RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2025

université de TOURS

Présenté au CSA du 24 septembre 2026

Voté au CA du 28 septembre 2026

EDITO

Le Rapport Social Unique 2025 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 2025 confirme la croissance des effectifs de l'établissement, portée notamment par les enseignants et enseignants-chercheurs, ainsi qu'une politique inclusive toujours active en matière de handicap, avec un taux d'obligation d'emploi de 6,05% au-delà du seuil légal. Elle met également en lumière des sujets de vigilance, comme l'augmentation du volume des absences pour raison de santé malgré la baisse du nombre d'arrêts.

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.

L'édition 2025 s'enrichit également d'une partie dédiée au Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 58
III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES 75
III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE 76
III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 82
III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU 91

III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 92

IV- LA FORMATION 93

IV.A LE NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'AGENTS FORMÉS 94
IV.A.1 LES STAGIAIRES 94
IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS 98
IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION 99
IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES 99
IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS 102
IV.E LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION 103

V- LES RÉMUNÉRATIONS 104

V.A LA MASSE SALARIALE 105
V.A.1 L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 105
V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 107
V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES 112
V.B.1 LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES 112
V.B.2 ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS 113
V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS 114
V.D LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS 118
V.E LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 119

VI- LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 124

VI.A LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS 125
VI.A.1 LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 125
VI.A.2 LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G) 126
VI.A.3 LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J) 128
VI.A.4 TYPOLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale) 129
VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES 130
VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL 131
VI.B.1 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ 131
VI.B.2 LA RÉPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ PAR AFFECTATION 134
VI.B.3 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX 136
VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS 136
VI.C LA PROTECTION FONCTIONNELLE 137
VI.D LES SIGNALEMENTS -DÉCRET N°2020-256 DU 13 MARS 2020 137
VI.E LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS 138
VI.E.1 LA DIRECTION DE LA LOGISTIQUE, DE LA SECURITÉ ET DE LA SURETÉ ET LE SERVICE PRÉVENTION 138
VI.E.2 LA MÉDECINE DU TRAVAIL 139
VI.E.3 LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE 141
VI.D.4 LA MISSION ÉGALITÉ 142
VI.D.5 LA MISSION HANDICAP 143
VI.D.6 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION 144
VI.F LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS 145
VI.G LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION 146

VII- L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 147

VII.A LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL 148
VII.A LES CYCLES DE TRAVAIL 148
VII.B L'ORGANISATION DU TRAVAIL 149
VII.B LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL 150

VII.B.1 RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET 151
VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS 152
VII.B.3 FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS 153
VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES 154
VII.D LE TÉLÉTRAVAIL 158
VII.D.1 LES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL 158
VII.D.1 LES POSTES DONT LES MISSIONS SONT TÉLÉTRAVAILLABLES 162
VII.E LES DROITS À CONGÉS 163
VII.F LE DON DE JOURS DE REPOS 166
VII.G LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS 168
VII.H LES JOURS DE CARENCE 171

VIII- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE 172

VIII.A LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS 173
VIII.A.1 PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE 173
VIII.A.2 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE 174
VIII.A.3 ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE 184
VIII.B LES ACTIONS TRANSVERSALES 185
VIII.C LES PRESTATIONS DE LOGEMENT 186

IX- LE DIALOGUE SOCIAL 189

IX.A LES INSTANCES 190
IX.B LE DROIT DE GREVE 192

X- LA DISCIPLINE 193

XI- LE PLAN D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 195

AXE 1 MIXITÉ DES EFFECTIFS ET ACCES AUX RESPONSABILITÉS 197
Sous axe 1 Favoriser la mixite des métiers : tendre vers un objectif de 60%/40% dans l'ensemble des métiers identifiés 197
Sous axe2 Favoriser l'égal accès des hommes et femmes à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur 197
AXE 2 ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DÉROULEMENT DE CARRIERE 198
Sous axe 1 Connaitre et faire connaitre les écarts de rémunération 198
AXE 3 ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE 199
AXE 4 TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, VSS ET HARCELEMENT 199
AXE 5 SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL 200
Sous axe n°1 Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail 200
AXE 6 INSTALLER UNE CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE 200

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'affirme comme la première institution de recherche publique en région Centre-Val de Loire.

L'université accueille aujourd'hui près de 30 000 étudiants. Pluridisciplinaire, ses composantes sont implantées à Tours et à Blois et couvrent l'ensemble des grands domaines de formation. L'établissement est organisé en 12 composantes : 8 facultés, 2 Instituts Universitaires de Technologie (IUT), 1 école d'ingénieurs (Polytech Tours) et 1 école de management (IAE Tours Val de Loire).

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

- Agence Comptable
- Direction des bibliothèques et archives (DBA)
- Direction de la communication
- Direction de l'appui au pilotage et à la qualité (DAPEQ)
- 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 vie étudiante (DVE)
- Direction de la recherche et de la valorisation (DRV)
- Direction des relations internationales (DRI)
- Direction de la formation (DIFOR)
- Direction de la logistique, sécurité, sûreté (DL2S)
- Direction de la transition écologique et responsabilité sociale (DiTERS)
- Service santé au travail
- Service prévention au travail
- Service Print

Autres structures de l'université

- Université du Temps Libre (UTL)
- Institut européen d'histoire et des cultures de l'alimentation (IEHCA)
- Maison des Sciences de l'Homme Val de Loire (MSH)

2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

- **Président de l'université :**

Philippe ROINGEARD

- **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

L'équipe présidentielle présentée dans ce rapport est celle en fonction au 31 décembre 2025.

3 LES ÉTUDIANTS

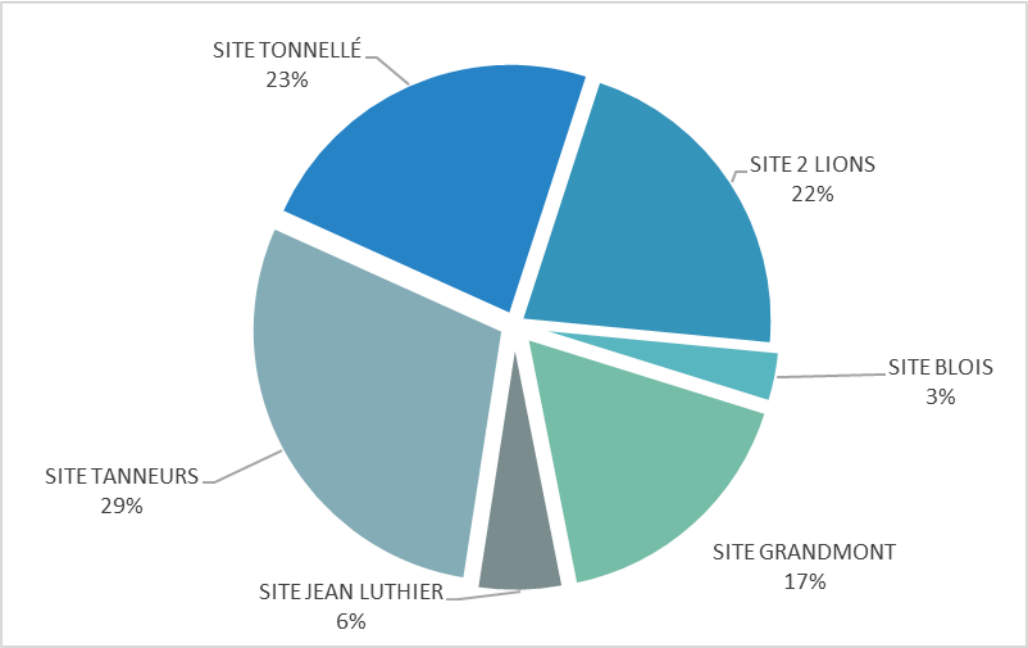
Source : DAPEQ – chiffres au 04/06/2026

La Direction de l'appui au pilotage et à la qualité produit les chiffres concernant les étudiants de l'université de Tours

Pour l'année universitaire 2025-2026, le nombre total d'étudiants (inscriptions principales + inscriptions secondaires) s'élève à 29 401, contre 28 856 pour la rentrée universitaire précédente.

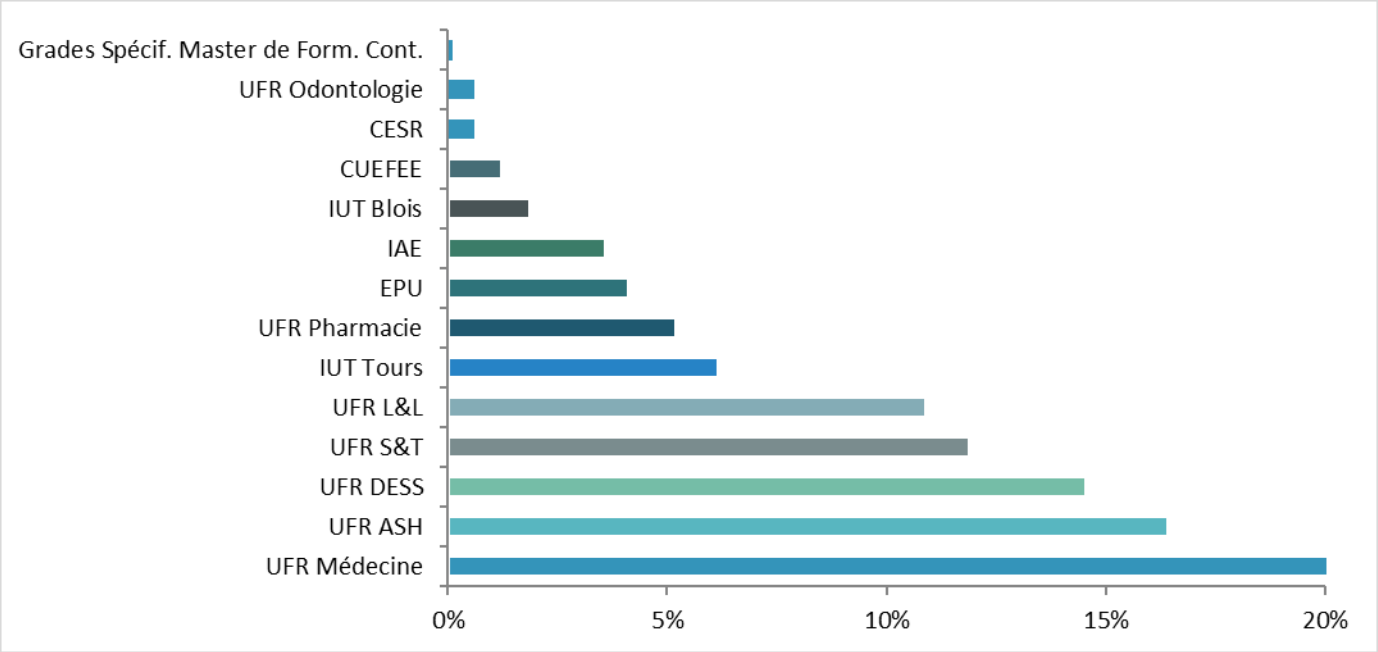
Si l'on prend en compte seulement les inscriptions premières, ce qui permet de ne pas comptabiliser plusieurs fois un même étudiant (un inscrit pouvant en effet cumuler plusieurs inscriptions), l'effectif est de 26 798 étudiants pour la rentrée universitaire 2025-2026 (contre 26 114 en 2024-2025).

RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR SITE



RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR COMPOSANTE

Composantes	Nombre d'étudiants
UFR Médecine	6 658
UFR ASH	4 829
UFR DESS	4 282
UFR S&T	3 501
UFR L&L	3 207
IUT Tours	1 813
UFR Pharmacie	1 535
EPU	1 209
IAE	1 060
IUT Blois	550
CUEFEE	365
CESR	178
UFR Odontologie	182
Grades Spécif. Master de Form. Cont.	32



TAUX D'ENCADREMENT

	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
ETUDIANTS	27407	26323	25994	26119	26798
EEC	1425	1448	1489	1480	1485
ENCADREMENT	19	18	17	18	18
TAUX D'ENCADREMENT	**5,20**	**5,50**	**5,73**	**5,67**	**5,54**

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"

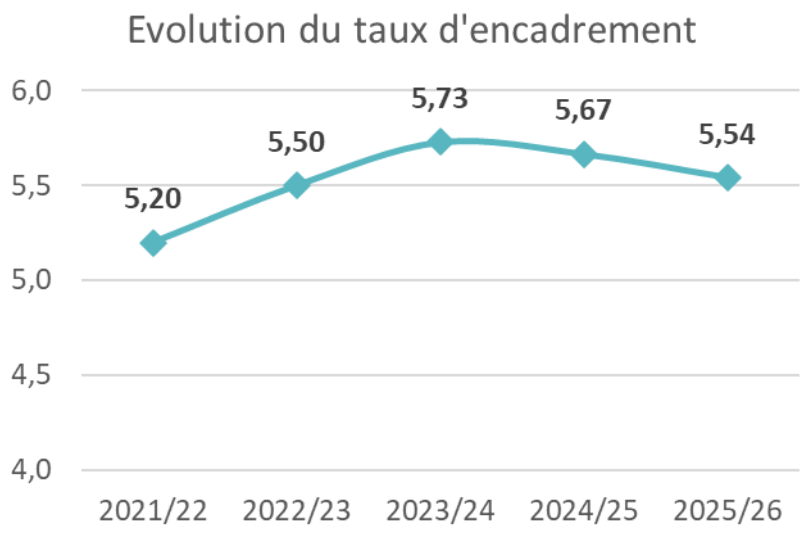
EEC : Enseignants et Enseignants-Chercheurs - source "Orems"

Etpt correspondant à la période de l'année universitaire

Encadrement : nombre d'étudiants par EEC

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

2025/26: étudiants au 4 juin 2026 et Etpt des EEC sur la période juin 2025 à mai 2026



I - L'EMPLOI

I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham, agents au 31/12/2025

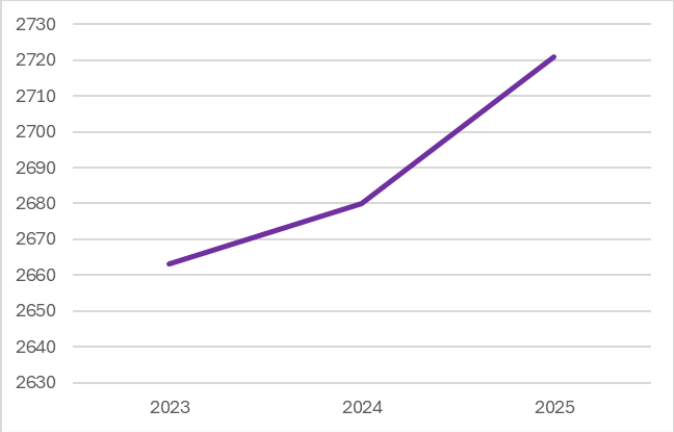
Sauf mention contraire, les effectifs des BIATSS contractuels excluent les apprentis et les contractuels étudiants.

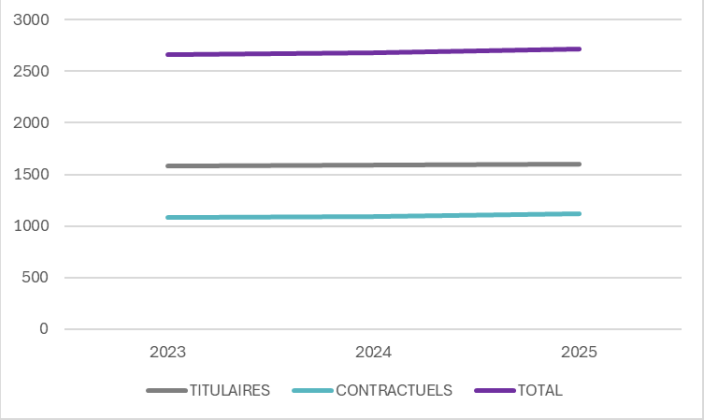
I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX

	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	424	202	626	406,50	199,90	606,40	413	558	971	409,50	555,90	965,40	**837**	**760**	**1597**	**816,00**	**755,80**	**1571,80**
CONTRACTUELS	401	211	612	377,39	207,00	584,39	283	229	512	275,55	220,30	495,85	**684**	**440**	**1124**	**652,94**	**427,30**	**1080,24**
TOTAL	**825**	**413**	**1238**	**783,89**	**406,90**	**1190,79**	**696**	**787**	**1483**	**685,05**	**776,20**	**1461,25**	**1521**	**1200**	**2721**	**1468,94**	**1183,10**	**2652,04**

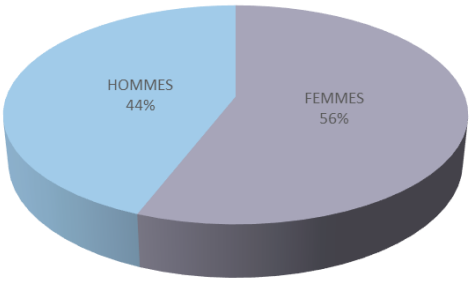
Les effectifs globaux (agents en position statutaire d'activité) continuent d'augmenter avec +41 agents entre le 31/12/2024 (2680 agents) et le 31/12/2025 (2721 agents).

EVOLUTION DES EFFECTIFS





Avec 1521 femmes pour 1200 hommes, les personnels de l'Université sont, comme les années précédentes, en majorité des femmes.



FOCUS SUR LES CONTRACTUELS : RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

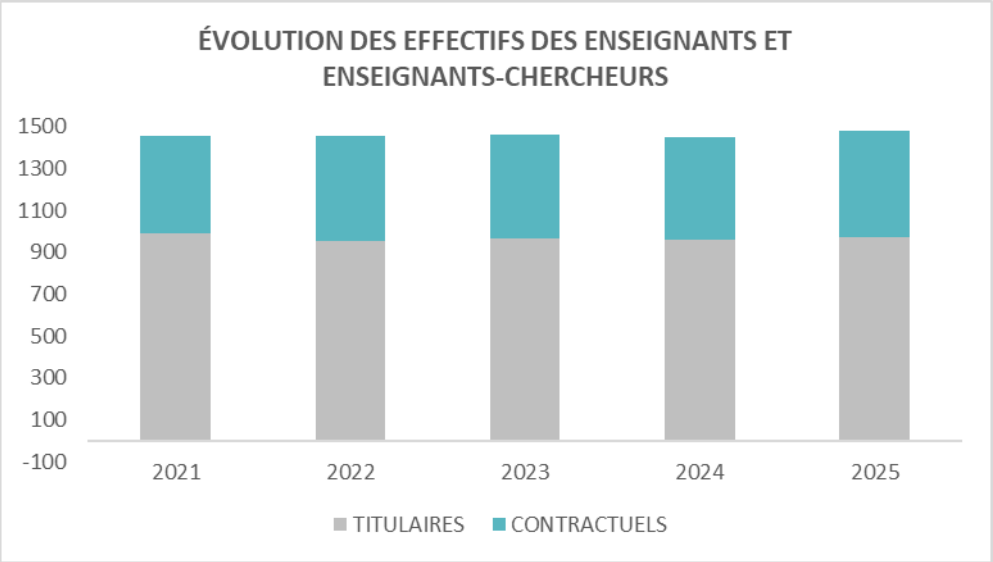
	BIATSS						EEC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
CDD	252	142	394	238,69	139,30	377,99	274	225	499	266,75	216,30	483,05	**526**	**367**	**893**	**505,44**	**355,60**	**861,04**
CDI	149	69	218	138,70	67,70	206,40	9	4	13	8,80	4,00	12,80	**158**	**73**	**231**	**147,50**	**71,70**	**219,20**
TOTAL	**401**	**211**	**612**	**377,39**	**207,00**	**584,39**	**283**	**229**	**512**	**275,55**	**220,30**	**495,85**	**684**	**440**	**1124**	**652,94**	**427,30**	**1080,24**

I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

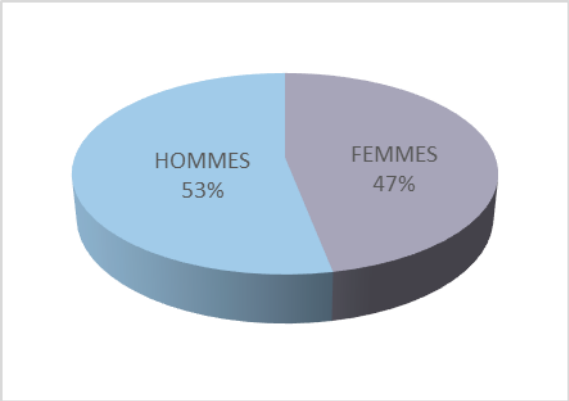
EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EEC PAR STATUT

Si les effectifs des EEC avaient légèrement baissé entre 2023 et 2024 : -13 agents, on note une nette augmentation entre 2024 et 2025 : +31 agents.
La part des titulaires chez les personnels enseignants/enseignants-chercheurs reste quant à elle stable entre 2024 et 2025 (65% de titulaires pour 35% de contractuels).

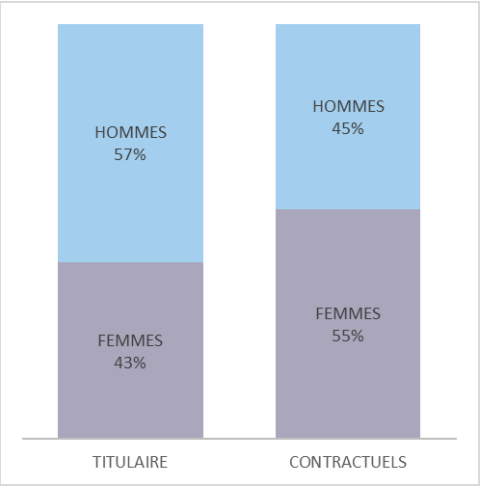
	2024			2025		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	407	554	961	413	558	971
CONTRACTUELS	251	240	491	283	229	512
TOTAL	658	794	1452	696	787	1483



Si la proportion de femmes est nettement majoritaire au niveau de la population globale, la tendance s'inverse toujours du côté des EEC où les hommes continuent à être les plus représentés (696 femmes -685,05 ETP- pour 787 hommes -776,20 ETP-).

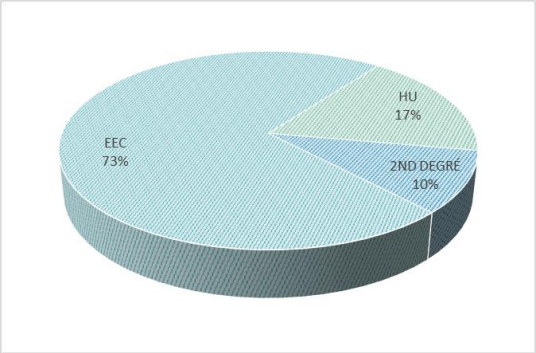


Chez les EEC titulaires, une surreprésentation masculine est toujours constatée.
Chez les contractuels, la tendance s'inverse en 2025 avec une hausse de la représentativité des femmes qui les rend majoritaires pour cette population (+ 4 points par rapport à 2024)



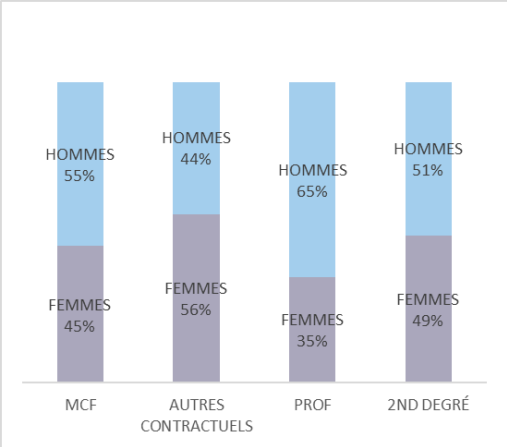
RÉPARTITION DES EEC PAR POPULATION

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



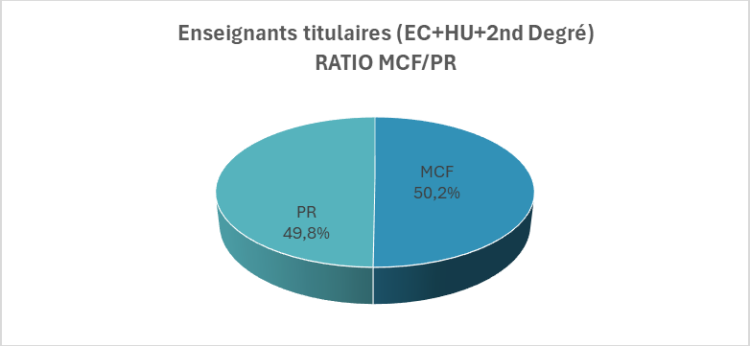
Comme les années précédentes, chez les EC comme chez les seconds degrés, la répartition est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (47% de femmes pour 53% d'hommes chez les EC et 49% de femmes pour 51% d'hommes chez les seconds degrés).

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 2024.

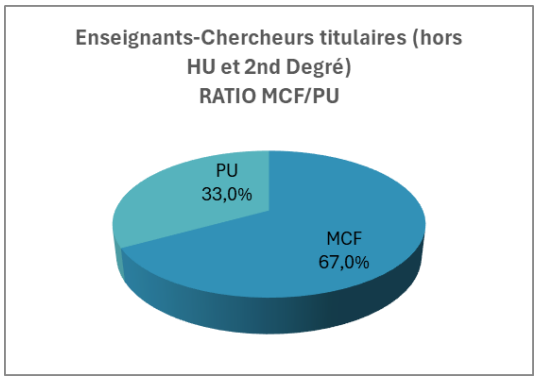


RATIO PROFESSEURS / MAITRES DE CONFÉRENCE

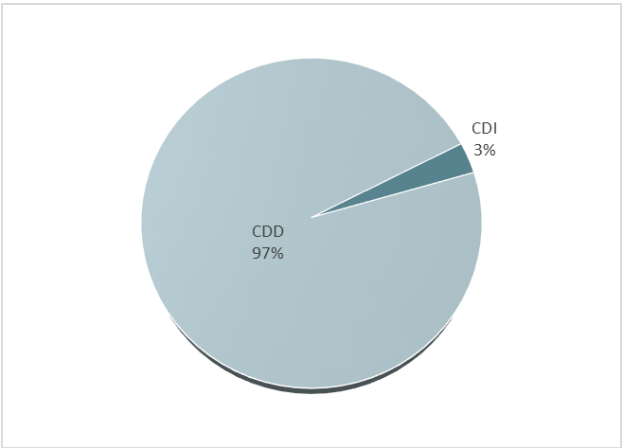
Chez les EEC titulaires, la répartition entre professeurs et maîtres de conférences qui tendait à glisser depuis 2022 au profit des MCF se rééquilibre en 2025 avec une égalité quasi parfaite : 49,8% de PR pour 50,2% de MCF. Cet indicateur s'explique par la politique de repyramidage des MCF effectuée sur l'année 2025.



Si l'on prend en considération la population des enseignants-chercheurs au sens strict (hors HU et 2nd degré), l'écart se réduit également : 67% de MCF pour 33% de PU contre 59% de MCF et 31% de PU en 2024.



RÉPARTITION DES EEC CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



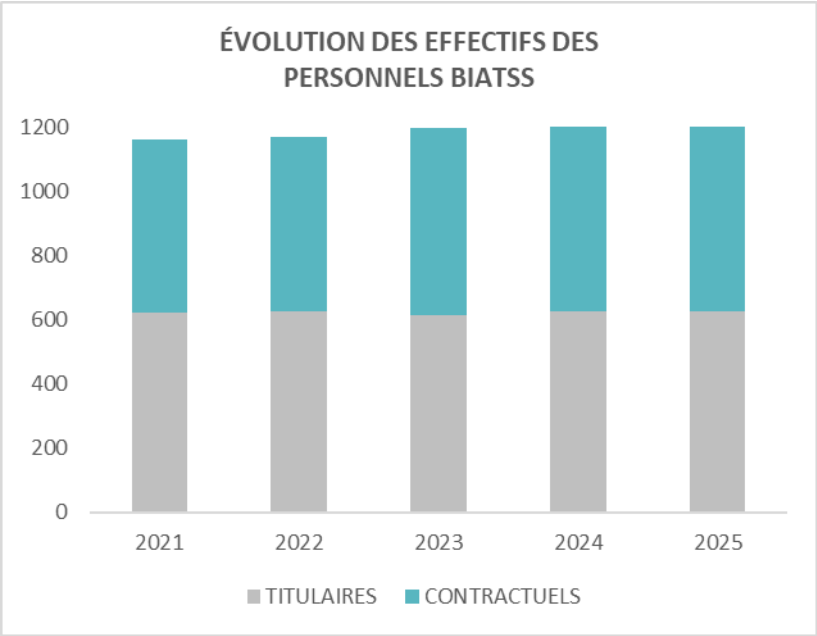
Comme les années précédentes les contractuels EEC ne sont quasiment exclusivement qu'en CDD, les ratios sont stables d'une année sur l'autre.

I.A.3 LES BIATSS

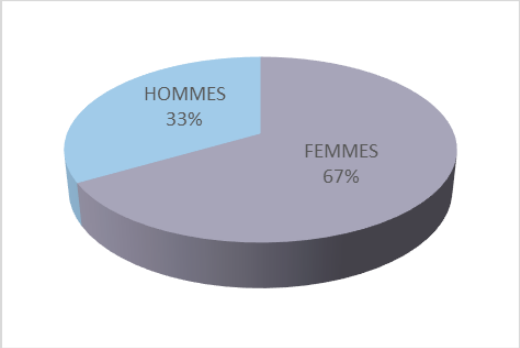
EVOLUTION ET RÉPARTITION DES BIATSS PAR STATUT

Les effectifs BIATSS continuent à augmenter, mais plus faiblement que les années précédentes (+ 30 agents entre 2023 et 2024 et + 10 agents entre 2024 et 2025). L'écart entre titulaires et contractuels reste stable par rapport à 2024 : 51% de titulaires contre 49%

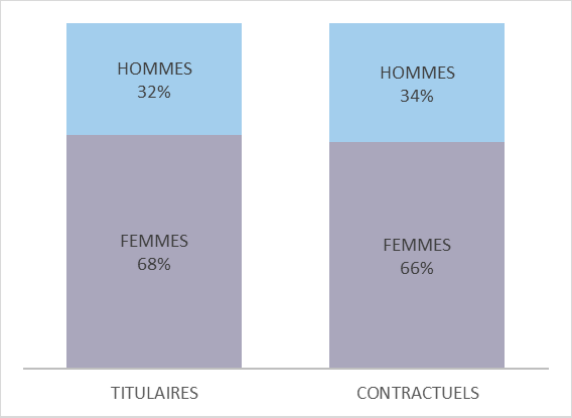
	2024			2025		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	421	205	626	424	202	626
CONTRACTUELS	393	209	602	401	211	612
TOTAL	814	414	1228	825	413	1238



Comme les années précédentes, la proportion de femmes reste stable, et est nettement majoritaire chez les BIATSS (825 femmes -783,89 ETP- pour 413 hommes -406,9 ETP-).



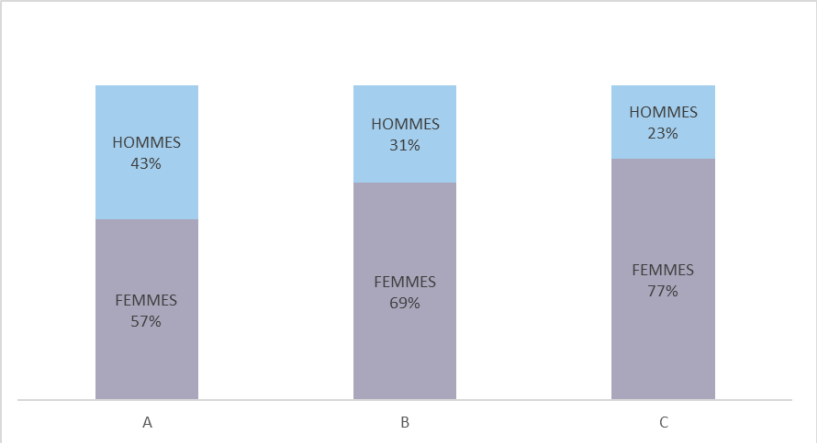
Les femmes sont toujours surreprésentées chez les BIATSS, que ce soit chez les titulaires ou chez les contractuels puisqu'elles représentent deux tiers des agents BIATSS.



RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

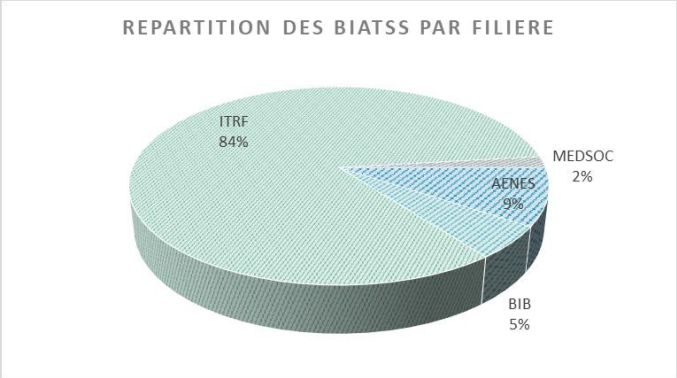
Par rapport à 2024, la proportion de catégories A et B augmente chacune de 1 point au détriment des catégories C qui de fait baissent ainsi de points.

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. A noter toutefois une hausse de 2 points des femmes en catégorie A par rapport à 2024.



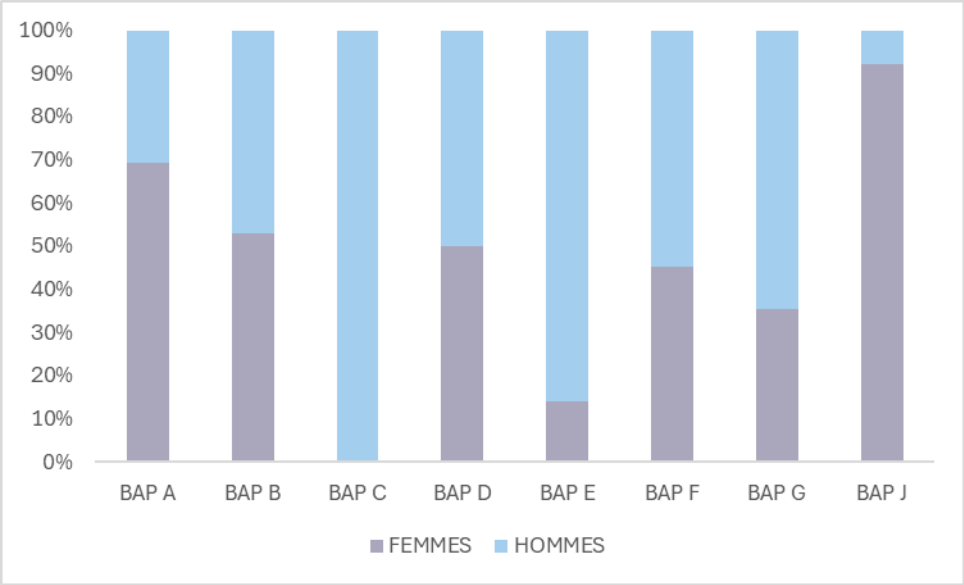
RÉPARTITION DES BIATSS PAR FILIÈRES

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.

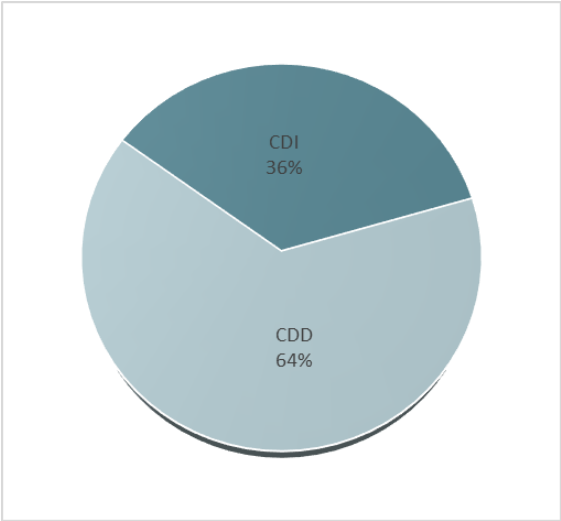
RÉPARTITION PAR BAP DES BIATSS TITULAIRES AU SEIN DE LA FILIERE ITRF



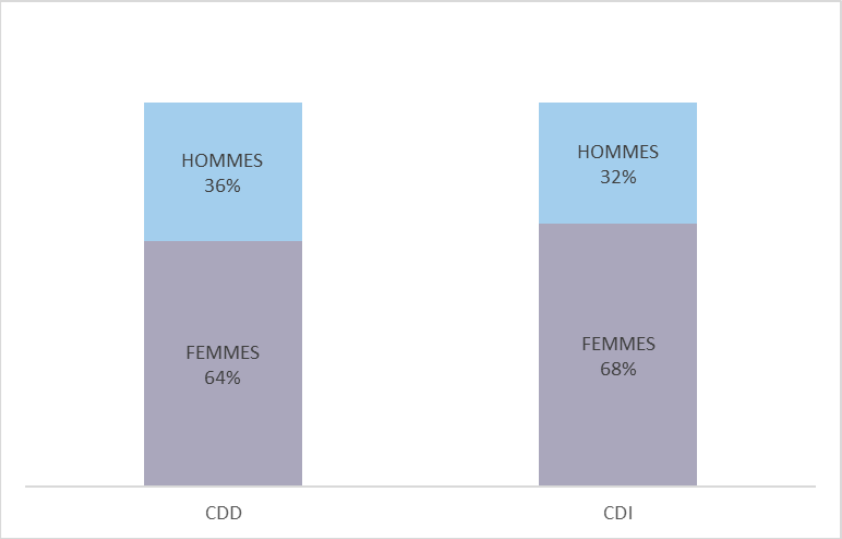
L'analyse de la répartition par BAP met en évidence une représentation différenciée des femmes et des hommes selon les domaines d'activité. Les métiers de l'ingénierie et de l'informatique demeurent majoritairement occupés par des hommes, tandis que les fonctions de gestion, de pilotage et, dans une moindre mesure, les sciences humaines sont davantage féminisées. Cette répartition s'inscrit dans les tendances nationales de segmentation des métiers selon le genre.

RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

Le nombre d'agents BIATSS contractuels en CDI augmente de 4 points par rapport à 2024 : 218 agents en CDI au 31/12/2025 contre 192 en 2024.



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



LES AUTRES CONTRACTUELS BIATSS

	2023			2024			2025		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
APPRENTIS	5	6	11	10	9	19	8	11	19
CONTRACTUEL ETUDIANT	99	47	146	110	49	159	86	32	118
TOTAL	**104**	**53**	**157**	**120**	**58**	**178**	**94**	**43**	**137**

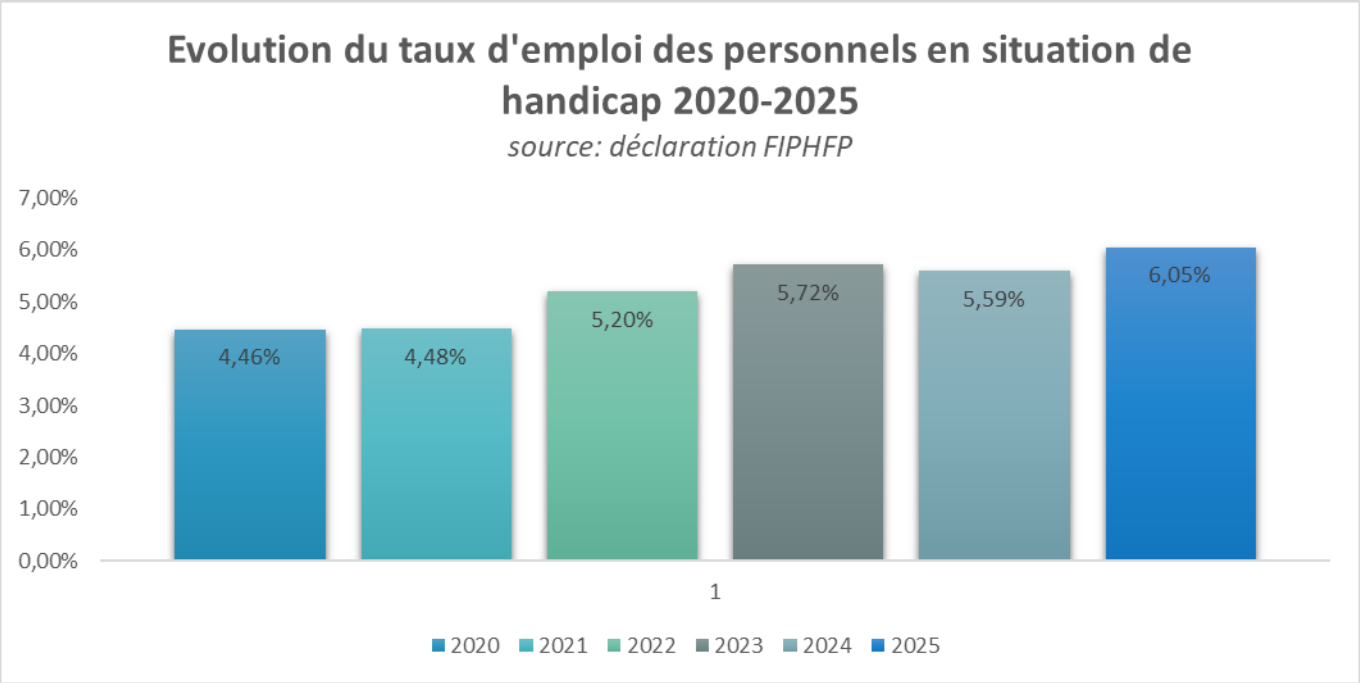
I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Source DRH/ Service FRAnCHIR

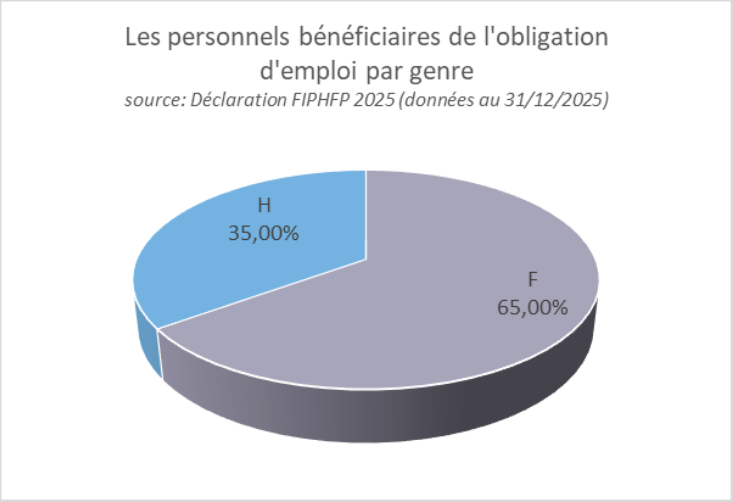
Les effectifs considérés pour le calcul du taux d'emploi lors de la déclaration FIPHFP ne sont pas les mêmes que ceux présentés dans le RSU. Ainsi pour le calcul des effectifs pour la FIPHFP, ne sont pris en compte chez les contractuels que ceux sur emploi permanent employés depuis au moins 6 mois.

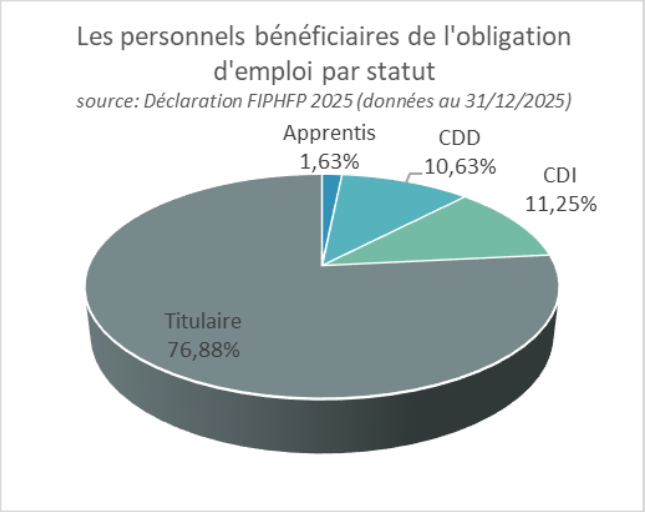
L'université de Tours est soumise, comme tout employeur, a une obligation d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) qui équivaut à 6% de ses effectifs. Cette année, le taux d'obligation d'emploi de l'université de Tours atteint 6.05% et répond cette obligation légale. Ce sont 160 personnels qui ont une reconnaissance de leur situation de santé soit en bénéficiant d'une R.Q.T.H (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou travailleuse handicapée) ou tout autre titre qui atteste de l'obligation d'emploi.

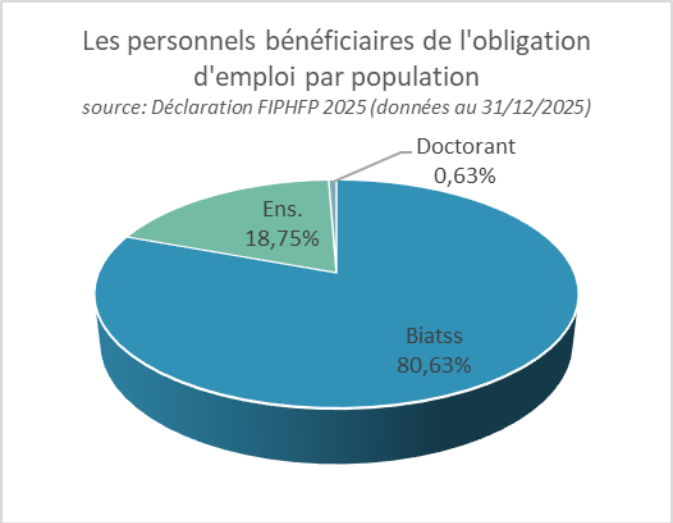
L'évolution à la hausse des effectifs BOE au sein de l'établissement est liée à cette politique inclusive et à la présence de professionnels au sein de l'établissement qui peuvent accompagner de nombreux personnels dans leurs démarches administratives de reconnaissance ou dans leurs besoins d'aménagements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

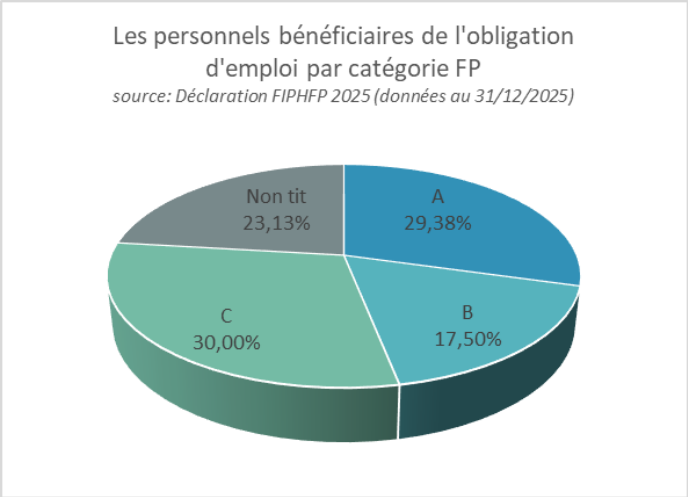


Il convient de noter que le taux d'emploi est toujours réparti très inégalement selon le profil des personnels. Ainsi, le taux d'emploi des personnels BOE diffèrent très nettement selon les profils. Il est de 9.39% chez les personnels Biatss et de 2.09% chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs.









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 2025 a diminué par rapport à 2024 (-2094,22 heures en 2025 par rapport à 2024, soit un taux d'évolution de -5,39%).

Ce sont en tout 660 contrats qui ont été signés en 2025 (689 en 2024) et qui concernent 422étudiants (564 en 2024).

RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES COMPOSANTES

COMPOSANTES ET ÉCOLES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
ASH	Accueil des étudiants	451,56
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	2 458,60
	Soutien informatique	3 691,17
	Tutorat	2 062,80
Droit	Tutorat	544,00
EPU	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	165,41
	Soutien informatique	326,69
	Tutorat	568,18
IUT de Tours	Tutorat	486,00
Lettres et Langues	Tutorat	16,00
Medecine	Tutorat	523,00
Sciences	Tutorat	2 069,40
TOTAL		**13 362,81**

RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS DANS LES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
CAPE	Aide à l'insertion professionnelle	757,25
CESR	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	320,00
CUEFFE	Accueil des étudiants	95,50
DBA	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	1 375,88
	Tutorat	160,00
DRI	Accueil des étudiants	326,20
DRI	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	278,01
	Promotion de l'offre de formation	74,00
	Tutorat	105,00
DRV	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	201,43
DVEC	Accueil des étudiants	2 450,00
	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	123,12
Mission Handicap	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	8 179,00
MOIP	Accueil des étudiants	413,60
	Aide à l'insertion professionnelle	174,20
Présidence	Promotion de l'offre de formation	531,00
SCD	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	2 998,85
	Tutorat	171,40
Service culturel	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	1 504,46
SSE	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	705,55
SSU	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	1 409,50
SUAPS	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	316,00
	Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	752,75
TOTAL		**23 422,70**

DÉTAIL PAR COMPOSANTES ET SERVICES

SERVICES	NOMBRE D'HEURES
ASH	8 664,13
CAPE	757,25
CESR	320,00
CUEFFE	95,50
DBA	1 535,88
DRI	783,21
Droit	544,00
DRV	201,43
DVEC	2 573,12
EPU	1 060,28
IUT de Tours	486,00
Lettres et Langues	16,00
Médecine	523,00
Mission Handicap	8 179,00
MOIP	587,80
Presidence	354,00
Présidence	177,00
SCD	3 170,25
Sciences	2 069,40
SCRIPT	-
Service culturel	1 504,46
SSE	705,55
SSU	1 409,50
SUAPS	1 068,75
TOTAL	**36 785,51**

DÉTAIL PAR MISSIONS

	NOMBRE D'HEURES	%
Accompagnement des étudiants en situation de handicap	8 495,00	23,09%
Accueil des étudiants	3 736,86	10,16%
Aide à l'insertion professionnelle	931,45	2,53%
Animations culturelles,scientifiques, sportives et sociales	4 974,82	13,52%
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	7 318,74	19,90%
Promotion de l'offre de formation	605,00	1,64%
Soutien informatique	4 017,86	10,92%
Tutorat	6 705,78	18,23%
TOTAL	**36 785,51**	**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 recherche, etc.)

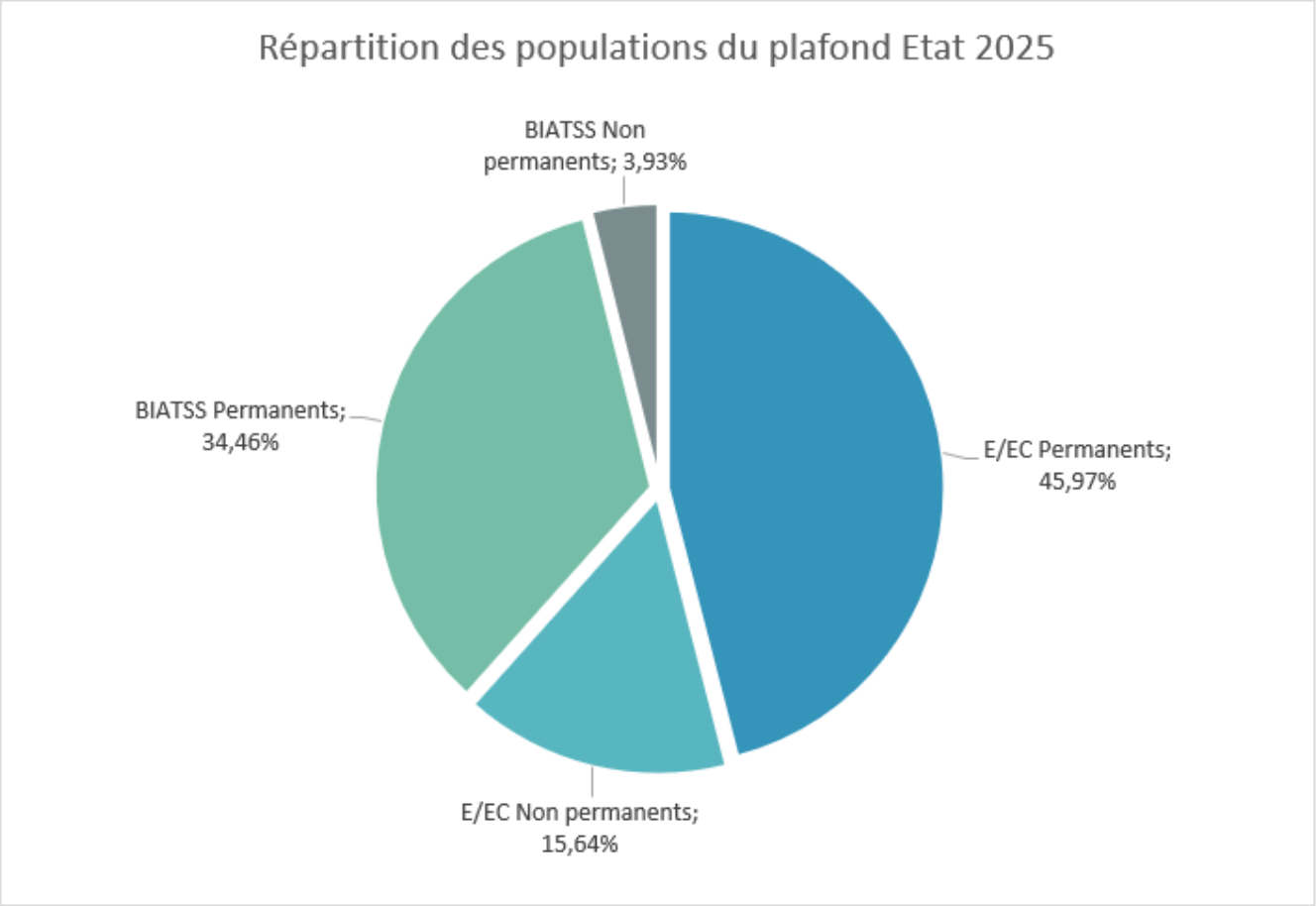
Le plafond global voté par le CA au BR1 2025 était de 2603 ETPT (2141 ETPT sous plafond Etat et 462 ETPT sous plafond ressources propres).

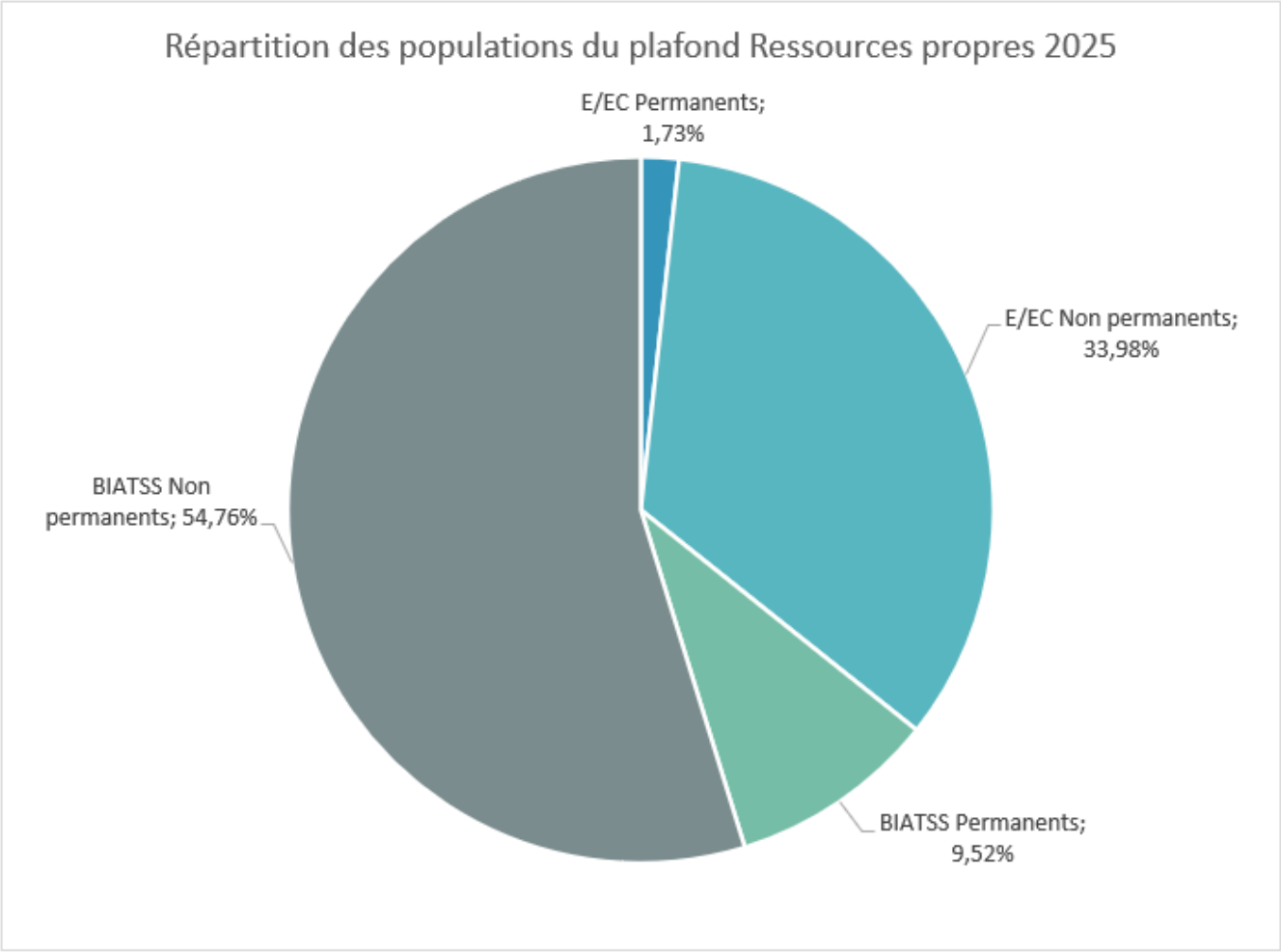
ÉVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ

L'exécution constatée au compte financier 2025 est de 2598 ETPT (2136 ETPT sous plafond Etat et 462 sous plafond ressources propres), supérieure de 6 ETPT par rapport à celle de 2024.

Année	Plafond d'emplois
2023	2539
2024	2592
2025	2598

Le détail par population (Enseignants/BIATSS) et par type de recrutement est présenté ci-dessous.


Répartition des populations du plafond Etat 2025
BIATSS Non permanents; 3,93%
BIATSS Permanents; 34,46%
E/EC Permanents; 45,97%
E/EC Non permanents; 15,64%

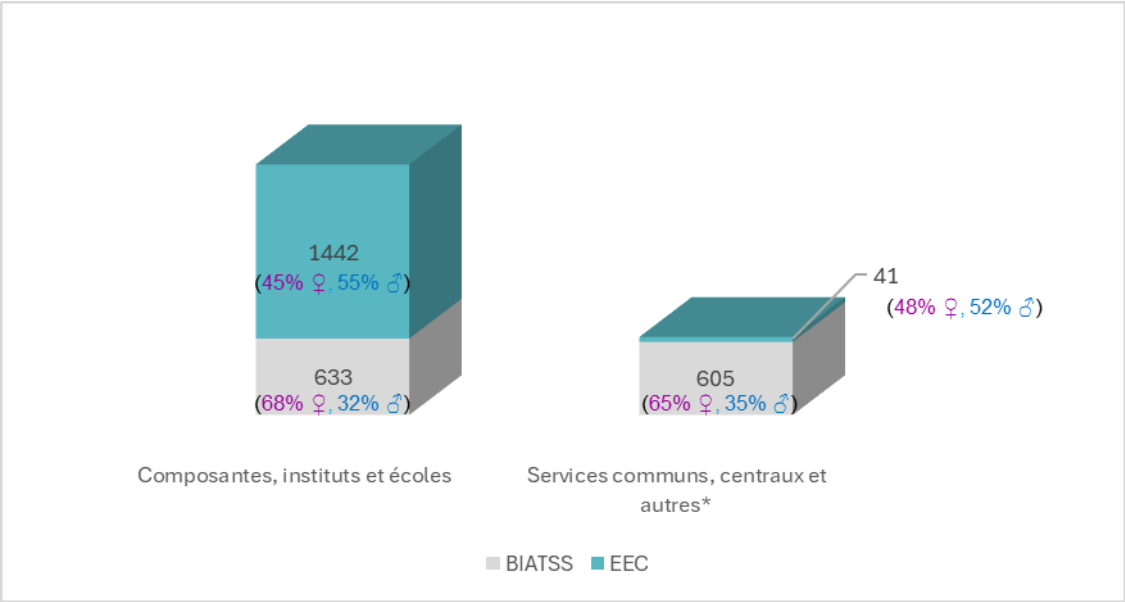

Répartition des populations du plafond Ressources propres 2025
E/EC Permanents; 1,73%
E/EC Non permanents; 33,98%
BIATSS Non permanents; 54,76%
BIATSS Permanents; 9,52%

I.B.2 L'AFFECTATION DES PERSONNELS

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE SERVICES COMMUNS & CENTRAUX ET COMPOSANTES

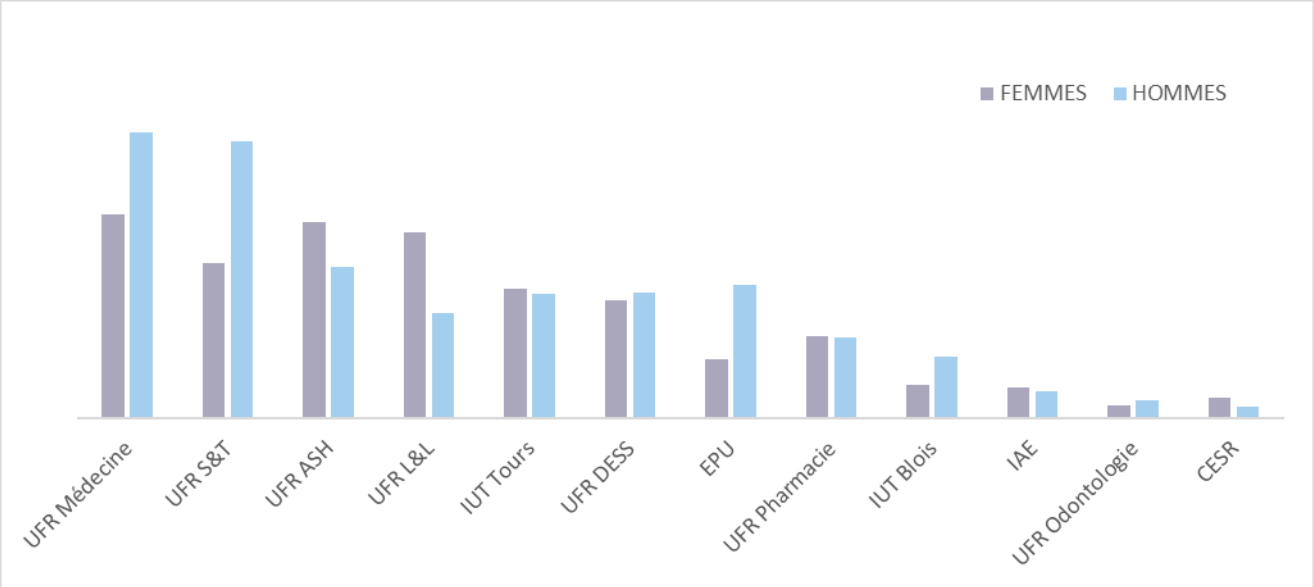
EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS



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

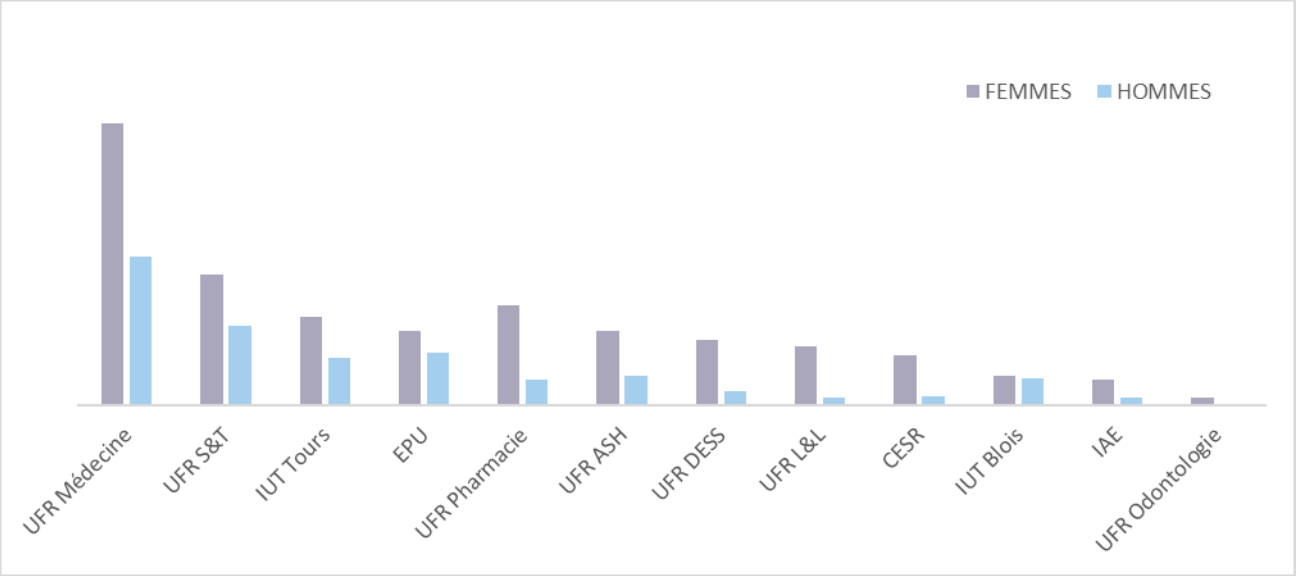
FOCUS SUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

En 2025, on retrouve comme en 2024 6 UFR à majorité féminine, les mêmes qu'en 2024 : Arts et Sciences Humaines, Lettres et Langues, Pharmacie et IAE, l'IUT de Tours. L l'UFR d'Odontologie qui était à dominante féminine l'an dernier compte d'avantage d'hommes en 2025. A l'inverse, le CESR qui lui était à dominante masculine se retrouve cette année avec une majorité de femmes.



FOCUS SUR LES BIATSS

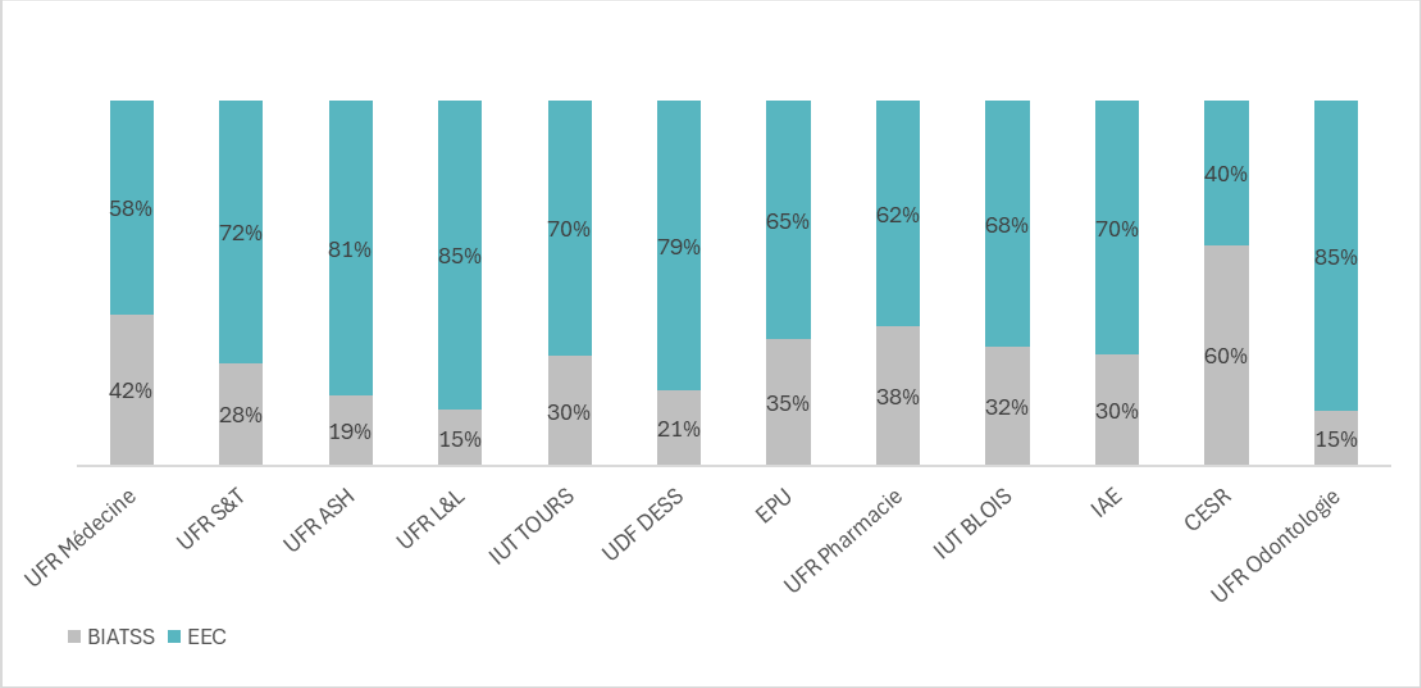
A l'inverse, chez les BIATSS, les femmes sont toujours majoritaires dans l'ensemble des composantes.



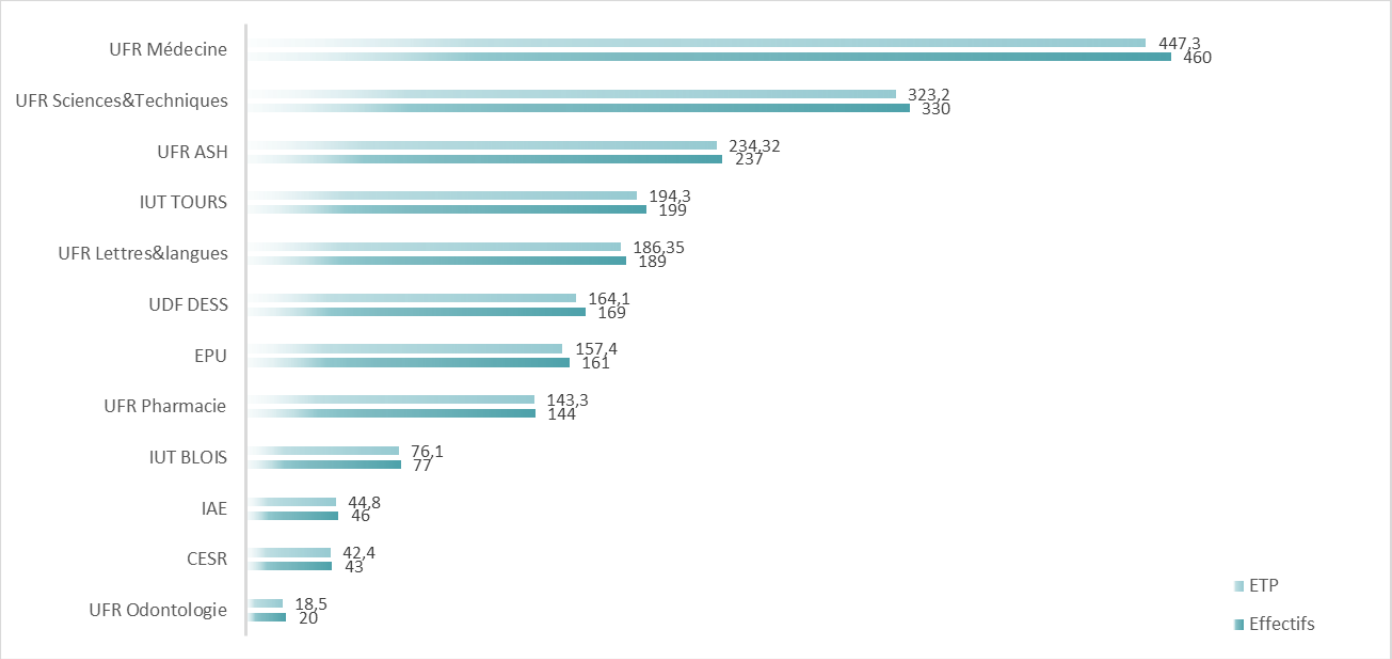
RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES

EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS

Les EEC sont comme en 2024 majoritaires au sein de l'ensemble des composantes à l'exception du CESR.

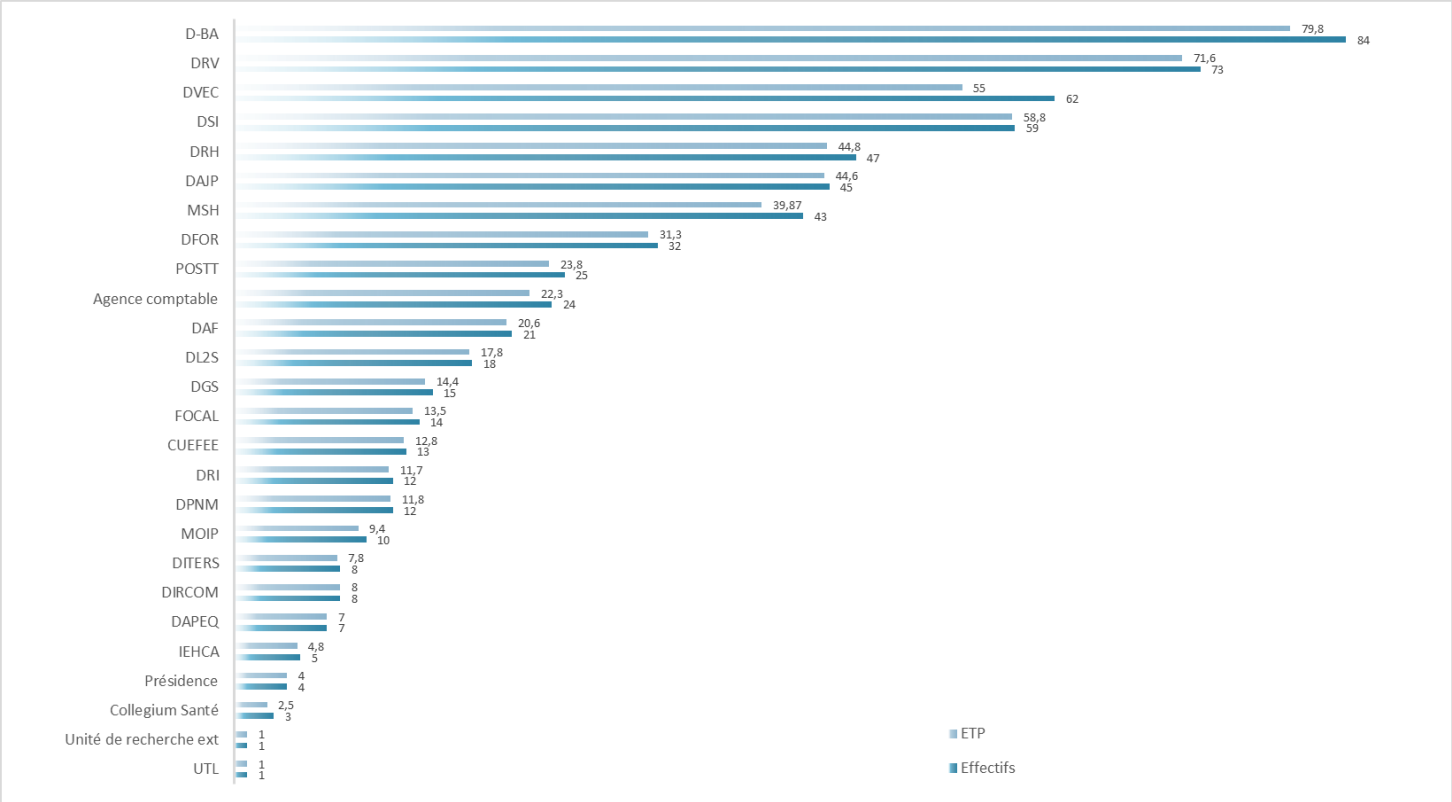


EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION PAR COMPOSANTES



RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

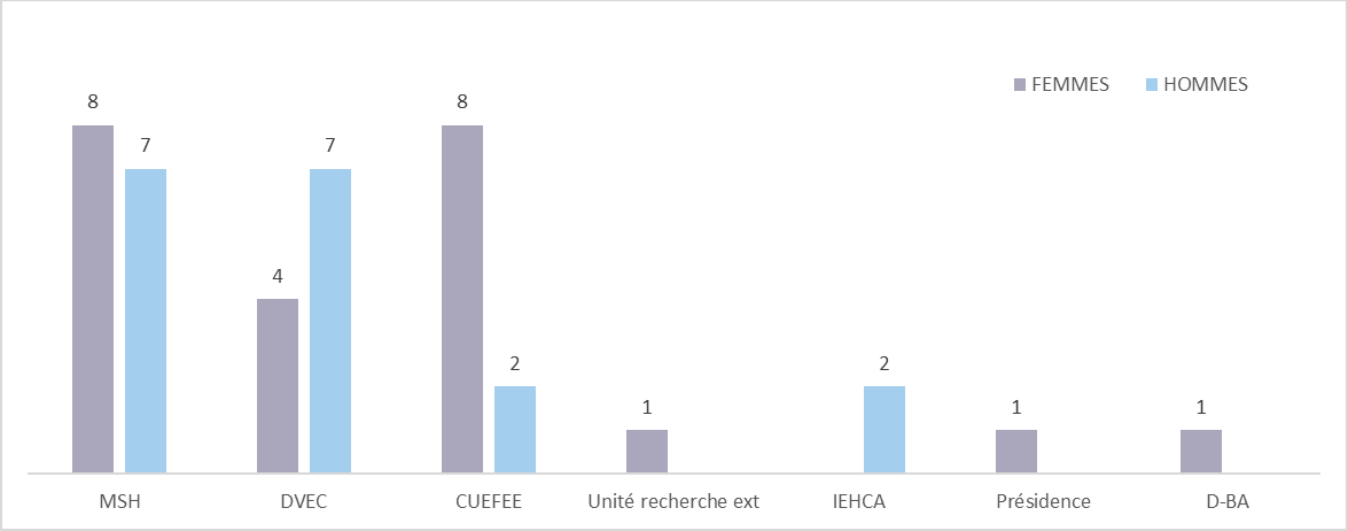
EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX



A noter en 2025, la création de la Direction de l'appui au pilotage et à la qualité (DAPEQ), de la Direction de la transition écologique et responsabilité sociale (DiTERS), de la Direction de la Communication, de la Direction de la logistique, sécurité, sûreté (DL2S), et des Services de santé au travail et de prévention au travail.

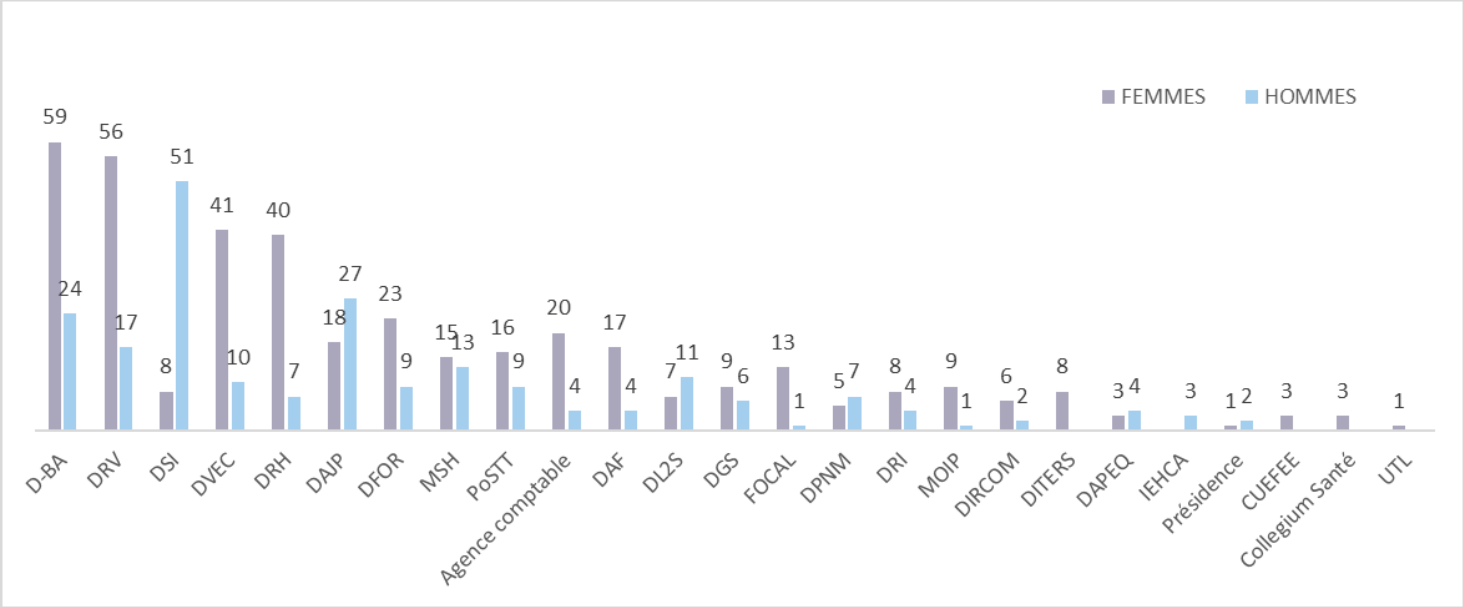
FOCUS SUR LES EEC : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

Les EEC ne sont présents qu'au sein de 7 services communs et centraux, et seuls deux directions ou services sont à majorité masculine (la MSH et l'IEHCA) :



FOCUS SUR LES BIATSS : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Pour les BIATSS, 7 directions ou services sont à majorité masculine (contre seulement 4 en 2024) dont la DSI, la DAJP, la DPNM, la DAPEQ, la DL2S.



RÉPARTITION DES EEC PAR CNU ET SPÉCIALITÉ

		EFFECTIFS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION		**51**	**52**	**103**	**51**	**52**	**103**
section 01	Droit privé et sciences criminelles	14	11	25	14,00	11,00	25
section 02	Droit public	13	12	25	13,00	12,00	25
section 03	Histoire du droit et des institutions	1	5	6	1,00	5,00	6
section 04	Science politique	1	4	5	1,00	4,00	5
section 05	Sciences économiques	7	7	14	7,00	7,00	14
section 06	Sciences de gestion	15	13	28	15,00	13,00	28
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		**151**	**129**	**280**	**149,5**	**127,3**	**276,8**
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	13	7	20	12,20	7,00	19,20
section 08	Langues et littératures anciennes	5	2	7	5,00	2,00	7,00
section 09	Langue et littérature francaises	11	4	15	11,00	3,50	14,50
section 10	Littératures comparées	2	0	2	2,00	0,00	2,00
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	24	16	40	23,80	15,80	39,60
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	3	3	6	3,00	3,00	6,00
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	14	5	19	14,00	5,00	19,00
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	1	0	1	1,00	0,00	1,00
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	20	11	31	20,00	11,00	31,00
section 17	Philosophie	3	7	10	3,00	6,50	9,50
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	5	6	11	5,00	5,50	10,50
section 19	Sociologie, démographie	10	8	18	10,00	8,00	18,00
section 20	Anthropologie biologique, Ethnologie, préhistoire	4	2	6	4,00	2,00	6,00
section 21	Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	11	9	20	11,00	9,00	20,00
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	8	17	25	8,00	17,00	25,00
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	10	16	5,50	10,00	15,50
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	4	8	12	4,00	8,00	12,00
section 70	Sciences de l'éducation	2	4	6	2,00	4,00	6,00
section 71	Sciences de l'information et de la communication	2	9	11	2,00	9,00	11,00
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	3	1	4	3,00	1,00	4,00
SCIENCES		**102**	**196**	**298**	**101,2**	**195**	**296,2**
section 25	Mathématiques	2	9	11	2,00	9,00	11,00
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiq	5	11	16	4,90	11,00	15,90
section 27	Informatique	9	35	44	8,80	35,00	43,80
section 28	Milieux denses et matériaux	5	10	15	5,00	10,00	15,00
section 29	Constituants élémentaires	1	14	15	1,00	14,00	15,00
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	13	6	19	13,00	6,00	19,00
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	6	8	2,00	6,00	8,00
section 33	Chimie des matériaux	7	5	12	7,00	5,00	12,00
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	6	8	14	5,50	7,50	13,00
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	5	9	14	5,00	9,00	14,00
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	5	6	1,00	5,00	6,00
section 62	Energétique, génie des procédés	1	3	4	1,00	3,00	4,00
section 63	Electronique, optronique et systèmes	4	24	28	4,00	24,00	28,00
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	7	5	12	7,00	5,00	12,00
section 65	Biologie cellulaire	11	7	18	11,00	7,00	18,00
section 66	Physiologie	7	16	23	7,00	16,00	23,00
section 67	Biologie des populations et écologie	7	9	16	7,00	9,00	16,00
section 68	Biologie des organismes	3	5	8	3,00	4,50	7,50
section 69	Neurosciences	6	9	15	6,00	9,00	15,00
PHARMACIE		**30**	**38**	**68**	**30**	**38**	**68**
Section 80&8	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la sa	7	13	20	7,00	13,00	20
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	11	15	26	11,00	15,00	26
Section 82&87	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	12	10	22	12,00	10,00	22
MÉDECINE		**56**	**113**	**169**	**55,5**	**110,6**	**166,1**
section 42	Morphologie et morphogénèse	2	5	7	2,00	5,00	7,00
section 43	Biophysique et imagerie médicale	2	5	7	2,00	5,00	7,00
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	10	11	21	10,00	11,00	21,00
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	13	13	26	12,50	11,50	24,00
section 46	Santé publique, environnement et société	3	2	5	3,00	2,00	5,00
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	6	8	14	6,00	8,00	14,00
section 48	Anesthesiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmac	3	13	16	3,00	12,80	15,80
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	1	17	18	1,00	16,50	17,50
section 50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plasti	3	6	9	3,00	5,80	8,80
section 51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	1	8	9	1,00	8,00	9,00
section 52	Maladies des appareils digestif et urinaire	2	5	7	2,00	5,00	7,00
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	4	4	8	4,00	4,00	8,00
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	5	9	14	5,00	9,00	14,00
section 55	Pathologie de la tête et du cou	1	7	8	1,00	7,00	8,00
ODONTOLOGIE		**5**	**5**	**10**	**3**	**21**	**24**
section 56	Développement, croissance et prévention	2	1	3	1,00	7,00	8,00
section 57	Chirurgie orale ; parondontologie ; biologie orale	3	1	4	1,00	7,00	8,00
section 58	Réhabilitation orale	0	3	3	1,00	7,00	8,00

	EFFECTIFS			ETP		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SECONDS DEGRÉS	**75**	**78**	**153**	**72,50**	**78,00**	**150,50**
ALLEMAND	1	0	1	1,00	0,00	1,00
ANGLAIS	28	9	37	27,60	9,00	36,60
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION			0			0,00
DOCUMENTATION	2	0	2	2,00	0,00	2,00
ESPAGNOL	3	1	4	2,80	1,00	3,80
ITALIEN	1	0	1	1,00	0,00	1,00
LETTRES			0			0,00
LETTRES MODERNES	6	4	10	6,00	4,00	10,00
EDUCATION MUSICALE	2	5	7	2,00	5,00	7,00
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	4	8	12	4,00	8,00	12,00
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	0	1	1	0,00	1,00	1,00
MATHEMATIQUES	4	9	13	3,80	9,00	12,80
PHYSIQUE - CHIMIE	2	4	6	1,10	4,00	5,10
SC. ECO. ET SOCIALES	2	3	5	2,00	3,00	5,00
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1	1	2	1,00	1,00	2,00
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	3	4	1,00	3,00	4,00
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE	0	2	2	0,00	2,00	2,00
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE	0	1	1	0,00	1,00	1,00
SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - IND	0	1	1	0,00	1,00	1,00
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES	1	9	10	1,00	9,00	10,00
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE	0	1	1	0,00	1,00	1,00
ARTS APPLIQUES	1	0	1	0,70	0,00	0,70
AUDIO VISUEL	0	1	1	0,00	1,00	1,00
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	2	2	4	2,00	2,00	4,00
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	1	0	1	1,00	0,00	1,00
ECONOMIE ET GESTION	9	9	18	9,00	9,00	18,00
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1	0	1	1,00	0,00	1,00
HOTELLERIE:SERVICES COMMERCIAUX	0	1	1	0,00	1,00	1,00
INFORMATIQUE ET GESTION	3	3	6	2,50	3,00	5,50

I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

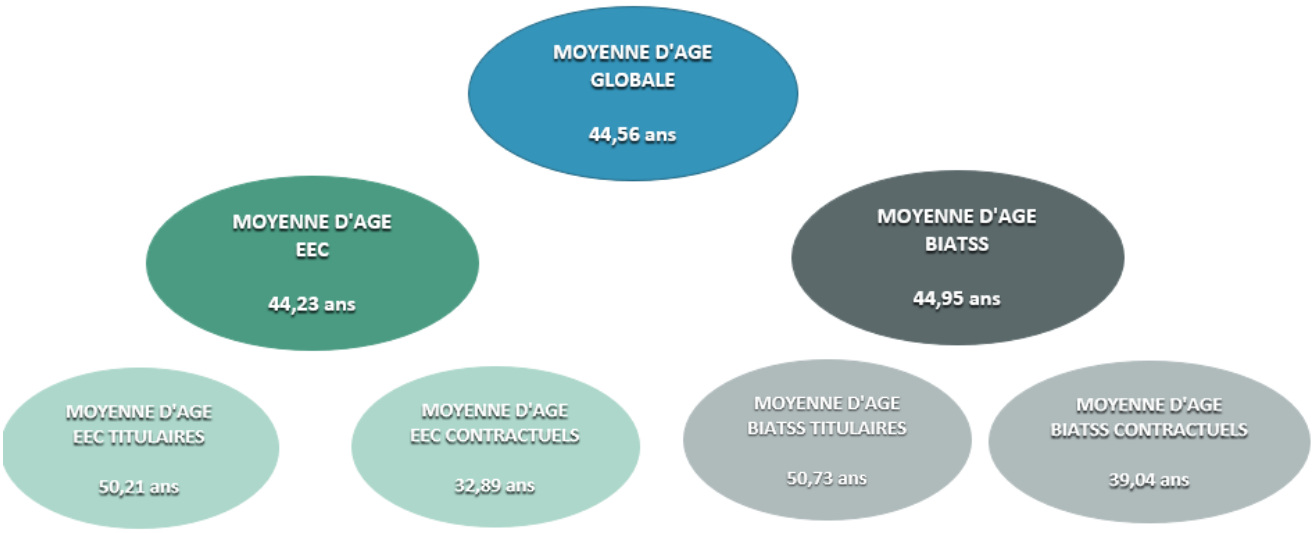
Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham

L'ÂGE DES PERSONNELS

La moyenne d'âge est de 44,56 ans en 2025 (44,48 ans en 2024).

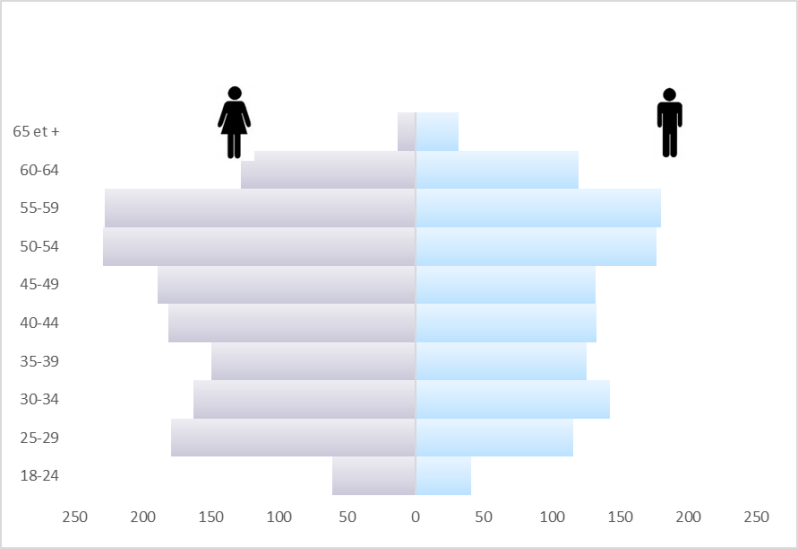
On remarque une légère baisse de la moyenne d'âge des EEC (-0.15 entre 2025 et 2024) tant chez les EEC titulaires que contractuels.

Il convient également de souligner la différence notable entre la moyenne d'âge tous personnels confondus des titulaires (50,41 ans), et celle des contractuels (36,24 ans).



La pyramide des âges montre toujours 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.

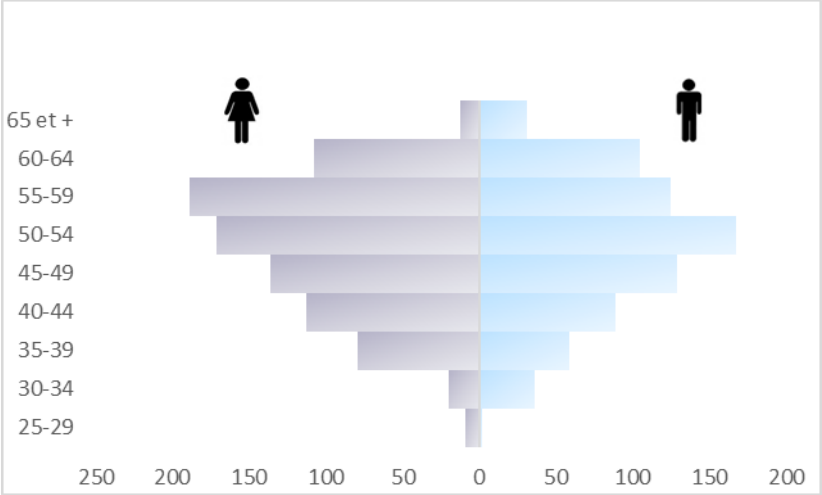
Les classes jeunes (moins de 30 ans) sont présentes mais minoritaires, ce qui peut poser un enjeu d'attractivité et de transmission des compétences.



DÉTAIL PAR TYPE DE POPULATION

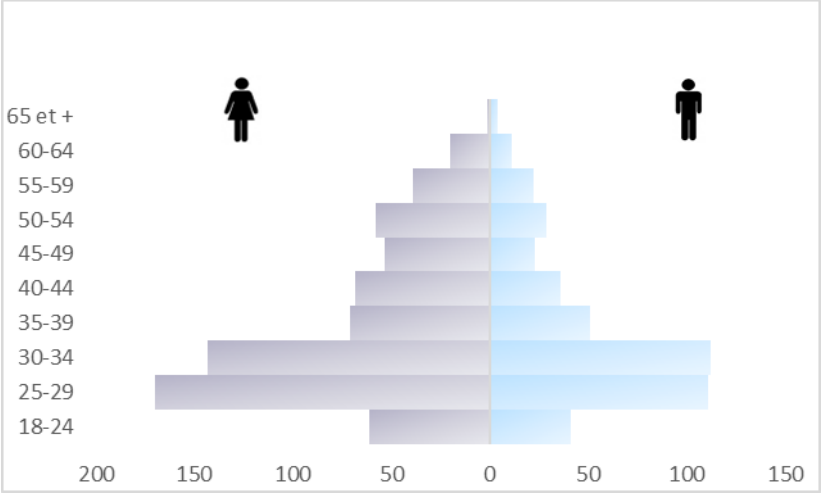
Titulaires

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



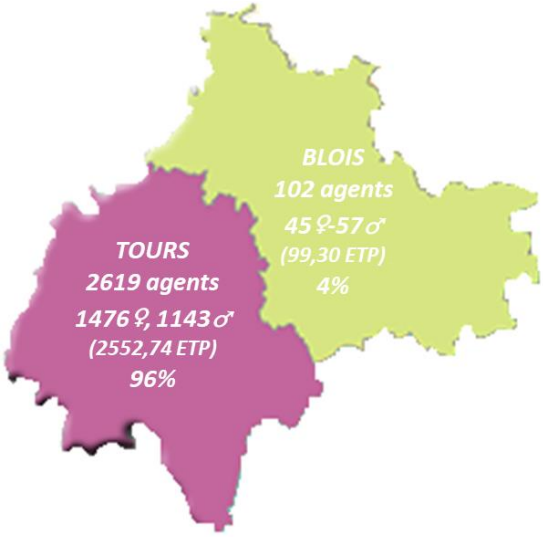
Contractuels

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

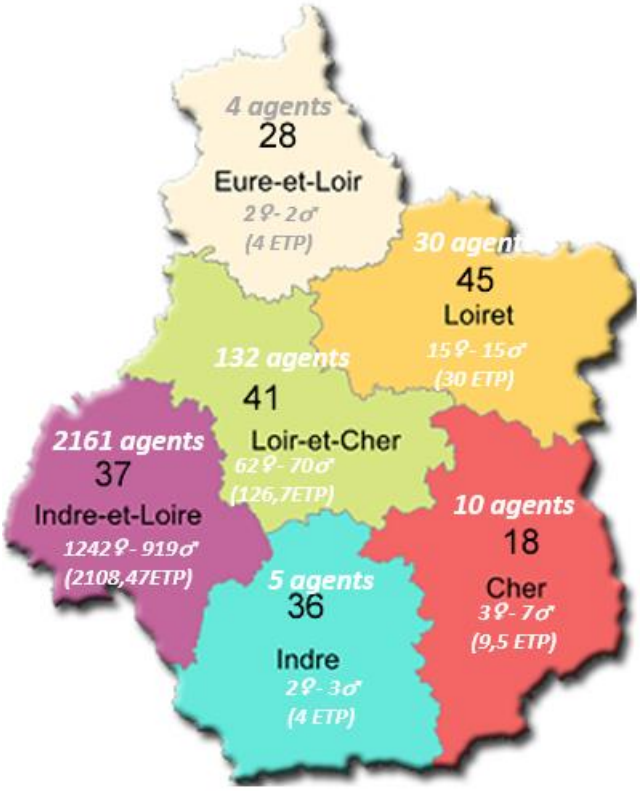
LES LIEUX DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'UNIVERSITÉ



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	1326	1016	2342	2280,67	86%
REGION ILE DE France	99	73	172	168,77	6%
AUTRES RÉGIONS FRANCAISES	91	108	199	196,10	7%
ETRANGER	5	3	8	6,50	0%
TOTAL	**1521**	**1200**	**2721**	**2652,04**	**100%**

On note une baisse de 2 points de la proportion d’agents ayant leur résidence en Centre-Val-de-Loire au profit d’autres régions françaises. Cette évolution pourrait notamment s'expliquer par le développement du télétravail, sans qu'il soit possible d'en établir un lien direct.

I.C LES POSITIONS STATUTAIRES

Source DRH/Service Etudes & Pilotage - BO/Siham

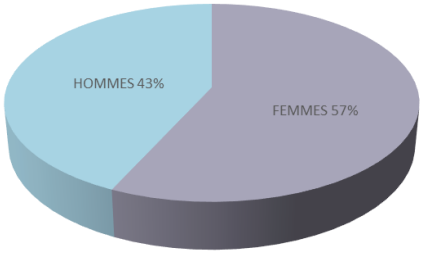
On compte 51 agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2025 (5 agents de plus qu'en 2024).

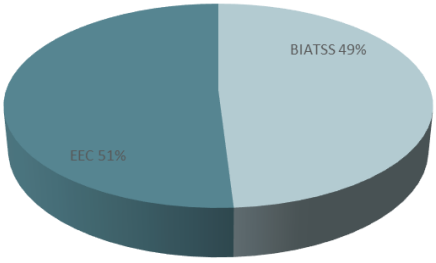
- ⇨ 1 agent en congé parental (= à 2024)
- ⇨ 23 agents en détachement sortant (= à 2024)
- ⇨ 27 agents en disponibilité (+5 par rapport à 2024)

Cette hausse se traduit exclusivement dans les disponibilités pour convenances personnelles. Cette évolution peut refléter une diversification des parcours professionnels et une augmentation des projets de mobilité ou de reconversion chez les agents, une dynamique cohérente avec la sollicitation croissante du Conseiller Mobilité-Carrière sur la même période.

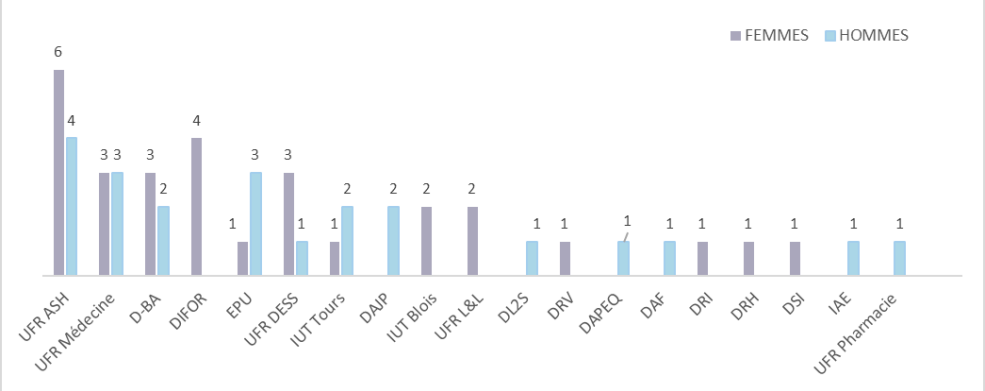
	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
CONGÉ PARENTAL	**1**		**1**				**1**	**0**	**1**
Cong parent /naissance avec anc	1		1				**1**	**0**	**1**
DÉTACHEMENT	**7**	**5**	**12**	**8**	**3**	**11**	**15**	**8**	**23**
Détach sort pour stage/scol avt titularisat°				1		1	**1**	**0**	**1**
Détach sortant admin/EP emploi sans pension				2	2	4	**2**	**2**	**4**
Détach sortant pour enseignement à l'étranger				2		2	**2**	**0**	**2**
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	7	5	12	3	1	4	**10**	**6**	**16**
DISPONIBILITÉ	**8**	**4**	**12**	**5**	**10**	**15**	**13**	**14**	**27**
Dispo pour élever un enfant avec ancienneté	1		1		2	2	**1**	**2**	**3**
Disponibilité conservant droit avancement					2	2	**0**	**2**	**2**
Disponibilité d'office après CLM	1		1				**1**	**0**	**1**
Disponibilité pour convenances personnelles	3	2	5	4	5	9	**7**	**7**	**14**
Disponibilité pour suivre son conjoint/pacsé	3	2	5	1	1	2	**4**	**3**	**7**
TOTAL	**16**	**9**	**25**	**13**	**13**	**26**	**29**	**22**	**51**

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





Plus de 40% des agents en position statutaire de détachement, congé parental et disponibilité se situent dans 3 composantes ou directions : ASH, Médecine, D-BA.



II- LE RECRUTEMENT

II.A LES POSTES PROPOSÉS ET POURVUS

Source DRH/ Service FRAnCHIR

On comptabilise en 2025, 162 annonces mises en ligne (contre 149 en 2024 pour des postes BIATSS (publication interne et externe) et 126 postes pourvus (contre 135 en 2024).

Si le nombre de candidatures a fortement augmenté en 2025 (+64%), le nombre de postes pourvus reste stable, voire en léger recul, ce qui traduit une sélectivité accrue dans les recrutements plutôt qu'une difficulté à recruter.

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

L'université a reçu un total de 5360 candidatures (3261 en 2024) dont 141 candidatures internes (66 en 2024).

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 : 43 agents en 2025, 41 agents en 2024, 40 en 2023, 37 en 2022 et 34 en 2021.

	2023			2024			2025		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SESSION SYNCHRONISEE Affectation sauf exceptions au 01/09/N									
MCF	7	20	**27**	9	14	**23**	7	15	**22**
PR	3	7	**10**	2	8	**10**	7	6	**13**
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	0	1	**1**	2	1	**3**	2	2	**4**
PRCE	1	1	**2**	4	1	**5**	1	2	**3**
PEPS	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**
PLP	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**
Professeur des écoles	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**

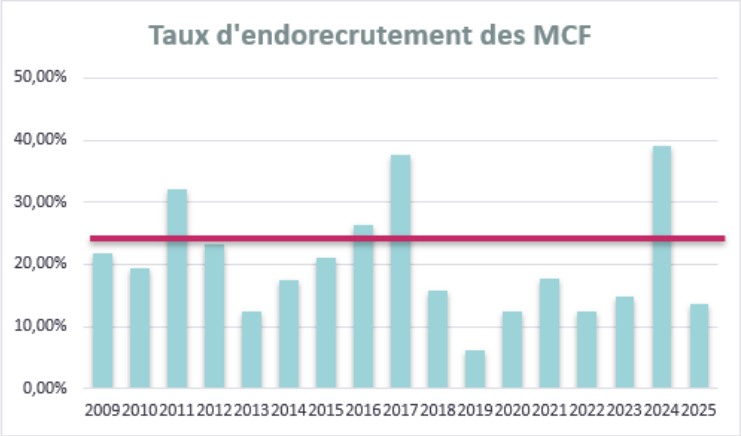
ÉVOLUTION DE L'ENDORECRUTEMENT DES PR ET MCF

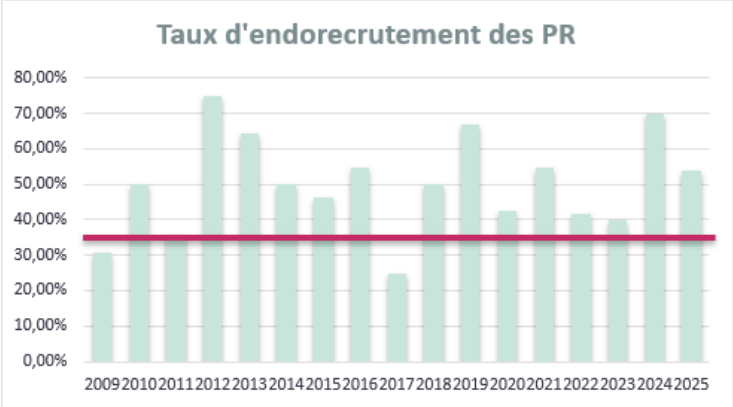
L'objectif est d'atteindre des taux d'endorecrutement inférieurs à la cible : 24% pour les MCF et 36% pour les PR, fixés dans le contrat d'établissement de 2021, et synonyme d'une ouverture de l'Université.

Avec un taux d'endorecrutement désormais conforme à la cible chez les MCF, et en amélioration chez les PR, l'Université poursuit son objectif d'ouverture fixé par le contrat d'établissement 2021, sans toutefois l'avoir encore pleinement atteint pour les professeurs.

	Recrutements	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
MCF	Effectifs *	1	2	3	2	4	9	3
	Ensemble recruté	16	16	17	16	27	23	22
	Endorecrutement MCF	**6,25%**	**12,50%**	**17,65%**	**12,50%**	**14,81%**	**39,13%**	**13,64%**
PR	Effectifs **	4	3	6	5	4	7	7
	Ensemble recruté	6	7	11	12	10	10	13
	Endorecrutement PR	**66,67%**	**42,86%**	**54,55%**	**41,67%**	**40,00%**	**70,00%**	**53,85%**
% Endorecrutement global		**22,73%**	**21,74%**	**32,14%**	**25,00%**	**21,62%**	**48,48%**	**28,57%**

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

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
MCF	18	18*	16	30*	24*	23*
PR	8	11	12	10	10	13
TOTAL EC	**26**	**28**	**28**	**40**	**33**	**36**
2ond degré - Campagne 1	5	4*	8*	3**	5**	10**
2ond degré - Campagne 2	3	3	4**	1	4	1*
TOTAL 2ond degré	**8**	**7**	**12**	**4**	**9**	**11**
ATER 1	63	77	67	74	74	81
ATER 2	22	17	37	18	32	32
ATER 3	17	18	21	20	15	18
ATER 4	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**
TOTAL ATER	**102**	**112**	**125**	**112**	**121**	**131**

	*1 non pourvu	*2 non pourvus	*3 non pourus	*1 poste non pouvı	*1 poste non pouvus
	*1 non pourvu	** 1 non pourvus	**1 non pourvus	** 1 poste non pou	** 2 Postes non pourvus

II.B.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES

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

Si l'objectif est de favoriser la parité Homme/Femme dans les disciplines de santé, ce dernier est toujours loin d'être atteint. Ainsi, les UFR santé ont effectué les recrutements suivants en 2025 :

7 PUPH en médecine : 7 hommes
1 PHPH en Odontologie : 1 femme
1 PUMG (médecine générale): 1 homme
6 MCUPH en médecine : 3 hommes / 3 femmes
1 MCUPH en pharmacie : 1 homme
1 MCUPH en odontologie : 1 homme

	2021			2022			2023			2024			2025		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCU PH	1	4	5	2	2	**4**	2	5	**7**	3	3	**6**	3	5	**8**
PUPH	0	4	4	2	3	**5**	3	4	**7**	1	8	**9**	1	7	**8**
PUMG														1	**1**
TOTAL	**1**	**8**	**9**	**4**	**5**	**9**	**5**	**9**	**14**	**4**	**11**	**15**	**4**	**13**	**17**

Arrivées : recrutement extérieur ou changement de corps ou nomination d'un ancien contractuel dans un corps de personnel titulaire

II.B.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES

Source DRH/ Service FRAnCHIR

On note 11 arrivées de personnels BIATSS titulaires sur 2025 contre 10 nouveaux agents en 2024. Les nouveaux agents sont à 82% des femmes et sont recrutés pour 82% dans la filière RF.

LES ARRIVÉES BIATSS EN 2025 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	1			1				0				0	3	1	2	6	7
Réintégration	1			1				0				0				0	1
Intégration directe				0				0				0				0	0
Mutation				0				0				0	2	1		3	3
TOTAL	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	2	9	11

LES ARRIVÉES BIATSS EN 2025 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	2			2				0				0	5	2	2	9	11
HOMME				0				0				0				0	0
TOTAL	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	2	9	11

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 217 arrivées de contractuels en 2025 contre 206 en 2024, avec 38% de recrutements sur des postes permanents contre 35% en 2024.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARRIVÉES NON PERMANENTS	**51**	**32**	**83**
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement	40	19	**59**
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	5	11	**16**
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange	2		**2**
Lecteur langue étrangère à titre personnel	4	2	**6**
ARRIVÉES PERMANENTS	**76**	**58**	**134**
Assistant hospitalier universitaire	4	1	**5**
Associé MCF hosp-U mi-tps		1	**1**
Associé MCF mi-tps	1		**1**
ATER	36	31	**67**
Chef de clinique des univ.-Assistant des hôpi	16	15	**31**
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	5	4	**9**
Contractuel Enseignant LRU	14	6	**20**
TOTAL ARRIVÉES	**127**	**90**	**217**

II.C.2 LES BIATSS

On dénombre 802 arrivées de contractuels BIATSS en 2025 contre 867 en 2024, soit une baisse de 7%. Ces arrivées sont réparties à 84% sur des postes non permanents et à 14% sur des postes permanents.

	Féminin	Masculin	TOTAL
ARRIVÉES NON PERMANENTS	**496**	**177**	**673**
Accroissement saisonnier d'activité	63	32	**95**
Accroissement temporaire d'activité	20	13	**33**
Contractuel Chercheur LRU	10	13	**23**
Etudiant EPES ou EP recherche	378	113	**491**
Pourvoir temporairement un emploi vacant	1	1	**2**
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	24	5	**29**
ARRIVÉES PERMANENTS	**79**	**37**	**116**
Contractuel BIATSS LRU	46	28	**74**
Ctr sur emploi sans formation statutaire	33	9	**42**
TOTAL ARRIVÉES	**580**	**222**	**802**

II.C L'APPRENTISSAGE

Source DRH/ Service FRAnCHIR

Le nombre d'apprentis reste à un niveau élevé en 2025, puisqu'on compte 18 apprentis à l'Université au 31/12/2025 (19 au 31/12/2024).

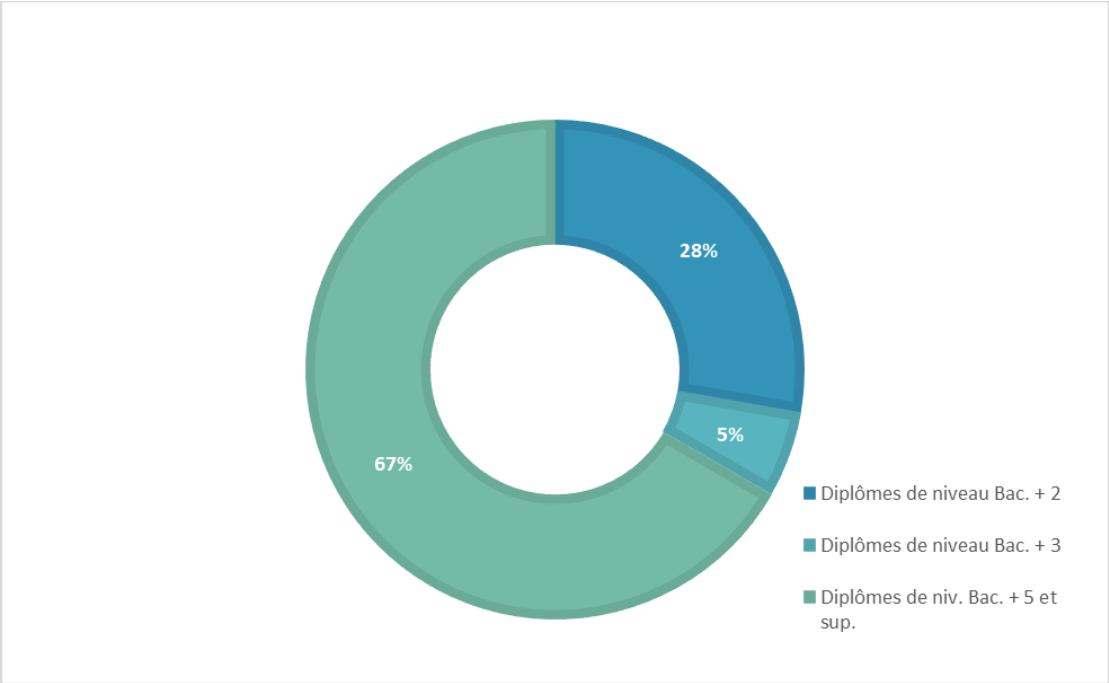
Parmi ces apprentis, 2 sont reconnus travailleurs handicapés.

	2021		2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
APPRENTIS	5	4	4	5	5	6	10	9	8	10
TOTAL	9		9		11		19		18	

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 2025-2026			2		3	**5**
Nouveaux contrats signés en 2025-2026			3	1	9	**13**
Contrats rompus entre le 01/09/2025 et 31/08/2026						**0**
Effectifs totaux au 31 décembre 2025	**0**	**0**	**5**	**1**	**12**	**18**

Les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2025 concernent principalement des jeunes en formation de niveau 1, soit des diplômes de niveau bac+5 et plus.



MASSE SALARIALE ET DÉPENSES DE FORMATION DES APPRENTIS

Masse salariale pour 2025-2026	225 815 €
Masse salariale pour le 3e quadrimestre de 2025 (4/12e)	93 757 €
Masse salariale prévisionnelle pour 2026 (8/12e)	132 058 €

Dépenses de formation pour 2025-2026	101 257 €
Dépenses de formation pour sept.-décembre 2025	32 213 €
Dépenses de formation pour janv.-août 2026	69 043 €

attention données MS à mai pour le moment

Total général des dépenses pour les apprentis BIATSS pour l'année scolaire 2025-2026	327 072 €

II.D LES CONTRATS AIDÉS

Source Agence Comptable / SFACT

L'université n'a pas recruté de contrats aidés en 2025.

En revanche, 3 femmes volontaires en service civique (contre 6 en 2024) ont été recrutées :

	FEMMES	HOMMES	TOUS
CENTRAL Udt	2		2
RECHERCHE	1		1
Total général	**3**	**0**	**3**

La masse salariale de ces jeunes en service civique s'élève à 1 493,05€ en 2025 (2 874,08€ pour l'année 2024).

II.E LES STAGIAIRES GRATIFIÉS

Source Agence Comptable / SFACT

L'Université a accueilli en 2024 : 134 stagiaires (75 femmes et 59 hommes) qui ont bénéficié de gratifications (contre 166 l'an passé).

Ces gratifications s'élèvent à 317 593,37€ pour l'année 2024 (contre 363 330,02€ en 2024).

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

	FEMMES	HOMMES	TOUS
ASH		1	1
CENTRAL Udt	7	4	11
EPU		1	1
RECHERCHE	65	54	119
Total général	**72**	**60**	**132**

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

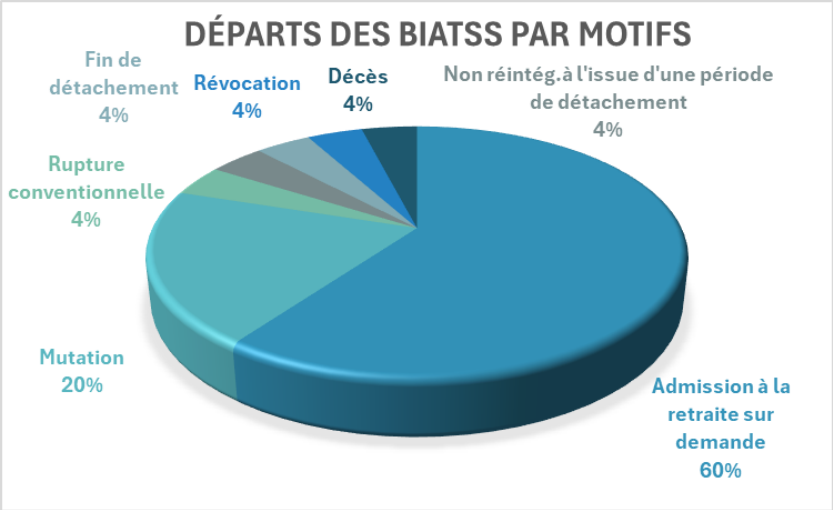
38 agents ont eu une mobilité interne au sein de l'Université en 2025, un chiffre en constante augmentation (29 agents en 2023 et 35 en 2024).

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				Contractuels				TOTAL 2025
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	1	1	1	3	1			1			1	1	9	3	3	15	2	3	4	9	29
HOMME	1			1				0				0	1	2		3	6			6	10
TOTAL	2	1	1	4	1	0	0	1	0	0	1	1	10	5	3	18	8	3	3	14	38

LES DÉPARTS DES BIATSS TITULAIRES PAR MOTIFS

Le nombre de départ de BIATSS titulaires est stable par rapport à l'année précédente (25 en 2024 et 26 en 2025).

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2025
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Admission à la retraite sur demande	2		1	3	2			2					2	1	7	10	15
Mutation		1	2	3									1	1		2	5
Rupture conventionnelle							1	1									1
Non réintég.à l'issue d'une période de détachement													1			1	1
Fin de détachement													1			1	1
Révocation															1	1	1
Décès															1	1	1
TOTAL	2	1	3	6	2	0	1	3	0	0	0	0	5	2	9	16	25



ZOOM SUR LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES BIATSS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AGENCE COMPTABLE	1		1
DRH	2		2
DRV	1		1
IUT BLOIS	1		1
TOTAL	5	0	5

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

ZOOM SUR LES DÉPARTS EN RETRAITE DES BIATSS TITULAIRES

On comptabilise 15 départs à la retraite chez les personnels BIATSS titulaires au cours de l'année 2025 (16 en 2024).
Sur ces 15 agents, 6 avaient atteint le grade maximum de leur corps au moment de leur départ en retraite, soit 40% d'entre eux et 7 avaient atteint l'échelon maximum de leur grade (47%).

Agents ayant atteint le grade maximum de leur corps

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PART
NON	6	3	9	60%
OUI	5	1	6	40%
TOTAL	11	4	15	100%

Agents ayant atteint l'échelon maximum de leur grade

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PART
NON	6	2	8	53%
OUI	5	2	7	47%
TOTAL	11	4	15	100%

LES DÉPARTS DES BIATSS CONTRACTUELS PAR MOTIFS

Les 852 départs concernent 748 agents BIATSS (certains ont en effet eu plusieurs contrats de travail).

En 2024, on comptabilisait 874 départs pour 775 agents.

	A			B			C			APPRENTI			Total
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	
Admission à la retraite sur demande	1		1		1	1	1	1	2				4
Démission	8	10	18	3		3	7	2	9				30
Fin de contrat	161	105	266	225	53	278	203	69	272	1	1	2	818
TOTAL	170	115	285	228	54	282	211	72	283	1	1	2	852

III.A.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

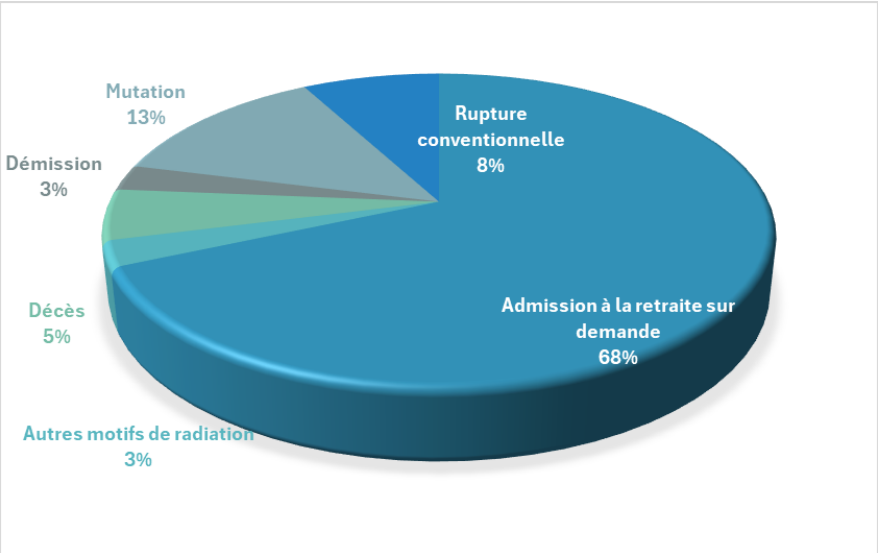
LES MOBILITÉS INTERNES DES EEC

8 agents ont effectué une mutation interne au cours de l'année 2025 : 4 femmes et 4 hommes.

LES DÉPARTS DES EEC TITULAIRES PAR MOTIFS

On compte 38 départs d'EEC titulaires en 2025 contre 56 en 2024.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	9	17	26
Autres motifs de radiation		1	1
Décès	1	1	2
Démission		1	1
Mutation	1	4	5
Rupture conventionnelle		3	3
Total général	11	27	38



ZOOM SUR LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES EEC TITULAIRES

On constate 5 départs d'enseignants et enseignants-chercheurs par voie de mutation en 2025 contre 12 l'an passé.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EPU	1		1
SUAPS		1	1
UFR ASH		2	2
UFR DESS		1	1
TOTAL	1	4	5

ZOOM SUR LES DÉPARTS EN RETRAITE DES EEC TITULAIRES

On comptabilise 26 départs à la retraite chez les personnels Enseignants et Enseignants Chercheurs titulaires au cours de l'année 2025 (33 en 2024).

Sur ces 26 agents, 19 avaient atteint le grade maximum de leur corps au moment de leur départ en retraite, soit 73% d'entre eux, et 20 avaient atteint l'échelon maximum de leur grade (77%), un taux nettement supérieur à celui observé chez les BIATSS (40% et 47%), ce qui peut traduire des dynamiques de carrière différenciées entre les deux populations.

Agents ayant atteint le grade maximum de leur corps

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PART
NON	2	5	7	27%
OUI	7	12	19	73%
TOTAL	9	17	26	100%

Agents ayant atteint l'échelon maximum de leur grade

	FEMMES	HOMMES	TOTAL	PART
NON	2	4	6	23%
OUI	7	13	20	77%
TOTAL	9	17	26	100%

LES DÉPARTS DES EEC CONTRACTUELS PAR MOTIFS

193 contractuels enseignants ont quitté s l'université en 2025 contre 220 en 2024.

	FEMMES	HOMMES	TOUS
Admission à la retraite d'office	1		1
Admission à la retraite sur demande		1	1
Démission	7	11	18
Fin de contrat	85	88	173
TOTAL	93	100	193

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.

83 personnes ont été reçues par le Conseiller Mobilité-Carrière au cours de l'année 2025 (contre 99 en 2024). Ce sont, comme l'année précédente, très majoritairement des femmes (80%), BIATSS (86%). Cependant contrairement à l'an dernier, presque autant de titulaires que de contractuels ont été reçus (49% de titulaires en 2025 contre 66% en 2024).

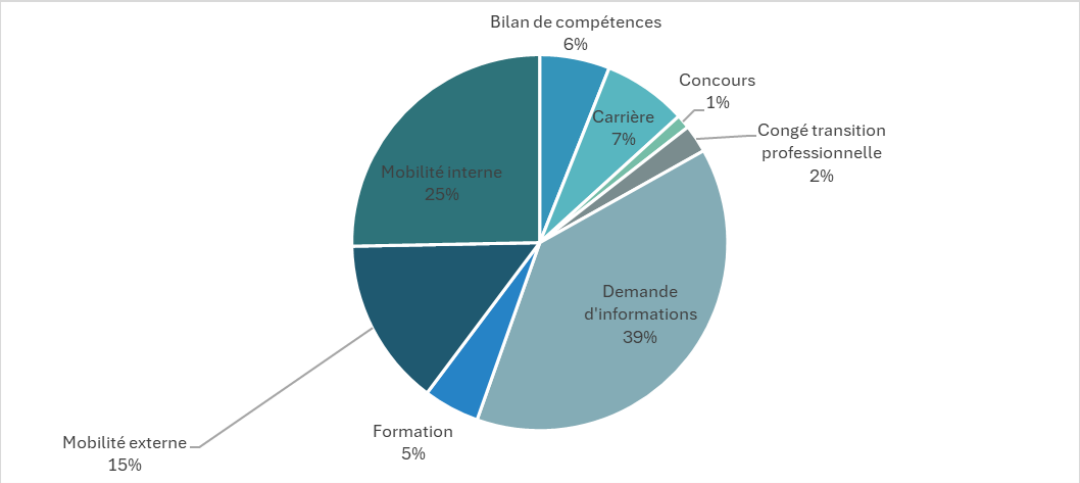
LA RÉPARTION PAR STATUT DES AGENTS AYANT CONSULTÉ LE CMC

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRE	27	9	36	4	3	7	43	12	43
CONTRACTUEL	35	5	40				40	5	40
TOTAL	**62**	**14**	**76**	**4**	**3**	**7**	**83**	**17**	**83**

Le CMC a également rencontré en plus 5 personnes extérieures 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	3	1	4	1		1	4	1	5
Carrière	2	2	4	2		2	4	2	6
Concours	1		1				1	0	1
Congé transition professionnelle	1	1	2				1	1	2
Demande d'informations	23	7	30		2	2	23	9	32
Formation	4		4				4	0	4
Mobilité externe	9	2	11	1		1	10	2	12
Mobilité interne	19	1	20		1	1	19	2	21
Total général	**62**	**14**	**76**	**4**	**3**	**7**	**66**	**17**	**83**



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 19 agents accueillis en délégation par un autre établissement au cours de l'année 2025 (contre 21 agents en 2024)

III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES

On compte 4 agents mis à disposition d'une autre administration au cours de l'année 2025 (6 en 2024).

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 2025.

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.

En 2025, 158 agents (BIATSS et enseignants-chercheurs confondus) remplissaient les conditions d'avancement de grade chaque année depuis 2021 sans avoir bénéficié d'aucune promotion sur cette période, soit 74 agents de moins de 55 ans (47%) et 84 agents de 55 ans et plus (53%). Parmi eux, 60% ont candidaté au moins une fois sur la période, mais seulement 17% ont candidaté chaque année où ils étaient promouvables.

Agents promouvables 5 ans consécutifs (2021-2025) sans promotion					
Population	- 55 ans	+ 55 ans	Total	Dont candidat ≥1x	Dont candidat à chaque fois
RF	32	19	51	50	20
BIB	3	0	3	3	1
EC	39	65	104	42	6
TOTAL	**74**	**84**	**158**	**95**	**27**

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 2025, comme c'était déjà le cas en 2022, 2023 et 2024, 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.

➔ 25 agents BIATSS ITRF ont été promus en 2025

➔ 9 par liste d'aptitude classique, 7 par liste d'aptitude exceptionnelle et 9 par tableau d'avancement

51 agents de la filière RF étaient promouvables chaque année depuis 2021 sans promotion, dont 32 de moins de 55 ans (63%) et 19 de 55 ans et plus (37%). La quasi-totalité d'entre eux (98%) a candidaté au moins une fois sur la période, et 39% ont candidaté chaque année.

BIATTS ITRF : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	234	64%	245	70%	154	68%	168	80%	288
HOMMES	38%	145	36%	138	30%	65	32%	78	37%	132

Avancement toutes voies
Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	72%	18	70%	16	74%	35	78%	39	76%	19
HOMMES	28%	7	30%	7	26%	12	22%	11	24%	6

Avancement toutes voies
Promus par tranche d'âge

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29	4%	1								
30-34					2%	1	2%	1	8%	2
35-39	12%	3			26%	13	10%	5	8%	2
40-44	32%	8	22%	5	18%	9	16%	8	28%	7
45-49	20%	5	35%	8	18%	9	14%	7	16%	4
50-54	28%	7	22%	5	14%	7	36%	18	20%	5
55-59	4%	1	22%	5	12%	6	12%	6	16%	4
60-64					4%	2	10%	5	4%	1

Avancement toutes voies
Promus par catégorie

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	24%	6	26%	6	26%	12	15%	7	20%	5
B	28%	7	22%	5	21%	10	21%	10	12%	3
C	48%	12	52%	12	53%	25	70%	33	68%	17

BIATSS ITRF

Avancement toutes voies
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR			4%	1	2%	1	2%	1	4%	1
CUEFEE										
EPU	8%	2	4%	1	2%	1	4%	2	4%	1
IAE										
IUT Blois			4%	1	4%	2	2%	1	12%	3
IUT Tours			9%	2	2%	1	12%	6	4%	1
UFR ASH					11%	5	6%	3	4%	1
UFR DESS					4%	2				
UFR L&L			9%	2	4%	2	2%	1	16%	4
UFR Médecine	20%	5	9%	2	15%	7	18%	9	4%	1
UFR S&T	4%	1	9%	2	4%	2	10%	5		
UFR Pharma	4%	1			11%	5	10%	5	12%	3
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	**36%**	**9**	**48%**	**11**	**60%**	**28**	**66%**	**33**	**60%**	**15**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Agence comptable	8%	2			2%	1				
DIFOR					2%	1	2%	1	4%	1
DPNM			4%	1			2%	1		
DRV	8%	2	13%	3	2%	1	4%	2	8%	2
DVEC										
DAF			9%	2	2%	1	6%	3		
DAJP	16%	4	13%	3	2%	1	4%	2	12%	3
DRI										
DRH	8%	2			4%	2	4%	2	4%	1
DSI	16%	4	9%	2	9%	4	2%	1	4%	1
DGS										
DAPEQ					2%	1				
MOIP	4%	1								
POSTT	4%	1			4%	2			8%	2
DL2S							4%	2		
Présidence										
D-BA			4%	1	9%	4	2%	1		
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%**	**10**

BIATSS ITRF

Avancement toutes voies
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2021			2022			2023			2024			2025		
	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	5	1
IAE											6		1		
IUT Blois	10	5		9	5	1	6	6	2	5	5	1	8	4	3
IUT Tours	36	18		35	18	2	23	22	1	28	22	6	29	12	1
UFR ASH	17	10		17	8		11	11	5	14	12	3	15	9	1
UFR DESS	10	5		11	6		7	7	2	7	6		12	6	
UFR L&L	9	4		11	7	2	6	6	2	8	8	1	11	5	4
UFR Médecine	44	28	5	50	34	2	40	37	7	39	33	9	40	22	1
UFR S&T	35	15	1	32	12	2	9	9	2	23	11	5	28	14	
UFR Pharma	26	7	1	24	11		15	14	5	15	15	5	13	5	3
UFR Odonto							1	1		1	1				
TOTAL COMPOSANTES	**203**	**100**	**9**	**207**	**111**	**11**	**127**	**120**	**28**	**150**	**122**	**33**	**174**	**85**	**15**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Agence comptable	8	3	2	7	4		5	5	1	7	5		9	3	
Collégium Santé													1		
DIFOR	4	2		5	1		1	1	1	2	2	1	16	2	1
DPNM	9	6		9	4	1	6	6		6	5	1	8	6	
DRV	12	9	2	13	8	3	8	7	1	10	10	2	16	9	2
DVEC	2			2	1		1	1					4	1	
DAF	8	1		9	4	2	7	5	1	8	6	3	9	4	
DAJP	27	16	4	27	8	3	6	6	1	13	11	2	22	6	3
DIRCOM													2		
DRI	1	1		1	1		1	1		1	1		2		
DRH	18	9	2	17	11		13	12	2	8	7	2	19	6	1
DSI	39	17	4	36	17	2	17	17	4	15	15	1	39	13	1
DGS	7	3		12	7		1	1		2	2				
DAPEQ							2	2	1				3	1	
MOIP	3	1	1	4	1		1	1		2	2				
POSTT	14	4	1	13	2		7	7	2	7	5		14	6	2
DL2S							3	3		5	3	2	8	4	
Présidence	1	1													
D-BA	12	7		12	7	1	8	7	4	5	4	1	12	5	
Service culturel	2	1		2	1		1			2	2	1			
SSU	2														
FOCAL	3			2	1		1	1		1	1	1			
SUAPS	3			3	1		1	1							
MSH	1	1		2	2		2	2	1	2	2		2	1	
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**176**	**82**	**16**	**176**	**81**	**12**	**92**	**86**	**19**	**96**	**83**	**17**	**186**	**67**	**10**

BIATSS ITRF

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
12%	21%	20%	11%	7%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
14%	12%	23%	24%	16%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2021	2022	2023	2024	2025
50%	34%	80%	122%	61%

Avancement toutes voies
Ratio classés 1er sur promus

2021	2022	2023	2024	2025
40%	43%	23%	14%	28%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
27%	35%	29%	20%	27%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	11,1%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	10,2%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	17,8%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	18,5%

BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude
Promouvables par genre

	2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex		2025		2025 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	64%	245	70%	145	74%	103	66%	116	71%	72	64%	219	68%	142	62%	218	69%	102
HOMMES	36%	138	30%	63	35%	36	34%	60	29%	30	36%	124	32%	68	38%	131	31%	45

Avancement par liste d'aptitude
Promus par genre

	2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex		2025		2025 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	60%	3	57%	4	70%	7	78%	7	100%	9	88%	7	78%	7	56%	5	86%	6
HOMMES	40%	2	43%	3	30%	3	22%	2	0%	0	13%	1	22%	2	44%	4	14%	1

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

	2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex		2025		2025 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29																		
30-34					10%	1					13%	1					14%	1
35-39					40%	4	11%	1			38%	3			11%	1		
40-44	40%	2			10%	1	22%	2	43%	3	13%	1	22%	2	44%	4	14%	1
45-49	20%	1	29%	2	20%	2	11%	1	14%	1			44%	4	22%	2		
50-54	40%	2	57%	4			22%	2	14%	1	13%	1	33%	3	22%	2	29%	2
55-59					20%	2	22%	2			25%	2					29%	2
60-64			14%	1			11%	1	29%	2							14%	1

Avancement par liste d'aptitude
Promus par catégorie

	2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex		2025		2025 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	40%	2	43%	3	50%	5	22%	2			38%	3	22%	2	33%	3		
B	20%	1	14%	1			22%	2			25%	2			11%	1		
C	40%	2	43%	3	50%	5	56%	5	100%	7	38%	3	78%	7	56%	5	100%	7

BIATSS ITRF

Avancement par liste d'aptitude
Promus par composantes

	2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex		2024		2024 LA Ex		2025		2025 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES																		
CESR			14%	1									11%	1	11%	1		
CUEFEE																		
EPU	20%	1									13%	1	11%	1			14%	1
IAE																		
IUT Blois			14%	1	10%	1								1			14%	1
IUT Tours									14%	1	25%	2			11%	1		
UFR ASH													11%	1				
UFR DESS																		
UFR L&L							11%	1							22%	2		
UFR Médecine			14%	1	40%	4	22%	2	29%	2			22%	2			14%	1
UFR S&T	20%	1			20%	2			14%	1			22%	2	11%	1	29%	2
UFR Pharma					20%	2	22%	2	29%	2								
UFR Odonto																		
TOTAL COMPOSANTES	**40%**	**2**	**43%**	**3**	**90%**	**9**	**56%**	**5**	**86%**	**6**	**38%**	**3**	**89%**	**8**	**56%**	**5**	**71%**	**5**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES																		
Agence comptable			14%	1							13%	1						
DIFOR							11%	1							11%	1		
DPNM							11%	1										
DRV					10%	1			14%	1	13%	1					29%	2
DVEC																		
DAF							11%	1										
DAJP	20%	1	14%	1			11%	1			13%	1			11%	1		
DRI	40%	2																
DRH																		
DSI			14%	1											11%	1		
DGS											13%	1						
DAPEQ			14%	1														
MOIP													11%	1				
POSTT															11%	1		
DL2S																		
Présidence																		
D-BA											13%	1						
Service culturel																		
SSU																		
FOCAL																		
SUAPS																		
MSH																		
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**60%**	**3**	**57%**	**4**	**10%**	**1**	**44%**	**4**	**14%**	**1**	**63%**	**5**	**11%**	**1**	**44%**	**4**	**29%**	**2**

BIATSS ITRF

	2021			2022			2022 LA Ex			2023			2023 LA Ex			2024			2024 LA Ex			2025			2025 LA Ex		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus	Promouv	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES																											
CESR	6			2	1	1	2			3	3		3	2		3	2		3	2	1	3	2	1	2	1	
CUEFEE				1			1									1	1		1			1			1	1	
EPU	9	6	1	6	2		6	6		5	3		5	5		12	7	1	7	5	1	13	5		6	3	1
IAE																						1					
IUT Blois	9	5		5	4	1	4	4	1	4	3		3	3		6	3		5	2	1	7	2		4	1	1
IUT Tours	33	15		22	13		16	6		16	15		9	8	1	31	14	2	22	9		28	11	1	15	6	
UFR ASH	17	7		11	9		8	2		11	11		9	8		19	7		14	4	1	14	8		8	4	
UFR DESS	11	6		7	7		4			6	5		3	3		11	4		6			12	6		5		
UFR L&L	10	5		5	4		4	4		8	8	1	6	6		11	4		5	2		9	3	2	5		
UFR Médecine	45	29		38	32	1	24	11	4	26	25	2	12	11	2	39	24		21	13	2	40	22		17	10	1
UFR S&T	32	7	1	9	7		7	6	2	8	6		5	5	1	29	13		19	7	2	28	14	1	15	8	2
UFR Pharma	23	6		15	7		10	6	2	14	13	2	9	8	2	12	7		8	2		13	5		6	3	
UFR Odonto				1	1					1	1					1	1										
TOTAL COMPOSANTES	**195**	**86**	**2**	**122**	**87**	**3**	**86**	**45**	**9**	**102**	**93**	**5**	**64**	**59**	**6**	**175**	**87**	**3**	**111**	**46**	**8**	**169**	**78**	**5**	**84**	**37**	**5**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES																											
Agence comptable	7	4		3	3	1	5	4		3	3		3	3		7	4	1	8	3		9	3		7		
Collégium Santé																						1					
DIFOR	5	1		1	1		1	1		2	2	1	1			7	2		3			16	2	1	3		
DPNM	9	2		6	5		3	2		5	5	1	1	1		8	1		4	1		8	6		1		
DRV	12	6		7	5		5	4	1	9	9		3	3	1	14	8	1	7	6		14	7		5	3	2
DVEC	2	1		1			1	1								2	1		2	1		4	1		2	1	
DAF	7	3	1	6	4		2			5	4	1	1	1		9	3		4	2		9	4		4	2	
DAJP	26	7	2	6	6	1	5	1		9	8	1	7	7		19	6	1	11	4		20	5	1	10	4	
DIRCOM																						2					
DRI	1	1		1			1	1		1	1		1	1		1			1			2					
DRH	17	9		11	9		7	1		6	5		1	1		16	9		8	3		17	3		6	1	
DSI	36	12		17	12	1	6	2		15	12		7	3		40	14		18	5		39	12	1	6	3	
DGS	11	4		1	1					2	2		2			3	1	1	3								
DAPEQ				2	1	1	2									2			1			3	1				
MOIP	4	1		1			1	1		2			2	1		4	1		4	1	1						
POSTT	14	1		7	3		3			5	5		3	3		13	3		9	2		14	5	1	9	3	
DL2S				3	1		2			2	1		1	1		9	2		7			8	4		5	2	
Présidence																											
D-BA	11	2		8	2		7	3		4	3		3	1		10	5	1	7	1		12	5		5		
Service culturel	2			1			1			1	1		1	1													
SSU		1																									
FOCAL	2	1		1	1					1						2	1		1								
SUAPS	3			1	1																						
MSH	2	2		2	1		1	1		2	2		1	1		2	1		1			2	1				
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**171**	**58**	**3**	**86**	**56**	**4**	**53**	**22**	**1**	**74**	**63**	**4**	**38**	**28**	**1**	**168**	**62**	**5**	**99**	**29**	**1**	**180**	**59**	**4**	**63**	**19**	**2**

BIATSS ITRF

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex	2025 LA Ex	2025 LA Ex
1%	3%	4%	5%	9%	2%	4%	3%	5%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex	2025 LA Ex	2025 LA Ex
3%	5%	15%	6%	10%	5%	12%	7%	13%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex	2025 LA Ex	2025 LA Ex
21%	24%	83%	43%	38%	38%	53%	43%	78%

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

2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex	2025 LA Ex	2025 LA Ex
80%	57%	30%	44%	33%	50%	22%	44%	43%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex	2024	2024 LA Ex	2025 LA Ex	2025 LA Ex
17%	20%	18%	13%	28%	14%	23%	15%	16%

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

COMPOSANTES	4,2%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	3,6%

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

COMPOSANTES	7,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	6,3%

BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Avancement par tableau d'avancement
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	66%	193	71%	77	67%	86	58%	92	71%	41
HOMMES	34%	98	29%	31	33%	42	42%	66	29%	17

Avancement par tableau d'avancement
Promus par sexe

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	72%	13	80%	24	74%	25	83%	20	89%	8
HOMMES	28%	5	20%	6	26%	9	17%	4	11%	1

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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29							4%	1		
30-34					3%	1	4%	1	11%	1
35-39			30%	9	12%	4	8%	2	11%	1
40-44	17%	3	27%	8	9%	3	17%	4	33%	3
45-49	39%	7	17%	5	15%	5	8%	2	11%	1
50-54	17%	3	10%	3	44%	15	25%	6	22%	2
55-59	28%	5	13%	4	12%	4	29%	7	11%	1
60-64			3%	1	6%	2	4%	1		

Avancement par tableau d'avancement
Promus par catégorie

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	22%	4	33%	4	15%	5	13%	3		
B	22%	4	80%	4	24%	8	29%	7		
C	56%	10	80%	4	62%	21	58%	14	100%	9

BIATSS ITRF

Avancement par tableau d'avancement
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR	6%	1			3%	1	4%	1		
CUEFEE										
EPU			3%	1	6%	2	8%	2		
IAE										
IUT Blois	6%	1			3%	1			11%	1
IUT Tours	11%	2	3%	1	15%	5	13%	3		
UFR ASH			17%	5	9%	3	8%	2		
UFR DESS			7%	2			4%	1		
UFR L&L	11%	2	7%	2					11%	1
UFR Médecine	11%	2	7%	2	15%	5	17%	4	11%	1
UFR S&T	6%	1			12%	4	4%	1	22%	2
UFR Pharma			10%	3	3%	1				
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	**50%**	**9**	**53%**	**16**	**65%**	**22**	**58%**	**14**	**56%**	**5**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Agence comptable							13%	3		
DIFOR			3%	1						
DPNM	6%	1							11%	1
DRV	17%	3			3%	1	8%	2		
DVEC										
DAF	6%	1	3%	1	6%	2				
DAJP	6%	1			3%	1	4%	1	22%	2
DRI										
DRH			7%	2	6%	2	8%	2		
DSI	11%	2	10%	3	3%	1				
DGS										
DAPEQ							4%	1		
MOIP										
POSTT			7%	2					11%	1
DL2S					6%	2				
Présidence										
D-BA	6%	1	13%	4	3%	1	4%	1		
Service culturel					3%	1				
SSU										
FOCAL					3%	1				
SUAPS										
MSH			3%	1						
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**50%**	**9**	**47%**	**14**	**35%**	**12**	**42%**	**10**	**44%**	**4**

BIATSS ITRF

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

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	4	1	1				3	1	1	2	1	1	1		
CUEFEE	1	1		1											
EPU	8	4		3	3	1	2	2	2	2	2	2	1		
IAE															
IUT Blois	5	3	1	4	4		4	3	1	2	2		1	1	1
IUT Tours	27	9	2	12	10	1	14	8	5	14	7	3	7	2	
UFR ASH	15	3		7	7	5	6	4	3	5	3	2			
UFR DESS	9	3		4	4	2	4	2		6	2	1	1		
UFR L&L	8	4	2	3	3	2	2	1		5			3	1	1
UFR Médecine	43	14	2	15	6	2	23	16	5	23	10	4	6	1	1
UFR S&T	27	6	1	4	3		19	6	4	19	6	1	10	3	2
UFR Pharma	19	7		10	6	3	5	4	1	6	1		1		
UFR Odonto				1	1		1	1							
TOTAL COMPOSANTES	**166**	**55**	**9**	**64**	**47**	**16**	**83**	**48**	**22**	**84**	**34**	**14**	**31**	**8**	**5**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Agence comptable	6	1		2	1		4	2		5	3	3	2		
Collégium Santé															
DIFOR	2			1	1	1				1					
DPNM	6	3	1	1			3			3	1		1	1	1
DRV	9	4	3	2	2		1	1	1	5	4	2			
DVEC	1									1	1				
DAF	7	3	1	5	2	1	6	3	2	5	1		2		
DAJP	17	1	1	1			5	2	1	7	2	1	7	3	2
DIRCOM															
DRI	1			1	1		1	1		1					
DRH	13	4		5	4	2	4	3	2	6	4	2	3	2	
DSI	27	9	2	9	9	3	7	6	1	18	5		1		
DGS	10	4													
DAPEQ				1	1					3	1	1			
MOIP	1						1	1		1					
POSTT	8	1		5	5	2	4	1		7			8	3	1
DL2S				3	2		5	1	2	6	1		3	1	
Présidence															
D-BA	11	5	1	5	5	4	2	1	1	3	2	1			
Service culturel	1	1		1			1	1	1						
SSU															
FOCAL	1	1		1	1		1	1	1	1	1				
SUAPS	3														
MSH	1	1		1	1	1				1	1				
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	**125**	**38**	**9**	**44**	**35**	**14**	**45**	**24**	**12**	**74**	**27**	**10**	**27**	**10**	**4**

BIATSS ITRF

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
6%	28%	27%	15%	16%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
19%	37%	47%	39%	50%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur proposés

2021	2022	2023	2024	2025
42%	167%		67%	69%

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

2021	2022	2023	2024	2025
33%	13%		21%	22%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio proposés sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
46%	22%		59%	72%

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

COMPOSANTES	15,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	15,6%

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

COMPOSANTES	34,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	36,6%

BIATSS ITRF : FOCUS SUR LES PERSONNELS BOE

Avancement par détachement BOE
Promouvables par genre

	2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	6	100%	4
HOMMES				

Avancement par détachement BOE
Promus par genre

	2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	3	100%	4
HOMMES				

Avancement par détachement BOE
Promus par tranche d'âge

	2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29				
30-34				
35-39				
40-44	33%	1		
45-49			50%	2
50-54	33%	1	25%	1
55-59	33%	1	25%	1
60-64				

Avancement par détachement BOE
Promus par catégorie

	2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif
A			50%	2
B	33%	1	50%	2
C	67%	2		

Avancement par détachement BOE
Promus par composantes et services

	2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES				
CESR				
CUEFEE				
EPU	33%	1		
IAE				
IUT Blois			25%	1
IUT Tours				
UFR ASH	33%	1	25%	1
UFR DESS				
UFR L&L			25%	1
UFR Médecine				
UFR S&T				
UFR Pharma				
UFR Odonto				
TOTAL COMPOSANTES	**67%**	**2**	**75%**	**3**
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES				
Ag. comptable				
DFOR				
DPNM				
DRV				
DVEC				
DAF				
DAJP				
DRI				
DRH	33%	1	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**	**33%**	**1**

Avancement par détachement BOE

Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES						
CESR						
CUEFEE						
EPU	1	1	1			
IAE						
IUT Blois				1	1	1
IUT Tours						
UFR ASH	2	2	1	1	1	1
UFR DESS						
UFR L&L	1	1		1	1	1
UFR Médecine						
UFR S&T						
UFR Pharma						
UFR Odonto						
TOTAL COMPOSANTES	4	4	2	3	3	3
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES						
Agence comptable						
Collégium Santé						
DIFOR						
DPNM						
DRV						
DVEC						
DAF						
DAJP						
DIRCOM						
DRI						
DRH	2	2	1	1	1	1
DSI						
DGS						
DAPEQ						
MOIP						
POSTT						
DL2S						
Présidence						
D-BA						
Service culturel						
SSU						
FOCAL						
SUAPS						
MSH						
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	2	2	1	1	1	1

Avancement par détachement BOE
Ratio promus sur promouvables

2024	2025
50%	100%

Avancement par détachement BOE
Ratio promus sur candidats

2024	2025
50%	100%

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

COMPOSANTES	71,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	66,7%

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

COMPOSANTES	71,4%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	66,7%

III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES

Pour l'année 2025, comme l'an passé, 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

3 agents de la filière bibliothèques étaient promouvables chaque année depuis 2021 sans promotion, tous âgés de moins de 55 ans. Les 3 ont candidaté au moins une fois sur la période.

BIATTS BIB : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	72%	42	84%	26	70%	21	65%	34	67%	34
HOMMES	28%	16	16%	5	30%	9	35%	18	33%	17

Avancement toutes voies
Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	100%	6	50%	2	67%	2	50%	2
HOMMES					50%	2	33%	1	50%	2

Avancement toutes voies
Promus par tranche d'âge

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44	50%	1					33%	1	25%	1
45-49					50%	2				
50-54	50%	1	50%	3	50%	2			25%	1
55-59			50%	3			33%	1	25%	1
60-64							33%	1	25%	1

Avancement toutes voies
Promus par catégorie

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A			33%	2						
B			33%	2	50%	2	33%	1	25%	1
C	100%	2	33%	2	50%	2	67%	2	75%	3

Avancement toutes voies
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA	100%	2	100%	6	100%	4	100%	3	100%	4

BIATSS BIB

Avancement toutes voies
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA	56	29	2	30	30	6	29	23	4	50	31	3	49	30	4
DGS										1			1		
EPU	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
IEHCA	1														

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
3%	19%	13%	6%	8%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
7%	19%	17%	9%	13%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2021	2022	2023	2024	2025
10%	33%	25%	15%	20%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
70%	58%	67%	63%	65%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	8,6%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	12,8%

BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	75%	38	89%	17	0%		69%	31	70%	31
HOMMES	25%	13	11%	2	0%		31%	14	30%	13

Avancement par liste d'aptitude
Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES			100%	1	0%		0%	0		
HOMMES					0%		0%	0	100%	1

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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	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	100%	1
55-59					0%		0%	0		
60-64					0%		0%	0		

Avancement par liste d'aptitude
Promus par catégorie

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A				1	0%		0%	0		
B					0%		0%	0		
C					0%		0%	0	100%	1

Avancement par liste d'aptitude
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA			100%	1	0%		0%	0	100%	1

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

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA	49	17		18	18	1				43	16	0	42	16	1
DGS										1		0	1		
EPU	1	1		1	1					1	1	0	1	1	
IEHCA	1											0			

BIATSS BIB

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
	5%	0%	0%	2%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
	5%	0%	0%	6%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2021	2021	2023	2024	2025
	20%	0%	0%	11%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2021	2021	2023	2024	2025
56%	26%	0%	41%	53%

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

TOUTES COMPOSANTES	1,3%

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

TOUTES COMPOSANTES	2,8%

BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Avancement par tableau d'avancement
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	90%	36	79%	15	70%	21	64%	14	64%	14
HOMMES	50%	4	21%	4	30%	9	36%	8	36%	8

Avancement par tableau d'avancement
Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	100%	5	50%	2	67%	2	67%	2
HOMMES					50%	2	33%	1	33%	1

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

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44	50%	1					33%	1	33%	1
45-49					50%	2				
50-54	50%	1	40%	2	50%	2				
55-59			60%	3			33%	1	33%	1
60-64							33%	1	33%	1

Avancement par tableau d'avancement
Promus par catégorie

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A			20%	1						
B			40%	2	50%	2	33%	1	33%	1
C	100%	2	40%	2	50%	2	67%	2	67%	2

Avancement par tableau d'avancement
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA	100%	2	100%	5	100%	4	100%	3	100%	3

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

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA	20	17	2	19	19	5	29	23	4	22	19	3	22	19	3
DGS															
EPU							1	1							
IEHCA															

BIATSS BIB

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
10%	26%	13%	14%	14%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
12%	26%	17%	16%	16%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur proposés

2021	2022	2023	2024	2025
18%	38%	25%	21%	25%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio proposés sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
65%	68%	67%	74%	63%

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

TOUTES COMPOSANTES	15,0%

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

TOUTES COMPOSANTES	17,3%

III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

104 enseignants-chercheurs étaient promouvables chaque année depuis 2021 sans promotion, dont 39 de moins de 55 ans (38%) et 65 de 55 ans et plus (62%). Seuls 40% d'entre eux ont candidaté au moins une fois sur la période, et 6% seulement ont candidaté chaque année où ils étaient promouvables.

EC : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	41%	128	39%	128	39%	129	41%	141	43%	149
HOMMES	59%	181	61%	198	61%	201	59%	200	57%	198

Avancement toutes voies
Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	47%	25	48%	28	48%	22	45%	19	54%	21
HOMMES	53%	28	52%	30	52%	24	55%	23	46%	18

Avancement toutes voies
Promus par tranche d'âge

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34					2%	1				
35-39	4%	2	3%	2	7%	3	5%	2	5%	2
40-44	23%	12	24%	14	15%	7	12%	5	26%	10
45-49	25%	13	19%	11	13%	6	26%	11	13%	5
50-54	28%	15	22%	13	33%	15	17%	7	15%	6
55-59	17%	9	21%	12	17%	8	21%	9	18%	7
60-64			10%	6	11%	5	17%	7	21%	8
65 et +	4%	2	0%		2%	1	2%	1	3%	1

Avancement toutes voies
Promus par grades de promotion

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	13%	7	16%	9	20%	9	10%	4	5%	2
MCF HC	51%	27	52%	30	41%	19	36%	15	33%	13
PR 1C	15%	8	12%	7	17%	8	36%	15	33%	13
PR CE 1 ECH	13%	7	14%	8	13%	6	10%	4	18%	7
PR CE 2 ECH	8%	4	7%	4	9%	4	10%	4	10%	4

Avancement toutes voies
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	15%	7	16%	7	22%	10	17%	7	21%	8
CESR	3%	1								
DESS	15%	7	13%	6	4%	2	24%	10	10%	4
EPU	2%	1	7%	3	13%	6	7%	3	5%	2
IAE					2%	1			5%	2
IUT BLOIS	4%	2	7%	3					8%	3
IUT TOURS	11%	5	16%	7	9%	4	2%	1	10%	4
L&L	17%	8	24%	11	24%	11	19%	8	13%	5
Médecine	0%		0%							
Pharmacie	4%	2	18%	8	7%	3	5%	2	5%	2
S&T	30%	14	29%	13	20%	9	26%	11	21%	8
Odonto										
Présidence									3%	1

EC

Avancement toutes voies
Promus par sections CNU

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	4%	2				3				
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle					2%	1			5%	2
Biochimie et biologie moléculaire	4%	2	2%	1					3%	1
Biologie cellulaire	2%	1	7%	3	2%	1	2%	1	5%	2
Biologie des organismes	2%	1								
Biologie des populations et écologie			2%	1	2%	1	2%	1	3%	1
Chimie des matériaux	2%	1	2%	1					3%	1
Chimie organique, minérale, industrielle	2%	1	2%	1			2%	1		
Chimie théorique, physique, analytique	4%	2			4%	2			3%	1
Constituants élémentaires	4%	2	2%	1						
Droit privé et sciences criminelles	2%	1	2%	1		1	7%	3	3%	1
Droit public	6%	3	5%	2			10%	4	10%	4
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	4%	2			4%	2				
Études anglophones	6%	3	17%	7	7%	3	2%	1		
Études germaniques et scandinaves	2%	1			2%	1	2%	1		
Études romanes	8%	4	2%	1	7%	3	2%	1	3%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...	2%	1	10%	4	2%	1			5%	2
Génie info Automatique & traitmt signal					2%	1	2%	1	3%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale	2%	1	5%	2		1	2%	1		
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp					4%	2	2%	1	3%	1
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	4%	2	5%	2	7%	3	7%	3	3%	1
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	8%	4	10%	4	7%	3	7%	3	8%	3
Langue et littérature françaises	2%	1	5%	2	2%	1	7%	3		
Langues et littératures anciennes					2%	1	2%	1		
Littératures comparées			2%	1	2%	1			3%	1
Mathématiques	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	3%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths	6%	3	2%	1			2%	1	3%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	2%	1	2%	1			2%	1		
Milieux denses et matériaux	2%	1	5%	2			2%	1		
Neurosciences	2%	1					2%	1		
Philosophie		2					2%	1	3%	1
Physiologie	2%	1	2%	1	2%	1	5%	2		
Psychologie et ergonomie			5%	2	9%	4	2%	1		
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2%	1	5%	2	4%	2	2%	1		
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	10%	4						
Science politique							2%	1		
Sciences de gestion et du management	4%	2	5%	2	4%	2			5%	2
Sciences de l'éducation et de la formation			2%	1					3%	1
Sciences de l'information et de la communicat									3%	1
Sciences du langage : linguistique et phonéti	2%	1					5%	2	10%	4
Sciences économiques			2%	1			2%	1		
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl			5%	2	2%	1	2%	1	5%	2
Sociologie, démographie	2%	1	5%	2	2%	1	2%	1	5%	2
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	4%	2	5%	2	4%	2			3%	1

Avancement toutes voies
Promus par PEDR

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	26%	14	29%	17	35%	16	71%	30	51%	20
PAS DE PEDR / PRIME C3	74%	39	71%	41	65%	30	29%	12	49%	19

EC

Avancement toutes voies
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	48	15	7	49	16	7	51	22	10	47	19	7	68	26	8
CESR	1	1	1	1			3			3			4	1	
DESS	42	17	7	40	13	6	43	14	2	49	24	10	41	13	4
EPU	3	1	1	31	9	3	35	13	6	35	12	3	30	8	2
IAE				1	1		2	1	1	7	3		10	7	2
IUT BLOIS	12	5	2	10	4	3	9	1		11	2		9	4	3
IUT TOURS	29	7	5	34	13	7	30	11	4	33	9	1	30	10	4
L&L	38	16	8	44	19	11	42	19	11	39	20	8	38	16	5
Médecine	1	1		2			2			3			4	1	
Pharmacie	20	4	2	23	9	8	17	6	3	16	5	2	16	3	2
S&T	87	24	14	91	25	13	96	28	9	97	31	11	94	25	8
Odonto															
Présidence										1			1	1	1

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
17%	18%	14%	12%	11%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
51%	53%	40%	34%	34%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	14,3%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	41,8%

EC : AVANCEMENTS CNU

Avancement par liste d'aptitude

Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	41%	128	39%	128	39%	129	41%	141	43%	149
HOMMES	59%	181	61%	198	61%	201	59%	200	57%	198

Avancement CNU

Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	41%	12	47%	14	47%	9	50%	10	37%	7
HOMMES	59%	17	53%	16	53%	10	50%	10	63%	12

Avancement CNU

Promus par tranche d'âge

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39			3%	1	11%	2	10%	2	11%	2
40-44	31%	9	27%	8	26%	5	15%	3	16%	3
45-49	21%	6	20%	6	16%	3	30%	6	11%	2
50-54	28%	8	23%	7	21%	4	15%	3	21%	4
55-59	17%	5	13%	4	16%	3	25%	5	16%	3
60-64			13%	4	11%	2	5%	1	21%	4
65 et +	3%	1							5%	1

Avancement CNU

Promus par grade de promotion

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	23%	6	17%	5	21%	4	10%	2		
MCF HC	54%	14	50%	15	53%	10	40%	8	37%	7
PR 1C	4%	1	10%	3	11%	2	35%	7	32%	6
PR CE 1 ECH	15%	4	17%	5	11%	2	5%	1	21%	4
PR CE 2 ECH	4%	1	7%	2	5%	1	10%	2	11%	2

Avancement CNU

Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	14%	4	10%	3	16%	3	25%	5	26%	5
CESR	5%	1								
DESS	21%	6	17%	5	5%	1	25%	5	11%	2
EPU	11%	3	3%	1	11%	2				
IAE					5%	1			5%	1
IUT BLOIS			7%	2					16%	3
IUT TOURS	7%	2	7%	2	11%	2	5%	1	11%	2
L&L	11%	3	17%	5	21%	4	10%	2	5%	1
Médecine										
Pharmacie	7%	2	17%	5	11%	2	5%	1		
S&T	29%	8	23%	7	21%	4	30%	6	21%	4
Odonto										
Présidence									5%	1

EC

Avancement CNU
Promus par sections CNU

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	3%	1			6%	1				
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle									5%	1
Biochimie et biologie moléculaire	3%	1							5%	1
Biologie cellulaire	3%	1	7%	2	6%	1	5%	1	11%	2
Biologie des organismes	3%	1								
Biologie des populations et écologie			3%	1						
Chimie des matériaux										
Chimie organique, minérale, industrielle			3%	1						
Chimie théorique, physique, analytique	3%	1			6%	1				
Constituants élémentaires	7%	2	3%	1						
Droit privé et sciences criminelles	3%	1	3%	1			10%	2	5%	1
Droit public	10%	3	7%	2			10%	2	5%	1
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	3%	1								
Études anglophones			7%	2						
Études germaniques et scandinaves	3%	1			6%	1	5%	1		
Études romanes	7%	2	3%	1	11%	2				
Génie électrique Electronique Photonique ...			7%	2	6%	1			11%	2
Génie info Automatique & traitmt signal									5%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale	3%	1	3%	1						
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp							5%	1	5%	1
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	3%	1	3%	1	11%	2	10%	2	5%	1
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	3%	1	7%	2	11%	2	10%	2		
Langue et littérature françaises			3%	1						
Langues et littératures anciennes										
Littératures comparées			3%	1	6%	1			5%	1
Mathématiques	3%	1	3%	1					5%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths	7%	2					5%	1	5%	1
Mécanique, génie mécanique, génie civil	3%	1								
Milieux denses et matériaux			3%	1						
Neurosciences	3%	1					5%	1		
Philosophie		1							5%	1
Physiologie			3%	1	6%	1	10%	2		
Psychologie et ergonomie			3%	1	6%	1	5%	1		
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	3%	1	7%	2	6%	1	5%	1		
Sc du médicament & autres produits santé	3%	1	3%	1						
Science politique							5%	1		
Sciences de gestion et du management	3%	1	3%	1	6%	1			5%	1
Sciences de l'éducation et de la formation			3%	1					5%	1
Sciences de l'information et de la communicat										
Sciences du langage : linguistique et phonéti	3%	1					5%	1	5%	1
Sciences économiques										
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl			7%	2	6%	1				
Sociologie, démographie	3%	1			6%	1	5%	1		
Terre solide : géodynamique enveloppes sup									5%	1

Avancement CNU
Promus par PEDR

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	28%	8	43%	13	37%	7	80%	16	47%	9
PAS DE PEDR / PRIME C3	72%	21	57%	17	63%	12	20%	4	53%	10

EC

Avancement CNU

Avancement CNUDétail promouvables, candidats, promus par composantes

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	48	15	4	49	16	3	51	22	3	47	19	5	68	26	5
CESR	1	1	1	1			3			3			4	1	
DESS	42	17	6	40	13	5	43	14	1	49	24	5	41	13	2
EPU	3	1	3	31	9	1	35	13	2	35	12		30	8	
IAE				1	1		2	1	1	7	3		10	7	1
IUT BLOIS	12	5		10	4	2	9	1		11	2		9	4	3
IUT TOURS	29	7	2	34	13	2	30	11	2	33	9	1	30	10	2
L&L	38	16	3	44	19	5	42	19	4	39	20	2	38	16	1
Médecine	1	1		2			2			3			4	1	
Pharmacie	20	4	2	23	9	5	17	6	2	16	5	1	16	3	
S&T	87	24	8	91	25	7	96	28	4	97	31	6	94	25	4
Odonto															
Présidence										1			1	1	1

Avancement CNU
Ratio global sur 7 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	7,2%

Avancement CNU
Ratio global sur 7 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	21,1%

Avancement CNU
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
9%	9%	6%	6%	6%

Avancement CNU
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
28%	28%	17%	16%	17%

EC

EC : AVANCEMENTS PHASE LOCALE

Avancement par phase locale
Promouvables par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	41%	128	39%	128	39%	129	41%	141	43%	149
HOMMES	59%	181	61%	198	61%	201	59%	200	57%	198

Avancement phase locale
Promus par genre

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	54%	13	50%	14	48%	13	41%	9	70%	14
HOMMES	46%	11	50%	14	52%	14	59%	13	30%	6

Avancement phase locale
Promus par tranche d'âge

	2021		2022		2023		2024		2025	
	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	13%	3	21%	6	7%	2	9%	2	35%	7
45-49	29%	7	18%	5	11%	3	23%	5	15%	3
50-54	29%	7	21%	6	41%	11	18%	4	10%	2
55-59	17%	4	29%	8	19%	5	18%	4	20%	4
60-64			7%	2	11%	3	27%	6	20%	4
65 et +	4%	1			4%	1	5%	1		

Avancement phase locale
Promus par grade de promotion

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	4%	1	14%	4	19%	5	9%	2	10%	2
MCF HC	54%	13	54%	15	33%	9	32%	7	30%	6
PR 1C	17%	4	14%	4	22%	6	36%	8	35%	7
PR CE 1 ECH	13%	3	11%	3	15%	4	14%	3	15%	3
PR CE 2 ECH	13%	3	7%	2	11%	3	9%	2	10%	2

Avancement phase locale
Promus par composantes

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	13%	3	14%	4	26%	7	9%	2	15%	3
CESR										
DESS	4%	1	4%	1	4%	1	23%	5	10%	2
EPU	17%	4	7%	2	15%	4	14%	3	10%	2
IAE									5%	1
IUT BLOIS	8%	2	4%	1						
IUT TOURS	13%	3	18%	5	7%	2			10%	2
L&L	21%	5	21%	6	26%	7	27%	6	20%	4
Médecine										
Pharmacie			11%	3	4%	1	5%	1	10%	2
S&T	25%	6	21%	6	19%	5	23%	5	20%	4
Odonto										
Présidence										

EC

Avancement phase locale
Promus par sections CNU

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	4%	1			7%	2				
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle					4%	1			5%	1
Biochimie et biologie moléculaire	4%	1	4%	1						
Biologie cellulaire			4%	1						
Biologie des organismes										
Biologie des populations et écologie					4%	1	5%	1	5%	1
Chimie des matériaux	4%	1	4%	1					5%	1
Chimie organique, minérale, industrielle	4%	1					5%	1		
Chimie théorique, physique, analytique					4%	1			5%	1
Constituants élémentaires										
Droit privé et sciences criminelles					4%	1	5%	1		
Droit public							9%	2	15%	3
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	4%	1			7%	2				
Études anglophones	13%	3	22%	5	11%	3	5%	1		
Études germaniques et scandinaves										
Études romanes	9%	2			4%	1	5%	1	5%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...	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					7%	2				
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	4%	1	4%	1	4%	1	5%	1		
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	13%	3	9%	2	4%	1	5%	1	15%	3
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			5%	1		
Milieux denses et matériaux	4%	1	4%	1			5%	1		
Neurosciences										
Philosophie		1					5%	1		
Physiologie										
Psychologie et ergonomie	4%	1	4%	1	11%	3				
Sc biologiques, fondamentales et cliniques					4%	1				
Sc du médicament & autres produits santé			13%	3						
Science politique										
Sciences de gestion et du management	4%	1	4%	1					5%	1
Sciences de l'éducation et de la formation										
Sciences de l'information et de la communicat									5%	1
Sciences du langage : linguistique et phonéti							5%	1	15%	3
Sciences économiques			4%	1			5%	1		
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl							5%	1	10%	2
Sociologie, démographie	0%		9%	2					10%	2
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	9%	2	9%	2	7%	2				

Avancement phase locale
Promus par PEDR

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	25%	6	14%	4	33%	9	64%	14	55%	11
PAS DE PEDR / PRIME C3	75%	18	86%	24	67%	18	36%	8	45%	9

EC

Avancement phase locale
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2021			2022			2023			2024			2025		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	48	15	3	49	16	4	51	22	7	47	19	2	68	26	3
CESR	1	1		1			3			3			4	1	
DESS	42	17	1	40	13	1	43	14	1	49	24	5	41	13	2
EPU	3	1	4	31	9	2	35	13	4	35	12	3	30	8	2
IAE				1	1		2	1		7	3		10	7	1
IUT BLOIS	12	5	2	10	4	1	9	1		11	2		9	4	
IUT TOURS	29	7	3	34	13	5	30	11	2	33	9		30	10	2
L&L	38	16	5	44	19	6	42	19	7	39	20	6	38	16	4
Médecine	1	1		2			2			3			4	1	
Pharmacie	20	4		23	9	3	17	6	1	16	5	1	16	3	2
S&T	87	24	6	91	25	6	96	28	5	97	31	5	94	25	4
Odonto															
Présidence										1			1	1	

Avancement phase locale
Ratio promus sur promouvables

2021	2022	2023	2024	2025
8%	9%	8%	6%	6%

Avancement phase locale
Ratio promus sur candidats

2021	2022	2023	2024	2025
23%	26%	23%	18%	17%

Avancement phase locale
Ratio global sur 7 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	7,5%

Avancement phase locale
Ratio global sur 7 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	21,8%

III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU

PUMG (médecine générale)

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

PU PH

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE		5
AVANCEMENT 2ème CLASSE	2	4
AVANCEMENT CLASSE EXCEPT	1	8
TOTAL	**3**	**17**

MCU MG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	**0**	**0**

MCU PH

	F	H
AVANCEMENT 1ère CLASSE	1	
AVANCEMENT 2ème CLASSE	1	3
AVANCEMENT HORS CLASSE		
AVANCEMENT ECH EXC HORS CLASSE		
TOTAL	**2**	**3**

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 élevé : 20 agents en 2025 (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	1	-	1	1	3	1	-	-	-	-	A - C - E - F - J	6	1	UT	7
		IGE	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	J	2	-	UT	2
		IGR	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	E	1	-	UT	1
	B	TECH	1	-	2	1	-	-	-	-	-	-	A - J	2	2	UT	4
	C	ATRF	-	-	-	-	1	-	3	2	-	-	J	1	5	UT	6
TOTAL REUSSITE CONCOURS			**3**	**-**	**4**	**3**	**4**	**1**	**3**	**2**	**-**	**-**		**12**	**8**		20

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 2025 présenté au CSA du 12 février 2026.

- 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 2025, on compte :
- 2787 stagiaires (2615 en 2024)
- 1180 agents formés (1117 en 2024)

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.

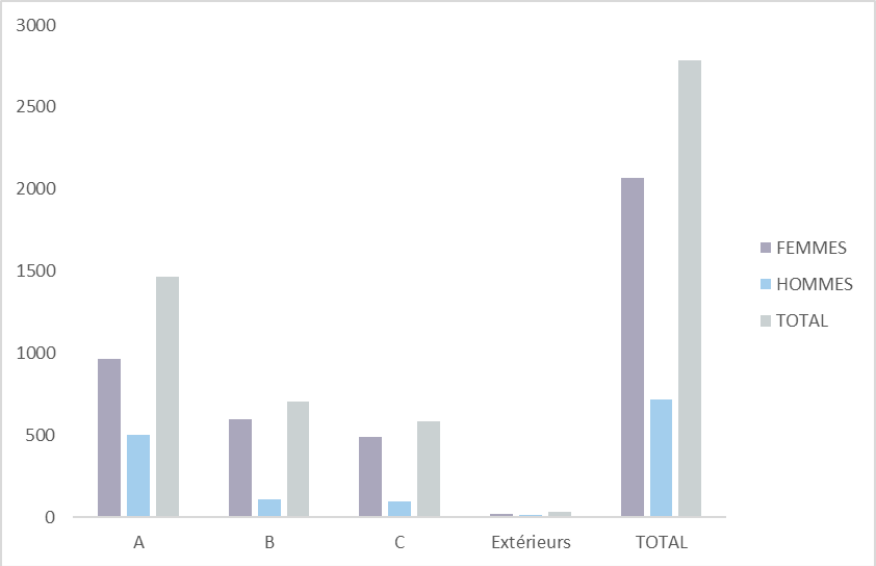
	2021	2022	2023	2024	2025
Stagiaires	1672	1890	2601	2615	2787

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT

	EFFECTIF	PART
BIATSS	**2097**	**75%**
DONT TITULAIRES	*1121*	*40%*
DONT CONTRACTUELS	*976*	*35%*
EC	**659**	**24%**
DONT TITULAIRES	*409*	*15%*
DONT CONTRACTUELS	*250*	*9%*
EXTERIEURS	**31**	**1%**
TOTAL	**2787**	**100%**

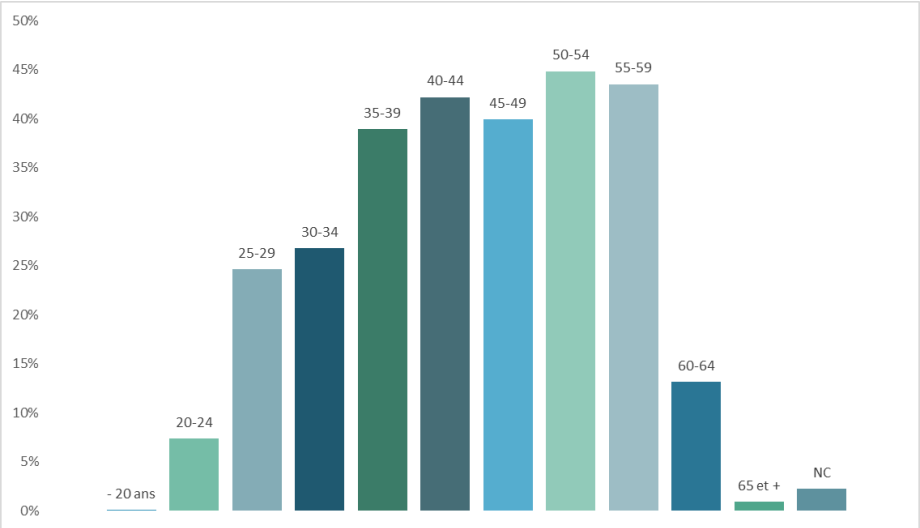
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE ET CATÉGORIE

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART
A	966	35%	502	18%	1468	53%
B	599	21%	106	4%	705	25%
C	488	18%	95	3%	583	21%
Extérieurs	17	1%	14	1%	31	1%
TOTAL	**2070**	**74%**	**717**	**26%**	**2787**	**100%**



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

	NOMBRE DE STAGIAIRES	PART
- 20 ans	1	0%
20-24	72	7%
25-29	241	25%
30-34	262	27%
35-39	381	39%
40-44	413	42%
45-49	391	40%
50-54	439	45%
55-59	426	44%
60-64	129	13%
65 et +	9	1%
NC	22	2%



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR COMPOSANTES

Composante	Stagiaires	Agent(e)s formé(e)s	Effectifs UT 31/12/2025	% Agent·es formé·es
UFR Médecine	281	128	461	28%
UFR Sciences et Techniques	272	137	331	41%
IUT Tours	231	102	199	51%
EPU	133	65	161	40%
UFR Lettres et Langues	128	50	188	27%
UFR ASH	115	59	237	25%
UFR Droit	111	48	170	28%
IUT Blois	103	41	77	53%
UFR Pharmacie	86	54	144	38%
IAE Tours	39	17	45	38%
CESR	35	20	43	47%
MSH-CITERES	34	20	43	47%
CUEFEE	11	9	13	69%
UFR Odontologie	7	4	20	20%
Collegium	5	4	3	+100%*
IEHCA	5	2	5	40%
Sous total UFR	**1596**	**760**	**2140**	**36%**
Sous total SERVICES	**1160**	**399**	**580**	**68%**
Extérieur	31	21	3	-
Total	**2787**	**1180**	**2723***	**43%**

RÉPARTITION DES STAGIAIRES AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Services centraux	Stagiaires	Agent(e)s formé(e)s	Effectifs UT 31/12/2025	% Agent·es formé·es
D-BA	307	75	84	89%
DRV	203	64	73	88%
DRH	119	39	47	83%
DIFOR	89	30	32	94%
DAJP	67	29	45	64%
DVEC-SUAPS	71	31	62	50%
DITERS	50	9	8	+100%*
Agence Comptable	46	15	24	63%
DSI	34	21	59	36%
POSTT	24	12	25	48%
DAPEQ	21	8	7	+100%*
DL2S	21	10	18	56%
DPNM	21	7	12	58%
DAF	20	12	20	60%
FOCAL	18	7	14	50%
DRI	15	10	12	83%
MOIP	13	8	10	80%
DIRCOM	10	5	8	63%
DGS/Présidence	9	6	19	32%
UTL	2	1	1	100%
Sous total SERVICES	**1160**	**399**	**580**	**68%**
Sous total UFR	**1596**	**760**	**2140**	**36%**
Extérieur	31	21	3	-
Total	**2787**	**1180**	**2723**	**43%**

IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS

On dénombre en 2025, 1180 agents formés contre 1117 en 2024, dont 1159 de l'établissement qui ont suivi au moins une formation, soit 42% de l'effectif (contre 42% en 2024)

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 1180 agents de l'Université, on distingue :
- 366 enseignants sur 1483, soit 25 % des enseignants (17% en 2024)
- 793 BIATSS sur 1238, soit 64 % des BIATSS (70% en 2024)

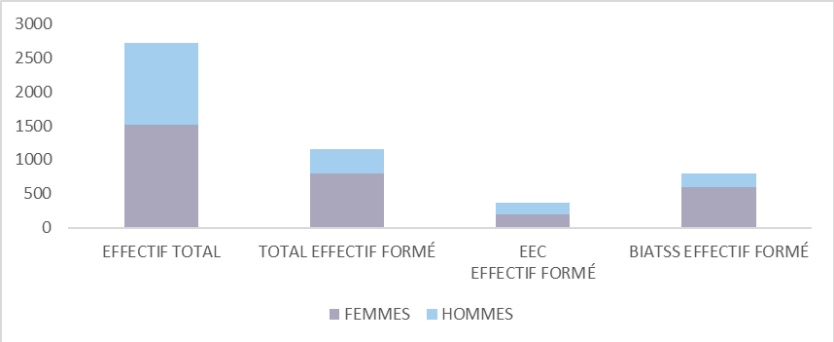
Et parmi les BIATSS :
- 308 agents de cat A soit 58% de l'effectif (60% en 2024)
- 200 agents de cat B soit 70% de l'effectif (72% en 2024)
- 285 agents de cat C soit 67% de l'effectif (81% en 2024)

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	595	75%	206	26%	159	20%	230	29%
HOMMES	198	25%	102	13%	41	5%	55	7%
TOTAL	**793**	**100%**	**308**	**39%**	**200**	**25%**	**285**	**36%**

RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR GENRE ET PAR STATUT

	ENSEMBLE		EC		BIATSS	
	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART
FEMMES	792	68%	197	17%	595	51%
HOMMES	367	32%	169	15%	198	17%
TOTAL	**1159**	**100%**	**366**	**32%**	**793**	**68%**



IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION

Le coût global des dépenses de formation (frais pédagogiques de formations) s'élève pour 2025 à 244 116€ soit une hausse de 2,13% par rapport à 2024.

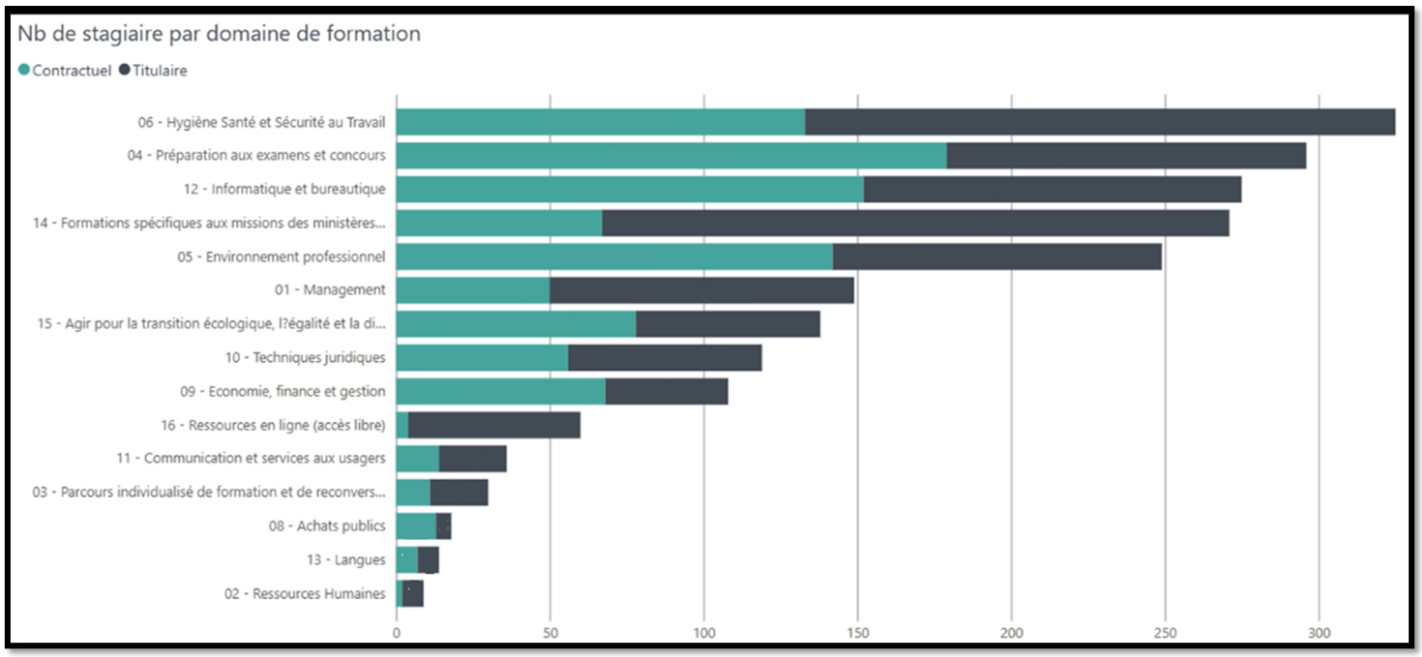
ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

2021	2022	2023	2024	2025
248 270 €	257 573 €	241 784 €	239 030 €	244 116 €

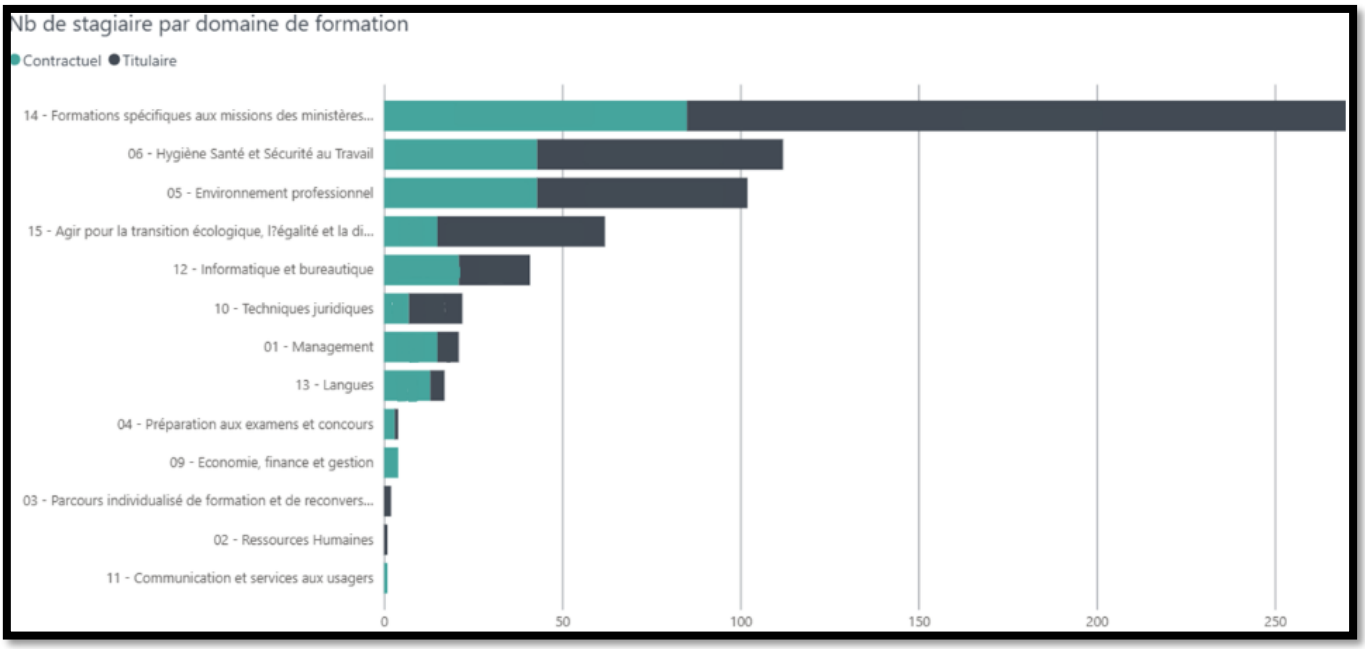
IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

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 BIATSS PAR DOMAINE



RÉPARTITION DES STAGIAIRES EEC PAR DOMAINE



NOUVELLES THÉMATIQUES DÉVELOPPÉES EN 2025

- Relations internationales : 22 stagiaires
- Cellule Mutualisée Europe-recherche : 27 stagiaires
- Bouger au bureau : 20 stagiaires
- Membre de jury de concours de la Fonction Publique (MENTOR) – 27 stagiaires
- Préserver vos données : 130 stagiaires

FORMATIONS LES PLUS PRISÉES EN 2025

Applications métiers

✓Ametys/UTNet : 43 stagiaires
✓Ksup – mise à jour des sites web : 43 stagiaires
✓SIFAC + : 68 stagiaires

Concours et actualité

✓Compétences et motivations : 30 stagiaires
✓Les fondamentaux des finances publiques : 32 stagiaires
✓L'Université : Missions, organisation et moyens : 36 stagiaires
✓Organisation de la recherche : 34 stagiaires
✓Rapport d'activité : 53 stagiaires
✓Bibdoc 37 : Remue-ménage sur les étagères : les collections sont de retour : 33 stagiaires
✓Simulation oraux blancs de concours : 40 stagiaires

Hygiène et sécurité

✓Equipier·e de Première Intervention : 68 stagiaires
✓Sauveteur secouriste du travail (SST) : 94 stagiaires
✓Habilitation électrique : 63 stagiaires
✓Premiers Secours Citoyen (PSC) : 35 stagiaires
✓Préserver vos données : 130 stagiaires
✓PSSM : Troubles psychiques, dépressifs et anxieux : les reconnaître et s'adapter : 58 stagiaires

Climat

✓Atelier Climat : 64 stagiaires
✓Ma Terre en 180 minutes : Comment réduire l'empreinte carbone des laboratoires de recherche : 38 stagiaires

AGIR POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE : ACTIONS 2025

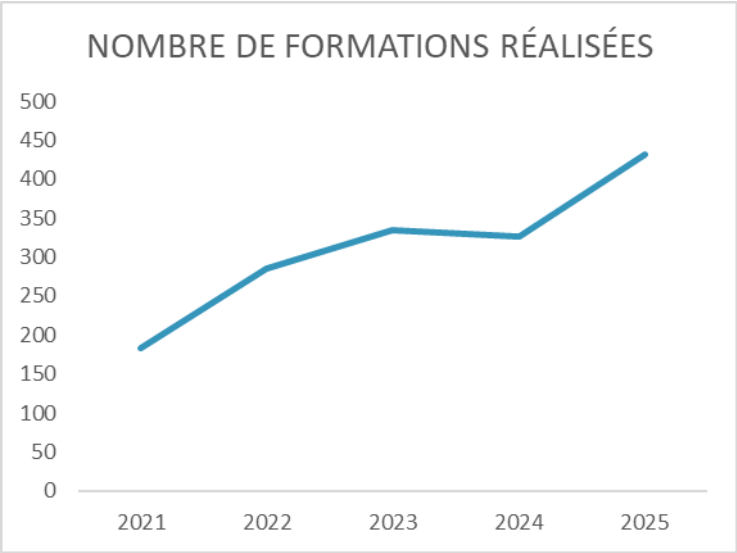
Formations	Nb de stagiaires
Ateliers climat	64
Animation d'atelier climat	10
Animation de la fresque du numérique	6
La fresque du numérique	15
Achats durables et responsables	10
Animation d'un atelier ma terre en 180 minutes	5
Ma Terre en 180 minutes : Comment réduire l'empreinte carbone des laboratoires de recherche	38
Sensibilisation à un usage numérique éco-responsable à l'université de Tours	6
Circuler en ville à vélo Niveau 1	1
Fonctionnement durable et responsable à l'UT	5
Prévention et gestion des déchets	6
Passer de l'éco-anxiété à l'éco-action	13

IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

LE NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES

On compte 431 formations dispensées en 2025, soit une hausse de 32% par rapport à 2023.

	2021	2022	2023	2024	2025
NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES	183	285	334	327	431



SESSIONS ANNULÉEES ET DEFAUTS DE PARTICIPATION A DES FORMATIONS

On recense 12 sessions de formation annulées et 3 reportées sur les 431 organisées en 2025. 328 désistements et 138 absents à des formations ont été dénombrés.
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 71 demandes
- ⇨ 49 formations spécifiques prises en charge – 50 454€

LES BILANS DE COMPÉTENCES

- ⇨ 4 bilans de compétences acceptés – 7 620€

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

- ⇨ 4 demandes d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) acceptées - 6 000€
- ⇨ 51 demandes de temps de préparation personnelle pour préparation concours (CPF) : 678 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

- ⇨ 1 demande de Congé de Transition Professionnelle (CTP) acceptée : 4 778 € - formation certifiante

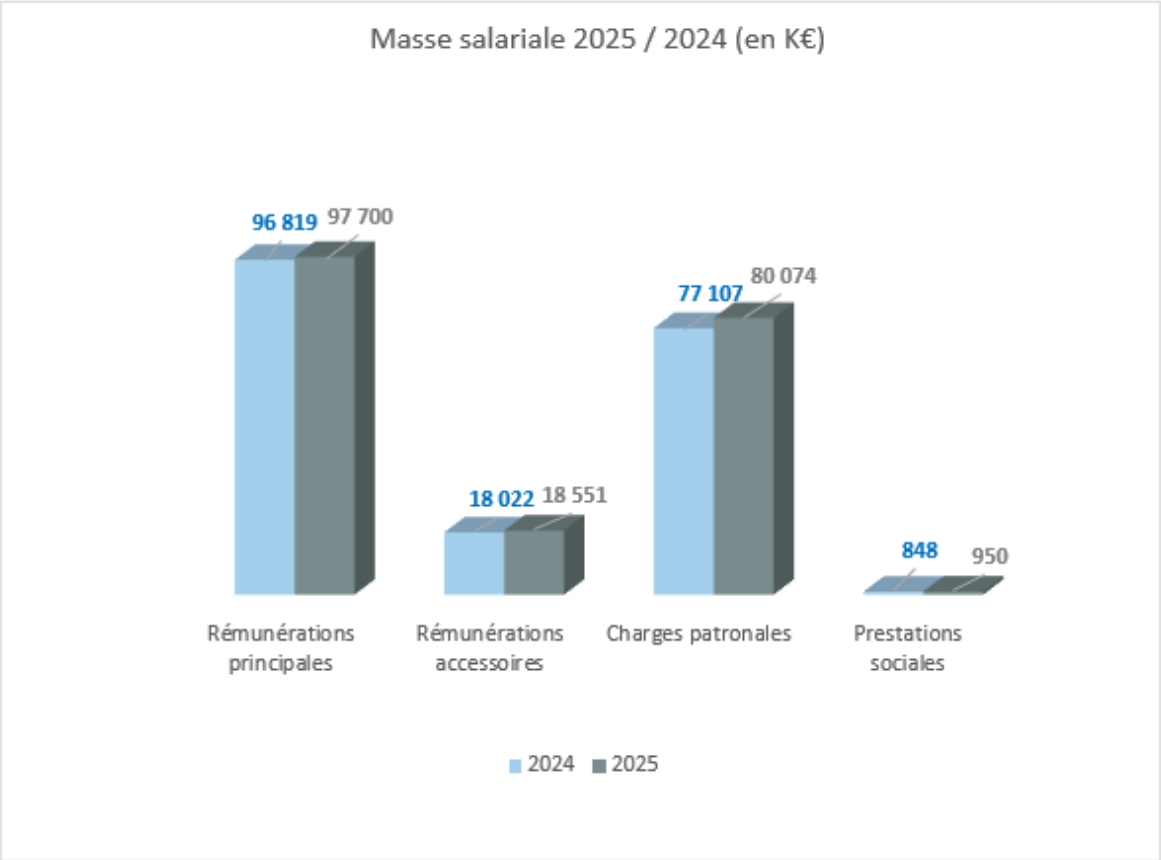
V- LES RÉMUNÉRATIONS

V.A LA MASSE SALARIALE

Source DRH/Etudes & Pilotage - OREMS

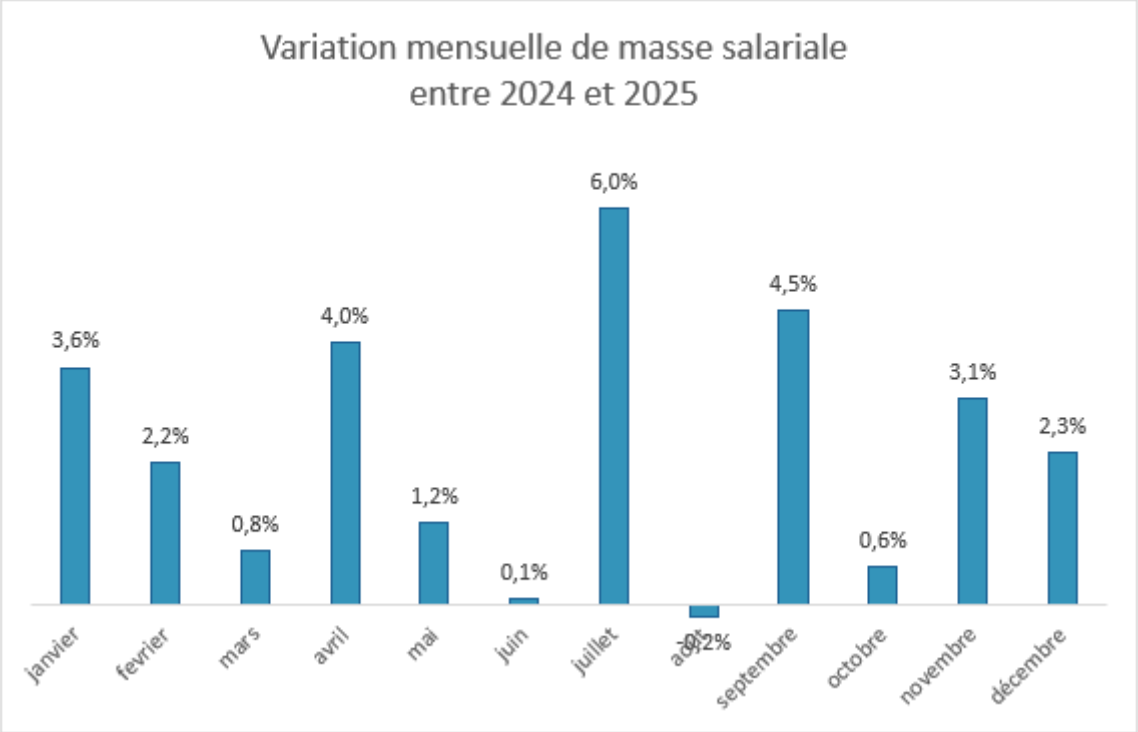
V.A.1 L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

La consommation de masse salariale en 2025 est de 197 273 953 €. La masse salariale consommée en 2024 a été de 192 796 121 €, soit une croissance de +4 477 832 € (+2,3%). Cette progression, bien que forte, est inférieure à la progression constatée entre 2024 et 2023 (pour mémoire +3,3%).



Le graphique ci-dessous représente les variations de masse salariale mois par mois, entre 2024 et 2025.

Il n'y a pas d'élément significatif particulier expliquant les variations mensuelles. Le pic observé en juillet est seulement dû à un effet de saisonnalité.

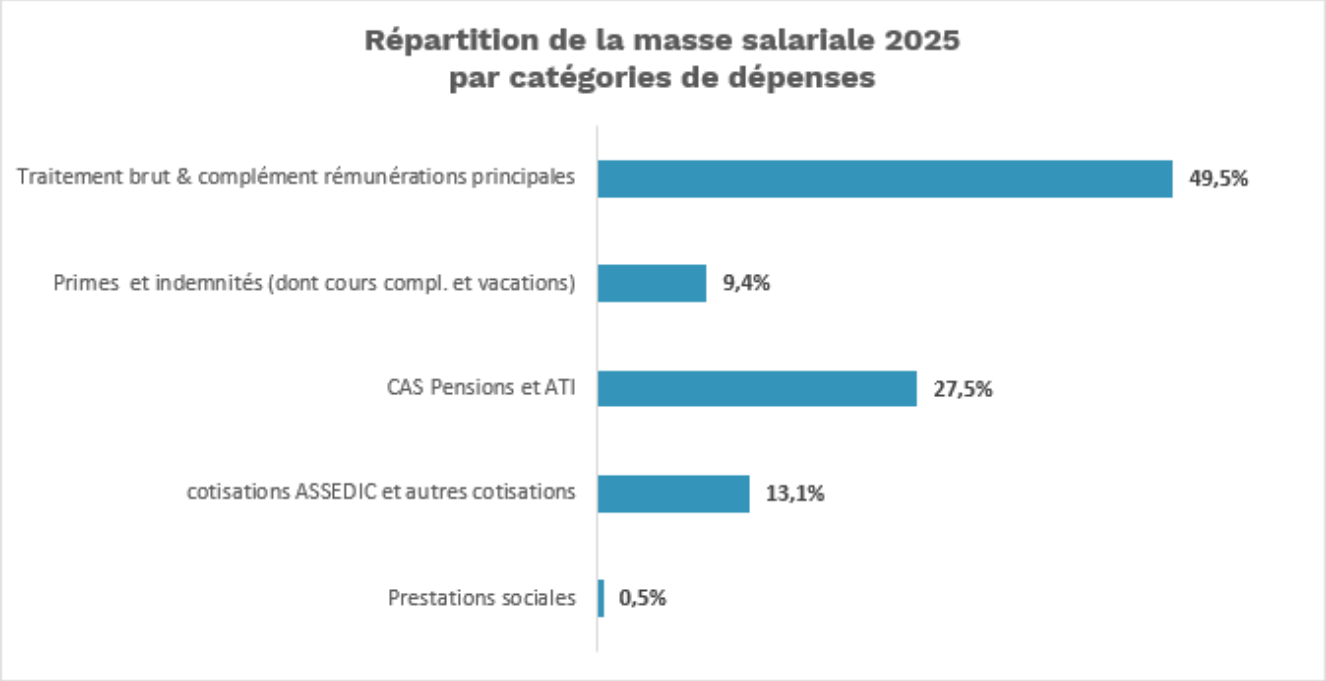


V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

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 27% de la masse salariale 2025. Le taux 2025 de cotisation retraite (CAS Pensions) des personnels titulaires est passé au 1er janvier de 78,28% à 82,28% représentant une charge nouvelle de +2,8 M€.



Catégories	2024	2025	Part dans la MS 2025	Croissance 2025/2024
Traitement brut	95 771 831	96 608 672	48,97%	0,87%
Complément rémunérations principales	1 048 959	1 091 282	0,55%	4,03%
dont SFT	742 943	740 617	0,38%	-0,31%
Vacations administratives et techniques	1 322 826	1 282 680	0,65%	-3,03%
Primes spécifiques et exceptionnelles	75 366	42 699	0,02%	-43,35%
Primes et indemnités enseignants	5 416 988	5 807 086	2,94%	7,20%
Primes et indemnités BIATSS	4 241 962	4 310 033	2,18%	1,60%
Indemnités jurys et examens	173 942	175 119	0,09%	0,68%
Cours comp et vacations d'ens	6 141 961	6 022 815	3,05%	-1,94%
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	648 843	910 603	0,46%	40,34%
Cotisations ASSEDIC	1 253 914	1 264 312	0,64%	0,83%
CAS Pensions et ATI	51 447 071	54 296 728	27,52%	5,54%
Autres cotisations titulaires	12 953 972	13 003 436	6,59%	0,38%
Autres cotisations non titulaires	11 452 165	11 509 310	5,83%	0,50%
Prestations sociales	848 116	949 709	0,48%	11,98%
dont Remboursement domicile travail	268 012	277 079	0,14%	3,38%
dont Forfait Mobilité Durable	113 700	143 800	0,07%	26,47%
dont Traitement brut CLD	163 065	213 765	0,11%	31,09%
dont Rente Accidents du travail	2 549	2 516	0,00%	-1,32%
dont Participation à la Protection sociale complémentaire	235 401	251 142	0,13%	6,69%
non catégorisé	-1 795	-530	0,00%	-70,50%
Total Masse Salariale	**192 796 121 €**	**197 273 953 €**	**100,00%**	**2,32%**

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

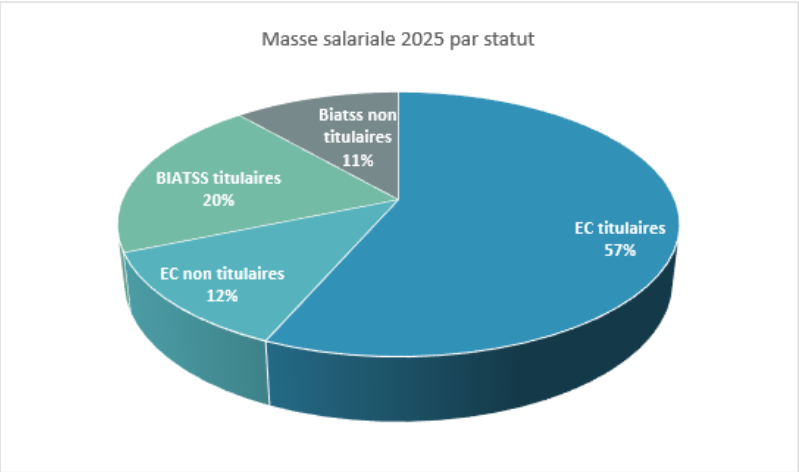
Les principales évolutions entre 2024 et 2025 sont dans la rubrique « autres primes, indemnités et rémunérations accessoires » le versement en 2025 de la prime d'intéressement, et dans la rubrique « CAS Pensions » la poursuite de la hausse de la cotisation retraite des personnels titulaires au 1er janvier 2025.

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 EC

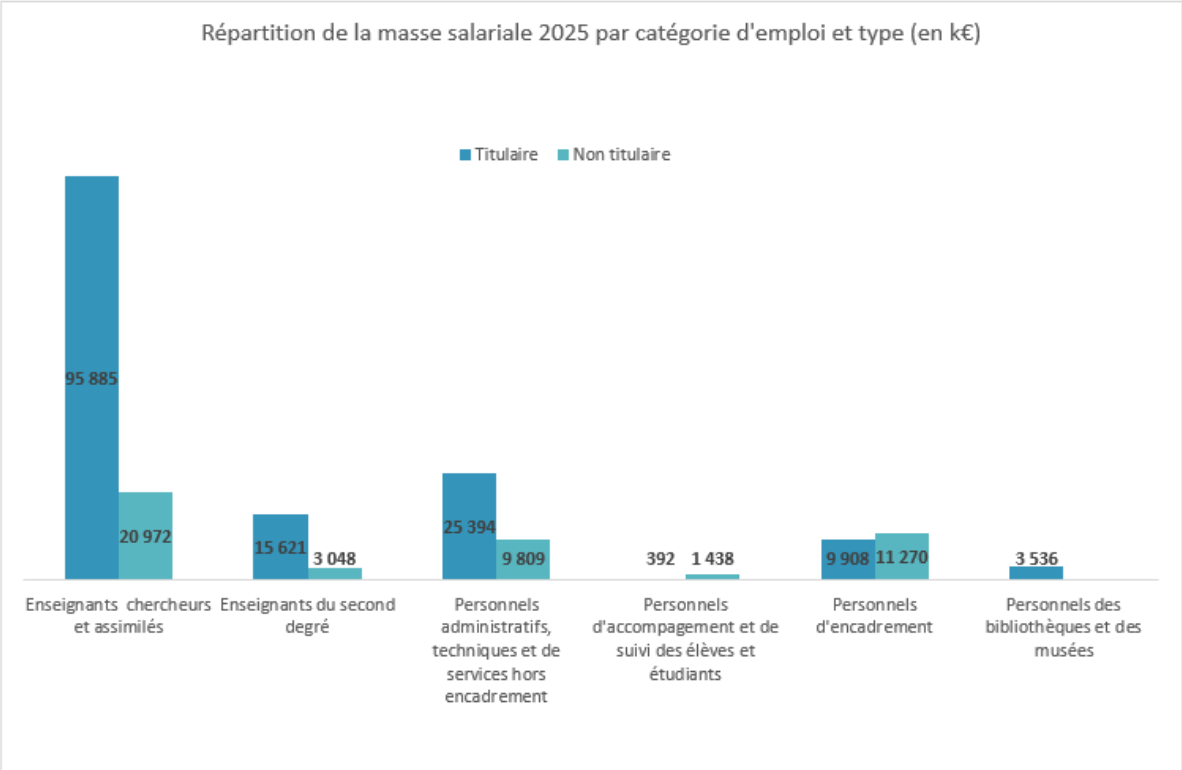
La masse salariale des Enseignants représente toujours un peu moins de 69% de la masse salariale en 2025. La répartition de la masse salariale 2025 par population est stable par rapport à 2024.

Répartition de la masse salariale 2025 Enseignants/Biatss		
Population	**Statut**	**Montant**
Enseignants	Titulaire	111 505 739
	Non Titulaire	24 020 680
Biatss	Titulaire	39 230 753
	Non Titulaire	22 516 781
Total		**197 273 953**



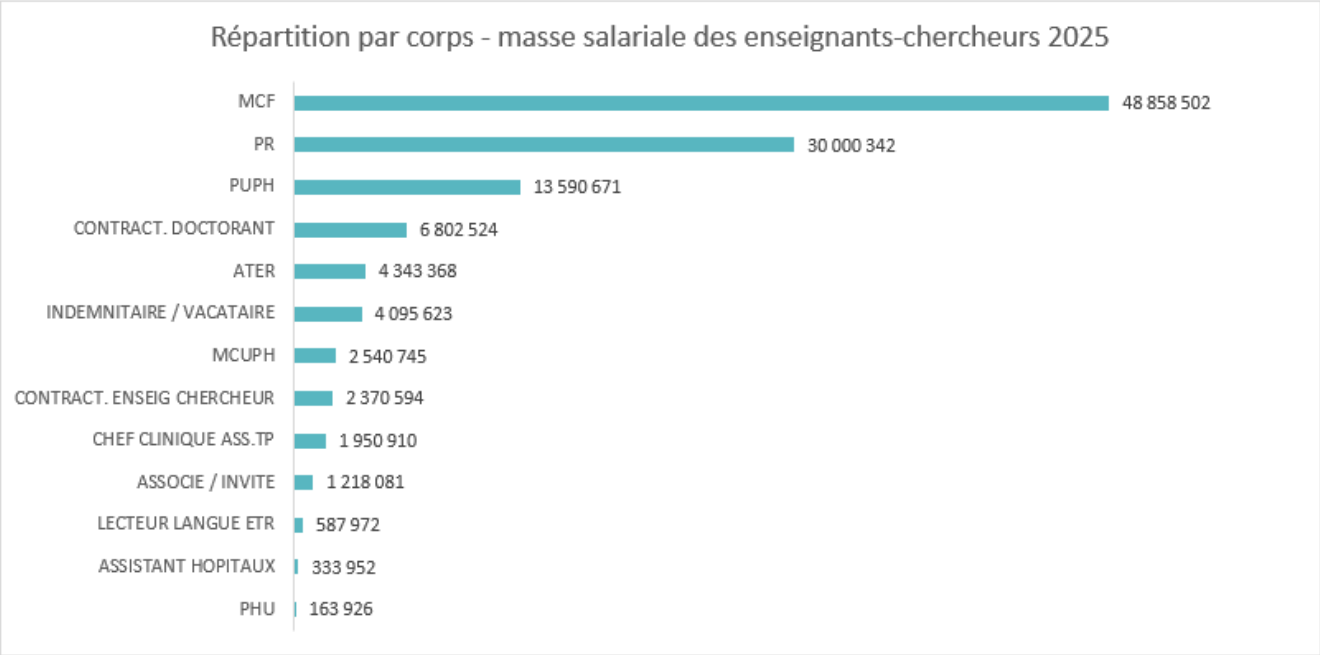
LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

	Total 2025
Enseignants chercheurs et assimilés	116 857 210 €
Enseignants du second degré	18 669 209 €
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	35 203 645 €
Personnels d'accompagement et de suivi des élèves et étudiants	1 829 974 €
Personnels d'encadrement	21 178 115 €
Personnels des bibliothèques et des musées	3 535 800 €
Total	197 273 953

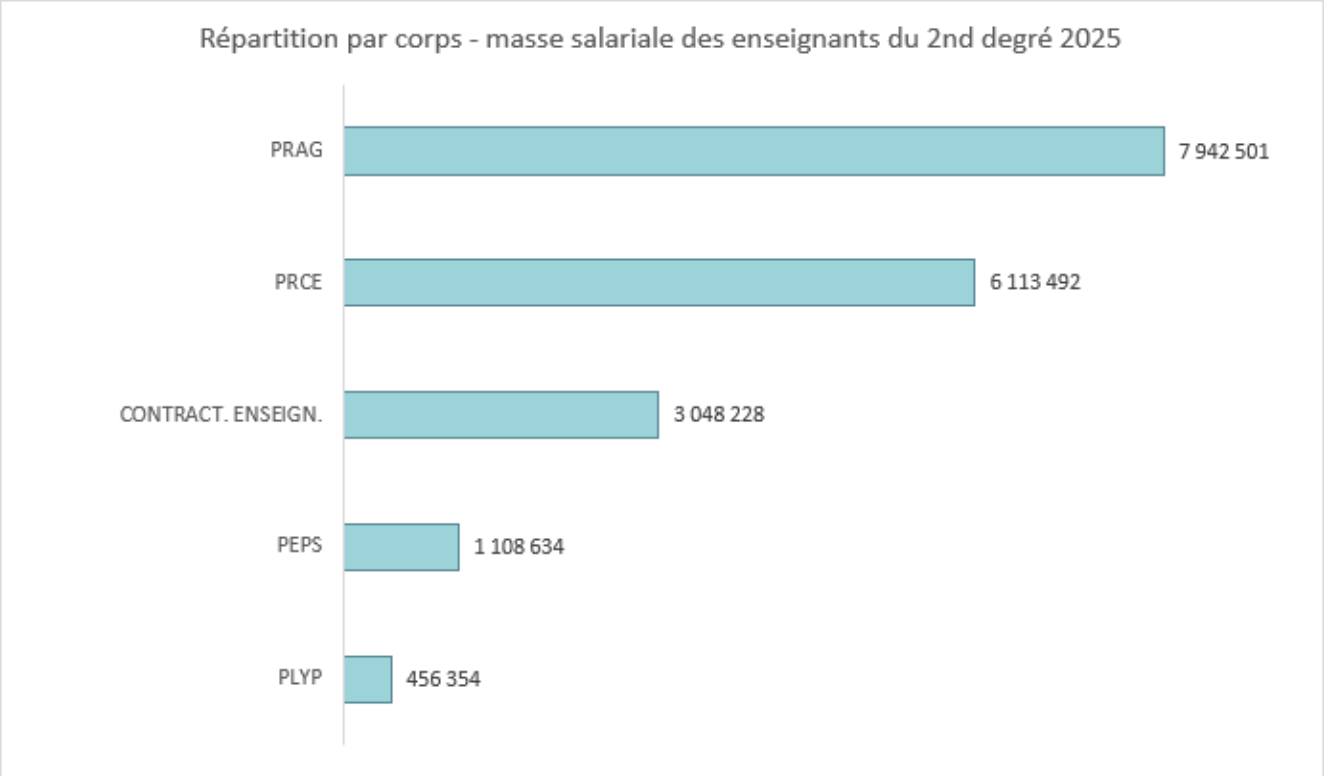


La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2024 et 2025.

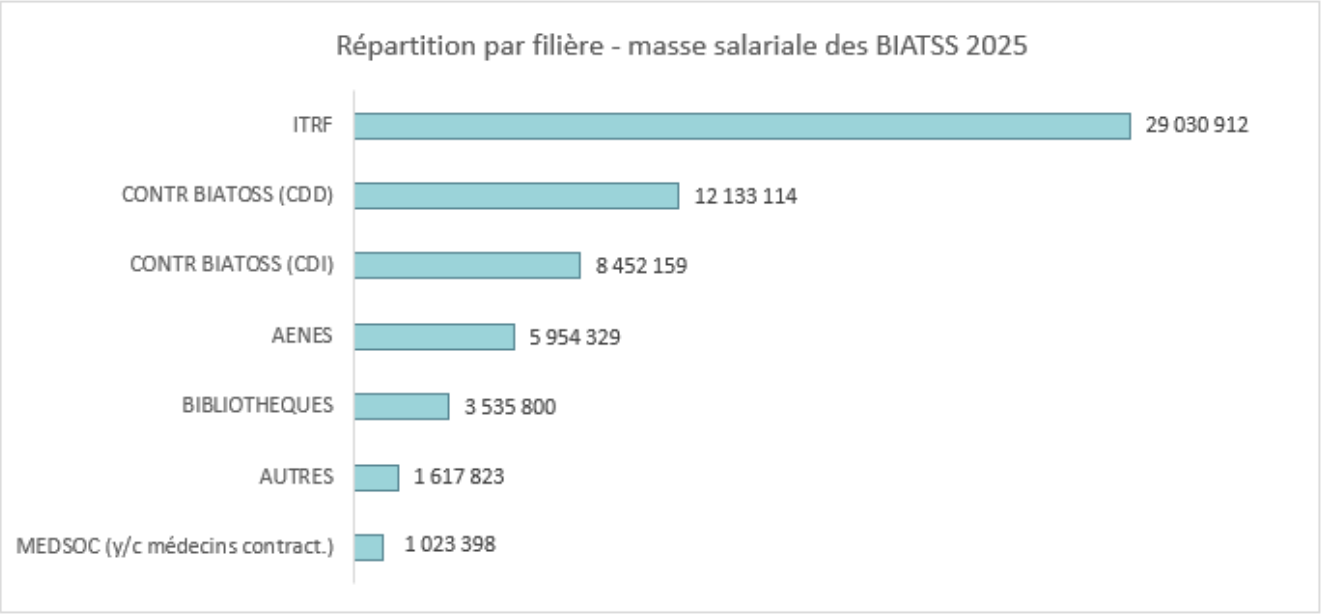
LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE



LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES BIATSS



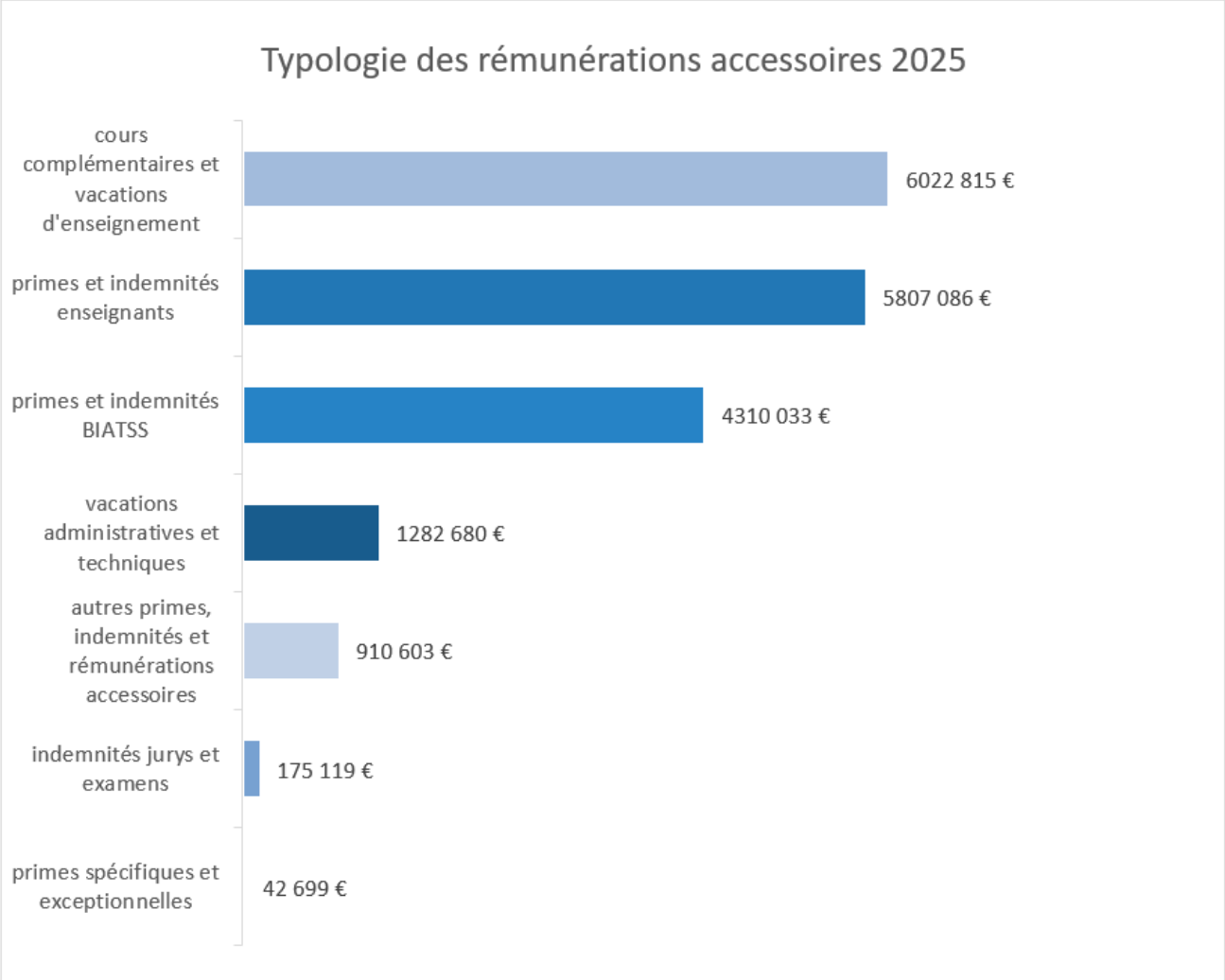
La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2024 et 2025.

V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Source DRH/Etudes & Pilotage - OREMS

V.B.1 LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Types de rémunérations accessoires	Montant 2025
primes spécifiques et exceptionnelles	42 699 €
indemnités jurys et examens	175 119 €
autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	910 603 €
vacations administratives et techniques	1 282 680 €
primes et indemnités BIATSS	4 310 033 €
primes et indemnités enseignants	5 807 086 €
cours complémentaires et vacations d'enseignement	6 022 815 €



V.B.2 ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS

ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

En 2025, 11 245 539 € 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 +693 689 € en 2025, soit +7%. Pour mémoire, entre 2023 et 2024, l'enveloppe consacrée à ces primes et indemnités avait augmenté de +3%.

Les deux principaux facteurs explicatifs sont d'une part le versement de la prime d'intéressement en 2025, ainsi que la poursuite de la revalorisation du régime indemnitaire des enseignants – enseignants chercheurs conformément aux dispositions de la LPR.

		BIATSS	Enseignants	total
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	total	608 887	301 716	910 603
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-164 686	-360 854	-525 540
	FORFAIT TELETRAVAIL	71 628	488	72 117
	H. SUP. 14 PREM. H.	2 770	0	2 770
	H. SUP. PLUS DE 14 H.	145	0	145
	IND. CONGE PAYE.	88 622	340	88 962
	IND. CONGES NON PRIS	146 062	3 450	149 512
	IND. FIN DE CONTRAT	47 142	75 791	122 933
	IND. RESPONS. REGISSEUR.	2 299	720	3 019
	IND. SPECIF. RUPT. CONV.	17 601	28 249	45 850
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	250 169	497 989	748 157
	JOURS CET A OPTION RAFP	1 103	0	1 103
	JOURS CET B OPTION RAFP	2 205	0	2 205
	JOURS CET C OPTION RAFP	1 220	0	1 220
	PR.INVENTION/ INT. BREVET	2 937	1 630	4 567
	ALL. FORF. APPRENTISSAGE D2021-1861*27/12/2021	7 500	0	7 500
	PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	132 171	53 913	186 084
indemnités jurys et examens	total	103 535	71 584	175 119
	AIDE DEROUL. EPR. - SUP.	89 372	1 289	90 661
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SCO.	1 889	2 271	4 160
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SUP.	12 274	68 024	80 298
primes et indemnités BIATSS	total	4 300 306	57 395	4 357 701
	GARANTIE INDEMNITAIRE	40 619	0	40 619
	I.F.S.E.	3 564 890	0	3 564 890
	IND SUJ SPECIALES CHARGES	0	47 668	47 668
	IND. ADM. ET TECHNICITE	689 416	9 727	699 143
	IND. CAISSE ET RESPONSAB.	5 380	0	5 380
primes et indemnités enseignants	total	0	5 759 418	5 759 418
	INDEMNITE DE FONCTIONS D2021-1895*29/12/2021	0	3 205 335	3 205 335
	INDEMNITE DIFFERENTIELLE D2021-1617*09/12/2021	0	93 484	93 484
	IND. RESP. PARTICULIERES D2021-1895*29/12/2021	0	279 969	279 969
	PR. EXCELLENCE SCIENTIF.	0	296 191	296 191
	PRIME D ADMINISTRATION	0	49 853	49 853
	P.E.S.R D2022*1253*23/09/2023 - TITULAIRES MEDECINE GENERALE	0	5 040	5 040
	P.E.S.R. D2022-1252*23/09/2022 - TITULAIRES ENSEIGNANTS ET HOSPIT.	0	182 784	182 784
	PR. ENSEIGNT SUPER	0	280 008	280 008
	PR. RECH ET ENSEIG	0	70 968	70 968
	PRIME D'ENSEIGN.SUP.	0	298 096	298 096
	PRIME INDIVIDUELLE D2021-1895*29/12/2021	0	963 998	963 998
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	0	33 691	33 691
primes specifiques et exceptionnelles	total	0	42 699	42 699
	IND. FORMATION CONTINUE	0	18 574	18 574
	IND.MEMBRE DE COMMISSION	0	24 125	24 125
TOTAL		5 012 729	6 232 811	11 245 539

Ratio BIATSS EC		44,58%	55,42%	100,00%

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

V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

Sources DRH/Service Etudes & Pilotage - KX 2025, 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 2025 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 2025, le salaire brut moyen est de 3 487 € et le salaire brut médian est de 2 837 €.

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	3 656,54 €	3 316,47 €	2 915,01 €	282,90 €	147,51 €
B	2 544,03 €	2 572,03 €	2 026,43 €	349,36 €	41,18 €
C	2 199,95 €	2 206,17 €	1 747,29 €	218,77 €	33,46 €
TOUS	3 211,95 €	2 565,80 €	2 559,00 €	277,85 €	110,28 €
HOMMES					
A	4 075,10 €	4 092,75 €	3 254,12 €	320,06 €	175,28 €
B	2 585,51 €	2 689,99 €	2 085,20 €	358,26 €	42,44 €
C	2 282,85 €	2 257,16 €	1 797,55 €	239,28 €	41,41 €
TOUS	3 843,63 €	3 420,27 €	3 068,67 €	316,38 €	156,61 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
A	3 865,65 €	3 675,04 €	3 084,43 €	301,47 €	161,39 €
B	2 555,74 €	2 608,36 €	2 043,01 €	351,87 €	41,53 €
C	2 218,09 €	2 214,11 €	1 758,29 €	223,26 €	35,20 €
TOUS	3 487,16 €	2 836,59 €	2 781,06 €	294,64 €	130,47 €

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	5 061,94 €	5 041,59 €	4 073,56 €	486,80 €	274,05 €
BIATSS	2 899,46 €	2 617,63 €	2 329,82 €	465,12 €	49,31 €
NON TITULAIRES					
EC	2 347,98 €	2 221,51 €	1 848,99 €	21,41 €	69,35 €
BIATSS	2 426,99 €	2 139,36 €	1 891,90 €	103,24 €	43,43 €
HOMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 280,26 €	5 282,02 €	4 238,24 €	464,03 €	253,33 €
BIATSS	3 341,80 €	2 976,44 €	2 698,35 €	592,25 €	85,43 €
NON TITULAIRES					
EC	2 380,03 €	2 262,13 €	1 886,83 €	20,24 €	80,66 €
BIATSS	2 698,61 €	2 439,69 €	2 081,51 €	111,61 €	79,48 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 185,60 €	5 149,96 €	4 166,83 €	473,90 €	262,31 €
BIATSS	3 038,75 €	2 687,85 €	2 445,86 €	505,16 €	60,69 €
TOUS	4 350,32 €	4 415,79 €	3 497,25 €	486,06 €	183,87 €
NON TITULAIRES					
EC	2 363,01 €	2 236,75 €	1 866,73 €	20,86 €	74,65 €
BIATSS	2 512,09 €	2 190,86 €	1 951,31 €	105,86 €	54,72 €
TOUS	2 433,23 €	2 230,29 €	1 906,57 €	60,90 €	65,27 €

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	4 818,80 €	4 846,84 €	3 878,77 €	528,22 €	228,85 €
CONTRACTUELS	2 533,09 €	2 304,23 €	1 983,43 €	45,77 €	68,89 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 742,89 €	2 655,77 €	2 203,52 €	463,56 €	49,40 €
CONTRACTUELS	2 161,23 €	2 146,96 €	1 685,53 €	129,52 €	25,35 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 377,76 €	2 354,05 €	1 905,36 €	327,21 €	42,85 €
CONTRACTUELS	2 009,84 €	2 002,34 €	1 578,28 €	102,82 €	23,43 €
TOTAL					
TITULAIRES	3 977,33 €	3 739,22 €	3 198,97 €	475,93 €	161,33 €
CONTRACTUELS	2 390,26 €	2 206,17 €	1 871,95 €	65,20 €	55,48 €
HOMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	5 131,13 €	5 060,87 €	4 123,92 €	512,82 €	235,11 €
CONTRACTUELS	2 563,83 €	2 358,57 €	2 009,35 €	44,20 €	89,66 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 869,64 €	2 823,46 €	2 311,61 €	496,23 €	59,73 €
CONTRACTUELS	2 100,83 €	2 000,64 €	1 698,97 €	122,90 €	12,95 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 434,96 €	2 422,94 €	1 941,32 €	325,37 €	53,35 €
CONTRACTUELS	2 066,52 €	2 065,16 €	1 593,07 €	116,85 €	24,43 €
TOTAL					
TITULAIRES	4 773,39 €	4 771,38 €	3 835,58 €	497,56 €	209,43 €
CONTRACTUELS	2 498,89 €	2 304,23 €	1 959,46 €	54,33 €	80,22 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	4 988,88 €	4 930,30 €	4 012,27 €	519,84 €	232,26 €
CONTRACTUELS	2 546,82 €	2 325,11 €	1 995,01 €	45,07 €	78,17 €
TOUS	3 865,65 €	3 675,04 €	3 084,43 €	161,39 €	161,39 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 777,56 €	2 692,65 €	2 233,09 €	472,50 €	52,23 €
CONTRACTUELS	2 143,22 €	2 079,25 €	1 689,54 €	127,55 €	21,65 €
TOUS	2 555,74 €	2 608,36 €	2 043,01 €	351,87 €	41,53 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 391,57 €	2 373,30 €	1 914,04 €	326,77 €	45,39 €
CONTRACTUELS	2 020,79 €	2 033,21 €	1 581,14 €	105,53 €	23,62 €
TOUS	2 218,09 €	2 214,11 €	1 758,29 €	223,26 €	35,20 €
TOTAL					
TITULAIRES	4 350,32 €	4 415,79 €	3 497,25 €	486,06 €	183,87 €
CONTRACTUELS	2 433,23 €	2 230,29 €	1 906,57 €	60,90 €	65,27 €
TOUS	3 487,16 €	2 836,59 €	2 781,06 €	294,64 €	130,47 €

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	3 330,82 €	2 667,13 €	2 667,09 €	321,32 €	126,69 €
NON PERMANENT	2 257,52 €	2 215,00 €	1 762,85 €	- €	4,48 €
SPECIFIQUE	2 742,81 €	2 620,32 €	2 043,28 €	17,85 €	13,36 €
HOMMES					
PERMANENT	4 034,69 €	3 977,44 €	3 228,50 €	358,62 €	176,01 €
NON PERMANENT	2 268,49 €	2 242,17 €	1 815,35 €	- €	3,43 €
SPECIFIQUE	2 684,35 €	2 559,95 €	2 014,90 €	18,49 €	30,12 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
PERMANENT	3 641,11 €	3 096,72 €	2 914,58 €	337,76 €	148,43 €
NON PERMANENT	2 261,98 €	2 232,63 €	1 784,20 €	- €	4,05 €
SPECIFIQUE	2 719,73 €	2 609,45 €	2 032,08 €	18,10 €	19,98 €

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	2 264,87 €	2 200,00 €	1 653,44 €	6,88 €	25,38 €
25-29	2 268,80 €	2 211,03 €	1 750,21 €	27,71 €	19,81 €
30-34	2 275,83 €	2 218,91 €	1 804,88 €	61,74 €	42,85 €
35-39	2 889,47 €	2 593,39 €	2 288,14 €	241,09 €	106,15 €
40-44	3 249,66 €	2 781,59 €	2 592,08 €	326,94 €	127,07 €
45-49	3 534,04 €	3 195,63 €	2 852,20 €	399,17 €	132,77 €
50-54	3 670,41 €	3 308,94 €	2 948,18 €	423,38 €	148,54 €
55-59	3 838,03 €	3 144,99 €	3 089,66 €	409,29 €	186,68 €
60-64	4 305,96 €	4 490,06 €	3 457,27 €	417,43 €	149,36 €
65 et +	4 600,43 €	4 148,59 €	3 690,48 €	433,96 €	78,71 €
HOMMES					
18-24	2 190,60 €	2 200,00 €	1 681,80 €	10,48 €	6,16 €
25-29	2 424,15 €	2 298,09 €	1 869,79 €	23,33 €	56,12 €
30-34	2 446,32 €	2 312,31 €	1 909,89 €	107,30 €	66,97 €
35-39	3 183,59 €	3 009,16 €	2 548,42 €	252,11 €	165,51 €
40-44	3 655,84 €	3 592,47 €	2 931,45 €	365,22 €	155,47 €
45-49	4 473,08 €	4 684,89 €	3 604,66 €	462,49 €	228,64 €
50-54	4 408,74 €	4 597,13 €	3 559,15 €	481,57 €	233,11 €
55-59	5 082,11 €	5 310,14 €	4 087,29 €	472,16 €	210,92 €
60-64	5 211,18 €	5 649,61 €	4 170,83 €	446,33 €	135,05 €
65 et +	5 388,61 €	5 848,56 €	4 271,26 €	327,07 €	232,77 €
TOTAl FEMMES ET HOMMES					
18-24	2 240,66 €	2 200,00 €	1 662,68 €	8,05 €	19,12 €
25-29	2 332,26 €	2 232,82 €	1 799,05 €	25,92 €	34,64 €
30-34	2 354,30 €	2 254,37 €	1 853,21 €	82,71 €	53,95 €
35-39	3 024,83 €	2 735,73 €	2 407,93 €	246,16 €	133,47 €
40-44	3 422,64 €	3 092,45 €	2 736,61 €	343,24 €	139,16 €
45-49	3 912,16 €	4 036,60 €	3 155,19 €	424,67 €	171,37 €
50-54	3 995,14 €	4 030,48 €	3 216,90 €	448,97 €	185,74 €
55-59	4 370,42 €	4 591,16 €	3 516,58 €	436,19 €	197,05 €
60-64	4 705,50 €	5 043,57 €	3 772,22 €	430,18 €	143,04 €
65 et +	5 152,16 €	5 637,36 €	4 097,02 €	359,13 €	186,55 €

V.D LES PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Source : KX 2025

Les DIX plus hautes rémunérations

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 2025, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'élève à 1 047 007 € (brut hors charges patronales) (997 966 € en 2024), soit 0,89% des rémunérations brutes totales pour 2025.

Somme des 10 plus hautes rémunérations	Nombre de bénéficiaires femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes
1 047 007 €	7	3

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).

Répartition du TOP 200 des rémunérations (brut hors charges patronales)

	Top 10 rémunérations brutes	Top 50 rémunérations brutes	Top 100 rémunérations brutes	Top 200 rémunérations brutes
Total par sexe				
Femmes	7	16	36	74
Hommes	3	34	64	126
Part des femmes	70%	32%	36%	37%
Total par statut				
TITULAIRES	9	49	98	197
CONTRACTUELS	1	1	2	3
Part des titulaires	90%	98%	98%	99%
Total par profil				
EEC	8	47	95	191
BIATSS	2	3	5	9
Part des enseignants	80%	94%	95%	96%

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

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.*

Indice population générale	
Eff ABC femmes	622
Eff ABC total	1332
	0,467
Eff A femmes	118
Eff A total	333
	0,354
Indice de plafond de verre des femmes	**1,318**

En 2024, l'indice de plafond de verre de la population générale était de 1,340.

	Santé	Hors santé
Eff ABC femmes	94	528
Eff ABC total	259	1073
	0,363	0,492
Eff A femmes	24	94
Eff A total	113	220
	0,212	0,427
Indice de plafond de verre des femmes	**1,709**	**1,152**

En 2024, l'indice de plafond de verre était de 1,814 pour la population santé et 1,160 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.*

Indice population générale	
Eff PU hommes	215
Eff total MCF + PU hommes	481
	0,447
Eff PU femmes	118
Eff total MCF + PU femmes	339
	0,348
Indice d'avantage masculin	**1,284**

En 2024, l'indice d'avantage masculin de la population générale était de 1,389.

	Santé	Hors santé
Eff PU hommes	89	126
Eff total MCF + PU hommes	107	374
	0,832	0,337
Eff PU femmes	24	94
Eff total MCF + PU femmes	43	296
	0,558	0,318
Indice d'avantage masculin	**1,490**	**1,061**

En 2024, l'indice d'avantage masculin était de 1,551 pour la population santé et 1,154 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 (2025)	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	39
dix plus haute rémunération	20	12
TOTAL	**100**	**90**

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1530,61
NB EQTP contractuels (2)	1011,94
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,601997378

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	48	46,8
égalité de rémunération pour les contractuels	32	31,2
dix plus haute rémunération	20	12
TOTAL	**100**	**90**

En 2024, l'index d'égalité professionnelle est de 98,83/100.

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*

EP	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) 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 (2025)	3 970 €	4 762 €	-792 €	-16,6%	-15,4%	-57 €	-657 €	-87 €	9 €

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2025 est de 792 € pour l'ensemble de la population. Il est négatif car défavorable aux femmes (F-H). En moyenne en 2025, la rémunération des femmes fonctionnaires est inférieure à celle des hommes fonctionnaires de 15,4% en équivalent temps plein (16,6 % en personnes physiques) :

- ***Effet temps partiel :*** *-57 € correspond 7% de l'écart de rémunération est lié au fait que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.*
- ***Effet ségrégation :*** *-657 € signifie que 83% 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 :*** *-87 € signifie 11% 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 femmes touchent plus de primes que les hommes.*

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

Université de Tours (2025)	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	écart en EQTP en valeur absolu
Catégorie A	2 441 €	2 445 €	407	342	-4 €
Catégorie B	2 109 €	2 047 €	59	28	62 €
Catégorie C	1 965 €	2 043 €	141	35	-78 €
Ensemble	2 299 €	2 383 €	607	405	-84 €

L'écart global rapporté au ETPT indique une rémunération brute en défaveur des femmes de 84€, essentiellement concentré sur les agents de catégorie C.

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 2025 (codes éléments 201581 et 202395)*

	PEDR				RIPEC C3			Total général
	MCF	PR	PUPH	**Total PEDR**	MCF	PR	**Total C3**	
Féminin	42%	41%	27%	**38%**	52%	44%	**48%**	**47%**
Masculin	58%	59%	73%	**62%**	48%	56%	**52%**	**53%**
Total général	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

En 2025, le taux de féminisation de la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est de 38% contre 43% en 2024, soit en recul pour la première par rapport à l'année dernière.

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 2025, Le taux de féminisation du RIPEC C3 est de 48% (contre 49% en 2024).

Le taux global de féminisation est de 47% en 2025, soit au même niveau qu'en 2024.

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 2025

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 TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1		2	
Nombre total avec arrêt de travail déclarés		1		
Nombre total avec arrêt de travail reconnus		1		
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours		1		
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu		57		

EEC : Nombre d'accidents de mission

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

EEC : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	2		1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés		1		
Nombre total avec arrêt de travail reconnus		1		
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours		1		
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet		46		

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

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

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		NON TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2		3	
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	2	1	3
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1	2	1	3
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours		1		1
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	1	1	2
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	15	27	40	89

BIATSS TECH : Nombre d'accidents de mission

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

BIATSS TECH : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1		1	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1		1	2
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1		1	2
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours				1
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1		1	
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				1
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	17		30	141

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

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

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

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

	TITULAIRES		NON TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	1	3	
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1		1	
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1		1	
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours			1	
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	1			
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	13		2	

BIATSS ADM : Nombre d'accidents de mission

	TITULAIRES		NON TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail				
Nombre total avec arrêt de travail déclarés			1	
Nombre total avec arrêt de travail reconnus			1	
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours				
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours			1	
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission			64	

BIATSS ADM : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TIT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1			
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	4	1	2	1
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	4	1	2	1
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	3			
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours			1	1
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	1	1	
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +				
dont nombre ayant entrainé le décès				
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	42	79	34	11

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

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET +	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sensu	2				4	1
accidents de mission					1	
accidents de trajet			2	1	5	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	7	1	7	4	152	178
Manutention manuelle	2			2		17
Accident de la voie publique	5	4	5	4	85	198
Contact, exposition	1					
Heurt						
Chute d'objet						
Projection	1					
Agression				1		57
Agissement sexiste						
Situation traumatique						
Acte suicidaire						
Autre	1		1		20	

Nature des lésions à la suite d'accident du travail

Amputation	
Brûlure	
Cervicalgie	1
Commotion	
Contusion	13
Corps étranger	1
Ecrasement	
Electrisation	
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	15
Fracture	4
Infection	
Intoxication	
Lédions multiples	
Lumbago ou sciatique	1
Plaie, piquûre	2
Traumatisme crânien	
Lésions non définies	
Traumatisme ou lésion psychologique	1
Autre	8

VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

On note, au titre de l'année 2025 :

- 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 339 jours d'absences sur 2025.

- une femme ayant déclaré et étant reconnue être atteinte 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 117 jours d'absences sur 2025.

- une femme ayant déclaré et étant reconnue être atteinte de maladie à caractère professionnel liées aux risques psychosociaux (syndrome anxio-dépressif, syndrome d'épuisement professionnel ...)

Cela représente 289 jours d'absences sur 2025.

VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL

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

Rappel : la méthode de dénombrement des arrêts de travail utilisée jusqu'en 2023 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.
Depuis 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.

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

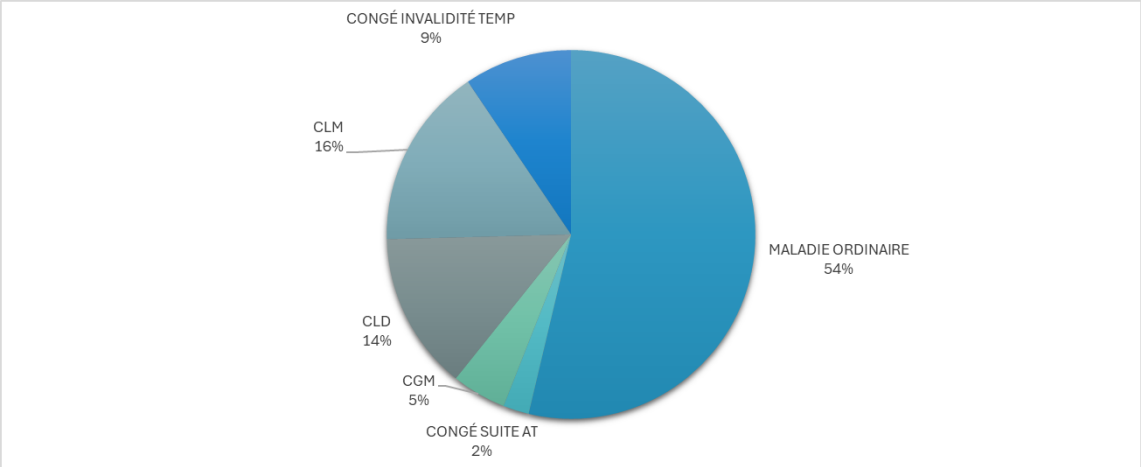
Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2025 est de 22 501 jours (20 802 en 2024), soit une augmentation de 7,5%

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
MALADIE ORDINAIRE	3 025	4 585	**7 610**	918	3 556	**4 474**	12 084
CONGÉ SUITE AT	511		**511**				511
CGM	1 075		**1 075**				1 075
CLD		2 443	**2 443**		669	**669**	3 112
CLM		2 981	**2 981**		611	**611**	3 592
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		1 377	**1 377**		750	**750**	2 127
Total général	**4 611**	**11 386**	**15 997**	**918**	**5 586**	**6 504**	22 501

La durée moyenne d'une absence pour raison de santé en 2025, tous types d'arrêts confondus est de 34 jours (28 en 2024).

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

La maladie ordinaire représente comme en 2024 plus de la moitié des arrêts de travail.
La part des arrêts de longue durée n'évolue pas (35% des arrêts comme en 2024), mais leur structure évolue puisqu'on note moins de CLM et d'avantage de CGM.



Nombre de jours d'absence par genre

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
MALADIE ORDINAIRE	6 099	1 511	**7 610**	2 873	1 601	**4 474**	12 084
CONGÉ SUITE AT	312	199	**511**				511
CGM	345	730	**1 075**				1 075
CLD	1 930	513	**2 443**		669	**669**	3 112
CLM	2 420	561	**2 981**	119	492	**611**	3 592
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP	269	1 108	**1 377**	295	455	**750**	2 127
Total général	**11 375**	**4 622**	**15 997**	**3 287**	**3 217**	**6 504**	22 501

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

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

Si le nombre total de jours d'absence a augmenté entre 2024 et 2025, le nombre d'arrêts de travail a quant à lui diminué : 870 arrêts en 2024 et 728 en 2025, soit une baisse de plus de 16%. Ceci confirme une tendance déjà amorcée : les arrêts sont moins fréquents mais nettement plus longs, posant la question de la prise en charge des absences de longue durée plutôt que de l'absence ponctuelle.

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
MALADIE ORDINAIRE	233	246	**479**	52	125	**177**	656
CONGÉ SUITE AT	16		**16**				16
CGM	4		**4**				4
CLD		8	**8**		2	**2**	10
CLM		17	**17**		3	**3**	20
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		18	**18**		4	**4**	22
Total général	**253**	**289**	**542**	**52**	**134**	**186**	728

Focus sur les arrêts de travail pour maladie ordinaire

La durée moyenne d'un congé pour maladie ordinaire en 2025 est de 18 jours. La durée médiane est quant à elle de 8 jours, ce qui signifie que la moitié des congés ont duré 8 jours ou moins, et l'autre moitié plus de 8 jours. Cet écart avec la moyenne suggère la présence de quelques arrêts de travail particulièrement longs, maintenus en congé de maladie ordinaire, qui tirent la moyenne vers le haut.

Le nombre d'arrêts de travail pour maladie ordinaire est passé de 812 en 2024 à 656 en 2025, soit une baisse de plus de 19%.

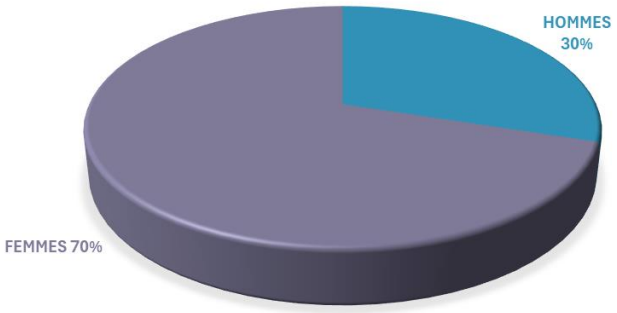
Cette baisse peut s'expliquer par les changements de rémunération induits par la loi de finances.
En effet, l'article 189 de la loi de finances pour 2025, adoptée le 5 février 2025 et publiée au JORF le 15 février 2025 a réduit l'indemnisation des fonctionnaires en arrêt maladie. Le plein traitement maintenu durant les trois premiers mois d'un arrêt de maladie ordinaire est désormais depuis le 1er mars 2025 réduit à 90% du traitement.

L'article L822-3 du code général de la fonction publique est ainsi modifié et dispose désormais que le fonctionnaire en congé de maladie ordinaire perçoit :

- Pendant trois mois, 90% de son traitement
- Pendant les neuf autres mois, la moitié de son traitement.

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 (44% d'hommes pour 56% de femmes), on note comme les années précédentes, que 70% 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.

501 agent ont eu en 2025 au moins une absence pour raison de santé, soit 18% de l'effectif global (577 agents en 2024).

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

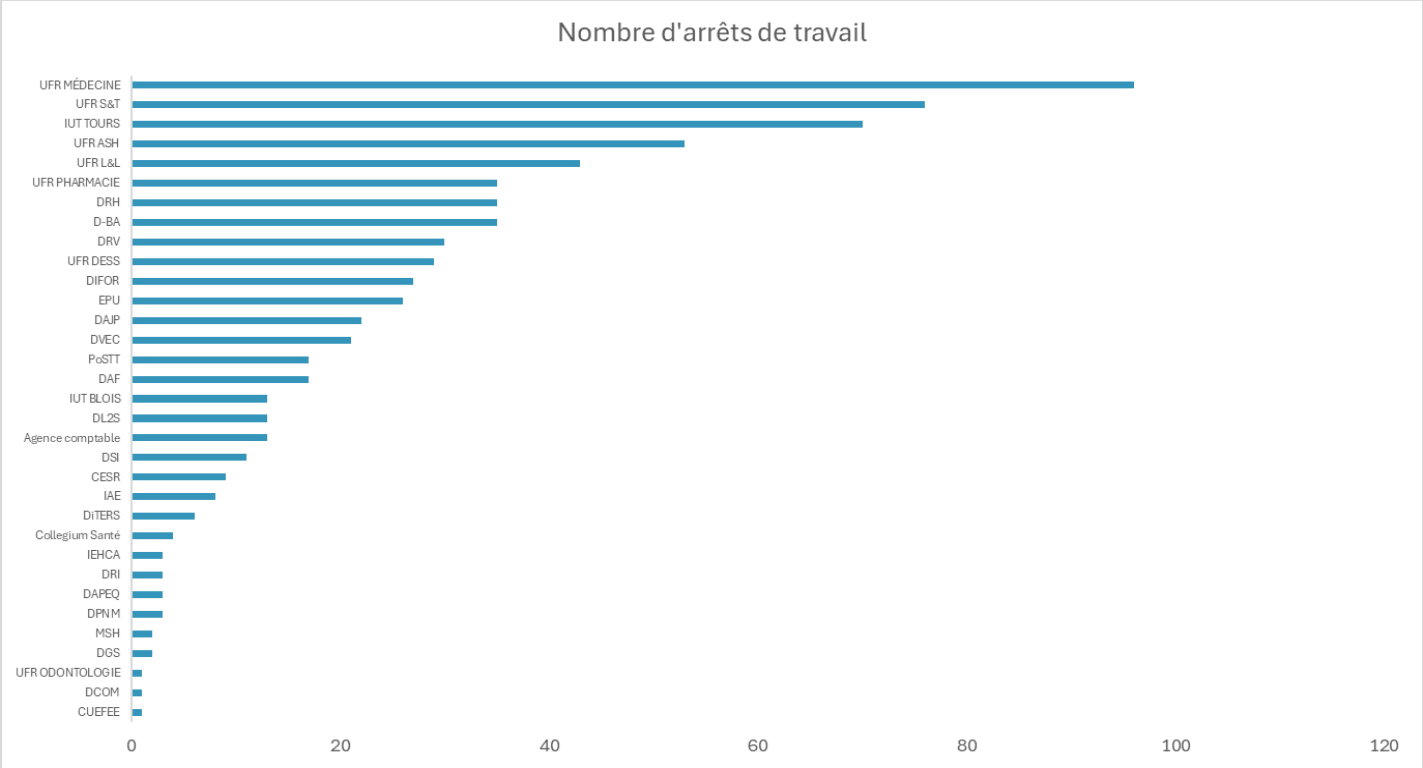
	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
NB AGENTS	167	194	**361**	42	98	**140**	**501**

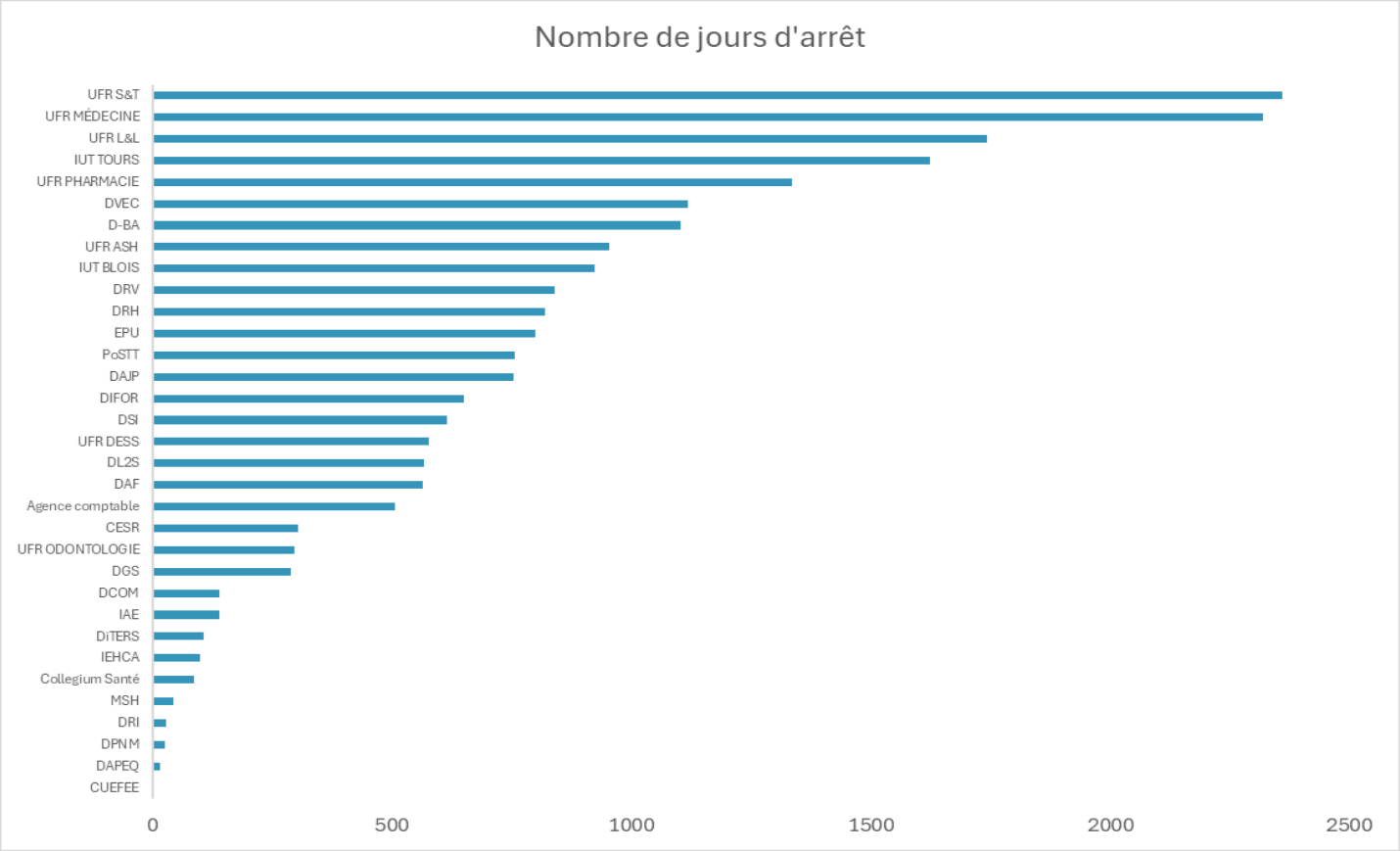
Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par genre

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
NB AGENTS	264	97	**361**	84	56	**140**	**501**

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

VI.B.2.a EN VALEUR ABSOLUE

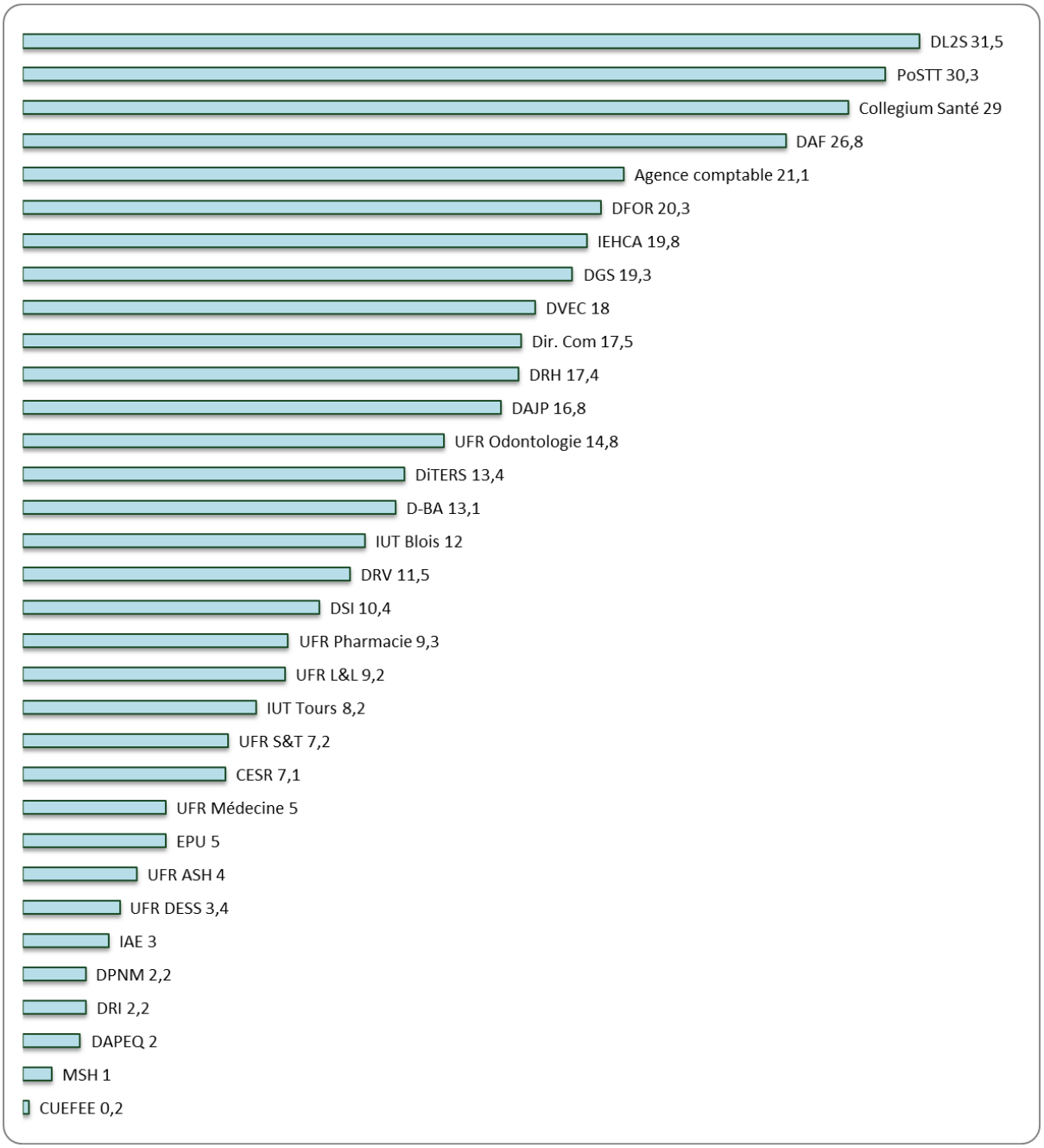




VI.B.2.a EN VALEUR RELATIVE

Les graphiques précédents présentent les données brutes d'absence pour raison de santé. Or, comparer le nombre de jours d'arrêt ou le nombre d'arrêts entre l'UFR de Médecine (460 agents) et la DL2S (18 agents) permet difficilement de comparer le niveau d'absence entre les structures. Pour permettre une lecture plus équitable, les deux graphiques ci-dessous rapportent les données à l'effectif de chaque structure. On parle de données « pondérées » ou « relatives ». Deux indicateurs complémentaires sont présentés.

Nombre de jours d'arrêt pour raison de santé, ramené à 1 agent



Lecture : ce graphique rapporte le nombre total de jours d'arrêt pour raison de santé à l'effectif de chaque structure. Plus la valeur est élevée, plus le nombre de jours d'arrêt rapporté à l'effectif est important.

La DL2S (31,5 jours/agent), le PoSTT (30,3) et la DAF (26,8) présentent les niveaux les plus élevés, au-dessus de la moyenne de l'établissement (12,5 jours par agent). À l'inverse, l'UFR de Médecine et l'EPU, qui figuraient en tête des graphiques en valeur absolue, se situent en bas de ce classement avec 5,0 jours par agent. Ces résultats sont toutefois à interpréter avec prudence pour les structures de faible effectif. Ces graphiques intègrent l'ensemble des populations de l'établissement, enseignants-chercheurs, enseignants, BIATSS avec des absences traditionnellement plus élevées au sein de la population des personnels BIATSS.

VI.B.3 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX

Les données concernant les absences pour motifs familiaux sont stables entre 2024 et 2025.

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours d'arrêt		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Congé pour adoption			0			0
Congé maternité	45		45	4 512		4 512
Congé de présence parentale	2		2	424		424
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		30	30		631	631
Total général	**47**	**30**	**77**	**4 936**	**631**	**5 567**

VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS

	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS			NOMBRE DE JOURS		
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS
Absence irrégulière		1	1		7	7
Congé bonifié						
Congé de formation professionnelle	1	1	2	122	181	303
Congé pour projet pédagogique	5	6	11	731	971	1 702
CRCT au titre dune section CNU	9	3	12	1 145	543	1 688
CRCT au titre de l'établissement	13	7	20	2 125	783	2 908
Total général	**28**	**18**	**46**	**4 123**	**2 485**	**6 608**

VI.C LA PROTECTION FONCTIONNELLE

Source : DAJP

Agents ayant déposé une demande de protection fonctionnelle

2 agents ont déposé des demandes de protection fonctionnelle en 2025, qui ont été octroyées toutes deux.

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.

8 signalements ont été reçus en 2025 au sein de la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail.

Préconisations :

- 3 enquêtes administratives en cours

- 2 recadrages par la hiérarchie

VI.E LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Sources : DL2S, DRH/Service de l'Action Sociale et des Affaires Transversales et Service FRAnCHIR, Mission Egalité

VI.E.1 LA DIRECTION DE LA LOGISTIQUE, DE LA SECURITÉ ET DE LA SURETÉ ET LE SERVICE PRÉVENTION

Jusqu'au mois d'octobre 2025, la direction de la Prévention, logistique, Santé, Sécurité et Sûreté (DPL3S) était composée 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)

Depuis cette date, le service prévention est rattaché directement au Directeur Général des Services

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

Les services sûreté et sécurité ont été rattachés à la direction de la logistique, de la sécurité et de la sûreté (DL2S)

VI.E.2LA MÉDECINE DU TRAVAIL

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 : 501 (481 en 2024)

- Nombre de visites réalisées à la suite des convocations : 468 (452 en 2023)

- Taux d'absence pour raison de santé : 6,5%

RÉPARTITION DES VISITES PAR RISQUES

TYPES DE RISQUES	NOMBRE D'AGENTS
CMR catégorie 1 ou 2	210
Rayonnements ionisants	20
Agents biologiques groupe 2	3
Agents biologiques groupes 3 et 4	100
Habilitations électriques	127
Risque de chute	4

NOMBRE ET NATURE DES VISITES

INITIALE	Surveillance médicale simple	20	69
	Surveillance médicale renforcée	49	
PÉRIODIQUE	Surveillance médicale simple	55	135
	Surveillance médicale renforcée	80	
A LA DEMANDE	de l'agent	111	187
	de l'administration	29	
	du médecin de prévention	47	
PRÉ-REPRISE	à le demande de l'agent	27	25
REPRISE	après AT	1	40
	après CLM, CLD, CGM, DO	2	
	après CMO	35	
	après congé maternité	2	

- Nombre de vaccinations : 16

- Nombres d'examens complémentaires :

    o Prescrits : 559

    o Réalisés : 387

- Taux de réponse aux examens complémentaires : 69%

ACTION EN MILIEU DE TRAVAIL (AMT) RÉALISÉES

Types d'AMT	NOMBRE
Etude de poste	32
Visite de site	7
Intervention en milieu de travail	2
Réunion F3SCT	5
Enquête F3SCT	2
Visite de site F3SCT	
Intervention pour des cellules d'écoute	1
Action/Réunion diverses	19

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

Depuis le 1er septembre 2025, la Mission Égalité-Diversité est intégrée à la nouvelle Direction de la Transition Écologique et de la Responsabilité Sociale (DiTERS). Cette structuration permet une meilleure transversalité au sein de l'établissement favorisant les collaborations avec les autres directions, mais aussi les UFR et écoles. L'équipe se compose de 4 personnes, représentant 3,5 équivalent temps plein.

Ses missions sont variées : promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'égalité professionnelle, du développement d'une culture universitaire de l'égalité, et lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations.

À ce titre, elle renforce des partenariats institutionnels et associatifs afin de contribuer au maillage départemental et régional : préfecture, rectorat, Ministère, délégation départementale aux droits des femmes, Planning familial 37, France Victimes 37 et Centre LGBTI de Touraine.

Les objectifs suivis par l'équipe répondent aux obligations définies dans le Plan d'action pour l'égalité professionnelle (PAE) 2025-2028. Elle joue également un rôle de prévention et de promotion de ces enjeux auprès de l'ensemble de la communauté universitaire, notamment au travers des 27 mesures du plan contre les VSS, y compris les étudiantes et étudiants.

La Mission égalité diversité pilote les dispositifs d'écoute et de signalement des violences sexistes et sexuelles, harcèlement, discrimination, en coordination avec la direction des affaires juridiques et du patrimoine. Ces dispositifs concernent les étudiantes et étudiants, comme les personnels de l'établissement.

.

VI.D.5 LA MISSION HANDICAP

Par la politique inclusive qu'elle conduit depuis de nombreuses années, l'université de Tours assure l'accueil, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Correspondante Handicap collabore, dans une approche pluridisciplinaire, avec tous les personnels dédiés à l'accompagnement du handicap : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale, Direction PL2S et affaires transversales.

Avec deux vice-présidences dédiées au handicap (l'un pour les étudiantes et étudiants, l'autre pour les personnels), la Mission Handicap des personnels promeut aussi la collaboration avec le Service de Santé Etudiante et les Écoles Doctorales.

L'établissement a aussi engagé une politique volontaire en matière de recrutement et de promotion des personnels en situation de handicap. En 2025, il y a eu 8 recrutements de personnels BOE non pérenne et 5 recrutements de personnels BOE pérennes. De plus, 1 nouvelle promotion de personnel BOE en vue d'un détachement vers un corps supérieur a démarré en 2025 et 3 promotions ont été effectives.

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

Ainsi, en 2025, ce sont 90 190.73 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.

Maintien dans l'emploi

	2021	2022	2023	2024	2025
Reclassements statutaires / reconversion professionnelles	1	0	3	2	2
Maintien avec financement du FIPHFP	21	28	40	17	17
Maintien sans financement du FIPHFP	44	93	90	83	83

VI.D.6 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

- 1 conseiller de prévention et une conseillère prévention adjointe sont désignés au sein de l'établissement

- 67 assistants de prévention Université de Tours sont désignés pour les unités de travail. En incluant les assistants de prévention INSERM, CNRS, INRAE, on compte 81 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 médecine de prévention (3 agents)

- Le service de santé étudiants (SSE)

- Les équipiers de première intervention - XXX personnes

- Les sauveteurs secouristes du travail (SST) et formateurs internes SST - XXX personnes

- Les agents et étudiants formés PSC1 et GQS - XXX personnes

- Les agents formés premiers secours en santé mentale (PSSM) - XX personnes

- Les personnes compétentes en radioprotection (PCRs) - XX 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 2025, la formation spécialisée du comité social d'administration s'est réunie à 10 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 : DL2S

- 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 2025, 152 signalements ont été 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 2025, aucun signalement de danger grave et imminent n'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) :

- 64 unités de travail ont réalisé un inventaire de l'évaluation a priori des risques.
- 64 DUER ont été mis à jour au cours de l'année 2025.

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

- Des fiches d'exposition collectives propres aux services concernés sont rédigées : on compte 82 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

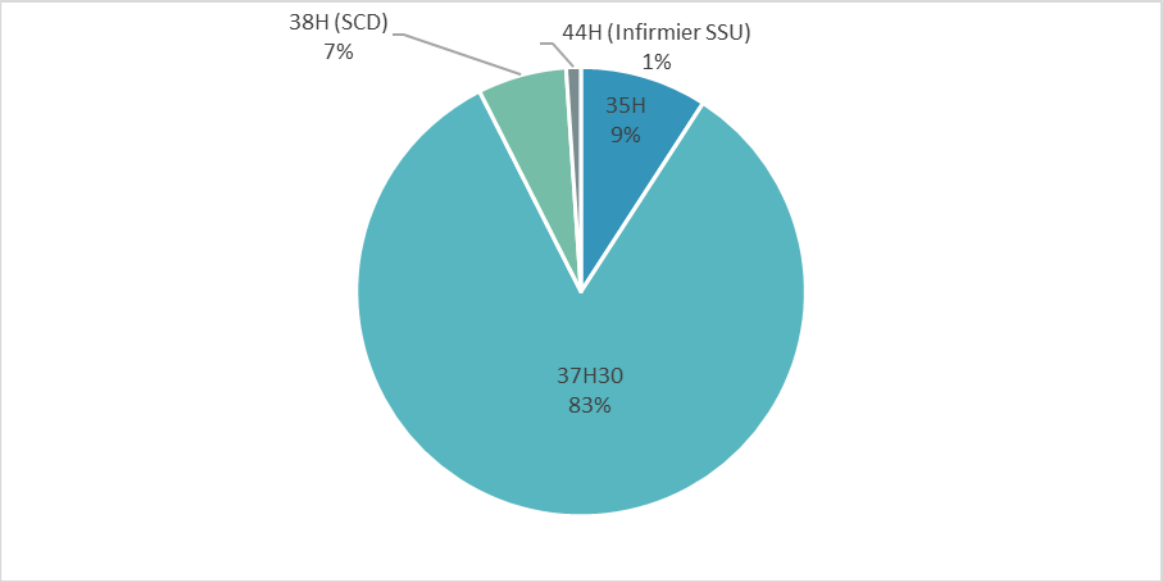
Les modalités de service et de congés des personnels à L'Université sont déterminées par le cadre de travail des personnels, adopté en Conseil d'Administration du 6 mai 2019. Il s'applique à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels.

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 :



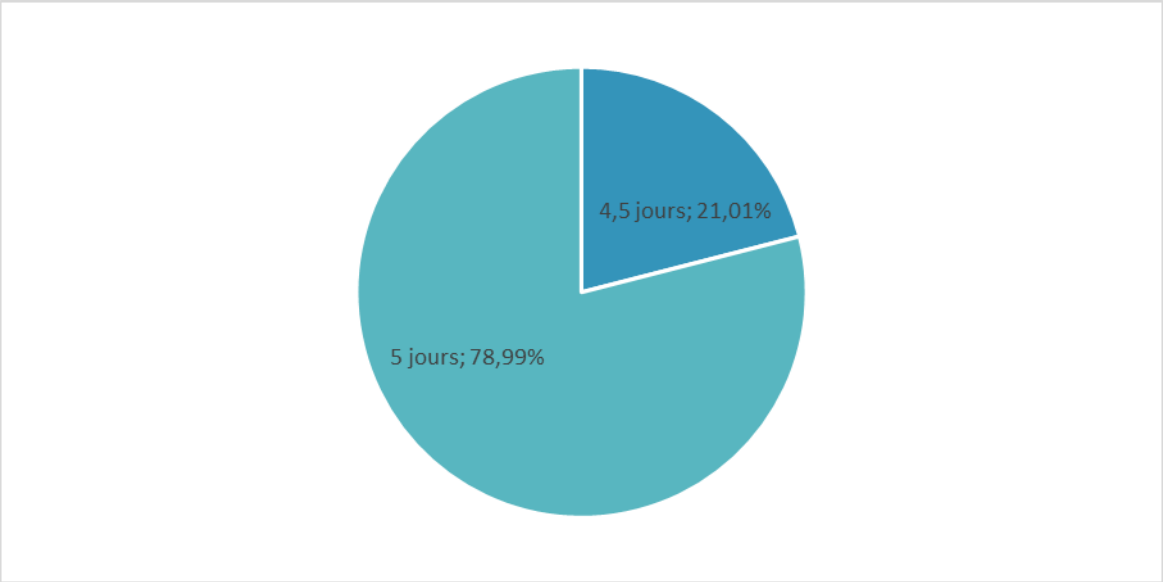
VII.B L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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.

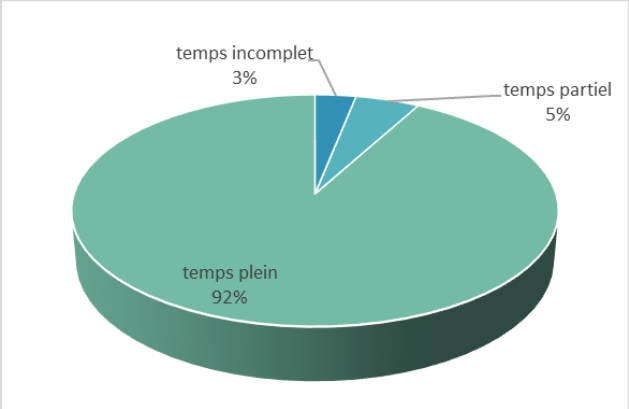
Dans la FPE, les fonctions qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée maximale de 70 % d'un temps complet sont occupées par des agents contractuels. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

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

Les temps incomplets sont en légère hausse par rapport à 2024 : +3 temps incomplets entre les deux années, les temps partiels sont quant à eux en baisse : -10 entre 2024 et 2025.

	F	H	TOUS
temps incomplet	53	27	80
temps partiel	114	20	134
temps plein	1354	1153	2507
TOTAL	**1521**	**1200**	**2721**

A l'échelle de l'établissement et compte tenu de l'augmentation des effectifs, la répartition entre les temps pleins, partiels et incomplets reste identique à l'année précédente.



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

Les temps partiels et incomplets sont occupés à 78% par des femmes (77% en 2024).

Les temps partiel et incomplets à 80% représentent 52% de l'ensemble des temps partiels et non complets (48% en 2024).

	F	H	TOUS
10%	2		2
20%	2		2
22%	1		1
40%	2		2
50%	46	24	70
60%	2	1	3
67%	1		1
70%	8	2	10
75%	1		1
80%	92	19	111
90%	10	1	11
100%	1354	1153	2507
TOTAL	**1521**	**1200**	**2721**

VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS

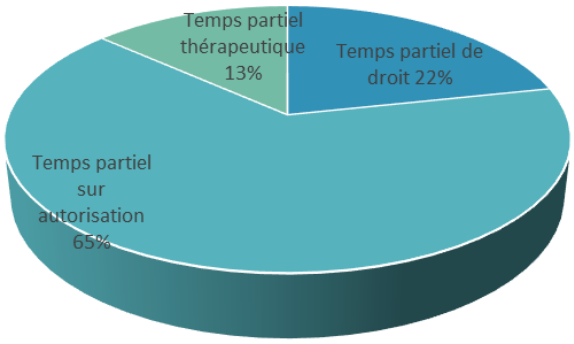
Comme les années précédentes, les temps partiels sont pris en grande majorité par des femmes : 85% des TP.

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

A noter sur l'année 2025 une baisse globale des temps partiels : -10 temps partiels par rapport à 2024. Cette baisse se traduit par une baisse des temps partiels sur autorisation : -6 entre 2024 et 2025 et des temps partiels thérapeutiques : -10 entre les deux années. Les temps partiels de droit sont quant à eux en augmentation : +6 entre les deux années.

Répartition par type de temps partiel

	F	H	TOUS
Temps partiel de droit	25	4	29
Temps partiel sur autorisation	73	14	87
Temps partiel thérapeutique	16	2	18
TOTAL	**114**	**20**	**134**



Répartition par quotité de temps partiel

Les temps de travail à 80% représentent 68% des temps partiels pris en 2025 (63% en 2024).

	F	H	TOUS
50%	20	4	24
60%	1		1
70%	6	2	8
80%	78	13	91
90%	9	1	10
TOTAL	**114**	**20**	**134**

Répartition par type au sein des temps partiels de droit

	F	H	TOUS
Tps partiel de droit pour soins - 50%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 80% Rém6/7	4	1	5
Tps partiel naissance ou adopt - 80% Rém 6/7	8	2	10
Tps partiel travailleurs handic - 80% Rém 6/7	7		7
Tps partiel travailleurs handicapés - 50%	3		3
Tps partiel travailleurs handicapés - 70%	2	1	3
TOTAL	**25**	**4**	**29**

Les temps partiels liés à l'arrivée d'un enfant représentent 34% des temps partiels de droit (30% en 2024), tandis que les temps partiels liés au handicap représentent 45% des temps partiel de droit (57% en 2024).

Il n'y a pas eu de temps partiel pour création d'entreprise en 2025.

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%	2		2
Temps incomplet - 20%	2		2
Temps incomplet - 22%	1		1
Temps incomplet - 40%	2		2
Temps incomplet - 50%	26	20	46
Temps incomplet - 60%	1	1	2
Temps incomplet - 67%	1		1
Temps incomplet - 70%	2		2
Temps incomplet - 80% pour contrat <10 mois	14	6	20
Temps incomplet - 90% pour contrat <10 mois	1		1
Temps incomplet 75	1		1
TOTAL	**53**	**27**	**80**

	F	H	TOUS
Moins de 17h30	7		7
de 17h30 à moins de 28h	31	21	52
28h ou +	15	6	21
TOTAL	**53**	**27**	**80**

VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Source DSI - 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 :

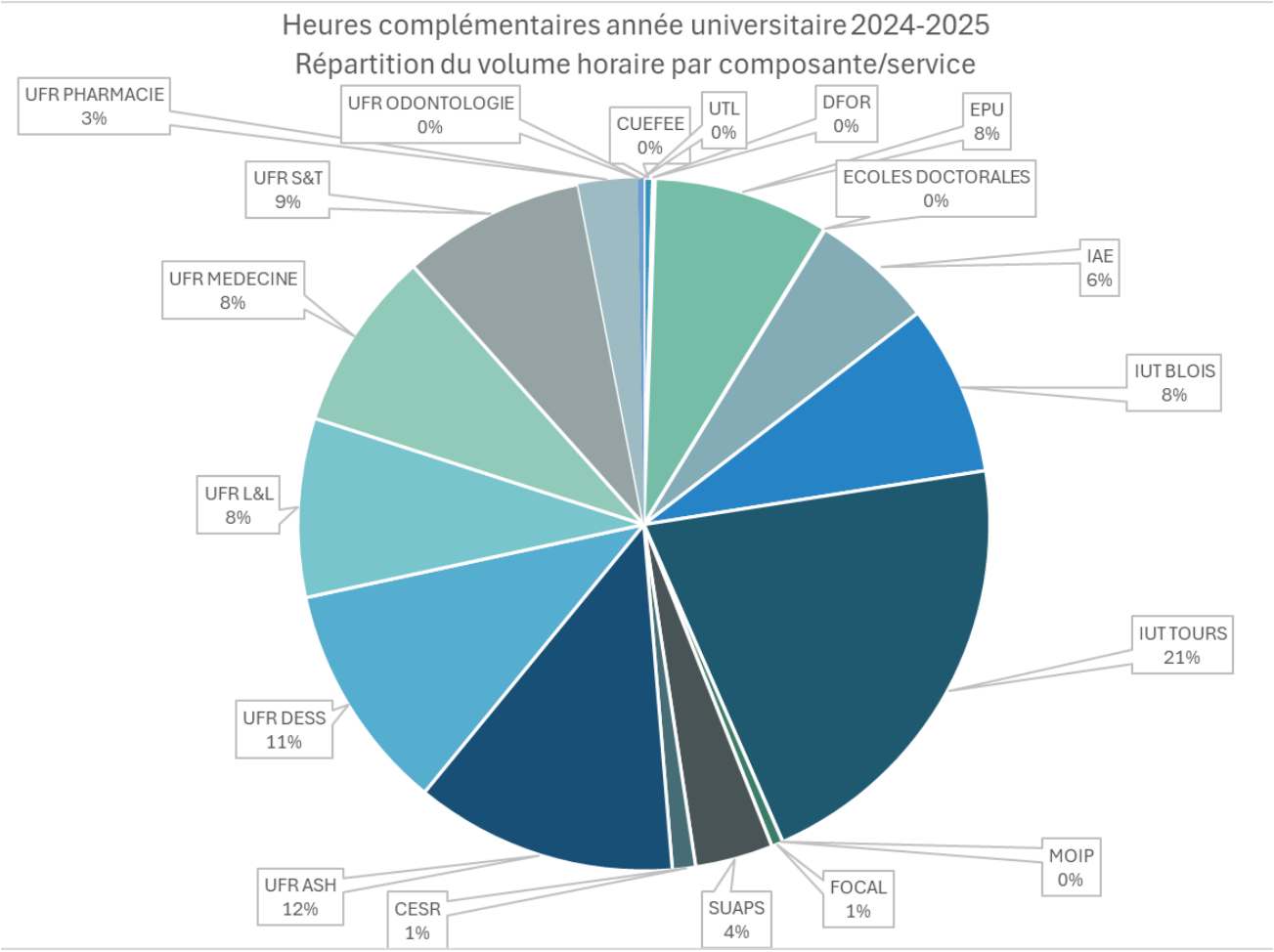
- Les Heures complémentaires (HC) sont des heures effectuées par les Enseignants et Enseignants-Chercheurs de l'Université de Tours au-delà de leurs obligations statutaires.
- Les chargés d'enseignements vacataires. Le vacataire est recruté pour une durée limitée, afin d'assurer une mission précise et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

Le volume des heures réalisées sur l'année universitaire 2024-2025 a diminué de 4% par rapport à l'année universitaire précédente.

Le montant brut des heures complémentaires a également diminué de 4% entre 2024 et 2025 : -177 205€ entre les deux années.

Répartition par composantes et services

Heures complémentaires de l'année universitaire 2024-2025 par composante / service		
COMPOSANTE	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
CUEFEE	458,20	19 931,70 €
DFOR	123,75	5 383,13 €
EPU	9 082,25	395 077,88 €
ECOLES DOCTORALES	54,50	2 370,75 €
IAE	6 376,23	277 366,01 €
IUT BLOIS	8 815,08	383 455,98 €
IUT TOURS	23 149,76	1 007 014,56 €
MOIP	3,00	130,50 €
FOCAL	594,25	25 849,88 €
SUAPS	4 025,76	175 120,56 €
CESR	1 201,04	52 245,24 €
UFR ASH	13 550,30	589 438,05 €
UFR DESS	11 822,11	514 261,79 €
UFR L&L	9 242,30	402 040,05 €
UFR MEDECINE	9 325,39	405 654,47 €
UFR S&T	9 477,37	412 265,60 €
UFR PHARMACIE	3 052,59	132 787,67 €
UFR ODONTOLOGIE	305,00	13 267,50 €
UTL	12,00	522,00 €
Total	**110 670,88**	**4 814 183,28 €**



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	49 578,51	2 156 665,19 €
Vacataires	61 092,37	2 657 518,10 €
Total	**110 670,88**	**4 814 183,28 €**

Répartition par genre et tranche d'âge

Heures complémentaires de l'année universitaire 2024-2025 par genre et âge						
	VOLUME HORAIRE (HETD)			MONTANT BRUT		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
-24	288,33	363,26	**651,59**	12 542,36 €	15 801,81 €	**28 344,17 €**
25-29	2 671,30	2 490,72	**5 162,02**	116 201,55 €	108 346,32 €	**224 547,87 €**
30-34	3 684,21	4 431,30	**8 115,51**	160 263,14 €	192 761,55 €	**353 024,69 €**
35-39	6 728,94	6 198,09	**12 927,03**	292 708,89 €	269 616,92 €	**562 325,81 €**
40-44	6 764,60	6 081,98	**12 846,58**	294 260,10 €	264 566,13 €	**558 826,23 €**
45-49	9 468,97	9 693,42	**19 162,39**	411 900,20 €	421 663,77 €	**833 563,97 €**
50-54	8 461,86	12 920,35	**21 382,21**	368 090,91 €	562 035,23 €	**930 126,14 €**
55-59	10 699,92	8 998,92	**19 698,84**	465 446,52 €	391 453,02 €	**856 899,54 €**
60-64	4 075,65	5 077,83	**9 153,48**	177 290,78 €	220 885,61 €	**398 176,38 €**
65+	771,14	800,09	**1 571,23**	33 544,59 €	34 803,92 €	**68 348,51 €**
Total	**53 614,92**	**57 055,96**	**110 670,88**	**2 332 249,02 €**	**2 481 934,26 €**	**4 814 183,28 €**

Répartition par type de diplôme

Heures complémentaires de l'année universitaire 2024-2025 par type de diplôme		
TYPE DE DIPLÔME	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
L-Formation Générale	54 428,03	2 367 619,48 €
L-Format Professionnelle	7 791,32	338 922,41 €
M-Formation Générale	29 852,10	1 298 566,30 €
M-Format Professionnelle	9 670,85	420 681,84 €
D-Formation Générale	1 871,40	81 406,23 €
Recherche Fondamentale	5,00	217,38 €
Pilotage Opérat Etabt	3 135,76	136 405,47 €
Santé des étudiants	3 916,42	170 364,17 €
Total	**110 670,88**	**4 814 183,28 €**

VII.D LE TÉLÉTRAVAIL

VII.D.1 LES AGENTS EN 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.

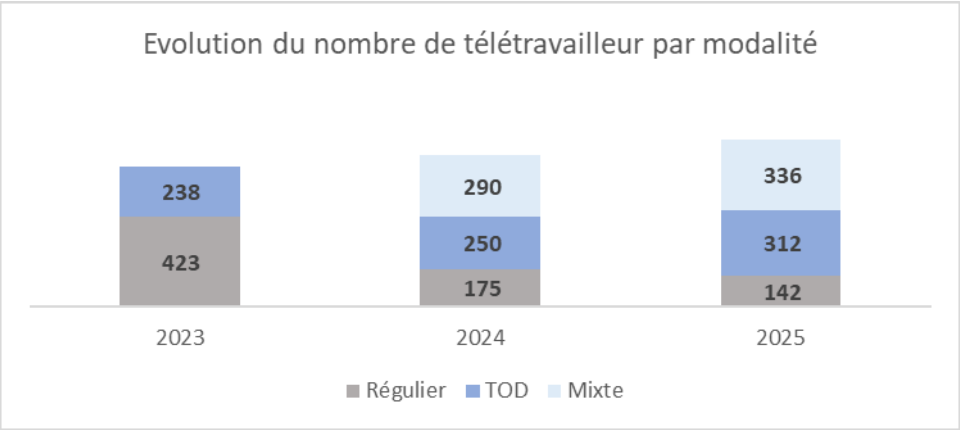
De plus, le personnel peut également solliciter une activité en télétravail « dérogatoire » pour raison de santé, grossesse ou dossier RQTH. Ce télétravail « par dérogation » est un télétravail régulier qui peut s'étendre à tous les jours de la semaine, contre 2 jours maximum par semaine définis dans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

A noter également que les demandes de fin de télétravail interviennent à la suite d'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 2025 est de 790, en hausse de 75 par rapport à 2024 (+10,5 %).

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).

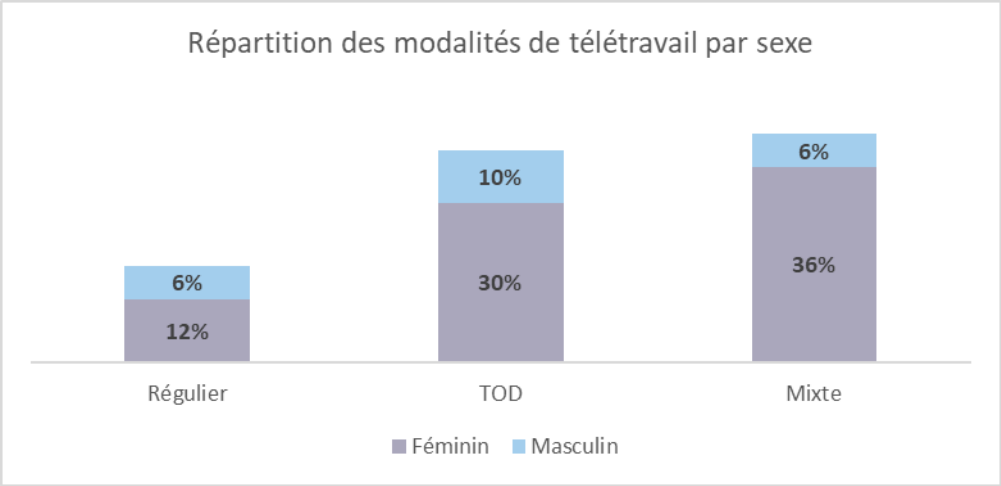


Le protocole entré en vigueur en septembre 2024 prévoit trois formes de télétravail.

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. 336 agents ont choisi cette option en 2025.

Ainsi, ce sont une grande majorité de télétravailleurs qui choisissent désormais une modalité souple (82% en cumulant TOD et mixte, contre 76 % en 2024).

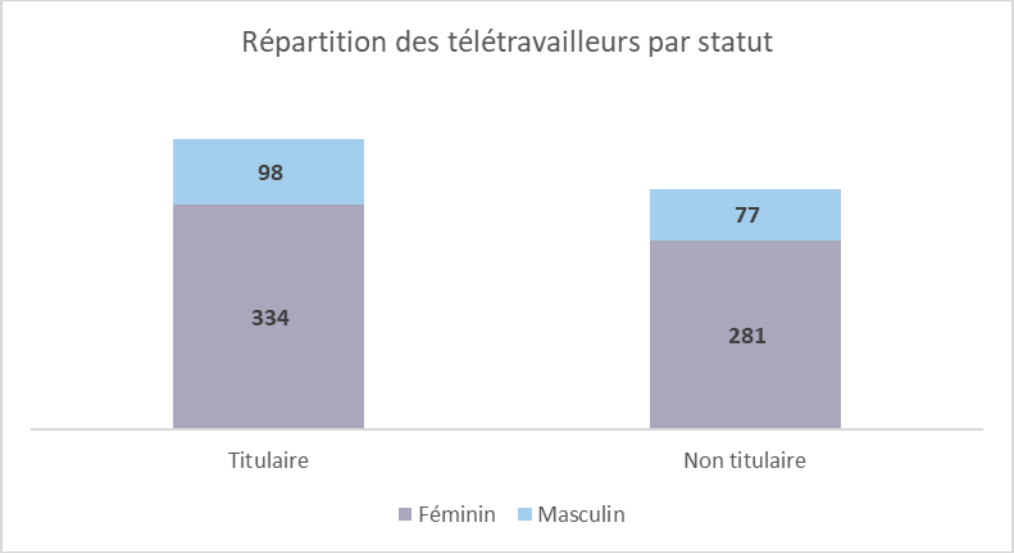
Avec 790 télétravailleurs en 2025, ce sont 65% des personnels BIATSS qui bénéficient désormais de cette modalité d'organisation du travail.

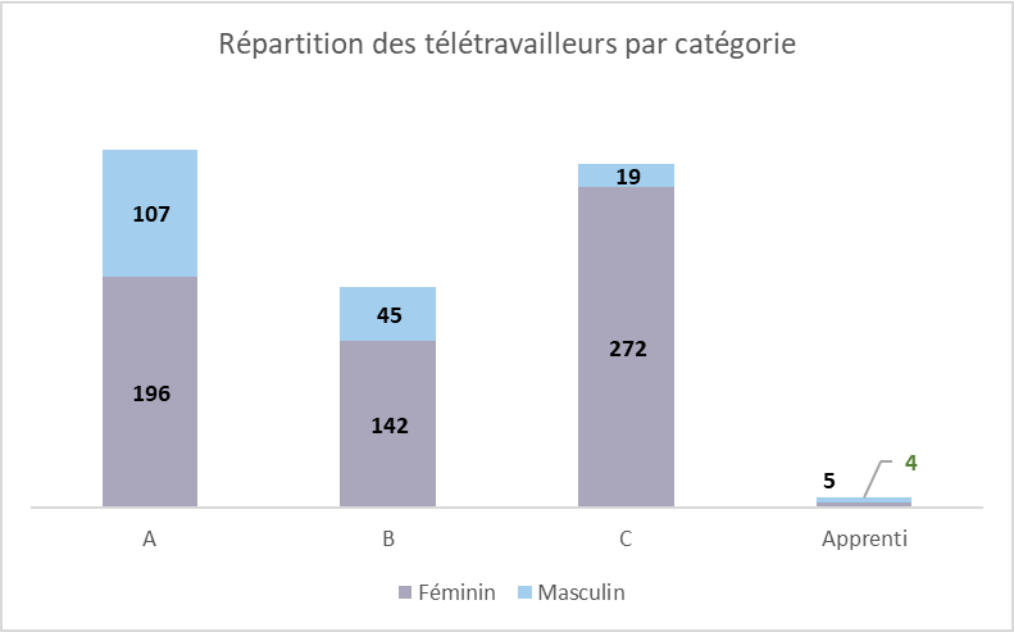


Parmi l'ensemble des télétravailleurs, on constate également une proportion majoritaire de femmes (78% des bénéficiaires du télétravail), ratio supérieur à leur proportion parmi les personnels BIATSS en 2025 (63%).

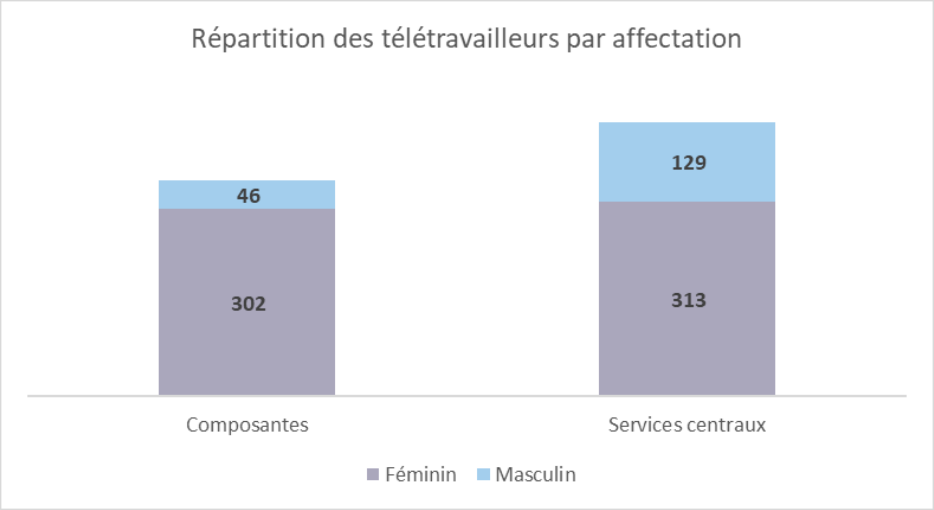
La répartition par statut indique une part plus importante de titulaires (55% des télétravailleurs, soit 432 agents) que de contractuels (45% des télétravailleurs, soit 358 agents).

La répartition par catégorie est également équilibrée avec 38% des télétravailleurs de catégorie A, 24% de catégorie B, 37% de catégorie C et 1% d'apprentis. Il n'y a pas de surreprésentation par catégorie hiérarchique car les catégories A représentent 43% des personnels BIATSS, les catégories B 23% et les catégories C 34%.

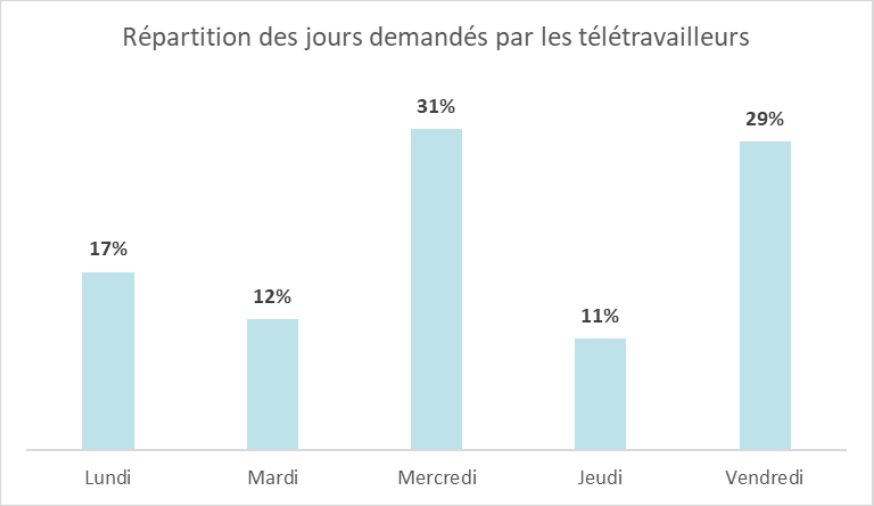


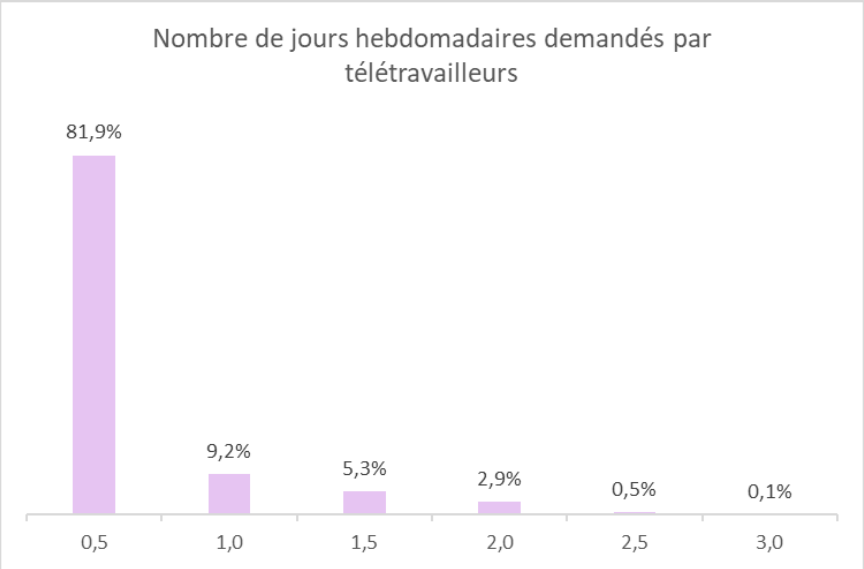


La pratique du télétravail est présente dans l'ensemble des composantes et directions de l'Université, bien que légèrement en majorité dans les services centraux : 56% des télétravailleurs exercent dans les services centraux (442 agents) et 44% en composante (348 agents).



Le télétravail est très plébiscité les vendredi et mercredi, représentant 60% de la répartition hebdomadaire des jours de télétravail, suivi par le lundi (17%). La très grande majorité ne prend pas plus d'1 jour de télétravail par semaine (90%).





VII.D.1 LES POSTES DONT LES MISSIONS SONT TÉLÉTRAVAILLABLES

Source : DRH / Service Etudes & Pilotage - Extraction entretien professionnel – année 2024-2025

Pour l'année universitaire 2024-2025, pour les 944 entretiens professionnels recensés dans la requête, 745 postes sont mentionnés comme ayant des missions télétravaillables (soit 79% des postes).

Les tableaux ci-dessous présentent une ventilation des postes dont les missions sont télétravaillables par catégorie hiérarchique et genre.

	Poste non télétravaillable			Poste télétravaillable			Total général	Taux postes télétavaillables
	Féminin	Masculin	Total	Féminin	Masculin	Total		
A	24	23	47	179	132	311	358	87%
B	20	28	48	148	45	193	241	80%
C	55	49	104	220	21	241	345	70%
Total général	**99**	**100**	**199**	**547**	**198**	**745**	**944**	**79%**

	Poste **non** télétravaillable	Poste télétravaillable => quotité de missions télétravaillables				Poste télétravaillable	Total
		tx 10% à 30%	tx 40% à 60%	tx 70% à 90%	tx 100%		
Composantes	**146**	**188**	**67**	**84**	**8**	**347**	**493**
A	29	77	17	14	3	111	140
B	45	47	18	20	1	86	131
C	72	64	32	50	4	150	222
Services centraux	**53**	**174**	**80**	**123**	**21**	**398**	**451**
A	18	81	56	51	12	200	218
B	3	60	9	32	6	107	110
C	32	33	15	40	3	91	123
Total général	**199**	**362**	**147**	**207**	**29**	**745**	**944**

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.

Une réflexion est engagée afin de renforcer la démarche en ligne permettant aux usagers de déposer et de gérer leurs demandes via une plateforme dédiée au dispositif de don de jours.

Par ailleurs, une campagne de communication commune avec le Compte Épargne Temps (CET) est envisagée afin de promouvoir le dispositif et d'encourager le don de jours.

Le bureau des affaires transversales et de l'action sociale organise tant le recueil des jours de repos qui font l'objet d'un don que les modalités de leur attribution. Les jours de repos, objets d'un don, sont recensés et conservés dans le fonds solidaire de jours de repos de façon à être utilisés ultérieurement à la demande des agents bénéficiaires.

Le formulaire est à compléter en ligne, dans le cadre de la procédure dématérialisée.

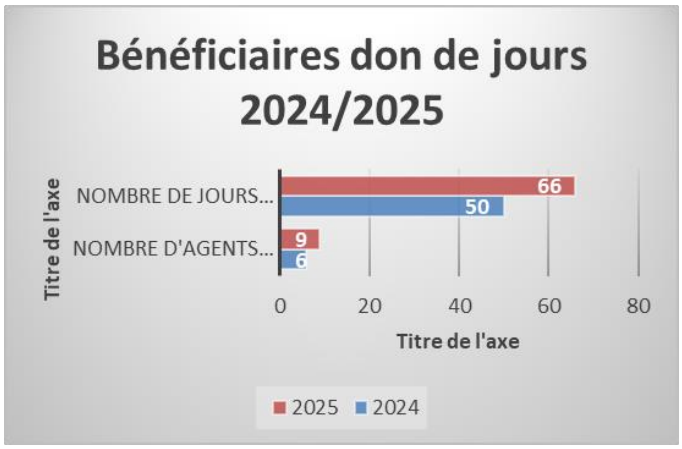
Pour bénéficier d'un don de jour, l'agent doit joindre à sa demande dématérialisée le certificat médical de la personne accompagnée ainsi que l'attestation sur l'honneur de filiation.

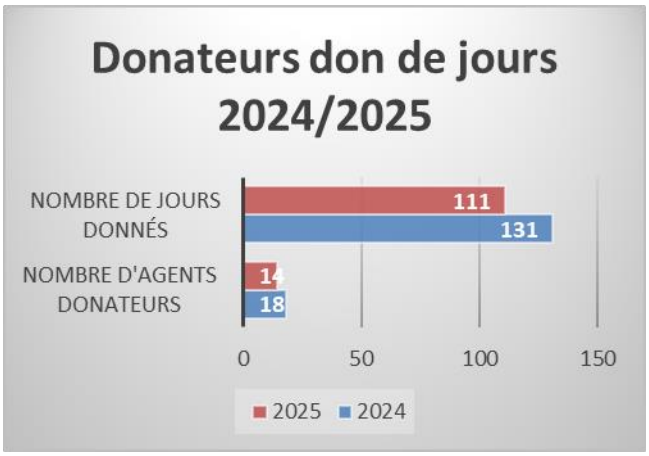
Entre 2024 et 2025, le nombre de bénéficiaires du dispositif de don de jours a augmenté. Le nombre d'agents bénéficiaires est passé de 6 à 9 agents, soit une hausse de 50 %. De même, le nombre de jours octroyés a progressé de 50 à 66 jours, représentant une augmentation de 32 %.

À l'inverse, le nombre de donateurs a diminué entre les deux années. Le nombre d'agents donateurs est passé de 18 en 2024 à 14 en 2025, soit une baisse de 22 %. Le volume de jours donnés a également reculé, passant de 131 à 111 jours, soit une diminution de 15 %.

Ainsi, l'année 2025 se caractérise par une hausse des besoins exprimés à travers l'augmentation des bénéficiaires et des jours attribués, tandis que la participation des donateurs et le nombre de jours donnés diminuent. Malgré cette baisse, le volume de jours donnés reste supérieur au volume de jours octroyés, ce qui permet encore d'assurer l'équilibre du dispositif.

DONS DE JOURS 2025



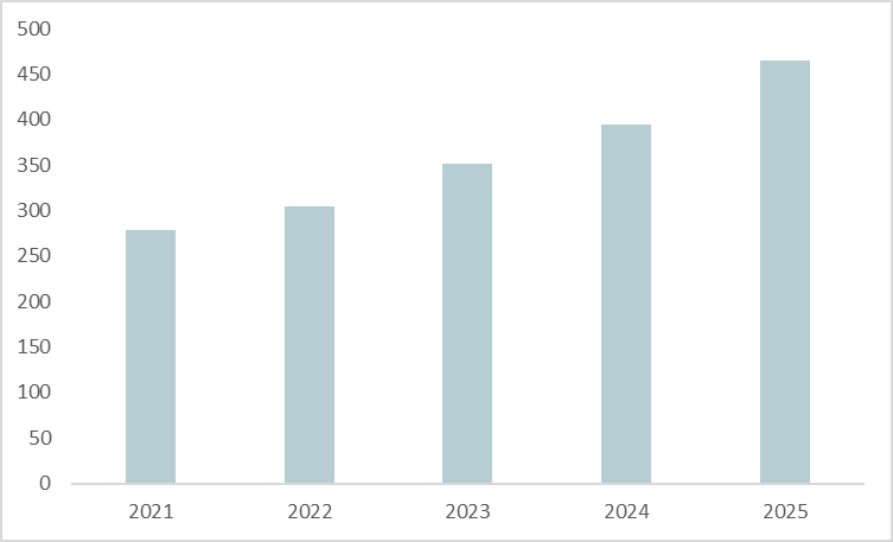


VII.G LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

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 disposant d'un CET est en augmentation constante depuis plusieurs années, passant de 394 agents en 2024 à 465 en 2025. Cette progression concerne l'ensemble des catégories de la fonction publique ainsi que les agents titulaires et contractuels.

Depuis 2023, la mise en place d'une procédure dématérialisée de création des CET et de dépôt des jours, dans le cadre du développement du nouvel Intranet, a facilité les démarches des agents. Cette simplification, associée à une communication renforcée, a vraisemblablement contribué à l'augmentation du nombre de CET.

Nombre d'agents possédant un CET par statut

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	228	90	318
HOMMES	101	46	147
TOTAL	329	136	465

Nombre d'agents possédant un CET par catégories

	A	B	C	TOTAL
FEMME	135	78	105	318
HOMME	93	31	23	147
TOTAL	228	109	128	465

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

Le nombre d'agents ayant alimenté leur CET est relativement stable par rapport à 2024 : 265 agents en 2024 et 267 en 2025.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	135	45	180
HOMMES	61	26	87
TOTAL	196	71	267

Nombre de jours CET transformés dans l'année

Nombre de jours transformés en indemnisation au titre de l'année 2025

	NOMBRE DE JOURS	MONTANTS
FEMMES	766	99 126 €
HOMMES	660	86 624 €
TOTAL	1426	185 750 €

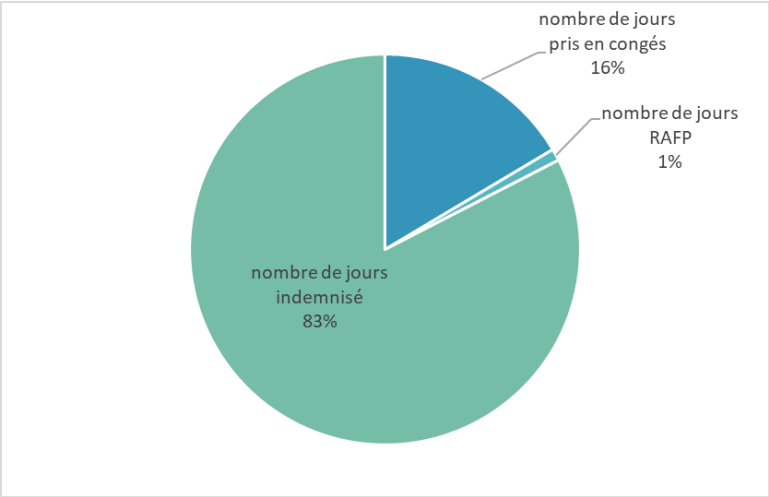
+ 289 jours indemnisés par rapport à 2024, ce qui correspond à une augmentation du montant global de l'indemnisation des CET pour 2025 de près de 27%

Nombre de jours transformés en RAFP au titre de l'année 2025

	NOMBRE DE JOURS RAFP
FEMMES	0
HOMMES	17
TOTAL	17

- 5 jours par rapport à 2023

Utilisation des jours de CET



Cette distribution est similaire à celle de l'an dernier.

Solde CET au 31/12/2025

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 …

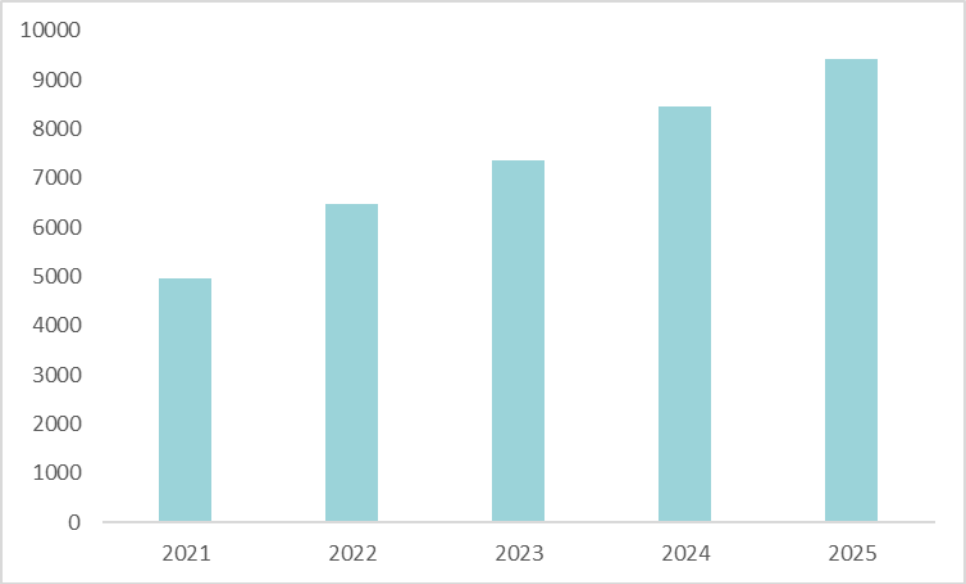
Ce solde est en hausse constante depuis 2019, on note par rapport à 2024 : +8451 jours, soit + 11%.

L'augmentation du nombre total de jours épargnés s'explique par la progression du nombre d'agents détenteurs d'un CET, mais aussi par l'alimentation régulière des comptes existants d'une année sur l'autre.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	4856,5	1362	6218,5
HOMMES	2344	849	3193
TOTAL	7200,5	2211	9411,5

Le nombre moyen de jours inscrits sur un CET est de 20,24 jours par agent, traduisant une épargne progressive des jours au fil des années.

Evolution du solde des jours sur CET



L'augmentation du nombre de jours inscrits sur les CET est plus marquée que celle du nombre de comptes. Cette évolution s'explique par le caractère cumulatif du dispositif : les agents détenteurs d'un CET l'alimentent progressivement au fil des années, sans nécessairement utiliser les jours épargnés dans les mêmes proportions.

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 2025, on a comptabilisé 636 jours de carence pour l'ensemble des agents de l'Université, soit 105 jours de moins qu'en 2024, cette baisse est corrélative avec la baisse des arrêts maladies entre les deux années.

Nombre de jours de carence en 2025

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	338	121	459
EC	111	66	177
TOTAL	**449**	**187**	**636**

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).

Depuis 2022, envoi d'un courrier de mise à disposition par l'Assistante sociale des personnels aux futurs mères en congé maternité ainsi qu'aux pères ayant sollicité un congé paternité afin de promouvoir les dispositifs de chèques CESU garde d'enfants, la prime naissance octroyée par l'Université ainsi que la possibilité de réservation de places en crèches via la SRIAS

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.

Les partenaires extérieurs

Conventions avec l'UDAF (Union Départementale des Associations Familiales) pour l'aide éducative budgétaire, l'INSERM, la MGEN (mise en place d'un Espace d'Accueil et d'Ecoute et la possibilité pour les personnels de l'université de rencontrer un psychologue sans passer par son employeur ainsi que par la mise en place d'actions de prévention santé et de formation : gestion du stress, prévention des troubles musculo-squelettiques… + 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 2024	Nombre de bénéficiaires 24	Dépenses en € / année 2025	Nombre de bénéficiaires 25
PIM				
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement	955,48 €	11	648,40 €	9
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement	2 987,12 €	63	1 896,54 €	34
PIM séjour éducatif	145,10 €	6	20,70 €	1
PIM Allocation parents d'enfant handicapé - 20 ans	24 482,93 €	12	34 382,87 €	16
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1 520,16 €	1	1 677,81 €	1
SOUS TOTAL	**30 090,79 €**		**38 626,32 €**	
ASIU				
ASIU Permis de conduire	/	/	640	4
ASIU transport année universitaire	17 395,00 €	2036	19 611,00 €	2260
ASIU prime naissance /adoption	2 250,00 €	15	1 350,00 €	9
ASIU enseignement supérieur	21 705,00 €	83	17 120,00 €	66
ASIU séjours collectifs	2 558,26 €	20	3 018,16 €	23
ASIU stage sans hébergement à activité unique	900,00 €	16	300,00 €	5
ASIU activités sportives et culturelles	22 214,00 €	214	16 316,50 €	151
ASIU restauration	13 551,76 €	7504	17 440,72 €	8908
SOUS TOTAL	**80 574,02 €**		**75 156,38 €**	
AUTRES				
Prestation Conseillère en économie sociale et familiale (factures UDAF)	78,70 €	1	280,65 €	1
FNCAS cotisation	988,40 €		1 037,60 €	
Capital décès	56 629,33 €	1	108 089,08 €	2
Arbre de Noël: chèques cadeaux 25€/enfant	14 499,00 €	580	21 609,40 €	868
Arbre de Noel: albums jeunesse 15€/enfant	6 375,00 €	425	7 125,00 €	475
Aides attribuées par la CAS	7 726,84 €	14	4 260,00 €	9
Atelier théâtre	2 400,16 €	10	2 400,16 €	10
Atelier choral	3 598,56 €	25	3 598,56 €	25
Représentation 12 juin 2025	1 448,00 €	113	1 720,00 €	137
Après-midi sport des personnels (collation + devis)	1 219,13 €	114	1 738,52 €	180
Spectacle des enfants du personnel	3 160,78 €			
Gouter des enfants	1 232,62 €			
Accidents service/ maladies professionnelles	13 850,93 €	4	3 908,26 €	17
SOUS TOTAL	**113 207,45 €**		**155 767,23 €**	
TOTAL	**223 872,26 €**		**269 549,93 €**	

Entre 2024 et 2025, le budget global progresse de 20,4 %, passant de 223 872,26 € à 269 549,93 €.

Cette évolution est principalement portée par la forte augmentation des dépenses liées au capital décès, dont le budget passe de 56 629,33 € à 108 089,08 € (+51 459,75 €, soit +90,9 %). Les dépenses consacrées à l'arbre de Noël augmentent également de manière significative, passant de 14 499,00 € à 21 609,40 € (+7 110,40 €, soit +49,0 %). Par ailleurs, l'ASIU transport enregistre une hausse de 12,7 %, avec des dépenses passant de 17 395,00 € à 19 611,00 €, en lien avec l'augmentation du nombre de bénéficiaires (2 036 à 2 260).

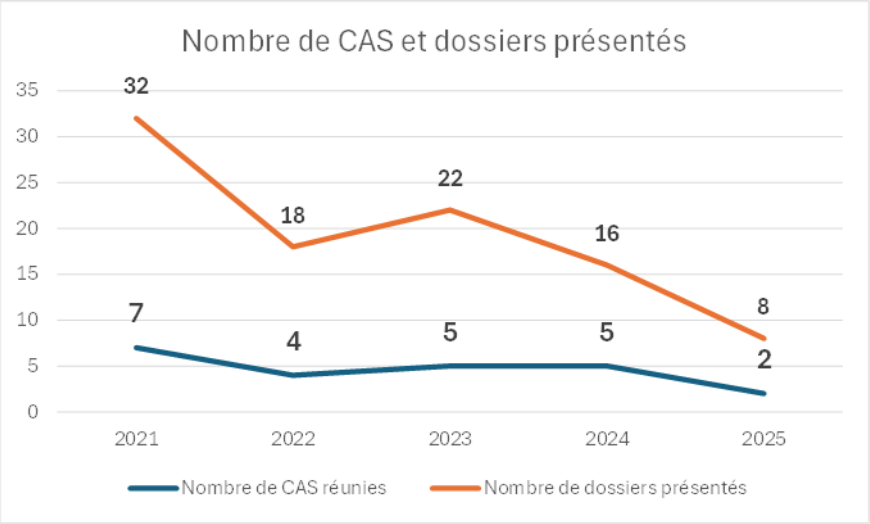
À l'inverse, certains dispositifs sont en recul, notamment les séjours enfants, dont les dépenses diminuent de 22 214,00 € à 16 316,50 € (-26,6 %). Enfin, le budget consacré aux vacances adultes progresse sensiblement, passant de 24 482,93 € à 34 382,87 € (+40,4 %).

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 attribuées par la Commission d'Action Sociale

	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de CAS réunies	7	4	5	5	**2**
Nombre de dossiers présentés	32	18	22	16	**8**
Nombre de dossiers avec aide octroyée	29	15	18	14	**6**
Nombre de dossiers déboutés	3	1	4	0	**2**
Aides d'urgence hors CAS	/	2	1	1	**0**
Nombre total d'aides octroyées	18 957,52€	18 673,10€	9 959,31€	7 726,84€	**4 260,00 €**
Moyenne/agent	653,70 €	1 244,87€	553,29 €	551,91 €	**710,00 €**



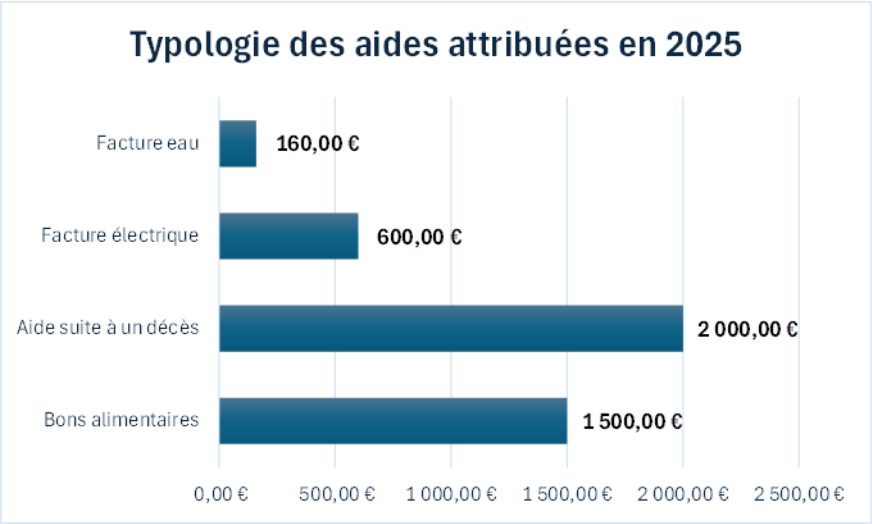
On constate une diminution significative et progressive du nombre de CAS réunies et de dossiers présentés entre 2021 et 2025. En 2021, l'activité est à son maximum avec 32 dossiers

présentés et 7 CAS réunies. Dès l'année suivante, une chute spectaculaire intervient, avec un nombre de dossiers presque divisé par deux (18) et une baisse des CAS à 4.

Malgré un léger rebond en 2023, cette reprise est de courte durée : la tendance générale reste à la baisse, avec seulement 8 dossiers et 2 CAS en 2025, ce qui représente une réduction de plus de 75 % des dossiers présentés et près de 71 % des CAS réunies en l'espace de cinq ans.

Cette baisse marquée et continue peut résulter d'une réduction des dossiers instruits.

Typologie des aides attribuées par la CAS



L'aide la plus importante concerne le soutien accordé par suite d'un décès, avec un montant total de 2000€, soit la part la plus élevée parmi toutes les aides présentées. Ce niveau élevé souligne l'importance accordée à cette aide liée à des dépenses exceptionnelles.

Viennent ensuite les bons alimentaires, qui représentent un montant de 1 500 €. Cette aide apparaît également significative, témoignant d'une volonté d'assurer un soutien aux besoins fondamentaux par les membres de la CAS.

Les aides relatives aux factures électriques et factures d'eau sont quant à elles beaucoup plus modestes, respectivement à 600 € et 160 €. Ces montants reflètent une prise en charge plus ciblée et probablement plus fréquente mais de moindre ampleur financière.

En résumé, le graphique met en lumière une hiérarchisation claire des aides attribuées en 2025, avec un poids financier prédominant accordé aux aides en lien avec un décès, suivi d'un soutien alimentaire important, tandis que les aides aux factures représentent des montants plus modestes. Cette typologie traduit les priorités et les enjeux spécifiques auxquels répond ce dispositif d'aide.

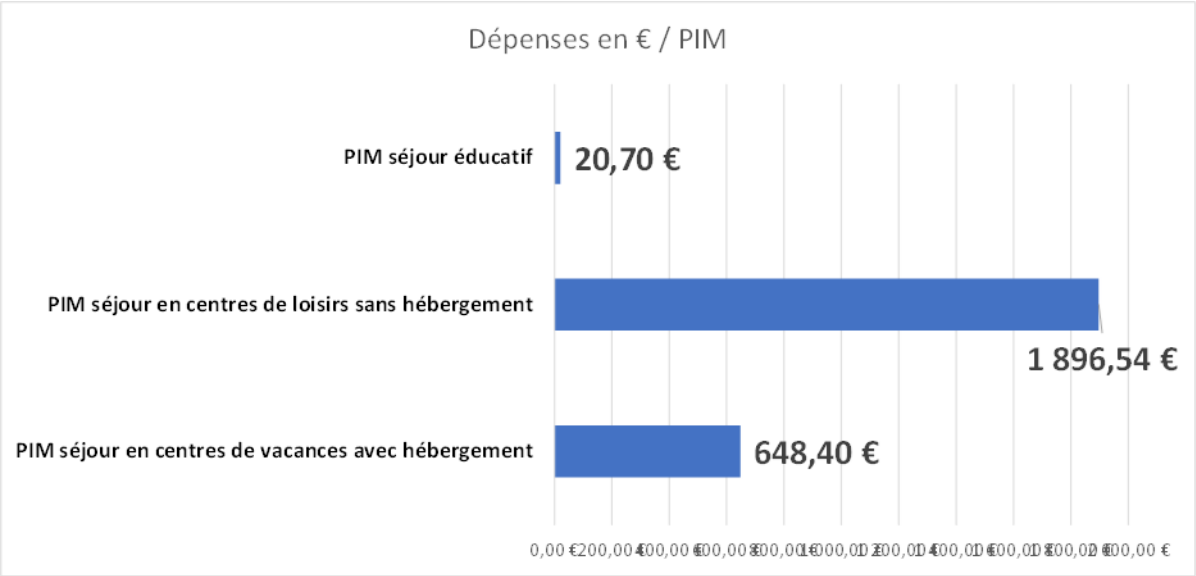
En 2022, l'université a opté pour la mise en place de e-cartes : cartes alimentaires dématérialisées. Ce format offre une meilleure réactivité, permet de ne pas se soucier du stockage des cartes ou des risques liés à leur livraison. La e-Carte est désormais disponible quelques heures après la commande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



Les trois prestations enregistrent une baisse entre 2024 et 2025.
La diminution la plus forte concerne les séjours dans le cadre éducatif, avec une chute très marquée de -85,7 %. Les centres de vacances connaissent également un recul important :
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement : -36,5 %
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement : -32,1 %
Le poste le plus impacté en valeur absolue est le centre de vacances sans hébergement, avec une baisse de plus de 1 090 €.

L'année 2025 montre une réduction générale des dépenses ou remboursements PIM liés aux séjours, particulièrement marquée pour les séjours éducatifs. Les centres de vacances restent le poste principal, malgré un recul d'environ un tiers.

Il est à noter, pour la troisième année consécutive une tendance à la baisse des dépenses relatives aux PIM.

PIM attribuées sans conditions de ressources

	2024		2025	
	Nombre de dossiers indémnisés	Dépense	Nombre de dossiers indémnisés	Dépense
PIM Allocation parents d'enfant handicapé -20ans	12	24 482,93 €	16	34 382,87 €
PIM Allocation parents d'enfant handicapé +20ans	1,00 €	1 520,16 €	1	1 677,81 €

<u>PIM Allocation parents d'enfant handicapé -20 ans :</u>
Le nombre de dossiers indemnisés passe de 12 à 16, soit une hausse de 4 dossiers (+33,3 %).

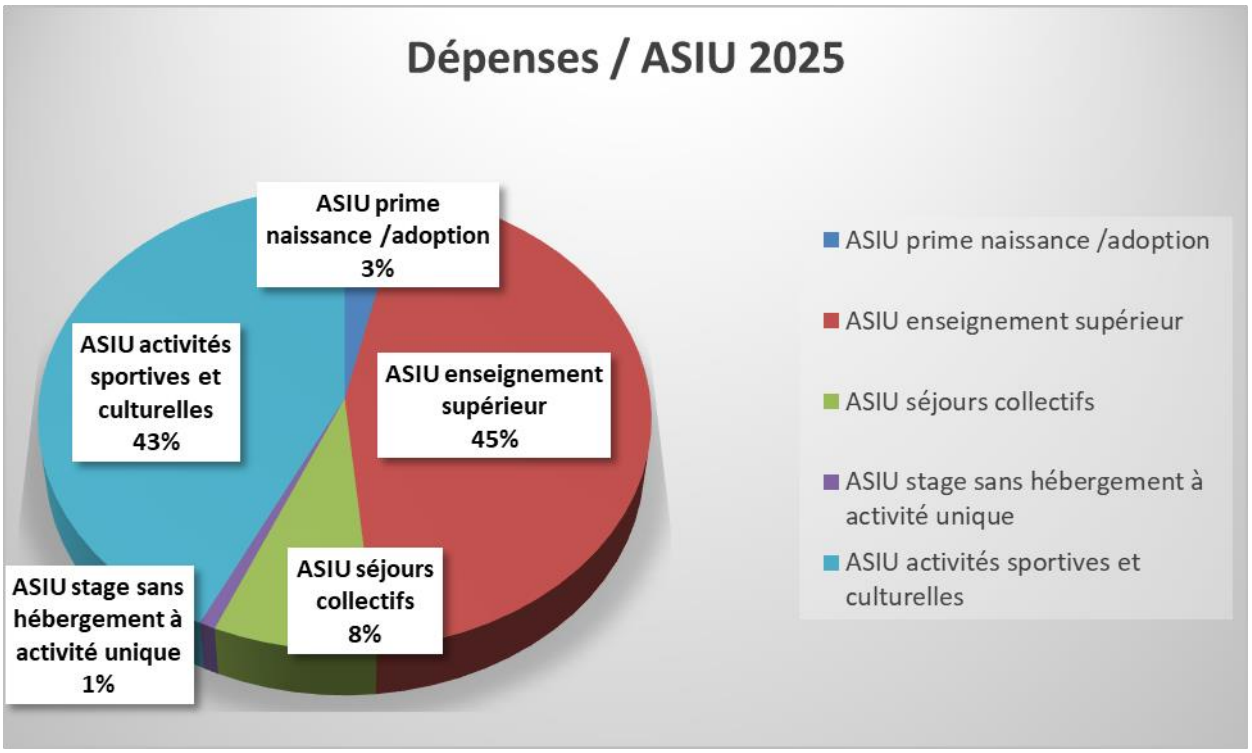
Les dépenses augmentent fortement de 24 482,93 € à 34 382,87 €, soit +9 899,94 € (+40,4 %).
Cette évolution traduit une augmentation du nombre de bénéficiaires ainsi qu'une hausse moyenne du coût par dossier.
PIM Allocation parents d'enfant handicapé +20 ans
Le nombre de dossiers reste stable avec 1 dossier sur les deux années.
La dépense progresse légèrement de 1 520,16 € à 1 677,81 €, soit +157,65 € (+10,4 %).
Cette hausse peut correspondre à une revalorisation de l'allocation ou à une variation de la période indemnisée.

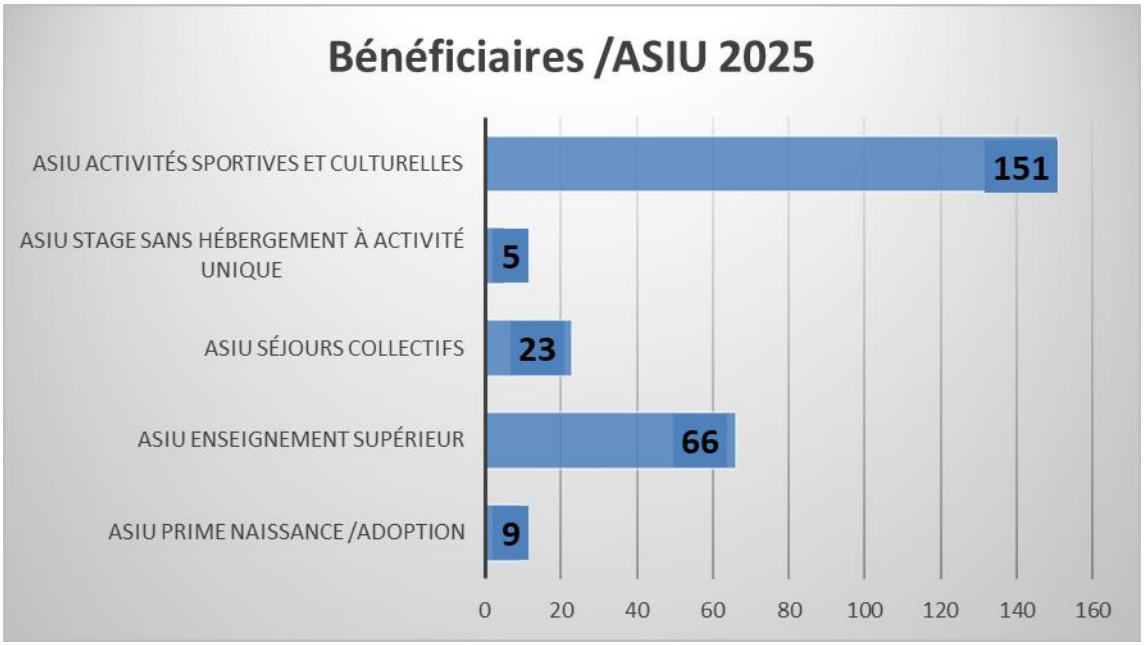
Au global, l'année 2025 est marquée par une augmentation des dépenses PIM liées au handicap, principalement portée par les allocations pour enfants de moins de 20 ans.

La progression des dépenses (+39,0 % au total) est supérieure à celle du nombre de dossiers, ce qui indique un coût moyen par bénéficiaire en hausse.

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.





L'analyse des données ASIU 2025 met en évidence une forte concentration des dépenses autour de deux dispositifs majeurs : l'enseignement supérieur et les activités sportives et culturelles. À eux seuls, ces deux postes représentent 88 % des dépenses totales, ce qui montre qu'ils constituent les priorités essentielles de l'action sociale universitaire.

L'ASIU dédiée à l'enseignement supérieur absorbe la plus grande part du budget avec 45 % des dépenses. Pourtant, ce dispositif ne concerne que 66 bénéficiaires. Cette situation traduit un coût moyen relativement élevé par étudiant aidé.

À l'inverse, les activités sportives et culturelles regroupent le plus grand nombre de bénéficiaires avec 151 personnes, soit près de six bénéficiaires sur dix. Elles représentent 43 % des dépenses, un niveau presque équivalent à celui de l'enseignement supérieur. Cependant, comme le nombre de bénéficiaires est beaucoup plus élevé, le coût moyen par personne semble plus faible.

Les séjours collectifs occupent une place plus modeste avec 8 % des dépenses et 23 bénéficiaires. Leur impact reste limité comparé aux deux dispositifs principaux, mais ils participent néanmoins à la dynamique sociale et éducative de l'ASIU. Ils semblent représenter une aide complémentaire destinée à des publics plus restreints.

Les primes de naissance ou d'adoption ne représentent que 3 % des dépenses pour 9 bénéficiaires. Ce faible niveau montre qu'il s'agit d'un soutien ponctuel destiné à accompagner l'évolution familiale des agents sans peser fortement sur le budget global.

Enfin, les stages sans hébergement à activité unique constituent le dispositif le plus marginal, avec seulement 1 % des dépenses et 5 bénéficiaires. Leur portée demeure très limitée dans l'ensemble des aides ASIU.

Globalement, l'analyse montre que la politique ASIU 2025 poursuit un double objectif : soutenir financièrement les parcours d'études supérieures, qui nécessitent des aides importantes, tout en favorisant l'accès du plus grand nombre aux activités sportives et

culturelles. Les autres dispositifs jouent un rôle secondaire mais contribuent à répondre à des besoins plus spécifiques.

Concernant le nombre de bénéficiaires de l'ASIU, il est à noter que le plafond de quotient familial fixé à 16 000 € constitue un critère d'éligibilité relativement restrictif. De ce fait, une part importante des agents ne remplit pas les conditions d'accès à ce dispositif.

Les demandes rejetées en raison d'un dépassement du quotient familial restent toutefois très limitées (moins de dix par an) et n'ont pas été comptabilisées dans les données présentées.

Par ailleurs, le faible nombre de bénéficiaires peut également s'expliquer par une visibilité insuffisante du dispositif auprès des agents. Une réflexion pourrait être engagée afin de renforcer la communication et de mieux valoriser l'ensemble des prestations d'action sociale, dans l'objectif de favoriser leur connaissance et leur recours par les agents éligibles.

Focus sur l'ASIU restauration

Pour la 3ème année consécutive, l'année 2025 a été marquée par une nouvelle augmentation du prix du coût du repas du CROUS à l'échelle nationale (8,17€->8,75€).

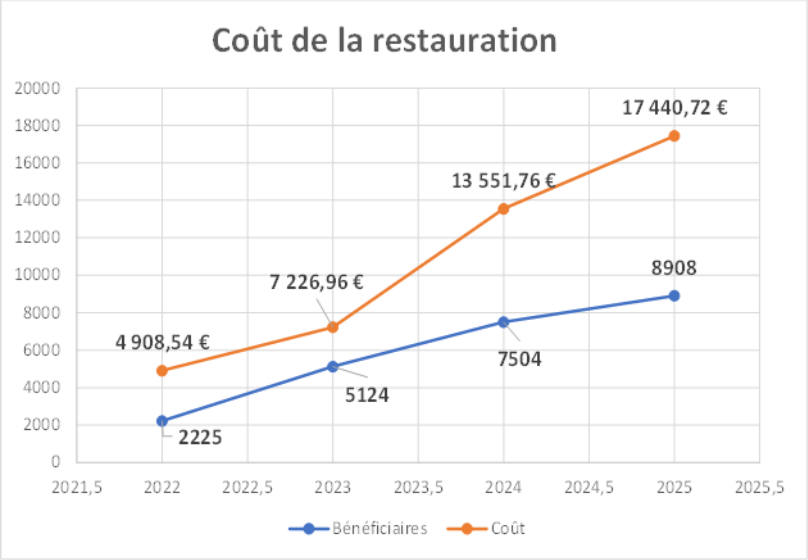
Le graphique illustre l'évolution entre 2022 et 2025 du nombre de bénéficiaires de la restauration et du coût total associé. On observe une augmentation nette des deux indicateurs, mais avec des dynamiques très différentes.

Le nombre de bénéficiaires passe de 2 225 en 2022 à 8 908 en 2025, soit une multiplication par environ 4. Cette croissance, bien que significative, est largement surpassée par l'évolution du coût total de la restauration, qui grimpe de 4 908,54 € en 2022 à 17 440,72 € en 2025, soit une augmentation de plus de 3,5 fois.

Cependant, si l'on calcule la progression en pourcentage, le coût augmente d'environ 255 % alors que le nombre de bénéficiaires augmente de 300 %. À première vue, on pourrait penser que la fréquentation progresse plus rapidement, mais en examinant les valeurs annuelles, on remarque que le coût augmente de façon plus rapide d'une année sur l'autre, notamment entre 2023 et 2024 (+87 %) contre une hausse plus modérée des bénéficiaires (+46 %).

Cette différence montre que le coût de la restauration augmente en proportion plus importante que le nombre de bénéficiaires, ce qui suggère une augmentation du coût unitaire par bénéficiaire.

En conclusion, le graphique met en évidence une hausse significative du coût global de la restauration qui dépasse l'évolution du taux de fréquentation, signalant une pression financière croissante qui pourrait nécessiter une analyse plus approfondie de la diversification des modalités de restauration des personnels.



Focus sur 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...)

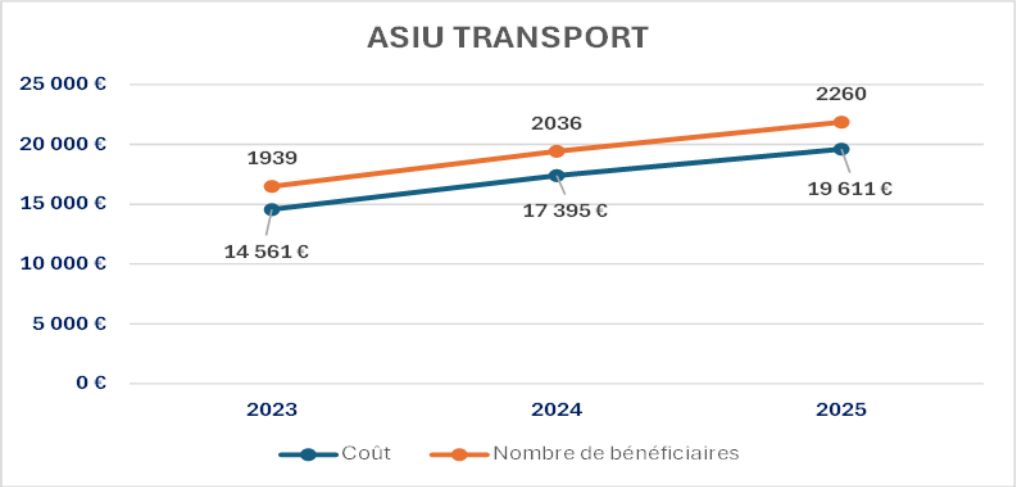
Le Forfait Mobilités Durables (FMD) a pour vocation d'indemniser les frais de déplacements des agents publics pour leurs trajets domicile-travail effectués avec des modes de transports plus respectueux de l'environnement.

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.



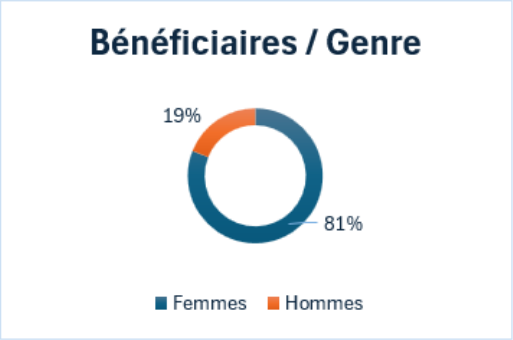
Entre 2023 et 2025, le dispositif ASIU Transport enregistre une progression continue, tant en termes de coût que de nombre de bénéficiaires, ce qui traduit un développement régulier du dispositif.

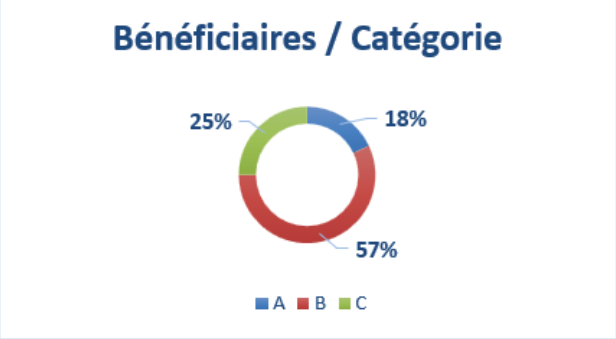
En 2025, le coût s'élève à 19 611 €, en augmentation de 2 216 € par rapport à 2024 (+12,7 %). Le nombre de bénéficiaires atteint 2 260, soit 224 bénéficiaires supplémentaires (+11,0 %). Le coût moyen par bénéficiaire diminue légèrement à 8,68 €, restant toutefois supérieur au niveau observé en 2023.

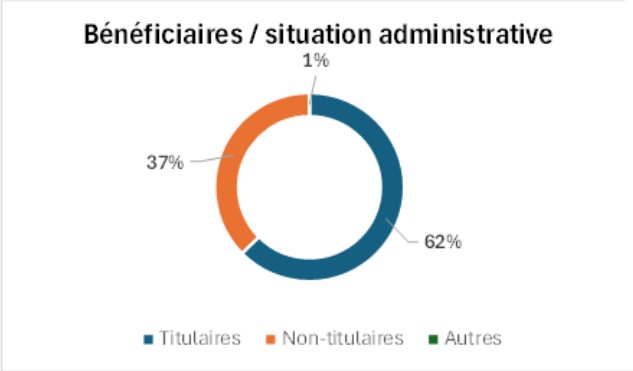
Sur l'ensemble de la période : Le coût passe de 14 561 € à 19 611 €, soit une augmentation de 5 050 € (+34,7 %) ; Le nombre de bénéficiaires progresse de 1 939 à 2 260, soit 321 bénéficiaires supplémentaires (+16,6 %).

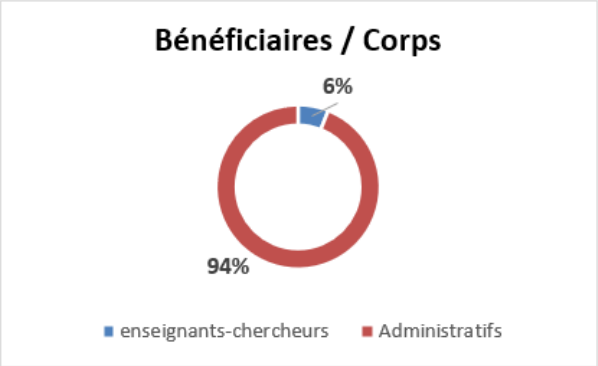
Cette évolution montre que le dispositif ASIU Transport répond à une demande croissante. La hausse des dépenses est plus importante que celle du nombre de bénéficiaires, ce qui entraîne une augmentation du coût moyen par usager, passé de 7,51 € en 2023 à 8,68 € en 2025 (+15,6 %). Malgré cela, la forte progression du nombre de bénéficiaires témoigne d'un renforcement de l'accès au dispositif et d'une montée en charge de son utilisation.

Typologie des personnels ayant bénéficié d'une prestation sociale









La répartition des bénéficiaires montre une forte prédominance des femmes, qui représentent 81 % des bénéficiaires, contre 19 % pour les hommes. Cette distribution indique que les interventions ont principalement bénéficié au public féminin.

La majorité des bénéficiaires appartient à la catégorie B (57 %), suivie de la catégorie C (25 %), tandis que la catégorie A représente 18 %. Ces résultats montrent une concentration des bénéficiaires dans la catégorie B, avec une représentation plus limitée de la catégorie A.

Les titulaires représentent la majorité des bénéficiaires avec 62 %, contre 37 % de non-titulaires, tandis que la catégorie « autres » est très marginale (1 %). Cela indique que les bénéficiaires sont majoritairement des agents disposant d'un statut permanent.

On note une représentation très forte des personnels administratifs, qui constituent 94 % des bénéficiaires, contre seulement 6 % d'enseignants-chercheurs. Cette répartition traduit une concentration des bénéficiaires au sein des personnels administratifs, les enseignants-chercheurs étant faiblement représentés.

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

Bilan des actions de la politique sociale menées en 2025

Les actions transversales mises en œuvre sur l'année 2025

- Organisation des permanences de la MGEN sur les différents sites de l'université au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire : 3 permanences tenues en 2025

- 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 DRH et SUAPS, lancement de la formation « Bouger au bureau »

➔ Inscription au plan de formation 2025

- Utilisation de calendrier des temps forts afin mieux prévoir leur organisation ainsi que la communication en amont (don de jours, PIM/ASIU, ateliers dédiés aux personnels, allocation aux parents d'enfant handicapé…)

- Maintien du circuit restreint pour la mise en paiement des aides sociales / un seul référent au niveau de l'antenne financière.

- Arbre de Noel 2025 des personnels (875 enfants concernés). 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.

- Augmentation 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.

VIII.B LES ACTIONS TRANSVERSALES

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

La politique sociale de l'établissement s'inscrit aussi par la mise en place d'actions transversales à destination du personnel ou des enfants du personnel.

L'idée étant de contribuer à amélioration la Qualité de Vie au Travail des personnels en offrant des moments d'échanges collectifs.

Cette volonté s'est traduit pas la mise en place d'actions transversales stimulant les synergies entre les différents services de l'université :

- L'après-midi sport des personnels
- L'accès aux personnels aux activités physiques, sportives et artistiques du SUAPS
- Le spectacle à destination des enfants du personnel
- La journée d'accueil des nouveaux arrivants
- La cérémonie en faveur des agents retraités
- L'arbre de Noel
- La clinique juridique : possibilité pour les personnels de solliciter les étudiants du Master 2ème année Justice Procès Procédures de la faculté de Droit pour toute question relative à leurs droits, obligations et éventuelles procédures.
- L'atelier chant à destination du personnel
- L'atelier théâtre à destination du personnel
- - L'atelier yoga (multisites) : à Tours (sites du plat d'étain, Tanneurs, UFR Droit, IUT Tours, SUAPS) ainsi que sur le site de Blois

Toutes ces actions font désormais partie prenante de la vie professionnelle des personnels de l'université et tendent chaque année à se développer et se renforcer

VIII.C LES PRESTATIONS DE LOGEMENT

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

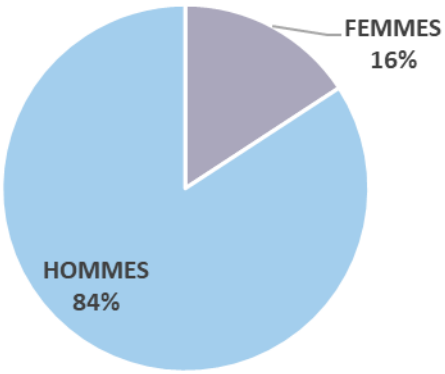
Le cadre de travail des agents logés en poste à l'Université a été adopté par le Conseil d'Administration du 27 février 2017.

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.

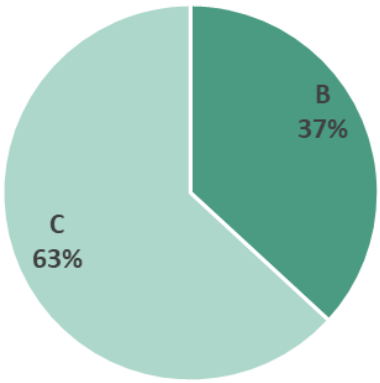
L'agent logé est tenu d'effectuer des astreintes en semaine et le week-end.

Au 31/12/2025, 19 agents, tous à temps complet (16 en 2024), bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, en majorité des hommes (84%), titulaires (68%), de catégorie C (63%).

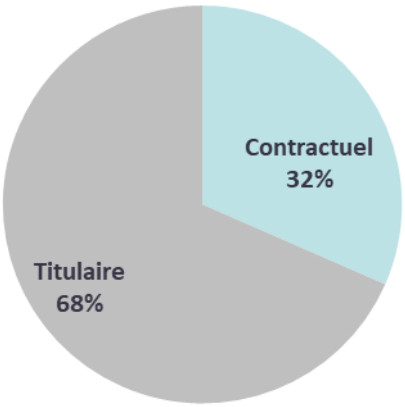
RÉPARTITION PAR GENRE DES AGENTS LOGÉS



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 2025, la formation spécialisée s'est réunie à 10 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 2025, il y a eu 11 réunions du comité social d'administration

La Commission Consultative Paritaire

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

La commission consultative paritaire est compétente à l'égard des agents contractuels.

Cette instance ne s'est pas réunie en 2025.

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 2025.

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 2 fois en 2025.

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

Au titre de l'année 2025, cinq journées de grève, correspondant à des mots d'ordre nationaux ou locaux, ont été recensées. Elles ont concerné 89 agents.

	2023			2024			2025		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
BIATSS	228	163	391	32	16	48	46	34	80
EEC	18	31	49	1	4	5	3	6	9
TOTAL	**246**	**194**	**440**	**33**	**20**	**53**	**49**	**40**	**89**

X- LA DISCIPLINE

Récapitulatif des sanctions disciplinaires rendues en 2025 à l'encontre d'enseignants-chercheurs et d'enseignants

Source : DAJP

On note en 2025, deux sanctions disciplinaires contre des Enseignants-Chercheurs : blâme + interdiction d'enseigner dans un établissement public d'enseignement supérieur pour une durée de 5 ans

Récapitulatif des sanctions disciplinaires rendues en 2025 à l'encontre des agents BIATSS

Source : DRH / Service de gestion des BIATSS

[BIATSS] Indicateur 2025	Genre	Catégorie hiérarchique	Statut
Nombre d'agents sanctionnés	Masculin	B	Titulaire
Nombre de sanctions prononcées	1		
Répartition des sanctions par groupe	4ème groupe		
Nature des sanctions	Révocation		

XI- LE PLAN D' ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

L’université de Tours réaffirme son engagement en faveur d’un environnement de travail respectueux, inclusif et garant de l’égalité entre les femmes et les hommes. Conformément aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, le Plan d’action pour l’égalité professionnelle (PAE) 2025-2028 a été élaboré de manière concertée avec la Mission Égalité-Diversité, la Direction des Ressources Humaines, les partenaires sociaux et l’ensemble des services.

Adopté par le Conseil d’administration le 5 mai 2025, ce plan fixe les priorités de l’université pour les trois prochaines années. Il se décline en six axes stratégiques :

- Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celle d'encadrement et d'encadrement supérieur

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

- Traiter les discriminations, les VSS, le harcèlement moral

- Agir pour la santé des femmes

- Installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent bilan vise à mettre en regard les données du RSU 2025 avec ces axes, afin de dresser un état des lieux objectif des avancées constatées et des marges de progression identifiées.

AXE 1 MIXITÉ DES EFFECTIFS ET ACCES AUX RESPONSABILITÉS

Sous axe 1 Favoriser la mixite des métiers : tendre vers un objectif de 60%/40% dans l'ensemble des métiers identifiés

Une majorité féminine globale qui masque de profondes disparités

Avec 1 521 femmes pour 1 200 hommes, les personnels de l'Université de Tours sont, comme les années précédentes, majoritairement des femmes (56 %). Cette répartition varie toutefois fortement selon les populations.

Chez les personnels BIATSS, la surreprésentation féminine est très marquée : les femmes représentent deux tiers des effectifs dans toutes les catégories et toutes les filières, avec une concentration particulièrement forte en filière médico-sociale et AENES où elles dépassent 80 %. À l'inverse, chez les enseignants et enseignants-chercheurs, la tendance s'inverse : les hommes demeurent majoritaires parmi les titulaires (696 femmes pour 787 hommes). Cette asymétrie est encore plus prononcée chez les personnels hospitalo-universitaires, où les hommes représentent 64 % de la population. Ce n'est que parmi les contractuels EEC que les femmes sont devenues majoritaires en 2025, en hausse de 4 points par rapport à 2024.

La répartition par BAP montre également une forte différenciation des métiers selon le genre: les métiers de l'ingénierie et de l'informatique demeurent majoritairement occupés par des hommes, tandis que les fonctions de gestion, de pilotage et les sciences humaines sont davantage féminisées.

La mixité des métiers, objectif central de l'axe 1 du PAE (tendant vers un équilibre 60/40 dans l'ensemble des filières), reste un chantier de long terme. Le suivi annuel des données de genre par BAP et par section CNU, prévu dans le plan, permettra de suivre l'évolution de cet objectif

Sous axe2 Favoriser l'égal accès des hommes et femmes à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Des promotions majoritairement féminines, un plafond de verre qui persiste

Les données de promotion 2025 montrent une majorité de femmes parmi les agents promus : les femmes représentent 76 % des agents BIATSS ITRF promus, 67 % des agents BIATSS de la filière bibliothèque promus et 54 % des enseignants-chercheurs promus. Ces résultats sont globalement supérieurs ou comparables à la représentation des femmes dans ces populations et ne mettent pas en évidence, sur l'année 2025, de déséquilibre défavorable aux femmes dans les promotions considérées.

Toutefois, ces chiffres favorables sur les promotions ne se traduisent pas encore par un rééquilibrage des grades les plus élevés. L'indice de plafond de verre (GCI) s'établit à 1,318 en 2025 (contre 1,340 en 2024), traduisant une légère amélioration mais confirmant que les femmes restent freinées dans leur progression vers les fonctions professorales. Un indice

supérieur à 1 signifie qu'une femme a statistiquement moins de chances d'accéder au grade de professeur qu'un homme, à situation comparable.

L'indice d'avantage masculin (IAM), qui compare les taux de promotion respectifs au grade de professeur des universités, s'établit à 1,284 en 2025 (contre 1,389 en 2024). Cette amélioration par rapport à l'année précédente est notable, mais l''indice reste toutefois supérieur à 1, ce qui indique que l'écart entre les taux de promotion des femmes et des hommes demeure défavorable aux femmes. La politique de repyramidage conduite en 2025 a conduit à une répartition entre PR et MCF désormais proche de l'équilibre (49,8 % de PR et 50,2 % de MCF). Le suivi genré des promotions dans les prochaines années permettra d'apprécier les effets de cette évolution sur l'égalité d'accès aux grades.

La tendance est donc positive, mais les deux indicateurs restent au-dessus de 1 et doivent donc continuer à être suivis avec attention.

AXE 2 ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DÉROULEMENT DE CARRIERE

Sous axe 1 Connaitre et faire connaitre les écarts de rémunération

Un index d'égalité professionnelle en retrait, des écarts structurels à réduire

L'index d'égalité professionnelle, calculé conformément aux décrets du 5 décembre 2023, s'établit à 90/100 pour l'année 2025. Ce résultat, bien que largement supérieur au seuil réglementaire de 75/100, marque un recul par rapport à 2024 (98,83/100) qui mérite attention et appelle une analyse des facteurs ayant contribué à cette évolution.

L'écart global de rémunération entre femmes et hommes fonctionnaires est de -792 € en 2025 (soit -15,4 % en équivalent temps plein, -16,6 % en personnes physiques), défavorable aux femmes. La décomposition de cet écart permet d'identifier les principaux facteurs qui le composent :

- 83 % de l'écart Effet ségrégation : les femmes sont surreprésentées dans les corps statutairement moins bien rémunérés, les hommes dans les corps mieux dotés. C'est le facteur structurel dominant, qui ne peut être réduit que par une meilleure mixité des métiers sur le long terme.
- 11 % de l'écart Effet démographique : dans un même corps, les hommes sont plus souvent positionnés dans les grades et échelons les plus élevés — résultat cohérent avec l'indice d'avantage masculin (1,284).
- 7 % de l'écart Effet temps partiel : les femmes recourent davantage au temps partiel que les hommes, ce qui réduit mécaniquement leur rémunération.
- −1 % de l'écart Effet primes : dans un même corps/grade/échelon, les femmes perçoivent légèrement plus de primes que les hommes — facteur légèrement correcteur.

Pour les agents contractuels, l'écart global de rémunération brute est de -84 € en défaveur des femmes, essentiellement concentré sur les agents de catégorie C.

Ces résultats montrent que la réduction des écarts de rémunération passe notamment par une meilleure mixité des métiers et par un égal accès aux grades et échelons supérieurs, les écarts liés aux primes apparaissant, dans les données 2025, comme un facteur légèrement correcteur.

Indicateur Rixain Parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations en 2025 (total : 1 047 007 €), on compte 7 femmes et 3 hommes. Ce résultat, conforme aux exigences de l'indicateur 3 de l'index, reflète une bonne représentation des femmes aux niveaux de rémunération les plus élevés.

AXE 3 ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Le recours au temps partiel et aux congés liés à la parentalité demeure très majoritairement féminin à l'Université de Tours. Cette réalité, cohérente avec les tendances nationales, contribue directement à l'écart de rémunération (effet temps partiel identifié à hauteur de 7%) et peut ralentir les déroulements de carrière des femmes concernées. Le suivi de ces données dans le cadre du PAE permettra de mesurer l'impact des actions d'information et de sensibilisation sur un meilleur partage de ces dispositifs entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en 2025, 80 % des agents reçus par le Conseiller Mobilité-Carrière sont des femmes (83 personnes au total, dont 86 % de BIATSS). Cette proportion pourra être suivie dans les prochaines années au regard de l'évolution des mobilités et des parcours professionnels.

AXE 4 TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, VSS ET HARCELEMENT

La Mission Égalité-Diversité pilote les dispositifs d'écoute et de signalement des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et des discriminations, en coordination avec la Direction des affaires juridiques et du patrimoine. Ces dispositifs concernent l'ensemble de la communauté universitaire : personnels et étudiants.

En 2025, 8 signalements ont été reçus au sein de la Cellule de prévention et d'accompagnement. Trois enquêtes administratives étaient en cours et deux recadrages par la hiérarchie ont été effectués. Par ailleurs, 2 agents ont déposé une demande de protection fonctionnelle, accordée dans les deux cas.

L'université s'est engagée dans la mise en œuvre d'un plan de 27 mesures contre les VSS. La structuration de la Mission Égalité-Diversité au sein de la DiTERS depuis septembre 2025 renforce la transversalité de ces actions et les partenariats avec les acteurs institutionnels et associatifs du territoire.

AXE 5 SANTE DES FEMMES AU TRAVAIL

Sous axe n°1 Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail

Les absences pour raison de santé concernent majoritairement les femmes.

Les données d'absence pour raison de santé montrent que 70 % des arrêts de travail concernent des femmes, qui représentent par ailleurs 56 % des effectifs. Les femmes cumulent 14 662 jours d'arrêt sur un total de 22 501 jours d'absence pour raison de santé enregistrés en 2025, soit 65 % du volume total de jours d'arrêt.

Ces écarts entre la part des femmes dans les effectifs et leur part dans les arrêts de travail et les jours d'absence constituent un point d'attention dans le cadre de l'axe consacré à la santé des femmes au travail. Ils devront être suivis dans le temps et mis en regard des caractéristiques des populations concernées et des métiers exercés.

AXE 6 INSTALLER UNE CULTURE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La publication annuelle des données genrées dans le RSU, leur présentation dans les instances et la formation des personnels contribuent à diffuser une culture de l'égalité au sein de l'établissement. La Mission Égalité-Diversité joue un rôle central dans cette dynamique, tant auprès des personnels que des étudiants et étudiantes.

Le RSU rassemble ainsi, dans un même document, les principales données nécessaires au suivi du PAE.