

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

# 2022



*Présenté au CSA du 14/03/2024*

*Voté au CA du 13/05/2024*

## EDITO

*Le Rapport Social Unique 2022 de l'Université de Tours qui vous est présenté ici comporte de très nombreux indicateurs qui sont devenus des outils essentiels du pilotage de la politique des ressources humaines de l'établissement . Chaque année, ce rapport porté à la connaissance de la communauté universitaire, fait l'objet d'une étude approfondie avec les organisations représentatives du personnel.*

*Ce document illustre de façon très nette les résultats d'une politique mise en œuvre dès l'année 2021 orientée vers la promotion et le repyramidage des personnels de l'établissement, la promotion des femmes jusqu'à présent sous-représentée dans les corps les mieux rémunérés de l'établissement, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (taux d'emploi de 5,20%), la qualité de vie au travail et l'action sociale, enfin l'appui à la transition écologique.*

*Les effectifs de notre établissement sont en hausse permanente, ce qui est lié notamment à une nette progression des recrutements sur contrats de recherche ou projets remportés par l'université de Tours, exprimant en cela tout le dynamisme de nos chercheurs et chercheuses, et de nos personnels en général.*

*Nous vous souhaitons une bonne lecture et remercions l'ensemble des Directions et composantes de l'établissement qui ont participé ce travail collectif*

# SOMMAIRE

EDITO .....	2
SOMMAIRE .....	3
<b>PRÉSENTATION.....</b>	<b>6</b>
1 L'UNIVERSITÉ .....	7
2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE.....	10
3 LES ÉTUDIANTS.....	11
<b>I- L'EMPLOI.....</b>	<b>14</b>
I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP.....	15
I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX.....	15
I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	16
I.A.3 LES BIATSS.....	19
I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	23
I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS.....	25
I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS.....	27
I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI.....	27
I.B.2 L'AFFECTATION DES PERSONNELS.....	29
I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES.....	35
I.C LES POSITIONS STATUTAIRES.....	39
<b>II- LE RECRUTEMENT.....</b>	<b>40</b>
II.A LES POSTES PROPOSÉS ET POURVUS.....	41
II.B LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES.....	41
II.B.1 LES RECRUTEMENTS DES EEC HORS HU.....	41
II.B.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES.....	43
II.B.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES.....	45
II.C LES CAS DE RECOURS À DES CONTRACTUELS.....	46
II.C.1 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	46
II.C.2 LES BIATSS.....	46
II.C L'APPRENTISSAGE.....	47
II.D LES CONTRATS AIDÉS.....	48
II.E LES STAGIAIRES GRATIFIÉS.....	48
<b>III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>49</b>
III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS.....	50
III.A.1 LES BIATSS TITULAIRES.....	50
III.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES.....	51
III.A.3 LES RENDEZ-VOUS AVEC LE CONSEILLER MOBILITÉ-CARRIÈRE.....	52
III.B LES MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS POUR LES EEC.....	53
III.B.1 LES DÉLÉGATIONS.....	53
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES.....	53
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES.....	53
III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE.....	54
ET LES PROMOTIONS INTERNES.....	54
III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF.....	54
III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES.....	67
III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE.....	78
III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	84

III.C.5	LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU .....	91
III.D	LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS .....	92
III.E	LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS .....	93
<b>IV-</b>	<b>LA FORMATION .....</b>	<b>94</b>
IV.A	LE NOMBRE DE STAGIAIRES.....	95
	ET D'AGENTS FORMÉS.....	95
IV.A.1	LES STAGIAIRES .....	95
IV.A.2	LES AGENTS FORMÉS .....	98
IV.B	LES DÉPENSES DE FORMATION .....	100
IV.C	LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES .....	101
IV.D	LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS .....	103
IV.E	LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION .....	104
<b>V-</b>	<b>LES RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>105</b>
V.A	LA MASSE SALARIALE.....	106
V.A.1	L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE .....	106
V.A.2	LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE.....	107
V.B	LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES .....	112
V.B.1	LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES.....	112
V.B.2	ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS.....	113
V.C	LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS.....	115
V.D	LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS.....	118
V.E	LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	119
<b>VI-</b>	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>124</b>
VI.A	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS.....	125
VI.A.1	LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	125
VI.A.2	LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G) .....	126
VI.A.3	LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J).....	128
VI.A.4	TYOLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale).....	129
VI.A.5	LES MALADIES PROFESSIONNELLES .....	130
VI.B	LES ARRÊTS DE TRAVAIL .....	131
VI.B.1	LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ .....	131
VI.B.2	LA RÉPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ PAR AFFECTATION .....	134
VI.B.3	LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX.....	135
VI.B.4	LES AUTRES CONGÉS.....	135
VI.C	LES SIGNALEMENTS -DÉCRET N°2020-256 DU 13 MARS 2020 .....	136
VI.D	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS .....	137
VI.D.1	LE SERVICE PEPSS ET LA DPL3S.....	137
VI.D.2	LA MÉDECINE DE PRÉVENTION .....	137
VI.D.3	LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE .....	139
VI.D.4	LA MISSION ÉGALITÉ .....	139
VI.D.5	LA MISSION HANDICAP .....	140
VI.D.6	LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION.....	140
VI.E	LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS.....	141
VI.F	LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION .....	142
<b>VII-</b>	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL .....</b>	<b>143</b>
VII.A	LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL .....	144
VII.B	LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL.....	145

VII.B.1	<i>RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET</i> .....	146
VII.B.2	<i>FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS</i> .....	147
VII.B.3	<i>FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS</i> .....	148
VII.C	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES .....	149
VII.D	LE TÉLÉTRAVAIL .....	152
VII.E	LES DROITS À CONGÉS .....	146
VII.F	LE DON DE JOURS DE REPOS .....	149
VII.G	LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS .....	151
VII.H	LES JOURS DE CARENCE .....	154
<b>VIII-</b>	<b>L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE</b> .....	<b>155</b>
VIII.A	LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS .....	156
VIII.A.1	<i>PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE</i> .....	156
VIII.A.2	<i>LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE</i> .....	157
VIII.A.3	<i>ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE</i> .....	164
VIII.B	LES PRESTATIONS DE LOGEMENT .....	169
<b>IX-</b>	<b>LE DIALOGUE SOCIAL</b> .....	<b>170</b>
<b>X-</b>	<b>LA DISCIPLINE</b> .....	<b>170</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 34 laboratoires et structures de recherche labellisées, elle s'affiche comme la première institution de recherche publique en région Centre Val-de-Loire.

L'université accueille aujourd'hui 30 000 étudiants, dont 10% de nationalité étrangère. 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.

Elle est composée de 8 facultés, de 2 écoles, 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 Sociales



Droit  
Économie  
Gestion  
Géographie

### 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

## Médecine



LAS / PASS  
Études médicales  
École d'Orthophonie  
École d'Orthoptie  
École de Sages-Femmes

## Sciences Pharmaceutiques



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

## Odontologie



Diplôme de Formation  
Générale en Sciences  
Odontologiques

## 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

## Les IUT, Instituts Universitaires de Technologie

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



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

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



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

## Les écoles

### L'école universitaire de management IAE Tours Val de Loire



3 programmes de Licence  
Sciences de Gestion  
Expérience en Entreprise  
Management International  
Licence Professionnelles  
Banque  
6 Programmes de Master

### L'école polytechnique Polytech Tours



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 (DGS)
- › Agence Comptable
- › Direction des bibliothèques et des archives (DBA)
- › Direction de la communication
- › Direction de l'organisation, du pilotage et de la transition écologique (DOPTÉ)
- › Direction des Ressources Humaines (DRH)
- › Direction des affaires juridiques et du patrimoine (DAJP)
- › Direction des systèmes d'information (DSI)
- › Direction des affaires financières (DAF)
- › Direction de la production numérique et multimédia (DPNM)
- › Direction de la vie étudiante et de campus (DVEC)
- › Direction de la recherche et de la valorisation (DRV)
- › Direction des relations internationales (DRI)
- › Direction de la formation (DFOR)
- › Direction prévention logistique santé sécurité (PL3S)
- › Université du temps libre (UTL)
- › Institut européen de l'histoire de la culture et de l'alimentation (IEHCA)
- › Maison des sciences de l'homme (MSH)
- › Pôle des Services Transversaux des Tanneurs (PoSTT)

## 2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

### ➤ Président de l'université :

**Arnaud Giacometti**

### ➤ Vice-présidentes et vice-présidents

**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

**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

**Agathe JOYEUX** : Vice-présidente étudiante

**Andreas MULARD** : 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

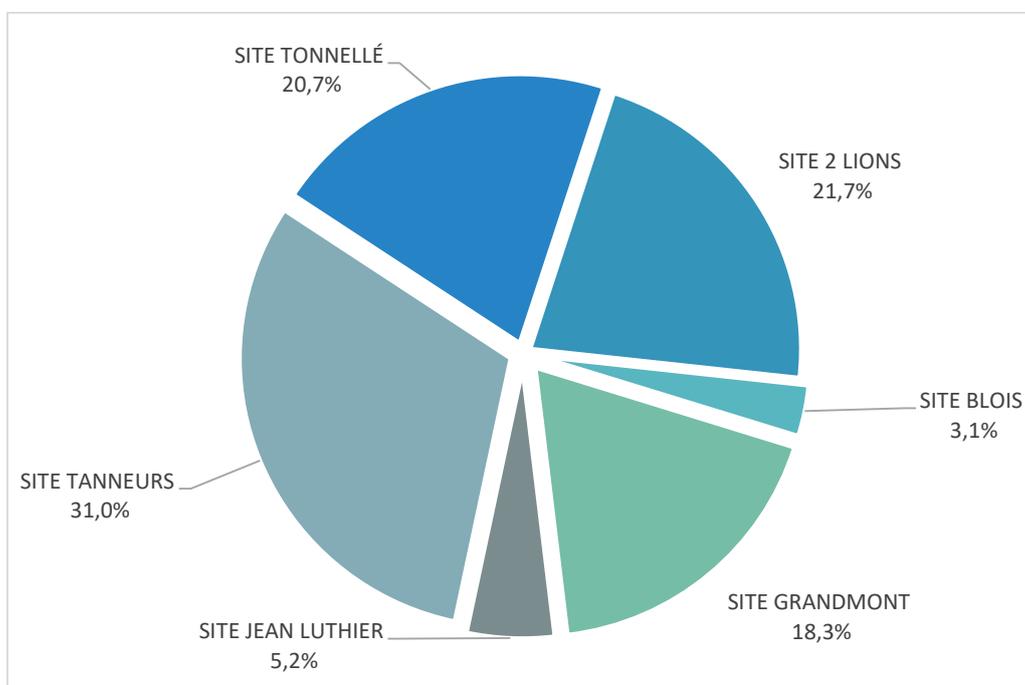
La Direction de l'organisation et du pilotage et de la transition écologique produit les chiffres concernant les étudiants de l'université de Tours

Pour l'année universitaire 2022-2023, le nombre total d'étudiants (inscriptions principales + inscriptions secondaires) s'élève à 28 767, contre 29 689 pour la rentrée universitaire précédente.

S'il l'on prend en compte seulement les inscriptions premières, ce qui permet de ne pas comptabiliser plusieurs fois un même étudiant (un inscrit pouvant en effet cumuler plusieurs inscriptions), l'effectif est de 26 262 étudiants pour la rentrée universitaire 2022-2023 (contre 27 407 en 2021-2022).

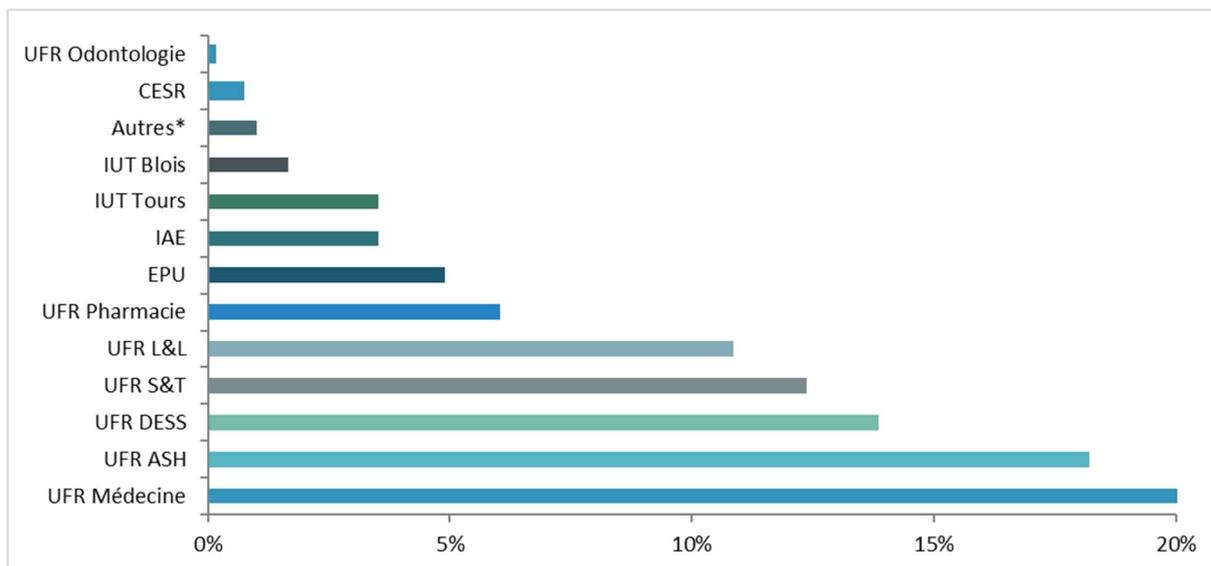
*Pour rappel, la méthode de dénombrement des étudiants a évolué depuis 2020. Ainsi sont dorénavant exclus des effectifs étudiants les CPGE (Classe Préparatoire aux Grands Ecoles) ainsi que les IFSI (Institut de Formation en soin Infirmier / Collégium Santé). Le chiffre de 34 956 étudiants publié dans 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 Médecine	5932
UFR ASH	5251
UFR DESS	3994
UFR S&T	3569
UFR L&L	3136
IUT Tours	1662
EPU	1419
IAE	1023
UFR Pharmacie	1746
IUT Blois	487
CESR	220
CUEFEE	248
UFR Odontologie	28
Grades Spécif. Master de Form. Cont.	52



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

## TAUX D'ENCADREMENT

### Suivi du taux d'encadrement à l'UT

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	Remarques
Etudiants	26 609	26 851	27 398	26 140	En 2023, décompte arrêté au 22 mars
EEC	1 378	1 389	1 411	1 433	Observation au 23 mars de chaque année
Encadrement	19,3	19,3	19,4	18,2	
<b>Taux d'encadrement</b>	<b>5,2</b>	<b>5,2</b>	<b>5,1</b>	<b>5,5</b>	

source : fiches de caractérisation 2023

Etudiants : nombre d'inscriptions premières au 30 juin

EEC : ETPT théorique des enseignants et enseignants chercheurs

Encadrement : nombre d'étudiants par EEC

Taux d'encadrement : nombre d'EEC pour 100 étudiants

*Pour information, en 2021-2022, on calculait l'encadrement uniquement c'est-à-dire le nombre d'étudiants par EEC. Cette année (observation au 23 mars 2023), nous avons calculé le taux d'encadrement c'est-à-dire le nombre d'EEC pour 100 étudiants.*

*Cette fois la courbe est croissante et montre plus facilement une amélioration de l'indicateur.*

---

# 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

Attention, la méthode de dénombrement des effectifs a évolué depuis l'an dernier. Ainsi sont dorénavant exclus des effectifs globaux, les agents en positions statutaires autre qu'activité (un chapitre leur sera dédié). Cela concernait pour les années précédentes une cinquantaine d'agents.

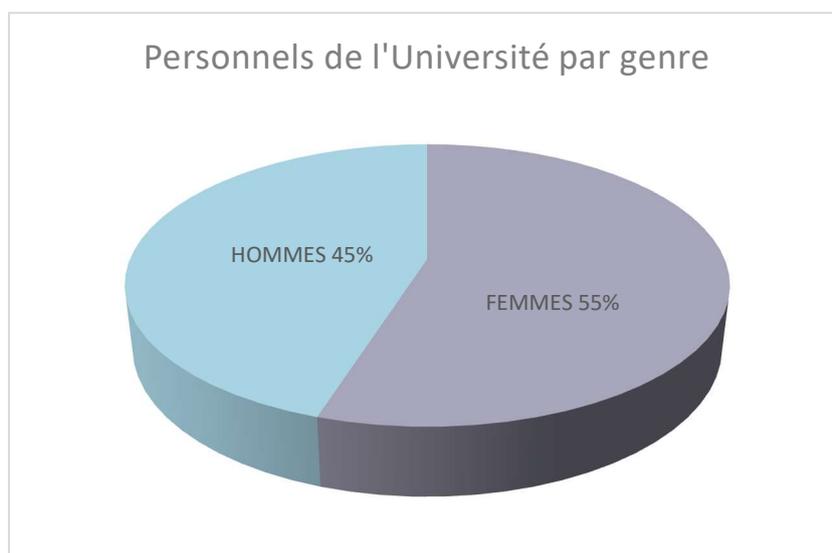
La comparaison des effectifs entre 2022 et les années précédentes est donc à interpréter avec précaution.

Les effectifs globaux (agents en position statutaire d'activité) sont en hausse par rapport à 2021, puisqu'avec 2629 agents, on compte 36 agents en plus qu'en 2021.

	BIATSS						EEC						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
TITULAIRES	427	200	627	407,7	197,2	604,90	410	543	953	407,3	541,5	948,80	837	743	1580	815,00	738,70	1553,70
CONTRACTUELS	360	184	544	340,2	179	519,20	247	258	505	237,25	243,15	480,40	607	442	1049	577,45	422,15	999,60
<b>TOTAL</b>	<b>787</b>	<b>384</b>	<b>1171</b>	<b>747,90</b>	<b>376,20</b>	<b>1124,10</b>	<b>657</b>	<b>801</b>	<b>1458</b>	<b>644,55</b>	<b>784,65</b>	<b>1429,20</b>	<b>1444</b>	<b>1185</b>	<b>2629</b>	<b>1392,45</b>	<b>1160,85</b>	<b>2553,30</b>

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

Avec 1444 femmes pour 1185 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						EEC						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
CDD	235	132	367	223,70	128,30	352,00	238	253	491	228,35	238,15	466,50	473	385	858	452,05	366,45	818,50
CDI	125	52	177	116,50	50,70	167,20	9	5	14	8,90	5,00	13,90	134	57	191	125,40	55,70	181,10
<b>TOTAL</b>	<b>360</b>	<b>184</b>	<b>544</b>	<b>340,20</b>	<b>179,00</b>	<b>519,20</b>	<b>247</b>	<b>258</b>	<b>505</b>	<b>237,25</b>	<b>243,15</b>	<b>480,40</b>	<b>607</b>	<b>442</b>	<b>1049</b>	<b>577,45</b>	<b>422,15</b>	<b>999,60</b>

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

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

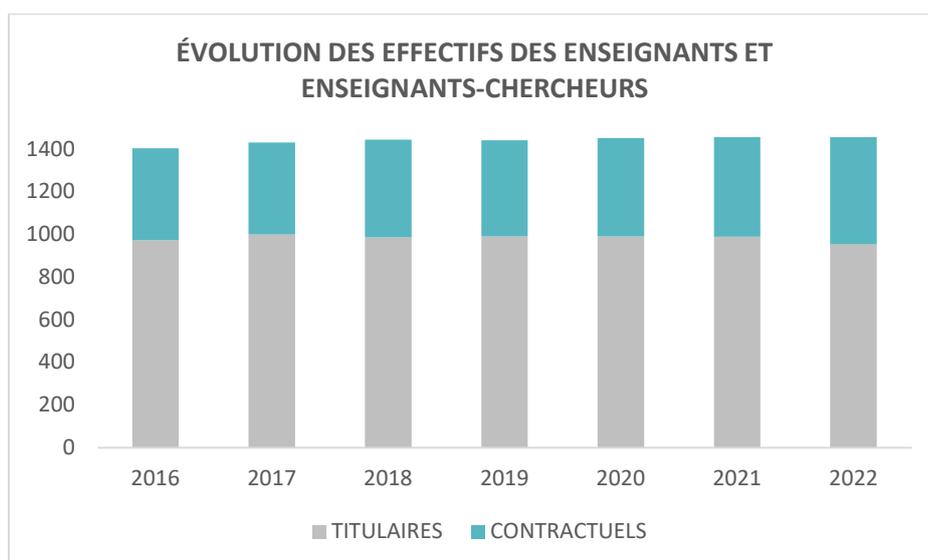
### EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EEC PAR STATUT

Les effectifs des EEC ont quelque peu augmenté entre 2021 et 2022 : + 27 agents (1431 agents en position d'activité en 2021 contre 1458 agents en 2022).

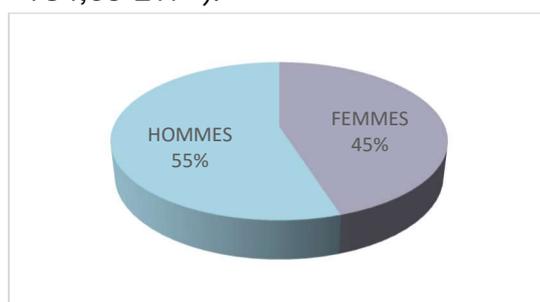
La part des titulaires chez les personnels enseignants/enseignants-chercheurs a tendance à baisser, puisqu'elle représente 65% des effectifs, contre 68% en 2021.

	2016	2017	2018	2019	2020			2021			2022		
					F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>TITULAIRES</b>	972	999	986	990	412	578	990	413	575	988	410	543	953
<b>CONTRACTUELS</b>	431	431	458	450	240	221	461	235	234	469	247	258	505
<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>	<b>657</b>	<b>801</b>	<b>1458</b>

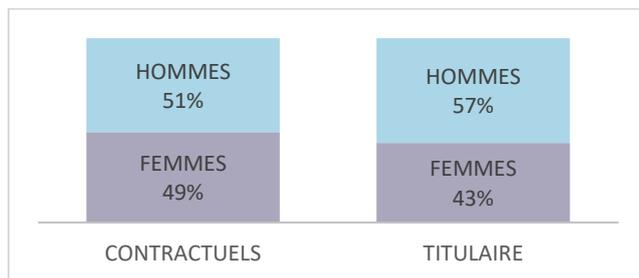
⚠ Sur le tableau ci-dessus et le graphique ci-dessous, les effectifs 2016-2021 prennent en compte toutes les positions statutaires, alors que pour 2022 ne sont considérés que les agents en position d'activité. A titre d'exemple, pour 2021, cela concerne 25 agents.



Si la proportion de femmes est nettement majoritaire au niveau de la population globale, la tendance s'inverse du côté des EEC où les hommes sont les plus représentés (657 femmes - 644,55 ETP- pour 801 hommes -784,65 ETP-).

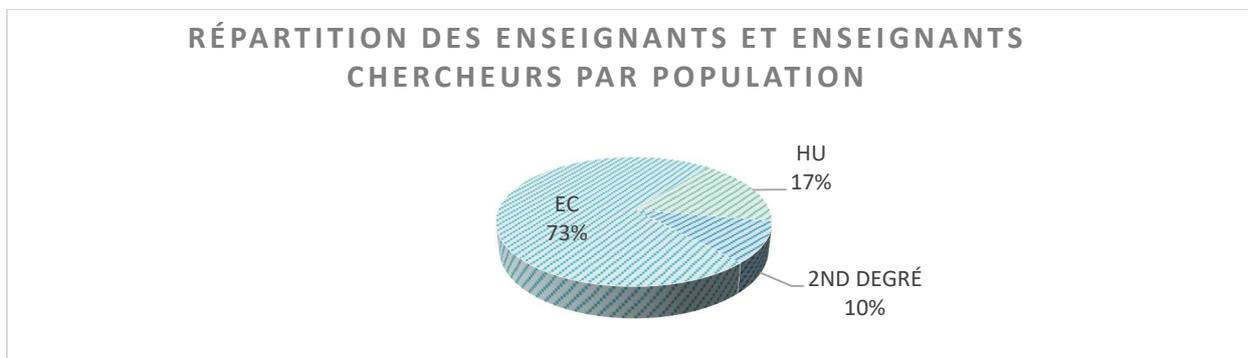


Chez les EEC non titulaires, la répartition femme/homme est relativement homogène, alors que chez les titulaires une surreprésentation masculine est constatée.



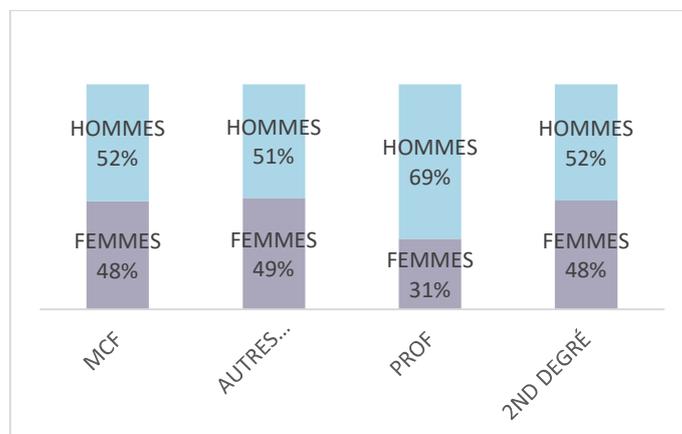
### RÉPARTITION DES EEC PAR POPULATION

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



Comme les années précédentes, chez les EEC 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 EEC et 48% de femmes pour 52% d'hommes chez les seconds degrés).

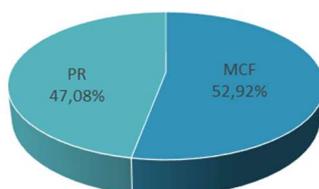
On relève également toujours une forte proportion d'hommes chez les personnels HU où ils représentent 64% de la population pour 36% de femmes (en 2021 on relevait 65% d'hommes pour 35% de femmes).



## RATIO PROFESSEURS / MAITRES DE CONFÉRENCE

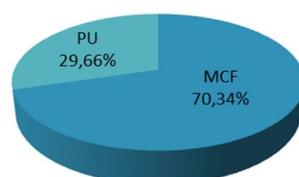
Chez les EEC titulaires, la répartition entre professeurs et maîtres de conférences, qui était relativement équilibrée en 2021 (55% de MCF pour 45% de PR), tend à glisser en 2022 au profit des MCF qui représentent dorénavant 53% des effectifs contre 47% de PR.

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

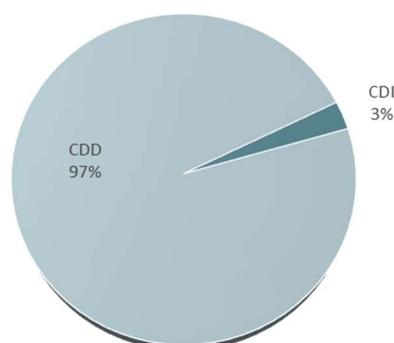


Si l'on prend en considération la population des Enseignants-chercheurs au sens strict (hors HU et 2<sup>nd</sup> degré), l'écart est toujours bien plus net, mais tend tout de même à se résorber (70% de MCF pour 30% de PR – en 2021 : 73% de MCF contre 27% d'EEC).

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



## RÉPARTITION DES EEC CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



Comme les années précédentes les contractuels EEC ne sont quasiment exclusivement qu'en CDD.

## I.A.3 LES BIATSS

### EVOLUTION ET RÉPARTITION DES BIATSS PAR STATUT

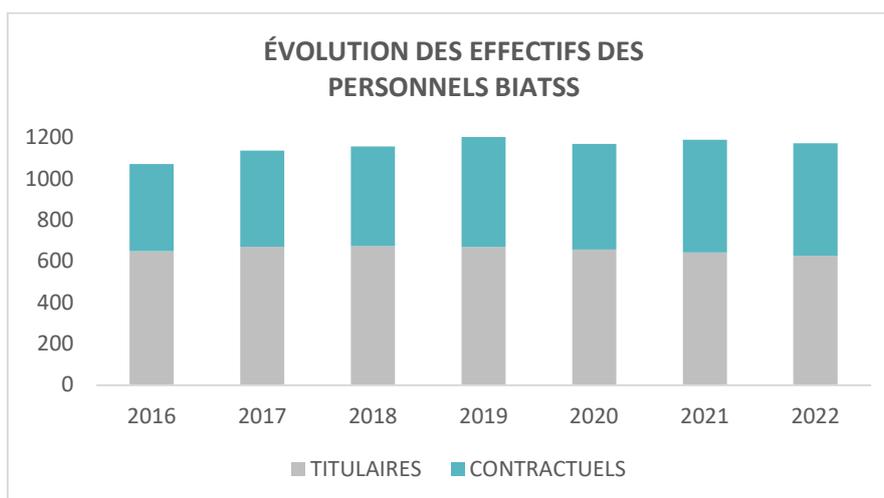
Les effectifs BIATSS restent stables entre 2021 et 2022 : + 9 agents en position d'activité (1162 en 2021 et 1171 en 2022). La répartition entre titulaires et contractuels est similaire à l'an passé : 54% de titulaires pour 46% de contractuels.

Ancienne méthode de calcul des effectifs

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>TITULAIRES</b>	649	671	674	669	656	621	627
<b>CONTRACTUELS</b>	422	465	482	539	513	541	544
<b>TOTAL</b>	<b>1071</b>	<b>1136</b>	<b>1156</b>	<b>1208</b>	<b>1169</b>	<b>1162</b>	<b>1171</b>

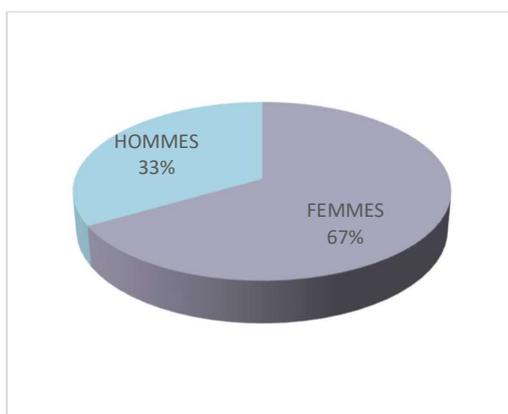
BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

⚠ Sur le tableau ci-dessus et le graphique ci-dessous, les effectifs 2016-2021 prennent en compte toutes les positions statutaires, alors que pour 2022 ne sont considérés que les agents en position d'activité. A titre d'exemple, pour 2021, cela concerne 26 agents.

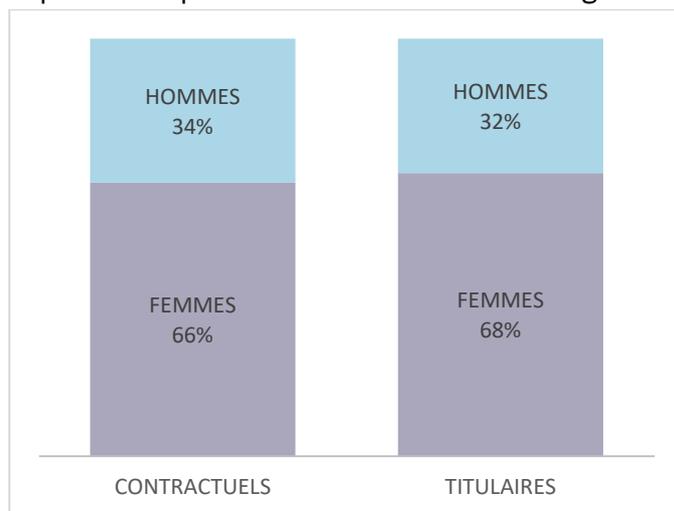


Hors apprentis, contractuels étudiants

Comme les années précédentes, la proportion de femmes reste stable, et est nettement majoritaire chez les BIATSS (787 femmes -747,90 ETP- pour 384 hommes -376,20 ETP-).

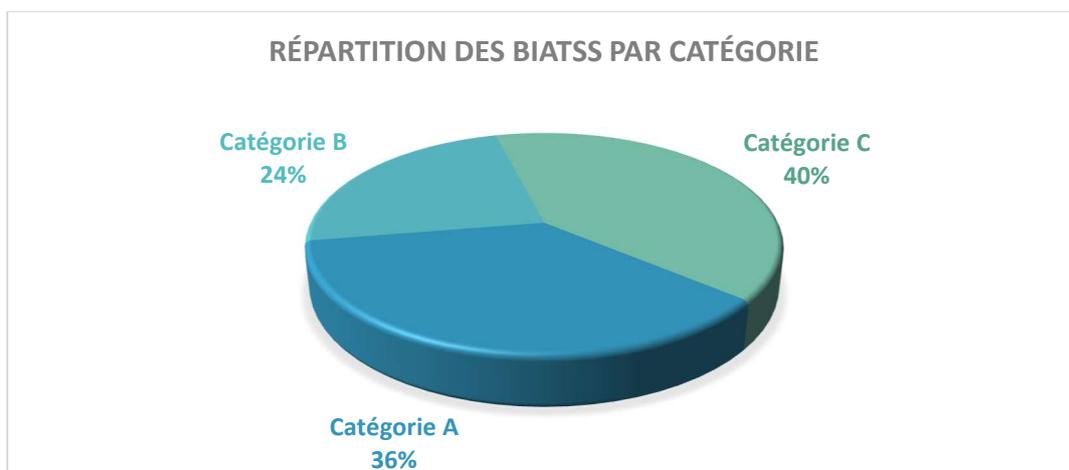


Les femmes sont toujours surreprésentées chez les BIATSS, que ce soit chez les titulaires ou chez les contractuels puisqu'elles représentent deux tiers des agents BIATSS.



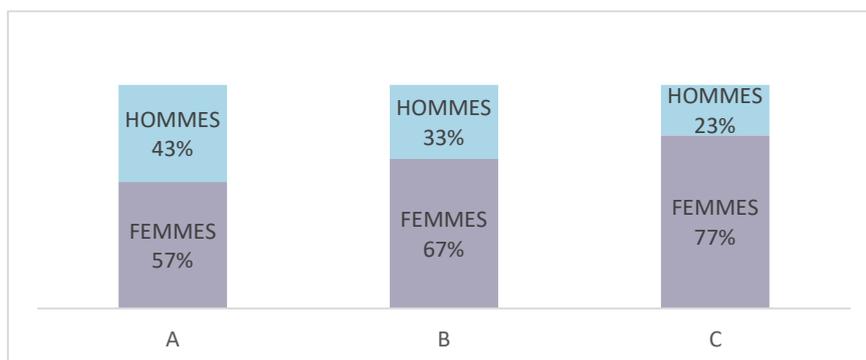
### RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

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



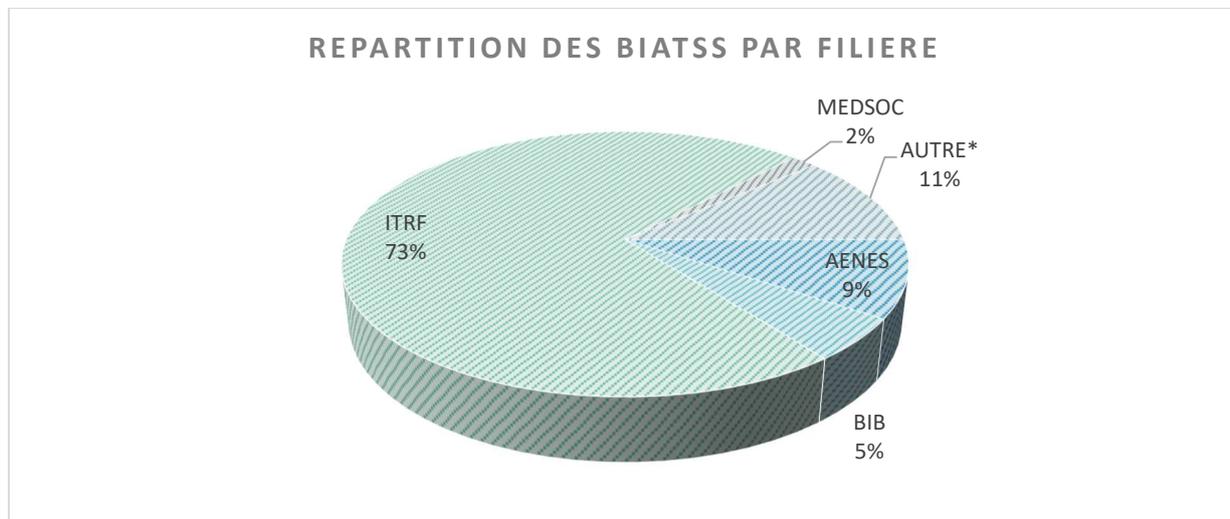
*Hors apprentis, contractuels étudiants*

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



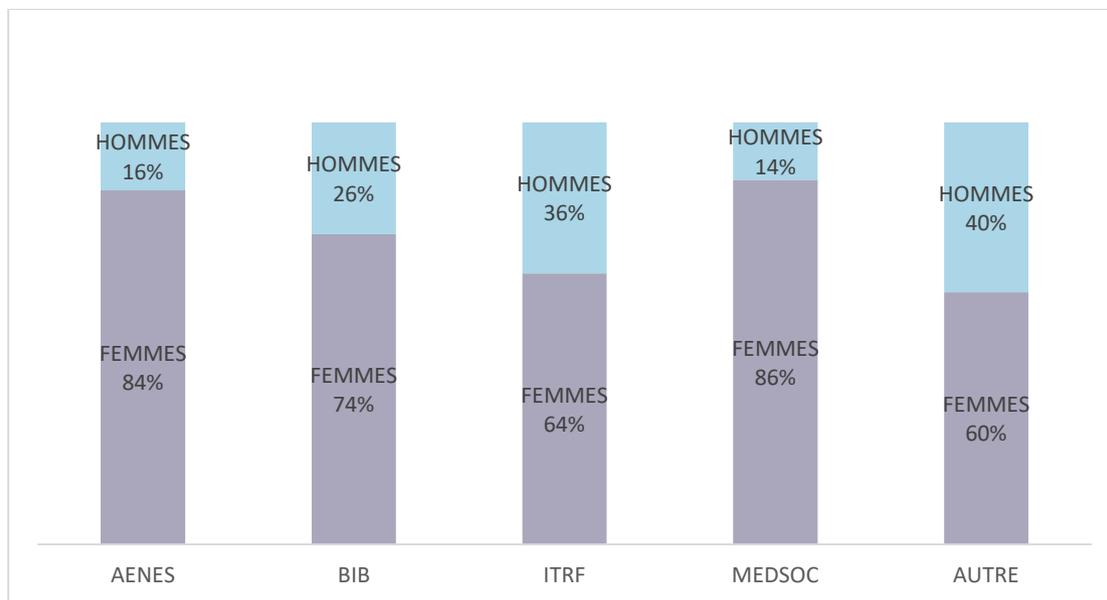
## RÉPARTITION DES BIATSS PAR FILIÈRES

Si le nombre de BIATSS ITRF avait augmenté depuis 2019, tandis que le nombre de BIATSS relevant de la filière AENES n'avait cessé de baisser ; on constate que cette tendance s'est stabilisée entre 2021 et 2022, puisque la répartition par filière est identique entre ces deux années.



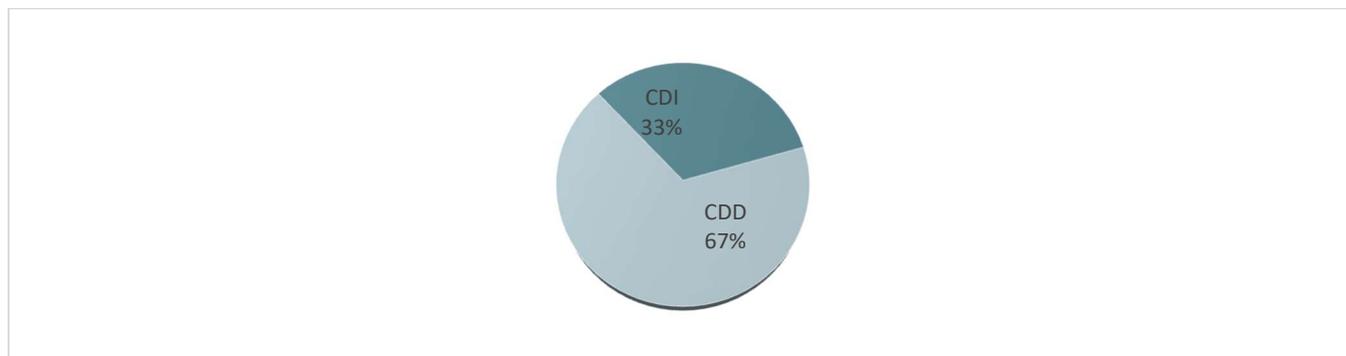
*AUTRE : agent comptable, apprentis, contractuels étudiants*

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.

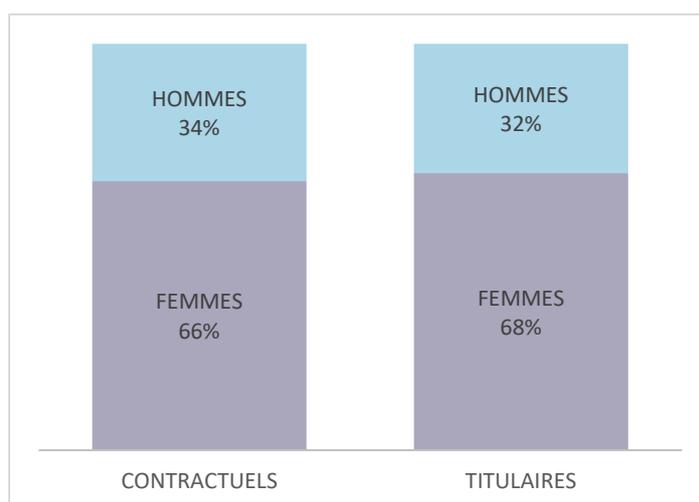


## RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

On note une légère baisse des CDD (-2 points) au profit des CDI par rapport à l'année précédente.



Pour chaque type de contrat, les femmes représentent plus de 66% de la population. On note par rapport à 2021 davantage de femmes en CDI (+1 points) et moins de femmes en CDD (-1 points).



### FOCUS SUR LES AUTRES CONTRACTUELS BIATSS

	2017	2018	2019	2020			2021			2022		
				F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
APPRENTIS	10	5	5	9	2	11	5	4	9	4	5	9
CONTRACTUEL ETUD	60	94	89	59	36	95	80	43	123	85	54	139
TOTAL	70	99	94	68	38	106	85	47	132	89	59	148

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

Source DRH/ Correspondant handicap

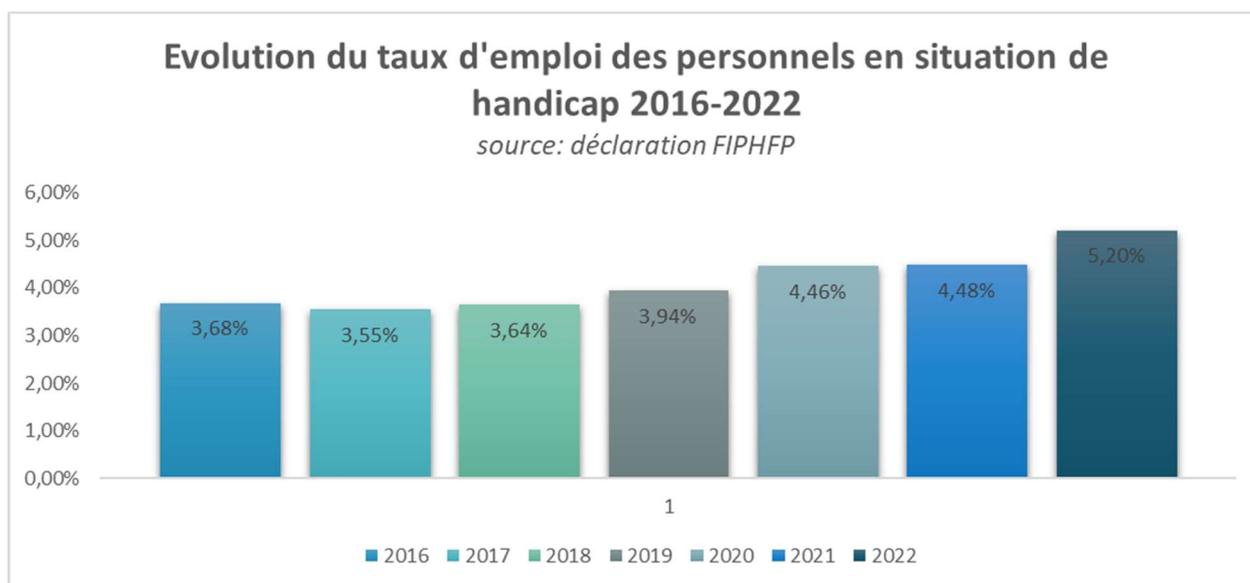
Les effectifs considérés pour le calcul du taux d'emploi lors de la déclaration FIPHFP ne sont pas les mêmes que ceux présentés dans le RSU. Ainsi pour le calcul des effectifs pour la FIPHFP, ne sont pris en compte chez les contractuels que ceux sur emploi permanent employés depuis au moins 6 mois.

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. Dans la mesure où notre établissement n'atteint pas encore ce taux, il verse une contribution annuelle au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Le montant de cette contribution s'élève pour 2022 à 13 041,62€ (contre 73 983,04€ en 2021).

Cette baisse significative est due à une évolution à la hausse des effectifs BOE au sein de l'établissement et à l'accompagnement de nombreux agents dans leurs démarches administratives de reconnaissance ou dans leurs besoins d'aménagement matériels ou organisationnels.

Comme tous les ans, le profil type d'un personnel BOE est une femme titulaire de catégorie C.

Le taux d'EEC représentés dans les personnels BOE a augmenté de près de 2 points entre 2021 et 2022 tout comme le taux de catégorie A qui est en nette progression (+10,14% entre 2020 et 2021 et +14,82% entre 2021 et 2022).

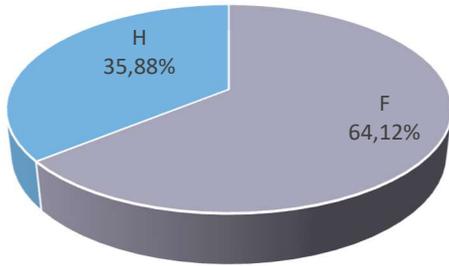


Bien que le taux d'emploi global soit de 5,20%, il diffère grandement si l'on considère distinctement les BOE BIATSS (8,74%) et les BOE EEC (2,14%).

Ainsi, le taux d'emploi des BOE BIATSS est de 8,74%, alors que celui des BOE EEC est seulement de 2,14%.

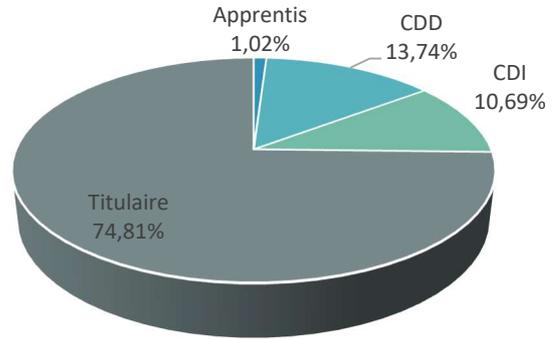
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre

source: Déclaration FIPHFP 2023 (données au 31/12/2022)



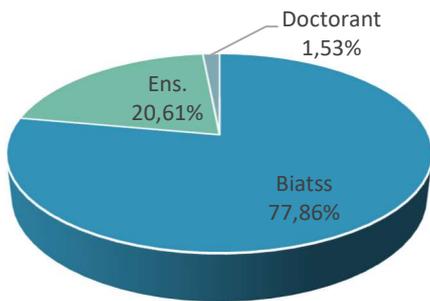
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

source: Déclaration FIPHFP 2023 (données au 31/12/20212)



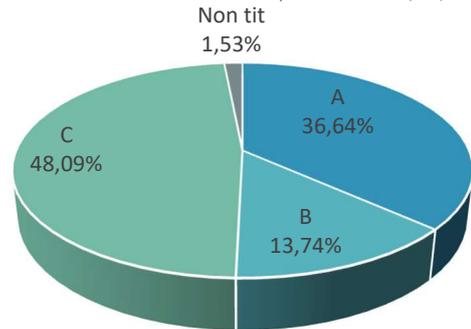
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par population

source: Déclaration FIPHFP 2023 (données au 31/12/2022)



Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie FP

source: Déclaration FIPHFP 2023 (données au 31/12/2022)



A noter pour l'année 2022 : le recrutement d'un apprenti et de 2 doctorants.

## I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS

Source DRH/ Service de Gestion des BIATSS

On constate une légère augmentation du nombre d'heures effectuées par les contractuels étudiants en 2022 : + 954 heures sur une année par rapport à 2021, soit un taux d'évolution de 2%.

Ce sont en tout 839 contrats qui ont été signés en 2022 et qui concernent 536 étudiants.

### RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES COMPOSANTES

COMPOSANTES ET ÉCOLES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
EPU	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	350,75
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	313
	Soutien informatique	177,6
	Tutorat	854,24
IUT Blois	COVID	305,13
	Tutorat	63,09
IUT Tours	Tutorat	1006,3
UFR ASH	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	242,64
	Accueil des étudiants	919,64
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	1081,44
	COVID	185
	Soutien informatique	2380,25
UFR DESS	Tutorat	2155,19
	Accueil des étudiants	150
	COVID	612,14
UFR L&L	Tutorat	2168,43
	COVID	534,45
UFR Médecine	Tutorat	32
UFR S&T	Tutorat	1095,22
TOTAL		3874,39
TOTAL		18 500,90

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

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
CAPE	Aide à l'insertion professionnelle	599
DOPTE	Actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement	115,2
DRI	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	134,75
	Promotion de l'offre de formation	48
	Tutorat	248,04
DVE	Accueil des étudiants	215,38
	COVID	987,07
	Tutorat	71,15
Mission Handicap	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	13278,12
Présidence	Promotion de l'offre de formation	606,04
SCD	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	4097,74
	Tutorat	300,26
Service culturel	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	254,12
SSU	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	1654,82
	COVID	241,5
SUAPS	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	354,6
TOTAL		23 205,79

## DÉTAIL PAR COMPOSANTES ET SERVICES

SERVICES	NB HEURES
ASH	8296
CAPE	552
DRI	632
Droit	2093
DVE	2252
EPU	1149,4
IUT BLOIS	307,48
IUT de Tours	1492
Lettres et Langues	542,7
Médecine	845
Mission Handicap	10563,96
Présidence	803
SCD	5860,75
Sciences	2233
Service culturel	577
SSU	2114,5
SUAPS	439
<b>TOTAL</b>	<b>40 752,79</b>

## DÉTAIL PAR MISSIONS

MISSIONS	NB HEURES
Accompagnement des étudiants en situation de handicap	10733,96
Accueil des étudiants	1008
Aide à l'insertion professionnelle	552
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	3277
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	7239,75
COVID	2065,2
Promotion de l'offre de formation	851
Soutien informatique	3381
Tutorat	11644,88
<b>TOTAL</b>	<b>40 752,79</b>

## 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 2022 de 2526 emplois (source Compte Financier 2022).

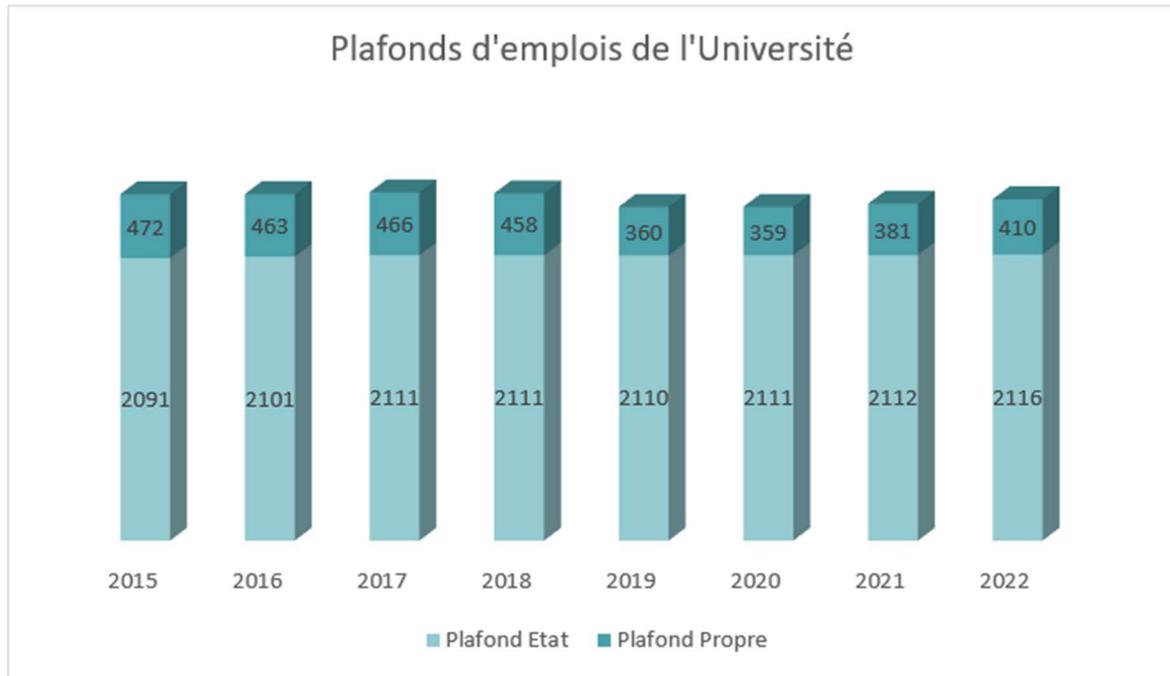
### ÉVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ

Le plafond d'emplois global voté en 2022 est supérieur de 33 ETPT au plafond 2021. Ce plafond a été voté au BR 2022.

Année	Plafond d'emplois
2015	2563
2016	2564
2017	2577
2018	2569
2019	2470
2020	2470
2021	2493
2022	2526

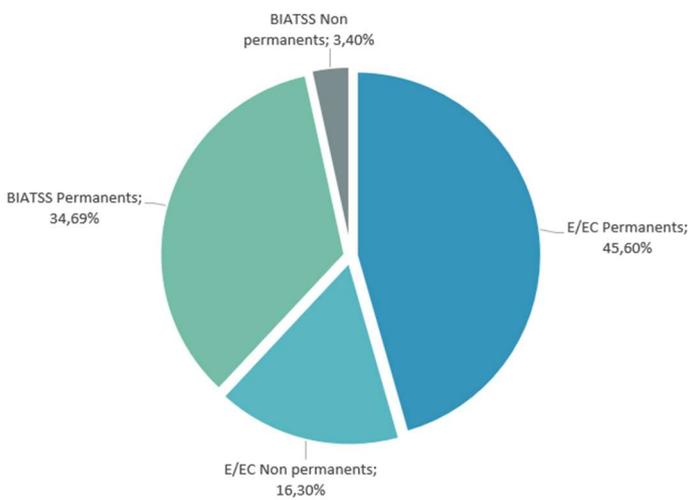
Cette augmentation du plafond global est liée à une augmentation de 29 ETPT du plafond établissement, le MESRI ayant revalorisé le plafond Etat de 4 ETPT.

## Plafonds d'emplois de l'Université

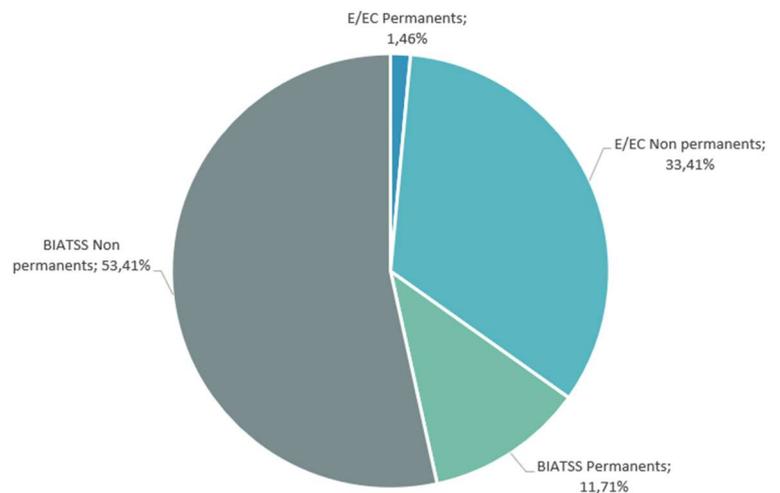


Chaque plafond 2022 est, ci-après, détaillé par populations (Enseignants/BIATSS) et par type de recrutement. Les recrutements permanents visent les personnels titulaires et en CDI, les recrutements non permanents les personnels en CDD.

Répartition des populations du plafond Etat 2022



Répartition des populations du plafond Ressources propres 2022

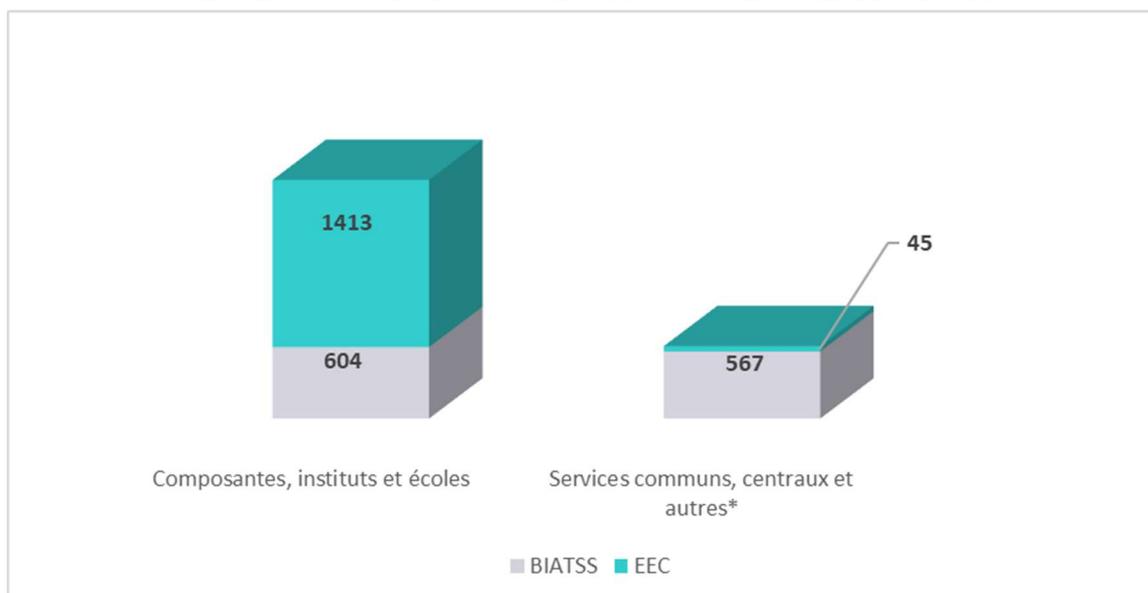


## I.B.2 L’AFFECTATION DES PERSONNELS

Source BO/Siham

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

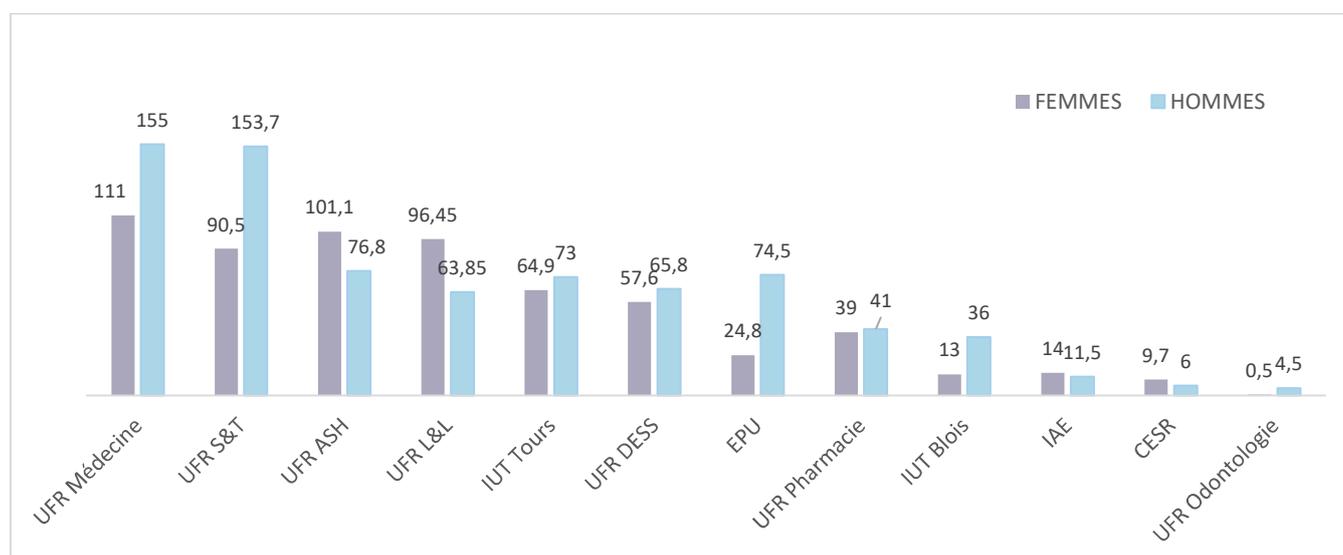
#### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS



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

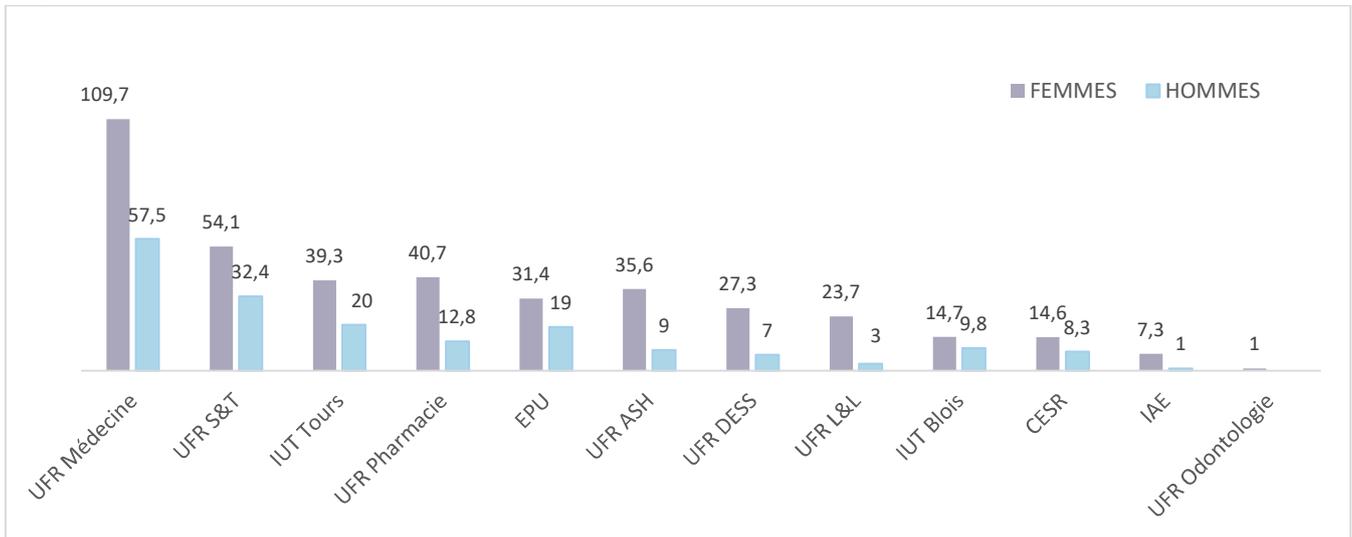
#### FOCUS SUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Comme l’an dernier, du côté des EEC, seuls 3 UFR sont à majorité féminine : Arts et Sciences Humaines, Lettres et Langues et le CESR.



## FOCUS SUR LES BIATSS

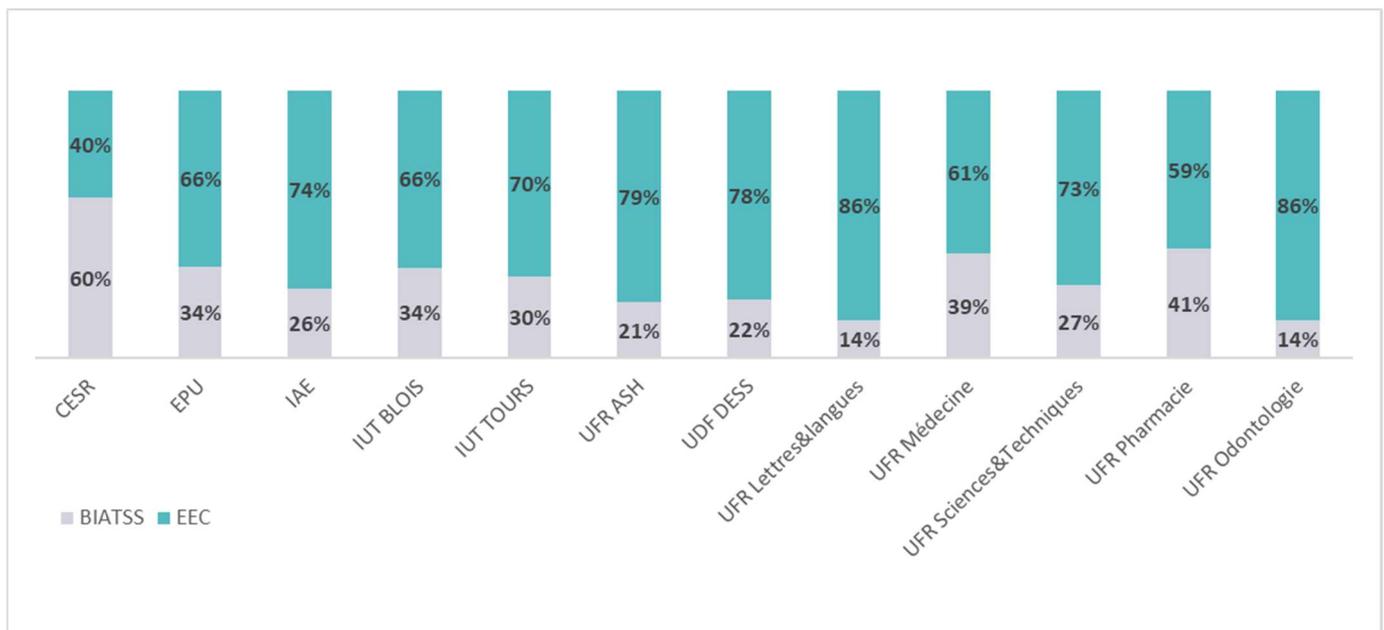
A l'inverse, chez les BIATSS, les femmes sont toujours majoritaires dans l'ensemble des composantes.



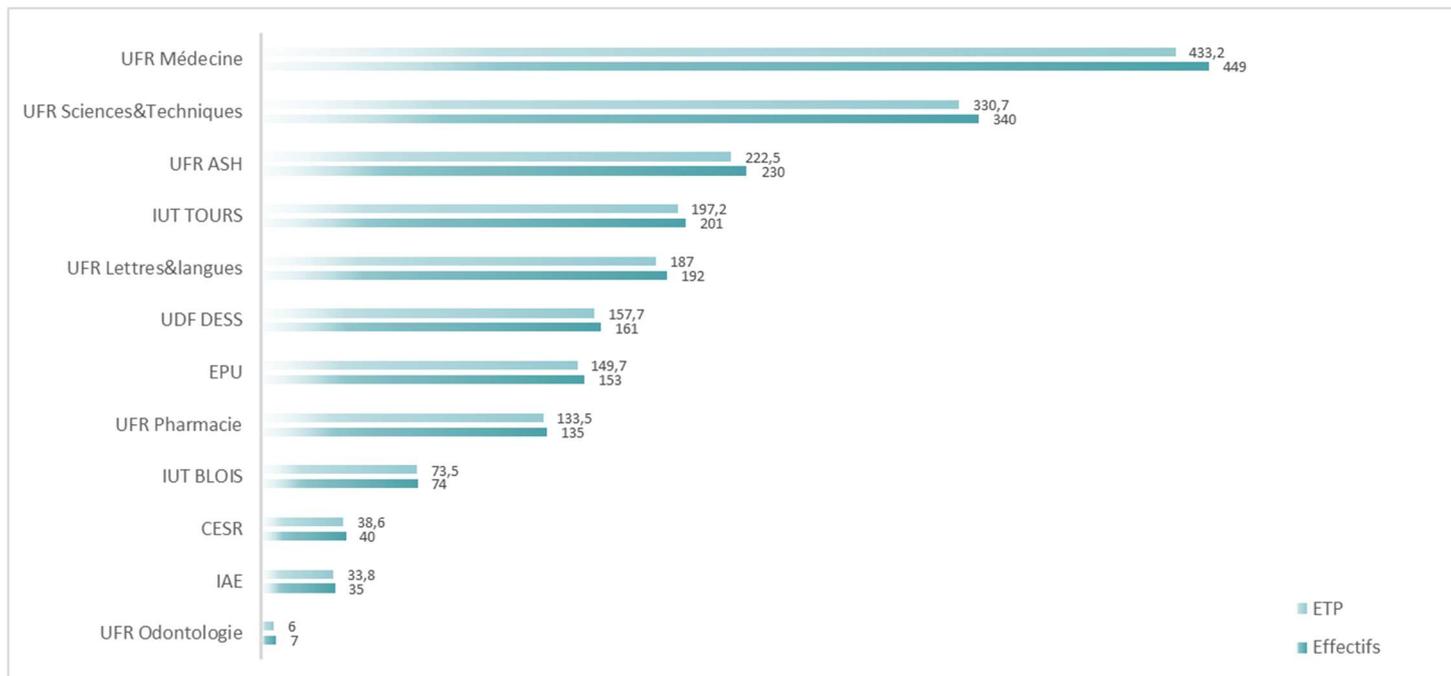
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES

### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS

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

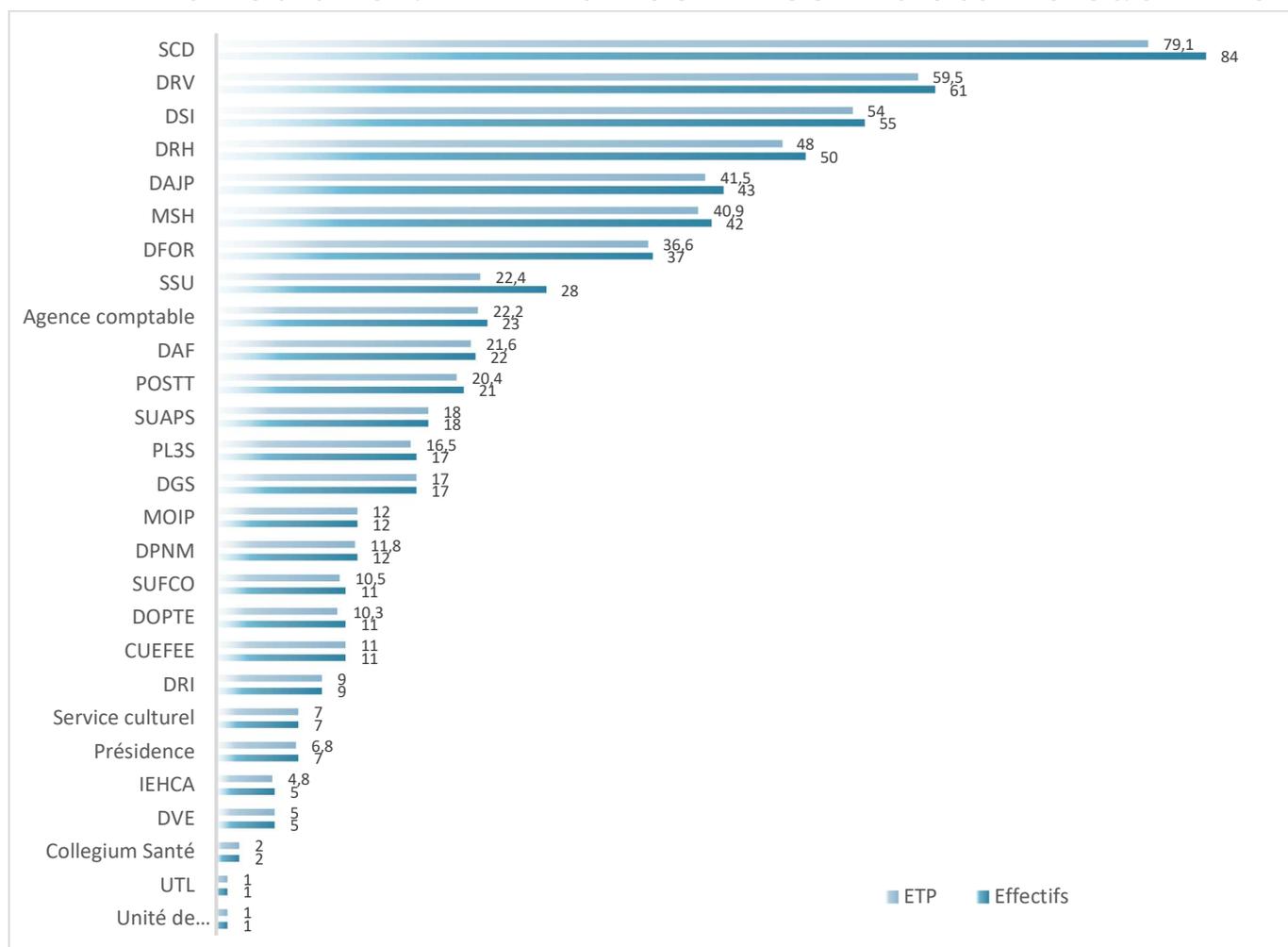


## EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION PAR COMPOSANTES



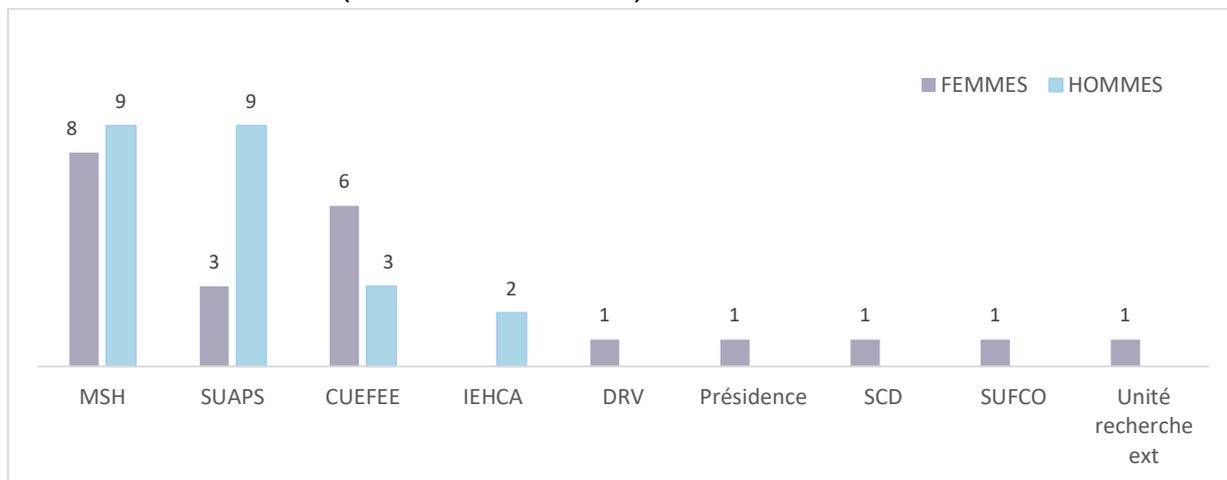
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

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



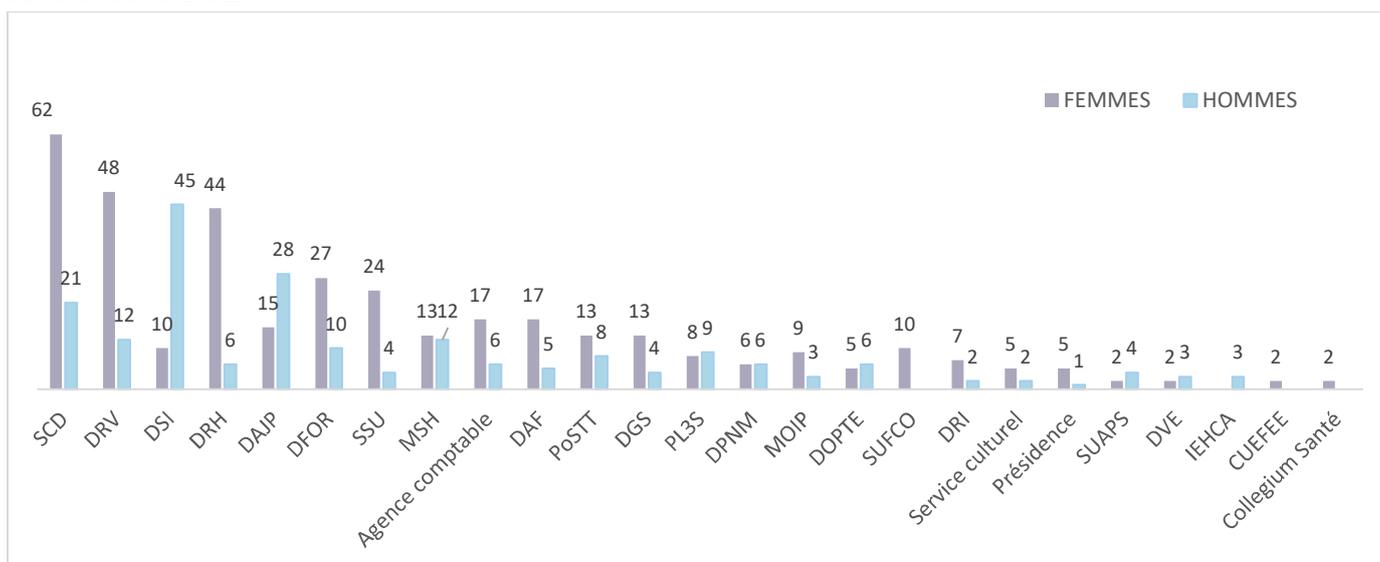
### FOCUS SUR LES EEC : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

Les EEC ne sont présents qu'au sein de 9 services communs et centraux, et seuls deux services sont à dominance masculine (la MSH et le SUAPS) :



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

Pour les BIATSS, seuls 6 services sont à majorité masculine : la DSI, la DAJP, PL3S, la DOPTÉ, le SUAPS et la DVE.



## RÉPARTITION DES EEC PAR CNU ET SPÉCIALITÉS

		EFFECTIFS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION</b>		<b>65</b>	<b>76</b>	<b>141</b>	<b>64,50</b>	<b>73,30</b>	<b>137,80</b>
section 01	Droit privé et sciences criminelles	17	20	37	17,00	19,00	36
section 02	Droit public	15	18	33	15,00	17,00	32
section 03	Histoire du droit et des institutions		3	3		3,00	3
section 04	Science politique	4	6	10	4,00	6,00	10
section 05	Sciences économiques	8	10	18	7,50	10,00	17,5
section 06	Sciences de gestion	21	19	40	21,00	18,30	39,3
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>		<b>230</b>	<b>164</b>	<b>394</b>	<b>225,20</b>	<b>161,10</b>	<b>386,30</b>
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	13	13	26	13,00	12,00	25,00
section 08	Langues et littératures anciennes	5	2	7	5,00	2,00	7,00
section 09	Langue et littérature françaises	14	7	21	14,00	7,00	21,00
section 10	Littératures comparées	4	1	5	4,00	1,00	5,00
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	34	26	60	33,50	25,50	59,00
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	5	2	7	5,00	2,00	7,00
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	28	10	38	27,30	9,80	37,10
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	1	1	2	1,00	1,00	2,00
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	38	15	53	36,55	15,00	51,55
section 17	Philosophie	5	5	10	5,00	5,00	10,00
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	4	4	8	4,00	4,00	8,00
section 19	Sociologie, démographie	19	16	35	18,40	16,00	34,40
section 20	Anthropologie biologique, Ethnologie, préhistoire	4	3	7	4,00	3,00	7,00
section 21	Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	19	14	33	19,00	13,80	32,80
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	21	21	42	19,65	21,00	40,65
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	9	9	18	8,80	9,00	17,80
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	7	15	22	7,00	14,00	21,00
section 70	Sciences de l'éducation			0			0,00
section 71	Sciences de l'information et de la communication			0			0,00
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques			0			0,00
<b>SCIENCES</b>		<b>124</b>	<b>259</b>	<b>383</b>	<b>121,90</b>	<b>257,20</b>	<b>379,10</b>
section 25	Mathématiques	3	16	19	3,00	15,70	18,70
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	14	18	3,90	14,00	17,90
section 27	Informatique	11	53	64	10,50	53,00	63,50
section 28	Milieux denses et matériaux	2	13	15	2,00	13,00	15,00
section 29	Constituants élémentaires		17	17		17,00	17,00
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	10	6	16	10,00	6,00	16,00
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	4	8	12	4,00	8,00	12,00
section 33	Chimie des matériaux	7	5	12	7,00	5,00	12,00
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	8	9	17	8,00	9,00	17,00
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	4	11	15	4,00	11,00	15,00
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	6	7	1,00	6,00	7,00
section 62	Energétique, génie des procédés		2	2		2,00	2,00
section 63	Electronique, optronique et systèmes	4	30	34	4,00	30,00	34,00
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	15	5	20	14,50	5,00	19,50
section 65	Biologie cellulaire	16	10	26	16,00	10,00	26,00
section 66	Physiologie	15	20	35	14,00	20,00	34,00
section 67	Biologie des populations et écologie	11	10	21	11,00	9,50	20,50
section 68	Biologie des organismes	2	11	13	2,00	10,50	12,50
section 69	Neurosciences	7	13	20	7,00	12,50	19,50
<b>PHARMACIE</b>		<b>34</b>	<b>39</b>	<b>73</b>	<b>34,00</b>	<b>39,00</b>	<b>73,00</b>
Section 80&81	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	9	14	23	9	14	23
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	13	10	23	13	10	23
Section 82&83	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	12	15	27	12	15	27
<b>MÉDECINE</b>		<b>100</b>	<b>150</b>	<b>250</b>	<b>97,50</b>	<b>145,00</b>	<b>242,50</b>
section 42	Morphologie et morphogénèse	5	5	10	5,00	5,00	10,00
section 43	Biophysique et imagerie médicale	3	10	13	3,00	10,00	13,00
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	5	11	16	5,00	11,00	16,00
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	8	6	14	8,00	6,00	14,00
section 46	Santé publique, environnement et société	8	2	10	8,00	1,50	9,50
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	12	10	22	12,00	10,00	22,00
section 48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie	8	17	25	8,00	17,00	25,00
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	5	12	17	4,00	11,00	15,00
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	6	14	20	6,00	14,00	20,00
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	14	13	27	12,50	10,50	23,00
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	13	12	25	13,00	11,00	24,00
section 55	Pathologie de la tête et du cou	3	11	14	3,00	11,00	14,00
<b>ODONTOLOGIE</b>		<b>133</b>	<b>105</b>	<b>238</b>	<b>129,90</b>	<b>103,60</b>	<b>233,50</b>
section 56	Développement, croissance et prévention		2	2		2,00	2,00
section 57	Chirurgie orale ; parodontologie ; biologie orale	1	1	2	0,50	1,00	1,50
section 58	Réhabilitation orale		2	2		1,50	1,50

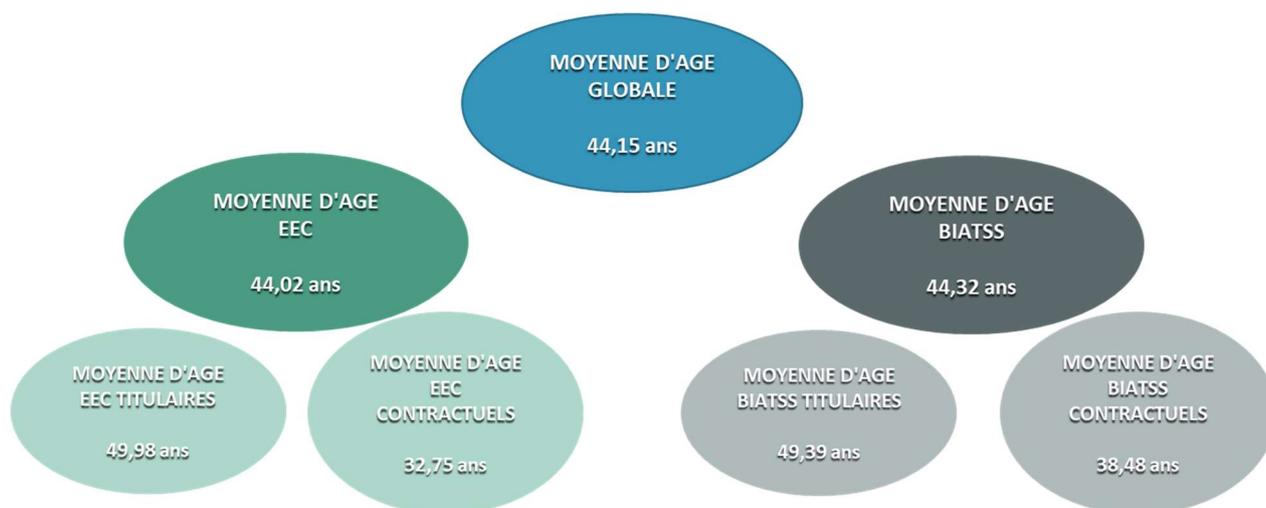
	EFFECTIFS			ETP		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>SECONDS DEGRÉS</b>	<b>89</b>	<b>87</b>	<b>176</b>	<b>87,45</b>	<b>86,55</b>	<b>174</b>
ALLEMAND	1		1	1,00		1,00
ANGLAIS	34	11	45	33,50	11,00	44,50
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	1		1	1,00		1,00
DOCUMENTATION	2		2	2,00		2,00
ESPAGNOL	4	2	6	3,45	1,55	5,00
ITALIEN	1		1	1,00		1,00
LETTRES	6	3	9	6,00	3,00	9,00
LETTRES MODERNES	10	5	15	10,00	5,00	15,00
EDUCATION MUSICALE	2	6	8	2,00	6,00	8,00
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	3	10	13	3,00	10,00	13,00
HISTOIRE-GEOGRAPHIE		1	1		1,00	1,00
MATHEMATIQUES	5	7	12	5,00	7,00	12,00
PHYSIQUE - CHIMIE	2	4	6	1,50	4,00	5,50
SC. ECO. ET SOCIALES	1	3	4	1,00	3,00	4,00
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1	1	2	1,00	1,00	2,00
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	3	4	1,00	3,00	4,00
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE		2	2		2,00	2,00
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE		1	1		1,00	1,00
SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - IND		1	1		1,00	1,00
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES	1	10	11	1,00	10,00	11,00
GENIE ELECTRIQUE ELECTRONIQUE PHOTONIQUE	1		1	1,00		1,00
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
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	1	1	2	1,00	1,00	2,00
ECONOMIE ET GESTION	8	12	20	8,00	12,00	20,00
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1		1	1,00		1,00
HOTELLERIE:SERVICES COMMERCIAUX		1	1		1,00	1,00
INFORMATIQUE ET GESTION	3	3		3,00	3,00	

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

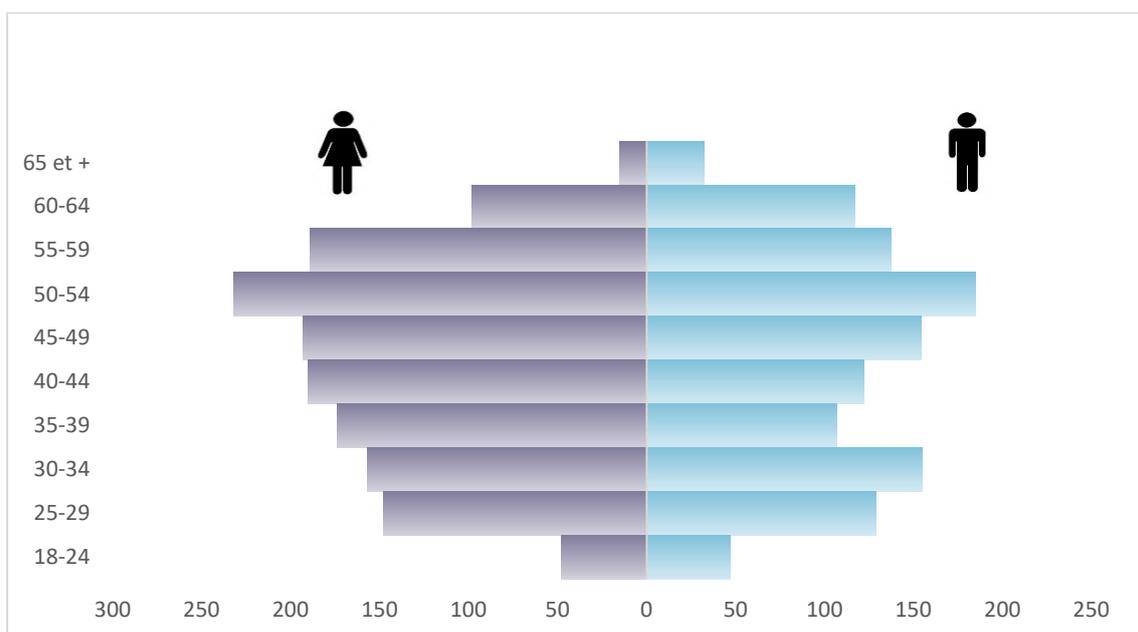
Source BO/Siham

### L'ÂGE DES PERSONNELS

La moyenne d'âge est de 44,15 ans. Elle est stable même si quelque peu en baisse (-0,11 entre 2021 et 2022). Il convient de souligner la différence notable entre la moyenne d'âge des titulaires : 49,75 ans et celle des contractuels : 35,75 ans.



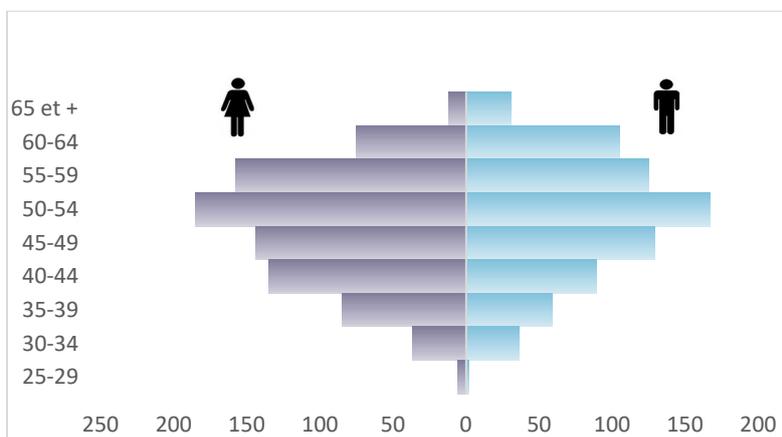
La pyramide des âges montre qu'un équilibre des générations est assuré et des classes d'âge extrêmes peu fournies. Elle montre également l'homogénéité entre les femmes et les hommes au niveau des classes d'âge. Les classes d'âge les plus représentées sont les 45-54 ans.



## DÉTAIL PAR TYPE DE POPULATION

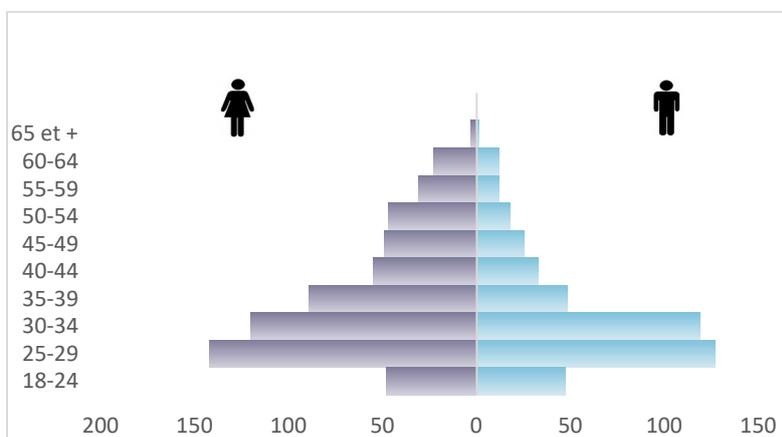
### Titulaires

La pyramide des âges des titulaires est très équilibrée, elle combine les âges de façon harmonieuse : c'est une structure pyramidale qui assure une régularité dans les sorties et les entrées.



### Contractuels

La pyramide des âges des contractuels montre à l'inverse une majorité de jeunes agents. Ils correspondent notamment aux réponses aux appels à projets qui sont pris en charge par des contractuels.

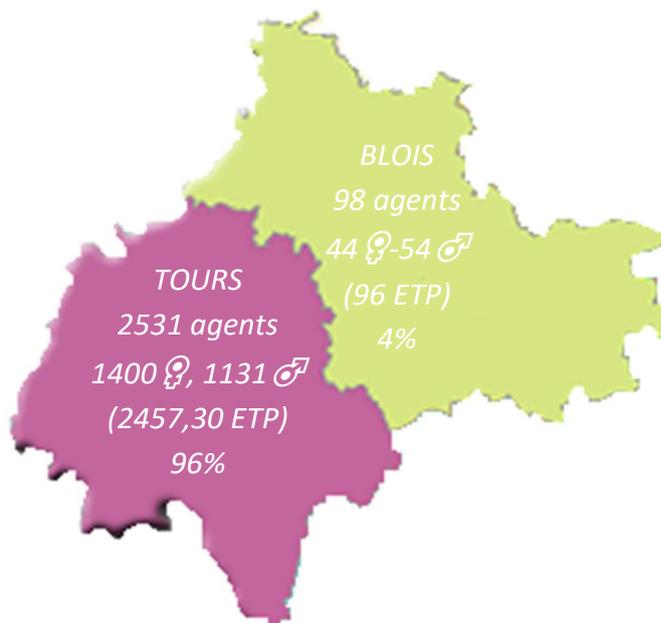


## DONNÉES GÉOGRAPHIQUES SUR LES PERSONNELS

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

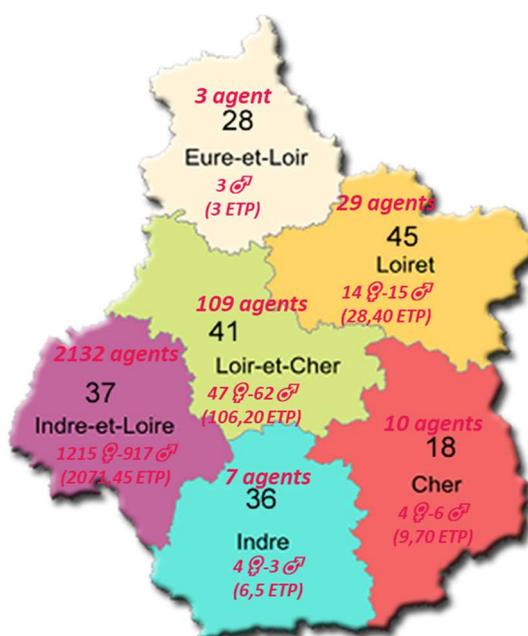
Les agents travaillant à Blois sont affectés l'IUT, à la BU, à l'antenne de Droit, à l'antenne du SSU et à l'antenne de Sciences et Techniques

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		
<b>REGION CENTRE VAL DE LOIRE</b>	1284	1006	2290	2225,25	87%
<b>REGION ILE DE FRANCE</b>	78	65	143	138,30	5%
<b>AUTRES RÉGIONS FRANCAISES</b>	79	112	191	185,75	7%
<b>ETRANGER</b>	3	2	5	4,00	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1444</b>	<b>1185</b>	<b>2629</b>	<b>2553,30</b>	<b>100%</b>

Cette distribution géographique reste similaire à celles des années précédentes. L'impact d'un renforcement du télétravail depuis 3 ans ne se fait donc pas ressentir à ce niveau.

## I.C LES POSITIONS STATUTAIRES

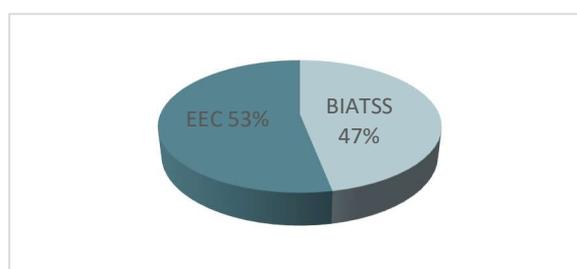
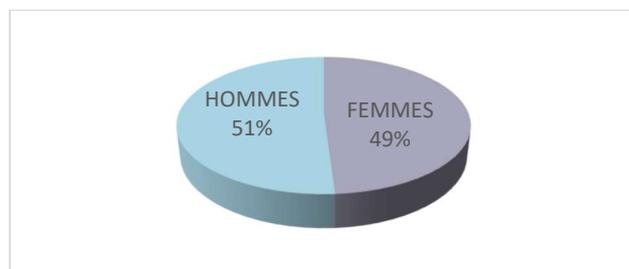
Source BO/Siham

On compte 49 agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2022.

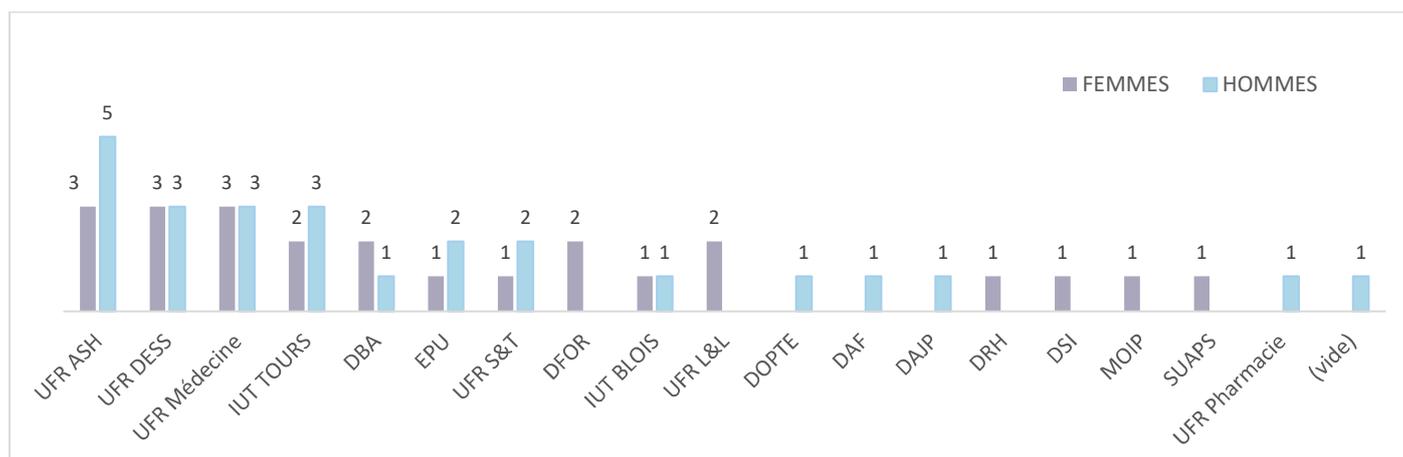
- ⇒ 1 agent en congé parental
- ⇒ 22 agents en détachement sortant
- ⇒ 26 agents en disponibilité

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>CONGÉ PARENTAL</b>	1		1				1	0	1
Congé parental après naissance	1		1				1	0	1
<b>DÉTACHEMENT</b>	6	4	10	6	6	12	12	10	22
Détach sortant admin/EP emploi sans pension					1	1	0	1	1
Détach sortant pour enseignement à l'étranger				2	3	5	2	3	5
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	6	4	10	4	1	5	10	5	15
Détach. sort. Ent/OrgPriv/GIP pour diffus°IST					1	1			
<b>DISPONIBILITÉ</b>	5	7	12	6	8	14	11	15	26
Dispo pour élever un enfant avec ancienneté	1		1	1	1	2	2	1	3
Dispo pour soin conjoint suite acc/mal					1	1	0	1	1
Disponibilité pour convenances personnelles	1	4	5	4	3	7	5	7	12
Disponibilité pour création entreprise	1		1						
Disponibilité pour suivre son conjoint/pacsé	2	3	5	1	3	4	3	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>49</b>

Les agents en position statutaire autre que l'activité se répartissent relativement équitablement entre hommes et femmes, et entre BIATSS et EEC.



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



---

# II- LE RECRUTEMENT

## II.A LES POSTES PROPOSÉS ET POURVUS

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

On comptabilise en 2022, 155 annonces mises en lignes (contre 110 en 2021) pour des postes BIATSS (publication interne et externe) et 144 postes pourvus (contre 108 en 2021).

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

## II.B LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

### II.B.1 LES RECRUTEMENTS DES EEC HORS HU

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

#### BILAN DES RECRUTEMENTS DES EEC TITULAIRES

Le nombre de recrutements des enseignants et enseignants chercheurs est relativement stable : 37 agents en 2022 contre 34 agents en 2021.

	2018			2019			2020			2021			2022		
	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	6	10	16
PR	2	4	6	4	2	6	2	5	7	9	2	11	4	8	12
<b>SESSION FIL DE L'EAU</b>															
MCF	0	0	0	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	0	0	0
<b>SECOND DEGRE</b>															
PRAG	3	1	4	0	1	1	1	0	1	1	2	3	5	1	6
PRCE	2	2	4	1	1	2	1	3	4	2	1	3	3	0	3
PEPS	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Professeur des écoles	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	13	20	33	14	13	27	15	14	29	21	13	34	18	19	37

## 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.

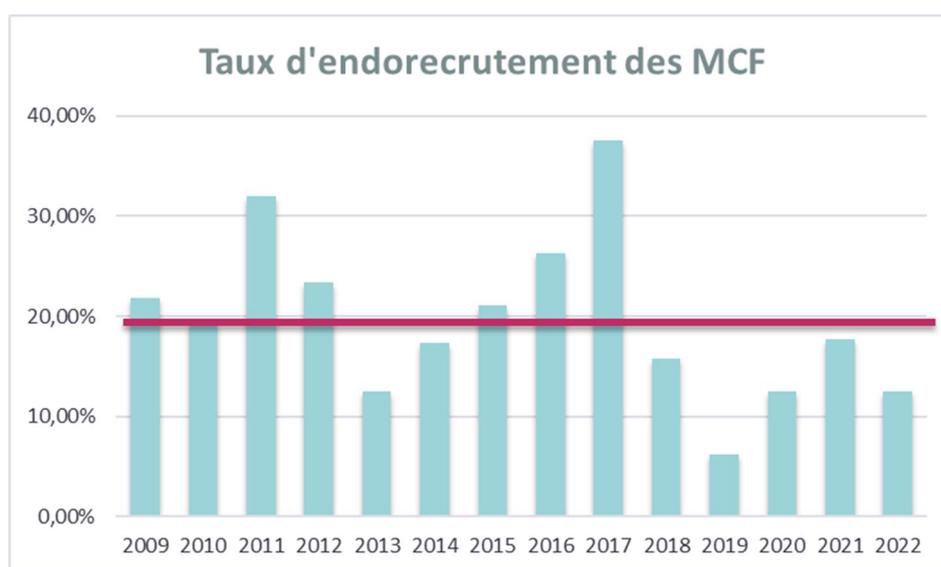
La cible est de nouveau, comme l'an dernier, largement atteinte cette année pour les MCF, elle n'est par contre toujours pas atteinte pour les PR, même si elle tend à s'en rapprocher.

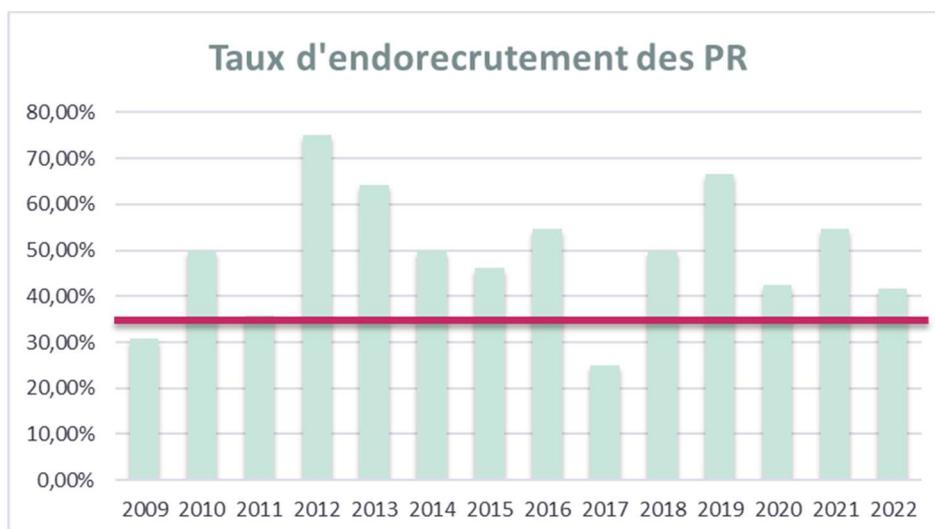
Recrutements		2018	2019	2020	2021	2022
MCF	Effectifs *	3	1	2	3	2
	Ensemble recruté	19	16	16	17	16
	<b>Endorecrutement MCF</b>	<b>15,79%</b>	<b>6,25%</b>	<b>12,50%</b>	<b>17,65%</b>	<b>12,50%</b>
PR	Effectifs **	3	4	3	6	5
	Ensemble recruté	6	6	7	11	12
	<b>Endorecrutement PR</b>	<b>50,00%</b>	<b>66,67%</b>	<b>42,86%</b>	<b>54,55%</b>	<b>41,67%</b>
<b>% Endorecrutement global</b>		<b>24,00%</b>	<b>22,73%</b>	<b>21,74%</b>	<b>32,14%</b>	<b>25,00%</b>

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

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

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





— Cible 2021 du contrat d'établissement

### LES POSTES PUBLIÉS

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>MCF</b>	22	16	18	18*	16
<b>PR</b>	7	6	8	11	12
<b>TOTAL EC</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>2ond degré - Campagne 1</b>	8	5	5	4*	8*
<b>2ond degré - Campagne 2</b>	1	1	3	3	4**
<b>TOTAL 2ond degré</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
<b>ATER 1</b>	54	63	63	77	67
<b>ATER 2</b>	33	39	22	17	37
<b>ATER 3</b>	7	11	17	18	21
<b>ATER 4</b>	0	0	0	0	2
<b>TOTAL ATER</b>	<b>94</b>	<b>113</b>	<b>102</b>	<b>112</b>	<b>125</b>

\*1 non pourvu \*2 non pourvus  
\*1 non pourvu \*\* 1 non pourvu

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

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

	2019			2020			2021			2022		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL									
MCU PH	2	4	5	2	1	3	1	4	5	2	2	4
PUPH	2	1	2	0	4	4	0	4	4	2	3	5
<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>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

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

---

*NB : les corps de MCU PH et MCU PH Pharmacie d'une part, et de PUPH et PUPH Pharmacie d'autre part ayant fusionné au 16/12/2021, il n'y a plus de distinction Médecine/ pharmacie/ Odontologie*

## II.B.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 légère baisse des arrivées de personnels BIATSS titulaires sur 2022 (11 nouveaux agents contre 16 en 2021). Les nouveaux agents sont à 73% des femmes et sont recrutés à parts égales entre la filière AENES et la filière RF.

### LES ARRIVÉES BIATSS EN 2022 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
Detachement				0				0				0		1		1	1
Réintégration				0				0				0	1			1	1
Intégration directe				0				0				0			1	1	1
Mutation	1	2	2	5				0				0		1	2	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

### LES ARRIVÉES BIATSS EN 2022 PAR GENRE

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2021
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
<b>FEMME</b>	1	1	2	4				0				0	1	1	2	4	8
<b>HOMME</b>		1		1				0				0		1	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

Arrivées : mutations, détachements et concours externe. Les concours internes et les recrutements sans concours se retrouvent au chapitre « III.C Avancements et promotions ».

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

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

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>ARRIVÉES NON PERMANENTS</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>85</b>
Contrats d'enseignement vacataires	1		1
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement	29	31	60
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	8	6	14
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange	2	1	3
Lecteur langue étrangère à titre personnel	3	4	7
<b>ARRIVÉES PERMANENTS</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>148</b>
Assistant hospitalier universitaire	2	4	6
Associé MCF hosp-U mi-tps		1	1
Associé MCF mi-tps		1	1
Associé prof hosp-U mi-tps	1		1
Associé prof hosp-U tps plein		1	1
ATER	27	34	61
Chargé enseignement méd odonto		1	1
Chef clinique univ méd générale	2	1	3
Chef de clinique des univ.-Assistant des hôpi	20	18	38
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	5	13	18
Contractuel Enseignant LRU	11	6	17
<b>TOTAL ARRIVÉES</b>	<b>111</b>	<b>122</b>	<b>233</b>

### II.C.2 LES BIATSS

	Féminin	Masculin	TOTAL
<b>ARRIVÉES NON PERMANENTS</b>	<b>645</b>	<b>269</b>	<b>914</b>
Accroissement saisonnier d'activité	82	38	120
Accroissement temporaire d'activité	25	6	31
Contractuel Chercheur LRU	22	13	35
Etudiant EPES ou EP recherche	496	207	703
Pouvoir temporairement un emploi vacant	3	1	4
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	17	4	21
<b>ARRIVÉES PERMANENTS</b>	<b>80</b>	<b>50</b>	<b>130</b>
Absence corps de fonctionnaire	2	3	5
Besoin permanent service <ou=70% BIATSS	10	10	20
Contractuel BIATSS LRU	34	32	66
Ctr sur emploi sans formation statutaire	34	5	39
<b>TOTAL ARRIVÉES</b>	<b>725</b>	<b>319</b>	<b>1044</b>

## II.C L'APPRENTISSAGE

DRH/Service de Gestion des BIATSS

On compte 9 apprentis à l'Université au 31/12/2022. Ce chiffre est identique à celui de l'an passé.  
A noter pour cette année universitaire le recrutement d'un apprenti BOE en licence pro.

	2017	2018	2019	2020		2021		2022	
				F	H	F	H	F	H
APPRENTIS	10	5	5	9	2	5	4	4	5
TOTAL	10	5	5	11		9		9	

### RÉPARTITION PAR NIVEAU DE DIPLÔME 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 2022-2023		1				1
Nouveaux contrats signés en 2022-2023				3	5	8
Contrats rompus entre le 01/09/2022 et 31/08/2023						0
Effectifs totaux au 31 décembre 2022	0	1	0	3	5	9

### MASSE SALARIALE ET DÉPENSES DE FORMATION DES APPRENTIS

Masse salariale pour 2022-20223	118 720 €		
Masse salariale pour le 3 <sup>e</sup> trimestre de 2022 (4/12 <sup>e</sup> )	37 216 €	Masse salariale prévisionnelle pour 2023 (8/12 <sup>e</sup> )	81 504 €
Dépenses de formation pour 2022-2023	59 225 €		
Dépenses de formation pour sept.-décembre 2022	18 153 €	Dépenses de formation pour janv.-août 2023	41 072 €
Total général des dépenses pour les apprentis BIATSS pour l'année scolaire 2022-2023	177 945 €		

## II.D LES CONTRATS AIDÉS

Source Service Facturier de l'Université

Nous n'avons pas recruté de contrats aidés en 2022 à l'Université.

Par contre, nous avons recrutés 2 femmes volontaires en service civique (contre 3 en 2021) :

	FEMMES	HOMMES	TOUS
Vie étudiante et campus	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

La masse salariale de ces jeunes en service civique s'élève à 907,81€ en 2022 (1825€ pour l'année 2021).

## II.E LES STAGIAIRES GRATIFIÉS

Source Service Facturier de l'Université

L'Université a accueilli en 2022 : 142 stagiaires (71 femmes et 71 hommes) qui ont bénéficié de gratifications (contre 168 l'an passé).

Ces gratifications s'élèvent à 290 542,17€ pour l'année 2022 (contre 383 570€ en 2021).

Ils ont été accueillis au sein des services et composantes de l'Université :

	FEMMES	HOMMES	TOUS
SERVICES CENTRAUX	1	2	3
CUEFFE	1		1
EPU	1	1	2
IUT BLOIS		1	1
IUT TOURS		1	1
MOIP	1		1
RECHERCHE	65	65	130
SCD	1		1
Vie étudiante et campus	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>142</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 TITULAIRES

#### LES MOBILITÉS INTERNES DES BIATSS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				Contractuels				TOTAL 2022	
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total		
FEMME	2	1		3	1			1				0	2	3	2	7				5	5	16
HOMME			1	1				0				0	2		2	4	3		3	3	6	11
TOTAL	2	1	1	4	1	0	0	1	0	0	0	0	4	3	4	11	3	0	8	11	27	

#### LES DÉPARTS DES BIATSS PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2022
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Admission à la retraite sur demande	2		2	4	1			1				0	1		5	6	11
Mutation	2		1	3	1	1	1	3				0	1	2		3	9
Rupture conventionnelle	1			1			1	1				0				0	2
TOTAL	5	0	3	8	2	1	2	5	0	0	0	0	2	2	5	9	22

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DGS	1		1
DRH	1		1
SCD	3	1	4
UFR DESS	2	1	3
TOTAL	7	2	9

NB : Parmi les 9 départs par voie de mutation, on retrouve 3 intégrations directes suite à détachements (agents partis en détachement en 2016, 2020 et 2021)

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

### LES MOBILITÉS INTERNES DES EEC

Aucune mobilité interne n'est à constater en 2022 du côté des EEC.

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
UFR DESS	2		2
EPU		1	1
UFR L&L	1	1	2
UFR ASH	1		1
IUT TOURS		1	1
TOTAL	4	3	7

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
SUAPS	0	1	1
TOTAL	0	1	1

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

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
UFR MÉDECINE	1	1	2
TOTAL	1	1	2

### III.A.3 LES RENDEZ-VOUS AVEC LE CONSEILLER MOBILITÉ-CARRIÈRE

En novembre 2022, l'université de Tours a intégré, au sein de la Direction des ressources humaines, un conseiller mobilité-carrière avec pour mission d'accompagner les projets de mobilité-carrière des personnels de bibliothèque, administratifs et techniques, des enseignants et enseignants-chercheurs.

Dans les tableaux ci-dessous sont mentionnés deux sortes de rendez-vous :

- ceux pour « Renseignements » qui sont des rendez-vous uniques et visent à répondre à un besoin ponctuel d'information ou d'accompagnement par exemple pour prendre une décision concernant sa carrière

- ceux intitulés « Accompagnement » ont donné lieu à des cycles variables de rendez-vous allant de 3 pour les plus brefs à 8 pour le plus long.

Les personnes ayant sollicité le CMC à son arrivée sont en majorité des femmes, des titulaires, des BIATSS, avec un projet d'accompagnement

#### LA RÉPARTITION PAR STATUT DES AGENTS AYANT CONSULTÉ LE CMC

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRE	7	1	8	1	1	2	8	2	10
CONTRACTUEL - CDD	1		1				1	0	1
CONTRACTUEL - CDI	1		1				1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

#### LA RÉPARTITION PAR TYPE DE RENDEZ-VOUS

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Accompagnement	6		6	1	1	2	7	1	8
Renseignements	3	1	4			0	3	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

#### LA RÉPARTITION PAR TYPE DE SORTIE D'ACCOMPAGNEMENT

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Concours de la FP	1		1				1		1
Confirmation du projet					1	1		1	1
Entrée en formation				1		1			1
Mobilité externe	2		2						2
Mobilité interne	3		3						3
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

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

Source : Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs

### III.B.1 LES DÉLÉGATIONS

On compte 20 agents accueillis en délégation par un autre établissement au cours de l'année 2022 (contre 26 agents en 2021)

	FEMME	HOMME	TOTAL
ANR	1		1
CNRS	4	7	11
INRAE	1	1	2
IUF	2	4	6
TOTAL	8	12	20

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

Comme en 2021, on compte 5 agents mis à disposition d'une autre administration au cours de l'année 2022.

	FEMME	HOMME	TOTAL
AUTRE	2		2
MINISTERES		3	3
TOTAL	2	3	5

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

Il n'y a pas eu d'agent mis à disposition de l'Université de Tours par un autre établissement en 2022.

## 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

Le protocole d'accord du 12 octobre 2020 sur les carrières et les rémunérations dans l'enseignement supérieur et la recherche issu de la loi de programmation de la recherche définit les objectifs et le cadre du repyramidage des emplois de la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

Ainsi, on note pour l'année 2022 l'ouverture de listes d'aptitudes exceptionnelles pour les corps de catégorie A et B, venant s'ajouter aux recrutements habituels, et ce dans le cadre du plan de repyramidage de la filière ITRF qui vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement.

- 47 agents BIATSS ITRF ont été promus en 2022
- 7 par liste d'aptitude classique, 10 par liste d'aptitude exceptionnelle et 30 par tableau d'avancement
- Ceci correspond à un pourcentage d'augmentation de 104,35% par rapport à 2021

*NB : dans tous les tableaux ci-dessous, les cases vides correspondent à une absence de promotion.*

## BIATTS ITRF : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

### Avancement toutes voies Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	58%	184	61%	221	62%	232	62%	234	64%	245	70%	154
HOMMES	43%	136	39%	141	38%	142	38%	145	36%	138	30%	65

### Avancement toutes voies Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	56%	9	83%	20	65%	17	72%	18	70%	16	74%	35
HOMMES	44%	7	17%	4	35%	9	28%	7	30%	7	26%	12

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
25-29	6%	1	4%	1			4%	1				
30-34	13%	2	8%	2	15%	4					2%	1
35-39	38%	6	8%	2			12%	3			28%	13
40-44	19%	3	38%	9	12%	3	32%	8	22%	5	19%	9
45-49	13%	2	21%	5	23%	6	20%	5	35%	8	19%	9
50-54			4%	1	31%	8	28%	7	22%	5	15%	7
55-59	6%	1	13%	3	19%	5	4%	1	22%	5	13%	6
60-64	6%	1	4%	1							4%	2

### Avancement toutes voies Promus par catégorie

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
A	19%	3	29%	7	27%	7	24%	6	26%	6	26%	12
B	31%	5	21%	5	27%	7	28%	7	22%	5	21%	10
C	50%	8	50%	12	46%	12	48%	12	52%	12	53%	25

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif	Part	Effectif								
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>												
CESR									4%	1	4%	1
CUEFEE												
EPU	6%	1	4%	1			8%	2	4%	1	4%	1
IAE												
IUT Blois					4%	1			4%	1	7%	2
IUT Tours	19%	3	8%	2	4%	1			9%	2	4%	1
UFR ASH	6%	1	4%	1							18%	5
UFR DESS	6%	1	13%	3	4%	1					7%	2
UFR L&L					8%	2			9%	2	7%	2
UFR Médecine	31%	5	17%	4	23%	6	20%	5	9%	2	25%	7
UFR S&T			17%	4			4%	1	9%	2	7%	2
UFR Pharma	6%	1	8%	2	8%	2	4%	1			18%	5
UFR Odonto												
<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>100%</b>	<b>28</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>												
Ag. comptable							8%	2			5%	1
DFOR					4%	1					5%	1
DPNM					4%	1			4%	1		
DRV			8%	2	4%	1	8%	2	13%	3	5%	1
DVE												
DAF									9%	2	5%	1
DAJP					4%	1	16%	4	13%	3	5%	1
DRI												
DRH			4%	1	8%	2	8%	2			11%	2
DSI	6%	1	13%	3	4%	1	16%	4	9%	2	21%	4
DGS	6%	1			4%	1						
DOPTE											5%	1
DTI	6%	1										
MOIP					4%	1	4%	1				
POSTT	6%	1	4%	1	4%	1	4%	1			11%	2
PL3S												
Présidence												
SCD									4%	1	21%	4
Service culturel												
SSU					4%	1						
SUFCO												
SUAPS					4%	1						
MSH					4%	1					5%	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>	<b>100%</b>	<b>19</b>

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus	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	2	1	1
CUEFEE													1	1		1		0
EPU	7	4	1	9	5	1	8	6		10	7	2	11	8	1	6	6	1
IAE																		
IUT Blois	9	3		11	4		10	4	1	10	5		9	5	1	6	6	2
IUT Tours	31	7	3	31	14	2	33	14	1	36	18		35	18	2	23	22	1
UFR ASH	13	7	1	17	10	1	17	10		17	10		17	8		11	11	5
UFR DESS	12	5	1	16	11	3	13	9	1	10	5		11	6		7	7	2
UFR L&L	7	3		10	4		10	4	2	9	4		11	7	2	6	6	2
UFR Médecine	39	22	5	47	28	4	49	33	6	44	28	5	50	34	2	40	37	7
UFR S&T	27	15		32	16	4	30	12		35	15	1	32	12	2	9	9	2
UFR Pharma	30	14	1	28	11	2	28	14	2	26	7	1	24	11		15	14	5
UFR Odonto																1	1	
<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>127</b>	<b>120</b>	<b>28</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>																		
Ag. comptable	3	2		7	2		7	2		8	3	2	7	4		5	5	1
DFOR	3	2		3	2		5	3	1	4	2		5	1		1	1	1
DPNM	9	5		9	6		8	6	1	9	6		9	4	1	6	6	
DRV	9	4		10	6	2	11	6	1	12	9	2	13	8	3	8	7	1
DVE	2	2		1			2	1		2			2	1		1	1	
DAF	5	2		6	4		7	14		8	1		9	4	2	7	5	1
DAJP							24	1	1	27	16	4	27	8	3	6	6	1
DRI				2	2		2	8		1	1		1	1		1	1	
DRH	10	3		13	9	1	14	16	2	18	9	2	17	11		13	12	2
DSI	34	12	1	37	15	3	38	3	1	39	17	4	36	17	2	17	17	4
DGS	14	5	1	13	6		8	1	1	7	3		12	7		1	1	
DOPTE																2	2	1
DTI	19	11	1	18	12		1	2										
MOIP	3	1		3	1		3	4	1	3	1	1	4	1		1	1	
POSTT	12	3	1	13	4	1	15		1	14	4	1	13	2		7	7	2
PL3S																3	3	
Présidence				1			1			1	1							
SCD	7	3		8	1		12	7		12	7		12	7	1	8	7	4
Service culturel	1			2			2			2	1		2	1		1		
SSU	2	1		1	1		2	1	1	2								
SUFÇO	4			4			3			3			2	1		1	1	
SUAPS	2			2			3	1	1	3			3	1		1	1	
MSH	2	2		2	2		2	2	1	1	1		2	2		2	2	1
<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>	<b>92</b>	<b>86</b>	<b>19</b>

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
5%	7%	7%	7%	12%	21%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
11%	13%	14%	14%	12%	23%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur proposés**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
42%	47%	57%	50%	34%	80%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
56%	38%	38%	40%	43%	23%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
27%	28%	25%	27%	35%	29%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables**

COMPOSANTES	8,0%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	7,8%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur candidats**

COMPOSANTES	14,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	15,5%

## BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	58%	173	60%	197	62%	216	62%	222	64%	245	70%	145	74%	103
<b>HOMMES</b>	42%	127	40%	133	38%	132	38%	138	36%	138	30%	63	35%	36

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	50%	2	80%	4	50%	3	67%	4	60%	3	57%	4	70%	7
<b>HOMMES</b>	50%	2	20%	1	50%	3	33%	2	40%	2	43%	3	30%	3

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif										
<b>25-29</b>			20%	1										
<b>30-34</b>													10%	1
<b>35-39</b>	50%	2			17%	1	17%	1					40%	4
<b>40-44</b>			20%	1	17%	1	17%	1	40%	2			10%	1
<b>45-49</b>	25%	1	40%	2	17%	1	50%	3	20%	1	29%	2	20%	2
<b>50-54</b>					17%	1	17%	1	40%	2	57%	4		
<b>55-59</b>			20%	1	17%	1							20%	2
<b>60-64</b>	25%	1									14%	1		

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif										
<b>A</b>	25%	1	20%	1	33%	2	33%	2	40%	2	43%	3	50%	5
<b>B</b>	25%	1	20%	1	33%	2	33%	2	20%	1	14%	1		
<b>C</b>	50%	2	60%	3	33%	2	33%	2	40%	2	43%	3	50%	5

Avancement par liste d'aptitude  
Promus par composantes et services

	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex	
	Part	Effectif												
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>														
CESR											14%	1		
CUEFEE														
EPU			20%	1					20%	1				
IAE														
IUT Blois											14%	1	10%	1
IUT Tours														
UFR ASH														
UFR DESS			20%	1										
UFR L&L					17%	1								
UFR Médecine	25%	1	20%	1	17%	1	33%	2			14%	1	40%	4
UFR S&T			20%	1					20%	1			20%	2
UFR Pharma	25%	1					17%	1					20%	2
UFR Odonto														
<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>43%</b>	<b>3</b>	<b>90%</b>	<b>9</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>														
Ag. comptable											14%	1		
DFOR					17%	1								
DPNM					17%	1								
DRV			20%	1			17%	1					10%	1
DVE														
DAF														
DAJP							17%	1	20%	1	14%	1		
DRI									40%	2				
DRH														
DSI	25%	1					17%	1			14%	1		
DGS														
DOPTE											14%	1		
DTI	25%	1												
MOIP														
POSTT					17%	1								
PL3S														
Présidence														
SCD														
Service culturel														
SSU					17%	1								
SUFCO														
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>	<b>57%</b>	<b>4</b>	<b>10%</b>	<b>1</b>

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2022 LA Ex		
	Promouvables	Candidats	Promus																		
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>																					
CESR	2	1		5	1		6	1		6	1		6			2	1	1	2		
CUEFEE																1			1		
EPU	4	3		8	5	1	7	5		8	5		9	6	1	6	2		6	6	
IAE																					
IUT Blois	3	3		11	4		10	3		10	5		9	5		5	4	1	4	4	1
IUT Tours	7	5		28	6		28	4		32	9		33	15		22	13		16	6	
UFR ASH	7	4		14	6		16	8		17	6		17	7		11	9		8	2	
UFR DESS	5	4		14	8	1	13	7		10	5		11	6		7	7		4		
UFR L&L	3	2		9	3		10	3	1	9	4		10	5		5	4		4	4	
UFR Médecine	22	19	1	42	21	1	44	24	1	41	25	2	45	29		38	32	1	24	11	4
UFR S&T	15	12		25	12	1	26	10		32	9		32	7	1	9	7		7	6	2
UFR Pharma	14	11	1	27	8		26	11		24	4	1	23	6		15	7		10	6	2
UFR Odonto																1	1				
<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>122</b>	<b>87</b>	<b>3</b>	<b>86</b>	<b>45</b>	<b>9</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>																					
Ag. comptable	2	2		7	2		7	2		8	2		7	4		3	3	1	5	4	
DFOR	2	2		3	2		5	3	1	4	2		5	1		1	1		1	1	
DPNM	5	4		9	4		8	5	1	8	3		9	2		6	5		3	2	
DRV	4	4		10	5	1	10	4		11	7	1	12	6		7	5		5	4	1
DVE	2	2		1			2			2			2	1		1			1	1	
DAF	2	2		5	2		5	1		6	1		7	3	1	6	4		2		
DAJP							24	13		27	15	1	26	7	2	6	6	1	5	1	
DRI				2	2		2	1		1	1		1	1		1			1	1	
DRH	3	3		10	4		13	6		18	7		17	9		11	9		7	1	
DSI	12	9	1	34	9		38	9		39	12	1	36	12		17	12	1	6	2	
DGS	5	3		13	2		8	2		7	2		11	4		1	1				
DOPTÉ																2	1	1	2		
DTI	11	11	1	18	12		1	1													
MOIP	1	1		3	1		3			3			4	1		1			1	1	
POSTT	3	3		13	3		15	2	1	14	2		14	1		7	3		3		
PL3S																3	1		2		
Présidence										1	1										
SCD	3	2		8	1		10	2		11	2		11	2		8	2		7	3	
Service culturel				2			2			2	1		2			1			1		
SSU	1	1		1	1		2	1	1	2				1							
SUFCO				4			3			3			2	1		1	1				
SUAPS				2			3	1		3			3			1	1				
MSH	2	1		1	1		1	1		1	1		2	2		2	1		1	1	
<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>	<b>86</b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	<b>1</b>

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex
1%	2%	2%	2%	1%	3%	4%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex
4%	4%	5%	5%	3%	5%	15%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex
27%	28%	32%	30%	21%	24%	83%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex
100%	60%	67%	67%	80%	57%	30%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex
13%	14%	15%	15%	17%	20%	18%

**Avancement par liste d'aptitude**  
Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	2,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	2,1%

**Avancement par liste d'aptitude**  
Ratio global sur 6 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	5,0%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	5,1%

## BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	57%	70	64%	121	65%	131	65%	129	66%	193	71%	77
<b>HOMMES</b>	43%	52	36%	68	35%	72	36%	71	34%	98	29%	31

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	62%	8	84%	16	70%	14	74%	14	72%	13	80%	24
<b>HOMMES</b>	38%	5	16%	3	30%	6	26%	5	28%	5	20%	6

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>25-29</b>	8%	1					5%	1				
<b>30-34</b>	17%	2	11%	2								
<b>35-39</b>	33%	4	11%	2	15%	3	11%	2			30%	9
<b>40-44</b>	25%	3	42%	8	10%	2	37%	7	17%	3	27%	8
<b>45-49</b>	8%	1	16%	3	25%	5	11%	2	39%	7	17%	5
<b>50-54</b>			5%	1	35%	7	32%	6	17%	3	10%	3
<b>55-59</b>	8%	1	11%	2	15%	3	5%	1	28%	5	13%	4
<b>60-64</b>			5%	1							3%	1

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>A</b>	17%	2	32%	6	25%	5	21%	4	22%	4	13%	4
<b>B</b>	33%	4	21%	4	25%	5	26%	5	22%	4	13%	4
<b>C</b>	50%	6	47%	9	50%	10	53%	10	56%	10	13%	4

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>												
CESR									6%	1		
CUEFEE												
EPU	8%	1					11%	2			3%	1
IAE												
IUT Blois					5%	1			6%	1		
IUT Tours	25%	3	11%	2	5%	1			11%	2	3%	1
UFR ASH	8%	1	5%	1							17%	5
UFR DESS	8%	1	11%	2	5%	1					7%	2
UFR L&L					5%	1			11%	2	7%	2
UFR Médecine	33%	4	16%	3	25%	5	16%	3	11%	2	7%	2
UFR S&T			16%	3			5%	1	6%	1		
UFR Pharma			11%	2	10%	2					10%	3
UFR Odonto												
<b>TOTAL COMPOSANTE</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>53%</b>	<b>16</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>												
Ag. comptable							11%	2				
DFOR											3%	1
DPNM									6%	1		
DRV			5%	1	5%	1	5%	1	17%	3		
DVE												
DAF									6%	1	3%	1
DAJP					5%	1	16%	3	6%	1		
DRI												
DRH			5%	1	10%	2	11%	2			7%	2
DSI			16%	3	5%	1	16%	3	11%	2	10%	3
DGS	8%	1			5%	1						
DOPTE												
DTI												
MOIP					5%	1	5%	1				
POSTT	8%	1	5%	1			5%	1			7%	2
PL3S												
Présidence												
SCD									6%	1	13%	4
Service culturel												
SSU												
SUFCO												
SUAPS					5%	1						
MSH					5%	1					3%	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>	<b>47%</b>	<b>14</b>

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus	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		1		
EPU	1	1	1	3			2	2		8	5		8	4		3	3	1
IAE																		
IUT Blois	2	1		2	1		4	3		10	5		5	3	1	4	4	
IUT Tours	11	5	3	13	9	2	18	11		32	9		27	9	2	12	10	1
UFR ASH	6	4	1	10	6	1	10	6		17	6		15	3		7	7	5
UFR DESS	8	4	1	12	9	2	7	6		10	5		9	3		4	4	2
UFR L&L	4	1		5	1		5	2	1	9	4		8	4	2	3	3	2
UFR Médecine	16	9	4	24	12	3	24	16	1	41	25	2	43	14	2	15	6	2
UFR S&T	8	3		21	7	3	19	4		32	9		27	6	1	4	3	
UFR Pharma	11	3		15	5	2	18	7		24	4	1	19	7		10	6	3
UFR Odonto																1	1	
<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>64</b>	<b>47</b>	<b>16</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>																		
Ag. comptable	1	1		4	1		5	2		8	2		6	1		2	1	
DFOR									1	4	2		2			1	1	1
DPNM	5	3		4	3		4	2	1	8	3		6	3	1	1		
DRV	4	1		5	2	1	6	3		11	7	1	9	4	3	2	2	
DVE										2			1					
DAF	1			5	3		6	1		6	1		7	3	1	5	2	1
DAJP							13	4		27	15	1	17	1	1	1		
DRI										1	1		1			1	1	
DRH	3			7	5	1	7	4		18	7		13	4		5	4	2
DSI	15	4		20	7	3	17	8		39	12	1	27	9	2	9	9	3
DGS	8	4	1	10	6		7	2		7	2		10	4				
DOPTE																1	1	
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		5	5	2
PL3S																3	2	
Présidence				1			1			1	1							
SCD	4	1		5			9	5		11	2		11	5	1	5	5	4
Service culturel							1			2	1		1	1		1		
SSU	1						1		1	2								
SUFCO	2			2			2			3			1	1		1	1	
SUAPS				2			3	1		3			3					
MSH	2	2		1	1		1	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>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>14</b>

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
10%	10%	10%	10%	6%	28%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
23%	22%	21%	21%	19%	37%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
52%	58%	74%	63%	42%	167%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
42%	32%	30%	32%	33%	13%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
44%	39%	28%	33%	46%	22%

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

COMPOSANTES	7,5%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	6,7%

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

COMPOSANTES	16,7%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	17,1%

## III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES

### BIATSS AENES : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

#### Avancement toutes voies Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif	Part	Effectif								
FEMMES	58%	184	61%	221	62%	232	62%	234	87%	79	87,5%	42
HOMMES	43%	136	39%	141	38%	142	38%	145	13%	12	12,5%	6

#### Avancement toutes voies Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	79%	11	67%	6	100%	2	57%	4	88%	7	100%	7
HOMMES	21%	3	33%	3			43%	3	50%	1		

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
25-29												
30-34												
35-39	21%	3										
40-44	14%	2	22%	2					25%	2	14%	1
45-49	14%	2	22%	2	50%	1	29%	2	25%	2	14%	1
50-54	21%	3	33%	3	50%	1	29%	2	25%	2	43%	3
55-59	21%	3	11%	1			14%	1	13%	1	14%	1
60-64	7%	1	11%	1			29%	2	13%	1	14%	1

#### Avancement toutes voies Promus par catégorie

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
A	7%	1	22%	2			14%	1	13%	1		
B	21%	3	11%	1			14%	1	13%	1	14%	1
C	71%	10	67%	6	100%	2	71%	5	75%	6	86%	6

BIATSS AENES

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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	6	4	
IAE																	1	
IUT Blois	6	4	1	7	6		7	6		8	5		7	5	2	5		
IUT Tours	3	2		2	1	1	2	0		2	1		1			1	1	
UFR ASH	8	4		8	7	1	10	8		10	9		10	3	2	6	5	1
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		3	2	
UFR Médecine	11	4	1	12	5		13	9		13	7	1	12	2	1	3	2	1
UFR S&T	9	5	2	9	6		9	7	1	8	5		6	3		2	1	1
UFR Pharma	1			1	1		1	1		1	1		1					
UFR Odonto																		
<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>26</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>																		
Ag. comptable	5	3	1	4	4		5	4		5	5	2	5	3		3	2	
DFOR	6	4	1	6	5	1	6	4		6	4		3	3	1	3	1	
DPNM																		
DRV	4	2		5	3	1	6	3	1	5	3		5			3	2	
DVE	1			1			1			1			1	1				
DAF	2	1		2	1		2	1		2	2	1	1	1		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	7	5	1
DSI	1	1	1	1	1		1	1										
DGS	1			1	1		1			1						1	1	
DOPTE																		
DTI	1	1	1	1														
MOIP	1			1			1	1		1	1	1						
POSTT				1	1		1	1		1	1		1					
PL3S																		
Présidence	1															1	1	
SCD	3	1		3	3		4	4		4	3	1	3	1		1	1	1
Service culturel	1	1		1	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			1	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>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
13%	9%	2%	6%	9%	15%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
26%	13%	3%	9%	20%	22%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur proposés**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
58%	64%	50%	88%	40%	-

**Avancement toutes voies**  
**Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
45%	21%	6%	11%	50%	-

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables**

COMPOSANTES	6,7%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	10,6%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur candidats**

COMPOSANTES	12,3%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	18,3%

## BIATSS AENES : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	58%	173	60%	197	62%	216	62%	222	87%	33	87%	33
HOMMES	42%	127	40%	133	38%	132	38%	138	100%	5	13%	5

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	50%	1	50%	1	100%	2	0%	0	0%	0	100%	1
HOMMES	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		2022	
	Part	Effectif										
25-29										0		
30-34										0		
35-39	100%	2								0		
40-44			50%	1						0	100%	1
45-49					50%	1	100%	1		0		
50-54			50%	1	50%	1				0		
55-59										0		
60-64										0		

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
A										0		
B	50%	1	50%	1						0		
C	50%	1	50%	1	100%	2	100%	1		0	100%	1

Avancement par liste d'aptitude  
Promus par composantes et services

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>												
CESR										0		
CUEFEE										0		
EPU	50%	1								0		
IAE										0		
IUT Blois										0		
IUT Tours										0		
UFR ASH										0	100%	1
UFR DESS										0		
UFR L&L										0		
UFR Médecine	50%	1								0		
UFR S&T					50%	1				0		
UFR Pharma										0		
UFR Odonto										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>100%</b>	<b>1</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		
DOPTE										0		
DTI										0		
MOIP										0		
POSTT										0		
PL3S										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>	<b>0%</b>	<b>0</b>

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	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	5	1	
IAE																		
IUT Blois	6			7			7			8					0	5	1	
IUT Tours	3	1		2	1		2			1			5		0			
UFR ASH	7	1		6	2		8	3		8	3		4	2	0	5	2	1
UFR DESS	7	1		7	2		7			7	1		2	2	0			
UFR L&L	6			4			3			4			2		0	3		
UFR Médecine	9	2	1	10	1		11	2		11	1		1		0	2	1	
UFR S&T	8	2		7	2		7	2	1	6			2		0	2		
UFR Pharma	1			1			1			1					0			
Odonto																		
<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>22</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>																		
Ag. comptable	4			4			5			5			3		0	3		
DFOR	6	1		6	1	1	5			5			3		0	3		
DPNM															0			
DRV	4	1		5	1		5	1	1	4			1		0	1		
DVE															0			
DAF	2	1		2	1		2	1		2	1	1	1		0	1		
DAJP							1			1					0			
DRI															0			
DRH	7	2		7	2		9	3		9	4		6	1	0	6	1	
DSI	1			1			1								0			
DGS															0			
DOPTÉ																		
DTI	1			1											0			
MOIP															0			
POSTT				1			1			1					0			
PL3S																		
Présidence															0			
SCD	3			3			4			4			1		0	1		
Service culturel	1	1		1	1		1			1			1	1	0	1		
SSU															0			
SUFCO															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>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
2%	2%	2%	1%	0%	3%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
11%	11%	14%	9%	0%	17%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
33%	40%	67%	33%	0%	-

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
33%	28%	21%	27%	38%	-

**Avancement par liste d'aptitude**  
Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	1,5%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	2,4%

**Avancement par liste d'aptitude**  
Ratio global sur 6 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	8,3%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	15,4%

## BIATSS AENES : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	57%	70	64%	121	65%	131	65%	129	90%	36	92%	34
<b>HOMMES</b>	43%	52	36%	68	35%	72	36%	71	50%	4	8%	3

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	83%	10	71%	5	0%	0	67%	4	88%	7	100%	6
<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		2022	
	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	17%	1
<b>50-54</b>	25%	3	29%	2			33%	2	25%	2	50%	3
<b>55-59</b>	25%	3	14%	1			17%	1	13%	1	17%	1
<b>60-64</b>	8%	1	14%	1			33%	2	13%	1	17%	1

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>A</b>	8%	1	29%	2			17%	1	13%	1		
<b>B</b>	17%	2					17%	1	13%	1	17%	1
<b>C</b>	75%	9	71%	5			67%	4	75%	6	83%	5

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>												
CESR			14%	1								
CUEFEE												
EPU	8%	1	14%	1			17%	1	13%	1		
IAE												
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	17%	1
UFR S&T	17%	2									17%	1
UFR Pharma												
UFR Odonto												
<b>TOTAL COMPOSANTE</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>33%</b>	<b>2</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											17%	1
DAJP			14%	1								
DRI												
DRH	33%	4							13%	1	17%	1
DSI	8%	1										
DGS												
DOPTE												
DTI	8%	1										
MOIP							17%	1				
POSTT												
PL3S												
Présidence												
SCD							17%	1			17%	1
Service culturel											17%	1
SSU												
SUFÇO												
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>	<b>67%</b>	<b>4</b>

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>																		
CESR	1			1	1	1							1	1				
CUEFEE															1			
EPU	5		1	3	3	1	3	2		5	5	1	4	4	2	4	3	
IAE																		
IUT Blois	4		1	6	6		6	6		5	5		5	5		3		
IUT Tours	1			1	1	1				1	1				2	1	1	
UFR ASH	3			6	6	1	7	7		8	8		4	4		3	3	
UFR DESS	3			4	2	1	3	1		5	3		1					
UFR L&L				2	2		2	2		3	3		2	2	1	2	2	
UFR Médecine	4			7	5		10	8		9	7	1	2	2		2	1	1
UFR S&T	4		2	6	4		6	5		6	5		3	3		2	1	1
UFR Pharma				1	1		1	1		1	1							
Odonto																		
<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>17</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>																		
Ag. comptable	3		1	4	4		4	4		5	5	2	3	3		3	2	
DFOR	3		1	5	5		5	4		5	4		3	3	1	2	1	
DPNM																		
DRV	2			3	3	1	3	2		3	3		2	2		3	2	
DVE	1			1			1			1								
DAF				1	1		1	1		2	2		1	1		1	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	6	4	1
DSI	1		1	1	1		1	1										
DGS	1			1	1		1			1						1	1	
DOPTE																		
DTI	1		1	1														
MOIP	1			1			1	1		1	1	1						
POSTT				1	1		1	1		1	1							
PL3S																		
Présidence	1															1	1	
SCD	1			3	3		4	4		3	3	1	1	1		1	1	1
Service culturel	1			1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	1
SSU										1	1							
SUFCO																		
SUAPS	1						1	1		1	1							
MSH																1	1	
<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>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>4</b>

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
24%	10%	0%	7%	20%	16%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
29%	12%	0%	9%	21%	23%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
67%	78%	0%	120%	47%	-

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
44%	15%	2%	3%	44%	-

**Avancement par tableau d'avancement**  
Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	10,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	11,7%

**Avancement par tableau d'avancement**  
Ratio global sur 6 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	14,3%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	18,7%

### III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE

#### BIATTS BIB : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

##### Avancement toutes voies

##### Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	58%	184	61%	221	62%	232	62%	234	72%	42	84%	26
HOMMES	43%	136	39%	141	38%	142	38%	145	28%	16	16%	5

##### Avancement toutes voies

##### Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	71%	5	100%	2	67%	2	100%	2	100%	2	100%	6
HOMMES	29%	2			33%	1						

##### Avancement toutes voies

##### Promus par tranche d'âge

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
25-29												
30-34												
35-39												
40-44	14%	1					50%	1	50%	1		
45-49	43%	3	50%	1			50%	1				
50-54	14%	1			67%	2			50%	1	50%	3
55-59	14%	1	50%	1	33%	1					50%	3
60-64	14%	1										

##### Avancement toutes voies

##### Promus par catégorie

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
A	29%	2	50%	1	33%	1					33%	2
B	43%	3					50%	1			33%	2
C	29%	2	50%	1	67%	2	50%	1	100%	2	33%	2

##### Avancement toutes voies

##### Promus par composantes et services

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
SCD	100%	7	50%	1	100%	3	100%	2	100%	2	100%	6
IEHCA			50%	1								

##### Avancement toutes voies

##### Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
SCD	54	31	7	55	24	1	52	25	3	52	27	2	56	29	2	30	30	6
EPU	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
IEHCA	1	1		1	1	1	1			1	0		1					

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
13%	4%	6%	4%	3%	19%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
21%	8%	12%	7%	7%	19%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur proposés**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
22%	8%	14%	10%	10%	33%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio proposés sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
97%	100%	81%	71%	70%	58%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables**

TOUTES COMPOSANTES	7,1%
--------------------	------

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur candidats**

TOUTES COMPOSANTES	12,6%
--------------------	-------

## BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	58%	173	60%	197	62%	216	62%	222	75%	38	89%	17
<b>HOMMES</b>	42%	127	40%	133	38%	132	38%	138	25%	13	11%	2

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	100%	2			100%	1					100%	1
<b>HOMMES</b>												

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>25-29</b>												
<b>30-34</b>												
<b>35-39</b>												
<b>40-44</b>												
<b>45-49</b>	100%	2										
<b>50-54</b>					100%	1					100%	1
<b>55-59</b>												
<b>60-64</b>												

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>A</b>	50%	1										1
<b>B</b>	50%	1										
<b>C</b>					100%	1						

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>SCD</b>		2				1					100%	1
<b>IEHCA</b>												

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
<b>SCD</b>	54	18	2	53	13		52	13	1	51	19		49	17		18	18	1
<b>EPU</b>	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
<b>IEHCA</b>	1			1			1			1			1					

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
4%		2%			5%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
11%		7%			5%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
15%		11%			20%

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022
68%	100%	64%	45%	56%	26%

**Avancement par liste d'aptitude**  
Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	1,4%
--------------------	------

**Avancement par liste d'aptitude**  
Ratio global sur 6 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	3,8%
--------------------	------

## BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	57%	70	64%	121	65%	131	65%	129	90%	36	79%	15
<b>HOMMES</b>	43%	52	36%	68	35%	72	36%	71	50%	4	21%	4

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>FEMMES</b>	60%	3	100%	2	50%	1	100%	2	100%	2	100%	5
<b>HOMMES</b>	40%	2			50%	1						

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>25-29</b>												
<b>30-34</b>												
<b>35-39</b>												
<b>40-44</b>	20%	1					50%	1	50%	1		
<b>45-49</b>	20%	1	50%	1			50%	1				
<b>50-54</b>	20%	1			50%	1			50%	1	40%	2
<b>55-59</b>	20%	1	50%	1	50%	1					60%	3
<b>60-64</b>	20%	1										

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>A</b>	20%	1	50%	1	50%	1					20%	1
<b>B</b>	40%	2					50%	1			40%	2
<b>C</b>	40%	2	50%	1	50%	1	50%	1	100%	2	40%	2

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>SCD</b>		5		1		2		2	100%	2	100%	5
<b>IEHCA</b>				1								

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
<b>SCD</b>	22	20	5	21	12	1	20	12	2	22	11	2	20	17	2	19	19	5
<b>EPU</b>																		
<b>IEHCA</b>	1	1		1	1	1												

## Avancement par tableau d'avancement

## Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021	2022
22%	9%	10%	9%	10%	26%

## Avancement par tableau d'avancement

## Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021	2022
24%	15%	17%	18%	12%	26%

## Avancement par tableau d'avancement

## Ratio promus sur proposés

2017	2018	2019	2020	2021	2022
26%	17%	17%	18%	18%	38%

## Avancement par tableau d'avancement

## Ratio proposés sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021	2022
90%	92%	100%	100%	65%	68%

## Avancement par tableau d'avancement

## Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	14,3%
--------------------	-------

## Avancement par tableau d'avancement

## Ratio global sur 6 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	19,4%
--------------------	-------

## III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### EC : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies  
Promouvables par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	37%	107	39%	123	38%	124	40%	132	41%	128	39%	128
HOMMES	63%	183	61%	196	62%	201	60%	197	59%	181	61%	198

Avancement toutes voies  
Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	39%	17	57%	24	40%	21	44%	27	47%	25	48%	28
HOMMES	61%	27	43%	18	60%	31	56%	35	53%	28	52%	30

Avancement toutes voies  
Promus par tranche d'âge

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
25-29	0%											
30-34	0%											
35-39	5%	2	5%	2			2%	1	4%	2	3%	2
40-44	18%	8	12%	5	17%	9	19%	12	23%	12	24%	14
45-49	18%	8	26%	11	25%	13	31%	19	25%	13	19%	11
50-54	30%	13	36%	15	25%	13	19%	12	28%	15	22%	13
55-59	14%	6	12%	5	17%	9	11%	7	17%	9	21%	12
60-64	16%	7	7%	3	12%	6	16%	10			10%	6
65 et +	0%		2%	1	4%	2	2%	1	4%	2	0%	

Avancement toutes voies  
Promus par grades de promotion

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
MCF ECH EX	14%	6	19%	8	17%	9	16%	10	13%	7	16%	9
MCF HC	48%	21	36%	15	42%	22	44%	27	51%	27	52%	30
PR 1C	16%	7	19%	8	13%	7	18%	11	15%	8	12%	7
PR CE 1 ECH	11%	5	14%	6	13%	7	13%	8	13%	7	14%	8
PR CE 2 ECH	11%	5	12%	5	13%	7	10%	6	8%	4	7%	4

Avancement toutes voies  
Promus par composantes

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
ASH	30%	13	17%	7	13%	7	18%	11	15%	7	12%	7
CESR									3%	1		
DESS	11%	5	7%	3	8%	4	15%	9	15%	7	10%	6
EPU	2%	1	14%	6	17%	9	10%	6	2%	1	5%	3
IAE												
IUT BLOIS	5%	2	2%	1	4%	2	5%	3	4%	2	5%	3
IUT TOURS	9%	4	2%	1	2%	1	8%	5	11%	5	12%	7
L&L	16%	7	19%	8	13%	7	18%	11	17%	8	19%	11
Médecine	2%	1			0%				0%		0%	
Pharmacie	7%	3	12%	5	17%	9	3%	2	4%	2	14%	8
S&T	18%	8	26%	11	25%	13	24%	15	30%	14	22%	13
Odonto												

Avancement toutes voies  
Promus par sections CNU

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
Aménagement de l'espace, urbanisme			7%	3	4%	2	3%	2	3%	2		
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	2%	1	2%	1								
Biochimie et biologie moléculaire	2%	1	2%	1	4%	2			3%	2	2%	1
Biologie cellulaire	2%	1			2%	1	3%	2	2%	1	5%	3
Biologie des organismes	2%	1					3%	2	2%	1		
Biologie des populations et écologie	2%	1	2%	1			2%	1			2%	1
Chimie des matériaux	2%	1			2%	1	3%	2	2%	1	2%	1
Chimie organique, minérale, industrielle							2%	1	2%	1	2%	1
Chimie théorique, physique, analytique			5%	2	2%	1	2%	1	3%	2		
Constituants élémentaires			2%	1	4%	2	2%	1	3%	2	2%	1
Droit privé et sciences criminelles	5%	2					2%	1	2%	1	2%	1
Droit public					2%	1	2%	1	5%	3	3%	2
Energétique, génie des procédés	2%	1										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	2%	1										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	2%	1					2%	1	3%	2		
Études anglophones	9%	4	2%	1	2%	1	3%	2	5%	3	12%	7
Études germaniques et scandinaves					2%	1			2%	1		
Études romanes			5%	2	2%	1	3%	2	6%	4	2%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...			2%	1	2%	1	3%	2	2%	1	7%	4
Géographie physique, humaine, éco & régionale	9%	4	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	3%	2
Histoire & civilisat* mondes modernes/contemp	7%	3	5%	2	4%	2	5%	3				
Histoire & civilisat*, art mondes anciens	5%	2			6%	3	5%	3	3%	2	3%	2
Histoire du droit et des institutions			2%	1								
Informatique			7%	3	15%	8	6%	4	6%	4	7%	4
Langue et littérature françaises	2%	1	5%	2	4%	2	3%	2	2%	1	3%	2
Langues et littératures anciennes	5%	2	2%	1			2%	1				
Littératures comparées			2%	1							2%	1
Mathématiques	5%	2	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Mathématiques appliquées & applicat* maths			2%	1	4%	2	2%	1	5%	3	2%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil			2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Milieu x denses et matériaux	2%	1					3%	2	2%	1	3%	2
Neurosciences	2%	1	2%	1	2%	1			2%	1		
Philosophie										2		
Physiologie	2%	1	2%	1	2%	1	8%	5	2%	1	2%	1
Psychologie et ergonomie	9%	4	10%	4	4%	2	3%	2			3%	2
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	5%	2	7%	3	6%	3	2%	1	2%	1	3%	2
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	5%	2	2%	1	2%	1	2%	1	7%	4
Science politique							2%	1				
Sciences de gestion et du management			2%	1	2%	1	5%	3	3%	2	3%	2
Sciences de l'éducation et de la formation			2%	1							2%	1
Sciences de l'information et de la communicat					2%	1	2%	1				
Sciences du langage : linguistique et phonéti			2%	1	4%	2	6%	4	2%	1		
Sciences économiques	2%	1			2%	1	2%	1			2%	1
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl					10%	5					3%	2
Sociologie, démographie	7%	3					5%	3	2%	1	3%	2
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	2%	1	2%	1					3%	2	3%	2

Avancement toutes voies  
Promus par PEDR

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
PEDR	16%	7	40%	17	35%	18	42%	26	26%	14	29%	17
PAS DE PEDR	84%	37	60%	25	65%	34	58%	36	74%	39	71%	41

Avancement toutes voies  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
ASH	52	23	13	50	19	7	45	16	7	52	14	6	48	15	7	49	16	7
CESR										1			1	1	1	1		
DESS	39	12	5	45	11	3	48	12	4	46	18	8	42	17	7	40	13	6
EPU	32	5	1	39	10	6	36	17	9	31	10	2	3	1	1	31	9	3
IAE																1	1	
IUT BLOIS	10	5	2	10	3	1	13	3	2	13	3	3	12	5	2	10	4	3
IUT TOURS	24	7	4	27	3	1	29	6	1	34	10	3	29	7	5	34	13	7
L&L	42	14	7	44	17	8	46	13	7	47	20	8	38	16	8	44	19	11
Médecine	1	1	1							1			1	1		2		
Pharmacie	20	7	3	19	8	5	20	10	9	15	4	1	20	4	2	23	9	8
S&T	70	17	8	85	22	11	88	22	13	89	25	7	87	24	14	91	25	13
Odonto																		

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
15%	13%	16%	19%	17%	18%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
48%	45%	53%	60%	51%	53%

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables**

TOUTES COMPOSANTES	15,0%
--------------------	-------

**Avancement toutes voies**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur candidats**

TOUTES COMPOSANTES	47,9%
--------------------	-------

**EC : AVANCEMENTS CNU**

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	37%	107	39%	123	38%	124	40%	132	41%	128	39%	128
HOMMES	63%	183	61%	196	62%	201	60%	197	59%	181	61%	198

**Avancement CNU**  
**Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	37%	7	47%	8	33%	10	45%	17	41%	12	47%	14
HOMMES	63%	12	53%	9	67%	20	55%	21	59%	17	53%	16

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
25-29												
30-34												
35-39			6%	1			3%	1			3%	1
40-44	5%	1	12%	2	20%	6	18%	7	31%	9	27%	8
45-49	21%	4	24%	4	27%	8	21%	8	21%	6	20%	6
50-54	32%	6	47%	8	27%	8	18%	7	28%	8	23%	7
55-59	16%	3	6%	1	10%	3	18%	7	17%	5	13%	4
60-64	26%	5	6%	1	13%	4	21%	8			13%	4
65 et +					3%	1			3%	1		

**Avancement CNU**  
**Promus par grade de promotion**

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
MCF ECH EX	32%	6	24%	4	17%	5	24%	9	23%	6	17%	5
MCF HC	37%	7	41%	7	47%	14	37%	14	54%	14	50%	15
PR 1C	11%	2	12%	2	10%	3	16%	6	4%	1	10%	3
PR CE 1 ECH	5%	1	12%	2	10%	3	13%	5	15%	4	17%	5
PR CE 2 ECH	16%	3	12%	2	17%	5	11%	4	4%	1	7%	2

**Avancement CNU**  
**Promus par composantes**

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
ASH	42%	8	12%	2	13%	4	16%	6	14%	4	10%	3
CESR									5%	1		
DESS			6%	1	7%	2	21%	8	21%	6	17%	5
EPU	5%	1	18%	3	20%	6	5%	2	11%	3	3%	1
IAE												
IUT BLOIS	5%	1	6%	1	7%	2	8%	3			7%	2
IUT TOURS	5%	1			3%	1	8%	3	7%	2	7%	2
L&L	16%	3	24%	4	7%	2	21%	8	11%	3	17%	5
Médecine												
Pharmacie	11%	2	12%	2	13%	4	3%	1	7%	2	17%	5
S&T	16%	3	24%	4	30%	9	18%	7	29%	8	23%	7
Odonto												

**Avancement CNU**  
**Promus par sections CNU**

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
Aménagement de l'espace, urbanisme			12%	2	7%	2	3%	1	3%	1		
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	2%	1	6%	1								
Biochimie et biologie moléculaire	2%	1			3%	1			3%	1		
Biologie cellulaire					3%	1	5%	2	3%	1	5%	2
Biologie des organismes	2%	1							3%	1		
Biologie des populations et écologie											3%	1
Chimie des matériaux	2%	1			3%	1	5%	2				
Chimie organique, minérale, industrielle											3%	1
Chimie théorique, physique, analytique			6%	1	3%	1	3%	1	3%	1		
Constituants élémentaires			6%	1	7%	2			5%	2	3%	1
Droit privé et sciences criminelles							3%	1	3%	1	3%	1
Droit public							3%	1	8%	3	5%	2
Energétique, génie des procédés												
Epistémologie Histoire des Sc & techniques												
Ethnologie, préhistoire & anthro biologique	2%	1							3%	1		
Études anglophones	2%	1					3%	1			5%	2
Études germaniques et scandinaves									3%	1		
Études romanes							5%	2	5%	2	3%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...			6%	1	3%	1	3%	1			5%	2
Géographie physique, humaine, éco & régionale	2%	1			3%	1	3%	1	3%	1	3%	1
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp					3%	1	5%	2				
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	3%	2			7%	2	5%	2	3%	1	3%	1
Histoire du droit et des institutions												
Informatique			6%	1	20%	6	5%	2	3%	1	5%	2
Langue et littérature françaises	2%	1	12%	2	3%	1	5%	2			3%	1
Langues et littératures anciennes	2%	1	6%	1			3%	1				
Littératures comparées											3%	1
Mathématiques	2%	1			3%	1	3%	1	3%	1	3%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths					3%	1	3%	1	5%	2		
Mécanique, génie mécanique, génie civil									3%	1		
Milieux denses et matériaux							3%	1			3%	1
Neurosciences			6%	1					3%	1		
Philosophie										1		
Physiologie			6%	1			8%	3			3%	1
Psychologie et ergonomie	6%	4	6%	1	3%	1					3%	1
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2%	1	6%	1	3%	1	3%	1	3%	1	5%	2
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	6%	1					3%	1	3%	1
Science politique							3%	1				
Sciences de gestion et du management			6%	1	3%	1	5%	2	3%	1	3%	1
Sciences de l'éducation et de la formation											3%	1
Sciences de l'information et de la communicat					3%	1	3%	1				
Sciences du langage : linguistique et phonéti			6%	1	3%	1	5%	2	3%	1		
Sciences économiques							3%	1				
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl					10%	3					5%	2
Sociologie, démographie							5%	2	3%	1		
Terre solide : géodynamique enveloppes sup												

**Avancement CNU**  
Promus par PEDR

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>PEDR</b>	8%	2	59%	10	43%	13	53%	20	28%	8	43%	13
<b>PAS DE PEDR</b>	92%	23	41%	7	57%	17	47%	18	72%	21	57%	17

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

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
ASH	52	23	8	50	19	2	45	16	4	52	14	6	48	15	4	49	16	3
CESR										1			1	1	1	1		
DESS	39	12		45	11	1	48	12	2	46	18	8	42	17	6	40	13	5
EPU	32	5	1	39	10	3	36	17	6	31	10	2	3	1	3	31	9	1
IAE																1	1	
IUT BLOIS	10	5	1	10	3	1	13	3	2	13	3	3	12	5		10	4	2
IUT TOURS	24	7	1	27	3		29	6	1	34	10	3	29	7	2	34	13	2
L&L	42	14	3	44	17	4	46	13	2	47	20	8	38	16	3	44	19	5
Médecine	1	1								1			1	1		2		
Pharmacie	20	7	2	19	8	2	20	10	4	15	4	1	20	4	2	23	9	5
S&T	70	17	3	85	22	4	88	22	9	89	25	7	87	24	8	91	25	7
Odonto																		

**Avancement CNU**  
Ratio promus sur promouvables

2017	2018	2019	2020	2021	2022
7%	5%	9%	12%	9%	9%

**Avancement CNU**  
Ratio promus sur candidats

2017	2018	2019	2020	2021	2022
21%	18%	30%	37%	28%	28%

**Avancement CNU**  
Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	8,7%
--------------------	------

**Avancement CNU**  
Ratio global sur 6 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	27,8%
--------------------	-------

## EC : AVANCEMENTS PHASE LOCALE

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	37%	107	39%	123	38%	124	40%	132	41%	128	39%	128
HOMMES	63%	183	61%	196	62%	201	60%	197	59%	181	61%	198

### Avancement phase locale Promus par sexe

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
FEMMES	40%	10	64%	16	50%	11	42%	10	54%	13	50%	14
HOMMES	60%	15	36%	9	50%	11	58%	14	46%	11	50%	14

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

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
25-29												
30-34												
35-39	8%	2	4%	1					8%	2	4%	1
40-44	28%	7	12%	3	14%	3	21%	5	13%	3	21%	6
45-49	16%	4	28%	7	23%	5	46%	11	29%	7	18%	5
50-54	28%	7	28%	7	23%	5	21%	5	29%	7	21%	6
55-59	12%	3	16%	4	27%	6			17%	4	29%	8
60-64	8%	2	8%	2	9%	2	8%	2			7%	2
65 et +			4%	1	5%	1	4%	1	4%	1		

### Avancement phase locale Promus par grade de promotion

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
MCF ECH EX			16%	4	18%	4	4%	1	4%	1	14%	4
MCF HC	56%	14	32%	8	36%	8	54%	13	54%	13	54%	15
PR 1C	20%	5	24%	6	18%	4	21%	5	17%	4	14%	4
PR CE 1 ECH	16%	4	16%	4	18%	4	13%	3	13%	3	11%	3
PR CE 2 ECH	8%	2	12%	3	9%	2	8%	2	13%	3	7%	2

### Avancement phase locale Promus par composantes

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
ASH	20%	5	20%	5	14%	3	21%	5	13%	3	14%	4
CESR												
DESS	20%	5	8%	2	9%	2	4%	1	4%	1	4%	1
EPU	4%	1	12%	3	14%	3	17%	4	17%	4	7%	2
IAE												
IUT BLOIS	12%	3							8%	2	4%	1
IUT TOURS	16%	4	4%	1			8%	2	13%	3	18%	5
L&L	4%	1	16%	4	23%	5	13%	3	21%	5	21%	6
Médecine												
Pharmacie	4%	1	12%	3	23%	5	4%	1			11%	3
S&T	20%	5	28%	7	18%	4	33%	8	25%	6	21%	6
Odonto												

**Avancement phase locale**  
**Promus par sections CNU**

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
Aménagement de l'espace, urbanisme			4%	1			4%	1	4%	1		
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle												
Biochimie et biologie moléculaire			4%	1	5%	1			4%	1	4%	1
Biologie cellulaire	4%	1									4%	1
Biologie des organismes							8%	2				
Biologie des populations et écologie	4%	1	4%	1			4%	1				
Chimie des matériaux									4%	1	4%	1
Chimie organique, minérale, industrielle							4%	1	4%	1		
Chimie théorique, physique, analytique			4%	1								
Constituants élémentaires							4%	1				
Droit privé et sciences criminelles	8%	2										
Droit public					5%	1						
Energétique, génie des procédés	4%	1										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	4%	1										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique							4%	1	4%	1		
Études anglophones	12%	3	4%	1	5%	1	4%	1	13%	3	21%	5
Études germaniques et scandinaves					5%	1						
Études romanes			8%	2	5%	1			8%	2		
Génie électrique Electronique Photonique ...							4%	1	4%	1	8%	2
Géographie physique, humaine, éco & régionale	12%	3	4%	1							4%	1
Histoire & civilisat* mondes modernes/contemp	12%	3	8%	2	5%	1	4%	1				
Histoire & civilisat*, art mondes anciens					5%	1	4%	1	4%	1	4%	1
Histoire du droit et des institutions			4%	1								
Informatique			8%	2	9%	2	8%	2	13%	3	8%	2
Langue et littérature françaises					5%	1			4%	1	4%	1
Langues et littératures anciennes	4%	1										
Littératures comparées			4%	1								
Mathématiques	4%	1	4%	1								
Mathématiques appliquées & applicat* maths			4%	1	5%	1			4%	1	4%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil			4%	1	5%	1	4%	1			4%	1
Milieux denses et matériaux	4%	1					4%	1	4%	1	4%	1
Neurosciences	4%	1			5%	1						
Philosophie										1		
Physiologie	4%	1			5%	1	8%	2				
Psychologie et ergonomie			12%	3	5%	1	8%	2	4%	1	4%	1
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	4%	1	8%	2	9%	2						
Sc du médicament & autres produits santé			4%	1	5%	1	4%	1			13%	3
Science politique												
Sciences de gestion et du management							4%	1	4%	1	4%	1
Sciences de l'éducation et de la formation			4%	1								
Sciences de l'information et de la communicat												
Sciences du langage : linguistique et phonéti					5%	1	8%	2				
Sciences économiques	4%	1			5%	1					4%	1
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl					9%	2						
Sociologie, démographie	8%	2					4%	1	0%		8%	2
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	4%	1	4%	1					8%	2	8%	2

**Avancement phase locale**  
**Promus par PEDR**

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Part	Effectif										
<b>PEDR</b>	8%	2	28%	7	23%	5	25%	6	25%	6	14%	4
<b>PAS DE PEDR</b>	92%	23	72%	18	77%	17	75%	18	75%	18	86%	24

**Avancement phase locale**  
**Détail promouvables, candidats, promus par composantes**

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	Promouvables	Candidats	Promus															
ASH	52	23	5	50	19	5	45	16	3	52	14	5	48	15	3	49	16	4
CESR										1			1	1		1		
DESS	39	12	5	45	11	2	48	12	2	46	18	1	42	17	1	40	13	1
EPU	32	5	1	39	10	3	36	17	3	31	10	4	3	1	4	31	9	2
IAE																1	1	
IUT BLOIS	10	5	3	10	3		13	3		13	3		12	5	2	10	4	1
IUT TOURS	24	7	4	27	3	1	29	6		34	10	2	29	7	3	34	13	5
L&L	42	14	1	44	17	4	46	13	5	47	20	3	38	16	5	44	19	6
Médecine	1	1								1			1	1		2		
Pharmacie	20	7	1	19	8	3	20	10	5	15	4	1	20	4		23	9	3
S&T	70	17	5	85	22	7	88	22	4	89	25	8	87	24	6	91	25	6
Odonto																		

**Avancement phase locale**  
**Ratio promus sur promouvables**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
6%	8%	7%	7%	8%	9%

**Avancement phase locale**  
**Ratio promus sur candidats**

2017	2018	2019	2020	2021	2022
27%	27%	22%	23%	23%	26%

**Avancement phase locale**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur promouvables**

TOUTES COMPOSANTES	7,9%
--------------------	------

**Avancement phase locale**  
**Ratio global sur 6 ans promus sur candidats**

TOUTES COMPOSANTES	25,2%
--------------------	-------

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

### PUMG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	0	0
TOTAL	0	0

### PU PH

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	1	4
AVANCEMENT CLASSE EXCEPT ECHELON 1	1	7
AVANCEMENT CLASSE EXCEPT ECHELON 2	0	2
TOTAL	2	13

### MCU MG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	0	0

### MCU PH

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	1	1
AVANCEMENT HORS CLASSE	0	0
AVANCEMENT ECH EXC HORS CLASSE	2	0
TOTAL	3	1

## 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 les années précédentes, 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 été multiplié par plus de 4 entre 2021 et 2022 : 6 agents en 2021 et 25 agents en 2022.

On constate en effet une ouverture de concours bien plus importante en 2022 qu'en 2021, notamment 9 recrutements sans concours.

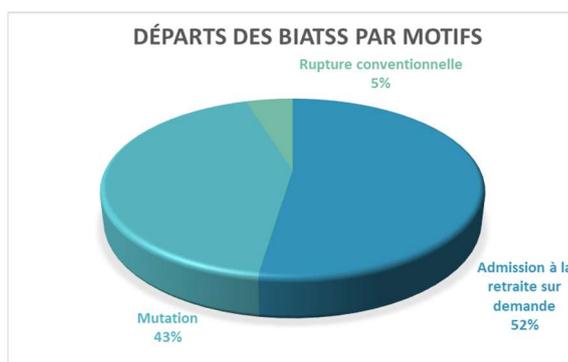
TYPE DE POPULATION	CAT	CORPS OU GRADE ACCEDÉ PAR CONCOURS	NATURE DU CONCOURS										BAP	QUALITÉ		AFFECTATION APRÈS CONCOURS	TOTAL
			EXTERNE		INTERNE		EXAMEN PRO		RECRUT. SANS CONC.		SAUVADET			TIT	NON TIT		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
RF	A	ASI	1		1		4	2					2J et 4 A	7	1	UT	8
		IGE			1	2							3J	1	2	UT	3
		IGR		1									1C	1		UT	1
	B	TECH		1	3								1C et 3J	2	2	UT	4
		C	ATRF						9				1C, 1G et 7J		9	UT	9
<b>TOTAL REUSSITE CONCOURS</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>11</b>	<b>14</b>		<b>25</b>

## III.E LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

Source BO/Siham

### LES BIATSS TITULAIRES

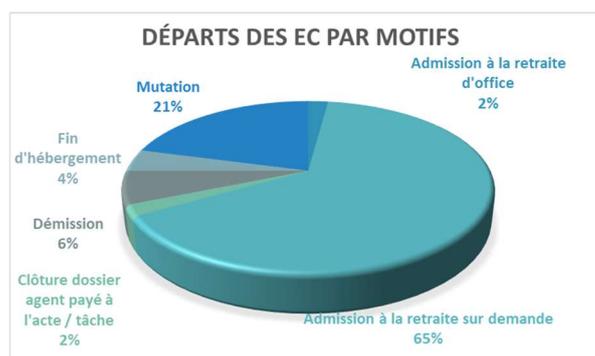
	Féminin	Masculin	Total général
Admission à la retraite sur demande	8	3	11
Mutation	7	2	9
Rupture conventionnelle	2		1
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>



NB : Parmi les 9 départs par voie de mutation, on retrouve 3 intégrations directes suite à détachements (agents partis en détachement en 2016, 2020 et 2021)

### LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite d'office		1	1
Admission à la retraite sur demande	5	26	31
Clôture dossier agent payé à l'acte / tâche		1	1
Démission		3	3
Fin d'hébergement	2		2
Mutation	5	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>48</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 2022 présenté en CSA le 12/01/2023.

Les chiffres concernant les formations sont arrêtés au 17/11/2022.

De la même façon, les effectifs considérés sont arrêtés au 28/11/2022 et non au 31/12/2022, 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 2022, on compte :

- 2085 stagiaires (contre 1672 en 2021)
- 987 agents formés (contre 832 en 2021)

### 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 notait en 2021 une nette reprise des formations, qui a continué en 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Stagiaires</b>	1693	2081	921	1672	1890

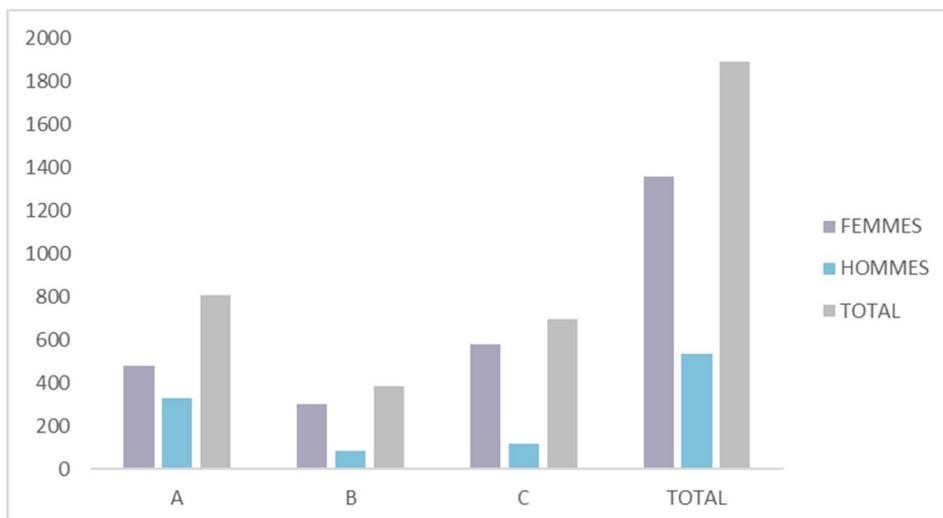
#### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT

	EFFECTIF	PART
<b>BIATSS</b>	<b>1555</b>	<b>82%</b>
<i>DONT CONTRACTUELS</i>	824	44%
<i>DONT TITULAIRES</i>	731	39%
<b>EEC</b>	<b>335</b>	<b>18%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1890</b>	<b>100%</b>

% calculé par rapport au nombre total des stagiaires

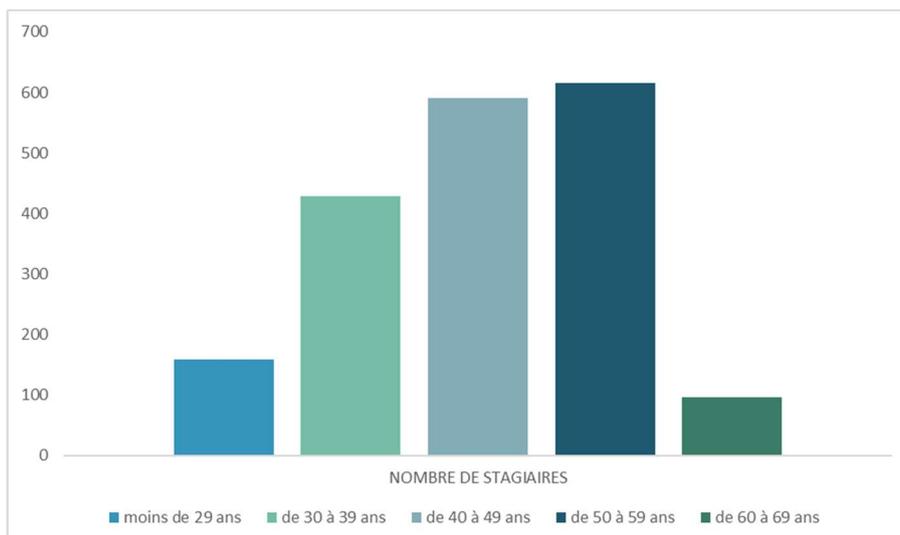
## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE ET CATÉGORIE

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART
<b>A</b>	481	25%	326	17%	807	42%
<b>B</b>	301	16%	86	6%	387	22%
<b>C</b>	576	29%	120	7%	696	36%
<b>TOTAL</b>	<b>1358</b>	<b>69%</b>	<b>532</b>	<b>31%</b>	<b>1890</b>	<b>100%</b>



## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

	NOMBRE DE STAGIAIRES
moins de 29 ans	159
de 30 à 39 ans	429
de 40 à 49 ans	591
de 50 à 59 ans	615
de 60 à 69 ans	96



## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR COMPOSANTES ET SERVICES

	STAGIAIRES PRÉSENTS
Autre établissements	34
UFR MEDECINE	154
1610 (EPU)	66
0853 (SCDU TOURS)	137
1679 (CUEFEE TOURS)	53
1576 (IAE Tours)	14
1083 (UFR PHARMACIE)	84
0800 (SERVICES CENTRAUX)	585
1081 (CESR)	14
0978 (IUT BLOIS)	84
0770 (IUT TOURS)	103
1579 (MOIP)	19
1088 (UFR DROIT)	119
1581 (SUAPS)	22
1582 (SSU)	21
1583 (SUFCO)	23
1087 (UFR ARTS SC HUMAIN)	101
1085 (UFR LETTRES ET LAN)	91
UFR 1084 (UFR SCIENCES ET TE)	157
Collégium Santé Centre Val de Loire	9
	<b>1890</b>

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

	STAGIAIRES PRÉSENTS
Agence comptable	39
Direction (DIR)	2
Direction de la communication	7
Direction de la Formation (DFOR)	66
Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)	109
Direction de la Vie de l'Etudiant (DVE)	9
Direction de l'Organisation, du Pilotage et de la Transition Ecologique	26
Direction des Affaires Financières (DAF)	35
Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine (DAJP)	67
Direction des Relations internationales (DRI)	16
Direction des Ressources Humaines (DRH)	97
Direction des Systèmes d'Information (DSI)	34
Direction Générale des Services (DGS)	17
DLP3S	16
Institut Européen d'Histoire et des Cultures de l'Alimentation (IEHCA)	1
Pôle niveau 4 (PO4)	8
Service Commun (SCO)	20
Service Cultruel	2
Service Culturel	14
SUFCO	0
<b>TOTAL</b>	<b>585</b>

---

## IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS

On dénombre en 2022, 987 agents formés dont 939 de l'établissement ont suivi au moins une formation, soit 32% de l'effectif \*

Les agents ne relevant pas de l'Université sont soit :

- des agents de l'université d'Orléans, avec laquelle nous mutualisons certaines formations sans compensation,
- des agents d'autres établissements du Grand-Ouest, pour certaines formations contre participation,
- des agents au sein des UMR de l'établissement pour lesquels nous ne sommes pas employeur principal
- des doctorants sans contrat de travail.

Parmi les 939 agents de l'Université, on distingue :

- 229 enseignants (sur 1462, soit 16 % des enseignants)
- 710 BIATSS (sur 1474, soit 48 % des BIATSS)

et

- 465 agents de cat A (sur 1987, soit 23 %)
- 167 agents de cat B (sur 376, soit 44 %)
- 307 agents de cat C (sur 573, soit 54 %)

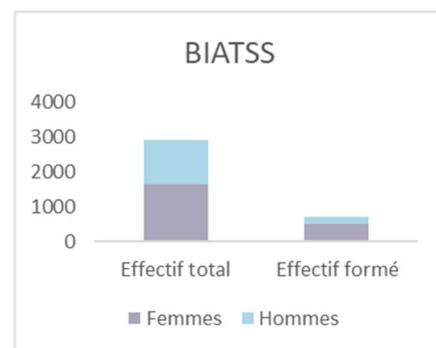
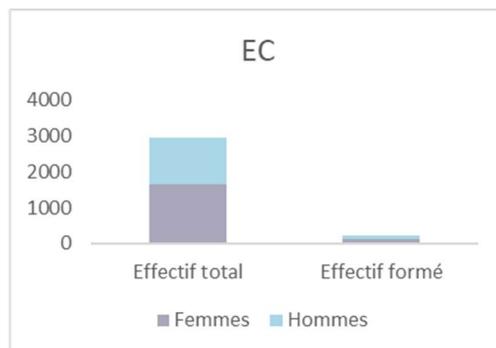
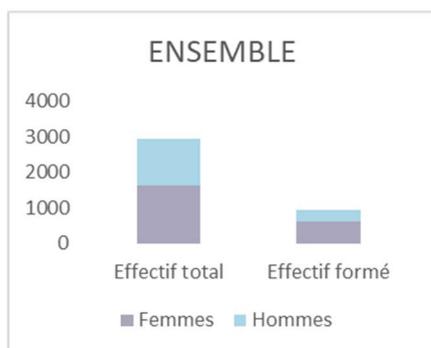
\* Extraction DRH – Service des études et du pilotage au 28/11/2022

## 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>	627	38%	265	27%	119	45%	243	58%
<b>HOMMES</b>	312	24%	200	20%	48	43%	64	41%
<b>TOTAL</b>	<b>939</b>	<b>32%</b>	<b>465</b>	<b>23%</b>	<b>167</b>	<b>44%</b>	<b>307</b>	<b>54%</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>	627	38%	122	18%	505	50%
<b>HOMMES</b>	312	24%	107	13%	205	42%
<b>TOTAL</b>	<b>939</b>	<b>32%</b>	<b>229</b>	<b>15%</b>	<b>710</b>	<b>48%</b>



## IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION

Le coût global des dépenses de formation (frais pédagogiques de formations) s'élève pour 2022 à 257 573€, soit une augmentation de 4% par rapport à 2021.

Pour rappel, la forte augmentation des dépenses de formation depuis 2021 est principalement due à une montée en puissance de formations spécifiques plus coûteuses plus qu'à l'augmentation de nombre de stagiaires. 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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Coût	160 021 €	188 865 €	173 350 €	202 488 €	153 175 €	248 270 €	257 573 €

*Information : Le nouvel outil de gestion des formations GEFORP, mis en place en juillet 2022, ne nous permet plus de fournir le détail des dépenses de formation par catégories statutaires et par affectation comme nous le faisons dans les rapports des années précédentes.*

## IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

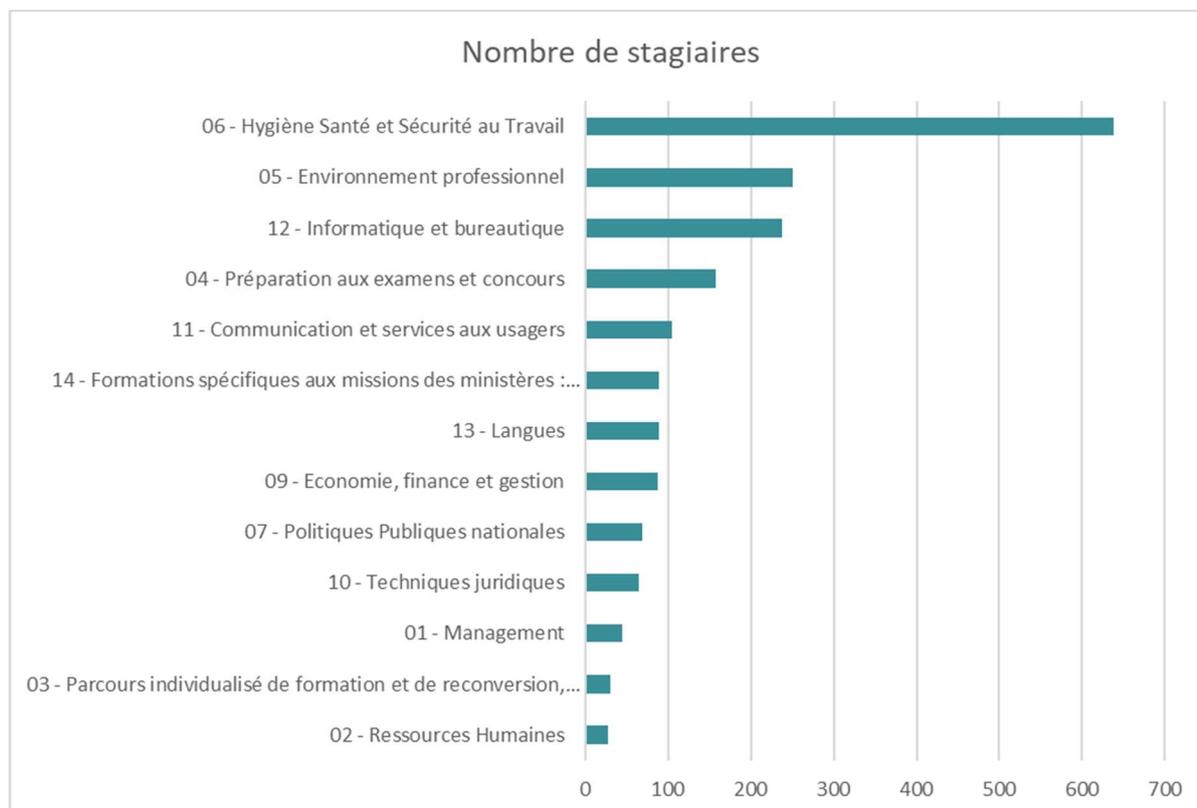
### RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR DOMAINE

Domaine	Nombre de stagiaires
01 - Management	44
02 - Ressources Humaines	28
03 - Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	31
04 - Préparation aux examens et concours	157
05 - Environnement professionnel	251
06 - Hygiène Santé et Sécurité au Travail	638
07 - Politiques Publiques nationales	69
09 - Economie, finance et gestion	87
10 - Techniques juridiques	64
11 - Communication et services aux usagers	105
12 - Informatique et bureautique	238
13 - Langues	89
14 - Formations spécifiques aux missions des ministères : pédagogie, bibliothèque,...	89

### NOUVELLES THEMATIQUES DEVELOPPEES EN 2022

- Formations en anglais : Ateliers de conversation – Stage intensif de 15 heures ; Appui aux métiers administratifs, d’enseignement et de recherche
- Formations destinées à sensibiliser les comités de sélection et toutes les instances en charge du recrutement/ de la promotion de carrières à la promotion de l’égalité et la non-discrimination
- Formations organisées dans le sillage de la labellisation HRS4R afin de promouvoir la transparence des recrutements, à développer l’intégrité scientifique dans les métiers de la recherche, à améliorer l’encadrement doctoral, etc...
- Formations et préparation aux concours : Mise en place d’un oral blanc systématique pour les admissibles de l’établissement aux différents concours
- Formation à l’écoute active afin de permettre aux personnes en charge de l’écoute des CVSS et Cellule RPS de recueillir des témoignages
- Formation des nouveaux encadrants

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE



*Information : Le nouvel outil de gestion des formations GEFORP, mis en place en juillet 2022, ne nous permet plus de fournir la répartition des coûts de formation par domaine comme nous le faisons dans les rapports des années précédentes.*

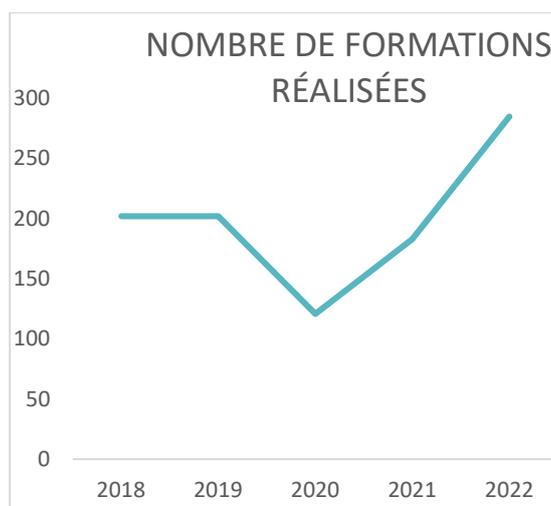
## IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

### LE NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES

On compte 285 formations dispensées en 2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES	202	202	121	183	285

Ce chiffre est en très forte hausse par rapport à 2021. Ceci s'explique d'une part par un rattrapage des sessions de formation Hygiène et Sécurité toujours dû aux suites de la crise sanitaire, et d'autre part par la mise en place en juillet 2022 du nouvel outil de gestion des formations GEFORP qui a permis d'augmenter l'offre. Le système de suivi et de communication a convaincu différents services de faire appel à la formation pour la gestion de formation qui n'étaient pas prises en compte jusqu'à présent.



### NOMBRE DE DEFAUTS DE PARTICIPATION A DES FORMATIONS

On recense 73 agents inscrits en 2022 à des formations auxquels ils ne se sont pas rendus.

*NB : Le passage du logiciel LAGAF à GEFORP en cours d'année ne nous permet pas pour 2022 de détailler les formations concernées.*

*Pour les mêmes raisons, nous ne sommes pas en mesure de fournir la durée totale des heures de formations pour l'année 2022.*

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

### LES BILANS DE COMPÉTENCES

⇒ 4 bilans de compétences dont deux commenceront en 2023

### LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

⇒ Campagne 2022, engagée en 2021 : 5 accordés :

⇒ 17 demandes de temps de préparation personnelle pour préparation concours : 285 heures

⇒ Campagne 2023, engagée en 2022 :

○ 3 demandes de mobilisation du CPF :

▪ 1 accordée :

✓ 24 heures, accompagnement VAE, Licence Professionnelle Technique du son et de l'image

▪ 2 refusées pour activités accessoires

*NB : Les demandes de CPF doivent s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle. Compte tenu des projets des agents, une hiérarchisation des demandes a été opérée, en distinguant les projets pour lesquels la carrière de l'agent était impactée (reconversion, démission, départ de l'établissement pour mise en œuvre d'un projet...) et ceux qui ne font pas évoluer leur situation professionnelle principale mais utilisent leur CPF pour des modalités accessoires.*

### LES CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

⇒ Une demande de la campagne 2022

Grade	IB	INM	Durée du CFP en nombre de mois	Ancienneté au 31/12/2019	Nb de demandes	Formation demandée	Consommation ETPT	Coût mensuel	Coût annuel	Organisme responsable de la formation
PRCE	668	557	12	12 ans	1ère	3ème année de Thèse	1			Ecole doctorale SSTEG Poitiers
Indemnité mensuelle à concurrence de 650 : 85 %	650	543						2 238,53 €	26 862,36 €	

---

# 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 2022 est de 177 331 750€. La masse salariale consommée en 2021 a été de 168 912 976€, soit une croissance de 8 418 774€ (+4,98%). Cette progression est plus importante que la progression constatée entre 2020 et 2021 (pour mémoire +1,98%).



Le graphique ci-dessous représente les variations de masse salariale mois par mois, entre 2021 et 2022.

Les variations sont principalement liées en 2022 aux évolutions salariales à caractère réglementaire et général : hausse du SMIC, hausse de l'indice minimum de traitement dans la fonction publique, revalorisation de la valeur du point d'indice majoré dans la fonction publique, prime inflation, participation employeur à la protection sociale complémentaire, forfait mobilité durable.

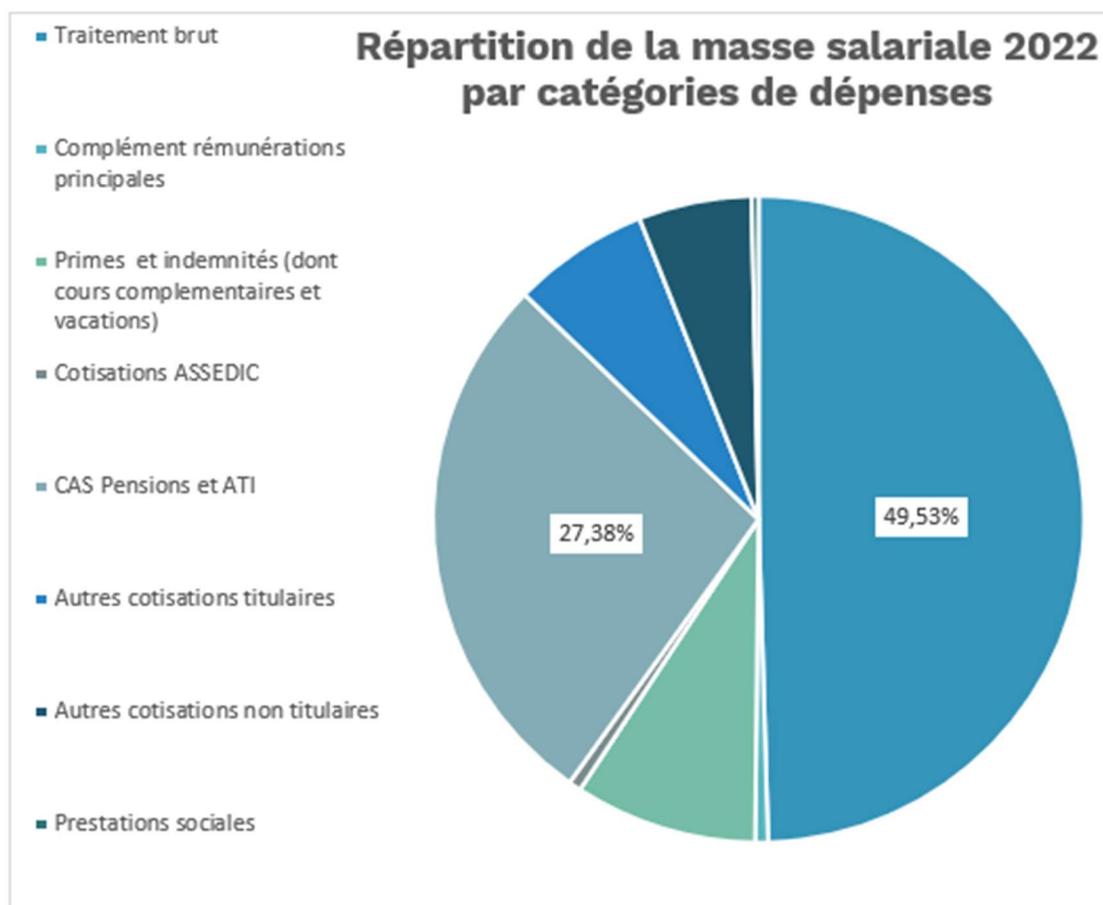


## V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

### 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 et 9% aux rémunérations accessoires (primes et indemnités, heures complémentaires, vacances).

Les cotisations patronales pour CAS Pensions et ATI, qui visent les fonctionnaires, représentent 27,4% de la masse salariale 2022. Le taux 2022 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 légère augmentation.



Catégories	Part dans la MS 2022
Traitement brut	49,53%
Complément rémunérations principales	0,64%
Primes et indemnités (dont cours complémentaires et vacations)	9,07%
Cotisations ASSEDIC	0,62%
CAS Pensions et ATI	27,38%
Autres cotisations titulaires	6,80%
Autres cotisations non titulaires	5,62%
Prestations sociales	0,34%

Catégories	2021	2022	Part dans la MS 2022	Croissance 2022/2021
Traitement brut	84 372 982	87 834 964	49,53%	4,10%
Complément rémunérations principales	1 207 236	1 130 521	0,64%	-6,35%
dont SFT	819 681	779 387	0,44%	-4,92%
Vacations administratives et techniques	968 616	1 195 755	0,67%	23,45%
Primes spécifiques et exceptionnelles	83 815	195 289	0,11%	133,00%
Primes et indemnités enseignants	2 347 369	3 609 601	2,04%	53,77%
Primes et indemnités BIATSS	3 677 110	4 290 266	2,42%	16,67%
Indemnités jurys et examens	81 961	153 744	0,09%	87,58%
Cours comp et vacations d'ens	5 894 553	5 885 448	3,32%	-0,15%
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	695 044	758 116	0,43%	9,07%
Cotisations ASSEDIC	1 008 115	1 091 510	0,62%	8,27%
CAS Pensions et ATI	47 329 986	48 551 570	27,38%	2,58%
Autres cotisations titulaires	11 692 993	12 066 747	6,80%	3,20%
Autres cotisations non titulaires	9 223 850	9 968 473	5,62%	8,07%
Prestations sociales	331 008	598 291	0,34%	80,75%
dont Remboursement domicile travail	94 011	125 610	0,07%	33,61%
dont Forfait Mobilité Durable	15 318	37 159	0,02%	142,58%
dont Traitement brut CLD	129 821	152 299	0,09%	17,31%
dont Rente Accidents du travail	2 312	2 330	0,00%	0,77%
dont Participation à la Protection sociale complémentaire	0	185 481	0,10%	
non catégorisé	-1 662	1 454	0,00%	-187,50%
<b>Total Masse Salariale</b>	<b>168 912 977 €</b>	<b>177 331 750 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>4,98%</b>

Le montant dépensé au titre du Traitement Brut est relativement plus important en 2022 du fait cumulatif de plusieurs facteurs ; au-delà du Glissement Vieillesse Technicité (GVT), l'augmentation est principalement expliquée :

- D'une part par les augmentations du SMIC et de l'INM minimum de traitement dans la fonction publique (+9 points INM à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022 à la suite de la hausse du SMIC de +2,65%).
- D'autre part du fait de la revalorisation de la valeur du point d'indice majoré dans la fonction publique le 1<sup>er</sup> juillet 2022 (+3,5%).

La prime inflation, versée à titre exceptionnel en janvier 2022, explique par ailleurs le montant des primes spécifiques et exceptionnelles en forte hausse en 2022 par rapport à 2021.

L'évolution constatée sur les primes et indemnités fait l'objet d'un développement particulier dans la section V.B ci-dessous.

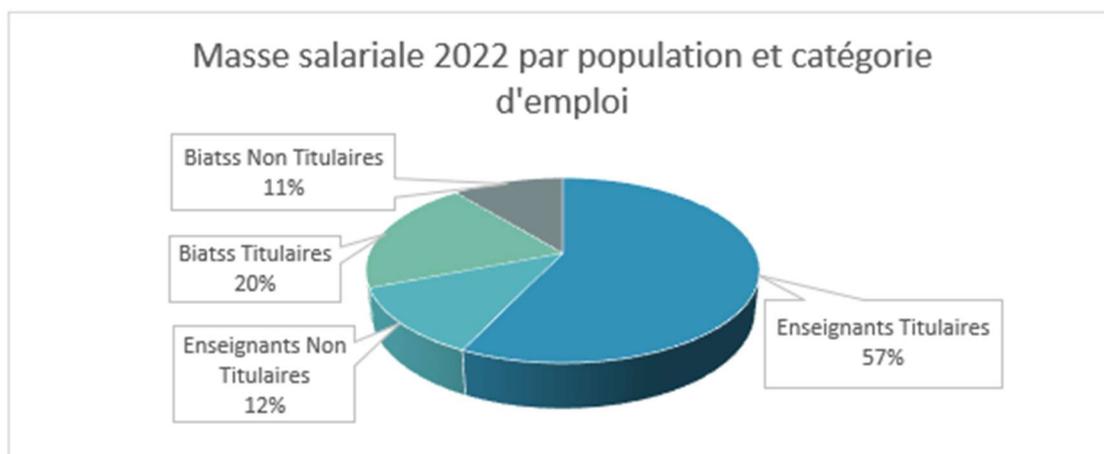
Les prestations sociales évoluent également en 2022 sous l'influence essentiellement de la mise en œuvre en 2022 de la participation employeur à la protection sociale complémentaire de 15€ par mois.

Les taux de cotisations et contributions en part employeur étant restés stables en 2022, l'augmentation constatée est liée à l'élargissement de l'assiette dont les principaux facteurs sont expliqués dans la présente section.

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

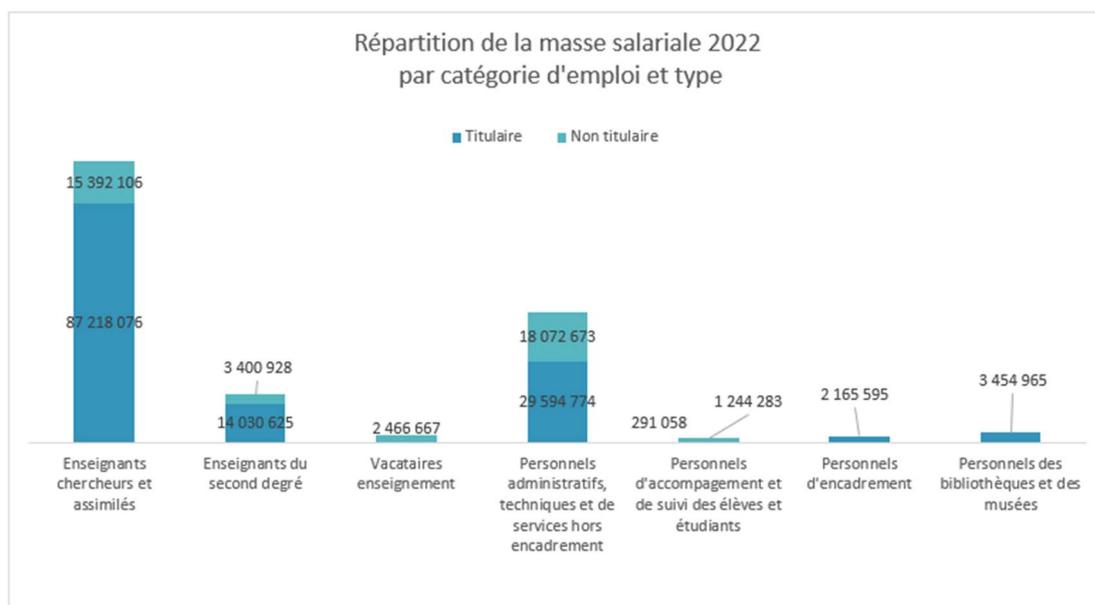
La masse salariale des Enseignants représente 69% de la masse salariale 2022. La répartition de la masse salariale 2022 par population est stable par rapport à 2021.

Répartition de la masse salariale 2022 Enseignants/Biatss		
Population	Statut	Montant
Enseignants	Titulaire	101 248 700
	Non Titulaire	21 259 702
Biatss	Titulaire	35 506 392
	Non Titulaire	19 316 956
<b>Total</b>		<b>177 331 750</b>



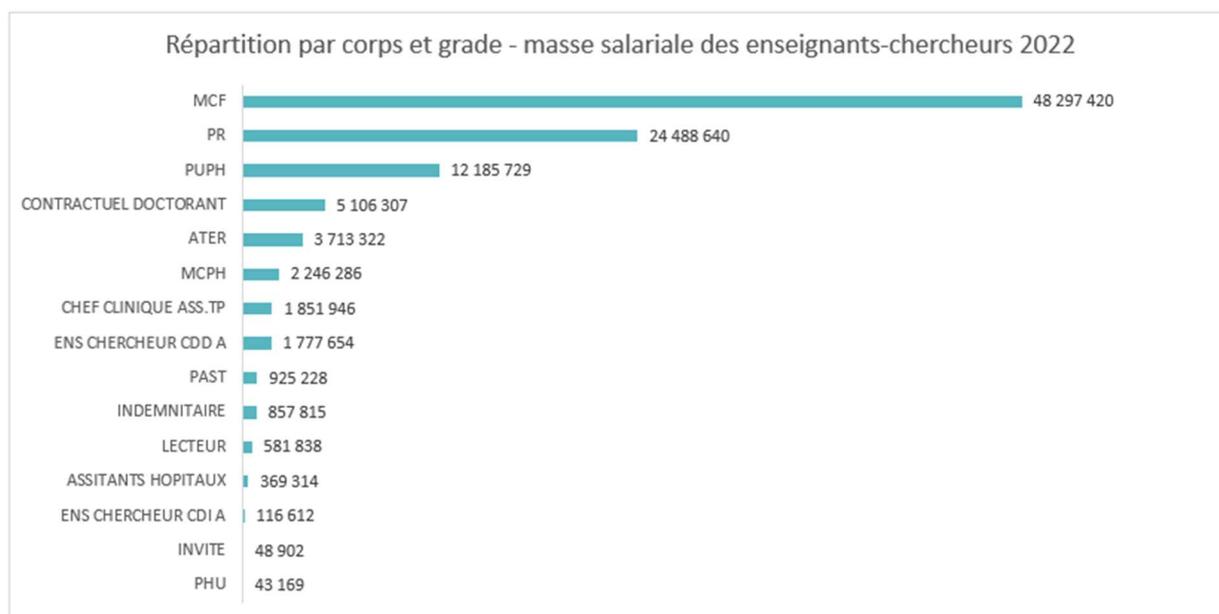
## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

	Total 2022
Enseignants chercheurs et assimilés	102 610 182 €
Enseignants du second degré	17 431 553 €
Vacataires enseignement	2 466 667 €
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	47 667 447 €
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	1 535 341 €
Personnels d'encadrement	2 165 595 €
Personnels des bibliothèques et des musées	3 454 965 €
<b>Total</b>	<b>177 331 750</b>

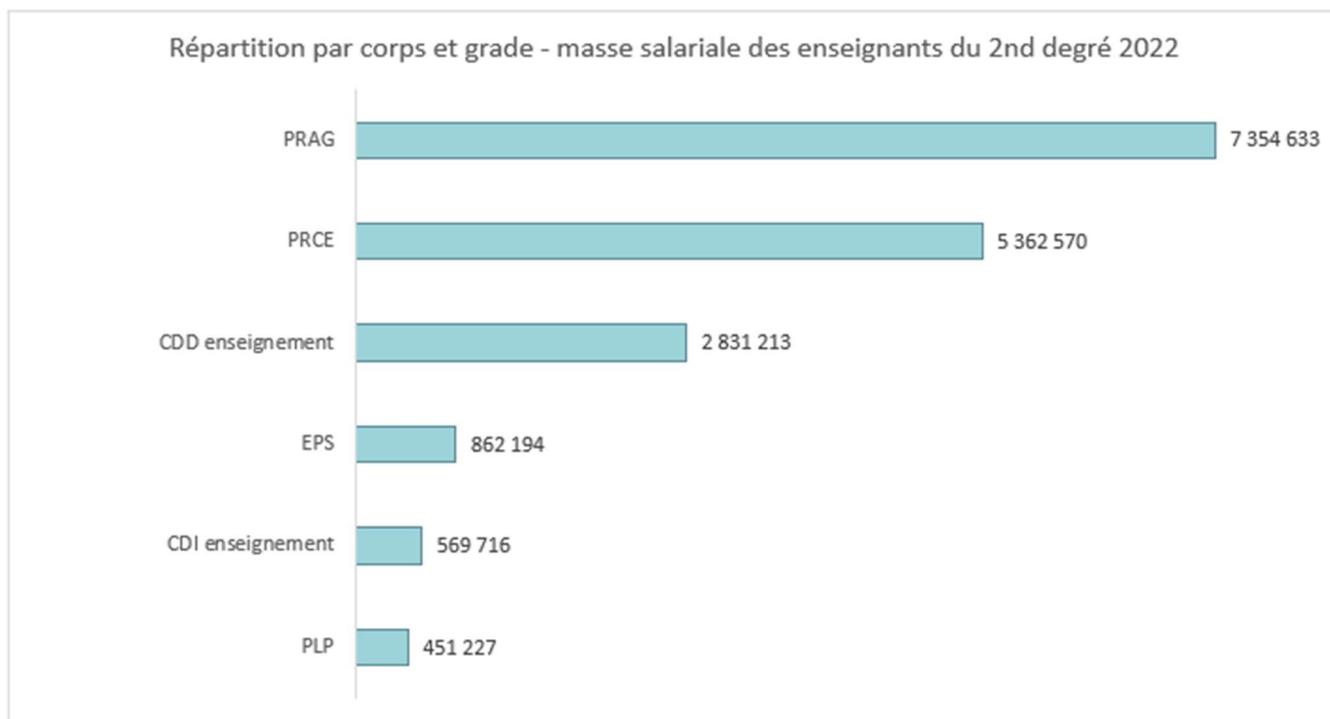


La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2021 et 2022.

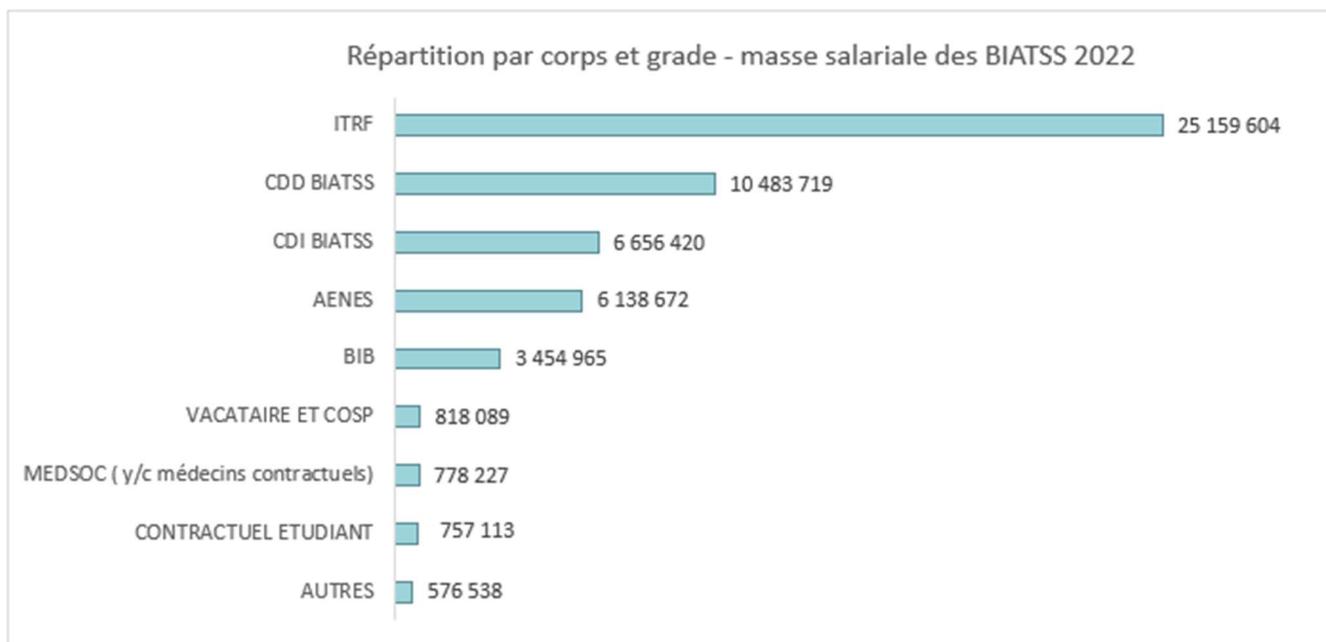
## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE



## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES BIATSS



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

Ce classement est stable par rapport à 2021. Une nouvelle rubrique de paie a été mise en œuvre en 2022 pour identifier les vacataires d'enseignements qui apparaissent au titre de la masse salariale des enseignants-chercheurs à partir de cette année expliquant la forte baisse de la ligne vacataires et collaborateurs occasionnels du service public (COSP) chez les BIATSS. A périmètre constant, cette dépense est stable entre 2021 et 2022.

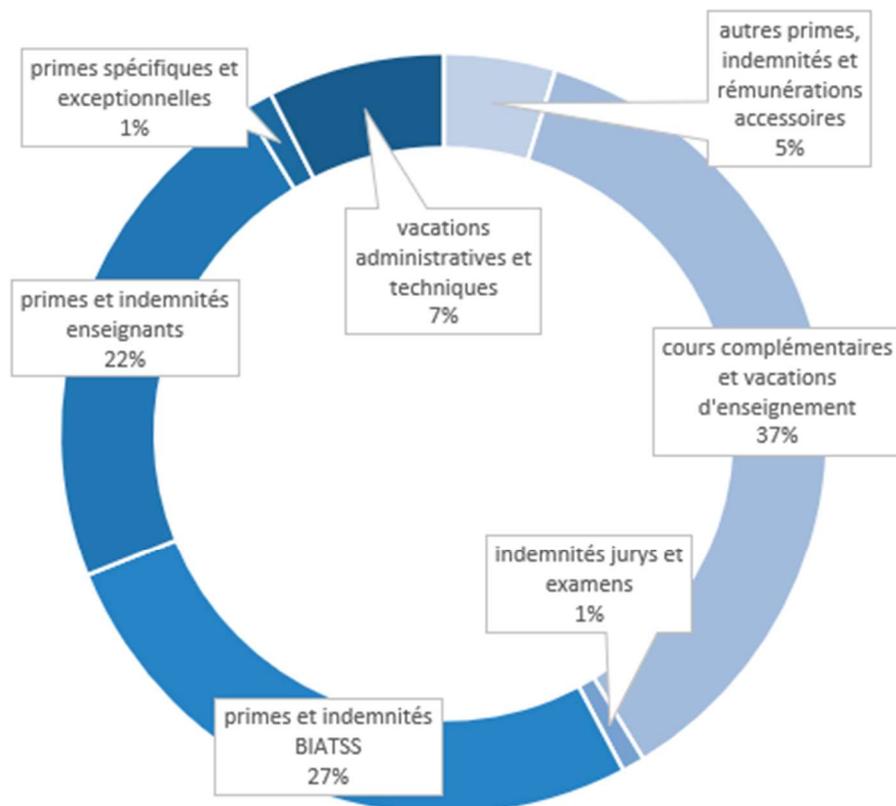
## V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Source OREMS

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

Types de rémunérations accessoires	Montant 2022
autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	758 116 €
cours complémentaires et vacances d'enseignement	5 885 448 €
indemnités jurys et examens	153 744 €
primes et indemnités BIATSS	4 290 266 €
primes et indemnités enseignants	3 609 601 €
primes spécifiques et exceptionnelles	195 289 €
vacations administratives et techniques	1 195 755 €

Typologie des rémunérations accessoires 2022



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

### ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

En 2022, 9 007 016€ ont été dépensés au titre des primes et indemnités, 52,6% pour les Biatss et 47,4% pour les enseignants.

Le montant consacré à ces éléments de rémunération augmente de +2 121 715€ en 2022, soit +33,75%. Pour mémoire, entre 2020 et 2021, l'enveloppe consacrée à ces primes et indemnités avait augmenté de +9,52%.

L'année 2022 marque donc une poursuite de rééquilibrage entre les BIATSS et les enseignants dont la part dans cette enveloppe était respectivement en 2021 de 57,4% consacrée aux Biatss et 42,6% aux enseignants.

Cette augmentation est principalement liée, s'agissant des enseignants, à la revalorisation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur et à la mise en œuvre du nouveau Régime Indemnitaire des Enseignants et Chercheurs (RIPEC), ainsi que, s'agissant des Biatss, à la revalorisation triennale de leur régime indemnitaire appliquée en 2022 à effet rétroactif du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le tableau ci-dessous fait également apparaître :

- le forfait télétravail versé à compter de 2022 (dont le montant est établi sur la base d'une indemnité forfaitaire par jour télétravaillé)
- la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est hausse en 2022 par rapport à 2021 (cf. focus ci-dessous)
- IHTS et primes de l'article L954-2du 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	506 065	252 051	758 116
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-154 034	-326 684	-480 718
	FORFAIT TELETRAVAIL	63 034	314	63 348
	GARANTIE POUVOIR D ACHAT	28 226	109 536	137 763
	H. SUP. 14 PREM. H.	375		375
	H. SUP. PLUS DE 14 H.	120		120
	IND. CONGE PAYE.	68 958	1 497	70 455
	IND. CONGES NON PRIS	121 995		121 995
	IND. FIN DE CONTRAT	55 479	12 875	68 353
	IND. RESPONS. REGISSEUR.		550	550
	IND. SPECIF. RUPT. CONV.	51 385		51 385
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	232 249	444 535	676 784
	JOURS CET A OPTION RAFF	4 678		4 678
	JOURS CET B OPTION RAFF	2 410		2 410
	JOURS CET C OPTION RAFF	2 756		2 756
	PR.INVENTION/ INT. BREVET	6 213	9 428	15 641
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	22 221		22 221	
indemnités jurys et examens	total	88 834	64 910	153 744
	AIDE DEROUL. EPR. - SUP.	67 578	4 738	72 316
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SCO.	14 747	9 255	24 001
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SUP.	6 510	50 918	57 427
primes et indemnités BIATSS	total	4 045 056	245 210	4 290 266
	COMPLEMENT INDEMNITAIRE	2 912		2 912
	GARANTIE INDEMNITAIRE	37 757		37 757
	I.F.S.E.	3 437 775		3 437 775
	IND SUJ SPECIALES CHARGES		235 843	235 843
	IND. ADM. ET TECHNICITE	561 232	9 367	570 599
IND. CAISSE ET RESPONSAB.	5 380		5 380	
primes et indemnités enseignants	total	0	3 609 601	3 609 601
	INDEMNITE DE FONCTIONS D2021-1895*29/12/2021		1 100 139	1 100 139
	INDEMNITE DIFFERENTIELLE D2021-1617*09/12/2021		68 017	68 017
	PR. EXCELLENCE SCIENTIF.		697 901	697 901
	PRIME D ADMINISTRATION		68 374	68 374
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.		1 660 054	1 660 054
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES		15 115	15 115	
primes spécifiques et exceptionnelles	total	96 025	99 264	195 289
	AIDE EXCEPT. INFLATION	95 900	37 900	133 800
	IND. FORMATION CONTINUE	125	18 622	18 747
	IND.MEMBRE DE COMMISSION		42 742	42 742
<b>TOTAL</b>		<b>4 735 980</b>	<b>4 271 036</b>	<b>9 007 016</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 2022, la GIPA a été versée à 156 agents : 128 titulaires et 2 contractuels. En 2021, elle avait été versée à 87 agents (61 titulaires et 26 contractuels). Le nombre de bénéficiaires entre 2020 et 2021 est stable parmi les contractuels (+2) et en légère augmentation parmi les enseignants (+9), par opposition avec une forte hausse parmi les BIATSS (+58), essentiellement les agents de catégorie B (+13) et C (+41).

L'explication tient essentiellement à la reprise de l'inflation durant une période pendant laquelle la valeur du point d'indice dans la fonction publique n'a pas évolué.

	TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2022								
	BIATSS				EC				TOTAL
	A	B	C	Total	EC	2nd degré	HU	Total	
<b>Femmes</b>	6	8	32	<b>46</b>	23	1	4	<b>28</b>	<b>74</b>
<b>Hommes</b>	3	5	15	<b>23</b>	23	5	3	<b>31</b>	<b>54</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>128</b>

	NON-TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2022						
	BIATSS				EC	TOTAL	
	A	B	C	Total			
<b>Femmes</b>	4	1	3	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	
<b>Hommes</b>	2	0	2	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	

## V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

Sources KX 2022 Oremis et Siham

Méthode de calcul :

**Brut** = catégories DPG rémunérations bruts, hors charges sociales

**Net** = rubrique de paie net à payer avant PAS

**ETPT** = base DOPTÉ 2022, ETPT annuel par agent et par grade

**Rémunération moyenne** (brut et net) : par agent et par grade en ETPT (la rémunération d'un agent ayant changé de grade est ventilée entre ses différents grades 2022 en ETPT pour chacun des grades.) puis consolidée selon regroupements du RSU (Enseignants / BIATSS, sexe, permanent / non permanent, catégorie)

**Rémunération médiane** : population par axe d'analyse divisée en 2, puis moyenne des deux rémunérations coupant la population en deux

 **Pour coller au plus près de la réalité, la méthode de calcul employée pour 2022 prend en compte les équivalent temps plein travaillés (ETPT), ce qui n'était pas le cas en 2021.**

**La comparaison des salaires moyens et médians entre ces deux années n'est donc pas pertinente.**

Le salaire moyen, correspondant à la moyenne de l'ensemble des salaires, est de 3418,02€ brut en 2022 et le salaire médian, tel que la moitié des agents gagne moins et l'autre moitié gagne plus, est de 3285,15€ brut en 2022.

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

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
FEMMES	3 130,96 €	2 929,81 €
HOMMES	3 777,24 €	3 985,00 €
TOUS	3 418,02 €	3 285,15 €

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

### Titulaires / Contractuels et BIATSS/EEC

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>TITULAIRES</b>		
<b>EEC</b>	4 872,81 €	4 833,52 €
<b>BIATSS</b>	2 883,51 €	2 692,74 €
<b>TOUS</b>	4 080,14 €	4 309,06 €
<b>NON TITULAIRES</b>		
<b>EC</b>	2 488,67 €	2 505,90 €
<b>BIATSS</b>	2 331,57 €	2 216,08 €
<b>TOUS</b>	2 414,76 €	2 312,08 €

## 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>	3 196,53 €	3 033,66 €
<b>HOMMES</b>	3 911,54 €	4 169,99 €
<b>TOUS</b>	3 513,97 €	3 874,16 €
<b>AGENTS NON PERMANENTS</b>		
<b>FEMMES</b>	2 484,88 €	2 160,01 €
<b>HOMMES</b>	2 465,42 €	2 150,65 €
<b>TOUS</b>	2 476,20 €	2 157,93 €

*\*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 justifient ou de contrat sur emploi sans formation statutaire ; contractuels BIATSS, Enseignants et EC LRU ; associés MCF et PR ; ATER ; chefs de clinique ; assistants HU, chargés d'enseignement HU, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.*

*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>	2 679,16 €	2 653,77 €
<b>25-29</b>	2 325,49 €	2 205,50 €
<b>30-34</b>	2 503,45 €	2 757,70 €
<b>35-39</b>	2 857,91 €	2 878,67 €
<b>40-44</b>	3 415,99 €	3 833,63 €
<b>45-49</b>	3 676,49 €	4 060,93 €
<b>50-54</b>	3 818,18 €	4 220,43 €
<b>55-59</b>	4 254,70 €	4 594,44 €
<b>60-64</b>	4 263,36 €	4 606,56 €
<b>65 et +</b>	5 512,81 €	5 877,39 €

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

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>CATÉGORIES A</b>		
<b>TITULAIRES</b>	4 710,78 €	4 664,11 €
<b>CONTRACTUELS</b>	2 581,26 €	2 588,87 €
<b>TOUS</b>	3 859,81 €	4 083,42 €
<b>CATÉGORIES B</b>		
<b>TITULAIRES</b>	2 728,09 €	2 719,13 €
<b>CONTRACTUELS</b>	2 039,55 €	2 041,48 €
<b>TOUS</b>	2 469,89 €	2 535,41 €
<b>CATÉGORIES C</b>		
<b>TITULAIRES</b>	2 318,84 €	2 295,34 €
<b>CONTRACTUELS</b>	1 942,49 €	1 945,43 €
<b>TOUS</b>	2 168,01 €	2 222,22 €

## V.D LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Source : KX 2022

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 2022, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'élève à 960 123,69 € (brut hors charges patronales) (911 505,86€ en 2021), soit 1,02% des rémunérations brutes totales pour 2022

Somme des 10 plus hautes rémunérations	Nombre de bénéficiaires femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes
960 123,69 €	2	8

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 vacations, 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 2022 et BO/Siham

### Rémunération moyenne mensuelle de tous les personnels

#### Salaire brut : moyenne de l'année 2022 rapportée à un mois

Salaire brut mensuel 2022 : 3418,02€

Salaire brut mensuel 2022 Femmes : 3130,96€

Salaire brut mensuel 2022 Hommes : 3777,24€

#### Salaire net : moyenne de l'année 2022 rapportée à un mois

Salaire net mensuel 2022 : 2658,77€

Salaire net mensuel 2022 Femmes : 2433,40€

Salaire net mensuel 2022 Hommes : 2940,80€

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

#### Moyenne de l'année 2022 rapportée à un mois

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

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>A</b>	2 828,89 €	3 142,18 €	<b>2 991,40 €</b>
<b>B</b>	1 949,78 €	2 008,81 €	<b>1 970,07 €</b>
<b>C</b>	1 700,68 €	1 723,55 €	<b>1 705,35 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 433,40 €</b>	<b>2 940,80 €</b>	<b>2 658,77 €</b>

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Contractuels</b>	<b>A</b>	1 838,16 €	1 852,73 €	<b>1 845,12 €</b>
	<b>B</b>	1 559,77 €	1 639,59 €	<b>1 586,37 €</b>
	<b>C</b>	1 495,39 €	1 505,15 €	<b>1 497,15 €</b>
<b>Titulaires</b>	<b>A</b>	3 587,14 €	3 893,40 €	<b>3 754,33 €</b>
	<b>B</b>	2 189,79 €	2 219,80 €	<b>2 200,29 €</b>
	<b>C</b>	1 844,80 €	1 843,84 €	<b>1 844,59 €</b>
<b>SALAIRE MOYEN NET BIATSS</b>		<b>2 433,40 €</b>	<b>2 940,80 €</b>	<b>2 658,77 €</b>

## Régime indemnitaire : primes mensuelles moyennes brutes (BIATSS et EEC) en fonction du genre

Ne sont pris en compte que les agents ayant eu des primes en 2022

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>EEC</b>	228,80 €	241,87 €	236,02 €
A	228,80 €	241,87 €	236,02 €
Titulaire	314,30 €	313,91 €	314,08 €
Contractuel	26,83 €	16,47 €	21,63 €
<b>BIATSS</b>	309,42 €	376,50 €	330,49 €
A	396,97 €	451,26 €	419,91 €
Titulaire	665,59 €	825,96 €	732,61 €
Contractuel	130,61 €	93,60 €	114,80 €
B	353,31 €	377,25 €	361,64 €
Titulaire	474,61 €	521,83 €	491,14 €
Contractuel	131,98 €	107,35 €	123,49 €
C	240,50 €	255,74 €	243,71 €
Titulaire	326,12 €	328,28 €	326,60 €
Contractuel	106,03 €	124,01 €	109,55 €
<b>TOTAL</b>	<b>274,08 €</b>	<b>285,24 €</b>	<b>279,04 €</b>

## Taux de féminisation de la PEDR sur les 6 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>
<b>2022</b>	<b>MCF</b>	<b>PR</b>	<b>TOTAL</b>
<b>FEMMES</b>	41%	37%	<b>39%</b>
<b>HOMMES</b>	59%	63%	<b>61%</b>

## Indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (GCI)

Le GCI illustre les difficultés auxquelles les femmes dans la recherche en Europe font face pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée, et pour mesurer leur chance, comparativement aux hommes, de l'atteindre.

Il se calcule comme le quotient entre les effectifs femmes dans les « positions A+B+C »/Effectifs totaux dans les « positions A +B+C » et les effectifs femmes dans les « positions A »/Effectifs totaux dans les « positions A ». On peut de même calculer le GCI pour les hommes

Si GCI femmes est >1 : les femmes sont freinées dans la progression de leur carrière, il y a alors plafond de verre.

 Ici A, B et C ne désignent pas les catégories statutaires. Les effectifs pris en considération ici ne concernent que les EEC, la position A correspond aux professeurs, la position B aux maîtres de conférences et la position C aux contractuels.

POPULATION GÉNÉRALE	
Eff ABC femmes	584
Eff ABC total	1307
	<b>0,44682479</b>
Eff A femmes	96
Eff A total	301
	<b>0,318936877</b>
<b>INDICE DE PLAFOND DE VERRE DES FEMMES</b>	<b>1,400981892</b>

Pour information, en 2021, l'indice de plafond de verre de la population générale était de 1,449348659

POPULATION SANTÉ	
Eff ABC femmes	91
Eff ABC total	249
	<b>0,365461847</b>
Eff A femmes	21
Eff A total	103
	<b>0,203883495</b>
<b>INDICE DE PLAFOND DE VERRE DES FEMMES</b>	<b>1,792503347</b>

Pour information, en 2021, l'indice de plafond de verre de la population santé était de 1,876518219

POPULATION HORS SANTÉ	
Eff ABC femmes	493
Eff ABC total	1058
	<b>0,465973535</b>
Eff A femmes	75
Eff A total	198
	<b>0,378787879</b>
<b>INDICE DE PLAFOND DE VERRE DES FEMMES</b>	<b>1,230170132</b>

Pour information, en 2021, l'indice de plafond de verre de la population hors santé était de 1,250877816

### Indice d'avantage masculin (IAM)

Effectifs des PU (hommes)/ Effectifs total des MCF + PU (hommes) divisé par les effectifs des PU (femmes)/ Effectifs total des MCF + PU (femmes)

Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promus DR (ou PU) est supérieure à celle des femmes.

 Ici A, B et C ne désignent pas les catégories statutaires. Les effectifs pris en considération ici ne concernent que les EEC, la position A correspond aux professeurs, la position B aux maîtres de conférences et la position C aux contractuels.

POPULATION GÉNÉRALE	
Eff PU hommes	205
Eff total MCF + PU hommes	465
	<b>0,440860215</b>
Eff PU femmes	96
Eff total MCF + PU femmes	337
	<b>0,284866469</b>
<b>INDICE D'AVANTAGE MASCULIN</b>	<b>1,547603047</b>

Pour information, en 2021, l'indice d'avantage masculin de la population générale était de 1,584823848

<b>POPULATION SANTÉ</b>	
-------------------------	--

Eff PU hommes	82
Eff total MCF + PU hommes	97
	<b>0,845360825</b>

Eff PU femmes	21
Eff total MCF + PU femmes	37
	<b>0,567567568</b>

<b>INDICE D'AVANTAGE MASCULIN</b>	<b>1,489445263</b>
---------------------------------------	--------------------

*Pour information, en 2021, l'indice d'avantage masculin de la population santé était de 1,503157895*

<b>POPULATION HORS SANTÉ</b>	
------------------------------	--

Eff PU hommes	123
Eff total MCF + PU hommes	368
	<b>0,33423913</b>

Eff PU femmes	75
Eff total MCF + PU femmes	300
	<b>0,25</b>

<b>INDICE D'AVANTAGE MASCULIN</b>	<b>1,336956522</b>
---------------------------------------	--------------------

*Pour information, en 2021, l'indice d'avantage masculin de la population hors santé était de 1,336590974*

---

# 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 2022

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

**EEC : Nombre d'accidents de travail stricto sensu (hors mission et trajet)**

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2	1	2	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	2	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	1	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	1	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 Accident Travail stricto-sensu	0	36	0	0

**EEC : Nombre d'accidents de mission**

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	1	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	0	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	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	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	1	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission	0	0	95	0

## EEC : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	1	1	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	1	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	1	1	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	10	9	0	0

## EEC : 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	1	1	2
accidents de mission	0	0	1	0	0	1
accidents de trajet	1	0	0	1	2	1

## 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	0	2	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	3	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	1	3	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	1	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	2	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 Accident Travail stricto-sensu	12	49	0	0

## BIATSS TECH : 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 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

## BIATSS TECH : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	0	1	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	2	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	2	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	0	1	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	1	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 Accidents de Trajet	0	35	71	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	0	1	3	0	2
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	0	0	1	1	2	1

## 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	3	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	1	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	2	1	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	2	1	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 Accident Travail stricto-sensu	38	37	0	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	1	0	2	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 Trajet	0	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	0	3	0	1	1
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	0	0	3	1	0	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	7	1	5	3	216	76
Manutention manuelle	0	2	0	3	0	46
Accident de la voie publique	3	1	1	3	10	44
Contact, exposition	0	0	0	0	0	0
Heurt	2	1	0	0	0	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0
Projection	2	0	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	1
Commotion	0
Contusion	8
Corps étranger	0
Ecrasement	0
Electrisation	0
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	10
Fracture	7
Infection	0
Intoxication	0
Lésions multiples	0
Lumbago ou sciatique	1
Plaie, piquûre	6
Traumatisme crânien	1
Lésions non définies	0
Traumatisme ou lésion psychologique	0
Autre	0

---

## **VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

On note, au titre de l'année 2022, une maladie à caractère professionnel liées aux risques psychosociaux.

Cette maladie concerne 1 homme et représente 365 jours d'absences sur 2022.

## VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Source : BO/SIHAM

### VI.B.1 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

#### VI.B.1.a LES JOURNEES D'ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

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

Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2022 est en hausse par rapport à 2021 : +4933 jours, soit un pourcentage de hausse de plus 31%.

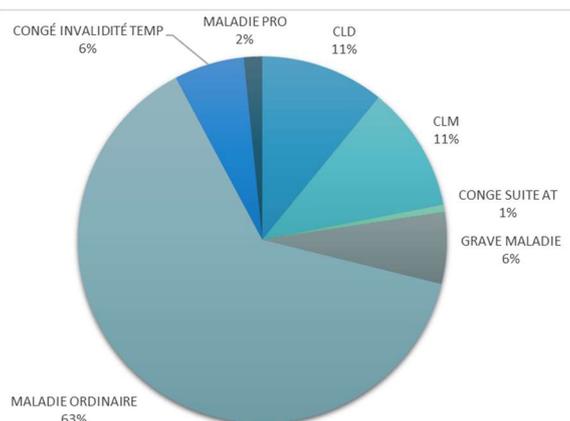
Cette augmentation est en partie liée à la présence en 2022 de jours de congés pour invalidité temporaire imputable au service et pour maladie professionnelle, deux types de congés qui n'étaient pas présents en 2021.

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
CLD		1 282	1 282		974	974	2 256
CLM		1 487	1 487		816	816	2 303
CONGE SUITE AT	134		134				134
GRAVE MALADIE	1 313		1 313				1 313
MALADIE ORDINAIRE	2 406	6 898	9 304	462	3 403	3 865	13 169
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		785	785		493	493	1 278
MALADIE PRO	337		337				337
Total général	4 190	10 452	14 642	462	5 686	6 148	20 790

##### 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 2021.

Les jours d'arrêts suite à accident du travail sont en baisse de 6 points, ainsi que les CLM les CLD qui sont en baisse de respectivement 7 et 4 points par rapport à 2021. Les CGM sont eux en légère hausse de 2 points.



## Nombre de jours d'absence par genre

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
CLD	1 282		1 282	609	365	974	2 256
CLM	1 198	289	1 487	664	152	816	2 303
CONGE SUITE AT		134	134				134
GRAVE MALADIE	982	331	1 313				1 313
MALADIE ORDINAIRE	6 988	2 316	9 304	2 609	1 256	3 865	13 169
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP	663	122	785	82	411	493	1 278
MALADIE PRO	300	37	337				337
<b>Total général</b>	<b>11 413</b>	<b>3 229</b>	<b>14 642</b>	<b>3 964</b>	<b>2 184</b>	<b>6 148</b>	<b>20 790</b>

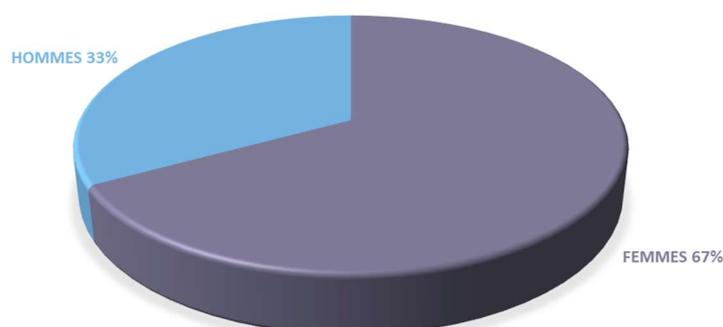
### VI.B.1.b LES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

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

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
CLD		6	6		3	3	9
CLM		8	8		4	4	12
CONGE SUITE AT	2		2				2
GRAVE MALADIE	5		5				5
MALADIE ORDINAIRE	189	460	649	38	235	273	922
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		11	11		7	7	18
MALADIE PRO	2		2				2
<b>Total général</b>	<b>198</b>	<b>485</b>	<b>683</b>	<b>38</b>	<b>249</b>	<b>287</b>	<b>970</b>

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

Alors que la répartition des effectifs de l'Université est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (45% d'hommes pour 55% de femmes), on note comme l'an dernier, que près de trois quarts des arrêts de travail concernent les femmes.



## VI.B.1.c LES AGENTS AYANT EU AU MOINS UNE ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

Un agent qui a eu plusieurs arrêts pour plusieurs motifs de santé ne se retrouve ici comptabilisé qu'une seule fois.

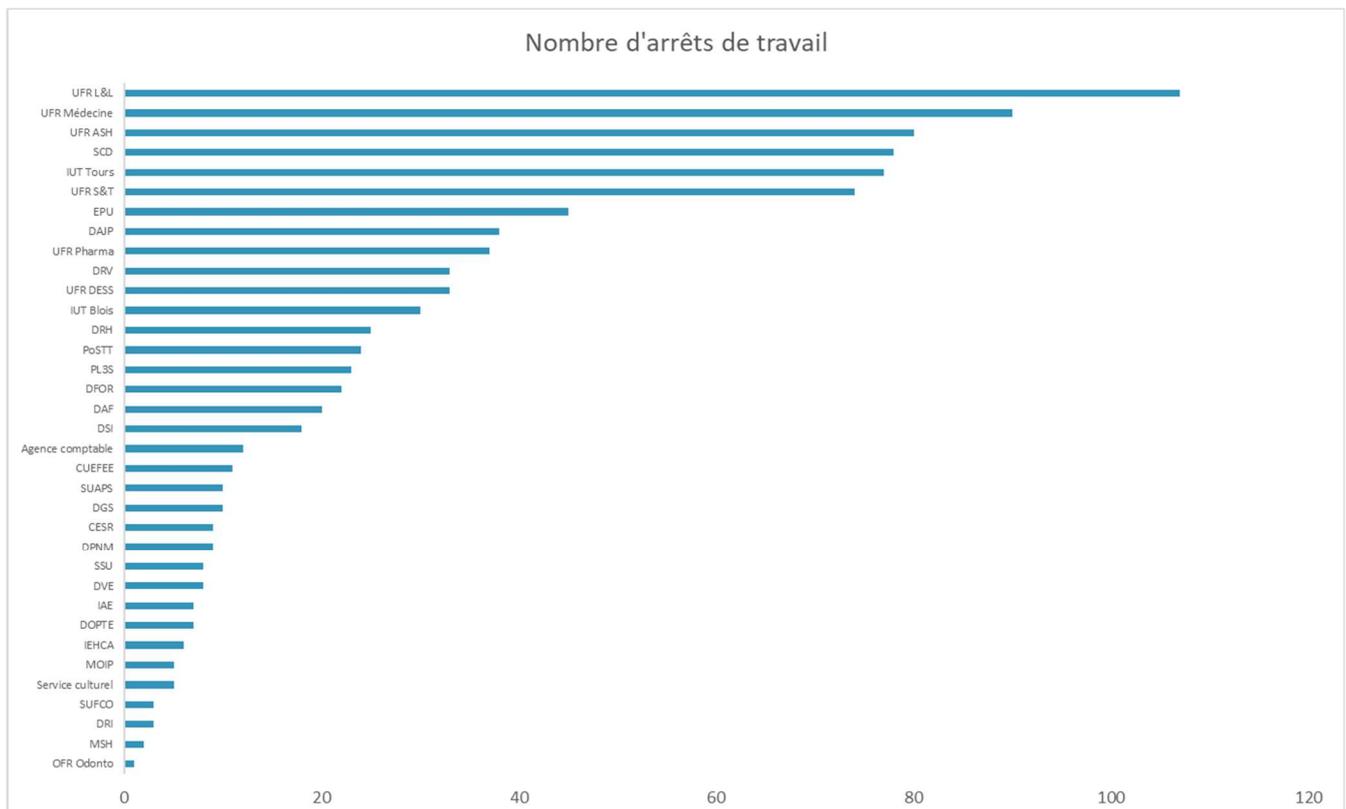
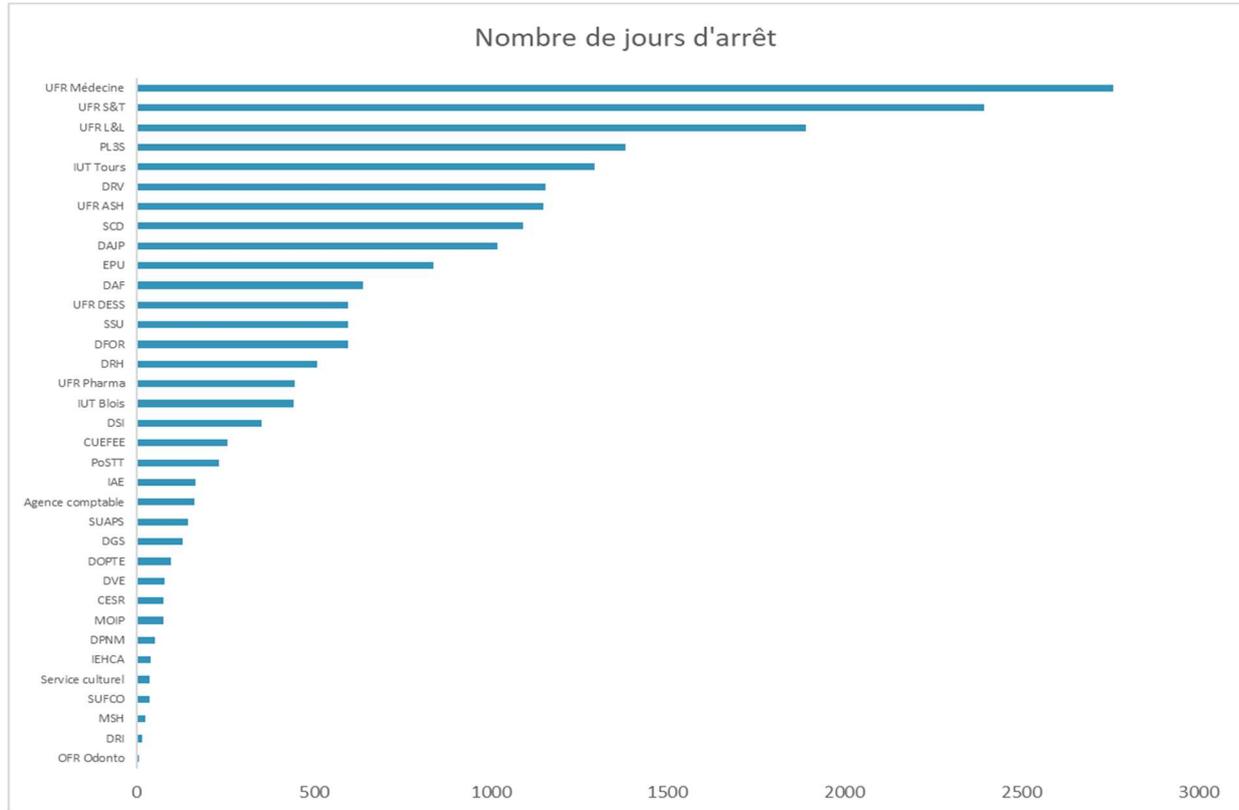
### Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par statut

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
<b>NB AGENTS</b>	133	315	<b>448</b>	35	186	<b>221</b>	<b>669</b>

### Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par genre

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
<b>NB AGENTS</b>	323	125	<b>448</b>	126	95	<b>221</b>	<b>669</b>

## VI.B.2 LA RÉPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ PAR AFFECTATION



## VI.B.3 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX

On constate une hausse du nombre de congés paternités (+11) entre 2021 et 2022. Les autres types de congés sont stables.

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours d'arrêt		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		26	26		543	543
Congé de présence parentale	1		1	243		243
Congé pour adoption	1		1	84		84
Congé maternité	24		24	2 189		2 189
<b>Total général</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>2 516</b>	<b>543</b>	<b>3 059</b>

## VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS

	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS			NOMBRE DE JOURS		
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS
Absence irrégulière		6	6		22	22
Congé bonifié	1	1	2	29	29	58
Congé de formation professionnelle	1		1	349		349
Congé pour projet pédagogique	3	1	4	487	115	602
CRCT au titre d'une section CNU	3	2	5	97	181	278
CRCT au titre de l'établissement	10	10	20	1 697	1 207	2 904
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>2 659</b>	<b>1 554</b>	<b>4 213</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.

9 signalements ont été reçus en 2022 au sein de la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail.

Sur ces 9 signalements :

- 6 concernent des tensions au travail, difficultés relationnelles et à travailler ensemble ;
- 1 signalement concerne un problème de répartition de services
- 1 situation de difficultés au travail mettant en évidence des problèmes d'alcool et de sexismes au travail
- 1 situation de discrimination d'une personne en situation de handicap.

**Préconisations** : ces signalements ont conduit à :

- 3 clarifications des rôles de chacun et 3 accompagnements personnalisés des agents, parfois vers d'autres postes.
- 4 signalements ont conduit à des entretiens de recadrage dont l'un s'est suivi d'une lettre de rappel à l'ordre
- 1 incitation à suivre une formation et 1 incitation à prendre des responsabilités administratives
- 1 demande à ce que le service concerné connaisse une plus grande stabilité dans ses recrutements
- 1 demande d'intervention d'un.e psychologue extérieure pour intervenir dans le service.
- 2 signalements n'ont pas abouti par la volonté des signalants.
- 1 signalement n'est pas encore clos.

A noter que pour 2022, aucun signalement n'a été déposé par un agent au sein de la Cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles

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

Sources : DPL3S, DRH/Action Sociale, Mission Egalité

### VI.D.1 LE SERVICE PEPSS ET LA DPL3S

Le service PrEvention Protection Santé Sécurité, rattaché à la Direction Générale des Services, était en charge jusqu'en septembre 2022 de la prévention des risques, de la protection ainsi que de la santé au travail.

En septembre 2022, une direction de la Prévention, Logistique, Santé, Sécurité & Sureté (DPL3S) a été créée. Elle est composée de 4 services :

- Le service Prévention / Sécurité (2 ingénieurs en prévention des risques et Conseillers de Prévention, 2 assistants en prévention des risques)
- Le service Relais Santé au Travail (Médecin du travail, Psychologue du travail)
- Le service Sureté / Protection (1 chargé de protection, 2 techniciens)
- Le service Logistique

### VI.D.2 LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Les missions du service de prévention et de santé au travail sont de :

- Mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs.
- Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail.
- Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs.
- Participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

A l'université de Tours, elles sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant un médecin du travail (0,8 ETP), une psychologue du travail (1 ETP) et une assistante médicale (1 ETP).

## Le suivi médical

- Nombre de convocations envoyées : 547
- Nombre de visites réalisées suite aux convocations : 500
- Taux de réponses aux convocations : 88,85 %
- Nombre de visites en surveillance médicales particulières réalisées : 258

### RÉPARTITION DES VISITES

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

TYPES DE RISQUES	NOMBRE D'AGENTS
CMR catégorie 1 ou 2	90
Rayonnements ionisants	31
Agents biologiques groupe 2	1
Agents biologiques groupes 3 et 4	48
Habilitations électriques	61
Risque de chute	2

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

TYPES DE SITUATIONS	NOMBRE D'AGENTS
RQTH	81
Femme enceinte	4
Reprise après CLM, CLD ou accident du travail	63

### NOMBRE ET NATURE DES VISITES

<b>INITIALE</b>	Surveillance médicale particulière	60	95
	Surveillance médicale simple	52	
<b>PÉRIODIQUE</b>	Surveillance médicale particulière	147	285
	Surveillance médicale simple	138	
<b>AUTRES TYPES DE VISITES</b>	A la demande de l'agent	68	98
	A la demande de l'administration	8	
	Ala demande du médecin de prévention	22	
	Visite de reprise après arrêt maladie	39	63
	Visite de pré-reprise	24	

- Nombre de vaccinations : 12
- Nombres d'examens complémentaires :
  - o Prescrits : 388
  - o Réalisés : 198
- Taux de réponse aux examens complémentaires : 51 %
- Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention : 28 %

---

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

Au sein de l'université de Tours, la Direction des ressources humaines et plus précisément le service des affaires transversales et sociales contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sociale de l'université de Tours. L'action sociale demeure, plus que jamais, une dimension à part entière des missions de gestion des ressources humaines dévolues à notre établissement. Plus que jamais la politique sociale de l'université s'adresse aux personnels touchés par la précarité et s'efforce de proposer une réponse globale aux enjeux sociaux et environnementaux des crises qui s'annoncent.

Il est composé d'une responsable, d'une gestionnaire de l'action sociale, d'une assistante sociale des personnels, d'une correspondante handicap et d'une gestionnaire à mi-temps en charge des accidents du travail.

L'action sociale de l'université de Tours se formalise par des champs d'intervention diversifiés. Outre les aides allouées à titre obligatoire (PIM – Prestations interministérielles) pour le centre aéré, les séjours linguistiques, la restauration, le transport domicile-travail, etc., l'université de Tours a souhaité mettre en œuvre une véritable politique sociale qui tient compte des particularités propres à son personnel (ASIU Actions sociales d'initiative Universitaire) comme la prime à la naissance, l'aide à l'activité sportive ou encore l'allocation « hausse du coût de la vie » en 2022.

Fort de son équipe pluridisciplinaire, le service social accompagne aussi les personnels pour les aides et secours d'urgence. La pluralité des référents a pour principal objectif d'asseoir un accompagnement professionnel qui allie anticipation, réactivité et écoute bienveillante, à une collaboration pluridisciplinaire au sein de l'équipe accompagnante.

## VI.D.4 LA MISSION ÉGALITÉ

L'Université de Tours s'engage depuis plusieurs années pour une politique en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence. Le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024 trace ces axes de travail : des formations professionnelles contre les violences sexistes et sexuelles, pour l'égalité, la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, des Journées d'études, une sensibilisation des comités de sélection aux biais cognitifs lors des opérations de recrutement, une campagne de communication à destination de toutes et tous.

La Mission égalité est en charge de ces actions et renforce des partenariats institutionnels et associatifs pour contribuer au maillage départemental et régional : préfecture de région, conseil régional, délégation régionale et départementale aux droits des femmes, le planning familial et le centre LGBTI de Touraine entre autres.

La politique de l'université de Tours en faveur de l'égalité la conduit à produire de nombreux indicateurs : la connaissance fine de la répartition par genre des personnels s'avère utile pour différentes opérations, par exemple celles qui sont liées à la carrière des personnels (régime indemnitaire, promotions, repyramidages).

## 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, Direction PL3S 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.

L'établissement a aussi engagé une politique volontaire en matière de recrutement et de promotion des agents en situation de handicap. En 2022, il y a eu 3 recrutements de personnels BOE en CDD, une titularisation d'un agent BOE via le décret 1995 et 2 recrutements BOE décret 1995 en vue d'une titularisation.

Grâce à une convention signée pour 3 ans avec le Fonds d'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction publique en janvier 2021, l'université de Tours met en place de nombreux dispositifs pour venir en soutien des composantes et services.

Ainsi, la convention a permis le maintien dans l'emploi de 28 personnes pour lesquelles des aides ont été sollicitées auprès du FIPHFP pour un montant de 53 243.16 €

Au-delà de la convention FIPHFP, ce sont de nombreux agents BOE qui ont été accompagnés ou qui ont bénéficié d'aménagements 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 mobilisés tout au long de l'année. Ainsi, ce sont 48 accompagnements initiés en 2020, 2021 ou 2022 qui ont pris fin en 2022 et 45 accompagnements démarrés en 2022 qui sont toujours en cours.

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

- 2 conseillers préventions sont désignés au sein de l'établissement
- 57 assistants de préventions Université de Tours sont désignés pour les unités de travail. En incluant les Assistants de Prévention INSERM, CNRS, INRAE, on compte 75 Assistants de Prévention

→ Ces personnels ont tous bénéficié d'une formation dédiée

A ces personnels s'ajoutent :

- L'inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST)
- Le Service de Santé Universitaire (SSU)
- Les Equipiers de Première Intervention (EPI) – 366 personnes
- Les sauveteurs secouristes et formateurs internes (SST) – 248 personnes
- Les agents et étudiants formés PSC1 et GQS – 435 personnes
- 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,*

Un décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux dans les administrations et les établissements publics de l'État a créé une formation spécialisée au sein du comité social d'administration. Cette formation spécialisée remplace Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Cette formation est présidée 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 2022, la formation spécialisée du comité social d'administration s'est réunie à 9 reprises.

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 à la formation spécialisée.

La formation spécialisée procède régulièrement à la visite des directions et services relevant de son champ de compétence.

Elle est consultée 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.

Elle prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

Elle participe à la préparation des actions de formation des agents en matière d'hygiène 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 : DPL3S

- 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 2022, on note 135 signalements effectués dans les registres SST

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 2022, 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) :

=> 33 Unités de travail ont réalisé un inventaire de l'évaluation a priori des risques

=> 48 DUER ont été mis à jour au cours de l'année 2022

- 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 33 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.

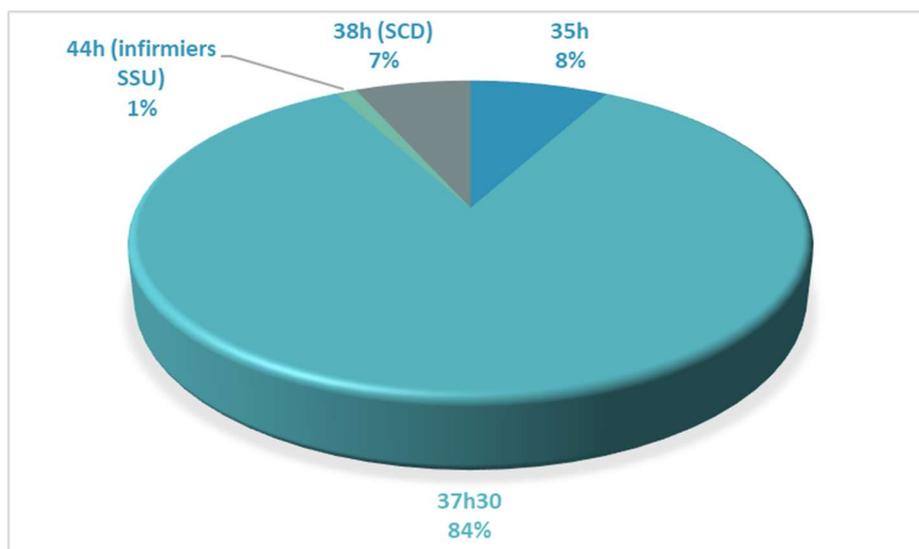
> 39h40 incluant une pause de 20 minutes par jour, ouvrant droit à 9 jours de RTT, soit 38h00 de temps travaillé.

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

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.

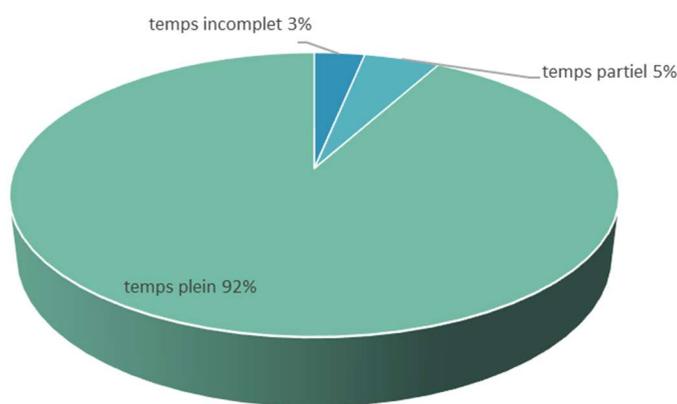
La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

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

Les temps partiels sont en légère baisse par rapport à 2021 : -15 temps partiels entre les deux années.

	F	H	TOUS
<b>temps incomplet</b>	55	29	84
<b>temps partiel</b>	107	19	126
<b>temps plein</b>	1282	1137	2419
<b>TOTAL</b>	<b>1444</b>	<b>1185</b>	<b>2629</b>



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

Les temps partiels et incomplets sont occupés à 77% par des femmes.

Les temps partiel et incomplets à 80% représentent 48% de l'ensemble des temps partiels et non complets.

	F	H	TOUS
<b>10%</b>	1		1
<b>20%</b>	3	1	4
<b>40%</b>	3		3
<b>50%</b>	40	27	67
<b>55%</b>	1	1	2
<b>60%</b>	3		3
<b>65%</b>	2		2
<b>70%</b>	5	1	6
<b>80%</b>	91	18	109
<b>90%</b>	13		13
<b>100%</b>	1282	1137	2419
<b>TOTAL</b>	<b>1441</b>	<b>1204</b>	<b>2645</b>

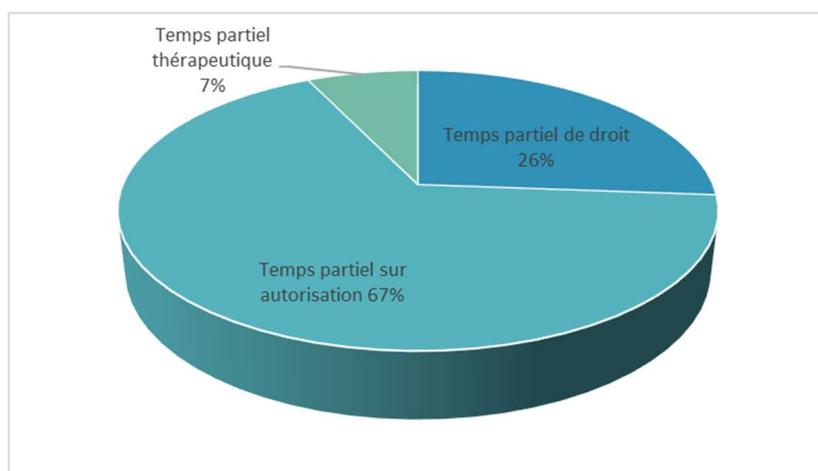
## VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS

Comme les années précédentes, les temps partiels sont pris en grande majorité par des femmes : 85% des TP.

Les temps partiels sur autorisation restent nettement majoritaires au sein de l'Université, puisqu'ils représentent 67% des temps partiels, même s'ils tendent à baisser : -16 temps partiels sur autorisation entre 2022 et 2021.

### Répartition par type de temps partiel

	F	H	TOUS
<b>Temps partiel de droit</b>	27	6	33
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	73	11	84
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	7	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>19</b>	<b>126</b>



### Répartition par quotité de temps partiel

Les temps de travail à 80% représentent 69% des temps partiels pris à l'Université.

	F	H	TOUS
<b>50%</b>	17	5	22
<b>60%</b>	1		1
<b>70%</b>	3	1	4
<b>80%</b>	74	13	87
<b>90%</b>	12		12
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>19</b>	<b>126</b>

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

	F	H	TOUS
Tps partiel créer reprendre entreprise - 50%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 70%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 80% Rém6/7	1		1
Tps partiel naissance ou adopt - 80% Rém 6/7	13	4	17
Tps partiel naissance ou adoption - 70%		1	1
Tps partiel travailleurs handic - 80% Rém 6/7	8	1	9
Tps partiel travailleurs handicapés - 50%	2		2
Tps partiel travailleurs handicapés - 70%	1		1
<b>Total général</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>33</b>

On note en 2022, l'apparition une nouvelle forme de temps partiel qui n'était pas représentés en 2021 : le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise.

Les temps partiels liés à l'arrivée d'un enfant représentent plus de la moitié 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 - 10%	1		1
Temps incomplet - 20%	3	1	4
Temps incomplet - 40%	3		3
Temps incomplet - 50%	23	22	45
Temps incomplet - 55%	1	1	2
Temps incomplet - 60%	2		2
Temps incomplet - 65%	2		2
Temps incomplet - 70%	2		2
Temps incomplet - 80% pour contrat <10 mois	17	5	22
Temps incomplet - 90% pour contrat <10 mois	1		1
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>29</b>	<b>84</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 2021-2022 a baissé de 12 476 heures par rapport à l'année antérieure (soit -10%).

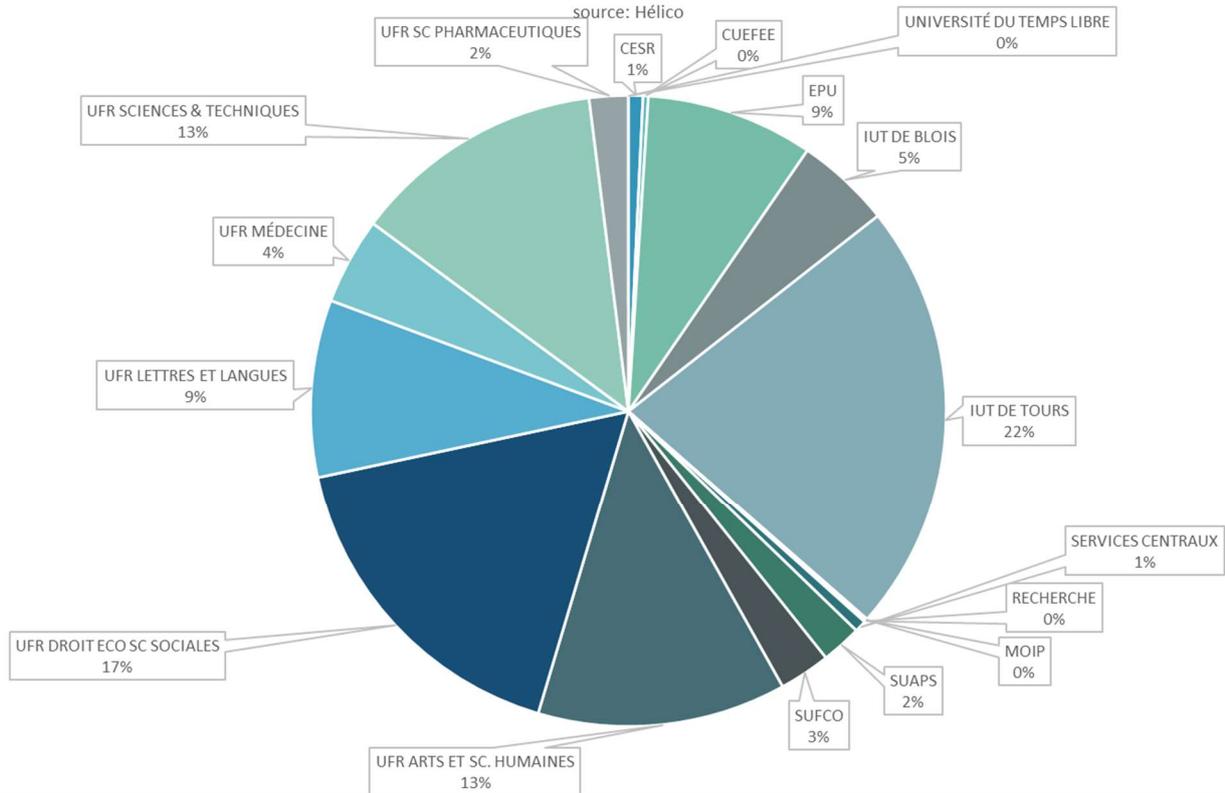
Le montant brut des heures complémentaires a baissé de 107 665€ entre 2021 et 2022 (-2%).

### Répartition par composantes et services

Heures complémentaires de l'année universitaire 2021-2022 par composante / service		
Composante	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
CESR	828,14	53 307,09
CUEFEE	297,85	12 333,97
EPU	9 553,54	395 943,37
IUT DE BLOIS	5 438,17	259 012,51
IUT DE TOURS	24 786,12	1 168 909,47
MOIP	53,00	2 194,73
RECHERCHE	152,00	6 294,32
SERVICES CENTRAUX	672,93	28 487,18
SUAPS	2 300,07	95 245,90
SUFCO	2 929,33	140 207,22
UFR ARTS ET SC. HUMAINES	14 184,00	707 856,74
UFR DROIT ECO SC SOCIALES	19 116,73	804 957,81
UFR LETTRES ET LANGUES	10 175,48	423 975,46
UFR MÉDECINE	4 968,25	252 569,94
UFR SCIENCES & TECHNIQUES	14 436,05	605 871,78
UFR SC PHARMACEUTIQUES	2 213,25	94 055,78
UNIVERSITÉ DU TEMPS LIBRE	9,00	372,69
<b>Somme :</b>	<b>112 113,91</b>	<b>5 051 595,96</b>

Heures complémentaires année universitaire 2021-2022  
Répartition du volume horaire par composante/service

source: Hélico



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

Heures complémentaires de l'année universitaire 2021-2022		
Vacataire	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
Non	55 629,05	2 304 178,70
Oui	56 484,86	2 747 417,26
<b>Somme :</b>	<b>112 113,91</b>	<b>5 051 595,96</b>

## Répartition par genre

Heures complémentaires de l'année universitaire 2021-2022 par genre		
Genre	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
FEMMES	50 810,55	2 308 217,00
HOMMES	61 303,36	2 743 378,96
<b>Somme :</b>	<b>112 113,91</b>	<b>5 051 595,96</b>

## Répartition par type de diplôme

Heures complémentaires de l'année universitaire 2021-2022 par type de diplôme		
TYPE DE DIPLOME	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
FORMATION GÉNÉRALE NIV. L	72 611,12	3 330 797,20
FORMATION PRO. NIVEAU L	5 859,65	264 629,78
REL. INTERNATIONALES L	3,00	124,23
FORMATION GÉNÉRALE NIV. M	15 196,56	666 584,22
FORMATION PRO. NIVEAU M	15 850,26	681 977,98
FORMATION GÉNÉRALE NIV. D	197,75	8 282,00
FORMATION PROFESSIONNELLE	86,50	3 581,97
DIFFUSION SAVOIRS HORS RI	9,00	372,69
Santé des étudiants	2 300,07	95 245,90
	<b>112 113,91</b>	<b>5 051 595,96</b>

## VII.D LE TÉLÉTRAVAIL

Source : DRH / Service de Gestion des BIATSS

En 2016, le télétravail a été autorisé à titre expérimental au sein de l'Université de Tours. Et depuis 2019, le protocole définitif est validé par le Conseil d'Administration (applicable uniquement aux personnels BIATSS).

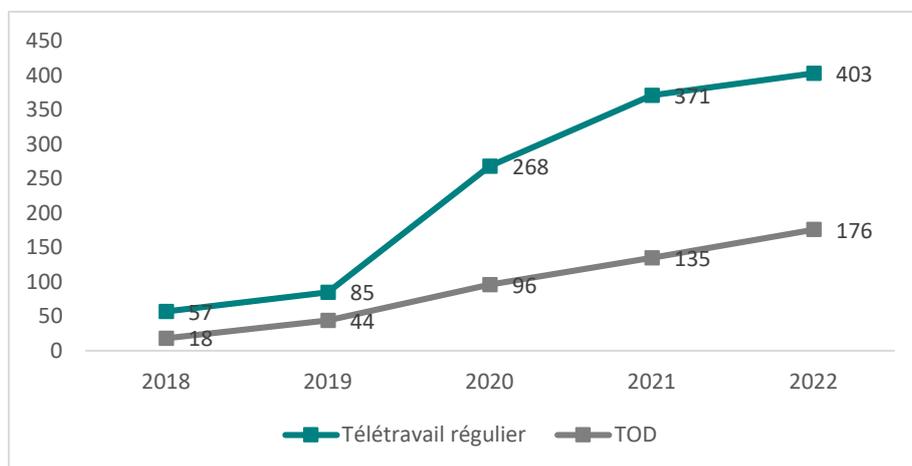
Après un début relativement timide, ce dispositif a connu une forte expansion depuis 2020 puisque cette organisation hybride du travail s'est imposée de fait, lors de la crise sanitaire, ce qui a provoqué les années suivantes, un véritable engouement.

De plus, le personnel peut également solliciter une activité en télétravail « dérogatoire » pour raison de santé, grossesse ou dossier RQTH. Ce télétravail « par dérogation » est un télétravail régulier qui peut s'étendre à tous les jours de la semaine, contre 2 jours maximum par semaine définis dans le protocole en vigueur.

A noter également que les demandes de fin de télétravail interviennent suite à une mutation professionnelle, un congé maternité ou un départ hors Université.

Enfin, 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.

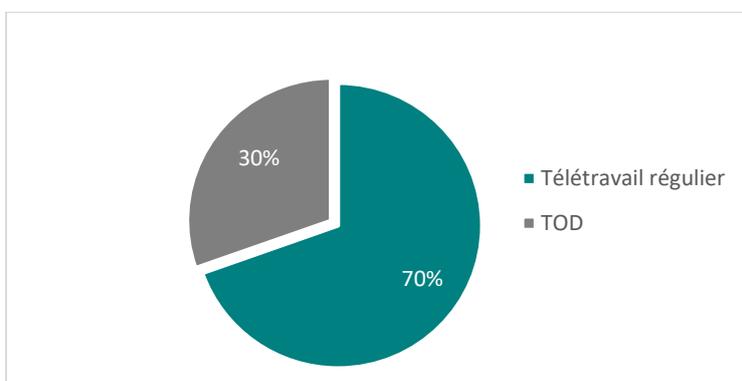
### Evolution du nombre de télétravailleurs



La mise en œuvre du télétravail reste en constante évolution depuis 2018.

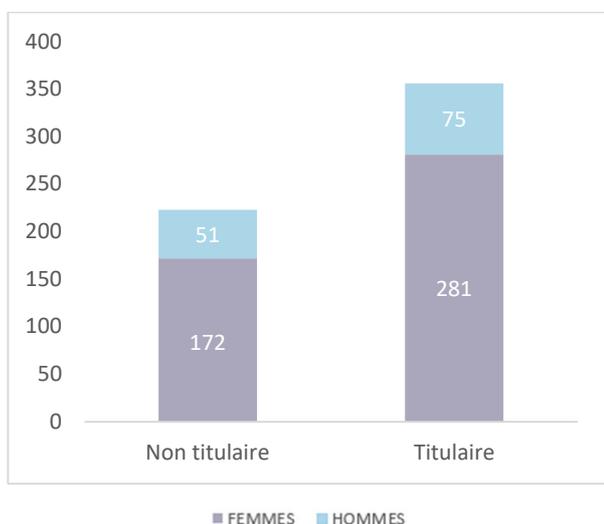
Aussi, au titre de 2022, 579 agents exercent le télétravail, soit 33 % de l'ensemble des agents BIATSS de l'Université de Tours. Et en grande majorité, les agents plébiscitent plutôt le télétravail régulier puisque le télétravail « par dérogation » reste marginal.

### Répartition par type de télétravail

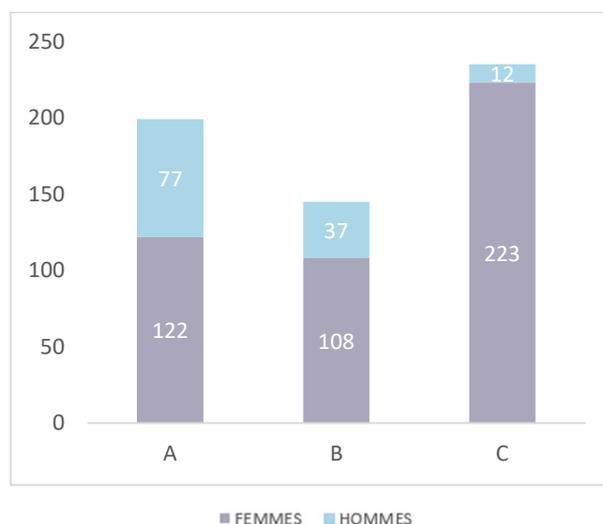


Parmi l'ensemble des télétravailleurs, on constate également une surreprésentation des femmes (78%), proportion supérieure à la représentation des femmes dans l'effectif total des BIATSS (67%).

### Répartition par statut

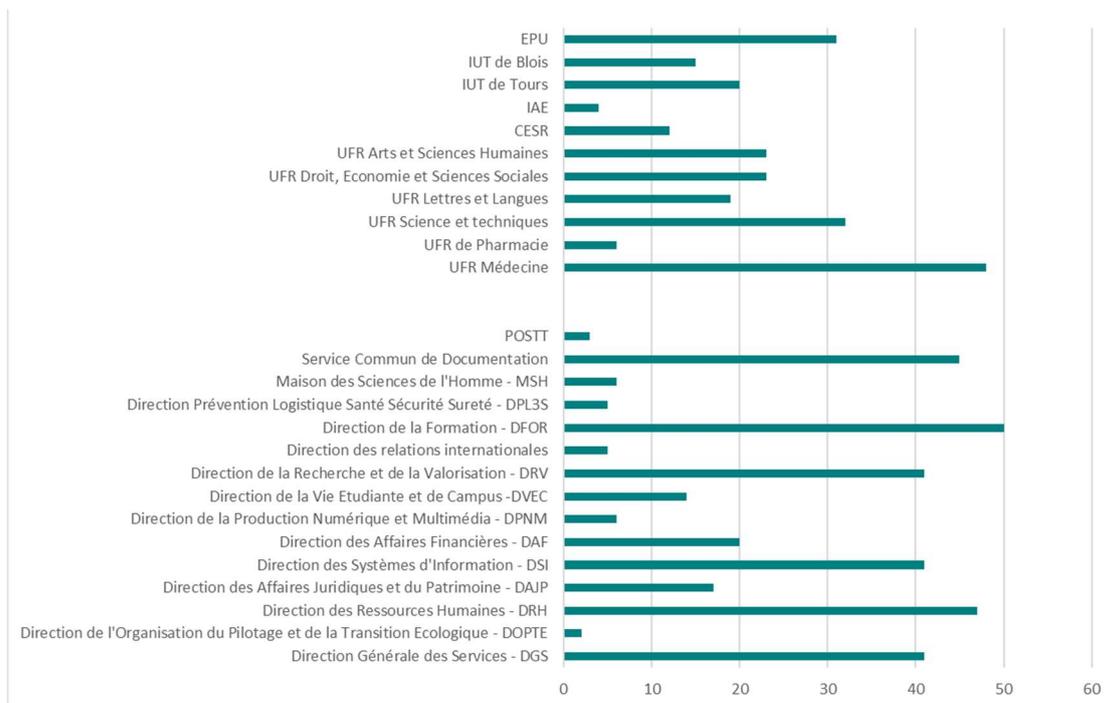


### Répartition par catégorie



La pratique du télétravail est présente dans l'ensemble des composantes et directions de l'Université, mais dans des proportions différentes.

### Répartition par composante / direction

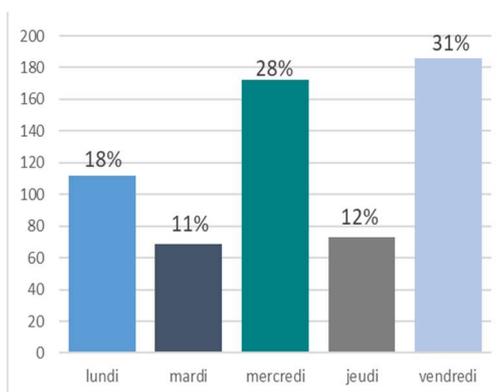


Le protocole en vigueur au titre de 2022 prévoit deux formes de télétravail.

D'une part, le télétravail régulier qui fixe l'organisation hebdomadaire du travail. Et d'autre part, le télétravail occasionnel à distance (TOD) qui permet de moduler son rythme travail en fonction du besoin de l'activité, pour lequel 176 agents sont concernés, contre 403 pour le format régulier.

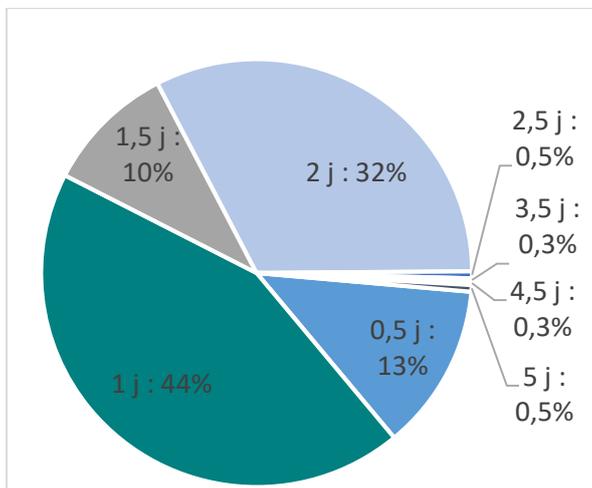
Le télétravail dit régulier est très plébiscité notamment le vendredi et le mercredi, représentant près de 60% de la répartition hebdomadaire.

### Répartition dans la semaine



Aussi,  $\frac{3}{4}$  des télétravailleurs ont recours à ce dispositif de 1 à 2 journées par semaine, respectivement à hauteur de 44% et 32%.

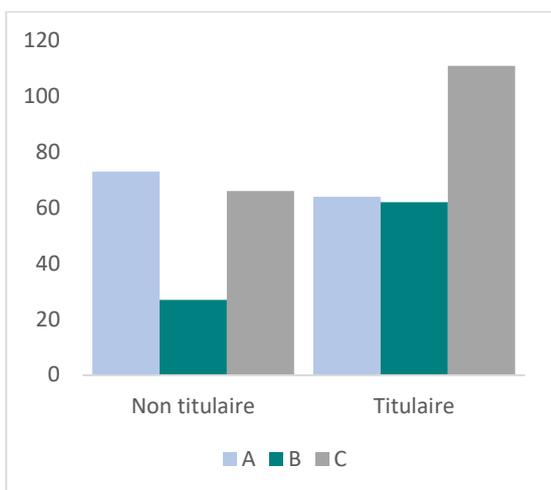
### Proportion par nombre de jours télétravaillés



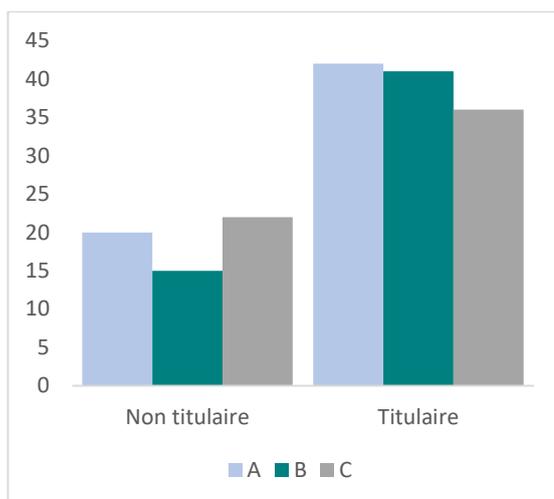
Au sein de l'Université de Tours, le protocole de télétravail pour les personnels BIATSS, prévoit un nombre maximum de 2 jours par semaine, hors dérogation.

La répartition par catégorie et par statut affiche une forte disparité pour le télétravail régulier. A contrario, le TOD affiche une répartition relativement homogène par catégorie.

### Télétravail régulier Répartition par catégorie et statut



### TOD Répartition par catégorie et statut



## 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.

## VII.F LE DON DE JOURS DE REPOS

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.

En 2022, la dématérialisation du dispositif du don de jours via le logiciel Adullact a facilité la procédure en créant une démarche en ligne permettant de gérer les demandes des usagers sur une plateforme dédiée et le suivi du fonds solidaire de jours de repos.

## DONS DE JOURS 2022

### Bénéficiaires

GENRE	PROFIL	CATEGORIE	JOURS OCTROYES
Femme	BIATSS	B	10
Femme	BIATSS	A	10
Homme	BIATSS	C	10
<b>TOTAL</b>			<b>30</b>

### Donateurs

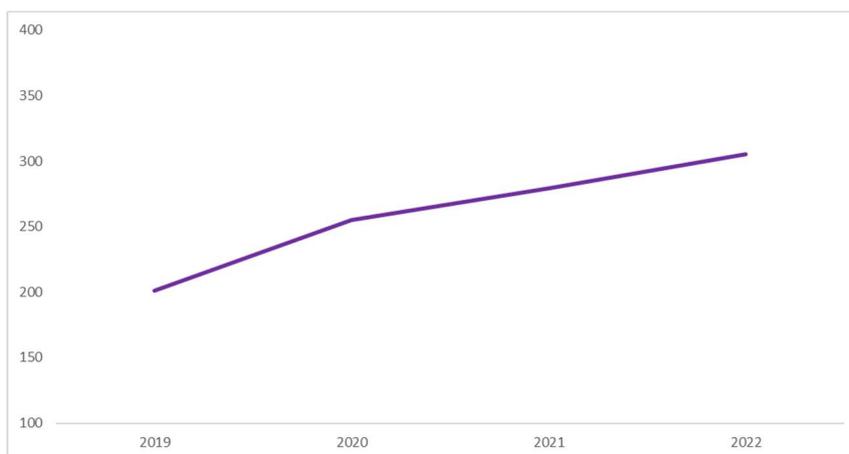
GENRE	PROFIL	CATEGORIE	JOURS OFFERTS PAR LES AGENTS
Femme	BIATSS	A	7
Femme	BIATSS	A	9,5
Homme	BIATSS	C	4
Femme	BIATSS	B	12
Femme	BIATSS	A	8
Femme	BIATSS	C	14
Femme	BIATSS	A	1
Femme	BIATSS	A	4
Homme	BIATSS	A	2
Homme	BIATSS	A	35
Femme	BIATSS	A	5
Femme	BIATSS	A	1
<b>TOTAL</b>			<b>102,5</b>

## VII.G 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.

### Evolution du nombre d'agents possédant un CET



Le nombre d'agents possédant un CET est en augmentation croissante depuis 2019

### Nombre d'agents possédant un CET par statut

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	158	52	210
HOMMES	76	19	95
TOTAL	234	71	305

### Nombre d'agents possédant un CET par catégories

	A	B	C	TOTAL
FEMME	83	56	71	210
HOMME	56	22	17	95
TOTAL	139	78	88	305

### Nombre d'agents ayant alimenté leur CET au cours de l'année

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	91	34	125
HOMMES	43	14	57
TOTAL	134	48	182

## Nombre de jours CET transformés dans l'année

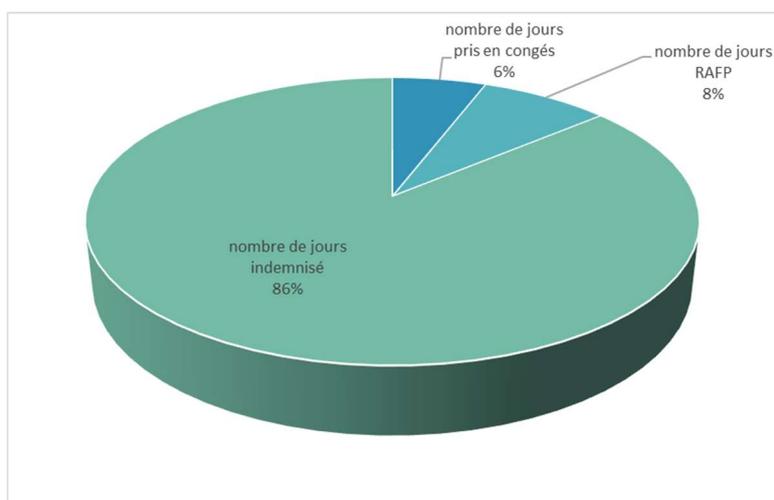
### Nombre de jours transformés en indemnisation au titre de l'année 2022

	NOMBRE DE JOURS	MONTANTS
<b>FEMMES</b>	504	56 100 €
<b>HOMMES</b>	469	53 850 €
<b>TOTAL</b>	973	109 950 €

### Nombre de jours transformés en RAFP au titre de l'année 2022

	NOMBRE DE JOURS RAFP
<b>FEMMES</b>	38
<b>HOMMES</b>	53
<b>TOTAL</b>	91

## Utilisation des jours de CET



Les agents ont tendance à se faire indemniser les jours présents sur leur CET, les deux autres options restants des solutions utilisées à la marge.

## Solde CET au 31/12/2022

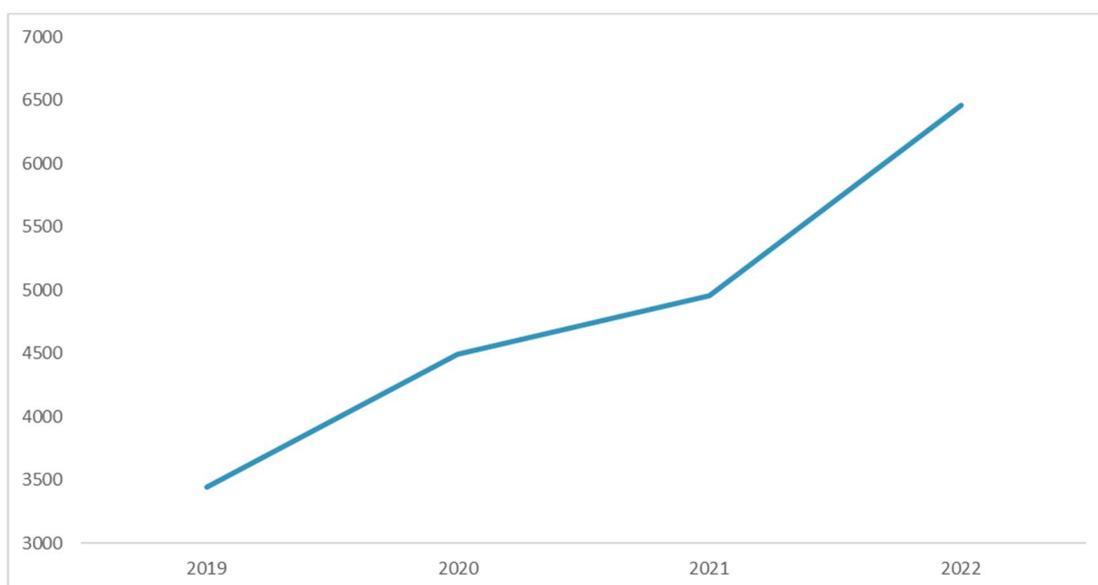
*Solde CET entre périodes=solde antérieur – nb jours indemnisés – RAFP – nb jours utilisés + alimentation éventuelle du compte en nb jours non consommés.*

*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 en hausse constante depuis 2019, et en forte augmentation par rapport à 2021 : +1505,5 jours, soit + 30%.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	3360	881	4241
HOMMES	1806,5	416	2222,5
TOTAL	5166,5	1297	6463,5

## Evolution du solde des jours sur CET



## VII.H 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).

Pour rappel, parue au Journal Officiel le 24 décembre 2021, la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, a prévu la prolongation des mesures de suspension du jour de carence en cas de COVID-19 dans son article 93.

Cette prolongation s'est maintenue toute l'année 2022.

En 2022, on a ainsi comptabilisé 766 jours de carence pour l'ensemble des agents de l'Université, soit 278 jours de plus qu'en 2021.

En effet, le nombre total de jours d'absence pour l'année 2022 est en hausse par rapport à 2021 : +4933 jours, soit un pourcentage de hausse de plus 31%.

### Nombre de jours de carence en 2022

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	376	183	559
EC	135	72	207
<b>TOTAL</b>	<b>511</b>	<b>255</b>	<b>766</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).

#### Cartographie des prestations sociales

Les prestations sociales se composent des PIM (Prestations Inter-Ministérielles) qui s'adressent à tous les fonctionnaires et des ASIU (Aides Sociales d'Initiative Universitaire) qui ne concernent que les personnels de l'université de Tours (sur budget propre de l'établissement).

Les PIM et les ASIU sont instruites et versées par le 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 aides et secours exceptionnels

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.

Forcer 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. Ces actions s'inscrivent dans son rôle de prévention de la désinsertion professionnelle.

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.

## VIII.A.2 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE

### Budget global de l'action sociale

	2020		2022	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses	Nombre de bénéficiaires	Dépenses
<b>PIM</b>				
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement	12	1 700,40 €	23	3 255,98 €
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement	23	1 960,92 €	40	1 144,64 €
PIM séjours en gîtes de France	5	257,91 €	4	217,70 €
PIM séjour éducatif		0,00 €	1	155,95 €
PIM Séjour linguistique		0,00 €		
PIM Allocation parents d'enfant handicapé	13	25 416,72 €	11	22 288,06 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1	373,32 €	1	1 493,28 €
PIM Allocation pour les séjours en centres spécialisés		0,00 €		
	<b>PIM 2021:</b>	<b>29 709,27 €</b>	<b>PIM 2022:</b>	<b>28 555,61 €</b>
<b>ASIU</b>				
ASIU Permis de conduire	1	160,00 €		
ASIU transport année universitaire		11 162,22	151	13 038,00
ASIU prime naissance /adoption	15	2 250,00 €	12	1 800,00 €
ASIU enseignement supérieur	60	16 340,00 €	65	15 825,00 €
ASIU séjours collectifs	3	335,00 €	5	604,00 €
ASIU stage sans hébergement à activité unique	8	470,00 €	6	350,00 €
ASIU activités sportives et culturelles	152	15 107,50 €	166	17 231,17 €
ASIU indemnité énergétique	92	13 800,00 €		
ASIU Hausse du coût de la vie			329	131 600,00 €
	<b>ASIU 2021:</b>	<b>59 624,72 €</b>	<b>ASIU 2022:</b>	<b>180 448,17 €</b>
<b>AUTRES</b>				
Prestation Conseillère en économie sociale et familiale (factures UDAF)	43 heures	2 236,00 €	30 heures	1 574,12 €
FNCCAS cotisations 2022				1 239,00 €
Capital décès	1	55 844,13 €		0
Subventions aux associations (ex. arbre de Noël).		42 079,00 €		42 420,75 €
Aide à la restauration		2 870,83 €	2225 repas	4 908,54 €
Aides attribuées par la CAS	29	18 957,52 €	15	18673,1
Atelier théâtre		1 400,00 €	15	2 153,32 €
Atelier choral		1 600,00 €	25	3 055,52 €
Représentation 24/05			93	1 724,10 €
Après-midi sport des personnels			114	1 314,60 €
Accidents de service / maladies professionnelles	14	2 408,58 €	10	4814,87
	<b>AUTRES 2021:</b>	<b>127 396,06 €</b>	<b>AUTRES 2022:</b>	<b>81 877,92 €</b>
	<b>BUDGET 2021</b>	<b>216 730,05 €</b>	<b>BUDGET 2022</b>	<b>290 881,70 €</b>

Les dépenses globales de l'action sociale au titre de l'année 2022 s'élèvent à 290 881,70€ contre 216 730,05€ en 2021, soit une hausse de +34 % imputable à la mise en place de l'ASIU hausse du coût de la vie (131 600€) et de l'augmentation des dépenses dédiées aux activités des personnels (+103%).

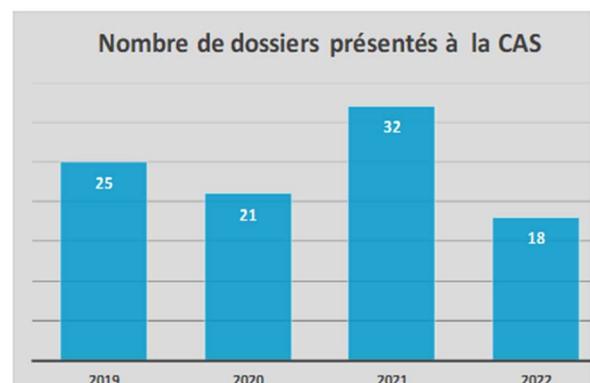
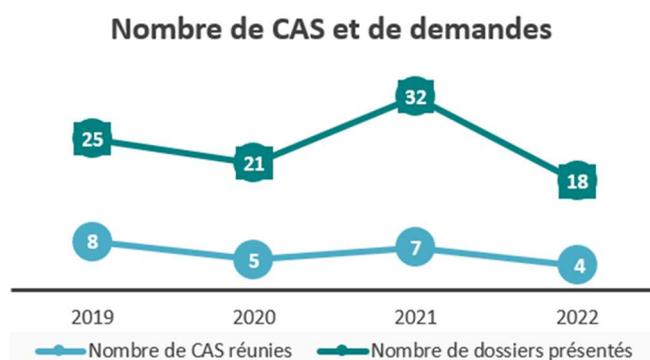
Cette hausse sans précédent, démontre une réelle politique de l'établissement tournée vers l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Contrairement à 2021, le budget de l'action sociale n'a pas été impacté par la mise en paiement d'un capital décès. Au regard de son montant, cette dépense aléatoire, peut d'une année sur l'autre, avoir une incidence non négligeable sur l'équilibre du budget.

## Répartition des dépenses d'action sociale

### Montant global des aides exceptionnelles non remboursables

	2019	2020	2021	2022
Nombre de CAS réunies	8	5	7	4
Nombre de dossiers présentés	25	21	32	18
Nombre de dossiers avec aide octroyée	20	19	29	15
Nombre de dossiers déboutés	5	2	3	1
Aides d'urgence hors CAS	/	/	/	2
Nombre total d'aides octroyées	15 617,40 €	9 693,73€	18 957,52€	18 673,10€
Moyenne/agent	780,87 €	510,19€	653,70€	1 244,87€



Les dépenses relatives aux aides attribuées par la Commission d'Aide Sociale (CAS) sont stables par rapport à l'année passée ; 18 957,52€ en 2021 contre 18 673,10€ en 2022.

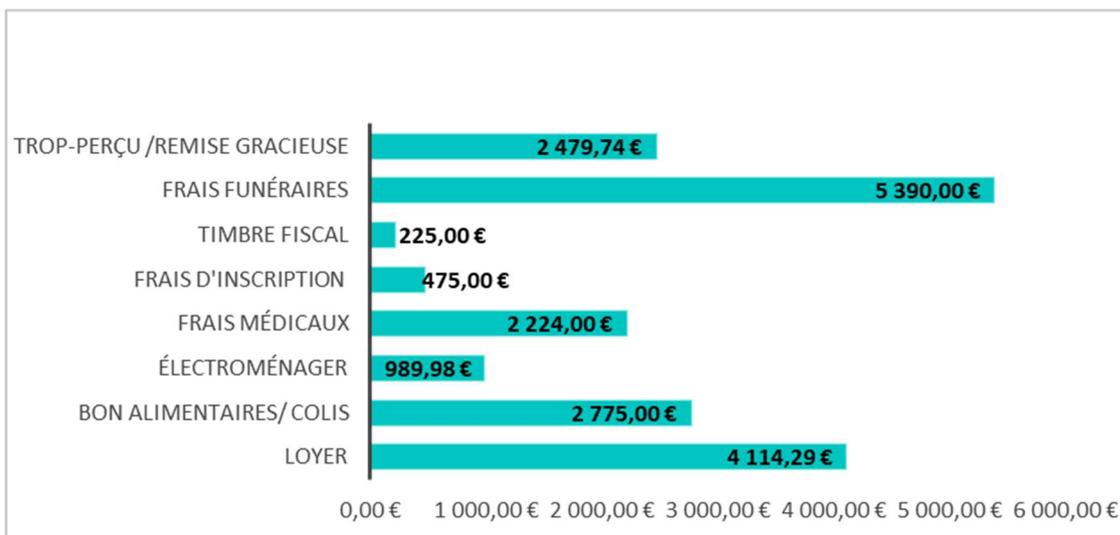
Cependant, il est à noter une baisse significative du nombre de CAS réunies ainsi que du nombre de dossiers présentés (-43%). Cette réduction significative s'explique par l'absence de plusieurs mois de l'Assistante sociale des personnels (congé maternité) au cours de l'année 2022. Seules les demandes urgentes/ exceptionnelles ont été traitées.

Cela explique aussi que les aides attribuées ont été plus onéreuses (la moyenne/ agent : 653,70/agent en 2021 contre 1244,87€/agent en 2022). En effet, les demandes d'aide d'urgence se sont orientées vers demandes spécifiques et plus onéreuses atteignant les

plafonds d'aides comme la prise en charge de frais funéraires avec une aide attribuée de 5390€ ou une remise gracieuse pour un trop-perçu pour un montant total de 4500€.

La baisse significative de sollicitation des agents s'explique aussi, en partie, par la mise en place de l'indemnité hausse du coût de la vie (montant forfaitaire /agent : 400€) qui a permis de désengorger la Commission d'Aide Sociale.

### 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.

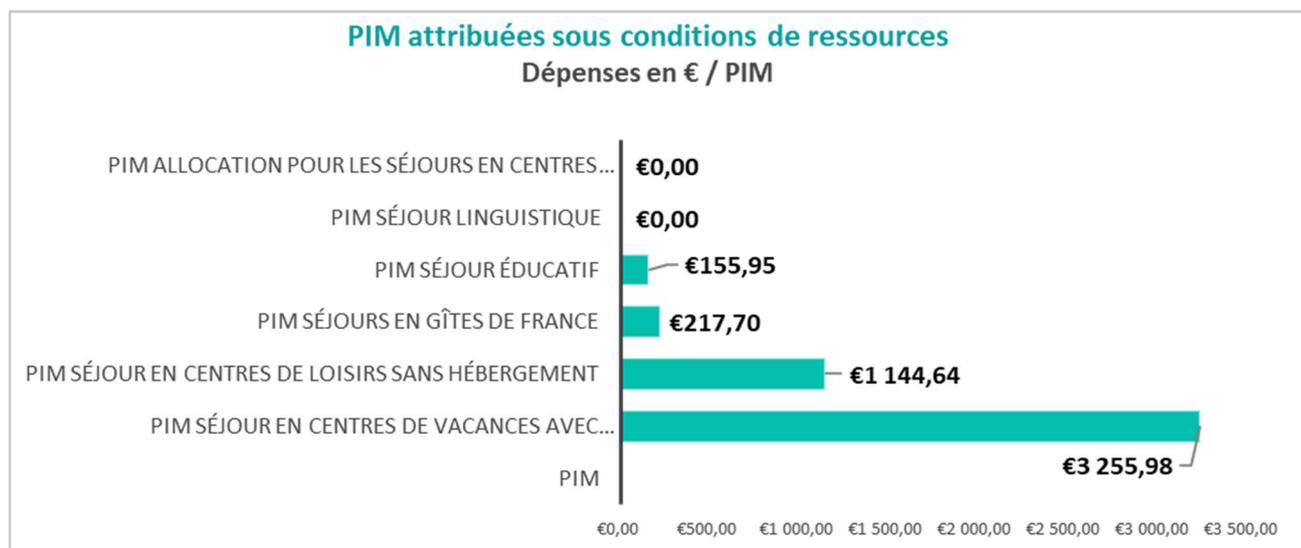
Au-delà des aides spécifiques (frais funéraires, remises gracieuses), les principaux motifs des demandes d'aides sont liés à des problématiques de logement (séparation, installation des nouveaux personnels...) ainsi qu'à des demandes de bons alimentaires de première nécessité.

En réponse à ce constat, l'université de Tours a opté en 2022 pour la mise en place de e-cartes : cartes alimentaires dématérialisées. Ce format offre une meilleure réactivité, permet de ne pas se soucier du stockage des cartes ou des risques liés à leur livraison. La e-Carte est désormais disponible quelques heures après la commande sur le compte Carrefour Pro. Depuis ce même compte, il suffit d'activer les e-Cartes cadeaux et les attribuer à vos ayants droits

## Répartition des dépenses de PIM

Les prestations interministérielles présentées ci-dessous, sont celles définies par la circulaire interministérielle (prestations à réglementation commune), 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.



Contrairement à l'année précédente et compte tenu d'un contexte sanitaire qui désormais le permet, sur l'ensemble des PIM versées sur l'année 2022, la Pim « séjour en centres de vacances avec hébergement représente la part de dépense la plus importante des dépenses.

## PIM attribuées sans conditions de ressources

PIM Allocation parents d'enfant handicapé	11	22 288,06 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1	1493,28 €
PIM Restauration	2 225 repas servis	4 908,54€

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 alors la reconnaissance n'a pas été renouvelée par la MDPH. En parallèle, deux nouveaux bénéficiaires ont été pris en charge en fin d'année universitaire passant de 13 bénéficiaires en 2021 contre 11 bénéficiaires en 2022.

Concernant la PIM restauration, le Ministère participe au prix des repas servis dans les restaurants avec lesquels l'université a conclu une convention. L'université de Tours participe aux frais de restauration des personnels déjeunant dans les restaurants administratifs par le biais d'une subvention pour les agents dont l'indice nouveau majoré est ≤ à 534 (1,38€/repas taux en vigueur depuis le 01/09/2022).

## 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.

Concernant les différents dispositifs de prise en charge du transport domicile/travail :

Trois dispositifs existent pour la prise en charge partielle des frais de transport domicile-travail :

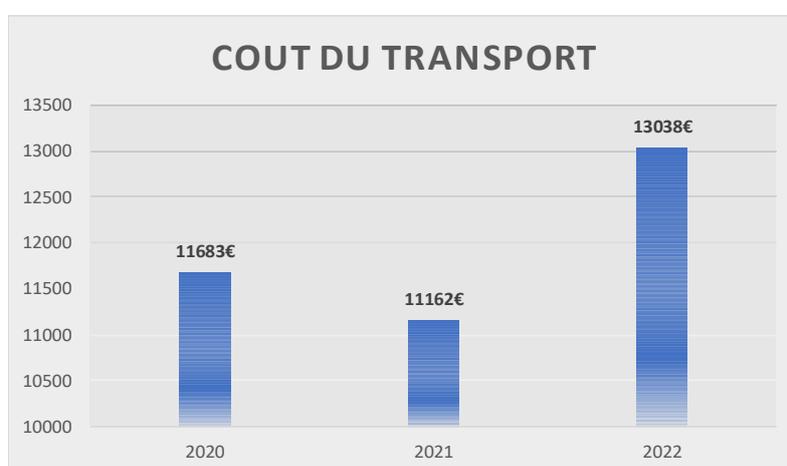
- Abonnement de transport en commun (train, tram, bus...)
- Complément à l'abonnement de transport en commun (ASIU Transport)
- Forfait mobilités durables (vélo, covoiturage...)

Le Forfait Mobilités Durables (FMD) a pour vocation d'indemniser les frais de déplacements des agents publics pour leurs trajets domicile-travail effectués avec des modes de transports plus respectueux de l'environnement.

La prise en charge partielle de l'abonnement de transport en commun : Conformément aux dispositions du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, l'établissement prend en charge, la moitié du prix des titres de transport en commun correspondant aux déplacements effectués entre la résidence habituelle et le lieu de travail. L'abonnement peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. Bus, train ou multimodal. La prise en charge est effectuée mensuellement sur présentation des justificatifs d'abonnement dans la limite du plafond.

Plan de déplacement entreprise (PDE) : Dans le cadre d'une convention avec Filbleu, l'université a mise en place un plan de déplacement entreprise qui permet aux agents qui sollicitent un abonnement de transport Filbleu de souscrire leur abonnement par l'intermédiaire de l'établissement et de bénéficier de réductions.

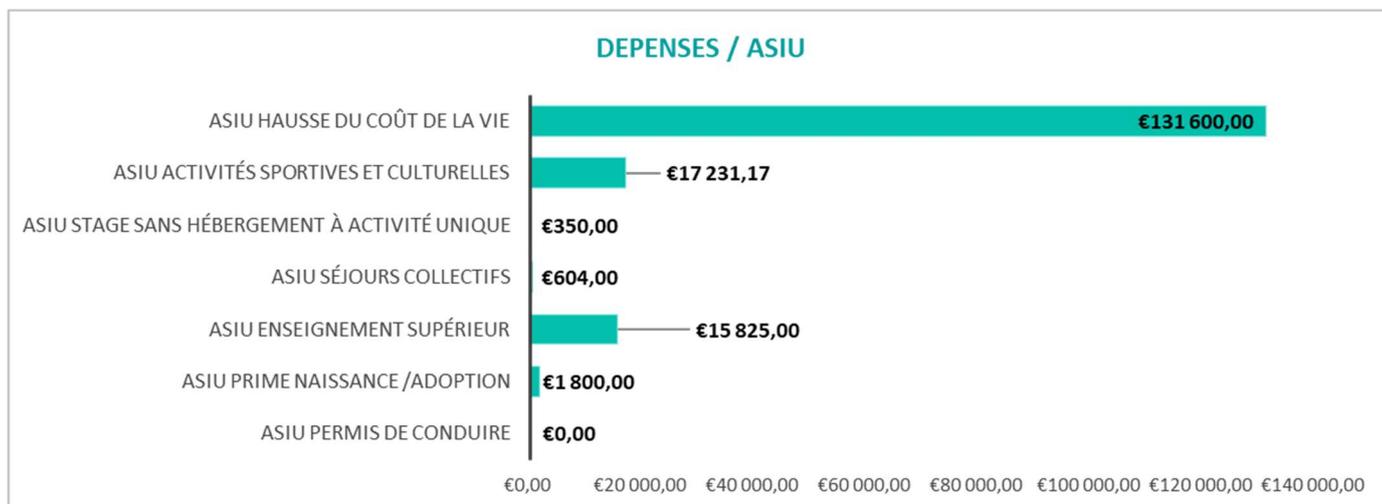
La prise en charge complémentaire du prix de l'abonnement domicile-travail l'ASIU transport: Les agents bénéficiant d'un abonnement de transport en commun dans les départements 37 et 41, peuvent solliciter une aide financière complémentaire s'élevant à 1/6ème du montant de l'abonnement dans la limite du plafond de remboursement en vigueur. Cette aide est attribuée sans condition de ressource.



Le budget alloué aux dépenses de l'ASIU transport est en augmentation (+16%). Cette augmentation des demandes est étroitement liée à la hausse du prix du carburant. Cela s'est traduit par la prise en charge de 26 nouveaux agents en septembre 2022.

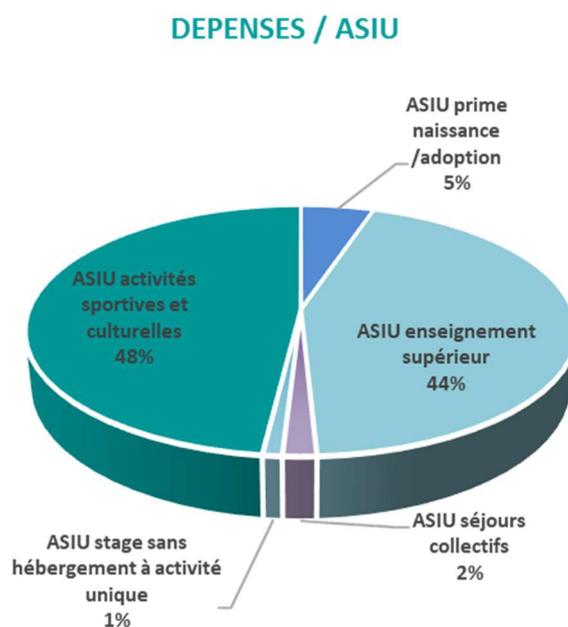
Bien que les comportements liés à la mobilité tendent à évoluer (les mobilités douces connaissent un bel essor) les personnels restent tout de même centrés sur l'utilisation de la voiture.

A ce titre, il est à noter que seuls 5% des personnels de l'Université font une demande de prise en charge au titre de l'ASIU transport.

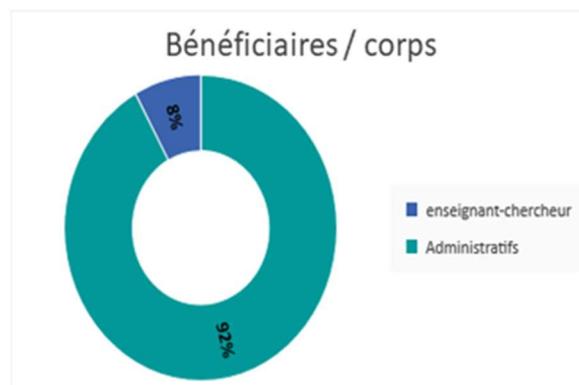
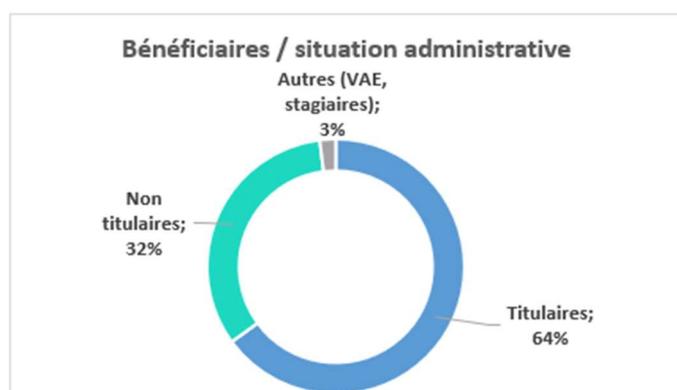
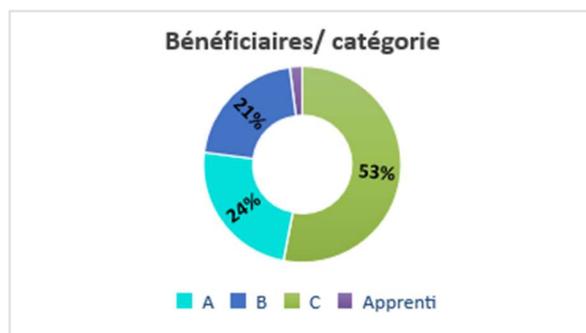
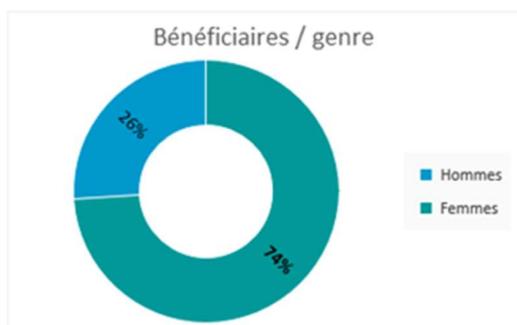


Contrairement à l'année précédente, la dépense relative à l'ASIU sportive et culturelle est plus importante que celle relative à l'ASIU enseignement supérieur. Il est à noter une légère baisse (-3,15%) des demandes d'aide d'enseignement supérieur et une hausse (+14.06%) de l'ASIU sportive et culturelle par rapport à l'année passée. 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



Par rapport à l'année précédente, sur l'ensemble des prestations sociales demandées (hors ASIU restauration et allocation enfant handicapé et ASIU transport), on observe une augmentation de +7% de demandes déposées par des agents masculins.

La répartition Biatss / enseignant-chercheur ainsi que la situation administrative des agents sont semblables à celles de 2021.

Concernant la catégorie des demandeurs, plus de la moitié des agents sont de catégorie C. Concernant l'autre moitié, il est à noter que nous avons sensiblement plus d'agents de catégorie A (24%) qui ont bénéficié de prestations sociales que d'agents de catégorie B (21%).

Le profil type qui se dégage est toujours le même : femme, Biatss, titulaire en catégorie C.

---

## VIII.A.3 ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE

### Bilan des actions de la politique sociale menées en 2022

#### Un modèle social défié par la crise sanitaire

2022 fut une année encore marquée par la crise sanitaire et ses conséquences sociales. L'université de Tours a développé sa politique 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 pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, perceptibles sur l'ensemble des domaines liés aux ressources humaines.

La crise que nous vivons implique de repenser en profondeur le modèle de l'aide sociale et le sens du mot solidarité.

#### Les actions transversales mises en œuvre sur l'année 2022

- Obtenir que les collègues, mieux informés, réclament les aides auxquelles ils peuvent prétendre.

Pour ce faire, une Chargée de mission développement numérique RH a été recrutée en ce sens en septembre 2022. Son expertise a permis d'accroître la visibilité des actualités RH au sein de l'établissement.

->Nouvelle arborescence de l'intranet afin d'étoffer, organiser les informations, créer de la valeur ajoutée aux contenus : créer des liens vers des dispositifs extérieurs (ex : pour les dispositifs de garde d'enfant, calculer mes droits CAF...)

- Dématérialisation du dispositif du don de jours via le logiciel Adullact : Création d'une démarche en ligne permettant de gérer les demandes des usagers sur une plateforme dédiée et le suivi du fonds solidaire de jours de repos.

- Mise en place des e-cartes alimentaires dématérialisées en s'associant avec l'enseigne Carrefour afin de simplifier et accélérer la remise et l'utilisation des bons alimentaires attribués par la commission d'aide sociale.

- Membre actif du réseau national APASES (Association Professionnelle des Assistants Sociaux des Personnels de l'Enseignement Supérieur) ainsi que du réseau local des assistants sociaux des personnels de l'Indre et Loire

- Membre actif de la cellule d'écoute, de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail ainsi que de la cellule de veille et d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles.

- 
- Membre actif de la cellule juridique propre aux ressources humaines qui se formalise sous la forme d'une veille réglementaire, de la rédaction de notes et de la diffusion de l'actualité juridique aux collaborateurs RH concernés.
  - Installation du bureau d'accueil de l'Assistante sociale des personnels en Médecine de Prévention afin d'assurer la confidentialité des échanges et renforcer le lien entre la Médecine de prévention et la DRH (pôle Médecin du Travail, Psychologue du travail et Assistante sociale des personnels)
  - Mise en place du logiciel Preventiel (en lien avec la Médecine de Prévention) : système d'information performant dédié à la Prévention et Santé au Travail. Assure le pilotage des actions de prévention grâce à des outils de reporting performants. Favoriser les démarches de prévention collaboratives et pluridisciplinaires.
  - Dans le cadre de la gestion des accidents de service / maladies professionnelles participation au Conseil médical plénier qui est amené à se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et la maladie et l'accident.
  - En collaboration avec le service des marchés et le cabinet AUDIT Assurances renouvellement du marché assurance prévoyance statutaire : diagnostique du besoin propre à notre établissement, procédure d'appel d'offres, notification des contrats au semestre 2 pour un démarrage des prestations au 01.01.2023. Il est à noter une augmentation importante des dossiers de MP/AS ainsi que de leur complexité. Le service rencontre des problématiques de gestion dans la prise en main de l'interface du nouveau prestataire.
  - Fin 2022, le bureau des affaires transversales et sociale a fortement été impacté par l'organisation des élections professionnelles qui ont porté sur le renouvellement des instances de dialogue social au niveau local et national avec un nouvel enjeu : le vote électronique.
  - Diversification des activités dédiées aux personnels en collaboration étroite avec le SUAPS : Atelier chant, théâtre, yoga (5 sites sur Tours & sur le site de Blois), cours d'escalade, danse brésilienne, équipe des personnels de l'université lors des Nuits sportives, épreuves de la Coupe Interfac et accès aux personnels aux activités physiques, sportives et artistiques du SUAPS
  - >Formalisation de la régie de recettes 2022/2023 destinée l'encaissement de recettes (chèques ateliers chant/théâtre/yoga).
  - Nouvelles modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables (décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022) : Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable
  - Dans le prolongement de la prime énergétique mise en place en 2021, mise en place d'un dispositif de soutien aux personnels les plus touchés par l'augmentation générale du coût de la vie. Mise en place de l'indemnité « hausse du coût de la vie » sous la forme d'une prestation sociale attribuée sur conditions de ressources du ménage. L'aide a été directement versée sur le compte bancaire des agents dont le quotient familial était inférieur ou égal à 15 000€ (RFR/nombre de parts). Prise en compte des ressources du ménage.

---

Coût final du dispositif pour l'établissement :

→329 demandes éligibles (400€/agent) soit un coût final de 131 600€

→29 demandes non recevables (quotient familial supérieur à 15 000€)

La projection financière était finalement cohérente compte tenu du QF porté à 15 000€.

Ce bilan démontre que plus de 10% des agents de l'université ont un revenu du ménage modeste.

Par ailleurs la visibilité de cette nouvelle prestation sociale s'est traduite par une augmentation significative des demandes par des agents, non connus, jusqu'alors par le service social :

En effet, sur les 329 demandes, 27 agents n'étaient pas connus du service social et ont fait, par la suite, une demande de prestation sociale (PIM/ ASIU).

L'étude des profils (quotient familial et nombre d'enfant) ayant bénéficié de l'indemnité hausse du coût de la vie démontre que sur les 329 demandes, 50 agents pourraient prétendre à des prestations sociales non demandées.

### **Plan d'orientation stratégique de la politique sociale**

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...).

#### **Une information claire et complète à destination des personnels**

- Finaliser le projet de refonte de l'intranet côté DRH. Bureau des affaires transversales et sociales contributeur au projet intranet pour la rédaction de contenus et la participation aux ateliers.
- Mise en place d'un calendrier des campagnes de gestion de chaque service de la DRH pour visibilité sur l'année (don de jours, PIM/ASIU, ateliers dédiés aux personnels, allocation aux parents d'enfant handicapé...)
- Numérisation des prestations sociales (PIM/ASIU)
- Bilan du projet des élections 2022 à réaliser de manière globale pour capitaliser sur l'expérience vécue.

#### **Propositions de temps forts : fédérer autour de sujets sociaux**

- Information/ sensibilisation sur les droits statutaires des personnels en lien avec les gestionnaires de paie (droits à congés maladie...)
- Conférence autour du droit des régimes matrimoniaux (en lien avec la Mission égalité)
- Cérémonie des départs à la retraite pour 2023 : formation « préparation à la retraite » aux personnels concernés / prise en charge du pot de départ dans le service
- Cérémonie de remise des palmes académiques (en lien avec la Présidence)
- Reprogrammation (absence Assistante sociale en 2022) d'un temps-fort sur les aidants
- Quinzaine de l'emploi public : Regroupement d'initiatives locales en Région centre. Dans le village de l'emploi public, un stand de la DRH/ promotion des conditions de travail.
- Table ronde sur l'accompagnement du handicap, le parcours de mobilité, l'impact d'une mobilité. Conférence déjeunatoire sur les évolutions du travail et de l'emploi public –Cibles : demandeurs d'emplois/étudiants/agents

### **Simplification des procédures internes**

- Créer un circuit restreint de mise en paiement des aides sociales / un seul référent au niveau de l'antenne financière
- Création d'un tableau de suivi des mises en paiement, en temps réel, des aides attribuées (PIM/ ASIU, aides attribuées par la CAS...)
- Assurer la mise en paiement rapide des factures relatives aux e-cartes

### **Propositions de nouvelles prestations sociales à destination des personnels (et non des enfants du personnel)**

- Aide à la restauration : Principe d'un complément à la PIM de 1,38€/repas. Prestation financée sur ressources propres sous la forme d'une aide subventionnée en fonction de l'INM des agents. L'ASIU « Aide à la restauration » aura pour objet de cibler les INM les plus bas. (Actuellement en cours de validation)
- Formaliser la mise en place du CESU handicap
- Aide à la séparation (aux frais juridiques et à l'installation)
- ASIU transport : Réflexion sur refonte de l'ASIU transport de manière à l'attribuer automatiquement (aide peu connue alors qu'applicable à tous les agents). Process à mettre en place avec les services de gestion.

### **Instance de dialogue social dédiée à politique sociale de l'établissement**

- Projet de « ressusciter » le Comité stratégique de politique sociale (CSPS), l'élargir sur la responsabilité sociale et le développement durable.



## VIII.B LES PRESTATIONS DE LOGEMENT

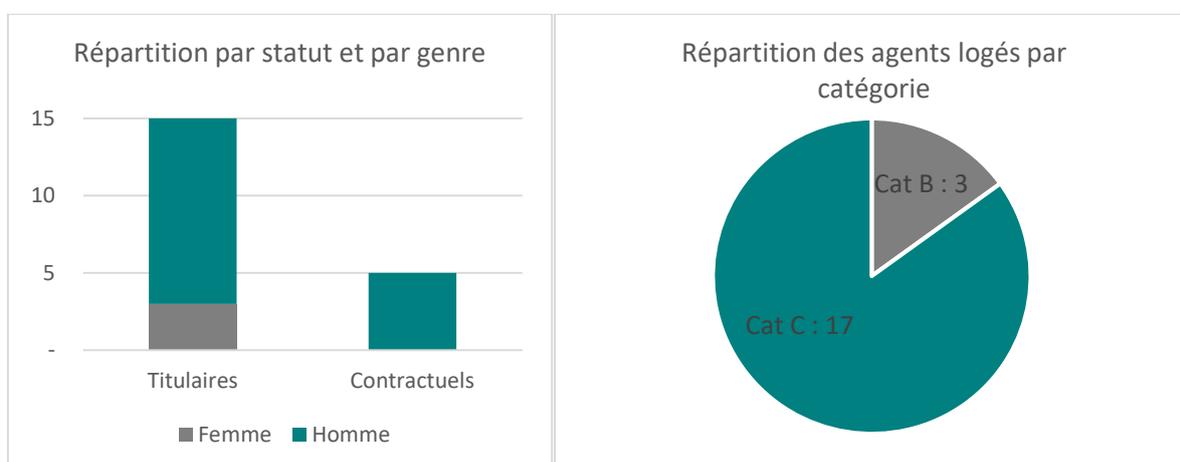
Sources : DRH / Service de Gestion des BIATSS + cadre de travail

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.

Du fait de leurs missions, 20 agents, tous à temps complet, étaient logés par l'Université de Tours au titre de 2022.



---

# IX- LE DIALOGUE SOCIAL

### **La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration**

Elle est présidée 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

Elle est composée de 3 représentants de l'administration, de 9 représentants titulaires du personnel et de 9 représentants suppléants du personnel.

Sur l'année civile 2022, la formation spécialisée s'est réunie à 9 reprises.

### **Le Comité Social d'Administration**

Il est présidé par le Président de l'Université de Tours.

Il est composé de 4 représentants de l'administration (2 titulaires et 2 suppléants) et de 20 représentants des personnels (10 titulaires et 10 suppléants).

Sur l'année 2022, il y a eu 12 réunions du comité social d'administration

### **La Commission Consultative Paritaire**

Elle est présidée par le Président de l'Université de Tours.

La commission consultative paritaire est compétente à l'égard des agents contractuels.

Cette instance ne s'est pas réunie en 2022.

### **La Commission d'Aide Sociale**

Elle est présidée par le Directeur Général des Services ou en cas d'absence ou d'empêchement par la Directrice des ressources humaines.

Elle se compose des membres suivants : le Directeur général des services, la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du Service des Affaires Transversales et Sociales, la Gestionnaire de l'action sociale, deux enseignants-chercheurs ou enseignants élus en son sein par le conseil d'administration et de 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 procédure disciplinaire en 2022.