

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE

# 2020



université  
de **TOURS**

*Présenté au CT du 14 octobre 2021  
Voté au CA du 13 décembre 2021*

## EDITO

Chères collègues, chers collègues,

Chaque année notre établissement apporte la plus grande vigilance à la construction de son bilan social qui est l'illustration chiffrée de notre stratégie de l'établissement et de ses effets.

Cette année, l'exercice a été enrichi de nouvelles données afin de mettre en œuvre les directives de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et de son décret d'application.

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

Il présente une photographie de la situation de l'ensemble des agents de l'Université de Tours au 31 décembre 2020 dans un contexte marqué par la crise sanitaire.

Il permet également, de par la comparaison des données avec celles des années précédentes, d'observer les évolutions, les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année 2020.

Ce rapport s'enrichira à l'avenir, comme prévu dans le nouvel article 9 Bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, d'une Base de Données Sociales qui reprendra l'ensemble des données inscrites ici, et qui sera accessible aux membres des comités sociaux et mise à jour chaque année.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport et remercie l'ensemble des personnels de l'Université Enseignants et BIATSS, pour leur engagement et le travail qu'ils accomplissent comme acteurs véritables de la mise en œuvre et de la réussite de notre projet d'établissement.

Arnaud GIACOMETTI

Président de l'Université de Tours

# SOMMAIRE

EDITO .....	2
SOMMAIRE.....	3
<b>PRÉSENTATION.....</b>	<b>6</b>
1 L'UNIVERSITÉ .....	7
2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE.....	8
3 LES ÉTUDIANTS.....	9
<b>I- L'EMPLOI.....</b>	<b>11</b>
I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP.....	12
I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX.....	12
I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	13
I.A.3 LES BIATSS.....	15
I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE).....	19
I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS.....	21
I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS.....	22
I.B.1 LES PLAFONDS D'EMPLOI.....	22
I.B.2 L'AFFECTATION DES PERSONNELS.....	24
I.B.3 LES DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES.....	30
I.C LES POSITIONS STATUTAIRES.....	33
<b>II- LE RECRUTEMENT.....</b>	<b>35</b>
II.A LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES.....	36
II.A.1 LES RECRUTEMENTS DES EC HORS HU.....	36
II.A.2 LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS HU TITULAIRES.....	38
II.A.3 LES RECRUTEMENTS DES BIATSS TITULAIRES.....	39
II.B LES CAS DE RECOURS À DES CONTRACTUELS.....	40
II.B.1 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS.....	40
II.B.2 LES BIATSS.....	40
II.C L'APPRENTISSAGE.....	41
II.D LES CONTRATS AIDÉS.....	42
II.E LES STAGIAIRES.....	43
<b>III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>44</b>
III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS.....	45
III.A.1 LES BIATSS.....	45
III.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	45
III.B LES MISES À DISPOSITION ET DÉLÉGATIONS POUR LES EC.....	47
III.B.1 LES DÉLÉGATIONS.....	47
III.B.2 LES MISES A DISPOSITION SORTANTES.....	47
III.C LES AVANCEMENTS DE GRADE ET LES PROMOTIONS INTERNES.....	48
III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF.....	48
III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES.....	57
III.C.3 LES BIATSS FILIÈRE BIBLIOTHÈQUE.....	66
III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	72
III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS.....	81

III.E	LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS .....	82
<b>IV-</b>	<b>LA FORMATION .....</b>	<b>83</b>
IV.A	LE NOMBRE DE STAGIAIRES ET D'AGENTS FORMÉS .....	84
IV.A.1	LES STAGIAIRES .....	84
IV.A.2	LES AGENTS FORMÉS .....	87
IV.B	LES DÉPENSES DE FORMATION .....	88
IV.C	LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES .....	90
IV.D	LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS .....	92
IV.E	LES DÉCISIONS PRISES SUR LES DEMANDES DE FORMATION .....	93
<b>V-</b>	<b>LES RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>94</b>
V.A	LA MASSE SALARIALE .....	95
V.A.1	L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE .....	95
V.A.2	LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE .....	96
V.B	LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES .....	101
V.B.1	LES TYPES DE RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES .....	101
V.B.2	ZOOM SUR LES PRIMES ET INDEMNITÉS .....	102
V.C	LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS .....	105
V.D	LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS .....	107
V.E	LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	108
<b>VI-</b>	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....</b>	<b>110</b>
VI.A	LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS .....	111
VI.B	LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES RECLASSEMENTS .....	112
VI.B.1	LES AT CHEZ LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS .....	112
VI.B.2	LES AT CHEZ LES BIATSS TECHNIQUES (ITRF BAP A à G) .....	113
VI.B.3	LES AT CHEZ LES BIATSS ADMINISTRATIFS (BIB, AENES, ITRF BAP J) .....	115
VI.B.4	TYPOLOGIE DES ACCIDENTS ET NATURE DES LÉSIONS (population globale) .....	116
VI.B.5	LES MALADIES PROFESSIONNELLES .....	117
VI.C	LES ARRÊTS DE TRAVAIL .....	118
VI.C.1	LES ABSENCES POUR MALADIE .....	118
VI.C.2	LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX .....	120
VI.C.3	LA RÉPARTITION DE CES ABSENCES PAR AFFECTATION .....	120
VI.C.4	LES AUTRES CONGÉS .....	121
VI.D	LES SIGNALEMENTS ARTICLE 6 QUATER A DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983 .....	122
VI.E	LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS .....	123
VI.E.1	LE SERVICE PEPS ET LA MÉDECINE DE PRÉVENTION .....	123
VI.E.2	LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE .....	123
VI.E.3	LA MISSION ÉGALITÉ .....	124
VI.E.4	LA MISSION HANDICAP .....	124
VI.E.4	LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION .....	125
VI.F	LES INSTANCES DE PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS .....	126
VI.G	LES DOCUMENTS DE PRÉVENTION ET D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION .....	127
<b>VII-</b>	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL .....</b>	<b>128</b>
VII.A	LES CYCLES ET L'ORGANISATION DE TRAVAIL .....	129
VII.B	LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL .....	130
VII.A.1	RÉPARTITION ENTRE TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET .....	131
VII.A.2	FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS .....	132
VII.A.2	FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS .....	133



---

VII.C	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES .....	134
VII.D	LE TÉLÉTRAVAIL .....	136
VII.E	LES DROITS À CONGÉS .....	139
VII.F	LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS .....	143
VII.G	LES JOURS DE CARENCE .....	145
<b>VIII-</b>	<b>L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>146</b>
VIII.A	LES DÉPENSES, LEUR NATURE ET LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES .....	147
VIII.B	LES PRESTATIONS DE LOGEMENT .....	148
<b>IX-</b>	<b>LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>149</b>
<b>X-</b>	<b>LA DISCIPLINE.....</b>	<b>152</b>

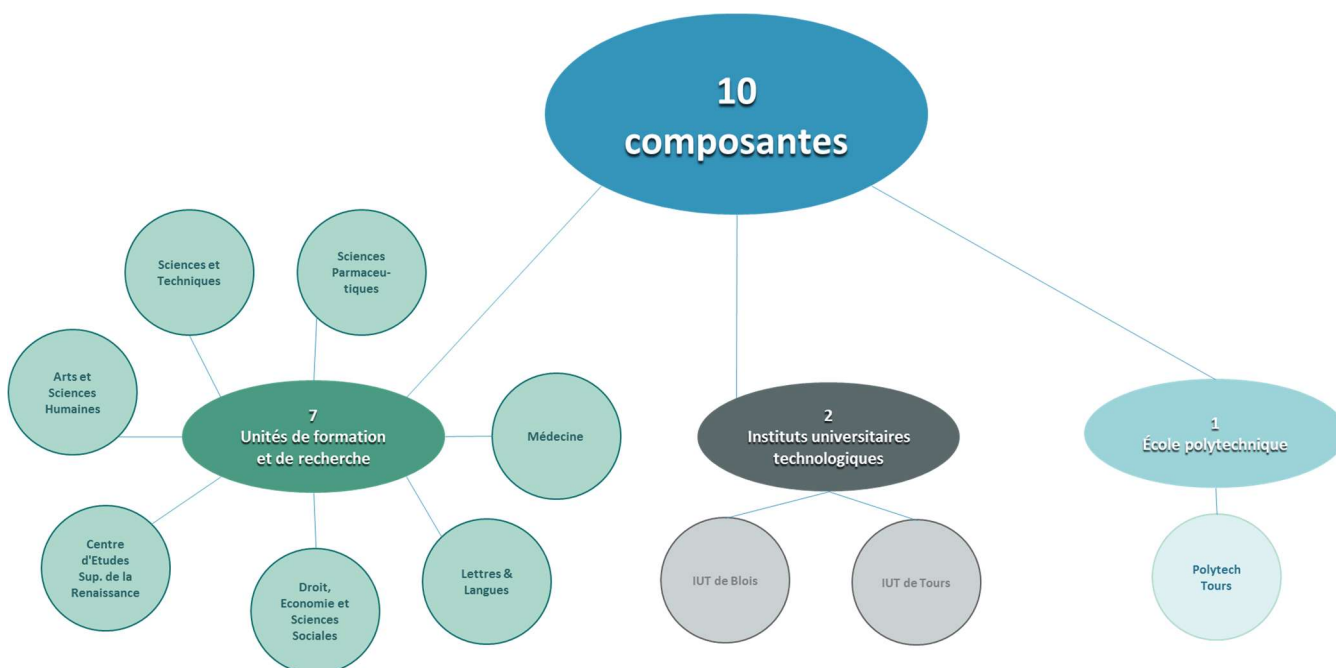
---

# PRÉSENTATION

# 1 L'UNIVERSITÉ

L'Université est située au cœur de Tours mais aussi à Blois.  
Elle s'étend sur 213 772 m<sup>2</sup> de locaux, dont plus de 204 000 m<sup>2</sup> de bâtiments.

Pluridisciplinaire, l'Université propose une offre de formation très diversifiée dans les domaines d'arts et sciences humaines, de droit, d'économie, de gestion et de commerce, de lettres et langues, de santé, de sciences et techniques...



L'Université comporte 36 unités de recherche, reconnues au niveau national et international.  
Elle est la première institution de recherche publique dans la Région Centre.

## 2 L'ÉQUIPE PRÉSIDENTIELLE

### ➤ Président de l'université :

**Arnaud Giacometti** (mandat à partir du 30 novembre 2020)

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

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

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

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

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

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

**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 étudiant.e.s

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

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

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

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

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

**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

**Quentin RAVEAU** : Vice-président étudiant

**Pascal CHAREILLE** : Chargé de mission en charge de l'offre de formation

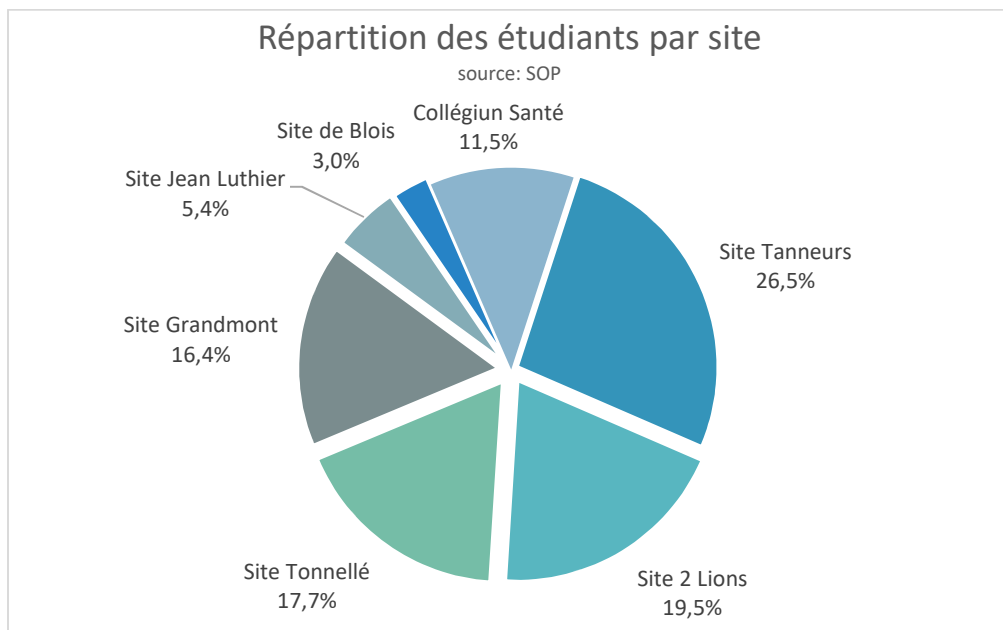


### 3 LES ÉTUDIANTS

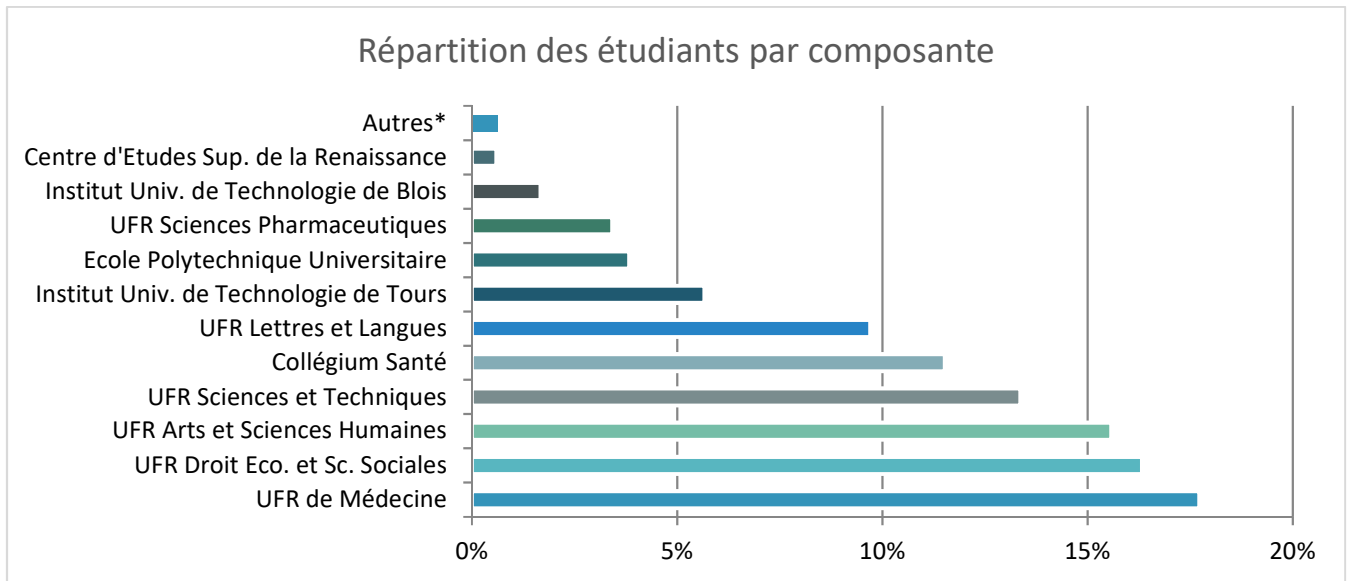
Source : Service de l'Organisation et du Pilotage

Le Service de l'Organisation et du Pilotage (SOP) produit les observations chiffrées de l'évolution du nombre d'étudiants de l'Université.

Pour l'année universitaire 2019/2020, le nombre total d'étudiants s'élève à 34 956, soit plus de 2500 étudiants de plus que pour la rentrée universitaire précédente.



Composantes	Nombre d'étudiants
UFR de Médecine	6193
UFR Droit Eco. et Sc. Sociales	5707
UFR Arts et Sciences Humaines	5444
UFR Sciences et Techniques	4670
Collégium Santé	4027
UFR Lettres et Langues	3392
Institut Univ. de Technologie de Tours	1979
Ecole Polytechnique Universitaire	1338
UFR Sciences Pharmaceutiques	1195
Institut Univ. de Technologie de Blois	585
Centre d'Etudes Sup. de la Renaissance	208
CUEFEE	163
Grades Spécif. Master de Form. Cont.	55



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

---

# I- L'EMPLOI

# I.A LES EFFECTIFS PHYSIQUES ET EN ETP

## I.A.1 LES EFFECTIFS GLOBAUX

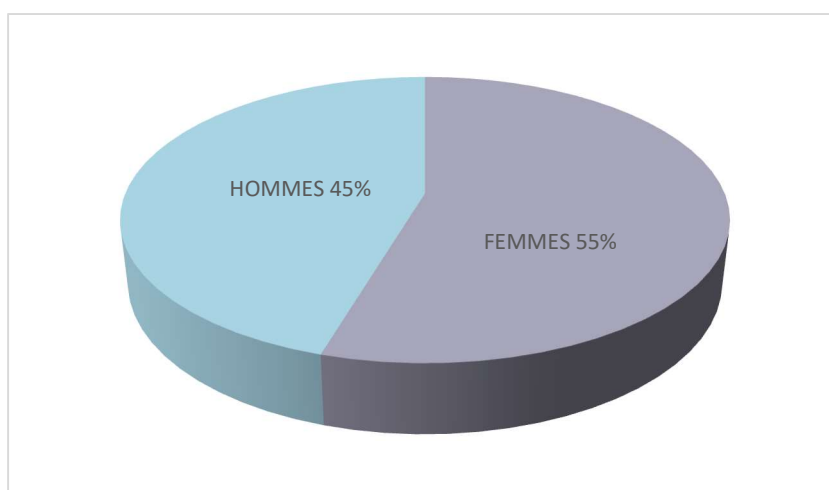
Source Bo/Siham, agents présents au 31/12/2020

Les effectifs globaux sont en très légère baisse par rapport à 2019, puisqu'on compte 28 agents en moins, soit 15,06 ETP en moins.

	BIATSS						EC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>TITULAIRES</b>	441	215	656	410,57	197,42	607,99	412	578	990	395,24	557,94	953,18	853	793	1646	805,81	755,36	1561,17
<b>CONTRACTUELS</b>	338	175	513	294,93	148,43	443,36	240	221	461	227,65	201,78	429,43	578	396	974	522,58	350,21	872,79
<b>TOTAL</b>	<b>779</b>	<b>390</b>	<b>1169</b>	<b>705,50</b>	<b>345,85</b>	<b>1051,35</b>	<b>652</b>	<b>799</b>	<b>1451</b>	<b>622,89</b>	<b>759,72</b>	<b>1382,61</b>	<b>1431</b>	<b>1189</b>	<b>2620</b>	<b>1328,4</b>	<b>1105,6</b>	<b>2433,96</b>

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

Avec 1431 femmes pour 1189 hommes, les personnels de l'Université sont en majorité des femmes.



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

	BIATSS						EC						TOTAL					
	EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP			EFFECTIFS			ETP		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
<b>CDD</b>	227	114	341	191,83	90,79	282,62	234	218	452	221,85	198,78	420,63	461	332	793	413,68	289,57	703,25
<b>CDI</b>	111	61	172	103,10	57,63	160,73	6	3	9	5,80	3,00	8,80	117	64	181	108,90	60,63	169,53
<b>TOTAL</b>	<b>338</b>	<b>175</b>	<b>513</b>	<b>294,93</b>	<b>148,43</b>	<b>443,35</b>	<b>240</b>	<b>221</b>	<b>461</b>	<b>227,65</b>	<b>201,78</b>	<b>429,43</b>	<b>578</b>	<b>396</b>	<b>974</b>	<b>522,58</b>	<b>350,21</b>	<b>872,78</b>

BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants

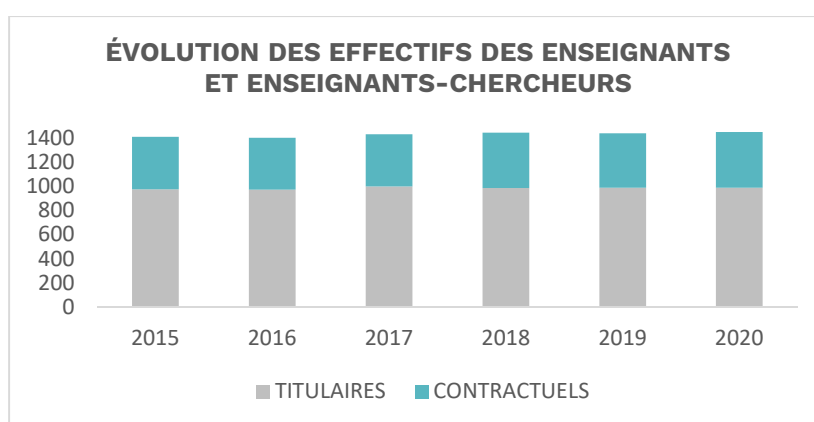


## I.A.2 LES ENSEIGNANTS ET ENS-CHERCHEURS

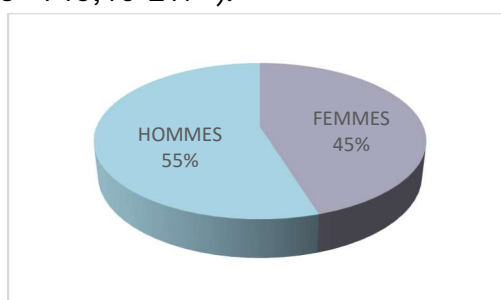
### EVOLUTION ET RÉPARTITION DES EC PAR STATUT

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

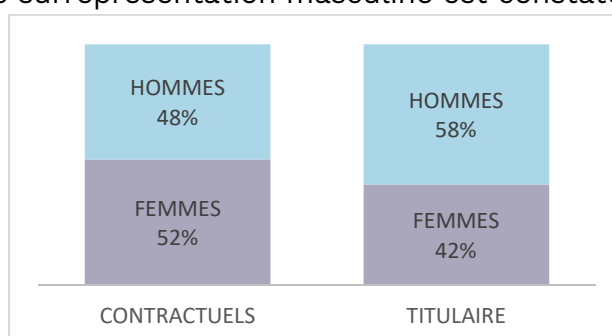
	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
						F	H	TOUS
<b>TITULAIRES</b>	975	972	999	986	990	412	578	990
<b>CONTRACTUELS</b>	435	431	431	458	450	240	221	461
<b>TOTAL</b>	<b>1410</b>	<b>1403</b>	<b>1430</b>	<b>1444</b>	<b>1440</b>	<b>652</b>	<b>799</b>	<b>1451</b>



Si la proportion de femmes est nettement majoritaire au niveau de la population globale, la tendance s'inverse du côté des EC où les hommes sont les plus représentés (624,82 ETP- pour 785 hommes -749,46 ETP-).

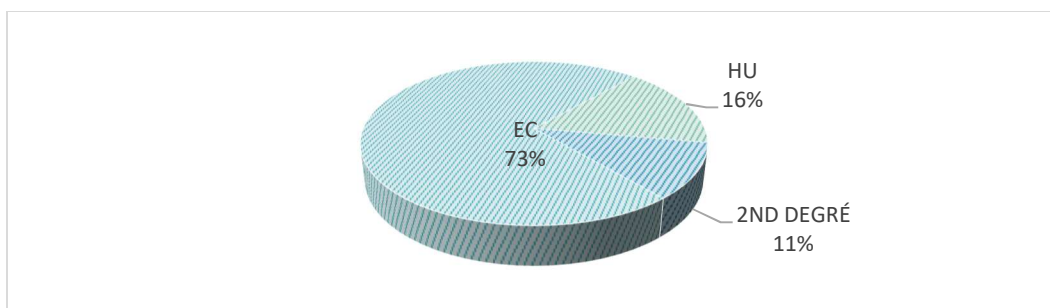


Chez les EC non titulaires, la répartition femme/homme est relativement homogène, alors que chez les titulaires une surreprésentation masculine est constatée.

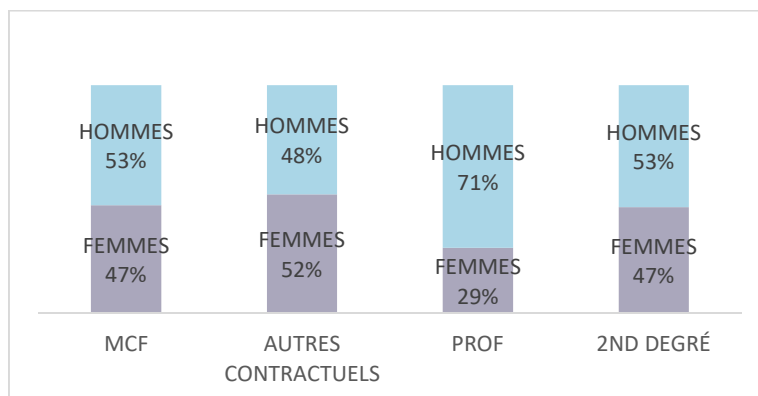


## RÉPARTITION DES EC PAR POPULATION

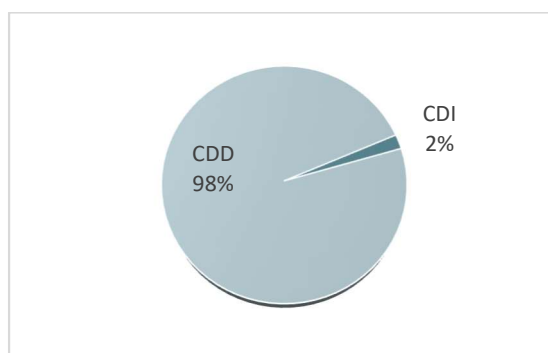
La répartition des EC par population est stable par rapport aux années précédentes.



Si chez les EC comme chez les seconds degrés, la répartition est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (47% de femmes pour 53% d'hommes), l'écart se creuse chez les personnels HU où les hommes représentent 62% de la population pour 38% de femmes.



## RÉPARTITION DES EC CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



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

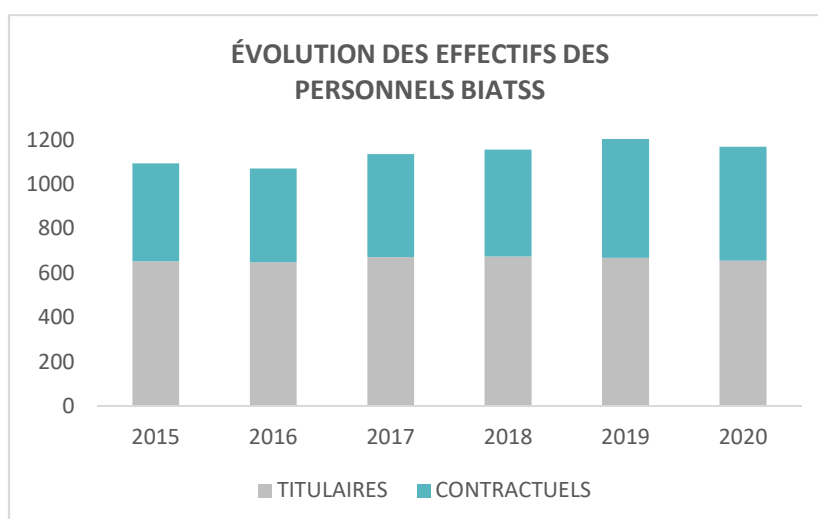
## I.A.3 LES BIATSS

### ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES BIATSS PAR STATUT

On note une légère baisse des effectifs BIATSS : -39 agents entre 2020 et 2019. La répartition entre titulaires et contractuels est quant à elle stable : 56% de titulaires pour 44% de contractuels.

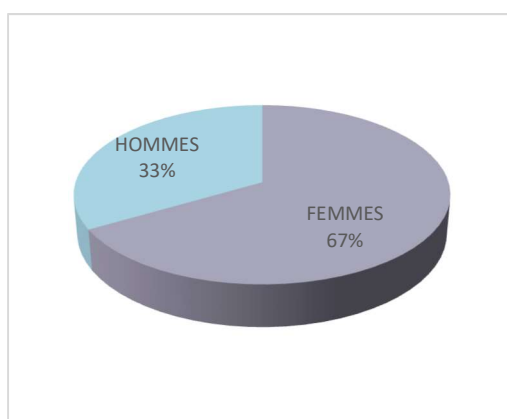
	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
						F	H	TOUS
<b>TITULAIRES</b>	653	649	671	674	669	441	215	656
<b>CONTRACTUELS</b>	441	422	465	482	539	338	175	513
<b>TOTAL</b>	<b>1410</b>	<b>1403</b>	<b>1430</b>	<b>1156</b>	<b>1208</b>	<b>779</b>	<b>390</b>	<b>1169</b>

*BIATSS Contractuels : hors apprentis, contractuels étudiants*

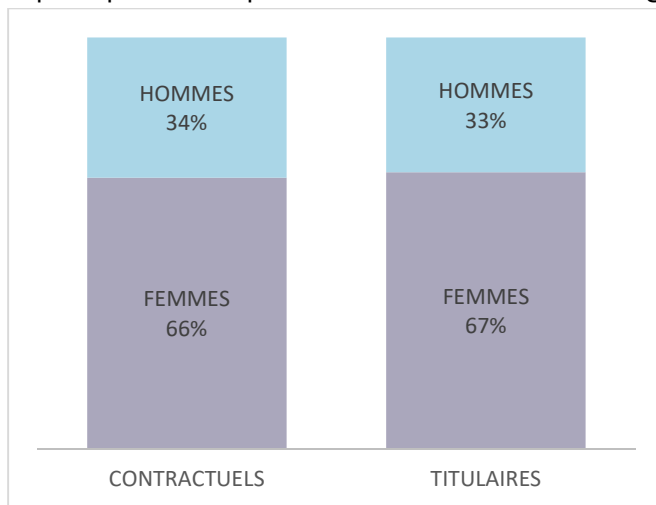


*Hors apprentis, contractuels étudiants*

Comme les années précédentes, la proportion de femmes est nettement majoritaire chez les BIATSS (779 femmes -705,5 ETP- pour 390 hommes -345,85 ETP-).

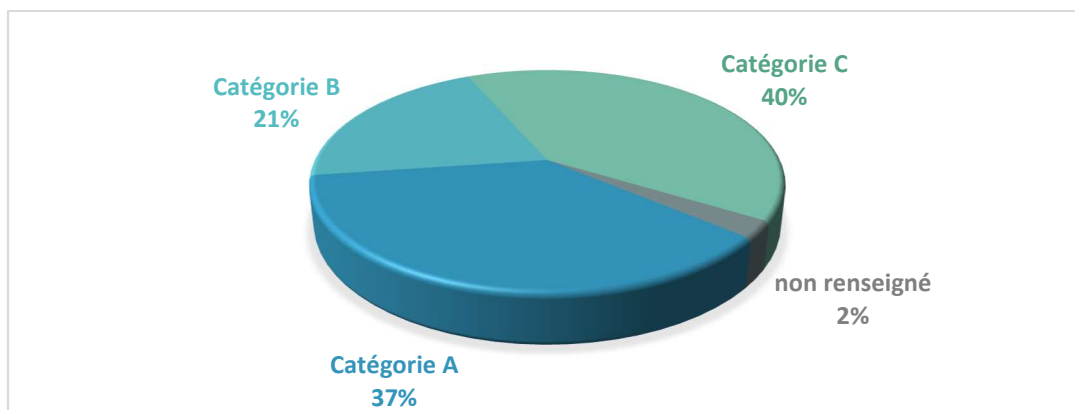


On note une surreprésentation des femmes chez les BIATSS, que ce soit chez les titulaires ou chez les contractuels puisqu'elles représentent deux tiers des agents BIATSS.



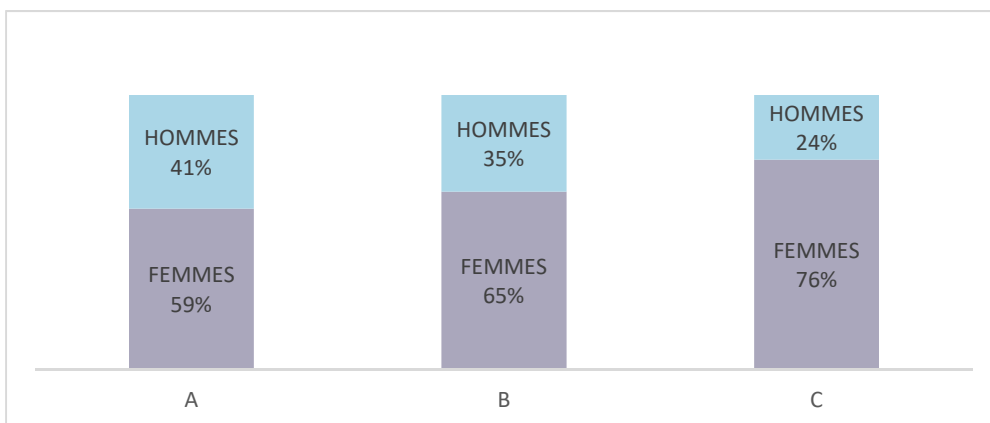
### RÉPARTITION DES BIATSS PAR CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

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



*Hors apprentis, contractuels étudiants*

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

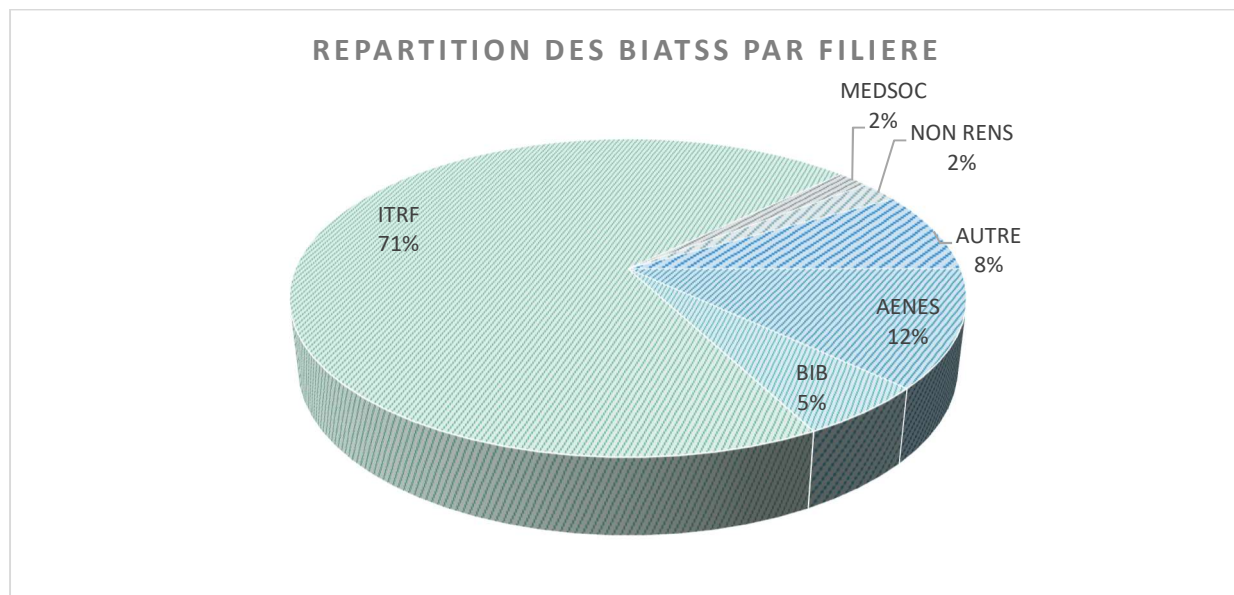




## RÉPARTITION DES BIATSS PAR FILIÈRES

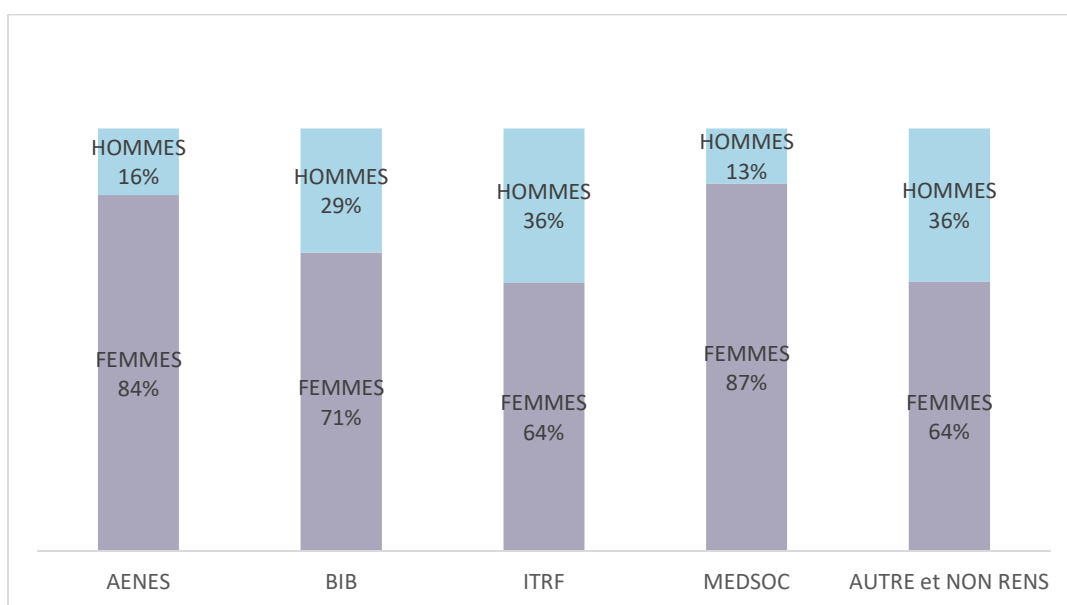
Par rapport à l'année précédente, on note une augmentation du nombre d'ITRF (66% des effectifs BIATSS en 2019 contre 71% en 2020) et une baisse du nombre d'AENS (17% des effectifs BIATSS en 2019 contre 12% en 2020).

Les autres filières sont stables.



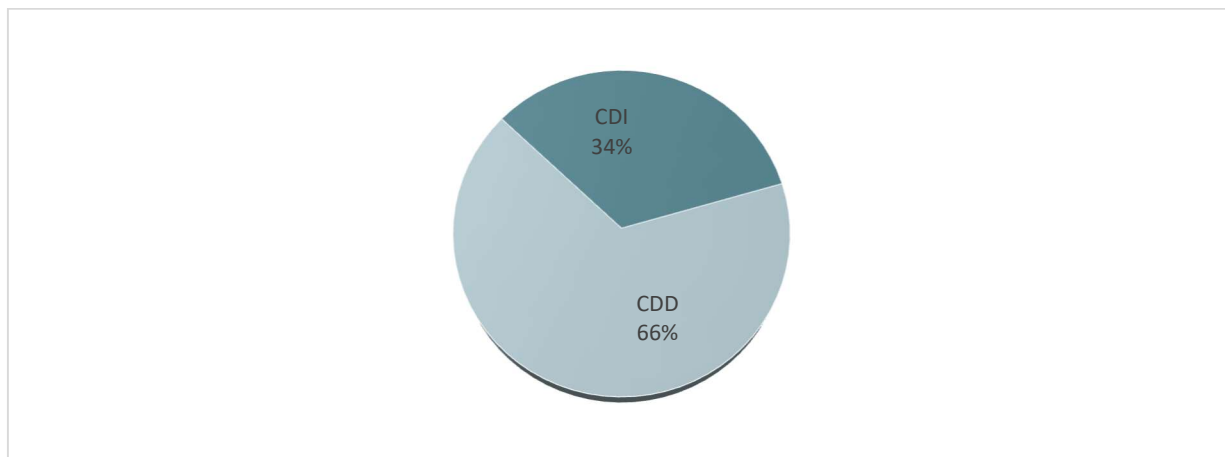
*AUTRE : agent comptable, apprentis, contractuels étudiants*

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



## RÉPARTITION DES BIATSS CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

La répartition des BIATSS par type de contrats est relativement stable par rapport aux années précédentes.



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



### FOCUS SUR LES AUTRES CONTRACTUELS BIATSS

	2017	2018	2019	2020		
				F	H	TOUS
<b>APPRENTIS</b>	10	5	5	9	2	11
<b>CONTRACTUEL ETUDIANT</b>	60	94	89	59	36	95
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>99</b>	<b>94</b>	<b>68</b>	<b>38</b>	<b>106</b>

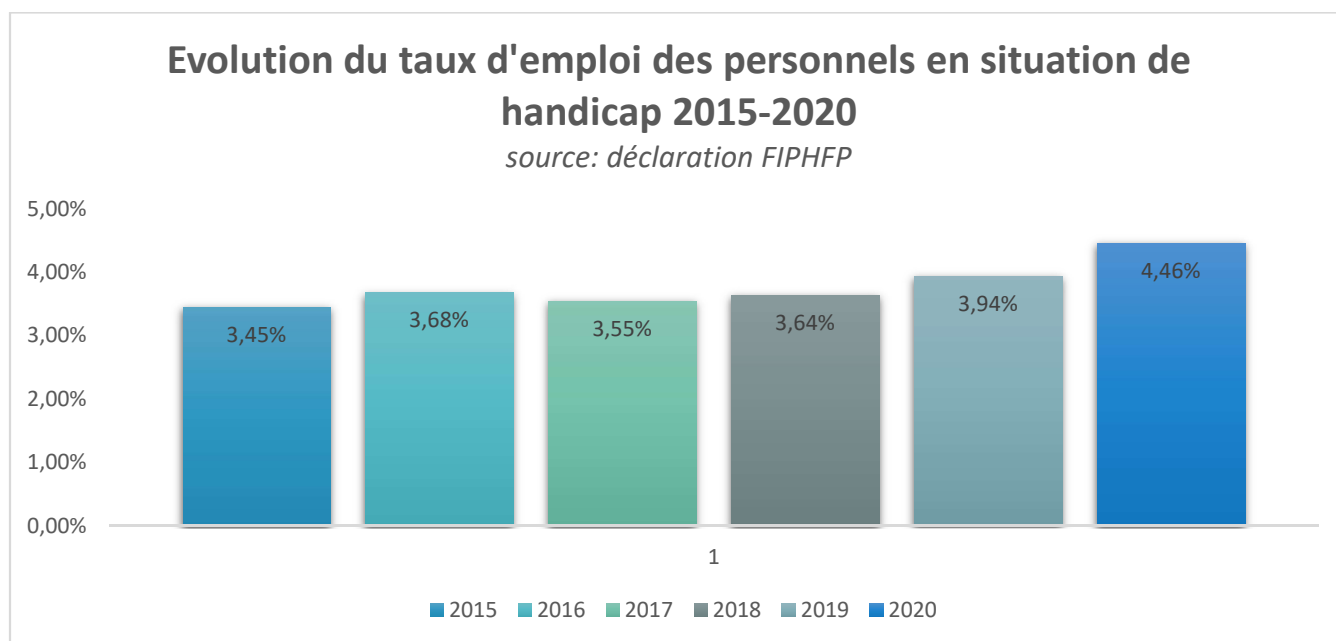
## I.A.4 LES PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Source DRH/ Service des affaires transversales et sociales

Les employeurs publics sont, comme tout employeur, soumis à une obligation d'emploi de 6% de personnels en situation de handicap. L'université peut s'acquitter en recrutant, par concours ou contrat, des personnels bénéficiaires de cette obligation d'emploi et la réalisation de certaines dépenses, listées par le code du travail, comme par exemple des contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées qui emploient des personnes en situation de handicap. Les personnels déjà en poste au sein de l'université n'ont pas l'obligation de déclarer leur éventuelle situation de handicap. En cas de déclaration, ces personnels sont aussi décomptés dans l'obligation d'emploi.

Le non-respect du taux d'emploi de 6% entraîne le versement d'une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

On constate en 2020 une augmentation du taux d'emploi des BOE de +1 point.

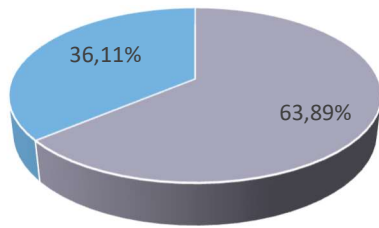


On note en 2020 une forte augmentation des BOE BIATSS, puisqu'on est passé de 59 agents en 2019 à 86 agents en 2020.

Les femmes représentent comme les années précédentes une large majorité des agents BOE.

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

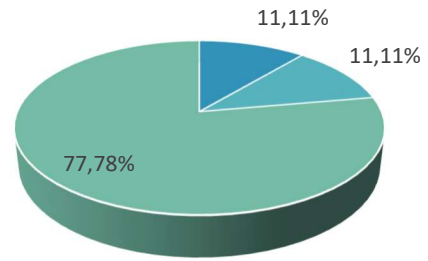
source: Déclaration FIPHFP 2021 (données au 31/12/2020)



■ F ■ H

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

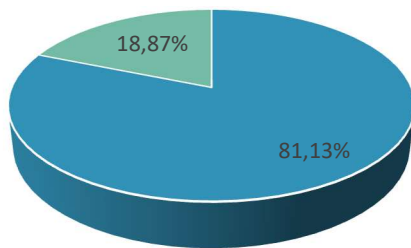
source: Déclaration FIPHFP 2021 (données au 31/12/2020)



■ CDD ■ CDI ■ Titulaire

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

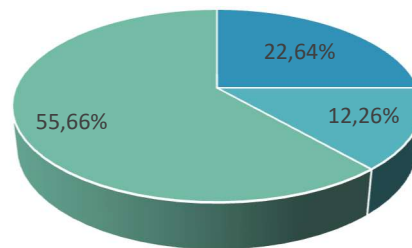
source: Déclaration FIPHFP 2021 (données au 31/12/2020)



■ Biatss ■ Ens

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

source: Déclaration FIPHFP 2021 (données au 31/12/2020)



■ A ■ B ■ C

## I.A.5 LES EMPLOIS ÉTUDIANTS

Source DRH/ Service de Gestion des BIATSS

On constate une augmentation du nombre d'heures effectuées par les contractuels étudiants en 2020 : + 6511 heures sur une année par rapport à 2019.

Cette augmentation se retrouve principalement dans les composantes où le nombre d'heures a quasiment doublé entre 2019 et 2020 (6864 heures en 2019 contre 12682 heures en 2020).

Pour information, ces chiffres ne prennent pas en compte les mesures spécifiques de recrutement de contractuels étudiants tuteurs dans le cadre du COVID, puisque ces recrutements ont eu lieu sur l'année 2021.

### RÉPARTITION DES EMPLOIS ÉTUDIANTS AU SEIN DES COMPOSANTES

COMPOSANTES ET ÉCOLES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
ASH	Tutorat	1087,4
	Soutien informatique	2874,55
	Service d'appui aux personnels des bibliothèques	2142,16
EPU	Tutorat	513
	Soutien informatique	175,2
	Service d'appui aux personnels des bibliothèques	98,04
	Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	140,4
IUT TOURS	Tutorat	1205,15
	Service d'appui aux personnels des bibliothèques	187,2
MEDECINE	Tutorat	813,4
SCIENCES	Tutorat	2279,24
DROIT	Tutorat	1166,68
<b>TOTAL</b>		<b>12682,42</b>

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

SERVICES	MISSIONS	NOMBRE D'HEURES
SCD	Tutorat	559,01
	Service d'appui aux personnels des bibliothèques	5484,11
Service culturel	Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	415,75
SUAPS	Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	799,4
DFOR	Accueil des étudiants	144
DRI	Accueil des étudiants	427,83
MOIP	Promotion de l'offre de formation	150
CAPE	Aide à l'insertion professionnelle	302
Présidence	Promotion de l'offre de formation	64,24
Mission handicap	Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	6133,38
SSU	Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	1002
<b>TOTAL</b>		<b>15481,72</b>

## I.B LES CARACTÉRISTIQUES DES EFFECTIFS

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

*Source Comptes financiers*

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

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

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

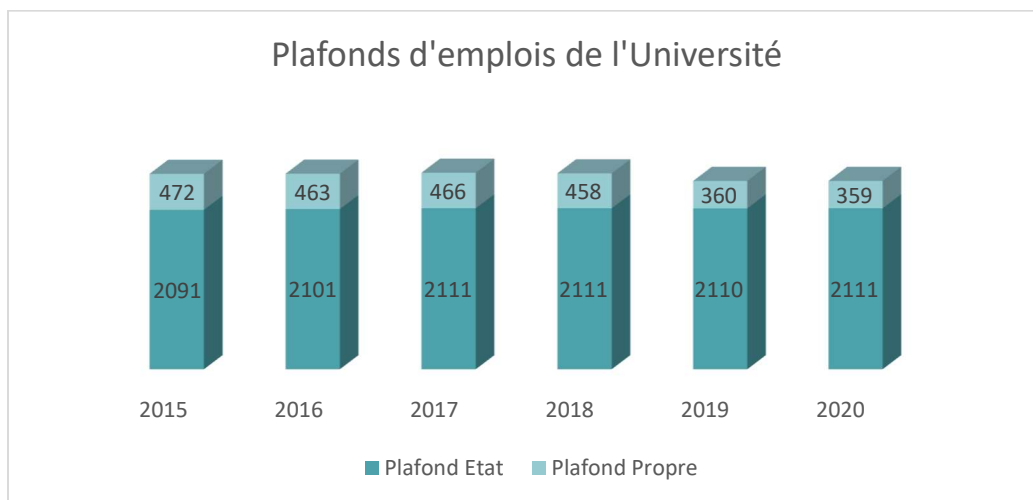
Le plafond global voté par le CA était en 2020 de 2470 emplois (source Compte Financier 2020).

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

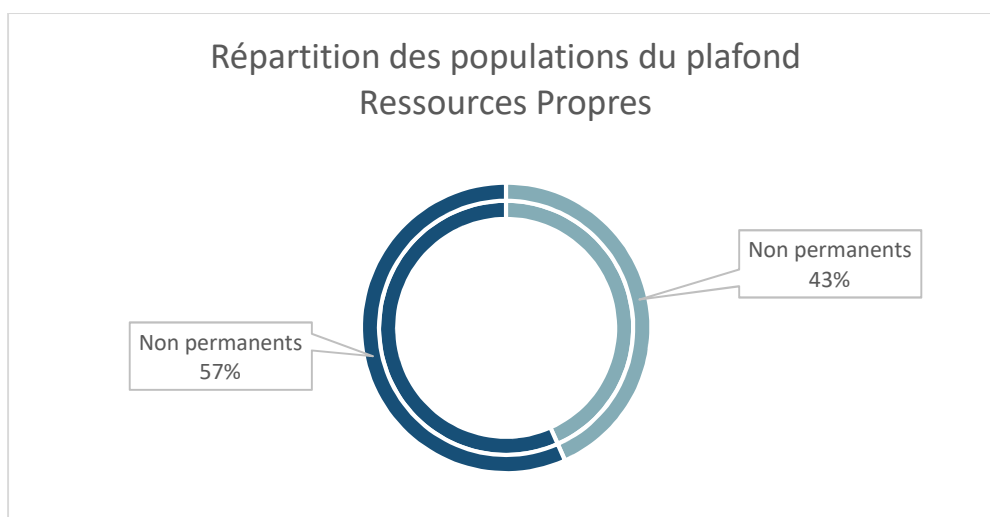
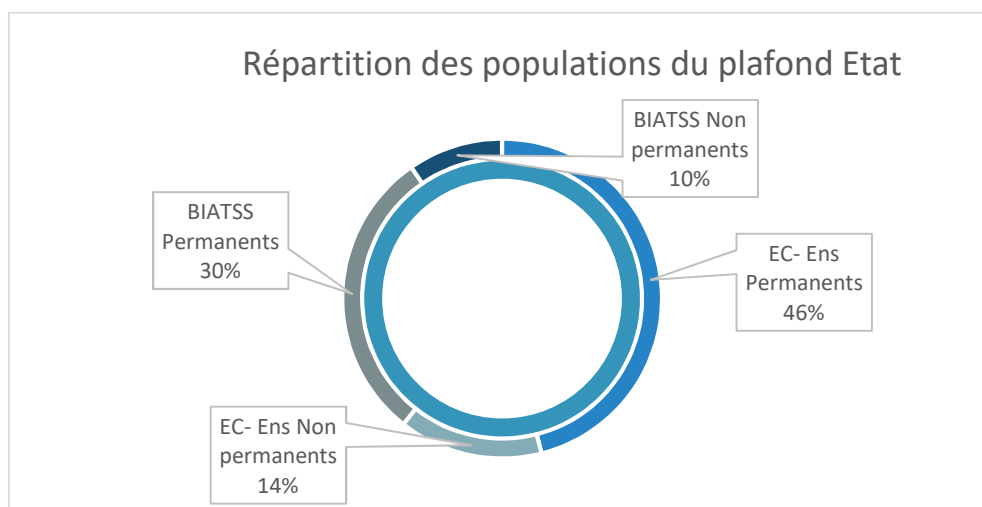
Le plafond d'emplois global voté en 2020 est identique à celui de 2019.

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

Le plafond d'emplois Etat a augmenté d'1 ETP entre 2019 et 2020 tandis que le plafond Université a quant à lui diminué d'1 ETP.



Chaque plafond 2020 est, ci-après, détaillé par populations (Enseignants/BIATSS) et par type de recrutement. Les recrutements permanents visent les personnels titulaires et en CDI, les recrutements non permanents les personnels en CDD.

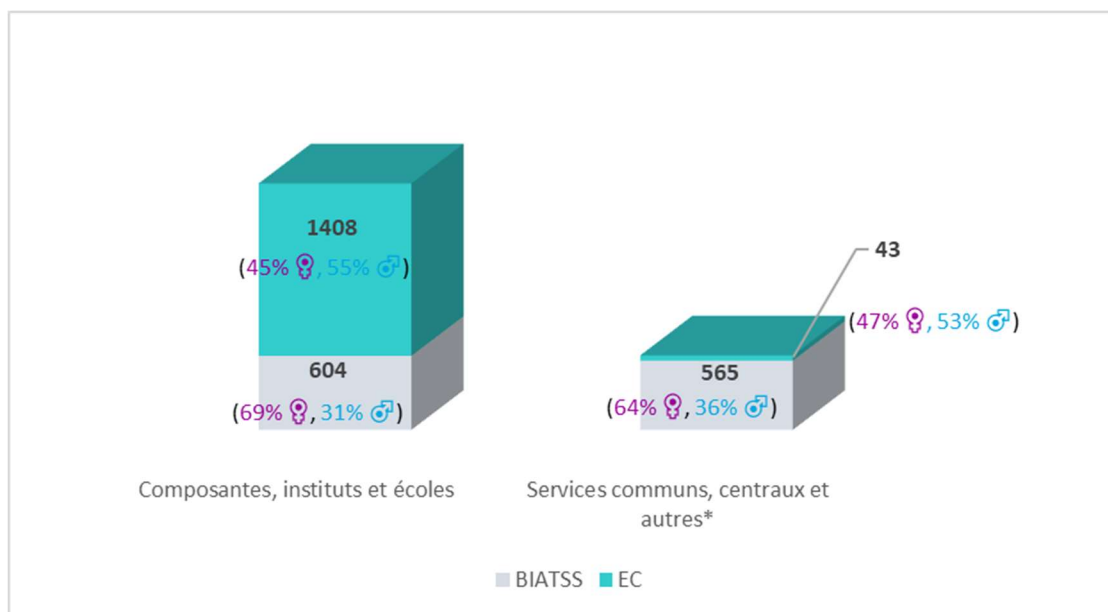


## I.B.2 L’AFFECTATION DES PERSONNELS

Source BO/Siham

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

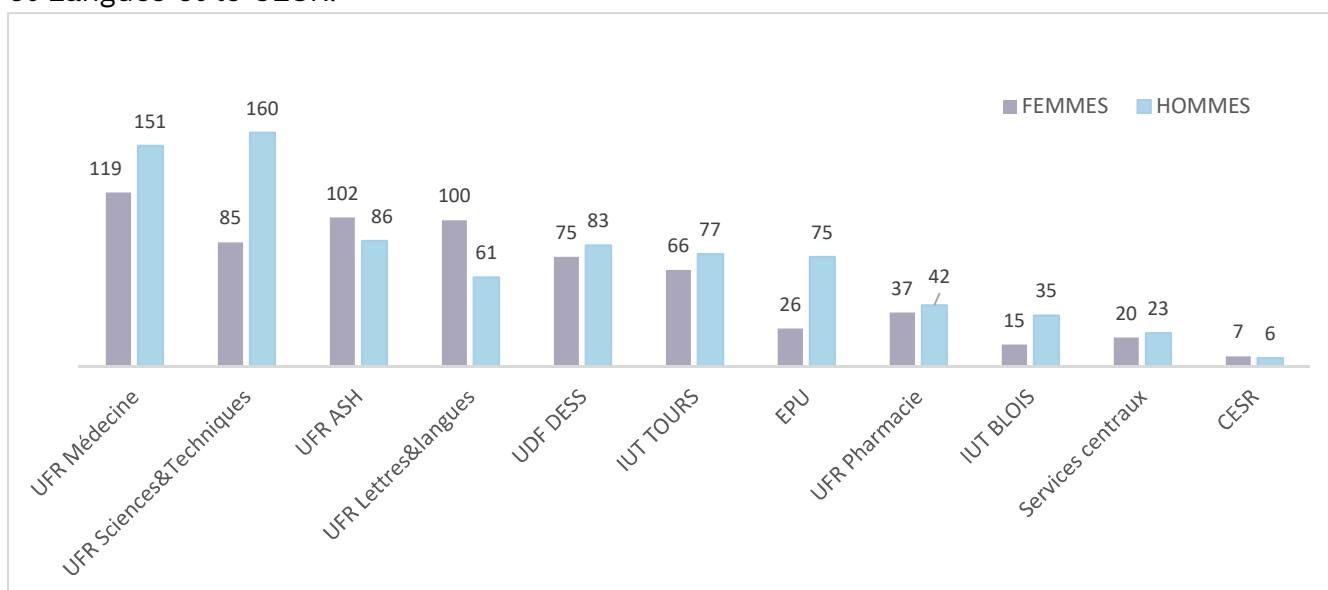
#### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EC ET BIATSS



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

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

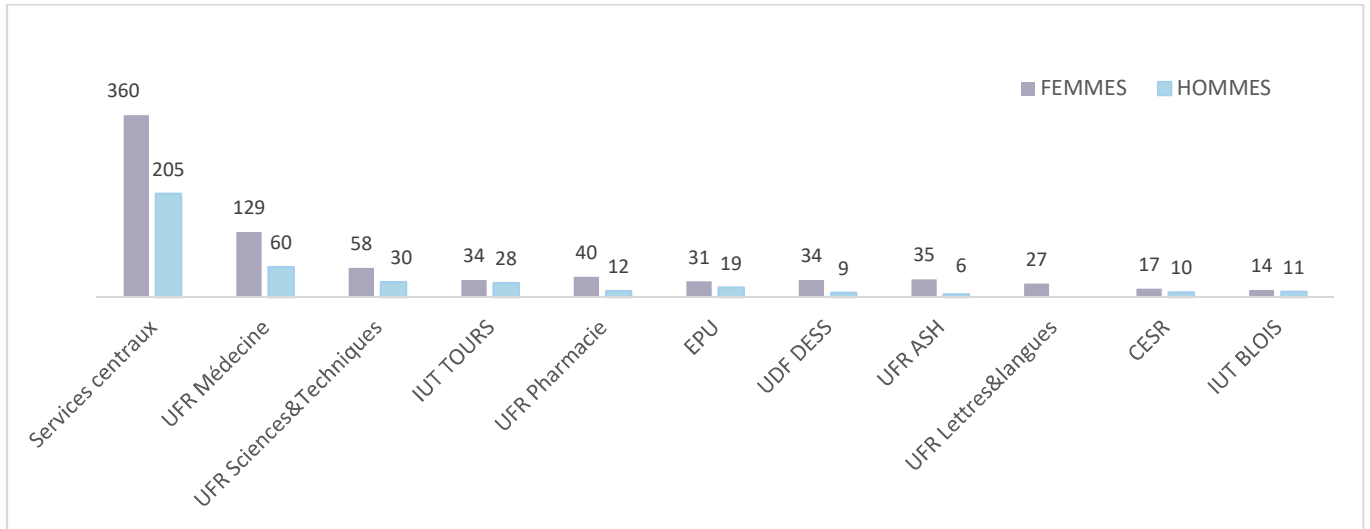
Du côté des EC, seuls 3 UFR sont à majorité féminine : Arts et Sciences Humaines, Lettres et Langues et le CESR.





## FOCUS SUR LES BIATSS

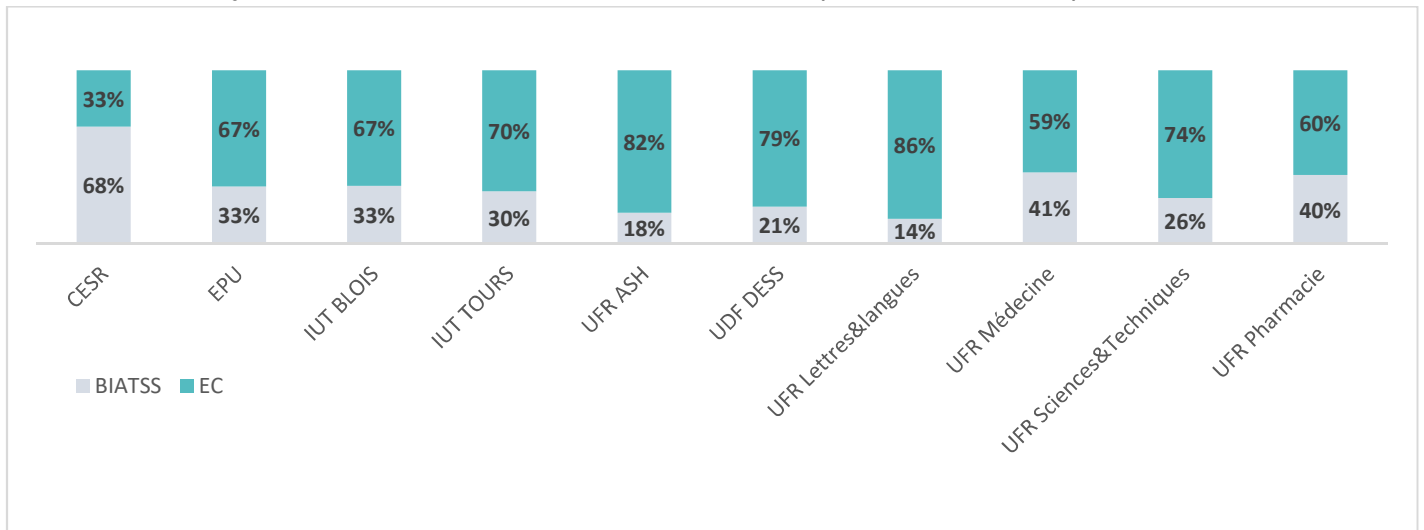
Chez les BIATSS, les femmes sont majoritaires dans toutes les composantes, on retrouve même 100% de femmes BIATSS en Lettres & Langues.



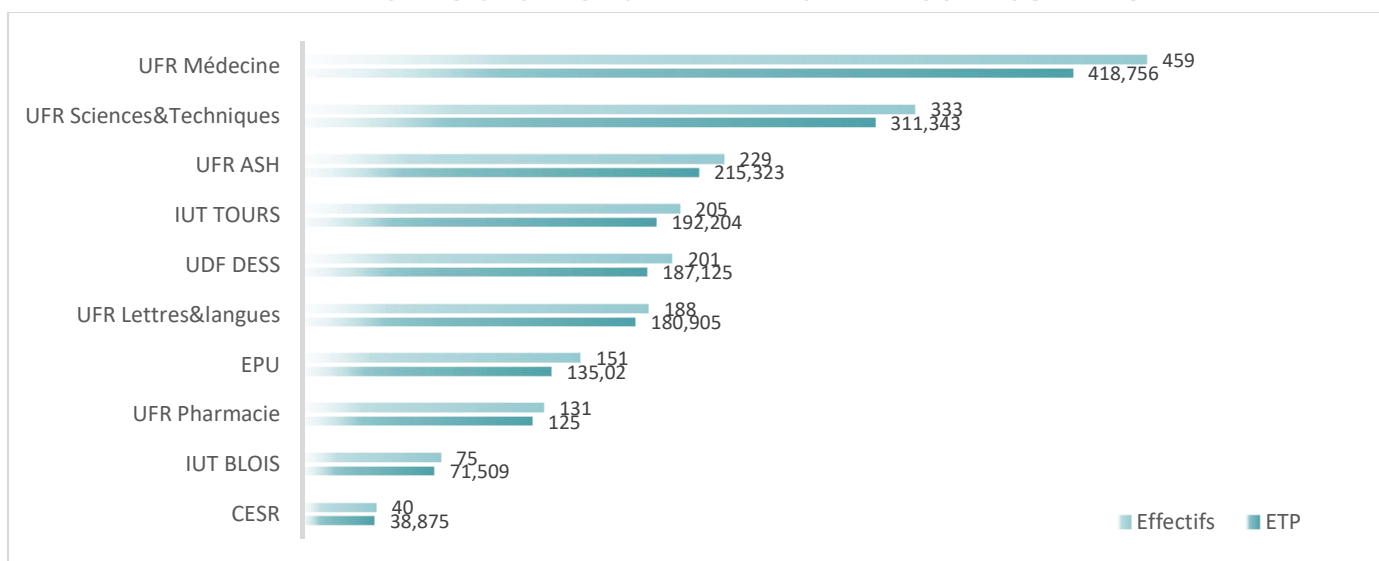
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DES COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES

### EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION ENTRE EC ET BIATSS

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

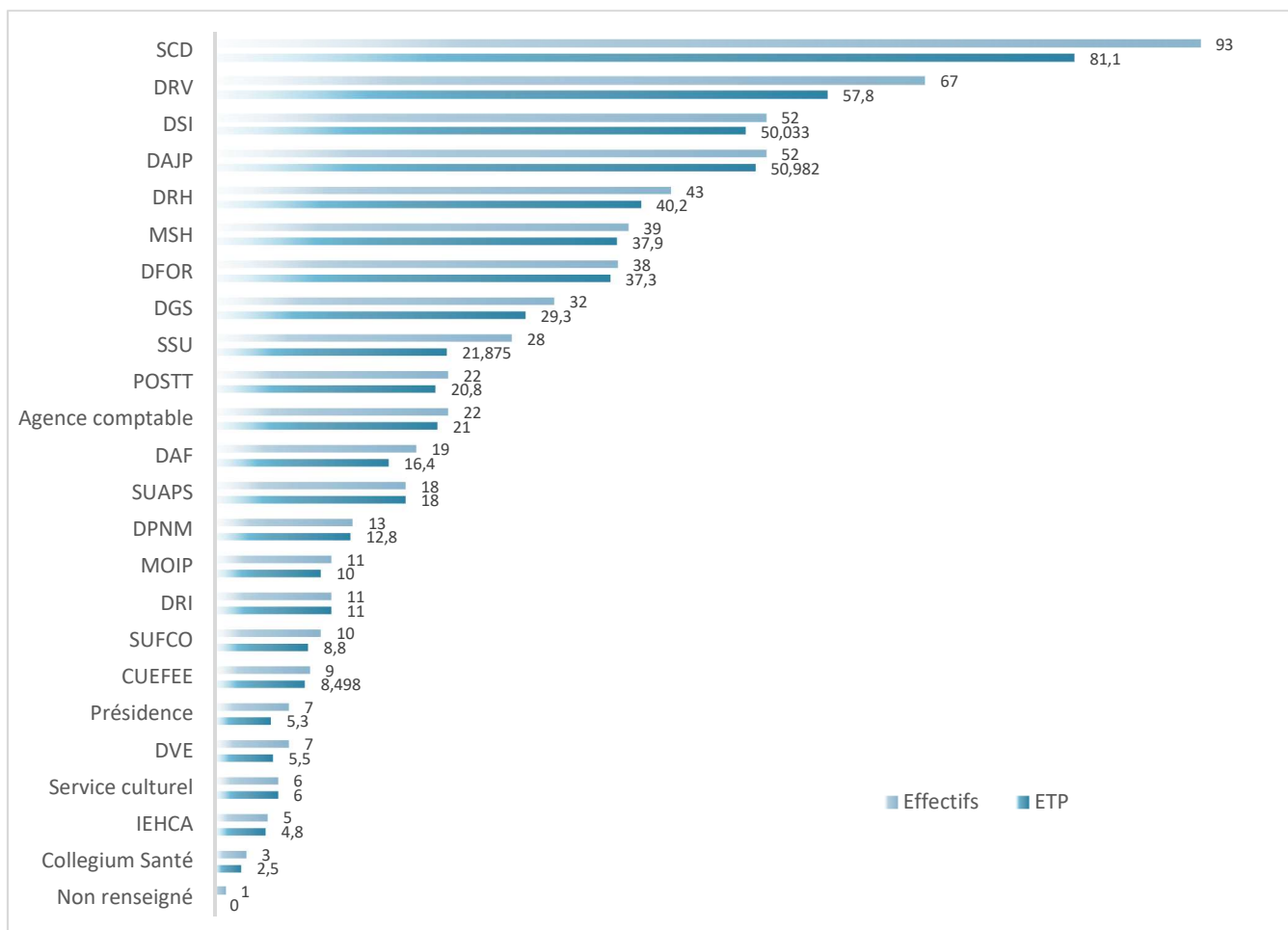


## EFFECTIFS GLOBAUX : RÉPARTITION PAR COMPOSANTES



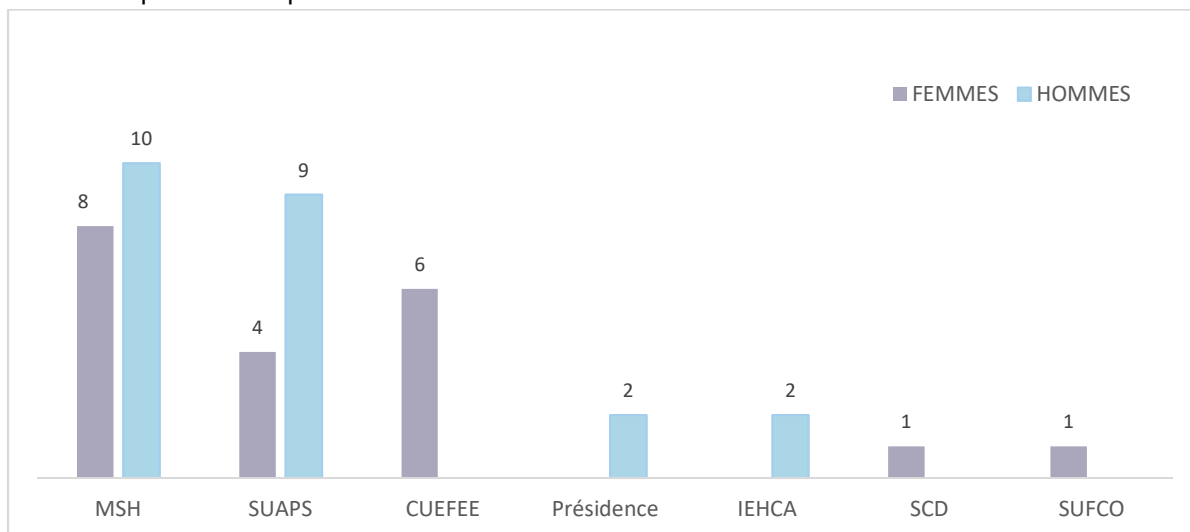
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

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



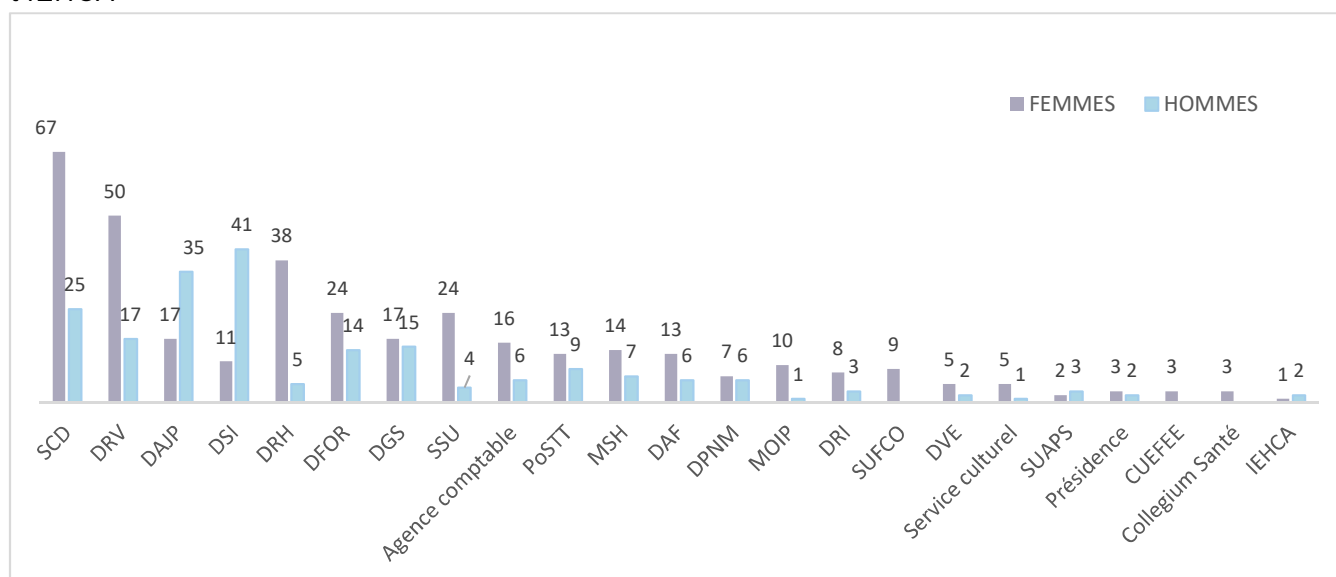
## FOCUS SUR LES EC : RÉPARTITION AU SEIN DES SERVICES COMMUNS & CENTRAUX

Les EC ne sont présents qu'au sein de 7 services communs et centraux :



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

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



## RÉPARTITION DES EC PAR CNU ET SPÉCIALITÉS

		EFFECTIFS			ETP		
		FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION</b>		<b>66</b>	<b>78</b>	<b>144</b>	<b>61,60</b>	<b>70,84</b>	<b>132,44</b>
section 01	Droit privé et sciences criminelles	19	19	38	19,00	17,00	36,00
section 02	Droit public	16	19	35	14,00	17,97	31,97
section 03	Histoire du droit et des institutions		3	3		3,00	3,00
section 04	Science politique	3	4	7	3,00	3,99	6,99
section 05	Sciences économiques	7	15	22	4,80	12,88	17,68
section 06	Sciences de gestion	21	18	39	20,80	16,00	36,80
<b>LETTRES ET SCIENCES HUMAINES</b>		<b>228</b>	<b>183</b>	<b>411</b>	<b>218,35</b>	<b>172,43</b>	<b>390,78</b>
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	15	7	22	13,50	6,60	20,10
section 08	Langues et littératures anciennes	7	1	8	7,00	1,00	8,00
section 09	Langue et littérature françaises	13	7	20	13,00	7,00	20,00
section 10	Littératures comparées	3		3	3,00		3,00
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	32	24	56	31,00	22,52	53,52
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	5	1	6	5,00	1,00	6,00
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	22	16	38	21,78	14,81	36,59
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	2		2	2,00		2,00
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	33	19	52	32,00	18,00	50,00
section 17	Philosophie	5	4	9	5,00	4,00	9,00
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	5	6	11	4,78	6,00	10,78
section 19	Sociologie, démographie	12	18	30	11,79	17,00	28,79
section 20	Anthropologie biologique, Ethnologie, préhistoire	5	2	7	5,00	1,50	6,50
section 21	Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	17	16	33	17,00	15,00	32,00
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	22	22	44	20,00	20,00	40,00
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	10	10	20	10,00	10,00	20,00
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	7	16	23	6,50	15,00	21,50
section 70	Sciences de l'éducation	7	5	12	5,00	5,00	10,00
section 71	Sciences de l'information et de la communication	4	9	13	3,00	8,00	11,00
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2		2	2,00		2,00
<b>SCIENCES</b>		<b>120</b>	<b>260</b>	<b>380</b>	<b>113,77</b>	<b>249,93</b>	<b>363,70</b>
section 25	Mathématiques	1	15	16	1,00	15,00	16,00
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	17	22	4,00	16,00	20,00
section 27	Informatique	10	53	63	10,00	47,98	57,98
section 28	Milieux denses et matériaux	4	15	19	4,00	14,00	18,00
section 29	Constituants élémentaires		16	16		16,00	16,00
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	9	7	16	9,00	7,00	16,00
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	4	7	11	4,00	7,00	11,00
section 33	Chimie des matériaux	4	5	9	4,00	5,00	9,00
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	7	11	18	7,00	11,00	18,00
section 37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement		1	1		1,00	1,00
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	9	12	3,00	8,95	11,95
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	8	10	2,00	8,00	10,00
section 62	Energétique, génie des procédés		2	2		2,00	2,00
section 63	Electronique, optronique et systèmes	6	29	35	6,00	28,00	34,00
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	16	5	21	13,97	5,00	18,97
section 65	Biologie cellulaire	15	9	24	15,00	9,00	24,00
section 66	Physiologie	14	19	33	10,80	18,00	28,80
section 67	Biologie des populations et écologie	10	11	21	10,00	10,50	20,50
section 68	Biologie des organismes	3	9	12	3,00	8,50	11,50
section 69	Neurosciences	7	12	19	7,00	12,00	19,00
<b>PHARMACIE</b>		<b>38</b>	<b>41</b>	<b>79</b>	<b>37,80</b>	<b>38,50</b>	<b>76,30</b>
Section 80&81	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	9	16	25	8,80	15,00	23,80
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	15	8	23	15,00	7,00	22,00
Section 82&87	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	14	17	31	14,00	16,50	30,50
<b>MÉDECINE</b>		<b>96</b>	<b>143</b>	<b>239</b>	<b>94,00</b>	<b>137,96</b>	<b>231,96</b>
section 42	Morphologie et morphogénèse	5	6	11	5,00	6,00	11,00
section 43	Biophysique et imagerie médicale	4	7	11	4,00	7,00	11,00
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	7	12	19	7,00	12,00	19,00
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	10	8	18	10,00	7,00	17,00
section 46	Santé publique, environnement et société	3	4	7	3,00	3,50	6,50
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	10	12	22	10,00	12,00	22,00
section 48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie	11	12	23	10,00	11,96	21,96
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	5	14	19	5,00	14,00	19,00
section 50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastique	6	13	19	6,00	13,00	19,00
section 51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	4	12	16	4,00	12,00	16,00
section 52	Maladies des appareils digestif et urinaire	9	11	20	9,00	11,00	20,00
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	10	10	20	9,00	8,50	17,50
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	11	13	24	11,00	12,00	23,00
section 55	Pathologie de la tête et du cou	1	9	10	1,00	8,00	9,00
<b>NON RENSEIGNÉ</b>		<b>25</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>23,00</b>	<b>7,56</b>	<b>30,56</b>

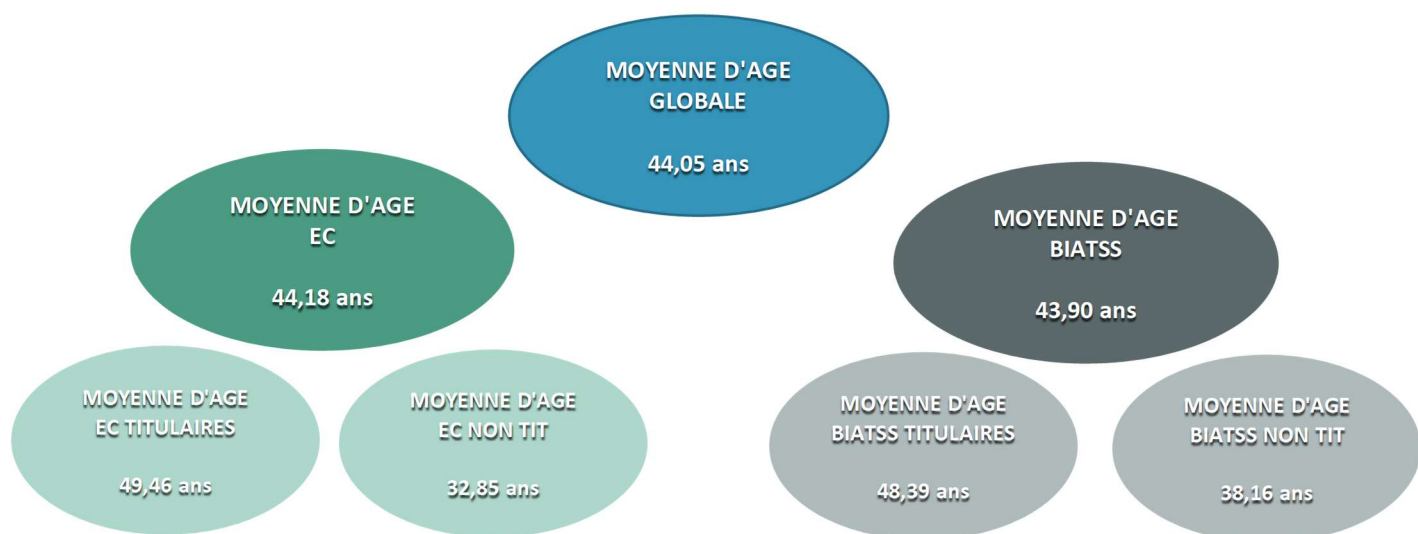
	EFFECTIFS			ETP		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>SECONDS DEGRÉS</b>	<b>79</b>	<b>84</b>	<b>163</b>	<b>313,78</b>	<b>42,52</b>	<b>92,59</b>
ALLEMAND	1		1	1,00		1,00
ANGLAIS	29	9	38	26,47	9,00	35,47
ARTS APPLIQUES	1		1	1,00		1,00
AUDIO VISUEL		1	1		1,00	1,00
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.-BIOTECHNO.	2	2	4	2,00	2,00	4,00
COORDINATION ET INGENIERIE DE FORMATION	1		1	1,00		1,00
DOCUMENTATION	2		2	1,80		1,80
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	1	1	2	1,00	1,00	2,00
ECONOMIE ET GESTION	6	13	19	6,00	12,00	18,00
ECONOMIE: INFORMATIQUE ET GESTION	1		1	1,00		1,00
EDUCATION MUSICALE	2	6	8	2,00	5,52	7,52
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	4	10	14	4,00	10,00	14,00
ESPAGNOL	3	1	4	2,80	1,00	3,80
HISTOIRE-GEOGRAPHIE		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
ITALIEN	1		1	1,00		1,00
LETTRES	4		4	3,70		3,70
LETTRES MODERNES	9	2	11	9,00	2,00	11,00
MATHEMATIQUES	5	7	12	5,00	7,00	12,00
PHYSIQUE - CHIMIE	2	4	6	0,60	4,00	4,60
SC. ECO. ET SOCIALES	2	3	5	2,00	3,00	5,00
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1	2	3	1,00	2,00	3,00
SCIENCES ET TEC INDUSTRIELLES - IND		1	1		1,00	1,00
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES		11	11		11,00	11,00
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE		3	3		3,00	3,00
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE		2	2		2,00	2,00
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE		1	1		1,00	1,00

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

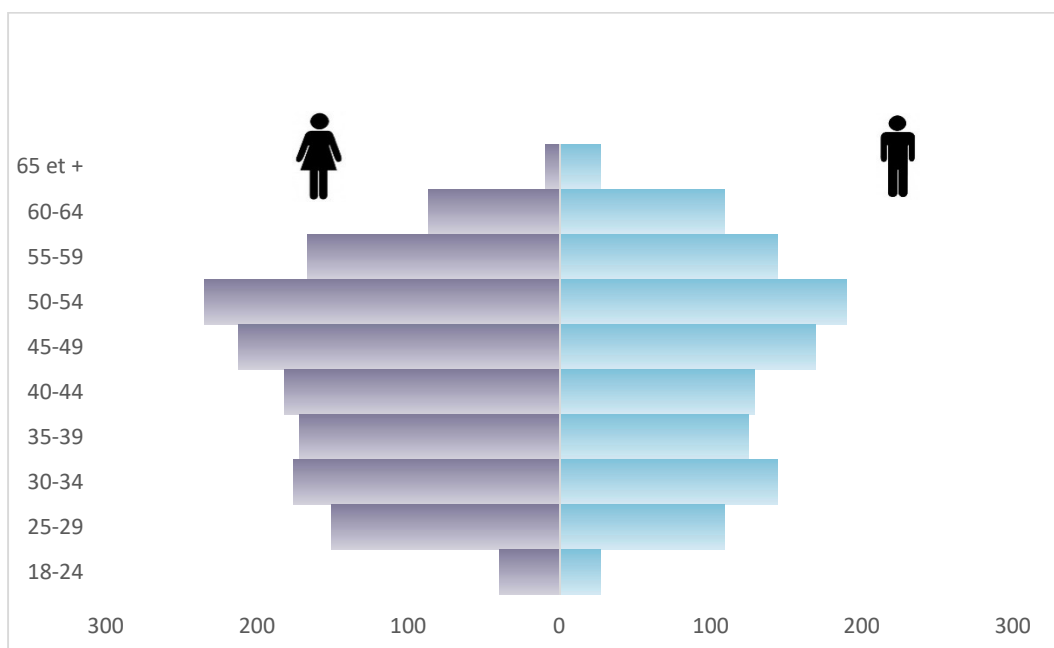
Source BO/Siham

### L'ÂGE DES PERSONNELS

La moyenne d'âge est de 44 ans. Elle est stable et augmente lentement de façon naturelle par rapport aux années précédentes (+0,39 entre 2019 et 2020).



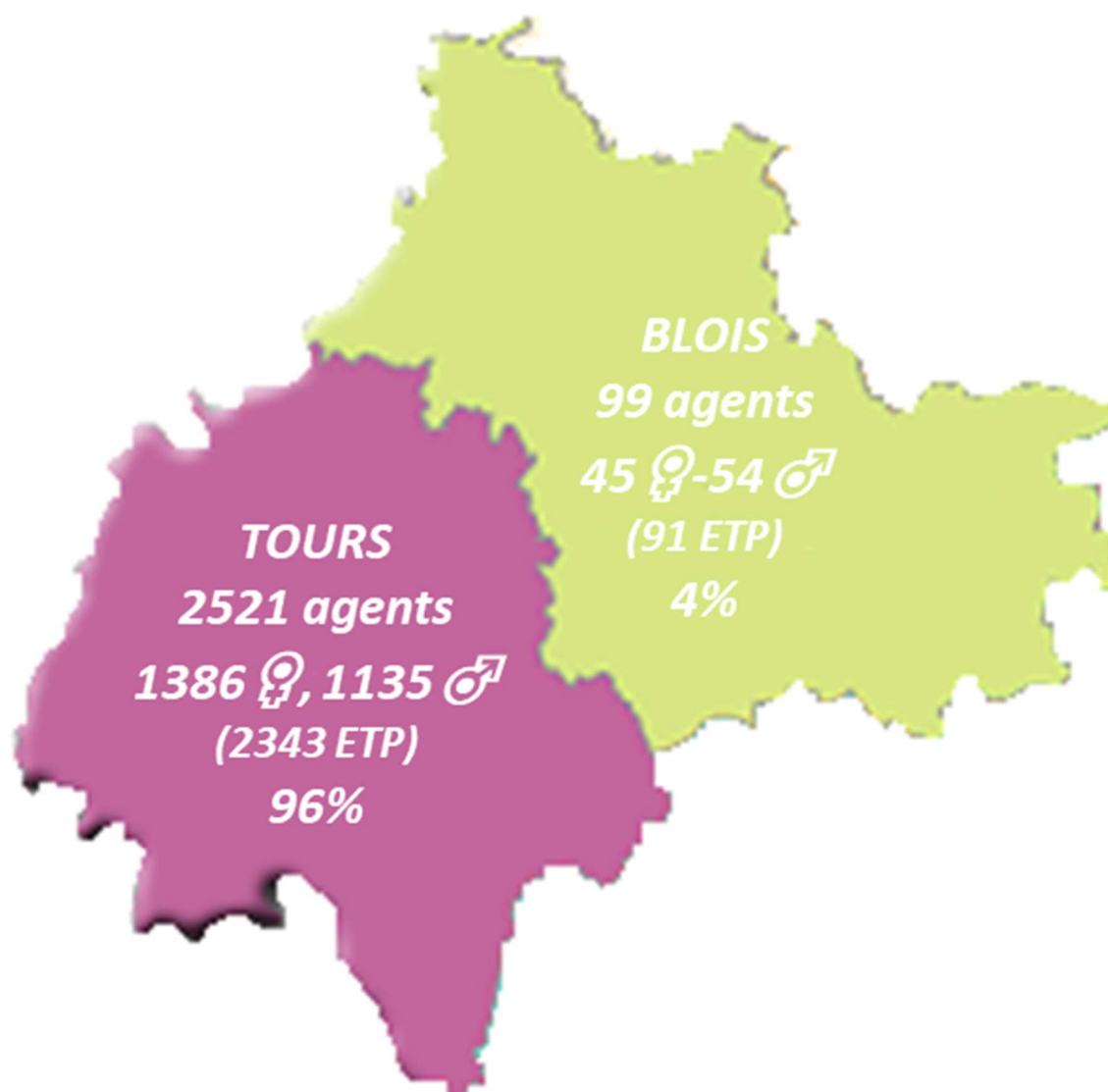
La pyramide des âges montre qu'un équilibre des générations est assuré et des classes d'âge extrêmes peu fournies. Elle montre également l'homogénéité entre les femmes et les hommes au niveau des classes d'âge.



## DONNÉES GÉOGRAPHIQUES SUR LES PERSONNELS

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

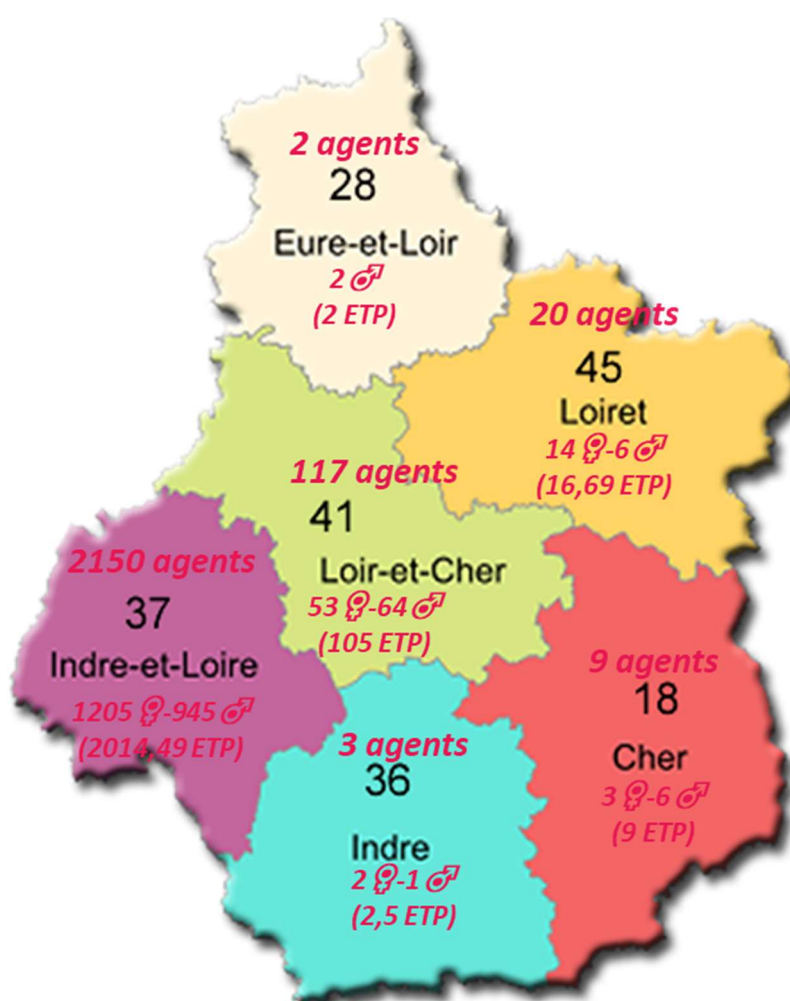
Les agents travaillant à Blois sont affectés l'IUT, à la BU, à l'antenne de Droit, à l'antenne du SSU et à l'antenne de Sciences et Techniques



*Erratum : Le Bilan Social 2019 présentait une erreur puisqu'il indiquait un effectif de 41 agents travaillant à Blois, alors qu'il y en avait 98 au 31/12/2019.*

## 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	1277	1024	2301	2152,31	88%
REGION ILE DE FRANCE	73	69	142	126,93	5%
AUTRES RÉGIONS FRANCAISES	79	94	173	151,72	7%
ETRANGER	2	2	4	3	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1431</b>	<b>1189</b>	<b>2620</b>	<b>2433,96</b>	<b>100%</b>



## I.C LES POSITIONS STATUTAIRES

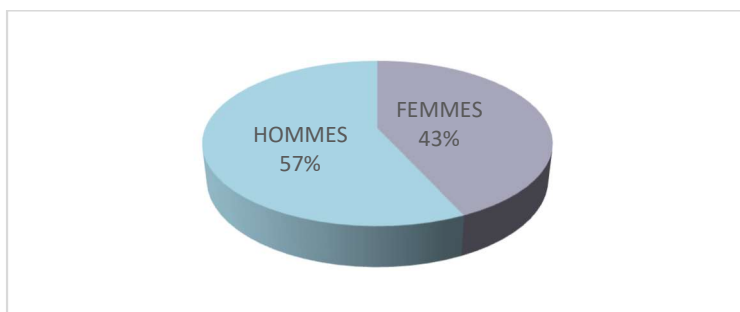
Source BO/Siham

On compte 56 agents titulaires en position statutaire autre que l'activité au 31/12/2020.

- ⇒ 2 agents en congé parental
- ⇒ 22 agents en détachement
- ⇒ 32 agents en disponibilité

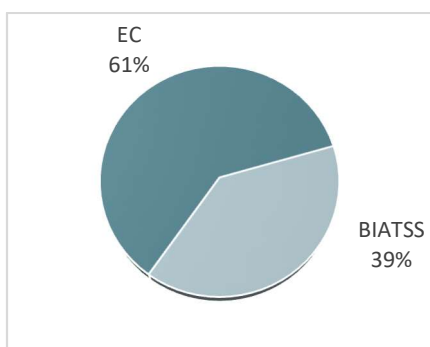
	BIATSS			EC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Congé parental après naissance	1		1	1		1	2	0	2
Détach sort mission intérêt public coop/OIGCI			0	1		6	1	0	6
Détach sortant pour enseignement à l'étranger			0		4	4	0	4	4
Détach sortant sur demande adm/EPA pension	1	4	5	4	2	6	5	6	11
Détach. sort. Ent/OrgPriv/GIP pour diffus°IST			0		1	1	0	1	1
Dispo pour élever un enfant agé <8ans	1		1	1		1	2	0	2
Disponibilité pour convenances personnelles	3	5	8	4	7	11	7	12	19
Disponibilité pour création entreprise			0		1	1	0	1	1
Disponibilité pour suivre son conjoint	3	2	5	2	3	5	5	5	10
<b>ENSEMBLE</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>56</b>

Si les agents en position statutaire autre que l'activité sont en majorité des hommes, il convient de souligner que les agents en congés parental ainsi que ceux en disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans sont exclusivement des femmes.

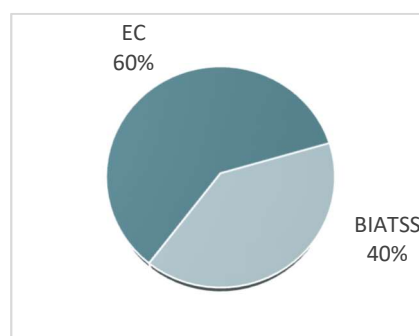


La répartition de ces agents entre EC et BIATSS est en corrélation avec la répartition globale des agents titulaires en position d'activité au sein de l'université

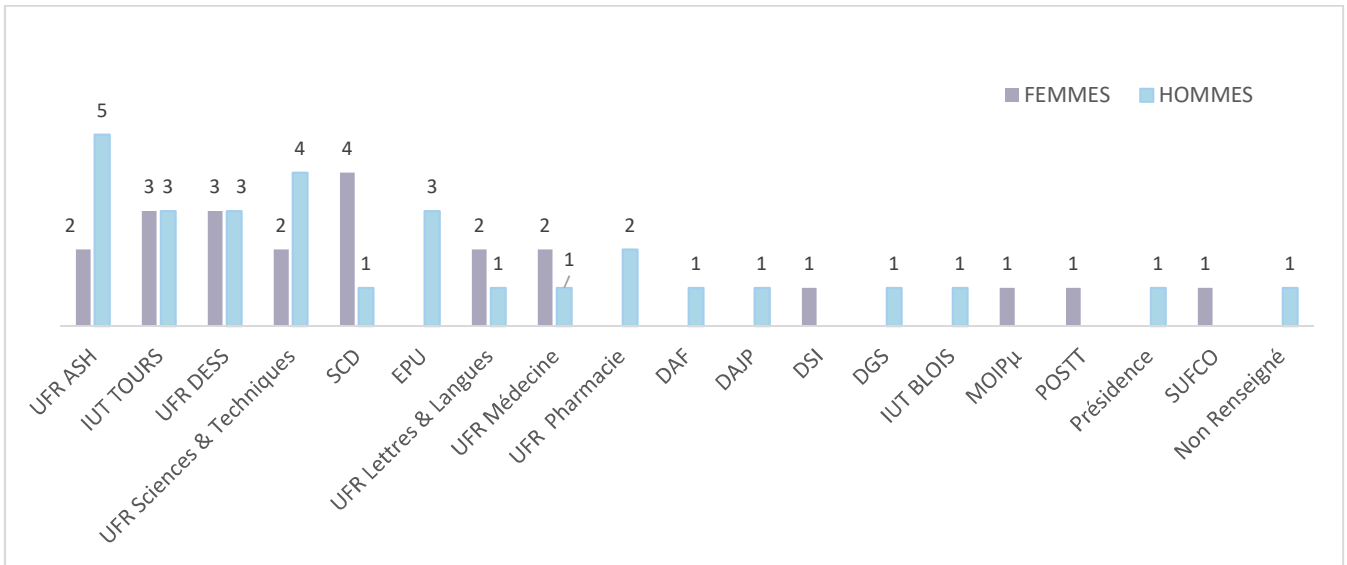
Agents en position d'activité



Agents en position de détachement, congé parental et disponibilité



Plus de 50% des agents en position statutaire de détachement, congé parental et disponibilité se situent dans 5 composantes : ASH, IUT de Tours, DESS, Sciences et Techniques et SCD



---

# II- LE RECRUTEMENT

## II.A LE RECRUTEMENT DE FONCTIONNAIRES

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

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

#### BILAN DES RECRUTEMENTS DES EC TITULAIRES

On note depuis 2018 une augmentation du nombre de femmes dans les recrutements d'Enseignants-Chercheurs ( 7 en en 2017, 13 en 2018, 14 en 2019 et 15 en 2020).

	2019			2020		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>SESSION SYNCHRONISÉE</b>						
<i>Affectation sauf exceptions au 01/09/N</i>						
MCF	8	8	16	11	5	16
PR	4	2	6	2	5	7
<b>SESSION FIL DE L'EAU</b>						
MCF	0	0	0	0	0	0
PR	0	0	0	0	0	0
<b>SECOND DEGRÉ</b>						
<i>Affectation au 01/09/N</i>						
PRAG	0	1	1	1	0	1
PRCE	2	2	4	1	3	4
PLP	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	14	13	27	15	14	29

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

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

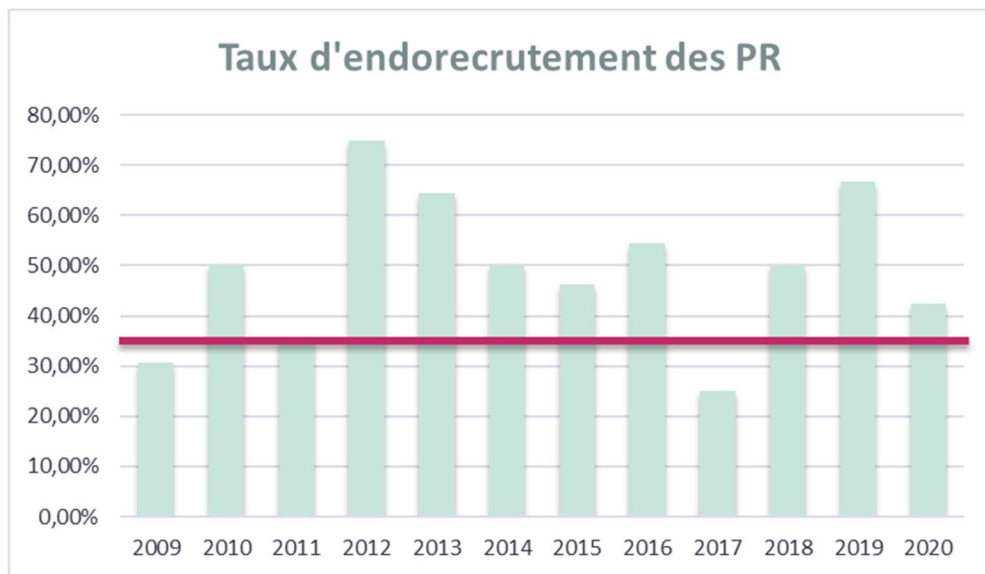
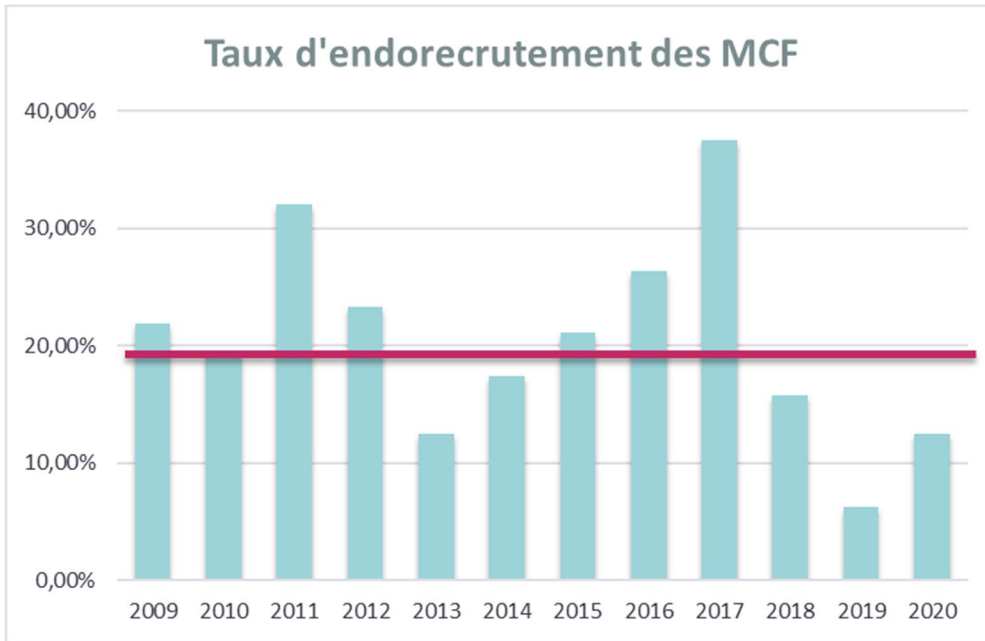
La cible est de nouveau, comme l'an dernier, largement atteinte cette année pour les MCF, elle n'est par contre toujours pas atteinte pour les PR, même si elle tend à s'améliorer.

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

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

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

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



— Cible 2020 du contrat d'établissement

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

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

	2019			2020		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
MCU PH	2	3	5	1	1	2
MCU PH Pharmacie	0	1	1	1	0	1
PUPH	1	1	2	0	4	4
PU MG (médecine générale)	1	0	1			0
TOTAL	4	5	9	2	5	7

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

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

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

On note une baisse des arrivées de personnels BIATSS titulaires sur 2020 (6 nouveaux agents contre 16 en 2019). Cette baisse est liée aux arrivées par voies de mutation qui ont fortement chuté : 11 arrivées en 2019 contre une seule en 2020. Ceci s'explique par un recrutement plus important en 2020 de personnels BIATSS contractuels, même si tous les postes avaient pourtant été ouverts aux titulaires comme aux contractuels.

### LES ARRIVÉES BIATSS EN 2020 PAR MOTIFS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2019
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Concours externe				0		1		1				0		1		1	2
Détachement	1			1				0	1			1	1			1	3
Nomination				0				0				0				0	0
Mutation			1	1				0				0				0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

### LES ARRIVÉES BIATSS EN 2020 PAR SEXE

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				TOTAL 2019
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME	1		1	2				0	1			1	1			1	4
HOMME				0		1		1				0		1		1	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

Arrivées : mutations, détachements et concours externe. Les concours internes et les recrutements sans concours se retrouvent dans la partie avancement et promotion.

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

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

Sources BO/Siham

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

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

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

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>ARRIVÉES NON PERMANENTS</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>66</b>
Doctorant EPES ou EP recherche	25	23	48
Enseignant invité des établiss. (EPES) et EP	2	5	7
Lecteur langue étr - progr bilatéral échange	1	1	2
Lecteur langue étrangère à titre personnel	5	4	9
<b>ARRIVÉES PERMANENTS</b>	<b>81</b>	<b>74</b>	<b>155</b>
Assistant hosp-U médecine	3	2	5
Associé MCF mi-tps		2	2
ATER	23	28	51
Chef clinique univ assistant hosp	18	18	36
Chef clinique univ méd générale	1	1	2
Contractuel Enseignant Chercheur LRU	4	5	9
Contractuel Enseignant LRU	32	18	50
<b>TOTAL ARRIVÉES</b>	<b>114</b>	<b>107</b>	<b>221</b>

### II.B.2 LES BIATSS

	Féminin	Masculin	Total général
<b>ARRIVÉES NON PERMANENTS</b>	<b>347</b>	<b>192</b>	<b>539</b>
Accroissement saisonnier d'activité	39	22	61
Accroissement temporaire d'activité	32	22	54
Contractuel Chercheur LRU	20	9	29
Etudiant EPES ou EP recherche	239	132	371
Pourvoir temporairement un emploi vacant	6	1	7
Remplacement momentané d'un fonctionnaire	11	6	17
<b>ARRIVÉES PERMANENTS</b>	<b>55</b>	<b>32</b>	<b>87</b>
Absence corps de fonctionnaire	2		2
Besoin permanent service <ou=70% BIATSS	17	8	25
Contractuel BIATSS LRU	36	24	60
<b>TOTAL ARRIVÉES</b>	<b>410</b>	<b>226</b>	<b>636</b>



## II.C L'APPRENTISSAGE

DRH/Service de Gestion des BIATSS

On compte 11 apprentis à l'Université au 31/12/2020. Ce chiffre est en nette progression puisqu'il a plus que doublé en un an.

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

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

Effectifs des apprentis BIATSS au 31 décembre 2020						
	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 2020-2021 (a)					1	1
Nouveaux contrats signés en 2020-2021 (b)			3	3	4	10
Contrats rompus entre le 01/09/2020 et 31/08/2021 (c)						0
Effectifs au 31 décembre 2020 (d) = (a) + (b) - (c)		0	0	3	3	5

### MASSE SALARIALE ET DÉPENSES DE FORMATION DES APPRENTIS

Masse salariale pour 2020-2021	122 557 €		
Masse salariale pour le 3 <sup>e</sup> trimestre de 2020 (4/12 <sup>e</sup> )	38 734 €	Masse salariale prévisionnelle pour 2021 (8/12 <sup>e</sup> )	83 823 €
Dépenses de formation pour 2020-2021	65 658 €		
Dépenses de formation pour sept.-décembre 2020 (i)	20 890 €	Dépenses de formation pour janv.-août 2021	44 768 €
Total général des dépenses pour les apprentis BIATSS pour l'année scolaire 2020-2021	188 215 €		

## II.D LES CONTRATS AIDÉS

Sources Direction de la Vie Etudiante et Service Facturier de l'Université

Nous n'avons pas recruté de contrats aidés en 2020 à l'Université.

Par contre, nous avons recrutés 14 volontaires en services civique dans les différents services de l'Université.

Ces jeunes, majoritairement des femmes, ont entre 19 et 25 ans, avec une moyenne d'âge de 22,8 ans.

	FEMMES	HOMMES	TOUS
<b>EPU</b>	1		1
<b>Mission Egalité, diversité et handicap</b>	1	1	2
<b>Service culturel</b>	3		3
<b>Service vie étudiante</b>	5	1	6
<b>UFR Arts et Sciences Humaines</b>		1	1
<b>Université 2040</b>	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

## II.E LES STAGIAIRES

*Source Service Facturier de l'Université*

L'université a accueilli en 2020 27 stagiaires qui ont bénéficié de gratifications.

Ces gratifications s'élèvent à 16 096€ pour l'année 2020.

Ces stagiaires ont tous été accueillis en laboratoire de recherche (IC, N2C, CEPR, NMNS, SIMBA, IRBI, IDP, GEHCO, PCM2E, ETICS et GREMAN), sauf un à la MOIP.

# III- LES PARCOURS PROFESSIONNELS

## III.A LES MUTATIONS ET LES MOBILITÉS

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

### III.A.1 LES BIATSS

#### LES MOBILITÉS INTERNES DES BIATSS

	AENES				BIBLIO				MED SOCIAUX				RF				Contractuels				TOTAL 2020
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
FEMME			1	1				0				0	1	7	3	11			6	6	18
HOMME		1		1				0				0	1	2	1	4				0	5
TOTAL	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	4	15	0	0	6	6	23

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
UFR PHARMACIE		1	1
UFR MÉDECINE		1	1
IUT TOURS	1		1
DIRECTION DE LA FORMATION		1	1
DSI	1		1
TOTAL	2	3	5

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

#### LES MOBILITÉS INTERNES DES EC

On note un changement d'affectation pour un EC homme sur l'année 2020.

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IUT TOURS		1	1
UFR DESS	1	1	2
UFR LETTRES & LANGUES	1	1	2
UFR MÉDECINE		1	1
UFR SCIENCES ET TECHNIQUES	1		1
TOTAL	3	4	7

---

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

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CUEFEE		1	1
IUT BLOIS	1		1
TOTAL	1	1	2

## LES DÉPART PAR VOIE DE MUTATIONS DES ENSEIGNANTS HU

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
UFR MÉDECINE	1	0	1
TOTAL	1	0	1

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

Source : Service de Gestion des Enseignants et Enseignants Chercheurs

### III.B.1 LES DÉLÉGATIONS

On compte 23 agents accueillis en délégation par un autre établissement pour l'année 2020.

	FEMME	HOMME	TOTAL
CNRS	7	6	13
HCERES	1	1	2
IUF	3	5	8
TOTAL	11	12	23

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

On compte 5 agents mis à disposition d'une autre administration pour l'année 2020.

	FEMME	HOMME	TOTAL
AUTRE	1	1	2
MINISTERES	0	3	3
TOTAL	1	4	5

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

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

### III.C.1 LES BIATSS FILIÈRE ITRF

#### BIATTS ITRF : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

##### ITRF Avancement toutes voies Promus par sexe

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

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

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

##### ITRF Avancement toutes voies Promus par catégorie

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



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

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

**ITRF Avancement toutes voies**  
**Détail promouvables, candidats, promus par composantes**

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

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

2017	2018	2019	2020
5%	7%	7%	7%

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

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

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

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

**ITRF Avancement toutes voies  
Classés 1er sur promus**

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

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

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

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

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

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

<b>COMPOSANTES</b>	12,9%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET</b>	13,7%

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

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

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

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

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

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

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>A</b>	25%	1	20%	1	33%	2	33%	2
<b>B</b>	25%	1	20%	1	33%	2	33%	2
<b>C</b>	50%	2	60%	3	33%	2	33%	2

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

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

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

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

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

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

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

2017	2018	2019	2020
4%	4%	5%	5%

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

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

**ITRF Avancement par liste d'aptitude  
Classés 1er sur promus**

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

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

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

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

<b>COMPOSANTES</b>	1,7%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET</b>	1,9%

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

<b>COMPOSANTES</b>	3,8%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET</b>	4,7%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2017			2018			2019			2020		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
<b>COMPOSANTES, INSTITUTS ET ÉCOLES</b>												
CESR	1	1		2	2		2	1		3		
EPU	1	1	1	3			2	2		5	3	2
IUT Blois	2	1		2	1		4	3	1	3	3	
IUT Tours	11	5	3	13	9	2	18	11	1	18	11	
UFR ASH	6	4	1	10	6	1	10	6		11	6	
UFR DESS	8	4	1	12	9	2	7	6	1	5	3	
UFR L&L	4	1		5	1		5	2	1	4	2	
UFR Médecine	16	9	4	24	12	3	24	16	5	23	12	3
UFR S&T	8	3		21	7	3	19	4		22	6	1
UFR Pharma	11	3		15	5	2	18	7	2	15	3	
<b>TOTAL COMPOSANTES</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>107</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>109</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>109</b>	<b>49</b>	<b>6</b>
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>												
Ag. comptable	1	1		4	1		5	2		6	3	2
DFOR												
DPNM	5	3		4	3		4	2		5	4	
DRV	4	1		5	2	1	6	3	1	6	5	1
DVE												
DAF	1			5	3		6	1		6	1	
DAJP							13	4	1	13	4	3
DRI												
DRH	3			7	5	1	7	4	2	6	4	2
DSI	15	4		20	7	3	17	8	1	18	9	3
DGS	8	4	1	10	6		7	2	1	5	2	
DTI	4	2		7	4		1	2				
MOIP	1			2			2	2	1	1	1	1
POSTT	3	2	1	7	1	1	8			9	3	1
Présidence				1			1			1		
SCD	4	1		5			9	5		9	5	
Service culturel							1			1	1	
SSU	1						1			1		
SUFCO	2			2			2			2		
SUAPS				2			3	1	1	2		
MSH	2	2		1	1		1	1	1			
<b>TOTAL SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>91</b>	<b>42</b>	<b>13</b>

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

2017	2018	2019	2020
10%	10%	10%	10%

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

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

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

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



**ITRF Avancement par tableau d'avancement  
Classés 1er sur promus**

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

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

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

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

<b>COMPOSANTES</b>	10,2%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET</b>	9,3%

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

<b>COMPOSANTES</b>	20,9%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET</b>	22,7%

## III.C.2 LES BIATSS FILIÈRE AENES

### BIATTS AENES : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

**AENES Avancement toutes voies  
Promus par sexe**

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

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

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

**AENES Avancement toutes voies**  
**Promus par catégorie**

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>A</b>	7%	1	22%	2			14%	1
<b>B</b>	21%	3	11%	1			14%	1
<b>C</b>	71%	10	67%	6	100%	2	71%	5

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

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

**AENES Avancement toutes voies**  
**Détail promouvables, candidats, promus par composantes**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2017
<b>COMPOSANTES</b>	5,4%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	10,5%

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

	2017
<b>COMPOSANTES</b>	9,5%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	15,8%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2017
<b>COMPOSANTES</b>	1,3%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	3,0%

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

	2017
<b>COMPOSANTES</b>	8,1%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	16,7%

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

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

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>FEMMES</b>	83%	10	71%	5	#DIV/0!	0	67%	4
<b>HOMMES</b>	17%	2	29%	2	#DIV/0!	0	33%	2

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

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

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

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

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

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



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

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

AENES Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur promouvables

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

AENES Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur candidats

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

AENES Avancement par tableau d'avancement  
Ratio promus sur proposés

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

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

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

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

	2017
<b>COMPOSANTES</b>	7,7%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	10,5%

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

	2017
<b>COMPOSANTES</b>	10,9%
<b>SERVICES COMMUNS, CENTRAUX ET AUTRES</b>	15,7%

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

**BIATTS BIB : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES**

**BIB Avancement toutes voies  
Promus par sexe**

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

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

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

**BIB Avancement toutes voies  
Promus par catégorie**

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

**BIB Avancement toutes voies  
Promus par composantes**

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

**BIB Avancement toutes voies  
Détail promouvables, candidats, promus par composantes**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2017
TOUTES COMPOSANTES	6,3%

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

	2017
TOUTES COMPOSANTES	12,4%

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

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

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
FEMMES	100%	2	0%	0	100%	1	0%	0
HOMMES	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0

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

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

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

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

**BIB Avancement par liste d'aptitude  
Promus par composantes**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2017
TOUTES COMPOSANTES	1,4%

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

	<b>2017</b>
<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	4,5%

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

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

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>FEMMES</b>	60%	3	100%	2	50%	1	100%	2
<b>HOMMES</b>	40%	2	0%	0	50%	1	0%	0

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

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

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

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

**BIB Avancement par tableau d'avancement**  
**Promus par composantes**

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>SCD</b>		5		1		2		2
<b>IEHCA</b>				1				

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	2017
TOUTES COMPOSANTES	12,6%

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

	2017
TOUTES COMPOSANTES	19,3%

## III.C.4 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### EC : AVANCEMENTS TOUTES VOIES CONFONDUES

#### EC: Avancement toutes voies Promus par sexe

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

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

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

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

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

#### EC: Avancement toutes voies Promus par composantes

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



**EC: Avancement toutes voies  
Promus par sections CNU**

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

**EC: Avancement toutes voies  
Promus par PEDR**

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>PEDR</b>	16%	7	40%	17	35%	18	42%	26
<b>PAS DE PEDR</b>	84%	37	60%	25	65%	34	58%	36

**EC: Avancement toutes voies**  
**Détail promouvables, candidats, promus par composantes**

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

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

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

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

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

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

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	15,8%
---------------------------	-------

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

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	51,7%
---------------------------	-------

**EC : AVANCEMENTS CNU**

**EC: Avancement CNU**  
**Promus par sexe**

	2017		2018		2019		2020	
	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif
<b>FEMMES</b>	37%	7	47%	8	33%	10	45%	17
<b>HOMMES</b>	63%	12	53%	9	67%	20	55%	21

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

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

**EC: Avancement CNU**  
**Promus par catégorie**

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

**EC: Avancement CNU**  
**Promus par composantes**

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

**EC: Avancement CNU**  
**Promus par sections CNU**

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

**EC: Avancement CNU**  
**Promus par PEDR**

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

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

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

**EC: Avancement CNU**  
**Ratio promus sur promouvables**

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

**EC: Avancement CNU**  
**Ratio promus sur candidats**

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

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

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	8,2%
---------------------------	------

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

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	26,9%
---------------------------	-------

**EC : AVANCEMENTS PHASE LOCALE**

**EC: Avancement phase locale**  
**Promus par sexe**

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

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

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

**EC: Avancement phase locale  
Promus par catégorie**

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

**EC: Avancement phase locale  
Promus par composantes**

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

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

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

**EC: Avancement phase locale  
Promus par PEDR**

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

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

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

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

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

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

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

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

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	7,6%
---------------------------	------

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

<b>TOUTES COMPOSANTES</b>	24,8%
---------------------------	-------



## III.D LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Source DRH / Service de Gestion des BIATSS

### LES RÉUSSITES AUX CONCOURS DES BIATSS

Comme en 2019, les réussites aux concours ne concernent que la filière ITRF.

Le nombre de réussite aux concours a augmenté entre 2019 et 2020 : 8 agents en 2019 contre 12 agents en 2020.

TYPE DE POPULATION	CAT	CORPS OU GRADE ACCEDÉ PAR CONCOURS	NATURE DU CONCOURS										BAP	QUALITÉ		AFFECTATION APRÈS CONCOURS	TOTAL
			EXTERNE		INTERNE		EXAMEN PRO		RECRUT. SANS CONC.		SAUVADET			TIT	NON TIT		
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
AENES	A	APAE	Attaché principal d'administration													0	
		AAE	Attaché d'administration													0	
	B	SAENES	Secrétaire d'administration cl exc													0	
		SAENES	Secrétaire d'administration cl sup													0	
		SAENES	Secrétaire d'administration cl normale													0	
	C	ADJENES	Adjoint administratif principal 1ere cl													0	
		ADJENES	Adjoint administratif principal 2eme cl													0	
		ADJENES	Adjoint administratif 1ere classe													0	
RF	A	IGR	Ingénieur de recherche HC													0	
		IGR	Ingénieur de recherche 1C													0	
		IGR	Ingénieur de recherche 2C										E	1	UNIV	1	
		IGE	Ingénieur d'études HC													0	
		IGE	Ingénieur d'études CN										J - C	2	UNIV	2	
		ASI	Assistant ingénieur										A	1	UNIV	1	
	B	TECH CE	TECH classe exceptionnelle													0	
		TECH CS	TECH classe supérieure													0	
	C	ATRF	TECH	1		3							F - J	1	3	UNIV	4
			Adjoint technique principal 1C						1				J		1	UNIV	1
			Adjoint technique principal 2C						1	2			J - G		3	UNIV	3
BIBLIO	A	CONSERVATEUR GENERAL	Conservateur général													0	
		CONS	Conservateur en chef													0	
		CONS	Conservateur													0	
	B	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC													0	
		BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire CN													0	
		BIBAS	Bibliothécaire assist spécialisé CE													0	
		BIBAS	Bibliothécaire assist spécialisé CS													0	
	C	MAG	BIBAS	Bibliothécaire assist spécialisé CN													0
			MAG	Magasinier Principal des bibliothèques 1C													0
			MAG	Magasinier Principal des bibliothèques 2C													0
		MAG	Magasinier des bibliothèques													0	
SOCIAL SANTÉ	A	INFIRMIER	Infirmier													0	
<b>TOTAL REUSSITE CONCOURS</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>9</b>		<b>12</b>

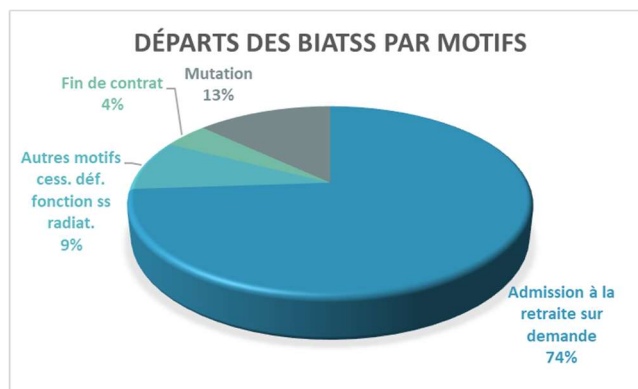
## III.E LES DÉPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS

Source BO/Siham

### LES BIATSS TITULAIRES

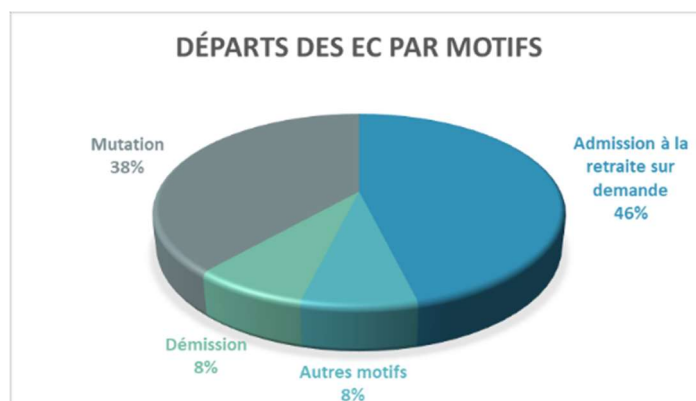
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	17	2	19
Autres motifs cess. déf. fonction ss radiat.	2		2
Fin de contrat*	1		1
Mutation	3	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>27</b>

\*Cas particuliers des Bénéficiaires de l'Obligations d'Emploi titularisés au bout d'un an de contrat



### LES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Admission à la retraite sur demande	6	11	17
Autres motifs	1	3	2
Démission	1	1	2
Mutation	5	5	10
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>31</b>



---

# IV- LA FORMATION

Source : DRH / Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences  
Les chiffres de la formation sont extraits du Bilan de Formation 2020 présenté en CT le 09/12/2020.

Les chiffres concernant les formations sont arrêtés au 18/11/2020.

De la même façon, les effectifs considérés sont arrêtés au 18/11/2020 et non au 31/12/2020, ce qui peut entraîner un écart avec les effectifs présentés dans le reste du Rapport Social Unique.

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

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

Sur l'année 2020, on compte :

- 921 stagiaires
- 574 agents formés

### IV.A.1 LES STAGIAIRES

#### ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

La crise sanitaire a énormément impacté l'année 2020 au niveau de la formation. Ceci explique la nette chute du nombre de stagiaires, due à l'annulation des sessions en présentiel, à celles mises en place avec des jauges (6 max), ou encore à d'autres sessions totalement "proscrites" comme les sessions de formation SST, par exemple.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Stagiaires	1967	2067	2201	1786	1693	2081	921

#### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR STATUT

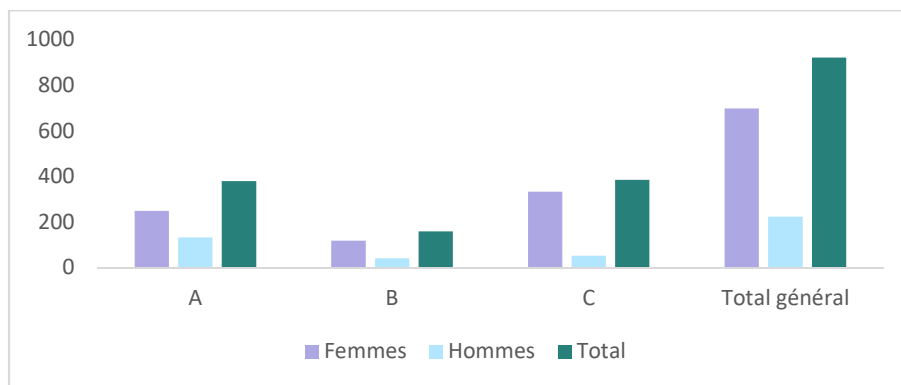
Catégorie des stagiaires	Nombre	%
BIATSS titulaires	432	47%
BIATSS contractuels	329	36%
<b>Total BIATSS</b>	<b>761</b>	<b>83%</b>
Enseignants et enseignants-chercheurs	160	17%
<b>Total</b>	<b>921</b>	<b>100%</b>

% calculé par rapport au nombre total des stagiaires

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR GENRE ET CATÉGORIE

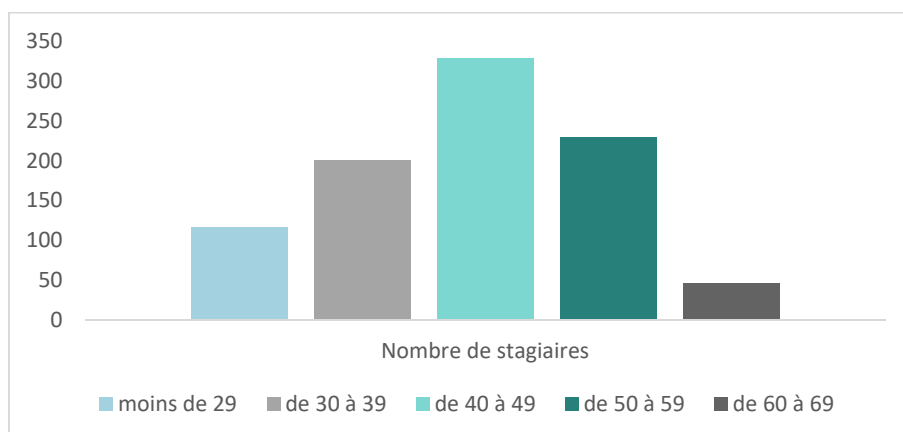
	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
A	248	27%	131	14%	379	41%
B	118	13%	40	4%	158	17%
C	332	36%	52	6%	384	42%
<b>Total général</b>	<b>698</b>	<b>76%</b>	<b>223</b>	<b>24%</b>	<b>921</b>	<b>100%</b>

% calculé par rapport au total des stagiaires



## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

Tranche d'âge	Nombre de stagiaires
moins de 29	116
de 30 à 39	200
de 40 à 49	329
de 50 à 59	230
de 60 à 69	46



## RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR COMPOSANTES ET SERVICES

Services et composantes	Stagiaires présents
Directions Services Centraux	307
Service Commun de Documentation	79
Centre d'Etudes Supérieures de la Renaissance	7
Ecole Polytechnique de l'Université	51
I.U.T de Blois	33
I.U.T de Tours	68
Pôle des Services Transversaux des Tanneurs PoSTT	7
UFR Arts et Sciences Humaines	64
UFR Droit, Economie et Sciences Sociales	90
UFR Lettres et Langues	53
UFR Médecine	48
UFR Sciences et Techniques	81
UFR Sciences Pharmaceutiques	21
Autres établissements *	12
<b>Total général</b>	<b>921</b>

\* Établissements du Grand-Ouest, INSA, INRA

## RÉPARTITION DES STAGIAIRES AU SEIN DES SERVICES CENTRAUX

Directions des services centraux	Stagiaires présents
Agence Comptable	5
Direction des Ressources Humaines	74
Direction de la Formation (DFOR)	45
Direction de la Vie de l'Étudiant	5
Direction des Affaires Financières	5
Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine	25
Direction des Systèmes d'Information	18
Direction Générale des Services	49
Direction Recherche et Valorisation	24
DRI	1
Maison de l'Orientation Insertion Profess. (MOIP)	27
S.U.A.P.S	3
Service de Santé Universitaire	12
Service Universitaire de Formation Continue -SUFÇO	14
<b>Total général</b>	<b>307</b>

## IV.A.2 LES AGENTS FORMÉS

574 agents dont 564 de l'établissement (sur un effectif total de 2880) ont suivi au moins une formation, soit 20 %.

Parmi eux :

- 160 enseignants (sur 1463, soit 11 % des enseignants)
- 404 BIATSS (sur 1417, soit 29 % des BIATSS)

et

- 292 agents de cat A (sur 2006, soit 15 %)
- 81 agents de cat B (sur 309, soit 26 %)
- 191 agents de cat C (sur 565, soit 34 %)

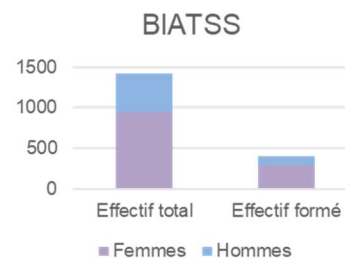
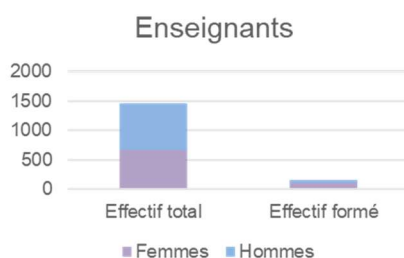
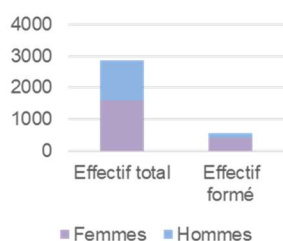
### RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR GENRE

#### □ Par catégorie

Genre	Effectif total	Effectif formé	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
			Effectif total	Effectif formé	Effectif total	Effectif formé	Effectif total	Effectif formé
Femmes	1607	403	974	187	210	55	423	161
Hommes	1273	161	1032	105	99	26	142	30
Total	2880	564	2006	292	309	81	565	191

#### □ Par statut

Genre	Effectif total	Effectif formé	Enseignants		BIATSS	
			Effectif total	Effectif formé	Effectif total	Effectif formé
Femmes	1607	403	659	103	948	300
Hommes	1273	161	804	57	469	104
Total général	2880	564	1463	160	1417	404



## IV.B LES DÉPENSES DE FORMATION

Le coût global des dépenses de formation (frais pédagogiques de formations) s'élève pour 2020 à 153 175€.

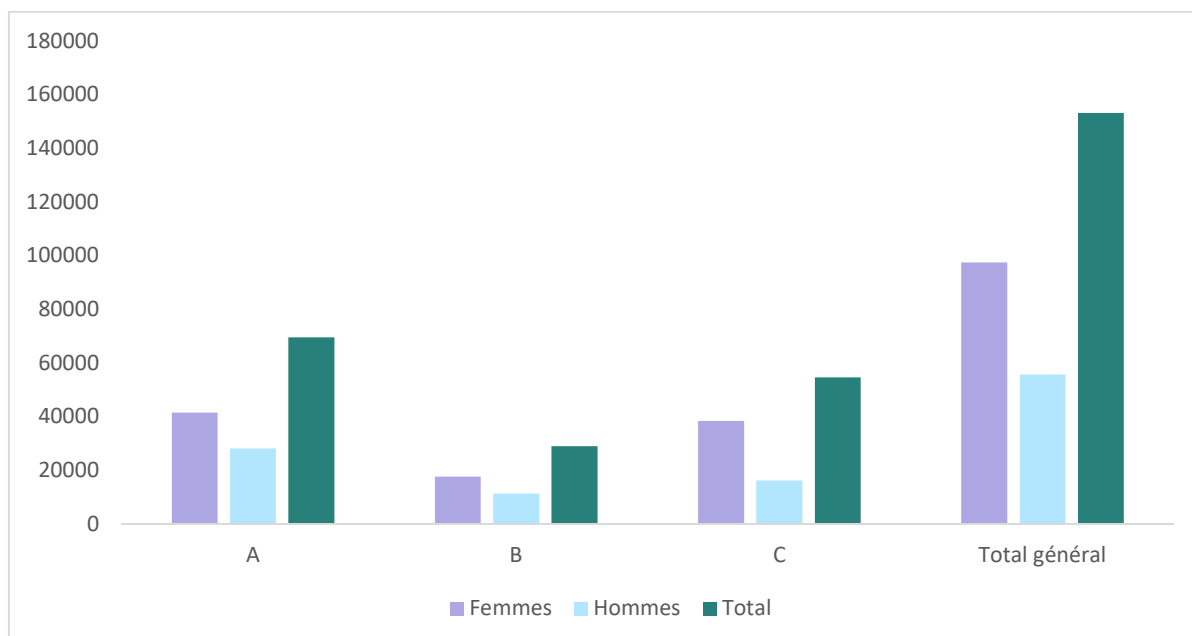
### ÉVOLUTION DANS LE TEMPS

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Coût	172 462 €	165 155 €	160 021 €	188 865 €	173 350 €	202 488 €	153 175 €

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

Catégorie des stagiaires	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
A	41462	27%	28105	18%	69567	45%
B	17625	12%	11362	7%	28988	19%
C	38420	25%	16201	11%	54621	36%
<b>Total général</b>	<b>97 507 €</b>	<b>64%</b>	<b>55 668 €</b>	<b>36%</b>	<b>153 175 €</b>	<b>100%</b>

% calculé par rapport au total des stagiaires





## RÉPARTITION DES DÉPENSES DE FORMATION PAR COMPOSANTES ET SERVICES

Services et composantes	Dépenses
Directions Services Centraux	80 110 €
Service Commun de Documentation	6 030 €
Centre d'Etudes Supérieures de la Renaissance	491 €
Ecole Polytechnique de l'Université	11315
I.U.T de Blois	2 747 €
I.U.T de Tours	11 757 €
Pôle des Services Transversaux des Tanneurs PoSTT	1 136 €
UFR Arts et Sciences Humaines	3 409 €
UFR Droit, Economie et Sciences Sociales	10 499 €
UFR Lettres et Langues	1 715 €
UFR Médecine	10 297 €
UFR Sciences et Techniques	8 956 €
UFR Sciences Pharmaceutiques	1 401 €
Autres établissements *	3 311 €
<b>Total général</b>	<b>153 175 €</b>

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

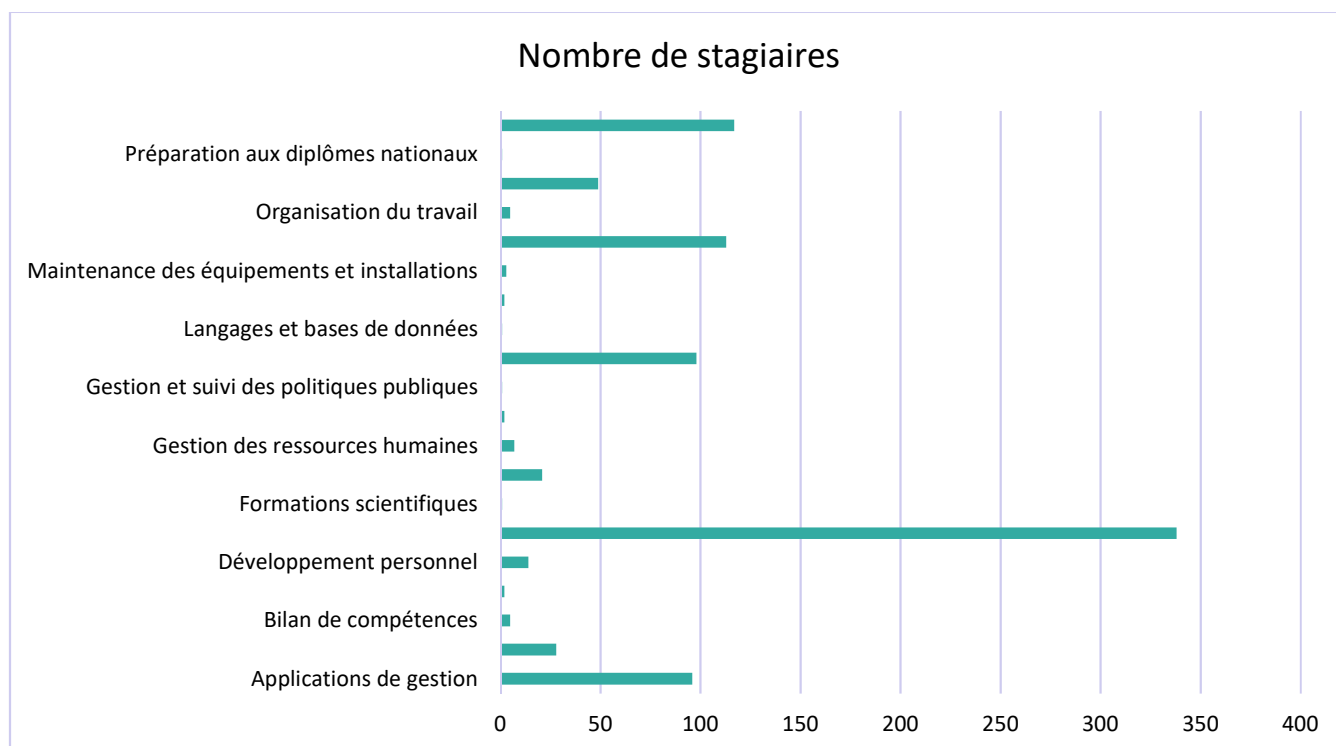
Directions des services centraux	Dépenses
Agence Comptable	1 524 €
Direction des Ressources Humaines	22 923 €
Direction de la Formation (DFOR)	5 339 €
Direction de la Vie de l'Etudiant	486 €
Direction des Affaires Financières	906 €
Direction des Affaires Juridiques et du Patrimoine	9 233 €
Direction des Systèmes d'Information	9 772 €
Direction Générale des Services	14 435 €
Direction Recherche et Valorisation	5 440 €
DRI	366 €
Maison de l'OrientatIon Insertion Profess. (MOIP)	4 708 €
S.U.A.P.S	50 €
Service de Santé Universitaire	1 690 €
Service Universitaire de Formation Continue -SUFÇO	3 238 €
<b>Total général</b>	<b>80 110 €</b>

## IV.C LES TYPES DE FORMATIONS DISPENSÉES

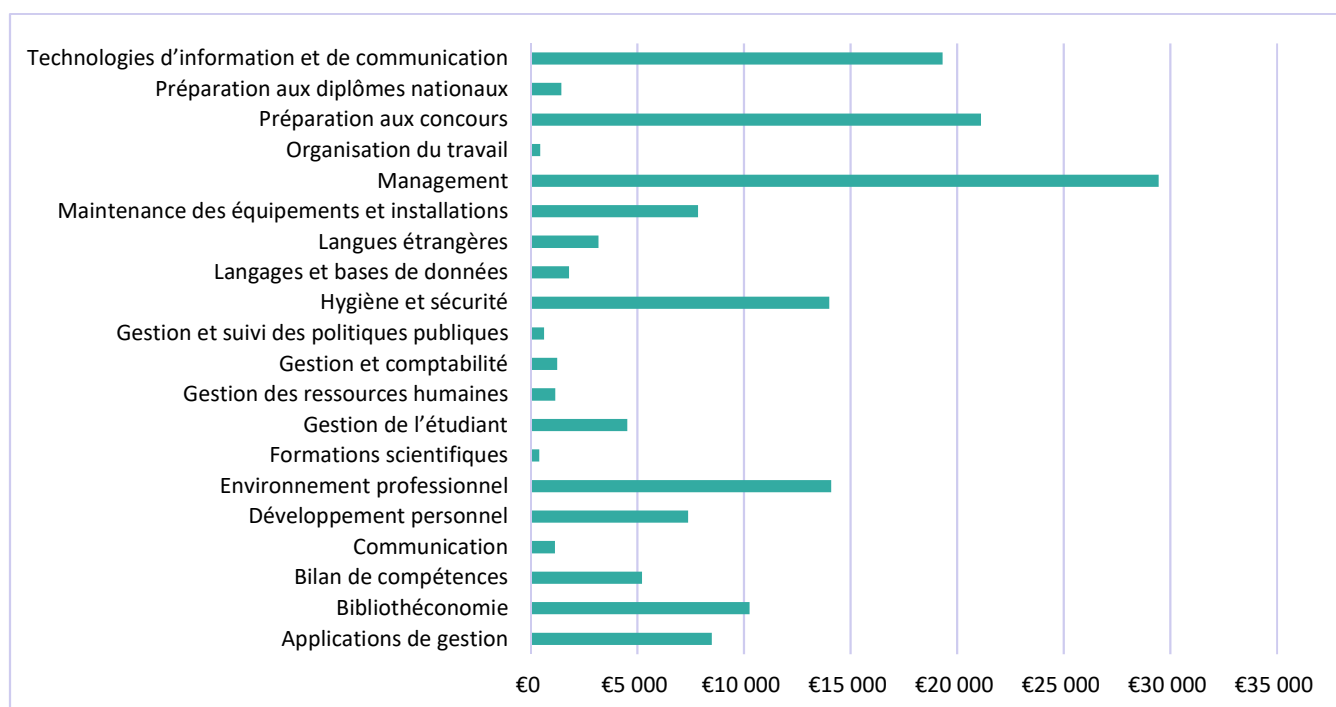
### RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR DOMAINE

Domaine	Nb formations	%	Stagiaires présents	%	Dépenses totales	%
Applications de gestion	13	11%	96	10%	8 497 €	6%
Bibliothéconomie	15	12%	28	3%	10 270 €	7%
Bilan de compétences	1	1%	5	1%	5 216 €	3%
Communication	2	2%	2	0%	1 134 €	1%
Développement personnel	3	2%	14	2%	7 391 €	5%
Environnement professionnel	28	23%	338	37%	14 098 €	9%
Formations scientifiques	1	1%	1	0%	400 €	0%
Gestion de l'étudiant	5	4%	21	2%	4 530 €	3%
Gestion des ressources humaines	2	2%	7	1%	1 150 €	1%
Gestion et comptabilité	1	1%	2	0%	1 248 €	1%
Gestion et suivi des politiques publiques	1	1%	1	0%	624 €	0%
Hygiène et sécurité	11	9%	98	11%	14 006 €	9%
Langages et bases de données	1	1%	1	0%	1 800 €	1%
Langues étrangères	1	1%	2	0%	3 174 €	2%
Maintenance des équipements et installations	3	2%	3	0%	7 848 €	5%
Management	13	11%	113	12%	29 453 €	19%
Organisation du travail	2	2%	5	1%	450 €	0%
Préparation aux concours	4	3%	49	5%	21 118 €	14%
Préparation aux diplômes nationaux	1	1%	1	0%	1 443 €	1%
Technologies d'information et de communication	11	9%	117	13%	19 326 €	13%
<b>Total général</b>	<b>121</b>	<b>100%</b>	<b>921</b>	<b>100%</b>	<b>153 175 €</b>	<b>100%</b>

### RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR DOMAINE



## RÉPARTITION DES COÛTS PAR DOMAINE



## RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR TYPE DE PRESTATAIRE

Prestataires	Nb formations	Nb stagiaires	Coût
Formations assurées par un prestataire externe	53	308	111 078 €
Formations assurées en interne	43	514	23 171 €
Formations mutualisées (AMUE, IH2EF, INRAE , CNRS, universités Grand Ouest, MGEN, rectorat, URFIST, ...)	19	83	8 653 €
Formations des personnels des bibliothèques assurées par Média-Centre Ouest	6	16	10 273 €
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>921</b>	<b>153 175 €</b>

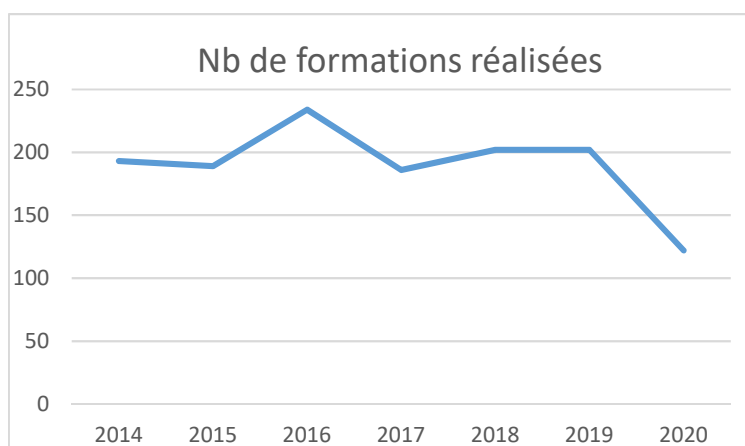
## IV.D LE NOMBRE ET LA DURÉE DES FORMATIONS

### LE NOMBRE DE FORMATIONS

On compte 121 formations dispensées en 2020.

A cause de la pandémie de COVID-19, ce chiffre est en très nette baisse par rapport aux années précédentes.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nb de formations réalisées	193	189	234	186	202	202	121



### LA DURÉE DES FORMATIONS

La durée totale des formations sur l'année 2020 s'élève à 6 560,50 heures (une journée de formation = 6 heures de formation)

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

### **LES BILANS DE COMPÉTENCE**

⇒ 5 ont été financés en 2020.

### **LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

- ⇒ Ceux financés en 2020, validés par la commission formation de fin 2019 :
  - il y a eu 3 accords de la commission mais seules 2 demandes de mobilisations ont finalement été réalisées.
- ⇒ Ceux étudiés à la commission de novembre 2020 mais pour un financement en 2021 : 3 demandes ont été validées.

### **LES CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

- ⇒ Une seule demande a été soumise à la commission de novembre 2020 pour une mobilisation de congé en 2021.

Ce type de demande est présentée au CT pour validation.

---

# V- LES RÉMUNÉRATIONS

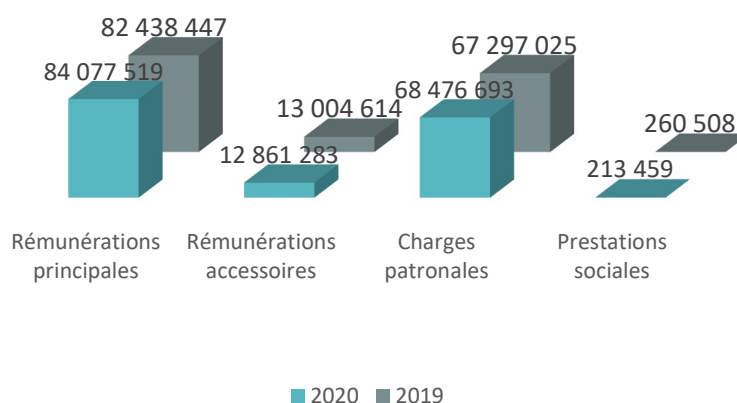
## V.A LA MASSE SALARIALE

Source OREMS

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

La consommation de masse salariale en 2020 était de 165 628 955€. La masse salariale consommée en 2019 était 162 999 581 €, soit une croissance de 2 629 374€ (+1,61%). Cette progression est plus importante que la progression constatée entre 2018 et 2019 (pour mémoire +1,13%).

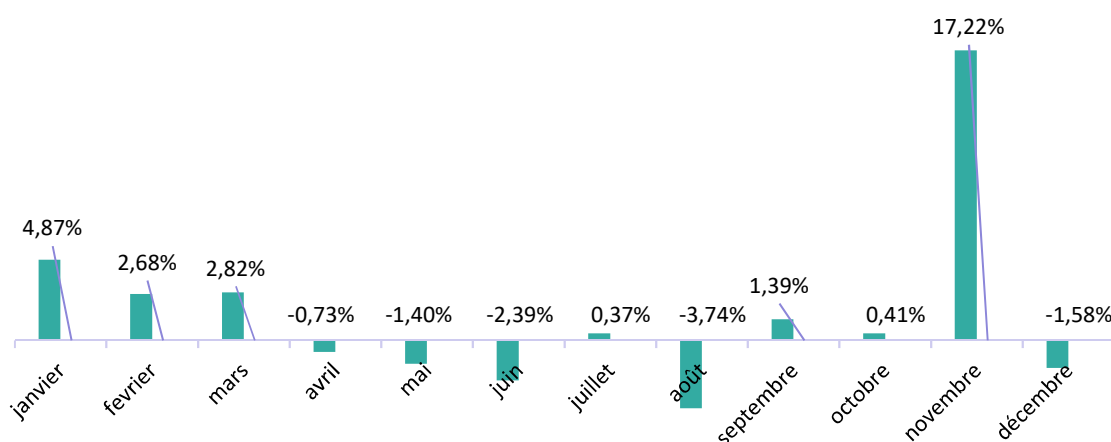
Masse salariale 2019 et 2020



Ce graph représente les variations de masse salariale mois par mois, entre 2019 et 2020.

Le calendrier de paie a été très impacté par la crise sanitaire. Les montants d'avril à juin 2020 sont inférieurs aux mêmes mois de 2019 car les variables de paie (primes, heures complémentaires, avancements ...) n'ont pas été mises en paiement pendant le confinement à la demande de notre prestataire, la DDFIP. L'importante progression du mois de novembre 2020 est liée aux paiements décalés des heures complémentaires et vacances d'enseignement, compte tenu de la crise sanitaire.

## Variation mensuelle de masse salariale entre 2019 et 2020

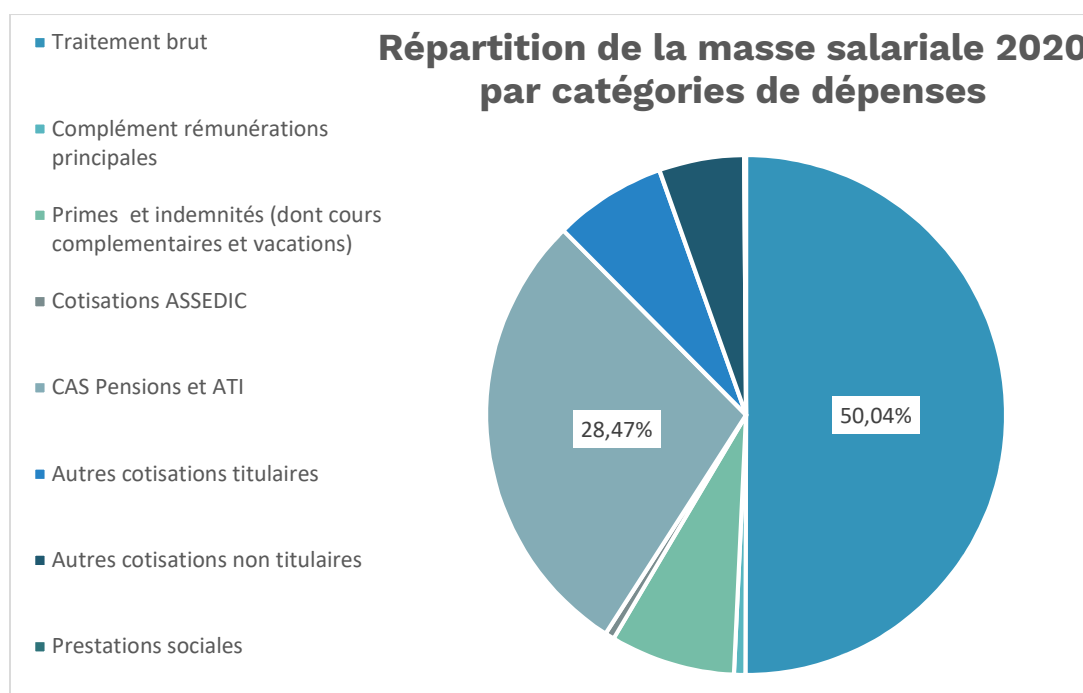


## V.A.2 LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

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

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

Les cotisations patronales pour CAS Pensions et ATI, qui visent les fonctionnaires, représentent presque 29% de la masse salariale 2020. Le taux 2020 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.





Catégories	Part de l'élément 2020
Traitement brut	50,04%
Complément rémunérations principales	0,72%
Primes et indemnités (dont cours complémentaires et vacances)	7,77%
Cotisations ASSEDIC	0,58%
CAS Pensions et ATI	28,47%
Autres cotisations titulaires	7,00%
Autres cotisations non titulaires	5,29%
Prestations sociales	0,13%

Catégories	2019	2020	Part de l'élément 2020	Croissance 2019/2020
Traitement brut	81 180 589	82 888 391	50,04%	2,10%
Complément rémunérations principales	1 257 858	1 189 128	0,72%	-5,46%
<i>dont SFT</i>	<i>871 529</i>	<i>876 568</i>	0,53%	0,58%
Vacations administratives et techniques	886 235	935 857	0,57%	5,60%
Stage et apprentissage	0	0	0,00%	
Primes spécifiques et exceptionnelles	107 695	98 990	0,06%	-8,08%
Primes et indemnités enseignants	1 871 883	1 938 713	1,17%	3,57%
Primes et indemnités BIATSS	3 953 234	3 744 888	2,26%	-5,27%
Indemnités jurys et examens	86 528	43 018	0,03%	-50,28%
Cours comp et vacances d'ens	5 641 428	5 638 803	3,40%	-0,05%
Autres primes , indemnités et rémunérations accessoires	457 611	461 016	0,28%	0,74%
Cotisations ASSEDIC	924 025	955 207	0,58%	3,37%
CAS Pensions et ATI	46 467 334	47 155 916	28,47%	1,48%
Autres cotisations titulaires	11 418 111	11 595 864	7,00%	1,56%
Autres cotisations non titulaires	8 487 555	8 769 706	5,29%	3,32%
Prestations sociales	260 508	215 795	0,13%	-17,16%
<i>dont Remboursement domicile travail</i>	<i>131 923</i>	<i>104 400</i>	0,06%	-20,86%
<i>dont Traitement brut CLD</i>	<i>126 319</i>	<i>103 523</i>	0,06%	-18,05%
<i>dont Rente Accidents du travail</i>	<i>2 266</i>	<i>2 289</i>	0,00%	1,00%
non catégorisé*	-1 013	-2 335	0,00%	130,53%
<b>Total Masse Salariale</b>	<b>162 999 581</b>	<b>165 628 955 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>1,61%</b>

\* La ligne « non catégorisé » vise les régularisations de prélèvement à la source sur indu

La catégorie Traitement Brut augment de +2%, compte tenu notamment des évolutions indiciaires liées au PPCR (année 2020) et au protocole sur la rémunération des contractuels, entré en vigueur en janvier 2020.

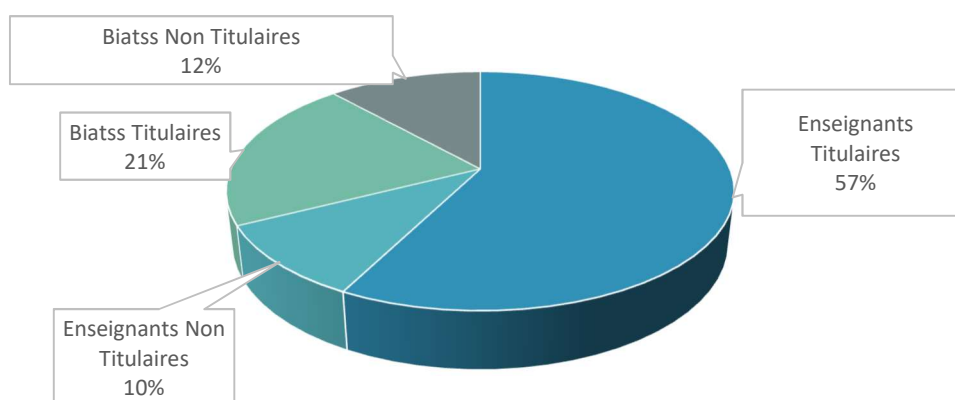
Les cotisations (CAS, Assedic, autres cotisations) augmentent en conséquent.

Les primes et indemnités sont en baisse de 2,94% (voir p. 103). Compte tenu de la crise sanitaire, les remboursements domicile-travail ont baissé de près de 20%.

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

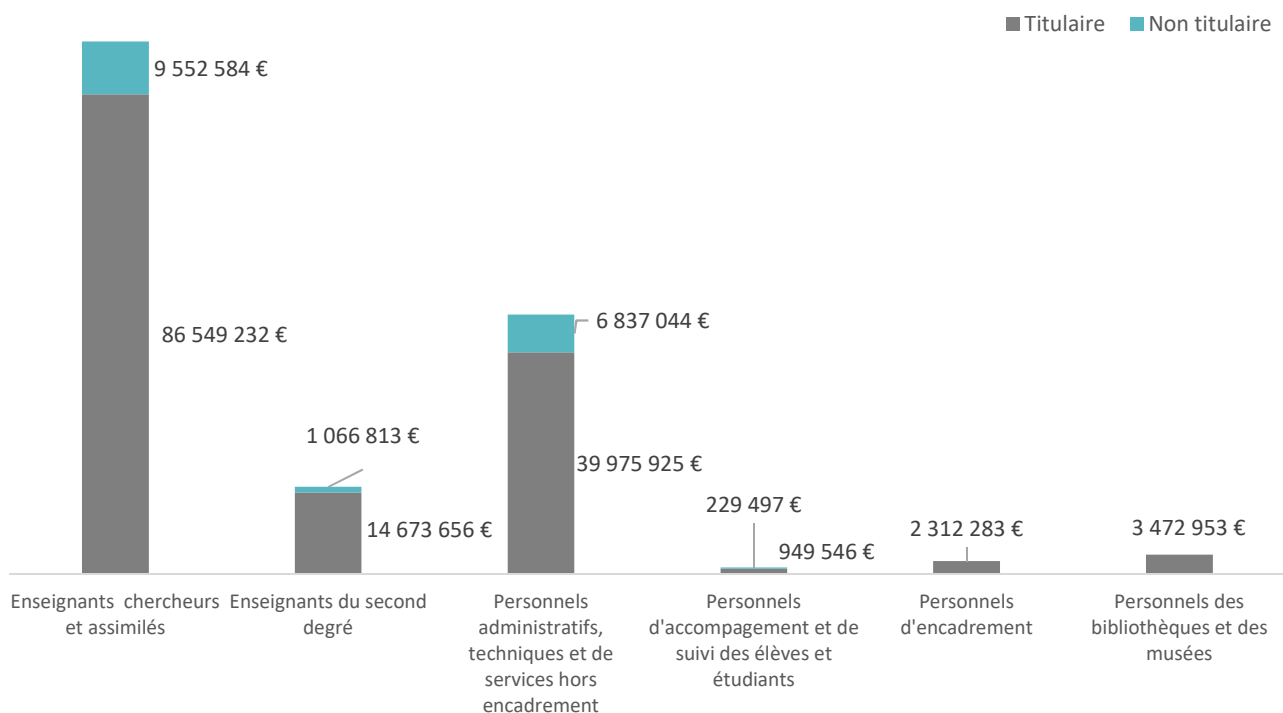
La masse salariale des Enseignants représente 68% de la masse salariale 2020, soit une légère augmentation par rapport à 2019. La répartition de la masse salariale 2020 par population est toutefois assez stable par rapport à 2019.

Population	Statut	Montant
Enseignants	Titulaire	95 367 422 €
	Non Titulaire	16 474 863 €
BIATSS	Titulaire	34 452 213 €
	Non Titulaire	19 325 034 €
Sans identification		9 422 €
<b>Total</b>		<b>165 628 955 €</b>

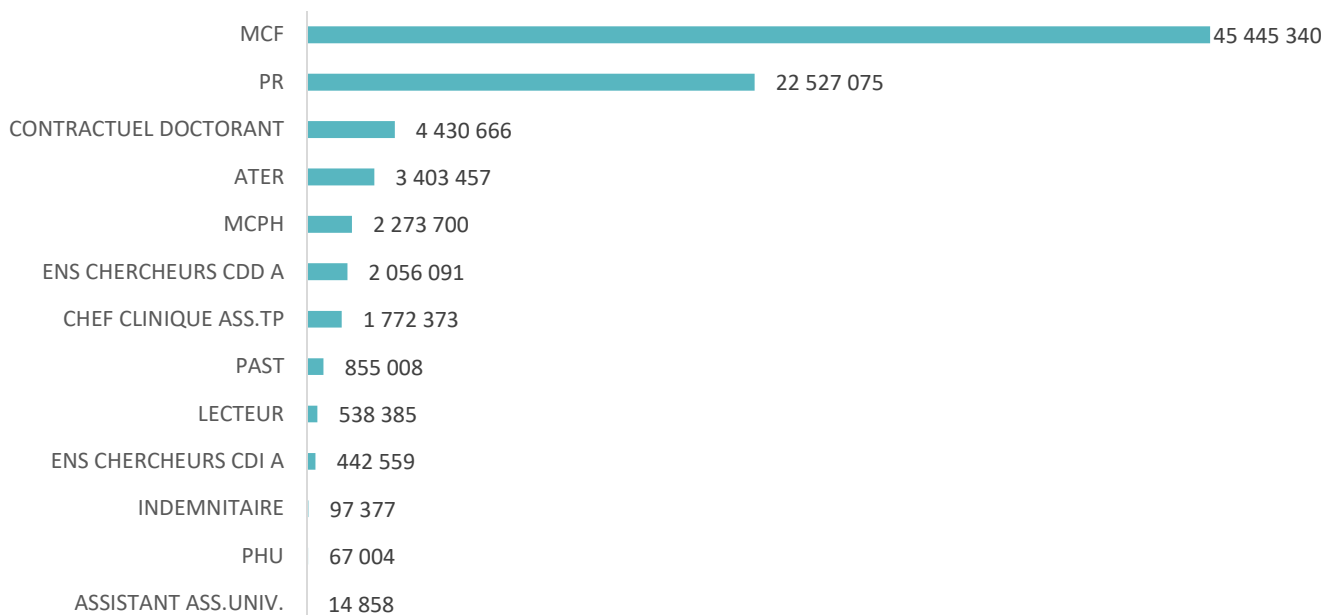


## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

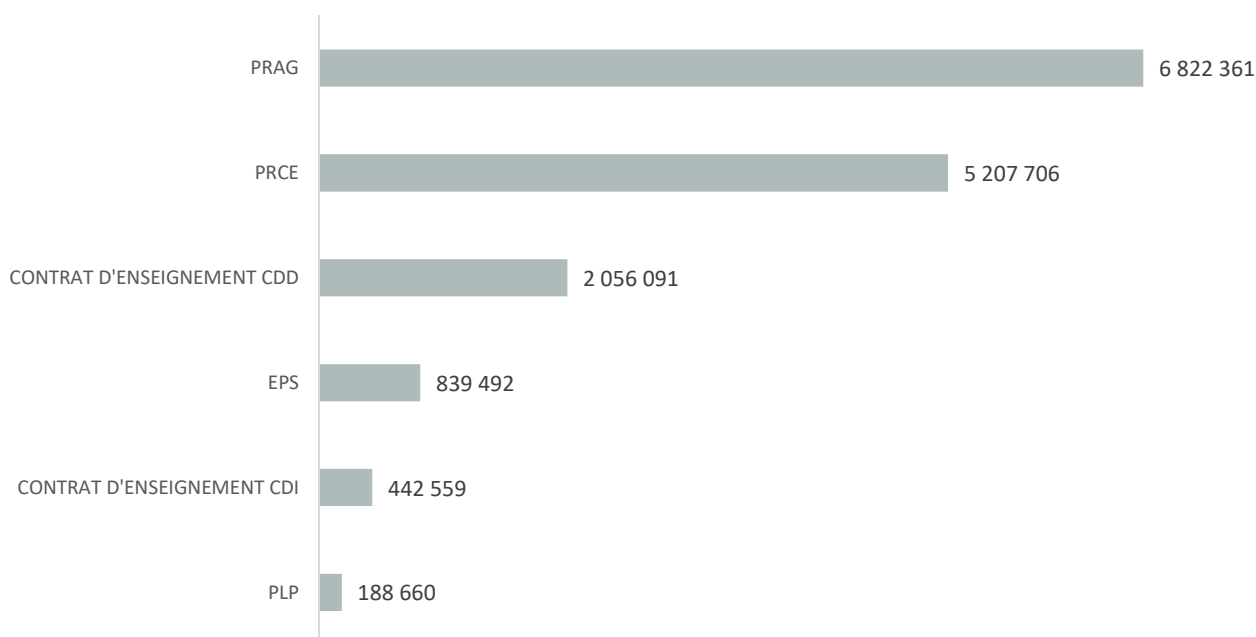
Enseignants chercheurs et assimilés	96 101 816 €
Enseignants du second degré	15 740 469 €
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	46 812 969 €
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	1 179 043 €
Personnels d'encadrement	2 312 283 €
Personnels des bibliothèques et des musées	3 472 953 €
Sans identification	9 422 €



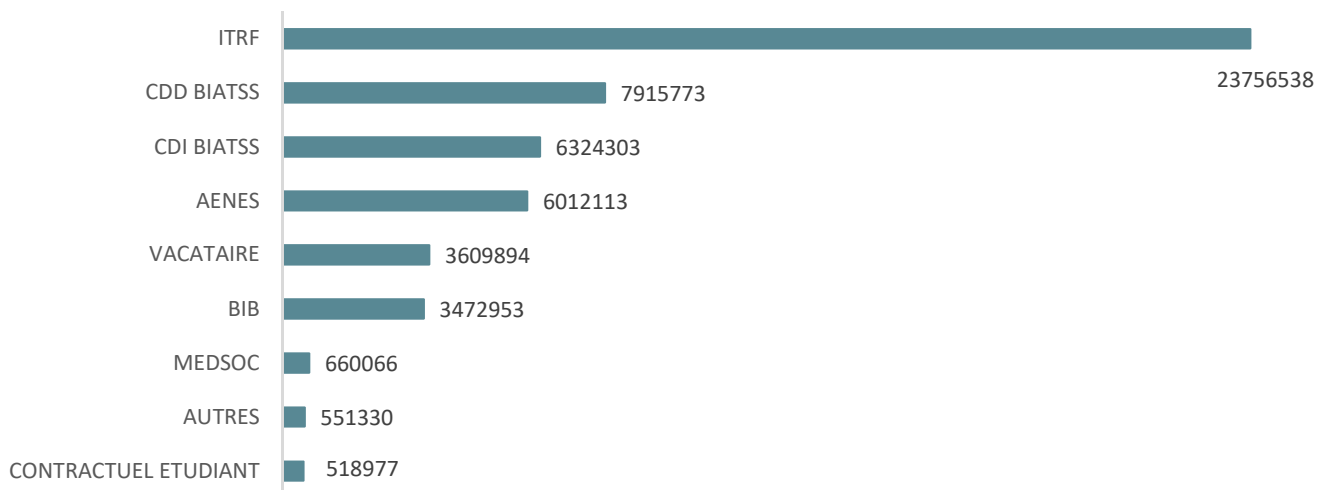
## LA RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE AU SEIN DES EC



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



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

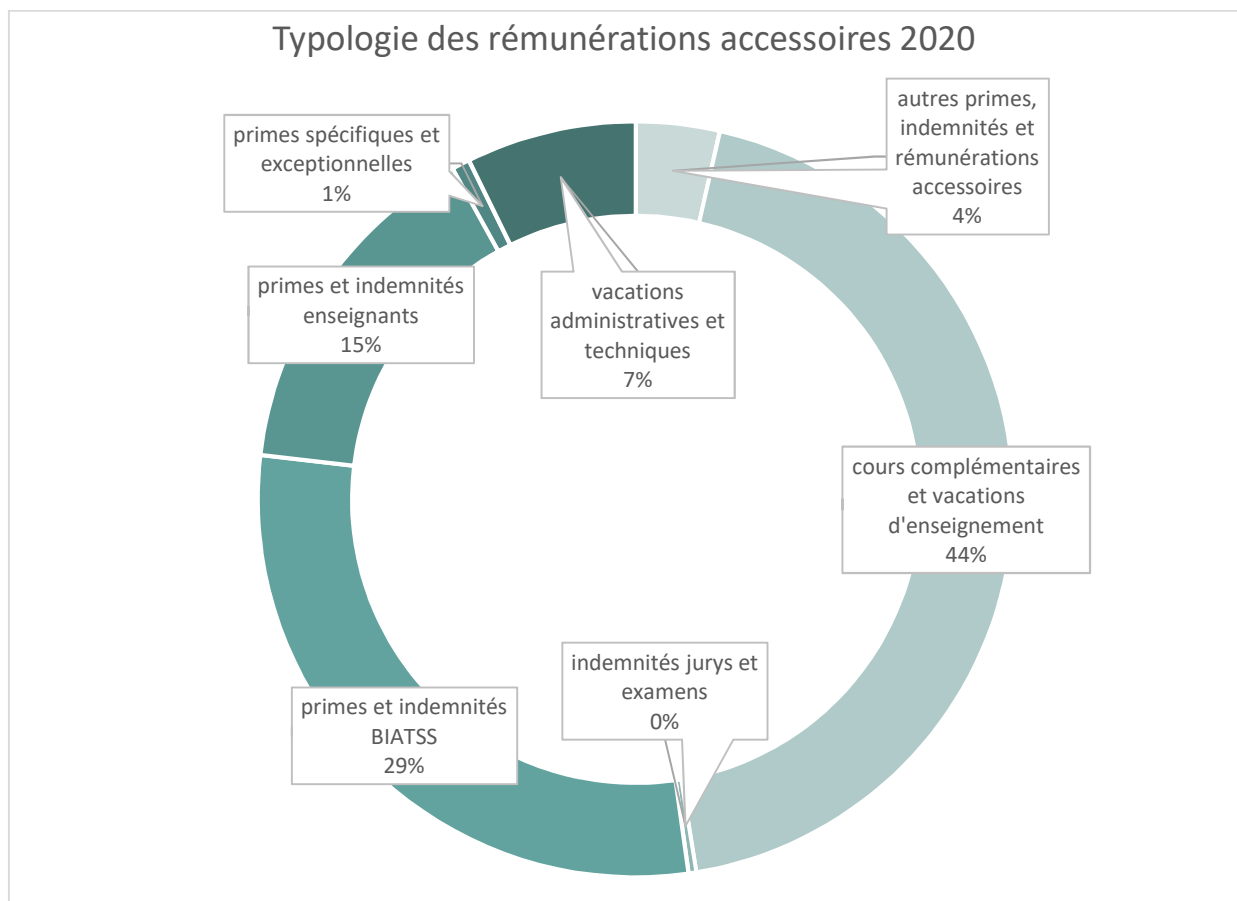


*Autres : emplois de direction, agents comptables, apprentis et congés formation*

## V.B LES RÉMUNÉRATIONS ACCESSOIRES

Source OREMS

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



Types de rémunérations accessoires	Montant 2020
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	461 015,53€
Cours complémentaires et vacances d'enseignement	5 638 802,89€
Indemnités jurys et examens	43 017,7€
Primes et indemnités BIATSS	3 744 887,62€
Primes et indemnités enseignants	1 938 712,63€
Primes spécifiques et exceptionnelles	98 990,23€
Vacations administratives et techniques	935 856,66€

---

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

### ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES PRIMES ET INDEMNITÉS

Au titre de 2019, 6 476 951€ avaient été dépensés au titre des primes et indemnités, 63,11% de cette somme pour les personnels BIATSS et 36,89% pour les personnels enseignants.

En 2020, le montant total versé au titre des primes et indemnités baisse de 190 327€ (soit -2,94%). Entre 2018 et 2019, l'enveloppe consacrée à ces primes et indemnités avait augmenté de +6,79%.

Les primes et indemnités versées aux personnels BIATSS représente 61,63% du montant total et celles versées aux personnels enseignants 38,37%, compte tenu notamment de la mise en œuvre en 2019 (avec rétroactivité au 01/01/2018) du protocole indemnitaire RIFSEEP. Il est également constaté globalement une baisse des primes BIATSS et enseignants du fait de la baisse du nombre de titulaires et une augmentation de l'IAT, prime versée aux CDI BIATSS.

Les autres catégories sont stables.

		BIATSS	EC	TOTAL
<b>Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires</b>	<b>TOTAL</b>	<b>295 435 €</b>	<b>165 581 €</b>	<b>461 016 €</b>
	ABATTEMENT INDEMNITAIRE	- 158 928 €	- 329 796 €	- 488 724 €
	GARANTIE POUVOIR D ACHAT	49 578 €	42 690 €	92 268 €
	IND. CONGE PAYE.	43 732 €	289 €	44 021 €
	IND. CONGES NON PRIS	70 740 €		70 740 €
	IND. RESPONS. REGISSEUR.		550 €	550 €
	IND. SPECIF. RUPT. CONV.	35 000 €		35 000 €
	IND.FORF.REPRES.SUJETIONS		- 4 €	- 4 €
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSC	244 644 €	439 723 €	684 367 €
	JOURS CET A OPTION RAFP	3 048 €		3 048 €
	JOURS CET B OPTION RAFP	756 €		756 €
	JOURS CET C OPTION RAFP	709 €		709 €
	PR.INVENTION/ INT. BREVET	6 156 €	12 129 €	18 285 €
<b>Indemnités jurys et examens</b>	<b>TOTAL</b>	<b>32 075 €</b>	<b>10 942 €</b>	<b>43 018 €</b>
	AIDE DEROUL. EPR. - SUP.	22 100 €	8 582 €	30 682 €
	IND.JURY.CONC.EXAM.- SUP.	9 975 €	2 360 €	12 335 €
<b>Primes et indemnités BIATSS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>3 523 122 €</b>	<b>221 765 €</b>	<b>3 744 888 €</b>
	COMPLEMENT INDEMNITAIRE	3 000 €		3 000 €
	GARANTIE INDEMNITAIRE	59 872 €		59 872 €
	I.F.S.E.	2 964 476 €		2 964 476 €
	IND SUJ SPECIALES CHARGES		221 765 €	221 765 €
	IND. ADM. ET TECHNICITE	489 710 €		489 710 €
	IND. CAISSE ET RESPONSAB.	5 380 €		5 380 €
	IND.SPEC.MEDECINE PREV.	683 €		683 €
<b>Primes et indemnités enseignants</b>	<b>TOTAL</b>	<b>23 299 €</b>	<b>1 915 413 €</b>	<b>1 938 713 €</b>
	PR. EXCELLENCE SCIENTIF.		724 171 €	724 171 €
	PRIME D ADMINISTRATION	23 299 €	27 959 €	51 259 €
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.		1 146 533 €	1 146 533 €
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES		16 750 €	16 750 €
<b>Primes spécifiques et exceptionnelles</b>	<b>TOTAL</b>	<b>768 €</b>	<b>98 222 €</b>	<b>98 990 €</b>
	IND. FORMATION CONTINUE	478 €	40 873 €	41 351 €
	IND.MEMBRE DE COMMISSION		55 399 €	55 399 €
	INDEMNITE DEGRESSIVE	291 €	1 950 €	2 241 €
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>3 874 700 €</b>	<b>2 411 924 €</b>	<b>6 286 624 €</b>

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

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

Pour l'année 2020, la GIPA a été versée à 217 agents : 94 titulaires et 123 contractuels.

<b>TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2020</b>								
<b>BIATSS</b>					<b>EC</b>			
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>	<b>EC</b>	<b>2nd degré</b>	<b>HU</b>	<b>Total</b>
<b>Femmes</b>	3	0	8	<b>11</b>	20	2	<b>1</b>	<b>23</b>
<b>Hommes</b>	2	0	4	<b>6</b>	43	3	<b>8</b>	<b>54</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>63</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>77</b>

<b>NON TITULAIRES AYANT BÉNÉFICIÉ DE LA GIPA EN 2020</b>					
<b>BIATSS</b>					<b>EC</b>
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>	
<b>Femmes</b>	10	8	57	<b>75</b>	<b>6</b>
<b>Hommes</b>	3	7	18	<b>28</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>103</b>	<b>20</b>



## V.C LA DISTRIBUTION DES TRAITEMENTS ET RÉMUNÉRATIONS

Sources KX 2020 et Siham

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

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

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

Le salaire moyen, correspondant à la moyenne de l'ensemble des salaires, est de 2876,78€ brut en 2020 et le salaire médian, tel que la moitié des agents gagne moins et l'autre moitié gagne plus, est de 2421,81€ brut en 2020. Le salaire médian est donc inférieur de 16% au salaire moyen.

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

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
FEMMES	2 576,86 €	2 130,68 €
HOMMES	3 240,20 €	3 247,11 €

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

#### Titulaires / Contractuels et BIATSS/EC

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>TITULAIRES</b>		
EC	4 413,10€	4 297,84 €
BIATSS	2 506,84 €	2 214,93 €
TOUS	3 651,54 €	3 775,92 €
<b>NON TITULAIRES</b>		
EC	1 773,14 €	1 523,52 €
BIATSS	1 344,98 €	1 757,74 €
TOUS	1 568,96 €	1 702,32 €

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

### Permanents et Non Permanents\*

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>AGENTS PERMANENTS</b>		
<b>FEMMES</b>	2 691,12 €	2 211,65 €
<b>HOMMES</b>	3 428,68 €	3 578,18 €
<b>TOUS</b>	3 023,32 €	2 656,59 €
<b>AGENTS NON PERMANENTS</b>		
<b>FEMMES</b>	1 247,91 €	1 657,24 €
<b>HOMMES</b>	1 225,94 €	1 771,31 €
<b>TOUS</b>	1 237,55 €	1 771,31 €

*\*Permanents: Titulaires et stagiaires; BIATSS contractuels recrutés sur motif d'absence de corps de fonctionnaire ou de besoin permanent; contractuels BIATSS et EC LRU; associés MCF; ATER; chefs de clinique; assistants HU*

*Non Permanents: BIATSS contractuels sur motifs d'accroissement saisonnier d'activité et d'accroissement temporaire d'activité; recrutés pour pourvoir temporairement un emploi vacant; pour remplacement momentané d'un fonctionnaire; apprentis; volontaires de service civique; contractuels chercheurs LRU, doctorants, invités, lecteurs, praticiens maitres de stage et contractuels étudiants*

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

	SALAIRE MENSUEL MOYEN	SALAIRE MENSUEL MÉDIAN
<b>18-24 ans</b>	751,51 €	442,83 €
<b>25-29 ans</b>	1 436,62 €	1 771,31 €
<b>30-34 ans</b>	1 660,38 €	1 635,41 €
<b>35-39 ans</b>	2 535,98 €	2 308,46 €
<b>40-44 ans</b>	2 980,25 €	3 141,78 €
<b>45-49 ans</b>	3 196,31 €	3 299,82 €
<b>50-54 ans</b>	3 533,03 €	3 862,07 €
<b>55-59 ans</b>	3 822,13 €	4 030,29 €

## V.D LES DIX PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

Source : KX 2020

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 2020, la somme des 10 rémunérations les plus élevées s'élève à 898 572,26€ (brut hors charges patronales), soit 0,92% des rémunérations brutes totales pour 2020

Somme des 10 plus hautes rémunérations	Nombre de bénéficiaires femmes	Nombre de bénéficiaires Hommes
898 572,26 €	3	7

La méthodologie retenue est la suivante :

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

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

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

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

Sources : KX 2019 et BO/Siham

*Les chiffres ci-dessous sont extraits d'une étude mise en place dans le cadre du Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024 et portent sur les rémunérations de l'année 2019 ainsi que sur les effectifs au 31.12.2019, ce qui peut entraîner un écart avec les rémunérations et effectifs présentés dans le reste du Rapport Social Unique, et qui eux concernent l'année 2020.*

### Rémunération nette mensuelle pour un mois donné en effectifs et en ETP

**Rémunérations nettes mensuelles de décembre 2019 rapportés aux effectifs payés en décembre 2019 :**

Salaire net mensuel décembre 2019 : 2126,90€  
Salaire net mensuel décembre 2019 Femmes : 1923,32€  
Salaire net mensuel décembre 2019 Hommes : 2384,67€


**Rémunérations nettes mensuelles de décembre 2019 rapportés aux ETP payés en décembre 2019**

Salaire net mensuel décembre 2019 : 2461,53€  
Salaire net mensuel décembre 2019 Femmes : 2278,83€  
Salaire net mensuel décembre 2019 Hommes : 2681,05€

### Rémunération nette moyenne mensuelle de tous les personnels

**Moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois**

Salaire net mensuel 2019 : 1966,26€  
Salaire net mensuel 2019 Femmes : 1791,82€  
Salaire net mensuel 2019 Hommes : 2174,18€

 *Attention, l'ensemble des salaires est pris en considération, en comptant toutes les primes, les temps partiels et incomplets, les décomptes de rappel etc...  
Ainsi, le salaire moyen est à considérer prudemment, puisqu'il prend en compte des petits salaires de rappel de quelques euros mais également des salaires sur lesquels peuvent avoir été versées des primes exceptionnelles (ex : brevet d'invention ...)*

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


Moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois

Population concernée : BIATSS titulaires et contractuels

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	1 995,13 €	2 155,72 €	2 144,55 €
Catégorie B	1 612,34 €	1 808,34 €	1 673,96 €
Catégorie C	1 380,48 €	1 449,16 €	1 397,12 €
(vide)	442,54 €	500,56 €	513,84 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 387,16 €</b>	<b>1 382,07 €</b>	<b>1 385,27 €</b>

		FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Contractuel</b>	Catégorie A	1 575,30 €	1 708,72 €	1 632,26 €
	Catégorie B	1 010,34 €	1 323,76 €	1 101,86 €
	Catégorie C	1 129,10 €	1 164,33 €	1 136,52 €
	(vide)	442,54 €	500,56 €	472,36 €
<b>Titulaire</b>	Catégorie A	2 650,04 €	2 850,07 €	2 735,65 €
	Catégorie B	1 884,52 €	1 996,79 €	1 920,90 €
	Catégorie C	1 532,06 €	1 594,15 €	1 546,97 €
<b>MOYENNE GLOBALE</b>		<b>1 387,16 €</b>	<b>1 382,07 €</b>	<b>1 385,27 €</b>

Nb : la ligne vide correspond aux agents sans catégorie statutaires : vacataires, contractuels étudiants et apprentis.

 Attention, ces chiffres sont à manipuler avec précaution, car il y a des différences d'effectifs entre les groupes considérés qui engendrent un biais statistique. Ce biais (Paradoxe de Simpson) explique pourquoi les salaires sont plus élevés pour les hommes à l'intérieur de chaque catégorie, mais paradoxalement sont inférieurs pour les hommes quand on prend en compte la population totale toutes catégories confondues.

### Taux de féminisation de la PEDR sur les 4 dernières années, en fonction des statuts

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

# VI- LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## VI.A LA NATURE DES RISQUES PROFESSIONNELS

*Sources : PEPS : Enquête Bilan Santé et Sécurité au travail dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche 2021*

Les risques particuliers professionnels présents dans l'Etablissement sont les suivants :

- Agents chimiques dangereux (ACD)
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)
- Agents biologiques des groupes 2 ou 3
- sources radioactives
- sources de rayonnement opaque artificiel telles que définies par les articles R 4452-1 à R 4452-31 du code du travail (lasers, IR, UV, ...)
- substances à l'état nanoparticulaire
- Présence de micro-organismes génétiquement modifiés
- Présence d'animaux génétiquement modifiés
- Présence de plantes génétiquement modifiées
- Présence d'une animalerie (animaux utilisés à des fins scientifiques)

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

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

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

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

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	2	3	3	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	2	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	1	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	126	0	0	0

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

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accidents de Mission	42	0	0	0



## EC : Nombre d'accidents de trajet

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	3	2	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	2	0	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	0	2	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	2	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	23	0	0

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

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

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

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

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	2	0	3
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	1	1	1	1
Nombre total avec arrêt de travail reconnu	1	1	2	1
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	1	0	2	0
dont nombre avec arrêt de travail de 15 à 89 jours	0	1	0	1
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	265	49	20	24

## BIATSS TECH : 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	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	0	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	1	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	2	0

## BIATSS TECH : Nombre d'accidents de trajet

	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	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	0	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	0	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 Accidents de Trajet	0	0	10	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	2	3	0	2
accidents de mission	0	0	1	0	0	0
accidents de trajet	1	0	0	1	0	0

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

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

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	0	0	0	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	2	0	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	2	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	1	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 90 jours et +	0	0	0	0
dont nombre ayant entraîné le décès	0	0	0	0
Nombre total de journées d'arrêt pour Accident Travail stricto-sensu	51	0	12	0

### BIATSS ADM : 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

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

	TITULAIRES		NON TITULAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Nombre total sans arrêt de travail	1	1	2	0
Nombre total avec arrêt de travail déclarés	0	1	1	0
Nombre total avec arrêt de travail reconnus	0	1	1	0
dont nombre avec arrêt de travail de 1 à 3 jours	0	0	0	0
dont nombre avec arrêt de travail de 4 à 14 jours	0	1	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 Accidents de Trajet	0	5	19	0

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

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

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

### Causes des accidents du travail

	SANS ARRET DE TRAVAIL		AVEC ARRET DE TRAVAIL		NOMBRE DE JOURS D'ARRET	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Chute de personne	2	0	5	1	222	34
Manutention manuelle	0	4	3	2	31	44
Accident de la voie publique	8	2	2	2	33	23
Contact, exposition	3	4	0	0	0	0
Heurt	0	0	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	1	1	0	265	0

## Nature des lésions suite à accident du travail

Amputation	0
Brûlure	0
Cervicalgie	2
Commotion	0
Contusion	6
Corps étranger	0
Ecrasement	0
Electrisation	0
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	6
Fracture	9
Infection	0
Intoxication	0
Lésions multiples	0
Lumbago ou sciatique	7
Plaie, piquûre	3
Traumatisme crânien	0
Lésions non définies	0
Traumatisme ou lésion psychologique	0
Autre	0

## VI.B.5 LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Nous ne comptabilisons pas de maladie professionnelle au titre de l'année 2020.

## VI.C LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Source : BO/SIHAM

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

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

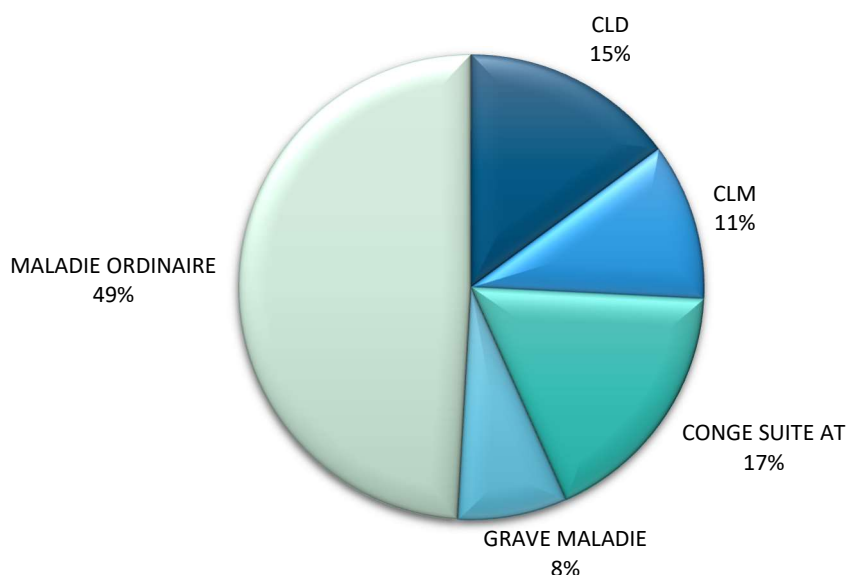
Le nombre total de jours d'absence pour l'année 2020 est en baisse par rapport à 2019 : moins 1307 jours, soit un pourcentage de baisse de plus de 8%.

	BIATSS		Total BIATSS	Enseignant		Total Enseignant	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
CLD		1 792	1 792		366	366	2 158
CLM		852	852		731	731	1 583
CONGE SUITE AT	114	2 122	2 236	8	294	302	2 538
GRAVE MALADIE	1 104		1 104				1 104
MALADIE ORDINAIRE	1 506	3 540	5 046	317	1 754	2 071	7 117
<b>Total général</b>	<b>2 724</b>	<b>8 306</b>	<b>11 030</b>	<b>325</b>	<b>3 145</b>	<b>3 470</b>	<b>14 500</b>

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

La maladie ordinaire représente près de la moitié des jours d'arrêts de travail.

On note une hausse des jours d'arrêt suite à accidents de travail : 17% en 2020 contre 5% en 2019.



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

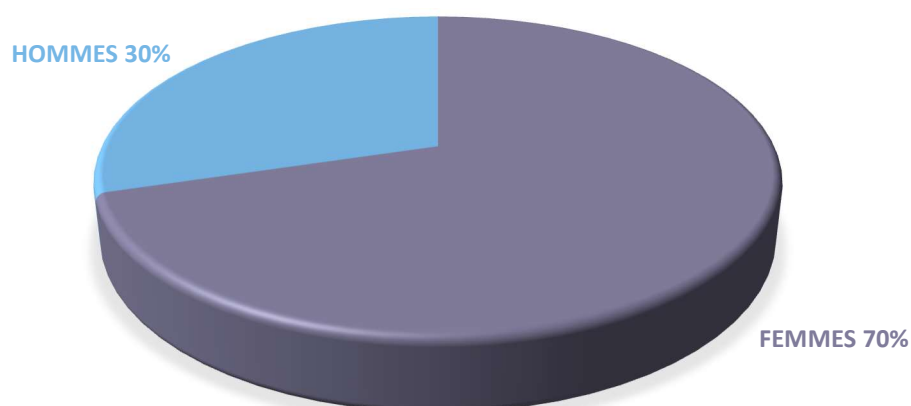
	BIATSS		Total BIATSS	Enseignant		Total Enseignant	Total général
	NON TIT	TIT		NON TIT	TIT		
CLD		7	7		1	1	8
CLM		7	7		3	3	10
CONGE SUITE AT	4	17	21	1	7	8	29
GRAVE MALADIE	4		4				4
MALADIE ORDINAIRE	85	221	306	22	100	122	428
<b>Total général</b>	93	252	345	23	111	134	479

## Nombre de jours d'absence par sexe

Étiquettes de lignes	BIATSS		Total BIATSS	Enseignant		Total Enseignant	Total général
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		
CLD	1 065	727	1 792	366		366	2 158
CLM	162	690	852	440	291	731	1 583
CONGE SUITE AT	1 697	539	2 236	260	42	302	2 538
GRAVE MALADIE	738	366	1 104				1 104
MALADIE ORDINAIRE	3 553	1 493	5 046	1 173	898	2 071	7 117
<b>Total général</b>	7 215	3 815	11 030	2 239	1 231	3 470	14 500

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

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

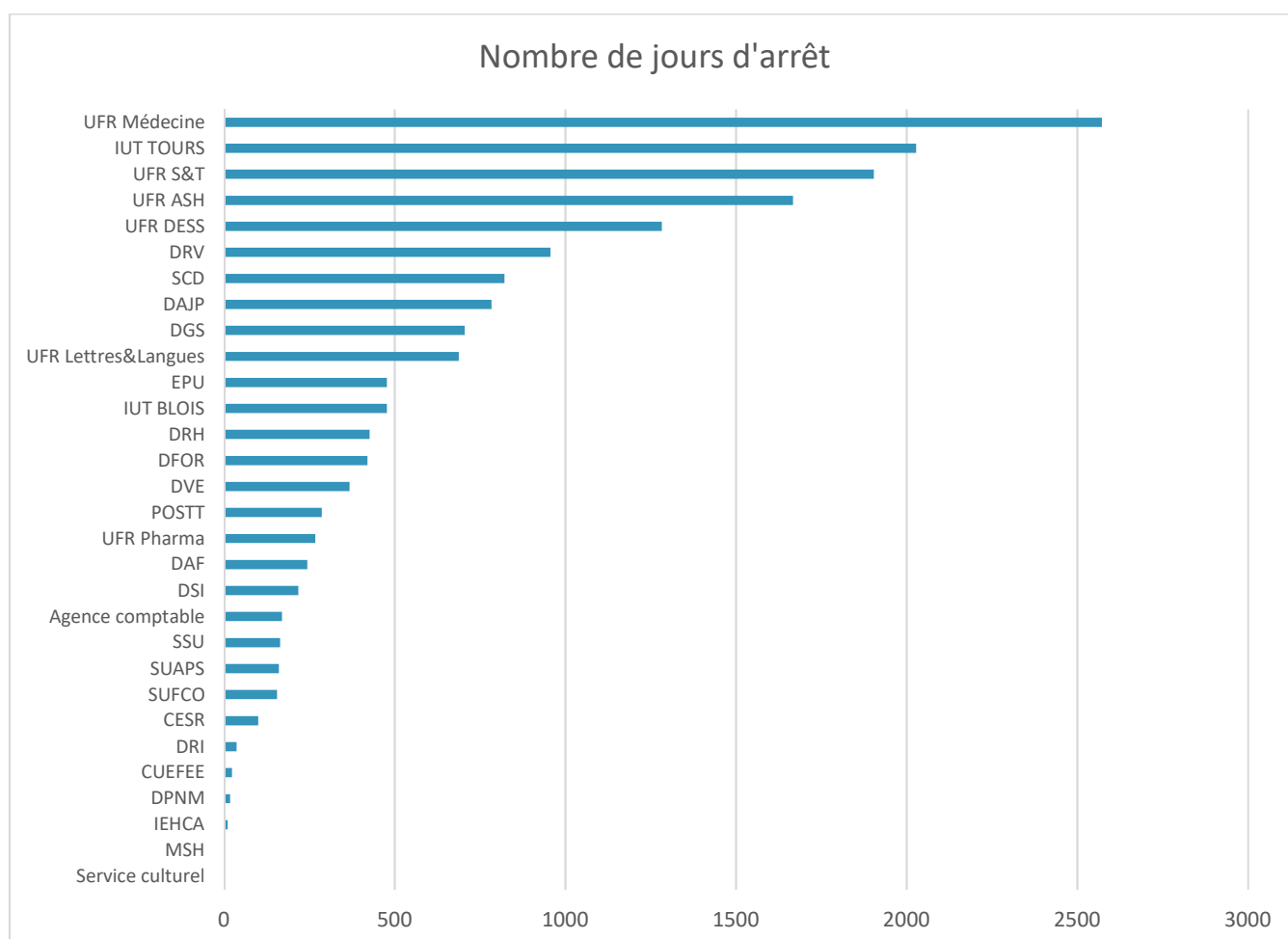


## VI.C.2 LES ABSENCES POUR MOTIFS FAMILIAUX

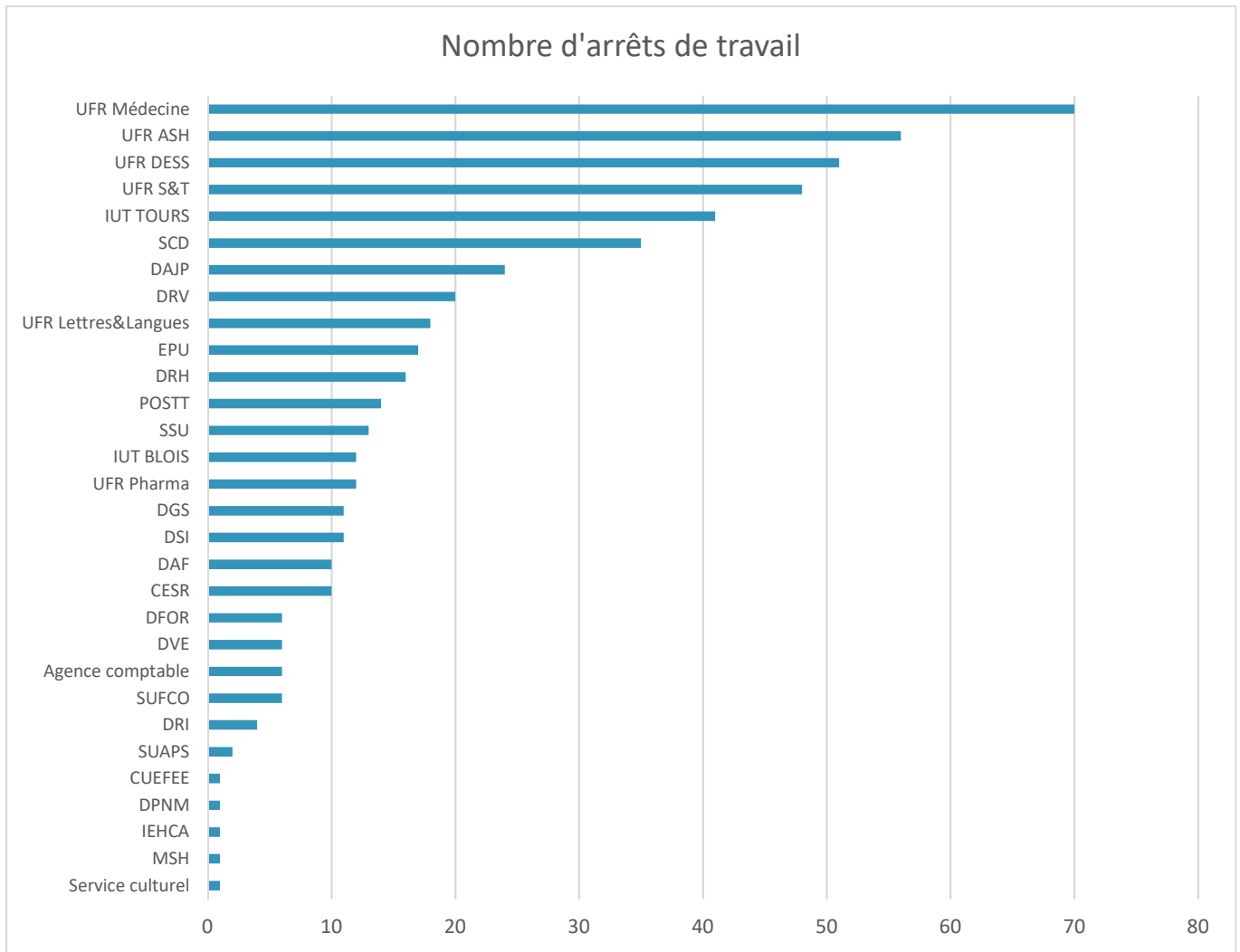
Congé maternité mis à part, les absences pour motifs familiaux concernent en grande majorité les femmes, que ce soit en nombre d'arrêts ou en nombre de jours d'absence.

	Nombre d'agents concernés			Nombre de jours d'arrêt		
	Femmes	Hommes	Tous	Femmes	Hommes	Tous
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant		14	14		157	157
Congé de présence parentale	1		1	366		366
Congé de solidarité familiale	1		1	91		91
Congé maternité	29		29	2 324		2 324
<b>Total général</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>45</b>	<b>2 781</b>	<b>157</b>	<b>2 938</b>

## VI.C.3 LA RÉPARTITION DE CES ABSENCES PAR AFFECTATION







## VI.C.4 LES AUTRES CONGÉS

	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS			NOMBRE DE JOURS		
	FEMMES	HOMMES	TOUS	FEMMES	HOMMES	TOUS
<b>Congé bonifié</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Congé de formation professionnelle</b>	1	0	1	7	0	7
<b>CRCT au titre d'une section CNU</b>	4	0	4	484	0	484
<b>CRCT au titre de l'établissement</b>	9	3	12	1 400	242	1 642
<b>Total général</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>1 891</b>	<b>242</b>	<b>2 133</b>

## VI.D LES SIGNALEMENTS ARTICLE 6 QUATER A DE LA LOI DU 13 JUILLET 1983

*Source : DAJP*

En vertu de l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983, Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

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

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

En 2020 :

- 9 dossiers ont été ouverts qui concernent 10 personnes (un dossier contient deux personnes dont le comportement a été signalé) : 6 signalements ont concerné des hommes, 3 ont concerné des femmes et 1 a été ouvert contre X;
- 15 signalements ont été déposés (un même dossier peut contenir plusieurs signalements): 5 ont été faits par des hommes et 10 par des femmes;

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

Sources : PEPS, DRH/Action Sociale, Mission Egalité

### VI.E.1 LE SERVICE PEPS ET LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

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

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

Le Pôle santé au travail qui y est rattaché comprend un médecin de prévention, une psychologue du travail ainsi qu'une secrétaire.

Pour l'année 2020, en raison de l'absence temporaire du médecin de prévention, les données relatives à la médecine de prévention ne sont pas disponibles.

### VI.E.2 LE SERVICE DE L'ACTION SOCIALE

La direction des ressources humaines et, plus précisément le service des affaires transversales et sociales contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique sociale de l'université de Tours.

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

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

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

---

## VI.E.3 LA MISSION ÉGALITÉ

L'université de Tours, au travers notamment de la Mission Égalité, est mobilisée en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les études, ainsi que dans la lutte contre les violences et les discriminations.

Les données statistiques de la répartition par sexe des enseignant·e·s-chercheur·se·s, titulaires et non-titulaires, et des personnels administratifs, dans les différentes catégories, attestent du chemin fait et restant à faire pour atteindre la parité entre les femmes et les hommes.

En accord avec le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024 et le prochain Schéma directeur égalité, la Mission Égalité et la Direction des ressources humaines travaillent à la promotion d'une culture de la parité et de l'égalité entre tous les personnels : recrutement, promotion, formation, sont au cœur du plan et seront travaillés pour veiller à améliorer l'égalité entre toutes et tous.

Mais l'égalité se vit aussi au quotidien et dans cette perspective, des conférences et des expositions permettront d'animer le débat. Ces actions s'inscrivent dans une mobilisation de l'université contre toute forme de discrimination et de violence : un travail pluridisciplinaire est d'ailleurs actuellement mené pour installer, à l'automne 2021, une cellule de veille et d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles pour les étudiant·e·s et les personnels.

## VI.E.4 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 a pris ses fonctions en février 2020 et collabore, dans une approche pluridisciplinaire, avec tous les personnels dédiés à l'accompagnement du handicap : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale, services PEPSS et affaires transversales.

Une telle approche a permis, pendant le premier confinement de 2020, de mettre en place des mesures exceptionnelles comme par exemple l'équipement informatique de 13 agents en situation de handicap, financé par le FIPHFP.

Avec deux vice-présidents dédiés au handicap (l'un pour les étudiant·e·s, l'autre pour les personnels), la Mission Handicap promeut aussi la collaboration avec le Service de Santé Universitaire et les Écoles Doctorales.

Le contexte de la pandémie obligeant à la distanciation sociale et au télétravail a eu pour conséquence de différer les consultations médicales nécessaires et l'intervention des partenaires extérieurs et fournisseurs habituels sur site pendant l'année 2020.

---

## **VI.E.4 LES AUTRES ACTEURS DE LA PRÉVENTION**

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

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

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

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

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

Sur l'année civile 2020, le CHSCT s'est réuni à 16 reprises.

L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail a assisté à 6 de ces 16 réunions.

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

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

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

Le CHSCT prend connaissance des orientations stratégiques ministérielles.

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

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

*Sources : PEPS : Bilan Santé et Sécurité au travail dans l'enseignement supérieur et la recherche*

- 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 2020, on note 38 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 2020, 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) :

=> 68 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 2020

=> 9 DUER intègrent un volet RPS

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

- Des fiches d'exposition collectives propres aux services concernés sont rédigées : on compte 25 fiches au sein de l'Université

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



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

Sources : Cadre de travail, Ohris

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

Pour les personnels BIATSS :

Temps de travail hebdomadaire :

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

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

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

Pour le SCD :

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

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

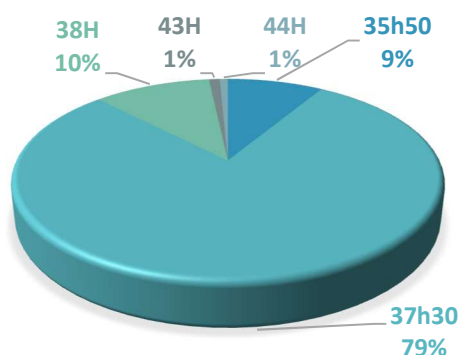
Rythme de travail

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

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

L'application de gestion du temps Ohris n'étant pour le moment déployée que sur un seul site universitaire (le Site du Plat d'Etain), les indicateurs chiffrés qui suivent visent un périmètre restreint de la population.

Ainsi, sur 820 agents travaillant au Plat D'Etain en 2020 le découpage des cycles de travail s'effectue de la manière suivante :



## VII.B LES QUOTITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

Source BO/Siham

### Temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

### Temps non complet ou incomplet

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

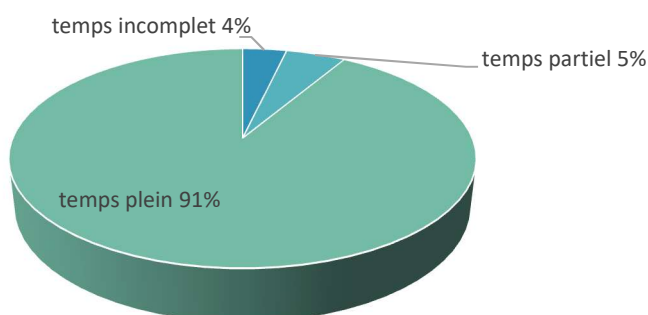
À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

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

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

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

	F	H	TOUS
<b>Temps incomplet</b>	60	35	95
<b>Temps partiel</b>	113	16	129
<b>Temps plein</b>	1258	1138	2396
<b>TOTAL</b>	<b>1431</b>	<b>1189</b>	<b>2620</b>



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

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

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

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

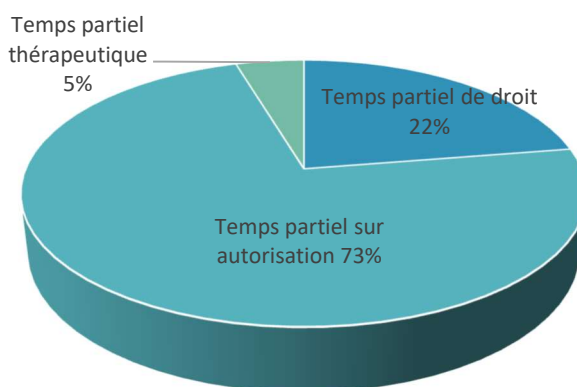
## VII.A.2 FOCUS SUR LES TEMPS PARTIELS

Les femmes représentent près de 88% des agents à temps partiel.

Les temps partiels sur autorisation sont nettement majoritaires au sein de l'Université, puisqu'ils représentent 73% des temps partiels.

### Répartition par type de temps partiel

	F	H	TOUS
<b>Temps partiel de droit</b>	25	4	29
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	85	9	94
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	3	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>16</b>	<b>129</b>



### Répartition par quotité de temps partiel

Les temps de travail à 80% représentent 79% des temps partiels pris à l'Université.

	F	H	TOUS
<b>50%</b>	4	4	8
<b>60%</b>	3	2	5
<b>70%</b>	1		1
<b>80%</b>	92	10	102
<b>90%</b>	13		13
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>16</b>	<b>129</b>

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

	F	H	TOUS
Tps partiel de droit pour soins - 60%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 70%	1		1
Tps partiel de droit pour soins - 80%	1		1
Tps partiel naissance ou adopt - 80%	17	3	20
Tps partiel naissance ou adoption - 50%		1	1
Tps partiel travailleurs handicap - 80%	5		5
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

## VII.A.2 FOCUS SUR LES TEMPS INCOMPLETS

### Répartition par quotité de temps incomplet

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

	F	H	TOUS
Temps incomplet 10%	1		1
Temps incomplet 20%	2	1	3
Temps incomplet 30%	1		1
Temps incomplet 40%	5		5
Temps incomplet 50%	24	24	48
Temps incomplet 60%	5	2	7
Temps incomplet 70%		1	1
Temps incomplet 80%	16	3	19
Temps incomplet 90%	6	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>95</b>

## VII.C LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Source Hélico

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

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

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

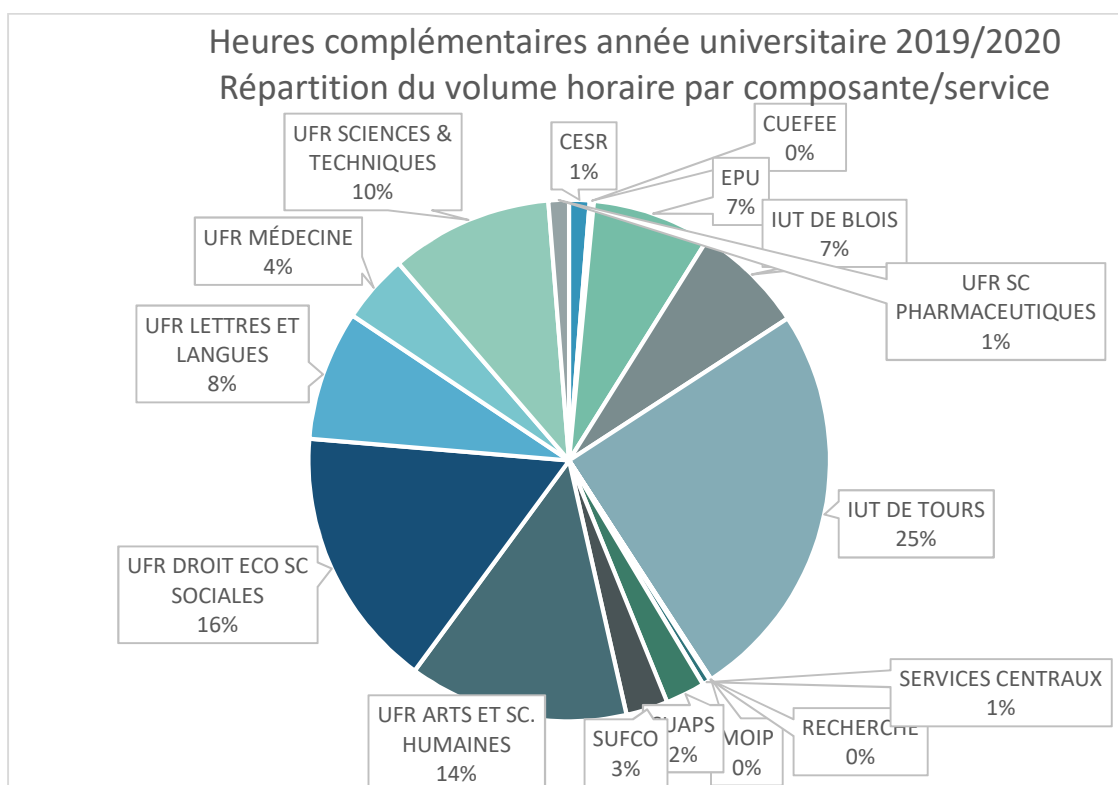
<b>Heures complémentaires de l'année universitaire 2019/2020 par composante / service</b>		
<b>Composante</b>	<b>Volume horaire (HETD)</b>	<b>Montant brut (€)</b>
CESR	1 515,59	62 760,58
CUEFEE	308,48	12 774,16
EPU	8 791,56	364 058,50
IUT DE BLOIS	8 242,66	341 328,55
IUT DE TOURS	29 842,63	1 235 783,31
MOIP	27,00	1 118,07
RECHERCHE	80,00	3 312,80
SERVICES CENTRAUX	597,00	24 721,77
SUAPS	2 911,80	120 577,64
SUFCO	3 102,16	128 460,45
UFR ARTS ET SC. HUMAINES	16 249,82	672 905,05
UFR DROIT ECO SC SOCIALES	19 377,22	802 410,68
UFR LETTRES ET LANGUES	9 611,67	398 019,25
UFR MÉDECINE	5 085,65	210 596,77
UFR SCIENCES & TECHNIQUES	12 014,61	497 525,00
UFR SC PHARMACEUTIQUES	1 517,11	62 823,53
<b>Somme :</b>	<b>119 274,96</b>	<b>4 939 176,09</b>

## Heures complémentaires de l'année universitaire 2019/2020

Vacataire	Volume horaire (HETD)	Montant brut (€)
Non	50 888,09	2 107 275,81
Oui	68 386,87	2 831 900,29
<b>Somme :</b>	<b>119 274,96</b>	<b>4 939 176,09</b>

Le volume des heures réalisées sur l'année universitaire 2019/2020 a augmenté de 964 heures par rapport à l'année antérieure (soit 0,8%).

Le montant brut des heures supplémentaires a augmenté de 39 905€ entre 2019 et 2020, soit une augmentation de +0,8%



## VII.D LE TÉLÉTRAVAIL

Source : DRH / Service de Gestion des BIATSS

Le télétravail est déployé à l'Université de Tours depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016. Dans un premier temps expérimental, son cadre définitif a été adopté par le Conseil d'Administration le 6 mai 2019.

Après un début relativement timide, le dispositif de télétravail a connu une importante expansion sur l'année 2020 principalement expliquée par le fait que cette modalité de travail a été imposée avec la crise sanitaire.

Pour faire face aux impératifs sanitaires, le 1<sup>er</sup> septembre 2020, le protocole du télétravail a été temporairement assoupli en permettant notamment aux agents de télétravailler une journée par semaine supplémentaire.

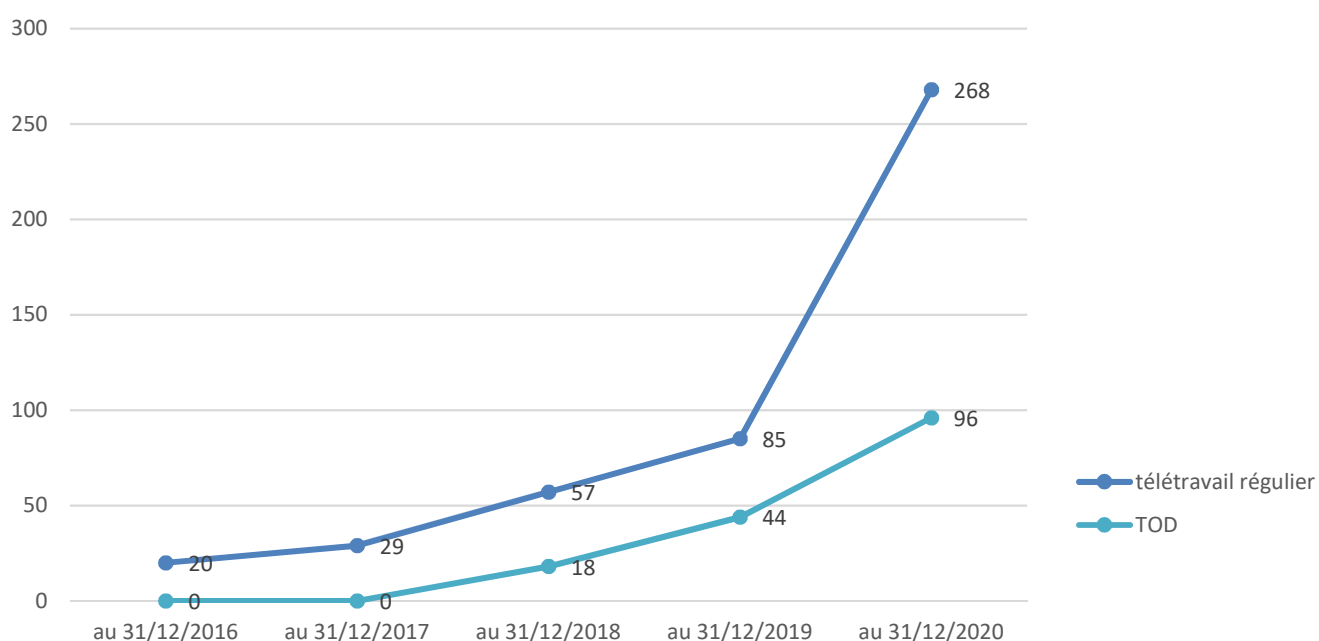
Une nouvelle généralisation du télétravail a été instaurée le 1<sup>er</sup> novembre 2020 pour l'ensemble des personnels avec un second confinement qui a perduré jusqu'à la fin de l'année civile 2020.

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

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

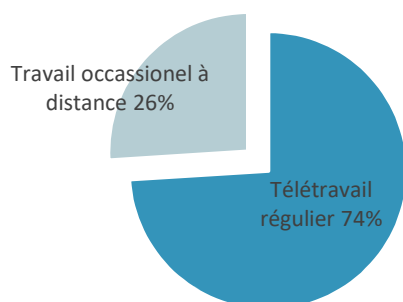
On note une explosion des demandes de télétravail suite à la généralisation de ce dernier lors du premier confinement, qui a donné envie aux agents d'inclure le télétravail dans leur quotidien.

### Évolution du nombre d'agents en télétravail





## Répartition des télétravailleurs entre les deux options

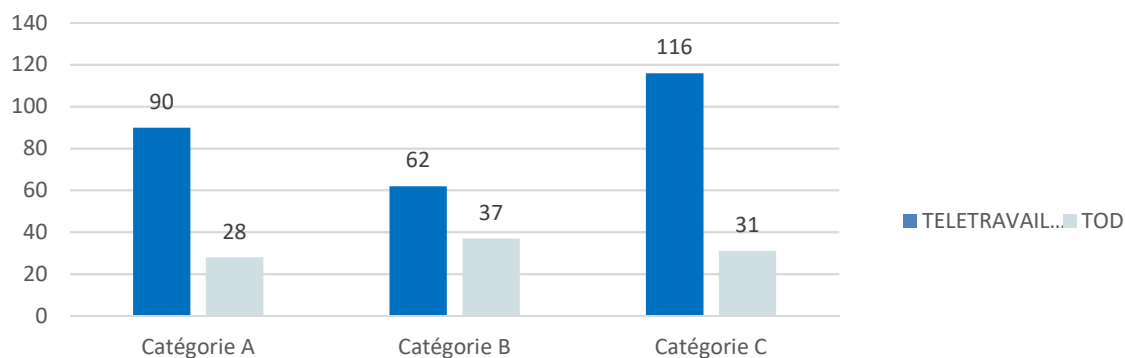


### Caractéristiques des télétravailleurs

Femmes	286
Hommes	78

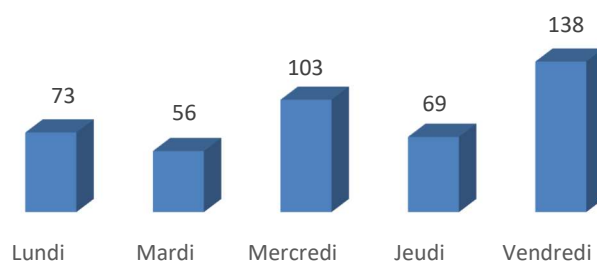
Titulaires	242
Contractuels	122

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



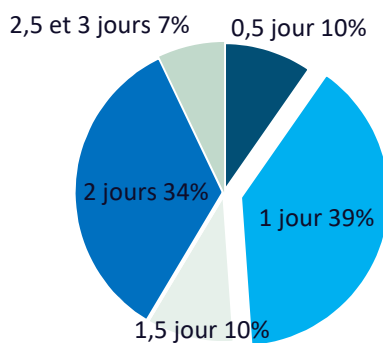
*NB : le protocole de travail validé par le CA du 6 mai 2019 prévoit que le dispositif (hors crise sanitaire) s'applique uniquement aux personnels BIATSS. ON ne retrouve donc sur ce graphique que les BIATSS.*

### Jours télétravaillés en nombre d'agents

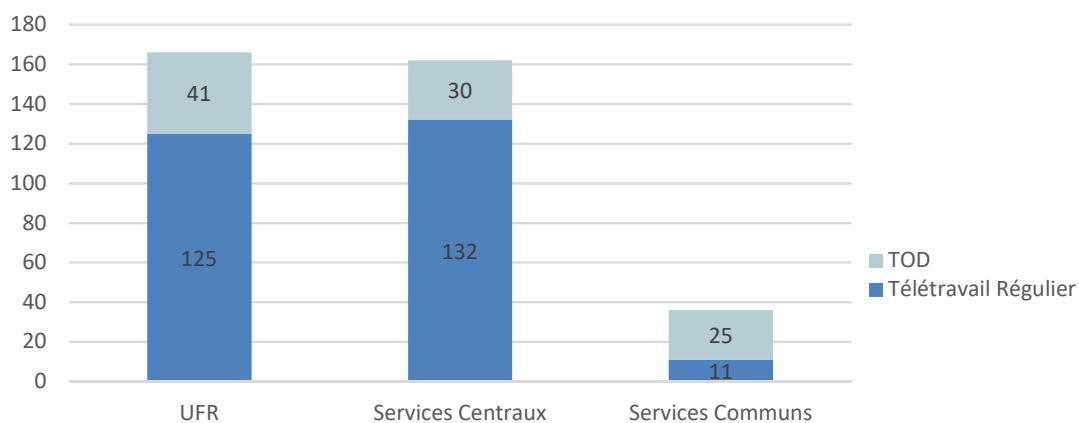


NB : un même agent peut être en télétravail plusieurs jours par semaine. Ainsi le nombre d'agents sur le graphe ci-dessus n'est pas égal au nombre total d'agents en télétravail.

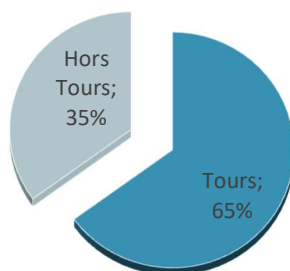
### Répartition des agents selon le nombre de jours en télétravail régulier



### Répartition des agents selon leur affectation



### Répartition des agents en télétravail (régulier + TOD) en fonction de leur lieu de résidence



## VII.E LES DROITS À CONGÉS

*Source : Cadre de travail*

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 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 non titulaires : congés de maladie, congé de grave maladie, congé sans traitement pour maladie, y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

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

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

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

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

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

### **Le don de jours de repos à d'autres agents publics proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap**

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

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

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

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

---

Les jours de repos, objets de ces dons, seront recensés et conservés de façon à être utilisés.

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

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

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

## VII.F LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

Source : DRH / Service de gestion des BIATSS

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

### Nombre d'agents possédant un CET

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	142	30	172
HOMMES	63	20	83
TOTAL	205	50	255

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

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	105	23	128
HOMMES	54	18	72
TOTAL	159	41	200

### Nombre de jours CET transformés dans l'année

#### Nombre de jours transformés en indemnisation au titre de l'année 2020

	NOMBRE DE JOURS INDEMNISES	MONTANTS
FEMMES	477	54 285 €
HOMMES	458	52 815 €
TOTAL	935	107 100 €

#### Nombre de jours transformés en RAFP au titre de l'année 2020

	NOMBRE DE JOURS RAFP
FEMMES	54
HOMMES	74
TOTAL	128

## Solde CET à une date d'observation (30/06/2021)

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

*Le total du solde correspond donc au stock de jours CET à l'instant T. C'est donc une évolution du CET de chaque agent sur le long terme, depuis l'ouverture du compte. Le solde est calculé périodiquement en tenant compte des variations liées au choix entre indemnisation, RAFP etc ...*

Ce solde est toujours en augmentation par rapport à 2019 : +1050 jours, soit + 35%, même si les dernières modifications réglementaires relatives au CET, applicables à compter de 2020, et en particulier l'abaissement du seuil de 20 à 15 jours, auraient pu faire penser à une baisse de chiffre. En effet, en raison de la crise sanitaire, les agents ont moins pris de jours de vacances en 2020.

	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
FEMMES	2455	492	2947
HOMMES	1214	332	1546
TOTAL	3669	824	4493



## VII.G LES JOURS DE CARENCE

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

En 2020, le jour de carence a été suspendu pour l'ensemble des arrêts maladies par la loi d'urgence du 23 mars 2020 pour faire face à l'épidémie de coronavirus, puis rétabli à compter du 10 juillet 2020.

A compter de janvier 2021, ce rétablissement du jour de carence ne sera plus valable pour les cas de coronavirus ou les cas contact de la maladie.

En 2020, on a ainsi comptabilisé 489 jours de carence pour l'ensemble des agents de l'Université :

### Nombre de jours de carence en 2020

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
BIATSS	278	77	355
EC	73	61	134
TOTAL	351	138	489

---

## VIII- L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

## VIII.A LES DÉPENSES, LEUR NATURE ET LE NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES

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

### Action sociale en faveur des personnels

	2018		2020	
	Nombre de bénéficiaires	Dépenses	Nombre de bénéficiaires	Dépenses
<b>ASIU</b>				
PIM séjour en centres de vacances avec hébergement	6	485,65 €	3	670,22 €
PIM séjour en centres de loisirs sans hébergement	22	1 015,46 €	18	1 208,97 €
PIM séjours en gîtes de France	6	477,96 €	4	212,24 €
PIM séjour éducatif	12	354,03 €	1	29,84 €
PIM Séjour linguistique	1	238,56 €	6	238,56 €
PIM Allocation parents d'enfant handicapé	13	24 513,00 €	15	27 500,78 €
PIM Allocation aux étudiants handicapés de 20 à 27 ans	1	1 482,84 €	0	0,00 €
PIM Allocation pour les séjours en centres spécialisés	0	0,00 €	0	0,00 €
<b>PIM</b>				
ASIU Permis de conduire	1	160,00 €	0	0,00 €
ASIU transport année universitaire	182	18 603,00 €	156	11 683,77 €
ASIU prime naissance /adoption	16	2 400,00 €	15	2 250,00 €
ASIU enseignement supérieur	43	8 960,00 €	43	10 495,00 €
ASIU séjours collectifs	29	3 857,25 €	4	835,00 €
ASIU stage sans hébergement à activité unique	7	337,00 €	3	150,00 €
ASIU activités sportives et culturelles	177	18 154,00 €	144	14 420,80 €
<b>AUTRES</b>				
Prestation Conseillère en économie sociale et familiale (factures UDAF)	/	607,05 €		593,50 €
Subventions aux associations (ex. arbre de Noël).	/	35 282,63 €		11 305,45 €
Aide à la restauration	/	5 981,22 €		5 142,13 €
Aides attribuées par la CAS	18	15 577,40 €	23	12 300,41 €
Capital décès	1	15 510,70 €		
Accidents de service / maladies professionnelles	26	10 525,06 €		13 456,11 €
Atelier théâtre	15	1 397,76 €		1 400,00 €
Atelier choral	25	2 638,54 €		1 600,00 €
Billeterie chaumont personnels retraités				65,30 €
Repas pendant le confinement				15 806,00 €
Spectacle des enfants du personnel	117	2 135,72 €		
INELINE		806,14 €		
<b>BUDGET 2019</b>		<b>171 500,97 €</b>	<b>BUDGET 2020</b>	<b>131 364,08 €</b>

Le montant global des prestations d'action sociale baisse de 23% entre 2019 et 2020 compte tenu notamment d'une baisse du nombre de demandes PIM / ASIU.

A ces dépenses s'ajoute la partie prise en charge des frais par notre assureur la SMACL.

Le montant des prestations qui ont été versées au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les personnels de l'Université de Tours au titre de l'année 2020 par la SMACL (prise en charge des soins, des honoraires, des hospitalisations ou encore des salaires au-delà de 90 jours) s'élève à 4466,17€

## VIII.B LES PRESTATIONS DE LOGEMENT

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

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

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

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

On compte 14 agents logés par l'Université au 31/12/2020.

- ⇒ 3 femmes et 11 hommes
- ⇒ 3 agents de catégorie B et 11 agents de catégorie C

Il y a en plus 4 logements vacants à cette même date.

---

# IX- LE DIALOGUE SOCIAL

### **Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

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

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

Sur l'année civile 2020, le CHSCT s'est réuni à 16 reprises.

### **Le Comité Technique**

Il est présidé par le Président.

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

Sur l'année 2020, il y a eu 9 réunions du comité technique.

### **La Commission Consultative Paritaire**

Elle est présidée par la Vice-présidente du Conseil d'administration, chargée des Moyens

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

Cette instance ne s'est pas réunie en 2020.

### **La Commission d'Aide Sociale**

Elle est présidée par le directeur général des services ou en cas d'absence ou d'empêchement par le directeur des ressources humaines.

Elle se compose des membres suivants : le directeur général des services, le directeur des ressources humaines, le responsable du bureau des affaires transversales et de l'action sociale, le gestionnaire de l'action sociale, deux enseignants-chercheurs ou enseignants élus par le comité technique, trois membres élus en son sein par la commission paritaire d'établissement

Ces représentants ont voix délibérative.

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

---

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

---

# X- LA DISCIPLINE



---

*Source : DAJP*

Il n'y a eu aucune faute ou sanction de personnel en 2020.