

B

BILAN SOCIAL 2018

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Mai 2019



utt
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES

La parution du bilan social constitue un rendez-vous annuel, qui au-delà de son aspect légal et réglementaire, devient désormais une référence commune s'adressant tout à la fois au personnel et à nos partenaires.

Le bilan social est une cartographie des personnels de l'Université de Technologie de Troyes en ce qui concerne leur démographie, leur rémunération, les temps de travail, les évolutions de carrière, mais aussi les conditions de travail au regard de l'action sociale, de la formation, ou de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est aussi un outil qui permet d'observer les réalisations et évolutions de l'établissement non seulement sur l'année écoulée mais depuis plusieurs années.

Il permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des années précédentes.

Conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions.

Il est donc un outil précieux pour le pilotage de l'Université et le dialogue social.

Je vous en souhaite bonne lecture.

Pierre KOCH
Directeur de l'UTT

Chapitre 1 Les emplois

1.1	Plafond d'emplois	7
1.2	Historique des mouvements de personnels (hors recherche)	8
1.3	Bilan des arrivées de l'année (hors recherche)	9
1.4	Bilan des départs de l'année (hors recherche)	10
1.5	Mobilités, promotions et changements de statut	11
1.6	Synthèse : occupation des postes au 31/12/2018	13
1.7	Occupation des emplois Enseignants et Enseignants-Chercheurs	14
1.8	Occupation des emplois BIATSS et Cadres Contractuels – hors recherche	15
1.9	Effectifs BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche) par statuts	16
1.10	Effectifs BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche) par filières	17
1.11	Occupation des emplois de recherche	18

Chapitre 2 Les personnels

2.1	Synthèse : répartition par sexe des personnels	21
2.2	Répartition par sexe des personnels (suite)	22
2.3	Les travailleurs handicapés	23
2.4	Pyramides des âges des personnels permanents (hors recherche)	24
2.5	Age moyen et médian des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs	25
2.6	Age moyen et médian des personnels de recherche	25
2.7	Age moyen et médian des personnels BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche)	26
2.8	Ancienneté des personnels permanents (hors recherche)	27

Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

3.1	Enseignants-chercheurs par section CNU et Enseignants par discipline	31
3.2	Charges d'enseignement 2017/2018	32
3.3	Taux d'encadrement des étudiants	33

Chapitre 4 Rémunérations et charges

4.1	Masse salariale et dépenses de personnel	37
4.2	Salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)	39
4.2.1	Salaires bruts mensuels des BIATSS et Cadres Contractuels	39
4.2.2	Salaires bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs	39
4.2.3	Répartition des salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)	40
4.3	Salaires bruts mensuels des personnels de recherche	40
4.4	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires BIATSS et Enseignants-Chercheurs	41
4.4.1	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires BIATSS	41
4.4.2	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires Enseignants-Chercheurs	41
4.5	Primes et indemnités des personnels contractuels	42
4.5.1	Primes et indemnités liées aux corps/grades d'assimilation	42
4.5.2	Primes fonctionnelles	42
4.6	Intéressement sur contrats et Royalties	42
4.7	Heures supplémentaires rémunérées des BIATSS	43

Chapitre 5 La formation des personnels

5.1	Budget formation	47
5.2	Répartition des stagiaires	47
5.3	Bilan des formations	48
5.4	Droit Individuel à la Formation	50

Chapitre 6 Conditions de travail, hygiène et sécurité

6.1	Les conditions de travail	53
6.1.1	Horaires collectifs et individualisés des personnels	53
6.1.2	Temps partiels et temps incomplets.....	53
6.1.3	Comptes Epargne Temps	53
6.2	Absences des personnels permanents (hors recherche).....	54
6.3	Détail des jours d'absence pour maladie des personnels permanents	55
6.4	Santé et sécurité au travail	56
6.4.1	Accidents de travail et de trajet.....	56
6.4.2	Médecine de prévention.....	56
6.4.3	Le CHSCT	57
6.5	Relations professionnelles	57

Chapitre 7 Action sociale, culturelle et sportive

7.1	Budget consacré aux œuvres sociales	61
7.2	Action sociale.....	61
7.3	Action culturelle.....	62
7.4	Activités sportives	63

Annexes Précisions...

A.1	Glossaire	66
A.2	Sigles et abréviations	71
A.2	Corps/grades des BIATSS	72



CHAPITRE 1



Les emplois

- 1.1 - PLAFOND D'EMPLOIS



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

Année de rentrée	EC et Enseignants			BIATSS			Etudiants		
	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution
2015			5				93	2 824	3,4%
2016			5				335	3 159	11,9%
2017			3				49	3 208	1,6%
2018			3				53	3 261	1,7%



Depuis l'accès aux RCE (Responsabilités et Compétences Elargies) et dans le cadre d'un contrat pluriannuel, le Ministère octroie à l'établissement, en termes de dépenses de personnels, une masse salariale annuelle (« dotation du titre 2 ») 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 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'Université de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement adaptation de sa structure d'emplois aux besoins de l'établissement, ceci dans le respect des plafonds d'emplois et de masse salariale.



Le plafond Etat a été fixé pour 2018 à 309 emplois-ETPT.

En effet, le Ministère nous a accordé une autorisation de création de 3 emplois suite à la dissolution de la COMUE.

Un emploi a été gelé afin d'utiliser la masse salariale pour contribuer au financement des augmentations mécaniques des dépenses de personnels liées notamment à l'avancement des carrières individuelles (GVT = Glissement Vieillesse Technicité) et aux effets durables de certains plans catégoriels. Au total, en 2018, 13 postes sont restés gelés.



Le schéma d'emplois fixe, pour chaque ministère, le niveau des créations ou suppressions des emplois qui décompte du plafond Etat, autrement dit le solde net des entrées (recrutements de fonctionnaires ou de contractuels, retours de situations interruptives,...) et des sorties (départs en retraite, fins de contrats, démissions, décès,...).

Plafonds d'emplois		Plafond d'emplois Etat (ETPT)	Plafond d'emplois Etablissement (ETPT)	Plafond d'emplois Global (ETPT)
2016	Voté	303	215	518
	Consommé	264	169	432
2017	Voté	306	226	532
	Consommé	265	181	446
2018	Voté	309	177	486
	Consommé	273	173	447

- 1.2 - HISTORIQUE DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS (HORS RECHERCHE)



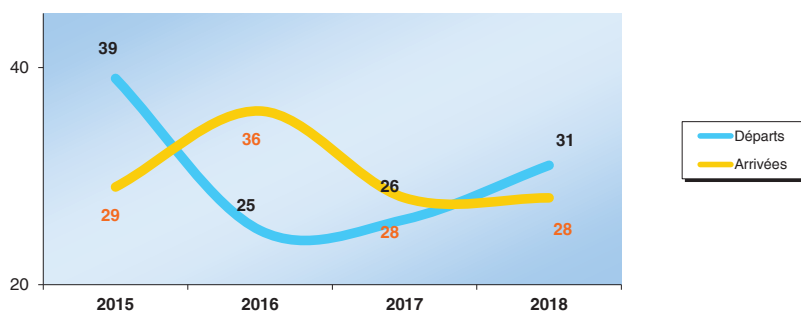
⇒ Parmi les arrivées, les changements de statut internes à l'établissement ne sont pas recensés, ce qui peut avoir pour effet d'en limiter le volume.

⇒ Les personnels de recherche ne sont pas recensés ici, leur population étant en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif.

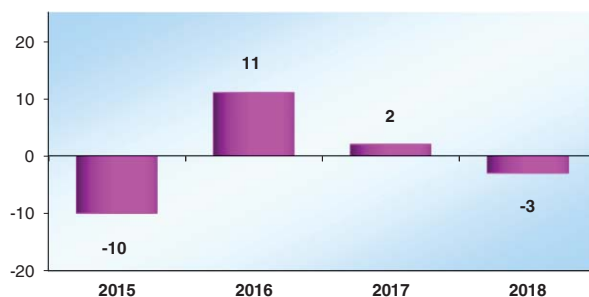
Année	2015	2016	2017	2018
Arrivées	29	36	28	28
Départs	39	25	26	31
Solde	-10	11	2	-3

= arrivées - départs

Bilan des arrivées et départs...



Solde des mouvements : évolution de la population...



Après deux années avec un solde arrivées-départs positif, on note en 2018 un solde arrivées-départs négatif. Il s'explique en partie par 3 départs à la retraite et 2 mutations en 2018. Par ailleurs, seulement 3 ATER ont été recrutés en 2018 contre 5 en 2017.

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

- 1.3 - BILAN DES ARRIVEES DE L'ANNEE (HORS RECHERCHE)



⇒ On recense ici les personnels qui arrivent dans l'établissement : les changements de statut ne sont donc pas pris en compte dès lors que les personnels étaient déjà inscrits aux effectifs de l'année précédente (ex : un personnel ATER en 2017 qui devient enseignant en 2018 sera compté uniquement dans les arrivées de 2017).

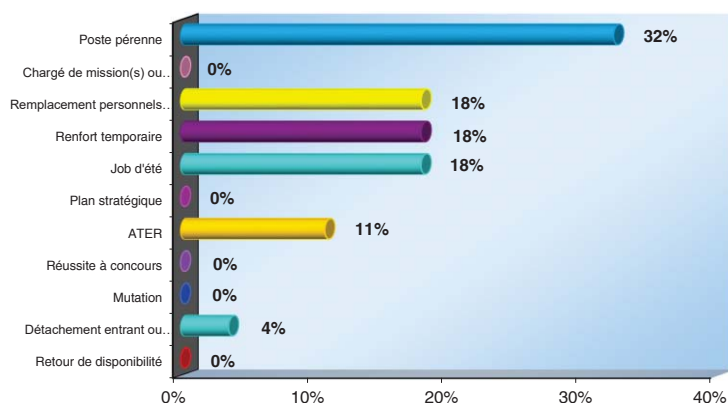
⇒ Les personnels de recherche ne sont pas recensés ici ; leur population est en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif (pour info, on notera l'arrivée de 22 BIATSS sur contrats de recherche en 2018).

Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2017
Poste pérenne		4		-	5	9	9
Postes temporaires	Chargé de mission(s) ou besoin temporaire	-		-	-	0	0
	Remplacement personnels absents	-		-	5	5	1
	Renfort temporaire	-		-	5	5	4
	Job d'été				5	5	5
Plan stratégique				-		0	2
ATER			3			3	5
Réussite à concours		-			-	0	1
Mutation		-			-	0	1
Détachement entrant ou réintégration		-			1	1	0
Retour de disponibilité		-			-	0	0
TOTAL		4	3	0	21	28	↑
<i>Rappel 2017</i>		0	5	0	23		← 28

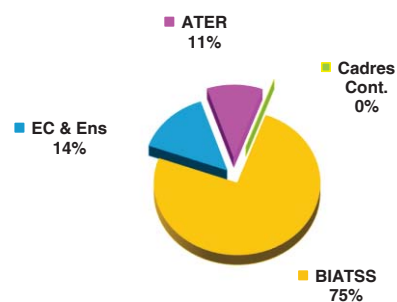


⇒ Sous l'intitulé « chargé de mission(s) » sont regroupés les personnels recrutés afin de mener des missions ponctuelles et temporaires de pilotage, d'organisation, d'audit, de valorisation, etc, dont les supports ne sont donc pas pérennes à terme.

Arrivées par type de recrutement...



Arrivées par catégories de personnels...



L'essentiel des arrivées concerne les BIATSS, avec une majorité de recrutements pérennes de personnels afin d'occuper soit des postes laissés vacants par le départ de leurs prédécesseurs, soit dans le cadre des mobilités non pourvues en interne. On note également des recrutements au niveau des ATER.

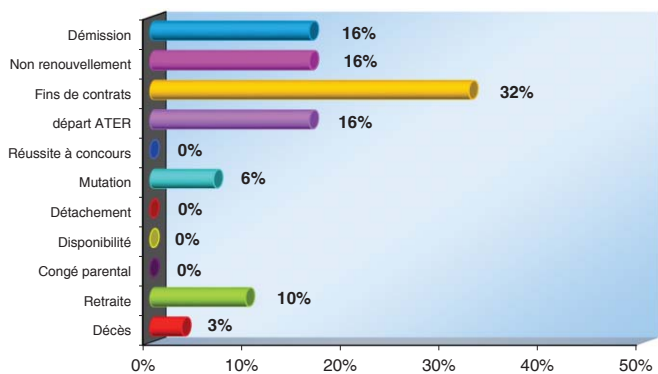
- 1.4 - BILAN DES DEPARTS DE L'ANNEE (HORS RECHERCHE)



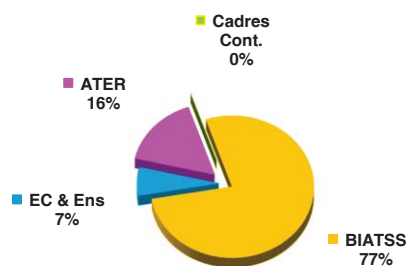
⇒ De même que pour les arrivées, les personnels de recherche ne sont pas recensés ici, leur population étant en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif (pour info, on notera les départs de 16 BIATSS sur contrats de recherche en 2018).

Motif du départ / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2017
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent	1			4	5	7
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement				5	5	3
Postes temporaires	Fin contrat - mission ou besoin temporaire				1	1	0
	Fin contrat - remplacement personnels absents					0	2
	Fin contrat - renfort temporaire				4	4	2
	Fin contrat - job d'été				5	5	5
Départ ATER			5			5	1
Réussite à concours						0	0
Mutation					2	2	3
Détachement						0	0
Disponibilité						0	1
Congé parental						0	0
Retraite					3	3	2
Décès		1				1	0
TOTAL		2	5	0	24	31	↑
<i>Rappel 2017</i>		<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>25</i>	←	26

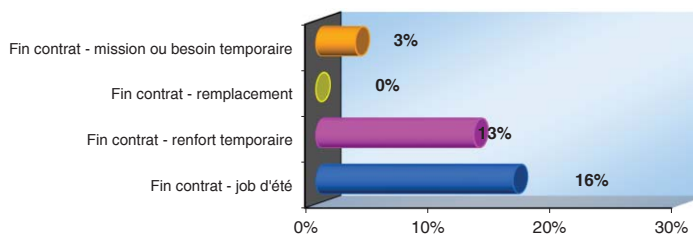
Motifs des départs...



Départ par catégories de personnels...



Les fins de contrats en détail...



⇒ Avancement des Enseignants-Chercheurs fonctionnaires



> **PR CE** = Professeur des Universités Classe Exceptionnelle / **PR 1C** = Professeur des Universités 1ère Classe
 > **MCF HC** = Maître de Conférences Hors Classe

Avancement...	PR CE	PR 1C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)	1			1
... au titre du CNU (national)	1	2	1	4
TOTAL	2	2	1	5

⇒ Part des femmes dans les jurys

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
ECC	comité de sélection	ECC	Transport intelligent	8	4	Homme	50%
ECC	comité de sélection	ECC	Mécanique des matériaux (33)	10	5	Homme	50%
ECC	comité de sélection	ECC	Usine du futur	8	2	Homme	25%
EC	comité de sélection	MCF	Sociologie des organisations, étude de la science et de la technologie(19 71)	10	5	Homme	50%
EC	comité de sélection	PU	Industrial IOT (27)	8	4	Femme	50%
EC	comité de sélection	PU	Surveillance, image et sécurité (61)	8	2	Homme	25%
EC	comité de sélection	PU	Optique sub-micronique, nano-optique (28 30 63)	8	3	Femme	38%
EC	comité de sélection	PU	Traitement du signal, conception de méthodes de décision, fusion de données (61)	8	4	Homme	50%
EC	comité de sélection	PU	Optimisation de la logistique de production et de transport (61 27)	8	3	Homme	38%
ATER	Commission d'affectation	ATER	ATER	5	3	Homme	60%

⇒ Titularisations des personnels BIATSS dans le cadre de Sauvadet



Le dispositif dit « Sauvadet » a été instauré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ». La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a prolongé de 2 ans ce dispositif, soit jusqu'en 2018. Les modalités en sont précisées par le décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 relatif à « la prolongation des recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de l'Etat et aux conditions d'organisation de ces recrutements »

Catégorie	Nb d'agents éligibles en 2018			Nb d'agents titularisés en 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	9	13	22			0
B	2	9	11		1	1
C	2	5	7			0
Total	13	27	40	0	1	1

Catégorie	Nb d'agents éligibles depuis la mise en place de Sauvadet			Nb d'agents titularisés depuis la mise en place de Sauvadet		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	22	23	45	5	5	10
B	3	18	21	4	8	12
C	7	13	20	5	19	24
Total	32	54	86	14	32	46



La liste d'aptitude et le tableau d'avancement constituent des dispositifs qui permettent des promotions respectivement de corps et de grades. Les contingents de promotion et d'avancement des BIATSS fonctionnaires sont fixés soit au niveau national (*N), soit au niveau académique (*A) mais pas au niveau de l'établissement.

⇒ Promotions internes des personnels BIATSS fonctionnaires

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables	Contingents de promotions *
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	13	6	0	0%	31 (N)
	ITRF	A	IGE RF	IGE 2C RF	2	2	0	0%	170 (N)
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	6	4	1	17%	162 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	15	5	1	7%	295 (N)
	AENES	A	AAE	AA	12	1	0	0%	3 (A)
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	13	7	1	8%	NC
	BIB	A	CONSERVATEURS GENERAUX	CONSERVATEURS GENERAL	0	0	0		NC
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	4	1	0	0%	NC
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	1	0	0	0%	NC
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	IGR HC échelon spécial	1	1	0	0%	40 (N)
	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	2	0	0	0%	178 (N)
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	5	4	1	20%	428 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	4	2	1	25%	169 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	1	0	0	0%	297 (N)
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	1	0	0	0%	NC
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	6	1	1	17%	NC
	AENES	A	AAE	AAHC	0	0	0		NC
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	3	2	0	0%	NC
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	6	5	1	17%	NC
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	6	5	0	0%	NC
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	1	1	1	100%	NC
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	0	0%	NC
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CS	1	1	0	0%	NC
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	1	0	0	0%	NC
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	1	1	1	100%	NC
TOTAL PROMOTIONS					106	50	9	8%	



Le nombre de promotions des personnels BIATSS fonctionnaires en 2017 a été de 8 pour un pourcentage de 7 % entre les promus et les promouvables

⇒ Promotions internes des personnels BIATSS contractuels

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGE RF	IGR RF	9	2	0	0%
	ITRF	A	ASI RF	IGE RF	2	0	0	0%
	ITRF	B	TECH RF	ASI RF	1	1	0	0%
	AENES	B	AAE	SAENES CN	2	2	0	0%
	ITRF	C	TECH RF	TECH RF	1	0	0	0%
	AENES	C	SAENES	AA	2	1	0	0%
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGE	IGE HC	2	1	0	0%
	ITRF	A	IGE	IGE 1C	3	0	0	0%
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	1	1	0	0%
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	1	0	0	0%
	AENES	B	ASI RF	ASI RF	1	1	1	100%
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	1	0	0	0%
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	2	2	2	100%
TOTAL LA + TA					28	11	3	11%
TOTAL PROMOTIONS							3	



Le nombre de promotions internes des personnels BIATSS contractuels en 2017 a été de 1 pour un pourcentage de 4 % entre les promus et les promouvables



⇒ **ETP = Equivalent Temps Plein**. Cette notion représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Ainsi, l'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents décomptés en personnes physiques.
(Ex : une personne travaillant à mi-temps compte pour 0,5 ETP et 1 pers. phys.).

⇒ **La quotité de temps de travail** tient donc compte des temps partiels et incomplets.

⇒ **Temps partiel** = modalité de temps choisi => l'agent, initialement employé à temps plein, a la possibilité, sous conditions, de travailler pour une quotité inférieure à 100%.

⇒ **Temps incomplet** (emplois contractuels uniquement) => l'agent est recruté dès l'origine pour une quotité de travail inférieure à 100%.

SYNTHÈSE	TOTAL ETP	dont ETP Titulaires	dont ETP CDD	dont ETP CDI	TOTAL PERS. PHYS.	Dont femmes ...		Dont hommes ...	
						... Titulaires	... Contract.	... Titulaires	... Contract.
PU	36	36			36	8		28	
MdC	54	54			54	19		35	
PRAG	13	13			15	4		11	
ATER	3		3		3				3
PAST 50%	1		1		2		1		1
ECC	33,5		11	22,5	34		5		29
ENS. CONT.	19,8		3	16,8	20		5		15
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	160,3	103	18	39,3	164	31	11	74	48

BIATSS AENES	59,7	35,7	14	10	61	31	23	6	1
BIATSS ITRF	126,8	60,8	39,5	26,5	128	26	38	36	28
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	2,2		2,2		3		3		
BIATSS BIB	10,6	9,6	1		11	8		2	1
Cadres Contractuels	5		3	2	5		1		4
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)	204,3	106,1	59,7	38,5	208	65	65	44	34

Personnels de recherche *	12		12		12		4		8
BIATSS sur Contrats de recherche	27,5		27,5		28		9		19
Doctorants Contractuels	58		58		58		24		34
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	97,5	0	97,5	0	98	0	37	0	61

* communément appelés "Post-Doc"

TOTAL GENERAL	462,10	209,1	175,2	77,8	470	96	113	118	143
----------------------	---------------	--------------	--------------	-------------	------------	-----------	------------	------------	------------



pour information :

ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.	231,8	106,1	87,2	38,5	236	65	74	44	53
--	--------------	--------------	-------------	-------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

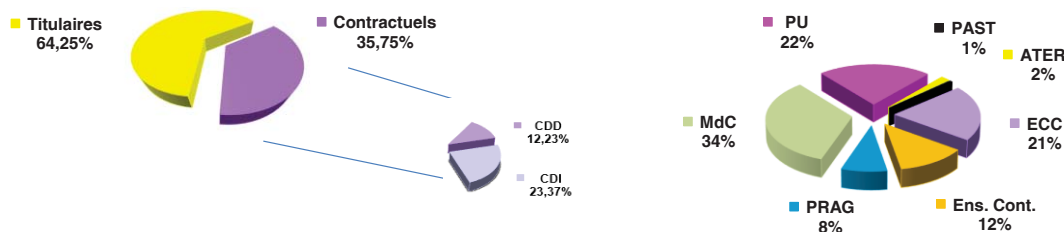
- 1.7 - OCCUPATION DES EMPLOIS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les mises à disposition (MAD) des agents de l'UTT auprès d'autres organismes sont prises en compte ici à hauteur de la quotité de travail réellement exercée au sein de l'établissement.

Si la convention de MAD prévoit que l'établissement employeur maintient le versement à l'agent de sa rémunération (ce qui le fait décompter, à ce titre, du plafond d'emplois), la dépense de masse salariale engagée (charges comprises) correspondant à la quotité « prêtée » à l'organisme d'accueil, est facturée à ce dernier et fait l'objet d'un remboursement, en fonctionnement.

Pendant sa MAD, l'agent travaille donc, pour tout ou partie de son temps de service, pour un autre établissement, diminuant d'autant sa quotité de travail UTT. Ainsi, les MAD partielles participent au différentiel ETP/Effectifs (ETP < 1, effectif = 1). En revanche, les MAD totales (100%) faisant que l'agent ne travaille pas pour l'UTT durant la période fixée par la convention, ces agents n'apparaissent donc pas dans les ETP ni les effectifs (par convention pour le bilan social).

ETP	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	36	54	13					103
CDD				3	1	11	3	18
CDI						22,5	16,8	39,3
TOTAL ETP	36	54	13	3	1	33,5	19,8	160,3
+ 3,2 %								
Rappel 2017	31	56	13	2,5	1	32,5	19,3	155,3
Rappel 2016	28,75	57,75	14	0	1	30,5	20,4	152,4



Cette année encore, un emploi a été gelé dans le cadre de la politique de maîtrise des dépenses de masse salariale, afin d'assurer la soutenabilité du budget de l'établissement.

Les MAD partielles représentent un différentiel de 0,4 ETP (1 ECC à 60%) et 1 ECC sont en MAD 100%.

Parmi les ECC, on dénombre, en effectifs, 24 CDI et 11 CDD dont un sert de support budgétaire au poste de Directeur de l'établissement.

EFFECTIFS (pers. phys.)	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	36	54	15					105
CDD				3	2	11	3	19
CDI						23	17	40
TOTAL EFFECTIFS	36	54	15	3	2	34	20	164
Rappel 2017	31	56	15	5	2	33	20	162
Rappel 2016	29	56	15	5	2	31	19	157

↳ Comparatif : moyennes nationales (source MESRI)

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

- les modes de calcul ne sont pas connus,
 - les données sont traitées par année universitaire (et non au 31 décembre de l'année),
 - les populations sont étudiées de façon globale au niveau national, or plus les effectifs sont importants, moins les moyennes sont réactives, à l'inverse de l'UTT.
- Par ailleurs, rares sont les établissements qui disposent d'enseignants-chercheurs contractuels, ce qui ne permet pas de comparaison nationale significative.

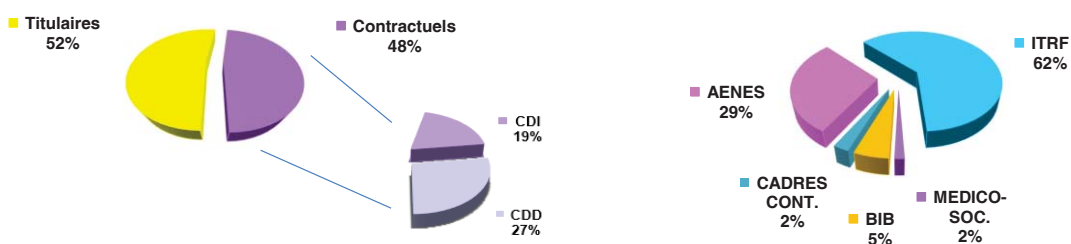
Corps	PU	MdC
% UTT	22%	34%
Moy. Natio. 2018 *	17%	38%
Rappel % UTT 2017	20%	36%

* Livret PESR fév 2019

- 1.8 - OCCUPATION DES EMPLOIS BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS - HORS RECHERCHE

ETP	Titulaires			CDI			CDD			TOTAL	Rappel 2017
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
AENES	3,9	18,3	13,5	0	8	2	1	8	5	59,7	62,7
ITRF	30,6	12,8	17,4	24,7	0,8	1	18	15,5	5	125,8	116
MED. SOC.	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	3
BIB	2	5	2,8	0	0	0	1	0	0	10,8	10,8
Cadres Cont.				2			3			5	5
TOTAL ETP	36,5	36,1	33,7	26,7	8,8	3,0	26	23,5	10	204,3	↑ 197,5
	106,3			38,5			59,5				
Rappel 2017	106,0			38,0			53,5			←	197,5

+ 3,4 %



En 2018, le volume d'ETP contractuels augmente. En effet, cela s'explique par la différence entre les entrées et les sorties. le solde est de 6,8 ETP.

Il s'agit en particulier d'ITRF de classe B.

Au total, les personnels BIATSS se décomposent ainsi : 29 % d' AENES, 62 % d'ITRF, 5 % de BIB, 2 % de médico-sociaux et 2 % de Cadres Contractuels.

Au niveau national (formations supérieures), la tendance est plutôt sur une répartition 26 % AENES, 67% ITRF et 7 % BIB (source MESR).

Ici encore, les moyennes nationales ne sont données qu'à titre indicatif car certaines spécificités de l'établissement font que les populations comparées ne sont pas totalement similaires, notamment du fait de la proportion importante de personnels contractuels, qui n'est pas le reflet de la structuration des autres établissements d'enseignement supérieur.

EFFECTIFS (pers. phys.)	Titulaires			CDI			CDD			TOTAL	Rappel 2017
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
AENES	4	19	14	0	8	2	1	8	5	61	64
ITRF	31	13	18	25	1	1	18	16	5	128	118
MED. SOC.	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	3
BIB	2	6	2	0	0	0	1	0	0	11	11
Cadres Cont.				2			3			5	5
TOTAL ETP	37	38	34	27	9	3	26	24	10	208	↑ 201
	109			39			60				
Rappel 2017	108			39			54			←	201

+ 3,5 %

- 1.9 - EFFECTIFS BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS (HORS RECHERCHE) PAR STATUTS

2018 ↓ STATUTS / CAT. →		ETP					EFFECTIFS				
		A	B	C	TOTAL	Rappel 2017	A	B	C	TOTAL	Rappel 2017
Titulaires	AENES	3,9	18,3	13,5	35,7	36,0	4	19	14	37	37
	ITRF	30,6	12,8	17,4	60,8	60,2	31	13	18	62	61
	BIB	2	5	2,8	9,8	10	2	6	2	10	10
TOTAL TITULAIRES		36,5	36,1	33,7	106,3	↑	37	38	34	109	↑
<i>Rappel 2017</i>		33,7	36,8	35,5	← 106,0		34	37	37	← 108	

Contractuels	AENES	1	16	7	24	26,7	1	16	7	24	27
	ITRF	42,7	16,3	6	65,0	55,8	43	17	6	66	57
	MED. SOC.	3	0	0	3,0	3,0	3	0	0	3	3
	BIB	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
	Cadres Cont.	5			5	5	5			5	5
TOTAL CONTRACTUELS		52,7	32,3	13,0	98,0	↑	53	33	13	99	↑
<i>Rappel 2017</i>		51,5	27	13,0	← 91,5		52	28	13	← 93	

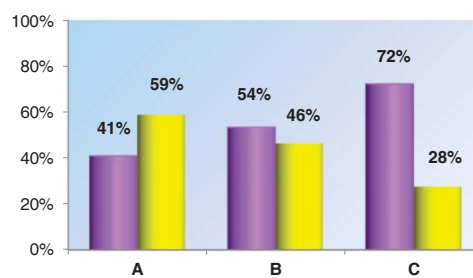
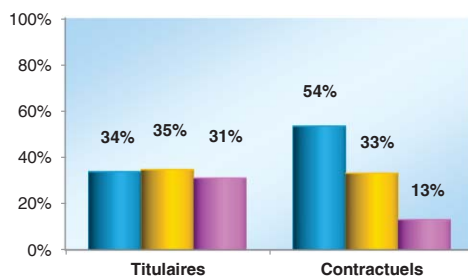
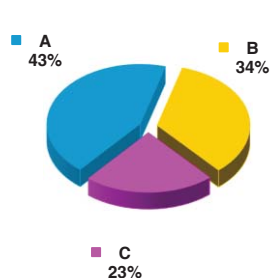
TOTAL GENERAL		89,2	68,4	46,7	204,3	↑	90	71	47	208	↑
<i>Rappel 2017</i>		85,2	63,8	48,5	← 197,5		86	65	50	← 201	



En 2018, les titulaires sont majoritaires et représentent 52 % de la population BIATSS-hors recherche - contre 48 % de contractuels.

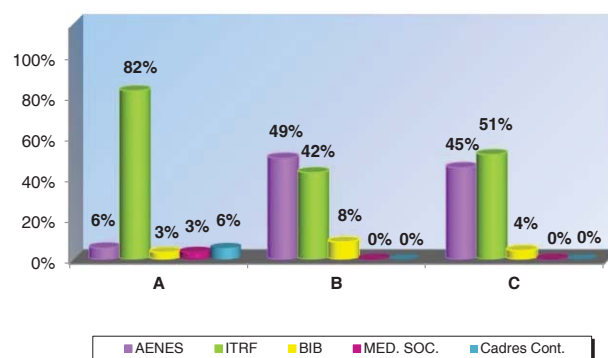
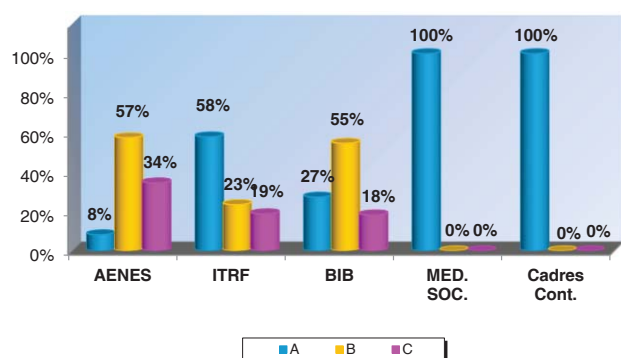
>> Le dispositif Sauvadet (relatif à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels) a en effet engendré 2 fortes vagues de titularisation en 2013 et 2014, qui ont eu pour effet d'augmenter significativement le nombre de personnels titulaires, diminuant ainsi d'autant les effectifs contractuels. Depuis 2015, le phénomène a très nettement ralenti, du fait du moindre nombre d'agents restant éligibles au dispositif et ayant été titularisés par ce biais. Le dispositif ayant été, depuis, prolongé jusqu'en 2018, étendant ainsi les conditions d'éligibilité à une plus vaste population. En 2018, 1 agent est passé titulaire. Au total, 46 agents ont été titularisés jusqu'ici.

Répartition des effectifs...



- 1.10 - EFFECTIFS BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS (HORS RECHERCHE) PAR FILIERES

2018 ↓ FILIERES / CAT. →		ETP					EFFECTIFS				
		A	B	C	TOTAL	Rappel 2017	A	B	C	TOTAL	Rappel 2017
AENES	Titulaires	3,9	18,3	13,5	35,7	36	4	19	14	37	37
	Contractuels	1	16	7	24	26,7	1	16	7	24	27
TOTAL AENES		4,9	34,3	20,5	59,7	↑	5	35	21	61	↑
<i>Rappel 2017</i>		4,9	37,5	20,3	← 62,7		5	38	21	← 64	
ITRF	Titulaires	30,6	12,8	17,4	60,8	60,2	31	13	18	62	61
	Contractuels	42,7	16,3	6	65	55,8	43	17	6	66	57
TOTAL ITRF		73,3	29,1	23,4	125,8	↑	74	30	24	128	↑
<i>Rappel 2017</i>		69,3	21,3	25,4	← 116,0		72	12	25	← 118	
BIB	Titulaires	2	5	2,8	9,8	9,8	2	6	2	10	10
	Contractuels	1	0	0	1	1,0	1	0	0	1	1
TOTAL BIB		3	5	2,8	10,8	↑	3	6	2	11	↑
<i>Rappel 2017</i>		3	5	2,8	← 10,8		3	5	3	← 11	
MEDICO-SOCIAUX		3	0	0	3	3	3	0	0	3	3
<i>Rappel 2017</i>		3	0	0	← 3,0		3	0	0	← 3	
Cadres Contractuels		5			5	5	5			5	5
<i>Rappel 2017</i>		5			← 5		5			← 5	
TOTAL GENERAL		89,2	68,4	46,7	204,3	↑	90	71	47	208	↑
<i>Rappel 2017</i>		85,2	63,8	48,5	← 197,5		85	55	49	← 201	

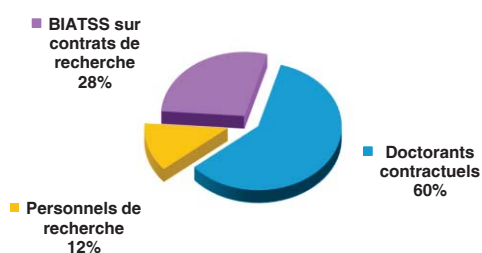


La forte représentation des catégories B au sein de l'AENES témoigne de la disparition progressive des tâches de stricte exécution et de l'enrichissement des fonctions de gestion/assistance administrative. Parallèlement, la demande de technicité des services s'est accrue ces dernières années, ce qui explique la forte présence des cadres de catégorie A au sein de la filière ITRF.

ETP	Personnels de recherche *	BIATSS sur contrats de recherche	Doctorants contractuels	TOTAL
Titulaires				0
CDD	12	27,5	58	97,5
CDI				0
TOTAL ETP	12	27,5	58	97,5
<i>Rappel 2017</i>	7,5	20,9	59	87,4
<i>Rappel 2016</i>	13	23	61	97

+ 12 %

* communément appelés "Post-Doc"



📌 On note au 31/12/2018 une hausse des ETP recherche sur les "post-doc" sur les BIATSS sur contrat de recherche. Les doctorants contractuels diminuent d'un ETP.

>> Le nombre de "personnels de recherche" doit être relativisé car cette population est très fluctuante en fonction de la période d'observation, particulièrement en fin d'année.

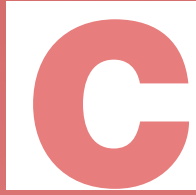
📌 Parmi les Doctorants contractuels, 17 sont financés sur le plafond Etat, 2 sur le plafond Ressources propres et 39 sur des conventions de recherche. (pour information, l'Ecole Doctorale compte, au total, 166 doctorants inscrits au 31/12/2018, tous financements confondus).

📌 Les BIATSS sur contrats de recherche sont tous catégorie A.

EFFECTIFS	Personnels de recherche *	BIATSS sur contrats de recherche	Doctorants contractuels	TOTAL
Titulaires				0
CDD	8	23	59	90
CDI				0
TOTAL EFFECTIFS	8	23	59	90
<i>Rappel 2016</i>	13	24	61	98
<i>Rappel 2015</i>	11	22	57	90

- 8 %

* communément appelés "Post-Doc"



CHAPITRE 2

Les personnels

- 2.1 - SYNTHÈSE : REPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS (en pers. phys.)

SYNTHÈSE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL PERS. PHYS.
	Titulaires	CDD	CDI		Titulaires	CDD	CDI		
PU	8			8	28			28	36
MdC	19			19	35			35	54
PRAG	4			4	11			11	15
ATER				0		3		3	3
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		2	3	5		9	20	29	34
ENS. CONT.		1	2	3		4	13	17	20
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	31	4	5	40	74	17	33	124	164

BIATSS AENES	A	2	1	0	3	2	0	0	2	5
	B	16	8	7	31	3	0	1	4	35
	C	13	5	2	20	1			1	21
SOUS-TOTAL AENES		31	14	9	54	6	0	1	7	61
BIATSS ITRF	A	9	8	15	32	22	10	10	42	74
	B	5	12	1	18	8	4	0	12	30
	C	12	2	0	14	6	3	1	10	24
SOUS-TOTAL ITRF		26	22	16	64	36	17	11	64	128
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A	0	3	0	3	0	0	0	0	3
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX		0	3	0	3	0	0	0	0	3
BIATSS BIB	A	2			2		1		1	3
	B	4			4	2			2	6
	C	2			2				0	2
SOUS-TOTAL BIB		8	0	0	8	2	1	0	3	11
Cadres Contractuels			1	0	1		2	2	4	5
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)		65	40	25	130	44	20	14	78	208

Personnels de recherche *		4		4		8		8	12
BIATSS sur Contrats de recherche		9		9		19		19	28
Doctorants Contractuels		24		24		34		34	58
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	0	37	0	37	0	61	0	61	98

* communément appelés "Post-Doc"

TOTAL GENERAL	96	81	30	207	118	98	47	263	470
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------



pour information :

ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.	65	49	25	139	44	39	14	97	236
--	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

- 2.2 - REPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS (en pers. phys.)

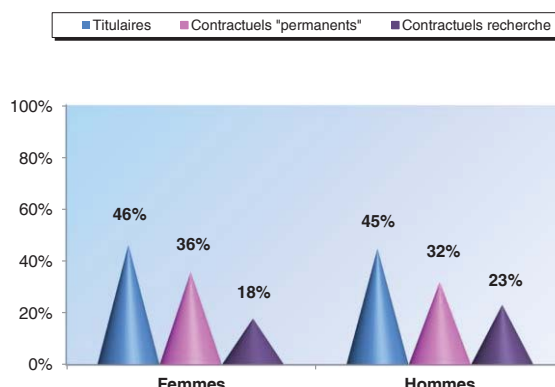
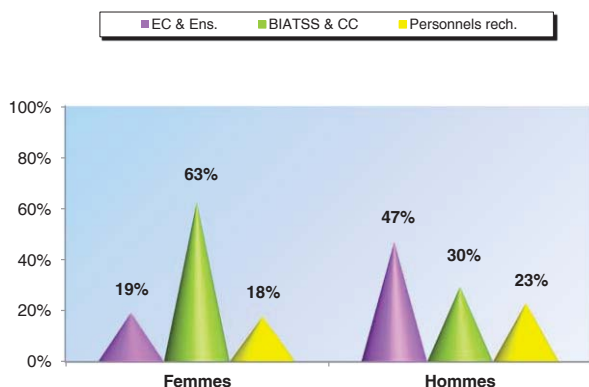
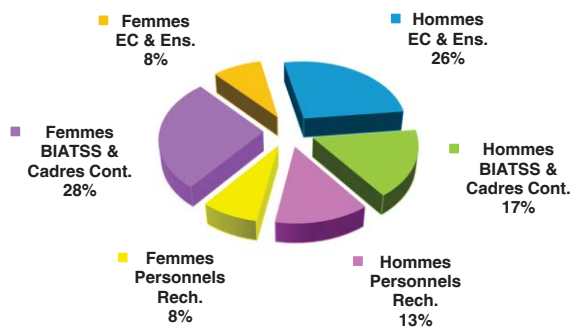
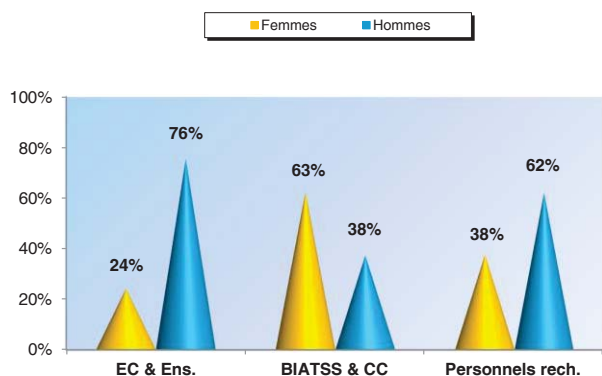


Depuis 2015, l'analyse par sexe porte sur l'ensemble des agents et plus seulement sur les personnels permanents.

2018	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2017	2018	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2017
EC et Enseignants	40	124	164	162	Titulaires	96	118	214	210
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	130	78	208	201	Contractuels « permanents »	74	84	158	153
Personnels de recherche	37	61	98	90	Contractuels recherche	37	61	98	90
TOTAL	207	263	470	↑ 453	TOTAL	207	263	470	↑ 453
<i>Rappel 2017</i>	199	254	← 453		<i>Rappel 2017</i>	199	254	← 453	

Au sein de la population des personnels dits « permanents » (EC/Ens. et BIATSS/Cadres Cont., hors recherche), la répartition par sexe s'établit à hauteur de 46 % de femmes et 54 % d'hommes, la population féminine globale diminue (2017 : 47,4 % de femmes et 52,6 % d'hommes).

La part des femmes parmi la population enseignante reste encore faible, en particulier chez les PU et les ECC, bien qu'elle progresse en 2018 pour les PU.





En tant qu'employeur, l'Université doit se soumettre à la législation relative à l'emploi des travailleurs handicapés, en vertu des articles L 323-1 et suivants du Code du Travail, de la loi n° 2005-102 du 11 juillet 2005 (titre 1, section 2) sur l'égalité des droits et des chances et du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

L'obligation légale est fixée à 6% des effectifs, avec versement d'une compensation financière appelée « Contribution FIPHFP » si le seuil n'est pas atteint.

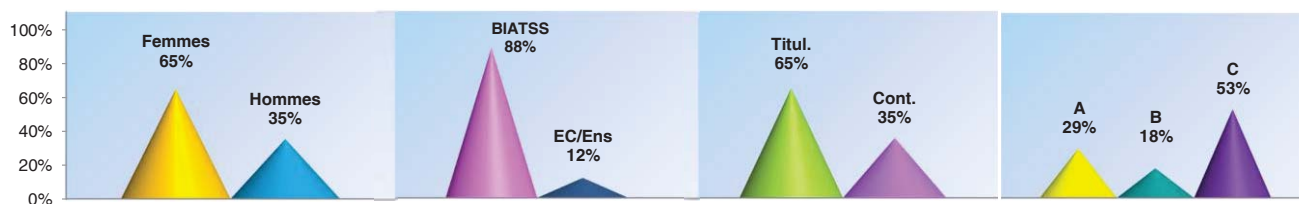
Mais il n'est plus seulement question des travailleurs reconnus handicapés. Le champ des bénéficiaires a été étendu par la loi et le « taux d'emploi des travailleurs handicapés » se détermine désormais à partir du recensement des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » énumérés à l'art. L 323-3 du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

De manière non exhaustive, sont désormais concernés :

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

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

EFFECTIFS		BIATSS			ECC et enseignant A	TOTAL	Rappel 2017
		A	B	C			
Titulaires	Femmes	1	1	5	1	8	8
	Hommes	0	1	2	0	3	4
Contractuels	Femmes	1	1	1	0	3	4
	Hommes	1	0	1	1	3	3
TOTAL EFFECTIFS		3	3	9	2	17	19
		15			2		
Rappel 2017		18			1	19	
Rappel 2016		16			1	17	



En 2018, 17 personnels sont « bénéficiaires de l'obligation d'emploi », soit 3,6 % du personnel global et 4,6 % du personnel permanent (hors recherche).

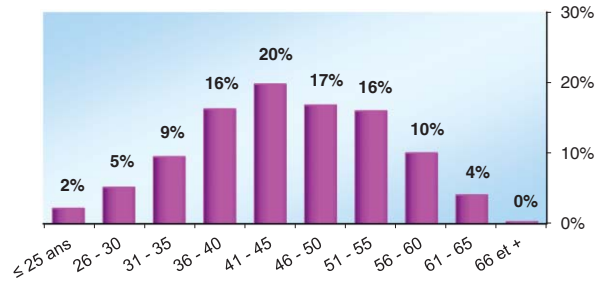
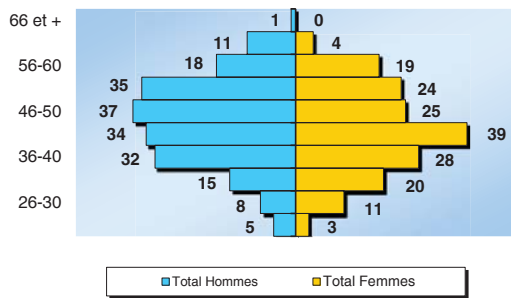
L'obligation légale étant fixée à 6% des personnels, l'établissement favorise le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour des prestations d'entretien (espaces verts) et de restauration pour les manifestations. Ces dernières entrent en effet en ligne de compte dans le calcul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

Compte tenu des dispositions transitoires instaurées pour les établissements soumis aux RCE, la contribution FIPHFP de l'UTT payée en 2018 s'élève à 24 716,51 €.

- 2.4 - PYRAMIDES DES AGES DES PERSONNELS PERMANENTS (HORS RECHERCHE)

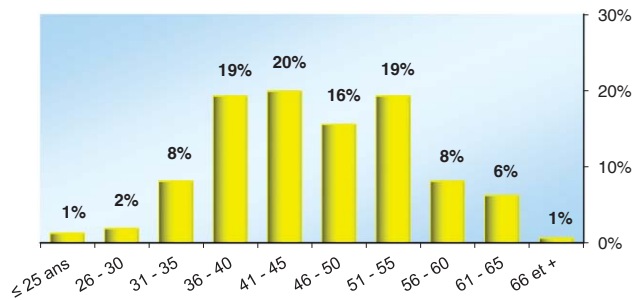
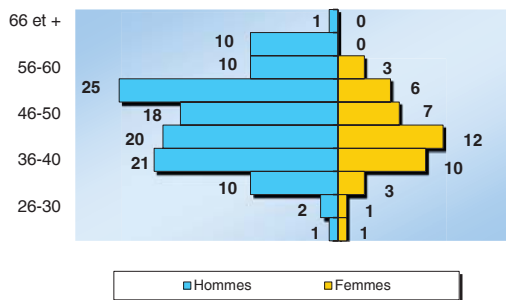
Données sources :
cf glossaire

Pyramide des âges générale...

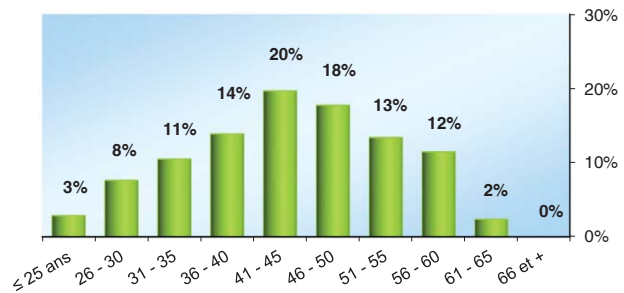
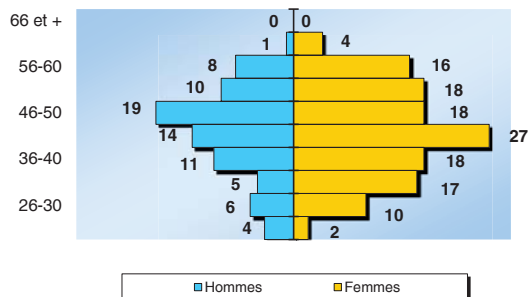


Si la pyramide des âges des personnels hors recherche s'est longtemps concentrée sur la tranche 30-45 ans - essentiellement du fait du nombre important de contractuels (moyenne d'âge des fonctionnaires plus élevée, voir page suivante) -, avec le vieillissement naturel de la population et les vacances/gels de postes, la pyramide générale a glissé progressivement, ces dernières années, sur la tranche des 36-55 ans. L'établissement va commencer à être confronté aux effets du « papy-boom », c'est-à-dire aux départs en retraite des générations d'après-guerre, dans les années à venir.

Personnels Enseignants...



Personnels BIATSS et Cadres Contractuels...



- 2.5 - AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



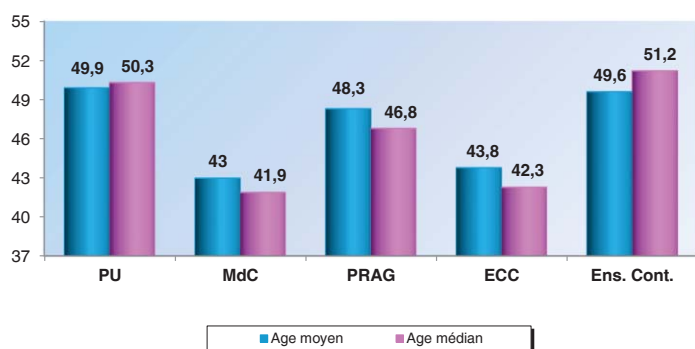
« La médiane est la valeur qui sépare une distribution de valeurs en deux parties égales. La moyenne est égale à la somme des données divisée par leur nombre » (source : Insee).
Il est à noter que la moyenne est par nature très réactive aux valeurs extrêmes et aux faibles échantillons.

ENSEIGNANTS ⇨		AGE MOYEN			
2018	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
	49,9	43	48,3	43,8	49,6

Rappel 2017	51	42,3	47,3	44,5	49,6
Rappel 2016	51,3	41,7	45,9	44,6	48,1

AGE MEDIAN				
PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
50,3	41,9	46,8	42,3	51,2

50,8	40,9	45,8	41,7	52,1
50,8	40,1	44,7	41	50,4



On note en 2018 une légère augmentation de la moyenne d'âge globale de la population enseignante (46,13 ans contre 46,02 ans en 2017).

La moyenne d'âge des enseignants-chercheurs titulaires reste toujours plus jeune que la moyenne nationale de 47,8 ans.

(moyennes nationales 2017, source : Repères et références statistiques 2017 MENESI).

- 2.6 - AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS DE RECHERCHE

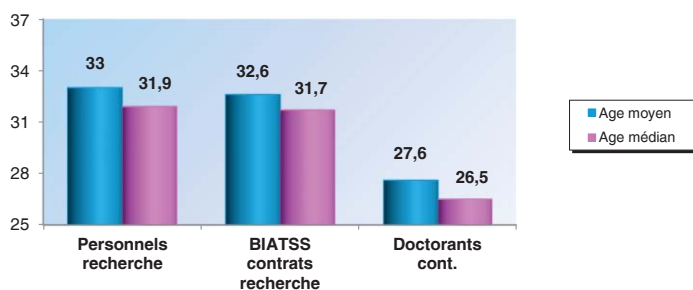
RECHERCHE ⇨		AGE MOYEN		
2018	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.	
	33	32,6	27,6	

Rappel 2017	32	34,2	27,4
Rappel 2016	32,0	33,1	28,0

AGE MEDIAN		
Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
31,9	31,7	26,5

31,7	32,7	26,9
31,7	31,9	26,9

* communément appelés "Post-Doc"



La population de l'ensemble des personnels de recherche est naturellement jeune - leur moyenne d'âge étant de 30,3 ans (30,3 ans en 2017) -, du fait de la nature même de leurs statuts, de leurs activités et de leurs modes de recrutement.

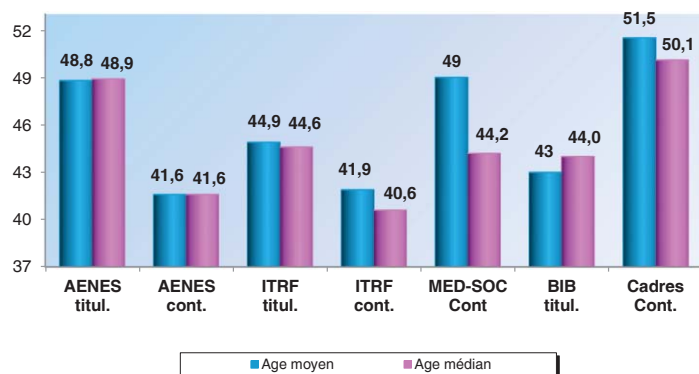
Toutefois, les variations qui peuvent être constatées d'une année sur l'autre doivent être relativisées, ces populations étant, par nature, très fluctuantes.

- 2.7 - AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS (HORS RECHERCHE)

BIATSS & CADRES CONT. ⇒		AGE MOYEN					AGE MEDIAN				
2018		AENES	ITRF	MEDICO-SOC.	BIB	Cadres Cont.	AENES	ITRF	MEDICO-SOC.	BIB	Cadres Cont.
Titulaires	A	51,9	44,9		38,4		55,4	44,5		38,4	
	B	49	43,5		46,4		49,2	42,5		47,8	
	C	47,7	46,1		37,4		47	46,6		37,4	
Titulaires		48,8	44,9		43		48,9	44,6		44	
Contractuels	A	41,1	43,7	49	30,9	51,5	41,1	41,6	44,2	30,9	50,1
	B	41,1	35,3				42,6	34,5			
	C	42,6	47,8				38,8	54,3			
Contractuels		41,6	41,9	49	30,9	51,5	41,6	40,6	44,2	30,9	50,1
Rappel 2017	Titulaires	48,5	44,9		42		47,9	45,6		43	
	Contractuels	41,8	43,2	46		50,5	41,4	42,6	39,1		49,1
Rappel 2016	Titulaires	47,3	45,4		41,5		46,3	45,8		41,9	
	Contractuels	40,5	42,5	45		49,5	40,4	39,6	48,4		48,1



BIB Etat et Cadres cont. : leur faible représentation au sein des effectifs ne permet pas de déterminer de tendance particulière.



La moyenne d'âge globale des personnels BIATSS (hors recherche) et Cadres contractuels de l'UTT évolue peu : **44,3 ans** en 2018 (44,6 ans en 2017). En effet, même si le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génère une augmentation naturelle de l'âge moyen, les mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés ou postes gelés, et arrivées de personnels plus jeunes) ralentissent la progression de la moyenne d'âge.

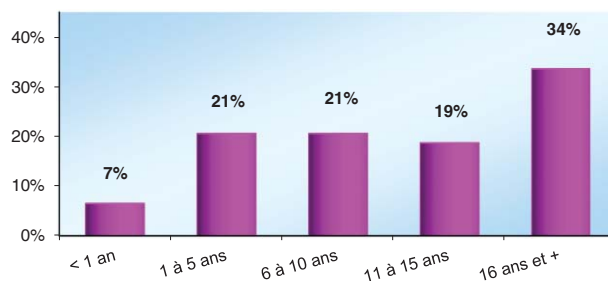


La moyenne d'âge globale du personnel dit « permanent », à savoir les Enseignants, Enseignants-Chercheurs, BIATSS-hors recherche et Cadres Contractuels, diminue légèrement en 2018 (44,88 ans contre 45,2 ans en 2017). En effet, on constate des arrivées de personnels BIATSS de moins de trente ans sur 2018 et des arrivées d'enseignants d'un âge plus élevé, d'où une légère baisse.

- 2.8 - ANCIENNETE DES PERSONNELS PERMANENTS (HORS RECHERCHE)

Données sources :
cf glossaire

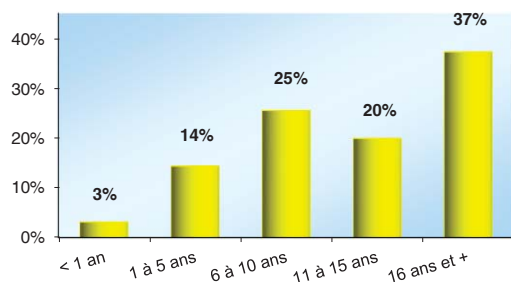
Ancienneté générale de service à l'UTT...



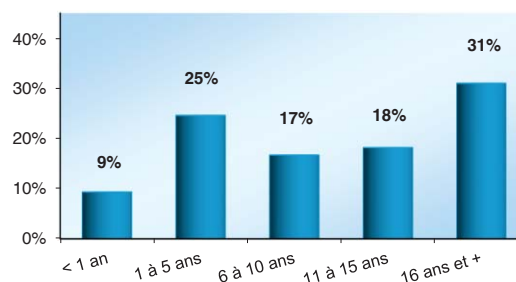
Stagnation de l'ancienneté moyenne générale : **11,8 ans** (11,4 ans en 2017).

Explication : même si le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génère une augmentation naturelle de l'ancienneté moyenne, les mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés ou postes gelés, et arrivées de personnels plus jeunes) ralentissent la progression de l'ancienneté générale.

Personnels enseignants...

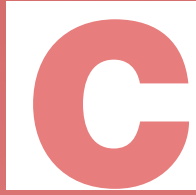


Personnels BIATSS et Cadres Contractuels...



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

La population "recherche" n'est pas prise en compte non plus, pour les mêmes raisons.



CHAPITRE 3

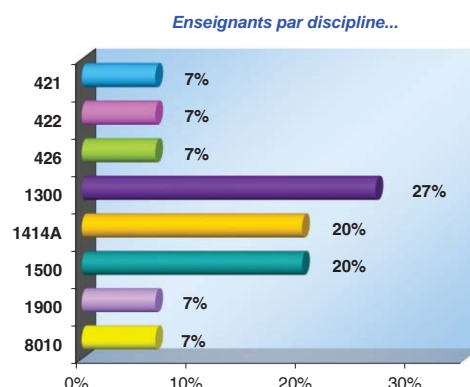
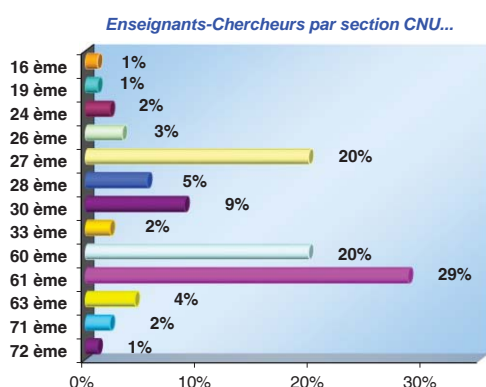


Activités d'enseignement et de recherche

- 3.1 - ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU ET ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINE

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2018						Rappel 2017	
Section	Intitulé	PU	MdC	TOTAL	%	TOTAL	%
16 ^{ème}	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	1	1%	1	1%
19 ^{ème}	Sociologie, démographie		1	1	1%	0	0%
24 ^{ème}	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	2%	2	2%
26 ^{ème}	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	2	3	3%	3	3%
27 ^{ème}	Informatique	5	13	18	20%	18	21%
28 ^{ème}	Milieux denses et matériaux	3	2	5	5%	5	6%
30 ^{ème}	Milieux dilués et optique	2	6	8	9%	8	9%
33 ^{ème}	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 ^{ème}	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	8	18	20%	18	21%
61 ^{ème}	Génie informatique, automatique et traitement du signal	12	14	26	29%	23	26%
63 ^{ème}	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	4%	4	5%
71 ^{ème}	Sciences de l'information et de la communication		2	2	2%	2	2%
72 ^{ème}	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques		1	1	1%	1	1%
TOTAL		36	55	91	100%	87	100%

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS 2018						Rappel 2017		
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%
1414A	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%
TOTAL		11	3	1	15	100%	15	100%



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

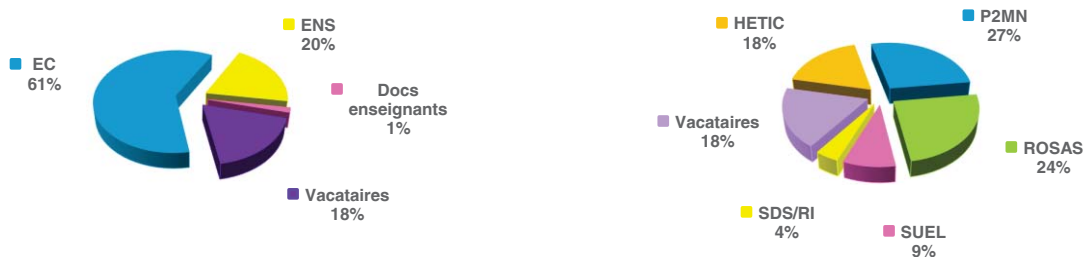
- 3.2 - CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2017/2018



⇒ Les vacataires n'ont pas, en tant que tels, de charge d'enseignement réglementaire, c'est pourquoi ils sont traités séparément.
 ⇒ Les données sont issues de la Direction de la Formation et de la Pédagogie (DFP).

CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif	ETP	Moyenne UTP/effectif	Moyenne UTP/ETP	Total UTD (=UTP/1,5)
HETIC	EC	15 068	36	35,8	419	421	10 045
	ENS	946	2	1,4	473	676	631
	Doctorants enseignants	112	2	2	56	56	75
P2MN	EC	20 224	51	48,5	397	417	13 482
	ENS	3 546	6	5	591	709	2 364
	Doctorants enseignants	439	7	6,5	63	68	293
ROSAS	EC	19 493	45	45	433	433	12 995
	ENS	1 807	5	3	361	602	1 205
	Doctorants enseignants	756	10	9	76	84	504
SUEL	EC & ENS	7 967	7	5,5	1 138	1 448	5 311
SDS, RI, FCP	ENS	3 539	5	5	708	708	2 360
TOTAL EC & ENS.		73 895	-	-	-	-	49 264
<i>Vacataires secteur public</i>		8 657	180		48		5 771
<i>Vacataires secteur privé</i>		7 069	194		36		4 713
<i>Autre (retraités, demandeurs d'emploi, intermittent, prof libérale, étudiants et BIATSS)</i>		775	11		70		517
TOTAL VACATAIRES		16 501	385		43		11 001
TOTAL GENERAL		90 396	-	-	-	-	60 264
<i>Rappel 2016/2017</i>	TOTAL EC & ENS.	77 069	-		-		51 379
	TOTAL VACATAIRES	17 410	375		46		11 607
	TOTAL GENERAL	94 479	-	-	-	-	62 986

Répartition des charges d'enseignement...



A noter que le volume d'enseignement réalisé par des personnels BIATSS de l'établissement représente 2672 UTP, soit 2,95 % du total des charges d'enseignement.

- 3.3 - TAUX D'ENCADREMENT DES ETUDIANTS



Le taux d'encadrement est calculé sur la base des ETP (et non en postes) afin de prendre en compte le temps de travail réel des personnels. Chez les BIATSS & Cadres Contractuels, seuls les personnels dits "permanents" sont pris en compte, c'est-à-dire hors recherche.

2018		Rappel 2017	Rappel 2016
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	20,3	20,7	20,7
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont. permanents	16,0	16,2	16,3



L'évolution du taux d'encadrement des étudiants est à rapprocher de celles des effectifs : une légère progression du nombre d'étudiants (1,7 %), celle de la population BIATSS (3,4 %) et de celle des personnels enseignants (3,2 %).

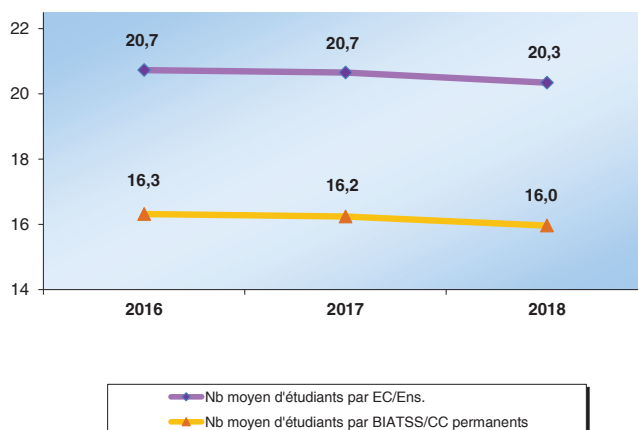


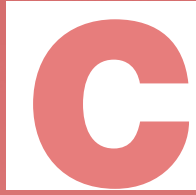
Le taux d'encadrement par les personnels BIATSS et Cadres Contractuels doit cependant être relativisé car il est moins exploitable dans la mesure où la majorité de ces personnels a des activités sans contact avec les étudiants.



Moyenne nationale nombre d'étudiants/enseignant, tout type de formation supérieure confondu : 17,3.
(Source MESR : « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France », n°9, juin 2016).

Evolution du taux d'encadrement des étudiants...





CHAPITRE 4

Rémunérations et charges

- 4.1 - MASSE SALARIALE ET DEPENSES DE PERSONNEL (COUT EMPLOYEUR)

⇒ En matière d'emplois et de crédits de personnel, le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP) a instauré un Document Prévisionnel de Gestion (DPG).

Ce document annuel décrit, en divers tableaux, l'évolution des personnels et de la masse salariale, notamment ses déterminants (départs et recrutements, mesures générales portant sur les rémunérations, mesures statutaires ou indemnitaires, etc.) et sert de référence pour vérifier que les décisions en matière de ressources humaines sont prises dans le respect de l'autorisation parlementaire.



⇒ Est présentée ici une synthèse du Tableau 2 « Suivi des dépenses de personnel des EPSCP et EPA RCE » du « Document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel » (DPGECP), qui décompose les dépenses de personnel par plafonds d'emplois et populations.

(1) "Emplois sous plafond 1" > personnels financés en tout ou partie sur la subvention Etat (y compris les mises à disposition sortantes ou délégations sortantes pour les enseignants chercheurs), et personnels titulaires sur emplois gagés.

(1bis) "Emplois sous plafond 2" > personnels financés exclusivement sur ressources propres.

(2) "Autres dépenses non ventilables" > dépenses de personnels ne décomptant pas de plafond d'emploi (ex : vacataires).

Plafond	Statut / Population		Exercice 2017 Exécution	Exercice 2018 Exécution	Ecart exécution 2018 / 2017	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	9 949 198 €	10 444 978 €	495 780 €	5,0%
		BIATSS	5 266 050 €	5 988 439 €	722 389 €	13,7%
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)</i>	481 546 €	485 282 €	3 736 €	0,8%
	Sous-total titulaires		15 215 248 €	16 433 417 €	1 218 169 €	8,0%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 772 788 €	3 445 145 €	-327 643 €	-8,7%
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	622 077 €	688 329 €	66 252 €	10,7%
		BIATSS et autres non titulaires	465 941 €	806 652 €	340 711 €	73,1%
		<i>dont CDI</i>	220 118 €	472 122 €	252 004 €	114,5%
	Sous-total non titulaires		4 238 729 €	4 251 797 €	13 068 €	0,3%
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		19 453 977 €	20 685 214 €	1 231 237 €	6,33%
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	1 075 744 €	2 936 703 €	1 860 959 €	173,0%
		<i>dont CDI</i>	793 768 €	903 786 €	110 018 €	13,9%
		BIATSS et autres non titulaires	6 658 101 €	4 724 268 €	-1 933 833 €	-29,0%
		<i>dont CDI</i>	1 574 664 €	1 397 998 €	-176 666 €	-11,2%
	Total non titulaires (plafond 2)		7 733 845 €	7 660 971 €	-72 874 €	-0,9%
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	9 949 198 €	10 444 978 €	495 780 €	5,0%
		BIATSS	5 266 050 €	5 988 439 €	722 389 €	13,7%
	Sous-total titulaires		15 215 248 €	16 433 417 €	1 218 169 €	8,0%
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	4 848 532 €	6 381 848 €	1 533 316 €	31,6%
		BIATSS et autres non titulaires	7 124 042 €	5 530 920 €	-1 593 122 €	-22,4%
	Sous-total non titulaires		11 972 574 €	11 912 768 €	-59 806 €	-0,5%
	TOTAL GENERAL		27 187 822 €	28 346 185 €	1 158 363 €	4,3%
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacataires) (2)			502 007 €	589 346 €	87 339 €	17,4%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			27 689 829 €	28 935 531 €	1 245 702 €	4,5%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			15 129 €	23 011 €	7 882 €	
Total des dépenses de personnel			27 704 958 €	28 958 542 €	1 253 584 €	4,5%
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>			2 675 181 €	2 657 491 €	-17 690 €	-0,7%
			25 029 777 €	26 301 051 €		



Est présentée ici une synthèse du Tableau 3 « Décomposition des facteurs d'évolution de la masse salariale entre N-1 et N » du « Document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel » (DPGCEP), qui décompose les dépenses de personnel en 3 catégories : rémunérations d'activité (principales et accessoires), cotisations et contributions sociales, et prestations sociales.

Dans ce tableau sont renseignés tous les facteurs expliquant l'évolution de la masse salariale, à savoir l'ensemble des mesures générales et catégorielles, obligatoires et discrétionnaires, portant sur les rémunérations, les mesures statutaires ou indemnitaires, qui impactent l'année de référence, ainsi que l'EAP (extension année pleine) de celles intervenues au cours de l'exercice précédent.

Dépenses de masse salariale		Exécution 2017	Total des flux 2018	Total exécution 2018	Taux d'évolution
Rémunérations principales		15 094 975 €	236 845 €	15 331 820 €	1,6%
sous total titulaires		7 439 536 €	257 353 €	7 696 889 €	3,5%
sous total non titulaires et autres personnels		7 655 439 €	-20 508 €	7 634 931 €	-0,3%
Titulaires	EC et Ens.	4 800 356 €	94 159 €	4 894 515 €	2,0%
	BIATSS et autres non titulaires	2 639 180 €	163 194 €	2 802 374 €	6,2%
Non titulaires	EC et Ens.	2 556 876 €	1 533 690 €	4 090 566 €	60,0%
	BIATSS et autres non titulaires	5 098 563 €	-1 554 198 €	3 544 365 €	-30,5%
	dont CDI	3 010 253 €	26 272 €	3 036 525 €	0,9%
	dont personnels financés sur contrats de recherche (8)	1 831 248 €	-3 568 €	1 827 680 €	-0,2%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	0 €	0 €	0,0%
Rémunérations accessoires		2 485 256 €	715 365 €	3 200 621 €	28,8%
sous total titulaires		1 325 228 €	381 687 €	1 706 915 €	28,8%
sous total non titulaires et autres personnels		1 160 028 €	333 678 €	1 493 706 €	28,8%
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 183 213 €	195 017 €	1 378 230 €	16,5%
Autres rémunérations accessoires		301 777 €	283 325 €	585 102 €	93,9%
Primes et indemnités des EC et Ens.		260 244 €	401 620 €	661 864 €	154,3%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		740 022 €	-164 597 €	575 425 €	-22,2%
Cotisations et contributions sociales		10 098 254 €	294 113 €	10 392 367 €	2,9%
sous total titulaires		6 682 891 €	260 057 €	6 942 948 €	3,9%
sous total non titulaires et autres		3 415 363 €	34 056 €	3 449 419 €	1,0%
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 366 297 €	211 794 €	5 578 091 €	3,9%
	Autres cotisations titulaires	1 316 594 €	48 263 €	1 364 857 €	3,7%
Non titulaires	Cotisations Assedic	482 380 €	-63 579 €	418 801 €	-13,2%
	Autres cotisations non titulaires	2 932 983 €	97 635 €	3 030 618 €	3,3%
Prestations sociales		26 473 €	7 261 €	33 734 €	27,4%
TOTAL GLOBAL		27 704 958 €	1 253 584 €	28 958 542 €	4,5%
TOTAL hors prestations		27 678 485 €	1 246 323 €	28 924 808 €	4,5%
dont titulaires hors prestations et autres charges		15 447 655 €	899 097 €	16 346 752 €	5,8%
dont non titulaires et autres personnels hors prestations et autres charges		12 230 830 €	347 226 €	12 578 056 €	2,8%

- 4.2 - SALAIRES BRUTS MENSUELS (DE BASE) DES PERSONNELS PERMANENTS (HORS RECHERCHE)



- > Le salaire médian sépare la population considérée en deux parties égales : une moitié gagne plus que le salaire médian, l'autre gagne moins.
- > La valeur 2018 du SMIC s'élève à 9,88 €/h, soit 1498,47 € brut mensuel (base 35h).



le salaire brut mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Le SFT et le « remboursement du trajet domicile-travail » ne sont pas intégrés car ils ne sont pas liés à la fonction pour laquelle l'agent a été recruté.

Pour information, en 2018, ces éléments ont représenté des montants bruts globaux respectifs de 156 274,56 € et 7 906,27 €.

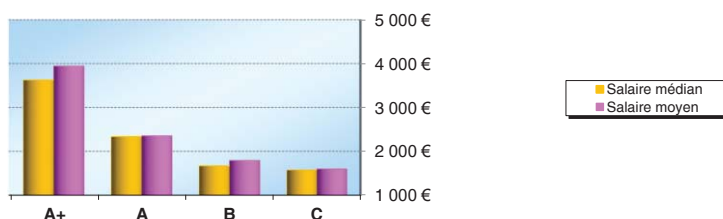
- 4.2.1 - Salaires bruts mensuels des BIATSS et Cadres Contractuels



Depuis 2016, la catégorie "A+" a été créée, - afin que l'analyse des données soit davantage en cohérence avec la hiérarchie des corps. Cette catégorie inclut les emplois fonctionnels à haute responsabilité (DGS, Agent comptable), les corps des Attachés principaux, des IGR, des médecins, ainsi que, par analogie, le statut particulier des Cadres Contractuels de l'UTT.

2018	SALAIRES MEDIANS			
	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	3 657 €	2 437 €	1 935 €	1 607 €
BIATSS Contractuels	3 626 €	2 116 €	1 612 €	1 528 €
ENSEMBLE BIATSS	3 626 €	2 334 €	1 668 €	1 575 €
Rappel 2017	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	3 641 €	2 423 €	1 868 €	1 589 €
BIATSS Contractuels	3 542 €	2 266 €	1 612 €	1 532 €
ENSEMBLE BIATSS	3 583 €	2 404 €	1 715 €	1 561 €

SALAIRES MOYENS			
A+	A	B	C
3 884 €	2 422 €	1 937 €	1 630 €
4 080 €	2 281 €	1 626 €	1 514 €
3 946 €	2 354 €	1 793 €	1 600 €
A+	A	B	C
4 014 €	2 381 €	1 887 €	1 620 €
4 042 €	2 322 €	1 688 €	1 553 €
4 004 €	2 346 €	1 803 €	1 601 €

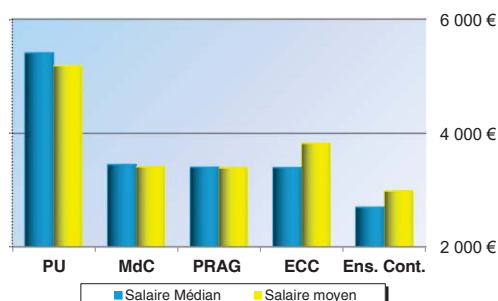


- 4.2.2 - Salaires bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs



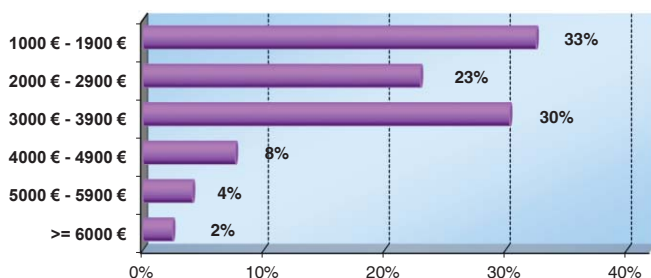
⇒ Parmi les ECC, l'emploi servant de support budgétaire au poste de Directeur de l'établissement, n'entre pas dans le cadre de l'étude, compte tenu de ses spécificités.

2018	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire médian	4 977 €	3 411 €	3 491 €	3 421 €	3 044 €
Salaire moyen	4 986 €	3 491 €	3 406 €	3 818 €	3 196 €
2017	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire médian	5 342 €	3 398 €	3 477 €	3 400 €	2 701 €
Salaire moyen	5 078 €	3 342 €	3 337 €	3 814 €	3 027 €



- 4.2.3 - Répartition des salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)

Nb de personnels	1000 € - 1900 €	2000 € - 2900 €	3000 € - 3900 €	4000 € - 4900 €	5000 € - 5900 €	>= 6000 €	TOTAL
BIATSS & CC	118	64	17	4	2	3	208
EC & ENS	1	20	94	24	13	6	158
TOTAL	119	84	111	28	15	9	366



On note qu'en 2018, 33 % des personnels permanents de l'UTT gagnent moins de 2 000 €, tous BIATSS. 56 % des personnels gagnent moins de 3 000 €.

Par ailleurs, le salaire (de base) médian de la population BIATSS & Cadres Contractuels, tous statuts confondus, s'élève à 1892 € brut mensuel (2 185 € en salaire moyen). Celui de la population enseignante (au sens large) s'élève, lui, à 3 552 € brut mensuel (3862 € en salaire moyen). Sur l'ensemble de la population, le salaire médian se situe à 2 685 € et le salaire moyen à 2 907 €.

Salaires bruts mensuels par déciles	BIATSS & CC	EC & ENS	ENSEMBLE
1 ^{er} décile (D1)	1 575 €	2 797 €	1 589 €
2 ^{ème} décile (D2)	1 607 €	3 196 €	1 657 €
3 ^{ème} décile (D3)	1 635 €	3 411 €	1 931 €
4 ^{ème} décile (D4)	1 776 €	3 411 €	2 231 €
Médiane (D5)	1 931 €	3 552 €	2 685 €
6 ^{ème} décile (D6)	2 029 €	3 742 €	3 196 €
7 ^{ème} décile (D7)	2 338 €	3 866 €	3 411 €
8 ^{ème} décile (D8)	2 535 €	4 531 €	3 866 €
9 ^{ème} décile (D9)	3 055 €	5 473 €	4 531 €
Rapport interdécile 2018 (D9/D1)	1,9	2,0	2,9
Rapport interdécile 2017 (D9/D1)	2,1	2,0	2,7

Les « déciles » représentent chacune des neuf valeurs qui divisent une série statistique en 10 groupes d'effectifs égaux.

> Le 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires, c'est-à-dire que les 10% des salaires les plus modestes sont inférieurs à ce 1^{er} décile.

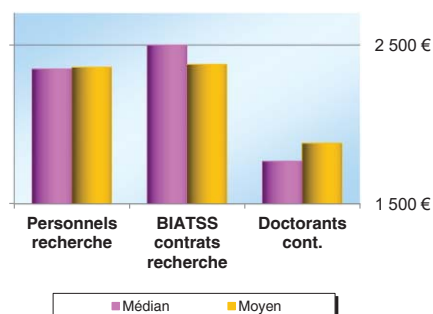
> Le 9^{ème} décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires, c'est-à-dire que les 10% des salaires les plus élevés dépassent ce 9^{ème} décile.

> Le rapport interdécile (D9/D1) mesure le ratio entre les valeurs représentant respectivement les 10% des salaires les plus élevés et les 10% des salaires les plus faibles. Plus le ratio est élevé, plus les inégalités sont grandes.

- 4.3 - SALAIRES BRUTS MENSUELS DES PERSONNELS DE RECHERCHE

2018	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
Salaire médian	2 350 €	2 500 €	1 769 €
Salaire moyen	2 361 €	2 379 €	1 883 €
Rappel médian 2017	2 350 €	2 500 €	1 769 €

* Communément appelés "Post-Doc"



- 4.4 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES



Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objectif de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Il a été mis en place à l'UTT au 1er janvier 2018.

Le RIFSEEP est composé de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) versé mensuellement et du complément indemnitaire annuel (CIA). Ce complément indemnitaire est facultatif, il fait l'objet d'un versement annuel.

Il n'y a plus de distinction pour les BIATSS entre les primes et indemnités liées aux corps/grades, primes fonctionnelles et primes au mérite.

- 4.4.1 - BIATSS : RIFSEEP / IFSE/GARANTIE/CIA

2018		IFSE	GARANTIE	CIA	TOTAL	Nombre
BIATSS	AENES	163 534 €	2 939 €	13 370 €	179 843 €	38
	ITRF	295 816 €	5 830 €	12 726 €	314 372 €	63
	BIB	39 573 €	1 725 €	1 836 €	43 134 €	10
TOTAL		498 923 €	10 494 €	27 932 €	537 349 €	111

Rappel 2017		Rappel 2016	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
151 392 €	38	141 068 €	43
250 919 €	56	237 500 €	56
39 059 €	12	43 187 €	12
441 369 €	106	421 755 €	111

- 4.4.2 - Primes des ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

2018		Budget	Nombre
EC	PRES *	182 064 €	104
	PEDR & PES	313 550 €	52
	PCA	107 227 €	53
TOTAL		602 841 €	209

Rappel 2017		Rappel 2016	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
62 786 €	104	121 872 €	104
197 458 €	47	263 813 €	66
81 959 €	50	84 179 €	47
342 203 €	201	469 864 €	217



* = PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur ; seuls les enseignants pérennes (PU, MDC, PRAG) sont traités ici.

La PEDR a fait l'objet d'un décalage de paye en janvier 2018 au lieu de décembre 2017 pour un montant de 62 000 €

La PRES a fait l'objet d'un décalage de paye en janvier 2018 au lieu de décembre 2017 pour un montant de 62 368 €

- 4.5 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS CONTRACTUELS

- 4.5.1 - Primes et indemnités liées aux corps/grades d'assimilation

2018		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	57 793 €	25
	ITRF	161 092 €	54
TOTAL		218 884 €	79

Rappel 2017		Rappel 2016	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
53 389 €	29	59 905 €	36
122 174 €	45	123 825 €	44
175 563 €	74	183 730 €	80



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

- 4.5.2 - Primes fonctionnelles

2018		Budget	Nombre
ECC	PCA	31 395 €	22

Rappel 2017		Rappel 2016	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
29 500 €	24	22 090 €	16

- 4.6 - INTERESSEMENT SUR CONTRATS ET ROYALTIES

2018	Budget	Nombre
Intéressement & Royalties	31 795 €	11

Rappel 2017		Rappel 2016	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
75 243 €	3	59 945 €	12



Les enseignants-chercheurs ainsi que certains BIATSS peuvent percevoir un intéressement au produit de la recherche à partir des contrats rapportés à l'établissement, mais incompatible avec la PEDR. Les chercheurs sont également intéressés aux bénéfices réalisés dans la vente de produits ou d'inventions auxquels ils ont contribué. Ce dispositif reste pour l'instant peu utilisé à l'UTT.



Le montant de l'intéressement et royalties en 2018 est inférieur aux années précédentes et concerne davantage d'agents.

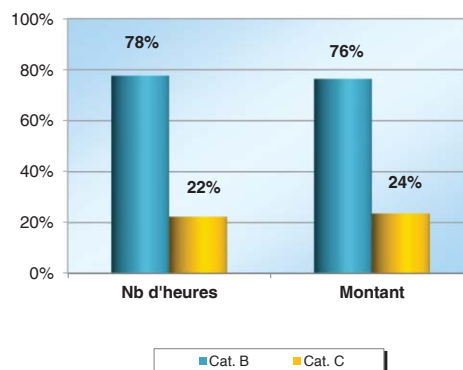
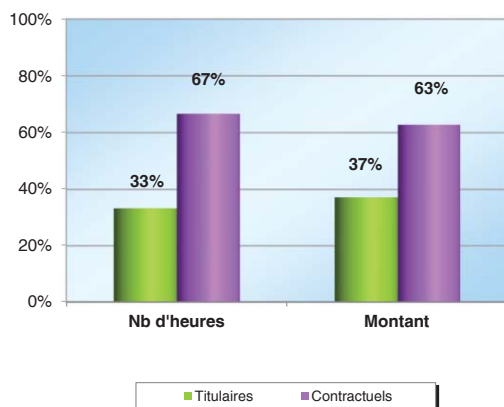
- 4.7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES DES BIATSS

Répartition des heures		Nombre de personnes	Volume d'heures total	Montant global
TITULAIRES	B	8	249	4 618 €
	C	7	139	2 153 €
TOTAL TITULAIRES		15	388	6 770 €

CONTRACTUELS	B	13	653	9 275 €
	C	3	121	2 136 €
TOTAL CONTRACTUELS		16	774	11 411 €

TOTAL 2018	31	1 162	18 182 €
Rappel 2017	29	727	11 196 €
Rappel 2016	28	781	12 220 €

+ 62 %
↑



La réalisation des heures supplémentaires rémunérées est liée à l'organisation des grandes manifestations, au remplacement de personnels absents ou à des surcroîts d'activité.



CHAPITRE 5

La formation des personnels

- 5.1 - BUDGET FORMATION

BUDGET FORMATION 2018		Rappel 2017	Rappel 2016
Budget global ¹	76 689 €	70 403 €	70 301 €
Nombre de formations	110	109	111
Nombre de jours de formation par type de formation	223	278	249
Nombre global de jours de formation ²	483	806	576
Nombre total de stagiaires	365	542	326
Nombre total de personnels formés ³	178	242	177

¹ : hors frais de missions

² : nb de jours x nb de stagiaires

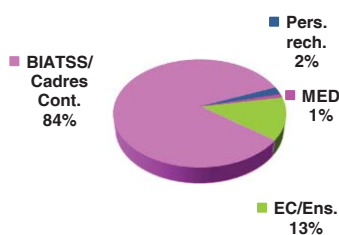
³ : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.

- 5.2 - REPARTITION DES STAGIAIRES

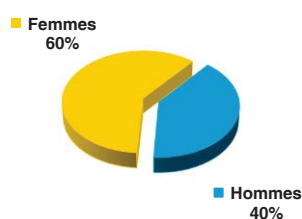
2017		Hommes	Femmes	TOTAL	
EC & Ens.		16	7	23	23
Cadres Cont. (A+)		2	1	3	3
BIATSS AENES	A+	0	1	1	43
	A	0	2	2	
	B	4	28	32	
	C	1	7	8	
BIATSS ITRF	A+	5	5	10	94
	A	20	24	44	
	B	9	13	22	
	C	8	10	18	
BIATSS BIB	A+	0	1	1	9
	A	1	1	2	
	B	2	3	5	
	C	0	1	1	
MED	A+	0	1	1	2
	A	0	1	1	
	B	0	0	0	
	C	0	0	0	
Personnels recherche		3	1	4	4
TOTAL		71	107	178	

Rappel 2017		Rappel 2016	
56	56	50	50
5	5	2	2
58	58	2	44
0		2	
0		30	
0		10	
106	106	9	70
0		37	
0		9	
0		15	
12	12	0	4
0		0	
0		2	
0		2	
2	2		
0			
0			
0			
4	4	7	7
243		177	

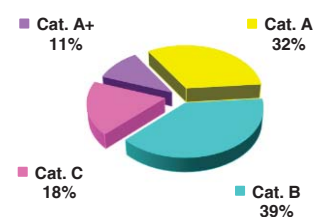
Les stagiaires par population...



Les stagiaires par sexe...



Les stagiaires BIATSS & Cadres Cont. par catégories...



- 5.3 - BILAN DES FORMATIONS

AXES STRATEGIQUES 2018				Rappel 2017		Rappel 2016	
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET
- 1 - Préparations concours	Préparation concours des bibliothèques	1		2	530 €	2	0 €
	Autres concours	3		13	2 360 €	3	0 €
	TOTAL	4	0 €	15	2 890 €	5	0 €
- 2 - Formations diplômantes : partielle (UV, module...), totale (VAE...)	Formation individuelle	4	5 100 €	14	1 816 €	5	479 €
	Formation diplômante	2					
	UV UTT	0	0 €	5	0 €	5	491 €
	VAE	1	1 000 €	4	1 809 €	1	1 019 €
	HDR	2	792 €	3	1 188 €	2	792 €
	Bilan de compétences	1	1 320 €	1	1 495 €	2	892 €
TOTAL	10	8 212 €	27	6 308 €	15	3 673 €	
- 3 - « Bouquet » informatique	Bureautique	15	2 556 €	15	3 060 €	20	5 664 €
	DSI	7	4 120 €	4	1 180 €	5	3 249 €
	Accompagnement sur progiciels	27		47	0 €	10	11 222 €
	Recherche	9	11 099 €	0	0 €	0	0 €
TOTAL	58	17 775 €	66	4 240 €	35	20 135 €	
- 4 - Hygiène et Sécurité	Assistant de prévention	2	0 €	34	2 256 €	33	7 273 €
	Chargé-e d'évacuation	18	0 €				
	Habilitation électrique	1	300 €				
	SSIAP 1 initial	1	924 €				
	SSI (initial)	1	192 €				
	SSI (recyclage)	13	0 €				
	SST initial	6	580 €	16	1 070 €	8	491 €
	MAC SST	27	870 €	34	1 153 €	25	1 145 €
	Prévention des risques liés à l'utilisation des nanomatériaux	2	0 €	2	1 239 €	1	70 €
	Conduite de chariot élévateur (recyclage)	10	1 512 €	2	700 €		
	Montage/Utilisation des échafaudages roulants	7	756 €	2	400 €		
	Réception échafaudage (recyclage)	2	756 €	5	912 €		
	PSE1 (recyclage)	1	70 €	5	960 €		
	Sensibilisation et gestes de 1er secours en cas de projection de produits chimiques	3	0 €	5	0 €		
	Divers pôle santé	9	1 450 €	12	0 €		
	l'ergonomie au poste de travail			52	300 €	3	0 €
	Divers	7	590 €	8	1 050 €	10	1 186 €
	PRAP (service entretien)			11	4 280 €		
	Base en prévention du risque chimique					8	1 032 €
	CHSCT					12	5 245 €
RPS pour les membres du CHSCT					12	2 098 €	
Animer son réseau d'assistant de prévention					1	312 €	
Gestion du stress au travail					21	4 960 €	
TOTAL	110	8 000 €	188	14 320 €	134 €	23 813 €	
- 5 - Formations « métiers »	Professionalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	93	16 978 €	57	10 022 €	48	9 670 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	28	8 414 €	49	11 651 €	21	4 663 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	10	2 110 €	73	4 688 €	62	4 676 €
TOTAL	131	27 502 €	179	26 361 €	131	19 009 €	
- 6 - Management et approche projet	Renforcer les compétences managériales	37	14 400 €	45	9 600 €	2	2 413 €
	Prévention des RPS pour les N+1	2	800 €	12	2 400 €	4	1 258 €
	Gérer efficacement son temps et son organisation			10	4 284 €		
TOTAL	39	15200	67	16284	6	3671	
- 7 - priorités interministerielles	discriminations, protections des données, RGPD	52	1500				
TOTAL GENERAL		404	78 189 €	542	70 403 €	326	70 301 €

En 2018, nous avons poursuivi l'effort particulier concernant les formations au management de l'ensemble de l'encadrement intermédiaire et des nouveaux directeurs au travers d'un parcours de professionnalisation qui a été décliné afin de définir une culture commune de management à l'UTT.



⇒ **Nombre et coût des journées de formation continue par catégorie, par genre et par type**

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 »).

- > 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.
- > 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.
- > 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.

> Pour plus de détails, consulter la Charte de la formation.

Nb de jours	T1			T2			T3			TOTAL
	Hommes	Femmes	TOTAL T1	Hommes	Femmes	TOTAL T2	Hommes	Femmes	TOTAL T3	
A+	0	2	2	22	24	46	4	1	5	53
A	2	13	15	66	57	123	0	6	6	144
B	11	20	31	19	61	80	3	1	4	115
C	3	9	12	24	14	38	1	2	3	53
TOTAL	16	44	60	131	156	287	8	10	18	365
COUT	7 497 €			59 600 €			9 592 €			76 689 €

La formation sur les discriminations, protections des données et RGPD constituant une priorité ministérielle, n'a pas été comptabilisée.

⇒ **Nombre et coût des journées de formation initiale statutaire**



Les actions de formation statutaire se composent, pour l'essentiel, de la formation initiale en école (ENSSIB, IRA), ainsi que des formations prévues dans certains statuts particuliers des corps de la fonction publique (ESENESR).

La formation statutaire est alors destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cette formation est accomplie durant la période de stage et est obligatoire.



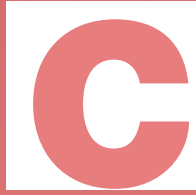
Nb de jours	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	0	1	1
A	0	0	0
B	1	0	1
C	0	0	0
TOTAL	1	1	2
COUT	0 €		

- 5.4 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)



La gestion du CPF (Compte Personnel de Formation) est directement suivie par l'agent.
En 2018, des heures CPF ont été mobilisées à la demande des agents selon la répartition ci-dessous

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	104	10	114
A	18	14	32
B	20	20	40
C	0	0	0
TOTAL	142	44	186
COUT	6 892 €		



CHAPITRE 6

Conditions de travail, hygiène et sécurité

- 6.1 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 6.1.1 - Horaires collectifs et individualisés des personnels

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

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

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

- 6.1.2 - Temps partiels et temps incomplets

📌 Au 31 décembre 2018, 17 personnels ont choisi de travailler à temps partiel, 15 BIATSS, dont 1 de catégorie A+, 6 de catégorie A, 4 de catégorie B et 4 de catégorie C, 1 ECC et 1 enseignant contractuel. Le différentiel créé est de 4,2 ETP.

📌 8 personnels ont par ailleurs un contrat à temps incomplet :

- > 1 BIATSS : de catégorie B,
- > 7 Enseignants et Enseignants-Chercheurs : 2 ECC, 4 PRAG et 1 Enseignant contractuel,

- 6.1.3 - Comptes Epargne Temps



Le Compte Epargne Temps permet à son titulaire d'accumuler, en contrepartie des périodes de congés annuels ou de RTT non prises, des droits à congés rémunérés. Il est ouvert, sous certaines conditions, à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. L'agent peut demander à utiliser les jours stockés par exemple dans le cadre d'un départ à la retraite, à la suite d'un congé de maternité,... et conserve ses droits acquis en cas de mutation ou de détachement.

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

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

ETAT DU STOCK ET CONSOMMATION	DISPOSITIF ACTIF					
	2018				Rappel 2017	Rappel 2016
	A	B	C	Total		
Nombre de CET actifs	48	34	18	100	81	74
Nb de jours stockés sur l'année	407	266	136	809	592	549
(-) Nb de jours indemnisés	-228	-241	-66	-535	-319	-372
(-) Nb de jours transférés en RAFP	-13	0	0	-13	-3	0
(-) Nb de jours consommés en congés	-17,75	-20	0,00	-37,75	-16,25	-81
= Solde de l'année (jours réellement stockés)				2061,00	1837,75	1584

ANCIEN DISPOSITIF		
2018	Rappel 2017	Rappel 2016
2	2	3
0	0	-137
0	0	0
0	-2	-20,5
47,5	47,5	49,5

↓

INDEMNISATION	2018	Rappel 2017	Rappel 2016
Nb de bénéficiaires	41	32	33
Montant consacré *	68 644 €	38 300 €	45 641 €

* en coût employeur

Nombre de jours d'absences							
Nature	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2017	Rappel 2016
Maladie	765	15	1489	631	2 900	2 998	3 168
dont Congé Maladie Ordinaire	265	15	960	631	1 871	2 046	
dont CGM/CLM/CLD	417				417	952	
dont Maladie professionnelle					0	0	
dont Temps Partiel Thérapeutique	83		529		612	0	
Maternité			140	220	360	580	378
Congé parental			184		184	0	187
Paternité			22		22	33	22
Garde d'enfant			42		41,5	81	78,5
Accidents			36	92	128	100	56
TOTAL	765	15	1 913	943	3 636	3 792	3 889
Rappel 2017	277	237	1 810	1 468	3 792		
Rappel 2016	583	45	1 391	1 870	3 889		

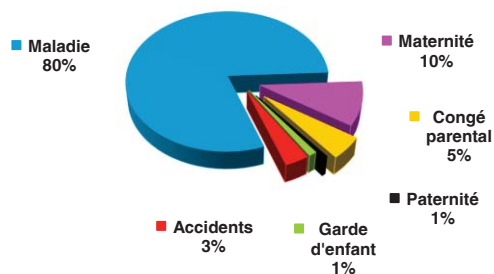


⇒ Pour info, on dénombre, parmi les personnels de recherche, 1 arrêt maladie représentant 22 jours d'absences.

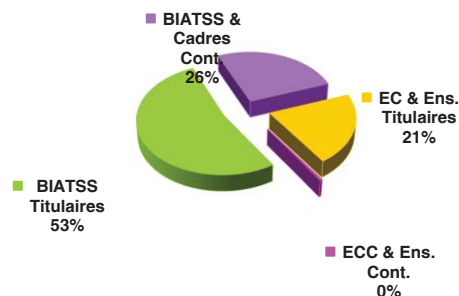
⇒ On ne décompte aucun jour de grève déclaré en 2018.

⇒ La différence importante de jours d'absence de maladie entre enseignants et BIATSS doit être relativisée : on relève un bien plus faible niveau de déclaration de ces arrêts chez les enseignants.

Nature des absences...



Absences par catégorie de personnels...



⇒ Taux d'absences des personnels permanents

Répartition	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL
Potentiel théorique (jours d'absence)	32 918	17 556	34 172	31 037	115 682
Taux d'absences 2018	2,3%	0,1%	5,6%	3,0%	3,1%
Rappel taux d'absences 2017	0,9%	1,4%	5,3%	5,0%	3,4%
Rappel taux d'absences 2016	1,8%	0,3%	4,4%	6,2%	3,5%

- 6.3 - DETAIL DES JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE DES PERSONNELS PERMANENTS (HORS RECHERCHE)



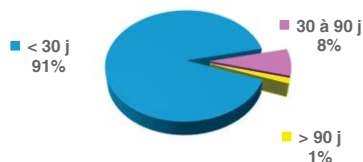
Les arrêts maladie qui ont été prolongés ne comptent qu'une fois dans le nombre d'arrêts.

Absences pour Maladie - personnels permanents		EC & Ens. Titul.	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titul.	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2017
Moins de 30 jours	Nb d'agents	3	3	54	29	89	84
	Nb d'arrêts	3	3	138	46	190	140
	Total jours	27	15	900	377	1319	1000
30 à 90 jours	Nb d'agents	3		4	4	11	13
	Nb d'arrêts	7		8	1	16	13
	Total jours	370		280	204	854	754
Plus de 90 jours	Nb d'agents	1		0	2	3	5
	Nb d'arrêts	1		0	2	3	5
	Total jours	365		0	362	727	1244
TOTAL	Nb total d'agents ¹	7	3	58	35	103	102
	Nb d'agents réel ²	6	3	54	41	104	95
	Nb d'arrêts	11	3	146	49	209	158
	Total jours	762	15	1180	943	2900	2998
Rappel 2017	Nb total d'agents ¹	8	8	42	44	102	
	Nb d'agents réel ²	8	8	38	41	95	
	Nb d'arrêts	12	9	75	62	158	
	Total jours	525	237	1176	1060	2998	

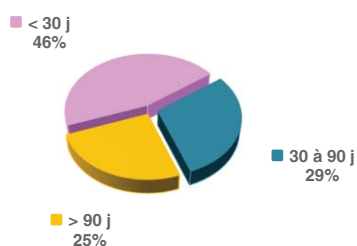
¹ nb d'agents ayant eu au moins 1 arrêt, quelque soit la fourchette

² donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant eu plusieurs arrêts de différentes durées et qui peuvent, de fait, se retrouver dans plusieurs fourchettes d'arrêt

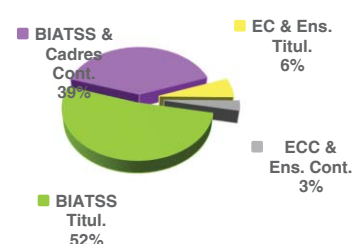
Répartition nb d'arrêts...



Répartition nb de jours...



Répartition des agents...



La distinction entre le nombre d'arrêts et le nombre de jours d'absences qu'ils occasionnent est importante car, par définition, les congés de plus de 90 jours sont toujours moins nombreux que les arrêts de durée inférieure à 30 jours, mais ils occasionnent souvent une forte hausse des jours d'absence. Ce phénomène est renforcé par le fait que les arrêts maladie de longue durée sont fréquemment suivis d'une reprise en temps partiels thérapeutiques, qui entrent dans le décompte des jours d'absence à hauteur de la quotité de temps autorisée (exemple le plus courant : reprise du travail par l'agent en mi-temps thérapeutique).

⇒ Comparatif : évolution des absences pour maladie et évolution des effectifs permanents

Evolution comparée	Nb total d'agents concernés	Nb réel d'agents concernés	Nb d'arrêts maladie	Nb de jours d'absence	Effectifs permanents (hors recherche)
augmentation entre 2017 et 2018	1,0%	9,5%	32,3%	-3,3%	2,5%

- 6.4 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 6.4.1 - Accidents de travail / Accidents de trajet



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

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

2018	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
Accidents de travail avec arrêt	4	110
Accidents de travail sans arrêt	0	
Accidents de trajet	1	18
TOTAL	5	128



Indice de fréquence	11‰
Taux de gravité	0,2‰

2017	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
Accidents de travail avec arrêt	4	100
Accidents de travail sans arrêt	4	
Accidents de trajet	2	0
TOTAL	10	100



Indice de fréquence	13‰
Taux de gravité	0,1‰

2016	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
Accidents de travail avec arrêt	5	56
Accidents de travail sans arrêt	3	
Accidents de trajet	1	0
TOTAL	9	56



Indice de fréquence	13‰
Taux de gravité	0,1‰

- 6.4.2 - Médecine de prévention



La médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail.

Cette mission comporte deux aspects :

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

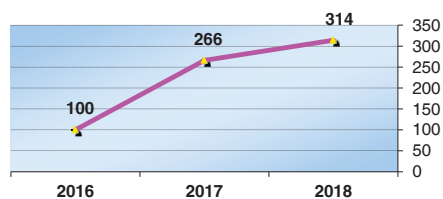


L'UTT bénéficiait jusqu'en 2010 d'une convention signée avec le GISMA (Groupement interprofessionnel de médecine du travail) pour la présence d'un médecin de prévention, son intervention devant couvrir la participation au CHSCT, les études de postes et les visites médicales. En novembre 2010, le GISMA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

Le dispositif de médecine de prévention se maintenait donc jusque là uniquement par la présence d'une infirmière, qui ne pouvait cependant pas assurer le suivi médical des agents.

Le pôle santé en 2018 était composé d'un médecin de prévention, d'une psychologue, d'une infirmière et d'une assistante.

Visites médicales	Total de VM annuelles	dont demandes de VM spontanées
2018	314	7%
Rappel 2017	266	8%
Rappel 2016	100	82%



- 6.4.3 - Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)



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

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

Le dispositif d'hygiène et de sécurité repose sur une équipe placée sous l'autorité du Directeur de l'Université. Elle s'articule autour service Hygiène et Sécurité composé du Conseiller de Prévention de l'établissement, son assistante (partagée à hauteur de 70% pour le pôle santé et 30% pour le service H&S) ainsi qu'autour des 9 assistants de prévention qui participent à la mise en œuvre du programme de prévention. La politique à mettre en œuvre est validée par le CHSCT qui s'est réuni 3 fois en 2018 : les 4 juillet, 20 septembre et 4 décembre.

L'Instruction générale Hygiène, Sécurité et Médecine de Prévention a été rédigée et a été validé par le CHSCT. En outre, le guide de la prévention de l'UTT a été adressé aux chefs de service, ce dernier précisant autre entre les responsabilités et les devoirs en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les moyens à mettre en place.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est établi par l'établissement, à partir d'un inventaire des risques dans chaque unité de travail. Sa mise à jour est assurée par le conseiller ainsi que les assistants de prévention.

L'UTT possède une fiche collective de risques mais pas de fiche individuelle d'exposition.

Le recensement des accidents est effectué par la Direction des Ressources Humaines, l'information étant ensuite transmise au pôle santé ainsi qu'au Conseiller de Prévention, dans le respect du secret médical. Lorsque cela est jugé nécessaire par la cellule d'enquête accident du CHSCT, une étude de l'accident est instruite.

Afin de participer à l'accueil sécurité des nouveaux venus (personnels et étudiants), des cours sur moodle ont été mis en place.

Les plans de prévention sont rédigés lors d'interventions d'entreprises extérieures.

Le registre des dangers graves et imminents mis en place en 2007 n'a jamais été utilisé.

Le registre hygiène et sécurité mis en place en 2008 existe en version numérique. Il est accessible directement sur la page d'accueil de l'ENT. Les nouvelles entrées sont systématiquement traitées lors des réunions du CHSCT.

Dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité, des astreintes d'encadrement ont été mises en place. Elles concernent les cadres de l'UTT et permettent d'assurer une continuité dans la représentativité de l'Institution.

La dernière inspection de matière d'hygiène et de sécurité date de 2016. Depuis, les propositions d'amélioration préconisées par les inspecteurs font l'objet d'un plan d'actions pluriannuel dont le suivi est assuré par le Conseiller de Prévention.

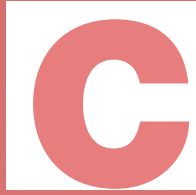
L'établissement a poursuivi son effort de formation pour améliorer et renforcer sa capacité en matière de prévention et de traitement des risques : formation initiale et recyclage Sauveteur Secouriste du Travail, habilitations électriques, utilisation de la centrale incendie, évacuation incendie, utilisation des extincteurs, etc.

- 6.5 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

2018		Rappel 2017	Rappel 2016
Nombre de CTP	4	6	6
Nombre de CPE	12	10	
Nombre de CCPANT	2	1	
Nombre de CHSCT	3	3	5
Nombre de rencontres avec les organisations syndicales	1	1	1

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

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



CHAPITRE 7

Action sociale, culturelle et sportive

- 7.1 - BUDGET CONSACRE AUX ŒUVRES SOCIALES

BUDGET		2018	Rappel 2017	Rappel 2016
Action sociale	Aides directes	11 800 €	12 090 €	14 159 €
	Amicale des personnels	12 500 €	12 500 €	12 500 €
	Subvention Arbre de Noël	7 260 €	7 290 €	7 650 €
Action culturelle		7 000 €	8 000 €	8 000 €
TOTAL		38 560 €	39 880 €	42 309 €

Le montant de l'action culturelle est estimatif puisque cette action est transverse sur plusieurs budgets de dépenses

- 7.2 - ACTION SOCIALE



Depuis 2011, l'action sociale est gérée et financée par l'UTT qui a mis en place un dispositif correspondant à ses obligations, notamment en matière d'aide sociale.

Il existe deux types de prestations d'action sociale gérées par l'UTT :

- Les Prestations Interministérielles et Ministérielles (PIM),
- Les Aides Sociales d'Initiatives Universitaires (ASIU).

L'ensemble de ces prestations individuelles concerne des aides versées aux familles et aux personnels dans les domaines suivants :

- Garde d'enfants
- Enfants ou adultes handicapés
- Vacances et séjours d'enfants
- Aide aux études
- Aide à l'installation
- Activités sportives ou culturelles des enfants
- Les secours, prêts ou aides exceptionnelles.

Les prestations d'Action Sociale sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donner lieu à un rappel. Le taux des prestations est réévalué chaque année.

Les dossiers de demandes de prestations sociales sont instruits par la référente action sociale et les demandes d'aides financières et prêts sociaux sont instruites par l'assistante sociale, qui assure des permanences depuis le 1er septembre 2016 à hauteur d'une demi-journée par semaine.

Les dossiers sont ensuite présentés, de façon anonyme, en commission d'action sociale, qui statue sur les demandes des agents.



En 2018, le total des prestations et aides versées aux agents s'est élevé à 12 177 €, dont 10 478 € en prestations et 1 700 € en aides et secours et cadeaux retraités (voir détail ci-après). Par ailleurs, 19 760 € ont été versés à l'Amicale des personnels sous la forme d'une subvention annuelle.

Types	Nature des prestations	Nb d'agents	Nb de demandes	Nb de prestations accordées	Total des montants accordés	TOTAL	Rappel 2017
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	2	2	2	63 €	4 860 €	4 422 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	5	8	8	721 €		
	Séjours linguistiques				0 €		
	Séjours éducatifs	2	2	2	37 €		
	Allocation enfant handicapé	1	12	12	1 937 €		
	Aide à la restauration des personnels			1301	2 103 €		
ASIU	Aide aux loisirs	10	15	15	1 601 €	5 617 €	2 530 €
	Aide aux études supérieures	4	6	6	1 400 €		
	Aide au BAFA	2	2	2	400 €		
	Aide au périscolaire	8	18	18	1 085 €		
	Supplément chèques vacances	13	14	14	1 060 €		
	Supplément CESU	2	2	2	71 €		
Cadeaux retraités		3	3	3	600 €		
AIDES FINANCIERES		1	2	1	700 €		1 160 €
PRETS		1	1	1	400 €		1 200 €
TOTAL		54	87	1387	12 177 €		
<i>Rappel 2017</i>		<i>40</i>	<i>60</i>	<i>1311</i>			9 311 €

- 7.3 - ACTION CULTURELLE

 Le programme culturel de l'année universitaire a débuté avec la venue d'Etienne Klein, physicien et philosophe des sciences, avec la conférence intitulée « qui a autorité pour parler du temps ». Cet événement, en partenariat avec l'Andra, a enthousiasmé 300 personnes.

Ensuite du 18 au 29 septembre 2017, l'université a accueilli l'exposition de présentation du projet SEEIT, acronyme d'un Séjour comme Expérience Esthétique, Inclusive et Technologique, réalisée par les étudiants de l'École Supérieure d'Art et de Design (ESAD) de Reims. Ce projet, en faveur du bien-être et de l'autonomie des personnes aveugles et déficientes visuelles, mené par l'association « Lire Aussi », avec un consortium de partenaires, dont l'UTT avec Tech CICO et le Living Lab ActivAgeing, vise à développer l'accès aux loisirs, à la culture et à la création artistique pour les personnes ayant des déficiences visuelles dans un cadre adapté. Cette exposition a retracé la mise en œuvre et présenté les outils et créations.

En octobre, l'UTT a participé pour la 21ème année à la fête de la science. Environ 2000 personnes, grand public et scolaires, ont pu découvrir les expériences proposées et animées par la communauté UTT, ainsi que les événements connexes.

Les visites de laboratoires ont connu un succès non démenti avec la visite du bâtiment X, et tous les stands n'ont pas désempli de la journée.

Pendant 15 jours, le partenariat culturel avec l'artiste-mathématicien, Patrice Jeener, l'UPMC et l'IHP nous a permis de découvrir les mathématiques autrement. Les équations paramétriques de surfaces minimales se sont transformées en gravures et sculptures, cela a rendu concret les mathématiques. L'exposition a montré le travail de l'artiste, mais également le travail collaboratif avec trois étudiants de l'UTT, qui ont transposé les équations en trois dimensions grâce à l'imprimante 3D.

Ce fut également l'occasion pour plus de 200 personnes de venir écouter, le 10 octobre, la conférence sur le projet MELISSA (en anglais : Micro-Ecological Life Support System Alternative) présenté par Monsieur Lasseur, coordinateur du Département Life Support R&D de l'ESA "vivre sur Mars".

En novembre, une soirée « Café des connaissances » intitulé "Quel avenir pour le numérique à l'heure de l'Anthropocène ?" a été proposée. Elle était animée par le philosophe, chercheur à l'INRIA, Alexandre Monnin.

A partir de la rentrée de printemps, le service cultures 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 tous les quinze jours 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.

Les étudiants enthousiastes sont prêts à renouveler l'expérience.

Du 3 au 13 avril, les journées Art & Technologie, incluant les Journées des Arts et de la Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES) ont été programmées. L'idée de cet événement est de mêler des projets d'étudiants de toute nature à des événements scientifiques ou culturels et ainsi montrer le dynamisme, la créativité dans l'université.

L'espace rez-de-chaussée de l'université était occupé par l'exposition Maillages de l'artiste Agnès Rossi. Cette exposition contemporaine a mêlé sculptures, dessins et vidéos de tricots, faisant l'allégorie de Troyes, ville de la Maille.

Une conférence débat, le 3 avril, sur « Le beau peut-il être utile et l'utile peut-il être beau ? » proposé par Laurent-Martin Schmit, directeur-adjoint du conservatoire, a permis de nous poser des questions telles que : Le geste artistique peut-il être identique au geste technique ? La création technique peut-elle revêtir un aspect esthétique ?

Le 5 avril, la conférence nommée « Croissance, énergie, climat, dépasser la quadrature du cercle » a été présentée par Philippe Charlez, expert énergétique internationalement reconnu.

Le 9 avril, le SCD en collaboration avec le service cultures a organisé un Escape Game à la bibliothèque. 60 étudiants et personnels ont participé à ce moment convivial et ludique. Les participants ont résolu énigmes, jeux de logique et de réflexion durant une heure afin de trouver la clé pour sortir du SCD.

Le 12 avril, les doctorants ont proposé leur forum, nommé « What'up doc ? ».

Ces journées se sont terminées le 13 avril par un match d'improvisation organisé par le club de théâtre étudiants, les Ch'UTT de Vers.

Le 18 avril, Pierre Mounier Kuhn, chargé de recherche au CNRS a passionné les spectateurs avec sa conférence intitulé « Alan Turing et les origines de l'informatique au-delà des clichés ».

Les 24 et 25 mai, le service cultures, en partenariat avec la Fondation UTT, a organisé la 7ème édition locale des "24h de l'innovation". Une centaine d'étudiants ont participé à ce challenge international. Durant ces 24 heures, les étudiants ont travaillé, par équipe, sur un concept avec une contrainte de temps puisqu'ils n'ont qu'une journée pour apporter des résultats qui peuvent éventuellement déboucher sur un brevet. Au programme, convivialité, partage, créativité et endurance pour les participants qui sont éveillés durant la nuit. Pour cette édition, c'est l'équipe Team Rocket de l'UTT qui a remporté le Prix Europe.

Courant mai/juin, comme chaque année, le cycle de conférences sur l'astronomie a eu lieu. Les trois conférences, en lien avec l'UE HT05, avaient pour thème « Déterminisme et liberté ».

Le cycle a débuté le 16 mai, avec la conférence nommée « Expériences de pensée ou expériences réelles en mécanique quantique ; le hasard peut surgir de hors de l'espace-temps », par Franck Laloë, chercheur au laboratoire Kastler-Brossset de l'école normale supérieure.

Le 30 mai, Bertrand Vergely, Professeur de philosophie en Khâgne et écrivain, nous a proposé la conférence « Déterminisme donc pas de liberté ? Liberté donc pas de déterminisme ? ».

Et le 6 juin, Gilles Cohen-Tannoudji, physicien émérite du laboratoire de recherche sur les sciences de la matière (LARSIM) CEA-Saclay a présenté la conférence « La question du déterminisme dans la perspective d'une cosmogonie quantique ».

Environ 250 personnes se sont déplacées pour assister aux conférences.

D'autres conférences ont également eu lieu durant cette période.

Le 23 mai, le service cultures en partenariat avec la Maison de la science Hubert Curien a organisé la conférence "Biodiversité au cours des temps géologiques : acquis et idées reçues" par Patrick De Wever, géologue et professeur au Muséum National d'Histoire Naturelle.

Le 31 mai, une soixantaine de personnes ont pu assister à la conférence "Le boson de Higgs et les trois infinis de la science » de Bertrand Nicquevert, normalien et docteur en génie industriel au CER.

Le service a géré également les projets étudiants (PE). Ce sont 17 projets engageant 250 étudiants qui, cette année, ont obtenu par ce moyen des crédits ECTS hors profil.

Le service ayant une fonction de veille et d'appui aux initiatives : il a proposé des concours (concours scientifiques nationaux et internationaux) aux étudiants.

Outre la gestion administrative, le service s'est occupé de dossiers annexes ainsi que du matériel (instruments de musique, prêt de mallettes pédagogiques, conventions de partenariats avec des lycées, ...)

- 7.4 - ACTIVITES SPORTIVES



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

Les principales activités suivies sont la musculation (16), le pilates (10), la relaxation (10), la zumba et fitness (4), le tennis de table (2), l'aïkido (1) et l'escalade (1). D'autres sont spécifiques au personnel telles que le badminton (7) et le futsal (10). D'ailleurs, 5 "déjeuners-sport" ont été organisés pour le personnel en 2018, avec au programme 2 bowling, 1 badminton et 2 pétanques (moyenne de participation : 20 personnels).

En 2018, on dénombrait 93 inscrits (51 femmes, 42 hommes), soit 19,7 % de personnels pratiquants. Le coût des activités proposées au personnel est englobé dans le budget du SDS.

ANNEXES

Précisions

Chapitre 1 Les emplois

↳ Préalable : quelques définitions

L'emploi est un support ouvert sur un programme-titre de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou non titulaire. Il est inscrit dans la loi de finances. L'établissement peut bénéficier d'emplois rémunérés soit sur le budget de l'Etat (Titre 2), soit sur son budget propre (Titre 3).

L'Université peut recruter et rémunérer ses agents, sous deux **statuts** distincts :

- ✓ les agents **fonctionnaires** (= personnels Etat), recrutés sur le budget délégué par l'Etat, titulaires et stagiaires, répartis en différentes filières et corps.

Au sein des filières, le corps est l'ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades.

Chez les BIATSS, on trouve les corps des filières AENES (Attaché, SAENES,...), ITRF (IGR, IGE,...) et des personnels de bibliothèque (Conservateur, Bibliothécaire,..). Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories et en grades.

Chez les Enseignants-Chercheurs, on trouve les corps des Professeurs des Universités (PR ou PU) et les Maîtres de Conférences (MdC ou MCF).

Chez les Enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur, on trouve les corps de Professeurs agrégés (PRAG), Professeurs Certifiés (PRCE) et Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS).

Tous les personnels de la Fonction Publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques A, B, C :

- la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction ;
- la catégorie B regroupe les fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures ;
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

- ✓ les agents **contractuels**, appelés également agents non titulaires de l'Etat (ANT), recrutés sur des emplois issus des budgets Etat ou Etablissement, soit en contrats de droit public (CDD et CDI), soit en contrats de droit privé (ex : CAE), soit par décrets ou arrêtés (enseignants associés).

A l'UTT, les BIATSS sont gérés dans leur grande majorité par parallélisme avec les fonctionnaires, selon les mêmes corps/grades et catégories. Certains d'entre eux sont financés par des projets de recherche. Le statut de Cadres Contractuels est une création de l'établissement, qui n'existe pas au niveau national.

Au sein de la population enseignante, on trouve les Personnels associés temporaires (PAST), les Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), les Enseignants-chercheurs contractuels (ECC) et les Enseignants contractuels.

Les personnels de recherche regroupent les BIATSS cités plus haut, les Doctorants Contractuels, ainsi que ceux qu'on appelle communément les « Post-Doc ».

Chapitre 2 Les personnels

↳ Pyramide des âges des personnels permanents (hors recherche)

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (au 31/12/2018, on dénombre 3 ATER).

Hommes EC	Hommes BIATSS & Cadres cont.	Total Hommes	Tranche d'âge	Femmes EC	Femmes BIATSS & Cadres cont.	Total Femmes	Total général
1	0	1	66 et +	0	0	0	1
10	1	11	61 ↔ 65	0	4	4	15
10	8	18	56 ↔ 60	3	16	19	37
25	10	35	51 ↔ 55	6	18	24	59
18	19	37	46 ↔ 50	7	18	25	62
20	14	34	41 ↔ 45	12	27	39	73
21	11	32	36 ↔ 40	10	18	28	60
10	5	15	31 ↔ 35	3	17	20	35
2	6	8	26 ↔ 30	1	10	11	19
1	4	5	≤ 25 ans	1	2	3	8
118	78	196	TOTAL	43	130	173	369

↳ Ancienneté des personnels permanents

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (au 31/12/2018, on dénombre 3 ATER). Aussi, les PAST n'ayant que 2 représentants, afin d'éviter de créer une catégorie marginale, ils sont intégrés aux Maîtres de Conférences.

ENSEIGNANTS						Ancienneté	BIATSS & Cadres Contractuels					Total gnral	
Total	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens cont		AENES	ITRF	BIB	MED-SOC	Cadr. cont.		Total
5	1	1	0	3	0	< 1 an	2	16	0	1	0	16	24
23	0	6	6	8	3	1 à 5 ans	16	27	5	2	3	53	76
41	3	15	3	11	9	6 à 10 ans	7	24	3	0	1	35	76
32	8	17	1	4	2	11 à 15 ans	11	26	0	0	0	37	69
60	24	18	5	8	5	16 ans et +	24	36	3	0	1	64	124
161	36	57	15	34	19	TOTAL	60	129	11	3	5	201	369

Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

↳ Charges d'enseignement par pôle 2017/2018

(source DFP = Direction de la Formation et de la Pédagogie)

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

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

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

Chapitre 4 Rémunérations et charges

↳ Salaires bruts mensuels

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

Les salaires de référence sont extraits des états de paie de décembre 2018.

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

↳ Primes et indemnités des personnels fonctionnaires

Article 1 : dispositions générales à l'ensemble des filières

Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des agents BIATSS de catégorie A, B et C, titulaires ou stagiaires dans un corps, ou détachés dans un emploi, relevant des filières administrative, technique, sanitaire et sociale et des bibliothèques à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)

Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par le directeur de l'UTT, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Article 2 : mise en œuvre de l'IFSE

Cadre général

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel du directeur de l'UTT notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

Conditions de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Article 3 : Mise en œuvre du CIA

Cadre général

Il est instauré au profit des agents un **complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif et laissé à l'appréciation du directeur de l'UTT et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

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

👉 Primes et indemnités des personnels contractuels

Dispositions générales à l'ensemble des catégories d'emplois

Le régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents contractuels BIATSS de catégorie A, B et C, relevant des filières administrative, technique, sanitaire et sociale et des bibliothèques à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) ;

Les cadres contractuels rémunérés au forfait, les agents financés sur projet et les étudiants sous contrat ne bénéficient pas du dispositif.

Modalité d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué sera librement défini par le directeur de l'UTT, par voie **d'arrêté individuel**.

Chapitre 6 Conditions de travail, hygiène et sécurité

👉 Les conditions de travail

➤ Temps partiels

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

On distingue deux sortes de temps partiels :

- **de droit** : pour raisons familiales. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance d'événements familiaux tels que la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

- **Sur autorisation** : c'est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis.

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

➤ **Absences (hors congés payés et RTT)**

- Selon les termes de la sécurité sociale, les « congés de maladie » des contractuels ou de « maladie ordinaire » (CMO) des fonctionnaires correspondent à des arrêts de moins de 90 jours.
- Les « congés de grave maladie » (CGM) des contractuels et les « congés de longue maladie » (CLM) et « de longue durée » (CLD) des fonctionnaires correspondent à des arrêts de plus de 90 jours. Ils sont accordés, après avis du Comité médical, dans les cas de maladies graves nécessitant des soins prolongés.
- La distinction accident de travail et accident de trajet est importante car le lieu et la nature de l'accident impliquent la responsabilité de l'employeur dans les faits de manière différente.
- Les temps partiels thérapeutiques sont comptabilisés dans les jours d'absences pour maladie à hauteur de la quotité de temps autorisée (exemple le plus courant : reprise du travail en mi-temps thérapeutique).

Calcul du potentiel théorique :

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

$$\text{Potentiel théorique} = \left[\begin{array}{c} \text{nombre de jours pouvant donner} \\ \text{lieu à une absence} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{c} \text{nombre de personnes physiques} \\ \text{par corps} \end{array} \right]$$

$$\text{or : Nombre de jours pouvant donner lieu à une absence} = \text{nombre de jours calendaires} - \text{congés payés} \\ = 365 \text{ j} - 51,5 \text{ j} = \mathbf{313,5 \text{ j}}$$

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

EC & Ens. titulaires (PU, MdC, PRAG) = 102 ; ECC & Ens. Cont. (+ PAST) = 55 ; BIATSS titulaires = 108 ; BIATSS et Cadres cont. Hors recherche = 93. (Les ATER ne sont pas comptabilisés).

➤ **Santé et sécurité au travail**

➤ **Accidents de travail / accidents de trajet**

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

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

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

➤ AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
➤ ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
➤ BIATSS	(Personnels des) Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé NB : les BIATSS regroupent les personnels de l'AENES, ITRF et des Bibliothèques
➤ BIB	Bibliothèques (personnels des)
➤ Cadre Cont. (CC)	Cadre Contractuel
➤ CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
➤ CIA	Complément Indemnitaires Annuel
➤ CNU	Conseil National des Universités
➤ DPGCEP	Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et des Crédits de Personnel
➤ EC	Enseignant-Chercheur
➤ ECC	Enseignant-Chercheur Contractuel
➤ ETP	Equivalent Temps Plein
➤ ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
➤ GVT	Glissement Vieillesse Technicité
➤ 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	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
➤ 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 Indemnitaires 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

FILIERE	CATEGORIE	CORPS	GRADES	
- AENES - Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	A	- AAE - Attaché d'Administration de l'Etat	AAHC - Attaché d'Administration Hors Classe	
			APA - Attaché Principal d'Administration	
			AA - Attaché d'Administration	
	B	- SAENES - Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	SAENES CE - SAENES Classe Exceptionnelle	
			SAENES CS - SAENES Classe Supérieure	
			SAENES CN - SAENES Classe Normale	
	C	- ADJENES - Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur	ADJENES P1 - ADJENES Principal 1ère Classe	
			ADJENES P2 - ADJENES Principal 2ème Classe	
			ADJENES C1 - ADJENES 1ère Classe	
			ADJENES C2 - ADJENES 2ème Classe	
	- ITRF - Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation	A	- IGR RF - Ingénieur de Recherche RF	IGR HC RF - IGR Hors Classe
				IGR 1C RF - IGR 1ère Classe
IGR 2C RF - IGR 2ème Classe				
A		- IGE RF - Ingénieur d'Etudes RF	IGE HC RF - IGE Hors Classe	
			IGE 1C RF - IGE 1ère Classe	
			IGE 2C RF - IGE 2ème Classe	
A		- ASI RF - Assistant Ingénieur RF	ASI RF - Assistant Ingénieur RF	
B		- TECH RF - Technicien RF	TECH RF CE - TECH Classe Exceptionnelle	
			TECH RF CS - TECH Classe Supérieure	
			TECH RF CN - TECH Classe Normale	
C		- ATRF - Adjoint Technique RF	ATRF P1 - ATRF Principal 1ère Classe	
			ATRF P2 - ATRF Principal 2ème Classe	
			ATRF 1 - ATRF 1ère Classe	
			ATRF 2 - ATRF 2ème Classe	
- BIB - Personnels des Bibliothèques		A	- CG.BIB - Conservateur général des Bibliothèques	CG.BIB - Conservateur général des Bibliothèques
	A	- CBIB - Conservateur des Bibliothèques	CCBIB - Conservateur en Chef	
			CBIB - Conservateur	
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire, Grade Unique	
	B	- BIBAS - Bibliothécaire Assistant Spécialisé	BIBAS CE - BIBAS Classe Exceptionnelle	
			BIBAS RF CS - BIBAS Classe Supérieure	
			BIBAS RF CN - BIBAS Classe Normale	
	C	- MAG B - Magasinier des Bibliothèques	MAG B P1 - Magasinier Principal 1ère Classe	
			MAG B P2 - Magasinier Principal 2ème Classe	
			MAG B 1 - Magasinier 1ère Classe	
MAG B 2 - Magasinier 2ème Classe				