

R

APPORT SOCIAL UNIQUE 2023

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

SEPTEMBRE 2024



utt
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES

MEMBER OF

eut+
EUROPEAN UNIVERSITY
OF TECHNOLOGY



Mot du Directeur

Ce Rapport Social Unique de 2023 aborde la vie et l'évolution des personnels au sein de l'Établissement, illustré notamment au travers des thématiques suivantes : les emplois et les effectifs, les données concernant la carrière des agents, la rémunération et les charges ainsi que la vie des personnels.

Le RSU est une synthèse transparente des données RH disponibles à l'UTT et il est le fruit du travail de gestion, de suivi, de traitement et d'analyse des équipes RH ainsi que l'ensemble des collaborateurs qui ont contribué et que je tiens à remercier ici.

Ce document est essentiel dans la mesure où il permet d'appréhender le contexte et l'évolution sociale et économique de l'UTT en lien avec les différents axes stratégiques de l'établissement précisés désormais dans le plan stratégique d'établissement UTT 2035.

Tout en restant une obligation légale qui permet la facilitation du dialogue social, le RSU est aussi élaboré dans l'optique de constituer une base de travail pour les différents projets ou enquêtes qui nécessitent l'utilisation des données qu'il contient. Ce document et ces données sont des outils internes à privilégier pour alimenter les projets, les plans d'actions, et les orientations RH à une période clé pour l'Établissement.

Excellente lecture,

Christophe Collet

Directeur 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

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

La formation

2.9	Budget formation	p 39
2.10	Bilan des formations	p 39
2.11	Répartition des stagiaires	p 40
2.12	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 45
-----	--	------

Les rémunérations

p 47

3.2	Rémunérations des agents fonctionnaires	p 48
3.3	Rémunérations des agents contractuels	p 49
3.4	Masse salariale annuelle des 10 plus hautes rémunérations	p 50
3.5	Rémunérations accessoires et complémentaires	p 51
	Primes et indemnités des personnels enseignant	p 51
	Primes et indemnités des personnels BIATSS	p 52
	Heures complémentaires d'enseignement	p 53
	Heures supplémentaires	p 54
	Heures de vacation des étudiants	p 54

Chapitre 4 - VIE DES PERSONNELS

56

Le temps de travail

4.1	Les horaires collectifs et individualisés	p 57
4.2	Le compte épargne temps	p 59
4.3	La décharge d'enseignement	p 60
4.4	Les astreintes	p 60

La santé et la sécurité au travail

4.5	Absentéisme des personnels	p 61
4.5.1	Absences pour raisons familiales	p 61
4.5.2	Absences pour raisons de santé	p 62
4.6	Les personnels en situation d'handicap	p 64

L'action sociale

5.1	Action sociale en faveurs des agents	p 65
-----	--------------------------------------	------

La vie institutionnelle

6.1	La gouvernance	p 66
6.2	Les instances de représentation des personnels Le CSAE, la F3CSCT, la CPE, la CCPANT, les commissions d'experts, le CAR	p 66
6.3	Les moyens pour les organisations syndicales	p 68

ANNEXE

70

Sigles et abréviations



Chiffres Clés 2023



3 125
étudiants



489 personnels



19
formations



33,7 M€
de masse salariale



50
nationalités
présentes à
l'UTT



42 360 m2
locaux
dont 5 000m2 de
laboratoires



3^e au
palmarès
au classement des
Ecoles d'Ingénieurs
Post-bac
(L'Etudiant 2022)



230
universités
partenaires



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



3000
entreprises
partenaires
Et 5 Unités de
Recherche



Principales orientations en matière RH

Retours sur les réalisations en matière RH en 2023 :

- Mise en œuvre des nouveaux décrets d'application, arrêtés et circulaires ad hoc.
- Application des mesures Guerini suite au RDV salarial impliquant :
 - la revalorisation des bas de grille des catégorie C et B,
 - la prime pouvoir d'achat,
 - la prise en charge de l'abonnement transport de 50 à 75%,
 - la revalorisation du montant d'indemnisation des jours de CET (impact sur 2024).
- Obtention d'une chaire professeur junior de la LPR avec l'ouverture d'un poste pourvu par un jeune enseignant au 1er septembre 2023.
- Augmentation progressive du régime indemnitaire RIPEC part C1 pour les enseignants-chercheurs, de la prime d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur, et du salaire des contrats doctorants, selon la loi de la programmation de la recherche.
- Revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 de +1,5%.
- Election des membres du CSA suite à l'évolution réglementaire du CHSCT et du CT.
- Refonte de la fiche de recrutement des vacances étudiantes.

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, appelés 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

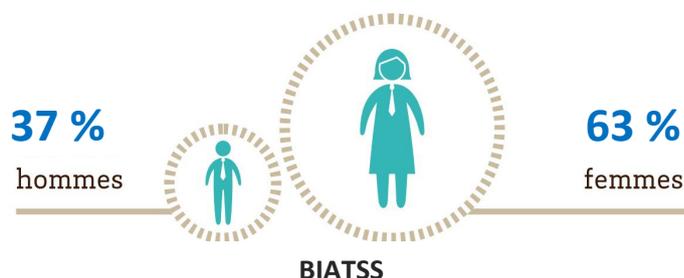
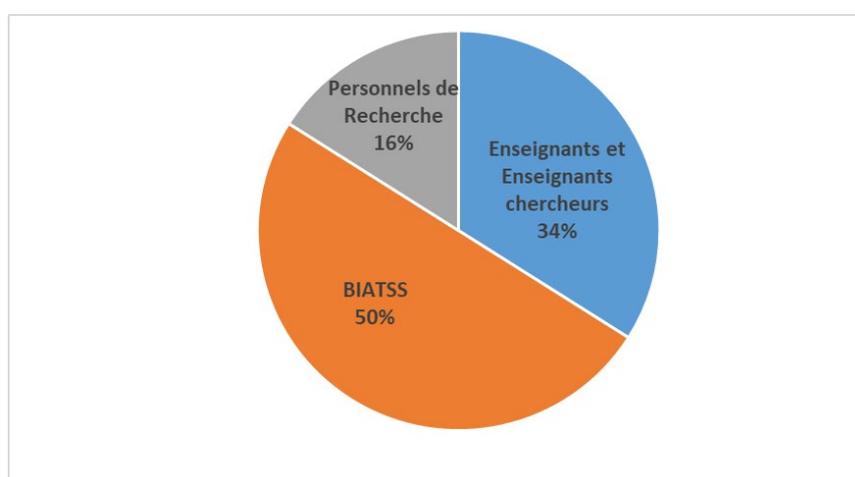


Emplois & effectifs

FOCUS Emploi

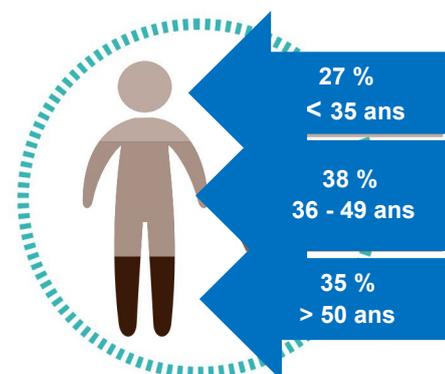
Qui sont nos 489 personnels ?

Le personnel au 31 décembre 2023 est composé de 243 agents BIATSS (dont 26 postés sur projet financé hors recherche), 165 Enseignants & Enseignants Chercheurs, et 81 Personnels de Recherche (Doctorants, Post-Doctorants, et BIATSS affectés à la recherche).



Les agents de l'université ont en moyenne

43,8 ans



Les plafonds d'emplois

De par la loi LRU dotant de la responsabilité de compétences élargies, un établissement 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 / et 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 et 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 doctorant affectés à la recherche par projet financé (Post Doctorant)
- ✓ Les doctorants affectés à la recherche par projet financé (étudiants en cours de thèse de doctorat)

A l'UTT, on distingue 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	104,6		
	Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	102,9		
sous total Titulaires		207,5	-	207,5
Non Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs <i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	63,1	81,6	
	Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	25,0	147,6	
sous total Non Titulaires		88,1	229,2	317,3
TOTAL		295,5	229,2	524,7

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 en ETPT (arrondi nombre entier)		Notifié par MESR	ETPT Votés BI par CA	ETPT Consommés
2020	Etat	309	291	270
	Etablissement		191	186
	Total	309	482	456
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



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 15 postes entre les ETPT notifiés (310) et votés (295) 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 92 % car les postes liés aux contrats de projets financés ou de recherche restent fluctuants 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 2023, l'établissement compte 425 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. L'établissement connaît un nombre grandissant de détachements sortants.

		<i>(hors Doctorants & Post-doctorant, Biatss Chercheur sur Recherche)</i>		
		ENS	BIATSS	TOTAL
En Activité	En activité	165	252	417
	Détachement entrant	0	8	8
	Mise à dispo entrante	0	0	0
Total Activité		165	260	425
Hors Activité	Disponibilité	1	3	4
	Détachement sortant	6	5	11
	Mise à dispo sortante	2	0	2
Total Hors Activité		9	8	17
TOTAL Effectif Social		174	268	442

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	8			8	29			29	37
MCF	19			19	34			34	53
PRAG/PRCE	4			4	10,5			10,5	14,5
ATER		0		0		0		0	0
PAST / MAST 50%		0,5		0,5		0,5		0,5	1
ECC		4	4	8		6	21	27	35
ENS. CONT.		1	6	7		2	12	14	21
Sous Total ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	31	5,5	10	46,5	73,5	8,5	33	115	161,5

BIATSS	A +	2	0	0	2	1	0	0	1	3
	A	12	8	28,6	48,6	25,8	7,2	17	50	98,6
	B	21,6	16,8	15,9	54,3	15	6	1	22	76,3
	C	15	3	5,8	23,8	5,6	3	3	11,6	35,4
Sous Total BIATSS		50,6	27,8	50,3	128,7	47,4	16,2	21	84,6	213,3

TOTAL EFFECTIF PERMANENT	81,6	33,3	60,3	175,2	120,9	24,7	54	199,6	374,8
--------------------------	------	------	------	-------	-------	------	----	-------	-------

BIATSS sur Projet financé	A +		0	0	0		0	0	0	0
BIATSS sur Projet financé	A		13	0	13		4	0	4	17
BIATSS sur Projet financé	B		8	0	8		1	0	1	9
BIATSS sur Projet financé	C		0	0	0		0	0	0	0
Sous Total BIATSS SUR PROJET FINANCÉ		0	21	0	21	0	5	0	5	26

Chercheur sur Contrats de recherche	A +		0		0		0		0	0
BIATSS sur Contrats de recherche	A		6		6		8	2	10	16
BIATSS sur Contrats de recherche	B		1		1		0		0	1
Post - Doctorants	A		3		3		0		0	3
Doctorants	A		25		25		36		36	61
Sous Total PERSONNELS DE RECHERCHE		0	35	0	35	0	44	2	46	81

TOTAL EFFECTIF NON PERMANENT	0	56	0	56	0	49	2	51	107
------------------------------	---	----	---	----	---	----	---	----	-----

TOTAL GENERAL EFFECTIF REMUNÉRÉ	81,6	89,3	60,3	231,2	120,9	73,7	56	250,6	481,8
---------------------------------	------	------	------	-------	-------	------	----	-------	-------

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

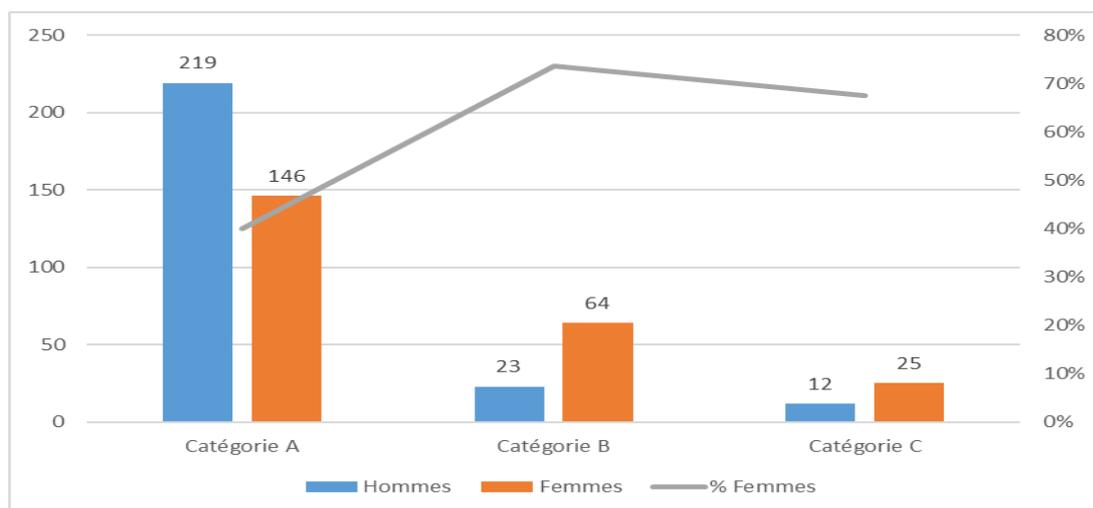


POPULATION	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL Pers phys	
	TIT	NT - CDD	NT - CDI		TIT	NT - CDD	NT - CDI			
PU	8			8	29			29	37	
MCF	19			19	34			34	53	
PRAG/PRCE	5			5	12			12	17	
ATER		0		0		0		0	0	
PAST / MAST 50%		1		1		1		1	2	
ECC		4	4	8		6	21	27	35	
ENS. CONT.		1	6	7		2	12	14	21	
Sous Total ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	32	6	10	48	75	9	33	117	165	
BIATSS	A +	2	0	0	2	1	0	0	1	3
	A	12	8	29	49	26	8	17	51	100
	B	22	17	16	55	15	6	1	22	77
	C	16	3	6	25	6	3	3	12	37
Sous Total BIATSS	52	28	51	131	48	17	21	86	217	
TOTAL EFFECTIF PERMANENT	84	34	61	179	123	26	54	203	382	
BIATSS sur Projet financé	A +		0	0	0		0	0	0	0
	A		13	0	13		4	0	4	17
	B		8	0	8		1	0	1	9
	C		0	0	0		0	0	0	0
Sous Total BIATSS SUR PROJET FINANCÉ	0	21	0	21	0	5	0	5	26	
Chercheur sur Contrats de recherche	A +		0		0		0		0	0
	A		6		6		8	2	10	16
	B		1		1		0		0	1
	Post - Doctorants	A		3		3		0	0	3
	Doctorants	A		25		25		36	36	61
Sous Total PERSONNELS DE RECHERCHE	0	35	0	35	0	44	2	46	81	
TOTAL EFFECTIF NON PERMANENT	0	56	0	56	0	49	2	51	107	
TOTAL GENERAL EFFECTIF REMUNÉRÉ	84	90	61	235	123	75	56	254	489	

Suite à 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 2023, il est comptabilisé 26 agents recrutés sur contrat de projet. Les femmes représentent 47% de l'effectif permanent, dont 29% des enseignants et 60% des BIATSS.

	Permanents Titulaires	Permanents Contractuels	Non permanents Contractuels	TOTAL
Effectif en Nombre	207	175	107	489
Effectif en ETP	202,5	172,3	107	481,8
Proportion	42%	36%	22%	100%

1.3.3 – Répartition de l'effectif



La représentation de la catégorie A reste stable à 75% de l'effectif puisque tous les personnels enseignants & enseignants-chercheurs et le personnel de recherche relèvent de cette catégorie qui est occupée à 60% par des hommes.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	146	219	365	40%	60%
Catégorie B	64	23	87	74%	26%
Catégorie C	25	12	37	68%	32%
TOTAL	235	254	489	48%	52%

La proportion des femmes augmente globalement très légèrement pour passer à 48% 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 32% des personnels permanents dont les titulaires, et de 53% des personnels non permanents.

2023	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2022
Titulaires	84	123	207	207
Contractuels « permanents »	95	80	175	182
Contractuels « Non permanents »	21	5	26	19
Contractuels recherche	35	46	81	98
TOTAL	235	254	489	
<i>Rappel 2022</i>	241	265		506

La structuration de l'établissement est atypique de par la présence majoritaire des personnels contractuels qui sont en progression régulière à 58% 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.

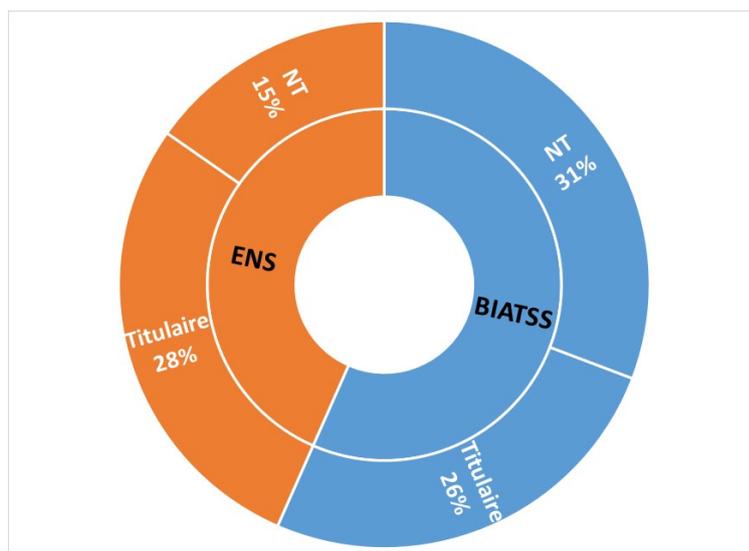
1.4 - Les personnels permanents (hors recherche et hors projet financé)

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

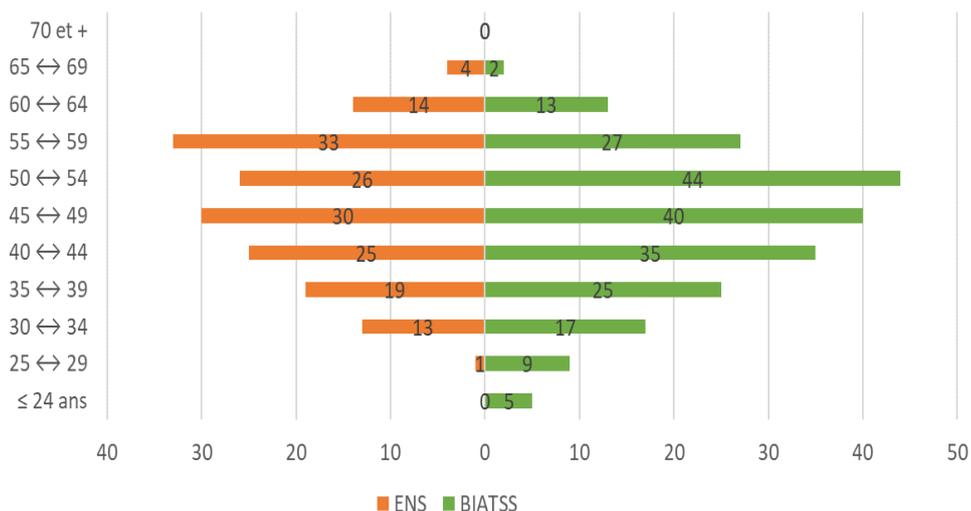
→ Répartition par statut

La proportion du statut d'agents titulaires dans la population des personnels permanents reste dans la même proportion avec 45,8 %.

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



→ Pyramide des âges



L'âge moyen global des personnels permanents est à 47,4 ans, avec une moyenne à 46,8 ans pour les femmes et 48,0 pour les hommes.

L'écart de la moyenne d'âge entre les deux populations se réduit d'une année par rapport à N-1, avec 46,4 ans pour les personnels BIATSS et 48,8 ans pour les enseignants & enseignants-chercheurs.

→ Age moyen et médian I BDS

Personnels PERMANENTS	Age Moyen				Age Moyen	Age Médian				Age Median
	A+	A	B	C		A+	A	B	C	
Titulaires	49,1	50,7	49,9	48,0	49,5	49,9	50,3	51,7	49,1	50,1
Contractuels	57,4	46,4	41,5	42,5	44,9	61,8	44,8	40,9	38,8	44,0

Détail par tranche d'âge

Tranche d'âge	Femmes ENS	Femmes BIATSS	Total Femmes	Hommes ENS	Hommes BIATSS	Total Hommes	% Femmes par tranche	Total général	% par tranche
≤ 24 ans	0	1	1	0	4	4	20%	5	1%
25 ↔ 29	1	4	5	0	5	5	50%	10	3%
30 ↔ 34	3	9	12	10	8	18	40%	30	8%
35 ↔ 39	9	19	28	10	6	16	64%	44	12%
40 ↔ 44	8	20	28	17	15	32	47%	60	16%
45 ↔ 49	8	28	36	22	12	34	51%	70	18%
50 ↔ 54	9	25	34	17	19	36	49%	70	18%
55 ↔ 59	6	16	22	27	11	38	37%	60	16%
60 ↔ 64	4	8	12	10	5	15	44%	27	7%
65 ↔ 69	0	1	1	4	1	5	17%	6	2%
70 et +	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
TOTAL	48	131	179	117	86	203	47%	382	100%

Les femmes concentrent 60% des personnels BIATSS, et représentent 29% des enseignants & enseignants-chercheurs.

Au total, on note 33 personnels de plus de 60 ans répartis pour moitié entre les populations d'enseignants et de BIATSS ; les sexagénaires représentent 8% de l'effectif permanent.

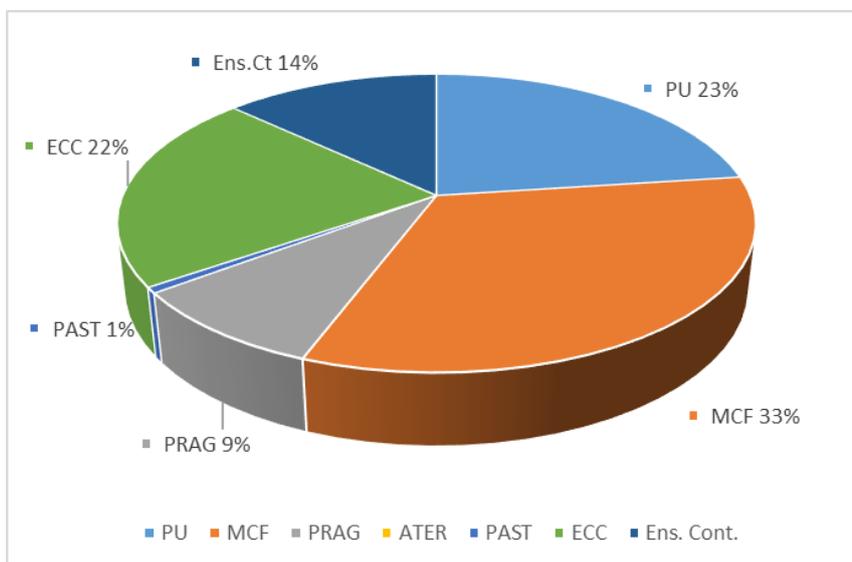
1.5.1 - Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs

➔ Occupation des emplois en ETP

Pour mémoire, le nouveau 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.

De plus, l'octroi et le recrutement d'un enseignant en chaire professeur junior en 2023, est comptabilisé en enseignant chercheur contractuel dans notre SIRH dans l'attente de titularisation possible à l'issue des 3 ans.

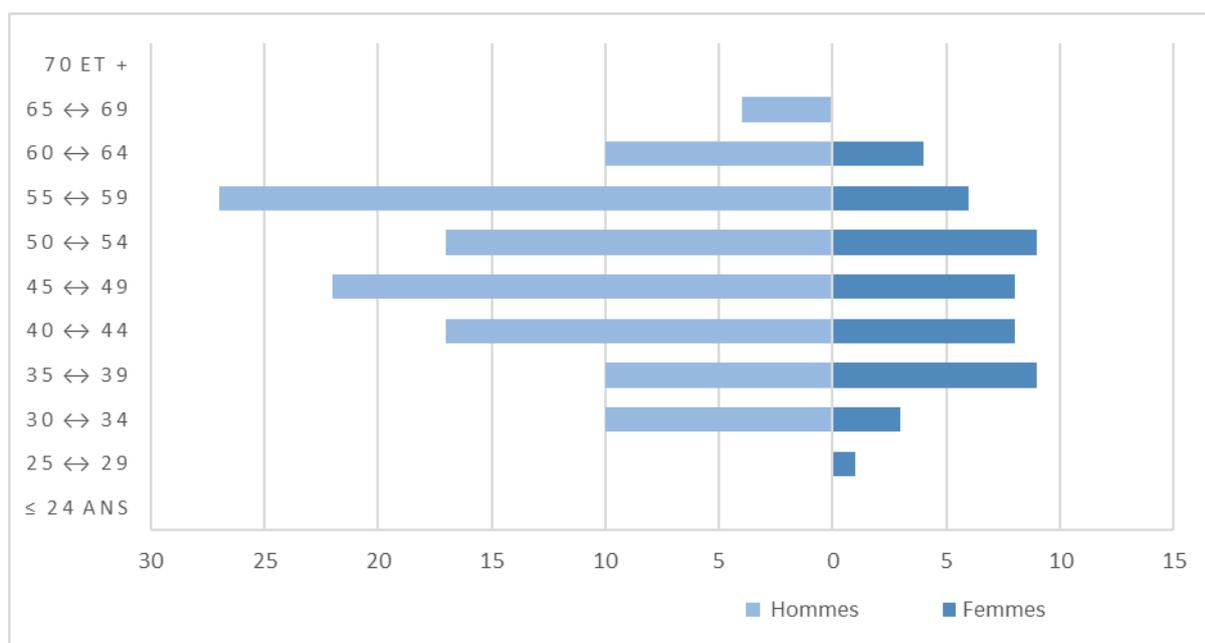
	PU		MCF		PRAG		ECC		Ens Contr.		ATER	P/Mast	TOTAL
	A +	A	A +	A	A +	A	A +	A	A +	A	A	A	
Titulaires	32	5	7	46	2,5	12							104,5
CDD							0	10	0	3	0	1	14
CDI							4	21	0	18	0	0	43
TOTAL ETP	32	5	7	46	2,5	12	4	31	0	21	0	1	161,5
TOTAL Nombre	32	5	7	46	3	14	4	31	0	21	0	2	165



Les EC et enseignants fonctionnaires 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 : 48,8 ans
Moyenne d'âge Femmes : 46,7 ans - Moyenne d'âge Hommes : 49,6 ans

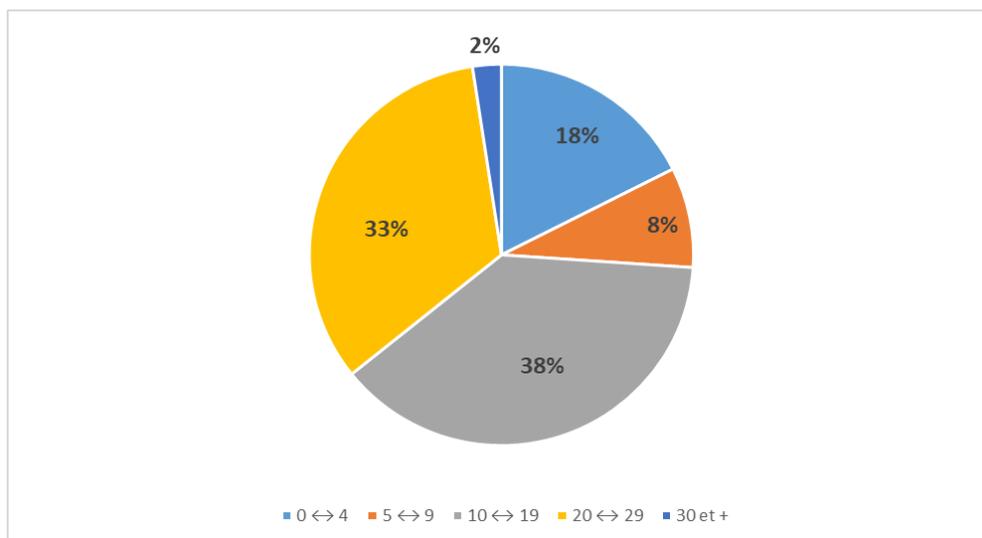
La moyenne d'âge globale reste stable depuis 2021 suite à l'entrée d'enseignants & enseignants-chercheurs plus jeunes que la moyenne constatée.

31% de l'effectif des enseignants & enseignants-chercheurs a plus de 55 ans.

→ Age moyen

AGE MOYEN	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Femmes	51,3	44,6	49,1	41,3	53
Hommes	55	46,1	52,5	45,1	52,4
Global	54,2	45,6	51,5	44,3	52,6

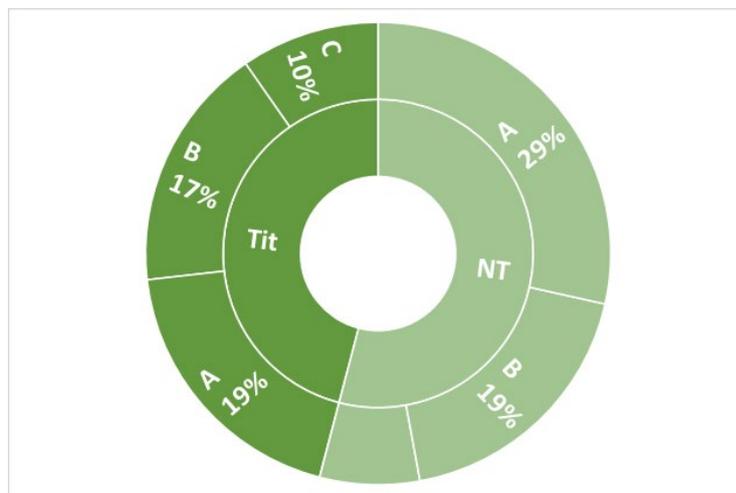
→ Ancienneté



Plus d'un enseignant sur trois a au moins 20 ans d'ancienneté au sein de l'établissement. La moyenne d'ancienneté est de 15 ans et 3 mois.

1.5.2 - Zoom sur les personnels BIATSS permanents

➔ Occupation des emplois en ETP



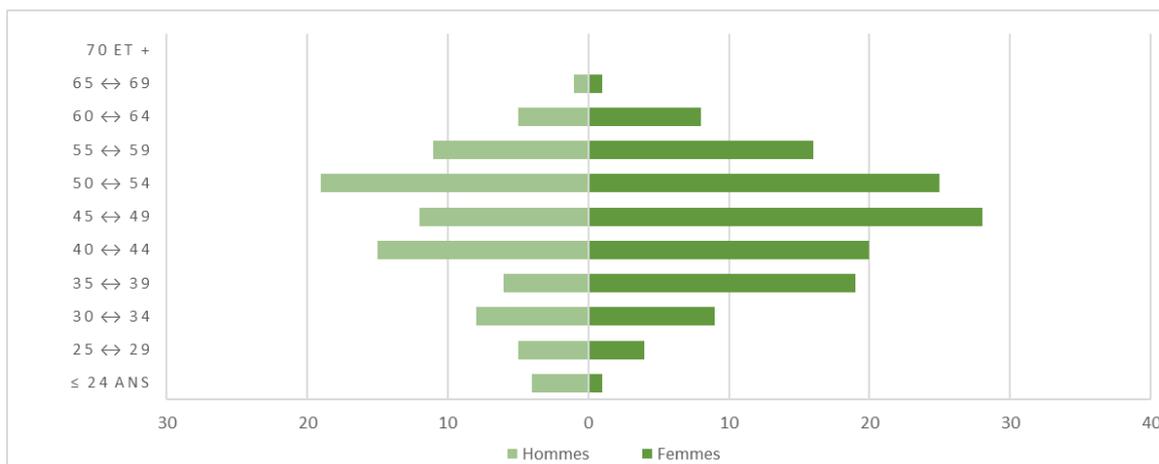
La proportion d'agents titulaires est en légère augmentation pour atteindre 46% contre 44% en 2022, suite à la volonté de l'établissement d'un rééquilibrage des statuts.



L'édition 2023 voit réapparaître une présentation par filière :

ETP		Titulaires	CDI	CDD	TOTAL ETP	Titulaires	CDI	CDD	TOTAL Nbr
BIATSS AENES	A+	1			1	1			1
	A	4	1		5	4	1		5
	B	15,6	9	1	25,6	16	9	1	26
	C	5,6	3,8		9,4	6	4		10
SOUS-TOTAL AENES		26,2	13,8	1	41	27	14	1	42
BIATSS ITRF	A+	2			2	2			2
	A	30,8	41,6	14	86,4	31	42	14	87
	B	17	7,9	21,8	46,7	17	8	22	47
	C	13,2	5	6	24,2	14	5	6	25
SOUS-TOTAL ITRF		63	54,5	41,8	159,3	64	55	42	161
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A+				0				0
	A	1	3	0,2	4,2	1	3	1	5
	B				0				0
	C				0				0
SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX		1	3	0,2	4,2	1	3	1	5
BIATSS BIB	A+				0				0
	A	2		1	3	2		1	3
	B	4			4	4			4
	C	1,8			1,8	2			2
SOUS-TOTAL BIB		7,8	0	1	8,8	8	0	1	9
TOTAL BIATSS PERMANENTS		98	71,3	44	213,3	100	72	45	217

→ Pyramide des âges



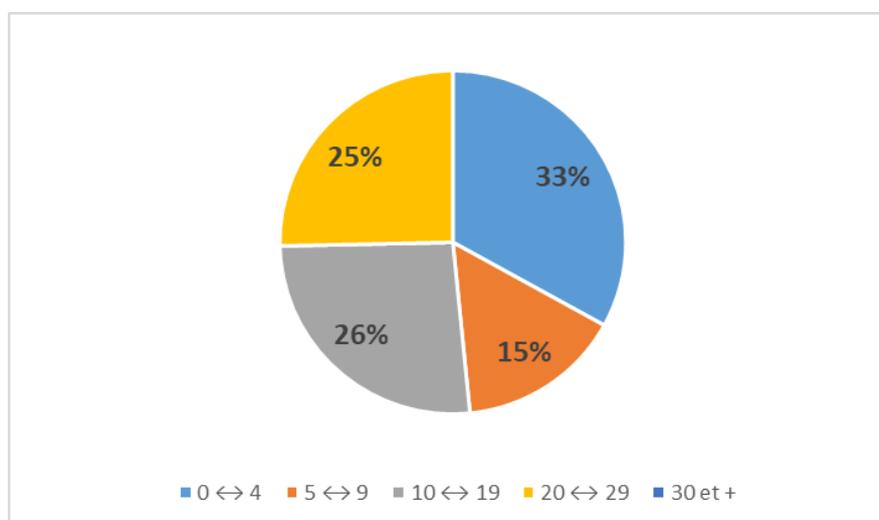
Moyenne d'âge globale : 46.4 ans
 Moyenne d'âge Femmes : 46,8 ans - Moyenne d'âge Hommes : 45,7 ans

Suite à des départs en retraite en 2023, la proportion des plus de 55 ans est en légère baisse et représentant 42 agents (soit 19%).

→ Age moyen

AGE MOYEN	A+	A	B	C
Femmes	52,4	46,9	46,2	47,4
Hommes	54,8	47,1	43,7	42,2
Global	53,2	47,0	45,3	45,7

→ Ancienneté



La moyenne d'ancienneté est de 12 ans et 4 mois, et 26% de l'effectif BIATSS a plus de 20 ans d'ancienneté. 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.

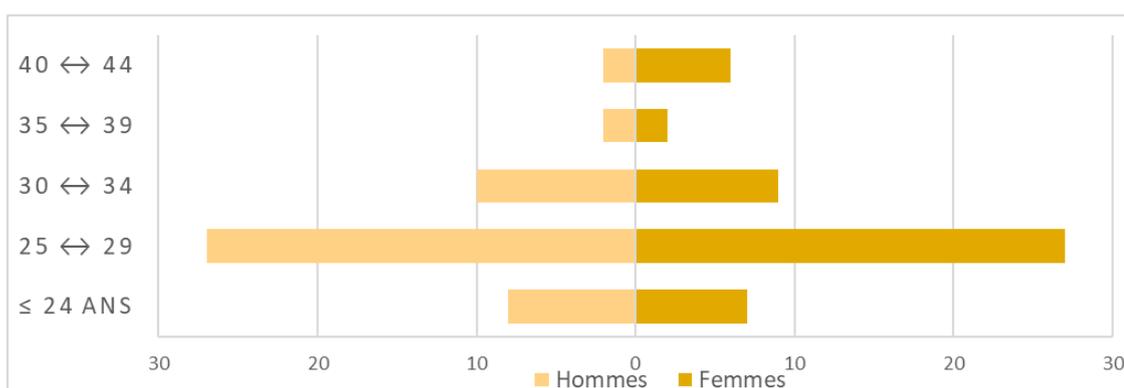
	POST-DOCTORANT		DOCTORANT		BIATSS			CHERCHEUR		TOTAL
	A +	A	A +	A	A +	A	B	A +	A	
CDD	0	3	0	61	0	31	10	0	0	105
CDI	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
TOTAL ETP	0	3	0	61	0	33	10	0	0	107
TOTAL Nombre	0	3	0	61	0	33	10	0	0	107

En 2023, on note une hausse du nombre de personnels BIATSS sur les projets financés (26 contre 19 en 2022), et stable sur les projets de recherche.

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 52% 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.

→ Pyramide des âges



Moyenne d'âge globale : 30,7 ans

Moyenne d'âge Femmes : 31,8 ans - Moyenne d'âge Hommes : 29,5 ans

Auparavant, 78% avaient moins de 30 ans et ils ne sont plus que 64% suite à l'intégration des personnels BIATSS sur projets d'enseignement financés dans ce chapitre.

Cette moyenne jeune de 30,7 ans est à mettre en corrélation avec le fait qu'elle est composée en grande partie de doctorants (*étudiants qui poursuivent sans rupture leurs études de master par un doctorat*).

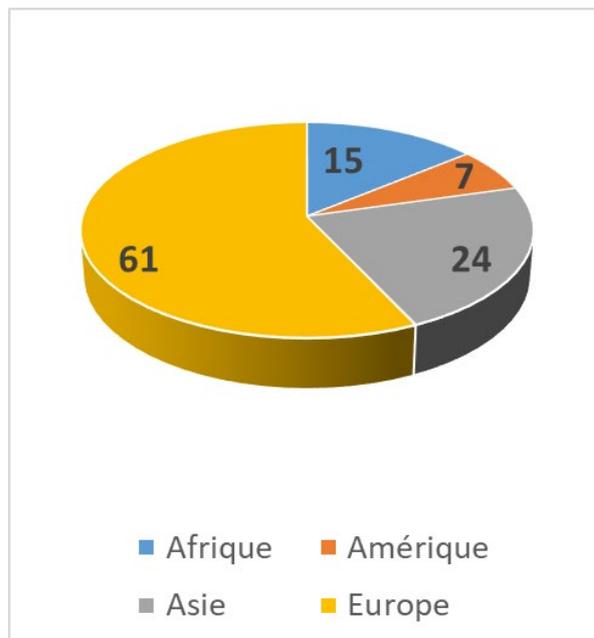
→ Age moyen

	AGE MOYEN			
	POST-DOCTORANT	DOCTORANT	BIATSS	CHERCHEUR
CDD	31	27,4	35,3	
CDI			37	
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 plus accrue pour mener à bien les projets financés très spécifiques.

→ Origine géographique par continent

43% des agents sur projets financés ont une nationalité européenne ; 14% proviennent de l'Afrique du nord, 22% du continent d'Asie, et 7% du continent d'Amérique latine.





CHAPITRE 2



Carrière

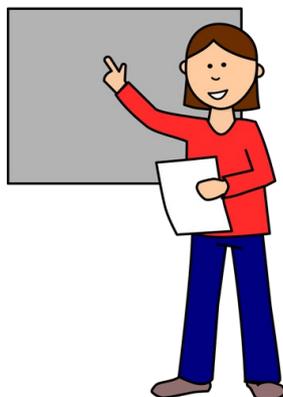
FOCUS Carrière

Comment évoluent nos effectifs ?

Taux de rotation du personnel permanent : 6,2 %



9 agents ont obtenu une promotion dans leur carrière



235 agents ont suivi une formation sur une durée moyenne de 3 jours

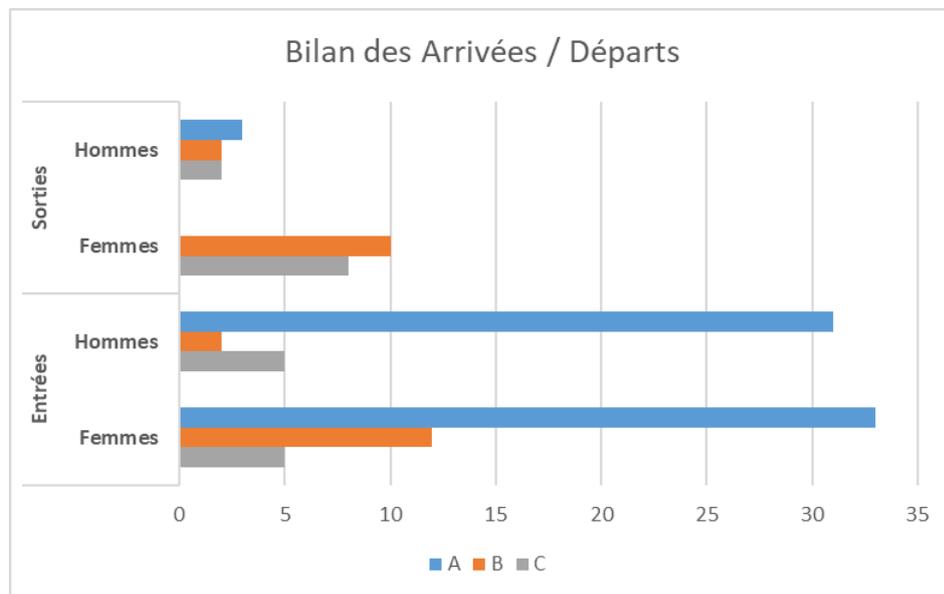
Les mouvements

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 89 entrées et 54 sorties en mouvements sur toute l'année 2023.

73% des mouvements d'entrée et 57% des mouvements de sortie sont opérés par des personnels sur projets financés.

En 2023, on dénombre plus de départs que d'entrées dans l'effectif permanent. Le taux de rotation qui mesure le volume des flux par rapport à l'effectif total, est de 6,2% 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+	1	0		3
A	33	31	12	17
B	12	2	10	2
C	5	5	8	2
Total	51	38	30	24

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

Suite à de nombreux mouvements, 2023 connaît un doublement du nombre de recrutements par rapport à 2022, comprenant les contractuels et les fonctionnaires. Les arrivées se concentrent essentiellement sur des remplacements de départs d'agents.

Type de recrutement sur Postes Permanents	EC & Ens		BIATSS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Retour de disponibilité & détachement					0
Détachement entrant			1	1	2
Mise à disposition entrante					0
Réussite à concours - examen - selection		1		1	2
Mutation		1			1
Remplacement départ	2	1	3	3	9
Renfort temporaire			1		
Structuration d'équipe		1	4	3	8
TOTAL	2	4	9	8	23



→ Recrutement des BIATSS

L'UTT a ouvert trois concours au titre de l'année 2023, dont un est resté infructueux.

Nature	Cat	Emploi type	Etablissement affectataire	Postes ouverts	Admissibles		Lauréats		Nbr poste infructueux
					H	F	H	F	
Externe	A	IGE (BAP B)	UTT	1	2	2	1	0	N
Externe	A	IGE (BAP E)	UTT	1	1	0	0	0	O
Externe	A	IGE (BAP C)	UTT	1	4	1	1	0	N



En 2023, l'établissement a géré le recrutement en direct de 36 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 :

- ✓ 30 via l'ENT (Intranet)
- ✓ 26 via Pôle Emploi
- ✓ 22 via le site « Choisir l'Emploi Public (ex PEP/BIEP)
- ✓ 8 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, 55 candidatures spontanées, et a également géré le recrutement de 4 contrats d'apprentissage.

→ Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs

En 2023, 8 postes d'enseignants et enseignants chercheurs, permanents ou non, ont été publiés. Deux postes d'enseignant chercheur contractuel et d'un poste de professeur d'université restent infructueux.

Les lauréats sont à 83% des hommes.

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

Corps	Département	Domaine	Candidatures	Auditionnés	Lauréats		Infructueux
					H	F	
MCF	LASMIS	60-28 mécanique expérimentale des matériaux des structures	34	9	1	0	NON
ECC	LIST3N	61-27 optimisation de la production et du transport	7	2	0	1	NON
CPJ	L2N	28-30-63 Nano science et nanotechnologie	18	6	1	0	NON
PU	INSYTE	71-19-20 Design et innovation sociale	7	2	0	0	OUI
PU	L2N	28-33-30-63 Physique expérimentale et nano-optique	11	3	1	0	NON
PAST	LAMSIS	Génie Mécanique	1	1	1	0	NON
ECC	INSYTE	60 Soutenabilité conception soutenable	4	3	1	0	OUI
EC	DFP	Génie industriel et Logistique	1	0	0	0	OUI

→ Part des femmes dans les jurys

En 2023, l'établissement atteint désormais un taux minimal de part des femmes dans les jurys de comité de sélection de recrutement des enseignants & enseignants-chercheurs (53%).

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
EC	COS	MCF	60-28 mécanique expérimentale des matériaux des structures	8	4	Homme	50%
EC	COS	ECC	61-27 optimisation de la production et du transport	8	4	Homme	50%
Ens C.	COS	CPJ	28-30-63 Nano science et nanotechnologie	10	5	Homme	50%
EC	COS	PAST	Génie Mécanique	5	3	Femme	60%
EC	COS	ECC	60 Soutenabilité conception soutenable	8	4	Homme	50%
EC	Commission de choix	EC	Génie industriel et Logistique	5	4	Femme	80%
prof assistant	COS	ECC	28ème-30ème-63ème section science des matériaux	8	4	Femme	50%
professeur	COS	PU	71-19-20 Design et innovation sociale	8	4	Femme	50%
professeur	COS	PU	28-33-30-63 Physique expérimentale et nano-optique	8	4	Femme	50%

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

En parallèle des recrutements, 2023 est marqué par un grand nombre de départs, quasiment triplé par rapport à 2022 notamment pour motif de retraite.

Type de départs sur Postes Permanents	EC & Ens		BIATSS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Retraite		4	4	1	9
Mutation				1	1
Fin de contrat			6	2	8
Fin de période d'essai			1		1
Détachement sortant	1		1		2
Disponibilité sortante		1			1
Démission	1	1		1	3
TOTAL	2	6	12	5	25



La moyenne d'âge des départs en retraite des enseignants est de 64 ans et de 61,9 ans pour les personnels BIATSS qui bénéficient, pour certains, d'une carrière longue.

2.4 – Avancements et promotions

➔ 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 d'une enseignante-chercheuse en 2023.

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

➔ Promotions des personnels BIATSS contractuels

La promotion de cette catégorie de personnels est régie 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. 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.

8 agents promus sur 45 dossiers déposés fait état d'un taux de 17,8% de promotion des BIATSS en 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 2C RF	19	4	0	0%	66
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	4	4	1	25%	200
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	10	3	0	0%	160
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	14	3	1	7%	406
	AENES	A	AAE	AA	10	0	0	0%	7
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	8	3	0	0%	9
	BIB	A	CONSERVATEUR G ^{al}	CONSERVATEUR G ^{al}	0	0	0	0%	14
	BIB	A	CONSERVATEUR	CONSERVATEUR	0	0	0	0%	9
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	0	0	0%	14
BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	2	1	0	0%	34	
Listes d'aptitude exceptionnelles / repyramidage s ITRF	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	13	5	0	0%	33
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	1	0	0%	151
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	0	0	0	0%	500
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	IGR HC ES VIVIER 1	1	1	0	0%	44
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC ES VIVIER 2	2	2	0	0%	62
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC	4	0	0	0%	412
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	5	3	1	20%	198
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	4	2	1	25%	528
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	5	0	0	0%	23
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	4	3	1	25%	4
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	4	3	1	25%	NC
	AENES	A	AAE	AA HC	0	0	0	0%	2
	AENES	A	AAE	AA principal	0	0	0	0%	8
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	1	0	0	0%	17
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	4	1	1	25%	37
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	4	4	1	25%	15
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	0	0	0	0%	33
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	0	0%	31
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CS	0	0	0	0%	155
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	0	0	0	0%	70
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	1	1	0	0%	
TOTAL PROMOTIONS					128	45	8	6%	

Femmes	62	20	4	6,5%
Hommes	66	25	4	6,1%

Les promotions 2023 sont équilibrées selon les catégories d'emploi et sexe.

Promotion des BIATSS	Titulaire		Contractuel		Total
	F	H	F	H	
Catégorie A	0	2	0	0	2
Catégorie B	1	2	0	0	3
Catégorie C	3	0	0	0	3
TOTAL	4	4	0	0	8

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



En 2023, un unique recrutement externe a été positionné sur un poste de cadre supérieur, en primo-nomination sur le poste de DGS.

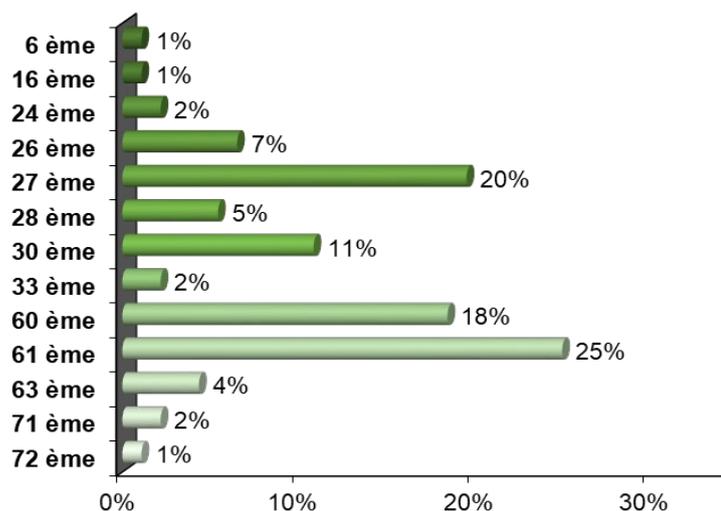
Les membres du CODIR et du CODIR élargi, sont essentiellement des hommes.

Membres du ...	Titulaire		Contractuel		Total
	F	H	F	H	
CODIR	1	10	1	3	15
CODIR ELARGI	6	12	1	4	23

Activités d'enseignement et de recherche

2.5 – 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.

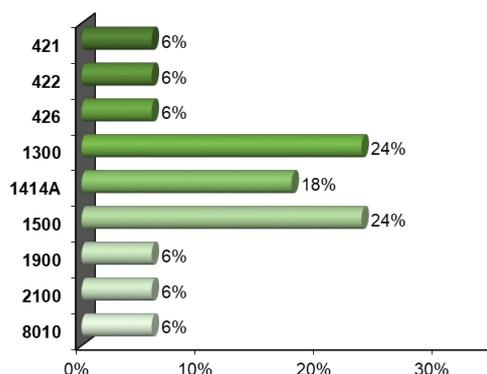


En détail...

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS					
Section	Intitulé	MCF	PU	TOTAL	%
6 ^{ème}	Sciences de gestion et du management	1		1	1%
16 ^{ème}	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	1		1	1%
24 ^{ème}	Aménagement de l'espace, urbanisme	2		2	2%
26 ^{ème}	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	4	2	6	7%
27 ^{ème}	Informatique	12	6	18	20%
28 ^{ème}	Milieux denses et matériaux	2	3	5	5%
30 ^{ème}	Milieux dilués et optique	6	4	10	11%
33 ^{ème}	Chimie des matériaux	1	1	2	2%
60 ^{ème}	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	9	17	18%
61 ^{ème}	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	12	23	25%
63 ^{ème}	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	4%
71 ^{ème}	Sciences de l'information et de la communication	2		2	2%
72 ^{ème}	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques	1		1	1%
TOTAL		53	39	92	100%

2.6 – 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.



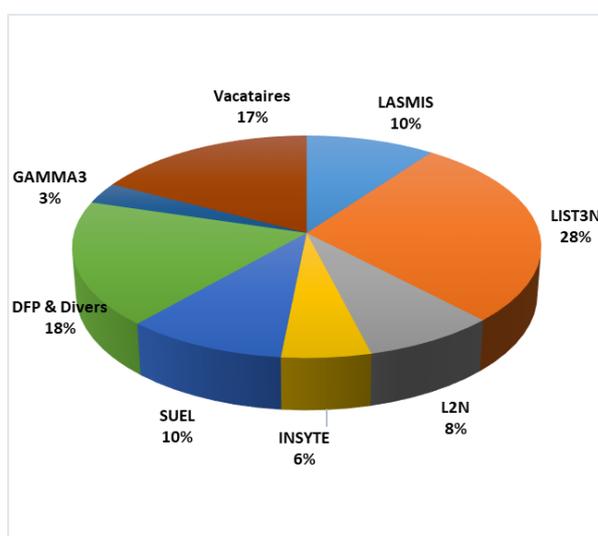
En détail...

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS du Second degré affectés à l'Etablissement			
Code	Intitulé	TOTAL	%
421	Allemand	1	6%
422	Anglais	1	6%
426	Espagnol	1	6%
1300	Mathématiques	4	24%
1414A	Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3	18%
1500	Physique-Chimie	4	24%
1900	Education physique et sportive	1	6%
2100	Génie indus Bois spécial divers	1	6%
8010	Economie et gestion	1	6%
TOTAL		17	100%

2.7 – Charges d'enseignement

Durant l'année universitaire 2022/2023, 57 722 HeTD ont été dispensées, représentant 86 583 UTP qui était la valeur locale de l'UTT.

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
LASMIS	8 670	5 780
LIST3N	24 137	16 091
L2N	7 076	4 718
GAMMA3	2 688	1 792
INSYTE	4 753	3 169
SUEL / DRI	8 577	5 718
DFP & Divers	15 760	10 507
TOTAL Permanents	71 661	47 774
VACATAIRES	14 922	9 948

2.8 – Taux d'encadrement des étudiants

Le ratio d'encadrement reste stable à 18,9 étudiants par enseignants, et est plus bas comparativement aux statistiques nationales de toutes écoles d'ingénieur confondues (*cf édition « repères et référence statistiques de 2023 »*), qui fait état d'un taux d'encadrement de 47 étudiants par enseignant (*ratio du nombre d'étudiants en filière d'ingénieur / nombre d'enseignants affectés aux écoles d'ingénieurs*).

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, pour exemple, un professeur d'université est comptabilisé pour 0,5 en temps d'enseignement, ce qui engendre ainsi un nombre d'étudiant encadré plus important porté à 30,8 étudiants/enseignant.

Taux d'encadrement	Base ETP	Base Nbr	Base Temps Enseignement
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	19,3	18,9	30,8

La formation

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

2.9 – Budget formation

Le budget formation continue sa progression pour atteindre 132 k€ en 2023 contre 66 k€ en 2019, pour un coût moyen de 563 € par agent en 2023 contre 346 € en 2019. Le coût moyen par agent baisse légèrement suite au développement des formations à distance.

Sur les 382 personnels permanents, près de 60% ont suivi au moins une formation.

Ce budget global se compose de 120 059 € de frais pédagogiques (*cf tableau détaillé en page suivante*) et de 12 154 € 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	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Budget global ¹	132 214 €	96 788 €	87 763 €
Nombre de formations	113	89	80
Nombre de jours de formation par type de formation	251	244	235
Nombre global de jours de formation ²	679	476	591
Nombre total de stagiaires	531	282	297
Nombre total d'agents formés ³	235	155	187
Ratio Coût jour de formation	195 €	203 €	148 €
Ratio Budget par Agent	563 €	624 €	469 €

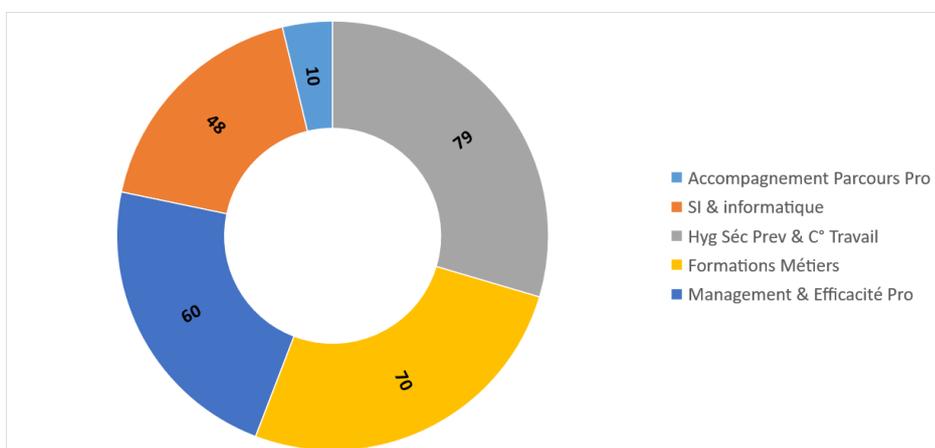
1 : incluant frais de missions

2 : nb de jours x nb de stagiaires

3 : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.



2.10 – Bilan des formations



En 2023, un accent a été porté sur les domaines de la santé-sécurité au travail et la qualité de vie au travail.

THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	Nbr Stagiaires	COUT
- 1 - Acompagnement des parcours professionnels	HDR	2	760 €
	MCF Stagiaire	1	0 €
	Booster son RAEP	5	1 650 €
	CPF : formation individuelle	1	0 €
	TOTAL	9	2 410 €
- 2 - Système d'information et usages numériques - informatique - bureautique	Bureautique	43	7 610 €
	DSI/CEDRE/CRI	3	2 625 €
	Accompagnement sur progiciels	17	7 585 €
	Réseaux et numérique	18	3 145 €
	TOTAL	81	20 965 €
- 3 - Santé sécurité au travail - QVT	Formations spécifiques ST : Elec, CACES, Ponts roulants, SSI	44	12 464 €
	PRAP	0	0 €
	Préventiel 1 et 2	3	1 140 €
	Prévention : RPS, Addictions, Hygiène/Santé/Sécurité, Séminaire	166	33 392 €
	TOTAL	213	46 996 €
- 4 - Professionalisation et développement des compétences métiers	Professionalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	39	25 040 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	12	4 610 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	0	0 €
	Langues (UE UTT)	1	0 €
	TOTAL	52	29 650 €
- 5 - Management et gestion de projet	Renforcer les compétences managériales	8	9 563 €
	Efficacité professionnelle	1	1 261 €
	Conduite et management de projets	14	3 320 €
	TOTAL	23	14 145 €
- 6 - Formation des élus	Formations des élus	138	5 895 €
	TOTAL	138	5 895 €
-7- Environnement universitaire	TEDS groupe UT	15	0 €
	VSS	0	0 €
	TOTAL	15	0 €
TOTAL GENERAL		531	120 060 €

2.11 – 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 555 jours de formation réalisés.

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+	4	7	11	20	35	34	69	81,34	0	0	0	0	80	101,3
A	8	16	24	62,8	97	99	196	249,63	0	1	1	10	221	322,4
B	3	7	10	15	50	114	164	180,36	0	2	2	10	176	205,4
C	2	1	3	4,5	28	22	50	43,58	0	1	1	2	54	50,1
TOTAL	17	31	48	102	210	269	479	555	0	4	4	22	531	679
COUT par catégorie	33 139 €				85 721 €				1 200 €					

Ce sont essentiellement les personnels de catégorie A et B qui suivent des formations, de 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
	39	41	105	116	53	123	30	24
Fonctionnaire sur emploi permanent	33	26	46	35	33	38	17	16
Contractuels	6	15	59	81	20	85	13	8



2.12 – 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 d'un montant de 500€ avec un plafond de 5 000€.

La mobilisation du CPF est à l'initiative de l'agent ou sur politique incitative de l'employeur ; Il est enregistré un seul congé en formation en 2023 pour un agent BIATSS de catégorie A.

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	0	0	0
A	0	63	63
B	0	0	0
C	0	0	0
TOTAL	0	63	63



CHAPITRE 3



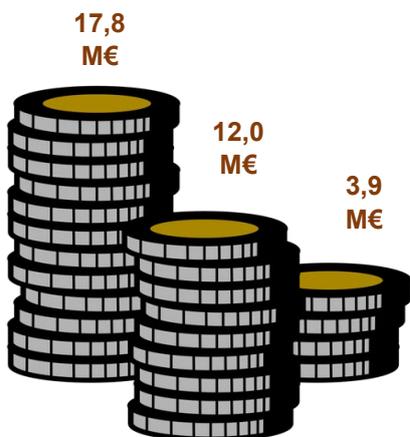
Rémunérations & charges

FOCUS

La masse salariale en quelques chiffres



La masse salariale représente 79 % 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)



4 924 €
Homme

Agents Fonctionnaires



3 723 €
Femme



3 125 €
Homme

Agents Contractuels



2 666 €
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....

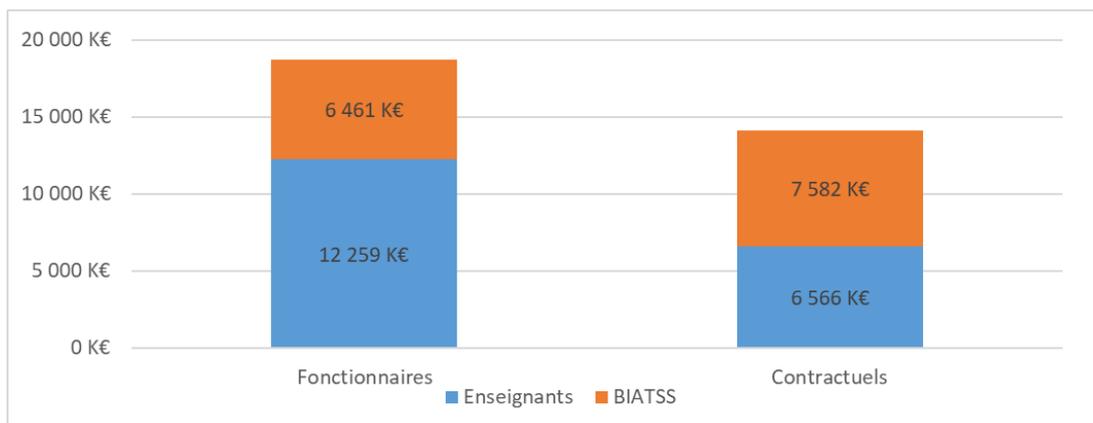
Le bilan social aborde ces différentes dépenses selon des chapitres appropriés. Dans celui-ci, sera abordée la masse salariale contenant les rémunérations et les charges patronales.

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 continue son rythme de progression depuis 2020 avec un cumul de 9,5% sur 3 années (2021/2023) ; c'est notamment le volume des rémunérations principales des contractuels qui marque la hausse notamment avec l'évolution des projets financés hors recherche.

Les mesures nationales de 2022 et 2023 (évolution du point d'indice, revalorisation régulière du RIPEC lié à la LPR, primes exceptionnelles liées à l'inflation, ...) ont également fortement impacté le volume de la masse salariale, avec une compensation étatique partielle.

On constate, 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 » augmente de + 36% sur 3 ans suite à un recours massif aux vacances étudiantes ; les vacances d'enseignements par des intervenants externes restent quant à elles stables.

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 (DPGECP) en lien avec la Tutelle.

Plafond	Statut / Population		Exécution 2021	Exécution 2022	Exécution 2023	Ecart exécution	Taux Evol°
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	11 529 635 €	12 061 190 €	12 259 064 €	197 874 €	1,6%
		BIATSS	5 779 145 €	6 145 114 €	6 461 328 €	316 214 €	5,1%
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)</i>	405 974 €	415 799 €	587 102 €	171 303 €	41,2%
	Sous-total titulaires		17 308 780 €	18 206 304 €	18 720 392 €	514 088 €	2,8%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 236 719 €	3 400 905 €	3 652 878 €	251 973 €	7,4%
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	533 019 €	543 011 €	743 720 €	200 709 €	37,0%
		BIATSS et autres non titulaires	1 350 538 €	1 547 287 €	1 432 537 €	-114 750 €	-7,4%
		<i>dont CDI</i>	2 856 978 €	3 232 105 €	3 302 877 €	70 772 €	2,2%
	Sous-total non titulaires		4 587 257 €	4 948 192 €	5 085 415 €	137 223 €	2,8%
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		21 896 036 €	23 154 496 €	23 805 807 €	651 311 €	2,81%
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	3 453 580 €	2 988 501 €	2 913 530 €	-74 971 €	-2,5%
		<i>dont CDI</i>	846 572 €	951 675 €	1 055 337 €	103 662 €	10,9%
		BIATSS et autres non titulaires	4 824 962 €	5 673 032 €	6 149 330 €	476 298 €	8,4%
		<i>dont CDI</i>	1 728 164 €	2 103 410 €	2 490 472 €	387 062 €	18,4%
	Total non titulaires (plafond 2)		8 278 542 €	8 661 533 €	9 062 860 €	401 328 €	4,6%
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	11 529 635 €	12 061 190 €	12 259 064 €	197 874 €	1,6%
		BIATSS	5 779 145 €	6 145 114 €	6 461 328 €	316 214 €	5,1%
		Sous-total Titulaires	17 308 780 €	18 206 304 €	18 720 392 €	514 088 €	2,8%
	Non titulaires	EC et Ens.	6 690 299 €	6 389 406 €	6 566 408 €	177 002 €	2,8%
		BIATSS et autres non titulaires	6 175 500 €	7 220 318 €	7 581 867 €	361 549 €	5,0%
	Sous-total Non Titulaires		12 865 799 €	13 609 725 €	14 148 275 €	538 551 €	4,0%
	TOTAL GENERAL		30 174 579 €	31 816 029 €	32 868 667 €	1 052 639 €	3,3%
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacances)			668 759 €	948 241 €	909 164 €	-39 077 €	-4,1%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			30 843 338 €	32 764 270 €	33 777 831 €	1 013 562 €	3,1%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			11 504 €	8 745 €	16 351 €	7 606 €	87,0%
Total des dépenses de personnel			30 854 842 €	32 773 015 €	33 794 182 €	1 021 167 €	3,1%
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>			2 949 485 €	2 794 392 €	2 746 993 €	-47 399 €	-1,7%

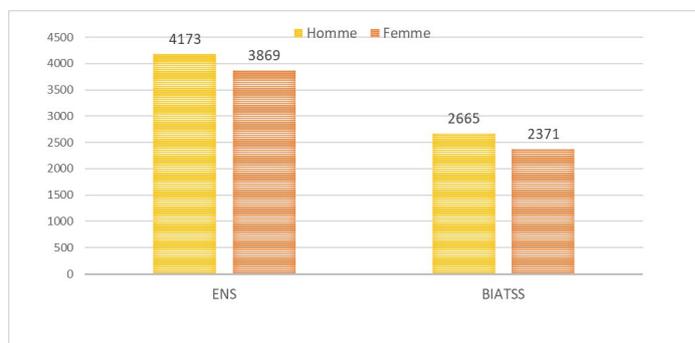
Dépenses de masse salariale		Exécution 2021	Exécution 2022	Exécution 2023	Taux Evol°
1 - Rémunérations principales					
Titulaires	EC et Ens.	5 395 804 €	5 514 140 €	5 688 574 €	3,2%
	BIATSS	2 711 553 €	2 827 589 €	2 841 656 €	0,5%
<i>sous total TITULAIRES</i>		<i>8 107 357 €</i>	<i>8 341 729 €</i>	<i>8 530 230 €</i>	<i>2,3%</i>
Non titulaires	EC et Ens.	4 347 010 €	4 292 980 €	4 462 425 €	3,9%
	BIATSS et autres non titulaires	3 915 645 €	4 556 597 €	5 018 620 €	10,1%
Autres : stagiaires, apprentis ...		43 245 €	32 301 €	23 352 €	-27,7%
<i>sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</i>		<i>8 305 900 €</i>	<i>8 881 878 €</i>	<i>9 504 397 €</i>	<i>7,0%</i>
TOTAL Rémunérations principales		16 413 257 €	17 223 607 €	18 034 627 €	4,7%
2 - Rémunérations accessoires					
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 225 070 €	1 466 114 €	1 498 351 €	2,2%
Autres rémunérations accessoires		852 380 €	809 732 €	717 788 €	-11,4%
Primes et indemnités des EC et Ens.		564 690 €	850 605 €	673 730 €	-20,8%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		638 639 €	774 768 €	734 831 €	-5,2%
<i>dont sous total TITULAIRES</i>		<i>1 587 596 €</i>	<i>2 304 316 €</i>	<i>2 117 184 €</i>	<i>-8,1%</i>
<i>dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</i>		<i>1 498 890 €</i>	<i>1 596 902 €</i>	<i>1 507 517 €</i>	<i>-5,6%</i>
TOTAL Rémunérations accessoires		3 280 779 €	3 901 218 €	3 624 701 €	-7,1%
3 - Cotisations patronales					
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 847 953 €	6 008 156 €	6 259 787 €	4,2%
	Autres cotisations titulaires	1 472 613 €	1 523 797 €	1 556 440 €	2,1%
<i>dont sous total TITULAIRES</i>		<i>7 320 566 €</i>	<i>7 531 953 €</i>	<i>7 816 227 €</i>	<i>3,8%</i>
Non titulaires	Cotisations Assedic	386 600 €	413 831 €	429 242 €	3,7%
	Autres cotisations non titulaires	3 401 046 €	3 636 176 €	3 810 897 €	4,8%
<i>dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</i>		<i>3 787 646 €</i>	<i>4 050 007 €</i>	<i>4 240 140 €</i>	<i>4,7%</i>
TOTAL Cotisations patronales		11 108 212 €	11 581 960 €	12 056 367 €	4,1%
4 - Prestations sociales		41 090 €	57 485 €	62 136 €	8,1%
TOTAL GLOBAL Masse Salariale		30 843 338 €	32 764 270 €	33 777 831 €	3,09%
<i>TOTAL hors prestations</i>		<i>30 802 248 €</i>	<i>32 706 785 €</i>	<i>33 715 695 €</i>	<i>3,1%</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.

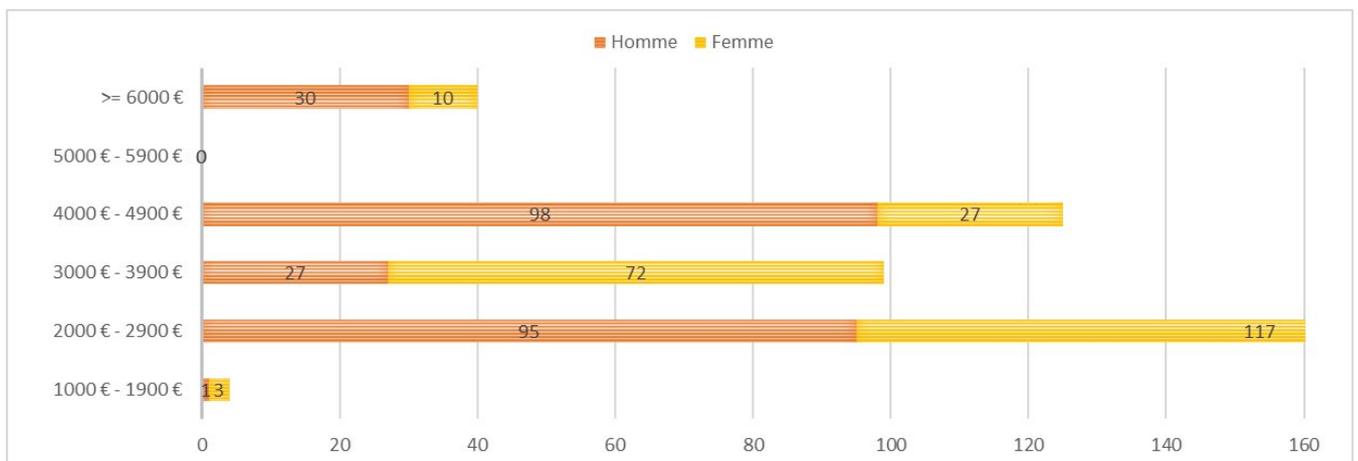
Afin de ramener l'ensemble des personnels sur une même base de comparaison, le salaire brut de base a été remis sur la base d'un ETPR (*Equivalent Temps Plein Rémunéré*) à 100% notamment pour les personnels à temps partiels ou à temps incomplet.



En 2023, le salaire brut moyen global, hors doctorants et post-doctorants, de l'ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels est de 3 001 €, avec une moyenne à 2 760 € pour les femmes et 3 256 € 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 2023, hors doctorants et post-doctorants, 45% des personnels ont une moyenne de salaire brut mensuel inférieur à 2 000€ dont 55 % de femmes, et 8% 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.

L'écart global de rémunération brute mensuelle, concernant l'intégralité des fonctionnaires, est de - 24,4% en défaveur des femmes, notamment sur le corps des professeurs d'universités.

A contrario, l'écart est défavorable aux hommes dans les corps d'ingénieurs de recherche.

Les écarts sont liés également à l'effectif par sexe ; le ratio homme/femme est de 1,5 pour la totalité de l'établissement décomposé en 2,5 pour les personnels enseignants et 0,8 pour les personnels BIATSS.

	Catégorie	Brut Mensuel Moyen		Effectif Physique Moyen	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maîtres de conférences	A+	4 703 €	4 902 €	19	34
Professeurs des universités	A+	6 124 €	7 165 €	8	29
Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	A	4 604 €	4 990 €	2	9
Professeurs d'éducation physique et sportive	A		4 772 €	0	1
Professeur de lycée professionnel	A		4 198 €	0	1
Professeurs certifiés et assimilés	A	3 742 €	3 661 €	3	1
Emplois fonctionnels	A+	8 485 €	9 204 €	1	1
Conservateurs des bibliothèques	A+	3 746 €		2	0
Ingénieurs de recherche	A	6 701 €	4 868 €	1	3
Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	A	6 093 €	4 577 €	1	3
Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	A	3 974 €	3 774 €	6	13
Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	A		3 310 €	0	5
Attachés d'administration de l'État	A	4 635 €	5 358 €	2	1
Bibliothécaires assistants spécialisés	B	2 799 €	2 677 €	3	2
Techniciens de recherche et de formation de l'éducation nationale	B	2 492 €	2 694 €	6	9
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	B	2 653 €	2 586 €	13	2
Magasiniers des bibliothèques	C	2 328 €		3	0
Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	C	2 443 €	2 262 €	6	1
Adjoints techniques de recherche de l'éducation nationale	C	2 237 €	2 265 €	9	6
Global		3 723 €	4 924 €	84	120

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

Agents Fonctionnaires	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
ENSEIGNANTS	4 974 €			5 790 €		
BIATSS	4 486 €	2 626 €	2 321 €	4 269 €	2 675 €	2 264 €

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*).

2023	Salaire BRUT Mensuel
1er décile D1	1 771 €
2e décile D2	1 843 €
3e décile D3	1 969 €
4e décile D4	2 163 €
5e décile Médian D5	2 692 €
6e décile D6	3 124 €
7e décile D7	3 618 €
8e décile D8	4 053 €
9e décile D9	4 785 €
rapport interdécile (D9/D1)	2,70

Sur l'ensemble des rémunérations brutes des agents fonctionnaires, le ratio indique que le salaire moyen du 9^e décile représente 2,70 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	2 761 €	3 139 €	3	4
050084 - Agent contractuel enseignant chercheur CDI	A	4 482 €	4 457 €	4	20
050088 - Agent contractuel enseignant CDI	A	3 385 €	4 349 €	6	12
050089 - Agent contractuel enseignant CDD	A	3 099 €	3 242 €	2	2
0015 - Maîtres de conférences associés	A	3 086 €	2 997 €	1	0
0652 - Professeurs associés	A		3 935 €	0	1
050090 - Contractuel doctorant	A	2 309 €	2 216 €	21	38
050094 - Contractuel post-doctorant	A	2 540 €	2 990 €	6	4
050078 - Agent contractuel BIATOSS CDI	A	3 150 €	4 016 €	22	17
050081 - Agent contractuel BIATOSS CDD	A	3 028 €	2 739 €	30	21
050087 - Agent contractuel chercheur CDD	A	2 148 €	3 303 €	0	1
050082 - Agent contractuel BIATOSS CDD	B	2 115 €	2 135 €	27	8
050079 - Agent contractuel BIATOSS CDI	B	2 246 €	2 806 €	14	1
050083 - Agent contractuel BIATOSS CDD	C	1 995 €	1 983 €	3	1
050080 - Agent contractuel BIATOSS CDI	C	2 132 €	2 041 €	5	3
1615 - Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	C	2 016 €		1	0
Global		2 666 €	3 135 €	145	131

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	3 497 €			4 218 €		
DOCTORANTS & POST-DOCTORANT	2 359 €			2 284 €		
BIATSS	3 073 €	2 161 €	2 075 €	3 315 €	2 207 €	2 030 €

- 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.

2023	Salaire BRUT Mensuel
1er décile D1	2 015 €
2e décile D2	2 170 €
3e décile D3	2 238 €
4e décile D4	2 481 €
5e décile Médian D5	2 780 €
6e décile D6	2 986 €
7e décile D7	3 167 €
8e décile D8	3 725 €
9e décile D9	4 247 €
rapport interdécile (D9/D1)	2,11

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 €



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 2023 s'élève à 827 393 €.

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 redeviennent à un niveau régulier de 48 k€.

Récapitulatif des primes et indemnités

Type	ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES & CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant
PES	17	31 162 €
PEDR	35	169 375 €
RIPEC (part C1-C2-C3)	94	440 668 €
INTERESSEMENT Rech. & Brevet	12	48 146 €
Prime art.L954-2	29	138 045 €
TOTAL		827 396 €

→ 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 FONCTIONNAIRES		BIATSS CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
IFSE	108	617 444 €		
Garantie Indemnitare	2	2 874 €		
CIA	97	72 225 €		
Prime art.L954-2	6	7 147 €	120	383 524 €
TOTAL		699 690 €	TOTAL	383 524 €

Le montant total des primes et indemnités versé en 2023 s'élève à 1 083 214€.

Suite à la révision du RIFSEEP, il n'apparaît plus que deux agents en garantie indemnitaire.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (**GIPA**) permet de réajuster le salaire brut indiciaire qui n'a pas évolué pendant 4 ans selon l'indice rémunéré en décembre de chacune des bornes.

	ENSEIGNANT		BIATSS	
	F	H	F	H
A	8	13	3	2
B			3	3
C			0	0
MONTANT BRUT	11 305 €	15 084 €	3 700 €	2 005 €



En 2023, 32 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour un total de 32 094€, soit une multiplication par trois du nombre et du montant par rapport à 2022 suite à la forte inflation et au vieillissement des agents arrivant en fin de grille.

➔ 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.

	2023		2022		2021	
	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents
Heures Complémentaires d'Ens en FI	654 793 €	140	611 686 €	141	646 838 €	151
Heures Complémentaires d'Ens en FC	74 090 €	35	126 365 €	33		
Sous total Heures Complémentaires	728 883 €		738 051 €		646 838 €	
Vacation en Formation Initiale DU	378 321 €	317	409 218 €	359	363 176 €	244
Vacation en Formation Continue DU	162 675 €	53	191 363 €	81	117 255 €	63
Sous total Heures formation Initiale + Continue	540 996 €		600 581 €		480 432 €	
TOTAL	1 269 879 €		1 338 632 €		1 127 270 €	

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 2023, des heures complémentaires ont été dispensées pour un montant stable de 728 K€, et à 89% en formation initiale et essentiellement réparties de la manière suivante :

- ✓ 69 % par les agents fonctionnaires avec une moyenne annuelle à 6 038 € brut par agent ;
- ✓ 31 % par les agents contractuels avec une moyenne annuelle de 5 650 € brut par agent.

Heures de vacation d'enseignement en formation initiale et continue

En 2023, 347 agents ont dispensé des heures de vacation en formation initiale et de formation continue pour un montant de 540 k€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 96 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 558€ 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.

Très exceptionnellement en 2023, des jours d'expertise sur un projet financé spécifique ont été rémunérés via ces heures supplémentaires et figurent dans le tableau suivant :

Total H. Supplémentaires des BIATSS titulaires & contractuels	A	B	C
Femme	3 731 €	2 952 €	- €
Homme	3 448 €	1 526 €	1 214 €
TOTAL	7 179 €	4 477 €	1 214 €

➔ 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	2023		2022		2021		2020	
	Montant	Nbr Etudiants	Montant	Nbr Etudiants	Montant	Nbr Etudiants	Montant	Nbr Etudiants
Vacation	156 273 €	102	182 223 €	116	120 828 €	110	45 198 €	99
Représentation en ETP complet (base 1607h)		4,9		5,7		3,8		1,4



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 1,9 %



Un taux de 5,17% de personnels en situation de handicap pour une cible à 6%



Budget de 48 008€ 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 2023, 28 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	11	3	14
C	2	0	2
Total général	19	9	28



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	219	247	466
Temps incomplet	3	5	8
Temps partiel	13	2	15
TOTAL	235	254	489



Au 31 décembre 2023 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
50%	0	0	0	0
60%	0	1	0	0
70%	0	0	0	0
80%	4	0	6	1
90%	0	0	1	0
TOTAL en Nombre	4	1	7	1



Avant la crise sanitaire, il était comptabilisé 21 agents en expérimentation télétravail, ils sont désormais 82 agents, en hausse régulière, à avoir sollicité ce mode d'exercice de leurs fonctions durant l'année universitaire 2022/2023 ; ce sont essentiellement les femmes qui optent pour cette organisation de travail hebdomadaire.

Nombre Télétravailleurs	Femme	Homme	Total
A	25	16	41
B	28	7	35
C	6	0	6
Total général	59	23	82



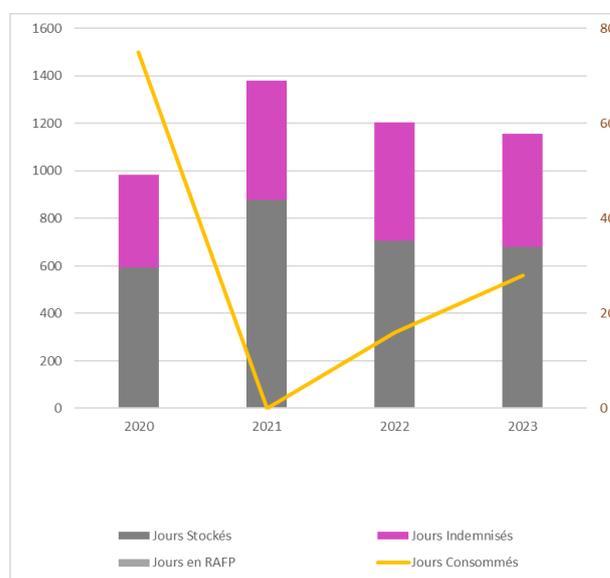
4.2 – Le compte épargne temps (CET)

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 2023, le solde de stockage du nombre de jours de CET est en baisse (*2211 jours contre 2273 en 2022*), mais augmente le montant du passif social à hauteur de 497 k€ à la clôture des comptes financiers de 2023 compte tenu de la réactualisation de la valeur de l'indemnisation.



Au 31 décembre 2023, 56% des agents BIATSS permanents détiennent un compte épargne temps. Le stockage de jours de CET est lié aux contraintes professionnelles ou en vue d'un complément de revenus par indemnisation.

COMPTE EPARGNE TEMPS	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
Nombre de CET actifs ouverts au 31/12/N	33	26	36	10	11	5	121
Nombre d'agents ayant déposé des jours au cours de l'année	23	13	28	8	7	3	82
Nb de jours stockés sur l'année	212	131	182	70	57	28	680
Cumul du nombre de jours stockés	702	753	630	219	269	144	2717
(-) Nb de jours indemnisés	134	117	111	57	29	30	478
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	0	0	0
(-) Nb de jours consommés en congés	8	5	15	0	0	0	28
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	560	631,25	503,98	161,89	240,02	114	2211

Le volume d'indemnisation reste quasiment identique chaque année passée, d'environ 500 jours et est essentiellement activé par la catégorie A.

INDEMNISATION Jours CET	2023			
	Femme	Homme	Total J	Montant
A	134	117	251	33 885 €
B	111	57	168	15 120 €
C	29	30	59	4 425 €
Total général	274	204	478	53 430 €

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 2023, 23 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 :

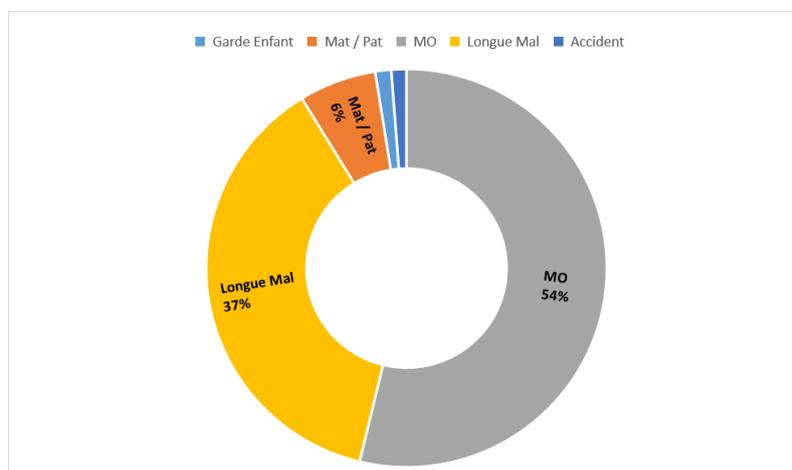
1. Absences pour raisons familiales
2. Absences pour raisons de santé

En 2023, il est comptabilisé un global de 4 965 jours d'absence pour un taux d'absentéisme global qui remonte à 3,6% (contre 2,5 % en 2022).

Famille d'Abs	2023			2022		
	Nbr Jours	Nbr Agents	Taux Abs	Nbr Jours	Nbr Agents	Taux Abs
Raisons Familiales	374	29	0,3%	1 035	44	0,7%
Raisons de Santé	4 591	86	3,3%	2 484	99	1,8%
TOTAL (*)	4 965	125	3 519	3 519	125	2,5%

(*) un agent peut avoir 2 familles d'absences

92% 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 est en forte chute suite à une division par quatre du nombre de femmes en congés maternité. Il est comptabilisé 374 jours contre 1 035 en 2022.

Type	Nombre Jours		Nombre d'Agent	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Garde Enfant	43	21,5	41	16
Maternité	289		3	
Paternité		21		1
Adoption				
Congé Parental				
Congé solidarité				
TOTAL	332	43	44	17



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 bénéficiaire 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	5	18				
25 ↔ 29	2	4				
30 ↔ 34	8	126				
35 ↔ 39	31	371	1	122		
40 ↔ 44	52	947	1	60		
45 ↔ 49	29	436	2	647	1	20
50 ↔ 54	34	341			1	4
55 ↔ 59	18	208	4	860	1	37
60 ↔ 64	10	140	2	172		
65 ↔ 69	3	78				
70 et +						
Total	192	2669	10	1861	3	61

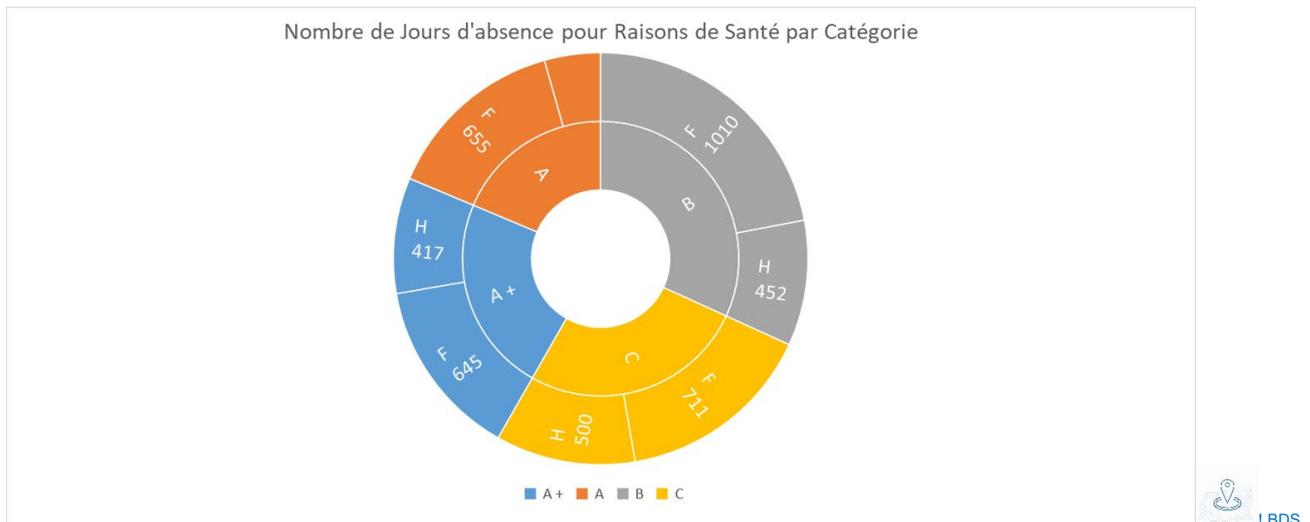


Le nombre de jours moyen d'absence pour raisons de santé est de 13 jours pour la maladie ordinaire.

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 40/44 ans qui observe une moyenne de jours par arrêt la plus longue et notamment en cas de pathologies graves.

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.



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) :

- 76 agents ont connu au moins un arrêt ;
- Quel que soit leur statut, les agents connaissent un volume équivalent de jours d'absence ;
- 2023 est marqué par des arrêts longs ;
- 80 % des arrêts ont une durée supérieure à 5 jours avec une médiane à 15 jours ;
- 2 669 jours en CMO représentent 7,9 ETP sur la base de 360 jours/an ;
- Le taux d'absence pour ce seul risque de CMO est de 1,9 %.

En 2023, on dénombre 61 jours d'absence liés à des accidents dont 4 jours en trajet et 57 jours sur le lieu de travail, engendrant un taux de fréquence de 8/1000^e.

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 24 personnels reconnus en 2023, l'établissement couvre son obligation avec un taux d'emploi « direct » de 5,17%.

Les femmes sont plus sujettes à déclarer leur reconnaissance RQTH.

EFFECTIFS		BIATSS			Enseignant chercheur et enseignant	TOTAL	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
		A	B	C						
Titulaires	Femme	3	1	4	1	9	10	10	11	7
	Homme	1	2	2	2	7	3	3	2	2
Contractuels	Femme	1	1	2	0	4	4	5	4	3
	Homme	2	0	0	2	4	5	3	4	3
TOTAL EFFECTIFS		7	4	8	5	24	22	23	21	15
		19			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
Effectifs	15	21	23	22	24
Taux emploi	3,37%	4,72%	4,88%	4,74%	5,17%
Contribution	55 500 €	24 440 €	15 761 €	21 740 €	11 457 €

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 2023, 48 k€ ont été affectés aux actions sociales dont 15 k€ en prestations sociales directes aux agents, 24 k€ à l'attribution d'une subvention annuelle à l'amicale, et 9 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 N-1
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	5 familles	1 718 €	2 230 €	1 421 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	1 famille	31 €		
	Séjours linguistiques	0	0 €		
	Séjours éducatifs	0	0 €		
	Allocation enfant handicapé	0	0 €		
	Aide à la restauration des personnels CROUS		481 €		
ASIU	Aide aux loisirs	8 familles	1 090 €	4 270 €	3 693 €
	Aide aux études supérieures	2 familles	400 €		
	Aide au BAFA	1 famille	200 €		
	Aide aux frais d'obsèques	1 famille	1 250 €		
	Aide au périscolaire	4 familles	640 €		
	Supplément chèques vacances	11 familles	690 €		
	Supplément CESU	0	0 €		
Cadeaux retraités	0	2 245 €	900 €		
Obsèques		125 €	0 €		
Aides Financières	3 commissions	3 100 €	1 250 €		
FNCAS cotisation		293 €	0 €		
FIPHFP	2 agents	2 380 €	0 €		
Prêts	0	0 €	350 €		
Sous-Total Personnels			14 643 €	7 614 €	
Honoraire Assistante Sociale			9 576 €	7 086 €	
Subvention Amicale + Noël cadeaux et spectacle			23 789 €	21 680 €	
TOTAL		38	48 008 €	31 266 €	



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.

De plus, le conseil scientifique, 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.

→ 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 maitres de conférence stagiaires ;
- ✓ Il émet un avis sur les délégations et les détachements ;
- ✓ Il crée les comités de sélection, 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 règlementaires.

- ✓ 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
DPGECF	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