

EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- Séance du 26 janvier 2023 -

Nombre de membres en exercice : 35
Nombre de présents : 22
Nombre de membres ayant donné procuration : 06
Nombre d'absents non représentés : 07
Quorum : 18 (présents ou représentés)
Quorum budgétaire : 18 (présents)

Le **CONSEIL D'ADMINISTRATION**, réuni en séance plénière le jeudi 26 janvier 2023 à 14 h 00 sur convocation de son Président Laurent BORDES,

APRES EN AVOIR DÉLIBÉRÉ

7 - Politique de Ressources Humaines :

- Bilan social 2021

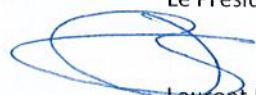
APPROUVE le bilan social 2021 de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour, tel que joint en annexe.

POUR : 22

ABSTENTIONS : 03

NE PRENNENT PAS PART AU VOTE : 03

Pau, le 30 janvier 2023
Le Président,



Laurent BORDES

Bilan social

2021





Sommaire - BILAN SOCIAL UPPA 2021

Chiffres clés	2-4
Effectifs	5-24
Carrières des personnels	25-29
Rémunérations et régimes indemnitaires	30-54
Formation des personnels	55-82
Santé, sécurité et qualité de vie au travail	83-136

Chiffres clés



19
31





Les personnels DE L'UPPA

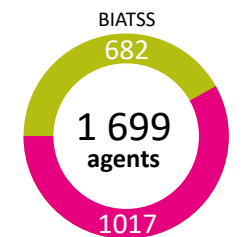


800
hommes

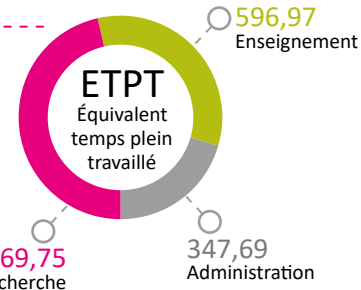
899
femmes

Age moyen
43 ans

590 50 ans et +
633 35-50 ans
476 - de 35 ans



personnels d'enseignement
et/ou de recherche



56 579 642 K€
Rémunération principale
5 099 880 K€
Primes et indemnités
4 187 956 K€
Autres rémunérations
110 784 K€
Prestations sociales
28 987 339 K€
CAS Pension
14 847 583 K€
Autres cotisations

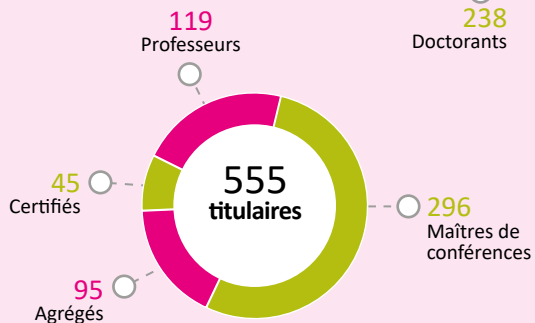
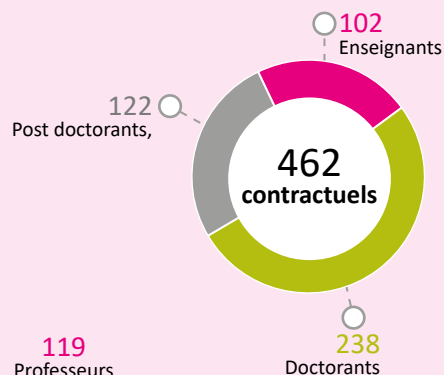
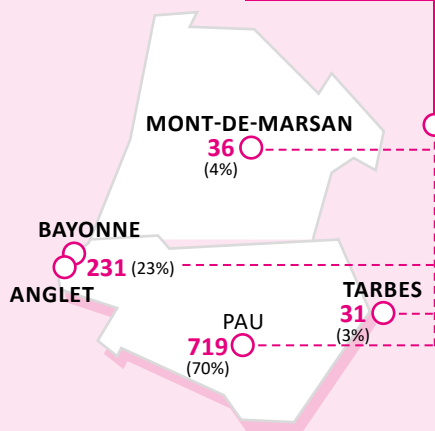
Masse salariale
109 813 184 €
76,87%
des dépenses

Zoom sur

1017

personnels
d'enseignement
et de recherche

592 hommes
425 femmes



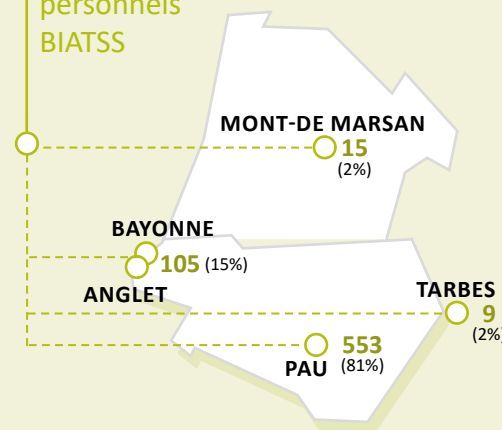
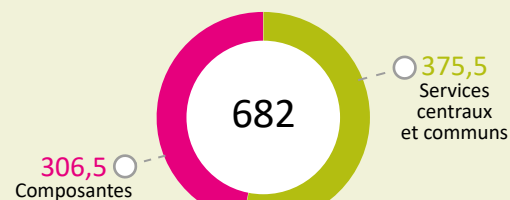
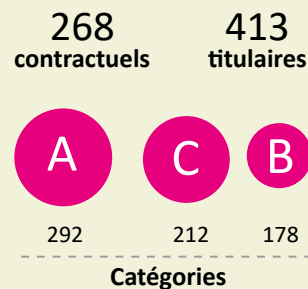
1166
vacataires
d'enseignement

Zoom sur

682

personnels
BIATSS

208 hommes
474 femmes



299
emplois
étudiants

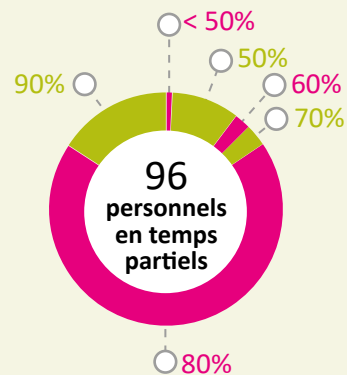


La vie des personnels

DE L'UPPA

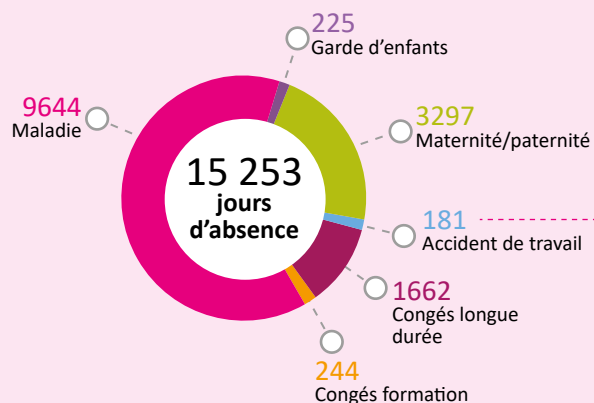


Budget de formation
des personnels



Budget
action sociale

89 500 €



85
Agents de
prévention

BAYONNE
ANGLET

4
MONT-DE-MARSAN

TARBES

58
PAU

2

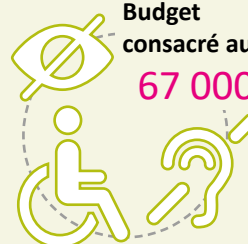
16
Accidents
de service,
travail,
trajet

Visites
médicales
622



Budget
consacré au handicap

67 000 €



101
personnels
en situation
de handicap
déclarée
6,95%

Effectifs



19
31



EFFECTIFS ET ETP BIATSS 2021

Source : Mangué

Evolution des effectifs BIATSS par catégorie

Filière		Corps	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2020	Entrées	Sortie	Effectifs au 31/12/21	Evolution sur un an
AENES	A	DGS/Administrateurs*	16	21	3	2	22	+1
	A	AAE, APAE, AHCAE						
	sous total A		16	21	3	2	22	+1
	B	SAENES	28	26	4	2	28	+2
	sous total B		28	26	4	2	28	+2
	C	ADJAENES	62	34		3	31	-3
	sous total C		62	34	0	3	31	-3
	Total		106	81	7	7	81	0

* DGS et Administrateurs ne sont pas des corps mais des emplois ; ces personnels occupent des postes d'attachés.

ITRF	A	Ingénieurs de recherche	13	20			20	0
	A	Ingénieurs d'étude	49	71	5	1	75	+4
	A	Assistants ingénieur	20	19	1		20	+1
	sous total A		82	110	6	1	115	+5
	B	Techniciens	58	76	9	4	81	+5
	sous total B		58	76	9	4	81	+5
	C	Adjoint	80	104	6	7	103	-1
	sous total C		80	104	6	7	103	-1
	Total		220	290	21	12	299	+9

Santé / Social	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 31/12/2020	Entrées	Sortie	Effectifs au 31/12/21	Evolution sur un an
BIB	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	7	9	1		10	+1
	B	Assistant Bibliothécaire	2	0			0	0
	sous total B		9	9	1	0	10	+1
	C	Magasinier	14	12	1	1	12	0
	sous total C		14	12	1	1	12	0
	Total		34	31	2	1	32	+1

Filière			Corps	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2020	Entrées	Sortie	Effectifs au 31/12/21	Evolution sur un an
Trésor Public	A	<i>inspecteur divisionnaire des finances publiques</i>	1	1				1	0
	Total			1	1	0	0	1	0

Total des titulaires		365	404	30	20	414	+10
-----------------------------	--	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

Contractuels	A	CDD A	44	86	41	27	100	+14
		CDI A	3	42	5	4	43	+1
		Total A	47	128	46	31	143	+15
	B	CDD B	14	39	21	14	46	+7
		CDI B		14	2	3	13	-1
		Total B	14	53	23	17	59	+6
	C	CDD C	63	45	19	29	35	-10
		CDI C	2	25	7	4	28	+3
		Total C hors CUI/PACTE	65	70	26	33	63	-7
		CUI	10	0			0	0
		Apprentis		2	2	1	3,0	+1
	Total		136	253	97	82	268	+15

Total BIATSS		501	657	127	102	682	+25
---------------------	--	------------	------------	------------	------------	------------	------------

On observe deux mouvements qui se poursuivent depuis 2017-2018 :

- d'une part, une lente progression du nombre de titulaires (+10), essentiellement chez les catégories B (+8) du fait d'un repyramidage de C vers B.
- d'autre part, la poursuite de la très forte augmentation du nombre de contractuels (+104 en 3 ans, dont +15 en 2021), résultat de la poursuite de la croissance d'E2S, d'autres projets structurants et des services.

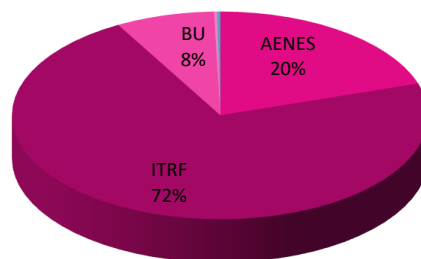
A noter enfin la hausse de 181 BIATSS en 12 ans, en forte accélération ces dernières années.

Répartition des emplois et consommation BIATSS par filière

Source : Mangue

Répartition des titulaires par filière :	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2020	Entrées	Sorties	Effectifs au 31/12/21	Evolution sur un an
AENES	106	81	7	7	81	0
ITRF	220	290	21	12	299	+9
BU	34	31	2	1	32	+1
Santé / Social	4	1	0	0	1	0
Trésor Public	1	1	0	0	1	0
Total	365	404	30	20	414	+10

Effectifs BIATSS Titulaires au 31/12/2021



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

Source : Mangué

Type d'enseignant	Situation 31/12/2009	Effectifs au 31/12/2020	Entrées	Sorties	Effectifs au 31/12/21
Professeurs Université	138	124		5	119
Maître de conférence	315	295	7	6	296
Professeurs certifiés	46	47		2	45
Professeurs agrégés	78	95	3	3	95
sous-total titulaires	577	561	10	16	555
Assistant	1	0			0
PAST*	19	3		1	2
MCAST*		13	3	3	13
ATER	57	21	18	12	27
Lecteurs	9	5	1	1	5
Maître de langue	1	1		1	0,0
Allocataires/Doctorants contractuels	87	212	74	48	238
Contractuels chercheurs**	44	75	40	50	64
Contractuels Chercheurs-Ens		45	29	16	58
Contractuels Ens. CDD	5	28	22	5	45
Contractuels Ens. CDI	-	13		2	11
sous-total non titulaires	223	415	186	139	462
Total Enseignants	800	976	196	155	1 017

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

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

Les évolutions des années 2018 et 2020 se poursuivent en 2021 :

1°) La poursuite de la forte augmentation du total enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (+133 en 3 ans, dont +41 en 2021) ;

2°) La diminution des titulaires (-33 en 4 ans, -6 en 2021) qui se poursuit, essentiellement concentrée sur les enseignants-chercheurs.

3°) Une forte augmentation des contractuels (+47) en 2021, essentiellement sur la recherche.

Répartition des emplois par genre

Source : Mangué

Personnels BIATSS

Corps	Non titulaires	Titulaires	Total	% de femmes
<i>Catégorie A</i>	143	149	292	62%
<i>Femmes</i>	98	84	182	
<i>Hommes</i>	45	65	110	
<i>Catégorie B</i>	59	119	178	75%
<i>Femmes</i>	42	91	133	
<i>Hommes</i>	17	28	45	
<i>Catégorie C</i>	66	146	212	75%
<i>Femmes</i>	47	112	159	
<i>Hommes</i>	19	34	53	
Total	268	414	682	70%

Personnels Enseignants

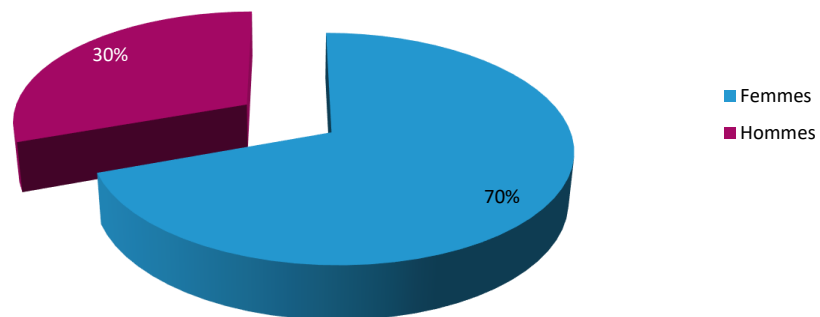
Corps	Effectif	% de femmes
<i>Professeurs</i>	119	20%
<i>Femmes</i>	24	
<i>Hommes</i>	95	
<i>Maîtres de conférence</i>	296	42%
<i>Femmes</i>	123	
<i>Hommes</i>	173	
<i>Agrégés</i>	95	55%
<i>Femmes</i>	52	
<i>Hommes</i>	43	
<i>Certifiés</i>	45	51%
<i>Femmes</i>	23	
<i>Hommes</i>	22	
Total	555	40%

Corps	Effectif	% de femmes
<i>Contractuels Enseignants</i>	102	55%
<i>Femmes</i>	56	
<i>Hommes</i>	46	
<i>Contractuels de Recherche</i>	360	41%
<i>Femmes</i>	147	
<i>Hommes</i>	213	
Total	462	44%

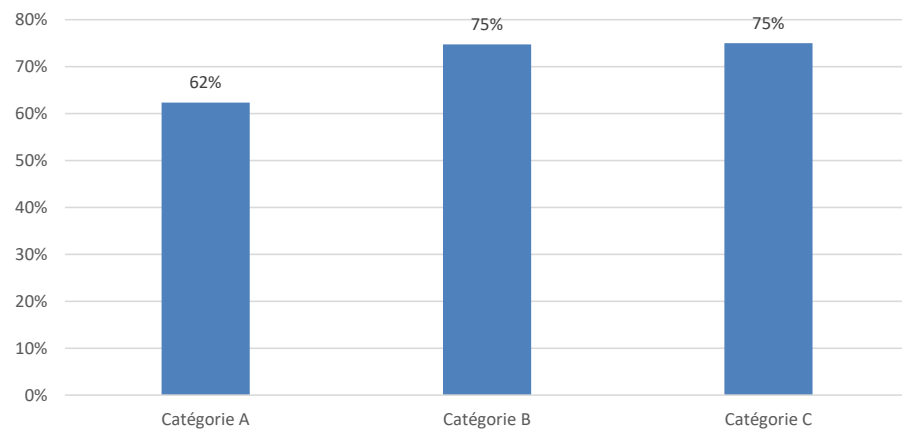
On note une nette sous représentation des femmes dans le corps des professeurs d'universités et une sous représentation des hommes dans les catégories C et B chez les BIATSS.

Personnels BIATSS (représentation graphique)

Répartition des personnels BIATSS par sexe



Part de féminisation des BIATSS par catégorie

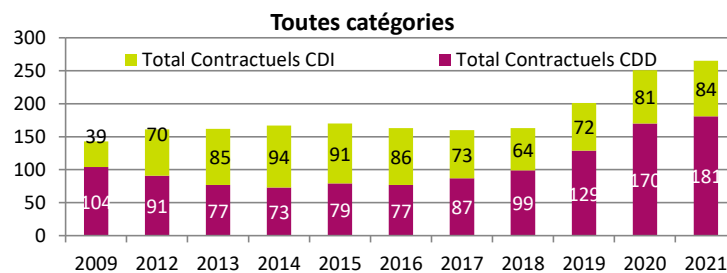
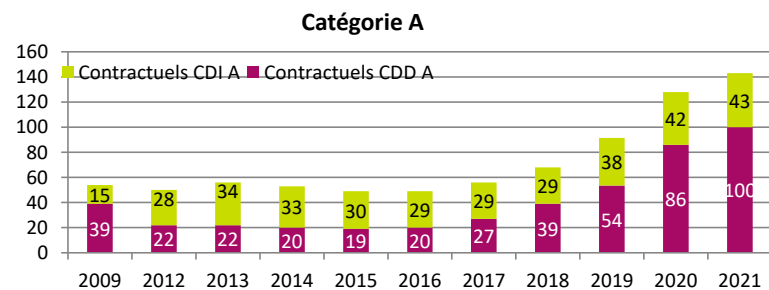
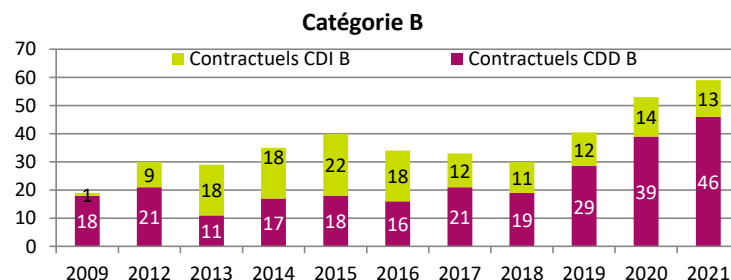
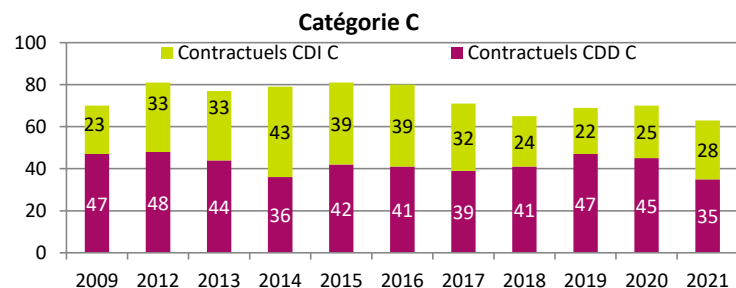


EVOLUTION DU NOMBRE DE CONTRACTUELS BIATSS À DURÉE DÉTERMINÉE / INDÉTERMINÉE

Source : Mangué

Evolution des contractuels BIATSS par année

Année	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contractuels CDD A	39	22	22	20	19	20	27	39	54	86	100
Contractuels CDD B	18	21	11	17	18	16	21	19	29	39	46
Contractuels CDD C	47	48	44	36	42	41	39	41	47	45	35
Total Contractuels CDD	104	91	77	73	79	77	87	99	129	170	181
Apprentis/CUI/PACTE	7	3	2	6	6	8	5	1	0	2	3
Contractuels CDI A	15	28	34	33	30	29	29	29	38	42	43
Titularisation via concours réservés			2	8	6	4	4	0	0	0	0
Contractuels CDI B	1	9	18	18	22	18	12	11	12	14	13
Titularisation via concours réservés			0	1	2	1	7	3	0	0	0
Contractuels CDI C	23	33	33	43	39	39	32	24	22	25	28
Titularisation via concours réservés			4	10	6	3	7	8	0	0	0
Total Contractuels CDI	39	70	85	94	91	86	73	64	72	81	84
Total hors CUI/PACTE/Apprenti	143	161	162	167	170	163	160	163	201	251	265
Part des contractuels en CDI	27,3%	43,5%	52,5%	56,3%	53,5%	52,8%	45,6%	39,3%	35,8%	32,3%	31,7%



E2S

Sauvadet

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

Source: RH, Mangué

Types de besoin	Fondement juridique des contrats	Nature des contrats	Contractuels enseignement		Contractuels BIATSS	Contractuels recherche	
Besoin permanent pour des fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifie	article 4, 2°	CDD (deux fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	Doctorant	238	8	Post-docs	28
			ATER	27		Ingénieurs	26
			Lecteur	5			
			CDD/CDI	44			
Emploi permanent occupé par des invités ou associés	Article 5		PR ass.	2	0	0	
			MC ass.	13			
Contractuels en situation de handicap	article 27	CDD	0		2	0	
Contrats E2S	article L954-3 CE loi n°2007-1099	CDD	E2S	58	55	E2S	10
			hors E2S	1		E2S associés*	4
Voir articles au dessus, mais en CDI	Articles 4 ou 6 loi n°84-16	CDI	11		84	0	
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, etc.)	article 6 quater	CDD pendant la durée de l'absence de l'agent à remplacer	0		8	0	
Faire face temporairement à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire	article 6 quinques	CDD 12 mois maxi	0		98	0	
Faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	article 6 sexies	- 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		10	0	
Apprentis	Loi N°92-675 du 17/07/1992	CDD			3		

*non décomptés en effectifs en raison de la nature intermittente de leur contrat

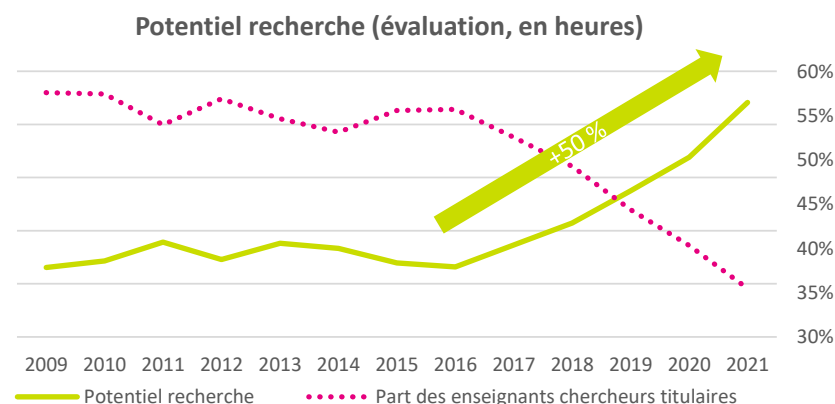
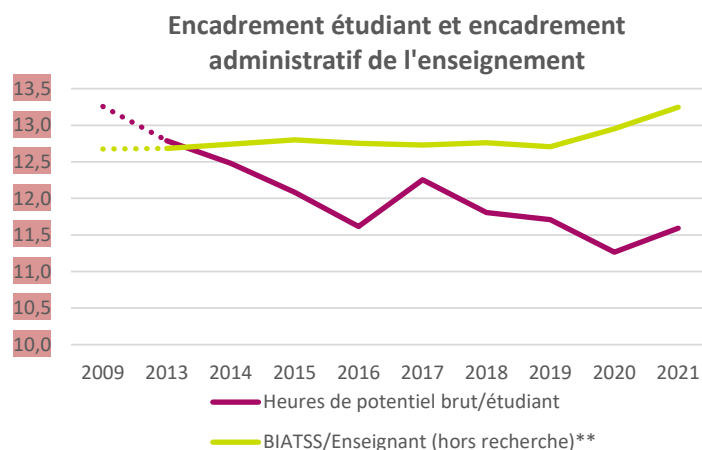
Evolution des effectifs 2009-2021

Source : Mangue, ODE

		Pré-RCE											
Type	Statut	2009	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2009-2021	Evolution 2020-2021
BIATSS	Titulaires	365	371	385	388	390	403	406	408	404	414	+49	+10
	Contractuels	136	164	173	176	171	165	164	201	253	268	+132	+15
	Total	501	535	558	564	561	568	570	570	609	682	+181	+73
Enseignant-Chercheurs/Chercheurs	Titulaires	577	588	570	585	580	588	574	565	561	555	-22	-6
	Contractuels	223	246	252	234	232	268	311	337	416	462	+239	+46
	Total	800	834	822	819	812	856	885	885	902	1017	+217	+115
Total UPPA		1301	1335	1380	1383	1373	1424	1455	1455	1511	1699	+398	+188
BIATSS/Enseignant (hors recherche)**		1,15	1,15	1,17	1,20	1,18	1,17	1,18	1,16	1,27	1,39	+21,4%	+9,9%
Autres organismes (CNRS, INRA, INRIA)		72	90	87	117	115	118	116	120	124	125	+53	+1
Total avec autres organismes		1373	1421	1467	1500	1488	1542	1571	1575	1635	1824	+451	+189
Nombre d'étudiants		10 858	11 970	12 450	12 774	13 484	12 971	13 469	13 634	14 178	13 880	+3 022	-298
Heures de potentiel brut/étudiant		13,3	12,8	12,5	12,1	11,6	12,3	11,8	11,7	11,3	11,6	-12,5%	2,9%

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

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



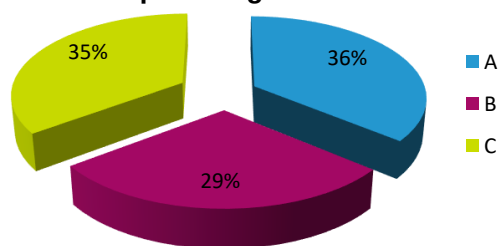
On observe une forte hausse des effectifs entre 2020 et 2021, principalement pour renforcer le potentiel recherche, qui augmente de 12 % en une année, 40 % en trois ans, et 50 % depuis l'arrivée de l'i-site E2S en 2017. La part de la recherche effectuée par des titulaires, quant à elle, continue de diminuer.

RÉPARTITION DES ETP BIATSS PAR COMPOSANTE ET SELON LA TITULARITÉ

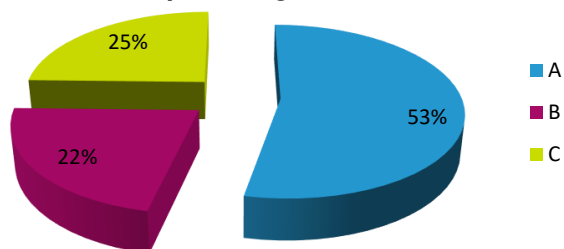
Source : Manguie

Localisation	Titulaires				Contractuels				Total
Catégorie	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Services centraux	69,3	30,3	38,1	137,7	66,3	30,9	27,1	124,3	262,0
Collège EEI	4,0	8,6	8,5	21,1	4	3	3	10	31,1
Collège SSH	12,4	13,2	27,1	52,7	6	1	11	18	70,7
Collège STEE	39,5	43,1	38,2	120,8	45,4	14	16,3	75,7	196,5
CRL		0,8	2	2,8	1	1,9	0,6	3,5	6,3
FORCO	3,3	3,8	1,8	8,9	4,0	4	2	10	18,9
SCD	11,7	14,6	21,9	48,2	1	1	1	3	51,2
SCUIO-IP	2	1		3	5			5	8,0
SUAPS	1,8		2	3,8		2	1	3	6,8
ESE	1			1	5,9		2	7,9	8,9
Total	145,0	115,4	139,6	400	138,6	57,8	64,00	260,4	660,4

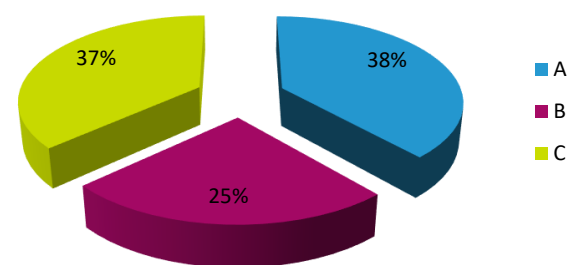
Répartition des titulaires BIATSS par catégorie



Répartition des contractuels BIATSS par catégorie



Répartition des BIATSS (Tit+Cont) par catégorie



Répartition des ETP BIATSS selon leur appartenance à la recherche

Source : Mangué

Catégorie	Personnel de recherche	Personnel hors recherche	Total
Services centraux	25,9	236,1	262,0
Collège EEI	4	27,1	31,1
Collège SSH	17,4	53,3	70,7
Collège STEE	84,5	112,0	196,5
FORCO		18,9	18,9
CRL		6,3	6,3
SCD		51,2	51,2
SUAPS		6,8	6,8
SUMPPS		8,9	8,9
SCUIO-IP		8,0	8,0
Total	131,8	528,6	660,4

Plus de 40% des ETP BIATSS du collège STEE travaillent pour un laboratoire.

Près des deux tiers des personnels administratifs qui travaillent dans un laboratoire le font pour le collège STEE.

Répartition des ETP BIATSS : Détail des services généraux

Source : Mangué

Localisation	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
Catégorie	Titulaires	Contractuels	Total A	Titulaires	Contractuels	Total B	Titulaires	Contractuels	Total C	
Agence comptable	4,00		4,0	3,80	3,80	7,6	4,00	3,00	7,0	18,60
UPPA Entreprise		4,00	4,0		1,00	1,0			0,0	5,00
Direction générale des services	3,00	2,00	5,0			0,0			0,0	5,00
DPAAC	6,20	5,60	11,8	1,00	1,00	2,0		0,50	0,5	14,30
Direction E2S		5,00	5,0	1,00	2,70	3,7			0,0	8,70
Cabinet du Président	1,00		1,0	1,00		1,0	1,00		1,0	3,00
Cellule protection et Sécurité	2,00		2,0			0,0			0,0	2,00
Centre des écoles doctorales	1,00	1,00	2,0	1,00		1,0	1,00	1,00	2,0	5,00
Communication	4,00	2,00	6,0			0,0	1,90	1,00	2,9	8,90
Direction de la maison de l'étudiant et de l'action artistique et culturelle	1,00		1,0	2,00		2,0	1,00	3,00	4,0	7,00
Direction de la recherche et de la valorisation	3,90	3,50	7,4	1,00	3,00	4,0		0,80	0,8	12,20
Direction des affaires juridiques	1,00	3,00	4,0	1,00		1,0	1,00		1,0	6,00
Direction des enseignements et de la vie étudiante	5,00	1,00	6,0	3,80	2,80	6,6	5,50	2,00	7,5	20,10
Direction des finances	3,80	5,50	9,3	1,00	1,00	2,0	0,50	1,00	1,5	12,80
Direction des achats publics	4,00	3,00	7,0	1,90		1,9		1,00	1,0	9,90
Direction des ressources humaines	4,80		4,8	5,00		5,0	6,00	2,00	8,0	17,80
Brigade de remplacement (DRH)			0,0	0,80	2,00	2,8	0,80	1,00	1,8	4,60
Service médicopsycho-social et prévention	1,00	2,80	3,8		0,80	0,8				4,60
Direction des relations internationales	0,80	8,80	9,6	1,00	3,80	4,8	2,80	1,80	4,6	19,00
Direction de la Logistique	1,00		1,0	1,00		1,0	0,50	2,00	2,5	4,50
Service Sécurité Incendie		2,00	2,0			0,0	2,00	1,50	3,5	5,50
Patrimoine	6,00	3,80	9,8		1,00	1,0	8,80	3,50	12,3	23,10
Reprographie			0,0		2,00	2,0		2,00	2,0	4,00
PUPPA			0,0		1,00	1,0	0,80		0,8	1,80
Direction du numérique	15,80	13,30	29,1	4,00	5,00	9,0	0,50		0,5	38,60
Total	69,3	66,3	135,6	30,3	30,9	61,2	38,1	27,1	65,2	262,0

On observe un rééquilibrage en faveur des catégories B, qui sont presque égaux en nombre par rapport aux catégories C, notamment chez les contractuels. Il y a désormais presque autant de contractuels (47%) que de titulaires dans les services.

Evolution des ETP BIATSS depuis le passage de l'université au compétences élargies (2009-2021)

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

Composantes

Catégorie	2009		2020		2021		Evolution 2020-2021	
	Recherche	Hors recherche	Recherche	Hors recherche	Recherche	Hors recherche	Recherche	Hors recherche
Services centraux*	9,5	124,9	13,7	229,1	12,2	236,1	-1,5	+7,0
Collège EEI	2,5	23,1	3,5	27,3	4	27,1	+0,5	-0,2
Collège SSH	13,3	59,2	16	55,7	17,4	53,3	+1,4	-2,4
Collège STEE	43,9	104,3	78,4	117,3	84,5	112,0	+6,1	-5,3
FORCO		13,3	0	16,2	0	18,9	+0,0	+2,7
CRL**		4,0	0	4,3	0	6,3	+0,0	+2,0
SCD		54,5	0	50,5	0	51,2	+0,0	+0,7
SUAPS		5,0	0	6,8	0	6,8	+0,0	+0,0
SUMPPS		7,6	0	8,4	0	8,9	+0,0	+0,5
SCUIO-IP		6,6	0	8,0	0	8,0	+0,0	+0,0
Total	69,2	402,5	111,6	523,6	118,1	528,6	+6,5	+5,0

* 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 2021, comme en 2020, les ETP BIATSS ont fortement augmenté dans les services centraux.

Dans les 3 collèges, les ETP BIATSS dédiés à la recherche ont fortement augmenté alors que les ETP hors recherche diminuaient. Cela est particulièrement remarquable au collège STEE.

Détail des services centraux et général : (périmètre 2021)

Localisation	Fin 2009	2020	2021	Evolution
Agence comptable	13,2	19,8	18,6	-1,2
UPPA Entreprise		3,7	5,0	+1,3
Direction générale des services*	4,0	7,0	5,0	-2,0
DPAAC****	8,0	12,7	14,3	+1,6
Direction E2S		8,5	8,7	+0,2
Cabinet du Président	3,0	4,0	3,0	-1,0
Ecole doctorale	1,0	3,0	5,0	+2,0
Communication	5,5	6,9	8,9	+2,0
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	10,7	12,2	+1,5
Direction des affaires juridiques	4,6	6,0	6,0	+0,0
Direction des enseignements et de la vie étudiante***	5,2	16,3	20,1	+3,8
Direction des finances	5,9	17,8	12,8	-5,0
Direction des achats publics	2,0	8,3	9,9	+1,6
Direction des ressources humaines	14,8	18,5	17,8	-0,7
Brigade de remplacement		2,6	4,6	+2,0
Service médicopsycho-social et prévention	2,0	4,3	4,6	+0,3
Direction des relations internationales	3,4	14,5	19,0	+4,5
Direction de la logistique	2,3	4,5	4,5	+0,0
D3S / Sécurité	1,0	6,5	7,5	+1,0
Patrimoine	18,0	22,3	23,1	+0,8
Reprographie	5,2	4,0	4,0	+0,0
PUPPA	1,0	1,8	1,8	+0,0
DN**	13,8	32,1	38,6	+6,5
ARTICE**	6,0			
Total	134,4	242,8	262,0	+19,2

* 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.

EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR COMPOSANTE ET SERVICE

Source : Mangué

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

Collège (affectation enseignement)	Enseignants chercheurs titulaires (aff. ens.)	Enseignants 2nd Degré titulaires	Total Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Total E-C	Chercheurs et chercheurs enseignants sur laboratoires	Total personnel non BIATSS	Référence 2009			
								Enseignants chercheurs titulaires (aff. ens.)	Enseignants 2nd Degré titulaires	Enseignants contractuels	Chercheurs et chercheurs enseignants sur laboratoires
Collège EEI	39	14	53 (+0)	13	66	10	76	37	9	16	7
Collège SSH	138	33	171 (-4)	36	207	60	267	164	44	42	28
Collège STEE	238	67	305 (-3)	30	334	291	625	250	59	33	96
SUAPS		5	5 (+0)	0	5		5	0	5		
CRL		22	22 (+0)	24	46		46	2	7	1	
Total	415	140	555 (-7)	102	657	360	1017	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 2020)	Doctorants contractuels	Chercheurs contractuels/ Posts Docs/Chercheurs enseignants contractuels	Total
ALTER	5	0	5 (+1)	3		3
CDRE	2	1	3 (+0)			0
ECOBIO	5	2	7 (+4)	2		2
DICE-IE2IA	3	0	3 (+0)	3		3
IFTJ	1	1	2 (+0)			0
IKER	0	0	0 (+0)		3	3
IPRA	2	2	4 (+2)			0
IPREM	87	51	138 (+15)	27	20	47
ITEM	8	4	12 (+1)	2	1	3
LATEP	10	5	15 (+1)	6	4	10
LFC-R	32	19	51 (-4,5)	8	8	16
LIREM	3	4	7 (+1)	4		4
LIUPPA	9	5	14 (-1)	7	2	9
LMAP	17	3	20 (-4)	7	1	8
MEPS	3	1	4 (+2)			0
NUMEA	6	2	8 (-1)			0
TREE	28	6	34 (+4)	12	3	15
SIAME	15	16	31 (+5)	2	2	4
Sans Labo/Hors UPPA	2	0	2 (+2)			0
Divers	0	1	1 (+0)			0
Total	238	122	360 (+27)	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/Winpaie

Référence 2009

Répartition des enseignants-chercheurs par collège et laboratoire	Collège EEI	Collège SSH	Collège STEE	Total (vs 2020)	Collège EEI	Collège SSH (+CRL)	Collège STEE	Total
ALTER EA 7504	0	46	0	46 (-1)	4	50	2	56
CDRE EA 3004	10	0	0	10 (+0)	8	0	0	8
ECOBIO UMR 1224	0	0	5	5 (+0)	0	0	5	5
EXPERICE EA 3971	0	2	0	2 (+0)	0	2	0	2
DICE-IE2IA UMR 7318	0	6	0	6 (+1)	0	4	0	4
IFTJ	0	18	0	18 (-3)	1	14	0	15
IKER UMR 5478	2	0	0	2 (+0)	2	0	0	2
IPRA FR 2952	0	0	3	3 (-1)	0	0	0	0
IPREM UMR 5254	0	0	57	57 (-1)	0	0	64	64
IRAA USR 3155	0	3	0	3 (+0)	0	1	0	1
ITEM EA 3002	0	13	0	13 (-2)	0	20	1	21
LATEP EA 1932	0	0	22	22 (+1)	0	0	23	23
LFCR UMR 5150	0	0	29	29 (+1)	0	0	24	24
LIUPPA EA 3000	0	0	31	31 (+0)	1	1	28	30
LMAP UMR 5142	0	0	45	45 (+1)	0	0	44	44
LIREM	22	1	0	23 (-1)	9	4	6	19
MEPS EA 4445	0	10	0	10 (+0)	0	7	0	7
NUMEA - UMR1419	0	0	4	4 (+0)	0	0	0	0
SIAME EA 4581	0	0	23	23 (+0)	0	0	26	26
TREE	0	39	0	39 (-5)	7	47	1	55
Ss Lab / labos extérieurs	3	10	11	24 (+7)	5	16	26	47
Total	37	148	230	415 (+27)	37	166	250	453

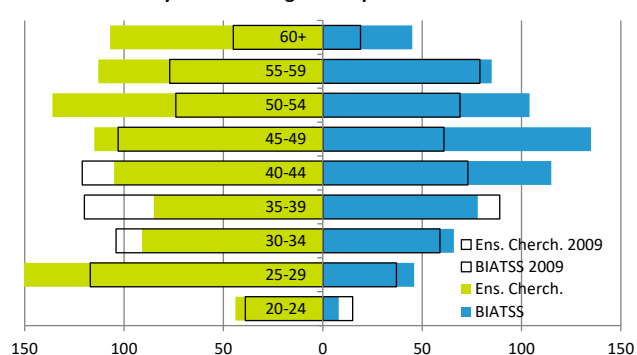
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE

Source : Mangué

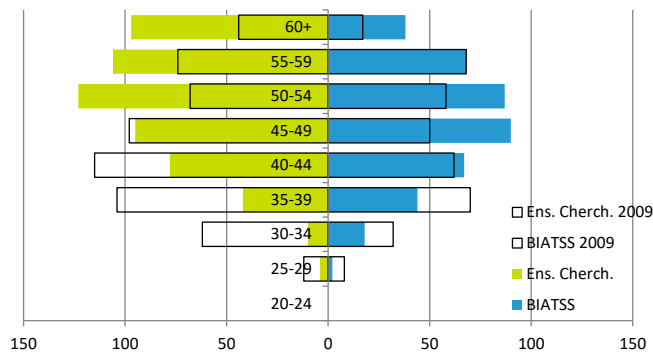
Catégorie	Titularité	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+	Total	Âge moyen	Âge moyen
BIATSS	TIT	0	2	18	44	67	90	87	68	38	414	49 ans	45 ans
	Cont.	8	44	48	34	48	45	17	17	7	268	40 ans	
Ens. Cherch.	TIT	0	4	10	42	78	95	123	106	97	555	51 ans	42 ans
	Cont.	44	217	81	43	27	20	13	7	10	462	32 ans	
Total		52	267	157	163	220	250	240	198	152	1699	43 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	3	33	46	55	83	94	72	50	38	474	45 ans	45 ans
	H	5	13	20	23	32	41	32	35	7	208	45 ans	
Ens. Cherch.	F	21	96	42	32	54	50	60	42	30	427	41 ans	42 ans
	H	23	125	49	53	51	65	76	71	77	590	43 ans	
Total		52	267	157	163	220	250	240	198	152	1699	43 ans	

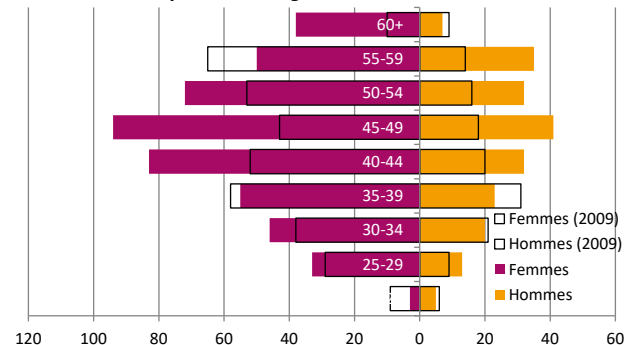
Pyramide des âges tous personnels



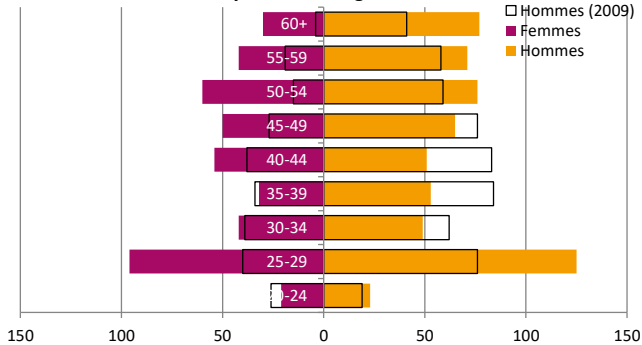
Pyramide des âges personnels titulaires



Pyramide des âges BIATSS



Pyramide des âges EC/Ens



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITÉ DE TRAVAIL (BIATSS)

Source : Mangué

Quotités titulaires

Répartition homme/femme

	Homme	Femme	Total
<50%	0	0	0
50%	1	4	5
60%	0	0	0
70%	0	1	1
80%	9	40	49
90%	0	14	14
100%	117	228	345
Total	127	287	414

Répartition A/B/C

	A	B	C	Total
<50%	0	0	0	0
50%	2	0	3	5
60%	0	0	0	0
70%	0	0	1	1
80%	13	16	20	49
90%	4	4	6	14
100%	130	99	116	345
Total	149	119	146	414

Répartition par filière

	ITRF	AENES	BU + Autre*	Total
<50%	0	0	0	0
50%	2	3	0	5
60%	0	0	0	0
70%	1	0	0	1
80%	35	12	2	49
90%	11	1	2	14
100%	249	65	31	345
Total	298	81	35	414

* Santé et Trésor Public : 2 personnes à 100%

Quotités contractuels

Répartition homme/femme

	Hommes	Femmes	Total
<50%	0	1	1
50%	2	2	4
60%	0	2	2
70%	0	2	2
80%	1	16	17
90%	0	1	1
100%	78	163	241
Total	81	187	268

Répartition A/B/C

	A	B	C	Total
<50%	1	0	0	1
50%	2	0	2	4
60%	1	0	1	2
70%	1	1	0	2
80%	10	4	3	17
90%	0	1	0	1
100%	128	53	60	241
Total	143	59	66	268

Répartition titulaires/contractuels

	Titu	Non Tit	Total
<50%	0	1	1
50%	5	4	9
60%	0	2	2
70%	1	2	3
80%	49	17	66
90%	14	1	15
100%	345	241	586
Total	414	268	682

On peut remarquer que la très grande majorité des 96 agents à temps partiel sont des femmes (83 agents, soit 87%).



Carrières

des personnels

SUIVI DES PROMOTIONS ET CHANGEMENTS DE CORPS

Source : Mangué

Personnels BIATSS

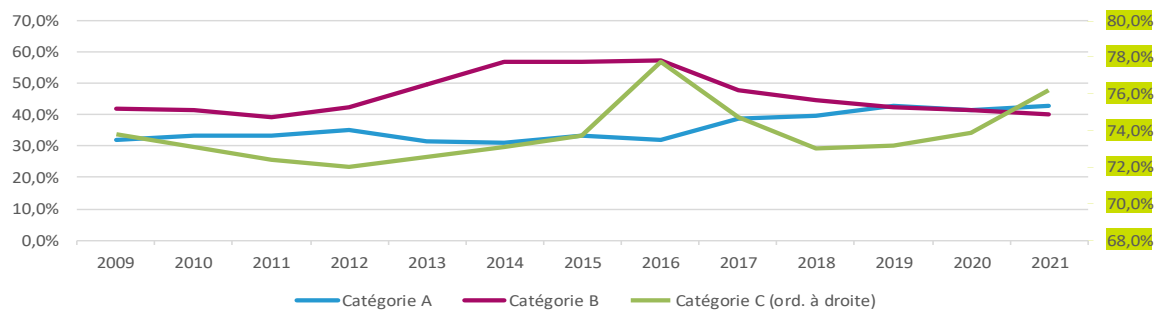
TITULAIRES	Effectif au 31/12	Nb sur grade d'avancement *	% sur grade d'avancement	Rappel % sur grade d'avancement 31/12/2009	Nb avancements de grade sur l'année**	Nb changement de corps***
Catégorie A	149	55	36,9%	27,1%	2	0
H	65	25	38,5%	13,2%		
F	84	30	35,7%	32,2%	2	
Catégorie B	119	49	41,2%	41,6%	2	2
H	28	8	28,6%	37,5%		
F	91	41	45,1%	42,9%	2	2
Catégorie C	146	114	78,1%	70,4%	13	3
H	34	29	85,3%	69,0%	3	2
F	112	85	75,9%	70,9%	10	1
Total	414	218	52,7%	48,1%	17	5
H	127	62	48,8%	37,8%	3	2
F	287	156	54,4%	52,9%	14	3

* 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.

% des agents BIATSS titulaires sur un grade d'avancement
2009-2021



On observe un rééquilibrage du % de personnes sur grade d'avancement entre les sexes, en faveur des hommes.

Promotions par corps

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
AENES/SS/TP	83	49	59,0%	62,3%	6	2
ITRF	299	145	48,5%	41,6%	8	3
BIB	32	24	75,0%	68,6%	3	
Total	414	218	52,7%	48,1%	17	5

La proportion des personnels sur grade d'avancement a progressé de 4.6 points depuis 2009.

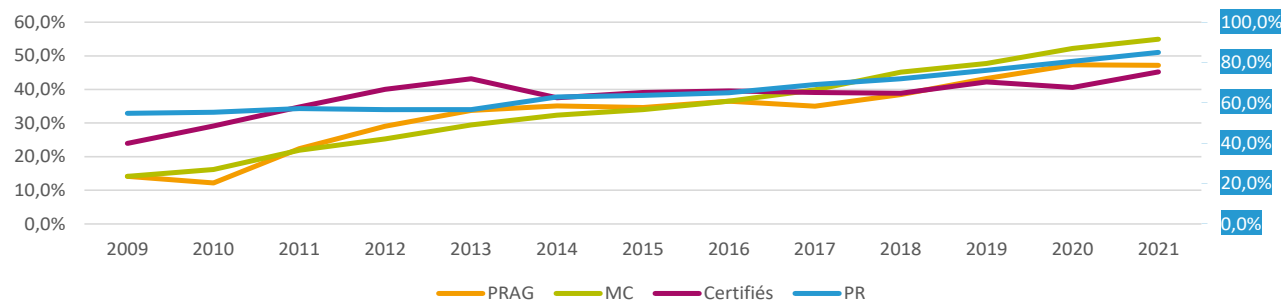
CONTRACTUELS	Effectif au 31/12	Nb sur grade d'avancement *	% sur grade d'avancement	Rappel % sur grade d'avancement 31/12/2009	Nb équivalent avancements de grade sur l'année	Nb changement de corps	Nb Titularisations
Catégorie A	143,0	20	14,0%	0,0%	2	0	0
H	45,0	7	15,6%		2		
F	98,0	13	13,3%				
Catégorie B	59	4	6,8%	0,0%	1	1	6
H	17		0,0%				1
F	42	4	9,5%		1	1	5
Catégorie C	66	13	19,7%	0,0%	1	3	3
H	19	2	10,5%				1
F	47	11	23,4%		1	3	2
Total	268	37	13,8%	0,0%	4	4	9
H	81	9	11,1%		2	0	2
F	187	28	15,0%		2	4	7

* 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	119	101	84,9%	53,3%	16	0
H	95	80	84,2%	57,4%	10	
F	24	21	87,5%	31,8%	6	
Maîtres de conf.	296	162	54,7%	13,8%	19	0
H	173	96	55,5%	16,2%	11	
F	123	66	53,7%	9,9%	8	
Agrégés	95	45	47,4%	14,1%	7	0
H	43	23	53,5%	14,3%	3	
F	52	22	42,3%	13,9%	4	
Certifiés	45	20	44,4%	27,7%	7	1
H	22	13	59,1%	31,8%	5	1
F	23	7	30,4%	24,0%	2	
Total	555	328	59,1%	24,3%	49	1
H	333	212	63,7%	29,5%	29	1
F	222	116	52,3%	14,7%	20	0

% des EC et Ens titulaires sur un grade d'avancement
2009-2021



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 **1131** ETPT en 2021. 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 (1116) est différent du plafond maximal notifié (1131) car la prévision de consommation est différente de la consommation maximale autorisée

Plafond	Corps	Moyenne 2019	Moyenne 2020	Budget 2021 (BR 1)	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Moyenne 2021	Δ Consommation
Plafond 1 (1131)	Professeurs	131	128	123	124	124	124	124	124	124	124	124	120	119	119	119	122	-1,0
	Maîtres de conférence	296	293	295	293	293	293	293	293	293	293	292	295	294	294	294	294	-1,2
	PRAG	96	95	93	93	93	96	94	94	94	94	94	91	95	93	93	94	+0,4
	Certifiés	43	44	46	47	47	46	46	45	45	46	46	45	45	45	45	46	-0,7
	Total titulaires C, EC, Ens	567	560	557	556	557	559	557	556	556	557	555	551	553	551	551	555	-2,5
	Contractuels enseignants (+ PAST, ATER, Lecteurs, Maître de langue)	56	53	55	55	55	55	55	55	59	55	55	58	72	53	54	57	+1,8
	Doctorants contractuels	36	39	38	39	38	39	37	35	35	35	35	34	31	44	43	37	-1,2
	Total contractuels C, EC, Ens	93	92	93	94	93	94	92	90	94	90	90	92	103	97	97	94	+0,6
	Total enseignants	659	652	650	650	650	653	648	646	650	646	645	643	657	648	648	649	-2,0
	Catégorie A	135	138	141	138	140	141	142	142	142	142	142	145	145	145	145	142	+1,4
	Catégorie B	104	105	110	107	107	107	107	107	107	106	106	109	120	115	115	110	+0,1
	Catégorie C	152	145	142	144	144	144	144	143	142	141	141	142	141	141	140	142	+0,1
	Total titulaires BIATSS	390	389	392	389	392	393	393	392	391	389	389	396	406	401	399	394	+1,6
	Catégorie A	27	29	73	34	34	35	35	38	38	38	38	39	40	40	50	38	+2,5
	Catégorie B	7	7		10	10	9	9	11	11	12	11	12	13	12	12	11	
	Catégorie C	23	22		25	25	25	25	26	26	26	26	30	28	29	29	27	
	Total contractuels BIATSS	57	59	73	69	69	69	69	74	75	76	76	82	80	81	91	76	+2,5
	Total personnels BIATSS	448	447	466	458	461	462	462	467	466	465	465	478	486	482	490	470	+4,1
	Total plafond 1	1 107	1 099	1 116	1 108	1 110	1 114	1 110	1 112	1 116	1 112	1 110	1 121	1 142	1 130	1 138	1 119	+2,1
Plafond 2	Contractuels enseignants (+ PAST, ATER, Lecteurs, Maître de langue)	15	13	12	12	13	12	12	12	12	12	14	12	10	30	30	15	+2,5
	Doctorants contractuels	112	133	312	171	174	177	175	176	178	177	177	174	202	200	194	181	-7,2
	Chercheurs Contractuels	78	90		113	112	124	128	127	129	134	123	125	126	126	120	124	
	Total contractuels C, EC, Ens	204	236	325	296	299	313	316	315	319	323	314	310	338	355	343	320	-4,7
	Catégorie A	50	76	181	85	90	91	95	93	95	94	91	95	98	96	99	93	-4,9
	Catégorie B	27	36		43	45	46	46	46	45	44	46	45	45	47	47	45	
	Catégorie C	35	43		38	40	38	39	36	40	40	38	32	35	33	33	37	
	Total contractuels BIATSS	112	155	181	166	174	175	181	175	179	177	175	172	177	177	180	176	-4,9
	Total plafond 2	316	391	505	462	473	488	497	490	499	500	489	482	516	532	523	496	-9,6
Total personnels UPPA		1 423	1 490	1 622	1 570	1 583	1 603	1 607	1 602	1 614	1 612	1 599	1 603	1 658	1 662	1 661	1 614	-7,5



Rémunérations

et régimes indemnitaires

EVOLUTION DU NOMBRE DE VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT

Source : PECHE

Année	2020	2021	Evolution
Vacataires non fonctionnaires	731	770	39
Vacataires fonctionnaires	400	396	-4
Total Vacataires	1131	1166	35

Heures de vacances par sections CNU (2020-2021)

Source : PECHE

CNU	Libellé Section	Nombre d'heures
0	Non renseigné	547 (-1895)
1	Droit privé et sciences criminelles	3707 (+307)
2	Droit public	3197 (+660)
3	Histoire du droit et des institutions	296 (+152)
5	Science Economique Générale	1580 (+230)
6	Sciences de gestion	8323 (+807)
7	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	161 (+63)
8	Langues et littératures anciennes	564 (+352)
9	Langue et Littérature Françaises	1889 (+328)
10	Littératures comparées	95 (+62)
11	Langues et Littératures anglaises et anglo-saxonnes	5070 (+465)
12	Langues et Littératures germaniques et scandinaves	447 (-83)
13	Langues et littératures slaves	40 (+40)
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	1581 (-26)
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïque	0 (0)
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	69 (-12)
17	Philosophie	24 (0)
18	Arts : plastiques, du spectacle, musique, esthétique, sciences de l'art	198 (-58)
19	Sociologie, démographie	502 (-219)
20	Anthropologie, ethnologie, préhistoire	81 (-34)
21	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	594 (+13)
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain	647 (-195)

CNU	Libellé Section	Nombre d'heures
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	659 (-135)
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	122 (+18)
25	Mathématiques	705 (+20)
26	Mathématiques appliquées et application des mathématiques	988 (+288)
27	Informatique	3735 (+117)
28	Milieus denses et matériaux	377 (-95)
30	Milieu dur et optique	15 (0)
31	Chimie théorique, physique, analytique	685 (-139)
32	Chimie organique, minérale, industrielle	143 (+105)
33	Chimie des matériaux	23 (-6)
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	232 (+104)
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	0 (0)
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	97 (+8)
41	Sciences biologiques	0 (0)
45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	0 (0)
46	Santé publique, environnement et société	104 (+104)
47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	0 (0)
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1802 (+189)
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	284 (+66)
62	Energétique, génie des procédés	2064 (+186)
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	850 (-155)
64	Biochimie et biologie moléculaire	445 (+37)
65	Biologie et biologie moléculaire	115 (-161)
66	Physiologie	24 (0)
67	Biologie des populations et écologie	505 (-40)
68	Biologie des organismes	159 (-103)
70	Sciences de l'Education	339 (-75)
71	Sciences de l'information et de la communication	634 (+40)
73	Cultures et langues régionales	436 (+11)
74	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	4513 (+838)
Total		49662 (+2177)

Répartition des vacances par nombre d'heures payées

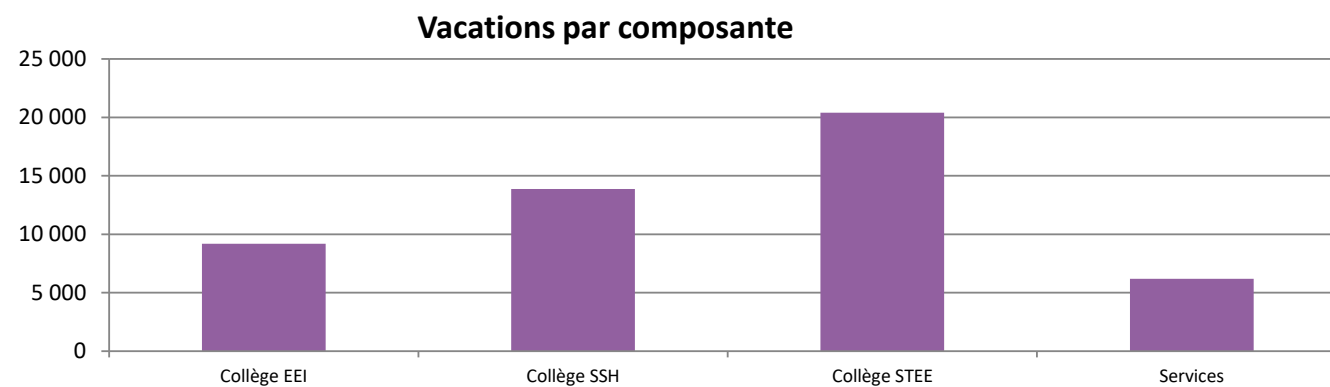
Tranche nombre d'heures réalisées	Nombre de vacataires	Nombre d'heures
0-10 heures réalisées	174	1 094
10-50 heures réalisées	679	17 507
50-96 heures réalisées	198	13 552
96-192 heures réalisées	94	12 058
192-400 heures réalisées	21	5 451
Total	1166	49 662

Répartition par composante des vacataires effectuant plus de 96 heures

Structures	Nb
Collège EEI	19
Collège SSH	23
Collège STEE	47
Services	26
Total	115

Répartition des vacances par composantes (année 2020-2021)

Composantes	Heures
Collège EEI	9 179
Collège SSH	13 878
Collège STEE	20 410
Services	6 196
Total	49 662



NOMBRE DE CONTRACTUELS ÉTUDIANTS ET NOMBRE D'HEURES RÉALISÉES

Source : GRH Retour Paye

Tranches horaires	Nb	H réalisées
0-10 heures	37	213
10-25 heures	64	1 099
25-50 heures	72	2 652
50-120 heures	73	5 615
120-300 heures	31	8 897
+300 heures	22	8 358
Total	299	26 834

Heures contractuels étudiants par composante

Composantes	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
Collège EEI	53	249	-	719	+719
Collège SSH	2 228	2 626	2 454	150	-2 304
Collège STEE	992	933	187	499	+312
SCD	4 871	4 736	3 954	4 556	+602
SUAPS	2 120	3 479	1 171	1 061	-110
CRL	372	290	40	23	-17
FORCO	3	117	49	91	+42
Services généraux	6 908	10 101	7 602	19 734	+12 132
Total	17 547	22 532	15 457	26 834	+11 377

L'augmentation des heures contractuels étudiants en 2021 dans les services est causée essentiellement par le dispositif "sentinelles" et l'épidémie de Covid-19.

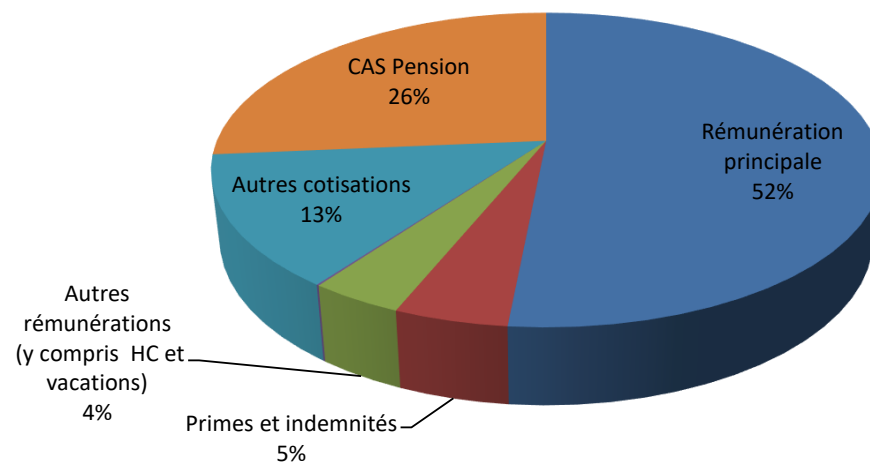
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE DE LA MASSE SALARIALE GLOBALE

Source : Winpaie

Trois derniers exercices

Catégorie	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
Rémunération principale	48 683 281	50 335 592	52 765 715	56 579 642	+3 813 928
Primes et indemnités	4 371 048	4 258 783	4 519 705	5 099 880	+580 174
Autres rémunérations (y compris HC et vacations)	4 153 206	4 164 929	3 916 953	4 187 956	+271 002
Prestations sociales	56 123	152 228	164 711	110 784	-53 927
Autres cotisations	11 917 681	12 471 956	13 405 924	14 847 583	+1 441 659
CAS Pension	28 264 504	28 509 141	28 697 952	28 987 339	+289 387
Total *	93 725 414	97 445 842	103 470 960	109 813 184	+6 342 224

Répartition de la masse salariale 2021



Explication :

La masse salariale augmente principalement du fait des recrutements liés à E2S et à la recherche.

Répartition par catégorie et par statut de la masse salariale

Source : Winpaie

trois derniers exercices

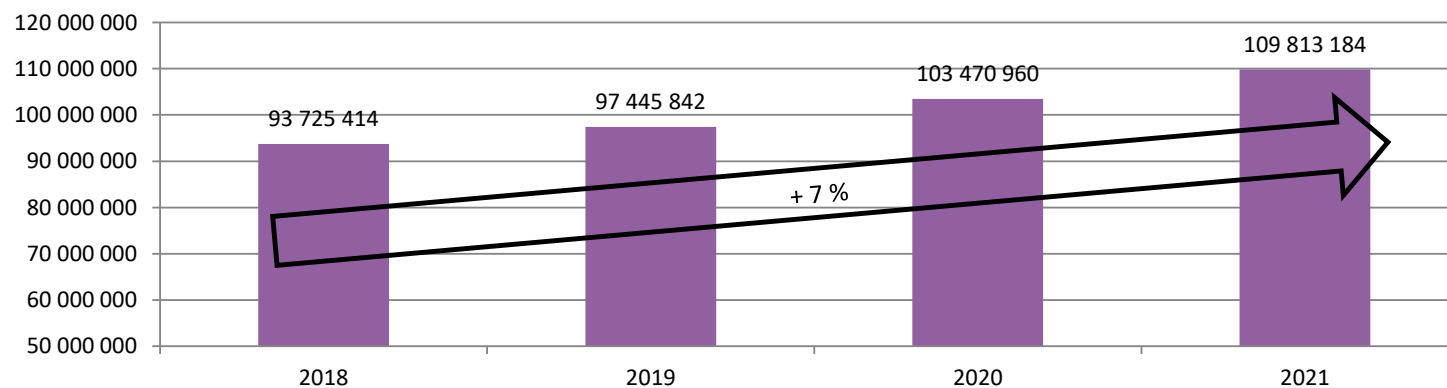
Type	Statut	2018	2019	2020	2021	2020-2021
BIATSS	Titulaires	21 622 860	22 116 312	22 415 128	22 979 481	+564 353
	Contractuels*	5 797 434	6 472 117	8 143 978	9 818 377	+1 674 400
	Total	26 058 068	27 420 294	30 559 106	32 797 858	+2 238 753
Enseignant-Chercheurs/Chercheurs	Titulaires	57 640 762	57 528 432	57 649 048	58 174 671	+525 623
	Contractuels**	12 384 786	13 775 768	15 262 807	18 840 655	+3 577 848
	Total	67 667 346	70 025 548	72 911 855	77 015 326	+4 103 471
Total UPPA		93 725 414	97 445 842	103 470 960	109 813 184	+6 342 224

* 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 2020-2021 (+6 342 k€) est essentiellement due au GVT et primes (1,3 M€), l'augmentation de la recherche (+3,9 M€), des recrutements (0,9 M€) et des primes (+0,3 M€).

SALAIRE MOYEN PAR CORPS : ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Source : GRH Retour Paye/Winpaye

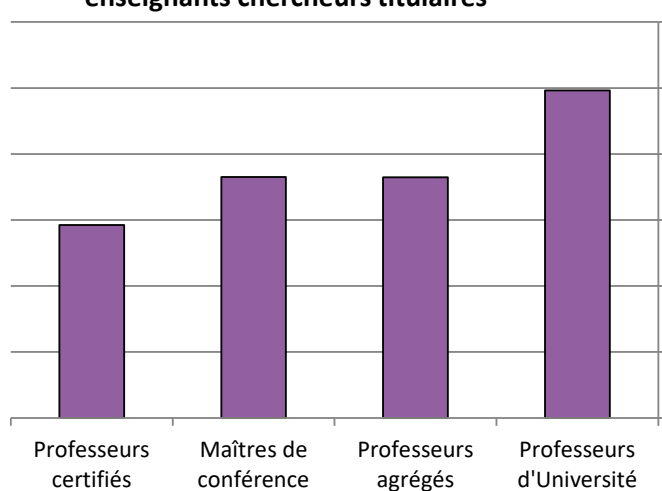
Titulaires

Corps	Masse salariale (brut)*	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2021	Salaire net mensuel**	Salaire net mensuel 2010	Evolution	Evolution % annuelle 2010-21
Professeurs d'Université	9 068 919	16 474 003	122	4 963	4 359	603	1,19%
Professeurs agrégés	5 158 957	9 258 509	94	3 648	3 298	350	0,92%
Maîtres de conférence	16 025 854	28 893 803	294	3 651	3 074	578	1,58%
Professeurs certifiés	1 981 266	3 548 356	46	2 922	2 732	190	0,61%
Total	32 234 997	58 174 671	555	3 946	3 411	534	1,33%

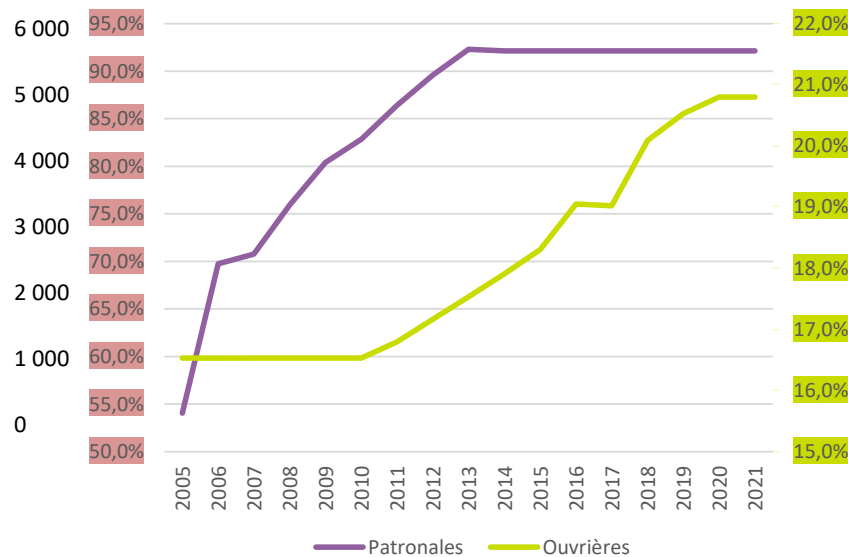
* : Traitement brut + primes et indemnités + heures complémentaires + prestations sociales

** : Net avant impôt

Salaire net moyen des enseignants et enseignants chercheurs titulaires



Evolution des taux de cotisations des titulaires



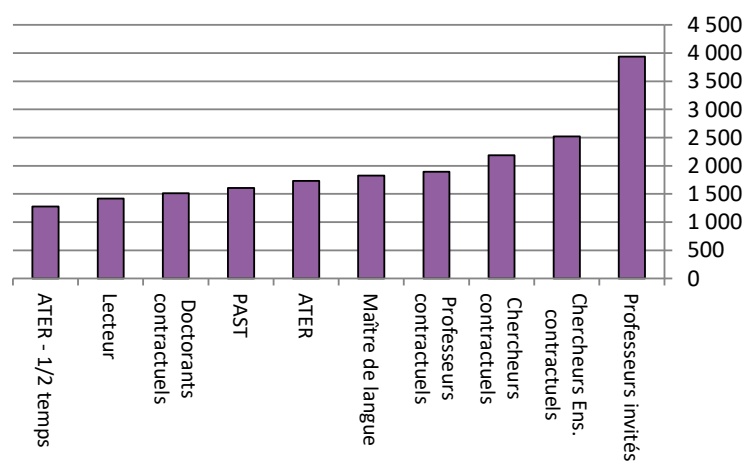
Contractuels

Corps	Masse salariale (brut)	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2021*	Salaire net mensuel**	Salaire net mensuel 2010	Evolution	Evolution % annuelle 2010-21
Professeurs invités	0	0	1	3 938	3 938	0	0,0%
Chercheurs Ens. contractuels	2 147 082	3 041 908	56	2 521			
Chercheurs contractuels	2 291 806	3 222 710	69	2 188	1 902	286	1,3%
Professeurs contractuels	1 101 770	1 532 742	39	1 891	1 743	148	0,7%
Maître de langue	18 863	26 530	1	1 826	1 801	25	0,1%
ATER	370 994	589 051	14	1 730	1 744	-14	-0,1%
PAST	359 614	482 246	8	1 606	1 708	-103	-0,6%
Doctorants contractuels	4 978 640	6 937 786	218	1 512	1 532	-20	-0,1%
Lecteur	102 728	143 736	5	1 418	1 305	113	0,8%
ATER - 1/2 temps	163 756	230 270	4	1 275	1 186	90	0,7%
Total	11 535 252	16 206 979	414	1 805	1 834	-29	-0,1%

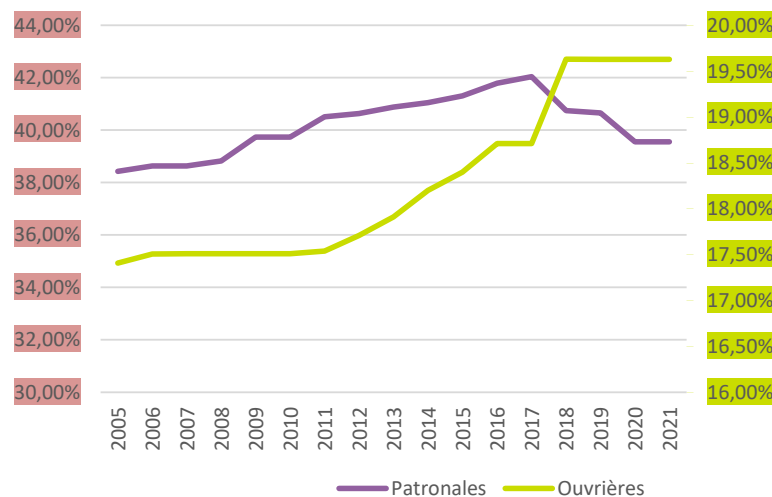
* ETPT : ETPT reconstitué, tenant compte des rattrapages de paye afin de produire une moyenne réaliste

** : 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

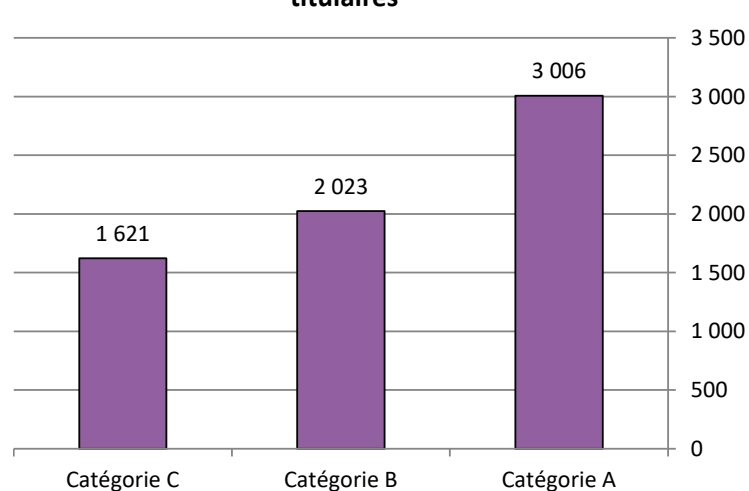
Le choix de l'ETPT est privilégié sur celui de l'effectif : un personnel travaillant à mi-temps pour 800€ sera considéré comme ayant un salaire de 1600€ afin d'avoir un élément de comparaison avec les autres personnels de même catégorie

Corps	Masse salariale (brut)*	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2021	Salaire net mensuel**	Salaire net mensuel 2010**	Evolution	Evolution % annuelle 2010-21
Catégorie A	6 333 506	10 930 862	142	3 006	2 633	373	1,2%
Catégorie B	3 290 163	5 783 472	110	2 023	1 908	115	0,5%
Catégorie C	3 472 549	6 265 147	142	1 621	1 432	189	1,1%
Total	13 096 217	22 979 481	394	2 229	1 934	295	1,3%

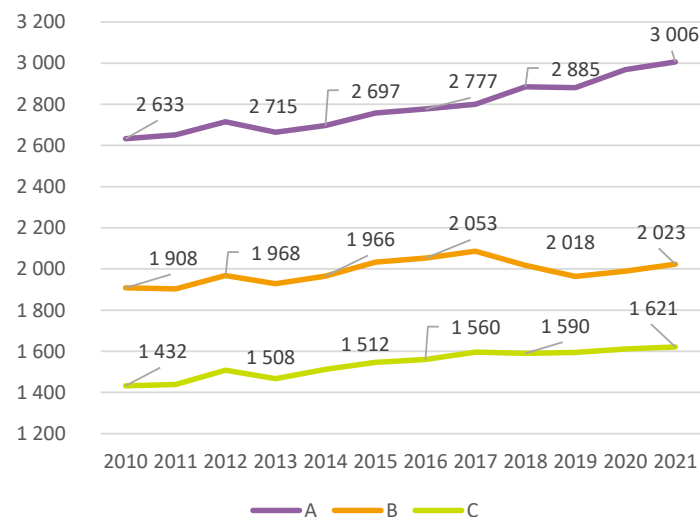
* Traitement brut + primes + indemnités + prestations sociales.

** Salaire net ignorant les temps partiels et avant imposition.

Salaire net moyen des personnels BIATSS titulaires



Evolution du salaire net moyen



La régression observée sur les catégories B entre 2017 et 2019 provient des promotions de C vers B qui font baisser la moyenne.

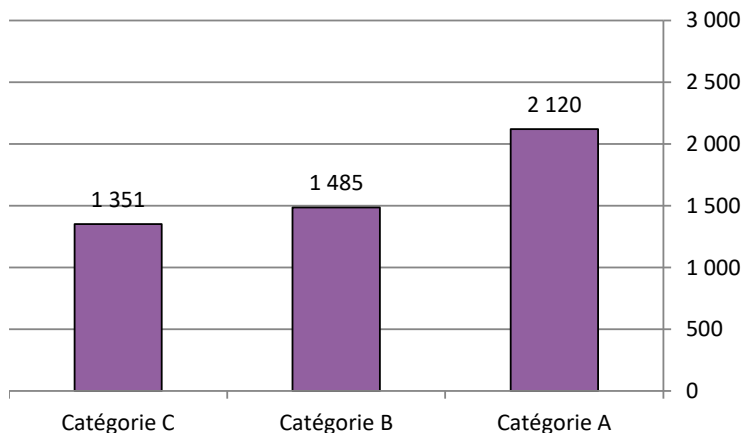
Contractuels

Corps	Masse salariale (brut)*	Masse salariale (+charges)	ETPT moyen 2021	Salaire net mensuel**	Salaire net mensuel 2010**	Evolution	Evolution % annuelle 2010-21
Catégorie A	4 222 001	5 886 343	132	2 120	1 737	383	1,8%
Catégorie B	1 240 007	1 722 341	56	1 485	1 241	244	1,6%
Catégorie C	1 288 697	1 779 141	63	1 351	1 219	132	0,9%
Total	6 750 706	9 387 825	252	1 834	1 422	412	2,3%

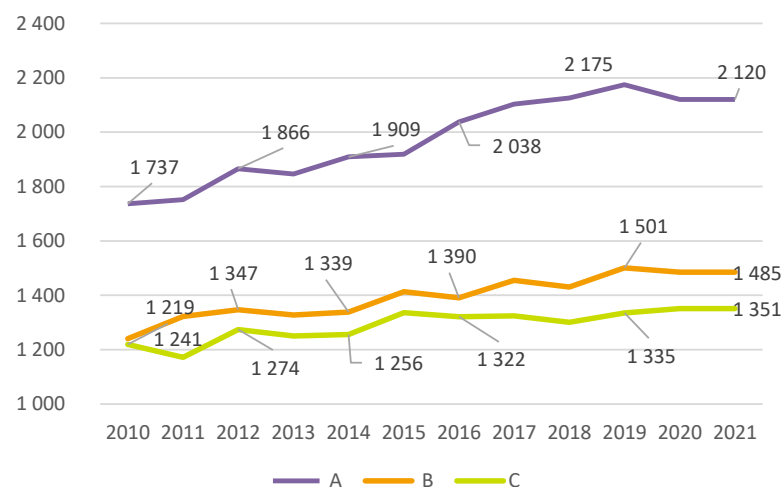
* Traitement brut + primes et indemnités + heures complémentaires + prestations sociales.

** Salaire net ignorant les temps partiels

Salaire 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 corps, pris séparément. La raison est que la proportion de catégorie A augmente rapidement, au sein de l'ensemble des contractuels.

La stagnation relative depuis 2019 est causée par le turn-over et l'augmentation massive de nouveaux contractuels qui ne touchent pas encore la prime dédiée aux contractuels passés 12 mois d'ancienneté (PIAC).

SALAIRE MOYEN PAR CLASSE D'ÂGE

Source : GRH Retour Paye

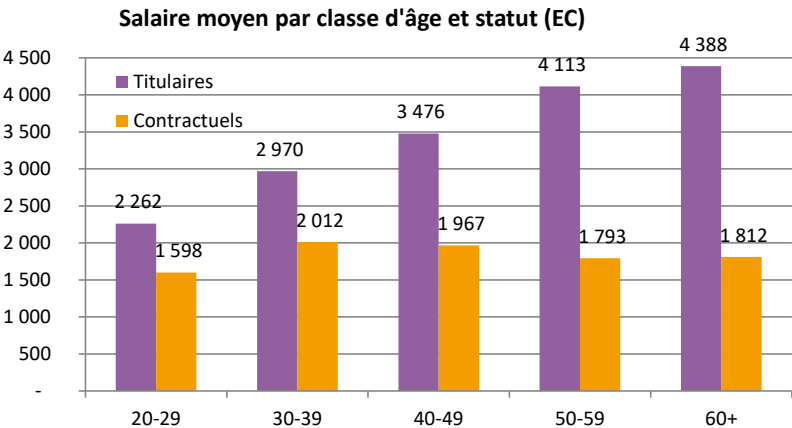
Personnel enseignant

*Salaire net (intégrant l'effet temps partiels)

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	2 262	2 970	3 476	4 113	4 388
Contractuels	1 598	2 012	1 967	1 793	1 812
Total	1 607	2 252	3 120	3 920	4 085

*Personnes concernées

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	4	54	175	232	105
Contractuels	288	162	54	21	14
Total	292	216	229	253	119



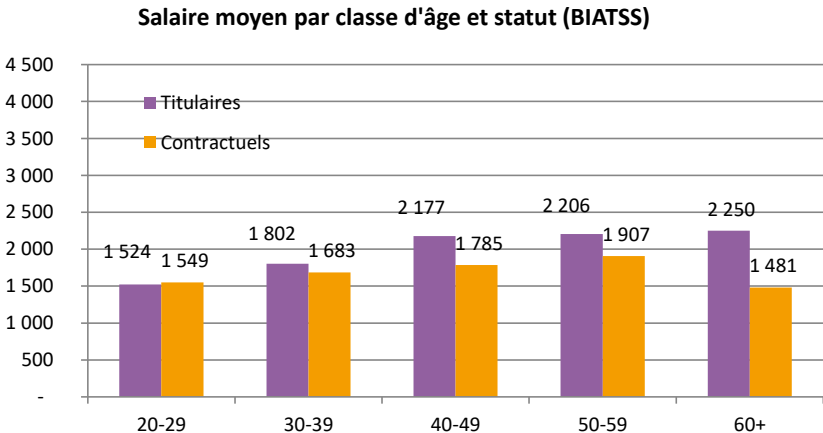
Personnel BIATSS

*Salaire net (intégrant l'effet temps partiels)

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	1 524	1 802	2 177	2 206	2 250
Contractuels	1 549	1 683	1 785	1 907	1 481
Total	1 549	1 732	2 025	2 144	2 125

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

Tranche âge	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Titulaires	2	64	162	157	41
Contractuels	60	91	103	41	8
Total	62	155	265	198	49



Pour les BIATSS, 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 (tenant compte des temps partiels)

Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart H/F
Catégorie A	2 820	3 073	2 930	+9%
Catégorie B	1 919	2 041	1 947	+6%
Catégorie C	1 536	1 592	1 550	+4%
PR	4 871	4 973	4 952	+2%
MC	3 550	3 654	3 611	+3%
PRAG	3 492	3 786	3 624	+8%
PRCE	2 684	3 095	2 890	+15%
Total	2 710	3 570	3 118	+32%

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

Tranche âge	Femmes	Hommes	Total	Ecart proport.*
Catégorie A	83	63	146	-3%
Catégorie B	96	29	125	-12%
Catégorie C	116	38	154	-14%
PR	26	98	124	+16%
MC	125	177	302	+14%
PRAG	54	44	98	-1%
PRCE	23	23	46	+0%
Total	523	472	995	

* écart de proportion : 21% des titulaires hommes sont des PR, contre seulement 5% des femmes (16 points d'écart).

Personnels contractuels

*Salaire net réel (tenant compte des temps partiels)

Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart H/F
Catégorie A	2 012	2 140	2 056	+6%
Catégorie B	1 409	1 489	1 431	+6%
Catégorie C	1 327	1 342	1 331	+1%
Cont Ens	1 502	1 733	1 612	+15%
Doct.	1 521	1 516	1 518	-0%
Cont Ens-Cher	2 537	2 517	2 523	-1%
Post-Docs	1 943	2 114	2 054	+9%
Total	1 683	1 835	1 756	+9%

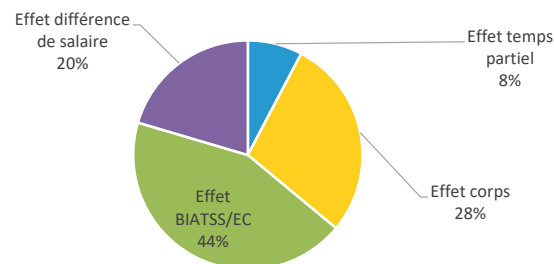
Corps	Femmes	Hommes	Total	Ecart proport.*
Catégorie A	101	54	155	-10%
Catégorie B	51	19	70	-7%
Catégorie C	56	20	76	-8%
Cont Ens	62	56	118	-0%
Doct.	105	142	247	+11%
Cont Ens-Cher	23	47	70	+6%
Post-Docs	36	68	104	+8%
Total	434	406	840	

* écart de proportion : 24% des contractuelles sont des doctorantes, contre 35% des hommes (11 points d'écart en faveur des hommes).

Comment s'explique l'écart de salaire entre sexes à l'UPPA ? (23%, soit 524 € par mois)

Nom de l'écart		Montant	Explication
-Effet temps partiel		40€	Si tout le monde était à 100%.
Effet ségrégation des corps	-Effet corps	147€	Si la répartition catégorie C, B et A ou PR,MC,PRAG,PRCE par exemple, était la même pour chaque sexe.
	-Effet Biatss/EC	226€	Si la répartition catégorie BIATSS/EC était la même dans chaque sexe.
-Effet différence de salaire		111€	Si au sein de chaque corps, hommes et femmes étaient payés au même niveau.
Total		524€	

Différences des salaires Femmes-Hommes



La principale cause d'écart de salaire, 44% du total, entre hommes et femmes provient du fait que les BIATSS (moins bien payés) sont très féminisés (70%), alors que les enseignants chercheurs le sont beaucoup moins (40%).

La seconde cause d'écart de salaire, 28% 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 75% des C sont des femmes, seuls 62% des A le sont, et si 50% des professeurs certifiés sont des femmes, seules 21% des PR le sont.

L'écart est resté globalement identique entre 2020 et 2021.

PRIMES ET INDEMNITÉS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Source : Winpaie

Primes par type	Montant annuel	Nombre d'agents	Montant annuel moyen	Périodicité	Population concernée
PEDR	491 962	99	4 969	Trimestrielle	Professeur, Maître de conférence
P(R)ES	916 155	529	1 732	Semestrielle	Enseignants et enseignants chercheurs titulaires + ATER et associés
PRP / Référentiel	756 222	411	1 840	Annuelle	Enseignants et enseignants chercheurs titulaires + ATER et associés
PCA	134 320	19	7 069	Annuelle	Enseignants, Enseignants chercheurs
Indemnité formation continue	29 195	14	2 085	Annuelle	Enseignants, Enseignants chercheurs
Prime de rémunération sur contrats de recherche ou brevet	21 240	17	1 249	Ponctuelle	Enseignants chercheurs
Supplément familial de traitement	306 245	235	1 303	Mensuelle	Tous personnels
Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	36 650	43	852	Annuelle	Enseignants chercheurs
Prime d'investissement des enseignants contractuels (PIEC)	103 979	58	1 793	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	2 098 064	422	4 972	mensuelle	Tous personnels titulaires
CIA	13 217	21	629	annuelle	Tous personnels titulaires
Indemnité caisse et responsabilité	5 380	1	5 380	annuelle	Agent comptable
N.B.I.	58 606	49	1 196	mensuelle	Agents titulaires ayant des fonctions spécifiques
Supplément familial traitement	190 551	253	753	mensuelle	Tous personnels
Monétisation compte épargne temps	90 280	73	1 237	annuelle	Tous personnels (liquidation du compte épargne temps)
PIAC	297 745	225	1 323	semestrielle	Personnels contractuels > 1 ans
Garantie individuelle de pouvoir d'achat	4 749	25	190	annuelle	Tous personnels
Autres	23 097			annuelle	Tous personnels (primes de montants faibles)

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

REPARTITION DES PRINCIPALES PRIMES NON STATUTAIRES PAR SEXE

Type de primes	Nombre de bénéficiaires / Nb Agents potentiels		Montant moyen	
	F	H	F	H
PEDR (EC)	32 / 147 (21 %)	67 / 268 (25 %)	4 432	5 226 (+18%)
PRP/Référentiel (Ens. & EC)	163 / 222 (73 %)	238 / 333 (71 %)	1 893	1 833 (-3%)
PCA / Ind de charge (Ens. & EC)	3 / 222 (1 %)	16 / 333 (5 %)	4 983	7 461 (+50%)
NBI (BIATSS A ou B)	29 / 175 (17 %)	20 / 92 (22 %)	1 235	1 198 (-3%)

BARÈME DES PRIMES STATUTAIRES ANNUELLES PAR GRADE

Source : Direction des Ressources Humaines

ITRF

Grade	Catégorie	Montant annuel 2020	Montant au 01/09/21
Ingénieur de Recherche Hors Classe	A	9 004 €	de 12768 à 13668 €
Ingénieur de Recherche 1ère classe	A	7 446 €	de 11482 à 12240 €
Ingénieur de Recherche 2ème classe	A	7 446 €	de 9167 à 9911 €
Ingénieur d'Etude hors classe	A	7 446 €	de 9167 à 9911 €
Ingénieur d'Etude classe normale	A	5 458 €	de 6574 à 7120 €
Assistant Ingénieur	A	4 472 €	de 5625 à 5848 €
Technicien classe normale >8e échelon / classe supérieure et exceptionnelle	B	4 393 €	de 4832 à 5271 €
Technicien classe normale <7e échelon	B	3 020 €	de 4489 à 4792 €
Adjoint Technique principal 2e classe / 1re classe	C	2 511 €	de 3059 à 3184 €
Adjoint Technique 1ère classe	C	2 511 €	
Adjoint Technique 2ème classe	C	2 511 €	

AENES/TRESOR PUBLIC/ SANTE SOCIAL

Directeur Général des Services	A	36 732 €	36 732 €
Agent Comptable	A	28 050 €	28 050 €
Administrateur	A	20 772 €	20 772 €
Attaché principal hors classe	A	7 356 €	de 9539 à 10651 €
Attaché principal	A	7 356 €	de 9167 à 10279 €
Attaché	A	5 393 €	de 6574 à 7393 €
Secrétaire d'administration classe normale >8e échelon / classe supérieure et exceptionnelle	B	4 339 €	de 4832 à 5271 €
Secrétaire d'administration classe normale- < 7ème échelon	B	3 020 €	de 4489 à 4792 €
Adj adm Pal 1ère cl	C	2 481 €	de 3059 à 3184 €
Adj adm Pal 2ème cl	C	2 481 €	
Adjoint Administratif 1ère classe	C	2 481 €	
Adjoint Administratif 2ème classe	C	2 481 €	

Assistant principal de service social	A		du 6574 à 6847 €
Assistant de service social (ind. forf. repres. sujétions)	A	4 341 €	de 5625 à 5848 €

BIBLIOTHEQUES

Grade	Catégorie	Montant annuel 2020	
Conservateur général	A	9 004 €	de 12122 à 12760 €
Conservateur en chef	A	7 500 €	de 8379 à 9261 €
Conservateur	A	7 020 €	de 7923 à 8757 €
Bibliothécaire Hors classe	A	7 356 €	de 6988 à 7356 €
Bibliothécaire	A	5 393 €	de 6574 à 6847 €

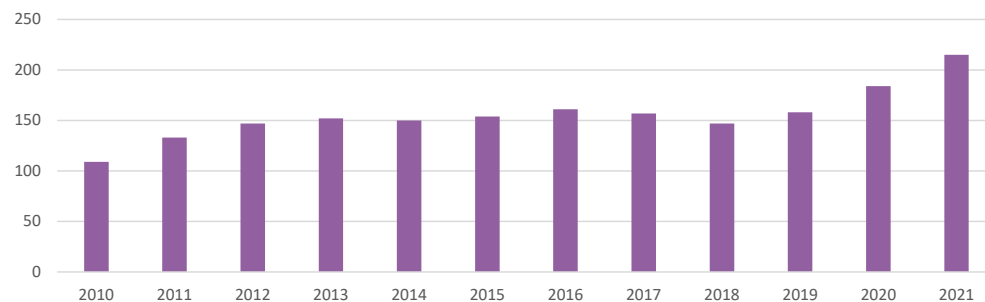
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	B	4 393 €	de 4832 à 5052 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	B	4 393 €	de 4832 à 5052 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale à/c 8e échelon	B	4 393 €	de 4832 à 5052 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale jusqu'au 7e échelon	B	3 020 €	de 4489 à 4640 €
Magasinier principal 1ère classe	C	2 481 €	de 3059 à 3184 €
Magasinier principal 2ème classe	C	2 481 €	
Magasinier 1ère classe	C	2 481 €	
Magasinier 2ème classe	C	2 481 €	

<i>Travaux insalubres ou salissants</i>	64 €	64 €
---	------	------

<i>Indemnité petit équipement</i>	33 €	33 €
-----------------------------------	------	------

Nombre de bénéficiaires de la PIAC	2021	2020	2019 (rappel)
Catégorie C (978 € brut par an)	58	59	59
Catégorie B (1467 € brut par an)	49	37	30
Catégorie A (1900 € brut par an)	108	88	69

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



Détail des PIAC particulières (montant majoré) pour investissement exceptionnel

Service et nombre d'agents	Nombre d'agents	Commentaire
Services	16	5 A - 6 B 5 C
Collège 2EI	2	1A - 1B
Collège SSH	1	1C
Total	19	

HEURES COMPLÉMENTAIRES PAYÉES

Source : Winpaie, GRH-Retour-Paye

Principales population contractuelles (heures chargées à 40%)

Equivalent Corps	Effectif	Montant brut (non chargé)	Nombre de personnes	% Population	Montant moyen annuel	Nombre >128h/256h
Maître de conférence/Professeur associé	16	46 692	13	81%	3 592 €	3
Professeur contractuel	41	75 821	23	56%	3 297 €	1
Maître de Langue	1	3 230	1	100%	3 230 €	0
Lecteur	5	10 270	2	40%	5 135 €	1
Contractuels chercheurs enseignants	122	16 214	19	16%	853 €	
Doctorants	238	35 712	19	8%	1 880 €	0
Total	423	187 939	77	18%	2 441 €	5

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

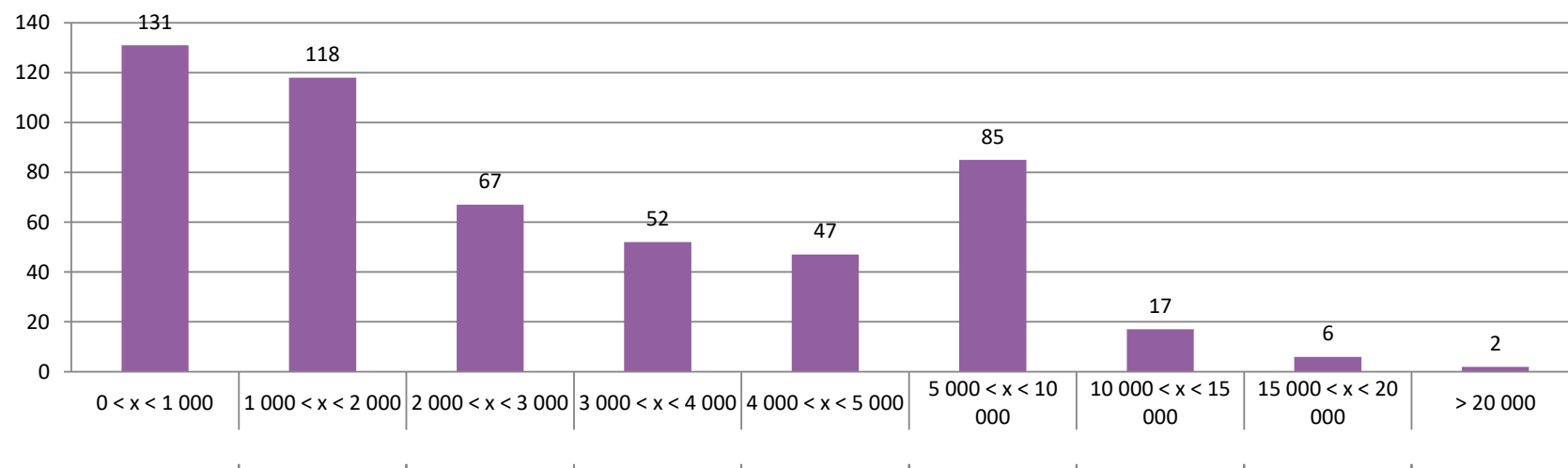
Corps	ETPT moyen annuel	Montant brut (non chargé)	Nombre de personnes	% Population	Montant moyen annuel	Dont >128h/256h
Professeur d'université	124	149 330	79	64%	1 890 €	8
Maître de conférence	295	763 576	248	84%	3 079 €	35
Professeur agrégés	88	457 191	85	97%	5 379 €	10
Professeur certifiés	47	179 424	36	77%	4 984 €	2
Total	554	1 549 520	448	81%	3 459 €	55

Total (tout personnel)	977	1 737 460	525	54%	3 309 €	60
-------------------------------	------------	------------------	------------	------------	----------------	-----------

Répartition par tranche du montant brut des heures complémentaires (toutes populations)

Tranche (€)	2010	2017	2018	2019	2020	2021
0 < x < 1 000	149	168	156	165	171	131
1 000 < x < 2 000	116	101	151	126	126	118
2 000 < x < 3 000	60	77	95	76	71	67
3 000 < x < 4 000	36	57	53	63	40	52
4 000 < x < 5 000	21	39	42	38	38	47
5 000 < x < 10 000	69	83	78	86	84	85
10 000 < x < 15 000	18	18	16	22	14	17
15 000 < x < 20 000	7	3	4	4	6	6
> 20 000	5	1	2	0	1	2
Total	481	533	547	597	580	525

Nombre de personnes par tranche d'heures complémentaires payées



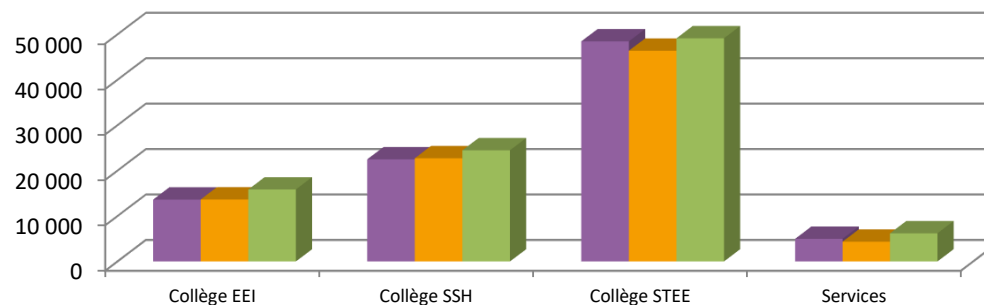
Evolution 2019-2021 des heures complémentaires et vacations d'enseignement

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

Heures éq. TD	2009	2019	2020	2021	Evol. 2020-2021
Collège EEI	12 753	13 624	13 659	15 845	+2 186
Collège SSH	21 201	22 484	22 731	24 472	+1 741
Collège STEE	41 522	48 459	46 400	49 132	+2 732
Services	3 846	4 985	4 357	6 190	+1 833
Total	79 322	89 552	87 146	95 639	+8 493

Source PECHÉ

Heures complémentaires + Vacations 2019-2021 par structure



Heures (vacations) d'enseignement réalisées par des BIATSS

Corps	2019	2020	2021	Montant annuel
IGR	163	162	183	7 576
IGE/Bibliothécaire	887	849	855	35 423
ASI	93	29	10	428
TECH/SAENES/BAS	553	376	401	16 588
ATRF/ADJENES	70	66	96	3 987
Contractuels	199	215	351	14 555
Total	1 965	1 698	1 897	78 557

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	84 201 288	6 132 818	22 044 451	38 361 650	17 662 368
<i>part recherche des enseignants-chercheurs</i>	<i>21 898 067</i>	<i>1 733 374</i>	<i>7 895 666</i>	<i>12 269 028</i>	
<i>part recherche des BIATSS</i>	<i>3 214 043</i>	<i>139 840</i>	<i>775 276</i>	<i>1 801 285</i>	<i>497 643</i>
<i>part contrats doctoraux MESR</i>	<i>916 714</i>	<i>11 123</i>	<i>321 119</i>	<i>584 472</i>	
Budget composantes/services hors opérations	6 291 967	1 184 357	1 673 522	2 587 748	846 340
Budget composantes/services sur opérations	19 319 929	593 747	2 107 622	13 785 957	2 832 603
Total consolidé	109 813 184	7 910 923	25 825 595	54 735 356	21 341 311

Bilan de la campagne 2021 des concours de recrutement des ITRF et des personnels des bibliothèques et des recrutements par procédures spécifiques

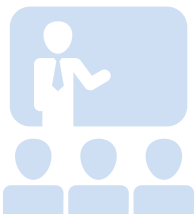
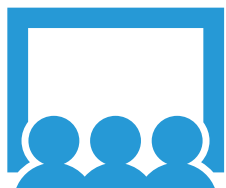
Source : Direction des Ressources Humaines

PROCEDURE	POSTE						CANDIDATS				RESULTATS		PRISE DE FONCTION	ZONE SUD OUEST (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	Pôle DGS	30	18	8	1	0	0	".."		
	IGE	E	EXTERNE	Administrateur-riche systèmes et réseaux	1	DN	9	2	2	0	0	0	".."		
	IGE	E	EXTERNE	Ingénieur-e en ingénierie logicielle	1	DN	10	7	2	1	0	0	".."		
	ASI	E	EXTERNE	Gestionnaire d'infrastructures	1	IUT Bayonne-Anglet	27	20	8	2	1	1	au 01/12/2021		
	TECH	G	INTERNE	Technicien en logistique	1	Pôle immobilier et logistique patrimoine CSP Pau	8	6	3	3	1	2	OUI		
	TECH	G	EXTERNE	Technicien en logistique	1	Collège STEE IPREM	10	7	3	3	1	1	OUI		
	TECH	J	INTERNE	Gestionnaire financier et comptable	1	sans affectation	22	16	9	9	1	1	OUI		
	TECH	J	EXTERNE	Gestionnaire financier et comptable	2	sans affectation	13*	12*	6*	".."	2*	1*	OUI	2	1
	TECH	J	INTERNE	Technicien en gestion administrative	2	1 DEVE 1 sans affectation	144*	111*	42*	".."	10*	4*	OUI	10	4
	TECH	J	EXTERNE	Technicien en gestion administrative	1	ITEM	87*	66*	13*	".."	4*	2*	OUI	4	3
	ADTR F	G	INTERNE	Opérateur logistique	1	Collège SSH	1	1	1	1	0	0	OUI	1	1
	ADTR F	J	EXTERNE	Adjoint en gestion administrative	1	Collège SSH STAPS Tarbes	85*	62*	13*	".."	3*	2*	OUI	3	2
RECRUTEMENT TRAVAILLEUR HANDICAPE PAR VOIE CONTRACTUELLE	TECH	J		Gestionnaire financier et comptable	1	AC	5	".."	3	3	1	0	OUI		
	TECH	J		Technicien en gestion administrative	1	sans affectation	27	".."	4	4	1	0	OUI		
RECRUTEMENT DIRECT SANS CONCOURS	BIBLIOTHEQUES			Magasinier des bibliothèques	1	SCD	49	".."	12	7	1	2	OUI		



Formation

des personnels



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Au sein de la DRH, le bureau de la formation continue des personnels est en charge de la formation continue des enseignants, des enseignants-chercheurs et des BIATSS, titulaires comme contractuels. Les personnels CNRS en poste à l'université ont la possibilité de participer à ces formations et sont donc pris en compte dans le nombre de stagiaires présents et le nombre d'heures suivies.

Certaines formations spécifiques sont financées soit conjointement avec la composante, le service ou le laboratoire du stagiaire, soit directement par la composante ou le service, de sorte que la remontée des informations concernant ces formations peut être partielle.

Sont comptabilisées dans l'application de gestion des formations, les agents présents et le nombre d'heures suivies par action de formation et par domaine de formation. Une action de formation peut consister en plusieurs sessions de formation.

En préambule, nous précisons que lors de ce bilan de l'année 2021 il sera fait peu de comparaisons avec l'année précédente. En effet, 2020 ayant été l'année qui a connu la crise sanitaire liée à la COVID-19, ses chiffres restent peu significatifs et toute comparaison serait donc biaisée.

L'année 2021, qui a connu un confinement au mois d'avril, est l'année qui a comptabilisé le plus grand nombre de journées de formation depuis 2010. En 12 ans, elle est également - après 2019 - la deuxième année avec le plus grand nombre d'actions de formation.

Cette année 2021 aura été marquée par :

- un nombre record, depuis 2010, de stagiaires présents,
- une répartition presque à parts égales entre les stagiaires titulaires et les stagiaires contractuels,
- une moyenne de 1,30 jours de stage par stagiaire, contre 1,22 en 2019, 1,06 en 2018 et 0,98 en 2017,
- la prédominance des stagiaires de catégorie A par rapport à ceux des catégories B et C, tout comme en 2020.

S'agissant de la nature des stages, l'année 2021 aura été caractérisée par :

- une majorité de stage consacrée aux formations relatives à l'accroissement du niveau d'expertise tout comme les trois années précédentes,
- le déclin des effectifs présents dans les formations en langues anglaise et espagnol par rapport à 2020, 2019 et 2018,
- la baisse relative de la part des actions de formation menées par le Service Universitaire de Pédagogie et par le pôle ARTICE de la direction du numérique par rapport à 2020,
- une hausse relative des effectifs dans les formations du domaine "hygiène et sécurité" liée entre autres à la mise en place de 5 sessions de formation PSC1,

Concernant le genre des stagiaires, l'année 2021 est l'année qui aura connu :

- la position hégémonique du personnel féminin dans le nombre des journées de stage utilisées, tous domaines confondus,
- la prépondérance des femmes des catégories A et C et des hommes de catégorie A dans ces journées de formation.

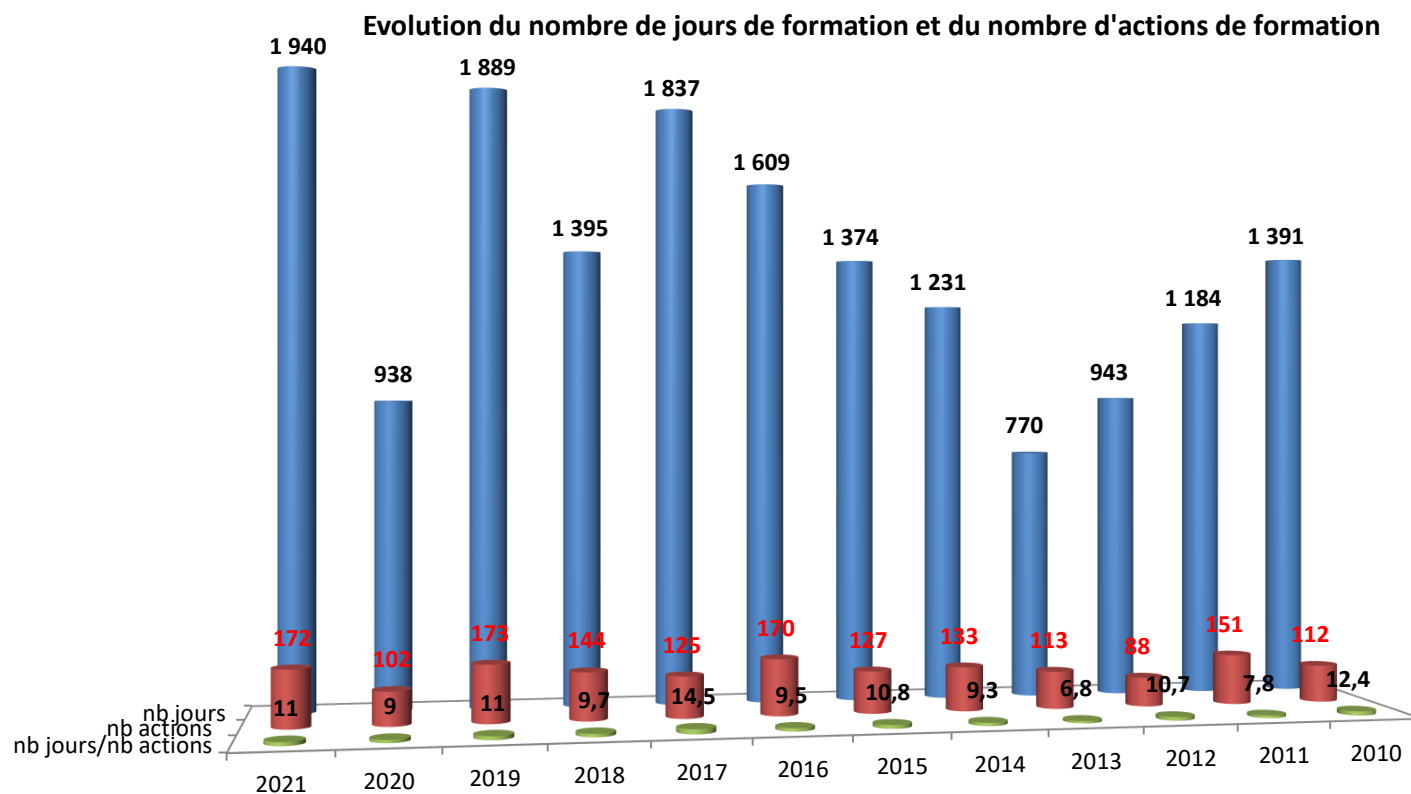
FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

2021 et les années antérieures

1 940 jours de stages

172 actions de formation

Une moyenne de 11 jours de stage par action de formation



En 2021, le nombre de jours de stage a atteint son niveau le plus haut depuis ces 12 dernières années.

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

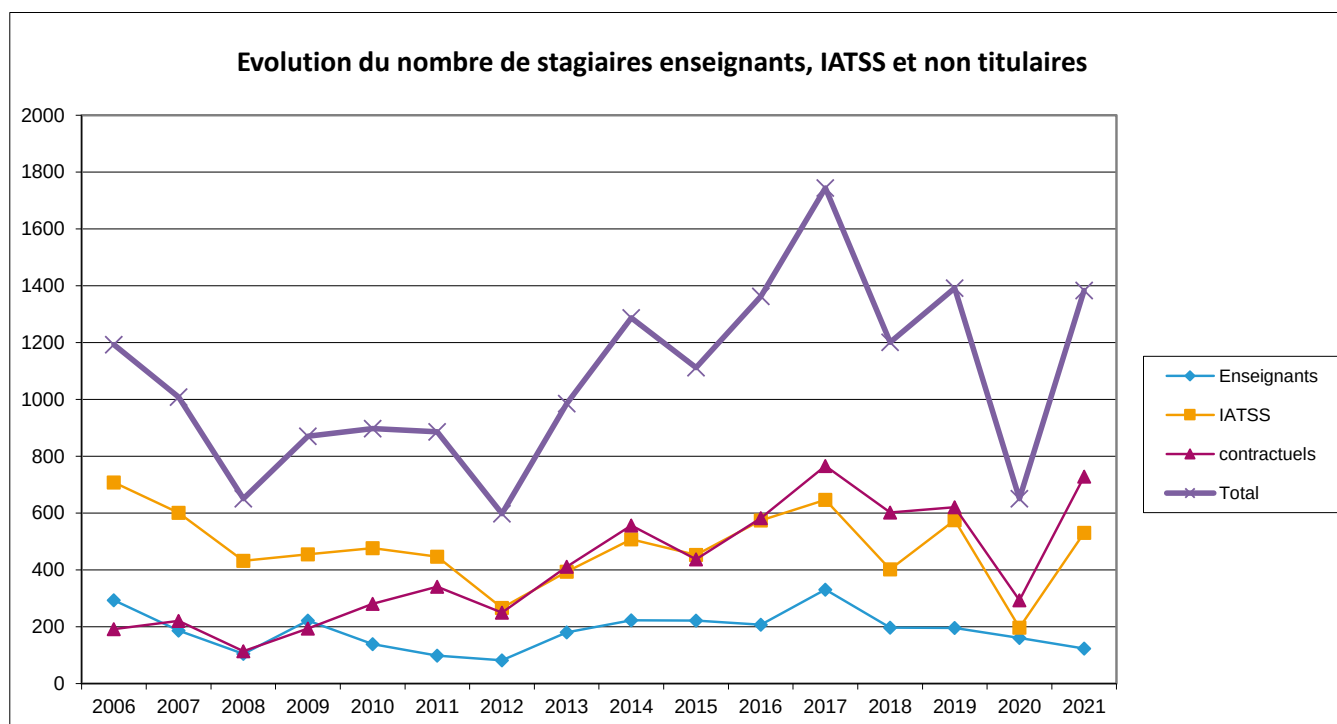
2021 et les années antérieures

1 494 stagiaires formés en 2021 (765 titulaires / 729 contractuels)

Une moyenne de 1,30 jours de stage par stagiaire

Une moyenne de 9 stagiaires par action de formation

1 383 stagiaires enseignants, IATSS et contractuels ont été formés en 2021

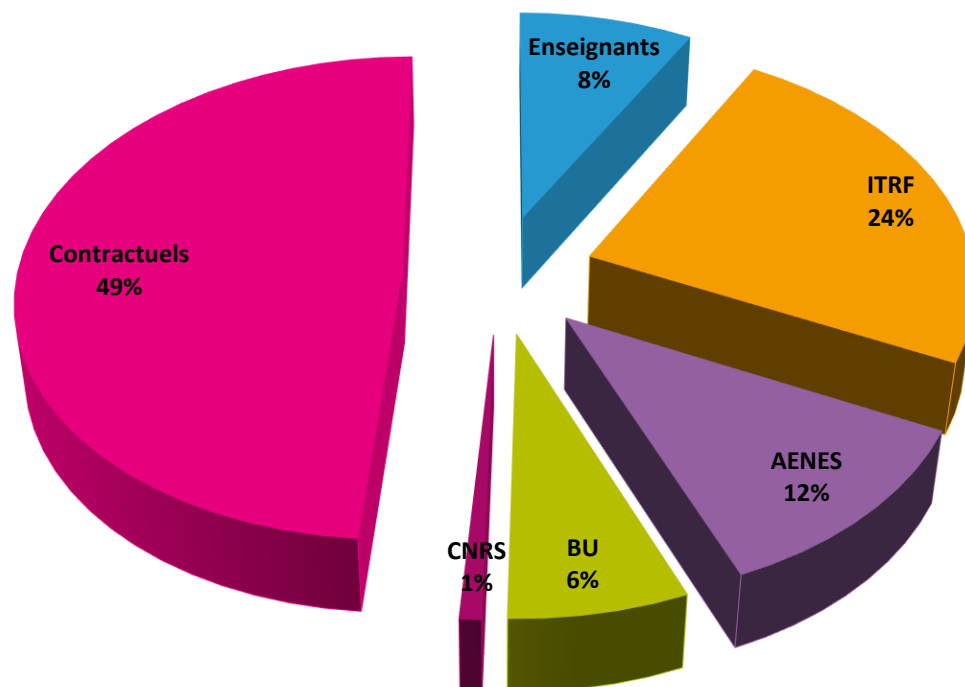


Les stagiaires CNRS (12) et bibliothèques (99) ne sont pas inclus dans le graphique, pour respecter les comparaisons avec les années précédentes.

La baisse des effectifs enseignants amorcée depuis 2018 se poursuit.

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Répartition des stagiaires par statut ou corps



Les contractuels représentent avec 729 agents 49% des stagiaires formés en 2021, et les 765 titulaires : 51%.

Parmi les titulaires, les 357 personnels ITRF sont majoritaires avec 24% des effectifs formés en 2021 et les 12 agents du CNRS sont minoritaires.

Les enseignants représentent 8% des agents formés en 2021 et les AENES 12%.

En 2021, les 99 agents des bibliothèques constituent 6% des stagiaires formés.

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

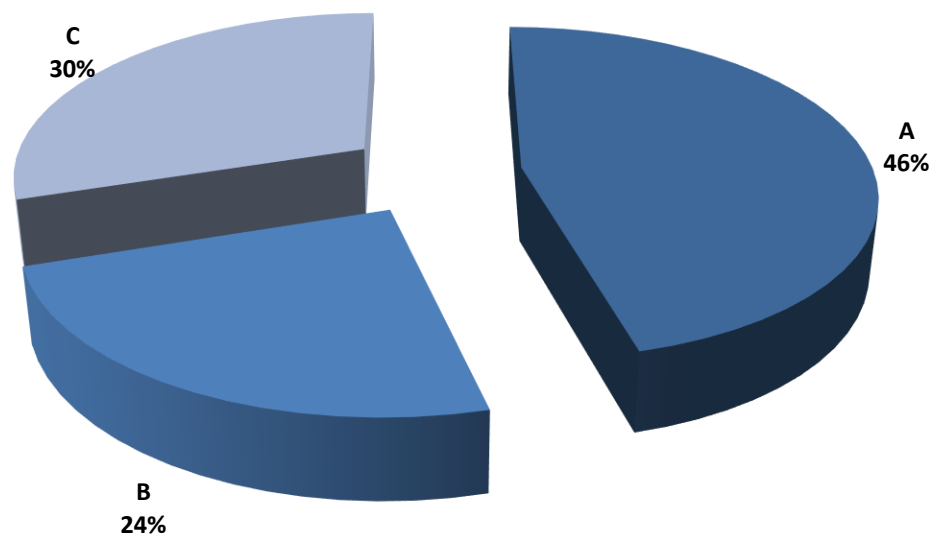
Stagiaires titulaires et contractuels : répartition par catégorie

1 494 stagiaires

687 stagiaires de catégorie A

359 stagiaires de catégorie B

448 stagiaires de catégorie C



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Titulaires : répartition des stagiaires par catégorie

765 stagiaires titulaires dont :

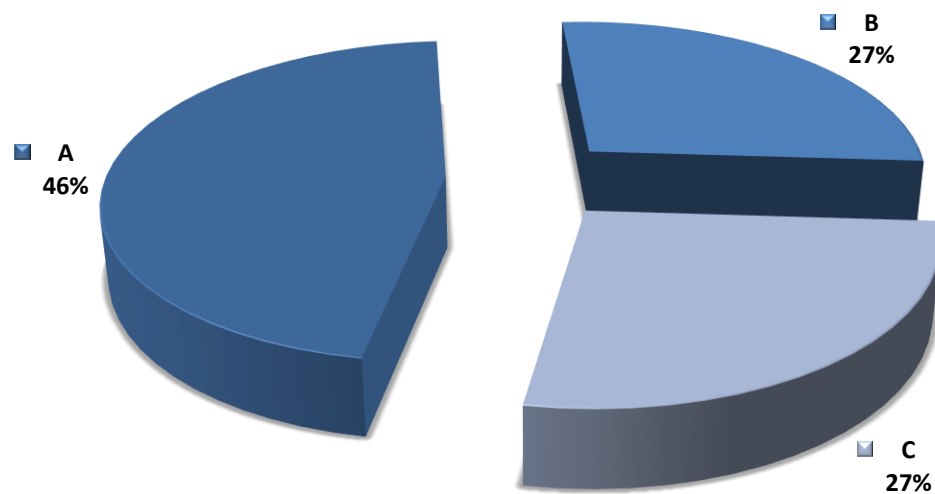
353 de catégorie A

207 de catégorie B

205 de catégorie C

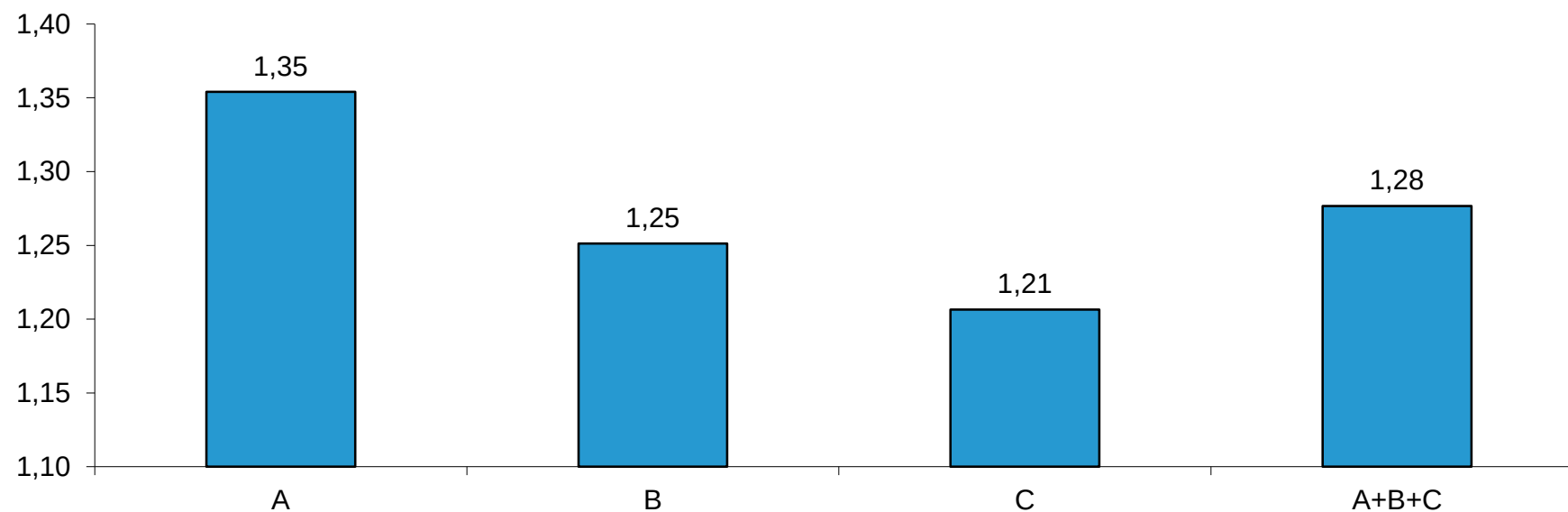
984 journées de formation suivies par les titulaires

Une moyenne de près de 1,28 jours de formation pour chaque agent titulaire formé



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Titulaires : nombre de jours moyen de formation par catégorie



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Contractuels : répartition des stagiaires par catégorie

729 stagiaires contractuels dont :

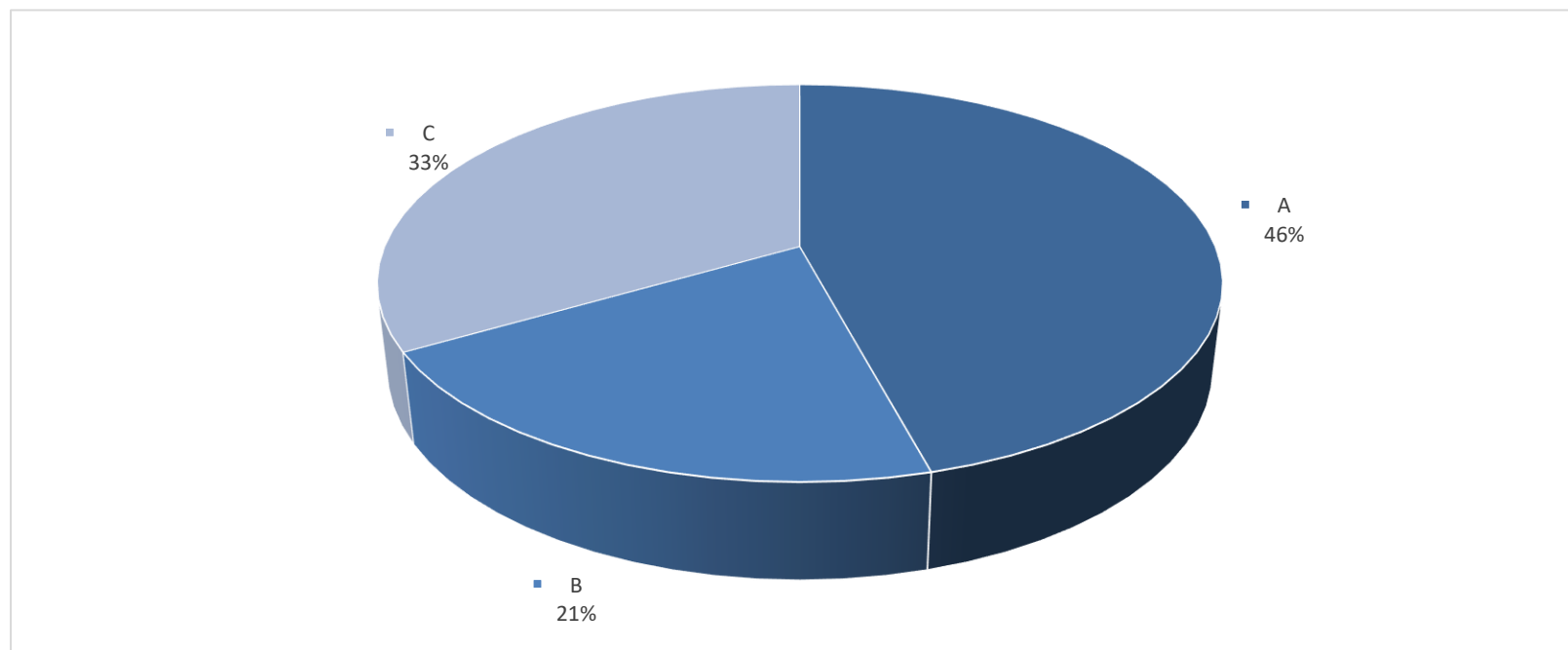
334 de catégorie A

152 de catégorie B

243 de catégorie C

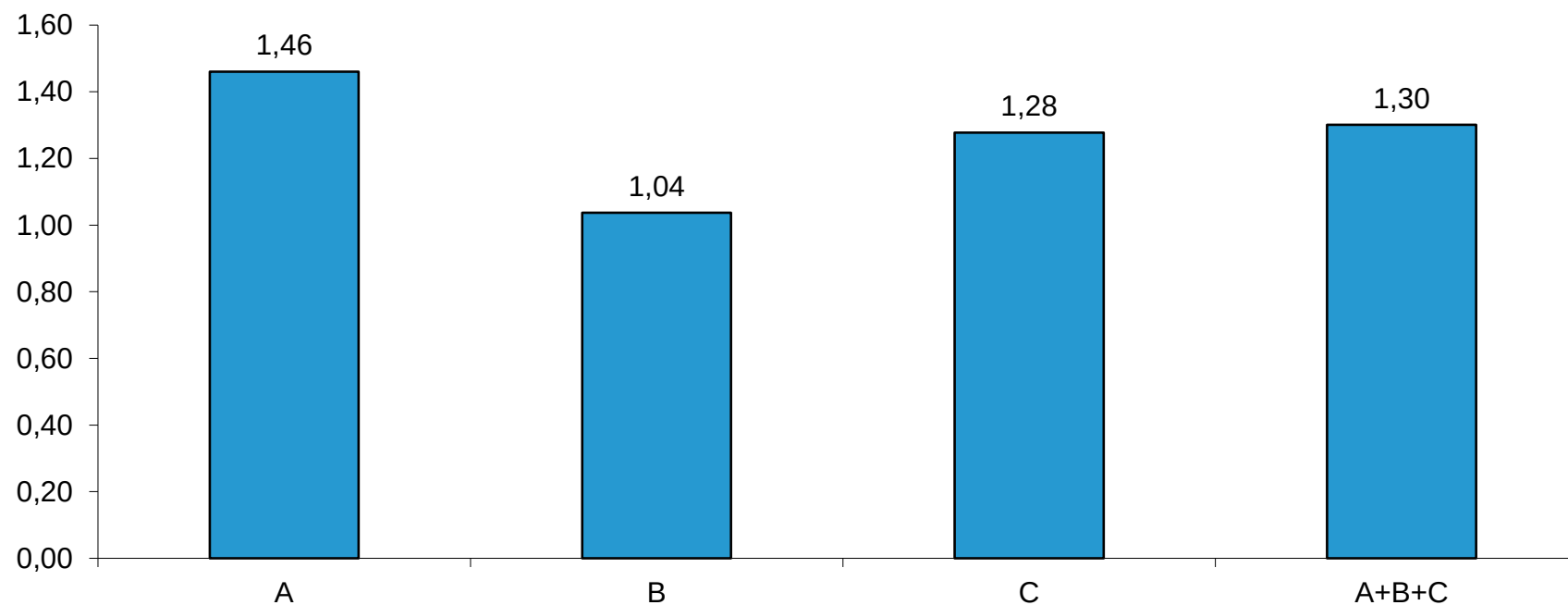
956 jours de formation

Nombre de jours moyen : 1,31



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

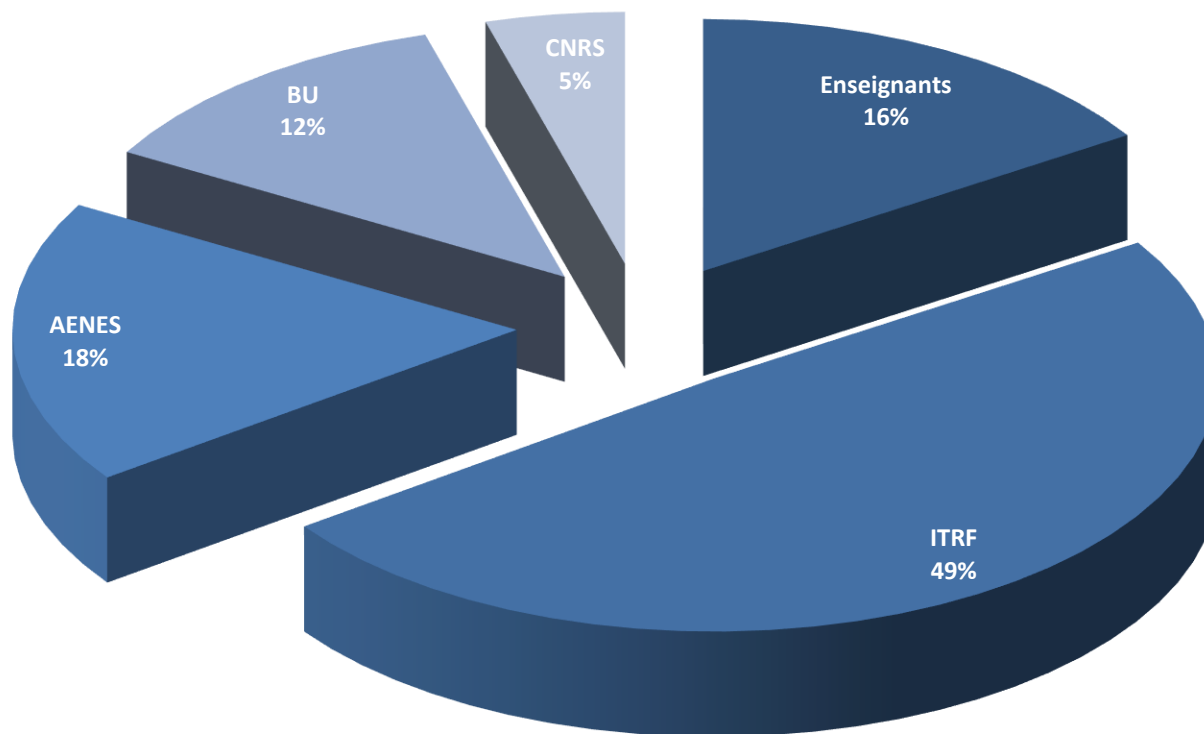
Contractuels : nombre de jours moyen de formation par catégorie



En 2021, un contractuel a suivi en moyenne 1,30 jours de formation, contre 1,28 jours pour un titulaire.

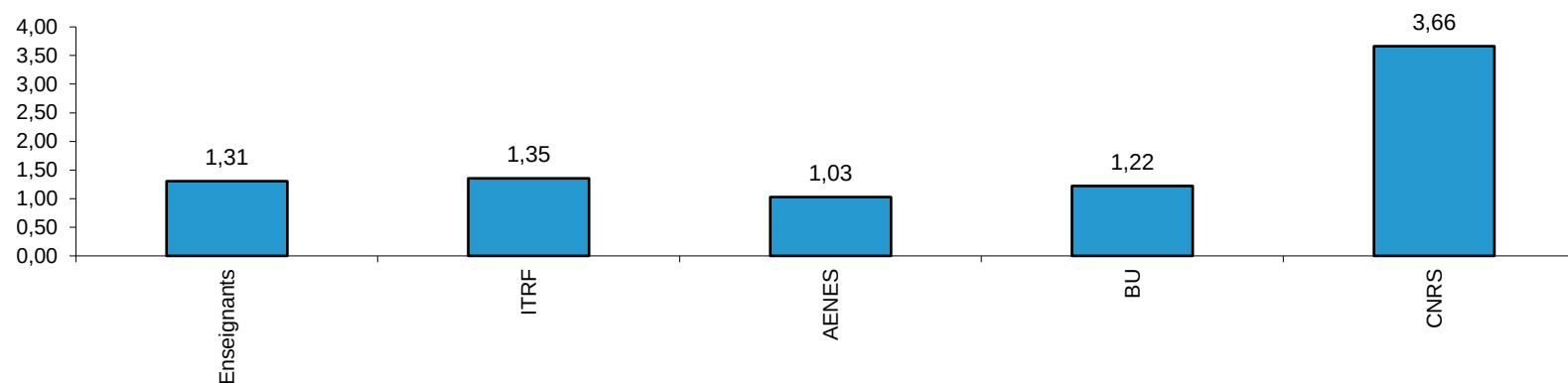
FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Titulaires : répartition des stagiaires par corps



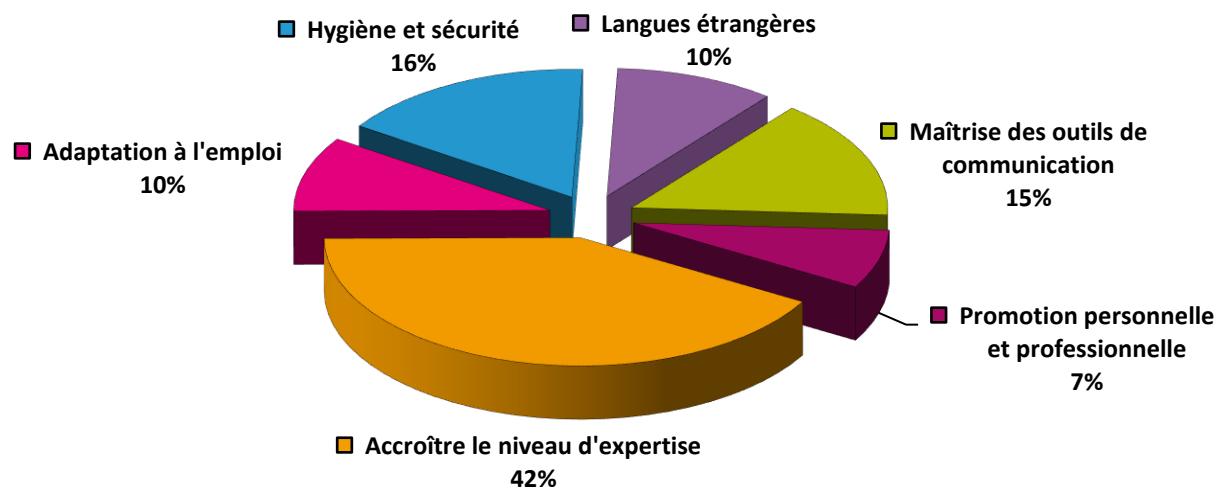
FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Titulaires : nombre de jour de formation moyen par corps



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Répartition des stagiaires par domaine de formation



Les actions de formation pour accroître le niveau d'expertise sont largement majoritaires.

En 2021, elles concernaient les thèmes suivants : accueil des publics, achats publics, aibliothéconomie, développement personnel, documentation, environnement professionnel, Europe, expérimentation animale, formation de formateurs, formations juridiques, formations scientifiques, gestion du personnel, gestion et comptabilité, management, méthodologie, organisation du travail, systèmes et Réseaux et techniques de recherche.

Les actions en langues étrangères se placent en 4ème position alors qu'elles étaient en deuxième position les années précédentes.

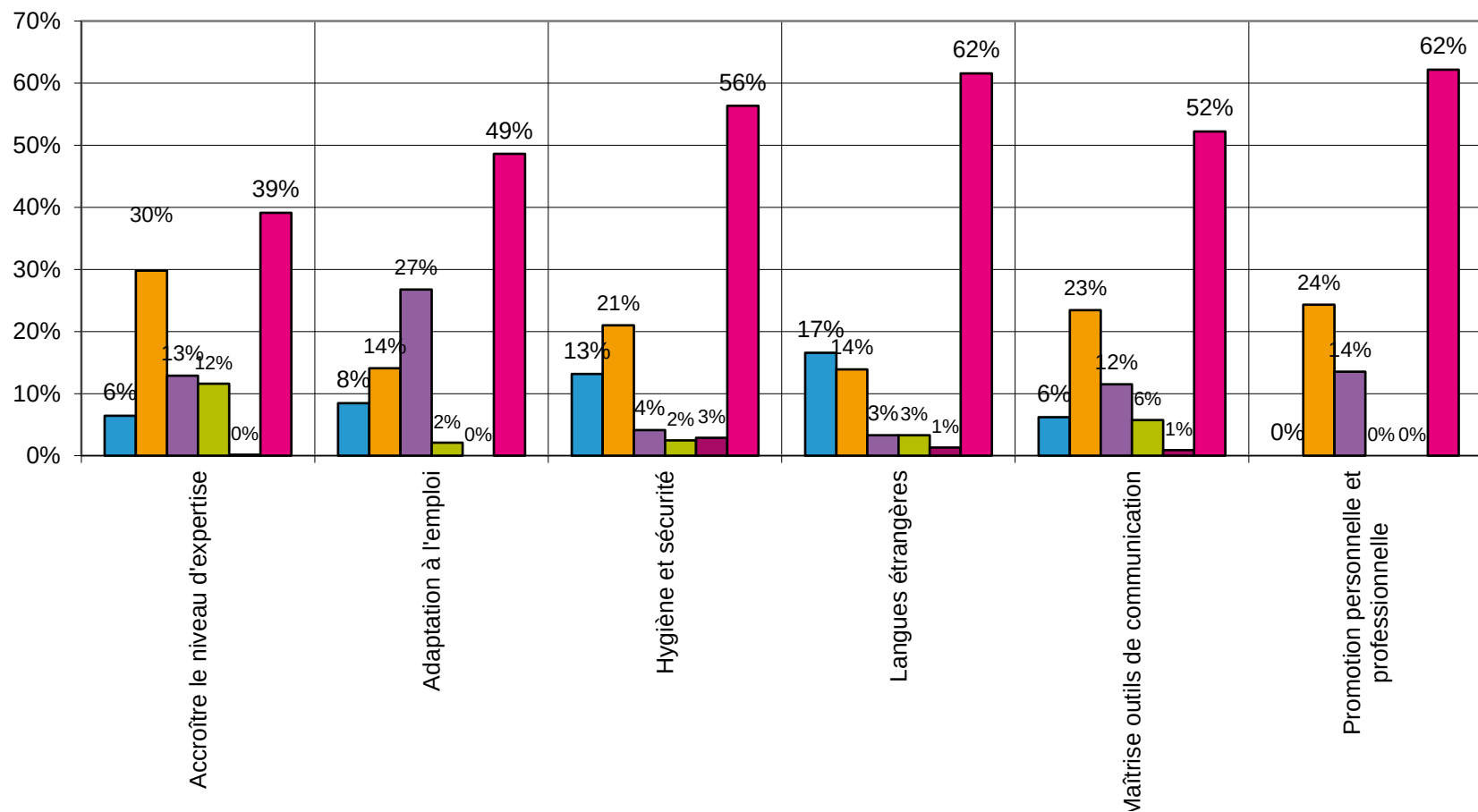
A l'inverse de 2019 et 2020, le domaine "hygiène et sécurité" en occupant la deuxième position en 2021 devance le secteur de la maîtrise des outils de communication. Ce dernier concerne essentiellement les formations de bureautique et les formations en technologie de l'information dispensées notamment par le pôle ARTICE, le SUP et le SCD.

En dernière position, les stages dans le domaine de la promotion personnelle et professionnelle, exclusivement des préparations aux concours, ne représentent que 7% des stagiaires présents en 2021.

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Répartition des stagiaires par corps / statut et par domaine de formation

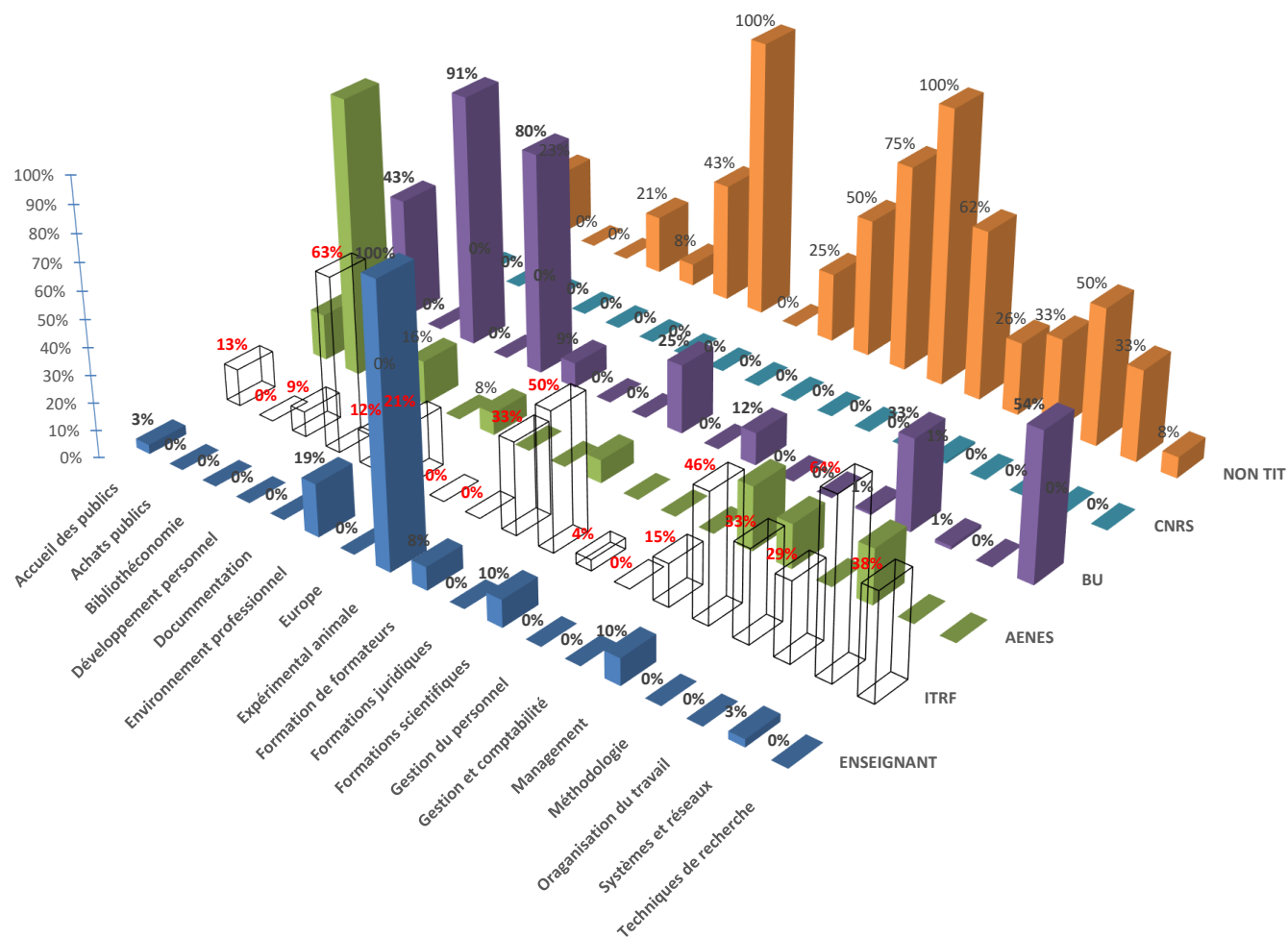
Les actions de formation par domaine de formation sont recensées sous forme de tableaux dans les pages suivantes.



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Focus sur les formations en matière d'accroissement du niveau d'expertise

Répartition des présences par corps ou statut et par sous domaine de formation



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
I - ACCROITRE LE NIVEAU D'EXPERTISE	
Accueil des publics	Accueil des étudiants en situation de handicap
	Actualisation des connaissances en TSA et accompagner les
	Formaliser une politique de services aux publics et une approche qualité
	Gérer les tensions en situation d'accueil
	JE Bib. Doc : participation des Publics en Bibliothèque
	Journée d'étude : Sociologie des publics en bibliothèque (visio)
	Journées UX ADBU : atelier "activ UX Design" et "VX Design : quoi de neuf dans les BU depuis 2016 ?
	L'accessibilité physique et numérique des bibliothèques aux
	Quand l'utilisateur devient acteur de la bibliothèque : participation, co-construction, design thinking
Achats publics	Dépenses 1er pas Dépenses EJ/SF Dépense Facture/DP
	GFC - MISSION
	Les marchés publics d'assurance construction
Bibliothéconomie	Atelier Périscope (périodiques)
	Biennale du numérique
	Excel pour les bibliothécaires : Cycle traitement de masse de données...
	Gestion des doublons des notices HAL
	Transition bibliographique
Développement personnel	Valoriser ses périodiques avec les autres du réseau Sudoc
	Mieux gérer la pression par une organisation de travail efficace
	Mieux gérer le stress par une organisation de travail efficace
	Mieux se connaître pour mieux communiquer et travailler en équipe avec la Process Communication

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
I - ACCROITRE LE NIVEAU D'EXPERTISE	
Documentation	Journée Istex 2021 (en ligne) Politique Documentaire en BU Publication Scientifique : stratégie des grands éditeurs et consentement à payer
Environnement professionnel	Co-construire des enseignements hybrides pour favoriser l'engagement de l'étudiant Espaces universitaires : osons le co-design et le design thinking ! Facilitation en intelligence collective Gestion des plannings et congés dans Planning Biblio Le financement de la recherche par appels à projets L'écriture académique au format texte : introduction Maîtriser un projet FEDER Outil de gestion de projet : ORCHESTRA Sensibilisation à la démarche qualité Valorisation de la recherche : les fondamentaux
Europe	Projets Horizon Europe : éléments stratégiques de rédaction
Expérimentation animale	Ethologie et bien-être en expérimentation animale
Formation de formateurs	Formation des formateurs référents Orchestra Journée Nationale des formateurs Liberté d'expression et réseaux sociaux : quel rôle pour les bibliothèques ?
Formations juridiques	Atelier sensibilisation handicap 1 - cadre législatif Culture juridique de la scolarité
Formations scientifiques	Agir pour la science ouverte au sein de son université Certification Extron Control Professional Colloque Humanistica 2021 Initiation à la programmation (Python) Journées CasuHAL 2021 L'environnement de calcul haute performance Python Initiation + Approfondissement

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
I - ACCROITRE LE NIVEAU D'EXPERTISE	
Gestion du personnel	Atelier de sensibilisation au handicap 2 - Cadre humain - Accueil des personnes
Gestion et comptabilité	Comptabilité générale des organismes publics - module 2 GFC : Budget, Opérations, Recettes, Achats et Dépenses (Immobilisation, Missions) Initiation à la TVA + territorialité de la TVA Réglementation / contrôle de la paie EPN
Management	Accroître l'efficacité de mes réunions Bien vivre son travail et bien le faire collectivement et durablement : les leviers pour agir Communiquer de façon assertive Entretien Professionnel Individuel Gestion des conflits agents Gestion des conflits managers Le management situationnel et les styles de management Manager le travail au quotidien et développer la QVT de votre équipe Manager ses ressources pour mieux vivre le stress Mieux intégrer les nouveaux Stage national des nouveaux correspondants formation

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
I - ACCROITRE LE NIVEAU D'EXPERTISE	
Méthodologie	Org-mode : un couteau suisse pour s'organiser au quotidien Rédiger un plan de gestion des données
Organisation du travail	Agents en situation de télétravail
Systemes et réseaux	Administration Sécurité & Serveurs BO Ansible : initiation + approfondissement Gestion OS Mac OS Information Design Tool Powershell Talend

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
I - ACCROITRE LE NIVEAU D'EXPERTISE	
Techniques de recherche	Approfondissement ZOTERO
	Atelier : La science ouverte - de la politique à l'opérationnel (retours d'expériences)
	Formation à OCDHAL
	Gérer les doublons et les IDHAL de sa collection avec OCDHAL
	Initiation aux données de la recherche
	JDEV : VIVO, Une alternative aux solutions propriétaires pour diffuser librement les métadonnées de la recherche
	Ouvrir la science aux citoyens ?
	Présentation Open AIRE
	Rencontres Huma-Num 2021
	Sherpa/Romeo, Mir@bel et HAL : les politiques des revues en matière de dépôt
	TEI et modélisation des données de recherche
	Webinaire DATAACC : Les cahiers de laboratoire électroniques (*ELN*)
	X2HAL : bibtex et XML - TEI
	Zotero Everywhere : exploitez vos références biblio (bibTeX, md, wiki, html, rdf,..)
II - ADAPTATION A L'EMPLOI	
APPLICATIONS DE GESTION	ACTUL
	ADE formation initiale
	Apoflux
	APOGEE : inscriptions administratives
	APOGEE : saisir les notes résultats
	FEVE
	Formation ESGBU
	Hamac
	ManGUE
	ManGUE / Gestion Individuelle
	PECHE

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
III - HYGIENE ET SECURITE	
HYGIENE ET SECURITE	EL/B081 Habilitation électrique : opérations d'ordre électrique BS-BE et HE Manœuvre EL/B181 recyclage du personnel – opé d'ordre élec simples et manoeuvre et/ou BE, HE manoeuvre EL/B190 Recyclage Habilitation Electrique opération électrique en basse et/ou haute tension (HTA) EL/B193 recyclage du personnel habilité-opé spécifiques BE, HE essais pour équipements électro, platesformes d'essai ELB190 Habilitation électrique : recyclage du personnel - opérations d'ordre électrique en basse tension BT EXC037-Montage - utilisation - démontage d'un échafaudage fixe Formation habilitation électrique initiale BT-BR-B1V-B2V BC-H0V Formation initiale assistant de prévention Hygiène et sécurité : présentation LMP013-CACES R486 Plateforme Elévatrice Mobile de Personnes (PEMP) débutant Cat A et B Maintien et actualisation des compétences en SST Manipulation des extincteurs Premiers secours en santé mentale PSC1 Sauvetage et secourisme du travail (SST) Sécurité Electrique en BT Habilitation BS BE manoeuvre -H0V selon la norme NF C 18510 Sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail SSIAP 1 - Recyclage SSIAP 2 - Recyclage SSIAP 2 - Remise à niveau THH003-Port des EPI sur site équipé de ligne de vie et point d'ancrage

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
IV - LANGUES ETRANGERES	
	ANGLAIS NIVEAU AVANCE
	ANGLAIS-NIVEAU I- FAUX DEBUTANTS
	ANGLAIS-NIVEAU II- INTERMEDIAIRE
	EF Englishlive "Private Teacher"
	ESPAGNOL GROUPE 2, A1 vers A2
	ESPAGNOL GROUPE 1, A0 vers A1
	ESPAGNOL NIVEAU A1
	ESPAGNOL NIVEAU A2
	ESPAGNOL NIVEAU B1/B2
	ESPAGNOL NIVEAU C1
	ESPAGNOL SITE ANGLET A1-A2
	ESPAGNOL SITE ANGLET A2-B1
	ESPAGNOL SITE BAYONNE A1-A2

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
V - MAITRISE DE OUTILS DE COMMUNICATION	
Bureautique	Acrobat Manipuler des PDF - EL-LF-ABT-01 Développer ses connaissances d'Excel en lien avec son usage professionnel Excel "Les fondamentaux" EXCEL : les fondamentaux Initiation WORD
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	Accompagnement Elearn et Teams Ametys CMS Appliquer des méthodes de design thinking et d'intelligence collective en bibliothèque Créer des tests sur Elearn Démonstration des outils PoodL Déposer sa thèse électronique Diffuser ses travaux dans l'archive ouverte DUMAS et la gestion des mémoires Elearn Formation à l'administration fonctionnelle de Pastell Formation Pastell pour les utilisateurs Gérer son identité numérique Gestion "agile" de projets informatiques - généraliste Introduction à l'Open Access Outils vidéo et audio pour préparer une rentrée hybride Présentation outil de publication et conception de support de communication : GENIAL.LY Propagation des rumeurs et désinformation sur internet Ré-assurer sa posture pédagogique SPHINX iQ2 SPHINX iQ2 - Conception de formulaires Web et traitement des données collectées SPHINX iQ2 - traitement des données Web Intelligence Webinaire ADBU "Open Education - Enjeux et rôle pour les BU en France"

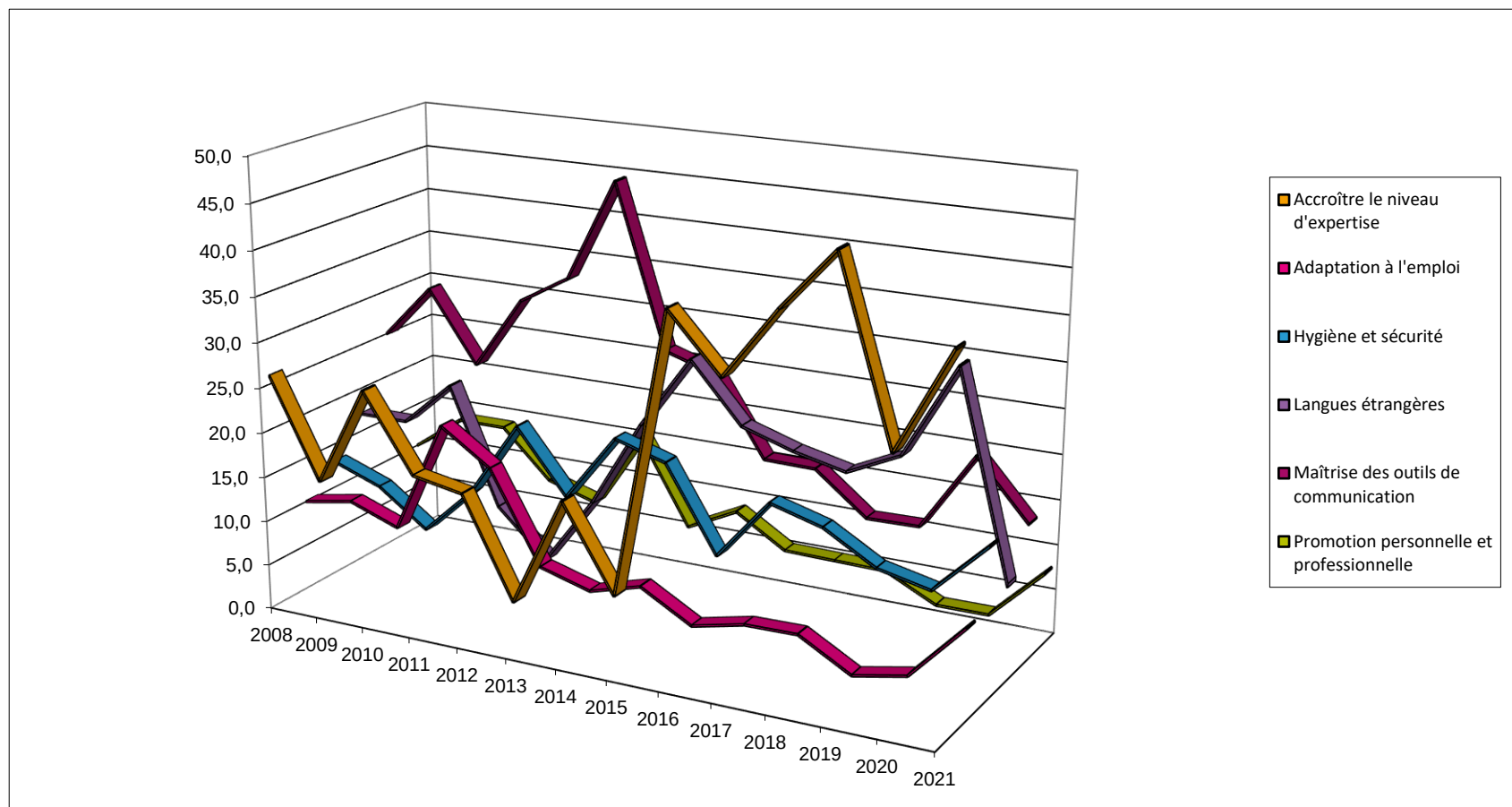
FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Ventilation par domaine

Domaine	Action
VI - PROMOTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE	
Préparation aux concours	Concours ITRF : rapport d'activité et organigrammes Prépa-concours 2021- catégorie B - BIBAS CN (FAD)
Préparation aux concours (cat. A)	Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité des concours interne de secrétaire administratif Préparation à l'épreuve écrite d'admissibilité du concours interne d'attaché de l'administration de l'état Préparation examens professionnels : concours internes 2021 - Bibliothécaire Hors Classe
Préparation aux concours (cat. B)	Préparation à l'oral des concours externe de technicien en gestion financière et comptable Préparation à l'oral des concours interne et externe de technicien en gestion administrative Préparation à l'oral des concours interne et externe de technicien en logistique Préparation à l'oral du concours interne de technicien en gestion financière et comptable Rédiger son RAEP

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

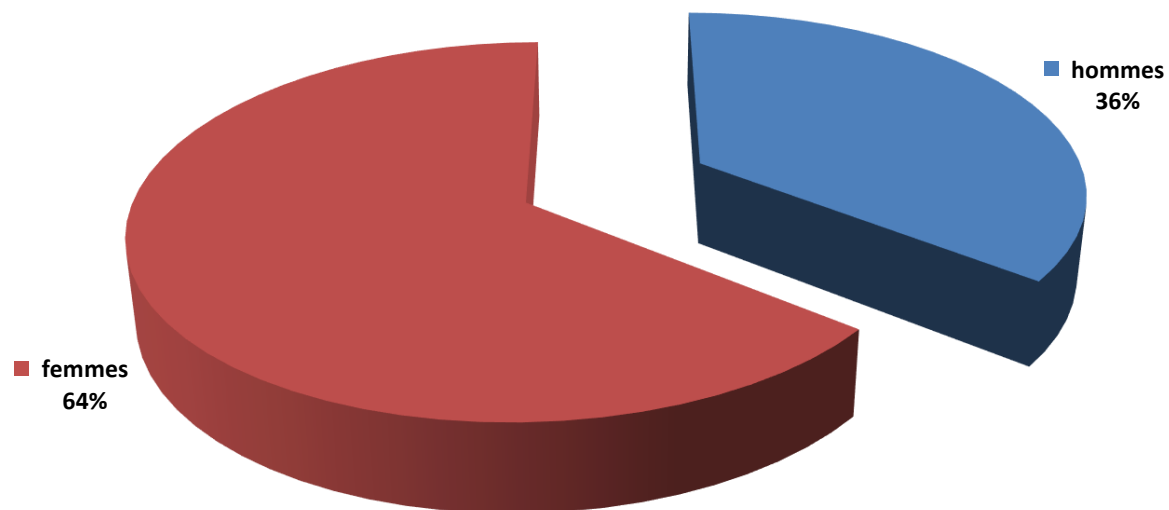
Répartition par domaine de formation et par année



Les stagiaires CNRS et les agents des bibliothèques ne sont pas inclus dans cette ventilation pour respecter les comparaisons avec les années précédentes.

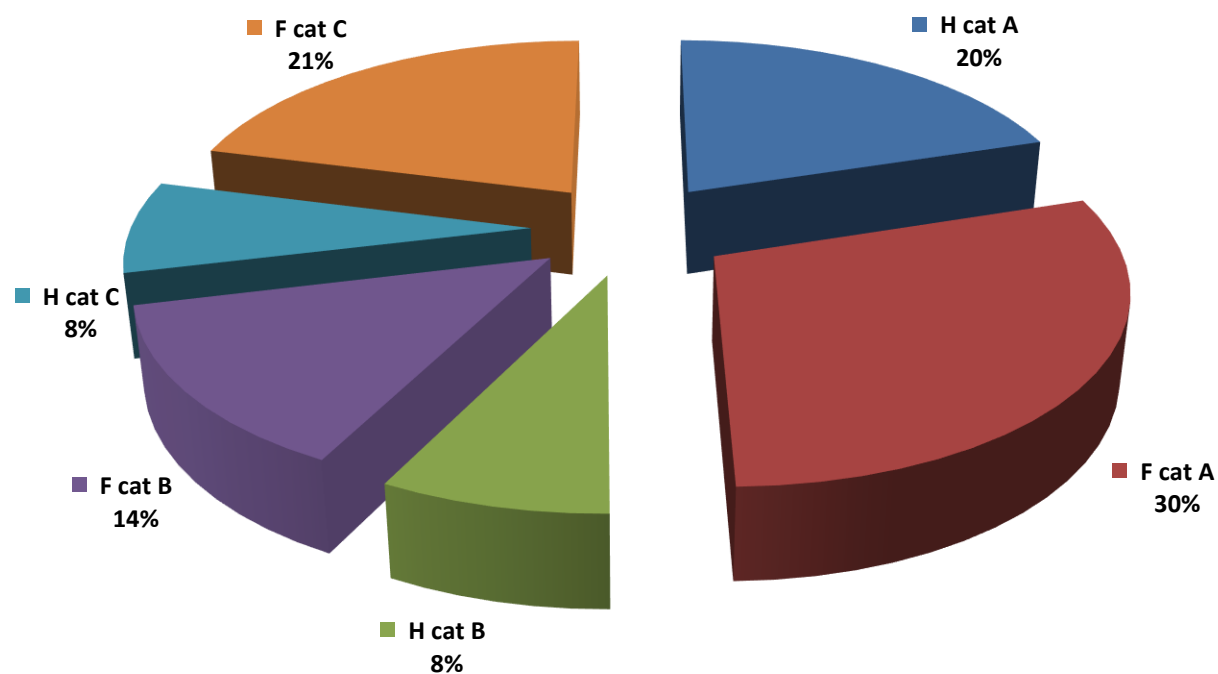
FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Répartition par genre des journées de formation



FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Répartition des journées de stage par genre et par catégorie

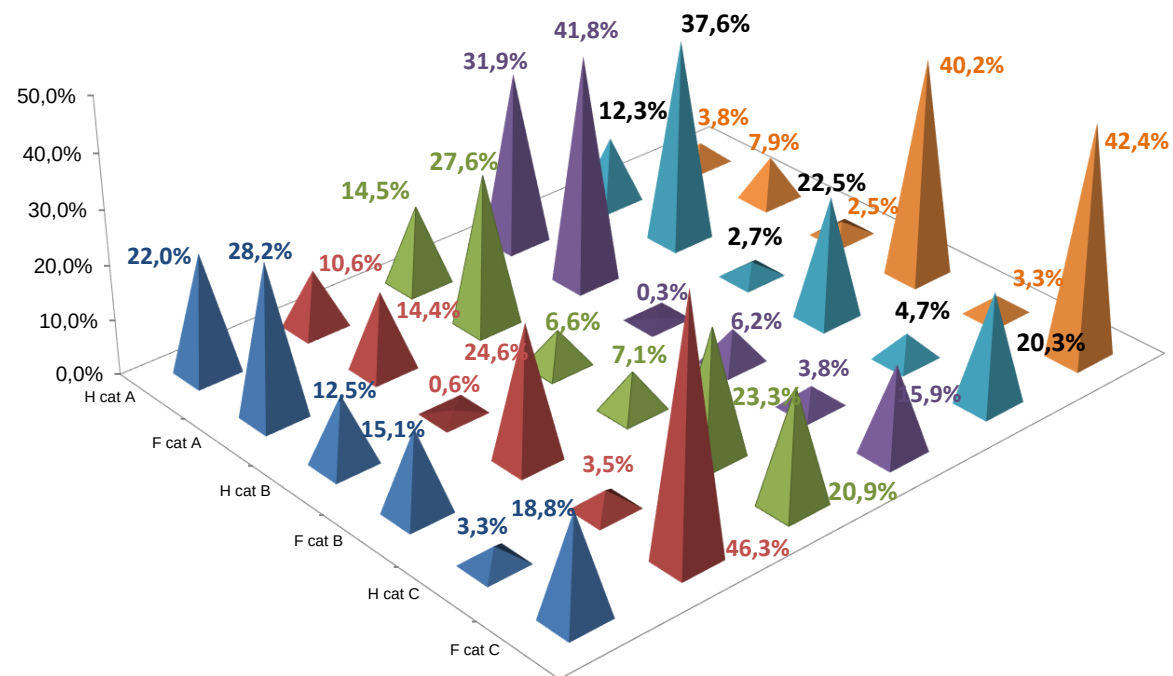


Les 1940 journées de formation en 2021 sont, quelque soit la catégorie considérée, majoritairement consommées par les femmes.

FORMATION CONTINUE des personnels (2021)

Répartition des journées de formation par domaine, par genre et par catégorie

Journées de formation par domaine, par genre et par catégorie





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 2018-2021 : 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 de travail annuel	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%
2018	2210	7619	1657	225	384	153	0	12248	1455	365	2,3%
H/F	119 2091	1992 5627	1192 465	38 187	129 255	31 122		3501 8747	709 746	365	1,4% 3,2%
2019	2537	8681	2043	278	603	151	0	14293	1586	365	2,5%
H/F	99 2438	2274 6407	968 1075	67 211	396 207	151		3955 10338	772 814	365	1,4% 3,5%
2020	2450	7702	1709	178	96	0	0	12 135	1 634	365	2,0%
H/F	132 2318	2290 5412	809 900	41 137	50 46			3322 8813	789 845	365	1,2% 2,9%
2021	3297	9644	1662	225	181	244	0	15 253	1 699	365	2,5%
H/F	230 3067	3264 6380	455 1207	53 172	22 159	244		4024 11229	798 901	365	1,4% 3,4%
2021/2020	847	1942	-47	47	85	244	0	3118	65		+21%
H/F	74% 32%	43% 18%	-44% 34%	29% 26%	-56% 246%			21% 27%	1% 7%		20% 19%

Le taux d'absentéisme est en forte hausse en 2021 par rapport à 2020 principalement du fait de l'épidémie de COVID-19 en 2020 qui a fait baisser les arrêts.

Néanmoins, le taux d'absentéisme 2021 est égal à celui de 2019.

Cette hausse se retrouve dans toutes les catégories, mais principalement sur les gardes d'enfants (+26%), les accidents du travail ou de trajet (+89%) et enfin également les congés maladie (+25%) dont le niveau dépasse ceux de 2019.

L'absentéisme au sens large représente par conséquent environ 9 jours par an et par personne, tous personnels confondus, revenant à la moyenne de 2019.

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

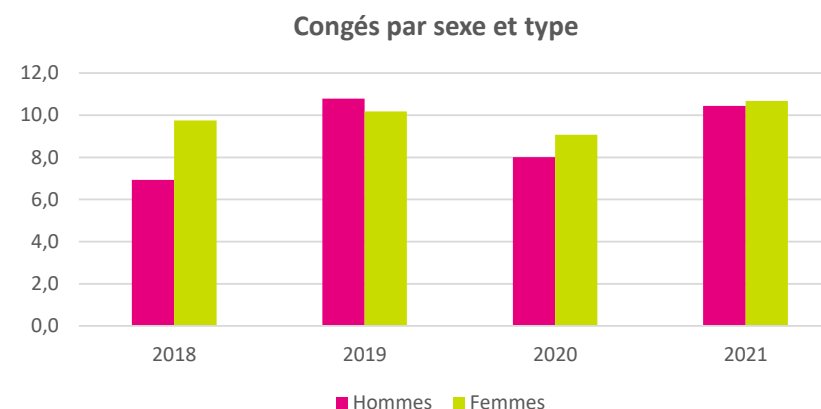
Congés par sexe (H/F), type et taux d'absentéisme

Personnels BIATSS

Exercice	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD*
2018	7 467	570	3,6%	13,1	8,9
H/F	2066 5401	174 396	3,3% 3,7%	11,9 13,6	6,9 9,8
2019	8 592	609	3,9%	14,1	10,4
H/F	2787 5805	188 421	4,1% 3,8%	14,8 13,8	10,8 10,2
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
2021/2020	2 391	25	24,2%	24%	+21,4%
H/F	156 2235	3 22	+5% +33%	5% 33%	31% 18%

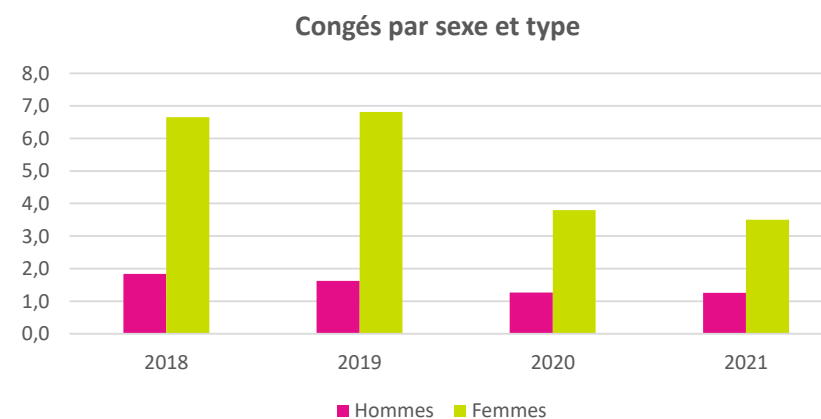
* Congés longue durée

Le nombre de jours moyens d'absentéisme est d'environ 15,6 j par an (7,3% des jours de travail ou 4,3% des jours totaux), soit dans la moyenne du secteur privé. 33 % de ces jours correspondent à des arrêts longue durée, comme les congés de maternité ou les congés longue durée.



Personnels Enseignants-Chercheurs/Enseignants/Chercheurs

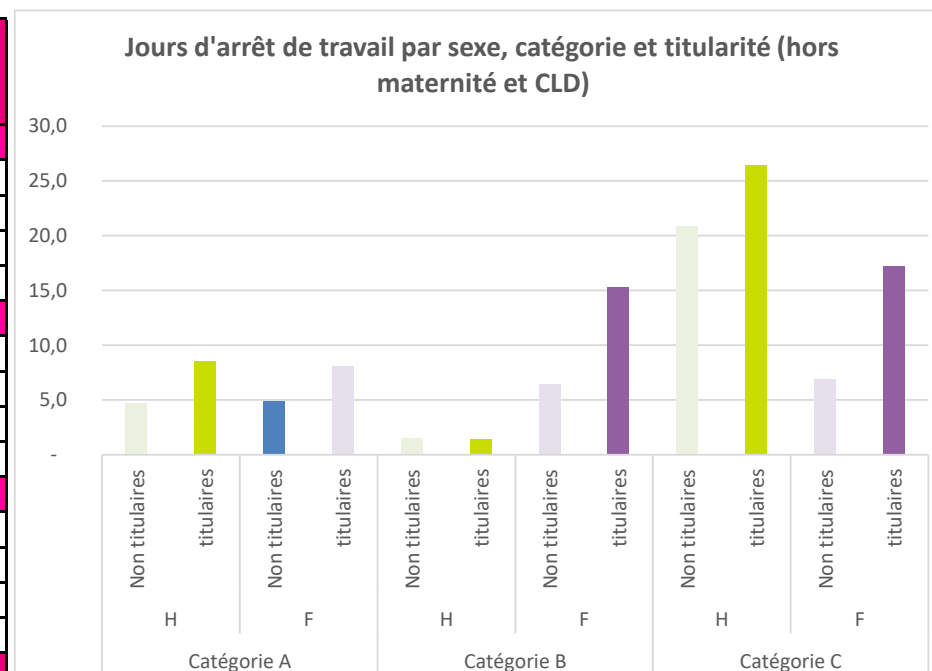
Exercice	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
2018	4 781	885	1,5%	5,4	3,7
H/F	1435 3346	535 350	0,7% 2,6%	2,7 9,6	1,8 6,7
2019	5 701	902	1,7%	6,3	3,8
H/F	1168 4533	529 373	0,6% 3,3%	2,2 12,2	1,6 6,8
2020	3 865	977	1,1%	4,0	2,3
H/F	777 3088	584 393	0,4% 2,2%	1,3 7,9	1,3 3,8
2021	3 865	1017	1,0%	3,8	2,2
H/F	777 3088	590 427	0,4% 2,0%	1,3 7,2	1,3 3,5
2021/2020	0	40	-3,9%	-3,9%	-3,9%
H/F	0 0	6 34	-1% -8%	-1% -8%	-1% -8%



Le nombre de jours d'absence déclaré des enseignants chercheurs est très faible, notamment car leur activité est très flexible.

Congés par sexe (H/F), catégorie et titularité dans les personnels BIATSS en 2021

Type de population	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
Catégorie A	3116	292	2,9%	10,7	6,6
Contractuels	1357	143	2,6%	9,5	4,8
H/F	263 1094	45 98	1,6% 3,1%	5,8 11,2	4,7 4,9
Titulaires	1759	149	3,2%	11,8	8,2
H/F	929 830	65 84	3,9% 2,7%	14,3 9,9	8,5 8,0
Catégorie B	2251	178	3,5%	12,6	9,7
Contractuels	596	59	2,8%	10,1	5,1
H/F	37 559	17 42	0,6% 3,6%	2,2 13,3	1,5 6,5
Titulaires	1655	119	3,8%	13,9	12,0
H/F	140 1515	28 91	1,4% 4,6%	5,0 16,6	1,4 15,3
Catégorie C	5294	213	6,8%	24,9	16,8
Contractuels	1313	66	5,5%	19,9	11,0
H/F	397 916	19 47	5,7% 5,3%	20,9 19,5	20,9 6,9
Titulaires	3981	147	7,4%	27,1	19,4
H/F	935 3046	35 112	7,3% 7,5%	26,7 27,2	26,4 17,2
Total	10661	683	4,3%	15,6	10,6



Exemple, les agents de catégorie B titulaires ont été arrêtés en moyenne 13,9 jours en 2021, et 12 si l'on déduit les congés longue durée et les congés maternité/paternité

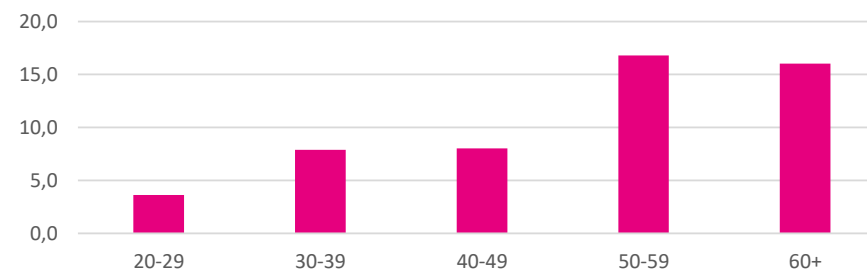
Congés moyen par tranche d'âge dans les personnels BIATSS

Tranche d'âge	Jours absence	Effectif	Taux absentéisme	Jours d'absence	Hors Maternité et CLD
20-29	989	54	5,0%	18,3	3,6
30-39	2512	144	4,8%	17,4	7,9
40-49	2491	250	2,7%	10,0	8,0
50-59	3858	189	5,6%	20,4	16,8
60+	811	45	4,9%	18,0	16,0

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

En 2021, les 50-59 ont vu fortement augmenter le nombre de jours d'arrêts.

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



- Indicateurs sur la santé et la sécurité au travail

Accidentologie :

L'indice de fréquence des accidents correspond au nombre d'accident de service / travail pour 1000 agents (IFA= nombre d'accidents avec arrêt supérieur à 24 heures, divisé par le nombre d'agent, multiplié par 1000).

En 2021 cet indice s'élève à 2.35

			2019	2020	2021
Accident de service / travail	Total		16	2	12
	En fonction des jours d'arrêt	Nombre d'accident de service / travail sans arrêt	8	1	8
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt de 1 à 3 jours	1	0	1
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt de 4 à 21 jours	5	1	3
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt de 22 à 89 jours	2	0	0
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt > 90 jours	0	0	0
	En fonction du sexe	Femme	10	1	8
		Homme	6	1	4
Accident de Trajet	Total		1	1	4
	En fonction des jours d'arrêt	Nombre d'accident de service / travail sans arrêt	1	1	4
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt de 1 à 3 jours	0	0	0
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt de 4 à 21 jours	0	0	0
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt de 22 à 89 jours	0	0	0
		Nombre d'accident de service / travail avec arrêt > 90 jours	0	0	0
	En fonction du sexe	Femme	0	1	2
		Homme	0	0	2

Accidents de service / travail : nature et siège des lésions

		2019	2020	2021
Siège des lésions	Tête et rachis hors yeux	4	0	2
	Yeux	0	0	1
	Main	2	1	4
	Membres supérieurs (épaule, bras, coude, avant-bras, poignet)	2	0	0
	Tronc (thorax, abdomen, région lombaire, bassin)	0	0	0
	Dos	0	0	0
	Membres inférieurs (jambe, cheville)	3	0	1
	Pied	0	0	0
	Localisation multiple	5	1	4
Nature de l'accident	Piqûre	0	0	0
	Agression	0	0	1
	Chute de hauteur	0	1	0
	Chute de plain-pied	0	0	0
	Port de charge	0	0	0
	Coupure / Plaie	0	1	3
	Heurt / Fracture / Commotion	0	0	4
	Inhalation / exposition produits chimiques	0	0	0
	Projection	0	0	1
	Brûlure	0	0	3

Dispositif de prévention :

	2019	2020	2021
Nombre de réunion du CHSCT	5	11	9
Nombre inspection santé sécurité au travail IGAENR	1	0	0
Nombre de saisine du CHSCT pour l'exercice du droit d'alerte et de retrait dans l'année	1	0	0
Nombre d'assistants de prévention	66	73	71
Mise en place d'un comité de prévention des risques psychosociaux	oui	oui	oui
Mise en place d'un plan d'action qualité de vie au travail	oui	oui	oui
Mise en place d'un comité de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes	oui	oui	oui
Existence d'un document unique d'évaluation des risques professionnels	oui	oui	oui
Existence d'un programme annuel de prévention	oui	oui	oui
Existence d'un rapport d'activité de la médecine de prévention	oui	non	oui
Existence de registre de santé et sécurité au travail	oui	oui	oui
Existence de plans de prévention établis dans l'année dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieure	oui	oui	oui
Existence de fiche d'exposition aux risques professionnels	oui	oui	oui

Partie prise en compte du handicap

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) participe au financement au cas par cas d'actions permettant aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette aide au financement peut porter sur :

- l'aménagement des postes de travail,
- la prise en charge des rémunérations versées aux personnes chargées d'accompagner un agent en situation de handicap,
- l'amélioration des conditions de vie personnelles et professionnelles,
- renforcer l'accessibilité des lieux de travail.

En 2021, pour accompagner les agents ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés (RQTH)

Transport domicile / travail	12 753 €
Matériels et accessoires informatiques	10 520 €
Logiciels informatiques adaptés	1 185 €
Prothèses auditives	1 720 €
Bureaux, sièges et accessoires de bureau adaptés	27 155 €
Total des dépenses en 2021	53 333 €

L'établissement ne dispose pas aujourd'hui de marché réservé. Néanmoins, il est autorisé de pouvoir déroger à l'exclusivité accordée au titulaire de certains marchés transversaux existants pour commander des fournitures auprès d'établissements adaptés et/ou établissements et services d'aide par le travail.

RAPPORT D'ACTIVITE

RELATIF A LA

MEDECINE DE PREVENTION

EN FAVEUR DES PERSONNELS RELEVANT DE

l'enseignement supérieur et de la recherche

Année civile : 2021 (1er janvier au 31 décembre 2021)

Direction générale des ressources humaines

DGRH C1

Docteur Christine GARCIN, Médecin
conseiller technique des services centraux

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

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 :

5

Dénomination des sites rattachés à l'établissement en objet :

PAU

MONT DE MARSAN

TARBES

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 Médico-Psycho-Social et Prévention
Université de Pau et des Pays de l'Adour
Avenue de l'université- Bâtiment Présidence
BP 576 - 64012 PAU cedex
05 59 40 77 26

Tél : 05 59 40 77 26

Fax :

Mail :

medecine-travail@univ-pau.fr

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

Dr Florence GUERCI
Service Médecine Préventive UPPA
RPPS 10002529268 / FINESS 640012019
2 rue Audrey Benjhozi - 64000 Pau
Tél. : 05 59 40 79 01 - Fax : 05 59 40 79 07
florence.guerci@univ-pau.fr

Visa du chef d'établissement :

CONSIGNES

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

POUR LES DONNEES QUANTITATIVES :

REPENDRE PAR UN NOMBRE
POUR "NE SAIT PAS" METTRE NSP

POUR LES DONNEES A REPENDRE 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 2021			
(*) Données à compléter par la direction des ressources humaines (article 27 du décret du 28 mai 1982)			
Tableau A-1 : Les données administratives relatives aux personnels de l'établissement			
TA - 1	1	Effectif total des agents de l'établissement	1699
TA - 1	2	Effectif des agents relevant de la surveillance médicale particulière	552
TA - 1	3	Pourcentage des agents relevant des visites quinquennales	67,5
TA - 1	4	Nombre d'agents dont les dossiers ont été présentés aux comités médicaux	9
TA - 1	5	Nombre d'agents dont les dossiers ont été présentés aux commissions de réforme	3
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 76 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 11 Effectif non titulaire 4
TA - 2	5	Agents victimes d'un accident de trajet	Effectif titulaire 3 Effectif non titulaire 1
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 souffrants 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 et non titulaire 552
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 cancérogènes 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 - 4	1	Nombre total d'attestations délivrées toutes expositions confondues (a= b+c)	0
TA - 4	2	Dont nombre d'attestations relatives aux agents cancérogènes mutagènes et reprotoxiques (b)	
TA - 4	3	Dont nombre d'attestations relatives à l'amiante	
TA - 4	4	Dont nombre d'attestations relatives à un autre risque professionnel (c)	
Tableau A-5.1 : Transmission des données administratives relatives aux accidents de travail et aux maladies professionnelles au service de médecine de prévention			
TA - 5.1	1	Existe-t'il une transmission des données permettant un suivi ciblé des agents à risque ?	1
Tableau A-5. 2 : Citez les trois tableaux de maladies professionnelles ou à caractère professionnel les plus déclarées (ex tableau 57, tableau 60, etc.).			
TA - 5.2	1	N°1	0
TA - 5.2	2	N°2	0
TA - 5.2	3	N°3	0
Tableau A-5. 3 : Citez les trois types d'accidents de travail et de service déclarés (ex route trajets, manutention, etc.).			
TA - 5.3	1	N°1	Commotion / Traumatisme
TA - 5.3	2	N°2	Plaies et blessures
TA - 5.3	3	N°3	Electrisation
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 lettre 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	336
TA - 7	3	Nombre de médecins de l'organisme conventionné suivant le personnel de l'établissement	2
TA - 7	4	ETP travaillé des médecins pour le suivi des agents de l'établissement	0,1
TA - 7	5	Nombre de lettre de mission	2
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 lettre 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	93
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 lettre 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	1
TB - 1	2	Quotité d'équivalent temps plein (ETP) allouée au médecin coordonateur pour l'exercice de ses missions de coordination	0,80
TB - 1	3	Nombre de médecins de prévention travaillant dans les services de médecine de prévention (a =b+c+d)	1
TB - 1	4	Quotité d'équivalent temps plein (ETP) des médecins de prevention	0,80
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 de prévention 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	0
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)	0
TB - 2	4	Quotité d'équivalent temps plein (ETP)	0
TB - 2	5	Nombre de titulaires (b)	0
TB - 2	6	Nombre de contractuels (c)	0
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)	0,80
TB - 4	3	Nombre de titulaires (b)	0
TB - 4	4	Nombre de contractuels (c)	1
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 : (reprendre la somme des totaux (a + b + c) des tableaux C5, C9 et C10) -sinon remplir l'annexe (J) avec votre argumentation-	622
TC - 1	2	Nombre total de personnes vues	479
TC - 1	3	Nombre total de premières consultations après embauches, ouverture de dossiers : hors visites d'aptitude réalisées par le médecin agréé	123
Tableau C-2 : Synthèse des données relatives à l'activité des infirmières affectées à la médecine de prévention			
TC - 2	1	Nombre total d'agents ayant bénéficié d'actes infirmiers	0
TC - 2	2	Nombre de conseils /entretiens	0
TC - 2	3	Nombre d'actions d'information ou de formation animées ou co-animées par les infirmiers	0
TC - 2	4	Nombre de jours consacrés aux séances d'information et de formation animées ou co-animées par les infirmiers	0
Tableau C-3 : Origine des demandes de visites médicales tous types confondus (SMP, visites quinquennales et visites en référence à l'article 22 du décret du 28 mai 1982) (Attention le total doit faire 100 %) -sinon remplir l'annexe (J) avec votre argumentation-			
TC - 3	1	Pourcentage des visites médicales faites à la demande des intéressés sur le total des visites	46,90%
TC - 3	2	Pourcentage des visites médicales faites à la demande de l'administration sur le total des visites	10,40%
TC - 3	3	Pourcentage des visites médicales faites à la demande du médecin de prévention sur le total des visites	31,42%
Tableau C-4 : Les convocations planifiées			
TC - 4	1	Taux de réponse aux convocations visites quinquennales: nb agents vus /nb agents convoqués (1)	90,00%
TC - 4	2	Taux de réponse aux convocations visites SMP : nb agents vus /nb agents convoqués (2)	90,00%
TC - 4	3	Taux total de réponse aux convocations : nb agents vus /nb agents convoqués (Total = 1+2)	90,00%
Tableau C-5: Visites au titre de la surveillance médicale particulière			
TC - 5	1	Nombre de visites au titre de la surveillance médicale particulière	376
Tableau C-6 : Visites des agents exposés aux risques professionnels (*) (article 15-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 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	376
TC - 6	3	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents physiques	3
TC - 6	4	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux agents biologiques	320
TC - 6	5	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux radiations ionisantes	26
TC - 6	6	Visites au titre d'un risque professionnel lié aux risques traumatiques	95
TC - 6	7	Visites au titre d'un risque professionnel lié au travail sur écran (risque isolé)	622
TC - 6	8	Visites au titre d'un autre risque professionnel	nsp
TC - 6	9	Total général des visites des agents exposés aux risques professionnels	622
Tableau C-7 : Surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection (article 24 du décret modifié du 28 mai 1982, article R-241-50 alinéas 3 et 4 du code du travail)			
TC - 7	1	Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des personnes handicapées reconnues ou en cours de reconnaissance	33
TC - 7	2	Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des femmes enceintes	15
TC - 7	3	Nombre de visites dans le cadre de la surveillance médicale particulière pour des agents souffrants de pathologies particulières	51
TC - 7	4	Nombre de reprises après un CLM, CLD, MP ou AT, maternité	30
Tableau C-8 : Nombre d'agents relevant d'une surveillance médicale particulière au titre d'une pathologie particulière (article 24 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982)			
TC - 8	1	Total nombre d'agents relevant d'une SMP au titre d'une pathologie particulière	39
TC - 8	2	dont nombre d'agents avec une affection cardiovasculaire	nsp
TC - 8	3	dont nombre d'agents avec affections cancéreuses	nsp
TC - 8	4	dont nombre de psychopathologies (risques psycho-sociaux RPS)	nsp
TC - 8	5	dont nombre d'autres affections	nsp
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 22)			
TC - 9	1	Nombre de visites au titre de l'article 22	214
Tableau C-10 : Visites au titre de la surveillance quinquennale			
TC - 10	1	Nombre de visites au titre de la surveillance quinquennale	32

**D - Les prescriptions, les orientations, les avis des médecins de prévention après visites médicales
(décret 82-453 du 28 mai 1982, décret 84-16 du 11 janvier 1984, décret 86-442 modifié du 14 mars 1986)**

	Tableau D-1 : Les vaccinations prescrites ou réalisées		
TD - 1	1	Nombre d'agents ayant reçu une prescription de vaccination tous vaccins confondus (hépatite A - hépatite B....)	10
TD - 1	2	dont nombre d'agents avec prescription de vaccins contre la grippe saisonnière	0
TD - 1	4	Nombre d'agents ayant été vaccinés par le service de médecine de prévention	4
TD - 1	5	dont nombre d'agents vaccinés contre la grippe saisonnière	0
TD - 1	6	dont nombre d'agents vaccinés tous vaccins confondus (hépatite A - hépatite B....)	4
	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 radios effectuées	0
TD - 2	2	Au titre du bilan amiante : nombre d'E.F.R. effectuées	0
TD - 2	3	Au titre du bilan amiante : nombre de scanners thoraciques effectués	0
TD - 2	4	Au titre du bilan amiante : nombre total d'agents ayant bénéficié d'un bilan pulmonaire (1)	0
TD - 2	5	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre de radios effectuées	0
TD - 2	6	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre d'E.F.R. effectuées	41
TD - 2	7	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre de scanners thoraciques effectués	0
TD - 2	8	Au titre d'un autre risque professionnel : nombre total d'agents ayant bénéficié d'un bilan pulmonaire (2)	1
TD - 2	9	Nombre total général de bilans pulmonaires (1+2)	1
	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 test antigeniques covid		
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 test antigeniques covid	395
	Tableau D-4 : Nombre de visites médicales donnant lieu à des prescriptions par le médecin de prévention		
TD - 4	1	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions auprès d'un laboratoire d'analyse biologique	80
TD - 4	2	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions auprès d'un centre d'imagerie	
TD - 4	3	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions autres	
TD - 4	4	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions en relation avec un risque professionnel	8
TD - 4	5	Nombre de visites donnant lieu à des prescriptions sans lien avec un risque professionnel	2
TD - 4	6	Total général de visites donnant lieu à des prescriptions d'examens complémentaires	90
	Tableau D-5 : Les orientations après visites médicales		
TD - 5	1	Nombre d'orientations prononcées après visites médicales	96
	Tableau D-6 : Les propositions de mesures particulières après visites médicales (article 26 du décret du 28 mai 1982)		
TD - 6	1	Nombre de propositions d'aménagement de poste de travail	232
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 (aménagements + restrictions)	232
	Tableau D-7 : Les avis des médecins de prévention relatifs aux agents en situation d'invalidité		
TD - 7	1	Nombre d'avis de situation d'invalidité	0
	Tableau D-8 : Les certificats d'aptitude spécifiques		
TD - 8	1	Nombre de certificats d'aptitude spécifiques (rayonnement ionisant catégorie A - catégorie B, conduite de véhicule cariste pontonnier, travaillant en haute altitude, travail hyperbare, missions dans des environnements difficiles, autres certificats d'aptitude)	4

		E - Les avis médicaux sur dossiers	
		Tableau E-1 : Nombre de dossiers instruits par le médecin de prévention et ceux soumis au comité médical et de réforme	
TE - 1	1	Nombre de dossiers instruits dans le cadre du comité médical	drh
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	0
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 de prévention	
TE - 2	1	Nombre de dossiers de mutations instruits pour raisons médicales	0
		Tableau E-3 : Nombre d'attestations renseignées par le médecin de prévention	
TE - 3	1	Nombre total d'attestations délivrées	0
TE - 3	2	dont nombre d'attestations relatives aux agents cancérigènes mutagènes et reprotoxiques	0
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 de prévention 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	30%
		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)	5
		Tableau F-3 : Etudes de postes de travail	
TF - 3	1	Nombre d'études de postes de travail (aménagements de poste, mesure d'ambiance, études ergonomiques, rédaction de consignes, autres)	20
		Tableau F-4 : Les séances d'information et de formation animées ou mises en place	
TF - 4	1	Nombre d'actions collectives	4
TF - 4	2	Nombre de jours consacrés aux actions	1,5
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 aux CHS, liaisons téléphoniques et mails, réunions, tâches administratives, instructions et rédactions de dossiers, certificats, formation médicale continue etc	322,75

		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 ?	1
		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 handicapés	
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	Formation des assistants de prévention	
TG-8	2	Etude et aménagement de poste de travail	
TG-8	3	Prévention du COVID 19	
TG-8	4	Accompagnement et formation sur le télétravail	
TG-8	5		
TG-8	6		

I - Observations et suggestions relatives à la médecine de prévention (pour la lecture merci de remplir ces items sur word)		
TI-1	Locaux, matériel et informatisation	Service indépendant (SMSPSP), locaux isolés sans passage par l'accueil principal du bâtiment
TI-2	Effectifs des services de médecine de prévention	le SMSPSP se compose de 6 AGENTS : 1 medecin du travail à 80 %, 2 psychologues (à 50 % chacun), 1 assistant de service social à 100 %, 1 animatrice en prévention des risques à 100 %, 1 assistante médico administrative à 80%.
TI-3	Ciblage des personnels, convocations, visites médicales, prescriptions	- Mise en place d'un échange de service avec le CDG 64, une vingtaine d'agents de chaque établissement est concernée. - Convention avec le CNRS pour le suivi des agents en poste sur les sites de l'UPPA. - Convention avec le CDG64 pour le suivi des agents sur les sites UPPA d'Anglet et de Bayonne. - Suite à une fiche alerte présomption de mal être ou de harcèlement au travail, présomption de harcèlement sexuel, violences sexistes et sexuelles, entretien en binôme avec le psychologue et/ou l'assistant de service soial.
TI-4	Santé des personnels	- Accompagnement technique et médical des agents montant un dossier de reconnaissance Travailleur Handicapé (RQTH). - Développement du lien avec CAP Emploi et déploiement d'actions d'ergonomie professionnelles dans le cadre d'EPAST. - Accompagnement et suivi des agents des laboratoires de biologie de l'IPREM au sein du bâtiment IBEAS dans la recherche de causes et de solutions suite à une problématique d'air vicié et de matériels techniques dysfonctionnants - Evolution du comité intervention risques psychosociaux : élargissement aux risques sociaux professionnels dégradés - Travail sur le risque mercure au sein du studio d'enregistrement du pôle artice - Travail sur le plan égalité homme femme - Travail sur le plan Handicap - Mise en place d'une comission arbitrage handicap - Partie prenante dans le Plan qualité de vie au travail - Partie prenante dans le programme d'action santé sécurité au travail de l'établissement - Test COVID et mise en place de créneaux hebdomadaires
TI-5	Tiers temps	Réunions de service Participation aux instances : CHSCT - CIRPS - SST - CIHS - Suivi des tableaux de RPS. Missions de responsable de service (5 professionnels) Travail autour du développement du champ Handicap au sein de l'UPPA Temps de travail autour de la situtaion sanitaire COVID-19 Travail collectif en lien avec les services en difficultés (ecole doctorale- IPREM- IBEAS)
TI-6		Travail en lien avec les fonctions de responsable de service (suivi des mails, gestion du personnel et des problématiques de service) Elaboration des bilans d'activité UPPA et CNRS Participation à la Cellule Medico Socio Professionnelle (CMSP) du CNRS mensuelle Réunion coordination handicap cahrgé de mission, cap emploi) 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 Réunion PSS IPREM Depalcements réguliers sur les sites distants
TI-7	Articulation avec l'administration	Réunion mensuelle avec le directeur du Pôle RRH / DRH COPILS RH Réunions santé securite au travail Réunions préparation et cellule de crise Plan égalité Homme / Femme Participation à l'HRS4R
TI-8	Articulation avec les agents chargés de l'hygiène et la sécurité	Participation aux réunions avec les assistants de prévention Accompagnement des Doctorants via l'école doctorale
TI-9	Articulation avec les représentants des personnels et participation au comité d'hygiène et de sécurité	9 réunions de CHSCT ordinaires Visites d'unité de travail Enquêtes accident de travail

		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	Le cas échéant 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 ?	1
TH - 2	2	Contribution des personnels des services de médecine prévention à son élaboration ou à sa réactualisation ?	1
		Tableau H-3 : Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel	
TH - 3	1	Les médecins de prévention 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 de prévention 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 de prévention participe-t-il aux comités d'hygiène et de sécurité ?	1

[illegible]

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.
- ✓ Les aides à la restauration.

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 2021, le montant global des aides, dont le détail se trouve dans les tableaux ci-dessous, s'est élevé à **85 551,41 €**.

	Nature des dépenses	2019	2020	2021
RESTAURATION	Prise en charge de la restauration au CROUS de tous les personnels (titulaires et contractuels).	24 952,35 €	19 950,90 €	6 110,40 €
	Prise en charge de la restauration au RIA de tous les personnels (titulaires et contractuels)	6 149,30 €	3 913,77 €	4 127,51 €
	Participation à l'aide au fonctionnement du RIA	28 845,54 €	36 556,92 €	44 193,57 €
	TOTAL DEPENSES DE RESTAURATION	59 946,19 €	60 421,59 €	54 431,48 €
	PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES (PIM) Subvention pour séjour d'enfant (colonies de vacances, Centres aérés) Allocation aux parents d'enfant handicapé de - de 20 ans	7 061,22 €	6 676,84 €	12 518,55 €
AUTRES DEPENSES D'ACTION SOCIALE	AIDES DE L'ETABLISSEMENT (AE) Aide à la caution Garde d'enfants 6-10 ans Aide complémentaire au séjour en colonie de vacances Voyage à l'étranger	922,80 €	2 257,65 €	934,52 €
	AIDES EXCEPTIONNELLES Commission d'action sociale (02/04, 28/05, 21/10)	3 800,00 €	2 200,00 €	7 300,00 €
	MISSIONS Assistant social Psychologue Agents (rdv sur Pau)	972,83 €	534,12 €	508,37 €
	Adhésion PARFAIRE / Abonnements revues	510,00 €	396,00 €	250,00 €
	SUBVENTION ACLP	8 500 ,00 €	9 500,00 €	9 500,00 €
	TOTAL AUTRES DEPENSES ACTION SOCIALE	21 766,85 €	21 564,61 €	31 011,44 €
	TOTAL DES DEPENSES	81 713,04 €	81 986,20 €	85 551,41 €

BENEFICIAIRES PRESTATIONS INTER MINISTERIELLES

	Année	Enseignants- Chercheurs	Enseignants 2nd degré	Personnels de l'ITRF	Personnels de l'AENES	Personnel de bibliothèque	Personnels en CDI	Personnels en CDD	TOTAL
Aides en faveur des enfants handicapés	2019	2			1				3
	2020	1		1	1				3
	2021	4		2	1				7
Aides aux séjours en centre aéré	2019			3	2		2		7
	2020			3	2		1		6
	2021				3				3
Aides aux séjours linguistiques et cadre éducatif	2019			1					1
	2020								
	2021								
Aides aux séjours en colonie de vacances	2019			1			1		2
	2020			1					
	2021				1				1
TOTAL		7		12	11		4		33

BENEFICAIRES AIDES ETABLISSEMENT

	Année	Enseignants- Chercheurs	Enseignants 2nd degré	Personnels de l'ITRF	Personnels de l'AENES	Personnel de bibliothèque	Personnels en CDI	Personnels en CDD	TOTAL
Garderie 6-10 ans	2019								
	2020				1				1
	2021								
Complément pour séjour en colonie de vacances	2019								
	2020								
	2021								
Voyages à l'étranger organisés par les établissements scolaires	2019				1				1
	2020								
	2021								
Frais d'études supérieures suivies dans une ville éloignée	2019				1				1
	2020			2	2				4
	2021			2					2
Aides à la caution	2019				1			1	2
	2020							1	1
	2021					1			1
Aides exceptionnelles	2019			2	1		2	2	7
	2020			1			1	1	3
	2021			2	4		2		8
TOTAL				9	11	1	5	5	31

RESTAURATION

Sur le site de Pau, le CLOUS met à disposition des personnels deux restaurants et une cafétéria :

-  Restaurant universitaire « Cap Sud »
-  Restaurant universitaire « La Vague »
-  Cafétéria « L'Arlequin »

Sur le site de la côte basque, le CLOUS met à disposition des personnels un restaurant et une cafétéria :

-  Restaurant universitaire de la Nive – Bayonne
-  Cafétéria « La Maison du Parc » - Anglet

La subvention repas pris en charge par l'établissement est la suivante :

• **Du 01/01/2021 AU 31/07/2021**

Catégorie tarifaire	Indice	Prix payé par l'agent	Participation de l'UPPA
Tarif 1	Inférieur ou égal à 481	4,00 €	2,40 €
Tarif 2	Entre 481 et 565	5,65 €	0,75 €
Tarif 3	Supérieur à 565	6,40 €	0,00 €

• **Du 01/08/2021 au 31/12/2021**

Catégorie tarifaire	Indice	Prix payé par l'agent	Participation de l'UPPA
Tarif 1	Inférieur ou égal à 481	4,6 €	2,40 €
Tarif 2	Entre 481 et 565	6,25 €	0,75 €
Tarif 3	Supérieur à 565	7 €	0,00 €

Sur le site de Pau, il y a également le restaurant inter administratif. La cotisation annuelle par adhérent est de 6 € et de 3 € pour un renouvellement de carte ou carte perdue).

La subvention repas pris en charge par l'établissement est la suivante :

Catégorie tarifaire	Indice	Prix payé par l'agent	Participation de l'UPPA
Tarif 1	Inférieur ou égal à 480	4,83 €	1,29 €
Tarif 2	Supérieur à 480	6,10 €	0,00 €

Nombre de repas subventionnés :

Nombre total de repas subventionnés	2019	2020	2021
CLOUS	11 490	9098	2788
RIA	4 892	3088	3205
TOTAL	16 382	12 186	5 993

L'adhésion est gratuite pour le personnel (permanent ou contractuel), de 5 € pour les retraités et de 15 € pour les personnels autres (CLOUS, CNRS, autres personnels du campus).

En 2021, elle comptait 433 adhérents (320 pour le campus de Pau, 80 pour la côte basque, 26 pour Mont-de-Marsan et 7 pour Tarbes). Il y a 292 BIATSS, 102 enseignants/enseignants-chercheurs, 21 retraités, 8 personnels autres, 9 CNRS et 1 CLOUS.

Composée de 10 membres bénévoles, l'association a tenu 13 permanences dans l'année, procédé à plus de 100 commandes, vendu 550 tickets cinéma, encaissé 275 chèques par semaine et passé 10 commandes à l'association Synergie.

Malgré la pandémie de COVID 19, l'association a maintenu son activité et a pu organiser cette année deux séances de cinéma à Pau et une à Bayonne en faveur des enfants pour les fêtes de fin d'année.

Son bilan financier, dont le détail se trouve dans le tableau ci-dessous, est le suivant :

TOTAL DEPENSES : 7 710 € TOTAL RECETTES : 9 710 €

DEPENSES	Montant : 7 710 €
Frais de fonctionnement : - adhésions Synergies, MAIF, Parvis, Théâtre Monte-Charge, Espaces pluriels, - timbres, déplacement,	1 665 €
Financement activités : - social : Fête de Noël, orchestre de Pau – son et brioches pour les enfants, Agora, Espaces pluriels) - billetterie : cinémas, thalasso, spectacles, orchestre de Pau, sports, etc...)	3 500 € 1 745 €
RECETTES	Montant : 9 710 €
Adhésions 2021 (retraités, agents CLOUS, CNRS)	320 €
Subvention CASDEN	0 €
Subvention UPPA	9 500 €
Restait à dépenser 2020	2 000 €

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

- ANNÉE 2021 -

Réalisé par Thibault PELLET
Assistant de service social des personnels
au sein du Service Médico-Psychosocial et Prévention (SMPSP)

I. 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. Permanences et instance

VI. Bilan de l'Action Sociale

VII. Bilan des aides financières exceptionnelles

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)

- 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

A) ISAP

L'Assistant de Service Social peut rencontrer les personnels sur rendez-vous à son bureau, sur leur lieu de travail, tant sur Pau que sur les sites distants, à leur domicile ou dans un lieu neutre.

Le choix du lieu est fait 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 Médico-Psycho-Social et Prévention peuvent être mobilisés (Médecin de prévention, Psychologue Clinicien et/ou Assistant de Service Social des Personnels).

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).

En 2021, les partenaires sollicités lors des différentes interventions étaient:

	En interne	En externe
Accompagnement conjoint	Médecin du travail, Psychologues du SMPSP, Animatrice en prévention des risques	CAF, CPAM, MDPH, Bailleurs sociaux, Préfecture, Sous-Préfecture, Conseil Départemental, Hôpitaux, CNRS
Echange concernant les agents (avec leur accord)	DGS, DRH, Service des personnels (DRH1-2-3), médiateur, Direction des Affaires Juridiques, Agence Comptable, Conseiller en Prévention, Conseillère en évolution professionnelle, Responsables de service	Pôle Emploi, CARSAT, MGEN, ADTMP
Pour information / travail en partenariat	Espace Santé Étudiant, Chargé de mission handicap, Chargée de mission Egalité-diversité	Mairie de Pau, Crédit Social des Fonctionnaires, CIDFF Crédit Municipal, RENASUPP*

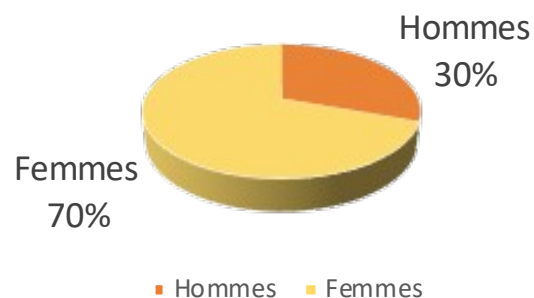
Typologie

En 2021, 158 personnes ont bénéficié d'un accompagnement par l'assistant de service social des personnels de l'UPPA.

Il est important de noter que l'assistant de service social a effectué ses missions sur un temps complet durant l'année 2021.

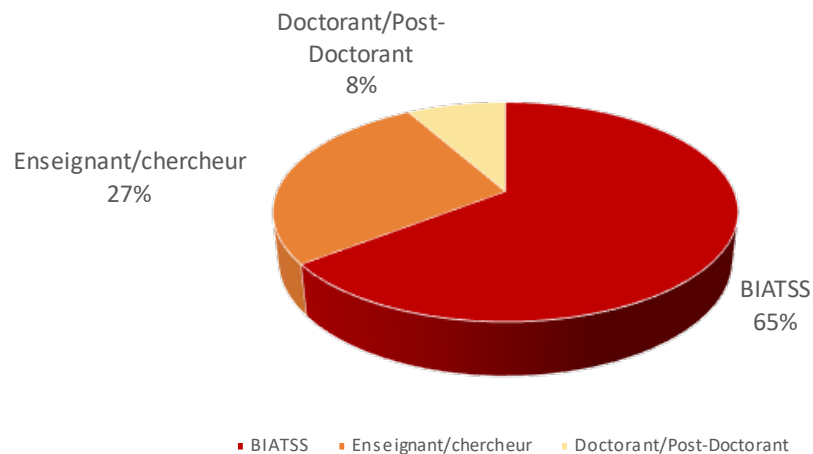
Sexe	Nombres
Hommes	48
Femmes	110
<u>Total</u>	<u>158</u>

Personnels accompagnés en fonction du sexe



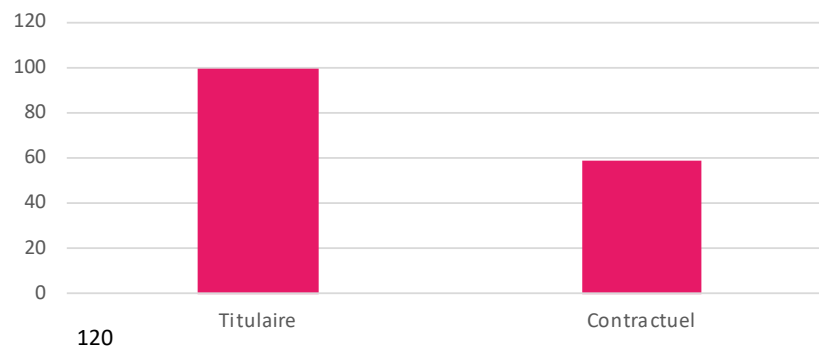
Catégorie professionnelle	Nombres
BIATSS	102
Enseignant/chercheur	43
Doctorant/Post-Doctorant	13
Total	158

Répartition par catégorie professionnelle



Statuts	Nombres
Titulaire	99
Contractuel	59
Total	158

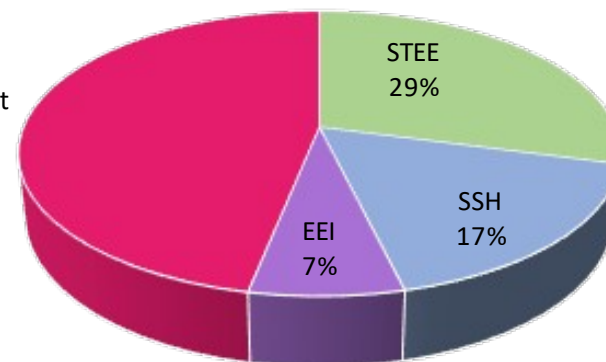
Personnels en fonction du statut



Structures	Nombres
STEE	46
SSH	27
EEL	11
Services Généraux, Communs et CSP	74
Total	158

Nombres de suivis par structure

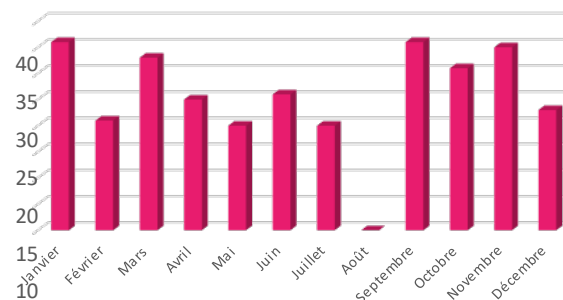
Services
Généraux,
Communs et
CSP
47%



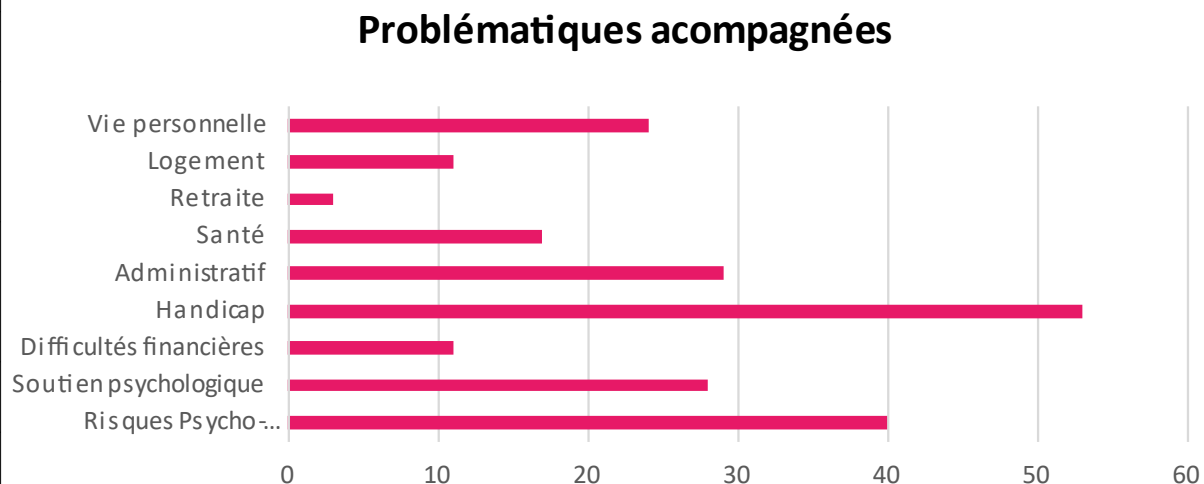
■ STEE ■ SSH ■ EEL ■ Services Généraux, Communs et CSP

Mois	Entretiens
Janvier	36
Février	21
Mars	33
Avril	25
Mai	20
Juin	26
Juillet	20
Août	0
Septembre	36
Octobre	31
Novembre	35
Décembre	23
Total	306

Entretiens



Thématique	Nombres
Risques Psycho-Sociaux	40
Soutien psychologique	28
Difficultés financières	11
Handicap	53
Administratif	29
Santé	17
Logement	12
Retraite	3
Vie personnelle	24
Total	216

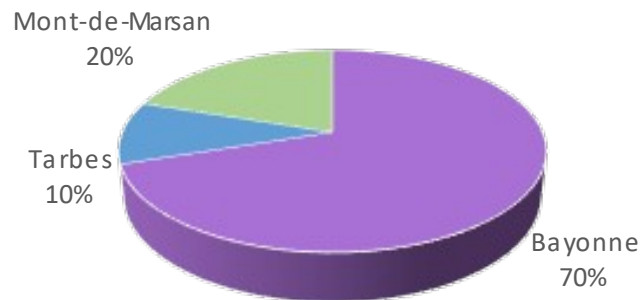


Pour information, 35 fiches alertes concernant des agents UPPA ont été reçues par le Service Médico-Psycho-Social et Prévention au cours de l'année 2021.

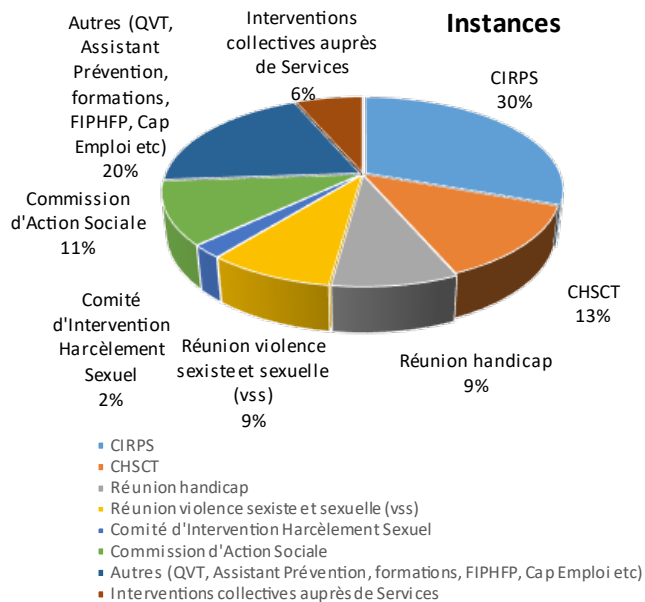
Permanences	Nombres
Bayonne	7
Tarbes	1
Mont-de-Marsan	2
Total	9

Instances	Nombres
CIRPS	14
CHSCT	6
Réunion handicap	4
Réunion violence sexiste et sexuelle	4
Comité d'Intervention Harcèlement Sexuel	1
Commission d'Action Sociale	5
Autres (QVT, Assistant de Prévention, formations, FIPHP, Cap Emploi, etc)	9
Interventions collectives auprès de Services	3
Total	46

Permanences (hors site de Pau)



■ Bayonne ■ Tarbes ■ Mont-de-Marsan



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 :

- **Les Prestations InterMinistérielles (PIM)** (*nombre de dossiers acceptés en 2021*)

- 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) -> **1**
 - en centres aérés (sans hébergement) -> **5**
 - en maison familiale de vacance et établissement « gîtes de France »
- Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif
- Séjours linguistiques
- Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (APEH) -> **7**
- Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans
- Séjours en centres de vacances spécialisés

- **Les Aides de l'Établissement (AE)** (*nombre de dossiers acceptés en 2021*)

- Aide à la caution -> **1**
- Participation aux frais de garde pour les enfants de 6 à 10 ans
- Participation aux voyages à l'étranger organisés par les établissements scolaires durant la période scolaire
- Participation aux études supérieures dans ville éloignée du domicile des parents -> **3**

Depuis 2018, les aides exceptionnelles peuvent revêtir la forme d'aide non remboursable ou de prêt gratuit remboursable (taux 0%).

Au cours de l'année 2021, **onze dossiers** de demandes d'aides financières exceptionnelles ont été présentés lors d'une Commission d'Action Sociale (C.A.S.) de l'UPPA (8 Février, 11 Mars, 11 Juin, 19 Juillet, 10 Décembre)

Dix dossiers ont été acceptés

- Deux prêts remboursables de **1000€**
- Huit aides non remboursables -> une de **500€**, une de **800€** et six de **1000€**

Un dossier a été refusé après délibération avec les membres la C.A.S. (composé de représentants du personnels, de M. le DRH et d'un représentant de la MGEN).

Les motifs de ces demandes sont pour :

- dettes d'énergie
- frais importants de réparation de voiture
- frais médicaux importants
- difficultés financières suite modification situation familiale

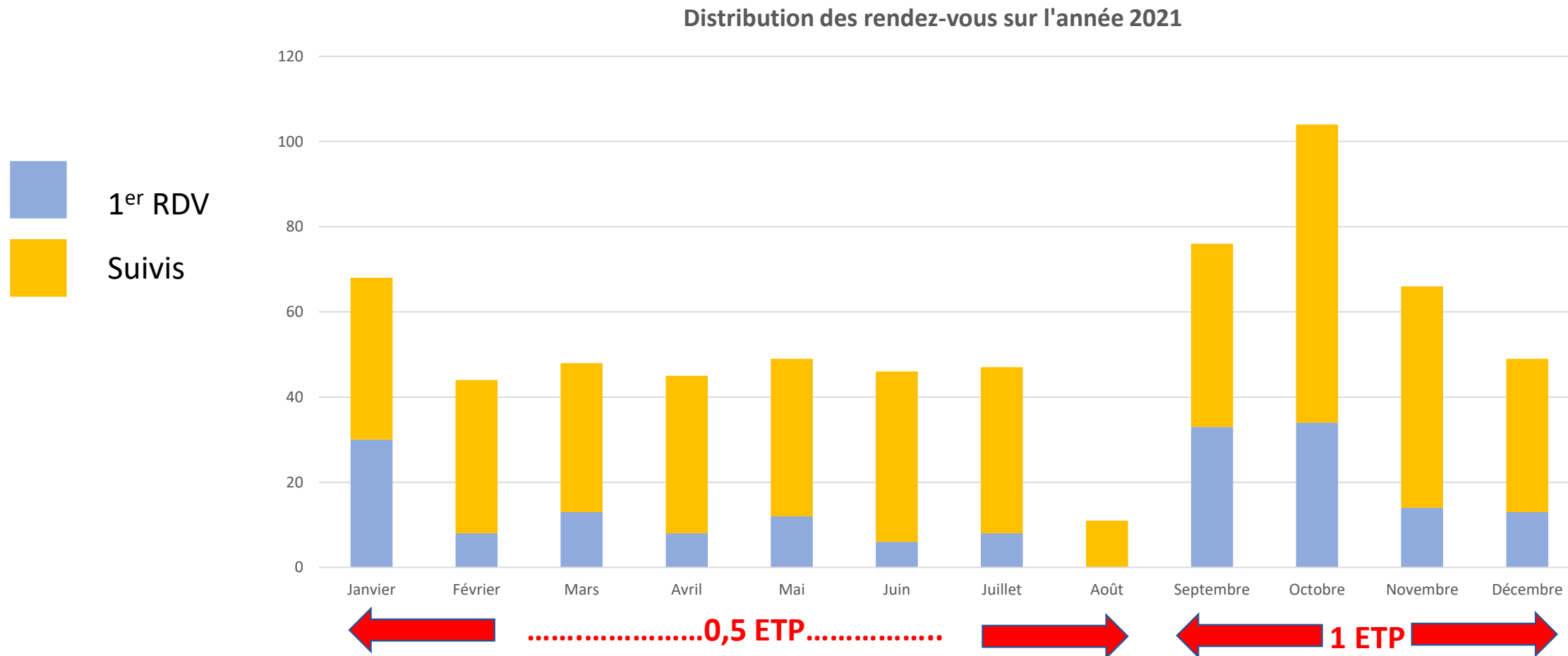
Bilan d'activité des psychologues du SMPSP

Année 2021

I. Données générales

- Le Service Médico-Psycho-Social et Prévention comprenait un poste de psychologue à **0.5 ETP** entre le 1er Janvier 2021 et le 31 août 2021. A partir du 1^{er} Septembre, le poste est passé à **1 ETP** ; l'activité a été distribuée entre deux psychologues travaillant chacun à 0.5 ETP.
- 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**,
 - des **interventions « collectives »** au sein des services,
 - des temps de travail en **réunion** (CHSCT, CIRPS, CIHS, réunions de service,),
 - des temps de **formation** (mis en place cette année grâce au passage à 1 ETP).
- Au total, les psychologues contribuent aux **actions de prévention** sur les trois niveaux :
 - **Primaire** (Prévenir et Eviter) : Par ex la formation sur le stress, ou l'intervention dans un service pour expliquer à une équipe la situation de handicap d'un de leur collègue,
 - **Secondaire** (Protéger et Limiter les effets) : participation aux instances CIRPS, CHSCT, CIHS, interventions individuelles et collectives,
 - **Tertiaire** (Réparer, prendre en charge les conséquences) : entretiens individuels, médiations.

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



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

II.2. Consultations individuelles

Le **nombre total d'agents** reçus par les psychologues est de **159**.

- Le **nombre total d'agents** reçus par le psychologue qui était présent de Janvier à décembre est de **115**.
- Le **nombre total d'agents** reçus par le psychologue qui était présent de Septembre à décembre est de **44**.

Le **nombre total de rendez-vous individuels** avec un psychologue (premiers rendez-vous et suivis) est de **538**.

- Le **nombre total de rendez-vous individuels** pour le psychologue qui était présent de Janvier à décembre est de **384**.
- Le **nombre total de rendez-vous individuels** pour le psychologue qui était présent de Septembre à décembre est de **154**.

Entre septembre et décembre 2021, dans le cadre de la rentrée universitaire en contexte de crise sanitaire (COVID-19), **48 agents vulnérables** ont bénéficié d'un contact avec un psychologue afin d'accompagner au mieux leur retour au travail sur site ou le maintien en télétravail.

II.3. Autres activités

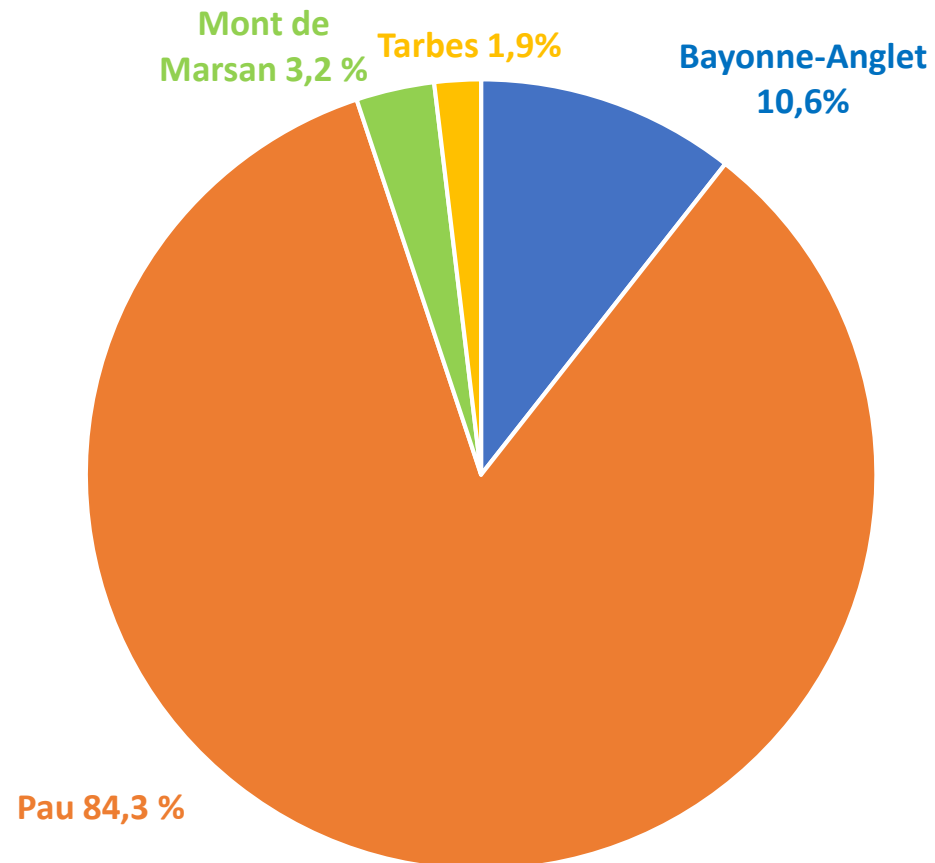
Le nombre total d'**interventions collectives*** est de **27**.

Le nombre total de réunions du **CIRPS*** est de **13**, celui du **CHSCT** de **5**.

La **formation sur le stress** proposée se déroulait sur 3 journées de 6 heures et concernait des groupes de 12 agents . Quatre sessions ont été organisées, soit au total **12 journées de formation** (72 heures en tout) qui ont concerné **48 agents**.

**Activités qui peuvent impliquer l'intervention conjointe des deux psychologues.*

II. 4. Répartition de l'activité entre les différents campus



Données brutes :

Pau : 134

Mont-de Marsan : 5

Tarbes : 3

Bayonne-Anglet : 17

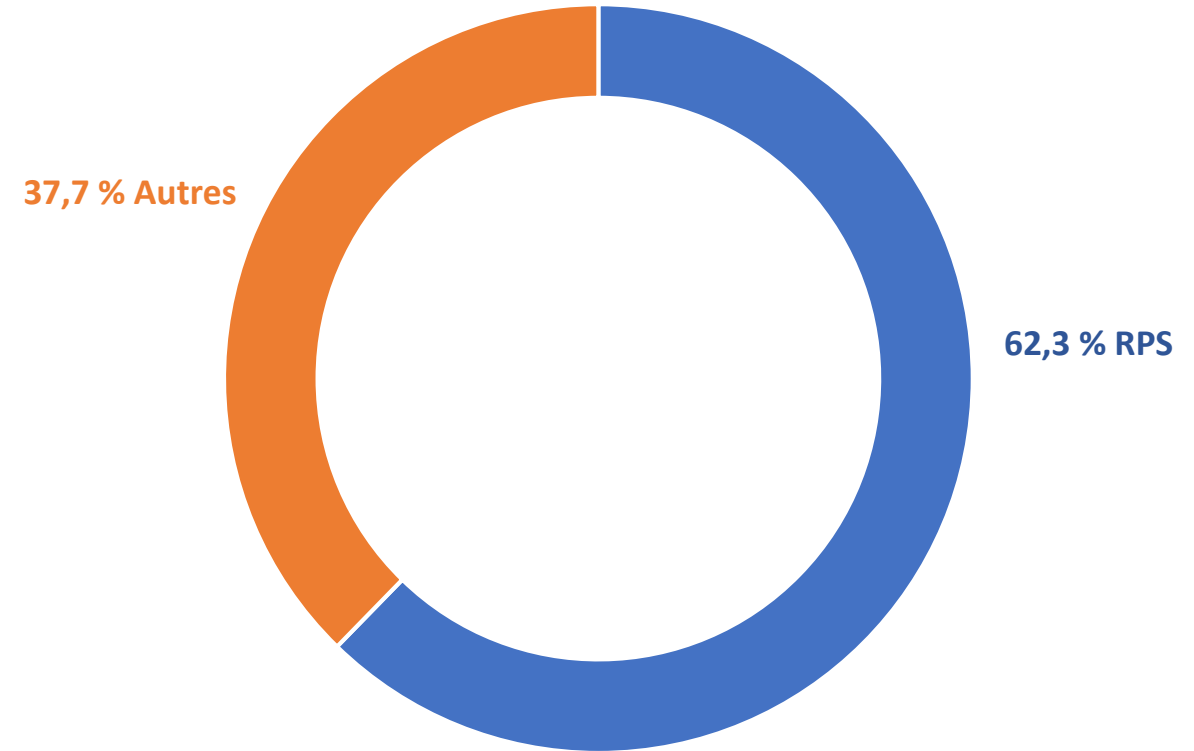
III. Motifs de consultation :

☑ 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-Manque d'autonomie et de marges de manœuvre,
- 4-Mauvais rapports sociaux et relations de travail,
- 5-Conflicts 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 difficulté,
- une nécessité de soutien dans le cadre d'un retour au travail après un long arrêt.

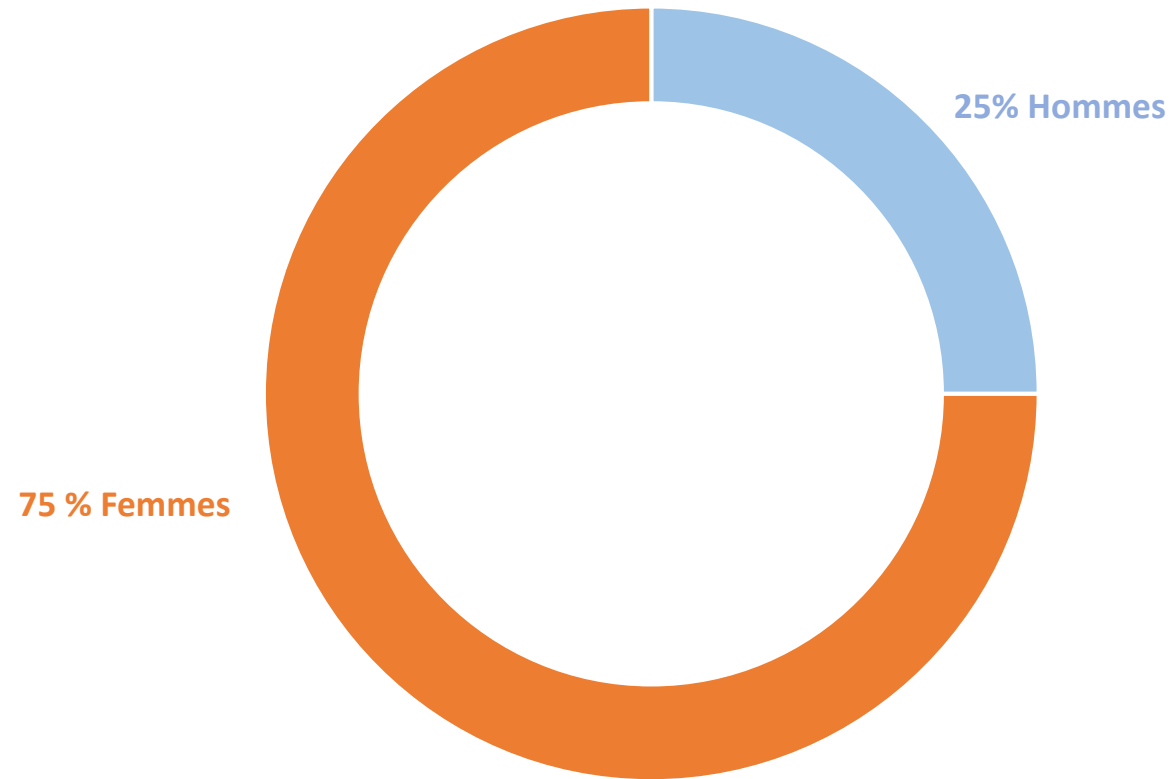


Données brutes :

Motif RPS : 99

Autre motif : 60

IV.1. Typologie des agents reçus : Variable Sexe

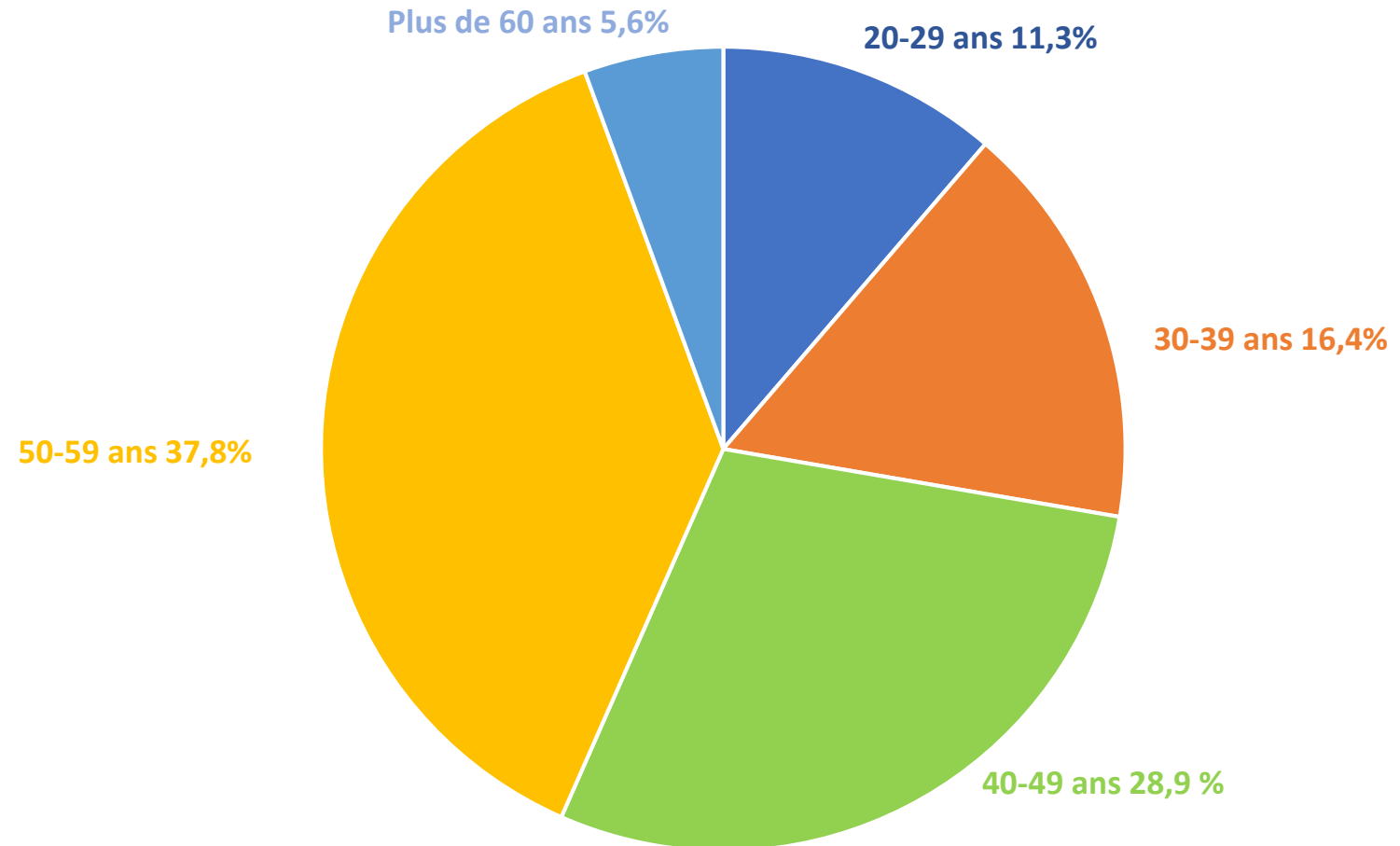


Données brutes :

Nombre de femmes : **119**

Nombre d'hommes : **40**

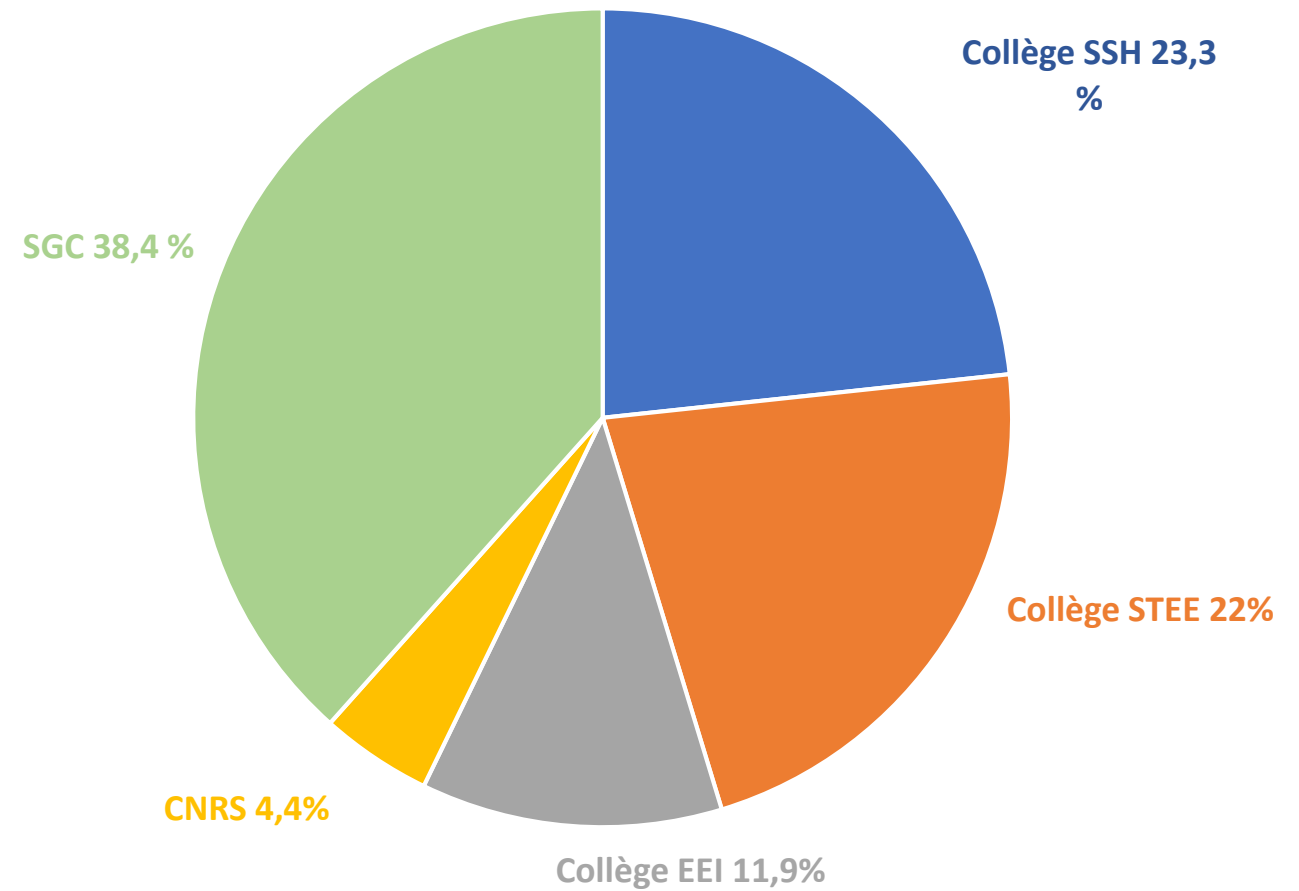
IV.2. Typologie des agents reçus : Variable Age



Données brutes :

Agents entre 20 et 29 ans : 18
Agents entre 30 et 39 ans : 26
Agents entre 40 et 49 ans : 46
Agents entre 50 et 59 ans : 60
Agents de plus de 60 ans : 9

IV.3. Typologie des agents reçus : Variable Composante



Données brutes :

Collège SSH : **37**

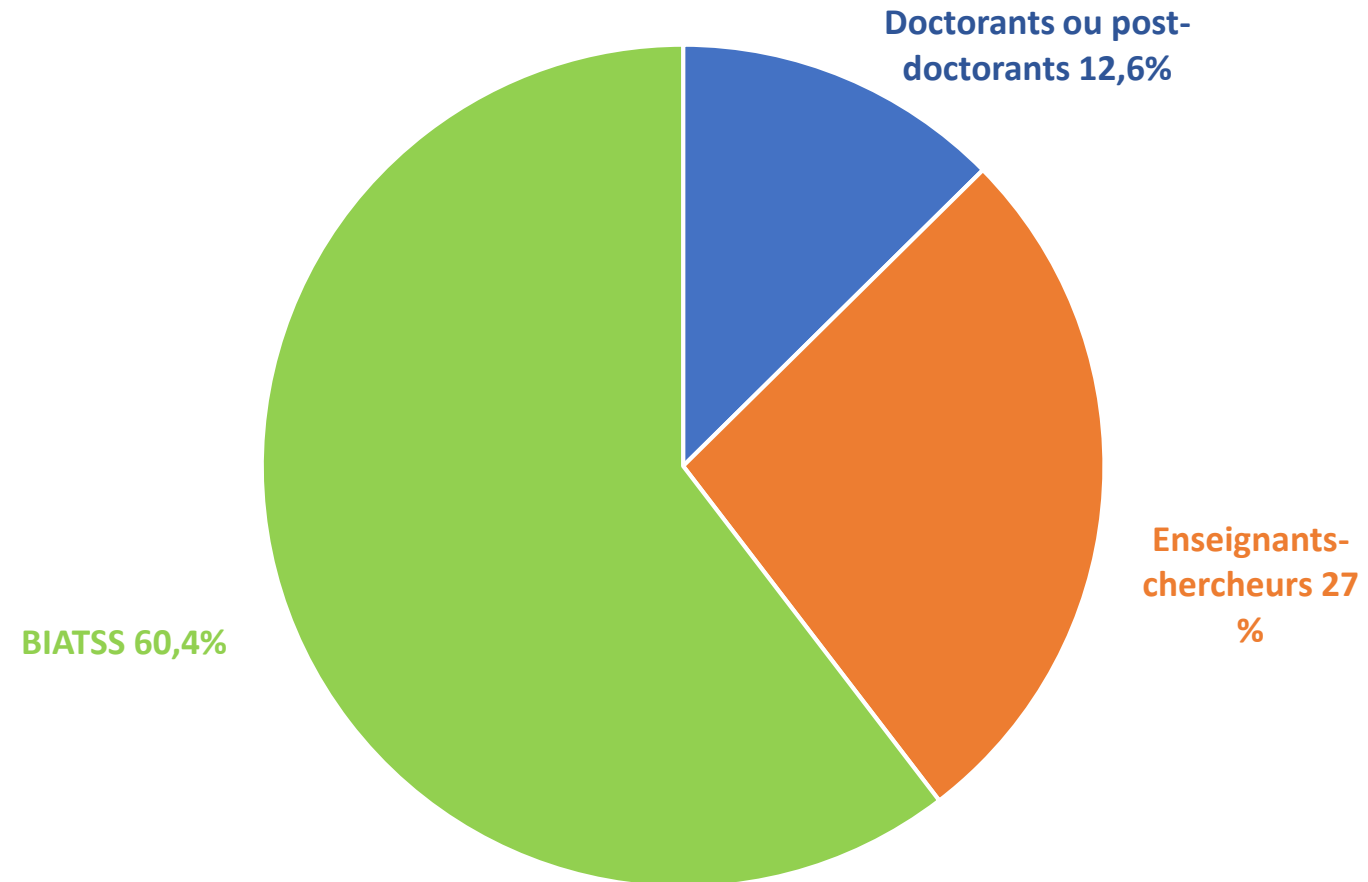
Collège STEE : **35**

Collège EEI : **19**

CNRS : **7**

Services Généraux et centraux (SGC) : **61**

IV.4. Typologie des agents reçus : Variable Catégorie de Personnel



Données brutes :

Doctorants ou post-doctorants : 20

Enseignants-Chercheurs : 43

BIATSS : 96