

R

APPORT SOCIAL UNIQUE 2024

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

NOVEMBRE 2024



utt
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES

MEMBER OF

eut+
EUROPEAN UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY



Mot du Président

Le RSU 2024, un outil stratégique pour notre avenir commun.

Le Rapport Social Unique 2024 que nous publions aujourd'hui est un document clé pour notre établissement. Il n'est pas seulement un recueil de données RH ; c'est un miroir qui nous renvoie une image complète et honnête de notre réalité sociale. Il aborde des thèmes fondamentaux comme les emplois, les évolutions de carrière et les rémunérations.

Un tel niveau de détail et de transparence est le fruit de l'expertise de nos équipes RH et de l'implication de chacun. Je tiens à les remercier vivement pour leur travail qui a permis d'élaborer cette synthèse.

Ce rapport nous donne une base solide pour la mise en œuvre de notre plan stratégique UTT 2035. Les informations qu'il contient nous aideront à définir les orientations RH et à concrétiser les projets qui vont façonner l'avenir de l'UTT.

Notre engagement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail est ferme. C'est une priorité absolue pour la Direction, comme je l'ai rappelé récemment. Le RSU est une première étape pour évaluer la situation et identifier les leviers d'action. Les données qu'il contient, combinées aux résultats du sondage QVCT de la rentrée, nous permettront de construire des actions concrètes et impactantes pour le bien-être de toutes et tous.

Ce RSU est un outil précieux pour l'ensemble de notre établissement. Je vous invite à le découvrir et à vous en saisir. Mes sincères remerciements vont à toutes les équipes qui, par leur travail minutieux, ont permis la réalisation et la publication de ce rapport.

Professeur Christophe Collet
Président de l'UTT

Sommaire

PREAMBULE

Chiffres clés	p 5
Principales orientations en matière RH	p 6
Méthodologie	p 7

Chapitre 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS

11

Les plafonds d'Emplois

1.1	Tableau des emplois	p 14
-----	---------------------	------

Les effectifs

1.2	Effectif social	p 15
1.3	Effectif global rémunéré en activité	p 15
1.3.1	Effectif en ETP, par catégorie, sexe et statut	p 16
1.3.2	Effectif en nombre, par catégorie, sexe et statut	p 17
1.3.3	Répartition de l'effectif	p 18
1.4	Les personnels permanents (hors recherche & projet financé)	p 19
	Répartition par statut	p 19
	Pyramide des âges	p 19
	Age moyen et médian	p 20
1.5.1	Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs	p 21
	Occupation des emplois en ETP	p 21
	Pyramide des âges	p 22
	Age moyen	p 22
	Ancienneté	p 23
1.5.2	Zoom sur les BIATSS permanents	p 24
	Occupation des emplois en ETP	p 24
	Pyramide des âges	p 25
	Age moyen	p 25
	Ancienneté	p 25
1.6	Les personnels sur tous projets financés	p 26
	Occupation des emplois en ETP	p 26
	Pyramide des âges	p 26
	Age moyen	p 27
	Origine géographique par continent	p 27

Chapitre 2 – CARRIERE

29

Les mouvements

2.1	Bilan global des entrées et des sorties physiques	p 30
2.2	Détail des arrivées de l'année des personnels permanents	p 31
	Recrutement des BIATSS	p 31
	Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs	p 32
	Part des femmes dans les jurys	p 32
2.3	Détail des départs de l'année des personnels permanents	p 33
2.4	Avancements et promotions	p 33
	Avancement des enseignants chercheurs fonctionnaires	p 33
	Promotions des personnels BIATSS contractuels	p 33
	Promotions des personnels BIATSS fonctionnaires	p 34
2.5	Affectation des postes d'encadrement et répartition par sexe au CODIR	p 35

Les activités d'enseignement et de recherche

2.6	Enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU	p 36
2.7	Enseignants par discipline	p 37
2.8	Charges d'enseignement	p 37
2.9	Taux d'encadrement des étudiants	p 38

La formation

2.10	Budget formation	p 39
2.11	Bilan des formations	p 39
2.12	Répartition des stagiaires	p 40
2.13	Le compte personnel de formation	p 41

Chapitre 3 – RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES

43

La masse salariale

3.1	Masse salariale par plafond d'emploi et type de dépenses	p 46
------------	--	------

Les rémunérations

3.2	Rémunérations des agents fonctionnaires	p 49
3.3	Rémunérations des agents contractuels	p 51
3.4	Masse salariale annuelle des 10 plus hautes rémunérations	p 52
3.5	Rémunérations accessoires et complémentaires	p 53
	Primes et indemnités des personnels enseignant	p 54
	Primes et indemnités des personnels BIATSS	p 54
	Heures complémentaires d'enseignement	p 55
	Heures supplémentaires	p 56
	Heures de vacation des étudiants	p 56

Chapitre 4 - VIE DES PERSONNELS

58

Le temps de travail

4.1	Les horaires collectifs et individualisés	p 59
4.2	Le compte épargne temps	p 61
4.3	La décharge d'enseignement	p 62
4.4	Les astreintes	p 62

La santé et la sécurité au travail

4.5	Absentéisme des personnels	p 63
4.5.1	Absences pour raisons familiales	p 63
4.5.2	Absences pour raisons de santé	p 64
4.6	Les personnels en situation d'handicap	p 67

L'action sociale

5.1	Action sociale en faveurs des agents	p 68
------------	--------------------------------------	------

La vie institutionnelle

6.1	La gouvernance	p 69
6.2	Les instances de représentation des personnels Le CSAE, la F3CSCT, la CPE, la CCPANT, les commissions d'experts, le CAR	p 69
6.3	Les moyens pour les organisations syndicales	p 71

ANNEXE

73

Sigles et abréviations



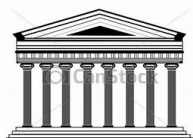
Chiffres Clés 2024



2966
étudiants



471 personnels



23
formations



33,2 M€
de masse salariale



50
nationalités
présentes à
l'UTT



+ 42 360 m2
locaux
dont 5 000m2 de
laboratoires



5^e école
d'ingénieurs
post-bac

Selon le classement
paru en 2025 publié
par Le Figaro



+230
universités
partenaires



UTT
pilote &
leader
de l'Université de
Technologie
Européenne EUT+



1500
entreprises
partenaires
5 Chaires
Industrielles
Et 5 Unités de
Recherche



Principales orientations en matière RH

Retours sur les réalisations en matière RH en 2024 :

- Groupes de travail RH : action sociale, REH, égalité professionnelle, carrière des enseignants
Qualité de vie et conditions de travail
- Participation aux travaux des commissaires aux comptes
- Préparation de la mise en place du nouvel applicatif Odysée
- Mise en œuvre des mesures liées à la paye : revalorisation de la prime de l'enseignement supérieur (PES portée à environ 3 100 € au 1er janvier 2024, et mensualisée), modification de la rémunération des doctorants. 2100€ brut en 2024 ; 2200 € en 2025 et 2300 € en 2026.

Méthodologie du Rapport Social Unique

L'HISTORIQUE DU CADRE JURIDIQUE

Le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977. Son élaboration n'a été rendue obligatoire que progressivement pour le secteur public : en 1988 pour les établissements publics hospitaliers et en 1994 pour les collectivités territoriales.

Le 10 août 2007, la loi n°2077-1199 relative aux **Libertés et Responsabilités des Universités** a prévu la création d'un comité technique de proximité auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » selon l'article L. 951-1-1 du Code de l'Éducation.

L'arrêté du 23 juillet 2013, fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques est abrogé. Il indiquait une approbation du bilan social par le conseil d'administration, après avis du comité technique de l'établissement.

L'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017, fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport social unique.

En outre, le décret n° 2014-321 du 10 mars 2014 relatif à la publication par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel impose aux établissements une publication du rapport social unique sur le site Web de l'établissement, trois mois au plus tard après sa présentation au comité technique. Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, par son article 5, remplace la terminologie du bilan social par « **rapport social unique** », et indique les éléments et données à produire avec une part élargie. Il est rendu obligatoire au 1^{er} janvier 2021 par l'article 12 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020. Désormais cette loi crée l'obligation d'élaborer chaque année un RSU alimenté par une base de données sociales accessible aux membres du Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE).

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le rapport social unique rassemblant les éléments et données listés en article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, est un élément pour promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace et, notamment pour établir les lignes directrices de gestion, dans le respect des garanties des agents publics.

Cet outil de pilotage de gestion des ressources humaines est produit annuellement. Il est présenté au comité social d'administration et est soumis au conseil d'administration pour approbation.

LE PERIMÈTRE

Les indicateurs sociaux sont édités sur le périmètre des agents en activité à l'UTT au 31 décembre. Les trois types de personnels étudiés sont :

1. Population des enseignants et enseignants-chercheurs ;
2. Population des BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé), et des cadres contractuels ;
3. Population des personnels de recherche financés sur un contrat de recherche et des personnels sur projets d'enseignement financés.

Leur statut : fonctionnaires ou contractuels.

Les fonctionnaires sont, par défaut, rémunérés par le budget délégué de l'Etat (dit plafond 1) et les contractuels (CDD ou CDI) indifféremment par le budget délégué de l'Etat ou par le budget propre de l'UTT (dit plafond 2).

Détail des typologies des Personnels du groupe 1 (Enseignants et Enseignants-chercheurs) :

- ✓ Professeurs d'universités (PU ou PR) et Maîtres de conférences (MCF) ;
- ✓ Enseignants du second degré : Professeurs agrégés (PRAG), Professeurs certifiés (PRCE), Professeurs des lycées professionnels (PLP), Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) ;
- ✓ Enseignants contractuels regroupant : Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), Professeurs associés à temps partiel (PAST 50%), Maîtres de conférences associés à temps partiel (MAST), Enseignant-chercheur contractuel (ECC), et les Enseignants contractuels.

Détail des typologies des Personnels du groupe 2 (BIATSS) :

- ✓ Personnels BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé) occupent des fonctions dites "support ou soutien" telles que les fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche ou à l'enseignement, sociales et de santé, et de documentation.
- ✓ Le statut « cadres contractuels » est un statut particulier créé spécialement à l'UTT et concerne les agents qui ont une rémunération au forfait et de catégorie A.

Détail des typologies des Personnels du groupe 3 (Personnels financés)

- ✓ Personnels de recherche (*jeune chercheur possédant un doctorat, appelé communément Post-Doc*) ;
- ✓ Doctorants (*étudiants en cours de thèse*) ;
- ✓ Personnels BIATSS affectés sous financement.

Les personnels sont recrutés exclusivement sous un statut de contractuel car ils sont financés par des contrats de recherche ou par des projets d'enseignement spécifiques, qui ont une durée d'exécution programmée ; ils sont rémunérés implicitement par les ressources propres de l'UTT (plafond 2).

Nota : Les personnels tels que, les étudiants vacataires et vacataires d'enseignement, les détachements sortants, les disponibilités, les mises à disposition totale, et les apprentis, sont écartés des statistiques mais font néanmoins l'objet d'un point d'information au niveau de l'effectif social, et au niveau de la masse salariale pour les vacataires.

LES OUTILS

Les données présentées dans ce rapport social unique sont extraites des différentes applications composant le système d'information RH de l'UTT et de fichiers Excel de suivi de gestion.

Les bases de données de références sont issues des outils :

- MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels ;
- GRH-RETOUR PAIE pour les rémunérations des personnels ;

LA DATE D'OBSERVATION

Conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017, les données observées sont celles constatées à une date fixe définie **au 31 décembre**.

Les données financières portent sur l'année civile.

Certaines données de ce Rapport Social Unique se recoupent avec les données de la Base de Données Sociales et seront estampillées du logo ci-dessous :





CHAPITRE 1

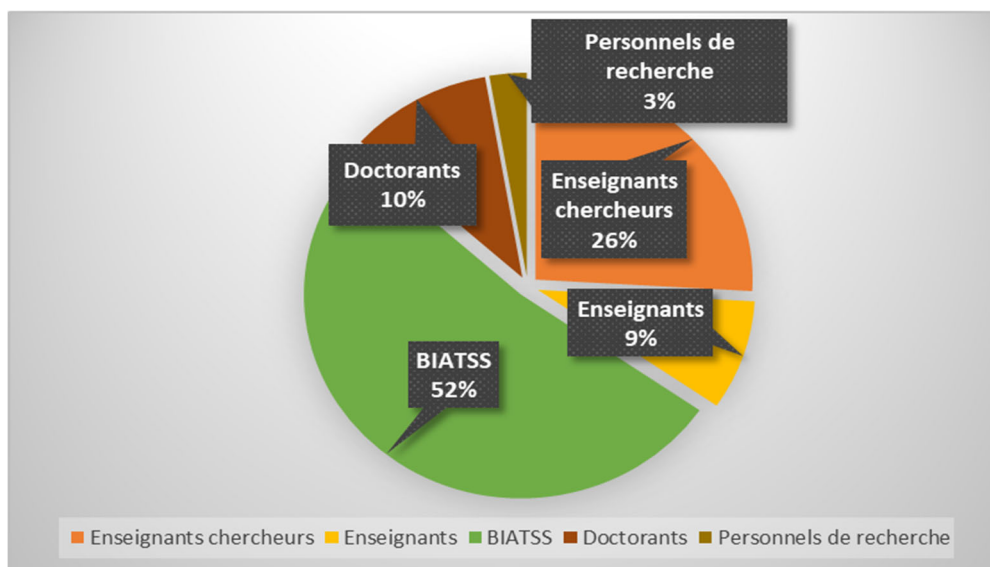


Emplois & effectifs

FOCUS Emploi

Qui sont nos 471 personnels ?

Le personnel au 31 décembre 2024 est composé de 245 agents BIATSS (dont 24 postés sur projet financé hors recherche), 122 Enseignants Chercheurs, 41 Enseignants, 50 Doctorants et 13 Personnels de Recherche (Post-Doctorants, et BIATSS affectés à la recherche).



ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



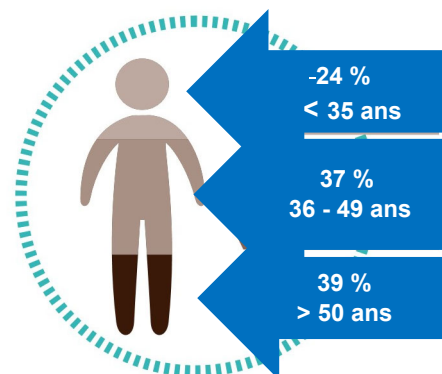
PERSONNELS de RECHERCHE



BIATSS

Les agents de l'université ont en moyenne

45,1 ans



Les plafonds d'emplois

Selon la loi LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des universités) dotant les universités de la responsabilité et de compétences élargies, un établissement universitaire assume la gestion des ressources humaines par la rémunération d'agents fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

Dans le cadre d'un contrat pluriannuel, le Ministère octroie à l'établissement, en termes de dépenses de personnels, une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois rémunérés par l'Etat et exprimés en ETPT (Equivalents Temps Plein Travaillés), dit « plafond Etat » (ou « plafond 1 »).

Cette approche en ETPT remplace la notion d'emplois budgétaires, pour intégrer les notions d'effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agents et la durée d'activité sur l'année (en fonction des flux d'entrées et de sorties).

Ce plafond de crédits de masse salariale et d'emplois est fixé et notifié, chaque année, par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), dans le cadre de la loi de finances.

Par ailleurs, l'Etat autorise l'Université, sous réserve de soutenabilité financière, par décision du conseil d'administration, à augmenter ce plafond d'emplois Etat par les emplois rémunérés par l'établissement, qui constituent le plafond d'emplois « ressources propres » (ou « plafond 2 »).

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation et en respectant leurs plafonds et la masse salariale associée.

Les statuts et la typologie possible des emplois de l'UTT se déclinent de la manière suivante :

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (1)

Statut FONCTIONNAIRE

Ce sont des personnels titulaires ou stagiaires recrutés exclusivement sur le budget délégué de l'Etat (plafond 1). Ils sont répartis en filières /corps /grades.

- ✓ Les enseignants universitaires (professeurs des universités et maîtres de conférences) exerçant des missions d'enseignement et de recherche ;
- ✓ Les enseignants du second degré exerçant des missions d'enseignement uniquement ;
- ✓ Les personnels BIATSS de filière AENES, ITRF, BIBLIO, exerçant des missions d'appui et de support et sont répartis en catégorie A, B, et C.

Statut CONTRACTUEL

- ✓ Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) exerçant de l'enseignement ;
- ✓ Les professeurs associés (PAST) exerçant de l'enseignement à mi-temps ;
- ✓ Les enseignants-chercheurs (ECC) sous contrat CDD ou CDI exerçant, simultanément ou distinctement, des fonctions d'enseignement et de recherche (non affecté et non financé par un contrat de recherche) ;
- ✓ Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement ;
- ✓ Les doctorants affectés à la recherche financés par l'Etat.

EMPLOIS SOUS PLAFOND DE RESSOURCES PROPRES (2)

Statut CONTRACTUEL exclusivement

- ✓ Les enseignants-chercheurs (ECC) sous contrat CDD ou CDI exerçant, simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche
- ✓ Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement
- ✓ Les BIATSS exerçant des missions support ou de soutien
- ✓ Les BIATSS affectés sur projets financés (recherche ou autres)
- ✓ Les chercheurs doctorants affectés à la recherche par projet financé (Post Doctorants)
- ✓ Les doctorants affectés à la recherche par projet financé (étudiants en cours de thèse de doctorat)

A l'UTT, il est distingué parmi les rémunérations fixées contractuellement des agents contractuels :

- les rémunérations dites « à l'indice » en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des missions pérennes de l'établissement,
- les rémunérations dites « au forfait » dont le contrat prévoit soit, une base de taux horaire ou mensuel forfaitaire et éventuellement, sous certaines conditions exceptionnelles, une part variable définie dans une lettre d'objectifs mesurables et quantifiables.

L'objectif, dans les deux cas, est de garantir une homogénéité de traitement et de respecter les plafonds financiers imposés.

1.1 - Le tableau des emplois

Le tableau des emplois est présenté au conseil d'administration de l'établissement pour vote du budget initial.

La déclinaison des ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé), votés au budget initial, se présente de la manière suivante :

Prévision de consommation en ETPT		Plafond Etat	Plafond Etablissement	Plafond Global voté au CA
Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	105,5		
	Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	99,3		
sous total Titulaires		204,8	-	204,8
Non Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs <i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	60,7	56,9	
	Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	28,4	160,4	
sous total Non Titulaires		89,1	217,3	306,4
TOTAL		293,9	217,3	511,2

Le tableau ci-dessous indique la différenciation entre les ETPT notifiés par le Ministère, ceux votés par le conseil d'administration et ceux réellement consommés qui doivent être inférieurs ou égaux au plafond voté.

Plafonds d'emplois		Notifié par MESR	Voté par CA	Consommé
2021	Etat	309	294	279
	Etablissement		202	199
	Total	309	496	478
2022	Etat	310	290	282
	Etablissement		223	207
	Total	310	513	489
2023	Etat	310	295	283
	Etablissement		229	200
	Total	310	524	483
2024	Etat	310	294	277
	Etablissement		217	181
	Total	310	511	458



IBDS

Suite à la notification en 2022 d'un poste supplémentaire de doctorant au titre du soutien des actions de recherche, le plafond d'emplois autorisés se stabilise à 310 ETPT.

L'établissement a en charge de suivre les ETPT selon un calendrier et un formalisme défini ; il est établi sur la base des informations de paie selon les règles définies par le Ministère. Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement pondéré au temps de présence des personnels au prorata temporis dans l'année (*exemple : entrée/sortie en cours d'année calculée en 12^e*).

Il est nécessaire également de conserver des ETP pour le risque différé de retour à temps plein des temps partiels ou des retours de détachement ou de disponibilité sortants.

La différence de 16 postes entre les ETPT notifiés (310) et votés (294) du plafond Etat est également nécessaire pour assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (*glissement vieillesse technicité*) et absorber la continuité d'application de nouvelles mesures salariales législatives partiellement ou non compensées.

Le ratio consommé/voté est 90 % car le nombre de postes liés aux contrats de projets financés ou de recherche reste fluctuant sur l'année d'exécution. Ce taux d'exécution est également lié à la contrainte budgétaire qui s'accroît.

Les effectifs

1.2 - L'effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaires et contractuels rattachés à l'établissement au 31 décembre de l'année.

Chaque personne est comptabilisée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Au 31 décembre 2024, l'établissement compte 416 agents en activité au sein de l'établissement (*hors postes de Doctorants et Post-doctorants, Biatss chercheur sur financement recherche*), soit 96% de l'effectif social. Le nombre de détachements sortants se stabilise entre 2023 et 2024 tandis que le nombre de détachements entrants diminue.

		<i>(hors Doctorants & Post-doctorant, Biatss Chercheur sur Recherche)</i>		
		ENS	BIATSS	TOTAL
En Activité	En activité	163	248	411
	Détachement entrant	0	5	5
	Mise à dispo entrante	0	0	0
Total Activité		163	253	416
Hors Activité	Disponibilité	2	4	6
	Détachement sortant	4	6	10
	Mise à dispo sortante	2	0	2
Total Hors Activité		8	10	18
TOTAL Effectif Social		171	263	434

1.3 L'effectif global rémunéré en activité

L'ETP (Equivalent Temps Plein) représente, pour chaque agent, la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Un emploi peut être à temps complet, à temps partiel, ou à temps incomplet, mais l'agent est toujours comptabilisé pour 1 personne physique :

- ✓ Un agent à temps complet a une quotité de temps de travail de 100%
(*Ex : une personne travaillant à 100% sera comptabilisée pour 1 ETP et 1 pers. phys.*).
- ✓ Un agent à temps partiel : cette modalité de temps est choisie par l'agent occupant un temps complet. Cela peut être un temps partiel sur autorisation de l'employeur ou selon des droits inscrits dans la loi. La quotité de temps de travail est inférieure à 100%
(*Ex : une personne travaillant à 80% sera comptabilisée pour 0,8 ETP et 1 pers. phys.*).
- ✓ Un agent à temps incomplet : le poste a été ouvert avec une quotité inférieure à 100%
(*Ex1 : un poste ouvert à 50% avec une personne travaillant à 100% sur ce poste sera comptabilisée pour 0,5 ETP et 1 pers. phys.*).
(*Ex2 : un poste ouvert à 50% avec une personne travaillant à 50% sur ce poste sera comptabilisée pour 0,25 ETP et 1 pers. phys.*).

1.3.1 - L'effectif en ETP, par catégorie, sexe, et statut



Population	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL ETP
	TIT	NT - CDD	NT - CDI		TIT	NT - CDD	NT - CDI		
PU A +	8			8	29			29	37
MCF A +	17			17	35			35	52
PRAG/PRCE A	4			4	10,5			10,5	14,5
ATER A				0				0	0
PAST / MAST 50% A		0,5		0,5		1		1	1,5
ECC A		3	4	7		7	19	26	33
ENS. CONT. A		1	6	7		2	12	14	21
Total A+	25	0	0	25	64	0	0	64	89
Total A	4	4,5	10	18,5	10,5	10	31	51,5	70
Sous Total ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	29	4,5	10	43,5	74,5	10	31	115,5	159
BIATSS A +	1			1	1			1	2
BIATSS A	11	7,8	29,4	48,2	24,9	10	19	53,9	102,1
BIATSS B	22,6	18	17,7	58,3	14	6	3	23	81,3
BIATSS C	14	2	5,8	21,8	5,6	2	3	10,6	32,4
Sous Total BIATSS	48,6	27,8	52,9	129,3	45,5	18	25	88,5	217,8
Total A+	26	0	0	26	65	0	0	65	91
Total A	15	12,3	39,4	66,7	35,4	20	50	105,4	172,1
Total B	22,6	18	17,7	58,3	14	6	3	23	81,3
Total C	14	2	5,8	21,8	5,6	2	3	10,6	32,4
TOTAL EFFECTIF PERMANENT	77,6	32,3	62,9	172,8	120	28	56	204	376,8
BIATSS sur Projet financé A +		0	0	0		0		0	0
BIATSS sur Projet financé A		10	0	10		6,2		6,2	16,2
BIATSS sur Projet financé B		7	0	7		0		0	7
BIATSS sur Projet financé C		0	0	0		0		0	0
Sous Total BIATSS SUR PROJET FINANCÉ	0	17	0	17	0	6,2	0	6,2	23,2
Chercheur sur Contrats de rec A		0		0		0		0	0
BIATSS sur Contrats de recher A		1	2	3		3	1	4	7
BIATSS sur Contrats de recher B		1		1		0		0	1
Post - Doctorants A		1		1		4		4	5
Doctorants A		20		20		30		30	50
Sous Total PERSONNELS DE RECHERCHE	0	23	2	25	0	37	1	38	63
Total A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total A	0	32	2	34	0	43,2	1	44,2	78,2
Total B	0	8	0	8	0	0	0	0	8
Total C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EFFECTIF NON PERMANENT	0	40	2	42	0	43,2	1	44,2	86,2
TOTAL GENERAL EFFECTIF REMUNÉRÉ	77,6	72,3	64,9	214,8	120	71,2	57	248,2	463

1.3.2 - L'effectif en nombre, par catégorie, sexe, et statut



Population	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL Pers phys
	TIT	NT - CDD	NT - CDI		TIT	NT - CDD	NT - CDI		
PU A+	8			8	29			29	37
MCF A+	17			17	35			35	52
PRAG/PRCE A	5			5	12			12	17
ATER A		0		0		0		0	0
PAST / MAST 50% A		1		1		2		2	3
ECC A		3	4	7		7	19	26	33
ENS. CONT. A		1	6	7		2	12	14	21
Total A+	25	0	0	25	64	0	0	64	89
Total A	5	5	10	20	12	11	31	54	74
Sous Total ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	30	5	10	45	76	11	31	118	163
BIATSS A+	1	0	0	1	1	0	0	1	2
BIATSS A	11	8	30	49	25	11	19	55	104
BIATSS B	23	18	18	59	14	6	3	23	82
BIATSS C	15	2	6	23	6	1	3	10	33
Sous Total BIATSS	50	28	54	132	46	18	25	89	221
Total A+	26	0	0	26	65	0	0	65	91
Total A	16	13	40	69	37	22	50	109	178
Total B	23	18	18	59	14	6	3	23	82
Total C	15	2	6	23	6	1	3	10	33
TOTAL EFFECTIF PERMANENT	80	33	64	177	122	29	56	207	384
BIATSS sur Projet financé A+		0		0		0		0	0
BIATSS sur Projet financé A		10		10		7		7	17
BIATSS sur Projet financé B		7		7		0		0	7
BIATSS sur Projet financé C		0		0		0		0	0
Sous Total BIATSS SUR PROJET FINANCÉ	0	17	0	17	0	7	0	7	24
Chercheur sur Contrats de rec A		0		0		0		0	0
BIATSS sur Contrats de recher A		1	2	3		3	1	4	7
BIATSS sur Contrats de recher B		1		1		0		0	1
Post - Doctorants A		1		1		4		4	5
Doctorants A		20		20		30		30	50
Sous Total PERSONNELS DE RECHERCHE	0	23	2	25	0	37	1	38	63
Total A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total A	0	32	2	34	0	44	1	45	79
Total B	0	8	0	8	0	0	0	0	8
Total C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL EFFECTIF NON PERMANENT	0	40	2	42	0	44	1	45	87
TOTAL GENERAL EFFECTIF REMUNÉRÉ	80	73	66	219	122	73	57	252	471

En raison de l'évolution du nombre de projets financés hors recherche, le tableau fait désormais apparaître les personnels temporaires recrutés tout spécifiquement pour réaliser les missions inhérentes.

Au 31 décembre 2024, il est comptabilisé 24 agents recrutés sur contrat de projet.

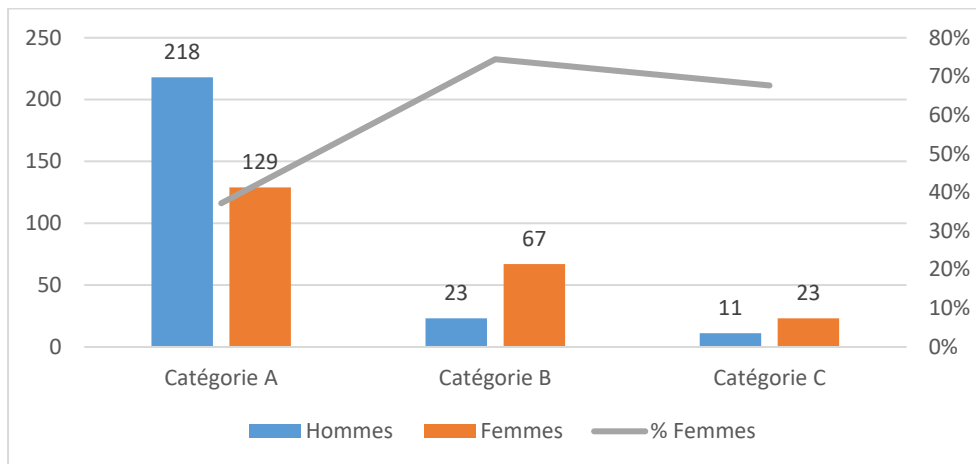
Les femmes représentent :

- 47% de l'effectif rémunéré dont 27,6% des enseignants et 60% des BIATSS.
- 31,8% de l'effectif rémunéré permanent
- 48,3 de l'effectif rémunéré non permanent

	Permanents Titulaires	Permanents Contractuels	Non permanents Contractuels	TOTAL
Effectif en Nombre	202	182	87	471
Effectif en ETP	197,6	179,2	86,2	463
Proportion	43%	39%	18%	100%

Le tableau ci-dessus indique une diminution significative des non permanents contractuels (-4 points) contrebalancée par une progression du nombre de permanents titulaires (+1 point) et de permanents contractuels (+ 3 points).

1.3.3 – Répartition de l'effectif



La représentation de la catégorie A reste stable à 74% de l'effectif puisque tous les personnels enseignants & enseignants-chercheurs et le personnel de recherche relèvent de cette catégorie qui est occupée à 63% par des hommes.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	129	218	347	37%	63%
Catégorie B	67	23	90	74%	26%
Catégorie C	23	11	34	68%	32%
Total	219	252	471	46%	54%

La proportion des femmes diminue très légèrement pour passer à 46% de l'effectif total.

Il est constaté que plus la catégorie statutaire est élevée, plus le taux de féminisation décroît.

Le taux de féminisation observé est de 46% des personnels permanents dont les titulaires, et de 48% des personnels non permanents (dont contractuels recherche).

2024	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2023
Titulaires	80	122	202	207
Contractuels « permanents »	97	85	182	175
Contractuels « Non permanents »	17	7	24	26
Contractuels recherche	25	38	63	81
TOTAL	219	252	471	489
<i>Rappel 2023</i>	235	254	←	489

La structuration de l'établissement est atypique de par la présence majoritaire des personnels contractuels qui sont stabilisés à 57 % (58% en 2023) alors qu'ils ne représentaient que 48% en 2011. Cette particularité est corrélée au nombre croissant de recrutements liés à des projets financés, à l'absence de candidat fonctionnaire et à un plafond Etat sous dimensionné par rapport aux besoins.

1.4 - Les personnels permanents (hors recherche et hors projet financé)

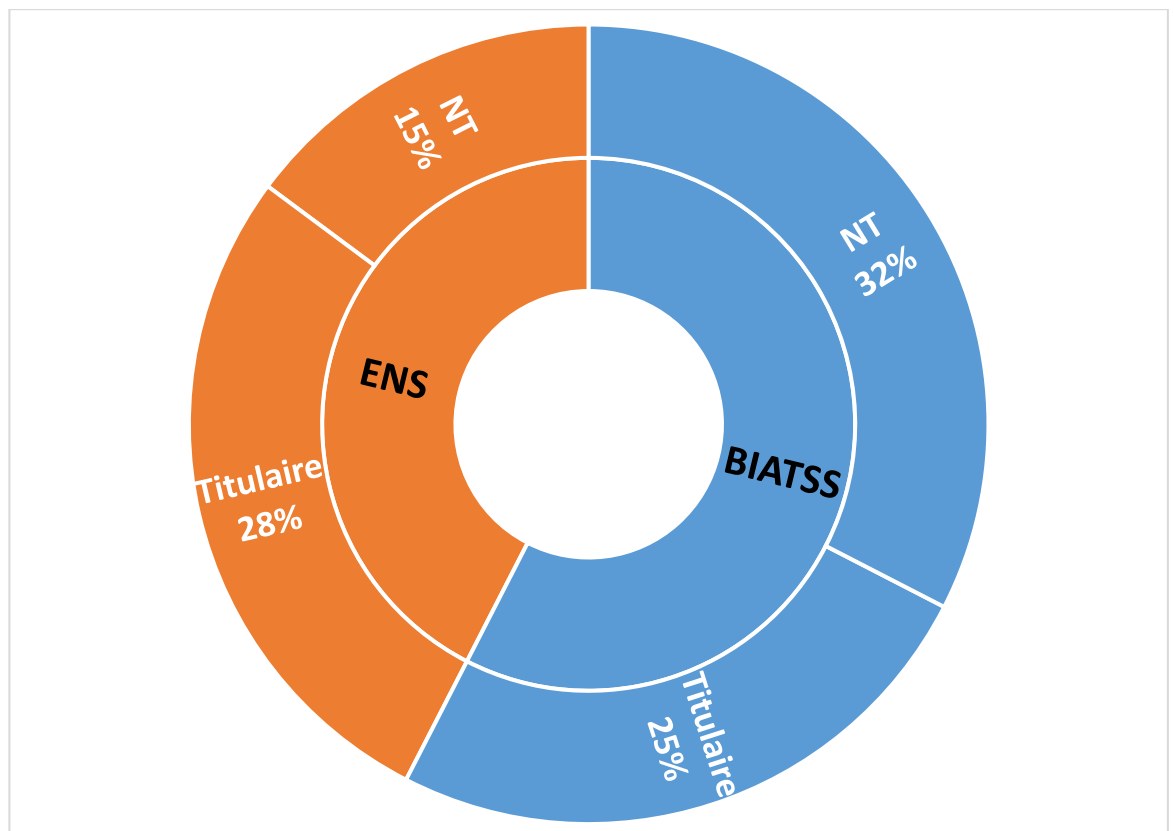
Les personnels permanents sont composés des enseignants, des enseignants-chercheurs, des personnels BIATSS y compris les BIATSS cadres contractuels, non affectés à des projets.

→ Répartition par statut

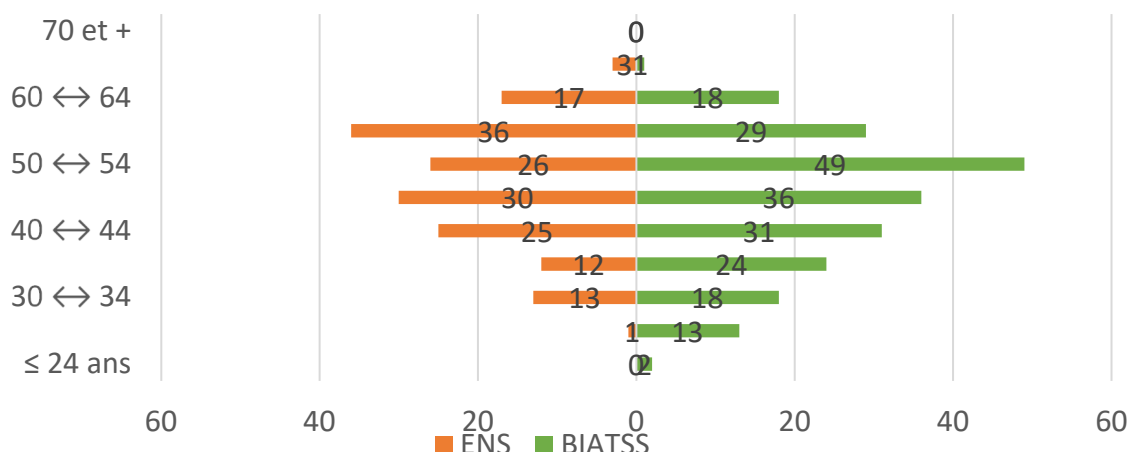
La proportion du statut d'agents titulaires dans la population des personnels progresse avec 52,6 % (base de calcul : effectifs en ETP).

L'établissement fait état d'un ratio de 1,36 personnel BIATSS pour 1 enseignant & enseignant-chercheur (contre un ratio de 1,42 en 2021). Ce ratio était de 1,3 sur 2023.

Ce chiffre est calculé en prenant le nombre d'agents BIATSS (hors agents postés sur projet hors recherche). Il ne prend pas en compte le personnel de recherche (doctorants, post-doctorants et BIATSS affectés à la recherche).



→ Pyramide des âges



L'âge moyen global des personnels permanents est à 48 ans, avec une moyenne à 47,6 ans pour les femmes et 48,40 pour les hommes.

→ Age moyen et médian

Personnels	Age Moyen				Age Moyen	Age Médian				Age Median
	A+	A	B	C		A+	A	B	C	
PERMANENTS										
Titulaires	55,9	47,8	51,4	48,5	50,4	56,3	47,6	53,2	49,9	51,2
Contractuels	56,9	45,7	42,5	48,1	45,3	62,8	44,7	40,8	40,4	44,6

Détail par tranche d'âge

Tranche d'âge	Hommes ENS	Hommes BIATSS	Total Hommes	Femmes ENS	Femmes BIATSS	Total Femmes	% Femmes par tranche	Total général	% par tranche
≤ 24 ans	0	2	2	0	0	0	0%	2	1%
25 ↔ 29	1	7	8	0	6	6	43%	14	4%
30 ↔ 34	11	11	22	2	7	9	29%	31	8%
35 ↔ 39	7	7	14	5	17	22	61%	36	9%
40 ↔ 44	16	11	27	9	20	29	52%	56	15%
45 ↔ 49	21	11	32	9	25	34	52%	66	17%
50 ↔ 54	17	17	34	9	32	41	55%	75	20%
55 ↔ 59	29	14	43	7	15	22	34%	65	17%
60 ↔ 64	13	8	21	4	10	14	40%	35	9%
65 ↔ 69	3	1	4	0	0	0	0%	4	1%
70 et +	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
TOTAL	118	89	207	45	132	177	46%	384	100%

Les femmes concentrent 59,7 % des personnels BIATSS, et représentent 27,6 % des enseignants - enseignants-chercheurs

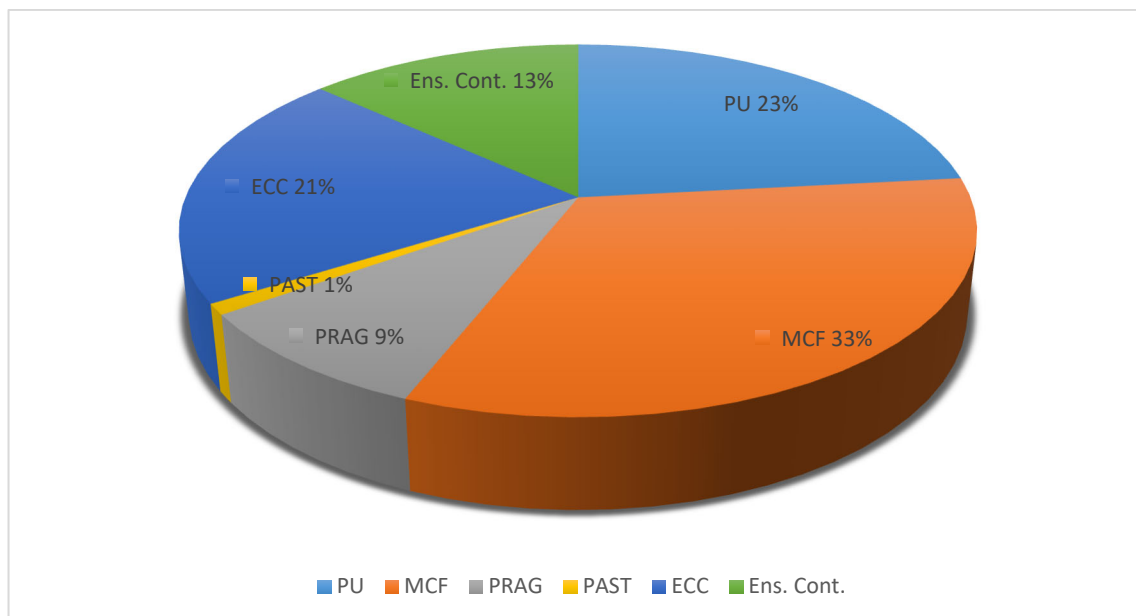
1.5.1 - Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs

➔ Occupation des emplois en ETP

Précisions techniques préalables :

- pour mémoire, le Directeur en tant qu'enseignant chercheur titulaire, est comptabilisé dans l'effectif, mais de par sa mise à disposition d'une autre université, ne vient pas affecter le quota des postes titulaires affectés à l'établissement.
- le recrutement d'un enseignant en chaire professeur junior en 2023, est comptabilisé en enseignant chercheur contractuel dans notre SIRH dans l'attente d'une titularisation possible à l'issue des 3 ans.

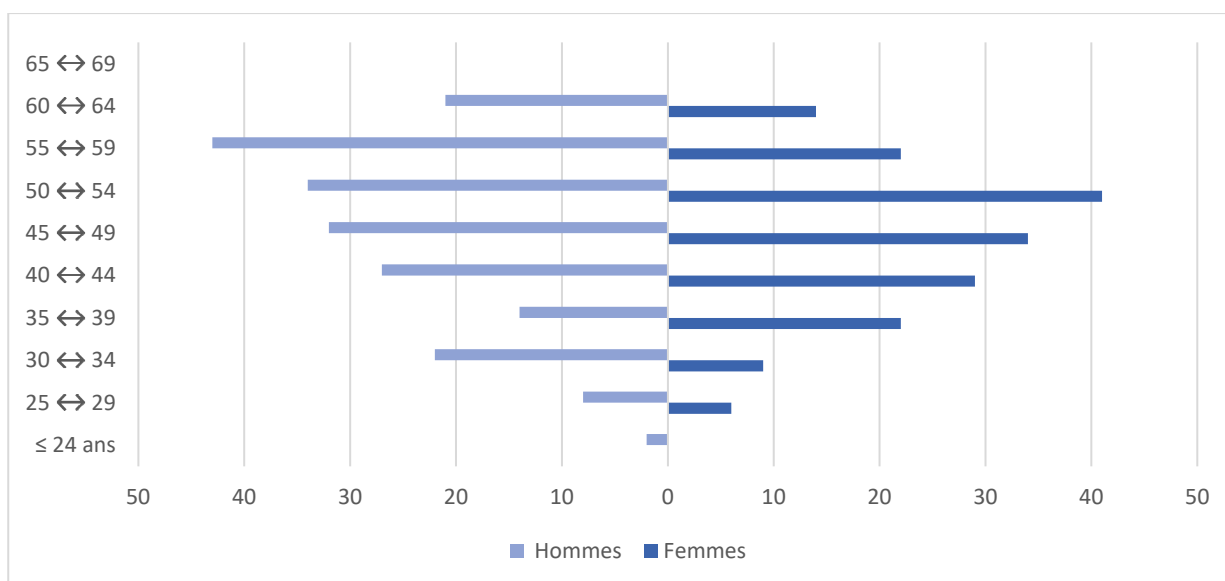
	PU		MCF		PRAG		ECC		Ens Contr.		ATER	P/Mast	TOTAL
	A +	A	A +	A	A +	A	A +	A	A +	A	A		
Titulaires	33	4	8	44	3,5	11							0
CDD							0	10	0	3	0	1,5	14,5
CDI							3	20	0	18	0	0	41
TOTAL ETP	33	4	8	44	3,5	11	3	30	0	21	0	1,5	159
TOTAL Nombre	33	4	8	44	4	13	3	30	0	21	0	3	163
Rappel 2023 ETP	32	5	7	46	2,5	12	4	31	0	21		1	161,5
Rappel 2023 Nombre	32	5	7	46	3	14	4	31	0	21	0	2	165



Les EC et enseignants titulaires restent majoritaires à 65%.

La baisse du nombre d'ETP en 2024 est la conséquence de mises à disposition et détachements sortants.

→ Pyramide des âges



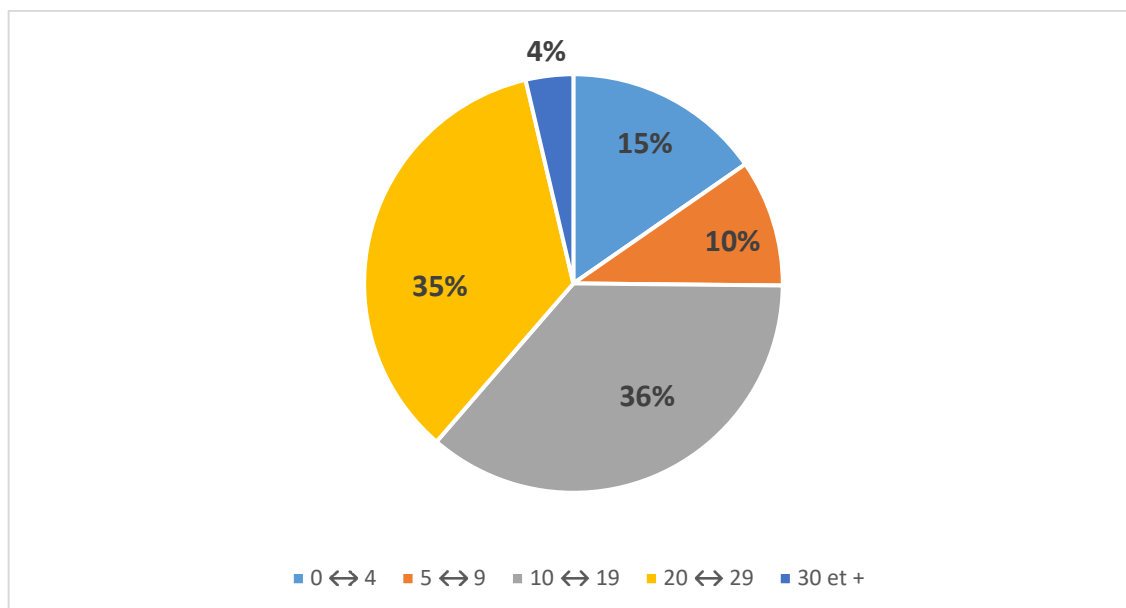
Moyenne d'âge globale : 49,5 ans
Moyenne d'âge Femmes 48,2 ans - Moyenne d'âge Hommes : 50 ans

La moyenne d'âge globale restait assez stable depuis 2021 suite à l'entrée d'enseignants & enseignants-chercheurs plus jeunes que la moyenne constatée. Une augmentation générale de la moyenne d'âge est cependant constatable en 2024. 34% de l'effectif des enseignants & enseignants-chercheurs a plus de 55 ans (31% en 2023).

→ Age moyen

AGE MOYEN	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Femmes	52,4	45,8	50,1	45,5	54
Hommes	55,2	46,9	53,5	49,4	43,5
Global	54,6	46,5	52,5	48,8	53,6

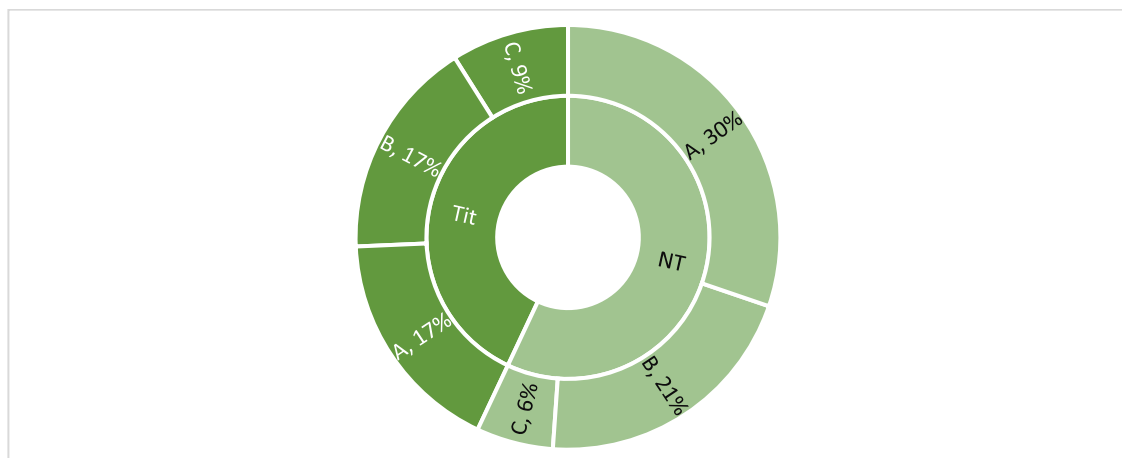
→ Ancienneté



Plus d'un enseignant sur trois a au moins 20 ans d'ancienneté au sein de l'établissement. La moyenne d'ancienneté est de 16 ans et 2 mois, ce qui confirme le précédent constat.

1.5.2 - Zoom sur les personnels BIATSS permanents

➔ Occupation des emplois en ETP



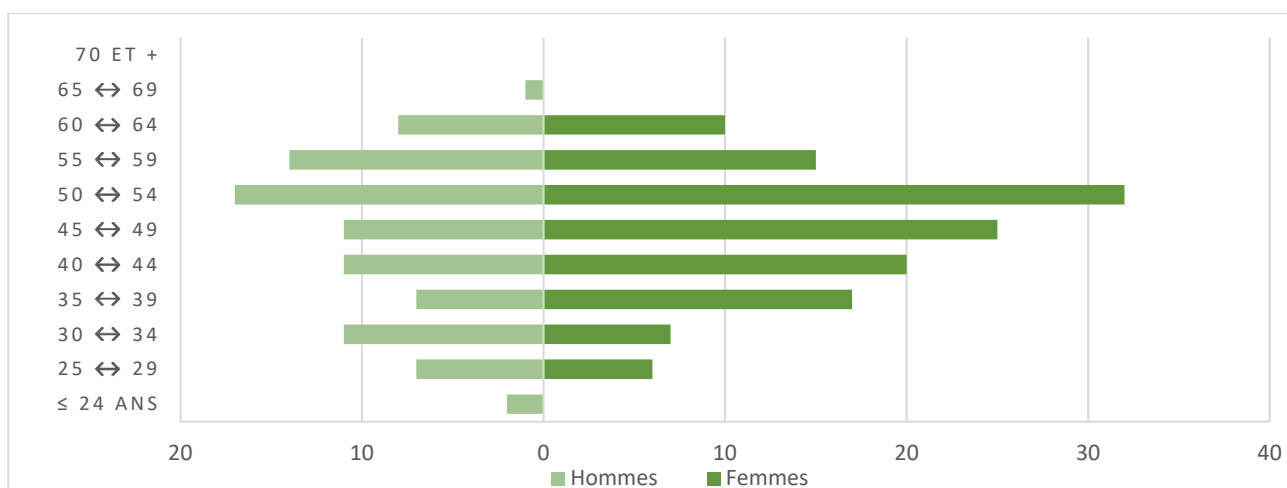
La proportion d'agents titulaires est en légère diminution 43 % contre 46% en 2023.



Présentation par filière (depuis 2023)

		Titulaires	CDI	CDD	TOTAL ETP	Titulaires	CDI	CDD	TOTAL Nbr	TOTAL 2023 ETP	Rappel 2023 Nombre
BIATSS AENES	A+	2			2	2			2	1	1
	A	2	1		3	2	1		3	5	5
	B	16,6	10	1	27,6	17	10		27	25,6	26
	C	5,4	3,8		9,2	6	4		10	9,4	10
SOUS-TOTAL AENES		26	14,8	1	41,8	27	15	0	42	41	42
BIATSS ITRF	A+	1			1	1			1	2	2
	A	30,9	45,4	17,8	94,1	31	46	18	95	86,4	87
	B	16	10,7	24	50,7	16	11	24	51	46,7	47
	C	12,4	5	4	21,4	13	5	4	22	24,2	25
SOUS-TOTAL ITRF		60,3	61,1	45,8	167,2	61	62	46	169	159,3	161
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A+				0				0	0	0
	A		2		2		2		2	4,2	5
	B				0				0	0	0
	C				0				0	0	0
SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX		0	2	0	2	0	2	0	2	4,2	5
BIATSS BIB	A+				0				0	0	0
	A	2			2	2			2	3	3
	B	4			4	4			4	4	4
	C	1,8			1,8	2			2	1,8	2
SOUS-TOTAL BIB		7,8	0	0	7,8	8	0	0	8	8,8	9
TOTAL BIATSS PERMANENTS		94,1	77,9	46,8	218,8	96	79	46	221	213,3	217

→ Pyramide des âges

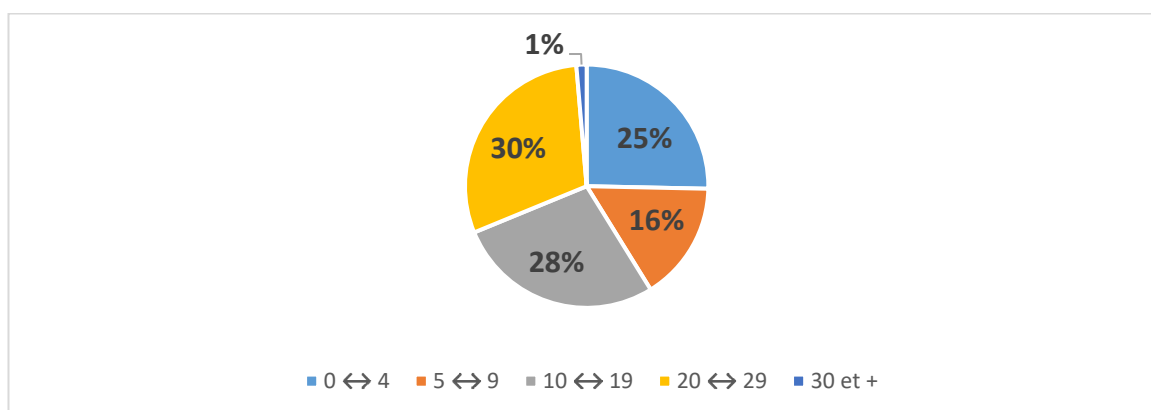


Moyenne d'âge globale : 46,9 ans
 Moyenne d'âge Femmes : 47,4 ans - Moyenne d'âge Hommes : 46,10 ans

La moyenne d'âge reste assez proche de celle constatée en 2023 (46,4 ans). La proportion des plus de 55 ans est en légère augmentation et représente 48 agents (soit 22%).

→ Age moyen

AGE MOYEN	A+	A	B	C
Femmes	48,5	46,3	47,2	49,9
Hommes	56,5	46,6	44,7	45,1
Global	52,5	46,4	46	47,5



→ Ancienneté

La moyenne d'ancienneté est de 12 ans et 8 mois, et 30% de l'effectif BIATSS a plus de 20 ans d'ancienneté. 59% de l'effectif a une ancienneté d'au moins 10 ans. Ces éléments traduisent une faible mobilité externe des personnels BIATSS mais représentent une expérience potentiellement utile à l'établissement.

1.6 - Les personnels sur tous projets financés

→ Occupation des emplois en ETP

Cette rubrique de personnels est désormais composée des doctorants, post doctorants, des personnels BIATSS et des chercheurs, venant assurer la mise en œuvre ou être en soutien de tous types de projets financés d'enseignement ou de recherche.

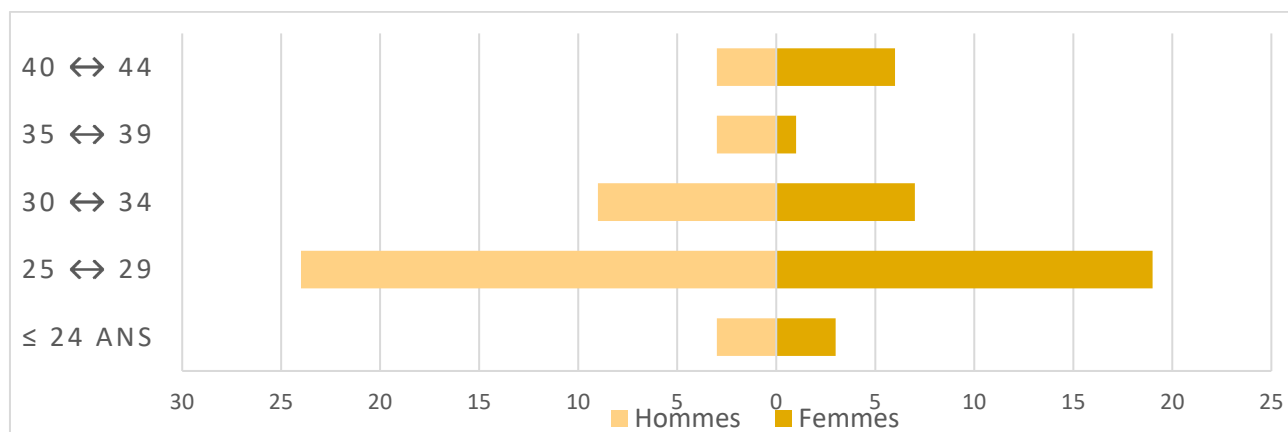
	POST-DOCTORANT		DOCTORANT		BIATSS			CHERCHEUR		TOTAL	Rappel 2023
	A +	A	A +	A	A +	A	B	A +	A		
CDD		5		50		20,2	8	0	0	83,2	105
CDI		0		0		3	0	0	0	3	2
TOTAL ETP	0	5	0	50	0	23,2	8	0	0	86,2	107
TOTAL Nombre	0	5	0	50	0	24	8	0	0	87	107

Les contrats CDI dans cette catégorie de personnels sont des CDI de mission de recherche comme le prévoit la loi de la transformation de la fonction publique de 2019 et la loi de programmation de la recherche, soit un CDI sur la durée du projet.

Les contrats de doctorants qui représentent 57% de cet effectif, sont financés soit par la dotation liée au plafond d'emploi de l'Etat, soit par le plafond de ressources propres sous recherche financée.

La diminution est substantielle entre 2023 et 2024 car fortement tributaire de l'avancement des projets.

→ Pyramide des âges



Moyenne d'âge globale : 32,5 ans

Moyenne d'âge Femmes : 33,9 ans - Moyenne d'âge Hommes : 31,2 ans

Auparavant, 64% avaient moins de 30 ans et ils ne sont plus que 56% à la suite de l'intégration des personnels BIATSS sur projets d'enseignement financés dans ce chapitre.

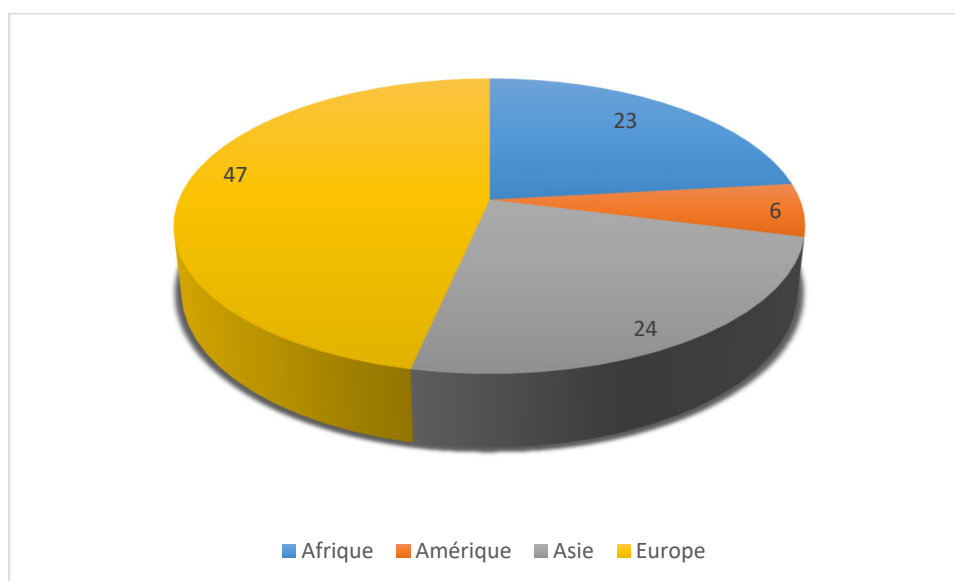
→ Age moyen

AGE MOYEN				
	POST-DOCTORANT	DOCTORANT	BIATSS	CHERCHEUR
CDD	32,5	27,8	39,4	
CDI			44,7	
GLOBAL				

Les BIATSS font état d'un âge moyen plus élevé que les autres populations observées dans ce chapitre, compte-tenu du besoin d'expérience professionnelle pour mener à bien les projets financés très spécifiques mais surtout de l'âge par définition plus faible de doctorants et post-doctorants.

→ Origine géographique par continent

47% des agents sur projets financés ont une nationalité européenne ; 23% proviennent de l'Afrique du Nord, 24% du continent d'Asie, et 6% du continent d'Amérique latine. La répartition géographique est assez stable par rapport aux données 2023 avec une prédominance de l'Europe suivie de l'Asie et de l'Afrique à égalité.



C

HAPITRE 2



Carrière

FOCUS Carrière

Comment évoluent nos effectifs ?

Taux de rotation du personnel permanent : 5 %



15 agents ont obtenu en 2024 une promotion dans leur carrière



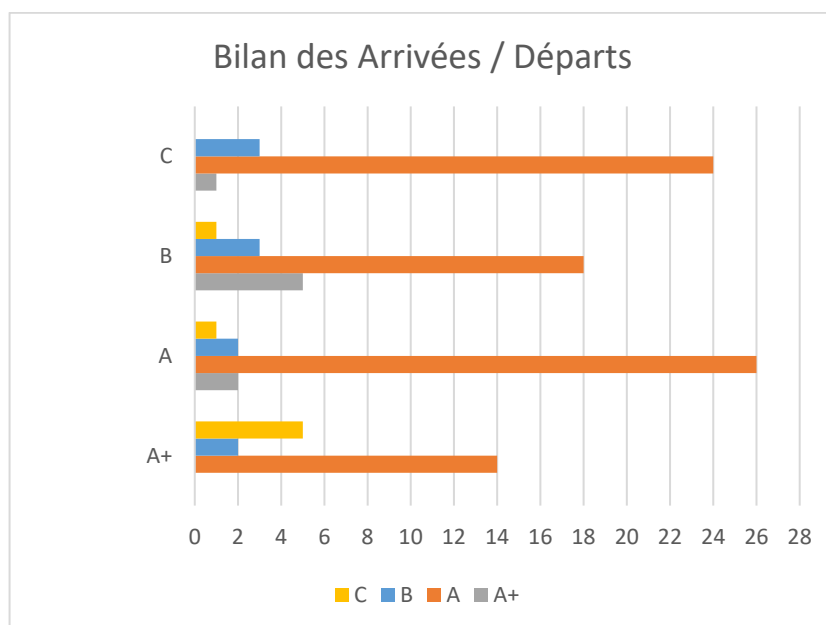
158 agents ont suivi une formation sur une durée moyenne de 2 jours

Les mouvements

2.1 - Bilan global des entrées et des sorties physiques

Pour l'ensemble des personnels permanents, non permanents, et financés sur projet ou contrat de recherche, il est comptabilisé 52 entrées et 55 sorties en mouvements sur toute l'année 2024.

En 2024, on dénombre plus de départs que d'entrées dans l'effectif permanent comme en 2023 mais avec un nombre de départs en augmentation. Le taux de rotation qui mesure le volume des flux par rapport à l'effectif total, est de 5% sur les seuls personnels permanents.



Les mouvements globaux de l'établissement concernent essentiellement les personnels BIATSS de catégorie A avec une majorité de femmes.

	Entrées		Sorties	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	0	2	5	1
A	14	26	18	24
B	2	2	3	3
C	5	1	1	0
Total	21	31	27	28

Pour mémo, les personnels déjà présents dans l'effectif changeant de statut ne sont pas considérés comme des mouvements d'entrée/sortie.

2.2 – Détail des arrivées de l'année des personnels permanents

En 2024, l'établissement connaît un ralentissement du nombre de recrutements par rapport à 2023, comprenant les contractuels et les fonctionnaires. Les arrivées se concentrent essentiellement sur des remplacements de départs d'agents.

Type de recrutement / Corps sur Postes Permanents	EC & Ens		BIATSS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Retour de disponibilité & détachement	1	0	0	0	1
Détachement entrant	0	0	1	0	1
Mise à disposition entrante	0	0	0	0	0
Réussite à concours - examen - selection	0	2	0	0	2
Mutation	0	0	2	0	2
Remplacement départ	0	0	2	3	5
Structuration d'équipe	0	0	0	0	0
TOTAL	1	2	5	3	11



➔ Recrutement des BIATSS

L'UTT a ouvert deux concours au titre de l'année 2024.

Nature	Cat	Emploi type	Etablissement affectataire	Postes ouverts	Inscriptions		Admission Dossiers		Admissibles		Lauréats		Nbr poste Instructueux
					H	F	H	F	H	F	H	F	
EXAMEN PROFESSIONNEL EXCEPTIONNEL	A	ASI BAP J	UTT	1			0	1	0	1	0	1	N
CONCOURS RESERVE BOE	B	TECH BAP J	UTT	1			0	3	0	3	0	1	N



En 2024, l'établissement a géré le recrutement en direct de 42 postes qui ont été publiés, en fonction du besoin, via différents supports dématérialisés avec une nette évolution des réseaux sociaux. Les canaux de diffusion sont souvent combinés pour une même offre d'emploi :

- ✓ 25 via l'ENT (Intranet)
- ✓ 18 via Pôle Emploi
- ✓ 22 via le site « Choisir l'Emploi Public (ex PEP/BIEP)
- ✓ 5 sur les réseaux sociaux



Tout au long de l'année, hors session de recrutement, l'établissement a reçu, en sus des réponses aux postes publiés, 51 candidatures spontanées, et a également géré le recrutement de 2 contrats civiques et 1 contrat d'apprentissage.

→ Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs

En 2024, 6 postes d'enseignants et enseignants chercheurs, permanents ou non, ont été publiés. Un poste de professeur d'université reste infructueux. Les lauréats sont à 83% des hommes.

Ci-après, la répartition des candidats et des résultats :

Corps	UR	Domaine	Candidatures	Auditionnés	Lauréats		Infructueux
					H	F	
MCF	LASMIS	60 - Modélisation et simulation numérique pour la durabilité des matériaux et des structures	37	5	1	0	NON
MCF	LIST3N	27 - Réseaux et cybersécurité	30	7	1	0	NON
PU	LIST3N	27/61 - Optimisation de la production, de la logistique et du transport	12	3	1	0	NON
PU	LIST3N	61 - Traitement du signal pour les technologies de santé	5	3	0	0	OUI
ECC	LIST3N	61/27 - Optimisation de la production et du transport	17	7	1	0	NON
ECC	LIST3N	61/27 - Optimisation de la production et du transport	17	7	1	0	NON

→ Part des femmes dans les jurys

En 2024, l'établissement atteint un taux de 38 % de part des femmes dans les jurys de comité de sélection de recrutement des enseignants & enseignants-chercheurs. Ce taux est en baisse par rapport à 2023 (53%)

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
EC	COS	MCF	60 - Modélisation et simulation numérique pour la durabilité des matériaux et des structures	11	5	Homme	45%
EC	COS	MCF	27 - Réseaux et cybersécurité	8	4	Homme	50%
EC	COS	PU	27/61 - Optimisation de la production, de la logistique 27/61 - Optimisation de 27/61 - Optimisation 27/61 - Optimisation de la production, de la logistique et du	10	4	Homme	40%
EC	COS	ECC	61/27 - Optimisation de la production et du transport	8	2	Femme	25%
EC	COS	ECC	61/27 - Optimisation de la production et du transport	8	2	Femme	25%

2.3 – Détail des départs de l'année des personnels permanents

En parallèle des recrutements, 2024 est marqué par quasiment le même nombre de départs qu'en 2023.

Type de recrutement / Corps sur Postes Permanents	BIATSS		EC & Ens.		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Démission / initiative agent	2	2	1	1	6
Détachement sortant	1	1	0	0	2
Disponibilité	2	1	2	0	5
Fin de détachement	1	0	0	0	1
Mutation autre administration d'Etat	0	0	0	1	1
Retraite	2	0	0	2	4
Réussite à concours	0	0	1	0	1
Démission de l'agent	2	2	0	0	4
Licenciement	1	0	0	0	1
Rupture conventionnelle	1	0	0	0	1
TOTAL	12	6	4	4	26



La moyenne d'âge des départs en retraite des enseignants est de 65,3 ans et de 65,1 ans pour les personnels BIATSS qui bénéficient, pour certains, d'une carrière longue.

2.4 – Avancements et promotions 1 BDS

➔ Avancement des enseignants-chercheurs fonctionnaires

La campagne d'avancement se déroule en 2 étapes :

- ✓ Une campagne nationale de promotion sur proposition des sections CNU ;
- ✓ Une campagne de promotion sur proposition de l'établissement.

Les conditions de promouvabilité à remplir sont appréciées au 31 décembre de l'année en cours, et ont permis la promotion de deux enseignantes chercheuses et 4 enseignants chercheurs

Avancement...	PR EX2	PR EX1	PR 1C	PR 2C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)	1	0	1	0	1	3
... au titre du CNU (national)	0	0	2	0	1	3
TOTAL	1	0	3		2	6
					dont Femmes	2
					dont Hommes	4

➔ Promotions des personnels BIATSS contractuels

La promotion de cette catégorie de personnels est gérée au niveau local de l'établissement. En 2023, il n'y a eu aucune promotion de BIATSS contractuels.

➔ Promotions des personnels BIATSS fonctionnaires

Pour rappel, les contingents de promotion et d'avancement des BIATSS fonctionnaires sont fixés, soit au niveau national ou soit au niveau académique en fonction des corps ; ils ne sont en aucun cas régis au niveau de l'établissement. Par ailleurs, un agent peut simultanément présenter un dossier sur la liste d'aptitude et au tableau d'avancement.

Il est noté que généralement seulement 35% des BIATSS fonctionnaires promouvables présentent un dossier à la promotion. **Un accompagnement RH est proposé aux des agents dans l'information sur les conditions que dans la rédaction des dossiers.**

9 agents promus sur 41 dossiers déposés fait état d'un taux de 21.9% de promotion des BIATSS en 2024, chiffre en progression par rapport à 2023.

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	%promus/promouvables	Contingents de promotions
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR RF	20	6	0	0%	67
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	1	0	0%	226
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	10	3	0	0%	158
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	13	3	0	0%	402
	AENES	A	AAE	AA	10	0	0	0%	8
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	6	3	1	17%	14
	BIB	A	CONSERVATEUR C	CONSERVATEUR G	0	0	0	#DIV/0!	NC
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	0	0	0%	NC
BIB	B	BIB ASSISTANT SP	BIBAS CN	2	0	0	0%	NC	
Listes d'aptitude exceptionnelles / repyramidages ITRF	ITRF	A	IGR RF	IGR RF	14	2	0	0%	33
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	0	0	0%	101
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	12	2	1	8%	500
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	GR HC ES VIMER 1	1	1	0	0%	56
	ITRF	A	IGR RF	GR HC ES VIMER 2	2	2	0	0%	
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC	5	3	0	0%	54
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	6	2	1	17%	491
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	2	2	0	0%	255
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	5	1	1	20%	565
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	4	1	1	25%	19
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	3	1	1	33%	5
	AENES	A	AAE	AA HC ES	1	1	0	0%	NC
	AENES	A	AAE	AA HC	0	0	0	0%	NC
	AENES	A	AAE	AA principal	0	0	0	0%	2
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	2	1	1	50%	7
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	3	1	0	0%	17
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	5	3	1	20%	31
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	0	0	0	0%	14
	BIB	A	SERVATEUR EN C	SERVATEUR EN C	0	0	0	0%	NC
	BIB	B	BIB ASSISTANT SP	BIBAS CE	1	1	0	0%	32
	BIB	B	BIB ASSISTANT SP	BIBAS CS	0	0	0	0%	28
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	0	0	0	0%	119
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	1	1	1	0%	63
TOTAL PROMOTIONS					139	41	9	6%	

Femmes	68	19	7	10,3%
Hommes	71	22	2	2,8%

En 2024, sur les 9 agents promus 7 sont des femmes.

Promotion des BIATSS	Titulaire		Contractuel		Total
	F	H	F	H	
Catégorie A	0	1	0	0	1
Catégorie B	3	1	0	0	4
Catégorie C	4	0	0	0	4
TOTAL	7	2	0	0	9

2.5 – Affectation des postes d’encadrement et répartition par sexe au CODIR



En 2024, un unique recrutement externe a été positionné sur un poste de cadre, en primo-nomination sur le poste de Directrice du pôle ressources/DRH.

Les membres du CODIR sont majoritairement des hommes.

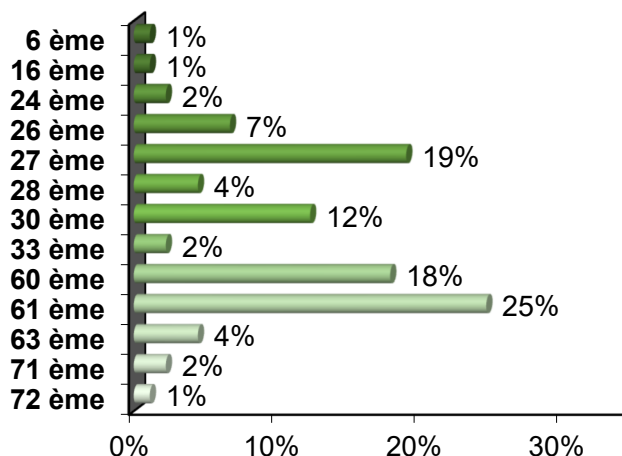
Lors des AAC sur les postes de directions, très peu de femmes (souvent aucune) ne postulent.

Membres du ...	Titulaire		Contractuel		Total
	F	H	F	H	
CODIR	3	10	2	2	17

Activités d'enseignement et de recherche

2.6 – Enseignants-chercheurs fonctionnaires par section CNU

La répartition des CNU reste stable, et 2/3 des effectifs se concentrent sur les CNU d'informatique, de mécanique/génie mécanique/génie civil, et de génie informatique/automatique/traitement du signal, en lien avec les types d'enseignements dispensés dans l'établissement.

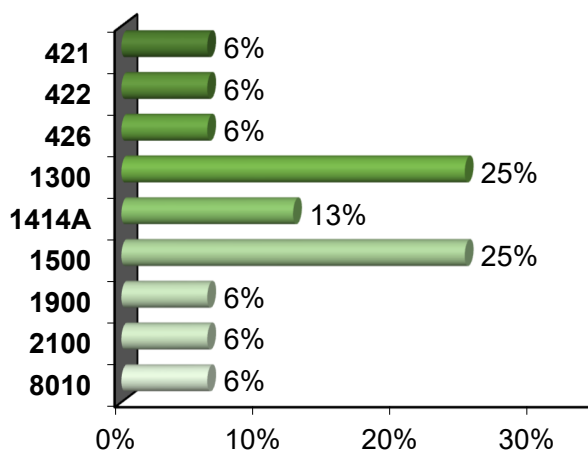


En détail...

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS					
Section	Intitulé	MCF	PU	TOTAL	%
6 ^{ème}	Sciences de gestion et du management	1	0	1	1%
16 ^{ème}	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	1	0	1	1%
24 ^{ème}	Aménagement de l'espace, urbanisme	2	0	2	2%
26 ^{ème}	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	2	6	7%
27 ^{ème}	Informatique	12	5	17	19%
28 ^{ème}	Milieux denses et matériaux	2	2	4	4%
30 ^{ème}	Milieux dilués et optique	6	5	11	12%
33 ^{ème}	Chimie des matériaux	1	1	2	2%
60 ^{ème}	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	8	16	18%
61 ^{ème}	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	12	22	25%
63 ^{ème}	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	4%
71 ^{ème}	Sciences de l'information et de la communication	2	0	2	2%
72 ^{ème}	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques	1	0	1	1%
TOTAL		52	37	89	100%

2.7 – Enseignants par discipline

Les enseignants du second degré affectés à l'établissement se concentrent sur des matières techniques en lien avec les formations d'ingénieurs.



En détail...

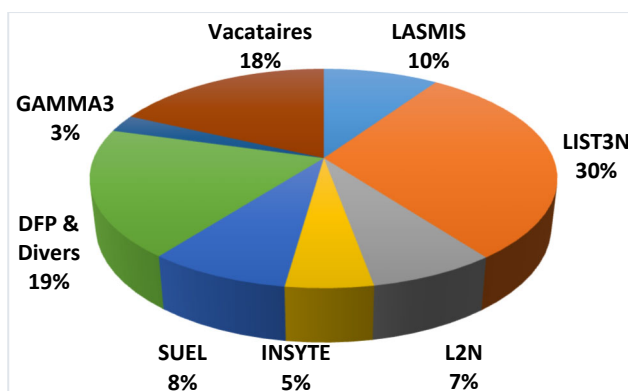
DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS			
Code	Intitulé	TOTAL	%
421	Allemand	1	6%
422	Anglais	1	6%
426	Espagnol	1	6%
1300	Mathématiques	4	25%
1414A	le l'ingénieur et ingénierie mécanique	2	13%
1500	Physique-Chimie	4	25%
1900	ation physique et sportive	1	6%
2100	indus Bois spécial divers	1	6%
8010	Economie et gestion	1	6%
TOTAL		16	100%

2.8 – Charges d'enseignement

Durant l'année universitaire 2023/2024, 61 886 HeTD ont été dispensées.

La progression est par conséquent de 7,2% par rapport à 2023.

Elles sont essentiellement assurées par les enseignants-chercheurs (*dont la charge de service est de 192 HeTD*), et sont complétées par des vacataires extérieurs.



En détail

CHARGES D'ENSEIGNEMENT	Total UTP	Versus HeTD	Nbr d'agents	Moyenne UTP par Ens
LASMIS	9 135	6 090	21	435
LIST3N	28 968	19 312	63	460
L2N	7 111	4 741	21	339
GAMMA3	2 910	1 940	7	416
INSYTE	4 882	3 255	12	407
SUEL	7 911	5 274	9	879
DFP	18 123	12 082	42	432
TOTAL EC & Ens	79 040	52 693	175	452
VACATAIRES	13 789	9 193	355	39

2.9 – Taux d'encadrement des étudiants

Le ratio d'encadrement reste stable à 19.2 étudiants par enseignants et est plus bas comparativement aux statistiques nationales de toutes écoles d'ingénieur.

A la demande des membres du CSA en 2023, un nouveau ratio ponctuel strictement interne apparaît selon le temps d'enseignement théorique de chaque corps d'emploi ; à ce titre, les enseignants-chercheurs sont comptabilisés pour 0,5 en temps d'enseignement, ce qui engendre ainsi un nombre d'étudiant encadré plus important porté à 29.5 étudiants/enseignant.

La CTI mentionne un taux d'encadrement de 14,42% mais avec un champ différent : ingénieurs/masters/LP.

	Base ETP	Base Nbr	Base temps enseignement
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	18,7	19,2	29,5

La formation

Le budget formation fait l'objet d'un vote du conseil d'administration après présentation au comité social d'administration pour avis.

2.10 – Budget formation

Le budget formation continue sa progression pour atteindre 127 k€ en 2024 contre 66 k€ en 2019, pour un coût moyen de 785 € par agent en 2024 contre 346 € en 2019. Le coût moyen par agent augmente en effet suite au développement certaines formations comme celle sur le management et la SST.

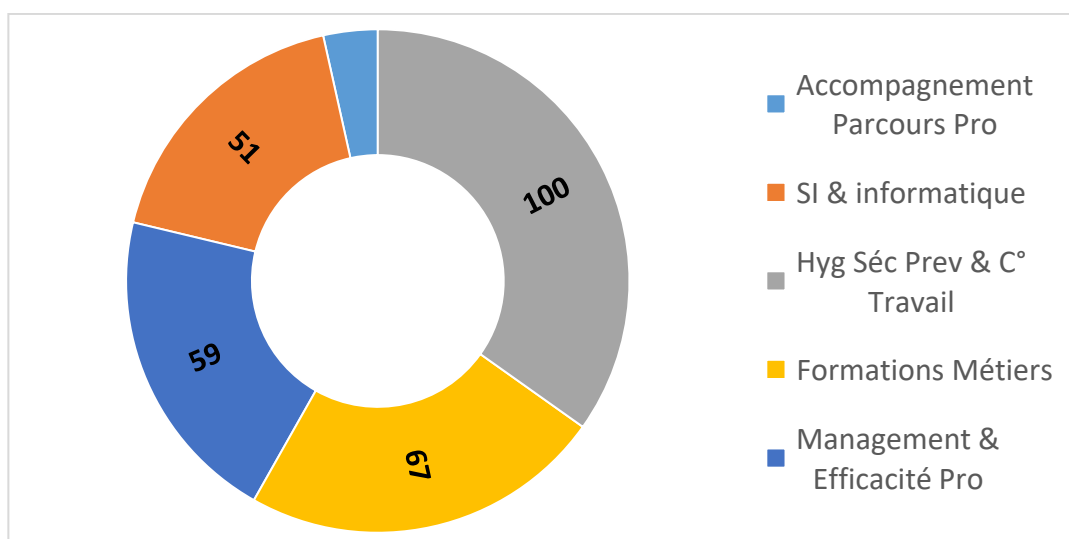
Sur les 384 personnels permanents, près de 60% ont suivi au moins une formation.

Ce budget global se compose de 107 477 € de frais pédagogiques (*cf tableau détaillé en page suivante*) et de 20 447 € de frais de mission. Les frais de la formation des apprentis sont désormais pris en charge par les entités budgétaires des directions optant pour cet axe dans lequel notre établissement s'est investi.

Budget	2024	Rappel 2023	Rappel 2022
Budget global ¹	127 250 €	132 214 €	96 788 €
Nombre de formations	95	113	89
Nombre de jours de formation par type de formation	540	251	244
Nombre global de jours de formation ²	846	679	476
Nombre total de stagiaires	296	531	282
Nombre total d'agents formés ³	162	235	155
Ratio Coût jour de formation	151 €	195 €	203
Ratio Budget par Agent	785 €	563 €	624



2.11 – Bilan des formations



En 2024, un accent a été porté sur les domaines de la santé-sécurité au travail et la qualité de vie au travail ainsi que sur les formations métiers.

FORMATIONS			
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	Nbr Stagiaires	BUDGET
-1- Accompagnement des parcours professionnels	MCF Stagiaire	2	0 €
	Booster son RAEP	3	1 100 €
	CPF : formation individuelle	1	0 €
	HDR	4	1 531 €
	TOTAL	10	2 631 €
- 2 - Système d'information et usages numériques - informatique - bureautique	Bureautique	12	5 136 €
	DSI/CEDRE/CRI	22	17 593 €
	Accompagnement sur progiciels	17	4 770 €
	Réseaux et numérique	0	0 €
	TOTAL	51	27 499 €
- 3 - Hygiène - Sécurité - Prévention des risques et conditions de travail	Formations spécifiques ST : Elec, CACES, Ponts roulants, SSI	17	4 670 €
	PRAP	0	0 €
	Préventiel 1 et 2	70	865 €
	Prévention : RPS, Addictions, Hygiène/Santé/Sécurité, Séminaire	13	14 252 €
	TOTAL	100	19 786 €
- 4 - Formations « métiers »	Professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	57	22 082 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	8	4 908 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	1	900 €
	Langues (UE UTT)	1	0 €
	TOTAL	67	27 890 €
- 5 - Management et efficacité professionnelle	Renforcer les compétences managériales	54	17 500 €
	Efficacité professionnelle	1	0 €
	Conduite et management de projets	4	2 600 €
	TOTAL	59	20 100 €
- 6 - Formation des élus	Formations des élus	7	9 570 €
	TOTAL	7	9 570 €
TOTAL GENERAL		294	107 477 €
+ x stagiaires en formation syndicale		294	107 477 €

2.12 – Répartition des stagiaires

La typologie des actions de formation continue se décompose en 3 catégories, désignées sous les appellations T1, T2 et T3 (T étant pris pour « type ») :

1. La catégorie T1 couvre les formations visant à rendre l'agent opérationnel dans l'exercice de ses fonctions, par des actions d'adaptation immédiate au poste de travail.
2. La catégorie T2 inclut les actions de formation favorisant « l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers » ou le maintien dans l'emploi. Relèvent également de cette deuxième catégorie, les formations permettant à l'agent d'actualiser ses connaissances professionnelles afin de se maintenir au niveau d'exigence requis pour l'exercice de son métier.
3. La catégorie T3 englobe les actions de formation qui visent le « développement des qualifications » de l'agent au-delà de ce qui est requis pour la tenue de son poste, ou « l'acquisition de nouvelles qualifications » en vue de préparer une évolution professionnelle, un changement de poste ou d'orientation.

La politique de l'établissement est de maintenir l'accent sur la catégorie T2 favorisant l'adaptation au métier suite à l'évolution constante de la technicité et des connaissances nécessaires pour assurer ses missions professionnelles, avec **438** jours de formation réalisée.

Stagiaire/Jour	T1				T2				T3				Total stagiaires	TOTAL Jours
	H	F	Total stagiaires	Total jours	H	F	Total stagiaires	Total jours	H	F	Total stagiaires	Total jours		
A+	2	2	4	6	28	22	50	87,5	1	0	1	3	55	96,5
A		4	4	8	53	72	125	232,5	2	6	8	53,5	137	294,0
B			0		22	51	73	89	1	2	3	8	76	97,0
C			0		15	11	26	29		0	0	0	26	29,0
TOTAL	2	6	8	14	118	156	274	438	4	8	12	64,5	294	516,5
COUT par catégorie	2 388 €				94 219 €				10 870 €					

Ce sont essentiellement les personnels de catégorie A et B qui suivent des formations, par leur nombre et leurs besoins d'adaptation aux métiers, à la technologie et à l'environnement.

Nombre de stagiaires	A+		A		B		C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Permanent	27	23	15	19	13	17	5	6
Contractuels	4	1	40	63	10	36	10	5
TOTAL	31	24	55	82	23	53	15	11



2.13 – Le compte personnel de formation (CPF)

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Le CPF fait partie d'un dispositif plus large qu'est le compte personnel d'activité (CPA) qui a pour objectif de renforcer l'autonomie de chaque agent public dans la mobilisation de son droit à formation afin de faciliter son évolution professionnelle.

Chaque année, le CPF est alimenté de 25 heures avec un plafond de 150 heures.

La mobilisation du CPF est à l'initiative de l'agent ou sur politique incitative de l'employeur.

Il est enregistré 7 congés de formation en 2024 pour 6 agents BIATSS de catégorie A ce qui est une progression significative.

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	101	26	127
A		246	246
B			0
C			0
TOTAL	101	272	373



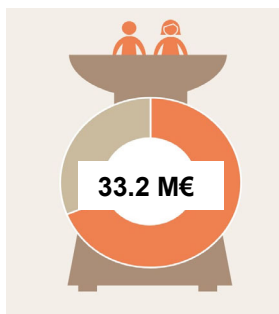
CHAPITRE 3



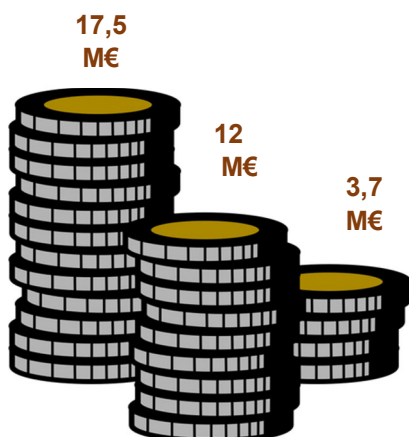
Rémunérations & charges

FOCUS

La masse salariale en quelques chiffres



La masse salariale représente 81 % des dépenses de fonctionnement de l'UTT



Rémunérations Principales
Cotisations Employeur
Rémunérations Accessoires (dont Primes & Indemnités)

Salaire Brut Moyen (hors primes statutaires, contractuelles, et financées par projet)



5 038 €
Homme

Agents Fonctionnaires



3 937 €
Femme



3 306 €
Homme

Agents Contractuels



2 779 €
Femme

La masse salariale

La masse salariale budgétaire est le volume des dépenses dans lequel on intègre toutes les dépenses liées aux personnels tels que les salaires bruts et les charges patronales, ainsi que les dépenses d'action sociale, de taxes et contributions diverses (*FIPH ou éventuelles assurances liées au personnel*), ou encore le paiement de personnels mis à disposition entrante, la formation professionnelle, etc....

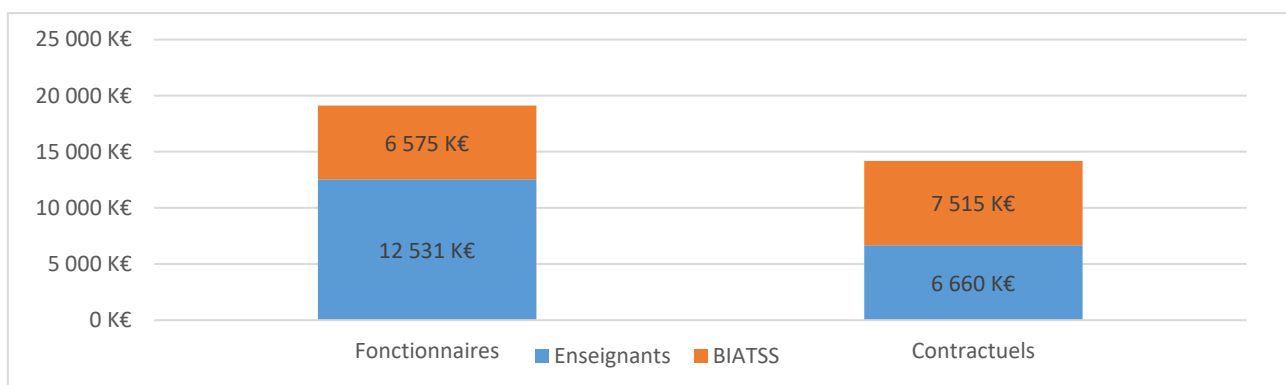
Le bilan social aborde ces différentes dépenses selon des chapitres appropriés. Dans celui-ci, sera abordée la masse salariale contenant les rémunérations et les charges patronales.

La masse salariale est composée des rémunérations principales auxquelles s'additionnent les rémunérations accessoires type régime indemnitaire, heures complémentaires, heures enseignement DU, primes, indemnisation de jours de CET, etc..., pour constituer la rémunération brute.

Les cotisations patronales dues par l'employeur viennent s'ajouter à cette rémunération brute.

L'ensemble constituant le coût employeur communément appelé « rémunération brute chargée ».

Hors vacances, la masse salariale des fonctionnaires reste à 57 % de la masse salariale totale, contre 43% pour celle des contractuels.



3.1 - Masse salariale par plafond d'emploi et type de dépenses

La masse salariale stabilise son rythme de progression depuis 2022 avec un cumul de +1,5% sur 3 années (2022/2024).

En 2024, une légère diminution de 1.5 % est constatée alors que depuis 2020, la masse salariale avait un rythme de progression avec un cumul de 9.5 % sur 3 années (2021/2023)

C'est notamment le volume des rémunérations des non titulaires qui marque une baisse.

Il est toujours constaté comme en 2023 via les lignes « dont CDI » une rigidification de la géométrie des personnels par le passage de nombreux agents de CDD atteignant les 6 ans et passant en CDI, mais aussi des recrutements directs en CDI sur des métiers technologiques en tension.

La part des « autres dépenses non ventilables » diminue de 11,3% suite à un moindre recours aux vacances.

Les dépenses de personnel sur contrat de recherche diminuent de manière très importante (-36,8%) confirmant le constat opéré sur l'évolution des effectifs (diminution de 22% du personnel de recherche).

Les tableaux récapitulatifs présentés, ci-après, reprennent les données telles qu'elles sont présentées dans le Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et Crédits de Personnel (DPGEC) en lien avec la Tutelle.

Plafond	Statut / Population		Exécution 2022	Exécution 2023	Exécution 2024	Ecart exécution	Taux Evo*
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	12 061 190 €	12 259 064 €	12 531 293 €	272 229 €	2,2%
		BIATSS	6 145 114 €	6 461 328 €	6 528 923 €	67 595 €	1,0%
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)</i>	415 799 €	587 102 €	522 132 €	-64 970 €	-11,1%
	Sous-total titulaires		18 206 304 €	18 720 392 €	19 060 216 €	339 824 €	1,8%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 400 905 €	3 652 878 €	3 432 300 €	-220 578 €	-6,0%
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	543 011 €	743 720 €	707 035 €	-36 685 €	-4,9%
		BIATSS et autres non titulaires	1 547 287 €	1 432 537 €	1 450 884 €	18 347 €	1,3%
		<i>dont CDI</i>	3 232 105 €	3 302 877 €	3 110 040 €	-192 837 €	-5,8%
	Sous-total non titulaires		4 948 192 €	5 085 415 €	4 883 184 €	-202 231 €	-4,0%
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		23 154 496 €	23 805 807 €	23 943 400 €	137 593 €	0,58%
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	2 988 501 €	2 913 530 €	2 685 299 €	-228 231 €	-7,8%
		<i>dont CDI</i>	951 675 €	1 055 337 €	1 067 220 €	11 883 €	1,1%
		BIATSS et autres non titulaires	5 673 032 €	6 149 330 €	5 846 373 €	-302 957 €	-4,9%
		<i>dont CDI</i>	2 103 410 €	2 490 472 €	2 834 585 €	344 113 €	13,8%
	Total non titulaires (plafond 2)		8 661 533 €	9 062 860 €	8 531 672 €	-531 188 €	-5,9%
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	12 061 190 €	12 259 064 €	12 531 293 €	272 229 €	2,2%
		BIATSS	6 145 114 €	6 461 328 €	6 528 923 €	67 595 €	1,0%
	Sous-total Titulaires		18 206 304 €	18 720 392 €	19 060 216 €	339 824 €	1,8%
	Non titulaires	EC et Ens.	6 389 406 €	6 566 408 €	6 117 599 €	-448 809 €	-6,8%
		BIATSS et autres non titulaires	7 220 318 €	7 581 867 €	7 297 257 €	-284 610 €	-3,8%
	Sous-total Non Titulaires		13 609 725 €	14 148 275 €	13 414 856 €	-733 419 €	-5,2%
	TOTAL GENERAL		31 816 029 €	32 868 667 €	32 475 072 €	-393 595 €	-1,2%
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex: vacances)		948 241 €	909 164 €	806 566 €	-102 598 €	-11,3%	
Total des dépenses de personnel traitées en paye		32 764 270 €	33 777 831 €	33 281 638 €	-496 193 €	-1,5%	
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex: action sociale, visites médicales, etc)		8 745 €	16 351 €	8 527 €	-7 824 €	-47,9%	
Total des dépenses de personnel		32 773 015 €	33 794 182 €	33 290 165 €	-504 017 €	-1,5%	
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>		2 794 392 €	2 746 993 €	1 736 906 €	-1 010 087 €	-36,8%	

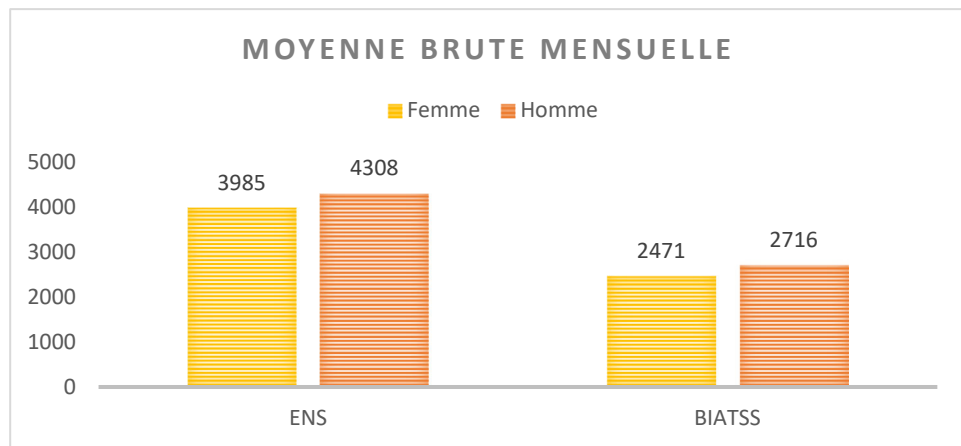
Dépenses de masse salariale		Exécution 2022	Exécution 2023	Exécution 2024	Taux Evol°
1 - Rémunérations principales					
Titulaires	EC et Ens.	5 514 140 €	5 688 574 €	5 763 852 €	1,3%
	BIATSS	2 827 589 €	2 841 656 €	2 911 765 €	2,5%
sous total TITULAIRES		8 341 729 €	8 530 230 €	8 675 617 €	1,7%
Non titulaires	EC et Ens.	4 292 980 €	4 462 425 €	3 998 838 €	-10,4%
	BIATSS et autres non titulaires	4 556 597 €	5 018 620 €	4 738 656 €	-5,6%
Autres : stagiaires, apprentis ...		32 301 €	23 352 €	37 424 €	60,3%
sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		8 881 878 €	9 504 397 €	8 774 918 €	-7,7%
TOTAL Rémunérations principales		17 223 607 €	18 034 627 €	17 450 535 €	-3,2%
2 - Rémunérations accessoires					
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 466 114 €	1 498 351 €	1 403 698 €	-6,3%
Autres rémunérations accessoires		809 732 €	717 788 €	807 899 €	12,6%
Primes et indemnités des EC et Ens.		850 605 €	673 730 €	808 143 €	20,0%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		774 768 €	734 831 €	730 616 €	-0,6%
dont sous total TITULAIRES		2 304 316 €	2 117 184 €	2 374 868 €	12,2%
dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		1 596 902 €	1 507 517 €	1 375 489 €	-8,8%
TOTAL Rémunérations accessoires		3 901 218 €	3 624 701 €	3 750 357 €	3,5%
3 - Cotisations patronales					
Titulaires	Cas pensions + ATI	6 008 156 €	6 259 787 €	6 367 173 €	1,7%
	Autres cotisations titulaires	1 523 797 €	1 556 440 €	1 585 778 €	1,9%
dont sous total TITULAIRES		7 531 953 €	7 816 227 €	7 952 951 €	1,7%
Non titulaires	Cotisations Assedic	413 831 €	429 242 €	404 731 €	-5,7%
	Autres cotisations non titulaires	3 636 176 €	3 810 897 €	3 564 323 €	-6,5%
dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		4 050 007 €	4 240 140 €	3 969 054 €	-6,4%
TOTAL Cotisations patronales		11 581 960 €	12 056 367 €	11 922 005 €	-1,1%
4 - Prestations sociales					
		57 485 €	62 136 €	158 742 €	155,5%
TOTAL GLOBAL Masse Salariale		32 764 270 €	33 777 831 €	33 281 639 €	-1,47%
<i>TOTAL hors prestations</i>		<i>32 706 785 €</i>	<i>33 715 695 €</i>	<i>33 122 897 €</i>	<i>-1,8%</i>

Les rémunérations

Seront traités dans ce chapitre dans un premier temps les salaires bruts mensuels des fonctionnaires et des contractuels, puis les rémunérations accessoires de ces personnels.

A compter de l'édition 2023, une présentation des moyennes du salaire brut sera calquée à celle des tableaux de résultats nécessaires à la complétude de l'index des écarts de rémunération tel que défini dans le décret n° 1136 du 5 décembre 2023.

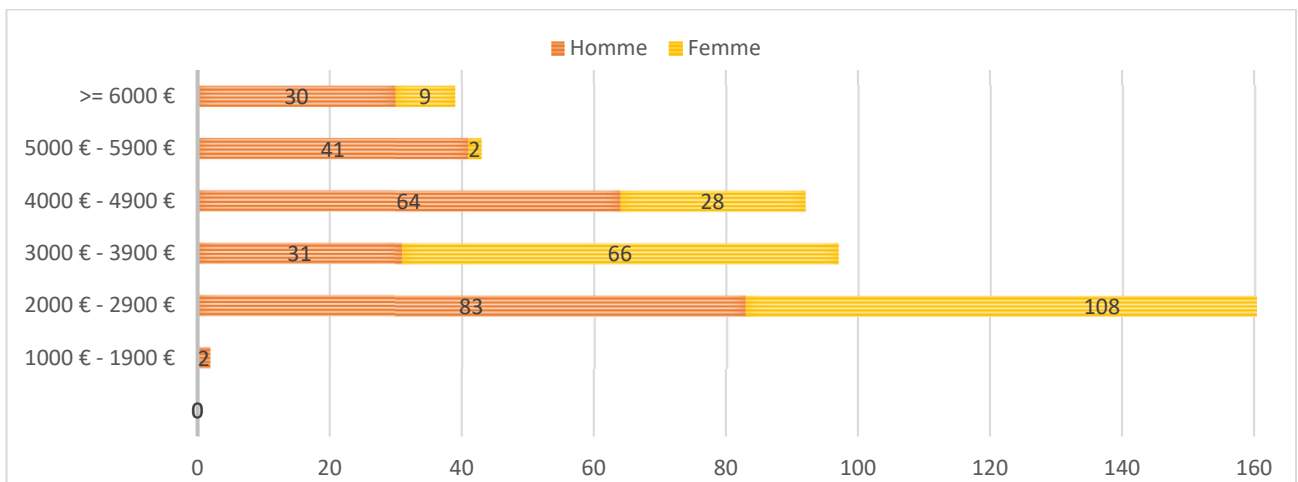
Afin de ramener l'ensemble des personnels sur une même base de comparaison, le salaire brut de base a été remis sur la base d'un ETPR (*Equivalent Temps Plein Rémunéré*) à 100% notamment pour les personnels à temps partiels ou à temps incomplet.



En 2024, le salaire brut moyen global, hors doctorants et post-doctorants, de l'ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels est de 3 218 €, avec une moyenne à 2 997 € pour les femmes et 3 424 € pour les hommes.

Les écarts de rémunérations sont étroitement liés à la structure de la population par genre, catégorie de métier.

Sur la base du nombre d'agents « rémunérés sur toute l'année 2024, hors doctorants et post-doctorants, 41% des personnels ont une moyenne de salaire brut mensuel inférieur à 2 000€ dont 56 % de femmes, et 18 % des personnels ont un revenu moyen supérieur à 5 000 € brut.



3.2 - Rémunérations des agents fonctionnaires

→ Les salaires moyens par sexe et statut

A compter de l'édition 2023, une présentation des moyennes du salaire brut sera calquée à celle des tableaux de résultats nécessaires à la complétude de l'index des écarts de rémunération tel que défini dans le décret n° 1136 du 5 décembre 2023. La source originelle des données provient des requêtes émises par l'opérateur de paie (DGFIP).

Elle se traduit par une présentation par croisement corps, catégorie, et sexe.

La base de calcul est constituée des éléments de la rémunération brute ainsi que des éléments de la rémunération accessoire.

L'écart global de rémunération brute mensuelle, concernant l'intégralité des fonctionnaires, est de - 21,9% en défaveur des femmes.

Les écarts sont liés également à l'effectif par sexe ; le ratio homme/femme est de 1,525 pour la totalité de l'établissement décomposé en 2,5 pour les personnels enseignants et 0,92 pour les personnels BIATSS.

	Catégorie	Brut Mensuel Moyen		Ecart	Effectif Physique Moyen	
		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	A+	4 810 €	5 052 €	-4,8%	17	35
Professeurs des universités	A+	6 499 €	7 350 €	-11,6%	8	29
Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	A	4 746 €	4 804 €	-1,2%	2	7
Professeurs d'éducation physique et sportive	A	- €	4 706 €		0	1
Professeur de lycée professionnel	A	- €	4 899 €		0	1
Professeurs certifiés et assimilés	A	4 260 €	4 209 €	1,2%	2	3
Emplois fonctionnels	A+	9 435 €	6 725 €	40,3%	1	1
Conservateurs des bibliothèques	A+	4 239 €	- €		2	0
Ingénieurs de recherche	A	5 616 €	5 022 €	11,8%	2	5
Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	A	- €	- €		0	0
Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	A	4 614 €	4 180 €	10,4%	5	15
Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	A	- €	3 367 €		0	4
Attachés d'administration de l'État	A	4 885 €	5 267 €	-7,3%	3	1
Bibliothécaires assistants spécialisés	B	2 842 €	2 830 €	0,4%	2	2
Techniciens de recherche et de formation de l'éducation nationale	B	2 491 €	2 767 €	-10,0%	6	10
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement	B	2 743 €	2 613 €	5,0%	13	2
Magasiniers des bibliothèques	C	2 426 €	- €		2	0
Adjoint administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement	C	2 319 €	2 330 €	-0,5%	6	1
Adjoint techniques de recherche de l'éducation nationale	C	2 430 €	2 543 €	-4,4%	9	5
Global		3 937 €	5 038 €	-21,9%	79	121

Précision : le salaire moyen prend en compte un traitement brut auquel est ajouté de la rémunération accessoire.

En regroupant par typologie de population, il est noté une différence moins importante :

Agents Fonctionnaires	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
ENSEIGNANTS	5 195 €			5 890 €		
BIATSS	5 149 €	2 681 €	2 391 €	4 357 €	2 754 €	2 505 €

La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :

- Le 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires ;
- Le 9^{ème} décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires ;
- Le rapport inter-décile (D9/D1) met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution du salaire (*plus le rapport est élevé, plus l'inégalité est grande*).

2024	Salaire BRUT Mensuel
1er décile D1	1 876 €
2e décile D2	1 974 €
3e décile D3	2 146 €
4e décile D4	2 511 €
5e décile Médian D5	2 978 €
6e décile D6	3 441 €
7e décile D7	3 943 €
8e décile D8	4 111 €
9e décile D9	4 810 €
rapport interdecile (D9/D1)	2,56

Sur l'ensemble des rémunérations brutes des agents fonctionnaires, le ratio indique que le salaire moyen du 9^e décile représente 2,56 fois le salaire moyen du 1^{er} décile.

3.3 – Rémunérations des agents contractuels

→ Les salaires moyens par sexe et statut

	Catégorie	Brut Mensuel Moyen		Effectif Physique Moyen	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Agent contractuel enseignant chercheur CDD	A	3 237 €	3 371 €	3	7
050084 - Agent contractuel enseignant chercheur CDI	A	4 874 €	4 666 €	4	19
050088 - Agent contractuel enseignant CDI	A	3 476 €	4 389 €	6	12
050089 - Agent contractuel enseignant CDD	A	3 585 €	3 372 €	1	2
0015 - Maîtres de conférences associés	A	3 092 €	- €	1	0
0652 - Professeurs associés	A	- €	4 302 €	0	1
050090 - Contractuel doctorant	A	2 296 €	2 229 €	20	30
050094 - Contractuel post-doctorant	A	2 629 €	2 485 €	1	4
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI	A	3 231 €	4 209 €	31	20
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD	A	3 011 €	2 826 €	19	20
050087 - Agent contractuel chercheur CDD	A	- €	- €	0	0
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD	B	2 138 €	2 145 €	26	6
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI	B	2 672 €	3 231 €	18	3
050083 - Agent contractuel BIATOSS	C	2 043 €	1 828 €	2	2
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI	C	2 150 €	2 278 €	6	3
1615 - Adjoint technique de recherche	C	- €	- €		
Global		2 956 €	3 179 €	137	129

Parmi les agents contractuels, les femmes font état globalement d'une moyenne de salaire brut mensuel moindre.

Agents Contractuels	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
ENSEIGNANTS	3 806 €			4 292 €		
DOCTORANTS & POST-DOCTORANT	2 311 €			2 259 €		
BIATSS	3 149 €	2 355 €	2 122 €	3 514 €	2 507 €	2 098 €

- Le rapport inter-décile (D9/D1) indique que les agents contractuels rencontrent moins de disparité qui s'explique par une moyenne d'âge plus jeune que les agents fonctionnaires.

2024	Salaire BRUT Mensuel
1er décile D1	2 027 €
2e décile D2	2 136 €
3e décile D3	2 224 €
4e décile D4	2 312 €
5e décile Médian D5	2 697 €
6e décile D6	3 014 €
7e décile D7	3 322 €
8e décile D8	3 883 €
9e décile D9	4 598 €
rapport interdécile (D9/D1)	2,27

3.4 - Masse salariale brute annuelle des 10 plus hautes rémunérations

Selon la règle de définition de la base de données sociales de cet indicateur, l'intégralité des rémunérations brutes, dont accessoires, sont prises en considération, pour ce classement en volume.

Année	Nbr Femmes	Nbr Hommes	Montant Brut Global
2022	1	9	1 184 154 €
2023	4	6	1 071 869 €
2024	2	8	1 051 746 €



3.5 – Les rémunérations accessoires et complémentaires

➔ Les Primes et indemnités des personnels enseignants

- ✓ Le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (**RIPEC**) mis en place par le Décret du 29 décembre 2021 à destination des professeurs d'universités, maîtres de conférence et les enseignants-chercheurs, vient s'ajouter à compter de 2023.
- ✓ La prime d'encadrement doctoral et de recherche (**PEDR**) qui peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé, et lorsqu'ils exercent un encadrement doctoral. Cette rémunération est en voie d'extinction progressive vers la part C3 du RIPEC selon des règles d'accès.
- ✓ La prime de recherche et d'enseignement supérieur (**PRES**) a disparu au profit de la part C1 du RIPEC. Elle reste versée aux enseignants, du second degré, affectés à l'enseignement supérieur (PES). Son taux est fixe et indexé sur la valeur du point d'indice.
- ✓ La prime Art L954-2 du Code de l'éducation permet l'indemnisation d'agents intervenant en jour d'expertise sur des projets financés hors recherche.

Le montant total des primes et indemnités versé en 2024 s'élève à 981 101 € soit une progression de 15,7%.

Seule la PES est maintenue à compter de 2023 pour les enseignants titulaires du second degré affectés à l'enseignement supérieur (*la PRES des enseignants-chercheurs a disparu au profit du RIPEC*).

Les primes d'intéressement individuel de recherche et de brevet triplent par rapport à 2023, année dont le montant de ces primes était de 48 k€.

Récapitulatif des primes et indemnités

Type	ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES & CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant
PES	17	59 023 €
PEDR	26	111 250 €
RIPEC (part C1-C2-C3)	94	608 933 €
INTERESSEMENT Rech. & Brevet	13	138 404 €
Prime art.L954-2	19	63 491 €
TOTAL		981 101 €

→ Les Primes et indemnités des personnels BIATSS

Le sigle « RIFSEEP » signifie régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions (*cf contraintes particulières liées au poste*), de l'expertise et de l'engagement professionnel ; il a été mis en place au 1^{er} janvier 2018 à l'UTT pour la majorité des personnels BIATSS. Le personnel de la filière « bibliothèque » se voit appliquer ce régime à partir de 2019 ; il est composé de :

- L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (**IFSE**), versée mensuellement. Il repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions ;
- Le complément indemnitaire annuel (**CIA**) facultatif versé annuellement en fin d'année.

Pour les agents ayant un régime indemnitaire précédant la mise en place du RIFSEEP plus important que l'IFSE, une garantie indemnitaire a été instaurée pour conserver le même montant de régime indemnitaire pour un même poste occupé.

Ce nouveau régime indemnitaire remplace la majorité des anciennes primes mais certaines primes et compléments de rémunération peuvent se cumuler comme la NBI (*nouvelle bonification indiciaire*) ou l'intéressement délibéré par le conseil d'administration selon l'article L954-2 du Code de l'éducation.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé annuellement et est lié à l'appréciation de la valeur professionnelle, de l'engagement dans ses fonctions, et de la manière de servir de l'agent fonctionnaire ; il fait l'objet d'un arrêté individuel.

Les agents contractuels rémunérés à l'indice bénéficient, à titre dérogatoire voté par le conseil d'administration, d'une prime mensuelle et d'une prime annuelle complémentaire L.954.2 du Code de l'éducation.

La prime Art L954-2 du Code de l'éducation permet, le paiement des primes mensuelles et annuelles des personnels BIATSS contractuels rattachés à des grilles indiciaires et hors projet financé, et l'indemnisation d'agents intervenant en jour d'expertise sur des projets financés.

Récapitulatif des primes et indemnités

Rémunérations complémentaires BRUT	BIATSS & CC FONCTIONNAIRES		BIATSS & CC CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
IFSE	100	658 723 €		
Garantie Indemnitaire				
CIA	94	63 675 €		
Prime art.L954-2	28	100 050 €	95	293 969 €
TOTAL	222	822 448 €	95	293 969 €

Le montant total des primes et indemnités versé en 2024 s'élève à 1 116 417 € soit une quasi stabilité par rapport à 2023.

Suite à la révision du RIFSEEP, en 2024 la garantie indemnitaire disparaît.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (**GIPA**) n'est plus effective en 2024.

➔ Heures complémentaires d'enseignement

En sus de leur activité normale, les personnels peuvent être amenés à réaliser des heures de travail au-delà de leurs obligations contractuelles.

Ils peuvent ainsi assurer des heures complémentaires d'enseignement, des heures de formation continue à l'instar des chargés d'enseignement vacataires, ou encore des heures supplémentaires pour les personnels BIATSS.

Un agent permanent peut cumulativement enseigner des heures d'enseignements complémentaires, ou de vacances.

	2024		2023		2022
	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents	Montant
Complémentaires d'Ens en FI	743 753 €	147	654 793 €	140	611 686 €
Complémentaires d'Ens en FC	35 503 €	18	74 090 €	35	126 365 €
Sous total Heures Complémentaires	779 256 €		728 883 €		738 051 €
Vacation en Formation Initiale DU	349 057 €	356	378 321 €	317	409 218 €
Vacation en Formation Continue DU	197 045 €	63	162 675 €	53	191 363 €
Sous total Heures formation Initiale + Continue	546 102 €		540 996 €		600 581 €
Total Rémunérations Complémentaires	1 325 359 €		1 269 879 €		1 338 632 €

Ce tableau indique une progression relative de +4.4% sur le total des rémunérations complémentaires.

Afin d'assurer la continuité d'enseignement suite à des mobilités ou des vacances d'emplois, les enseignants & enseignants-chercheurs ou encore les chargés d'enseignement vacataires sont rémunérés sous forme d'heures complémentaires d'enseignement aussi bien pour la formation initiale que la formation continue.

En 2024, des heures complémentaires ont été dispensées pour un montant de 779 K€, et à 95% en formation initiale et essentiellement réparties de la manière suivante :

- ✓ 69 % par les agents fonctionnaires avec une moyenne annuelle à 4 620 € brut par agent ;
- ✓ 31 % par les agents contractuels avec une moyenne annuelle de 4 945 € brut par agent.

Heures de vacation d'enseignement en formation initiale et continue

En 2024, 419 agents ont dispensé des heures de vacation en formation initiale et de formation continue pour un montant de 546 k€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 93 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1485€ brut par vacataire d'enseignement

Les autres pourcentages sont réalisés à la marge par les autres populations d'agents.

→ Heures supplémentaires

L'organisation du travail impulsée par le management et la souplesse du travail à distance permettent de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Total H. Supplémentaires des BIATSS titulaires & contractuels	A	B	C
Femme	- €	1 633 €	495 €
Homme	- €	1 201 €	94 €
TOTAL	- €	2 834 €	589 €

→ Heures de vacation des étudiants

L'établissement fait également appel à des vacataires étudiants pour remplir des missions ponctuelles d'accueil, d'assistance, d'appui et d'actions spécifiques comme l'organisation logistique d'événements ou de la promotion d'actions diverses.

Ces heures de vacation étudiante, rémunérées au SMIC horaire, ont connu une forte évolution qui se veulent désormais contenues.

Ces contrats courts, en sus des 10% de congés payés, occasionnent l'application d'une rémunération supplémentaire de la prime de précarité représentant + 10% du salaire brut versé.

BRUT	2024		2023		2022	
	Montant	Nbr Etudiants	Montant	Nbr Etudiants	Montant	Nbr Etudiants
Vacation	140 107 €	131	156 273 €	102	182 223 €	116
Représentation en ETP complet (base 1607h)		4,4		4,9		5,7



CHAPITRE 4

Vie des personnels

FOCUS

Les conditions de vie au travail



Accord sur les horaires aménagés



Des personnels peu absents pour motif de maladie ordinaire : taux à 1,39 %




Un taux de 7% de personnels en situation de handicap pour une cible à 6%



Budget de 39 133€ d'actions sociales en faveur des agents

Le temps de travail

4.1 - Les horaires collectifs et individualisés

L'accord d'horaire collectif pour les personnels BIATSS prévoit un cycle de travail de 38 heures par semaine avec l'acquisition de jours supplémentaires de congés afin de respecter l'horaire légal de 35 heures. 

Par dérogation liée à des contraintes professionnelles particulières ou à des situations personnelles, les personnels BIATSS peuvent solliciter des horaires individualisés comme par exemple l'organisation du temps de travail sur 4,5 jours par semaine ou l'annualisation du temps de travail.

En 2024, 29 agents BIATSS bénéficient d'un aménagement de temps sur 4,5 jours, avec une augmentation du nombre de femmes.

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	6	6	12
B	13	3	16
C	1	0	1
Total général	20	9	29



Le statut des enseignants et enseignants-chercheurs fait désormais explicitement référence aux 1607 heures annualisées. En effet, les règles sur les services sont :

- ✓ un enseignant a l'obligation d'honorer 1607 heures par an équivalent à 384 HeTD,
- ✓ un enseignant de langue 540 HeTD,
- ✓ un enseignant chercheur doit consacrer 803,5 heures par an à l'enseignement (*soit 192 HeTD*) et 803,5 heures à la recherche.

De plus, le personnel peut opter pour un temps partiel, soit de « plein droit » en fonction de cas clairement définis par la loi, ou sur « sur autorisation de l'employeur » au regard des nécessités de service.

Vision d'ensemble des effectifs présents au 31 décembre

En Nombre	Femme	Homme	TOTAL
Temps Complet	203	244	447
Temps incomplet	3	6	9
Temps partiel	13	2	15
TOTAL	219	252	471




Au 31 décembre 2024 dans le personnel permanent, 15 agents ont opté pour un temps partiel d'activité et 8 agents occupent un poste à temps incomplet.

Les temps incomplets sont représentés par deux psychologues auprès des étudiants et du personnel, par des enseignants du second degré à temps partagé, ou encore des contrats adaptés à des besoins spécifiques de projets financés.


La répartition des temps partiels par motif et quotité de travail démontre que ce sont essentiellement les femmes qui optent pour ce type d'organisation du travail.

Nombre par Quotité	Temps partiel de Droit		Temps partiel sur Autorisation	
	Femme	Homme	Femme	Homme
20%				
50%				
60%		1		
70%				
80%	4		7	0
90%			1	1
TOTAL en Nombre	4	1	8	1



Avant la crise sanitaire, il était comptabilisé 21 agents en expérimentation télétravail, ils sont désormais 141 agents, en hausse régulière et significative, à avoir sollicité ce mode d'exercice de leurs fonctions durant l'année universitaire 2023/2024 ; ce sont essentiellement les femmes qui optent pour cette organisation de travail hebdomadaire.

Nombre Télétravailleurs	Femme	Homme	Total
A	41	25	66
B	48	12	60
C	12	3	15
Total général	101	40	141



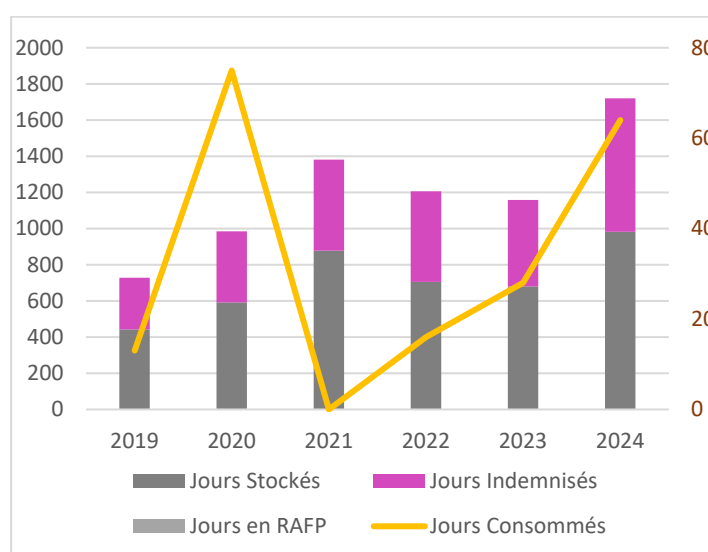
4.2 – Le compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps est un dispositif qui permet aux agents gérés dans Hamac et plus spécifiquement aux BIATSS titulaires et contractuels, ayant travaillé une année de façon continue au moment de l'ouverture du compte, d'épargner les jours de congés annuels non pris. Ces jours peuvent être utilisés sous forme de congés ou être indemnisés selon un montant légal défini par catégorie.

A compter de l'année 2019, le droit d'option pour les jours épargnés au-delà de 15 jours épargnés (20 jours précédemment) se fait désormais en janvier N+1 (janvier 2021 sur CET de 2020).

Le droit d'option consiste, au choix de l'agent, au maintien des jours épargnés, à l'indemnisation au montant en vigueur par catégorie, ou la conversion au titre du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

En 2024, le solde de stockage du nombre de jours de CET est en légère hausse (2416 jours contre 2211 en 2023), mais augmente le montant du passif social à hauteur de 511 k€ à la clôture des comptes financiers de 2024 compte tenu de la réactualisation de la valeur de l'indemnisation.



Au 31 décembre 2024, 54.5 % des agents BIATSS permanents détiennent un compte épargne temps. Le stockage de jours de CET est lié aux contraintes professionnelles ou constitué en vue d'un complément de revenus par indemnisation.

CET	2024						TOTAL
	A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	
Nombre de CET actifs ouverts au 31/12/N	44	38	36	11	15	6	150
Nombre d'agents ayant déposé des jours au cours de l'année	29	23	25	10	4	4	95
Nb de jours stockés sur l'année	336	261	198	115	26	46	982
Cumul du nombre de jours stockés	926	850	681	271	320	170	3218
(-) Nb de jours indemnisés	250	177	117	76	73	45	738
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	0	0	0
(-) Nb de jours consommés en congés	32	11	12	0	9	0	64
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	644	662	552	195	238	125	2416

Le volume d'indemnisation est de 738 jours et est essentiellement activé par la catégorie A.

INDEMNISATION Jours CET	2024			
	Femme	Homme	Total J	Montant
A	250	177	427	79 800 €
B	117	76	193	20 860 €
C	73	45	118	9 947 €
Total général	440	298	738	110 607 €

4.3 – La décharge d'enseignement

Les décharges d'enseignement permettent à un enseignant-chercheur et à un enseignant de réduire tout ou partie de son service d'enseignement. Elles peuvent être partielles ou totales et sont définies par la réglementation ou votées par les instances de l'établissement.

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de direction relevant du décret du 6 juin 1984.

Des équivalences horaires peuvent être accordées aux enseignants & enseignants-chercheurs qui :

- ✓ font partie de l'équipe de gouvernance ;
- ✓ sont également directeurs d'unité de recherche par exemple ;
- ✓ remplissent des missions spécifiques.

4.4 – Les astreintes

Dans le cadre de la surveillance de l'établissement en dehors des heures d'ouverture, des astreintes sont organisées et assurées par des cadres de l'UTT. Leur rôle est, à l'aide d'un téléphone portable confié, de répondre à toute sollicitation, et si besoin de se déplacer sur le site pour intervenir en 24/24h et 7/7j.

En 2024, 31 agents ont été mobilisés sur les 52 semaines de l'année pour assurer cette mission d'astreinte.

4.5 - Absentéisme des personnels

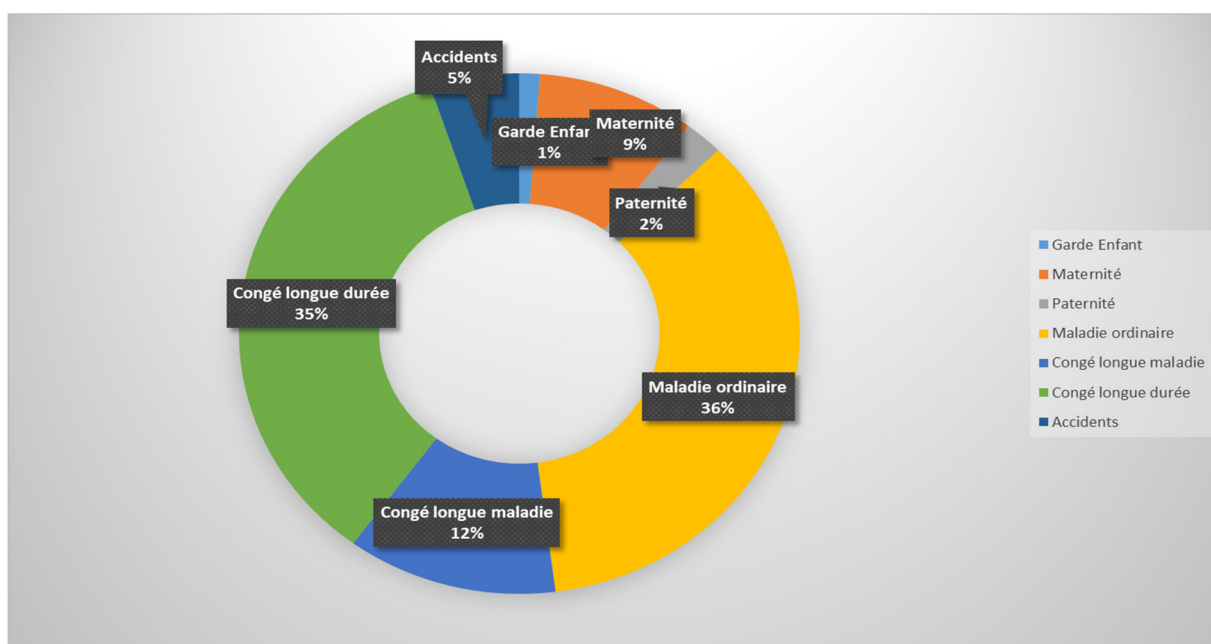
Seules les absences des personnels permanents BIATSS & cadres contractuels et les absences déclarées des enseignants & enseignants-chercheurs, sont traitées dans ce chapitre ; elles sont analysées sous deux groupes de famille :

1. Absences pour raisons familiales
2. Absences pour raisons de santé

En 2024, il est comptabilisé un global de 5421 jours d'absence pour un taux d'absentéisme global qui progresse à un taux de 3,9 % (contre 3,6 % en 2023 et 2,5% en 2022).

Famille d'Abs	2024			2023	
	Nbr Jours	NBr Agents	Taux Abs	NBR Jours	Taux Abs
Raisons Familiales	680	32	0,5%	374	0,3%
Raisons de Santé	4 741	88	3,4%	4 591	3,3%
TOTAL (*)	5 421	120,00	3,9%	4965	3,6%

87,4% des absences sont des absences pour des raisons de santé ; ce sont notamment les absences pour longue maladie qui progressent fortement et qui impactent le taux global.



4.5.1 - Absences pour raisons familiales, hors raisons de santé

Les différents types d'absences pour raisons familiales sont les suivants :

- ✓ L'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés, ou 8 non fractionnés
- ✓ Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors pathologie)
- ✓ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours

- ✓ Le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines
- ✓ Le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant
- ✓ Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois
- ✓ Le congé de formation professionnelle (CFP)

Le taux d'absence pour raisons familiales a augmenté notamment pour maternité. Il est comptabilisé 681 jours contre 374 en 2023.

Type	Nombre Jours		Nombre d'Agent	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Garde Enfant	45	20	21	7
Maternité	495		6	
Paternité		121		5
Adoption	0	0	0	0
Congé Parental	0	0	0	0
Congé solidarité	0	0	0	0
TOTAL	540	141	27	12



4.5.2 - Absences pour raisons de santé

Les différents types d'absences pour raisons de santé sont les suivants :

- ✓ Congé de maladie ordinaire : Le CMO peut être de 6 mois consécutifs, renouvelable 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total)
- ✓ Congé de longue maladie : le CLM est attribué après avis du comité médical, lorsque la maladie dont il souffre présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Les affections ouvrant droit à ce type de congé figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle, pour une durée maximale de 3 ans. L'agent est rémunéré par l'établissement pendant le CLM
- ✓ Congé de longue durée : le CLD est attribué, après avis du comité médical, si l'agent titulaire est atteint d'une maladie grave et 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), incluant la requalification du CLM le cas échéant. L'agent est rémunéré par l'établissement pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD
- ✓ Congé de grave maladie : le CGM est attribué à l'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée
- ✓ Les accidents de travail dans lequel sont catégorisés les accidents de service, de travail, ou de trajet

Tranche Age	CMO		CLM/CLD/CGM		ACCIDENTS	
	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours
≤ 24 ans	1	48	0	0	0	0
25 ↔ 29	8	167	0	0	0	0
30 ↔ 34	3	22	0	0	0	0
35 ↔ 39	9	169	0	0	1	25
40 ↔ 44	10	59	1	366	2	116
45 ↔ 49	10	173	1	288	0	0
50 ↔ 54	20	528	3	550	0	0
55 ↔ 59	8	316	5	1155	1	119
60 ↔ 64	6	422	1	184	1	19
65 ↔ 69	1	15	0	0	0	0
70 et +	0	0	0	0	0	0
Total	76	1919	11	2543	5	279

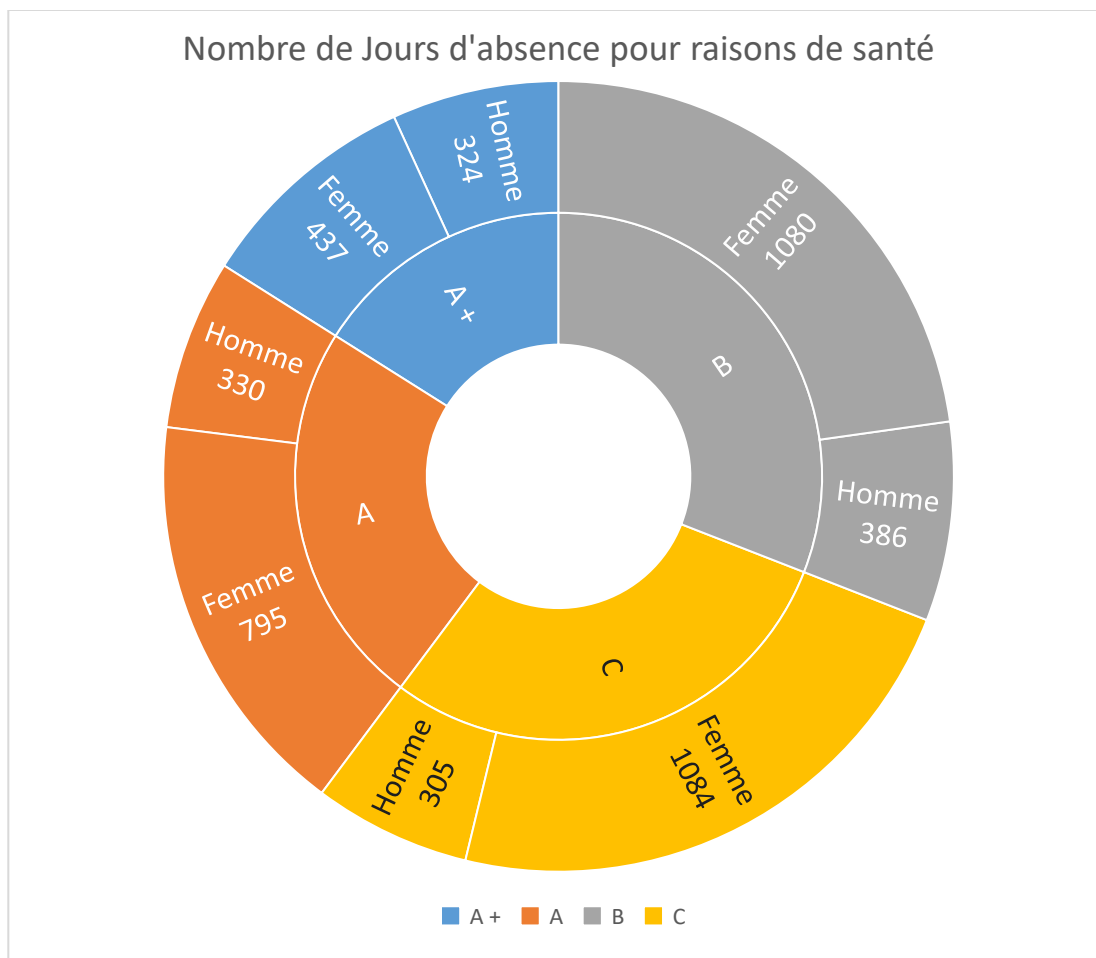


Le nombre de jours moyen d'absence pour raisons de santé est de 25 jours pour la maladie ordinaire.

Généralement, on constate une corrélation entre les risques d'arrêts pour raisons de santé avec l'avancée dans l'âge, mais c'est la tranche des 50/54 ans qui observe une moyenne de jours par arrêt la plus longue et notamment en cas de pathologie grave.

Le taux d'absence pour ces raisons de santé qui connaissait une relative stabilité depuis plusieurs années, atteint 3,3%.

Il est à noter que les absences pour maladie ordinaire des enseignants & enseignants-chercheurs sont peu signalées à la direction des ressources humaines ce qui ne permet pas de dresser un portrait fidèle à la réalité pour cette catégorie de personnels.



L'absentéisme « compressible » est l'absentéisme sur lequel on peut agir (source Dares). Dans cette catégorie, sont regroupés les absences maladie de courte durée, les accidents de travail et de trajet et les absences injustifiées.

Concernant la maladie ordinaire (CMO) :

- Diminution importante du nombre de jours entre 2024 et 2023 (-28%)
- 76 agents ont connu au moins un arrêt soit une diminution de 60%
- Quel que soit leur statut, les agents connaissent un volume équivalent de jours d'absence ;

2024 est marqué par des arrêts longs comme en 2023 ; la part des CLM/CLD/CGM progresse en effet de 36,6% de 2023 à 2024.

En 2024, on dénombre 279 jours d'absence liés à des accidents dont 235 jours en accident du travail, engendrant un taux de fréquence de 11/1000^e. La progression par rapport à 2023 est à relever et doit être analysée en lien avec les acteurs de prévention.

L'établissement est en auto-assurance pour les accidents pour les agents titulaires et pour une partie des agents non titulaires non encore pris en charge par la CPAM dont le contrat de travail a été conclu avant la nouvelle application de la réglementation. Le maintien de salaire sans jour de carence et les frais médicaux sont garantis à l'agent accidenté. La DRH gère, elle-même, toute la procédure de reconnaissance et de gestion avec les assureurs.

4.6 - Les personnels en situation de handicap

La réglementation prévoit de réserver 6% des emplois directs aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Avec 32 personnels reconnus en 2024, l'établissement couvre son obligation avec un taux d'emploi « direct » de 7%.

Les femmes sont plus sujettes à déclarer leur reconnaissance RQTH.

EFFECTIFS		BIATSS			Enseignant chercheur	TOTAL	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
		A	B	C							
Titulaires	Femme	3	2	6	1	12	9	10	10	11	7
	Homme	3	3	2	2	10	7	3	3	2	2
Contractuels	Femme	4	2	3	0	9	4	4	5	4	3
	Homme	4	0	0	2	6	4	5	3	4	3
TOTAL EFFECTIFS		14	7	11	5	37	24	22	23	21	15
		32			5						

Depuis 2018, une politique active a été initiée par la DRH en accord avec la direction, dans le but de communiquer et sensibiliser autour de la problématique du handicap.

Dans le but de favoriser l'intégration et le maintien des personnels en situation d'handicap, la DRH, selon le contexte, organise chaque année une conférence de présentation en amphithéâtre pour sensibiliser les personnels à la lutte contre toutes les formes de discrimination, qui est généralement couplée à une enquête de recensement dématérialisée anonyme.

Ces actions, relayées par le pôle santé, permettent d'engager un dialogue avec les agents concernés afin de pouvoir leur expliquer les droits des personnels en situation d'handicap et ainsi inciter au bénéfice de l'auto-déclaration.

De plus, un remodelage de dossier d'inscription des doctorants a permis d'y inclure un item sur la possibilité de déclaration en tant que travailleur handicapé.

Pour information, un document représentant le détail des situations recouvrant la notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi est consultable dans l'ENT - Ressources humaines - Handicap.

A défaut d'atteindre l'obligation des 6% d'emploi, une contribution financière est due au FIPHFP.

Suite à une campagne de sensibilisation active, à l'auto-déclaration, et au recours à des prestations auprès des ESAT (*Etablissement et Service d'Aide par le Travail*) pour l'entretien des espaces verts ou la fourniture de restauration lors des manifestations de l'établissement, la contribution financière en est réduite.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Effectifs	15	21	23	22	24	32
Taux emploi	3,37%	4,72%	4,88%	4,74%	5,17%	7,00%
Contribution	55 500 €	24 440 €	15 761 €	21 740 €	11 457 €	0 €

Pour mémoire, les dépenses en faveur du handicap telles que celles liées à l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi (*matériel médical, adaptation de véhicule, ...*), ou d'aménagement de poste de travail ou de lieu, déclarés auprès de la DRH, sont également prises en compte pour le calcul de l'obligation d'emploi, et contribuent implicitement à la réduction de la contribution FIPH.

L'action sociale

5.1 - Action sociale en faveur des agents

En 2024, 39 k€ ont été affectés aux actions sociales dont 7 k€ en prestations sociales directes aux agents, 24 k€ à l'attribution d'une subvention annuelle à l'amicale, et 8 k€ pour le recours à la prestation d'une assistante sociale.

Suite aux RCE, l'action sociale est gérée et financée par l'établissement, elle est octroyée sous deux types de prestations :

- ✓ Les prestations interministérielles et ministérielles (PIM)
- ✓ Les aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)

Le conseil d'administration a adopté en 2018 les mesures et le montant des actions sociales d'initiative universitaire (ASIU) qui restent en vigueur. Leur attribution est facultative et dans la limite des crédits prévus.

Les demandes de prestations sociales sont instruites par les référents à la DRH, et les demandes d'aides financières et de prêts sociaux sont instruites par l'assistante sociale qui assure des permanences au sein de l'établissement. Les dossiers sont ensuite présentés, anonymement en commission d'action sociale qui statue.

Types	Nature des prestations	Nb bénéficiaires	Total des montants accordés	TOTAL	Rappel 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	4	607 €	1 705 €	2 230 €	1 421 €	2 837 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	0	0 €				
	Séjours linguistiques	1	443 €				
	Séjours éducatifs	0	0 €				
	Allocation enfant handicapé	0	0 €				
	Aide à la restauration des personnels CROUIS	nd	655 €				
ASIU	Aide aux loisirs	7	798 €	2 723 €	4 270 €	3 693 €	3 504 €
	Aide aux études supérieures	1	200 €				
	Aide au BAFA	1	200 €				
	Aide aux frais d'obsèques	0	0 €				
	Aide au périscolaire	4	593 €				
	Supplément chèques vacances	7	560 €				
	Supplément CESU	2	372 €				
Cadeaux retraités			655 €	2 245 €	900 €	1 359 €	
Obsèques			0 €	125 €			
AIDES FINANCIERES			1 750 €	3 100 €	1 600 €	0 €	
FNCAS Cotisation			195 €	293 €			
FIPHFP			0 €	2 380 €			
PRETS			0 €	0 €		350 €	
Sous-Total Personnels			7 028 €	14 643 €	7 614 €	8 050 €	
Honoraires Assistante Sociale		11	8 712 €	9 576 €	8 349 €	7 086 €	
Subvention Amicale+Noël		205	23 393 €	23 789 €	21 680 €		
TOTAL			39 133 €	48 008 €	37 643 €		



Une prestation non formalisée par un versement financier, est la possibilité de se voir céder, sous critères sociaux, du matériel informatique. De plus, l'établissement détient trois logements qu'il peut mettre à disposition d'agents contre versement d'un loyer dans le cadre d'une convention d'occupation précaire.

La vie institutionnelle

6.1 - La gouvernance

Le directeur assure la direction de l'établissement, il est assisté dans ses missions d'une équipe de direction.

Le conseil d'administration a procédé à l'élection du directeur de l'établissement et a proposé sa nomination au ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Un changement de directeur s'est opéré en 2022 et le directeur actuel a été nommé à compter du 1^{er} septembre 2022 pour un mandat de 5 ans renouvelable une fois.

Le conseil d'administration comprend 24 membres dont 12 personnalités extérieures et 12 membres élus parmi le personnel et les étudiants de l'établissement. Ces derniers sont composés de 8 personnels enseignants & enseignants-chercheurs, de 2 représentants du personnel, et de 2 représentants des étudiants. La présidence est assurée par un membre désigné au sein des 12 membres extérieurs pour une durée de 3 ans.

Le conseil scientifique et le conseil des études exercent des fonctions consultatives concernant respectivement les orientations politiques de recherche et de formation.

6.2 - Les instances de représentation des personnels

Il existe au sein de l'établissement différentes instances règlementaires selon des thématiques abordées, et qui obéissent à un calendrier prédéfini.

→ Le comité social d'administration (CSA)

La définition d'un comité social d'administration est clarifiée dans la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019.

Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics établit les conditions de création de cette nouvelle instance.

Le CSA est né de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il représente donc l'unique instance du dialogue social dans le but de simplifier les échanges. Le CSA concerne tous les fonctionnaires et contractuels des administrations et des établissements publics administratifs de l'État.

Il a été mis en place suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées en décembre 2022. Cette instance compte 6 titulaires et 6 suppléants.

Le CSA est consulté sur :

- ✓ Les projets de texte réglementaire concernant le temps de travail.
- ✓ La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.
- ✓ Les projets de texte réglementaire liés au fonctionnement et à l'organisation des services.
- ✓ Le projet de plan d'action correspondant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- ✓ Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation.
- ✓ Les projets d'arrêté de restructuration.
- ✓ Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lors d'un projet de réorganisation de service.

- ✓ Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire.
- ✓ Les projets de lignes directrices de gestion correspondant à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations liées à la mobilité, à la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

→ La F3SCT

Suite aux élections de décembre 2022, a été mise en place la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) qui est obligatoire à partir de 200 agents ; elle est consultée sur :

- ✓ Les projets d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- ✓ Les projets de texte, rattaché à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.
- ✓ L'application des mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- ✓ Les projets d'aménagements modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, en particulier, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- ✓ La teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

En 2024, à la suite d'un évènement dramatique intervenu le 30/9/2024, une délégation d'enquête a été mise en place par la F3SCT.

Elle a été désignée, conformément aux règles en vigueur, avec deux objectifs clairs :

- Identifier les éléments professionnels factuels ayant pu contribuer à ce geste
- Proposer des mesures de prévention concrètes, visant à détecter et prévenir ce type de situation, en complément des dispositifs existants.

Les échanges de la F3SCT extraordinaire du 10/7/2025 ont porté uniquement sur ces recommandations dans le but d'améliorer la sécurité et les conditions de travail pour tous.

→ La commission paritaire d'établissement (CPE)

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels pour chacune des filières, Les représentants des personnels sont élus, par filière (AENES, ITRF, BIB) et par catégorie, au scrutin de listes présentées par les organisations syndicales. Leurs membres siègent pour une période de trois ans à partir de décembre 2022.

Elle est consultée sur :

- ✓ Les décisions individuelles et les affectations pour les personnels titulaires et stagiaires.
- ✓ Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires des corps et grades concernés.

→ La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

Cette commission est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants des personnels (3 titulaires et 3 suppléants) qui siègent pour une période de quatre ans.

Elle est présidée par le directeur de l'établissement.

La CCPANT est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle doit être obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents.

→ Les commissions d'experts

La partie dialogue social de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 réforme le domaine de compétences de différentes instances dont les commissions administratives paritaires. Par conséquent, les CCP ANT et les CPE ne sont plus compétentes en matière de promotion.

Dès lors, l'établissement a mis en place des commissions d'experts en interne. Ces commissions sont chargées d'analyser et de classer les dossiers de candidatures des agents pour chaque campagne de promotion.

→ Le conseil d'administration restreint (CAR)

Ce conseil d'administration dit « restreint » est composé uniquement des enseignants et enseignants chercheurs. Il traite notamment des questions individuelles des enseignants et enseignants chercheurs en matière de recrutement, affectation, carrière.

Par exemples :

- ✓ Il émet un avis sur congés pour recherches et conversions thématiques ;
- ✓ Il rend un avis sur les titularisations des maîtres de conférences stagiaires ;
- ✓ Il émet un avis sur les délégations et les détachements ;
- ✓ Il valide les comités de sélection sur proposition du Directeur de l'établissement, vote les noms des membres et désigne le président. Il propose une liste de candidats classés ou le nom du candidat sélectionné.

6.3 - Les moyens pour les organisations syndicales

La direction rencontre les organisations syndicales à leur demande pour aborder des sujets autour de demandes d'informations, de réclamations, de revendications, ou de négociations.

Pour accomplir leurs missions, les organisations syndicales bénéficient de moyens mis à disposition par l'établissement et de temps impartis par les textes réglementaires.

- ✓ L'établissement met à disposition des moyens matériels qui se traduisent par la mise à disposition d'un bureau, d'un PC, d'une ligne téléphonique et de crédits d'impression. A la demande ponctuelle des organisations syndicales, des salles (*amphi ou salle de réunion*) sont également mises à disposition.
- ✓ Le Ministère octroie aux personnels titulaires de mandats électifs une décharge syndicale correspondant à un crédit d'heures.
- ✓ Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des F3SCT /CSA pour leur permettre de remplir leurs missions.

A NNEXE



Sigles & abréviations

SIGLES et ABREVIATIONS

AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ASA	Autorisation Spécifique d'Absence
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
BIATSS	(<i>Personnels des</i>) Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé <i>NB : les BIATSS regroupent les personnels des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques</i>
BIB	Bibliothèques (<i>personnels des</i>)
Cadre CC	Cadre Contractuel
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CET	Compte Epargne Temps
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CNU	Conseil National des Universités
DPGCEP	Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et des Crédits de Personnel
EC	Enseignant-Chercheur
ECC	Enseignant-Chercheur Contractuel
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
Heures comp	Heures complémentaires
IFSE	Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
MCF	Maître de Conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST/MAST	Professeur Associé / Maître conférence associé
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PU	Professeur d'université
PRAG	Professeur Agrégé (sont également inclus les professeurs certifiés)
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
SFT	Supplément familial de traitement
UTP	Unité Travail Pédagogique
HeTD	Heure Equivalent Travaux Dirigés
L2n	Lumière, Nanomatériaux, Nanotechnologies
LASMIS	LABoratoire des Systèmes Mécaniques et d'Ingénierie Simultanée
LIST3N	Laboratoire Informatique et Société Numérique
GAMMA3	Génération Automatique de Maillage & Méthodes Avancées Troyes
INSYTE	Interdisciplinary Research on Society-Technology-Environment Interactions
SUEL	Service Universitaire de l'Enseignement des Langues
DRI	Direction Relations Internationales
DFP	Direction de la Formation et de la Pédagogie