





Bilan Social

→ Université de Limoges



2019

Chapitre 1 : Les personnels	6
1.1 Données générales au 31 décembre	7
1.1.1 Panorama des effectifs	7
1.1.2 Données démographiques générales	7
1.1.3 Répartition par affectations	8
1.2 Les personnels enseignants	11
1.2.1 Panorama des personnels enseignants	11
1.2.2 Personnels enseignants titulaires	11
1.2.3 Répartition par affectation des enseignants titulaires	12
1.3 Les personnels BIATSS	13
1.3.1 Panorama des personnels BIATSS	13
1.3.2 Personnels BIATSS titulaires	13
1.3.3 Répartition par affectation des personnels BIATSS titulaires	14
1.3.4 Analyse du personnel ITRF par branche d'activité professionnelle	15
1.4 Agents Contractuels	16
1.4.1 Panorama des agents contractuels	16
1.4.2 Répartition globale par types de contrats	16
1.4.2 Répartition globale par types de contrats Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale	16 18
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale	18
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois	18
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses	18 19 19
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre	18 19 19 20
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois	18 19 19 20 21
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales	18 19 19 20 21 22
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires	18 19 19 20 21 22 22
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires 2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires	18 19 19 20 21 22 22 23
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires 2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires 2.2.3 Compléments de rémunérations principales	18 19 19 20 21 22 22 23 24
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires 2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires 2.2.3 Compléments de rémunérations principales 2.3 Les rémunérations accessoires	18 19 19 20 21 22 22 23 24 25
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires 2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires 2.2.3 Compléments de rémunérations principales 2.3 Les rémunérations accessoires 2.3.1 Primes et indemnités des enseignants	18 19 19 20 21 22 22 23 24 25 26
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires 2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires 2.3.1 Compléments de rémunérations principales 2.3.1 Primes et indemnités des enseignants 2.3.2 Primes et indemnités des BIATSS	18 19 19 20 21 22 22 23 24 25 26 26
Chapitre 2 : Les effectifs et la masse salariale 2.1 Masse salariale et emplois 2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses 2.1.2 Répartition des effectifs en ETPT au 31 décembre 2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois 2.2 Les rémunérations principales 2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires 2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires 2.3.1 Compléments de rémunérations principales 2.3.1 Primes et indemnités des enseignants 2.3.2 Primes et indemnités des BIATSS 2.4 Les heures complémentaires	18 19 19 20 21 22 22 23 24 25 26 26 27

Chapitre 3 : Les temps de travail	29
3.1 Travail à temps partiel	30
3.2 Absences au travail	31
3.2.1 Taux d'absentéisme	31
3.2.2 Absences non programmées	32
3.2.3 Absences programmées	33
3.3 Compte-épargne temps	33
Chapitre 4 : Les déroulements de carrière	34
4.1 Les promotions des enseignants en 2019	35
4.2 Les promotions des BIATSS en 2019	35
Chapitre 5 : La formation professionnelle du personnel	36
5.1 Présentation du plan interne de formation 2019-2021	37
5.1.1 Les formations collectives du catalogue en 2019	37
5.1.2 Les formations individuelles non statutaires hors catalogue	38
5.2 Les congés de formation statutaires	38
5.3 Bilan 2019 de la formation des personnels	39
5.3.1 Synthèse des actions de formation	39
5.3.2 Bilan financier de la formation des personnels	39
Chapitre 6 : La santé au travail	40
6.1 La Commission pour le Maintien et le Retour dans l'Emploi (CMRE)	41
6.1.1 Fonctionnement	41
6.1.2 Bilan de fonctionnement	41
6.1.3 Typologies d'absentéisme traitées	42
6.1.4 Typologies de préconisations émises	43
6.2 Médecine de prévention	43
6.2.1 Inventaire des visites	43
6.3 Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles	44
6.3.1 Accidents du travail ou de service	44
6.3.2 Les maladies professionnelles	44
6.4 Les risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail	45

Chapitre 7 : L'action sociale	46
7.1 L'action sociale en faveur du personnel	47
7.2 Le Service Social des Personnels	48
7.2.1 L'activité du service	48
7.2.2 Profil des agents qui se sont adressés à l'Assistante Sociale en 2019	48
7.2.3 Motifs de sollicitation du service social	49
Chapitre 8 : Le handicap	50
8.1 Personnel en situation de handicap	51
8.1.1 Politique générale	51
8.1.2 Bilan d'exécution de la Convention entre le Consortium Limoges-Poitiers et le FIPHFP	52
8.1.3 Le recensement	52
8.1.4 Nature du handicap et aménagement de postes	53
8.1.5 Actions participant à la levée de l'acculturation dans le domaine	54
Chapitre 9 : La parité dans les principales instances de gouvernance	55
9.1 Parité dans les instances de gouvernance	56
Annexe 1 : Glossaire	58
Annexe 2 : Détail des éléments de rémunérations accessoires	60



Edito



L'édition 2019 du bilan social de l'Université de Limoges est un état des lieux de nos ressources humaines, en portant un regard objectif sur les emplois, les effectifs, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale et culturelle au sein de notre établissement.

La loi du 6 aout 2019 de la transformation de la fonction publique, dans le cadre d'un dialogue social plus stratégique et efficace, va conduire à une évolution de ce support dès 2021. Il s'agit donc du dernier volet du Bilan Social dans sa forme actuelle avant de devenir le « Rapport Social Unique », enrichi de nouveaux indicateurs notamment sur l'égalité femmes/hommes, les parcours professionnels ou encore la lutte contre les discriminations. En attendant ce nouveau format, le Bilan Social 2019 et ses éditions 2017 et 2018, également disponibles sur le site Internet de l'Université de Limoges, vous permettront de consulter les dernières données sociales de notre établissement mais également de mesurer leurs évolutions depuis 5 ans.

La conception du bilan social est assurée par le service Aide au Pilotage, principalement à partir des informations des données payes issues des fichiers KX et du SIRH Mangue. La participation des différents services de la Direction des Ressources Humaines a permis d'enrichir les informations contenues dans ce docu-

ment.

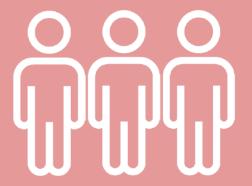
Afin que chacun puisse prendre connaissance et s'approprier les éléments du bilan social en fonction de ses besoins, ce document est publié sur le site de notre Université. Je vous en souhaite une bonne lecture.

Mighel SENIMON

Directeur Général des Services-Adjoint – Directeur des Ressources Humaines



Chapitre 1 Les Personnels







1.1.1 Panorama des effectifs

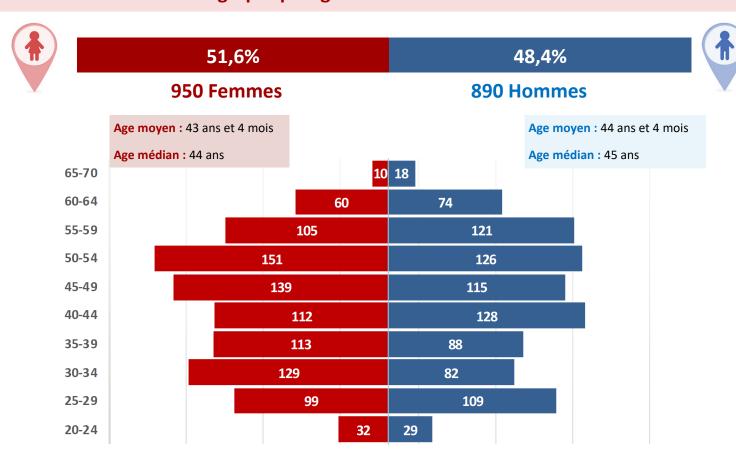


Effectifs physiques	5	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
BIATSS	Contractuel	178	152	179	+27
	Titulaire	573	561	553	-8
Total BIATSS		751	713	732	+19
Enseignant	Contractuel	368	342	341	-1
	Titulaire	777	765	767	+2
Total Enseignant		1145	1107	1108	+1
Total Physiques		1 896	1820	1840	+20

Après 2 années de recul des effectifs, la tendance s'inverse fin 2019 (+20) avec une hausse qui devrait se poursuivre en 2020. Les effectifs **BIATSS contractuels** progressent de 27 en fin 2018 et 2019 ce qui représente une hausse de près de 18%. Derrière cette hausse, **les recrutements projets** de type FORM'UL, Bienvenue en France ou Parcoursup ou encore le recours plus fréquent aux **contrats de suppléance** pour pallier aux absences temporaires d'agents titulaires (+11 par rapport à décembre 2018).



1.1.2 Données démographiques générales



1.1.3 Répartition par affectations principales

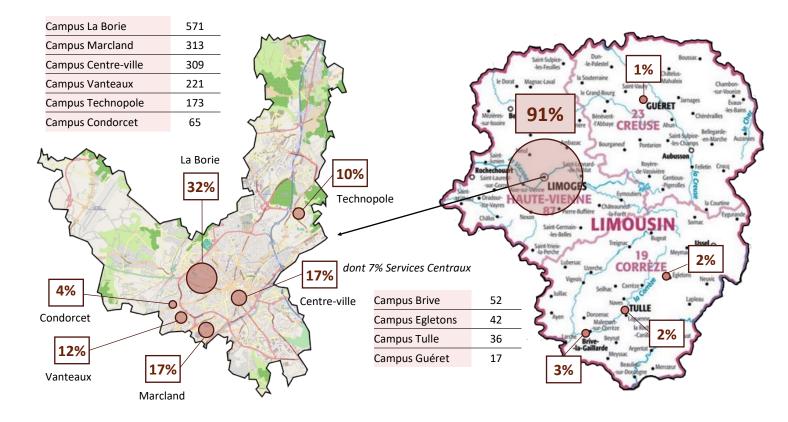
Effectifs physiques au	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
Centre de Formation d'Apprentis	2	2	2	-
ENSIL-ENSCI	122	113	109	-4
INSPE	84	74	73	-1
Faculté de Droit et de Sciences Economiques	140	119	120	+1
Faculté de Lettres et de Sciences Humaines	184	175	182	+7
Faculté des Sciences et Techniques	452	437	425	-12
Institut d'Administration des Entreprises	25	28	29	+1
ILFOMER*	-	18	19	+1
IPAG	1	1	1	0
Institut Universitaire de Technologie	258	232	234	+2
Faculté de Médecine	263	233	251	+18
Faculté de Pharmacie	55	53	52	-1
Service commun de la Documentation	62	53	53	-
Services Centraux**	220	259	268	+9
SUAPS	14	14	12	-2
SUMPPS	14	10	10	- -
Total général	1896	1820	1840	+20

^{*}Avant 2018, les effectifs de l'ILFOMER étaient rattachés à la Faculté de Médecine.

Les variations observées entre 2018 et 2019 s'expliquent principalement par les variations de contrats de recherche entre les domaines santé et sciences. Sur les services centraux, l'intégration des personnels sur les projets FORM'UL ou bienvenue en France ont également un impact sur l'effectif constaté en fin d'année.



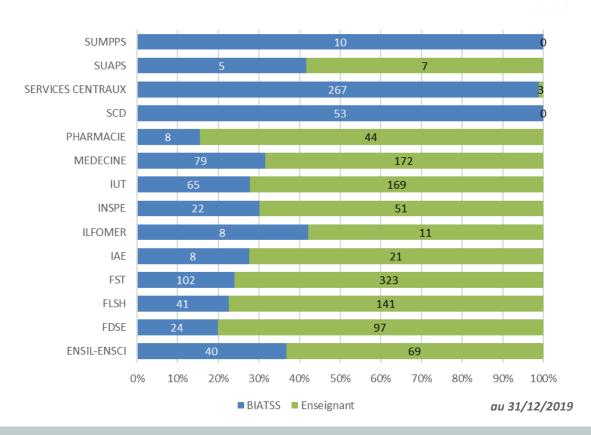
Ventilation géographique des personnels au 31/12/2019



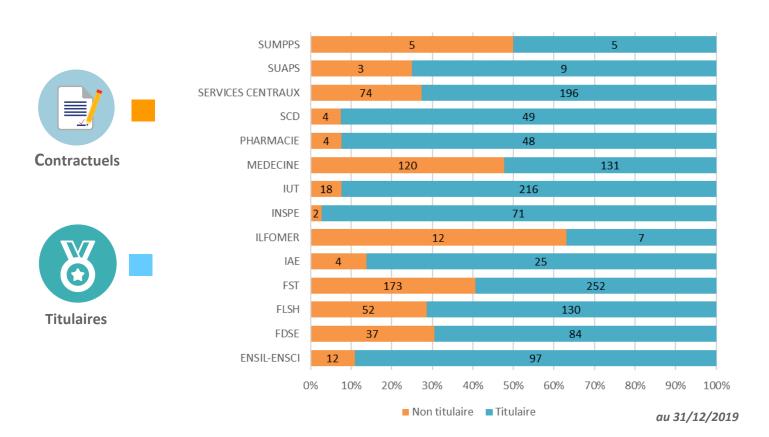
^{**}Intégration des 67 agents de la Direction de la Logistique aux Services Centraux en 2018.







Répartition des effectifs titulaires et contractuels par affectations principales



Les effectifs physiques sont comptabilisés sur leur affectation principale. Ainsi, les enseignants chercheurs sont affectés à la composante correspondant à leur partie pédagogique et non à l'affectation « recherche ».







Effectifs ETP	Titulaire	Contractuel	Hébergé
Enseignants-Chercheurs	270,7	208,1	83,5
Chercheurs	-	-	65,9
BIATSS	51,5	48,4	98,0
	322,2	256,5	247,4

au 31/12/2019

Les effectifs indiqués dans ce paragraphe dédié aux instituts de recherche sont en ETP. Ils prennent en compte la quotité d'affectation au laboratoire renseignée dans le logiciel RH Mangue (affectation principale et secondaire) mais également la quotité du contrat de l'agent. Ces données ont été fiabilisées entre 2017 et 2019 dans le cadre des enquêtes HCERES et des process de mise en qualité des données RH. Le périmètre des outils étant différent entre les fichiers de paye et les données Mangue, les populations globales au 31 décembre peuvent légèrement différer entre ces données et les autres tableaux d'effectifs présentés dans ce Bilan Social.



4
Ŧ
<u> </u>
\sim
ш
Ŧ
_
\mathbf{c}
\approx
ш
$\overline{\bigcirc}$
S
\vdash
\vdash
$\dot{\mathcal{O}}$
\rightarrow

		Femmes	%	Hommes	%	Total
INSTITUT GEIST	Enseignants-Chercheurs	72,7	49%	76,6	51%	149,3
GEIST	Chercheurs	12,6	46%	15,0	54%	27,6
Institut Génomique,	BIATSS	59,9	69%	27,4	31%	87,3
Environnement, Immunité, Santé et Thérapeutiques		145,2	55%	119,0	45%	264,1
INSTITUT GIO	Enseignants-Chercheurs	24,0	38%	39,5	62%	63,5
010	BIATSS	1,8	64%	1,0	36%	2,8
GIO		25,8	39%	40,5	61%	66,3
INSTITUT IPAM	Enseignants-Chercheurs	41,9	45%	51,6	55%	93,4
IDAM	Chercheurs	4,0	25%	12,0	75%	16,0
IPAN Institut des Procédés	BIATSS	16,4	34%	31,2	66%	47,6
Appliqués aux Matériaux		62,2	40%	94,8	60%	157,0
INSTITUT SHS	Enseignants-Chercheurs	36,5	51%	35,6	49%	72,1
SHS	BIATSS	2,8	58%	2,0	42%	4,8
Sciences de l'Homme et de la Société		39,3	51%	37,6	49%	76,9
et de la Société						
INSTITUT XLIM	Enseignants-Chercheurs	35,5	19%	148,5	81%	184,0
INSTITUT DE RECHERCHE	Chercheurs	1,3	6%	21,0	94%	22,3
Xlım	BIATSS	18,1	33%	37,3	67%	55,4
		54,9	21%	206,8	79%	261,7
		327,4	40%	498,6	60%	826,0

au 31/12/2019

Les enseignants-chercheurs sont affectés à 0,5 ETP sur la partie recherche (50% enseignement et 50% recherche). Certains personnels BIATSS peuvent également être répartis entre une affectation composante et une affectation recherche, voire plusieurs affectations recherche. Enfin, une troisième population constitue les personnels des instituts : les personnels hébergés, non rémunérés par l'Université de Limoges, mais présents physiquement dans les laboratoires. Il s'agit par exemple de chercheurs CNRS / INSERM, de personnels hospitaliers ou d'agents en position d'activité dans d'autres Universités.







1.2.1 Panorama des Personnels Enseignants



Effectifs physique	S	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
Contractuel	Femme	139	148	162	+14
	Homme	228	192	179	-13
Total Contractuel		367	340	341	+1
Titulaire	Femme	303	303	302	-1
	Homme	475	464	465	+1
Total Titulaire		778	767	767	-
Total Physiques		1145	1107	1108	+1

1.2.2 Personnels Enseignants Titulaires

39%

Age moyen: 48 ans et 10 mois



Age médian: 49 ans

61%

Age moyen: 49 ans et 6 mois

Age médian: 50 ans



65-70

Corps	Nb	%	Nb	%	Total
Professeur des Universités	43	29%	103	71%	146
Maître de Conférence	145	41%	208	59%	353
Professeur Agrégé	41	41%	59	59%	100
Professeur Bi-Admissible	2	100%	0	0%	2
Professeur Certifié	34	59%	24	41%	58
Professeur en Lycée Professionnel	1	25%	3	75%	4
Professeur des Ecoles	2	67%	1	33%	3
Professeur des Univ. P. Hospitalier	21	30%	48	70%	69
Maître de Conférence P. Hospitalier	9	43%	12	57%	21
Professeur d'EPS	4	40%	6	60%	10
Maître de Conférence Associé	0	0%	1	100%	1
Total général	302	39%	465	61%	767

17 58 30 60-64 45 **78** 55-59 56 87 50-54 59 67 45-49 58 86 40-44 32 47 35-39 13 22 30-34 25-29 20-24

Pyramide des âges au 31/12/2019

Les effectifs enseignants de l'Université de Limoges se sont stabilisés entre 2018 et 2019, notamment la population des titulaires. Concernant les enseignants contractuels, nous constatons une augmentation du nombre de femmes (+14) avec un recul dans les mêmes proportions du nombre d'hommes (-13).

Répartition par corps au 31/12/2019



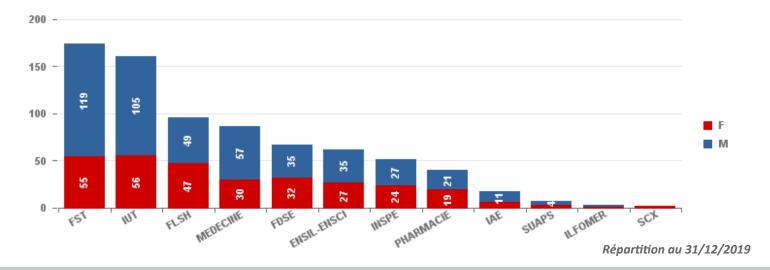


1.2.3 Répartition par affectation des enseignants titulaires

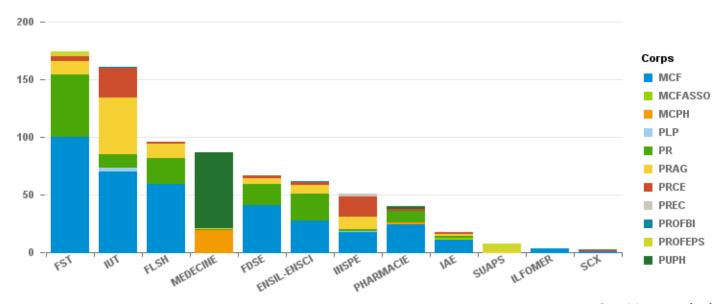
Effectifs physiques au :	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
ENSIL-ENSCI	64	64	62	-2
INSPE	51	50	51	+1
Faculté de Droit et de Sciences Economiques	66	65	67	+2
Faculté de Lettres et de Sciences Humaines	100	94	96	+2
Faculté des Sciences et Techniques	178	178	174	-4
Institut d'Administration des Entreprises	15	17	17	-
ILFOMER	-	4	3	-1
Institut Universitaire de Technologie	163	161	161	-
Faculté de Médecine	91	86	87	+1
Faculté de Pharmacie	39	39	40	+1
Services Centraux*	4	2	2	-
SUAPS	7	7	7	-
Total général	778	767	767	-

^{*}enseignants de l'unité Français Langue Étrangère

Répartition par sexe des enseignants titulaires



Répartition par corps des enseignants titulaires





1.3.1 Panorama des Personnels BIATSS



Effectifs physiques	5	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
Contractuel	Femme	116	99	123	+24
	Homme	62	53	56	+3
Total Contractuel		178	152	179	+27
Titulaire	Femme	381	369	363	-6
	Homme	192	192	190	-2
Total Titulaire		573	561	553	-8
Total Physiques		751	713	732	+19

1.3.2 Personnels BIATSS Titulaires



66% 34%



Répartition par corps

Cat.	Corps	Nb	%	Nb	%	Total
Α	DGS GS2	0	0%	1	100%	1
	ADMENESR	1	50%	1	50%	2
	AGC2	1	50%	1	50%	2
	IGR	2	11%	16	89%	18
	IGE	26	41%	37	59%	63
	AAE	18	78%	5	22%	23
	ASI	9	39%	14	61%	23
	CGEN	1	100%	0	0%	1
	CBIB	3	100%	0	0%	3
	BIB	5	71%	2	29%	7
	CPED	1	50%	1	50%	2
	INF	3	100%	0	0%	3
	Total Cat. A	70	47%	78	53%	148
В	SAENES	41	98%	1	2%	42
	TCH	51	9%	47	48%	98
	BASSPE	10	63%	6	38%	16
	ASSOC	2	100%	0	0%	2
	Total Cat. B	104	66%	54	34%	158
С	ATRF	115	69%	52	31%	167
	ADJENES	64	96%	3	4%	67
	ATEC	0	0%	1	100%	1
	MAG	10	83%	2	17%	12
	Total Cat. C	189	77%	58	23%	247
	Total général	363	66%	190	34%	553

Répartition par corps au 31/12/2019

Les effectifs BIATSS titulaires baissent de 8 entre décembre 2018 et décembre 2019.

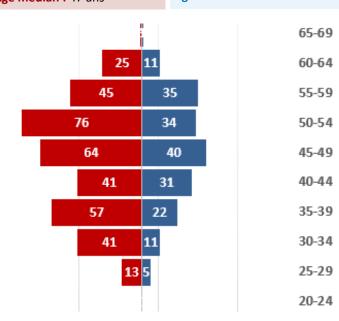
Les femmes qui étaient déjà surreprésentées dans les catégories B et C poursuivent sur cette tendance en 2019 avec notamment un renforcement du poids relatif des catégories C (+1 point) au détriment des catégories A (-1 point).

Age moyen: 45 ans et 10 mois

Age moyen: 47 ans et 4 mois

Age médian: 47 ans

Age médian: 48 ans



Pyramide des âges au 31/12/2019

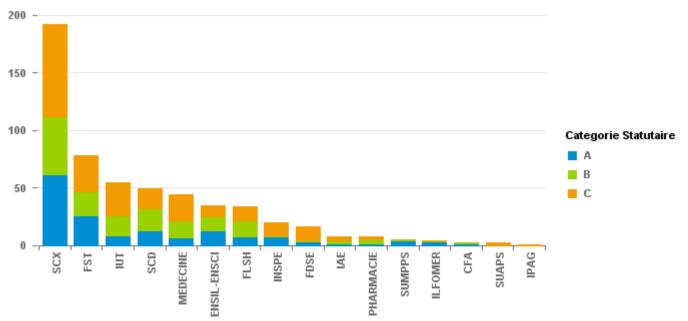


1.3.3 Répartition par affectations des BIATSS titulaires

Effectifs physiques	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
Centre de Formation d'Apprentis	2	2	2	-
ENSIL-ENSCI	40	36	35	-1
INSPE	28	20	20	-
Faculté de Droit et de Sciences Economiques	29	20	16	-4
Faculté de Lettres et de Sciences Humaines	36	33	34	+1
Faculté des Sciences et Techniques	93	79	78	-1
Institut d'Administration des Entreprises	7	8	8	-
ILFOMER*	-	4	4	-
IPAG	1	1	1	-
Institut Universitaire de Technologie	76	56	55	-1
Faculté de Médecine	56	46	44	-2
Faculté de Pharmacie	8	8	8	-
Service commun de la Documentation	53	48	49	+1
Services Centraux**	135	192	192	-
SUAPS	4	4	2	-2
SUMPPS	5	4	5	+1
Total général	573	561	553	-8

^{*}Avant 2018, les effectifs de l'ILFOMER étaient rattachés à la Faculté de Médecine.

Répartition par catégorie des BIATSS titulaires



Répartition par catégorie au 31/12/2019

Depuis mars 2018, les personnels de la Direction de la Logistique ont intégré les Services Centraux. Les catégories C, qui étaient minoritaires dans la population services centraux en 2017, dépassent les autres catégories à 100 agents contre 67 pour les B et A.





^{**}intégration des 67 agents de la Direction de la Logistique aux Services Centraux en 2018.

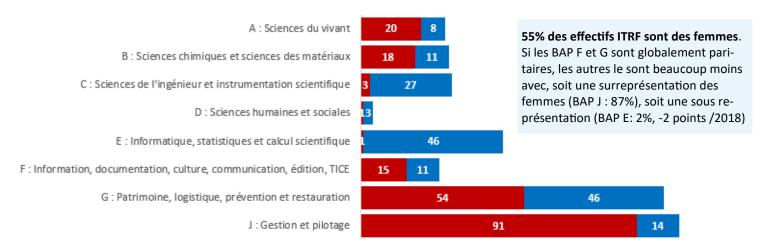
1.3.4 Analyse du personnel ITRF par Branche d'Activité Professionnelle

Effectifs physiques	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
A : Sciences du vivant	27	28	28	-
B : Sciences chimiques et sciences des matériaux	28	28	29	+1
C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	30	30	30	-
D : Sciences humaines et sociales	3	3	4	+1
E : Informatique, statistiques et calcul scientifique	44	45	47	+2
F: Information, documentation, culture, communication, édition, TICE	27	27	26	-1
G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration	103	103	100	-3
J : Gestion et pilotage	109	101	105	+4
Total général	371	365	369	+4

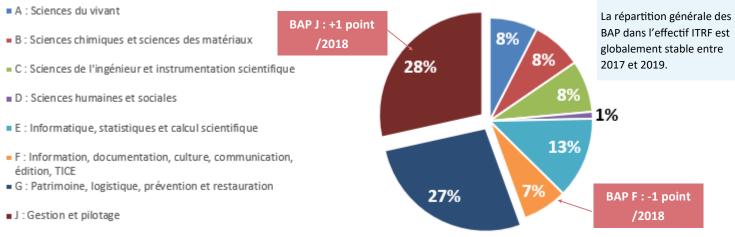
Depuis janvier 2017, **les données de classification reposent sur le nouveau référentiel REFERENS III** (REFerentiel des Emplois types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur). Après un recul en 2018 (-8), la BAP J progresse de 4 en 2019 alors que la BAP G (logistique) recule de 3 agents. De manière générale, les proportions entre les différentes BAP restent stables depuis 3 ans.



Répartition des effectifs femme - homme



Répartition des effectifs par Branche d'Activité Professionnelle





1.4.1 Panorama des Agents Contractuels



Effectifs physique	es .	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	Evolution /1an
CDD	Femme	217	208	239	+31
	Homme	276	229	218	-11
Total CDD		493	437	457	+20
CDI	Femme	38	40	46	+6
	Homme	15	17	17	-
Total CDI		53	57	63	+6
Total Physiques		546	494	520	+26

1.4.2 Répartition globale par types de contrats



55% 45%

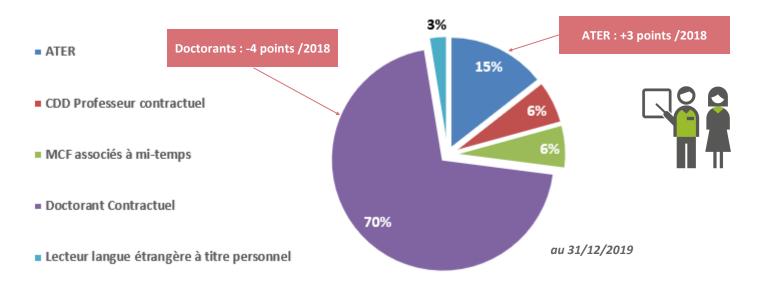


Catégorie	Type de contrat	Libellé du contrat	déc-19	% 2018	% 2019
ENS	Enseignants	ATER	39	6,7%	7,5%
		CDD Professeur contractuel 2nd degré	17	3,2%	3,3%
		Lecteur langue étrangère	7	1,4%	1,3%
		MCF associés à mi-temps	17	2,4%	3,3%
		Doctorant Contractuel	190	39,7%	36,5%
		Total Enseignants	270	53,4%	51,9%
HU	Praticiens	Assistants hospitaliers universitaires	8	1,6%	1,5%
		CDD Médecin	2	0,6%	0,4%
		Chefs de clinique	29	5,9%	5,6%
		PHU à titre temporaire	1	0,4%	0,2%
		PUPH associés à mi-temps	1	0,2%	0,2%
		MCUPH associés à mi-temps	0	0,6%	0,0%
		PR associés à mi-temps	3	0,4%	0,6%
		Total Praticiens HU	44	9,7%	8,5%
BIATSS	Recherche	CDD Recherche	66	14,0%	12,7%
		Total Recherche	66	14,0%	12,7%
BIATSS	Emplois permanents	CDD sur emploi permanent L954-3	4	1,0%	0,8%
		CDI	63	11,5%	12,1%
		Total emplois permanents	67	12,6%	12,9%
BIATSS	Emplois non permanents	CDD Hors convention/contrat sur emploi non permanent	23	3,0%	4,4%
		CDD de suppléance (Art. 6 quater)	14	1,2%	2,7%
		CDD sur Poste vacant (art.6 quinquies)	20	3,2%	3,8%
		CDD besoin occasionnel ou saisonnier (Art. 6 sexies)	12	1,6%	2,3%
		Total emplois non permanents	69	9,1%	13,3%
BIATSS	Emplois aidés	Apprentis	1	0,2%	0,2%
		CDD Handicap	3	0,6%	0,6%
		Contrat Etudiant	0	0,4%	0,0%
		Total emplois aidés	4	1,2%	0,8%
		Total BIATSS	206	36,8%	39,6%
			520	100,0%	100,0%

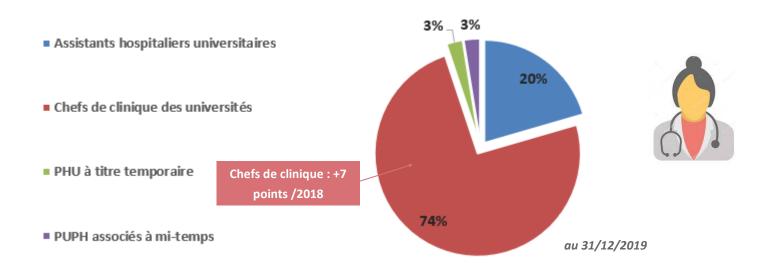
Effectifs physiques au 31/12/2019



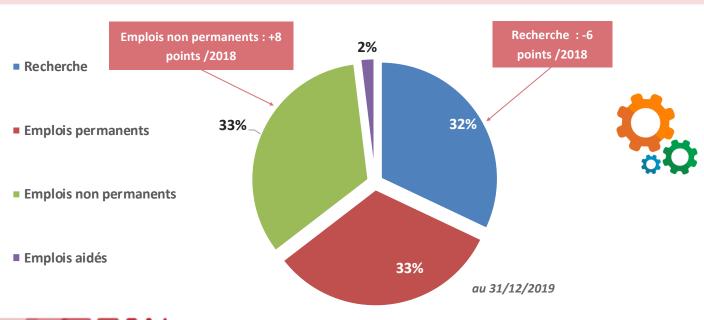
Agents contractuels enseignants



Agents contractuels enseignants hospitalo-U



Agents contractuels BIATSS





Chapitre 2 Masse Salariale et Emplois





2.1 Masse salariale et emplois

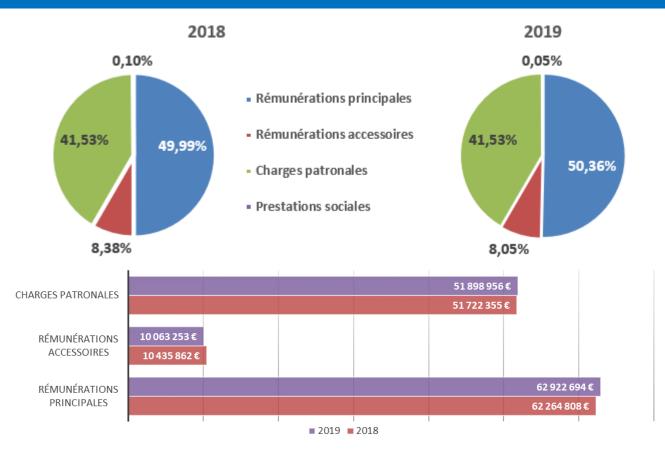


2.1.1 Répartition de la masse salariale par catégorie de dépenses*

Catégorie	Sous-catégorie	2018	2019	Evolution /1an
Rémunérations principales	Rémunérations principales	61 629 647 €	62 293 212 €	663 565 €
	Complément rémunérations principales (dont SFT)	635 162 €	629 481 €	-5 681 €
	sous-total	62 264 808 €	62 922 694 €	657 886 €
Rémunérations accessoires	Primes et indemnités BIATSS	3 155 672 €	2 802 740 €	-352 932 €
	Primes et indemnités Enseignants	1 792 008 €	2 095 246 €	303 238 €
	Primes spécifiques et exceptionnelles	33 166 €	2 912 €	-30 254 €
	Indemnités jurys et examens	- €	- €	
	Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	498 540 €	221 069 €	-277 471 €
	Cours complémentaires et vacations d'enseignement	4 689 771 €	4 514 369 €	-175 402 €
	Vacations administratives et techniques	266 705 €	426 917 €	160 212 €
	sous-total	10 435 862 €	10 063 253 €	-372 609 €
Charges patronales	CAS Pensions et ATI	37 153 514 €	37 218 994 €	65 480 €
	Autres cotisations	13 900 445 €	14 096 683 €	196 238 €
	Cotisations ASSEDIC	668 396 €	583 278 €	-85 118 €
	sous-total	51 722 355€	51 898 956 €	176 601 €
Prestations sociales	Prestations sociales	129 042 €	68 058 €	-60 984 €
	sous-total	129 042 €	68 058 €	-60 984 €
	Total général	124 552 066 €	124 952 960 €	400 894 €

Données paye - Montant cumulé au 31 décembre

+0,32% entre 2018 et 2019 contre +0,04% entre 2017 et 2018 et +2,3% entre 2016 et 2017



^{*}sur la base de la répartition et de la nomenclature mise en place par la DGFIP. Ces regroupements sont utilisés dans le cadre des enquêtes nationales du ministère consolidées dans l'outil OREMS.



2.1.2 Répartition des effectifs ETPT moyens annuels

Catégorie d'emplois	2017	2018	2019	Evolution /1an
Enseignants chercheurs et assimilés	940,55	927,83	923,54	-4,29
Enseignants du premier degré	3	2,91	3	+0,09
Enseignants du second degré	178,37	180,62	177,51	-3,11
Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	693,87	635,3	628,68	-6,62
Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	8,79	8,26	7,9	-0,36
Personnels d'encadrement	24,04	22,67	22,29	-0,38
Personnels des bibliothèques et des musées	39,26	37,81	38,65	+0,84
Total général	1887,88	1815,39	1801,56	-13,83



Les unités de mesure des effectifs :

• Effectif Physique = 1 agent physique

• ETPE (Equivalent Temps Plein Emploi)

exemple: 1 agent à temps partiel 80% = 0,80 ETPE

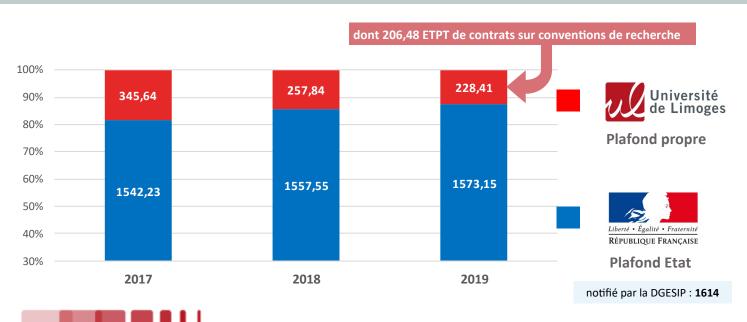
• ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé)

exemples : 1 agent à 100% arrivé au 15 du mois = 0,5 ETPT, 1 agent à 80% arrivé au 15 = 0,4 ETP

Répartition des effectifs par statut

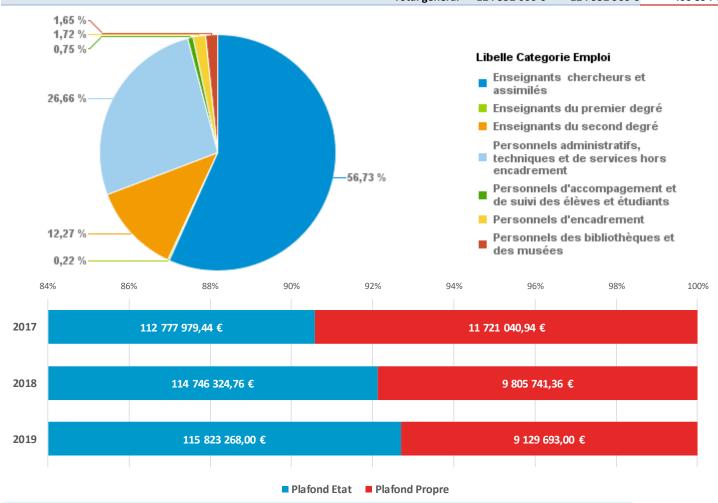


Répartition des effectifs par plafond d'emplois



2.1.3 Répartition de la masse salariale par plafond et catégorie d'emplois

Budget	Catégorie d'emploi	2018	2019	Evolution /1an
Plafond Etat	Enseignants chercheurs et assimilés	64 532 598 €	65 084 431 €	551 833 €
	Enseignants du premier degré	235 625 €	279 756 €	44 131 €
	Enseignants du second degré	15 145 944 €	15 315 590 €	169 646 €
	Total enseignant et assimilés	79 914 167 €	80 679 777 €	765 610 €
	Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	30 214 071 €	30 411 454 €	197 383 €
	Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	537 065 €	523 660 €	-13 405 €
	Personnels d'encadrement	2 137 548 €	2 145 694 €	8 146 €
	Personnels des bibliothèques et des musées	1 943 473 €	2 062 682 €	119 209 €
	Total BIATSS	34 932 157 €	35 143 491 €	211 334 €
	Sous-total Plafond Etat	114 746 325 €	115 823 268 €	1 076 943 €
Plafond Propre	Enseignants chercheurs et assimilés	6 053 103 €	5 803 935 €	-249 168 €
	Enseignants du second degré	81 056 €	15 935 €	-65 121 €
	Total enseignant et assimilés	6 134 159 €	5 819 871 €	-314 288 €
	Personnels administratifs, techniques et de services hors encadrement	3 291 781 €	2 895 491 €	-396 290 €
	Personnels d'accompagnement et de suivi des élèves et étudiants	350 764 €	414 330 €	63 566 €
	Personnels d'encadrement	29 037 €	-	-29 037 €
	Total BIATSS	3 671 582 €	3 309 822 €	-361 760 €
	Sous-total Plafond Propre	9 805 741 €	9 129 693 €	-676 048 €
	Total général	124 552 066 €	124 952 960 €	400 894 €



L'université de Limoges poursuit la fiabilisation de sa consommation réelle de ressources sur le plafond d'Etat. Cet indicateur est en hausse de 1M€ alors que la progression globale de la masse salariale sur 1 an est de 400 K€. Les contrats de recherche (autofinancés : recette = dépense) représentaient 63% des dépenses sur ressources propres en 2017. En 2019, ce taux est passé à 81% soit une augmentation de 18 points sur 2 ans.





2.2 Rémunérations Principales



2.2.1 Analyse de la rémunération des enseignants titulaires

Grades*	Effectifs physiques	INM MINI	INM MAXI
PROFESSEUR UNIV.CE.	48	1173	1329
PROFESSEUR UNIV.1CL.	57	830	1173
PROFESSEUR UNIV.2CL.	41	667	1067
MAITRE CONFERENCE HC	95	748	1067
MAITRE CONFERENCE CN	258	468	830
PROF. AGREGE CE	22	830	1067
PROFESSEUR AGREGE HC	25	830	972
PROFESSEUR AGREGE CN	53	498	830
PROF. CERTIFIE CE	23	735	890
PROF.CERTIFIE H.CL.	10	657	798
PROF.CERTIFIE CL.N.	25	471	625
PROFESSEUR E.P.S.CN.	5	547	625
PROF.CE UNIV.HOSPIT.	16	1226	1329
PROF.1C UNIV.HOSPIT.	27	1013	1173
PROF.2C UNIV.HOSPIT.	26	667	972
MAITRE CONF 1C HOSP	9	632	792
MAITRE CONF 2C HOSP	10	463	573
Global enseignants	767	463	1329

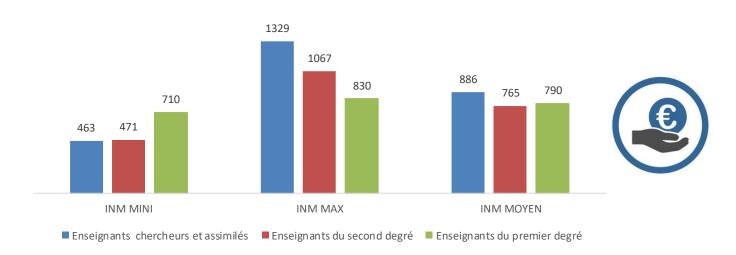
INM MOYEN	INM MOYEN	INM MOYEN	Evolution
2017	2018	2019	/1an
1281	1275	1287	12
1100	1105	1118	13
880	912	904	-8
890	892	901	9
704	716	728	12
-	1008	1003	-5
930	897	902	5
727	721	720	-1
-	802	812	10
760	750	732	-18
550	558	559	1
566	565	584	19
1278	1262	1285	23
1109	1110	1115	5
852	851	863	12
718	696	709	13
-	-	502	-
832	845	858	13



L'INM moyen majoré des enseignants titulaires a progressé au rythme régulier de 13 points par an depuis 3 ans (INM moyen 2016 : 819) soit une progression totale de 39 points sur la période observée.



Analyse de la rémunération des enseignants titulaires par catégorie d'enseignant au 31/12/2019



Les unités de mesure de la rémunération :

INM : Indice Majoré exprimé en points. Valeur du point annue INM Moyen : moyenne de l'ensemble des INM constatés. Valeur du point annue

Valeur du point annuelle au 31/12/2016 = 55,8969 €/an Valeur du point annuelle au 31/12/2017 = 56,2323 €/an



^{*}Uniquement les grades dont l'effectif physique à fin décembre est supérieur ou égal à 5

2.2.2 Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires

Catégorie statutaire	Corps	Grades*	Effectifs Physiques	INM MINI	INM MAXI
Catégorie A	IGR	INGENIEUR RECHER.1C	8	672	830
		INGENIEUR RECHER.2C.	8	528	727
	IGE	INGENIEUR ETUDES CN	43	437	669
		INGENIEUR ETUDES HC	20	566	798
	AAE	ATTACHE ADM.ETAT	9	445	669
		ATTACHE PAL ADM.ETAT	14	605	798
	ASI	ASSISTANT INGENIEUR	23	400	586
	BIB	BIBLIOTHECAIRE	7	423	565
Total Catégorie A			148	400	972
Catégorie B	BASSPE	BIBLIO ASSIS SPEC CS	9	401	461
	SAENES	SAENES CN (1ER GRADE)	27	349	431
		SAENES CS (2E GRADE)	10	369	534
		TECHN RECH FORM CE	12	419	569
	TCH	TECHN RECH FORM CN	61	343	477
		TECHN RECH FORM CS	25	390	534
Total Catégorie B			158	343	569
Catégorie C	ADJENES	ADJT ADM A.E.	23	326	343
		ADJT ADM PAL 1C A E	12	393	450
		ADJT ADM PAL 2C A E	32	330	418
	ATRF	ADJ.TEC.PAL.REC.FO.1C	16	380	450
		ADJ.TEC.PAL.REC.FO.2C	100	336	418
		ADJ.TEC.RECH.FORM	51	326	354
	MAG	MAG.BIBLIO.PAL.2C	8	328	380
Total Catégorie C			247	326	450
			553	326	972

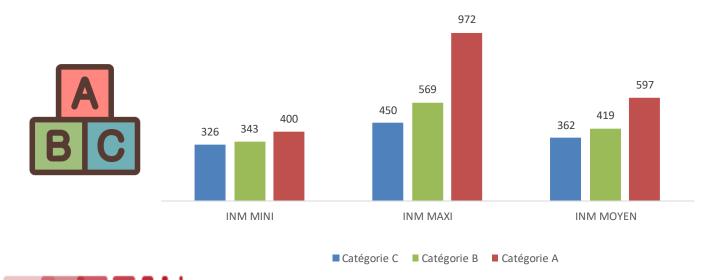
INM MOYEN 2017	INM MOYEN 2018	INM MOYEN 2019	Evolution /1an
733	782	761	-21
646	638	641	3
507	525	538	13
646	645	656	11
544	553	558	5
666	663	700	37
460	469	484	15
499	495	503	8
567	580	597	17
415	423	431	8
390	388	390	2
440	465	430	-35
496	487	504	17
387	392	393	1
445	450	453	3
413	414	419	5
329	330	331	1
422	415	418	3
357	361	358	-3
405	395	404	9
354	363	370	7
331	334	335	1
347	350	355	5
355	358	362	4
425	432	441	9

^{*}Uniquement les grades dont l'effectif physique à fin décembre est supérieur ou égal à 5

La progression de l'INM moyen des BIATSS titulaires suit la même tendance que celui des enseignants avec une progression de +2% sur 1 an (+9 points) contre +1,5% (+13 points) pour les enseignants. A noter des disparités entre les progressions selon les catégories : +2,9% pour les catégories A sur 1 an contre +1,2% pour les B et C.



Analyse de la rémunération des BIATSS titulaires par catégorie au 31/12/2019



2.2.3 Compléments de Rémunérations Principales

Nouvelle Bonification Indiciaire

La NBI est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

La NBI peut être attribuée aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique d'état, à l'exclusion des agents contractuels.

Le nombre de points de la NBI peut s'échelonner :

- de 20 à 50 points majorés pour les emplois du niveau de la catégorie A
- de 10 à 30 points majorés pour les emplois du niveau de la catégorie B
- de 10 à 20 points majorés pour les emplois du niveau de la catégorie C

Valeur mensuelle du point :

- jusqu'au 30/06/2016 : 4,6303
- du 01/07/2016 au 31/01/2017 : 4,6581
- À compter du 01/02/2017 : 4,6860

Données paye annuelle:	s :	2018		2019		
		Total en €	Moyenne par bénéficiaire	Nbr bénéf.	Total en €	Moyenne par bénéficiaire
Nouvelle Bonification Indiciaire	80	89 825 €	1 123 €	88	91 500 €	1 040 €

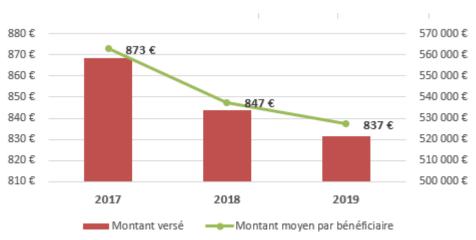
Effectif physique au 31 décembre :		31/12/20	018	31/12/2019			
	Nbr bénéf.	Total en nombre de points	Moyenne par bénéficiaire	Nbr bénéf.	Total en nombre de points	Moyenne par bénéficiaire	
Catégorie C	13	205	16	16	225	14	
Catégorie B	25	450	18	23	395	17	
Catégorie A	36	945	26	38	1030	27	
	74	1570	21,22	77	1650	21,43	
Montant théorique au 31/12 (Indice X valeur du point)		88 284 €	1 193 €		92 783 €	1 205 €	

Supplément Familial de Traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à un agent public en fonction du nombre d'enfants dont il a la charge effective et permanente. Le montant est calculé en fonction de l'indice majoré de l'agent qui perçoit le SFT.



Evolution du SFT en brut annuel



2.3 Les Rémunérations Accessoires

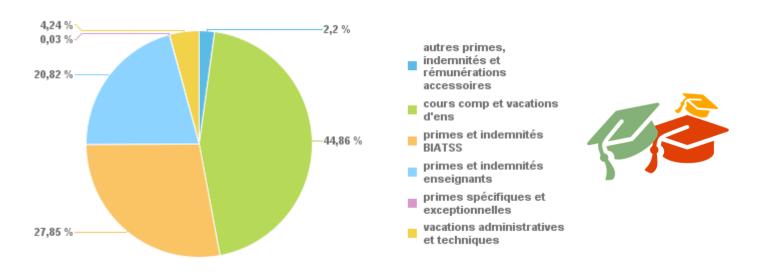


Les accessoires de salaire ou rémunérations accessoires désignent les différentes primes, avantages en nature, frais professionnels et indemnités versées par l'employeur en sus de la rémunération principale. On les dénomme également « compléments de salaire ».

Ces accessoires font partie intégrante de la rémunération des salariés, mais n'ont généralement pas de caractère permanent. Les indemnités accessoires au salaire ne doivent pas être confondues avec les indemnités qui peuvent être versées en remplacement du salaire dans des circonstances particulières : congés payés, maladie ou accident, maternité, etc.



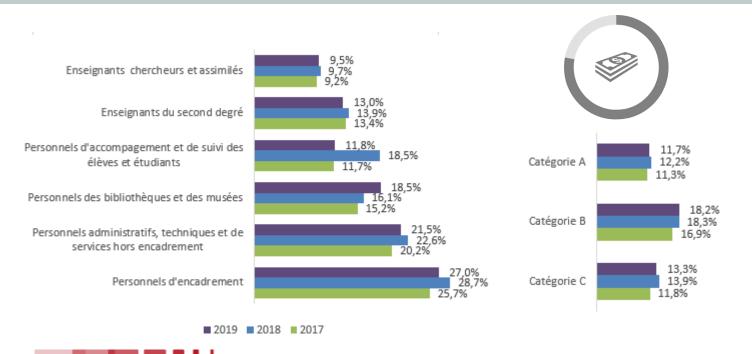
Répartition des rémunérations accessoires en 2019



La part des cours complémentaires et vacations d'enseignement ne représentent plus que 45% des rémunérations accessoires de 2019 contre 49% en 2018 (-4 points). En parallèle, les primes et indemnités enseignants progressent de 3 points tandis que celles des BIATSS sont en léger recul de 1 point.



Part des rémunérations accessoires sur l'ensemble de la rémunération des agents titulaires



2.3.1 Primes et indemnités des enseignants

		2018				2019			
	b	Nbr enéf.	Total	Moyenne par bénéficiaire	Nbr bénéf.	Total	Moyenne par bénéficiaire		
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche		114	610 493 €	5 355 €	112	617 898 €	5 517 €		
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur		722	878 997 €	1 217 €	722	876 463 €	1 214 €		
Prime de Responsabilités Pédagogiques		239	239 556 €	1 002 €	276	296 206 €	1 073 €		
Indemnité membre de commission CNU		22	27 474 €	1 249 €	22	25 304 €	1 150 €		
Prime de Charge Administrative		66	205 437 €	3 113 €	70	215 624 €	3 080 €		
	Total	744	1 961 958 €	2 637 €	756	2 093 406 €	2 769 €		

- La **Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)** est attribuée, pour une période de 4 ans renouvelable, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui exercent soit une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation, soit une activité d'encadrement doctoral, soit sont lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international. Son montant varie de 4 500 € annuels (taux plancher) à 10 000 € (taux plafond).
- La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) est versée à tous les enseignants chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elle est d'un montant annuel de 1 244,98 €.
- La **Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)** est attribuée à tous les enseignants (enseignants chercheurs et personnels assimilés, personnels hospitalo-universitaires, enseignants du second degré) qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service et son montant varie de 490,92 € (mini) à 2 454,60 € (maxi).
- L'Indemnité membre de commission CNU. Les membres titulaires du CNU touchent une indemnité de fonction annuelle dans la limite des crédits ouverts. Son attribution est liée à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit.
- La **Prime de Charge Administrative (PCA)** est attribuée aux enseignants chercheurs titulaires et personnels assimilés ou à certains personnels enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an .

2.3.2 Primes et indemnités des BIATSS

		2018		2019			
	Nbr bénéf.	Total	Moyenne par bénéficiaire	Nbr bénéf.	Total	Moyenne par bénéficiaire	
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	480	2 570 081 €	5 354 €	563	2 637 268 €	4 684 €	
Garantie Indemnitaire	14	86 966 €	6 212 €	12	78 208 €	6 517 €	
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	23	46 691 €	2 030 €		Transfert IFSE 2	2019	
Indemnité Spéciale	4	26 989 €	6 747 €		Transfert IFSE 2	2019	
Indemnité Forfaitaire Travaux Supplémentaires	25	54 142 €	2 166 €		Transfert IFSE 2	2019	
Indemnité Habillement Chaussures	15	804 €	54€		Transfert IFSE 2	2019	
Indemnité de Régisseur des Recettes	18	2 254 €	125€		Transfert IFSE 2	2019	
Prime de Technicité des Bibliothécaires	22	26 923 €	1 224 €		Transfert IFSE 2	2019	
Prime exceptionnelle IAT de fin d'année	302	16 542 €	55€	-	-	-	
Prime de Fonction Informatique	42	208 310 €	4 960 €	42	37 656 €	897€	
Prime de Participation à la Recherche Scientifique	370	- 105 276 €	- 285€	46	47 738 €	1 038 €	
Total primes BIATSS titulaires :	593	2 934 426 €	4 948 €	579	2 800 870 €	4 837 €	

Un nouveau régime indemnitaire pour les personnels BIATSS titulaires est progressivement mis en place depuis le 1er janvier 2016. Ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) remplace progressivement l'essentiel des primes et indemnités existantes.

L'IFSE: Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, partie du RIFSEEP mise en œuvre au sein de l'établissement, poursuit son évolution en 2019 et absorbe la majeure partie des primes versées en 2018 aux personnels BIATSS de l'Université de Limoges. A noter que des reliquats de paiement de primes peuvent subsister en 2019 (exemple : PFI).





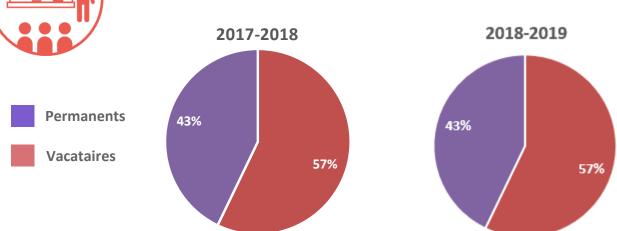
2.4.1 Les heures complémentaires en formation initiale

	2017	2018	2018-2	019	Evolution	sur 1an
Composante	Nbr d'heures	Equivalent ETPT*	Nbr d'heures	Equivalent ETPT*	Nbr d'heures	Equivalent ETPT*
Collège doctoral de site	159	0,8	128	0,7	-31	-0,2
ENSIL ENSCI	8 023	41,8	9 056	47,2	1 033	5,4
INSPE	5 581	29,1	4 093	21,3	- 1 488	-7,8
Etablissements extérieurs	1 301	6,8	1 065	5,5	-236	-1,2
Faculté de Droit et de Sciences Economiques	11 215	58,4	11 750	61,2	535	2,8
Faculté de Médecine	509	2,7	538	2,8	29	0,2
Faculté de Pharmacie	2 358	12,3	2 279	11,9	-79	-0,4
Faculté de Lettres et de Sciences Humaines	12 690	66,1	9 453	49,2	-3 237	-16,9
Faculté des Sciences et Techniques	19 509	101,6	16 394	85,4	-3 115	-16,2
Français langue étrangère	302	1,6	395	2,1	93	0,5
Institut d'Administration des Entreprises	3 947	20,6	4 209	21,9	262	1,4
IPAG	1 142	5,9	881	4,6	-261	-1,4
ILFOMER	4 214	21,9	3 625	18,9	-589	-3,1
Institut Universitaire de Technologie	31 020	161,6	29 558	153,9	-1 462	-7,6
Médecine (IFSI)	291	1,5	203	1,1	-88	-0,5
Pôle Formation et Insertion Professionnelle	154	0,8	80	0,4	-74	-0,4
SUMPPS	1 131	5,9	1 243	6,5	113	0,6
Total géné	éral 103 545	539	94 950	494,5	-8 595	-44,8
dont vacata	ires 59 172	308,2	54 259	282,6	-4 913	-25,6
dont permane	ents 44 373	231,1	40 691	211,9	-3 682	-19,2

*sur la base de 192 heures.



- Vacataires : personnels BIATSS et personnes extérieures à l'Université
- Permanents : enseignants de l'université (enseignants-chercheurs et enseignants du second degré)



Les heures complémentaires en formation initiale reculent de 8,3% en 2018-2019 soit près de 8 600 heures de moins que sur l'année universitaire 2017-2018. Les populations de permanents et de contractuels qui se répartissaient respectivement 43% et 57% des heures de formation en 2017-2018 occupent exactement les mêmes parts en 2018-2019.





2.4.2 Les heures complémentaires en formation continue

	2017-2018			2018-	2019	Evolution sur 1an	
Composante		Nbr d'heures	Equivalent ETPT*	Nbr d'heures	Equivalent ETPT*	Nbr d'heures	Equivalent ETPT*
Direction de la Formation Continue		195	1,0	169	0,9	- 26	-0,1
ENSIL ENSCI		63	0,3	127	0,7	64	0,4
INSPE		686	3,6	261	1,4	- 425	-2,2
Etablissements extérieurs		0	0	147	0,8	147	0,8
Faculté de Droit et de Sciences Economiques		1 433	7,5	1 395	7,3	- 38	-0,2
Faculté de Médecine		959	5,0	824	4,3	- 135	-0,7
Faculté de Pharmacie		195	1,0	112	0,6	- 83	-0,4
Faculté de Lettres et de Sciences Humaines		16	0,1	3	0	- 13	-0,1
Faculté des Sciences et Techniques		398	2,1	163	0,8	- 235	-1,3
Institut d'Administration des Entreprises		1 672	8,7	1 410	7,3	- 262	-1,4
Institut Universitaire de Technologie		10 166	52,9	9 488	49,4	- 678	-3,5
Présidence et Services Centraux		144	0,7	163	0,8	19	0,1
	Total généra l	15 925	82,9	14 260	74,3	- 1 665	-8,7
	dont vacataires	5 626	29,3	5 343	27,9	<i>- 283</i>	-1,5
	dont permanents	10 299	53,6	8 917	46,4	- 1 382	-7,2

*sur la base de 192 heures.

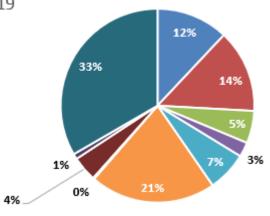
2.4.3 Nombre d'heures de référentiel

Composante	2017-2018	2018-2019	Evolution sur 1an
ENSIL ENSCI	2 023	1 945	-78
INSPE	2 232	2 245	13
Faculté de Droit et de Sciences Economiques	849	876	27
Faculté de Pharmacie	297	397	101
Faculté de Lettres et de Sciences Humaines	1 280	1 076	-204
Faculté des Sciences et Techniques	2 818	3 398	579
Français langue étrangère	40	38	-2
Institut d'Administration des Entreprises	633	675	42
IPAG	2		-2
ILFOMER	77	144	67
Institut Universitaire de Technologie	4 853	5 400	547
Total général	15 104	16 193	1 089



2018-2019

- ENSIL ENSCI
- ESPE DE L'ACADEMIE DE LIMOGES
- FACULTE DE DROIT ET DES SCIENCES ECONOMIQUES
- FACULTE DE PHARMACIE
- FACULTE DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES
- FACULTE DES SCIENCES ET TECHNIQUES
- FRANÇAIS LANGUE ETRANGERE
- INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES
- INSTITUT DE PREPARATION A L'ADMINISTRATION GENERALE
- INSTITUT LIMOUSIN FORM. METIERS DE LA READAPTATION
- INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE





Chapitre 3 Les temps de travail





3.1 Travail à temps partiel



Motif:		2017	2018	2019	Evolution /1an
Sur autorisation	50%	2	2	2	-
	60%	1	1	1	-
	70%	1	-	3	+3
	80%	36	39	36	-3
	90%	12	12	13	+1
Tot	al:	51	52	52	-
Donner des soins	80%	1	2	1	-1
Tot	al:	1	2	1	-1
Élever un enfant (-3 ans)	50%	4	1	1	-
	60%	1	-	-	-
	70%	-	1	1	-
	80%	23	19	20	+1
	90%	1	-	-	-
Tot	al:	27	20	22	+2
Au titre du handicap	60%	1	1	-	-1
	80%	3	3	3	-
Tot	al:	4	4	3	-1
Tot	al:	74	71	73	+2

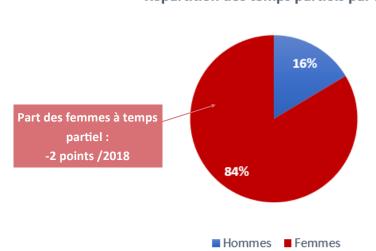




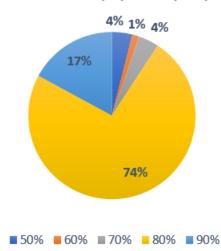
Le tableau ci-dessus présente le nombre d'agents ayant eu au moins une période de temps partiel au cours de l'année. Les sous totaux peuvent ne pas correspondre au total des lignes par quotité car certains agents ont pu faire évoluer leurs temps partiel au cours de l'année.

Répartition des quotités de temps partiel en 2019

Répartition des temps partiels par sexe



Répartition des temps partiels par quotités





3.2.1 Taux d'absentéisme

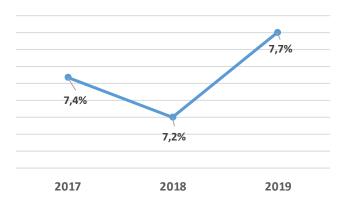
Il est d'usage d'exclure du calcul du taux d'absentéisme les absences qui peuvent être programmées comme les congés syndicaux ou pour formation, les congés payés, les congés maternité et paternité (détail en paragraphe 3.2.3).

En revanche, on intègre dans la formule les absences que l'établissement ne peut pas anticiper (détail en paragraphe 3.2.2). : les accidents de travail, de trajet et les maladies professionnelles ou encore les congés enfants malades ou autres évènements familiaux.

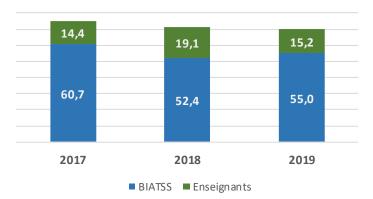


	2017	2018	2019	Evolution /1an
Effectif physique moyen annuel	1942	1858	1847	-11
dont BIATSS	792	725	719	-6
dont Enseignants	1150	1133	1128	-5
Taux d'absentéisme	3,9%	4,0%	3,8%	- 0,2 point
dont BIATSS	7,4%	7,2%	7,7%	0,5 point
dont Enseignants	1,2%	1,7%	1,3%	- 0,4 point
Equivalent ETPT	75,2	71,5	70,24	-1,26
dont BIATSS	60,7	52,4	55,02	2,62
dont Enseignants	14,4	19,1	15,22	-3,88

Taux d'absentéisme BIATSS



Evolution des équivalents ETPT d'absence par populations



Le délai de carence d'une journée est applicable à compter du 1er janvier 2018.

L'absentéisme Enseignant n'étant basé que sur du déclaratif, il ne peut donc pas être directement comparé au taux d'absentéisme BIATSS.



Note méthodologique : La taux d'absentéisme du Bilan Social 2018 de l'Université de Limoges est calculé selon la formule suivante :

nombre de jours ouvrés d'absence sur l'année (données SIRH Mangue) / nombre de jours ouvrés théoriques travaillés sur l'année.

Le calcul du nombre total de jours ouvrés théoriques travaillés sur l'année correspond à :

nombre moyen d'effectif physique sur l'année X nombre de jours ouvrés travaillés (365 jours - 56 jours de congés/ RTT - 11 jours fériés - 104 samedi et dimanche soit 194 jours).



3.2.2 Absences non programmées*

*Incluses dans le calcul du taux d'absentéisme : absences sur lesquelles l'entreprise peut agir

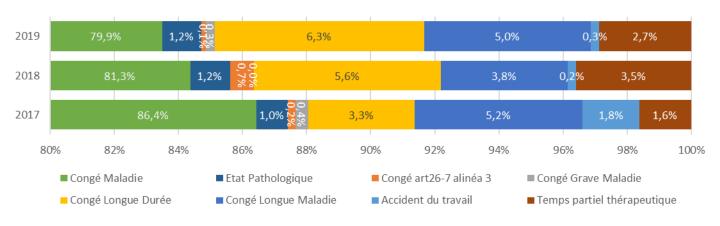
Type d'absences	Durée en jours ouvrés		Nombre d'absences			Durée moyenne			
Année d'observation	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Accident de trajet ou de travail	231	497	499	22	32	35	10,5	15,5	14,3
Congé art26-7 alinéa 3	57	95	10	3	6	1	19,0	15,8	10,0
Congé Grave Maladie	421	0	204	5	0	2	84,2	0	102,0
Congé Longue Durée	3 101	4 062	4 100	41	47	48	75,6	86,4	85,4
Congé Longue Maladie	2 618	2 495	2 894	65	32	38	40,3	78,0	76,2
Congé Maladie	7 458	5 807	5 249	1 071	680	612	7,0	8,5	8,6
Etat Pathologique	158	104	103	12	10	9	13,2	10,4	11,4
Temps partiel thérapeutique	543	818	569	20	29	21	27,1	28,2	27,1
	14 587	13 878	14 127	1 239	836	801	11,8	16,6	17,6



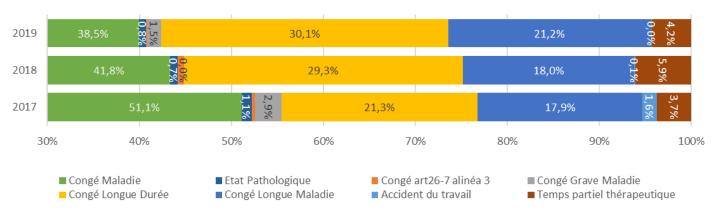
Après une hausse entre 2017 et 2018, la durée moyenne du congés maladie ordinaire se stabilise entre 2018 et 2019 à 8,6 jours. Le nombre total d'arrêts de longue durée et longue maladie progresse de 7 avec une durée moyenne stable à respectivement 85,4 jours et 76,2 jours. La progression en nombre de cette typologie d'absence explique la hausse du taux d'absentéisme chez les BIATSS de 7,2 à 7,7% entre 2018 et 2019.

Répartition des différents types de congés non programmés

En nombre de périodes d'absences



En nombre de jours d'absences



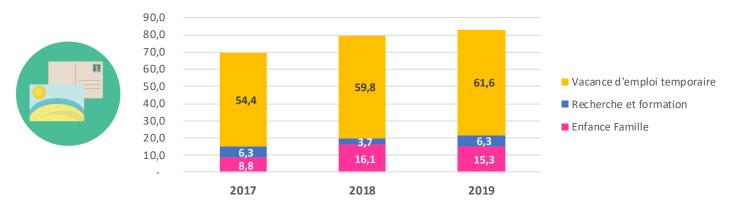
Exemple de lecture : entre 2018 et 2019, la part du nombre de jours d'absences de type « congé maladie » poursuit sa diminution de 3,3 points par rapport à l'ensemble des jours d'absences enregistrés (38,5% en 2019 contre 41,8% en 2018). Nous pouvons en conclure que le poids relatif des congés maladies diminue sur 1 an.



3.2.3 Absences programmées

Type d'absences	Durée	en jours o	ouvrés	Noml	ore d'ab	sences	Dur	ée moye	nne
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Congé Maternité	1 476	2 389	2 469	25	34	36	59,0	70,3	68,6
Congé Parental	110	645	368	3	7	6	36,7	92,1	61,3
Congé Pater - accueil enfant	117	96	123	14	11	15	8,4	8,7	8,2
Total Enfance Famille	1 703	3 130	2 960	42	52	57	40,5	60,2	51,9
Congé Recherche Thématique	947	521	1 127	10	5	9	94,7	104,2	125,2
Congé Formation Professionnelle	274	192	103	2	2	1	137,0	96,0	103,0
Total Recherche et formation	1 221	713	1 230	12	7	10	101,8	101,9	123,0
Détachement	5 897	6 535	6 522	33	37	42	178,7	176,6	155,3
Disponibilité	4 648	5 059	5 427	35	33	34	132,8	153,3	159,6
Total Vacance d'emploi temporaire	10 545	11 594	11 949	68	70	76	155,1	165,6	157,2
Total Absences programmées	13 469	15 437	16 139	122	129	143	110,4	119,7	112,9

Evolution des absences programmées en équivalent ETPT



3.3 Compte épargne-temps (CET)



		Nombre d'agents	Nombre de jours	
	31/12/2019	171	2415	
Nombre de CET en stock au :	31/12/2018	184	2595	
	31/12/2017	189	2484,5	
Ouvertures de CET en 20	018/2019	15	181	
Ouvertures de CET en 20	017/2018	13	214	
Jours déposés sur un CE	Γ en 2018/2019	80	757	
Jours déposés sur un CE	Г en 2017/2018	56	746	
Utilisation* du CET en 20	018/2019	41	479,5	
Utilisation* du CET en 20	017/2018	25	142	

^{*} L'utilisation du CET peut se faire par le paiement de jours, la prise des jours de congés ou par l'alimentation du compte RAFP.





Chapitre 4 Le déroulement de carrière





4.1 Les promotions des enseignants en 2019



Promotion de grade des enseignants-chercheurs

Corps d'accès	Voie nationale	Voie locale	Total	% femmes
MCF HC	4	8	12	42%
MCF EX2	2	1	3	33%
PR 1C	1	3	4	75%
PR C.EX1	2	3	5	60%
PR C.EX2	4	2	6	50%
Total	13	17	30	50%
Evolution/n-1	-	-	-	



Corps d'accès	Grade	Nbr femmes	Total	% femmes
L.A PRAG	0	0	0	-
PRCE HC	4	1	4	25%
PLP HC	0	0	0	-
PEPS HC	0	0	0	-
PRAG HC	5	1	5	20%
PRCE CE	3	3	3	100%
PLP CE	0	0	0	-
PEPS CE	0	0	0	-
PRAG CE	10	2	10	20%
				·
Total	22	7	22	32%
Evolution/n-1	-4	-5	-4	



8 nouvelles HDR en 2019 dont 3 femmes.

4.2 Les promotions des BIATSS en 2019



Promotion des AENES

Corps d'accès	Corps	Grade	Total	% femmes
A	1	1	2	50%
В	1	2	3	100%
С	NC	4	4	100%
Total	2	7	9	78%
Evolution/n-1	-	+5	+5	

Promotion des ITRF

Corps d'accès	Corps	Grade	Total	% femmes
A IGR	0	3	3	0%
A IGE	1	2	3	67%
A ASI	1	NC	1	0%
В	2	4	6	67%
С	NC	8	8	63%
Total	4	17	21	52%
Evolution/n-1	0	+2	+2	

Promotion des BIB

Corps d'accès	Corps	Grade	Total	% femmes
A	0	0	0	-
В	0	0	0	-
С	NC	0	0	-
Total	0	0	0	-
Evolution/n-1		-	-	

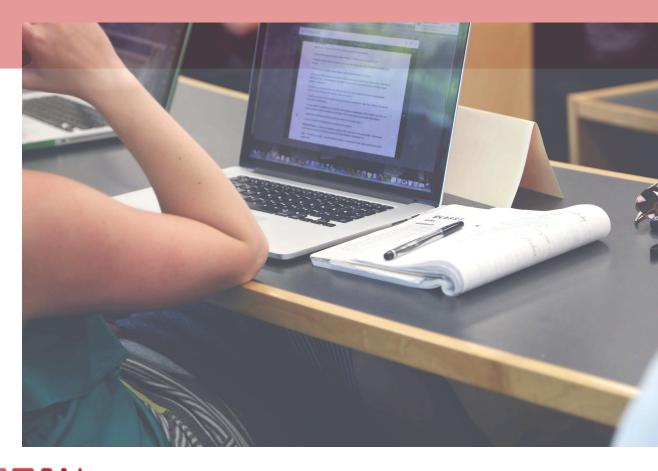






Chapitre 5 La formation du personnel





5.1 Présentation du plan interne de formation 2017-2019



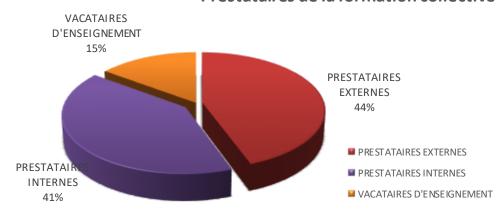
5.1.1 Les formations collectives du catalogue en 2019

AXES - THEMATIQUES DE FORMATION		Nombre de sessions	Convoqués	Présents	Heures stagiaires	Taux de présence
I - PARCOURS PROFESSIONNEL						
A - Prise de poste						
Journée d'Accueil du Personnel	1	1	203	44	264	21,67%
Formations à destination des arrivants RH et scolarité	15	20	158	127	808	93,94%
B - Maintien et évolution des compétences						
Enseignement et pédagogie	5	5	35	29	150	81,70%
Habilitations techniques	8	16	51	72	571,5	98,15%
Gestion budgétaire et financière	3	3	212	151	503	81,73%
Pilotage et Management	4	12	141	135	927,5	89,83%
C - Les Outils						
Bureautique	4	5	23	20	120	85,98%
Communication	2	2	20	18	168	90,40%
Langues vivantes	4	4	34	31	500	70,70%
Technologies de l'information (RGPD)	1	6	148	142	263	118,50%
II - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET PERSONNEL						
A - Environnement professionnel						
UL un opérateur de l'ESR	1	1	8	8	48	100%
GEIDE	1	3	23	21	84	60,90%
Sécurité incendie	2	3	28	22	61,5	78,60%
Premiers Secours	2	21	201	186	1039,5	92,10%
Efficacité professionnelle	2	3	31	28	361	88,90%
Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail	10	20	120	105	917	86,82%
B - Développement durable	1	1	19	14	28	73,70%
C - Egalité, Diversité, Laïcité	1	2	23	23	129	100%
D - Démarche qualité	1	1	11	11	71,5	100%
E - Préparation aux examens et concours	3	3	17	16	83,5	97,40%
Total hors Journée d'Accueil du Personnel	70	131	1303	1159	6834	88,90%
Total général	71	132	1506	1203	7098	85,55%



En 2019, ce sont **27 organismes et/ou dispensateurs** de formation, qui ont animé les actions ouvertes au catalogue (contre 26 en 2018).

Prestataires de la formation collective





Nombre d'actions de formation proposées dans le catalogue		Nombre d'ins- criptions reçues	Nombre réel de présents	Heures de formation dispensées a l'en- semble des stagiaires présents	% présence
2017	81	746	658	4 398	87%
2018	174	821	675	5 316	88%
2019	71	1 506	1 203	7 098	86%



5.1.2 Les formations individuelles non statutaires hors catalogue

	Nombi	Nombre de demandes		Nombre de demandes acceptées		Nombre d'heures de formation		s de	
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
AMUE	10	5	5	10	5	5	161	41	70
DIFOR (ex CAFA)	174	133	82	174	133	82	818	846	1373
IHEEF (ex ESENESR)	1	2	5	1	2	5	16	33	84
Prestataires extérieurs	56	28	36	53	28	34	1354	1045	959
SGAR (SAFIRE)	34	15	11	34	15	11	280	77	51
Université de Limoges	0	0	2	0	0	2	0	0	144
Prestataires filière Bibliothèque*	66	45	49	66	45	49	497	411	423
TOTAL	341	228	190	338	228	188	3126	2453	3104

- AMUE: Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements
- Prestataires filière Bibliothèque: ABES (Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur), ENSSIB (Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques), MCO (Média Centre Ouest), URFIST (Unités Régionales de Formation et d'Informations Scientifique), Kohala, BNF et autres Bibliothèques départementales
- URFIST (Unités Régionales de Formation et d'Informations Scientifique)
- DIFOR : Direction de la Formation (Académie de Limoges)
- ESENESR: Ecole Supérieur de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- Prestataires extérieurs: Autres universités, et autres organismes de formations privées
- SGAR (SAFIRE): Préfecture de Région Nouvelle Aquitaine



- ⇒ 3 bilans de compétences ont été demandés et réalisés sur l'année 2019,
- ⇒ 1 VAE a été accordée au titre de l'année 2019.

5.2 Les congés de formation statutaires



Congés de Formation Professionnelle	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre de demandes	2	2	2
Nombre de demandes accordées	2	2	1*
Nombre de mois de CFP accordés	20,5	18	12



^{*}non réalisé car formation non retenue par la structure organisatrice.





5.3.1 Synthèse des actions de formation 2019







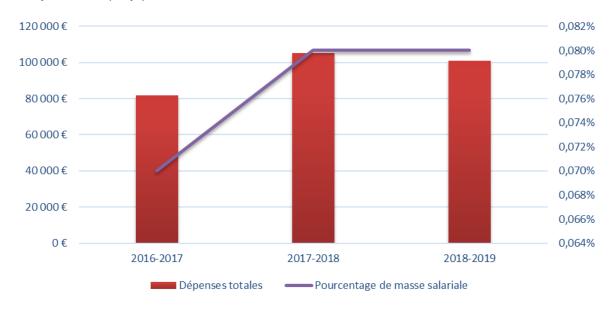
	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Nombre d'agents uniques de l'Université de Limoges ayant suivi des actions de for- mation	512	518	697
Nombre d'actions de formation (collectives et/ou individuelles)	241	300	469
Volume horaire total	7 503	7 769	9 287

5.3.2 Bilan financier de la formation des personnels

	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Budget alloué	92 000 €	120 000 €	120 000 €
Masse salariale	124 499 020 €	124 552 066 €	124 952 960 €
Dépenses totales	81 742 €	105 110 €	100 962 €
Pourcentage de masse salariale	0,07%	0,08%	0,08%



Dépenses hors formations spécifiques du Service Commun de la Documentation





Chapitre 6 La santé au travail





6.1 La Commission pour le Maintien et le Retour dans l'Emploi (CMRE)



6.1.1 Fonctionnement

La Commission pour le Maintien et le Retour dans l'Emploi a pour objectif de **prévenir**, **traiter et accompagner** les personnels enseignants ou BIATSS confrontés à **un absentéisme long** ou en **situation d'inaptitude** ou de **risque d'inaptitude** susceptible de constituer une menace pour leur emploi. Par son action, elle vise à assurer une **prise en charge précoce** des personnels concernés.

Les travaux que la commission conduit, s'articulent autour des trois phases suivantes :

- le signalement par les services de l'établissement ou par le médecin de prévention
- l'analyse et le traitement des situations individuelles,
- le suivi des préconisations émises.

Elle formule des préconisations en matière :

- d'aménagement de poste de travail
- d'affectation temporaire sur une mission de renfort ou de suppléance
- de mobilité et de changement d'affectation sur différents postes vacants de l'Université
- de reclassement des agents inaptes via éventuellement le bilan de compétences, le congés de formation professionnelle
- d'accompagnement vers une autre structure publique ou privée (établissement d'enseignement supérieur par mutation, autre fonction publique par détachement, secteur privé).

6.1.2 Bilan de fonctionnement

Deux réunions ont été organisées au cours de l'année de référence (14 juin, 15 novembre).

Le taux de réalisation de la programmation prévisionnelle atteint donc 50 % de la programmation prévisionnelle de l'année de référence.

Les responsables administratifs et financiers des composantes peuvent être conviés à assister aux séances en tant que de besoin aux fins d'apporter les éléments complémentaires nécessaires à l'analyse des situations qui étaient examinées en séance.

Nombre de situations examinées par année							
2015	2016	2017	2018	2019			
35	64	72	65	55			

Le nombre de situations examinées au cours de l'année de référence est en légère diminution en raison du nombre restreint de réunions de la commission.



Population	н	F	Total	Taux
Enseignants	5	3	8	15 %
BIATSS	13	34	47	85 %
Total	18	37	55	100%

La majorité des situations examinées par la commission concernent des agents issus de la filière BIATSS. Ce constat est identique aux années antérieures avec une propension plus importante de la population féminine. Le décès de deux personnels BIATSS, suivis depuis plusieurs années pour l'un et plusieurs mois pour l'autre par la CMRE, est à déplorer au cours de l'année 2019.

Un des éléments d'explication peut être imputé à la méconnaissance de la règlementation en matière de congés maladie par les enseignants et par le fait que ceux-ci disposent de plus de possibilités de concilier contraintes professionnelles et absence pour raison de santé notamment par le report de cours, TP ou TD. Il a été observé que seule la gravité de la pathologie, contraint les enseignants à procéder à un déclaratif auprès de l'établissement.



85,45%

■ Enseignants ■ BIATSS

6.1.3 Typologies d'absentéisme traitées

Les typologies d'absentéisme relèvent quant à elles des indicateurs suivants :

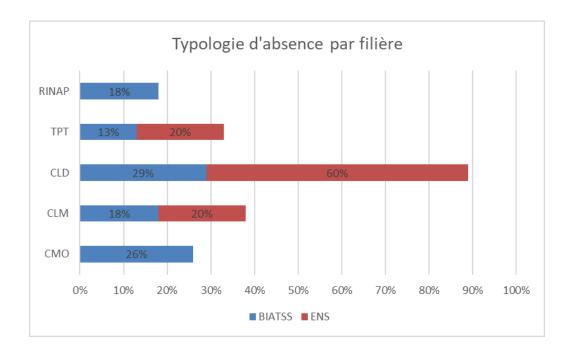
♦ CMO => Congés de maladie ordinaire
 ♦ CLM => Congés de longue maladie
 ♦ CLD => Congés de longue durée

TPT => temps partiel thérapeutique

♦ RINAP => Risque d'inaptitude

♦ ITT/AT => Arrêt suite à un accident de travail assorti d'une incapacité temporaire de travail (ITT) supérieure à 8 jours

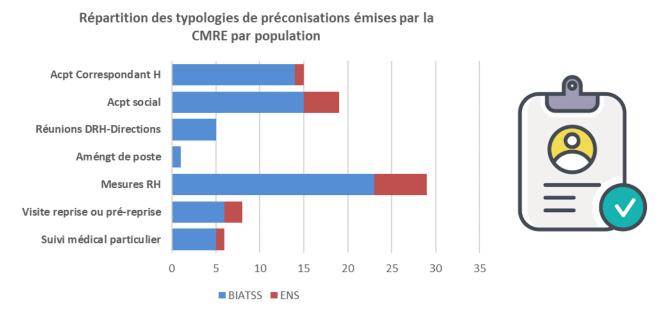
♦ Suivi



6.1.4 Typologies de préconisations émises

Les situations examinées par la CMRE peuvent relever de préconisations plurielles et concomitantes émises au titre des quatre grands domaines que sont :

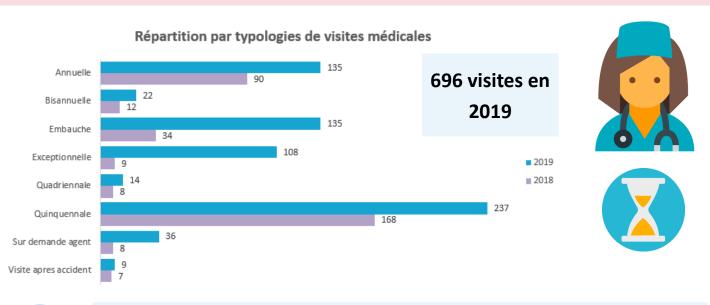
- la surveillance médicale des personnels
- les mesures « ressources humaines »
- l'accompagnement par le Correspondant H (pouvant être conjoint au CMC)
- l'accompagnement par l'assistante sociale des personnels
- suivi RPS
- l'accompagnement par le Conseiller Mobilité Carrière (/ pouvant être conjoint au Correspondant H
- Autre (Conseiller de prévention, intervenant externe....)



6.2 Médecine de prévention



6.2.1 Inventaire des visites





Bilan des vaccinations antigrippe effectuées :

- ⇒ 98 agents vaccinés,
- ⇒ Dont 10 personnels du SUMPPS.

6.3 Bilan des accidents du travail et des maladies professionnelles



6.3.1 Accidents du travail ou de service

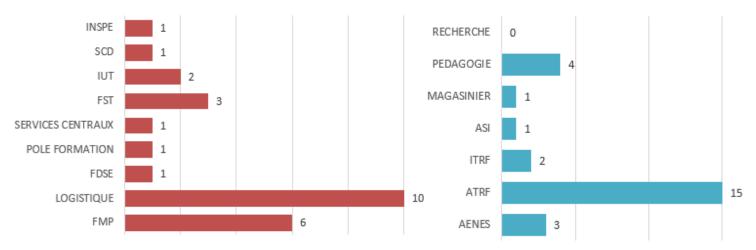
Dans un souci de simplification, seule la notion d' «accident de travail » a été retenue quel que soit le statut des agents. Il convient cependant de rappeler que la syntaxe habituellement utilisée associe l'accident de service aux personnels titulaires et l'accident de travail aux personnels contractuels.



	F	н	Total 2019	2018	Evo /1 an
BIATSS	18	4	22	15	+7
ENS	3	1	4	4	-
Total Général	21	5	26	19	+7

Répartion par composantes

Répartion par catégorie



6.3.2 Les maladies professionnelles



	F	н	Total Général
BIATSS	2	1	3
ENS	0	0	0
Total Général	2	1	3

Répartion par catégorie



3 maladies professionnelles en 2019 :

- 2 n°57 : Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail
- ⇒ 1 n°97 : Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier en 2019.

6.4 Les risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail



L'établissement s'est doté d'une **Charte de Fonctionnement de la Cellule de veille RPS** (adoption par le CHSCT en date du 14 mars 2017 modifiée en mars 2018) ainsi que d'un **tableau de gestion et de suivi** des situations qui sont instruites par le Référent RPS. Le nouveau projet de modification envisagé par l'Administration, dans le cadre de la démarche d'amélioration continue du dispositif, a été reporté et sera examiné à l'occasion de travaux conduits dans le cadre d'un groupe de travail mixte CHSCT-CT, courant 2020.

Le champ d'intervention de la **Cellule de veille RPS** est de permettre **l'accompagnement individuel et/ou collectif** des personnels de l'Université de Limoges confrontés à des **situations de mal-être et/ou de souffrance au travail afin de rétablir des conditions de travail normales, lorsque celles-ci viennent à se dégrader.**

La Cellule de veille RPS se réunit en **formation restreinte** et chaque fois que la situation l'exige en **formation plénière**.

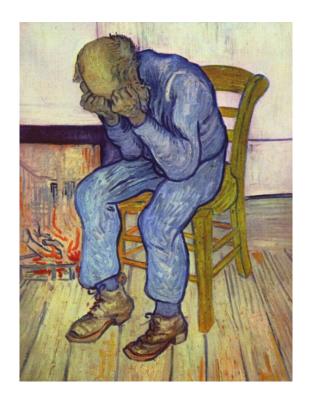
La Cellule de veille RPS en formation restreinte représente la phase 1 du traitement des situations de souffrance au travail.

La Cellule de veille RPS en formation plénière se réunit dès lors que les mesures émises en formation restreinte se sont révélées insuffisantes et constitue la phase 2 de prise en charge des situations qui lui sont soumises.

Sur la période de référence, ont fait l'objet d'une instruction suivie de préconisations et avis émis par les membres de la Cellule de Veille RPS :

- > 7 signalements individuels
- **▶** 2 signalements collectifs

Les facteurs de RPS identifiés à l'occasion des réunions de la Cellule de veille RPS sont, dans la plupart des cas pluri factoriels. Cependant, les rapports sociaux dégradés apparaissent avec une prépondérance plus marquée. Cet élément inclut tant les relations interpersonnelles que le lien hiérarchique, la reconnaissance et la qualité de vie au travail.





Chapitre 7 L'action sociale





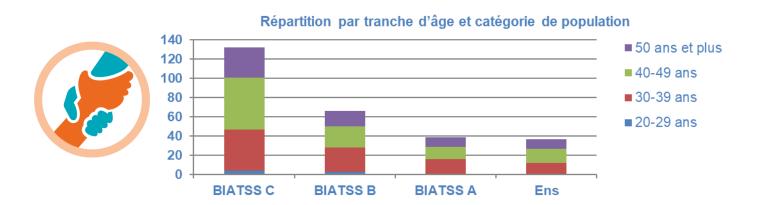
7.1 L'action sociale en faveur du personnel



	Nature de la subvention	2017	2018	2019
Prestations pour tous	Naissance	2 100 €	1 950 €	1 050 €
restations pour tous	Décès	600€	300€	0€
	Inscription sport-culture	11 302 €	13 084 €	12 393 €
	consultation juridique	130€	1 040 €	650€
	remboursement places de spectacle	3 111 €	4 675 €	4 174 €
	Sous-total :	17 243 €	21 049 €	18 267 €
Prestations avec conditions de ressources	Colonie	3 651 €	3 542 €	2 699 €
	Centre aéré	2 879 €	5 766 €	4 783 €
	Maison familiale ou gite	8 715 €	10 046 €	10 687 €
	Camping	7 411 €	6 587 €	7 713 €
	Séjour éducatif	3 495 €	3 732 €	2 250 €
	Enfant étudiant ou chômeur	7 750 €	6 750 €	5 500 €
	Rentrée scolaire	14 400 €	13 054 €	12 390 €
	Garderie périscolaire	343 €	2 359 €	1 171 €
	installation ou réinstallation étudiant	2 000 €	1 000 €	1 250 €
	Enfant étudiant ou stagiaire à l'étranger	200€	500€	200€
	Séjour linguistique	1 301 €	1 736 €	1 779 €
	Permis de conduire	2 800 €	1 900 €	2 800 €
	Sous-total :	54 944 €	56 972 €	53 222 €
Prestations pour agent ayant un enfant er	Allocations parents enfant handicapé	12 741 €	15 478 €	20 895 €
situation d'handicap	Séjour centre spécialisé	0€	0€	0€
	Allocation parents maison de repos	0€	0€	0€
	Sous-total:	12 741 €	15 478 €	20 895 €
Prestations restauration	CROUS	11 097 €	2 926 €	6 324 €
	CHU	3 800 €	8 844 €	1 688 €
	Sous-total :	14 897 €	11 770 €	8 012 €
	TOTAL	99 825 €	105 269 €	100 396 €
	IUIAL	33 043 €	103 203 €	100 220 €

Après une hausse du budget de l'activité du service Action Sociale de 8% entre 2016 et 2017 et de 5% entre 2017 et 2018, **les dépenses se stabilisent en 2019** avec une consommation de 100 396 € soit -4,6% et un écart avec le budget initial (100 000 €) de seulement 0,4%.







7.2.1 L'activité du service

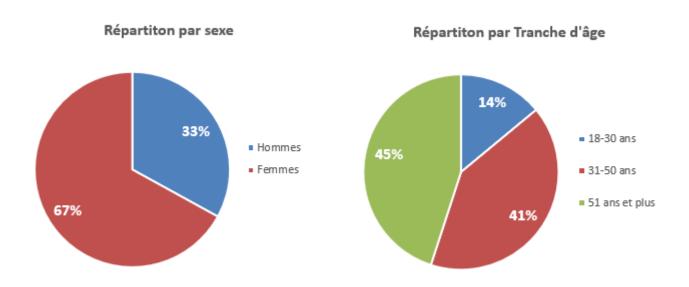
⇒ **131 agents** ont contacté l'assistante sociale en 2019; contre 128, 132 et 139 respectivement en 2018, 2017 et 2016. Parmi ces 131 agents, il s'agissait pour 52 d'entre eux d'un premier contact avec le service social, contre 79 qui étaient donc déjà connus du service.

La majorité des entretiens se sont déroulés sur RDV au bureau de l'Assistante sociale, à la demande des agents, ou au bureau des agents, puis par téléphone ou échange d'e-mails, ou encore lors des permanences sans RDV, qui ont lieu chaque 1er mardi du mois au bureau.



- ⇒ **20 permanences ont été effectuées sur sites** : 3 à Brive, 2 à Egletons, 1 à Guéret, 2 à Tulle et 12 dans les composantes à Limoges et notamment avec le Service d'action sociale ; 53 entretiens individuels y ont été menés.
- ⇒ **16 visites au domicile des agents ou en établissement de soins** ont été effectuées (contre 5 en 2018 et 21 en 2017) et 6 RDV en accompagnement physique à des démarches extérieures (contre 4 en 2018 et 9 en 2017).
- ⇒ **34 dossiers ont été examinés en Commission d'action sociale de l'Université** (+6 en un an) : 6 commissions se sont réunies, dont 5 de secours (commissions d'urgence). Montant total des aides attribuées = 25 252€ pour 32 demandes (20 175€ en 2018 pour 25 demandes), dont 18 252€ de dons et 7 000€ de prêts.

7.2.2 Profil des agents qui se sont adressés à l'Assistante Sociale en 2019



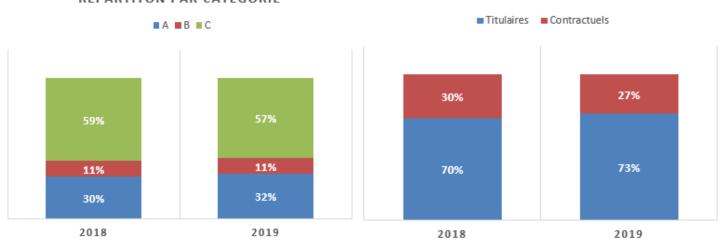
Comparatif 2018-2019:



- ⇒ Légère augmentation de la part des hommes (+2 points)
- ⇒ Stabilité des 18-30 ans
- ⇒ Légère baisse des 31-50 ans au profit des plus de 51 ans (quasi +4 points)
- ⇒ Les agents de catégorie A sont légèrement plus nombreux qu'en 2018, la part des catégorie B reste stable et avec toujours plus de la moitié des agents qui sont de catégorie C.

RÉPARTITON PAR CATEGORIE

RÉPARTITON PAR STATUT



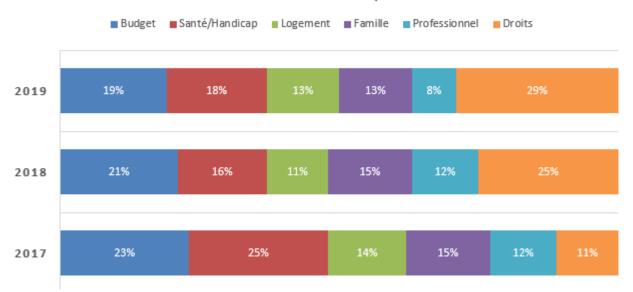
0

Comparatif 2018-2019:

- ⇒ Légère augmentation des titulaires,
- ⇒ Parmi les contractuels ayant contacté le service, davantage de personnes en CDD (+10 points), notamment des doctorants.

7.2.3 Motifs de sollicitation du service social

RÉPARTITION DES PROBLÉMATIQUES PAR THÈMES





Les statistiques mettent en avant le caractère multidimensionnel des sollicitations du service social. Les problématiques rencontrées par les agents nécessitent une réponse souvent globale, d'abord d'écoute puis de propositions de démarches qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre d'un travail en réseau et en partenariat, qui reste constant à travers les années, aussi bien en interne qu'avec les organismes extérieurs.

En effet, il est rarement possible de déterminer un seul motif de sollicitation lors du 1er RDV. Très souvent, les agents contactent l'assistante sociale pour des raisons multiples ou pour un problème particulier qui engendre des conséquences plus larges sur leur vie professionnelle et personnelle.



Chapitre 8 Le handicap







8.1.1 Politique générale

Le Programme d'actions pluriannuelles permet de porter la politique globale en matière de handicap à l'Université de Limoges tant pour ce qui concerne les personnels que pour ce qui concerne les étudiants. Il a été voté par les différentes instances de l'Université de Limoges et **porte un panel de 34 actions.**

Il est la base du schéma directeur handicap en cours d'élaboration.

L'établissement, **soumis à la contribution annuelle obligatoire auprès du FIPHFP**, recense l'ensemble des éléments permettant de calculer le taux d'emploi direct et légal qui en déterminent le montant.

Année de déclaration	Année de référence	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal	Contribution	Réductions particulières	Contribution dérogatoire	
2015	2014	3,05 %	3,37 %	265 657,28€	150 929,81 €	37 384,00 €	
2016	2015	4,09 %	5,10 %	87 804,80 €	184 422,30 €	0,00€	
2017	2016	5,06 %	5,59 %	32 824,55 €	152 708,67 €	0,00€	
2018	2017	4.58 %	4.75 %	25 855,04 €	113 347,00 €	25 855,04 €*	
2019	2018	5.18 %	5.62 %	33 044.22 €	195 978 ,00€	0,00 €*	
2020	2019	4.45 %	5.28 %	71 843.30 €	129 263.54 €	0,00€	
(*) Suppressi	(*) Suppression de la dérogation de contribution aux universités						



Le Programme d'actions pluriannuelles porté par la Convention entre le Consortium Limoges-Poitiers et le FIPHFP à destination des personnels de l'établissement est déployé depuis 2017.Les établissements partenaires ont ainsi saisi l'opportunité de pouvoir obtenir des aides financières pluriannuelles plutôt que de travailler de manière ponctuelle via la plateforme du FIPHFP.

Ce dispositif permet donc de mobiliser une aide financière conséquente qui vise :

- ⇒ à assurer une levée de l'acculturation dans le domaine en développant les actions de sensibilisation et de formation auprès des personnels,
- ⇒ de mettre en œuvre les mesures d'accompagnement visant à l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnels BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) afin de garantir leur maintien dans l'emploi,
- ⇒ de procéder à une politique volontariste et innovante en matière de recrutement.

La mise en œuvre et le suivi de ses opérations au titre de l'Ad'AP (Agenda d'Accessibilité Programmée) sont réalisées conjointement par la Direction du Patrimoine Immobilier et le Conseiller de Prévention de l'Université de Limoges sur la période de 2016 à 2022.

#accessibleatous









AGENDA D'ACCESSIBILITÉ PROGRAMMÉE

Dans le cadre de ses échanges avec le Fonds, le Correspondant Handicap, estime pouvoir faire financer rétroactivement (2017 et 2018) quelques opérations (hors opérations de maintenance et contrôle des équipements règlementaires), malgré la mixité de la plupart d'entre elles.

Un bilan global sera réalisé d'ici à la fin de la contractualisation, prorogée jusqu'au 31 décembre 2020, sur décision unanime des partenaires.

8.1.2 Bilan d'exécution de la Convention entre le Consortium Limoges-Poitiers et le FIPHFP



Le bilan d'exécution de la convention est établi annuellement sur la base d'actions mutualisées entre les partenaires du Consortium et d'actions propres portées par chacun d'entre eux en raison notamment des contraintes géographiques.



Le FIPHFP émet un avis sur l'exécution de la convention de l'année N et détermine, au regard du taux d'exécution, le budget de l'année N+1.



Un bilan global portant sur la période de référence (2017-2019) sera présenté à l'instance au cours de l'année 2021 en raison de la prolongation des accords avec le FIPHFP pour une durée d'une année, à budget constant.



8.1.3 Le recensement



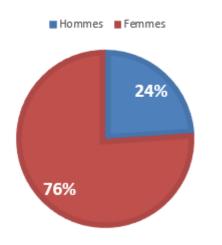
Le recensement s'effectue annuellement, porté par un courrier du Président de l'Université, adressé par messagerie et courrier individuel, à l'ensemble des personnels BIATSS et Enseignants.

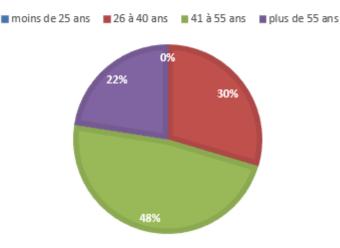
Il permet aux agents qui le souhaitent de s'identifier auprès du Correspondant Handicap.

Cette déclaration de « RQTH » (Reconnaissance de Travailleur Handicapé), permet au Correspondant Handicap d'assurer un suivi individualisé et pérenne de l'agent.

RÉPARTITION DE LA POPULATION BOE PAR GENRE

RÉPARTITION DE LA POPULATION BOE PAR TRANCHES D'ÂGE

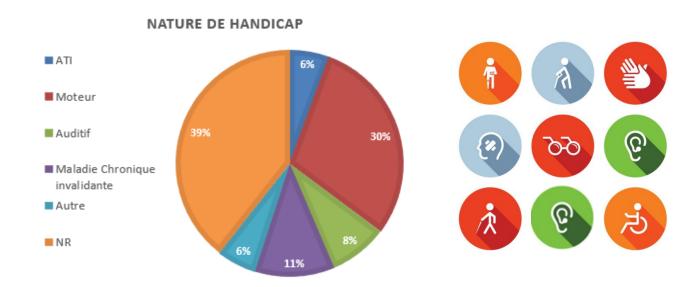




La tranche 26-40 ans est pratiquement stable sur les 2 dernières années. On note une augmentation de la tranche 41-55 ans (+5,36 %) et une diminution des plus de 55 ans.

8.1.4 Nature du handicap et aménagement de postes

La nature du handicap n'est pas toujours déclarée par les agents lors du recensement. Cependant, il convient d'observer un fléchissement de cette posture en raison des actions qui sont conduites en matière d'accompagnement des personnels et de la plus grande visibilité du Correspondant Handicap, puisque la part du handicap non renseigné passe de 48 % en 2018 à 40 % en 2019.



40 personnels ont été accompagnés au cours de l'année de référence, soit 30 % de plus que l'année précédente et 2,6 fois plus que lors de la première année de déploiement de la convention. Sauf situation particulière nécessitant l'intervention d'un ergonome, les études et aménagements de poste sont conduits par le Correspondant Handicap en lien avec l'agent et son N+1.

Cet accompagnement relève de :

- dispositions RH
- d'aménagement de l'environnement de travail
- d'aménagement du temps de travail
- d'accompagnement dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail



8.1.5 Actions participant à la levée de l'acculturation dans le domaine

Traditionnellement depuis plusieurs années déjà, l'Université de Limoges organise une journée dédiée au handicap en association avec certains de ses partenaires locaux (CHU, ASP, partenaires locaux de public).

Cet évènement s'articule autour d'un Job-dating et d'une conférence thématique. Cette année le thème abordé à cette occasion portait sur « Handicap psychique handicap mental et emploi : un défi à relever ensemble ».

Par ailleurs, l'établissement a souhaité mettre l'accent sur un programme de **formation et de sensibilisation** à destination des personnels en lien avec des personnes en situation de handicap (accueil, RH), des N+1 et N+2.



Ces sessions ont eu pour thématiques :

- hand'meal : découverte sensorielle et conviviale permettant d'aborder la santé et le handicap au travail, à même de permettre de mieux appréhender ce que peut éprouver une personne en situation de handicap.
- Initiation et découverte de la langue des signes, à destination des personnels en relation avec les agents en situation de handicap
- Comprendre la situation de H pour un meilleur accueil du public à destination des personnels en relation avec des agents en situation de handicap
- Les différentes formes de H pour mieux les comprendre et mieux les gérer au sein de son équipe
- Sensibilisation au handicap psychique
- Manager équitablement une équipe ayant des collaborateurs en situation de handicap ayant pour objectif de faire comprendre que travailler avec un collaborateur handicapé n'est pas un frein à la bonne marche d'un service.

Par ailleurs, les prémices d'une collaboration entre le SUAPS, la filière ADPA du département STAPS de la FST et la DRH ont été lancés en vue d'organiser une manifestation sportive visant à faire découvrir le handicap à travers la pratique sportive.





Chapitre 9 La parité dans les principales instances de gouvernance





9.1 Parité dans les instances de gouvernance



Situation après renouvellement des Conseils d'avril 2016 et les élections des Comités de décembre 2018.



La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (loi ESR) impose la parité dans les modes de scrutin pour l'élection des conseils ("chaque liste de candidats est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.").

Le Conseil d'Administration

Statut	Sièges	Femmes	Taux
Enseignants	16	8	50%
BIATSS	6	4	67%
Etudiants (titulaires)	6	4	67%
Total élus	28	16	57%
Personnalités extérieures	8	4	50%
Total	36	20	56%

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

Statut	Sièges	Femmes	Taux
Enseignants collège A	8	3	38%
Enseignants collège B	8	4	50%
BIATSS	4	3	75%
Etudiants (titulaires)	16	7	44%
Total élus	36	17	47%
Personnalités extérieures	4	0	0%
Total	40	17	43%

La Commission Recherche

Statut	Sièges	Femmes	Taux
Enseignants PR habilités, docteurs	22	11	50%
Autres enseignants	2	1	50%
Ingénieurs et techniciens	4	2	50%
Autres personnels BIATSS	1	1	100%
Etudiants doctorants	5	2	40%
Total élus	34	17	50%
Personnalités extérieures	6	1	17%
Total	40	18	45%

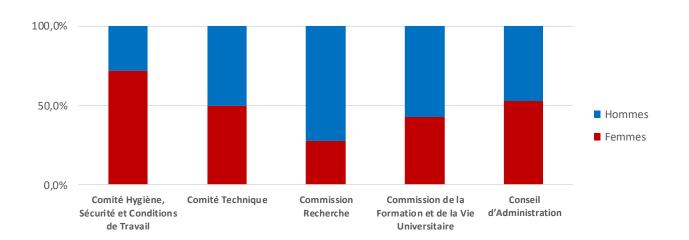
Le Comité Technique

Statut	Sièges	Femmes	Taux
Membres élus	10	4	40%
Suppléants	10	7	70%
Total élus	20	11	55%

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Statut	Sièges	Femmes	Taux
Représentants des personnels titulaires	9	6	67%
Représentants des personnels suppléants	9	7	78%
Total représentants des personnels	18	13	72%

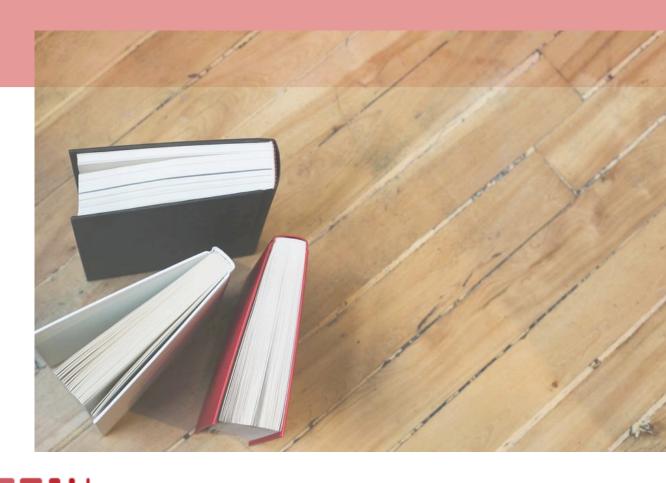






Glossaire





Annexe 1 : Glossaire du Bilan Social classé par ordre alphabétique

AENES : Filière administrative regroupant les corps de personnels exerçant leurs fonctions dans l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.

AGENT: Personne physique travaillant pour la Fonction Publique

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche - Enseignant-chercheur employé en contrat à durée déterminée de droit public.

BIATSS : personnels non enseignants relevant des établissements et des services administratifs de l'enseignement et de la recherche publique français (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé)

BOE: Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi - agents pour lesquels une situation de handicap est reconnue.

BUDGET ÉTAT : ou plafond 1. Emplois ouverts et délégués à l'établissement par l'Etat.

CUI-CAE: Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat dans le secteur non marchand qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur, l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion.

CONTRACTUEL: Agent non titulaire recruté sur contrat (CDI ou CDD) pour faire face à un besoin permanent ou non permanent rémunéré sur le budget de l'établissement, soit sur la base de la dotation de l'Etat, soit sur la base de ressources propres (recherche, formation continue, etc.).

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE : Droit d'absence, accordé sous certaines conditions, permettant à un agent de suivre une action de formation, à son initiative et à titre individuel.

CORPS: Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut particulier. Le corps se subdivise en grades.

DÉCHARGE: Allègement d'horaire pour exercer d'autres responsabilités.

EMPLOI: Support permanent délégué à l'établissement permettant la rémunération.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN : Unité de mesure de l'utilisation des postes.

ITRF: Filière technique des secteurs de la recherche et la formation qui regroupent les corps de la fonction publique sous le terme Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation.

FIPHFP: Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

GRADE: Subdivision de corps. La hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par les statuts particuliers.

HANDI-PACTE: Outil d'animation à disposition de l'ensemble des employeurs publics pour les accompagner dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

LISTE D'APTITUDE: Modalité de promotion qui permet l'accès à un corps supérieur.

LRU: Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU ou loi Pécresse n° 2007-1199 du 10 août 2007), communément appelée loi d'autonomie des universités. En matière de RH, cette loi a élargi les possibilités de recrutements d'agents contractuels notamment en CDI (Article L954-3 du code de l'éducation).



PERSONNEL D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES ÉTUDIANTS : infirmiers, assistants sociaux et médecins.

POSTE: Synonyme d'emploi, support permanent et délégué à l'établissement.

PRITH: Plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

RESSOURCES PROPRES: (ou plafond 2) Apports financiers autres que ministériels (produits de contrats de recherche, de la formation continue...).

SERVICES CENTRAUX: regroupement des pôles et des services centraux rattachés à la Direction Générale des Services: Direction des Systèmes d'Information, Direction des Ressources Humaines, Direction des Affaires Financières, Pôle formation, Pôle recherche, etc.

SERVICES D'ENSEIGNEMENT : Obligations professionnelles des enseignants et enseignants-chercheurs en matière d'heures d'enseignement.

STATUT: Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

TABLEAU D'AVANCEMENT : Liste des agents proposés à un grade supérieur.

TEMPS PARTIEL: Temps de travail inférieur à la durée légale et choisi par l'agent.

TEMPS INCOMPLET: Temps de travail inférieur à la durée légale imposé à l'agent par l'établissement.

TITULAIRE : Agent occupant permanent de l'établissement et titulaire sur un grade de la fonction publique.

VACATAIRE: Personne recrutée pour des travaux ponctuels et de courte durée en enseignement ou en administration.

Annexe 2 : Détail des éléments de rémunérations accessoires

Sous-catégorie	Elément de rémunération
primes et indemnités BIATSS	GARANTIE INDEMNITAIRE
	I.F.S.E.
	IND. ADM. ET TECHNICITE
	IND. CAISSE ET RESPONSAB.
	IND.CAISSE ET RESPONSAB.
	IND CHARGES ADM SECR ACAD
	INDEMNITE DE GESTION
	INDEMNITE SPECIALE
	IND.FORF.TRAV.SUPPL.
	IND. HABILLEMENT CHAUSSUR
	IND. SUJETIONS SPE.
	IND SUJ SPECIALES CHARGES
	PFR - PART FONCTIONS
	PFR - PART RESULTATS
	PFR - VERST EXCEPTIONNEL
	PRIME FONCT. INFORMATIQUE
	PRIME TECHNICITE FORF BIB
	PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE
primes et indemnités enseignants	IND FONCT PART PROF ECOLE
printes et indennites enseignants	PR. ENCADR. DOCTOR. RECH.
	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.
	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES
primes spécifiques et exceptionnelles	IND. DE DEPART VOLONTAIRE
primes specifiques et exceptionnelles	INDEMNITE DEGRESSIVE
	INDEMNITE EXCEPTIONNELLE
	IND. FORMATION CONTINUE
	IND. FORMATION CONTINUE IND.MEMBRE DE COMMISSION
indomnités iunes et evernons	PRIME SPEC.INSTALLATION
indemnités jurys et examens	IND.JURY.CONC.EXAM SCO.
autros primas indomnitás at rámunárations accessiras	JURYS CONCOURS EXAMENS
autres primes, indemnités et rémunérations accessoires	ABATTEMENT INDEMNITAIRE
	B.M.C ALLOC. MOBILITE
	B.M.C FAMILY ALLOWANCE
	B.M.C PR. DE MOBILITE
	GARANTIE POUVOIR D ACHAT
	HEURES SUPPLEMENTAIRES
	IND. CONGES NON PRIS
	IND. D ADMINISTRATION
	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG
	IND.FORF.REPRES.SUJETIONS
	IND. RESPONS. REGISSEUR.
	JOURS CET A OPTION RAFP
	JOURS CET B OPTION RAFP
	JOURS CET C OPTION RAFP
	PART. RECH. SUR CONTRATS
	SUPP. TRAV. HORS SERVICE
cours comp et vacations d'ens	C. COMPLEM. ENSEIGN. SUP.
	COURS ET CONFERENCES.
	HEURES ANNEES ENSEIGNT
vacations administratives et techniques	VACATIONS



{ UNIVERSITÉ DE LIMOGES I DIRECTION GENERALE DES SERVICES I SERVICE AIDE AU PILOTAGE HÔTEL DE LA PRÉSIDENCE - 33, RUE FRANCOIS MITTERAND — 87032 LIMOGES I www.unilim.fr }

