

# R

# APPORT SOCIAL UNIQUE 2022

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

MAI 2023



**utt**  
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE  
TROYES

MEMBER OF

**eut+**  
EUROPEAN UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY



## Mot du Directeur

Ce Rapport Social Unique de 2022 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.

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 24
	Age moyen	p 25
	Ancienneté	p 25
1.6	Les personnels sur projets financés	p 26
	Occupation des emplois en ETP	p 26
	Pyramide des âges	p 27
	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 30
	Recrutement des BIATSS	p 31
	Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs	p 31
	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

### 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**

<b>2.9</b>	Budget formation	p 39
<b>2.10</b>	Bilan des formations	p 39
<b>2.11</b>	Répartition des stagiaires	p 40
<b>2.12</b>	Le compte personnel de formation	p 41

## **Chapitre 3 – RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES**

**44**

### **La masse salariale**

<b>3.1</b>	Masse salariale par plafond d'emploi et type de dépenses	p 46
------------	----------------------------------------------------------	------

### **Les rémunérations des agents permanents**

<b>3.2</b>	Rémunérations des enseignants et enseignants-chercheurs	p 49
<b>3.3</b>	Rémunérations des BIATSS permanents	p 52
<b>3.4</b>	Rémunérations complémentaires	p 54

## **Chapitre 4 - VIE DES PERSONNELS**

**57**

### **Le temps de travail**

<b>4.1</b>	Les horaires collectifs et individualisés	p 58
<b>4.2</b>	Le compte épargne temps	p 60
<b>4.3</b>	La décharge d'enseignement	p 61
<b>4.4</b>	Les astreintes	p 61

### **La santé et la sécurité au travail**

<b>4.5</b>	Absentéisme des personnels permanents	p 62
<b>4.5.1</b>	Absences pour raisons familiales	p 63
<b>4.5.2</b>	Absences pour raisons de santé	p 63
<b>4.6</b>	Les personnels en situation d'handicap	p 65

### **L'action sociale**

<b>5.1</b>	Action sociale en faveurs des agents	p 67
------------	--------------------------------------	------

### **La vie institutionnelle**

<b>6.1</b>	La gouvernance	p 68
<b>6.2</b>	Les instances de représentation des personnels Le CSAE, CHSCT, CT, la CPE, la CCPANT, les commissions d'experts, le CAR	p 68
<b>6.3</b>	Les moyens pour les organisations syndicales	p 71

## **ANNEXE**

**73**

Sigles et abréviations



# Chiffres Clés 2022

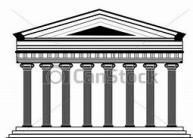


**3 106**  
étudiants



**506 personnels**

- ✓ 53% enseignants et de personnels de recherche
- ✓ 47% de BIATSS



**21**  
formations



**32,7 M€**  
de masse salariale



**26%**  
d'étudiants  
de  
nationalité  
étrangère



**42 360 m2**  
**locaux**  
dont 5 000m2 de  
laboratoires



**3<sup>e</sup> au**  
**palmarès**  
au classement des  
Ecoles d'Ingénieurs  
Post-bac  
(L'Etudiant)



**230**  
**universités**  
**partenaires**  
**internationaux**



**UTT**  
**pilote &**  
**leader**  
de l'expérimentation  
Université  
Européenne



**3000**  
**entreprises**  
**partenaires**  
Dont 6 chaires  
industrielles



## Principales orientations en matière RH

### Retours sur les réalisations en matière RH en 2022 :

- Mise en œuvre des nouveaux décrets d'application, arrêtés et circulaires ad hoc
  - Passage au nouveau régime indemnitaire RIPEC pour les enseignants-chercheurs et chercheurs
  - Rééquilibrage des taux de Maître de Conférence et Professeur des Universités par le mécanisme du repyramidage par l'attribution d'une possibilité au titre de 2022
  - Revalorisation de l'indemnité télétravail et forfait mobilité durable
  - Mise en application de l'indemnité inflation pour les salaires inférieurs à 2 000€ net par mois, et de la participation partielle de 15€ mensuels sur contrat complémentaire de santé
- Convergence des régimes indemnitaires des personnels BIATSS
- Elaboration et mise en place des Lignes Directrices de Gestion RH
- Renouvellement des instances suite aux élections de décembre 2022 et création du Comité Social d'Administration et de la F3SCT
- Mise en place de fermetures administratives avec dérogation et mise en place du travail à distance dans le cadre du plan de sobriété énergétique
- Inspection sécurité-santé au travail
- Audit CTI et HCERES
- Réponse aux appels à projet nationaux pour la création des chaires de professeur junior

# 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<sup>er</sup> 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 (CSA).

## 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.

Il est construit par la direction des ressources humaines en collaboration avec le responsable de l'action sociale, le service de la culture, le service hygiène et sécurité, le service du sport et la direction de la formation et de la pédagogie.

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

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 sur contrat de recherche)

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

Les personnels de recherche sont recrutés exclusivement sous un statut de contractuel car ils sont financés par des contrats de recherche 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 :



**C**

CHAPITRE 1

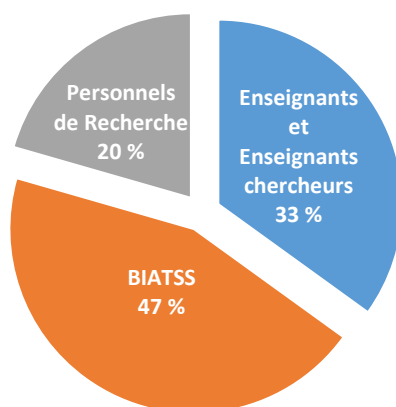


# Emplois & effectifs

# FOCUS Emploi

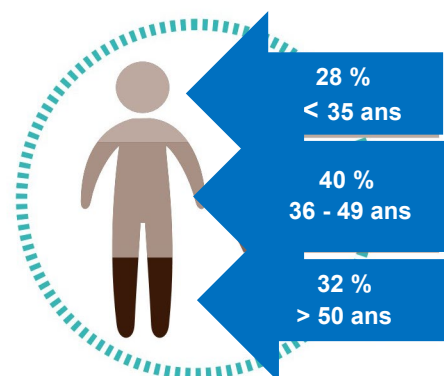
## Qui sont nos 506 personnels ?

Le personnel au 31 décembre 2022 est composé de 240 agents BIATSS (*dont 19 postés sur projet financé hors recherche*), 168 Enseignants & Enseignants Chercheurs, et 98 Personnels de Recherche (*Doctorants, Post-Doctorants, et BIATSS affectés à la recherche*)



Les agents de l'université ont en moyenne

**43,3 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 Travillés), 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 étant 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 votés au budget initial se présente de la manière suivante :

Prévision de consommation		Plafond Etat	Plafond Etablissement	Plafond Global voté au CA
Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	107,3		
	Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	97,6		
<b>sous total Titulaires</b>		<b>204,9</b>	<b>-</b>	<b>204,9</b>
Non Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs <i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	59,3	83,9	
	Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	26,2	138,8	
<b>sous total Non Titulaires</b>		<b>85,5</b>	<b>222,7</b>	<b>308,2</b>
<b>TOTAL</b>		<b>290,4</b>	<b>222,7</b>	<b>513,1</b>

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

Plafonds d'emplois		Notifié par MESR	Voté par CA	Consommé
2019	Etat	309	293	267
	Etablissement		174	182
	<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>467</b>	<b>449</b>
2020	Etat	309	291	270
	Etablissement		191	186
	<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>482</b>	<b>456</b>
2021	Etat	309	294	279
	Etablissement		202	199
	<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>496</b>	<b>478</b>
2022	Etat	310	290	282
	Etablissement		223	207
	<b>Total</b>	<b>310</b>	<b>513</b>	<b>489</b>



En 2022, l'Etat a notifié un poste supplémentaire de doctorant à compter du 1<sup>er</sup> septembre au titre du soutien des actions de recherche, et ainsi porté le plafond d'emplois autorisés 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<sup>e</sup>*).

Il est nécessaire également de conserver des ETP pour le risque différé de retour à temps plein des temps partiels ou des retours de détachements ou disponibilité sortants. La différence de 20 postes entre les ETPT notifiés (310) et votés (290,4) du plafond Etat provient de la nécessité d'assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (*glissement vieillesse technicité*), d'absorber la continuité d'application de nouvelles mesures salariales législatives.

Le ratio consommé/voté est 95 % car il est toujours difficile d'anticiper au moment de l'établissement du budget initial le besoin des postes qui seront nécessaires aux contrats de recherche et aux contrats de projets financés dans l'année à venir.

## 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 2022, l'établissement compte 428 agents en activité au sein de l'établissement (*hors postes de Doctorants et Post-doctorants sur financement recherche*), soit 97% de l'effectif social.

		<i>(hors Doctorants &amp; Post-doctorant sur Recherche)</i>		
		ENS	BIATSS	TOTAL
En Activité	En activité	167	255	422
	Détachement entrant	0	5	5
	Mise à dispo entrante	1	0	1
Total Activité		168	260	428
Hors Activité	Disponibilité	1	2	3
	Détachement sortant	5	3	8
	Mise à dispo sortante	1	0	1
Total Hors Activité		7	5	12
TOTAL Effectif Social		175	265	440

### 1.3 L'effectif global rémunéré en activité

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

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

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



Population		FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL ETP
		TIT	NT - CDD	NT - CDI		TIT	NT - CDD	NT - CDI		
PU	A +	8			8	31			31	39
MCF	A +	19			19	34			34	53
PRAG/PRCE	A	4			4	10,3			10,3	14,3
ATER	A		0		0		0		0	0
PAST / MAST 50%	A		0,5		0,5		1		1	1,5
ECC	A		2	4	6		6	21,9	27,9	33,9
ENS. CONT.	A		2	6	8		2	12	14	22
Total A+		27	0	0	27	65	0	0	65	92
Total A		4	4,5	10	18,5	10,3	9	33,9	53,2	71,7
Sous Total ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS		31	4,5	10	45,5	75,3	9	33,9	118,2	163,7
BIATSS	A +	1	0	0	1	2	0	0	2	3
	A	11	12	23	46	23,8	7,2	16	47	93
	B	21,8	26,8	11,9	60,5	12	11	1	24	84,5
	C	18,2	4	5	27,2	6,6	0	3	9,6	36,8
Sous Total BIATSS		52	42,8	39,9	134,7	44,4	18,2	20	82,6	217,3
Total A+		28	0	0	28	67	0	0	67	95
Total A		15	16,5	33	64,5	34,1	16,2	49,9	100,2	164,7
Total B		21,8	26,8	11,9	60,5	12	11	1	24	84,5
Total C		18,2	4	5	27,2	6,6	0	3	9,6	36,8
<b>TOTAL EFFECTIF PERMANENT</b>		<b>83</b>	<b>47,3</b>	<b>49,9</b>	<b>180,2</b>	<b>119,7</b>	<b>27,2</b>	<b>53,9</b>	<b>200,8</b>	<b>381</b>
BIATSS sur Projet financé	A +		0	0	0		0	0	0	0
BIATSS sur Projet financé	A		9	0	9		2	0	2	11
BIATSS sur Projet financé	B		6	1	7		0	0	0	7
BIATSS sur Projet financé	C		0	0	0		1	0	1	1
Sous Total BIATSS SUR PROJET FINANCÉ		0	15	1	16	0	3	0	3	19
Chercheur sur Contrats de recherche	A		0		0		1		1	1
BIATSS sur Contrats de recherche	A		8,8		8,8		9		9	17,8
Post - Doctorants	A		8		8		6		6	14
Doctorants	A		23		23		41		41	64
Sous Total PERSONNELS DE RECHERCHE		0	39,8	0	39,8	0	57	0	57	96,8
Total A+		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total A		0	48,8	0	48,8	0	59	0	59	107,8
Total B		0	6	1	7	0	0	0	0	7
Total C		0	0	0	0	0	1	0	1	1
<b>TOTAL EFFECTIF NON PERMANENT</b>		<b>0</b>	<b>54,8</b>	<b>1</b>	<b>55,8</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>115,8</b>
<b>TOTAL GENERAL EFFECTIF REMUNÉRÉ</b>		<b>83</b>	<b>102,1</b>	<b>50,9</b>	<b>236</b>	<b>119,7</b>	<b>87,2</b>	<b>53,9</b>	<b>260,8</b>	<b>496,8</b>

Depuis 2019, l'effectif ne comptabilise plus d'ATER.



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

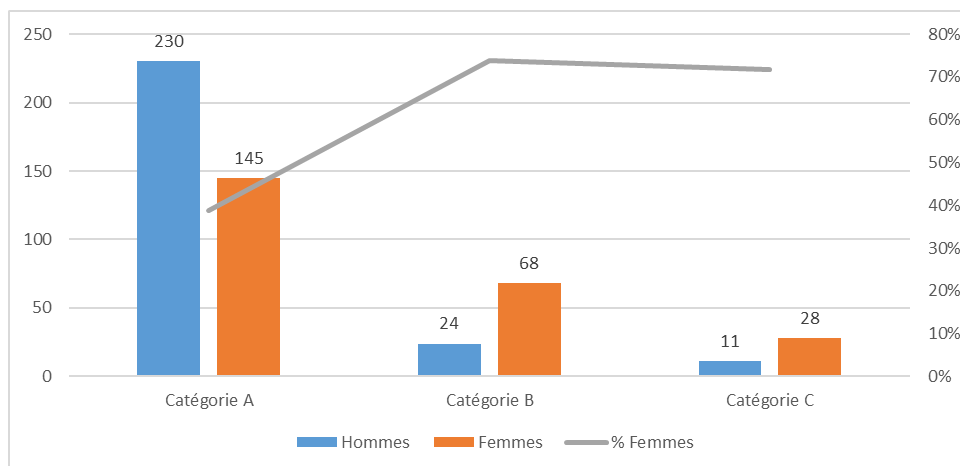


Population		FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL Pers phys
		TIT	NT - CDD	NT - CDI		TIT	NT - CDD	NT - CDI		
PU	A +	8			8	31			31	39
MCF	A +	19			19	34			34	53
PRAG/PRCE	A	5			5	12			12	17
ATER	A		0		0		0		0	0
PAST / MAST 50%	A		1		1		2		2	3
ECC	A		2	4	6		6	22	28	34
ENS. CONT.	A		2	6	8		2	12	14	22
	Total A+	27	0	0	27	65	0	0	65	92
	Total A	5	5	10	20	12	10	34	56	76
Sous Total ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS		32	5	10	47	77	10	34	121	168
BIATSS	A +	1	0	0	1	2	0	0	2	3
	A	11	12	24	47	24	8	16	48	95
	B	22	27	12	61	12	11	1	24	85
	C	19	4	5	28	7	0	3	10	38
Sous Total BIATSS		53	43	41	137	45	19	20	84	221
	Total A+	28	0	0	28	67	0	0	67	95
	Total A	16	17	34	67	36	18	50	104	171
	Total B	22	27	12	61	12	11	1	24	85
	Total C	19	4	5	28	7	0	3	10	38
TOTAL EFFECTIF PERMANENT		85	48	51	184	122	29	54	205	389
BIATSS sur Projet financé			0	0	0		0	0	0	0
BIATSS sur Projet financé			9	0	9		2	0	2	11
BIATSS sur Projet financé			6	1	7		0	0	0	7
BIATSS sur Projet financé			0	0	0		1	0	1	1
Sous Total BIATSS SUR PROJET FINANCÉ		0	15	1	16	0	3	0	3	19
Chercheur sur Contrats de recherche			0		0		1		1	1
BIATSS sur Contrats de recherche			10		10		9		9	19
Post - Doctorants			8		8		6		6	14
Doctorants			23		23		41		41	64
Sous Total PERSONNELS DE RECHERCHE		0	41	0	41	0	57	0	57	98
	Total A+	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total A	0	50	0	50	0	59	0	59	109
	Total B	0	6	1	7	0	0	0	0	7
	Total C	0	0	0	0	0	1	0	1	1
TOTAL EFFECTIF NON PERMANENT		0	56	1	57	0	60	0	60	117
TOTAL GENERAL EFFECTIF REMUNÉRÉ		85	104	52	241	122	89	54	265	506

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. En 2021, il était comptabilisé 14 personnels BIATSS affectés à ces projets, contre 19 en 2022.

	Permanents Titulaires	Permanents Contractuels	Non permanents Contractuels	TOTAL
Effectif en Nombre	207	182	117	506
Effectif en ETP	202,7	178,3	115,8	496,8
Proportion	41%	36%	23%	100%

### 1.3.3 – Répartition de l'effectif



La catégorie A représente 74% de l'effectif puisque tous les personnels enseignants & enseignants-chercheurs, et le personnel de recherche relèvent de cette catégorie qui est occupée à 61% par des hommes.

Il est constaté que plus la catégorie statutaire est élevée, plus le taux de féminisation décroît. Les femmes ne représentent que 39% de la catégorie A, et inversement sont sur-représentées à 73,2 % dans les catégories B et C.

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	145	230	375	39%	61%
Catégorie B	68	24	92	74%	26%
Catégorie C	28	11	39	72%	28%
	<b>241</b>	<b>265</b>	<b>506</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Depuis 2011 la proportion des femmes augmente globalement très légèrement pour passer de 45% à 48% en 2022 de l'effectif total.

Le taux de féminisation reste égal autour de 27% chez les enseignants et enseignants-chercheurs, par contre le taux de féminisation s'envole à 63% dans la population des BIATSS.

2022	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2021
Titulaires	85	122	207	205
Contractuels « permanents »	99	83	182	172
Contractuels « Non permanents »	16	3	19	14
Contractuels recherche	41	57	98	97
<b>TOTAL</b>	<b>241</b>	<b>265</b>	<b>506</b>	<b>488</b>
<i>Rappel 2021</i>	229	259		488

La structuration de l'établissement est atypique de par la présence majoritaire des personnels contractuels qui sont en progression régulière à 58,7 % 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.

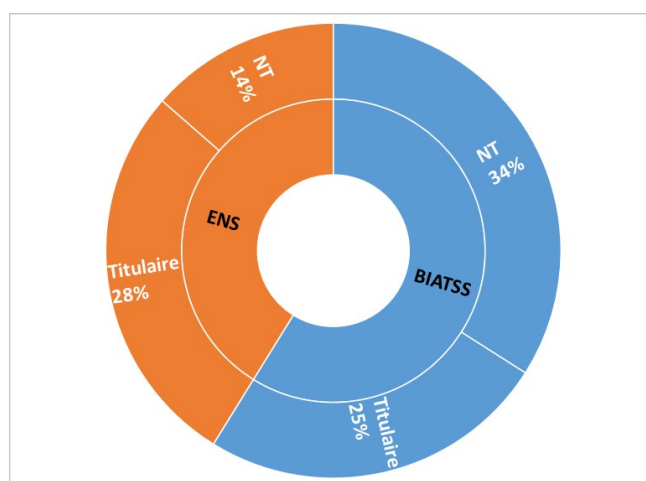
## 1.4 - Les personnels permanents (hors recherche et hors projet financé)

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

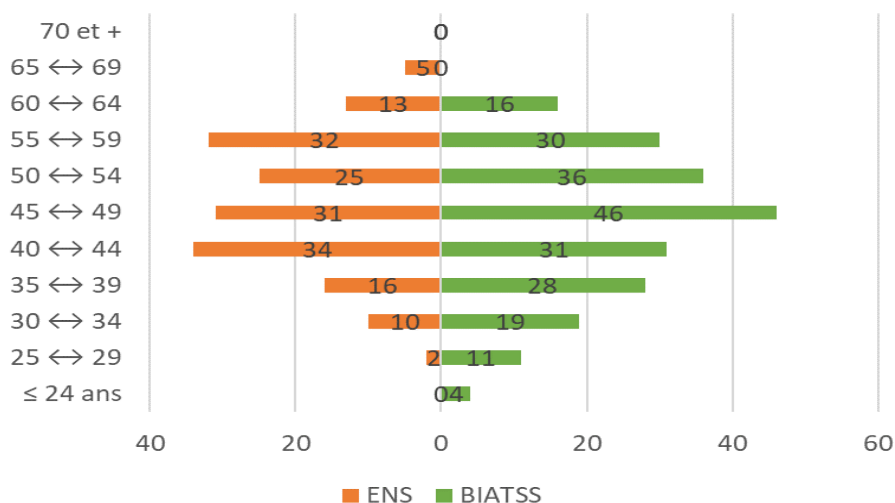
### → Répartition par statut

La proportion du statut de titulaire de ces 389 personnels permanents est de 53,2% en 2022, et spécifiquement à 64,8% pour les enseignants et enseignants-chercheurs et 44,3 % pour les personnels BIATSS.

L'établissement fait état d'un ratio en baisse 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 de 47,2 ans avec une moyenne à 46,3 ans pour les femmes et 48,0 pour les hommes.

Les personnels BIATSS ont une moyenne d'âge inférieure de 3 ans à celle des enseignants & enseignants-chercheurs.

→ Age moyen et médian  | BDS

	Age Moyen				Age Moyen	Age Médian				Age Median
	A+	A	B	C		A+	A	B	C	
<b>Titulaires</b>	49,0	50,8	49,7	49,7	<b>49,7</b>	49,3	50,1	51,0	50,6	<b>49,6</b>
<b>Contractuels</b>		46	40	46	<b>44,4</b>		46	38	47	<b>43,1</b>

Tranche d'âge	Hommes ENS	Hommes BIATSS	Total Hommes	Femmes ENS	Femmes BIATSS	Total Femmes	% Femmes par tranche	Total général	% par tranche
≤ 24 ans	0	2	2	0	2	2	50%	4	1%
25 ↔ 29	1	5	6	1	6	7	54%	13	3%
30 ↔ 34	8	8	16	2	11	13	45%	29	7%
35 ↔ 39	9	7	16	7	21	28	64%	44	11%
40 ↔ 44	24	14	38	10	17	27	42%	65	17%
45 ↔ 49	20	15	35	11	31	42	55%	77	20%
50 ↔ 54	18	17	35	7	19	26	43%	61	16%
55 ↔ 59	26	12	38	6	18	24	39%	62	16%
60 ↔ 64	10	4	14	3	12	15	52%	29	7%
65 ↔ 69	5	0	5	0	0	0	0%	5	1%
70 et +	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>84</b>	<b>205</b>	<b>47</b>	<b>137</b>	<b>184</b>	<b>47%</b>	<b>389</b>	<b>100%</b>

Les femmes concentrent 62% des personnels BIATSS alors qu'elles ne représentent que 27% des enseignants & enseignants-chercheurs.

Au total, on note 34 personnels de plus de 60 ans pour moitié entre les enseignants & enseignants-chercheurs et BIATSS ; les sexagénaires représentent 8% de l'effectif permanent.

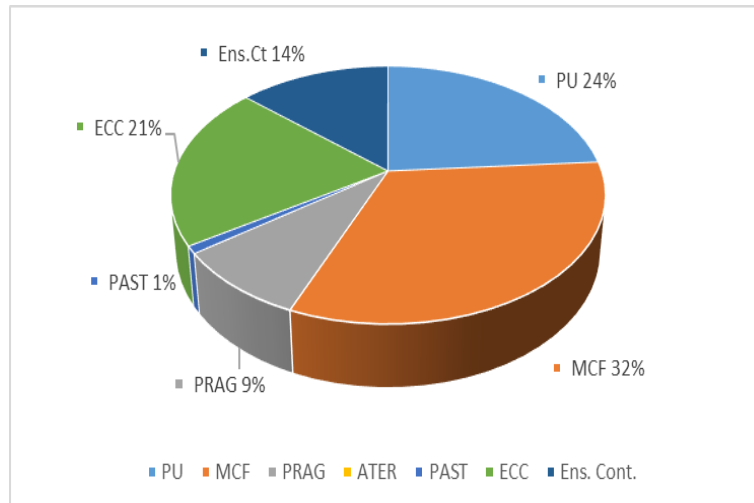
## 1.5.1 - Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs

### ➔ Occupation des emplois en ETP

La baisse conjoncturelle (suite à des départs non encore remplacés au 31 décembre 2022, date d'observation), a été régularisée partiellement courant 2022 par des recrutements, bien que de nouveaux départs ont été enregistrés au deuxième semestre 2022.

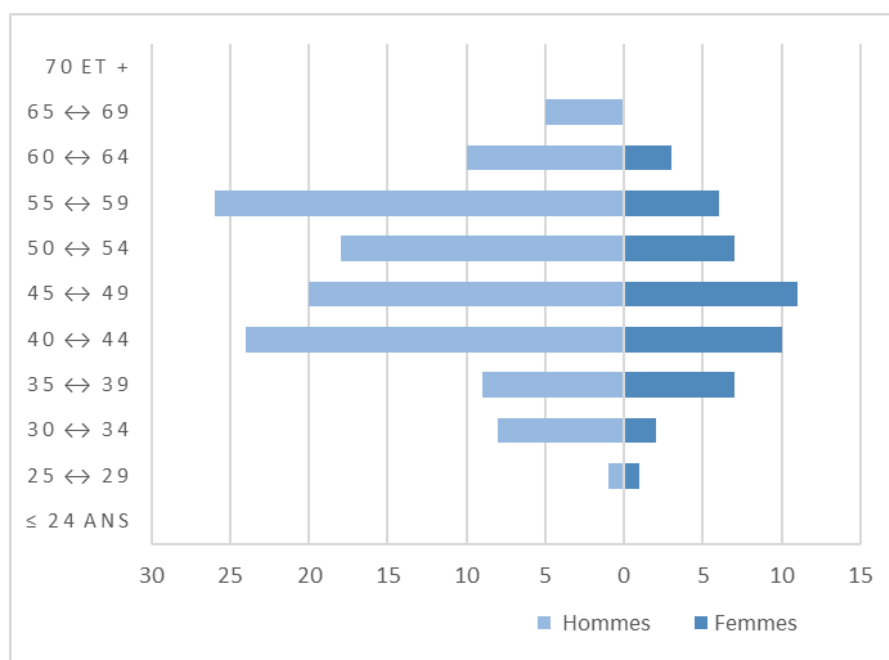
Pour mémo, le nouveau directeur en tant qu'enseignant chercheur titulaire, est comptabilisé dans l'effectif, mais, de par sa mise à disposition d'une autre université, ne vient pas grever le quota des postes titulaires affectés à l'établissement.

ETP	PU	MCF	PRAG	ATER	P/Mast 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
<b>Titulaires</b>	39	53	14,3					<b>106,3</b>
<b>CDD</b>				0	1,5	8	4	<b>12</b>
<b>CDI</b>						25,9	18	<b>43,9</b>
<b>TOTAL ETP</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>14,3</b>	<b>0</b>	<b>1,5</b>	<b>33,9</b>	<b>22</b>	<b>163,7</b>
<i>Rappel 2021</i>	37	55	14	0	0,5	29,9	21,3	<b>157,7</b>
<i>Rappel 2020</i>	37	57	14	0	1	32,9	22,3	<b>164,2</b>
<i>Rappel 2019</i>	36	54	14	0	1	35,5	21,3	<b>161,8</b>



Les EC et enseignants fonctionnaires titulaires restent majoritaires à 65%, en baisse par rapport à 2021 suite à des sorties en détachement.

## → Pyramide des âges



Moyenne d'âge globale : 48,8 ans

Moyenne d'âge Femmes : 46,6 ans - Moyenne d'âge Hommes : 49,6 ans

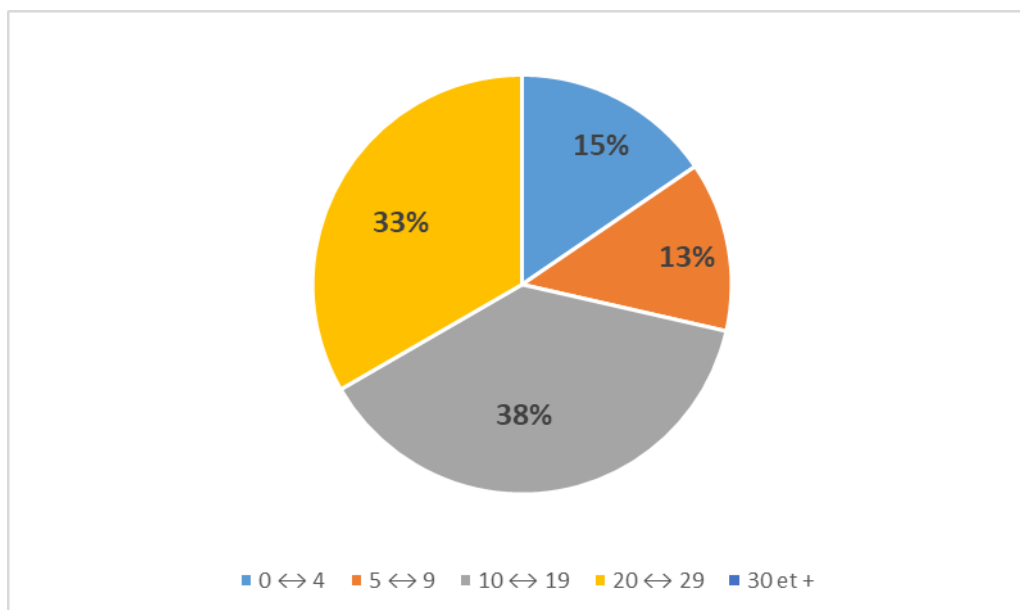
La moyenne d'âge globale reste stable par rapport à 2021 suite à l'entrée d'enseignants & enseignants-chercheurs plus jeunes que la moyenne constatée, et notamment sur la population des femmes puisque sa moyenne baisse de 6 mois.

La tranche 40 – 49 ans représente 40% de l'effectif total des enseignants & enseignants-chercheurs.

## → Age moyen

AGE MOYEN					
2022	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Femme	50,3	44,1	48,1	43,2	52,1
Homme	54,6	45,9	52,3	46,5	51,4
Global	53,7	45,2	51,1	45,9	51,7

## → Ancienneté

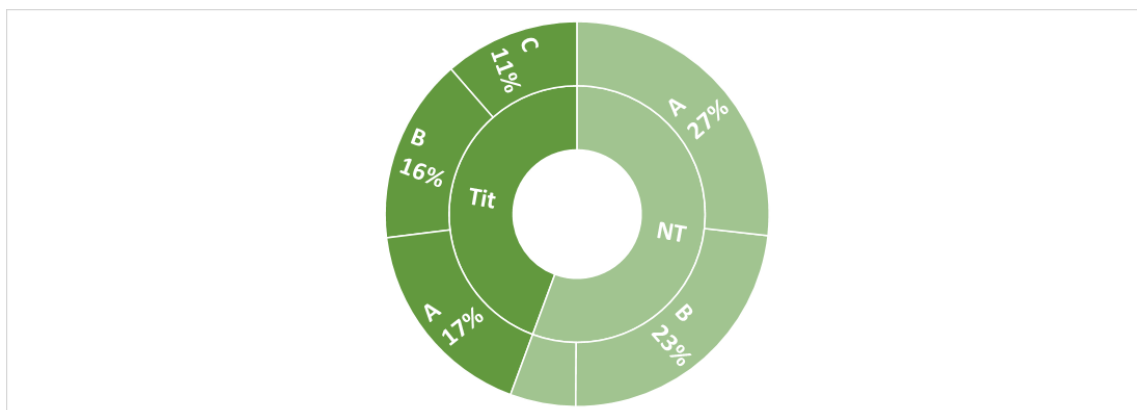


La moyenne d'ancienneté est de 15 ans et 1 mois.

71% de l'effectif des enseignants & enseignants-chercheurs à plus de 10 ans d'ancienneté indiquant un attachement à l'établissement et une difficulté d'attractivité.

## 1.5.2 - Zoom sur les personnels BIATSS permanents

### ➔ Occupation des emplois en ETP



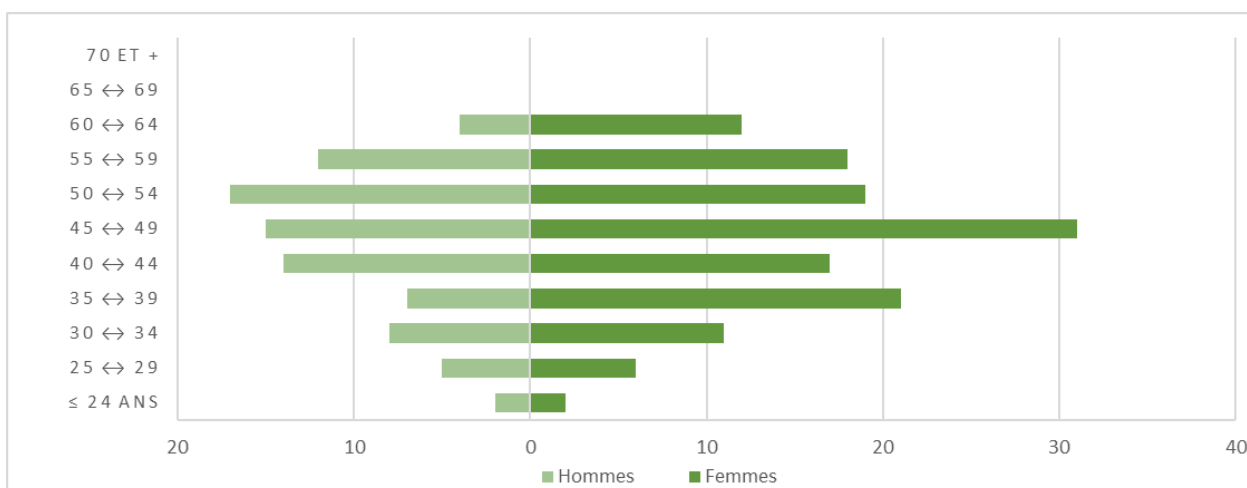
La proportion d'agent titulaires reste quasiment identique, et 2022 est marquée par une forte évolution du nombre d'agents contractuels ayant obtenu une CDisation au cours de l'année 2022 (soit 11 agents concernés).



Les chiffres de 2022 n'intègrent plus les personnels BIATSS sur projet financé (*hors recherche*) et par conséquent font apparaître un nombre d'ETP mécaniquement plus bas, et en particulier les agents de catégorie A.

ETP	A +	A	B	C	TOTAL ETP
Titulaires	3	34,8	33,8	24,8	96,4
CDI	0	39	12,9	8	59,9
CDD	0	19,2	37,8	4	61,0
<b>TOTAL ETP</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>84,5</b>	<b>36,8</b>	<b>217,3</b>

### ➔ Pyramide des âges



Moyenne d'âge globale : 46 ans  
 Moyenne d'âge Femmes : 46,2 ans - Moyenne d'âge Hommes : 45,7 ans



58% de l'effectif a plus de 45 ans, et 21% de l'effectif BIATSS a plus de 55 ans représentant 46 agents.

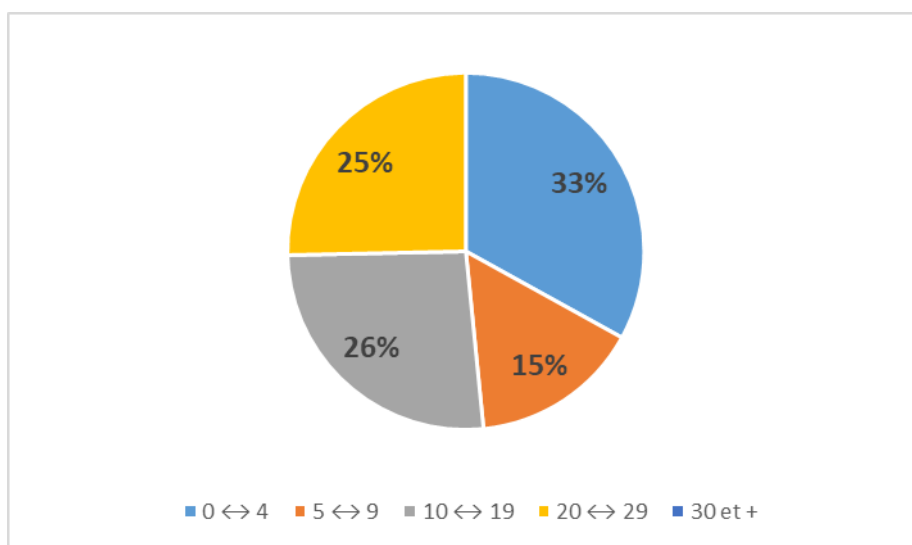
### → Age moyen

Même si les femmes sont en nombre moins important que les hommes dans la population des personnels permanents, leur moyenne d'âge est plus élevée.

Les personnels de catégorie C appelant à moins de mobilité voit leur moyenne plus haute que les deux autres catégories.

	AGE MOYEN							
	A+		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaires	48,2	57,1	49,1	51,4	49,7	49,7	50,1	48,8
CDI			48,7	44,9	45,9	47,0	53,1	51,0
CDD			39,8	37,1	40,3	30,7	34,7	
Global Catégorie	48,2	57,1	46,5	46,8	44,8	40,8	48,4	49,5

### → Ancienneté



La moyenne d'ancienneté est de 11 ans et 9 mois, et 25% de l'effectif BIATSS a plus de 20 ans d'ancienneté.

Ces éléments traduisent une mobilité externe peu active des personnels BIATSS.

## 1.6 - Les personnels sur projets financés

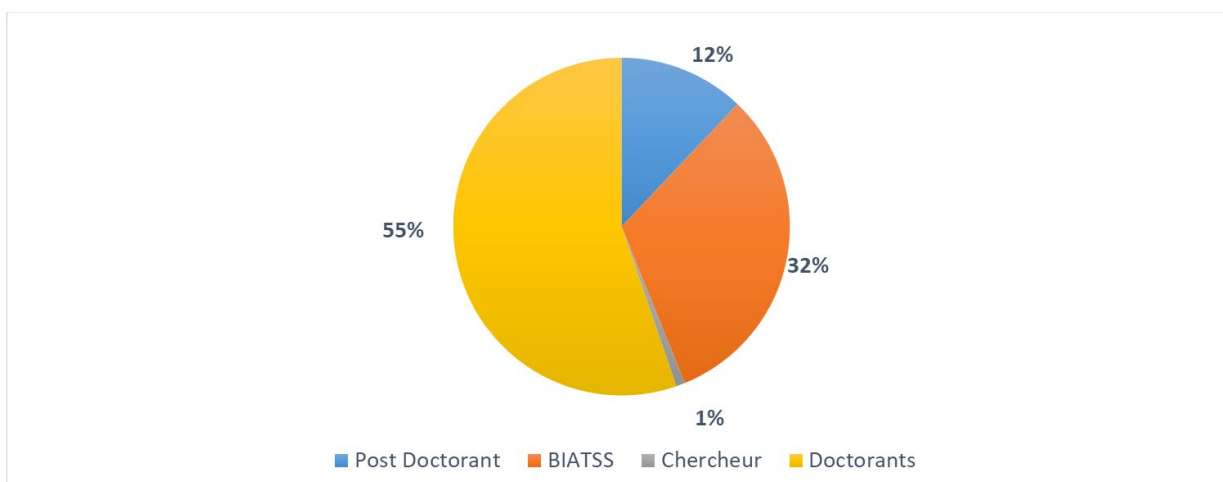
### → Occupation des emplois en ETP

Cette rubrique de personnels de 115,8 ETP est désormais composée des doctorants, post doctorants, des personnels BIATSS et chercheurs, venant assurer la mise en œuvre ou être en soutien de tous types de projets financés.

ETP	Post Doctorant	BIATSS	Chercheur	Doctorants	TOTAL
CDD	14	33,8	1	64	112,8
CDI		3			3
<b>TOTAL ETP</b>	<b>14</b>	<b>36,8</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>115,8</b>

Les personnels BIATSS se répartissent pour 19 ETP sur les projets financés et 17,8 ETP sur les projets recherche, pour un total de 36,8 ETP.

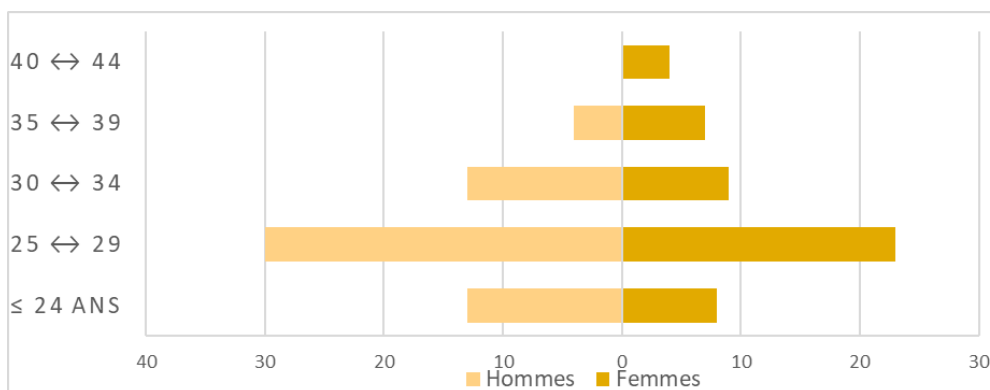
On note néanmoins la présence de trois CDI positionnés temporairement sur ce type de mission dont un en CDI de mission de recherche comme le prévoit la loi de la transformation de la fonction publique de 2019 et la loi de programmation de la recherche.



La part des personnels affectés aux projets de recherche reste stable.

*Nota : Les contrats de doctorants qui représentent 55% 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 : 30,2 ans  
 Moyenne d'âge Femmes : 32,5 ans - Moyenne d'âge Hommes : 28 ans

En 2021, 78% avaient moins de 30 ans et ils ne sont plus que 63% en 2022 suite à l'intégration nouvelle des personnels BIATSS sur projets financés dans ce chapitre. De plus, ce pourcentage de population jeune est à mettre en corrélation avec le fait qu'ils sont composés essentiellement de doctorants (*étudiants qui poursuivent sans rupture leurs études de master par un doctorat*).

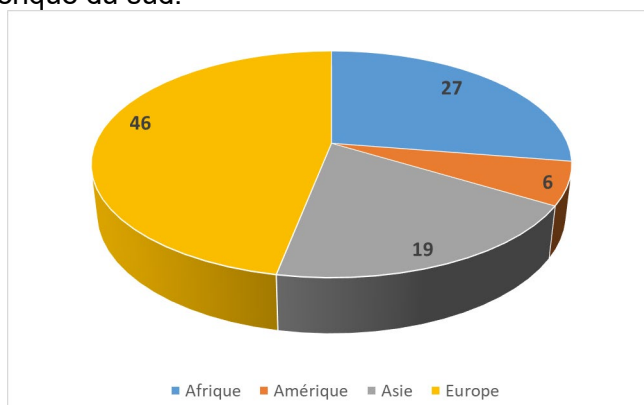
## → Age moyen

	AGE MOYEN			
	Post Doc	BIATSS	Chercheur	Doctorants
Femme	31,5	37,6		27,1
Homme	30	30,8	24,75	27
GLOBAL	30,8	35,4	24,75	27,1

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

Sur la seule population des 98 agents sur projets de recherche, 53% ont une nationalité autre qu'européenne ; 28% proviennent du continent africain, 19% du continent d'Asie (*en baisse*), et 6% du continent d'Amérique du sud.



**C**

HAPITRE 2

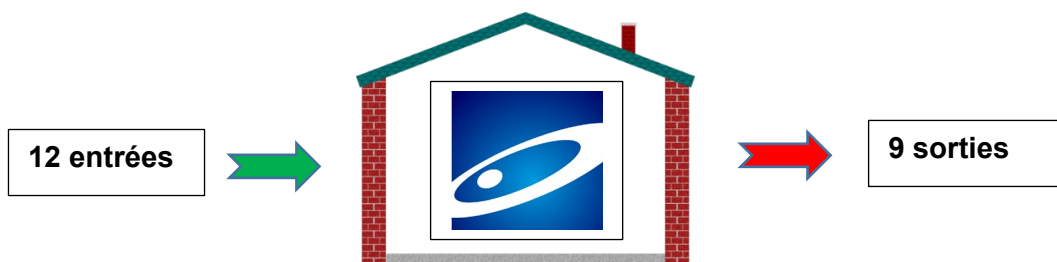


Carrière

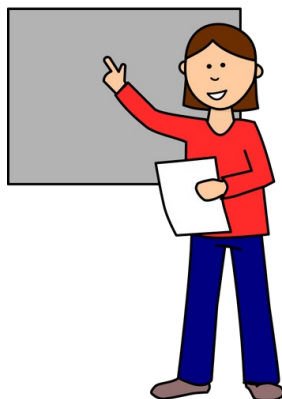
# FOCUS Carrière

## Comment évoluent nos effectifs ?

Taux de rotation du personnel permanent : 5 %



22 agents ont obtenu une promotion dans leur carrière



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

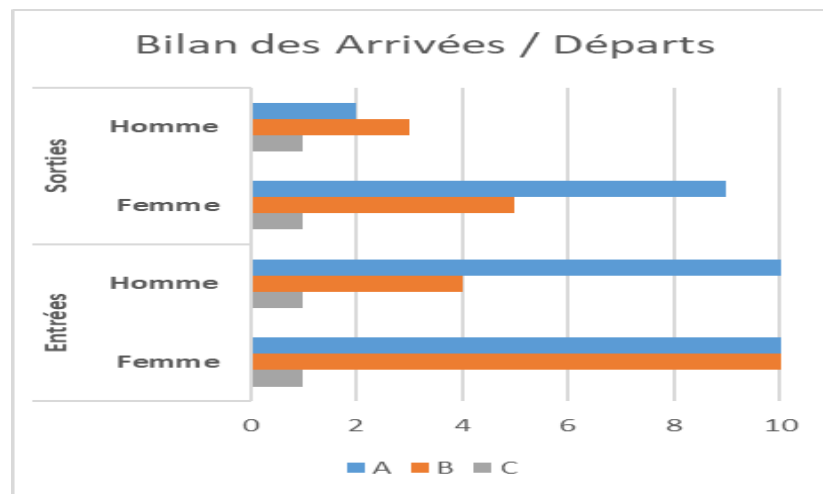
## Les mouvements

### 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 23 sorties en mouvements sur toute l'année 2022.

73% des mouvements d'entrée et 26% des mouvements de sortie sont opérés par des personnels sur projets financés.

Le taux de rotation qui mesure le volume des flux par rapport à l'effectif total est de 5% sur les seuls personnels permanents et 25% sur la totalité des effectifs.



Les mouvements concernent essentiellement les personnels BIATSS de catégorie A et quasiment à part égale entre les deux sexes. Le recrutement de catégorie B est fortement de sexe féminin. Pour mémoire, les personnels déjà présents dans l'effectif changeant de statut ne sont pas considérés comme des mouvements d'entrée/sortie.

	Entrées		Sorties	
	Femme	Homme	Femme	Homme
<b>A+</b>	1	1	2	0
<b>A</b>	35	35	9	2
<b>B</b>	11	4	5	3
<b>C</b>	1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>6</b>

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

Les arrivées concentrent essentiellement des personnels BIATSS à contrat à durée déterminée pour remplacer des départs de personnel permanents ou pour renforcer une structure organisationnelle.

Type de recrutement / Corps sur Postes Permanents	EC & Ens		BIATSS		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Retour de disponibilité & détachement			1		1
Détachement entrant					0
Mise à disposition entrante		1			1
Réussite à concours - examen - selection	2	1			3
Mutation			1		1
Remplacement départ				4	4
Structuration d'équipe			2		2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>



## → Recrutement des BIATSS

L'UTT n'a pas été désigné centre organisateur d'examen de concours en 2022, mais a ouvert deux concours réservés BOE sans épreuve de concours avec admission définitive par titularisation à la fin de la période probatoire du contrat d'un an.



Nature	Cat	Emploi type	Etablissement affectataire	Postes ouverts	Inscriptions		Admission Dossiers		Admissibles		Lauréats		Nbr poste Infructueux
					H	F	H	F	H	F	H	F	
Interne	B	TECH (BAP J)	UTT	1	1						1	0	N
Interne	B	TECH (BAP E)	UTT	1	1						1	0	N

En 2022, l'établissement a géré le recrutement en direct de 54 postes qui ont été publiés, en fonction du besoin, via différents supports dématérialisés avec une nette évolution sur les réseaux sociaux, qui peuvent être combinés pour un même emploi :

- ✓ 21 via l'ENT (intranet)
- ✓ 22 via Pôle Emploi
- ✓ 37 via la Place Emploi Public
- ✓ 20 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, 26 candidatures spontanées (*en nette baisse par rapport aux années précédentes*), et a également géré le recrutement de 3 contrats civique et 1 contrat d'apprentissage.

## → Recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs

En 2022, 12 postes d'enseignants et enseignants chercheurs, permanents ou non, ont été publiés. 1 poste d'enseignant chercheur contractuel n'a pas abouti pour motif de profil non adéquat, et les lauréats sont à 55% par des femmes.

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

Corps	Département	Domaine	Candidatures	Auditionnés	Lauréats		Infructueux
					H	F	
PU	LIST3N	61-Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	3		1	NON
MCF	LIST3N	61-Génie informatique, automatique et traitement du signal	46	4		1	NON
ECC	LIST3N	61ème section "Traitement des données dans les réseaux de capteurs"	8	5	1		NON
ECC	LIST3N	61ème et 27ème section "Optimisation de la production-industrie 4.0"	12	3		1	NON
ECC	LIST3N	61ème section "Méthodes avancée de machine learning"	6	3		1	NON
PAST	ISGA	Droit appliqué à la sécurité	1	1	1		NON
ECC	LIST3N	19ème section "Transformation numérique, interactions sociales, pratiques numériques"	11	5	1		NON
ECC	LIST3N	27ème section "Informatique et réseaux"	3	3	1		NON
ECC	LIST3N	61ème et 27ème section "Optimisation de la production-ordonnancement"	15	8		1	NON
ECC	LIST3N	en 27ème section " Réseaux IoT pour l'industrie 4.0"	8	2	0	0	OUI
PRAG	L2N	Physique chimie	4	4		1	NON
Ens Contractuel	DFP	Génie Electrique	6	4	1		NON

### ➔ Part des femmes dans les jurys

En 2022, l'établissement comptabilise 44% de part des femmes dans les jurys de comité de sélection de recrutement des enseignants & enseignants-chercheurs.

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
EC	COS	ECC	61ème section "Traitement des données dans les réseaux de capteurs"	11	3	Femme	27%
EC	COS	ECC	61ème et 27ème section "Optimisation de la production-industrie 4.0"	8	4	Femme	50%
Ens C.	COS	ECC	61ème section "Méthodes avancée de machine learning"	8	4	Femme	50%
EC	COS	ECC	19ème section "Transformation numérique, interactions sociales, pratiques numériques"	10	6	Homme	60%
EC	COS	ECC	27ème section "Informatique et réseaux"	8	4	Homme	50%
EC	COS	ECC	61ème et 27ème section "Optimisation de la production-ordonnancement"	8	3	Homme	38%
EC	COS	MCF	61-Génie informatique, automatique et traitement du signal	8	4	Homme	50%
EC	COS	PU	61-Génie informatique, automatique et traitement du signal	8	4	Femme	50%
Ens C.	COS	PAST	Droit appliqué à la sécurité	4	0	Homme	0%
Ens C.	Commission de choix	Ens Contractuel	Génie Electrique	6	3	Homme	50%



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

2022 est marqué par des départs essentiellement de BIATSS et notamment pour motif de départ à la retraite ou démission.

Type de recrutement / Corps sur Postes Permanents	EC & Ens		BIATSS		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Retraite		2	1		3
Mutation			1		1
Détachement sortant	2				2
Démission			1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>



La moyenne d'âge des départs en retraite des agents fonctionnaires est de 64 ans et 9 mois, différenciée à 66 ans et 1 mois pour les enseignants et 62 ans et 0 mois pour les BIATSS.

## 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 de 13 enseignants-chercheurs en 2022.

Avancement...	PR EX2	PR EX1	PR 1C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)	1	1	1	2	5
... au titre du CNU (national)	1		2	5	8
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
				dont Femmes	4
				dont Hommes	9

### ➔ Promotions des personnels BIATSS contractuels

La promotion de cette catégorie de personnels est régie au niveau local de l'établissement. Pour mémo, les agents ont pu déposer un dossier au tableau d'avancement.

Malgré 5 dossiers présentés des 11 agents promouvables, aucun n'a obtenu de promotion en 2022.

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables
Liste d'aptitude (LA)								néant
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR 2C	IGR 1C	1	1	0	0%
	ITRF	A	IGE CN	IGE HC	6	2	0	0%
	ITRF	B	TECH CN	TECH CS	1	1	0	0%
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2C	2	0	0	0%
	AENES	B	SAENES CN	SAENES CS	1	1	0	0%
	AENES	B	SAENES CS	SAENES CE	0	0	0	0%
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2C	0	0	0	0%
TOTAL Liste Aptitude + Tableau Avancement					11	5	0	0%
Mobilité interne								
TOTAL PROMOTIONS							0	0%

Femmes	2	1	0	0,0%
Hommes	9	4	0	0,0%

### ➔ 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.

En 2022, une liste d'aptitude exceptionnelle liée au repyramidage des ITRF a ouvert la possibilité à 31 agents promouvables.

Seulement 36% des BIATSS fonctionnaires promouvables présentent un dossier à la promotion.

9 agents promus sur 53 dossiers déposés fait état d'un taux de 16% de promotion des BIATSS en 2022.

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	18	6	0	0%	32
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	4	3	0	0%	181
	ITRF	A	ASI RF	ASIRF	11	4	0	0%	85
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	16	3	0	0%	291
	AENES	A	AAE	AA	9	0	0	0%	4
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	9	5	1	11%	12
	BIB	A	CONSERVATEUR G <sup>al</sup>	CONSERVATEUR G <sup>al</sup>	0	0	0	0%	17
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	4	0	0	0%	11
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	2	1	0	0%	22
Listes d'aptitude exceptionnelles / repyramidages ITRF	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	12	6	0	0%	34
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	1	0	0%	150
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	16	4	1	6%	500
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	IGR HC ES VMIER 1	1	1	0	0%	48
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC ES VMIER 2	2	1	0	0%	
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC	1	0	0	0%	39
	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	2	1	1	50%	159
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	6	4	1	17%	399
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	3	1	0	0%	175
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	5	1	1	20%	602
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	4	2	1	25%	26
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	6	0	0	0%	4
	AENES	A	AAE	AA HC	0	0	0	0%	NC
	AENES	A	AAE	AA principal	0	0	0	0%	3
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	1	1	1	100%	8
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	5	3	2	40%	22
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	5	5	0	0%	51
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	0	0	0	0%	15
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	0	0	0	0%	NC
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CS	0	0	0	0%	NC
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	0	0	0	0%	NC
BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	0	0	0	0%	NC	
<b>TOTAL PROMOTIONS</b>					<b>145</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>6%</b>	

Femmes	75	26	6	8,0%
Hommes	70	27	3	4,3%

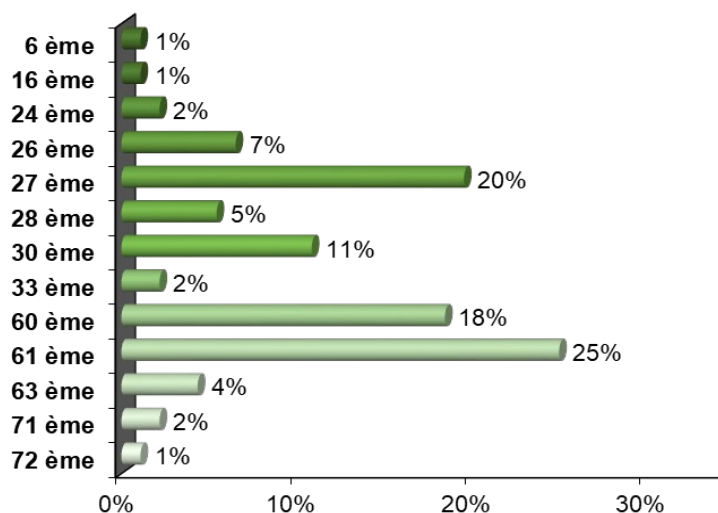
Les promotions 2022 ont bénéficié essentiellement aux catégories B et aux femmes.

Promotion des BIATSS	Titulaire		Contractuel		Total
	F	H	F	H	
Catégorie A	1	1	0	0	2
Catégorie B	4	2	0	0	6
Catégorie C	1	0	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

## 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, et ceci est naturellement lié aux types d'enseignements dispensés dans l'établissement.



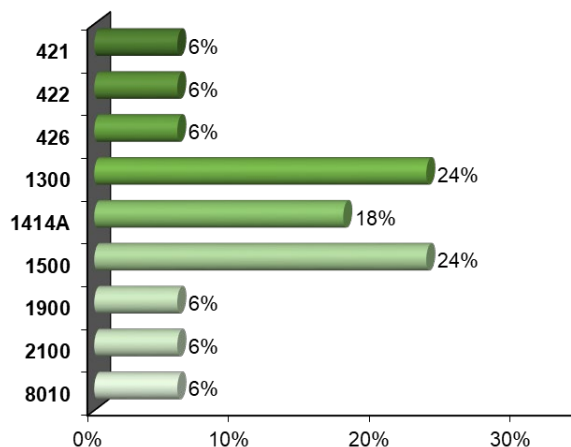
En détail...

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

## 2.6 – Enseignants par discipline

En 2022, apparaît la discipline « génie industriel bois spécial divers », alors que disparaît la discipline science industrielle de l'ingénieur et ingénierie mécanique.

L'enseignement des mathématiques est la discipline la plus représentée en lien avec les formations d'ingénieurs.



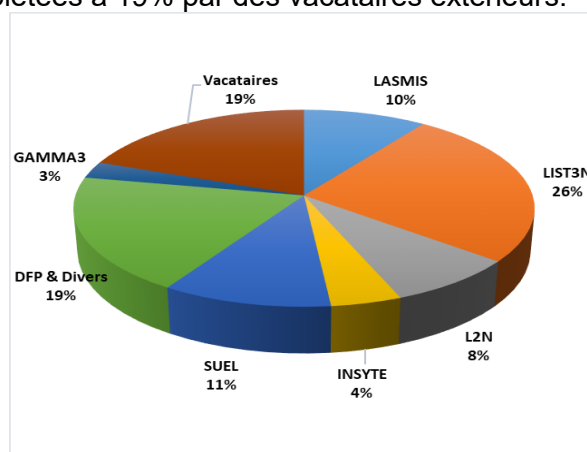
En détail...

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS			
Code	Intitulé	TOTAL	%
421	Allemand	1	6%
422	Anglais	1	6%
426	Espagnol	1	6%
1300	Mathématiques	4	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%
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	<b>100%</b>

## 2.7 – Charges d'enseignement

Durant l'année universitaire 2021/2022, 90 046 UTP ont été dispensées représentant 60 031 HeTD qui est la valeur officielle de présentation ; elles restent au même niveau que l'année universitaire 2020/2021.

Elles sont assurées essentiellement par les enseignants-chercheurs (dont la charge de service est de 192 HeTD) et complétées à 19% par des vacataires extérieurs.



En détail

<b>CHARGES D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>Total UTP</b>	<b>Versus HeTD</b>	<b>Nbr d'agents</b>
LASMIS	8 815	5 877	20
LIST3N	23 411	15 607	58
L2N	7 367	4 911	23
GAMMA3	2 483	1 655	7
INSYTE	3 964	2 643	12
SUEL	9 521	6 347	10
DFP & Divers	17 215	11 477	34
<b>TOTAL EC &amp; Ens</b>	<b>72 776</b>	<b>48 517</b>	<b>164</b>
<b>VACATAIRES</b>	<b>17 270</b>	<b>11 513</b>	<b>356</b>

## 2.8 – Taux d'encadrement des étudiants

Le taux d'encadrement (toutes activités de formation confondues) s'améliore avec une réduction de - 2 étudiants par enseignant en 2022, suite aux nombreux recrutements d'enseignants & enseignants-chercheurs qui se sont opérés dans l'année.

	<i>Base ETP</i>	<i>Base Nbr</i>	<i>Rappel 2021 (base nbr)</i>	<i>Rappel 2020 (base nbr)</i>
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	19,0	18,5	20,3	19,1
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS permanents	14,3	14,1	14,2	14,6

## La formation

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

### 2.9 – Budget formation

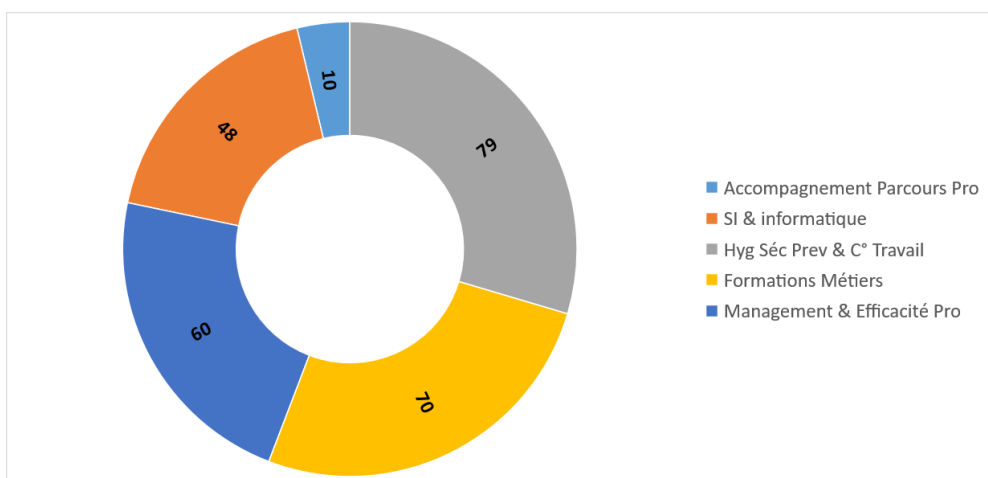
Le budget a fait l'objet, sur plusieurs années, d'une augmentation de plus d'1/3 de son montant, qui atteint 96 k€ en 2022 contre 66 k€ en 2019, pour un coût moyen de 624 € par agent en 2022 contre 346 € en 2019.

Sur les 389 personnels permanents, 40% ont suivi au moins une formation.

Ce budget global se compose de 82 338 € de frais pédagogiques (cf tableau détaillé en page suivante), de 4 650 € de frais de mission, et de 9 800 € de frais de formation pour les apprentis qui est un axe dans lequel notre établissement s'est investi.

Budget	2022	Rappel 2021	Rappel 2020
<b>Budget global <sup>1</sup></b>	96 788 €	87 763 €	79 138 €
<b>Nombre de formations</b>	89	80	68
<b>Nombre de jours de formation par type de formation</b>	244	235	183
<b>Nombre global de jours de formation <sup>2</sup></b>	476	591	410
<b>Nombre total de stagiaires</b>	282	297	338
<b>Nombre total d'agents formés <sup>3</sup></b>	155	187	165
<b>Ratio Coût jour de formation</b>	203 €	148 €	193 €
<b>Ratio Budget par Agent</b>	624 €	469 €	480 €
<small>1 : hors frais de missions</small>			
<small>2 : nb de jours x nb de stagiaires</small>			
<small>3 : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.</small>			

### 2.10 – Bilan des formations



En 2022, un accent a été porté sur les domaines informatique, management et efficacité professionnelle.

FORMATIONS			
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	Nbr Stagiaires	BUDGET
- 1 - Acompagnement des parcours professionnels	MCF Stagiaire	1	0 €
	Booster son RAEP	6	1 650 €
	CPF : formation individuelle	3	1 350 €
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>3 000 €</b>
- 2 - Système d'information et usages numériques - informatique - bureautique	Bureautique	17	5 880 €
	DSI/CEDRE/CRI	10	7 458 €
	Accompagnement sur progiciels Réseaux et numérique	6	2 040 €
	15	4 436 €	
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>19 814 €</b>	
- 3 - Hygiène - Sécurité - Prévention des risques et conditions de travail	Formations spécifiques ST : Elec, CACES, Ponts roulants, SSI	17	3 624 €
	PRAP	8	700 €
	Préventiel 1 et 2	6	1 900 €
	Prévention : RPS, Addictions, Hygiène/Santé/Sécurité, Séminaire	48	11 240 €
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>17 464 €</b>	
- 4 - Formations « métiers »	Professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	60	21 227 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	2	906 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	3	1 701 €
	Langues (UE UTT)	5	0 €
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>23 834 €</b>	
- 5 - Management et efficacité professionnelle	Renforcer les compétences managériales	45	10 726 €
	Efficacité professionnelle	5	1 700 €
	Conduite et management de projets	10	3 200 €
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>15 626 €</b>	
- 6 - Environnement universitaire	Ingénierie soutenable	4	0 €
	VSS	9	2 600 €
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>2 600 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>280</b>	<b>82 338 €</b>
	<i>+ 2 stagiaires en formation syndicale</i>	<b>282</b>	<b>82 338 €</b>

## 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 377 jours de formation réalisés pour 245 agents.

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+	3	3	6	9,5	8	3	11	12	0	0	0	0	17	21,5
A	3	12	15	24,5	49	79	128	187,8	0	1	1	23,28	144	235,6
B	6	2	8	10	23	52	139	136,3	1	2	3	23	150	169,3
C	0	3	3	5	10	21	31	41,5	1	0	1	3	35	49,5
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>90</b>	<b>155</b>	<b>245</b>	<b>377,6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>49,28</b>	<b>282</b>	<b>475,9</b>
COUT par catégorie	10 789 €				70 200 €				1 350 €					

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

2022		Hommes	Femmes	TOTAL
EC & Ens.		13	9	22
BIATSS	A+	7	2	9
	A	43	87	130
	B	30	56	86
	C	11	24	35
Personnels de recherche		0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>104</b>	<b>178</b>	<b>282</b>

## 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 ; En 2022, on note une forte mobilisation du CPF par les femmes, le nombre de jours se voit multiplié par 2,4 par rapport à 2021.

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	0	0	0
A	0	163	163
B	0	91	91
C	0	0	0
TOTAL	0	254	254
COUT	1 350 €		

Il est enregistré un seul congé en formation en 2022 pour un agent BIATSS.

**C**

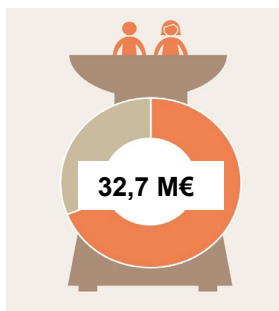
CHAPITRE 3



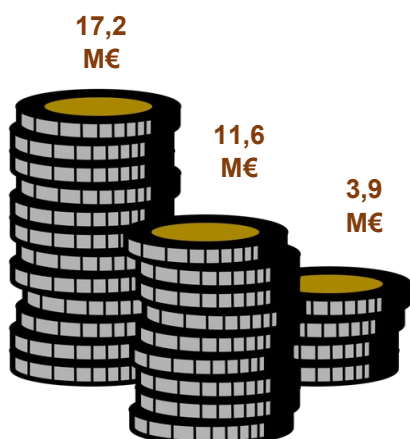
# Rémunérations & charges

# FOCUS

## La masse salariale en quelques chiffres



La masse salariale représente 80 % 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)



4 341 €  
Homme

Ens & Ens-Chercheurs



3 699 €  
Femme



2 619 €  
Homme

BIATSS



2 174 €  
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 personnel 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.

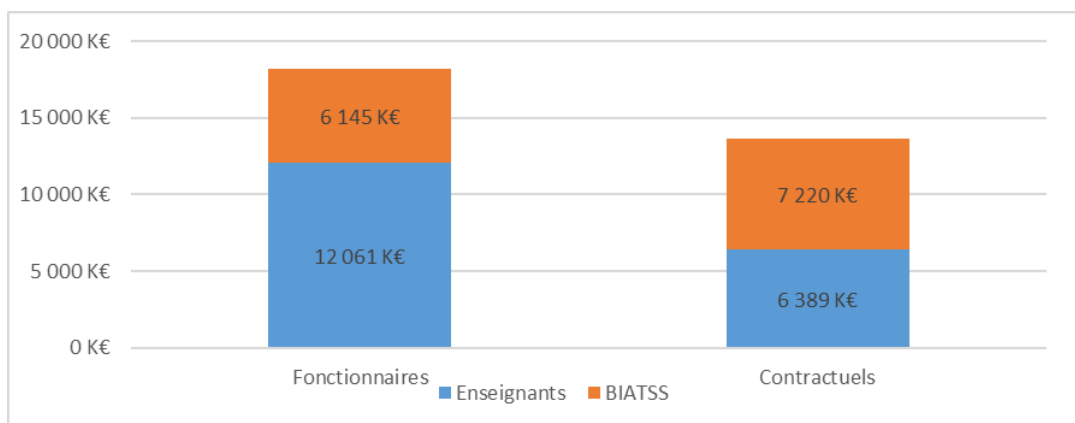
Les cotisations patronales dues par l'employeur viennent s'ajouter à cette rémunération brute.

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

En 2022, la masse salariale a été évaluée à 33 274 600 € au budget initial pour une exécution à 32 764 270 € au 31 décembre 2022 ; son taux de réalisation est par conséquent de 98,5%.

La difficulté de réalisation budgétaire réside essentiellement dans la difficulté de projection de la masse salariale affectée aux conventions de recherche et aux projets financés, et aux dépenses d'heures complémentaires et de vacances d'enseignement.

Hors vacances, la masse salariale des fonctionnaires représente 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 qui depuis 2020 augmente de + 2% chaque année, et pour 2022 ce sont deux facteurs essentiels qui viennent impacter le volume.

Le premier est constitué des rémunérations accessoires des enseignants & enseignants-chercheurs de par la mise en place des nouvelles valeurs du RIPEC, le solde de l'ancienne PCA et l'augmentation des cours complémentaires et vacations.

Le deuxième provient du volume des rémunérations principales des BIATSS contractuels, et notamment ceux avec un niveau d'expertise sur projets financés.

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.

La part des « autres dépenses non ventilables » augmente de + 41% suite à un recours massif aux vacations étudiantes et au paiement en rappel, sur plusieurs années, d'heures contributives à un projet structurant.

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

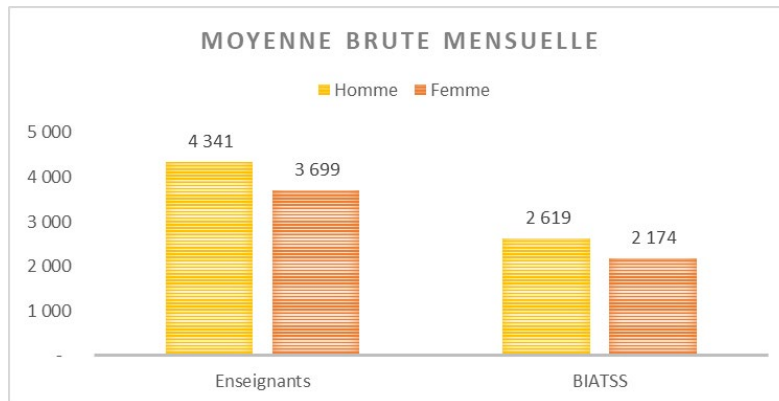
Plafond	Statut / Population		Exercice 2020 Exécution	Exécution 2021	Exécution 2022	Ecart exécution	Taux Evol <sup>P</sup>
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	11 108 344 €	11 529 635 €	12 061 190 €	531 555 €	4,6%
		BIATSS	5 945 657 €	5 779 145 €	6 145 114 €	365 969 €	6,3%
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres )</i>	361 950 €	405 974 €	415 799 €	9 825 €	2,4%
	Sous-total titulaires		<b>17 054 001 €</b>	<b>17 308 780 €</b>	<b>18 206 304 €</b>	<b>897 524 €</b>	<b>5,2%</b>
	Non titulaires	EC et Ens.	3 167 396 €	3 236 719 €	3 400 905 €	164 186 €	5,1%
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	439 666 €	533 019 €	543 011 €	9 992 €	1,9%
		BIATSS et autres non titulaires	836 665 €	1 350 538 €	1 547 287 €	196 749 €	14,6%
		<i>dont CDI</i>	2 698 761 €	2 856 978 €	3 232 105 €	375 127 €	13,1%
	Sous-total non titulaires		<b>4 004 061 €</b>	<b>4 587 257 €</b>	<b>4 948 192 €</b>	<b>360 935 €</b>	<b>7,9%</b>
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		<b>21 058 062 €</b>	<b>21 896 036 €</b>	<b>23 154 496 €</b>	<b>1 258 459 €</b>	<b>5,75%</b>
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	3 764 789 €	3 453 580 €	2 988 501 €	-465 079 €	-13,5%
		<i>dont CDI</i>	946 627 €	846 572 €	951 675 €	105 103 €	12,4%
		BIATSS et autres non titulaires	4 221 520 €	4 824 962 €	5 673 032 €	848 070 €	17,6%
	<i>dont CDI</i>	1 798 605 €	1 728 164 €	2 103 410 €	375 246 €	21,7%	
Total non titulaires (plafond 2)		<b>7 986 309 €</b>	<b>8 278 542 €</b>	<b>8 661 533 €</b>	<b>382 990 €</b>	<b>4,6%</b>	
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	11 108 344 €	11 529 635 €	12 061 190 €	531 555 €	4,6%
		BIATSS	5 945 657 €	5 779 145 €	6 145 114 €	365 969 €	6,3%
		Sous-total Titulaires	<b>17 054 001 €</b>	<b>17 308 780 €</b>	<b>18 206 304 €</b>	<b>897 524 €</b>	<b>5,2%</b>
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	6 932 185 €	6 690 299 €	6 389 406 €	-300 893 €	-4,5%
		BIATSS et autres non titulaires	5 058 185 €	6 175 500 €	7 220 318 €	1 044 819 €	16,9%
	Sous-total Non Titulaires		<b>11 990 370 €</b>	<b>12 865 799 €</b>	<b>13 609 725 €</b>	<b>743 926 €</b>	<b>5,8%</b>
TOTAL GENERAL		<b>29 044 371 €</b>	<b>30 174 579 €</b>	<b>31 816 029 €</b>	<b>1 641 450 €</b>	<b>5,4%</b>	
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacances)			588 239 €	668 759 €	948 241 €	279 482 €	41,8%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			<b>29 632 610 €</b>	<b>30 843 338 €</b>	<b>32 764 270 €</b>	<b>1 920 932 €</b>	<b>6,2%</b>
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			50 863 €	11 504 €	8 745 €	-2 759 €	-24,0%
Total des dépenses de personnel			<b>29 683 473 €</b>	<b>30 854 842 €</b>	<b>32 773 015 €</b>	<b>1 918 173 €</b>	<b>6,2%</b>
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>			2 835 639 €	2 949 485 €	2 794 392 €	-155 093 €	-5,3%

Dépenses de masse salariale		Exécution 2020	Exécution 2021	Exécution 2022	Taux Evol°
<b>1 - Rémunérations principales</b>					
Titulaires	EC et Ens.	5 235 056 €	5 395 804 €	5 514 140 €	2,2%
	BIATSS	2 800 411 €	2 711 553 €	2 827 589 €	4,3%
<b>sous total TITULAIRES</b>		<b>8 035 467 €</b>	<b>8 107 357 €</b>	<b>8 341 729 €</b>	<b>2,9%</b>
Non titulaires	EC et Ens.	4 429 814 €	4 347 010 €	4 292 980 €	-1,2%
	BIATSS et autres non titulaires	3 213 126 €	3 915 645 €	4 556 597 €	16,4%
Autres : stagiaires, apprentis ...		14 461 €	43 245 €	32 301 €	-25,3%
<b>sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</b>		<b>7 657 401 €</b>	<b>8 305 900 €</b>	<b>8 881 878 €</b>	<b>6,9%</b>
<b>TOTAL Rémunérations principales</b>		<b>15 692 868 €</b>	<b>16 413 257 €</b>	<b>17 223 607 €</b>	<b>4,9%</b>
<b>2 - Rémunérations accessoires</b>					
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 062 814 €	1 225 070 €	1 466 114 €	19,7%
Autres rémunérations accessoires		825 403 €	852 380 €	809 732 €	-5,0%
Primes et indemnités des EC et Ens.		607 478 €	564 690 €	850 605 €	50,6%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		618 898 €	638 639 €	774 768 €	21,3%
<b>dont sous total TITULAIRES</b>		<b>1 587 596 €</b>	<b>1 587 596 €</b>	<b>2 304 316 €</b>	<b>45,1%</b>
<b>dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</b>		<b>1 498 890 €</b>	<b>1 498 890 €</b>	<b>1 596 902 €</b>	<b>6,5%</b>
<b>TOTAL Rémunérations accessoires</b>		<b>3 114 593 €</b>	<b>3 280 779 €</b>	<b>3 901 218 €</b>	<b>18,9%</b>
<b>3 - Cotisations patronales</b>					
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 811 969 €	5 847 953 €	6 008 156 €	2,7%
	Autres cotisations titulaires	1 457 146 €	1 472 613 €	1 523 797 €	3,5%
<b>dont sous total TITULAIRES</b>		<b>7 269 115 €</b>	<b>7 320 566 €</b>	<b>7 531 953 €</b>	<b>2,9%</b>
Non titulaires	Cotisations Assedic	357 880 €	386 600 €	413 831 €	7,0%
	Autres cotisations non titulaires	3 143 845 €	3 401 046 €	3 636 176 €	6,9%
<b>dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</b>		<b>3 501 725 €</b>	<b>3 787 646 €</b>	<b>4 050 007 €</b>	<b>6,9%</b>
<b>TOTAL Cotisations patronales</b>		<b>10 770 840 €</b>	<b>11 108 212 €</b>	<b>11 581 960 €</b>	<b>4,3%</b>
<b>4 - Prestations sociales</b>		<b>54 309 €</b>	<b>41 090 €</b>	<b>57 485 €</b>	<b>39,9%</b>
<b>TOTAL GLOBAL Masse Salariale</b>		<b>29 632 610 €</b>	<b>30 843 338 €</b>	<b>32 764 270 €</b>	<b>6,23%</b>
<i>TOTAL hors prestations</i>		<i>29 578 301 €</i>	<i>30 802 248 €</i>	<i>32 706 785 €</i>	<i>6,2%</i>

## Les rémunérations des agents permanents

Seront traités dans ce chapitre uniquement les salaires et rémunérations accessoires des personnels permanents.

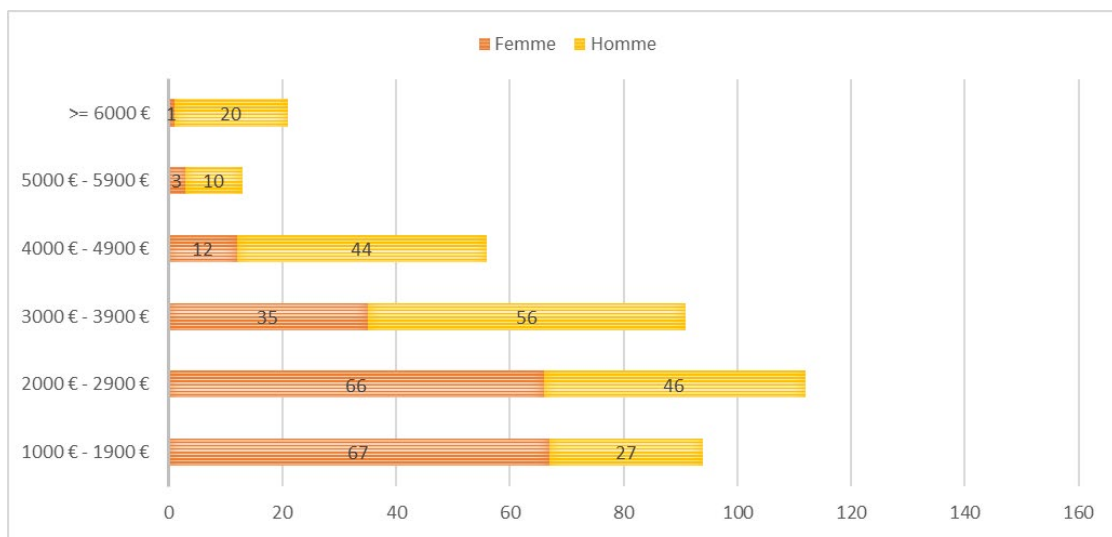
Afin de ramener l'ensemble des personnels sur une même base de comparaison, le salaire brut de base a été remis sur la base d'un ETP (*Equivalent Temps Plein*) à 100% notamment pour les personnels à temps partiels ou à temps incomplet.



En 2022, le salaire brut moyen global de l'ensemble des personnels permanents est de 3 127 €, avec une moyenne à 2 563 € pour les femmes et 3 637 € pour les hommes.

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

25% des personnels ont un traitement brut mensuel inférieur à 2 000€ dont 72 % de femmes, et 8% des personnels ont un revenu supérieur à 5 000 € brut.





## 3.2 - Rémunérations des enseignants et enseignants-chercheurs

### → Les salaires moyens par sexe et statut

Pour se caler avec les indicateurs de la BDS, l'édition 2022 s'enrichi par un croisement par statut, par catégorie et par sexe.

La rémunération brute moyenne mensuelle, tous statuts, en 2022 s'élève à 4 160 €, avec 3 699 € pour les femmes et 4 341 € pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des enseignants & enseignants-chercheurs qui comporte 73% d'hommes.

Ce sont les titulaires et les hommes qui détiennent globalement un salaire plus élevé.

BRUT		TITULAIRE			CONTRACTUEL		
Moyenne	Catégorie	Femme	Homme	Globale	Femme	Homme	Globale
PR	A+	4 911 €	5 731 €	5 558 €			
MCF	A+	3 630 €	3 811 €	3 746 €			
PRAG	A	3 188 €	4 045 €	3 793 €			
ECC	A				3 671 €	4 091 €	4 017 €
Ens Contr.	A				3 081 €	3 536 €	3 371 €
PAST-MAST	A				2 997 €	3 424 €	3 282 €
Globale		3 881 €	4 606 €	4 391 €	3 312 €	3 884 €	3 738 €

### → Les Primes et indemnités

- ✓ La prime de recherche et d'enseignement supérieur (**PRES**) qui est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement supérieur comprenant les PU, MCF, PRAG et éventuellement les ATER. Son taux est fixe et indexé sur la valeur du point d'indice.
- ✓ 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.
- ✓ La prime de charges administratives (**PCA**) qui peut être attribuée aux enseignants & enseignants-chercheurs qui exercent une responsabilité administrative ou qui prennent la responsabilité temporaire d'une mission définie par le conseil d'administration ; ce dernier fixe la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de cette prime. Un arrêté individuel déterminant le montant est pris par le Président après avis du conseil d'administration.
- ✓ 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.

BRUT + Primes		TITULAIRE			CONTRACTUEL		
Moyenne	Catégorie	Femme	Homme	Globale	Femme	Homme	Globale
PR	A+	5 833 €	6 644 €	6 473 €			
MCF	A+	4 108 €	4 331 €	4 252 €			
PRAG	A	3 305 €	4 182 €	3 924 €			
ECC	A				3 696 €	4 223 €	4 130 €
Ens Contr.	A				3 304 €	3 585 €	3 483 €
PAST-MAST	A				2 997 €	3 424 €	3 282 €
Globale		4 414 €	5 221 €	4 982 €	3 331 €	3 970 €	3 807 €

Hors intéressement recherche et brevet

Le montant total des primes et indemnités versées en 2022 s'élève à 967 749 €.

Il est noté une évolution globale de + 40% de versement global de primes intégrant la régularisation exceptionnelle de la PCA et la valeur 2022 de la part C1 du RIPEC. Hormis ces régularisations, la hausse globale se situe à + 25%.

La PCA s'est éteinte au 31/08/2022 avec un versement exceptionnel de 17/12e pour faire place aux deux autres parts du nouveau régime indemnitaire des enseignants titulaires.

La PRES s'est également soustraite progressivement au profit de la part C1 du RIPEC au 1er janvier 2022, avec un solde de paiement du dernier quadrimestre 2021 en 2022.

Seule la PES est maintenue pour les enseignants titulaires du second degré.

Les primes d'intéressement individuel de recherche et de brevet restent à un niveau significatif de 132 k€.

Type	ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES & CONTRACTUELS		Rappel 2021	Rappel 2020
	Nombre	Montant		
PRES	107	92 129 €	179 254 €	131 980 €
PEDR	48	226 700 €	261 341 €	324 141 €
PCA	57	261 371 €	103 621 €	97 418 €
RIPEC	94	255 473 €		
INTERESSEMENT Rech. & Brevet	14	132 076 €	147 261 €	62 481 €
<b>TOTAL</b>	<b>320</b>	<b>967 749 €</b>	<b>691 477 €</b>	<b>616 020 €</b>

Pour information, est indiqué dans ce tableau les primes liées à l'intéressement sur recherche

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

- Le 1<sup>er</sup> décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- Le 9<sup>ème</sup> 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*)

	BRUT	BRUT + Primes
1er décile D1	2 832 €	2 997 €
2e décile D2	3 361 €	3 460 €
3e décile D3	3 584 €	3 871 €
4e décile D4	3 730 €	4 027 €
5e décile Médian D5	3 895 €	4 317 €
6e décile D6	4 026 €	4 513 €
7e décile D7	4 317 €	4 787 €
8e décile D8	4 714 €	5 638 €
9e décile D9	6 203 €	6 833 €
rapport interdécile	2,19	2,28

En 2022, le salaire médian (D5) atteint un niveau de 3 895€, soit + 3,8% par rapport à 2021 suite à la revalorisation du point d'indice et du GVT.

Le ratio d'inégalité augmente légèrement autour de 2 points pour la valeur du salaire brut et l'écart est légèrement plus haut lorsque les primes sont intégrées.

### 3.3 – Rémunérations des BIATSS permanents

#### → Les salaires moyens par sexe et statut

Pour se caler avec les indicateurs de la BDS, l'édition 2022 s'est enrichie par un croisement par statut, catégorie et par sexe.

La rémunération brute moyenne mensuelle des BIATSS, tous statuts, en 2022 s'élève à 2 342 €, avec 2 174 € pour les femmes et 2 619 € pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des BIATSS qui comporte 62% de femmes.

Ce sont les titulaires et les hommes qui détiennent globalement un salaire plus élevé.

BRUT	TITULAIRE			CONTRACTUEL		
	Moyenne	Femme	Homme	Globale	Femme	Homme
A+	3 196 €	3 492 €	3 344 €			
A	3 184 €	3 065 €	3 102 €	2 531 €	3 153 €	2 780 €
B	2 035 €	2 063 €	2 045 €	1 824 €	1 825 €	1 824 €
C	1 946 €	1 833 €	1 916 €	1 729 €	1 733 €	1 730 €
Globale	2 264 €	2 605 €	2 419 €	2 117 €	2 635 €	2 281 €

#### → Les Primes et indemnités

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<sup>er</sup> janvier 2018 à l'UTT pour la majorité des personnels BIATSS. Le personnel de la filière « bibliothèque » se voit appliqué 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 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.

BRUT + Primes	TITULAIRE			CONTRACTUEL		
	Moyenne	Femme	Homme	Globale	Femme	Homme
A+	4 033 €	5 425 €	4 729 €			
A	4 193 €	3 682 €	3 843 €	2 811 €	3 336 €	3 021 €
B	2 442 €	2 528 €	2 472 €	2 019 €	1 995 €	2 014 €
C	2 252 €	2 112 €	2 214 €	1 892 €	1 905 €	1 896 €
Globale	2 767 €	3 157 €	2 944 €	2 345 €	2 814 €	2 494 €

Le montant total des primes et indemnités versées en 2022 s'élève à 1 006 306 €. Il est noté une évolution globale de + 16% de versement global de primes, en partie suite à la révision triennale en 2022 du régime des primes mensuelles pour les titulaires et contractuels et du complément indemnitaire versé en fin d'année.

### Récapitulatif des primes et indemnités

Rémunérations complémentaires BRUT	BIATSS & CC FONCTIONNAIRES		BIATSS & CC CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
IFSE	101	562 120 €		
Garantie Indemnitaires	9	4 106 €		
CIA	100	71 040 €		
Prime art.L954-2	4	33 300 €	121	335 740 €
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>670 566 €</b>	<b>121</b>	<b>335 740 €</b>

En 2022, 12 agents ont bénéficié de la **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** pour un total de 12 098€. En fonction de l'indice des prix à la consommation, elle permet de réajuster le salaire brut indiciaire qui n'a pas évolué pendant 4 ans (*bornes décembre 2016 et 2020*).<sup>1</sup> BDS

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

- Le 1<sup>er</sup> décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- Le 9<sup>ème</sup> 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*)

	BRUT	BRUT+Primes
1er décile D1	1 707 €	1 910 €
2e décile D2	1 722 €	1 969 €
3e décile D3	1 790 €	2 058 €
4e décile D4	1 950 €	2 247 €
<b>5e décile Médian D5</b>	<b>2 056 €</b>	<b>2 441 €</b>
6e décile D6	2 221 €	2 604 €
7e décile D7	2 488 €	2 917 €
8e décile D8	2 798 €	3 323 €
9e décile D9	3 444 €	3 923 €
rapport interdécile (D9/D1)	2,02	2,05

En 2022, le salaire médian (D5) atteint un niveau de 2 056 €, soit + 5,7% par rapport à 2021 suite à la revalorisation du point d'indice, du GVT, et de la considération unique des BIATSS permanents.

Le ratio d'inégalité baisse légèrement autour de 2 points pour la valeur du salaire brut ; et l'écart est légèrement plus haut lorsque les primes sont intégrées ; ce ratio de brut + primes est plus bas que 2021 indiquant que les primes participent mieux à la compensation des écarts de salaire.

### 3.4 - Rémunérations complémentaires

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.

#### Heures complémentaires d'enseignement

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 2022, des heures complémentaires ont été dispensées pour un montant de 738 K€ , et à 83% en formation initiale et essentiellement réparti de la manière suivante :

- ✓ 67 % par les enseignants fonctionnaires avec une moyenne à 4 050 € brut par agent
- ✓ 33 % par les enseignants et contractuels avec une moyenne de 4 679 € brut par agent

#### Heures de vacation d'enseignement en formation initiale et continue

En 2022, on constate que 440 agents ont dispensé des heures de vacation en formation initiale et de formation continue pour un montant de 600 k€ réparti essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 96 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 546€ brut par agent

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

	2022		2021		2020	
	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents
Complémentaires d'Ens en FI	611 686 €	141	646 838 €	151	611 237 €	142
Complémentaires d'Ens en FC	126 365 €	33				
<b>Sous total Heures Complémentaires</b>	<b>738 051 €</b>		<b>646 838 €</b>		<b>611 237 €</b>	
Ens Formation Initiale DU	409 218 €	359	363 176 €	244	325 887 €	247
Ens. Formation Continue DU	191 363 €	81	117 255 €	63	0 €	47
<b>Sous total Heures formation Initiale + Continue</b>	<b>600 581 €</b>		<b>480 432 €</b>		<b>325 887 €</b>	
<b>Total Rémunérations Complémentaires</b>	<b>1 338 632 €</b>		<b>1 127 270 €</b>		<b>937 124 €</b>	

#### ➔ Heures supplémentaires

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

BRUT	2022	
	Montant	Nombre
Femme	663	1
Homme	686	3
<b>Total H. Supplémentaires des BIATSS titulaires &amp; contractuels</b>	<b>1 349 €</b>	<b>4</b>

## ➔ Heures de vacation des étudiants

L'établissement fait également appel à des vacataires étudiants pour remplir des missions ponctuelles d'aide à l'organisation, à la logistique d'événements, dans le domaine administratif, dans la mise en place d'un contrôle du respect des règles sanitaires dans les salles d'enseignement ou encore dans l'accompagnement par le tutorat.

Ces heures de vacation étudiante, rémunérées au SMIC horaire, font état d'une explosion de leur volume en atteignant 16 795 heures en 2022 et impactant le budget d'une masse financière de 182 k€ brut.

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.

<i>BRUT</i>	2022		2021		2020	
	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre
<b>Vacation</b>	182 223 €	116	120 828 €	110	45 198 €	99
<b>Nombre heures évaluées Base SMIC horaire</b>		<b>16 795</b>		<b>11 529</b>		<b>4 453</b>

**C**

HAPITRE 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 1,6 %




Un taux de 4,74 % de personnels en situation de handicap pour une cible à 6%



Montant moyen de 258 € d'actions sociales par agent attributaire

## 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 2022, 28 agents BIATSS bénéficient d'un aménagement de temps sur 4,5 jours.

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	8	6	14
B	6	5	11
C	3		3
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>28</b>



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 31/12/2022*

En Nombre	Femme	Homme	TOTAL
Temps Complet	226	255	481
Temps incomplet	7	6	13
Temps partiel	9	3	12
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>	<b>264</b>	<b>506</b>



Au 31 décembre 2022, dans le personnel permanent, 12 agents ont opté pour un temps partiel d'activité et 10 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.

### Vision des effectifs permanents

En Nombre	A +		A		B		C		TOTAL
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
Temps Complet	28	67	62	95	58	24	24	9	367
Temps incomplet	0	0	4	6	0	0	0	0	10
Temps partiel	0	0	1	3	3	0	4	1	12
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>104</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>389</b>

La répartition des temps partiels par motif et quotité de travail démontrent 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	4	1
90%	0	0	1	1
<b>TOTAL en Nombre</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>



Avant la crise sanitaire, il était comptabilisé 21 agents en expérimentation télétravail, ils sont désormais 75 agents à avoir sollicité ce mode d'exercice de leurs fonctions durant l'année universitaire 2021/2022, et ce sont essentiellement les femmes qui optent pour cette organisation de travail hebdomadaire.

Nombre Télétravailleurs	Femme	Homme	Total
A	27	10	37
B	24	4	28
C	8	2	10
<b>Total général</b>	<b>59</b>	<b>16</b>	<b>75</b>



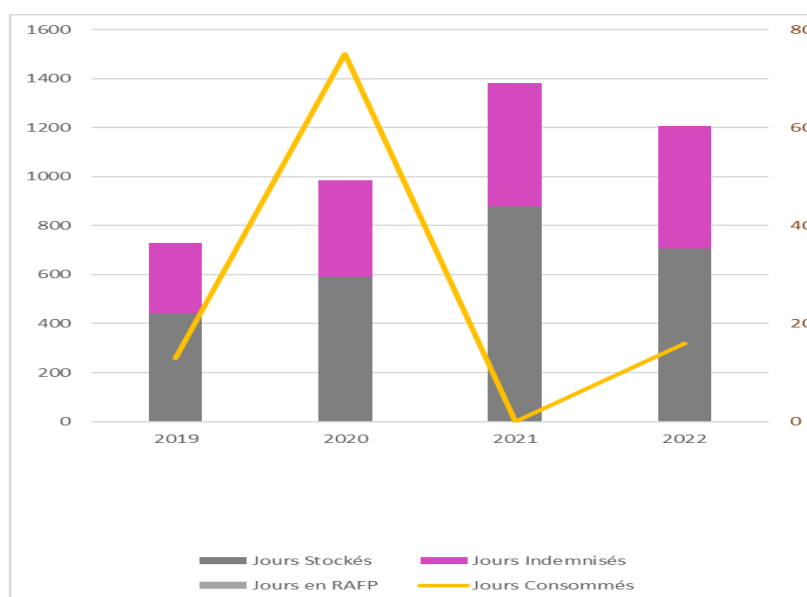
## 4.2 – Le compte épargne temps (CET)

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 2022, le volume de stockage du nombre de jours de CET est en baisse, pour permettre de maintenir les passifs sociaux à hauteur de 408 k€ à la clôture des comptes financiers de 2022.



Au 31 décembre 2022, 55% des agents BIATSS permanents détiennent un compte épargne temps, et ce sont essentiellement les femmes qui stockent des jours en vue d'un complément de revenus par indemnisation.

CET	2022						TOTAL
	A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	
Nombre de CET actifs ouverts au 31/12/N	32	29	35	10	11	5	122
Nombre d'agents ayant déposé des jours au cours de l'année	22	15	28	10	7	3	85
Nb de jours stockés sur l'année	197	161	188	79	52	28	705
Cumul du nombre de jours stockés	702	784	639	238	283	144	2790
(-) Nb de jours indemnisés	134	132	119	57	29	30	501
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	0	0	0
(-) Nb de jours consommés en congés	11	0	0	0	5	0	16
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	557	651,88	519,98	180,89	249,02	114	2273

Le volume d'indemnisation reste identique à l'année passée de l'ordre de 500 jours et est essentiellement activé par la catégorie A.

INDEMNISATION Jours CET	2022			
	Femme	Homme	Total J	Montant
A	134	132	266	35 910 €
B	119	57	176	15 840 €
C	29	30	59	4 425 €
<b>Total général</b>	<b>282</b>	<b>219</b>	<b>501</b>	<b>56 175 €</b>

### 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 2022, 25 agents ont été mobilisés sur les 52 semaines de l'année pour assurer cette mission d'astreinte, avec 1 seule intervention sur site.

### 4.5 - Absentéisme des personnels permanents

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 2022, il est comptabilisé 3 519 jours d'absence pour un taux d'absentéisme qui poursuit sa baisse pour atteindre 2,5 %.

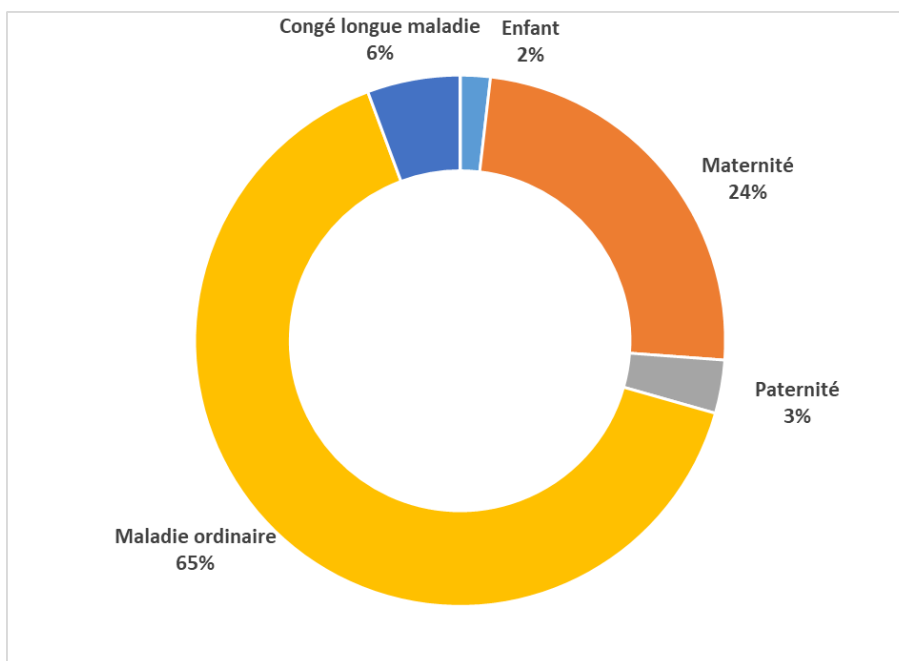
Les jours d'absences pour raisons de santé sont en baisse, et concernent moins d'agents. On note néanmoins des arrêts plus longs.

3 absences sur quatre sont liées à des raisons de santé.

Famille d'Abs	2022			2021	
	Nbr Jours	Nbr Agents	Taux Abs	Nbr Jours	Taux Abs
<b>Raisons Familiales</b>	1 035	44	0,7%	1 108	0,8%
<b>Raisons de Santé</b>	2 484	99	1,8%	2 667	1,9%
<b>TOTAL (*)</b>	<b>3 519</b>	<b>125</b>	<b>2,5%</b>	<b>3 775</b>	<b>2,7%</b>

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

Les absences pour maladie ordinaire représentent 65 % du total des absences, dont une partie transitoire peut être requalifiée en congé longue maladie.



## 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 raisons familiales reste stable à 0,7% avec 1 035 jours d'absence, très majoritairement pour un motif lié à la maternité et la paternité.

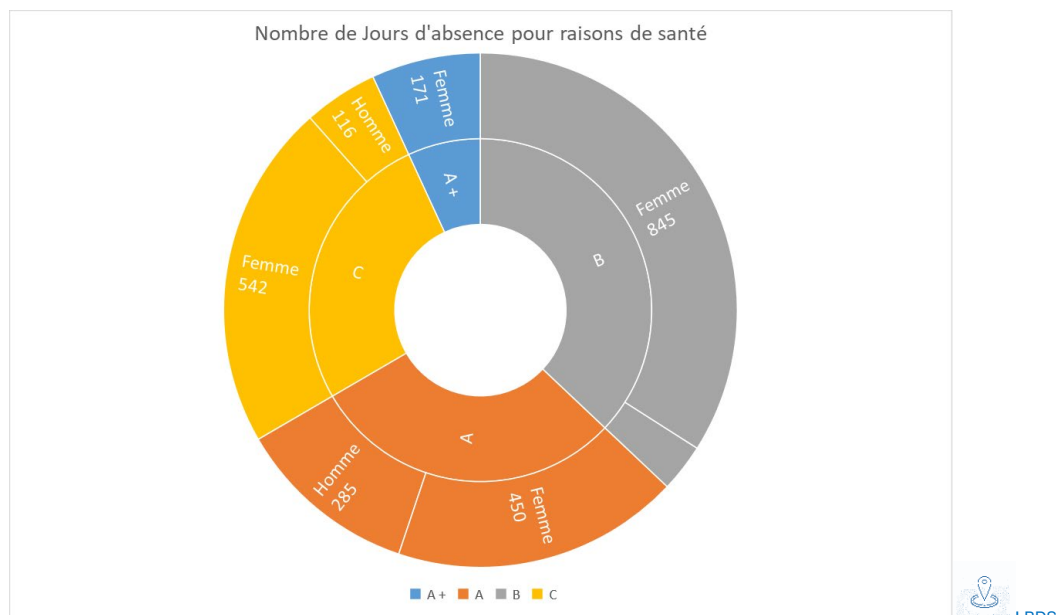
Type	Nombre Jours		Nombre d'Agent	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Garde Enfant	51	13,5	21	6
Maternité	856		11	
Paternité		114		6
Adoption	0	0	0	0
Congé Parental	0	0	0	0
Congé solidarité	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>907</b>	<b>128</b>	<b>32</b>	<b>12</b>



## 4.5.2 - Absences pour raisons de santé

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

- ✓ Congé de maladie ordinaire : Le CMO peut être de 6 mois consécutifs, renouvelable 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total)
- ✓ Congé de longue maladie : le CLM est attribué après avis du comité médical, lorsque la maladie dont il souffre présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. Les affections ouvrant droit à ce type de congé figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle, pour une durée maximale de 3 ans. L'agent est rémunéré par l'établissement pendant le CLM
- ✓ Congé de longue durée : le CLD est attribué, après avis du comité médical, si l'agent titulaire est atteint d'une maladie grave et si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle), incluant la requalification du CLM le cas échéant. L'agent est rémunéré par l'établissement pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD
- ✓ Congé de grave maladie : le CGM est attribué à l'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée
- ✓ Les accidents de travail



Le taux d'absence pour ces raisons de santé continue sa baisse pour atteindre un taux de 1,8% et connaît une relative stabilité depuis plusieurs années avec une absence totale d'accidents en 2022. 2 484 jours d'absence pour raisons de santé pour 99 agents, indiquent pour 2022 plus d'agents en arrêts mais moins longs que ceux constatés en 2021. Il est à noter que les absences pour maladie ordinaire des enseignants & enseignants-chercheurs ne sont pas systématiquement signalées.

Généralement, on constate une corrélation entre les risques d'arrêts pour raisons de santé avec l'avancée dans l'âge, mais en 2022 c'est la tranche des 40/44 ans qui observe une moyenne de jours par arrêt la plus longue.

Tranche Age	CMO		CLM/CLD/CGM		ACCIDENTS	
	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours
≤ 24 ans	1	2				
25 ↔ 29	9	105				
30 ↔ 34	17	345				
35 ↔ 39	10	191				
40 ↔ 44	10	361				
45 ↔ 49	10	134				
50 ↔ 54	17	457	1	183		
55 ↔ 59	23	690	1	16		
60 ↔ 64						
65 ↔ 69						
70 et +						
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>2285</b>	<b>2</b>	<b>199</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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) :

- 97 agents ont connu au moins un arrêt pour CMO pour 189 arrêts comptabilisés
- Les agents contractuels ont un volume plus élevé que les titulaires
- Un arrêt de CMO dure en moyenne 23 jours, en forte augmentation en 2022
- 73 % des arrêts ont une durée supérieure à 5 jours



- 2 285 jours en CMO représentent 6,3 ETP sur la base de 360 jours/an
- Le taux d'absence pour ce seul risque de CMO est de 1,6 %

2022 fait état d'aucun accident et maladie professionnelle imputable au service et n'a, par conséquent, généré aucune absence inhérente.

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 direct aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

Avec 22 personnels reconnus en 2022, l'établissement couvre son obligation avec un taux d'emploi « direct » en légère baisse de 4,74%.

La catégorie C est la plus représentative avec 9 reconnaissances ; ceci peut être mis en corrélation avec le type d'activités professionnelles qui sollicitent les capacités physiques et motrices. Les femmes sont plus sujettes à déclarer leur reconnaissance RQTH.

EFFECTIFS		BIATSS			Enseignant chercheur et enseignant	TOTAL	Rappel 2021	Rappel 2020	Rappel 2019
		A	B	C					
Titulaires	Femme	3	1	5	1	10	10	11	7
	Homme	0	0	2	1	3	3	2	2
Contractuels	Femme	1	1	2	0	4	5	4	3
	Homme	1	2	0	2	5	3	4	3
TOTAL EFFECTIFS		5	4	9	4	22	23	21	15
		18			4				

Depuis 2018, une politique active a été initiée par la référente « handicap » de 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, en soutien 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.

Grâce 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
Effectifs	15	21	23	22
Taux emploi	3,37%	4,72%	4,88%	4,74%
Contribution	55 500 €	24 440 €	15 761 €	21 740 €

Pour mémo, 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 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 2022, pour un budget initial ouvert de 36 k€, 22 k€ ont été affectés à l'attribution d'une subvention annuelle à l'amicale qui inclue 8,6 k€ destinés à l'arbre de Noël.

15 k€ ont été consommés pour les prestations sociales dont 8,3 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 2021
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	0	0 €	1 421 €	2 837 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	5	546 €		
	Séjours linguistiques	0	0 €		
	Séjours éducatifs	0	0 €		
	Allocation enfant handicapé	1	334 €		
	Aide à la restauration des personnels CROUS	nd	540 €		
ASIU	Aide aux loisirs	7	1 184 €	3 693 €	3 504 €
	Aide aux études supérieures	4	800 €		
	Aide au BAFA	0	0 €		
	Aide aux frais d'obsèques	1	1 250 €		
	Aide au périscolaire	2	139 €		
	Supplément chèques vacances	5	320 €		
	Supplément CESU	0	0 €		
Cadeaux retraités		0	0 €		1 359 €
AIDES FINANCIERES		1	1 600 €		0 €
PRETS		0	0 €		0 €
Honoraires Assistante Sociale			8 349 €		7 086 €
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>15 063 €</b>		
<i>Rappel 2021</i>		<b>32</b>			<b>14 786 €</b>



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 directeur est nommé par la Ministre après vote par les membres du conseil d'administration.

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

La 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 élu au sein des 12 membres extérieurs pour une durée de 3 ans.

De plus, le conseil scientifique, le conseil d'études exercent des fonctions consultatives concernant respectivement les orientations politiques de recherche et de formation.

### 6.2 - Les instances de représentation des personnels

Une concertation est menée entre la direction et les différentes instances règlementaires en fonction des thématiques et sujets abordés, et se sont rencontrées selon un calendrier défini.

#### → Le comité social d'administration d'établissement (CSAE)

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 CSAE 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 CSAE 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 CSAE 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 mise en place d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSST) 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.

## → Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a été en 2022 la seule instance règlementaire représentative des personnels, dotée de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions (individuelles et collectives) de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail des personnels et des usagers qu'elle accueille, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le CHSCT a participé entre autre à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention. L'une de ses missions était d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, ceci afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.

Le dispositif d'hygiène et de sécurité repose sur le service Hygiène et Sécurité composé du Conseiller de Prévention de l'établissement, placé sous l'autorité du Directeur de l'Université, ainsi que des Infirmiers de Prévention du Pôle Santé. Il s'appuie également sur les 12 assistants de prévention qui participent à la mise en œuvre opérationnelle du programme de prévention.

Durant l'année, les membres de l'instance ont émis des avis sur les sujets suivants :

- Les mesures sanitaires
- La radioprotection
- Réorganisation de la direction de la FC
- Modification du règlement intérieur
- Charte informatique
- Organigramme de l'UTT
- Fermeture administrative période estivale

L'instance a également eu des points d'informations sur :

- Bilan des formations 2021 et plan de formation 2022
- HRS4R

- Plan égalité
- Bilan de l'indemnité inflation, bilan du forfait mobilité durable et bilan de l'indemnité télétravail

### → Le comité technique (CT)

Le comité, composé de 5 représentants du personnel titulaires et d'un nombre égal de suppléants, s'est réuni en 2022. Le mandat des membres élus du comité technique est fixé à quatre ans à compter du 7 décembre 2018.

Il comprend, en outre, le président de l'université, ou son représentant, qui le préside, et le directeur général des services.

Il examine les questions relatives à :

- ✓ L'organisation et au fonctionnement de l'établissement
- ✓ La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- ✓ Les évolutions technologiques et de méthodes de travail et à leur incidence sur les personnels
- ✓ Les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition
- ✓ La formation, au développement des compétences et qualifications professionnelles
- ✓ L'insertion professionnelle ;
- ✓ L'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations
- ✓ La communication et le débat du bilan social

### → 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 du 7 décembre 2018.

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. Pour l'année universitaire 2021/2022, deux agents BIATSS disposaient d'une décharge syndicale de 321 heures et 160 heures représentant 0,3 ETP sur la base de 1607 heures annuelles
- ✓ Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des CHSCT /CSAE 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
DPGEC	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