

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 30 septembre 2024**DÉLIBÉRATION n°2024-97**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 30 septembre 2024 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 20 septembre 2024.

Point de l'ordre du jour :

6.2. Rapport social unique 2023

.....

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

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

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

Vu les statuts de l'université,

Vu l'avis du comité social d'administration du 26 septembre 2024,

Exposé de la décision :

Conformément aux articles L. 231-1 et suivants du code général de la fonction publique et à l'article L. 712-3 du code de l'éducation, le conseil d'administration doit approuver le rapport social unique.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du rapport social unique 2023 ;

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

Nombre de membres constituant le conseil : 36	DÉCOMPTE DE VOIX
Nombre de membres en exercice : 35	Abstentions : 0
Quorum : 18	Votants : 26
Membres présents : 17	Blanc(s) ou nul(s) : 0
Membres représentés : 9	Votes exprimés : 26
Total des membres présents et représentés : 26	Majorité requise : 14
	Pour : 26
	Contre : 0

Pièce jointe :

- rapport social unique 2023

Fait à Tours,

Le Président de l'université

Arnaud GIACOMETTI

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



Présenté au CSA du 26/09/2024

Voté au CA du

EDITO

Le Rapport Social Unique 2023 de l'Université de Tours qui vous est présenté ici comporte de très nombreux indicateurs qui sont devenus des outils essentiels du pilotage de la politique des ressources humaines de l'établissement. Un grand nombre de ces indicateurs devraient se retrouver à présent au sein du système d'information décisionnel et pourront faire l'objet d'une consultation infra-annuelle.

Ce document illustre de façon très nette les résultats d'une politique mise en œuvre dès l'année 2021 orientée vers la promotion et le repyramidage des personnels de l'établissement à la faveur de la loi pour la programmation de la Recherche, la promotion des femmes jusqu'à présent sous-représentée dans les corps les mieux rémunérés de l'établissement, le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (taux d'emploi de 5,72% en 2023), la qualité de vie au travail et l'action sociale, enfin l'appui à la transition écologique (aide aux transports, aide à la restauration).

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

Nos personnels BIATSS ont tiré partie de la nouvelle organisation du travail et un grand nombre d'entre eux a recours désormais au télétravail. On constate par ailleurs une baisse significative du nombre d'absences pour maladie, ce qui est une donnée positive quant aux politiques de prévention mises en œuvre dans l'établissement.

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

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.....	17
I.A.3 LES BIATSS.....	20
I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	24
I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS.....	26
I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS.....	28
I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI.....	28
I.B.2 L'AFFECTATION DES PERSONNELS.....	30
I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES.....	36
I.C LES POSITIONS STATUTAIRES.....	40
II- LE RECRUTEMENT.....	41
II.A LES POSTES PROPOSÉS ET POURVUS.....	42
II.B LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES.....	42
II.B.1 LES RECRUTEMENTS DES EEC HORS HU.....	42
II.B.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES.....	45
II.B.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES.....	46
II.C LES CAS DE RECOURS À DES CONTRACTUELS.....	47
II.C.1 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	47
II.C.2 LES BIATSS.....	47
II.C L'APPRENTISSAGE.....	48
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.....	54
III.B LES MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS POUR LES EEC.....	56
III.B.1 LES DÉLÉGATIONS.....	56
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES.....	56
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES.....	56
III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES.....	57
III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF.....	57
III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES.....	70
III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE.....	146
III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	152
III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU.....	161

III.D	LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	162
IV-	LA FORMATION	163
IV.A	LE NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'AGENTS FORMÉS	164
IV.A.1	LES STAGIAIRES	165
IV.A.2	LES AGENTS FORMÉS	167
IV.B	LES DÉPENSES DE FORMATION	169
IV.C	LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES	170
IV.D	LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS	173
IV.E	LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION	174
V-	LES RÉMUNÉRATIONS	175
V.A	LA MASSE SALARIALE	176
V.A.1	L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE	176
V.A.2	LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE	178
V.B	LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES	183
V.B.1	LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES	183
V.B.2	ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS	184
V.C	LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS	186
V.D	LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS	190
V.E	LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	191
VI-	LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	196
VI.A	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS	197
VI.A.1	LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	197
VI.A.2	LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G)	198
VI.A.3	LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J)	200
VI.A.4	TYPLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale)	201
VI.A.5	LES MALADIES PROFESSIONNELLES	202
VI.B	LES ARRÊTS DE TRAVAIL	203
VI.B.1	LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ	203
VI.B.2	LA RÉPARTITION DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ PAR AFFECTATION	206
VI.B.3	LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX	207
VI.B.4	LES AUTRES CONGÉS	207
VI.C	LES SIGNALEMENTS - DÉCRET N°2020-256 DU 13 MARS 2020	208
VI.D	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS	209
VI.D.1	LE SERVICE PEPSS ET LA DPL3S	209
VI.D.2	LA MÉDECINE DE PRÉVENTION	209
VI.D.3	LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE	211
VI.D.4	LA MISSION ÉGALITÉ	211
VI.D.5	LA MISSION HANDICAP	212
VI.D.6	LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION	212
VI.E	LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS	214
VI.F	LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION	215
VII-	L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	216
VII.A	LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL	217
VII.A	LES CYCLES DE TRAVAIL	217
VII.B	L'ORGANISATION DU TRAVAIL	218
VII.B	LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL	219
VII.B.1	RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET	220

VII.B.2	<i>FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS</i>	221
VII.B.3	<i>FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS</i>	222
VII.C	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES	223
VII.D	LE TÉLÉTRAVAIL	226
VII.E	LES DROITS À CONGÉS	230
VII.F	LE DON DE JOURS DE REPOS	233
VII.G	LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS	235
VII.H	LES JOURS DE CARENCE	238
VIII-	L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	239
VIII.A	LES PRESTATION SOCIALES : NATURE, DÉPENSES, BÉNÉFICIAIRES ET ORIENTATIONS.....	240
VIII.A.1	<i>PRÉSENTATION DE L'ACTION SOCIALE</i>	240
VIII.A.2	<i>LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE</i>	242
VIII.A.3	<i>ETAT DES LIEUX DE LA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE</i>	249
VIII.B	LES PRESTATIONS DE LOGEMENT	252
IX-	LE DIALOGUE SOCIAL	253
X-	LA DISCIPLINE	255

PRÉSENTATION

1 L'UNIVERSITÉ

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

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

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

Avec 34 laboratoires et structures de recherche labellisées, elle s'affiche comme la première institution de recherche publique en région Centre Val-de-Loire.

L'université accueille aujourd'hui 30 000 étudiants, dont 10% de nationalité étrangère. Pluridisciplinaire, ses composantes sont implantées sur l'ensemble de la ville de Tours et à Blois, et proposent tous les grands domaines de formation aux étudiants.

Elle est composée de 8 facultés, de 2 écoles, et de 2 Instituts Universitaires de Technologie (IUT).

Les facultés :

Arts et Sciences Humaines



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

Lettres et Langues



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

Droit, Economie et Sciences Sociales



Droit
Économie
Gestion
Géographie

Centre d'Études Supérieures de la Renaissance



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

Médecine



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

Sciences Pharmaceutiques



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

Odontologie



Diplôme de Formation
Générale en Sciences
Odontologiques

Sciences et Techniques



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

Les IUT, Instituts Universitaires de Technologie

L'Institut Universitaire de Technologie (IUT)

de Tours



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

L'Institut Universitaire de Technologie (IUT)

de Blois



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

Les écoles

L'école universitaire de management

IAE Tours Val de Loire



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

L'école polytechnique

Polytech Tours



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

Les directions, services centraux et communs

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

2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

➤ Président de l'université :

Arnaud Giacometti

➤ Vice-présidentes et vice-présidents

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agathe JOYEUX : Vice-présidente étudiante

Andreas MULARD : Vice-président étudiant

Colombine MADELAINE : Vice-présidente en charge des relations internationales

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

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

3 LES ÉTUDIANTS

Source : DOPTE – chiffres au 03/05/2024

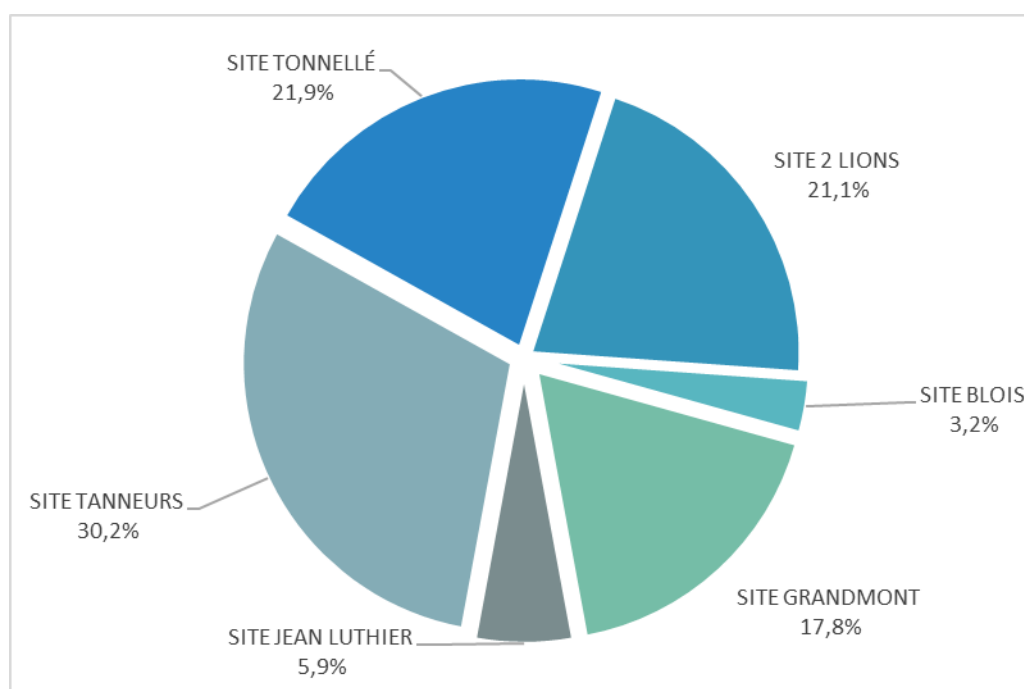
La Direction de l'organisation et du pilotage et de la transition écologique produit les chiffres concernant les étudiants de l'université de Tours

Pour l'année universitaire 2023-2024, le nombre total d'étudiants (inscriptions principales + inscriptions secondaires) s'élève à 28 562, contre 28 786 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 25 983 étudiants pour la rentrée universitaire 2023-2024 (contre 26 266 en 2022-2023).

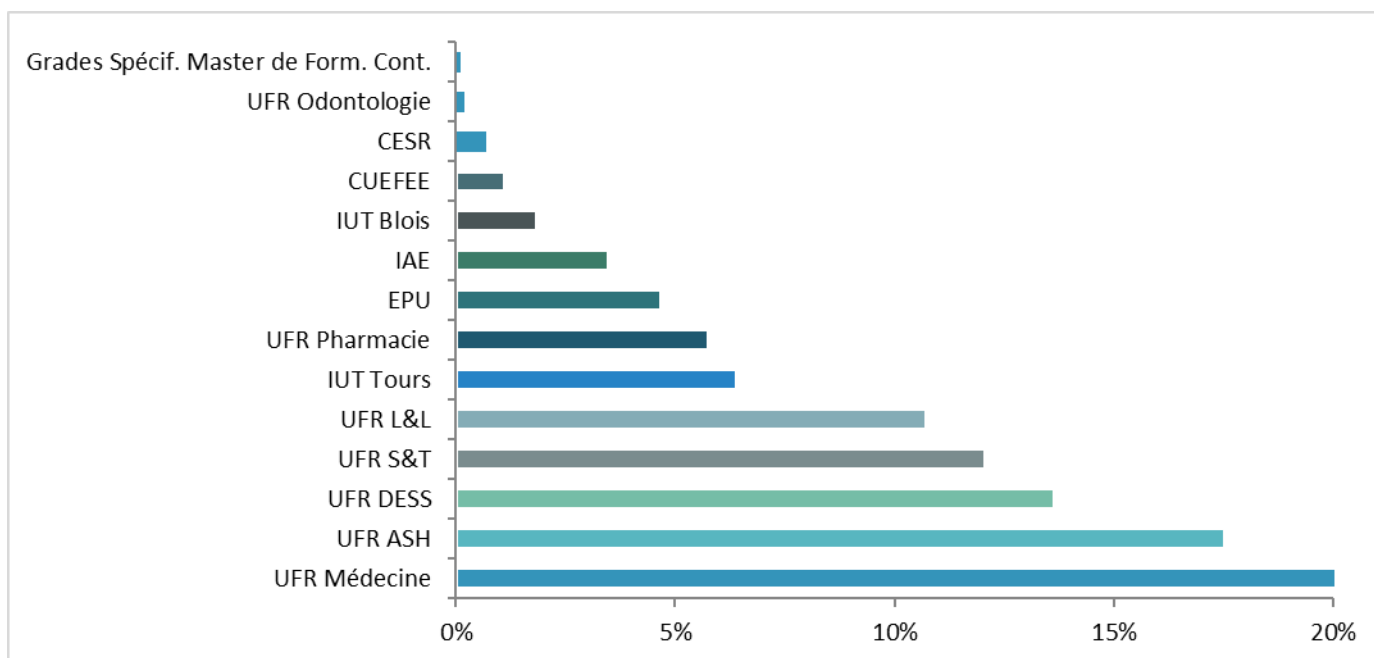
Pour rappel, la méthode de dénombrement des étudiants a évolué depuis 2020. Ainsi sont dorénavant exclus des effectifs étudiants les CPGE (Classe Préparatoire aux Grands Ecoles) ainsi que les IFSI (Institut de Formation en soin Infirmier / Collégium Santé). Le chiffre de 34 956 étudiants publié dans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

RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR SITE



RÉPARTITION DES ÉTUDIANTS PAR COMPOSANTES

Composantes	Nombre d'étudiants
UFR Médecine	6197
UFR ASH	5003
UFR DESS	3901
UFR S&T	3448
UFR L&L	3061
IUT Tours	1832
UFR Pharmacie	1643
EPU	1339
IAE	997
IUT Blois	529
CUEFEE	323
CESR	201
UFR Odontologie	58
Grades Spécif. Master de Form. Cont.	30



TAUX D'ENCADREMENT

Le taux d'encadrement continue de s'améliorer depuis 2021-2022

Suivi du taux d'encadrement à l'UT

	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	Remarques
Etudiants	26 609	26 851	27 407	26 262	26 010	2021/2022 et 2022/2023, spécial effectif "octobre 2023"; 2023/2024 spécial effectif "21/06/2024"
EEC	1 397	1 395	1 425	1 448	1 488	
Encadrement	19,0	19,2	19,2	18,1	17,5	
Taux d'encadrement	5,3	5,2	5,2	5,5	5,7	

source : fiches de caractérisation 2023

Etudiants : nombre d'inscriptions premières au 30 juin

EEC : Etp et catégorie provenant d'OREMS avec calcul sur l'année universitaire (septembre N à août N+1) sauf 2023/2024 qui s'arrête à fin Mai 2024

Encadrement : nombre d'étudiants par EEC

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

actu du 21/06/2024

Pour rappel, en 2021-2022, on calculait l'encadrement uniquement c'est-à-dire le nombre d'étudiants par EEC. Depuis 2022-2023, nous calculons également le taux d'encadrement, c'est-à-dire le nombre d'EEC pour 100 étudiants.

I- L' EMPLOI

I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP

I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX

Source Bo/Siham, agents au 31/12/2023

Attention, la méthode de dénombrement des effectifs a évolué depuis 2022. Ainsi sont dorénavant exclus des effectifs globaux, les agents en positions statutaires autre qu'activité (un chapitre leur est dédié). Cela concernait jusqu'en 2021 une cinquantaine d'agents.

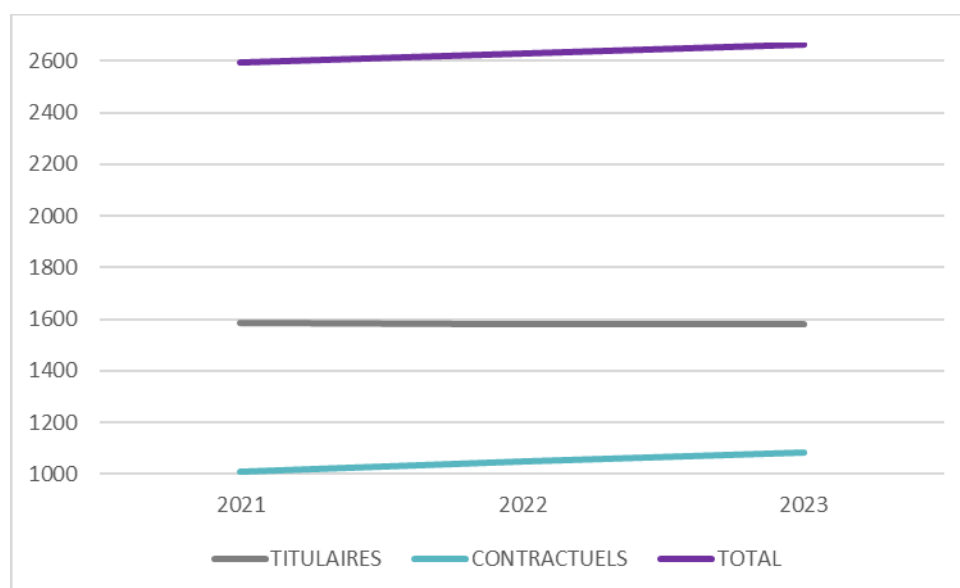
La comparaison des effectifs entre les années 2022-2023 et les années précédentes est donc à interpréter avec précaution.

Les effectifs globaux (agents en position statutaire d'activité) sont en hausse par rapport à 2022, puisqu'avec 2663 agents, on compte 34 agents en plus qu'en 2022 (+38,95 ETP).

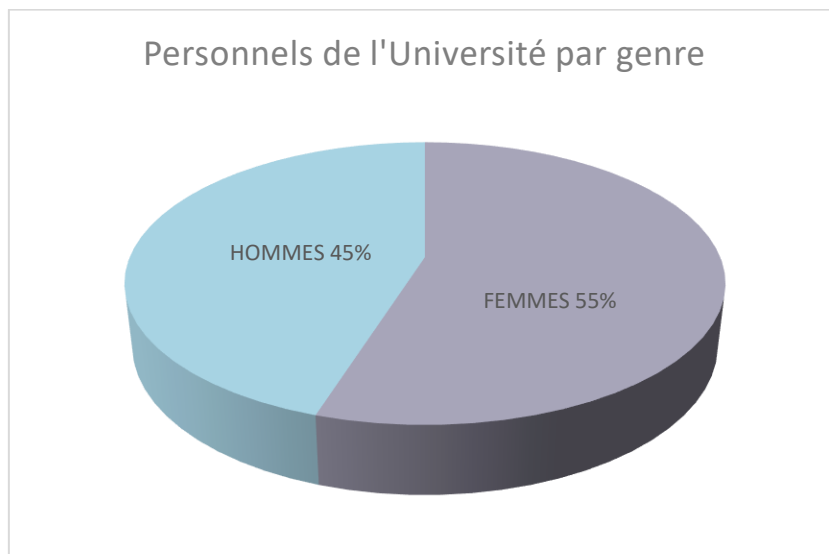
	BIATSS						EEC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	415	199	614	396,30	196,00	592,30	410	558	968	405,60	557,50	963,10	825	757	1582	801,90	753,50	1555,40
CONTRACTUELS	381	203	584	359,00	198,80	557,80	247	250	497	238,65	240,40	479,05	628	453	1081	597,65	439,20	1036,85
TOTAL	796	402	1198	755,30	394,80	1150,10	657	808	1465	644,25	797,90	1442,15	1453	1210	2663	1399,55	1192,70	2592,25

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

EVOLUTION DES EFFECTIFS



Avec 1453 femmes pour 1210 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	146	398	238,40	143,30	381,70	236	245	481	228,25	235,40	463,65	488	391	879	466,65	378,70	845,35
CDI	129	57	186	120,60	55,50	176,10	11	5	16	10,40	5,00	15,40	140	62	202	131,00	60,50	191,50
TOTAL	381	203	584	359,00	198,80	557,80	247	250	497	238,65	240,40	479,05	628	453	1081	597,65	439,20	1036,85

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

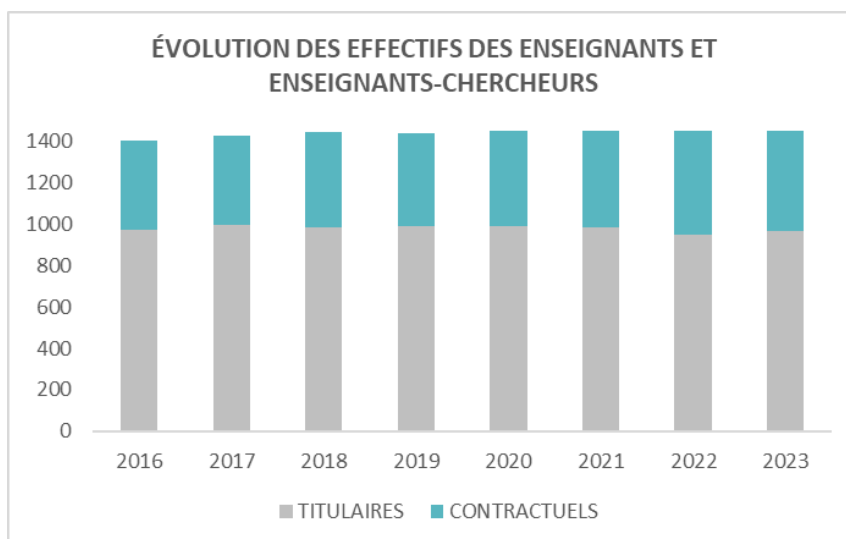
I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EEC PAR STATUT

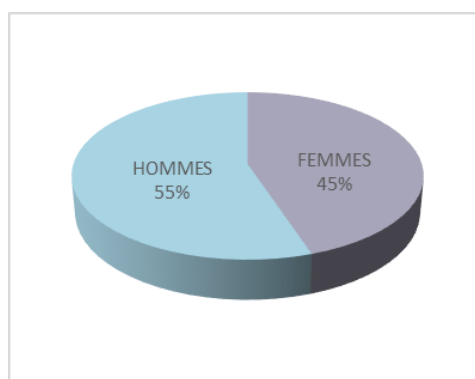
Les effectifs des EEC ont légèrement augmenté entre 2022 et 2023 : + 7 agents (1458 agents en position d'activité en 2022 contre 1465 agents en 2023).

La part des titulaires chez les personnels enseignants/enseignants-chercheurs remonte d'un point par rapport à 2022 (66% en 2023, contre 65% en 2022 et 68% en 2021).

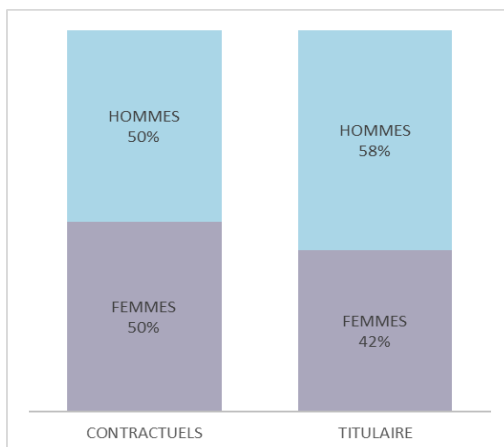
	2022			2023		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	410	543	953	410	558	968
CONTRACTUELS	247	258	505	247	250	497
TOTAL	657	801	1458	657	808	1465



Si la proportion de femmes est nettement majoritaire au niveau de la population globale, la tendance s'inverse du côté des EEC où les hommes continuent à être les plus représentés (657 femmes -644,25 ETP- pour 808 hommes -797,90 ETP-).

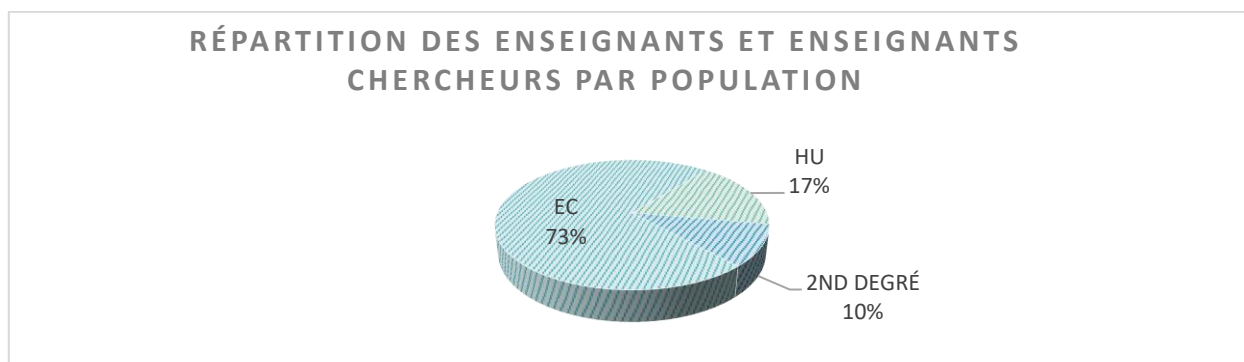


Chez les EEC contractuels, la répartition femme/homme est parfaitement équilibrée, alors que chez les titulaires une surreprésentation masculine est toujours constatée.



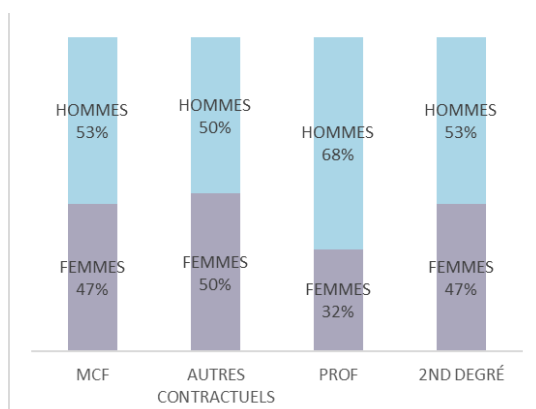
RÉPARTITION DES EEC PAR POPULATION

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



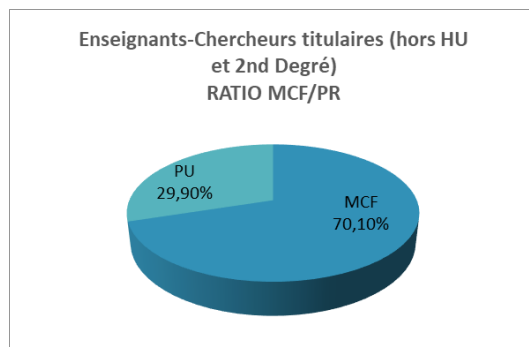
Comme les années précédentes, chez les EEC comme chez les enseignants du second degré, la répartition est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (46% de femmes pour 54% d'hommes chez les EEC et 47% de femmes pour 53% d'hommes chez les seconds degrés).

On relève également toujours une forte proportion d'hommes chez les personnels HU où ils représentent 61% de la population pour 39% de femmes, même si cet écart à tendance à légèrement se réduire : en 2022 on relevait 64% d'hommes pour 36% de femmes.

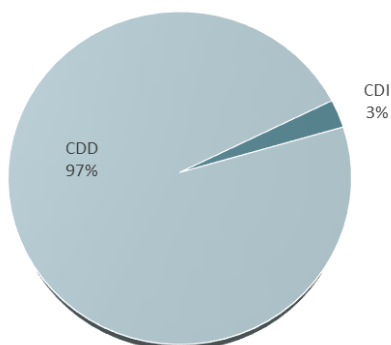


RATIO PROFESSEURS / MAITRES DE CONFÉRENCE

Chez les EEC titulaires, si l'on prend en considération la population des enseignants-chercheurs au sens strict (hors HU et 2nd degré), l'écart reste net, (70% de MCF pour 30% de PR comme en 2022).



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.

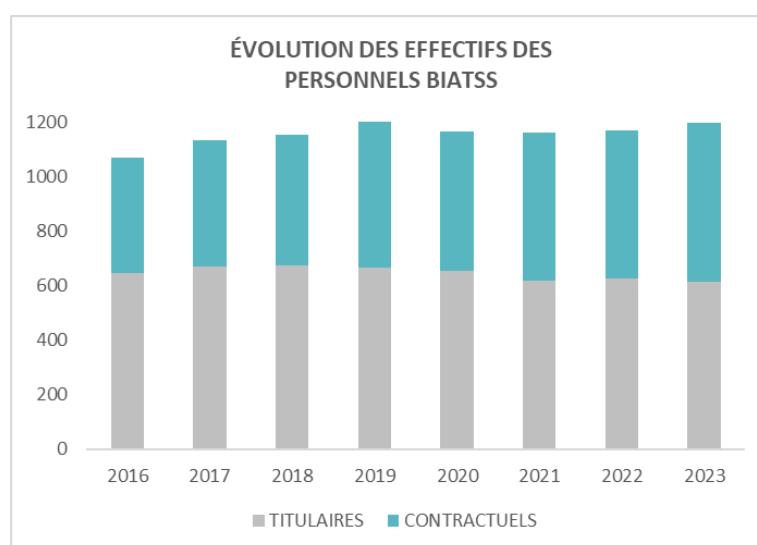
I.A.3 LES BIATSS

EVOLUTION ET RÉPARTITION DES BIATSS PAR STATUT

Les effectifs BIATSS continuent à augmenter (+ 9 agents entre 2021 et 2022 et + 27 agents entre 2022 et 2023). L'écart entre titulaires et contractuels tend quant à lui à se réduire (51% de titulaires contre 49% de contractuels en 2023, alors qu'en 2022 on relevait 54% de titulaires pour 46% de contractuels.)

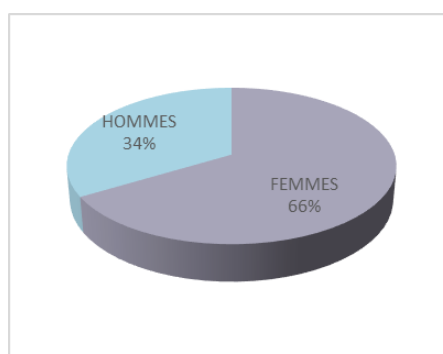
	2022			2023		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRES	427	200	627	415	199	614
CONTRACTUELS	360	184	544	381	203	584
TOTAL	787	384	1171	796	402	1198

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

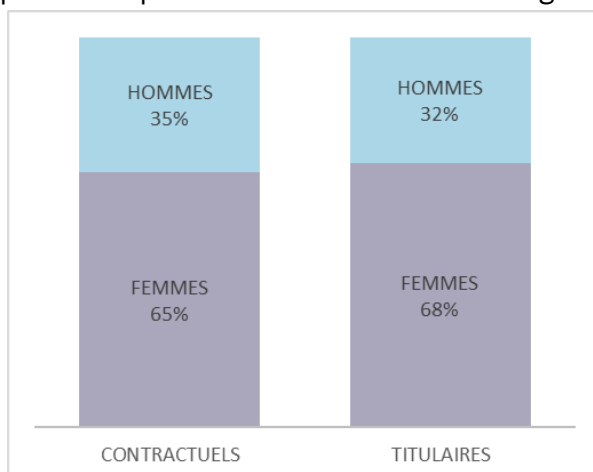


Hors apprentis, contractuels étudiants

Comme les années précédentes, la proportion de femmes reste stable, et est nettement majoritaire chez les BIATSS (796 femmes -755,30 ETP- pour 402 hommes -394,80 ETP-).

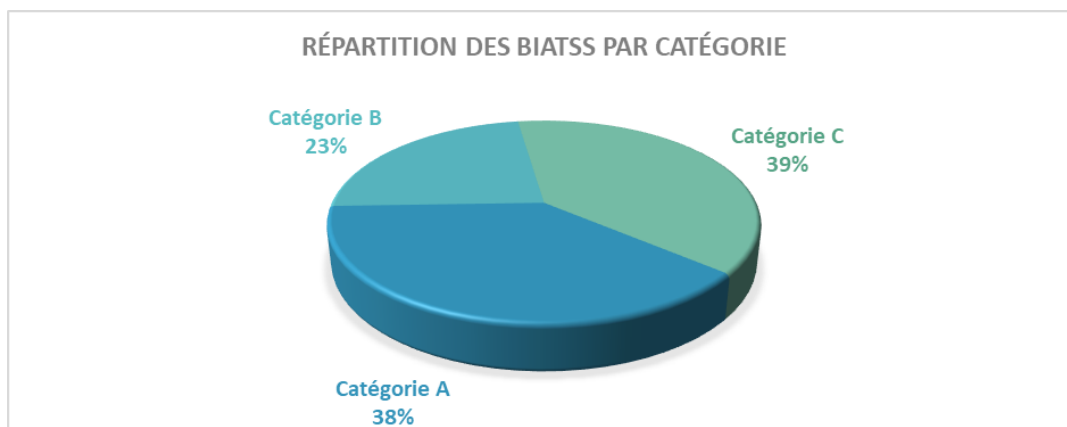


Les femmes sont toujours surreprésentées chez les BIATSS, que ce soit chez les titulaires ou chez les contractuels puisqu'elles représentent deux tiers des agents BIATSS.



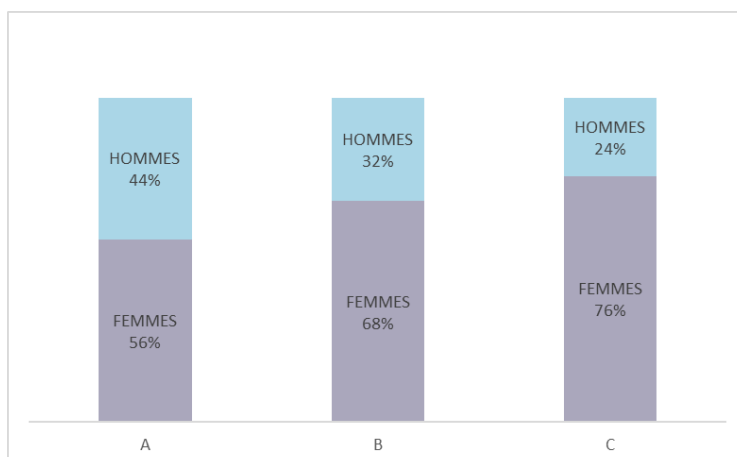
RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

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



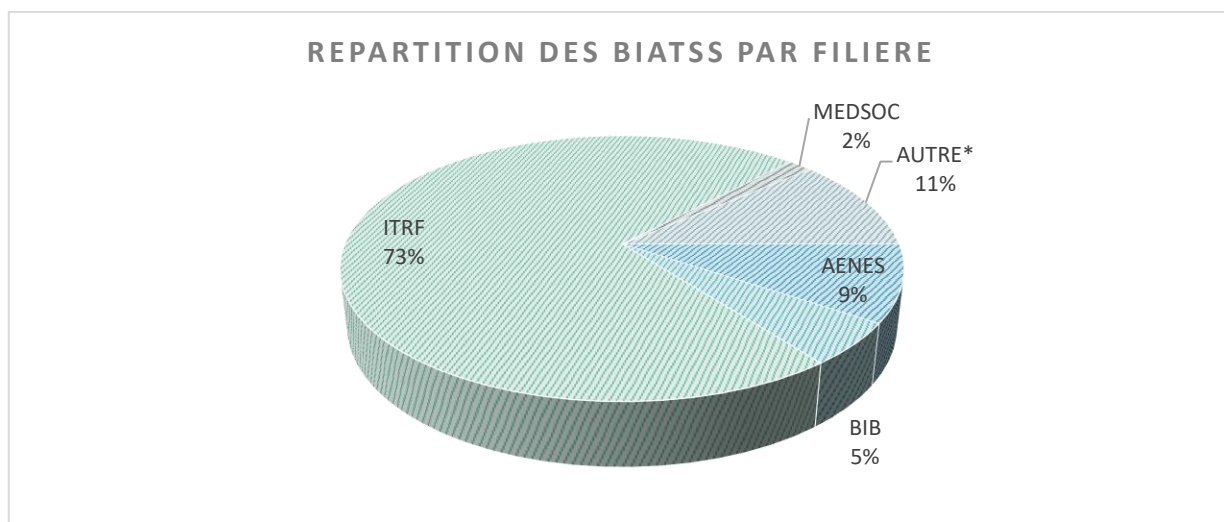
Hors apprentis, contractuels étudiants

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



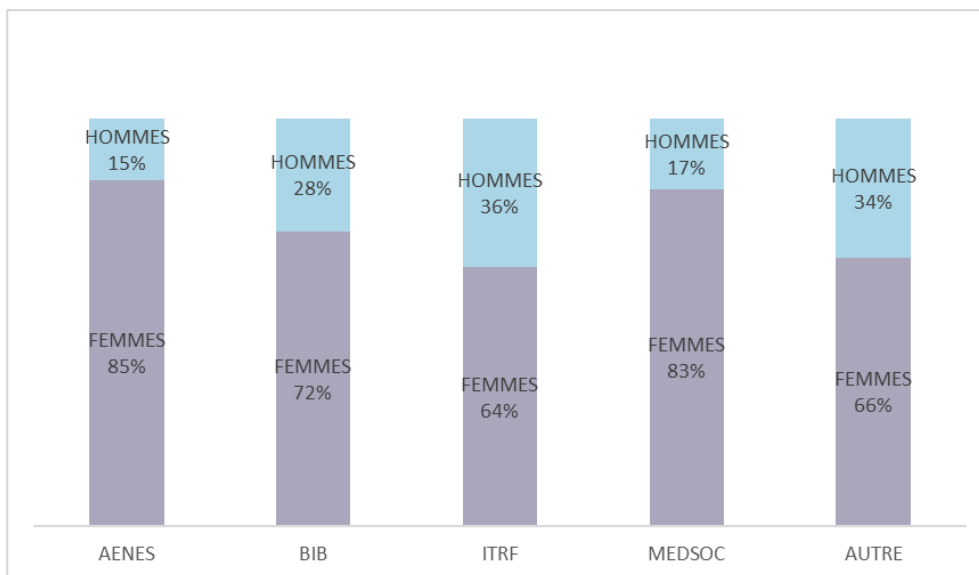
RÉPARTITION DES BIATSS PAR FILIÈRES

Si le nombre de BIATSS ITRF avait augmenté depuis 2019, tandis que le nombre de BIATSS relevant de la filière AENES n'avait cessé de baisser, on constate que cette tendance s'est stabilisée depuis 2021, puisque la répartition par filière est identique entre 2021 et 2023.



AUTRE : agent comptable, apprentis, contractuels étudiants

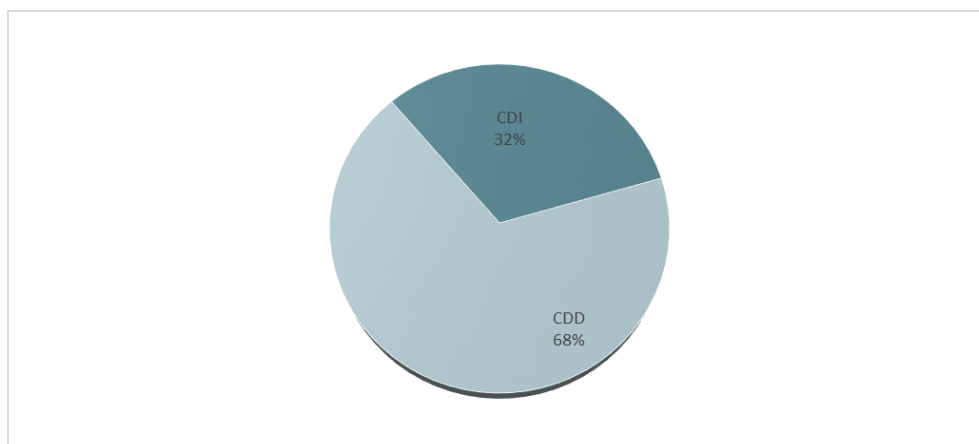
Les femmes sont toujours surreprésentées dans l'ensemble des filières, et notamment en médico-sociale et en AENES où elles représentent plus de 80% des agents.



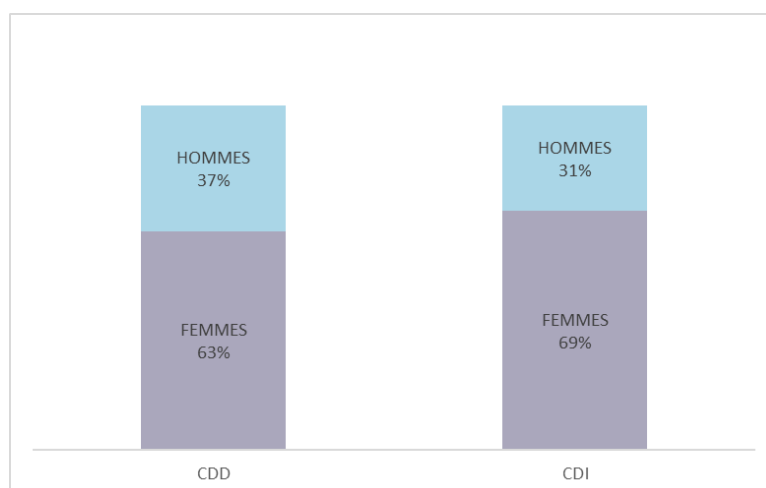
AUTRE : agent comptable, apprentis, contractuels étudiants

RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

La répartition entre type de contrats reste stable entre 2022 et 2023.



Pour chaque type de contrat, les femmes représentent plus de 60% de la population.



FOCUS SUR LES AUTRES CONTRACTUELS BIATSS

	2021			2022			2023		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
APPRENTIS	5	4	9	4	5	9	5	6	11
CONTRACTUEL ETUDIANT	80	43	123	85	54	139	99	47	146
TOTAL	85	47	132	89	59	148	104	53	157

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

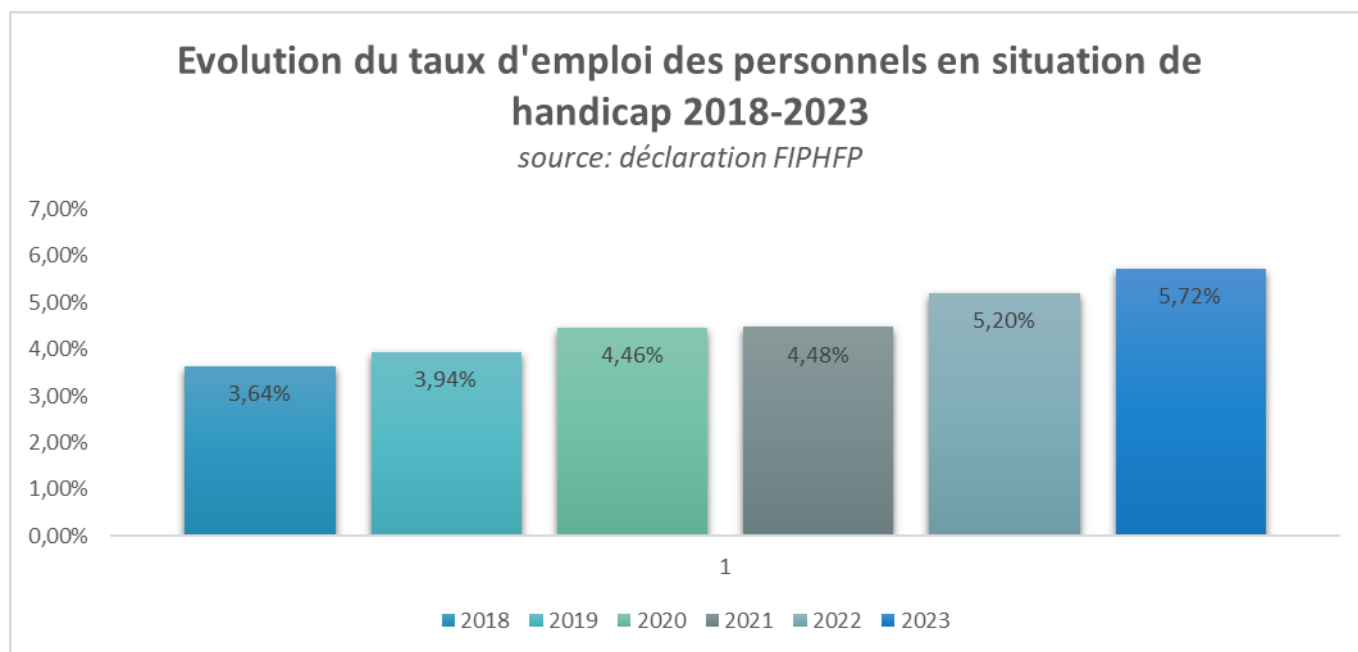
Source DRH/ Correspondant handicap

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

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

En raison de sa politique inclusive en faveur des personnels, son taux d'emploi est désormais de 5.72% et la contribution annuelle a encore significativement diminué cette année pour atteindre 921,09 €.

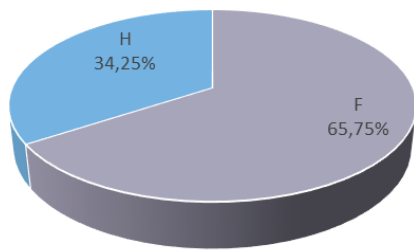
L'évolution à la hausse des effectifs BOE au sein de l'établissement est liée à cette politique inclusive et à la présence de professionnels au sein de l'établissement qui peuvent accompagner de nombreux agents dans leurs démarches administratives de reconnaissance ou dans leurs besoins d'aménagements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



Il convient de noter que le taux d'emploi est réparti très inégalement selon le profil des personnels. Ainsi, bien que le taux d'emploi global soit de 5,72%, il diffère grandement si l'on considère distinctement les BOE BIATSS (9,60%) et les BOE EEC (2,12%).

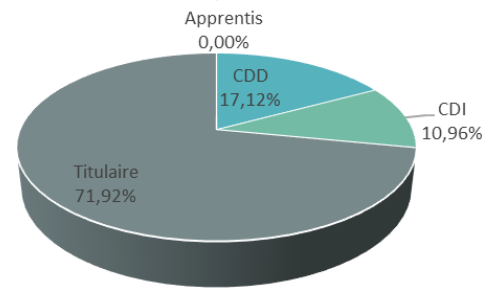
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre

source: Déclaration FIPHFP 2024 (données au 31/12/2023)



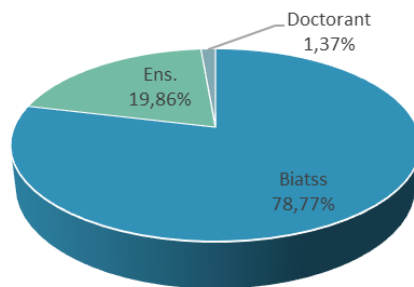
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

source: Déclaration FIPHFP 2024 (données au 31/12/2023)



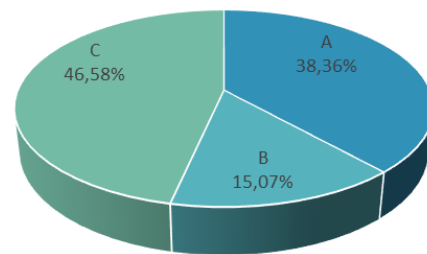
Les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi par population

source: Déclaration FIPHFP 2024 (données au 31/12/2023)



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

source: Déclaration FIPHFP 2024 (données au 31/12/2023)



Comme tous les ans, le profil type d'un personnel BOE est une femme titulaire de catégorie C. Le taux de femmes représentées dans les personnels BOE a augmenté (+1,63 points) tout comme le taux de catégorie A qui est en nette progression (+1,72 points)

I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS

Source DRH/ Service de Gestion des BIATSS

On constate une légère baisse du nombre d'heures effectuées par les contractuels étudiants en 2023 : - 2623 heures sur une année par rapport à 2022, soit un taux d'évolution de - 6%.
On note pour cette année 2023 l'arrêt des recrutements de contractuels étudiants dans le cadre du COVID.

Ce sont en tout 929 contrats qui ont été signés en 2023 (839 en 2022) et qui concernent 679 étudiants (536 en 2022).

RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES COMPOSANTES

COMPOSANTES ET ÉCOLES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
CUEFEE	Accueil des étudiants	45,58
EPU	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	240
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	104,2
	Soutien informatique	229,9
	Tutorat	449,8
	Tutorat	183,08
IUT Tours	Tutorat	810,08
UFR ASH	Accueil des étudiants	826,62
	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	1954,34
	Soutien informatique	2032,28
	Tutorat	1921,88
UFR DESS	Tutorat	2534,7
UFR L&L	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	29
	Tutorat	10
UFR Médecine	Tutorat	1369,18
UFR S&T	Tutorat	3002,76
TOTAL		15 743,40

RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS DANS LES SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
CAPE	Aide à l'insertion professionnelle	699,5
	Soutien informatique	335
DFOR	Aide à l'insertion professionnelle	64
	Soutien informatique	268
DOPTE	Actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement	40
	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	18
DRI	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	149,5
	Tutorat	328,97
DRV	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	3
DVEC	Accueil des étudiants	2109,56
MOIP	Accueil des étudiants	428
	Aide à l'insertion professionnelle	39
	Promotion de l'offre de formation	43,3
Mission Handicap	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	10633,42
Présidence	Promotion de l'offre de formation	637,64
SCD	Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	3587,43
	Tutorat	406,7
Service culturel	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	909,32
SSU	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	1819,28
SUAPS	Accompagnement des étudiants en situation de handicap	4
	Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	819,76
TOTAL		23 343,38

DÉTAIL PAR COMPOSANTES ET SERVICES

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

DÉTAIL PAR MISSIONS

MISSIONS	NOMBRE D'HEURES	%
Accompagnement des étudiants en situation de handicap	10637,42	27%
Accueil des étudiants	3409,76	9%
Actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement	40	0%
Aide à l'insertion professionnelle	802,5	2%
Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales	3987,86	10%
Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services	5645,97	14%
Promotion de l'offre de formation	680,94	2%
Soutien informatique	2865,18	7%
Tutorat	11017,15	28%
TOTAL	39 086,78	100%

I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI

Source Comptes financiers

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

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

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

Le plafond global voté par le CA était en 2023 de 2539 emplois (source Compte Financier 2023).

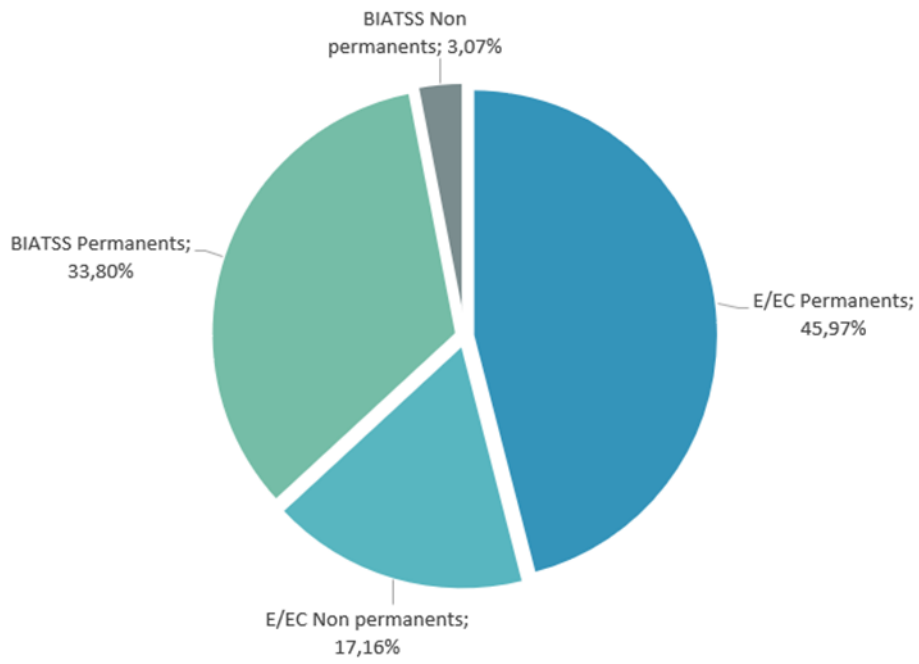
ÉVOLUTION DU PLAFOND D'EMPLOIS DE L'UNIVERSITÉ

Le plafond d'emplois global voté en 2023 est supérieur de 13 ETPT au plafond 2022. Ce plafond a été voté au BR2 2023.

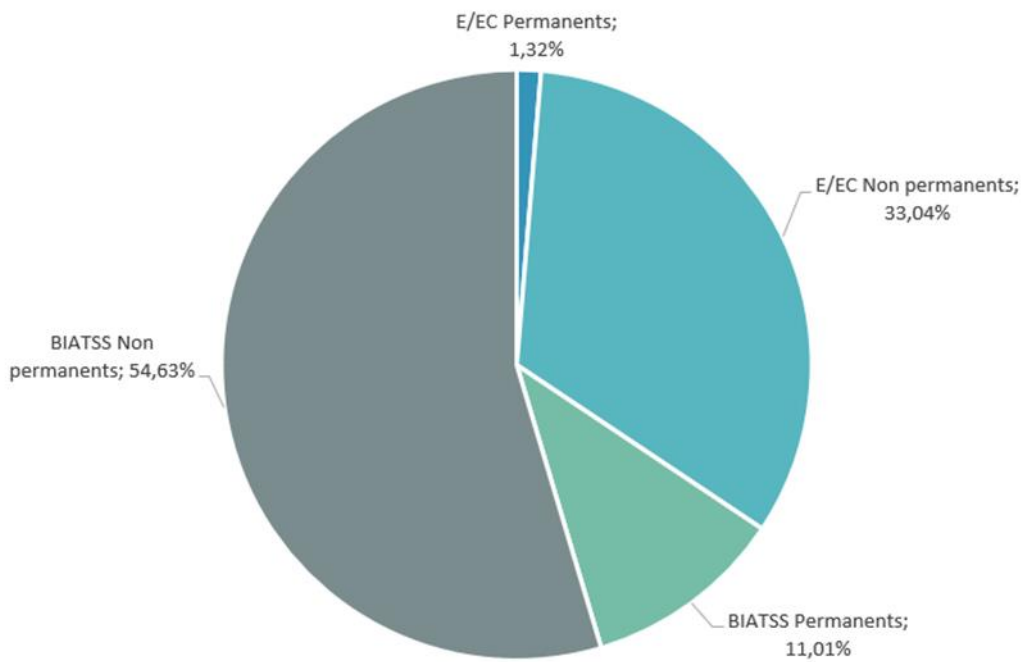
Année	Plafond d'emplois
2019	2470
2020	2470
2021	2493
2022	2526
2023	2539

Au 31/12/2023, 2085 ETPT étaient sous plafond Etat et 454 ETPT sous plafond ressources propres. Le détail par population (Enseignants/BIATSS) et par type de recrutement est présenté ci-dessous.

Répartition des populations du plafond Etat 2023



Répartition des populations du plafond Ressources propres 2023

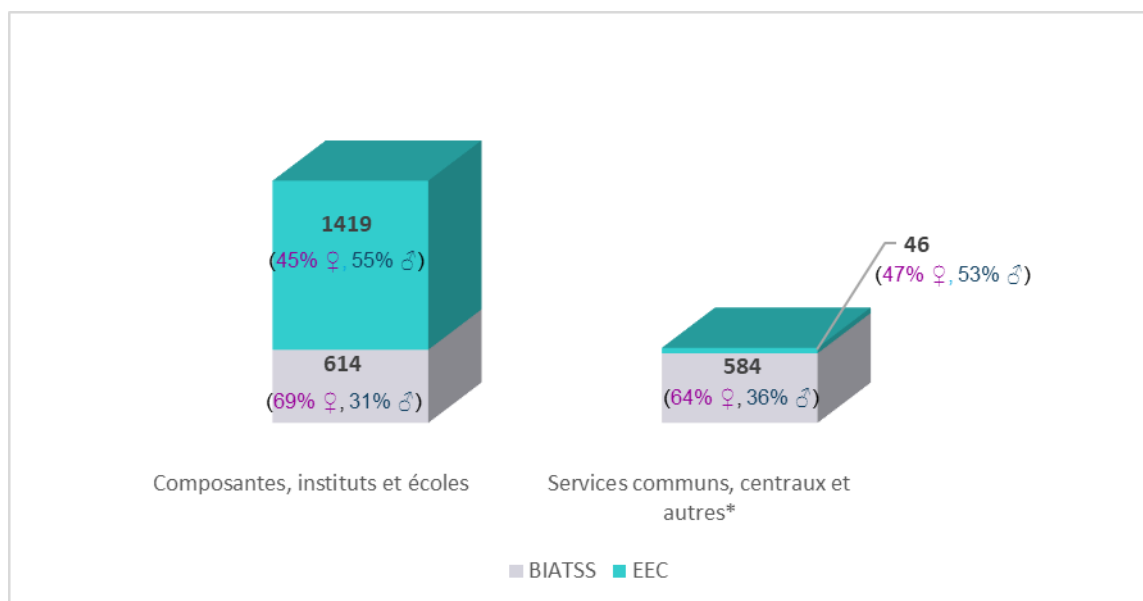


I.B.2 L’AFFECTATION DES PERSONNELS

Source BO/Siham

RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE SERVICES COMMUNS & CENTRAUX ET COMPOSANTES

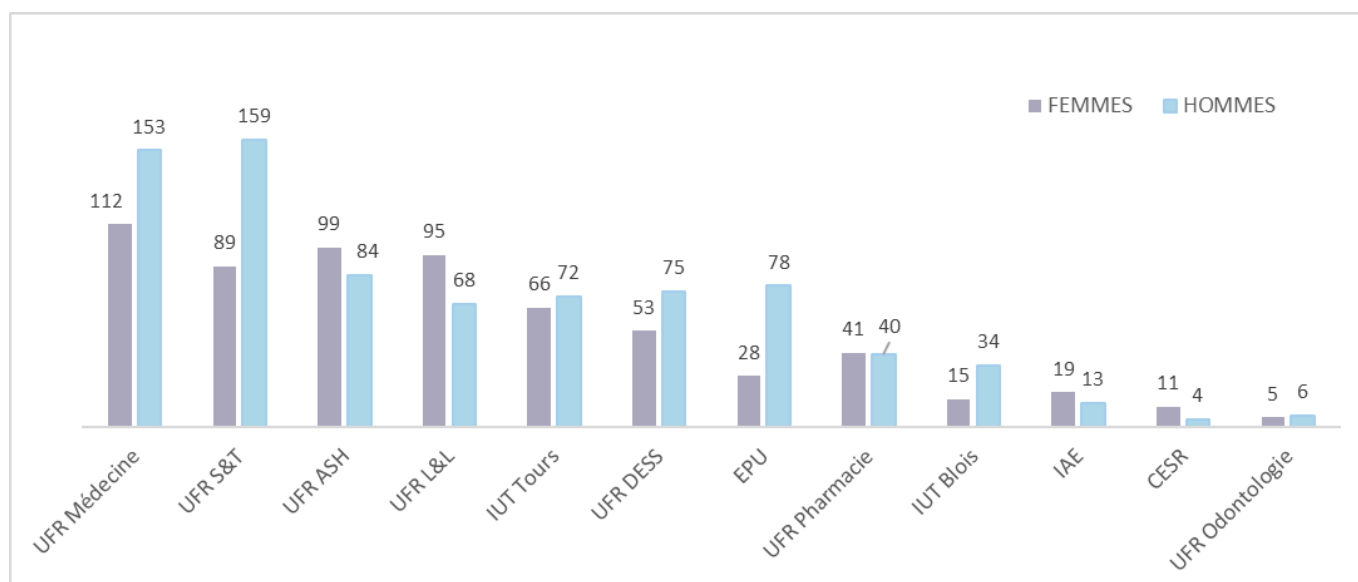
EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS



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

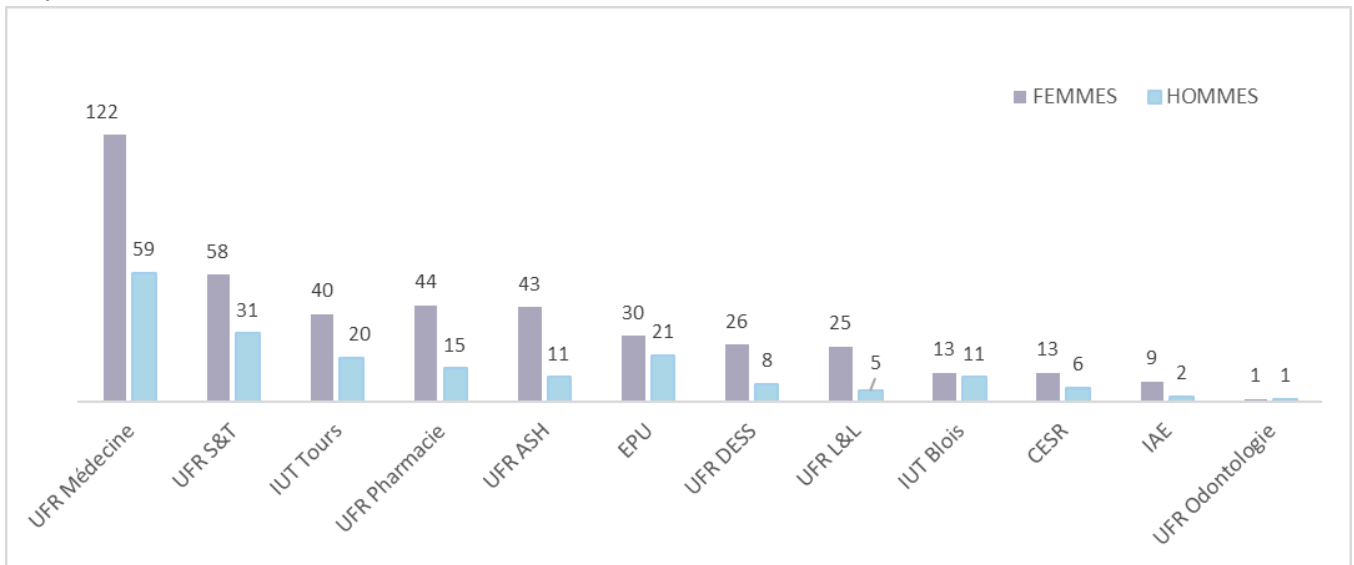
FOCUS SUR LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

En 2023, on retrouve 5 UFR à majorité féminine, soit 2 de plus que les années précédentes : aux UFR Arts et Sciences Humaines, Lettres et Langues et CESR s’ajoutent ainsi l’UFR de Pharmacie et l’IAE.



FOCUS SUR LES BIATSS

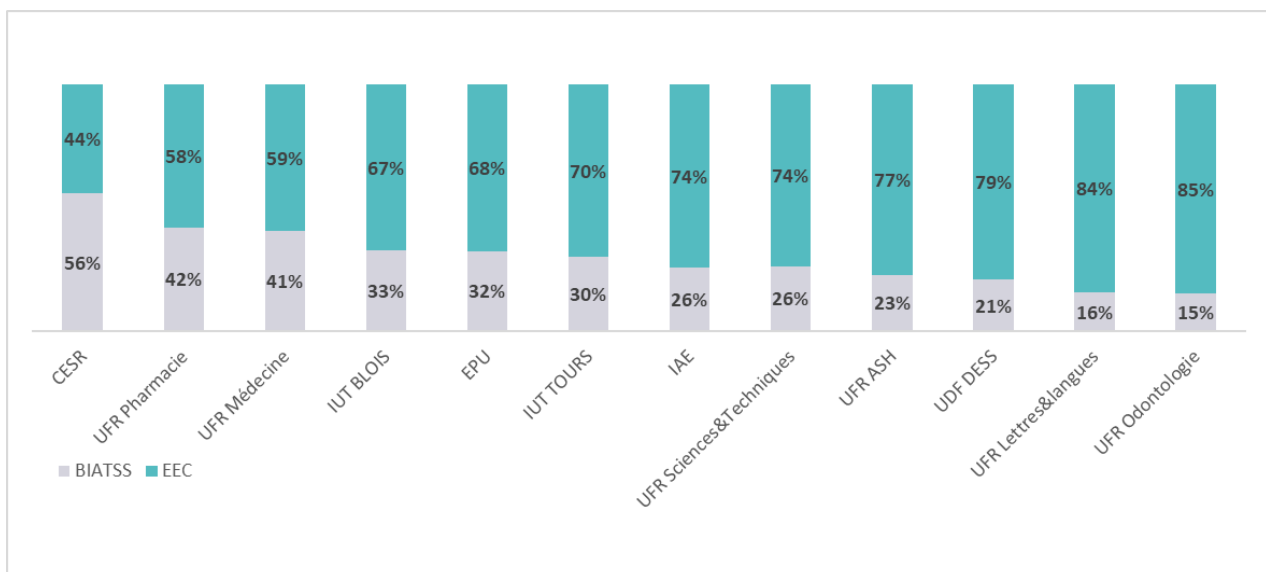
A l'inverse, chez les BIATSS, les femmes sont toujours majoritaires dans l'ensemble des composantes.



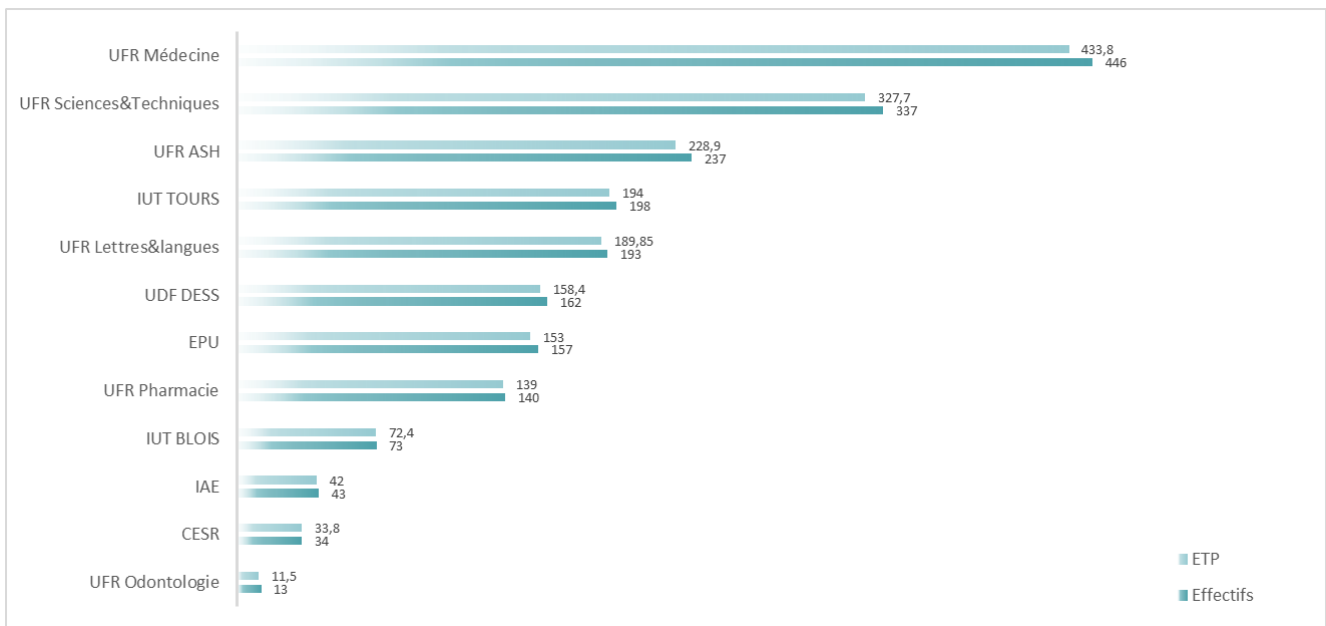
RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES

EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EEC ET BIATSS

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

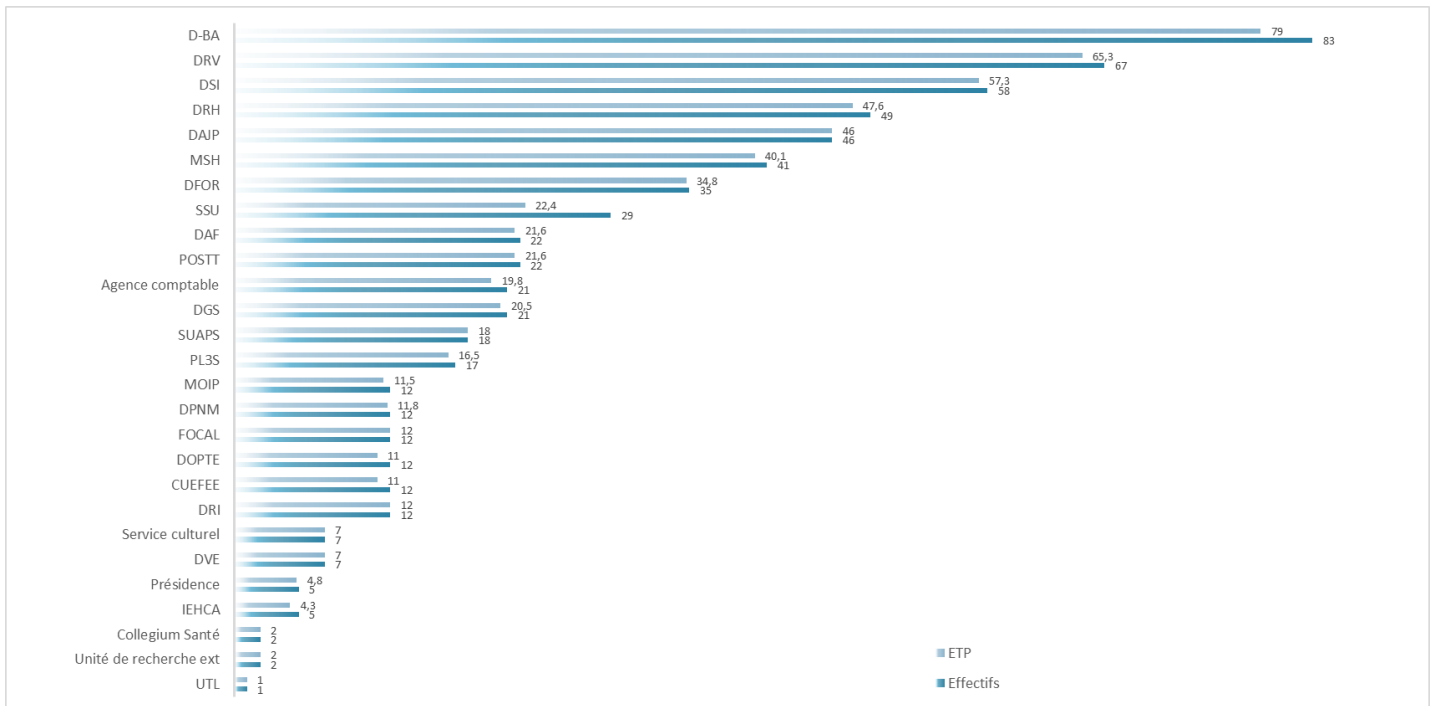


EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION PAR COMPOSANTES



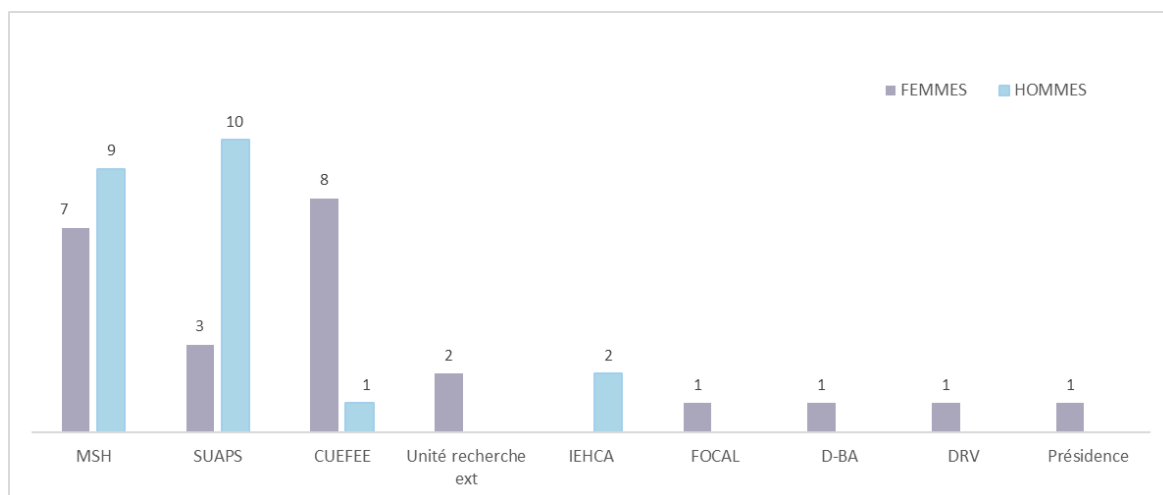
RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX



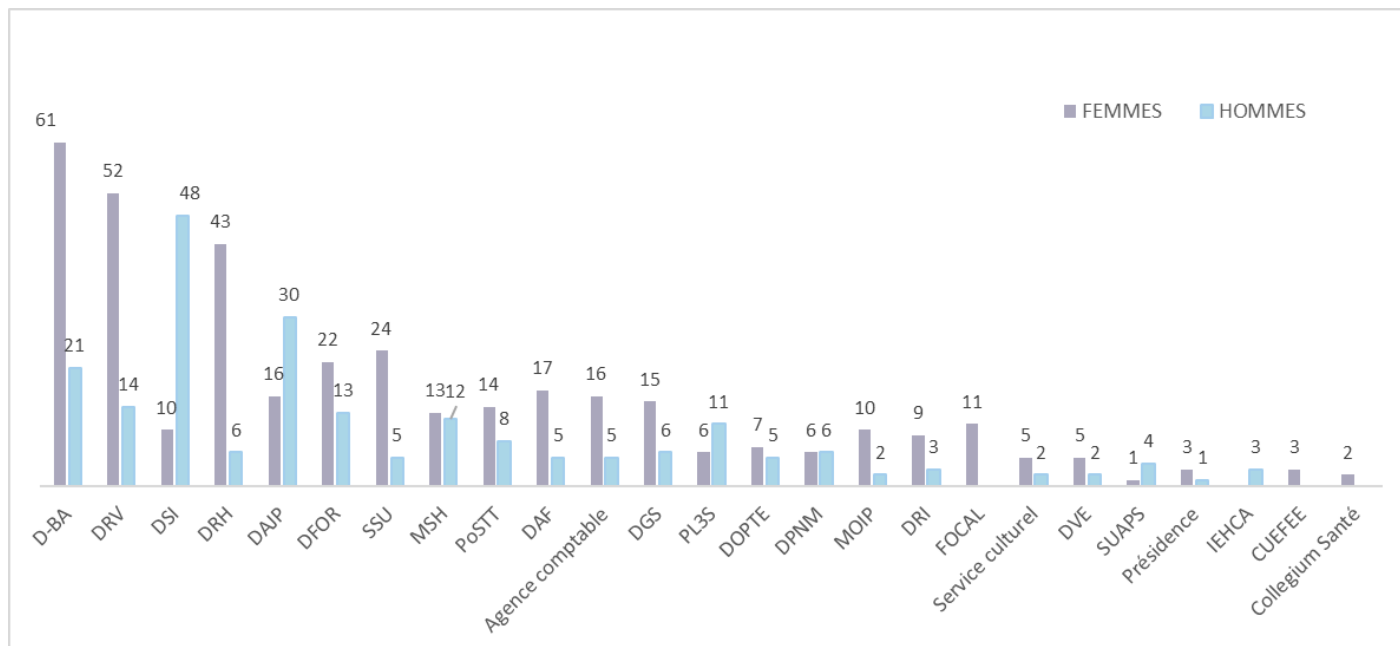
FOCUS SUR LES EEC : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

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



FOCUS SUR LES BIATSS : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Pour les BIATSS, seuls 5 services sont à majorité masculine : la DSI, la DAJP, PL3S, le SUAPS et l'IEHCA (2 services de moins qu'en 2022).



RÉPARTITION DES EEC PAR CNU ET SPÉCIALITÉS

		EFFECTIFS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION		68	80	148	68,00	77,30	145,30
section 01	Droit privé et sciences criminelles	16	23	39	16,00	22,00	38
section 02	Droit public	15	20	35	15,00	19,00	34
section 03	Histoire du droit et des institutions		3	3		3,00	3
section 04	Science politique	4	6	10	4,00	6,00	10
section 05	Sciences économiques	9	12	21	9,00	12,00	21
section 06	Sciences de gestion	24	16	40	24,00	15,30	39,3
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		227	190	417	223,15	187,10	410,25
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	12	13	25	12,00	13,00	25,00
section 08	Langues et littératures anciennes	7	3	10	7,00	3,00	10,00
section 09	Langue et littérature françaises	15	6	21	15,00	6,00	21,00
section 10	Littératures comparées	4		4	4,00		4,00
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	30	26	56	29,50	25,80	55,30
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	4	3	7	4,00	3,00	7,00
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	26	11	37	25,35	10,80	36,15
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	2	1	3	2,00	1,00	3,00
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	35	16	51	33,40	16,00	49,40
section 17	Philosophie	5	5	10	5,00	5,00	10,00
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	5	5	10	5,00	5,00	10,00
section 19	Sociologie, démographie	20	16	36	19,90	16,00	35,90
section 20	Anthropologie biologique, Ethnologie, préhistoire	4	3	7	3,50	3,00	6,50
section 21	Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	16	20	36	16,00	20,00	36,00
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	17	22	39	17,00	22,00	39,00
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	9	11	20	9,00	11,00	20,00
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	8	15	23	8,00	13,50	21,50
section 70	Sciences de l'éducation	4	5	9	3,50	4,50	8,00
section 71	Sciences de l'information et de la communication	2	9	11	2,00	8,50	10,50
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2		2	2,00		2,00
SCIENCES		130	257	387	127,20	256,00	383,20
section 25	Mathématiques	2	17	19	1,00	17,00	18,00
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	13	18	4,90	13,00	17,90
section 27	Informatique	15	54	69	14,80	54,00	68,80
section 28	Milieux denses et matériaux	3	14	17	3,00	14,00	17,00
section 29	Constituants élémentaires	1	17	18	1,00	17,00	18,00
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	9	7	16	9,00	7,00	16,00
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	4	8	12	4,00	8,00	12,00
section 33	Chimie des matériaux	8	5	13	8,00	5,00	13,00
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	8	8	16	8,00	8,00	16,00
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	11	17	6,00	11,00	17,00
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	6	7	1,00	6,00	7,00
section 62	Energétique, génie des procédés		2	2		2,00	2,00
section 63	Electronique, optronique et systèmes	5	31	36	5,00	31,00	36,00
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	10	5	15	10,00	5,00	15,00
section 65	Biologie cellulaire	16	8	24	16,00	8,00	24,00
section 66	Physiologie	17	17	34	15,50	17,00	32,50
section 67	Biologie des populations et écologie	11	11	22	11,00	10,50	21,50
section 68	Biologie des organismes	2	9	11	2,00	8,50	10,50
section 69	Neurosciences	7	14	21	7,00	14,00	21,00
PHARMACIE		35	39	74	35,00	39,00	74,00
Section 80&81	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	9	14	23	9	14	23
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	12	11	23	12	11	23
Section 82&87	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	14	14	27	14	14	27
MÉDECINE		101	146	247	98,10	144,00	242,10
section 42	Morphologie et morphogénèse	5	5	10	4,60	5,00	9,60
section 43	Biophysique et imagerie médicale	4	11	15	4,00	11,00	15,00
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	5	12	17	5,00	12,00	17,00
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	8	7	15	8,00	7,00	15,00
section 46	Santé publique, environnement et société	8	2	10	8,00	1,50	9,50
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	9	14	23	9,00	14,00	23,00
section 48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie	8	19	27	8,00	19,00	27,00
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	3	12	15	3,00	12,00	15,00
section 50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	6	10	16	6,00	10,00	16,00
section 51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	5	12	17	5,00	12,00	17,00
section 52	Maladies des appareils digestif et urinaire	7	11	18	7,00	11,00	18,00
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	18	11	29	15,50	9,50	25,00
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	12	11	23	12,00	11,00	23,00
section 55	Pathologie de la tête et du cou	3	9	12	3,00	9,00	12,00
ODONTOLOGIE		5	6	11	4,50	5,00	9,50
section 56	Développement, croissance et prévention	1	2	3	0,50	2,00	2,50
section 57	Chirurgie orale ; parodontologie ; biologie orale	2	1	3	2,00	1,00	3,00
section 58	Réhabilitation orale	2	3	5	2,00	2,00	4,00

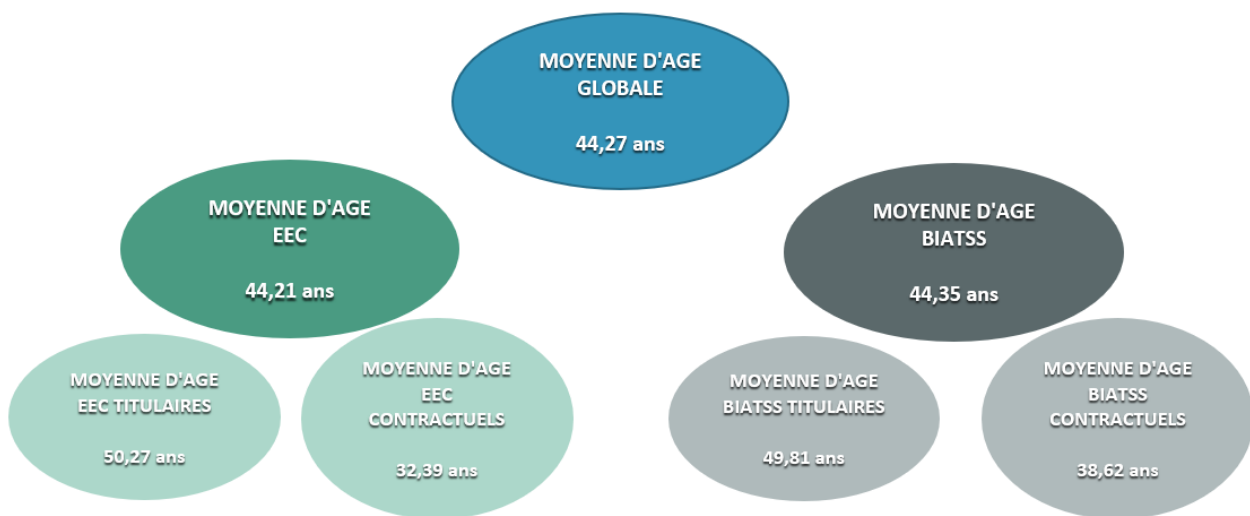
	EFFECTIFS			ETP		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SECONDS DEGRÉS	86	86	172	83,3	85,5	168,8
ALLEMAND	1		1	1,00		1,00
ANGLAIS	31	10	41	30,70	10,00	40,70
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	1		1	1,00		1,00
DOCUMENTATION	2		2	2,00		2,00
ESPAGNOL	3	2	5	2,80	2,00	4,80
ITALIEN	1		1	1,00		1,00
LETTRES	8	2	10	7,00	2,00	9,00
LETTRES MODERNES	10	4	14	10,00	4,00	14,00
EDUCATION MUSICALE	2	6	8	2,00	5,50	7,50
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	3	11	14	3,00	11,00	14,00
HISTOIRE-GEOGRAPHIE		1	1		1,00	1,00
MATHEMATIQUES	5	7	12	5,00	7,00	12,00
PHYSIQUE - CHIMIE	2	4	6	1,10	4,00	5,10
SC. ECO. ET SOCIALES	1	3	4	1,00	3,00	4,00
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1	1	2	1,00	1,00	2,00
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	3	4	1,00	3,00	4,00
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE		2	2		2,00	2,00
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE		1	1		1,00	1,00
SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - IND		1	1		1,00	1,00
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES	1	10	11	1,00	10,00	11,00
GENIE MECANIQUE - MECANIQUE		1	1		1,00	1,00
ARTS APPLIQUES	1		1	0,70		0,70
AUDIO VISUEL		1	1		1,00	1,00
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	2	2	4	2,00	2,00	4,00
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	1	1	2	1,00	1,00	2,00
ECONOMIE ET GESTION	8	12	20	8,00	12,00	20,00
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1		1	1,00		1,00
HOTELLERIE:SERVICES COMMERCIAUX		1	1		1,00	1,00
INFORMATIQUE ET GESTION	2	3	5	2,00	3,00	5,00

I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

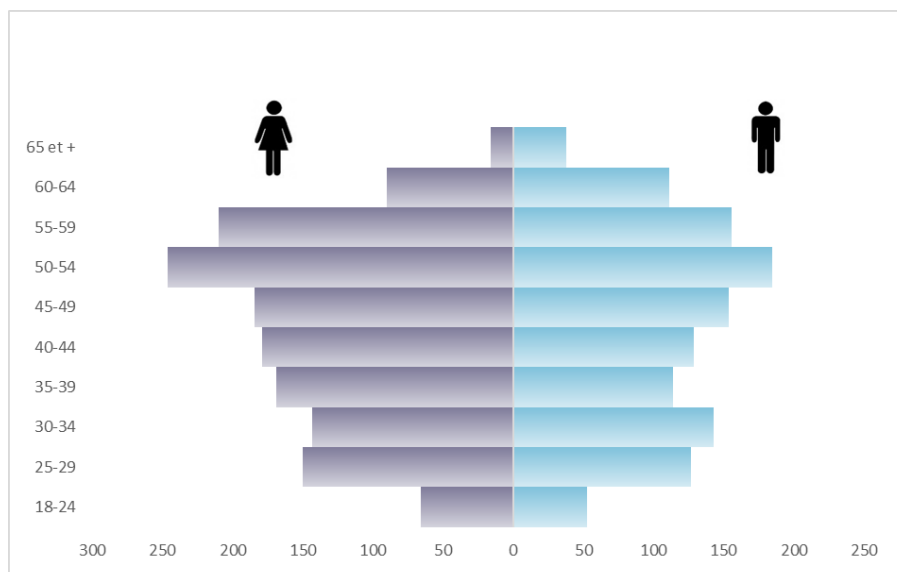
Source BO/Siham

L'ÂGE DES PERSONNELS

La moyenne d'âge est de 44,27 ans. Elle est relativement stable par rapport aux années précédentes (+ 0,12 entre 2022 et 2023). Il convient de souligner la différence notable entre la moyenne d'âge des titulaires (50,09 ans) qui augmente légèrement, et celle des contractuels (35,76 ans) qui reste stable.



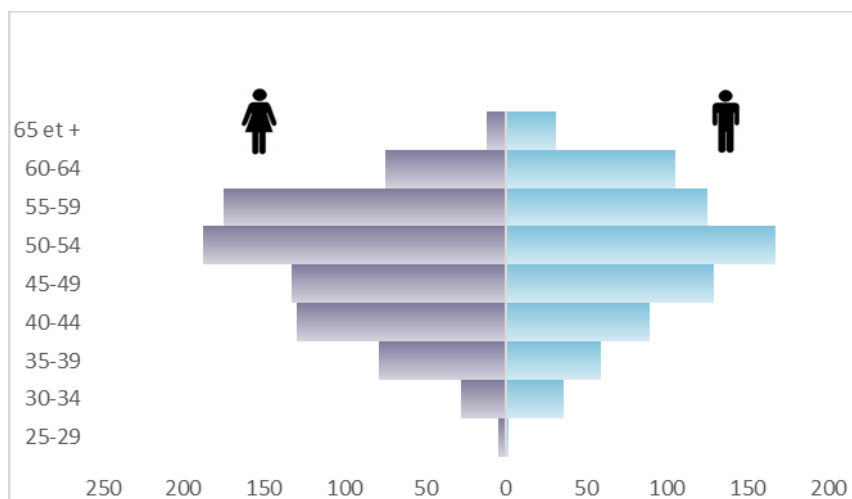
La pyramide des âges montre qu'un équilibre des générations est assuré et des classes d'âge extrêmes peu fournies. Elle montre également l'homogénéité entre les femmes et les hommes au niveau des classes d'âge. Les classes d'âge les plus représentées sont les 45-59 ans.



DÉTAIL PAR TYPE DE POPULATION

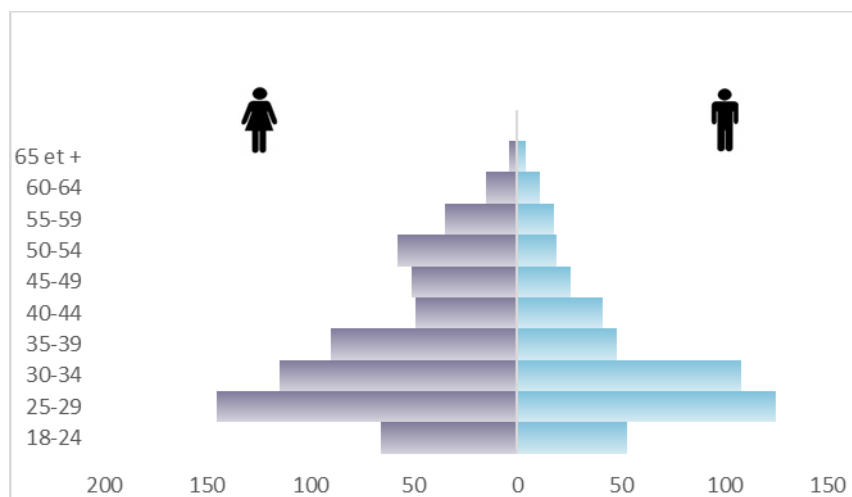
Titulaires

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



Contractuels

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

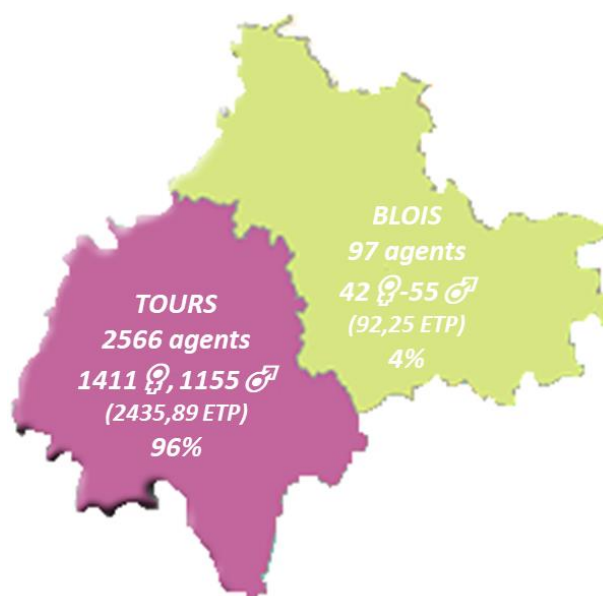


DONNÉES GÉOGRAPHIQUES SUR LES PERSONNELS

LES LIEUX DE TRAVAIL DES AGENTS DE L'UNIVERSITÉ

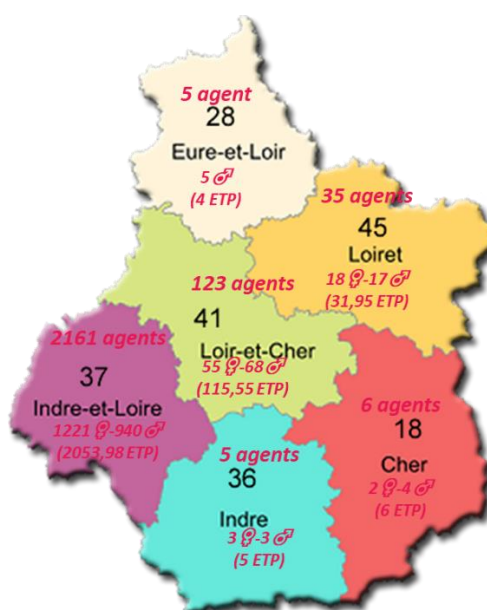
Les agents travaillant à Blois sont affectés l'IUT, à la BU, à l'antenne de Droit, à l'antenne du SSU et à l'antenne de Sciences et Techniques

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



LES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS DE L'UNIVERSITÉ

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



RÉPARTITION NATIONALE ET INTERNATIONALE DES LIEUX DE RÉSIDENCE DES AGENTS

	NOMBRE D'AGENTS			ETP	PROPORTION
	♀	♂	TOTAL		
REGION CENTRE VAL DE LOIRE	1299	1037	2336	2273,80	88%
REGION ILE DE France	78	72	150	145,20	6%
AUTRES RÉGIONS FRANCAISES	70	98	168	164,75	6%
ETRANGER	6	3	9	8,50	0%
TOTAL	1453	1210	2663	2592,25	100%

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

I.C LES POSITIONS STATUTAIRES

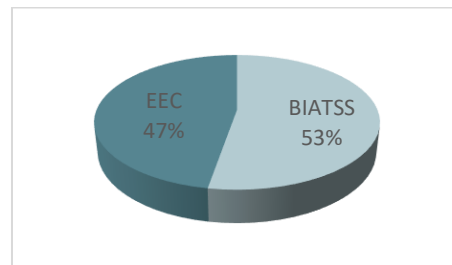
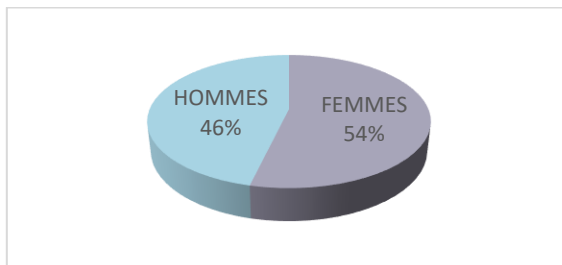
Source BO/Siham

On compte 55 agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/202 (6 agents de plus qu'en 2022).

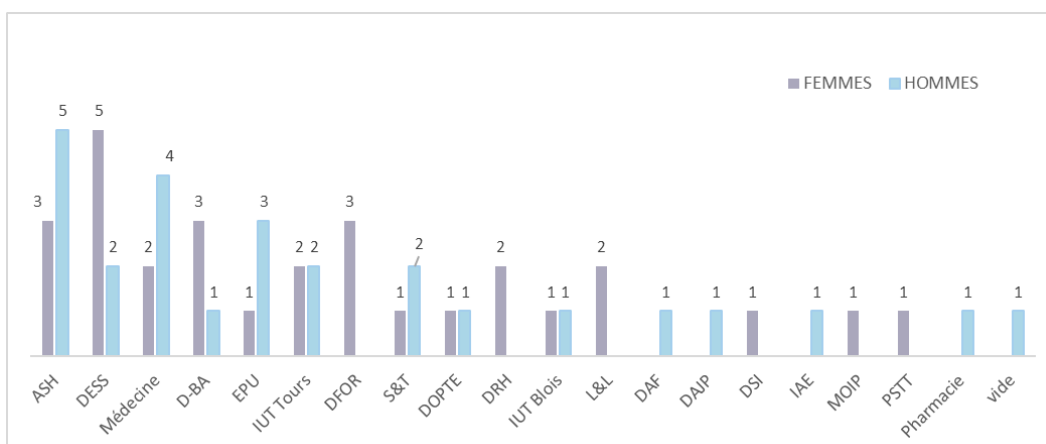
- ⇒ 2 agents en congé parental
- ⇒ 28 agents en détachement sortant (+6 par rapport à 2022)
- ⇒ 25 agents en disponibilité (-1 par rapport à 2022)

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
CONGÉ PARENTAL	1		1	1		1	2		2
Congé parental après naissance	1		1				2		2
DÉTACHEMENT	10	5	15	6	7	13	16	12	28
Détach sort pour stage/scol avt titularisat*		1	1					1	1
Détach sortant admin/EP emploi sans pension					2	2		2	2
Détach sortant pour enseignement à l'étranger				1	3	4	1	3	4
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	10	4	14	4	1	5	14	5	19
Détach. sort. Ent/OrgPriv/GIP pour diffus°IST				1	1	2	1	1	2
DISPONIBILITÉ	7	6	13	4	8	12	11	14	25
Dispo pour élever un enfant avec ancienneté	1		1	1	1	2	2	1	3
Dispo pour soin conjoint suite acc/mal					1	1		1	1
Disponibilité pour convenances personnelles	3	4	7	2	3	5	5	7	12
Disponibilité pour création entreprise	1		1				1		1
Disponibilité pour suivre son conjoint/pacsé	2	2	4	1	3	4	3	5	8
TOTAL	18	11	29	11	15	26	29	26	55

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



38% des agents en position statutaire de détachement, congé parental et disponibilité se situent dans 3 composantes : ASH, DESS et Médecine.



II- LE RECRUTEMENT

II.A LES POSTES PROPOSÉS ET POURVUS

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

On comptabilise en 2023, 142 annonces mises en lignes (contre 155 en 2022 pour des postes BIATSS (publication interne et externe) et 130 postes pourvus (contre 144 en 2021).

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

L'université a reçu un total de 1892 candidatures : 71 candidatures internes et 1821 candidatures externes.

II.B LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

II.B.1 LES RECRUTEMENTS DES EEC HORS HU

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

BILAN DES RECRUTEMENTS DES EEC TITULAIRES

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

	2021			2022			2023		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
SESSION SYNCHRONISEE Affectation sauf exceptions au 01/09/N									
MCF	9	8	17	6	10	16	7	20	27
PR	9	2	11	4	8	12	3	7	10
SESSION FIL DE L'EAU									
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SECOND DEGRE									
PRAG	1	2	3	5	1	6	0	1	1
PRCE	2	1	3	3	0	3	1	1	2
PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PLP	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur des écoles	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	13	34	18	19	37	11	29	40

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.

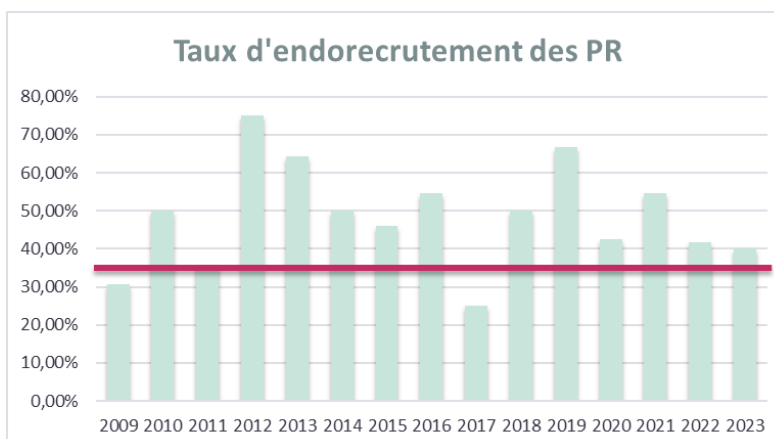
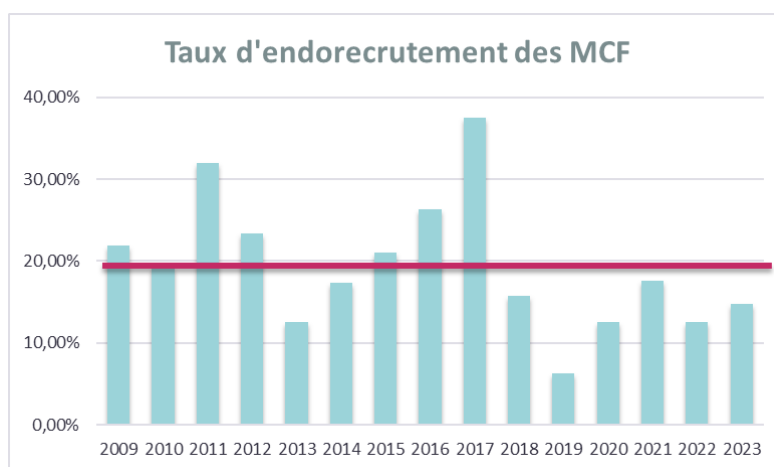
La cible est de nouveau, comme l'an dernier, largement atteinte cette année pour les MCF, elle n'est en revanche toujours pas atteinte pour les PR, même si elle tend de plus en plus à s'en rapprocher.

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

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

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

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



— Cible 2021 du contrat d'établissement

LES POSTES PUBLIÉS

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MCF	22	16	18	18*	16	30*
PR	7	6	8	11	12	10
TOTAL EC	29	22	26	28	28	40
2ond degré - Campagne 1	8	5	5	4*	8*	3**
2ond degré - Campagne 2	1	1	3	3	4**	1
TOTAL 2ond degré	9	6	8	7	12	4
ATER 1	54	63	63	77	67	74
ATER 2	33	39	22	17	37	32
ATER 3	7	11	17	18	21	15
ATER 4	0	0	0	0	2	0
TOTAL ATER	94	113	102	112	125	121

*1 non pourvu *2 non pourvu *3 non pourvu

*1 non pourvu ** 1 non pourvu *1 non pourvu

II.B.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCU PH	2	4	5	2	1	3	1	4	5	2	2	4	2	5	7
PUPH	2	1	2	0	4	4	0	4	4	2	3	5	3	4	7
TOTAL	4	5	9	2	5	7	1	8	9	4	5	9	5	9	14

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

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

II.B.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES

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

On note une légère HAUSSE des arrivées de personnels BIATSS titulaires sur 2022 (14 nouveaux agents contre 11 en 2022). Les nouveaux agents sont à 64% des femmes et sont recrutés à pour 57% dans la filière AENES et pour 43% dans la filière RF.

LES ARRIVÉES BIATSS EN 2023 PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2023
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Concours				0				0				0				0	0
Detachement	4		1	5				0				0			2	2	7
Réintégration				0				0				0				0	0
Intégration directe				0				0				0			1	1	1
Mutation		2	1	3				0				0	1	1	1	3	6
TOTAL	4	2	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	6	14

LES ARRIVÉES BIATSS EN 2023 PAR GENRE

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2023
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	2	2	2	6				0				0	1	1	1	3	9
HOMME	2			2				0				0			3	3	5
TOTAL	4	2	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	6	14

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

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

II.C LES CAS DE RECOURS À DES CONTRACTUELS

Sources BO/Siham

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

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

II.C.1 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

On note 239 arrivées de contractuels en 2023 contre 233 en 2022, avec 57% de recrutements sur des postes permanents contre 64% en 2022.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ARRIVÉES NON PERMANENTS	51	51	102
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement	37	31	68
Doctorant EPES/EP recherche sans enseignement	1		1
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	9	17	26
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange		1	1
Lecteur langue étrangère à titre personnel	4	2	6
ARRIVÉES PERMANENTS	69	68	137
Assistant hospitalier universitaire	3	5	8
Associé MCF hosp-U mi-tps	2	1	3
Associé MCF mi-tps	1	3	4
Associé prof hosp-U mi-tps	1	1	2
ATER	21	32	53
Chef clinique univ méd générale	2		2
Chef de clinique des univ.-Assistant des hôpi	19	12	31
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	2	9	11
Contractuel Enseignant LRU	18	5	23
TOTAL ARRIVÉES	120	119	239

II.C.2 LES BIATSS

On dénombre 916 arrivées de contractuels BIATSS en 2023, soit une baisse de 12% par rapport à 2022. Ces arrivées sont réparties à 86% sur des postes non permanents et à 14% sur des postes permanents.

	Féminin	Masculin	TOTAL
ARRIVÉES NON PERMANENTS	569	219	788
Accroissement saisonnier d'activité	81	38	119
Accroissement temporaire d'activité	44	18	62
Contractuel Chercheur LRU	15	15	30
Etudiant EPES ou EP recherche	409	148	557
Pouvoir temporairement un emploi vacant	3		3
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	17		17
ARRIVÉES PERMANENTS	80	48	128
Absence corps de fonctionnaire	1	1	2
Contractuel BIATSS LRU	25	22	47
Ctr sur emploi sans formation statutaire	54	25	79
TOTAL ARRIVÉES	649	267	916

II.C L'APPRENTISSAGE

DRH/Service de Gestion des BIATSS

On compte 11 apprentis à l'Université au 31/12/2023, soit 2 apprentis de plus qu'en 2022. Il n'y a pas eu de recrutement d'apprenti BOE en 2023.

	2017	2018	2019	2020		2021		2022		2023	
				F	H	F	H	F	H	F	H
APPRENTIS	10	5	5	9	2	5	4	4	5	5	6
TOTAL	10	5	5	11		9		9		11	

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 2023-2024					1	1
Nouveaux contrats signés en 2023-2024			5	1	4	10
Contrats rompus entre le 01/09/2023 et 31/08/2024						0
Effectifs totaux au 31 décembre 2023	0	0	5	1	5	11

MASSE SALARIALE ET DÉPENSES DE FORMATION DES APPRENTIS

Masse salariale pour 2023-2024	148 942 €
--------------------------------	-----------

Masse salariale pour le 3 ^e trimestre de 2023 (4/12 ^e)	48 078 €
---	----------

Masse salariale prévisionnelle pour 2024 (8/12 ^e)	100 864 €
---	-----------

Dépenses de formation pour 2023-2024	75 510 €
--------------------------------------	----------

Dépenses de formation pour sept.-décembre 2023	25 170 €
--	----------

Dépenses de formation pour janv.-août 2024	50 340 €
--	----------

Total général des dépenses pour les apprentis BIATSS pour l'année scolaire 2023-2024	224 452 €
--	-----------

II.D LES CONTRATS AIDÉS

Source Service Facturier de l'Université

L'université n'a pas recruté de contrats aidés en 2023.

En revanche, 4 personnes volontaires en service civique (contre 2 en 2022) ont été recrutées :

	FEMMES	HOMMES	TOUS
SERVICES CENTRAUX	1		1
MOIP	1		1
RECHERCHE		1	1
Vie étudiante et campus	1		1
Total général	3	1	4

La masse salariale de ces jeunes en service civique s'élève à 2173,89€ en 2023 (907,81€ pour l'année 2022).

II.E LES STAGIAIRES GRATIFIÉS

Source Service Facturier de l'Université

L'Université a accueilli en 2023 : 145 stagiaires (76 femmes et 69 hommes) qui ont bénéficié de gratifications (contre 142 l'an passé).

Ces gratifications s'élèvent à 307 227,92€ pour l'année 2023 (contre 290 542,17€ en 2022).

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

	FEMMES	HOMMES	TOUS
SERVICES CENTRAUX	3	5	8
CUEFFE	3	1	4
IUT TOURS		1	1
L&L	1		1
MEDECINE		1	1
RECHERCHE	68	60	128
SCD	1		1
SCIENCES ET TECHN		1	1
TOTAL	76	69	145

III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS

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

III.A.1 LES BIATSS

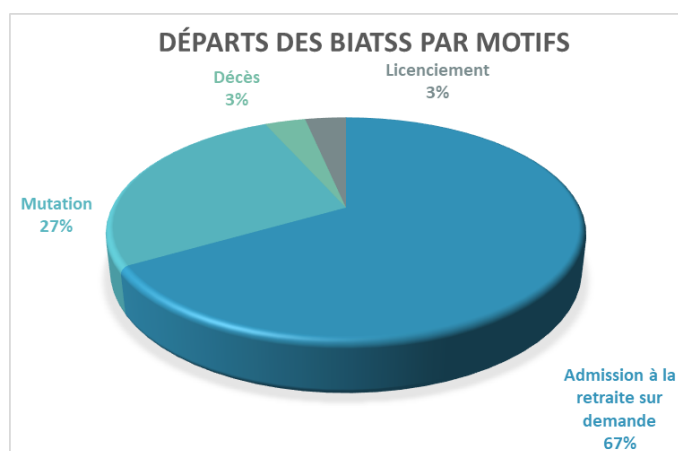
LES MOBILITÉS INTERNES DES BIATSS

29 agents ont eu une mobilité interne au sein de l'Université en 2023, un chiffre stable par rapport à 2022 où on comptabilisait 27 agents.

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				Contractuels				TOTAL 2023
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	2		2	4	1			1				0	3	3	10	16	1		3	4	25
HOMME				0				0				0	1	1		2	1		1	2	4
TOTAL	2	0	2	4	1	0	0	1	0	0	0	0	4	4	10	18	2	0	4	6	29

LES DÉPARTS DES BIATSS TITULAIRES PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2022
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Admission à la retraite sur demande	1	2	3	6	1		1	2				0	3	4	5	12	20
Mutation	1	1	1	3		1	1	2				0	1	1	1	3	8
Décès				0				0				0		1		1	1
Licenciement				0				0				0			1	1	1
TOTAL	2	3	4	9	1	1	2	4	0	0	0	0	4	6	7	17	30



ZOOM SUR LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES BIATSS TITULAIRES

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DAJP		1	1
D-BA		2	2
DRH	1	2	3
SUAPS		1	1
UFR MÉDECINE		1	1
TOTAL	1	7	8

NB : Parmi les 8 départs par voie de mutation, on relève une intégration directe suite à détachement et une non-réintégration après disponibilité (agents partis en disponibilité et détachement en 2013 et 2022)

LES DÉPARTS DES BIATSS CONTRACTUELS PAR MOTIFS

Ces 907 motifs de départs concernent 773 agents BIATSS (certains ont en effet eu plusieurs contrats de travail).

	A			B			C			Total
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS	
Admission à la retraite sur demande	1		1				4		4	5
Démission	10	9	19	4		4	4	1	5	28
Fin de contrat	166	122	288	217	39	256	229	96	325	869
Licenciement	1		1	1		1	1		1	3
Mutation	1		1							1
Rupture du contrat de travail								1	1	1
TOTAL	179	131	310	222	39	261	238	98	336	907

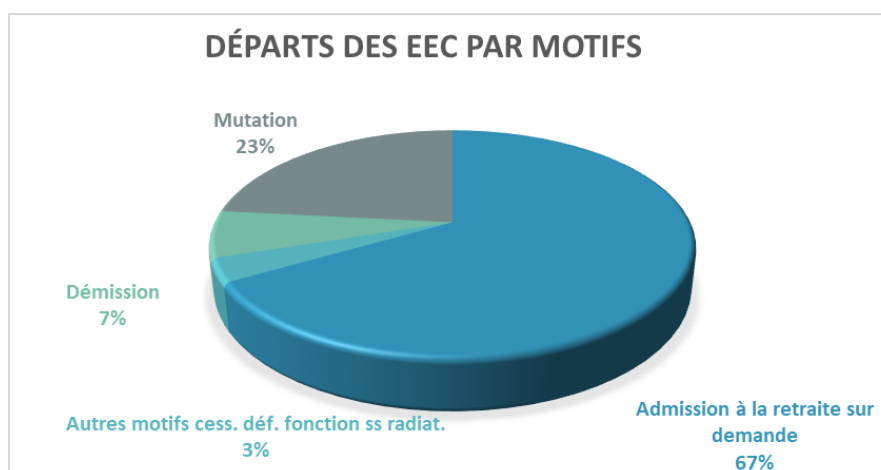
III.A.3 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

LES MOBILITÉS INTERNES DES EEC

Aucune mobilité interne n'est à constater en 2023 du côté des EEC.

LES DÉPARTS DES EEC TITULAIRES PAR MOTIFS

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	6	14	20
Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.		1	1
Démission	2		2
Mutation	4	3	7
TOTAL	12	18	30



LES DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION DES EEC

Il n'y a pas eu de départ par voie de mutation chez les Enseignants du second degré ni chez les HU en 2023.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
EPU		1	1
IUT BLOIS		1	1
UFR ASH	1	1	2
UFR DESS	3		3
TOTAL	4	3	7

LES DÉPARTS DES EEC CONTRACTUELS PAR MOTIFS

Ces 235 motifs de départs concernent 233 agents EEC (certains ont en effet eu plusieurs contrats de travail).

	FEMMES	HOMMES	TOUS
Admission à la retraite sur demande	1		1
Clôture dossier agent payé à l'acte / tâche	1		1
Démission	3	9	12
Fin de contrat	113	107	220
Licenciement		1	1
TOTAL	118	117	235

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.

84 personnes ont été reçues par le Conseiller Mobilité-Carrière au cours de l'année 2023. Ce sont très majoritairement des femmes (84%), titulaires (60%) et BIATSS (89%).

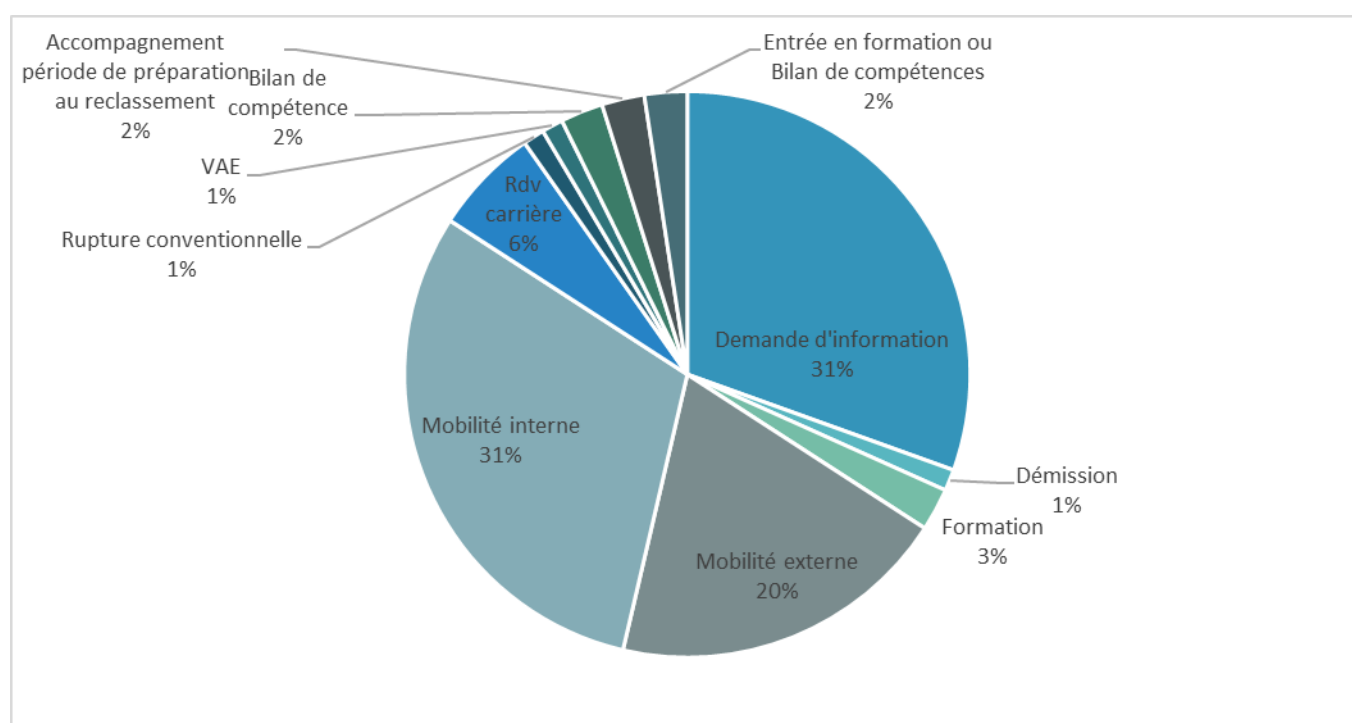
LA RÉPARTITION PAR STATUT DES AGENTS AYANT CONSULTÉ LE CMC

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRE	36	9	45	5		5	41	9	50
CONTRACTUEL - CDD	17	4	21	2		2	19	4	23
CONTRACTUEL - CDI	8	1	9			0	8	1	9
TOTAL	61	14	75	7	0	7	68	14	82

Le CMC a également rencontré en plus 2 personnes extérieurs à l'Université reçues pour nouer des partenariats ou traiter des dossiers de mobilité externe.

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

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Demande d'information	17	4	21	4		4	21	4	25
Démission			0	1		1	1	0	1
Formation	1	1	2			0	1	1	2
Mobilité externe	13	1	14	2		2	15	1	16
Mobilité interne	20	5	25			0	20	5	25
Rdv carrière	2	3	5			0	2	3	5
Rupture conventionnelle	1		1			0	1	0	1
VAE	1		1			0	1	0	1
Bilan de compétence	2		2			0	2	0	2
Accompagnement période de préparation au reclassement	2		2			0	2	0	2
Entrée en formation ou Bilan de compétences	2		2			0	2	0	2
TOTAL	61	14	75	7	0	7	68	14	82



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

Source : Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs

III.B.1 LES DÉLÉGATIONS

On compte 22 agents accueillis en délégation par un autre établissement au cours de l'année 2023 (contre 20 agents en 2022)

	FEMME	HOMME	TOTAL
CNRS	6	6	12
INRAE	1		1
IUF	3	6	9
Total général	10	12	22

III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES

Comme en 2022, on compte 5 agents mis à disposition d'une autre administration au cours de l'année 2023.

	FEMME	HOMME	TOTAL
MINISTERE		3	3
RECTORAT	1		1
AUTRE	1		1
TOTAL	2	3	5

III.B.2 LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES

Il n'y a pas eu d'agent mis à disposition de l'Université de Tours par un autre établissement en 2023.

III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES

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

III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF

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

Ainsi, on note pour l'année 2023, comme c'était déjà le cas en 2022, l'ouverture de listes d'aptitudes exceptionnelles pour les corps de catégorie A et B, venant s'ajouter aux recrutements habituels, et ce dans le cadre du plan de repyramidage de la filière ITRF qui vise à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou des emplois d'appui à l'enseignement.

→ 52 agents BIATSS ITRF ont été promus en 2023

→ 9 par liste d'aptitude classique, 9 par liste d'aptitude exceptionnelle et 34 par tableau d'avancement

→ Soit 5 agents de plus qu'en 2022

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

BIATTS ITRF : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	232	62%	234	64%	245	70%	154	68%	168
HOMMES	38%	142	38%	145	36%	138	30%	65	32%	78

Avancement toutes voies Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	65%	17	72%	18	70%	16	74%	35	79%	41
HOMMES	35%	9	28%	7	30%	7	26%	12	21%	11

Avancement toutes voies Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29			4%	1						
30-34	15%	4					2%	1	2%	1
35-39			12%	3			28%	13	10%	5
40-44	12%	3	32%	8	22%	5	19%	9	15%	8
45-49	23%	6	20%	5	35%	8	19%	9	15%	8
50-54	31%	8	28%	7	22%	5	15%	7	37%	19
55-59	19%	5	4%	1	22%	5	13%	6	12%	6
60-64							4%	2	10%	5

Avancement toutes voies Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	27%	7	24%	6	26%	6	26%	12	17%	9
B	27%	7	28%	7	22%	5	21%	10	19%	10
C	46%	12	48%	12	52%	12	53%	25	63%	33

Avancement toutes voies
Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR					4%	1	2%	1	2%	1
CUEFEE										
EPU			8%	2	4%	1	2%	1	4%	2
IAE										
IUT Blois	4%	1			4%	1	4%	2	2%	1
IUT Tours	4%	1			9%	2	2%	1	12%	6
UFR ASH							11%	5	6%	3
UFR DESS	4%	1					4%	2		
UFR L&L	8%	2			9%	2	4%	2	2%	1
UFR Médecine	23%	6	20%	5	9%	2	15%	7	17%	9
UFR S&T			4%	1	9%	2	4%	2	12%	6
UFR Pharma	8%	2	4%	1			11%	5	10%	5
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	50%	13	36%	9	48%	11	60%	28	65%	34
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable			8%	2			2%	1		
DFOR	4%	1					2%	1	2%	1
DPNM	4%	1			4%	1			2%	1
DRV	4%	1	8%	2	13%	3	2%	1	4%	2
DVE										
DAF					9%	2	2%	1	6%	3
DAJP	4%	1	16%	4	13%	3	2%	1	4%	2
DRI										
DRH	8%	2	8%	2			4%	2	4%	2
DSI	4%	1	16%	4	9%	2	9%	4	2%	1
DGS	4%	1								
DOPTE							2%	1		
DTI										
MOIP	4%	1	4%	1						
POSTT	4%	1	4%	1			4%	2		
PL3S									4%	2
Présidence										
D-BA					4%	1	9%	4	2%	1
Service culturel									4%	2
SSU	4%	1								
FOCAL									2%	1
SUAPS	4%	1								
MSH	4%	1					2%	1		
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	50%	13	64%	16	52%	12	40%	19	35%	18

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	6	2		6	1		6	1	1	2	1	1	4	3	1
CUEFEE							1	1		1		0			
EPU	8	6		10	7	2	11	8	1	6	6	1	6		2
IAE														6	
IUT Blois	10	4	1	10	5		9	5	1	6	6	2	5	5	1
IUT Tours	33	14	1	36	18		35	18	2	23	22	1	28	22	6
UFR ASH	17	10		17	10		17	8		11	11	5	14	12	3
UFR DESS	13	9	1	10	5		11	6		7	7	2	7	6	
UFR L&L	10	4	2	9	4		11	7	2	6	6	2	8	8	1
UFR Médecine	49	33	6	44	28	5	50	34	2	40	37	7	39	33	9
UFR S&T	30	12		35	15	1	32	12	2	9	9	2	23	11	6
UFR Pharma	28	14	2	26	7	1	24	11		15	14	5	15	15	5
UFR Odonto										1	1		1	1	
TOTAL COMPOSANTES	204	108	13	203	100	9	207	111	11	127	120	28	150	122	34
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	7	2		8	3	2	7	4		5	5	1	7	5	
DFOR	5	3	1	4	2		5	1		1	1	1	2	2	1
DPNM	8	6	1	9	6		9	4	1	6	6		6	5	1
DRV	11	6	1	12	9	2	13	8	3	8	7	1	10	10	2
DVE	2	1		2			2	1		1	1				
DAF	7	14		8	1		9	4	2	7	5	1	8	6	3
DAJP	24	1	1	27	16	4	27	8	3	6	6	1	13	11	2
DRI	2	8		1	1		1	1		1	1		1	1	
DRH	14	16	2	18	9	2	17	11		13	12	2	8	7	2
DSI	38	3	1	39	17	4	36	17	2	17	17	4	15	15	1
DGS	8	1	1	7	3		12	7		1	1		2	2	
DOPTÉ										2	2	1			
DTI	1	2													
MOIP	3	4	1	3	1	1	4	1		1	1		2	2	
POSTT	15		1	14	4	1	13	2		7	7	2	7	5	
PL3S										3	3		5	3	2
Présidence	1			1	1										
D-BA	12	7		12	7		12	7	1	8	7	4	5	4	1
Service culturel	2			2	1		2	1		1			2	2	2
SSU	2	1	1	2											
FOCAL	3			3			2	1		1	1		1	1	1
SUAPS	3	1	1	3			3	1		1	1				
MSH	2	2	1	1	1		2	2		2	2	1	2	2	
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	170	78	13	176	82	16	176	81	12	92	86	19	96	83	18

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
7%	7%	12%	21%	21%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
14%	14%	12%	23%	25%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2022	2023
57%	50%	34%	80%	66%

Avancement toutes voies
Ratio classés 1er sur promus

2019	2020	2021	2022	2023
38%	40%	43%	23%	21%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
25%	27%	35%	29%	39%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	10,7%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	11,0%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	16,9%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	19,0%

BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	216	62%	222	64%	245	70%	145	74%	103	66%	116	71%	72
HOMMES	38%	132	38%	138	36%	138	30%	63	35%	36	34%	60	29%	30

Avancement par liste d'aptitude Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	50%	3	67%	4	60%	3	57%	4	70%	7	78%	7	100%	9
HOMMES	50%	3	33%	2	40%	2	43%	3	30%	3	22%	2	0%	0

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

	2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29														
30-34									10%	1				
35-39	17%	1	17%	1					40%	4	11%	1		
40-44	17%	1	17%	1	40%	2			10%	1	22%	2	33%	3
45-49	17%	1	50%	3	20%	1	29%	2	20%	2	11%	1	22%	2
50-54	17%	1	17%	1	40%	2	57%	4			22%	2	22%	2
55-59	17%	1							20%	2	22%	2		
60-64							14%	1			11%	1	22%	2

Avancement par liste d'aptitude Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	33%	2	33%	2	40%	2	43%	3	50%	5	22%	2	22%	2
B	33%	2	33%	2	20%	1	14%	1			22%	2		
C	33%	2	33%	2	40%	2	43%	3	50%	5	56%	5	78%	7

Avancement par liste d'aptitude
Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2022 LA Ex		2023		2023 LA Ex	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES														
CESR							14%	1						
CUEFEE														
EPU					20%	1								
IAE														
IUT Blois							14%	1	10%	1				
IUT Tours													11%	1
UFR ASH														
UFR DESS														
UFR L&L	17%	1									11%	1		
UFR Médecine	17%	1	33%	2			14%	1	40%	4	22%	2	22%	2
UFR S&T					20%	1			20%	2			22%	2
UFR Pharma			17%	1					20%	2	22%	2	22%	2
UFR Odonto														
TOTAL COMPOSANTES	33%	2	50%	3	40%	2	43%	3	90%	9	56%	5	78%	7
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES														
Ag. comptable							14%	1						
DFOR	17%	1									11%	1		
DPNM	17%	1									11%	1		
DRV			17%	1					10%	1			11%	1
DVE														
DAF											11%	1		
DAJP			17%	1	20%	1	14%	1			11%	1		
DRI					40%	2								
DRH														
DSI			17%	1			14%	1						
DGS														
DOPTÉ							14%	1						
DTI														
MOIP														
POSTT	17%	1												
PL3S														
Présidence														
D-BA														
Service culturel													11%	1
SSU	17%	1												
FOCAL														
SUAPS														
MSH														
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	67%	4	50%	3	60%	3	57%	4	10%	1	44%	4	22%	2

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

	2019			2020			2021			2022			2022 LA Ex			2023			2023 LA Ex		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES																					
CESR	6	1		6	1		6			2	1	1	2			3	3		3	2	
CUEFEE										1			1								
EPU	7	5		8	5		9	6	1	6	2		6	6		5	3		5	5	
IAE																					
IUT Blois	10	3		10	5		9	5		5	4	1	4	4	1	4	3		3	3	
IUT Tours	28	4		32	9		33	15		22	13		16	6		16	15		9	8	1
UFR ASH	16	8		17	6		17	7		11	9		8	2		11	11		9	8	
UFR DESS	13	7		10	5		11	6		7	7		4			6	5		3	3	
UFR L&L	10	3	1	9	4		10	5		5	4		4	4		8	8	1	6	6	
UFR Médecine	44	24	1	41	25	2	45	29		38	32	1	24	11	4	26	25	2	12	11	2
UFR S&T	26	10		32	9		32	7	1	9	7		7	6	2	8	6		5	5	2
UFR Pharma	26	11		24	4	1	23	6		15	7		10	6	2	14	13	2	9	8	2
UFR Odonto										1	1					1	1				
TOTAL COMPOSANTES	186	76	2	189	73	3	195	86	2	122	87	3	86	45	9	102	93	5	64	59	7
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES																					
Ag. comptable	7	2		8	2		7	4		3	3	1	5	4		3	3		3	3	
DFOR	5	3	1	4	2		5	1		1	1		1	1		2	2	1	1		
DPNM	8	5	1	8	3		9	2		6	5		3	2		5	5	1	1	1	
DRV	10	4		11	7	1	12	6		7	5		5	4	1	9	9		3	3	1
DVE	2			2			2	1		1			1	1							
DAF	5	1		6	1		7	3	1	6	4		2			5	4	1	1	1	
DAJP	24	13		27	15	1	26	7	2	6	6	1	5	1		9	8	1	7	7	
DRI	2	1		1	1		1	1		1			1	1		1	1		1	1	
DRH	13	6		18	7		17	9		11	9		7	1		6	5		1	1	
DSI	38	9		39	12	1	36	12		17	12	1	6	2		15	12		7	3	
DGS	8	2		7	2		11	4		1	1					2	2		2		
DOPTE										2	1	1	2								
DTI	1	1																			
MOIP	3			3			4	1		1			1	1		2			2	1	
POSTT	15	2	1	14	2		14	1		7	3		3			5	5		3	3	
PL3S										3	1		2			2	1		1	1	
Présidence				1	1																
D-BA	10	2		11	2		11	2		8	2		7	3		4	3		3	1	
Service culturel	2			2	1		2			1			1			1	1		1	1	1
SSU	2	1	1	2				1													
FOCAL	3			3			2	1		1	1					1					
SUAPS	3	1		3			3			1	1										
MSH	1	1		1	1		2	2		2	1		1	1		2	2		1	1	
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	162	54	4	171	59	3	171	58	3	86	56	4	53	22	1	74	63	4	38	28	2

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex
2%	2%	1%	3%	4%	5%	9%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex
5%	5%	3%	5%	15%	6%	10%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex
32%	30%	21%	24%	83%	43%	38%

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

2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex
67%	67%	80%	57%	30%	44%	33%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2022	2022 LA Ex	2023	2023 LA Ex
15%	15%	17%	20%	18%	13%	28%

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

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

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

COMPOSANTES	6,0%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	6,2%

BIATSS ITRF : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Avancement par tableau d'avancement

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	65%	131	65%	129	66%	193	71%	77	67%	86
HOMMES	35%	72	36%	71	34%	98	29%	31	33%	42

Avancement par tableau d'avancement

Promus par sexe

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	70%	14	74%	14	72%	13	80%	24	74%	25
HOMMES	30%	6	26%	5	28%	5	20%	6	26%	9

Avancement par tableau d'avancement

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29			5%	1						
30-34									3%	1
35-39	15%	3	11%	2			30%	9	12%	4
40-44	10%	2	37%	7	17%	3	27%	8	9%	3
45-49	25%	5	11%	2	39%	7	17%	5	15%	5
50-54	35%	7	32%	6	17%	3	10%	3	44%	15
55-59	15%	3	5%	1	28%	5	13%	4	12%	4
60-64							3%	1	6%	2

Avancement par tableau d'avancement

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	25%	5	21%	4	22%	4	33%	4	15%	5
B	25%	5	26%	5	22%	4	80%	4	24%	8
C	50%	10	53%	10	56%	10	80%	4	62%	21

Avancement par tableau d'avancement
Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR					6%	1			3%	1
CUEFEE									0%	
EPU			11%	2			3%	1	6%	2
IAE									0%	
IUT Blois	5%	1			6%	1			3%	1
IUT Tours	5%	1			11%	2	3%	1	15%	5
UFR ASH							17%	5	9%	3
UFR DESS	5%	1					7%	2	0%	
UFR L&L	5%	1			11%	2	7%	2	0%	
UFR Médecine	25%	5	16%	3	11%	2	7%	2	15%	5
UFR S&T			5%	1	6%	1			12%	4
UFR Pharma	10%	2					10%	3	3%	1
UFR Odonto									0%	
TOTAL COMPOSANTES	55%	11	32%	6	50%	9	53%	16	65%	22
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable			11%	2					0%	
DFOR							3%	1	0%	
DPNM					6%	1			0%	
DRV	5%	1	5%	1	17%	3			3%	1
DVE									0%	
DAF					6%	1	3%	1	6%	2
DAJP	5%	1	16%	3	6%	1			3%	1
DRI									0%	
DRH	10%	2	11%	2			7%	2	6%	2
DSI	5%	1	16%	3	11%	2	10%	3	3%	1
DGS	5%	1							0%	
DOPTE									0%	
DTI									0%	
MOIP	5%	1	5%	1					0%	
POSTT			5%	1			7%	2	0%	
PL3S									6%	2
Présidence									0%	
D-BA					6%	1	13%	4	3%	1
Service culturel									3%	1
SSU									0%	
FOCAL									3%	1
SUAPS	5%	1							0%	
MSH	5%	1					3%	1	0%	
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	45%	9	68%	13	50%	9	47%	14	35%	12

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	2	1		6	1		4	1	1				3	1	1
CUEFEE							1	1		1					
EPU	2	2		8	5		8	4		3	3	1	2	2	2
IAE															
IUT Blois	4	3		10	5		5	3	1	4	4		4	3	1
IUT Tours	18	11		32	9		27	9	2	12	10	1	14	8	5
UFR ASH	10	6		17	6		15	3		7	7	5	6	4	3
UFR DESS	7	6		10	5		9	3		4	4	2	4	2	
UFR L&L	5	2	1	9	4		8	4	2	3	3	2	2	1	
UFR Médecine	24	16	1	41	25	2	43	14	2	15	6	2	23	16	5
UFR S&T	19	4		32	9		27	6	1	4	3		19	6	4
UFR Pharma	18	7		24	4	1	19	7		10	6	3	5	4	1
UFR Odonto										1	1		1	1	
TOTAL COMPOSANTES	109	58	2	189	73	3	166	55	9	64	47	16	83	48	22
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	5	2		8	2		6	1		2	1		4	2	
DFOR			1	4	2		2			1	1	1			
DPNM	4	2	1	8	3		6	3	1	1			3		
DRV	6	3		11	7	1	9	4	3	2	2		1	1	1
DVE				2			1								
DAF	6	1		6	1		7	3	1	5	2	1	6	3	2
DAJP	13	4		27	15	1	17	1	1	1			5	2	1
DRI				1	1		1			1	1		1	1	
DRH	7	4		18	7		13	4		5	4	2	4	3	2
DSI	17	8		39	12	1	27	9	2	9	9	3	7	6	1
DGS	7	2		7	2		10	4							
DOPTE										1	1				
DTI	1	2													
MOIP	2	2		3			1						1	1	
POSTT	8		1	14	2		8	1		5	5	2	4	1	
PL3S										3	2		5	1	2
Présidence	1			1	1										
D-BA	9	5		11	2		11	5	1	5	5	4	2	1	1
Service culturel	1			2	1		1	1		1			1	1	1
SSU	1		1	2											
FOCAL	2			3			1	1		1	1		1	1	1
SUAPS	3	1		3			3								
MSH	1	1		1	1		1	1		1	1	1			
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	94	37	4	171	59	3	125	38	9	44	35	14	45	24	12

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

2019	2020	2021	2022	2023
10%	10%	6%	28%	27%

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

2019	2020	2021	2022	2023
21%	21%	19%	37%	47%

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

2019	2020	2021	2022	2023
74%	63%	42%	167%	100%

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

2019	2020	2021	2022	2023
30%	32%	33%	13%	12%

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

2019	2020	2021	2022	2023
28%	33%	46%	22%	47%

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

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

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

COMPOSANTES	18,5%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	21,8%

III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES

BIATSS AENES : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	232	62%	234	87%	79	88%	42	80%	33
HOMMES	38%	142	38%	145	13%	12	13%	6	20%	8

Avancement toutes voies

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	57%	4	88%	7	100%	7	100%	12
HOMMES			43%	3	50%	1			0%	

Avancement toutes voies

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44					25%	2	14%	1	25%	3
45-49	50%	1	29%	2	25%	2	14%	1	42%	5
50-54	50%	1	29%	2	25%	2	43%	3	25%	3
55-59			14%	1	13%	1	14%	1	8%	1
60-64			29%	2	13%	1	14%	1		

Avancement toutes voies

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A			14%	1	13%	1			13%	1
B			14%	1	13%	1	14%	1	13%	2
C	100%	2	71%	5	75%	6	86%	6	75%	9

Avancement toutes voies
Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR										
CUEFEE										
EPU			14%	1	13%	1			25%	2
IAE										
IUT Blois					25%	2				
IUT Tours										
UFR ASH					25%	2	14%	1	25%	2
UFR DESS										
UFR L&L									25%	2
UFR Médecine			14%	1	13%	1	14%	1		
UFR S&T	50%	1					14%	1		
UFR Pharma										
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	50%	1	29%	2	75%	6	43%	3	63%	5
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable			29%	2						
DFOR					13%	1				
DPNM										
DRV	50%	1							13%	1
DVE										
DAF			14%	1				1		1
DAJP										
DRI										
DRH					13%	1		1	25%	2
DSI										
DGS										
DOPTE										
DTI										
MOIP			14%	1						
POSTT										1
PL3S										
Présidence										
D-BA			14%	1				1	13%	1
Service culturel								1		
SSU										
FOCAL										
SUAPS										
MSH										
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	50%	1	71%	5	25%	2	0%	4	38%	3

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	2	1		2	1		2	1							
CUEFEE															
EPU	8	3		9	5	1	6	5	1	6	4		3	3	2
IAE											1				
IUT Blois	7	6		8	5		7	5	2	5			3	2	
IUT Tours	2	0		2	1		1			1	1				
UFR ASH	10	8		10	9		10	3	2	6	5	1	3	3	2
UFR DESS	9	1		11	5		9	2					2	2	
UFR L&L	3	2		4	3		4	2		3	2		4	3	2
UFR Médecine	13	9		13	7	1	12	2	1	3	2	1	5	4	
UFR S&T	9	7	1	8	5		6	3		2	1	1	1	1	
UFR Pharma	1	1		1	1		1						1		
UFR Odonto															
TOTAL COMPOSANTES	64	38	1	68	42	2	58	23	6	26	16	3	22	18	5
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	5	4		5	5	2	5	3		3	2		2	2	
DFOR	6	4		6	4		3	3	1	3	1		2	2	
DPNM															
DRV	6	3	1	5	3		5			3	2		2	2	1
DVE	1			1			1	1					1		
DAF	2	1		2	2	1	1	1		1	1	1	1	1	1
DAJP	2	2		2	2										
DRI	1	1		1	1										
DRH	12	6		13	7		10	7	1	7	5	1	6	5	2
DSI	1	1													
DGS	1			1						1	1		2	1	
DOPTE															
DTI															
MOIP	1	1		1	1	1									
POSTT	1	1		1	1		1						1	1	1
PL3S															
Présidence										1	1				
D-BA	4	4		4	3	1	3	1		1	1	1	1	1	1
Service culturel	1	1		1	1		1	1		1	1	1	1	1	
SSU				1	1		1								
FOCAL															
SUAPS	1	1		1	1		1								
MSH							1			1	1				
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	45	30	1	45	32	5	33	17	2	22	16	4	19	16	3

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
2%	6%	9%	15%	29%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
3%	9%	20%	22%	35%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2022	2023
50%	88%	40%	-	-

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
6%	11%	50%	-	-

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

COMPOSANTES	7,9%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	12,2%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

COMPOSANTES	14,1%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	18,4%

BIATSS AENES : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	216	62%	222	87%	33	87%	33	92%	24
HOMMES	38%	132	38%	138	13%	5	13%	5	8%	2

Avancement par liste d'aptitude

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	0%	0	0%	0	100%	1	100%	2
HOMMES	0%	0	100%	1	0%	0			0%	

Avancement par liste d'aptitude

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29						0				
30-34						0				
35-39						0				
40-44						0	100%	1	50%	1
45-49	50%	1	100%	1		0			50%	1
50-54	50%	1				0				
55-59						0				
60-64						0				

Avancement par liste d'aptitude

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A						0				
B						0			50%	1
C	100%	2	100%	1		0	100%	1	50%	1

Avancement par liste d'aptitude
Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR						0				
CUEFEE										
EPU						0			50%	1
IAE										
IUT Blois						0				
IUT Tours						0				
UFR ASH						0	100%	1		
UFR DESS						0				
UFR L&L						0				
UFR Médecine						0				
UFR S&T	50%	1				0				
UFR Pharma						0				
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	50%	1	0%	0	0%	0	100%	1	50%	1
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable						0				
DFOR						0				
DPNM						0				
DRV	50%	1				0				
DVE						0				
DAF			100%	1		0				
DAJP						0				
DRI						0				
DRH						0			50%	1
DSI						0				
DGS						0				
DOPTE										
DTI						0				
MOIP						0				
POSTT						0				
PL3S										
Présidence						0				
D-BA						0				
Service culturel						0				
SSU						0				
FOCAL						0				
SUAPS						0				
MSH						0				
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	50%	1	100%	1	0%	0	0%	0	50%	1

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR	2	1		2	1		1		0						
CUEFEE									0						
EPU	7	1		9			5	2	0	5	1		3	3	1
IAE															
IUT Blois	7			8					0	5	1		2		
IUT Tours	2			1			5		0						
UFR ASH	8	3		8	3		4	2	0	5	2	1	2		
UFR DESS	7			7	1		2	2	0				1	1	
UFR L&L	3			4			2		0	3			3		
UFR Médecine	11	2		11	1		1		0	2	1		4	3	
UFR S&T	7	2	1	6			2		0	2					
UFR Pharma	1			1					0						
UFR Odonto															
TOTAL COMPOSANTES	55	9	1	57	6	0	22	6	0	22	5	1	15	7	1
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	5			5			3		0	3			2	1	
DFOR	5			5			3		0	3			1		
DPNM									0						
DRV	5	1	1	4			1		0	1			1		
DVE									0						
DAF	2	1		2	1	1	1		0	1			1		
DAJP	1			1					0						
DRI									0						
DRH	9	3		9	4		6	1	0	6	1		3	1	1
DSI	1								0						
DGS									0						
DOPTE															
DTI									0						
MOIP									0						
POSTT	1			1					0				1		
PL3S															
Présidence									0						
D-BA	4			4			1		0	1			1		
Service culturel	1			1			1	1	0	1			1	1	
SSU									0						
FOCAL									0						
SUAPS	1			1					0						
MSH									0						
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	35	5	1	33	5	1	16	2	0	16	1	0	11	3	1

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
0%	7%	20%	16%	15%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
0%	9%	21%	23%	20%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2021	2023
67%	33%	0%	-	-

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2021	2023
21%	27%	38%	-	-

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

COMPOSANTES	1,8%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	2,7%

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

COMPOSANTES	9,1%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	18,8%

BIATSS AENES : AVANCEMENTS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

Avancement par tableau d'avancement

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	65%	131	65%	129	90%	36	92%	34	79%	31
HOMMES	35%	72	36%	71	10%	4	8%	3	21%	8

Avancement par tableau d'avancement

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	0%	0	67%	4	88%	7	100%	6	100%	10
HOMMES	0%	0	33%	2	13%	1			0%	

Avancement par tableau d'avancement

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44					25%	2			20%	2
45-49			17%	1	25%	2	17%	1	40%	4
50-54			33%	2	25%	2	50%	3	30%	3
55-59			17%	1	13%	1	17%	1	10%	1
60-64			33%	2	13%	1	17%	1		

Avancement par tableau d'avancement

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A			17%	1	13%	1			10%	1
B			17%	1	13%	1	17%	1	10%	1
C			67%	4	75%	6	83%	5	80%	8

Avancement par tableau d'avancement
Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES										
CESR										
CUEFEE										
EPU			17%	1	13%	1			10%	1
IAE										
IUT Blois					25%	2				
IUT Tours										
UFR ASH					25%	2			20%	2
UFR DESS										
UFR L&L									20%	2
UFR Médecine			17%	1	13%	1	17%	1		
UFR S&T							17%	1		
UFR Pharma										
UFR Odonto										
TOTAL COMPOSANTES	0%	0	33%	2	75%	6	33%	2	50%	5
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES										
Ag. comptable			33%	2						
DFOR					13%	1				
DPNM										
DRV									10%	1
DVE										
DAF							17%	1	10%	1
DAJP										
DRI										
DRH					13%	1	17%	1	10%	1
DSI										
DGS										
DOPTE										
DTI										
MOIP			17%	1						
POSTT									10%	1
PL3S										
Présidence										
D-BA			17%	1			17%	1	10%	1
Service culturel							17%	1		
SSU										
FOCAL										
SUAPS										
MSH										
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	0%	0	67%	4	25%	2	67%	4	50%	5

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

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES															
CESR							1	1							
CUEFEE									1						
EPU	3	2		5	5	1	4	4	2	4	3		3	2	1
IAE															
IUT Blois	6	6		5	5		5	5		3			3	2	
IUT Tours				1	1				2	1	1				
UFR ASH	7	7		8	8		4	4		3	3		3	3	2
UFR DESS	3	1		5	3		1						2	2	
UFR L&L	2	2		3	3		2	2	1	2	2		4	3	2
UFR Médecine	10	8		9	7	1	2	2		2	1	1	3	1	
UFR S&T	6	5		6	5		3	3		2	1	1	1		
UFR Pharma	1	1		1	1								1	1	
UFR Odonto															
TOTAL COMPOSANTES	38	32	0	43	38	2	22	21	6	17	11	2	20	14	5
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES															
Ag. comptable	4	4		5	5	2	3	3		3	2		2	2	
DFOR	5	4		5	4		3	3	1	2	1		2	2	
DPNM															
DRV	3	2		3	3		2	2		3	2		2	2	1
DVE	1			1									1		
DAF	1	1		2	2		1	1		1	1	1	1	1	1
DAJP	2	2		2	2										
DRI	1	1		1	1										
DRH	9	6		10	7		7	7	1	6	4	1	6	5	1
DSI	1	1													
DGS	1			1						1	1		2	1	
DOPTE															
DTI															
MOIP	1	1		1	1	1									
POSTT	1	1		1	1								1	1	1
PL3S															
Présidence										1	1				
D-BA	4	4		3	3	1	1	1		1	1	1	1	1	1
Service culturel	1	1		1	1		1	1		1	1	1	1	1	
SSU				1	1										
FOCAL															
SUAPS	1	1		1	1										
MSH										1	1				
TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	36	29	0	38	32	4	18	18	2	20	15	4	19	16	5

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
0%	7%	20%	16%	26%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
0%	9%	21%	23%	33%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2022	2023
0%	120%	47%	-	-

Avancement par tableau d'avancement
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
2%	3%	44%	-	-

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

COMPOSANTES	11,9%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	13,2%

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

COMPOSANTES	16,3%
SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES	18,1%

III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE

BIATTS BIB : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	232	62%	234	72%	42	84%	26	70%	21
HOMMES	38%	142	38%	145	28%	16	16%	5	30%	9

Avancement toutes voies

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	67%	2	100%	2	100%	2	100%	6	50%	2
HOMMES	33%	1							50%	2

Avancement toutes voies

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44			50%	1	50%	1				
45-49			50%	1					50%	2
50-54	67%	2			50%	1	50%	3	50%	2
55-59	33%	1					50%	3		
60-64										

Avancement toutes voies

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	33%	1					33%	2		
B			50%	1			33%	2	50%	2
C	67%	2	50%	1	100%	2	33%	2	50%	2

Avancement toutes voies

Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA (ex SCD)	100%	3	100%	2	100%	2	100%	6	100%	4

Avancement toutes voies

Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA (ex SCD)	52	25	3	52	27	2	56	29	2	30	30	6	29	23	4
EPU	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1	
IEHCA	1			1	0		1								

Avancement toutes voies
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
6%	4%	3%	19%	13%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
12%	7%	7%	19%	17%

Avancement toutes voies
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2022	2023
14%	10%	10%	33%	25%

Avancement toutes voies
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
81%	71%	70%	58%	67%

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	7,5%
---------------------------	------

Avancement toutes voies
Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	12,2%
---------------------------	-------

BIATSS BIB : AVANCEMENTS PAR LISTE D'APTITUDE

Avancement par liste d'aptitude

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	62%	216	62%	222	75%	38	89%	17	0%	
HOMMES	38%	132	38%	138	25%	13	11%	2	0%	

Avancement par liste d'aptitude

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	1					100%	1	0%	
HOMMES									0%	

Avancement par liste d'aptitude

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29									0%	
30-34									0%	
35-39									0%	
40-44									0%	
45-49									0%	
50-54	100%	1					100%	1	0%	
55-59									0%	
60-64									0%	

Avancement par liste d'aptitude

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A								1	0%	
B									0%	
C	100%	1							0%	

Avancement par liste d'aptitude

Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA (ex SCD)		1					100%	1	0%	

Avancement par liste d'aptitude

Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA (ex SCD)	52	13	1	51	19		49	17		18	18	1			
EPU	1	1		1	1		1	1		1	1				
IEHCA	1			1			1								

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
2%			5%	0%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
7%			5%	0%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2021	2023
11%			20%	0%

Avancement par liste d'aptitude
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2021	2023
64%	45%	56%	26%	0%

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

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

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

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	65%	131	65%	129	90%	36	79%	15	70%	21
HOMMES	35%	72	36%	71	50%	4	21%	4	30%	9

Avancement par tableau d'avancement

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	50%	1	100%	2	100%	2	100%	5	50%	2
HOMMES	50%	1							50%	2

Avancement par tableau d'avancement

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39										
40-44			50%	1	50%	1				
45-49			50%	1					50%	2
50-54	50%	1			50%	1	40%	2	50%	2
55-59	50%	1					60%	3		
60-64										

Avancement par tableau d'avancement

Promus par catégorie

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
A	50%	1					20%	1		
B			50%	1			40%	2	50%	2
C	50%	1	50%	1	100%	2	40%	2	50%	2

Avancement par tableau d'avancement

Promus par composantes et services

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
D-BA (ex SCD)		2		2	100%	2	100%	5	100%	4

Avancement par tableau d'avancement

Détail promouvables, candidats, promus par composantes et services

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
D-BA (ex SCD)	20	12	2	22	11	2	20	17	2	19	19	5	29	23	4
EPU													1	1	
IEHCA															

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
10%	9%	10%	26%	13%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
17%	18%	12%	26%	17%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio promus sur proposés

2019	2020	2021	2022	2023
17%	18%	18%	38%	25%

Avancement par tableau d'avancement
Ratio proposés sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
100%	100%	65%	68%	67%

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

TOUTES COMPOSANTES	13,5%
--------------------	-------

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

TOUTES COMPOSANTES	18,1%
--------------------	-------

III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

EC : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

Avancement toutes voies

Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	38%	124	40%	132	41%	128	39%	128	39%	129
HOMMES	62%	201	60%	197	59%	181	61%	198	61%	201

Avancement toutes voies

Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	40%	21	44%	27	47%	25	48%	28	48%	22
HOMMES	60%	31	56%	35	53%	28	52%	30	52%	24

Avancement toutes voies

Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34									2%	1
35-39			2%	1	4%	2	3%	2	7%	3
40-44	17%	9	19%	12	23%	12	24%	14	15%	7
45-49	25%	13	31%	19	25%	13	19%	11	13%	6
50-54	25%	13	19%	12	28%	15	22%	13	33%	15
55-59	17%	9	11%	7	17%	9	21%	12	17%	8
60-64	12%	6	16%	10			10%	6	11%	5
65 et +	4%	2	2%	1	4%	2	0%		2%	1

Avancement toutes voies

Promus par grades de promotion

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	17%	9	16%	10	13%	7	16%	9	20%	9
MCF HC	42%	22	44%	27	51%	27	52%	30	41%	19
PR 1C	13%	7	18%	11	15%	8	12%	7	17%	8
PR CE 1 ECH	13%	7	13%	8	13%	7	14%	8	13%	6
PR CE 2 ECH	13%	7	10%	6	8%	4	7%	4	9%	4

Avancement toutes voies

Promus par composantes

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	13%	7	18%	11	15%	7	12%	7	22%	10
CESR					3%	1				
DESS	8%	4	15%	9	15%	7	10%	6	4%	2
EPU	17%	9	10%	6	2%	1	5%	3	13%	6
IAE									2%	1
IUT BLOIS	4%	2	5%	3	4%	2	5%	3		
IUT TOURS	2%	1	8%	5	11%	5	12%	7	9%	4
L&L	13%	7	18%	11	17%	8	19%	11	24%	11
Médecine	0%				0%		0%			
Pharmacie	17%	9	3%	2	4%	2	14%	8	7%	3
S&T	25%	13	24%	15	30%	14	22%	13	20%	9
Odonto										

Avancement toutes voies
Promus par sections CNU

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	4%	2	3%	2	3%	2				3
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle									2%	1
Biochimie et biologie moléculaire	4%	2			3%	2	2%	1		
Biologie cellulaire	2%	1	3%	2	2%	1	5%	3	2%	1
Biologie des organismes			3%	2	2%	1				
Biologie des populations et écologie			2%	1			2%	1	2%	1
Chimie des matériaux	2%	1	3%	2	2%	1	2%	1		
Chimie organique, minérale, industrielle			2%	1	2%	1	2%	1		
Chimie théorique, physique, analytique	2%	1	2%	1	3%	2			4%	2
Constituants élémentaires	4%	2	2%	1	3%	2	2%	1		
Droit privé et sciences criminelles			2%	1	2%	1	2%	1		1
Droit public	2%	1	2%	1	5%	3	3%	2		
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique			2%	1	3%	2			4%	2
Études anglophones	2%	1	3%	2	5%	3	12%	7	7%	3
Études germaniques et scandinaves	2%	1			2%	1			2%	1
Études romanes	2%	1	3%	2	6%	4	2%	1	7%	3
Génie électrique Electronique Photonique ...	2%	1	3%	2	2%	1	7%	4	2%	1
Génie info Automatique & traitmt signal									2%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale	2%	1	2%	1	2%	1	3%	2		1
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	4%	2	5%	3					4%	2
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	6%	3	5%	3	3%	2	3%	2	7%	3
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	15%	8	6%	4	6%	4	7%	4	7%	3
Langue et littérature françaises	4%	2	3%	2	2%	1	3%	2	2%	1
Langues et littératures anciennes			2%	1					2%	1
Littératures comparées							2%	1	2%	1
Mathématiques	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths	4%	2	2%	1	5%	3	2%	1		
Mécanique, génie mécanique, génie civil	2%	1	2%	1	2%	1	2%	1		
Milieux denses et matériaux			3%	2	2%	1	3%	2		
Neurosciences	2%	1			2%	1				
Philosophie						2				
Physiologie	2%	1	8%	5	2%	1	2%	1	2%	1
Psychologie et ergonomie	4%	2	3%	2			3%	2	9%	4
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	6%	3	2%	1	2%	1	3%	2	4%	2
Sc du médicament & autres produits santé	2%	1	2%	1	2%	1	7%	4		
Science politique			2%	1						
Sciences de gestion et du management	2%	1	5%	3	3%	2	3%	2	4%	2
Sciences de l'éducation et de la formation							2%	1		
Sciences de l'information et de la communicat	2%	1	2%	1						
Sciences du langage : linguistique et phonéti	4%	2	6%	4	2%	1				
Sciences économiques	2%	1	2%	1			2%	1		
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	10%	5					3%	2	2%	1
Sociologie, démographie			5%	3	2%	1	3%	2	2%	1
Terre solide : géodynamique enveloppes sup					3%	2	3%	2	4%	2

Avancement toutes voies
Promus par PEDR

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	35%	18	42%	26	26%	14	29%	17	35%	16
PAS DE PEDR / PRIME C3	65%	34	58%	36	74%	39	71%	41	65%	30

Avancement toutes voies
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	45	16	7	52	14	6	48	15	7	49	16	7	51	22	10
CESR				1			1	1	1	1			3		
DESS	48	12	4	46	18	8	42	17	7	40	13	6	43	14	2
EPU	36	17	9	31	10	2	3	1	1	31	9	3	35	13	6
IAE										1	1		2	1	1
IUT BLOIS	13	3	2	13	3	3	12	5	2	10	4	3	9	1	
IUT TOURS	29	6	1	34	10	3	29	7	5	34	13	7	30	11	4
L&L	46	13	7	47	20	8	38	16	8	44	19	11	42	19	11
Médecine				1			1	1		2			2		
Pharmacie	20	10	9	15	4	1	20	4	2	23	9	8	17	6	3
S&T	88	22	13	89	25	7	87	24	14	91	25	13	96	28	9
Odonto															

EC : AVANCEMENTS CNU

Avancement toutes voies Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
16%	19%	17%	18%	14%

Avancement toutes voies Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
53%	60%	51%	53%	40%

Avancement toutes voies Ratio global sur 5 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	15,1%
--------------------	-------

Avancement toutes voies Ratio global sur 5 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	46,5%
--------------------	-------

Avancement par liste d'aptitude
Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	38%	124	40%	132	41%	128	39%	128	39%	129
HOMMES	62%	201	60%	197	59%	181	61%	198	61%	201

Avancement CNU
Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	33%	10	45%	17	41%	12	47%	14	47%	9
HOMMES	67%	20	55%	21	59%	17	53%	16	53%	10

Avancement CNU
Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
25-29										
30-34										
35-39			3%	1			3%	1	11%	2
40-44	20%	6	18%	7	31%	9	27%	8	26%	5
45-49	27%	8	21%	8	21%	6	20%	6	16%	3
50-54	27%	8	18%	7	28%	8	23%	7	21%	4
55-59	10%	3	18%	7	17%	5	13%	4	16%	3
60-64	13%	4	21%	8			13%	4	11%	2
65 et +	3%	1			3%	1				

Avancement CNU
Promus par grade de promotion

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	17%	5	24%	9	23%	6	17%	5	21%	4
MCF HC	47%	14	37%	14	54%	14	50%	15	53%	10
PR 1C	10%	3	16%	6	4%	1	10%	3	11%	2
PR CE 1 ECH	10%	3	13%	5	15%	4	17%	5	11%	2
PR CE 2 ECH	17%	5	11%	4	4%	1	7%	2	5%	1

Avancement CNU
Promus par composantes

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	13%	4	16%	6	14%	4	10%	3	16%	3
CESR					5%	1				
DESS	7%	2	21%	8	21%	6	17%	5	5%	1
EPU	20%	6	5%	2	11%	3	3%	1	11%	2
IAE									5%	1
IUT BLOIS	7%	2	8%	3			7%	2		
IUT TOURS	3%	1	8%	3	7%	2	7%	2	11%	2
L&L	7%	2	21%	8	11%	3	17%	5	21%	4
Médecine										
Pharmacie	13%	4	3%	1	7%	2	17%	5	11%	2
S&T	30%	9	18%	7	29%	8	23%	7	21%	4
Odonto										

Avancement CNU
Promus par sections CNU

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme	7%	2	3%	1	3%	1				1
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle										
Biochimie et biologie moléculaire	3%	1			3%	1				
Biologie cellulaire	3%	1	5%	2	3%	1	5%	2		1
Biologie des organismes					3%	1				
Biologie des populations et écologie							3%	1		
Chimie des matériaux	3%	1	5%	2						
Chimie organique, minérale, industrielle							3%	1		
Chimie théorique, physique, analytique	3%	1	3%	1	3%	1				1
Constituants élémentaires	7%	2			5%	2	3%	1		
Droit privé et sciences criminelles			3%	1	3%	1	3%	1		
Droit public			3%	1	8%	3	5%	2		
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique					3%	1				
Études anglophones			3%	1			5%	2		
Études germaniques et scandinaves					3%	1				1
Études romanes			5%	2	5%	2	3%	1		2
Génie électrique Electronique Photonique ...	3%	1	3%	1			5%	2		1
Génie info Automatique & traitmt signal										
Géographie physique, humaine, éco & régionale	3%	1	3%	1	3%	1	3%	1		
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	3%	1	5%	2						
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	7%	2	5%	2	3%	1	3%	1		2
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	20%	6	5%	2	3%	1	5%	2		2
Langue et littérature françaises	3%	1	5%	2			3%	1		
Langues et littératures anciennes			3%	1						
Littératures comparées							3%	1		1
Mathématiques	3%	1	3%	1	3%	1	3%	1		
Mathématiques appliquées & applicat° maths	3%	1	3%	1	5%	2				
Mécanique, génie mécanique, génie civil					3%	1				
Milieux denses et matériaux			3%	1			3%	1		
Neurosciences					3%	1				
Philosophie						1				
Physiologie			8%	3			3%	1		1
Psychologie et ergonomie	3%	1					3%	1		1
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	3%	1	3%	1	3%	1	5%	2		1
Sc du médicament & autres produits santé					3%	1	3%	1		
Science politique			3%	1						
Sciences de gestion et du management	3%	1	5%	2	3%	1	3%	1		1
Sciences de l'éducation et de la formation							3%	1		
Sciences de l'information et de la communicat	3%	1	3%	1						
Sciences du langage : linguistique et phonéti	3%	1	5%	2	3%	1				
Sciences économiques			3%	1						
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	10%	3					5%	2		1
Sociologie, démographie			5%	2	3%	1				1
Terre solide : géodynamique enveloppes sup										

Avancement CNU
Promus par PEDR

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	43%	13	53%	20	28%	8	43%	13	37%	7
PAS DE PEDR / PRIME C3	57%	17	47%	18	72%	21	57%	17	63%	12

Avancement CNU

Avancement CNU détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	45	16	4	52	14	6	48	15	4	49	16	3	51	22	3
CESR				1			1	1	1	1			3		
DESS	48	12	2	46	18	8	42	17	6	40	13	5	43	14	1
EPU	36	17	6	31	10	2	3	1	3	31	9	1	35	13	2
IAE										1	1		2	1	1
IUT BLOIS	13	3	2	13	3	3	12	5		10	4	2	9	1	
IUT TOURS	29	6	1	34	10	3	29	7	2	34	13	2	30	11	2
L&L	46	13	2	47	20	8	38	16	3	44	19	5	42	19	4
Médecine				1			1	1		2			2		
Pharmacie	20	10	4	15	4	1	20	4	2	23	9	5	17	6	2
S&T	88	22	9	89	25	7	87	24	8	91	25	7	96	28	4
Odonto															

EC : AVANCEMENTS PHASE LOCALE

Avancement CNU

Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
9%	12%	9%	9%	6%

Avancement CNU

Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
30%	37%	28%	28%	17%

Avancement CNU

Ratio global sur 7 ans promus sur promouvables

TOUTES COMPOSANTES	9,2%
--------------------	------

Avancement CNU

Ratio global sur 7 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	28,2%
--------------------	-------

Avancement par phase locale
Promouvables par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	38%	124	40%	132	41%	128	39%	128	39%	129
HOMMES	62%	201	60%	197	59%	181	61%	198	61%	201

Avancement phase locale
Promus par genre

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	50%	11	42%	10	54%	13	50%	14	48%	13
HOMMES	50%	11	58%	14	46%	11	50%	14	52%	14

Avancement phase locale
Promus par tranche d'âge

	2019		2020		2021		2022		2023	
	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	14%	3	21%	5	13%	3	21%	6	7%	2
45-49	23%	5	46%	11	29%	7	18%	5	11%	3
50-54	23%	5	21%	5	29%	7	21%	6	41%	11
55-59	27%	6			17%	4	29%	8	19%	5
60-64	9%	2	8%	2			7%	2	11%	3
65 et +	5%	1	4%	1	4%	1			4%	1

Avancement phase locale
Promus par grade de promotion

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
MCF ECH EX	18%	4	4%	1	4%	1	14%	4	19%	5
MCF HC	36%	8	54%	13	54%	13	54%	15	33%	9
PR 1C	18%	4	21%	5	17%	4	14%	4	22%	6
PR CE 1 ECH	18%	4	13%	3	13%	3	11%	3	15%	4
PR CE 2 ECH	9%	2	8%	2	13%	3	7%	2	11%	3

Avancement phase locale
Promus par composantes

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
ASH	14%	3	21%	5	13%	3	14%	4	26%	7
CESR										
DESS	9%	2	4%	1	4%	1	4%	1	4%	1
EPU	14%	3	17%	4	17%	4	7%	2	15%	4
IAE										
IUT BLOIS					8%	2	4%	1		
IUT TOURS			8%	2	13%	3	18%	5	7%	2
L&L	23%	5	13%	3	21%	5	21%	6	26%	7
Médecine										
Pharmacie	23%	5	4%	1			11%	3	4%	1
S&T	18%	4	33%	8	25%	6	21%	6	19%	5
Odonto										

Avancement phase locale
Promus par sections CNU

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
Aménagement de l'espace, urbanisme			4%	1	4%	1			7%	2
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle									4%	1
Biochimie et biologie moléculaire	5%	1			4%	1	4%	1		
Biologie cellulaire							4%	1		
Biologie des organismes			8%	2						
Biologie des populations et écologie			4%	1					4%	1
Chimie des matériaux					4%	1	4%	1		
Chimie organique, minérale, industrielle			4%	1	4%	1				
Chimie théorique, physique, analytique									4%	1
Constituants élémentaires			4%	1						
Droit privé et sciences criminelles									4%	1
Droit public	5%	1								
Energétique, génie des procédés										
Epistémologie Histoire des Sc & techniques										
Ethnologie, préhistoire & anthro biologique			4%	1	4%	1			7%	2
Études anglophones	5%	1	4%	1	13%	3	21%	5	11%	3
Études germaniques et scandinaves	5%	1								
Études romanes	5%	1			8%	2			4%	1
Génie électrique Electronique Photonique ...			4%	1	4%	1	8%	2		
Génie info Automatique & traitmt signal									4%	1
Géographie physique, humaine, éco & régionale							4%	1	4%	1
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	5%	1	4%	1					7%	2
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	5%	1	4%	1	4%	1	4%	1	4%	1
Histoire du droit et des institutions										
Informatique	9%	2	8%	2	13%	3	8%	2	4%	1
Langue et littérature françaises	5%	1			4%	1	4%	1	4%	1
Langues et littératures anciennes									4%	1
Littératures comparées										
Mathématiques									4%	1
Mathématiques appliquées & applicat° maths	5%	1			4%	1	4%	1		
Mécanique, génie mécanique, génie civil	5%	1	4%	1			4%	1		
Milieux denses et matériaux			4%	1	4%	1	4%	1		
Neurosciences	5%	1								
Philosophie						1				
Physiologie	5%	1	8%	2						
Psychologie et ergonomie	5%	1	8%	2	4%	1	4%	1	11%	3
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	9%	2							4%	1
Sc du médicament & autres produits santé	5%	1	4%	1			13%	3		
Science politique										
Sciences de gestion et du management			4%	1	4%	1	4%	1		
Sciences de l'éducation et de la formation										
Sciences de l'information et de la communicat										
Sciences du langage : linguistique et phonéti	5%	1	8%	2						
Sciences économiques	5%	1					4%	1		
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	9%	2								
Sociologie, démographie			4%	1	0%		8%	2		
Terre solide : géodynamique enveloppes sup					8%	2	8%	2	7%	2

Avancement phase locale
Promus par PEDR

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
PEDR / PRIME C3	23%	5	25%	6	25%	6	14%	4	33%	9
PAS DE PEDR / PRIME C3	77%	17	75%	18	75%	18	86%	24	67%	18

Avancement phase locale
Détail promouvables, candidats, promus par composantes

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
ASH	45	16	3	52	14	5	48	15	3	49	16	4	51	22	7
CESR				1			1	1		1			3		
DESS	48	12	2	46	18	1	42	17	1	40	13	1	43	14	1
EPU	36	17	3	31	10	4	3	1	4	31	9	2	35	13	4
IAE										1	1		2	1	
IUT BLOIS	13	3		13	3		12	5	2	10	4	1	9	1	
IUT TOURS	29	6		34	10	2	29	7	3	34	13	5	30	11	2
L&L	46	13	5	47	20	3	38	16	5	44	19	6	42	19	7
Médecine				1			1	1		2			2		
Pharmacie	20	10	5	15	4	1	20	4		23	9	3	17	6	1
S&T	88	22	4	89	25	8	87	24	6	91	25	6	96	28	5
Odonto															

Avancement phase locale
Ratio promus sur promouvables

2019	2020	2021	2022	2023
7%	7%	8%	9%	8%

Avancement phase locale
Ratio promus sur candidats

2019	2020	2021	2022	2023
22%	23%	23%	26%	23%

Avancement phase locale
Ratio global sur 7 ans promus sur promouvables

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

Avancement phase locale
Ratio global sur 7 ans promus sur candidats

TOUTES COMPOSANTES	24,1%
---------------------------	-------

III.C.5 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS HU

PUMG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	0	0
TOTAL	0	0

PU PH

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	5	2
AVANCEMENT CLASSE EXCEPT ECHELON 1	6	1
AVANCEMENT CLASSE EXCEPT ECHELON 2	2	0
TOTAL	13	3

MCU MG (médecine générale)

	F	H
AVANCEMENT 1ere CLASSE	0	0

MCU PH

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

III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

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

LES RÉUSSITES AUX CONCOURS DES BIATSS

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

Comme en 2022, le nombre de réussite aux concours ITRF reste très élevé : 6 agents en 2021, 25 agents en 2022 et 21 agents en 2023.

TYPE DE POPULATION	CAT	CORPS OU GRADE ACCÉDÉ PAR CONCOURS	NATURE DU CONCOURS										BAP	QUALITÉ		AFFECTATION APRÈS CONCOURS	TOTAL
			EXTERNE		INTERNE		EXAMEN PRO		RECRUT. SANS CONC.		SAUVADET			TIT	NON TIT		
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H					
RF	A	ASI		1			4	3						8		UT	8
		IGE		1	2	1								2	2	UT	4
		IGR														UT	0
	B	TECH			5									4	1	UT	5
	C	ATRF							4						4	UT	4
TOTAL REUSSITE CONCOURS			0	2	7	1	4	3	4	0	0	0	14	7		21	

IV- LA FORMATION

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

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

Les chiffres de la formation sont extraits du Bilan de Formation 2022 présenté en CSA le 25/01/2024.

Les effectifs considérés sont arrêtés au 30/11/2023 et non au 31/12/2023, ce qui peut entraîner un écart avec les effectifs présentés dans le reste du Rapport Social Unique.

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

Sur l'année 2023, on compte :

- 2601 stagiaires (contre 1890 en 2022, soit une augmentation de près de 38%)
- 1029 agents formés (contre 987 en 2022, soit une augmentation de plus de 4%)

A cela s'ajoute les agents formés à la Fresque du Climat. En effet, Le conseil d'administration de l'université de Tours a adopté, lors de sa séance du 16 décembre 2022, son plan de sobriété énergétique. Parmi les nombreuses actions proposées, il a été décidé d'engager une vaste sensibilisation de l'ensemble des personnels de l'université aux enjeux de la transition écologique. Ceci afin d'aider la communauté universitaire à engager les transformations nécessaires pour atteindre une plus grande sobriété énergétique.

Cette sensibilisation a pris la forme d'une participation obligatoire, sur une demi-journée, à un atelier fresque du climat/inventons nos vies bas carbone animé par des collègues de l'université. Au sein d'un petit groupe de collègues, les agents ont reconstitué, sur un format participatif et ludique, les grands mécanismes planétaires à l'œuvre dans le changement climatique et ont découvert l'impact de leurs activités quotidiennes.

Ce sont au total 553 agents qui ont été formés aux ateliers Fresque du Climat en 2023, la suite des formations étant prévues sur 2024.

Les données de formation considérées dans les paragraphes ci-après sont hors Fresque du climat.

IV.A.1 LES STAGIAIRES

ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

Si la crise sanitaire s'était largement fait ressentir en 2020 sur le nombre de stagiaires, on notait en 2021 une nette reprise des formations, qui avait continué en 2022 et s'est fortement amplifié en 2023.

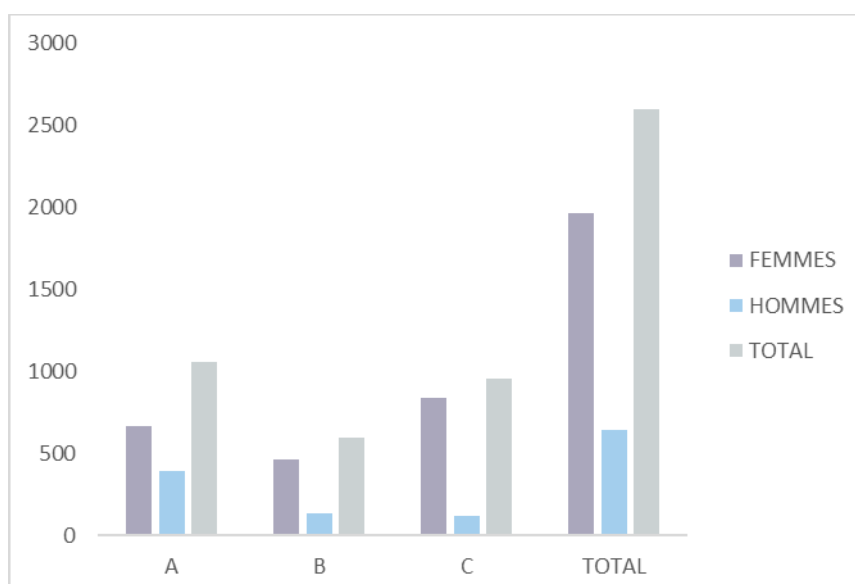
	2019	2020	2021	2022	2023
Stagiaires	2081	921	1672	1890	2601

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT

	EFFECTIF	PART
BIATSS	2193	84%
<i>DONT TITULAIRES</i>	1214	47%
<i>DONT CONTRACTUELS</i>	979	38%
EC	408	16%
<i>DONT TITULAIRES</i>	326	13%
<i>DONT CONTRACTUELS</i>	82	3%
TOTAL	2601	100%

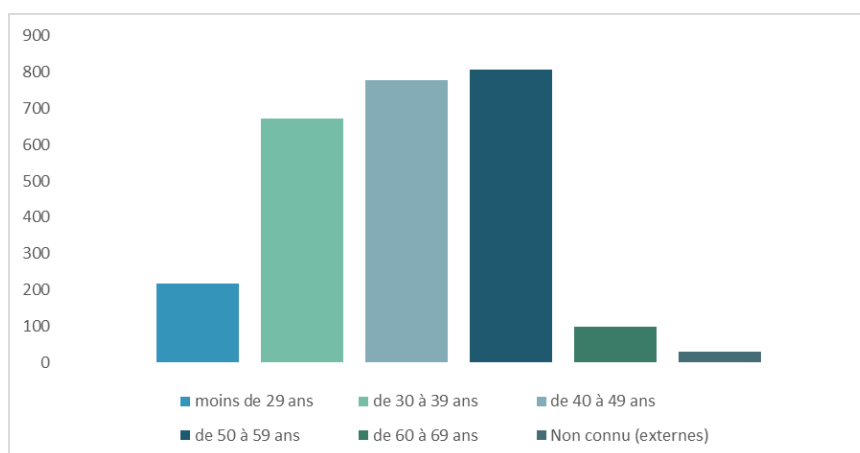
RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE ET CATÉGORIE

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART	EFFECTIF	PART
A	663	25%	390	15%	1053	40%
B	461	18%	133	5%	594	23%
C	838	32%	116	4%	954	37%
TOTAL	1962	75%	639	25%	2601	100%



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

	NOMBRE DE STAGIAIRES
moins de 29 ans	217
de 30 à 39 ans	671
de 40 à 49 ans	777
de 50 à 59 ans	807
de 60 à 69 ans	99
Non connu (externes)	30



RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR COMPOSANTES ET SERVICES

Composantes	stagiaires N-1	Stagiaires 2023	Agents formés 2023	Effectif UT 19/12/2023	% agents formés
CESR	14	46	27	35	77%
CITERES	-	11	7	36	19%
Collégium Santé	9	6	3	3	100%
CUEFEE	53	31	11	13	85%
IAE Tours	14	45	12	43	28%
IEHCA	1	3	2	5	40%
IUT Blois	84	77	34	75	45%
IUT Tours	103	202	83	202	41%
MSH VDL	-	12	6	6	100%
SUAPS	22	11	6	28	21%
UFR ASH	101	134	51	274	19%
UFR Droit	119	88	27	164	16%
UFR Lettres et Langues	91	98	36	193	19%
UFR Médecine	154	249	109	458	24%
UFR odontologie	-	5	2	13	15%
UFR Pharmacie	84	109	44	141	31%
UFR Sciences et techniques	157	213	104	357	29%
EPU	66	104	46	171	27%
Services centraux	788	1 133	401	733	55%
Extérieurs à l'établissement	34	24	18	-	-
Total	1 894	2 601	1 029	2 950	35%

RÉPARTITION DES STAGIAIRES AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Direction	Stagiaires N-1	Stagiaires 2023	Agents formés	Effectifs UT	% agents formés
Agence comptable	39	38	13	21	62%
DOPTE	26	30	11	13	85%
DAF	35	45	15	23	65%
DAJP	75	57	27	50	54%
D-BA	137	212	65	102	64%
DGS	26	27	13	24	54%
DIFOR	66	80	9	39	23%
DPL3S	20	24	11	17	65%
DPNM	-	17	7	12	58%
DRH	97	183	46	50	92%
DRI	16	13	5	17	29%
DRV	109	151	42	67	63%
DSI	34	100	47	59	80%
DVE	9	26	8	30	27%
FOCAL	23	22	11	13	85%
MOIP	19	15	7	16	44%
POSTT	20	41	20	22	91%
Présidence	-	7	4	6	67%
Service culturel	16	18	5	11	45%
SSU	21	26	13	140	9%
UTL	-	1	1	1	100%
Total	788	1 133	401	733	55%

IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS

On dénombre en 2023, 1029 agents formés contre 987 en 2022, dont 1011 de l'établissement ont suivi au moins une formation, soit 34% de l'effectif *

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

- des agents de l'université d'Orléans, avec laquelle nous mutualisation 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 1029 agents de l'Université, on distingue :

- 244 enseignants (sur 1471, soit 17 % des enseignants → hausse de 1 point par rapport à 2022)
- 785 BIATSS (sur 1479, soit 53 % des BIATSS → hausse de 5 points par rapport à 2022)

Et parmi les BIATSS :

- 260 agents de cat A (sur 540, soit 48 %)
- 203 agents de cat B (sur 371, soit 55 %)
- 322 agents de cat C (sur 568, soit 57 %)

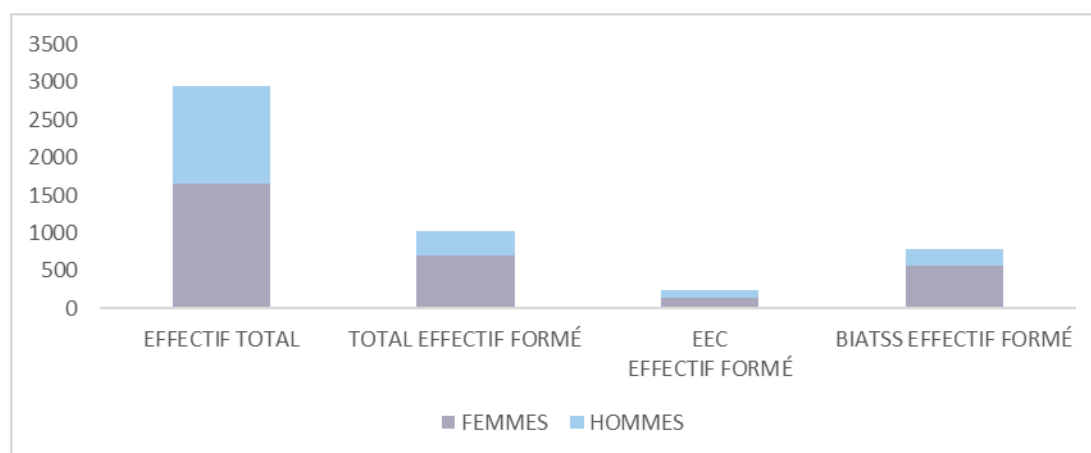
* Extraction DRH – Service des études et du pilotage au 30/11/2023

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	567	57%	159	53%	144	54%	264	62%
HOMMES	218	45%	101	42%	59	57%	58	41%
TOTAL	785	53%	260	48%	203	55%	322	57%

RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR GENRE ET PAR STATUT

	ENSEMBLE		EC		BIATSS	
	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART	EFFECTIF FORMÉ	PART
FEMMES	701	42%	134	20%	567	57%
HOMMES	328	25%	110	14%	218	45%
TOTAL	1029	35%	244	17%	785	53%



IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION

Le coût global des dépenses de formation (frais pédagogiques de formations) s'élève pour 2023 à 241 784€, soit une baisse de 6% par rapport à 2022.

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

ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

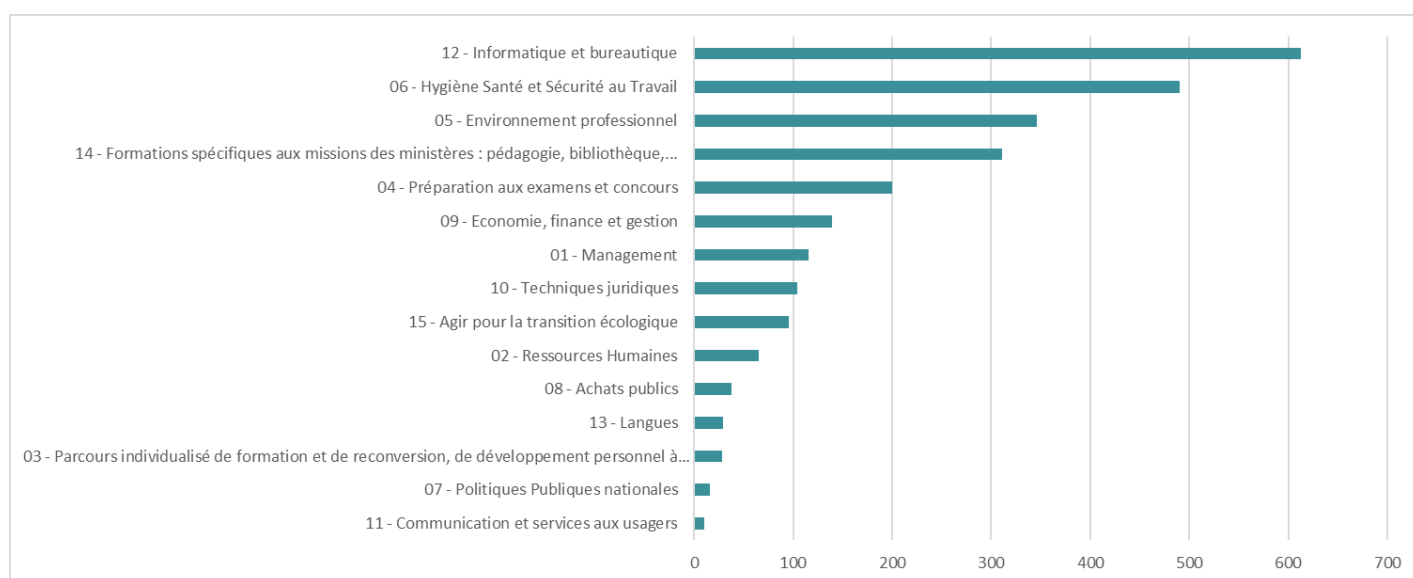
2019	2020	2021	2022	2023
202 488 €	153 175 €	248 270 €	257 573 €	241 784 €

Information : Le nouvel outil de gestion des formations GEFORP, mis en place en juillet 2022, ne nous permet plus de fournir le détail des dépenses de formation par catégories statutaires et par affectation comme nous le faisons jusqu'en 2021.

IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

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

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE



Information : Le nouvel outil de gestion des formations GEFORP, mis en place en juillet 2022, ne nous permet plus de fournir la répartition des coûts de formation par domaine comme nous le faisons jusqu'en 2021.

OBJECTIFS FIXÉS POUR 2023

- Sobriété énergétique et transition écologique
- Déploiement de la labellisation HRS4R
- Déploiement de la protection des données personnelles
- Nouvelles actions en faveur de la communication bienveillante, de la préservation des collectifs de travail et la prise en compte de la santé mentale
- Très grosse montée en puissance des ateliers d'anglais avec un stage intensif en fin d'année d'une semaine

NOUVELLES THÉMATIQUES DÉVELOPPÉES EN 2023

- Langues : Ateliers d'appui à la recherche en Anglais
- Hygiène Santé et Sécurité au travail :
 - o Sensibilisation à la santé mentale
 - o Premiers secours en santé mentale
 - o Séminaire VSS : s'engager contre les VSS en tant qu'établissement public d'Enseignement Supérieur
- Achats publics :
 - o Initiation aux marchés publics
- Techniques juridiques :
 - o Respecter les règles de la protection des données
 - o Comprendre la propriété intellectuelle
 - o Bien accueillir le public en situation de handicap

FOCUS SUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE 2023

Formation	Nb de stagiaires
Ateliers climat	553
Animateurs fresque du numérique	20
Fresque du numérique	26
Visite du centre de tri de La Riche	31
Compostage	19
Prévention et gestion des déchets	7

FOCUS SUR LES FORMATIONS ASSURÉES PAR LE CENTRE D'ACCOMPAGNEMENT A LA PÉDAGOGIE POUR LES ENSEIGNANTS (CAPE)

Le Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants poursuit ses activités au bénéfice du corps enseignant, animant 13 formations en 2023 pour 132 enseignants, permettant de favoriser les initiatives pédagogiques au sein de l'établissement.

	Catégorie de stage	Date de début	Nombre de présents effectifs
S'INITIER A L'USAGE DE WOOCAP	Formation collective	05/10/2023	16
S'APPROPRIER LES ACTIVITES DANS CELENE	Formation collective	28/09/2023	6
GROUPE D'ANALYSE DE PRATIQUE	Formation collective	22/06/2023	8
AMELIORER L'ACCESSIBILITE NUMERIQUE DE SES DOCUMENTS	Formation collective	31/05/2023	6
UTILISER DES JEUX SÉRIEUX EN SITUATION D'APPRENTISSAGE	Formation collective	23/05/2023	13
CRÉER DES RESSOURCES INTERACTIVES DANS CELENE AVEC H5P	Formation collective	16/05/2023	14
UTILISER WOOCAP A L'UNIVERSITE	Formation collective	21/04/2023	6
CONCEVOIR ET ANIMER UNE FORMATION AVEC L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES	Formation collective	11/04/2023	19
SE FAMILIARISER AVEC LA CLASSE INVERSÉE	Formation collective	07/04/2023	8
FAVORISER LES INTERACTIONS AVEC LES ETUDIANTS (EN PRÉSENTIEL ET À DISTANCE)	Formation collective	09/03/2023	16
ANIMER ET EVALUER LE TRAVAIL DE GROUPE	Formation collective	16/02/2023	8
FORMATION FORMATEURS SCD	Formation collective	20/01/2023	7
ACCOMPAGNER UNE DEMARCHE PORTFOLIO	Formation collective	05/01/2023	5
Total			132

Durant l'année universitaire 2022-2023, le CAPE a formé un groupe composé de 15 MCF stagiaires issus de 7 composantes (28 heures de formation réparties dans 5 modules).

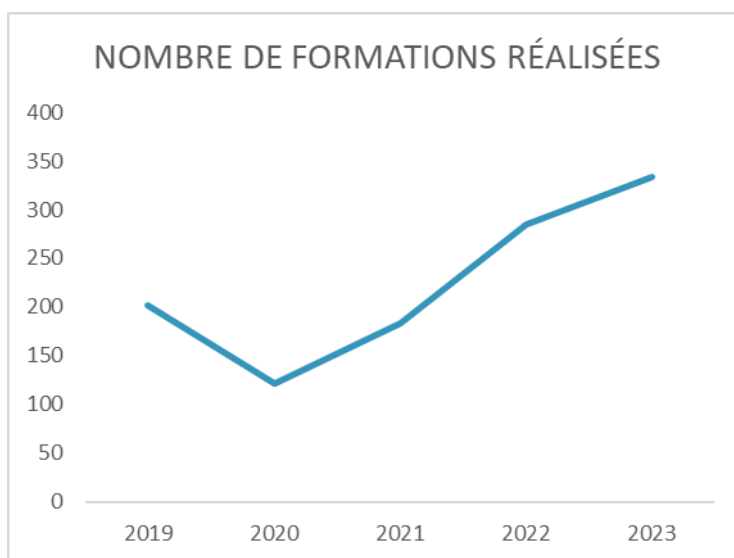
IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

LE NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES

On compte 334 formations dispensées en 2023, soit une augmentation de 17% par rapport à 2022.

	2019	2020	2021	2022	2023
NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES	202	121	183	285	334

Cette augmentation s'explique par la mise en place d'un grand nombre de sessions de formations organisées dans le cadre de l'adaptation à de nouveaux outils de travail : UTGED et SAGHE notamment.



NOMBRE DE DÉFAUTS DE PARTICIPATION A DES FORMATIONS

On recense 96 agents inscrits en 2023 à des formations auxquels ils ne se sont pas rendus (contre 73 en 2022).

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 faisons jusqu'en 2021.

IV.E LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION

LES COMMISSIONS DE FORMATION

- ⇒ 6 commissions de formation concernant 71 demandes
- ⇒ 46 formations spécifiques prises en charge

LES BILANS DE COMPÉTENCES

- ⇒ 5 bilans de compétences acceptés

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

- ⇒ CPF 2024 : 4 accordés (dont 3 avec congé de formation professionnel)
- ⇒ 24 demandes de temps de préparation personnelle pour préparation concours : 414 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

- ⇒ 3 congés demandés et accordés pour 2024-2025

Grade	Formation demandée	Durée en nb de mois	Organisme de formation
PRCE	Préparation examen certificat d'aptitude à la profession d'avocat	12	ECOIA POITIERS
PRCE	Préparation à l'agrégation de musique	3,86	CNED
ATRF	CAP accompagnant éducatif petite enfance	12	GRETA

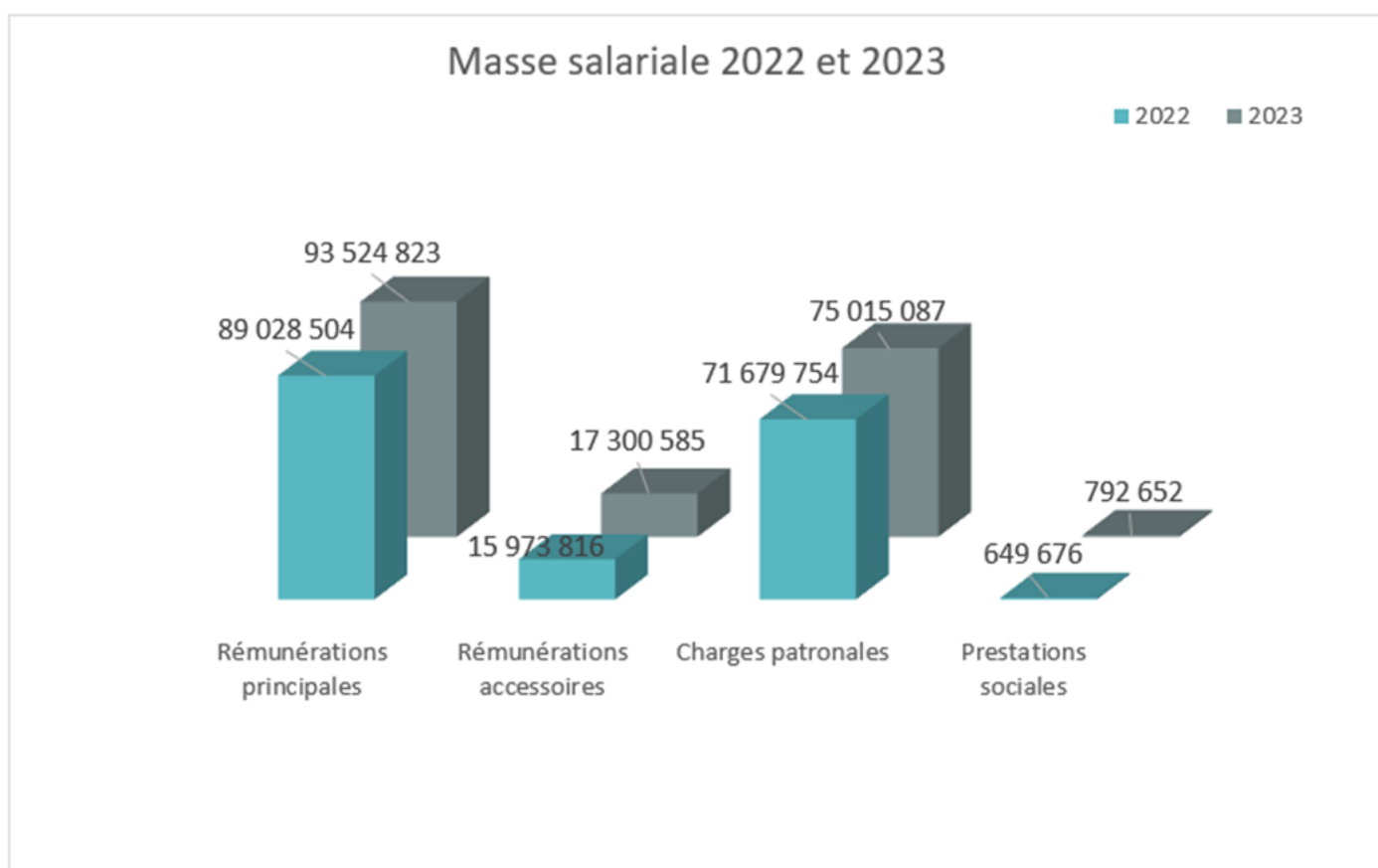
V- LES RÉMUNÉRATIONS

V.A LA MASSE SALARIALE

Source OREMS

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

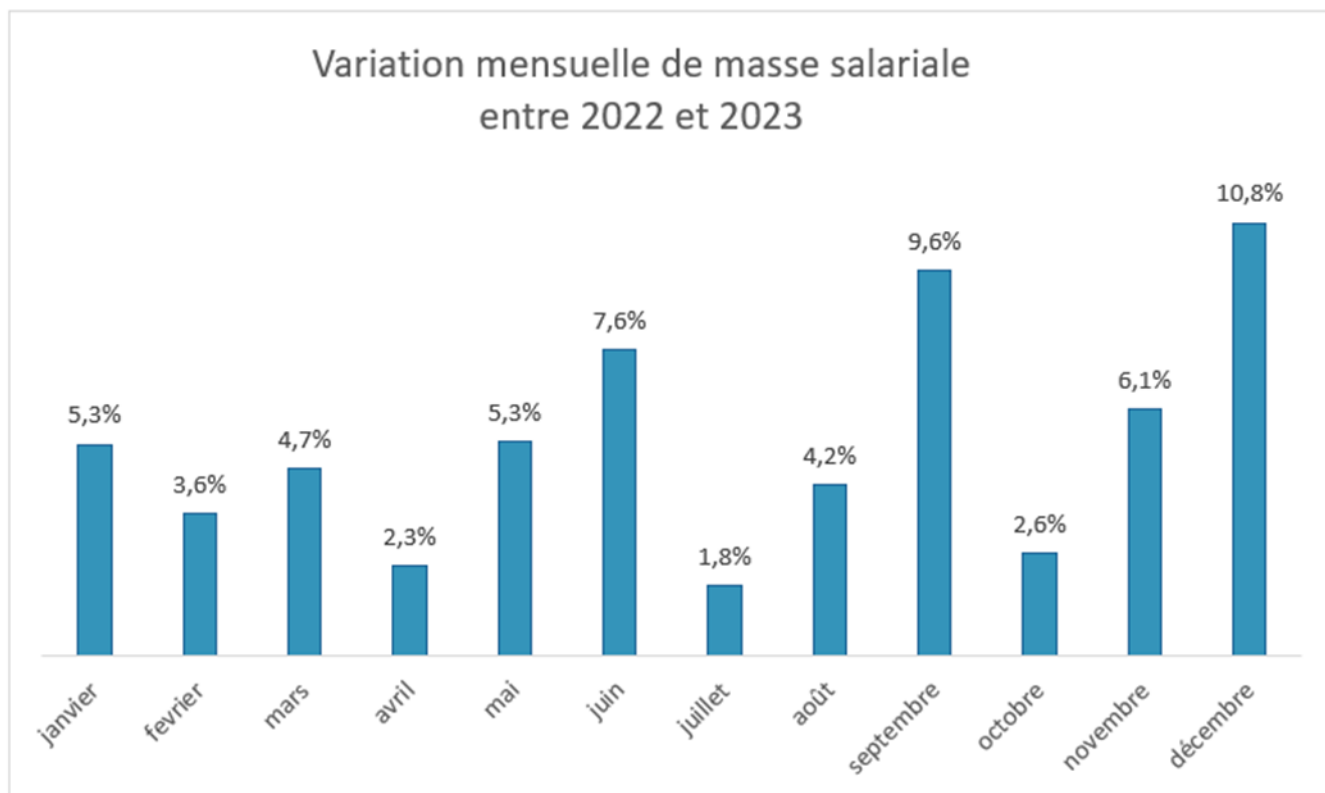
La consommation de masse salariale en 2023 est de 186 630 928€. La masse salariale consommée en 2022 a été de 177 331 750€, soit une croissance de +9 299 178€ (+5,24%). Cette progression est légèrement supérieure à la progression constatée entre 2021 et 2022 (pour mémoire +4,98%).



Le graphique ci-dessous représente les variations de masse salariale mois par mois, entre 2022 et 2023.

Les variations sont principalement liées en 2023 aux évolutions salariales à caractère réglementaire et général en particulier la hausse du SMIC de +2,22% au 1er mai 2023, les mesures salariales de juin 2023 dites « Guerini » ayant pour effet notamment une hausse de la valeur du point d'indice de +1,5% en juillet 2023. Il s'agit également de la poursuite de la mise en œuvre de la LPR sur le volet indemnitaire pour les enseignants (RIPEC C1 et PES).

A noter sur la fin d'année : septembre (modification de la gestion des acomptes en septembre 2023 ayant pour conséquence une prise en charge directe sur la paie de septembre) ; novembre (versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, une des mesures « Guerini ») ; décembre (GIPA plus forte en 2023 qu'en 2022).

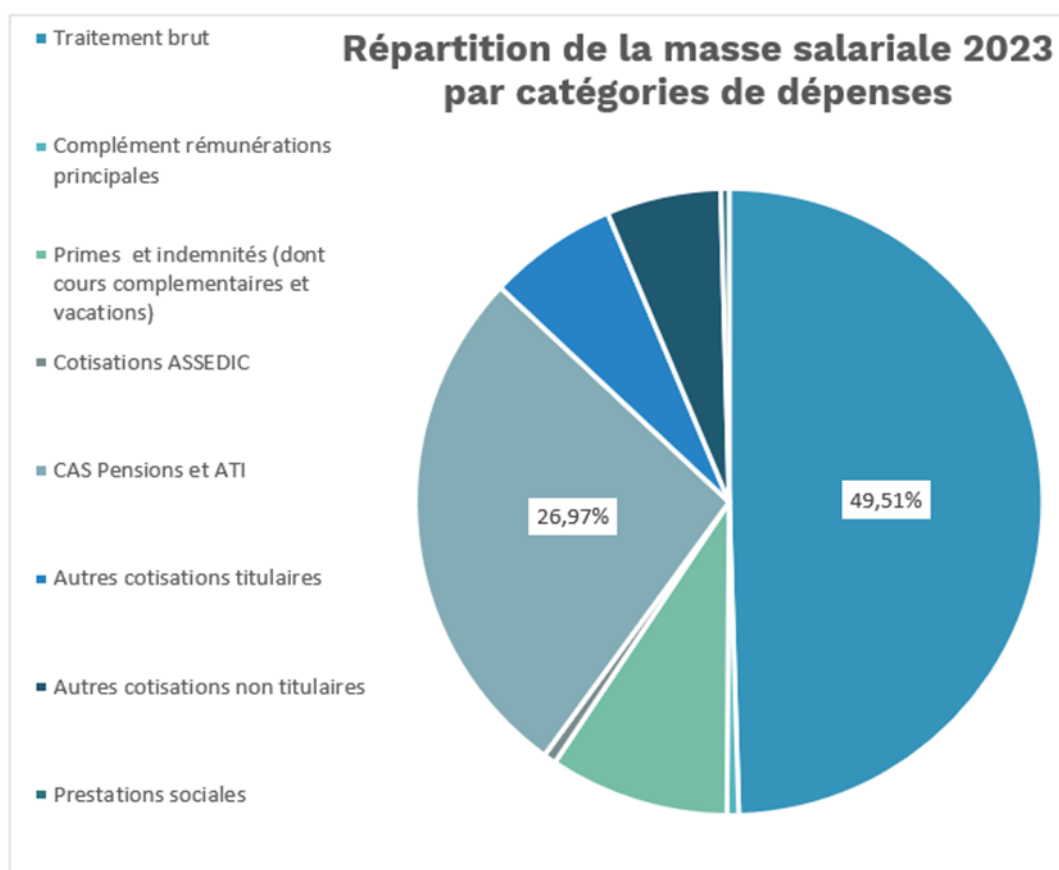


V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

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 un peu plus de 9% aux rémunérations accessoires (primes et indemnités, heures complémentaires, vacances).

Les cotisations patronales pour CAS Pensions et ATI, qui visent les fonctionnaires, représentent 27% de la masse salariale 2023. Le taux 2023 de cotisation retraite (CAS Pensions) des personnels titulaires est de 74,28% et ATI de 0,32% soit 74,60% au total. Ce taux n'a pas évolué depuis 2013. La part du CAS Pensions et ATI est stable en 2023 par rapport à 2022 par rapport aux cotisations Assedic et autres cotisations visant les personnels contractuels étant au contraire en légère augmentation.



Catégories	Part dans la MS 2023
Traitement brut	49,51%
Complément rémunérations principales	0,61%
Primes et indemnités (dont cours complémentaires et vacations)	9,27%
Cotisations ASSEDIC	0,64%
CAS Pensions et ATI	26,97%
Autres cotisations titulaires	6,68%
Autres cotisations non titulaires	5,90%
Prestations sociales	0,42%

Catégories	2022	2023	Part dans la MS 2023	Croissance 2023/2022
Traitement brut	87 834 964	92 394 994	49,51%	5,19%
Complément rémunérations principales	1 130 521	1 133 829	0,61%	0,29%
dont SFT	779 387	769 536	0,41%	-1,26%
Vacations administratives et techniques	1 195 755	1 034 015	0,55%	-13,53%
Primes spécifiques et exceptionnelles	195 289	868 652	0,47%	344,80%
Primes et indemnités enseignants	3 609 601	4 418 443	2,37%	22,41%
Primes et indemnités BIATSS	4 290 266	3 871 817	2,07%	-9,75%
Indemnités jurys et examens	153 744	172 823	0,09%	12,41%
Cours comp et vacations d'ens	5 885 448	6 037 363	3,23%	2,58%
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	758 116	893 471	0,48%	17,85%
Cotisations ASSEDIC	1 091 510	1 203 059	0,64%	10,22%
CAS Pensions et ATI	48 551 570	50 331 012	26,97%	3,67%
Autres cotisations titulaires	12 066 747	12 464 478	6,68%	3,30%
Autres cotisations non titulaires	9 968 473	11 016 538	5,90%	10,51%
Prestations sociales	598 291	792 652	0,42%	32,49%
dont Remboursement domicile travail	125 610	169 159	0,09%	34,67%
dont Forfait Mobilité Durable	37 159	113 300	0,06%	204,91%
dont Traitement brut CLD	152 299	197 589	0,11%	29,74%
dont Rente Accidents du travail	2 330	2 379	0,00%	2,11%
dont Participation à la Protection sociale complémentaire	185 481	214 250	0,11%	15,51%
non catégorisé	1 454	-2 219	0,00%	-252,57%
Total Masse Salariale	177 331 750 €	186 630 928 €	100,00%	5,24%

Le montant dépensé au titre du Traitement Brut est relativement plus important en 2023 du fait cumulatif de plusieurs facteurs ; au-delà du Glissement Vieillesse Technicité (GVT), l'augmentation est principalement expliquée :

D'une part par les augmentations du SMIC et de l'INM minimum de traitement dans la fonction publique (à compter du 1er mai 2023, +8 points à la suite de la hausse du SMIC de +2,22%),

D'autre part du fait de la revalorisation de la valeur du point d'indice majoré dans la fonction publique comprenant l'extension en année pleine de la revalorisation du 1er juillet 2022

(+3,5%) et la nouvelle augmentation du 1er juillet 2023 dans le cadre des mesures salariales Guerini (+1,5%).

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été versée en novembre 2023 pour un montant brut de 823 k€ (catégorie « primes spécifiques et exceptionnelles » dans le tableau ci-dessus).

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

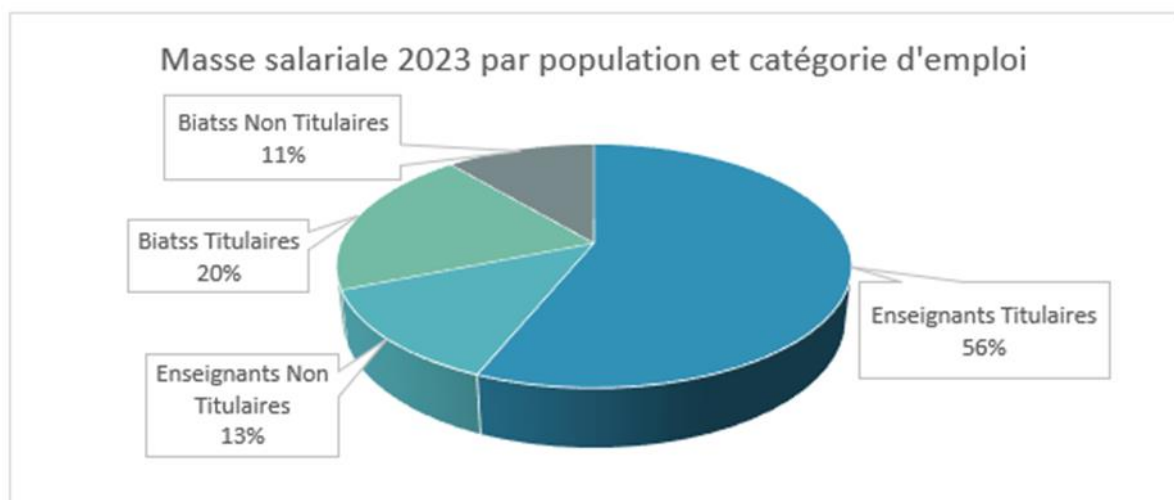
Les prestations sociales évoluent en 2023 sous l'influence notamment de la revalorisation du remboursement forfaitaire du transport domicile-travail ainsi que du forfait mobilité durable.

Les taux de cotisations et contributions en part employeur étant restés stables en 2023, l'augmentation constatée est liée à l'élargissement de l'assiette dont les principaux facteurs sont expliqués dans la présente section.

LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE ENTRE BIATSS ET EEC

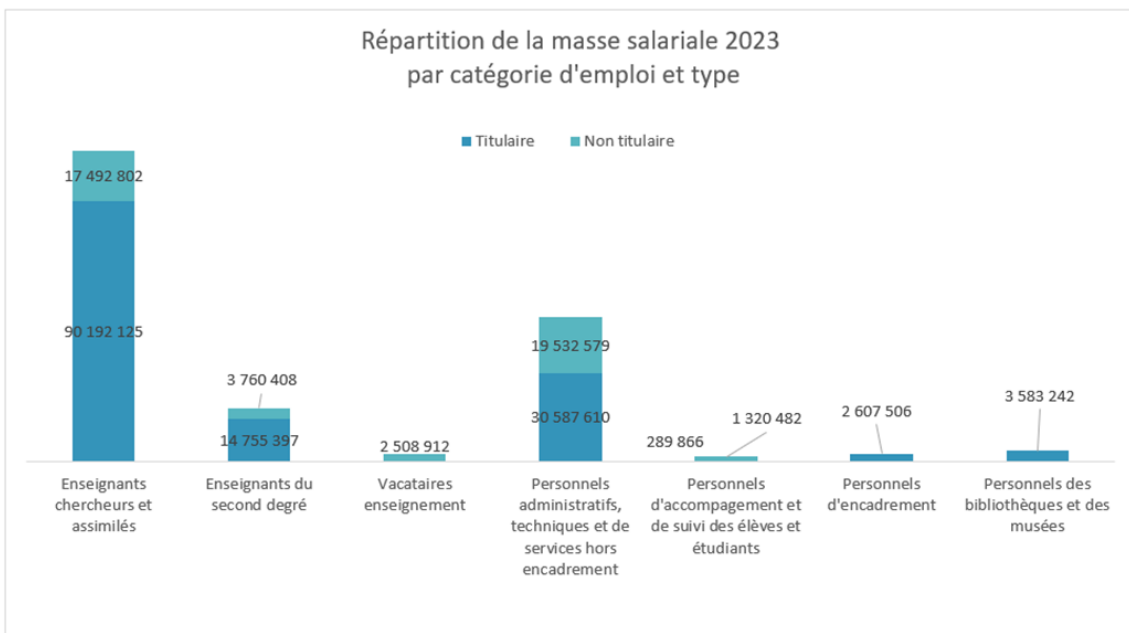
La masse salariale des Enseignants représente 69% de la masse salariale 2023. La répartition de la masse salariale 2023 par population est stable par rapport à 2022.

Répartition de la masse salariale 2023 Enseignants/Biatss		
Population	Statut	Montant
Enseignants	Titulaire	104 947 522
	Non Titulaire	23 762 121
Biatss	Titulaire	37 068 224
	Non Titulaire	20 853 060
Total		186 630 928



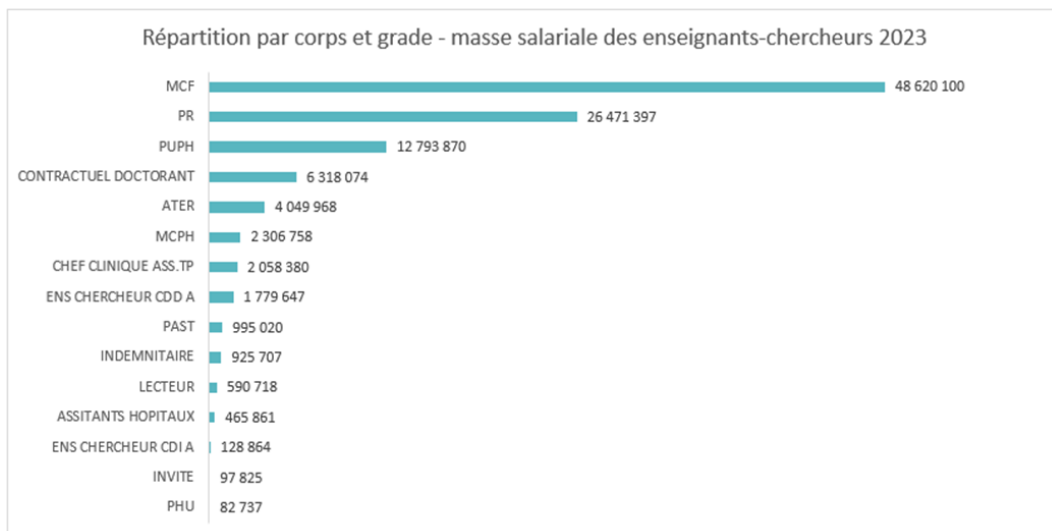
LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

	Total 2023
Enseignants chercheurs et assimilés	107 684 926 €
Enseignants du second degré	18 515 805 €
Vacataires enseignement	2 508 912 €
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	50 120 189 €
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	1 610 348 €
Personnels d'encadrement	2 607 506 €
Personnels des bibliothèques et des musées	3 583 242 €
Total	186 630 928

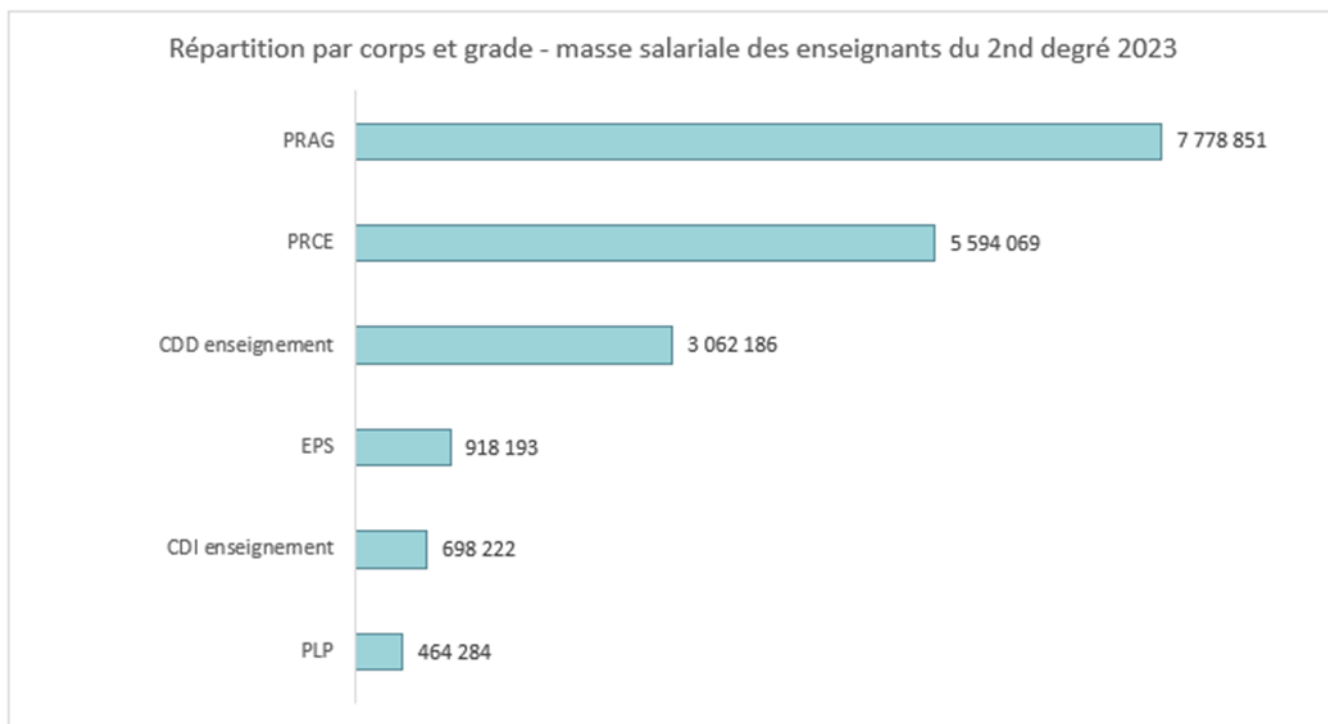


La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2022 et 2023.

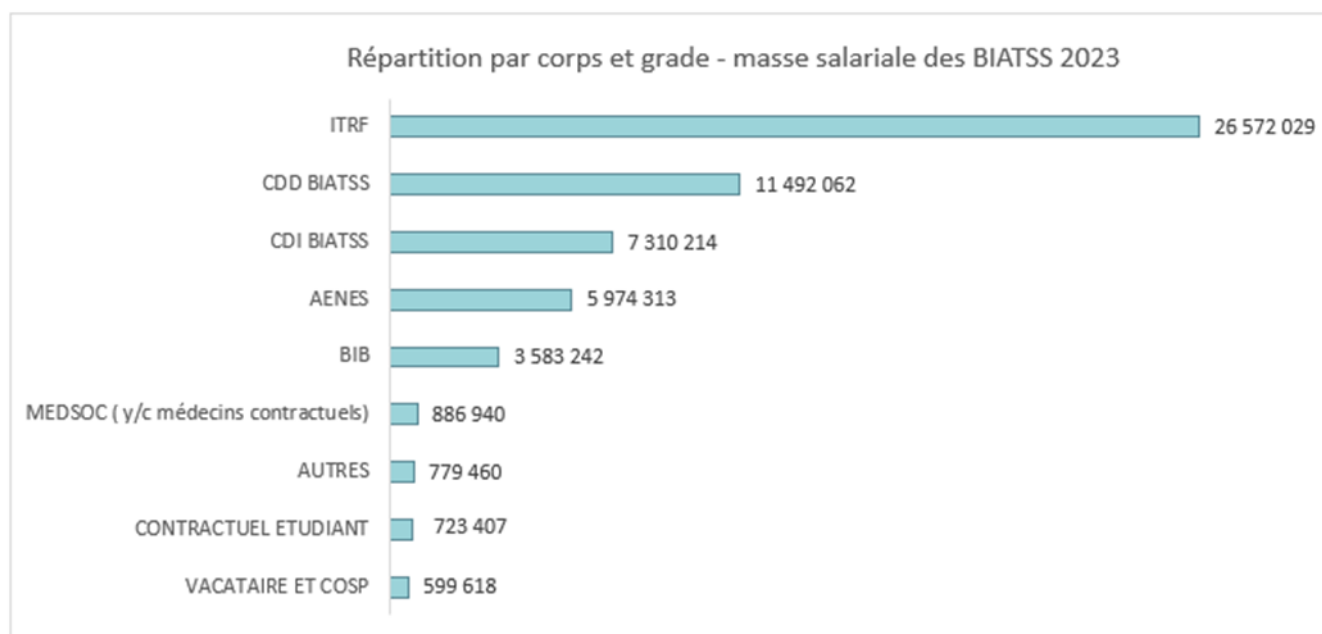
LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ



LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES BIATSS



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

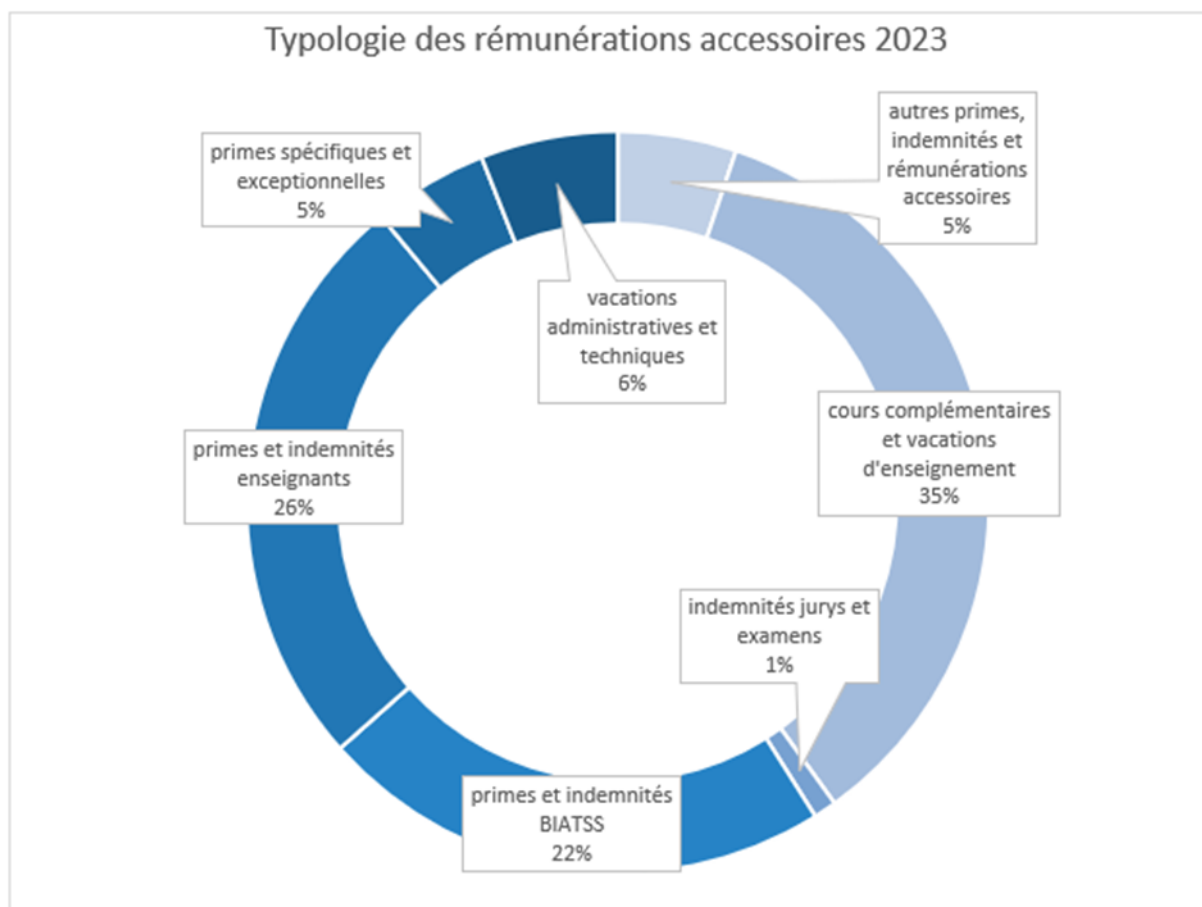
La répartition de la masse salariale par catégorie d'emploi et type est stable entre 2022 et 2023.

V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Source OREMS

V.B.1 LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Types de rémunérations accessoires	Montant 2023
autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	893 471 €
cours complémentaires et vacances d'enseignement	6 037 363 €
indemnités jurys et examens	172 823 €
primes et indemnités BIATSS	3 871 817 €
primes et indemnités enseignants	4 418 443 €
primes spécifiques et exceptionnelles	868 652 €
vacations administratives et techniques	1 034 015 €



V.B.2 ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS

ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

En 2023, 10 225 206 € ont été dépensés au titre des primes et indemnités, 51,45% pour les Biatss et 48,55% pour les enseignants.

Le montant consacré à ces éléments de rémunération augmente de +1 218 190 € en 2023, soit +13,52%. Pour mémoire, entre 2021 et 2022, l'enveloppe consacrée à ces primes et indemnités avait augmenté de +33,75%.

L'année 2023 marque une poursuite de rééquilibrage entre les BIATSS et les enseignants dont la part dans cette enveloppe était respectivement en 2022 de 52,6% consacrée aux Biatss et 47,4% aux enseignants.

		BIATSS	Enseignants	total
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	total	483 890	409 581	893 471
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	-158 407	-357 356	-515 763
	FORFAIT TELETRAVAIL	59 852	261	60 113
	GARANTIE POUVOIR D ACHAT	68 739	229 773	298 511
	H. SUP. 14 PREM. H.	2 185		2 185
	H. SUP. PLUS DE 14 H.	235		235
	IND. CONGE PAYE.	78 299	2 846	81 145
	IND. CONGES NON PRIS	112 500	3 375	115 875
	IND. FIN DE CONTRAT	27 641	69 402	97 043
	IND. SPECIF. RUPT. CONV.	22 038		22 038
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	242 090	461 281	703 371
	JOURS CET A OPTION RAFF	2 126		2 126
	JOURS CET B OPTION RAFF	3 544		3 544
	JOURS CET C OPTION RAFF	827		827
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	22 221	0	22 221	
indemnités jurys et examens	total	104 121	68 702	172 823
	AIDE DEROUL. EPR. - SUP.	90 767	8 531	99 298
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SCO.	1 367	738	2 106
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SUP.	11 987	59 432	71 419
primes et indemnités BIATSS	total	3 825 346	46 471	3 871 817
	COMPLEMENT INDEMNITAIRE	2 929		2 929
	GARANTIE INDEMNITAIRE	55 103		55 103
	I.F.S.E.	3 227 645		3 227 645
	IND SUJ SPECIALES CHARGES		37 721	37 721
	IND. ADM. ET TECHNICITE	534 289	8 750	543 039
IND. CAISSE ET RESPONSAB.	5 380		5 380	
primes et indemnités enseignants	total	0	4 418 443	4 418 443
	INDEMNITE DE FONCTIONS D2021-1895*29/12/2021		2 337 423	2 337 423
	INDEMNITE DIFFERENTIELLE D2021-1617*09/12/2021		27 207	27 207
	IND. RESP. PARTICULIERES D2021-1895*29/12/2021		312 413	312 413
	P.E.S.R D2022*1253*23/09/22 - TIT MEDECINE GENERALE		5 187	5 187
	P.E.S.R. D2022-1252*23/09/22 - TIT ENSEIGNANTS ET HOSPIT.		146 405	146 405
	PR. EXCELLENCE SCIENTIF.		503 261	503 261
	PRIME D ADMINISTRATION		50 333	50 333
	PRIME INDIVIDUELLE D2021-1895*29/12/2021		517 727	517 727
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.		487 456	487 456
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES		31 031	31 031	
primes spécifiques et exceptionnelles	total	551 315	317 337	868 652
	IND. FORMATION CONTINUE		2 482	2 482
	IND.MEMBRE DE COMMISSION		42 459	42 459
	PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE	551 315	272 396	823 711
TOTAL		4 964 671	5 260 535	10 225 206

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

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Pour l'année 2023, la GIPA a été versée à 295 agents : 265 titulaires et 30 contractuels. En 2022, elle avait été versée à 156 agents (128 titulaires et 28 contractuels). Le nombre de bénéficiaires en hausse par rapport à 2022 de manière significative parmi les titulaires (+137) et marginale parmi les contractuels (+2).

L'explication tient l'accélération de la reprise de l'inflation que la hausse de la valeur du point d'indice du 1er juillet 2022 n'a pas compensé au titre du calcul de la GIPA.

	TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2023								
	BIATSS				EC				TOTAL
	A	B	C	Total	EC	2nd degré	HU	Total	
Femmes	15	21	20	56	54	5	1	60	116
Hommes	8	28	23	59	70	14	6	90	149
TOTAL	23	49	43	115	124	19	7	150	265

	NON-TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2023					
	BIATSS				EC	TOTAL
	A	B	C	Total		
Femmes	4	5	1	10	8	18
Hommes	3	0	0	3	9	12
TOTAL	7	5	1	13	17	30

V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

Sources KX 2023, Oremis et 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 = base DOPTÉ 2023, ETPT annuel par agent et par grade

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 2023 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)

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

En 2023, le salaire brut moyen est de 3 400,19€ et le salaire brut médian est de 2 764,55€.

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	Salaire net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
A	3 582,84 €	3 295,91 €	2 862,56 €	247,17 €	45,26 €
B	2 524,55 €	2 572,97 €	2 014,47 €	295,47 €	106,13 €
C	2 203,75 €	2 229,57 €	1 766,14 €	202,16 €	96,73 €
TOUS	3 137,45 €	2 533,51 €	2 507,69 €	242,21 €	64,36 €
HOMMES					
A	3 947,03 €	3 940,71 €	3 138,87 €	254,26 €	46,77 €
B	2 573,84 €	2 652,77 €	2 065,98 €	327,57 €	78,79 €
C	2 249,12 €	2 244,63 €	1 784,41 €	221,90 €	91,67 €
TOUS	3 720,29 €	3 276,28 €	2 959,55 €	256,83 €	52,47 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
A	3 771,70 €	3 626,82 €	3 005,84 €	250,85 €	46,04 €
B	2 540,80 €	2 619,85 €	2 031,46 €	306,05 €	97,11 €
C	2 213,44 €	2 232,86 €	1 770,05 €	206,38 €	95,65 €
TOUS	3 400,19 €	2 764,55 €	2 711,38 €	248,80 €	59,00 €

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

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salaire net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
TITULAIRES					
EEC	4 936,93 €	4 802,15 €	3 966,50 €	387,17 €	26,61 €
BIATSS	2 838,99 €	2 577,40 €	2 285,30 €	416,24 €	96,01 €
NON TITULAIRES					
EC	2 262,18 €	2 185,94 €	1 786,07 €	25,38 €	53,19 €
BIATSS	2 381,97 €	2 124,26 €	1 884,05 €	91,43 €	78,87 €
HOMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 161,74 €	5 063,61 €	4 109,04 €	358,91 €	36,70 €
BIATSS	3 267,49 €	2 933,69 €	2 634,95 €	555,16 €	84,68 €
NON TITULAIRES					
EC	2 332,63 €	2 260,35 €	1 840,61 €	24,03 €	50,25 €
BIATSS	2 555,80 €	2 318,59 €	2 015,90 €	83,51 €	70,22 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
TITULAIRES					
EEC	5 066,94 €	4 942,60 €	4 048,94 €	370,83 €	32,45 €
BIATSS	2 972,24 €	2 662,23 €	2 394,03 €	459,44 €	92,48 €
TOUS	4 235,15 €	4 304,39 €	3 391,78 €	406,02 €	56,29 €
NON TITULAIRES					
EC	2 297,55 €	2 227,67 €	1 813,45 €	24,70 €	51,72 €
BIATSS	2 438,32 €	2 169,96 €	1 926,79 €	88,86 €	76,07 €
TOUS	2 359,17 €	2 202,81 €	1 863,06 €	52,79 €	62,37 €

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	Salaire net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres Indemn. mensuel moyen
FEMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	4 656,98 €	4 605,56 €	3 740,84 €	438,24 €	35,25 €
CONTRACTUELS	2 456,96 €	2 304,60 €	1 941,97 €	46,89 €	55,76 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 795,16 €	2 737,12 €	2 256,02 €	433,77 €	120,12 €
CONTRACTUELS	2 122,19 €	2 086,41 €	1 655,33 €	89,83 €	85,34 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 360,39 €	2 344,07 €	1 902,04 €	294,58 €	101,50 €
CONTRACTUELS	2 003,30 €	2 012,74 €	1 592,23 €	83,89 €	90,63 €
TOTAL					
TITULAIRES	3 849,46 €	3 619,17 €	3 095,05 €	402,24 €	62,58 €
CONTRACTUELS	2 323,72 €	2 145,83 €	1 836,41 €	59,31 €	66,38 €
HOMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	5 037,06 €	4 899,66 €	4 016,84 €	414,72 €	41,31 €
CONTRACTUELS	2 458,38 €	2 323,31 €	1 939,82 €	35,12 €	54,22 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 842,39 €	2 792,98 €	2 295,94 €	481,99 €	81,61 €
CONTRACTUELS	2 167,38 €	2 114,29 €	1 717,94 €	93,83 €	74,52 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 397,81 €	2 396,70 €	1 914,85 €	299,41 €	103,75 €
CONTRACTUELS	2 020,64 €	2 042,49 €	1 583,97 €	102,80 €	73,11 €
TOTAL					
TITULAIRES	4 666,32 €	4 668,95 €	3 723,51 €	410,24 €	49,25 €
CONTRACTUELS	2 407,29 €	2 284,97 €	1 899,25 €	43,93 €	56,93 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
CATÉGORIES A					
TITULAIRES	4 865,47 €	4 743,54 €	3 892,24 €	425,34 €	38,58 €
CONTRACTUELS	2 457,64 €	2 313,26 €	1 940,93 €	41,21 €	55,02 €
TOUS	3 771,70 €	3 626,82 €	3 005,84 €	250,85 €	46,04 €
CATÉGORIES B					
TITULAIRES	2 810,81 €	2 765,18 €	2 269,24 €	449,75 €	107,36 €
CONTRACTUELS	2 136,99 €	2 089,48 €	1 675,83 €	91,14 €	81,80 €
TOUS	2 540,80 €	2 619,85 €	2 031,46 €	306,05 €	97,11 €
CATÉGORIES C					
TITULAIRES	2 368,87 €	2 348,56 €	1 904,95 €	295,68 €	102,01 €
CONTRACTUELS	2 006,70 €	2 018,90 €	1 590,61 €	87,60 €	87,19 €
TOUS	2 213,44 €	2 232,86 €	1 770,05 €	206,38 €	95,65 €
TOTAL					
TITULAIRES	4 235,15 €	4 304,39 €	3 391,78 €	406,02 €	56,29 €
CONTRACTUELS	2 359,17 €	2 202,81 €	1 863,06 €	52,79 €	62,37 €
TOUS	3 400,19 €	2 764,55 €	2 711,38 €	248,80 €	59,00 €

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	Salaire net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
PERMANENT	3 255,08 €	2 654,64 €	2 611,37 €	277,66 €	64,53 €
NON PERMANENT	2 347,92 €	2 145,61 €	1 811,71 €	4,22 €	63,19 €
HOMMES					
PERMANENT	3 906,94 €	3 846,50 €	3 113,15 €	292,49 €	53,07 €
NON PERMANENT	2 379,55 €	2 240,64 €	1 856,24 €	0,72 €	48,14 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
PERMANENT	3 550,31 €	3 002,39 €	2 838,63 €	284,38 €	59,34 €
NON PERMANENT	2 361,72 €	2 190,84 €	1 831,13 €	2,70 €	56,62 €

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

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire brut mensuel médian	Salaire net mensuel moyen	Primes brut mensuel moyen	Autres indemn. mensuel moyen
FEMMES					
18-24	2 145,45 €	2 074,78 €	1 606,59 €	- €	77,92 €
25-29	2 219,23 €	2 145,39 €	1 721,77 €	19,92 €	56,04 €
30-34	2 219,31 €	2 174,55 €	1 771,70 €	81,08 €	45,96 €
35-39	2 749,79 €	2 520,00 €	2 206,18 €	174,38 €	65,87 €
40-44	3 330,93 €	2 812,95 €	2 680,38 €	327,85 €	68,04 €
45-49	3 423,70 €	3 076,37 €	2 753,31 €	344,80 €	59,73 €
50-54	3 493,39 €	2 906,35 €	2 800,62 €	339,39 €	64,62 €
55-59	3 872,02 €	3 579,79 €	3 103,58 €	341,66 €	71,05 €
60-64	3 932,91 €	3 211,27 €	3 154,18 €	339,35 €	91,55 €
65 et +	4 585,92 €	4 852,62 €	3 686,35 €	346,09 €	68,47 €
HOMMES					
18-24	2 064,77 €	2 000,08 €	1 587,85 €	- €	50,81 €
25-29	2 291,97 €	2 235,58 €	1 784,28 €	13,63 €	58,21 €
30-34	2 380,99 €	2 312,52 €	1 894,56 €	76,67 €	35,57 €
35-39	3 042,57 €	2 824,94 €	2 393,37 €	203,69 €	54,30 €
40-44	3 575,01 €	3 616,37 €	2 851,89 €	312,85 €	40,40 €
45-49	4 175,02 €	4 419,68 €	3 325,48 €	385,84 €	42,49 €
50-54	4 379,60 €	4 560,51 €	3 514,14 €	404,81 €	49,01 €
55-59	5 077,29 €	5 172,80 €	4 074,54 €	421,53 €	52,44 €
60-64	4 926,15 €	5 314,67 €	3 909,06 €	319,37 €	76,95 €
65 et +	5 725,04 €	5 997,31 €	4 544,09 €	284,82 €	109,49 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES					
18-24	2 125,77 €	2 063,01 €	1 602,02 €	- €	71,31 €
25-29	2 253,44 €	2 184,68 €	1 751,16 €	16,97 €	57,06 €
30-34	2 302,84 €	2 248,17 €	1 835,17 €	78,80 €	40,59 €
35-39	2 867,76 €	2 639,48 €	2 281,61 €	186,19 €	61,21 €
40-44	3 430,02 €	3 154,13 €	2 750,01 €	321,76 €	56,82 €
45-49	3 753,86 €	3 862,13 €	3 004,74 €	362,83 €	52,16 €
50-54	3 870,93 €	3 855,30 €	3 104,58 €	367,26 €	57,97 €
55-59	4 377,46 €	4 564,41 €	3 510,76 €	375,15 €	63,25 €
60-64	4 446,80 €	4 584,79 €	3 544,75 €	329,01 €	84,00 €
65 et +	5 354,82 €	5 840,85 €	4 265,33 €	304,74 €	96,16 €

V.D LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Source : KX 2023

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 202, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'élève à 960 654,08 € (brut hors charges patronales) (960 123,69 € en 2022), soit 0,97% des rémunérations brutes totales pour 2023

Somme des 10 plus hautes rémunérations	Nombre de bénéficiaires femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes
960 654,08 €	6	4

La méthodologie retenue est la suivante :

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

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

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

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

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


Sources : KX 2022, OREMS et BO/Siham

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

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

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

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

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

Population générale	
Eff ABC femmes	587
Eff ABC total	1316
	0,446
Eff A femmes	102
Eff A total	311
	0,328
Indice de plafond de verre des femmes	1,360

En 2022, l'indice de plafond de verre de la population générale était de 1,401.

	santé	hors santé
Eff ABC femmes	96	491
Eff ABC total	248	1068
	0,387	0,460
Eff A femmes	24	78
Eff A total	108	203
	0,222	0,384
Indice de plafond de verre des femmes	1,742	1,196

En 2022, l'indice de plafond de verre était de 1,793 pour la population santé et 1,230 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 PR (ou PU) est supérieure à celle des femmes.

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

Population générale	
Eff PU hommes	209
Eff total MCF + PU hommes	479
	0,436
Eff PU femmes	102
Eff total MCF + PU femmes	340
	0,300
Indice d'avantage masculin	1,454

En 2022, l'indice d'avantage masculin de la population générale était de 1,548.

	santé	hors santé
Eff PU hommes	84	125
Eff total MCF + PU hommes	101	378
	0,832	0,331
Eff PU femmes	24	78
Eff total MCF + PU femmes	39	301
	0,615	0,259
Indice d'avantage masculin	1,351	1,276

En 2022, l'indice d'avantage masculin était de 1,489 pour la population santé et 1,337 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 1^{er} 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)

	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	40
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	38
dix plus haute rémunération	20	16
TOTAL	100	94

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	1521
NB EQTP contractuels (2)	963
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,612318841

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	48	48
égalité de rémunération pour les contractuels	32	30,4
dix plus haute rémunération	20	16
TOTAL	100	94,4

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

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

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

Ecarts de rémunération des fonctionnaires

EP	Rémunération brute payée(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 2023	3 791 €	4 620 €	-829 €	-18,0%	-16,5%	-63 €	-669 €	-94 €	-4 €

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2023 est de 829€ pour l'ensemble de la population. Il est négatif car défavorable aux femmes (F-H). En moyenne en 2023, la rémunération des femmes fonctionnaires est inférieure à celle des hommes fonctionnaires de 16,5% en équivalent temps plein (18 % en personnes physiques) :

- **Effet temps partiel** : -63 € correspond 8% de l'écart de rémunération est lié au fait que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.
- **Effet ségrégation** : -669 € signifie que 81% 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** : -94 € 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** : -4 € signifie que moins d'1% de l'écart de rémunération est lié au fait que dans un même corps/grade/échelon, les hommes touchent plus de primes que les femmes.

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

Ecarts de rémunération des contractuels

Université de Tours 2023	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	ratio écart (%) (F-H)/H en EQTP	écart en EQTP en valeur absolu
Catégorie A	2 673 €	2 765 €	185	138	-0,0333	-92 €
Catégorie B	2 214 €	2 305 €	60	50	-0,0395	-91 €
Catégorie C	1 956 €	2 007 €	137	37	-0,0254	-51 €
Catégorie indéterminée	2 106 €	2 086 €	177	179	0,0096	20 €
Ensemble	2 269 €	2 338 €	559	404	-0,0295	-69 €

Les femmes sont globalement moins bien rémunérées que les hommes et plus on progresse dans les catégories hiérarchiques, plus l'écart de rémunération est important.

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 2023 (codes éléments 201581 et 202395)

	PEDR			RIPEC C3			Total général
	MCF	PR	Total PEDR	MCF	PR	Total RIPEC C3	
Féminin	42%	41%	42%	57%	46%	54%	47%
Masculin	58%	59%	58%	43%	54%	46%	53%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En 2023, le taux de féminisation de la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est de 42% contre 39% en 2022, soit une poursuite de la progression constatée depuis 2017 (le taux de féminisation n'était alors que de 30%).

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 des montants annuels plancher et plafond fixés par arrêté.

En 2023, Le taux de féminisation du RIPEC C3 est de 54%, soit une majorité permettant de progresser plus encore vers une parité si l'on consolide la PEDR et le RIPEC C3 (taux de féminisation global de 47%).

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 2023

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

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

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	3	1	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	6	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	6	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	3	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	2	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	1	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	342	0	0	0

EEC : Nombre d'accidents de mission

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

EEC : Nombre d'accidents de trajet

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

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

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET PLUS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sensu	1	0	1	1	6	2
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	2	0	0	2	3	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		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2	1	0	1
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	0	3	2
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1	0	3	2
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	2	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	0	1	2
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	1	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	32	0	57	87

BIATSS TECH : Nombre d'accidents de mission

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

BIATSS TECH : Nombre d'accidents de trajet

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

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

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

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

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

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

BIATSS ADM : Nombre d'accidents de mission

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

BIATSS ADM : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	5	0	3	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	0	0	1
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	2	0	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	1
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	2	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Trajet	63	0	0	2

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

	MOINS DE 30 ANS		30-49 ANS		50 ANS ET PLUS	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
accidents de travail stricto-sensu	0	0	2	0	4	0
accidents de mission	0	0	0	0	0	0
accidents de trajet	0	1	0	0	10	0

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

Causes des accidents du travail

	SANS ARRÊT DE TRAVAIL		AVEC ARRÊT DE TRAVAIL		NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Chute de personne	11	4	10	3	404	42
Manutention manuelle	2	2	3	1	47	48
Accident de la voie publique	7	1	1	0	48	0
Contact, exposition	0	0	0	0	0	0
Heurt	1	2	0	0	0	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0
Projection	0	0	0	0	0	0
Agression	0	0	0	0	0	0
Agissement sexiste	0	0	0	0	0	0
Situation traumatique	0	0	0	0	0	0
Acte suicidaire	0	0	0	0	0	0
Autre	0	0	0	0	0	0

Nature des lésions suite à accident du travail

Amputation	0
Brûlure	0
Cervicalgie	2
Commotion	1
Contusion	12
Corps étranger	0
Ecrasement	0
Electrisation	1
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	8
Fracture	6
Infection	0
Intoxication	0
Lésions multiples	0
Lumbago ou sciatique	0
Plaie, piquûre	2
Traumatisme crânien	0
Lésions non définies	0
Traumatisme ou lésion psychologique	9
Autre	7

VI.A.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

On note, au titre de l'année 2023, un agent ayant déclaré être atteint de la maladie n°57 du tableau des maladies professionnelles du régime général.

Le tableau n°57 concerne les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail

Cette maladie concerne 1 femme et représente 203 jours d'absences sur 2023.

VI.B LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Source : BO/SIHAM

VI.B.1 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

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

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

Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2023 est en baisse par rapport à 2022 : - 3527 jours, soit une baisse de 17%.

Cette baisse se retrouve notamment dans les congés pour maladie ordinaire qui baissent de 45%. On peut avancer l'hypothèse que l'année 2023 correspond à la sortie de la pandémie et des arrêts de travail dus au Covid 19.

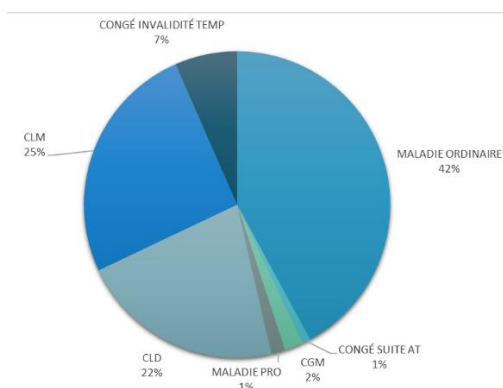
	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
MALADIE ORDINAIRE	1 384	3 487	4 871	353	2 042	2 395	7 266
CONGÉ SUITE AT	146		146				146
CGM	347		347				347
MALADIE PRO	251		251				251
CLD		3 018	3 018		703	703	3 721
CLM		3 068	3 068		1 330	1 330	4 398
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		460	460		674	674	1 134
Total général	2 128	10 033	12 161	353	4 749	5 102	17 263

La durée moyenne d'une absence pour raison de santé en 2023, tous types d'arrêts confondus est de 27 jours.

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

La maladie ordinaire représente moins de la moitié des arrêts de travail. Elle est en hausse de 21 points par rapport à 2022.

Si les jours d'arrêts suite à accidents du travail sont stables, les CLM les CLD sont en hausse de respectivement 14 et 11 points par rapport à 2022. Les CGM sont eux en légère baisse de 4 points.



Nombre de jours d'absence par genre

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
MALADIE ORDINAIRE	3 471	1 400	4 871	1 677	718	2 395	7 266
CONGÉ SUITE AT	56	90	146				146
CGM	347		347				347
MALADIE PRO	251		251				251
CLD	1 969	1 049	3 018	291	412	703	3 721
CLM	2 777	291	3 068	689	641	1 330	4 398
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP	362	98	460	296	378	674	1 134
Total général	9 233	2 928	12 161	2 953	2 149	5 102	17 263

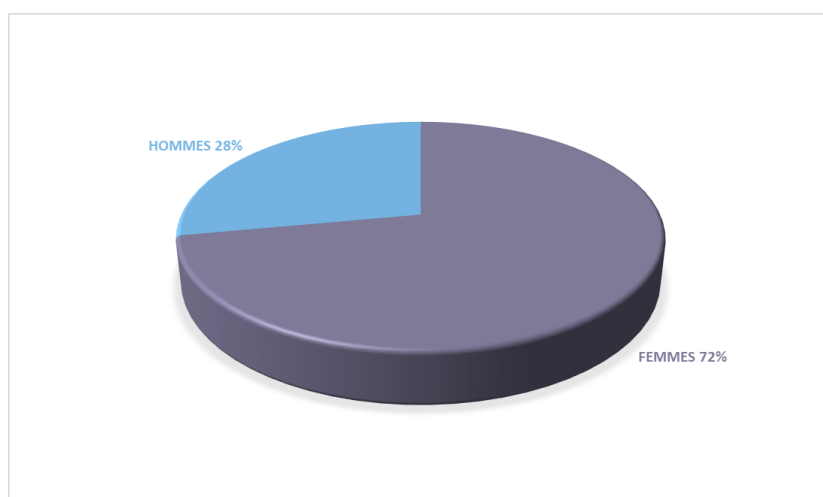
VI.B.1.b LES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

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

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
MALADIE ORDINAIRE	137	290	427	22	128	150	577
CONGÉ SUITE AT	6		6				6
CGM	3		3				3
MALADIE PRO	1		1				1
CLD		9	9		3	3	12
CLM		14	14		7	7	21
CONGÉ INVALIDITÉ TEMP		9	9		8	8	17
Total général	147	322	469	22	146	168	637

Répartition du nombre d'arrêts de travail par genre

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



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

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

464 agents ont eu en 2023 au moins une absence pour raison de santé, soit 17% de l'effectif global et 30% de moins qu'en 2022.

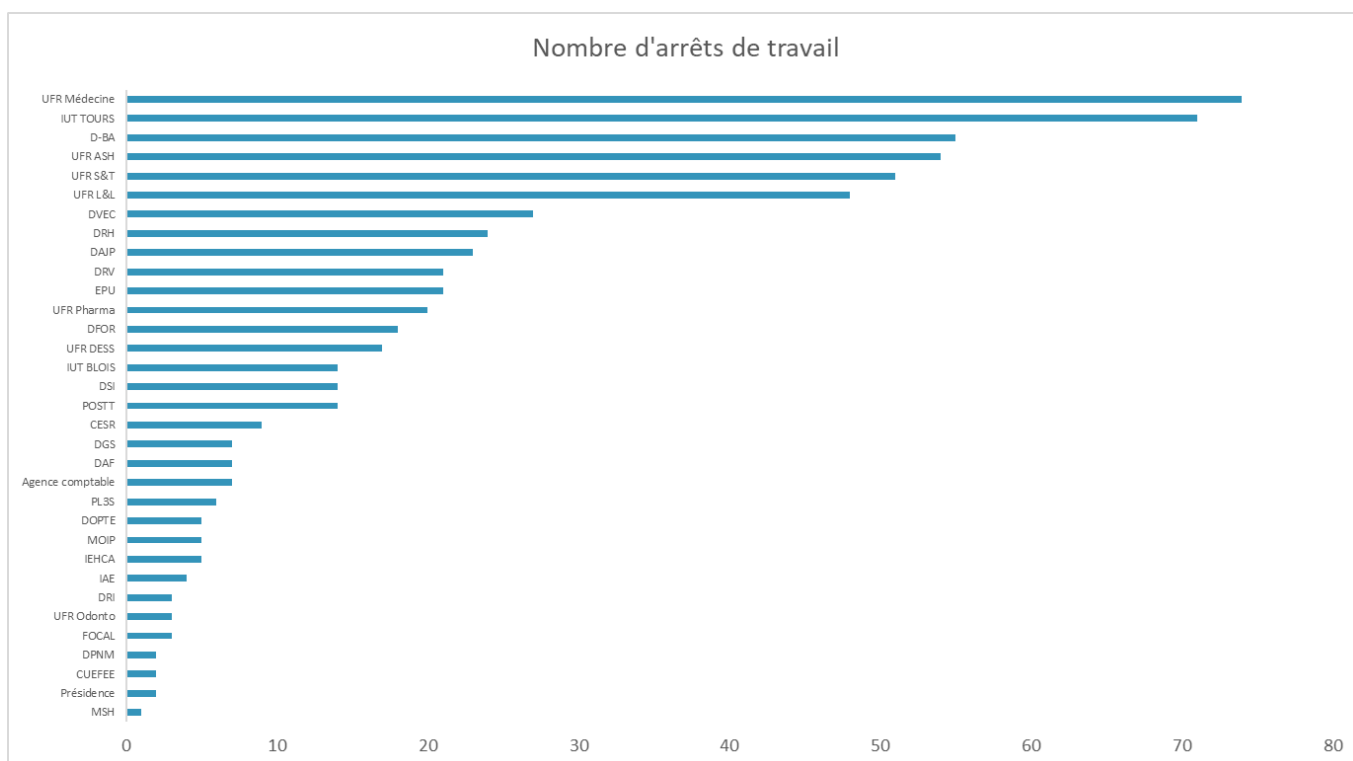
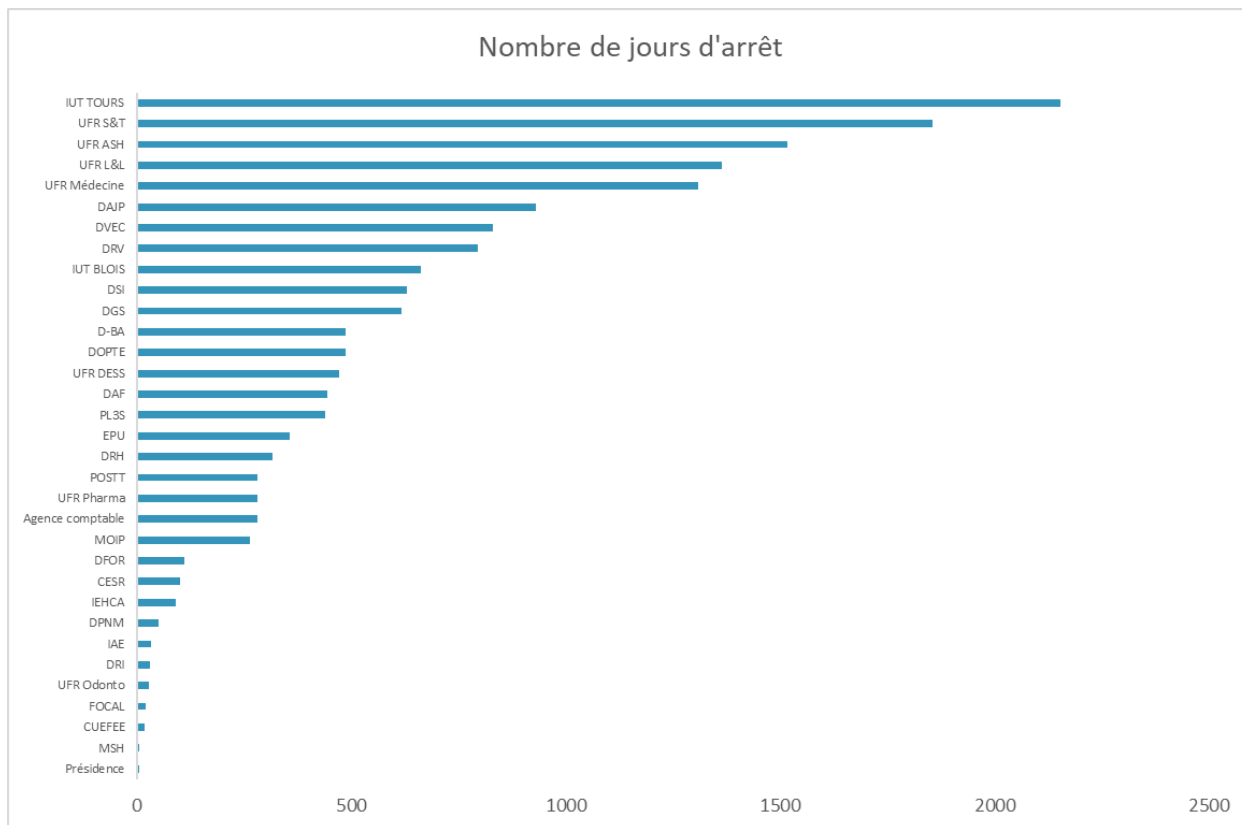
Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par statut

	BIATSS		Total BIATSS	EEC		Total EEC	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
NB AGENTS	113	216	329	19	116	135	464

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	245	84	329	88	47	135	464

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



VI.B.3 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX

On constate une baisse du nombre de congés paternités et d'accueil de l'enfant (-13) entre 2022 et 2023. Les autres types de congés sont stables.

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours d'arrêt		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		13	13		233	233
Congé de présence parentale	1		1	365		365
Congé maternité	26		26	2 255		2 255
Congé pour adoption	1		1	127		127
Total général	28	13	41	2 747	233	2 980

VI.B.4 LES AUTRES CONGÉS

	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS			NOMBRE DE JOURS		
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS
Absence irrégulière		2	2		38	38
Congé bonifié	2	1	3	14	16	30
Congé de formation professionnelle	1		1	181		181
Congé pour projet pédagogique	8	6	14	1 395	672	2 067
CRCT au titre d'une section CNU	2	2	4	362	181	543
CRCT au titre de l'établissement	9	8	17	1 423	1 394	2 817
Total général	22	19	41	3 375	2 301	5 676

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

Source : DAJP

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

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

3 signalements ont été reçus en 2023 au sein de la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail.

Ces 3 signalements concernent des conflits interpersonnels au travail.

Préconisations : aucun des dossiers n'est clos à ce jour.

A noter que pour 2023, aucun signalement n'a été déposé par un agent au sein de la Cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles

VI.D LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Sources : DPL3S, DRH/Action Sociale, Mission Egalité

VI.D.1 LE SERVICE PEPSS ET LA DPL3S

La direction de la Prévention, Logistique, Santé, Sécurité & Sureté (DPL3S) est composée de 4 services :

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

Au sein de la DPL3S, les missions du service Prévention / Sécurité s'articulent autour de 3 thèmes :

- La prévention des risques professionnels,
- La sécurité des biens et des personnes,
- Les filières de gestion des déchets dangereux

VI.D.2 LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

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

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

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

Le suivi médical

- Nombre de convocations envoyées : 356
- Nombre de visites réalisées suite aux convocations : 280
- Taux de réponses aux convocations : 78,65%
- Nombre de visites en surveillance médicales particulières réalisées : 181

RÉPARTITION DES VISITES

Répartition par risques

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

Répartition par caractéristiques

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

NOMBRE ET NATURE DES VISITES

INITIALE		42	148
PÉRIODIQUE		106	
A LA DEMANDE	De l'agent	60	66
	Du médecin du travail	6	
PRÉ-REPRISE	Demandée par l'agent	10	13
	Demandée par le médecin du travail	1	
REPRISE	Après AT	2	53
	Après CLM, CLD, CGM, DO	1	
	Après maladie ordinaire	43	
	Après maternité	9	

- Nombre de vaccinations : 12
- Nombres d'examens complémentaires :
 - o Prescrits : 54
 - o Réalisés : 33
- Taux de réponse aux examens complémentaires : 61,11 %

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

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

Au sein de l'université de Tours, la Direction des ressources humaines et plus précisément le service des affaires transversales et sociales contribue à l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sociale de l'université de Tours. L'action sociale demeure, plus que jamais, une dimension à part entière des missions de gestion des ressources humaines dévolues à notre établissement, et n'est en rien accessoire.

Les objectifs sont multiples :

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

Au cœur du dispositif, une équipe pluridisciplinaire accompagne les personnels dans leurs démarches et dans la résolution des difficultés professionnelles, personnelles et familiales. La pluralité des référents a pour principal objectif d'asseoir un accompagnement professionnel qui allie anticipation, réactivité et écoute bienveillante, à une collaboration pluridisciplinaire au sein de l'équipe accompagnante.

VI.D.4 LA MISSION ÉGALITÉ

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

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

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

A compter de 2023, et en vertu de la loi du 19 juillet visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la Fonction Publique, l'État encourage les établissements publics à évaluer leurs politiques d'égalité. Le calcul et la publication de plusieurs indicateurs sont alors rendus obligatoires :

1° Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires titulaires ;

2° Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents non titulaires ;

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

Dans un souci de transparence et de progrès, l'Université de Tours, a décidé de partager ses indicateurs afin de mieux connaître le chemin à parcourir et engager les actions à construire.

VI.D.5 LA MISSION HANDICAP

Par la politique inclusive qu'elle conduit depuis de nombreuses années, l'université de Tours assure l'accueil, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. La Correspondante Handicap collabore, dans une approche pluridisciplinaire, avec tous les personnels dédiés à l'accompagnement du handicap : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale, Direction PL3S et affaires transversales. Avec deux vice-présidents dédiés au handicap (l'un pour les étudiants, l'autre pour les personnels), la Mission Handicap promeut aussi la collaboration avec le Service de Santé Universitaire et les Écoles Doctorales.

L'établissement a aussi engagé une politique volontaire en matière de recrutement et de promotion des agents en situation de handicap. En 2023, il y a eu 5 recrutements de personnels BOE en CDD, une titularisation d'un agent BOE via le décret 1995, 3 recrutements BOE décret 1995 en vue d'une titularisation et 3 promotions de personnels BOE en vue d'un détachement vers un corps supérieur.

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

Ainsi, ce sont 80 441.27 euros qui ont été financés par le FIPHFP pour des dépenses en faveur des personnels BOE ou des actions de formation/sensibilisation en faveur du handicap au sein de l'université.

VI.D.6 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

2 conseillers préventions sont désignés au sein de l'établissement

- 55 assistants de préventions Université de Tours sont désignés pour les unités de travail. En incluant les Assistants de Prévention INSERM, CNRS, INRAE, on compte 75 Assistants de Prévention

→ Ces personnels ont tous bénéficié d'une formation dédiée

A ces personnels s'ajoutent :

- L'inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST)
- Le Service de Santé Universitaire (SSU)
- Les Equipiers de Première Intervention (EPI) – 322 personnes
- Les sauveteurs secouristes et formateurs internes (SST) – 249 personnes
- Les agents et étudiants formés PSC1 et GQS – 493 personnes
- Les agents formés PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale) – 45 personnes
- Les Personnes Compétentes en Radioprotection (PCRs)
- Le service Formation et concours de la DRH

VI.E LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Sources : DRH/Action Sociale,

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

Cette formation est présidée par Madame Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations

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

Sur l'année civile 2023, la formation spécialisée du comité social d'administration s'est réunie à 8 reprises.

Le rapport écrit faisant bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ainsi que le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sont soumis chaque année à la formation spécialisée.

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

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

Elle prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

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

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

Sources : DPL3S

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

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

Au cours de l'année 2023, on note 129 signalements effectués dans les registres SST

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

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

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

Pour l'année 2023, aucun signalement de danger grave et imminent n'a été recensé, aucun droit de retrait n'a été invoqué par les agents et aucune reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur n'a été recensée.

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

=> 27 Unités de travail ont réalisé un inventaire de l'évaluation a priori des risques

=> 56 DUER ont été mis à jour au cours de l'année 2023

- 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 27 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.

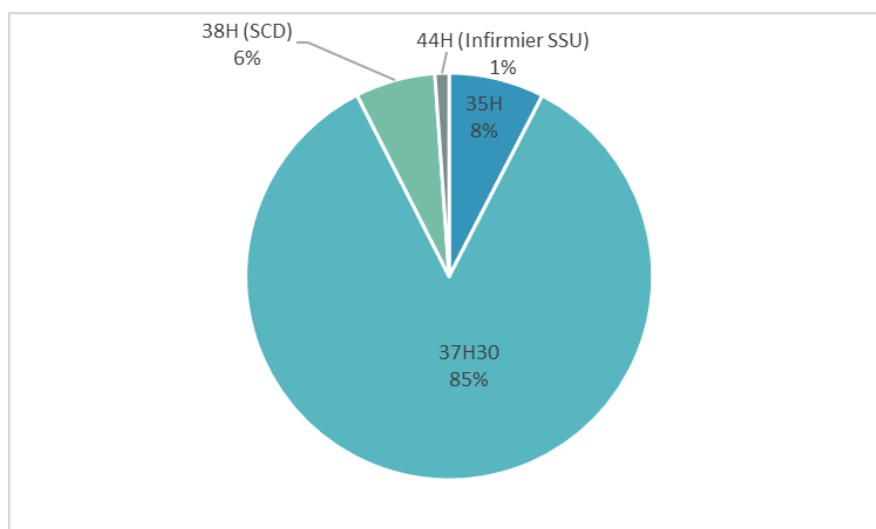
> 39h10 incluant une pause de 20 minutes par jour, ouvrant droit à 9 jours de RTT, soit 37h30 de temps travaillé.

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 :



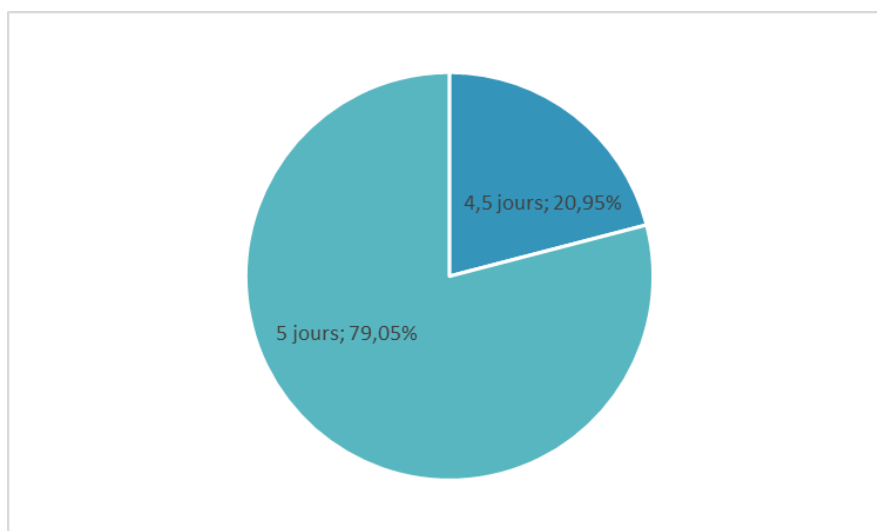
VII.B L'ORGANISATION DU TRAVAIL

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 BO/Siham

Temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

Temps non complet ou incomplet

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

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

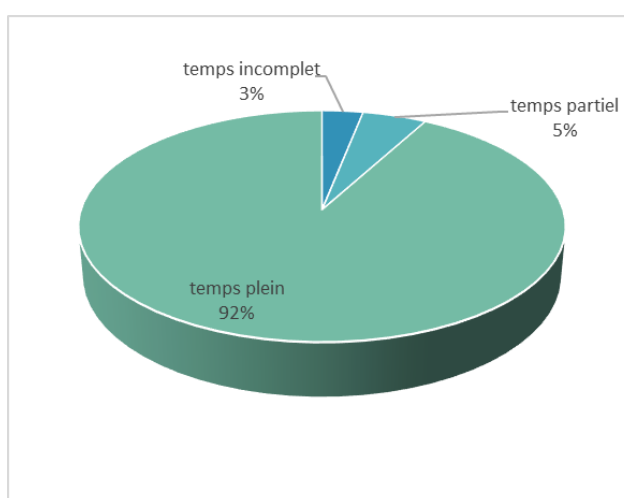
La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

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

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

Les temps partiels sont en légère hausse par rapport à 2022 : +4 temps partiels entre les deux années.

	F	H	TOUS
temps incomplet	54	29	83
temps partiel	113	17	130
temps plein	1286	1164	2450
TOTAL	1453	1210	2663



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.

Les temps partiel et incomplets à 80% représentent 46% de l'ensemble des temps partiels et non complets.

	F	H	TOUS
10%	2		2
20%	3		3
30%	1		1
40%	3		3
50%	43	25	68
55%	1		1
60%	9	1	10
70%	6	1	7
80%	82	17	99
90%	17	2	19
100%	1286	1164	2450
TOTAL	1453	1210	2663

VII.B.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS

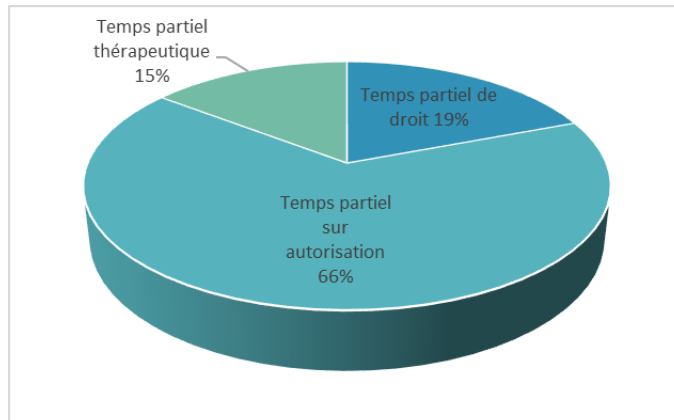
Comme les années précédentes, les temps partiels sont pris en grande majorité par des femmes : 87% des TP.

Les temps partiels sur autorisation restent nettement majoritaires au sein de l'Université, puisqu'ils représentent 66% des temps partiels.

A noter sur l'année 2023 une légère baisse des temps partiels de droit (-8) et hausse significative des temps partiels thérapeutiques : 19 en 2023 contre 9 en 2022.

Répartition par type de temps partiel

	F	H	TOUS
Temps partiel de droit	21	4	25
Temps partiel sur autorisation	76	10	86
Temps partiel thérapeutique	16	3	19
TOTAL	113	17	130



Répartition par quotité de temps partiel

Les temps de travail à 80% représentent 62% des temps partiels pris à l'Université.

	F	H	TOUS
50%	20	4	24
60%	6		6
70%	4	1	5
80%	70	11	81
90%	13	1	14
TOTAL	113	17	130

Répartition par type au sein des temps partiels de droit

	F	H	TOUS
Tps partiel de droit pour soins - 60%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 80% Rém6/7	1		1
Tps partiel naissance ou adopt - 80% Rém 6/7	7	2	9
Tps partiel naissance ou adoption - 70%	1		1
Tps partiel travailleurs handic - 80% Rém 6/7	8	1	9
Tps partiel travailleurs handicapés - 50%	2		2
Tps partiel travailleurs handicapés - 70%	1	1	2
Total général	21	4	25

Les temps partiels liés à l'arrivée d'un enfant représentent 40% des temps partiels de droit.

Il n'y a pas eu de temps partiel pour création d'entreprise en 2023.

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%	3		3
Temps incomplet 30%	1		1
Temps incomplet - 40%	3		3
Temps incomplet - 50%	23	21	44
Temps incomplet - 55%	1		1
Temps incomplet - 60%	3	1	4
Temps incomplet - 70%	2		2
Temps incomplet - 80% pour contrat <10 mois	12	6	18
Temps incomplet - 90% pour contrat <10 mois	4	1	5
Total général	54	29	83

VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Source Hélico

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

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

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

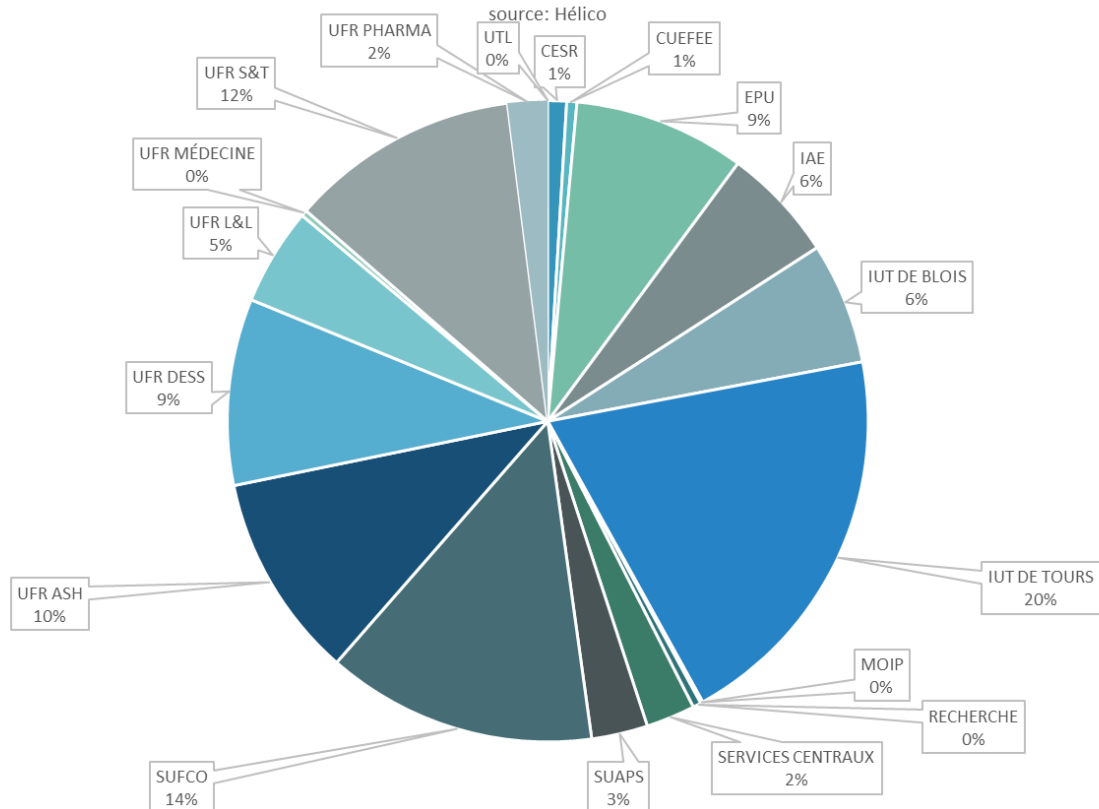
Le volume des heures réalisées sur l'année universitaire 2022-2023 est resté stable par rapport à l'année universitaire précédente.

Le montant brut des heures complémentaires a baissé de 202 012,56€ entre 2022 et 2023 (-4%).

Répartition par composantes et services

Heures complémentaires de l'année universitaire 2022-2023 par composante / service		
COMPOSANTE	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
CESR	1 071,48	45 923,63 €
CUEFEE	577,26	24 741,36 €
EPU	9 805,05	420 206,50 €
IAE	6 537,59	280 201,11 €
IUT DE BLOIS	6 945,80	297 691,91 €
IUT DE TOURS	22 575,19	967 353,24 €
MOIP	134,50	5 764,67 €
RECHERCHE	468,20	20 067,05 €
SERVICES CENTRAUX	2 799,21	119 903,09 €
SUAPS	3 212,79	137 445,70 €
SUFCO	15 446,04	662 012,20 €
UFR ASH	11 702,68	501 322,03 €
UFR DESS	10 646,78	456 277,49 €
UFR L&L	5 557,71	238 203,45 €
UFR MÉDECINE	348,00	14 915,28 €
UFR S&T	13 114,95	562 086,46 €
UFR PHARMA	2 263,84	96 953,90 €
UTL	12,00	514,32 €
Somme :	113 219,07	4 851 583,40 €

Heures complémentaires année universitaire 2022-2023
Répartition du volume horaire par composante/service



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

Heures complémentaires de l'année universitaire 2022-2023		
VACATAIRE	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
HORS VACATAIRE	51 488,74	2 206 321,95 €
VACATAIRE	61 730,33	2 645 261,45 €
TOTAL	113 219,07	4 851 583,40 €

Répartition par genre et tranche d'âge

Heures complémentaires de l'année universitaire 2022-2023 par genre et âge						
	VOLUME HORAIRE (HETD)			MONTANT BRUT		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
-24	1 476,16	2 109,84	3 586,00	63 268,22 €	90 427,74 €	153 695,96 €
25-29	3 853,79	3 254,92	7 108,71	165 173,44 €	139 489,20 €	304 662,64 €
30-34	4 982,19	6 169,25	11 151,44	213 522,16 €	264 387,96 €	477 910,12 €
35-39	6 371,06	5 692,56	12 063,62	273 011,07 €	243 962,82 €	516 973,89 €
40-44	8 200,63	8 181,65	16 382,28	351 323,85 €	350 658,99 €	701 982,85 €
45-49	8 378,02	11 451,27	19 829,29	358 987,35 €	490 778,23 €	849 765,59 €
50-54	9 569,81	10 611,09	20 180,90	409 994,58 €	454 715,67 €	864 710,25 €
55-59	6 328,72	8 283,33	14 612,05	271 221,39 €	354 840,82 €	626 062,21 €
60-64	2 994,70	4 419,90	7 414,60	128 337,62 €	189 329,16 €	317 666,78 €
65+	215,66	674,52	890,18	9 243,19 €	28 909,93 €	38 153,11 €
Total	52 370,74	60 848,33	113 219,07	2 244 082,87 €	2 607 500,53 €	4 851 583,40 €

Répartition par type de diplôme

Heures complémentaires de l'année universitaire 2022-2023 par type de diplôme		
TYPE DE DIPLOME	VOLUME HORAIRE (HETD)	MONTANT BRUT
FORMATION GÉNÉRALE NIV. L	76 023,99	3 258 042,33 €
FORMATION PRO. NIVEAU L	4 545,46	194 563,94 €
REL. INTERNATIONALES L	20,00	857,20 €
FORMATION GÉNÉRALE NIV. M	14 125,21	605 215,83 €
FORMATION PRO. NIVEAU M	15 358,53	658 123,89 €
REL. INTERNATIONALES M	95,67	4 100,42 €
FORMATION GÉNÉRALE NIV. D	134,50	5 764,67 €
FORMATION PROFESSIONNELLE	85,50	3 664,53 €
DIFFUSION SAVOIRS HORS RI	12,00	514,32 €
Pilotage Opérat Etabt	32,00	1 371,52 €
Santé des étudiants	2 786,21	119 364,76 €
TOTAL	113 219,07	4 851 583,40 €

VII.D LE TÉLÉTRAVAIL

Source : DRH / Service de Gestion des BIATSS

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

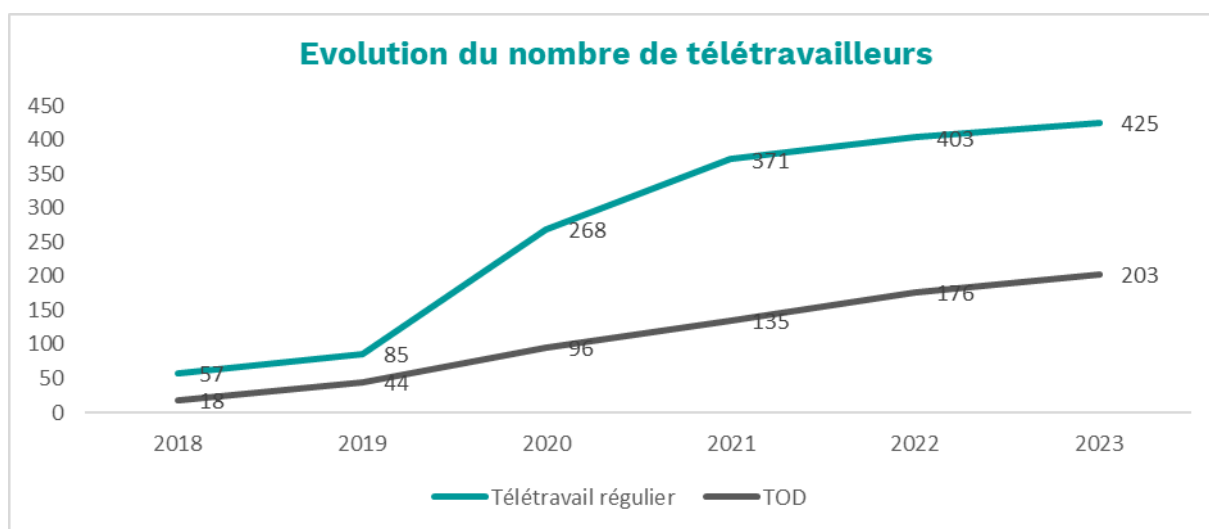
Après un début relativement timide, ce dispositif a connu une forte expansion depuis 2020 puisque cette organisation hybride du travail s'est imposée de fait, lors de la crise sanitaire, ce qui a provoqué les années suivantes, un véritable engouement.

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

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

Enfin, une réflexion 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 prévue pour la rentrée 2024/2025.

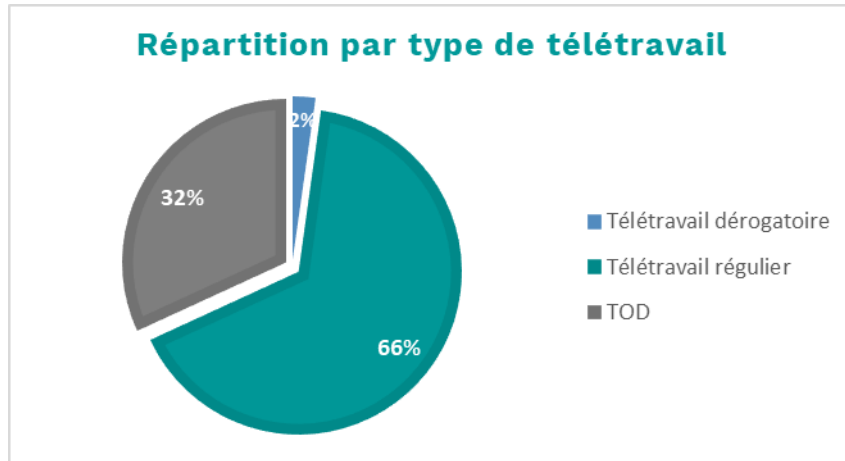
Et, la mise en œuvre du télétravail reste en constante évolution depuis 2018.



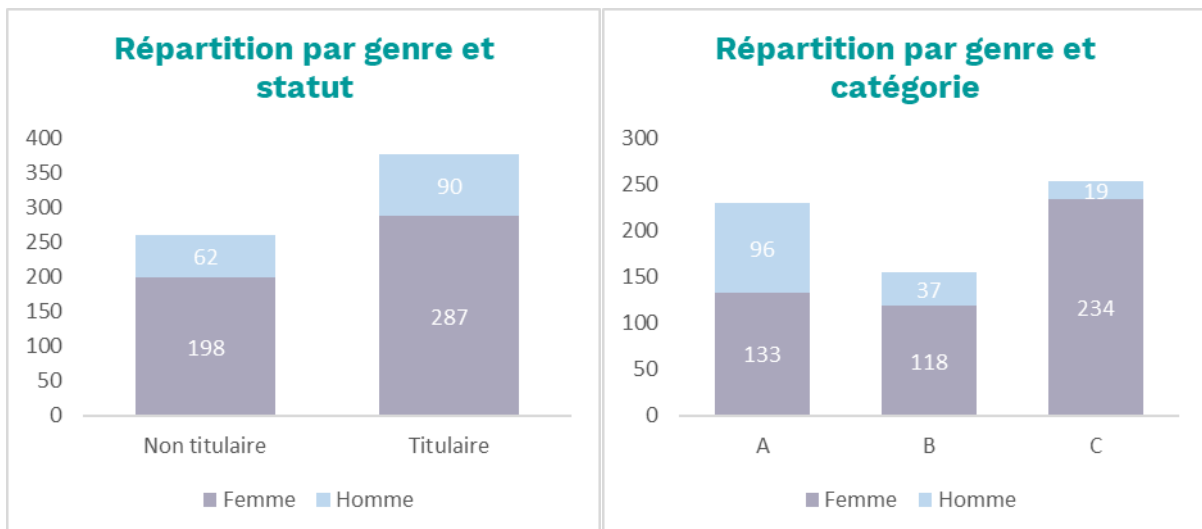
Le protocole en vigueur au titre de 2023 prévoit deux formes de télétravail.

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, pour lequel 203 agents sont concernés, contre 425 pour le format régulier.

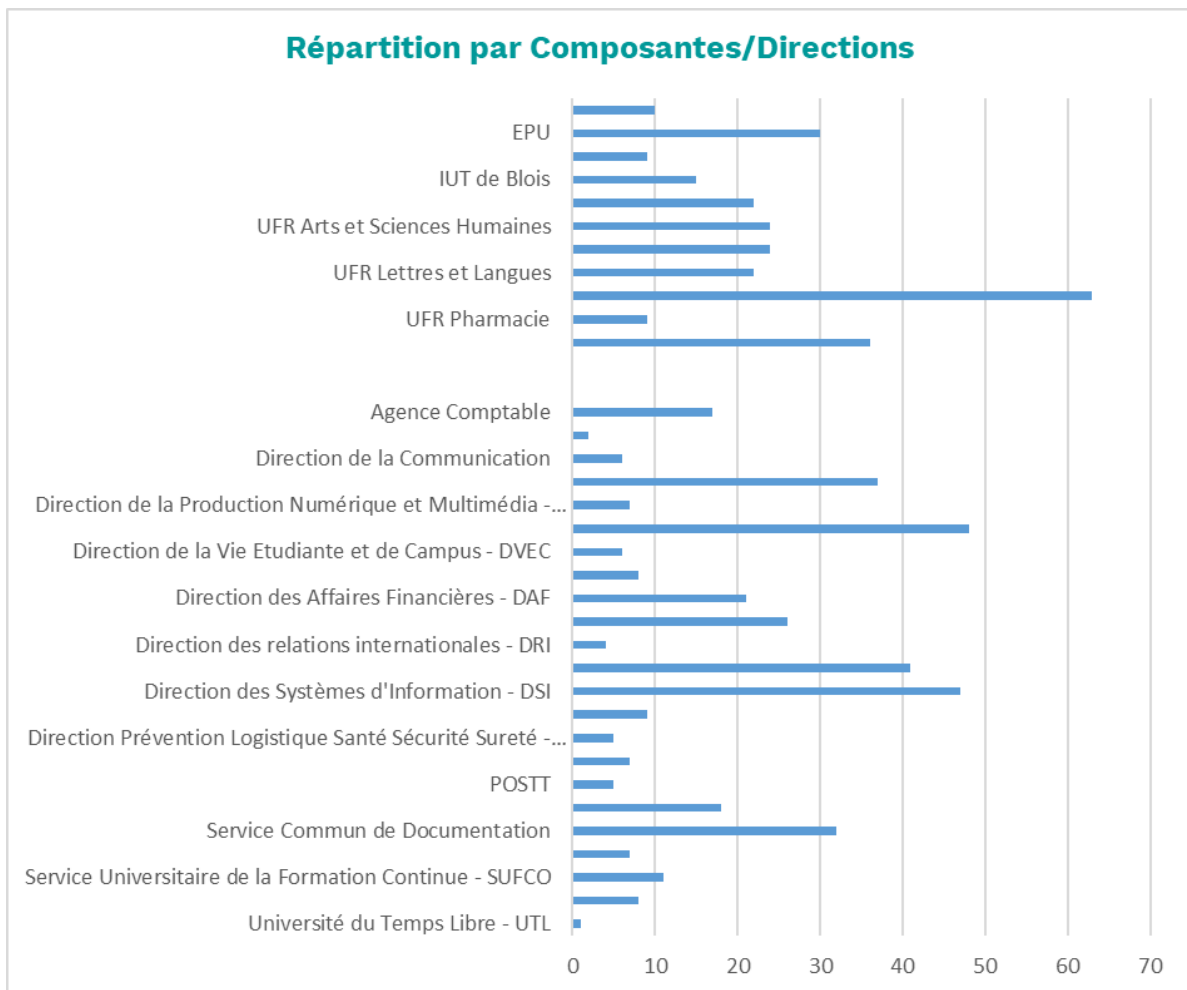
Aussi, au titre de 2023, 628 agents exercent le télétravail, soit 35 % de l'ensemble des agents BIATSS de l'Université de Tours. Et en grande majorité, les agents plébiscitent plutôt le télétravail régulier mais le télétravail occasionnel à distance progresse légèrement. Quant au télétravail « par dérogation », il reste encore très marginal, avec 2%.



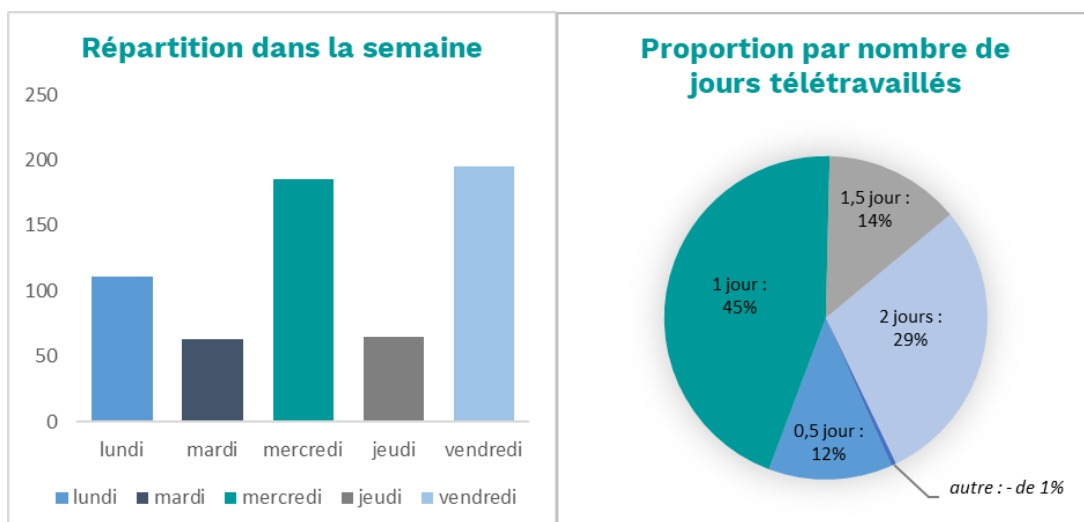
Parmi l'ensemble des télétravailleurs, on constate également une surreprésentation des femmes (76%), proportion supérieure à la représentation des femmes dans l'effectif total des BIATSS (66%).



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

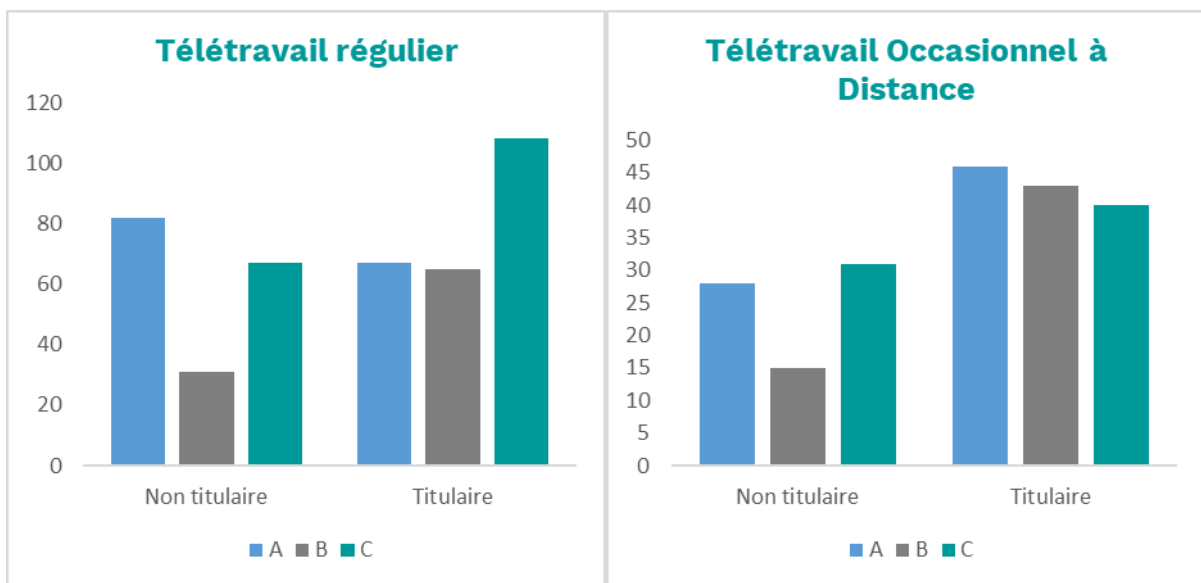


Le télétravail dit régulier est très plébiscité notamment le vendredi et le mercredi, représentant près de 60% de la répartition hebdomadaire.



Sachant que le protocole de télétravail en vigueur pour les personnels BIATSS au sein de l'Université de Tours, prévoit un nombre maximum de 2 jours par semaine, hors dérogation, la très grande majorité des télétravailleurs « réguliers » ont donc recours à ce dispositif à hauteur de 1 journée ou 2 journées par semaine.

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



VII.E LES DROITS À CONGÉS

Source : Cadre de travail

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

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

La répartition des congés

Les périodes imposées de congés annuels

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

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

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

Les fermetures administratives annuelles :

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

Les reports de congés

Les reports des congés annuels sur l'année suivante

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

Les reports des jours RTT sur l'année suivante

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

Les reports de congés annuels pour raisons de maladie ou de maternité pour les BIATSS

Les congés annuels non pris pour raisons de maladie ou de maternité sont considérés comme du travail effectif. A ce titre, les congés annuels restant dus au 31 août de l'année N peuvent être reportés sur l'année suivante sans que le total des jours de congés attribués sur toute l'année N soit supérieur à :

- 45 jours pour une absence inférieure à 3 mois,
- 35 jours pour une absence comprise entre 3 et 6 mois,
- 25 jours pour une absence supérieure à 6 mois.

Le report se fait de façon automatique sans autorisation expresse du chef de service, déduction faite des congés déjà pris sur la période de référence. Si les congés maladie sont intervenus pendant une période de fermeture de l'établissement, les jours de fermeture ne sont pas déduits du droit au report de congés annuels.

Les congés de maladie ouvrant droit au report automatique des congés sont les suivants :

- Congé ordinaire de maladie ;
- Congé pour accident de service, accident du travail et maladie professionnelle ;
- Congé de longue maladie et de longue durée ;
- Congé de grave maladie.

Les congés annuels n'incluent pas les jours octroyés au titre des RTT. Le report automatique ne vise donc que les jours de congés annuels au sens strict. Les deux jours de fractionnement sont également exclus du calcul. Le solde des congés non pris en raison des seuls congés de maladie, au titre de l'année écoulée, est reporté sur l'année universitaire de référence suivante. Les congés non pris et non consommés au plus tard à la fin de cette année suivante seront perdus.

La réduction des droits à l'acquisition des jours RTT en conséquence d'un congé pour raison de santé.

Les droits à acquisition annuelle des jours RTT sont réduits dans les cas suivants :

- Fonctionnaires : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, y compris ceux résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet ;
- Agents contractuels : congés de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les congés de maternité, d'adoption ou de paternité et tous les autres congés dont le motif est étranger à une raison de santé, ne sont pas visés par ce dispositif. Ces congés sont assimilés à du temps de travail effectif.

Les absences liées au titre des congés précités diminuent à due proportion le nombre de jours RTT de l'agent acquis au cours d'une année de référence. Les jours RTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raison de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Cette règle s'articule ainsi avec les règles d'alimentation du compte-épargne-temps. Dans l'hypothèse où le nombre de jours RTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours RTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1. En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné. Dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours RTT d'une journée.

Modalités de service	Nb de jours ouvrables	Nb de jours RTT acquis annuellement	Nb de jours d'absence à partir duquel une journée RTT est enlevée	Nombre de jours RTT restant à l'agent sur l'année de référence
100%	208	9	23	8
90%	187	8	23	7
80%	166	7	24	5
70%	146	6	24	5
60%	125	5	25	4
50%	104	4,5	23	3,5

*Nombre de jours de l'année – 104 jours de repos hebdomadaires – 45 jours de congés annuels – 8 jours fériés

Un décompte annuel des jours de congés pour raisons de santé doit être établi à l'issue de la période de référence pour déterminer s'il y a lieu de diminuer ou non le nombre de jours RTT de l'agent. Les jours de RTT non utilisés ne peuvent être reportés. La reprise du service permet de générer à nouveau des jours RTT.

VII.F LE DON DE JOURS DE REPOS

Le décret n°2015-580 du 28 mai 2015 modifié par le décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 instaure la possibilité pour un agent public de faire don de jours de repos à l'un de ses collègues :

- parent d'un enfant de moins de 20 ans souffrant d'une grave maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. (art 1er, I, 1°)
- ou venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, lorsque cette personne est, pour le bénéficiaire du don, l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-16 du Code du travail (article 1er, I, 2°), à savoir : 1° son conjoint ; 2° son concubin ; 3° son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4° un ascendant ; 5° un descendant ; 6° un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9° une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'agent peut renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de l'Université. Les jours qui peuvent faire l'objet de don sont les jours de RTT et les congés annuels pour ceux excédant 20 jours ouvrés. Ce don peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle les jours de repos sont acquis, à l'exception des jours épargnés sur un compte-épargne temps qui peuvent être donnés à tout moment.

L'agent qui souhaite faire un don de jours de repos indique, par écrit à la DRH, le don et le nombre de jours de repos qu'il souhaite donner. Un formulaire est mis à la disposition des agents sur l'intranet. Le don est fait sous forme de jour entier et est définitif après accord du président de l'Université.

Les jours de repos, objets de ces dons, seront recensés et conservés de façon à être utilisés. L'agent qui souhaite bénéficier de ce type d'action doit en faire la demande écrite auprès de la DRH en produisant un certificat médical. Ce dernier atteste, soit la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de l'enfant, conformément au 1° du I de l'article 1er, soit la particulière gravité de la perte d'autonomie ou le handicap dont est atteinte la personne mentionnée au 2° du I du même article. L'agent civil qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos au titre du 2° du I de l'article 1er établit en outre une déclaration sur l'honneur de l'aide effective qu'il apporte à une personne remplissant l'une des conditions prévues aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est limitée à 90 jours, pour chaque année civile, par enfant ou par personne concernée mentionnés aux 1° et 2° du I de l'article 1er. Ce type de congé peut être fractionné (à la demande du médecin mentionné au 1er alinéa). L'agent ayant obtenu ce congé a droit au maintien de sa rémunération pendant cette période d'absence.

Les jours de repos accordés à ce titre qui n'auraient pas été consommés par l'agent ne peuvent faire l'objet d'un versement sur le compte épargne-temps de l'agent bénéficiaire et ne peuvent pas non plus faire l'objet d'une indemnisation. Les jours non consommés sont restitués au niveau de l'établissement.

DONS DE JOURS 2023

Bénéficiaires

GENRE	PROFIL	CATEGORIE	JOURS OCTROYES
Homme	BIATSS	C	10
Homme	BIATSS	C	10
Homme	BIATSS	C	10
Homme	BIATSS	C	10
Femme	BIATSS	C	10
Femme	BIATSS	A	10
TOTAL			60

Donateurs

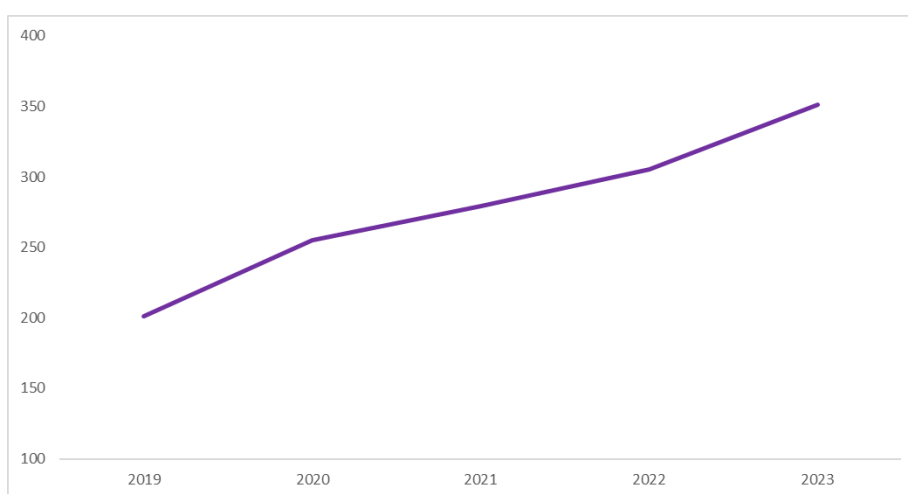
GENRE	PROFIL	CATEGORIE	JOURS OFFERTS PAR LES AGENTS
Femme	BIATSS	A	3
Homme	BIATSS	A	5
Homme	BIATSS	A	4
Femme	BIATSS	C	7
Homme	BIATSS	A	2
Femme	BIATSS	C	3
Femme	BIATSS	A	8
Femme	BIATSS	A	1
Femme	BIATSS	C	15
Homme	BIATSS	A	1
Femme	BIATSS	A	1
Homme	BIATSS	A	3
Femme	BIATSS	B	1
Homme	BIATSS	C	5
Homme	BIATSS	B	2
Homme	BIATSS	A	4
Femme	BIATSS	A	1
Femme	BIATSS	A	3
Homme	BIATSS	C	2
Homme	BIATSS	C	2
TOTAL			73

VII.G LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

Source : DRH / Service de gestion des BIATSS

Le CET permet à tous les personnels BIATSS titulaires ou contractuels employés de manière continue depuis au moins un an, d'accumuler des droits à congé payé ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des périodes de congé non prises.

Evolution du nombre d'agents possédant un CET



Le nombre d'agents possédant un CET est en augmentation croissante depuis 2019 (305 agents en 2022 contre 351 en 2023), toutes les catégories FP sont concernées par cette augmentation qui touche également les titulaires comme les contractuels.

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

Nombre d'agents possédant un CET par statut

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	182	58	240
HOMMES	89	22	111
TOTAL	271	80	351

Nombre d'agents possédant un CET par catégories

	A	B	C	TOTAL
FEMME	96	64	80	240
HOMME	66	24	21	111
TOTAL	162	88	101	351

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

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	121	37	158
HOMMES	56	16	72
TOTAL	177	53	230

Le nombre d'agents ayant alimenté leur CET est en augmentation : 182 agents en 2022 contre 203 en 2023, soit +26%

Nombre de jours CET transformés dans l'année

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

	NOMBRE DE JOURS	MONTANTS
FEMMES	628	79 779 €
HOMMES	472	62 271 €
TOTAL	1100	142 050 €

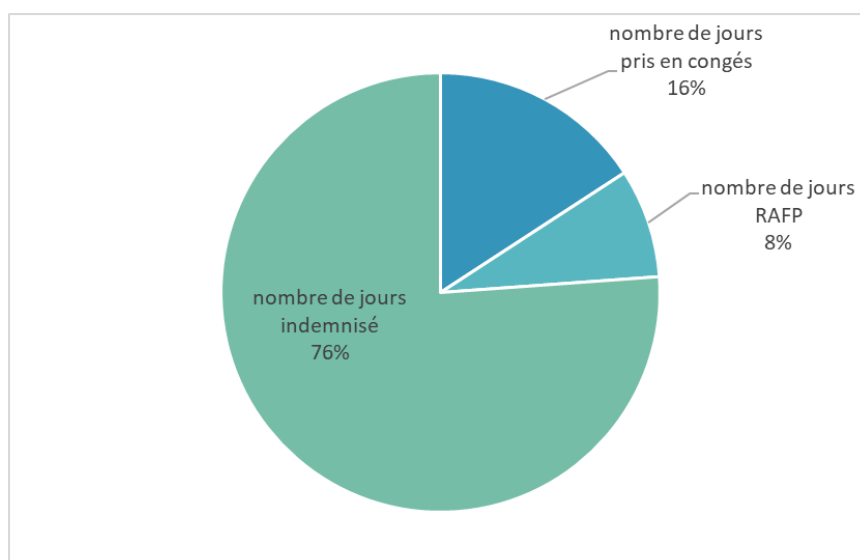
+ 127 jours indemnisés par rapport à 2022, ce qui correspond à une augmentation du montant global de l'indemnisation des CET pour 2023 de 29%

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

	NOMBRE DE JOURS RAFP
FEMMES	34
HOMMES	82
TOTAL	116

+ 25 jours par rapport à 2022

Utilisation des jours de CET



Il convient de noter la proportion plus importante en 2023 d'agents ayant utilisés leurs jours de CET en jours de congés. Cette option était marginale en 2022.

Solde CET au 31/12/2023

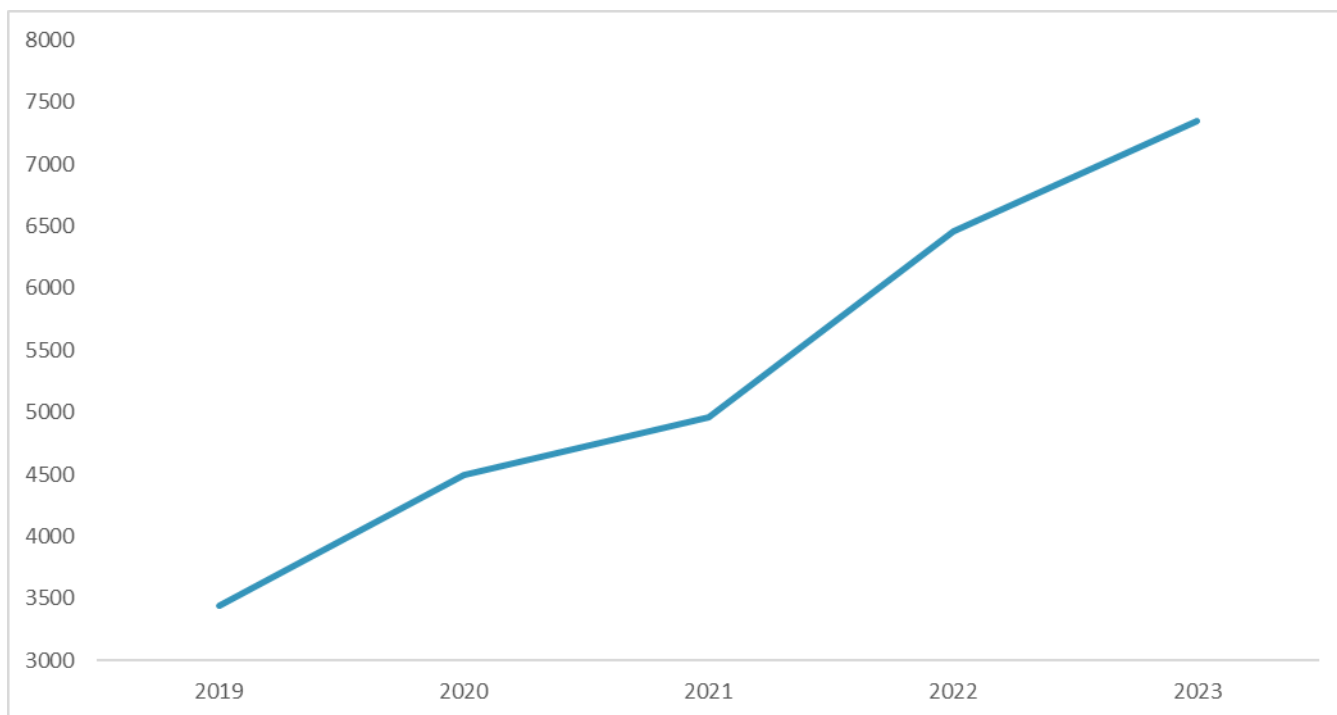
Solde CET entre périodes = solde antérieur – nb jours indemnisés – RAFP – nb jours utilisés + alimentation éventuelle du compte en nb jours non consommés.

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 2022 : +889,5 jours, soit + 14%.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	3828	1006	4834
HOMMES	2067	452	2519
TOTAL	5895	1458	7353

Evolution du solde des jours sur CET



VII.H LES JOURS DE CARENCE

Le jour de carence est le délai pendant lequel un agent en arrêt maladie ne reçoit ni indemnité journalière, ni salaire : dans la fonction publique, les agents sont soumis à 1 jour de carence par arrêt maladie (hors arrêts de prolongation).

Pour rappel, le Décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 relatif aux arrêts de travail dérogatoires délivrés aux personnes contaminées par le Covid-19 a mis fin au dispositif d'indemnisation dérogatoire des assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler en cas de contamination par la covid-19 à compter du 1^{er} février 2023. Les jours de carence en cas de Covid-19 ont donc été rétablis à compter de cette date.

En 2023, on a comptabilisé 714 jours de carence pour l'ensemble des agents de l'Université, soit 52 jours de moins qu'en 2022.

Nombre de jours de carence en 2023

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	402	142	544
EC	112	58	170
TOTAL	514	200	714

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

Les PIM et les ASIU sont instruites et versées par le gestionnaire au service des affaires transversales et sociales.

Les règles d'attribution qu'elles soient réglementaires ou propres à l'établissement sont des gardes fous au service d'une action qui se veut élargie, juste et équitable.

Les aides et secours exceptionnels

Les personnels faisant face à des difficultés financières passagères et exceptionnelles peuvent solliciter l'assistante sociale des personnels. Selon les situations, l'assistante sociale sollicite des partenaires extérieurs ou présente une aide exceptionnelle non remboursables à la Commission d'Aide Sociale (CAS) de l'établissement.

Les dossiers sont présentés anonymement par l'assistante sociale des personnels pour examen à la Commission d'Aide Sociale.

Forcer de constater que les sollicitations sont en augmentation. Cela résulte notamment d'une collaboration de plus en plus étroite entre les différents référents en charge de l'accompagnement des personnels (psychologue du travail, Médecin de prévention, assistante sociale des personnels, correspondant handicap) qui accompagnent et/ou redirigent les personnels au regard de la problématique.

L'implication de plus en plus importante de l'Assistante sociale dans l'accompagnement des agents en arrêt de maladie ou dans l'accompagnement à la reprise suite à un arrêt long explique aussi cette progression. Ces actions s'inscrivent dans son rôle de prévention de la désinsertion professionnelle.

La famille demeure aussi un domaine d'intervention qui continue à progresser notamment sur des problématiques liées aux séparations, à la garde d'enfant ou encore l'accompagnement des agents en activité aidant un proche vieillissant. Ces problématiques interfèrent sur l'activité professionnelle et leur traitement nécessite beaucoup de temps dédié à l'écoute, l'information et l'orientation.

A ce titre, les sollicitations en matière de logements restent très fréquentes et doivent souvent répondre à des situations complexes (séparations, violences conjugales, contractualisation des personnels...). Il est à noter que nous faisons actuellement face à une crise du logement, l'Université n'ayant pas développé une politique sociale spécifique en faveur du logement il y a peu de ressources permettant de répondre aux agents. De plus, les sollicitations se font en urgence. Le service social a ainsi payé au titre de l'action sociale des frais d'hôtel et de logement CROUS pour des familles arrivant dans la région ayant des difficultés à trouver un logement.

Enfin, la situation des ascendants ou l'accompagnement de proches en situation de vulnérabilité est une réelle préoccupation pour les personnels qui se trouvent impactés dans leur vie professionnelle.

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

VIII.A.2 LES DÉPENSES D'ACTION SOCIALE

Budget global de l'action sociale

	2022		2023	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses	Nombre de bénéficiaires	Dépenses
PIM				
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement	23	3 255,98 €	15	1 061,92 €
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement	40	1 144,64 €	39	1 287,62 €
PIM séjours en gîtes de France	4	217,70 €		
PIM séjour éducatif	1	155,95 €	6	366,50 €
PIM Séjour linguistique			1	81,48 €
PIM Allocation parents d'enfant handicapé - 20 ans	11	22 288,06 €	12	23 236,84 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1	1 493,28 €	1	1 515,68 €
PIM Allocation pour les séjours en centres spécialisés				
	PIM 2022:	28 555,61 €	PIM 2023:	27 550,04 €
ASIU				
ASIU Permis de conduire				
ASIU transport année universitaire	151	13 038,00 €	167	14 561,00 €
ASIU prime naissance /adoption	12	1 800,00 €	13	1 950,00 €
ASIU enseignement supérieur	65	15 825,00 €	57	15 445,00 €
ASIU séjours collectifs	5	604,00 €	23	3 051,24 €
ASIU stage sans hébergement à activité unique	6	350,00 €	10	548,00 €
ASIU activités sportives et culturelles	166	17 231,17 €	155	16 108,00 €
ASIU restauration	2225 repas	4 908,54 €	5124	7 226,96 €
ASIU Hausse du coût de la vie	329	131 600,00 €		
	ASIU 2022 (hors hausse du coût de la vie):	53 756,71 €	ASIU 2023:	58 890,20 €
AUTRES				
Prestation Conseillère en économie sociale et familiale (factures UDAF)	30 heures	1 574,12 €		577,18 €
FNCAS cotisations		1 239,00 €		1 483,20 €
Capital décès		0	1	26 753,55 €
Subventions aux associations (ex. arbre de Noël).		42 420,75 €	513	36 320,78 €
Aides attribuées par la CAS	15	18673,1	18	9 959,31 €
Atelier théâtre	15	2 153,32 €	15	2 400,16 €
Atelier choral	25	3 055,52 €	25	3 598,56 €
Représentation 24/05	93	1 724,10 €	107	1 456,00 €
Après-midi sport des personnels	114	1 314,60 €		1 837,46 €
Temps de préparation à la retraite				334,25 €
Spectacle des enfants du personnel				3 240,00 €
Accidents de service / maladies professionnelles	10	4814,87	24	3189,74
	AUTRES 2022:	76 969,38 €	AUTRES 2023:	91 150,19 €
	BUDGET 2022	159 281,70 €	BUDGET 2023	177 590,43 €

Les dépenses globales de l'action sociale au titre de l'année 2023 s'élèvent à 177 590,43€ contre 159 281,70€ en 2022, soit une hausse de +11,49 % imputable à la mise en paiement d'un capital décès sur l'année 2023 et de l'augmentation des dépenses dédiées aux personnels et à leurs enfants (+56%).

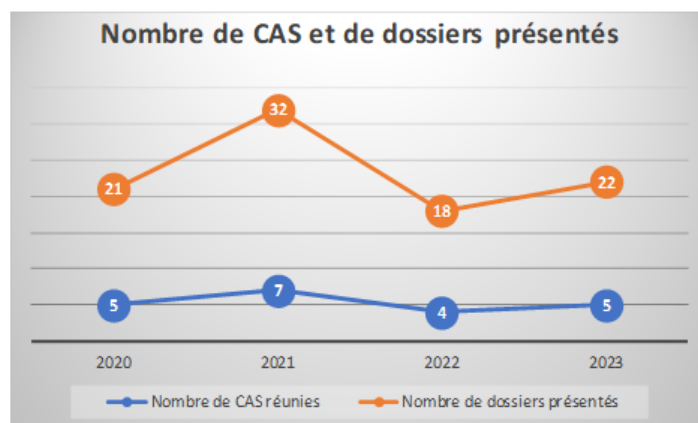
Au regard de son impact sur le budget 2022, l'ASIU hausse du coût de la vie (131 600€) a été neutralisée afin de permettre un réel comparatif des budgets 2022 et 2023.

Cette hausse du budget, démontre une réelle politique de l'établissement tournée vers l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels.

Répartition des dépenses d'action sociale

Montant global des aides exceptionnelles non remboursables

	2020	2021	2022	2023
Nombre de CAS réunies	5	7	4	5
Nombre de dossiers présentés	21	32	18	22
Nombre de dossiers avec aide octroyée	19	29	15	18
Nombre de dossiers déboutés	2	3	1	4
Aides d'urgence hors CAS	/	/	2	1
Nombre total d'aides octroyées	9 693,73€	18 957,52€	18 673,10€	9 959,31€
Moyenne/agent	510,19€	653,70€	1 244,87€	553,29€

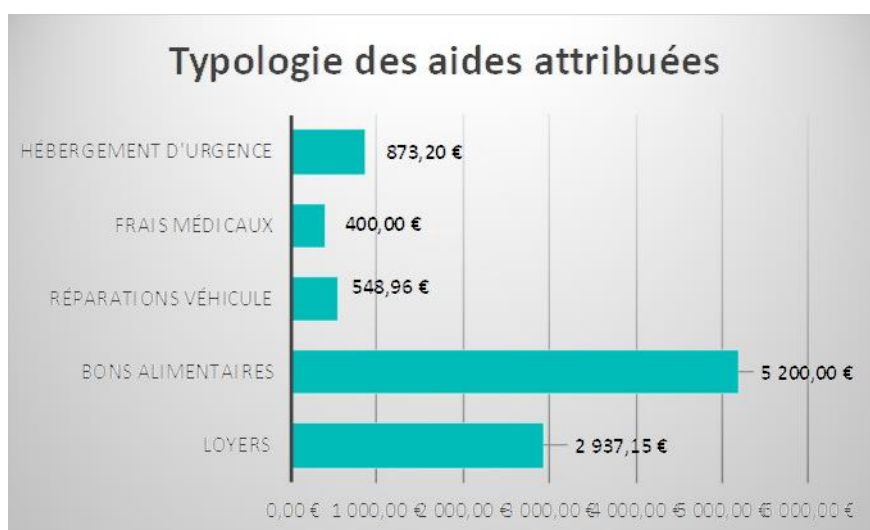


Bien que le nombre de dossiers présentés en commission soit plus important en 2023 et que le nombre de CAS réunies reste stable, les dépenses relatives aux aides attribuées par la Commission d'Aide Sociale (CAS) ont été réduites de moitié par rapport à l'année passée ; 18 673,10€ en 2022 contre 9 959,31€ en 2023.

Cette réduction significative des dépenses attribuées par la CAS sur l'année 2023 s'explique par l'absence de dépenses onéreuses relevées sur le budget 2022 (Frais funéraires : 5 390€ / remise gracieuse : 2 479,74€).

Hors champ de compétences de la CAS, les sollicitations de remises gracieuses sont désormais traitées par l'agence comptable / la Présidence.

Typologie des aides attribuées par la CAS



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

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

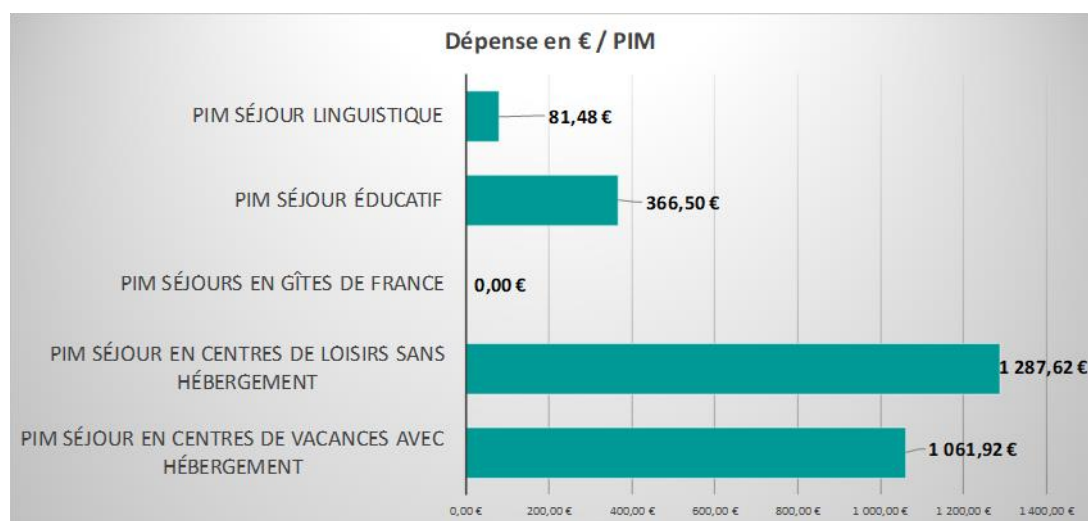
En réponse à ce constat, l'université de Tours a opté en 2022 pour la mise en place de e-cartes : cartes alimentaires dématérialisées. Ce format offre une meilleure réactivité, permet de ne pas se soucier du stockage des cartes ou des risques liés à leur livraison. La e-Carte est désormais disponible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

Répartition des dépenses de PIM

Les prestations interministérielles présentées ci-dessous, sont celles définies par la circulaire interministérielle (prestations à réglementation commune), qui sont gérées au sein de l'université.

Par souci de lisibilité, il paraît judicieux de différencier les PIM attribuées sous conditions de ressources des PIM attribuées sans conditions de ressources.

PIM attribuées sous conditions de ressources



Contrairement à l'année précédente la PIM « séjours en centres de vacances sans hébergement » qui prend en charge les frais de centres aérés des enfants du personnel représente la part de dépense la plus importante des PIM.

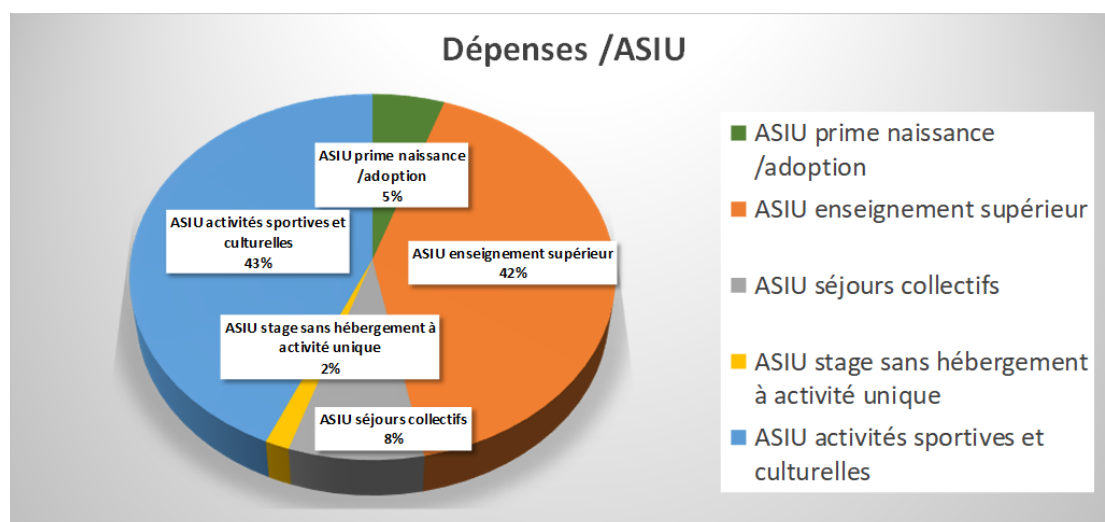
Il est à noter une tendance à la baisse de 67% de la dépense relative aux « séjours en centres de vacances avec hébergement » par rapport à l'année 2022.

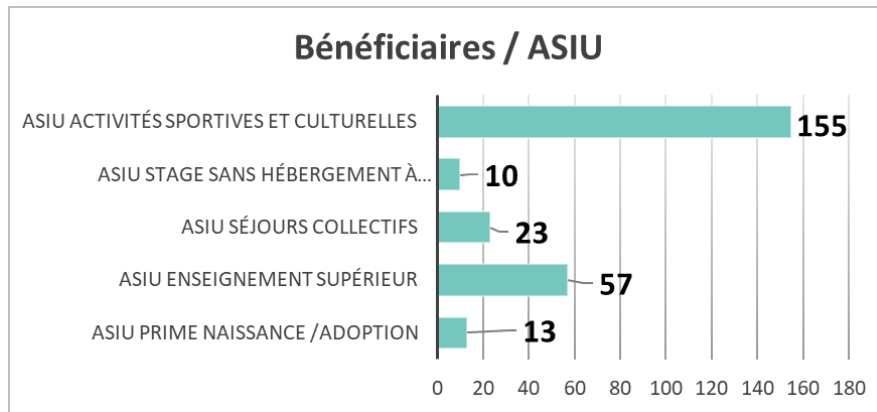
PIM attribuées sans conditions de ressources

Contrairement à l'année passée, l'Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans, est en légère hausse, puisque qu'un nouveau bénéficiaire a été pris en charge. Le coût de la dépense annuelle reste néanmoins assez stable d'une année sur l'autre.

Répartition des dépenses d'ASIU

La vocation des ASIU (Actions Sociales d'Initiative Universitaire) est de répondre aux besoins spécifiques des agents de l'université de Tours.





Comme l'année précédente, la dépense relative à l'ASIU sportive et culturelle est plus importante que celle relative à l'ASIU enseignement supérieur. Il est à noter une légère baisse (-2,40%) des demandes d'aide d'enseignement supérieur et de l'ASIU sportive et culturelle (-6,51%) par rapport à l'année passée.

De manière globale, les dépenses relatives aux ASIU ont augmentées de 9,5%. En termes de coût, l'ASIU séjours collectifs a fait l'objet d'une augmentation fulgurante de +405%.

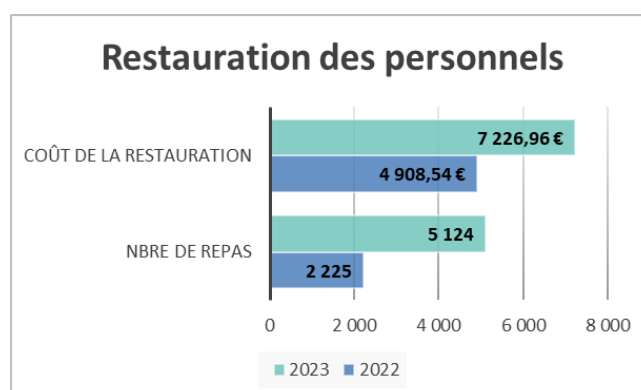
L'ASIU restauration

Dans le cadre de la prestation interministérielle, l'université de Tours participe déjà aux frais de restauration des personnels déjeunant dans les restaurants administratifs par le biais d'une subvention pour les agents dont l'indice nouveau majoré est \leq à 539 (1,47€/repas taux en vigueur depuis le 01/01/2024).

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

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

Il est à noter une incidence indéniable de l'ASIU restauration sur le taux de fréquentation du CROUS des personnels (+ 130%) qui va de pair avec l'augmentation de la dépense relative au coût de la restauration des personnels (+ 47%).



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 :

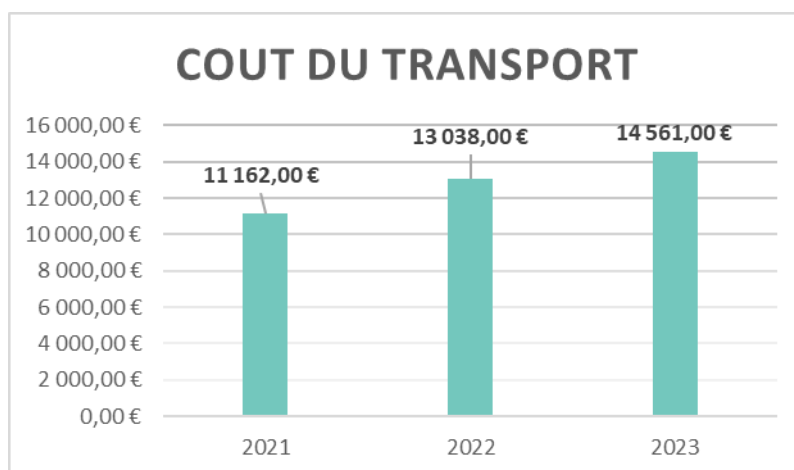
- Abonnement de transport en commun (train, tram, bus...)
- Complément à l'abonnement de transport en commun (ASIU Transport)
- Forfait mobilités durables (vélo, covoiturage...)

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.



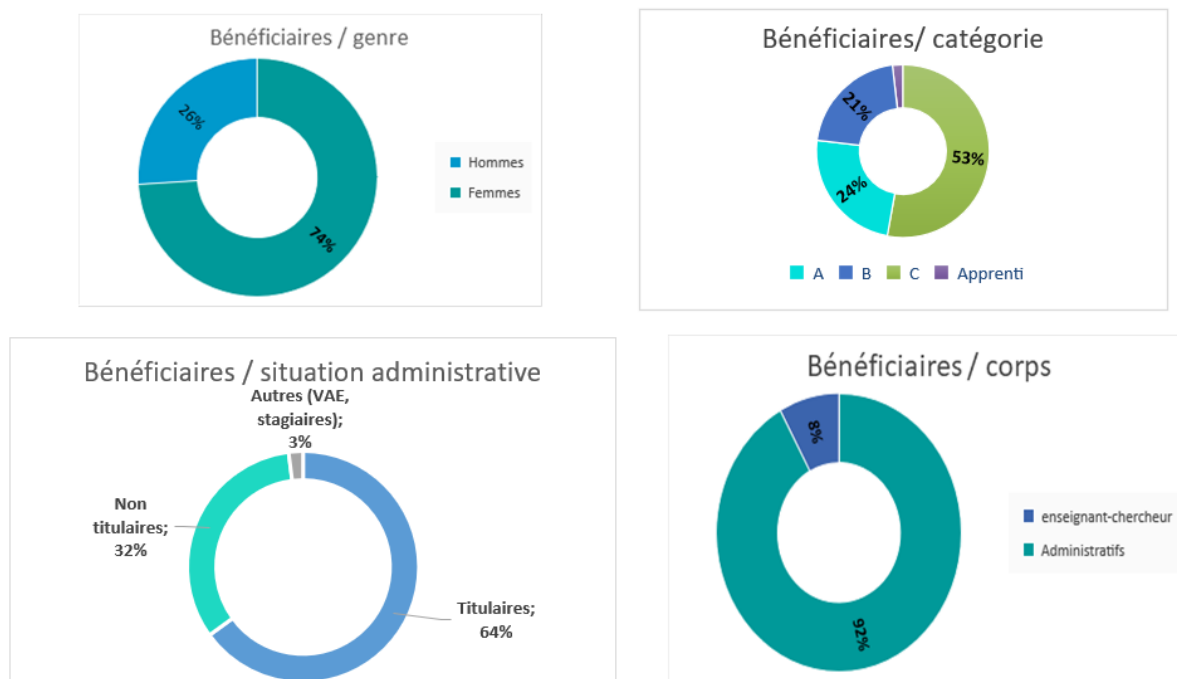
Pour la troisième année consécutive, le budget alloué aux dépenses de l'ASIU transport est en augmentation (+11%).

Cette augmentation des demandes est étroitement liée à la hausse du prix du carburant et de l'évolution réglementaire du taux de prise en charge par l'employeur qui est passé au 1er septembre 2023 de 50% à 75% du montant de l'abonnement de transport en commun. Cela s'est traduit par la prise en charge de 16 nouveaux agents en septembre 2023.

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

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

Typologie des personnels ayant bénéficié d'une prestation sociale



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

La répartition BIATSS / enseignant-chercheur ainsi que la situation administrative des agents sont semblables à celles de 2022.

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

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

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

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

Bilan des actions de la politique sociale menées en 2023

Les actions transversales mises en œuvre sur l'année 2023

- Refonte intranet du site a été entièrement revue en 2023. L'objectif est d'offrir aux agents un parcours fluide de navigation avec des informations adaptées à leurs situations et à leurs profils. L'architecture du site a été pensée par l'identification et l'analyse préalable des besoins des agents. Le bureau des affaires transversales et sociales a été contributeur au projet par la rédaction des contenus et la participation active aux ateliers.
- Mise en place d'un 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...)
- Création d'une démarche en ligne permettant de gérer les demandes des usagers sur une plateforme dédiée et le suivi du fonds solidaire de jours de repos.
- Organisation de plusieurs sessions de découverte des différentes unités de recherche de l'université. Cette initiative répond aux besoins de certains agents qui méconnaissent encore l'existence ou la nature de ces entités, tout en répondant à la volonté d'autres membres du personnel de mieux les connaître. En parallèle Il s'agit d'un besoin qui a été identifié, notamment dans le cadre des travaux du label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers).
- En étroite collaboration avec la SRIAS Centre-Val de Loire organisation d'un séminaire de « préparation à la retraite » avec un programme complet sur trois jours :
 - ➔ Approches psychosociale et culturelle, médicale, juridique et budgétaire (réglementation et mode de calcul de la pension de retraite).
- Temps fort en l'honneur des agents retraités : production d'une brochure + création d'une page sur le site internet de l'université spécifique « travailler à l'UT et après »
- Mise en place 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.
- Développement de l'offre sportive dédiée aux personnels au niveau du SUAPS : yoga (5 sites sur Tours & sur le site de Blois) en plus de proposées : escalade, tango, natation, golf, théâtre d'improvisation en plus des activités culturelles traitées au sein de la DRH: Atelier chant, théâtre.
- Nouvelles modalités de mise en œuvre du forfait mobilités durables (décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022) : Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable

Plan d'orientation stratégique de la politique sociale

Le regard croisé avec l'équipe pluridisciplinaire permet de mettre en lumière de nouvelles problématiques pour certains de nos personnels : l'accès au logement, les aides ménagères à destination des personnels en situation de handicap, les aides aux aidants, l'aide en cas de séparation (frais juridiques et à l'installation...).

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

Des procédures numérisées et simples pour tous

- Numérisation des prestations sociales (PIM/ASIU)
- ASIU transport : Simplification de l'ASIU transport de manière à l'attribuer automatiquement (aide peu connue alors qu'applicable à tous les agents). Process à mettre en place avec les services de gestion.

Développement de la politique sociale

- Lancement des « rencontres sociales » suite à des sollicitations récurrentes des agents
- Prise en charge de la journée de carence : proposition en cours de validation
- Prime de départ à la retraite
- Aide à la caution
- Aide aux frais d'obsèques
- Chèque culture
- Mise en place du CESU handicap
- Aide à la séparation (aux frais juridiques et à l'installation)
- Epicerie sociale et solidaire des personnels : Conventonnement avec le Troglo Supermarché coopératif et participatif de Tours

Propositions de temps forts : fédérer autour de sujets sociaux

- Mise en place des cafés RH sur des thématiques spécifiques (ex : les droits statutaires des personnels, les concours...)

-
- Lancement du « café social » pour une meilleure visibilité de la politique sociale, une information complète et recueil des besoins
 - Conférence autour du droit matrimonial (SRIAS)
 - Reprogrammation d'un temps-fort sur les aidants (visibilité du don de jours)

Identification du champ de compétences de l'action sociale

- Procédure collégiale de gestion des demandes de remises gracieuses
- Conditions d'accueil des personnels étrangères

VIII.B LES PRESTATIONS DE LOGEMENT

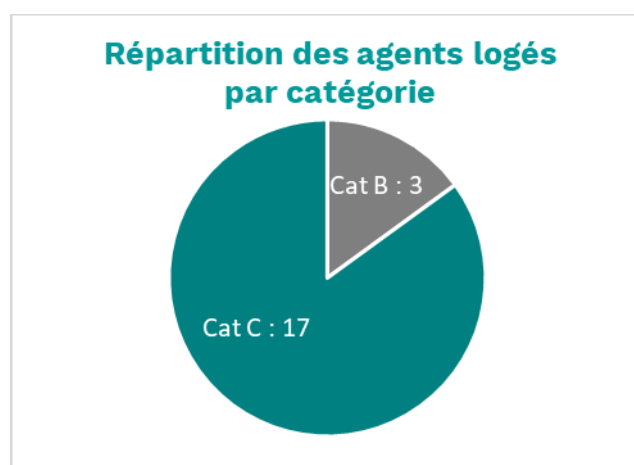
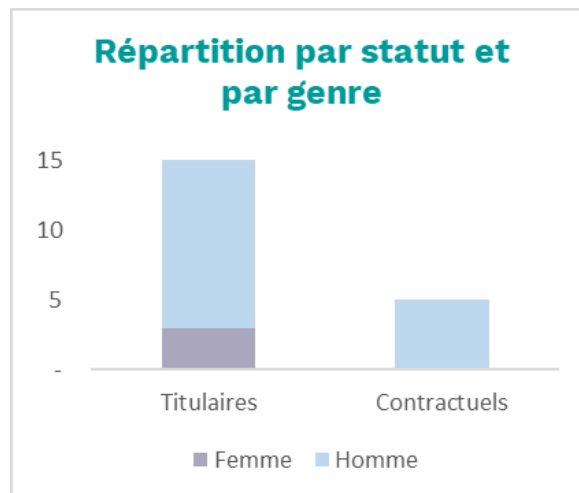
Sources : DRH / Service de Gestion des BIATSS + cadre de travail

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

L'agent logé a pour mission de veiller à la sûreté et la sécurité des biens et des personnes du site sur lequel il est logé. Il exerce des tâches de surveillance et d'intervention technique.

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

Au titre de 2023, 20 agents, tous à temps complet, bénéficient d'une concession de logement pour nécessité absolue de service.



IX- LE DIALOGUE SOCIAL

La Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration

Elle est présidée par Mme Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations

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

Sur l'année civile 2023, la formation spécialisée s'est réunie à 8 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 2023, il y a eu 10 réunions du comité social d'administration

La Commission Consultative Paritaire

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

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

Cette instance s'est réunie 1 fois en 2023.

La Commission d'Aide Sociale

Elle est présidée par le Directeur Général des Services ou en cas d'absence ou d'empêchement par la Directrice des ressources humaines.

Elle se compose des membres suivants : le Directeur général des services, la Directrice des Ressources Humaines, la Responsable du Service des Affaires Transversales et Sociales, la Gestionnaire de l'action sociale, deux enseignants-chercheurs ou enseignants élus en son sein par le conseil d'administration et de trois membres élus en son sein par la commission paritaire d'établissement.

Ces représentants ont voix délibérative.

En outre, participent à titre consultatif : l'agent comptable ou son représentant et L'assistante Sociale des personnels.

La commission d'aide sociale est chargée d'accorder des aides remboursables et des aides non remboursables aux personnels de l'Université. Elle les assiste, le cas échéant, par ses conseils et ses informations dans leurs démarches.

La commission d'aide sociale s'est réunie 5 fois en 2023.

X- LA DISCIPLINE

Source : DAJP

Une procédure disciplinaire contre un personnel a pris fin en septembre 2023 (début de la procédure en mai 2021).

« - Diffusion d'information et violation du secret des jurys en violation de ses obligations déontologiques ;

- Comportement inapproprié perpétré en violation de ses obligations professionnelles envers des étudiantes pouvant être qualifié de harcèlement moral ;

- Faits pouvant être qualifiés d'agression sexuelle.

L'ensemble de ces faits peut être qualifié de faute au sens de l'article 29 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. »

La Section disciplinaire s'est réunie en formation de jugement le 14 septembre 2023 et a infligé la sanction de "interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ainsi que les fonctions de recherche impliquant l'encadrement d'étudiants dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans"