

BILAN SOCIAL 2019

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



Mai 2020



utt
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES



Mot du Directeur

Le bilan social, au-delà de son aspect légal et réglementaire, est un outil commun de partage de la connaissance de notre établissement avec nos partenaires et notre personnel.

Il est le fruit d'un travail minutieux et complexe de recueillement et de traitement de données issues de nos outils informatiques et de collecte manuelle de données hors SIRH.

Il a été possible grâce au travail collaboratif de chacun et il témoigne également de la richesse et de la diversité des agents participant au rayonnement de l'établissement.

Le bilan social est à la fois une photographie et un document actif et évolutif. Composée de nombreux indicateurs selon 4 thématiques que sont la typologie des populations, leur carrière, leur rémunération et leur vie au sein de l'établissement, l'édition 2019 s'est enrichie de nouveaux items axés sur la parité Homme/Femme dans le cadre du respect du nouveau cadre légal.

L'ensemble des indicateurs objectifs et transparents permettent d'apprécier la situation sociale de l'établissement sur l'année écoulée mais aussi d'observer les réalisations et les évolutions sur plusieurs années.

Il est un véritable instrument de travail pour fonder nos diagnostics et nos plans d'action, guider la politique ambitieuse de la gestion des ressources humaines, et enfin être un support pour le dialogue social.

C'est désormais à chacun de se saisir de cet outil pour participer aux réflexions globales et de proximité.

Enfin, je souhaite remercier l'équipe RH pour la qualité de ce travail

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Pierre KOCH

Directeur de l'UTT

Sommaire

PREAMBULE 5

Chiffres clés	p 5
Principales orientations en matière RH	p 6
Focus sur la loi de 2019 portant sur la transformation de la fonction publique	p 7
Méthodologie	p 8

Chapitre 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS 12

Les plafonds d'Emplois	p 13
1.1 Tableau des emplois	p 15
Les effectifs	
1.2 Effectif social	p 17
1.3 Effectif en activité	p 17
1.4 L'effectif total - répartition par catégorie, sexe, et statut	p 19
1.5 Les personnels permanents (hors recherche)	p 21
Répartition par statut	p 21
Pyramide des âges	p 21
1.5.1 Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs	p 23
Occupation des emplois en ETP	p 23
Pyramide des âges	p 24
Age moyen et médian	p 24
Ancienneté	p 25
1.5.2 Zoom sur les BIATSS et cadres contractuels (hors recherche)	p 26
Occupation des emplois en ETP	p 26
Pyramide des âges	p 27
Age moyen et médian	p 28
Ancienneté	p 28
1.6 Les personnels de recherche	p 29
Occupation des emplois en ETP	p 29
Pyramide des âges	p 29
Age moyen et médian	p 30
Origine géographique	p 30

Chapitre 2 – CARRIERE 32

Les mouvements	
2.1 Bilan des entrées et des sorties physiques (hors recherche)	p 33
2.2 Détail des arrivées de l'année (hors recherche)	p 34
Recrutement des BIATSS	p 34
Recrutement des enseignants	p 35
Part des femmes dans les jurys	p 36
2.3 Détail des départs de l'année (hors recherche)	p 37
2.4 Avancements, promotions et changements de statut	p 38
Avancement des enseignants	p 38
Promotions des BIATSS titulaires	p 38
Promotions des BIATSS contractuels	p 39
Les activités d'enseignement et de recherche	
2.5 Enseignants-chercheurs par section CNU	p 40
2.6 Enseignants par discipline	p 41
2.7 Charges d'enseignement	p 41
2.8 Taux d'encadrement des étudiants	p 42

La formation	
2.9	Budget formation p 43
2.10	Bilan des formations p 43
2.11	Répartition des stagiaires p 45
2.12	Le compte personnel de formation p 46

Chapitre 3 – RÉMUNERATIONS ET CHARGES	48
--	-----------

La masse salariale	p 49
3.1	Masse salariale par type de dépenses p 50
3.2	Masse salariale par plafond d'emploi p 52
Les salaires	p 53
3.3	Salaire brut mensuels des enseignants et enseignants-chercheurs p 54
3.4	Salaire brut mensuels des BIATSS et cadres contractuels p 55
3.5	Salaire brut mensuels des personnels de recherche p 56
Les primes et indemnités	
3.6	Primes et indemnités des enseignants p 57
3.7	Primes et indemnités des BIATSS et cadres contractuels p 58
3.8	Rémunérations complémentaires p 59

Chapitre 4 - VIE DES PERSONNELS	62
--	-----------

Le temps de travail	
4.1	Les horaires collectifs et individualisés p 63
4.2	Le compte épargne temps p 64
4.3	La décharge d'enseignement p 65
4.4	Les astreintes p 65
La santé et la sécurité au travail	
4.5	Absentéisme des personnels permanents p 66
4.5.1	Absences pour raisons familiales p 67
4.5.2	Absences pour raisons de santé p 67
4.5.3	Autres motifs d'absence p 69
4.5.4	Accidents de travail p 69
4.6	La médecine de prévention p 70
4.7	Les personnels en situation d'handicap p 71
L'action sociale, culturelle et sportive	
5.1	Action sociale p 73
5.2	Action culturelle p 74
5.3	Activités sportives p 77
La vie institutionnelle	
6.1	La gouvernance p 78
6.2	Les instances de représentation des personnels p 78
	Le CT p 78
	la CPE, la CCPANT, le CHSCT p 79
	le CAR p 80
6.3	Les moyens pour les organisations syndicales p 80

ANNEXE	81
---------------	-----------

Sigles et abréviations



Chiffres Clés



3144
étudiants



472 personnels

- ✓ 56% d'enseignants et de personnels de recherche
- ✓ 46% de BIATSS



26
formations



40 M€
de budget global annuel
dont 29 M€
de masse salariale



23%
d'étudiants
étrangers
venant de
4 continents



42 360 m2
locaux récents
dont 5 000m2 de
laboratoires



4^e au
palmarès
français au
classement des
écoles d'ingénieur
(L'Etudiant)



170
Universités
partenaires
dont 70 partenaires
Erasmus+



10 prix
décernés
à nos étudiants
en 2018/2019



4000 m2 dédiés
aux 50 activités
sportives

- ✓ 42 clubs et association
- ✓ 1687 étudiants sportifs
- ✓ 95 personnels sportifs



Principales orientations en matière RH

1 – Retours sur les réalisations en matière RH en 2019 :

- Mise en application du RIFSEEP pour les personnels BIATSS relevant de la filière « bibliothèque » suite à l'arrêté du 14 mai 2018 et de la délibération adoptée au CA du 18/12/2017
- Création du statut « d'enseignant affilié » sur la base de l'Art. L712.3 du Code de l'Education, permettant le recrutement d'enseignant contractuel de catégorie A, au taux d'emploi maximum de 70%, issu du monde des entreprises, pour couvrir toutes activités dont la formation.
- Suite à l'élection des nouveaux élus des instances de l'établissement, mise en place d'un accompagnement pour la prise de fonction par la formation de 5 modules reprenant les grands principes des RH, de l'étude du statut des fonctionnaires titulaires et agents non titulaires dans un EPSCP, des instances et dialogue social, des notions de plafond d'emploi et de la masse salariale
- Mise en place de la charte du droit à la déconnexion, pour définir les règles de bonnes pratiques des outils informatiques et numériques avec engagement de l'agent, validée au CA le 20/06/2019
- Actualisation de la charte pour l'utilisation des ressources informatiques pour définir les conditions d'accès au système d'information de l'établissement avec engagement de l'agent, validée au CA du 14/03/2019
- Présentation à l'ensemble des agents du compte personnel formation (CPF) et publication d'un guide
- Approbation par le CA en juin 2019 de la prolongation de l'expérimentation du télétravail, qui permet de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels BIATSS pour concilier la vie privée à la vie professionnelle, en autorisant au maximum 2 demi-journées par semaine en télétravail.
Pour l'année universitaire 2019/2020, 23 agents bénéficient de cet aménagement.

2 – Texte(s) ou projet(s) futur(s) ayant un impact en RH

- La loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) initiée en 2019 devant paraître en 2020 aura un volet important en matière RH comme la création d'un contrat à durée indéterminée limité au temps du chantier de recherche, ou l'annonce de la revalorisation du salaire des jeunes chercheurs ou MCF recrutés à compter de 2021



Focus sur quelques points de la loi de 2019 de transformation de la Fonction Publique

« Indemnité de précarité pour les contrats inférieurs ou égale à un an (Art. 23) »

« Pour les contractuels qui réalisent une mission courte, d'une durée inférieure à un an, à l'exception des emplois saisonniers, une indemnité de précarité sera versée à l'issue du contrat, semblable à celle existante dans le secteur privé, et égale à 10% de la rémunération brute totale. Cette indemnité n'est pas applicable lorsque les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue d'un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, pour une durée déterminée ou indéterminée, au sein du même versant.

Ce dispositif sera applicable pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, selon des modalités précises définies par un décret en Conseil d'Etat. La parution du décret est prévue pour fin 2020 et concernera les trois versants de la fonction publique ».

- Malgré une contrainte budgétaire forte et un mode de fonctionnement, l'UTT ne peut pas fonctionner sans le recrutement de contrats courts ; , l'UTT devra donc prévoir une enveloppe financière supplémentaire à son budget 2021 compte tenu du volume actuel constaté des contrats inférieurs à un an dans notre établissement.

« Renforcement de la connaissance des données de situation comparée entre les femmes et les hommes (Art. 5) »

« En complément de renforcement de droits et d'égalité entre les femmes et les hommes, l'article 5 de la loi demande d'intégrer, dans le rapport social unique, des données comparatives entre les femmes et les hommes sur des items tels que le recrutement, la formation, la rémunération, etc. ... ».

- Les bilans sociaux passés de notre établissement répertoriaient déjà un très grand nombre de données liées à cette nouvelle obligation législative. Le bilan social de 2019 mettra en œuvre les données jusqu'alors non abordées et obligatoires depuis l'arrêté du 22 décembre 2017 comme par exemple les promotions, mouvements entrée/sortie, et salaires moyens, par genre.

« Renforcement de l'égalité professionnelle des personnels en situation de handicap (ex Art. 92) »

« L'article 92 prévoit, en autres, afin de mieux garantir l'égalité de traitement en termes de parcours professionnel et de déroulement de carrière, le droit de consulter un référent handicap chargé d'accompagner l'agent en situation de handicap tout au long de son parcours professionnel, »

- Notre établissement a été avant-gardiste dans cette mesure en nommant, dès 2010, une référente handicap nommée au sein de la DRH pour influencer cette politique en vue d'atteindre le taux légal de 6%.

QU'EST-CE QU'UN BILAN SOCIAL ?

Ou bientôt « Rapport Social Unique » pour données de 2020

LE CADRE JURIDIQUE

Le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977. Son élaboration n'a été rendue obligatoire que progressivement pour le secteur public : en 1988 pour les établissements publics hospitaliers et en 1994 pour les collectivités territoriales.

Le 10 août 2007, la loi n°2077-1199 relative aux **Libertés et Responsabilités des Universités** a prévu la création d'un comité technique de proximité auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » selon l'article L. 951-1-1 du Code de l'Éducation.

Le 22 juillet 2013, l'article L.712-9 du Code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration, après avis du comité technique de l'établissement.

L'arrêté du 23 décembre 2013, modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017, fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

En outre, le décret n° 2014-321 du 10 mars 2014 relatif à la publication par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel impose aux établissements une publication du bilan social sur le site Web de l'établissement, trois mois au plus tard après sa présentation au comité technique. Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

Désormais, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, par son article 5, remplace la terminologie du bilan social par « **rapport social unique** », et indique les éléments et données à produire avec une part élargie concernant la situation comparée des femmes et des hommes, données que l'UTT aborde déjà dans un grand nombre des thématiques. Il est rendu obligatoire au 1^{er} janvier 2021.

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le rapport social unique rassemblant les éléments et données listés en article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, est un élément pour promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace, et notamment pour établir les lignes directrices de gestion, dans le respect des garanties des agents publics.

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

Cet outil de gestion des ressources humaines est produit annuellement. Il est présenté au comité technique, et est soumis au conseil d'administration pour approbation.

LE PERIMÈTRE

Les indicateurs sociaux sont édités sur le périmètre des agents en activité à l'UTT au 31 décembre 2019. Les trois types de personnels étudiés sont :

1. Population des enseignants et enseignants-chercheurs ;
2. Population des BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé), et des cadres contractuels
3. Population des personnels de recherche financés sur un contrat de recherche

Leur statut : fonctionnaires ou contractuels

Les fonctionnaires sont, par défaut, rémunérés par le budget délégué de l'Etat (dit plafond 1), et les contractuels (CDD ou CDI) indifféremment par le budget délégué de l'Etat ou par le budget propre de l'UTT (dit plafond 2).

Détail des typologies des Personnels du groupe 1 (Enseignants et Enseignants-chercheurs) :

- ✓ Professeurs d'universités (PU ou PR) et Maîtres de conférences (MCF)
- ✓ Enseignants du second degré : Professeurs agrégés (PRAG), Professeurs certifiés (PRCE), Professeurs des lycées professionnels (PLP), Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)
- ✓ Enseignants contractuels regroupant : Attachés temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), Professeurs associés à temps partiel (PAST 50%), Maîtres de conférences associés à temps Partiel (MAST), Enseignant-chercheur contractuel (ECC), et les Enseignants contractuels.

Détail des typologies des Personnels du groupe 2 (BIATSS) :

- ✓ Personnels BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé) occupent des fonctions dites "support ou soutien" telles que les fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche ou à l'enseignement, sociales et de santé, et de documentations.
- ✓ Le statut « cadres contractuels » est un statut particulier créé spécialement à l'UTT car ces agents ont une rémunération au forfait.

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

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

Les personnels de recherche sont recrutés exclusivement sous un statut de contractuel car ils sont financés par des contrats de recherche qui ont une durée d'exécution programmée ; ils sont rémunérés implicitement par les ressources propres de l'UTT (plafond 2).

Nota : Les personnels tels que les étudiants vacataires et vacataires d'enseignement, les détachements sortants, les disponibilités, les mises à disposition totale, et les apprentis, sont écartés des statistiques mais font néanmoins l'objet d'un point d'information au niveau de l'effectif social, et au niveau de la masse salariale pour les vacataires.

LES OUTILS

Les données présentées dans ce rapport social sont extraites des différentes applications composant le système d'information RH de l'UTT et de fichiers Excel de suivi de gestion.

Les bases de données de références sont issues des outils :

- MANGUE pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels ;
- GRH-RETOUR PAIE pour les rémunérations des personnels ;

LA DATE D'OBSERVATION

Conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017, les données observées sont celles constatées à une date fixe définie **au 31 décembre**.

Les données financières portent sur l'année civile.

A large, bold, white letter 'C' is centered within a white square. This square is positioned at the top left of the page, overlapping a white L-shaped graphic element that extends from the top and left edges.

CHAPITRE 1

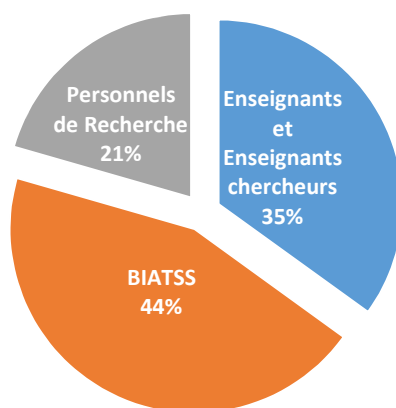
The background of the page is a solid magenta color. It features several faint, light-colored graphics: a group of human silhouettes in the upper right, a bar chart with vertical bars of varying heights across the middle, and several circles of different sizes and opacities scattered throughout. Some circles are solid, while others are hollow outlines. Thin white lines connect some of the circles, suggesting a network or data flow.

Emplois & effectifs

FOCUS Emploi

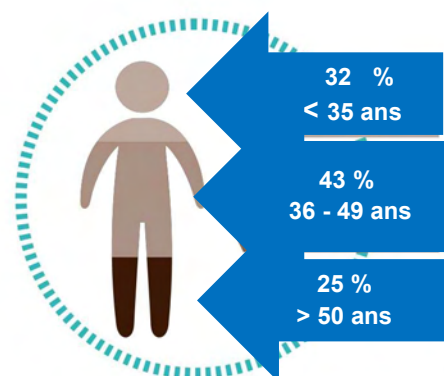
Qui sont nos 472 personnels ?

Le personnel au 31 décembre 2019 est composé de 209 agents BIATSS & Cadre contractuels, 166 Enseignants & Enseignants Chercheurs, et 97 Personnels de Recherche (y compris BIATSS affectés à la recherche)



Les agents de l'université ont en moyenne

42,5 ans



Les plafonds d'emplois

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

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

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

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

Par ailleurs, l'Etat autorise l'Université, par décision du conseil d'administration, à augmenter ce plafond d'emplois Etat par les emplois rémunérés par l'établissement, qui constituent le plafond d'emplois « ressources propres » (ou « plafond 2 »).

Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation et en respectant leurs plafonds et la masse salariale associée.

Les statuts et la typologie possible des emplois de l'UTT se déclinent de la manière suivante :

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (1)

Statut FONCTIONNAIRE

Ce sont des personnels titulaires ou stagiaires recrutés exclusivement sur le budget délégué de l'Etat (plafond 1). Ils sont répartis en filière / corps / et grade.

- ✓ Les enseignants universitaires (professeurs des universités et maîtres de conférences) exerçant des missions d'enseignement et de recherche
- ✓ Les enseignants du second degré exerçant des missions d'enseignement uniquement
- ✓ Les personnels BIATSS de filière AENES, ITRF, BIBLIO, exerçant des missions d'appui et de support et sont répartis en catégorie A, B, et C

Statut CONTRACTUEL

- ✓ Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) exerçant de l'enseignement
- ✓ Les professeurs associés (PAST) exerçant de l'enseignement à mi-temps
- ✓ Les enseignants-chercheurs (ECC) sous contrat CDD ou CDI exerçant, simultanément ou distinctement, des fonctions d'enseignement et de recherche (non affecté et non financé et par un contrat de recherche)
- ✓ Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement
- ✓ Les doctorants affectés à la recherche financés par l'Etat

EMPLOIS SOUS PLAFOND DE RESSOURCES PROPRES (2)

Statut CONTRACTUEL exclusivement

- ✓ Les enseignants-chercheurs (ECC) sous contrat CDD ou CDI exerçant, simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche
- ✓ Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement
- ✓ Les BIATSS exerçant des missions support ou de soutien
- ✓ Les BIATSS affectés à la recherche par projet financé
- ✓ Les chercheurs doctorant affectés à la recherche par projet financé (Post Doctorant)
- ✓ Les doctorants affectés à la recherche par projet financé (étudiants en cours de thèse de doctorat)

A l'UTT, une politique RH de rattachement de ces agents contractuels (hors recherche) à des grilles indiciaires de fonctionnaire a été instituée afin de garantir une homogénéité d'évolution, et de respecter les plafonds financiers imposés.

1.1 - Le tableau des emplois

Le tableau des emplois est présenté au conseil d'administration de l'établissement pour vote. La déclinaison des ETPT votés au budget initial de 2019 se présente de la manière suivante :

Prévision de consommation		Plafond Etat	Plafond Etablissement	Plafond Global voté au CA
Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	105,00		
	Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	111,00		
sous total Titulaires		216,00	-	216,00
Non Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs dont ATER et doctorants contractuels	64,00	75,00	
	Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	13,00	99,00	
sous total Non Titulaires		77,00	174,00	251,00
TOTAL		293,00	174,00	467,00
<i>Dont emplois non titulaires rattachés aux contrats de recherche (plafond Etablissement)</i>			<i>72,00</i>	

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

Plafonds d'emplois		Notifié par MESR	Voté par CA	Consommé
2017	Etat	306	305	265
	Etablissement		227	181
	Total	306	532	446
2018	Etat	309	290	273
	Etablissement		196	173
	Total	309	486	446
2019	Etat	309	293	267
	Etablissement		174	182
	Total	309	467	449

L'Etat a notifié et maintenu le nombre de 309 ETPT pour 2019 validant l'absence de création de poste.

L'établissement a en charge de suivre les ETPT selon un calendrier et un formalisme défini ; il est établi sur la base des informations de paie selon les règles définies par le Ministère. Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement pondéré au temps de présence des personnels au prorata temporis dans l'année (exemple : entrée/sortie dans l'année, agents en disponibilité).

La différence de 16 postes entre les ETPT notifiés (309) et votés (293) du plafond Etat provient de la nécessité de ne pas consommer 12 postes et le fruit des aléas de gestion de l'occupation des postes que sont les temps partiels (4 ETP). En effet un temps partiel à 80% consommera une unité de poste.

Ce delta permet d'assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (*glissement vieillesse technicité*), et d'absorber la continuité de l'application des mesures pas complètement financés (*exemple les titularisations de la loi Sauvadet financées partiellement en pied corps ou milieu de grade, ou encore le PPCR*).

De plus, malgré le vote global de 467 ETPT, seulement 449 ont été consommés car il est difficile d'anticiper le besoin des postes qui seront nécessaires aux contrats de recherche à venir dans l'année N.

Pour corolaire, on constate une diminution du nombre d'étudiants :

Année de rentrée	EC et Enseignants			BIATSS			Evolution Nbr Etudiants		
	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution
2017			5				49	3 208	1,6%
2018			3				53	3 261	1,7%
2019			0				-117	3 144	-3,6%

Les effectifs

1.2 - L'effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché à l'établissement au 31 décembre de l'année.

Chaque personne est comptabilisée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

Au 31 décembre 2019, l'établissement compte 395 agents en activité (hors financement recherche), soit 98% de l'effectif social.

<i>(hors recherche)</i>		ENS	BIATSS	TOTAL
En Activité	En activité	165,00	224,00	389,00
	Détachement entrant		5	5
	Mise à dispo entrante	1		1
	Total Activité	166	229	395
Hors Activité	Congé parental			
	Disponibilité	1	1	
	Détachement sortant	1	3	
	Mise à dispo sortante	1		
	Total Hors Activité	3	4	7
TOTAL Effectif Social		169	233	402

1.3 L'effectif en activité

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

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

Effectif en activité au 31/12/2019

SYNTHESE	ETP	ETP	ETP	TOTAL	Femme		Homme		TOTAL
	Tit	CDD	CDI		ETP	Tit	Cont.	Tit	
PU	36			36	8		28		36
MdC	54			54	18		36		54
PRAG	14			14	4		12		16
ATER		0		0		0		0	0
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		9	26,5	35,5		5		31	36
ENS. CONT.		4,5	16,8	21,3		6		16	22
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	104	14,5	43,3	161,8	30	12	76	48	166

BIATSS AENES	35,8	9,8	10	55,6	31	19	6	1	57
BIATSS ITRF	58,8	42,8	29,4	131	25	45	35	29	134
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	0	2,2	0	2,2	0	3	0	0	3
BIATSS BIB	9,8	1	0	10,8	8	1	2	0	11
Cadres Contractuels		1	3	4		1		3	4
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)	104,4	56,8	42,4	203,6	64	69	43	33	209

Personnels de recherche (Post Doc)		11		11		6		5	11
BIATSS sur Contrats de recherche		10		10		5		5	10
Chercheur sur Contrats de recherche		10		10		3		7	10
Doctorants Contractuels		66		66		29		37	66
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	0	97	0	97	0	43	0	54	97

TOTAL GENERAL	208,4	168,3	85,7	462,4	94	124	119	135	472
----------------------	--------------	--------------	-------------	--------------	-----------	------------	------------	------------	------------

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

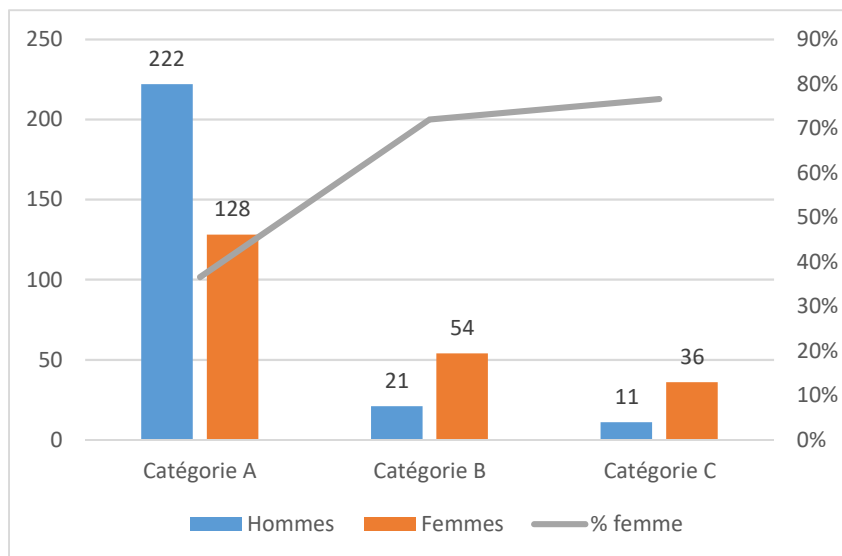
TOTAL "statut" BIATSS & Cadres Cont.	104,4	66,8	42,4	213,6	64	74	43	38	219
---	--------------	-------------	-------------	--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

TOTAL Permanents "Hors recherche"	208,4	71,3	85,7	365,4	94	81	119	81	375
--	--------------	-------------	-------------	--------------	-----------	-----------	------------	-----------	------------

Une nouvelle catégorie de personnels vient s'incrémenter dans les personnels de recherche : il s'agit de BIATSS contractuels devenus « chercheur » au besoin de contrats de recherche financés.

En 2019, l'effectif ne comptabilise plus d'ATER, mais l'un d'entre eux a intégré un poste de maître de conférence suite à la réussite du concours de la fonction publique. De plus, on note la présence d'un enseignant-chercheur en statut « d'invité rémunéré » pour un contrat d'un an.

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



L'effectif des 472 personnels se caractérise par 74% de catégorie A puisque tous les personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et le personnel de recherche relèvent de cette catégorie. Plus la catégorie statutaire est élevée et plus le taux de féminisation décroît, car on constate que les femmes ne représentent que 37% de la catégorie A (63% par les hommes). Les catégories B et C sont en faible proportion de personnels, respectivement 16% et 10% mais très représentées par les femmes qui les constituent à 74%.

	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	222	128	350	37%	63%
Catégorie B	21	54	75	72%	28%
Catégorie C	11	36	47	77%	23%
	254	218	472	46%	54%

La proportion des femmes augmente de façon significative par rapport à 2017 puisqu'il était dénombré 199 femmes pour 218 en 2019, soit une progression de +9,5% et notamment dans les personnels BIATSS et les personnels de recherche, et en statut de contractuel. La féminisation des emplois d'enseignants reste faible (25%) alors que le bilan social 2017/2018 publié par le MESRI fait état d'une moyenne nationale de 39% (p34) ; élément à relativiser compte tenu du type d'enseignement scientifique qui attire plus généralement les hommes.

2019	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2018
EC et Enseignants	42	124	166	164
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	133	76	209	208
Personnels de recherche	43	54	97	98
TOTAL	218	254	472	↑
Rappel 2018	207	263	←	470

2019	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2018
Titulaires	94	119	213	214
Contractuels « permanents »	81	81	162	158
Contractuels recherche	43	54	97	98
TOTAL	218	254	472	↑
Rappel 2018	207	263	←	470

Les agents contractuels sont majoritaires et en progression dans l'établissement puisqu'ils représentent 54,8% de la totalité des personnels alors qu'ils ne représentaient que 45% de l'effectif 5 ans auparavant. Ils ont également une moyenne âge plus jeune (42,6 ans au global ou 43.9 ans hors recherche) contre une moyenne d'âge de 47,7 ans pour les fonctionnaires.

Récapitulatif dans le détail ...

SYNTHESE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL Pers.
	Tit	CDD	CDI		Tit	CDD	CDI		
PU	8			8	28			28	36
MdC	18			18	36			36	54
PRAG	4			4	12			12	16
ATER				0				0	0
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		1	4	5		8	23	31	36
ENS. CONT.		1	5	6		4	12	16	22
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	30	3	9	42	76	13	35	124	166

BIATSS AENES	A	3	1		4	2			2	6
	B	14	6	7	27	3		1	4	31
	C	14	3	2	19	1			1	20
SOUS-TOTAL AENES		31	10	9	50	6	0	1	7	57
BIATSS ITRF	A	7	9	16	32	22	6	11	39	71
	B	6	16	1	23	7	8		15	38
	C	12	3		15	6	2	2	10	25
SOUS-TOTAL ITRF		25	28	17	70	35	16	13	64	134
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A		3		3				0	3
	B				0				0	0
	C				0				0	0
SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX		0	3	0	3	0	0	0	0	3
BIATSS BIB	A	2	1		3				0	3
	B	4			4				0	4
	C	2			2	2			2	4
SOUS-TOTAL BIB		8	1	0	9	2	0	0	2	11
Cadres Contractuels				1	1		1	2	3	4
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)		64	42	27	133	43	17	16	76	209

Personnels de recherche (Post doc)		6			6		5		5	11
BIATSS sur Contrats de recherche		5			5		5		5	10
Chercheur		3			3		7		7	10
Doctorants Contractuels		29			29		37		37	66
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	0	43	0	0	43	0	54	0	54	97

TOTAL GENERAL	94	88	36	218	119	84	51	254	472
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

Total "statut" BIATSS & Cadres Cont.	64	47	27	138	43	22	16	81	219
---	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

Total Hors recherche	94	45	36	175	119	30	51	200	375
-----------------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

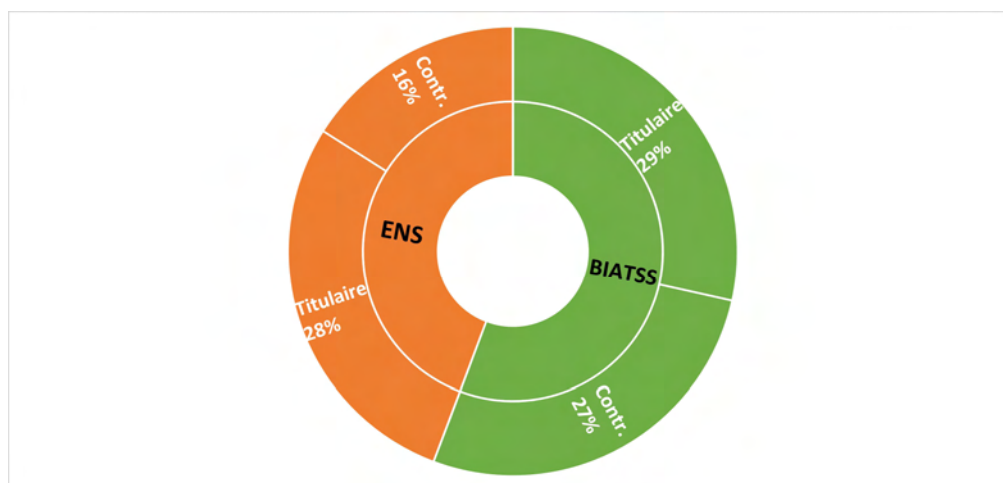
1.5 - Les personnels permanents (hors recherche)

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

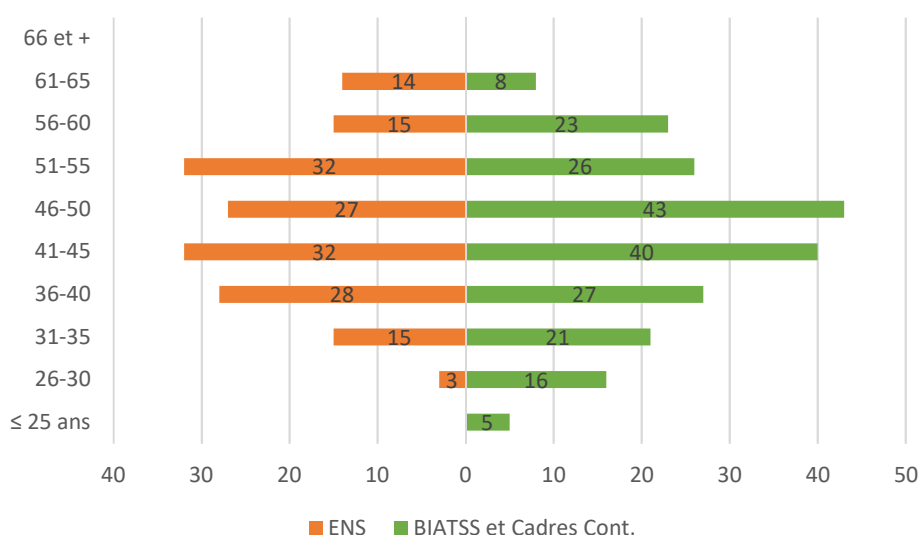
→ Répartition par statut

Ces 375 personnels (hors recherche) ont à 57% un statut de titulaire, égal à la tendance nationale dans les écoles d'ingénieurs (*source BS 2017/2018 MSERI p32*).

Notre ratio de 1,26 personnel BIATSS pour 1 enseignant (*209 pour 166*) rejoint l'analyse du Ministère qui publie annuellement, en février, le document de travail intitulé « livret des personnels d'enseignement supérieur et de la recherche », notamment sur la typologie d'établissements que sont les écoles d'ingénieurs.



→ Pyramide des âges des personnels permanents



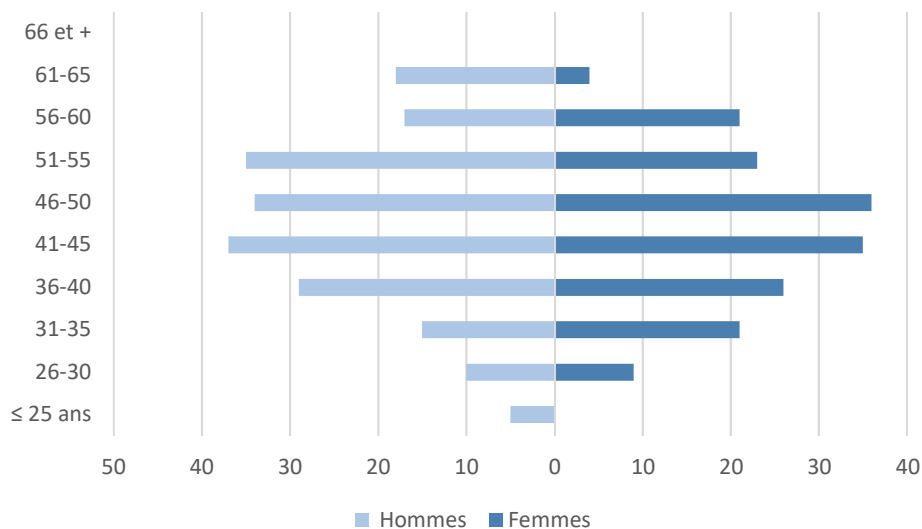
Malgré ce que cette pyramide semble démontrer par le volume, les personnels BIATSS & cadres contractuel ont une moyenne et médiane d'âge inférieure à celle des enseignants :

	BIATSS & Cadres C	Enseignants	Tous
Moyenne âge	45 ans et 0,5 mois	47 ans et 2 mois	46,0 ans
Médiane âge	45 et 9 mois	46 ans et 5 mois	46,0 ans

La forme de toupie de la pyramide des âges des personnels enseignants et des personnels BIATSS montre un équilibre relatif entre les femmes et les hommes, une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans, et un âge moyen quasiment identique.

La moyenne d'âge plus jeune des contractuels suit la tendance générale avec 43,9 ans contre 47,7 ans pour les titulaires.

On note le volume de 18 enseignants qui ont plus de 61 ans, soit 9% de l'effectif enseignants.



Moyenne d'âge globale : 46,0 ans

Moyenne d'âge Femmes : 45,4 ans - Moyenne d'âge Hommes : 46,5 ans

Selon la source du dernier bilan social 2017/2018 publié par le MESRI, la moyenne d'âge globale des personnels permanents des universités en 2018 est de 48,0 ans, 47 ans et 5 mois pour les femmes, et 48 ans et 9 mois pour les hommes ; notre établissement a, par comparaison, une configuration plus jeune des effectifs.

Tranche d'âge	Hommes ENS	Hommes BIATSS & Cadres C.	Total Hommes	Femmes ENS	Femmes BIATSS & Cadres C.	Total Femmes	% Femmes par tranche	Total Général	% par tranche
66 et +			0			0		0	0%
61 ↔ 65	14	4	18		4	4	18%	22	6%
56 ↔ 60	11	6	17	4	17	21	55%	38	10%
51 ↔ 55	26	9	35	6	17	23	40%	58	15%
46 ↔ 50	16	18	34	11	25	36	51%	70	19%
41 ↔ 45	24	13	37	8	27	35	49%	72	19%
36 ↔ 40	19	10	29	9	17	26	47%	55	15%
31 ↔ 35	11	4	15	4	17	21	58%	36	10%
26 ↔ 30	3	7	10		9	9	47%	19	5%
≤ 25 ans		5	5			0	0%	5	1%
TOTAL	124	76	200	42	133	175	47%	375	100%

1.5.1 - Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs

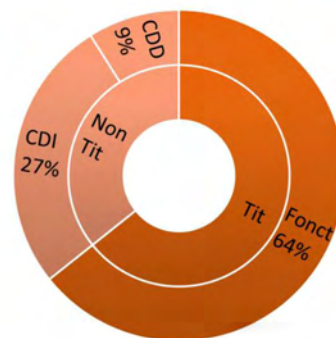
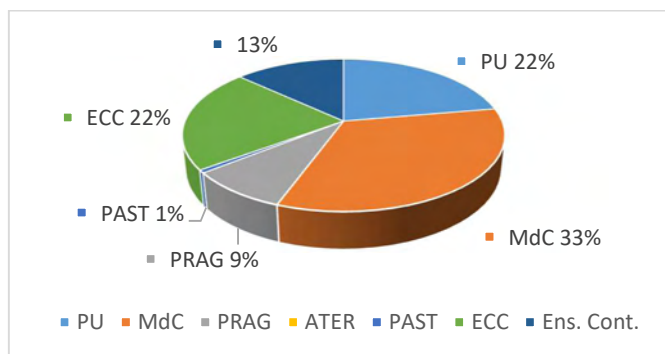
→ Occupation des emplois en ETP

Le nombre d'enseignants a très peu progressé en 2019 (+0.9%) représentant 1,5 ETP notamment en faveur des enseignants sous contrat qui ont bénéficié de +3,5 ETP et de + 1 enseignant du second degré, alors que disparaît de l'effectif les 3 ATER ; l'un d'entre eux a été nommé maître de conférence suite à un concours. Le pourcentage des titulaires reste identique à l'année passée.

Pour mémo, un poste d'enseignant chercheur en CDD est non affecté à l'enseignement puisqu'il sert de support au poste de directeur de l'établissement.

ETP	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	36	54	14					104
CDD				0	1	9	4,5	14,5
CDI						26,5	16,8	43,3
TOTAL ETP	36	54	14	0	1	35,5	21,3	161,8

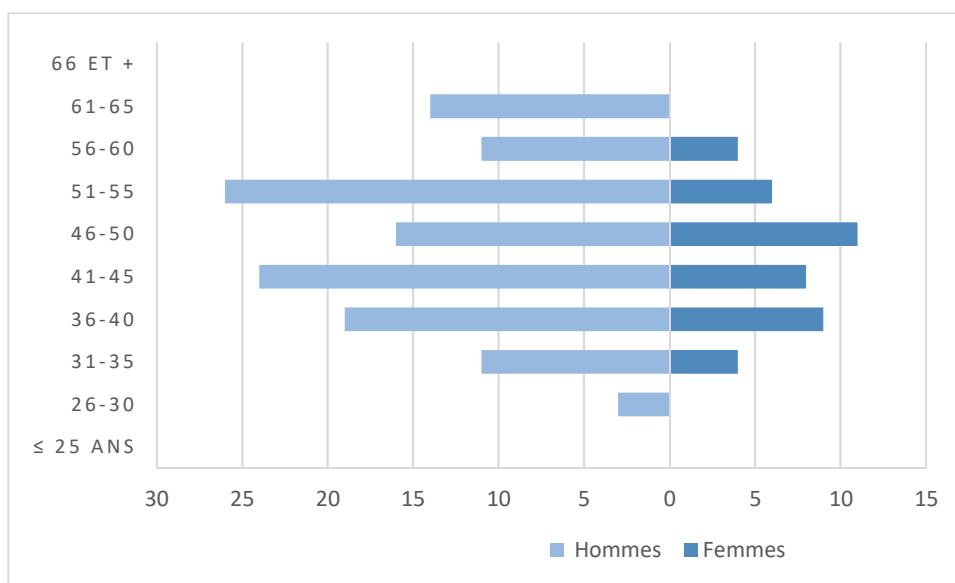
Rappel 2018	36	54	13	3	1	33,5	19,8	160,3
Rappel 2017	31	56	13	2,5	1	32,5	19,3	155,3



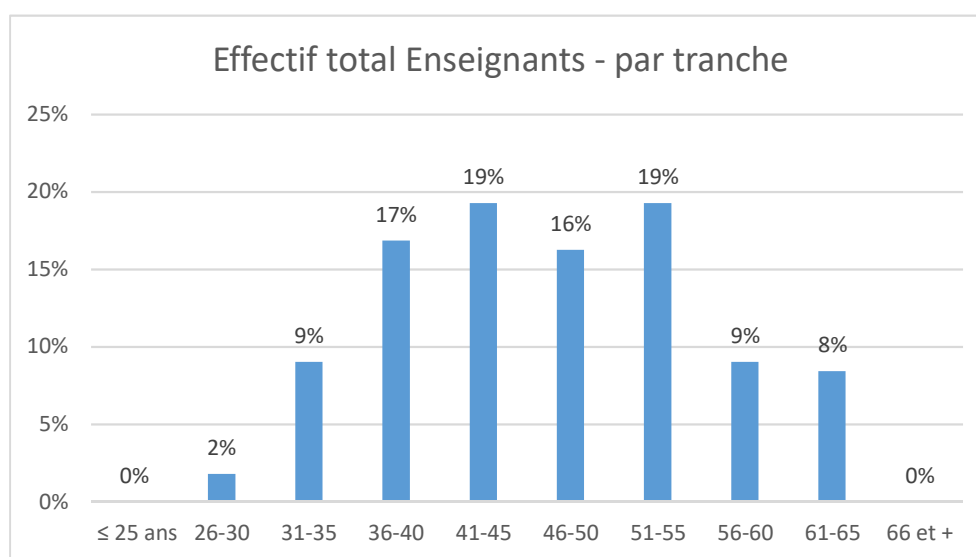
Les fonctionnaires titulaires restent majoritaires dans ces corps d'emploi.

En 2009, il était comptabilisé 143,3 ETP pour 2 473 étudiants (*ratio 17,25 étudiants par ETP*), contre 161,8 ETP pour 3 144 étudiants en 2019 traduisant un taux d'encadrement de 19,4 étudiants pour un enseignant.

→ Pyramide des âges des enseignants



Moyenne d'âge globale : 47,2 ans
 Moyenne d'âge Femmes : 45,6 ans - Moyenne d'âge Hommes : 47,8 ans



17% des enseignants ont plus de 55 ans et ce sont les professeurs d'universités qui détiennent la moyenne d'âge la plus élevée. En 10 années, la moyenne d'âge des enseignants est passée de 42 ans à 47,2 ans mettant en évidence le renouvellement de cette population par l'entrée de plus jeunes.

→ Age moyen et médian des enseignants

AGE MOYEN					
2019	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
	51,2	44,2	49,1	45,6	50,5

AGE MEDIAN				
PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
51,3	43,4	46,9	43,2	51,2

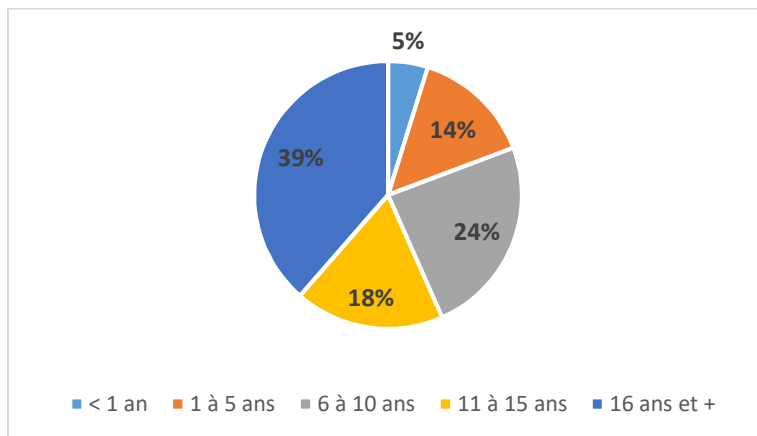
<i>Rappel 2018</i>	49,9	43	48,3	43,8	49,6
<i>Rappel 2017</i>	51	42,3	47,3	44,5	49,6

50,3	41,9	46,8	42,3	51,2
50,8	40,9	45,8	41,7	52,1

→ Ancienneté des enseignants

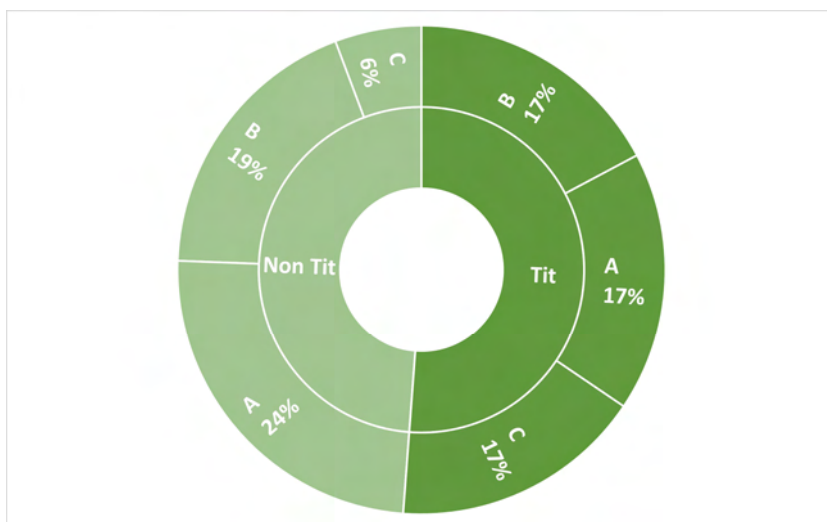
La moyenne d'ancienneté est de 13 ans.

57% de l'effectif des enseignants à plus de 11 ans d'ancienneté prouvant un attachement à l'établissement et un investissement dans leurs missions.



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

➔ Occupation des emplois en ETP



A quelques unités près, il existe autant de titulaires que de contractuels. Les contractuels se concentrent sur les catégories A et B.

A noter qu'en 2019, le positionnement du DGS a été corrigé dans le système d'informations RH car il était préalablement estampillé en contractuel alors que c'est un fonctionnaire en détachement sur un emploi fonctionnel.

Dans le tableau ci-dessous, l'effet des temps partiels valide l'écart des postes votés et consommés vu dans le tableau des emplois au paragraphe 1.1, puisque pour 209 postes, nous comptabilisons seulement 203,6 ETP.

2019		ETP					EFFECTIFS				
STATUTS / CAT		A	B	C	TOTAL	Rappel 2018	A	B	C	TOTAL	Rappel 2018
Titulaires	AENES	5	16,3	14,5	35,8	35,7	5	17	15	37	37
	ITRF	28,6	12,8	17,4	58,8	60,8	29	13	18	60	62
	BIB	2	6	1,8	9,8	10	2	6	2	10	10
TOTAL TITULAIRES		35,6	35,1	33,7	104,4	↑	36	36	35	107	↑
<i>Rappel 2018</i>		36,5	36,1	33,7	←	106,3	37	38	34	←	109

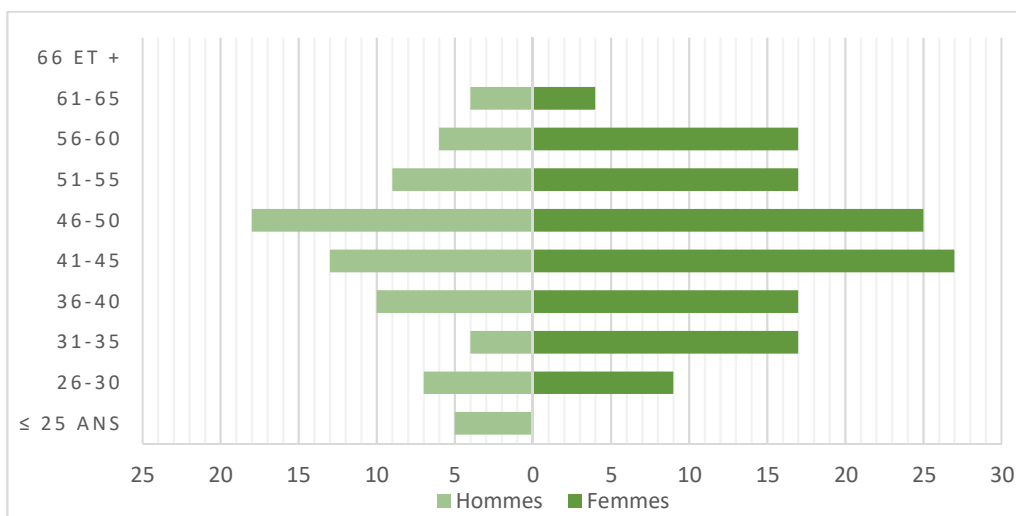
Contractuels	AENES	1	14	4,8	19,8	24,0	1	14	5	20	24
	ITRF	41,3	23,9	7	72,2	65,0	42	25	7	74	66
	MED. SOC.	2,2			2,2	3,0	3			3	3
	BIB	1			1	1	1			1	1
	Cadres	4			4	5	4			4	5
TOTAL CONTRACTUELS		49,5	37,9	11,8	99,2	↑	51	39	12	102	↑
<i>Rappel 2018</i>		52,7	32,3	13,0		98,0	53	33	13		99

TOTAL GENERAL		85,1	73,0	45,5	203,6	↑	87	75	47	209	↑
<i>Rappel 2018</i>		89,2	68,4	46,7	←	204,3	90	71	47	←	208

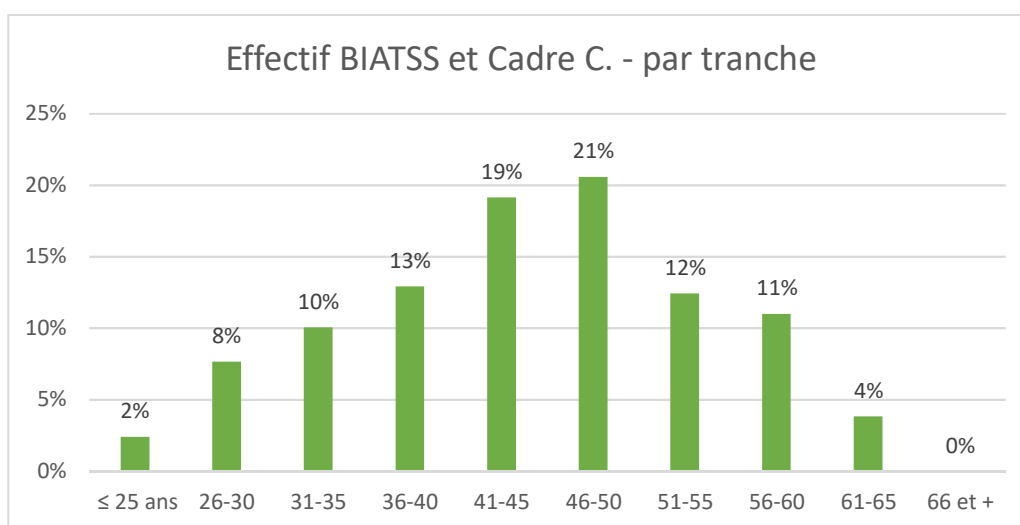
Récapitulatif par statut

ETP	A	B	C	TOTAL ETP
Titulaires	35,6	35,1	33,7	104,4
CDD	20	29	7,8	56,8
CDI	29,5	8,9	4	42,4
TOTAL ETP	85,1	73,0	45,5	203,6
<i>Rappel 2018</i>	89,2	68,4	46,7	204,3
<i>Rappel 2017</i>	85,2	63,8	48,5	197,5

→ Pyramide des âges des BIATSS et cadres contractuels



Moyenne d'âge globale : 45 ans
Moyenne d'âge Femmes : 45,5 ans - Moyenne d'âge Hommes : 44,3 ans



Les femmes sont majoritaires à 63% dans cette catégorie de population, et 40% de l'effectif a entre 41 et 50 ans validant la moyenne d'âge de 45 ans.
31 personnels ont plus de 56 ans, soit 15% de l'effectif.

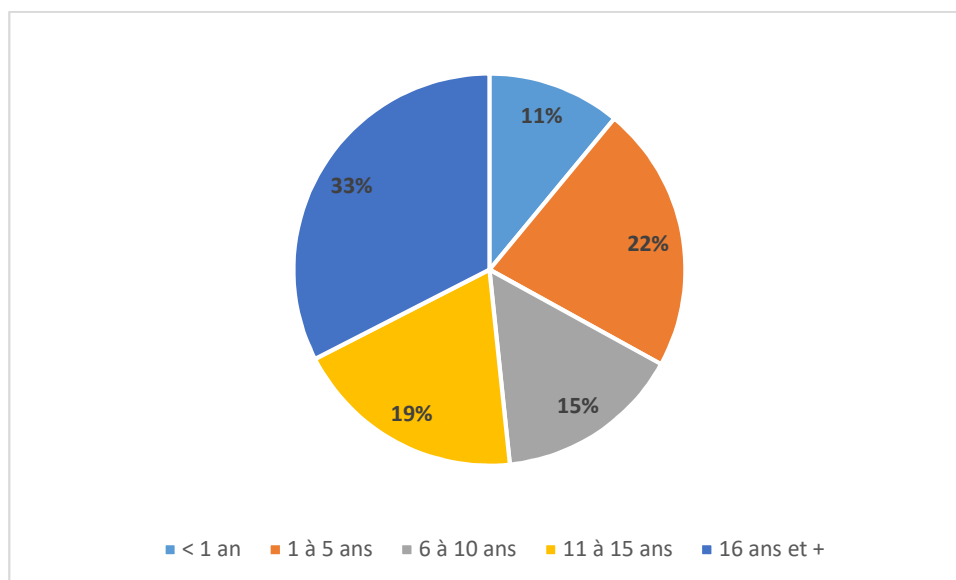
→ Age moyen et médian des BIATSS et cadres contractuels

La stabilité de l'effectif engendre naturellement une année supplémentaire à la moyenne d'âge sauf pour la catégorie des A titulaires ou l'on note une forte variabilité ; en effet, la fluctuation de la moyenne d'âge et de la médiane émane de sorties de personnels relativement jeunes et d'entrées pour remplacement par des agents plus âgés, sur un petit effectif stable.

Cette variabilité se constate également pour la catégorie B et C contractuels suite à des mouvements d'entrées / sorties importants, notamment en catégorie B contractuels.

		2019					
		AGE MOYEN			AGE MEDIAN		
		A	B	C	A	B	C
2019	Titulaires	48,3	48,06	47,8	48,04	48,9	47,5
	Contractuels	44,9	37,1	44,6	44,9	35	46,4
2018	Titulaires	46,3	46,7	46,2	44,6	47,4	46,6
	Contractuels	44,7	38,1	45	44,6	39,5	52
2017	Titulaires	45	44,3	45,9	44,6	46,4	45,7
	Contractuels	44,5	38,7	42,4	43,5	41,3	52,3

→ Ancienneté des BIATSS et cadres contractuels



Près de 52% de l'effectif a plus de 11 ans d'ancienneté (*moyenne de cette population de personnels*), dont 19 agents étaient déjà présents au moment de l'ouverture de l'établissement (> 23 ans de présence), traduisant une mobilité externe peu active des personnels BIATSS.

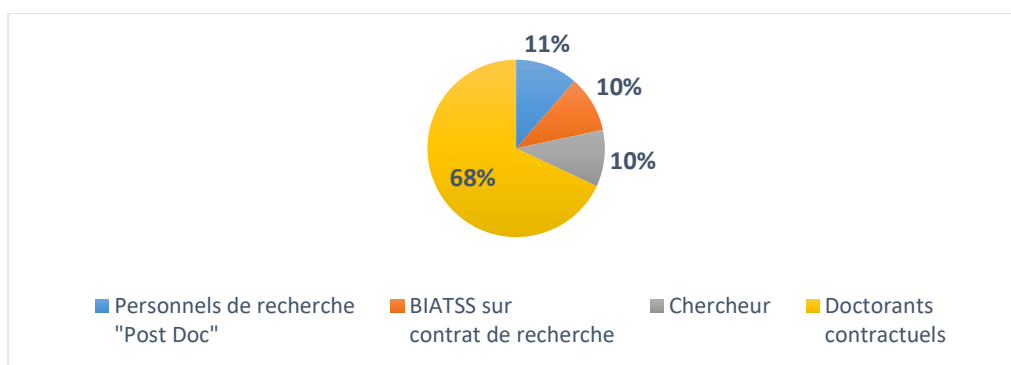
1.6 - Les personnels de recherche

➔ Occupation des emplois en ETP

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

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

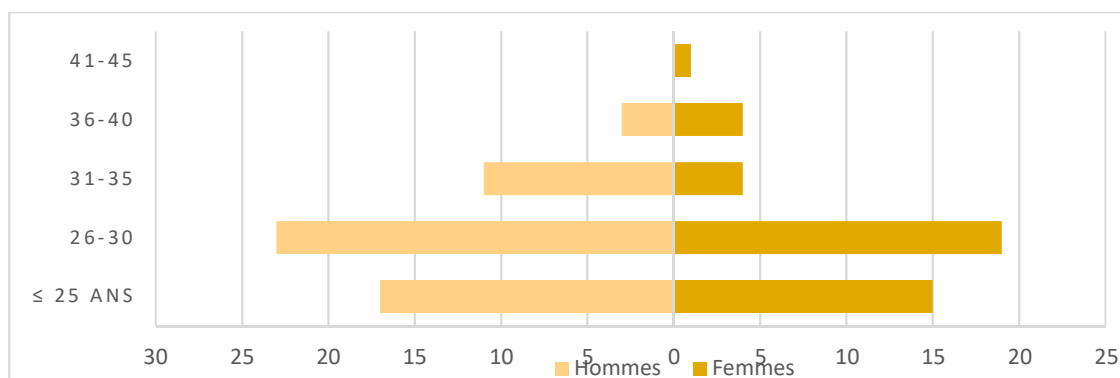
Leurs nombres stagnent globalement entre 2018 et 2019 mais avec une répartition différente puisqu'on dénombre +8 doctorants et -7,5 de BIATSS & chercheur en sachant que les chercheurs sont d'anciens contrat BIATSS et que cette population est fluctuante (cf date d'observation du 31/12/N).



ETP	Personnels de recherche "Post Doc"	BIATSS sur contrat de recherche	Chercheur	Doctorants contractuels	TOTAL
Titulaires					0
CDD	11	10	10	66	97
CDI					0
TOTAL ETP	11	10	10	66	97
<i>Rappel 2018</i>	12	27,5	0	58	97,5
<i>Rappel 2017</i>	7,5	20,9	0	59	87,4

Nota : 10 ETP de doctorants sont financés par le plafond d'emploi de l'Etat en 2019 (ana Z1CDOC), contre 18 en 2018.

➔ Pyramide des âges des personnels de recherche



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

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

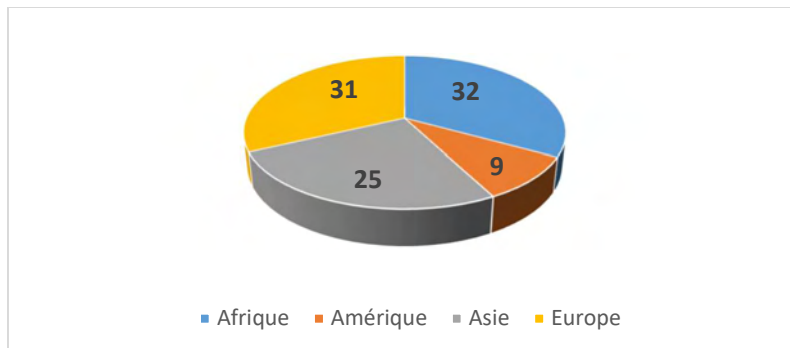
→ Age moyen et médian des personnels de recherche

2019	AGE MOYEN				AGE MEDIAN			
	Personnels recherche Post Doc	BIATSS contrats recherche	Chercheur	Doctorants cont.	Personnels recherche Post Doc	BIATSS contrats recherche	Chercheur	Doctorants cont.
	31,1	31,7	31,1	27,3	27,8	27,5	28,1	27,5
<i>Rappel 2018</i>	33	32,6		27,6	31,9	31,7		26,5
<i>Rappel 2017</i>	32,0	33,1		28,0	31,7	31,9		26,9

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

→ Origine géographique des personnels de recherche par continent

71% des 97 personnels de recherche ont une nationalité autre que française ; 51 doctorants sur 66 sont en provenance à 40% du continent africain (26), 30% du continent d'Asie (18), et 10% du continent d'Amérique (7).



A large, bold, white letter 'C' is centered within a white square. This square is positioned at the top left of the page, partially overlapping a white L-shaped graphic element.

CHAPITRE 2

The background of the page is a solid magenta color. It features several abstract, semi-transparent white graphics: a series of concentric circles on the left side, a bar chart with vertical bars of varying heights across the middle, and a network of circles connected by thin lines at the bottom. In the upper right, there is a silhouette of a group of people. The word 'Carrière' is written in a white, sans-serif font, centered in the lower right quadrant of the page.

Carrière

FOCUS Carrière

Comment évoluent nos effectifs ?

Taux de rotation du personnel : 14 % en 2019



Ce sont essentiellement les personnels BIATSS qui occasionnent ces mouvements



13 agents ont obtenu une promotion dans leur carrière



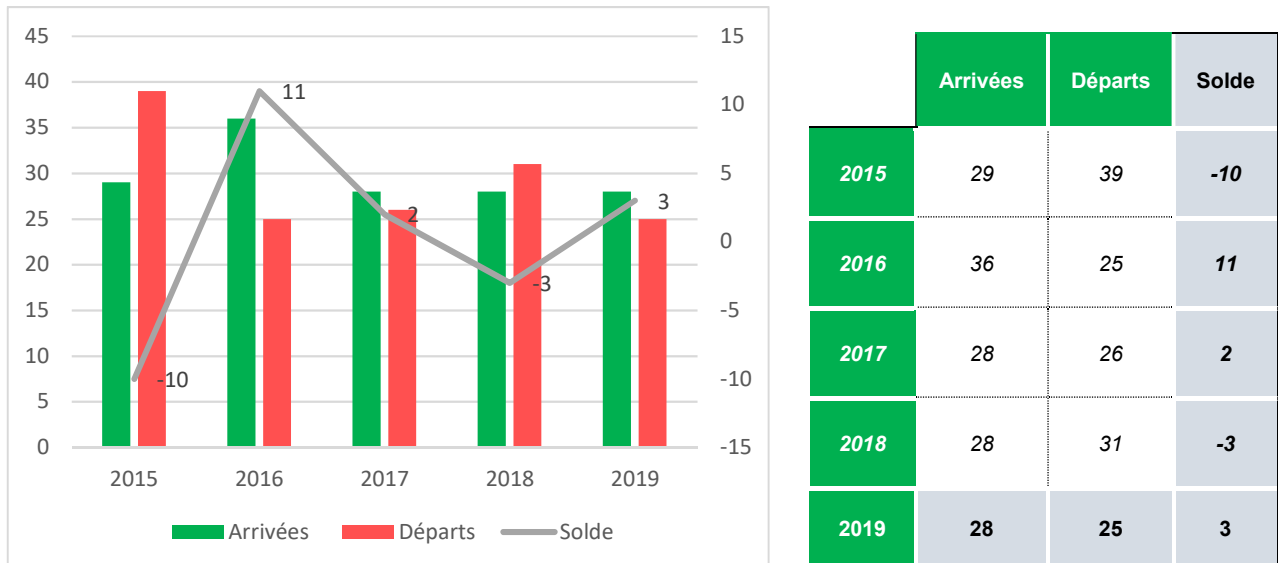
41% des agents ont suivi une formation sur une durée moyenne de 2,5 jours

Les mouvements

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

A l'instar des deux années précédentes, il est constaté un solde de variation faible des entrées et des sorties des personnels hors recherche, entre les bornes du 31 décembre de 2018 et de 2019. Ce solde positif de +3 s'explique en grande partie par une mobilité entrante des BIATSS contractuels. La population d'enseignants se régule à l'équilibre.

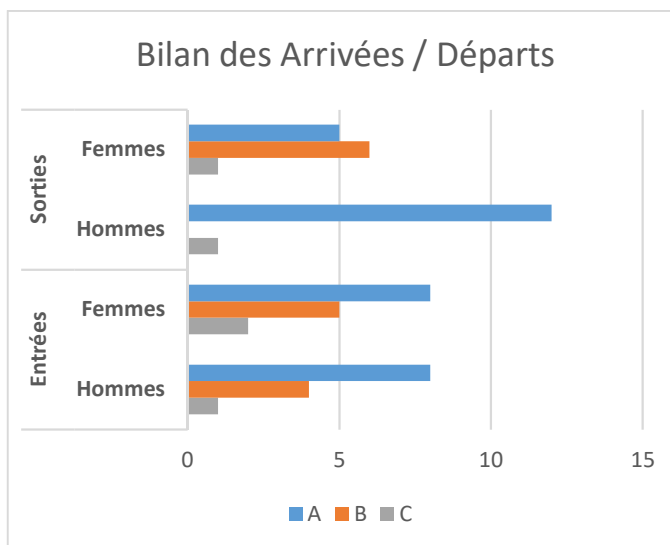
Le taux de rotation qui mesure le volume des flux par rapport à l'effectif total est de 14% ; cette photographie ne mesure pas un mouvement E/S d'un personnel en cours d'année.



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

En 2019, les mouvements concernent essentiellement les personnels BIATSS, les femmes, et la catégorie A.

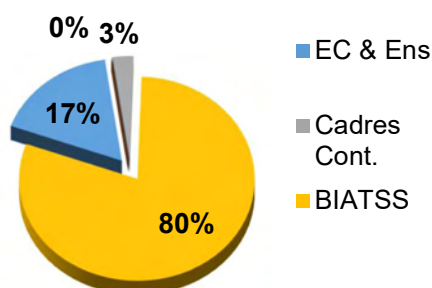
Pour mémoire, les personnels déjà présents dans l'effectif changeant de statut ne sont pas considérés comme des mouvements d'entrée/sortie.



	Entrées		Sorties	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	8	8	12	5
B	4	5	0	6
C	1	2	1	1
Total	13	15	13	12

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

La moyenne d'âge des arrivées est de 37,5 ans, permettant de rajeunir la moyenne générale de l'effectif actuel (42,5 ans). Ce sont essentiellement les BIATSS et les CDD (23) qui concentrent les motifs de recrutement.



Les 3 entrées d'ATER de 2018 sont arrivées à échéance, ou rompues par une démission et une réussite au concours de maître de conférence ; ce dernier a fait l'objet d'un recrutement par l'établissement mais n'est pas répertorié comme nouvelle entrée dans les tableaux puisqu'il était déjà comptabilisé dans l'effectif.

Aucun autre nouveau contrat d'ATER n'a été relancé en 2019.

En 2019, des entrées par voie de détachement ont eu lieu alors que ce mode de recrutement n'avait pas été actionné depuis 2012.

Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2018
Poste pérenne		4		1	16	21	9
Postes temporaires	Chargé de mission(s) ou besoin temporaire	1		-	1	2	0
	Remplacement personnels absents			-	1	1	5
	Renfort temporaire			-		0	5
	Job d'été				7	7	5
	Plan stratégique			-		0	0
ATER			-			0	3
Réussite à concours		1				1	0
Mutation					1	1	0
Détachement entrant ou réintégration					2	2	1
Retour de disponibilité		-				0	0
TOTAL		6	0	1	28	35	↑
<i>Rappel 2018</i>		4	3	0	21	←	28

Nota : soit 28 entrées sans comptabiliser les jobs d'été

➔ Recrutement des BIATSS

L'établissement a ouvert deux postes au concours dont un en interne et un en externe ; celui en externe a été organisé par notre établissement alors que celui en interne a été organisé par l'université de Lorraine.

A l'issue de la procédure, un seul poste a été pourvu au sein de notre établissement en voie externe.

Nature	Cat	Emploi type	Postes ouverts	Inscriptions		Admission Dossiers		Admissibles		Lauréats		Infructueux
				Hommes	Femmes	H	F	H	F	H	F	
Externe	B	Gestion RH	1	2	7	2	7	2	3	0	1	NON
Interne	A	Contrôle gestion /IGE	1	nc	nc	nc	nc	1	1	0	1	OUI

nc : concours organisé par l'Université de Bordeaux concernant l'admission

De plus, l'établissement a ouvert le recrutement en direct de 28 postes qui ont été publiés via différents supports dématérialisés qui peuvent être combinés pour un même emploi :

- ✓ 22 via l'ENT (intranet)
- ✓ 19 via Pôle Emploi
- ✓ 4 via la BIEP
- ✓ 1 via le Ministère

Sur les 4 postes publiés via la BIEP (Bourse Interministérielle de l'Emploi Public), 2 postes ont été pourvus par voie de détachement.

Tout au long de l'année, hors session de recrutement, l'établissement a reçu 107 candidatures spontanées, et a également géré le recrutement de 6 contrats en service civique.

➔ Recrutement des enseignants

11 postes d'enseignants ont été publiés dont 1 concours a été infructueux suite à l'inéquation des profils par rapport à la demande. De plus, une procédure de recrutement n'a pas été enclenchée pour un poste d'enseignant-chercheur contractuel au département ROSAS.

67% des 129 candidatures sont présentées par des hommes qui pourvoient majoritairement les postes (7 sur 10) bien que les femmes représentent 50% des profils auditionnés.

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

Corps	Département	Domaine	Inscriptions		Admissibles		Auditionnés		Lauréats		Infructueux
			Hommes	Femmes	H	F	H	F	H	F	
MCF	HETIC	Management, Organisation, Numérique	35	20	31	19	2	4	0	1	NON
PU	P2MN	Optique Sub-longueur d'onde	2	0	2	0	2	0	1	0	NON
PU	ROSAS M2S	Traitement du signal	14	1	13	1	3	1	1	0	NON
MCF	ROSAS LOSI	Optimisation logistique Transport	30	22	22	18	4	3	1	0	NON
PAST	P2MN MDPI	Modélisation	0	1	0	1	0	1	0	1	NON
PAST	P2MN LASMIS	Modélisation	1	0	1	0	1	0	1	0	NON
ECC	HETIC CREIDD	Dév. durable	4	0	4	0	2	0	1	0	NON
ECC	HETIC TechCico	Visualisation données	5	1	4	1	4	1	0	0	OUI
ECC	P2MN LASMIS	Matériaux	7	1	7	1	2	0	1	0	NON
Ens Ct.	P2MN	Mathématiques	1	2	1	2	0	1	0	1	NON
PRCE	P2MN	Mécanique	1	0	1	0	1	0	1	0	NON

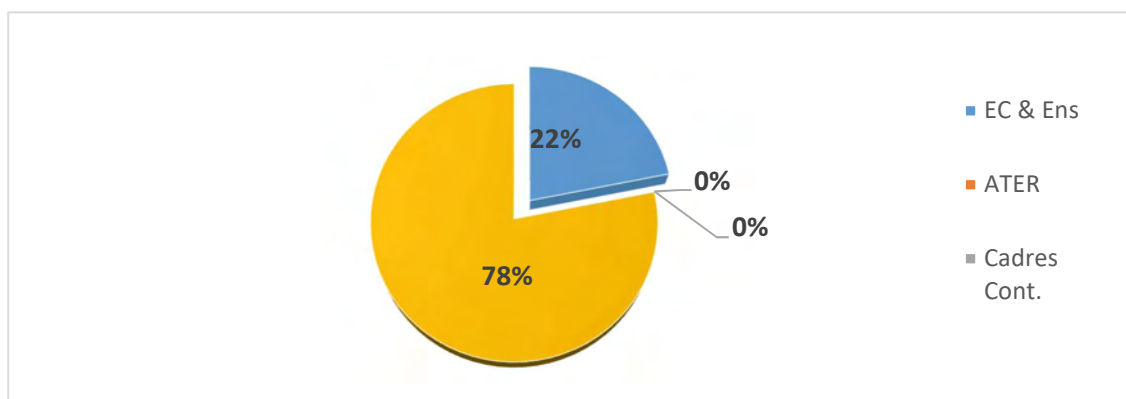
→ Part des femmes dans les jurys

Au global, la part des femmes dans les jurys de comité de sélection est de 43%. Elle est plus représentative dans des profils non techniques tels que le management, l'organisation, et le numérique.

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président / Présidente	Part des femmes
ECC	comité de sélection	ECC	Matériaux en couches minces, relations structure, composition/propriété	10	4	Homme	40%
ECC	comité de sélection	PU	Traitement du signal, conception de méthodes de décision statistique	8	2	Homme	25%
ECC	comité de sélection	MCF	Optimisation de la logistique de production et de transport	8	4	Femme	50%
ECC	comité de sélection	MCF	Management, organisation et numérique	10	6	Homme	60%
ECC	comité de sélection	ECC	Soutenabilité, transition sociétale, modèles de société	8	4	Homme	50%
ECC	commission de choix	MCF associé	Modélisation, simulation numérique, comportement mécanique, propriétés des matériaux	6	2	Homme	33%
EC	commission de choix	PRCE	Conception et construction mécanique	4	2	Femme	50%
EC	commission de choix	EC	Mathématiques et mécanique du solide	6	2	Homme	33%

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

La moyenne d'âge des départs est de 42,6 ans signifiant que le départ pour retraite n'est pas le principal motif de mobilité externe puisque seulement 2 sur 32 sont comptabilisées en 2019.



Ce sont les fins de CDD des BIATSS qui concentrent les départs (18), et les titulaires partent généralement par voie de mutation.

Motif du départ / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2018
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent				6	6	5
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement				3	3	5
Postes temporaires	Fin contrat - mission ou besoin temporaire	1			5	6	1
	Fin contrat - remplacement personnels absents				1	1	0
	Fin contrat - renfort temporaire					0	4
	Fin contrat - job d'été				7	7	5
Départ ATER		2				2	5
Réussite à concours						0	0
Mutation		2			2	4	2
Détachement sortant						0	0
Fin détachement - Retour Administration d'origine					1	1	
Disponibilité						0	0
Congé parental						0	0
Retraite		2				2	3
Décès						0	1
TOTAL		7	0	0	25	32	
<i>Rappel 2018</i>		2	5	0	24		31

2.4 – Avancements, promotions et changements de statut

➔ Avancement des enseignants-chercheurs fonctionnaires

La campagne d'avancement des enseignants-chercheurs se déroule en 2 étapes :

- ✓ Une campagne nationale de promotion sur proposition des sections CNU
- ✓ Une campagne de promotion sur proposition de l'établissement

Les conditions de promouvabilité à remplir sont appréciées au 31 décembre de l'année en cours.

Avancement...	PR CE	PR 1C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)		1		1
... au titre du CNU (national)	1	1		2
TOTAL	1	2	0	3

PR CE = Professeur des Universités Classe Exceptionnelle

PR 1C = Professeur des Universités 1ère Classe

MCF HC = Maître de Conférences Hors Classe

➔ Promotions internes des personnels BIATSS fonctionnaires

Pour rappel, les contingents de promotion et d'avancement des BIATSS fonctionnaires sont fixés, soit au niveau national ou soit au niveau académique en fonction des corps; il n'est en aucun cas régi au niveau de l'établissement.

46% des BIATSS fonctionnaires promouvables présentent un dossier à la promotion.

Le taux de promotion des BIATSS fonctionnaire est de 6% pour 110 agents « promouvables », contre 8% en 2018 pour un nombre de dossiers sensiblement identique.

Les femmes ont un taux de promotion plus élevé que les hommes, dû à leur nombre de base promuable plus élevé.

Voie d'accès	Filière	Cat	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus / promouvables	Contingents de promotions *
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	14	6	0	0%	30 (N)
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	2	1	33%	170 (N)
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	6	3	0	0%	178 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	15	2	0	0%	277 (N)
	AENES	A	AAE	AA	13	2	1	8%	4 (A)
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	13	10	0	0%	7 (A)
	BIB	A	CONSERVATEURS GENERAUX	CONSERVATEURS GENERAUX	0	0	0	#DIV/0!	NC
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	1	0	0%	NC
Tableau d'avancement (TA)	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	1	1	0	0%	NC
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC échelon spécial	1	1	0	0%	NC
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC	0	0	0	#DIV/0!	40 (N)
	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	2	2	1	50%	178 (N)
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	3	2	1	33%	392 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	2	1	0	0%	163 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	1	0	0	0%	313 (N)
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	1	0	0	0%	NC
ITRF	C	ATRF	ATRF P2	10	1	1	10%	NC	

AENES	A	AAE	AA HC	0	0	0	#DIV/0!	NC
AENES	A	AAE	AA principal	0	0	0	#DIV/0!	NC
AENES	B	SAENES	SAENES CE	4	3	0	0%	7 (A)
AENES	B	SAENES	SAENES CS	6	5	0	0%	8 (A)
AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	5	5	0	0%	23 (A)
AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	2	2	1	50%	15 (A)
BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	0	0%	NC
BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CS	1	1	1	100%	NC
BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	0	0	0	#DIV/0!	NC
BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	1	0	0	0%	NC
TOTAL PROMOTIONS				110	51	7	6%	

Femmes	66	18	5	7,6%
Hommes	44	33	2	4,5%

Rappel 2018 du TOTALdes PROMOTIONS	106	50	9	8%
---	------------	-----------	----------	-----------

➔ Promotions internes des personnels BIATSS contractuels

La promotion de cette catégorie de personnels est régie au niveau local de l'établissement. Seuls 22% des BIATSS contractuels promouvables présentent un dossier à la promotion, contre 39% en 2018.

Le taux de promotion des BIATSS contractuels est de 11% pour 27 agents « promouvables », et il rejoint les chiffres de 2018 (10,7%).

La proportion des femmes et des hommes promus est égalitaire.

Voie d'accès	Filière	Cat	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGE	IGR	10	1	0	0%
	ITRF	A	ASI	IGE	3	1	1	33%
	ITRF	B	TECH	ASI	1	0	0	0%
	ITRF	C	ATRF	TECH	1	0	0	0%
	AENES	B	SAENES	AA	1	0	0	0%
	AENES	C	ADJENES	SAENES	2	1	0	0%
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR 2C	IGR 1C	2	0	0	0%
	ITRF	A	IGE CN	IGE HC	4	1	0	0%
	ITRF	B	TECH CN	TECH CS	1	0	0	0%
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2C	1	0	0	0%
	AENES	B	SAENES CN	SAENES CS	1	1	0	0%
	AENES	B	SAENES CS	SAENES CE	1	1	1	100%
TOTAL Liste Aptitude + Tableau Avancement					28	6	2	7%
Mobilité interne	AENES	C	TECH	CN			1	
TOTAL PROMOTIONS							3	11 %

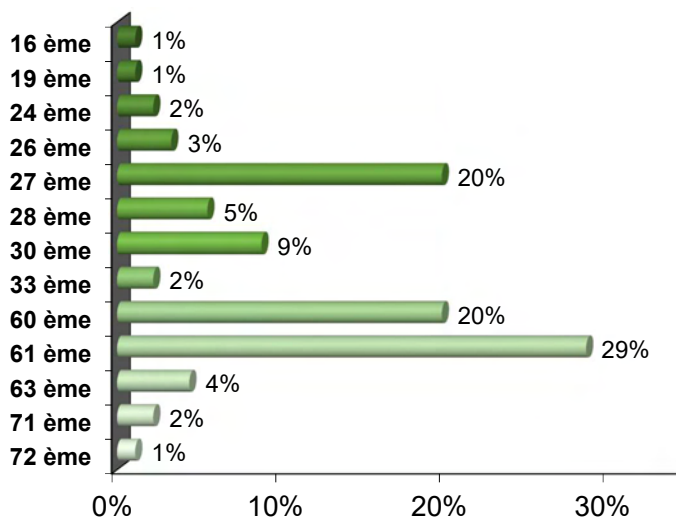
Femmes	14	4	1	7,1%
Hommes	14	2	1	7,1%

Rappel 2018 du TOTAL des PROMOTIONS	28	11	3	10,7 %
--	-----------	-----------	----------	---------------

Activités d'enseignement et de recherche

2.5 – Enseignants-chercheurs par section CNU

2/3 des effectifs se concentrent sur les CNU d'informatique, de mécanique/génie mécanique/génie civil, et de génie informatique/automatique/traitement du signal, et ceci est naturellement lié aux types d'enseignements dispensés dans l'établissement.

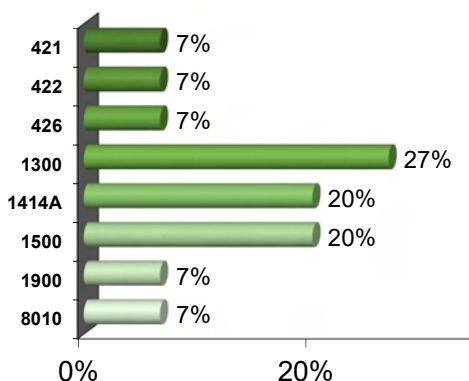


En détail...

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2018						Rappel 2018	
Section	Intitulé	PU	MdC	TOTAL	%	TOTAL	%
16ème	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	1	1%	1	1%
19ème	Sociologie, démographie		1	1	1%	1	1%
24ème	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	2%	2	2%
26ème	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	2	2	4	3%	3	3%
27ème	Informatique	5	12	17	20%	18	20%
28ème	Milieux denses et matériaux	3	2	5	5%	5	5%
30ème	Milieux dilués et optique	2	6	8	9%	8	9%
33ème	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60ème	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	8	18	20%	18	20%
61ème	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	14	25	29%	26	29%
63ème	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	4%	4	4%
71ème	Sciences de l'information et de la communication		2	2	2%	2	2%
72ème	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques		1	1	1%	1	1%
TOTAL		36	54	90	100%	91	100%

2.6 – Enseignants par discipline

De même, l'enseignement des mathématiques est la discipline la plus représentée en lien avec les formations d'ingénieurs.

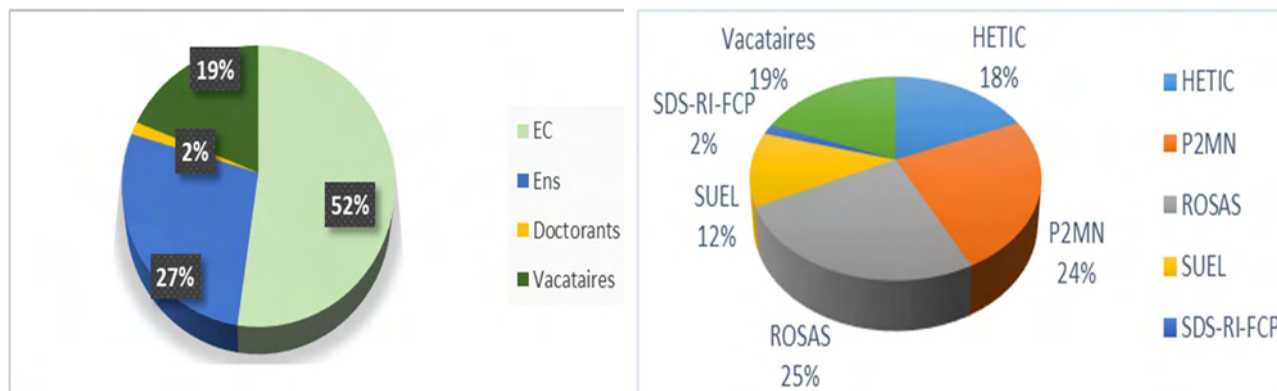


En détail...

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS 2018							Rappel 2018	
Code	Intitulé	PRAG	PRCE	PROF. EPS	TOTAL	%	TOTAL	%
421	Allemand	1			1	7%	1	7%
422	Anglais		1		1	7%	1	7%
426	Espagnol		1		1	7%	1	7%
1300	Mathématiques	4			4	27%	4	27%
1414 A	Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3			3	20%	3	20%
1500	Physique-Chimie	2	1		3	20%	3	20%
1900	Education physique et sportive			1	1	7%	1	7%
8010	Economie et gestion	1			1	7%	1	7%
TOTAL		11	3	1	15	100%	15	100%

2.7 – Charges d'enseignement 2018/2019

Pour l'année universitaire 2018/2019, selon la Direction de la Formation et de la Pédagogie (DFP), 90 245 UTP ont été dispensées à 81% par les enseignants de l'UTT et à 19% par des vacataires extérieurs ; le total des UTP reste stable par rapport à 2018.



En détail

CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif	Moyenne UTP/effectif	Total UTD (=UTP/1,5)
HETIC	Enseignants-Chercheurs	13 166	32	411	8 777
	Enseignants	3 369	5	674	2 246
	Doctorants enseignants	114	1	114	76
P2MN	Enseignants-Chercheurs	15 771	44	358	10 514
	Enseignants	5 680	11	516	3 787
	Doctorants enseignants	466	7	67	311
ROSAS	Enseignants-Chercheurs	18 187	45	404	12 125
	Enseignants	3 536	7	505	2 357
	Doctorants enseignants	795	8	99	530
SUEL	EC & Enseignants	10 631	10	1 063	7 087
SDS, RI, FCP	Enseignants	1 482	4	371	988
TOTAL EC & ENS.		73 197	-	-	48 798
TOTAL VACATAIRES		17 048	-	-	11 365
TOTAL GENERAL		90 245	-	-	60 163
<i>Rappel 2017/2018</i>	TOTAL EC & ENS.	73 895		-	49 264
	TOTAL VACATAIRES	16 501	385	43	11 001
	TOTAL GENERAL	90 396	-	-	60 265

2.8 – Taux d'encadrement des étudiants

Le taux d'encadrement diminue mécaniquement en 2019 suite à la baisse du nombre d'étudiants (3144) ; dans l'hypothèse d'un maintien du nombre d'étudiants à 3 261 comme en 2018, les taux seraient respectivement de 20,2 étudiants par enseignant et de 16,0 par personnel BIATSS.

Pour mémoire, le calcul du taux d'encadrement se réalise sur la base du nombre d'ETP des personnels permanents pour tenir compte du temps de travail réel.

Selon la source de l'étude « repères et références statistiques » publiée par la direction de l'évaluation de la prospective et de la performance du MESR en 2019, et sur la base de l'effectif étudiants inscrits en école d'ingénieurs de 79 100 (133 200 -54100 du privé) en 2018 (cf chapitre 6.01 page 153) et de l'effectif de 3 566 enseignants de ces mêmes écoles (chapitre 9.16 page 305), le ratio national est de 22,18 étudiants par enseignant.

2019		Rappel 2018	Rappel 2017
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	19,4	20,3	20,7
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & CC permanents	15,4	16,0	16,2

La formation

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

Les efforts 2019 se sont portés sur la professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions support.

2.9 – Budget formation

En 2019, on note une baisse de -10 K€ du budget de formation suite au cadrage budgétaire nécessaire, mais une augmentation du nombre de personnels formés (+11%) pour un coût moyen en baisse de 346€ par agent formé.

Budget	2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Budget global ¹	66 697 €	76 689 €	70 403 €
Nombre de formations	96	110	109
Nombre de jours de formation par type de formation	207	223	278
Nombre global de jours de formation ²	466	483	806
Nombre total de stagiaires	407	365	542
Nombre total d'agents formés ³	193	178	242
Ratio Coût jour de formation	143 €	159 €	87 €
Ratio Budget par Agent	346 €	431 €	291 €

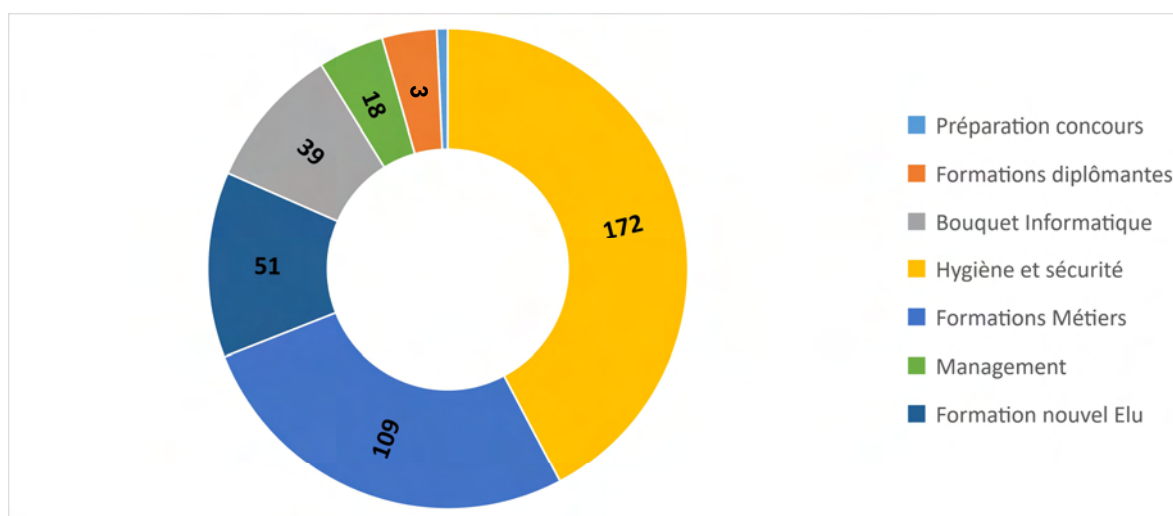
¹ : hors frais de missions

² : nb de jours x nb de stagiaires

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

2.10 – Bilan des formations

407 jours de formation dispensés en 2019, essentiellement portés à 42% sur l'hygiène et la sécurité.



Suite à la nomination des nouveaux membres des instances en 2019, une formation spécifique de modules RH, gouvernance et finances, leur a été dispensée.

On note également l'apparition de formations envers les agents « télétravailleurs », de gestion du stress, et « d'efficacité professionnelle » pour s'adapter aux nouvelles formes d'organisation du travail.

En détail ...

AXES STRATEGIQUES 2019				Rappel 2018	
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB AGENTS	BUDGET	NB AGENTS	BUDGET
- 1 - Préparations concours	Préparation concours des bibliothèques	1	400 €	1	
	Autres concours	2	0 €	3	
	TOTAL	3	400 €	4	0 €
- 2 - Formations diplômantes : partielle (UV, module...), totale (VAE...)	Formation individuelle	3	0 €	4	5 100 €
	Formation diplômante	3	2 577 €	2	
	UV UTT	3	0 €	0	0 €
	VAE	2	250 €	1	1 000 €
	HDR	3	1 140 €	2	792 €
	Bilan de compétences	1	1 320 €	1	1 320 €
	TOTAL	15	5 287 €	10	8 212 €
- 3 - « Bouquet » informatique	Bureautique	17	5 682 €	15	2 556 €
	DSI	15	5 914 €	7	4 120 €
	Accompagnement sur progiciels	7	778 €	27	
	Recherche			9	11 099 €
	TOTAL	39	12 374 €	58	17 775 €
- 4 - Hygiène et Sécurité	Assistant de prévention	4	4 200 €	2	0 €
	Equipiers de 1ere intervention (EPI)	41	2 256 €		
	Chargé-e d'évacuation			18	0 €
	Habilitation électrique	4	984 €	1	300 €
	SSIAP 1 initial	1	134 €	1	924 €
	SSI (initial)			1	192 €
	Membres du CHSCT	7	5 395 €		
	SSI (recyclage)	12	0 €	13	0 €
	SST initial	10	580 €	6	580 €
	MAC SST	39	1 449 €	27	870 €
	Formation des agents télétravailleurs	21	1 650 €		
	Gestion du stress	11	1 800 €		
	Prévention /utilisation des nanométaux			2	0 €
	Conduite de chariot élévateur (recyclage)			10	1 512 €
	Montage/Utilisation des échafaudages roulants			7	756 €
	Réception échafaudage (recyclage)			2	756 €
	Recyclage nacelle 3A et 3B	8	1 512 €		
	PSE1 (recyclage)	1	80 €	1	70 €
	Sensibilisation et gestes de 1er secours en cas de projection de produits chimiques	4	0 €	3	0 €
	Divers pôle santé	9	602 €	9	1 450 €
	Divers			7	590 €
TOTAL	172	20 642 €	110	8 000 €	
- 5 - Formations « métiers »	Professionalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	54	10 900 €	93	16 978 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	34	6 478 €	28	8 414 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	21	7 516 €	10	2 110 €
	TOTAL	109	24 894 €	131	27 502 €
- 6 - Management et approche projet	Renforcer les compétences managériales	8	1 650 €	37	14 400 €
	Efficacité professionnelle	10	1 450 €		
	Prévention des RPS			2	800 €
	TOTAL	18	3 100 €	39	15 200 €
- 7 - Parcours nouveaux élus	Modules RH / Gouvernance / Finance	51	0		
- 8 - Priorités ministérielles	Discrimination, protection données, RGPD			52	1500 €
TOTAL GENERAL		407	66 697 €	313	78 189 €

2.11 – Répartition des stagiaires

La typologie des actions de formation continue se décompose en 3 catégories, désignées sous les appellations T1, T2 et T3 (T étant pris pour « type ») :

1. La catégorie T1 couvre les formations visant à rendre l'agent opérationnel dans l'exercice de ses fonctions, par des actions d'adaptation immédiate au poste de travail.
2. La catégorie T2 inclut les actions de formation favorisant « l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers » ou le maintien dans l'emploi. Relèvent également de cette deuxième catégorie les formations permettant à l'agent d'actualiser ses connaissances professionnelles afin de se maintenir au niveau d'exigence requis pour l'exercice de son métier.
3. La catégorie T3 englobe les actions de formation qui visent le « développement des qualifications » de l'agent au-delà de ce qui est requis pour la tenue de son poste, ou « l'acquisition de nouvelles qualifications » en vue de préparer une évolution professionnelle, un changement de poste ou d'orientation.

Comme les années passées, l'accent est mis sur la formation T2 favorisant l'adaptation au métier suite à l'évolution constante de la technicité et des connaissances nécessaires pour assurer ses missions professionnelles, avec 279 jours de formation réalisés pour 272 agents.

Stagiaire /Jour	T1				T2				T3				Total agents	TOTAL Jours
	H	F	Total agents	Total jours	H	F	Total agents	Total jours	H	F	Total agents	Total jours		
A+	4	9	13	14	33	39	72	48	1	2	3	2	88	64
A	18	12	30	48	39	46	85	91	2	5	7	5	122	144
B	12	19	43	59	21	60	157	97	1	3	10	6	210	162
C	13	13	26	43	9	25	34	43	2	1	3	8	63	94
TOTAL	47	53	112	165	102	170	272	279	6	11	23	22	407	466
COUT	17 761 €				42 785 €				6 151 €				66 697 €	

De plus, en 2019, il n'y a eu aucun de jour de formation destinée à la formation initiale statutaire obligatoire car l'année 2019 n'a répertorié aucun lauréat ou nouvellement nommé sur des fonctions éligibles aux formations statutaires.

1 enseignant sur 3, et 2 BIATSS sur 3 ont bénéficié de formation en 2019 et essentiellement les catégorie B (67% des B).

2019		Hommes	Femmes	TOTAL
EC & Ens.		31	22	53
Cadres Cont. (A+)		1	0	1
BIATSS	A+	2	4	138
	A	19	16	
	B	18	31	
	C	20	28	
Personnels de recherche		1	0	1
TOTAL		92	101	193

Rappel 2018	Rappel 2017
23	56
3	5
13	178
49	0
59	0
27	0
4	4
178	243

2.12 – Le compte personnel de formation (CPF)

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Le CPF fait partie d'un dispositif plus large qu'est le compte personnel d'activité (CPA) qui a pour objectif de renforcer l'autonomie de chaque agent public dans la mobilisation de son droit à formation afin de faciliter son évolution professionnelle.

Chaque année, le CPF est alimenté d'un montant de 500€ avec un plafond de 5 000€.

En 2019, 364 heures de formation ont été mobilisées via le CPF à l'initiative de l'agent, ou sur politique incitative de l'employeur compte tenu du ré-abondement automatique annuel du CFP de 500€.

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	20	10	30
A	18	118	136
B	70	102	172
C	6	20	26
TOTAL	114	250	364
COUT	5 287 €		

En 2019, deux agents de catégorie A ont bénéficié de congé de formation dont une enseignante et une personnel BIATSS.

A large, bold, white letter 'C' is centered within a white square. This square is positioned at the top left of the page, partially overlapping a white L-shaped graphic element.

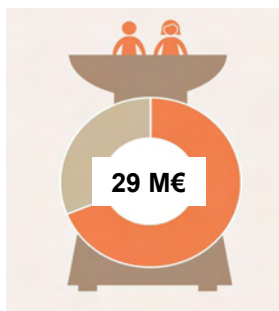
CHAPITRE 3

The background is a solid magenta color. It features several faint, light-colored graphics: a group of human silhouettes in the upper right, a bar chart with vertical lines of varying heights across the middle, and several circles of different sizes and thicknesses scattered throughout, some connected by thin lines. The main title is centered in white text over the bar chart.

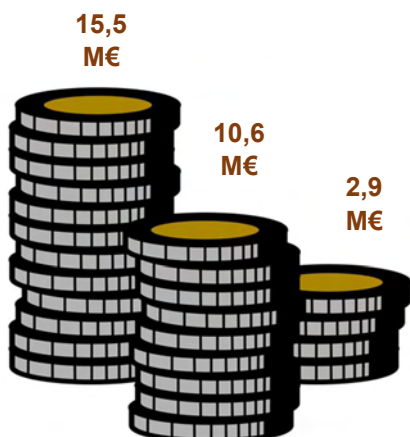
Rémunérations & charges

FOCUS

La masse salariale en quelques chiffres

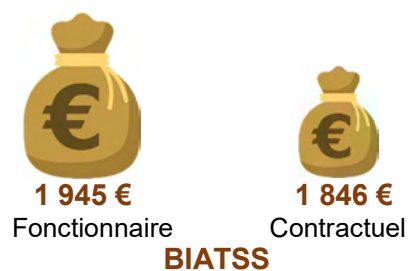
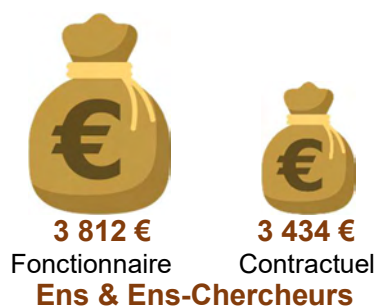


La masse salariale représente 80 % des dépenses de fonctionnement de l'UTT



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

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



La masse salariale

La masse salariale budgétaire est le volume des dépenses dans lequel on intègre toutes les dépenses liées aux personnels, telles que les salaires bruts et les charges patronales, ainsi que les dépenses d'action sociale, de taxes et contributions diverses (*FIPH ou éventuelles assurances liées au personnel*), ou encore le paiement de personnel mis à disposition entrante, la formation professionnelle, etc....

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

La masse salariale est composée des rémunérations principales auxquelles s'additionnent les rémunérations accessoires type régime indemnitaire, heures complémentaires, heures enseignement DU, primes, indemnisation de jours de CET etc..., pour constituer la rémunération brute.

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

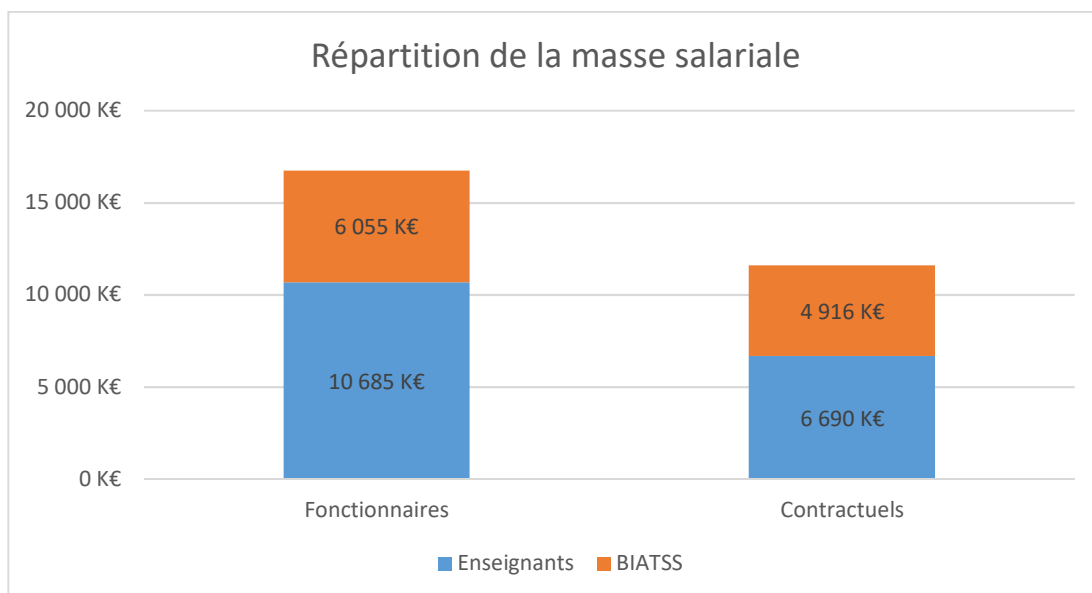
L'ensemble constituant le coût employeur communément appelé « rémunération brute chargée ».

En 2019, la masse salariale a été évaluée à 29 422 200 € au budget initial d'après le tableau 2 du DPGCEP, et au 31 décembre 2019, sa consommation réelle s'élève à 29 051 644 € et est composée à 63% de l'ensemble des rémunérations brutes versées (*principales et accessoires*).

Son taux de réalisation est par conséquent de 98,74%.

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

La masse salariale des fonctionnaires représente 59% de la masse salariale totale :



3.1 - Masse salariale par type de dépenses

La masse salariale affiche un rythme de hausse très modéré de +0,4% en 2019 compte tenu du plafonnement des emplois par le plafond d'Etat impliquant une rigueur de gestion.

Les rémunérations principales brutes évoluent peu au global mais les enseignants, tous statuts confondus, engrangent une augmentation de leur traitement brut de + 437 K€ alors que celui des BIATSS, tous statuts confondus, baisse de -330 K€.

Cette évolution pour les enseignants provient en partie du PPCR (*Parcours Professionnel Carrière et Rémunérations*) qui reconnaît l'engagement professionnel par le transfert de montant de prime (*rémunérations accessoires*) en point d'indice de rémunération brute.

Le GVT (*glissement vieillesse technicité*) des enseignants est également une traduction de cette variation.

Par conséquent, les rémunérations accessoires comprenant le régime indemnitaire (primes et indemnités) baissent de - 7,9% (-251 K€), notamment les lignes de la prime PRES et la prime PES.

Cette baisse compense la hausse des cotisations patronales dans la même proportion (+294 K€ au total), dont les cotisations de pensions retraite qui augmentent de + 211 K€ notamment pour les enseignants titulaires à mettre en corrélation avec l'évolution de leur traitement brut vue en amont (*le brut sert de base de calcul de la pension civile*).

Dans le détail des rubriques de paie, il est constaté que le montant des indemnités de jours de CET a été divisé par deux puisque 2019 est une année particulière sur ce point. En effet, les indemnités sur 2019 concernent des rappels d'indemnisation de jours de CET 2018 suite au changement du montant légal par catégorie et à la baisse du seuil d'indemnisation à compter du 16^e jour.

La baisse de cotisation ASSEDIC est à mettre en corrélation avec la baisse du volume de rémunérations des non titulaires, et de plus, le taux est passé de 5% en 2018 à 4,05% en 2019.

La hausse des cotisations patronales pour une partie des non titulaires provient de l'application du taux d'accident du travail de 1,10% sur le traitement brut pour couvrir le risque par l'assurance maladie et non plus en auto-assurance de l'établissement (*application progressive du taux par populations d'agents*).

Le tableau récapitulatif présenté ci-après reprend les données capitalisées par la DGFIP qui opère pour notre compte l'établissement de nos paies, et il est présenté sous un format standardisé du DPGECP.

Dépenses de masse salariale		Exécution 2018	Flux	Exécution 2019	Taux d'évolution
1 - Rémunérations principales					
Titulaires	EC et Ens.	4 894 515 €	232 599 €	5 127 114 €	4,8%
	BIATSS	2 802 374 €	36 375 €	2 838 749 €	1,3%
sous total TITULAIRES		7 696 889 €	268 974 €	7 965 863 €	3,5%
Non titulaires	EC et Ens.	4 090 566 €	205 534 €	4 296 100 €	5,0%
	BIATSS et autres non titulaires	3 544 365 €	-366 539 €	3 177 826 €	-10,3%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	0 €	0 €	
sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		7 634 931 €	-161 005 €	7 473 926 €	-2,1%
TOTAL Rémunérations principales		15 331 820 €	107 969 €	15 439 789 €	0,7%
2 - Rémunérations accessoires					
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 378 230 €	-61 450 €	1 316 780 €	-4,5%
Autres rémunérations accessoires		585 102 €	70 934 €	656 036 €	12,1%
Primes et indemnités des EC et Ens.		661 864 €	-283 675 €	378 189 €	-42,9%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		575 425 €	22 931 €	598 356 €	4,0%
dont sous total TITULAIRES		1 706 915 €	-178 348 €	1 528 567 €	-10,4%
dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		1 493 706 €	-72 912 €	1 420 794 €	-4,9%
TOTAL Rémunérations accessoires		3 200 621 €	-251 260 €	2 949 361 €	-7,9%
3 - Cotisations Patronales					
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 578 091 €	211 794 €	5 783 134 €	3,7%
	Autres cotisations titulaires	1 364 857 €	48 263 €	1 427 535 €	4,6%
dont sous total TITULAIRES		6 942 948 €	260 057 €	7 210 669 €	3,9%
Non titulaires	Cotisations Assedic	418 801 €	-63 579 €	351 021 €	-16,2%
	Autres cotisations non titulaires	3 030 618 €	97 635 €	3 054 384 €	0,8%
dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		3 449 419 €	34 056 €	3 405 405 €	-1,3%
TOTAL Cotisations Patronales		10 392 367 €	294 113 €	10 616 074 €	2,2%
4 - Prestations sociales					
		10 724 €	7 261 €	46 420 €	37,6%
TOTAL GLOBAL Masse Salariale		28 935 532 €	158 083 €	29 051 644 €	0,3%
<i>TOTAL hors prestations</i>		<i>28 924 808 €</i>	<i>150 822 €</i>	<i>29 005 224 €</i>	<i>0,3%</i>
Brut Chargé des TITULAIRES (hors prest° soc)		16 346 752 €	350 683 €	16 705 099 €	2,2%
Brut Chargé des NON TITULAIRES (hors prest° soc)		12 578 056 €	-199 861 €	12 300 125 €	-2,2%

3.2 - Masse salariale par plafond d'emploi

En 2019, en écartant les autres dépenses non ventilables que sont majoritairement les vacances, la masse salariale est quasiment identique à celle de 2018.

Un transfert de valeur équivalente (*écart d'exécution de 201 K€*) s'est opéré du plafond d'Etat (1) vers le plafond des ressources propres (2) ; c'est la variation positive des enseignants de 548 K€ (+240 k€ & -438 K€ & + 746 k€) qui compense la variation négative des personnels BIATSS de -549 K€ (+66 K€ & -70k€ & -545 k€) dont notamment BIATSS non titulaires.

Concernant le coût chargé des vacataires (versus analytique), on relève un volume de 83 K€ pour les vacataires étudiants (51 étudiants) et 610 K€ pour les personnels vacataires (74 vacataires). Ce poste de dépense des vacances a bondi de +19,7%.

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

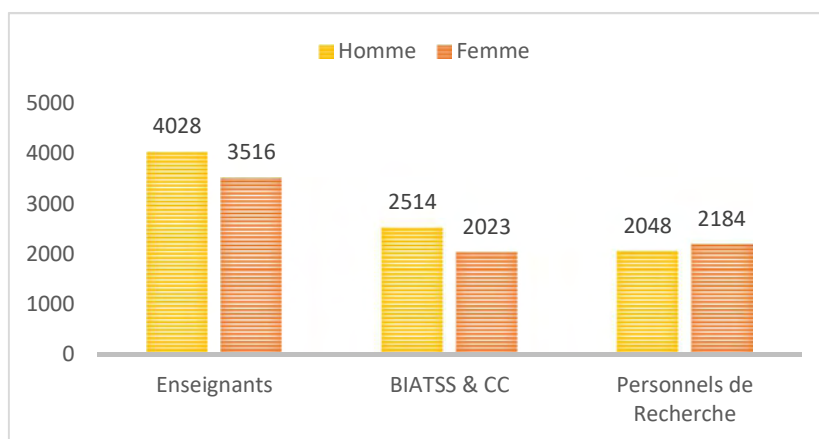
Plafond	Statut / Population		Exercice 2018 Exécution	Exercice 2019 Exécution	Ecart exécution 2019 / 2018	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	10 444 978 €	10 685 463 €	240 485 €	2,3%
		BIATSS	5 988 439 €	6 055 150 €	66 711 €	1,1%
		dont cours complémentaires (cf financés sur ressources propres)	485 282 €	475 293 €	-9 989 €	-2,1%
	Sous-total titulaires		16 433 417 €	16 740 613 €	307 196 €	1,9%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 445 145 €	3 006 319 €	-438 826 €	-12,7%
		dont ATER et doctorants contractuels	688 329 €	458 612 €	-229 717 €	-33,4%
		BIATSS et autres non Tit dont CDI	806 652 €	736 399 €	-70 253 €	-8,7%
	Sous-total non titulaires		4 251 797 €	3 742 718 €	-509 079 €	-12,0%
Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		20 685 214 €	20 483 331 €	-201 883 €	-0,98%	
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	2 936 703 €	3 683 672 €	746 969 €	25,4%
		dont CDI	903 786 €	994 164 €	90 378 €	10,0%
		BIATSS et autres non titulaires	4 724 268 €	4 179 243 €	-545 025 €	-11,5%
	Total non titulaires (plafond 2)		7 660 971 €	7 862 915 €	201 944 €	2,6%
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	10 444 978 €	10 685 463 €	240 485 €	2,3%
		BIATSS	5 988 439 €	6 055 150 €	66 711 €	1,1%
	Sous-total Titulaires		16 433 417 €	17 047 809 €	614 392 €	3,7%
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	6 381 848 €	6 689 991 €	308 143 €	4,8%
		BIATSS et autres non titulaires	5 530 920 €	4 915 642 €	-615 278 €	-11,1%
	Sous-total Non Titulaires		11 912 768 €	11 605 633 €	-307 135 €	-2,6%
TOTAL GENERAL		28 346 185 €	28 346 246 €	61 €	0,0%	
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacataires) (2)			589 346 €	705 398 €	116 052 €	19,7%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			28 935 531 €	29 051 644 €	116 113 €	0,4%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			23 011 €	21 537 €	-1 474 €	
Total des dépenses de personnel			28 958 542 €	29 073 181 €	114 639 €	0,4%
dont dépenses de personnels sur contrats de recherche			2 657 491 €	2 895 131 €	237 640 €	8,9%

Les salaires

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

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

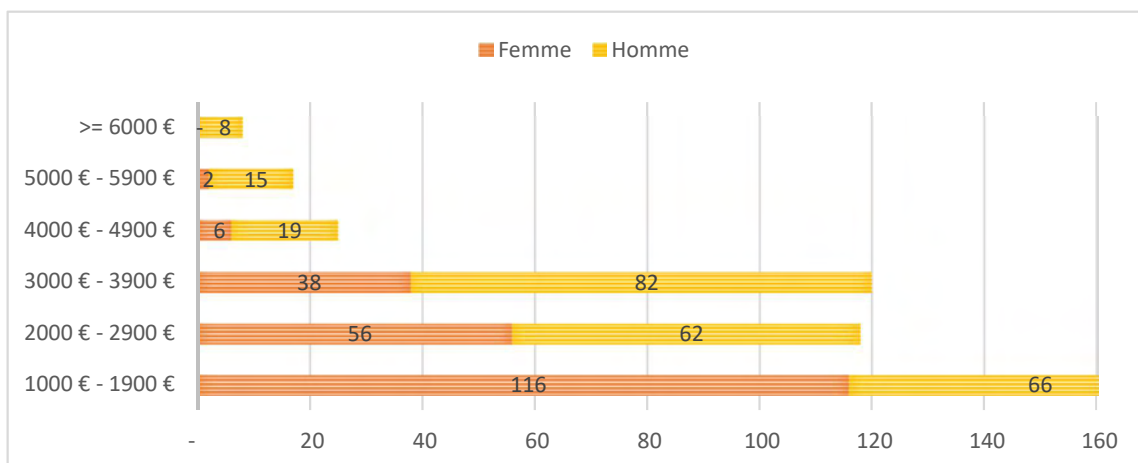
Ci-dessous la moyenne du traitement brut mensuel par type de population en sachant que les personnels de recherche intègrent des BIATSS et chercheurs sur contrat de recherche :



En 2019, le salaire brut moyen global de l'ensemble des populations de l'établissement (*y compris en financement « recherche »*) est de 2 766€, avec une moyenne à 2 331€ pour les femmes et 3 143 € pour les hommes.

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

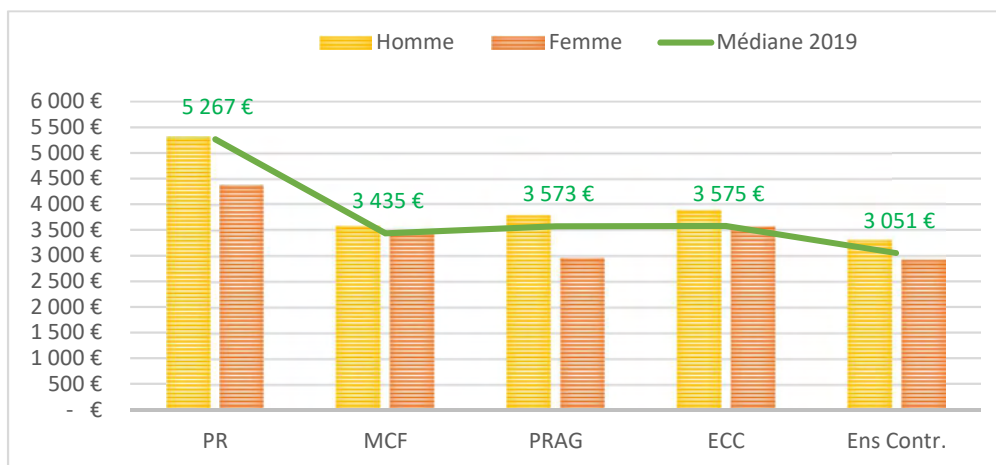
38,1% des personnels ont un traitement brut mensuel inférieur à 2 000€ dont 53 % de femmes.



3.3 - Salaire brut mensuel des enseignants et enseignants-chercheurs

La rémunération brute moyenne mensuelle des enseignants en 2019 s'élève à 3 897€ : 3 516€ pour les femmes et 4 028€ pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des enseignants qui comporte 74% d'hommes.

Parmi les enseignants chercheurs contractuels, l'emploi servant de support au poste de Directeur de l'établissement n'entre pas dans le cadre de l'étude.



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

	Femme	Homme	Moyenne 2019	Rappel Moyenne 2018	Médiane 2019	Rappel Médiane 2018
PR	4 371 €	5 318 €	5 107 €	4 986 €	5 267 €	4 977 €
MCF	3 460 €	3 572 €	3 535 €	3 491 €	3 435 €	3 411 €
PRAG	2 948 €	3 778 €	3 571 €	3 406 €	3 573 €	3 491 €
ECC	3 557 €	3 877 €	3 831 €	3 818 €	3 575 €	3 421 €
Ens Contr.	2 914 €	3 296 €	3 187 €	3 196 €	3 051 €	3 044 €

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

- Le 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- Le 9^{ème} décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires
- Le rapport inter-décile (D9/D1) met en évidence l'écart en le haut et le bas de la distribution du salaire (*plus le rapport est élevé, plus l'inégalité est grande*)

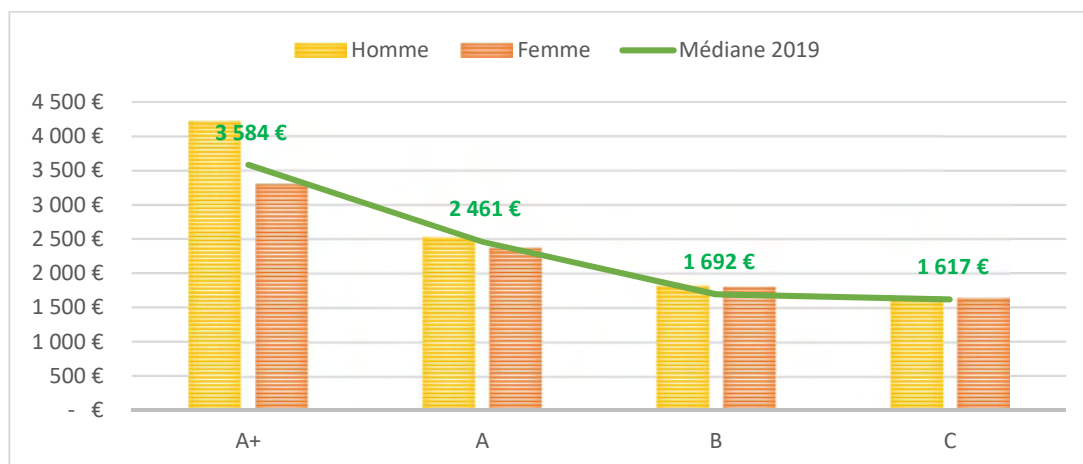
En 2019, le salaire médian (D5) s'élève à 3 603€ signifiant que la moitié des personnels ont un salaire en dessous, et au-dessus ; il a augmenté de +1,43%. Le ratio d'inégalité de 1,99 reste quasiment identique à 2018 (2,0).

1er décile D1	2 756 €
2e décile D2	3 219 €
3e décile D3	3 435 €
4e décile D4	3 500 €
5e décile Médian D5	3 603 €
6e décile D6	3 889 €
7e décile D7	3 889 €
8e décile D8	4 511 €
9e décile D9	5 497 €
rapport interdécile (D9/D1)	1,99

3.4 - Salaire brut mensuel des BIATSS et cadres contractuels

La rémunération brute moyenne mensuelle des personnels BIATSS et cadres contractuels, en 2019, s'élève à 2 202€ :

2 023€ pour les femmes et 2 514€ pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des BIATSS qui comporte 64% de femmes.



	Femme	Homme	Moyenne 2019	Rappel Moyenne 2018	Médiane 2019	Rappel Médiane 2018
A+	3 304 €	4 221 €	3 839 €	3 946 €	3 584 €	3 626 €
A	2 368 €	2 524 €	2 443 €	2 534 €	2 461 €	2 334 €
B	1 799 €	1 817 €	1 804 €	1 793 €	1 692 €	1 668 €
C	1 640 €	1 652 €	1 643 €	1 600 €	1 617 €	1 575 €

La hausse de la rémunération brute médiane et moyenne mensuelle a bénéficié aux trois catégories A, B, C (sauf A+), et notamment aux titulaires.

	SALAIRES MOYENS			
	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	3 807 €	2 649 €	1 968 €	1 659 €
BIATSS Contractuels	3 861 €	2 343 €	1 653 €	1 595 €
TOTAL	3 839 €	2 443 €	1 804 €	1 643 €
<i>Rappel 2018</i>	<i>A+</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
BIATSS Titulaires	3 884 €	2 422 €	1 937 €	1 630 €
BIATSS Contractuels	4 080 €	2 281 €	1 626 €	1 514 €
ENSEMBLE BIATSS	3 946 €	2 354 €	1 793 €	1 600 €

	SALAIRES MEDIANS			
	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	3 444 €	2 559 €	1 945 €	1 645 €
BIATSS Contractuels	3 346 €	2 156 €	1 635 €	1 551 €
TOTAL	3 584 €	2 461 €	1 692 €	1 617 €
<i>Rappel 2018</i>	<i>A+</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
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 €

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

- Le 1^{er} décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires
- Le 9^{ème} décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires
- Le rapport inter-décile (D9/D1) met en évidence l'écart en le haut et le bas de la distribution du salaire (*plus le rapport est élevé, plus l'inégalité est grande*)

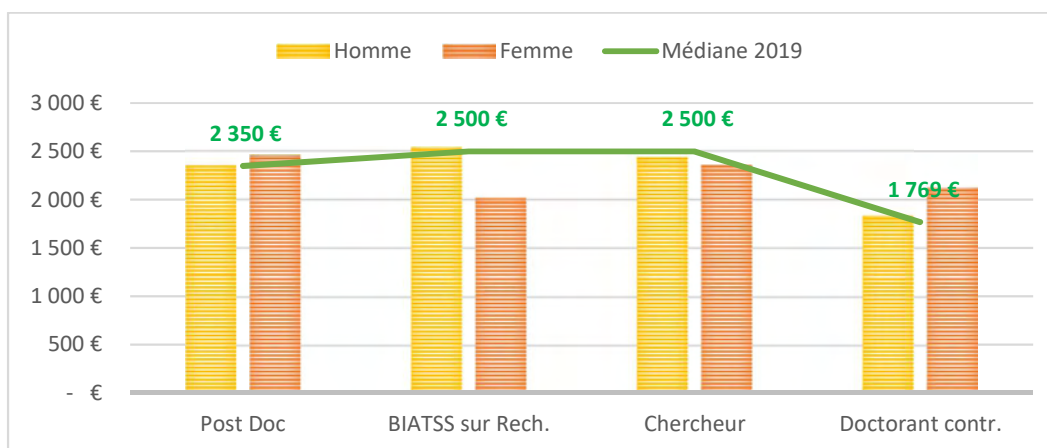
1er décile D1	1 607 €
2e décile D2	1 617 €
3e décile D3	1 653 €
4e décile D4	1 739 €
5e décile Médian D5	1 898 €
6e décile D6	2 043 €
7e décile D7	2 368 €
8e décile D8	2 560 €
9e décile D9	3 079 €
rapport interdécile (D9/D1)	1,90

En 2019, le salaire médian (D5) s'élève à 1 898€ signifiant que la moitié des personnels ont un salaire en dessous, et au-dessus ; il a baissé de -1,70% suite à une forte baisse de la médiane de la catégorie A+ contractuels. Le ratio d'inégalité de 1,90 reste identique à 2018.

3.5 - Salaire brut mensuel des personnels de recherche

La rémunération brute moyenne mensuelle des personnels de recherche s'élève à 2 106€ : 2 184€ pour les femmes et 2 048€ pour les hommes en sachant que les femmes ne représentent que 44% des personnels de recherche.

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



	Femme	Homme	Moyenne 2019	Rappel Moyenne 2018	Médiane 2019	Rappel Médiane 2018
Post Doc	2 463 €	2 350 €	2 411 €	2 361 €	2 350 €	2 350 €
BIATSS sur Rech.	2 014 €	2 540 €	2 277 €	2 379 €	2 500 €	2 500 €
Chercheur	2 356 €	2 434 €	2 410 €	-	2 500 €	-
Doctorant contr.	2 014 €	1 837 €	1 929 €	1 883 €	1 769 €	1 769 €

Les primes et indemnités

3.6 – Primes et indemnités des enseignants

Parmi les primes perçues par les enseignants, on distingue :

- ✓ La **prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** qui est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement supérieur comprenant les PU, MCF, PRAG et éventuellement les ATER. Son taux est fixe et indexé sur la valeur du point d'indice
- ✓ La **prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** qui peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé, et lorsqu'ils exercent un encadrement doctoral; elle se substitue désormais à la PES
- ✓ La **prime d'excellence scientifique (PES)**. Elle est attribuée en fonction de trois critères que sont la production scientifique de l'enseignant-chercheur, son rayonnement scientifique, et son encadrement doctoral
- ✓ La **prime de charges administratives (PCA)** qui peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou qui prennent la responsabilité temporaire d'une mission définie par le conseil d'administration ; ce dernier fixe la liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice de cette prime. Un arrêté individuel déterminant le montant est pris par le Président après avis du conseil d'administration.

Le montant total des primes et indemnités de 410 786€ (339 K€ + 71 K€) en 2019 rejoint celui de 2017 car en 2018 il avait été noté un pic de volume pour la PEDR et la PRES provenant d'un dû de 2017 versé en 2018.

De plus, la PCA a bondi de 69% entre 2017 et 2018, et reste à un niveau de 124 K€ suite à l'extension des fonctions ouvrant droit à la PCA votées par le conseil d'administration, à l'augmentation du nombre de responsabilités de formations continue dans le cadre du plan stratégique et également au titre des nouvelles missions ponctuelles mises en place.

Type	ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES		ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
PRES	91	58 588 €		
PEDR (ex PES)	46	189 158 €		
PCA	52	91 909 €	21	33 069 €
INTERESSEMENT Rech. & Brevet			7	38 063 €
TOTAL	189	339 655 €	28	71 131 €

Rappel 2018	Rappel 2017
182 064 €	67 786 €
313 550 €	197 458 €
138 622 €	81 959 €
31 795 €	75 243 €
666 031 €	422 446 €

3.7 - Primes et indemnités des BIATSS et cadres contractuels

Le sigle « RIFSEEP » signifie régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions (*cf contraintes particulières liées au poste*), de l'expertise et de l'engagement professionnel ; il a été mis en place au 1^{er} janvier 2018 à l'UTT pour la majorité des personnels BIATSS. Le personnel de la filière « bibliothèque » se voit appliqué ce régime qu'en 2019. Il est composé de :

- L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (**IFSE**), versée mensuellement. Il repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions
- Le complément indemnitaire annuel (**CIA**) facultatif versé annuellement

Pour les agents ayant un régime indemnitaire précédant la mise en place du RIFSEEP plus important que l'IFSE, une garantie indemnitaire a été instaurée pour conserver le même montant de régime indemnitaire pour un même poste occupé.

Ce nouveau régime indemnitaire remplace la majorité des anciennes primes mais certaines primes et compléments de rémunération peuvent se cumuler comme la NBI (*nouvelle bonification indiciaire*) ou l'intéressement délibéré par le conseil d'administration selon l'article L954-2 du code de l'éducation.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé annuellement à l'appréciation de la valeur professionnelle, de l'engagement dans ses fonctions, et de la manière de servir de l'agent ; il fait l'objet d'un arrêté individuel.

En 2019, son montant global a quasiment doublé avec une progression de +90% ; il a été versé à 106 agents contre 39 agents en 2018, soit plus d'agents concernés mais avec une moyenne plus basse de l'ordre de 500€.

Type	BIATSS & CC - FONCTIONNAIRES		BIATSS & CC - CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
IFSE	112	487 111 €		
Garantie Indemnitaire	16	9 160 €		
CIA	106	52 949 €		
INTERESSEMENT art.L954-2			92	241 092 €
TOTAL	234	549 220 €	92	241 092 €

Rappel 2018 Fonctionnaires	Rappel 2018 Contractuels
498 923 €	
10 494 €	
27 932 €	
	218 884 €
537 349 €	218 884 €

En 2019, aucun agent n'a bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (*GIPA*) qui permet de réajuster le salaire brut indiciaire qui n'a pas évolué pendant 4 ans (*bornes décembre 2014 et 2018*), en fonction de l'indice des prix à la consommation, pour les fonctionnaires titulaires et contractuels.

3.8 - Rémunérations complémentaires

En sus de leur activité normale, les personnels peuvent être amenés à réaliser des heures de travail au-delà de leurs obligations contractuelles.

Ils peuvent ainsi assurer des heures complémentaires d'enseignement, des heures de formation continue à l'instar des chargés d'enseignement vacataires, ou encore des heures supplémentaires pour les personnels BIATSS.

Heures complémentaires d'enseignement

Afin d'assurer la continuité d'enseignement suite à des mobilités ou des vacances d'emplois, les enseignants ou encore les chargés d'enseignement vacataires sont rémunérés sous forme d'heures complémentaires d'enseignement aussi bien pour la formation initiale que la formation continue.

En 2019, 325 agents ont ainsi dispensé des heures complémentaires pour un montant de 878 K€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 43% par les enseignants fonctionnaires avec une moyenne de 4 147€ brut par agent
- ✓ 30% par les enseignants contractuels avec une moyenne de 5 832€ brut par agent
- ✓ 24% par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 273€ brut par agent

En 2018, le montant global de 1,367 M€ intégrait le montant des heures complémentaires et celui des heures effectuées par les chargés d'enseignement vacataires dans le cadre de la formation initiale et continue.

A compter de 2019, une différenciation de ces heures a été réalisée par la création de rubriques de paie spécifiques. Dorénavant, seront distingués le montant des heures effectuées au titre de la formation continue ou de la formation initiale par les personnels permanents, et celui des heures au titre de la formation continue DU et de la formation initiale par les chargés d'enseignement vacataires.

Heures de formation initiale et continue

En 2019, 298 agents ont dispensé des heures en formation initiale et de formation continue pour un montant de 438 K€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 61 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 196€ brut par agent
- ✓ 12 % par les enseignants fonctionnaires avec une moyenne de 2 406€ brut par agent
- ✓ 11 % par les enseignants contractuels avec une moyenne de 7 738€ brut par agent
- ✓ 8 % par les BIATSS fonctionnaires avec une moyenne de 2 389€ brut par agent
- ✓ 6 % par des personnels de la recherche avec une moyenne de 4 270€ brut par agent

Tableau récapitulatif des heures d'enseignement

Heures	2019		2018	
	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents
Complémentaires d'Ens.	878 317 €	325	1 367 224 €	532
Sous total Heures Complémentaires	878 317 €	325	1 367 224 €	532
Ens. Formation Continue DU	182 574 €	72	<i>néant</i>	<i>néant</i>
Ens Formation Initiale DU	255 888 €	226	<i>néant</i>	<i>néant</i>
Sous total Heures formation Initiale + Continue	438 462 €	298	-	-
Total Rémunérations Complémentaires	1 316 780 €	623	1 367 224 €	532

Heures supplémentaires

Enfin, les heures supplémentaires assurées par des personnels BIATSS ont légèrement diminué traduisant une meilleure organisation du temps de travail face aux pics d'activité.

<i>Heures</i>	2019		2018	
	<i>Montant</i>	<i>Nombre</i>	<i>Montant</i>	<i>Nombre</i>
Total H. Supplémentaires (BIATSS)	11 340 €	24	17 640 €	31

Heures de vacation des étudiants

L'établissement fait également appel des vacataires étudiants pour remplir des missions ponctuelles d'aide à l'organisation ou à la logistique d'événements, ou encore dans le domaine administratif. Rémunérées au SMIC horaire, elles représentent 4 143 heures pour 114 étudiants en 2019.

	2019		2018	
	<i>Montant</i>	<i>Nombre</i>	<i>Montant</i>	<i>Nombre</i>
Vacation	41 554 €	114	48 729 €	123
Nombre heures	Base 10,03€/h	4 143	Base 9,88€/h	4 932



C

CHAPITRE 4



Vie des personnels

FOCUS

Les conditions de vie au travail



Horaire hebdomadaire de 38 heures



Des personnels peu absents pour motif de maladie ordinaire : taux de 1,21 %
En moyenne 10,2 jours calendaires par arrêt absence maladie ordinaire



Un taux de 3,5 % de personnels en situation d'handicap pour une cible à 6%



172 € d'actions sociales par agent attributaire (54 agents)

Le temps de travail

4.1 - Les horaires collectifs et individualisés

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

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

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

De plus, le personnel peut opter pour un temps partiel, soit de « plein droit » en fonction de cas clairement définis par la loi, ou sur « sur autorisation de l'employeur » au regard des nécessités de service.

Au 31 décembre 2019, 18 agents ont opté pour un temps partiel d'activité représentant 13,6 ETP, soit un différentiel de 4,4 ETP.

Temps partiel	BIATSS & CC		ENSEIGNANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
A	1	5	1	1
B		5		
C	2	3		
TOTAL Nb	3	13	1	
TOTAL ETP	2,2	9,7	0,9	0,8

L'effectif répertorie également 10 agents à temps non complet représentant 4,8 ETP.

Temps incomplet	BIATSS & CC		ENSEIGNANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
A		1	6	2
B		1		
C				
TOTAL Nb	0	2	6	2
TOTAL ETP	0,0	0,7	3,1	1

4.2 – Le compte épargne temps (CET)

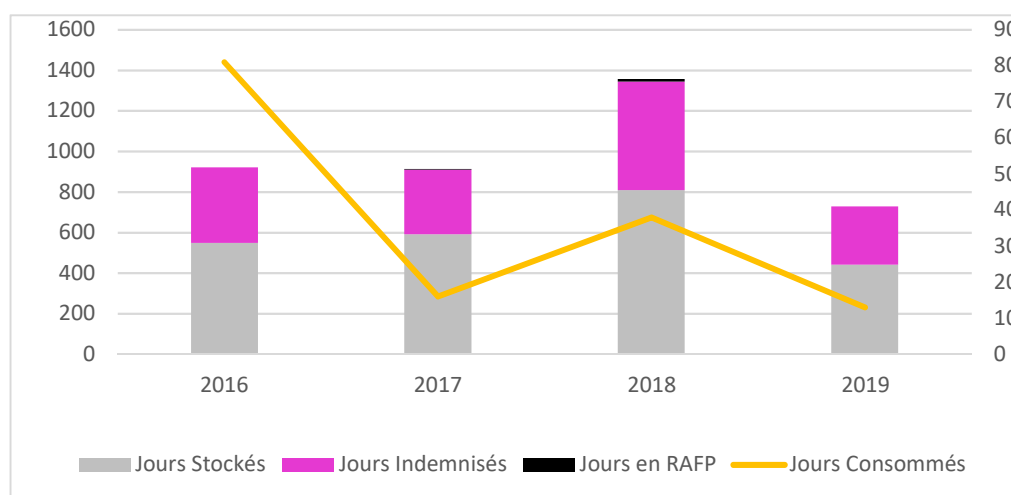
Le compte épargne temps est un dispositif qui permet aux BIATSS titulaires et contractuels, ayant travaillé une année de façon continue au moment de l'ouverture du compte, d'épargner les jours de congés annuels non pris. Ces jours peuvent être utilisés sous forme de congés ou être indemnisés selon un montant légal défini par catégorie.

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

Le droit d'option consiste, au choix de l'agent, au maintien des jours épargnés, à l'indemnisation au montant en vigueur par catégorie, ou la conversion au titre du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (*RAFP*).

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

En 2019, les agents ont d'avantage consommé leurs jours de congés et par conséquent réduit le stockage de jours sur le CET et leur indemnisation. Cette pratique vertueuse a permis de ralentir le passif social inscrit dans les comptes financiers de l'établissement ; en effet il augmentait régulièrement de 17% par an, pour atteindre un record de à 312 K€ au 31 décembre 2019 pour 2 204 jours stockés sur les CET.



Au 31 décembre 2019, 39% des BIATSS (*81 agents*) possèdent un compte épargne temps et c'est très majoritairement la catégorie A qui épargne.

ETAT DU STOCK ET CONSOMMATION	DISPOSITIF ACTIF					
	2019				Rappel 2018	Rappel 2017
	A	B	C	Total		
Nombre de CET actifs	41	28	12	81	100	81
Nb de jours stockés sur l'année	221	160	61	442	809	592
(-) Nb de jours indemnisés	159	78	49	-286	-535	-319
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	-13	-3
(-) Nb de jours consommés en congés	6,04	6,76	0	-12,8	-37,75	-16,25
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	55,96	75,24	12	2204,2	2061	1837,75

INDEMNISATION	2019	Rappel 2018	Rappel 2017
Nb de bénéficiaires	47	41	32
Montant consacré	38 090 €	68 644 €	38 300 €

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

- ✓ 14 agents ont obtenu un complément d'indemnisation pour 5 930€
- ✓ 33 agents ont opté pour une indemnisation au-delà du seuil de 15 jours pour 32 160€

4.3 – La décharge d'enseignement

Les décharges d'enseignement permettent à un enseignant-chercheur de réduire tout ou partie de son service. Elles peuvent être partielles ou totales et sont votées par les instances de l'établissement.

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de direction ou direction d'instituts relevant de l'article 713-9 du code de l'éducation. Ils sont, à leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

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

Nbr UTP	Motif	Pôle
234	Responsabilité	SUEL
144	Responsabilité	CIP
192	Responsabilité	DFP
192	Responsabilité	DR
144	Responsabilité	ISIFT
192	Responsabilité	DRE
288	Développement du CIP	CIP
36	Formation nouveaux MCF	
192	Chaire Silver	
192	Chaire Labex Action	
144	Délégation CNRS	
192	Congé formation	
2142		

4.4 – Les astreintes

Dans le cadre de la surveillance de l'établissement en dehors des heures d'ouverture, des astreintes sont organisées et assurées par des cadres de l'UTT. Leur rôle est, à l'aide d'un téléphone portable confié, de répondre à toute sollicitation, et si besoin de se déplacer sur le site pour intervenir en 24/24h et 7/7j.

En 2019, 29 agents différents ont été mobilisés pour assumer cette mission sur les 52 semaines, et 2 interventions sur site ont été nécessaires.

4.5 - Absentéisme des personnels permanents

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

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

Un tiers des personnels permanents (121 agents sur 375) ont bénéficié au moins d'une absence au cours de l'année 2019, représentant 4 508 jours au total et un taux global d'absentéisme tous motifs de 3,3%. 66% des absences sont à la suite de raisons de santé.

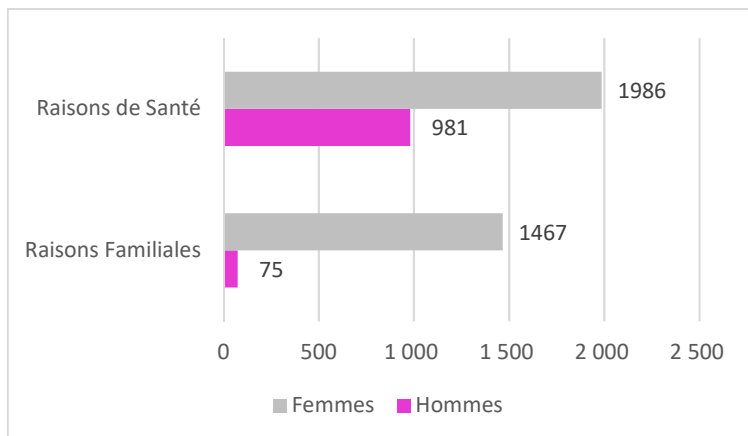
Famille d'Abs	2019		2018	
	Nbr Jours	Taux	Nbr Jours	Taux (*)
Raisons Familiales	1 541	1,1%	424	0,3%
Raisons de Santé	2 967	2,2%	3 028	2,3%
TOTAL	4 508	3,3%	3 452	2,6%

(*) Nota : les taux 2018 ont été recalculés sur la base officielle de 360 jours par an.

Malgré une répartition du nombre de femmes et d'hommes quasiment équivalente, les femmes ont un taux d'absence plus élevé que les hommes.

71% des arrêts pour maladie ordinaire concernent les femmes, et 74% des accidents de travail (*hors trajets*) concernent les hommes.

95% des arrêts pour raisons familiales concernent les femmes notamment dû en très grande part au congé maternité.



4.5.1 - Absences pour raisons familiales

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

- ✓ L'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés
- ✓ Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (*hors patho*)
- ✓ Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours
- ✓ Le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines
- ✓ Le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant
- ✓ Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois
- ✓ Le congé de formation professionnelle (CFP)

1 541 jours d'absence pour raisons familiales sont pris à 88% par des personnels contractuels avec une proportion de 60% pour le congé maternité.

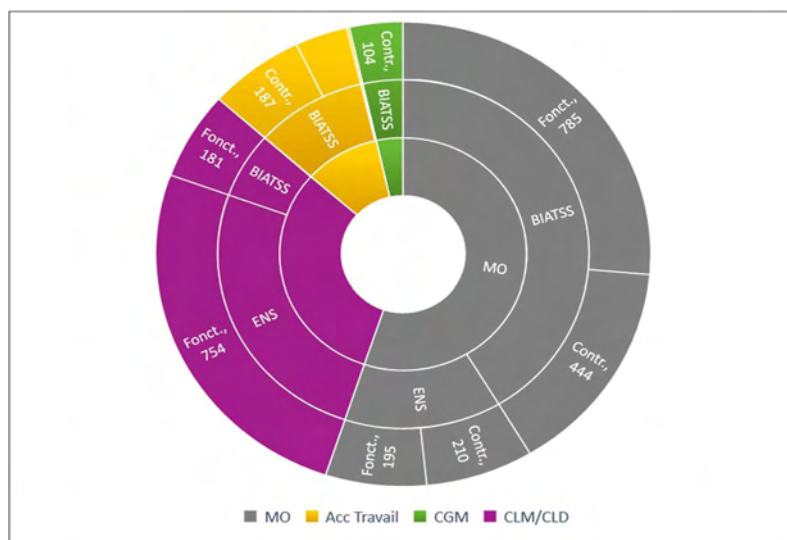
Le taux d'absence pour ces raisons est de 1,1 % en 2019 contre 0.3% en 2018 suite une forte augmentation des congés maternité et l'utilisation du congé formation.

Type	BIATSS & CC Titulaires	BIATSS & CC Contractuels	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	Total jours	rappel 2018
Garde Enfant	34	50			84	42
Maternité		503		420	923	360
Paternité	22	11	20	11	64	22
Adoption					0	
Congé Parental					0	184
Congé solidarité					0	0
Congé Formation	110			360	470	0
TOTAL jours	166	564	20	791	1 541	608
<i>Rappel 2018</i>	388	220	0	0	608	

4.5.2 - Absences pour raisons de santé

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

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



Le taux d'absence pour ces raisons de santé est de 2,2% en 2019 et est comparable à celui de 2018 (2.3%), mais avec une répartition légèrement différente puisqu'il est noté une recrudescence des accidents et notamment les accidents de trajet en 2019.

2 967 jours d'absence pour raisons de santé sont constitués à 55% de congés maladie ordinaire et essentiellement par des personnels BIATSS titulaires. Mais cette constatation est à relativiser car les absences pour maladie ordinaire des enseignants ne sont pas systématiquement signalées.

Généralement, on constate une corrélation entre les risques d'arrêts pour raisons de santé avec l'avancée dans l'âge, mais elle ne se confirme pas dans notre établissement.

Tranche Age	CMO		CLM/CLD/CGM		ACCIDENTS	
	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours
<=25	2	33				
26-30	18	121				
31-35	27	326	1	181	4	23
36-40	10	127				
41-45	20	172	1	104	1	5
46-50	27	347			4	22
51-55	18	190	9	754	5	112
56-60	32	236			4	132
61-65	6	82				
Total	160	1634	11	1039	18	294

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

Concernant la maladie ordinaire (CMO) :

- 76 agents ont connu au moins un arrêt pour CMO pour 160 arrêts comptabilisés
- Un arrêt de CMO dure en moyenne 10,2 jours
- 1/3 des arrêts ont une durée inférieure à 5 jours, représentent 139 jours de CMO
- 1 634 jours en CMO représentent 4,5 ETP sur la base de 360 jours/an
- Le taux d'absence pour ce seul risque de CMO est de 1,21%

Concernant les accidents du travail (AT) :

- 9 agents ont eu un accident dont l'un a duré 120 jours
- Un arrêt dure en moyenne 16,3 jours
- 294 jours en AT représentent 0,8 ETP sur la base de 360 jours/an
- Le taux d'absence pour ce seul risque d'AT est de 0,22%

Type	BIATSS & CC Titulaires	BIATSS & CC Contractuels	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	Total jours	rappel 2018
CMO	785	444	195	210	1634	1871
CLM/CLD	181		754		935	1029
CGM		104		0	104	0
Accidents	102	187	5	0	294	128
TOTAL jours	1 068	735	954	210	2 967	3028
<i>Rappel 2018</i>	1525	723	765	15	3028	

Pour mémoire, l'établissement est en auto-assurance pour pallier le salaire des absences des titulaires. C'est le régime général qui prend en charge les non titulaires pour une première période de 4 mois puis l'établissement, par subrogation, avec versement complet du salaire en fonction de l'ancienneté de l'agent.

4.5.3 – Autres motifs d'absence

12 journées de grève ont été déclarées auprès de l'administration, suite à des mouvements d'appel de la part des syndicats nationaux en décembre 2019.

De plus pour assister à des réunions de la vie institutionnelle de l'établissement et des organisations syndicales, ou encore suivre des formations syndicales, il est accordé du temps spécifique en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En 2019, 137 heures ont été positionnées dans le logiciel de gestion de temps pour ces motifs dont 86% pour assister aux réunions.

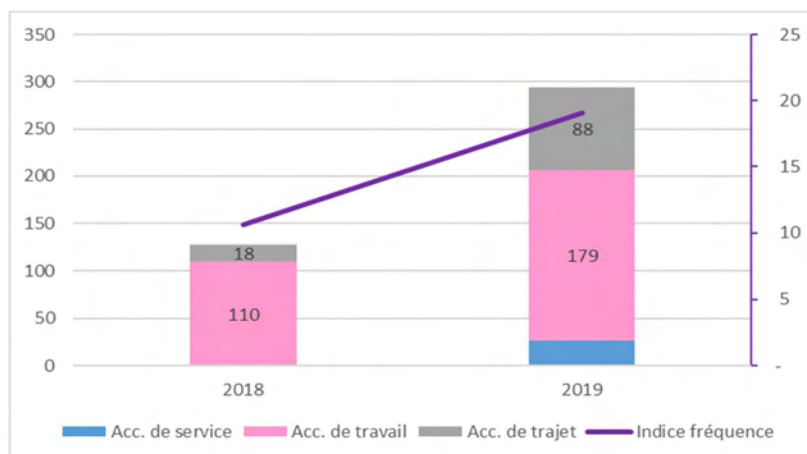
4.5.4 - Accidents de travail

2019 fait état d'une recrudescence d'accidents de + 129%, notamment en cause les accidents de travail et les accidents de trajet, qui concernent essentiellement des non titulaires.

Les jours d'arrêts ou les agents concernés sont répartis à 50% entre les hommes et les femmes.

L'établissement est en auto-assurance pour ces accidents pour les agents titulaires et une partie des agents non titulaires non encore pris en charge par la CPAM (*cf mise en place progressive de la cotisation patronale*). Le maintien de salaire sans jour de carence et les frais médicaux sont garantis à l'agent accidenté. La DRH gère, elle-même, toute la procédure de reconnaissance et de gestion avec les assureurs.

Le nombre de jours d'accidents est passé de 110 à 179 jours pour les accidents de travail concernant 5 agents non titulaires, et de 18 à 88 jours pour les accidents de trajet concernant 1 agent titulaire et 1 agent non titulaire.



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

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

		Acc. de service	Acc. de travail	Acc. de trajet	Total
Nbr Accidents.	2019	2	5	2	9
	2018	0	4	1	5
Nbr jours	2019	27	179	88	294
	2018	0	110	18	128
Indice de fréquence	2019	4‰	11‰	4‰	19‰
	2018	0‰	9‰	2‰	11‰
Taux de gravité	2019	0,04‰	0,24‰	0,12‰	0,39‰
	2018	0,00‰	0,15‰	0,02‰	0,17‰

4.6 - Médecine de prévention

Fin 2019, le pôle santé est composé de deux infirmières, une assistante, une assistante sociale dédiée au personnel 3 heures par semaine, et une psychologue dédiée aux étudiants 4 heures par semaine.

Les principales missions du pôle santé

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

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

En 2019, le pôle santé a reçu la visite spontanée de 95 agents du personnel, et de 814 étudiants venus consulter l'infirmière dont 215 bilans de santé établis

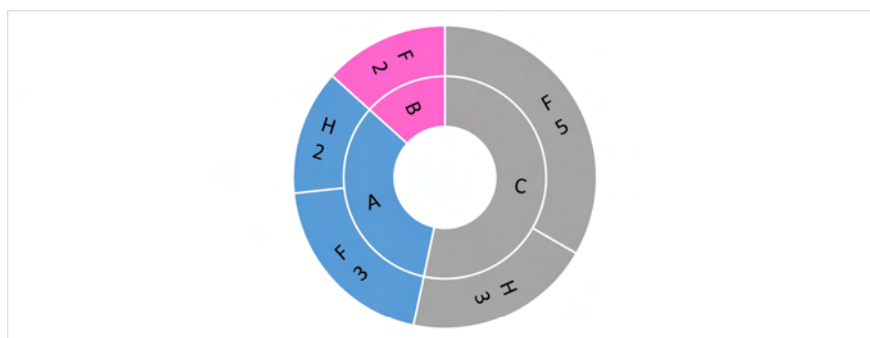
4.7 - Les personnels en situation d'handicap

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

En 2019, avec 15 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi, l'établissement couvre son obligation avec un taux d'emploi « direct » de 3,37%.

Le taux d'emploi « légal » atteint 3,50% en ayant recours à des prestations auprès des ESAT (*Etablissement et Service d'Aide par le Travail*) pour l'entretien des espaces verts et la fourniture de restauration lors des manifestations de l'établissement, mais cette catégorie d'unité déductible retenue pour le calcul du taux est limitée à 50% de l'obligation par la législation.

La catégorie C est la plus représentative avec 8 reconnaissances, qui peut être mis en corrélation avec le type d'activités professionnelles qui sollicitent les capacités physiques et motrices.



EFFECTIFS		BIATSS			Enseignant chercheur et enseignant	TOTAL
		A	B	C		
Titulaires	Femmes	1	1	4	1	7
	Hommes			2		2
Contractuels	Femmes	1	1	1		3
	Hommes	1		1	1	3
TOTAL EFFECTIFS		3	2	8	2	15
		13			2	

En 2018, une politique active a été initiée par la référente « handicap » de la DRH en accord avec la direction, dans le but de communiquer et sensibiliser autour de la problématique du handicap.

Une présentation en amphithéâtre et une conférence autour de cette thématique ont été réalisées pour informer des obligations de l'employeur et des droits pour les personnels en situation d'handicap.

En 2019, une nouvelle conférence a été organisée pour sensibiliser les personnels à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

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

Nota : Un document représentant le détail des situations recouvrant la notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi est consultable dans l'ENT - Ressources humaines - Handicap.

De plus, chaque année une campagne de recensement dématérialisée est menée à titre anonyme.

A défaut d'atteindre l'obligation des 6% d'emploi, une contribution financière est due au FIPHFP. Suite à la fin du dispositif transitoire instauré au profit des établissements passés aux RCE, elle est passée de 35 K€ à 55 K€ entre 2018 et 2019.

	2017	2018	2019
Effectifs	19	17	15
Taux emploi	4,20%	3,60%	3,37%
Contribution (*)	38 658 €	35 716 €	55 500 €

(*) hors amende

Pour mémo, les dépenses en faveur du handicap telles que celles liées à l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi (*matériel médical, adaptation de véhicule, ...*), ou d'aménagement de poste de travail ou de lieu sont également prises en compte pour le calcul de l'obligation d'emploi, et contribuent implicitement à la réduction de la contribution FIPH.

L'action sociale, culturelle et sportive

5.1 - Action sociale

Pour un budget initial de 41 650€, 39 K€ ont été consommés avec notamment l'attribution d'une subvention de 19 250€ à l'amicale incluant 7 800€ pour l'arbre de Noël, le recours à la prestation d'une assistante sociale, et le solde octroyé en prestations directes au personnel.

Suite aux RCE, l'action sociale est gérée et financée par l'établissement, elle est octroyée sous deux types de prestations :

- ✓ Les prestations interministérielles et ministérielles (PIM)
- ✓ Les aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)

Le conseil d'administration a adopté en 2018 les mesures et le montant des actions sociales d'initiative universitaire (ASIU) qui restent en vigueur en 2019. Leur attribution est facultative et dans la limite des crédits prévus.

Les demandes de prestations sociales sont instruites par les référents à la DRH, et les demandes d'aides financières et prêts sociaux sont instruits par l'assistante sociale qui assure des permanences au sein de l'établissement. Les dossiers sont ensuite présentés, anonymement en commission d'action sociale qui statue.

Détail des prestations sociales versées au personnel :

Types	Nature des prestations	Nb d'agents	Nb demandes	Nb prestations accordées	Total des montants accordés	TOTAL	Rappel 2018
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	3	3	3	234 €	4 173 €	4 860 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	9	21	21	1 264 €		
	Séjours linguistiques	0	0	0	0 €		
	Séjours éducatifs	2	2	2	48 €		
	Allocation enfant handicapé	1	7	7	1 144 €		
	Aide à la restauration des personnels			920	1 483 €		
ASIU	Aide aux loisirs	12	15	15	1 475 €	5 806 €	5 617 €
	Aide aux études supérieures	4	6	6	1 300 €		
	Aide au BAFA	1	1	1	200 €		
	Aide au périscolaire	7	13	13	1 323 €		
	Supplément chèques vacances	14	14	14	1 340 €		
	Supplément CESU	1	1	1	169 €		
Cadeaux retraités		2	2	2	400 €		600 €
AIDES FINANCIERES		2	5	5	3 564 €		700 €
PRETS		0	0	0	0 €		400 €
TOTAL		58	90	1010	9 979 €		
<i>Rappel 2018</i>		<i>54</i>	<i>87</i>	<i>1387</i>			12 177 €

Une prestation non formalisée par un versement financier, est la possibilité de se voir céder, sous critères sociaux, du matériel informatique.

De plus, l'établissement détient trois logements qu'il met à disposition d'agents avec versement d'un loyer.

5.2 - Action culturelle

Durant l'année universitaire 2018/2019, de nombreux événements culturels ont eu lieu dont vous trouverez ci-après les détails.

1. A partir de la rentrée de septembre et pour les deux semestres de l'année universitaire, le service Cultures Sciences et Société a proposé des ateliers culturels animés par Monsieur Schmit, directeur adjoint du Conservatoire de musique de Troyes. A destination des étudiants et à raison d'un atelier hebdomadaire par groupe d'une vingtaine de personnes, il s'agissait de découvrir les secrets de l'éloquence, de la confiance en soi et de l'argumentation.
2. En octobre, l'UTT a participé pour la 22ème année à la fête de la science. L'événement proposait 45 animations sur 4 jours et a également accueilli une dizaine de partenaires extérieurs.
Plus de 2000 personnes, grand public et scolaires, ont pu découvrir les expériences animées par les étudiants, les doctorants et les enseignants-chercheurs de l'UTT.
Dans le cadre de la manifestation, en partenariat avec les Croqueurs de pommes, Bernard Chevassus-au-Louis, biologiste et écologue a donné la conférence : « Changements climatiques et biodiversité - Comment construire des stratégies « sans regret » ? Après avoir souligné l'intérêt du principe de précaution qui pousse à agir en dépit des incertitudes, le conférencier a proposé cinq principes d'action pour des stratégies « sans regrets », c'est-à-dire valables dans une large gamme de scénarios d'évolution.
La fête de la science était aussi l'occasion de mêler la science et l'art. Denis Paumier de la compagnie « Les objets volants » a animé des ateliers artistiques et mathématiques d'initiation au jonglage. Il a tenu également une conférence sur les relations entre la pratique du jonglage et certains des principes mathématiques qui permettent d'en développer le langage.
3. En novembre, en partenaire avec Troyes Champagne Métropole, Michel Tognini, troisième spationaute français, a ravi plus de 450 personnes avec la conférence : « le futur des vols habités ». Cette conférence a décrit les orientations prises aujourd'hui, qui vont fixer durablement les contours des missions spatiales à venir.
4. En janvier, la BU en partenariat avec le service culturel a proposé la première Nuit de la Lecture à l'UTT, événement national du ministère de la Culture. Ce fut l'occasion d'une soirée jeux, échecs, dictées et relai lecture . . .
5. Dans la continuité des œuvres collaboratives, le service culturel a organisé un concours créatif de sculpture du 18 février 2019 au 22 mars 2019. Le concours était ouvert aux étudiants et au personnel de l'UTT. Il invitait les participants à réfléchir à l'embellissement de l'UTT. Pour cela il fallait imaginer un projet fait d'objets recyclés en métal. Les résultats ont eu lieu pendant les Journées Art et Technologie en avril 2019. Deux gagnants ont été récompensés, Lucas Seguy a obtenu le 1^{er} prix et Rémi d'Agostino le 2^{ème} prix. Le projet gagnant est une sculpture formant un carré illustrant le logo de l'UTT, constitué de canettes de soda.

En mars, différents événements ont été programmés.

6. Youcef Bouzidi, enseignant-chercheur au sein de l'équipe CREIDD, a travaillé sur l'évaluation du confort thermique des personnes dites vulnérables au sein de l'APEI de la Chapelle Saint Luc. Du 12 au 22 mars, afin de prolonger les liens entre les deux établissements, l'espace MIND Tech de l'UTT, le CREIDD, le service culturel de l'UTT et l'APEI ont conjointement proposé l'exposition d'œuvres artistiques des patients de l'APEI, dans les locaux du MIND Tech.

7. Le 12 mars, la **conférence, en partenariat avec l'EPF, intitulée** : « La place de l'impression 3D dans la société de demain » a été donnée par Alain Bernard. Le conférencier, Professeur des Universités à l'Ecole Centrale de Nantes a présenté les multiples facettes de l'imprimante 3D, qui démontrent que malgré une image de technologie balbutiante, ce procédé répond très concrètement à certains besoins de l'industrie, comme par exemple à des certifications particulières pour le médical ou l'aéronautique.
8. Le service a participé au mois À votre santé !, évènement régional et en partenariat avec ACCUSTICA. Le 13 mars, une visite, sur réservation, du Living Lab ActiveAgeing de l'UTT a été planifiée, ainsi que la conférence participative : « Respirer, est-ce bon pour la santé ? », le 21 mars. Elle était présentée par l'association Terre avenir et ATMO Grand Est.
9. Le 26 mars, 419 personnes sont venues assister à la conférence en partenariat avec l'Institut Rachi. La conférence intitulée : « l'univers est-il une illusion ? » par David Elbaz, astrophysicien et directeur de recherche au CEA faisait référence à son dernier livre. L'ouvrage, A la recherche de l'Univers invisible : Matière noire, énergie noire, trous noirs, fait part des découvertes récentes en physique quantique depuis l'approche de l'astrophysique expérimentale. Proposant un autre regard sur l'univers, il met en scène les questions cruciales de la cosmologie actuelle.

10. Du 2 au 12 avril, les journées Art & Technologie, incluant les Journées des Arts et de la Culture dans l'Enseignement Supérieur (JACES) ont été organisées. Elles sont l'occasion 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.

Comme chaque année, les événements de ces journées étaient visibles sur le site <http://journee-arts-culture-sup.fr/> via la plateforme ouverte des données publiques françaises Openagenda. Le service Cultures Sciences et Société a relayé les événements organisés au sein de l'UTT ainsi que le concours national des JACES. Il s'agissait d'un jeu-concours de « live-reporter », ouvert aux étudiants.

La programmation était éclectique. Pendant la durée de la manifestation, l'association étudiante Média présentait une compilation de ses meilleures vidéos en Time-Lapses et nous faisait voyager dans diverses contrées : des lieux champêtres, bucoliques, urbains en passant par Paris, Chamonix, Lyon, Shanghai, Vienne, ... !

Le 9 avril, deux étudiantes UTTiennes, Zélie Kalff et Corentine Marmond ont proposé, en lien avec leur projet Mind, une soirée participative sur le thème « Alimentation : enjeux environnementaux et éthiques ». Cette soirée de découverte et d'échanges était l'occasion de rechercher ensemble des solutions pour devenir acteur dans les changements.

Le 11 avril, les doctorants ont organisé leur forum « What'up doc ? ».

A la fin de ces journées, le 12 avril, le résultat du concours "embellir l'UTT" a été annoncé.

11. L'exposition photographique « Capillotracté » de l'ingénieur artiste Jacques Honvault a complété le programme de ces journées. Présentée dans l'espace RDC, la rue et ainsi que dans le hall du bâtiment K200, elle montrait des phénomènes de la vie quotidienne et permettait de faire des ponts entre la physique, l'art et la philosophie. Un QR code sur chaque photo laissait au visiteur la possibilité de voir une vidéo expliquant comment la photo avait été réalisée.

Le **service Culture a choisi d'inviter Jacques Honvault** pour sa première résidence d'artiste. Outre cette exposition visible jusqu'en octobre, l'artiste est invité à la prochaine fête de la science. Il travaillera avec des enseignants et des étudiants et animera des ateliers culturels et scientifiques photographiques et robotiques auprès des étudiants, personnels de l'UTT et grand public.

12. Le 13 mai, l'association étudiante "Ingénieurs sans frontières Troyes", en partenariat avec le service, a donné, la conférence engagée intitulée : un budget 1000 milliards, un objectif sauver le climat. Elle rentrait ainsi dans le cadre des rendez-vous du club "Ingénieur engagé". Cette conférence-débat était animée par les étudiants d'ISF accompagnés de représentants du collectif pacte finance-climat.
13. Les 23 et 24 mai, le service culturel organisait la 9^{ème} édition locale des " 24h de l'innovation ". Trois entreprises ainsi que la Fondation UTT étaient partenaires pour cette édition. La compétition, ouverte à tous les étudiants troyens a rassemblé, cette année, seulement 25 étudiants de TC de l'UTT. Malgré ce nombre peu élevé de participants, l'événement Crunch étant aux mêmes dates, l'UTT a de nouveau brillé au niveau international. Les participants avaient 24h pour travailler sur un projet concret alliant la créativité et l'innovation. La solution à la problématique devait être présentée sous forme d'une vidéo de deux minutes publiée sur Youtube afin d'établir un classement mondial. L'équipe Gaïa constituée d'étudiants en TC02, lauréate au niveau local, s'est vue remettre le 1er Prix de la Fondation UTT, accompagné d'un deuxième prix, le "Prix coup de cœur CIC", mais surtout a remporté le 1^{er} prix international.
14. Le 13 juin, 120 personnes sont venues assister à la conférence « L'Intelligence artificielle : une longue histoire ». Pierre Mounier-Kuhn, chargé de recherche au CNRS, a conté l'histoire de l'informatique et a expliqué comment l'idée de mécaniser la pensée fut d'abord un thème littéraire et artistique, avant de devenir un problème de logique mathématique, et enfin un projet d'ingénieurs.
15. Le service a géré également les projets étudiants (PM). Ce sont 30 projets engageant 189 étudiants qui, cette année, ont obtenu par ce moyen des crédits ECTS hors profil.
16. Le service ayant une fonction de veille et d'appui aux initiatives : il a proposé des concours (concours scientifiques nationaux et internationaux) aux étudiants et aidé les étudiants demandeurs dans leur montage de projet.

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, ...)

5.3 – Activités sportives

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

95 agents sont inscrits en 2019 et se répartissent à quasiment pour moitié entre hommes (50) et femmes (45).

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

Les principales activités suivies et nombre de sportifs sont :

- ✓ Futsal (16)
- ✓ Activités de musculation (15)
- ✓ Pilâtes (14)
- ✓ Relaxation (8)
- ✓ Badminton (7)
- ✓ Zumba (7)
- ✓ Tennis de table (4)
- ✓ Krav Maga (4)
- ✓ Escalade (3)

De plus, 4 déjeuners Sport ont été organisés : 2 bowling et 2 pétanque, avec une moyenne de 15 participants.

La vie institutionnelle

6.1 - La gouvernance

Le directeur assure la direction de l'établissement, il est assisté dans ses missions d'une équipe de direction.

Le directeur est élu à la majorité absolue des membres du conseil d'administration.

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

La conseil d'administration comprend 24 membres dont 12 personnalités extérieures et 12 membres élus parmi le personnel et les étudiants de l'établissement. Ces derniers sont composés de 8 personnels enseignants, de 2 représentants du personnel, et de 2 représentants des étudiants. La présidence est assurée par un élu au sein des 12 membres extérieurs pour une durée de 3 ans.

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

6.2 - Les instances de représentation des personnels

Une concertation est menée entre la direction et les différentes instances règlementaires en fonction des thématiques et sujets abordés, et se sont réunis en 2019 selon un calendrier défini :

Nbr Rencontres	2019	rappel 2018
CTP	5	4
CPE	9	12
CCPANT	2	2
CHSCT	5	3
CA restreint	9	9
Dialogue syndical	1	1

→ Le comité technique (CT)

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

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

Il examine les questions relatives à :

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

→ La commission paritaire d'établissement (CPE)

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des personnels pour chacune des filières, Les représentants des personnels sont élus, par filière (AENES, ITRF, BIB) et par catégorie, au scrutin de listes présentées par les organisations syndicales. Leurs membres siègent pour une période de trois ans à partir du 7 décembre 2018.

Elle est consultée sur :

- ✓ Les décisions individuelles et les affectations pour les personnels titulaires et stagiaires.
- ✓ Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires des corps et grade concernés

→ La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

Cette commission est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants des personnels (*3 titulaires et 3 suppléants*) qui siègent pour une période de quatre ans. Elle est présidée par le directeur de l'établissement.

La CCPANT est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle doit être obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents.

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

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

Le CHSCT est la seule instance réglementaire représentative des personnels, dotée de pouvoirs délibératifs pour l'ensemble des questions (*individuelles et collectives*) de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail des personnels et des usagers qu'elle accueille, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Le CHSCT participe entre autres à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention.

L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, ceci afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (*physiques ou psychosociaux*) auxquels ils sont exposés.

La politique à mettre en œuvre est validée par le CHSCT qui s'est réuni 5 fois en 2019 : les 30 avril, 03 mai, 28 mai, 30 septembre et 03 décembre, soit 2 fois de plus qu'en 2018.

Le programme de prévention 2019 de l'UTT a été bâti sur les mêmes axes que ceux du Ministère, à savoir :

- ✓ Axe 1 : intégrer la santé et la sécurité au travail dans une stratégie de gouvernance des établissements
- ✓ Axe 2 : développer les démarches participatives d'évaluation des risques professionnels
- ✓ Axe 3 : professionnaliser les acteurs de prévention
- ✓ Axe 4 : faciliter l'exercice des médecins de prévention

Tous les axes ont fait l'objet d'un programme d'actions à l'exception de l'axe 4 suite au départ de notre médecin de prévention. Une attention particulière est portée aux actions en attente de réalisation des programmes d'actions des années 2017 et 2018.

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

- ✓ Réorganisation de la Direction de Formation et de la Pédagogie
 - Les membres de l'instance souhaitent être associés au suivi de cette mise en place et avoir la possibilité de mener une enquête auprès des personnels de la DFP afin d'évaluer l'évolution des conditions de travail
- ✓ Réorganisation de la Direction de la Coordination au profit du Pôle des Affaires Juridiques et Institutionnelles – Vie du Campus
- ✓ Charte du droit à la déconnexion
- ✓ Extension du télétravail
- ✓ Structuration l'OFA
 - Les membres souhaitent participer aux points d'avancement du déploiement matériel et humain de cette organisation
- ✓ Création de la Direction du Numérique
 - Les membres souhaitent être associés au cours des 18 mois de la mise en place organisationnelle et humaine de cette Direction et des impacts sur le fonctionnement de l'établissement

Suite au réaménagement des locaux du service communication, les membres du CHSCT ont mené une enquête afin de s'assurer du bien-être des personnels du service.

En matière de visite de service au regard de l'article 52 du Décret 82-453, les membres du CHSCT se sont rendu au MindTech. Cette visite a conduit à la rédaction d'un rapport détaillé où plusieurs suggestions d'amélioration ont été consignées.

Les membres du comité sont invités par la Direction de l'établissement à suivre le dossier de mise en application des recommandations du programmiste.

➔ Le conseil d'administration restreint (CAR)

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

6.3 - Les moyens pour les organisations syndicales

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

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

- ✓ L'établissement met à disposition des moyens matériels qui se traduisent par la mise à disposition d'un bureau, d'un PC, d'une ligne téléphonique et de crédits d'impression. A la demande ponctuelle des organisations syndicales, des salles (*amphi ou salle de réunion*) sont également mises à disposition
- ✓ Le Ministère octroie aux personnels titulaires de mandats électifs une décharge syndicale correspondant à un crédit d'heures. En 2019, un agent BIATSS disposait d'une décharge syndicale de 161 heures.
- ✓ Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des CHSCT pour leur permettre de remplir leurs missions



Annexe

SIGLES et ABREVIATIONS

AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ASA	Autorisation Spécifique d'Absence
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
BIATSS	(<i>Personnels des</i>) Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé <i>NB : les BIATSS regroupent les personnels de l'AENES, ITRF et des Bibliothèques</i>
BIB	Bibliothèques (<i>personnels des</i>)
Cadre CC	Cadre Contractuel
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CIA	Complément Indemnitare Annuel
CNU	Conseil National des Universités
DPGECF	Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et des Crédits de Personnel
EC	Enseignant-Chercheur
ECC	Enseignant-Chercheur Contractuel
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HETIC	Sciences de l'Homme, de l'Environnement et Technologie de l'Information et de la Communication (pôle de compétences)
Heures comp.	Heures complémentaires
ICA	Indemnités de Charges Administratives
ICR	Indemnité de Caisse et de Régie
IFSE	Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
MDC/MCF	Maître de Conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PU	Professeur d'université
P2MN	Physique, Mécanique, Matériaux et Nanotechnologies (pôle de compétences)
PRAG	Professeur Agrégé (sont également inclus les professeurs certifiés)
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
RIFSEEP	Régime Indemnitare 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