

Bilan social

2023



Sommaire - BILAN SOCIAL UPPA - 2023

Chiffres clés

2-4

Effectifs

5-28

Carrières des personnels

29-32

Rémunérations et régimes indemnitaires

33-55

Santé, sécurité et qualité de vie au travail

56-125

Chiffres clés



19
31



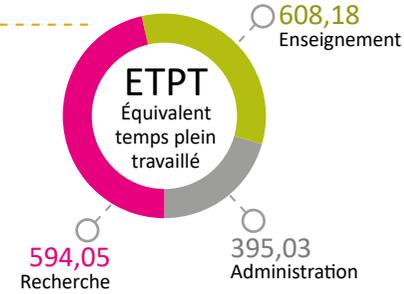
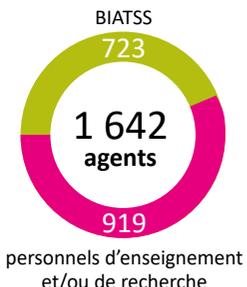
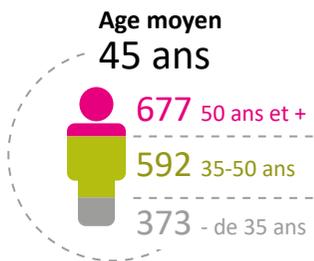


Les personnels DE L'UPPA - 2023



740 hommes

902 femmes



- 59 801 520 K€ Rémunération principale
- 7 914 573 K€ Primes et indemnités
- 4 431 036 K€ Autres rémunérations
- 299 570 K€ Prestations sociales
- 31 025 614 K€ CAS Pension
- 16 002 436 K€ Autres cotisations

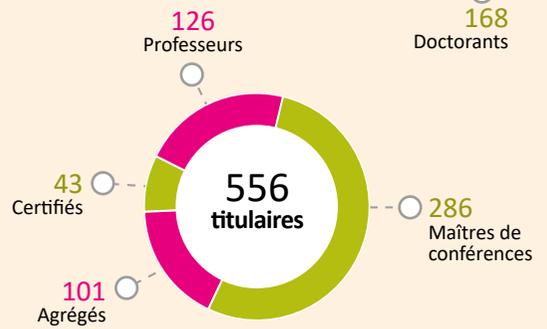
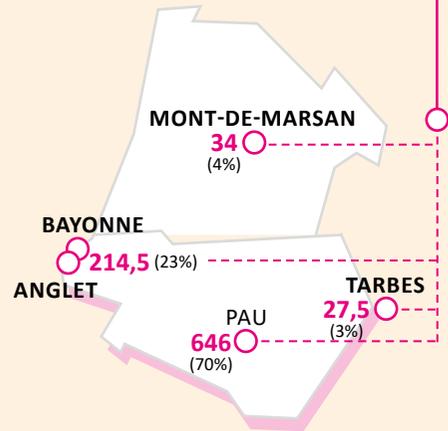
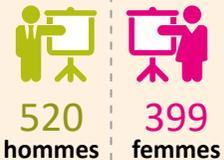
Masse salariale 119 474 748 €

75,23% des dépenses

Zoom sur 919

personnels d'enseignement et de recherche

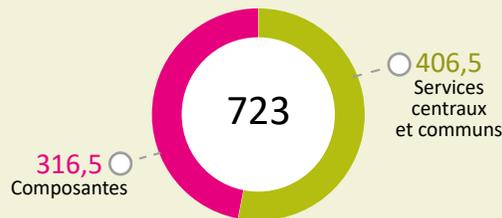
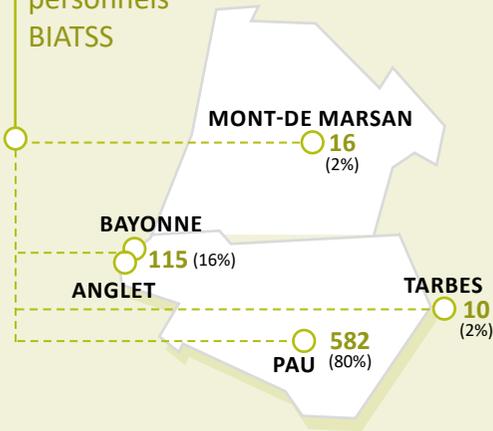
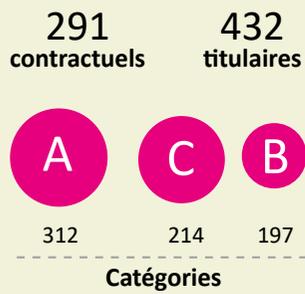
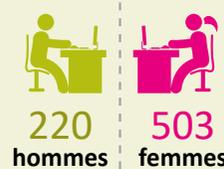
520 hommes 399 femmes



Zoom sur 723

personnels BIATSS

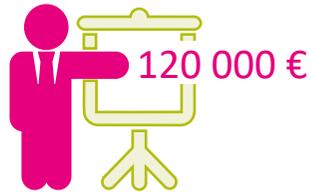
220 hommes 503 femmes



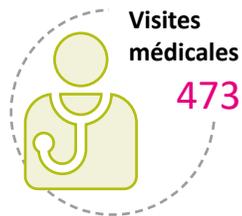
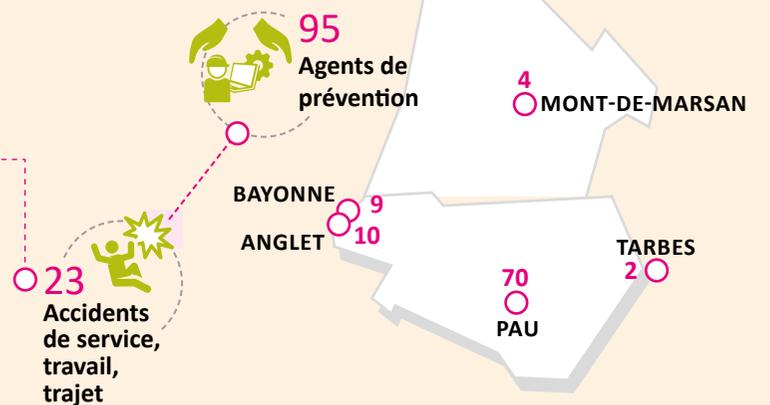
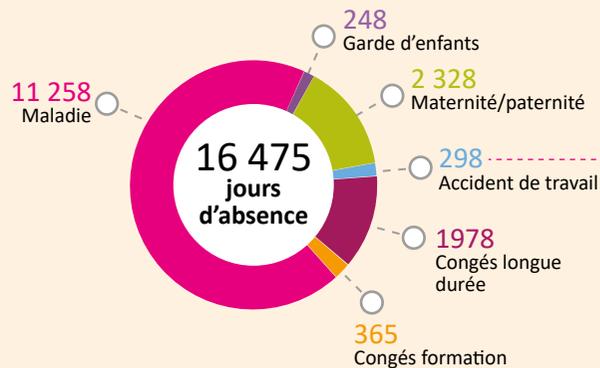
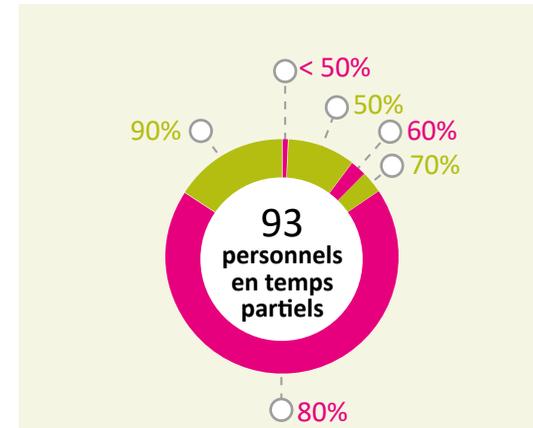


La vie des personnels

DE L'UPPA - 2023



Budget de formation des personnels



Effectifs



19
31



EFFECTIFS BIATSS 2023

Source : Mangué

Evolution des effectifs BIATSS par catégorie

Filière	Corps	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2022	Entrées	Sortie	Effectifs au 31/12/23	Evolution sur un an	
AENES (titulaires)	A	DGS/Administrateurs*	16	9	7	25	+2	
	A	AAE, APAE, AHCAE						
	sous total A		16	23	9	7	25	+2
	B	SAENES	28	30	2	7	25	-5
	sous total B		28	30	2	7	25	-5
	C	ADJAENES	62	31	2	4	29	-2
	sous total C		62	31	2	4	29	-2
Total		106	84	13	18	79	-5	

* DGS et Administrateurs ne sont pas des corps mais des emplois fonctionnels.

ITRF (titulaires)	A	Ingénieurs de recherche	13	21	6	1	26	+5
	A	Ingénieurs d'étude	49	75	6	3	78	+3
	A	Assistants ingénieur	20	20	8	1	27	+7
	sous total A		82	116	20	5	131	+15
	B	Techniciens	58	86	13	8	91	+5
	sous total B		58	86	13	8	91	+5
	C	Adjoint	80	97	11	12	96	-1
sous total C		80	97	11	12	96	-1	
Total		220	299	44	25	318	+19	

Santé / Social (titulaires)	A	Conseiller technique - Services sociaux	1	0	0	0	0	0
	A	Infirmier	3	0	0	0	0	0
	A	Assistant service social	0	1	0	0	1	0
	sous total A		4	1	0	0	1	0
Total		4	1	0	0	1	0	

Filière	Corps	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2022	Entrées	Sortie	Effectifs au 31/12/23	Evolution sur un an	
BIB (titulaires)	A	Conservateurs	4	4		4	0	
	A	Bibliothécaires	7	6		6	0	
	sous total A		11	10	0	0	10	0
	B	Bibl. Adjoint spécialisé	9	11	1		12	+1
	sous total B		9	11	1	0	12	+1
	C	Magasinier	14	10	2	1	11	+1
	sous total C		14	10	2	1	11	+1
Total		34	31	3	1	33	+2	

Filière	Corps	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2022	Entrées	Sortie	Effectifs au 31/12/23	Evolution sur un an
Trésor Public (titulaires)	A	inspecteur divisionnaire des finances publiques	1	1	1	1	0
Total		1	1	1	1	1	0

Total des titulaires		365	416	61	45	432	+16
-----------------------------	--	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

Contractuels	A	CDD A	44	82	38	31	89	+7
		CDI A	3	56	6	7	55	-1
		Total A	47	138	44	38	144	+6
	B	CDD B	14	51	29	23	57	+7
		CDI B		12	4	4	12	0
		Total B	14	63	33	27	69	+7
	C	CDD C	63	43	24	21	46	+4
		CDI C	2	26	4	3	27	+1
		Total C hors CUI/PACTE	65	69	28	24	73	+5
		CUI	10	0			0	0
Apprentis			8	5	8	5,0	-3	
Total		136	277	110	96	291	+14	

Total BIATSS		501	693	171	141	723	+30
---------------------	--	------------	------------	------------	------------	------------	------------

La progression des effectifs observée entre 2022-2023 est assez importante (+30) répartie de façon équitable entre titulaires et contractuels.

-> Le nombre de titulaires est en forte augmentation (+16), essentiellement en catégorie A (+17). Cette augmentation est largement issue de titularisations de contractuels (voir partie "Evolution carrière")

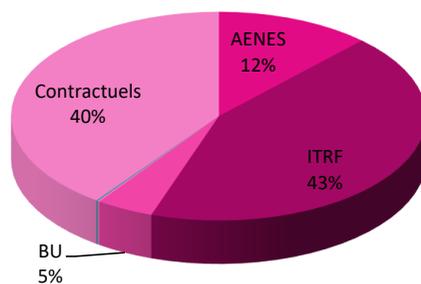
-> Le nombre de contractuels augmente lui (+14) dans toutes les catégories, malgré les titularisations.

Répartition des emplois BIATSS par filière

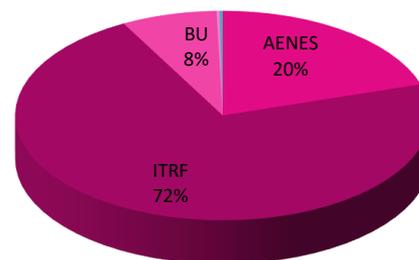
Source : Mangué

Répartition des BIATSS par filière/contractuels :	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2022	Entrées	Sorties	Effectifs au 31/12/23	Evolution sur un an
AENES	106	84	13	18	79	-5
ITRF	220	299	44	25	318	+19
BU	34	31	3	1	33	+2
Santé / Social	4	1	0	0	1	0
Trésor Public	1	1	1	1	1	0
Contractuels	136	277	110	96	291	+14
Total	501	693	171	141	723	+30

Effectifs BIATSS au 31/12/2023



Effectifs BIATSS Titulaires au 31/12/2023



Répartition des titulaires par filière :	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2022	Entrées	Sorties	Effectifs au 31/12/23	Evolution sur un an
A	114	151	30	13	168	+17
B	95	127	16	15	128	+1
C	156	138	15	17	136	-2
Total	365	416	61	45	432	+16

Répartition des emplois enseignants et enseignants-chercheurs et chercheurs par type

Source : Mangué

Type d'enseignant	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2022	Entrées	Sorties	Effectifs au 31/12/23
Professeurs Université	138	123	9	6	126
Maître de conférence	315	289	8	11	286
Professeurs certifiés	46	46		3	43
Professeurs agrégés	78	96	7	2	101
sous-total titulaires	577	554	24	22	556
Assistant	1	0			0
PAST*	19	3	1	1	3
MCAST*		13	4	3	14
ATER	57	24	25	20	29
Lecteurs	9	4	2	3	3
Maître de langue	1	0			0
Allocataires/Doctorants contractuels	87	210	57	99	168
Contractuels chercheurs**	44	51	7	7	51
Contractuels Chercheurs-Ens		46	12	24	34
Contrats junior LPR	-	2	1		3
Contractuels Ens. CDD	5	50	9	19	41
Contractuels Ens. CDI	-	12	6		18
sous-total non titulaires	223	415	124	176	363
Total Enseignants	800	969	148	198	919

* PAST/MCAST : Professeur et Maître de Conférence Associé en Service Temporaire

** Post doctorants, techniciens et ingénieurs chercheurs sans heure d'enseignement

En 2023, le nombre de titulaires augmente légèrement (+2), tandis que les effectifs contractuels diminuent fortement (-52), notamment en recherche (-55). Cette baisse est comparable à celle de 2022 par rapport à 2021.

Répartition des emplois par genre

Source : Mangué

Personnels BIATSS

Corps	Non titulaires	Titulaires	Total	% de femmes
Catégorie A	144	168	312	61%
Femmes	96	95	191	
Hommes	48	73	121	
Catégorie B	69	128	197	76%
Femmes	50	100	150	
Hommes	19	28	47	
Catégorie C	78	136	214	76%
Femmes	58	104	162	
Hommes	20	32	52	
Total	291	432	723	70%

Personnels Enseignants

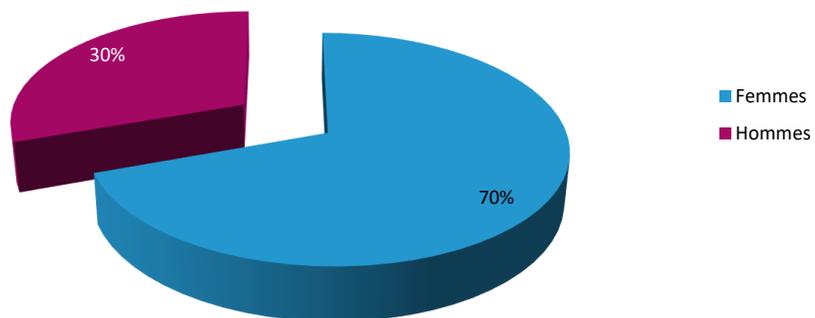
Corps	Effectif	% de femmes
Professeurs	126	25%
Femmes	32	
Hommes	94	
Maîtres de conférence	286	42%
Femmes	119	
Hommes	167	
Agrégés	101	56%
Femmes	57	
Hommes	44	
Certifiés	43	47%
Femmes	20	
Hommes	23	
Total	556	41%

Corps	Effectif	% de femmes
Contractuels Enseignants	108	50%
Femmes	54	
Hommes	54	
Contractuels de Recherche	256	46%
Femmes	118	
Hommes	138	
Total	363	47%

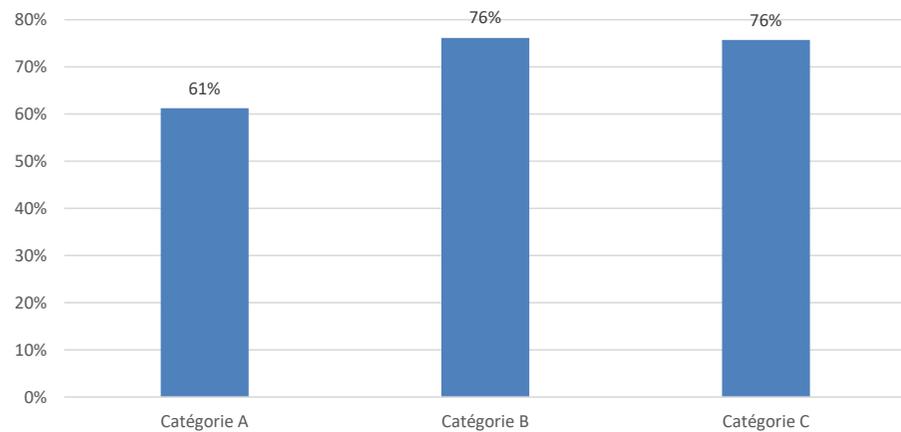
On note une nette sous représentation des femmes dans le corps des professeurs d'universités même s'il convient de noter une augmentation de 2 points par rapport au 31/12/2022, et une sous représentation des hommes dans les catégories C et B chez les BIATSS.

Personnels BIATSS (représentation graphique)

Répartition des personnels BIATSS par sexe



Part de féminisation des BIATSS par catégorie

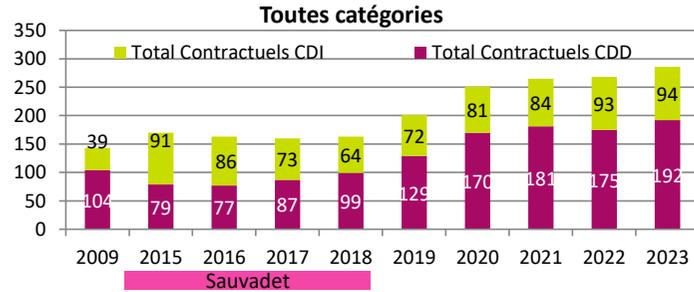
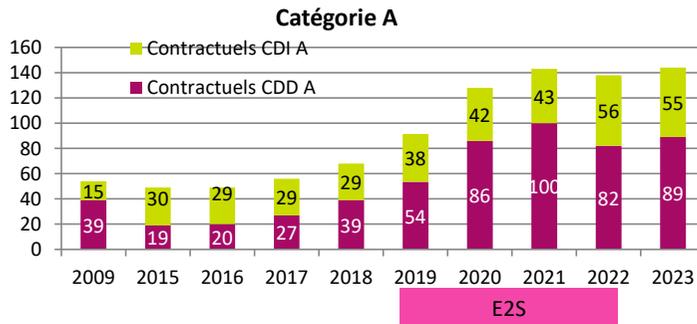
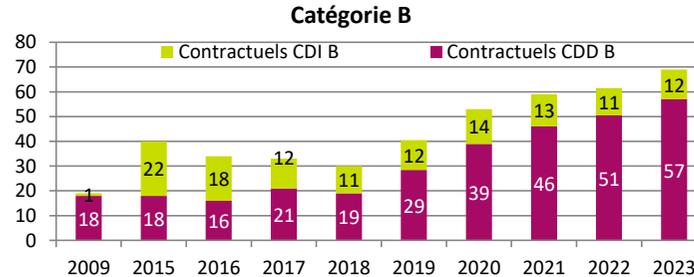
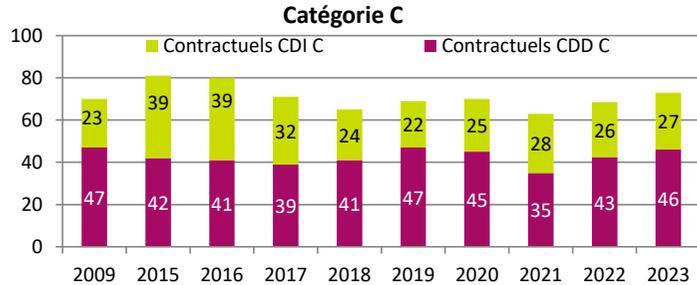


EVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS BIATSS À DURÉE DÉTERMINÉE / INDÉTERMINÉE

Source : Mangué

Evolution des contractuels BIATSS par année

Année	2009	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Contractuels CDD A	39	19	20	27	39	54	86	100	82	89
Contractuels CDD B	18	18	16	21	19	29	39	46	51	57
Contractuels CDD C	47	42	41	39	41	47	45	35	43	46
Total Contractuels CDD	104	79	77	87	99	129	170	181	175	192
Apprentis/CUI/PACTE	7	6	8	5	1	0	2	3	8	5
Contractuels CDI A	15	30	29	29	29	38	42	43	56	55
Titularisation via concours réservés		6	4	4	0	0	0	0	0	0
Contractuels CDI B	1	22	18	12	11	12	14	13	11	12
Titularisation via concours réservés		2	1	7	3	0	0	0	0	0
Contractuels CDI C	23	39	39	32	24	22	25	28	26	27
Titularisation via concours réservés		6	3	7	8	0	0	0	0	0
Total Contractuels CDI	39	91	86	73	64	72	81	84	93	94
Total	150	176	171	165	164	201	253	268	276	291
Part des contractuels en CDI	26,0%	51,7%	50,3%	44,2%	39,0%	35,8%	32,0%	31,7%	31,7%	32,3%



Répartition des personnels contractuels selon le statut général de la fonction publique*

Source: RH, Mangue

Types de besoin	Nature des contrats	Contractuels enseignement		Contractuels BIATSS	Contractuels recherche	
Besoin permanent pour des fonctions lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient (CDD/CDI)	CDD (deux fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	Doctorant	168	CDD	Post-docs	28
		ATER	29	75		
		Lecteur	3	CDI	Ingénieurs	14
		CDD	42			
		CDI	17			
Emploi permanent occupé par des invités ou associés		PR ass.	3	0		
		MC ass.	14			
Besoin permanent en l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes				1		
Contractuels en situation de handicap	CDD		0	2		0
Agents LRU	CDD	E2S	29	27	E2S	9
		hors E2S	5		hors E2S	0
Chaire de Professeur Junior	CDD		3	0		
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, dispo, congés maladie, CLM, CLD, etc.)	CDD pendant la durée de l'absence de l'agent à remplacer		0	8		
Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire	CDD 12 mois maxi renouvelable 1 fois		0	43		
Faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	- CDD d'une durée maximale de un an sur une période de 18 mois de référence - CDD d'une durée maximale de six mois sur une période de 12 mois de référence		0	36		
Apprentis	CDD			5		

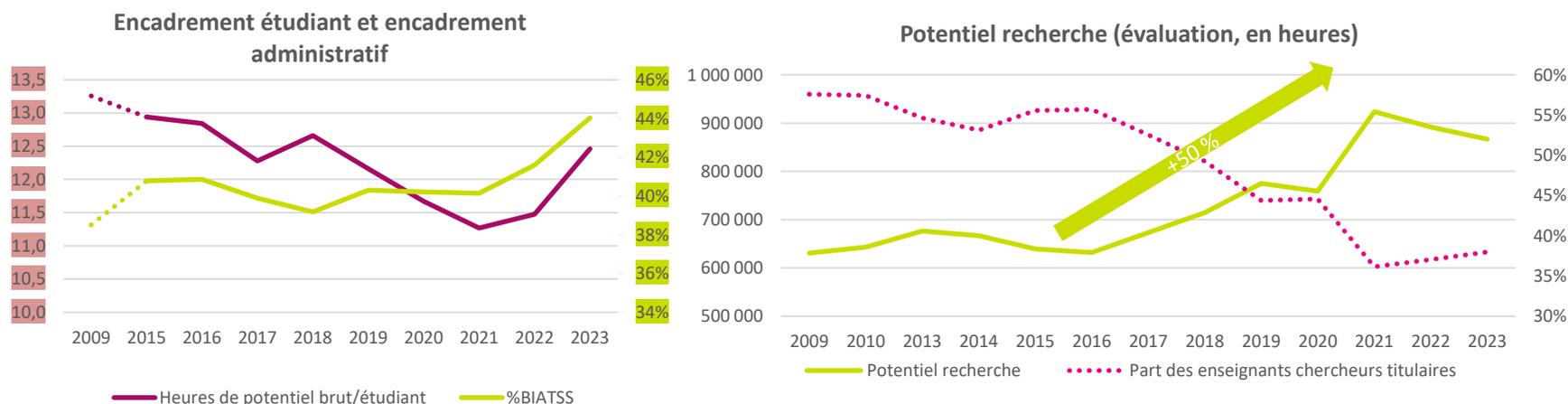
Evolution des effectifs 2009-2023

Source : Mangué,DDO

		Pré-RCE										Evolution	Evolution
Type	Statut	2009	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2009-2023	2022-2023
BIATSS	Titulaires	365	388	390	403	406	408	404	414	413	432	+67	+19
	Contractuels	136	176	171	165	164	201	253	268	277	291	+155	+14
	Total	501	564	561	568	570	609	657	682	690	723	+222	+33
Enseignants- Chercheurs/ Chercheur s	Titulaires	577	585	580	588	574	565	561	555	554	556	-21	+2
	Contractuels	223	234	232	268	311	337	416	462	415	363	+140	-52
	Total	800	819	812	856	885	902	977	1017	969	919	+119	-50
Total UPPA		1301	1383	1373	1424	1455	1511	1634	1699	1659	1642	+341	-17
%BIATSS		39%	41%	41%	40%	39%	40%	40%	40%	42%	44%	+14,3%	+5,9%
Autres organismes (CNRS,INRA,INRIA,...)		72	117	115	118	116	120	124	125	139	128	+56	-11
Total avec autres organismes		1373	1500	1488	1542	1571	1631	1758	1824	1798	1770	+397	-28
Nombre d'étudiants (SISE)		10 858	12 107	12 376	12 953	12 610	13 133	13 523	13 966	13 711	13 259	+2 401	-452
Heures de potentiel brut/étudiant		13,3	12,9	12,8	12,3	12,7	12,2	11,7	11,3	11,5	12,5	-6,0%	8,6%

* Pour les Enseignants-Chercheurs non titulaires, chiffres n'intégrant pas les vacataires

** BIATSS hors labo / potentiel enseignement (ramené en ETP enseignant = 384 h)



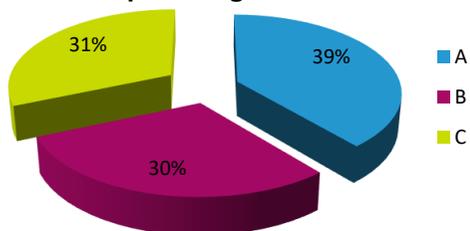
On observe une baisse des effectifs entre 2022 et 2023, principalement sur le potentiel recherche, qui baisse de 3 % en une année, mais reste dans la continuité de l'augmentation liée à l'arrivée de l'i-site E2S en 2017. La part de la recherche effectuée par des titulaires, logiquement remonte. Par ailleurs, la baisse du nombre d'étudiants entraîne une remontée du potentiel brut/étudiant.

RÉPARTITION DES ETP BIATSS PAR COMPOSANTE ET SELON LA TITULARITÉ

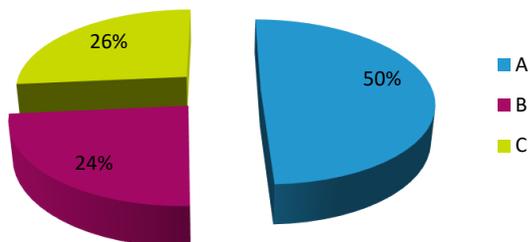
Source : Mangué

Localisation	Titulaires				Contractuels				Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Directions centrales	81,9	37,5	37,7	157,1	74,4	25,8	27,5	127,7	284,8
Collège EEI	3,0	9,0	8,8	20,8	7	9	1	17	37,8
Collège SSH	10,1	13,6	26,9	50,6	6	4	14,1	24,1	74,7
Collège STEE	46,3	42,2	33,1	121,6	35,4	16,8	18,5	70,7	192,3
CRL	1	0,8	1,8	3,6	0	2	1,6	3,6	7,2
DFTLV	3	4,6	1,8	9,4	6,0	6,0	4,0	16	25,4
SCD	12,4	14,5	19	45,9	1	1	3,6	5,6	51,5
SCUIO-IP	3	1		4	3			3	7,0
SUAPS	1,8	1	1	3,8		2	1	3	6,8
ESE	1		1	2	6,4		2	8,4	10,4
Total	163,5	124,2	131,1	418,8	139,2	66,6	73,27	279,1	697,9

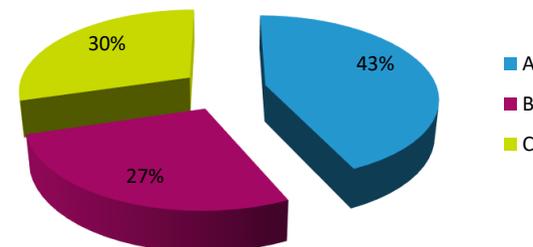
Répartition des titulaires BIATSS par catégorie



Répartition des contractuels BIATSS par catégorie



Répartition des BIATSS (Tit+Cont) par catégorie



Répartition des ETP BIATSS selon leur appartenance à la recherche

Source : Mangue

Catégorie	Personnel de recherche	Personnel hors recherche	Total
Services centraux	22,0	262,8	284,8
Collège EEI	4	33,8	37,8
Collège SSH	19,5	55,2	74,7
Collège STEE	73,6	118,7	192,3
DFTLV		25,4	25,4
CRL		7,2	7,2
SCD		51,5	51,5
SUAPS		6,8	6,8
SUMPPS		10,4	10,4
SCUIO-IP		7,0	7,0
Total	119,1	578,8	697,9

38% des ETP BIATSS du collège STEE travaillent pour un laboratoire.

62% des personnels administratifs qui travaillent dans un laboratoire le font pour le collège STEE.

Répartition des ETP BIATSS par genre

Collège	Femmes			Hommes			Total général	%F
	Non titulaires	Titulaires	Total	Non titulaires	Titulaires	Total		
Collège EEI	14,0	19,8	33,8	3,0	1,0	4,0	37,8	89%
Collège SSH	19,1	43,0	62,1	5,0	7,6	12,6	74,7	83%
Collège STEE	38,7	74,0	112,7	32,0	47,6	79,6	192,3	59%
Services	122,2	151,2	273,4	45,1	74,6	119,7	393,1	70%
Total général	194,0	288,0	482,0	85,1	130,8	215,9	697,9	69%

Le collège le moins féminisé est le collège STEE, en raison d'un grand nombre de personnels techniques (recherche ou formation, traditionnellement plus masculins).

Répartition des ETP BIATSS : Détail des directions centrales

Source : Mangue

Localisation	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
Catégorie	Titulaires	Contractuels	Total A	Titulaires	Contractuels	Total B	Titulaires	Contractuels	Total C	
Agence comptable	3,0	0,0	3,0	6,8	2,0	8,8	4,0	0,8	4,8	16,6
Direction des partenariats, innovation et entrepreneuriat	0,0	5,8	5,8	0,0	1,8	1,8	0,0	1,0	1,0	8,6
Direction générale des services	4,0	1,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
DPAC	8,0	8,0	16,0	2,8	0,0	2,8	0,0	0,8	0,8	19,6
Direction des Grands Projets	1,0	6,0	7,0	1,0	1,5	2,5	0,0	0,0	0,0	9,5
Cabinet du Président	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	3,0
Cellule protection et Sécurité	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Centre des écoles doctorales	1,0	1,0	2,0	1,0	0,0	1,0	1,0	2,0	3,0	6,0
Communication	4,0	3,0	7,0	1,0	0,0	1,0	0,9	0,0	0,9	8,9
Direction de la maison de l'étudiant et de l'action artistique et culturelle	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	3,0	4,0	7,0
Direction de la recherche et de la valorisation	5,6	5,4	11,0	1,0	3,0	4,0	1,0	0,0	1,0	16,0
Direction des affaires juridiques	1,0	3,0	4,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	6,0
Direction des enseignements et de la vie étudiante	2,0	3,0	5,0	2,6	4,0	6,6	6,5	1,0	7,5	19,1
Direction du budget et ressources	5,5	3,8	9,3	1,0	0,8	1,8	1,0	3,0	4,0	15,1
Direction des achats et pilotage de la dépense	4,0	3,0	7,0	1,8	1,7	3,5	0,0	1,0	1,0	11,5
Direction des ressources humaines	5,0	1,0	6,0	7,5	0,0	7,5	3,0	1,0	4,0	17,5
Brigade de remplacement (DRH)	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	4,0
Service Santé au Travail	1,0	2,8	3,8	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	4,8
Direction des relations internationales	3,0	10,8	13,8	1,0	1,0	2,0	3,0	0,9	3,9	19,7
Direction de la Logistique	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	2,0	0,0	3,5	3,5	6,5
Service Sécurité Incendie	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	3,0	1,5	4,5	5,5
Patrimoine	5,0	5,0	10,0	0,0	2,0	2,0	8,0	4,0	12,0	24,0
Reprographie	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	2,0	3,0	4,0
Service Universitaire de Pédagogie	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
PUPPA	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,8	1,0	1,8	2,8
Direction du numérique	21,8	9,8	31,6	4,0	6,0	10,0	0,5	0,0	0,5	42,1
Total	81,9	74,4	156,3	37,5	25,8	63,3	37,7	27,5	65,2	284,8

On observe un rééquilibrage en faveur des catégories B, qui sont désormais presque aussi nombreux que les catégories C. La part des contractuels est proche de 50% dans les directions centrales.

Evolution des ETP BIATSS depuis le passage de l'université au compétences élargies (2009-2023)

Source : Mangué, bilan social 2009 au 31/12.

Composantes

Catégorie	2009		2022		2023		Evolution 2022-2023	
	Recherche	Hors recherche	Recherche	Hors recherche	Recherche	Hors recherche	Recherche	Hors recherche
Directions centrales*	11,5	122,9	19,3	249,6	22,0	262,8	+2,7	+13,3
Collège EEI	2,5	23,1	5	30,3	4	33,8	-1,0	+3,5
Collège SSH	13,3	59,2	18,2	54,0	19,5	55,2	+1,3	+1,2
Collège STEE	43,9	104,3	74,3	114,1	73,6	118,7	-0,7	+4,6
DFTLV		13,3	0	18,5	0	25,4	+0,0	+6,9
CRL**		4,0	0	6,1	0	7,2	+0,0	+1,1
SCD		54,5	0	51,5	0	51,5	+0,0	+0,0
SUAPS		5,0	0	7,0	0	6,8	+0,0	-0,2
ESÉ		7,6	0	10,4	0	10,4	+0,0	-0,1
SCUIO-IP		6,6	0	6,6	0	7,0	+0,0	+0,4
Total	71,2	400,5	116,8	548,1	119,1	578,8	+2,3	+30,7

* La Direction de la Recherche et de la Valorisation est considérée comme un service dédié à la recherche.

** Regroupe le CLEREMO (1,5) et l'IEFE (2,5) pour 2009

En 2023, comme les exercices précédents, les ETP BIATSS ont fortement augmenté dans les directions centrales et la DFTLV

A noter également la stabilisation de l'ETP recherche, après une forte baisse en 2022 en raison de la stabilisation de l'i-site E2S.

Détail des directions centrales (périmètre 2023)

Localisation	Fin 2009	2022	2023	Evolution
Agence comptable	13,2	18,3	16,6	-1,7
Direction des partenariats, innovation et entrepreneuriat		10,4	8,6	-1,8
Direction générale des services*	4,0	5,0	5,0	+0,0
DPAAC****	8,0	19,6	19,6	+0,0
Direction des Grands Projets		6,5	9,5	+3,0
Cabinet du Président	3,0	3,0	3,0	+0,0
Ecole doctorale	1,0	4,5	6,0	+1,5
Communication	5,5	8,9	8,9	+0,0
Direction de la maison de l'étudiant et de l'action artistique et culturelle	5,0	7,0	7,0	+0,0
Direction de la recherche et de la valorisation	9,5	12,0	16,0	+4,0
Direction des affaires juridiques	4,6	6,0	6,0	+0,0
Direction des enseignements et de la vie étudiante***	5,2	18,1	19,1	+1,0
Direction du budget et ressources	5,9	14,1	15,1	+1,0
Direction des achats et pilotage de la dépense	2,0	10,9	11,5	+0,6
Direction des ressources humaines	14,8	18,0	17,5	-0,5
Brigade de remplacement		2,0	4,0	+2,0
Service Santé au Travail	2,0	4,5	4,8	+0,4
Direction des relations internationales	3,4	20,3	19,7	-0,6
Direction de la logistique	2,3	5,0	6,5	+1,5
D3S / Sécurité	1,0	6,5	6,5	+0,0
Patrimoine	18,0	24,1	24,0	-0,1
Reprographie	5,2	3,8	4,0	+0,2
PUPPA	1,0	2,8	2,8	+0,0
DN**	13,8	37,6	43,1	+5,5
ARTICE**	6,0			
Total	134,4	268,9	284,8	+16,0

* Certains emplois sont temporairement rattachés à la DGS

** La hausse du nombre d'ETP à la Direction du Numérique est à relativiser du fait de la centralisation de personnels issus d'autres services ou composantes.

*** La hausse du nombre d'ETP de la DEVE est à relativiser du fait de la centralisation de personnels issus des composantes.

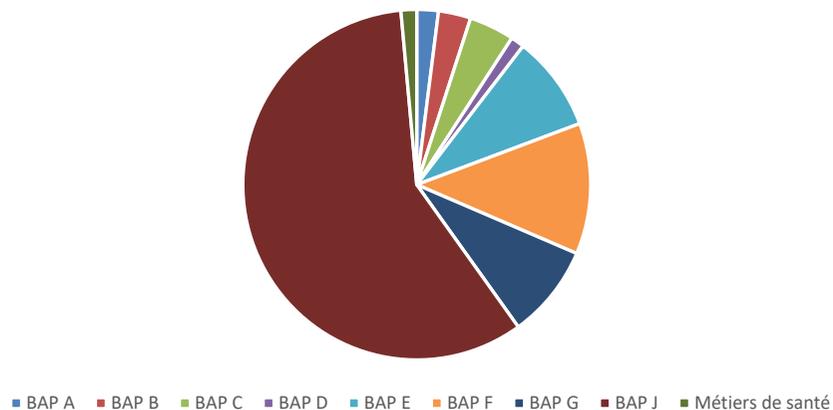
**** en 2009, était constitué de l'ODE (4)+ Direction du pilotage (3) et d'un poste qui a migré, depuis, de la DRV.

Répartition des ETP personnels administratifs selon la Branche d'Activité Professionnelle (BAP) du poste de travail et par genre.

BAP	Femmes	Hommes	Total	%F
BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	10	4	14	71%
BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux	13	8	21	62%
BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	5	24	29	18%
BAP D : Sciences Humaines et Sociales	7	2	9	77%
BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	9	53	62	14%
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	55	29	84	65%
BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	18	43	60	29%
BAP J : Gestion et Pilotage	359	49	408	88%
Métiers de santé (hors BAP)	7	4	10	66%
Total	482	216	698	69%

Les postes de travail sont tous répartis par BAP, indépendamment du statut (contractuel ou titulaire) ou du corps (BIB, AENES, ITRF, etc...) de l'agent.

Répartition des personnels selon la BAP de leur poste de travail



EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR COMPOSANTE ET SERVICE

Source : Mangué

Collège (affectation enseignement)	Référence 2009										
	Enseignants chercheurs titulaires (aff. ens.)	Enseignants 2nd Degré titulaires	Total Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Total E-C et enseignants	Chercheurs et chercheurs enseignants sur laboratoires	Total personnel non BIATSS	Enseignants chercheurs titulaires (aff. ens.)	Enseignants 2nd Degré titulaires	Enseignants contractuels	Chercheurs et chercheurs enseignants sur laboratoires
Collège EEI	40	14	54	14	68	10	78	37	9	16	7
Collège SSH	142	31	173	34	207	57	264	164	44	42	28
Collège STEE	230	72	302	33	335	189	524	250	59	33	96
SUAPS		4	4	1	5		5	0	5		
CRL		24	24	26	50		50	2	7	1	
Total	412	144	556	108	664	256	919	453	124	92	131

Effectifs contractuels chercheurs par laboratoire

Source : Mangué

Les chiffres entre parenthèses font référence à l'évolution par rapport à l'exercice précédent

Référence 2009

Catégorie	Doctorants contractuels	Chercheurs contractuels/ Posts Docs/Chercheurs enseignants contractuels	Total (vs 2022)	Doctorants contractuels	Chercheurs contractuels/ Posts Docs/Chercheurs enseignants contractuels	Total
ALTER	4	1,0	5 (+0)	3		3
CDRE	5	3,0	8 (+0)			0
ECOBIOIP	7	0,0	7 (+1)	2		2
DICE-IE2IA	4	0,0	4 (+0)	3		3
IFTJ	2	0,0	2 (+0)			0
IKER	0	0,0	0 (+0)		3	3
IPRA	2	3,0	5 (+2)			0
IPREM	44	28,0	72 (-36)	27	20	47
IRAA	3	1,0	4 (+3)			0
ITEM	6	3,0	9 (+2)	2	1	3
LATEP	10	3,0	13 (-2)	6	4	10
LFC-R	18	9,0	27 (-18)	8	8	16
LIREM	0	2,0	2 (+1)	4		4
LIUPPA	8	6,0	14 (-1)	7	2	9
LMAP	12	6,0	18 (-4)	7	1	8
MEPS	1	1,0	2 (+0)			0
NUMEA	3	0,0	3 (-3)			0
TREE	23	12,0	35 (+4)	12	3	15
SIAME	15	9,0	24 (-1)	2	2	4
Sans Labo/Hors UPPA	1	0,0	1 (-1)			0
Divers	0	1,0	1 (+0)			0
Total	168	88	256 (-54)	83	44	127

Les demi-personnels correspondent à des agents ayant deux affectations ou deux contrats différents.

Détail des enseignants chercheurs titulaires par laboratoires et collège (selon affectation recherche)

Source : Mangué

Référence 2009

Répartition des enseignants-chercheurs par collège et laboratoire	Collège EEI	Collège SSH	Collège STEE	Total (vs 2022)	Collège EEI	Collège SSH (+CRL)	Collège STEE	Total
ALTER EA 7504	0	49	0	49 (+2)	4	50	2	56
CDRE EA 3004	11	0	0	11 (+1)	8	0	0	8
ECOBIO UMR 1224	0	0	5	5 (+0)	0	0	5	5
EXPERICE EA 3971	0	1	0	1 (-1)	0	2	0	2
DICE-IE2IA UMR 7318	0	7	0	7 (+1)	0	4	0	4
IFTJ	0	20	0	20 (+1)	1	14	0	15
IKER UMR 5478	2	0	0	2 (+0)	2	0	0	2
IPRA FR 2952	0	0	3	3 (+0)	0	0	0	0
IPREM UMR 5254	0	0	57	57 (-1)	0	0	64	64
IRAA USR 3155	0	4	0	4 (+1)	0	1	0	1
ITEM EA 3002	0	13	0	13 (-1)	0	20	1	21
LATEP EA 1932	0	0	21	21 (-1)	0	0	23	23
LFCE UMR 5150	0	0	32	32 (+2)	0	0	24	24
LIUPPA EA 3000	0	0	29	29 (+1)	1	1	28	30
LMAP UMR 5142	0	0	42	42 (-1)	0	0	44	44
LIREM	24	0	0	24 (+1)	9	4	6	19
MEPS EA 4445	0	12	0	12 (+1)	0	7	0	7
NUMEA - UMR1419	0	0	5	5 (+0)	0	0	0	0
SIAME EA 4581	0	0	24	24 (+1)	0	0	26	26
TREE	0	36	0	36 (-3)	7	47	1	55
Ss Lab / labos extérieurs	2	8	5	15 (-4)	5	16	26	47
Total	39	150	223	412 (+0)	37	166	250	453

Détail des enseignants et enseignants chercheurs titulaires par section CNU (ou équivalent section 2nd degré) et par genre

		Effectif			% femmes
		Femmes	Hommes	Total	
1	Droit privé et sciences criminelles	14	9	23	61%
2	Droit public	9	15	24	38%
3	Histoire du droit et des institutions	0	3	3	0%
4	Sciences politiques	0	2	2	0%
5	Science Economique Générale	16	22	38	42%
6	Sciences de gestion	15	16	31	48%
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique	3	0	3	100%
8	Langues et littératures anciennes	2	0	2	100%
9	Langue et Littérature Françaises	18	8	26	69%
10	Littératures comparées	2	2	4	50%
11	Langues et Littératures anglaises et anglo-saxon	26	5	31	84%
12	Langues et Littératures germaniques et scandinaves	1	0	1	100%
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	21	6	27	78%
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises	1	0	1	100%
17	Philosophie	0	1	1	0%
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, esthétique	1	0	1	100%
19	Sociologie, démographie	2	1	3	67%
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens	2	5	7	29%
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes	1	5	6	17%
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	7	6	13	54%
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	2	0	2	100%

CNU	Libellé Section	Effectif			% femmes
		Femmes	Hommes	Total	
25	Mathématiques	6	8	14	43%
26	Mathématiques appliquées et application des m	7	31	38	18%
27	Informatique	6	24	30	20%
28	Milieux denses et matériaux	7	11	18	39%
31	Chimie théorique, physique, analytique	10	18	28	36%
32	Chimie organique, minérale, industrielle	3	2	5	60%
33	Chimie des matériaux	3	5	8	38%
35	Structure et évolution de la Terre et des autres p	1	4	5	20%
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes sup	1	5	6	17%
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	5	25	30	17%
61	Génie informatique, automatique et traitement d	0	6	6	0%
62	Energétique, génie des procédés	5	32	37	14%
63	Génie électrique, électronique, photonique et sy	4	11	15	27%
64	Biochimie et biologie moléculaire	8	3	11	73%
65	Biologie et biologie moléculaire	1	3	4	25%
66	Physiologie	2	1	3	67%
67	Biologie des populations et écologie	5	8	13	38%
68	Biologie des organismes	2	1	3	67%
70	Sciences de l'Education	0	2	2	0%
73	Cultures et langues régionales	2	1	3	67%
74	Sciences et Techniques des Activités Physiques e	7	21	28	25%
Total		228	328	556	41%

Par regroupement CNU

Catégories disciplines	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Droit-Sc. Politique	23	29	52	44%
Eco-Gestion	31	38	69	45%
Lettres-Langues	74	21	95	78%
Hist-Géo-autre SHS	15	18	33	45%
Math-Info	19	63	82	23%
Physique-Chimie-SVT	25	45	70	36%
Sc. Ingénieur	14	74	88	16%
Biologie	18	16	34	53%
Staps-sc éduc-infocom	9	24	33	27%
Total	228	328	556	41%

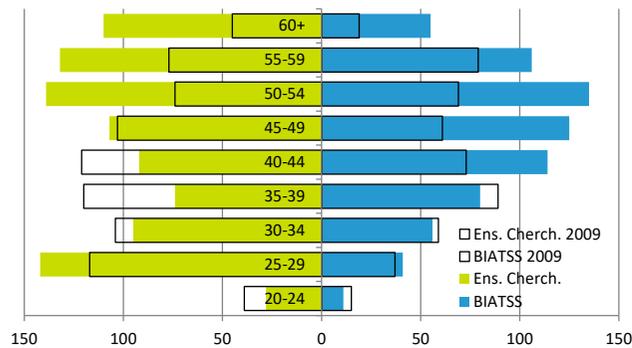
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

Source : Mangué

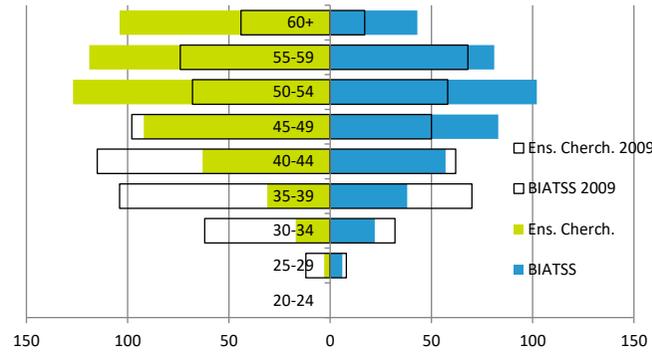
Catégorie	Titularité	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	Total	Âge moyen	Âge moyen
BIATSS	TIT	0	6	22	38	57	83	102	81	43	432	49 ans	46 ans
	Cont.	11	35	34	42	57	42	33	25	12	291	41 ans	
Ens. Cherch.	TIT	0	3	17	31	63	92	127	119	104	556	52 ans	44 ans
	Cont.	28	139	78	43	29	15	12	13	6	363	33 ans	
Total		39	183	151	154	206	232	274	238	165	1642	45 ans	

Catégorie	Genre	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	Total	Âge moyen	Âge moyen
BIATSS	F	6	22	48	52	84	90	90	74	37	503	46 ans	46 ans
	H	5	19	8	28	30	35	45	32	18	220	46 ans	
Ens. Cherch.	F	15	67	50	27	42	52	62	53	31	399	43 ans	44 ans
	H	13	75	45	47	50	55	77	79	79	520	45 ans	
Total		39	183	151	154	206	232	274	238	165	1642	45 ans	

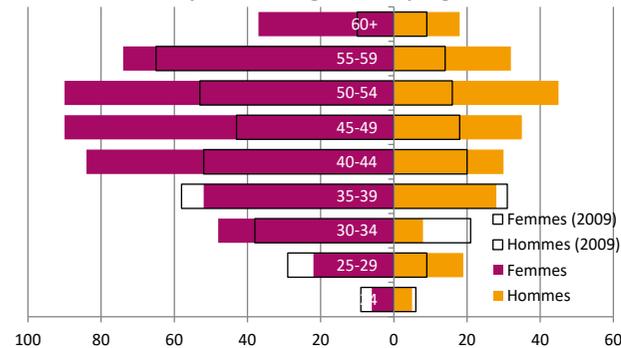
Pyramide des âges tous personnels par genre



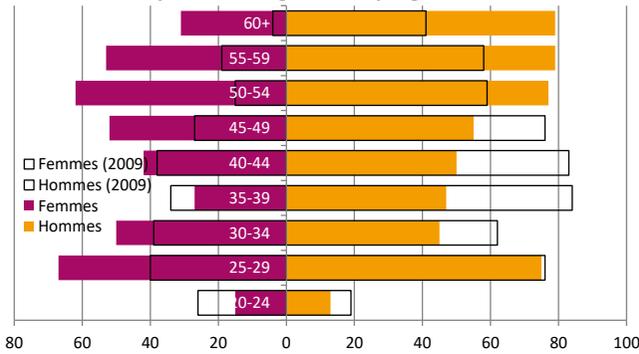
Pyramide des âges personnels titulaires par genre



Pyramide des âges BIATSS par genre



Pyramide des âges EC/Ens par genre



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITÉ DE TRAVAIL (BIATSS)

Source : Mangué

Quotités titulaires

Répartition homme/femme

	Homme	Femme	Total
<50%	0	0	0
50%	2	6	8
60%	0	2	2
70%	0	1	1
80%	6	30	36
90%	0	9	9
100%	125	251	376
Total	133	299	432

Répartition A/B/C

	A	B	C	Total
<50%	0	0	0	0
50%	4	1	3	8
60%	1	1	0	2
70%	0	0	1	1
80%	10	13	13	36
90%	1	3	5	9
100%	152	110	114	376
Total	168	128	136	432

Répartition par filière

	ITRF	AENES	BU + Autre*	Total
<50%	0	0	0	0
50%	5	2	1	8
60%	1	0	1	2
70%	1	0	0	1
80%	32	4	0	36
90%	5	3	1	9
100%	274	70	32	376
Total	318	79	35	432

* Santé et Trésor Public : 2 personnes à 100%

Quotités contractuels

Répartition homme/femme

	Hommes	Femmes	Total
<50%	0	1	1
50%	3	7	10
60%	0	4	4
70%	0	1	1
80%	2	18	20
90%	0	1	1
100%	83	171	254
Total	88	203	291

Répartition A/B/C

	A	B	C	Total
<50%	1	0	0	1
50%	2	3	5	10
60%	2	0	2	4
70%	0	1	0	1
80%	12	3	5	20
90%	0	0	1	1
100%	127	63	64	254
Total	144	70	77	291

Répartition titulaires/contractuels

	Titu	Non Tit	Total
<50%	0	1	1
50%	8	10	18
60%	2	4	6
70%	1	1	2
80%	36	20	56
90%	9	1	10
100%	376	254	630
Total	432	291	723

On peut remarquer que la très grande majorité des 93 agents à temps partiel sont des femmes (80 agents, soit 86%) et la quotité la plus utilisée est 80% d'un temps complet. Le nombre de temps partiels a tendance à légèrement se réduire depuis le développement du télétravail.

EVOLUTION DU STOCK BUDGÉTAIRE VOTÉ ET DE LA CONSOMMATION D'EMPLOI (ETPT), PAR PLAFOND ET CORPS

Source : Winpaye

Le plafond 1 (plafond sur ressources Etat) est limité par notification du ministère à **1153** ETPT en 2023. Le plafond global est, lui, voté par le conseil d'administration lors des différents budgets.

A noter également que le plafond 1 (Etat) voté lors du conseil d'administration (1122) est différent du plafond maximal notifié (1153) car la prévision de consommation est différente de la consommation maximale autorisée

Plafond	Corps	Moyenne 2021	Moyenne 2022	Budget 2023 (BR 1)	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Jun	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne 2023	Δ Consommation	
Plafond 1 (1149)	Professeurs	122	117	123	117	117	117	122	122	122	122	122	127	125	125	125	122	-0,9	
	Maîtres de conférence	294	294	292	293	293	293	287	287	287	287	287	282	288	284	284	288	-3,9	
	PRAG	94	95	96	95	95	95	95	96	96	96	96	97	103	100	100	97	+1,2	
	Certifiés	46	44	45	45	45	45	45	44	44	44	44	44	42	42	42	44	-0,7	
	Total titulaires C, EC, Ens	555	550	555	551	550	551	549	549	549	549	549	549	550	558	551	550	550	-4,4
	Contractuels enseignants (+ PAST, ATER, Lecteurs, Maître de langue)	57	43	42	41	41	42	41	40	40	40	40	40	30	41	38	37	39	-3,0
	Doctorants contractuels	37	29	35	20	18	38	38	38	38	38	38	38	37	28	39	31	33	-1,9
	Total contractuels C, EC, Ens	94	72	77	61	59	80	79	78	78	78	78	78	67	69	77	68	72	-4,9
	Total enseignants	649	622	632	611	609	630	627	627	627	626	627	627	617	626	628	618	623	-9,2
	Catégorie A	142	145	154	147	150	152	152	152	152	152	154	154	157	157	158	162	154	+0,0
	Catégorie B	110	116	122	122	119	121	123	123	123	123	124	123	124	127	127	127	123	+1,4
	Catégorie C	142	138	130	130	129	129	128	128	128	129	129	128	135	132	132	131	130	+0,1
	Total titulaires BIATSS	394	399	406	399	397	402	402	402	402	405	407	405	415	416	416	420	407	+1,5
	Catégorie A	38	49	84	47	47	49	52	51	51	51	51	50	50	50	50	48	50	+4,5
	Catégorie B	11	12		12	12	12	14	13	12	12	13	12	13	13	13	14	13	
	Catégorie C	27	28		23	22	24	28	28	28	28	28	28	27	28	28	28	26	
Total contractuels BIATSS	76	88	84	82	81	85	94	92	91	91	91	88	88	90	90	89	89	+4,5	
Total personnels BIATSS	470	488	490	480	478	486	496	494	496	496	498	496	504	506	507	509	496	+6,0	
Total plafond 1	1 119	1 110	1 122	1 091	1 087	1 116	1 123	1 121	1 122	1 124	1 123	1 121	1 132	1 132	1 134	1 127	1 118	-3,3	
Plafond 2	Contractuels enseignants	15	38	42	50	53	53	53	50	49	50	50	51	65	61	60	54	+11,4	
	Doctorants contractuels	181	180	261	174	174	154	155	151	151	150	150	146	143	141	137	152	-23,5	
	Chercheurs Contractuels	124	102		90	90	94	95	95	89	84	80	74	76	83	78	86		
	Total contractuels C, EC, Ens	320	319	303,6	314	317	301	303	296	289	284	279	271	284	285	276	292	-12,1	
	Catégorie A	93	84	202	80	88	86	84	86	88	88	88	88	93	96	91	92	88	-14,4
	Catégorie B	45	46		44	47	47	46	47	50	47	47	43	50	50	55	48		
	Catégorie C	37	40		54	59	58	54	53	53	52	50	46	42	45	46	51		
	Total contractuels BIATSS	176	170	202	178	195	191	184	187	191	187	185	182	189	186	193	187	-14,4	
Total plafond 2	496	489	505	491	512	492	488	483	480	471	464	453	472	471	469	479	-26,5		
Total personnels UPPA	1 614	1 599	1 627	1 583	1 598	1 608	1 611	1 604	1 602	1 595	1 587	1 574	1 604	1 605	1 596	1 597	-29,7		

Carrières

des personnels



SUIVI DES PROMOTIONS ET CHANGEMENTS DE CORPS

Source : Mangue

Personnels BIATSS

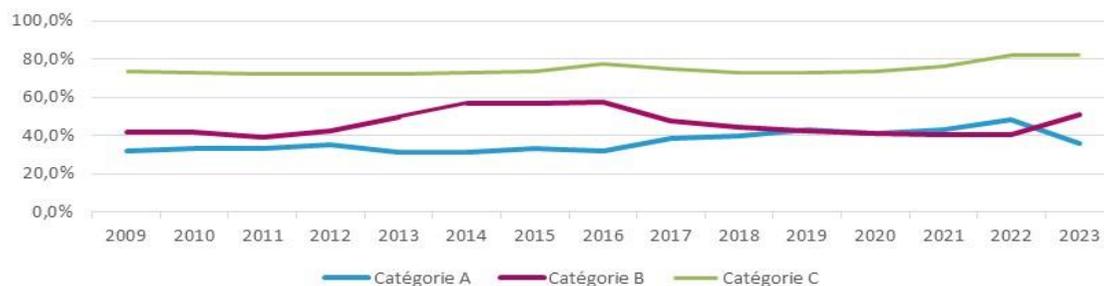
TITULAIRES	Effectif au 31/12	Nb sur grade d'avancement*	% sur grade d'avancement	Rappel % sur grade d'avancement 31/12/2009	Nb avancements de grade sur l'année**	Nb changement de corps***
Catégorie A	168	50	29,8%	27,1%	4	4
H	73	25	34,2%	13,2%	2	3
F	95	25	26,3%	32,2%	2	1
Catégorie B	128	60	46,9%	41,6%	11	8
H	28	15	53,6%	37,5%	5	1
F	100	45	45,0%	42,9%	6	7
Catégorie C	136	119	87,5%	70,4%	16	5
H	32	29	90,6%	69,0%	2	
F	104	90	86,5%	70,9%	14	5
Total	432	229	53,0%	48,1%	31	17
H	133	69	51,9%	37,8%	9	4
F	299	160	53,5%	52,9%	22	13

* Par exemple, pour un Attaché, Attaché principal ou hors classe, pour un technicien, technicien classe supérieure et classe exceptionnelle.

** Passage de classe normale à classe supérieure ou de classe supérieure à classe exceptionnelle, par exemple.

*** Passage de C à B, de B à A ou de C à A ou ASI vers IGE, ou IGE vers IGR

% des agents BIATSS titulaires sur un grade d'avancement
2009-2023



Un nombre important de catégorie B (8, dont 7 femmes) est devenu catégorie A grâce à un changement de corps via concours. On note également une forte progression du pourcentage d'agents titulaires de catégorie C sur grade d'avancements. La catégorie C est toujours celle qui détient le taux le plus élevé des 3 catégories.

CONTRACTUELS	Effectif au 31/12	Nb sur grade d'avancement *	% sur grade d'avancement	Rappel % sur grade d'avancement 31/12/2009	Nb équivalent avancements de grade sur l'année	Nb changement de corps	Nb Titularisations
Catégorie A	144	13	9,0%	0,0%	1	5	5
H	48	6	12,5%				1
F	96	7	7,3%		1	5	4
Catégorie B	69	1	1,4%	0,0%	0	3	6
H	19		0,0%				
F	50	1	2,0%			3	6
Catégorie C	78	21	26,9%	0,0%	1	3	6
H	20	5	25,0%				1
F	58	16	27,6%		1	3	5
Total	291	35	12,0%	0,0%	2	11	17
H	87	11	12,6%		0	0	2
F	204	24	11,8%		2	11	15

* Par exemple, pour un Attaché, Attaché principal, pour un technicien, technicien classe supérieure et classe exceptionnelle.

Personnels Enseignants et enseignants chercheurs

TITULAIRES	Effectif au 31/12	Nb sur grade d'avancement	% sur grade d'avancement	Rappel % sur grade d'avancement 31/12/2009	Nb AVG sur l'année	Nb changement de corps
Professeurs	126	98	77,8%	53,3%	14	0
H	94	76	80,9%	57,4%	11	
F	32	22	68,8%	31,8%	3	
Maîtres de conf.	286	172	60,1%	13,8%	13	3
H	167	100	59,9%	16,2%	7	1
F	119	72	60,5%	9,9%	6	2
Agrégés	101	47	46,5%	14,1%	8	0
H	44	21	47,7%	14,3%	4	
F	57	26	45,6%	13,9%	4	
Certifiés	43	26	60,5%	27,7%	5	2
H	23	15	65,2%	31,8%	3	
F	20	11	55,0%	24,0%	2	2
Total	556	343	61,7%	24,3%	40	5
H	328	212	64,6%	29,5%	25	1
F	228	131	57,5%	14,7%	15	4

% des EC et Ens titulaires sur un grade d'avancement
2009-2023



Rémunérations



et régimes indemnitaires

EVOLUTION DU NOMBRE DE VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT

Source : PECHE

Année	2022	2023	Evolution
Vacataires non fonctionnaires	929	921	-8
Vacataires fonctionnaires	432	405	-27
Total Vacataires	1361	1326	-35

Heures de vacances par sections CNU (2022-2023)

Source : PECHE

CNU	Libellé Section	Nombre d'heures
0	Non renseigné	0 (0)
1	Droit privé et sciences criminelles	4455 (-135)
2	Droit public	3501 (-293)
3	Histoire du droit et des institutions	0 (-9)
4	Sciences politiques	30 (+17)
5	Science Economique Générale	1730 (+105)
6	Sciences de gestion	7472 (-656)
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	0 (0)
8	Langues et littératures anciennes	360 (-109)
9	Langue et Littérature Françaises	2621 (+197)
10	Littératures comparées	0 (-23)
11	Langues et Littératures anglaises et anglo-saxonnes	4168 (-52)
12	Langues et Littératures germaniques et scandinaves	183 (+103)
13	Langues et littératures slaves	0 (0)
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	2026 (+350)
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïque	152 (-29)
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	44 (-6)
17	Philosophie	0 (0)
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, esthétique, sciences de l'art	122 (-215)
19	Sociologie, démographie	293 (-85)
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	0 (-77)
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	770 (+10)
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain	549 (+6)

CNU	Libellé Section	Nombre d'heures
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	289 (-62)
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	231 (-55)
25	Mathématiques	135 (-251)
26	Mathématiques appliquées et application des mathématiques	889 (+158)
27	Informatique	3735 (-437)
28	Milieux denses et matériaux	894 (+23)
30	Milieu dilué et optique	53 (+38)
31	Chimie théorique, physique, analytique	190 (-344)
32	Chimie organique, minérale, industrielle	437 (+267)
33	Chimie des matériaux	209 (+105)
34	Astronomie et Astrophysique	11 (+11)
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	258 (-59)
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	124 (+121)
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	89 (+25)
44	Biologie, biochimie cellulaire	0 (-60)
46	Santé publique, environnement et société	224 (-73)
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2260 (+392)
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	355 (+15)
62	Energétique, génie des procédés	2369 (+391)
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	812 (-272)
64	Biochimie et biologie moléculaire	572 (+78)
65	Biologie cellulaire	231 (-9)
66	Physiologie	0 (0)
67	Biologie des populations et écologie	1403 (+388)
68	Biologie des organismes	216 (-25)
69	Neurosciences	0 (-6)
70	Sciences de l'Education	396 (-110)
71	Sciences de l'information et de la communication	638 (+25)
72	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	12 (+12)
73	Cultures et langues régionales	511 (-34)
74	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	4893 (-445)
Total		50910 (-1097)

Répartition des vacances par nombre d'heures payées

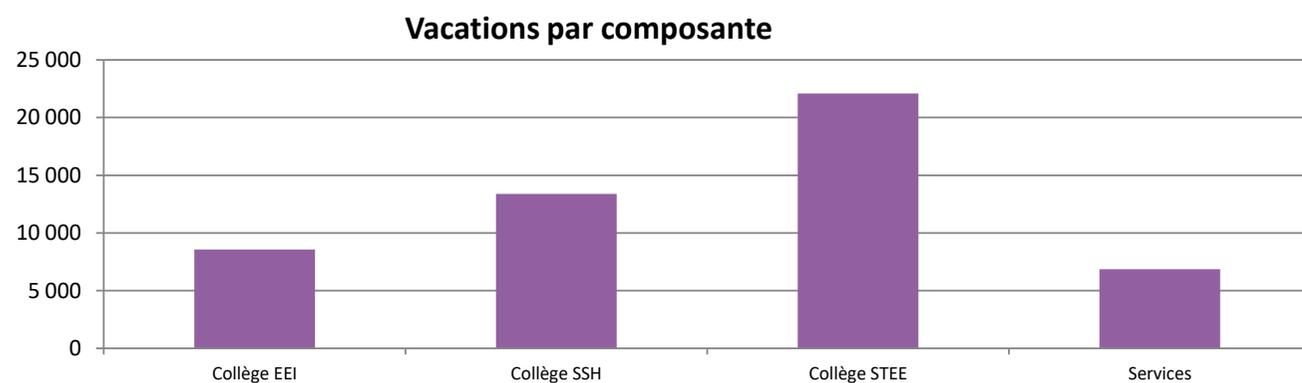
Tranche nombre d'heures réalisées	Nombre de vacataires	Nombre d'heures
0-10 heures réalisées	220	1 335
10-50 heures réalisées	769	19 941
50-96 heures réalisées	242	16 741
96-192 heures réalisées	95	12 893
Total	1326	50 910

Répartition par composante des vacataires effectuant plus de 96 heures

Structures	Nb
Collège EEI	12
Collège SSH	19
Collège STEE	42
Services	22
Total	95

Répartition des vacances par composantes (année 2022-2023)

Composantes	Heures
Collège EEI	8 565
Collège SSH	13 393
Collège STEE	22 104
Services	6 848
Total	50 910



NOMBRE DE CONTRACTUELS ÉTUDIANTS ET NOMBRE D'HEURES RÉALISÉES

Source : GRH Retour Paye

Tranches horaires	Nb	H réalisées
0-10 heures	71	405
10-25 heures	87	1 479
25-50 heures	99	3 682
50-120 heures	61	4 960
120-300 heures	43	8 808
+300 heures	14	5 747
Total	375	25 080

Heures contractuels étudiants par composante

Composantes	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022-2023
Collège EEI	-	719	974	1 618	+644
Collège SSH	2 454	150	875	801	-74
Collège STEE	187	499	1 100	1 220	+119
SCD	3 954	4 556	4 594	3 874	-720
SUAPS	1 171	1 061	2 695	3 201	+505
CRL	40	23	529	368	-161
DFTLV	49	91	1 066	436	-630
Services généraux	7 602	19 734	15 075	13 563	-1 512
Total	15 457	26 834	26 909	25 080	-1 829

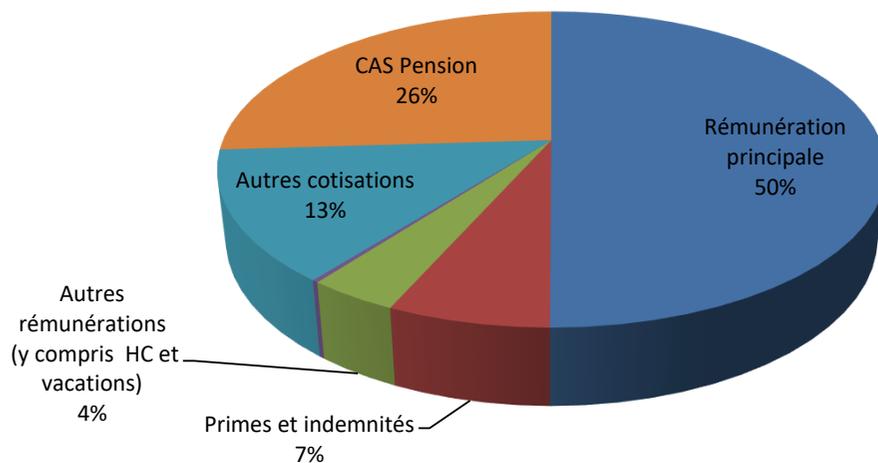
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

Source : Winpaie

Quatre derniers exercices

Catégorie	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022-2023
Rémunération principale	52 765 715	56 579 642	57 780 508	59 801 520	+2 021 012
Primes et indemnités	4 519 705	5 099 880	6 670 016	7 914 573	+1 244 557
Autres rémunérations (y compris HC et vacances)	3 916 953	4 187 956	4 456 980	4 431 036	-25 944
Prestations sociales	164 711	110 784	219 418	299 570	+80 152
Autres cotisations	13 405 924	14 847 583	15 178 680	16 002 436	+823 756
CAS Pension	28 697 952	28 987 339	29 892 193	31 025 614	+1 133 421
Total *	93 725 414	97 445 842	114 197 794	119 474 748	+5 276 954

Répartition de la masse salariale 2023



Explication :

La masse salariale augmente principalement du fait de l'augmentation de la valeur du point 2022 et 2023, et de l'augmentation des différents régimes indemnitaires (RIFSEP, RIPEC, PIAC).

Répartition par catégorie et par statut de la masse salariale

Source : Winpaie

Quatre derniers exercices

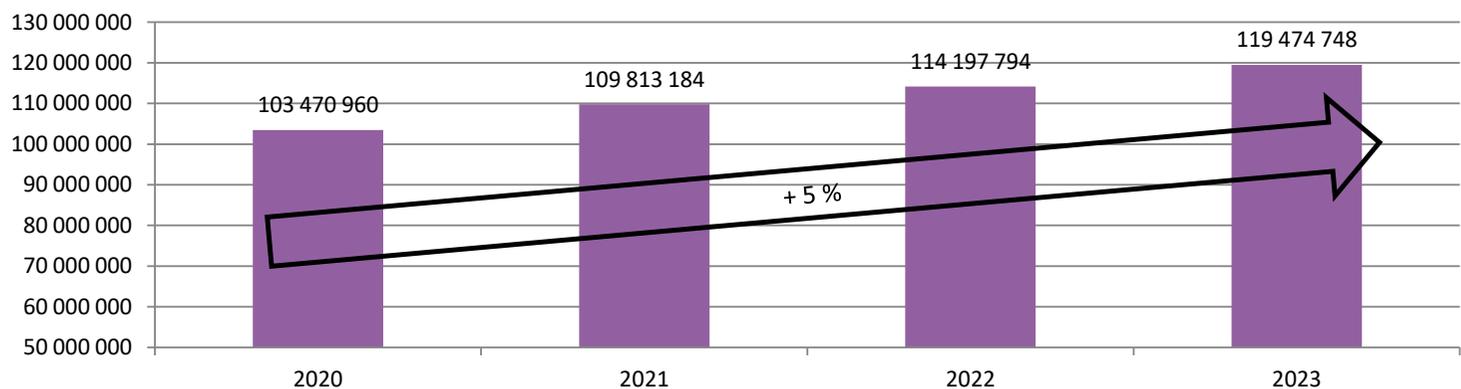
Type	Statut	2020	2021	2022	2023	2022-2023
BIATSS	Titulaires	22 415 128	22 979 481	24 540 672	26 113 144	+1 572 472
	Contractuels*	8 143 978	9 818 377	10 824 829	11 994 036	+1 169 206
	Total	30 559 106	32 797 858	35 365 501	38 107 179	+2 741 678
Enseignant- Chercheurs/Chercheurs	Titulaires	57 649 048	58 174 671	60 319 784	62 454 670	+2 134 886
	Contractuels**	15 262 807	18 840 655	18 512 509	18 912 899	+400 390
	Total	72 911 855	77 015 326	78 832 293	81 367 569	+2 535 276
Total UPPA		103 470 960	109 813 184	114 197 794	119 474 748	+5 276 954

* dont contractuels étudiants

** dont vacataires d'enseignement

A noter que cette masse salariale n'inclut pas les dépenses de masse salariale hors salaire, soit 144 391 €

Masse salariale UPPA consolidée



Explication : la croissance de la masse salariale 2022-2023 (+5 277 k€) est essentiellement due au GVT et primes (+1,5 M€), à l'évolution des effectifs (+1,1 M€) et l'augmentation de la valeur du point (+2,6 M€).

SALAIRE MOYEN PAR CORPS : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Source : GRH Retour Paye/Winpaye

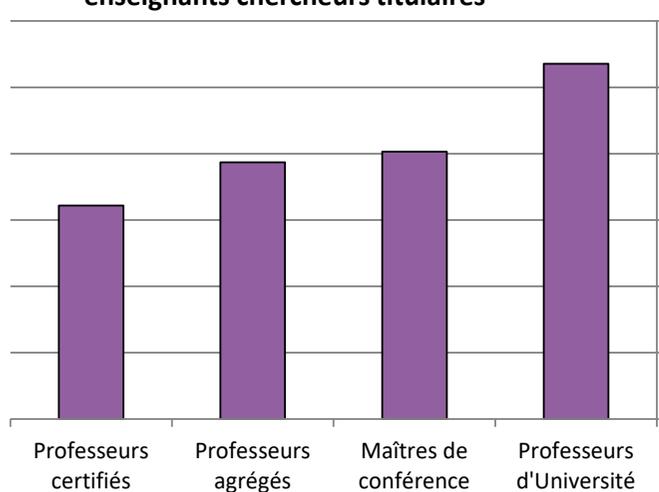
Titulaires

Corps	Masse salariale (brut)*	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2023	Salaire net mensuel**	Salaire net mensuel 2010	Evolution	Evolution % annuelle 2010-23
Professeurs d'Université	9 835 135	17 622 103	122	5 354	4 359	994	1,59%
Maîtres de conférence	17 464 466	30 966 934	288	4 031	3 074	958	2,11%
Professeurs agrégés	5 638 928	10 105 158	97	3 869	3 298	571	1,24%
Professeurs certifiés	2 132 526	3 760 475	44	3 218	2 732	486	1,27%
Total	35 071 055	62 454 670	550	4 231	3 411	820	1,67%

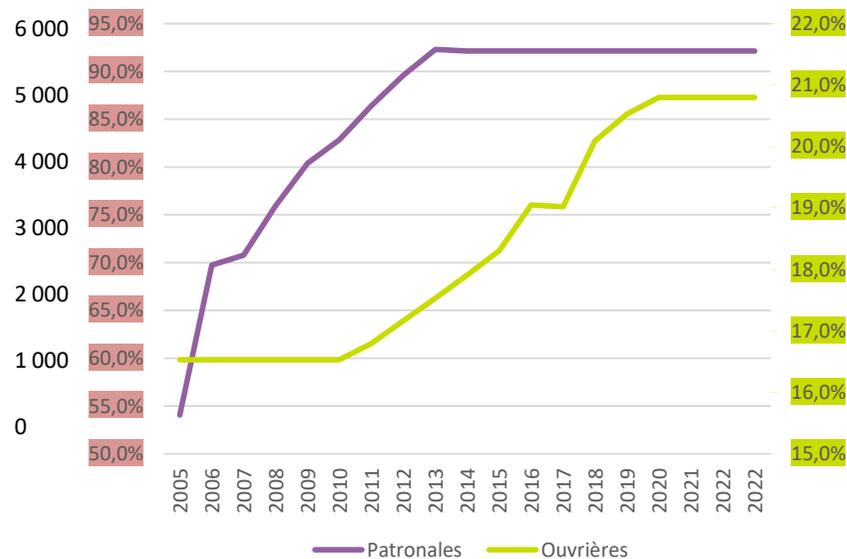
* : Traitement brut + primes et indemnités + heures complémentaires + prestations sociales

** : Net avant impôt

Salaire net moyen des enseignants et enseignants chercheurs titulaires



Evolution des taux de cotisations des titulaires



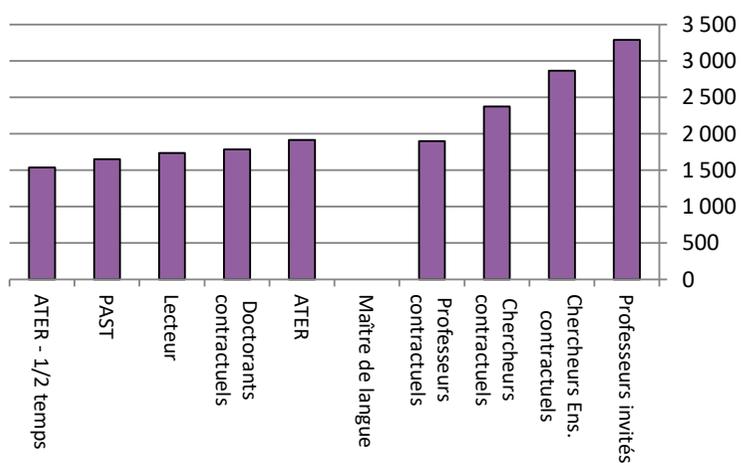
Contractuels

Corps	Masse salariale (brut)	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2023	Salaire net mensuel**	Salaire net mensuel 2010	Evolution	Evolution % annuelle 2010-23
Professeurs invités	46 139	59 731	1	3 288	3 938	-650	-1,4%
Chercheurs Ens. contractuels	1 847 021	2 644 858	42	2 865			
Chercheurs contractuels	1 832 325	2 596 247	48	2 375	1 902	473	1,7%
Professeurs contractuels	1 686 609	2 362 395	54	1 899	1 743	156	0,7%
Maître de langue	0	0	0	0	1 801		
ATER	544 036	817 218	19	1 917	1 744	173	0,7%
Doctorants contractuels	4 970 453	6 927 700	186	1 787	1 532	255	1,2%
Lecteur	95 026	133 191	4	1 739	1 305	434	2,2%
PAST	393 425	533 201	8	1 650	1 708	-58	-0,3%
ATER - 1/2 temps	108 121	155 903	2	1 536	1 186	350	2,0%
Total	11 523 156	16 230 444	364	2 011	1 834	177	0,7%

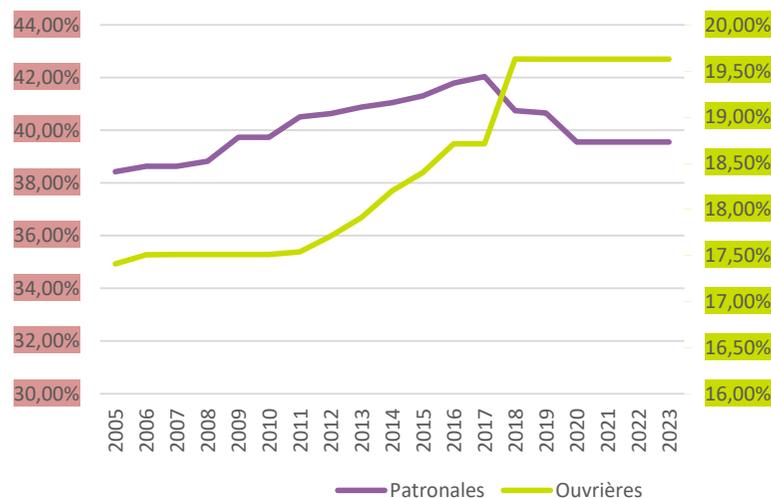
* ETPT : ETPT reconstitué, tenant compte des rattrapages de paye afin de produire une moyenne réaliste

** : Net avant impôt

Salaire net moyen des enseignants et enseignants chercheurs contractuels



Evolution des taux de cotisations des contractuels



SALAIRE MOYEN PAR CATÉGORIE : BIATSS

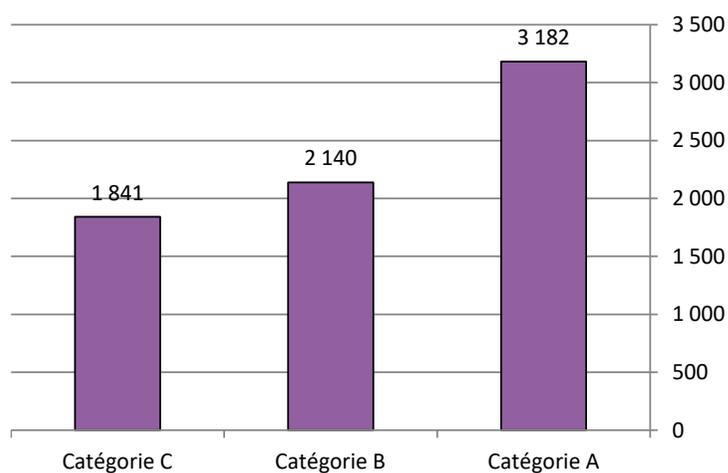
Source : GRH Retour Paye/Winpaye

Titulaires

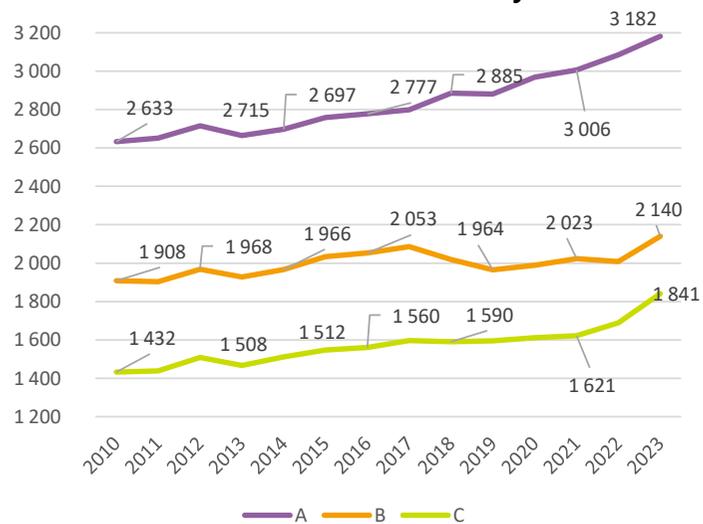
Corps	Masse salariale (brut)*	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2023	Salaire net mensuel	Salaire net mensuel 2010**	Evolution	Evolution % annuelle 2010-23
Catégorie A	7 429 642	12 671 128	154	3 182	2 633	549	1,5%
Catégorie B	4 015 702	6 975 775	123	2 140	1 908	232	0,9%
Catégorie C	3 666 932	6 466 241	130	1 841	1 432	409	1,9%
Total	15 112 275	26 113 144	407	2 439	1 934	505	1,8%

* Traitement brut + primes + indemnités + prestations sociales.

Salaire net moyen des personnels BIATSS titulaires



Evolution du salaire net moyen



L'augmentation des salaires en 2023 provient de l'augmentation de la valeur du point d'indice FP, ainsi que de l'augmentation du régime indemnitaire en catégorie C et B.

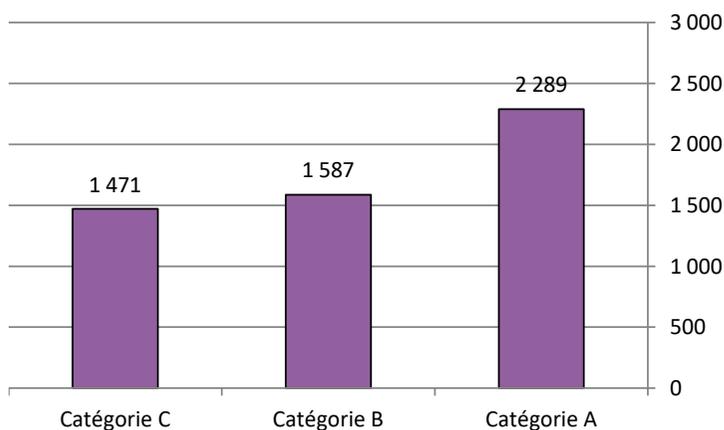
Contractuels

Corps	Masse salariale (brut)*	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2023	Salaires net mensuel	Salaires net mensuel 2010**	Evolution	Evolution % annuelle 2010-23
Catégorie A	4 996 558	6 957 607	138	2 289	1 737	553	2,1%
Catégorie B	1 542 202	2 149 111	60	1 587	1 241	347	1,9%
Catégorie C	1 781 663	2 448 521	77	1 471	1 219	251	1,5%
Total	8 320 423	11 555 240	276	1 907	1 422	484	2,3%

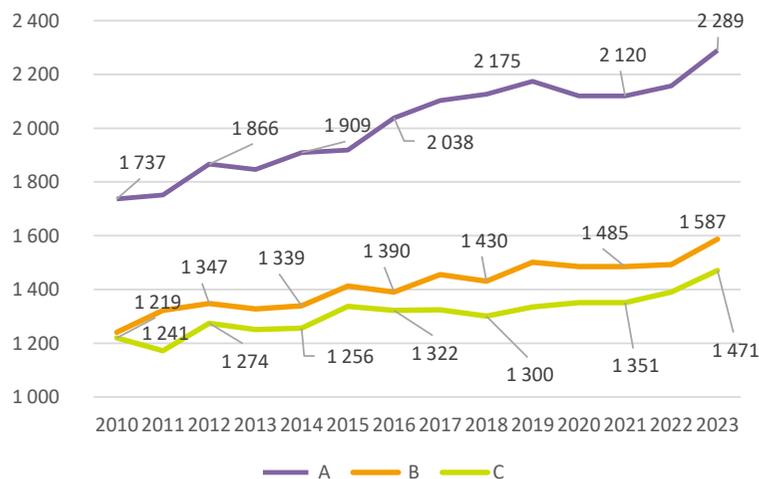
* Traitement brut + primes et indemnités + heures complémentaires + prestations sociales.

** Salaire net ignorant les temps partiels

Salaires net moyen des personnels BIATSS non titulaires



Evolution du salaire net moyen



A noter que la hausse des contractuels (+2,3%) est supérieure à celle des catégories, pris séparément. La raison est que la proportion de catégorie A augmente rapidement, au sein de l'ensemble des contractuels.

L'accélération de l'augmentation en 2022 et 2023 provient essentiellement de l'augmentation de la valeur du point, et de l'augmentation du régime indemnitaire contractuel en parallèle de celui des titulaires.

SALAIRE MOYEN PAR CLASSE D'ÂGE

Source : GRH Retour Paye

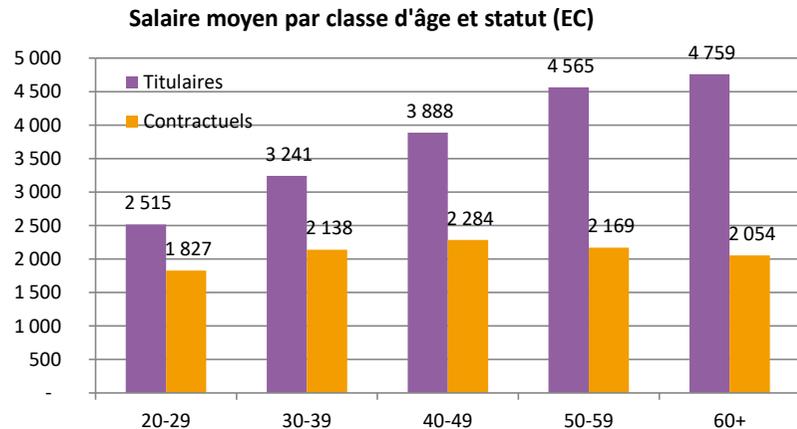
Personnel enseignant

*Salaire net (intégrant l'effet temps partiels)

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	2 515	3 241	3 888	4 565	4 759
Contractuels	1 827	2 138	2 284	2 169	2 054
Total	1 836	2 386	3 468	4 322	4 501

*Personnes concernées (en moyenne, sur l'année)

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	3	50	158	248	114
Contractuels	240	173	56	28	12
Total	243	223	214	276	126



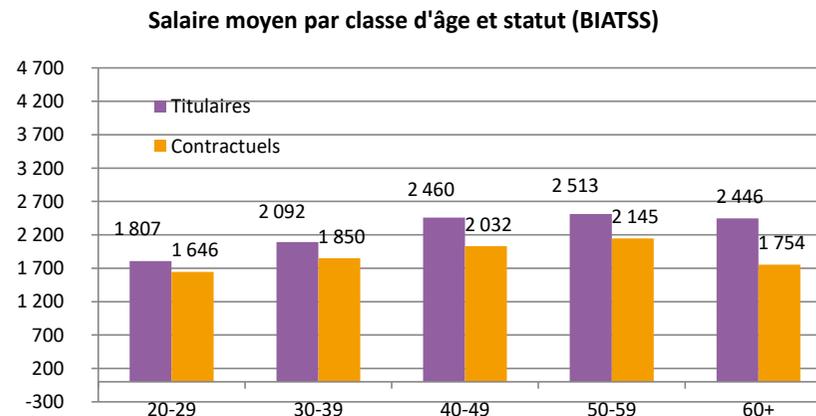
Personnel BIATSS

*Salaire net (intégrant l'effet temps partiels)

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	1 807	2 092	2 460	2 513	2 446
Contractuels	1 646	1 850	2 032	2 145	1 754
Total	1 659	1 944	2 269	2 424	2 281

*Personnes concernées (en moyenne, sur l'année)

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	6	63	145	188	48
Contractuels	68	100	117	60	15
Total	74	163	262	248	63



Pour les BIATSS et enseignants contractuels, passés 50 ans, les salaires réels n'augmentent plus beaucoup car les agents ont plus d'arrêts maladie sont plus souvent à temps partiels ou ont atteint leur dernier échelon.

SALAIRE MOYEN PAR SEXE

Source : GRH-Retour Paye

Personnels titulaires

*Salaire net réel

Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart H/F
Catégorie A	3 041	3 362	3 182	+11%
Catégorie B	2 099	2 272	2 140	+8%
Catégorie C	1 828	1 885	1 841	+3%
PR	5 142	5 426	5 354	+6%
MC	3 966	4 078	4 031	+3%
PRAG	3 750	4 015	3 869	+7%
PRCE	2 988	3 436	3 218	+15%
Total	3 283	4 156	3 733	+27%

*Personnes concernées (en moyenne, sur l'année)

Tranche âge	Femmes	Hommes	Total	Ecart proport.*
Catégorie A	99	77	176	-2%
Catégorie B	113	30	143	-14%
Catégorie C	115	34	149	-13%
PR	34	98	132	+14%
MC	126	177	303	+14%
PRAG	58	45	103	-1%
PRCE	23	23	46	+1%
Total	568	484	1 052	

* écart de proportion : 20% des titulaires hommes sont des PR, contre seulement 6% des femmes (14 points d'écart).

Personnels contractuels

*Salaire net réel

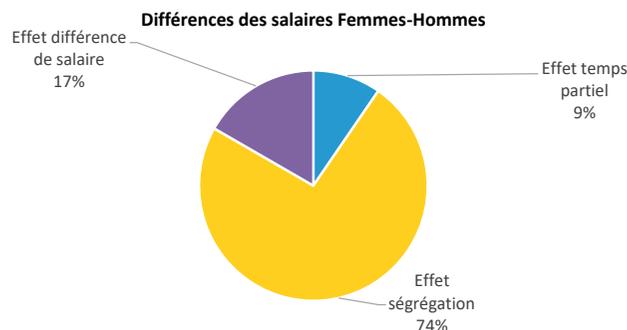
Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart H/F
Catégorie A	2 256	2 446	2 289	+8%
Catégorie B	1 547	1 717	1 587	+11%
Catégorie C	1 473	1 463	1 471	-1%
Cont Ens	1 782	1 921	1 848	+8%
Doct.	1 753	1 785	1 577	+2%
Cont Ens-Cher	2 801	2 731	2 755	-2%
Post-Docs	2 169	2 356	2 095	+9%
Total	1 907	2 062	1 978	+8%

Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart proport.*
Catégorie A	119	56	175	-9%
Catégorie B	68	21	89	-8%
Catégorie C	82	26	108	-10%
Cont Ens	78	71	149	+3%
Doct.	113	134	247	+12%
Cont Ens-Cher	20	38	58	+6%
Post-Docs	29	51	80	+7%
Total	509	397	906	

* écart de proportion : 22% des contractuelles sont des doctorantes (113/509), contre 34% des hommes (134/397), soit 12 points d'écart en faveur des hommes.

Comment s'explique l'écart de salaire entre sexes à l'UPPA ? (25%, soit 690 € par mois)

Nom de l'écart	Montant	Explication	
-Effet temps partiel	61€	Si tout le monde était à 100%.	
Effet ségrégation des corps	-Effet corps	178€	Si la répartition catégorie C, B et A ou PR,MC,PRAG,PRCE par exemple, était la même pour chaque sexe.
	-Effet Biatss/EC	289€	Si la répartition catégorie BIATSS/EC était la même dans chaque sexe.
-Effet différence de salaire	162€	Si au sein de chaque corps, hommes et femmes étaient payés au même niveau.	
Total	690€		



La principale cause d'écart de salaire, 42% du total, entre hommes et femmes provient du fait que les BIATSS (moins bien payés) sont très féminisés (71%), alors que les enseignants chercheurs le sont beaucoup moins (41%).

La seconde cause d'écart de salaire, 26% du total, réside dans le fait qu'au sein même des corps et catégories, plus le niveau de responsabilité est élevé, et plus le taux de féminisation est faible. Ainsi, si 77% des C sont des femmes, seuls 62% des A le sont, et si 50% des professeurs certifiés sont des femmes, seules 26% des PR le sont.

L'écart est resté globalement identique depuis qu'il est calculé.

PRIMES ET INDEMNITÉS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Source : Winpaie

Primes par type	Montant annuel	Nombre d'agents	Montant annuel moyen	Périodicité	Population concernée
PEDR-RIPEC C3	625 238	127	4 923	Trimestrielle	Professeur, Maître de conférence
Indemnité de fonction (RIPEC C2)	1 426 828	422	3 381	Mensuelle	Enseignants chercheurs titulaires
PES des ESAS	311 683	159	1 960	Semestrielle	Enseignants titulaires + ATER et associés
PRP / Référentiel	834 747	412	2 026	Annuelle	Enseignants et enseignants chercheurs titulaires + ATER et associés
Prime de responsabilité/administration	262 658	44	5 970	Mensuelle	Enseignants, Enseignants chercheurs
Indemnité formation continue	14 017	6	2 336	Annuelle	Enseignants, Enseignants chercheurs
Prime de rémunération sur contrats de recherche ou brevet	6 640	13	511	Ponctuelle	Enseignants chercheurs
Supplément familial de traitement	293 335	222	1 321	Mensuelle	Tous personnels
Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	157 196	114	1 379	Annuelle	Enseignants chercheurs
Prime de pouvoir d'achat	184 614	329	561	Annuelle	Prime spécifique 2023
Prime porteurs de chaire E2S	118 500	15	7 900	Annuelle	Porteurs de chaire E2S
Prime d'investissement des enseignants contractuels (PIEC)	64 056	55	1 165	Semestrielle	Enseignants contractuels ayant plus d'un an d'ancienneté

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche.

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur/ PES : Prime d'enseignement supérieur

PRP : Prime de responsabilité pédagogique

PCA : Prime pour charges administratives

PRIMES ET INDEMNITÉS BIATSS

Source : Winpaie

Primes par type	Montant annuel	Nombre d'agents	Montant moyen annuel	Périodicité	Population concernée
IFSE	2 598 372	452	5 749	mensuelle	Tous personnels titulaires
CIA (versé en 2023)	12 313	6	2 052	annuelle	Tous personnels titulaires
Indemnité caisse et responsabilité	5 380	3	1 793	annuelle	Agent comptable
N.B.I.	66 741	61	1 094	mensuelle	Agents titulaires ayant des fonctions spécifiques
Supplément familial traitement	191 777	253	758	mensuelle	Tous personnels
Forfait Télétravail	49 982	483	103	trimestrielle	Tous personnels
Forfait mobilité durable	32 600	121	269	annuelle	Tous personnels
Prime pouvoir d'achat	296 601	528	562	Annuelle	Prime spécifique 2023
Monétisation compte épargne temps	147 687	111	1 331	annuelle	Tous personnels (liquidation du compte épargne temps)
PIAC	559 494	250	2 238	semestrielle	Personnels contractuels > 1 ans
Garantie individuelle de pouvoir d'achat	40 212	67	600	annuelle	Tous personnels
Autres	14 899			annuelle	Tous personnels (primes de montants faibles)

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

REPARTITION DES PRINCIPALES PRIMES NON STATUTAIRES PAR GENRE

Type de primes	Nombre de bénéficiaires / Nb Agents potentiels		Montant moyen	
	F	H	F	H
RIPEC C3 (EC)	44 / 151 (29 %)	83 / 261 (32 %)	4 905	4 957 (+1%)
PRP/Référentiel (Ens. & EC)	157 / 228 (69 %)	237 / 328 (72 %)	1 971	2 135 (+8%)
PCA / Resp particulières (Ens. & EC)	20 / 228 (9 %)	22 / 328 (7 %)	4 547	7 679 (+69%)
NBI	35 / 195 (18 %)	19 / 101 (19 %)	1 006	1 239 (+23%)
CIA (BIATSS tit.) - montant lié au corps.	3 / 299 (3 %)	3 / 133 (2%)	1 116	2 988 (+168%)

BARÈME DES PRIMES STATUTAIRES ANNUELLES PAR GRADE

Source : Direction des Ressources Humaines

ITRF

Grade	Catégorie	Montant 2023	Montant 2022
Ingénieur de Recherche Hors Classe	A	de 12768(G3) à 13668(G1) €	de 12768 à 13668 €
Ingénieur de Recherche	A	de 11482(G3) à 12240(G1) €	de 11482 à 12240 €
Ingénieur d'Etude hors classe	A	de 9167(G3) à 9911(G1) €	de 9167 à 9911 €
Ingénieur d'Etude classe normale	A	de 6574(G3) à 7120(G1) €	de 6574 à 7120 €
Assistant Ingénieur	A	de 5625(G2) à 5848(G1) €	de 5625 à 5848 €
Technicien classe normale >8e échelon / classe supérieure et exceptionnelle	B	de 4832(G3) à 5271(G1) €	de 4832 à 5271 €
Technicien classe normale <7e échelon	B	de 4832(G3) à 5272(G1) €	de 4489 à 4792 €
Adjoint Technique principal 1re classe	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	de 3059 à 3184 €
Adjoint Technique principal 2ème classe	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	
Adjoint Technique	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	

AENES/TRESOR PUBLIC/ SANTE SOCIAL

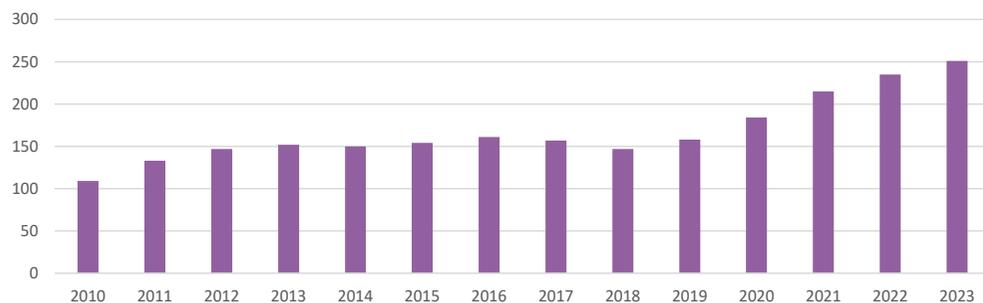
Directeur Général des Services	A	41 532 €	36 732 €
Agent Comptable	A	24 999 €	28 050 €
Administrateur	A	22 849 €	20 772 €
Attaché hors classe	A	de 9539(G4) à 10651(G1) €	de 9539 à 10651 €
Attaché principal	A	de 9167(G4) à 10279(G1) €	de 9167 à 10279 €
Attaché	A	de 6574(G4) à 7393(G1) €	de 6574 à 7393 €
Secrétaire d'administration classe normale >8e échelon / classe supérieure et exceptionnelle	B	de 4832(G3) à 5271(G1) €	de 4832 à 5271 €
Secrétaire d'administration classe normale- < 7ème échelon	B	de 4832(G3) à 5272(G1) €	de 4489 à 4792 €
Adj adm Pal 1ère cl	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	de 3059 à 3184 €
Adj adm Pal 2ème cl	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	
Adjoint Administratif	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	
Assistant principal de service social	A	de 5625(G2) à 5848(G1) €	de 6574 à 6847 €
Assistant de service social (ind. forf. repres. sujétions)	A	de 5625(G2) à 5848(G1) €	de 5625 à 5848 €

BIBLIOTHEQUES

Grade	Catégorie	Montant 2023	
Conservateur général	A	de 12122(G2) à 12760(G1) €	de 12122 à 12760 €
Conservateur en chef	A	de 8379(G3) à 9261(G1) €	de 8379 à 9261 €
Conservateur	A	de 7923(G3) à 8757(G1) €	de 7923 à 8757 €
Bibliothécaire Hors classe	A	de 6988(G2) à 7356(G1) €	de 6988 à 7356 €
Bibliothécaire	A	de 6574(G2) à 6847(G1) €	de 6574 à 6847 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	B	de 4832(G2) à 5052(G1) €	de 4832 à 5052 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	B	de 4832(G2) à 5052(G1) €	de 4832 à 5052 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale à/c 8e échelon	B	de 4832(G2) à 5052(G1) €	de 4832 à 5052 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale jusqu'au 7e échelon	B	de 4832(G2) à 5052(G1) €	de 4489 à 4640 €
Magasinier principal 1ère classe	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	
Magasinier principal 2ème classe	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	de 3059 à 3184 €
Magasinier	C	de 3641(G2) à 3823(G1) €	
<i>Travaux insalubres ou salissants</i>		64 €	64 €
<i>Indemnité petit équipement</i>		33 €	33 €

Nombre de bénéficiaires de la PIAC	2023	2022	2021
Catégorie C (1820 € brut par an)	68	52	58
Catégorie B (2416 € brut par an)	54	45	49
Catégorie A (2813 € brut par an)	129	114	108

Evolution du nombre de bénéficiaire de la PIAC - Prime d'Investissement des Agents Contractuels (BIATSS)



Détail des PIAC particulières (montant majoré) pour investissement exceptionnel ou fonctions spécifiques + CIA

Service et nombre d'agents	Nombre d'agents / nb agents structure	Part des agents concernés
Collège EEI	2 / 39	5%
Collège STEE	3 / 198	2%
Collège SSH	2 / 79	3%
Pôle Développement & Relations	1 / 19	5%
Pôle DGS	7 / 34	21%
Pôle Finances	7 / 45	16%
Pôle Formation et Vie étudiante	6 / 142	4%
Pôle Relations et Ressources Humaines	2 / 28	7%
Pôle Immobilier Logistique	8 / 42	19%
Pôle Numérique	2 / 42	5%
Pôle R2IP	4 / 55	7%
Total	44 / 723	6%

La part de femmes recevant une prime pour responsabilité/investissement exceptionnelle s'élève à 66%, très proche de la proportion de femmes au total (69%)

HEURES COMPLÉMENTAIRES PAYÉES

Source : Winpaie, GRH-Retour-Paye

Principales population contractuelles (heures chargées à 40%)

Equivalent Corps	Effectif au 31/12	Montant brut (non chargé)	Nombre de personnes	% Population	Montant moyen annuel	Nombre >128h/256h
Maître de conférence/Professeur associé	17	43 192	13	76%	3 322 €	2
Professeur contractuel	59	124 189	51	87%	2 435 €	
Lecteur	3	15 293	4	133%	3 823 €	0
Contractuels chercheurs enseignants	85	31 007	25	30%	1 240 €	
Doctorants	168	43 790	35	21%	1 251 €	0
Total	331	257 472	128	39%	2 011 €	2

Titulaires (heures chargées à 5%, ou 0% si supérieur au plafond RAFFP)

Corps	Effectif	Montant brut (non chargé)	Nombre de personnes	% Population	Montant moyen annuel	Dont >128h/256h
Professeur d'université	126	173 059	82	65%	2 110 €	2
Maître de conférence	286	770 028	247	86%	3 118 €	31
Professeur agrégés	101	446 917	87	86%	5 137 €	3
Professeur certifiés	43	188 078	36	84%	5 224 €	3
Total	556	1 578 081	452	81%	3 491 €	39

Total (tout personnel)	887	1 835 553	580	65%	3 165 €	41
-------------------------------	------------	------------------	------------	------------	----------------	-----------

Par genre, titulaires uniquement

Corps	Effectif	Montant brut (non chargé)	Nombre de personnes	% Population	Montant moyen annuel	Dont >128h/256h
Femmes	228	651 113	175	77%	3 721 €	
Hommes	328	987 591	270	82%	3 658 €	
Total	556	1 638 704	445	80%	3 682 €	0

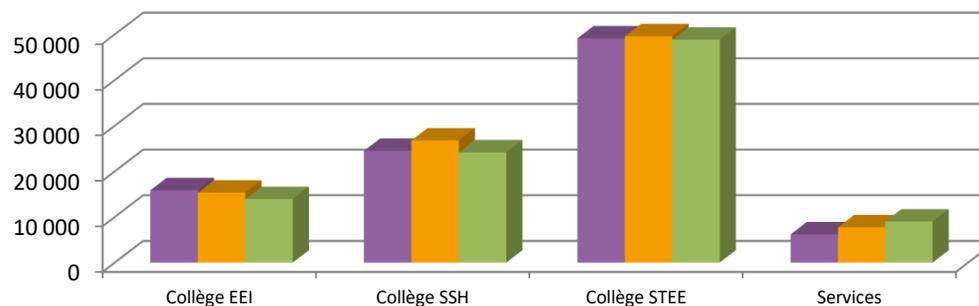
Evolution 2021-2023 des heures complémentaires et vacances d'enseignement

Note : les heures négatives correspondent à des situations de balances négatives

Heures éq. TD	2009	2021	2022	2023	Evol. 2022-2023
Collège EEI	12 753	15 845	15 327	13 915	-1 412
Collège SSH	21 201	24 472	26 751	24 158	-2 593
Collège STEE	41 522	49 132	49 580	48 842	-738
Services	3 846	6 190	7 734	9 000	+1 266
Total	79 322	95 639	99 391	95 915	-3 477

Source PECHÉ

Heures complémentaires + Vacances 2021-2023 par structure



MASSE SALARIALE PAR COMPOSANTE

Source : Winpaie

Ce tableau détaille la répartition réelle de la masse salariale par composante, en incluant la part qui est centralisée et les contractuels de recherche

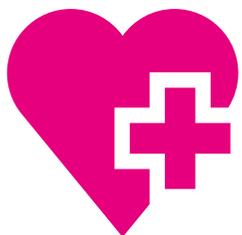
	TOTAL	Collège EEI	Collège SSH	Collège STEE	Services
Masse salariale centrale	97 054 898	7 324 410	23 972 895	44 649 621	21 107 973
<i>part recherche des enseignants-chercheurs</i>	<i>23 511 455</i>	<i>2 010 222</i>	<i>8 171 265</i>	<i>13 329 969</i>	
<i>part recherche des BIATSS</i>	<i>5 558 046</i>	<i>210 420</i>	<i>1 068 314</i>	<i>3 327 299</i>	<i>952 014</i>
<i>part contrats doctoraux MESR</i>	<i>1 046 656</i>	<i>36 143</i>	<i>370 412</i>	<i>640 102</i>	
Budget composantes/services hors opérations	6 535 899	798 282	1 541 836	1 666 951	2 528 830
Budget composantes/services sur opérations	15 883 950	865 574	2 178 030	11 088 546	1 751 800
Total consolidé	119 474 748	8 988 266	27 692 761	57 405 118	25 388 603

Bilan de la campagne 2023 des concours de recrutement des ITRF et des personnels des bibliothèques et des recrutements par procédures spécifiques

Source : Direction des Ressources Humaines

PROCEDURE	POSTE						CANDIDATS				RESULTATS regroupement Sud-ouest (Académies de Bx, Toulouse)		PRISE DE FONCTION	Académie de Bordeaux	
	CORPS	BAP	Nature du recrutement	Emploi-type	Nbre	Implantation	Candidatures	Inscriptions	Admissibles	Présents Admission	Liste Principale	Liste complémentaire	OUI/NON	Nb emplois ouverts	Nb d'universités affectataires
CONCOURS ITRF	IGR	J	Interne	Responsable de l'administration et du pilotage	1	Sans affectation pré-déterminée	40	31	11	3	1	1	01/12/2023		
	IGE	D	Interne	Ingénieur-e d'études en production, traitement, analyse de données et enquêtes	1	DPAAC	10	8	5	2	1	1	01/12/2023		
	IGE	J	Externe	Chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle	1	SCUIO-IP	29	12	4	4	1	0	01/12/2023		
	IGE	J	Externe	Chargé-e d'appui au projet de recherche	1	TREE	21	11	5	2	1	1	01/12/2023		
	IGE	J	Interne	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel	1	Sans affectation pré-déterminée	44	30	9	4	1	2	01/12/2023		
	IGE	J	Externe	Chargé-e des achats et des marchés	1	DAPID	13	8	4	4	1	0	01/12/2023		
	ASI	F	Externe	Assistant-e d'édition	1	PUPPA	12	5	3	2	1	0	01/12/2023		
	ASI	J	Externe	Assistant-e en gestion financière et comptable	1	Sans affectation pré-déterminée	23	14	11	1	1	0	01/12/2023		
	TECH	C	Externe	Technicien en réalisation mécanique	1	ENSGTI	1	1	1	0	0	0	Infructueux	1	1
	TECH	J	Interne	Technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle	1	DFTLV	6	3	2	2	1	0	OUI	1	1
	TECH	J	Externe	Technicien en gestion administrative	1	EEl-scolarité	48	33	8		3	2	OUI	2	2
	TECH	J	Interne	Technicien en gestion administrative	1	Sans affectation pré-déterminée	102	75	24		6	5	OUI	6	3
	TECH	J	Externe	Gestionnaire financier et comptable	1	Sans affectation pré-déterminée	35	29	11		6	0	OUI	6	3
	TECH	J	Interne	Gestionnaire financier et comptable	2	1- SSH - service ressources 2- sans affectation pré-déterminée	34	25	15		5	0	1- Infructueux 2- OUI	5	3
	ADTR F	A	Externe	Préparateur-riche en SVT	1	IUT Mont de Marsan	19	12	6		3	0	OUI	5	2
ADTR F	J	Externe	Adjoint-e en gestion administrative	2	SSH - service formation	39	28	9		5	2	OUI (mais ESE)	5	2	
ADTR F	J	Interne	Adjoint-e en gestion administrative	2	STEE - scolarité Anglet	38	29	20		6	0	OUI	8	4	
RECRUTEMENT TRAVAILLEUR HANDICAPE PAR VOIE CONTRACTUELLE	TECH	C		Technicien en réalisation mécanique	1	STEE	0		0	0	0	0	Infructueux		
	TECH	J		Technicien en gestion administrative	1	Sans affectation pré-déterminée	8		3	3	1	1	OUI		
	ADTR F	J		Adjoint en gestion administrative	1	Sans affectation pré-déterminée	5		3	2	1	1	OUI		
RECRUTEMENT DIRECT SANS CONCOURS	COR PS	BIB		Magasinier	2	SCD	17		12	7	2	1	OUI		
EXAMEN PRO EXCEPTIONNEL REPYRAMIDAGE	ASI	B		Assistant ingénieur-e en analyse chimique	1		4	2	2	2	1	1	OUI		
	ASI	B		Assistant ingénieur-e en synthèse chimique	1		5	3	3	2	1	1	OUI		
	ASI	C		Assistant ingénieur-e en instrumentation et techniques expérimentales	1		1	1	1	1	1	0	OUI		
TOTAL POSTES A POURVOIR/ POSTES POURVUS					28										

Santé, sécurité et qualité de vie au travail



RÉPARTITION DES CONGÉS DES PERSONNELS, ET ABSENTÉISME

Source : Mangué

Pour calculer le taux d'absentéisme, on divise le nombre de jours d'absence par le nombre de jours de travail correspondant
On prendra donc ici le nombre de jours d'absence totaux sur l'année, divisés par les effectifs au 31/12.

Evolution 2019-2023 : Congés par type (tous personnels) et par sexe (H/F)

en jours	Maternité/P aternité	Maladie	Longue Durée	Garde Enfant	Accident du travail/ de service	Congés formation	Congés bonifiés	Jours absence	Effectif	Jours année civile	Taux absentéisme
2009	2675	6003	1332	225	562	303	0	11 100	1 317	365	2,3%
H/F	194 2481	1929 4074	365 967	34 191	81 481	303	0	2906 8194	667,9 649,4	365	1,2% 3,5%
2020	2450	7702	1709	178	96	0	0	12135	1455	365	2,3%
H/F	132 2318	2290 5412	809 900	41 137	50 46			3322 8813	789 845	365	1,2% 2,9%
2021	3297	9639	1662	225	181	244	0	15253	1699	365	2,5%
H/F	230 3067	3264 6375	455 1207	53 172	22 159	244		4024 11229	798 901	365	1,4% 3,4%
2022	2869	11280	1047	310	292	181	0	15 979	1 659	365	2,6%
H/F	280 2589	2822 8458	269 778	65 245	188 104	181		3624 12355	768 891	365	1,3% 3,8%
2023	2328	11258	1978	248	298	365	0	16 475	1 642	365	2,7%
H/F	117 2211	3213 8045	365 1613	63 185	179 119	365		3937 12538	740 902	365	1,5% 3,8%
2023/2022	-541	-22	931	-62	6	184	0	496	-17		+4%
H/F	-58% -15%	14% -5%	36% 107%	-3% -24%	-5% 14%			9% 1%	-4% 1%		13% 0%

Le taux d'absentéisme est en hausse en 2023 par rapport à 2022 malgré l'épidémie de COVID en 2022.

Cette hausse s'explique principale par la baisse des effectifs recherche qui déclarent très peu d'arrêts maladies au profit de population administratives.

A noter la chute importante, pour la 2ème année consécutive, des congés maternité (-30% en deux ans), dans le sillage de la baisse de la natalité en France et l'augmentation de l'âge moyen des personnels

L'absentéisme au sens large représente par conséquent environ 10 jours par an et par personne, tous personnels confondus, restant dans la moyenne pré covid.

Cette valeur est toutefois sous estimée dans la mesure où les enseignants et enseignants chercheurs ne déclarent pas systématiquement leurs arrêts.

Congés par genre (H/F), type et taux d'absentéisme

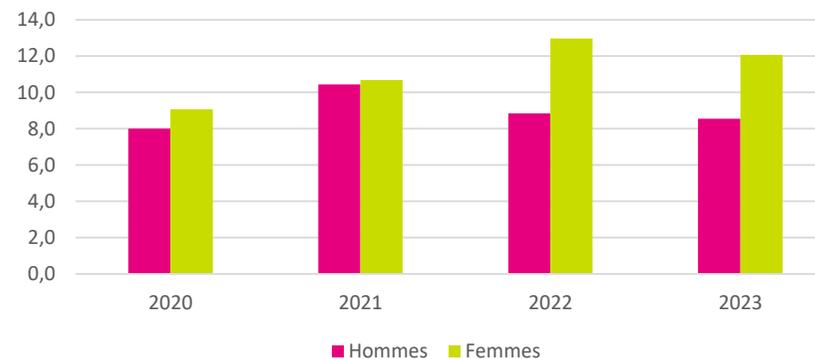
Personnels BIATSS

Exercice	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD*
2020	8 270	657	3,4%	12,6	8,7
H/F	2545 5725	205 452	3,4% 3,5%	12,4 12,7	8,0 9,1
2021	10 661	682	4,3%	15,6	10,6
H/F	2701 7960	208 474	3,6% 4,6%	13,0 16,8	10,4 10,7
2022	10 547	690	4,2%	15,3	11,7
H/F	2218 8329	207 483	2,9% 4,7%	10,7 17,2	8,8 13,0
2023	10 268	723	3,9%	14,2	11,0
H/F	2245 8023	220 503	2,8% 4,4%	10,2 16,0	8,5 12,1
2023/2022	-279	33	-7,1%	-7%	-6,3%
H/F	27 -306	13 20	-5% -8%	-5% -8%	-3% -7%

* Congés longue durée

Le nombre de jours moyens d'absentéisme est d'environ 14,2 j par an (6,6% des jours de travail ou 3,9% des jours totaux), soit dans la moyenne du secteur privé. L'absentéisme des BIATSS est en léger recul par rapport à 2022 (exceptionnel, du fait de l'épidémie COVID), mais en légère hausse par rapport à 2021.

Congés par sexe et année (BIATSS)

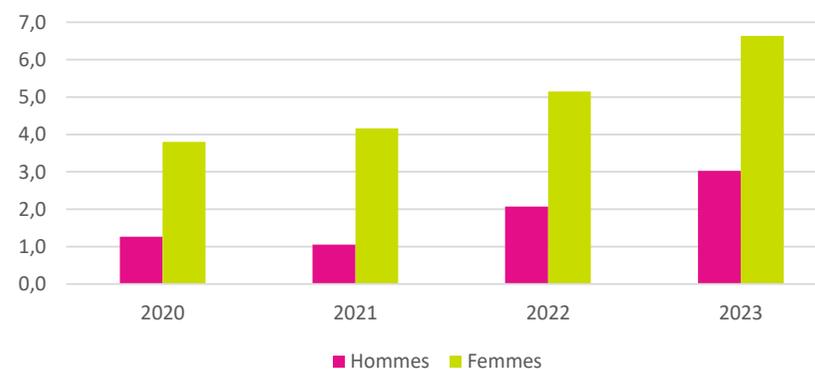


Personnels Enseignants-Chercheurs/Enseignants/Chercheurs

Exercice	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
2020	3 865	977	1,1%	4,0	2,3
H/F	777 3088	584 393	0,4% 2,2%	1,3 7,9	1,3 3,8
2021	3 865	1017	1,0%	3,8	2,4
H/F	777 3088	590 427	0,4% 2,0%	1,3 7,2	1,1 4,2
2022	4 592	969	1,3%	4,7	3,4
H/F	1323 3269	561 408	0,6% 2,2%	2,4 8,0	2,1 5,1
2023	6 207	919	1,9%	6,8	4,6
H/F	1692 4515	520 399	0,9% 3,1%	3,3 11,3	3,0 6,6
2023/2022	1 615	-50	+42,5%	+42,5%	+36,4%
H/F	369 1246	-41 -9	+38% +41%	+38% +41%	+46% +29%

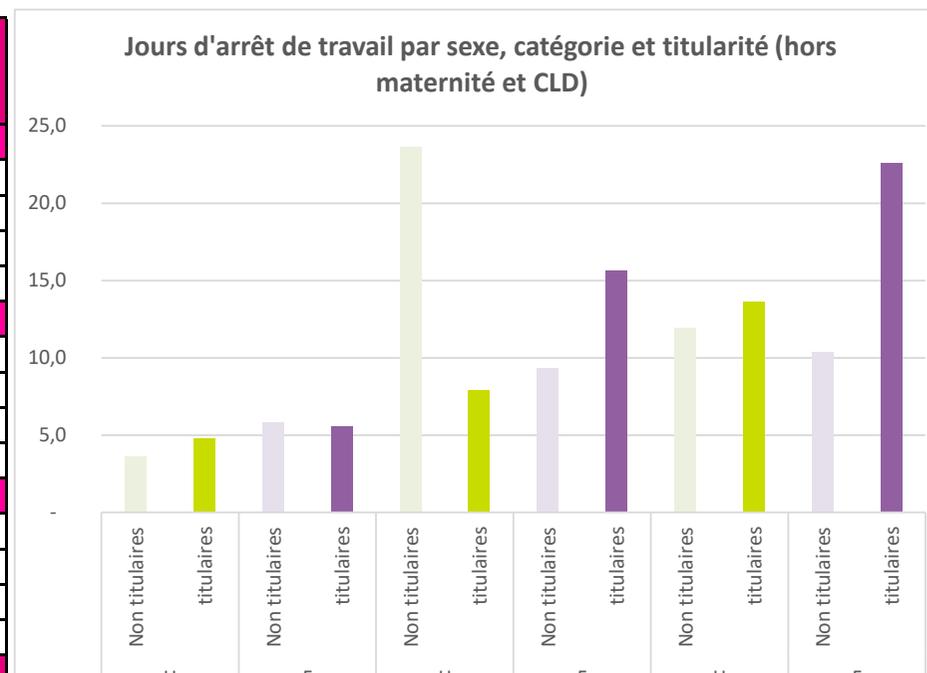
Le nombre de jours d'absence déclarés des enseignants chercheurs est très faible, notamment car leur activité est très flexible. On constate néanmoins une hausse progressive du nombre de jours, liée à des maladies de plus longue durée.

Congés par sexe et année (EC/E/C)



Congés par genre (H/F), catégorie et titularité dans les personnels BIATSS en 2023

Type de population	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
Catégorie A	1774	312	1,6%	5,7	5,2
Contractuels	896	144	1,7%	6,2	5,1
H/F	174 722	48 96	1,0% 2,1%	3,6 7,5	3,6 5,8
Titulaires	878	168	1,4%	5,2	5,2
H/F	347 531	73 95	1,3% 1,5%	4,8 5,6	4,8 5,6
Catégorie B	3739	197	5,2%	19,0	13,7
Contractuels	1093	69	4,3%	15,8	13,3
H/F	449 644	19 50	6,5% 3,5%	23,6 12,9	23,6 9,3
Titulaires	2646	128	5,7%	20,7	13,9
H/F	586 2060	28 100	5,7% 5,6%	20,9 20,6	7,9 15,6
Catégorie C	4755	215	6,1%	22,1	16,9
Contractuels	839	78	2,9%	10,8	10,8
H/F	239 600	20 58	3,3% 2,8%	12,0 10,3	12,0 10,3
Titulaires	3916	137	7,8%	28,6	20,4
H/F	450 3466	33 104	3,7% 9,1%	13,6 33,3	13,6 22,6
Total	10268	724	3,9%	14,2	11,0



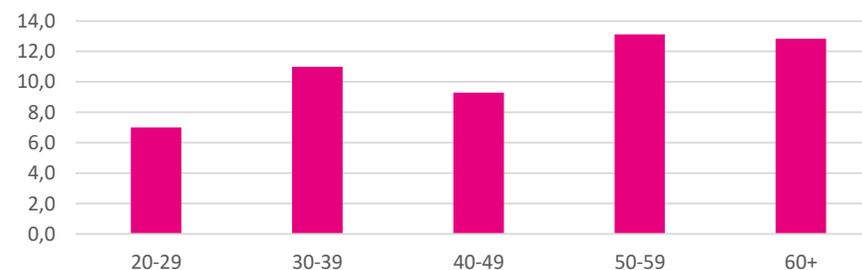
Exemple, les agents de catégorie B titulaires ont été arrêtés en moyenne 20,7 jours en 2023, et 13,9 si l'on déduit les congés longue durée et les congés maternité/paternité

Congés moyen par tranche d'âge dans les personnels BIATSS

Tranche d'âge	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
20-29	489	52	2,6%	9,4	7,0
30-39	2530	136	5,1%	18,6	11,0
40-49	2665	239	3,1%	11,2	9,3
50-59	3529	241	4,0%	14,6	13,1
60+	1055	55	5,3%	19,2	12,8

Le nombre de jours d'absence est très corrélé à l'âge des personnels.

Nombre de jours d'arrêts moyen par classe d'âge (hors maternité et hors CLD)



Zoom sur les arrêts maladies (BIATSS)

Exercice	Jours absence	Personnes arrêtées	Effectif	Part d'arrêtés	J/Arrêt moyens
2020	5 104	178	657	27,1%	29
H/F	1552 3552	38 140	205 452	18,5% 31,0%	41 25
2021	6 822	201	682	29,5%	34
H/F	2100 4722	49 152	208 474	23,6% 32,1%	43 31
2022	7 371	332	690	48,1%	22
H/F	1576 5795	79 253	207 483	38,2% 52,4%	20 23
2023	7 464	274	723	37,9%	27
H/F	1699 5765	67 207	220 503	30,5% 41,2%	25 28
2023/2022	93	-58	33	-21,2%	22,7%
H/F	123 -30	-12 -46	13 20	-20% -21%	+27% +22%

La baisse de la durée moyenne des arrêts en 2022 était lié à l'épidémie de Covid 19, qui a multiplié les arrêts courts.

Zoom sur les arrêts maladies (EC/Ens/C)

Exercice	Jours absence	Personnes arrêtées	Effectif	Part d'arrêtés	J/Arrêt moyens
2020	3 865	70	977	7,2%	55
H/F	777 3088	28 42	584 393	4,8% 10,7%	28 74
2021	3 865	86	1017	8,5%	45
H/F	777 3088	40 46	590 427	6,8% 10,8%	19 67
2022	4 592	131	969	13,5%	35
H/F	1323 3269	50 81	561 408	8,9% 19,9%	26 40
2023	6 207	79	919	8,6%	79
H/F	1692 4515	18 61	520 399	3,5% 15,3%	94 74
2023/2022	1 615	-52	-50	-36,4%	124,1%
H/F	369 1246	-32 -20	-41 -9	-61% -23%	+255% +83%

Le nombre de personnes arrêtées en 2022 était exceptionnel, du fait de l'obligation de déclaration du COVID 19, y compris parmi les enseignants, qui ont tendance à sous déclarer les arrêts maladies.

L'augmentation du nombre de jours d'absence en 2023 n'est pas lié à une augmentation du nombre de malades, mais à une durée en forte augmentation des arrêts, même rapport à la période pré-COVID.

CALCUL DU TAUX DE ROTATION BIATSS

Source : Mangue

La formule classique du turn-over ou taux de rotation est de (entrées+sorties)/2 ramené à l'effectif initial.

Cependant cette formule survalorise les structures dont l'effectif se développe, et conduit à des ambiguïtés sur la façon de valoriser les mouvements internes à l'université.

Le mode de calcul de l'UPPA suit le nombre de changements de personnels soit (nombre de personnes sur le poste -1) rapporté à la durée de la période.

Ainsi, si deux personnes ont occupé un poste sur une période de 10 ans, il y a donc eu 1 changement sur 10 ans, soit $(2-1)/10 = 10\%$.

Cette méthode produit des résultats inférieurs à la méthode traditionnelle puisqu'elle fonctionne sur une base d'un effectif stable.

Afin de lisser les résultats affichés, les données sont calculées sur 3 ans. Pour les résultats 2019, il s'agira donc du taux de rotation sur 2016-2019.

Structures	2016-2019	2017-2020	2018-2021	2019-2022	2020-2023
Collège EEI	4%	12%	13%	23%	18%
<i>dont IAE</i>	7%	18%	17%	27%	24%
<i>dont EEI</i>	2%	7%	9%	18%	11%
Collège SSH	12%	15%	17%	18%	16%
Collège STEE	8%	9%	7%	8%	8%
<i>dont IUT PAD</i>	8%	6%	4%	6%	9%
<i>dont IUT BPB</i>	7%	14%	15%	11%	7%
<i>dont ENSGTI</i>	3%	0%	0%	3%	0%
<i>dont ISABTP</i>	14%	4%	4%	0%	4%
<i>dont STEE</i>	7%	9%	7%	8%	8%
Services	10%	9%	9%	10%	11%
Total	9,2%	9,8%	9,6%	10,9%	11,0%

Le taux de rotation UPPA évolue donc en augmentant légèrement année après année, tandis que certaines structures (IAE, SSH) connaissent un taux très élevé.

Zoom sur les directions centrales (BIATSS)

Les directions présentées sont celles dont l'ETP à fin de 2023 est supérieur à 10.

Structures	Turn over 2020-2023
Agence comptable	19%
DPAC	11%
Direction de la recherche et de la valorisation	13%
Direction des enseignements et de la vie étudiante	19%
Direction du budget et ressources	23%
Direction des achats et pilotage de la dépense	0%
Direction des ressources humaines*	9%
Direction des relations internationales	3%
Direction du Patrimoine	4%
Direction du Numérique	11%
DFTLV	10%
SCD	5%
Espace Santé Etudiant	18%

* hors Brigade de remplacement

Le taux de rotation des directions centrales est très hétérogène.

RAPPORT D'ACTIVITÉ DE L'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL DES PERSONNELS

-

Année 2023

Réalisé par Thibault PELLET
Assistant de service social des personnels
Service Santé au Travail (SST)

Plan

Rôle de l'Assistant de Service Social des Personnels

- A) Diplôme d'État**
- B) La réglementation**
- C) Code de déontologie**

II. Modalités d'Intervention

- A) Intervention Sociale d'Aide à la Personne (ISAP)**
- B) Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC)**

III. Les partenaires

IV. Les personnes accompagnées

V. Bilan de l'Action Sociale

VII. Bilan des aides financières exceptionnelles

Rôle de l'assistant de service social des personnels

A) Diplôme d'Etat

- 3 ans de formation en alternance
- Intervention Sociale d'Aide à la Personne (ISAP)
- Intervention Sociale d'Intérêt Collectif (ISIC)

B) La réglementation

Le rôle de l'Assistant de Service Social des Personnels de l'Université de Pau et Pays de l'Adour est défini par la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991 et modifiée par la circulaire n°95-181 du 28 juillet 1995. Ce texte met en avant :

- le secret professionnel (article L 411-3 du code de l'action sociale et des familles et article 226-13 du code pénal)
- « l'assistant de service social des personnels, qui se situe à l'interface de la vie privée des agents et de leur vie dans le milieu du travail » (Extrait de la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991)
- « de par sa formation, approche pluridimensionnelle des problèmes posés » (Extrait de la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991)

Rôle de l'assistant de service social des personnels

- élaboration commune d'un plan d'aide d'accompagnement de l'agent
- instruction des demandes de secours et de prêts
- rôle d'information, d'orientation, de médiation
- « l'assistant de service social des personnels contribue à la mise en œuvre de

la politique sociale » (Extrait de la circulaire n°91-248 du 11 septembre 1991)

C) Code de déontologie

L'Assistant de Service Social des Personnels s'appuie sur les principes du code déontologique :

- respect de la personne
- secret professionnel
- autonomie
- interdisciplinarité et partenariat

Modalités d'intervention

A) ISAP

L'Assistant de Service Social peut rencontrer les personnels sur rendez-vous à son bureau, sur leur lieu de travail, à leur domicile ou dans un lieu neutre. Pour tous les sites de l'UPPA, les agents sont reçus soit en présentiel soit par visio.

Le choix du lieu et du mode d'entretien se font en fonction de la situation (demande ou besoin repéré).

L'Assistant de Service Social des personnels reçoit les agents autant de fois que la situation l'exige. En général, le traitement d'une situation amène à prendre contact avec certains partenaires (toujours en accord avec l'agent).

B) ISIC

Le repérage des Risques Psycho Sociaux (RPS) peut donner lieu à la nécessité d'une intervention collective. Dans ce cas, les professionnels du Service Santé au Travail peuvent être mobilisés.

Ils rencontrent conjointement, et si besoin séparément, les agents.

Le but est d'analyser au mieux les situations en croisant différentes grilles de lecture, et de proposer des solutions adaptées à la situation donnée.

Le traitement d'une situation peut amener à prendre contact avec certains partenaires (toujours en accord avec l'agent).



Les partenaires

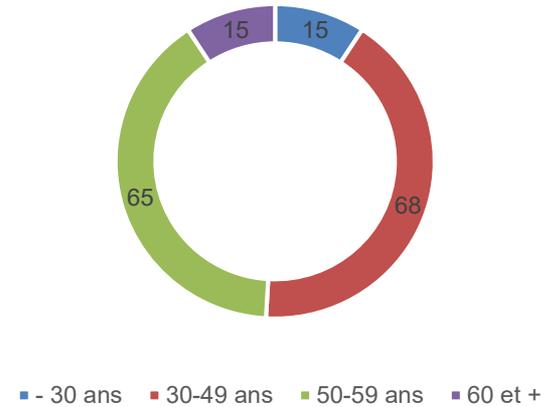
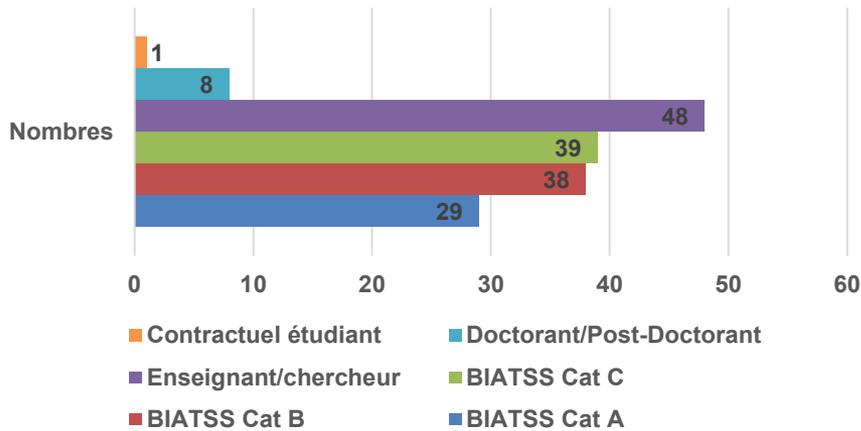
En 2023, les partenaires sollicités étaient :

	En interne	En externe
Accompagnement conjoint / échange concernant les agents (avec l'accord des intéressés)	Médecin du travail, infirmier, psychologue, animatrice en prévention des risques du SST, DRH 1-2-3-4, VP-CA, DGS, DRH/DRH ajointe, médiateur RH, Direction des affaires juridiques, CP-FSD, Agence Comptable, Directeurs de Collège, DAF, RAF, Responsables de services, personnels de l'UPPA	CAF, CPAM, MGEN, MDPH, Préfecture/Sous Préfecture (64-65-40), Bailleurs sociaux, Hôpitaux, SDSEI (Conseil Départemental), CNRS, SUMP, SRE
Pour information / travail en partenariat	ESE, chargé de mission handicap, chargée de mission égalité diversité, Direction de la Communication, Centre des Écoles Doctorales	Mairie de Pau, Crédit Social des Fonctionnaires (CSF), CIDFF, Mission Handicap Inclusion Professionnelle (MHIP – Ministère), Emploi Accompagné (ADAPEI), AMUE, RENASSUP*

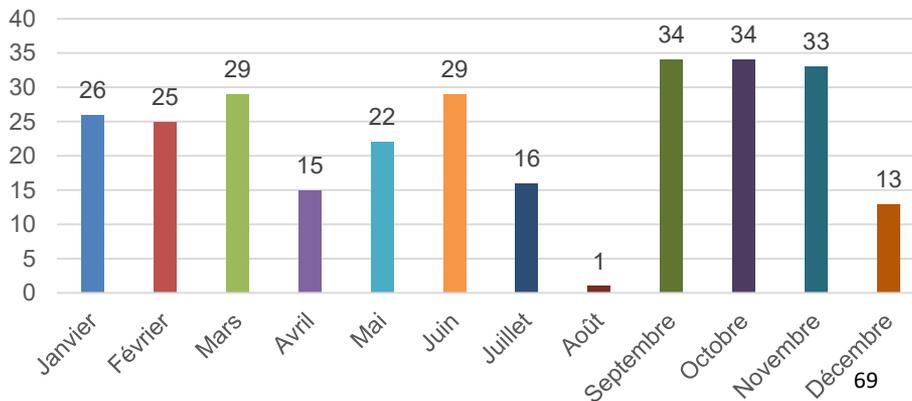
Personnes accompagnées

Répartition en fonction de l'âge

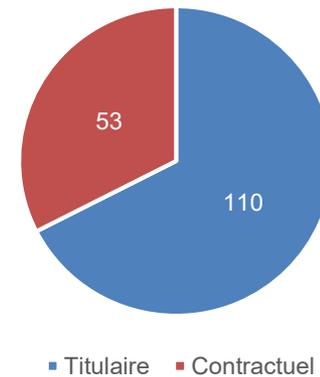
Type d'emploi



Entretiens

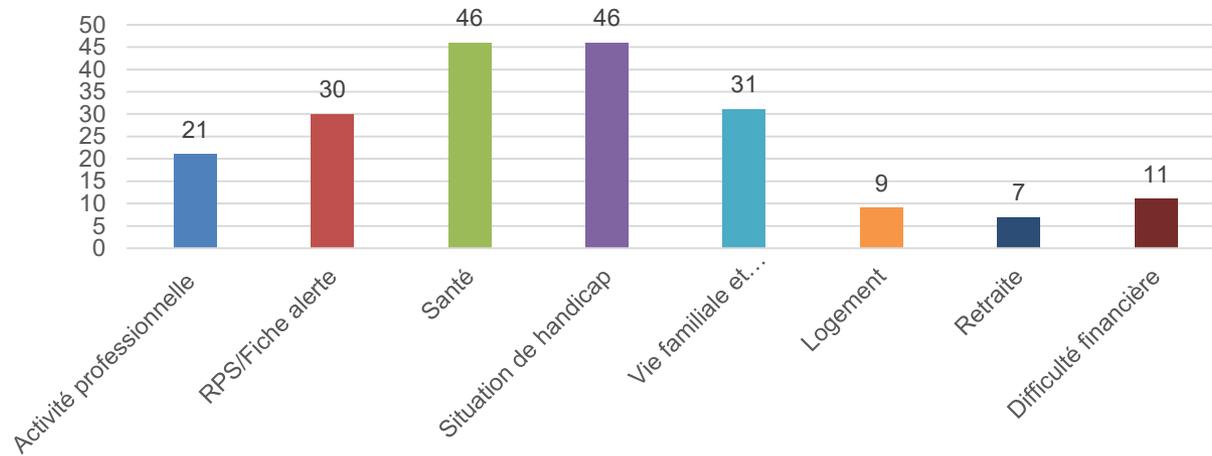


Statuts

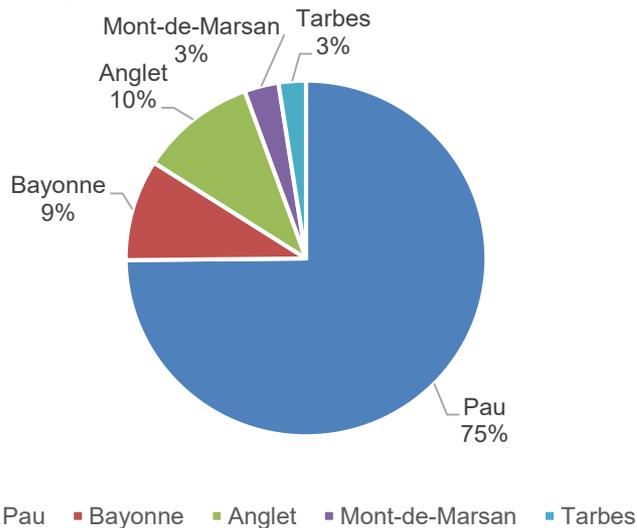


Personnes accompagnées

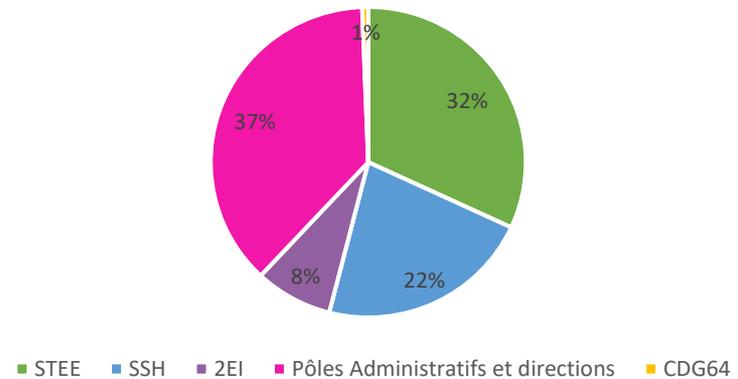
Nombre de thématiques accompagnées



Répartition en fonction des sites



Nombre d'accompagnement par structure



Personnes accompagnées

En 2023, **163** agents ont bénéficié d'un accompagnement par l'assistant de service social des personnels de l'UPPA.

En comparaison avec l'année 2022, le nombre de personnes accompagnées en 2023 a légèrement augmenté (163 en 2023 contre 140 en 2022). La part de titulaires (69,3 % en 2023) ainsi que de contractuels (30,7 % en 2023) est sensiblement équivalent (67,5 % et 32,5 % réciproquement en 2022).

L'analyse sur les années 2022 et 2023 montre également une plus forte demande sur les périodes de Mars, Juin et rentrée universitaire (Septembre/Octobre), pouvant s'expliquer par une meilleure disponibilité des agents (hors période d'examen, hors clôture budgétaire, retour de vacance,...) et une communication sur les dispositifs existants (tel que l'action sociale) à ces périodes par le Service de Santé au Travail.

Un grand nombre d'accompagnements, d'autant plus important en 2023, porte sur la thématique de la santé et des situations de handicap. Cela peut s'expliquer par la mise en place de temps partiel thérapeutique (après ou en prévention de CLM/CLD) et par le développement de la politique handicap (taux de 9,15 % pour l'année 2023, pour une obligation à 6%).

Enfin, au cours de l'année 2023, l'assistant de service social du SST a effectué : **6 permanences sur les sites de la Côte Basque (Anglet + Bayonne)**, **3 sur le site Mont-de-Marsan** et **2 sur le site de Tarbes**

Depuis septembre 2018, l'assistant de service social de l'UPPA a repris la gestion d'une partie de l'Action Sociale des personnels. Celle-ci comprend :

1) Les Prestations InterMinistérielles (PIM) *(nombre de dossiers acceptés en 2023)*

- Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant
- Subvention pour séjours d'enfants de moins de 18 ans:
 - en colonie de vacances (avec hébergement) -> **3**
 - en centres aérés (sans hébergement) -> **5**
 - en maison familiale de vacance et établissement « gîtes de France »
- Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif -> **1**
- Séjours linguistiques
- Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (APEH) -> **11**
- Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans
- Séjours en centres de vacances spécialisés

2) Les Aides de l'Établissement (AE) *(nombre de dossiers acceptés en 2023)*

- Aide à la caution -> **3**
- Complément colonies -> **3**
- Participation aux frais de garde pour les enfants de 6 à 10 ans -> **2**
- Participation aux voyages à l'étranger organisés par les établissements scolaires durant la période scolaire -> **2**
- Participation aux études supérieures dans ville éloignée du domicile des parents -> **5**

Aides financières

En plus des PIM et AE, l'assistant de service social des personnels gère les demandes d'aides financières exceptionnelles. Depuis 2018, ces dernières peuvent revêtir la forme d'aide non remboursable ou de prêt gratuit remboursable (taux 0 %) d'un montant maximum de 1 500€.

Au cours de l'année 2023, **huit dossiers** de demande d'aides financières exceptionnelles ont été présentés et accordés en Commission d'Action Sociale (C.A.S.) :

- **Deux prêts** remboursables : **1 500€** et **1 000€**
- **Six dons** non remboursables : **deux de 400€**, deux de **1 000€** et deux de **1 500€**.

Les motifs de ces demandes sont pour :

- Frais d'obsèques
- Dette loyer
- Erreur administrative sur paye
- Frais d'inscription et installation en urgence
- Frais réparation voiture

BILAN ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) en janvier 2010, l'UPPA est devenu un employeur à part entière et a hérité de la compétence d'attribution relative à l'action sociale. Cette action s'inscrit dans le volet responsabilité sociale des établissements.

La politique d'action sociale a pour objectif d'améliorer les conditions de vie des agents et de leur famille (restauration, logement, enfance, loisirs, d'aider les agents à faire face à des situations difficiles et d'agir en prévention.

A ce titre, elle prend en charge :

- ✓ les prestations interministérielles (PIM) : aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, aide en faveur des enfants handicapés.
- ✓ les aides attribuées par l'établissement (AE) : aide à la caution, garde d'enfants, voyage à l'étranger organisé dans le cadre scolaire, participation aux frais d'études des enfants.
- ✓ les aides exceptionnelles dont les dossiers sont étudiés en commission d'action sociale.
- ✓ Les aides à la restauration
- ✓ Une subvention à l'association culture et loisirs des personnels

Ces prestations sont versées sous conditions de ressources et dans la limite des crédits disponibles. Pour l'attribution des PIM, les montants versés sont fixés chaque année par une circulaire relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune.

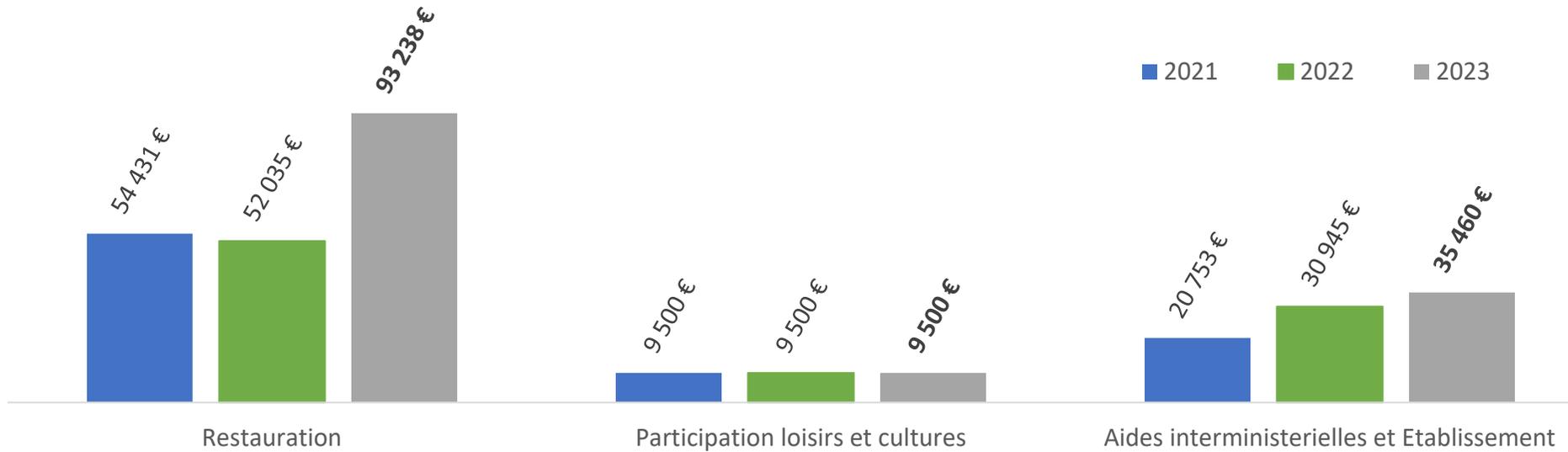
Pour l'attribution de l'aide exceptionnelle, une commission d'action sociale, composée de représentants de l'administration et des personnels, se réunit régulièrement et en tant que de besoin. Les demandes sont étudiées et présentées par l'assistant de service social.

En 2023, le montant global des aides, dont le détail se trouve dans les tableaux ci-dessous, s'est élevé à **138 198 €**.

Montant global des aides dans le cadre de l'action sociale de l'établissement

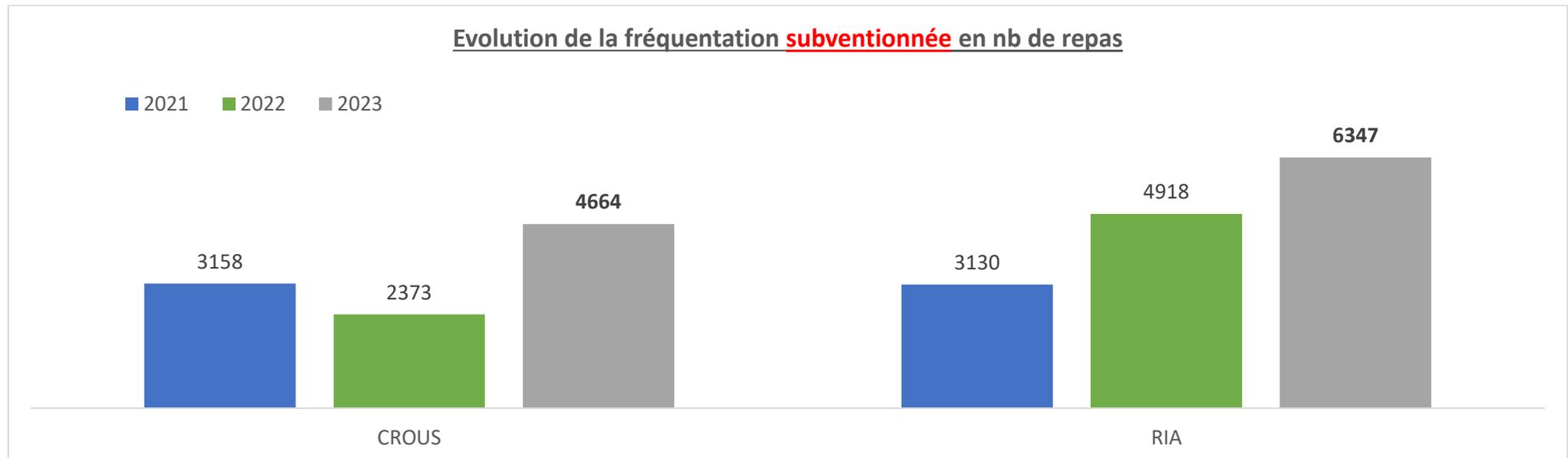
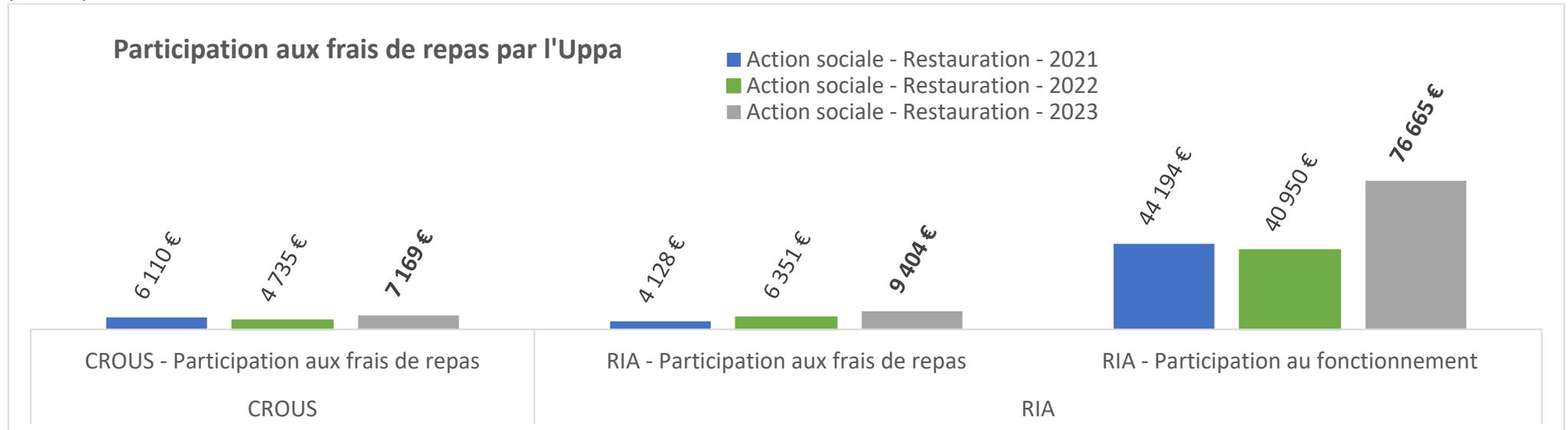


Répartition Action sociale

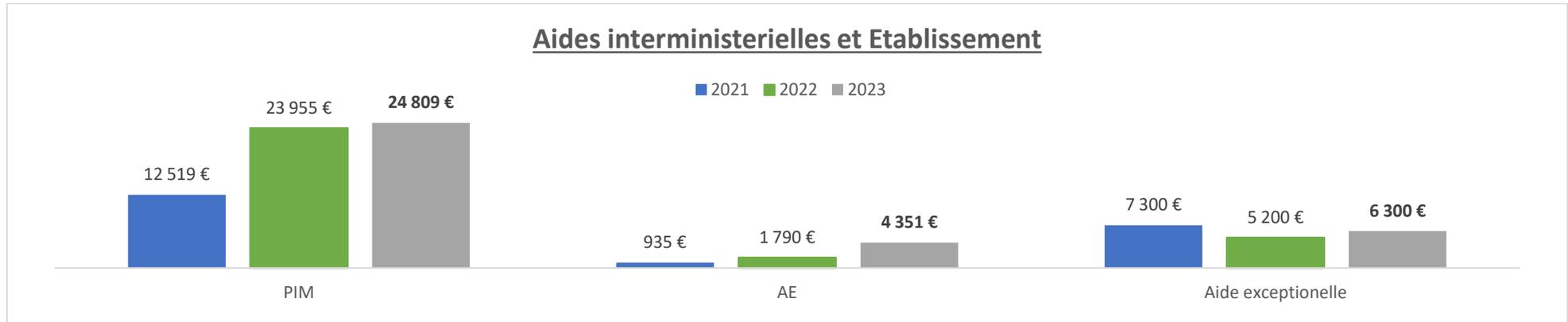


- Restauration :

La participation aux frais de repas pris en charge s'adresse à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels. Le montant de la participation est fonction de l'INM.

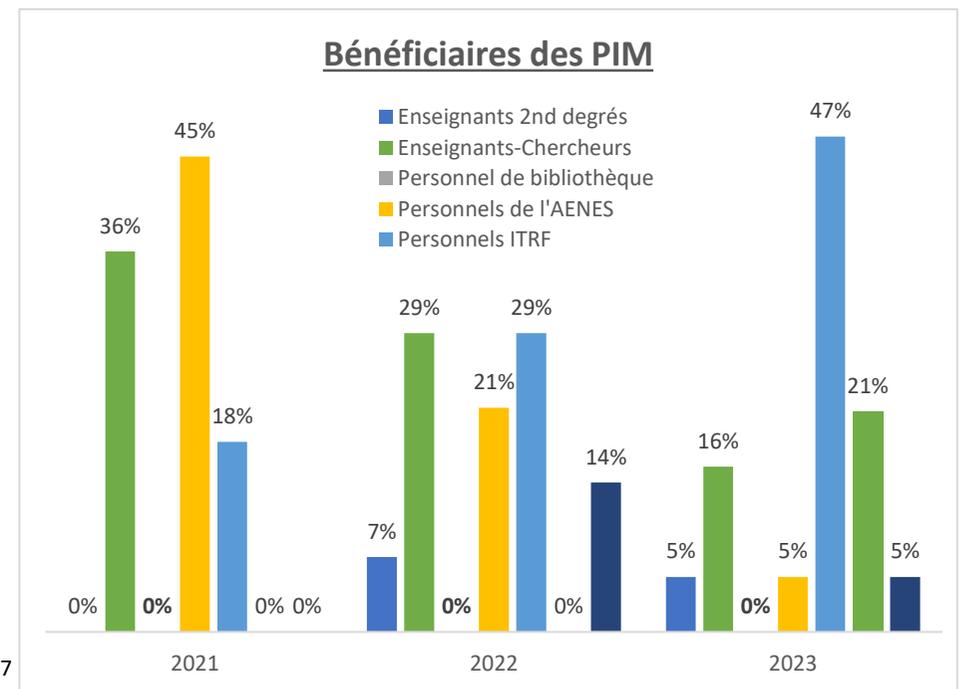
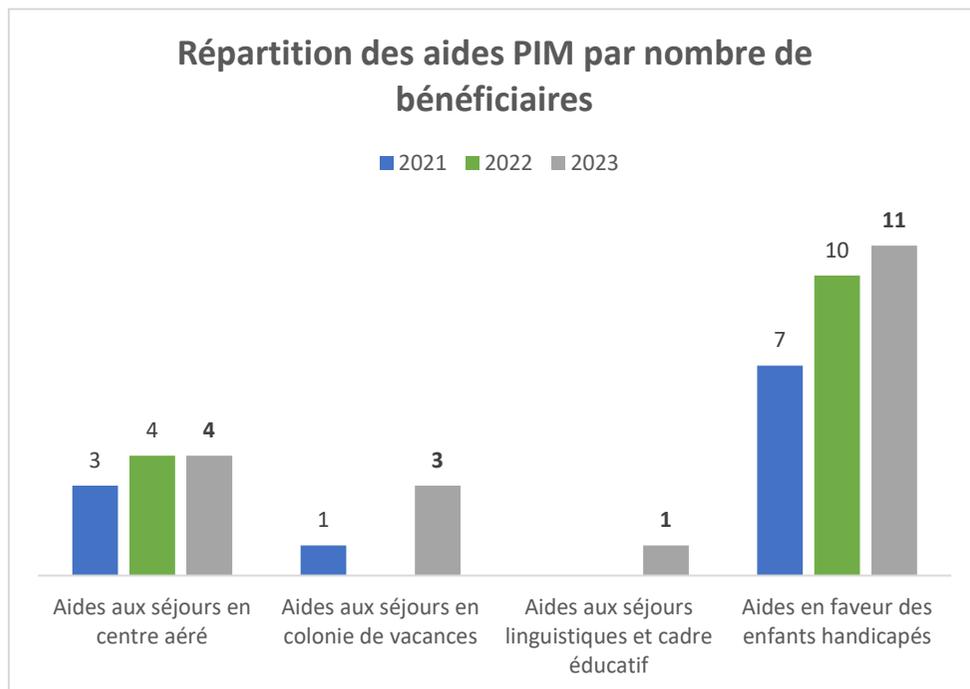


- Aides interministérielles et Etablissement :



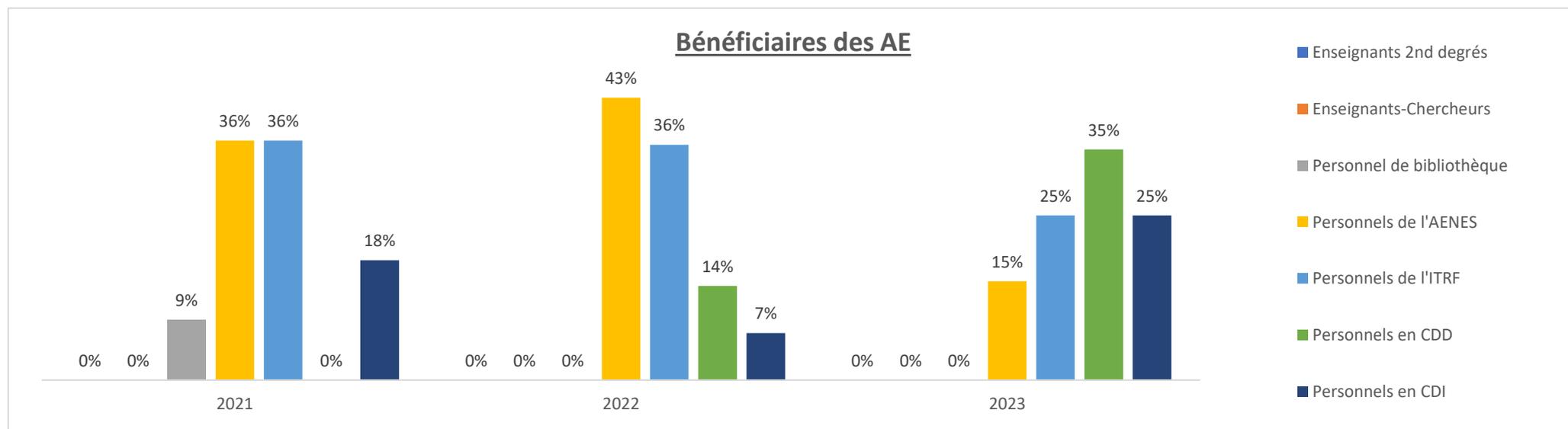
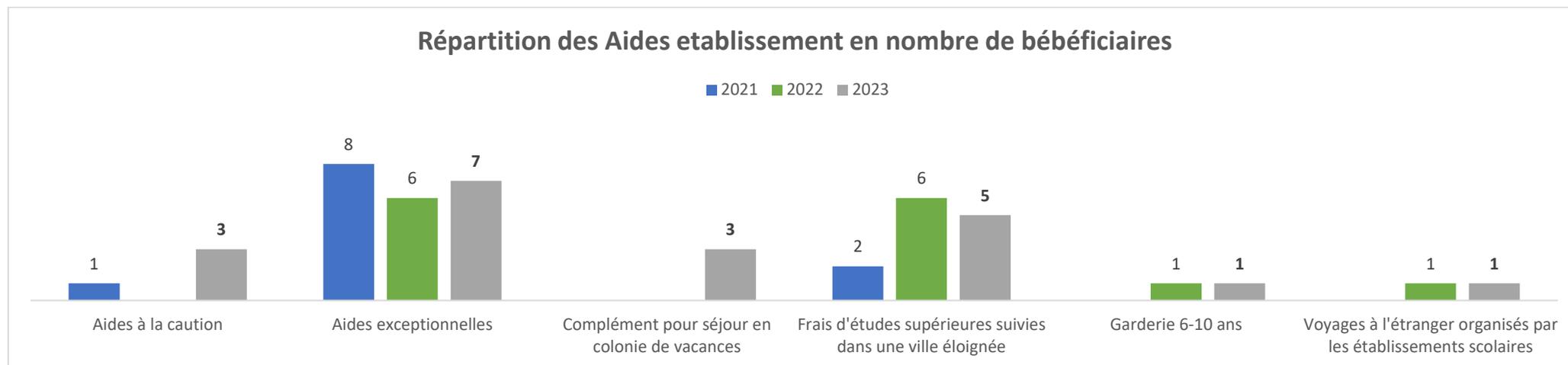
Les Aides interministérielles (PIM) peuvent être une subvention pour séjour d'enfants (colonies de vacances, centres aérés, des séjours dans le cadre éducatif ou encore une allocation aux parents d'enfants en situation de handicap.

En 2023, elles se répartissent comme suit :



Les aides établissements (AE) permettent si les conditions sont remplies une aide à la caution, une aide à la garde des enfants de 6 à 10 ans, et une aide complémentaire aux séjours en colonie de vacances ou en séjours éducatifs, une aide au financement d'études supérieures.

Dans le cadre d'une commission d'action sociale après étude d'un dossier qui aura été étudié et anonymisé par l'assistant de service social, l'établissement peut accorder une aide exceptionnelle sous forme de dons ou d'emprunts sans intérêts.



- Bilan culturel

L'Association ACLP a pour but de développer la culture et les loisirs à l'intention des personnels de l'UPPA en activité ou en retraite.

L'ACLP, dont l'adhésion est gratuite depuis 2012 pour les personnels de l'UPPA, compte actuellement, 600 membres actifs dont une trentaine de retraités répartis sur les différents sites. Tous les adhérents peuvent accéder aux activités proposées via le site web de l'association (<http://aclp.univ-pau.fr/fr/index.html>) et contacter les personnes du bureau à l'adresse aclp@univ-pau.fr (site de Pau, Mont de Marsan et Tarbes) et aclp-cb@univ-pau.fr (site côte basque). De plus sur le campus de la côte basque, des bénévoles ont développé l'activité de l'association en organisant des permanences mensuelles. Le traditionnel « arbre de Noël », a eu lieu le 16 décembre 2023 avec la projection de deux films à Pau " Wonka" pour les plus grands et " Wish, Asha et la bonne étoile" pour les plus jeunes. Le même jour sur la côte basque, une séance de cinéma " Wish, Asha et la bonne étoile" est proposée. Les enfants des sites de Tarbes et de Mont de Marsan bénéficieront de places gratuites de cinéma. Au cours de ce moment convivial, très attendu à l'occasion des fêtes de fin d'année, l'ACLP distribue également une poche de chocolats en faveur des enfants du personnel de l'Université.

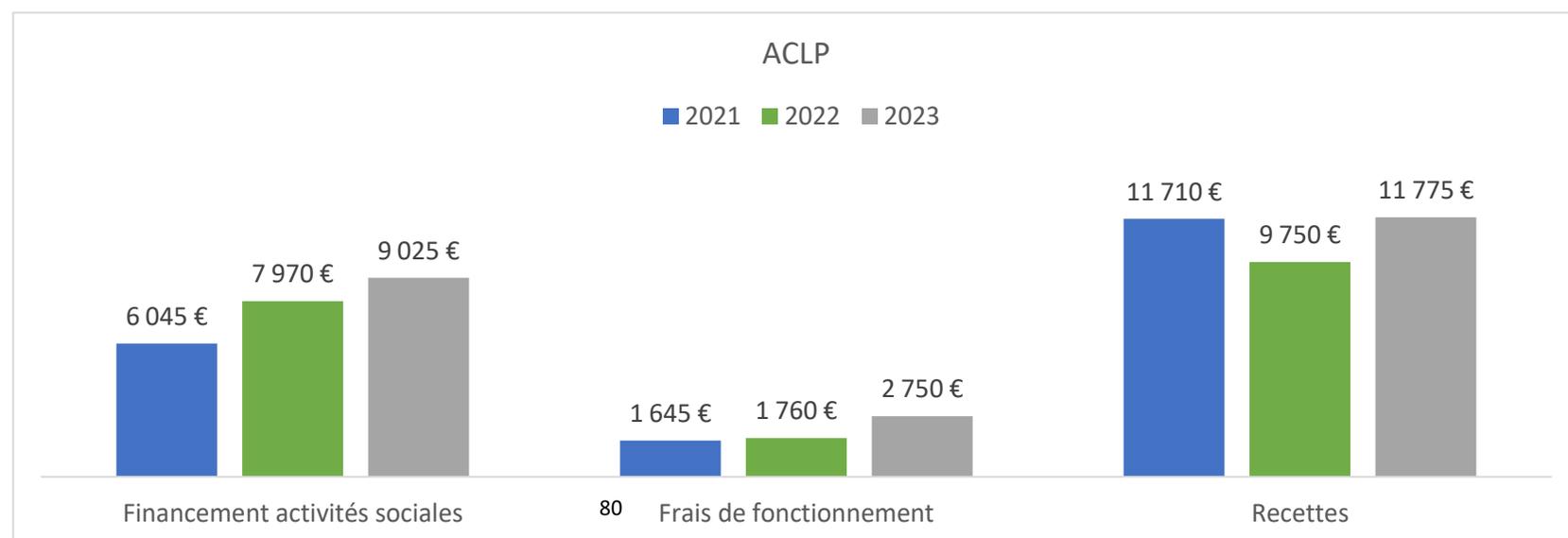
Cette année l'ACLP a participé à un salon organisé pour les comités d'entreprise ce qui a permis de proposer de nouveaux avantages aux adhérents (bowling, escape game) tout en maintenant une activité constante, proposant des réductions pour les différents spectacles (cinéma, théâtre, concert...), les animations sportives (basket, hand-ball, rugby, ski...) et les sorties détente (thalassothérapie...).

Actuellement près de 70% des adhérents se sont inscrits sur le site de Synergies, association au service des comités d'entreprises et assimilés, à laquelle l'ACLP adhère depuis 2011. Cela leur permet, de commander, de payer en ligne et de recevoir gratuitement leurs achats chez eux (<https://appli.synergies.site/login>), avantage très apprécié pour ceux qui ne peuvent pas venir aux permanences et le montant total des commandes dépasse 80 000 euros. Cependant depuis cette année l'ACLP ne bénéficie plus du demi-tarif accordé jusqu'en 2022 pour l'adhésion qui s'élève à 2455 euros pour 2023.

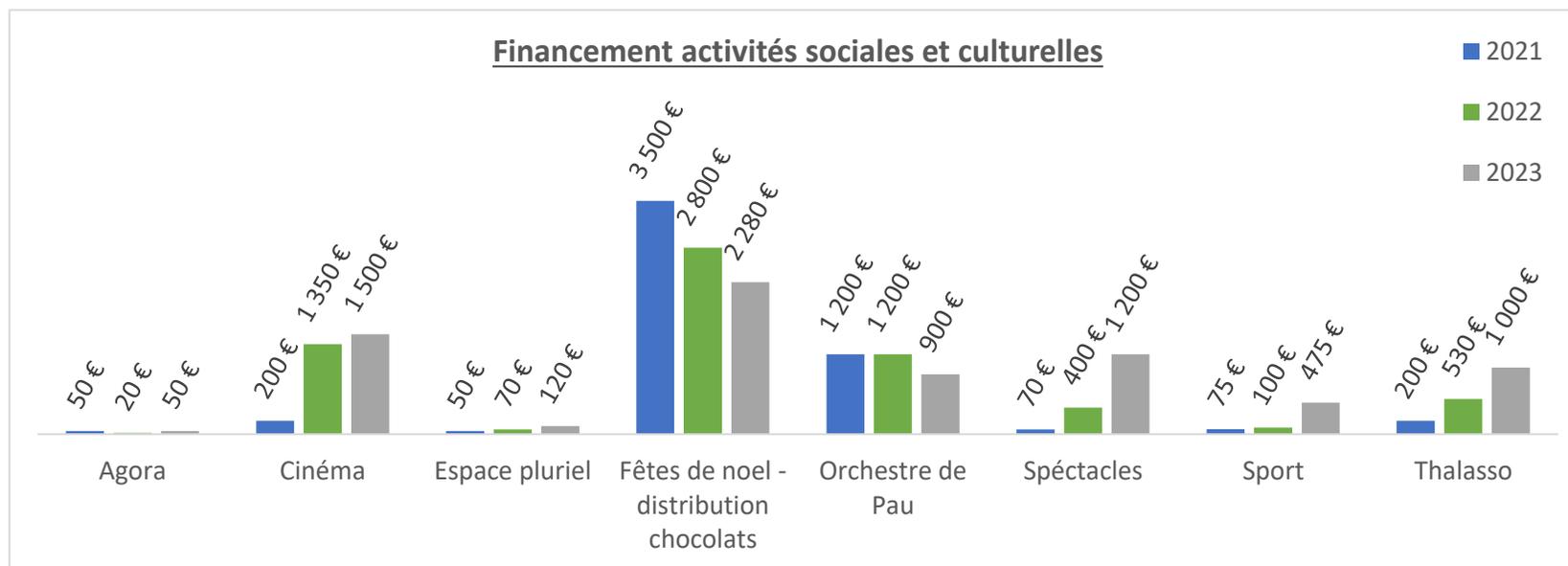
Composition du bureau 2023 :

Fonction dans l'Association	Nom-Prénom	Profession
Présidente	Blanc Sylvie	Chargée de Recherche
Trésorière	Corno Patricia	Technicien de Recherche et de Formation
Secrétaire	Guiot Cindy	Personnel administratif et technique
Membre du bureau	Campillo Jean-Pierre	Retraité
Membre du bureau	Daban Luc	Ingénieur d'Etudes
Membre du bureau	Philippe - Chalvet Marie Hélène	Ingénieur d'Etudes
Membre du bureau	Joubert Marie-Josée	Personnel administratif et technique
Membre du bureau	Bédouret Sandrine	Enseignant chercheur
Membre du bureau	Lestrade Ludivine	Personnel administratif et technique
Membre du bureau	Sandra Biasutti	Personnel administratif et technique

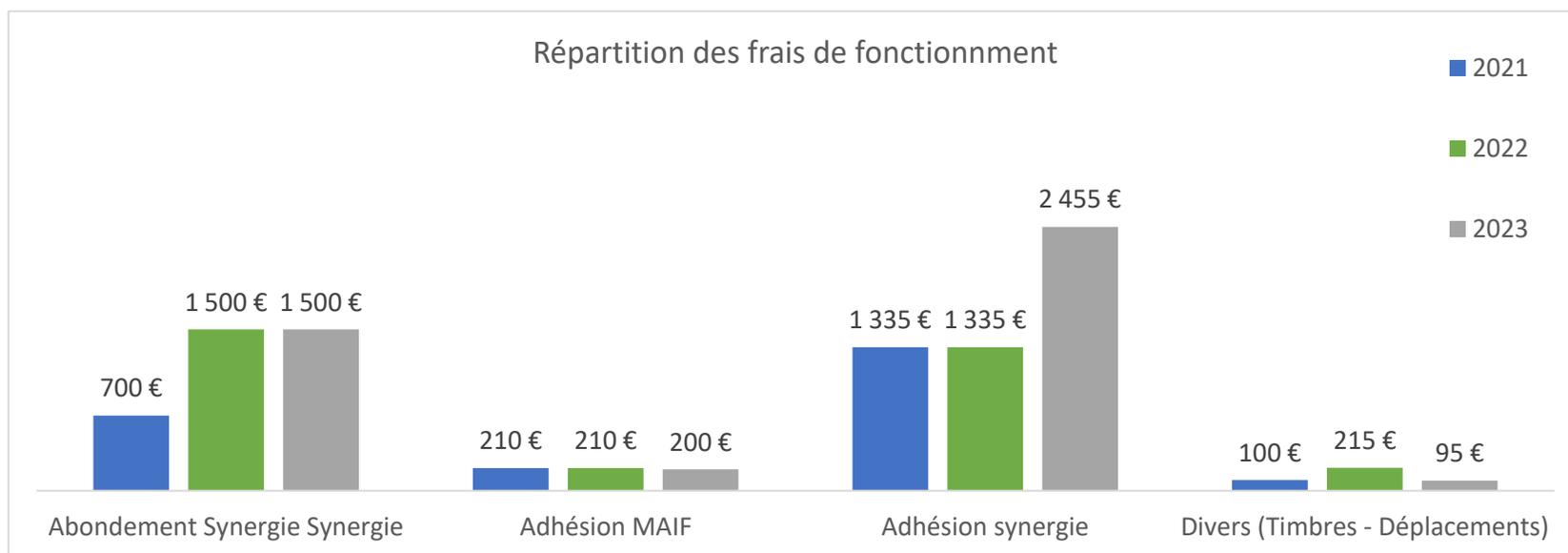
Budget ACLP :



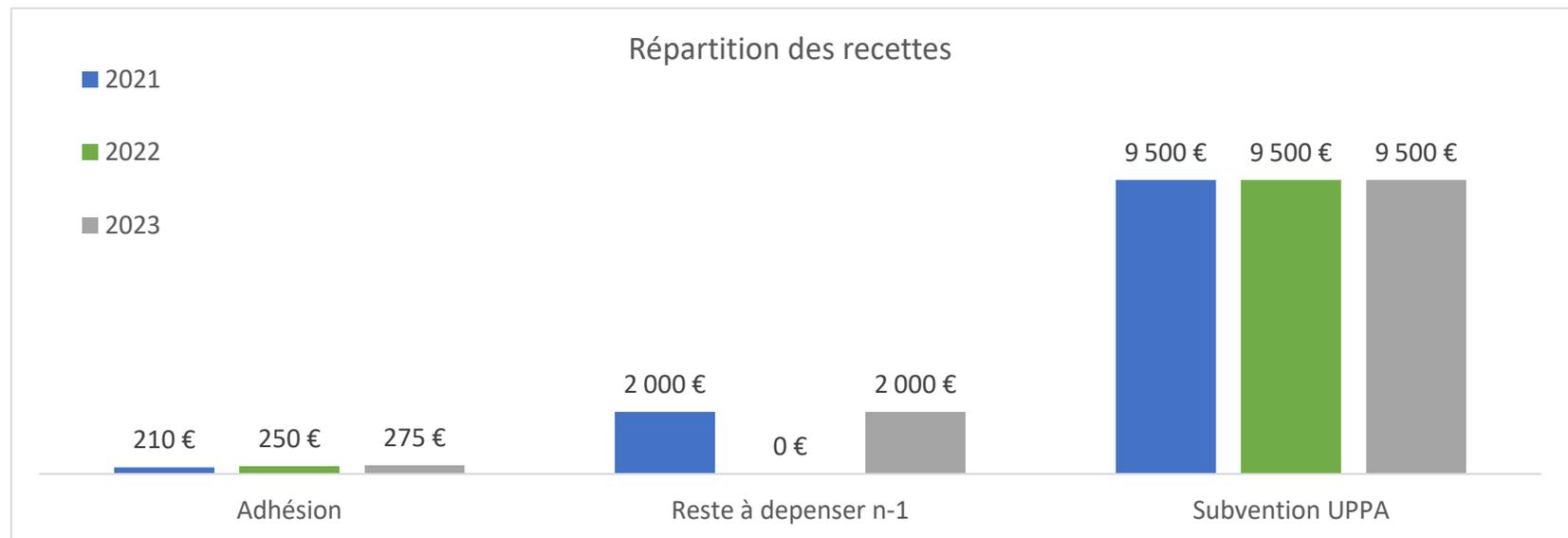
Activités sociales et culturelles :



Frais de fonctionnement :



Répartition des recettes :



Bilan d'activité des psychologues du SST

Année 2023

Avant-Propos : Définition et champs d'action

- *Le Psychologue est un professionnel dont l'objet de travail est la Psychologie dont il est expert. Il intervient au niveau collectif et individuel pour décrire et expliquer « l'humain » en synthétisant, structurant, modélisant et conceptualisant un fonctionnement psychologique individuel ou groupal. Il traduit en comportement et action les théories de la Psychologie, avec un respect déterminé de son code de déontologie, qu'il défend car il permet de défendre son titre professionnel.*
- *Ses domaines d'interventions et Ses fonctions sont multiples et gardent comme lien le titre professionnel de Psychologue, le domaine d'intervention qu'est la Psychologie et sa déontologie à laquelle il se réfère à travers le « Code de Déontologie des Psychologues ».*
- *Il base son savoir, son expertise, et son action sur un haut niveau de scientificité, privilégiant les outils et méthode validés, toujours au service de la personne ou du groupe dont il est en charge. Il est libre du choix des méthodes et des outils qu'il met en œuvre.*
- *Il maintient un haut niveau de formation continue dans son domaine d'expertise, et maintien un lien régulier avec les autres psychologues que cela soit par la participation à une organisation professionnelle ou syndicale, par le moyen de supervision et/ou d'intervision et en contribuant à la formation des psychologues stagiaires.*
 - *Définition élaborée sur la base des travaux de Mme Dana Castro*
 - *« les voies de construction de l'identité professionnelle des psychologues.*
 - *Une enquête nationale 15 ans après » Le Journal des Psychologues, n°377, 2020/5*
SMPSP- Bilan activité psychologues 2023

I. Données générales

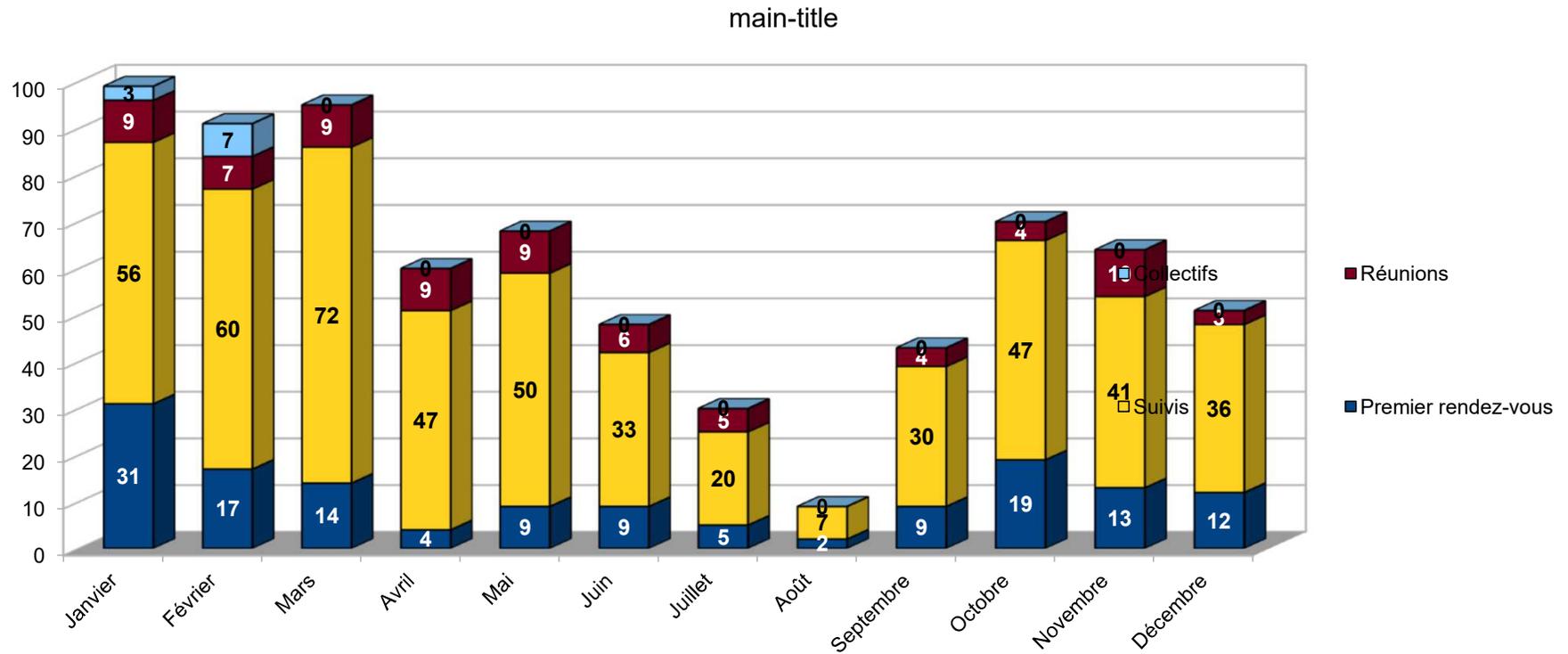
- Le Service Santé au Travail comprenait une activité de psychologue à 1,2 ETP depuis juin 2022. A partir de juin 2023, l'activité est passée à **0,7 ETP** ; l'activité a été distribuée entre deux psychologues travaillant respectivement à **0.5 ETP** (Pau) et **0,2** (Bayonne): M. Mabila sur Pau et Mme Cristiani sur Bayonne. Ce Bilan d'activité tient compte des 6 mois d'activité à **0,5 ETP** de Mme Smaghe sur Pau (Janvier-Juin 23)
- Leur activité se déploie sur les **différents campus de l'UPPA** : Pau, Tarbes, Mont-de-Marsan, et Bayonne-Anglet.
- Le travail des psychologues se répartit entre :
 - des **consultations individuelles**, (accompagnement, conseil, thérapie, soutien...)
 - des **interventions collectives** au sein des services,
 - des temps de travail en **réunion** (CHSCT, CIRPS, CIHS, réunions de service,).
 - des temps de **formations** (conception et animation) et **d'analyse de situation**.

I. Données générales

L'ambition des psychologues du Service Santé au Travail est de contribuer aux **actions de prévention** sur les trois niveaux :

- **Primaire** (Prévenir et Éviter) : Par ex la formation sur le stress (J. Mabila), ou l'intervention dans un service pour expliquer à une équipe la situation de handicap d'un de leur collègue (Mme Smagghe),
- **Secondaire** (Protéger et Limiter les effets) : participation aux instances CIRPS, CHSCT, CIHS, interventions individuelles et collectives, par exemple lors d'une prise en charge pluridisciplinaire d'une situation individuelle pouvant avoir un effet sur le collectif (Mme Cristiani)
- **Tertiaire** (Réparer, prendre en charge les conséquences) : entretiens individuels, médiations, analyse...

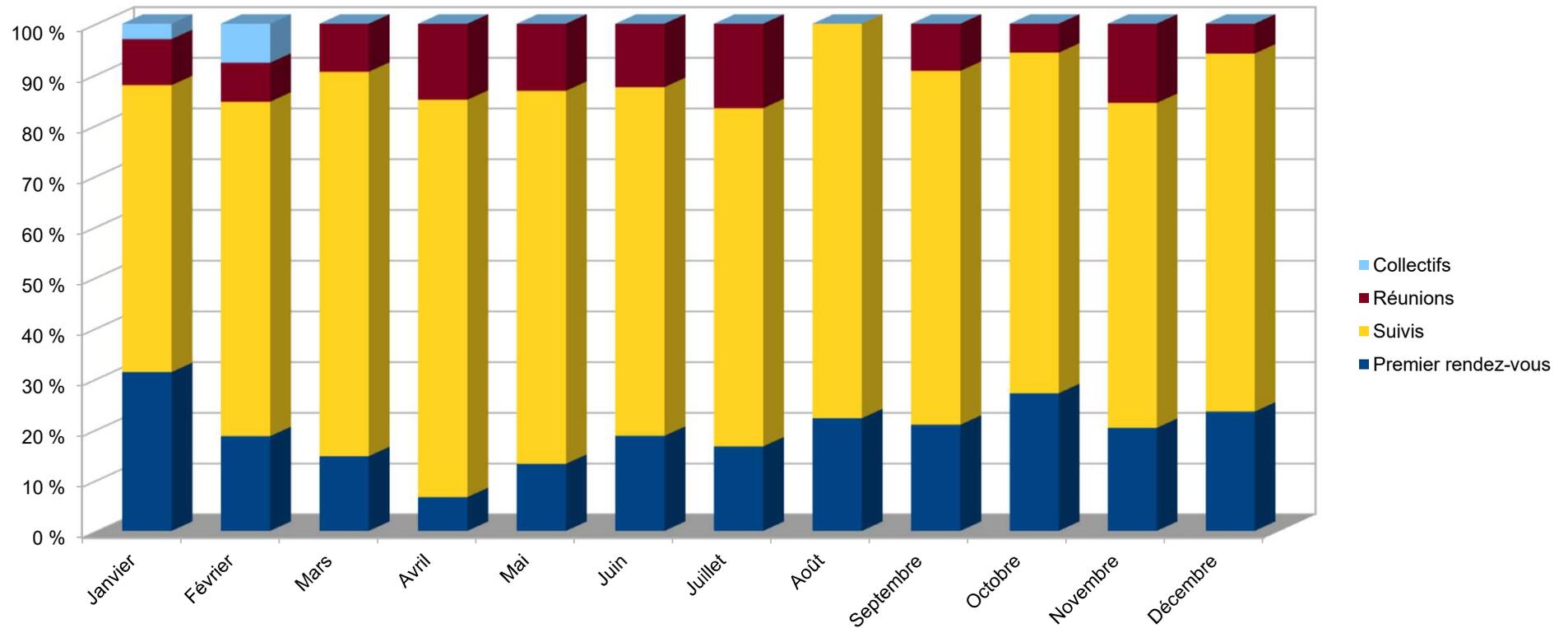
II.1. Répartition de l'activité sur l'année



On parle de «suivi » à partir de la deuxième rencontre avec l'agent.

II.1. Répartition de l'activité sur l'année

Répartition de l'activité sur l'année en pourcentage



II.2. Détail de l'activité sur l'année

Le nombre total d'**agents** reçus par les psychologues est de **168** (182 en 2022).

Le nombre total de **rendez-vous individuels** (premiers rendez-vous et suivis) est de **643** (789 en 2022).

Le nombre total d'**interventions collectives*** est de **10** (14 en 2022).

Le nombre total de réunions est de **75**. (60 en 2022)

La **formation sur le stress** est restée sur les mêmes bases à savoir quatre sessions de trois jours pour une douzaine à une quinzaine d'agents. La journée de formation s'étale sur 6 heures.

**Activité qui peut impliquer l'intervention conjointe des deux psychologues.*

II. 3. Répartition de l'activité entre les différents campus



Données brutes :

Pau : 142 (147)*

Mont-de Marsan : 2 (6)

Tarbes : 4 (3)

Bayonne-Anglet : 20 (25)

*(Données 2022)

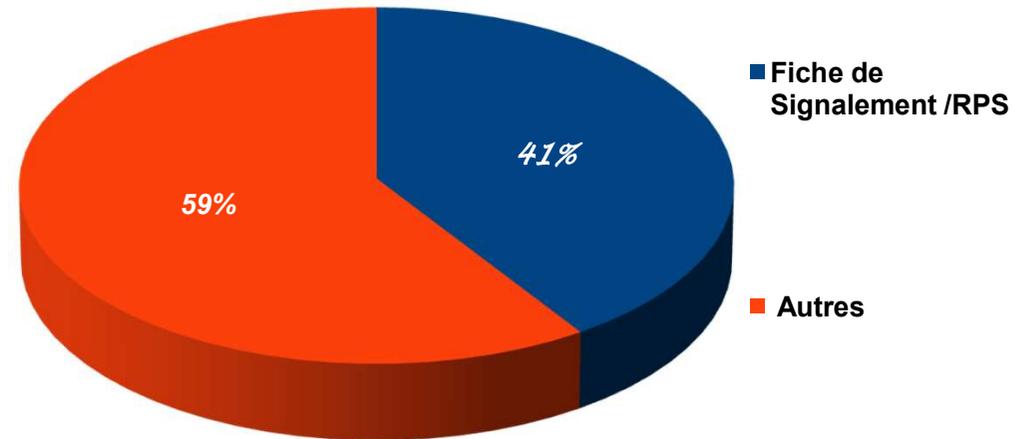
III. Motifs de consultation :

☑ Les **motifs RPS** (Risques Psycho-Sociaux) sont évalués sur la base de la classification en 6 axes du « Collège d'expertise sur le suivi statistique des RPS au travail »:

- 1-Exigences au travail (Intensité et temps de travail),
- 2-Exigences émotionnelles,
- 3-Manques d'autonomie et de marges de manœuvre,
- 4-Mauvais rapports sociaux et relations de travail,
- 5-Conflits de valeur et qualité empêchée,
- 6-Insécurité de la situation de travail.

☑ Les **autres motifs** de consultations sont par exemple :

- un problème ponctuel relationnel, un conflit interpersonnel,
- un besoin d'accompagnement au changement (nouveau poste, nouvelles missions),
- un besoin de conseils en organisation, en communication, ou encore en management,
- une recherche de conseils pour un tiers qui semble en difficultés,
- un soutien dans le cadre d'un retour au travail après un long arrêt.
- la gestion momentanée d'un évènement de vie impactant la sphère professionnelle

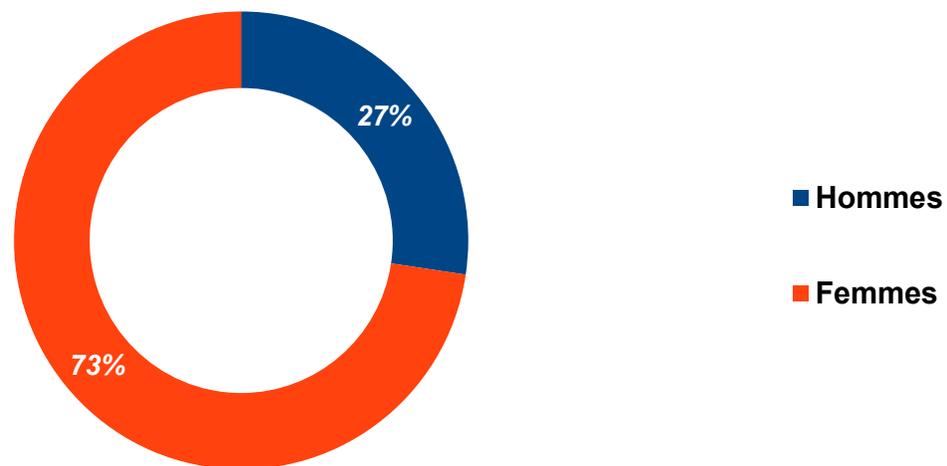


Données brutes :

Motif RPS : 70 (71)*
Autre motif : 102(110)

*(Données 2022) ⁹

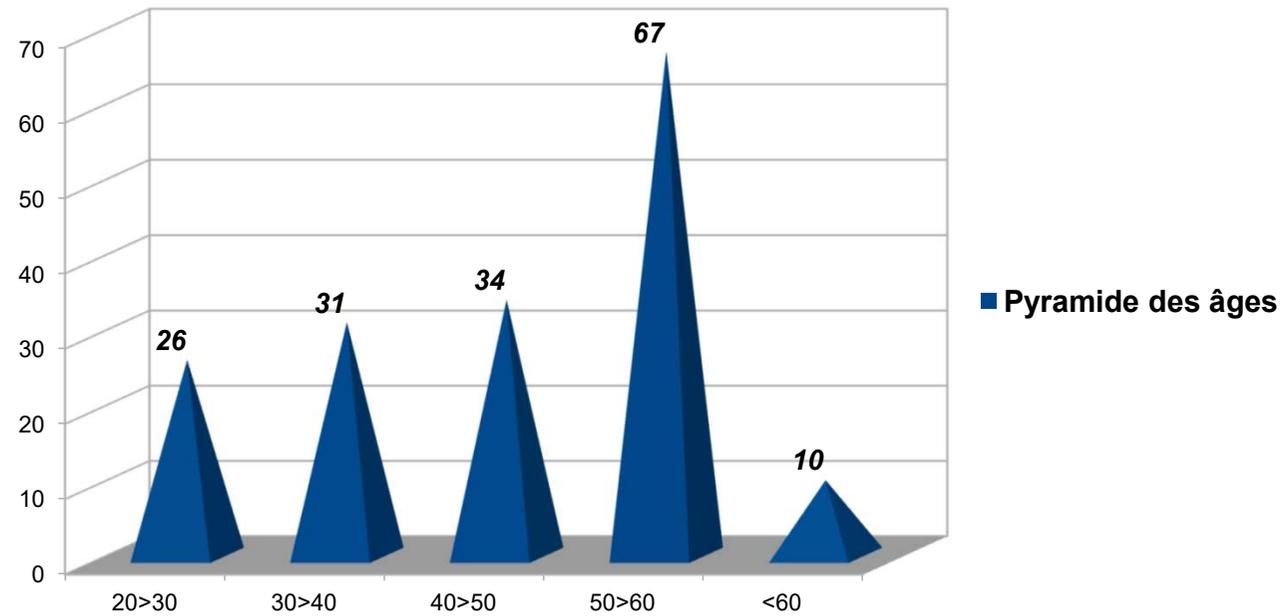
IV.1. Typologie des agents reçus : Variable Genre



Données brutes :
*Pourcentage établi
sur les consultants*

Nombre de femmes :122 (131)*
Nombre d'hommes :46 (51)
***(Données 2022)**

IV.2. Typologie des agents reçus : Variable Age



Données brutes :

Agents entre 20 et 29 ans : 26 (21)

Agents entre 30 et 39 ans : 31 (28)

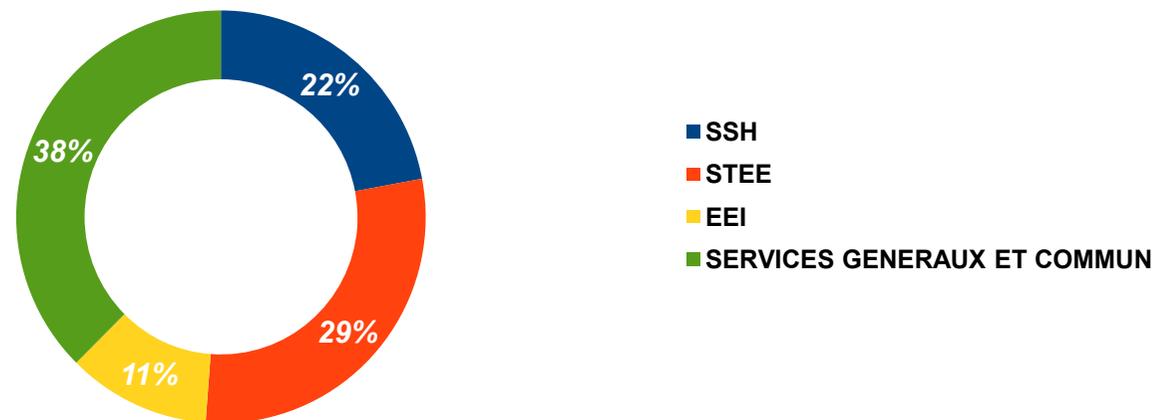
Agents entre 40 et 49 ans : 34 (59)

Agents entre 50 et 59 ans : 67 (61)

Agents de plus de 60 ans : 10 (13)

***(Données 2022)**

IV.3. Typologie des agents reçus : Variable Composante



Données brutes :

Pourcentage établi sur les consultants

Collège SSH : 37 (36)

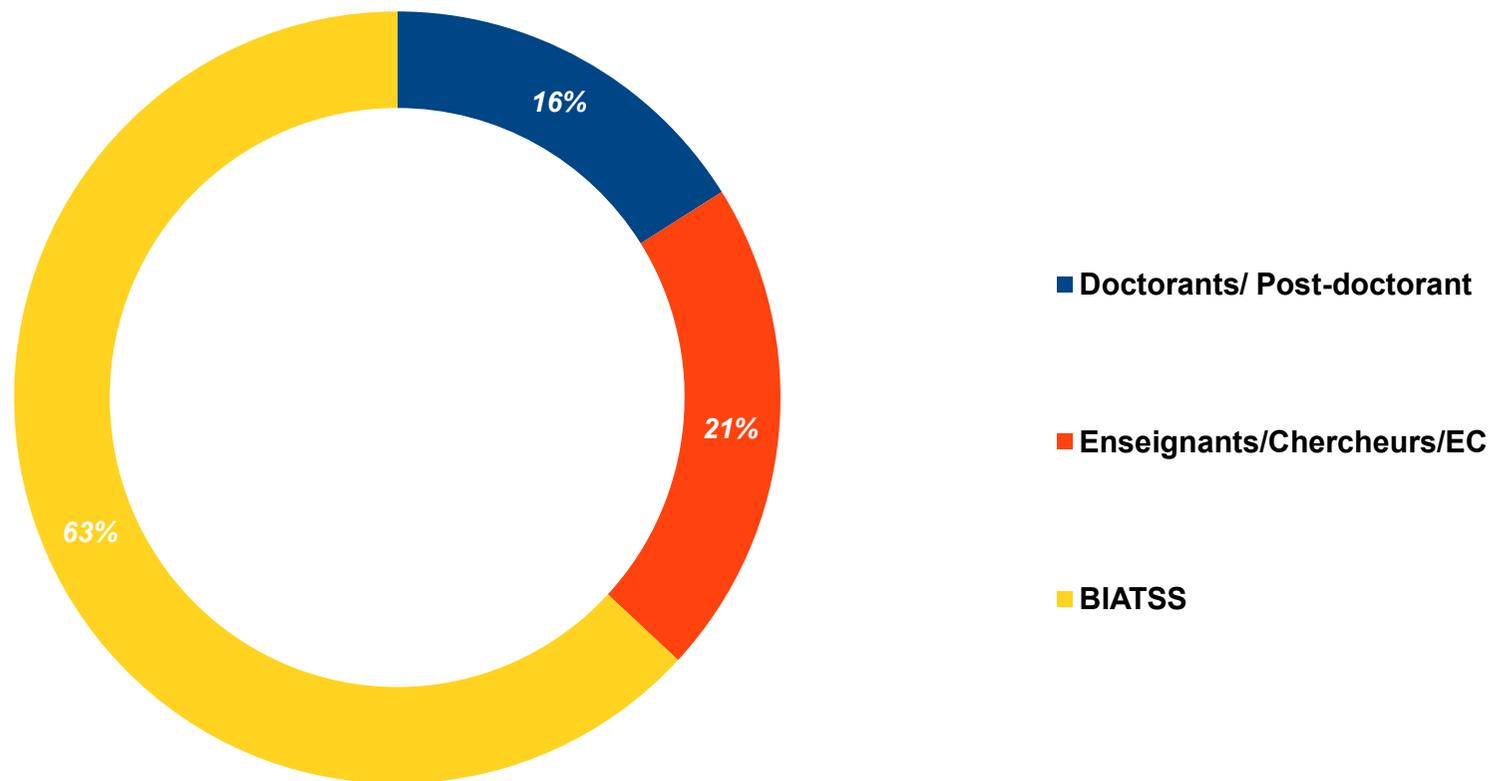
Collège STEE : 49(51)

Collège EEI : 19 (19)

Services Généraux et commun (SGC) :63(75)

**(Données 2022)*

IV.4. Typologie des agents reçus : Variable Emploi



Données brutes :

*Pourcentage établi sur
les consultants*

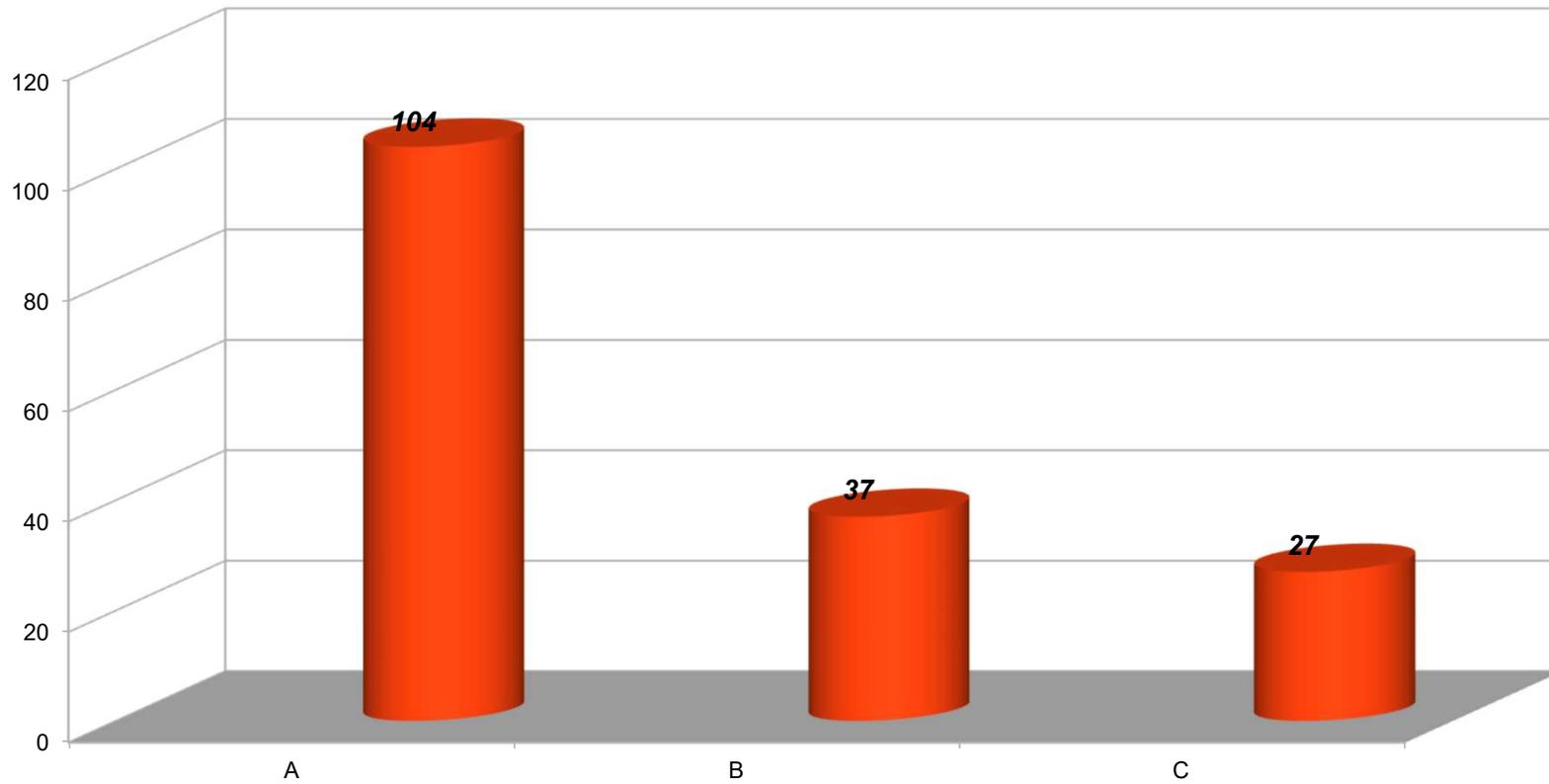
Enseignants-Chercheurs :35 (43)*

Doctorants ou post-doctorants :27 (15)

BIATSS :106 (124)

**(Données 2022)*

IV.4. Typologie des agents reçus : Variable Catégorie



Données brutes :

Catégorie A :104*

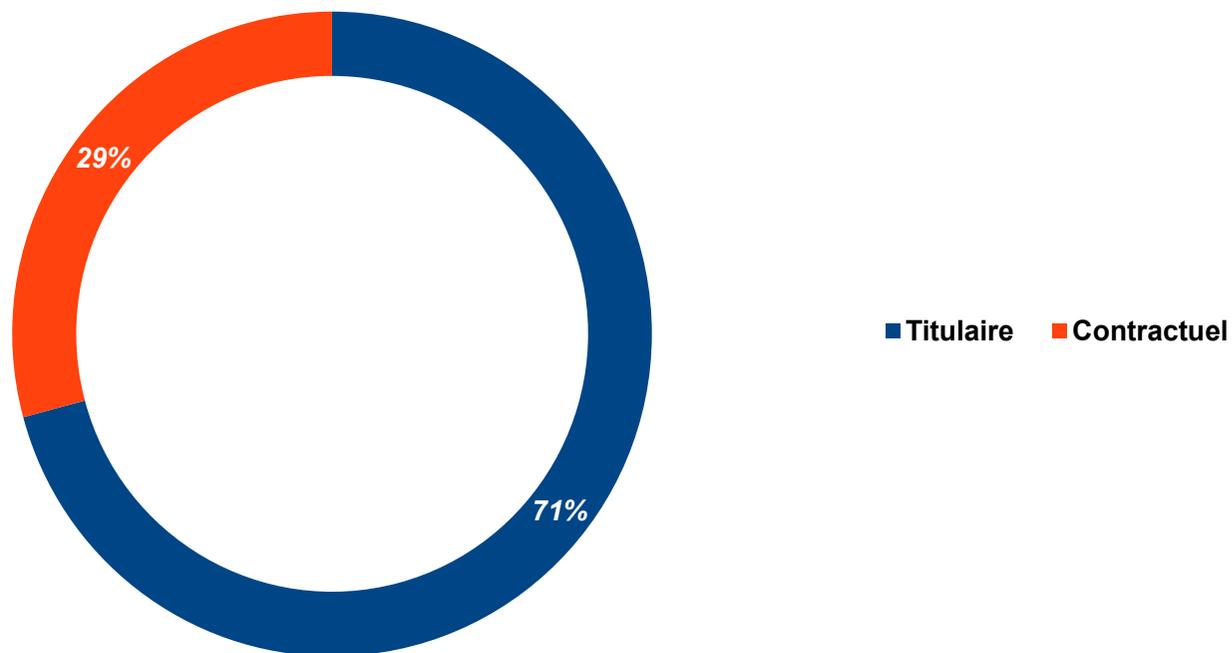
Catégorie B :37

Catégorie C :106

***(Données 2023)**

SMPSP- Bilan activité psychologues 2022

IV.4. Typologie des agents reçus : Variable Statut



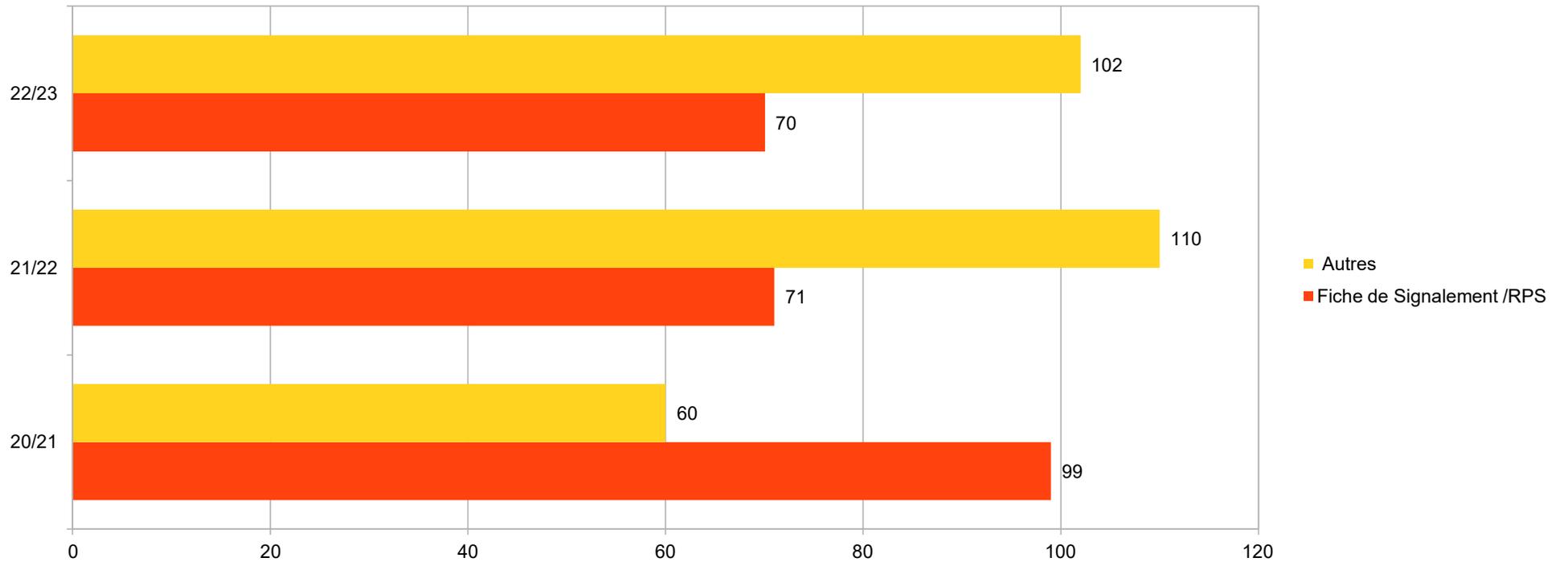
Données brutes :
Pourcentage établi sur les consultants

Titulaire: 119*
Contractuel : 49

*(Données 2023)

SMPSP- Bilan activité psychologues 2022

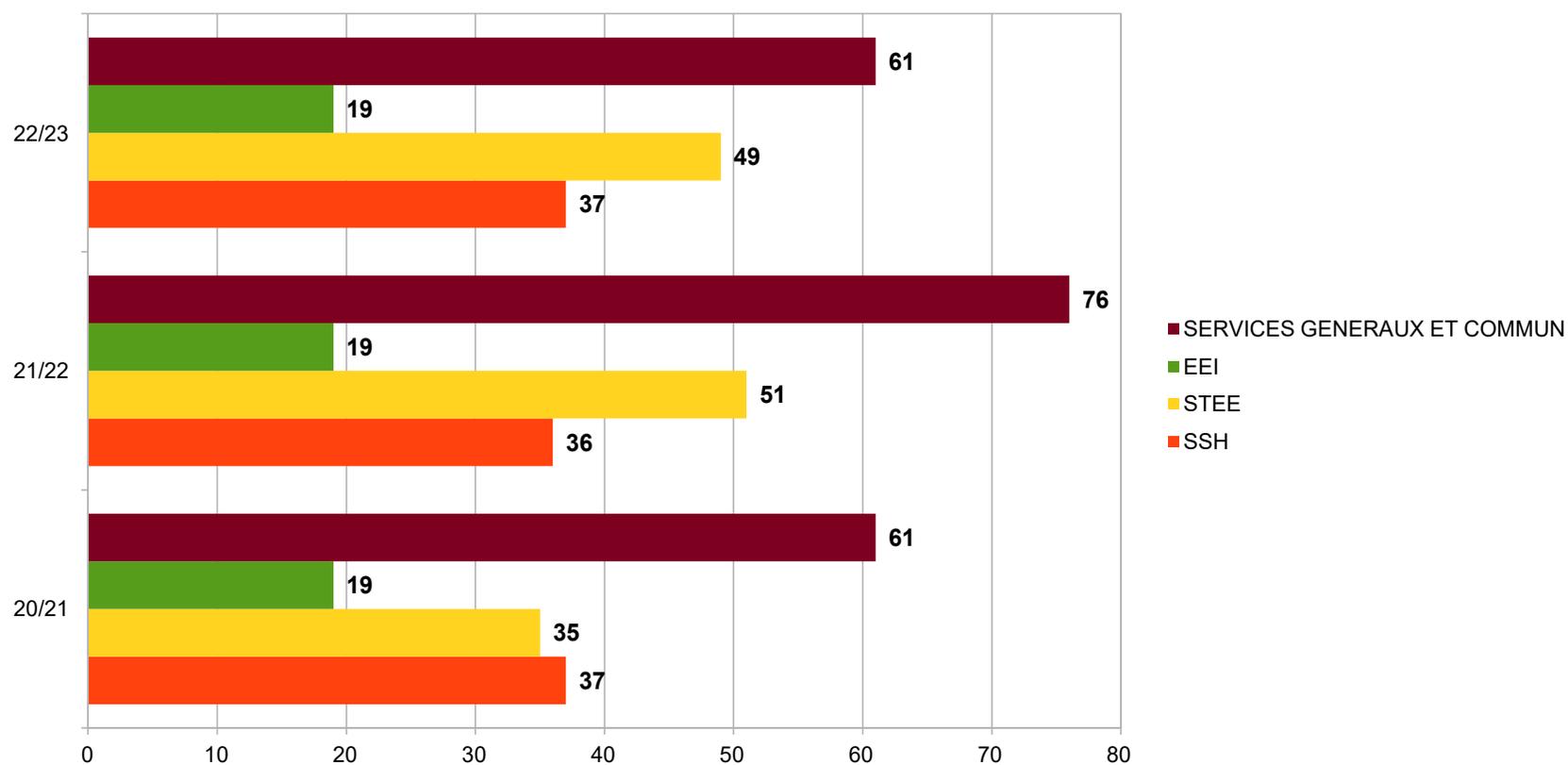
V.1. Evolution longitudinale : Variable motif de consultation



**Les données sont sur une
année civile et
reprentent les exercices
2021,2022 et 2023**

SMPSP- Bilan activité psychologues 2022

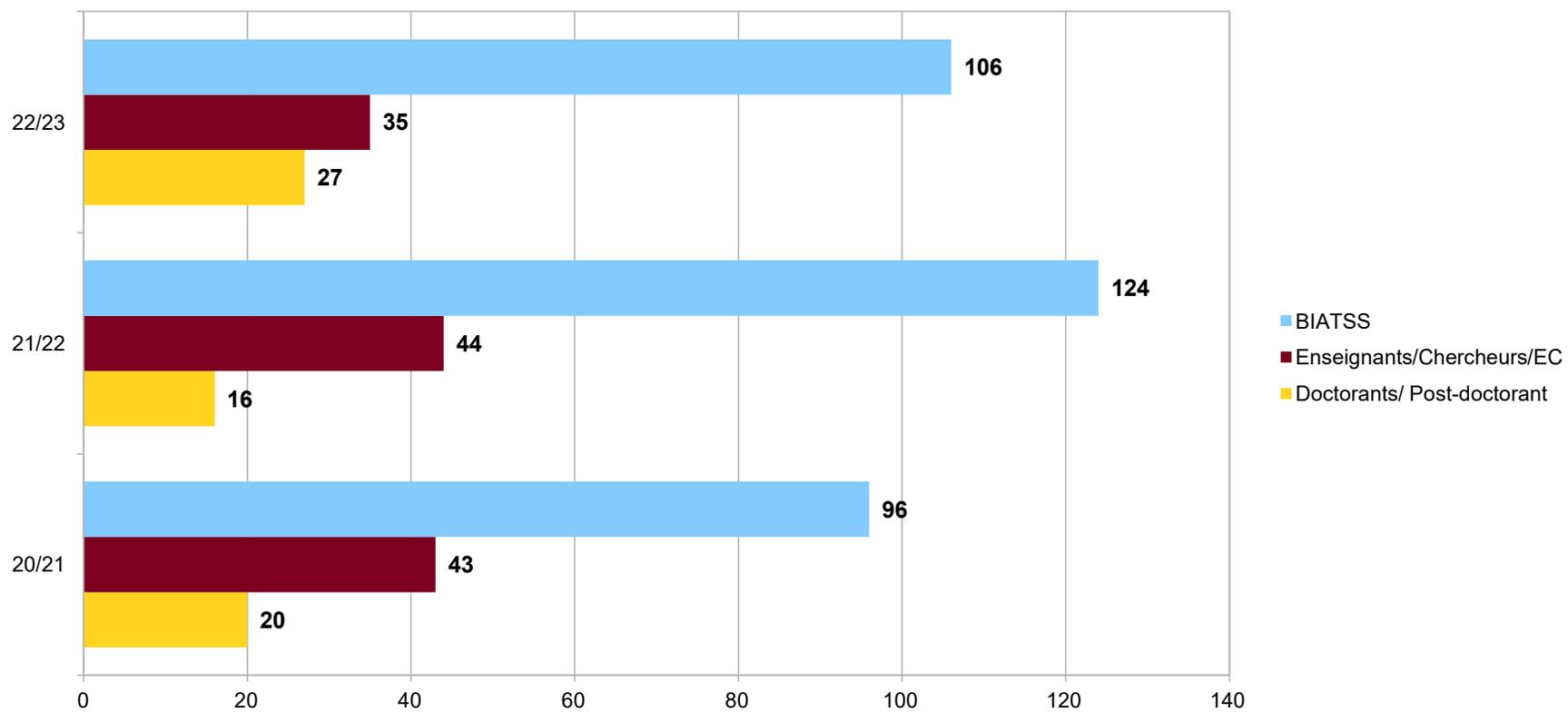
V.2. Evolution longitudinale : Variable composante



*Les données sont sur une
année civile et
reprentent les exercices
2021,2022 et 2023*

SMPSP- Bilan activité psychologues 2022

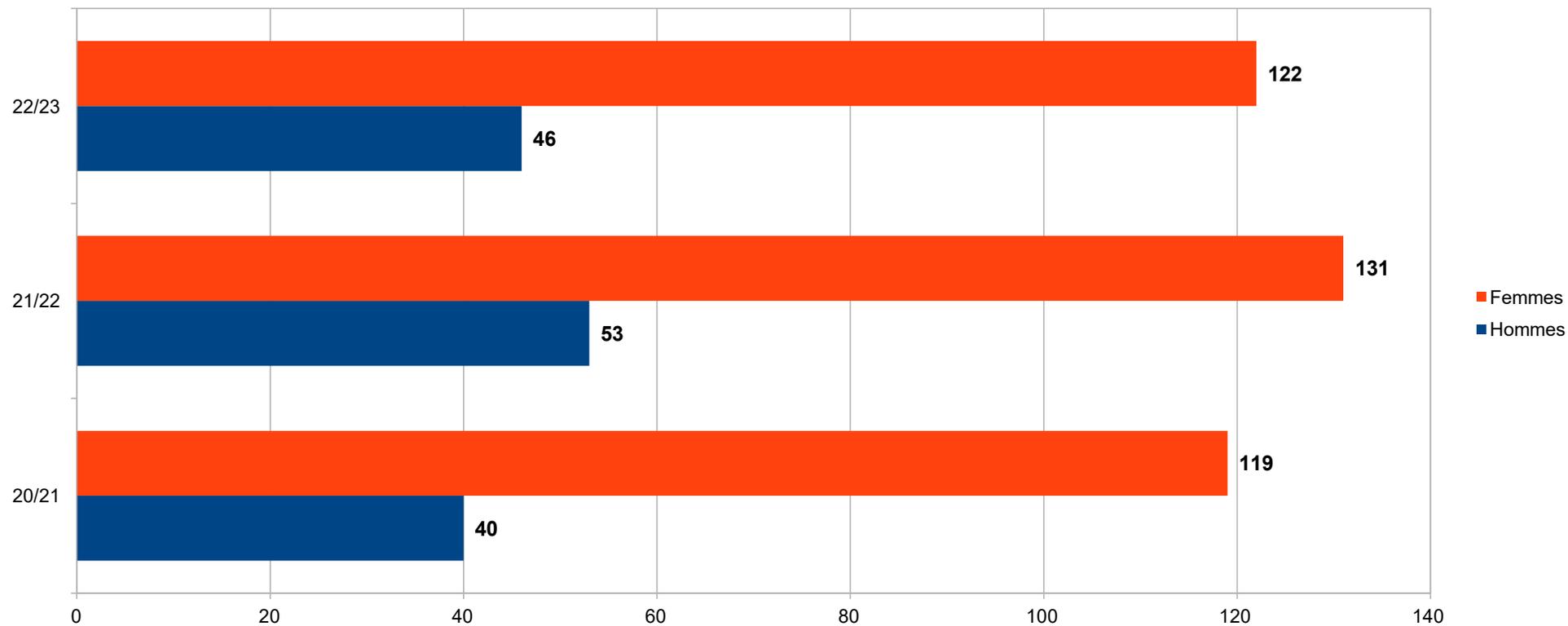
V.3. Evolution longitudinale : Variable emploi



**Les données sont sur une
année civile et
reprentent les exercices
2021,2022 et 2023**

SMPSP- Bilan activité psychologues 2022

V.3. Evolution longitudinale : Variable genre



Les données sont sur une année civile et reprennent les exercices 2021,2022 et 2023

SMPSP- Bilan activité psychologues 2022



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RAPPORT D'ACTIVITE

RELATIF A LA

MEDECINE DE PREVENTION

EN FAVEUR DES PERSONNELS RELEVANT DE

l'enseignement supérieur et de la recherche

Année civile : 2023 (1er janvier au 31 décembre 2023)

SOMMAIRE

ONGLET 1 : PAGE DE GARDE

ONGLET 2 : SOMMAIRE

ONGLET 3 : FICHE SIGNALÉTIQUE DE L'ETABLISSEMENT ET DU SERVICE DE MEDECINE DE PREVENTION

ONGLET 4 : CONSIGNES

ONGLET 5 : A - LES DONNEES ADMINISTRATIVES

ONGLET 6 : B - LES EFFECTIFS DE LA MEDECINE DE PREVENTION

ONGLET 7 : C - LES VISITES MEDICALES

ONGLET 8 : D - LES PROPOSITIONS MEDICALES

ONGLET 9 : E - LES AVIS MEDICAUX SUR DOSSIER

ONGLET 10 : F - LES ACTIONS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

ONGLET 11 : G - LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

ONGLET 12 : H - LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION

ONGLET 13 : I - OBSERVATIONS

ONGLET 14 : J - ACTIVITES COVID

ONGLET 15 : K - ANNEXE

FICHE SIGNALÉTIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT ET DU SERVICE DE MÉDECINE DE PRÉVENTION

Dénomination de l'établissement de l'enseignement supérieur et de la recherche couvert par le service de médecine de prévention :
(Un rapport d'activité par établissement quel que soit le nombre de sites.)

UNIVERSITE DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

Nombre de sites rattachés à l'établissement :

6

Dénomination des sites rattachés à l'établissement en abrégé :

PAU

MONT DE MARSAN

TARBES

SAINT PEE SUR NIVELLE

ANGLET-BAYONNE

Nom, coordonnées et fonction du médecin ayant complété le rapport d'activité de synthèse pour l'ensemble des différents sites de l'établissement en précisant son organisme de rattachement (soit service médical de l'établissement, soit organisme de médecine du travail) :

DR Florence GUERCI Médecin du Travail
Service Santé au Travail
Université de Pau et des Pays de l'Adour
Avenue de l'Université - Bâtiment Présidence
B.P. 576 - 64012 PAU CEDEX

Tél : 05 59 40 77 26

Mail du service : medecine-travail@univ-pau.fr

Signature et date du médecin ayant complété le rapport de synthèse pour l'activité de la médecine de prévention :

Florence GUERCI

Visa du chef d'établissement :

CONSIGNES

ATTENTION
LIRE ATTENTIVEMENT LES CONSIGNES DE REMPLISSAGE
AVANT DE RENSEIGNER LES ITEMS

POUR LES DONNEES QUANTITATIVES :

REPONDRE PAR UN NOMBRE
POUR " NESAIT PAS" METTRE NSP

POUR LES DONNEES A REPONDRE PAR OUI OU PAR NON :

POUR OUI METTRE "1"
POUR NON METTRE "0"
POUR "NE SAIT PAS" METTRE NSP

A - Les données administratives pour l'année 2023
Données à compléter par la direction des ressources humaines :

Tableau A-1 : Les données administratives relatives aux personnels de l'établissement

TA - 1	1	Effectif total des agents de l'établissement	1642
TA - 1	2	Effectif des agents relevant de la surveillance médicale particulière	811
TA - 1	3	Pourcentage des agents relevant des visites quinquennales	50,61%

Tableau A-2 : Effectifs théoriques par catégorie d'agents relevant de la surveillance médicale particulière
Attention : le total doit correspondre à l'effectif total des agents de l'établissement (item TA-1 2) -sinon remplir l'annexe (J) avec votre argumentation-

TA - 2	1	Agents handicapés ou handicap en cours de reconnaissance	Effectif titulaire	109
			Effectif non titulaire	27
TA - 2	2	Femmes enceintes	Effectif titulaire	
			Effectif non titulaire	
TA - 2	3	Agents réintégrés après congé de longue maladie, congé de longue durée et 6 mois consécutifs de congé ordinaire de maladie	Effectif titulaire	
			Effectif non titulaire	
TA - 2	4	Agents victimes d'un accident de service ou de travail	Effectif titulaire	9
			Effectif non titulaire	3
TA - 2	5	Agents victimes d'un accident de trajet	Effectif titulaire	6
			Effectif non titulaire	4
TA - 2	6	Agents ayant une reconnaissance de maladie professionnelle ou à caractère professionnel	Effectif titulaire	0
			Effectif non titulaire	0
TA - 2	7	Agents souffrant de pathologie particulière déterminée par le médecin de prévention	Effectif titulaire	0
			Effectif non titulaire	0
TA - 2	8	Agents identifiés comme exposés à des risques professionnels	Effectif titulaire en non titulaire	811

Tableau A-3 : Nombre de fiches d'exposition délivrées par le chef d'établissement

TA - 3	1	Nombre total de fiches d'exposition délivrées toutes expositions confondues (a= b+c)	0
TA - 3	2	Dont nombre de fiches d'exposition relatives aux agents cancérigènes mutagènes et reprotoxiques (b)	
TA - 3	3	Dont nombre de fiches d'exposition relatives à l'amiante	
TA - 3	4	Dont nombre de fiches d'exposition relatives à un autre risque professionnel (c)	

Tableau A-4 : Nombre d'attestations d'exposition renseignées par les chefs d'établissement.			
TA - 5.3	1	N°1	Commotion / Traumatismes
TA - 5.3	2	N°2	Plaies et blessures
TA - 5.3	3	N°3	Fracture
Tableau A-6 : conventions liant l'établissement avec un organisme privé de santé au travail pour une mise à disposition du personnel médical pour le suivi des agents de l'établissement en objet.			
TA - 6	1	Nombre de conventions	0
TA - 6	2	Effectif des agents couverts par la convention	0
TA - 6	3	Nombre de médecins de l'organisme conventionné suivant le personnel de l'établissement	0
TA - 6	4	ETP travaillé des médecins pour le suivi des agents de l'établissement	0
TA - 6	5	Nombre de lettres de mission	0
Tableau A-7 : Conventions avec une administration (ex conseil général, municipalité etc.) pour le suivi médical des agents de l'établissement en objet			
TA - 7	1	Nombre de conventions	1
TA - 7	2	Effectif des agents couverts par la convention	331
TA - 7	3	Nombre de médecins de l'organisme conventionné suivant le personnel de l'établissement	1
TA - 7	4	ETP travaillé des médecins pour le suivi des agents de l'établissement	0,1
TA - 7	5	Nombre de lettres de mission	1
Tableau A-8 : Conventions avec un autre établissement de l'enseignement et de la recherche autre que EPST pour le suivi médical des agents de l'établissement en objet			
TA - 8	1	Nombre de conventions	0
TA - 8	2	Effectif des agents couverts par la convention	0
TA - 8	3	Nombre des médecins pour le suivi des agents de l'établissement	0
TA - 8	4	ETP travaillé des médecins pour le suivi des agents de l'établissement	0
TA - 8	5	Nombre de lettres de mission	0
Tableau A-9 : Conventions avec un EPST - CNRS			
TA - 9	1	Nombre de conventions	1
TA - 9	2	Effectif des agents couverts par la convention	91
TA - 9	3	Nombre de médecins de l'organisme conventionné suivant le personnel de l'établissement	1
TA - 9	4	ETP travaillé des médecins pour le suivi des agents de l'établissement	0,1
TA - 9	5	Nombre de lettres de mission	1
Tableau A-10 : Conventions liées aux examens complémentaires entre l'établissement et des établissements ou services hospitaliers ou libéraux (laboratoires, cabinet de radiologie, centres de santé, etc.)			
TA - 10	1	Examen de laboratoires : nombre de conventions	0

TA - 10	2	Examen de radiologie : nombre de conventions	0
TA - 10	3	Nombre de conventions autres que radiologie ou laboratoire	0

B - Les effectifs du service de médecine de prévention pour le personnel de l'établissement			
Tableau B-1 : Les effectifs médicaux du service de médecine de prévention de l'établissement (hors médecins liés par convention cf.tableau A 6)			
TB - 1	1	Nombre de médecin coordonateur	0
TB - 1	2	Quotité d'équivalent temps plein (ETP) allouée au médecin coordonateur pour l'exercice de ses missions de coordination	
TB - 1	3	Nombre de médecins du travail travaillant dans les services de médecine de prévention (a =b+c+d)	1
TB - 1	4	Quotité d'équivalent temps plein (ETP) des médecins du travail	0,8*
TB - 1	5	Nombre de titulaires (b)	0
TB - 1	6	Nombre de contractuels (c)	1
TB - 1	7	Nombre de vacataires (d)	0
TB - 1	8	Nombre de médecins diplômés en médecine du travail	1
TB - 1	9	Nombre de médecins généralistes ou spécialité	0
TB - 1	10	Nombre de médecins du travail avec lettre de mission	1
Tableau B-2 : L'effectif infirmier fonctionnellement rattaché au service de médecine de prévention			
TB - 2	1	Nombre d'infirmier(e)s affecté(e)s au service de médecine de prévention	1
TB - 2	2	Nombre d'infirmier(e)s de santé au travail affecté(e)s au service de médecine de prévention	0
TB - 2	3	Nombre total d'infirmier(e)s affecté(e)s au service de médecine de prévention (a =b+c+d)	1
TB - 2	4	Quotité d'équivalent temps plein (ETP)	0,50
TB - 2	5	Nombre de titulaires (b)	0
TB - 2	6	Nombre de contractuels (c)	1
TB - 2	7	Nombre de vacataires (d)	0
Tableau B-3 : Les autres personnels intervenants auprès des agents dans le cadre du service de médecine de prévention			

TB - 3	1	Nombre de psychologues	2
TB - 3	2	Nombre d'ergonomes	0
TB - 3	3	Nombre autres	2
		Tableau B-4 : Le secrétariat du service de médecine de prévention de l'établissement	
TB - 4	1	Nombre total de secrétaires affectées au service de médecine de prévention (a =b+c+d)	1
TB - 4	2	Quotité d'équivalent temps plein (ETP)	1,00
TB - 4	3	Nombre de titulaires (b)	1
TB - 4	4	Nombre de contractuels (c)	0
TB - 4	5	Nombre de vacataires (d)	0

C - Les visites médicales et les actes infirmiers

Tableau C-1 : Synthèse des données relatives aux visites médicales			
TC - 1	1	Nombre total de visites médicales réalisées :	473
TC - 1	2	Nombre total de personnes vues	405
Tableau C-2 : Synthèse des données relatives à l'activité des infirmières affectées à la médecine de prévention			
TC - 2	1	Nombre total de visites d'information et de prévention (VIP) Embauche	75
TC - 2	2	Nombre total de conseils /entretiens (dossier RQTH)	31
TC - 2	3	Nombre d'actions d'information ou de formation animées ou co-animées par les infirmiers	0
TC - 2	4	Nombre d'actions en milieu de travail	0
Tableau C-3 : Les visites périodiques			
TC - 3	1	nombre de premières visites (ouverture du dossier)	75
TC - 3	2	nombre de visites de SMP	82
TC - 3	3	nombre de visites quinquennales (non soumis à la SMP)	183
Tableau C-4 : Les visites ne s'inscrivant pas dans la surveillance périodique			
TC - 4	1	nombre de visites de reprise	31
TC - 4	2	nombre de visites à la demande de l'agent	33
TC - 4	3	nombre de visites à la demande du médecin du travail	98
TC - 4	4	nombre nombre de visites à la demande de l'administration	1
TC - 4	5	nombre de visites pour urgence	6
TC - 4	6	nombre de visites de pré reprise (R 4624-23 du Code du Travail)	8

Tableau C-5 : Le taux de réponse			
TC - 5	1	Taux de réponse aux convocations : nb agents vus /nbre d'agents convoqués	81,97%
Tableau C-6 : Visites des agents exposés aux risques professionnels (*) (article 11 du décret du 27 mai 2020 et article R-241-50 alinéa 1 décrets spéciaux alinéas 1 et 2 du code du travail)			
TC - 6	1	Visites au titre d'un risque professionnel lié à l'amiante	0
TC - 6	2	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents chimiques	82
TC - 6	3	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents physiques	0
TC - 6	4	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents biologiques	80
TC - 6	5	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux radiations ionisantes	5
TC - 6	6	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux risques traumatiques	17
TC - 6	7	Visites au titre d'un risque professionnel lié au travail sur écran (risque isolé)	224
TC - 8	5	dont nombre d'autres affections	nps
Tableau C-9 : Visites pour les agents ne rentrant pas dans le cadre de la SMP et ayant déjà bénéficié d'une visite médicale dans les cinq dernières années (article 9 du décret du 27 mai 2020)			
TC - 9	1	Nombre de visites au titre de l'article 9 (ancien article 22)	57

D - Les prescriptions, les orientations, les avis des médecins du travail après visites médicales

Tableau D-1 : Les vaccinations prescrites ou réalisées			
TD - 1	1	Nombre d'agents ayant reçu une prescription de vaccination obligatoire ou recommandée pour les risques professionnels	8
TD - 1	2	Nombre d'agents ayant été vaccinés par le service de médecine de prévention	1
TD - 1	3	dont nombre d'agents vaccinés contre la grippe saisonnière	1
TD - 1	4	dont nombre d'agents vaccinés contre le COVID	0
Tableau D-2 : Bilan pulmonaire dans le cadre de la médecine de prévention de la surveillance médicale des risques professionnels			
TD - 2	1	Au titre du bilan amiante : nombre de scanners thoraciques effectués	0
TD - 2	2	Au titre du bilan amiante : nombre total d'agents ayant bénéficié d'un bilan pulmonaire (1)	0
TD - 2	3	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre de radios effectuées	0
TD - 2	4	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre d'E.F.R. effectuées	11
TD - 2	5	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre de scanners thoraciques effectués	0
TD - 2	6	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre total d'agents ayant bénéficié d'un bilan pulmonaire (2)	2
TD - 2	7	Nombre total général de bilans pulmonaires (1+2)	0
Tableau D-3 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un examen de dépistage effectué en cabinet médical de prévention dans le cadre de la surveillance médicale des risques professionnels			
TD - 3	1	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un examen de dépistage effectué en cabinet médical de prévention dans le cadre de la surveillance médicale des risques professionnels	14
Tableau D-4 : Nombre de visites médicales donnant lieu à des prescriptions par le médecin du travail			
TD - 4	1	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions auprès d'un laboratoire d'analyses biologiques	24
TD - 4	2	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions auprès d'un centre d'imagerie	1
TD - 4	3	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions autres	2
TD - 4	4	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions en relation avec un risque professionnel	
TD - 4	5	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions sans lien avec un risque professionnel	

TD - 4	6	Total général de visites donnant lieu à des prescriptions d'examens complémentaires	27
		Tableau D-5 : Les orientations après visites médicales	
TD - 5	1	Nombre d'orientations prononcées après visites médicales	73
		Tableau D-6 : Les propositions de mesures particulières après visites médicales	
TD - 6	1	Nombre de propositions d'aménagement de poste de travail	31
TD - 6	2	Nombre de propositions de changement de poste (reconversion - reclassement)	0
TD - 6	3	Total général de propositions de mesures particulières après visites médicales	45
		Tableau D-7 : Les avis des médecins du travail relatifs aux agents en situation d'inaptitude	

E - Les avis médicaux sur dossiers			
Tableau E-1 : Nombre de dossiers instruits par le médecin du travail et ceux soumis au comité médical et de réforme			
TE - 1	1	Nombre de dossiers instruits dans le cadre du comité médical	19
TE - 1	2	Nombre de dossiers instruits dans le cadre de la commission de réforme	
TE - 1	3	Nombre de dossiers instruits dans le cadre d'une retraite pour invalidité	1
TE - 1	4	Nombre de dossiers instruits dans le cadre d'une disponibilité pour raisons de santé	0
TE - 1	5	Nombre total général des dossiers instruits	
Tableau E-2 : Nombre de dossiers de mutation pour raisons médicales traités par le médecin du travail			
TE - 2	1	Nombre de dossiers de mutations instruits pour raisons médicales	0
Tableau E-3 : Nombre d'attestations renseignées par le médecin du travail			
TE - 3	1	Nombre total d'attestations délivrées	473
TE - 3	2	dont nombre d'attestations relatives aux agents cancérigènes mutagènes et reprotoxiques	nsp
TE - 3	3	dont nombre d'attestations relatives à l'amiante	0

F - Service de médecine de prévention et actions sur les lieux de travail			
Tableau F-1 : Quotité de l'activité de l'ensemble des médecins du travail de l'établissement, consacrée aux actions sur les lieux de travail : (ex : 10% - 20%- 30% du temps de travail)			
TF - 1	1	Quotité de temps de travail (%) consacré par les médecins de prévention à l'action en milieu de travail	20%
Tableau F2 : Visites de locaux			
TF - 2	1	Nombre de visites de locaux (visites systématiques, pour des nouvelles installations, suite à un accident, suite à une consultation médicale, autres)	1
Tableau F-3 : Etudes de postes de travail			
TF - 3	1	Nombre d'études de postes de travail (aménagement de poste, mesure d'ambiance, études ergonomiques, rédaction de consignes, autres)	31
Tableau F-4 : Les séances d'information et de formation animées ou mises en place			
TF - 4	1	Nombre d'actions collectives	
TF - 4	2	Nombre de jours consacrés aux actions	
TF - 4	3	Nombre d'agents formés	
Tableau F-5 : Autres actions de prévention (<u>en nombre d'heures</u>)			
TF - 5	1	Nombre d'heures consacrées au CHSCT et ses travaux, liaisons téléphoniques et mails, réunions, tâches administratives, instructions et rédactions de dossiers, certificats, formation médicale continue etc	171,5

		G - Actions de prévention des risques auxquelles ont contribué les médecins et infirmières des services de prévention oui = 1 non = 0 ne sait pas = NSP	
		Tableau G-1 : Troubles musculosquelettiques	
TG-1	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	1
		Tableau G-2 : Sécurité routière	
TG-2	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	0
		Tableau G-3 : Travail sur écran	
TG-3	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	1
		Tableau G-4 : Amiante	
TG-4	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	0
		Tableau G-5 : Autres CMR	
TG-5	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	1
		Tableau G-6 : Risques psychosociaux	
TG-6	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	1

		Tableau G-7 : Accompagnement et insertion des personnels en situation de handicap	
TG-7	1	Contribution du service de médecine de prévention ?	1
		Tableau G-8 : Intitulé des autres actions de prévention auxquelles a contribué le service de médecine de prévention	
TG-8	1		
TG-8	2		
TG-8	3		
TG-8	4		
TG-8	5		
TG-8	6		

		H - Programme annuel de prévention des risques professionnels de l'établissement (oui = 1 non = 0 NSP = ne sait pas)	
		Tableau H-1 : l'identification des risques professionnels	
TH - 1	1	Une identification des risques professionnels par unité de travail ou par établissement a-t-elle été réalisée ?	1
TH - 1	2	Les personnels des services de médecine de prévention ont-ils été associés ?	1
		Tableau H-2 : la liste des postes à risque par unité de travail	
TH - 2	1	La liste des postes à risque par unité de travail a-t-elle été réalisée ?	0
		Tableau H-3 : Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel	
TH - 3	1	Les médecins du travail sont-ils destinataires des déclarations de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ?	1
		Tableau H-4 : Les déclarations d'accidents de travail ou de service	
TH - 4	1	Les médecins du travail sont-ils destinataires des déclarations d'accidents de travail et d'accidents de service ?	1
		Tableau H-5 : le document unique	
TH - 5	1	Le document unique de votre établissement est-il finalisé?	1
TH - 5	2	Contribution des personnels des services de médecine de prévention à son élaboration ou sa réactualisation ?	1
		Tableau H-6 : le programme annuel de l'établissement	

TH - 6	1	Le programme annuel de votre établissement est-il finalisé ?	1
TH - 6	2	Contribution des personnels des services de médecine de prévention à son élaboration ?	1
		Tableau H-7 : Participation au comité d'hygiène et de sécurité de l'établissement	
TH - 7	1	Le médecin du travail participe-t-il aux comités d'hygiène et de sécurité ?	1

I - Observations et suggestions relatives au service de Santé au Travail
(pour la lecture merci de remplir ces items sur word)

TI-1	Locaux, matériel et informatisation	<p>Service indépendant (SST), locaux isolés sans passage par l'accueil principal du bâtiment. Accueil d'un infirmier du travail nécessitant un bureau supplémentaire.</p> <p>Mise à disposition et aménagement d'un bureau au rez de chaussée de la présidence avec une salle d'attente et une porte donnant sur l'extérieur.</p>
TI-2	Effectifs des services de médecine du travail	<p>Le Service Santé au Travail (SST) se compose de 7 agents : 1 médecin du travail à 80%, 1 infirmier à 50%, 2 psychologues (1 à 50% sur Pau et 1 à 20% sur Bayonne et Anglet, Tarbes et Mont de Marsan.), 1 assistant de service social à 100%, 1 animatrice en prévention des risques à 100%, 1 assistante médico administrative à 100%.</p> <p>Accueil d'un infirmier du travail à 50% à compter du 06/09/2023.</p>
TI-3	Conventions	<p>Mise en place d'un échange de service avec le CDG 64, une trentaine d'agents de chaque établissement est concernée.</p> <p>Convention avec le CNRS pour le suivi des agents en poste sur les sites de l'UPPA.</p> <p>Convention avec le CDG 64 pour le suivi des agents sur les sites UPPA d'Anglet et de Bayonne.</p>

<p>TI-4</p>	<p>Santé des personnels</p>	<p>Suivi de la santé des agents par le medecin du travail, l'infirmier du travail et les psychologues du travail.</p> <p>Accompagnement technique et médical des agents montant un dossier de reconnaissance Travailleur Handicapé (RQTH) soit 31 nouveaux dossiers avec un total de 136 agents en situation de handicap.</p> <p>Accueil par le médecin du travail pour orienter vers un dossier RQTH . Etude de poste de l'agent avec l'animatrice en prévention des risques ,le médecin du travail, l'assistante médico administrative. Aide au montage du dossier administratif par l'assistant social. Elaboration de la partie médicale du dossier avec le médecin du travail. Achat de matériels et essais, élaboration et dépôt du dossier pour remboursement par le FIPHFP, avec le medecin du travail, l'assistante médico administrative et l'animatrice en prévention des risques.</p> <p>Déploiement d'actions d'ergonomes professionnelles dans le cadre d'EPAST.</p> <p>Travail sur plan Handicap.</p> <p>Préparation et animation de la commission arbitrage handicap (2 rencontres).</p> <p>Réunion commission handicap composée du chargé de mission, de la VP CA, du DRH .</p> <p>Partie prenante dans le programme d'action santé au travail de l'établissement (DUERP)</p> <p>Aménagement de postes agents non RQTH. Conseils individuels à la bonne posture par l'animatrice en prévention des risques service par service.</p> <p>Suite à une fiche alerte unique (situation socio-professionnelle dégradée/harcèlement moral ou présomption de harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles), entretien en binôme avant une présentation éventuelle (si accord de l'agent) dans les instances dédiées (CIRPS - CIHS) pour mise en place d'un plan d'action avec suivis et retours.</p>
-------------	------------------------------------	--

<p>TI-5</p>	<p>Tiers temps</p>	<p>Accompagnement de l'infirmier du travail : supervision hebdomadaire avec le médecin du travail : relecture de chaque visite médicale. Formation de l'infirmier par le médecin du travail et par toute l'équipe.</p>
<p>TI-6</p>		<p>Missions de responsable de service (6 professionnels) (suivi des mails, gestion du personnel et des problématiques de service) Entretiens individuels et accompagnement réguliers Embauche d'un infirmier du travail : élaboration de la fiche de poste, étude des candidatures, choix du candidat et formation du candidat.</p>
		<p>Travail autour du développement du champ Handicap au sein de l'UPPA et la Qualité de Vie au Travail (QVT)</p>
		<p>Travail en lien avec les fonctions de responsable de service (suivi des mails, gestion du personnel et des problématiques de service)</p>
		<p>Elaboration des bilans d'activité UPPA et CNRS. Participation à la Cellule Médico Socio Professionnelle (CMSP) du CNRS mensuelle Réunion commission handicap (le chargé de mission, la VP CA, le DRH et le service santé au travail) Etudes de postes de travail Aménagement des postes de travail Elaboration des dossiers RQTH (partie sociale et médicale) Mise à niveau et amélioration du logiciel KENORA Déplacement réguliers sur les sites distants.</p>

TI-7	Articulation avec l'administration	Réunion de service Réunion mensuelle avec le DRH comme directeur de Pôle COPILS RH R2unions santé sécurité au travail
TI-8	Articulation avec les agents chargés de l'hygiène et la sécurité et le conseiller de prévention	Préparation, animation des réunions avec les assistants de prévention Formation des nouveaux assistants de prévention Formation des nouveaux entrants
TI-9	Articulation avec les représentants des personnels et participation au comité d'hygiène et de sécurité	Elaboration / Accompagnement des unités de travail dans la démarche d'évaluation des risques professionnels et plan d'action (DUERP) Recherche collective d'un progiciel dédié Suivi et accompagnement de la fsssct
TI-10	Baisse provisoire de la Quotité du temps de travail du médecin du travail	Médecin du travail en TPT à 50% du 01/01/2023 au 07/07/2023 puis temps partiel de droit à 60% du 01/09/2023 au 31/12/2023

