

Direction des Ressources Humaines

Bilan social 2014



Le mot du Directeur...

# Le mot du Directeur...

Le Bilan social est un document unique qui présente un ensemble de données et d'indicateurs de la vie sociale et de la gestion des Ressources Humaines d'un établissement.

Ces informations permettent d'apprécier la situation de l'UTT et d'enregistrer les réalisations effectuées. Par ailleurs, elles permettent de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée par rapport aux années précédentes mais également de nous projeter vers l'avenir.

Et c'est bien dans ce sens que je compte veiller à utiliser cet outil pour satisfaire l'ambition de notre plan stratégique.

Bonne lecture à tous.

Pierre KOCH
Directeur de l'UTT

Chapitre 1	l	Les emplois	
	2	Historique des créations de postes fonctionnaires	
	7	Historique des mouvements de personnels	
	7	Bilan des arrivées de l'année	
	3	Bilan des départs de l'année	
	7	Synthèse : occupation des postes au 31/12/2014	
	3	Répartition des postes par corps et par statuts	
	7	Occupation des postes enseignants	
	7	Occupation des postes BIATSS et Cadres Contractuels	
	7	Personnels BIATSS et Cadres Contractuels par catégories En détail	
		Lii delaii	
Chapitre 2	2	Les personnels	
	2	Synthèse : répartition par sexe des personnels permanents	
	7	Les femmes et les hommes parmi les personnels permanents	20
	7	Les travailleurs handicapés	21
	7	Pyramide des âges des personnels permanents	
	7		
	7	Ancienneté des personnels permanents	24
Chapitre 3	3	Activités d'enseignement et de recherche	
	2	Enseignants-chercheurs par section CNU	27
	3		28
	3	Taux d'encadrement des étudiants	
Chapitre 4	1	Rémunérations et charges	
Onapide -			
	7	Masse salariale et dépenses de personnel	
	7	Salaires bruts mensuels	
	7	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires	
	7	Primes et indemnités des personnels contractuels	
	7	Intéressement sur contrats et Royalties	
	3	Heures supplémentaires rémunérées des BIATSS	38
Chapitre 5	5	La formation des personnels	
	2	Budget formation	
	7	Répartition des stagiaires	41
	7	Le Droit Individuel à la Formation	42
Chapitre 6	6	Conditions de travail, hygiène et sécurité	
	4	Les conditions de travail	
		Absences (hors congés payés et RTT)	
		Santé et sécurité au travail	
	7	Relations professionnelles	49
Chapitre 7	7	Action sociale, culturelle et sportive	
	2		
		Action culturelle	
	7	Activités sportives	
	7	Budget consacré aux œuvres sociales	53
Annexes		Précisions	
	2	Glossaire	57
		Sigles et abréviations	



Les emplois







Le tableau suivant présente les créations « nettes », c'est-à-dire compte tenu des échanges de postes qui ont pu être opérés.

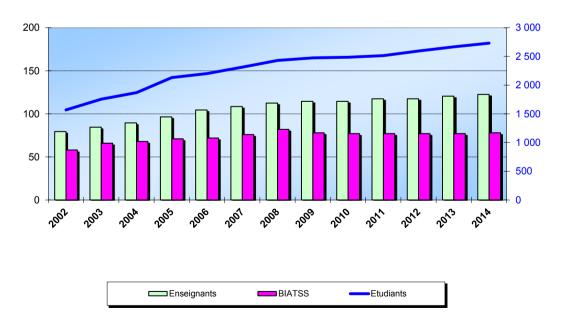
Année de		Enseignants		BIATSS				
rentrée	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution		
2002	6	79,5	8,2%	8	58	16%		
2003	5	84,5	6,3%	8	66	13,8%		
2004	5	89,5	5,9%	2	68	3%		
2005	7	96,5	7,8%	3	71	4,4%		
2006	8	104,5	8,3%	1	72	1,4%		
2007	4	108,5	3,8%	4	76	5,6%		
2008	4	112,5	3,7%	6	82	7,9%		
2009	2	114,5	1,8%	-4	78	-4,9%		
2010	0	114,5	0%	-1	77	-1,3%		
2011	3	117,5	3%	0	77	0%		
2012	0	117,5	0%	0	77	0%		
2013	3	120,5	2,6%	0	77	0%		
2014	2	122,5	2%	1	78	1%		





En 2014, le Ministère nous a accordé une autorisation de création de 3 postes, 2 PRAG et 1 BIATSS au titre du Plan Licence.

### Evolution cumulée des créations de postes fonctionnaires depuis 1994...







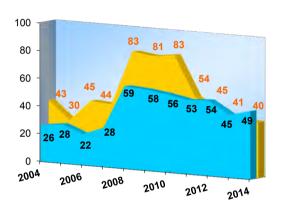
Méthode de recensement : depuis 2008, tous les mouvements sont pris en compte, y compris ceux des personnels temporaires (jobs d'été, invités....), ce qui a eu pour effet d'augmenter le nombre d'arrivées mais également le nombre de départs. C'est donc davantage au solde des mouvements qu'il faut s'attacher.

Toutefois, parmi les arrivées, les changements de statut internes à l'établissement ne sont pas recensés, ce qui peut avoir pour effet d'en limiter le volume.

Année	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Arrivées	43	30	45	44	83	81	83	54	45	41	40
Départs	26	28	22	28	59	58	56	53	54	45	49
Solde	17	2	23	16	24	23	27	1	-9	-4	-9

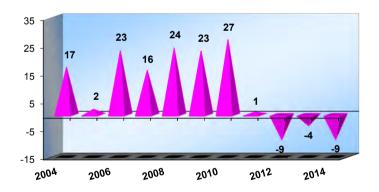
= arrivées - départs

#### Bilan des arrivées et départs...



■Départs ■Arrivées

#### Solde des mouvements : évolution de la population...



On note encore en 2014 un solde arrivées-départs négatif, qui s'explique notamment par le ralentissement des recrutements extérieurs chez les ATER, ainsi que par le blocage de la moitié de ces postes. En effet, les doctorants contractuels de l'UTT sont désormais tous des salariés, donc déjà présents dans les effectifs s'ils deviennent ATER.

Parmi les arrivées, 15 personnes ont été recrutées pour occuper soit des postes pérennes vacants, soit des postes créés dans le cadre du Plan Licence.

10 autres personnels n'ont été recrutés que pour remplacement de personnels absents, renfort temporaire ou jobs d'été. Certains se retrouvent donc également intégrés dans les départs (voir détail des arrivées ci-après).





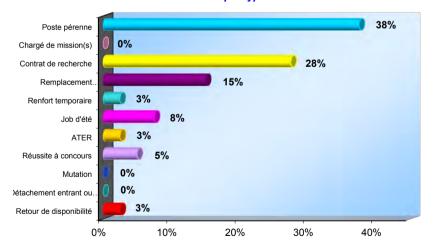
- ⇒ On recense ici les personnels qui arrivent dans l'établissement : les changements de statut ne sont donc pas pris en compte dès lors que les personnels étaient déjà inscrits aux effectifs de l'année précédente (ex : un personnel ATER en 2013 qui devient enseignant en 2014 sera compté uniquement dans les arrivées de 2013).
- ⇒ Les post-doctorants ne sont pas recensés ici ; leur population est en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif.

	Type de recrutement / Corps	EC, Ens, Chercheurs	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL
	Poste pérenne	8		-	7	15
	Chargé de mission(s)	-		-	-	0
res	Contrat de recherche	-		-	11	11
Postes temporaires	Remplacement personnels absents	-		-	6	6
F tem	Renfort temporaire	-		-	1	1
	Job d'été				3	3
	ATER		1			1
	Réussite à concours	-			2	2
	Mutation	-			-	0
	Détachement entrant ou réintégration	-			-	0
	Retour de disponibilité				1	1
	TOTAL	8	1	0	31	40

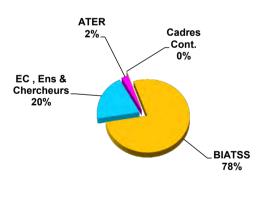


⇒ Sous l'intitulé « chargé de mission(s) » sont regroupés les personnels recrutés afin de mener des missions ponctuelles et temporaires de pilotage, d'organisation, d'audit, de valorisation, etc, dont les supports ne sont donc pas pérennes à terme.

#### Arrivées par type de recrutement...



#### Arrivées par catégories de personnels...



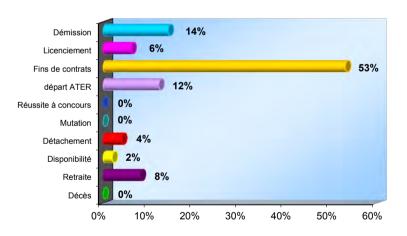
La grande majorité des arrivées concerne les BIATSS, en l'occurrence des recrutements non pérennes de personnels sur contrats de recherche et des recrutements pour occuper des postes laissés vacants par le départ de leurs prédécesseurs.

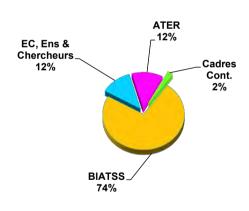


	Motif du départ / Corps	EC, Ens, Chercheurs	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent	2		-	5	7
Pos	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement	1		1	1	3
	Fin contrat - mission	-		-	-	0
res	Fin contrat - recherche	-		-	17	17
Postes temporaires	Fin contrat - remplacement	-		-	5	5
Fem	Fin contrat - renfort	-		-	1	1
	Fin contrat - job d'été	-		-	3	3
	Départ ATER		6			6
	Réussite à concours	-	-		-	0
	Mutation	-			-	0
	Détachement	2			-	2
	Disponibilité	1			-	1
	Retraite	-		=	4	4
	Décès	-	=	-	1	0
	TOTAL	6	6	1	36	49

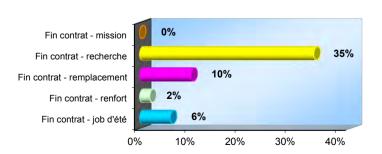
#### Motifs des départs...

## Départ par catégories de personnels...













⇒ Lorsque des postes de PU, MdC ou ECC sont restés vacants suite aux départs de leurs titulaires, ils peuvent être proposés pour le recrutement d'ATER supplémentaires afin d'optimiser l'utilisation de ces supports et, par la même, de maintenir la capacité d'enseignement et de recherche de l'établissement. Si cette mesure n'a donc pas d'impact en termes de « postes », ces nouveaux personnels viennent toutefois augmenter les effectifs décomptés en ETP et en personnes physiques.

De la même façon, certains supports BIATSS Etat vacants sont utilisés pour financer des postes contractuels pérennes afin de permettre aux personnels concernés de conserver le grade auquel ils ont été initialement assimilés, et par la même, de maîtriser la masse salariale. Ils sont fléchés comme « postes gelés ».



Au 31/12/2014, on recense 23 Post-doc et 57 Doctorants Contractuels.

Poste											
PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Contrats recherche	Cadres Cont.	TOTAL
31	60	21	9	1,5	40	12,4	113	68,9	21,4	4	382,2
	174,9							203,33		4	302,2

ЕТР											
29	55,75	14	4	1	30,5	17,9	96,8	76,4	21,4	4	350,8
			152,15					194,63		4	330,6
Pers.	⇒ 6 ATER 50% ⇒ 1 ATER 100%										
29	56	16	7	2	31	19	100	81	22	4	367
	160							203		4	557



- ⇒ **Plafond d'emplois** = maximum d'emplois qu'il est possible de créer et de pourvoir, par origine de financement (Etat = plafond 1 = 293 en 2014 ; Autre = plafond 2).
- ⇒ ETP = Equivalent Temps Plein. Cette notion représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Ainsi, l'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents décomptés en personnes physiques.

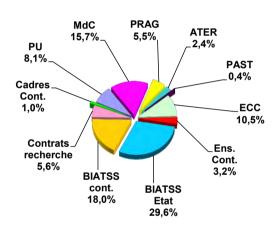
(Ex : une personne travaillant à mi-temps compte pour 0,5 ETP).

- ⇒ La quotité de temps de travail tient donc compte des temps partiels et incomplets, cette dernière notion étant également intégrée dans le décompte des « postes » contractuels.
- ⇒ **Temps partiel** = modalité de temps choisi => un poste est créé à temps complet mais le personnel a la possibilité, sous conditions, de travailler pour une quotité inférieure à 100%.
- ⇒ Rompus de temps partiels = agrégation des quotités de travail libérées par les personnels à temps partiels permettant le cas échéant des recrutements à titre provisoire.
- ⇒ **Temps incomplet** (postes contractuels uniquement) => occupation d'un poste créé dès l'origine pour une quotité de travail inférieure à 100%.

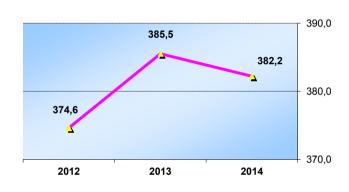




PU	MdC	PRAG	ATER	PAST	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Contrats recherche	Cadres Cont.	TOTAL
31	60	21	9	1,5	40	12,4	113	68,9	21,4	4	382,2
			174,9					203,3		4	302,2
-			1			$\longrightarrow$	<del></del>	1	$\longrightarrow$		
Rapp			+ 1 %					- 1,9 %			- 0,9 %
⇒20 ⇒20		,	$\downarrow$	,				<b>—</b>			<b>—</b>
31	60	19	9	1,5	40	12,7	97	82,9	27,5	5	385,5
30	60	17	9	1,5	40	14,4	85	94,2	17,5	6	374,6



#### Evolution du total des postes...





PU: 29 titulaires et 2 postes vacants.

MdC: 56 titulaires, 1 MAD 100%, 1 poste vacant, 2 postes bloqués.



PRAG: 2 postes ont été créés par le Ministère au titre du Plan Licence 2014.

13 postes occupés par des titulaires, 1 contractuel Etat, 5,5 postes gelés (pour financer des postes d'enseignants contractuels) et 1,5 postes bloqués.



ATER: 1 ATER 100%, 6 ATER 50% et 5 postes bloqués.



ECC: 38 postes sur plafond Etat et 2 postes sur plafond Etablissement.

BIATSS Etat : une création nette de poste par le Ministère en 2014.

Les autres postes supplémentaires sont liés à la titularisation de BIATSS contractuels dans le cadre du dispositif "Sauvadet" (loi 12/03/2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique).

Ils ont été affectés prioritairement sur les postes vacants de titulaires ou ont fait l'objet d'une demande de transformation des postes contractuels auprès de notre tutelle ("compensation BIATSS contractuels" accordée au titre de la sous-dotation de l'établissement en postes de fonctionnaires), dans le respect du plafond d'emplois notifié par l'Etat.

=> 100 titulaires, 9 postes sont gelés, les autres sont bloqués ou vacants.

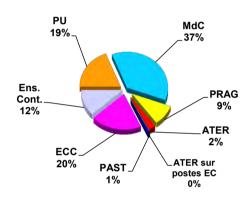
BIATSS et Cadres contractuels : Comme dit précédemment, les titularisations liées au dispositif Sauvadet ont eu pour effet de transférer des ETP contractuels du côté Etat.



Corps	PU	MdC	PRAG	ATER	ATER sur postes EC	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
ETP	29	55,75	14	4	0	1	30,5	17,9	152,15
%	19%	37%	9%	3%	0%	1%	20%	12%	100%

⊦ 0,5%

Rappel	30	54	13	6	0	1	32,7	14,7	151,4
2013	20%	36%	9%	4%	0%	1%	22%	10%	100%
Rappel 2012	18%	35%	8%	5%	2%	1%	19%	11%	100%



PU: 2 postes vacants.

MdC: 1 MdC mis à disposition à 100%, 1 autre à 25%, 1 poste vacant et 2 postes bloqués.

PRAG: 5,5 postes gelés et 1,5 postes bloqués.

ATER: 1 ATER 100%, 6 ATER 50% et 5 postes bloqués.

PAST : le dernier poste vide est bloqué.

ECC: 1 poste gelé, 3 postes vacants et 5 postes bloqués; 1 ECC à 90% et 2 ECC mis à disposition à hauteur de 40% et 100%.

#### ⇒ Comparatif: moyennes nationales (source MESR)

Les moyennes nationales sont données à titre indicatif mais doivent être relativisées pour plusieurs raisons :



- les modes de calcul ne sont pas connus,
- les données sont traitées par année universitaire (et non au 31 décembre de l'année),
- les populations sont étudiées de façon globale au niveau national, or plus les effectifs sont importants, moins les moyennes sont réactives, à l'inverse de l'UTT.

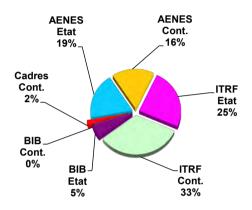
Par ailleurs, rares sont les établissements qui disposent d'enseignants-chercheurs contractuels, ce qui ne permet pas de comparaison nationale significative.

Corps	PU	MdC
% UTT	19%	37%
Moyenne Nationale 2013 (Univ. et UT, en filière Sciences)	23%	45%
Rappel % UTT 2013	20%	36%

En 2014, amélioration de la représentation des MdC au sein de la population enseignante grâce aux recrutements.



Со	orps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
E	TP	37	32,1	48,8	65,7	11	0	4	198,6
Ç	%	19%	16%	25%	33%	6%	0%	2%	100%
Rappel	ETP	32,1	38,4	39,2	82,5	11	0	5	208,2
2013	%	15%	18%	19%	40%	5%	0%	2%	100%
Rappe	el 2012	16%	20%	15%	40%	6%	0%	3%	100%



Le volume d'ETP Etat augmente encore en 2014, du fait de la poursuite des titularisations de BIATSS contractuels dans le cadre du dispositif Sauvadet.

Ceci est particulièrement marqué au sein de la population ITRF Etat, corps spécifique aux Universités.

### ⇒ Comparatif : moyennes nationales (source MESR)



lci encore, les moyennes nationales ne sont données qu'à titre indicatif car certaines spécificités de l'établissement font que les populations comparées ne sont pas totalement similaires. Par exemple, certaines filières n'ont pas de représentants à l'UTT tels que les personnels de santé (ex : Conseillers techniques et assistants de service social), les personnels d'inspection, d'orientation, etc.

A l'inverse, la proportion importante de personnels BIATSS contractuels n'est pas le reflet de la structuration des autres établissements d'enseignement supérieur.

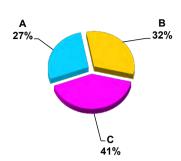
Le statut de « Cadres Contractuels » est également une création de l'UTT qui ne peut donc pas apparaître dans les statistiques nationales. Aussi, parce que leur représentation dans les effectifs reste encore faible, ils ont été isolés afin de permettre un minimum de comparaison.

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	TOTAL
ETP	37	32,1	48,8	65,7	11	0	194,6
%	36	36%		59%		6%	
Moy. Natio. 2014	26	6%	66%		9%		100%
Rappel UTT 2013	35%		60%		5%		100%
Rappel UTT 2012	37%		57%		6%		100%



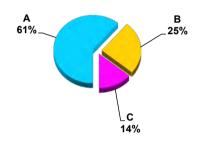
	Corps/cat.	Α	В	С	TOTAL	Rappel 2013
E	AENES	3	16,7	17,3	37	32,1
T A	ITRF	21,6	9	18,2	48,8	39,2
Т	BIB	2	5	4	11	11
	TOTAL ETAT	26,6	30,7	39,5	96,8	<u>†</u>
49 %	Rappel 2013	25	26,3	31	•	- 82,3

# Personnels Etat...



C	AENES	2,8	22,5	6,8	32,1	38,4
N T	ITRF	55,4	3	7,3	65,7	82,5
R A	BIB	0	0	0	0	0
C						_
T U E	Cadres Cont.	4			4	5
Ĺ						
S	TOTAL CONT.	62,2	25,5	14,1	101,8	<u></u>
51 %	Rappel 2013	72,2	28,3	25,4	+	125,9

#### Personnels contractuels...



TOTAL GENERAL	88,8	56,2	53,6	198,6	<b>†</b>
Rappel 2013	97,2	54,6	56,4	<b>+</b>	208,2

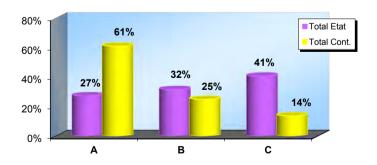
En 2014, le dispositif Sauvadet (relatif à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels) a eu pour effet d'augmenter le nombre d'ETP Etat, diminuant ainsi mécaniquement les ETP contractuels, particulièrement au sein de la catégorie C.

La forte présence de la catégorie A chez les ITRF contractuels est liée notamment à une activité de recherche soutenue.

#### Répartition globale des effectifs...

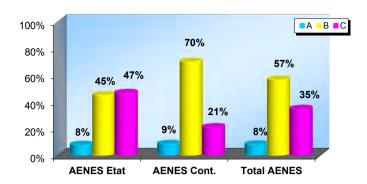
# A B 28%

# Personnels BIATSS et Cadres Cont. par catégories...



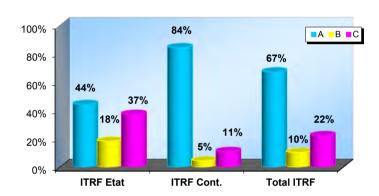


	PERSONNELS AENES (en ETP)						
Corps/cat.	Α	В	С	TOTAL			
AENES Etat	3	16,7	17,3	37			
AENES Cont.	2,8	22,5	6,8	32,1			
TOTAL AENES	5,8	39,2	24,1	69,1			



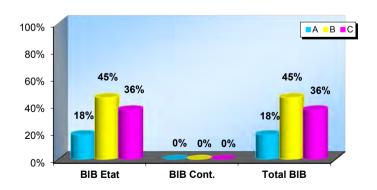
La sur-représentation de la catégorie B chez les personnels Etat (moy. natio. : 26 %) témoigne de la disparition progressive des tâches de stricte exécution et de l'enrichissement des fonctions.

Camalast	PERSONNELS ITRF (en ETP)						
Corps/cat.	A	В	C	TOTAL			
ITRF Etat	21,6	9	18,2	48,8			
ITRF Cont.	55,4	3	7,3	65,7			
TOTAL ITRF	77	12	25,5	114,5			



Forte présence des catégories A due notamment à une activité de recherche contractuelle soutenue et à une demande de cadres techniques accrue des services.

	PERSONNELS BIB (en ETP)						
Corps/cat.	Α	В	С	TOTAL			
BIB Etat	2	5	4	11			
BIB Cont.	0	0	0	0			
TOTAL BIB	2	5	4	11			



) ` Pas d'évolution des effectifs de bibliothèque en 2014 mais un mouvement lié à un départ en retraite et l'arrivée d'un nouveau personnel.



Les personnels

- 18 -	
--------	--

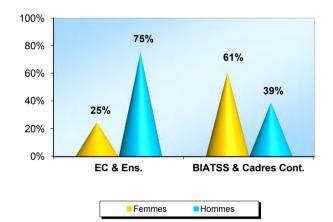


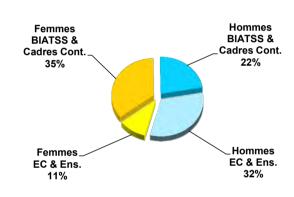


Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes, soit en 2014, 2 femmes et 5 hommes.

2014	Femmes	Hommes	TOTAL
EC et Enseignants	38	115	153
BIATSS & Cadres Cont.	126	81	207
TOTAL	164	196	360
en %	46%	54%	100%

Rappel 2013	46%	54%	100%
Rappel 2012	46%	54%	100%





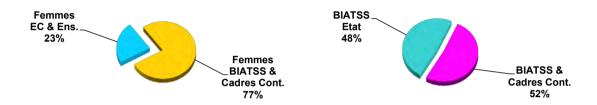
# RAPPEL: REPARTITION DES PERSONNELS PERMANENTS PAR CORPS ET STATUTS ...

Corps	PU	MdC	PRAG	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Total Pers.	29	56	16	2	31	19	100	103	4	360
Pers.			15	3			20	03	4	360

Corps	PU	MdC	PRAG	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Femmes	4	19	5	1	4	5	61	64	1	164
remmes		•	38	3	12	25	1	104		

#### ⇒ En détail : les BIATSS et Cadres Contractuels

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Femmes	33	31	20	33	8	0	1	126



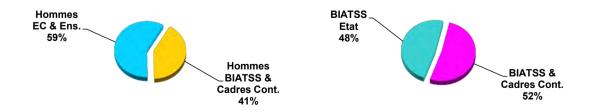
La part des femmes parmi la population enseignante reste faible, en particulier chez les PU et les ECC.

## LES HOMMES PARMI LES PERSONNELS PERMANENTS (en pers. phys.)

Corps	PU	MdC	PRAG	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Hommes	25	37	11	1	27	14	39	39	3	196
Hollines			11	5			7	8	3	190

# ⇒ En détail : les BIATSS et Cadres Contractuels

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Hommes	6	2	30	37	3	0	3	81







En tant qu'employeur, l'Université doit se soumettre à la législation relative à l'emploi des travailleurs handicapés, en vertu des articles L 323-1 et suivants du Code du Travail, de la loi n° 2005-102 du 11 juillet 2005 (titre 1, section 2) sur l'égalité des droits et des chances et du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). L'obligation légale est fixée à 6% des effectifs, avec versement d'une compensation financière appelée « Contribution FIPHFP » si le seuil n'est pas atteint.

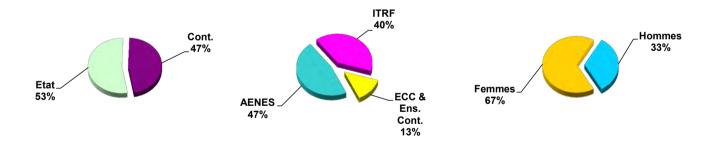
Mais il n'est plus seulement question des travailleurs reconnus handicapés. Le champ des bénéficiaires a été étendu par la loi et le « taux d'emploi des travailleurs handicapés » se détermine désormais à partir du recensement des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » énumérés à l'art. L 323-3 du Code du Travail.

De manière non exhaustive, sont désormais concernés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), anciennement COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel);
- O Les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) ;
- O Les agents recrutés par la voie des emplois réservés : anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité, veuves et orphelins de querre, etc :
- CLes titulaires d'une pension d'invalidité;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

Aussi, nous avons pris en compte ces nouvelles dispositions dans le recensement de nos personnels handicapés.

2014	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	ECC & Ens. Cont.	TOTAL	Rappel 2013	Rappel 2012
Femmes	3	3	2	1	1	10	10	9
Hommes	1	0	2	1	1	5	5	6
TOTAL	4	3	4	2	2	15	15	15





En 2014, 15 personnels sont des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi », soit 4,2 % du personnel permanent.

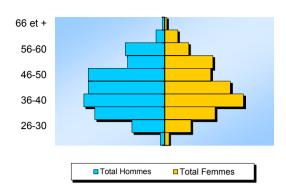
L'obligation légale étant fixée à 6% des personnels rémunérés sur budget propre, l'établissement favorise le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour des prestations d'entretien (espaces verts) et de restauration pour les manifestations. Ces dernières entrent en effet en ligne de compte dans le calcul de l'obligation légale et viennent ainsi diminuer le montant de la compensation annuelle due au titre de la "Contribution FIPHFP", soit 13 753 € en 2014.

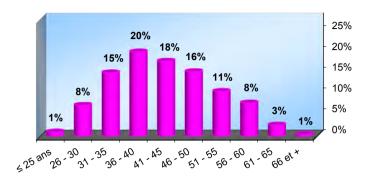
Le recrutement des fonctionnaires par concours s'avère, dans les faits, peu adapté pour les personnes handicapées. On constate par ailleurs que les recrutements contractuels ne permettent pas suffisamment non plus de favoriser l'emploi de ces personnels.



Données sources : cf glossaire

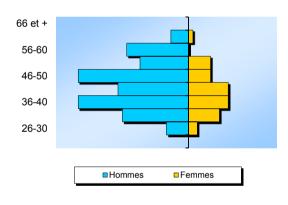
#### Pyramide des âges générale...

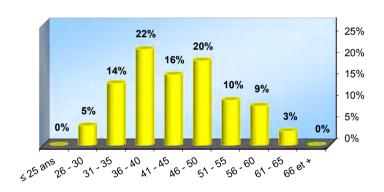




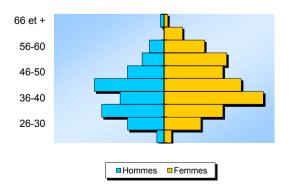
Si la pyramide des âges des BIATSS montre toujours une concentration de ses personnels sur la tranche 30-45 ans - due essentiellement au nombre important de contractuels et notamment de personnels de recherche, traditionnellement jeunes (moyenne d'âge des fonctionnaires plus élevée, voir page suivante), avec le vieillissement naturel de la population et les vacances/gels de postes, la pyramide générale tend à glisser, ces dernières années, jusqu'à la tranche des 46-50 ans.

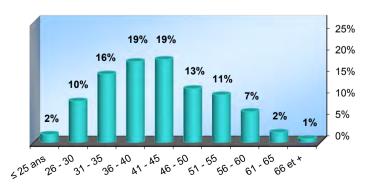
#### Personnels Enseignants...





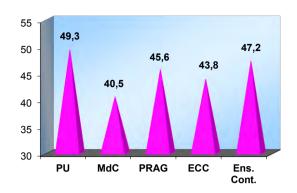
#### Personnels BIATSS et Cadres Contractuels...







ENSEIGNANTS										
	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.					
2014	49,3	40,5	45,6	43,8	47,2					
Rappel	48	39,9	45,5	41,9	46,3					



On note un vieillissement naturel de la population enseignante (44,2 ans en 2014 contre 43,2 ans en 2013), accentué, dans certaines catégories (PU, ECC), par les départs de personnels jeunes et les vacances de postes. Le phénomène est inverse dans les catégories où les arrivées ont concerné davantage de personnels jeunes (MdC, PRAG).

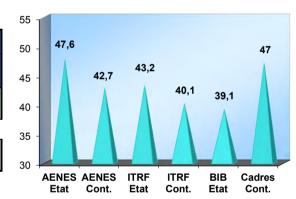
La moyenne d'âge globale reste toujours très favorable comparativement aux moyennes nationales (Professeurs : 52,3 ans, Maîtres de Conférences : 44,5 ans en 2013).



2013

Il doit être tenu compte du fait que l'analyse fine des évolutions porte sur des populations à relativement faibles effectifs, ce qui rend les moyennes très réactives aux mouvements de personnels de l'année.

	BIATSS & CADRES CONTRACTUELS											
2014	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	Cadres Cont.						
2014	47,6	42,7	43,2	40,1	39,1	47						
Rappel 2013	48	43,2	43,4	38,6	41,1	47,3						



AENES et ITRF Etat : comme il a été dit précédemment, les volumes d'ETP Etat ont augmenté du fait des titularisations liées au dispositif Sauvadet, mais cette année, elles ont concerné des personnels plus jeunes, ce qui s'est traduit par une évolution à la baisse (légère) des moyennes d'âge.

BIB Etat et Cadres cont. : l'évolution de l'âge moyen doit être relativisée ; leur faible représentation au sein des effectifs rend la moyenne très réactive et ne permet donc pas de déterminer de tendance particulière.

> chez les BIB, un départ en retraite et l'arrivée d'un personnel jeune ont ainsi naturellement fait baisser la moyenne d'âge.

La moyenne d'âge globale des BIATSS (42,7 ans) est favorable à l'UTT comparativement à la moyenne nationale (45,9 ans), en particulier du fait de la proportion importante de la population contractuelle.



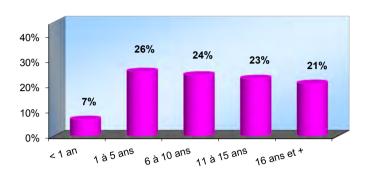
Evolution à la hausse de la moyenne d'âge globale des personnels de l'UTT : 43,4 ans en 2014 (42,6 ans en 2013).

Explication : le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génère une augmentation naturelle de l'âge moyen, renforcée cette année par les départs et les vacances ou gels de postes.



Données sources: cf glossaire

#### Ancienneté générale de service à l'UTT...



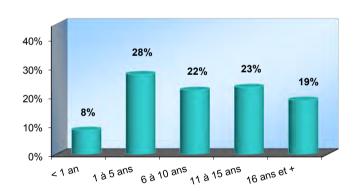
Progression de l'ancienneté moyenne générale : 9,9 ans (9,1 en 2013).

Explication : malgré les départs de personnels expérimentés, les postes restés vacants ou gelés, ainsi que le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génèrent une augmentation naturelle de l'ancienneté.

#### Personnels enseignants...

# 40% 27% 30% 22% 22% 20% 10% 0% 1 à 5 ans 6 à 10 ans 11 à 15 ans 16 ans et + < 1 an

#### Personnels BIATSS...



Parmi les enseignants, les ATER occupent des postes par nature temporaires, ils ne sont donc pas comptabilisés car cela aurait pour conséquence d'infléchir à la baisse l'ancienneté moyenne de ces personnels et suggérerait ainsi un turnover qui n'existe pas dans les faits.



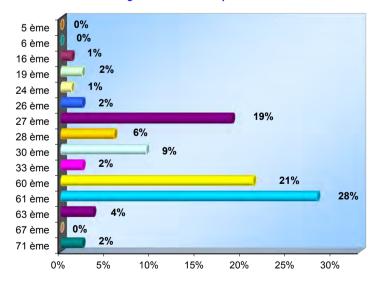
Activités d'enseignement et de recherche

-	26	-
---	----	---



	2014					Rapp	el 2013
Section	Intitulé	PU	MdC	TOTAL	%	TOTAL	%
5 <sup>ème</sup>	Sciences économiques	-	-	0	0%	0	0%
6 ème	Sciences de gestion	-	-	0	0%	0	0%
16 <sup>ème</sup>	Psychologie	-	1	1	1%	1	1%
19 <sup>ème</sup>	Sociologie, démographie	-	2	2	2%	2	2%
24 <sup>ème</sup>	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	1	1	1%	1	1%
26 ème	Mathématiques appliquées	1	1	2	2%	2	2%
27 ème	Informatique	3	13	16	19%	15	18%
28 ème	Milieux denses et matériaux	2	3	5	6%	5	6%
30 <sup>ème</sup>	Milieux dilués et optique	2	6	8	9%	8	10%
33 <sup>ème</sup>	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 ème	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	10	18	21%	18	21%
61 ème	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	14	24	28%	24	29%
63 ème	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	1	3	4%	3	4%
67 ème	Biologie des populations et écologie	-	-	0	0%	0	0%
71 <sup>ème</sup>	Sciences de l'information et de la communication	-	2	2	2%	2	2%
72 <sup>ème</sup>	Epistémologie et histoire des sciences	-	1	1	1%	1	1%
	TOTAL	29	56	85	100%	84	100%

#### Enseignants-Chercheurs par section CNU...



Les 3 sections les plus dotées en personnels (27<sup>ème</sup>, 60<sup>ème</sup> et 61<sup>ème</sup>) concentrent toujours l'essentiel des enseignants-chercheurs, soit plus des 2/3 des effectifs.





⇒ Les vacataires n'ont pas, en tant que tels, de charge d'enseignement réglementaire ; leurs effectifs sont donc non pondérés et traités séparément.

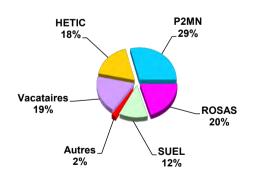
⇒ L'effectif pondéré est déterminé en prenant en compte la charge d'enseignement statutaire de chaque corps avec comme base : EC = 1 , PRAG = 2, PAST = 0,5.

CHARGE	S D'ENSEIGNEMENT	Total UTP	Effectif pondéré	Moyenne UTP/enseignant	Total UTD (=UTP/1,5)	Rappel 2012 UTP/enseignant
	EC & Ens.	14 166	38	373	9 444	303
HETIC	Doctorants enseignants	904	7	129	603	82
	EC & Ens.	23 873	60	398	15 915	373
P2MN	Doctorants enseignants	758	12	63	505	73
	EC & Ens.	16 237	43	378	10 825	318
ROSAS	Doctorants enseignants	1 190	13	92	793	92
SUEL	EC & Ens.	10 640	11	967	7 093	949
Autres	services (SDS, RI)	1 608			1 072	
	TOTAL	69 376	_	_	46 251	

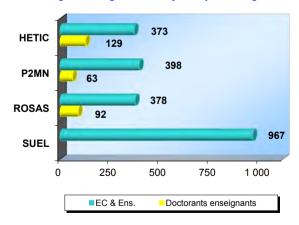
Vacataires	15 884	344	46	10 589	45
dont Vacataires secteur public	4 849	91	53	3 233	
dont Vacataires secteur privé	7 435	186	40	4 957	
dont Autre	3 600	67	54	2 400	

TOTAL GENERAL	85 260	_	-	56 840	

#### Répartition des charges d'enseignement...



#### Charge d'enseignement moyenne par enseignant...



Les charges d'enseignement moyennes tendent à s'équilibrer au sein des pôles, assez loin au-dessus des obligations théoriques. S'agissant des vacataires, ils sont désormais scindés en 2 catégories, selon qu'ils sont issus du secteur public ou privé. Ils représentent 18,6 % des UTD faites, ce qui est relativement faible.





Le calcul des taux d'encadrement est dorénavant calculé sur la base d'effectifs en ETP et non plus en postes.

2014	Rappel 2013	Rappel 2012	Rappel 2011	Rappel 2010	
Nombre moyen d'étudiants par enseignant	17,9	17,6	16,7	16,6	17,0
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont.	13,7	12,8	13,0	12,5	12,2

L'évolution du taux d'encadrement des étudiants est à rapprocher de celles des effectifs : progression du nombre d'étudiants de 2,4 % et de la population enseignante de 0,5 % mais recul des personnels BIATSS de 4,6 %.

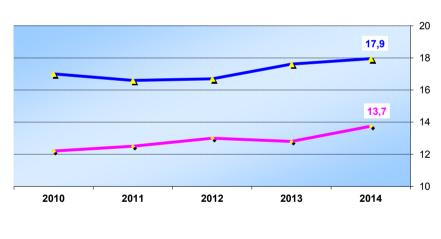
Le taux d'encadrement par les personnels BIATSS et Cadres Contractuels doit cependant être relativisé car il est moins exploitable dans la mesure où la majorité de ces personnels a des activités sans contact avec les étudiants. La situation est donc moins bonne qu'elle n'apparait, d'autant plus que la situation se dégrade de façon continue depuis plusieurs années.

S'agissant des enseignants, l'amélioration constatée jusqu'en 2012 a été totalement effacée.



Moyenne nationale (nombre d'étudiants/enseignant, tout type de formation supérieure confondu) : 15,8.

#### Evolution des taux d'encadrement des étudiants...



Nombre moyen d'étudiants par enseignant
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont.

- 30 -
--------



Rémunérations et charges

-	32	-
---	----	---



Masse salariale 2014	EC & Ens. Etat *	ECC & Ens. Cont.	Chercheurs & Post-doc	Doctorants	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	Etudiants	Vacataires	TOTAL GENERAL
Rémunérations	9 020 k€	3 261 k€	853 k€	1 870 k€	4 501 k€	4 332 k€	426 k€	85 k€		24 348 k€
HC, HS & Vac **	431 k€	168 k€	9 k€	k€	19 k€	43 k€	k€		523 k€	1 193 k€
TOTAL MS	9 451 k€	3 429 k€	862 k€	1 870 k€	4 520 k€	4 375 k€	426 k€	85 k€	523 k€	25 543 k€
TOTAL MIS	50	0%	11	1%		36%		0,3%	2%	100%

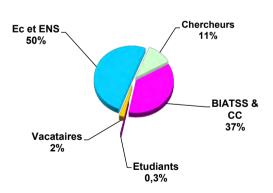
Rappel MS 2013	9 352 k€	3 169 k€	674 k€	1 996 k€	3 808 k€	4 750 k€	521 k€	84 k€	541 k€	24 895 k€
Rappel MS 2012	8 812 k€	2 971 k€	514 k€	1 929 k€	3 795 k€	4 362 k€	613 k€	98 k€	547 k€	23 640 k€



<sup>\*</sup> EC & Ens. Etat : dont ATER

#### ⇒ Synthèse et évolution de la masse salariale

Masse salariale 2014	Postes EC & Ens		Postes BIATSS & CC		Total général	
2014	12 880 k€	+ 3%	9 321 k€	+ 3%	25 543 k€	+ 3%
2013	12 521 k€		9 079 k€		24 895 k€	
2012	11 783 k€	+ 6%	8 770 k€	+ 4%	23 640 k€	+ 5%



La croissance de la masse salariale globale ralentit en 2014. Ceci est dû principalement à une bonne maîtrise des dépenses relatives aux services supports et d'appui dont les recrutements sont gelés depuis quelques années. Pour autant, elle augmente de 3% malgré une baisse des ETP, ce qui montre bien la difficulté de l'exercice de maîtrise de la MS. Notre effort porte encore cette année sur le recrutement d'enseignants-chercheurs et de personnels financés par les contrats de recherche.

Il est à noter que l'impact effectif du dispositif Sauvadet de l'année sur la masse salariale (transfert de la masse des BIATSS contractuels vers celle des BIATSS Etat) n'est réellement observable qu'en N+1 (en année pleine), d'autant que les agents titularisés en fin d'année sont généralement reclassés l'année suivante (soit en 2014, 1/4 des agents concernés).



Le GVT (glissement vieillesse technicité) correspond à l'augmentation des traitements des personnels liée au déroulement automatique des carrières (changements d'échelons).

<sup>\*\* &</sup>quot;HC" = Heures complémentaires ; "HS" = Heures supplémentaires ; "Vac" = Vacations





Le salaire médian sépare la population considérée en deux parties égales : une moitié gagne plus que le salaire médian, l'autre gagne moins



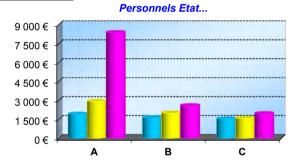
La base de calcul prend en compte le traitement brut auquel s'ajoutent les primes de base qui donnent lieu à un versement mensuel systématique : IAT, IFTS, PPRS, PFR, Prime Informatique, Prime de Technicité,... Le SFT et le « remboursement du trajet domicile-travail » ne sont pas intégrés car ils ne sont pas liés à la fonction pour laquelle l'agent a été recruté. Pour information, en 2014, ces éléments ont représenté des montants bruts globaux respectifs de 136 370 € et 5 825 €.

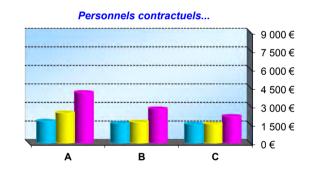
### Echelle des salaires bruts mensuels des BIATSS

Personnels Etat			BIATSS	Personnels Contractuels			
Α	В	С	BIATSS	Α	В	С	
1 926 €	1 639 €	1 540 €	Salaire Mini.	1 800 €	1 621 €	1 566 €	
8 382 €	2 600 €	1 969 €	Salaire Maxi.	4 115€	2 798 €	2 185 €	
2 936 €	2 015 €	1 597 €	Salaire Médian	2 473 €	1 732 €	1 588 €	
2 936 €	2 014 €	1 572 €	Rappel 2013	2 388 €	1 732 €	1 550 €	







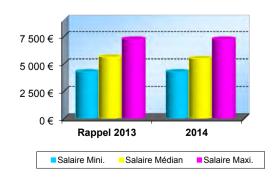




Personnels Etat A: la présence de 2 emplois fonctionnels à haute responsabilité tend à décaler les salaires maxi. et médian vers le haut.

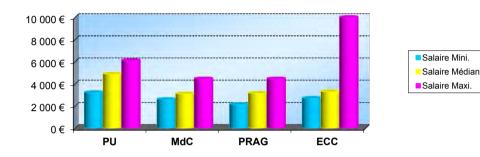
### Echelle des salaires bruts mensuels des Cadres Contractuels

E		
Rappel 2013	Cadres Cont.	2014
4 257 €	Salaire Mini.	4 257 €
7 226 €	Salaire Maxi.	7 226 €
5 600 €	Salaire Médian	5 468 €



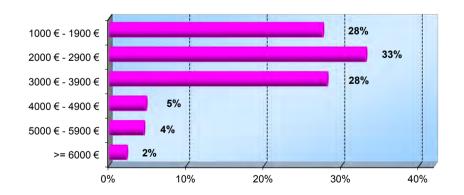
## Echelle des salaires bruts mensuels des enseignants

EC & ENS	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire Mini.	3 223 €	2 611 €	2 162 €	2 713 €	2 120 €
Salaire Maxi.	6 112 €	4 459 €	4 459 €	10 778 €	4 600 €
Salaire Médian	4 899 €	3 116 €	3 167 €	3 312 €	2 655 €
Rappel 2013	4 554 €	3 116 €	3 167 €	3 163 €	2 655 €



# Répartition des salaires bruts mensuels

Nb de personnels	1000 € - 1900 €	2000 € - 2900 €	3000 € - 3900 €	4000 € - 4900 €	5000 € - 5900 €	>= 6000 €	TOTAL
BIATSS & CC	99	82	17	3	3	3	207
EC & ENS	0	37	84	14	13	5	153
TOTAL	99	119	101	17	16	8	360
Rappel 2013	104	126	95	14	15	9	363



On note qu'en 2014, 61% des personnels de l'UTT gagnent moins de 2 900 € (hors SFT et Remboursement domicile-travail) .



# Primes et indemnités liées aux corps/grades

	2014	Budget	Nombre
	AENES	62 614 €	40
BIATSS Etat	ITRF	103 521 €	53
	BIB	36 130 €	12
EC et Ens. *		123 564 €	105
TOTAL		325 829 €	210

Rappel 2013		
Budget	Nombre	
62 764 €	34	
86 539 €	32	
40 144 €	12	
110 751 €	95	
300 198 €	173	

<sup>\* =</sup> PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur ; seuls les enseignants pérennes (PU, MdC, PRAG) sont traités ici.



En 2014, les primes BIATSS ont évolué au gré des campagnes de titularisation des agents contractuels (dispositif "Sauvadet" ).

## Primes fonctionnelles

	2014	Budget	Nombre
	Prime Info.	35 968 €	9
BIATSS Etat	ICA	0 €	0
	Gestion & ICR	12 880 €	1
EC	PEDR & PES	259 270 €	44
EC	PCA	72 358 €	43
	TOTAL	380 476 €	97

Rappel 2013			
Budget	Nombre		
32 344 €	8		
0 €	0		
12 880 €	1		
250 229 €	44		
71 050 €	40		
366 503 €	93		



La PES/PEDR et la PCA représentent un volume financier croissant au vu de l'évolution du nombre de bénéficiaires ces dernières années.

## Primes au mérite individuelles et collectives

2014		Budget	Nombre
BIATSS	Mérite individuel	62 358 €	95
Etat	Mérite collectif	42 525 €	95

Rappel 2013		
Budget	Nombre	
44 510 €	65	
29 610 €	66	

En 2014, l'évolution se justifie principalement par l'impact des deux premières années de la campagne de titularisation, qui a concerné une majorité de personnels de catégorie C.



## Primes et indemnités liées aux corps/grades d'assimilation

2014		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	62 098 €	37
cont.	ITRF	125 860 €	50
	TOTAL	187 958 €	87

Rappel 2013		
Budget	Nombre	
59 448 €	37	
127 034 €	53	
186 482 €	90	



Le mode de détermination du montant des primes lors de l'assimilation des personnels BIATSS contractuels ne permet pas d'effectuer un suivi comparable à celui des fonctionnaires.

## Primes fonctionnelles

2014		Budget	Nombre
ECC	PCA	22 850 €	19

Rappel 2013		
Budget	Nombre	
22 967 €	13	

## Primes au mérite individuelles et collectives

	2014	Budget	Nombre
BIATSS Mérite individuel	Mérite individuel	41 896 €	68
cont.	Mérite collectif	27 285 €	68

Rappel 2013			
Budget	Nombre		
49 200 €	92		
40 542 €	93		



L'évolution à la baisse se justifie par l'impact du dispositif "Sauvadet", qui a permis la titularisation de personnels contractuels.

## INTERESSEMENT SUR CONTRATS ET ROYALTIES

2014	Budget	Nombre
Intéressement	36 896 €	11
Royalties	13 641 €	1

Rappel 2013			
Budget	Nombre		
60 025 €	16		
52 151 €	1		



Les enseignants-chercheurs ainsi que certains BIATSS peuvent percevoir un intéressement au produit de la recherche à partir des contrats rapportés à l'établissement, mais incompatible avec la PEDR.

Les chercheurs sont également intéressés aux bénéfices réalisés dans la vente de produits ou d'inventions auxquels ils ont contribué. Ce dispositif reste pour l'instant peu utilisé à l'UTT.

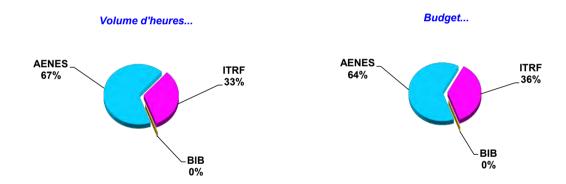


Corps / répartition des heures		Nombre de personnes	Volume d'heures total	Montant global
	2014	18	585	8 689 €
AENES	Rappel 2013	18	926	13 306 €
	Rappel 2012	14	856	12 314 €

	2014	15	286	4 978 €
ITRF	Rappel 2013	15	497	9 263 €
	Rappel 2012	14	646	11 288 €

	2014	1	2	24 €
BIB	Rappel 2013	1	8	94 €
	Rappel 2012	1	18	210 €

Total 2014	34	873	13 691 €
Rappel Total 2013	34	1 430	22 663 €
Rappel Total 2012	29	1 520	23 812 €



La très grande majorité de ces heures supplémentaires rémunérées est liée à l'organisation des grandes manifestations ou au remplacement de personnels absents.



La formation des personnels

-	40	-
---	----	---

BUDGET FORMATION 201	Rappel 2013	Rappel 2012	
Budget global <sup>1</sup> 65 125 €		68 519 €	66 681 €
Nombre de formations 75		74	64
Nombre de jours de formation 162		155	150
Nombre total de stagiaires	254	216	255
Nombre total de personnels formés <sup>2</sup>	169	150	154

<sup>1 :</sup> hors frais de missions

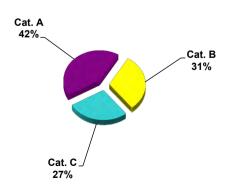
## **REPARTITION DES STAGIAIRES**

Sexe/	Corps	Hommes	Femmes	TOTAL	
E	C	35	14	49 49	
Cadre	s Cont.	2	1	3	3
	Α	0	1	1	
AENES	В	2	22	24	34
	С	1	8	9	
	Α	19	27	46	
ITRF	В	5	2	7	72
	С	10	9	19	
	Α	0	2	2	
BIB	В	1	4	5	11
	С	2	2	4	
TOTAL		77	92	10	69

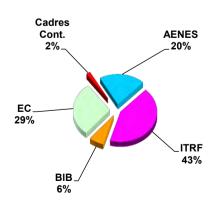




## Les stagiaires BIATSS par catégories...



## Les stagiaires par corps...



 $<sup>^{2}\,</sup>$  : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.

# Bilan par axe stratégique :

Le plan de formation 2014 s'est articulé autour de 6 thématiques :

THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NOMBRE D'AGENTS	BUDGET
	Préparation concours Sauvadet	15	4 720 €
- 1 - Préparations concours	Autres concours	3	225 €
r reparations concours	TOTAL	18	4 945 €
	Formation individuelle	2	3 390 €
-2-	UV UTT	5	0 €
- 2 - Formations	VAE	3	800€
diplômantes : partielle (UV, module), totale	HDR	1	393 €
(VAE)	Bilan de compétences	1	1 770 €
(VALIII)	TOTAL	12	6 353 €
	Bureautique	18	2 400 €
- 3 -	DSI	6	4 200 €
« Bouquet »	Recherche	1	2 000 €
informatique	Accompagnement sur progiciels	10	0 €
	TOTAL	35	8 600 €
	Habilitation	2	520 €
	SST initial	8	490 €
	MAC SST	26	2 660 €
	MAC FSST	2	800€
- 4 - Hygiène	Sécurité incendie	12	2 400 €
et Sécurité	Défibrillateur	12	0,00€
Securite	Salle Blanche	reporté	
	CHSCT	reporté	
	Divers	2	3 520 €
	TOTAL	64	10 390 €
	Professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	49	13 075 €
- 5 - Formations	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	20	11 380 €
« métiers »	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	39	4 000 €
	TOTAL	108	28 455 €
- 6 -	L'entretien professionnel pour les N+1	15	2 560 €
Management et	Management	2	3 822 €
approche projet	TOTAL	17	6 382 €
	TOTAL GENERAL	254	65 125 €

En 2014, sur un budget alloué à la formation des personnels de 73 000 €, 65 125 € ont été dépensés en frais pédagogiques (soit 89% du budget) et 7 551 € en frais de mission.



Conditions de travail, hygiène et sécurité





## Horaires collectifs et individualisés des personnels

Pour les personnels BIATSS, les horaires de travail sont fixés à 38 heures hebdomadaires soit 1607 heures annuelles, suite à la création de la journée de solidarité.

Le statut des enseignants et enseignants-chercheurs fait désormais explicitement référence aux 1607 heures annualisées, les obligations d'enseignement étant inchangées à l'intérieur de ce volume, soit 2,8 heures de travail effectif par UTP.

Par dérogation liée à des contraintes professionnelles particulières ou à des situations personnelles, les personnels BIATSS peuvent solliciter des horaires individualisés (semaine sur 4,5 jours, annualisation du temps de travail,...).

## Temps partiels et temps incomplets

Au 31 décembre 2014, 22 personnels travaillent à temps partiel, tous BIATSS. Le différentiel créé est de 5 ETP : 3,2 BIATSS Etat et 1,8 BIATSS contractuel.

22 personnels ont par ailleurs un contrat à temps incomplet : 6 BIATSS (dont 2 contractuels recherche) et 16 enseignants (6 ATER, 2 PAST, 1 ECC, 4 PRAG et 3 Enseignants contractuels).

## Comptes Epargne Temps



Le Compte Epargne Temps permet à son titulaire d'accumuler, en contrepartie des périodes de congés annuels ou de RTT non prises, des droits à congés rémunérés. Il est ouvert, sous certaines conditions, à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

L'agent peut demander à utiliser les jours stockés par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, à la suite d'un congé de maternité,... et conserve ses droits acquis en cas de mutation ou de détachement.

Les personnels en faisant la demande expresse, peuvent opter pour l'indemnisation d'une partie des jours inscrits sur leurs comptes, dans la limite prévue et sur la base de taux bruts forfaitaires fixés par catégories statutaires (A, B, C).

En 2009, la réglementation applicable au CET a changé et implique désormais un suivi différencié entre les droits acquis au 31/12/2008 (ancien dispositif) et ceux acquis après (nouveau dispositif).

Dispositif		Nombre de CET actifs	Nombre de jours stockés sur l'année	(-) Nombre de jours indemnisés	(-) Nombre de jours utilisés/transférés	= Solde de l'année (jours réellement stockés)
actif:	2014	68	618	-179	-21	1308
	2013	44	238	-204	-25	890

Ancien	2014	5	0	-7	217
dispositif:	2013	5	0	0	224



Budget indemnisation 2014	Nombre de bénéficiaires	Budget consacré	Rappel 2013
Apurement ancien CET	0	0 €	0 €
Indemnisation CET actif	23	22 093 €	28 960 €

Si le nombre de CET actifs continue à augmenter, ainsi que le nombre de jours stockés, les demandes d'indemnisation sont en baisse pour la première fois cette année.

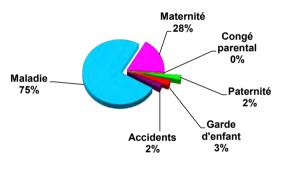


Nombre de jours d'absences							
Nature	EC & Ens. Etat	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2013	Rappel 2012
Maladie	249	23	1226	1 073	2 571	1 476	1 435
Maternité	172	-	-	434	606	880	1694
Congé parental	-	-	-	-	0	0	365
Paternité	-	-	22	55	77	88	33
Garde d'enfant	-	-	45	52	97	79	70
Accidents	24	-	-	52	76	338	403
TOTAL	445	23	1 293	1 666	3 427	2 861	4 000
Rappel 2013	386	290	431	1 754	2 861		

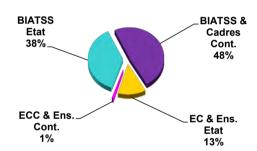


- ⇒ Pour info, on dénombre, parmi les doctorants contractuels et les post-doctorants, 4 congés maternité et 5 arrêts maladie représentant respectivement des absences de 323 et 111 jours .
- ⇒ On ne décompte aucun jour de grève déclaré en 2014.
- ⇒ La différence importante de jours d'absence de maladie entre enseignants et BIATSS doit être relativisée : on relève un bien plus faible niveau de déclaration de ces arrêts chez les enseignants.

### Nature des absences...



### Absences par catégorie de personnels...



## **⇒** Taux d'absences

Répartition	EC & Ens. Etat	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL
Potentiel théorique (jours d'absence)	32 291	15 675	31 350	33 545	112 860
Taux d'absences 2014	1,4%	0,1%	4,1%	5,0%	3,0%
Rappel taux d'absences 2013	1,2%	1,9%	1,6%	4,3%	2,5%

## Détail des arrêts maladie



Les arrêts maladie qui ont été prolongés ne comptent qu'une fois dans le nombre d'arrêts.

	Moins de	e 30 jours	30 à 90	) jours	Plus de	90 jours	Total o	umulé	Rapp	el 2013
Arrêts Maladie	Nombre d'arrêts	Total jours								
EC & Ens. Etat	8	178	1	71	-	-	9	249	6	107
ECC & Ens. Cont.	2	23	-	-	-	-	2	23	3	50
BIATSS Etat	51	839	3	273	1	114	55	1226	22	377
BIATSS & Cadres Cont.	67	865	4	208	-	-	71	1073	67	942
TOTAL	128	1905	8	552	1	114	137	2571	98	1476
Rappel 2013	88	721	8	399	3	439	99	1559		

### Répartition nombre d'arrêts...

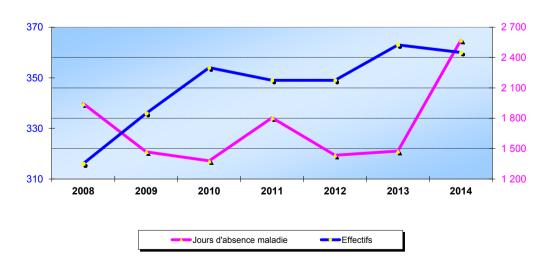
### Répartition nombre de jours d'arrêts...





Il faut bien faire la distinction entre le nombre **d'arrêts** et le nombre de **jours d'absences** qu'ils occasionnent car, par définition, les congés de plus de 90 jours sont toujours moins nombreux que les arrêts de durée inférieure à 30 jours, mais ils occasionnent souvent une forte hausse des jours d'absence.

Comparatif: évolution des absences pour maladie et évolution des effectifs...





## Accidents de travail / Accidents de trajet



Avec l'autonomie des Universités, l'UTT est en auto-assurance pour les accidents du travail/trajet, y compris pour leur reconnaissance et leur gestion, la réglementation étant par ailleurs la même que pour les autres établissements publics.

Définition des indicateurs (source CARSAT): **Indice de fréquence** = nombre d'accidents avec arrêt pour 1000 salariés, **Taux de gravité** = nombre de journées d'arrêt indemnisées pour 1000 heures de travail.

2014	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulé
Accidents de travail avec arrêt	4	67
Accidents de travail sans arrêt	4	
Accidents de trajet	3	9
TOTAL	11	76



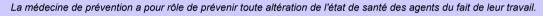
Indice de fréquence	19‰
Taux de gravité	0,1‰

Rappel 2013	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulé
Accidents de travail avec arrêt	3	338
Accidents de travail sans arrêt	1	
Accidents de trajet	0	0
TOTAL	4	338



Indice de fréquence	8‰
Taux de gravité	1‰

## Médecine de prévention





Cette mission comporte deux aspects :

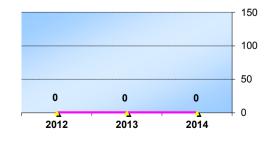
- l'action sur le milieu de travail, à laquelle le médecin doit consacrer au minimum le tiers de son temps ;
- la surveillance médicale des personnels.

L'UTT bénéficiait jusqu'en 2010 d'une convention signée avec le GISMA (Groupement interprofessionnel de médecine du travail) pour la présence d'un médecin de prévention, son intervention devant couvrir la participation au CHSCT, les études de postes et les visites médicales. En novembre 2010, le GISMA a dénoncé cette convention et n'assure ainsi plus la médecine du travail de l'établissement depuis lors.

Nous sommes donc activement à la recherche d'un médecin du travail. Plusieurs pistes sont explorées, dont une convention de partage avec l'URCA, l'hôpital, le Conseil Général, ou encore le recours à une association de médecins du travail à la retraite.

Le dispositif de médecine de prévention se maintient donc pour l'instant uniquement par la présence d'une infirmière, qui ne peut cependant pas assurer le suivi médical des agents.

Visites médicales	Total de VM annuelles
2014	0
Rappel 2013	0
Rappel 2012	0



### Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail



Tout employeur a une obligation générale de veiller à la sécurité et à la santé de ses personnels. Il doit ainsi engager des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation des personnels sur ces risques et sur les mesures destinées à les éviter.

C'est dans ce cadre que le CHS a été créé en 1998, puis remplacé en 2012 par un CHSCT unique pour les sites de Troyes et Nogent. Cette instance est chargée de formuler des propositions au Conseil d'Administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

Le dispositif d'hygiène et de sécurité repose sur une équipe placée sous l'autorité du Directeur Général des Services. Elle se compose d'un Ingénieur hygiène et sécurité et de huit assistants de prévention.

La politique à mettre en œuvre passe par le CHSCT qui s'est réuni deux fois en 2014, les 7 avril et 29 septembre.

Le document unique des résultats de l'évaluation des risques (DUERP) est établi par l'établissement, à partir d'un inventaire des risques dans chaque unité de travail (passées de 23 à 30). La mise à jour de 2014 a été effectuée, tout au long de l'année, par l'Ingénieur Hygiène et Sécurité (IHS). En outre, une notice facilitant sa compréhension par les personnels et les usagers a été rédigée et diffusée.

Le programme d'actions de prévention qui en découle, a été poursuivi et mis à jour. Il s'agit de mesures techniques et humaines (formations) principalement

L'UTT ne possède pas encore de fiche collective de risques (partie médecine du travail) ni de fiche individuelle d'exposition (partie interne). Le recensement des accidents est effectué par la Direction des Ressources Humaines.

Un travail d'analyse et de rédaction a été initié concernant le Plan de Continuité d'Activités. L'IHS a été formé en tant que Personne Compétente en Radioprotection (PCR) et instruira le dossier de déclaration de détention d'appareils générant des rayons X auprès de l'Agence de Sûreté Nucléaire. Le plan d'actions traitant des risques psychosociaux a été mis à jour par un nouveau groupe de travail, afin de mener à terme la démarche. Le dernier document réglementaire restant à rédiger sera l'instruction générale en Hygiène et Sécurité.

L'établissement a poursuivi son effort de formation pour améliorer et renforcer sa capacité en matière de prévention et de traitement des risques : plus de 86 agents ont été formés (monitorat et recyclage SST, recyclage habilitations électriques, détection incendie, conduite de nacelles, utilisation des défibrillateurs automatiques externes, formation PCR, chargés d'évacuation, etc).

Par ailleurs, des actions particulières ont été menées cette année avec intervention ou participation de l'équipe H & S :

- Travaux d'isolation afin d'améliorer le confort des personnels et des usagers sans augmenter nos besoins en énergie ;
- · Campagne de remplacement des sols en moquette ;
- · Arrêt de la métallisation des sols et remplacement par des matériaux ne nécessitant pas cette opération ;
- Sécurisation des voies d'accès en bois ;
- Dévoiement des voies de circulation des pissettes d'évacuation des eaux de toiture ;
- Réaménagement des trottoirs ;
- Mise en place d'un numéro unique d'urgence ;
- · Travaux sur une grande proportion de nos escaliers, conformément aux obligations de l'établissement en matière d'accessibilité;
- · Création d'une voie d'accès pour handicapés le long d'un bâtiment.



### **RELATIONS PROFESSIONNELLES**

2014	Rappel 2013	Rappel 2012		
Nombre de CTP 10		4	6	
Nombre de rencontres avec les organisations syndicales	1	1	1	

La concertation se fait essentiellement à l'UTT via les instances réglementaires, CA, CS, CEVU mais également CPE et CTP; des dispositifs internes existent également comme les réunions préparatoires menées systématiquement avec les élus avant chaque CA ou de façon moins formalisée via des rencontres directes entre les organisations syndicales qui le demandent et la direction de l'établissement (1 fois par an en général).

La principale instance de débat reste le CTP (Comité Technique de Proximité), dont la nouvelle organisation a été mise en place en 2012, et qui aborde des dossiers de fond comme l'organisation des services, les budgets liés aux ressources humaines et bien sûr le bilan social. Il doit se réunir réglementairement au moins deux fois par an.

-	50	-
---	----	---



Action sociale, culturelle et sportive

- 52 -	
--------	--



Depuis 2011, l'action sociale est gérée et financée par l'UTT qui a mis en place un dispositif correspondant à ses obligations, notamment en matière d'aide sociale, qui a été utilisé en 2014 à hauteur de 11 126 €.

### **ACTION CULTURELLE**

L'Université poursuit sa politique de soutien à la vie culturelle à destination de toute la communauté universitaire (usagers, personnels de l'établissement et étudiants).

La culture à l'UTT, depuis l'année universitaire 2013/2014, a été regroupée avec la culture scientifique pour former le service « Cultures, Initiatives et Entreprenariat ». Le but est toujours de promouvoir, soutenir et organiser des activités culturelles mais également les activités pédagogiques, scientifiques et technologiques des étudiants, qui ont lieu en dehors des enseignements obligatoires.

Ces nouvelles missions n'ont pas eu d'incidence négative sur la politique culturelle de l'établissement, bien au contraire. Les évènements 2014 en sont même sortis renforcés :

En mars 2014, la réalisation de la **première œuvre artistique collaborative de l'UTT** a débuté. L'idée était de créer une œuvre collaborative, afin que chacun, étudiant et personnel, participent au projet. L'œuvre, Perla, une sphère de 1 m de diamètre recouverte de pétales, a pu être créée grâce à la collaboration de Patricia Miani, artiste visuelle indépendante et professeur d'art. Environ 800 étudiants et une cinquantaine de personnels ont participé à l'élaboration de cette œuvre, en peignant des pétales. Perla a été terminée et inaugurée en juin lors de la quinzaine des Arts et de la Culture.

En avril, le service a proposé la semaine de printemps, **Art & Technologie**, incluant les journées des arts dans l'enseignement supérieur. Le programme regroupait des démonstrations de projets étudiants comme l'origami culinaire mais aussi le forum des doctorants ou les ateliers de l'œuvre collaborative.

Courant mai/juin, le **cycle de conférences** (en lien avec l'UV d'astronomie) nommé « Comment bien décrire la physique et l'astrophysique ? » a été organisé. Le cycle était composé de trois conférences proposées par trois physiciens reconnus : « Pascal et le problème du vide » par Dominique Descotes, « Voyage autour d'un trou noir » par Alain Riazuelo et « Vers un nouveau grand récit de l'univers » de Gilles Cohen Tannoudji.

La quinzaine des arts et de la culture, au mois de juin, quant à elle, a mis en scène l'UV ainsi que le club de théâtre, la remise des prix du concours de nouvelles, l'exposition photos de Grace Chiang, étudiante en échange pour un semestre à l'UTT, l'inauguration de « Perla », ainsi qu'une séance de Qi gong.

Le service ayant aussi une fonction de veille et d'appui aux initiatives, il a proposé des concours (concours scientifiques nationaux ou concours de nouvelles de l'UTT par exemple) aux étudiants. 42 concours ont été relayés et 54 étudiants s'y sont inscrits.

### **ACTIVITES SPORTIVES**

L'UTT met à disposition de ses étudiants et personnels des installations sportives performantes, le SDS (Service des Sports) propose à tous chaque semaine un programme sportif diversifié comprenant plus d'une trentaine d'activités.

Certaines activités sont communes au personnel et aux étudiants : musculation, Yoga, Fitness, STEP, escalade, Aïkido, Capoeira, d'autres sont spécifiques au personnel telles que le badminton et le fûtsal. D'ailleurs, 3 "déjeuners-sport" ont été organisés pour le personnel en 2014, avec au programme bowling et golf.

En 2014, on dénombrait 79 inscrits (42 femmes, 37 hommes), soit 22% de personnels pratiquants. Le coût des activités proposées au personnel est englobé dans le budget du SDS.



## **BUDGET CONSACRE AUX ŒUVRES SOCIALES**

BUDGET	2014	Rappel 2013	Rappel 2012	
Aides directes	11 126 €	10 841 €	3 860 €	
Amicale des personnels	11 000 €	11 000 €	11 000 €	
Subvention Arbre de Noël	9 060 €	8 670 €	8 700 €	
Action culturelle	8 000 €	8 000 €	9 180 €	
TOTAL	39 186 €	38 511 €	32 740 €	

-	54	-
---	----	---



Précisions...

## Chapitre 1 Les emplois

### Préalable : quelques définitions

- ✓ **Emploi ou poste** = support administratif ouvert sur un programme-titre de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire). Seul le Ministère peut modifier la nature des postes qu'il a délégués.
- ✓ Emploi ou poste gagé = support budgétaire de l'Etat pour lequel l'établissement attributaire en supporte la charge financière.
- ✓ Statut = les postes dont dispose l'Université permettent de recruter et de rémunérer des agents, dont il faut distinguer deux statuts :
  - les fonctionnaires (= personnels Etat), titulaires et stagiaires, répartis en différents corps ;
  - les agents contractuels, appelés également agents non titulaires de l'Etat, recrutés soit sous CDD, soit par décrets ou arrêtés (enseignants associés et invités).

### Parmi les BIATSS contractuels, on distingue :

- les agents contractuels recrutés sur des postes issus du budget de l'Etat (les emplois délégués par le Ministère) qui ne sont pas occupés par des fonctionnaires (appelés également « contractuels sur postes d'Etat »);
- les agents contractuels recrutés sur le budget de l'Université. Parmi eux, on trouve des contractuels de droit public ou de droit privé (ex : CEJ, CAE).
- ✓ Corps = ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Chez les BIATSS, on trouve les corps de l'AENES, des ITRF et des personnels de bibliothèque. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories.
- ✓ Catégories = tous les personnels de la Fonction Publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques A, B, C :
  - la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction ;
  - la catégorie B regroupe les fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures ;
  - la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

S'agissant des **personnels enseignants**, dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent être implantés des emplois :

- d'enseignants-chercheurs : Professeurs des Universités (Prof. ou PU), Maîtres de Conférences (MdC ou MCF) :
- d'enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur : Professeurs agrégés (PRAG),
   Professeurs Certifiés (PRCE), Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS);
- **d'enseignants contractuels**: Personnels associés temporaires (PAST), Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), Enseignants-chercheurs contractuels (ECC), Enseignants contractuels, Moniteurs et allocataires couplés monitorat (MON et ACM).

## **Chapitre 2** Les personnels

## Pyramide des âges des personnels permanents

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (soit, en 2014, 2 femmes et 5 hommes).

Hommes EC	Hommes BIATSS & Cadres cont.	Total Hommes	Tranche d'âge	Femmes EC	Femmes BIATSS & Cadres cont.	Total Femmes	Total général
0	1	1	66 et +	0	1	1	2
4	0	4	61 ↔ 65	1	5	6	10
14	4	18	56 ↔ 60	0	11	11	29
11	6	17	51 ↔ 55	5	17	22	39
25	10	35	46 ↔ 50	5	16	21	56
16	19	35	41 ↔ 45	9	21	30	65
25	12	37	36 ↔ 40	9	27	36	73
15	17	32	31 ↔ 35	7 16		23	55
5	10	15	26 ↔ 30	2	2 10		27
0	2	2	≤ 25 ans	0 2		2	4
115	81	196	TOTAL	38	126	164	360

## Ancienneté des personnels permanents

Parmi les enseignants, les PAST n'ont que 2 représentants ; ainsi, afin d'éviter de créer une catégorie marginale, ils sont intégrés aux Maîtres de Conférences.

		ENSE	IGNANTS				BIATSS				Cadres	Total
Total	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens cont	Ancienneté	AENES	ITRF	BIB	Total	cont.	général
7	0	0	4	1	2	< 1 an	3	13	1	17	0	24
33	2	11	3	11	6	1 à 5 ans	15	36	5	56	3	92
42	3	24	1	10	4	6 à 10 ans	17	26	2	45	0	87
34	9	10	3	6	6	11 à 15 ans	20	25	2	47	1	82
37	15	13	5	3	1	16 ans et +	17	20	1	38	0	75
153	29	58	16	31	19	TOTAL	72	120	11	203	4	360

## Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

### Charges d'enseignement par pôle 2013/2014

Pour assurer l'ensemble des formations, les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste ne suffisent pas à couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement. L'Université doit donc recourir à des « heures complémentaires », c'est-à-dire des heures supplémentaires assurées par les enseignants de l'établissement. Elles sont appelées « vacations » lorsqu'elles sont confiées à des intervenants extérieurs (vacataires).

En fonction de leurs statuts, les enseignants sont intégrés soit aux pôles de compétence, soit aux vacataires. Ceux qui ne peuvent pas être assimilés de cette manière sont classés dans la catégorie « Autres », tels que les Relations Internationales et le SDS.

L'effectif pondéré est déterminé en prenant en compte la charge d'enseignement statutaire de chaque corps avec comme base : 1 pour un enseignant-chercheur, 2 pour un PRAG, 0.5 pour un PAST.

Les UTD se calculent comme suit : UTD = UTP/1,5.

## Chapitre 4 Rémunérations et charges

### Salaires bruts mensuels

Le salaire médian sépare la population considérée en deux parties égales : une moitié gagne plus que le salaire médian, l'autre gagne moins.

## Echelle des salaires des BIATSS, Cadres Contractuels et Enseignants

Les salaires de référence sont extraits des états de paie de novembre 2014.

Les salaires des agents à temps partiel sont ramenés à équivalence d'un temps complet afin de permettre des comparaisons.

### Primes et indemnités

Il s'agit de rémunérations accessoires versées conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires qui régissent chaque corps. Il existe des primes versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade, et d'autres qui sont liées à la situation individuelle des agents.

### > Primes et indemnités liées aux corps/grades

Les primes liées aux corps et grades des agents sont dites « non fonctionnelles » ; leur montant est défini par des textes réglementaires pour chaque corps et grade. Il faut donc faire la distinction entre le nombre de primes versées et le budget global qu'elles représentent.

Les primes sont de plusieurs sortes, notamment :

- L'IFTS (Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires), versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques ayant un indice brut supérieur à 380 ;
- La PFR (Prime de fonctions et de résultats) est versée aux catégories A de l'AENES. Elle vise à prendre en compte à la fois la difficulté des missions exercées par l'agent et les résultats obtenus ;
- L' IAT (Indemnité d'administration et de technicité), versée aux personnels des corps administratifs et des bibliothèques ayant un indice brut inférieur à 380;

- La PPRS (Prime de participation à la recherche scientifique), versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et formation ;
- Les indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques ;
- Des primes liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières.

La prime des enseignants correspond à la PRES (Prime de recherche et d'enseignement supérieur), versée à tous les Professeurs d'Université, Maîtres de Conférences, Assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants.

## Primes fonctionnelles

Sont présentées ici les six primes et indemnités fonctionnelles versées au titre de responsabilités ou missions particulières à l'UTT. Celles qui concernent les enseignants font l'objet d'une dotation spécifique de l'Etat. Celles destinées aux BIATSS sont prises sur l'enveloppe globale.

- La Prime informatique est versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information : Centre de Ressources Informatiques (CRI) ou Service Informatique de Gestion (SIG) :
- L'ICA (Indemnité de charges administratives) est versée au Secrétaire Général ;
- La prime de gestion et l'ICR (Indemnité de caisse et de responsabilité) sont versées à l'Agent comptable;
- La PEDR (Prime d'encadrement doctoral et de recherche) est versée aux enseignants-chercheurs titulaires qui se sont engagés à effectuer une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche. Son montant est fonction du grade de l'agent et son attribution nécessite une décision ministérielle. Elle est progressivement remplacée par la PES (Prime d'Excellence Scientifique) basée sur les résultats scientifiques à la fois quantitatifs et qualitatifs obtenus :
- La **PCA (Prime de charges administratives)** est versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'Université après avis du CA.

### Primes au mérite individuelles et collectives

Les critères retenus pour l'attribution de la prime au mérite individuelle chez les personnels BIATSS sont :

- la participation à des travaux exceptionnels.
- l'investissement dans le service,
- l'implication dans la politique de l'établissement.

### Chapitre 6 Conditions de travail, hygiène et sécurité

### Les conditions de travail

### Temps partiels

Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps partiel (bien que le poste qu'ils occupent ait été créé pour un temps complet). La quotité de travail peut être de 50% minimum, de 60%, 70%, 80% ou 90%.

On distingue deux sortes de temps partiels :

 de droit: pour raisons familiales. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance d'évènements familiaux tels que la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. - **Sur autorisation :** c'est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis.

En revanche, les personnels qui travaillent à temps « incomplet » (contractuels uniquement) occupent des postes qui ont été créés d'office pour une quotité de travail inférieure à 100%.

### Absences (hors congés payés et RTT)

- Les congés de longue maladie (selon les termes de la sécurité sociale) correspondent à des arrêts de plus de 90 jours.
- La distinction accident de travail et accident de trajet est importante car le lieu et la nature de l'accident impliquent la responsabilité de l'employeur dans les faits de manière différente.
- Les temps partiels thérapeutiques sont comptabilisés dans les jours d'absences pour maladie à hauteur de la quotité de temps autorisée (exemple le plus courant : reprise du travail en mi-temps thérapeutique).

### Calcul du potentiel théorique :

Le potentiel théorique correspond au nombre de jours dans l'année pouvant donner lieu à une absence. Aussi, les absences pour maladie, maternité, etc, étant toujours décomptées par les organismes de sécurité sociale en jour calendaires et la quotité de travail de chacun n'étant pas prise en compte, le potentiel théorique doit donc être calculé ainsi :

Nombre de personnes physiques à prendre en compte (pour le potentiel théorique ainsi que pour la moyenne de jours d'absences par personne) :

EC & Ens. Etat = 103 ; ECC & Ens. Cont. = 50 ; BIATSS Etat = 100 ; BIATSS et Cadres cont. = 107. (Les ATER ne sont pas comptabilisés).

### Santé et sécurité au travail

## Accidents de travail / accidents de trajet

Art. L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Art. L.411-2 du Code de la Sécurité Sociale : « Est également considéré comme accident du travail l'accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller et retour entre :

- sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail
- le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi ».

▲ AENES Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

▲ ATER Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

BIATSS (Personnels des) Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de

Santé

NB : les BIATSS regroupent les personnels de l'AENES, ITRF et des Bibliothèques

■ Bibliothèques (personnels des)

■ Cadre Cont. (CC) Cadre Contractuel

CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CNU Conseil National des Universités

COTOREP Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

■ Enseignant-Chercheur

■ ECC Enseignant-Chercheur Contractuel

■ ETP Equivalent Temps Plein

■ GVT Glissement Vieillesse Technicité

■ HETIC Sciences de l'Homme, de l'Environnement et Technologie de l'Information et de la

Communication (pôle de compétences)

ICA Indemnités de Charges Administratives

ICR Indemnité de Caisse et de Régie

■ ITRF Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation

Maître de Conférences

MESR Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

PAST Professeur Associé

Prime de Charges Administratives

→ PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

■ Prime d'Excellence Scientifique

P2MN Physique, Mécanique, Matériaux et Nanotechnologies (pôle de compétences)

PRAG
Professeur Agrégé (sont également inclus les professeurs certifiés)

PRES
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

Prime Info.
Prime Informatique

NOSAS Recherche Opérationnelle, Statistiques Appliquées et Simulation (pôle de compétences)

SFT Supplément familial de traitement

■ UTD Unité Travaux Dirigés

■ UTP Unité Travail Pédagogique