RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2024

Présenté au CSA du 28/05/2026

Voté au CA du 15/06/2026

EDITO

Le Rapport Social Unique 2024 de l'Université de Tours présente les principaux indicateurs relatifs aux ressources humaines de l'établissement.

Il constitue un outil de connaissance et de suivi de la situation sociale, ainsi qu'un support au dialogue social.

Il s'appuie sur des données fiabilisées et permet d'éclairer les évolutions observées en matière d'effectifs, de rémunérations, de conditions de travail ou encore de formation.

L'édition 2024 met en évidence des équilibres globalement stables, dans un contexte d'évolution des effectifs et des organisations de travail, appelant une attention particulière sur certains sujets tels que les départs en retraite, le recours aux contractuels ou les absences pour raison de santé

Elle reflète également les actions conduites par l'établissement en matière de développement des compétences, d'égalité professionnelle, d'inclusion et de qualité de vie au travail.

Nous remercions l'ensemble des services et des acteurs ayant contribué à l'élaboration de ce rapport, et vous souhaitons une bonne lecture.

SOMMAIRE

EDITO 2
SOMMAIRE 3

PRÉSENTATION 6

1 L'UNIVERSITÉ 7
2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE 10
3 LES ÉTUDIANTS 11

I- L'EMPLOI 14

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

II- LE RECRUTEMENT 40

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 44
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 49
II.E LES STAGIAIRES GRATIFIÉS 49

III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS 50

III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS 51
III.A.1 LES BIATSS 51
III.A.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 53
III.A.3 LES RENDEZ-VOUS AVEC LE CONSEILLER MOBILITÉ-CARRIÈRE 55
III.B LES MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS POUR LES EEC 56
III.B.1 LES DÉLÉGATIONS 56
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES 56
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES 56
III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES 57
III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF 57
III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES 150
III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE 151
III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 157
III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU 166

III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 167

IV- LA FORMATION 168

IV.A LE NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'AGENTS FORMÉS 169
IV.A.1 LES STAGIAIRES 169
IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS 172
IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION 173
IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES 174
IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS 176
IV.E LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION 177

V- LES RÉMUNÉRATIONS 178

V.A LA MASSE SALARIALE 179
V.A.1 L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 179
V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 181
V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES 186
V.B.1 LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES 186
V.B.2 ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS 187
V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS 189
V.D LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS 193
V.E LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 194

VI- LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 199

VI.A LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS 200
VI.A.1 LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 200
VI.A.2 LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G) 201
VI.A.3 LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J) 203
VI.A.4 TYPOLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale) 204
VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES 205
VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL 206
VI.B.1 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ 206
VI.B.2 LA RÉPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ PAR AFFECTATION 209
VI.B.3 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX 210
VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS 210
VI.C LA PROTECTION FONCTIONNELLE 211
VI.D LES SIGNALEMENTS -DÉCRET N°2020-256 DU 13 MARS 2020 212
VI.E LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS 213
VI.E.2 LA MÉDECINE DE PRÉVENTION 213
VI.E.3 LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE 215
VI.D.4 LA MISSION ÉGALITÉ 215
VI.D.5 LA MISSION HANDICAP 216
VI.D.6 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION 217
VI.F LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS 218
VI.G LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION 219

VII- L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 220

VII.A LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL 221
VII.A LES CYCLES DE TRAVAIL 221
VII.B L'ORGANISATION DU TRAVAIL 222
VII.B LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL 223
VII.B.1 RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET 224

VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS *225*
VII.B.3 FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS *226*
VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES 227
VII.D LE TÉLÉTRAVAIL 230
VII.E LES DROITS À CONGÉS 234
VII.F LE DON DE JOURS DE REPOS 237
VII.G LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS 239
VII.H LES JOURS DE CARENCE 242

VIII- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE 243

VIII.A LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS 244
VIII.A.1 PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE *244*
VIII.A.2 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE *245*
VIII.A.3 ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE *252*
VIII.B LES PRESTATIONS DE LOGEMENT 255

IX- LE DIALOGUE SOCIAL 146

IX.A LES INSTANCES 147
IX.B LE DROIT DE GREVE 149

X- LA DISCIPLINE 150

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 presque 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

Droit, Economie et Sciences Sociales

Droit
Économie
Gestion
Géographie

Lettres et Langues

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

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-Femr

Odontologie

Diplôme de Formation Générale en Sciences Odontologiques »

Sciences Pharmaceutiques

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

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 Professionnelle
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
6Programmes 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 (DOPTE)
- 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 :**

Philippe ROINGEARD (à compter du 29/11/2024)

- **Vice-présidentes et vice-présidents**

Véronique ABASQ : Santé et accompagnement social des étudiantes et étudiants

Daniel ALQUIER : Recherche

Thierry BROUARD : Numérique, Intelligence Artificielle, Audiovisuel

Stéphanie CARREZ : Formation

Alexis CHOMMELOUX : Vie Etudiante, Vie de Campus, Culture et Sport

Patricia COUTELLE : Formation Professionnelle, Continue et Apprentissage

Stéphanie GERMON : Relations Internationales

Nathalie GUIVARC'H : Valorisation, Partenariats

Emmanuel NÉRON : Moyens, Emplois, Immobilier

Claude OPHÈLE : Relations Humaines, Dialogue Social, Affaires Juridiques

Melpomeni PAPADOPOULOU : Innovations pédagogiques

Olivier PICHON : Transition Ecologique et Sociétale

Laurence TACONNAT : Egalité Femmes-Hommes, Lutte contre les Discriminations, Handicap

Patrick VOURC'H : Science Avec et Pour la Société, Ecoles Doctorales

Anna FEKETE : Etudiants

3 LES ÉTUDIANTS

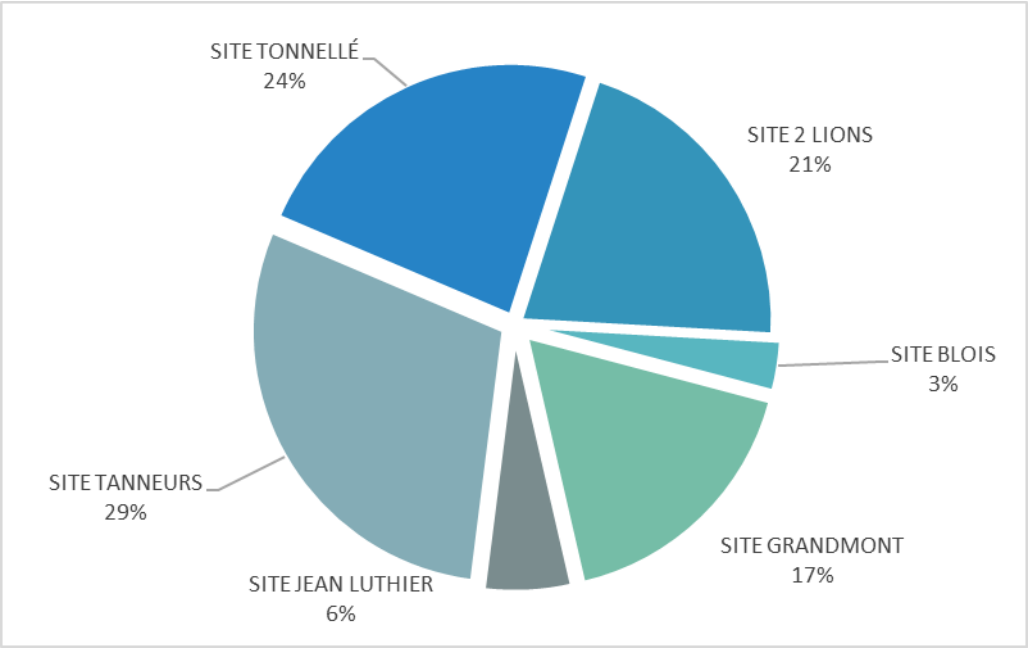
Source : DOPTE – chiffres au 30/06/2025

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 2024-2025, le nombre total d'étudiants (inscriptions principales + inscriptions secondaires) s'élève à 28 862, contre 28 562 pour la rentrée universitaire précédente.

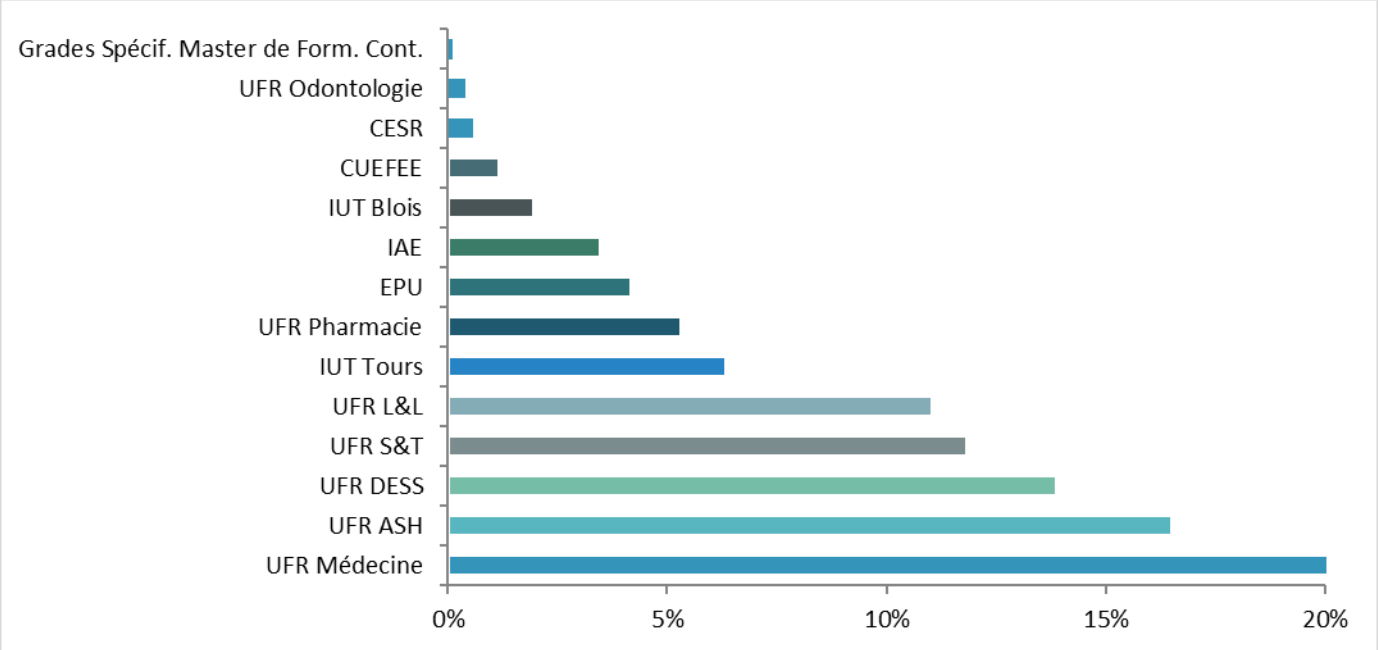
Si l'on prend en compte seulement les inscriptions premières, ce qui permet de ne pas comptabiliser plusieurs fois un même étudiant (un inscrit pouvant en effet cumuler plusieurs inscriptions), l'effectif est de 26 119 étudiants pour la rentrée universitaire 2024-2025 (contre 25 983 en 2023-2024).

RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR SITE



RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR COMPOSANTE

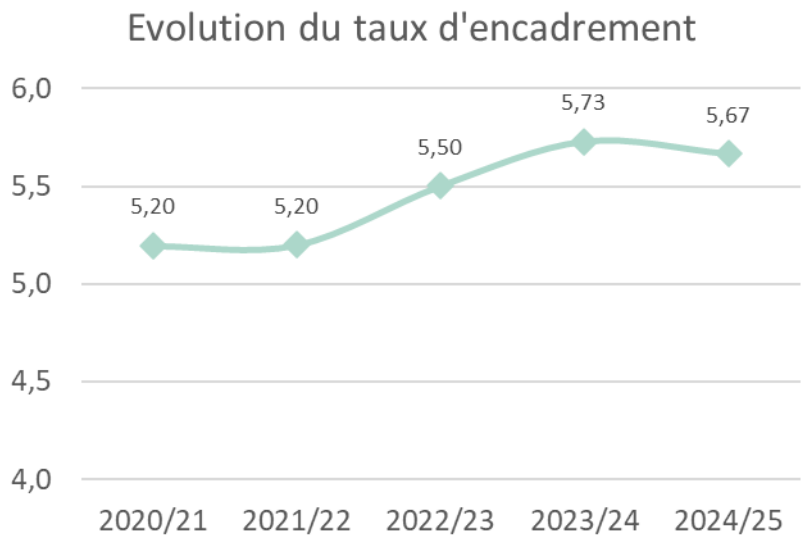
Composantes	Nombre d'étudiants
UFR Médecine	6 696
UFR ASH	4 763
UFR DESS	4 009
UFR S&T	3 420
UFR L&L	3 185
IUT Tours	1 828
UFR Pharmacie	1 533
EPU	1 206
IAE	1 006
IUT Blois	565
CUEFEE	339
CESR	168
UFR Odontologie	114
Grades Spécif. Master de Form. Cont.	30



TAUX D'ENCADREMENT

	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Etudiants	26 851	27 407	26 323	25 994	26 119
EEC	1 395	1 425	1 448	1 489	1 480
Encadrement	19,2	19,2	18,2	17,5	17,6
Taux d'encadrement	**5,2**	**5,2**	**5,5**	**5,7**	**5,7**

Période : année universitaire c'est-à-dire de septembre de l'année N-1 à août de l'année N
Etudiants : nombre d'inscriptions premières au 30 juin de l'année N - *source "spécial effectifs"*
EEC : Enseignants et Enseignants-Chercheurs - *source "Orems"*
Etpt correspondant à la période de l'année universitaire
Ecadrement : nombre d'étudiants par EEC
Taux d'encadrement : nombre d'EEC pour 100 étudiants



I - L'EMPLOI

I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP

I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX

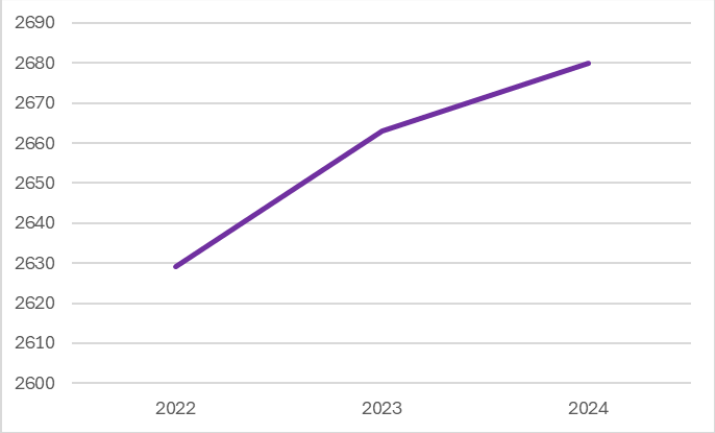
Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham, agents au 31/12/2024

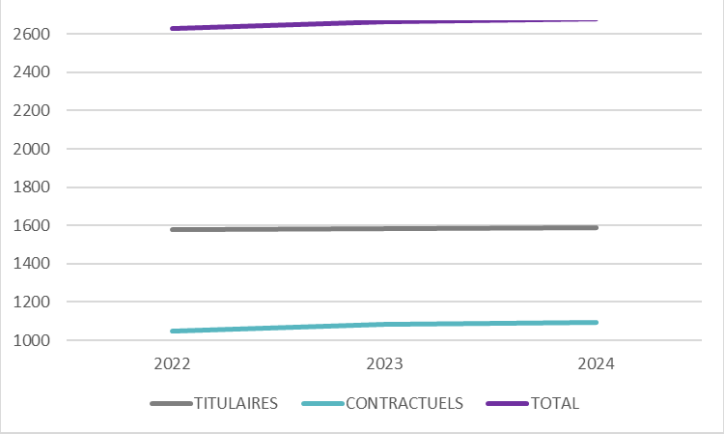
	BIATSS						EEC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	421	205	626	399,70	202,50	602,20	407	554	961	402,90	550,30	953,20	**828**	**759**	**1587**	**802,60**	**752,80**	**1555,40**
CONTRACTUELS	393	209	602	370,65	205,90	576,55	251	240	491	245,00	230,10	475,10	**644**	**449**	**1093**	**615,65**	**436,00**	**1051,65**
TOTAL	**814**	**414**	**1228**	**770,35**	**408,40**	**1178,75**	**658**	**794**	**1452**	**647,90**	**780,40**	**1428,30**	**1472**	**1208**	**2680**	**1418,25**	**1188,80**	**2607,05**

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

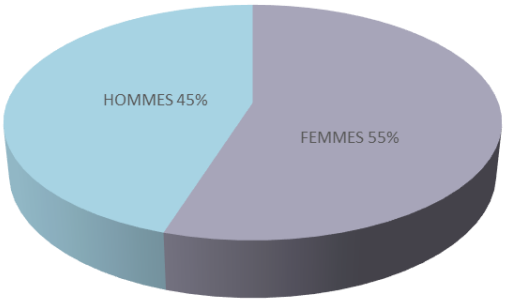
Les effectifs globaux (agents en position statutaire d'activité) continuent d'augmenter avec +17 agents (14,8 ETP) entre le 31/12/2023 (2663 agents) et le 31/12/2024 (2680 agents)

EVOLUTION DES EFFECTIFS





Avec 1472 femmes pour 1208 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 Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

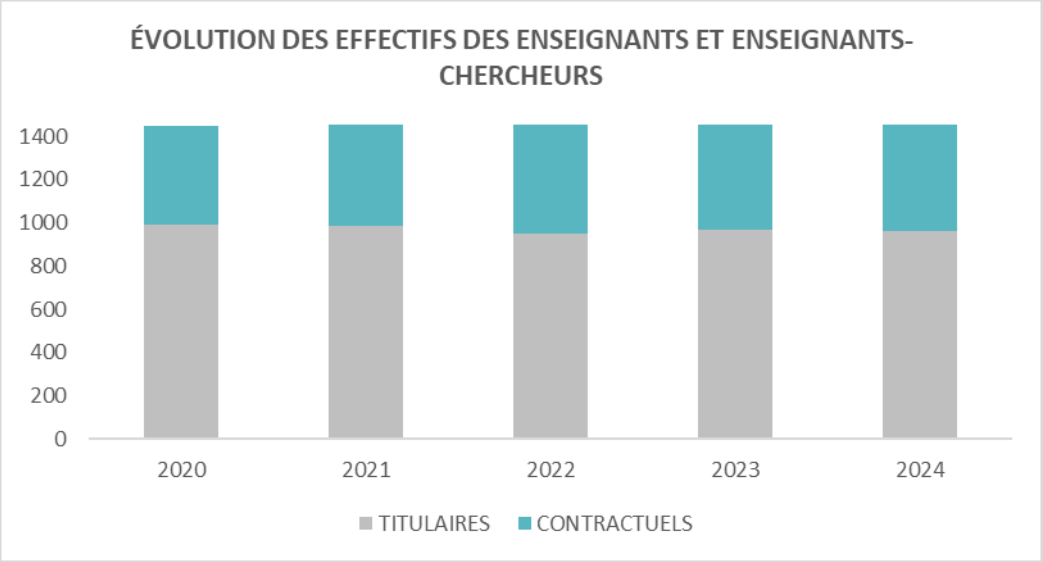
	BIATSS						EEC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
CDD	265	145	410	249,75	142,70	392,45	241	235	476	235,20	225,10	460,30	**506**	**380**	**886**	**484,95**	**367,80**	**852,75**
CDI	128	64	192	120,90	63,20	184,10	10	5	15	9,80	5,00	14,80	**138**	**69**	**207**	**130,70**	**68,20**	**198,90**
TOTAL	**393**	**209**	**602**	**370,65**	**205,90**	**576,55**	**251**	**240**	**491**	**245,00**	**230,10**	**475,10**	**644**	**449**	**1093**	**615,65**	**436,00**	**1051,65**

I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

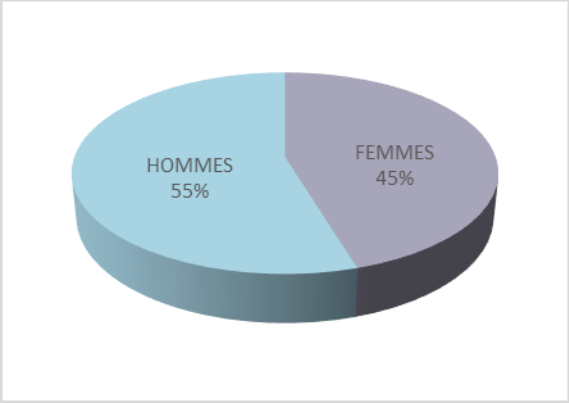
EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EEC PAR STATUT

Les effectifs des EEC ont légèrement baissé entre 2023 et 2024 : -13 agents (1465 agents en position d'activité en 2023 contre 1452 agents en 2024).
La part des titulaires chez les personnels enseignants/enseignants-chercheurs reste quant à elle stable entre 2023 et 2024 (66% de titulaires pour 34% de contractuels).

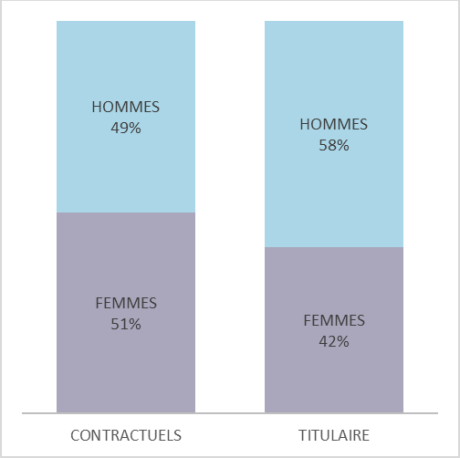
	2023			2024		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	410	558	968	407	554	961
CONTRACTUELS	247	250	497	251	240	491
TOTAL	657	808	1465	658	794	1452



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 continuent à être les plus représentés (658 femmes -647,90 ETP- pour 794hommes -780,40 ETP-).

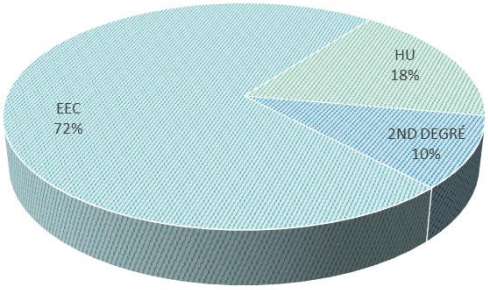


Chez les EEC contractuels, la répartition femme/homme est toujours relativement équilibrée, contrairement aux titulaires où une surreprésentation masculine est toujours constatée. Cependant, en 2024, une hausse de la représentativité des femmes tend à se dessiner : +1 point chez les contractuels.



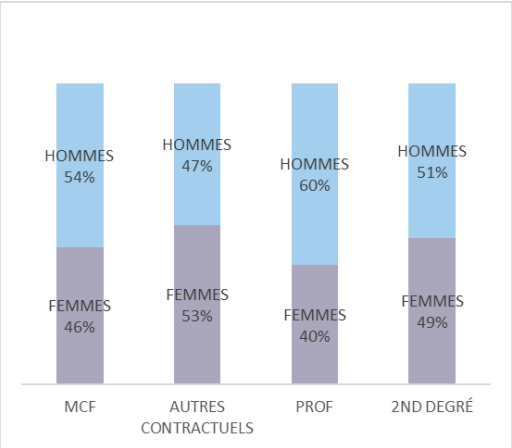
RÉPARTITION DES EEC PAR POPULATION

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



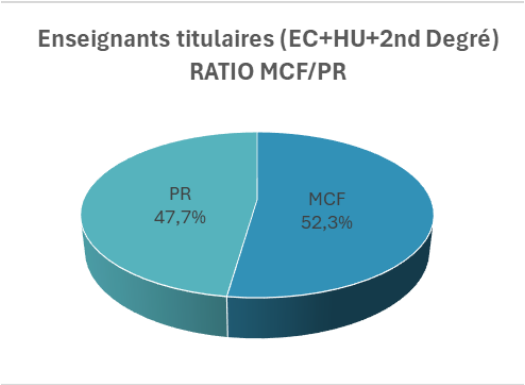
Comme les années précédentes, chez les EEC comme chez les seconds degrés, la répartition est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (47% de femmes pour 53% d'hommes chez les EEC et 49% de femmes pour 51% d'hommes chez les seconds degrés).

On relève également toujours une forte proportion d'hommes chez les personnels HU où ils représentent 64% de la population pour 36% de femmes comme en 2022, alors qu'on avait constaté en 2023 une légère tendance à la baisse (61% d'hommes pour 39% de femmes en 2023).

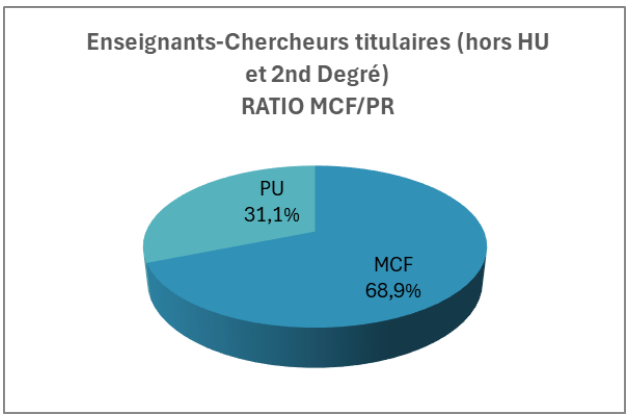


RATIO PROFESSEURS / MAITRES DE CONFÉRENCE

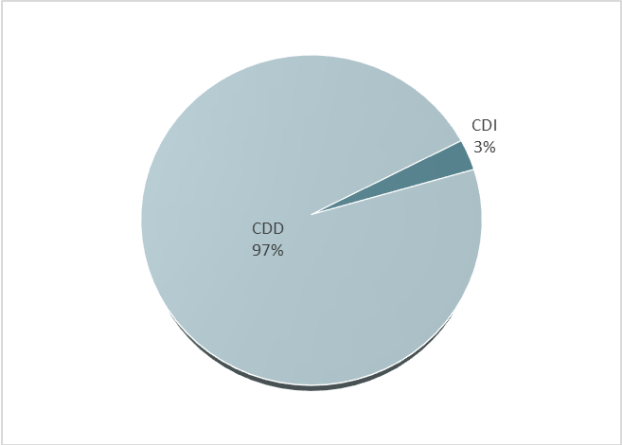
Chez les EEC titulaires, la répartition entre professeurs et maîtres de conférence, qui était relativement équilibrée en 2021 (55% de MCF pour 45% de PR), tend à glisser depuis 2022 au profit des MCF qui représentent en 2023 52,3% des effectifs contre 47,7% de PR.



Si l'on prend en considération la population des enseignants-chercheurs au sens strict (hors HU et 2nd degré), l'écart est toujours bien plus net (69% de MCF pour 31% de PR).



RÉPARTITION DES EEC CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



Comme les années précédentes les contractuels EEC ne sont quasiment exclusivement qu'en CDD, les ratios sont stables d'une année sur l'autre.

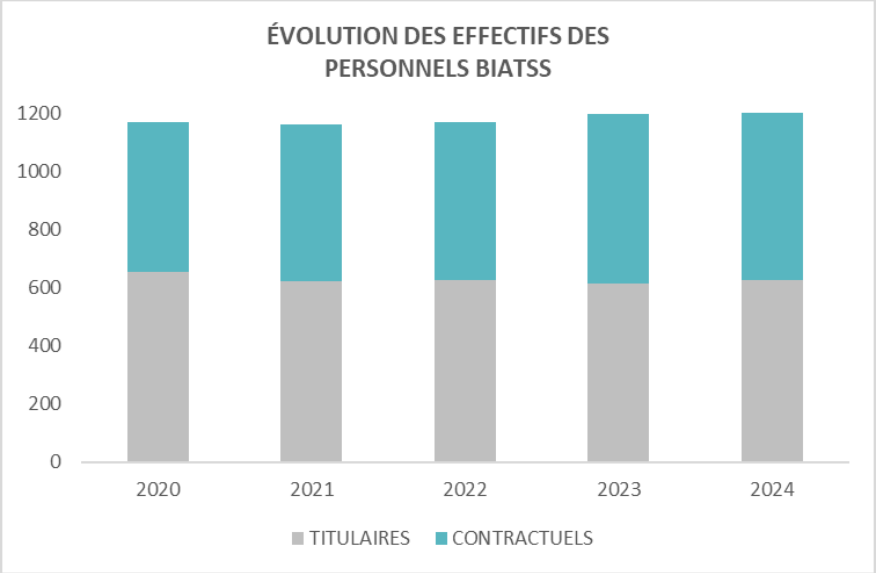
I.A.3 LES BIATSS

EVOLUTION ET RÉPARTITION DES BIATSS PAR STATUT

Les effectifs BIATSS continuent à augmenter (+ 27 agents entre 2022 et 2023 et + 30 agents entre 2023 et 2024). L'écart entre titulaires et contractuels reste stable par rapport à 2023 : 51% de titulaires contre 49%

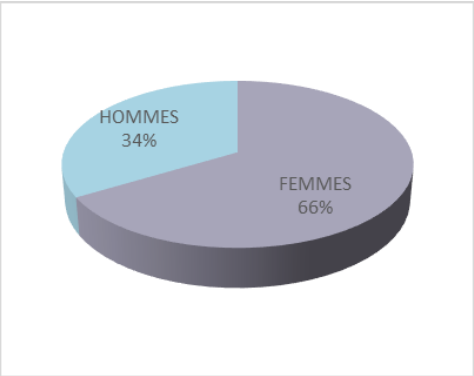
	2023			2024		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	415	199	614	421	205	626
CONTRACTUELS	381	203	584	393	209	602
TOTAL	796	402	1198	814	414	1228

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

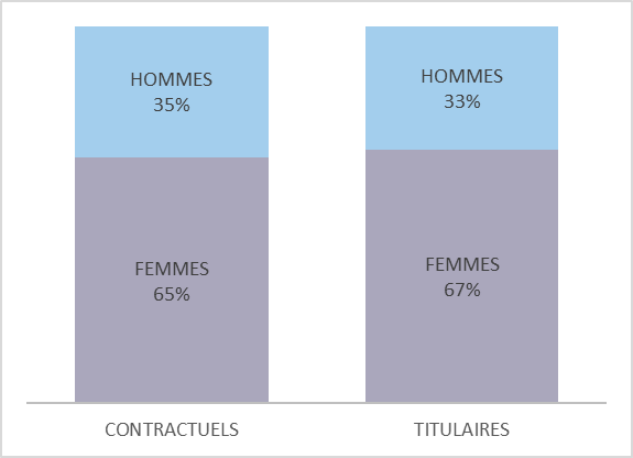


BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

Comme les années précédentes, la proportion de femmes reste stable, et est nettement majoritaire chez les BIATSS (814 femmes -770,35 ETP- pour 414 hommes -408,40 ETP-).

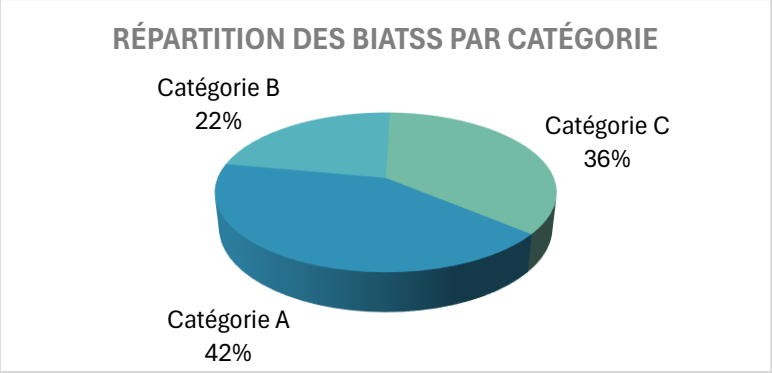


Les femmes sont toujours surreprésentées chez les BIATSS, que ce soit chez les titulaires ou chez les contractuels puisqu'elles représentent deux tiers des agents BIATSS.



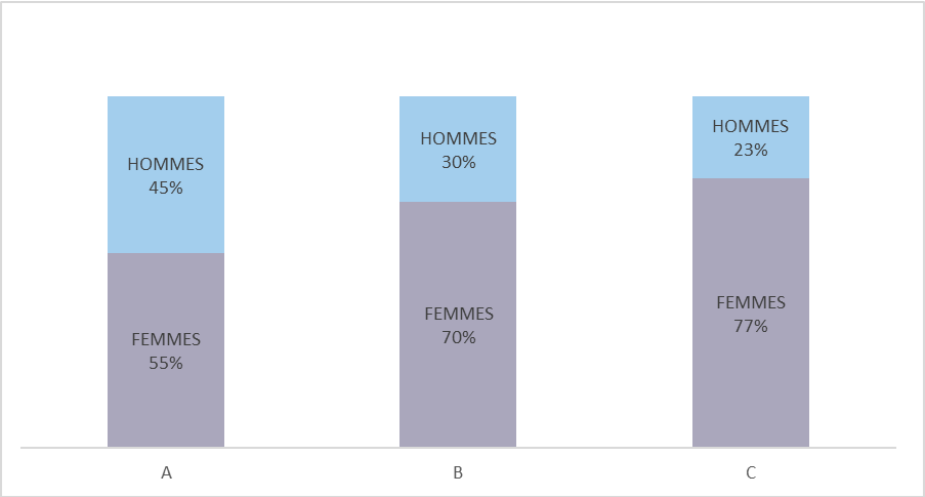
RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Par rapport à 2023, la proportion de catégories A augmente de 4 points, les catégories B baissent d'un point et les catégories C baissent de 3 points.



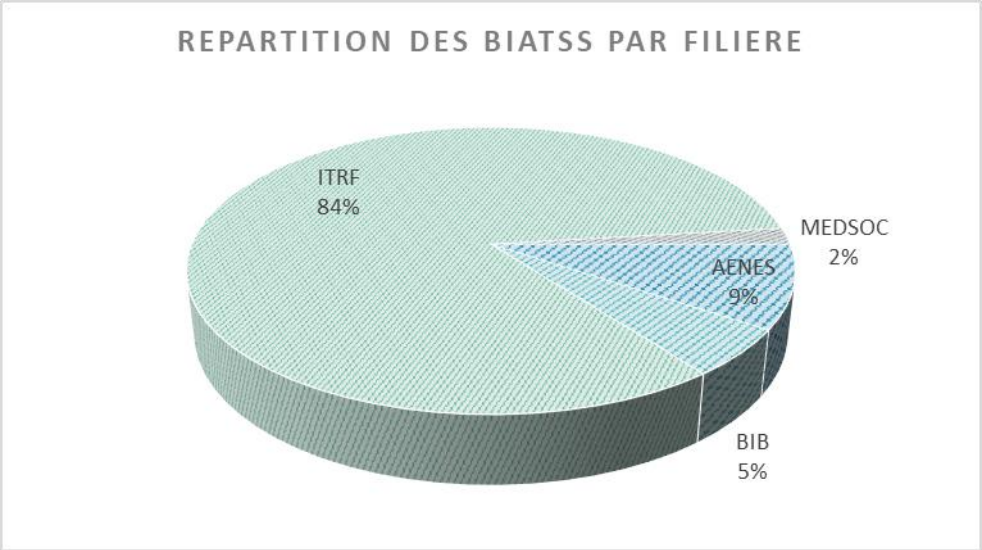
BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

Les femmes sont toujours davantage représentées au sein de chaque catégorie, de manière de plus en plus prononcée en allant de la catégorie A vers C.

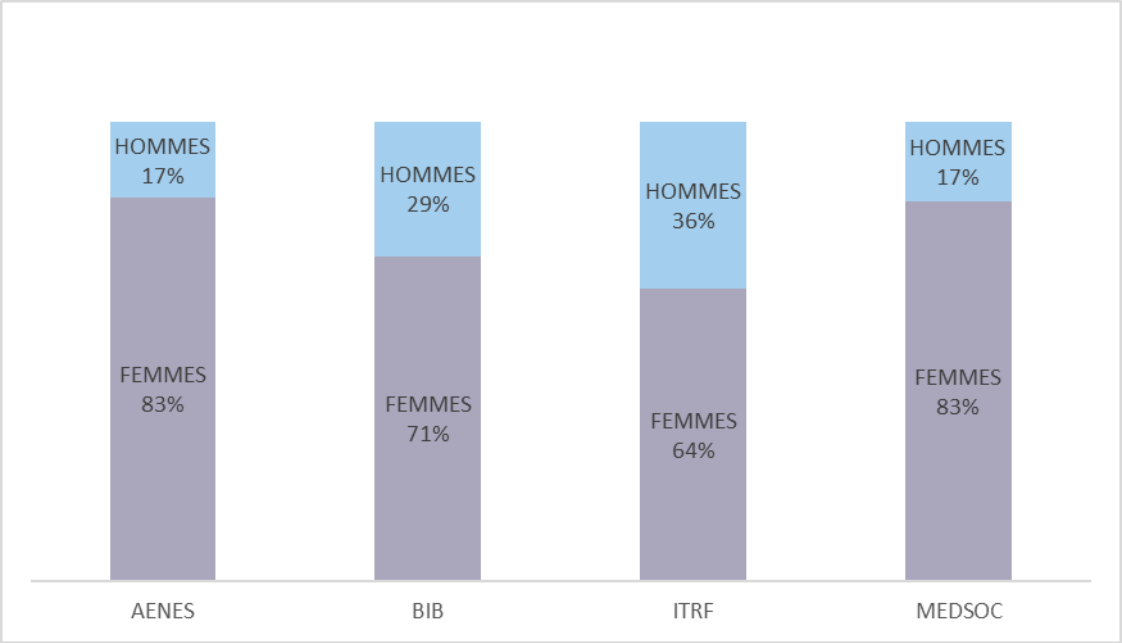


RÉPARTITION DES BIATSS PAR FILIÈRES

La filière ITRF représente toujours les 4/5ème de la population BIATSS. La répartition entre les autres filières reste stable.

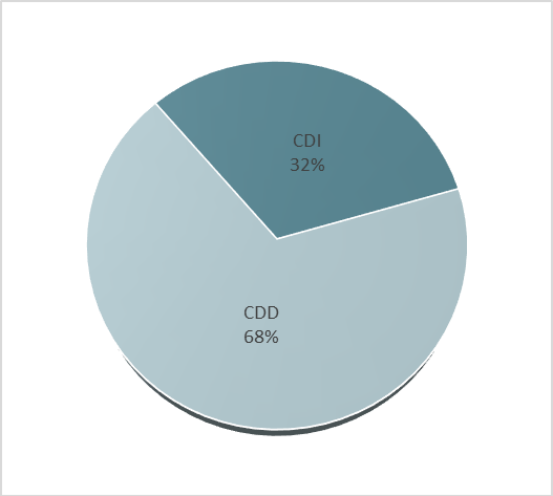


Les femmes sont toujours surreprésentées dans l'ensemble des filières, et notamment en médico-sociale et en AENES où elles représentent plus de 80% des agents.

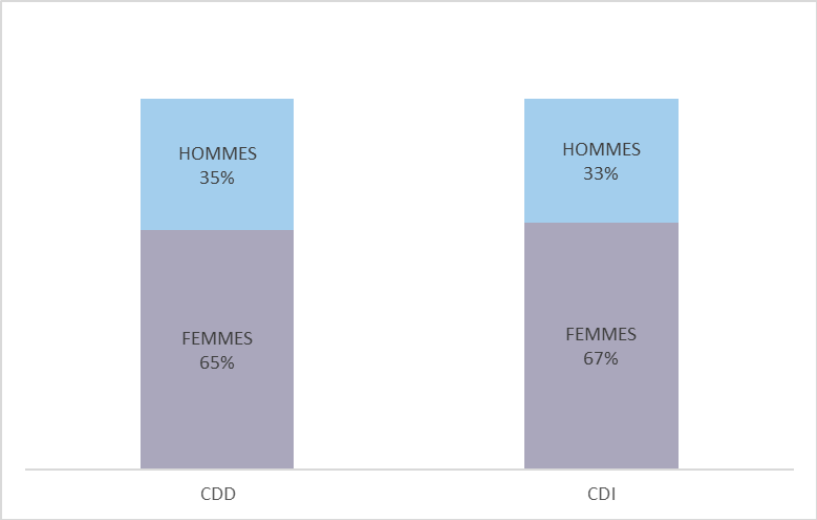


RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

La répartition entre type de contrat reste stable entre 2023 et 2024.



Pour chaque type de contrat, les femmes représentent plus de 65% de la population.



LES AUTRES CONTRACTUELS BIATSS

	2022			2023			2024		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
APPRENTIS	4	5	9	5	6	11	10	9	19
CONTRACTUEL ETUDIANT	85	54	139	99	47	146	110	49	159
TOTAL	**89**	**59**	**148**	**104**	**53**	**157**	**120**	**58**	**178**

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

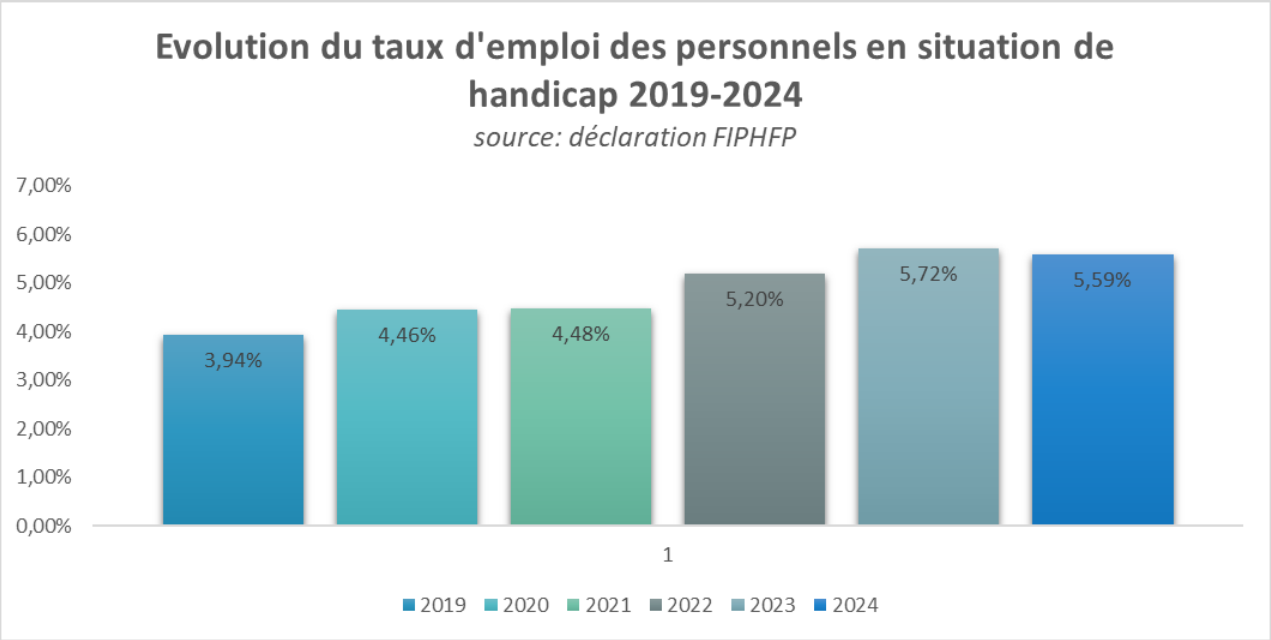
Source DRH/ Service FRAnCHIR

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.

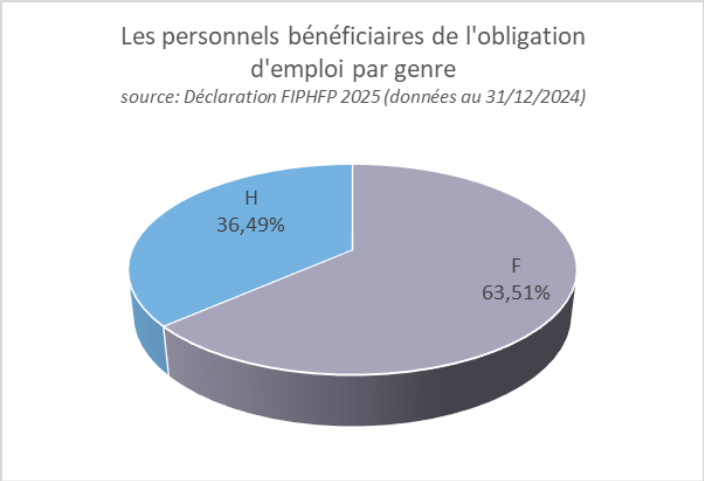
L'université de Tours est soumise, comme tout employeur, à une obligation d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui équivaut à 6% de ses effectifs.

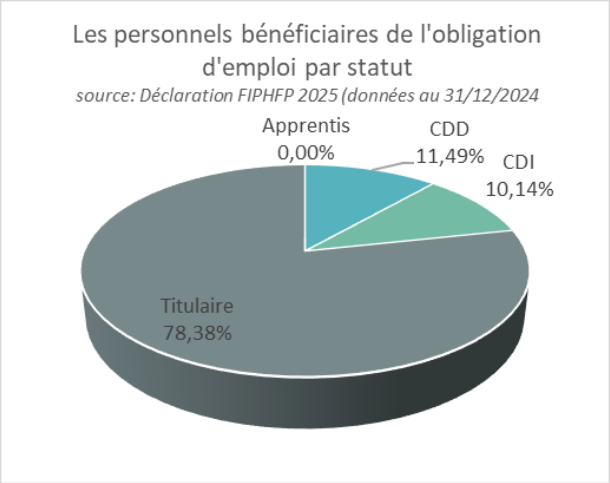
En raison de sa politique inclusive en faveur des personnels, son taux d'emploi est désormais de 5,59% et la contribution annuelle est d'un montant de 2125,72€

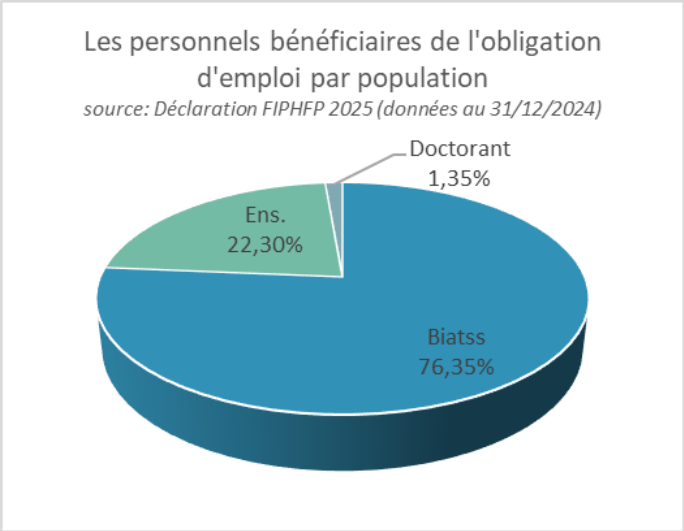
L'évolution à la hausse des effectifs BOE au sein de l'établissement est liée à cette politique inclusive et à la présence de professionnels au sein de l'établissement qui peuvent accompagner de nombreux agents dans leurs démarches administratives de reconnaissance ou dans leurs besoins d'aménagements matériels ou organisationnels.

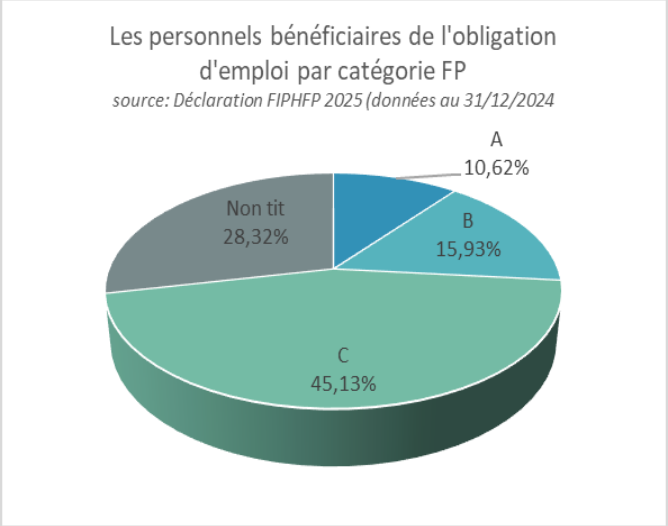


Il convient de noter que le taux d'emploi est réparti très inégalement selon le profil des personnels. Ainsi, le taux d'emploi des personnels BOE diffère très nettement selon les profils. Il est de 9,20% chez les personnels Biatss et de 2,41% chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs.









Les personnels BOE restent par conséquent en grande majorité des femmes, titulaires, BIATSS de catégorie C.

I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS

Source DRH/ Service de Gestion des BIATSS

Le nombre d'heures effectué par les contractuels étudiants en 2024 est sensiblement le même qu'en 2023 (-207, 05 heures en 2024 par rapport à 2023, soit un taux d'évolution de -0.53%)

Ce sont en tout 689 contrats qui ont été signés en 2024 (929 en 2023) et qui concernent 564 étudiants (679 en 2023).

RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES COMPOSANTES

COMPOSANTES ET ÉCOLES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
ASH	Accueil des étudiants	427,61
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	2 503,00
	Soutien informatique	3 997,72
	Tutorat	2 566,21
CESR	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	216,00
DESS	Tutorat	1 651,00
EPU	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	240,99
	Soutien informatique	426,36
	Tutorat	442,00
IUT de Blois	Tutorat	100,80
IUT de Tours	Tutorat	830,20
Lettres et Langues	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	30,00
Medecine	Tutorat	915,00
S&T	Tutorat	3 009,28
TOTAL		17 356,17

RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS DANS LES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
CAPE	Aide à l'insertion professionnelle	197,50
CUEFEE	Accueil des étudiants	67,00
DFOR	Aide à l'insertion professionnelle	525,75
DRI	Accueil des étudiants	334,80
	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	283,64
	Tutorat	237,53
DRV	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	307,30
DVEC	Accueil des étudiants	2 396,00
	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	67,88
Mission Handicap	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	7 350,64
MOIP	Accueil des étudiants	203,55
	Promotion de l'offre de formation	174,00
Presidence	Promotion de l'offre de formation	310,24
SCD	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	4 337,85
	Tutorat	300,15
Service culturel	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	1 641,88
SSU	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	1 776,50
SUAPS	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	86,50
	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	924,85
TOTAL		21 523,56

DÉTAIL PAR COMPOSANTES ET SERVICES

SERVICES	NOMBRE D'HEURES
ASH	6735,12
CAPE	1034,5
CUEFEE	45,58
DFOR	332
DOPTE	58
DRI	478,47
Droit	2534,7
DRV	3
DVE	2109,56
EPU	1023,9
IUT de Blois	183,08
IUT de Tours	897,14
Lettres et Langues	39
Médecine	1369,18
Mission Handicap	10633,42
MOIP	510,3
Présidence	637,64
SCD	3994,13
Sciences	3002,76
Service culturel	909,32
SSU	1819,28
SUAPS	823,76
TOTAL	**39 173,84**

DÉTAIL PAR MISSIONS

MISSIONS	NOMBRE D'HEURES	%
Accompagnement des étudiants en situation de handicap	7437,14	19,13%
Accueil des étudiants	3428,96	8,82%
Aide à l'insertion professionnelle	723,25	1,86%
Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	5032,05	12,94%
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	7297,84	18,77%
Promotion de l'offre de formation	484,24	1,25%
Soutien informatique	4424,08	11,38%
Tutorat	10052,17	25,85%
TOTAL	**38 879,73**	**100%**

I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - 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....)

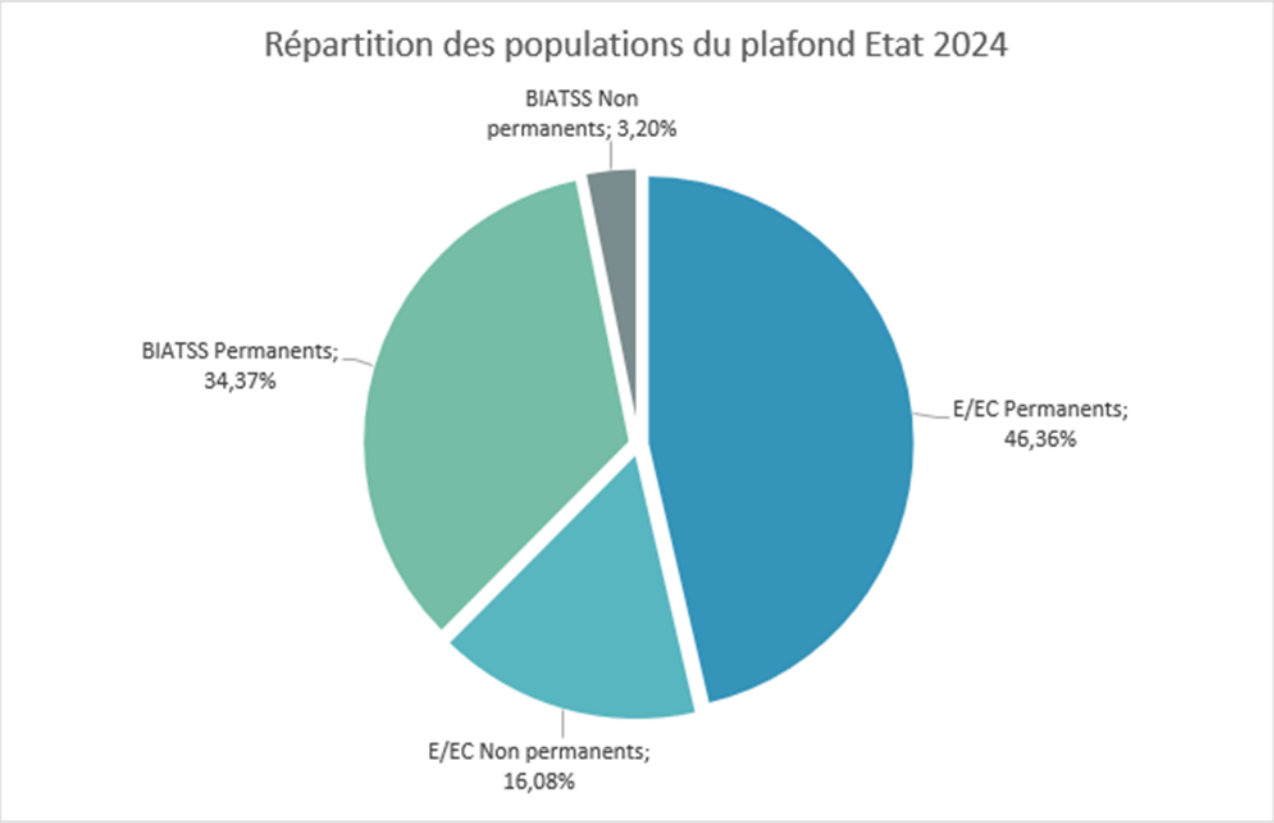
Le plafond global voté par le CA était en 2024 de 2592 emplois (source Compte Financier 2024).

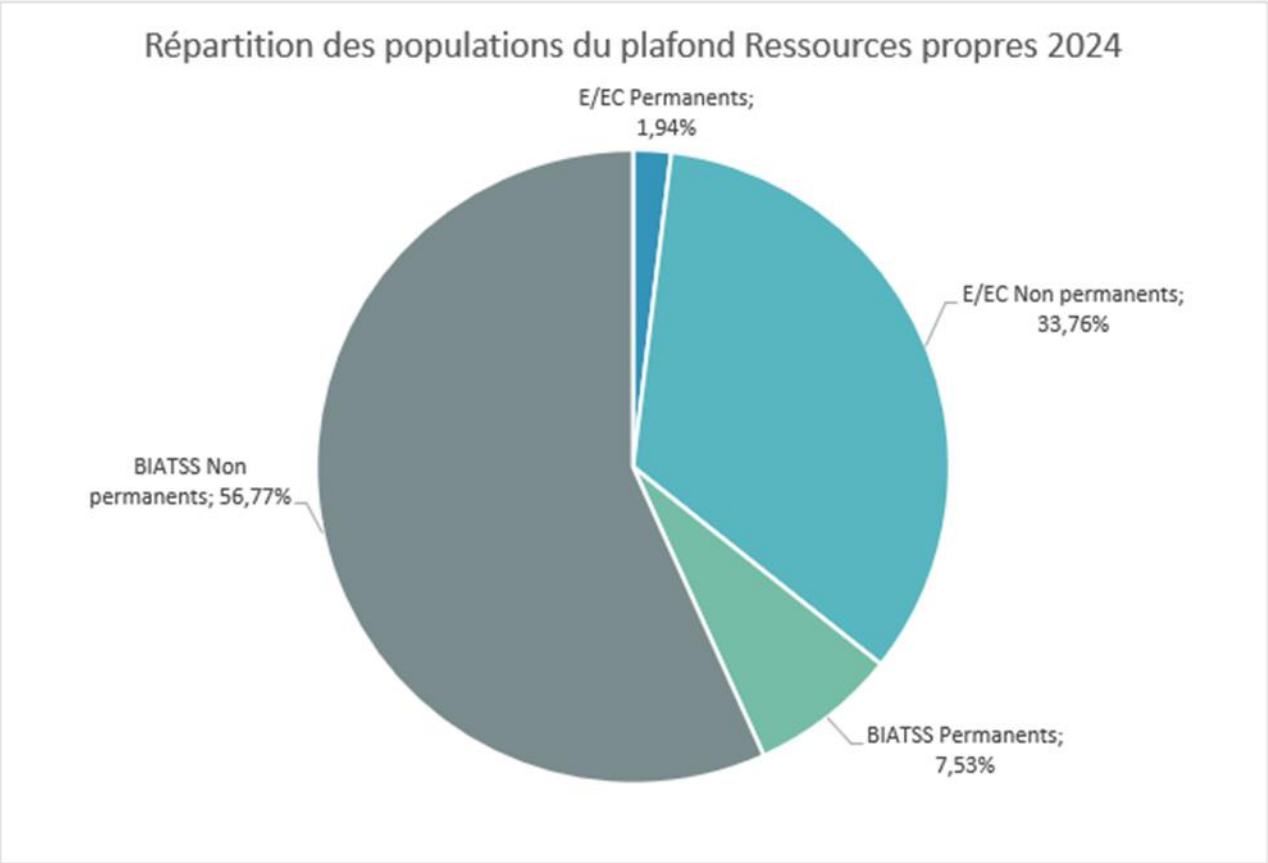
ÉVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ

Le plafond d'emplois global voté en 2024 est supérieur de 53 ETPT au plafond 2023. Ce plafond a été voté au BR1 2024.

Année	Plafond d'emplois
2020	2470
2021	2493
2022	2526
2023	2539
2024	2592

Au 31/12/2024, 2127 ETPT étaient sous plafond Etat et 465 ETPT sous plafond ressources propres. Le détail par population (Enseignants/BIATSS) et par type de recrutement est présenté ci-dessous.



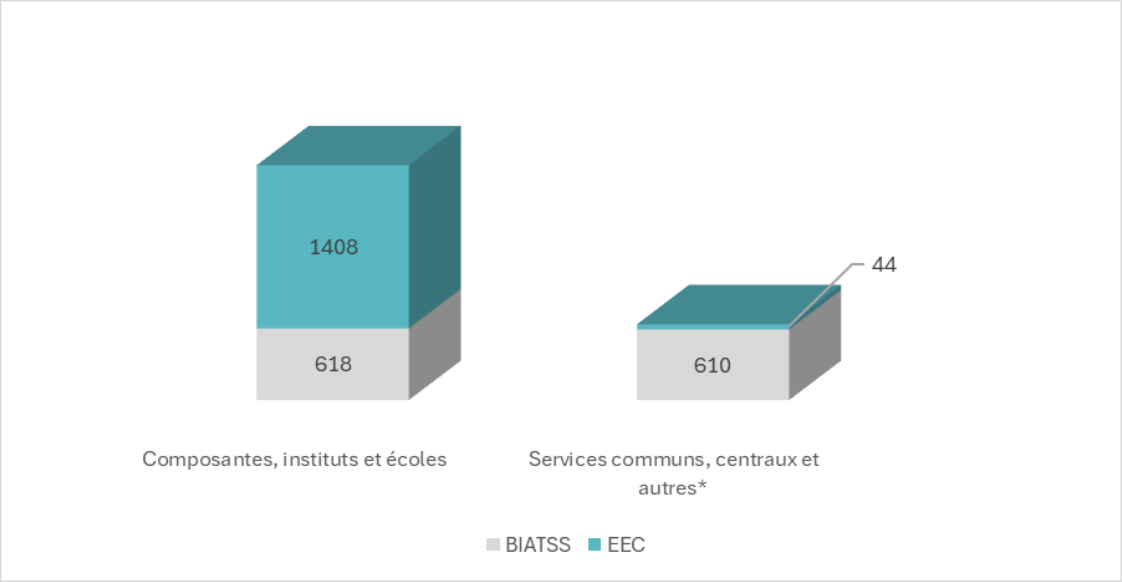


I.B.2 L'AFFECTATION DES PERSONNELS

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE SERVICES COMMUNS & CENTRAUX ET COMPOSANTES

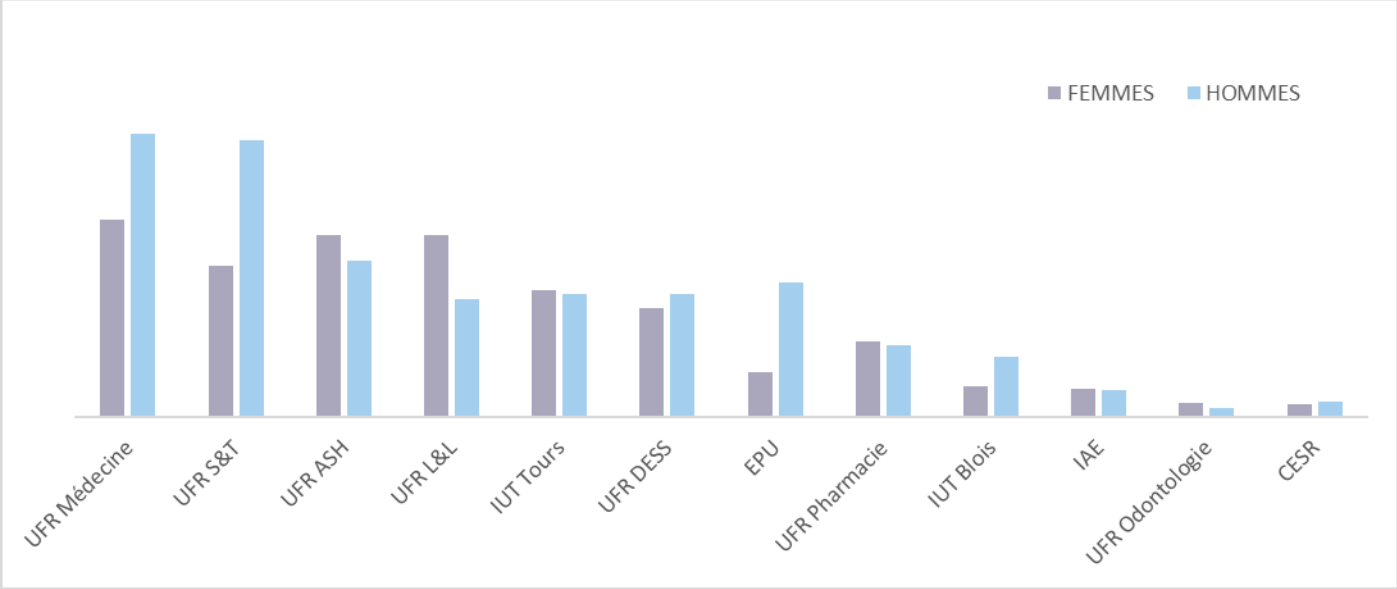
EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS



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

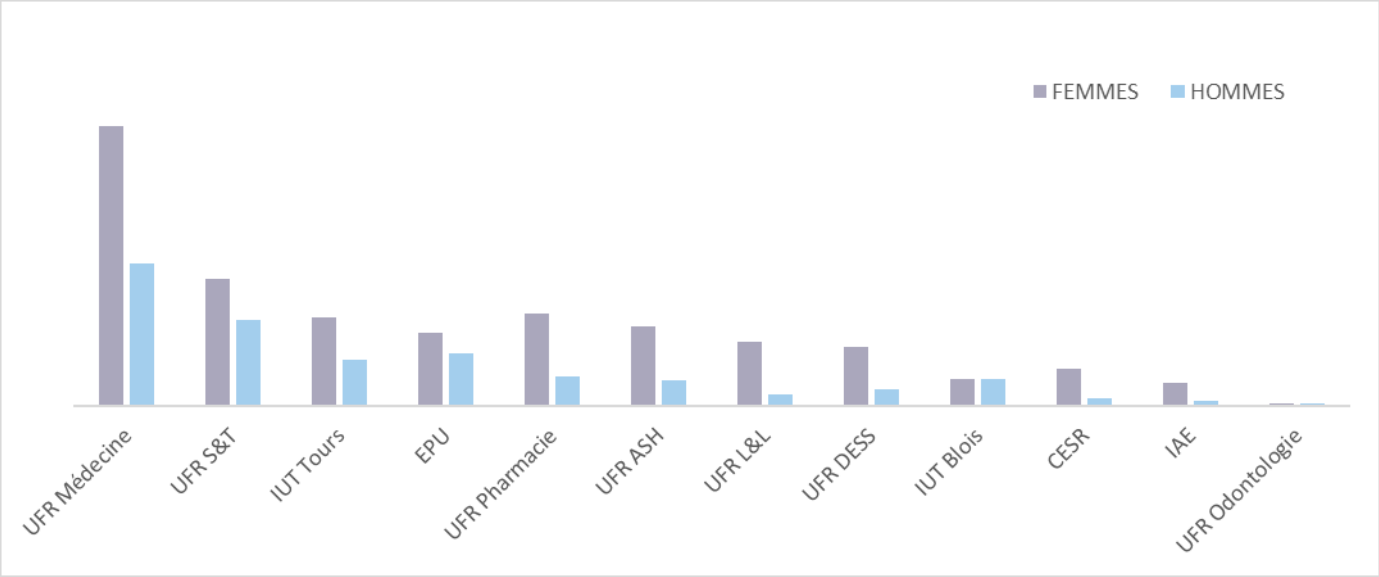
FOCUS SUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

En 2024, on retrouve 6 UFR à majorité féminine, soit 1 de plus que les années précédentes : aux UFR Arts et Sciences Humaines, Lettres et Langues, Pharmacie et IAE, s'ajoutent l'IUT de Tours et l'UFR d'Odontologie. Le CESR qui lui était à dominante féminine se retrouve cette année avec une majorité d'hommes.



FOCUS SUR LES BIATSS

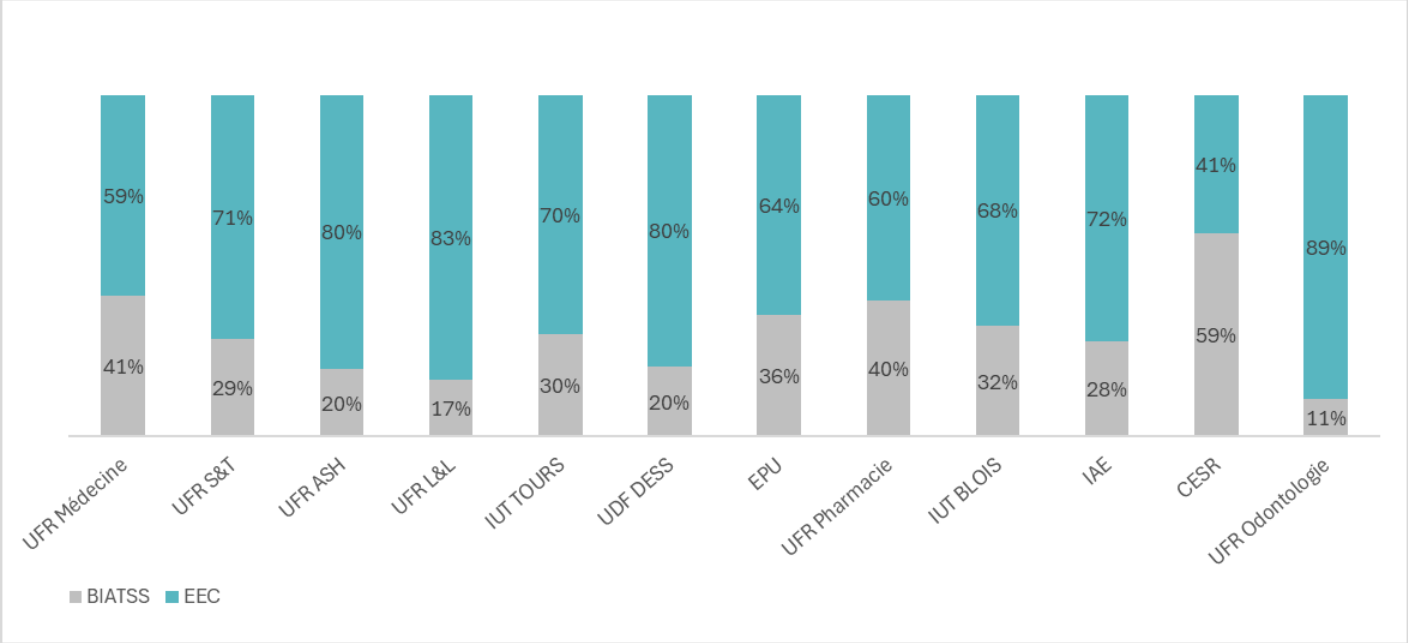
A l'inverse, chez les BIATSS, les femmes sont toujours majoritaires dans l'ensemble des composantes. Seul l'IUT de Blois connait une parfaite égalité entre le nombre de femmes et d'hommes.



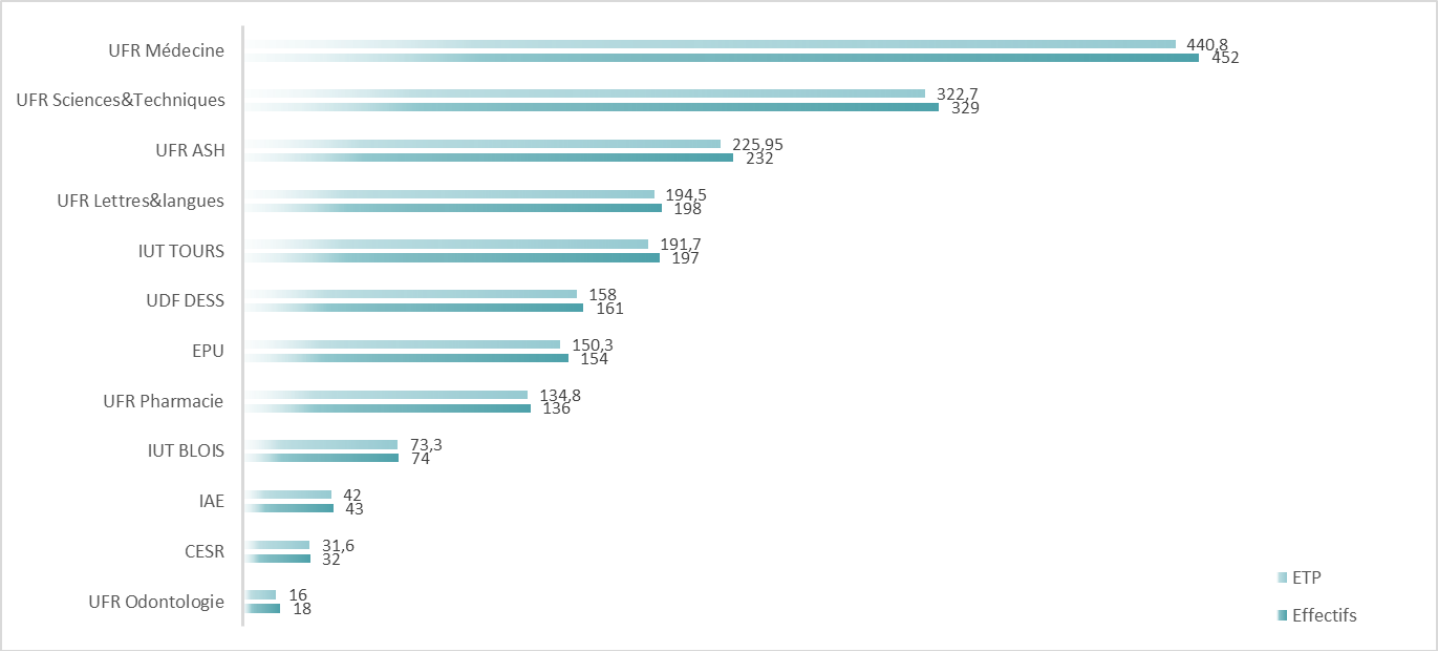
RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES

EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS

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

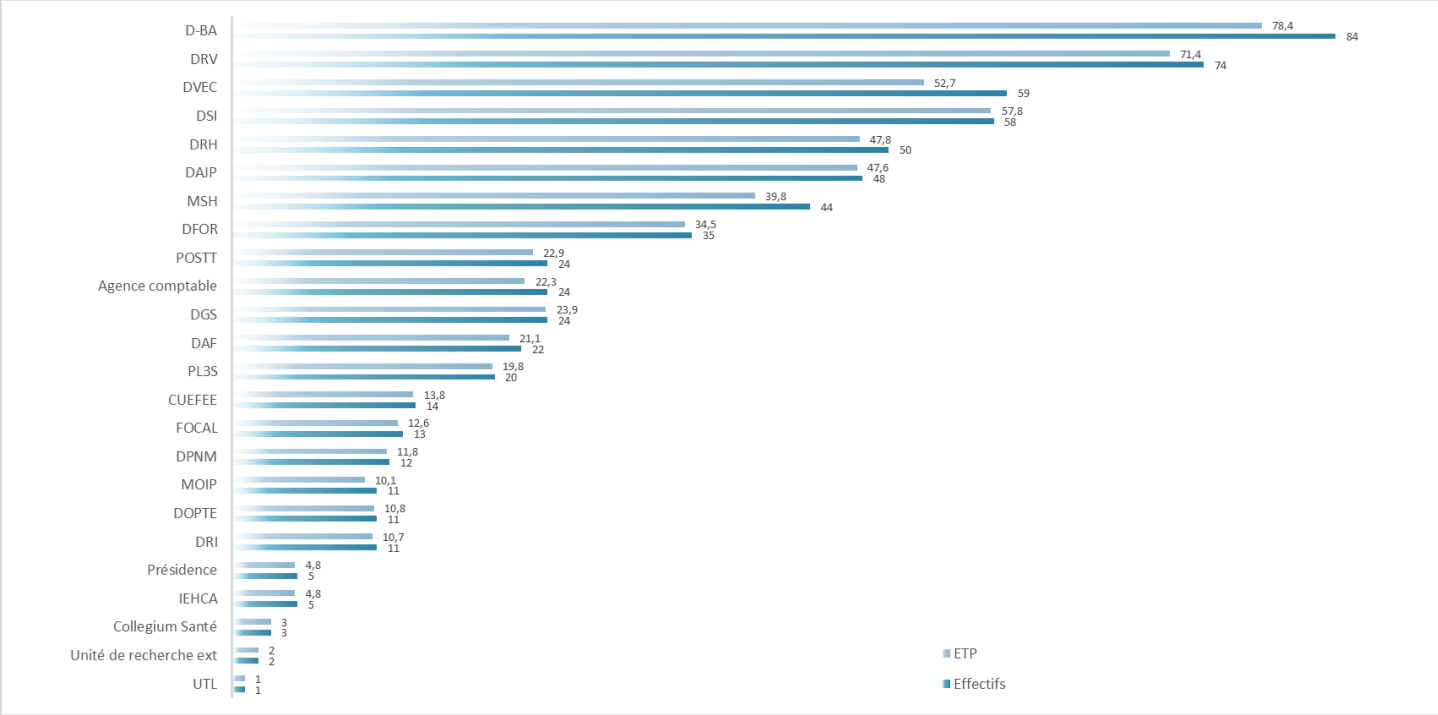


EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION PAR COMPOSANTES



RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

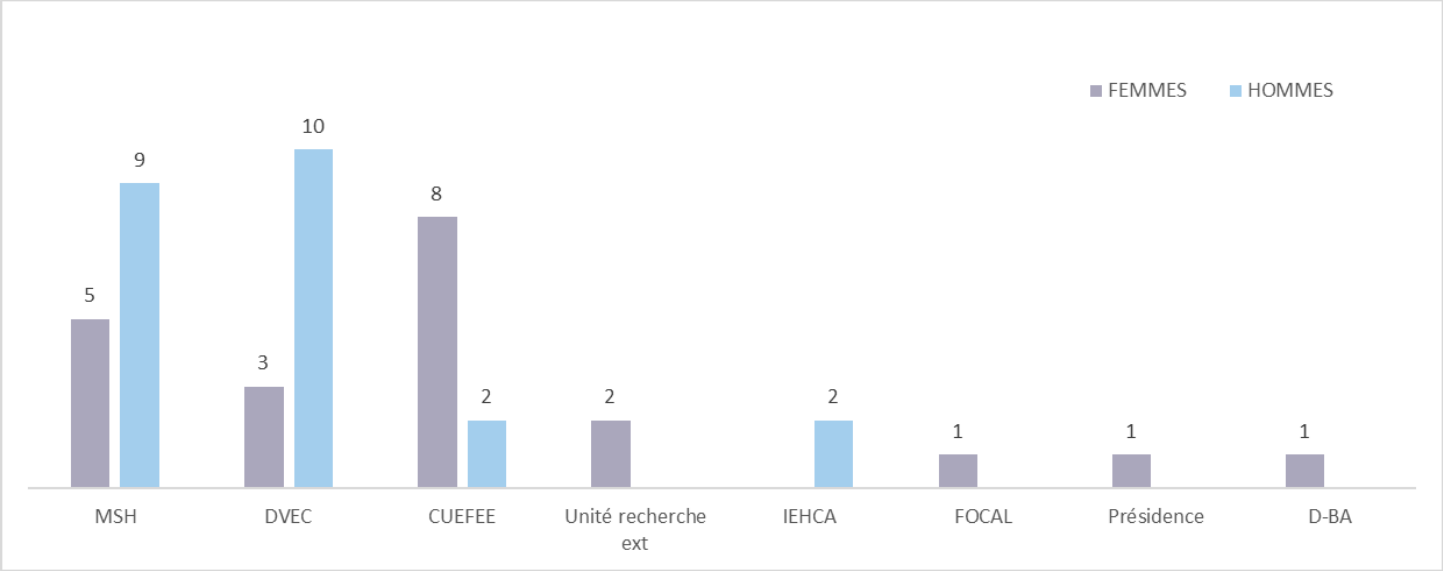


A noter en 2024, la création de la Direction de la Vie Etudiante et de Campus (DVEC) qui regroupe dorénavant le Service Culturel, le Service Universitaire des Activités Physiques et sportives (SUAPS), le Service de Santé Étudiant (SSE) et le Service de la Vie Étudiante (SVE). Elle devient

ainsi la troisième direction la plus importante en terme de personnels derrière la Direction des Bibliothèques et des archives et la Direction de la Recherche et de la Valorisation.

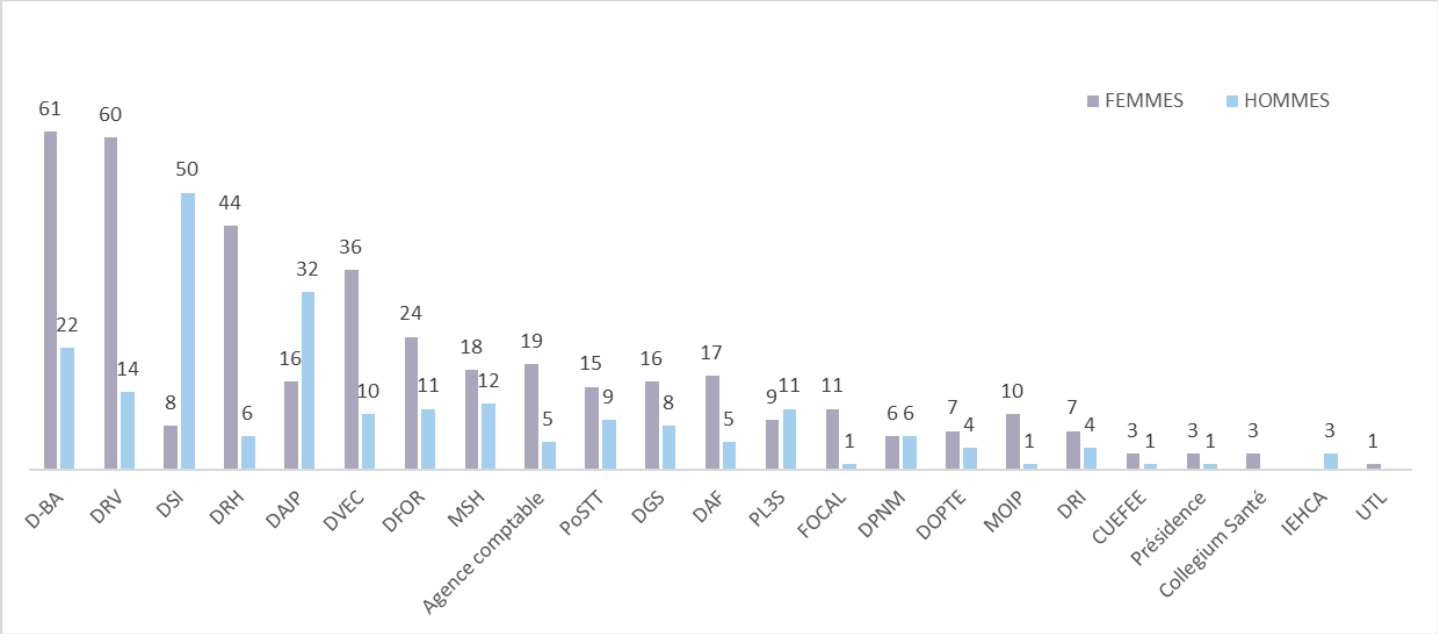
FOCUS SUR LES EEC : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

Les EEC ne sont toujours présents qu'au sein de 8 services communs et centraux, et seuls trois directions ou services sont à majorité masculine (la DVEC, la MSH et l'IEHCA) :



FOCUS SUR LES BIATSS : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Pour les BIATSS, comme en 2023, seuls 4 directions ou services sont à majorité masculine : la DSI, la DAJP, PL3S, et l'IEHCA.



RÉPARTITION DES EEC PAR CNU ET SPÉCIALITÉ

		EFFECTIFS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION		**71**	**75**	**146**	**70,5**	**72,5**	**143**
section 01	Droit privé et sciences criminelles	20	20	40	20,00	19,00	39
section 02	Droit public	16	21	37	15,50	20,00	35,5
section 03	Histoire du droit et des institutions		3	3		3,00	3
section 04	Science politique	3	5	8	3,00	5,00	8
section 05	Sciences économiques	11	10	21	11,00	10,00	21
section 06	Sciences de gestion	21	16	37	21,00	15,50	36,5
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		**225**	**190**	**415**	**221,7**	**185,9**	**407,6**
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	14	9	23	14,00	9,00	23,00
section 08	Langues et littératures anciennes	7	2	9	7,00	2,00	9,00
section 09	Langue et littérature francaises	14	6	20	14,00	6,00	20,00
section 10	Littératures comparées	4	1	5	4,00	1,00	5,00
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	35	24	59	34,50	23,60	58,10
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	5	3	8	5,00	3,00	8,00
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	23	13	36	22,70	12,80	35,50
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	1	2	3	1,00	2,00	3,00
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	32	15	47	31,00	14,50	45,50
section 17	Philosophie	4	8	12	4,00	7,50	11,50
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	3	5	8	3,00	5,00	8,00
section 19	Sociologie, démographie	19	17	36	18,50	17,00	35,50
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	18	37	18,50	18,00	36,50
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	18	23	41	18,00	23,00	41,00
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	7	11	18	7,00	11,00	18,00
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	5	15	20	5,00	13,50	18,50
section 70	Sciences de l'éducation	5	5	10	4,50	4,50	9,00
section 71	Sciences de l'information et de la communication	4	10	14	4,00	9,50	13,50
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2		2	2,00		2,00
SCIENCES		**130**	**243**	**373**	**129,2**	**242**	**371,2**
section 25	Mathématiques	3	16	19	3,00	16,00	19,00
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiq	5	14	19	4,90	14,00	18,90
section 27	Informatique	15	48	63	14,80	48,00	62,80
section 28	Milieux denses et matériaux	4	14	18	4,00	14,00	18,00
section 29	Constituants élémentaires	1	17	18	1,00	17,00	18,00
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	10	7	17	10,00	7,00	17,00
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	3	9	12	3,00	9,00	12,00
section 33	Chimie des matériaux	8	4	12	8,00	4,00	12,00
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	7	8	15	7,00	8,00	15,00
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	5	11	16	5,00	11,00	16,00
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	5	6	1,00	5,00	6,00
section 62	Energétique, génie des procédés		2	2		2,00	2,00
section 63	Electronique, optronique et systèmes	5	28	33	5,00	28,00	33,00
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	9	6	15	9,00	6,00	15,00
section 65	Biologie cellulaire	18	8	26	18,00	8,00	26,00
section 66	Physiologie	16	18	34	15,50	18,00	33,50
section 67	Biologie des populations et écologie	9	10	19	9,00	9,50	18,50
section 68	Biologie des organismes	3	6	9	3,00	6,00	9,00
section 69	Neurosciences	8	12	20	8,00	11,50	19,50
PHARMACIE		**34**	**35**	**69**	**34**	**34,7**	**68,7**
Section 80&85	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la sa	8	12	20	8	11,7	19,7
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	11	11	22	11	11	22
Section 82&87	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	15	12	27	15	12	27
MÉDECINE		**95**	**150**	**245**	**92,5**	**146,3**	**238,8**
section 42	Morphologie et morphogénèse	4	6	10	4,00	6,00	10,00
section 43	Biophysique et imagerie médicale	3	11	14	3,00	10,50	13,50
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	8	10	18	8,00	10,00	18,00
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	7	8	15	7,00	8,00	15,00
section 46	Santé publique, environnement et société	5	3	8	5,00	2,50	7,50
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	11	12	23	11,00	12,00	23,00
section 48	Anesthesiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmac	6	18	24	6,00	17,80	23,80
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	4	14	18	4,00	14,00	18,00
section 50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plasti	4	11	15	4,00	11,00	15,00
section 51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	6	12	18	6,00	12,00	18,00
section 52	Maladies des appareils digestif et urinaire	8	11	19	8,00	11,00	19,00
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	18	13	31	15,50	10,50	26,00
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	10	11	21	10,00	11,00	21,00
section 55	Pathologie de la tête et du cou	1	10	11	1,00	10,00	11,00
ODONTOLOGIE		**7**	**9**	**16**	**6**	**8**	**14**
section 56	Développement, croissance et prévention	1	3	4	0,50	2,50	3,00
section 57	Chirurgie orale ; parondontologie ; biologie orale	3	3	6	3,00	3,00	6,00
section 58	Réhabilitation orale	3	3	6	2,50	2,50	5,00

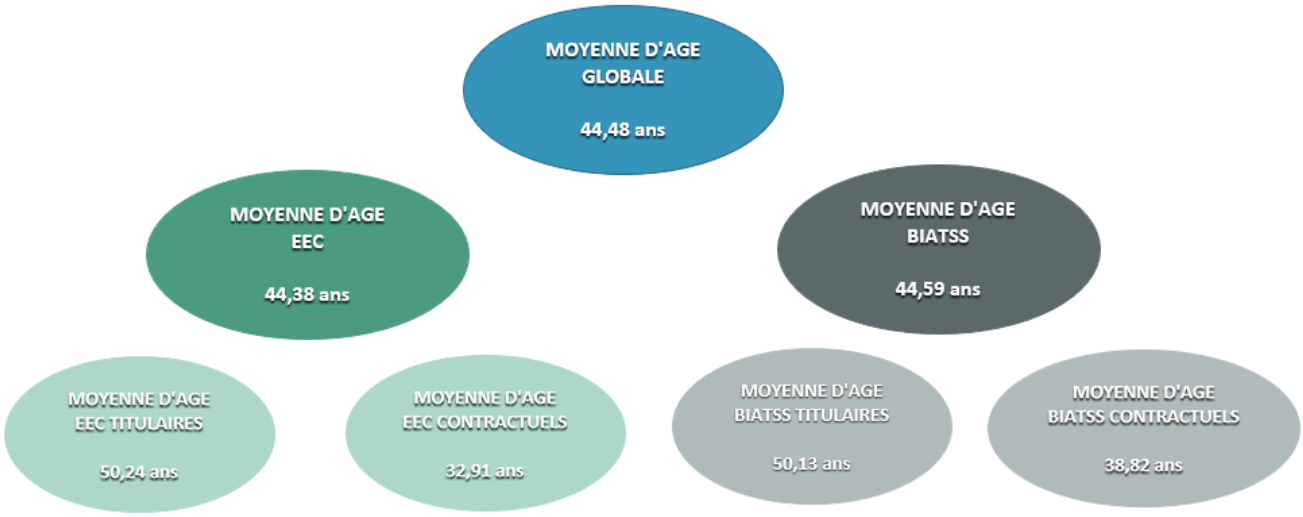
	EFFECTIFS			ETP		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SECONDS DEGRÉS	**92**	**90**	**182**	**90,00**	**89,00**	**179,00**
ALLEMAND	1		1	1,00		1,00
ANGLAIS	33	9	42	32,50	9,00	41,50
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	1		1	1,00		1,00
DOCUMENTATION		1	1	2,00		2,00
ESPAGNOL	2	2	4	2,80	2,00	4,80
ITALIEN	1		1	1,00		1,00
LETTRES	2		2	7,80	2,00	9,80
LETTRES MODERNES	1		1	7,00	6,00	13,00
EDUCATION MUSICALE	11	11	22	2,00	5,50	7,50
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	1		1	3,00	10,50	13,50
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	2	6	8		1,00	1,00
MATHEMATIQUES	3	11	14	4,00	8,00	12,00
PHYSIQUE - CHIMIE	3	2	5	1,70	4,00	5,70
SC. ECO. ET SOCIALES		1	1	3,00	2,00	5,00
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI		1	1	1,00	1,00	2,00
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE		1	1	1,00	3,00	4,00
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE	3	5	8		2,00	2,00
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE	1		1		1,00	1,00
SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - IND	8	2	10		1,00	1,00
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES	7	6	13	1,00	10,00	11,00
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	4	8	12		1,00	1,00
ARTS APPLIQUES	2	4	6	0,70		0,70
AUDIO VISUEL	3	2	5		1,00	1,00
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	1	1	2	2,00	2,00	4,00
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION		1	1	1,00		1,00
ECONOMIE ET GESTION	1	10	11	11,00	11,00	22,00
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1	3	4	1,00		1,00
HOTELLERIE:SERVICES COMMERCIAUX		2	2		1,00	1,00
INFORMATIQUE ET GESTION		1	1	2,50	5,00	7,50

I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham

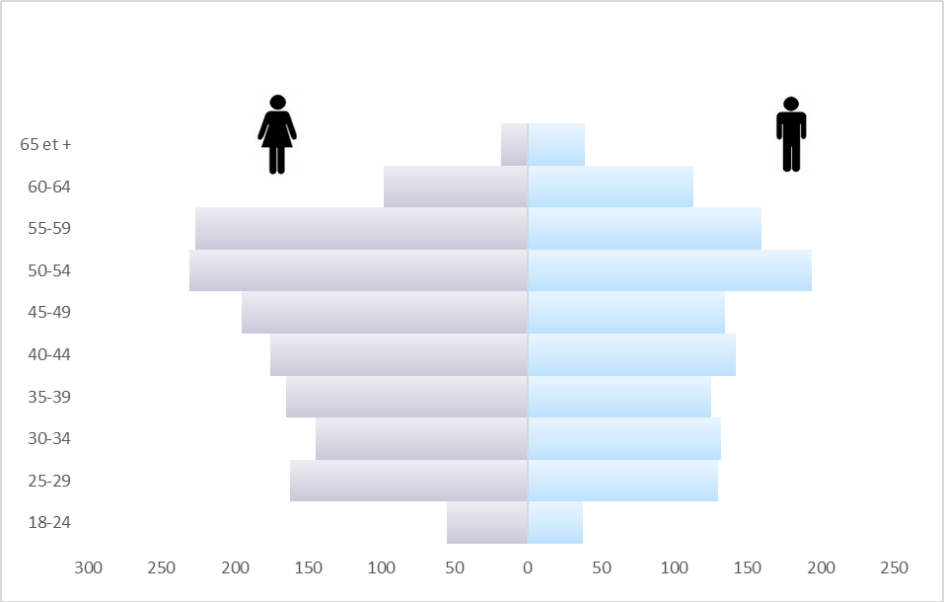
L'ÂGE DES PERSONNELS

La moyenne d'âge est de 44,48 ans. Elle est relativement stable par rapport aux années précédentes (+ 0,21 entre 2023 et 2024). Il convient de souligner la différence notable entre la moyenne d'âge des titulaires (50,2 ans), et celle des contractuels (36,17 ans).



La pyramide des âges montre une structure globalement équilibrée, avec un cœur d'effectifs très marqué entre 45 et 59 ans. Les classes 50–54 et 55–59 sont les plus représentées, ce qui confirme un enjeu de renouvellement à moyen terme, notamment chez les BIATSS.

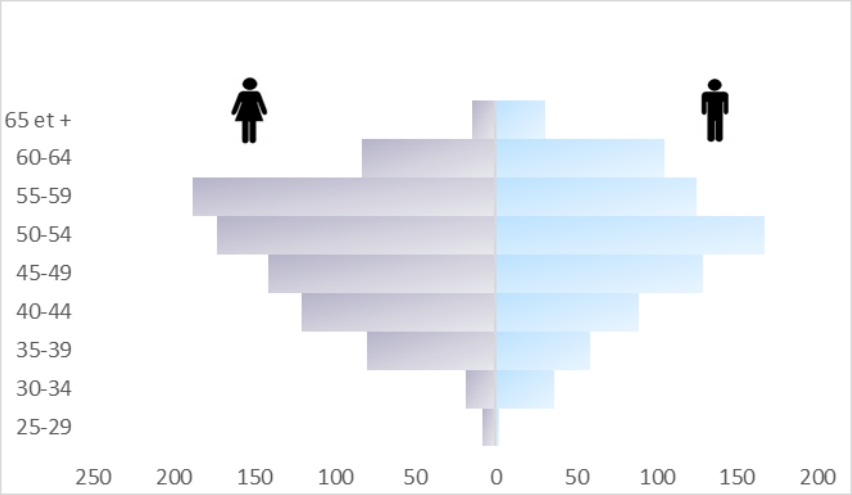
Les classes jeunes (moins de 30 ans) sont présentes mais minoritaires, ce qui peut poser un enjeu d'attractivité et de transmission des compétences.



DÉTAIL PAR TYPE DE POPULATION

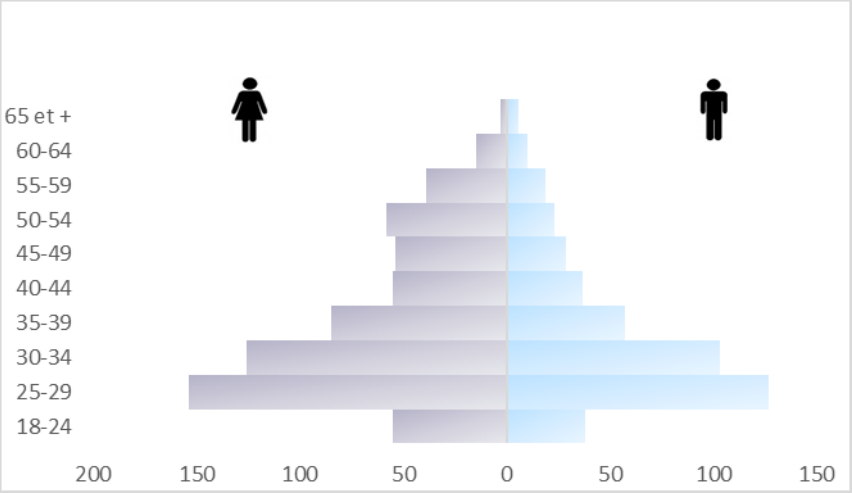
Titulaires

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

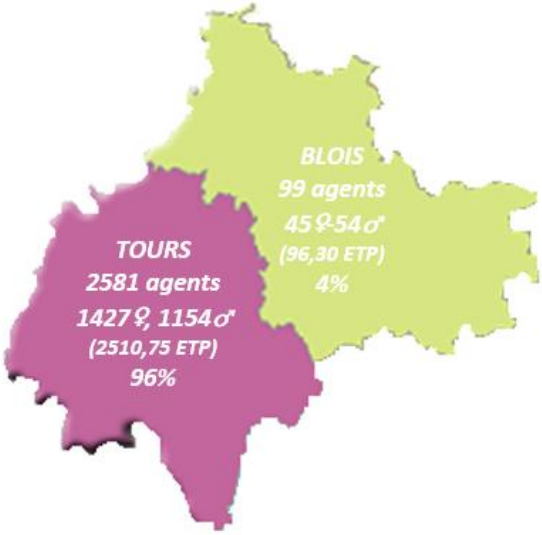
La pyramide des âges des contractuels montre à l'inverse une majorité de jeunes agents. Ils correspondent notamment aux réponses aux appels à projets qui sont pris en charge par des contractuels.



DONNÉES GÉOGRAPHIQUES SUR LES PERSONNELS

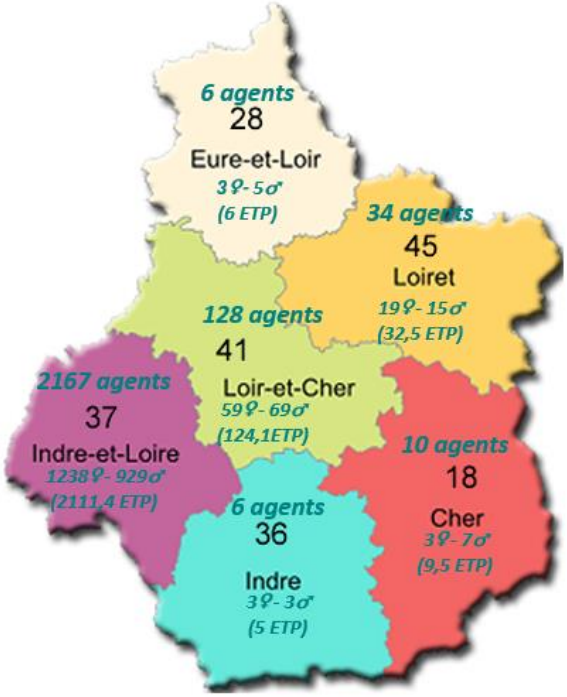
LES LIEUX DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'UNIVERSITÉ

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		
REGION CENTRE VAL DE LOIRE	1323	1028	2351	2288,50	88%
REGION ILE DE France	80	71	151	145,35	6%
AUTRES RÉGIONS FRANCAISES	66	106	172	167,70	6%
ETRANGER	3	3	6	5,50	0%
TOTAL	**1472**	**1208**	**2680**	**2607,05**	**100%**

Cette distribution géographique reste similaire à celles des années précédentes. L'impact d'un renforcement du télétravail depuis 4 ans ne se fait donc pas ressentir à ce niveau.

I.C LES POSITIONS STATUTAIRES

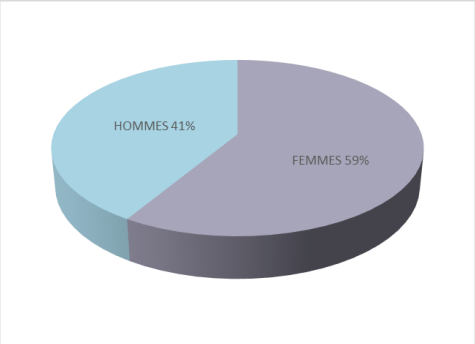
Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham

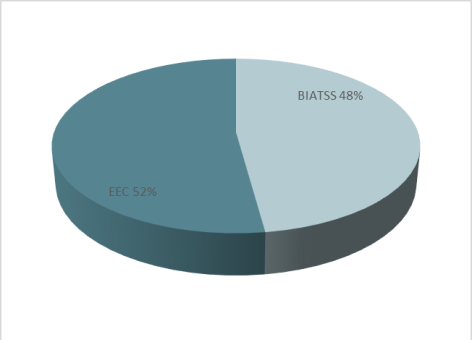
On compte 46 agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2024 (9 agents de moins qu'en 2023).

- ⇨ 1 agents en congé parental (–1 par rapport à 2023)
- ⇨ 23 agents en détachement sortant (-5 par rapport à 2023)
- ⇨ 22 agents en disponibilité (-3 par rapport à 2023)

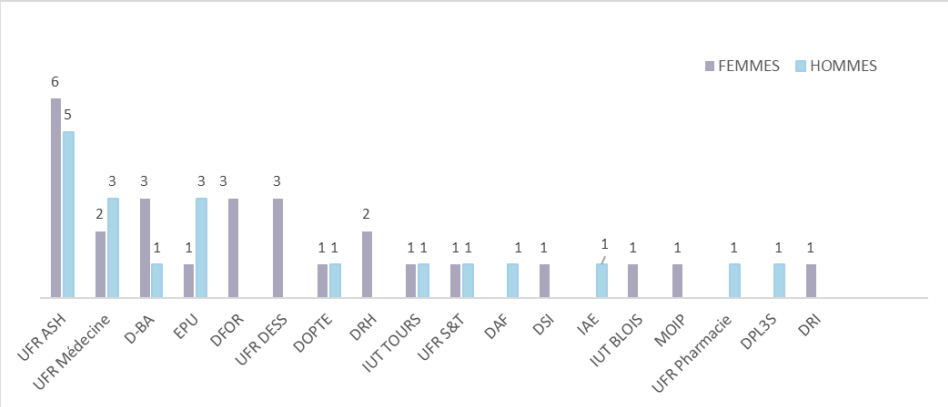
	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
CONGÉ PARENTAL				1		1	1	0	1
Congé parental après naissance							0	0	0
DÉTACHEMENT	9	3	12	7	4	11	16	7	23
Détach sortant admin/EP emploi sans pension				2	2	4	2	2	4
Détach sortant pour enseignement à l'étranger				1	1	2	1	1	2
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	9	3	12	4	1	5	13	4	17
DISPONIBILITÉ	6	4	10	4	8	12	10	12	22
Dispo pour élever un enfant avec ancienneté	1		1	1	1	2	2	1	3
Disponibilité pour convenances personnelles	2	2	4	2	3	5	4	5	9
Disponibilité pour suivre son conjoint/pacsé	3	2	5		2	2	3	4	7
Disponibilité conservant droit avancement				1	2	3	1	2	3
TOTAL	15	7	22	12	12	24	27	19	46

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





Plus de la moitié des agents en position statutaire de détachement, congé parental et disponibilité se situent dans 4 composantes ou directions : ASH, Médecine, D-BA et EPU.



II- LE RECRUTEMENT

II.A LES POSTES PROPOSÉS ET POURVUS

Source DRH/ Service FRAnCHIR

On comptabilise en 2024, 149 annonces mises en lignes (contre 142 en 2023 pour des postes BIATSS (publication interne et externe) et 135 postes pourvus (contre 130 en 2023).

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

L'université a reçu un total de 3261 candidatures dont 66 candidatures internes.

II.B LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

II.B.1 LES RECRUTEMENTS DES EEC HORS HU

Source DRH/ Service FRAnCHIR

BILAN DES RECRUTEMENTS DES EEC TITULAIRES

Le nombre de recrutements des enseignants et enseignants chercheurs est toujours en constante augmentation : 41 agents en 2024, 40 en 2023, 37 en 2022 et 34 en 2021.

	2022			2023			2024		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SESSION SYNCHRONISEE Affectation sauf exceptions au 01/09/N									
MCF	6	10	**16**	7	20	**27**	9	14	**23**
PR	4	8	**12**	3	7	**10**	2	8	**10**
SESSION FIL DE L'EAU									
MCF	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
PR	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
SECOND DEGRE									
PRAG	5	1	**6**	0	1	**1**	2	1	**3**
PRCE	3	0	**3**	1	1	**2**	4	1	**5**
PEPS	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
PLP	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Professeur des écoles	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**

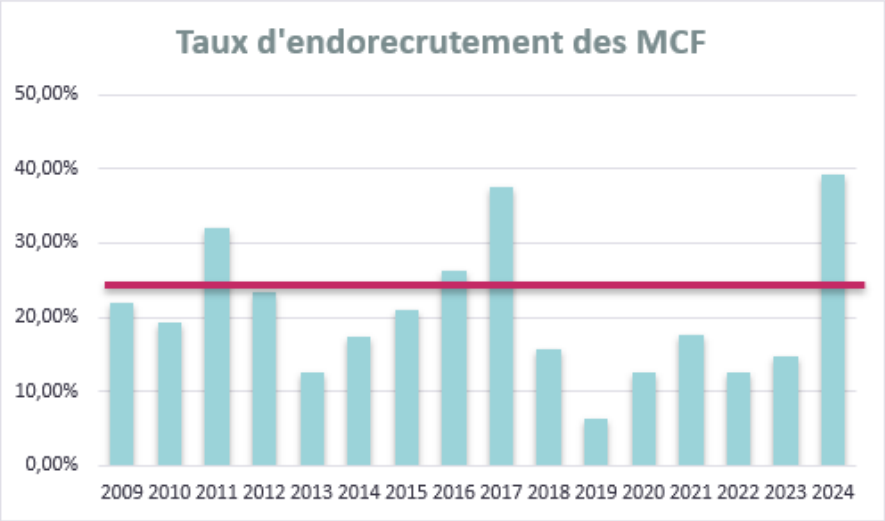
ÉVOLUTION DE L'ENDORECRUTEMENT DES PR ET MCF

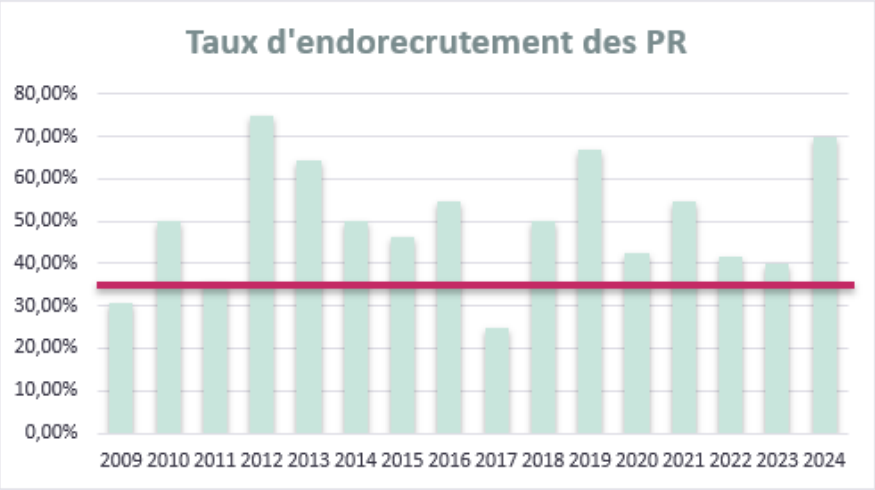
L'objectif est d'atteindre des taux d'endorecrutement inférieurs à la cible : 24% pour les MCF et 36% pour les PR, fixés dans le contrat d'établissement de 2021, et synonyme d'une ouverture de l'Université.

Le taux d'endorecrutement a fortement augmenté en 2024. Si les années précédentes la cible était atteinte pour les MCF, elle ne l'est pas cette année. Pour les PR, la cible n'est toujours pas atteinte et s'est éloignée en 2024.

	Recrutements	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MCF	Effectifs *	3	1	2	3	2	4	9
	Ensemble recruté	19	16	16	17	16	27	23
	Endorecrutement MCF	**15,79%**	**6,25%**	**12,50%**	**17,65%**	**12,50%**	**14,81%**	**39,13%**
PR	Effectifs **	3	4	3	6	5	4	7
	Ensemble recruté	6	6	7	11	12	10	10
	Endorecrutement PR	**50,00%**	**66,67%**	**42,86%**	**54,55%**	**41,67%**	**40,00%**	**70,00%**
% Endorecrutement global		**24,00%**	**22,73%**	**21,74%**	**32,14%**	**25,00%**	**21,62%**	**48,48%**

Note : seuls les PR et MCF sont concernés par l'endorecrutement.
**Il s'agit des EEC ayant obtenus 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	2023	2024
MCF	22	16	18	18	16	30	24*
PR	7	6	8	11	12	10	10
TOTAL EC	**29**	**22**	**26**	**28**	**28**	**40**	**33**
2ond degré - Campagne 1	8	5	5	4	8	3	5**
2ond degré - Campagne 2	1	1	3	3	4	1	4
TOTAL 2ond degré	**9**	**6**	**8**	**7**	**12**	**4**	**9**
ATER 1	54	63	63	77	67	74	74
ATER 2	33	39	22	17	37	18	32
ATER 3	7	11	17	18	21	20	15
ATER 4	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**
TOTAL ATER	**94**	**113**	**102**	**112**	**125**	**112**	**121**

II.B.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES

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

	2020			2021			2022			2023			2024		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCU PH	2	1	3	1	4	5	2	2	**4**	2	5	**7**	3	3	**6**
PUPH	0	4	4	0	4	4	2	3	**5**	3	4	**7**	1	8	**9**
TOTAL	**2**	**5**	**7**	**1**	**8**	**9**	**4**	**5**	**9**	**5**	**9**	**14**	**4**	**11**	**15**

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

Source DRH/ Service FRAnCHIR

On note une baisse des arrivées de personnels BIATSS titulaires sur 2024 (10 nouveaux agents contre 14 en 2023). Les nouveaux agents sont à 80% des femmes et sont recrutés pour 70% dans la filière RF.

LES ARRIVÉES BIATSS EN 2024 PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2024
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Concours				0				0				0				0	0
Detachement	2			2				0				0		2	1	3	5
Réintégration				0				0				0				0	0
Intégration directe				0				0	1			1				0	1
Mutation				0				0				0	2	1	1	4	4
TOTAL	2	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	2	3	2	7	10

LES ARRIVÉES BIATSS EN 2024 PAR GENRE

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2024
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	1			1				0	1			1	1	3	2	6	8
HOMME	1			1				0				0	1			1	2
TOTAL	2	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	2	3	2	7	10

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

Source Service Etudes & Pilotage - 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

On note 206 arrivées de contractuels en 2024 contre 239 en 2023, avec 35% de recrutements sur des postes permanents contre 57% en 2023.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARRIVÉES NON PERMANENTS	**39**	**34**	**73**
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement	27	18	**45**
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	7	9	**16**
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange	2	1	**3**
Lecteur langue étrangère à titre personnel	3	6	**9**
ARRIVÉES PERMANENTS	**70**	**63**	**133**
Assistant hospitalier universitaire	2	2	**4**
Associé MCF hosp-U mi-tps	1	1	**2**
Associé MCF mi-tps	1		**1**
ATER	38	28	**66**
Chef clinique univ méd générale	3		**3**
Chef de clinique des univ.-Assistant des hôpi	14	23	**37**
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	3	4	**7**
Contractuel Enseignant LRU	8	5	**13**
TOTAL ARRIVÉES	**109**	**97**	**206**

II.C.2 LES BIATSS

On dénombre 867 arrivées de contractuels BIATSS en 2024, soit une baisse de 5% par rapport à 2023. Ces arrivées sont réparties à 85% sur des postes non permanents et à 15% sur des postes permanents.

	Féminin	Masculin	TOTAL
ARRIVÉES NON PERMANENTS	**534**	**203**	**737**
Accroissement saisonnier d'activité	75	35	**110**
Accroissement temporaire d'activité	32	14	**46**
Contractuel Chercheur LRU	14	17	**31**
Etudiant EPES ou EP recherche	398	133	**531**
Pourvoir temporairement un emploi vacant	1		**1**
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	14	4	**18**
ARRIVÉES PERMANENTS	**88**	**42**	**130**
Contractuel BIATSS LRU	53	31	**84**
Ctr sur emploi sans formation statutaire	35	11	**46**
TOTAL ARRIVÉES	**622**	**245**	**867**

II.C L'APPRENTISSAGE

Source DRH/ Service FRAnCHIR

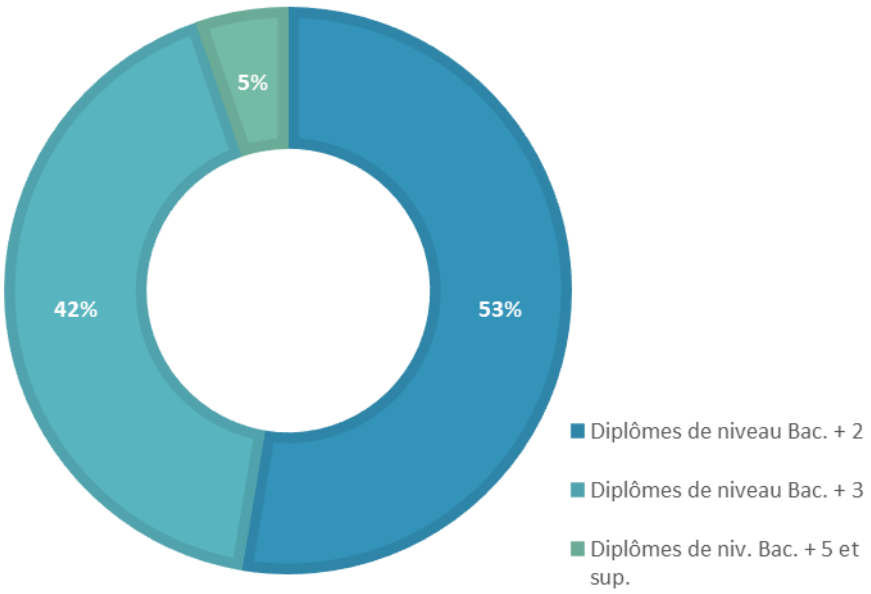
On compte 19 apprentis à l'Université au 31/12/2024, soit 8 apprentis de plus qu'en 2023.

Parmi ces apprentis, 3 sont reconnus travailleurs handicapés.

	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
APPRENTIS	9	2	5	4	4	5	5	6	10	9
TOTAL	11		9		9		11		19	

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 2024-2025			2	4		**6**
Nouveaux contrats signés en 2024-2025			8	4	1	**13**
Contrats rompus entre le 01/09/2024 et 31/08/2025						**0**
Effectifs totaux au 31 décembre 2024	**0**	**0**	**10**	**8**	**1**	**19**



MASSE SALARIALE ET DÉPENSES DE FORMATION DES APPRENTIS

Masse salariale pour 2024-2025	**320 095 €**		
Masse salariale pour le 3e quadrimestre de 2024 (4/12e)	**137 975 €**	**Masse salariale prévisionnelle pour 2025 (8/12e)**	**182 120 €**
Dépenses de formation pour 2024-2025	**103 660 €**		
Dépenses de formation pour sept.-décembre 2024	**42 198 €**	**Dépenses de formation pour janv.-août 2025**	**61 462 €**

Total général des dépenses pour les apprentis BIATSS pour l'année scolaire 2024-2025	**423 755 €**

II.D LES CONTRATS AIDÉS

Source Service Facturier de l'Université

L'université n'a pas recruté de contrats aidés en 2024.

En revanche, 6 femmes volontaires en service civique (contre 4 en 2023) ont été recrutées :

	FEMMES	HOMMES	TOUS
CENTRAL Udt	6	0	6
RECHERCHE	4	0	4
Total général	**6**	**0**	**6**

La masse salariale de ces jeunes en service civique s'élève à 2 874,08€ en 2024 (2173,89€ pour l'année 2023).

II.E LES STAGIAIRES GRATIFIÉS

Source Service Facturier de l'Université

L'Université a accueilli en 2023 : 166 stagiaires (87 femmes et 79 hommes) qui ont bénéficié de gratifications (contre 145 l'an passé).

Ces gratifications s'élèvent à 363 330,02€€ pour l'année 2024 (contre 307 227,92€ en 2023).

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

	FEMMES	HOMMES	TOUS
CENTRAL Udt	17	13	30
EPU	1		1
LL	3	3	6
MEDECINE	3	2	5
RECHERCHE	85	79	164
SCD	1		1
SCIENCES ET TECHN	3		3
TOTAL	**87**	**79**	**166**

III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS

Sources : DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham, Service de Gestion des Enseignants et Enseignants-Chercheurs, Service FRAnCHIR

III.A.1 LES BIATSS

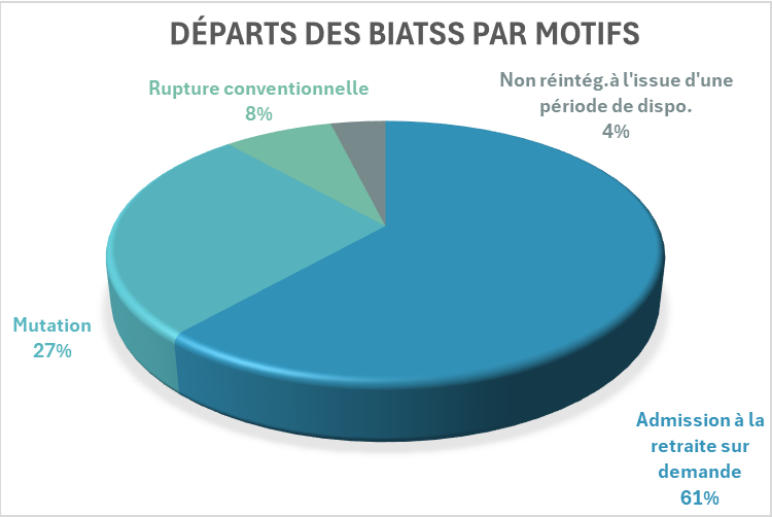
LES MOBILITÉS INTERNES DES BIATSS

35 agents ont eu une mobilité interne au sein de l'Université en 2024, un chiffre en augmentation par rapport à 2023 où on comptabilisait 29 agents.

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				Contractuels				TOTAL 2024
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	1		1	2				0				0	8	2	5	15	4	3	9	16	33
HOMME				0				0				0	1	2	2	5	3		2	5	10
TOTAL	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	9	4	7	20	7	3	3	13	35

LES DÉPARTS DES BIATSS TITULAIRES 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	3	1		4			1	1				0	2	2	7	11	16
Mutation			2	2		1		1				0	2		2	4	7
Rupture conventionnelle				0				0				0	1		1	2	2
Non réintég.à l'issue d'une période de dispo.				0				0				0			1	1	1
TOTAL	3	1	2	6	0	1	1	2	0	0	0	0	5	2	11	18	26



ZOOM SUR LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES BIATSS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DAJP		1	1
D-BA	1		2
DRH	2		3
DSI	1		1
IUT Tours	1		1
UFR Pharmacie		1	
TOTAL	5	2	7

NB : Les par voie de mutation, comprennent les intégrations directes par suite de détachement, et peuvent donc concerner des agents partis en détachement depuis plusieurs années

LES DÉPARTS DES BIATSS CONTRACTUELS PAR MOTIFS

Les 874 motifs de départs concernent 775 agents BIATSS (certains ont en effet eu plusieurs contrats de travail).

	A			B			C			Total
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	
Admission à la retraite sur demande	1		1				3	1	4	5
Démission	11	11	22	3		3	6	5	11	36
Fin de contrat	178	112	290	187	50	237	225	78	303	830
Licenciement					1	1				1
Rupture conventionnelle	1	1	2							2
TOTAL	191	124	315	190	51	241	234	84	318	874

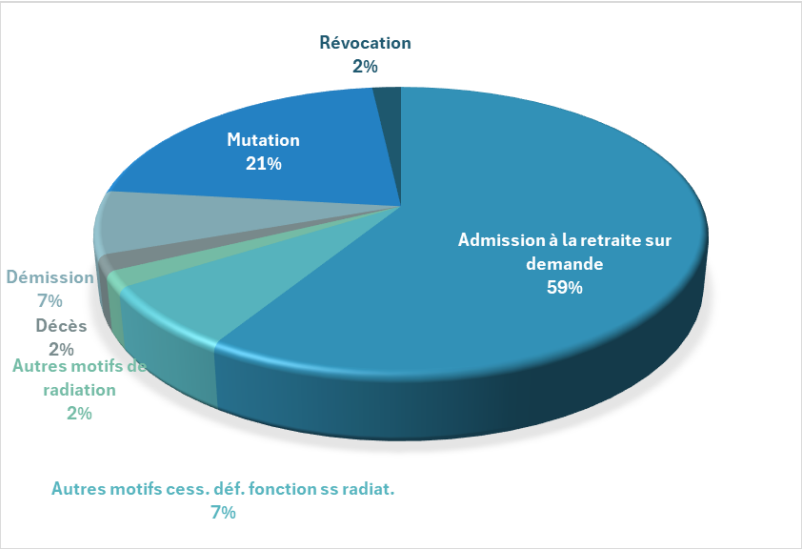
III.A.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

LES MOBILITÉS INTERNES DES EEC

5 agents ont effectué une mutation interne au cours de l'année 2024 : 2 femmes et 3 hommes.

LES DÉPARTS DES EEC TITULAIRES PAR MOTIFS

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	11	22	33
Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	2	2	4
Autres motifs de radiation	1		1
Décès		1	1
Démission	1	3	4
Mutation	5	7	12
Révocation		1	1
TOTAL	20	36	56



LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES EEC

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
IUT Tours	2		2
IUT Blois		1	1
EPU		1	1
UFR L&L		1	1
UFR Médecine	1	3	4
UFR DESS		1	1
UFR ASH	1		1
IAE	1		1
TOTAL	5	7	12

LES DÉPARTS DES EEC CONTRACTUELS PAR MOTIFS

	FEMMES	HOMMES	TOUS
Admission à la retraite sur demande	1		1
Démission	7	10	17
Fin de contrat	104	97	201
Licenciement	1		1
TOTAL	113	107	220

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.

99 personnes ont été reçues par le Conseiller Mobilité-Carrière au cours de l'année 2024 (contre 84 en 2023). Ce sont, comme l'année précédente, très majoritairement des femmes (79%), titulaires (66%) et BIATSS (89%).

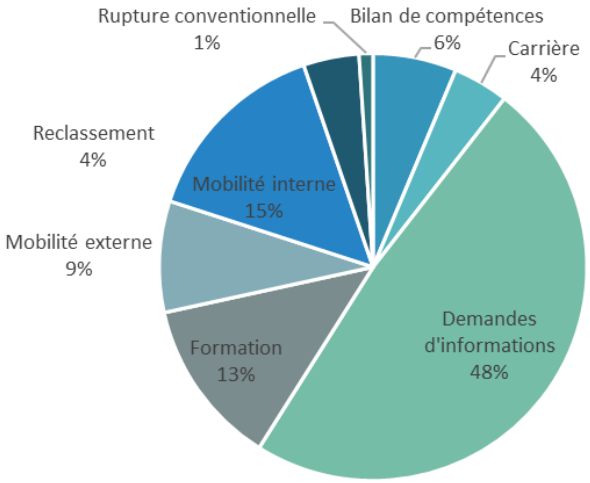
LA RÉPARTION PAR STATUT DES AGENTS AYANT CONSULTÉ LE CMC

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRE	48	11	59	4	2	6	52	13	65
CONTRACTUEL	23	5	28	1	1	2	24	6	30
TOTAL	**71**	**16**	**87**	**5**	**3**	**8**	**76**	**19**	**95**

Le CMC a également rencontré en plus 4 personnes extérieurs à l'Université reçues pour nouer des partenariats ou traiter des dossiers de mobilité externe.

LA RÉPARTION PAR TYPE DE RENDEZ-VOUS ET DE SORTIE D'ACCOMPAGNEMENT

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Bilan de compétences	6		6			0	6	0	6
Carrière	3	1	4			0	3	1	4
Demandes d'informations	34	8	42	2	2	4	36	10	46
Formation	9	2	11	1		1	10	2	12
Mobilité externe	7	1	8			0	7	1	8
Mobilité interne	10	4	14			0	10	4	14
Reclassement	1		1	2	1	3	3	1	4
Rupture conventionnelle	1		1			0	1	0	1
TOTAL	**71**	**16**	**87**	**5**	**3**	**8**	**76**	**19**	**95**



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

Sources : DRH / Service Etudes & Pilotage – BO/Siham, Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs

III.B.1 LES DÉLÉGATIONS

On compte 21 agents accueillis en délégation par un autre établissement au cours de l'année 2024 (contre 22 agents en 2024)

III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES

On compte 6 agents mis à disposition d'une autre administration au cours de l'année 2024 (5 en 2023).

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 2024.

III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

Sources : Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs, Service de gestion des personnels enseignants hospitalo-universitaires et Service de Gestion des BIATSS

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

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 2024, comme c'était déjà le cas en 2022 et 2023, l'ouverture de listes d'aptitude 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.

➔ 42 agents BIATSS ITRF ont été promus en 2024

➔ 8 par liste d'aptitude classique, 9 par liste d'aptitude exceptionnelle et 24 par tableau d'avancement

BIATTS ITRF : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	234	64%	245	70%	154	68%	168	64%	237
HOMMES	38%	145	36%	138	30%	65	32%	78	36%	134

Avancement toutes voies
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	72%	18	70%	16	74%	35	78%	39	83%	35
HOMMES	28%	7	30%	7	26%	12	22%	11	17%	7

Avancement toutes voies
Promus par tranche d'âge

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29	4%	1							2%	1
30-34					2%	1	2%	1	5%	2
35-39	12%	3			26%	13	10%	5	12%	5
40-44	32%	8	22%	5	18%	9	16%	8	19%	8
45-49	20%	5	35%	8	18%	9	14%	7	10%	4
50-54	28%	7	22%	5	14%	7	36%	18	26%	11
55-59	4%	1	22%	5	12%	6	12%	6	24%	10
60-64					4%	2	10%	5	2%	1

Avancement toutes voies
Promus par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	24%	6	26%	6	26%	12	15%	7	19%	8
B	28%	7	22%	5	21%	10	21%	10	24%	10
C	48%	12	52%	12	53%	25	70%	33	57%	24

BIATSS ITRF

Avancement toutes voies
Promus par composantes et services

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR			4%	1	2%	1	2%	1	2%	1
CUEFEE										
EPU	8%	2	4%	1	2%	1	4%	2	12%	5
IAE										
IUT Blois			4%	1	4%	2	2%	1	2%	1
IUT Tours			9%	2	2%	1	12%	6	12%	5
UFR ASH					11%	5	6%	3	10%	4
UFR DESS					4%	2			2%	1
UFR L&L			9%	2	4%	2	2%	1		
UFR Médecine	20%	5	9%	2	15%	7	18%	9	12%	5
UFR S&T	4%	1	9%	2	4%	2	10%	5	7%	3
UFR Pharma	4%	1			11%	5	10%	5		
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	**36%**	**9**	**48%**	**11**	**60%**	**28**	**66%**	**33**	**60%**	**25**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable	8%	2			2%	1			10%	4
DFOR					2%	1	2%	1		
DPNM			4%	1			2%	1		
DRV	8%	2	13%	3	2%	1	4%	2	7%	3
DVEC										
DAF			9%	2	2%	1	6%	3		
DAJP	16%	4	13%	3	2%	1	4%	2	5%	2
DRI										
DRH	8%	2			4%	2	4%	2	7%	3
DSI	16%	4	9%	2	9%	4	2%	1		
DGS									2%	1
DOPTE					2%	1			2%	1
MOIP	4%	1							2%	1
POSTT	4%	1			4%	2				
PL3S							4%	2		
Présidence										
D-BA			4%	1	9%	4	2%	1	5%	2
Service culturel							2%	1		
SSU										
FOCAL							2%	1		
SUAPS										
MSH					2%	1				
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**64%**	**16**	**52%**	**12**	**40%**	**19**	**34%**	**17**	**40%**	**17**

BIATSS ITRF

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

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	6	1		6	1	1	2	1	1	4	3	1	3	2	1
CUEFEE				1	1		1		0				1	1	
EPU	10	7	2	11	8	1	6	6	1	6		2	13	9	5
IAE											6				
IUT Blois	10	5		9	5	1	6	6	2	5	5	1	7	4	1
IUT Tours	36	18		35	18	2	23	22	1	28	22	6	34	18	5
UFR ASH	17	10		17	8		11	11	5	14	12	3	20	9	4
UFR DESS	10	5		11	6		7	7	2	7	6		11	5	1
UFR L&L	9	4		11	7	2	6	6	2	8	8	1	12	5	
UFR Médecine	44	28	5	50	34	2	40	37	7	39	33	9	44	28	5
UFR S&T	35	15	1	32	12	2	9	9	2	23	11	5	32	17	3
UFR Pharma	26	7	1	24	11		15	14	5	15	15	5	13	7	
UFR Odonto							1	1		1	1		1	1	
TOTAL COMPOSANTES	**203**	**100**	**9**	**207**	**111**	**11**	**127**	**120**	**28**	**150**	**122**	**33**	**191**	**106**	**23**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	8	3	2	7	4		5	5	1	7	5		8	6	4
DFOR	4	2		5	1		1	1	1	2	2	1	7	2	
DPNM	9	6		9	4	1	6	6		6	5	1	8	3	
DRV	12	9	2	13	8	3	8	7	1	10	10	2	17	12	3
DVECC	2			2	1		1	1					3	2	
DAF	8	1		9	4	2	7	5	1	8	6	3	10	4	
DAJP	27	16	4	27	8	3	6	6	1	13	11	2	19	8	2
DRI	1	1		1	1		1	1		1	1		1		
DRH	18	9	2	17	11		13	12	2	8	7	2	19	14	3
DSI	39	17	4	36	17	2	17	17	4	15	15	1	41	17	
DGS	7	3		12	7		1	1		2	2		3	1	1
DOPTE							2	2	1				3	1	1
MOIP	3	1	1	4	1		1	1		2	2		4	1	1
POSTT	14	4	1	13	2		7	7	2	7	5		14	3	
PL3S							3	3		5	3	2	9	3	
Présidence	1	1													
D-BA	12	7		12	7	1	8	7	4	5	4	1	10	6	2
Service culturel	2	1		2	1		1			2	2	1			
SSU	2														
FOCAL	3			2	1		1	1		1	1	1	2	1	
SUAPS	3			3	1		1	1							
MSH	1	1		2	2		2	2	1	2	2		3	2	
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**176**	**82**	**16**	**176**	**81**	**12**	**92**	**86**	**19**	**96**	**83**	**17**	**179**	**86**	**16**

BIATSS ITRF

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
7%	12%	21%	20%	11%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
14%	12%	23%	24%	22%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2022	2023	2024
50%	34%	80%	122%	58%

Avancement toutes voies
Ratio classés 1er sur promus

2020	2021	2022	2023	2024
40%	43%	23%	14%	15%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
27%	35%	29%	20%	38%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	11,8%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	11,1%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	18,6%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	19,1%

BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude
Promouvables par genre

	2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	70%	145	74%	103	66%	116	71%	72	64%	219	68%	142
HOMMES	30%	63	35%	36	34%	60	29%	30	36%	124	32%	68

Avancement par liste d'aptitude
Promus par genre

	2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	57%	4	70%	7	78%	7	100%	9	88%	7	78%	7
HOMMES	43%	3	30%	3	22%	2	0%	0	13%	1	22%	2

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

	2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29												
30-34			10%	1					13%	1		
35-39			40%	4	11%	1			38%	3		
40-44			10%	1	22%	2	43%	3	13%	1	22%	2
45-49	29%	2	20%	2	11%	1	14%	1			44%	4
50-54	57%	4			22%	2	14%	1	13%	1	33%	3
55-59			20%	2	22%	2			25%	2		
60-64	14%	1			11%	1	29%	2				

Avancement par liste d'aptitude
Promus par catégorie

	2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	43%	3	50%	5	22%	2			38%	3	22%	2
B	14%	1			22%	2			25%	2		
C	43%	3	50%	5	56%	5	100%	7	38%	3	78%	7

BIATSS ITRF

Avancement par liste d'aptitude
Promus par composantes et services

	2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES												
CESR	14%	1									11%	1
CUEFEE												
EPU									13%	1	11%	1
IAE												
IUT Blois	14%	1	10%	1								1
IUT Tours							14%	1	25%	2		
UFR ASH											11%	1
UFR DESS												
UFR L&L					11%	1						
UFR Médecine	14%	1	40%	4	22%	2	29%	2			22%	2
UFR S&T			20%	2			14%	1			22%	2
UFR Pharma			20%	2	22%	2	29%	2				
UFR Odonto												
TOTAL COMPOSANTES	**43%**	**3**	**90%**	**9**	**56%**	**5**	**86%**	**6**	**38%**	**3**	**89%**	**8**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES												
Ag. comptable	14%	1							13%	1		
DFOR					11%	1						
DPNM					11%	1						
DRV			10%	1			14%	1	13%	1		
DVEC												
DAF					11%	1						
DAJP	14%	1			11%	1			13%	1		
DRI												
DRH												
DSI	14%	1										
DGS									13%	1		
DOPTE	14%	1										
MOIP											11%	1
POSTT												
PL3S												
Présidence												
D-BA									13%	1		
Service culturel												
SSU												
FOCAL												
SUAPS												
MSH												
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**57%**	**4**	**10%**	**1**	**44%**	**4**	**14%**	**1**	**63%**	**5**	**11%**	**1**

BIATSS ITRF	2022			2022 LA Ex			2023			2023 LA Ex			2024			2024 LA Ex		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES																		
CESR	2	1	1	2			3	3		3	2		3	2		3	2	1
CUEFEE	1			1									1	1		1		
EPU	6	2		6	6		5	3		5	5		12	7	1	7	5	1
IAE																		
IUT Blois	5	4	1	4	4	1	4	3		3	3		6	3		5	2	1
IUT Tours	22	13		16	6		16	15		9	8	1	31	14	2	22	9	
UFR ASH	11	9		8	2		11	11		9	8		19	7		14	4	1
UFR DESS	7	7		4			6	5		3	3		11	4		6		
UFR L&L	5	4		4	4		8	8	1	6	6		11	4		5	2	
UFR Médecine	38	32	1	24	11	4	26	25	2	12	11	2	39	24		21	13	2
UFR S&T	9	7		7	6	2	8	6		5	5	1	29	13		19	7	2
UFR Pharma	15	7		10	6	2	14	13	2	9	8	2	12	7		8	2	
UFR Odonto	1	1					1	1					1	1				
TOTAL COMPOSANTES	**122**	**87**	**3**	**86**	**45**	**9**	**102**	**93**	**5**	**64**	**59**	**6**	**175**	**87**	**3**	**111**	**46**	**8**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES																		
Ag. comptable	3	3	1	5	4		3	3		3	3		7	4	1	8	3	
DFOR	1	1		1	1		2	2	1	1			7	2		3		
DPNM	6	5		3	2		5	5	1	1	1		8	1		4	1	
DRV	7	5		5	4	1	9	9		3	3	1	14	8	1	7	6	
DVEC	1			1	1								2	1		2	1	
DAF	6	4		2			5	4	1	1	1		9	3		4	2	
DAJP	6	6	1	5	1		9	8	1	7	7		19	6	1	11	4	
DRI	1			1	1		1	1		1	1		1			1		
DRH	11	9		7	1		6	5		1	1		16	9		8	3	
DSI	17	12	1	6	2		15	12		7	3		40	14		18	5	
DGS	1	1					2	2		2			3	1	1	3		
DOPTE	2	1	1	2									2			1		
MOIP	1			1	1		2			2	1		4	1		4	1	1
POSTT	7	3		3			5	5		3	3		13	3		9	2	
PL3S	3	1		2			2	1		1	1		9	2		7		
Présidence																		
D-BA	8	2		7	3		4	3		3	1		10	5	1	7	1	
Service culturel	1			1			1	1		1	1							
SSU																		
FOCAL	1	1					1						2	1		1		
SUAPS	1	1																
MSH	2	1		1	1		2	2		1	1		2	1		1		
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**86**	**56**	**4**	**53**	**22**	**1**	**74**	**63**	**4**	**38**	**28**	**1**	**168**	**62**	**5**	**99**	**29**	**1**

BIATSS ITRF

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex
2%	1%	3%	4%	5%	9%	2%	4%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex
5%	3%	5%	15%	6%	10%	5%	12%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex
30%	21%	24%	83%	43%	38%	38%	53%

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

2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex
67%	80%	57%	30%	44%	33%	50%	22%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex
15%	17%	20%	18%	13%	28%	14%	23%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	3,3%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	2,8%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	5,8%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	6,0%

BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Avancement par tableau d'avancement
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	65%	129	66%	193	71%	77	67%	86	58%	92
HOMMES	36%	71	34%	98	29%	31	33%	42	42%	66

Avancement par tableau d'avancement
Promus par sexe

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	74%	14	72%	13	80%	24	74%	25	83%	20
HOMMES	26%	5	28%	5	20%	6	26%	9	17%	4

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

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29	5%	1							4%	1
30-34							3%	1	4%	1
35-39	11%	2			30%	9	12%	4	8%	2
40-44	37%	7	17%	3	27%	8	9%	3	17%	4
45-49	11%	2	39%	7	17%	5	15%	5	8%	2
50-54	32%	6	17%	3	10%	3	44%	15	25%	6
55-59	5%	1	28%	5	13%	4	12%	4	29%	7
60-64					3%	1	6%	2	4%	1

Avancement par tableau d'avancement
Promus par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	21%	4	22%	4	33%	4	15%	5	13%	3
B	26%	5	22%	4	80%	4	24%	8	29%	7
C	53%	10	56%	10	80%	4	62%	21	58%	14

BIATSS ITRF

Avancement par tableau d'avancement
Promus par composantes et services

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR			6%	1			3%	1	4%	1
CUEFEE							0%			
EPU	11%	2			3%	1	6%	2	8%	2
IAE							0%			
IUT Blois			6%	1			3%	1		
IUT Tours			11%	2	3%	1	15%	5	13%	3
UFR ASH					17%	5	9%	3	8%	2
UFR DESS					7%	2	0%		4%	1
UFR L&L			11%	2	7%	2	0%			
UFR Médecine	16%	3	11%	2	7%	2	15%	5	17%	4
UFR S&T	5%	1	6%	1			12%	4	4%	1
UFR Pharma					10%	3	3%	1		
UFR Odonto							0%			
TOTAL COMPOSANTES	**32%**	**6**	**50%**	**9**	**53%**	**16**	**65%**	**22**	**58%**	**14**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable	11%	2					0%		13%	3
DFOR					3%	1	0%			
DPNM			6%	1			0%			
DRV	5%	1	17%	3			3%	1	8%	2
DVEC							0%			
DAF			6%	1	3%	1	6%	2		
DAJP	16%	3	6%	1			3%	1	4%	1
DRI							0%			
DRH	11%	2			7%	2	6%	2	8%	2
DSI	16%	3	11%	2	10%	3	3%	1		
DGS							0%			
DOPTE							0%		4%	1
MOIP	5%	1					0%			
POSTT	5%	1			7%	2	0%			
PL3S							6%	2		
Présidence							0%			
D-BA			6%	1	13%	4	3%	1	4%	1
Service culturel							3%	1		
SSU							0%			
FOCAL							3%	1		
SUAPS							0%			
MSH					3%	1	0%			
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**68%**	**13**	**50%**	**9**	**47%**	**14**	**35%**	**12**	**42%**	**10**

BIATSS ITRF

Avancement par tableau d'avancement

Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	6	1		4	1	1				3	1	1	2	1	1
CUEFEE				1	1		1								
EPU	8	5		8	4		3	3	1	2	2	2	2	2	2
IAE															
IUT Blois	10	5		5	3	1	4	4		4	3	1	2	2	
IUT Tours	32	9		27	9	2	12	10	1	14	8	5	14	7	3
UFR ASH	17	6		15	3		7	7	5	6	4	3	5	3	2
UFR DESS	10	5		9	3		4	4	2	4	2		6	2	1
UFR L&L	9	4		8	4	2	3	3	2	2	1		5		
UFR Médecine	41	25	2	43	14	2	15	6	2	23	16	5	23	10	4
UFR S&T	32	9		27	6	1	4	3		19	6	4	19	6	1
UFR Pharma	24	4	1	19	7		10	6	3	5	4	1	6	1	
UFR Odonto							1	1		1	1				
TOTAL COMPOSANTES	**189**	**73**	**3**	**166**	**55**	**9**	**64**	**47**	**16**	**83**	**48**	**22**	**84**	**34**	**14**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	8	2		6	1		2	1		4	2		5	3	3
DFOR	4	2		2			1	1	1				1		
DPNM	8	3		6	3	1	1			3			3	1	
DRV	11	7	1	9	4	3	2	2		1	1	1	5	4	2
DVEC	2			1									1	1	
DAF	6	1		7	3	1	5	2	1	6	3	2	5	1	
DAJP	27	15	1	17	1	1	1			5	2	1	7	2	1
DRI	1	1		1			1	1		1	1		1		
DRH	18	7		13	4		5	4	2	4	3	2	6	4	2
DSI	39	12	1	27	9	2	9	9	3	7	6	1	18	5	
DGS	7	2		10	4										
DOPTE							1	1					3	1	1
MOIP	3			1						1	1		1		
POSTT	14	2		8	1		5	5	2	4	1		7		
PL3S							3	2		5	1	2	6	1	
Présidence	1	1													
D-BA	11	2		11	5	1	5	5	4	2	1	1	3	2	1
Service culturel	2	1		1	1		1			1	1	1			
SSU	2														
FOCAL	3			1	1		1	1		1	1	1	1	1	
SUAPS	3			3											
MSH	1	1		1	1		1	1	1				1	1	
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**171**	**59**	**3**	**125**	**38**	**9**	**44**	**35**	**14**	**45**	**24**	**12**	**74**	**27**	**10**

BIATSS ITRF

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
10%	6%	28%	27%	15%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
21%	19%	37%	47%	39%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2022	2023	2024
63%	42%	167%	0%	67%

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

2020	2021	2022	2023	2024
32%	33%	13%	0%	21%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
33%	46%	22%	0%	59%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	10,9%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	10,5%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	24,9%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	26,2%

BIATSS ITRF : FOCUS SUR LES PERSONNELS BOE

Avancement par détachement BOE
Promouvables par genre

	2024	
	Part	Effectif
FEMMES	100%	6
HOMMES		

Avancement par détachement BOE
Promus par genre

	2024	
	Part	Effectif
FEMMES	100%	3
HOMMES		

Avancement par détachement BOE
Promus par tranche d'âge

	2024	
	Part	Effectif
25-29		
30-34		
35-39		
40-44	33%	1
45-49		
50-54	33%	1
55-59	33%	1
60-64		

Avancement par détachement BOE
Promus par catégorie

	2024	
	Part	Effectif
A		
B	33%	1
C	67%	2

Avancement par détachement BOE

Promus par composantes et services

	2024	
	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES		
CESR		
CUEFEE		
EPU	33%	1
IAE		
IUT Blois		
IUT Tours		
UFR ASH	33%	1
UFR DESS		
UFR L&L		
UFR Médecine		
UFR S&T		
UFR Pharma		
UFR Odonto		
TOTAL COMPOSANTES	67%	2
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES		
Ag. comptable		
DFOR		
DPNM		
DRV		
DVEC		
DAF		
DAJP		
DRI		
DRH	33%	1
DSI		
DGS		
DOPTE		
MOIP		
POSTT		
PL3S		
Présidence		
D-BA		
Service culturel		
SSU		
FOCAL		
SUAPS		
MSH		
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	33%	1

Avancement par détachement BOE

Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2024		
	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES			
CESR			
CUEFEE			
EPU	1	1	1
IAE			
IUT Blois			
IUT Tours			
UFR ASH	2	2	1
UFR DESS			
UFR L&L	1	1	
UFR Médecine			
UFR S&T			
UFR Pharma			
UFR Odonto			
TOTAL COMPOSANTES	**4**	**4**	**2**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES			
Ag. comptable			
DFOR			
DPNM			
DRV			
DVEC			
DAF			
DAJP			
DRI			
DRH	2	2	1
DSI			
DGS			
DOPTE			
MOIP			
POSTT			
PL3S			
Présidence			
D-BA			
Service culturel			
SSU			
FOCAL			
SUAPS			
MSH			
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**2**	**2**	**1**

Avancement par détachement BOE
Ratio promus sur promouvables

2024
50%

Avancement par détachement BOE
Ratio promus sur candidats

2024
50%

Avancement par détachement BOE
Ratio promus sur proposés

2024
50%

Avancement par détachement BOE
Ratio classés 1er sur promus

2024
22%

Avancement par détachement BOE
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	50,0%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	50,0%

Avancement par détachement BOE
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	50,0%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	50,0%

III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES

Pour l'année 2024, nous ne disposons pas des données du Rectorat concernant les avancements des personnels relevant de la filière AENES.

III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE

BIATTS BIB : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
4%	3%	19%	13%	6%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
7%	7%	19%	17%	9%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2022	2023	2024
10%	10%	33%	25%	15%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
71%	70%	58%	67%	63%

Avancement toutes voies
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	234	72%	42	84%	26	70%	21	65%	34
HOMMES	38%	145	28%	16	16%	5	30%	9	35%	18

Avancement toutes voies
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	100%	2	100%	6	50%	2	67%	2
HOMMES							50%	2	33%	1

Avancement toutes voies
Promus par tranche d'âge

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44	50%	1	50%	1					33%	1
45-49	50%	1					50%	2		
50-54			50%	1	50%	3	50%	2		
55-59					50%	3			33%	1
60-64									33%	1

Avancement toutes voies
Promus par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A					33%	2				
B	50%	1			33%	2	50%	2	33%	1
C	50%	1	100%	2	33%	2	50%	2	67%	2

Avancement toutes voies
Promus par composantes

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA	100%	2	100%	2	100%	6	100%	4	100%	3

BIATSS BIB

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

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA	52	27	2	56	29	2	30	30	6	29	23	4	50	31	3
DGS													1		
EPU	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
IEHCA	1	0		1											

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
4%	3%	19%	13%	6%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
7%	7%	19%	17%	9%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2022	2023	2024
10%	10%	33%	25%	15%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
71%	70%	58%	67%	63%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	7,6%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	11,7%

BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	222	75%	38	89%	17	0%		69%	31
HOMMES	38%	138	25%	13	11%	2	0%		31%	14

Avancement par liste d'aptitude
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES					100%	1	0%		0%	0
HOMMES							0%		0%	0

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

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29							0%		0%	0
30-34							0%		0%	0
35-39							0%		0%	0
40-44							0%		0%	0
45-49							0%		0%	0
50-54					100%	1	0%		0%	0
55-59							0%		0%	0
60-64							0%		0%	0

Avancement par liste d'aptitude
Promus par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A						1	0%		0%	0
B							0%		0%	0
C							0%		0%	0

Avancement par liste d'aptitude
Promus par composantes et services

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA					100%	1	0%		0%	0

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

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA	51	19		49	17		18	18	1				43	16	0
DGS													1		0
EPU	1	1		1	1		1	1					1	1	0
IEHCA	1			1											0

BIATSS BIB

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
		5%	0%	0%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
		5%	0%	0%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2021	2023	2024
		20%	0%	0%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2021	2023	2024
45%	56%	26%	0%	41%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	0,6%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	1,4%

BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Avancement par tableau d'avancement
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	65%	129	90%	36	79%	15	70%	21	64%	14
HOMMES	36%	71	50%	4	21%	4	30%	9	36%	8

Avancement par tableau d'avancement
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	100%	2	100%	5	50%	2	67%	2
HOMMES							50%	2	33%	1

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

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44	50%	1	50%	1					33%	1
45-49	50%	1					50%	2		
50-54			50%	1	40%	2	50%	2		
55-59					60%	3			33%	1
60-64									33%	1

Avancement par tableau d'avancement
Promus par catégorie

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A					20%	1				
B	50%	1			40%	2	50%	2	33%	1
C	50%	1	100%	2	40%	2	50%	2	67%	2

Avancement par tableau d'avancement
Promus par composantes et services

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA	100%	2	100%	2	100%	5	100%	4	100%	3

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

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA	22	11	2	20	17	2	19	19	5	29	23	4	22	19	3
DGS															
EPU										1	1				
IEHCA															

BIATSS BIB

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
9%	10%	26%	13%	14%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
18%	12%	26%	17%	16%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur proposés

2020	2021	2022	2023	2024
18%	18%	38%	25%	21%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio proposés sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
100%	65%	68%	67%	74%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	14,2%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	17,8%

III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

EC : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	40%	132	41%	128	39%	128	39%	129	41%	141
HOMMES	60%	197	59%	181	61%	198	61%	201	59%	200

Avancement toutes voies
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	44%	27	47%	25	48%	28	48%	22	45%	19
HOMMES	56%	35	53%	28	52%	30	52%	24	55%	23

Avancement toutes voies
Promus par tranche d'âge

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34							2%	1		
35-39	2%	1	4%	2	3%	2	7%	3	5%	2
40-44	19%	12	23%	12	24%	14	15%	7	12%	5
45-49	31%	19	25%	13	19%	11	13%	6	26%	11
50-54	19%	12	28%	15	22%	13	33%	15	17%	7
55-59	11%	7	17%	9	21%	12	17%	8	21%	9
60-64	16%	10			10%	6	11%	5	17%	7
65 et +	2%	1	4%	2	0%		2%	1	2%	1

Avancement toutes voies
Promus par grades de promotion

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	16%	10	13%	7	16%	9	20%	9	10%	4
MCF HC	44%	27	51%	27	52%	30	41%	19	36%	15
PR 1C	18%	11	15%	8	12%	7	17%	8	36%	15
PR CE 1 ECH	13%	8	13%	7	14%	8	13%	6	10%	4
PR CE 2 ECH	10%	6	8%	4	7%	4	9%	4	10%	4

Avancement toutes voies
Promus par composantes

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	18%	11	15%	7	16%	7	22%	10	17%	7
CESR			3%	1						
DESS	15%	9	15%	7	13%	6	4%	2	24%	10
EPU	10%	6	2%	1	7%	3	13%	6	7%	3
IAE							2%	1		
IUT BLOIS	5%	3	4%	2	7%	3				
IUT TOURS	8%	5	11%	5	16%	7	9%	4	2%	1
L&L	18%	11	17%	8	24%	11	24%	11	19%	8
Médecine			0%		0%					
Pharmacie	3%	2	4%	2	18%	8	7%	3	5%	2
S&T	24%	15	30%	14	29%	13	20%	9	26%	11
Odonto										

EC

Avancement toutes voies
Promus par sections CNU

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	4%	2	4%	2				3		
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle							2%	1		
Biochimie et biologie moléculaire			4%	2	2%	1				
Biologie cellulaire	4%	2	2%	1	7%	3	2%	1	2%	1
Biologie des organismes	4%	2	2%	1						
Biologie des populations et écologie	2%	1			2%	1	2%	1	2%	1
Chimie des matériaux	4%	2	2%	1	2%	1				
Chimie organique, minérale, industrielle	2%	1	2%	1	2%	1			2%	1
Chimie théorique, physique, analytique	2%	1	4%	2			4%	2		
Constituants élémentaires	2%	1	4%	2	2%	1				
Droit privé et sciences criminelles	2%	1	2%	1	2%	1		1	7%	3
Droit public	2%	1	6%	3	5%	2			10%	4
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	2%	1	4%	2			4%	2		
Études anglophones	4%	2	6%	3	16%	7	7%	3	2%	1
Études germaniques et scandinaves			2%	1			2%	1	2%	1
Études romanes	4%	2	8%	4	2%	1	7%	3	2%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...	4%	2	2%	1	9%	4	2%	1		
Génie info Automatique & traitmt signal							2%	1	2%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale	2%	1	2%	1	5%	2		1	2%	1
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	6%	3					4%	2	2%	1
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	6%	3	4%	2	5%	2	7%	3	7%	3
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	8%	4	8%	4	9%	4	7%	3	7%	3
Langue et littérature françaises	4%	2	2%	1	5%	2	2%	1	7%	3
Langues et littératures anciennes	2%	1					2%	1	2%	1
Littératures comparées					2%	1	2%	1		
Mathématiques	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths	2%	1	6%	3	2%	1			2%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	2%	1	2%	1	2%	1			2%	1
Milieux denses et matériaux	4%	2	2%	1	5%	2			2%	1
Neurosciences			2%	1					2%	1
Philosophie				2					2%	1
Physiologie	9%	5	2%	1	2%	1	2%	1	5%	2
Psychologie et ergonomie	4%	2			5%	2	9%	4	2%	1
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2%	1	2%	1	5%	2	4%	2	2%	1
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	2%	1	9%	4				
Science politique	2%	1							2%	1
Sciences de gestion et du management	6%	3	4%	2	5%	2	4%	2		
Sciences de l'éducation et de la formation					2%	1				
Sciences de l'information et de la communicat	2%	1								
Sciences du langage : linguistique et phonéti	8%	4	2%	1					5%	2
Sciences économiques	2%	1			2%	1			2%	1
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl					5%	2	2%	1	2%	1
Sociologie, démographie	6%	3	2%	1	5%	2	2%	1	2%	1
Terre solide : géodynamique enveloppes sup			4%	2	5%	2	4%	2		

Avancement toutes voies
Promus par PEDR

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	42%	26	26%	14	29%	17	35%	16	71%	30
PAS DE PEDR / PRIME C3	58%	36	74%	39	71%	41	65%	30	29%	12

EC

Avancement toutes voies
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	52	14	6	48	15	7	49	16	7	51	22	10	47	19	7
CESR	1			1	1	1	1			3			3		
DESS	46	18	8	42	17	7	40	13	6	43	14	2	49	24	10
EPU	31	10	2	3	1	1	31	9	3	35	13	6	35	12	3
IAE							1	1		2	1	1	7	3	
IUT BLOIS	13	3	3	12	5	2	10	4	3	9	1		11	2	
IUT TOURS	34	10	3	29	7	5	34	13	7	30	11	4	33	9	1
L&L	47	20	8	38	16	8	44	19	11	42	19	11	39	20	8
Médecine	1			1	1		2			2			3		
Pharmacie	15	4	1	20	4	2	23	9	8	17	6	3	16	5	2
S&T	89	25	7	87	24	14	91	25	13	96	28	9	97	31	11
Odonto															
Présidence													1		

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
19%	17%	18%	14%	12%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
60%	51%	53%	40%	34%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	14,4%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	42,5%

EC : AVANCEMENTS CNU

Avancement CNU
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	40%	132	41%	128	39%	128	39%	129	41%	141
HOMMES	60%	197	59%	181	61%	198	61%	201	59%	200

Avancement CNU
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	45%	17	41%	12	47%	14	47%	9	50%	10
HOMMES	55%	21	59%	17	53%	16	53%	10	50%	10

Avancement CNU
Promus par tranche d'âge

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39	3%	1			3%	1	11%	2	10%	2
40-44	18%	7	31%	9	27%	8	26%	5	15%	3
45-49	21%	8	21%	6	20%	6	16%	3	30%	6
50-54	18%	7	28%	8	23%	7	21%	4	15%	3
55-59	18%	7	17%	5	13%	4	16%	3	25%	5
60-64	21%	8			13%	4	11%	2	5%	1
65 et +			3%	1						

Avancement CNU
Promus par grade de promotion

EC	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	24%	9	23%	6	17%	5	21%	4	10%	2
MCF HC	37%	14	54%	14	50%	15	53%	10	40%	8
PR 1C	16%	6	4%	1	10%	3	11%	2	35%	7
PR CE 1 ECH	13%	5	15%	4	17%	5	11%	2	5%	1
PR CE 2 ECH	11%	4	4%	1	7%	2	5%	1	10%	2

Avancement CNU
Promus par composantes

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	16%	6	14%	4	10%	3	16%	3	25%	5
CESR			5%	1						
DESS	21%	8	21%	6	17%	5	5%	1	25%	5
EPU	5%	2	11%	3	3%	1	11%	2		
IAE							5%	1		
IUT BLOIS	8%	3			7%	2				
IUT TOURS	8%	3	7%	2	7%	2	11%	2	5%	1
L&L	21%	8	11%	3	17%	5	21%	4	10%	2
Médecine										
Pharmacie	3%	1	7%	2	17%	5	11%	2	5%	1
S&T	18%	7	29%	8	23%	7	21%	4	30%	6
Odonto										

Avancement CNU
Promus par sections CNU

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	3%	1	3%	1			6%	1		
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle										
Biochimie et biologie moléculaire			3%	1						
Biologie cellulaire	7%	2	3%	1	7%	2	6%	1	5%	1
Biologie des organismes			3%	1						
Biologie des populations et écologie					3%	1				
Chimie des matériaux	7%	2								
Chimie organique, minérale, industrielle					3%	1				
Chimie théorique, physique, analytique	3%	1	3%	1			6%	1		
Constituants élémentaires			7%	2	3%	1				
Droit privé et sciences criminelles	3%	1	3%	1	3%	1			10%	2
Droit public	3%	1	10%	3	7%	2			10%	2
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique			3%	1						
Études anglophones	3%	1			7%	2				
Études germaniques et scandinaves			3%	1			6%	1	5%	1
Études romanes	7%	2	7%	2	3%	1	11%	2		
Génie électrique Electronique Photonique ...	3%	1			7%	2	6%	1		
Génie info Automatique & traitmt signal										
Géographie physique, humaine, éco & régionale	3%	1	3%	1	3%	1				
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	7%	2							5%	1
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	7%	2	3%	1	3%	1	11%	2	10%	2
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	7%	2	3%	1	7%	2	11%	2	10%	2
Langue et littérature françaises	7%	2			3%	1				
Langues et littératures anciennes	3%	1								
Littératures comparées					3%	1	6%	1		
Mathématiques	3%	1	3%	1	3%	1				
Mathématiques appliquées & applicat° maths	3%	1	7%	2					5%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil			3%	1						
Milieux denses et matériaux	3%	1			3%	1				
Neurosciences			3%	1					5%	1
Philosophie				1						
Physiologie	10%	3			3%	1	6%	1	10%	2
Psychologie et ergonomie					3%	1	6%	1	5%	1
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	3%	1	3%	1	7%	2	6%	1	5%	1
Sc du médicament & autres produits santé			3%	1	3%	1				
Science politique	3%	1							5%	1
Sciences de gestion et du management	7%	2	3%	1	3%	1	6%	1		
Sciences de l'éducation et de la formation					3%	1				
Sciences de l'information et de la communicat	3%	1								
Sciences du langage : linguistique et phonéti	7%	2	3%	1					5%	1
Sciences économiques	3%	1								
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl					7%	2	6%	1		
Sociologie, démographie	7%	2	3%	1			6%	1	5%	1
Terre solide : géodynamique enveloppes sup										

Avancement CNU
Promus par PEDR

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	53%	20	28%	8	43%	13	37%	7	80%	16
PAS DE PEDR / PRIME C3	47%	18	72%	21	57%	17	63%	12	20%	4

EC

Avancement CNU

Avancement CNUDétail promouvables, candidats, promus par composantes

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	52	14	6	48	15	4	49	16	3	51	22	3	47	19	5
CESR	1			1	1	1	1			3			3		
DESS	46	18	8	42	17	6	40	13	5	43	14	1	49	24	5
EPU	31	10	2	3	1	3	31	9	1	35	13	2	35	12	
IAE							1	1		2	1	1	7	3	
IUT BLOIS	13	3	3	12	5		10	4	2	9	1		11	2	
IUT TOURS	34	10	3	29	7	2	34	13	2	30	11	2	33	9	1
L&L	47	20	8	38	16	3	44	19	5	42	19	4	39	20	2
Médecine	1			1	1		2			2			3		
Pharmacie	15	4	1	20	4	2	23	9	5	17	6	2	16	5	1
S&T	89	25	7	87	24	8	91	25	7	96	28	4	97	31	6
Odonto															
Présidence													1		

Avancement CNU
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
12%	9%	9%	6%	6%

Avancement CNU
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
37%	28%	28%	17%	16%

Avancement CNU
Ratio global sur 7 ans promus sur

TOUTES COMPOSANTES	8,5%

Avancement CNU
Ratio global sur 7 ans promus sur

TOUTES COMPOSANTES	25,0%

EC : AVANCEMENTS PHASE LOCALE

Avancement par phase locale
Promouvables par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	40%	132	41%	128	39%	128	39%	129	41%	141
HOMMES	60%	197	59%	181	61%	198	61%	201	59%	200

Avancement phase locale
Promus par genre

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	42%	10	54%	13	50%	14	48%	13	41%	9
HOMMES	58%	14	46%	11	50%	14	52%	14	59%	13

Avancement phase locale
Promus par tranche d'âge

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34							4%	1		
35-39			8%	2	4%	1	4%	1		
40-44	21%	5	13%	3	21%	6	7%	2	9%	2
45-49	46%	11	29%	7	18%	5	11%	3	23%	5
50-54	21%	5	29%	7	21%	6	41%	11	18%	4
55-59			17%	4	29%	8	19%	5	18%	4
60-64	8%	2			7%	2	11%	3	27%	6
65 et +	4%	1	4%	1			4%	1	5%	1

Avancement phase locale
Promus par grade de promotion

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	4%	1	4%	1	14%	4	19%	5	9%	2
MCF HC	54%	13	54%	13	54%	15	33%	9	32%	7
PR 1C	21%	5	17%	4	14%	4	22%	6	36%	8
PR CE 1 ECH	13%	3	13%	3	11%	3	15%	4	14%	3
PR CE 2 ECH	8%	2	13%	3	7%	2	11%	3	9%	2

Avancement phase locale
Promus par composantes

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	21%	5	13%	3	14%	4	26%	7	9%	2
CESR										
DESS	4%	1	4%	1	4%	1	4%	1	23%	5
EPU	17%	4	17%	4	7%	2	15%	4	14%	3
IAE										
IUT BLOIS			8%	2	4%	1				
IUT TOURS	8%	2	13%	3	18%	5	7%	2		
L&L	13%	3	21%	5	21%	6	26%	7	27%	6
Médecine										
Pharmacie	4%	1			11%	3	4%	1	5%	1
S&T	33%	8	25%	6	21%	6	19%	5	23%	5
Odonto										

EC

Avancement phase locale
Promus par sections CNU

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	4%	1	4%	1			7%	2		
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle							4%	1		
Biochimie et biologie moléculaire			4%	1	4%	1				
Biologie cellulaire					4%	1				
Biologie des organismes	9%	2								
Biologie des populations et écologie	4%	1					4%	1	5%	1
Chimie des matériaux			4%	1	4%	1				
Chimie organique, minérale, industrielle	4%	1	4%	1					5%	1
Chimie théorique, physique, analytique							4%	1		
Constituants élémentaires	4%	1								
Droit privé et sciences criminelles							4%	1	5%	1
Droit public									9%	2
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	4%	1	4%	1			7%	2		
Études anglophones	4%	1	13%	3	22%	5	11%	3	5%	1
Études germaniques et scandinaves										
Études romanes			9%	2			4%	1	5%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...	4%	1	4%	1	9%	2				
Génie info Automatique & traitmt signal							4%	1	5%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale					4%	1	4%	1	5%	1
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	4%	1					7%	2		
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	4%	1	4%	1	4%	1	4%	1	5%	1
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	9%	2	13%	3	9%	2	4%	1	5%	1
Langue et littérature françaises			4%	1	4%	1	4%	1	14%	3
Langues et littératures anciennes							4%	1	5%	1
Littératures comparées										
Mathématiques							4%	1	5%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths			4%	1	4%	1				
Mécanique, génie mécanique, génie civil	4%	1			4%	1			5%	1
Milieux denses et matériaux	4%	1	4%	1	4%	1			5%	1
Neurosciences										
Philosophie				1					5%	1
Physiologie	9%	2								
Psychologie et ergonomie	9%	2	4%	1	4%	1	11%	3		
Sc biologiques, fondamentales et cliniques							4%	1		
Sc du médicament & autres produits santé	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										
Sciences de l'information et de la communicat										
Sciences du langage : linguistique et phonéti	9%	2							5%	1
Sciences économiques					4%	1			5%	1
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl									5%	1
Sociologie, démographie	4%	1	0%		9%	2				
Terre solide : géodynamique enveloppes sup			9%	2	9%	2	7%	2		

Avancement phase locale
Promus par PEDR

	2020		2021		2022		2023		2024	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	25%	6	25%	6	14%	4	33%	9	64%	14
PAS DE PEDR / PRIME C3	75%	18	75%	18	86%	24	67%	18	36%	8

EC

Avancement phase locale
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	52	14	5	48	15	3	49	16	4	51	22	7	47	19	2
CESR	1			1	1		1			3			3		
DESS	46	18	1	42	17	1	40	13	1	43	14	1	49	24	5
EPU	31	10	4	3	1	4	31	9	2	35	13	4	35	12	3
IAE							1	1		2	1		7	3	
IUT BLOIS	13	3		12	5	2	10	4	1	9	1		11	2	
IUT TOURS	34	10	2	29	7	3	34	13	5	30	11	2	33	9	
L&L	47	20	3	38	16	5	44	19	6	42	19	7	39	20	6
Médecine	1			1	1		2			2			3		
Pharmacie	15	4	1	20	4		23	9	3	17	6	1	16	5	1
S&T	89	25	8	87	24	6	91	25	6	96	28	5	97	31	5
Odonto															
Présidence													1		

Avancement phase locale
Ratio promus sur promouvables

2020	2021	2022	2023	2024
7%	8%	9%	8%	6%

Avancement phase locale
Ratio promus sur candidats

2020	2021	2022	2023	2024
23%	23%	26%	23%	18%

Avancement phase locale
Ratio global sur 7 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	7,8%

Avancement phase locale
Ratio global sur 7 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	23,0%

III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU

PUMG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	0	1
AVANCEMENT 2ème CLASSE	1	
TOTAL	1	1

PU PH

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	1	2
AVANCEMENT 2ème CLASSE	1	1
AVANCEMENT CLASSE EXCEPT	1	4
TOTAL	3	7

MCU MG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	0	0

MCU PH

	F	H
AVANCEMENT 2ème CLASSE	1	
AVANCEMENT HORS CLASSE		
AVANCEMENT ECH EXC HORS CLASSE		
TOTAL	1	0

III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Source DRH/Service FRAnCHIR

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.

Comme en 2022 et 2023, le nombre de réussite aux concours ITRF reste très élevé : 25 agents en 2022, 21 agents en 2023 et 25 agents en 2024.

TYPE DE POPULATION	CAT	CORPS OU GRADE ACCEDÉ PAR CONCOURS	NATURE DU CONCOURS										BAP	QUALITÉ		AFFECTATION APRÈS CONCOURS	TOTAL
			EXTERNE		INTERNE		EXAMEN PRO EXC		RECRUT. SANS CONC.		SAUVADET			TIT	NON TIT		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
RF	A	ASI		2	3		3	2					A-E-F-J	9	1	UT	10
		IGE	1		2	1							G et J	1	3	UT	4
		IGR														UT	0
	B	TECH	1		3	1							E et J	2	3	UT	5
	C	ATRF							5	1				0	6	UT	6
TOTAL REUSSITE CONCOURS			2	2	8	2	3	2	5	1	0	0		12	13		25

IV- LA FORMATION

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

Source DRH/Service FRAnCHIR

Les chiffres de la formation sont extraits du Bilan de Formation 2024 présenté au CSA du 23 janvier 2025.

Les effectifs considérés sont arrêtés au 30/11/2024 et non au 31/12/2024, ce qui peut entrainer un écart avec les effectifs présentés dans le reste du Rapport Social Unique.

- 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 2024, on compte :
- 2615 stagiaires (2601 en 2023)
- 1117 agents formés (1029 en 2023)

IV.A.1 LES STAGIAIRES

ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

Depuis la fin de la crise sanitaire de 2020, le nombre de stagiaires est en constante augmentation.

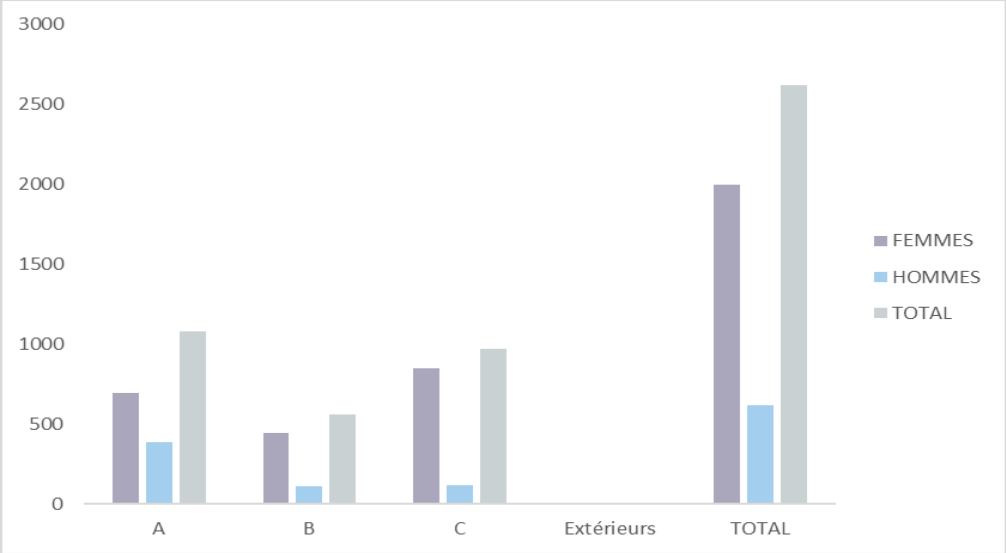
	2020	2021	2022	2023	2024
Stagiaires	921	1672	1890	2601	2615

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT

	EFFECTIF	PART
BIATSS	**2217**	**85%**
DONT TITULAIRES	*1145*	*44%*
DONT CONTRACTUE	*1072*	*41%*
EC	**386**	**15%**
DONT TITULAIRES	*305*	*12%*
DONT CONTRACTUE	*81*	*3%*
EXTERIEURS	**12**	**0%**
TOTAL	**2615**	**100%**

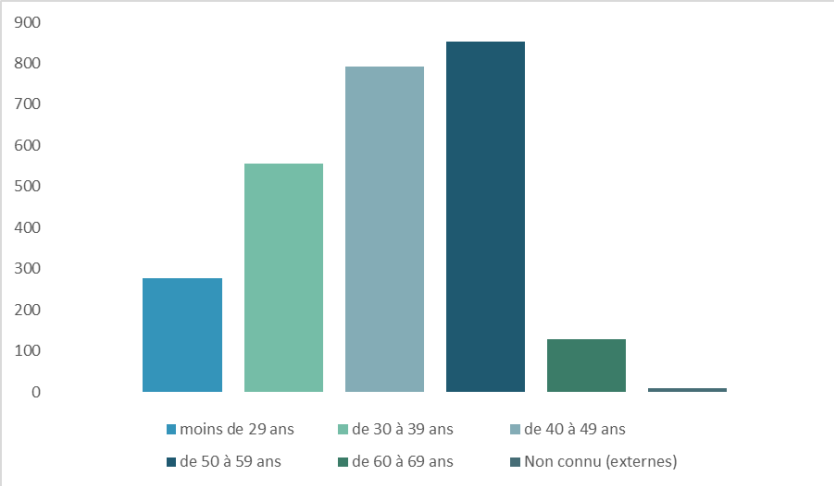
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE ET CATÉGORIE

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART
A	693	27%	386	15%	1079	41%
B	447	17%	110	4%	557	21%
C	849	32%	118	5%	967	37%
Extérieurs	7	0%	5	0%	12	0%
TOTAL	**1996**	**76%**	**619**	**24%**	**2615**	**100%**



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

	NOMBRE DE STAGIAIRES	PART
moins de 29 ans	277	11%
de 30 à 39 ans	555	21%
de 40 à 49 ans	793	30%
de 50 à 59 ans	852	33%
de 60 à 69 ans	128	5%
Non connu (externes)	10	0%



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR COMPOSANTES ET SERVICES

Composantes	stagiaires N-1	Stagiaires 2024	Agents formés 2024	Effectif UT 02/12/2024	% agents formés
CESR	46	29	14	33	42%
CITERES	11	12	6	36	17%
Collégium Santé	6	11	3	3	100%
CUEFEE	31	9	4	14	29%
IAE	45	62	19	43	44%
IEHCA	3	5	5	5	100%
IUT Blois	77	79	34	75	45%
IUT Tours	202	215	92	201	46%
MSH VDL	12	9	6	7	86%
UFR ASH	134	135	52	273	19%
UFR Droit	88	125	46	174	26%
UFR Lettres et Langues	98	105	41	200	21%
UFR Médecine	249	294	142	469	30%
UFR odontologie	5	4	1	18	6%
UFR Pharmacie	109	59	33	137	24%
UFR Sciences et techniques	213	229	108	350	31%
EPU	104	95	54	168	32%
Services centraux	1144	1126	446	781	57%
Extérieurs à l'établissement	24	12	11	0	-
Total	**2601**	**2 615**	**1 117**	**2 987**	**37%**

RÉPARTITION DES STAGIAIRES AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Direction	Stagiaires N-1	Stagiaires 2024	Agents formés 2024	Effectifs UT	% agents formés
Agence comptable	38	45	16	24	67%
DOPTE	30	41	11	12	92%
DAF	45	32	18	22	82%
DAJP	57	66	38	50	76%
D-BA	212	259	71	106	67%
DGS	27	28	12	27	44%
DFOR	80	120	41	39	100%
DPL3S	24	24	12	20	60%
DPNM	17	8	5	12	42%
DRH	183	136	45	54	83%
DRI	13	6	6	15	40%
DRV	151	128	51	76	67%
DSI	100	58	36	60	60%
DVEC	96	114	54	219	25%
FOCAL	22	26	11	14	79%
POSTT	41	34	18	25	72%
Présidence	7	1	1	5	20%
UTL	1	0	0	1	0%
Total	**1144**	**1126**	**446**	**781**	**57%**

IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS

On dénombre en 2024, 1117 agents formés contre 1029 en 2023, dont 1106 de l'établissement ont suivi au moins une formation, soit 42% de l'effectif (contre 34% en 2023)

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 financière,
- des agents au sein des UMR de l'établissement pour lesquels nous ne sommes pas employeur principal
- des doctorants sans contrat de travail *(inscrits en thèse mais pour lesquels l'Université n'est pas l'employeur).*

Parmi les 1117 agents de l'Université, on distingue :
- 242 enseignants (sur 1452, soit 17 % des enseignants)
- 864 BIATSS (sur 1228, soit 70 % des BIATSS)

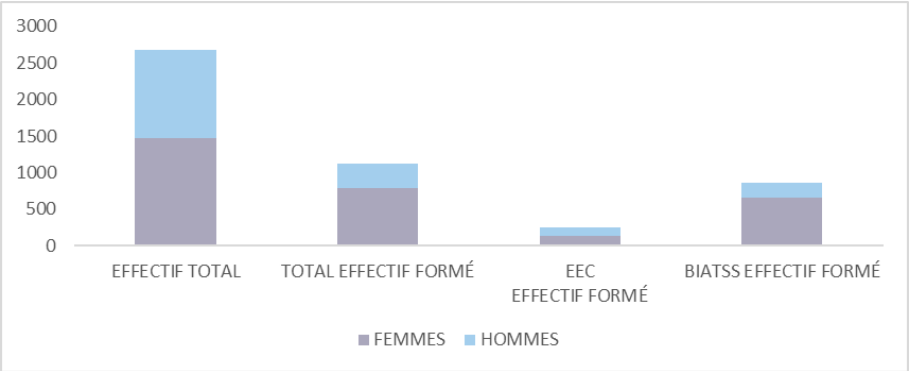
Et parmi les BIATSS :
- 309 agents de cat A (60% de l'effectif)
- 200 agents de cat B (72% de l'effectif
- 355 agents de cat C (81% de l'effectif)

RÉPARTITION DES AGENTS BIATSS 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
FEMMES	649	75%	204	24%	147	17%	298	34%
HOMMES	215	25%	105	12%	53	6%	57	7%
TOTAL	**864**	**100%**	**309**	**36%**	**200**	**23%**	**355**	**41%**

RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR GENRE ET PAR STATUT

	ENSEMBLE		EC		BIATSS	
	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART
FEMMES	787	70%	131	12%	649	58%
HOMMES	330	30%	111	10%	215	19%
TOTAL	**1117**	**100%**	**242**	**22%**	**864**	**77%**



IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION

Le coût global des dépenses de formation (frais pédagogiques de formations) s'élève pour 2024 à 239 030€€, soit une baisse de 1,14% par rapport à 2023.

La baisse des dépenses de formation, alors même que le nombre d'agents formés a augmenté peut s'expliquer par l'augmentation du recours à des formateurs internes pour des sessions de formation ayant accueilli un grand nombre de stagiaires (formations UTGED, SAGHE, APOGEE, SIFAC ...)

ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

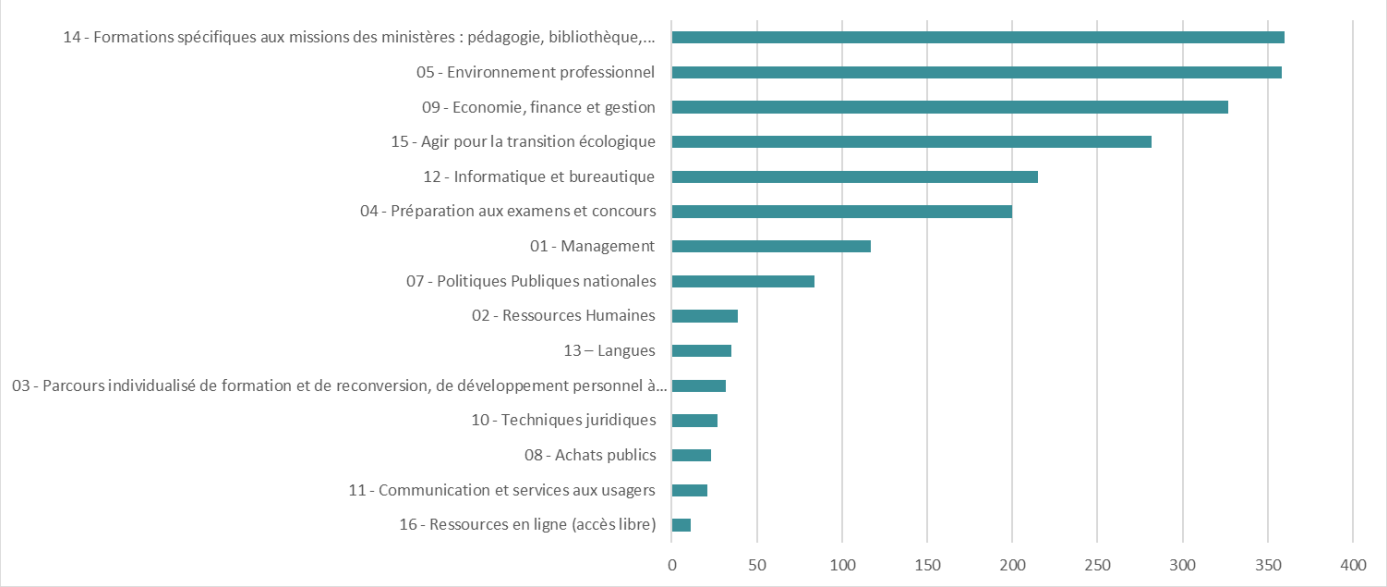
2020	2021	2022	2023	2024
153 175 €	248 270 €	257 573 €	241 784 €	239 030 €

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 faisions jusqu'en 2021.

IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

Certaines formations liées aux grands projets de l'Université comme en 2023 la Fresque du Climat sont imposées aux agents, c'est le cas également des habilitations qui sont obligatoires à certains métiers. Les autres formations sont proposées par l'agent ou son supérieur hiérarchique et discutées lors de l'entretien annuel d'évaluation.

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 faisions jusqu'en 2021.

OBJECTIFS FIXÉS POUR 2024

- Promouvoir les formations MENTOR et SAFIRE – 18 stagiaires
- Construire un parcours scolarité – 142 stagiaires
- L'accompagnement à la carrière et l'aide à la préparation aux concours – 205 stagiaires
- Renforcer les actions de formation sur la transition écologique – 282 stagiaires

NOUVELLES THÉMATIQUES DÉVELOPPÉES EN 2024

- Voix et communication – 11 stagiaires
- Eco-Anxiété : comprendre et agir – 28 stagiaires
- Sensibilisation à la question du handicap – 9 stagiaires
- Hyperconnexion et cyberdépendance – 6 stagiaires

- Formation des encadrants à l'appréhension et à la détection des risques psychosociaux – 9 stagiaires

- Communication Graphique/Connaître la mise en page, la typographie et la chaîne graphique – 5 stagiaires

FORMATIONS LES PLUS PRISÉES EN 2024

Gestion

✓Accompagnement au changement SIFAC + : 241 stagiaires

✓La gestion administrative et juridique du parcours des étudiants : Les examens et concours : 62 stagiaires

Concours et actualité

✓Simulation aux oraux de concours pour les admissibles : 48 stagiaires
✓Journée BIBdoc : 44 stagiaires
✓Actualité des universités et de l'établissement : 36 stagiaires
✓Préparation orale des concours ou entretiens de recrutement : 31 stagiaires

Hygiène et sécurité

✓Equipiers de première intervention : 94 stagiaires
✓Webinaire de sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : 84 stagiaires
✓Assistants de prévention recyclage : 83 stagiaires
✓Sensibilisation aux Gestes Qui Sauvent (GQS) : 81 stagiaires
✓Recyclage SST : 62 stagiaires
✓Sensibilisation à la santé mentale : 32 stagiaires

Climat

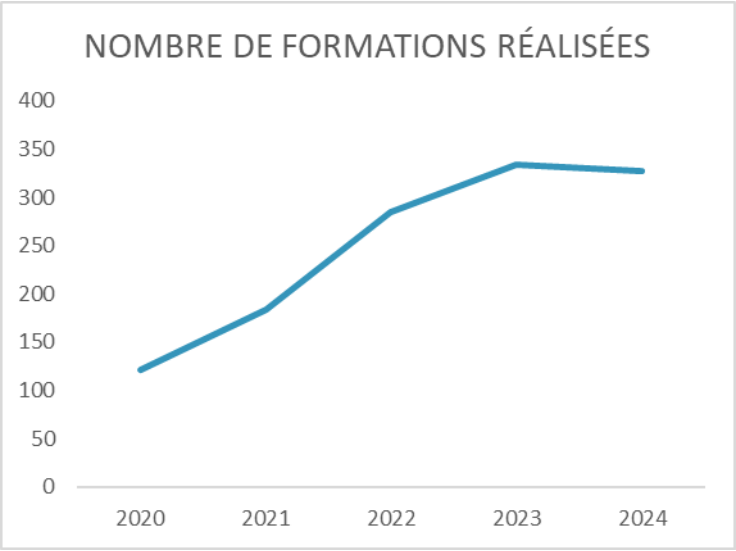
✓Atelier climat : 180 stagiaires

IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

LE NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES

On compte 327 formations dispensées en 2024, soit une baisse de 2% par rapport à 2023.

	2020	2021	2022	2023	2024
NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES	121	183	285	334	327



SESSIONS ANNULÉEES ET DEFAUTS DE PARTICIPATION A DES FORMATIONS

On recense 18 sessions de formation annulées sur les 345 organisées en 2024, 355 désistements sur 3102 inscriptions et 132 absents sur 3102 inscriptions.
Ces défauts de participation concernent l'ensemble des formations et ne sont pas liés à un domaine de formation en particulier.

Information : Le nouvel outil de gestion des formations GEFORP, mis en place en juillet 2022, ne nous permet plus de fournir la durée totale des heures de formations pour l'année 2023 comme nous le faisions jusqu'en 2021.

IV.E LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

LES COMMISSIONS DE FORMATION

- ⇨ 5 commissions de formation concernant 78 demandes
- ⇨ 40 formations spécifiques prises en charge – 56 874€

LES BILANS DE COMPÉTENCES

- ⇨ 3 bilans de compétences acceptés – 5 490€

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

- ⇨ 42 demandes de temps de préparation personnelle pour préparation concours : 498 heures

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

- ⇨ 2 congés demandés et accordés pour 2025-2026

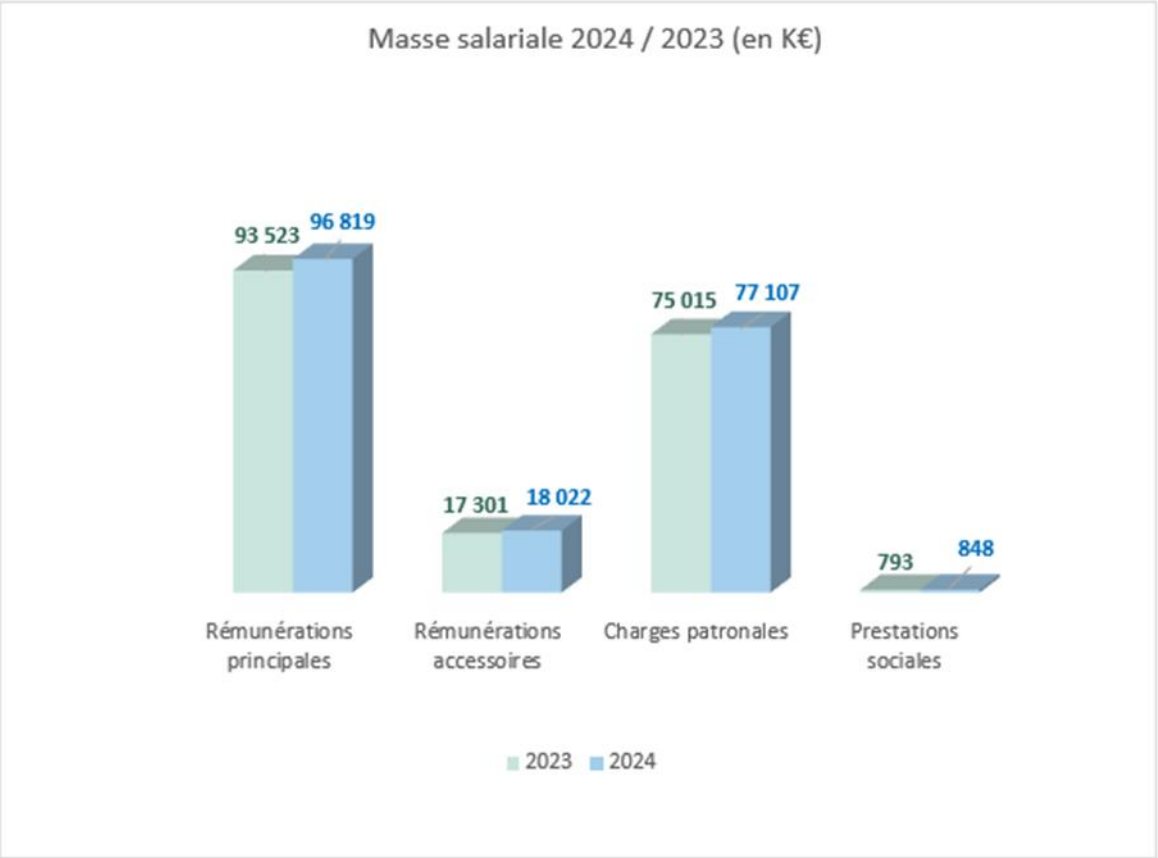
V- LES RÉMUNÉRATIONS

V.A LA MASSE SALARIALE

Source DRH/Etudes & Pilotage - OREMS

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

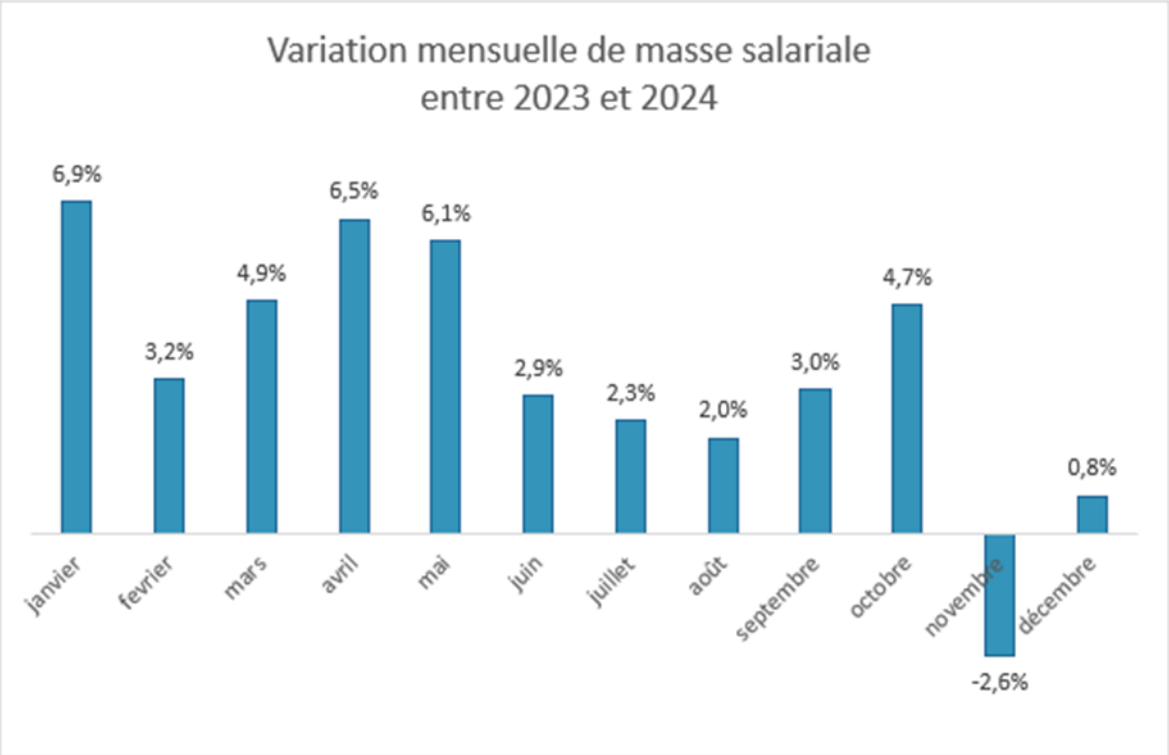
La consommation de masse salariale en 2024 est de 192 796 121 €. La masse salariale consommée en 2023 a été de 186 630 928 €, soit une croissance de +6 165 193 € (+3,3%). Cette progression est bien que forte et inférieure à la progression constatée entre 2022 et 2023 (pour mémoire +5,24%).



Le graphique ci-dessous représente les variations de masse salariale mois par mois, entre 2023 et 2024.

Les variations sont principalement liées en 2024 aux évolutions salariales à caractère réglementaire et général en particulier les mesures salariales de juin 2023 dites « Guerini » ayant pour effet notamment une hausse de la valeur du point d'indice de +1,5% en juillet 2023 et l'attribution de 5 points d'indices majorés à compter du 1er janvier 2024. Il s'agit également de la poursuite de la mise en œuvre de la LPR sur le volet indemnitaire pour les enseignants (RIPEC C1 et PES).

Le creux du mois de novembre 2024 par rapport au mois de novembre 2023 est ponctuel du fait du versement en novembre 2023 de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée dans le cadre des mesures Guerini.



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, vacations).

Les cotisations patronales pour CAS Pensions et ATI, qui visent les fonctionnaires, représentent un peu moins de 27% de la masse salariale 2024. Le taux 2024 de cotisation retraite (CAS Pensions) des personnels titulaires est passé au 1er janvier de 74,28% à 78,28, représentant une charge nouvelle de +2,7 M€.

Catégories	2023	2024	Part dans la MS 2024	Croissance 2024/2023
Traitement brut	92 394 994	95 771 831	49,68%	3,65%
Complément rémunérations principales	1 133 829	1 048 959	0,54%	-7,49%
dont SFT	769 536	742 943	0,39%	-3,46%
Vacations administratives et techniques	1 034 015	1 322 826	0,69%	27,93%
Primes spécifiques et exceptionnelles	868 652	75 366	0,04%	-91,32%
Primes et indemnités enseignants	4 418 443	5 416 988	2,81%	22,60%
Primes et indemnités BIATSS	3 871 817	4 241 962	2,20%	9,56%
Indemnités jurys et examens	172 823	173 942	0,09%	0,65%
Cours comp et vacations d'ens	6 037 363	6 141 961	3,19%	1,73%
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	893 471	648 843	0,34%	-27,38%
Cotisations ASSEDIC	1 203 059	1 253 914	0,65%	4,23%
CAS Pensions et ATI	50 331 012	51 447 071	26,68%	2,22%
Autres cotisations titulaires	12 464 478	12 953 972	6,72%	3,93%
Autres cotisations non titulaires	11 016 538	11 452 165	5,94%	3,95%
Prestations sociales	792 652	848 116	0,44%	7,00%
dont Remboursement domicile travail	169 159	268 012	0,14%	58,44%
dont Forfait Mobilité Durable	113 300	113 700	0,06%	0,35%
dont Traitement brut CLD	197 589	163 065	0,08%	-17,47%
dont Rente Accidents du travail	2 379	2 549	0,00%	7,17%
dont Participation à la Protection sociale complémentaire	214 250	235 401	0,12%	9,87%
non catégorisé	-2 219	-1 795	0,00%	-19,08%
Total Masse Salariale	**186 630 928 €**	**192 796 121 €**	**100,00%**	**3,30%**

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

Le montant dépensé au titre du Traitement Brut est relativement plus important en 2024 du fait cumulatif :

- du Glissement Vieillesse Technicité (GVT),
- et des mesures Guerini, à savoir l'augmentation du 1er juillet 2023 dans le cadre des mesures salariales Guerini (+1,5%) et l'attribution de 5 points d'indice majorés aux agents rémunérés en référence à un INM.

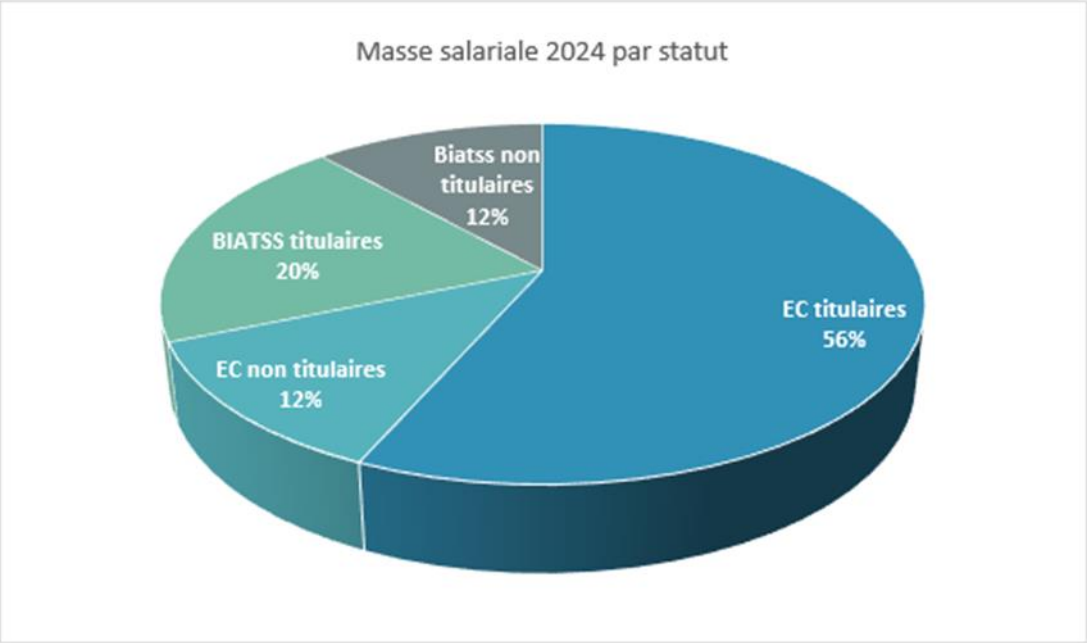
L'augmentation du remboursement domicile-travail s'inscrit également dans le cadre de ces mesures de revalorisation avec la participation de l'employeur aux abonnements de transports portée de 50 à 75%.

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

LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE BIATSS ET EEC

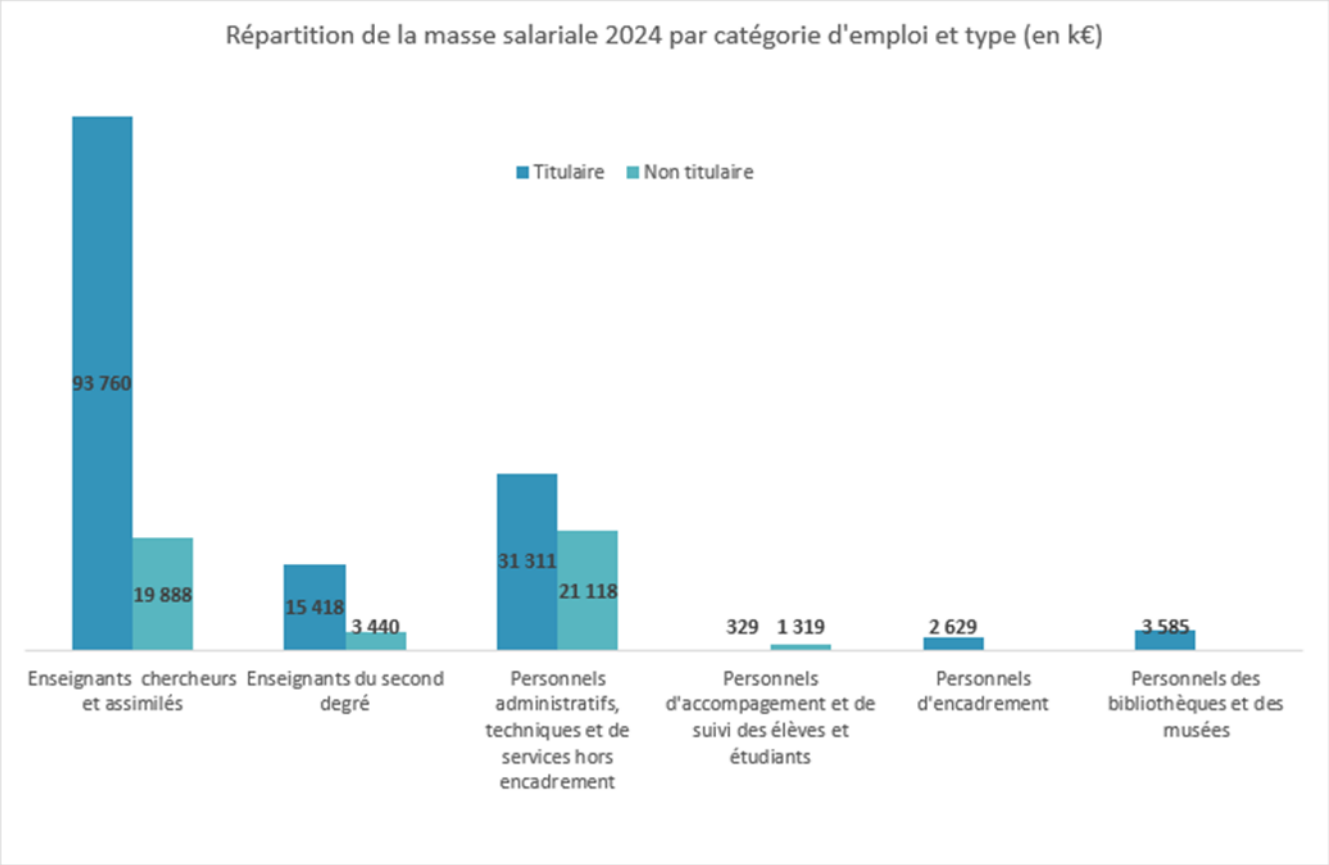
La masse salariale des Enseignants représente un peu moins de 69% de la masse salariale 2024. La répartition de la masse salariale 2024 par population est stable par rapport à 2023.

Répartition de la masse salariale 2024 Enseignants/Biatss		
Population	**Statut**	**Montant**
Enseignants	Titulaire	109 177 622
	Non Titulaire	23 327 365
Biatss	Titulaire	37 853 547
	Non Titulaire	22 437 587
Total		**192 796 121**



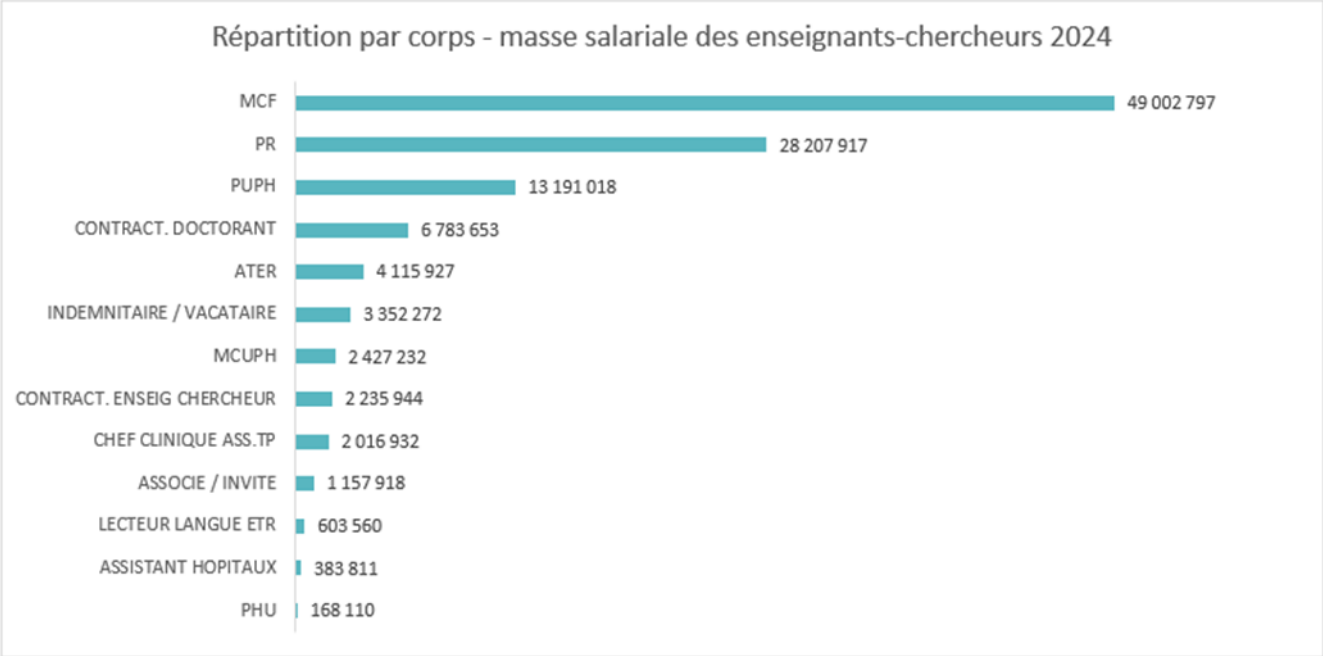
LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

	Total 2024
Enseignants chercheurs et assimilés	113 647 091 €
Enseignants du second degré	18 857 896 €
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	52 429 377 €
Personnels d'accompagement et de suivi des élèves et étudiants	1 647 747 €
Personnels d'encadrement	2 629 292 €
Personnels des bibliothèques et des musées	3 584 718 €
Total	192 796 121

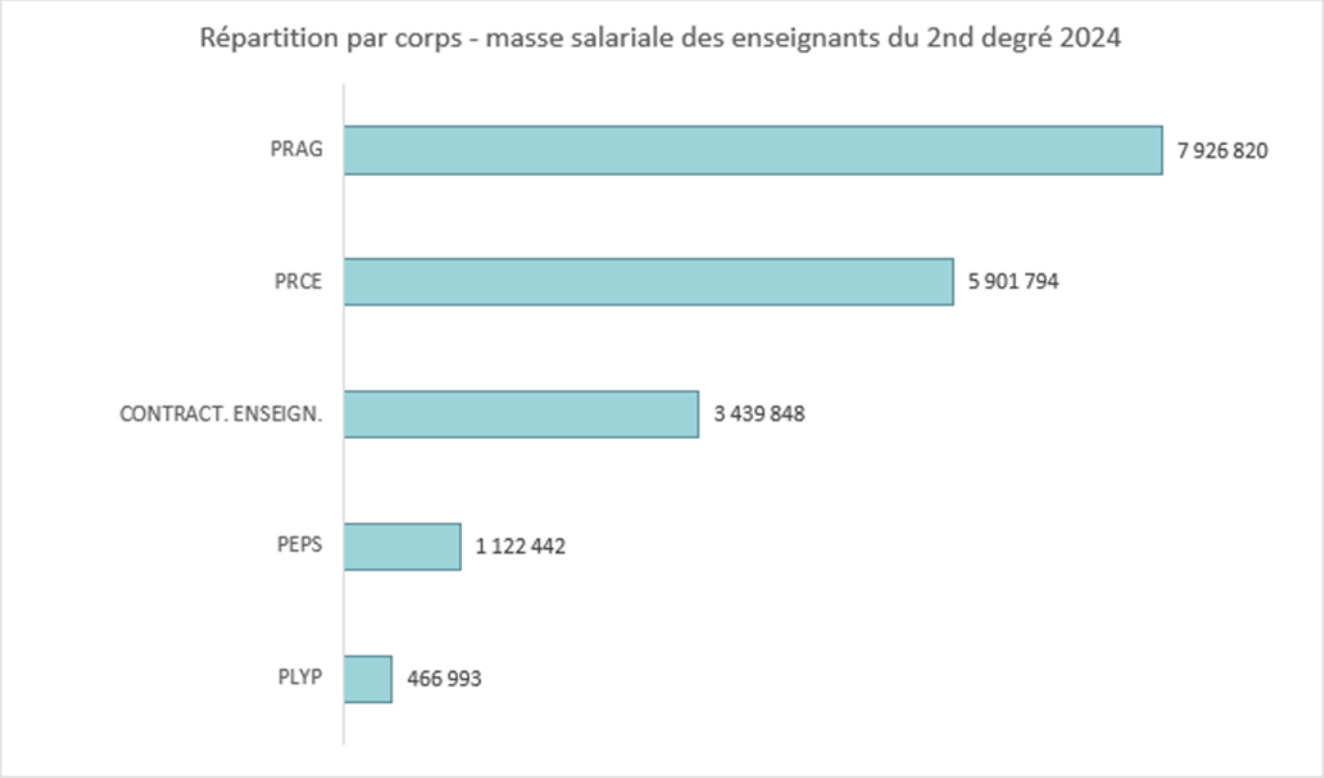


La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2023 et 2024.

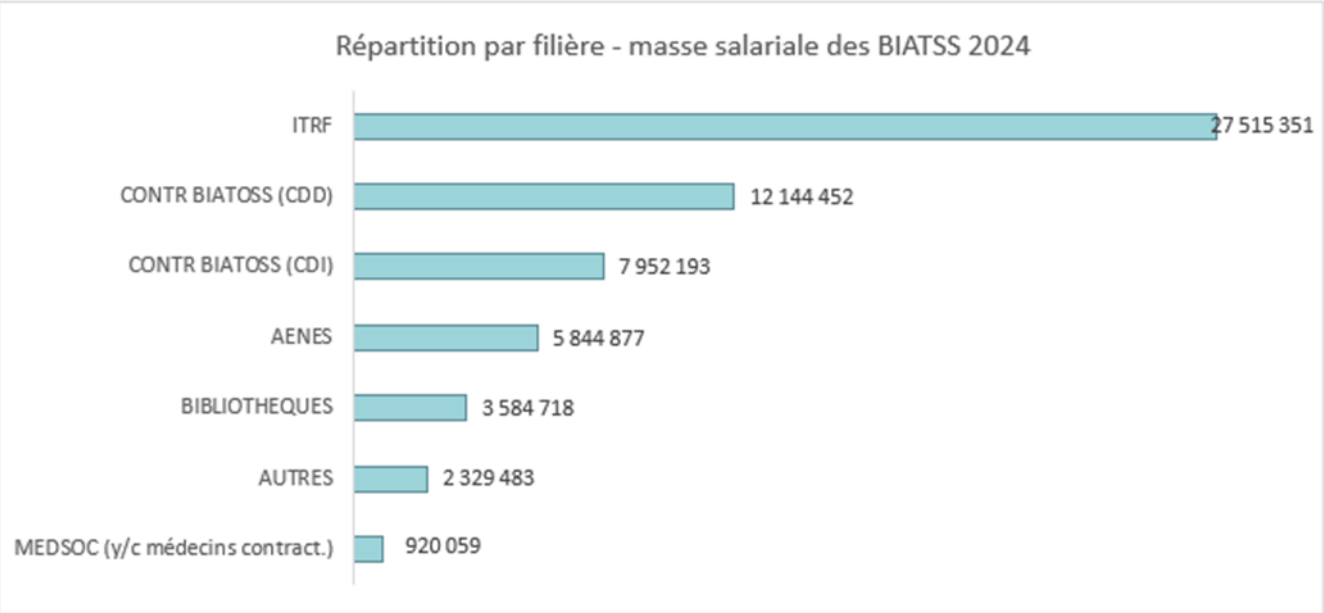
LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE



LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES BIATSS



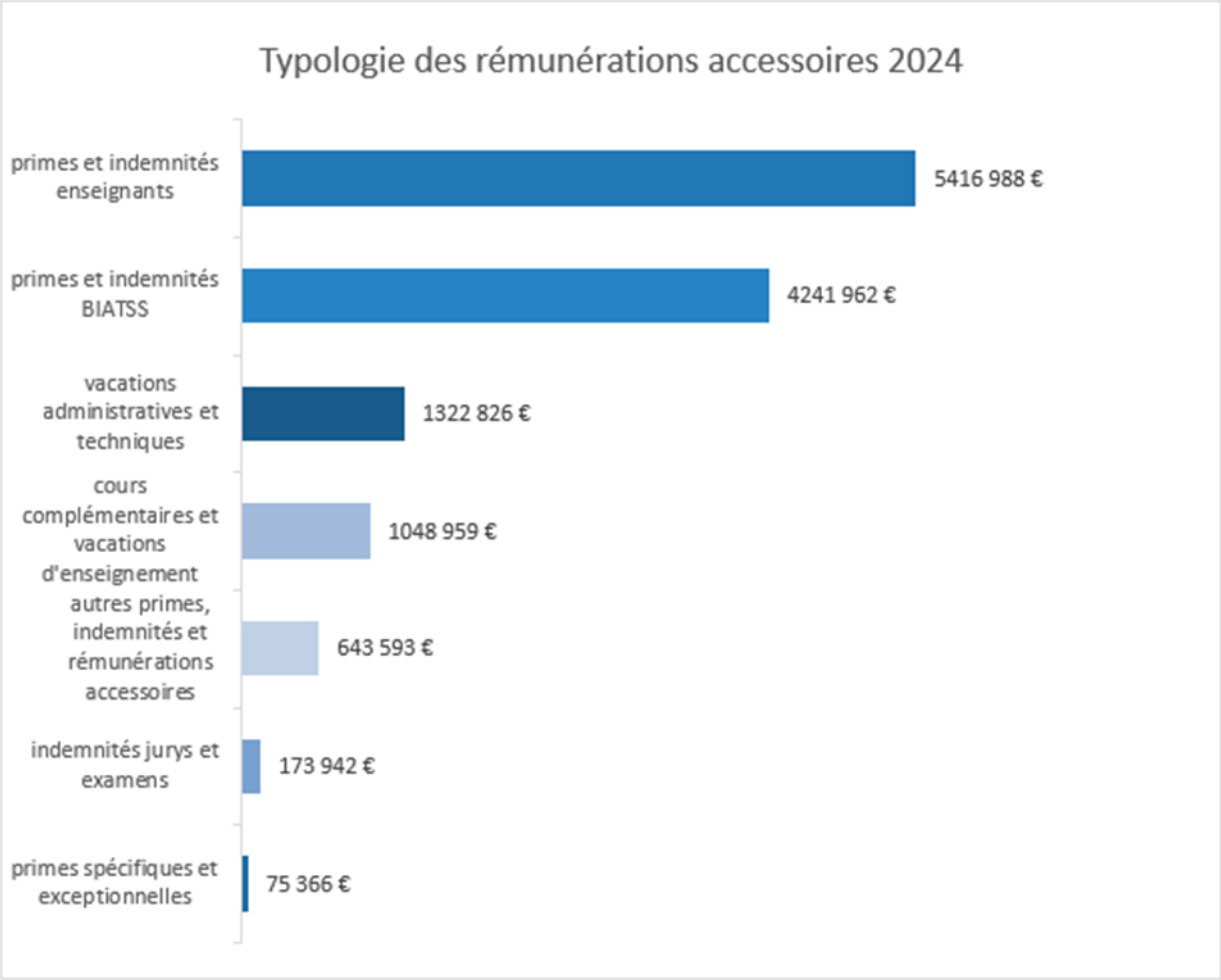
La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2023 et 2024.

V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - OREMS

V.B.1 LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Types de rémunérations accessoires	Montant 2024
primes spécifiques et exceptionnelles	75 366 €
indemnités jurys et examens	173 942 €
autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	643 593 €
cours complémentaires et vacations d'enseignement	1 048 959 €
vacations administratives et techniques	1 322 826 €
primes et indemnités BIATSS	4 241 962 €
primes et indemnités enseignants	5 416 988 €



V.B.2 ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS

ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

En 2024, 10 551 851 € ont été dépensés au titre des primes et indemnités, 45% pour les BIATSS et 55 % pour les enseignants.

Le montant consacré à ces éléments de rémunération augmente de +326 645 € en 2024, soit +3%. Pour mémoire, entre 2022 et 2023, l'enveloppe consacrée à ces primes et indemnités avait augmenté de +13,5%.

En 2024, l'IFSE des personnels titulaires BIATSS et le complément de rémunération des CDI BIATSS a été revalorisé au titre de la période triennale 2024-2026, ce qui explique l'accroissement global des primes et indemnités BIATSS de +9% entre 2024 et 2023.

Dans le même temps les primes et indemnités des enseignants ont poursuivi leur progression conformément aux dispositions de la LPR, expliquant l'accroissement global de +22% entre 2024 et 2023.

		BIATSS	Enseignants	total
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	total	459 391	184 202	643 593
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-160 192	-360 149	-520 342
	FORFAIT TELETRAVAIL	63 359	268	63 626
	GARANTIE POUVOIR D ACHAT	134	1 717	1 851
	H. SUP. 14 PREM. H.	2 778	0	2 778
	H. SUP. PLUS DE 14 H.	180	0	180
	IND. CONGE PAYE.	75 310	615	75 925
	IND. CONGES NON PRIS	142 050	0	142 050
	IND. FIN DE CONTRAT	30 563	54 214	84 776
	IND. RESPONS. REGISSEUR.	0	1 338	1 338
	IND. SPECIF. RUPT. CONV.	25 847	0	25 847
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	249 343	478 767	728 110
	JOURS CET A OPTION RAFP	2 993	0	2 993
	JOURS CET B OPTION RAFP	2 573	0	2 573
	JOURS CET C OPTION RAFP	1 264	0	1 264
	PR.INVENTION/ INT. BREVET	971	7 291	8 263
	PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	22 221	0	22 221
indemnités jurys et examens	total	93 474	80 468	173 942
	AIDE DEROUL. EPR. - SUP.	80 436	3 750	84 186
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SCO.	1 731	986	2 717
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SUP.	11 307	75 732	87 039
primes et indemnités BIATSS	total	4 185 252	56 710	4 241 962
	GARANTIE INDEMNITAIRE	42 646	0	42 646
	I.F.S.E.	3 483 412	0	3 483 412
	IND SUJ SPECIALES CHARGES	0	46 983	46 983
	IND. ADM. ET TECHNICITE	653 814	9 727	663 540
	IND. CAISSE ET RESPONSAB.	5 380	0	5 380
primes et indemnités enseignants	total		5 416 988	5 416 988
	INDEMNITE DE FONCTIONS D2021-1895*29/12/2021		2 815 988	2 815 988
	INDEMNITE DIFFERENTIELLE D2021-1617*09/12/2021		73 519	73 519
	IND. RESP. PARTICULIERES D2021-1895*29/12/2021		291 524	291 524
	P.E.S.R D2022*1253*23/09/22 - TIT MEDECINE GENERALE		4 032	4 032
	P.E.S.R. D2022-1252*23/09/22 - TIT ENSEIGNANTS ET HOSPIT.		135 744	135 744
	PR. EXCELLENCE SCIENTIF.		414 446	414 446
	PRIME D ADMINISTRATION		54 583	54 583
	PRIME INDIVIDUELLE D2021-1895*29/12/2021		852 600	852 600
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.		740 882	740 882
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES		33 669	33 669
primes specifiques et exceptionnell	total	990	74 376	75 366
	IND. FORMATION CONTINUE		17 053	17 053
	IND.MEMBRE DE COMMISSION		57 323	57 323
	PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE	990		990
TOTAL		4 739 107	5 812 744	10 551 851

Ratio BIATSS EC	44,91%	55,09%	100,00%

La GIPA (Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) : à noter la suspension sine die du versement de la GIPA à compter de 2024.

V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

Sources DRH/Service Etudes & Pilotage - KX 2024, OREMS, Siham

Méthode de calcul :

Brut *= catégories DPG rémunérations bruts, y compris prestations sociales, et hors charges sociales*

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

ETPT *= ETPT annuel moyen par grade (source OREMS)*

Salaire moyen *(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 2024 en ETPT pour chacun des grades.) puis consolidée selon regroupements du RSU (Enseignants / BIATSS, sexe, permanent / non permanent, catégorie)*

Salaire médian *: montant de rémunération qui permet de diviser la population d'étude en 2 parts égales*

Primes *: primes statutaires attribuées en fonction du grade et de la fonction (IFSE, RIPEC C1, PEC, etc.)*

Autres indemnités *: rémunérations accessoires autres que les primes statutaires comprenant le transfert primes-points, l'indemnité compensation de la hausse de la CSG, la GIPA, la monétisation du CET, l'allocation forfaitaire de télétravail, l'indemnité de congés payés (liste non exhaustive)*

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)*

En 2024, le salaire brut moyen est de 3 414 € et le salaire brut médian est de 2 717 €.

La répartition par genre, catégorie hiérarchique et statut est présentée dans les différents tableaux de la présente section.

Répartition du salaire mensuel brut moyen, médian, net et primes mensuels par genre et catégorie hiérarchique

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salarie net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
A	3 622,38 €	3 216,76 €	2 903,06 €	278,68 €	159,01 €
B	2 529,79 €	2 551,52 €	2 031,88 €	340,35 €	39,73 €
C	2 180,78 €	2 204,35 €	1 736,56 €	219,69 €	40,16 €
TOUS	3 160,79 €	2 520,11 €	2 531,08 €	272,39 €	117,50 €
HOMMES					
A	3 942,56 €	3 911,58 €	3 151,01 €	296,47 €	155,72 €
B	2 576,03 €	2 692,21 €	2 070,72 €	348,03 €	68,22 €
C	2 250,50 €	2 219,09 €	1 773,16 €	239,43 €	37,49 €
TOUS	3 725,02 €	3 157,58 €	2 975,92 €	295,31 €	141,03 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
A	3 788,25 €	3 508,11 €	3 031,51 €	287,89 €	157,31 €
B	2 543,81 €	2 591,59 €	2 043,66 €	342,68 €	48,37 €
C	2 195,77 €	2 208,89 €	1 744,43 €	223,93 €	39,59 €
TOUS	3 414,08 €	2 717,25 €	2 730,78 €	282,68 €	128,06 €

Répartition du salaire mensuel brut moyen, médian, net et primes mensuels par genre et statut

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salarie net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 073,86 €	5 019,29 €	4 089,97 €	475,16 €	278,60 €
BIATSS	2 833,47 €	2 538,33 €	2 278,37 €	438,22 €	58,64 €
NON TITULAIRES					
EC	2 208,31 €	2 195,56 €	1 770,20 €	21,86 €	80,99 €
BIATSS	2 384,76 €	2 129,64 €	1 869,37 €	101,00 €	47,74 €
HOMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 262,62 €	5 198,08 €	4 215,42 €	439,09 €	231,98 €
BIATSS	3 294,79 €	2 920,19 €	2 651,79 €	578,32 €	78,71 €
NON TITULAIRES					
EC	2 217,14 €	2 219,56 €	1 757,65 €	22,84 €	77,00 €
BIATSS	2 523,84 €	2 287,82 €	1 989,81 €	102,96 €	60,07 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 182,43 €	5 100,89 €	4 162,13 €	454,41 €	251,78 €
BIATSS	2 974,68 €	2 626,61 €	2 392,67 €	481,10 €	64,78 €
TOUS	4 309,48 €	4 440,62 €	3 462,48 €	464,96 €	177,84 €
NON TITULAIRES					
EC	2 212,76 €	2 200,59 €	1 763,88 €	22,35 €	78,98 €
BIATSS	2 430,36 €	2 158,64 €	1 908,86 €	101,64 €	51,78 €
TOUS	2 310,84 €	2 195,56 €	1 829,23 €	58,09 €	66,72 €

Répartition du salaire mensuel brut moyen, médian, net et primes mensuels par genre, catégorie hiérarchique et statut (titulaire / contractuel)

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salarie net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	4 837,30 €	4 839,19 €	3 900,14 €	514,05 €	240,81 €
CONTRACTUELS	2 425,73 €	2 245,90 €	1 920,97 €	46,85 €	78,45 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 764,73 €	2 681,62 €	2 226,73 €	456,41 €	49,54 €
CONTRACTUELS	2 078,95 €	2 080,05 €	1 657,98 €	117,65 €	20,90 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 332,40 €	2 328,16 €	1 867,27 €	313,01 €	46,73 €
CONTRACTUELS	1 980,58 €	1 991,72 €	1 563,96 €	96,46 €	31,47 €
TOTAL					
TITULAIRES	3 916,71 €	3 664,91 €	3 154,29 €	456,08 €	164,99 €
CONTRACTUELS	2 301,19 €	2 152,17 €	1 822,40 €	63,52 €	63,49 €
HOMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	5 140,16 €	5 025,41 €	4 122,73 €	489,31 €	217,98 €
CONTRACTUELS	2 361,73 €	2 292,12 €	1 868,33 €	41,92 €	73,54 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 851,34 €	2 814,23 €	2 304,69 €	500,79 €	63,51 €
CONTRACTUELS	2 132,48 €	1 955,63 €	1 693,76 €	101,91 €	75,80 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 399,68 €	2 401,98 €	1 889,81 €	310,37 €	38,39 €
CONTRACTUELS	2 000,72 €	2 046,75 €	1 577,83 €	120,64 €	36,00 €
TOTAL					
TITULAIRES	4 754,57 €	4 768,36 €	3 811,73 €	475,04 €	192,41 €
CONTRACTUELS	2 323,93 €	2 236,46 €	1 838,48 €	50,73 €	71,10 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	5 004,51 €	4 931,18 €	4 023,03 €	500,39 €	228,21 €
CONTRACTUELS	2 395,07 €	2 270,63 €	1 895,75 €	44,49 €	76,10 €
TOUS	3 788,25 €	3 508,11 €	3 031,51 €	157,31 €	157,31 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 789,85 €	2 733,12 €	2 249,34 €	469,28 €	53,59 €
CONTRACTUELS	2 096,47 €	2 032,30 €	1 669,69 €	112,50 €	38,86 €
TOUS	2 543,81 €	2 591,59 €	2 043,66 €	342,68 €	48,37 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 347,98 €	2 338,19 €	1 872,49 €	312,40 €	44,80 €
CONTRACTUELS	1 984,44 €	1 999,12 €	1 566,62 €	101,10 €	32,34 €
TOUS	2 195,77 €	2 208,89 €	1 744,43 €	223,93 €	39,59 €
TOTAL					
TITULAIRES	4 309,48 €	4 440,62 €	3 462,48 €	464,96 €	177,84 €
CONTRACTUELS	2 310,84 €	2 195,56 €	1 829,23 €	58,09 €	66,72 €
TOUS	3 414,08 €	2 717,25 €	2 730,78 €	282,68 €	128,06 €

Répartition du salaire mensuel brut moyen, médian, net et primes mensuels par genre et statut (permanent / non permanent)

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salarie net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
PERMANENT	3 289,46 €	2 642,21 €	2 642,08 €	311,92 €	125,53 €
NON PERMANENT	2 274,04 €	2 144,44 €	1 766,10 €	- €	62,12 €
HOMMES					
PERMANENT	3 945,52 €	3 863,25 €	3 156,57 €	341,74 €	148,85 €
NON PERMANENT	2 324,56 €	2 212,34 €	1 828,53 €	0,43 €	91,33 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
PERMANENT	3 582,23 €	2 971,72 €	2 871,68 €	325,23 €	135,94 €
NON PERMANENT	2 297,61 €	2 173,17 €	1 795,22 €	0,20 €	75,75 €

Répartition du salaire mensuel brut moyen, médian, net et primes mensuels par genre et tranche d'âge

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salarie net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
18-24	2 093,56 €	2 100,00 €	1 567,19 €	9,24 €	44,72 €
25-29	2 190,28 €	2 153,89 €	1 730,34 €	28,77 €	52,70 €
30-34	2 155,84 €	2 174,64 €	1 700,26 €	55,90 €	43,06 €
35-39	2 739,52 €	2 496,25 €	2 186,52 €	206,11 €	90,36 €
40-44	3 225,54 €	2 772,25 €	2 599,46 €	340,91 €	132,08 €
45-49	3 481,46 €	3 066,47 €	2 804,22 €	380,09 €	149,66 €
50-54	3 613,64 €	3 109,24 €	2 913,56 €	404,98 €	156,84 €
55-59	3 937,00 €	3 555,10 €	3 169,64 €	406,23 €	179,57 €
60-64	4 052,59 €	3 777,33 €	3 247,73 €	371,38 €	117,18 €
65 et +	4 657,75 €	4 742,24 €	3 755,45 €	406,38 €	199,73 €
HOMMES					
18-24	2 165,48 €	2 102,77 €	1 681,78 €	2,12 €	69,89 €
25-29	2 260,72 €	2 221,41 €	1 771,04 €	19,86 €	63,07 €
30-34	2 361,34 €	2 306,79 €	1 881,78 €	100,99 €	63,86 €
35-39	3 021,91 €	2 751,39 €	2 410,43 €	227,67 €	143,30 €
40-44	3 639,59 €	3 706,64 €	2 922,47 €	345,92 €	146,41 €
45-49	4 192,06 €	4 479,51 €	3 372,15 €	424,77 €	194,30 €
50-54	4 491,93 €	4 707,89 €	3 617,98 €	477,42 €	209,31 €
55-59	4 939,41 €	5 179,99 €	3 961,46 €	480,20 €	167,70 €
60-64	4 979,79 €	5 594,17 €	3 961,00 €	356,14 €	156,90 €
65 et +	5 519,00 €	5 843,95 €	4 359,90 €	339,99 €	156,87 €
TOTAl FEMMES ET HOMMES					
18-24	2 120,53 €	2 102,77 €	1 610,16 €	6,57 €	54,16 €
25-29	2 224,20 €	2 195,56 €	1 749,94 €	24,48 €	57,69 €
30-34	2 251,70 €	2 197,31 €	1 784,94 €	76,93 €	52,77 €
35-39	2 861,41 €	2 607,82 €	2 283,17 €	215,42 €	113,21 €
40-44	3 405,75 €	3 085,32 €	2 740,04 €	343,09 €	138,31 €
45-49	3 777,55 €	3 624,06 €	3 040,86 €	398,71 €	168,26 €
50-54	4 000,31 €	4 052,31 €	3 223,68 €	436,87 €	179,94 €
55-59	4 342,18 €	4 580,06 €	3 489,70 €	436,13 €	174,77 €
60-64	4 521,48 €	4 839,91 €	3 608,44 €	363,67 €	137,27 €
65 et +	5 228,69 €	5 678,60 €	4 156,15 €	362,37 €	171,32 €

V.D LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Sources DRH/ Service Etudes & Pilotage - KX 2024

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 2024, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'élève à 997 966 € (brut hors charges patronales) (960 654 € en 2023), soit 0,90% des rémunérations brutes totales pour 2024.

Somme des 10 plus hautes rémunérations	Nombre de bénéficiaires femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes
997 966 €	6	4

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.

Le résultat des dix plus hautes rémunérations permet de calculer l'indicateur 3 de l'index égalité professionnelle ci-dessous (nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations).

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

Sources : DRH/Service Etudes & Pilotage - KX 2024, OREMS, Siham

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.*

Indices population générale	
Eff ABC femmes	586
Eff ABC total	1304
	0,449
Eff A femmes	107
Eff A total	319
	0,335
Indice de plafond de verre des femmes	**1,340**

En 2023, l'indice de plafond de verre de la population générale était de 1,360.

	Santé	Hors santé
Eff ABC femmes	93	493
Eff ABC total	254	1050
	0,366	0,470
Eff A femmes	22	85
Eff A total	109	210
	0,202	0,405
Indice de plafond de verre des femmes	**1,814**	**1,160**

En 2023, l'indice de plafond de verre était de 1,742 pour la population santé et 1,196 pour la population hors santé.

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.*

Indices population générale	
Eff PU hommes	212
Eff total MCF + PU hommes	478
	0,444
Eff PU femmes	107
Eff total MCF + PU femmes	335
	0,319
Indice d'avantage masculin	**1,389**

En 2023, l'indice d'avantage masculin de la population générale était de 1,454.

	Santé	Hors santé
Eff PU hommes	87	125
Eff total MCF + PU hommes	102	376
	0,853	0,332
Eff PU femmes	22	85
Eff total MCF + PU femmes	40	295
	0,550	0,288
Indice d'avantage masculin	**1,551**	**1,154**

En 2023, l'indice d'avantage masculin était de 1,351 pour la population santé et 1,276 pour la population hors santé.

Index égalité professionnelle

Références réglementaires :

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

3 indicateurs applicables à l'Université de Tours :

1- *Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents*
2- *Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente*
3- *Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations*

Périmètre d'analyse :

- ***Agents comptabilisés*** *: fonctionnaires et agents contractuels de droit public sur emploi permanent, au prorata de leur durée annuelle de travail durant l'année civile considérée*
- ***Eléments de rémunération à prendre en compte*** *: identiques à ceux pris en compte pour le calcul des indicateurs du RSU relatifs à la rémunération : traitements indiciaires et accessoires, primes et indemnités, reconstitués en équivalent temps plein sur la période de l'année civile considérée*

Source :

- *INDIAREMU (données source)*
- *KIT DGAFP (calcul des indicateurs)*

Université de Tours (2024)	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	40
dix plus haute rémunération	20	20
TOTAL	**100**	**99**

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1551
NB EQTP contractuels (2)	1040
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,59858

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	47	45,825
égalité de rémunération pour les contractuels	33	33
dix plus haute rémunération	20	20
TOTAL	**100**	**98,83**

En 2023, l'index d'égalité professionnelle était de 94,4/100.

Lorsqu'un établissement n'atteint pas pour la 4ème année consécutive la cible prévue par le décret (fixée actuellement à 75/100), une pénalité en % de la masse salariale brute peut lui être appliquée.

Indicateur 1 - Ecart global de rémunération F/H pour les fonctionnaires

Ecarts de rémunération des fonctionnaires

EP	Rémunération brute payée femmes	Rémunération brute payée hommes	écart	ratio écart (% (F-H)/H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique
Université de Tours (2024)	3 950 €	4 745 €	-795 €	-16,8%	-16,1%	-30 €	-676 €	-80 €	-9 €

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2024 est de 795 € pour l'ensemble de la population. Il est négatif car défavorable aux femmes (F-H). En moyenne en 2024, la rémunération des femmes fonctionnaires est inférieure à celle des hommes fonctionnaires de 16,1% en équivalent temps plein (16,8 % en personnes physiques) :

- **Effet temps partiel :** -30 € correspond 4% de l'écart de rémunération est lié au fait que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.
- **Effet ségrégation :** -676 € signifie que 85% de l'écart de rémunération est lié au fait que les femmes sont plus nombreuses dans les corps les moins bien rémunérés et les hommes plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (cf. focus en annexe).
- **Effet démographique :** -80 € signifie 10% de l'écart de rémunération est lié au fait que dans un même corps les hommes sont plus nombreux dans les grades et les échelons les plus élevés.
- **Effet primes :** -9 € signifie que 1% de l'écart de rémunération est lié au fait que dans un même corps/grade/échelon, les hommes touchent plus de primes que les femmes.

Indicateur 2 - Ecart global de rémunération F/H pour les contractuels

Ecarts de rémunération des contractuels

Université de Tours (2024)	Rémunération brute EQTP femmes	Rémunération brute EQTP hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	écart en EQTP en valeur absolu
Catégorie A	2 455 €	2 446 €	390	342	9 €
Catégorie B	2 086 €	2 052 €	59	30	34 €
Catégorie C	1 978 €	2 016 €	145	34	-38 €
Ensemble	2 302 €	2 381 €	593	406	0,1

L'écart global rapporté au ETPT indique un équilibre entre les femmes et les hommes, avec toutefois une distorsion lorsque l'on considère les catégories hiérarchiques en défaveur des catégorie C (-38 €).

Indicateur 3 - Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Cf. point V.D ci-dessous

Taux de féminisation de la PEDR et du RIPEC C3

Références réglementaires :

- ***Décret n°2021-1895*** *du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs*
- ***Arrêté du 29 décembre 2021*** *fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC*
- ***Délibération du conseil d'administration de l'université de Tours n°2022-130*** *du 12 décembre 2022 approuvant les montants de la composante 3 (C3) du RIPEC et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires*

Source *: KX 2024 (codes éléments 201581 et 202395)*

	PEDR				RIPEC C3			Total général
	MCF	PR	PUPH	**Total PEDR**	MCF	PR	**Total C3**	
Féminin	42%	49%	35%	**43%**	52%	41%	**49%**	**47%**
Masculin	58%	51%	65%	**57%**	48%	59%	**51%**	**53%**
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

En 2024, le taux de féminisation de la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est de 43% contre 42% en 2023 (pour mémoire le taux de féminisation n'était alors que de 30% en 2017).

Depuis 2022, la PEDR a été remplacée par la prime individuelle du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), dite « C3 ».

La prime individuelle « C3 » est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Le nombre de primes attribuables et le montant sont arrêtés par délibération du conseil d'administration de l'établissement dans la limite, plafond et plancher, des montants annuels fixés par arrêté.

En 2024, Le taux de féminisation du RIPEC C3 est de 49% (contre 53% en 2023).

Le taux global de féminisation est de 47% en 2024, soit au même niveau qu'en 2023.

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 2024

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	4	2	0	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	1	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1	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	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 entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	11	13	0	0

EEC : Nombre d'accidents de mission

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

EEC : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2	1	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	1	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 entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	12	0	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-sen	0	1	1	1	4	2
accidents de mission	0	0	0	0	1	0
accidents de trajet	0	0	1	1	2	0

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

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

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	2	1	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	1	1	1
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	1	1	1
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	1	1	1
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	0	3	2	7

BIATSS TECH : Nombre d'accidents de mission

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	0	1	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 entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission	0	0	0	0

BIATSS TECH : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	0	0	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	1	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1	1	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	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	62	3	0	0

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

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET PLUS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sens	0	0	3	1	0	4
accidents de mission	1	0	0	0	0	0
accidents de trajet	0	0	0	2	1	0

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

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

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2	1	1	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	1	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	1	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	1
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	1	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	2	59	16	1

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 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 entrainé 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	0	1	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	0	1	1
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	2	0	1	1
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	2	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	1
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	1	0
dont nombre ayant entrainé le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	2	0	252	30

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-sen	0	0	1	3	3	1
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	1	0	0	1	2	1

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	5	1	2	2	12	151
Manutention manuelle	0	3	0	1	0	3
Accident de la voie publique	2	3	4	0	256	3
Contact, exposition	0	0	0	0	0	0
Heurt	2	2	0	1	0	1
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0
Projection	0	0	0	0	0	0
Agression	0	0	2	0	48	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	2	0	3	3	13	20

Nature des lésions à la suite d'accident du travail

Amputation	0
Brûlure	1
Cervicalgie	2
Commotion	0
Contusion	5
Corps étranger	1
Ecrasement	0
Electrisation	0
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	12
Fracture	4
Infection	0
Intoxication	0
Lédions multiples	1
Lumbago ou sciatique	2
Plaie, piquûre	5
Traumatisme crânien	0
Lésions non définies	0
Traumatisme ou lésion psychologique	1
Autre	5

VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

On note, au titre de l'année 2024 :

- un homme ayant déclaré et étant reconnu être atteint de la maladie n°57 du tableau des maladies professionnelles du régime général (affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail)

Cela représente 10 jours d'absences sur 2024.

- deux hommes ayant déclaré et étant reconnu être atteint de maladies à caractère professionnel liées aux risques psychosociaux (syndrome anxio-dépressif, syndrome d'épuisement professionnel ...)

Cela représente 362 jours d'absences sur 2024.

VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Source : DRH/Service Etudes & Pilotage – BO/Siham

Attention, la méthode de dénombrement des arrêts de travail utilisée jusqu'alors ne prenait pas en compte les agents ayant eu un arrêt au cours de l'année considérée, mais étant sortis des effectifs au 31/12/N.
Pour l'année 2024, la totalité des arrêts de travail est prise en compte, et ce quelle que soit la position statutaire des agents au 31/12/N.
La comparaison des arrêts de travail entre l'année 2024 et les années précédentes est donc à interpréter avec précaution.

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

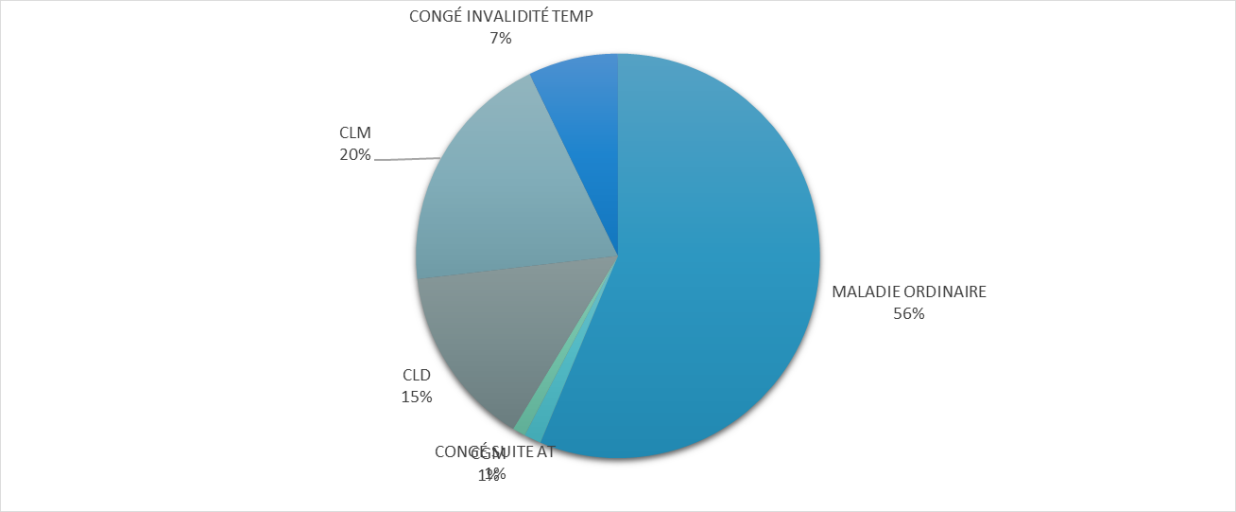
Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2024 est de 20 802 jours en 2024

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
MALADIE ORDINAIRE	3 155	4 968	**8 123**	1 112	2 472	**3 584**	11 707
CONGÉ SUITE AT	285		**285**				285
CGM				215		**215**	215
CLD		2 647	**2 647**		366	**366**	3 013
CLM		3 156	**3 156**		927	**927**	4 083
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		966	**966**		533	**533**	1 499
Total général	**3 440**	**11 737**	**15 177**	**1 327**	**4 298**	**5 625**	20 802

La durée moyenne d'une absence pour raison de santé en 2024, tous types d'arrêts confondus est de 28 jours.

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

La maladie ordinaire représente plus de la moitié des arrêts de travail.
Les arrêts de longue durée sont en baisse (35% des arrêts).



Nombre de jours d'absence par genre

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
MALADIE ORDINAIRE	6 089	2 034	**8 123**	2 377	1 207	**3 584**	11 707
CONGÉ SUITE AT	276	9	**285**				285
CGM				215		**215**	215
CLD	1 549	1 098	**2 647**		366	**366**	3 013
CLM	2 618	538	**3 156**	146	781	**927**	4 083
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP	159	807	**966**	115	418	**533**	1 499
Total général	**10 691**	**4 486**	**15 177**	**2 853**	**2 772**	**5 625**	20 802

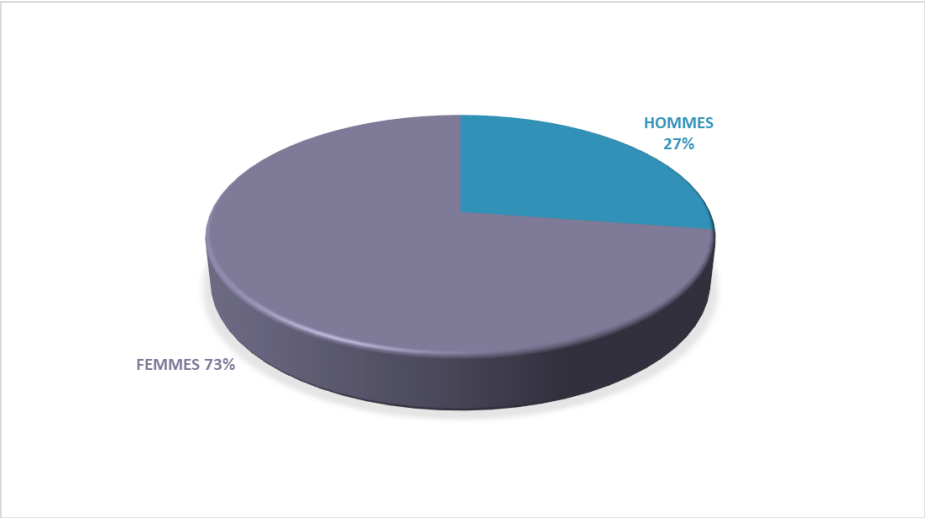
VI.B.1.b LES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

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		
MALADIE ORDINAIRE	266	347	**613**	66	133	**199**	812
CONGÉ SUITE AT	6		**6**				6
CGM				1		**1**	1
CLD		9	**9**		1	**1**	10
CLM		14	**14**		6	**6**	20
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		13	**13**		8	**8**	21
Total général	**272**	**383**	**655**	**67**	**148**	**215**	870

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.

577 agents ont eu en 2024 au moins une absence pour raison de santé, soit 22% de l'effectif global.

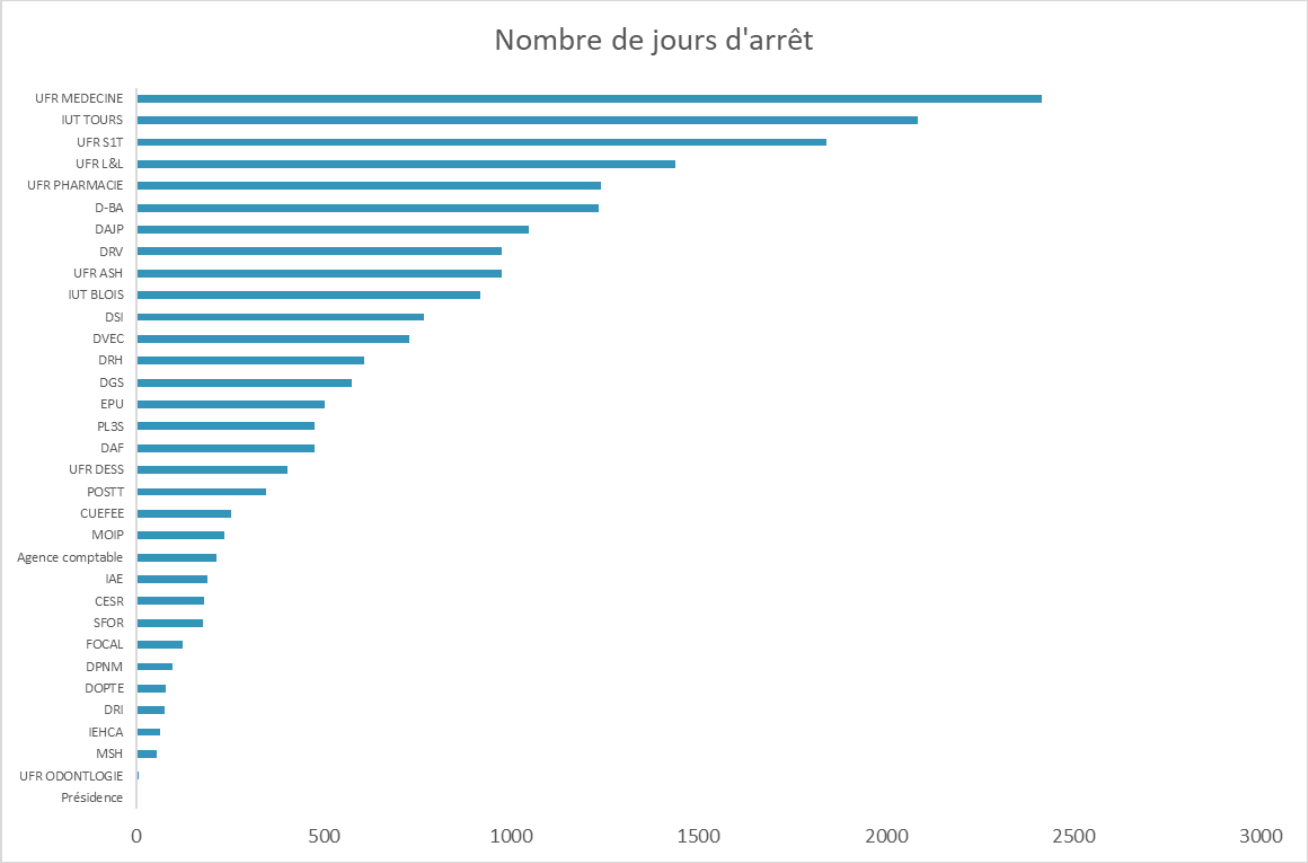
Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par statut

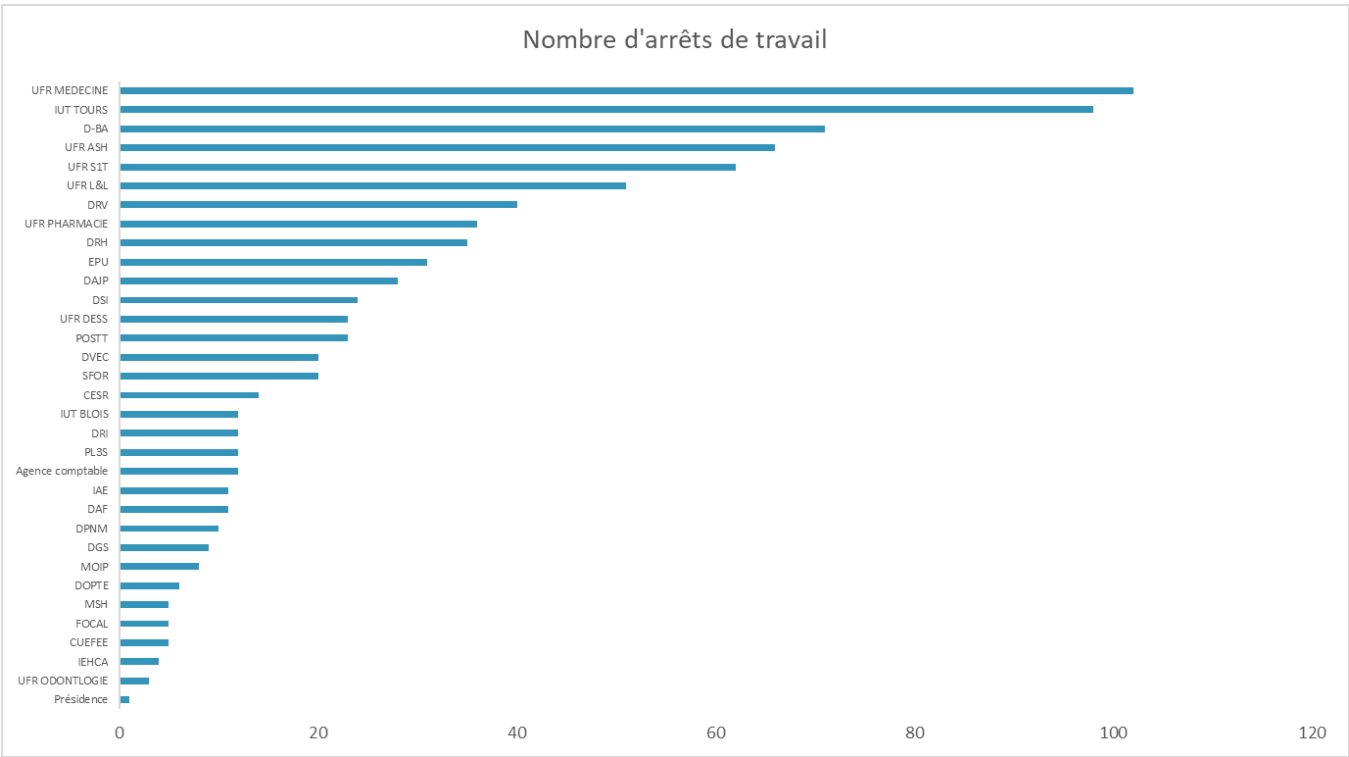
	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
NB AGENTS	166	239	**405**	56	116	**172**	577

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		
NB AGENTS	297	108	**405**	105	67	**172**	577

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 et d'accueil de l'enfant (+20) et du nombre de congés maternité (+19) entre 2023 et 2024.

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours d'arrêt		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Congé pour adoption		1	1		78	78
Congé maternité	45		45	4 020		4 020
Congé de présence parentale	2		2	623		623
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		33	33		666	666
Total général	**47**	**34**	81	**4 643**	**744**	5 387

VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS

	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS			NOMBRE DE JOURS		
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS
Absence irrégulière		2	2		2	2
Congé bonifié	3	4	7	62	84	146
Congé de formation professionnelle	2	1	3	6	92	98
Congé pour projet pédagogique	4	4	8	670	792	1 462
CRCT au titre dUne section CNU	5	3	8	730	424	1 154
CRCT au titre de l'établissement	7	16	23	666	2 428	3 094
Total général	**21**	**30**	**51**	**2 134**	**3 822**	**5 956**

VI.C LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Source : DAJP

Agents ayant déposé une demande de protection fonctionnelle

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EEC	5	8	13
BIATSS			0
TOTAL	5	8	13

➔ La totalité de ces demandes a été accordée.
Le délai moyen d'intervention de l'accord est de 21 jours.

Motifs des demandes de protection fonctionnelle

	Protection attribuée
Couverture des condamnations civiles (L.134-3)	
Poursuite pénale contre l'agent (L.134-4) 1	
Atteinte physique de l'agent *[Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (L.134-5)]*	1
Atteinte morale (verbale, diffamation, menace, injure publique, outrage)	
Acte de harcèlement *[Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (L.134-5)] 1*	11
Autre atteinte volontaire *[Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (L.134-5)]*	
Protection des ayants-droit (L.134-7)	1
TOTAL	13
dont Total : Atteinte volontaire à l'intégrité de l'agent (L.134-5)	*12*

Actions mises en œuvre

Droit de réponse	4
Assistance juridique	4
Entretien avec l'agent	2
Sanction de l'élève ou de l'étudiant auteur	2
Supension ou sanction de l'agent auteur	
Action de protection	1
Action RH (congés, facilité de mobilité, etc.)	
Autre action	
TOTAL	13

VI.D 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.

3 signalements ont été reçus en 2024 au sein de la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail.

Préconisations :
- orientation d'un agent vers la psychologue du travail

- formation à la communication bienveillante

- non-renouvellement d'un CDD.

VI.E LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Sources : DPL3S, DRH/Service de l'Action Sociale et des Affaires Transversales et Service FRAnCHIR, Mission Egalité

VI.E.1 LA DIRECTION DE LA PREVENTION, LOGISTIQUE, SANTE, SECURITE ET SURETE

La direction de la Prévention, logistique, Santé, Sécurité et Sûreté (DPL3S) est composé de 3 services :
- Le service prévention et sécurité (2 ingénieurs en prévention des risques, 1 assistant en prévention des risques)
- Le service Sûreté, Protection (1 chargé de sûreté, 2 techniciens)
- Le service Logistique (1 Responsable logistique, 4 agents logistique)

Au sein de la DLP3S, les missions du service prévention et sécurité s'articulent autour de 3 thèmes :
- La prévention des risques professionnels
- La sécurité des biens et des personnes
- Les filières de gestion des déchets dangereux

VI.E.2LA 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 : 481 (356 en 2023)

- Nombre de visites réalisées suite aux convocations : 452 (280 en 2023)

- Taux d'absentéisme : 6€

RÉPARTITION DES VISITES PAR RISQUES

TYPES DE RISQUES	NOMBRE D'AGENTS
CMR catégorie 1 ou 2	210
Rayonnements ionisants	24
Agents biologiques groupe 2	3
Agents biologiques groupes 3 et 4	100
Habilitations électriques	127
Risque de chute	2

NOMBRE ET NATURE DES VISITES

INITIALE	Surveillance médicale simple	56	91
	Surveillance médicale renforcée	35	
PÉRIODIQUE	Surveillance médicale simple	46	144
	Surveillance médicale renforcée	98	
A LA DEMANDE	de l'agent	106	149
	de l'administration	25	
	du médecin de prévention	18	
PRÉ-REPRISE	à le demande de l'agent	25	25
REPRISE	après AT	0	41
	après CLM, CLD, CGM, DO	7	
	après CMO	34	
	après congé maternité	0	

- Nombre de vaccinations : 7

- Nombres d'examens complémentaires :

    o Prescrits : 531

    o Réalisés : 399

- Taux de réponse aux examens complémentaires : 75 %

ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT) RÉALISÉES

Types d'AMT	NOMBRE
Etude de poste	11
Visite de site	4
Intervention en milieu de travail	6
Réunion F3SCT	4
Enquête F3SCT	2
Visite de site F3SCT	1
Intervention pour des cellules d'écoute	3
Action/Réunion diverses	20

VI.E.3LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE

Collective ou individuelle, l'action sociale est composée de prestations facultatives versées sous conditions de ressources et sans distinction en fonction du grade ou de l'emploi. Elle aspire à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement ou encore de l'enfance.

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, et n'est en rien accessoire.

Les objectifs sont multiples :
Aider d'une part, les agents confrontés à des situations difficiles et développer d'autre part le sentiment d'appartenance à notre communauté : tels sont les objectifs de la politique sociale de l'université de Tours. Notre régime des prestations sociales et de loisirs permet d'affirmer nos valeurs : équité, solidarité, responsabilité, lien social, épanouissement personnel des agents. Bien au-delà d'une simple gestion administrative c'est un engagement collectif basé sur des valeurs de solidarité, de confiance et d'humanisme qui guide notre action.

Au cœur du dispositif, une équipe pluridisciplinaire accompagne les personnels dans leurs démarches et dans la résolution des difficultés professionnelles, personnelles et familiales. 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 a la 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 sexes des personnels s'avère utile pour différentes opérations, par exemple celles qui sont liées à la carrière des personnels (régime indemnitaire, promotions, repyramidages).

A compter de 2023, et en vertu de la loi du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction Publique, l'État encourage les établissements publics à évaluer leurs politiques d'égalité. Le calcul et la publication de plusieurs indicateurs sont alors rendus obligatoires :
1° Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires ;
2° Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents non titulaires ;
3 °Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.
Dans un souci de transparence et de progrès, l'Université de Tours, a décidé de partager ses indicateurs afin de mieux connaitre le chemin à parcourir et engager les actions à construire.

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.

100 agents ont été suivis par la mission Handicap en 2024.

Maintien dans l'emploi

	2021	2022	2023	2024
Reclassements statutaires / reconversion professionnelles	1	0	3	2
Maintien avec financement du FIPHFP	21	28	40	17
Maintien sans financement du FIPHFP	44	93	90	83

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 et étudiantes, 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 2024, il y a eu 5 recrutements de personnels BOE non pérenne et 9 recrutements de personnels BOE pérennes. De plus, 3 promotions de personnels BOE en vue d'un détachement vers un corps supérieur ont démarré en 2024 et 3 promotions ont été effectives.

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

Ainsi, ce sont 72 501.50 euros qui ont été financés par le FIPHFP pour des dépenses en faveur des personnels BOE ou des actions de formation/sensibilisation en faveur du handicap au sein de l'université.

VI.D.6 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

2 conseillers de prévention sont désignés au sein de l'établissement

57 assistants de prévention Université de Tours sont désignés pour les unités de travail. E 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 :

- 2 inspecteurs Santé et sécurité au travail (ISST)
- Le service de santé étudiants (SSE)
- Les équipiers de première intervention - 365 personnes
- Les sauveteurs secouristes du travail (SST) et formateurs internes SST - 282 personnes
- Les agents et étudiants formés PSC1 et GQS - 498 personnes
- Les agents formés premiers secours en santé mentale (PSSM) - 77 personnes
- Les personnes compétentes en radioprotection (PCRs) - 13 personnes
- Le service formation et concours de la DRH

VI.F LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Sources : DRH/Service de l'Action Sociale et des Affaires Transversales

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 Claude OPHELE, Vice-présidente chargée des relations humaines, du dialogue social et des affaires juridiques

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 2024, 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.G 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 (RSST) sont mis en place dans 'l'établissement sont accessibles aux agents et usagers.

Les modalités d'accès à ces registres ont été arrêtés en lien avec la F3SCT de l'établissement.

Au cours de l'année 2024, on note 128 signalements effectués dans les registres SST

La F3SCT est régulièrement informée des observations et réponses portées dans ces registres.

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

Les modalités d'accès à ces registres ont été arrêtés en lien avec la F3SCT.

Pour l'année 2024, 1 signalement de danger grave et imminent a été recensé, aucun droit de retrait n'a été évoqué par les agents et aucune reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur n'a été recensée.

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

- 59 unités de travail ont réalisé un inventaire de l'évaluation a priori des risques.

- 59 DUER ont été mis à jour au cours de l'année 2024.

- Des spins 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 40 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

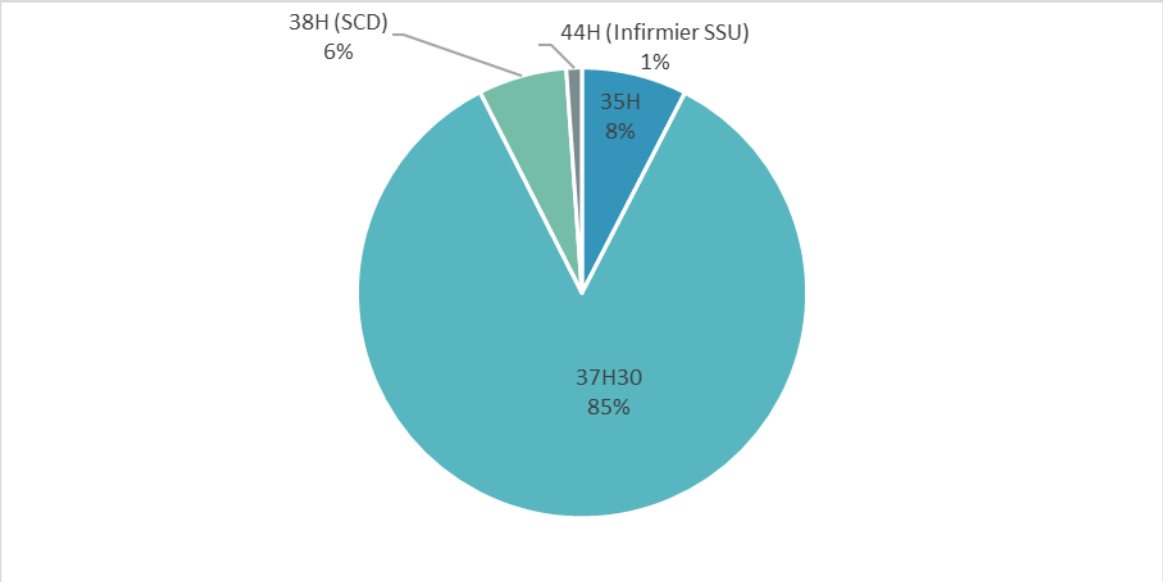
Les modalités de service et de congés des personnels à L'Université sont déterminées par le cadre de travail des personnels, adopté en Conseil d'Administration du 6 mai 2019. Il s'applique à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels.

VII.A LES CYCLES DE TRAVAIL

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.

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



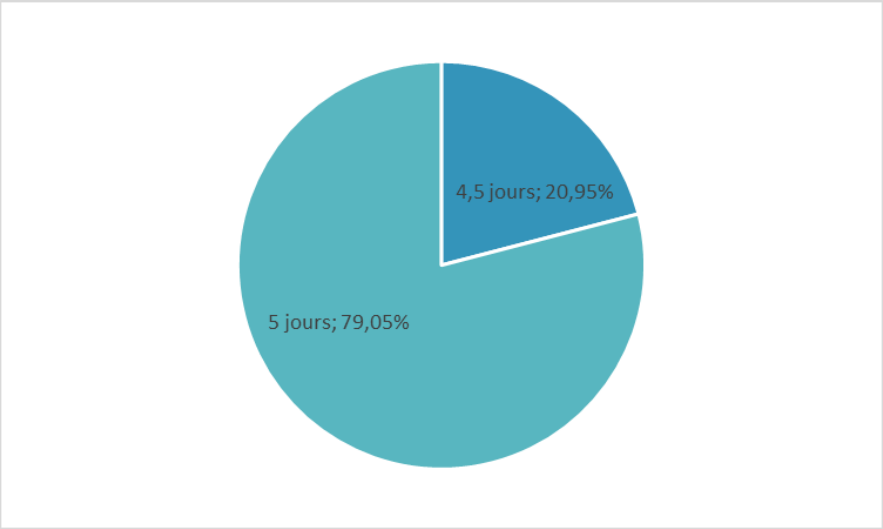
VII.B L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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

Pour l'ensemble des personnels, une dérogation annuelle peut être accordée à chaque rentrée universitaire par les chefs de service, dans les services centraux et communs, et/ou les responsables administratifs dans les composantes pour libérer ½ journée par semaine maximum en fonction des horaires de l'agent et dans le respect de la continuité du service public. Dans ce cas, le temps de travail hebdomadaire est de 37h30 sur 4,5 jours. Les congés font l'objet d'un décompte horaire, en fonction des horaires arrêtés en début d'année par l'agent, en concertation avec son chef de service. Pour un personnel travaillant 39h10, il peut travailler sur 4,5 jours.

La répartition des choix d'organisation du temps de travail entre le régime général et l'aménagement (100% sur 4.5 jours) se décompose ainsi :



VII.B LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - 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.

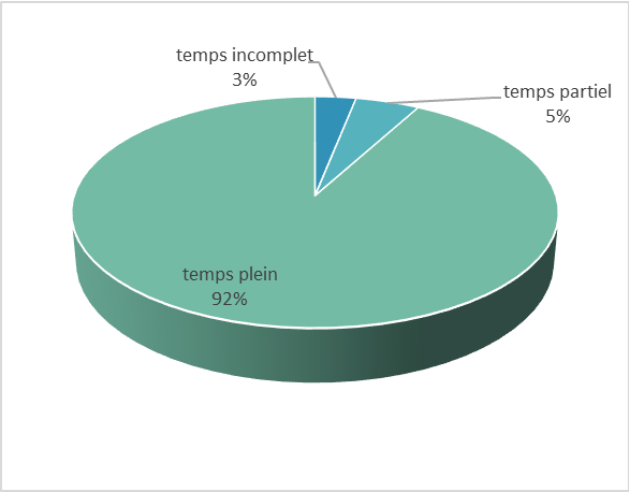
La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

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 hausse par rapport à 2023 : +17 temps partiels entre les deux années.

	F	H	TOUS
temps incomplet	49	28	77
temps partiel	122	22	144
temps plein	1301	1158	2459
TOTAL	**1472**	**1208**	**2680**



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
10%	3		3
20%	2		2
35%	1		1
40%	2	1	3
50%	47	29	76
55%	1		1
60%	1		1
65%	1		1
70%	11	2	13
80%	90	17	107
90%	12	1	13
100%	1301	1158	2459
TOTAL	**1472**	**1208**	**2680**

VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS

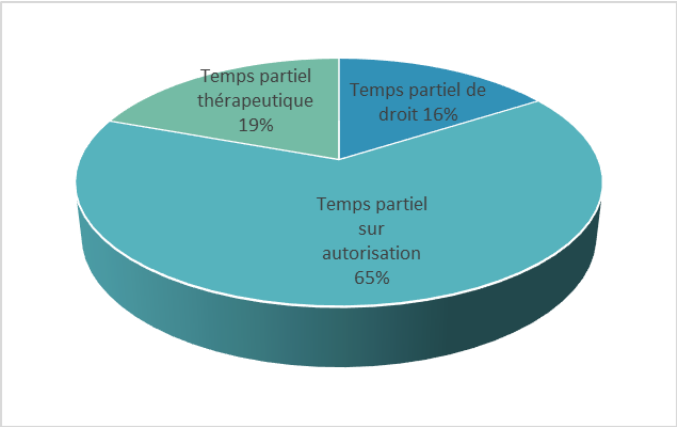
Comme les années précédentes, les temps partiels sont pris en grande majorité par des femmes : 85% des TP.

Les temps partiels sur autorisation restent nettement majoritaires au sein de l'Université, puisqu'ils représentent 65% des temps partiels.

A noter sur l'année 2024 une légère hausse des temps partiels sur autorisation : +7 entre 2023 et 2024 et des temps partiels thérapeutiques : +9.

Répartition par type de temps partiel

	F	H	TOUS
Temps partiel de droit	21	2	23
Temps partiel sur autorisation	80	13	93
Temps partiel thérapeutique	21	7	28
TOTAL	**122**	**22**	**144**



Répartition par quotité de temps partiel

Les temps de travail à 80% représentent 63% des temps partiels pris à l'Université.

	F	H	TOUS
50%	24	8	32
60%	1		1
70%	7	2	9
80%	79	11	90
90%	11	1	12
TOTAL	**122**	**22**	**144**

Répartition par type au sein des temps partiels de droit

	F	H	TOUS
Tps partiel de droit pour soins - 80% Rém6/7	2	1	3
Tps partiel naissance ou adopt - 80% Rém 6/7	6		6
Tps partiel naissance ou adoption - 70%	1		1
Tps partiel travailleurs handic - 80% Rém 6/7	7	1	8
Tps partiel travailleurs handicapés - 50%	4		4
Tps partiel travailleurs handicapés - 70%	1		1
TOTAL	**21**	**2**	**23**

Les temps partiels liés à l'arrivée d'un enfant représentent 30% des temps partiels de doit, tandis que les temps partiels liés au handicap représentent 57% des temps partiel de droit.

Il n'y a pas eu de temps partiel pour création d'entreprise en 2024.

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%	3		3
Temps incomplet - 20%	2		2
Temps incomplet - 35	1		1
Temps incomplet - 40%	2	1	3
Temps incomplet - 50%	23	21	44
Temps incomplet - 55%	1		1
Temps incomplet - 65%	1		1
Temps incomplet - 70%	4		4
Temps incomplet - 80% pour contrat <10 mois	11	6	17
Temps incomplet - 90% pour contrat <10 mois	1		1
TOTAL	**49**	**28**	**77**

	F	H	TOUS
Moins de 17h30	8	1	9
de 17h30 à moins de 28h	29	21	50
28h ou +	12	6	18
TOTAL	**49**	**28**	**77**

VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Source DSI - Siham et Saghe

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 recours 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.

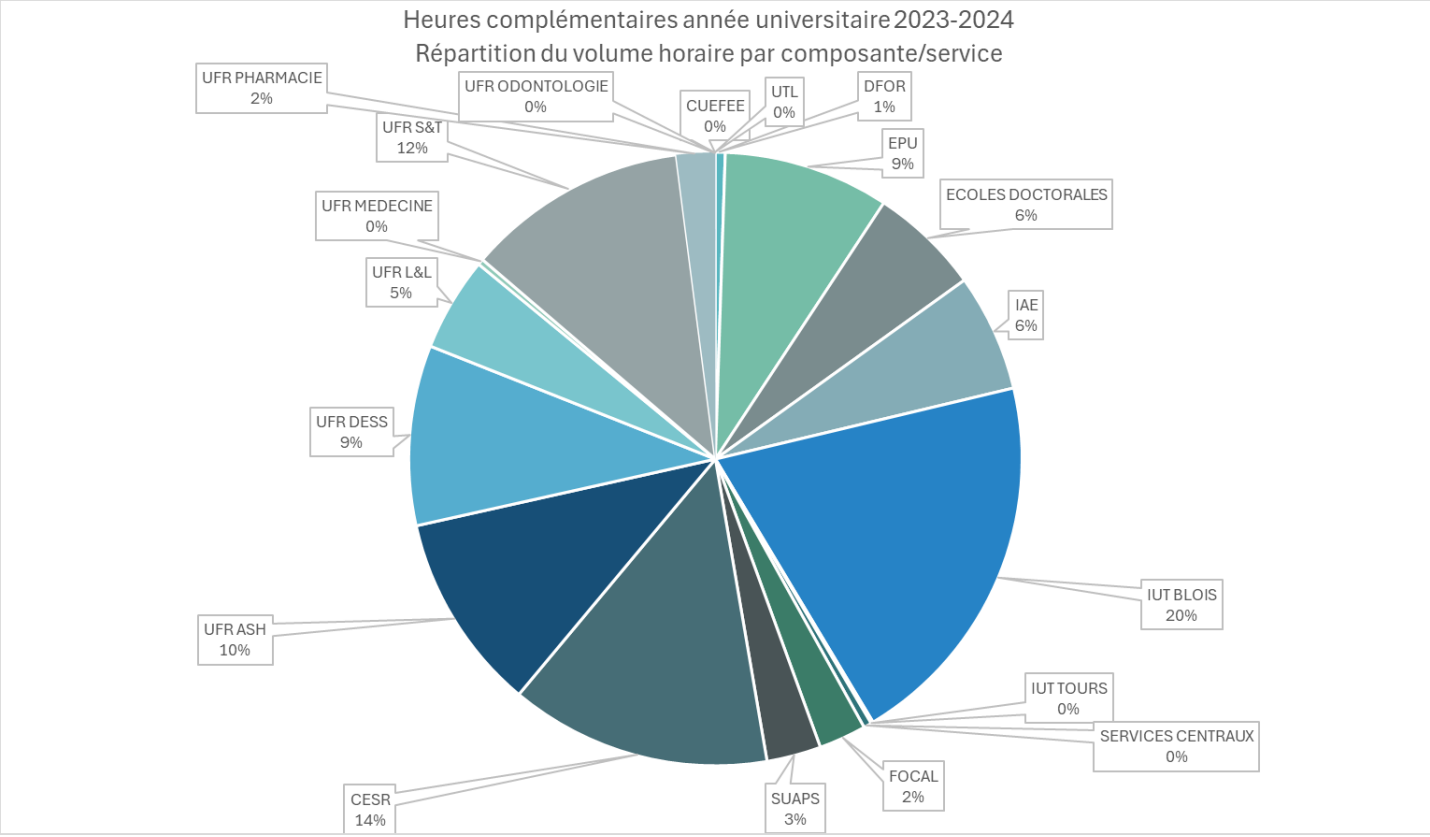
Le volume des heures réalisées sur l'année universitaire 2023-2024 est resté stable par rapport à l'année universitaire précédente.

Le montant brut des heures complémentaires a augmenté de 139 805,40€ entre 2023 et 2024 (+3%).

Répartition par composantes et services

Heures complémentaires de l'année universitaire 2023-2024 par composante / service

COMPOSANTE	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
CUEFEE	619,00	26 926,50 €
DFOR	49,50	2 153,25 €
EPU	9 362,12	407 252,22 €
ECOLES DOCTORALES	65,00	2 827,50 €
IAE	6 931,52	301 521,12 €
IUT BLOIS	8 551,62	371 995,47 €
IUT TOURS	24 064,38	1 046 800,53 €
SERVICES CENTRAUX	288,80	12 562,80 €
FOCAL	502,75	21 869,63 €
SUAPS	3 861,46	167 973,51 €
CESR	1 601,52	69 666,12 €
UFR ASH	13 879,65	603 764,78 €
UFR DESS	11 170,56	485 919,36 €
UFR L&L	9 774,59	425 194,67 €
UFR MEDECINE	9 226,04	401 332,74 €
UFR S&T	11 882,96	516 908,76 €
UFR PHARMACIE	2 649,60	115 257,60 €
UFR ODONTOLOGIE	257,50	11 201,25 €
UTL	6,00	261,00 €
Total	**114 744,57**	**4 991 388,80 €**



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

Heures complémentaires de l'année universitaire 2023-2024		
VACATAIRE	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
Permanents	52 438,38	2 281 069,53 €
Vacataires	62 306,19	2 710 319,27 €
Total	**114 744,57**	**4 991 388,80 €**

Répartition par genre et tranche d'âge

Heures complémentaires de l'année universitaire 2023-2024 par genre et âge						
	VOLUME HORAIRE (HETD)			MONTANT BRUT		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
-24	490,64	725,01	**1 215,65**	21 342,84 €	31 537,94 €	**52 880,78 €**
25-29	3 085,95	2 469,15	**5 555,10**	134 238,83 €	107 408,03 €	**241 646,85 €**
30-34	4 112,91	4 878,95	**8 991,86**	178 911,59 €	212 234,33 €	**391 145,91 €**
35-39	6 640,22	6 527,14	**13 167,36**	288 849,57 €	283 930,59 €	**572 780,16 €**
40-44	8 037,56	6 924,64	**14 962,20**	349 633,86 €	301 221,84 €	**650 855,70 €**
45-49	8 776,44	11 117,95	**19 894,39**	381 775,14 €	483 630,83 €	**865 405,97 €**
50-54	9 911,48	10 897,27	**20 808,75**	431 149,38 €	474 031,25 €	**905 180,63 €**
55-59	9 233,84	10 449,47	**19 683,31**	401 672,04 €	454 551,95 €	**856 223,99 €**
60-64	3 276,96	5 001,97	**8 278,93**	142 547,76 €	217 585,70 €	**360 133,46 €**
65+	694,52	1 492,50	**2 187,02**	30 211,62 €	64 923,75 €	**95 135,37 €**
Total	**54 260,52**	**60 484,05**	**114 744,57**	**2 360 332,62 €**	**2 631 056,18 €**	**4 991 388,80 €**

Répartition par type de diplôme

Heures complémentaires de l'année universitaire 2023-2024 par type de diplôme		
TYPE DE DIPLÔME	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
L-Formation Générale	63 766,15	2 773 827,51 €
L-Format Professionnelle	7 708,15	335 304,44 €
M-Formation Générale	22 813,93	992 406,00 €
M-Format Professionnelle	12 390,87	539 002,93 €
D-Formation Générale	1 314,83	57 194,90 €
D-Format Professionnelle	29,41	1 279,52 €
Diffusion Savoirs hors RI	17,06	742,14 €
Pilotage Opérat Etabt	2 776,29	120 768,78 €
Santé des étudiants	3 927,87	170 862,56 €
Total	**114 744,57**	**4 991 388,80 €**

VII.D LE TÉLÉTRAVAIL

Source : DRH / Service Etudes & Pilotage - Ohris

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.

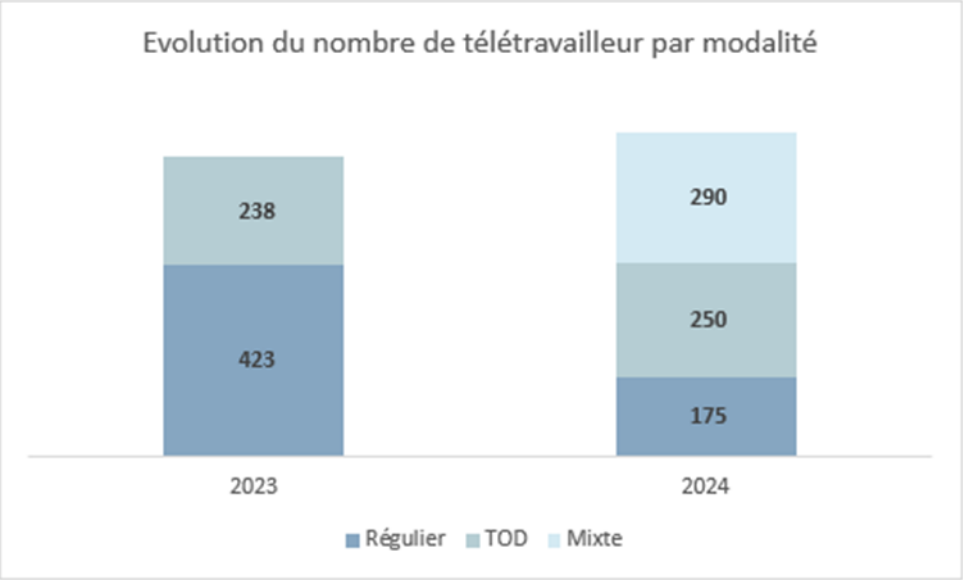
De plus, le personnel peut également solliciter une activité en télétravail « dérogatoire » pour raison de santé, grossesse ou dossier RQTH. Ce télétravail « par dérogation » est un télétravail régulier qui peut s'étendre à tous les jours de la semaine, contre 2 jours maximum par semaine définis dans 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 a été menée en 2024 afin de faire évoluer les modalités actuelles du télétravail au sein de l'Université et ainsi prendre en compte les évolutions réglementaires. Une actualisation du protocole est entrée en application à la rentrée 2024/2025 avec l'introduction d'une modalité mixte alliant télétravail régulier et occasionnel.

Le nombre de télétravailleurs en 2024 est de 715, soit un accroissement par rapport à 2023 +54 bénéficiaires du télétravail.

NB méthodologique : à compter du RSU 2024, les données présentées sont issues d'une extraction du logiciel Ohris afin de présenter une photographie rendant compte du nombre constaté de jours de télétravail au cours de l'année civile. Cela permet d'intégrer dans l'analyse les volants « à la demande » du télétravail (TOD et mixte).

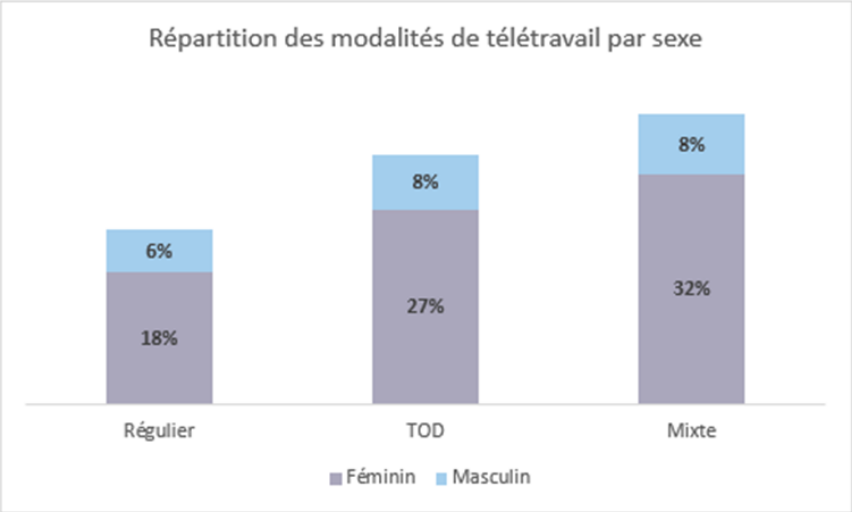


Le protocole entré en vigueur en septembre 2024 prévoit trois formes de télétravail.

D'une part, le télétravail régulier qui fige 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. Une modalité mixte permettant d'allier les deux précédentes options est appliquée depuis septembre 2024. 290 agents ont choisi cette option, essentiellement des agents qui étaient auparavant sur la seule modalité « régulier ».

Ainsi, ce sont une grande majorité de télétravailleurs qui choisissent désormais une modalité souple (76% en cumulant TOD et mixte, contre 36 % en 2023 qui bénéficiaient du TOD).

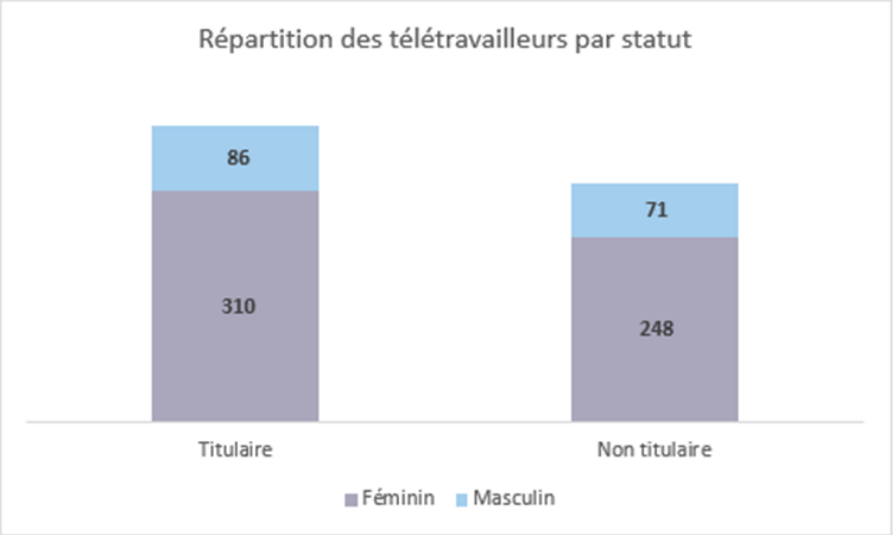
Avec 715 télétravailleurs en 2024, ce sont 58% des personnels BIATSS qui bénéficient désormais de cette modalité d'organisation du travail.

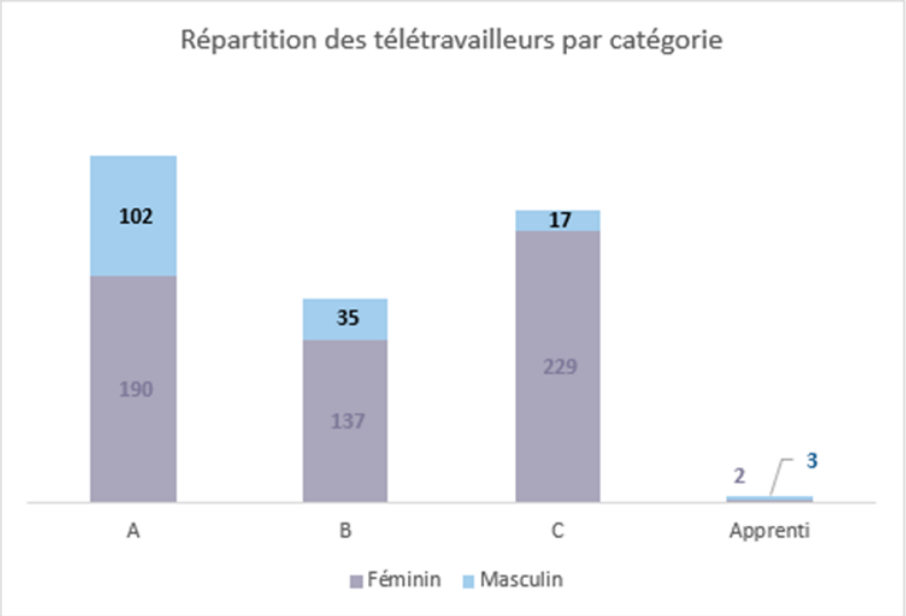


Parmi l'ensemble des télétravailleurs, on constate également une proportion majoritaire de femmes (63% des bénéficiaires du télétravail), ratio légèrement inférieur à leur proportion parmi les personnels BIATSS en 2024 (69%).

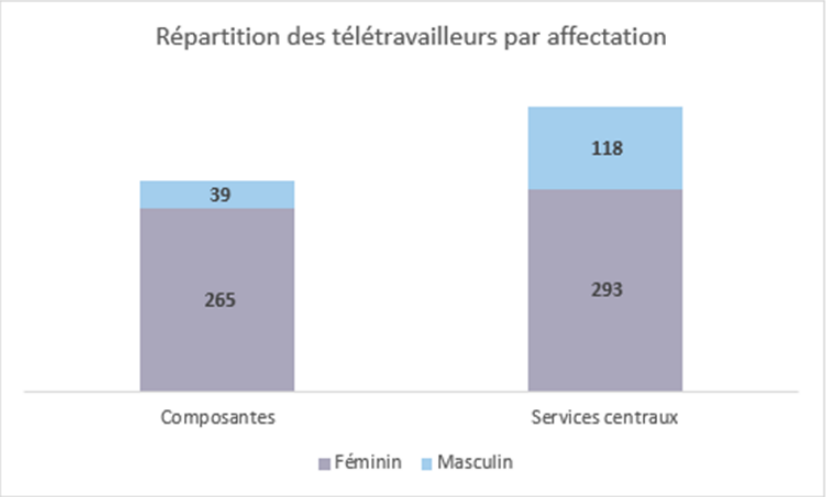
La répartition par statut indique une part plus importante de titulaires (55% des télétravailleurs, soit 396 agents) que de contractuels (45% des télétravailleurs, soit 319 agents).

La répartition par catégorie est également équilibrée avec 41% des télétravailleurs de catégorie A, 24% de catégorie B, 34% de catégorie C et 1% d'apprentis. Il n'y a pas de surreprésentation par catégorie hiérarchique car les catégories A représentent 42% des personnels BIATSS, les catégories B 22% et les catégories C 36%.

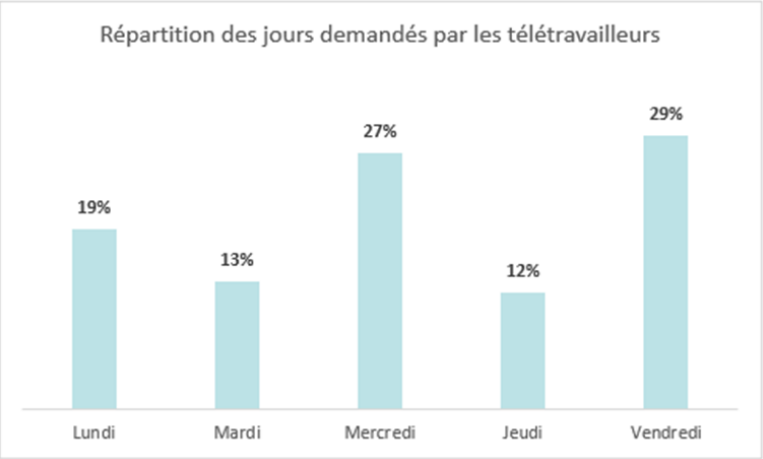


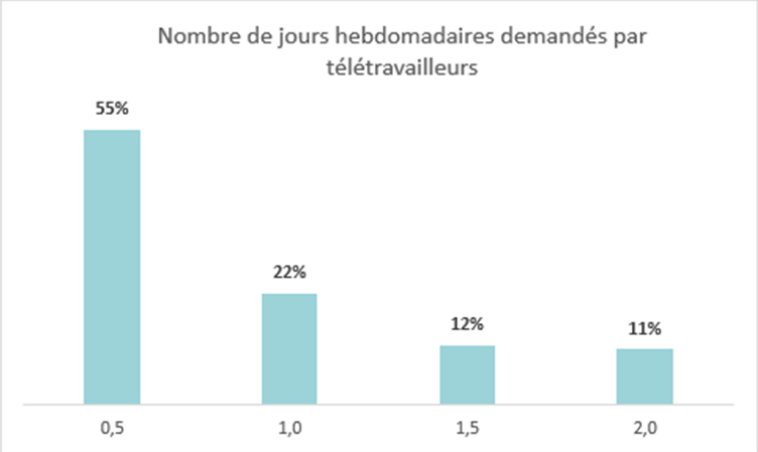


La pratique du télétravail est présente dans l'ensemble des composantes et directions de l'Université, bien que légèrement en majorité dans les services centraux : 57% des télétravailleurs exercent dans les services centraux (411 agents) et 43% en composante (304 agents).



Le télétravail est très plébiscité les vendredi et mercredi, représentant 55% de la répartition hebdomadaire des jours de télétravail, suivi par le lundi (19%). La très grande majorité ne prend pas plus d'1 jour de télétravail par semaine (77%).





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

Source : DRH/Service de l'Action Sociale et des Affaires Transversales

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.

DONS DE JOURS 2024

Bénéficiaires

GENRE	PROFIL	CATEGORIE	JOURS OCTROYES
Femme	BIATSS	A	10
Femme	BIATSS	A	10
Homme	BIATSS	C	5
Femme	BIATSS	C	5
Femme	BIATSS	C	10
Femme	BIATSS	A	10
TOTAL			50

Donateurs

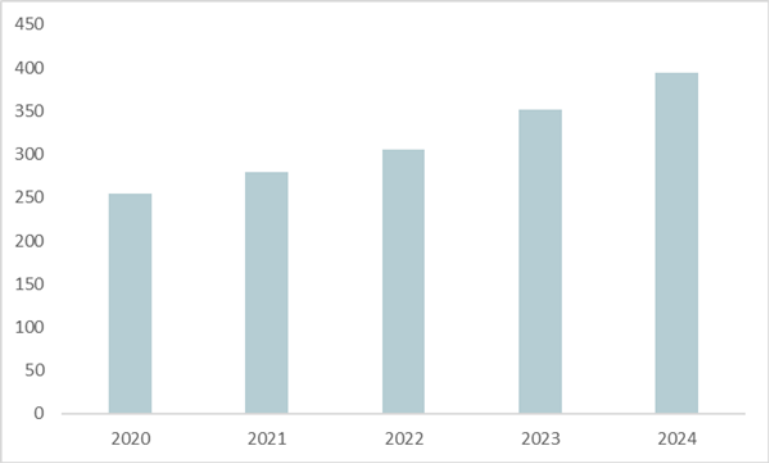
GENRE	PROFIL	CATEGORIE	JOURS OFFERTS PAR LES AGENTS
Femme	BIATSS	A	6
Femme	BIATSS	A	2
Homme	BIATSS	A	2
Femme	BIATSS	A	12
Homme	BIATSS	A	20
Femme	BIATSS	A	12
Homme	BIATSS	A	3
Femme	BIATSS	C	32
Femme	BIATSS	A	1
Femme	BIATSS	A	1
Femme	EEC	A	6
Femme	BIATSS	A	3
Femme	BIATSS	A	8
Femme	BIATSS	A	12
Homme	BIATSS	A	1
Femme	EEC	A	5
Homme	BIATSS	A	4
Femme	BIATSS	C	1
TOTAL			131

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 (351 agents en 2023 contre 394 en 2024), toutes les catégories FP sont concernées par cette augmentation qui touche également les titulaires comme les contractuels.

En 2023, la mise en place d'une procédure dématérialisée de demande de CET et de dépôt de jours a été mise en place dans le cadre du développement du nouvel Intranet. La simplification de cette procédure associée à la communication faite autour a contribué à l'accroissement du nombre de CET.

Nombre d'agents possédant un CET par statut

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	203	62	265
HOMMES	94	35	129
TOTAL	297	97	394

Nombre d'agents possédant un CET par catégories

	A	B	C	TOTAL
FEMME	110	68	87	265
HOMME	84	23	22	129
TOTAL	194	91	109	394

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

Le nombre d'agents ayant alimenté leur CET est en augmentation : 182 agents en 2024 contre 230 en 2023, soit +26%

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	134	43	177
HOMMES	60	28	88
TOTAL	194	71	265

Nombre de jours CET transformés dans l'année

Nombre de jours transformés en indemnisation au titre de l'année 2024

	NOMBRE DE JOURS	MONTANTS
FEMMES	654	82 174 €
HOMMES	483	64 429 €
TOTAL	1137	146 603 €

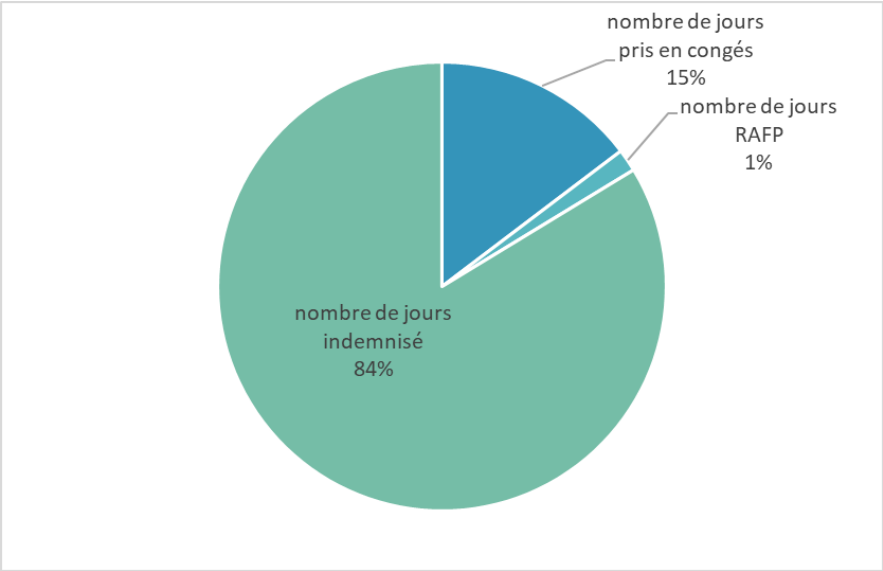
+ 37 jours indemnisés par rapport à 2023, ce qui correspond à une augmentation du montant global de l'indemnisation des CET pour 2024 de 3%

Nombre de jours transformés en RAFP au titre de l'année 2023

	NOMBRE DE JOURS RAFP
FEMMES	2
HOMMES	20
TOTAL	22

- 94 jours par rapport à 2023

Utilisation des jours de CET



Il convient de noter la proportion très faible en 2024 d'agents ayant transformés leurs jours de CET en RAFP.

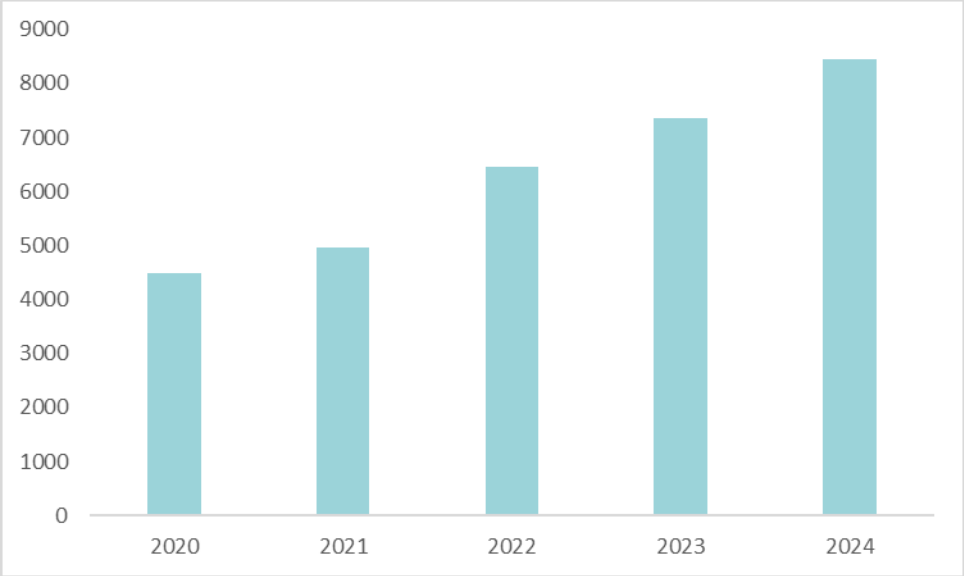
Solde CET au 31/12/2024

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, on note par rapport à 2023 : +1098 jours, soit + 15%.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	4433	1166	5599
HOMMES	2144	708	2852
TOTAL	6577	1874	8451

Evolution du solde des jours sur CET



VII.H LES JOURS DE CARENCE

Source : DRH/Service Etudes & Pilotage – BO/Siham

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).

En 2024, on a comptabilisé 741 jours de carence pour l'ensemble des agents de l'Université, soit 27 jours de plus qu'en 2023.

Nombre de jours de carence en 2024

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	424	129	553
EC	124	64	188
TOTAL	**548**	**193**	**741**

VIII- L’ ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

VIII.A LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS

Source : DRH / Service de L'Action Sociale et des Affaires Transversales

VIII.A.1 PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. » (Art. 9 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Les prestations sociales sont ouvertes aux agents titulaires ainsi qu'aux contractuels de plus de 10 mois.

Cartographie des prestations sociales

Les prestations sociales se composent des PIM (Prestations Interministérielles) 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.

Les prestations financées par le ministère chargé de la Fonction publique et gérées par des prestataires extérieurs

D'autres prestations interministérielles au bénéfice des agents, non financées par l'université, sont directement gérées par le ministère chargé de la fonction publique (chèque vacances, aide à l'installation des personnels, CESU garde d'enfants, aides de la SRIAS (La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale).

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.

A ces prestations s'ajoutent celles financées par le Ministère chargé de la Fonction Publique et gérées par des prestataires extérieurs (Chèque vacances, aide à l'installation des personnels, CESU garde d'enfants etc. … ainsi que des conventions passées avec des partenaires extérieurs (UDAF, INSERM, MGEN, CEGAPE, FNCAS et SRIAS)

Les partenaires extérieurs

Conventions avec l'UDAF (Union Départementale des Associations Familiales) pour l'aide éducative budgétaire, l'INSERM, la MGEN (en 2024, mise en place de permanences sur les différents sites de l'Université au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire), CEGAPE ..

VIII.A.2 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE

Budget global de l'action sociale

	Dépenses en € / année 2023	Nombre de bénéficiaires 23	Dépenses en € / année 2024	Nombre de bénéficiaires 24
PIM				
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement	1 061,92 €	15	955,48 €	11
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement	1 287,62 €	39	2 987,12 €	63
PIM séjours en gîtes de France	/	/	/	/
PIM séjour éducatif	366,50 €	6	145,10 €	6
PIM Séjour linguistique	81,48 €	1	0,00 €	0
PIM Allocation parents d'enfant handicapé - 20 ans	23 236,84 €	12	24 482,93 €	12
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1 515,68 €	1	1 520,16 €	1
PIM Allocation pour les séjours en centres spécialisés			/	/
SOUS TOTAL	**27 550,04 €**		**30 090,79 €**	
ASIU				
ASIU Permis de conduire	/	/	/	/
ASIU transport année universitaire	14 561,00 €	167	17 395,00 €	182
ASIU prime naissance /adoption	1 950,00 €	13	2 250,00 €	15
ASIU enseignement supérieur	15 445,00 €	57	21 705,00 €	83
ASIU séjours collectifs	3 051,24 €	23	2 558,26 €	20
ASIU stage sans hébergement à activité unique	548,00 €	10	900,00 €	16
ASIU activités sportives et culturelles	16 108,00 €	155	22 214,00 €	214
ASIU restauration	7 226,96 €	5124	13 551,76 €	7504
SOUS TOTAL	**58 890,20 €**		**80 574,02 €**	
AUTRES				
Prestation Conseillère en économie sociale et familiale (factures UDAF)	577,18 €		78,70 €	1
FNCAS cotisation	1 483,20 €		988,40 €	
Capital décès	26 753,55 €	1	56 629,33 €	1
Subventions aux associations (ex. arbre de Noël).	36 320,78 €	513	/	/
Arbre de Noël: chèques cadeaux 25€/enfant			14 499,00 €	580
Arbre de Noel: albums jeunesse 15€/enfant			6 375,00 €	425
Aides attribuées par la CAS	9 959,31 €	18	7 726,84 €	14
Atelier théâtre	2 400,16 €	15	2 400,16 €	10
Atelier choral	3 598,56 €	25	3 598,56 €	25
Représentation juin 2024	1 456,00 €	107	1 448,00 €	113
Après-midi sport des personnels (collation + devis)	1 837,46 €		1 219,13 €	114
Temps de préparation à la retraite	334,25 €		/	/
Spectacle des enfants du personnel -cachet	3 240,00 €		3 160,78 €	
Spectacle des enfants du personnel -collation			1 232,62 €	
Accidents service/ maladies professionnelles	3 189,74 €	24	13 850,93 €	4
SOUS TOTAL	**91 150,19 €**		**113 207,45 €**	
TOTAL	**177 590,43 €**		**223 872,26 €**	

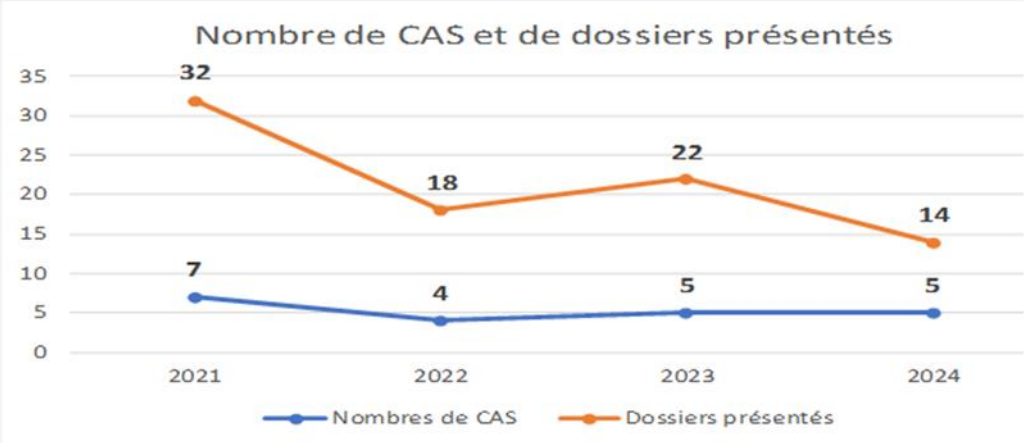
Les dépenses globales de l'action sociale au titre de l'année 2024 s'élèvent à 223 872,26€ contre 177 590,43€ en 2023, soit une hausse de +26 % essentiellement imputable à l'augmentation des demandes d'ASIU (+36%), la mise en paiement d'un capital décès assez conséquent (56 629,33€) et de l'augmentation des dépenses au titre des accidents de travail et maladies professionnelles (+334%).

Cette hausse du budget, démontre une réelle politique de l'établissement tournée vers l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels mais surtout un ancrage / une meilleure visibilité des prestations sociales au sein de la communauté universitaire.

Répartition des dépenses d'action sociale

Montant global des aides exceptionnelles non remboursables

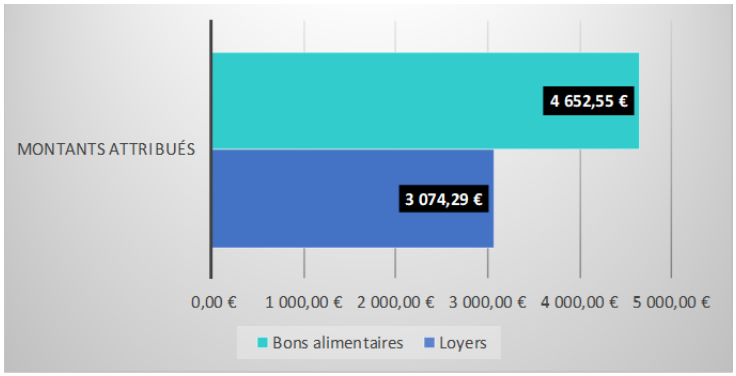
	2021	2022	2023	2024
Nombre de CAS réunies	7	4	5	**5**
Nombre de dossiers présentés	32	18	22	**16**
Nombre de dossiers avec aide octroyée	29	15	18	**14**
Nombre de dossiers déboutés	3	1	4	**0**
Aides d'urgence hors CAS	/	2	1	**1**
Nombre total d'aides octroyées	18 957,52€	18 673,10€	9 959,31€	**7 726,84**
Moyenne/agent	653,70€	1 244,87€	553,29€	**551,91€**



Bien que le nombre de CAS réunies reste stable, le nombre de dossiers présenté en CAS est en chute libre depuis 2021 (-56%). Le montant des aides attribuées par la Commission d'Aide Sociale (CAS) est aussi pour en baisse pour la quatrième année consécutive : - 23% entre 2023 et 2024.

Cette réduction significative des dépenses attribuées par la CAS sur l'année 2024 s'explique par une baisse des dossiers présentés en CAS.

Typologie des aides attribuées par la CAS



La typologie des aides attribuées met en exergue les principales difficultés des ménages.

Les principaux motifs des demandes d'aides sont liés des demandes de bons alimentaires de première nécessité puis à des problématiques de relogement (séparation, installation des nouveaux personnels...).

En comparaison aux aides attribuées en 2023, la diversité des aides est beaucoup moins marquée.

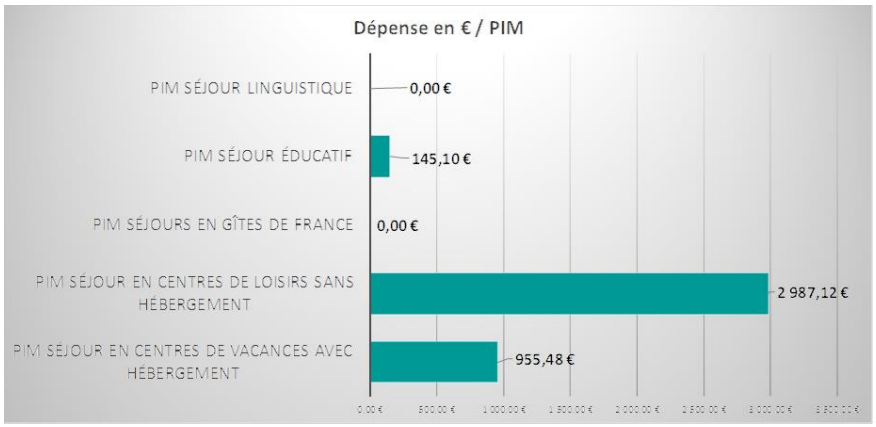
En 2022, l'université a opté pour la mise en place de e-cartes : cartes alimentaires dématérialisées. Ce format offre une meilleure réactivité, permet de ne pas se soucier du stockage des cartes ou des risques liés à leur livraison. La e-Carte est désormais disponible quelques heures après la commande 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.

PIM attribuées sous conditions de ressources



Comme l'année précédente la PIM « séjours en centres de vacances sans hébergement » qui prend en charge les frais de centres aérés des enfants du personnel représente la part de dépense la plus importante des PIM. La dépense relative à cette PIM a plus que doublée entre 2023 et 2024 passant de 1 287€ / 39 demandes, à une dépense de 2 987€ / 63 demandes (soit une évolution exponentielle de 131%.

Il est à noter, pour la seconde année consécutive une tendance à la baisse de 10% de la dépense relative aux « séjours en centres de vacances avec hébergement » par rapport à l'année 2023.

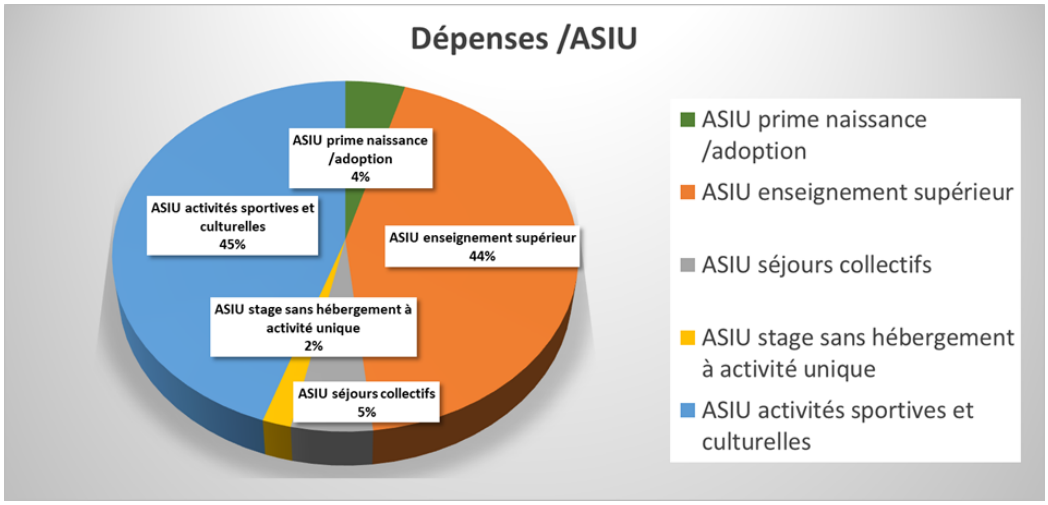
PIM attribuées sans conditions de ressources

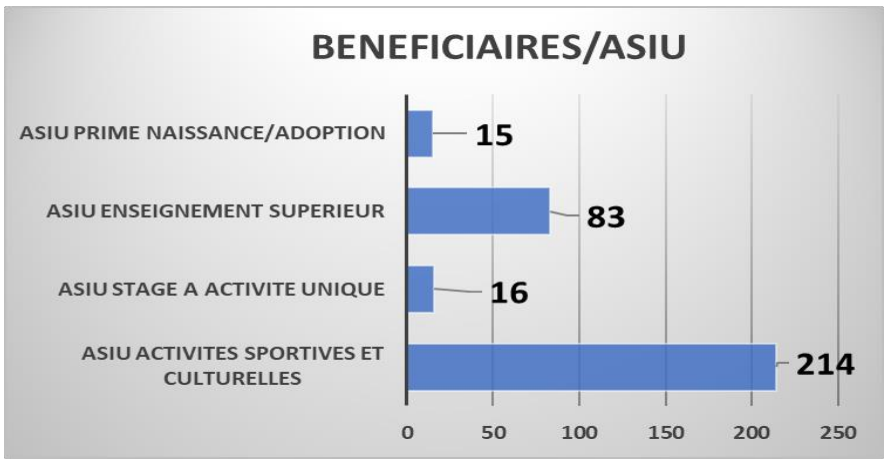
PIM Allocation parents d'enfant handicapé -20 ans	12	24 482,93 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1	1 520,16 €

L'Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans, est en légère hausse, au regard de l'augmentation des taux réglementaires en 2024. Le coût de la dépense annuelle reste néanmoins assez stable d'une année sur l'autre.

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.





Comme les années précédentes, 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 importante augmentation (+40% de dépense / +45% de demandes) de la prestation enseignement supérieur. L'évolution de l'ASIU sportive et culturelle est encore plus importante (+37% de dépense / +86% de demandes) par rapport à l'année passée.

De manière globale, les dépenses relatives aux ASIU ont augmentées de 36%.

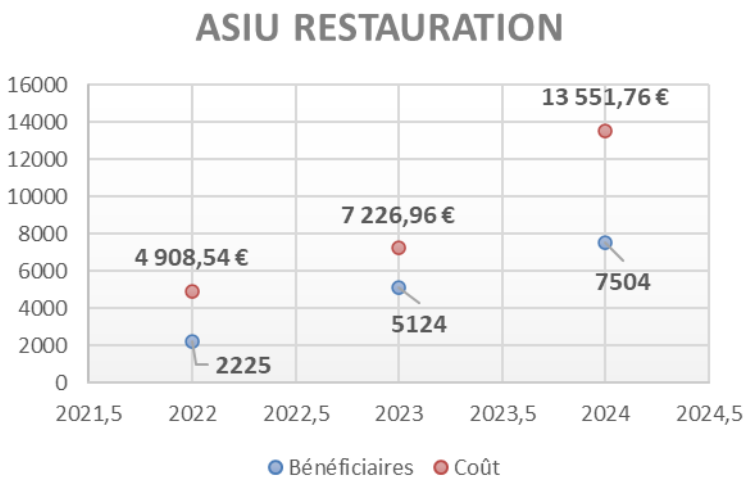
L'ASIU restauration

Dans le cadre de la prestation interministérielle, l'université de Tours participe déjà 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 539 (1,47€/repas taux en vigueur depuis le 01/01/2024).

L'année 2023 avait été marquée par une actualité soutenue dans le domaine de la restauration : conventionnement avec le CROUS, augmentation du prix du coût du repas pris au CROUS à l'échelle nationale, revalorisation de la PIM afin de compenser l'inflation constatée des coûts de restauration ou encore le relèvement de l'indice plafond afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires de cette PIM.

En réponse à ce constat, et pour la deuxième année consécutive, l'Université de Tours a souhaité, en complément de la PIM, développer sa politique en faveur de ses personnels en matière de restauration collective subventionnée en fonction de l'INM des agents.

Il est à noter une incidence indéniable de l'ASIU restauration sur le taux de fréquentation du CROUS des personnels (+ 237%) qui va de pair avec l'augmentation de la dépense relative au coût de la restauration des personnels (+ 176%).



L’ASIU transport

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…)

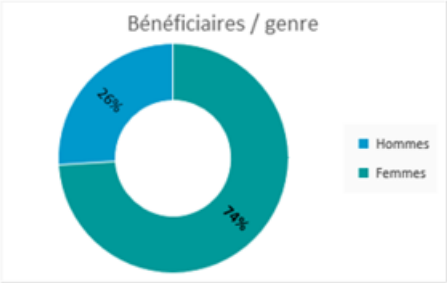
Le Forfait Mobilités Durables (FMD) a pour vocation d’indemniser les frais de déplacements des agents publics pour leurs trajets domicile-travail effectués avec des modes de transports plus respectueux de l’environnement.

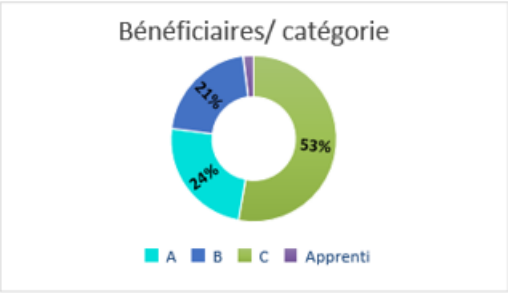
La prise en charge partielle de l'abonnement de transport en commun : Conformément aux dispositions du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, l'établissement prend en charge, la moitié du prix des titres de transport en commun correspondant aux déplacements effectués entre la résidence habituelle et le 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.

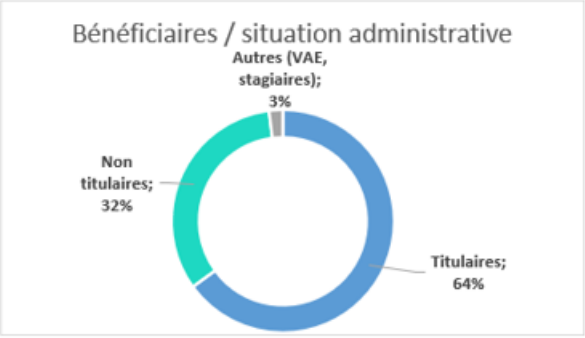
Plan de déplacement entreprise (PDE) : Dans le cadre d'une convention avec Filbleu, l'université a mise en place un plan de déplacement entreprise qui permet aux agents qui sollicitent un abonnement de transport Filbleu de souscrire leur abonnement par l'intermédiaire de l'établissement et de bénéficier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

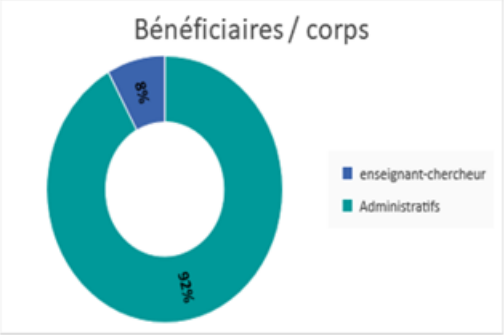
La prise en charge complémentaire du prix de l'abonnement domicile-travail l'ASIU transport: Les agents bénéficiant d'un abonnement de transport en commun dans les départements 37 et 41, peuvent solliciter une aide financière complémentaire s'élevant à 1/6ème du montant de l'abonnement dans la limite du plafond de remboursement en vigueur. Cette aide est attribuée sans condition de ressource. Il est à noter une meilleure communication de l’ensemble des dispositifs sur le nouvel intranet de l’université ainsi que la mise en place de la dématérialisation de l’ASIU transport.

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 2023.

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.

Il apparaîtrait pertinent d'intégrer ces facteurs dans les perspectives d'évolution des prestations sociales.

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

Bilan des actions de la politique sociale menées en 2024

Les actions transversales mises en œuvre sur l'année 2024

- Organisation des permanences de la MGEN sur les différents sites de l'université au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire : 8 permanences tenues en 2024

- Centralisation de l'offre sportive dédiée aux personnels au niveau du SUAPS : yoga (5 sites sur Tours & sur le site de Blois), escalade, tango, natation, golf, théâtre d'improvisation en plus des activités culturelles traitées au sein de la DRH : Atelier chant, théâtre. Mise en place d'une procédure dématérialisée pour les inscriptions.

- Lancement d'une nouvelle formule de la demi-journée sportive des personnels : le tournoi de pétanque a réuni 114 personnels (38 triplettes). L'activité choisie, l'unité du lieu ont rendu l'évènement plus attractif. Maintien du format en 2025.

- En collaboration entre la DRH et le SUAPS lancement de la formation « Bouger au bureau » ➔ Inscription au plan de formation 2025

- Renforcement de la démarche en ligne permettant de gérer les demandes des usagers sur une plateforme dédiée au dispositif don de jours. Campagne de communication commune avec le CET (Compte Epargne Temps) afin d'inciter au don de jours.

- Nouveau format de l'arbre de Noel 2024 des personnels (875 enfants concernés). Pas de temps fort. Un bon pour l'achat d'un album jeunesse d'une valeur de 15€ en librairie ainsi qu'un chèque cadeau d'une valeur de 25€/enfant de moins de 12 ans. Organisation scindée entre la DRH pour la gestion administrative et financière et la Direction de la communication pour la partie communication et événementielle.

- Maintien de l'ASIU restauration afin d'absorber l'augmentation générale du coût de la vie ainsi que des prix du repas au CROUS par le biais de la participation de l'université aux frais de restauration. Formule subventionnée en fonction de l'INM des agents.

- Mise en place de la rente temporaire d'éducation (RTE) aux enfants des agents publics de l'État, des militaires, des ouvriers de l'État et des agents contractuels publics de l'État. Elle concerne les décès à partir du 01/01/2024. L'employeur a pour obligation d'informer les enfants de l'agent décédé de leur droit à bénéficier de la rente temporaire d'éducation. L'enfant ou son représentant légal doit ensuite en faire la demande auprès de l'employeur qui transmet la demande complétée au service des retraites en charge du versement de la rente.

Plan d’orientation stratégique de la politique sociale

Le regard croisé avec l’équipe pluridisciplinaire permet de mettre en lumière des problématiques pour lesquelles l’établissement ne propose encore rien et qui sont malgré tout prégnantes et récurrentes : l’accès au logement, 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…).

Le plan d’orientation stratégique 2024 s’appuie sur ce constat afin d’être toujours au plus près des besoins des personnels.

Des procédures numérisées et simples pour tous

-Numérisation des prestations sociales (PIM/ASIU) : Difficultés à développer un outil métier, car il n’est pas jugé prioritaire + besoins spécifiques liés à la sécurité des données

-ASIU transport : Simplification 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.

-Après la mise en place des inscriptions dématérialisées relatives à l’offre sportive dédiée aux personnels, mettre en place un paiement en ligne de l’adhésion (en collaboration avec l’agence comptable et le SUAPS).

Développement des prestations sociales au regard des sollicitations des agents

Cours de sophrologie pour les personnels : ateliers Prévention et Gestion du Stress

-Ateliers d’écriture

-Aide au soutien scolaire

-Aide au BAFA

-Prime de départ à la retraite

-Aide à la caution

-Aide aux frais d’obsèques

-Chèque culture

-Aide à la séparation (aux frais juridiques et à l’installation)

-Au regard de la constante évolution des tarifs du CROUS, proposer un conventionnement restauration avec le CHRU

Propositions de temps forts : fédérer autour de sujets sociaux

La question du lien social / du volet solidarité au cœur de notre action :

- voir conscience de l'enjeu du moment : le maintien du lien humain à l'heure de la dématérialisation et du télétravail

-Un service qui porte l'action sociale individualisée mais également des actions de plus large portée.

Les demandes sociales émergentes :

- Développer la marque employeur : investir sur l'attractivité de l'établissement pour attirer de nouveaux personnels, enseignants-chercheurs, administratifs, techniciens ➔ Investir sur une qualité de vie au travail digne de ce nom.

- Devant la transition sociétale qui s'impose, l'action sociale telle que construite aujourd'hui dans nos établissements peine à répondre pleinement aux nouveaux challenges. Indispensable et facteur d'attractivité, l'action sociale est appelée à se transformer

- Les évolutions sociétales font évoluer les besoins. Parmi ces nouveaux besoins, certains sont liés au vieillissement. L'interface entre vie professionnelle, vie personnelle est de plus en plus floue. (ex : le départ à la retraite est parfois vécu comme une source d'angoisse= proposer des temps de préparation à la retraite en réfléchissant à une possibilité de tutorat des nouveaux arrivants).

-La grande majorité des PIM/ASIU sont dédiées à l'enfance. Dans un avenir proche, la demande se développera plutôt autour de l'aidant. Il y a donc nécessité de mise en place de nouvelles aides en lien avec cette évolution sociétale.

-Plan de sobriété : Précarisation croissante des personnels liée aux modifications d'organisation et de calendrier des établissements qui peuvent avoir des répercutions en termes de consommation énergétique sur les personnels qui sont plus souvent à domicile (semaine de fermeture en février).

-La promotion du télétravail compatible avec la thématique écologique du développement durable reste néanmoins source d'isolement et de désocialisation. L'environnement social au travail doit en tenir compte.

-Sortir du mode curatif = le dommage a eu lieu et l'on se tourne vers une gestion des urgences = aides exceptionnelles

VIII.B LES PRESTATIONS DE LOGEMENT

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

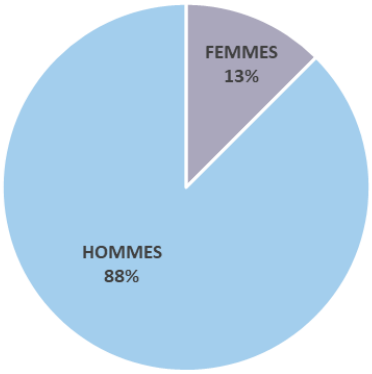
Le cadre de travail des agents logés en poste à l'Université a été adopté par le Conseil d'Administration du 27 février 2017.

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.

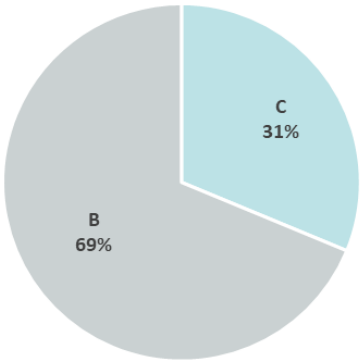
L'agent logé est tenu d'effectuer des astreintes en semaine et le week-end.

Au 31/12/2024, 16 agents, tous à temps complet, bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, en majorité des hommes (88%), titulaires (69%), de catégorie B (69%)

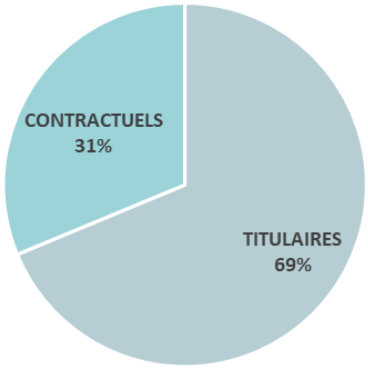
RÉPARTITION PAR GENRE DES AGENTS LOGÉS



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DES AGENTS LOGÉS



RÉPARTITION PAR STATUT DES AGENTS LOGÉS



IX- LE DIALOGUE SOCIAL

IX.A LES INSTANCES

Source : DRH / Service de L'Action Sociale et des Affaires Transversales

La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration

Elle est présidée par Mme Claude OPHELE, Vice-présidente chargée des relations humaines.

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 2024, 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 2024, il y a eu 10 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 s'est réunie 1 fois en 2024.

La Commission Paritaire d'établissement

La CPE est une instance paritaire composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels. Elle est composée de 34 membres titulaires et 34 membres suppléants. Les membres de l'administration sont désignés par le président de l'université.

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE) est un lieu de débat privilégié intéressant l'ensemble des personnels BIATSS titulaires.

Cette instance s'est réunie 1 fois en 2024.

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.

La commission d'aide sociale s'est réunie 5 fois en 2024.

IX.B LE DROIT DE GREVE

Source : DRH/Secrétariat

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

	2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
BIATSS	228	163	391	32	16	48
EEC	18	31	49	1	4	5
TOTAL	246	194	440	33	20	53

X- LA DISCIPLINE

Récapitulatif des sanctions disciplinaires rendues en 2024 à l'encontre d'enseignants-chercheurs et d'enseignants

Source : DAJP

- Un Professeur des Universités : Révocation avec effet immédiat nonobstant appel.

- Un Professeur des Universités : Non-lieu à statuer du fait du départ à la retraite de l'agent avant prononcé d'une sanction disciplinaire.

- Un Professeur des Universités : blâme

- Un Maître de conférences : blâme