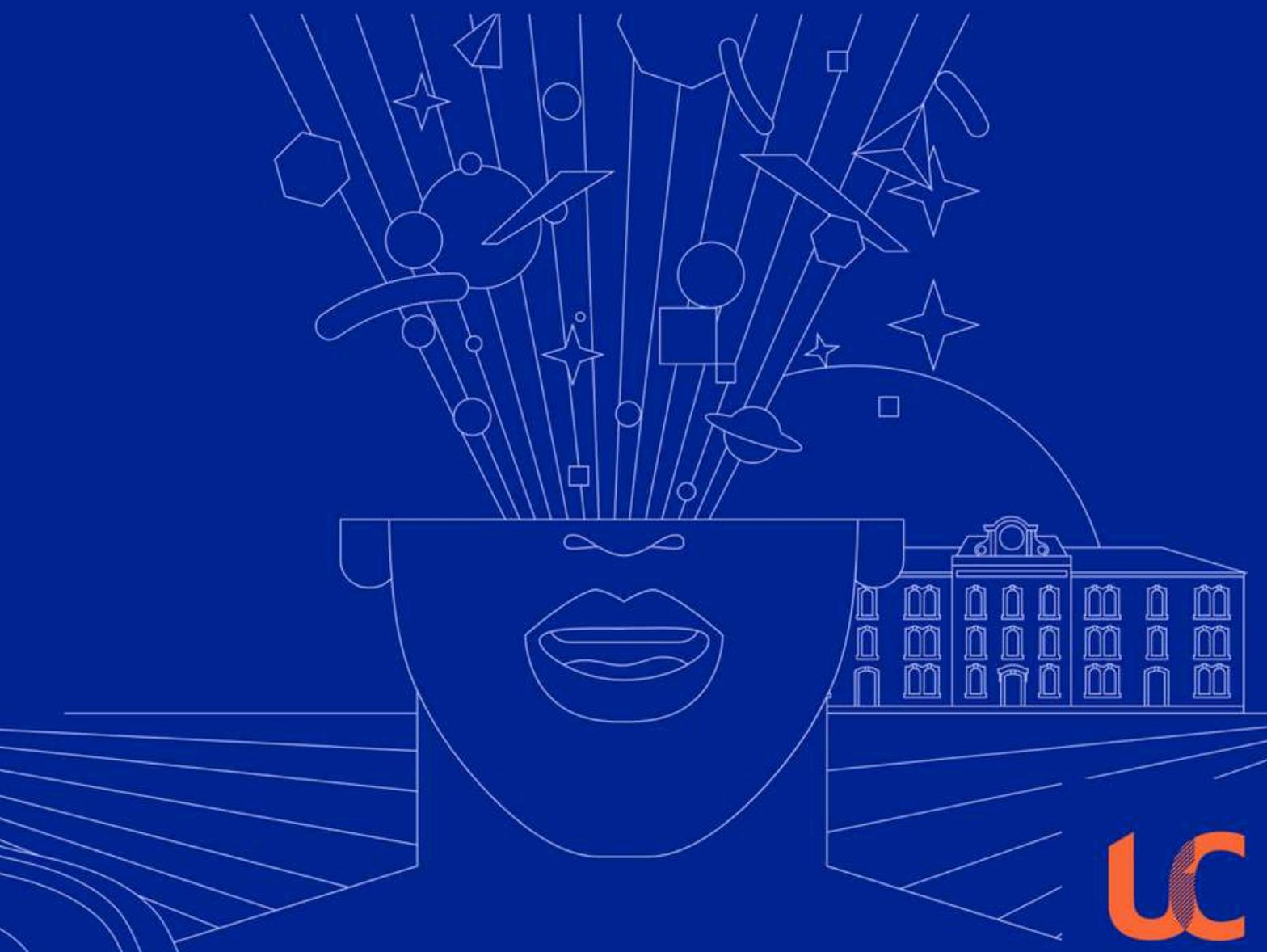


RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2022-2023-2024



#Albi#Castres#Rodez



Institut National
Universitaire
Champollion



Chères et chers collègues,

J'ai le plaisir de vous présenter le Rapport Social Unique (RSU) de notre établissement. Conformément aux obligations réglementaires, ce document constitue un outil de pilotage et de transparence. Il permet de mieux comprendre l'évolution de nos ressources humaines et d'alimenter le dialogue social avec des données partagées et objectives.

Ce RSU revêt un caractère exceptionnel : il regroupe, pour la première fois, les données consolidées de trois années consécutives 2022, 2023 et 2024. Cette perspective élargie permet d'aller au-delà de la photographie annuelle habituelle et d'apprécier plus finement les tendances, les évolutions et les dynamiques à l'œuvre dans notre établissement.

Sa réalisation a représenté un travail considérable, mobilisant de nombreuses compétences et une forte implication des équipes administratives. Qu'elles en soient ici vivement remerciées!

Sur la forme, vous trouverez un document clair, structuré et accessible, qui facilite la lecture et la compréhension des indicateurs. Sur le fond, c'est une matière riche, parfois exigeante, mais indispensable pour éclairer nos choix, nourrir la réflexion collective et soutenir une politique de ressources humaines tournée vers l'avenir.

Je vous souhaite une lecture attentive et utile de ce document, au service du dialogue et de l'ambition qui nous rassemble dans le cadre du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La directrice de L'INU Champollion
Christelle FARENC

PRÉSENTATION DE L'INU CHAMPOLLION

6 domaines d'études :

- Arts, Lettres et Langues
- Droit, Economie, Gestion
- Ingénierie - Informatique et Systèmes d'Information pour la santé
- Sciences Humaines et Sociales
- Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
- Sciences et Technologie

16 Licences

orientées vers la poursuite d'étude ou la préparation des concours.

8 Masters

originaux à forte dimension professionnalisante.

10 Licences pro

ancrées sur les besoins du tissu économique local.

Une offre de formation pluridisciplinaire

1 Ecole d'ingénieurs

spécialisée en e-santé.

4 Axes stratégiques

- Santé et environnements
- Numérique et société
- Organisations et mutations
- Patrimoines et territoires

3 Campus

Albi, Rodez, Castres

Un établissement Multi-site

2 départements

Tarn et Aveyron

Des activités scientifiques

6 Groupes de recherche pluridisciplinaires

- Education Intervention Activité Physique (EIAP, Rodez)
- Groupe de recherche et d'études juridiques d'Albi (EDG, Albi)
- Connected Health Research Team (CHART, Castres)
- Politiques Publiques, Environnement et Sociétés (PPES, Albi)
- Textes, Contextes et Frontières (TCF, Albi)
- Serious Games Research Lab (SGRL, Albi)
- Connected Health Lab (CHL, Castres, plateau technique)

3 Unités de recherches

- EA 4599 Diagnostic des Plasmas Hors Equilibre (DPHE, Albi)
- EA 7417 Biochimie et Toxicologie des Substances Bioactives (BTSB, Albi)
- EA 7420 Sciences de la Cognition, Technologie, Ergonomie (SCoTE, Albi)

4 000 Etudiants

sont accueillis en formation initiale et continue.

80 %

des étudiants de Licence sont originaires d'Occitanie.

50 % d'étudiants boursiers en Licence.

Les étudiants

TOP 5

La réussite étudiante est l'un des principaux marqueurs identitaires de l'INU Champollion. Il figure régulièrement dans le top 5 des établissements qui font le mieux réussir en Licence et en Master.

+ de 50 %

du recrutement en Licence pro et Master s'effectuent hors de la région.

1. Emplois et effectifs

- 1.1. Le plafond d'emplois
- 1.2. Effectifs gérés
- 1.3. Effectifs en fonction
 - 1.3.1. Effectifs en fonction : par statut et par filière
 - 1.3.2. Effectifs en fonction : par âge
 - 1.3.3. Focus sur les enseignants-chercheurs et les enseignants
 - 1.3.4. Focus sur les vacataires d'enseignement en 2024
 - 1.3.5. Focus sur la répartition des heures d'enseignement en 2024
 - 1.3.6. Focus sur les BIATSS
 - 1.3.7. Focus les emplois étudiants et surveillants en 2024
- 1.4. Les agents en situation de handicap
- 1.5. Effectifs en fonction en équivalents temps plein (ETPT)

2. Le recrutement

- 2.1. Les emplois permanents
- 2.2. Les emplois non permanents

3. Parcours professionnels

- 3.1. La promotion de grade : les tableaux d'avancement et les examens professionnels
- 3.2. La promotion de corps : les concours et les listes d'aptitudes
- 3.3. Les départs
- 3.4. Le taux de stabilité
- 3.5. Les entretiens professionnels

4. Formation

- 4.1. Le nombre d'agents formés et le nombre de jours de formation suivis
- 4.2. Les dépenses allouées aux formations
- 4.3. La répartition des formations suivies par thématique et nombre d'agents

5. Rémunération

- 5.1. Le budget global et la masse salariale
- 5.2. Les 10 rémunérations les plus élevées
- 5.3. La GIPA (La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)
- 5.4. La répartition de la masse salariale par origine budgétaire et par nature de dépenses
- 5.5. La répartition des rémunérations brutes
- 5.6. L'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes

6. Santé et Sécurité

- 6.1. Les accidents de travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles
- 6.2. Le suivi médical

7. Organisation et temps de travail

- 7.1. Le CET (Compte Epargne-Temps)
- 7.2. Le télétravail
- 7.3. Le temps partiel thérapeutique
- 7.4. La répartition des agents par temps de travail
- 7.5. Les absences
- 7.6. Les jours de carence

8. Action et protection sociale

- 8.1. Les dépenses relatives à l'action sociale
- 8.2. La PSS (Protection Sociale Complémentaire)

9. Le dialogue social

- 9.1. Les jours de grève
- 9.2. Les instances

Annexe 1 - Sigles et abréviations

Annexe 2 - Définitions

EMPLOIS ET EFFECTIFS



L'INU Champollion réunit près de 300 agents permanents et plus de 800 intervenants contribuant à ses missions d'enseignement, de recherche et de vie universitaire.

La diversité des statuts et l'évolution des effectifs caractérisent la composition des ressources humaines de l'établissement. Ce chapitre présente un panorama détaillé des effectifs et de leur évolution.

1.3.2 Effectifs en fonction : par âge

BDS FPE 007 Age moyen des agents en fonction
 BDS FPE 007bis Age médian des agents en fonction

L'âge moyen des agents par catégories :

Catégorie	2022	2023	2024
A	43,87	44,75	44,65
B	45,34	45,50	46,46
C	42,30	44,52	43,37

L'âge moyen des agents par filières:

EC-C-E	2022	2023	2024
Hommes	45,68	47,05	46,60
Femmes	40,97	40,82	40,84
Moyenne	43,61	44,29	44,08

BIATSS	2022	2023	2024
Hommes	44,23	45,02	43,53
Femmes	43,71	45,48	46,20
Moyenne	43,87	45,34	45,4

En **2024**, l'âge **moyen** d'un agent en fonction est :

44,8 ans

♂

45 ans

AGE 46 en 2023
45 en 2022

♀

44 ans

AGE 44 en 2023
43 en 2022

En **2024**, l'âge **médian** d'un agent en fonction est :

45 ans

♂

47 ans

AGE 47 en 2023
46 en 2022

♀

44 ans

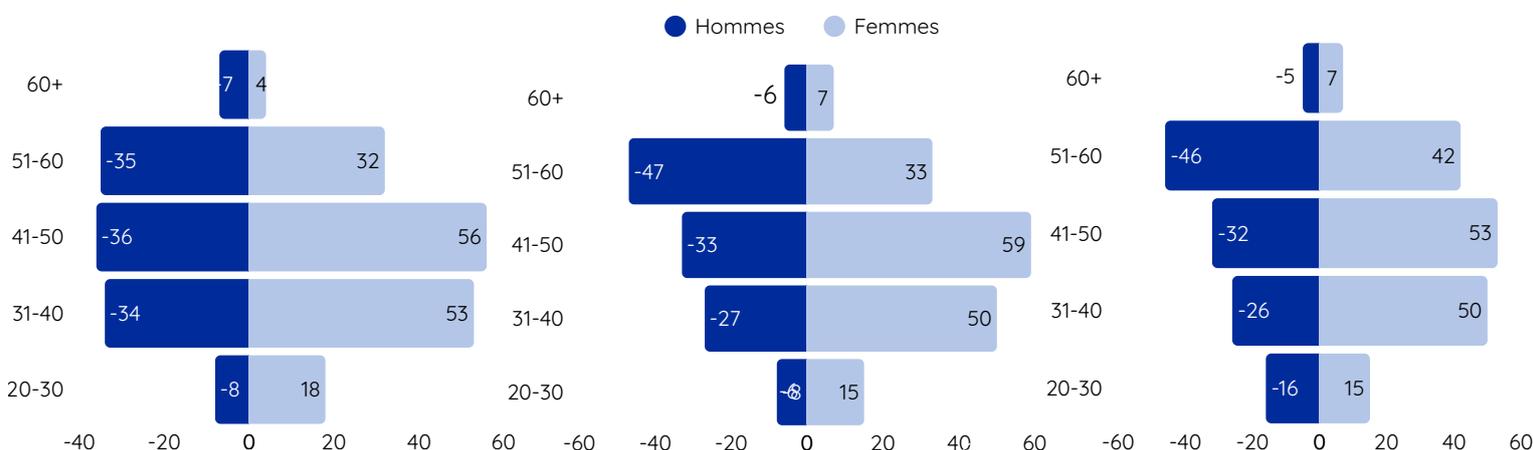
AGE 44 en 2023
42 en 2022

Pyramide des âges :

2022

2023

2024



1.1 Le plafond d'emplois

BDS FPE 001 Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Le plafond d'emplois se distingue des effectifs. Il s'exprime en ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé).

Les différents plafonds d'emplois		2022	2023	2024
Budget Etat	Titre II / Plafond Etat	194	194	194
Budget établissement	Titre III / Plafond Etat	28	33	54
Budget établissement	Hors titre III / Plafond propre	49	42	23
Total		271	269	271



En 2024, le plafond d'emplois sur le Titre III a été relevé à la suite d'échanges avec notre tutelle. Cette révision permet désormais une meilleure adéquation entre le plafond autorisé et la réalité de nos effectifs permanents financés par la SCSP (Subvention pour Charges de Service Public).

1.2 Effectifs gérés

BDS FPE 002 Effectifs physiques gérés au 31 décembre

Par position statutaire	2022	2023	2024
En activité dans l'établissement	272	274	279
En disponibilité	4	1	4
Détachement entrant	3	3	4
Détachement sortant	2	5	3
Total	281	283	290

Les effectifs gérés comprennent toutes les positions administratives : affectés dans l'établissement, congés parental, délégation, détachements entrants et sortants, disponibilité, congé sans rémunération, mise à disposition sortante et congé longue durée

1.3 Effectifs en fonction

1.3.1 Effectifs en fonction : par statut et par filière

BDS FPE 004 Effectifs physiques en fonction au 31 décembre

Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d'emplois et les effectifs en MAD entrant (remboursement ou sans remboursement).

Les effectifs par statut :

Statut	2022	2023	2024
Titulaires	195	195	194
Contractuels	88	90	98
Total	283	285	292

Les effectifs par genre :

Genre	2022	2023	2024
Hommes	120	121	125
Femmes	163	164	167
Total	283	285	292

Les effectifs par filière :

Filière	2022	2023	2024
EC-E-C	137	140	142
Dont MAD	1	1	1
BIATSS	146	145	150
Dont MAD	8	8	8
Total	283	285	292

En 2024, l'INU Champollion recense un effectif total de **292** agents.



285 en 2023 / 283 en 2022

Titulaires
66%

68% en 2023
69% en 2022

Contractuels
34%

32% en 2023
31% en 2022

♂ 43%

43% en 2023
43% en 2022

♀ 57%

57% en 2023
57% en 2022



EC-E-C

49% en 2023 / 48% en 2022

49%



BIATSS

51% en 2023 / 52% en 2022

51%

À ces effectifs permanents s'ajoutent de nombreux collaborateurs mobilisés au service de la communauté universitaire :

714 Vacataires d'enseignement

22 Surveillants d'examen

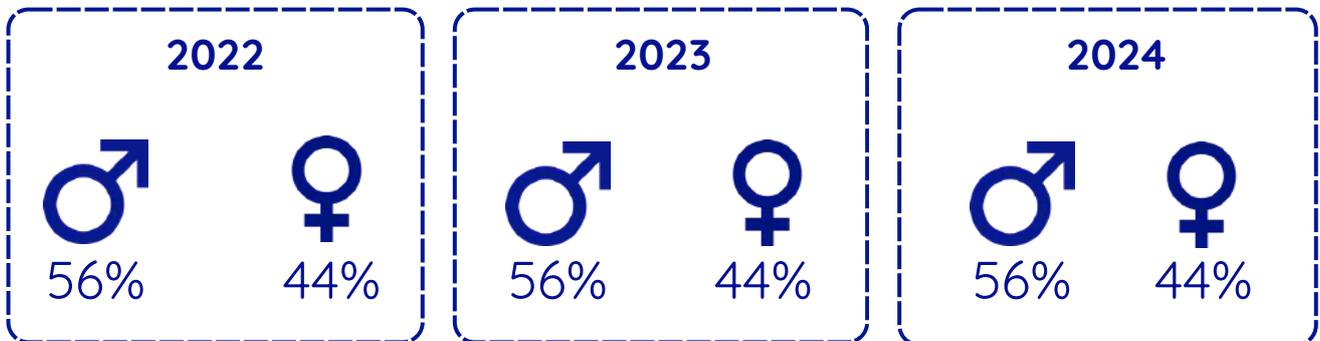
82 Emplois étudiants

5 Vacataires administratifs

Ces agents, bien que non permanents, contribuent de manière essentielle au fonctionnement quotidien de l'établissement.

1.3.3 Focus sur les enseignants-chercheurs et les enseignants

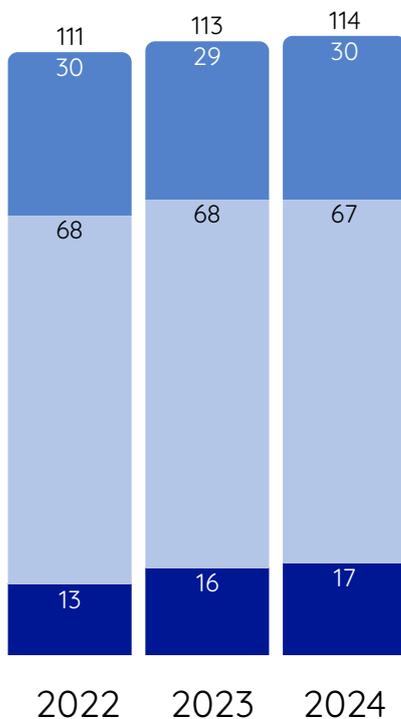
La répartition des agents EC-E-C par genre :



L'INU Champollion continue de maintenir une répartition stable entre hommes et femmes depuis 2022.

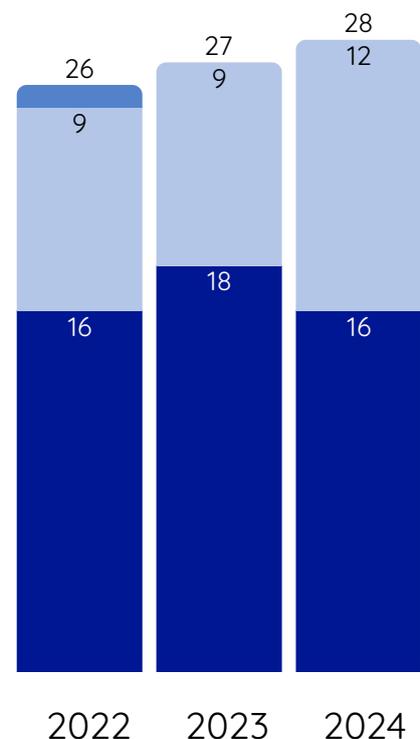
La répartition par corps :
Titulaires

- Professeurs des universités
- Maîtres de conférences
- Enseignants du 2nd degré



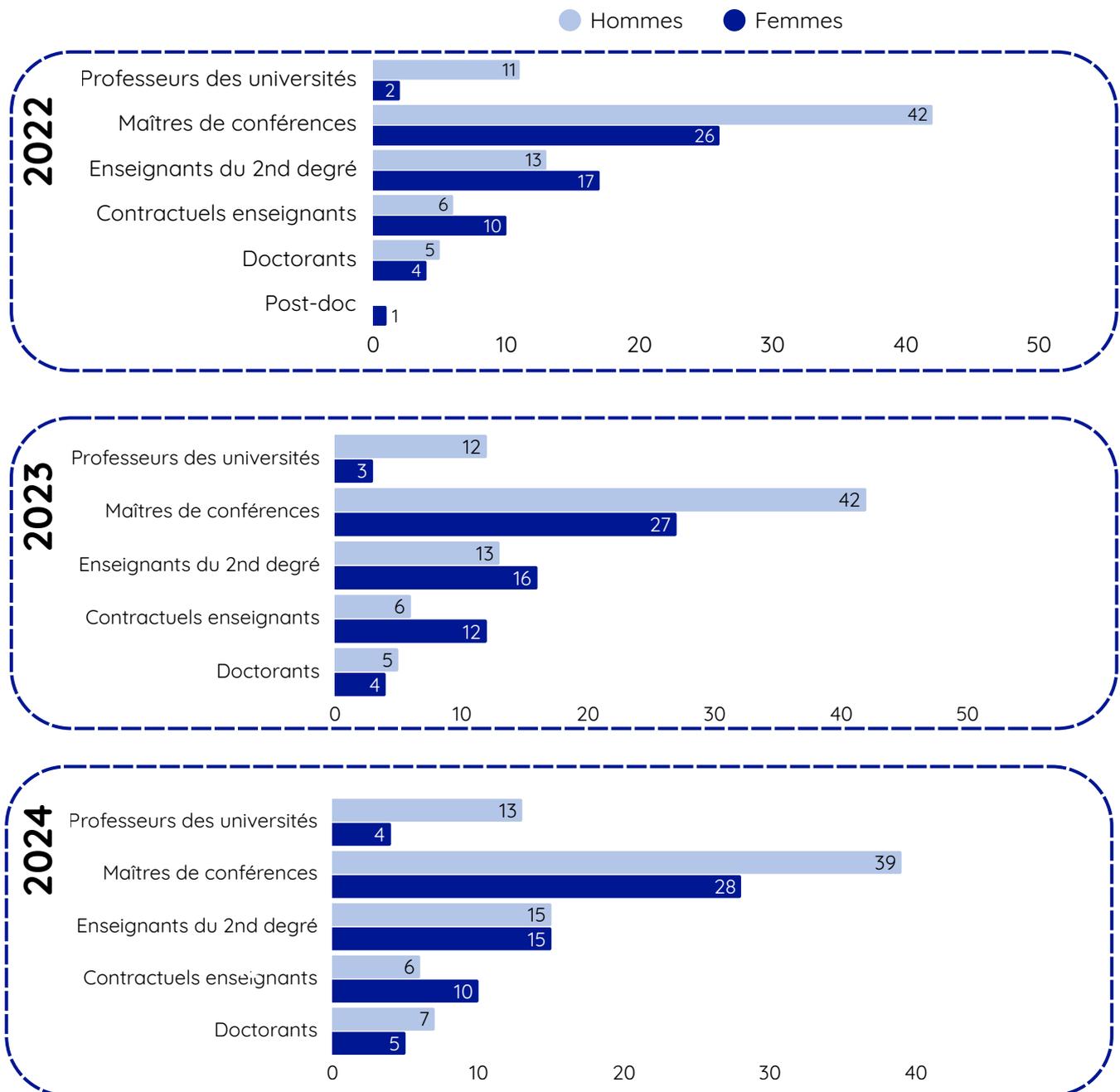
La répartition par corps :
Contractuels

- Contractuels enseignants
- Doctorants
- Post-doc



1.3.3 Focus sur les enseignants-chercheurs et les enseignants

Le nombre d'agents par corps et par genre :



**Effectif 2024 des enseignants-chercheurs titulaires,
ventilé par groupe de section CNU et par genre :**

Groupe	Homme	Femme
Groupe 01 Droit	6	6
Groupe 02 Sciences Économiques et de Gestions	1	1
Groupe 03 Langues et Littératures	6	4
Groupe 04 Sciences Humaines	16	11
Groupe 05 Maths Informatique	8	1
Groupe 09 Génie Informatique	10	
Groupe 10 Biologie et Biochimie	4	3
Groupe 12 STAPS	1	5
Total	52	31

Le Conseil national des universités est organisé en 11 groupes qui ensemble comptent 52 sections correspondant à diverses disciplines. Ainsi, un groupe qui comporte davantage de ces sections aura naturellement un effectif total d'enseignants-chercheurs plus élevé. par exemple la section 5 , regroupe les section SHS (Psychologie , sociologie, histoire, géographie ...) (Voir Annexe)

Effectif 2024 des enseignants du 2nd degré titulaires, ventilé par discipline et par genre :

Discipline	Homme	Femme
Anglais	2	2
Biochimie-Genie Bio		1
Economie	1	1
Educ Physique Sport	3	3
Espagnol	1	1
Genie Meca	1	
Italien		1
Lettres Modernes		1
Mathématiques	6	1
Physique Chimie		1
Science Physique	1	2
Total	15	15

1.3.4 Focus sur les vacataires d'enseignement en 2024



En 2024, l'INU Champollion a recensé 714 vacataires d'enseignement ayant assuré un total de 30 357 heures.

La répartition des vacataires et des heures d'enseignement par statut pour l'année universitaire 2023/2024 :

Agent temporaire vacataire (ATV) : 24 agents		
	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	8	16
Nombre d'heures	320	272

Chargé d'enseignement vacataire (CEV) : 562 agents		
	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	311	251
Nombre d'heures	9 444	6 443

Convention de prestation de service d'enseignement (CPSE) : 55 agents		
	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	27	28
Nombre d'heures	759	1 121

Convention entre établissements : 73 agents		
	Hommes	Femmes
Nombre d'agents	45	28
Nombre d'heures	2 235	1 124

Chargé d'enseignement vacataires (CEV)

Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifiques, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste : soit en la direction d'une entreprise, soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an, soit en activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans. Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : Fonctionnaires ou non-Fonctionnaires.

Agent Temporaire Vacataire (ATV)

Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires. Les ATV peuvent être : étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3e cycle de l'enseignement supérieur en France ou retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

1.3.5 Focus sur la répartition des heures d'enseignement pour l'année universitaire 2023/2024

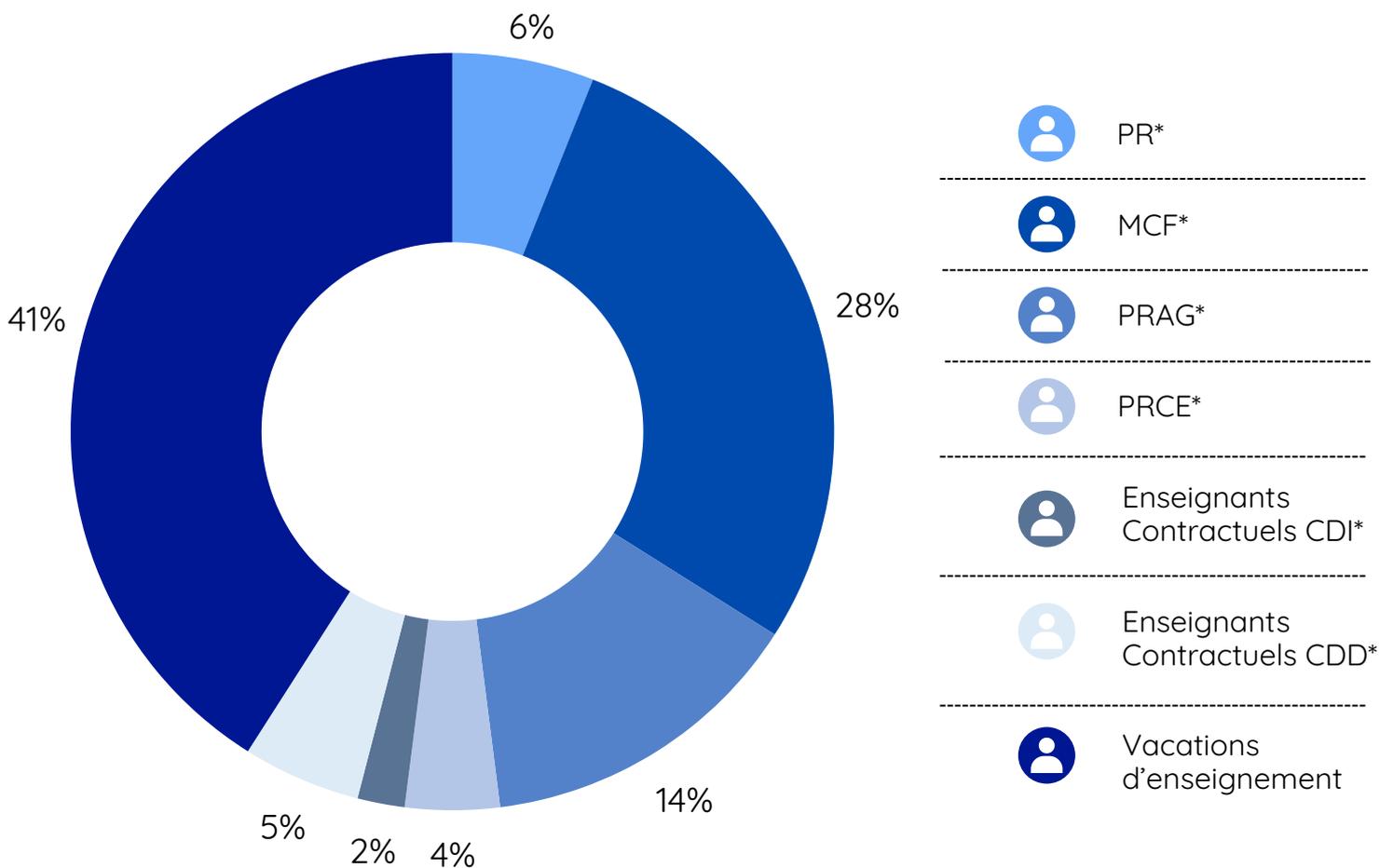


Le volume total d'heures d'enseignement réalisées à l'INU Champollion s'élève à **74 585,46 heures**.



Les heures de vacation d'enseignement représentent **41%** du volume horaire total d'enseignement de l'INUC Champollion, traduisant un recours significatif à des enseignants vacataires pour assurer les formations.

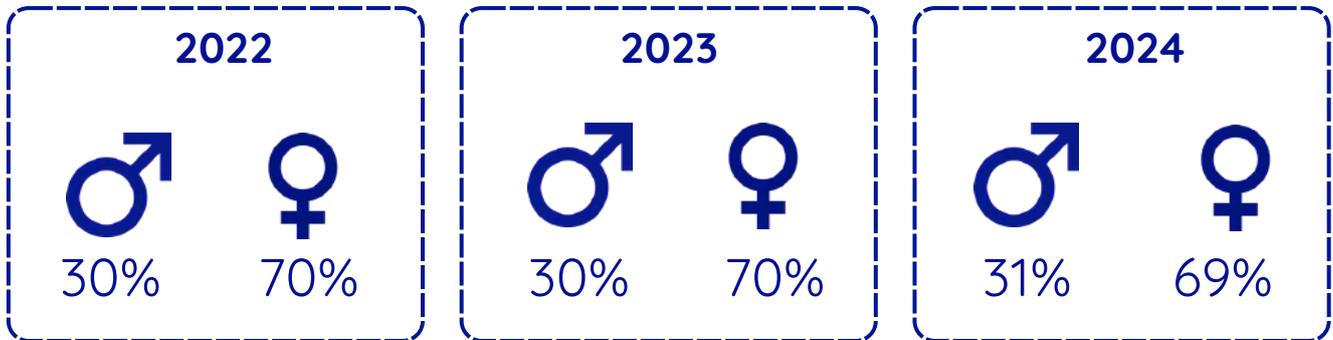
Le volume total d'heures d'enseignement réalisées à l'INU en pourcentage :



*Total heures réalisées à l'INU (YC heures complémentaires)

1.3.6 Focus sur les BIATSS

La répartition des agents BIATSS par genre :



L'INU Champollion continue de maintenir une répartition stable entre hommes et femmes depuis 2022.

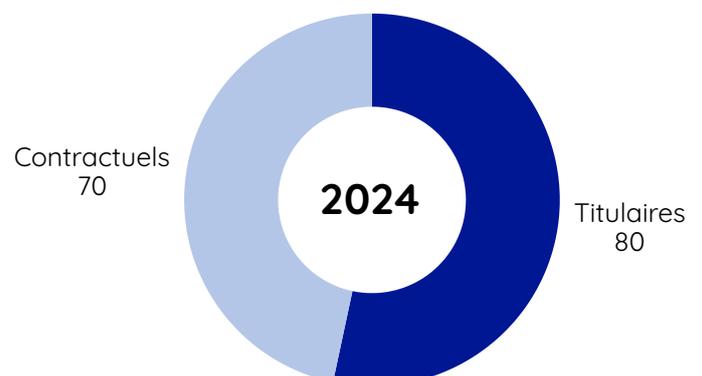
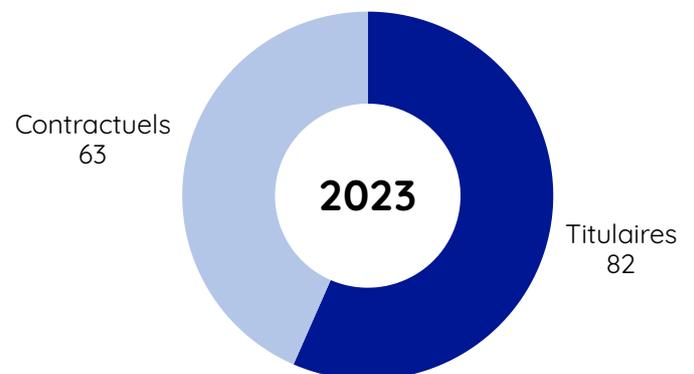
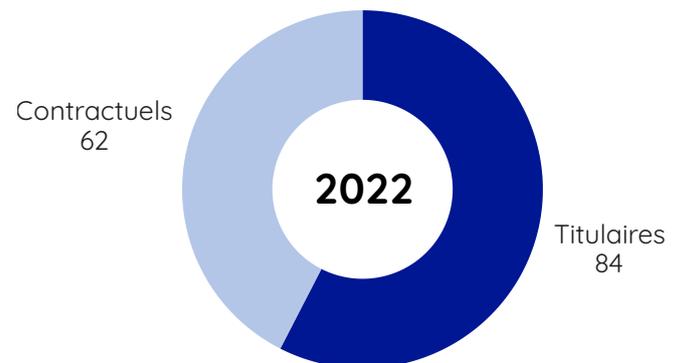
La répartition par genre et par catégorie :

2022	Cat A	Cat B	Cat C
Hommes	19	12	12
Femmes	30	26	47

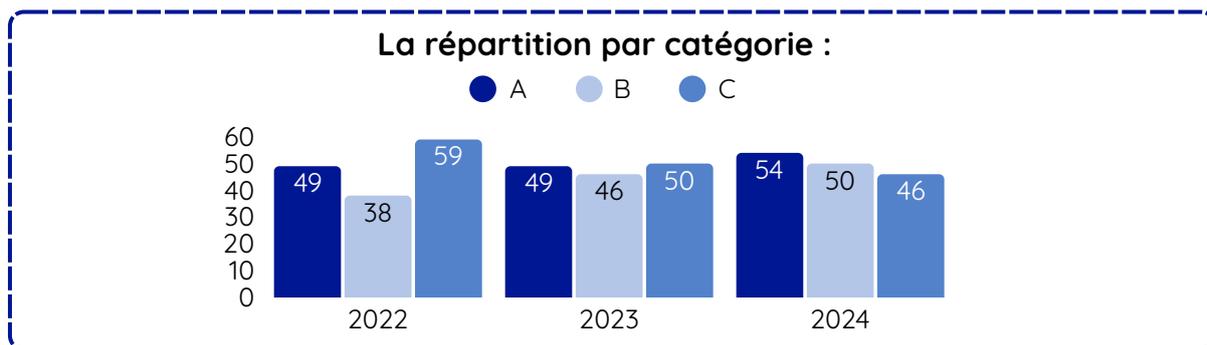
2023	Cat A	Cat B	Cat C
Hommes	18	13	12
Femmes	31	33	38

2024	Cat A	Cat B	Cat C
Hommes	21	13	11
Femmes	33	37	35

La répartition par statut :



1.3.6 Focus sur les BIATSS



La répartition par genre et par catégorie pour les titulaires :

	2022		2023		2024	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
A	17	18	14	20	14	21
B	7	17	7	18	5	18
C	10	15	9	14	9	13

La répartition par genre par catégorie pour les contractuels :

	2022		2023		2024	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
A	2	12	4	11	7	12
B	5	9	6	15	8	19
C	3	31	4	23	3	21

1.3.6 Focus sur les BIATSS

La répartition par filière et par catégorie des titulaires :

2022	A	B	C
ITRF	29	18	19
AENES	1	1	0
BIB	2	5	0

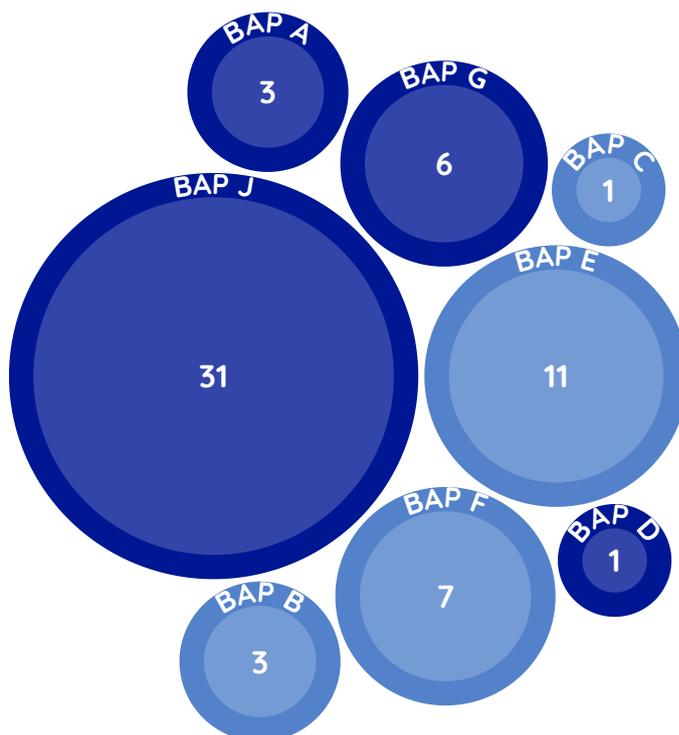
2023	A	B	C
ITRF	29	19	17
AENES	0	1	0
BIB	2	5	0

2024	A	B	C
ITRF	30	17	16
AENES	0	1	0
BIB	2	5	0

	2023	2022	2024
Emplois fonctionnels	2	2	2
MAD	7	7	7

En 2024, l'établissement compte **80 agents titulaires BIATSS** répartis principalement entre les corps **ITRF (63 agents)**, **BIB (7 agents)** et **AENES (1 agent)**, avec une majorité en **catégorie A (32 agents)**, suivie des **catégories B (23)** et **C (16)**.
A ces effectifs s'ajoutent 2 emplois fonctionnels et 7 agents en position de mise à disposition (MAD).

Focus ITRF
La répartition par BAP en 2024 :



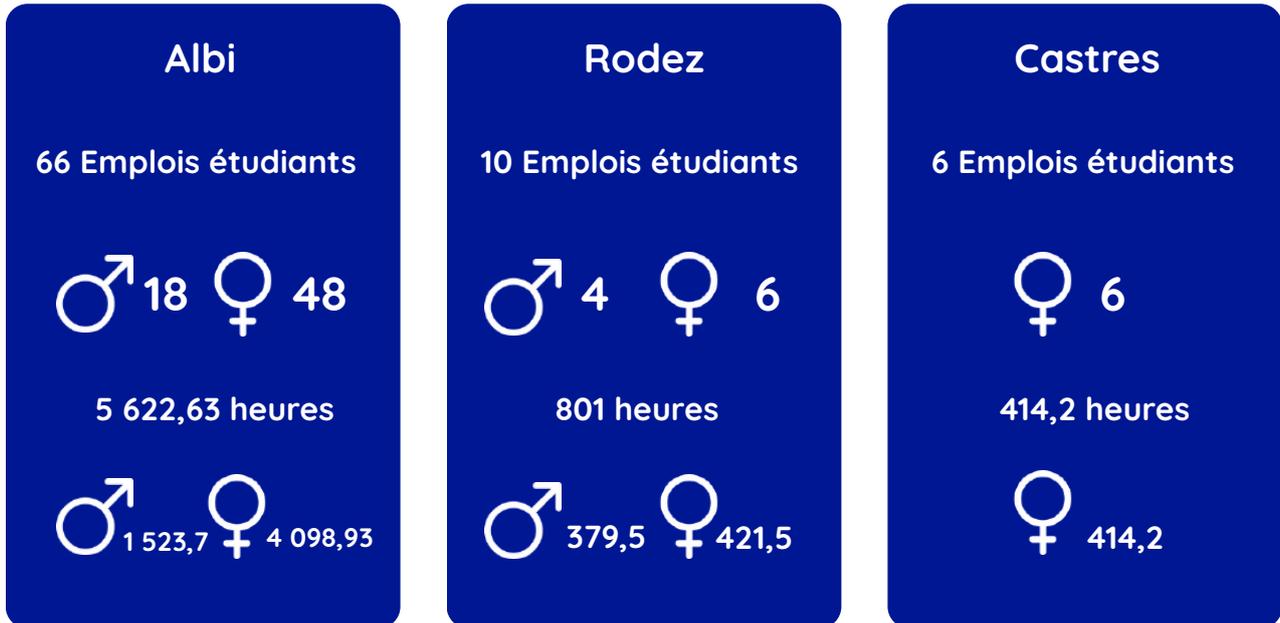
En 2024, le corps ITRF représente **79%** des BIATSS.

La BAP la plus représentée est la BAP J, elle regroupe **49%** des ITRF de l'INU Champollion en 2024, suivie par la BAP E.

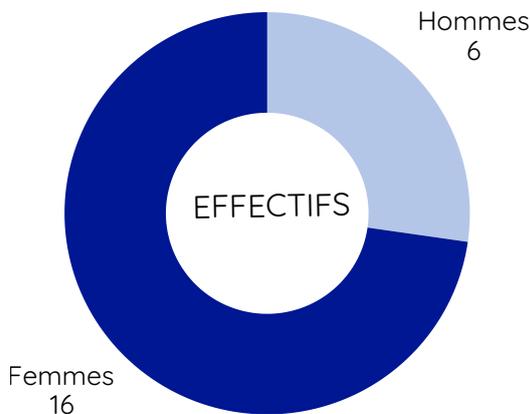
1.3.7 Focus sur les emplois étudiants et les surveillants en 2024

Les emplois étudiants par effectifs et volumes horaires :

En 2024, l'INU Champollion recense 82 emplois étudiants avec un total de 6 837,83 heures réparties sur le campus d'Albi, de Rodez et de Castres.



Les surveillants d'examens par genre, par effectifs et par volumes horaires :



En 2024, l'INU Champollion a employé 22 surveillants pour assurer le bon déroulement des examens.

En 2024, le volume horaire total réalisé par les surveillants en 2024 est de 1 117,05 heures.

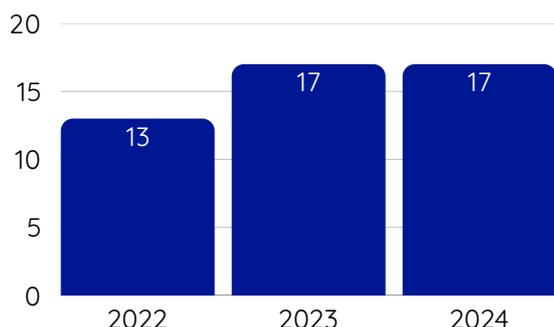
1.4 Les agents en situation de handicap

Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, l'Institut National Universitaire Champollion est tenu d'employer au moins 6% de personnels en situation de handicap. Il s'agit des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH).

En 2024, 6,27% de l'effectif de l'INU Champollion est composé de personnels en situation de handicap, illustrant l'engagement de l'établissement en faveur de l'inclusion et de la diversité au sein de ses équipes.

6,32 % en 2023 / 4,8 % en 2022

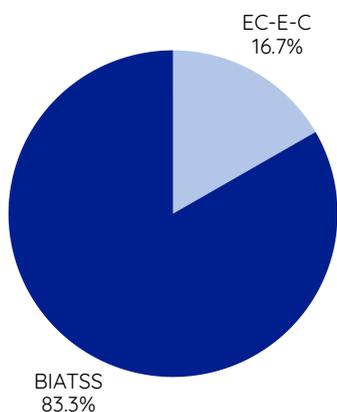
Le nombre d'agents en situation de handicap :



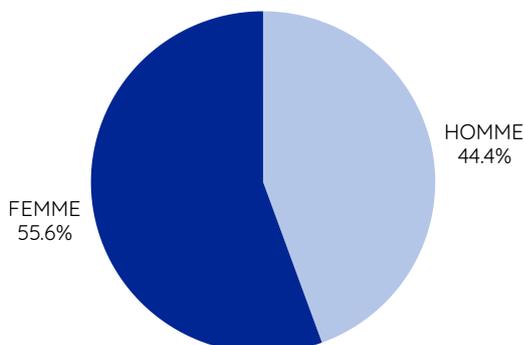
Budget	2022	2023	2024
Etat	11	12	11
Etablissement	2	5	6

L'INU Champollion étant un établissement non doté du statut RCE (à responsabilités et compétences élargies), l'obligation d'emploi des universités en faveur des personnes en situation de handicap n'est calculée que sur la seule part des personnels contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement (Titre III + ressources propres).

Agent en situation de handicap par Filières en 2024



Agent en situation de handicap selon le genre en 2024



L'âge moyen des personnes en situation d'Handicap en 2024 est de 48 ans

1.5 Effectifs en fonction en équivalents temps plein (ETPT)

BDS FPE 004ter Effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction

Les effectifs en équivalent temps plein annuel en fonction :

Statut	Filière	Cat	2022			2023			2024					
			Budget État	Budget Établissement Personnels et fonctionnement	Total 2022	Budget État	Budget Établissement Personnels et fonctionnement	Total 2023	Budget État	Budget Établissement Personnels et fonctionnement	Total 2024			
Titulaire			185,88	-	-	185,88	181,6	-	-	181,6	182,44	-	-	182,44
	EC-E-C		111,36			111,36	108,87			108,87	111,03			111,03
	BIATSS		74,53	-	-	74,53	72,73	-	-	72,73	71,41	-	-	71,41
		A	34,35			34,35	32,08			32,08	33,39			33,39
		B	23,6			23,6	23,93			23,93	23,24			23,24
		C	16,58			16,58	16,73			16,73	14,78			14,78
Contractuel sur emploi permanent			8,92	48,98	-	57,9	12,67	51,68	-	64,34	12,23	54,93	-	67,17
	EC-E-C		5,08	2,92		8	7,5	3,42		10,92	6,73	3,88		10,62
	BIATSS		3,83	46,07	-	49,9	5,17	48,26	-	53,43	5,5	51,05	-	56,55
		A	0,67	4,28		4,94	2,92	3,09		6,01	4,83	4		8,83
		B	0,83	10,85		11,68	0,67	16,65		17,32		23,2		23,2
		C	2,33	30,94		33,28	1,58	28,52		30,1	0,67	23,85		24,52
Contractuel sur emploi non permanent				17,36	-	17,36	-	14,89	-	14,89	-	15,88	-	15,88
	EC-E-C			10,98		10,98		8,44		8,44		9,42		9,42
	BIATSS			6,38	-	6,38	-	6,45	-	6,45	-	6,47	-	6,47
		A		6,38		6,38		5,96		5,96		5,8		5,8
		B						0,49		0,49				
		C									0,67			0,67
MAD titulaire et contractuel				9,41		9,41	-	-	8,5	8,5	-	-	8,5	8,5
	EC-E-C			1		1			1	1		1		1
	BIATSS			8,41		8,41		7,5		7,5		7,5		7,5
		A		1,75		1,75		1,5		1,5		1,5		1,5
		C		6,66		6,66		6		6		6		6
Total général			194,8	66,34	8,5	269,64	194,27	66,57	8,5	269,33	194,68	70,82	8,5	273,99

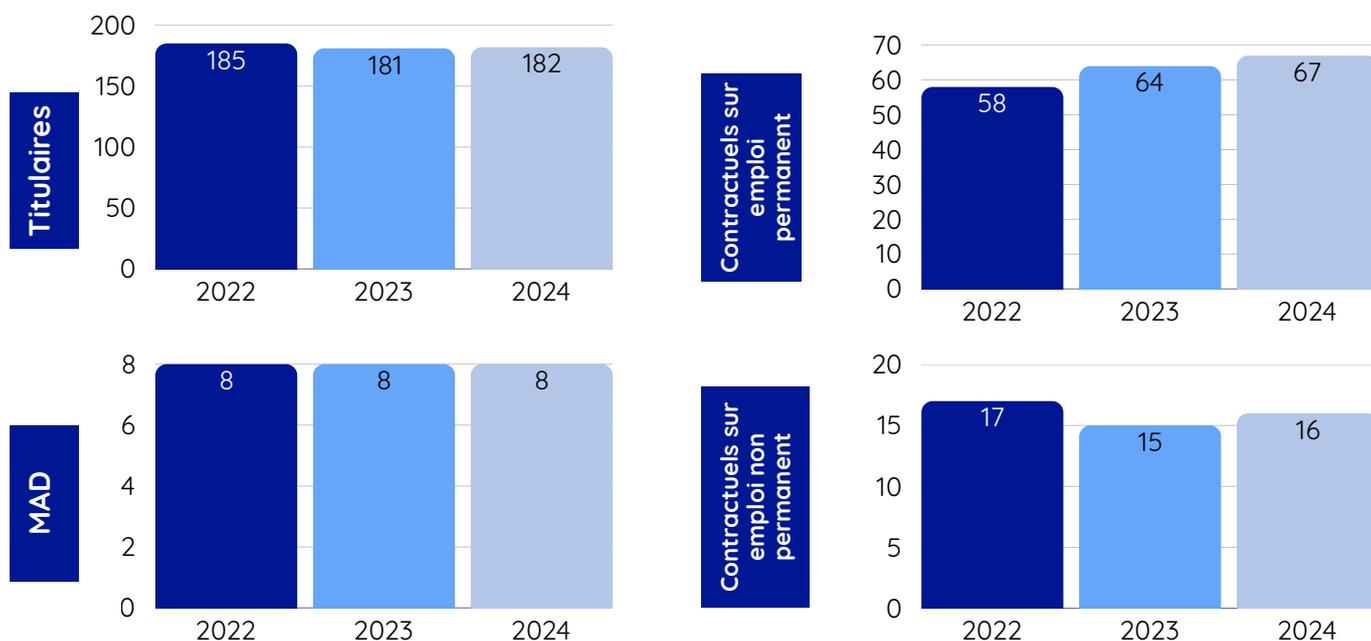
1.5 Effectifs en fonction en équivalents temps plein (ETPT)

Les ETPT (Équivalents Temps Plein Travaillés) constituent une unité de mesure permettant d'évaluer le volume de travail réellement effectué au cours d'une année par les agents, toutes catégories confondues. Contrairement aux ETP (Équivalents Temps Plein), qui représentent des postes budgétés à temps plein, les ETPT prennent en compte les périodes effectivement travaillées en intégrant les absences rémunérées (congrés, arrêts maladie, etc.) et les quotités de travail (temps partiel, quotité annuelle, etc.).

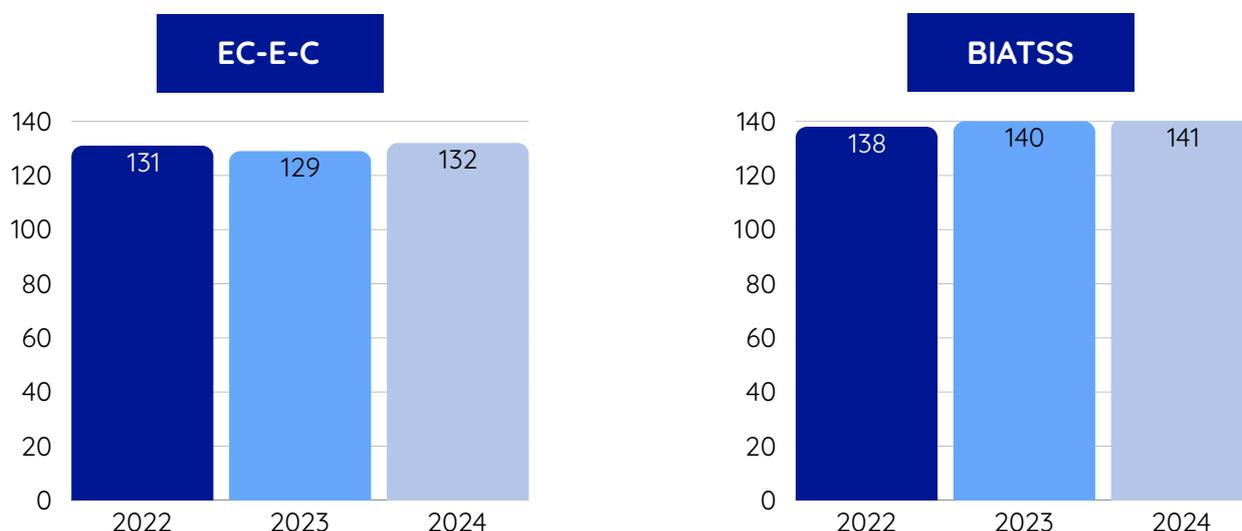
Un agent à temps plein pendant 12 mois correspond à 1 ETPT, un agent à 80% toute l'année vaut 0,8, et un agent à temps plein pendant 6 mois vaut 0,5. Les agents en congé non rémunéré ou les vacataires ne sont généralement pas inclus dans ce calcul.

En 2024, le total des ETPT s'établit à 273,99 postes, répartis entre titulaires (182,44), contractuels permanents (67,17), contractuels non permanents (16), et MAD (8,5).

La répartition des ETPT par statut sur 3 ans :



La répartition des ETPT par filière sur 3 ans :



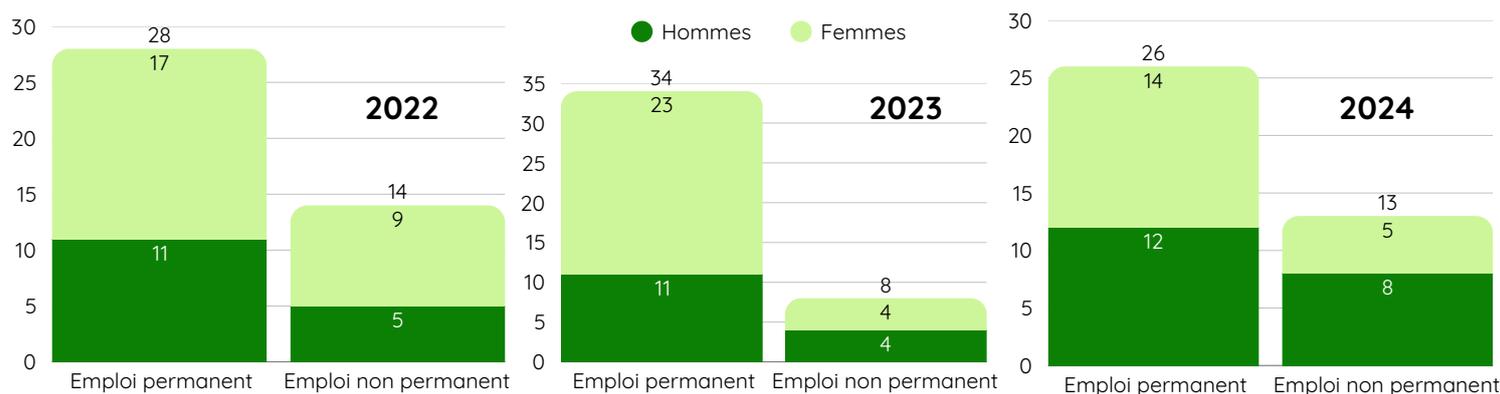
LE RECRUTEMENT



Le recrutement constitue un levier essentiel de la maîtrise des effectifs et de l'adaptation aux besoins de l'établissement.

L'INU Champollion veille à la qualité et à l'équité des recrutements, qu'ils soient réalisés par concours, par mobilité ou par d'autres voies de recrutement.

Le nombre d'agents recrutés, par genre, sur emploi permanent et non permanent :

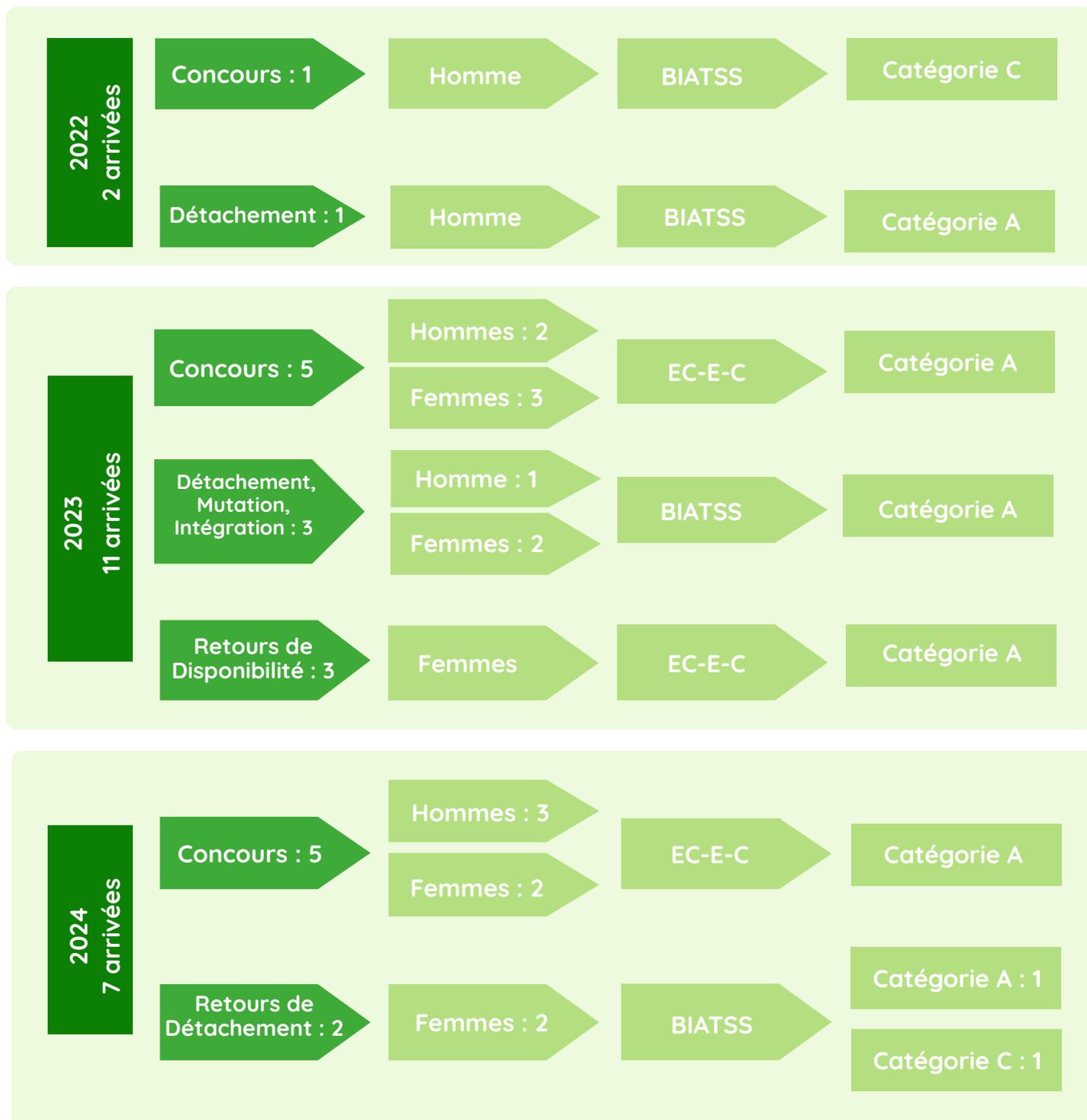


2.1 Les emplois permanents

BDS FPE 009 Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année

BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

Le nombre d'agents titulaires recrutés au cours des années 2022, 2023, 2024 :



En 2024, l'INU Champollion a recruté **7 titulaires**



11 en 2023 / 2 en 2022

En 2024, l'âge moyen des agents titulaires recrutés est de **39 ans**

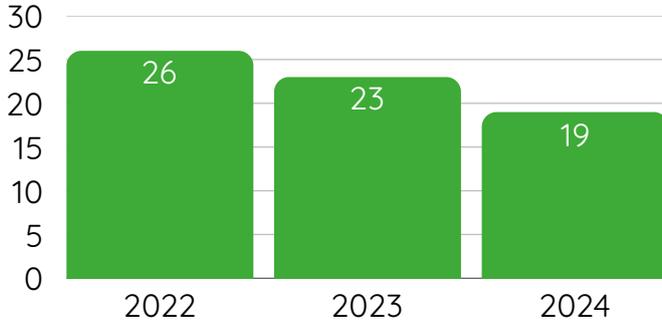


41 ans en 2023 / 46 ans en 2022

2.1 Les emplois permanents

BDS FPE 013 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

Le nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi permanent :



En 2024, l'âge moyen des agents contractuels recrutés sur emploi permanent est de **36,5 ans**

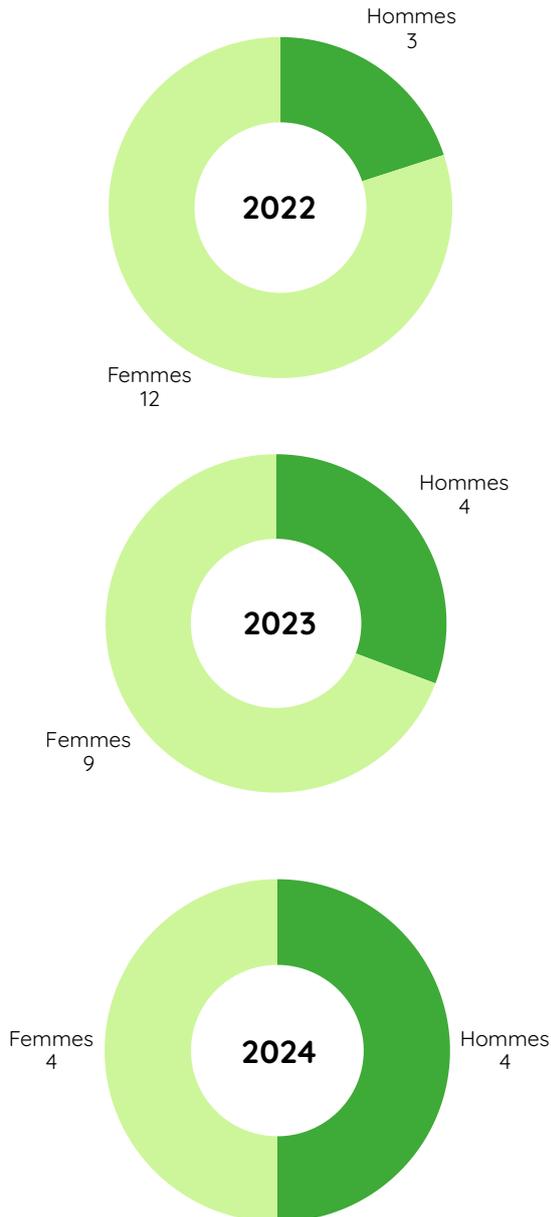


38,9 en 2023

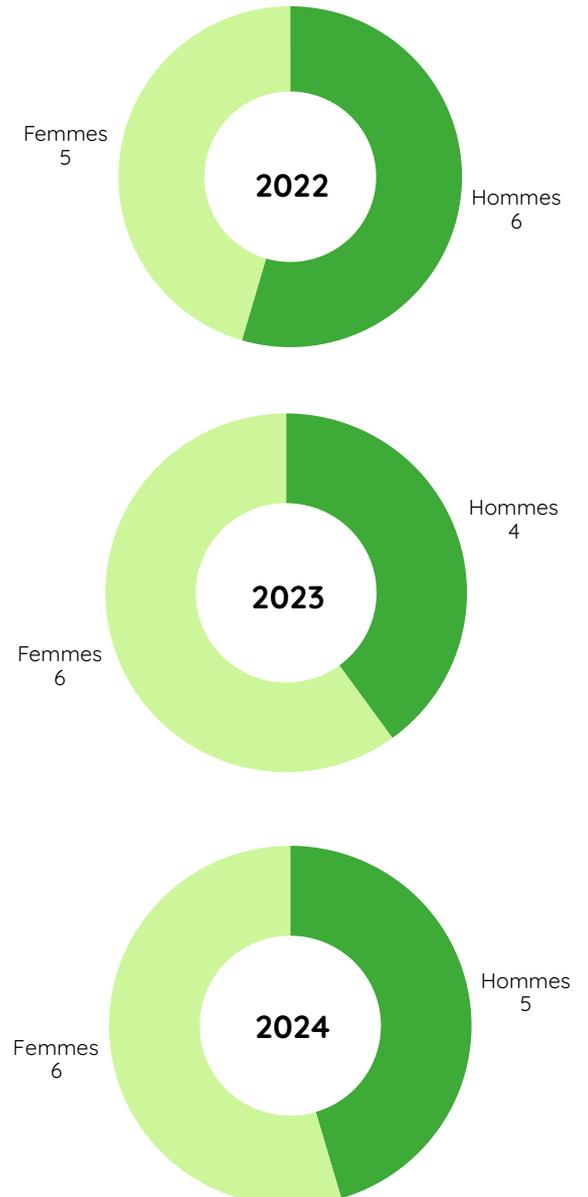


34,6 en 2022

Les agents contractuels recrutés sur emploi permanent : BIATSS



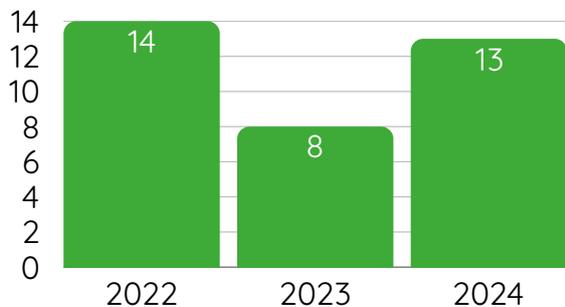
Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent : EC-E-C



2.2 Les emplois non permanents

BDS FPE 014 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

Le nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent :



En 2024, l'âge moyen des agents contractuels recrutés sur emploi non permanent est de **28,3 ans**

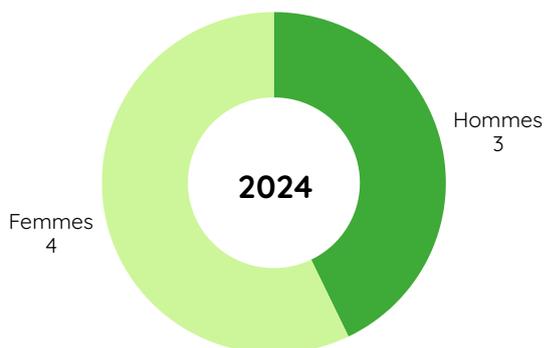
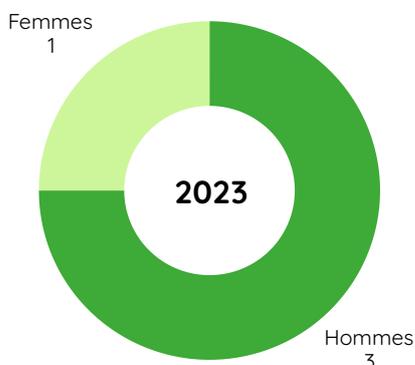
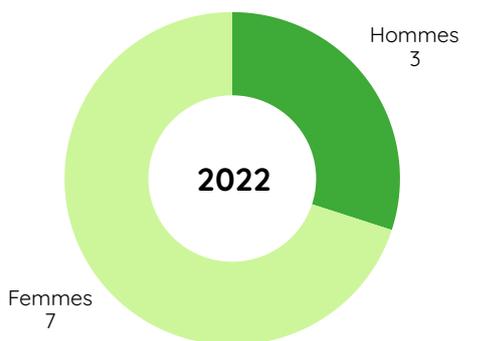


35,3 en 2023

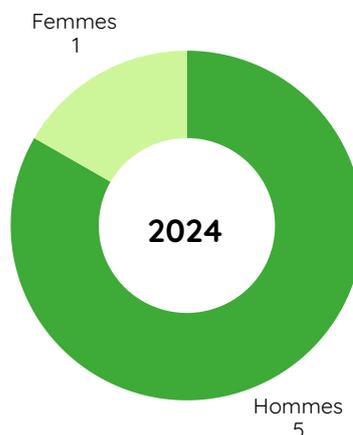
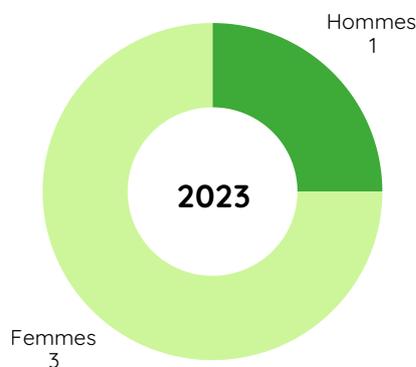
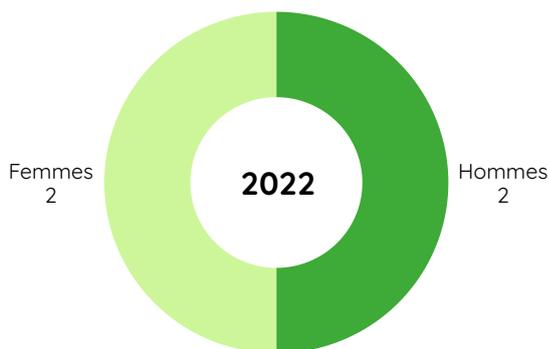


33,3 en 2022

Les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent : BIATSS



Les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent : EC-E-C



LE PARCOURS PROFESSIONNEL



À taille humaine, l'INU Champollion accorde une attention particulière à l'évolution professionnelle de ses personnels. La proximité favorise un suivi individualisé, à la fois accompagnant et soutenant. Ce chapitre aborde les principales étapes du parcours professionnel : promotions, avancements, départs et entretiens professionnels.

3.1 La promotion par grade : les tableaux d'avancement et les examens professionnels

BDS FPE 021 Nombre de promouvables par grade
 BDS FPE 021 bis Nombre de promus pour chaque grade

En 2024, 12% des promouvables EC* sont promus

- 10% en 2023
- 16% en 2022

En 2024, 20 % des promouvables BIATSS sont promus

- 29% en 2023
- 45% en 2022

*La gestion des promotions des enseignants du 2nd degré se fait par le récrorat

En 2024, 9 agents ont été promus de grade.

♂ 5 ♀ 4

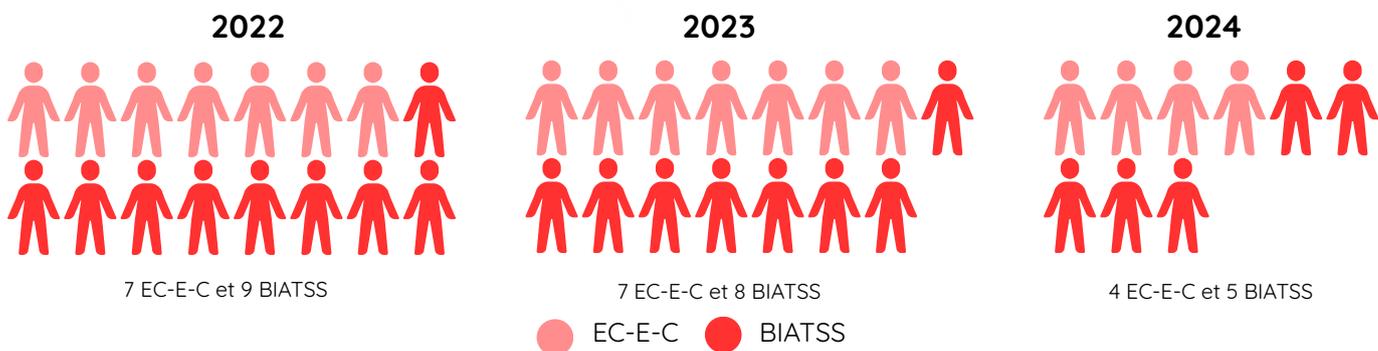
En 2023, 15 agents ont été promus de grade.

♂ 6 ♀ 9

En 2022, 16 agents ont été promus de grade.

♂ 7 ♀ 9

Le nombre de promus de grade par filière :



Le nombre de promus de grade par filière :

EC-E-C	2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F
MCF HC	2	1		2	1	1
PR 1CL					1	
PRAG CLEX	1			1		
PRAG HC	1	1	1	2		
PRCE HLC			1			
PU CLEX 1	1				1	

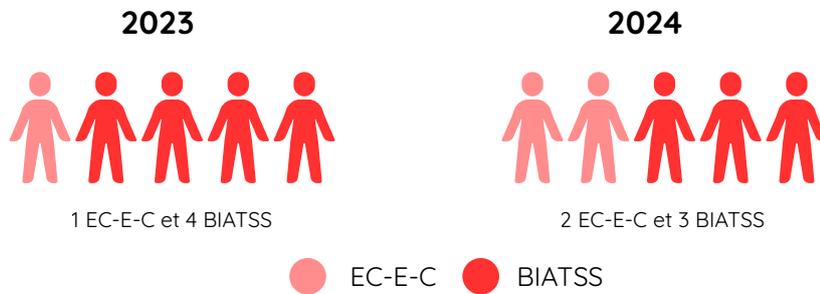
BIATSS	2022		2023		2024	
	H	F	H	F	H	F
ATRF P1C			1	1		1
ATRF P2C		1/1	1	1		1
BIBAS CE		1				
IGE HC	1		1		1	1
IGR 1C	1					
IGR HC			1	1		
TEC RF CE				1	1	
TEC RF CS		2/2				

Tableau d'avancement / Examen professionnel

3.2 La promotion de corps : les concours et listes d'aptitudes

BDS FPE 023 Nombre de promouvables par corps

Le nombre de promus de corps par filière :



En 2024, 67% des promouvables EC sont promus par repyramidage



25% en 2023

En 2024, 3% des promouvables BIATSS sont promus par liste d'aptitude ou repyramidage exceptionnel



7% en 2023

En 2024, 5 agents ont été promus de corps.

♂ 2 ♀ 3

En 2023, 5 agents ont été promus de corps.

♂ 1 ♀ 4

Le repyramidage exceptionnel LPR : enseignants-chercheurs et ITRF:

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) du 24 décembre 2020, un plan de repyramidage exceptionnel est déployé pour faciliter l'évolution de carrière des enseignants-chercheurs et des personnels ITRF.

Ce repyramidage vise à mieux reconnaître les compétences et les parcours, et à offrir plus de perspectives d'évolution aux personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Pour les enseignants-chercheurs:

→ L'objectif est d'augmenter le nombre de promotions vers le corps des professeurs des universités.
→ 2 000 intégrations supplémentaires sont programmées sur la période 2021-2027, avec la volonté d'atteindre au moins 40 % de professeurs parmi les enseignants-chercheurs.

EC-E-C	2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
PU	0	1	2	0

Pour les personnels ITRF :

→ Depuis 2022, le repyramidage s'est élargi à toutes les BAP (branches d'activités professionnelles), scientifiques et de soutien.
→ Le plan prévoit de requalifier 4 650 emplois, répartis ainsi :

-2 500 passages de catégorie C à catégorie B

-1 450 passages de catégorie B à assistant ingénieur (ASI)

-600 passages d'ASI à ingénieur d'études (IGE)

-100 passages d'IGE à ingénieur de recherche

BIATSS	2023		2024	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
IGE	0	1/1	0	1
TECH	0	1	0	1
ASI	1	0	0	1

Tableau d'avancement / Promotion par concours / Repyramidage exceptionnel

3.3 Les départs

BDS FPE 026 [CSA MIN] Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année selon le motif de départ

Cet indicateur recense les départs définitifs des personnels gérés et en fonction dont MAD dans l'établissement.

Départs définitifs : les détachements sortants ainsi que les mises en disponibilité ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur.

En 2024, l'INU Champollion recense **35 départs**.

 **31 en 2023**

 **33 en 2022**

En 2024, les **BIATSS** représentent **46 %** des départs.

 **55 % en 2023**

 **64% en 2022**

En 2024, les **titulaires** représentent **23%** des départs.

 **23% en 2023**

 **15% en 2022**

La représentation des femmes dans les départs :

64%

2022

65%

2023

49%

2024

Les motifs de départ :



En 2022, l'INU Champollion recense 1 départ suite à une fin de fonction sur un emploi fonctionnel

En 2024, l'INU Champollion recense également 1 départ suite à une fin de fonction sur un emploi fonctionnel et 3 départs suite à la non-réintégration à l'issue d'une période de détachement.

3.4 Le taux de stabilité

Le taux de stabilité :

Le taux de stabilité mesure la proportion de salariés présents à l'entrée d'une année et qui y sont restés jusqu'à la fin de cette même période. Il reflète la capacité de l'organisation à conserver ses effectifs sur une période donnée.

En **2024**, l'INU Champollion présente un taux global de stabilité des emplois permanents de **90%**.



91 % en 2023

87 % en 2022

En **2024**, le taux de stabilité des **titulaires** à l'INU Champollion s'élève à **97 %**.



96 % en 2023

97 % en 2022

En **2024**, le taux de stabilité des **contractuels** sur emploi permanent à l'INU Champollion s'élève à **73 %**.



78 % en 2023

72 % en 2022

Le taux de stabilité correspond au nombre d'agents présents au 1er janvier de l'année N, déduction faite des départs survenus au cours de cette même année, rapporté à l'effectif au 1er janvier de l'année N, puis multiplié par 100.

La formule :

$$\text{Taux de stabilité} = \left(\frac{\text{Effectif au 1er janvier N} - \text{Nombre de départs sur l'année N}}{\text{Effectif au 1er janvier N}} \right) \times 100$$

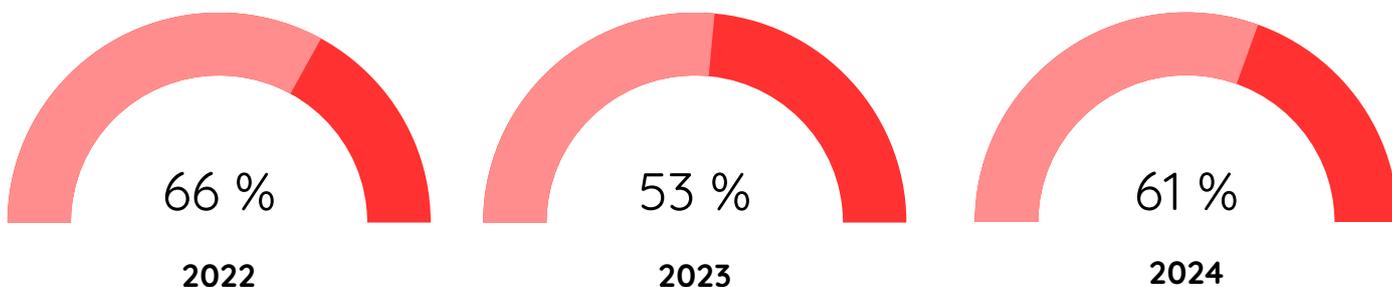
3.5 Les entretiens professionnels

L'entretien professionnel est un temps d'échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct, visant à établir le bilan de l'année écoulée et à définir les objectifs pour l'année à venir. Ces entretiens s'adressent uniquement aux agents BIATSS, et leurs comptes rendus sont renseignés et validés sur le logiciel FEVE.

Le nombre d'entretiens professionnels :

2022-2023		2023-2024		2024-2025	
Entretiens réalisés	95	Entretiens réalisés	81	Entretiens réalisés	92
Entretiens non réalisés	49	Entretiens non réalisés	63	Entretiens non réalisés	46

Le pourcentage de titulaires ayant réalisé leur entretien professionnel :



Le pourcentage de contractuels ayant réalisé leur entretien professionnel :



Parmi les entretiens non réalisés figurent également les entretiens dont le bilan n'a pas été renseigné sur le logiciel FEVE.

LA FORMATION DU PERSONNEL

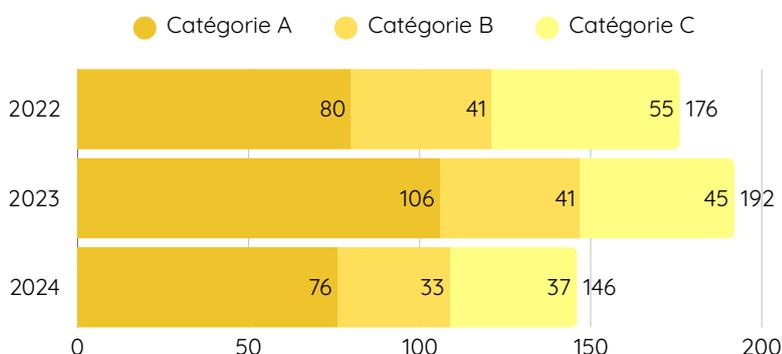


La formation constitue un levier majeur de développement des compétences au sein de l'INU Champollion. Grâce à une offre variée et sans cesse modernisée, accessible et réactive, les personnels bénéficient de parcours adaptés et dynamiques, et en cohérence avec les axes stratégiques de l'établissement.

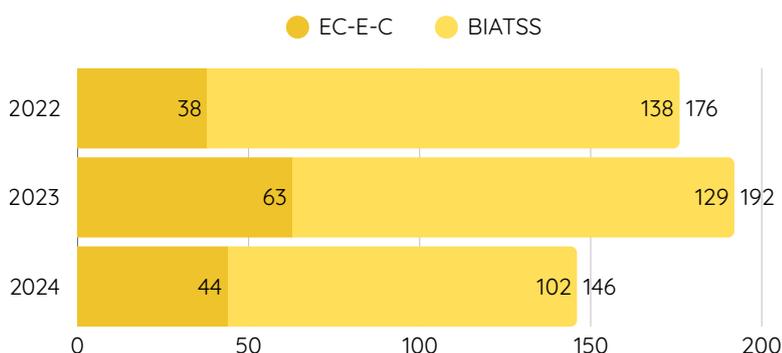
4.1 Le nombre d'agents formés et le temps de formation

BDS FPE 028 Nombre d'agents formés
BDS FPE 030 Nombre de jours de formation

Le nombre d'agents formés par catégorie :



Le nombre d'agents formés par filière :



En **2024**, l'INU Champollion recense **146 agents formés**.

🎓 192 en 2023

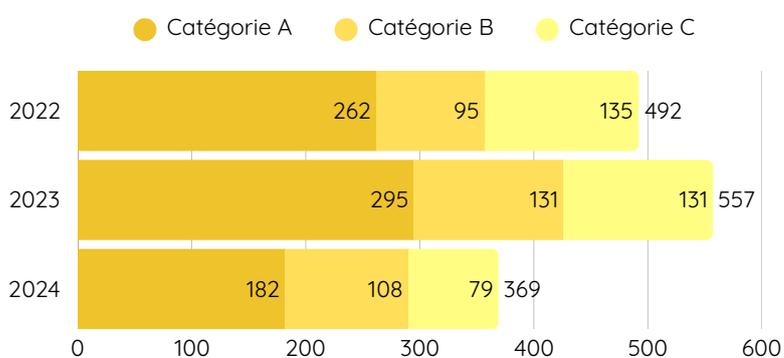
🎓 176 en 2022

En 2024, les femmes représentent 58% des agents formés, les hommes représentent 42 %.

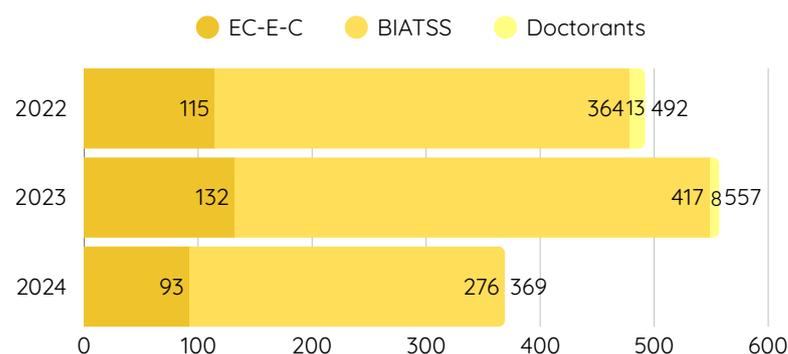
2023 ♂ 32 % ♀ 68 %

2022 ♂ 39 % ♀ 61 %

Le nombre de jours de formation par catégorie :



Le nombre de jours de formation par filière :



En **2024**, l'INU Champollion recense **369 jours de formation**.

📅 557j en 2023

📅 492j en 2022

En 2024, 233 jours de formation sont suivis par des femmes.

2022 ♂ 184j ♀ 308j

2023 ♂ 173j ♀ 384j

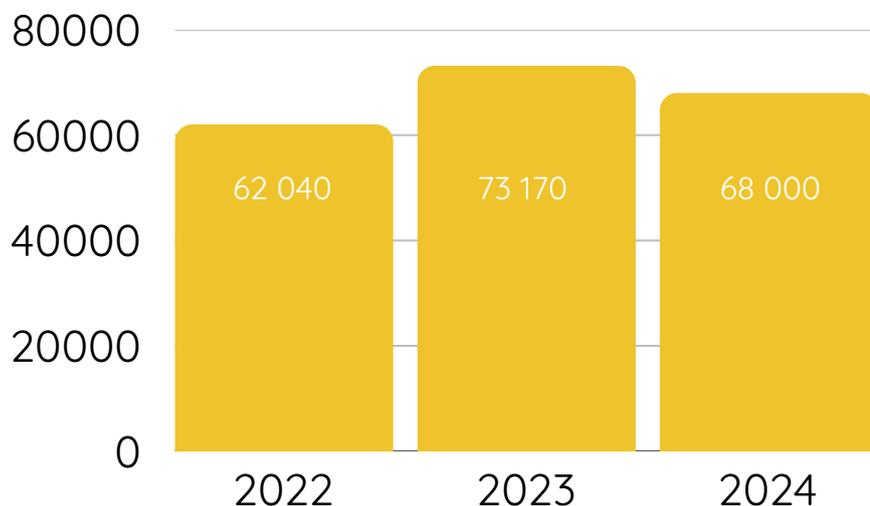
2024 ♂ 136j ♀ 233j

Remarque 1 : Un agent qui a suivi plusieurs formations ne compte que pour 1

Remarque 2 : Un agent peut avoir suivi plusieurs formations

4.2 Les dépenses allouées aux formations

Les crédits de paiement (CP) annuels de formation (en euros) :



4.3 La répartition des formations suivies par thématique et nombre d'agents

Les formations suivies par thématique et nombre d'agents en 2024 :

→ Environnement professionnel	194	
→ Management des équipes	10	
→ Santé sécurité et QVCT*	110	
→ Accompagnement des parcours professionnels	74	

*Qualité de vie et des conditions de travail

LA RÉMUNERATION



La rémunération constitue un enjeu central de la politique de ressources humaines. S'agissant de la fonction publique, une part de la masse salariale repose sur la rémunération indiciaire et les mesures nationales, sur lesquelles l'établissement n'a pas de marge directe.

L'INU Champollion conduit néanmoins une gestion raisonnée et pluriannuelle de ses moyens, conciliant valorisation de ses personnels et respect des équilibres budgétaires.

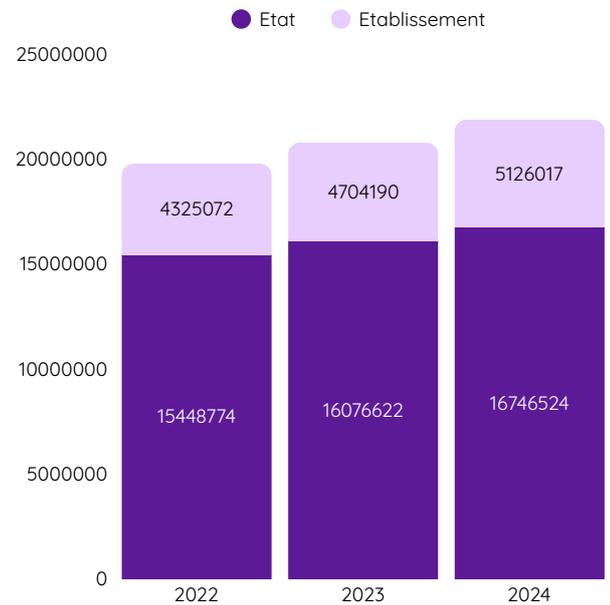
Ce chapitre présente la structure et l'évolution des rémunérations, ainsi qu'une analyse comparée entre femmes et hommes.

5.1 Le budget et la masse salariale

BDS FPE 032 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

L'ensemble des dépenses de rémunération et de charges sociales :

Budget	2022	2023	2024
Budget masse salariale ETS	4 325 072	4 704 190	5 126 017
Budget global ETS	10 310 004	10 758 807	11 188 116
Budget masse salariale ETAT	15 448 774	16 076 622	16 746 524
Budget globalisé masse salariale ETS + ETAT	19 773 846	20 780 812	21 872 541
Budget globalisé ETS + ETAT	25 758 778	26 835 429	27 934 641



En 2024, la masse salariale représente 78% du budget global.



77% en 2023 et 2022

5.2 Les 10 rémunérations les plus élevées

BDS FPE 033 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées des agents, en précisant le nombre de femmes et d'hommes parmi ces dix rémunérations les plus élevées

Les 10 rémunérations les plus élevées :

● Femmes ● Hommes

	2022	2023	2024
Masse salariale brute annuelle des 10 rémunérations les plus élevées (en euros)	791 215,61	860 341,15	860 582,14
La répartition par genre			

Les employeurs doivent publier la masse salariale brute annuelle des 10 plus hautes rémunérations. Pour cela, ils consolident les rémunérations par agent et par année civile, sans ajustement pour le temps partiel ou la durée d'emploi. Par exemple, un agent recruté en milieu d'année verra sa rémunération prise en compte telle quelle, sans projection à l'année complète.

Tous les agents rémunérés, quel que soit leur statut ou contrat, sont concernés, sauf les élus.

Les rémunérations brutes incluent :

→ Les traitements, primes, indemnités.

→ Les avantages en nature (comme un logement de fonction).

→ Les rémunérations accessoires ou ponctuelles (bonus, CET, heures supplémentaires, etc.).

Les rappels et rattrapages sont inclus. En revanche, les remboursements de frais ne le sont pas.

Les cotisations salariales sont intégrées, mais pas les cotisations patronales.

5.3 La GIPA

BDS FPE 034 Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA

Le nombre d'agents bénéficiant de la GIPA :

Par catégorie et par genre	2022	2023
A	14	19
Hommes	8	13
Femmes	6	6
B	6	8
Hommes	1	4
Femmes	5	4
C	20	1
Hommes	4	1
Femmes	16	0

En **2024**, aucun agent ne bénéficie de la GIPA suite à la suppression du dispositif.



28 agents en 2023



40 agents en 2022



La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) vise à compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat lorsque la rémunération a peu évolué sur une période de quatre ans. Elle est accordée si la progression du traitement indiciaire brut est inférieure, sur cette période de référence, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Le Gouvernement a décidé de ne pas reconduire le dispositif de la Gipa en 2024.

5.4 La répartition de la masse salariale par origine budgétaire et par nature de dépenses

BDS FPE 032 Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions)

En 2024, l'ensemble global des dépenses de rémunération et de charges sociales s'élève à :

21 872 542 euros



20 780 812 en 2023



19 773 846 en 2022

En 2024, le budget de l'Etat alloué à la rémunération et aux charges sociales s'élève à :

16 746 524 euros



16 076 622 en 2023



15 448 774 en 2022

En 2024, le budget de l'établissement alloué à la rémunération et aux charges sociales s'élève à :

5 126 017 euros



4 704 190 en 2023



4 325 072 en 2022

La répartition de la masse salariale par budget et par rubrique :

	Etat	Etablissement	Total
Rémunérations principales	8 166 718 en 2024 7 866 252 en 2023 7 521 545 en 2022	1 932 912 en 2024 1 716 936 en 2023 1 609 459 en 2022	10 099 630 en 2024 9 583 189 en 2023 9 131 004 en 2022
Compléments des rémunérations principales	129 010 en 2024 133 998 en 2023 132 643 en 2022	38 863 en 2024 27 752 en 2023 36 355 en 2022	167 874 en 2024 161 750 en 2023 168 998 en 2022
Rémunérations accessoires (vacations enseignement et cours complémentaires)	-	1 639 796 en 2024 1 662 836 en 2023 1 521 970 en 2022	1 639 796 en 2024 1 662 836 en 2023 1 521 970 en 2022
Rémunérations accessoires (primes et indemnités)	1 222 744 en 2024 1 078 645 en 2023 946 172 en 2022	229 865 en 2024 128 822 en 2023 120 668 en 2022	1 452 610 en 2024 1 207 468 en 2023 1 066 840 en 2022
Autres rémunérations accessoires (emplois étudiants, surveillant d'examens...)	-	114 683 en 2024 123 760 en 2023 103 199 en 2022	114 683 en 2024 123 760 en 2023 103 199 en 2022
Cotisations CAS	5 660 791 en 2024 5 495 425 en 2023 5 405 371 en 2022	15 708 en 2023 19 297 en 2022	5 660 791 en 2024 5 511 133 en 2023 5 424 668 en 2022
Autres cotisations	1 531 661 en 2024 1 459 640 en 2023 1 359 686 en 2022	1 162 500 en 2024 1 021 653 en 2023 903 117 en 2022	2 694 161 en 2024 2 481 294 en 2023 2 262 803 en 2022
Prestations sociales	35 597 en 2024 42 659 en 2023 83 355 en 2022	7 396 en 2024 6 720 en 2023 11 004 en 2022	42 993 en 2024 49 380 en 2023 94 359 en 2022

5.5 La répartition des rémunérations brutes

BDS FPE 036 Total des rémunérations annuelles brutes versées

BDS FPE 040 Total des rémunérations annuelles brutes versées, dont heures supplémentaires

La répartition des rémunérations brutes par statut :

Filière	2022	2023	2024
Titulaire	8 995 242	9 223 445	9 591 886
Contractuel sur emploi permanent	1 519 209	1 864 673	
Contractuel sur emploi non permanent	485 659	477 184	525 248
Total	11 000 110	11 565 303	12 301 912

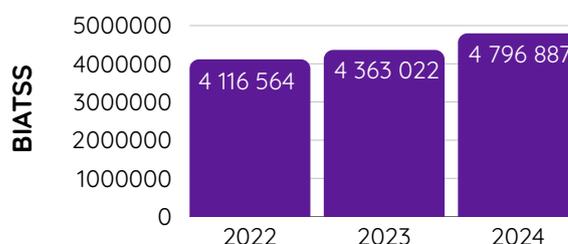
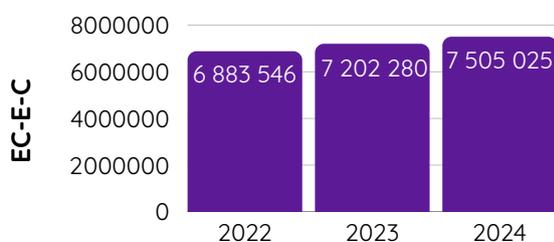
→ En 2024, 78 % des rémunérations annuelles brutes ont été versées à des agents titulaires, 18 % à des contractuels sur emploi permanent et 4 % à des contractuels sur emploi non permanent.

→ En 2023, 80 % des rémunérations annuelles brutes ont été versées à des agents titulaires, 16 % à des contractuels sur emploi permanent et 4 % à des contractuels sur emploi non permanent.

→ En 2022, 82 % des rémunérations annuelles brutes ont été versées à des agents titulaires, 14 % à des contractuels sur emploi permanent et 4 % à des contractuels sur emploi non permanent.

La répartition par filière :

Filière	2022	2023	2024
EC-E-C	6 883 546	7 202 280	7 505 025
BIATSS	4 116 564	4 363 022	4 796 887
Total	11 000 110	11 565 303	12 301 912



En 2024, les EC-E-C représentent 61% du total des rémunérations annuelles brutes versées.



62% en 2023

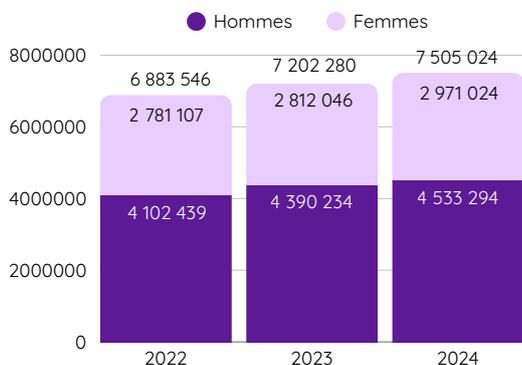
63% en 2022

Remarque : Sont exclus de ces données les personnels vacataires payés à l'heure.

5.5 La répartition des rémunérations brutes

La répartition des rémunérations brutes : EC-E-C

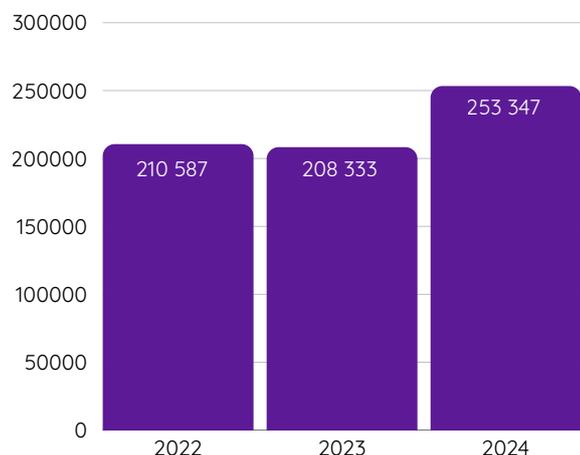
La répartition par genre :



La répartition par Statut :

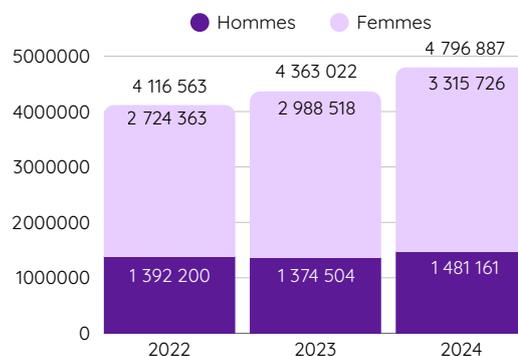
	Titulaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
2022	6 242 064,59	365 170,43	276 311,73
2023	6 448 528,86	507 188,55	246 563,40
2024	6 732 161,42	508 973,32	263 890,27

Focus sur les doctorants contractuels :



La répartition des rémunérations brutes : BIATSS

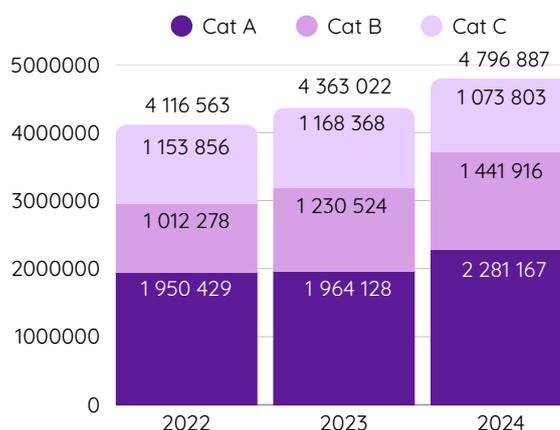
La répartition par genre :



La répartition par Statut :

	Titulaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
2022	2 753 177,44	1 154 039,21	209 347,39
2023	2 774 916,70	1 357 484,46	230 621,48
2024	2 859 724,69	1 675 804,95	261 358,30

La répartition par catégorie :



→ En 2024, le total des rémunérations annuelles brutes versées s'élève à 12 301 912,95 €, dont 6 014 455,91 € versés à des hommes et 6 287 457,04 € versés à des femmes.

→ En 2023, le total des rémunérations annuelles brutes versées s'élève à 11 565 303,45 €, dont 5 764 738,82 € versés à des hommes et 5 800 564,63 € versés à des femmes.

→ En 2022, le total des rémunérations annuelles brutes versées s'élève à 11 000 110,79 €, dont 5 494 640,34 € versés à des hommes et 5 505 470,45 € versés à des femmes.

Remarque : Sont exclus de ces données les personnels vacataires payés à l'heure.

5.6 L'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes

BDS FPE 039 Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunérations entre femmes et hommes

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les employeurs publics sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action triennal pour l'égalité professionnelle. L'INU Champollion a adopté son premier plan d'action triennal en 2021, présenté au Comité Technique le 15 juin 2021 et validé en Conseil d'Administration le 9 juillet 2021.

Index égalité professionnelle 2024 :

Note sur 100

85,3

Egalité de rémunération pour les fonctionnaires

51,7/53

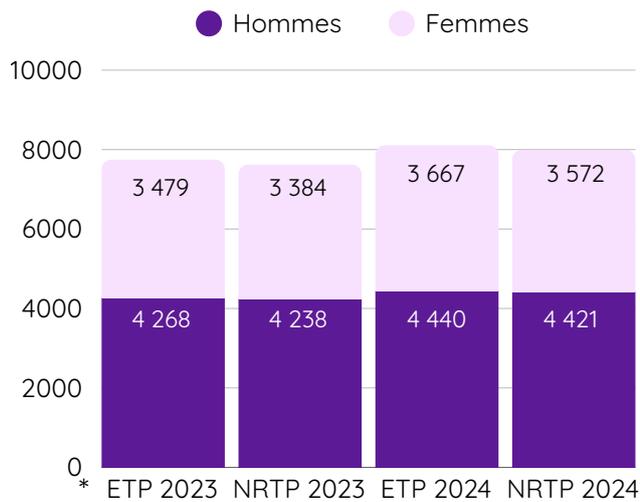
Egalité de rémunération pour les contractuels

25,6/28

Dix plus hautes rémunérations

8/20

L'écart de rémunération mensuel entre femmes et hommes titulaires :



Les titulaires :

En 2024, l'INU Champollion enregistre un **écart moyen de rémunération de -773 € (-17,4%)** en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes.



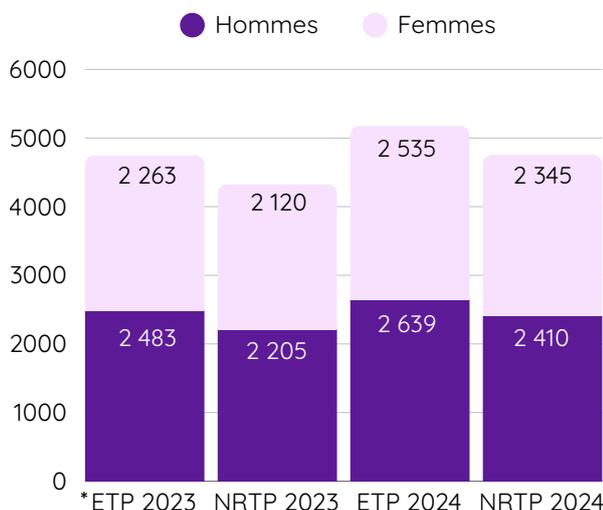
-788 euros (-18,5%) en 2023

En 2024, l'écart moyen de rémunération homme femme est de **-849 € (-19,2%)**, non redressé du temps partiel, en présence de quotités réduites sur le mois.



-854 euros (-20,2%) en 2023

L'écart de rémunération mensuel entre femmes et hommes contractuels :



Les contractuels :

En 2024, l'INU Champollion enregistre un **écart moyen de rémunération de -104 € (-3,9%)** en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes.



-221 euros (-8,9%) en 2023

En 2024, l'écart moyen de rémunération homme femme est de **-65€ (-2,7%)**, non redressé du temps partiel, en présence de quotités réduites sur le mois.



-85 euros (-3,9%) en 2023

*ETP = rémunération équivalent temps plein / NRTP = rémunération non redressée du temps partiel

LA SANTÉ ET LA SECURITÉ



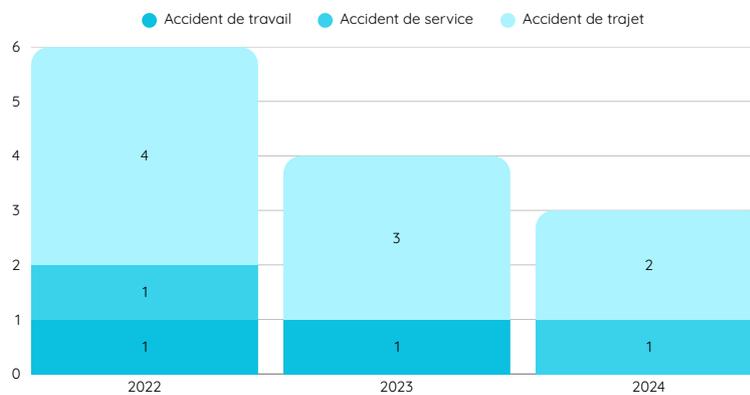
La santé et la sécurité au travail constituent une priorité pour l'INU Champollion, qui veille à offrir à ses personnels des conditions de travail sûres et adaptées. Dans un contexte de risques globalement faibles, l'établissement demeure vigilant et attentif au suivi des situations individuelles.

Ce chapitre présente les données relatives aux accidents de travail et de trajet, ainsi que les actions de prévention et de suivi, notamment à travers les visites médicales.

6.1 Les accidents de travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles

BDE FPS 0043 Nombre d'accidents de services, accidents de trajet et les maladies professionnelles

Le nombre d'accidents de travail, de service, de trajet



Remarque : à partir de l'année 2023, nous ne pouvons pas définir les accidents de trajet et de travail sans arrêt à la suite d'une perte de données.

Les maladies professionnelles

2024 : 0
2023 : 1
2022 : 1

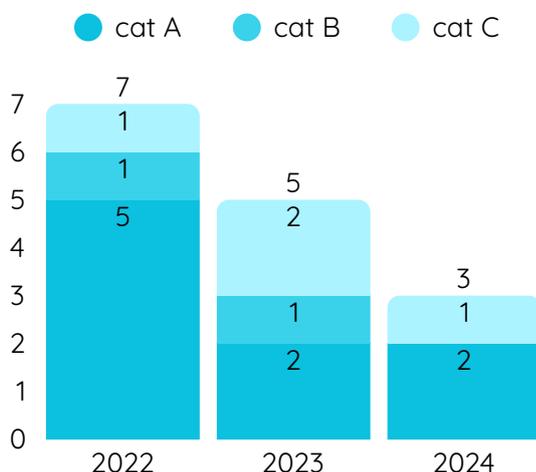
En 2024, l'INU Champollion a enregistré **3 incidents professionnels*** ayant entraîné **3 arrêts de travail**.

⚠ 5 incidents professionnels ayant entraîné 5 arrêts de travail en 2023

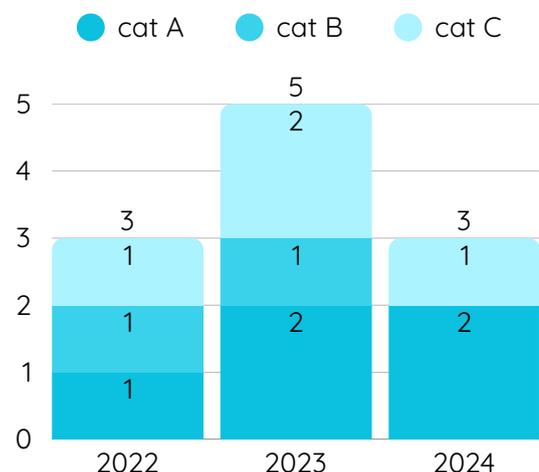
⚠ 7 incidents professionnels ayant entraîné 3 arrêts de travail en 2022

*Les incidents professionnels regroupent les accidents de travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles.

La répartition des accidents de service, de travail, de trajet et les maladies professionnelles par catégories :



La répartition des accidents avec arrêt de travail par catégories :



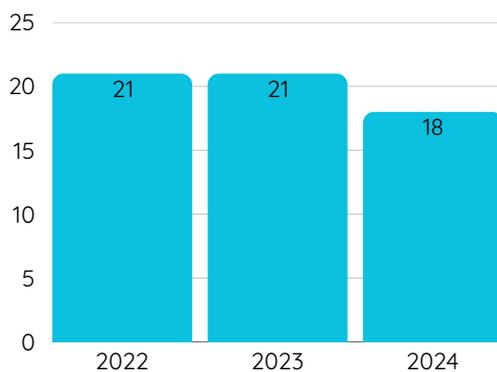
6.2 Le suivi médical



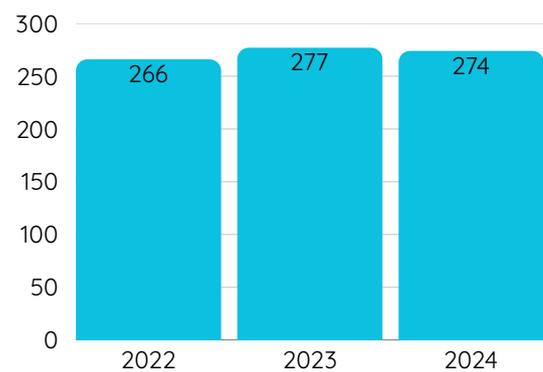
En 2024, 50 agents de l'INU Champollion ont effectué une visite médicale.

104 agents en 2023 et 76 agents en 2022

Le nombre de personnes en suivi individuel renforcé (SMR) :



Le nombre de personnes en suivi individuel simple :



Le suivi médical renforcé (SMR) concerne notamment les personnels exposés à des risques particuliers liés à leur activité professionnelle, comme ceux travaillant en laboratoire (manipulation de produits chimiques, agents biologiques, équipements à risque, etc.).

LE TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION



À l'INU Champollion, le temps de travail et son organisation s'inscrivent dans l'évolution des modes d'exercice professionnels et dans la recherche d'un équilibre entre exigences du service public et qualité de vie au travail. L'établissement veille à proposer des modalités adaptées, conciliant continuité du service et besoins individuels.

Ce chapitre détaille les dispositifs d'aménagement (CET, télétravail, temps partiel thérapeutique), la répartition des temps de travail ainsi que les absences, afin de donner une vision précise de l'organisation collective.

7.1 Le CET (compte épargne-temps)

BDS FPE 159 Nombre total de comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année
 BDS FPE 160 Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année
 BDS FPE 161 Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours au cours de l'année

En **2024**, l'INU Champollion recense **101 agents** ayant déposé des jours sur leur CET.

 95 en 2023 et 89 en 2022

C'est à dire que **901 jours ont été stockés** sur le CET au cours de l'année 2024.

 767 en 2023 et 852 en 2022

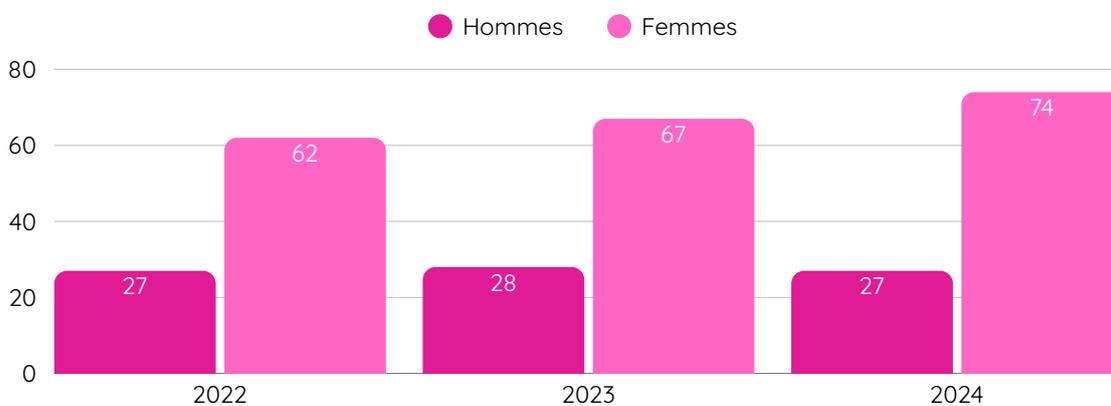
Au total, 2 408 jours versés sur l'année.

 2 622 en 2023 et 2 401 en 2022

Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET par statut :



Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET par genre :



Le nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET par statut :



7.1 Le CET (compte épargne-temps)

Le nombre moyen de jours déposés sur le CET :

- En 2024, 1 agent a déposé en moyenne 8,92 jours sur son CET
- En 2023, 1 agent a déposé en moyenne 8,07 jours sur son CET
- En 2022, 1 agent a déposé en moyenne 9,57 jours sur son CET



Le nombre moyen de jours stockés :

- En 2024, 23,84 jours sont stockés en moyenne par agent.
- En 2023, 27,6 jours sont stockés en moyenne par agent.
- En 2022, 23,84 jours sont stockés en moyenne par agent.



Le nombre de jours déposés sur le CET par statut, par genre et par catégorie :

	Titulaire	Contractuel	MAD
2022	602	212	38
2023	488	236	43
2024	564	293	44

	Cat A	Cat B	Cat C
2022	313	281	258
2023	309	261	197
2024	373	229	299

En 2024, l'INU Champollion recense **901 jours déposés** sur le CET au cours de l'année dont :

♂ 262 ♀ 639

♂ 229 en 2023 ♀ 538 en 2023

♂ 278 en 2022 ♀ 574 en 2022

Le nombre de jours stockés par statut, par genre et par catégorie :

	Titulaire	Contractuel	MAD
2022	1 636	623	142
2023	1 704	783	135
2024	1 550	720	138

	Cat A	Cat B	Cat C
2022	820	742	839
2023	960	808	854
2024	873	731	804

En 2024, l'INU Champollion recense **2 408 jours stockés** sur l'année en cours dont :

♂ 712 ♀ 1 696

♂ 773 en 2023 ♀ 1 849 en 2023

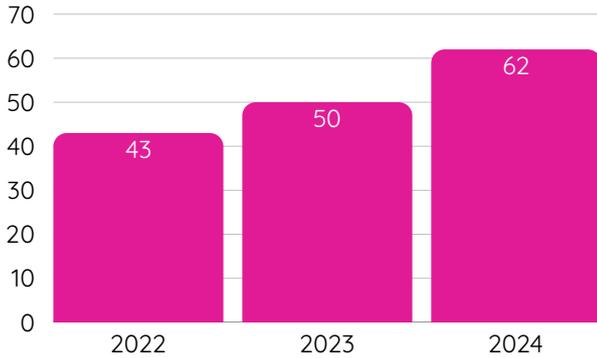
♂ 772 en 2022 ♀ 1 629 en 2022

7.2 Le télétravail

BDS FPE 147 Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonction dans le cadre du télétravail

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'Institut National Universitaire Champollion s'inscrit pleinement dans l'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle des agents tout en conservant les mêmes exigences de continuité, d'accessibilité et de qualité du service rendu par chaque personnel auprès des usagers.

Le nombre d'agents en télétravail :



En 2024, 41% des agents BIATSS en poste dans l'établissement exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail.

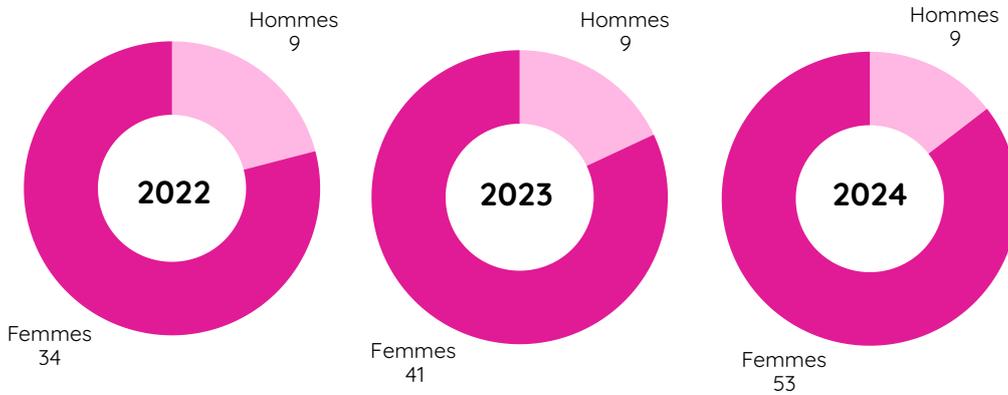


34 % en 2023



29 % en 2022

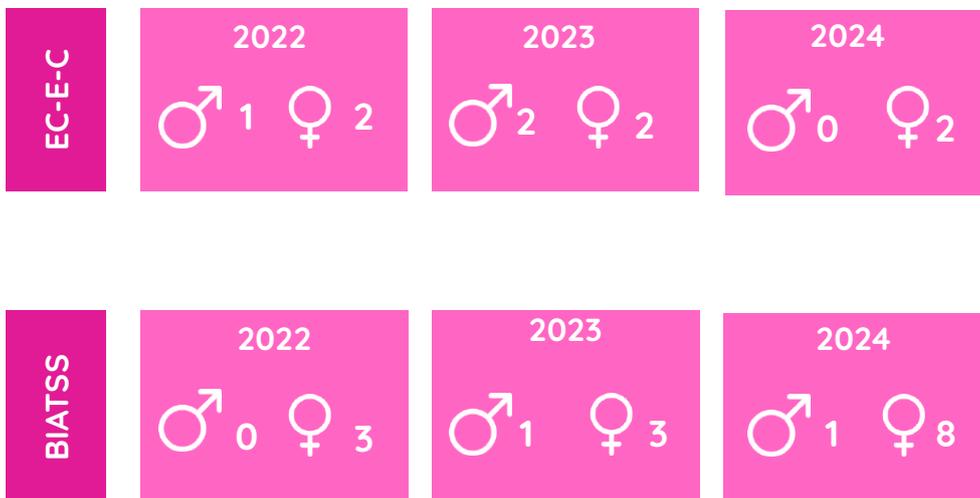
La répartition par genre des agents en télétravail :



7.3 Le temps partiel thérapeutique

BDS FPE 153 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre

Le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique par filière :



En 2024, l'INU Champollion recense **11 agents à temps partiel thérapeutique.**



8 en 2023



6 en 2022

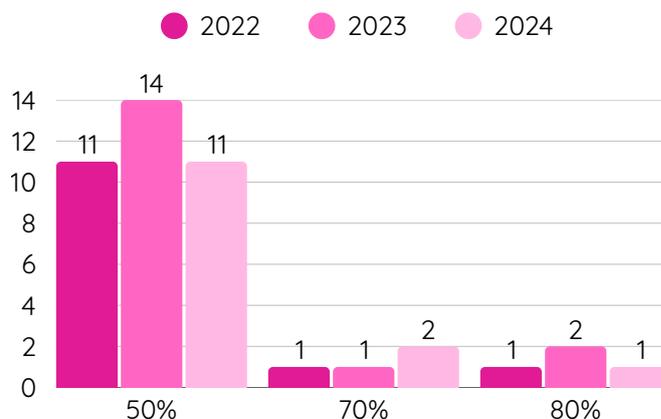
Remarque : Certains agents bénéficient de plusieurs Mi-Temps Thérapeutiques (MTT) distincts. Toutefois, un seul MTT par agent est comptabilisé sur l'année.

7.4 La répartition des agents par temps de travail

BDS FPE 153 Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre

La répartition des agents par temps de travail : Focus EC-E-C

	Temps complet	Temps partiel	Temps incomplet	Total
2022	124	2	11	137
2023	123	4	13	140
2024	128	3	11	142



En **2024**, l'INU Champollion recense **14 EC-E-C** qui ne sont pas à temps complet.

♂ 5 ♀ 9

En **2023**, l'INU Champollion recense **17 EC-E-C** qui ne sont pas à temps complet.

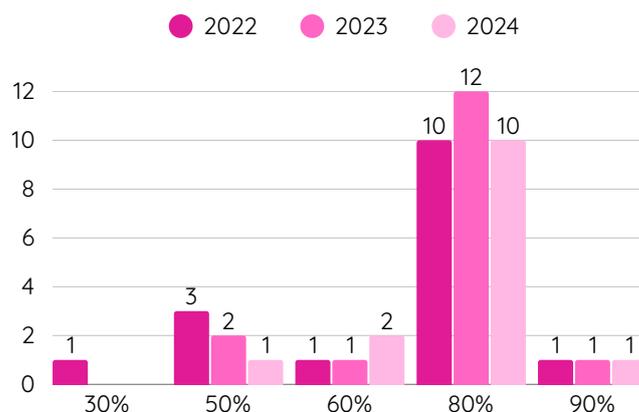
♂ 5 ♀ 12

En **2022**, l'INU Champollion recense **13 EC-E-C** qui ne sont pas à temps complet.

♂ 7 ♀ 6

La répartition des agents par temps de travail : Focus BIATSS

	Temps complet	Temps partiel	Temps incomplet	Total
2022	130	12	4	146
2023	129	14	2	145
2024	136	12	2	150



En **2024**, l'INU Champollion recense **14 agents BIATSS** qui ne sont pas à temps complet dont 5 en catégorie A, 3 en catégorie B et 6 en catégorie C.

♂ 2 ♀ 12

En **2023**, **16 agents BIATSS** exercent à temps non complet, dont 4 en catégorie A, 4 en catégorie B et 8 en catégorie C.

♂ 2 ♀ 14

En **2022**, **16 agents BIATSS** exercent à temps non complet, dont 7 en catégorie A, 2 en catégorie B et 7 en catégorie C.

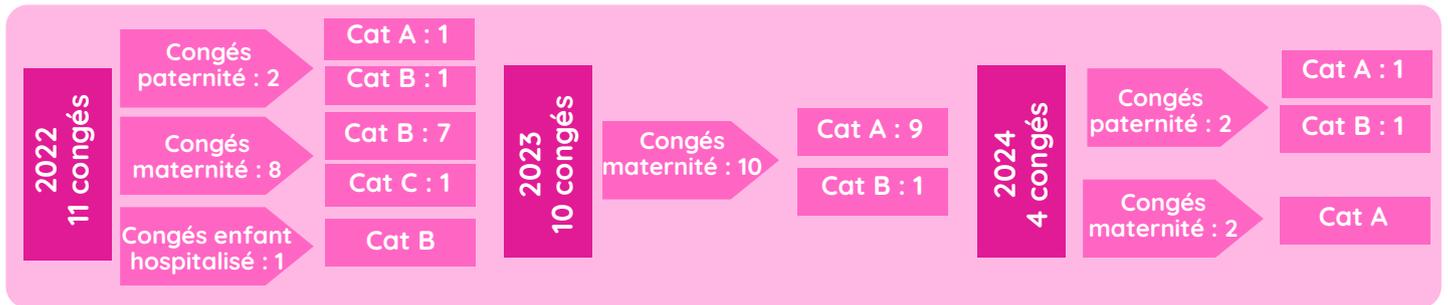
♂ 1 ♀ 15

7.5 Les absences

BDS FPE 163 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif
 BDS FPE 164 Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif

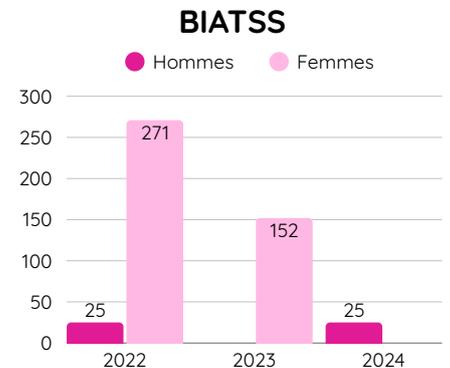
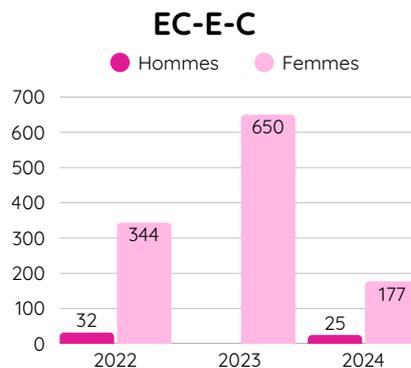
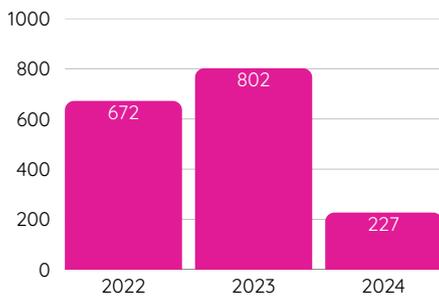


Le nombre de congés maternité, paternité et enfant hospitalisé :

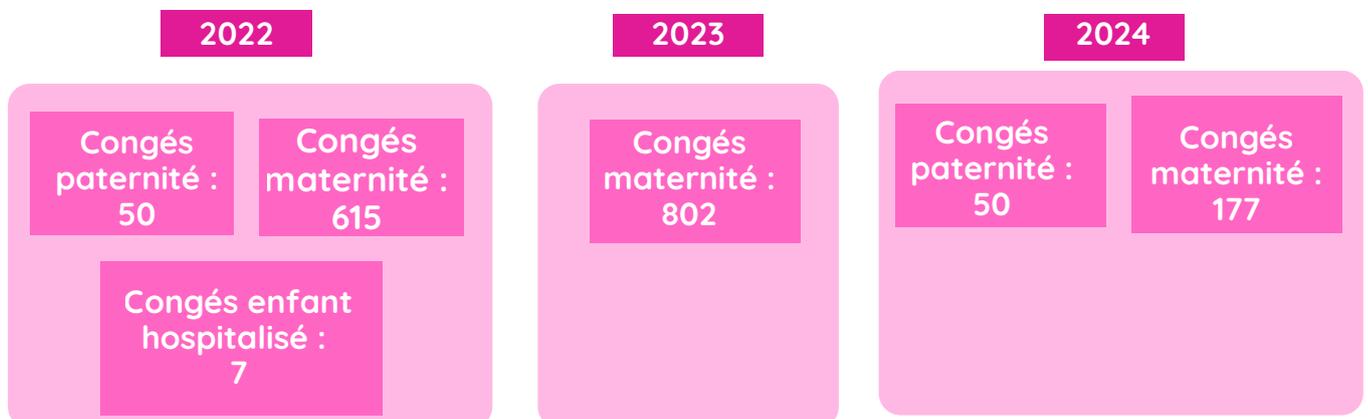


Les congés maternité, paternité et pour enfant hospitalisé en nombre de journées :

Les congés maternité, paternité et pour enfant hospitalisé en nombre de journées par filière et genre :



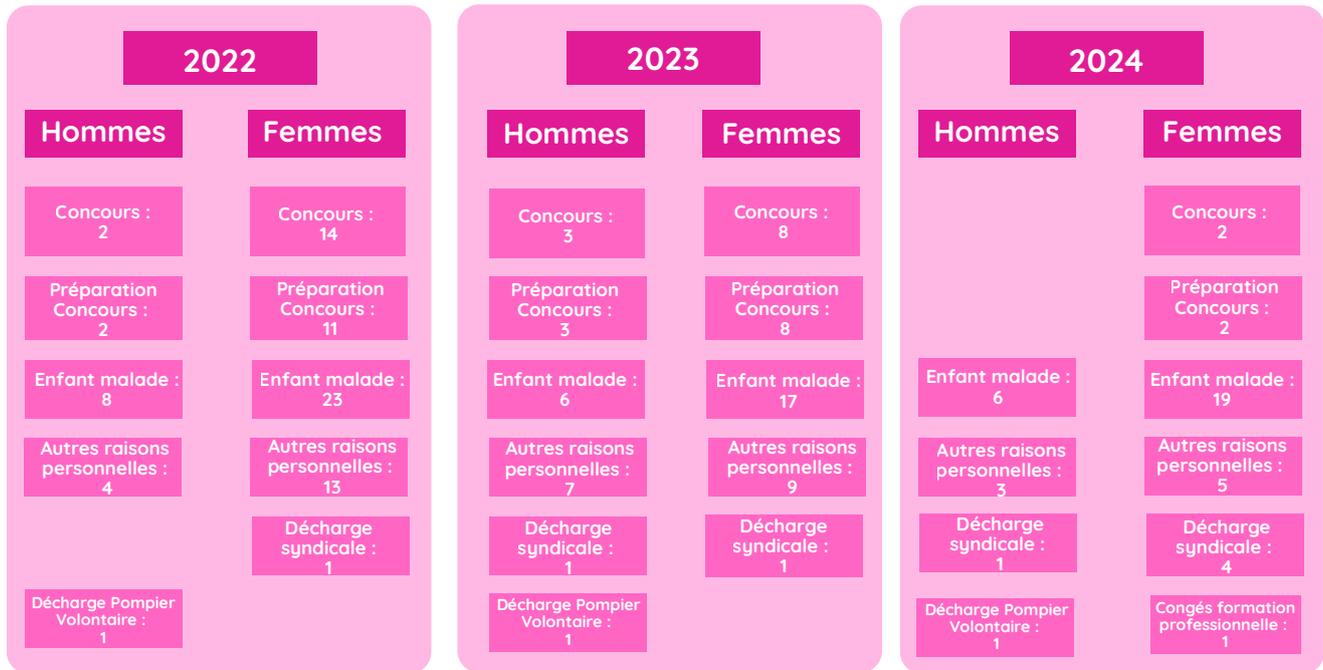
Les congés maternité, paternité et pour enfant hospitalisé en nombre de journées par motif :



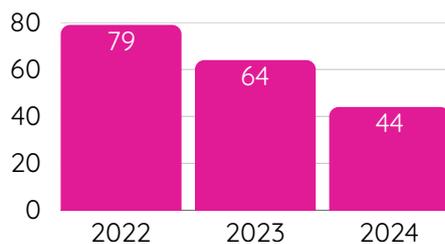
Remarque : Indicateurs sur effectif en fonction hors MAD

7.5 Les absences

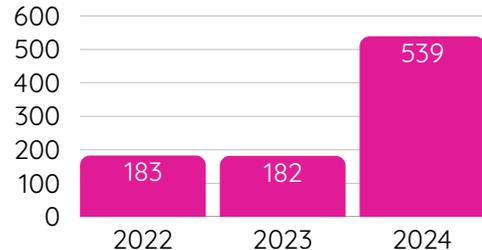
Le nombre d'agents ayant été absents hors congés maternité, paternité, enfant hospitalisé par motif et par genre :



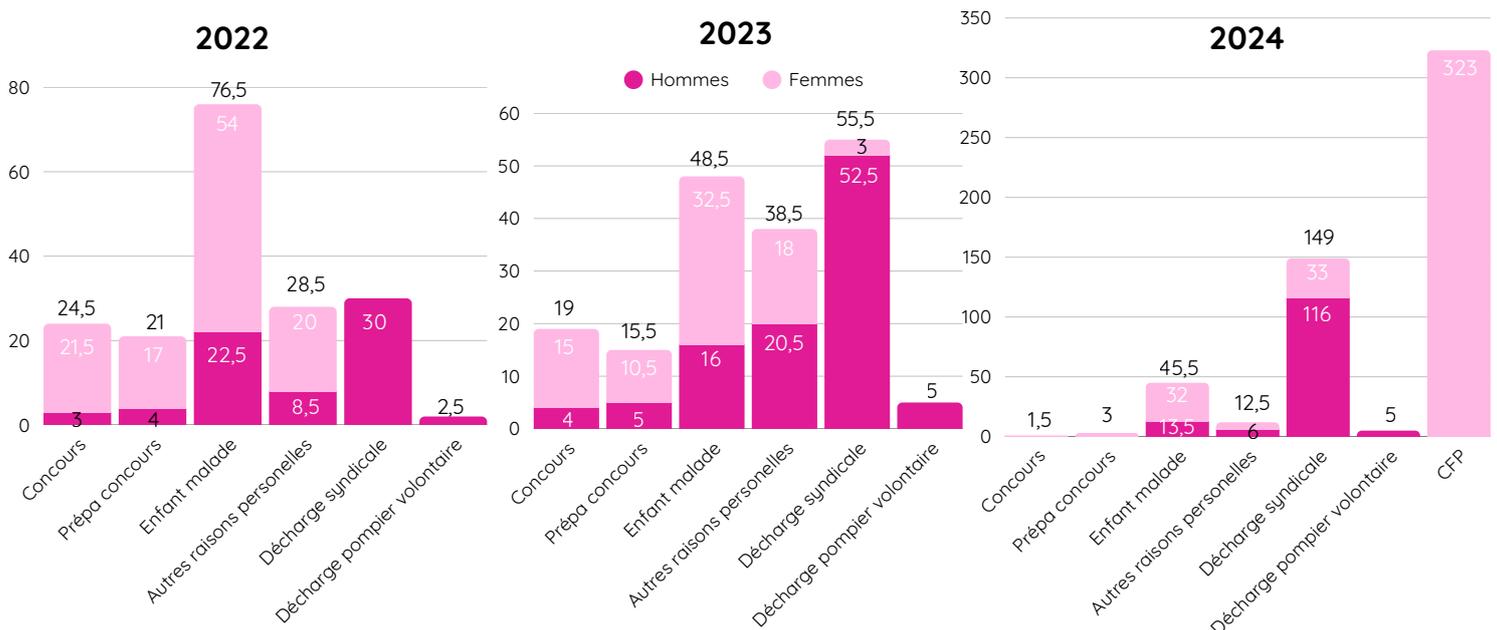
Le nombre d'agents ayant été absents hors congés maternité, paternité, enfant hospitalisé :



Le nombre de journées d'absences hors congés maternité, paternité, enfant hospitalisé :



Le nombre de journées d'absences hors congés maternité, paternité, enfant hospitalisé par motif et par genre :

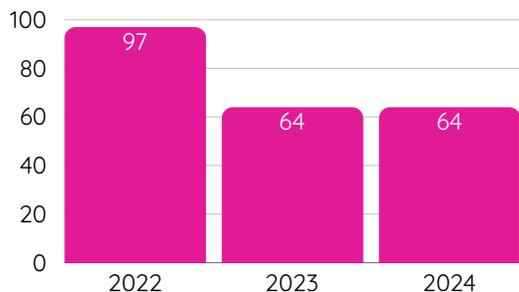


Remarque : Indicateurs sur effectif en fonction hors MAD

7.5 Les absences

BDS FPE 168 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

Le nombre d'agents ayant été absents pour raison de santé :



Le nombre de journées d'absence pour raison de santé :



Le nombre d'agents ayant été absents pour raison de santé :

EC-E-C

BIATSS

● Hommes
● Femmes

● Hommes
● Femmes



Le nombre de journées d'absence pour raison de santé :

EC-E-C

BIATSS

● Hommes
● Femmes

● Hommes
● Femmes



Le nombre d'agents ayant été absents pour raison de santé et le nombre de journées d'absence :

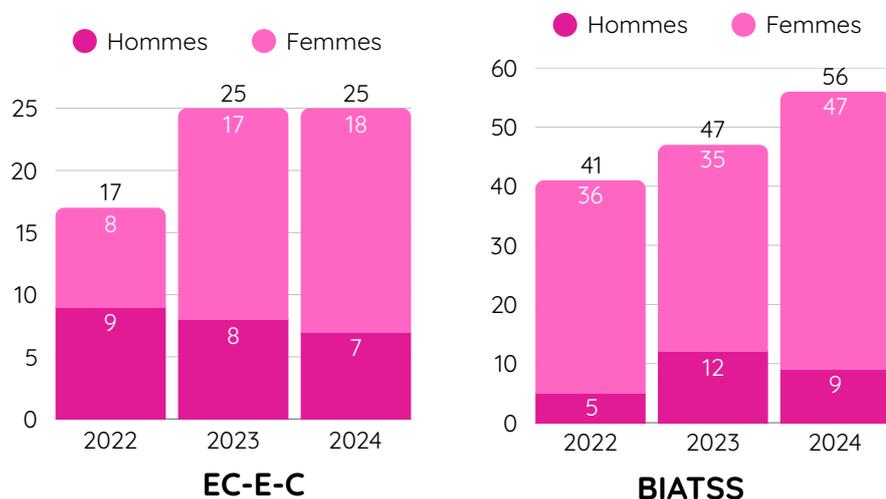
2022		2023		2024	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maladie Ordinaire : * 23 / 456j	Maladie Ordinaire : 69 / 1307j	Maladie Ordinaire : 16 / 257j	Maladie Ordinaire : 39 / 1435j	Maladie Ordinaire : 14 / 460j	Maladie Ordinaire : 43 / 1244j
Congé longue durée : 1 / 365j	Accident de trajet : 1 / 12j	Congé longue maladie : 1 / 122j	Congé longue maladie : 2 / 101j	Congé longue durée : 1 / 323j	Accident de trajet : 2 / 92j
Accident de service : 1 / 365j	Congé longue maladie : 1 / 341j	Congé longue durée : 1 / 365j	Accident de trajet : 3 / 312j	Congé longue maladie : 1 / 182j	Congé longue maladie : 3 / 455j
	Maladie professionnelle : 1 / 19j		Accident de travail : 1 / 1j		
			Maladie professionnelle : 1 / 27j		

*Nombre d'agents / Nombre de jours

7.6 Les jours de carence

BDS FPE 170 Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année

Le nombre total de jours de carence par filière et par genre :



En 2024, l'INU Champollion enregistre **81 jours de carence**

72 en 2023

58 en 2022

Remarque : Indicateurs sur effectif en fonction hors MAD

Le jour de carence correspond au premier jour non indemnisé d'un arrêt maladie pour les agents, conformément à la réglementation en vigueur.

Action et protection sociale



Malgré sa taille modeste et des moyens contraints, l'INU Champollion reste attentif à la qualité de l'action sociale proposée à ses agents. En 2024, cet engagement s'est appuyé sur 3 leviers : l'aide à la restauration, la présence régulière de l'assistante sociale et la participation à la complémentaire santé.

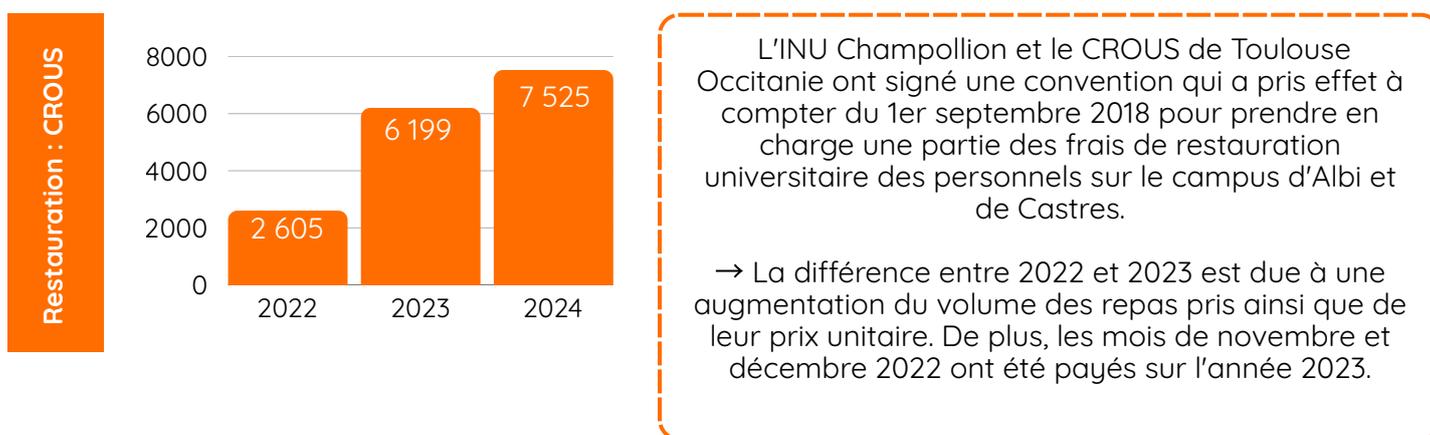
8.1 Les dépenses relatives à l'action sociale

BDS RSU 172 Exécution n-1 en AE et CP

L'activité de l'assistante sociale :



Les dépenses (en euros) relatives à l'action sociale :



La commission sociale se réunit une fois par an

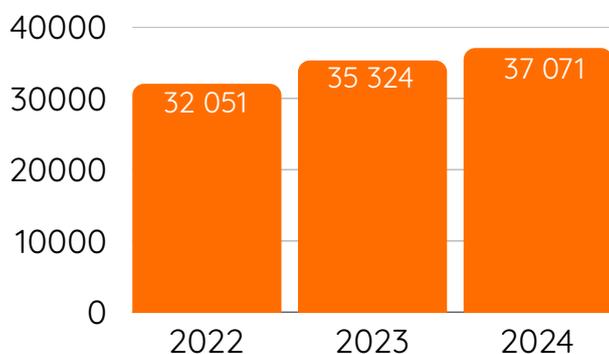
En 2024, l'INU Champollion a dépensé 845 euros dans un souci de soutien aux agents en difficulté d'ordre familial, cela peut passer par des aides pour payer le loyer.



En 2022 : 1 000 euros

8.2 La PSC (Protection Sociale Complémentaire)

Le montant total annuel de la participation employeur à la PSC et l'effectif concerné :



En 2024, 222 agents ont bénéficié de la Protection Sociale Complémentaire.



214 en 2023

190 en 2022

Depuis le 1er janvier 2022, les agents publics de l'Etat peuvent bénéficier d'un remboursement de 15 euros mensuels de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé. Ce remboursement est versé sur la paie de l'agent tout les mois.

Le dialogue social



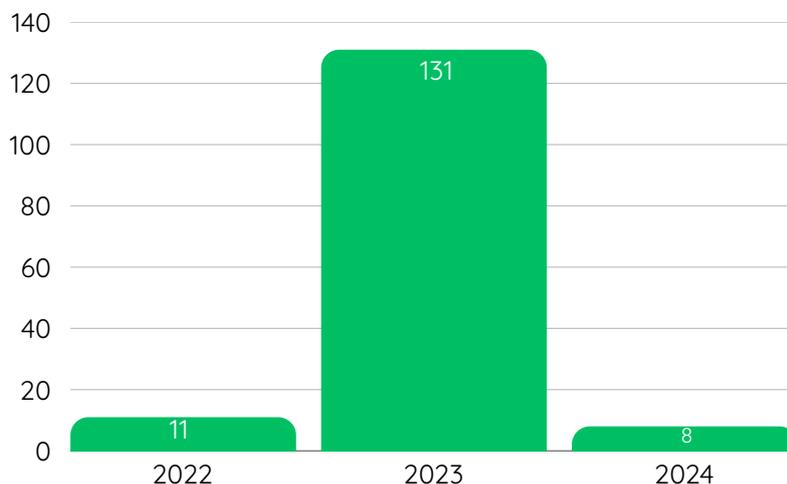
Le dialogue social constitue un volet essentiel de la politique de ressources humaines de l'INU Champollion. En 2023, il a été marqué par une forte mobilisation autour des enjeux nationaux et par la réorganisation des instances représentatives dans le cadre de la réforme de la fonction publique.

La mise en place du Comité Social d'Administration (CSA) et de sa Formation Spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a permis d'ancrer les échanges entre l'administration et les représentants du personnel au cœur des conditions de travail, de l'organisation des services et de la mise en œuvre des politiques RH.

9.1 Les jours de grève

BDS RSU 188 Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève :



Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève, par filière et par genre :



En **2024**, les femmes de l'INU Champollion ont cumulé un total de **8 jours** non travaillés pour cause de grève.

♂ 54 en 2023 / 3 en 2022

♀ 77 en 2023 / 8 en 2022

Le nombre élevé de jours non travaillés pour faits de grève en 2023 (131 jours) s'explique principalement par une forte mobilisation nationale contre la réforme des retraites.

9.2 Les instances

→ **Le Comité Social d'Administration (CSA)** est consulté sur les questions collectives relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'égalité professionnelle et aux conditions de travail.

→ **La Formation Spécialisée (F3SCT ou FS)** est consultée sur les questions des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel afin de développer une vision intégrée des politiques publiques de ressources humaines et des conditions de travail. A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont fusionnés en une seule instance : le Comité Social d'Administration (CSA) avec en son sein une Formation Spécialisée (FS ou F3SCT).

Le nombre de réunions annuelles des instances :

Instances	2022	2023	2024
CSA (ex CT)	7	5	4
F3SCT (ex CHSCT)	4	4	2

SIGLES & ABRÉVIATIONS

AENES

(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur

ATV

Agent Temporaire Vacataire

ASI

Assistant ingénieur de recherche et de formation

ATRF

Adjoint technique de recherche et de formation

BAP

Branche d'activité professionnelle

BIATSS

Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

BIB

Bibliothécaire

BIBAS

Bibliothécaire assistant spécialisé

CDD

Contrat à durée déterminée

CDI

Contrat à durée indéterminée

CET

Compte épargne temps

CEV

Chargé d'enseignement vacataire

CPSE

Convention de prestation de service d'enseignement

CSA

Comité Social d'Administration

FS

Formation Spécialisée

ETP

Equivalent temps plein

EC-E-C

Enseignants-chercheurs et Enseignants

ETPT

Équivalent temps plein travaillé

GIPA

Garantie individuelle du pouvoir d'achat

HETD

Heures équivalent travaux dirigés

IGE

Ingénieur d'études de recherche et de formation

IGR

Ingénieur de recherche et de formation

ITRF

(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation

MAD

Mis à disposition

MCF

Maître de conférences

PR ou PU

Professeur des universités

PRAG

Professeur agrégé de l'enseignement du second degré

PRCE

Professeur certifié de l'enseignement du second degré

TECH

Technicien de recherche et de formation de la communication pour l'enseignement

DÉFINITIONS

ACCIDENT DE SERVICE

Est considéré comme accident de service, l'accident survenu à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique dans l'exercice de ses fonctions.

ACCIDENT DE TRAJET

Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

AGENTS PROMOUVABLES

Ils sont inscrits par ordre alphabétique, suite à l'appréciation de la valeur professionnelle et de l'acquis de l'expérience professionnelle des agents, conformément aux critères fixés par les lignes directrices de gestion de la collectivité ou de l'établissement.

AGENT TEMPORAIRE VACATAIRE (ATV)

Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires. Les ATV peuvent être :

- Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3e cycle de l'enseignement supérieur en France
- Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. Progression dans la carrière, il existe 3 catégories d'avancement :

→ **Avancement à l'ancienneté** : appliqué à l'avancement d'échelon, l'avancement a lieu de façon continue, d'un échelon à celui immédiatement supérieur, Il se traduit par une augmentation de salaire. Le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté.

→ **Changement de grade** : Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement. Avancement par examen professionnel, appliqué à l'avancement de grade. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps, L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.

→ **Changement de corps** : Liste d'aptitude, modalités de promotion qui permet de changer de corps.

Pour les enseignants chercheurs, l'avancement de grade s'effectue au choix. Il y a trois possibilités :

→ **Une voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires.

→ **Une voie d'avancement dite « locale »** : l'établissement dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires.

→ **Une voie d'avancement dite « spécifique »** réservée aux enseignants chercheurs assurant certaines fonctions (Président d'Université, etc...).

Pour les enseignants du second degré, la procédure d'avancement est nationale et arrêtée en Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN).

BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ

Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste de filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation), doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- **BAP A** : Sciences du vivant
- **BAP B** : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- **BAP C** : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- **BAP D** : Sciences Humaines et Sociales
- **BAP E** : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- **BAP F** : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
- **BAP G** : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- **BAP J** : Gestion et pilotage

CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

- **Catégorie A** : Correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction.
 - **Catégorie B** : Correspond aux fonctions d'application et de mise en oeuvre de procédures.
 - **Catégorie C** : Correspond aux fonctions techniques et d'exécution.
- L'ensemble des personnels enseignants relève de la catégorie A.

CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV)

Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifiques, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- Soit en la direction d'une entreprise.
 - Soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an.
 - Soit en activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins 3 ans.
- Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : Fonctionnaires ou non-Fonctionnaires.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Il a pour objectif, sous certaines conditions, d'offrir aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel.

Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans.

L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Regroupement de disciplines en grandes catégories académiques (parfois appelées groupes disciplinaires ou domaines), qui servent à structurer. Le regroupement est décidé par le Conseil National des Universités.

CONTRACTUEL

Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

CONVENTION DE PRESTATION DE SERVICE D'ENSEIGNEMENT (CPSE)

Un contrat passé entre un établissement (comme un INU – Institut National Universitaire) et une structure extérieure (par exemple : une entreprise, une association, ou un établissement public), qui met à disposition un intervenant pour assurer des heures d'enseignement dans le cadre d'une prestation de service.

DÉLÉGATION

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités sont fixées par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

DOCTORANT CONTRACTUEL

Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

EMPLOI FONCTIONNEL

Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

ENSEIGNANT-CHERCHEUR

Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

ENSEIGNANT DU SECOND DEGRE

Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

ÉTABLISSEMENT

Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

ÉTUDIANT « CONTRAT OU EMPLOI »

Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- accueil des étudiants.
- aide à l'insertion.
- animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales.
- action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable.
- promotion de l'offre de formation.
- service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services.
- soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies.
- tutorat pédagogique.
- assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement.

L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)

Effectif physique pondéré de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

FILIÈRE

Une filière regroupe un ensemble de métiers concourant à l'exercice de mêmes missions.

FONCTIONNAIRE

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale et du MESRI en relèvement), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

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

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps, fixée par le statut particulier duquel il relève.

INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF)

Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

INTÉGRATION

Permet à un fonctionnaire titulaire en activité d'exercer une mobilité en changeant de corps ou de cadre d'emplois, mais sans détachement préalable.

INSTANCE

Conseil, Commission ou Comité nommé désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

MALADIE ORDINAIRE

Est placé en congé de maladie (appelé auparavant congé de maladie ordinaire-CMO) l'agent dont la maladie ou l'accident est survenu en dehors du temps de travail et place l'agent dans l'incapacité d'exercer ses fonctions.

MALADIE PROFESSIONNELLE

Est dite professionnelle lorsqu'elle est contractée en lien avec le travail habituel du salarié.

MASSE SALARIALE

Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

MISE À DISPOSITION

Permet à un agent de travailler auprès d'un autre employeur que votre administration tout en restant rattaché à votre administration employeur pour ce qui concerne votre carrière et votre rémunération.

MODALITÉ DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel
- le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants)
- le surnombre (enseignants-chercheurs)

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein du même établissement.

OBLIGATIONS DE SERVICE

Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES

Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

PROMOTION DE CORPS

→ Tableau d'avancement : Les fonctionnaires admis à l'examen sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. Les agents sont ensuite nommés dans le grade d'avancement, au fur et à mesure des vacances d'emplois, dans l'ordre de leur inscription sur ce tableau.

→ Examen professionnel : L'examen professionnel est une procédure interne réservée aux agents publics titulaires (notamment dans la fonction publique territoriale ou les établissements universitaires) visant à faciliter la progression de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois (avancement de grade) ou l'accès à un cadre d'emplois supérieur (promotion interne).

PROMOTION DE GRADE

→ **Liste d'aptitude** : Une liste d'aptitude est un registre national, établi à l'issue d'un concours (ou examen professionnel), regroupant par ordre alphabétique les candidats déclarés admis. Elle ne constitue ni un recrutement, ni une nomination automatique : elle confère simplement aux lauréats la vocation à postuler à des emplois vacants correspondant au grade concerné.

→ **Concours** : Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité, il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe plusieurs types de concours :

Concours externe : Ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

Concours interne : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre emploi, ou une catégorie donnée.

Recrutements sans concours : la loi relative à la modernisation de la fonction publique a modifié l'article 22 de la loi 84 16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat pour permettre le recrutement sans concours par l'accès au 1er grade des corps de catégorie C.

SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

TÉLÉTRAVAIL

Est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux.

TEMPS INCOMPLET

Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.

Les quotités sont celles du temps partiel. Les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement précédent.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel exerce à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage, soit ayant réussi un concours interne sans période de stage.

VACATAIRE

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.

VACATAIRE SOUS CONVENTION

Un vacataire sous convention entre deux établissements exerce, à titre ponctuel et selon les termes de la convention signée, une mission d'enseignement ou d'appui à l'enseignement, qui s'inscrit dans le cadre des missions de service public de l'enseignement supérieur. Bien qu'il ne soit pas un agent permanent, sa contribution est encadrée par les règles du service public, notamment en matière de neutralité, de continuité et d'égalité d'accès.

RÉMUNÉRATION ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN

Est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif.

RÉMUNÉRATION NON REDRESSÉE DU TEMPS PARTIEL

Est à temps partiel le salarié qui travaille pendant une durée inférieure à celle d'un salarié à temps plein. La durée minimale de temps de travail est précisée dans le contrat de travail.

RETOUR DE DISPONIBILITÉ

A l'expiration d'une disponibilité de droit, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré à la première vacance dans son grade.