

**R**

# APPORT SOCIAL UNIQUE 2020

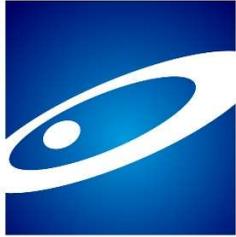
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

MAI 2021



utt

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE  
TROYES



## Mot du Directeur

Le bilan social 2020 se place dans la stricte continuité de celui de 2019 et de tous ceux qui l'ont précédé depuis 2002, la pandémie en cours n'ayant eu que peu d'incidence sur les données RH qui le composent.

Il offre donc encore cette année un panorama exhaustif et transparent des données RH qui permettent un suivi détaillé de notre structure.

Son caractère de document de travail et d'analyse dans la durée reste en effet total et il doit être considéré comme un outil privilégié pour tout ce qui relève du volet humain et social de notre stratégie et des activités qui en découlent.

Je vous invite donc à en faire une lecture approfondie qui vous permettra d'appréhender au mieux la situation de notre établissement et qui pourra donc vous aider dans la définition et la mise en œuvre de vos activités.

Je vous en souhaite bonne lecture,

**Pierre KOCH**

**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**

<b>Les plafonds d'Emplois</b>	p 12
1.1 Tableau des emplois	p 14
<b>Les effectifs</b>	
1.2 Effectif social	p 15
1.3 Effectif en activité	p 16
1.4 L'effectif total - répartition par catégorie, sexe, et statut	p 17
1.5 Les personnels permanents (hors recherche)	p 19
Répartition par statut	p 19
Pyramide des âges	p 19
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 et médian	p 22
Ancienneté	p 23
1.5.2 Zoom sur les BIATSS et cadres contractuels (hors recherche)	p 24
Occupation des emplois en ETP	p 24
Pyramide des âges	p 24
Age moyen et médian	p 25
Ancienneté	p 26
1.6 Les personnels de recherche	p 27
Occupation des emplois en ETP	p 27
Pyramide des âges	p 27
Age moyen et médian	p 28
Origine géographique	p 28

## **Chapitre 2 – CARRIERE**

<b>Les mouvements</b>	
2.1 Bilan des entrées et des sorties physiques (hors recherche)	p 31
2.2 Détail des arrivées de l'année (hors recherche)	p 32
Recrutement des BIATSS	p 32
Recrutement des enseignants	p 33
Part des femmes dans les jurys	p 33
2.3 Détail des départs de l'année (hors recherche)	p 34
2.4 Avancements, promotions et changements de statut	p 35
Avancement des enseignants	p 35
Promotions des BIATSS contractuels	p 35
Promotions des BIATSS titulaires	p 35
<b>Les activités d'enseignement et de recherche</b>	
2.5 Enseignants-chercheurs par section CNU	p 37
2.6 Enseignants par discipline	p 38
2.7 Charges d'enseignement	p 38
2.8 Taux d'encadrement des étudiants	p 39

<b>La formation</b>	
2.9	Budget formation p 40
2.10	Bilan des formations p 40
2.11	Répartition des stagiaires p 42
2.12	Le compte personnel de formation p 43

### Chapitre 3 – RÉMUNERATIONS ET CHARGES 45

<b>La masse salariale</b>	p 46
3.1	Masse salariale par type de dépenses p 47
3.2	Masse salariale par plafond d'emploi p 48
<b>Les salaires</b>	p 49
3.3	Salaire brut mensuels des enseignants et enseignants-chercheurs p 50
3.4	Salaire brut mensuels des BIATSS et cadres contractuels p 51
3.5	Salaire brut mensuels des personnels de recherche p 52
<b>Les primes et indemnités</b>	
3.6	Primes et indemnités des enseignants p 53
3.7	Primes et indemnités des BIATSS et cadres contractuels p 54
3.8	Rémunérations complémentaires p 55

### Chapitre 4 - VIE DES PERSONNELS 58

<b>Le temps de travail</b>	
4.1	Les horaires collectifs et individualisés p 59
4.2	Le compte épargne temps p 60
4.3	La décharge d'enseignement p 61
4.4	Les astreintes p 61
<b>La santé et la sécurité au travail</b>	
4.5	Absentéisme des personnels permanents p 62
4.5.1	Absences pour raisons familiales p 63
4.5.2	Absences pour raisons de santé p 63
4.6	La médecine de prévention p 66
4.7	Les personnels en situation d'handicap p 67
<b>L'action sociale, culturelle et sportive</b>	
5.1	Action sociale p 69
5.2	Action culturelle p 70
5.3	Activités sportives p 71
<b>La vie institutionnelle</b>	
6.1	La gouvernance p 72
6.2	Les instances de représentation des personnels p 72
	Le CT p 72
	la CPE, la CCPANT, le CHSCT p 73
	le CAR p 74
6.3	Les moyens pour les organisations syndicales p 74

### ANNEXE 76

Sigles et abréviations



## Chiffres Clés



**3211**  
étudiants



**484 personnels**  
✓ 55% enseignants et de personnels de recherche  
✓ 45% de BIATSS



**26**  
formations



**40 M€**  
dont 29,6 M€  
de masse salariale



**50**  
nationalités  
d'étudiants  
représentées



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



**3<sup>e</sup> au**  
**palmarès**  
français au  
classement 2021  
des écoles ingénieur  
généralistes  
(L'Etudiant)



**200**  
universités  
partenaires  
à travers le monde



**EUT+**  
Lauréat en 2020 de  
l'expérimentation  
Université  
Européenne



**4000 m2 dédiés**  
aux **50 activités**  
sportives  
✓ 42 clubs et  
association  
✓ 1687 étudiants  
sportifs  
✓ 95 personnels  
sportifs



## Principales orientations en matière RH

### Retours sur les réalisations en matière RH en 2020 :

- Présentation et vote du plan d'actions égalité femmes-hommes conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Elaboration des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, autour de principes communs que sont :
  - Transparence des procédures
  - Traitement équitable des candidatures
  - Prise en compte des priorités légales de mutation
  - Recherche adéquation entre les exigences du poste et les profils de compétences
- Mise en place du forfait mobilités durables.
- Modification du règlement intérieur et des statuts portant sur l'organisation de l'université.
- Depuis la rentrée 2020, distribution aux nouveaux agents entrants d'un kit de bienvenue contenant, entre autres, une clé USB renfermant le livret d'accueil et le protocole sanitaire.
- Prolongation et amplification du dispositif du travail à distance pour s'adapter à la période de prudence sanitaire pour une adaptabilité permanente des personnels afin d'assurer la continuité de service.
- Augmentation du quota des professionnels de santé pour couvrir les besoins spécifiques des personnels et des étudiants en détresse pendant les périodes de confinement et de déconfinement.
- Recrutement de vacataires étudiants pour assurer le dispositif sanitaire au sein de l'établissement et le tutorat auprès des étudiants en première année, compte tenu du contexte sanitaire.

## Méthodologie

### Dénomination nouvelle : « Le 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.

Le 22 juillet 2013, l'article L.712-9 du Code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche prévoit l'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 bilan social.

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 bilan social 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.

Désormais, 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 concernant la situation comparée des femmes et des hommes, données que l'UTT aborde déjà dans un grand nombre des thématiques. Il est rendu obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### 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, et le service du sport, 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 technique, 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 2020. 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 temporaire 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 documentations.
- ✓ Le statut « cadres contractuels » est un statut particulier créé spécialement à l'UTT car ces agents ont une rémunération au forfait.

### Détail des typologies des Personnels du groupe 3 (Personnels financés sur contrat de recherche)

- ✓ Personnels de recherche (*jeune chercheur ayant son 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 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.



# CHAPITRE 1

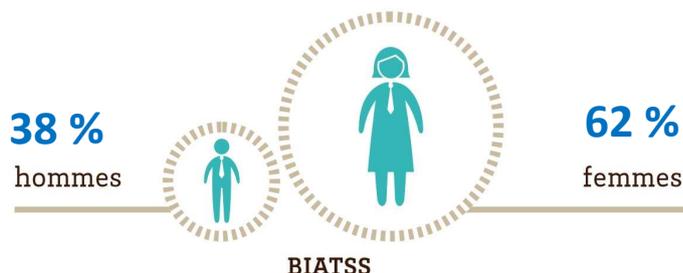
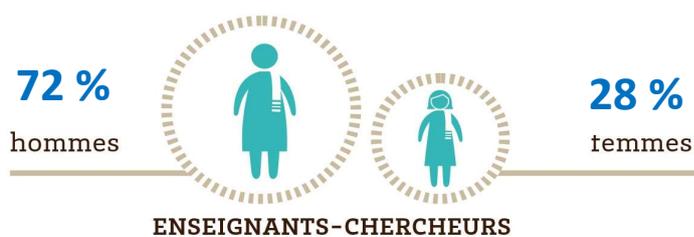
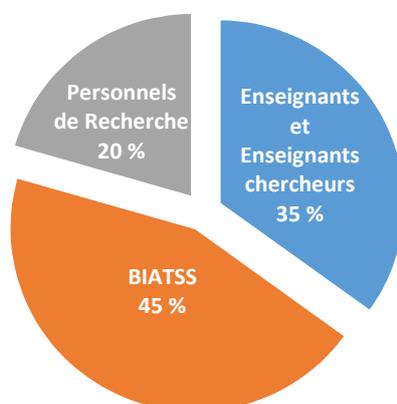


# Emplois & effectifs

# FOCUS Emploi

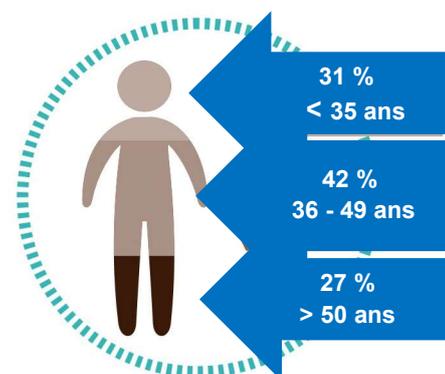
## Qui sont nos 484 personnels ?

Le personnel au 31 décembre 2020 est composé de 220 agents BIATSS & Cadre contractuels, 168 Enseignants & Enseignants Chercheurs, et 96 Personnels de Recherche (y compris BIATSS affectés à la recherche)



Les agents de l'université ont en moyenne

**42,7 ans**



## Les plafonds d'emplois

---

De par la loi LRU dotant de la responsabilité de compétences élargies, un établissement assume la gestion des ressources humaines par la rémunération d'agents fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

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

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

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

Par ailleurs, l'Etat autorise l'Université, 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 filière / corps / et grade.

- ✓ 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 à la recherche par projet financé
- ✓ 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, une politique RH de rattachement de ces agents contractuels (hors recherche) à des grilles indiciaires de fonctionnaire a été instituée afin de garantir une homogénéité d'évolution, 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. La déclinaison des ETPT votés au budget initial de 2020 se présente de la manière suivante :

Prévision de consommation		Plafond Etat	Plafond Etablissement	Plafond Global voté au CA
Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	109		
	Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	108		
<b>sous total Titulaires</b>		<b>217</b>	<b>-</b>	<b>217</b>
Non Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs dont ATER et doctorants contractuels	60	100	
	Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	14	91	
<b>sous total Non Titulaires</b>		<b>74</b>	<b>191</b>	<b>265</b>
<b>TOTAL</b>		<b>291</b>	<b>191</b>	<b>482</b>

Le tableau ci-dessous indique la différenciation entre les ETPT notifiés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), ceux votés par le conseil d'administration et ceux réellement consommés ; en effet, la consommation réelle des ETPT doit respecter le plafond voté.

Plafonds d'emplois		Notifié par MESR	Voté par CA	Consommé
2018	Etat	309	290	273
	Etablissement		196	173
	<b>Total</b>	<b>309</b>	<b>486</b>	<b>446</b>
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>

L'Etat a notifié et maintenu le nombre de 309 ETPT depuis 2018 validant l'absence de création de poste.

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>*).

La différence de 18 postes entre les ETPT notifiés (309) et votés (291) 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'applications de nouvelles mesures salariales législatives. 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.

Le ratio 2020 consommé/voté est de 94,6 % contre 96 % en 2019 car il est toujours difficile d'anticiper le besoin des postes qui seront nécessaires aux contrats de recherche à venir dans l'année N.

## Les effectifs

---

### 1.2 - L'effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché 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 2020, l'établissement compte 398 agents en activité (hors financement recherche), soit 97% de l'effectif social.

	(hors recherche)	ENS	BIATSS	TOTAL
En Activité	En activité	167	225	392
	Détachement entrant	0	5	5
	Mise à dispo entrante	1		1
	<b>Total Activité</b>	<b>168</b>	<b>230</b>	<b>398</b>
Hors Activité	Disponibilité	2	2	4
	Détachement sortant	2	2	4
	Mise à dispo sortante	1	0	1
	<b>Total Hors Activité</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL Effectif Social</b>		<b>173</b>	<b>234</b>	<b>407</b>

### 1.3 L'effectif 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.).

## Effectif en activité au 31/12/2020

SYNTHESE	ETP Tit	ETP CDD	ETP CDI	TOTAL ETP	Femme		Homme		TOTAL PERS. PHYS.
					Tit	Cont.	Tit	Cont.	
PU	37			37	8		29		37
MdC	57			57	21		36		57
PRAG	14			14	4		12		16
ATER		0		0		0		0	0
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		8	24,9	32,9		5		28	33
ENS. CONT.		5,5	16,8	22,3		8		15	23
<b>TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>108</b>	<b>14,5</b>	<b>41,7</b>	<b>164,2</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>77</b>	<b>44</b>	<b>168</b>

<b>BIATSS AENES</b>	31,6	7,8	11	50,4	25	18	7	1	51
<b>BIATSS ITRF</b>	59	56,9	30,4	146,3	25	56	35	33	149
<b>BIATSS MEDICO-SOCIAUX</b>	0	2,4	1	3,4	0	3	0	2	5
<b>BIATSS BIB</b>	9	1	0	10	7	1	2	0	10
<b>Cadres Contractuels</b>		1	4	5		1		4	5
<b>TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)</b>	<b>99,6</b>	<b>69,1</b>	<b>46,4</b>	<b>215,1</b>	<b>57</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>220</b>

<b>Personnels de recherche (Post Doc)</b>		5		5		2		3	5
<b>BIATSS sur Contrats de recherche</b>		9,5		9,5		4		6	10
<b>Chercheur sur Contrats de recherche</b>		9		9		4		5	9
<b>Doctorants Contractuels</b>		72		72		33		39	72
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>0</b>	<b>95,5</b>	<b>0</b>	<b>95,5</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>96</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>207,6</b>	<b>179,1</b>	<b>88,1</b>	<b>478,4</b>	<b>90</b>	<b>136</b>	<b>121</b>	<b>137</b>	<b>484</b>
----------------------	--------------	--------------	-------------	--------------	-----------	------------	------------	------------	------------

Pour information : certains Biatss contractuels sont financés par un contrat de recherche, groupe « Personnels Recherche »

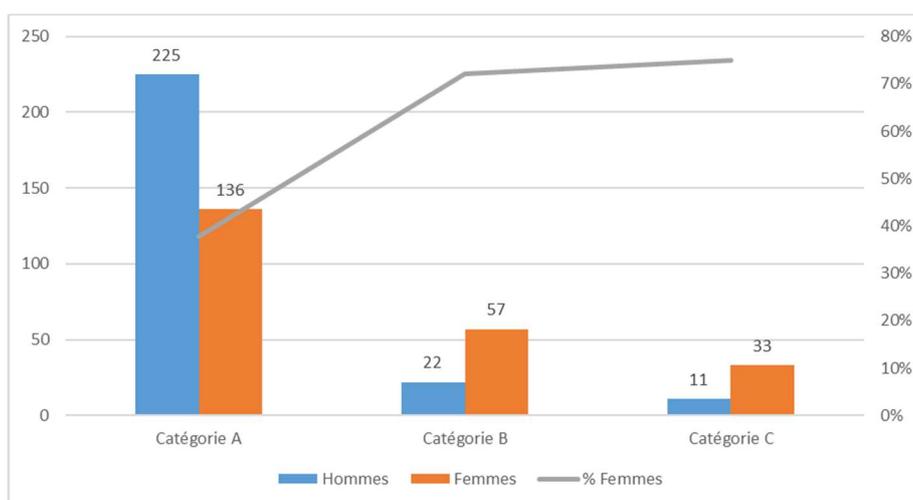
<b>TOTAL "statut" BIATSS &amp; Cadres Cont.</b>	99,6	78,6	46,4	224,6	57	83	44	46	230
---	------	------	------	-------	----	----	----	----	-----

<b>TOTAL Permanents "Hors recherche"</b>	207,6	83,6	88,1	379,3	90	93	121	84	388
--	-------	------	------	-------	----	----	-----	----	-----

La catégorie de personnels « chercheur » sont des agents BIATSS contractuels financés sur contrats de recherche.

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

## 1.4 - L'effectif total – Répartition par catégorie, sexe, et statut



L'effectif des 484 personnels se caractérise par 75% de catégorie A puisque tous les personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et le personnel de recherche relèvent de cette catégorie. Plus la catégorie statutaire est élevée et plus le taux de féminisation décroît, car on constate que les femmes ne représentent que 38% de la catégorie A (62% par les hommes). Les catégories B et C sont en faible proportion de personnels, respectivement 16% et 9% mais très représentées par les femmes qui les constituent à 73%.

	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	225	136	361	38%	62%
Catégorie B	22	57	79	72%	28%
Catégorie C	11	33	44	75%	25%
	<b>258</b>	<b>226</b>	<b>484</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>

La proportion des femmes augmente de façon significative par rapport à 2017 puisqu'il était dénombré 199 femmes pour 226 en 2020, soit une progression de +13,5% et notamment dans les personnels BIATSS et les personnels de recherche, et en statut de contractuel.

La féminisation des emplois d'enseignants reste faible (28%) mais en légère hausse depuis 2019 (+3%). Pour comparaison, le dernier bilan social publié par le MESRI (2018/2019) fait état d'une moyenne nationale de 41% (p41) ; élément à relativiser compte tenu du type d'enseignement scientifique qui attire plus généralement les hommes.

2020	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2019	2020	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2019
EC et Enseignants	47	121	168	166	Titulaires	90	121	211	213
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	136	84	220	209	Contractuels « permanents »	93	84	177	162
Personnels de recherche	43	53	96	97	Contractuels recherche	43	53	96	97
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>258</b>	<b>484</b>		<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>258</b>	<b>484</b>	
<b>Rappel 2019</b>	218	254	←	472	<b>Rappel 2019</b>	218	254	←	472

La structuration de l'établissement est atypique de par la présence majoritaire des personnels contractuels qui sont en progression à 56,4% alors qu'ils ne représentaient que 45% de l'effectif en 2014. Ces contractuels hors recherche ont également une moyenne âge plus jeune (43,6 ans) contre une moyenne d'âge de 48,3 ans pour les fonctionnaires.

SYNTHESE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL Pers.
	Tit	CDD	CDI		Tit	CDD	CDI		
PU	8			8	29			29	37
MCF	21			21	36			36	57
PRAG	4			4	12			12	16
ATER				0				0	0
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		1	4	5		7	21	28	33
ENS. CONT.		3	5	8		3	12	15	23
<b>TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>33</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>47</b>	<b>77</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>121</b>	<b>168</b>

BIATSS AENES	A	2	1	1	4	3			3	7
	B	12	5	7	24	3		1	4	28
	C	11	2	2	15	1			1	16
<b>SOUS-TOTAL AENES</b>		<b>25</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>51</b>
BIATSS ITRF	A	7	10	18	35	22	10	10	42	77
	B	6	23	1	30	7	9		16	46
	C	12	4		16	6	2	2	10	26
<b>SOUS-TOTAL ITRF</b>		<b>25</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>68</b>	<b>149</b>
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A		2	1	3		2		2	5
	B				0				0	0
	C				0				0	0
<b>SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
BIATSS BIB	A	2	1		3				0	3
	B	3			3	2			2	5
	C	2			2				0	2
<b>SOUS-TOTAL BIB</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Cadres Contractuels</b>				1	1		1	3	4	5
<b>TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)</b>		<b>57</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>136</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>84</b>	<b>220</b>

Personnels de recherche (Post doc)		2			2		3		3	5
BIATSS sur Contrats de recherche		4			4		6		6	10
Chercheur sur Contrats de recherche		4			4		5		5	9
Doctorants Contractuels		33			33		39		39	72
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>96</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>90</b>	<b>96</b>	<b>40</b>	<b>226</b>	<b>121</b>	<b>88</b>	<b>49</b>	<b>258</b>	<b>484</b>
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

<b>Total "statut" Biatss &amp; Cadres Cont.</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>140</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>90</b>	<b>230</b>
---	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

<b>Total Hors recherche</b>	<b>90</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>183</b>	<b>121</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>205</b>	<b>388</b>
-----------------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

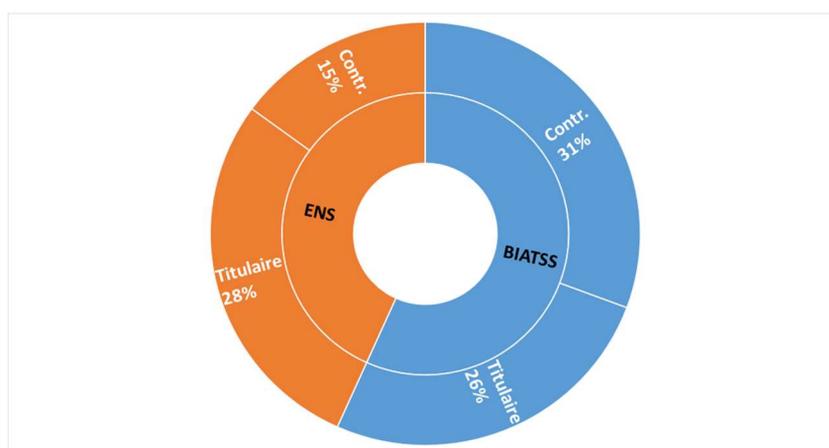
## 1.5 - Les personnels permanents (hors recherche)

Les personnels hors recherche sont composés des enseignants, des enseignants-chercheurs, des personnels BIATSS, et des cadres contractuels, non affectés à des contrats de recherche.

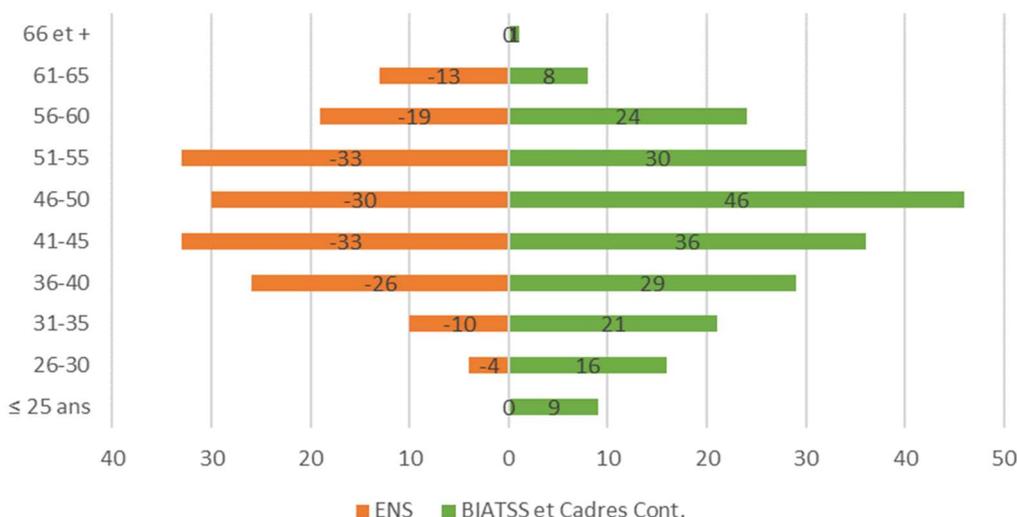
### → Répartition par statut

Ces 388 personnels (hors recherche) ont à 54,3% un statut de titulaire en baisse par rapport à 2019 (57%) ; ce taux est moindre que la tendance nationale dans les écoles d'ingénieurs qui fait état d'un taux de 74,4 % (source BS 2018/19 MSERI p175).

Notre ratio en augmentation de 1,31 personnel BIATSS pour 1 enseignant (220 pour 168) rejoint l'analyse du Ministère qui publie annuellement, en février, le document de travail intitulé « livret des personnels d'enseignement supérieur et de la recherche », notamment sur la typologie d'établissements que sont les écoles d'ingénieurs.



### → Pyramide des âges des personnels permanents



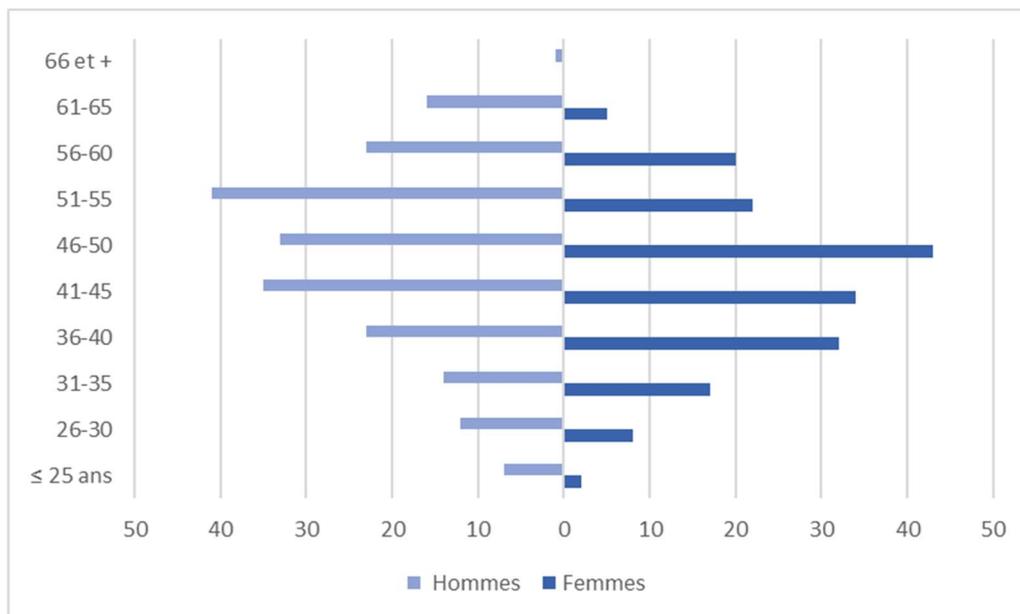
Malgré ce que cette pyramide semble démontrer par le volume, les personnels BIATSS & cadres contractuel ont une moyenne et médiane d'âge inférieure à celle des enseignants :

	BIATSS & Cadres C	Enseignants	Tous
Moyenne âge	44 ans et 10 mois	47 ans et 9 mois	46 ans et 2 mois
Médiane âge	43 et 9 mois	43 ans et 8 mois	43 ans et 10 mois

La forme de toupie de la pyramide des âges des personnels enseignants et des personnels BIATSS montre un équilibre relatif entre les femmes et les hommes, une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans. Les femmes concentrent 62% des personnels BIATSS alors qu'elles ne représentent que 28% des enseignants.

Le recrutement de contractuels plus jeune que la moyenne de l'établissement a impacté légèrement à la baisse la moyenne d'âge des BIATSS.

On note le volume, en baisse par rapport à 2019, de 13 enseignants qui ont plus de 61 ans, soit 7% de l'effectif enseignants.



Moyenne d'âge globale : 46,1 ans  
Moyenne d'âge Femmes : 45,3 ans - Moyenne d'âge Hommes : 46,8 ans

Selon la source du dernier bilan social 2018/2019 publié par le MESRI, la moyenne d'âge globale des personnels permanents des universités en 2019 est de 48,0 ans, 47 ans et 6 mois pour les femmes, et 48 ans et 7 mois pour les hommes ; notre établissement a, par comparaison, une configuration plus jeune des effectifs.

52,5 % de notre effectif permanent a plus de 45 ans, et le taux de féminisation (47%) est plus bas que celui annoncé en page 39 dans le bilan social 2018-2019 du MESRI (52,7%) cumulant les chiffres de tous les établissements de l'enseignement supérieur.

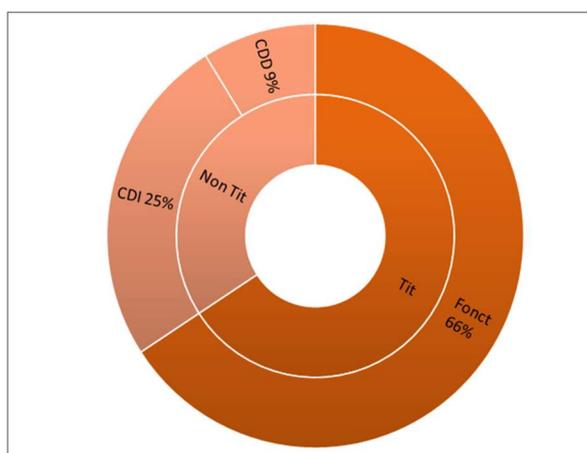
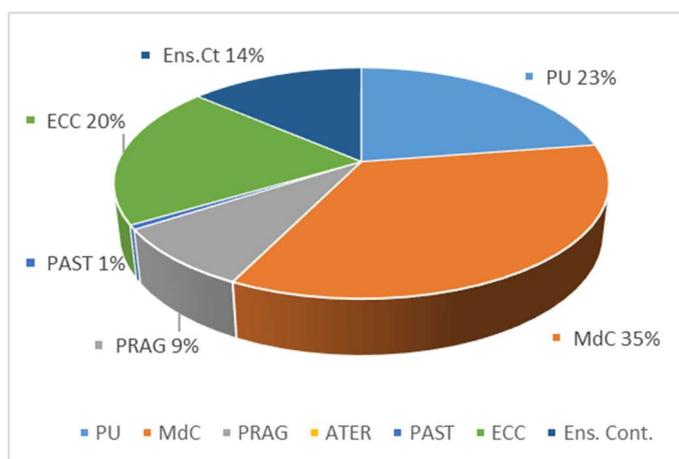
Tranche d'âge	Hommes ENS	Hommes BIATSS & Cadres C.	Total Hommes	Femmes ENS	Femmes BIATSS & Cadres C.	Total Femmes	% Femmes par tranche	Total général	% par tranche
≤ 25 ans		7	7		2	2	22%	9	2%
26 ↔ 30	4	8	12		8	8	40%	20	5%
31 ↔ 35	8	6	14	2	15	17	55%	31	8%
36 ↔ 40	16	7	23	10	22	32	58%	55	14%
41 ↔ 45	23	12	35	10	24	34	49%	69	18%
46 ↔ 50	16	17	33	14	29	43	57%	76	20%
51 ↔ 55	26	15	41	7	15	22	35%	63	16%
56 ↔ 60	15	8	23	4	16	20	47%	43	11%
61 ↔ 65	13	3	16		5	5	24%	21	5%
66 et +		1	1			0	0%	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>84</b>	<b>205</b>	<b>47</b>	<b>136</b>	<b>183</b>	<b>47%</b>	<b>388</b>	<b>100%</b>

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

### ➔ Occupation des emplois en ETP

Le nombre d'enseignants progresse régulièrement depuis 2017 (+5,7%) représentant 8,9 ETP notamment en faveur des professeurs d'universités et des enseignants contractuels ; ils ont bénéficié respectivement de +6 ETP et de + 3 ETP, et parallèlement l'effectif ne comptabilise plus d'ATER. Pour mémo, un poste d'enseignant chercheur en CDD est non affecté à l'enseignement puisqu'il sert de support au poste de directeur de l'établissement.

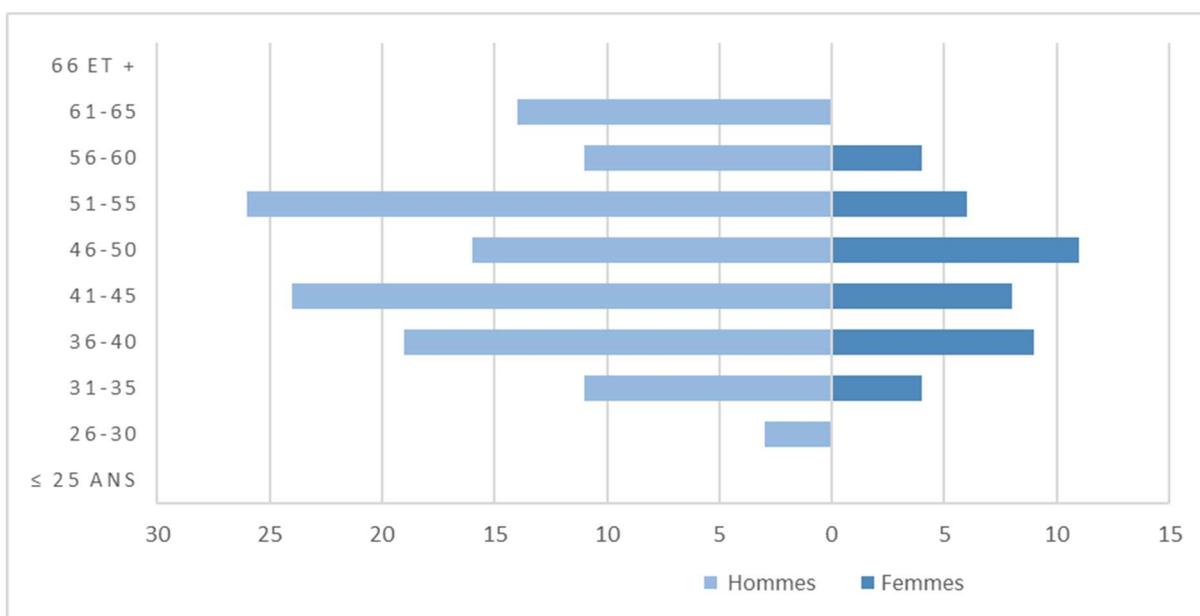
ETP	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
<b>Titulaires</b>	37	57	14					<b>108</b>
<b>CDD</b>				0	1	8	5,5	<b>14,5</b>
<b>CDI</b>						24,9	16,8	<b>41,7</b>
<b>TOTAL ETP</b>	<b>37</b>	<b>57</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>32,9</b>	<b>22,3</b>	<b>164,2</b>
<b>Rappel 2019</b>	36	54	14	0	1	35,5	21,3	<b>161,8</b>
<b>Rappel 2018</b>	36	54	13	3	1	33,5	19,8	<b>160,3</b>
<b>Rappel 2017</b>	31	56	13	2,5	1	32,5	19,3	<b>155,3</b>



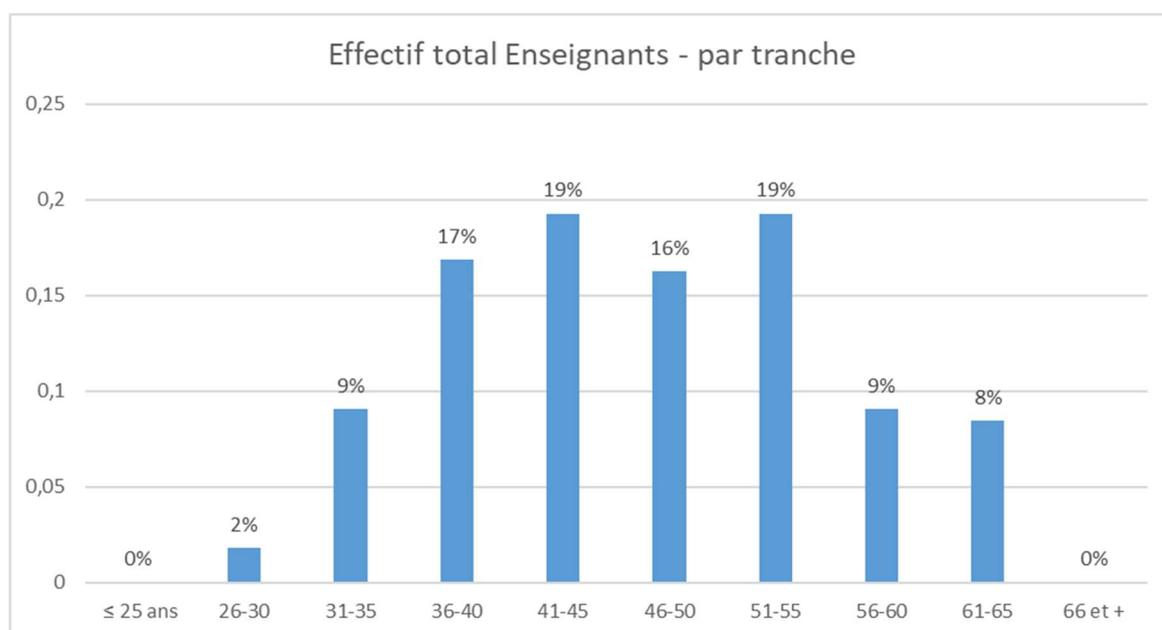
Les fonctionnaires titulaires restent majoritaires à 66% dans ces corps d'emploi.

En 2009, il était comptabilisé 143,3 ETP pour 2 473 étudiants (*ratio 17,25 étudiants par ETP*), contre 164,2 ETP pour 3 211 étudiants en 2020 traduisant un taux d'encadrement de 19,5 étudiants pour 1 enseignant.

## → Pyramide des âges des enseignants



Moyenne d'âge globale : 47,8 ans  
Moyenne d'âge Femmes : 45,9 ans - Moyenne d'âge Hommes : 48,5 ans



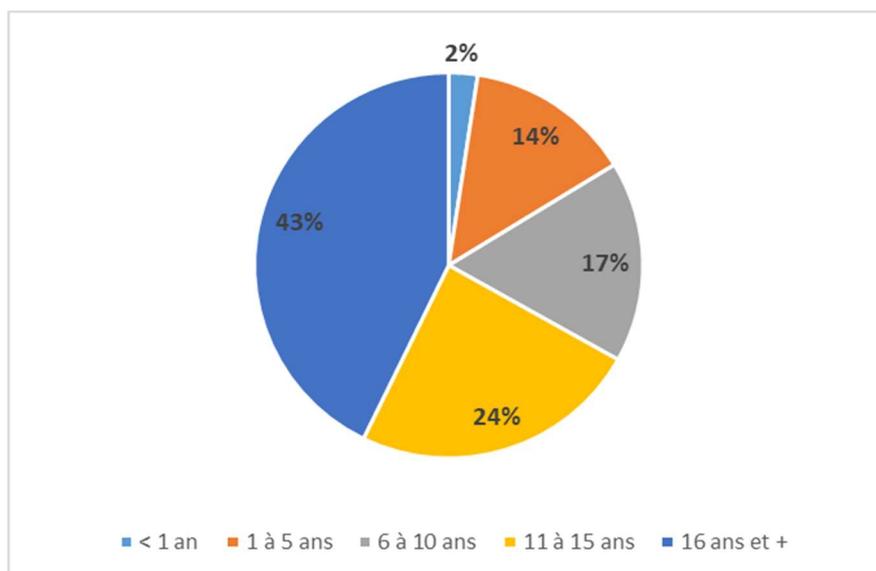
La moyenne d'âge globale de 47,8 ans évolue naturellement et est proche de la médiane à 47,2 ans. Restent stables les 17% des enseignants ayant plus de 55 ans, et ce sont les professeurs d'universités qui détiennent la moyenne d'âge la plus élevée de 51,9 ans.

## → Age moyen et médian des enseignants

	AGE MOYEN					AGE MEDIAN				
	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.
<b>2020</b>	51,9	44,1	50,1	46,5	51,2	52,1	42,2	48,7	44,3	52
<b>Rappel 2019</b>	51,2	44,2	49,1	45,6	50,5	51,3	43,4	46,9	43,2	51,2
<b>Rappel 2018</b>	49,9	43	48,3	43,8	49,6	50,3	41,9	46,8	42,3	51,2

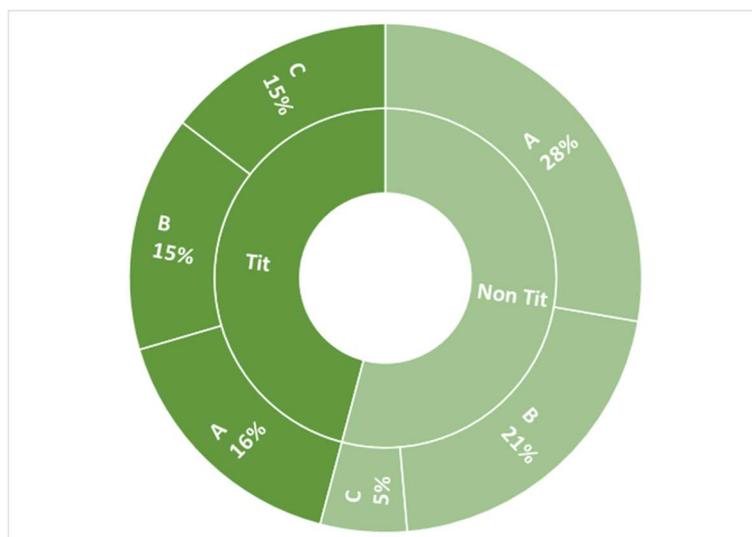
## → Ancienneté des enseignants

La moyenne d'ancienneté est de 14 ans, soit + 1 an par rapport à 2019.  
66% de l'effectif des enseignants à plus de 11 ans d'ancienneté prouvant un attachement à l'établissement et un investissement dans leurs missions.



## 1.5.2 - Zoom sur les BIATSS et cadres contractuels (hors recherche)

### → Occupation des emplois en ETP

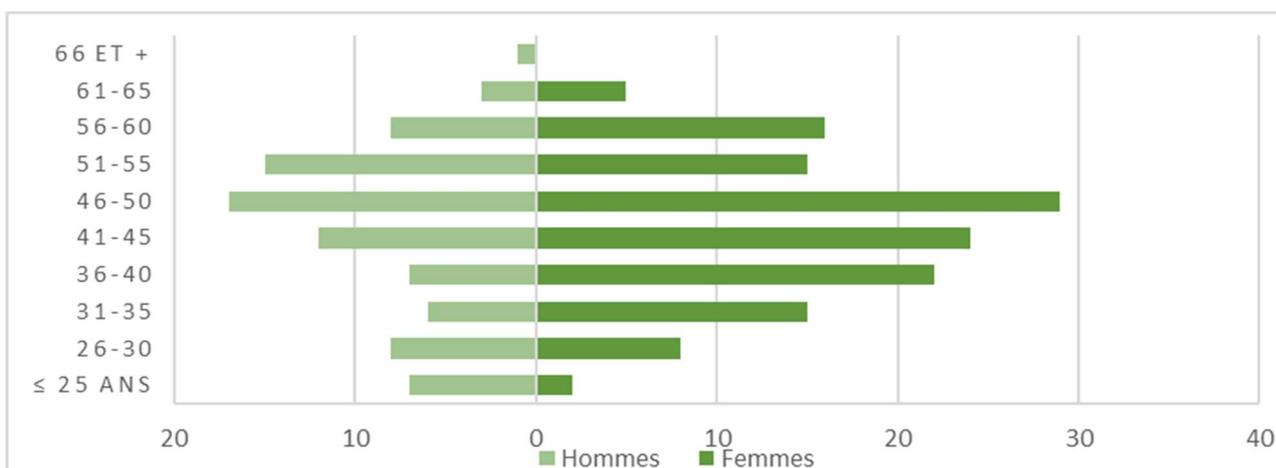


A compter de 2020, la physionomie des personnels BIATSS se modifie suite à un volume de contractuels en nombre (115) plus élevé que les titulaires (101).

Les contractuels se concentrent sur les catégories A et B, et on note une augmentation de 4 passages en CDI.

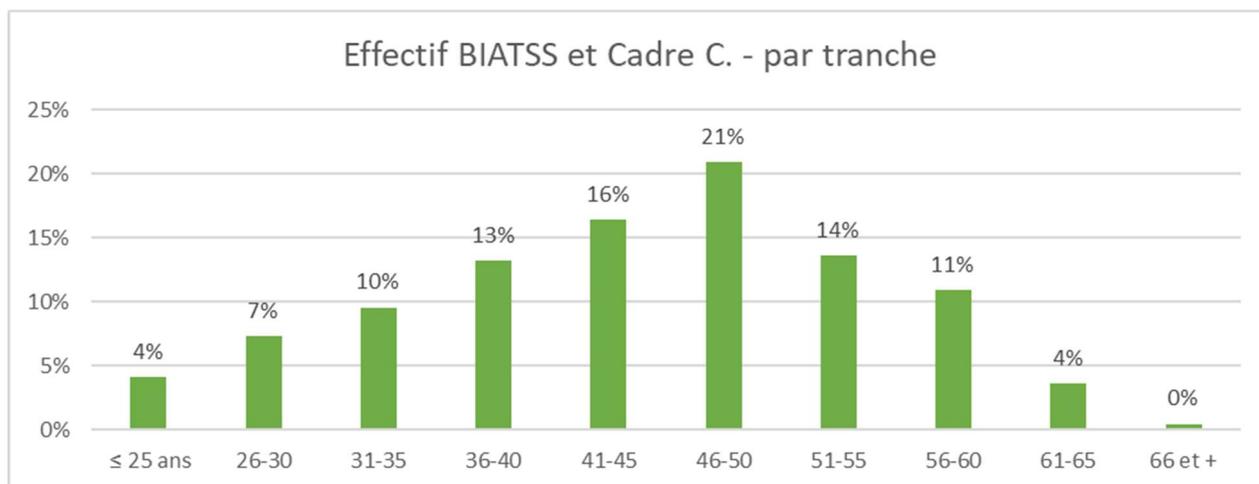
ETP	A	B	C	TOTAL ETP
<b>Titulaires</b>	35,6	32,6	31,4	<b>99,6</b>
<b>CDD</b>	25,2	36,1	7,78	<b>69,1</b>
<b>CDI</b>	33,5	8,9	4	<b>46,4</b>
<b>TOTAL ETP</b>	<b>94,3</b>	<b>77,6</b>	<b>43,18</b>	<b>215,1</b>
<i>Rappel 2019</i>	85,1	73	45,5	203,6
<i>Rappel 2018</i>	89,2	68,4	46,7	204,3

### → Pyramide des âges des BIATSS et cadres contractuels



Moyenne d'âge globale : 44,9 ans  
Moyenne d'âge Femmes : 45,2 ans - Moyenne d'âge Hommes : 44,4 ans

La moyenne d'âge globale baisse légèrement de par l'entrée de femmes plus jeunes à statut contractuel.



50% de l'effectif BIATSS a plus de 45 ans, et 32 personnels ont plus de 56 ans, soit 15% de l'effectif.

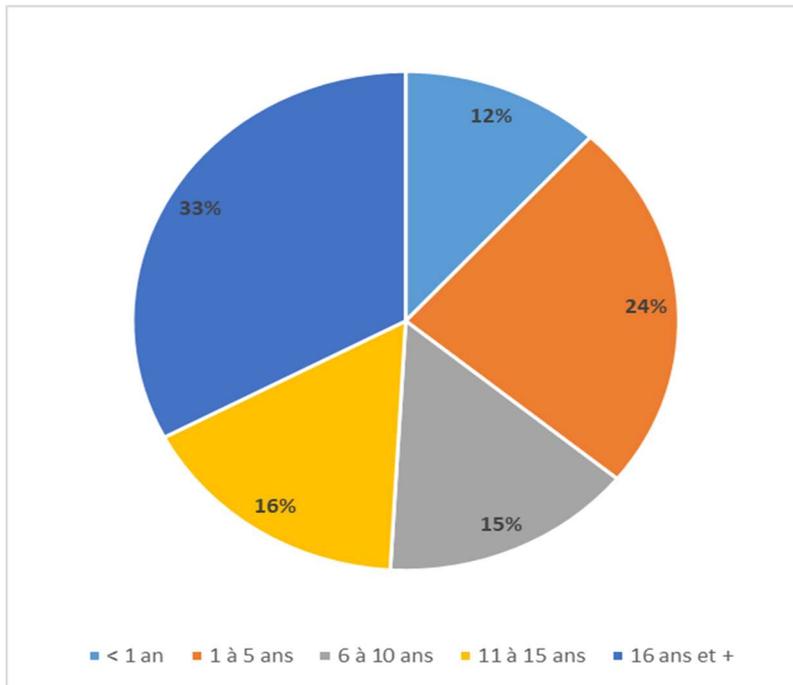
### ➔ Age moyen et médian des BIATSS et cadres contractuels

La stabilité de l'effectif titulaire engendre une évolution naturelle de la moyenne d'âge et de la médiane de la catégorie A. Par contre l'effet est inversé pour l'effectif contractuel de cette catégorie suite à l'entrée d'agents plus jeunes.

On constate également une évolution des moyennes et médianes des catégories B et C quel que soit leur statut.

	2020	AGE MOYEN			AGE MEDIAN		
		A	B	C	A	B	C
2020	Titulaires	49,1	48,2	49,8	49,0	49,2	49,0
	Contractuels	43,1	38,2	45,2	43,5	36,7	45,2
2019	Titulaires	48,3	48,06	47,8	48,04	48,9	47,5
	Contractuels	44,9	37,1	44,6	44,9	35	46,4
2018	Titulaires	46,3	46,7	46,2	44,6	47,4	46,6
	Contractuels	44,7	38,1	45	44,6	39,5	52

## → Ancienneté des BIATSS et cadres contractuels



Le constat de + 16 ETP contractuels au 31/12/2020 fait baisser très légèrement l'ancienneté moyenne globale à 11 ans. En effet, le maintien en nombre de l'effectif ayant au moins 6 ans d'ancienneté vient contrebalancer cette diminution.

On note la présence de 22 agents étant entrés dès leur début de carrière dans l'établissement et correspondant à l'ouverture de l'UTT.

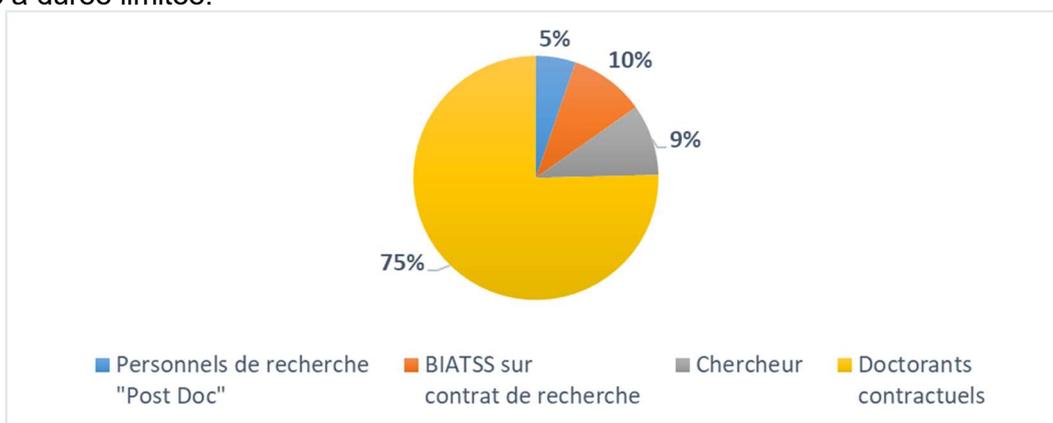
Ces éléments traduisent une mobilité externe peu active des personnels BIATSS.

## 1.6 - Les personnels de recherche

### → Occupation des emplois en ETP

Les personnels de recherche sont composés des Post Doctorants, de personnels BIATSS et de chercheurs venant en soutien à la recherche, et de Doctorants qui effectuent des activités de recherche liées à la préparation de leur doctorat.

L'intégralité des personnels financés sur contrat de recherche appartiennent à la catégorie A compte tenu du très haut niveau d'expertise exigé, et sous contrat CDD car ils sont liés à une convention de recherche à durée limitée.



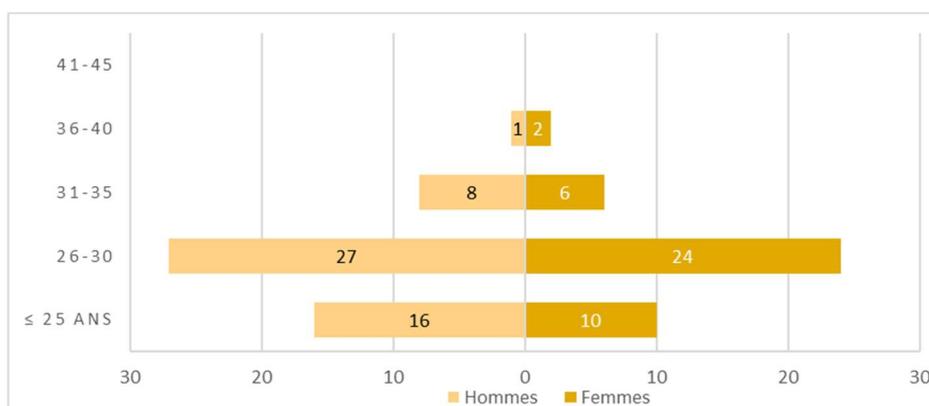
Le total des personnels de recherche stagne globalement mais avec une répartition différente puisque, depuis 2018, on dénombre + 14 doctorants et - 9 personnes pour la population commune BIATSS / Chercheurs.

Le nombre de doctorants est mécaniquement plus haut au 31/12/2020 compte tenu de la prolongation temporelle et exceptionnelle de 1 à 2 mois des contrats doctoraux suite au retard dû à la crise sanitaire.

Nbr	Post Doc	BIATSS s/Ctr. recherche	Chercheur	Doctorant	TOTAL
2020	5	10	9	72	96
2019	11	10	10	66	97
2018	12	28	0	58	98

Nota : 15 doctorants sont financés par le plafond d'emploi de l'Etat en 2020, contre 18 en 2018.

### → Pyramide des âges des personnels de recherche



Moyenne d'âge globale : 28,5 ans  
Moyenne d'âge Femmes : 28,7 ans - Moyenne d'âge Hommes : 28,4 ans

76% ont moins de 30 ans, ce qui est en corrélation avec le fait qu'ils sont composés essentiellement de doctorants (étudiants qui poursuivent sans rupture leurs études de master par un doctorat).

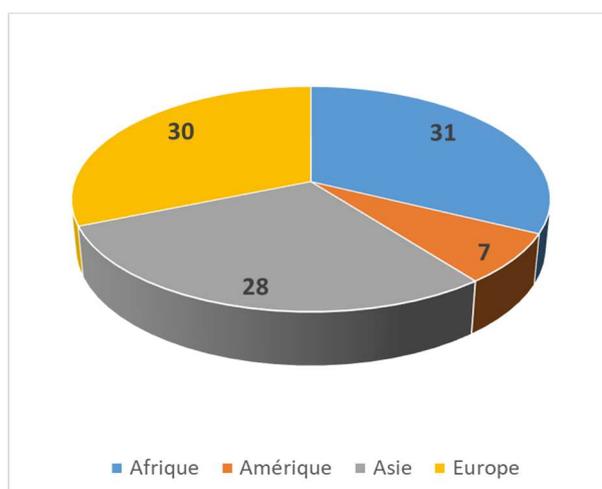
### → Age moyen et médian des personnels de recherche

2020	AGE MOYEN				AGE MEDIAN			
	Post Doc	BIATSS s/ctr. recherche	Chercheur	Doctorants	Post Doc	BIATSS s/ctr. recherche	Chercheur	Doctorants
	30,6	30,4	33,6	27,7	30	29,8	29,6	26,9
<i>Rappel 2019</i>	31,1	31,7	31,1	27,3	27,8	27,5	28,1	27,5
<i>Rappel 2018</i>	33	32,6		27,6	31,9	31,7		26,5

L'ancienneté des personnels de recherche n'est pas traitée compte tenu du statut de ces personnels fluctuants.

### → Origine géographique des personnels de recherche par continent

69% des 96 personnels de recherche ont une nationalité autre qu'européenne ; ils sont en provenance à 32% du continent africain, 29% du continent d'Asie, et 7% du continent d'Amérique.





# CHAPITRE 2



# Carrière

# FOCUS Carrière

## Comment évoluent nos effectifs ?

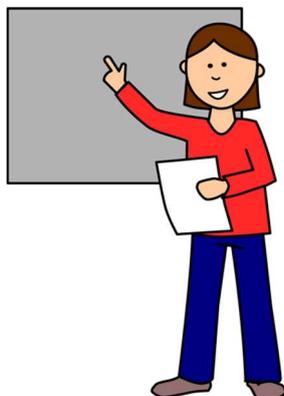
Taux de rotation du personnel : 12 % en 2020



Ce sont essentiellement les personnels BIATSS qui occasionnent ces mouvements



14 agents ont obtenu une promotion dans leur carrière

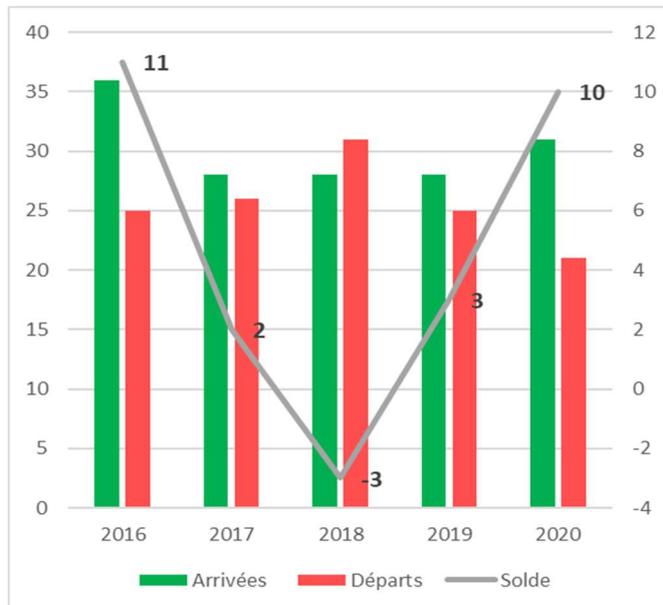


42 % des agents permanents ont suivi une formation sur une durée moyenne de 1,2 jours

## Les mouvements

### 2.1 - Bilan des entrées et des sorties physiques (hors recherche)

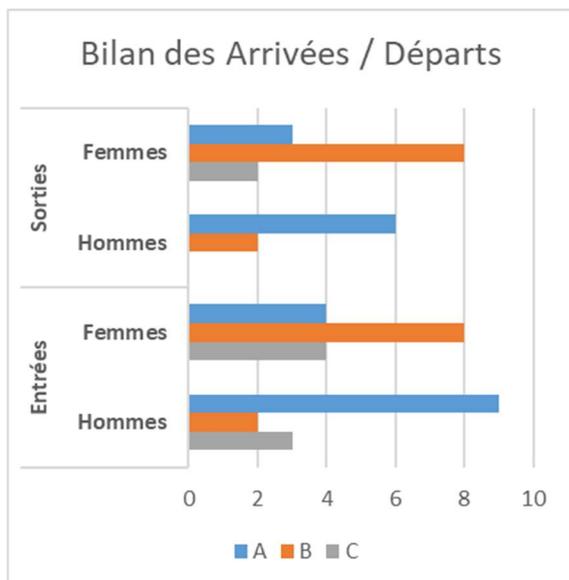
A l'instar des deux années précédentes, il est constaté un solde de variation faible des entrées et des sorties des personnels hors recherche, entre les bornes du 31 décembre de 2019 et de 2020. Ce solde positif de +10 s'explique en grande partie par une mobilité entrante des BIATSS contractuels et d'un solde final positif de +2 enseignants par rapport à 2019. Le taux de rotation qui mesure le volume des flux par rapport à l'effectif total est de 12% ; cette photographie ne mesure pas un mouvement E/S d'un personnel en cours d'année.



	Arrivées	Départs	Solde
2016	36	25	11
2017	28	26	2
2018	28	31	-3
2019	28	25	3
2020	31	21	10

Nota : les Jobs d'été et le personnel de recherche, y compris les BIATSS sur contrat de recherche, de par sa fluctuation, ne sont pas traités ici.

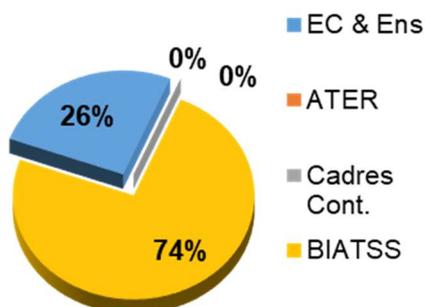
Les mouvements concernent essentiellement les personnels BIATSS, les femmes, et la catégorie A et nouvellement, à égalité, la catégorie B en 2020. Pour mémoire, les personnels déjà présents dans l'effectif changeant de statut ne sont pas considérés comme des mouvements d'entrée/sortie.



	Entrées		Sorties	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	9	4	6	3
B	2	8	2	8
C	3	4	0	2
Total	14	16	8	13

## 2.2 – Détail des arrivées de l'année (hors recherche)

Les arrivées concentrent essentiellement à 74% des personnels BIATSS à contrat à durée déterminée puisque ce motif de recrutement représente 3 entrées sur 4.



Pour s'adapter et répondre aux nouveaux projets émergents hors recherche, l'établissement se doit d'adopter une politique de recours aux contractuels.

En 2020, la réussite aux concours a été plus favorable aux enseignants qu'aux personnels BIATSS.

Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER PAST	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2019
Poste pérenne		2		-	8	10	21
Postes temporaires	Chargé de mission(s) ou besoin	2		-	-	2	2
	Remplacement personnels absents			-	3	3	1
	Renfort temporaire			-	6	6	0
	Job d'été				1	1	7
	Apprenti				3	3	0
ATER ou PAST						0	0
Réussite à concours		3			-	3	1
Mutation		1			1	2	1
Détachement entrant ou réintégration		-			1	1	2
Retour de disponibilité		-				0	0
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>↑</b>
Rappel 2019		6	0	1	28	←	35

Nota : soit 30 entrées sans comptabiliser les jobs d'été

### → Recrutement des BIATSS

Deux postes par concours interne ont été ouverts à l'UTT dont l'un a été infructueux. L'UTT ne dispose pas de toutes les informations concernant les candidats suite à l'organisation par une autre université.

Nature	Cat	Emploi type	Postes ouverts	Inscriptions		Admission Dossiers		Admissibles		Lauréats		Infructueux
				Hommes	Femmes	H	F	H	F	H	F	
Interne	A	Chargée coopération internationale	1	2	4	0	2	0	1	0	1	NON
Interne	A	Responsable Formation Continue	1	1	0	NC	NC	NC	NC	NC	NC	OUI

En complément, l'établissement a ouvert le recrutement en direct de 21 postes qui ont été publiés via différents supports dématérialisés qui peuvent être combinés pour un même emploi :

- ✓ 20 via l'ENT (intranet)
- ✓ 14 via Pôle Emploi
- ✓ 18 via la BIEP

Au total 440 candidatures ont été enregistrées.

Sur les 18 postes publiés via la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public), seul 1 poste a été pourvu par voie de recrutement contractuel.

De plus, 3 postes ont été ouverts au concours organisés administrativement par une autre université ; 2 agents de l'UTT ont obtenu une promotion par voie de concours interne et externe.

Tout au long de l'année, hors session de recrutement, l'établissement a reçu 107 candidatures spontanées, et a également géré le recrutement de 2 contrats en service civique.

### ➔ Recrutement des enseignants

7 postes d'enseignants ont été publiés, dont 1 poste de MCF qui n'a pas connu un déroulement complet puisqu'il a été stoppé suite à une mutation entrante.

Un recrutement d'un enseignant affilié s'est opéré directement par la direction sollicituse, ne permettant d'identifier le nombre de candidats inscrits et auditionnés.

62 % des 84 candidatures sont présentées par des hommes mais ce sont les femmes qui obtiennent au final 4 postes contre 3 pour les hommes.

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

Corps	Département	Domaine	Inscriptions		Admissibles		Auditionnés		Lauréats		Infructueux
			Hommes	Femmes	H	F	H	F	H	F	
MCF	HETIC	Visualisation données, SI	28	17	23	12	5	2	1	0	NON
MCF	ROSAS GAMMA	Calcul scientifique	24	6	21	5	7	1	1	0	NON
MCF	ROSAS M2S	Traitement signal, Stat fusion données	32	23	néant	néant	néant	néant	0	1	NON
MCF	ROSAS LOSI	Optimisation production & logistique	33	23	29	23	4	4	0	1	NON
ECC	ROSAS M2S	Traitement de l'information	1	1	1	1	1	0	1	0	NON
ENS affilié	P2MN	PLM Modelisation	nc	nc	nc	nc	nc	nc	0	1	NON
Ens Ct.	SUEL	Anglais	1	3	1	3	1	3	0	1	NON

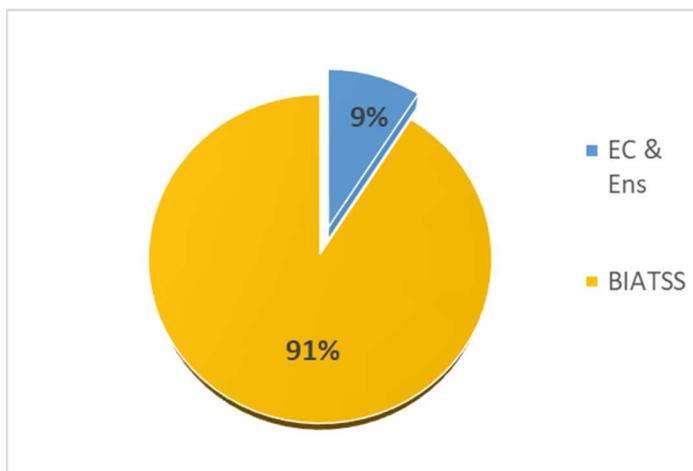
### ➔ Part des femmes dans les jurys

Au global, la part des femmes dans les jurys de comité de sélection est à 48 % soit en augmentation par rapport aux années passées.

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
EC	comité de sélection	MCF	Visualisation des données, système d'information	10	5	Homme	50%
EC	comité de sélection	MCF	Calcul scientifique, réalité virtuelle, réalité augmentée	8	4	Femme	50%
EC	comité de sélection	MCF	Système numérique d'aide à la personne - Traitement du signal, conception de méthodes	8	3	Femme	38%
EC	comité de sélection	MCF	Optimisation de la production et de la logistique	8	4	Homme	50%
EC	comité de sélection	ECC	Traitement de l'information pour la décision, réseaux de capteurs	8	4	Femme	50%

## 2.3 – Détail des départs de l'année (*hors recherche*)

Ce sont les fins de CDD des BIATSS qui concentrent les départs, et les titulaires partent généralement par voie de mutation.



La population des baby-boomers commence à activer son départ en retraite puisque 2020 constate 4 sorties pour ce motif.

Compte tenu de la crise sanitaire, les jobs d'été n'ont pas été enclenchés cette année.

Motif du départ / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2019
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent	2			5	7	6
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement				4	4	3
Postes temporaires	Fin contrat - mission ou besoin temporaire					0	5
	Fin contrat - remplacement personnels absents				1	1	1
	Fin contrat - renfort temporaire				2	2	0
	Fin contrat - job d'été				1	1	7
Départ ATER						0	0
Réussite à concours						0	0
Mutation					3	3	2
Détachement sortant						0	0
Fin détachement - Retour Administration d'origine						0	1
Disponibilité						0	0
Congé parental						0	0
Retraite					4	4	0
Décès						0	0
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	
<i>Rappel 2019</i>		<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>25</i>		<i>25</i>

Nota : soit 21 sorties sans comptabiliser les jobs d'été

## 2.4 – Avancements, promotions et changements de statut

### → Avancement des enseignants-chercheurs fonctionnaires

La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs 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. En 2020, 9 enseignants ont obtenu une promotion contre 3 en 2019.

Avancement...	PR CE	PR 1C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)		1	2	3
... au titre du CNU (national)	2	1	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

*PR CE = Professeur des Universités Classe Exceptionnelle*

*PR 1C = Professeur des Universités 1ère Classe*

*MCF HC = Maître de Conférences Hors Classe*

### → Promotions internes des personnels BIATSS contractuels

La promotion de cette catégorie de personnels est régie au niveau local de l'établissement.

Compte tenu du contexte sanitaire de 2020, la gestion de ces promotions n'a pu se tenir dans l'année courante et a été reportée sur 2021.

Il a été défini que les promouvables de l'année 2020 seront priorisés sur les promouvables de l'année suivante.

### → Promotions internes 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; il n'est en aucun cas régi au niveau de l'établissement.

43% des BIATSS fonctionnaires promouvables présentent un dossier à la promotion.

Le taux de promotion des BIATSS fonctionnaire est de 5% pour 110 agents « promouvables », contre 6,4% en 2019 pour un nombre de dossiers sensiblement identique.

Les femmes ont un taux de promotion plus élevé que les hommes, ce qui est dû à une base promouvable plus élevée.

*ci-après page suivante tableau récapitulatif*

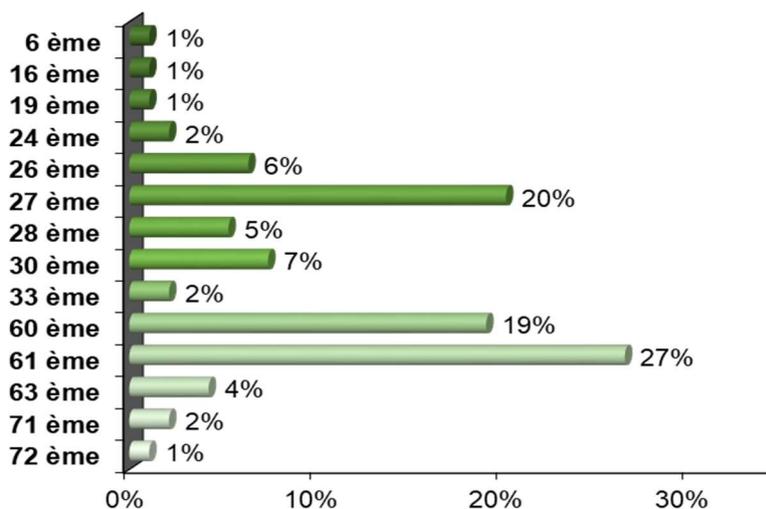
Voie d'accès	Filière	Cat	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/ promouvables	Contingents de promotions
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	16	3	0	0%	32 (national)
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	2	0	0%	176 (national)
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	7	4	0	0%	184 (national)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	18	6	0	0%	317 (national)
	AENES	A	AAE	AA	11	0	0	0%	3 (académie)
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	13	9	1	8%	10 (académie)
	BIB	A	CONSERVATEUR Gal	CONSERVATEUR Gal	0	0	0		10 (national)
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	1	0	0%	11 (national)
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	1	1	0	0%	19 (national)
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	IGR HC échelon spécial	1	1	0	0%	NC
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC	0	0	0		45 (national)
	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	1	1	1	100%	169 (national)
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	3	3	0	0%	347 (national)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	2	1	0	0%	152 (national)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	2	1	0	0%	320 (national)
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	1	0	0	0%	13 (académie)
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	9	1	1	11%	3 (académie)
	AENES	A	AAE	AA HC	0	0	0		NC
	AENES	A	AAE	AA principal	0	0	0		2 (académie)
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	3	2	1	33%	6 (académie)
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	6	3	0	0%	7 (académie)
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	7	7	0	0%	24 (académie)
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	1	1	1	100%	16 (académie)
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	0	0%	20 (national)
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CS	0	0	0		14 (national)
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	0	0	0		NC
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	0	0	0		NC
<b>TOTAL PROMOTIONS</b>					<b>111</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>5%</b>	
					Femmes	34	4	4,5%	
					Hommes	14	1		
<b>Rappel 2019 du TOTAL des PROMOTIONS</b>					<b>110</b>	<b>51</b>	<b>7</b>	<b>6,4%</b>	

## Activités d'enseignement et de recherche

### 2.5 – Enseignants-chercheurs par section CNU

En 2020, apparaît la 6<sup>ème</sup> CNU sciences de gestion et de management pour enseigner aux étudiants la connaissance de l'environnement global de fonctionnement d'une entreprise.

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.

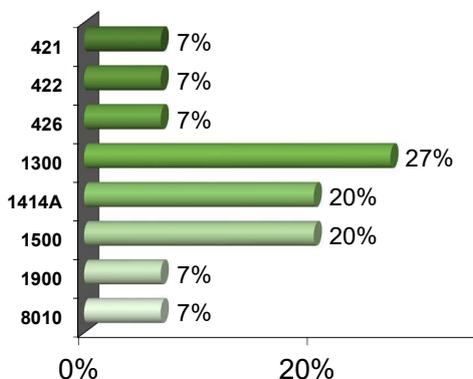


En détail...

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2020						Rappel 2019	
Section	Intitulé	PU	MCF	TOTAL	%	TOTAL	%
6 <sup>ème</sup>	Sciences de gestion et du management		1	1	1%		
16 <sup>ème</sup>	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	1	1%	1	1%
19 <sup>ème</sup>	Sociologie, démographie		1	1	1%	1	1%
24 <sup>ème</sup>	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	2%	2	2%
26 <sup>ème</sup>	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	2	4	6	6%	4	3%
27 <sup>ème</sup>	Informatique	5	14	19	20%	17	20%
28 <sup>ème</sup>	Milieux denses et matériaux	3	2	5	5%	5	5%
30 <sup>ème</sup>	Milieux dilués et optique	3	4	7	7%	8	9%
33 <sup>ème</sup>	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 <sup>ème</sup>	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	8	18	19%	18	20%
61 <sup>ème</sup>	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	14	25	27%	25	29%
63 <sup>ème</sup>	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	4%	4	4%
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 et des techniques		1	1	1%	1	1%
<b>TOTAL</b>		<b>37</b>	<b>57</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

## 2.6 – Enseignants par discipline

La physionomie des disciplines de 2020 est identique depuis 3 années consécutives. De même, l'enseignement des mathématiques est la discipline la plus représentée en lien avec les formations d'ingénieurs.

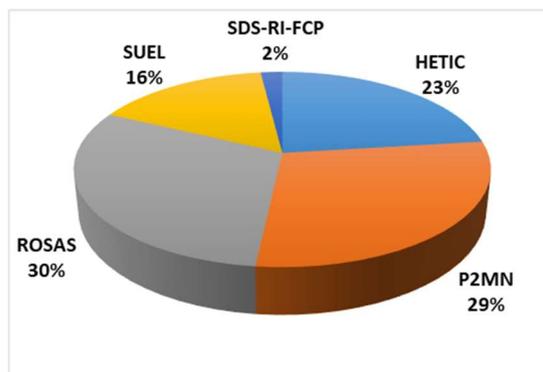
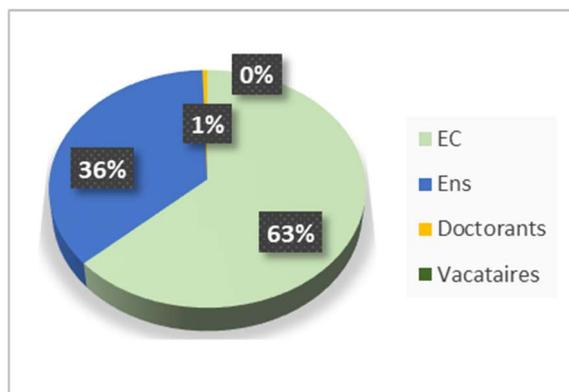


En détail...

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS 2020							Rappel 2019	
Code	Intitulé	PRAG	PRCE	PROF. EPS	TOTAL	%	TOTAL	%
421	Allemand	1			1	7%	1	7%
422	Anglais		1		1	7%	1	7%
426	Espagnol		1		1	7%	1	7%
1300	Mathématiques	4			4	27%	4	27%
1414 A	Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3			3	20%	3	20%
1500	Physique-Chimie	2	1		3	20%	3	20%
1900	Education physique et sportive			1	1	7%	1	7%
8010	Economie et gestion	1			1	7%	1	7%
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

## 2.7 – Charges d'enseignement 2019/2020

Pendant l'année universitaire 2019/2020, 78 731 UTP, ont été dispensées à 85% par les enseignants de l'UTT et à 15% par des vacataires extérieurs. Le total des UTP est en forte baisse par rapport au bilan de 2019 compte tenu de la crise sanitaire 2020 qui a impacté le rythme des enseignements.



En détail

CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif	Moyenne UTP/effectif	Total UTD (=UTP/1,5)
HETIC	Enseignants-Chercheurs	12 215	33	370	8 143
	Enseignants	3 089	6	515	2 060
	Doctorants enseignants	57	1	57	38
P2MN	Enseignants-Chercheurs	13 302	43	309	8 868
	Enseignants	5 682	13	437	3 788
	Doctorants enseignants	126	4	32	84
ROSAS	Enseignants-Chercheurs	16 632	45	370	11 088
	Enseignants	3 465	7	495	2 310
	Doctorants enseignants	169	5	34	113
SUEL	EC & Enseignants	10 581	10	1 058	7 054
SDS, RI, FCP	Enseignants	1 317	4	329	878
<b>TOTAL EC &amp; ENS.</b>		<b>66 635</b>	<b>171</b>	<b>390</b>	<b>44 423</b>

<b>TOTAL VACATAIRES</b>	<b>12 096</b>	<b>332</b>	<b>36</b>	<b>8 064</b>
-------------------------	---------------	------------	-----------	--------------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>78 731</b>	<b>332</b>	<b>237</b>	<b>52 487</b>
----------------------	---------------	------------	------------	---------------

<b>Rappel 2018/2019</b>	TOTAL EC & ENS.	73 197		48 798
	TOTAL VACATAIRES	17 048		11 365
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>90 245</b>		<b>60 163</b>

## 2.8 – Taux d'encadrement des étudiants

Le taux d'encadrement augmente très légèrement en 2020 suite à l'augmentation du nombre d'ETP d'enseignants (164,2 ETP contre 161,8 en 2019) mais reste faible car le nombre d'étudiants s'est accru (+ 67) et notamment suite à l'arrivée de + 30 bacheliers à absorber après un baccalauréat sur notes.

Selon la source de l'étude « repères et références statistiques » publiée par la direction de l'évaluation de la prospective et de la performance du MESR en 2020, et sur la base de l'effectif étudiants inscrits en école d'ingénieurs de 83 100 (135800-55400 du privé) en 2019 (cf chapitre 6.01 page 149) et de l'effectif de 3 691 enseignants de ces mêmes écoles (chapitre 8.17 page 301), le ratio national est de 22,5 étudiants.

2020	Base ETP	Base Nbr	Rappel 2019 (base nbr)	Rappel 2018 base nbr)
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	19,6	19,1	19,4	20,3
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & CC permanents	15,0	14,6	15,4	16,0

## La formation

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

### 2.9 – Budget formation

On note une hausse de + 13 k€ du budget global de formation qui atteint 79 138 € en 2020 pour un coût moyen de 480 € par agent contre 346 € en 2020.

Ces 79 k€ se compose pour 64 406 € de frais pédagogiques (cf tableau détaillé en page suivante), 1 371 € de frais de mission, 2 973 € d'achat de matériel et 10 388 € de frais de formation pour les apprentis.

Pour ce dernier axe, notre université s'est investie pour développer l'apprentissage qui est un pari gagnant des deux parties prenantes.

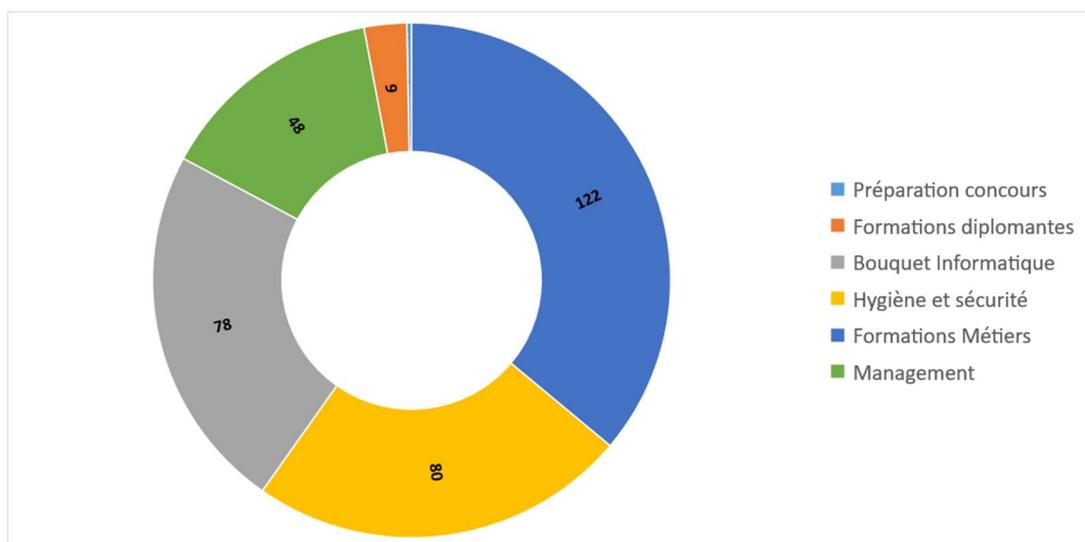
Budget	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
<b>Budget global</b> <sup>1</sup>	<b>79 138 €</b>	66 697 €	76 689 €
<b>Nombre de formations</b>	<b>68</b>	96	110
<b>Nombre de jours de formation par type de formation</b>	<b>183</b>	207	223
<b>Nombre global de jours de formation</b> <sup>2</sup>	<b>410</b>	466	483
<b>Nombre total de stagiaires</b>	<b>316</b>	407	365
<b>Nombre total d'agents formés</b> <sup>3</sup>	<b>165</b>	193	178
<b>Ratio Coût jour de formation</b>	<b>193 €</b>	143 €	159 €
<b>Ratio Budget par Agent</b>	<b>480 €</b>	346 €	431 €

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

<sup>2</sup> : nb de jours x nb de stagiaires

<sup>3</sup> : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.

### 2.10 – Bilan des formations



La situation épidémique a fortement impacté le type de formations qui nécessitent une présence physique obligatoire et ainsi réduit le nombre d'agents formés en 2020.

Un effort sur les formations « télétravail » a été porté, ainsi qu'un doublement du nombre d'agents et de coût pour renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche (groupe 5).

De plus, 48 agents ont été formés pour renforcer leurs compétences managériales et leur efficacité professionnelle (groupe 6), et 51 agents accompagnés sur des progiciels informatiques (groupe 3).

En détail ...

FORMATIONS 2020				Rappel 2019	
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB AGENTS	BUDGET	NB AGENTS	BUDGET
- 1 - Préparations concours	Préparation concours des bibliothèques	1	400 €		
	Autres concours	0	0 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>400 €</b>	<b>3</b>	<b>400 €</b>
- 2 - Formations diplômantes : partielle (UV, module...) totale (VAE...)	Formation individuelle	1	300 €		
	Formation diplômante	3	0 €		
	UV UTT	0	0 €		
	VAE	2	0 €		
	HDR	1	380 €		
	Bilan de compétences	2	1 390 €		
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>2 070 €</b>	<b>15</b>	<b>5 287 €</b>	
- 3 - « Bouquet » informatique	Bureautique	10	2 346 €		
	DSI	17	8 690 €		
	Accompagnement sur progiciels	51	6 535 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>17 571 €</b>	<b>39</b>	<b>12 374 €</b>
- 4 - Hygiène et Sécurité	Assistant de prévention	7	1 079 €		
	Habilitation électrique	8	2 316 €		
	Recyclage formateur SST	2	1 349 €		
	MAC SST	14	580 €		
	Formation des agents télétravailleurs	34	2 550 €		
	Higiène et sécurité nouveaux entrants	15	0 €		
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>7 874 €</b>	<b>172</b>	<b>20 642 €</b>	
- 5 - Formations « métiers »	Professionalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	29	5 570 €		
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	67	12 247 €		
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	26	5 150 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>22 967 €</b>	<b>109</b>	<b>24 894 €</b>
- 6 - Management et approche projet	Renforcer les compétences managériales	37	9 600 €		
	Efficacité professionnelle	11	3 924 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>13 524 €</b>	<b>18</b>	<b>3 100 €</b>
- 7 - Parcours nouveaux élus	Modules RH / Gouvernance / Finance	0	0 €	51	0 €
- 8 - Priorités interministérielles	Discrimination, protection des données, RGPD	0	0 €	0	0 €
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>338</b>	<b>64 406 €</b>	<b>407</b>	<b>66 697 €</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 277 jours de formation réalisés pour 235 agents.

	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		
<b>A+</b>	13	9	22	26	29	23	52	57	0	0	0	0	74	83
<b>A</b>	5	26	31	37	43	44	87	117	0	2	2	8	120	162
<b>B</b>	6	29	33	33	21	33	139	87	0	2	2	5	174	125
<b>C</b>	2	9	11	13	25	17	42	16	0	2	2	11	55	40
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>73</b>	<b>97</b>	<b>109</b>	<b>118</b>	<b>117</b>	<b>235</b>	<b>277</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>338</b>	<b>410</b>
<b>COUT</b>	<b>15 595 €</b>				<b>46 204 €</b>				<b>2 607 €</b>				<b>64 406 €</b>	

En 2020, tous les personnels BIATSS ont au moins bénéficié d'une formation et essentiellement les catégorie A.

2020		Hommes	Femmes	TOTAL
EC & Ens.		21	22	43
Cadres Cont. (A+)		1	0	1
BIATSS	A+	35	25	60
	A	36	67	103
	B	25	69	94
	C	2	30	32
Personnels de recherche		2	3	5
<b>TOTAL</b>		<b>122</b>	<b>216</b>	<b>338</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€.

En 2020 seules 109 heures, contre 364 heures en 2019, 9 ont été mobilisées via le CPF à l'initiative de l'agent, ou sur politique incitative de l'employeur.

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	26	0	26
A	18	62	80
B	0	3	3
C	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>109</b>
<b>COUT</b>	<b>380 €</b>		

En 2020, seule une enseignante a mis en pratique son congé de formation qui se termine au 31/12/2021.



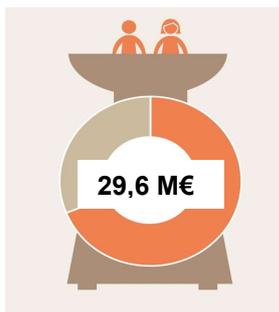
# CHAPITRE 3



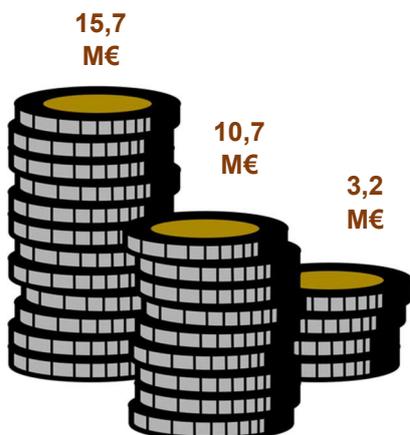
# Rémunérations & charges

# FOCUS

## La masse salariale en quelques chiffres

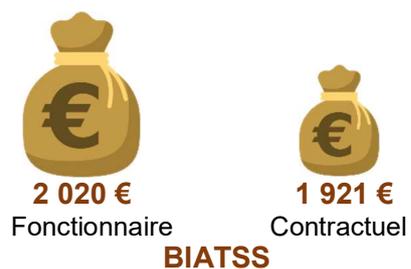
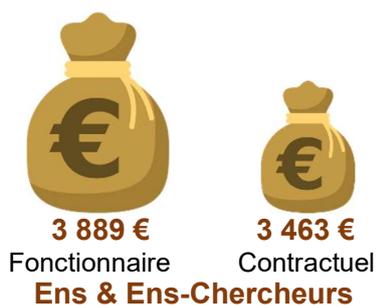


La masse salariale représente 80 % des dépenses de fonctionnement de l'UTT



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

### Salaire Brut Médian (*hors primes – hors recherche*)



## La masse salariale

La masse salariale budgétaire est le volume des dépenses dans lequel on intègre toutes les dépenses liées aux personnels, telles 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 abordé 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.

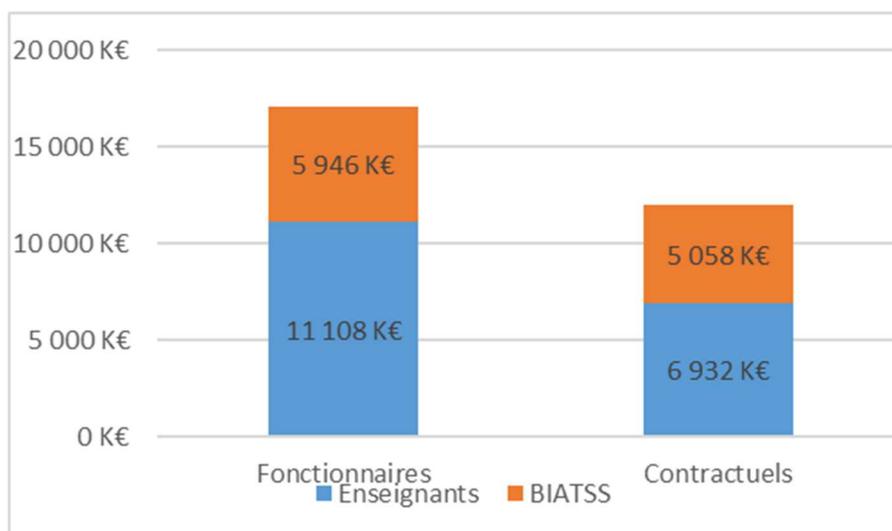
Les cotisations patronales dues par l'employeur viennent s'ajouter à cette rémunération brute.

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

En 2020, la masse salariale a été évaluée à 30 849 766 € au budget initial et revue au budget rectificatif 2 à 30 316 055 € ; au 31 décembre 2020, sa consommation réelle s'élève à 29 632 610 € et est composée à 63% de l'ensemble des rémunérations brutes versées (*principales et accessoires*). Son taux de réalisation est par conséquent de 97,74%.

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

La masse salariale des fonctionnaires représente 57,6 % de la masse salariale totale, et celle des contractuels à 42,4 % (vacataires inclus).



### 3.1 - Masse salariale par type de dépenses

La masse salariale affiche un rythme en hausse de + 2 % en 2020 alors qu'il n'était que de +0,40 % entre 2018 et 2019.

Les rémunérations principales brutes évoluent peu, et il est constaté que ces sont les rémunérations principales des enseignants, tous statuts confondus, qui engrangent une augmentation de leur traitement brut de + 251 K€ alors que celui des BIATSS, tous statuts confondus, reste stable.

Il est noté un basculement des rémunérations des BIATSS titulaires vers les non titulaires suite au remplacement des fonctionnaires sortants par le recours à des contractuels.

Le poste global des rémunérations accessoires fait état d'une progression de + 165 k€ à l'intérieur duquel il est noté une baisse significative de – 253 k€ des cours complémentaires dû à la crise sanitaire de l'année 2020 qui est contrebalancée par l'évolution des autres rémunérations accessoires qui capitalisent les heures d'enseignement stratégiques en formation continue dévolues par les enseignants.

De plus, la hausse du poste des primes et indemnités des enseignants est due à un décalage de paiement de prime 2019 sur 2020 (PEDR). Le personnel BIATSS bénéficie également d'une bonification de leur part à la prime Article L-954 de l'éducation de 50 k€.

Le tableau récapitulatif présenté ci-après reprend les données capitalisées par la DGFIP qui opère pour notre compte l'établissement de nos paies, et il est présenté sous un format standardisé du Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et Crédits de Personnels (DPGCEP).

Dépenses de masse salariale		Exécution 2018	Exécution 2019	Exécution 2020	Taux d'évolution 2019/2020
<b>1 - Rémunérations principales</b>					
Titulaires	EC et Ens.	4 894 515 €	5 127 114 €	5 235 056 €	2,1%
	BIATSS	2 802 374 €	2 838 749 €	2 800 411 €	-1,4%
<b>sous total TITULAIRES</b>		<b>7 696 889 €</b>	<b>7 965 863 €</b>	<b>8 035 467 €</b>	<b>0,9%</b>
Non titulaires	EC et Ens.	4 090 566 €	4 296 100 €	4 429 814 €	3,1%
	BIATSS et autres non titulaires	3 544 365 €	3 177 826 €	3 213 126 €	1,1%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	0 €	14 461 €	
<b>sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</b>		<b>7 634 931 €</b>	<b>7 473 926 €</b>	<b>7 657 401 €</b>	<b>2,5%</b>
<b>TOTAL Rémunérations principales</b>		<b>15 331 820 €</b>	<b>15 439 789 €</b>	<b>15 692 868 €</b>	<b>1,6%</b>
<b>2 - Rémunérations accessoires</b>					
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 378 230 €	1 316 780 €	1 062 814 €	-19,3%
Autres rémunérations accessoires		585 102 €	656 036 €	825 403 €	25,8%
Primes et indemnités des EC et Ens.		661 864 €	378 189 €	607 478 €	60,6%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		575 425 €	598 356 €	618 898 €	3,4%
<b>dont sous total TITULAIRES</b>		<b>1 706 915 €</b>	<b>1 528 567 €</b>	<b>1 587 596 €</b>	<b>3,9%</b>
<b>dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</b>		<b>1 493 706 €</b>	<b>1 420 794 €</b>	<b>1 498 890 €</b>	<b>5,5%</b>
<b>TOTAL Rémunérations accessoires</b>		<b>3 200 621 €</b>	<b>2 949 361 €</b>	<b>3 114 593 €</b>	<b>5,6%</b>
<b>3 - Cotisations patronales</b>					
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 578 091 €	5 783 134 €	5 811 969 €	0,5%
	Autres cotisations titulaires	1 364 857 €	1 427 535 €	1 457 146 €	2,1%
<b>dont sous total TITULAIRES</b>		<b>6 942 948 €</b>	<b>7 210 669 €</b>	<b>7 269 115 €</b>	<b>0,8%</b>
Non titulaires	Cotisations Assedic	418 801 €	351 021 €	357 880 €	2,0%
	Autres cotisations non titulaires	3 030 618 €	3 054 384 €	3 143 845 €	2,9%
<b>dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels</b>		<b>3 449 419 €</b>	<b>3 405 405 €</b>	<b>3 501 725 €</b>	<b>2,8%</b>
<b>TOTAL Cotisations patronales</b>		<b>10 392 367 €</b>	<b>10 616 074 €</b>	<b>10 770 840 €</b>	<b>1,5%</b>
<b>4 - Prestations sociales</b>		<b>10 724 €</b>	<b>46 420 €</b>	<b>54 309 €</b>	<b>17,0%</b>
<b>TOTAL GLOBAL Masse Salariale</b>		<b>28 935 532 €</b>	<b>29 051 644 €</b>	<b>29 632 610 €</b>	<b>2,0%</b>
TOTAL hors prestations		28 924 808 €	29 005 224 €	29 578 301 €	2,0%
<b>Brut Chargé des TITULAIRES (hors prest° soc)</b>		<b>16 346 752 €</b>	<b>16 705 099 €</b>	<b>16 892 178 €</b>	<b>1,1%</b>
<b>Brut Chargé des NON TITULAIRES (hors prest° soc)</b>		<b>12 578 056 €</b>	<b>12 300 125 €</b>	<b>12 658 016 €</b>	<b>2,9%</b>

## 3.2 - Masse salariale par plafond d'emploi

En 2020, l'évolution de 698 k€ de la masse salariale se concentre à 82 % sur le plafond 1 « Etat » et notamment sur les lignes des enseignants.

A l'intérieur du plafond 1 « Etat », il est confirmé le transfert du volume financier des BIATSS titulaires vers les BIATSS non titulaires d'environ 100 k€.

Le plafond 2 « Etablissement » note qu'une relative variation de + 123 k€ essentiellement constituée d'une hausse des enseignants.

La hausse globale de la masse salariale se répartie uniformément entre les titulaires et les non titulaires.

La part des vacataires diminue de – 117 k€ suite à l'interruption d'enseignement de formation continue lors de la crise sanitaire qui n'ont pu se réaliser en distanciel.

Une part du volume des « autres dépenses de personnel non traitées en paye » traduit en partie du versement d'une indemnité exceptionnelle « covid » aux agents permanents.

Le tableau récapitulatif présenté, ci-après, reprend les données de la masse salariale brute chargée, par plafond d'emploi, tel qu'il est présenté en tableau 2 du DPGCEP.

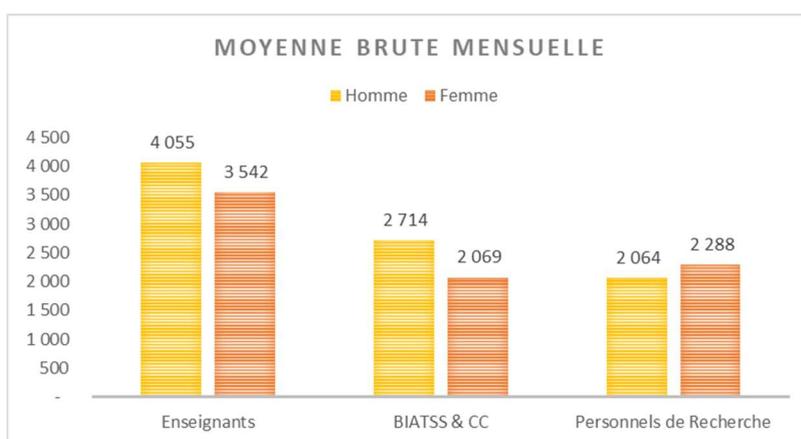
Plafond	Statut / Population		Exercice 2018 Exécution	Exercice 2019 Exécution	Exercice 2020 Exécution	Ecart exécution 2019 / 2020	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1  (1)	Titulaires	EC et Ens.	10 444 978 €	10 685 463 €	11 108 344 €	422 881 €	4,0%
		BIATSS	5 988 439 €	6 055 150 €	5 945 657 €	-109 493 €	-1,8%
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)</i>	485 282 €	475 293 €	361 950 €	-113 343 €	-23,8%
	Sous-total titulaires		16 433 417 €	16 740 613 €	17 054 001 €	313 388 €	1,9%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 445 145 €	3 006 319 €	3 167 396 €	161 077 €	5,4%
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	688 329 €	458 612 €	439 666 €	-18 946 €	-4,1%
		BIATSS et autres non titulaires	806 652 €	736 399 €	836 665 €	100 266 €	13,6%
		<i>dont CDI</i>	472 122 €	2 473 019 €	2 698 761 €	225 742 €	9,1%
	Sous-total non titulaires		4 251 797 €	3 742 718 €	4 004 061 €	261 343 €	7,0%
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)			20 685 214 €	20 483 331 €	21 058 062 €	574 731 €
Emplois sous plafond 2  (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	2 936 703 €	3 683 672 €	3 764 789 €	81 117 €	2,2%
		<i>dont CDI</i>	903 786 €	994 164 €	946 627 €	-47 537 €	-4,8%
		BIATSS et autres non titulaires	4 724 268 €	4 179 243 €	4 221 520 €	42 277 €	1,0%
		<i>dont CDI</i>	1 397 998 €	1 690 010 €	1 798 605 €	108 595 €	6,4%
Total non titulaires (plafond 2)		7 660 971 €	7 862 915 €	7 986 309 €	123 394 €	1,6%	
TOTAL GENERAL  (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	10 444 978 €	10 685 463 €	11 108 344 €	422 881 €	4,0%
		BIATSS	5 988 439 €	6 055 150 €	5 945 657 €	-109 493 €	-1,8%
		Sous-total Titulaires	16 433 417 €	16 740 613 €	17 054 001 €	313 388 €	1,9%
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	6 381 848 €	6 689 991 €	6 932 185 €	242 194 €	3,6%
		BIATSS et autres non titulaires	5 530 920 €	4 915 642 €	5 058 185 €	142 543 €	2,9%
	Sous-total Non Titulaires		11 912 768 €	11 605 633 €	11 990 370 €	384 737 €	3,3%
	TOTAL GENERAL			28 346 185 €	28 346 246 €	29 044 371 €	698 125 €
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacataires) (2)			589 346 €	705 398 €	588 239 €	-117 159 €	-16,6%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			28 935 531 €	29 051 644 €	29 632 610 €	580 966 €	2,0%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			23 011 €	21 537 €	50 863 €	29 326 €	136,2%
Total des dépenses de personnel			28 958 542 €	29 073 181 €	29 683 473 €	610 292 €	2,1%
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>			2 657 491 €	2 895 131 €	2 835 639 €	-59 492 €	-2,1%

## Les salaires

L'indicateur comparé dans ce chapitre sera le salaire brut mensuel de base qui correspond au salaire brut, avant déduction des cotisations sociales, et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend pas les rémunérations accessoires de type primes, heures supplémentaires ou complémentaires, SFT, remboursement du trajet domicile-travail, car ces éléments ne sont pas liés à la fonction pour laquelle l'agent a été recruté.

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, afin de ramener l'ensemble des personnels sur une même base de comparaison.

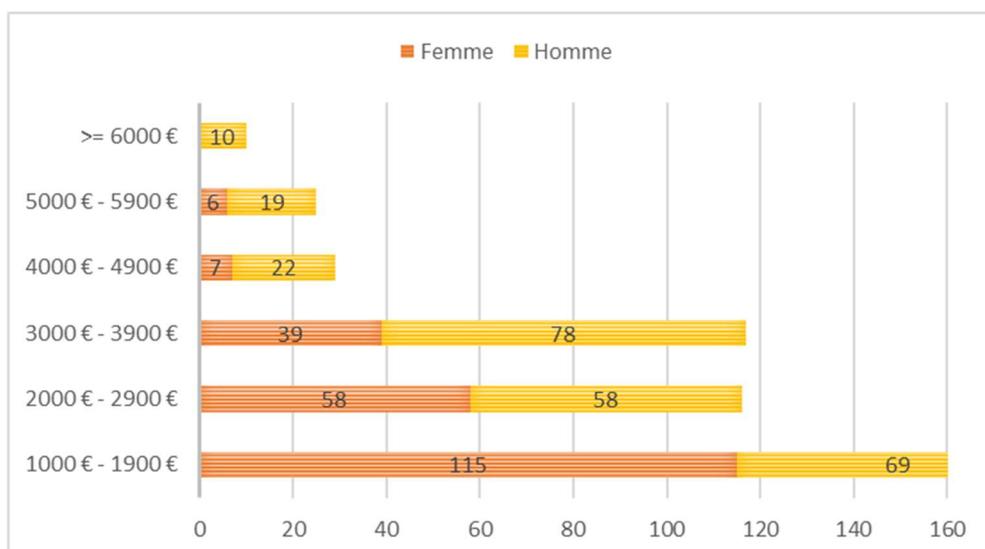
Ci-dessous la moyenne du traitement brut mensuel par type de population en sachant que les personnels de recherche intègrent des BIATSS et chercheurs sur contrat de recherche :



En 2020, le salaire brut moyen global de l'ensemble des populations de l'établissement (*y compris en financement « recherche »*) est de 2 833€, avec une moyenne à 2 412€ pour les femmes et 3 203 € pour les hommes.

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

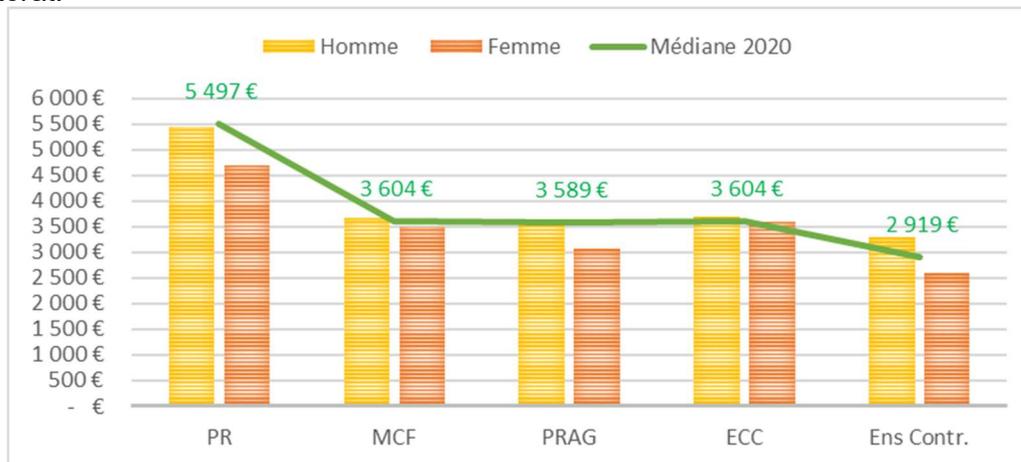
38,3% des personnels ont un traitement brut mensuel inférieur à 2 000€ dont 62 % de femmes. Ce sont les hommes de la population des BIATSS qui ont connu la plus forte augmentation de leur moyenne de salaire brut en 2020 (+4 %) contre 1% pour les autres quel que soit leur population.



### 3.3 - Salaire brut mensuel des enseignants et enseignants-chercheurs

La rémunération brute moyenne mensuelle des enseignants en 2020 s'élève à 3 912€ : 3 542€ pour les femmes et 4 055€ pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des enseignants qui comporte 74% d'hommes.

Parmi les enseignants chercheurs contractuels, l'emploi servant de support au poste de Directeur de l'établissement n'entre pas dans le cadre de l'étude, ni la mise à disposition d'un enseignant par le Rectorat.



La rémunération brute mensuelle par genre indique que ce sont les enseignantes contractuelles qui ont le salaire moyen le plus bas, et les hommes PR titulaires le plus haut.

	Femme	Homme	Moyenne 2020	Rappel Moyenne 2019	Médiane 2020	Rappel Médiane 2019
<b>PR</b>	4 685 €	5 450 €	5 285 €	5 107 €	5 497 €	5 267 €
<b>MCF</b>	3 505 €	3 675 €	3 613 €	3 535 €	3 604 €	3 435 €
<b>PRAG</b>	3 068 €	3 617 €	3 480 €	3 571 €	3 589 €	3 573 €
<b>ECC</b>	3 604 €	3 693 €	3 679 €	3 831 €	3 604 €	3 575 €
<b>Ens Contr.</b>	2 597 €	3 304 €	3 069 €	3 187 €	2 919 €	3 051 €

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 en le haut et le bas de la distribution du salaire (*plus le rapport est élevé, plus l'inégalité est grande*)

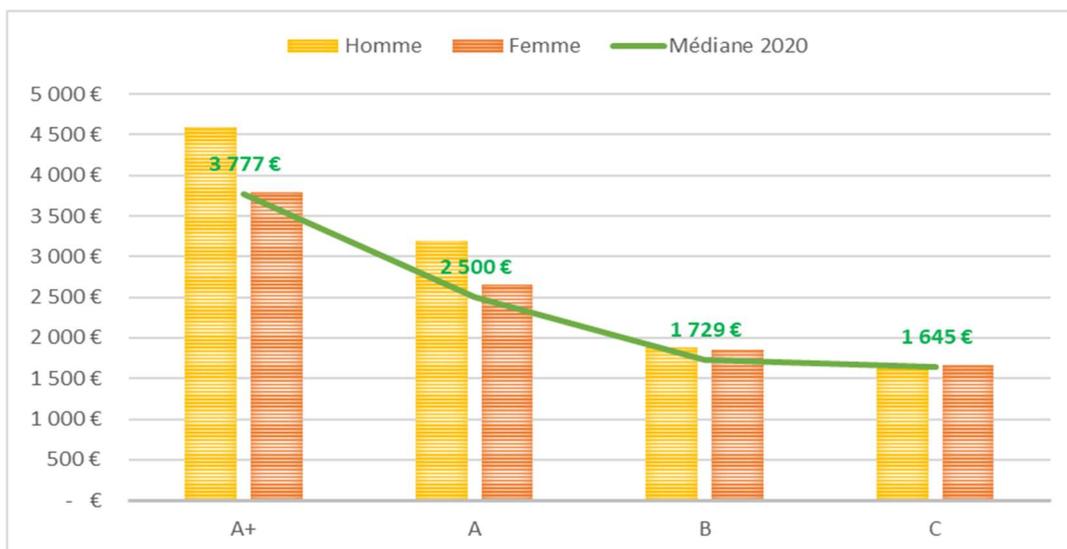
En 2020, le salaire médian (D5) s'élève à 3 749€ signifiant que la moitié des personnels ont un salaire en dessous, et au-dessus ; il a augmenté de 4 %. Le ratio d'inégalité de 2,07 reste stable aux années passées.

<b>1er décile D1</b>	2 737 €
<b>2e décile D2</b>	3 247 €
<b>3e décile D3</b>	3 463 €
<b>4e décile D4</b>	3 604 €
<b>5e décile Médian D5</b>	3 749 €
<b>6e décile D6</b>	3 889 €
<b>7e décile D7</b>	3 889 €
<b>8e décile D8</b>	4 555 €
<b>9e décile D9</b>	5 665 €
<b>rapport interdécile (D9/D1)</b>	2,07

### 3.4 - Salaire brut mensuel des BIATSS et cadres contractuels

La rémunération brute moyenne mensuelle des personnels BIATSS et cadres contractuels, en 2020, s'élève à 2 292€ :

2 089€ pour les femmes et 2 614€ pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des BIATSS qui comporte 62% de femmes.



	Femme	Homme	Moyenne 2020	Rappel Moyenne 2019	Médiane 2020	Rappel Médiane 2019
<b>A+</b>	3 795 €	4 593 €	4 343 €	3 839 €	3 777 €	3 584 €
<b>A</b>	2 662 €	3 194 €	2 992 €	2 443 €	2 500 €	2 461 €
<b>B</b>	1 854 €	1 886 €	1 863 €	1 804 €	1 729 €	1 692 €
<b>C</b>	1 667 €	1 671 €	1 668 €	1 643 €	1 645 €	1 617 €

La hausse de la rémunération brute médiane et moyenne mensuelle, a bénéficié aux quatre catégories, et notamment aux agents contractuels de catégorie A et A+.

	SALAIRES MOYENS				SALAIRES MEDIANS			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
<b>BIATSS Titulaires</b>	3 294 €	2 735 €	1 936 €	1 690 €	3 498 €	2 652 €	1 945 €	1 645 €
<b>BIATSS Contractuels</b>	5 787 €	2 572 €	1 767 €	1 610 €	5 060 €	2 390 €	1 635 €	1 551 €
<b>TOTAL</b>	<b>4 691 €</b>	<b>2 625 €</b>	<b>1 863 €</b>	<b>1 668 €</b>	<b>3 777 €</b>	<b>2 500 €</b>	<b>1 729 €</b>	<b>1 645 €</b>
<i>Rappel 2019</i>	<i>A+</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>A+</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
<b>BIATSS Titulaires</b>	3 807 €	2 649 €	1 968 €	1 659 €	3 444 €	2 559 €	1 945 €	1 645 €
<b>BIATSS Contractuels</b>	3 861 €	2 343 €	1 653 €	1 595 €	3 346 €	2 156 €	1 635 €	1 551 €
<b>ENSEMBLE BIATSS</b>	<b>3 839 €</b>	<b>2 443 €</b>	<b>1 804 €</b>	<b>1 643 €</b>	<b>3 584 €</b>	<b>2 461 €</b>	<b>1 692 €</b>	<b>1 617 €</b>

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 en le haut et le bas de la distribution du salaire (*plus le rapport est élevé, plus l'inégalité est grande*)

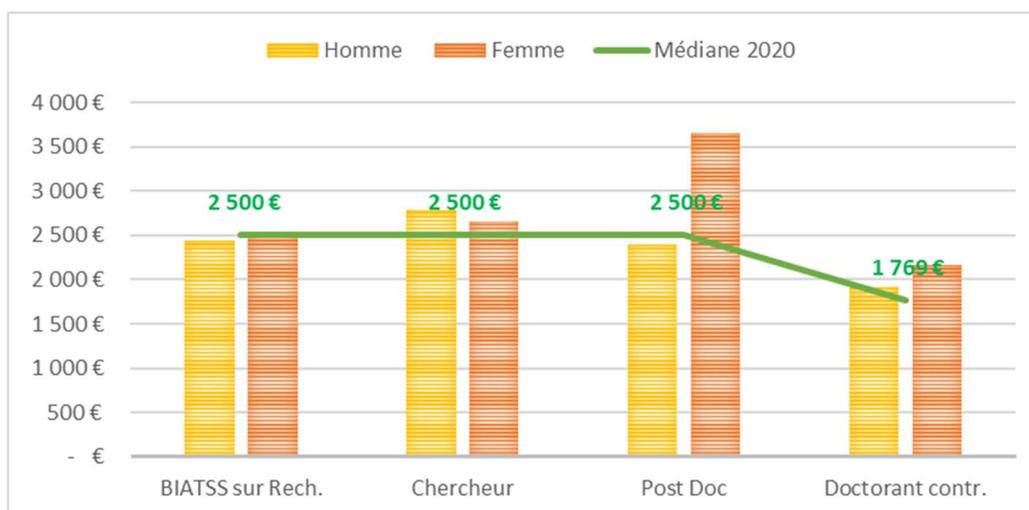
<b>1er décile D1</b>	1 607 €
<b>2e décile D2</b>	1 635 €
<b>3e décile D3</b>	1 687 €
<b>4e décile D4</b>	1 828 €
<b>5e décile Médian D5</b>	1 947 €
<b>6e décile D6</b>	2 067 €
<b>7e décile D7</b>	2 475 €
<b>8e décile D8</b>	2 701 €
<b>9e décile D9</b>	3 267 €
<b>rapport interdécile (D9/D1)</b>	2,03

En 2020, le salaire médian (D5) s'élève à 1 947€ signifiant que la moitié des personnels ont un salaire en dessous, et au-dessus ; il a augmenté de + 2,5% suite à une hausse de la médiane de la catégorie A+ contractuels. Le ratio d'inégalité reste stable autour de 2 points.

### 3.5 - Salaire brut mensuel des personnels de recherche

La rémunération brute moyenne mensuelle des personnels de recherche s'élève à 2 192 € : 2 318€ pour les femmes et 2 090 € pour les hommes en sachant que les femmes ne représentent que 44% des personnels de recherche. Les femmes ont vu leur salaire brut moyen augmenter de 6% en 2020.

Les médianes sont proches des moyennes puisque les profils de recrutement ou de compétences, par type de personnels, sont pratiquement identiques.



	Femme	Homme	Moyenne 2020	Rappel Moyenne 2019	Médiane 2020	Rappel Médiane 2019
<b>BIATSS sur Rech.</b>	2 544 €	2 435 €	2 478 €	2 277 €	2 500 €	2 500 €
<b>Chercheur</b>	2 664 €	2 791 €	2 735 €	2 410 €	2 500 €	2 500 €
<b>Post Doc</b>	3 654 €	2 400 €	2 902 €	2 411 €	2 500 €	2 350 €
<b>Doctorant contr.</b>	2 168 €	1 924 €	2 036 €	1 929 €	1 769 €	1 769 €

## Les primes et indemnités

### 3.6 – Primes et indemnités des enseignants

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

- ✓ 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; elle se substitue désormais à la PES
- ✓ La **prime d'excellence scientifique (PES)**. Elle est attribuée en fonction de trois critères que sont la production scientifique de l'enseignant-chercheur, son rayonnement scientifique, et son encadrement doctoral
- ✓ La **prime de charges administratives (PCA)** qui peut être attribuée aux enseignants 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 montant total des primes et indemnités de 616 020€ de 2020 rejoint celui de 2018 car, comme en 2018 il a été noté un décalage de versement d'un trimestre de la PEDR et un semestre de la PRES éligible en 2019 sur 2020.

De plus, la PCA connaît une variabilité à la baisse en 2020 suite à des mécanismes qui en réduise le volume comme les absences, la transformation en décharge, ou encore la fluctuation des responsabilités de missions ponctuelles et nouvelles.

2020 connaît un essor en termes de gratifications liées aux primes d'invention et de brevet, ou encore d'intéressement sur projet de recherche puisque le volume financier a quasiment doublé en 2020.

Type	ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES & CONTRACTUELS		Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
	Nombre	Montant			
PRES	106	131 980 €	58 588 €	182 064 €	67 786 €
PEDR	55	324 141 €	189 158 €	313 550 €	197 458 €
PCA	53	97 418 €	124 978 €	138 622 €	81 959 €
INTERESSEMENT Rech. & Brevet	14	62 481 €	38 063 €	31 795 €	75 243 €
<b>TOTAL</b>	<b>228</b>	<b>616 020 €</b>	<b>410 787 €</b>	<b>666 031 €</b>	<b>422 446 €</b>

### 3.7 - Primes et indemnités des BIATSS et cadres contractuels

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.

En 2020, connaît encore une progression pour atteindre 61 k€ annuel brut contre 28 k€ en 2018 ; le nombre de bénéficiaires reste équivalent à l'année passée, faisant état d'une médiane individuelle de 400 €.

Les agents contractuels bénéficient à titre dérogatoire voté par le conseil d'administration d'une prime L.954.2 du code de l'éducation ; elle a bénéficié à 101 agents pour un volume brut de 253 k€ contre 241 k€ en 2019.

Type	BIATSS & CC FONCTIONNAIRES		BIATSS & CC CONTRACTUELS		Rappel 2019 Fonctionnaires	Rappel 2019 Contractuels
	Nombre	Montant	Nombre	Montant		
IFSE	109	492 853 €			487 111 €	
Garantie Indemnitaire	15	8 054 €			9 160 €	
CIA	109	61 375 €			52 949 €	
Prime art.L954-2	4	24 750 €	101	253 123 €		241 092 €
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>587 032 €</b>	<b>101</b>	<b>253 123 €</b>	<b>549 220 €</b>	<b>241 092 €</b>

En 2020, aucun agent n'a bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (*GIPA*) qui permet de réajuster le salaire brut indiciaire qui n'a pas évolué pendant 4 ans (*bornes décembre 2015 et 2019*), en fonction de l'indice des prix à la consommation, pour les fonctionnaires titulaires et contractuels.

### 3.8 - 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.

L'année 2020 marque un net ralentissement suite à la crise sanitaire qui a engendrée une baisse de – 254 k€ de ces enseignements en heures complémentaires.

#### Heures complémentaires d'enseignement

Afin d'assurer la continuité d'enseignement suite à des mobilités ou des vacances d'emplois, les enseignants 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 2019, seulement 142 agents ont ainsi dispensé des heures complémentaires pour un montant de 611 K€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 57 % par les enseignants fonctionnaires avec une moyenne de 3 691 € brut par agent
- ✓ 42 % par les enseignants contractuels avec une moyenne de 5 708 € brut par agent

Pour une meilleure lisibilité, à compter de 2019, une différenciation des heures complémentaires et des heures effectuées par les chargés d'enseignement vacataires, a été réalisée par la création de rubriques de paie spécifiques.

#### Heures de formation initiale et continue

En 2020, on constate 294 agents ont dispensé des heures en formation initiale et de formation continue pour un montant de 438 K€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 85 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 593€ brut par agent
- ✓ 8 % par des personnels de la recherche avec une moyenne de 1471€ brut par agent
- ✓ 3 % par des BIATSS contractuels avec une moyenne de 1 312€ brut par agent

Les autres pourcentages sont réalisés à la marge par les autres populations d'agents. L'année exceptionnelle 2020 n'a pas permise aux enseignants fonctionnaires et contractuels de dispenser de formation continue.

#### Tableau récapitulatif des heures d'enseignement

	2020		2019		2018	
	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents
<b>Complémentaires d'Ens.</b>	611 237 €	142	878 317 €	325	1 367 224 €	532
<b>Sous total Heures Complémentaires</b>	<b>611 237 €</b>	<b>142</b>	<b>878 317 €</b>	<b>325</b>	<b>1 367 224 €</b>	<b>532</b>
<b>Ens. Formation Continue DU</b>	125 690 €	47	182 574 €	72	<i>néant</i>	<i>néant</i>
<b>Ens Formation Initiale DU</b>	325 887 €	247	255 888 €	226	<i>néant</i>	<i>néant</i>
<b>Sous total Heures formation Initiale + Continue</b>	<b>451 577 €</b>	<b>294</b>	<b>438 462 €</b>	<b>298</b>	-	-
<b>Total Rémunérations Complémentaires</b>	<b>1 062 814 €</b>	<b>436</b>	<b>1 316 780 €</b>	<b>623</b>	<b>1 367 224 €</b>	<b>532</b>

### Heures supplémentaires

Enfin, les personnels BIATSS ont réalisé très peu d'heures supplémentaires en 2020 suite à l'organisation en travail à distance.

Heures	2020		2019		2018	
	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre
<b>Total H. Supplémentaires</b> des BIATSS titulaires & contractuels	<b>7 344 €</b>	<b>22</b>	<b>11 340 €</b>	<b>24</b>	<b>17 640 €</b>	<b>31</b>

### Heures de vacation des étudiants

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

Rémunérées au SMIC horaire, elles représentent 4 453 heures pour 99 étudiants en 2020.

	2020		2019		2018	
	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre
<b>Vacation</b>	45 198 €	99	41 554 €	114	48 729 €	123
<b>Nombre heures</b>	Base 10,15€/h	<b>4 453</b>	Base 10,03€/h	<b>4 143</b>	Base 9,88€/h	<b>4 932</b>



# CHAPITRE 4



## Vie des personnels

# FOCUS

## Les conditions de vie au travail



Horaire hebdomadaire de 38 heures



Des personnels peu absents pour motif de maladie ordinaire : taux de 1,26 %

En moyenne 11,3 jours calendaires par arrêt absence maladie ordinaire



Un taux de 4,72 % de personnels en situation d'handicap pour une cible à 6%



331€ d'actions sociales par agent attributaire (32 agents)

## Le temps de travail

### 4.1 - Les horaires collectifs et individualisés

L'horaire collectif pour les personnels BIATSS est de 38 heures par semaine avec l'acquisition de jours supplémentaires de congés afin de respecter l'horaire légal de 35 heures.

Le statut des enseignants et enseignants-chercheurs fait désormais explicitement référence aux 1607 heures annualisées. En effet, conformément au décret n°2009-460 du 23 avril 2009 modifiant le décret n°84-431 du 6 juin 1984 et les règles sur les services, un enseignant titulaire a l'obligation d'honorer 803,5 heures par an équivalant à 192 TD ou 288 UTP (1 UTP=2,8 heures rémunérées).

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

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.

Au 31 décembre 2020, 14 agents ont opté pour un temps partiel d'activité représentant 11,3 ETP, soit un différentiel de 2,7 ETP.

<i>Temps partiel</i>	BIATSS & CC		ENSEIGNANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>A</b>	1	5	1	
<b>B</b>		4		
<b>C</b>	1	2		
<b>TOTAL Nbr</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL ETP</b>	<b>1,4</b>	<b>9,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>

L'effectif répertorie également 5 agents à temps non complet représentant 1,7 ETP, notamment avec un temps de travail ponctuel pour le psychologue auprès des étudiants et deux emplois enseignants PAST.

<i>Temps incomplet</i>	BIATSS & CC		ENSEIGNANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>A</b>	1	1	1	1
<b>B</b>	1			
<b>C</b>				
<b>TOTAL Nbr</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL ETP</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

## 4.2 – Le compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps est un dispositif qui permet 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.

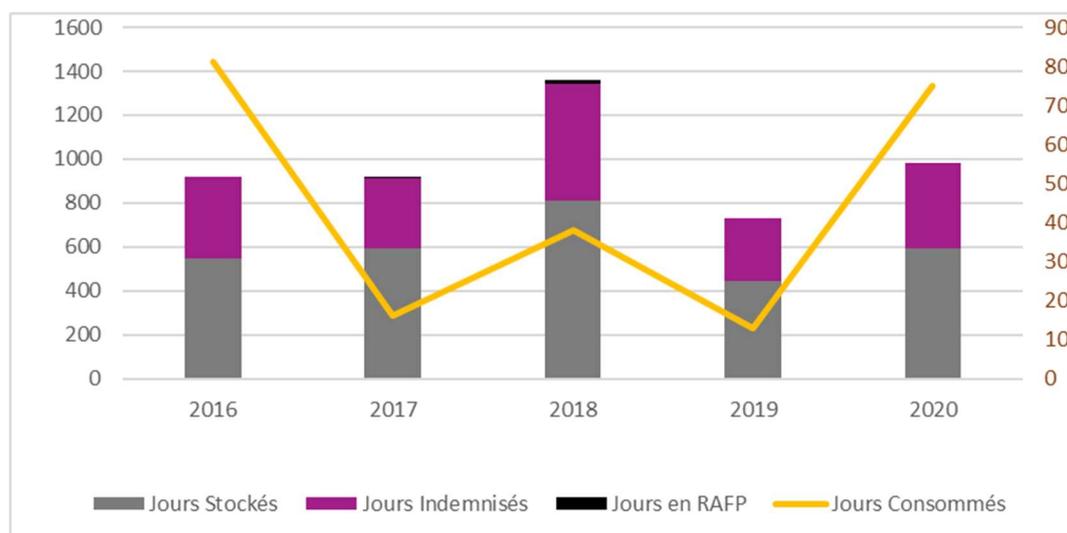
A compter de l'année 2019, le droit d'option pour les jours épargnés au-delà de 15 jours épargnés (20 jours précédemment) se fait désormais en janvier N+1 (janvier 2021 sur CET de 2020).

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).

La tendance jusqu'en 2018 était de stocker les jours en vue d'une indemnisation financière partielle qui a connu un pic en 2018.

En 2020, compte tenu de la situation sanitaire exceptionnelle, les agents qui n'ont pas pu consommer leurs congés tout au long de l'année ont de nouveau stocké sur leur CET (+ 155 jours), en vue d'une indemnisation sur le droit d'option suivant ; le ratio de stockage et d'indemnisation avoisine le même ordre de grandeur, soit + 35%.

Au final, le nombre stockés reste haut et provoque un rebond de + 11% des passifs sociaux pour atteindre 346 k€ à la clôture des comptes financiers de 2020.



Au 31 décembre 2020, 94 agents (soit + 13 par rapport à 2019) possèdent un compte épargne temps et c'est très majoritairement la catégorie A qui épargne puisque, représentant 31% des BIATSS & CC, ils stockent 57% du volume de jours. Exceptionnellement la consommation de jours est constatée en 2020 suite à l'épuisement du stock corrélé aux départs en retraite.

ETAT DU STOCK ET CONSOMMATION	DISPOSITIF ACTIF					
	2020				Rappel 2019	Rappel 2018
	A	B	C	Total		
Nombre de CET actifs	41	28	12	81	81	100
Nb de jours stockés sur l'année	344	182	71	597	442	809
(-) Nb de jours indemnisés	222	108	63	-393	-286	-535
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	0	-13
(-) Nb de jours consommés en congés	42,4	33,15	0	-75,55	-12,8	-37,75
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	79,6	40,85	8	2333	2204	2061

INDEMNISATION	2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nb de bénéficiaires	36	47	41
Montant consacré	44 415 €	38 090 €	68 644 €

Pour mémo, les montants indemnisés en 2019 concerne uniquement un rappel de la période de 2018 suite au changement du montant d'indemnisation par catégorie (*augmentation de 10€ par catégorie*), et du seuil d'ouverture d'indemnisation (*à compter 16<sup>e</sup> jour*).

### 4.3 – La décharge d'enseignement

Les décharges d'enseignement permettent à un enseignant-chercheur de réduire tout ou partie de son service. Elles peuvent être partielles ou totales et sont 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 de l'article 713-9 du code de l'éducation.

Ils sont, à leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

- ✓ font partie de l'équipe de la présidence
- ✓ sont également directeurs de laboratoire
- ✓ remplissent des missions spécifiques de recherche...

Nbr UTP	Motif
192	Mission UTSEUS
144	Responsabilité Formations
234	Responsabilité SUEL
32	Responsabilité ISIFT
144	Responsabilité DR
16	Responsabilité DFP
176	Responsabilité DFP
96	Responsabilité DR & DRE
55,6	Responsabilité CIP
288	Mission CIP
221	Mission CIP & MESRI
192	Fonction DRE
192	Chaire Labex Action
96	Décharge PCA
<b>1 983</b>	

### 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 2020, 11 agents différents ont été mobilisés, dont certains sur plusieurs semaines, pour assumer cette mission ; 4 interventions sur site ont été nécessaires.

## La santé et la sécurité au travail

### 4.5 - Absentéisme des personnels permanents

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

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

En 2020, il est comptabilisé 4137 jours d'absence pour un taux d'absentéisme global de 3 %.

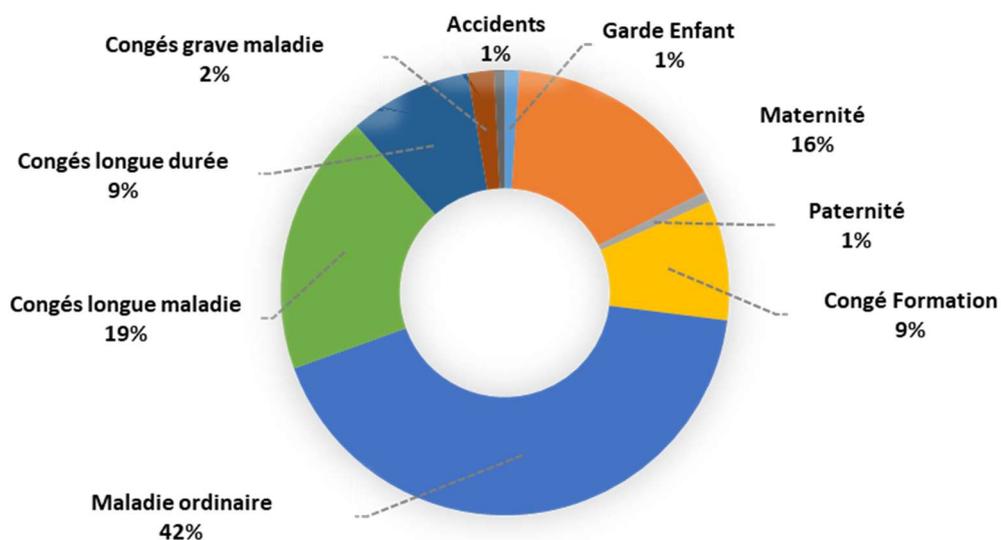
Le nombre de jours d'absence est en baisse par rapport à 2019 de – 371 jours représentant 1 ETP et la tendance concerne essentiellement les absences pour raisons familiales.

Les jours d'absences pour raisons de santé sont stables, et concernent moins d'agents qu'en 2019 (79 contre 121 en 2019) qui traduisent implicitement des arrêts plus longs.

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

Famille d'Abs	2020		2019		2018	
	Nbr Jours	Taux Abs	Nbr Jours	Taux Abs	Nbr Jours	Taux Abs
Raisons Familiales	1 117	0,8%	1 541	1,1%	424	0,3%
Raisons de Santé	3 020	2,2%	2 967	2,2%	3 028	2,3%
<b>TOTAL</b>	<b>4 137</b>	<b>3,0%</b>	<b>4 508</b>	<b>3,3%</b>	<b>3 452</b>	<b>2,6%</b>

Les absences pour maladie ordinaire représentent 42 % du total des absences.



## 4.5.1 - Absences pour raisons familiales

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)

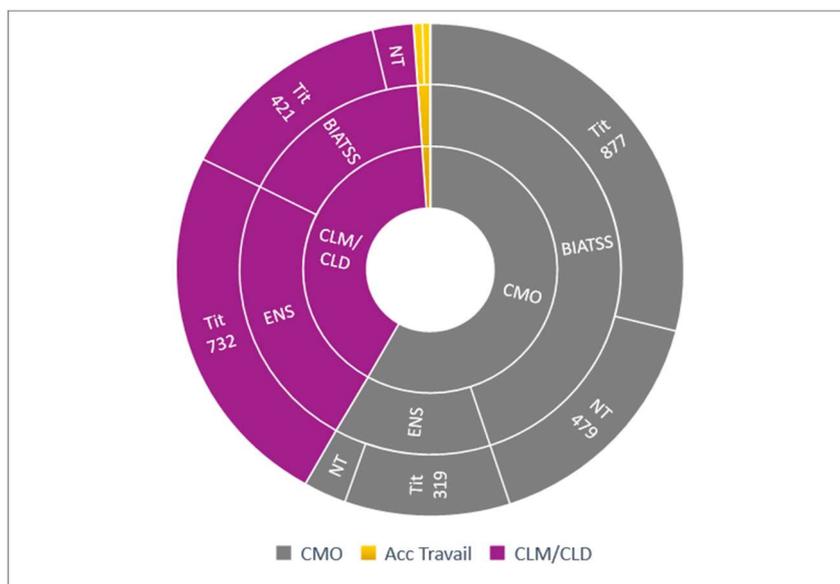
Le taux d'absence raisons familiales est de 0.8 % contre 1,1 % en 2019 suite une baisse des congés maternité. 1 117 jours d'absence pour raisons familiales sont pris à 64 % pour un motif lié à la maternité et la paternité. Un congé formation de 3 ans pour un enseignant contractuel incrémente le total global.

Type	BIATSS & CC Titulaires	BIATSS & CC Contractuels	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	Total jours	rappel 2019
Garde Enfant	22	21			43	923
Maternité	126	176	252	127	681	64
Paternité		11		22	33	0
Adoption					0	0
Congé Parental					0	0
Congé solidarité					0	470
Congé Formation				360	360	1541
<b>TOTAL jours</b>	<b>148</b>	<b>208</b>	<b>252</b>	<b>509</b>	<b>1 117</b>	<b>2998</b>
<i>Rappel 2019</i>	166	564	20	791	1541	

## 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 est de 2,2% en 2020 et reste stable sur les trois dernières années avec une chute des accidents du travail suite aux périodes de confinement limitant les trajets et la présence sur site. Ce sont les longues maladies qui ont progressé en 2020.

3 020 jours d'absence pour raisons de santé sont constitués à 58 % de congés maladie ordinaire et essentiellement par des personnels BIATSS titulaires. Mais cette constatation est à relativiser car les absences pour maladie ordinaire des enseignants 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 ; en 2020 ce fait se confirme car 65 % des jours d'arrêts concernent les plus de 46 ans (*milieu de carrière*).

Tranche Age	CMO		CLM/CLD/CGM		ACCIDENTS	
	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours
<=25	1	5				
26-30	9	98				
31-35	8	60	1	91		
36-40	27	308				
41-45	23	239	3	241		
46-50	26	292			3	15
51-55	22	301	3	366		
56-60	34	349	4	533	1	17
61-65	5	105				
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>1757</b>	<b>11</b>	<b>1231</b>	<b>4</b>	<b>32</b>

79 agents sont impactés par des absences pour raisons de santé en 2020. Ce nombre est en baisse par rapport à 2019 (121 agents) mais le nombre de jours global est stable suite à l'augmentation du nombre de jours liés à la longue maladie

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

Concernant la maladie ordinaire (CMO) :

- 74 agents ont connu au moins un arrêt pour CMO pour 155 arrêts comptabilisés
- Les agents titulaires et contractuels sont à part égale dans les décomptes d'absences
- Un arrêt de CMO dure en moyenne 11,3 jours
- 50 % des arrêts ont une durée inférieure à 5 jours, représentent 155 jours de CMO
- 1 757 jours en CMO représentent 4,8 ETP sur la base de 360 jours/an
- Le taux d'absence pour ce seul risque de CMO est de 1,25%

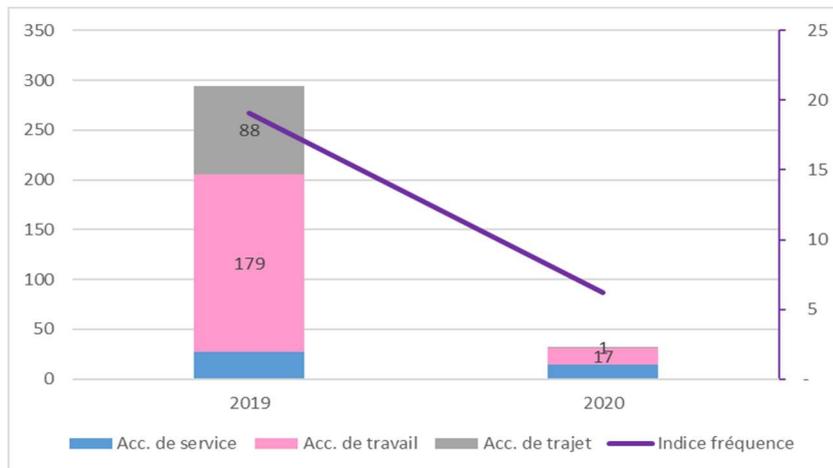
Concernant les accidents du travail (AT) :

- 3 agents ont eu un accident dont le plus long est de 17 jours
- Un arrêt dure en moyenne 8 jours

Type	BIATSS & CC Titulaires	BIATSS & CC Contractuels	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	Total jours	rappel 2019	rappel 2018
CMO	877	479	319	82	1757	1634	1871
CLM/CLD/CGM	421	78	732	0	1231	1039	1029
Accidents	15	17	0	0	32	294	128
<b>TOTAL jours</b>	<b>1 313</b>	<b>574</b>	<b>1 051</b>	<b>82</b>	<b>3 020</b>	<b>2967</b>	<b>3092</b>
Rappel 2019	1068	735	954	210	2967		

L'établissement est en auto-assurance pour les accidents pour les agents titulaires et une partie des agents non titulaires non encore pris en charge par la CPAM (*cf mise en place progressive de la cotisation patronale*). 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.

Les jours d'arrêts ou les agents concernés sont répartis à 50% entre les hommes et les femmes. Le nombre de jours d'accidents est passé de 179 à 33 jours et concernent à 99 % des accidents survenus sur site.



L'indicateur « d'indice de fréquence », selon la définition de la CARSAT, est le nombre d'accident divisé par l'effectif total, le tout publié par 1000.

L'indicateur « de taux de gravité », selon la définition de la CARSAT, est le nombre de jours d'arrêt divisé par l'effectif total multiplié par les 1607h légales, le tout publié par 1000.

		Acc. de service	Acc. de travail	Acc. de trajet	Total
Nbr Acc.	2020	1	1	1	3
	2019	2	5	2	9
Nbr jours	2020	14	17	1	32
	2019	27	179	88	294
Indice de fréquence	2020	2‰	2‰	2‰	6‰
	2019	4‰	11‰	4‰	19‰
Taux de gravité	2020	0,02‰	0,02‰	0,00‰	0,04‰
	2019	0,04‰	0,24‰	0,12‰	0,39‰

## 4.6 - Médecine de prévention

Le pôle santé est composé de trois infirmiers, une assistante sociale dédiée au personnel 3 heures par semaine, et deux psychologues à 20% représentant 16 heures de consultations hebdomadaire notamment très dédiées aux étudiants.

Les principales missions du pôle santé

- ✓ Assurer l'accueil et accomplir les soins d'urgence
- ✓ Réaliser les entretiens et suivis individuels
- ✓ Orienter les personnes (*personnel ou étudiant*) vers les différents acteurs du soin et de la prévention en fonction de leurs besoins.
- ✓ Études de postes de travail et préconisations
- ✓ Participation aux réunions vie étudiantes et institutionnelle (CHSCT si besoin)
- ✓ Effectuer les bilans de santé des étudiants de première année
- ✓ Accompagner les étudiants sur le plan santé
- ✓ Mener et coordonner des actions d'informations, d'éducation, de prévention sur la santé publique, des risques professionnels, des maladies graves, de qualité de vie et des règles d'hygiène auprès des étudiants ou du personnel

Depuis décembre 2018, l'établissement n'a plus de médecin de prévention. Les visites médicales d'embauche sont réalisées par un médecin agréé extérieur.

L'activité du pôle santé s'est déclinée en 2020 en :

- 62 entretiens auprès des infirmiers avec des agents
- 371 entretiens auprès des infirmiers avec des étudiants
- 148 consultations auprès des deux psychologues contre 62 en 2019
- 2 études de postes de travail
- L'organisation de 4 journées de campagne de test du COVID comptabilisant 695 agents et/ou étudiants
- 300 échanges de mails pendant la période de confinement de l'automne 2020
- Accompagnement des personnels dans la reprise d'activité après confinement

## 4.7 - Les personnels en situation d'handicap

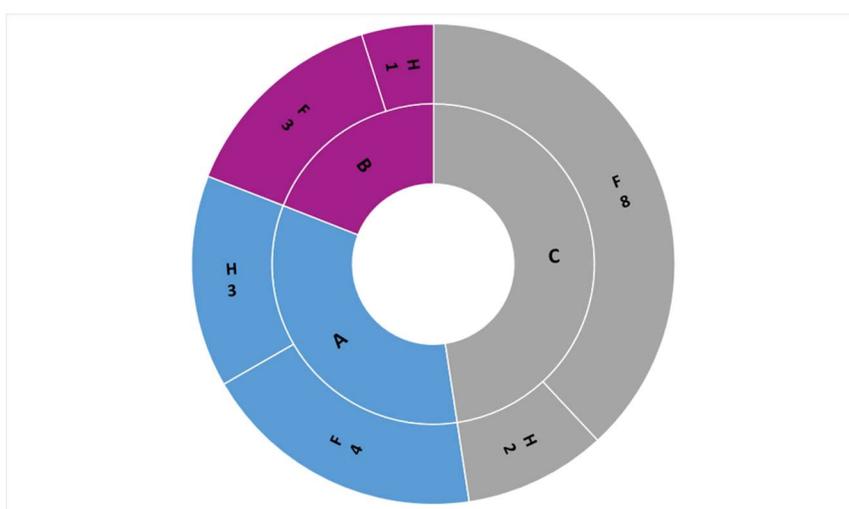
La réglementation prévoit de réserver 6% des emplois directs aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

En 2020, avec 21 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'établissement couvre son obligation avec un taux d'emploi « direct » de 4,72%.

Le taux d'emploi « légal » est identique au taux d'emploi direct car l'année 2020 n'a que peu permis le 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 ; à savoir que cette catégorie d'unité déductible retenue pour le calcul du taux est limitée à 50% de l'obligation par la législation.

La catégorie C est la plus représentative avec 10 reconnaissances, qui peut être mise 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 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
		A	B	C					
Titulaires	Femmes	2	1	7	1	11	2	8	8
	Hommes	0	0	2	0	2	3	3	4
Contractuels	Femmes	1	2	1	0	4	3	3	4
	Hommes	1	1	0	2	4	15	3	3
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>19</b>
		<b>18</b>			<b>3</b>				

A partir de 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.

Le contexte 2020 n'a pas offert la possibilité d'organiser une conférence de présentation en amphithéâtre pour sensibiliser les personnels à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Le but poursuivi étant de favoriser l'intégration et le maintien des personnels en situation d'handicap

Une enquête de recensement dématérialisée anonyme a été lancée courant 2020 à l'ensemble des personnels. Elle a permis d'engager un dialogue avec les agents ayant pris contact auprès de la DRH, afin de pouvoir leur expliquer les droits des personnels en situation d'handicap et ainsi inciter au bénéfice de l'auto-déclaration. Ce

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 mémo, 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 et à l'auto-déclaration, le taux est passé de 3,37 % à 4,72 % permettant une baisse de contribution de -56 %.

	2017	2018	2019	2020
Effectifs	19	17	15	21
Taux emploi	4,20%	3,60%	3,37%	4,72%
Contribution	38 658 €	35 716 €	55 500 €	24 440 €

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, culturelle et sportive

### 5.1 - Action sociale

Pour un budget initial de 49 k€, 17 200€ ont été consommés pour les prestations sociales dont 6 600 € pour le recours à la prestation d'une assistante sociale, et 20 800 € affectés à l'attribution d'une subvention à l'amicale incluant 7 800€ pour l'arbre de Noël.

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 en 2020. 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 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 d'agents	Nb de demandes	Nb de prestations accordées	Total des montants accordés	TOTAL	Rappel 2019
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	0	0	0	0 €	4 937 €	4 173 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	4	7	7	279 €		
	Séjours linguistiques	0	0	0	0 €		
	Séjours éducatifs	0	0	0	0 €		
	Allocation enfant handicapé	1	17	17	2 797 €		
	Aide à la restauration des personnels			1005	1 861 €		
ASIU	Aide aux loisirs	4	6	6	531 €	4 058 €	5 806 €
	Aide aux études supérieures	4	5	5	1 100 €		
	Aide au BAFA	0	0	0	0 €		
	Aide aux frais d'obsèques	1	1	1	1 250 €		
	Aide au périscolaire	3	5	5	274 €		
	Supplément chèques vacances	8	8	8	610 €		
	Supplément CESU	1	2	2	293 €		
Cadeaux retraités	0	0	0	0 €	400 €		
AIDES FINANCIERES	6	6	3	1 609 €	3 564 €		
PRETS	0	0	0	0 €	0 €		
Honoraires Assistante Sociale				6 600 €	6 000 €		
<b>TOTAL</b>		<b>32</b>	<b>57</b>	<b>1059</b>	<b>17 204 €</b>		
<i>Rappel 2019</i>		<i>58</i>	<i>90</i>	<i>1010</i>		<i>19 943 €</i>	

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 met à disposition d'agents avec versement d'un loyer.

## 5.2 - Action culturelle

### Les événements 2019/2020 :

A partir de la rentrée de septembre et pour le semestre d'automne, le service Cultures Sciences et Société a proposé des ateliers culturels animés par Monsieur Schmit, directeur adjoint du Conservatoire de musique de Troyes. A destination des étudiants et à raison d'un atelier hebdomadaire par groupe d'une vingtaine de personnes, il s'agissait de découvrir les secrets de l'éloquence, de la confiance en soi et de l'argumentation.

En octobre, l'UTT a participé pour la 23ème année à la fête de la science. Environ 2000 personnes, grand public et scolaires, ont pu découvrir et participer aux ateliers scientifiques proposés et animés par la communauté UTT, ainsi que les événements connexes.

Dans le cadre de la manifestation, Marine Drouilly, chercheuse associée à ICWILD et chargée de missions Lynx boréal à la Société Française a donné la conférence : « Vivre avec les grands carnivores ou comment se réconcilier avec le sauvage ? ». Au travers d'exemples puisés aux quatre coins du monde, Marine Drouilly a démontré qu'il est possible de faire cohabiter activités socio-économiques et préservation des grands carnivores. Elle a parlé notamment des atouts dont nous avons besoin pour vivre ensemble et coexister avec ces espèces, ainsi que des sciences et techniques qui peuvent nous aider à relever ce défi.

Outre cette conférence, une « soirée Cul't » avec Communisciences et science Animation sur le thème de Game of Thrones a été organisée. Il s'agissait de se replonger dans la série pour analyser les détails et assister au décryptage d'experts. Jean-Christophe Blanchard, docteur à l'Université de Lorraine a traité du sujet de l'héraldique et de l'emblématique. L'intervenant travaille actuellement sur la Lorraine de la fin du Moyen Âge au sein du CRULH. Spécialiste de l'héraldique, ses recherches portent sur l'intégration des armoiries dans la communication des élites.

La fête de la science était aussi l'occasion de mêler la science et l'art. Jacques Honvault, artiste-ingénieur en résidence d'artiste à l'UTT depuis avril 2019 a proposé, en parallèle de son exposition "Capillotracté", des ateliers photographiques permettant d'appréhender la photographie rapide et ainsi révéler ce qui est invisible à l'œil nu. Il a aussi animé une activité « robotique ». L'atelier consistait à manipuler un robot industriel via une manette de jeux vidéo pour déplacer à distance des objets, afin de découvrir les bases de la robotique.

En janvier, la conférence « remarquer » de Grégoire Courtine, professeur de neurosciences et de neurotechnologie de l'école Polytechnique Lausanne et l'Hôpital Universitaire Lausanne a passionné de nombreux spectateurs. Le conférencier a parlé des nouveaux protocoles de réhabilitation qui combinent des stimulations électriques précises de la moelle épinière par un implant sans fil et un système de support corporel intelligent. Ces preuves de concepts augurent d'une révolution dans le traitement de la paraplégie.

Le service Cultures a renouvelé sa collaboration avec la BU afin de proposer pendant la Nuit de la Lecture à l'UTT, événement national du ministère de la Culture, une nouvelle soirée jeu. L'événement a eu un franc succès et plus d'une centaine de personnes a pu y participer.

En mars, le service a participé au mois « À votre santé ! », événement régional et en partenariat avec ACCUSTICA. Il a organisé la conférence intitulée : Persuasion, pipeaux et placebos de Florian Gouthière, journaliste scientifique. Ce journaliste scientifique, spécialisé dans l'enquête autour des idées reçues, et du "fact-checking" autour des infox science/santé enseigne la médiation et l'esprit critique aux futurs journalistes dans le cadre des masters dédiés à l'Université Paris Diderot. La conférence a éclairé le public sur les thérapies dites "alternatives" à la médecine conventionnelle en répondant à quelques questions telles que : comment distinguer ce qui fonctionne réellement, sur le long terme, de ce qui ne procure qu'une illusion de soin ? Un diplôme quelconque (et même un doctorat de médecine) est-il une garantie de sérieux et d'efficacité ?

Le service a géré également les projets étudiants (PM).

### 5.3 – Activités sportives

L'établissement met à disposition de ses étudiants et de son personnel des installations sportives performantes, et des activités variées selon des programmes établis par semaine qui peuvent être mixtes entre les étudiants et les personnels.

Le nombre d'inscription des personnels en 2020 a chuté d'un tiers car les activités ont été stoppés le 16 mars 2020. On dénombre néanmoins 1206 étudiants participant à des activités sportives.

61 agents sont inscrits en 2020 et se répartissent à quasiment pour moitié entre hommes (32) et femmes (29).

La participation financière demandée à l'agent pour l'ensemble des activités au choix est de 70€ pour l'année universitaire (*voté par le CA*).

Les principales activités suivies et nombre de sportifs sont :

- ✓ Futsal (16)
- ✓ Activités de musculation (5)
- ✓ Pilâtes (7)
- ✓ Relaxation (12)
- ✓ Badminton (6)
- ✓ Zumba (3)
- ✓ Tennis de table (3)
- ✓ Krav Maga (7)
- ✓ Escalade (6)

## 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 élu à la majorité absolue des membres du conseil d'administration.

Son mandat, d'une durée de 5 ans est renouvelable une fois. Le directeur actuel a été élu en 2014, et a été reconduit dans ses missions à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019.

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, 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 rencontrés essentiellement en mode « visio » en 2020 selon un calendrier défini :

Nbr Rencontres	2020	rappel 2019
CTP	5	5
CPE	9	9
CCPANT	0	2
CHSCT	12	5
CA restreint	20	9

#### → Le comité technique (CT)

Le comité est composé de 5 représentants du personnel titulaires et d'un nombre égal de suppléants. 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 y afférents
- ✓ La formation, au développement des compétences et qualifications professionnelles et à
- ✓ 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 grade 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.

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

Ce comité unique pour les sites de Troyes et de Nogent est placé sous l'autorité du Directeur de l'Université ; elle repose sur le service Hygiène et Sécurité composé du conseiller de prévention de l'établissement et de son *assistante (partagée à hauteur de 70% pour le pôle santé et 30% pour le service H&S)* ainsi qu'autour de 12 assistants de prévention qui participent à la mise en œuvre du programme de prévention.

Le CHSCT est 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 participe entre autres 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 est 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.

La politique à mettre en œuvre est validée par le CHSCT qui s'est réuni 11 fois en 2020 :

les 25 février, 07 avril, 05 et 28 mars, 02 et 22 juin, 4 et 10 septembre, 1<sup>er</sup> octobre, 02 novembre et 1<sup>er</sup> décembre,

soit 6 fois de plus qu'en 2019.

Cette forte hausse est directement consécutive des problématiques engendrées par la crise de coronavirus.

Le programme de prévention 2020 de l'UTT a été bâti au regard des orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels du MESR, des recommandations des inspections de l'IGAENR ainsi que des lacunes en matière de prévention des risques identifiées par les différents acteurs de la prévention, à savoir :

- Axe 1 : prévention des risques professionnels ;
- Axe 2 : prévention du risque incendie ;
- Axe 3 : secours à la personne ;
- Axe 4 : pilotage santé et sécurité.

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

- Projet de réorganisation de la Direction de Formation et de la Pédagogie ;
- Programme de prévention des risques professionnels 2020 ;
- Document de reprise d'activité post confinement phase 1 ;
- Document de reprise d'activité phase 2 ;
- Document de reprise d'activité phase 2 bis ;
- Protocole sanitaire Covid – Protocole de reprise d'activité phase 3 ;
- Protocole d'activité : seconde phase de confinement.

### → **Le conseil d'administration restreint (CAR)**

Ce conseil d'administration dit « restreint » est composé uniquement des enseignants et enseignants chercheurs. Il traite des questions individuelles des enseignants.

## **6.3 - Les moyens pour les organisations syndicales**

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

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

- ✓ L'établissement met à disposition des moyens matériels qui se traduisent par la mise à disposition d'un bureau, d'un PC, d'une ligne téléphonique et de crédits d'impression. A la demande ponctuelle des organisations syndicales, des salles (*amphi ou salle de réunion*) sont également mises à disposition
- ✓ Le Ministère octroie aux personnels titulaires de mandats électifs une décharge syndicale correspondant à un crédit d'heures. En 2020, un agent BIATSS disposait d'une décharge syndicale de 321 heures.
- ✓ Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des CHSCT 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
DPGECP	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
HETIC	Sciences de l'Homme, de l'Environnement et Technologie de l'Information et de la Communication (pôle de compétences)
Heures comp.	Heures complémentaires
ICA	Indemnités de Charges Administratives
ICR	Indemnité de Caisse et de Régie
IFSE	Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
MDC/MCF	Maître de Conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PU	Professeur d'université
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
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
ROSAS	Recherche Opérationnelle, Statistiques Appliquées et Simulation (pôle de compétences)
SFT	Supplément familial de traitement
UTD	Unité Travaux Dirigés
UTP	Unité Travail Pédagogique