

R

APPORT SOCIAL UNIQUE
2021

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

MAI 2022



utt

UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES



Mot du Directeur

Le Rapport Social Unique de 2021 s'inscrit dans la continuité de celui des années précédentes. Les thématiques abordées sont les suivantes : les emplois et les effectifs, les données concernant la carrière des agents, la rémunération et les charges ainsi que la vie des personnels.

Le RSU est une synthèse transparente des données RH disponibles à l'UTT et il est le fruit du travail de gestion, de suivi, de traitement et d'analyse des équipes RH ainsi que d'autres collaborateurs.

Ce document est essentiel dans la mesure où il permet d'appréhender le contexte et l'évolution sociale et économique de l'UTT en lien avec les différents axes stratégiques de l'établissement.

Tout en restant une obligation législative qui permet la facilitation du dialogue social, le RSU est aussi élaboré dans l'optique de constituer une base de travail pour les différents projets ou enquêtes qui nécessitent l'utilisation des données qu'il contient.

Ce document et ces données sont des outils internes à privilégier pour alimenter les projets, les plans d'actions, et les orientations RH.

Je vous souhaite une bonne lecture,

Pierre KOCH
Directeur de l'UTT

Sommaire

PREAMBULE p 5

Chiffres clés	p 5
Principales orientations en matière RH	p 6
Méthodologie	p 7

Chapitre 1 – EMPLOIS ET EFFECTIFS p 10

Les plafonds d'emplois	p 12
1.1 Tableau des emplois	p 14
Les effectifs	
1.2 Effectif social	p 15
1.3 Effectif en activité	p 15
1.4 L'effectif total - répartition par catégorie, sexe, et statut	p 17
1.5 Les personnels permanents (hors recherche)	p 19
Répartition par statut	p 19
Pyramide des âges	p 19
1.5.1 Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs	p 21
Occupation des emplois en ETP	p 21
Pyramide des âges	p 22
Age moyen et médian	p 22
Ancienneté	p 23
1.5.2 Zoom sur les BIATSS et cadres contractuels (hors recherche)	p 24
Occupation des emplois en ETP	p 24
Pyramide des âges	p 24
Age moyen et médian	p 25
Ancienneté	p 26
1.6 Les personnels de recherche	p 27
Occupation des emplois en ETP	p 27
Pyramide des âges	p 27
Age moyen et médian	p 28
Origine géographique	p 28

Chapitre 2 – CARRIERE p 29

Les mouvements	
2.1 Bilan des entrées et des sorties physiques (hors recherche)	p 31
2.2 Détail des arrivées de l'année (hors recherche)	p 32
Recrutement des BIATSS	p 32
Recrutement des enseignants	p 33
Part des femmes dans les jurys	p 34
2.3 Détail des départs de l'année (hors recherche)	p 34
2.4 Avancements, promotions et changements de statut	p 35
Avancement des enseignants	p 35
Promotions des BIATSS contractuels	p 36
Promotions des BIATSS fonctionnaires	p 36
Les activités d'enseignement et de recherche	
2.5 Enseignants-chercheurs par section CNU	p 38
2.6 Enseignants par discipline	p 39
2.7 Les charges d'enseignement	p 39
2.8 Taux d'encadrement des étudiants	p 40

La formation	
2.9	Budget formation p 41
2.10	Bilan des formations p 41
2.11	Répartition des stagiaires p 43
2.12	Le compte personnel de formation p 44

Chapitre 3 – RÉMUNERATIONS ET CHARGES p 45

La masse salariale	p 47
3.1	Masse salariale par type de dépenses p 48
3.2	Masse salariale par plafond d'emploi p 49
Les rémunérations	p 50
3.3	Rémunérations des enseignants et enseignants-chercheurs p 51
3.4	Rémunérations des BIATSS et cadres contractuels p 53
3.5	Rémunérations des personnels de recherche p 55
3.6	Rémunérations complémentaires p 56

Chapitre 4 - VIE DES PERSONNELS p 58

Le temps de travail	
4.1	Les horaires collectifs et individualisés p 60
4.2	Le compte épargne temps p 61
4.3	La décharge d'enseignement p 62
4.4	Les astreintes p 62
La santé et la sécurité au travail	
4.5	Absentéisme des personnels permanents p 63
4.5.1	Absences pour raisons familiales p 64
4.5.2	Absences pour raisons de santé p 64
4.6	Les personnels en situation de handicap p 67
L'action sociale et sportive	
5.1	Action sociale p 69
5.2	Activités sportives p 70
La vie institutionnelle	
6.1	La gouvernance p 71
6.2	Les instances de représentation des personnels p 72
	Le CT p 72
	la CPE, la CCPANT, les commissions d'experts, le CHSCT p 73
	le CAR p 73
6.3	Les moyens pour les organisations syndicales p 73

ANNEXE p 74

Sigles et abréviations



Chiffres Clés



3 276
étudiants



488 personnels

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



23
formations



46,8 M€
dont 31,2 M€
de masse salariale



26%
d'étudiants
nationalité
étrangère



46 050 m2
locaux
dont 5 000m2 de
laboratoires



3^e au
classement
des Ecoles
d'Ingénieurs Post-
bac
(L'Etudiant)



250
universités
partenaires
à travers le monde



EUT+
Lauréat de
l'expérimentation
Université
Européenne



4000 m2 dédiés
aux 50 activités
sportives

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



Principales orientations en matière RH

Retours sur les réalisations en matière RH en 2021 :

- Poursuite de la mise en place de la Loi de la Transformation de la Fonction Publique (LTFP) et de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) avec :
 - La création des collèges d'experts pour la promotion des personnels BIATSS
 - L'application des dispositifs nationaux pour tous les personnels tels que le forfait mobilité durable, l'indemnité télétravail, l'indemnité inflammation
 - La revalorisation de la PRES pour les enseignants
 - La mise en effectivité des contrats de projet

- Application de la réglementation financière en matière d'emploi précaire (y compris la vacation étudiante)

- Mise en place, par la Direction de la Formation et de la Pédagogie, de la mission de tutorat auprès des étudiants L1 par des étudiants plus expérimentés, par un financement ministériel

- Renégociation interne de la Prime de Charge d'Administration des enseignants et enseignants chercheurs

- Refondation des Unités de Recherche

Méthodologie du Rapport Social Unique

L'HISTORIQUE DU CADRE JURIDIQUE

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

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

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, le service du sport et la direction de la formation et de la pédagogie.

Cet outil de pilotage de gestion des ressources humaines est produit annuellement. Il est présenté au comité 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. Les trois types de personnels étudiés sont :

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

Leur statut : fonctionnaires ou contractuels

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES OUTILS

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

Les bases de données de références sont issues des outils :

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

LA DATE D'OBSERVATION

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

Les données financières portent sur l'année civile.



CHAPITRE 1

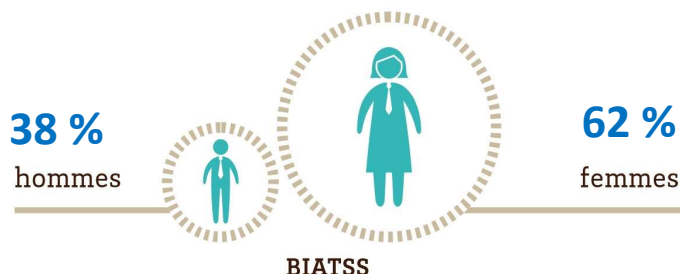
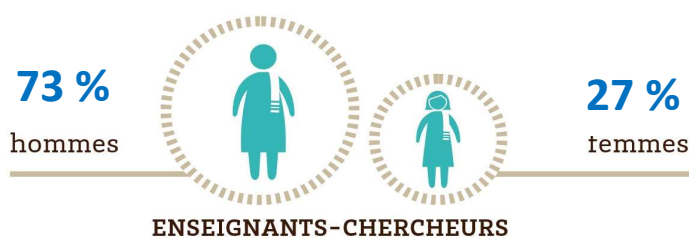
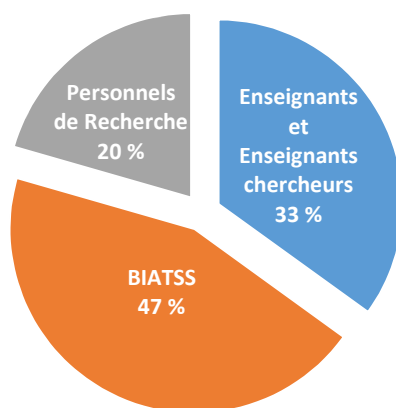


Emplois & effectifs

FOCUS Emploi

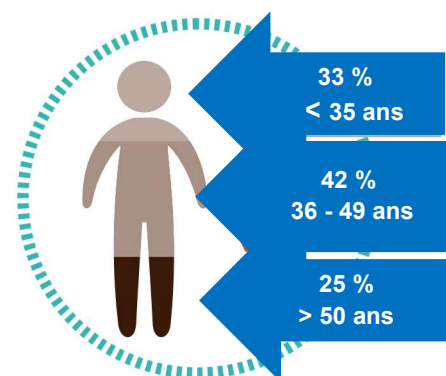
Qui sont nos 488 personnels ?

Le personnel au 31 décembre 2021 est composé de 230 agents BIATSS & Cadres contractuels, 161 Enseignants & Enseignants Chercheurs, et 97 Personnels de Recherche (y compris BIATSS affectés à la recherche)



Les agents de l'université ont en moyenne

41,9 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 adosser à ce plafond d'emplois Etat un plafond d'emplois « ressources propres » (ou « plafond 2 ») rémunérés par l'établissement.

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

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

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT (1)

Statut FONCTIONNAIRE

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

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

Statut CONTRACTUEL

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

EMPLOIS SOUS PLAFOND DE RESSOURCES PROPRES (2)

Statut CONTRACTUEL exclusivement

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

A l'UTT, on distingue parmi les rémunérations fixées contractuellement des agents contractuels :

- les rémunérations dites « à l'indice » en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des missions pérennes de l'établissement,
- les rémunérations dites « au forfait » dont le contrat prévoit soit, une base de taux horaire ou mensuel forfaitaire et éventuellement, sous certaines conditions exceptionnelles, une part variable définie dans une lettre d'objectifs mesurables et quantifiables.

L'objectif dans les deux cas étant de garantir une homogénéité de traitement et de respecter les plafonds financiers imposés.

1.1 - Le tableau des emplois

Le tableau des emplois est présenté au conseil d'administration de l'établissement pour vote. La déclinaison des ETPT votés au budget initial de 2021 se présente de la manière suivante :

Prévision de consommation		Plafond Etat	Plafond Etablissement	Plafond Global voté au CA
Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs	110		
	Personnels BIATSS et autres personnels titulaires	100		
sous total Titulaires		210	-	210
Non Titulaires	Enseignants et enseignants chercheurs <i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	59	98	
	Personnels BIATSS et autres personnels non titulaires	25	104	
sous total Non Titulaires		84	202	286
TOTAL		294	202	496

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 sous ce plafond ; en effet, la consommation réelle des ETPT doit respecter le plafond voté.

Plafonds d'emplois		Notifié par MESR	Voté par CA	Consommé
2019	Etat	309	293	267
	Etablissement		174	182
	Total	309	467	449
2020	Etat	309	291	270
	Etablissement		191	186
	Total	309	482	456
2021	Etat	309	294	279
	Etablissement		202	199
	Total	309	496	478

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

L'établissement a en charge de suivre les ETPT selon un calendrier et un formalisme défini ; il est établi sur la base des informations de paie selon les règles définies par le Ministère. Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement pondéré au temps de présence des personnels au prorata temporis dans l'année (*exemple : entrée/sortie en cours d'année calculée en 12^e*).

La différence de 15 postes entre les ETPT notifiés (309) et votés (294) du plafond Etat provient de la nécessité d'assurer le surcoût de la masse salariale lié au GVT (*glissement vieillesse technicité*), d'absorber la continuité d'application de nouvelles mesures salariales législatives. Il est nécessaire également de conserver des ETP pour le risque différé de retour à temps plein des temps partiels ou des retours de détachements ou disponibilité sortants.

Le ratio 2021 consommé/voté est 96 % car il est toujours difficile d'anticiper au moment de l'établissement du budget initial le besoin des postes qui seront nécessaires aux contrats de recherche et aux contrats de projets financés dans l'année à venir.

Les effectifs

1.2 - L'effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaires et contractuels, 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 2021, l'établissement compte 406 agents en activité (hors financement recherche), soit 97% de l'effectif social.

		<i>(hors Contractuels sur Recherche)</i>		
		ENS	BIATSS	TOTAL
En Activité	En activité	160	240	400
	Détachement entrant	0	5	5
	Mise à dispo entrante	1		1
Total Activité		161	245	406
Hors Activité	Disponibilité	1	3	4
	Détachement sortant	4	3	7
	Mise à dispo sortante	1	0	1
Total Hors Activité		6	6	12
TOTAL Effectif Social		167	251	418

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.).

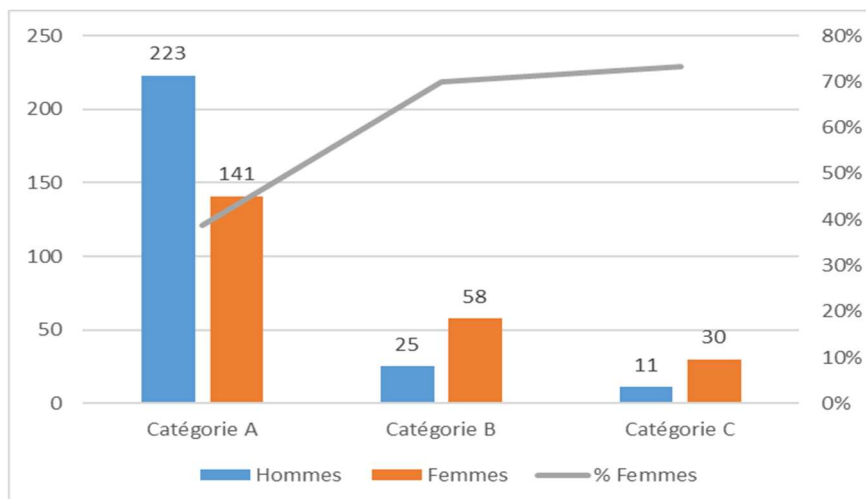
Effectif en activité au 31/12/2021

SYNTHESE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL Pers.
	Tit	CDD	CDI		Tit	CDD	CDI		
PU	7			7	30			30	37
MCF	21			21	34			34	55
PRAG	4			4	12			12	16
ATER		0		0		0		0	0
PAST 50%		0		0		1		1	1
ECC			4	4		4	22	26	30
ENS. CONT.		3	5	8		2	12	14	22
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	32	3	9	44	76	7	34	117	161
BIATSS AENES	A	2	1	3	3			3	6
	B	11	3	8	22	3	1	4	26
	C	8	2	2	12	1		1	13
SOUS-TOTAL AENES	21	5	11	37	7	0	1	8	45
BIATSS ITRF	A	7	19	19	45	22	11	10	43
	B	7	25	1	33	8	11	19	52
	C	10	6		16	6	1	3	10
SOUS-TOTAL ITRF	24	50	20	94	36	23	13	72	166
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A		1	2	3		2	2	5
	B				0			0	0
	C				0			0	0
SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX	0	1	2	3	0	2	0	2	5
BIATSS BIB	A	2	1	3				0	3
	B	3			3	2		2	5
	C	2			2			0	2
SOUS-TOTAL BIB	7	1	0	8	2	0	0	2	10
Cadres Contractuels			1	1			3	3	4
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT	52	57	34	143	45	25	17	87	230
Personnels de recherche (Post doc)		2		2		5	1	6	8
BIATSS sur Contrats de recherche		7		7		7		7	14
Chercheur sur Contrats de recherche		4		4		2		2	6
Doctorants Contractuels		29		29		40		40	69
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	0	42	0	42	0	54	1	55	97
TOTAL GENERAL	84	102	43	229	121	86	52	259	488
Total "statut" Biatss & Cadres Cont.	52	64	34	150	45	32	17	94	244
Total Hors recherche	84	60	43	187	121	32	51	204	391

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

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

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



75% de l'effectif sont représentés par les agents de catégorie A puisque tous les personnels enseignants, enseignants-chercheurs, et le personnel de recherche relèvent de cette catégorie. Bien que l'effectif total est approximativement partagé pour moitié par les deux sexes, il est constaté que plus la catégorie statutaire est élevée, plus le taux de féminisation décroît. Les femmes ne représentent que 38% de la catégorie A (62% par les hommes), et inversement sont sur-représentées à 71% dans les catégories B et C.

	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	223	141	364	39%	61%
Catégorie B	25	58	83	70%	30%
Catégorie C	11	30	41	73%	27%
	259	229	488	47%	53%

Avec une rétrospective de 10 ans, depuis 2011 la proportion des femmes reste stable autour de 45% / 47% de l'effectif total. Le taux de féminisation reste égal autour de 27% chez les enseignants, par contre, le taux de féminisation s'envole de 38 à 58% dans la population des BIATSS entre 2011 et 2021.

Le taux de féminisation des emplois d'enseignants reste faible (28%). Pour comparaison, la note DGRH n°4 d'avril 2021 fait état d'un taux de féminisation de 40% au niveau national ;

2021	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2020	2021	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2020
EC et Enseignants	44	117	161	168	Titulaires	84	121	205	211
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	143	87	230	220	Contractuels « permanents »	103	83	186	177
Personnels de recherche	42	55	97	96	Contractuels recherche	42	55	97	96
TOTAL	229	259	488	↑	TOTAL	229	259	488	↑
Rappel 2020	226	258	←	484	Rappel 2020	226	258	←	484

La structuration de l'établissement est atypique de par la présence majoritaire des personnels contractuels qui sont en progression régulière à 58% alors qu'ils ne représentaient que 48% il y a

10 ans en 2011. Cette particularité est corrélée au nombre croissant de recrutements liés à des projets financés autres que ceux en recherche.

Récapitulatif dans le détail ...

SYNTHESE	ETP Tit	ETP CDD	ETP CDI	TOTAL ETP	Femme		Homme		TOTAL PERS. PHYS.
					Tit	Cont.	Tit	Cont.	
PU	37			37	7		30		37
MCF	55			55	21		34		55
PRAG	14			14	4		12		16
ATER		0		0		0		0	0
PAST 50%		0,5		0,5		1		0	1
ECC		4	25,9	29,9		4		26	30
ENS. CONT.		4,5	16,8	21,3		8		14	22
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	106	9	42,7	157,7	32	13	76	40	161
BIATSS AENES	27,6	4,8	12	44,4	21	16	7	1	45
BIATSS ITRF	59,4	71,9	32,5	163,8	24	70	36	36	166
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	0	2,2	1,2	3,4	7	3	2	2	14
BIATSS BIB	9	1	0	10		1		0	1
Cadres Contractuels		0	4	4		1		3	4
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT.	96	79,9	49,7	225,6	52	91	45	42	230
Personnels de recherche (Post Doc)		7		7		2		5	7
BIATSS sur Contrats de recherche		14,8		14,8		7		8	15
Chercheur sur Contrats de recherche		6		6		4		2	6
Doctorants Contractuels		69		69		29		40	69
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	0	96,8	0	96,8	0	42	0	55	97
TOTAL GENERAL	202	185,7	92,4	480,1	84	146	121	137	488
Pour information : certains Biatss contractuels sont financés par un contrat de recherche, groupe « Personnels Recherche »									
TOTAL "statut" Biatss & Cadres Cont.	96	94,7	49,7	240,4	52	98	45	50	245
TOTAL "Hors recherche"	202	88,9	92,4	383,3	84	104	121	82	391

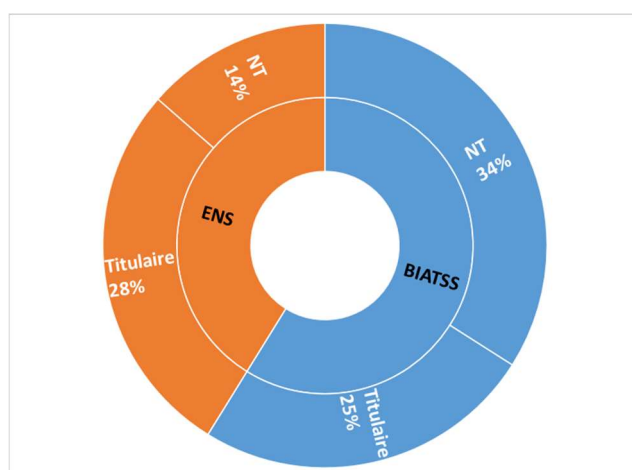
1.5 - Les personnels permanents (hors recherche)

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 financés. Les personnels en contrat, sous contrat de projets financés, au nombre de 11 au 31/12/2021 sont exceptionnellement inclus dans cette rubrique de personnel pour cette édition 2021.

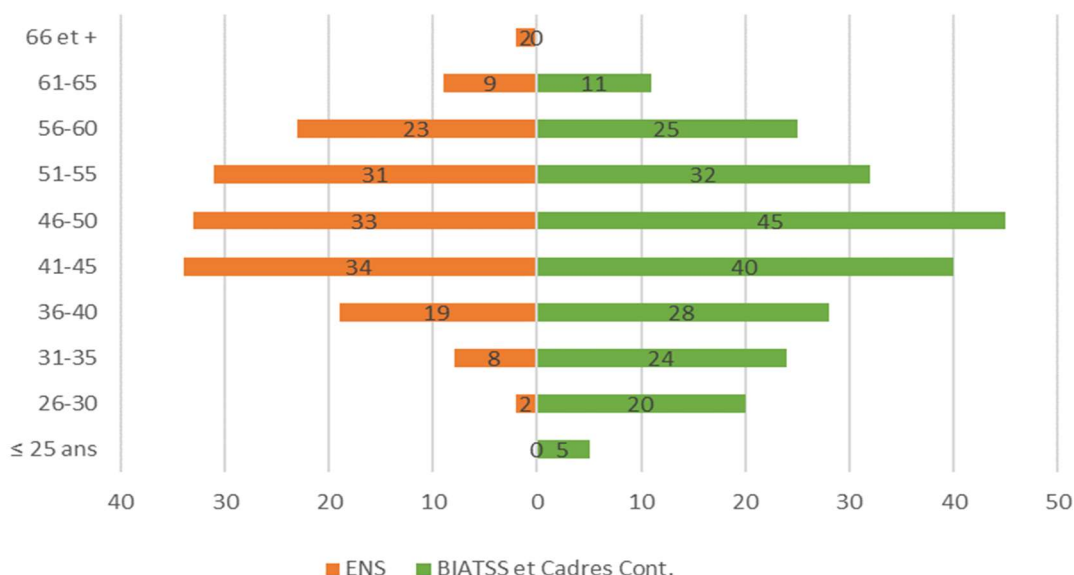
→ Répartition par statut

La proportion du statut de titulaire de ces 391 personnels (hors recherche) est en constante baisse pour atteindre un taux de 52% en 2021, ceci dû aux recrutements d'agents pour des missions liées à des projets financés.

L'établissement fait état en 2021 d'un ratio stable de 1,42 personnel BIATSS pour 1 enseignant.



→ Pyramide des âges des personnels permanents

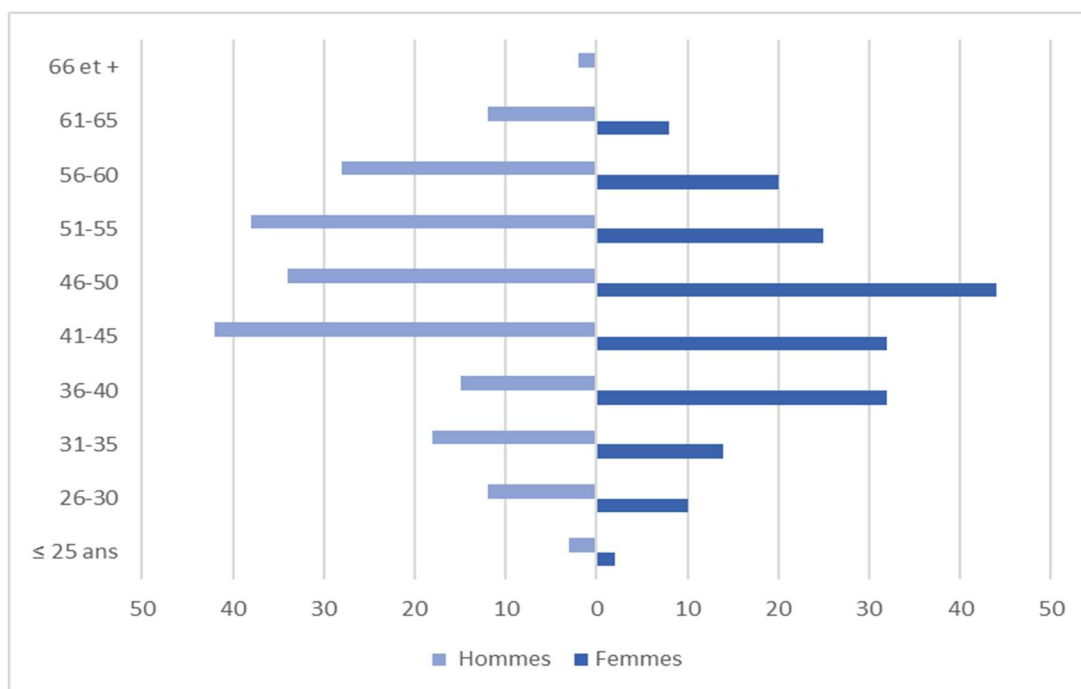


Malgré ce que cette pyramide semble démontrer par le volume, les personnels BIATSS & cadres contractuels ont une moyenne et médiane d'âge inférieure à celle des enseignants :

	BIATSS & Cadres C	Enseignants	Tous
Moyenne âge	45 ans	48 ans et 7 mois	46 ans et 6 mois
Médiane âge	44 ans et 9 mois	43 ans et 7 mois	43 ans et 9 mois

La forme de toupie de la pyramide des âges des personnels enseignants et des personnels BIATSS montre un équilibre relatif entre les femmes et les hommes, une distribution homogène entre les tranches d'âge de 25 à 60 ans. Les femmes concentrent 62% des personnels BIATSS alors qu'elles ne représentent que 27% des enseignants.

Au total, on note 20 personnels qui ont plus de 61 ans, essentiellement dans le corps enseignant, représentant seulement 5% de l'effectif permanent.



Moyenne d'âge globale : 46,8 ans
 Moyenne d'âge Femmes : 45,8 ans - Moyenne d'âge Hommes : 47,1 ans

Selon la source du dernier bilan social 2019/2020 publié par le MESRI, la moyenne d'âge globale des personnels permanents des universités est de 48,0 ans, 47 ans et 6 mois pour les femmes, et 48 ans et 7 mois pour les hommes ; notre établissement a, par comparaison, une configuration plus jeune des effectifs.

La proportion de notre effectif ayant plus de 45 ans augmente pour atteindre 54 % du total des effectifs permanents.

Tranche d'âge	Hommes ENS	Hommes BIATSS & Cadres C.	Total Hommes	Femmes ENS	Femmes BIATSS & Cadres C.	Total Femmes	% Femmes par tranche	Total général	% par tranche
≤ 25 ans		3	3		2	2	40%	5	1%
26 ↔ 30	2	10	12		10	10	45%	22	6%
31 ↔ 35	7	11	18	1	13	14	44%	32	8%
36 ↔ 40	10	5	15	9	23	32	68%	47	12%
41 ↔ 45	26	16	42	8	24	32	43%	74	19%
46 ↔ 50	19	15	34	14	30	44	56%	78	20%
51 ↔ 55	23	15	38	8	17	25	40%	63	16%
56 ↔ 60	19	9	28	4	16	20	42%	48	12%
61 ↔ 65	9	3	12		8	8	40%	20	5%
66 et +	2		2			0	0%	2	1%
TOTAL	117	87	204	44	143	187	48%	391	100%

1.5.1 - Zoom sur les enseignants et enseignants-chercheurs

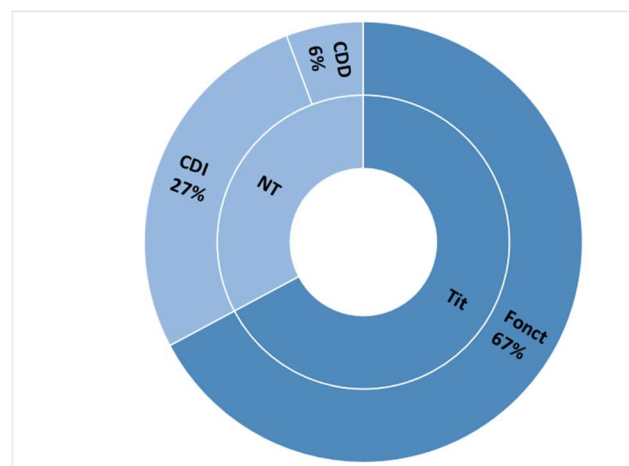
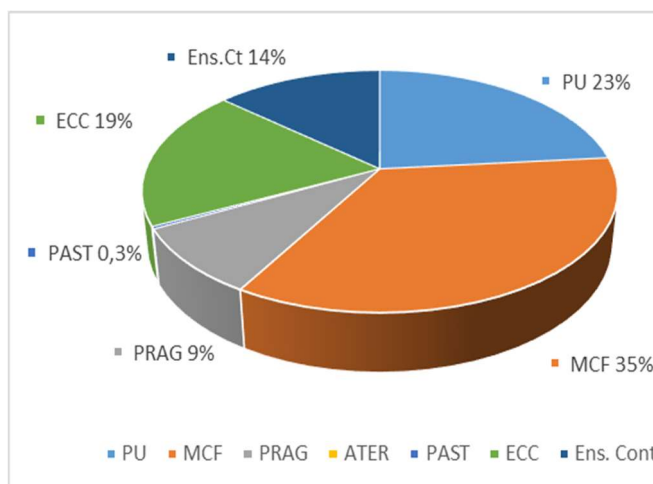
→ Occupation des emplois en ETP

Exceptionnellement, le nombre d'enseignants fait état d'un nombre d'ETP en baisse en 2021 suite à une situation conjoncturelle liée à 7 départs dont 5 au cours du 2^{ème} semestre en cours de remplacements qui n'ont pas encore été pourvus au 31 décembre.

Hormis cette situation, les ETP seraient maintenus au niveau de 2020 soit 164,2 ETP.

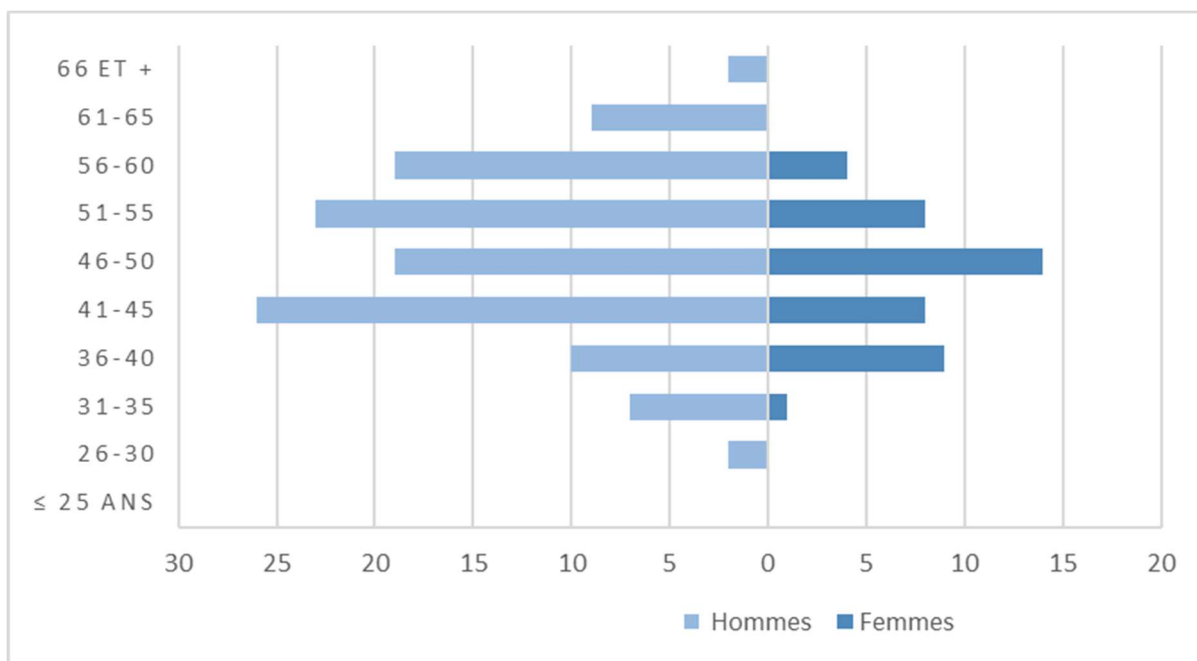
Pour mémo, un poste d'enseignant chercheur en CDD est non affecté à l'enseignement puisqu'il sert de support au poste de directeur de l'établissement.

ETP	PU	MCF	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	37	55	14					106
CDD				0	0,5	4	4,5	9
CDI						25,9	16,8	42,7
TOTAL ETP	37	55	14	0	0,5	29,9	21,3	157,7
Rappel 2020	37	57	14	0	1	32,9	22,3	164,2
Rappel 2019	36	54	14	0	1	35,5	21,3	161,8
Rappel 2018	36	54	13	3	1	33,5	19,8	160,3

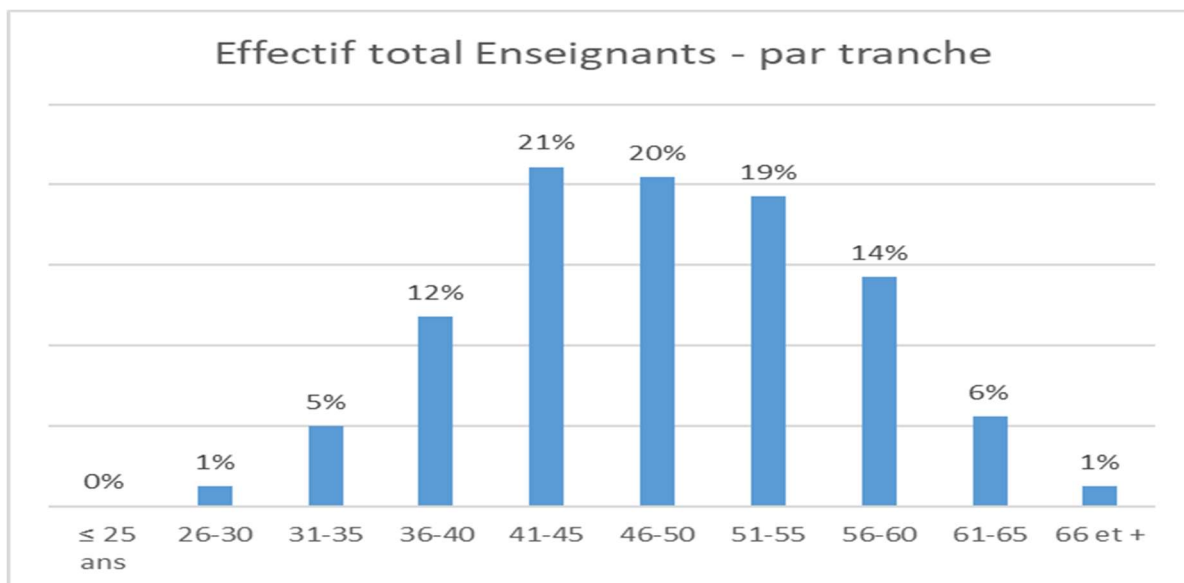


Les fonctionnaires titulaires restent majoritaires à 67% dans ces corps d'emploi au sein de l'établissement. C'est une tendance qui est également constatée dans le document « repères et statistiques de 2021 » édité par la DEPP indiquant que 73% des fonctionnaires occupent les postes dans les spécialités des sciences (page 304).

→ Pyramide des âges



Moyenne d'âge globale : 48,6 ans
 Moyenne d'âge Femmes : 47,1 ans - Moyenne d'âge Hommes : 49,2 ans



La moyenne d'âge globale de 48,6 ans évolue naturellement. A contrario, celle des femmes augmente d'environ 2 ans suite aux départs sur 2021 d'enseignantes ayant une tranche d'âge plus jeune et mathématiquement moins nombreuses que les hommes.

21% des enseignants et enseignants chercheurs ont plus de 55 ans, et ce sont les professeurs d'université qui détiennent la moyenne d'âge la plus élevée de 52,1 ans.

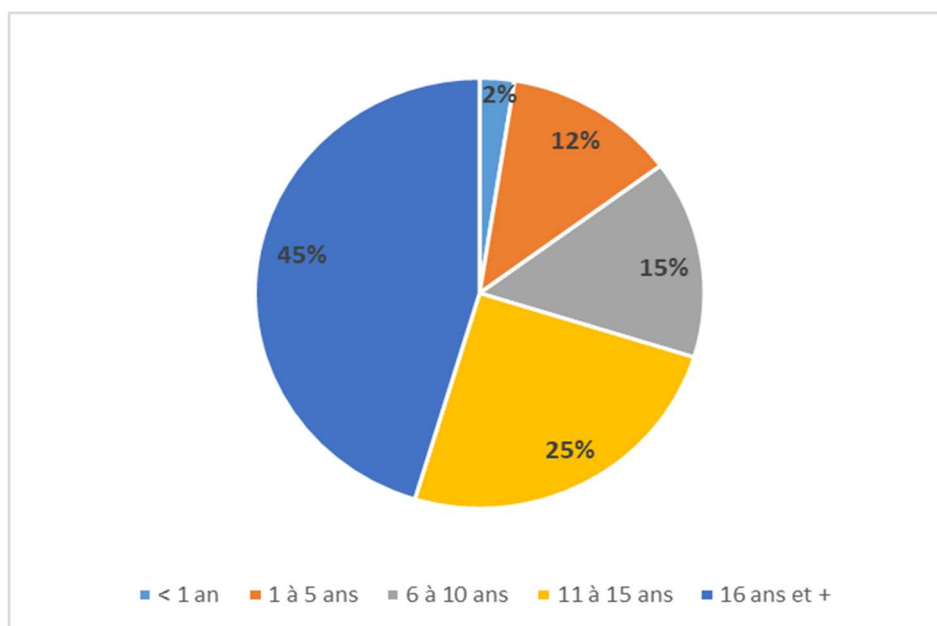
➔ Age moyen et médian

AGE MOYEN					
2021	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.
<i>Global</i>	52,1	43,4	49,5	46,1	49,6
Femme	51,2	43,7	47,8	48,8	51,1
Homme	53,5	44,9	51,4	47,5	52,2
AGE MEDIAN					
2021	PU	MCF	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Global	52,2	42,2	48,7	42,1	50,8

➔ Ancienneté

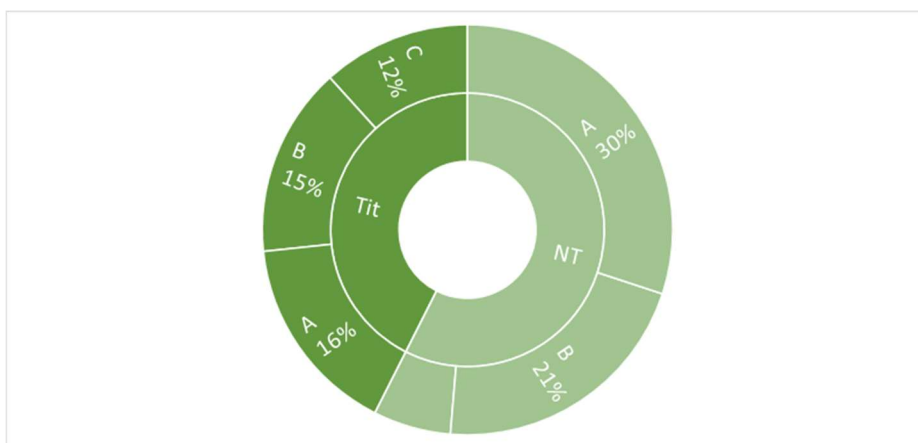
La moyenne d'ancienneté est de 14 ans et 11 mois.

70% de l'effectif des enseignants a plus de 11 ans d'ancienneté prouvant un attachement à l'établissement et un investissement dans leurs missions mais aussi la difficulté pour attirer des jeunes enseignants et enseignants chercheurs.



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

➔ Occupation des emplois en ETP

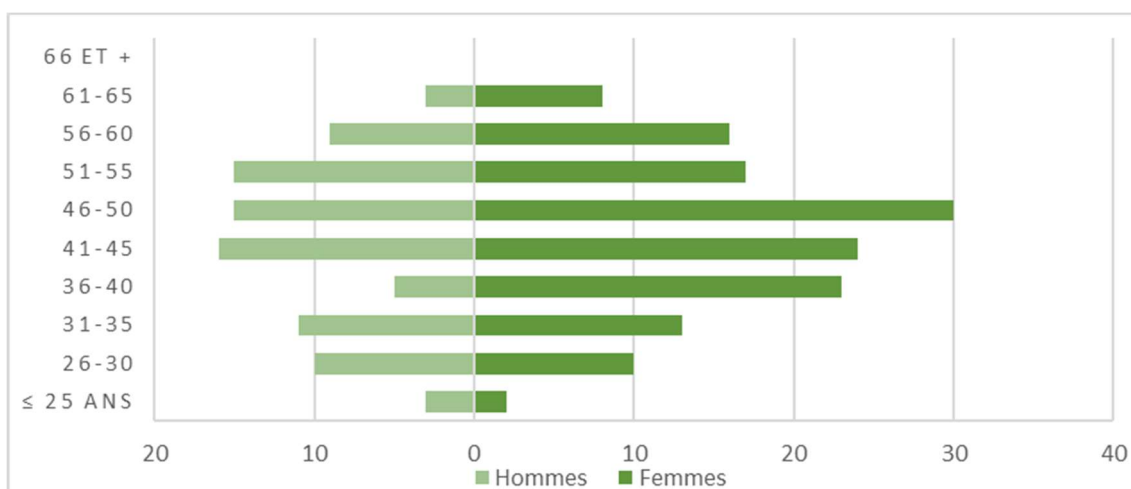


Depuis 2020, la physionomie par statut des personnels BIATSS se modifie suite à un volume de contractuels en hausse régulière. En nombre, on comptabilise 133 contractuels pour 97 contractuels qui intègrent néanmoins 51 contrats à durée indéterminée.

Les contractuels se concentrent sur la catégorie A qui évoluent de + 22% par rapport à 2019 avec une moyenne de + de 10 postes par an.

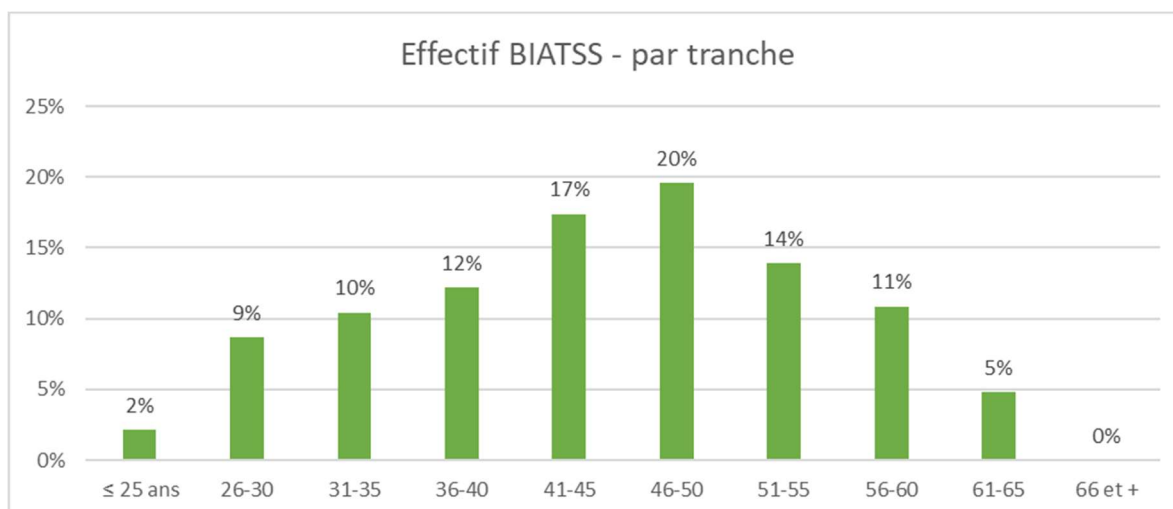
ETP	A	B	C	TOTAL ETP
Titulaires	35,8	33,8	26,4	96
CDI	34,8	9,9	5	49,7
CDD	33	38,1	8,8	79,9
TOTAL ETP	103,6	81,8	40,2	225,6
<i>Rappel 2020</i>	94,3	77,6	43,2	215,1
<i>Rappel 2019</i>	85,1	73	45,5	203,6

➔ Pyramide des âges des BIATSS et cadres contractuels



Moyenne d'âge globale : 45 ans

Moyenne d'âge Femmes : 45,4 ans - Moyenne d'âge Hommes : 44,3 ans



51% de l'effectif a moins de 45 ans, et seulement 16% de l'effectif BIATSS a plus de 55 ans représentant 36 personnels.

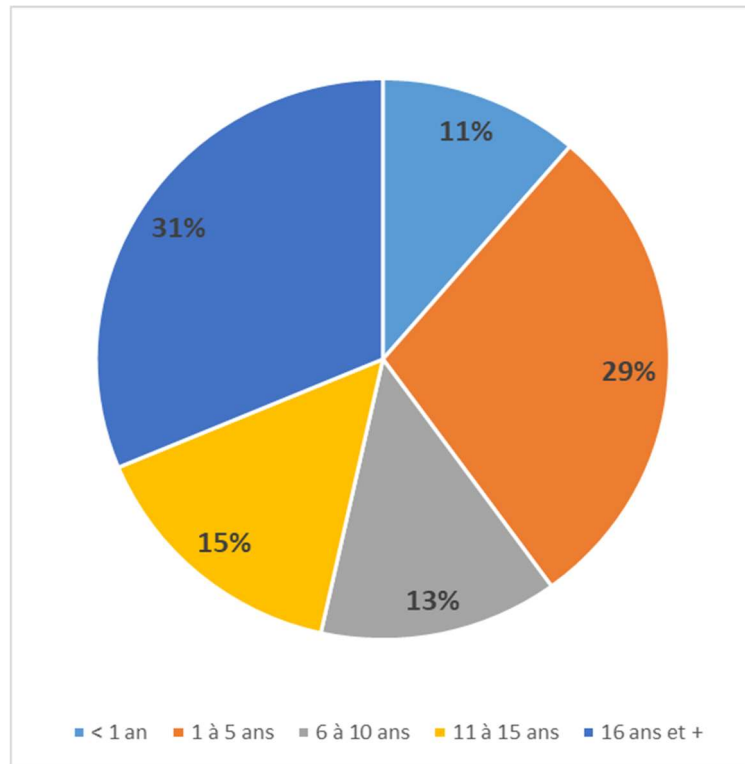
➔ Age moyen et médian des BIATSS et cadres contractuels

La stabilité de l'effectif titulaire engendre une évolution naturelle de la moyenne d'âge et de la médiane. Les personnels de catégorie C appelant à moins de mobilité, voient leur moyenne et médiane plus hautes que les deux autres catégories.

Une différenciation par sexe est introduite dans cette édition afin de respecter la législation des indicateurs présents dans le R.S.U.

2021	AGE MOYEN					
	A		B		C	
	F	H	F	H	F	H
Titulaires	48,7	51,0	48,0	48,6	51,0	47,8
CDI	48,2	48,1	44,2	46,0	56,3	50,1
TIT & CDI	48,4	50,0	46,9	48,4	51,5	48,5
CDD	38,0	34,1	41,9	29,1	41,6	33,4
Global Catégorie	44,4	45,9	44,5	39,9	48,8	47,1
AGE MEDIAN	44,2		44,3		49,0	

→ Ancienneté des BIATSS et cadres contractuels



Le nombre d'agents ayant 1 à 5 ans d'ancienneté au sein de l'établissement passe, entre 2019 et 2021, de 46 à 66 indiquant que les agents sont renouvelés dans leur fonction notamment par la poursuite des projets financés.

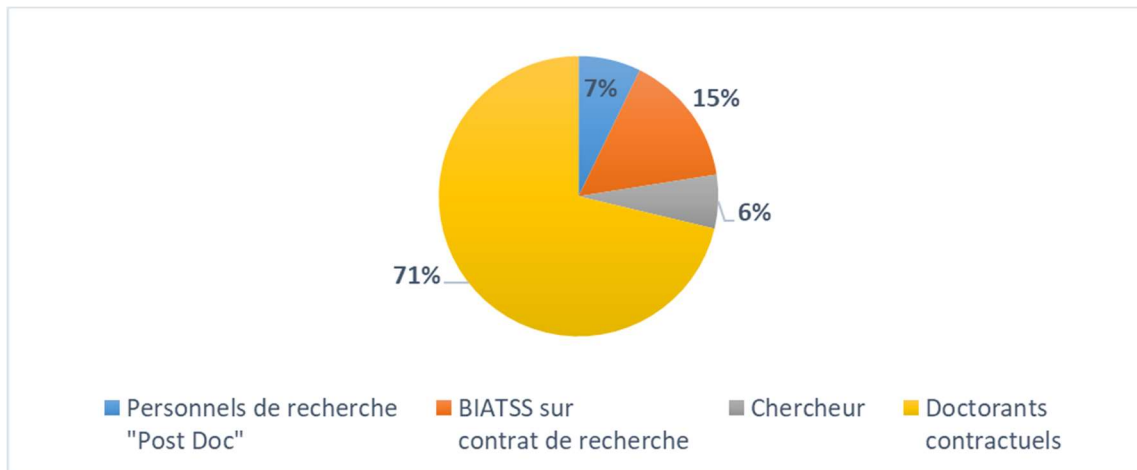
La proportion des agents ayant plus de 16 ans d'ancienneté reste stable à hauteur de 31% de l'effectif des BIATSS, représentant 72 agents dont 19 ont plus de 25 ans d'ancienneté. Ces éléments traduisent une mobilité vers l'externe peu active des personnels BIATSS.

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.

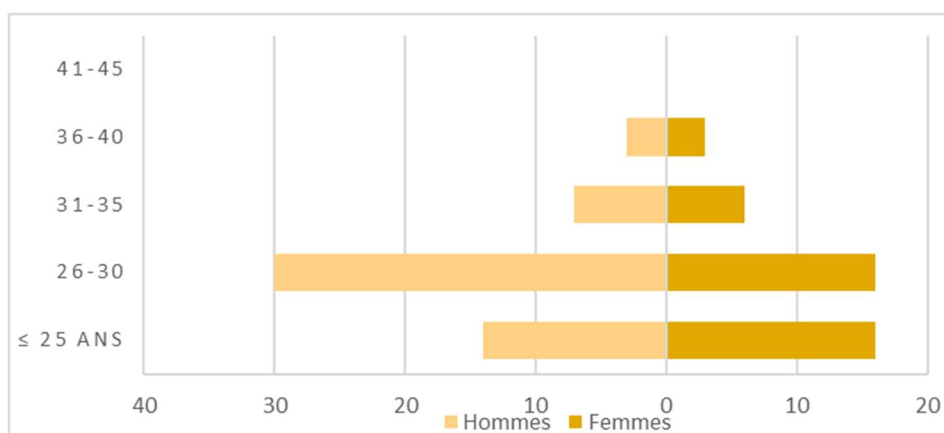
L'intégralité des personnels financés sur contrat de recherche appartiennent à la catégorie A compte tenu du très haut niveau d'expertise exigé, et sous contrat CDD car ils sont liés à une convention de recherche financée à durée limitée.



Le total des personnels de recherche est de 97 agents stagnent globalement, mais avec une répartition légèrement différente puisque, depuis 2018, on constate une augmentation régulière du nombre de doctorants (58 à 69 en 2021), et une baisse du nombre de post-doctorants.

Nota : Les contrats de doctorants sont financés soit par le plafond d'emploi de l'Etat soit par le plafond de ressources propres sous recherche financée.

→ Pyramide des âges



Moyenne d'âge globale : 28,7 ans

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

78% 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).

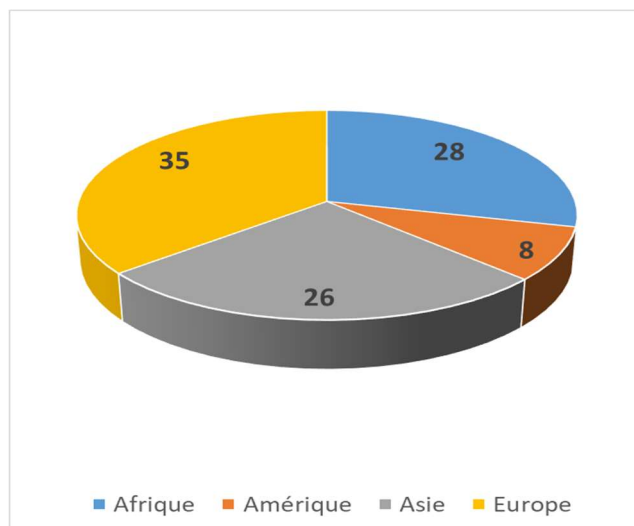
→ Age moyen et médian

2021	AGE MOYEN			
	Post Doc	BIATSS s/recherche	Chercheur	Doctorants
Femme	36	28,3	38,3	27
Homme	30,2	34,5	29,4	27,3
GLOBAL	31,8	31,7	35,3	27,2
	Post Doc	BIATSS s/recherche	Chercheur	Doctorants
AGE MEDIAN	30,0	27,0	32,3	25,6

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

→ Origine géographique

64% des 97 personnels de recherche ont une nationalité autre qu'européenne ; ils sont en provenance à 29% du continent africain, 27% du continent d'Asie, et 8% du continent d'Amérique et notamment Amérique du sud.





CHAPITRE 2



Carrière

FOCUS Carrière

Comment évoluent nos effectifs ?

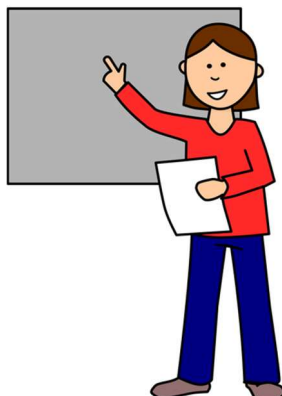
Taux de rotation du personnel : 10 % en 2021



Ce sont essentiellement les personnels BIATSS qui occasionnent ces mouvements



13 agents ont obtenu une promotion dans leur carrière



297 agents ont suivi une formation sur une durée moyenne de 2 jours

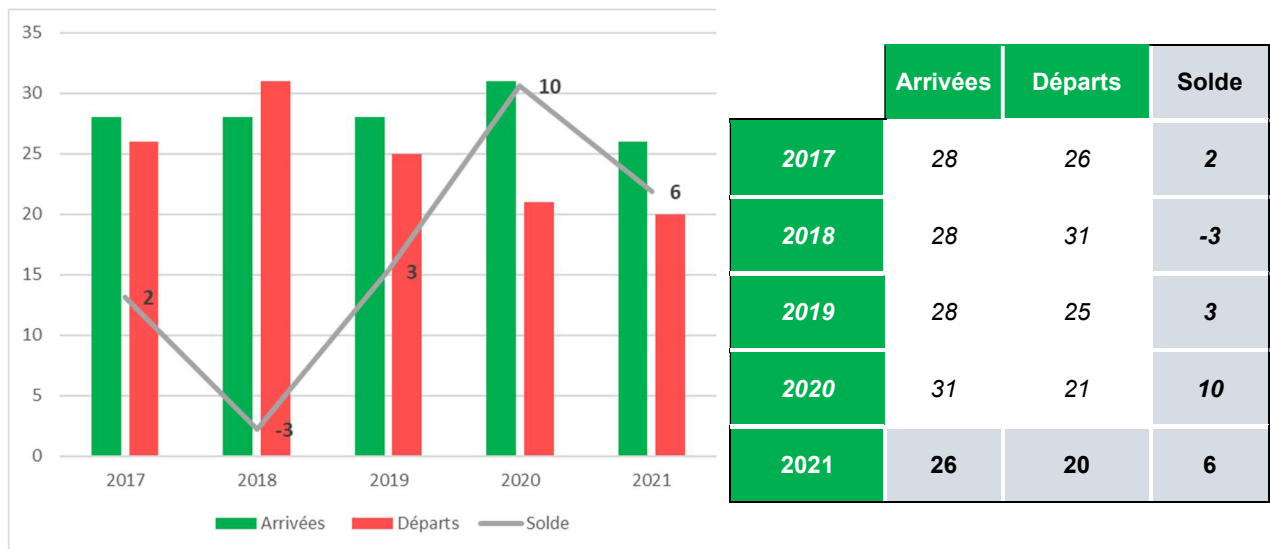
Les mouvements

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

A l'instar de 2020, l'année 2021 connaît un solde de variation positive des entrées et des sorties des personnels hors recherche, entre les bornes du 31 décembre de 2020 et de 2021.

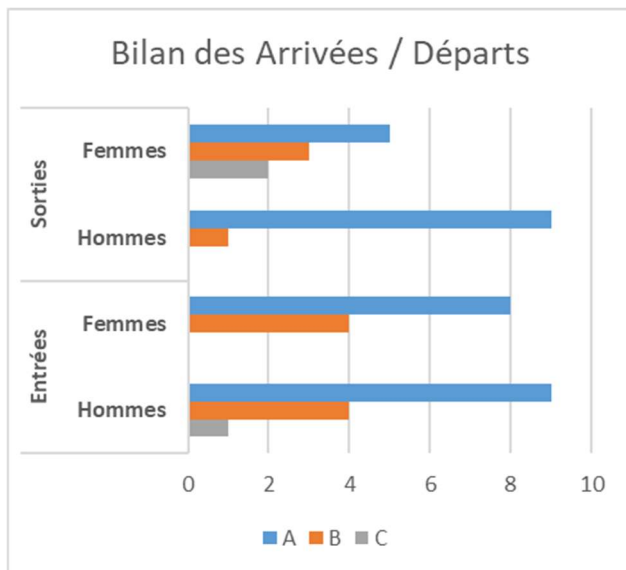
Ce solde positif s'explique, en grande partie, par un solde de +10 personnels BIATSS et d'un solde négatif de -6 enseignants par rapport à 2020 à date de photographie au 31 décembre.

Le taux de rotation qui mesure le volume des flux par rapport à l'effectif total est de 10% ; cette photographie ne mesure pas un mouvement E/S d'un personnel en cours d'année.



Les mouvements concernent essentiellement les personnels BIATSS de catégorie A et quasiment à part égale entre les deux sexes pour cette année 2021.

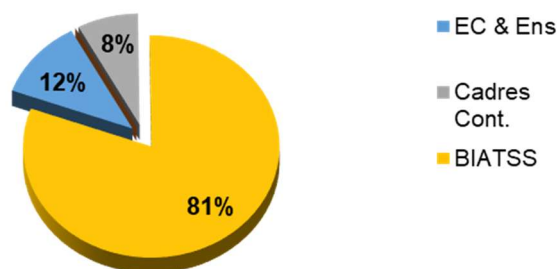
Pour mémoire, les personnels déjà présents dans l'effectif changeant de statut ne sont pas considérés comme des mouvements d'entrée/sortie.



	Entrées		Sorties	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	9	8	9	5
B	4	4	1	3
C	1	0	0	2
Total	14	12	10	10

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

Les arrivées concentrent essentiellement à 81% des personnels BIATSS à contrat à durée déterminée pour mener des missions ponctuelles et temporaires concernant de nouveaux projets financés non pérennes et hors recherche, ou pour remplacer des agents qui migrent temporairement sur une mission ponctuelle financée.



Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER PAST	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2020
Poste pérenne		2		2	9	13	10
Postes temporaires	Chargé de mission(s) ou besoin temporaire	1			5	6	2
	Remplacement personnels absents				3	3	3
	Renfort temporaire				1	1	6
Apprenti					1	1	3
ATER ou PAST						0	0
Réussite à concours					1	1	3
Mutation					1	1	2
Détachement entrant ou réintégration						0	1
Retour de disponibilité						0	0
TOTAL		3	0	2	21	26	
<i>Rappel 2020</i>		8	0	0	23	←	30

→ Recrutement des BIATSS

L'UTT a été désigné centre organisateur d'examen de concours pour huit emplois ouverts dont un poste fructueux pour l'UTT. Les femmes sont très fortement majoritaires dans la démarche d'inscription à des concours.

Nature	Cat	Emploi type	Etablissement affectataire	Postes ouverts	Inscriptions		Admission Dossiers		Admissibles		Lauréats		Nbr poste Infructueux
					Hommes	Femmes	H	F	H	F	H	F	
Interne	A	ASI (BAP J)	UTT	1					4	2	1	0	0
Interne	A	IGR (BAP C)	UTT	1					2	1	1	0	0
Externe	B	Technicien informatique (BAP E)	UTT	1							1	0	0
Interne	B	Technicien (BAP J)	UTT / URCA Reims	2	3	35	3	35	1	6	0	2	0
Interne	B	Technicien (BAP J)	Université de Lorraine Crous Nancy Metz	3	9	51	9	51	1	9	0	2	1
Interne	B	Technicien (BAP J)	Université de Strasbourg	2	4	37	4	37	1	6	1	1	0
Interne	B	Technicien (BAP J)	Université de Besançon	1	1	3	1	3	0	2	0	1	0

En complément, 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)
- ✓ 21 via Pôle Emploi
- ✓ 22 via la Place Emploi Public (BIEP devenue la PEP)
- ✓ 1 sur les réseaux sociaux

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

➔ Recrutement des enseignants et enseignants chercheurs

En 2021, 6 postes ont été publiés, dont 1 poste d'enseignant contractuel n'a pas abouti par manque de candidatures de profils adéquats.

77 % des 74 candidatures sont présentées par des hommes, et ce sont majoritairement des hommes qui ont été lauréats.

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	L2n	Nano-technologies & Nano-sciences	50	11	43	11	9	0	1	0	NON
PU	L2n	Nano-technologies & Nano-sciences	2	0	2	0	1	0	1	0	NON
MAST	LASMIS	CNU 60/28	1	2	1	2	1	2	0	1	NON
Ens Contr.	DFP	Programmation informatique	7	0	7	0	4	0	1	0	NON
ECC	LIST3N	Informatique réseau véhiculaire	2	1	2	1	0	0	0	0	OUI
Ens Contr.	LASMIS	Génie mécanique	2	3	2	3	2	2	1	0	NON

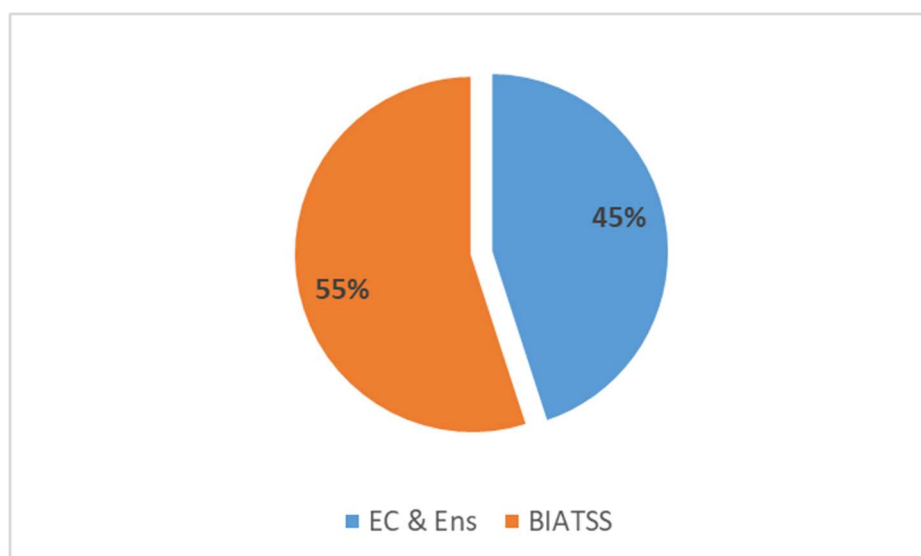
→ Part des femmes dans les jurys

En 2021, l'établissement comptabilise seulement 40% de part des femmes dans les jurys de comité de sélection de recrutement des enseignants.

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
EC	comité de sélection	MCF	Nano-technologies & Nano-sciences	10	5	Femme	50%
EC	comité de sélection	PU	Nano-technologies & Nano-sciences	6	4	Homme	67%
EC	comité de sélection	MAST	CNU 60/28	5	1	Femme	20%
Ens C.	commission de choix	Ens Contr.	Programmation informatique	4	1	Homme	25%
Ens C.	commission de choix	Ens Contr.	Génie mécanique	5	1	Homme	20%

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

2021 est caractérisée par une part exceptionnelle plus importante de départs volontaires de la population des enseignants.



On constate la poursuite des départs de la population des baby-boomers avec 7 agents activant leurs droits à la retraite en 2021, et l'augmentation du nombre d'agents en position de détachement sortant qui était, jusqu'alors, peu répandue au sein de l'établissement.

La moyenne d'âge des départs en retraite des agents fonctionnaires est de 63 ans et 2 mois, différenciée à 63 ans et 7 mois pour les enseignants et enseignants chercheurs et 62 ans et 9 mois pour les BIATSS. Elle est de 66 ans et 7 mois pour un seul BIATSS contractuel.

Le tableau ci-dessous indique que les motifs de départs sont majoritairement des démissions ou des départs à la retraite.

Motif du départ / Corps		EC & Ens		ATER	Cadres Cont.	BIATSS		TOTAL	Rappel 2020
		TIT	NT	NT	NT	TIT	NT		
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent		2				3	5	7
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement		1				1	2	4
Postes temporaires	Fin contrat - mission ou besoin temporaire							0	0
	Fin contrat - remplacement personnels absents							0	1
	Fin contrat - renfort temporaire							0	2
	Fin contrat - job d'été							0	1
Départ ATER								0	0
Réussite à concours								0	0
Mutation		1						1	3
Détachement sortant		2				2		4	0
Fin détachement - Retour Administration d'origine								0	0
Disponibilité						1		1	0
Congé parental								0	0
Retraite		3				3	1	7	4
Décès								0	0
TOTAL		6	3	0	0	6	5	20	↑
<i>Rappel 2020</i>			2	0	0		20	←	22

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, et ont permis la promotion de 8 enseignants en 2021.

Avancement...	PR EX 1	PR EX 2	PR 1C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)	1	1	1	0	3
... au titre du CNU (national)	1	1	2	1	5
TOTAL	2	2	3	1	8
				dont femmes	4
				dont hommes	4

PR EX 1 = Professeur des Universités Classe Exceptionnelle

PR EX 2 = Professeur des Universités Classe Exceptionnelle

PR 1C = Professeur des Universités 1^{ère} Classe

MCF HC = Maître de Conférences Hors Classe

➔ Promotions internes des personnels BIATSS contractuels

La promotion de cette catégorie de personnels est régie au niveau local de l'établissement. Pour mémo, les agents peuvent aussi bien déposer un dossier à la liste d'aptitude et simultanément au tableau d'avancement.

Suite à la crise sanitaire, la gestion de ces promotions 2020 n'a pu se tenir dans l'année courante et a été reportée sur 2021. Il a été défini que les promouvables de l'année 2020 étaient priorités sur les promouvables de l'année 2021.

Bien que les femmes BIATSS représentent 56% des agents contractuels, leur carrière permet 75% des promouvabilités dont la moitié présentent un dossier, et obtiennent 100% des promotions.

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables	
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGE	IGR	9	3	0	0%	
	ITRF	A	ASI	IGE	4	1	0	0%	
	ITRF	B	TECH	ASI	1	1	0	0%	
	ITRF	C	ATRF	TECH	1	0	0	0%	
	AENES	B	SAENES	AA	5	3	0	0%	
	AENES	C	ADJENES	SAENES	2	2	0	0%	
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR 2C	IGR 1C	1	1	0	0%	
	ITRF	A	IGE CN	IGE HC	6	3	1	17%	
	ITRF	B	TECH CN	TECH CS	1	1	0	0%	
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2C	2	0	0	0%	
	AENES	B	SAENES CN	SAENES CS	1	1	0	0%	
	AENES	B	SAENES CS	SAENES CE	0	0	0	0%	
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2C	1	1	1	100%	
TOTAL Liste Aptitude + Tableau Avancement					34	17	2	6%	
Mobilité interne	AENES	C	TECH	CN					
TOTAL PROMOTIONS							0	0%	
					Femmes	26	14	2	7,7%
					Hommes	8	1	0	0,0%

➔ 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 d'appartenance ; ils ne sont en aucun cas régis au niveau de l'établissement. Un agent peut, s'il le souhaite, simultanément présenter un dossier sur la liste d'aptitude et au tableau d'avancement.

Seulement 40% des BIATSS fonctionnaires promouvables présentent un dossier à la promotion.

Le taux de promotion des BIATSS fonctionnaire est en hausse à hauteur de 7% pour 116 agents « promouvables », contre 5% en 2020 pour un nombre de dossiers sensiblement identique.

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	19	5	0	0%	32
	ITRF	A	IGE RF	IGE CN RF	3	2	0	0%	179
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	11	5	0	0%	87
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	18	6	1	6%	293
	AENES	A	AAE	AA	10	0	0	0%	NC
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	10	7	0	0%	8
	BIB	A	CONSERVATEUR G ^{al}	CONSERVATEUR G ^{al}	0	0	0	0%	17
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	4	1	0	0%	8
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	2	2	0	0%	18
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	IGR HC échelon spécial	1	1	0	0%	53
	ITRF	A	IGR RF	IGR HC	0	0	0	0%	70
	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	1	0	0	0%	161
	ITRF	A	IGE RF	IGE HC RF	7	4	1	14%	362
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	2	1	0	0%	142
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	4	2	1	25%	320
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	2	1	1	50%	13
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	8	1	1	13%	3
	AENES	A	AAE	AA HC	0	0	0	0%	NC
	AENES	A	AAE	AA principal	0	0	0	0%	NC
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	2	0	0	0%	6
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	5	2	0	0%	7
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	5	5	1	20%	27
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	0	0	0	0%	12
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	1	100%	24
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CS	0	0	0	0%	19
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P1	1	1	1	100%	81
	BIB	C	MAGASINIER	MAG P2	0	0	0	0%	52
	TOTAL PROMOTIONS					116	47	8	7%
				Femmes	62	26	4	6,5%	
				Hommes	54	21	4	7,4%	
Rappel 2020 du TOTAL des PROMOTIONS					111	48	5	4,5%	

Tous statuts confondus des BIATSS, ce sont majoritairement des agents de catégorie C qui ont obtenu une promotion en 2021 :

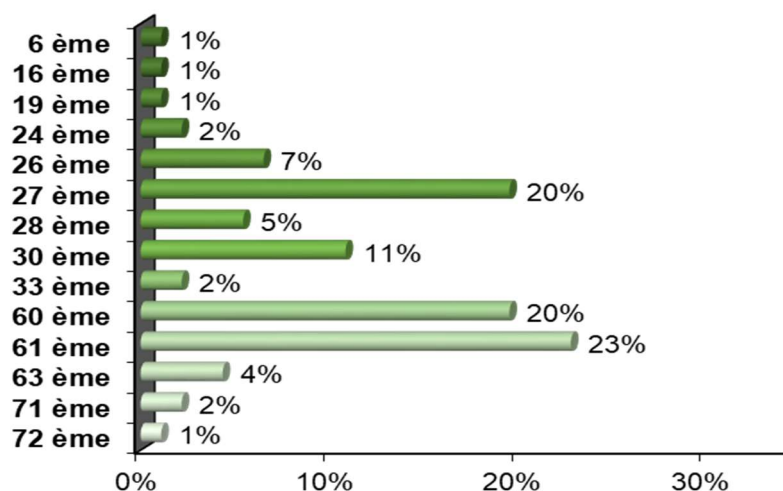
Promotion des BIATSS	Titulaire		Contractuels		Total
	F	H	F	H	
Catégorie A	0	1	1	0	2
Catégorie B	1	2	0	0	3
Catégorie C	3	1	1	0	5
TOTAL	4	4	2	0	10

Activités d'enseignement et de recherche

2.5 – Enseignants-chercheurs par section CNU

Quelques sections CNU subissent une légère variation suite aux mouvements d'entrées et de sorties temporairement désynchronisés d'enseignants chercheurs courant 2021.

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.



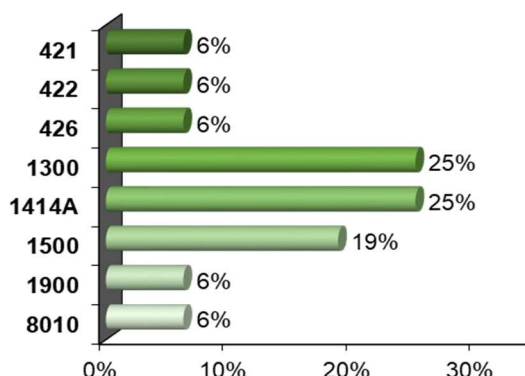
En détail...

CNU DES ENSEIGNANTS-CERCHEURS 2020						Rappel 2020	
Section	Intitulé	PU	MCF	TOTAL	%	TOTAL	%
6 ^{ème}	Sciences de gestion et du management		1	1	1%	1	1%
16 ^{ème}	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	1	1%	1	1%
19 ^{ème}	Sociologie, démographie		1	1	1%	1	1%
24 ^{ème}	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	2%	2	2%
26 ^{ème}	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	2	4	6	7%	6	6%
27 ^{ème}	Informatique	5	13	18	20%	19	20%
28 ^{ème}	Milieux denses et matériaux	3	2	5	5%	5	5%
30 ^{ème}	Milieux dilués et optique	4	6	10	11%	7	7%
33 ^{ème}	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 ^{ème}	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	8	18	20%	18	19%
61 ^{ème}	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	11	21	23%	25	27%
63 ^{ème}	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	4%	4	4%
71 ^{ème}	Sciences de l'information et de la communication		2	2	2%	2	2%
72 ^{ème}	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques		1	1	1%	1	1%
TOTAL		37	55	92	100%	94	100%

2.6 – Enseignants par discipline

A l'instar des enseignants-chercheurs, les mouvements d'entrées-sorties bougent légèrement les représentations.

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



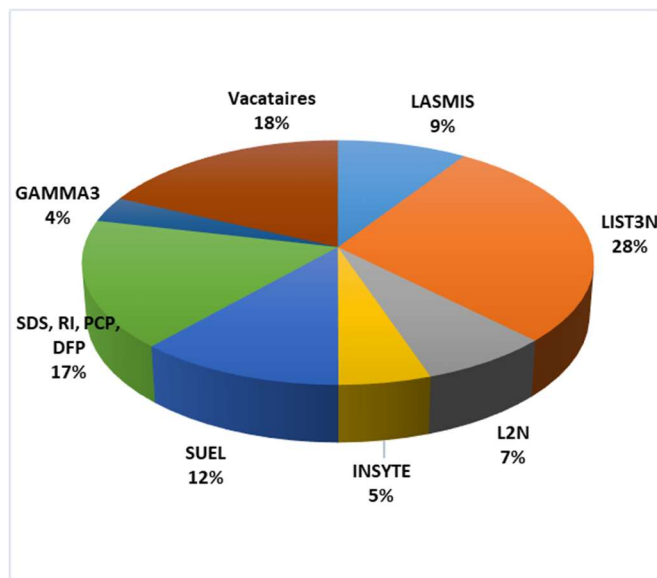
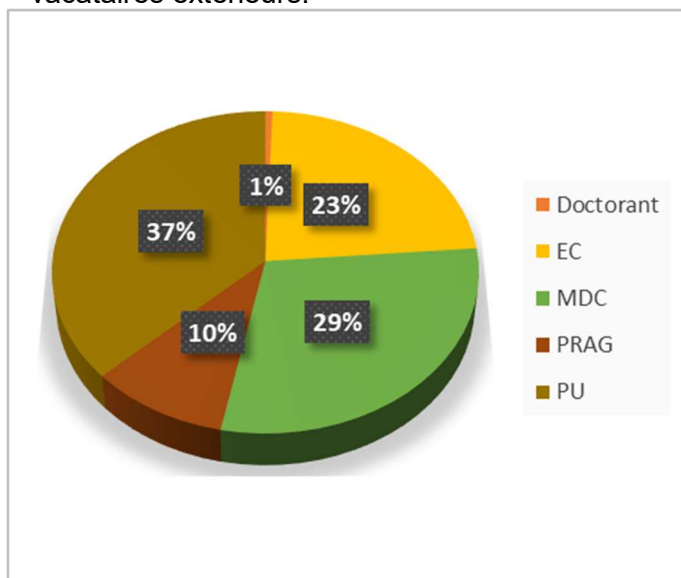
En détail...

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS							Rappel 2020	
Code	Intitulé	PRAG	PRCE	PROF. EPS	TOTAL	%	TOTAL	%
421	Allemand	1			1	6%	1	7%
422	Anglais		1		1	6%	1	7%
426	Espagnol		1		1	6%	1	7%
1300	Mathématiques	4			4	25%	4	27%
1414A	Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3	1		4	25%	3	20%
1500	Physique-Chimie	2	1		3	19%	3	20%
1900	Education physique et sportive			1	1	6%	1	7%
8010	Economie et gestion	1			1	6%	1	7%
TOTAL		11	4	1	16	100%	15	100%

2.7 – Les charges d'enseignement 2020/2021

Durant l'année universitaire 2020/2021, 89 689 UTP ont été dispensées, en hausse de + 14% par rapport à 2019/2020 et ainsi retrouvent leur niveau normal hors crise sanitaire.

Elles sont assurées essentiellement par les enseignants-chercheurs et complétées à 18% par des vacataires extérieurs.



En détail

CHARGES D'ENSEIGNEMENT	Total UTP	Effectif	Moyenne par Ens
LASMIS	7 932	19	417
LIST3N	24 462	64	382
L2N	8 613	29	297
GAMMA3	2 849	7	407
INSYTE	4 370	14	312
SUEL	9 800	10	980
SDS, RI, PCP, DFP	16 438	28	587
TOTAL EC & Ens	74 464	171	435
VACATAIRES	15 225	306	50

2.8 – Taux d'encadrement des étudiants

Le taux d'encadrement augmente régulièrement en 2021 suite à la baisse du nombre d'ETP d'enseignants comptabilisés au 31/12/N, et reste faible car le nombre d'étudiants s'est accru (+ 60) pour atteindre 3 276 étudiants.

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, pour l'année universitaire 2020-2021, et sur la base de l'effectif étudiants inscrits en école d'ingénieurs de 84 200 (140700-5600 du privé) (cf chapitre 6.01 page 149) et de l'effectif de 3 586 enseignants de ces mêmes écoles (chapitre 8.17 page 305), le ratio national, en nombre, est de 23,5 étudiants par enseignant.

2021	Base ETP	Base Nbr	Rappel 2020 (base nbr)	Rappel 2019 (base nbr)
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	20,8	20,3	19,1	19,4
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & CC permanents	14,5	14,2	14,6	15,4

La formation

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

2.9 – Budget formation

Sur deux années, on note une nouvelle évolution de + 21 k€ du budget global de formation qui atteint 90 308 € en 2021 pour un coût moyen de 483 € par agent contre 346 € en 2019.

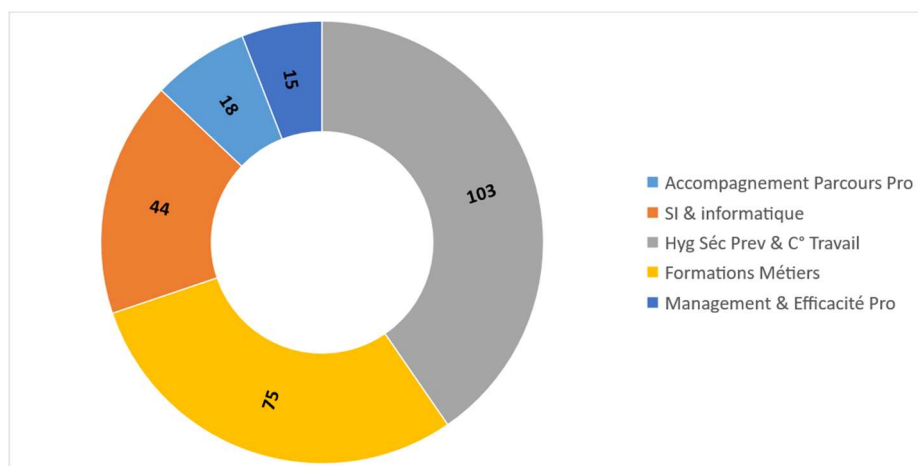
Ce budget global se compose de 78 763 € de frais pédagogiques (cf tableau détaillé en page suivante), 2 545 € de frais de mission, et de 9 000 € de frais de formation pour les apprentis qui est un axe dans lequel notre établissement s'est investi.

Budget	2021	Rappel 2020	Rappel 2019
Budget global	90 308 €	79 138 €	66 697 €
Nombre de formations	80	68	96
Nombre de jours de formation par type de formation	235	183	207
Nombre global de jours de formation ¹	591	410	466
Nombre total de stagiaires	297	338	407
Nombre total d'agents formés ²	187	165	193
Ratio Coût jour de formation	153 €	193 €	143 €
Ratio Budget par Agent	483 €	480 €	346 €

1 : nb de jours x nb de stagiaires

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

2.10 – Bilan des formations



En 2021, un plus grand nombre d'agents ont été formés avec des durées de session plus longues. Suite aux retards induits par la crise sanitaire, il a été opéré un rattrapage dans les formations SST et les formations obligatoires des services techniques.

On note également une reprise de la préparation aux concours, et un retour à un niveau habituel des formations métier d'adaptation au poste.

La nouveauté de 2021 est la formation Violence Sexiste et Sexuelle pour 35 agents, mise en place en lien avec la création de la plateforme de signalement.

En détail ...

FORMATIONS 2021			
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB AGENTS	BUDGET
- 1 - Acompagnement des parcours professionnels	Préparation concours des bibliothèques	1	400 €
	Autres concours	9	1 650 €
	Formation individuelle : CPF	3	60 €
	UV UTT	4	0 €
	VAE	1	0 €
	TOTAL	18	2 110 €
- 2 - Système d'information et usages numériques - informatique - bureautique	Bureautique	10	2 754 €
	DSI	16	7 153 €
	Accompagnement sur progiciels	18	1 460 €
	TOTAL	44	11 367 €
- 3 - Hygiène - Sécurité - Prévention des risques et conditions de travail	MAC SST	52	1 739 €
	MAC PSE1	1	80 €
	Habilitation électrique	8	1 446 €
	SSI	12	0 €
	SSIAP1	1	210 €
	Formation des agents télétravailleurs	15	1 500 €
	Hygiène et sécurité nouveaux entrants	9	0 €
	Gestes et soins d'urgence niv 2	3	1 350 €
	Radioprotection niv 2	1	2 640 €
	Agir face à l'épuisement professionnel	1	1 350 €
TOTAL	103	10 315 €	
- 4 - Formations « métiers »	Professionalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	57	22 192 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	4	7 105 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	14	9 552 €
	TOTAL	75	38 849 €
- 5 - Management et efficacité professionnelle	Renforcer les compétences managériales	12	5 550 €
	Efficacité professionnelle	3	1 440 €
	TOTAL	15	6 990 €
- 6 - Parcours nouveaux élus	Formation syndicale	3	0 €
	Formation élus instances	4	0 €
	TOTAL	7	0 €
- 7 - Environnement universitaire	VSS	35	9 132 €
TOTAL GENERAL		297	78 763 €

2.11 – Répartition des stagiaires

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

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

La politique de l'établissement est de maintenir l'accent sur la catégorie T2 favorisant l'adaptation au métier suite à l'évolution constante de la technicité et des connaissances nécessaires pour assurer ses missions professionnelles, avec 335 jours de formation réalisés pour 200 agents.

Stagiaire/Jour	T1				T2				T3				Total stagiaires	TOTAL Jours
	H	F	Total stagiaires	Total jours	H	F	Total stagiaires	Total jours	H	F	Total stagiaires	Total jours		
A+	5	1	6	67	19	10	29	57	4	8	12	18,5	47	142,5
A	10	8	18	19	30	50	80	157	4	13	17	77,5	115	253,5
B	9	10	19	38,1	11	46	57	85,3	5	10	15	25,5	91	148,9
C	0	10	10	10	17	17	34	36,2	0	0	0	0	44	46,2
TOTAL	24	29	53	134,1	77	123	200	335,5	13	31	44	121,5	297	591,1
COUT				8 880 €				63 321 €				6 562 €	78 763 €	

En 2021, tous les personnels BIATSS ont au moins bénéficié d'une formation et essentiellement les agents de catégorie A.

2021		Hommes	Femmes	TOTAL
EC & Ens.		23	18	41
BIATSS	A+	12	4	16
	A	34	64	98
	B	25	66	91
	C	17	27	44
Personnels de recherche		3	4	7
TOTAL		114	183	297

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 2021, la mobilisation CPF, à l'initiative de l'agent ou sur politique incitative de l'employeur, reste stable avec un volume de 106 heures utilisées pour se former.

Nb d'heures	Hommes	Femmes	TOTAL
A+			0
A	41	25	66
B	20	20	40
C			0
TOTAL	61	45	106
COUT	0 €		

Il est enregistré un seul congé en formation de 3 ans (fin le 31/12/2021) pour une enseignante.



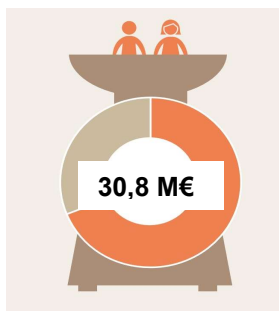
CHAPITRE 3



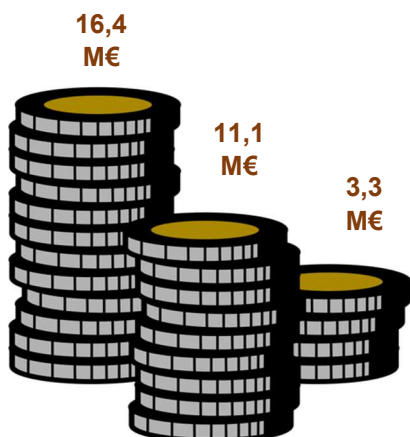
Rémunérations & charges

FOCUS

La masse salariale en quelques chiffres



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



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

Salaire Brut Moyen (hors primes – hors recherche)



4 116 €
Homme

Ens & Ens-Chercheurs



3 596 €
Femme



2 492 €
Homme

BIATSS



2 078 €
Femme

La masse salariale

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

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

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

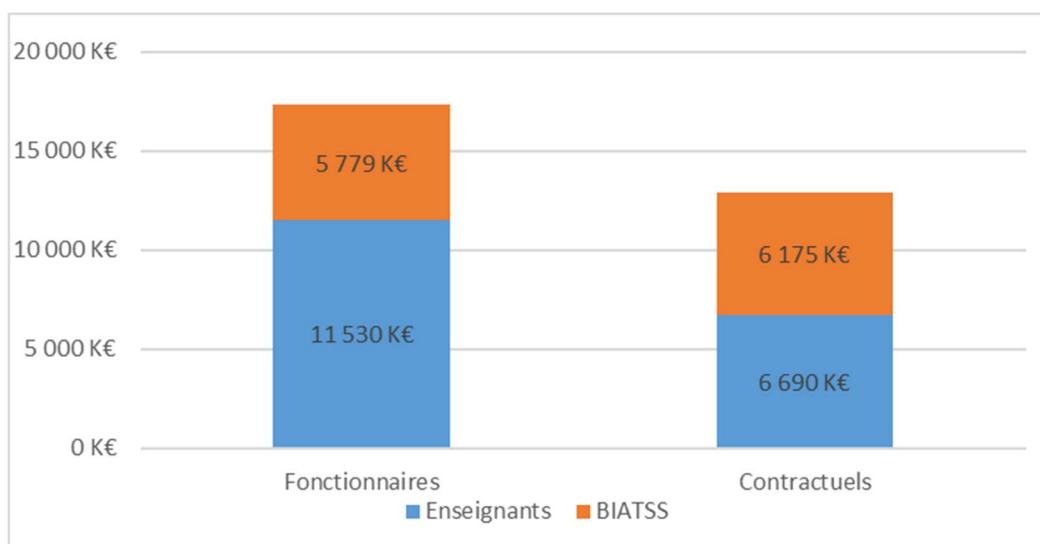
Les cotisations patronales dues par l'employeur viennent s'ajouter à cette rémunération brute.

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

En 2021, la masse salariale a été évaluée à 31 257 069 € au budget initial et revue au budget rectificatif à 31 467 372 € ; au 31 décembre 2021, sa consommation réelle s'élève à 30 843 338 € et est composée à 64% de l'ensemble des rémunérations brutes versées (*principales et accessoires*). Son taux de réalisation est par conséquent de 98%.

La difficulté de réalisation budgétaire réside essentiellement dans la difficulté de projection de la masse salariale affectée aux conventions de recherche, aux dépenses d'heures complémentaires et de vacations d'enseignement, et du différé de démarrage de nouveaux projets financés initialement programmés sur 2021.

Hors vacations, la masse salariale des fonctionnaires représente 57 % de la masse salariale totale, et celle des contractuels représente 43 %.



3.1 - Masse salariale par type de dépenses

La masse salariale affiche un rythme en hausse de + 4,1 % en 2021 alors qu'il n'était que de +2% en 2020 et +0,40 % entre 2018 et 2019.

Les rémunérations principales évoluent de l'ordre de + 4,6 %, et il est constaté que ces sont les rémunérations principales des personnels BIATSS contractuels qui engrangent une forte augmentation de leur traitement brut de + 613 K€, en phase notamment avec les nouveaux projets financés.

Il est noté un basculement des rémunérations des BIATSS titulaires vers les non titulaires suite au remplacement des fonctionnaires sortants en position de détachement ou disponibilité par le recours réglementaire à des agents contractuels.

On note également une politique favorable au recrutement de personnels apprentis.

Le poste global des rémunérations accessoires fait état d'une progression de + 166 k€ bien que les cours complémentaires et vacances n'ont pas retrouvé leur volume de 2019.

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

Dépenses de masse salariale		Exécution 2019	Exécution 2020	Exécution 2021	Taux d'évolution annuel
1 - Rémunérations principales					
Titulaires	EC et Ens.	5 127 114 €	5 235 056 €	5 395 804 €	3,1%
	BIATSS	2 838 749 €	2 800 411 €	2 711 553 €	-3,2%
sous total TITULAIRES		7 965 863 €	8 035 467 €	8 107 357 €	0,9%
Non titulaires	EC et Ens.	4 296 100 €	4 429 814 €	4 347 010 €	-1,9%
	BIATSS et autres non titulaires	3 177 826 €	3 213 126 €	3 915 645 €	21,9%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	14 461 €	43 245 €	199,0%
sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		7 473 926 €	7 657 401 €	8 305 900 €	8,5%
TOTAL Rémunérations principales		15 439 789 €	15 692 868 €	16 413 257 €	4,6%
2 - Rémunérations accessoires					
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 316 780 €	1 062 814 €	1 225 070 €	15,3%
Autres rémunérations accessoires		656 036 €	825 403 €	852 380 €	3,3%
Primes et indemnités des EC et Ens.		378 189 €	607 478 €	564 690 €	-7,0%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		598 356 €	618 898 €	638 639 €	3,2%
dont sous total TITULAIRES		1 528 567 €	1 587 596 €	1 587 596 €	0,0%
dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		1 420 794 €	1 498 890 €	1 498 890 €	0,0%
TOTAL Rémunérations accessoires		2 949 361 €	3 114 593 €	3 280 779 €	5,3%
3 - Cotisations patronales					
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 783 134 €	5 811 969 €	5 847 953 €	0,6%
	Autres cotisations titulaires	1 427 535 €	1 457 146 €	1 472 613 €	1,1%
dont sous total TITULAIRES		7 210 669 €	7 269 115 €	7 320 566 €	0,7%
Non titulaires	Cotisations Assedic	351 021 €	357 880 €	386 600 €	8,0%
	Autres cotisations non titulaires	3 054 384 €	3 143 845 €	3 401 046 €	8,2%
dont sous total NON TITULAIRES et Autres personnels		3 405 405 €	3 501 725 €	3 787 646 €	8,2%
TOTAL Cotisations patronales		10 616 074 €	10 770 840 €	11 108 212 €	3,1%
4 - Prestations sociales		46 420 €	54 309 €	41 090 €	-24,3%
TOTAL GLOBAL Masse Salariale		29 051 644 €	29 632 610 €	30 843 338 €	4,09%
TOTAL hors prestations		29 005 224 €	29 578 301 €	30 802 248 €	4,1%
Brut Chargé des TITULAIRES (hors prest° soc)		16 705 099 €	16 892 178 €	17 015 519 €	0,7%
Brut Chargé des NON TITULAIRES (hors prest° soc)		12 300 125 €	12 658 016 €	13 592 436 €	7,4%

3.2 - Masse salariale par plafond d'emploi

En 2021, l'évolution conséquente de + 1 171 k€ se concentre à 72 % sur le plafond 1 « Etat » dont une grande partie impactée par les BIATSS contractuels (+ 513 k€) à contrario des BIATSS titulaires dont le volume baisse progressivement au fil des trois dernières années (-166 k€).

La tendance d'évolution des BIATSS contractuels se retrouve également dans le plafond 2 « Etablissement » avec une hausse de + 603 k€.

Ce sont les enseignants contractuels du plafond 2 qui enregistrent la plus forte baisse de – 311 k€ suite à des départs non encore remplacés sur 2021.

La part des « autres dépenses non ventilables » qui regroupent les vacances d'enseignements et les vacances étudiantes, augmente de + 13% suite à la mise en place du tutorat étudiant suite à la situation de la crise sanitaire.

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.

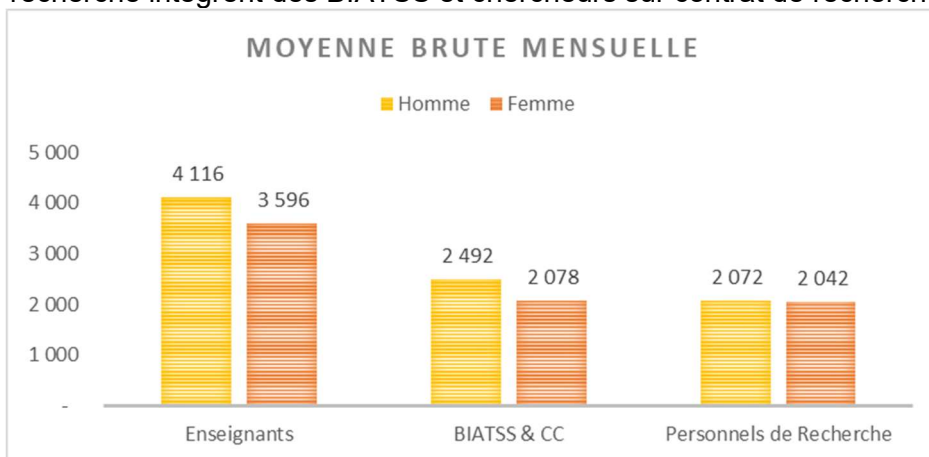
Plafond	Statut / Population		Exercice 2019 Exécution	Exercice 2020 Exécution	Exécution 2021	Ecart exécution	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	10 685 463 €	11 108 344 €	11 529 635 €	421 291 €	3,8%
		BIATSS	6 055 150 €	5 945 657 €	5 779 145 €	-166 512 €	-2,8%
		<i>dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)</i>	475 293 €	361 950 €	405 974 €	44 024 €	12,2%
	Sous-total titulaires		16 740 613 €	17 054 001 €	17 308 780 €	254 779 €	1,5%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 006 319 €	3 167 396 €	3 236 719 €	69 323 €	2,2%
		<i>dont ATER et doctorants contractuels</i>	458 612 €	439 666 €	533 019 €	93 353 €	21,2%
		BIATSS et autres non titulaires	736 399 €	836 665 €	1 350 538 €	513 873 €	61,4%
<i>dont CDI</i>		2 473 019 €	2 698 761 €	2 856 978 €	158 217 €	5,9%	
Sous-total non titulaires		3 742 718 €	4 004 061 €	4 587 257 €	583 196 €	14,6%	
Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		20 483 331 €	21 058 062 €	21 896 036 €	837 974 €	3,98%	
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	3 683 672 €	3 764 789 €	3 453 580 €	-311 209 €	-8,3%
		<i>dont CDI</i>	994 164 €	946 627 €	846 572 €	-100 055 €	-10,6%
		BIATSS et autres non titulaires	4 179 243 €	4 221 520 €	4 824 962 €	603 442 €	14,3%
	<i>dont CDI</i>		1 690 010 €	1 798 605 €	1 728 164 €	-70 441 €	-3,9%
Total non titulaires (plafond 2)		7 862 915 €	7 986 309 €	8 278 542 €	292 233 €	3,7%	
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	10 685 463 €	11 108 344 €	11 529 635 €	421 291 €	3,8%
		BIATSS	6 055 150 €	5 945 657 €	5 779 145 €	-166 512 €	-2,8%
	Sous-total Titulaires		16 740 613 €	17 054 001 €	17 308 780 €	254 779 €	1,5%
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	6 689 991 €	6 932 185 €	6 690 299 €	-241 886 €	-3,5%
		BIATSS et autres non titulaires	4 915 642 €	5 058 185 €	6 175 500 €	1 117 315 €	22,1%
	Sous-total Non Titulaires		11 605 633 €	11 990 370 €	12 865 799 €	875 429 €	7,3%
TOTAL GENERAL		28 346 246 €	29 044 371 €	30 174 579 €	1 130 208 €	3,9%	
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacances)			705 398 €	588 239 €	668 759 €	80 520 €	13,7%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			29 051 644 €	29 632 610 €	30 843 338 €	1 210 728 €	4,1%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			21 537 €	50 863 €	11 504 €	-39 359 €	-77,4%
Total des dépenses de personnel			29 073 181 €	29 683 473 €	30 854 842 €	1 171 369 €	3,9%
<i>dont dépenses de personnels sur contrats de recherche</i>			2 895 131 €	2 835 639 €	2 949 485 €	113 846 €	4,0%

Les rémunérations

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.

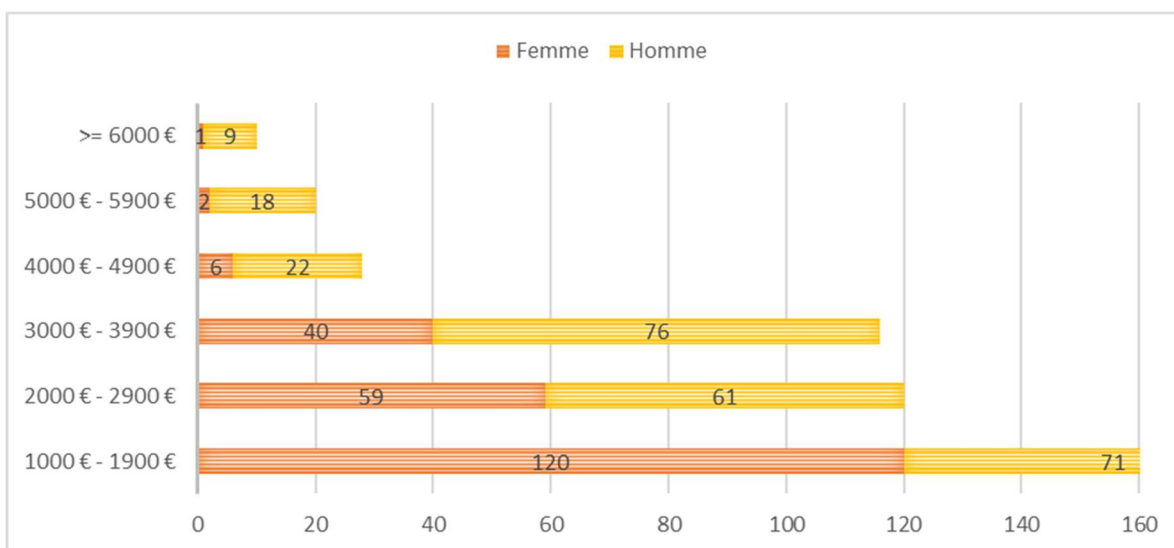
Ci-dessous la moyenne du traitement brut mensuel par type de population en sachant que les personnels de recherche intègrent des BIATSS et chercheurs sur contrat de recherche :



En 2021, le salaire brut moyen global de l'ensemble des populations de l'établissement (*y compris en financement « recherche et projets »*) est de 2 800 €, avec une moyenne à 2 363 € pour les femmes et 3 187 € pour les hommes.

Les écarts de rémunérations sont aussi liés à la structure de la population par genre dans chaque catégorie de métier.

39% des personnels ont un traitement brut mensuel inférieur à 2 000€ dont 62 % de femmes, et 6% des personnels ont un revenu supérieur à 5 000 € brut.

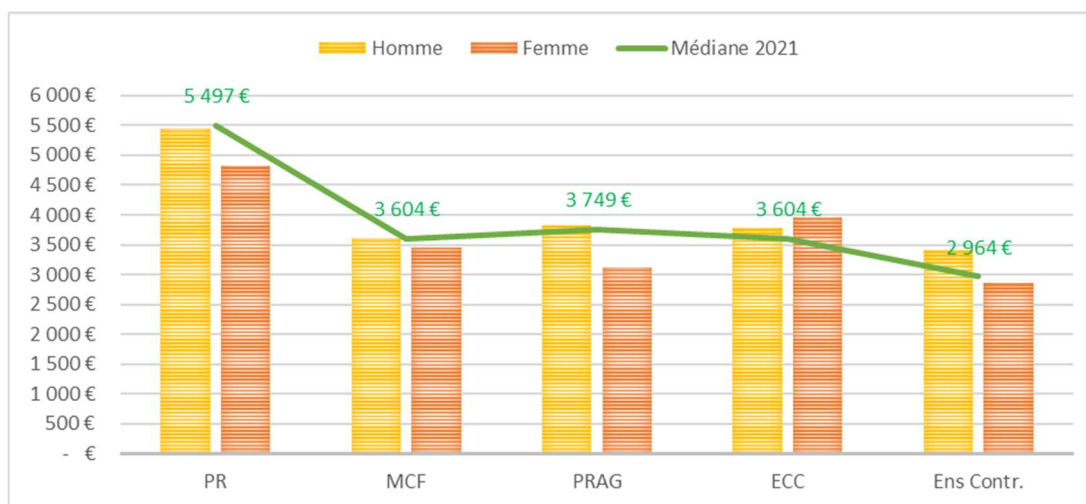


3.3 - Rémunérations des enseignants et enseignants-chercheurs

→ Le salaire Brut

La rémunération brute moyenne mensuelle des enseignants en 2021 s'élève à 3 975 € : 3 595 € pour les femmes et 4 116 € pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des enseignants qui comporte 72% d'hommes.

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



→ Les Primes et indemnités

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
- ✓ 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 versées en 2021, y compris les intéressements et brevets en recherche, s'élève à 691 477€.

De plus, la PCA marque une légère hausse suite à un mécanisme d'ouverture de nouvelles responsabilités et fonctions ouvrant droit au bénéfice de cette prime.

2021 connaît un essor en termes de gratifications liées aux primes d'invention et de brevet, ou encore d'intéressement sur projet de recherche puisque le volume financier a augmenté de +137 %.

Tableau récapitulatif :

Type	ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES & CONTRACTUELS		Rappel 2020
	Nombre	Montant	
PRES	106	179 254 €	131 980 €
PEDR	54	261 341 €	324 141 €
PCA	65	103 621 €	97 418 €
INTERESSEMENT Rech. & Brevet	17	147 261 €	62 481 €
TOTAL	242	691 477 €	616 020 €

➔ Les salaires moyens par sexe et statut

2021	BRUT			BRUT + Primes (PEDR+PRES+PCA)		
Moyenne	Femme	Homme	Globale	Femme	Homme	Globale
PR	4 824 €	5 444 €	5 327 €	5 446 €	6 338 €	6 169 €
MCF	3 451 €	3 600 €	3 543 €	3 753 €	3 944 €	3 871 €
PRAG	3 114 €	3 830 €	3 651 €	3 220 €	3 937 €	3 758 €
ECC	3 953 €	3 781 €	3 804 €	3 979 €	3 825 €	3 846 €
Ens Contr.	2 873 €	3 372 €	3 206 €	2 873 €	3 372 €	3 206 €
Globale	3 596 €	4 116 €	3 975 €	3 858 €	4 472 €	4 304 €

La rémunération brute mensuelle par genre indique que les femmes enseignantes ont, en grande part, un salaire brut moyen plus bas que les hommes, en sachant qu'elles ne représentent que 27% de l'effectif enseignants et ont une moyenne d'âge très légèrement plus basse de 2 ans.

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*)

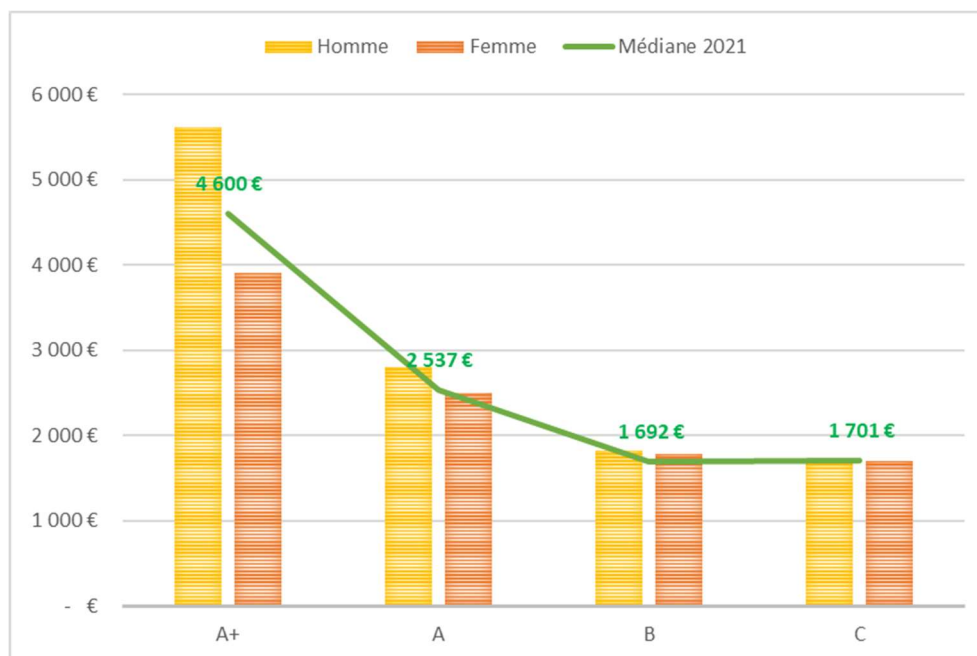
	BRUT	BRUT+Primes (PRES+PEDR+PCA)
1er décile D1	2 737 €	2 896 €
2e décile D2	3 247 €	3 413 €
3e décile D3	3 463 €	3 629 €
4e décile D4	3 604 €	3 809 €
5e décile Médian D5	3 749 €	3 976 €
6e décile D6	3 889 €	4 136 €
7e décile D7	3 889 €	4 362 €
8e décile D8	4 555 €	4 676 €
9e décile D9	5 745 €	6 266 €
rapport interdécile (D9/D1)	2,10	2,16

3.4 – Rémunérations des BIATSS et cadres contractuels

→ Le salaire Brut

La rémunération brute moyenne mensuelle des personnels BIATSS et cadres contractuels, en 2021, s'élève à 2 233€ :

2 078€ pour les femmes et 2 492€ pour les hommes, en tenant compte de la structure de la population des BIATSS qui comporte 62% de femmes.



→ Les Primes et indemnités

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

Il est composé de :

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

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

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

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé annuellement à l'appréciation de la valeur professionnelle, de l'engagement dans ses fonctions, et de la manière de servir de

l'agent fonctionnaire ; il fait l'objet d'un arrêté individuel. Son montant global baisse (492 k€ à 470 k€) suite à des départs d'agents titulaires.

Les agents contractuels bénéficient, à titre dérogatoire voté par le conseil d'administration, d'une prime mensuelle et d'une prime annuelle complémentaire L.954.2 du code de l'éducation. Son montant global augmente de + 10% par rapport à 2020 (253 k€ à 304 k€) et bénéficie à 101 agents.

Rémunérations complémentaires BRUT	BIATSS & CC FONCTIONNAIRES		BIATSS & CC CONTRACTUELS	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
IFSE	101	470 235 €		
Garantie Indemnitaires	10	5 807 €		
CIA	97	62 100 €		
Prime art.L954-2	3	27 400 €	112	304 801 €
TOTAL	211	565 542 €	112	304 801 €

En 2021, 13 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour un total de 8 218€. Elle permet de réajuster le salaire brut indiciaire qui n'a pas évolué pendant 4 ans (*bornes décembre 2016 et 2020*), en fonction de l'indice des prix à la consommation, pour les fonctionnaires titulaires et contractuels.

→ Les salaires moyens par sexe et statut

2021	BRUT		BRUT + Primes	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Moyenne				
A+	3 739 €	5 915 €	4 699 €	6 527 €
A	2 877 €	2 534 €	3 519 €	2 741 €
B	1 951 €	1 691 €	2 301 €	1 872 €
C	1 734 €	1 643 €	1 988 €	1 761 €
Globale	2 272 €	2 204 €	2 719 €	2 400 €

Pour l'édition 2021, ont été intégrés dans le global de la rémunération, les éléments de primes citées au point précédent, pour établir les ratios par catégorie et par sexe.

2021	BRUT			BRUT + Primes		
	Femme	Homme	Globale	Femme	Homme	Globale
Moyenne						
A+	3 910 €	5 622 €	4 861 €	4 477 €	7 196 €	5 384 €
A	2 495 €	2 808 €	2 642 €	2 812 €	3 179 €	2 984 €
B	1 783 €	1 831 €	1 797 €	2 026 €	2 098 €	2 047 €
C	1 697 €	1 719 €	1 703 €	1 906 €	1 923 €	1 911 €
Globale	2 078 €	2 492 €	2 233 €	2 350 €	2 845 €	2 534 €

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

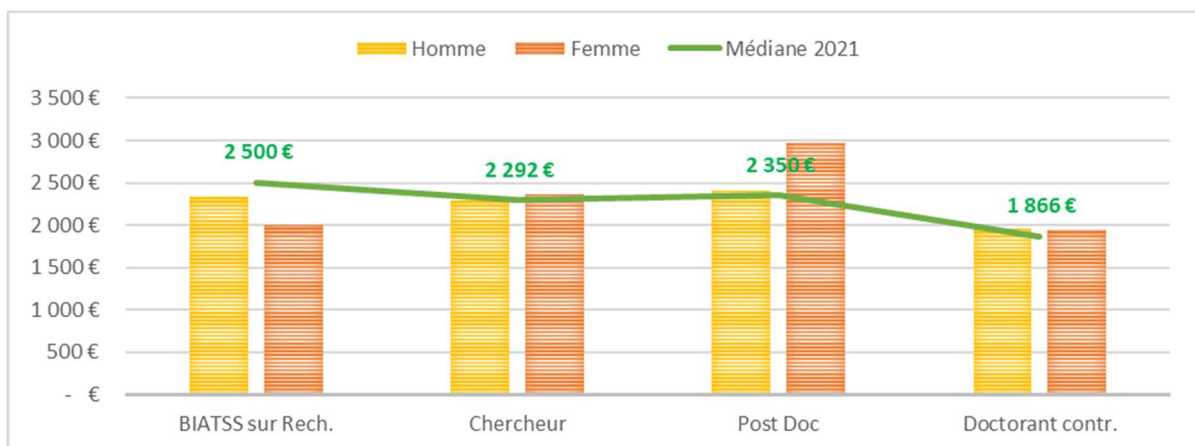
En 2021, le salaire médian (D5) reste au niveau de 1 945€ en salaire brut et 2 214€ avec primes, signifiant que la moitié des personnels ont un salaire en dessous, et au-dessus. Le ratio d'inégalité reste stable autour de 2 points pour la valeur du salaire brut et l'écart est légèrement plus haut lorsque les primes sont intégrées.

	BRUT	BRUT+Primes
1er décile D1	1 619 €	1 795 €
2e décile D2	1 659 €	1 864 €
3e décile D3	1 705 €	1 917 €
4e décile D4	1 829 €	2 037 €
5e décile Médian D5	1 945 €	2 214 €
6e décile D6	2 067 €	2 387 €
7e décile D7	2 273 €	2 660 €
8e décile D8	2 702 €	3 139 €
9e décile D9	3 252 €	3 726 €
rapport interdécile (D9/D1)	2,01	2,08

3.5 - Rémunérations des personnels de recherche

La rémunération brute moyenne mensuelle de ces personnels de recherche s'élève à 2 182 € : 2 005€ pour les femmes et 2 338 € pour les hommes en sachant que les femmes représentent 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 2021
BIATSS sur Rech.	2 005 €	2 338 €	2 182 €
Chercheur	2 362 €	2 292 €	2 339 €
Post Doc	2 977 €	2 414 €	2 575 €
Doctorant contr.	1 942 €	1 966 €	1 956 €

3.6 - 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 2021, seulement 151 agents ont ainsi dispensé des heures complémentaires pour un montant de 646 K€ réparties essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 67 % par les enseignants fonctionnaires avec une moyenne à 3 980 € brut par agent
- ✓ 33 % par les enseignants contractuels avec une moyenne de 4 915 € brut par agent

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

Heures de formation initiale et continue

En 2021, on constate que 307 agents ont dispensé des heures en formation initiale et de formation continue pour un montant de 480 k€ répartis essentiellement de la manière suivante :

- ✓ 81 % par les chargés d'enseignement vacataires avec une moyenne de 1 619€ brut par agent
- ✓ 10 % par des personnels de la recherche avec une moyenne de 1 273 € brut par agent
- ✓ 7 % par des BIATSS avec une moyenne de 1 334 € brut par agent

Les autres pourcentages sont réalisés à la marge par les autres populations d'agents. En 2021, aucun enseignant et enseignant chercheur fonctionnaire n'a dispensé de formation continue à l'UTT.

→ Tableau récapitulatif des heures d'enseignement

	2021		2020		2019	
	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents	Montant	Nombre Agents
Complémentaires d'Ens.	646 838 €	151	611 237 €	142	669 607 €	164
Sous total Heures Complémentaires	646 838 €	151	611 237 €	142	669 607 €	164
Ens. Formation Continue DU	117 255 €	63	0 €	47	182 574 €	72
Ens Formation Initiale DU	363 176 €	244	325 887 €	247	464 597 €	387
Sous total Heures formation Initiale + Continue	480 432 €	307	325 887 €	294	647 171 €	459
Total Rémunérations Complémentaires	1 127 270 €	458	937 124 €	436	1 316 778 €	623

→ Heures supplémentaires

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

<i>BRUT</i>	2021		2020		2019	
	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre
Total H. Supplémentaires des BIATSS titulaires & contractuels	6 705 €	16	7 344 €	22	11 340 €	24

→ Heures de vacation des étudiants

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

Ces heures de vacation étudiante, rémunérées au SMIC horaire, font état d'une explosion de leur volume en atteignant 11 529 heures en 2021, représentant une hausse de + 153 % et impactant le budget d'une masse financière de 120 k€ brut.

Ces contrats courts occasionnent, depuis 2021, l'application d'une rémunération supplémentaire de la prime de précarité représentant + 10% du salaire brut versé.

<i>BRUT</i>	2021		2020		2019	
	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre
Vacation	120 828 €	110	45 198 €	99	41 554 €	114
Nombre heures évaluées	<i>Base 10,48€/h</i>	11 529	<i>Base 10,15€/h</i>	4 453	<i>Base 10,03€/h</i>	4 143



CHAPITRE 4

Vie des personnels

FOCUS

Les conditions de vie au travail



Accord sur les horaires aménagés



Des personnels peu absents pour motif de maladie ordinaire : taux à 1,16 %

En moyenne 10 jours calendaires par arrêt absence maladie ordinaire



Un taux de 4,88 % de personnels en situation de handicap pour une cible à 6%



257 € d'actions sociales par agent attributaire (30 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 exemple 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 2021, 12 agents ont opté pour un temps partiel d'activité représentant 10,4 ETP, soit un différentiel de 1,6 ETP traduisant des temps partiels à taux élevé (*temps de travail de 80 à 90%*).

Temps partiel	BIATSS & CC		ENSEIGNANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
A	1	3	1	1
B		3		
C	1	2		
TOTAL Nbr	2	8	1	1
TOTAL ETP	1,4	6,5	0,9	0,8

L'effectif répertorie également 9 agents à temps non complet représentant 3,7 ETP, notamment avec un temps de travail ponctuel pour le psychologue auprès des étudiants, des emplois d'enseignants du second degré, ou encore des contrats adaptés à des besoins de projets financés.

Temps incomplet	BIATSS & CC		ENSEIGNANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
A	1	1	5	1
B	1			
C				
TOTAL Nbr	2	1	5	1
TOTAL ETP	0,5	0,2	2,5	0,5

Durant l'année universitaire 2020/2021, 58 agents BIATSS bénéficient d'un protocole individuel d'accord de télétravail, contre 21 agents en expérimentation avant la crise sanitaire.

	A	B	C
Nombre Télétravailleurs	31	20	7

4.2 – Le compte épargne temps (CET)

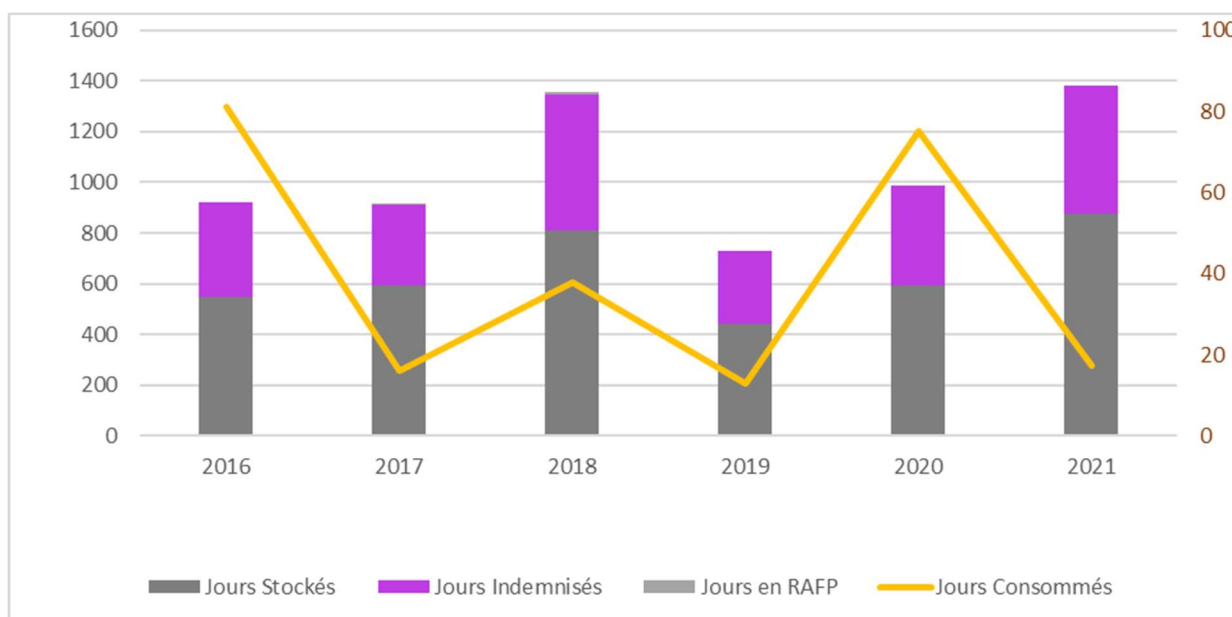
Le compte épargne temps est un dispositif qui permet à tous les agents titulaires et contractuels disposant d'un compteur congé dans Hamac et ayant travaillé une année de façon continue au moment de l'ouverture du compte, d'épargner les jours de congés annuels non pris. Ces jours peuvent être utilisés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

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

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

La tendance jusqu'en 2018 était de stocker les jours en vue d'une indemnisation financière partielle qui a connu un pic en 2018. En 2020, compte tenu de la situation sanitaire exceptionnelle, les agents qui n'ont pas pu consommer leurs congés tout au long de l'année, ont de nouveau stocké sur leur CET.

En 2021, il est observé une hausse de +47% de stockage du nombre de jours de CET (+281 jours) qui s'est traduite par une indemnisation partielle qui a pour effet de gonfler les passifs sociaux pour atteindre 412 k€ à la clôture des comptes financiers de 2021 (doublement du volume en 5 ans).



Au 31 décembre 2021, 50% des agents BIATSS détiennent un compte épargne temps (116 agents) Et fait nouveau, la catégorie B vient rejoindre la catégorie A dans l'épargne de jours puisqu'ils engrangent 86% du volume total. En parallèle, est constaté un recours en évolution du droit à l'indemnisation des jours au-delà du 15^e jour stocké.

ETAT DU STOCK ET CONSOMMATION	DISPOSITIF ACTIF					
	2021				Rappel 2020	Rappel 2019
	A	B	C	Total		
Nombre de CET actifs	57	44	15	116	81	81
Nb de jours stockés sur l'année	416	339	123	878	597	442
(-) Nb de jours indemnisés	273	164	66	-503	-393	-286
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	0	0
(-) Nb de jours consommés en congés	2,4	14,82		-17,22	-75,55	-12,8
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	140,6	160,18	57	2562	2333	2204

INDEMNISATION	2021	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018
Nb de bénéficiaires	53	36	47	41
Montant consacré	56 565 €	44 415 €	38 090 €	68 644 €

4.3 – La décharge d’enseignement

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

Les décharges sont statutaires et de plein droit pour les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de direction relevant de l’article 713-9 du code de l’éducation.

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

Des réductions de service peuvent être accordées aux enseignants qui :

- ✓ Font partie de l’équipe de la présidence
- ✓ Sont également directeurs de laboratoire
- ✓ REMPLISSENT des missions spécifiques de recherche...

Nbr UTP 2021	Motif
96	Mission graduate school
234	Responsabilité SUEL
12	Responsabilité ISIFT
192	Responsabilité DR
192	Responsabilité DFP
144	Mission CIP
288	Mission CIP & MESRI
48	Mission Formation
48	Mission Formation
192	Chair SilverTech
144	Modulation service CNRS
48	Mission Formation
192	Fonction DRE
192	Chaire Labex Action
96	Décharge PCA
2 118	

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 2021, deux fois plus d’agents (25) ont été mobilisés pour assurer cette mission d’astreinte.

4.5 - Absentéisme des personnels permanents

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

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

En 2021, il est comptabilisé 3 775 jours d'absence pour un taux d'absentéisme global de 2,7 %.

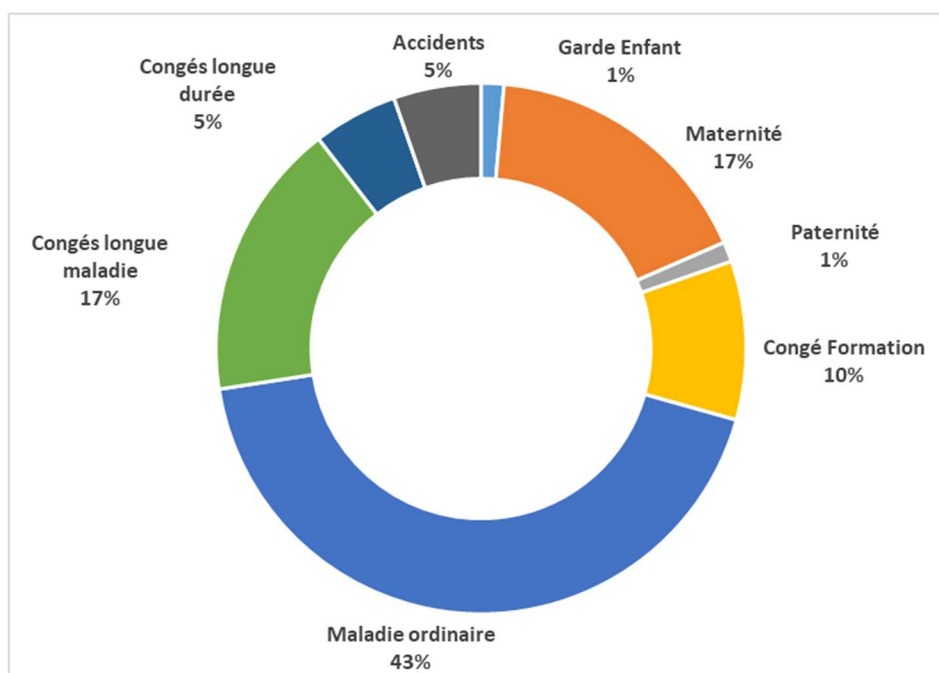
Le nombre de jours d'absence continue sa baisse par rapport à 2019, de – 733 jours représentant - 2 ETP et la tendance concerne aussi bien les absences pour raisons de santé que familiales.

Les jours d'absences pour raisons de santé sont stables, et concernent moins d'agents qui traduisent implicitement des arrêts plus longs.

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

Famille d'Abs	2021		2020		2019		2018	
	Nbr Jours	Taux Abs	Nbr Jours	Taux Abs	Nbr Jours	Taux Abs	Nbr Jours	Taux Abs
Raisons Familiales	1 108	0,8%	1 117	0,8%	1 541	1,1%	424	0,3%
Raisons de Santé	2 667	1,9%	3 020	2,2%	2 967	2,2%	3 028	2,3%
TOTAL	3 775	2,7%	4 137	3,0%	4 508	3,3%	3 452	2,6%

Les absences pour maladie ordinaire représentent 43 % du total des absences.



4.5.1 - Absences pour raisons familiales

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

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

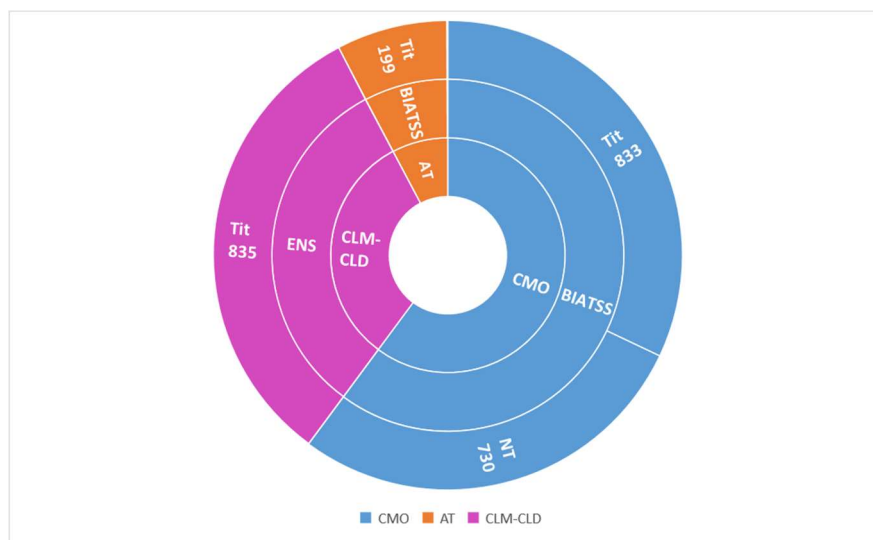
Le taux d'absence raisons familiales reste stable à 0,8%. 1 108 jours d'absence pour raisons familiales sont pris à 62 % pour un motif lié à la maternité et la paternité. Un congé formation de 3 ans pour un enseignant contractuel incrémente le total global.

Type	BIATSS & CC Titulaires	BIATSS & CC Contractuels	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	Total jours	Rappel 2020
Garde Enfant	13	39,5			52,5	43
Maternité	251	161	232		644	681
Paternité		35	11		46	33
Adoption					0	0
Congé Parental					0	0
Congé solidarité					0	0
Congé Formation				365	365	360
TOTAL jours	264	236	243	365	1 108	1117
<i>Rappel 2020</i>	148	208	252	509	1117	

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 en baisse pour atteindre un taux de 1,9% en 2021 et connaît une relative stabilité depuis plusieurs années avec une absence d'accidents de trajet suite aux périodes de travail à distance limitant les trajets et la présence sur site.

2 667 jours d'absence pour raisons de santé pour 78 agents, sont constitués à 61 % de congés pour 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 ; ceci se confirme puisque les tranches d'âge les plus élevées qui ont vu leur nombre de jours, pour longues maladies, doubler en 2021. Ce phénomène ne s'applique pas aux congés de maladie ordinaire.

Tranche Age	CMO		CLM/CLD/CGM		ACCIDENTS	
	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours	Nbr Agents	Nbr Jours
<=25	1	16				
26-30	10	166				
31-35	7	31				
36-40	9	291				
41-45	11	220			1	2
46-50	16	373				
51-55	5	173	1	275	2	188
56-60	9	215	2	560		
61-65	3	146			1	11
Total	71	1631	3	835	4	201

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

Concernant la maladie ordinaire (CMO) :

- 71 agents ont connu au moins un arrêt pour CMO pour 162 arrêts comptabilisés
- Les agents titulaires et contractuels sont à part égale dans les décomptes d'absences
- Un arrêt de CMO dure en moyenne 10 jours
- 50 % des arrêts ont une durée inférieure à 5 jours et représentent 126 jours de CMO
- 1 631 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 1,16 %

Concernant les accidents du travail (AT) :

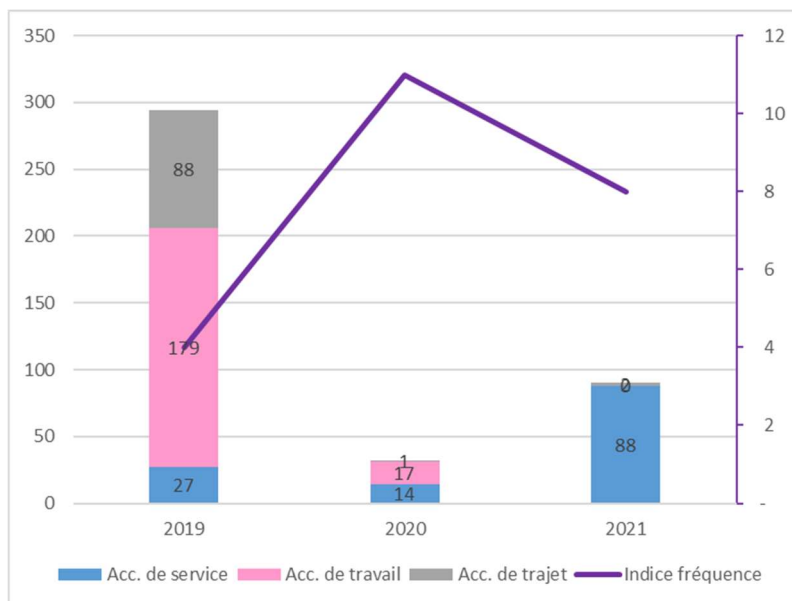
- 4 agents ont eu un accident dont le plus long est de 77 jours
- Un arrêt dure en moyenne 50 jours

Type	BIATSS & CC Titulaires	BIATSS & CC Contractuels	ENSEIGNANTS Titulaires	ENSEIGNANTS Contractuels	Total jours	Rappel 2020
CMO	833	730	21	47	1631	1757
CMLM/CLD	0	0	835	0	835	1231
Acc Travail	199	0	2	0	201	32
TOTAL jours	1 032	730	858	47	2 667	3020
<i>Rappel 2020</i>	1313	574	1051	82	3020	

L'établissement est en auto-assurance pour les accidents pour les agents titulaires et pour une partie des agents non titulaires non encore pris en charge par la CPAM dont le contrat de travail a été conclu avant la nouvelle application de la réglementation. Le maintien de salaire sans jour de carence et les frais médicaux sont garantis à l'agent accidenté. La DRH gère, elle-même, toute la procédure de reconnaissance et de gestion avec les assureurs.

Le nombre de jours d'arrêts pour cause d'accident du travail est réparti à 50% entre les hommes et les femmes. Ces accidents concernent de manière égale les deux sexes.

Le nombre de jours d'accidents est passé de 32 à 90 jours et concerne à 100 % des accidents de service survenus sur site.



L'indicateur « d'indice de fréquence », selon la définition de la CARSAT, est le nombre d'accident divisé par l'effectif total, le tout publié par 1 000 salariés.

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 multiplié par 1000.

		Acc. de service	Acc. de travail	Acc. de trajet	Total
Nbr Acc.	2021	3	0	1	4
	2020	1	1	1	3
Nbr jours	2021	88	0	2	90
	2020	14	17	1	32
Indice de fréquence	2021	6‰	0‰	2‰	8‰
	2020	2‰	2‰	2‰	8‰
Taux de gravité	2021	0,11‰	0,00‰	0,00‰	0,11‰
	2020	0,02‰	0,02‰	0,00‰	0,05‰

(*) nota : le nombre de jours ne comprend pas les jours de maladie professionnelle

4.6 - Les personnels en situation de handicap

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

En 2021, avec 23 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*en place d'un objectif total de 27 personnels*), l'établissement couvre son obligation avec un taux d'emploi « direct » de 4,88%.

La catégorie C est la plus représentative avec 10 reconnaissances, qui peut être mis en corrélation avec le type d'activités professionnelles qui sollicitent les capacités physiques et motrices. Les femmes sont plus sujettes à déclarer leur reconnaissance RQTH.



EFFECTIFS		BIATSS			Enseignant-chercheur & enseignant	TOTAL	Rappel 2020	Rappel 2019	Rappel 2018	Rappel 2017
		A	B	C						
Titulaires	Femmes	3	1	5	1	10	11	2	8	8
	Hommes	0	0	2	1	3	2	3	3	4
Contractuels	Femmes	1	2	2	0	5	4	3	3	4
	Hommes	1	2	0	2	5	4	15	3	3
TOTAL EFFECTIFS		5	5	9	4	23	21	15	17	19
		18			4					

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

Dans le but de favoriser l'intégration et le maintien des personnels en situation de handicap, la DRH, selon le contexte, organise chaque année une conférence de présentation en amphithéâtre pour sensibiliser les personnels à la lutte contre toutes les formes de discrimination, qui est généralement couplée à une enquête de recensement dématérialisée anonyme.

Ces actions, en soutien avec le pôle santé, permettent d'engager un dialogue avec les agents concernés afin de pouvoir leur expliquer les droits des personnels en situation de handicap et ainsi inciter au bénéfice de l'auto-déclaration.

De plus, un remodelage de dossier d'inscription des doctorants a permis d'inclure un item sur la possibilité de déclaration en tant que travailleur handicapé.

Pour mémo, un document représentant le détail des situations recouvrant la notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi est consultable dans l'ENT - Ressources humaines - Handicap.

A défaut d'atteindre l'obligation des 6% d'emploi, une contribution financière est due au FIPHFP.

Grâce à une campagne de sensibilisation active, à l'auto-déclaration, et au recours à des prestations auprès des ESAT (*Etablissement et Service d'Aide par le Travail*) pour l'entretien des espaces verts ou la fourniture de restauration lors des manifestations de l'établissement, la contribution financière connaît un rythme de baisse régulière.

	2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs	19	17	15	21	23
Taux emploi	4,20%	3,60%	3,37%	4,72%	4,88%
Contribution	38 658 €	35 716 €	55 500 €	24 440 €	15 761 €

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 et sportive

5.1 - Action sociale

En 2021, pour un budget initial ouvert de 52 k€, 22 120 € ont été affectés à l'attribution d'une subvention annuelle à l'amicale qui inclue 9 120 € destinée à l'arbre de Noël
14 786 € ont été consommés pour les prestations sociales dont 7 086 € pour le recours à la prestation d'une assistante sociale et 6 342 € pour les prestations sociales.

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

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

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

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

Types	Nature des prestations	Nb d'agents	Nb de demandes	Nb de prestations accordées	Total des montants accordés	TOTAL	Rappel 2020
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	0	0	0	0 €	2 837 €	4 937 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	5	7	7	809 €		
	Séjours linguistiques	0	0	0	0 €		
	Séjours éducatifs	0	0	0	0 €		
	Allocation enfant handicapé	1	10	10	1 671 €		
	Aide à la restauration des personnels			231	357 €		
ASIU	Aide aux loisirs	2	2	2	300 €	3 504 €	4 058 €
	Aide aux études supérieures	3	4	4	1 000 €		
	Aide au BAFA	0	0	0	0 €		
	Aide aux frais d'obsèques	1	1	1	1 250 €		
	Aide au périscolaire	3	5	5	262 €		
	Supplément chèques vacances	6	6	6	440 €		
	Supplément CESU	1	1	1	252 €		
Cadeaux retraités		7		7	1 359 €	0 €	
AIDES FINANCIERES		1	1	0	0 €	1 609 €	
PRETS		0	0	0	0 €	0 €	
Honoraires Assistante Sociale					7 086 €	6 600 €	
TOTAL		30	37	274	14 786 €		
<i>Rappel 2020</i>		32	57	1059			17 204 €

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

De plus, l'établissement détient trois logements qu'il peut mettre à disposition d'agents contre le versement d'un loyer dans le cadre d'une convention d'occupation précaire.

5.2 – Activités sportives

L'activité sportive aura été fortement impactée par la pandémie mondiale. Les activités du programme sportif ont été presque complètement stoppées en mars 2020 ; seule une activité de fitness à distance aura pu être déployée de mars 2020 à mars 2021. Un certain nombre de personnels y ont participé au gré des périodes sanitaires.

Voici la liste des activités auxquelles les personnels ont accès en temps normal après avoir réglé la cotisation sport qui était toujours de 70 € en 2021 (*hors créneaux de perfectionnement qui sont réservés aux étudiants) :

Aïkido, Badminton*, Capoeira, Cardio-training, Fitness, Futsal*, Jujitsu, Kravmaga, Musculation, Pilate, Tennis de table*, Yoga.

Certaines activités ont pu reprendre progressivement à partir d'avril 2021 :

01/04/2021 : reprise en extérieur du tennis de table.

09/06/2021 : reprise en intérieur du badminton et du tennis de table. Réouverture de la salle de musculation.

30/06/2021 : reprise des activités de contact en intérieur.

A la rentrée d'automne 2021, les conditions de la pratique sportive, sous toutes formes d'activités, étaient presque revenues à la normale. Cependant, afin de protéger au mieux les utilisateurs, et dans le respect des mesures gouvernementales nécessaires à la gestion de la sortie de la crise sanitaire, l'accès à la halle sportive a été rendu possible uniquement sur contrôle des documents requis et l'observation des gestes barrières était en vigueur.

Le nombre de personnels ayant réglé la cotisation sport aura également été affecté par la crise sanitaire : 27 membres du personnel, 1 retraitée, et 3 personnels d'établissements partenaires, dont une majorité de femmes (23/31) se seront ainsi acquittés de cette contribution pour l'année 2021. Il s'agit d'une baisse par rapport à 2020 où 61 agents étaient inscrits.

Voici les activités sportives auxquelles des personnels ont participé en 2021 (moyenne de fréquentation par séance) :

- Aéro boxe* (2)
- Badminton (4)
- Capoeira (N/D)
- Cardio Zumba Step (4)
- Fitness (3)
- Futsall (8)
- Pilate (N/D)
- Tennis de table (N/D)
- Yoga / relaxation (5)

* Nouvelle activité en 2021

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, enseignants chercheurs de 2 représentants du personnel, et de 2 représentants des étudiants. La présidence est assurée par un élu au sein des 12 membres extérieurs pour une durée de 3 ans. En 2021, son mandat a été prolongé d'une année pour prendre fin à la date du prochain renouvellement de l'instance.

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

6.2 - Les instances de représentation des personnels

Une concertation est menée entre la direction et les différentes instances règlementaires en fonction des thématiques et sujets abordés, et se sont rencontrées, selon la situation sanitaire en mode visio et présentiel, en 2021, selon un calendrier défini :

Nbr Rencontres	2021	2020
CT	6	5
CPE	8	9
CCPANT	1	0
Commission Experts	9	0
CHSCT	6	12

→ 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 afférants
- ✓ La formation, au développement des compétences et qualifications professionnelles
- ✓ L'insertion professionnelle ;
- ✓ L'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations

- ✓ La communication et le débat du bilan social

➔ La commission paritaire d'établissement (CPE)

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

Elle est consultée sur :

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

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

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

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

➔ Les commissions d'experts

La partie dialogue social de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 réforme le domaine de compétences de différentes instances dont les commissions administratives paritaires. Par conséquent, les CCP ANT et les CPE ne sont plus compétentes en matière de promotion.

Dès lors, l'établissement a mis en place des commissions d'experts en interne. Ces commissions sont chargées d'analyser et de classer les dossiers de candidatures des agents pour chaque campagne de promotion.

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

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

Le dispositif d'hygiène et de sécurité repose sur le service Hygiène et Sécurité composé du Conseiller de Prévention de l'établissement, placé sous l'autorité du Directeur de l'Université, ainsi

que des Infirmiers de Prévention du Pôle Santé. Il s'appuie également sur les 12 assistants de prévention qui participent à la mise en œuvre opérationnelle du programme de prévention.

En 2021, le CHSCT s'est réuni 6 fois à l'initiative du président. Ce chiffre, en nette diminution comparée à l'année dernière, témoigne d'un retour à la normale après l'année 2020, marquée par le Covid et la pandémie qui en a découlé.

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

- Avis sur nomination du Conseiller en Radioprotection
- Validation des protocoles covid (2)
- Avis sur le réaménagement du parking livraison
- Avis sur le déplacement du service livraison
- Avis sur l'organigramme fonctionnel et hiérarchique de la DFP
- Avis sur le projet d'observation paramédicale des usagers de la salle de surveillance

➔ **Le Comité Social d'Administration à venir**

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit le fusionnement du CT et du CHSCT en une instance unique : le Comité Social d'Administration (CSA). Cette modification sera mise en pratique à la suite des prochaines élections professionnelles qui auront lieu en décembre 2022. A l'UTT, cette instance comptera 6 titulaires et 6 suppléants.

Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics établit les conditions de création de cette nouvelle instance.

➔ **Le 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. Pour l'année universitaire 2020/2021, un agent BIATSS disposait d'une décharge syndicale de 321 heures représentant 0,2 ETP sur la base de 1607 heures annuelles
- ✓ Une décharge syndicale est également attribuée aux membres des CHSCT pour leur permettre de remplir leurs missions

A NNEXE



Sigles & abréviations

SIGLES et ABREVIATIONS

AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ASA	Autorisation Spécifique d'Absence
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
BIATSS	<i>(Personnels des)</i> Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé <i>NB : les BIATSS regroupent les personnels des filières AENES, ITRF et des Bibliothèques</i>
BIB	Bibliothèques <i>(personnels des)</i>
Cadre CC	Cadre Contractuel
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CET	Compte Epargne Temps
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CNU	Conseil National des Universités
DPGCEP	Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et des Crédits de Personnel
EC	Enseignant-Chercheur
ECC	Enseignant-Chercheur Contractuel
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
Heures comp	Heures complémentaires
IFSE	Indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
MCF	Maître de Conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
PAST	Professeur Associé
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PU	Professeur d'université
PRAG	Professeur Agrégé (sont également inclus les professeurs certifiés)
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
SFT	Supplément familial de traitement
UTD	Unité Travaux Dirigés
UTP	Unité Travail Pédagogique
L2n	Lumière, Nanomatériaux, Nanotechnologies
LASMIS	LABoratoire des Systèmes Mécaniques et d'Ingénierie Simultanée
LIST3N	Laboratoire Informatique et Société Numérique
GAMMA3	Génération Automatique de Maillage & Méthodes Avancées Troyes
INSYTE	Interdisciplinary Research on Society-Technology-Environment Interactions