



Université  
de technologie  
de Troyes

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social 2013**

Avril 2014



**utt**  
université de technologie  
Troyes



## *Le mot du Directeur Général des Services ...*

La parution du bilan social constitue un rendez-vous annuel, qui permet d'apprécier la situation de l'établissement dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.

Ce document offre en effet le mérite de regrouper toutes les informations sur les personnels, les emplois, les rémunérations et les conditions de travail. Il constitue depuis maintenant 12 ans une référence commune, qui s'adresse tout à la fois au personnel et à nos partenaires.

L'édition 2013 rend compte en particulier de l'application de la Loi Sauvadet dans notre établissement, notamment l'accès à l'emploi titulaire.

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

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

Je vous souhaite une bonne lecture.

**Jacques Wackel**  
**Directeur Général des Services**  
**de l'UTT**





<b>Chapitre 1</b>	<b>Les emplois</b>	
↳	Historique des créations de postes fonctionnaires .....	7
↳	Historique des mouvements de personnels.....	8
↳	Bilan des arrivées de l'année.....	9
↳	Bilan des départs de l'année .....	10
↳	Synthèse : occupation des postes au 31/12/2009 .....	11
↳	Répartition des postes par corps et par statuts .....	12
↳	Occupation des postes enseignants.....	13
↳	Occupation des postes BIATOS et Cadres Contractuels .....	14
↳	Personnels BIATOS et Cadres Contractuels par catégories .....	15
↳	En détail .....	16
<b>Chapitre 2</b>	<b>Les personnels</b>	
↳	Synthèse : répartition par sexe des personnels permanents.....	19
↳	Les femmes et les hommes parmi les personnels permanents.....	20
↳	Les travailleurs handicapés .....	21
↳	Pyramide des âges des personnels permanents.....	22
↳	Age moyen des personnels permanents .....	23
↳	Ancienneté des personnels permanents .....	24
<b>Chapitre 3</b>	<b>Activités d'enseignement et de recherche</b>	
↳	Enseignants-chercheurs par section CNU .....	27
↳	Charges d'enseignement par pôle 2008/2009.....	28
↳	Taux d'encadrement des étudiants.....	29
<b>Chapitre 4</b>	<b>Rémunérations et charges</b>	
↳	Masse salariale et dépenses de personnel .....	33
↳	Salaires bruts mensuels .....	34
↳	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires.....	36
↳	Primes et indemnités des personnels contractuels.....	37
↳	Intéressement sur contrats et Royalties .....	37
↳	Heures supplémentaires rémunérées des BIATOS .....	38
<b>Chapitre 5</b>	<b>La formation des personnels</b>	
↳	Budget formation .....	41
↳	Répartition des stagiaires .....	41
↳	Le Droit Individuel à la Formation .....	42
<b>Chapitre 6</b>	<b>Conditions de travail, hygiène et sécurité</b>	
↳	Les conditions de travail .....	45
↳	Absences (hors congés payés et RTT) .....	46
↳	Santé et sécurité au travail .....	48
↳	Relations professionnelles.....	49
<b>Chapitre 7</b>	<b>Action sociale, culturelle et sportive</b>	
↳	Action sociale .....	53
↳	Action culturelle .....	53
↳	Activités sportives.....	53
↳	Budget consacré aux œuvres sociales.....	53
<b>Annexes</b>	<b>Précisions...</b>	
↳	Glossaire .....	57
↳	Sigles et abréviations .....	62





# Chapitre 1

## Les emplois

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social 2013**





## HISTORIQUE DES CREATIONS DE POSTES FONCTIONNAIRES



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

Année de rentrée	Enseignants			BIATSS		
	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution
2001	4	73,5	5,8%	8	58	16%
2002	6	79,5	8,2%	8	66	13,8%
2003	5	84,5	6,3%	2	68	3%
2004	5	89,5	5,9%	3	71	4,4%
2005	7	96,5	7,8%	1	72	1,4%
2006	8	104,5	8,3%	4	76	5,6%
2007	4	108,5	3,8%	6	82	7,9%
2008	4	112,5	3,7%	-4	78	-4,9%
2009	2	114,5	1,8%	-1	77	-1,3%
2010	0	114,5	0%	0	77	0,0%
2011	3	117,5	2,6%	0	77	0%
2012	0	117,5	0,0%	0	77	0%
2013	3	120,5	3%	0	77	0%

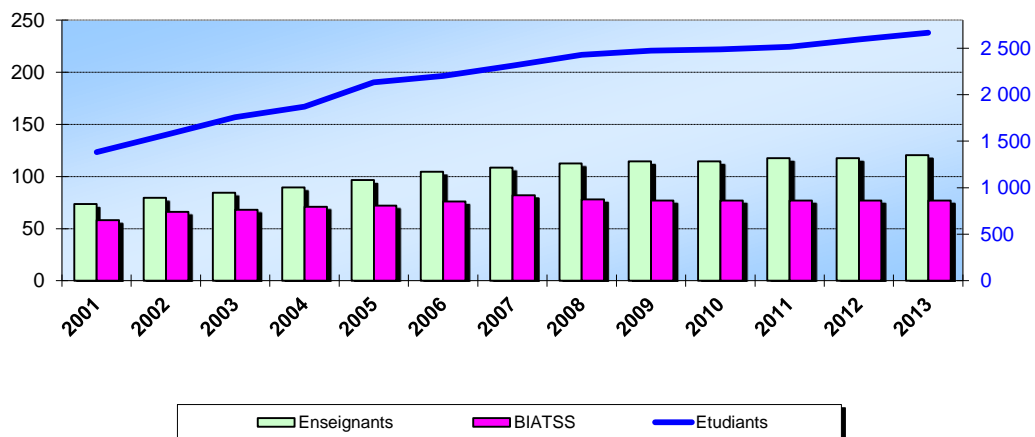


Etudiants		
Par an	Cumul	Evolution
110	1 382	8,6%
186	1 568	13,5%
188	1 756	12%
113	1 869	6,4%
263	2 132	14,1%
68	2 200	3,2%
112	2 312	5,1%
117	2 429	5,1%
44	2 473	1,8%
13	2 486	0,5%
27	2 513	1,1%
108	2 594	3,2%
72	2 666	2,8%



En 2013, le Ministère nous a accordé une autorisation de création de 3 postes, qui n'ont pu être arbitrés qu'en cours d'année. Ils seront pourvus par des enseignants en 2014. S'agissant des BIATSS, il n'y a eu aucune création nette de postes depuis 6 ans alors que les effectifs étudiants n'ont cessé d'augmenter.

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





## HISTORIQUE DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS



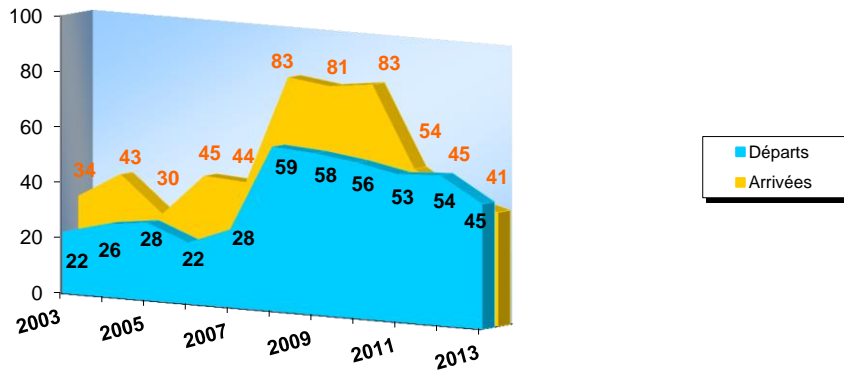
Méthode de recensement : depuis 2008, tous les mouvements sont pris en compte, y compris ceux des personnels temporaires (jobs d'été, invités...), ce qui a eu pour effet d'augmenter le nombre d'arrivées mais également le nombre de départs. C'est donc davantage au solde des mouvements qu'il faut s'attacher.

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

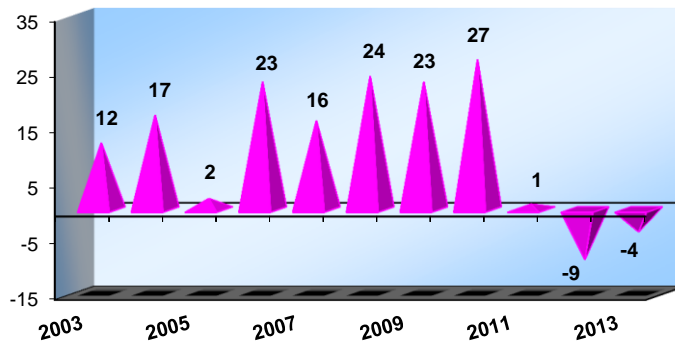
Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Arrivées	34	43	30	45	44	83	81	83	54	45	41
Départs	22	26	28	22	28	59	58	56	53	54	45
Solde	12	17	2	23	16	24	23	27	1	-9	-4

= arrivées - départs

Bilan des arrivées et départs...



Solde des mouvements : évolution de la population...



On note encore en 2013 un solde arrivées-départs négatif, qui s'explique en particulier par le ralentissement des recrutements extérieurs chez les ATER, ainsi que par le blocage d'1/3 de ces postes. En effet, les doctorants contractuels de l'UTT sont désormais tous des salariés, donc déjà présents dans les effectifs s'ils deviennent ATER.

Aussi, parmi les arrivées, 11 personnes ont été recrutées pour occuper des postes pérennes vacants ; il ne s'agit donc pas de créations de postes. 9 autres personnels n'ont été recrutés que pour remplacement de personnels absents, renfort temporaire ou jobs d'été. Certains se retrouvent donc également intégrés dans les départs (voir détail des arrivées ci-après).

**⇒ BILAN DES ARRIVEES DE L'ANNEE**



⇒ On recense ici les personnels qui arrivent dans l'établissement : les changements de statut ne sont donc pas pris en compte dès lors que les personnels étaient déjà inscrits aux effectifs de l'année précédente (ex : un personnel ATER en 2012 qui devient enseignant en 2013 sera compté uniquement dans les arrivées de 2012).

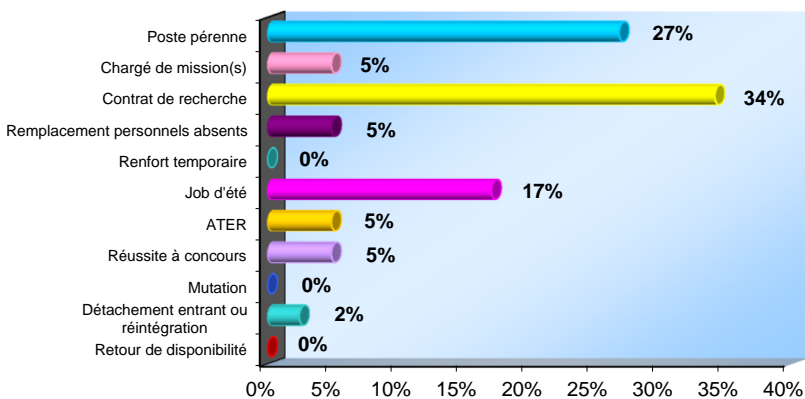
⇒ Les post-doctorants ne sont pas recensés ici ; leur population est en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif.

Type de recrutement / Corps	EC, Ens, Chercheurs	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL
Poste pérenne	3		1	7	11
Chargé de mission(s)	1		-	1	2
Contrat de recherche	-		-	14	14
Remplacement personnels absents	-		-	2	2
Renfort temporaire	-		-	-	0
Job d'été				7	7
ATER		2			2
Réussite à concours	1			1	2
Mutation	-			-	0
Détachement entrant ou réintégration	1			-	1
Retour de disponibilité				-	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>41</b>

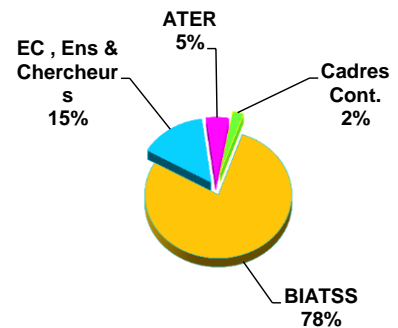


⇒ Sous l'intitulé « chargé de mission(s) » sont regroupés les personnels recrutés afin de mener des missions ponctuelles et temporaires de pilotage, d'organisation, d'audit, de valorisation, etc, dont les supports ne sont donc pas pérennes à terme.

**Arrivées par type de recrutement...**



**Arrivées par catégories de personnels...**

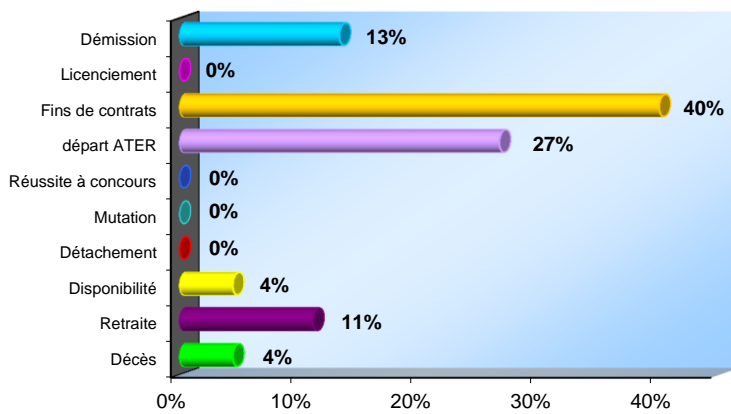


La grande majorité des arrivées concerne les BIATSS, en l'occurrence des recrutements non pérennes de personnels sur contrats de recherche.

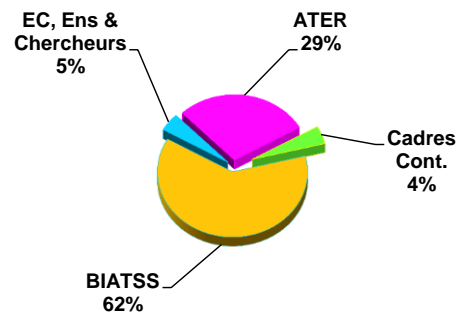


Motif du départ / Corps		EC, Ens, Chercheurs	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent	1		1	4	6
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement	-		-	-	0
Postes temporaires	Fin contrat - mission	-		-	2	2
	Fin contrat - recherche	-		-	9	9
	Fin contrat - remplacement	-		-	-	0
	Fin contrat - renfort	-		-	-	0
	Fin contrat - job d'été	-		-	7	7
Départ ATER			12			12
Réussite à concours		-	-		-	0
Mutation		-			-	0
Détachement		-			-	0
Disponibilité		-			2	2
Retraite		1		1	3	5
Décès		-	1	-	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>45</b>

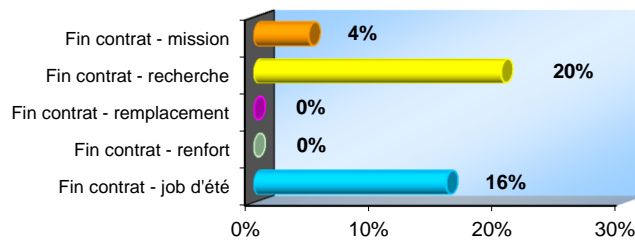
Motifs des départs...



Départ par catégories de personnels...



Les fins de contrats en détail...





## ⇒ SYNTHÈSE : OCCUPATION DES POSTES AU 31/12/2013



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

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



Au 31/12/2013, on recense 18 Post-doc et 60 Doctorants.

### Postes

PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Contrats recherche	Cadres Cont.	TOTAL
31	60	19	9	1,5	40	12,65	97	82,86	27,5	5	385,51
173,15							207,36			5	

### ETP

30	54	13	6	1	32,7	14,65	82,3	92,43	28,5	5	359,58
151,35							203,23			5	

⇒ 4 ATER 50%  
⇒ 4 ATER 100%

### Pers.

30	54	13	8	2	33	16	84	97	29	5	371
156							210			5	



⇒ **Plafond d'emplois** = maximum d'emplois qu'il est possible de créer et de pourvoir, par origine de financement (Etat = plafond 1 = 290 en 2013 ; Autre = plafond 2).

⇒ **ETP = Equivalent Temps Plein**. Cette notion représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail. Ainsi, l'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents décomptés en personnes physiques.

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

⇒ **La quotité de temps de travail** tient donc compte des temps partiels et incomplets, cette dernière notion étant également intégrée dans le décompte des « postes » contractuels.

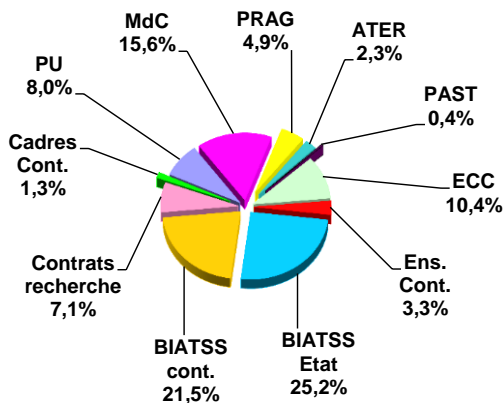
⇒ **Temps partiel** = modalité de temps choisi => un poste est créé à temps complet mais le personnel a la possibilité, sous conditions, de travailler pour une quotité inférieure à 100%.

⇒ **Rompus de temps partiels** = agrégation des quotités de travail libérées par les personnels à temps partiels permettant le cas échéant des recrutements à titre provisoire.

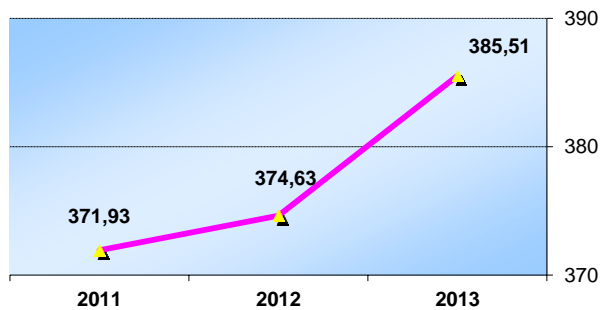
⇒ **Temps incomplet** (postes contractuels uniquement) => occupation d'un poste créé dès l'origine pour une quotité de travail inférieure à 100%.



PU	MdC	PRAG	ATER	PAST	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Contrats recherche	Cadres Cont.	TOTAL	
31	60	19	9	1,5	40	12,65	97	82,86	27,5	5	385,51	
173,15							207,36			5		
Rappels : ⇒ 2012 ⇒ 2011							+ 0,7 %			+ 5,4 %		+ 2,9 %
30	60	17	9	1,5	40	14,4	85	94,23	17,5	6	374,63	
30	60	17	9	1,5	38	13,7	85	89,7	20,5	7,5	371,93	



Evolution du total des postes...



**PU et MdC** : 1 poste de MdC transformé en PU + 1 poste créé par le Ministère en 2013 au titre du Plan Licence.

⇒ **PU** : 30 titulaires et 1 poste vacant.

⇒ **MdC** : 54 titulaires, 1 MAD 100%, 1 poste gelé, 3 postes bloqués et 1 poste vacant.

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

11 titulaires, 2 contractuels Etat, 2 postes gelés et 4 postes bloqués.

**ATER** : 4 ATER 100%, 4 ATER 50% et 3 postes bloqués.

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

**Enseignants contractuels** : 5,9 CDI et 6,75 CDD (statut voté par le Conseil d'Administration en 2010 pour prendre en compte les besoins particuliers de la formation, sans financement spécifique).

**BIATSS Etat** : aucune création nette de poste par le Ministère en 2013.

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

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

⇒ 84 titulaires, 9 postes sont gelés, les autres sont bloqués ou vacants.

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

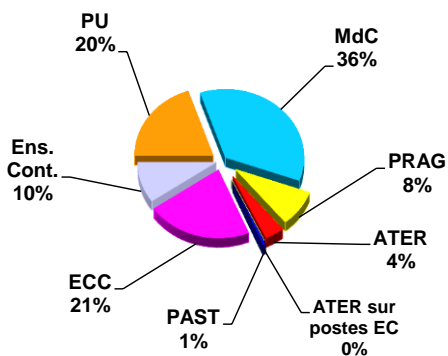
Les CDI représentent 69 postes, les CDD, 41,4.

➔ OCCUPATION DES POSTES ENSEIGNANTS (en ETP)

Corps	PU	MdC	PRAG	ATER	ATER sur postes EC	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
ETP	30	54	13	6	0	1	32,7	14,65	151,35
%	20%	36%	9%	4%	0%	1%	22%	10%	100%

-2,7%

Rappel 2012	28	55	13	8	3,5	1	29,9	17,1	155,5
	18%	35%	8%	5%	2%	1%	19%	11%	100%
Rappel 2011	17%	35%	11%	6%	3%	1%	17%	10%	100%



- PU** : 1 poste vacant.
- MdC** : 1 MdC mis à disposition à 100%, 1 poste gelé, 1 poste vacant et 3 postes bloqués.
- PRAG** : 2 postes gelés et 4 postes bloqués.
- ATER** : 4 ATER 100%, 4 ATER 50% et 3 postes bloqués.
- PAST** : le dernier poste vide est bloqué.
- ECC** : 13,7 CDI, 19 CDD (dont 1 financé par gel d'1 poste MdC), 1 poste gelé, 2 postes vacants et 4 postes bloqués ; 1 ECC à 90% et 2 ECC mis à disposition à hauteur de 20% et 100%.

➔ Comparatif : moyennes nationales (source MESR)

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



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

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

Corps	PU	MdC
% UTT	20%	36%
Moyenne Nationale 2013 (Univ. et UT, en filière Sciences)	23%	45%
Rappel % UTT 2012	18%	35%

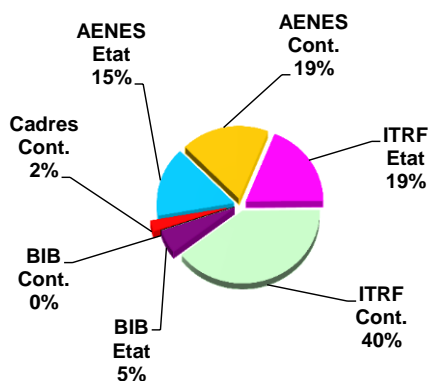
En 2013, amélioration de la représentation des PU et MdC au sein de la population enseignante grâce aux promotions et recrutements.

⇒ OCCUPATION DES POSTES BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS (en ETP)

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
ETP	32,1	38,4	39,2	82,53	11	0	5	208,23
%	15%	18%	19%	40%	5%	0%	2%	100%

+ 4,6 %

Rappel 2012	ETP	31,2	39,4	30,6	79,93	12	0	6	199,13
	%	16%	20%	15%	40%	6%	0%	3%	100%
Rappel 2011		16%	18%	16%	40%	6%	0%	4%	100%



Le volume d'ETP Etat augmente en 2013 du fait des titularisations de BIATSS contractuels dans le cadre du dispositif Sauvadet. Ceci est particulièrement marqué au sein de la population ITRF Etat.

⇒ Comparatif : moyennes nationales (source MESR)

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



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

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

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	TOTAL
ETP	32,1	38,4	39,2	82,53	11	0	203,23
%	35%		60%		5%		100%

Moy. Natio. 2013	25%		66%		9%		100%
------------------	-----	--	-----	--	----	--	------

Rappel UTT 2012	37%		57%		6%		100%
Rappel UTT 2011	35%		58%		6%		100%

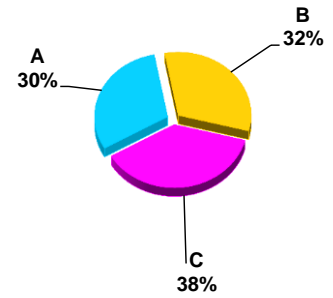


## PERSONNELS BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS PAR CATEGORIES (en ETP)

E T A T	Corps/cat.	A	B	C	TOTAL	Rappel 2012
	AENES	3	15,3	13,8	32,1	31,2
	ITRF	20	6	13,2	39,2	30,6
	BIB	2	5	4	11	12
	<b>TOTAL ETAT</b>	<b>25</b>	<b>26,3</b>	<b>31</b>	<b>82,3</b>	↑
	<b>Rappel 2012</b>	25	25,4	23,4	← 73,8	

40%

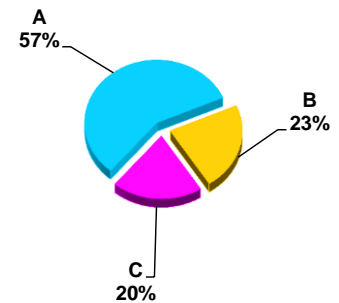
Personnels Etat...



C O N T R A C T U E L S	AENES	3	23,3	12,1	38,4	39,4
	ITRF	64,2	5	13,33	82,53	79,93
	BIB	0	0	0	0	0
	Cadres Cont.	5			5	6,0
	<b>TOTAL CONT.</b>	<b>72,2</b>	<b>28,3</b>	<b>25,43</b>	<b>125,93</b>	↑
<b>Rappel 2012</b>	61,2	30	34,13	← 125,3		

60%

Personnels contractuels...

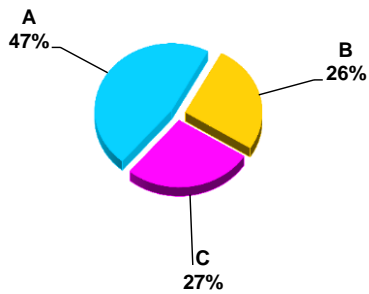


<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>97,2</b>	<b>54,6</b>	<b>56,43</b>	<b>208,23</b>	↑
<b>Rappel 2012</b>	<b>86,2</b>	<b>55,4</b>	<b>57,53</b>	← <b>199,1</b>	

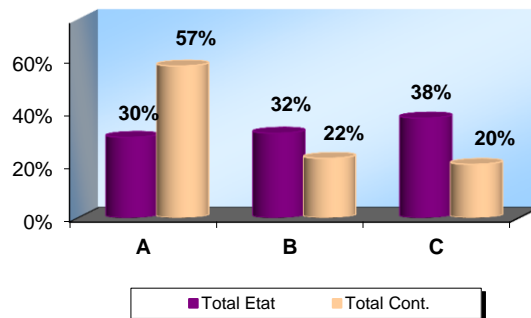


En 2013, le dispositif Sauvadet (relatif à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels) a eu pour effet d'augmenter le nombre d'ETP Etat, diminuant ainsi mécaniquement les ETP contractuels, particulièrement au sein de la catégorie C. La forte présence de la catégorie A chez les ITRF contractuels est liée notamment à une activité de recherche soutenue.

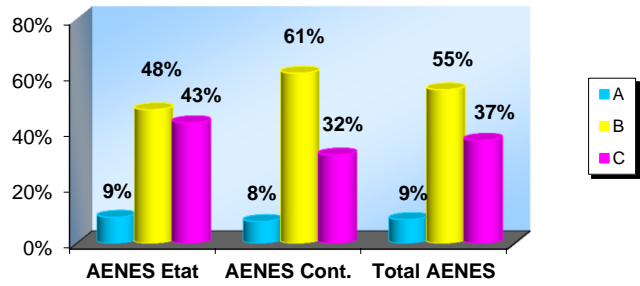
Répartition globale des effectifs...



Personnels BIATSS et Cadres Cont. par catégories...

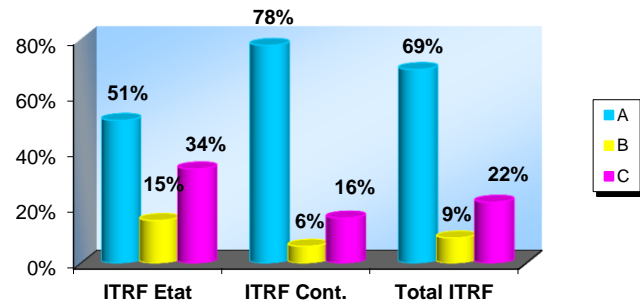


Corps/cat.	PERSONNELS AENES (en ETP)			
	A	B	C	TOTAL
AENES Etat	3	15,3	13,8	32,1
AENES Cont.	3	23,3	12,1	38,4
<b>TOTAL AENES</b>	<b>6</b>	<b>38,6</b>	<b>25,9</b>	<b>70,5</b>



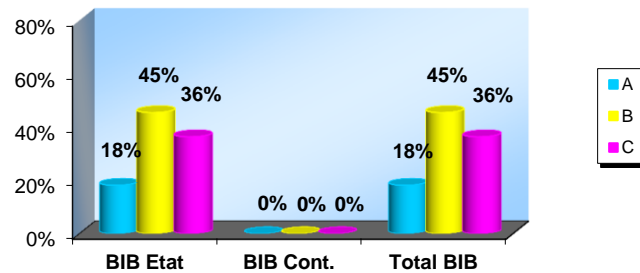
📌 La sur-représentation de la catégorie B chez les personnels Etat (moy. natio. : 26 %) témoigne de la disparition progressive des tâches de stricte exécution et de l'enrichissement des fonctions.

Corps/cat.	PERSONNELS ITRF (en ETP)			
	A	B	C	TOTAL
ITRF Etat	20	6	13,2	39,2
ITRF Cont.	64,2	5	13,33	82,53
<b>TOTAL ITRF</b>	<b>84,2</b>	<b>11</b>	<b>26,53</b>	<b>121,73</b>



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

Corps/cat.	PERSONNELS BIB (en ETP)			
	A	B	C	TOTAL
BIB Etat	2	5	4	11
BIB Cont.	0	0	0	0
<b>TOTAL BIB</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>



📌 La baisse des effectifs n'est qu'apparente car liée au changement de statut d'un des personnels.



## Chapitre 2

# Les personnels

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social 2013**



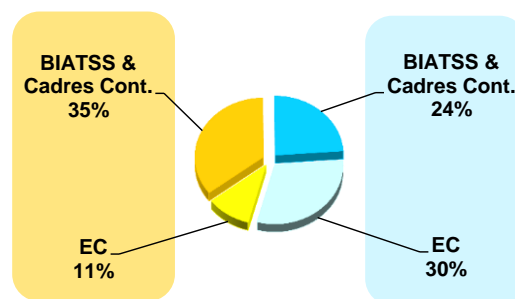
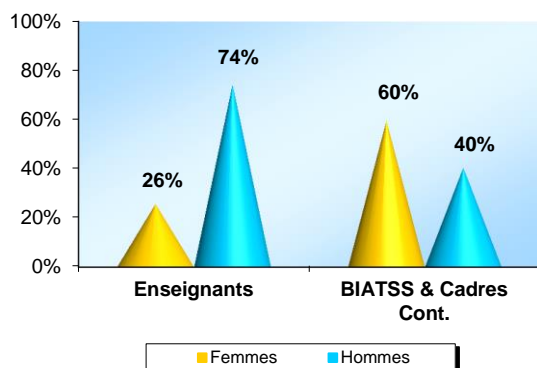


⇒ **SYNTHESE : REPARTITION PAR SEXE DES PERSONNELS PERMANENTS (en pers. phys.)**

! Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes, soit 8 au total en 2013 : 5 femmes et 3 hommes.

2013	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants	38	110	148
BIATSS & Cadres Cont.	128	87	215
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>197</b>	<b>363</b>
en %	46%	54%	100%

Rappel 2012	46%	54%	100%
Rappel 2011	45%	55%	100%



⇒ **RAPPEL : REPARTITION DES PERSONNELS PERMANENTS PAR CORPS ET STATUTS ...**

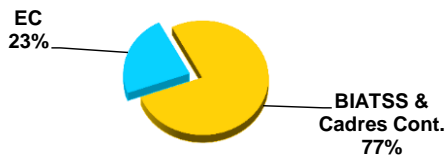
Corps	PU	MdC	PRAG	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Total Pers. Perm.	30	54	13	2	33	16	84	126	5	363
	148						210		5	

⇒ **LES FEMMES PARMIS LES PERSONNELS PERMANENTS ( en pers. phys. )**

Corps	PU	MdC	PRAG	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	TOTAL	
Femmes	5	19	4	1	4	5	47	80	1	166	
	38						127		1		

⇒ En détail : les BIATSS et Cadres Contractuels

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Femmes	27	38	13	42	7	0	1	128



📌 Chez les enseignants, on note, encore en 2013, une progression des femmes chez les PU : elles représentent cette année 16,7% des PU décomptés en « personnes physiques » (*effectivement présentes à l'effectif*) contre 14,8% en 2013 et 16,1% des « postes » attribués à l'UTT (13,3% en 2012).

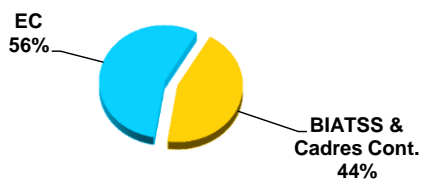
🌐 Moyenne nationale filière sciences : Prof. = 16,1 %, MdC = 32,5 %

⇒ **LES HOMMES PARMIS LES PERSONNELS PERMANENTS ( en pers. phys. )**

Corps	PU	MdC	PRAG	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	TOTAL	
Hommes	25	35	9	1	29	11	37	46	4	197	
	110						83		4		

⇒ En détail : les BIATSS et Cadres Contractuels

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
Hommes	6	2	27	44	4	0	4	87





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

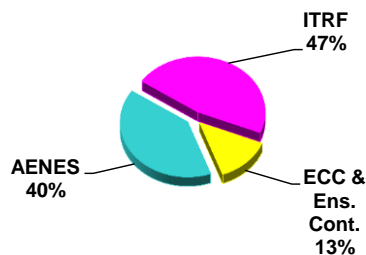
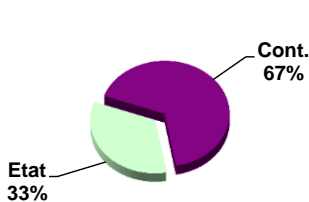
Mais il n'est plus seulement question des travailleurs reconnus handicapés. Le champ des bénéficiaires a été étendu par la loi et le « taux d'emploi des travailleurs handicapés » se détermine désormais à partir du recensement des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » énumérés à l'art. L 323-3 du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

De manière non exhaustive, sont désormais concernés :

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

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

Corps	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	ECC & Ens. Cont.	TOTAL	Rappel 2012	Rappel 2011
Femmes	2	3	1	3	1	10	9	9
Hommes	0	1	2	1	1	5	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>



En 2013, 15 personnels sont des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi », soit 4,1 % du personnel permanent.

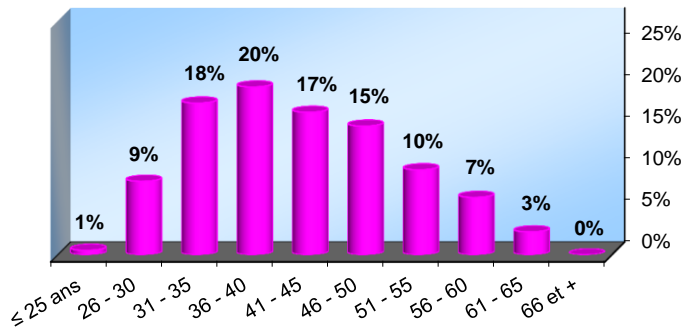
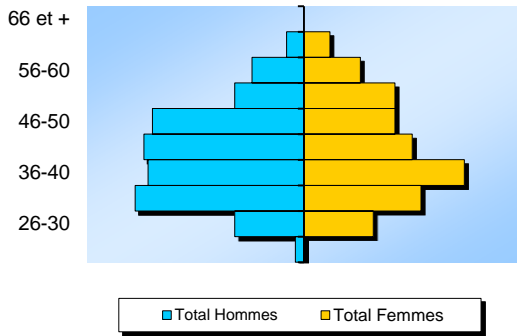
L'obligation légale étant fixée à 6% des personnels rémunérés sur budget propre, l'établissement favorise le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour des prestations d'entretien (espaces verts) et de restauration pour les manifestations. Ces dernières entrent en effet en ligne de compte dans le calcul de l'obligation légale et viennent ainsi diminuer le montant de la compensation annuelle due au titre de la "Contribution FIPHFP", soit 13 742 € en 2013.

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

➔ **PYRAMIDES DES AGES DES PERSONNELS PERMANENTS (en personnes physiques)**

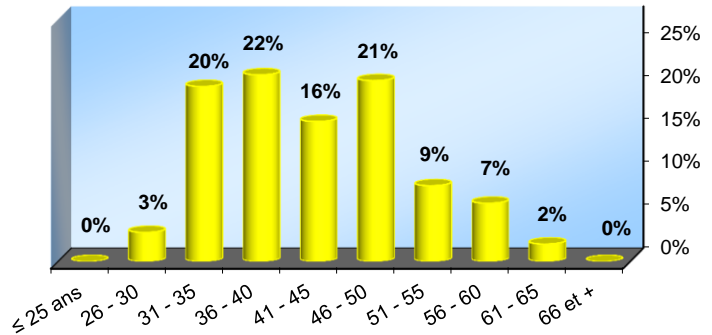
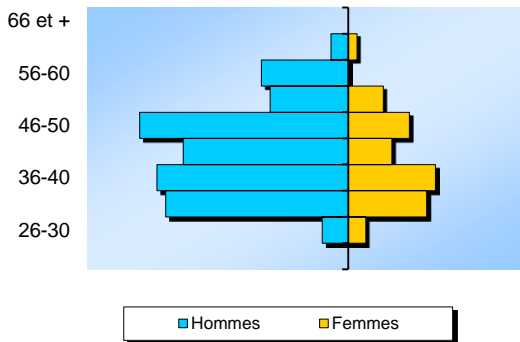
Données sources :  
cf glossaire

**Pyramide des âges générale...**

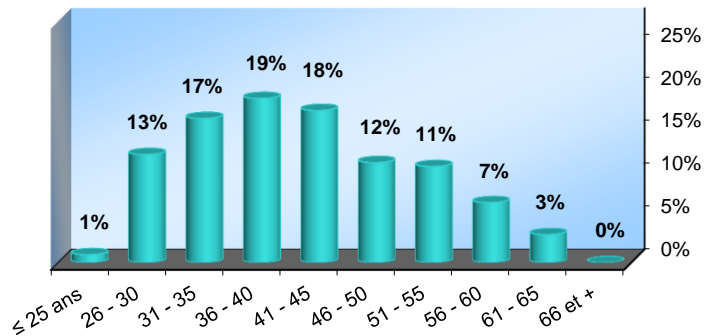
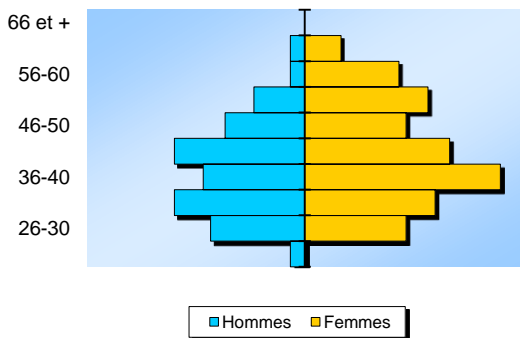


📌 Peu d'évolution de la pyramide des âges générale : concentration des personnels sur la tranche 30-45 ans - particulièrement chez les personnels BIATSS - due essentiellement au nombre important de contractuels et aux recrutements de personnels de recherche, traditionnellement jeunes (moyenne d'âge des fonctionnaires plus élevée, voir page suivante).

**Personnels Enseignants...**

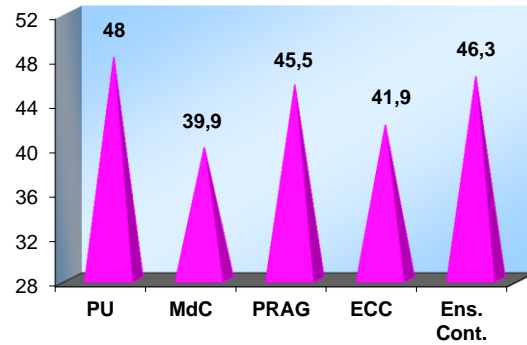


**Personnels BIATSS et Cadres Contractuels...**



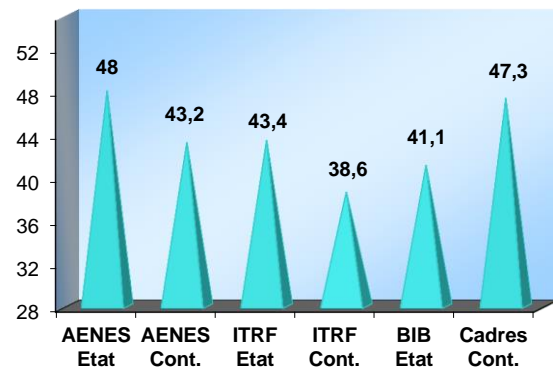
➔ **AGE MOYEN DES PERSONNELS PERMANENTS**

ENSEIGNANTS					
2013	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
		48	39,9	45,5	41,9
Rappel 2012	47,9	39,3	44,5	42,6	45,2



Les mouvements de l'année - en particulier arrivées ou promotions de quelques jeunes enseignants-chercheurs - ont limité le vieillissement naturel de ces populations. La moyenne d'âge globale reste toujours très favorable comparativement aux moyennes nationales (Professeurs : 52,4 ans, Maîtres de Conférences : 44,3 ans en 2013).

BIATSS & CADRES CONTRACTUELS						
2013	AENES Etat	AENES Cont.	ITRF Etat	ITRF Cont.	BIB Etat	Cadres Cont.
		48	43,2	43,4	38,6	41,1
Rappel 2012	48	41,8	42,7	39,6	39,4	49,5



**AENES et ITRF** : comme il a été dit précédemment, les volumes d'ETP Etat ont augmenté du fait des titularisations liées au dispositif Sauvadet, ce qui a pu se traduire par une évolution à la hausse des moyennes d'âge (ex : ITRF Etat). L'évolution à la baisse de la moyenne d'âge des ITRF contractuels est due, pour une grande part, au recrutement de personnels sur contrats de recherche, traditionnellement jeunes.

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

La moyenne d'âge globale des BIATSS (42,1 ans) est favorable à l'UTT comparativement à la moyenne nationale (45,9 ans en 2013), en particulier du fait de la proportion importante de la population contractuelle.

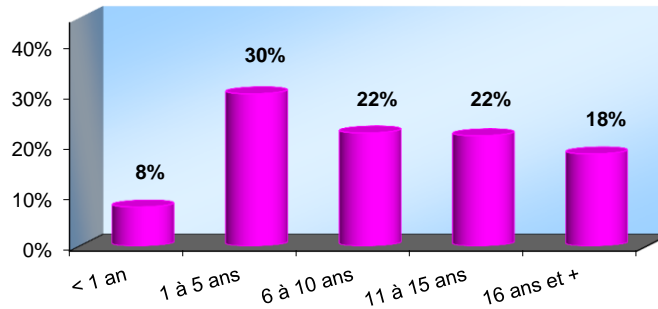
Peu d'évolution de la moyenne d'âge globale des personnels de l'UTT : **42,6 ans** en 2013 (42,4 ans en 2012).

Explication : même si le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génère une augmentation naturelle de l'âge moyen, les mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés ou postes restés vacants, et arrivées de personnels plus jeunes, notamment sur contrats de recherche) ralentissent la progression de la moyenne d'âge.

## ➔ ANCIENNETÉ DES PERSONNELS PERMANENTS

Données sources :  
cf glossaire

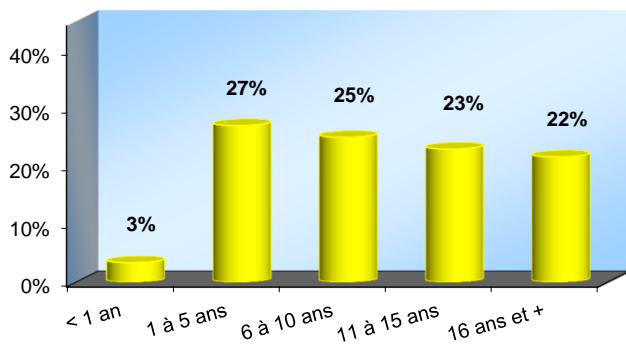
### Ancienneté générale de service à l'UTT...



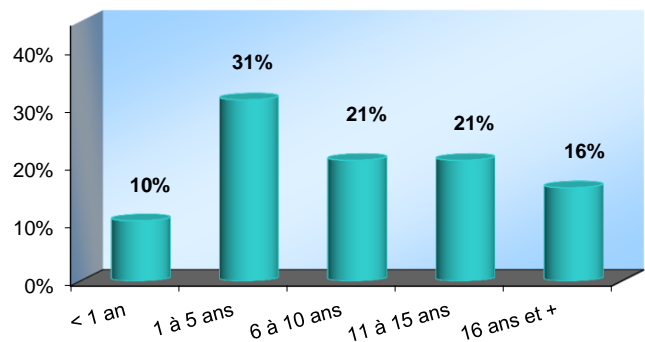
📌 Progression de l'ancienneté moyenne générale : **9,1 ans** (8,4 en 2012).

Explication : malgré les mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés ou postes restés vacants et arrivées de personnels jeunes, notamment pour assurer des fonctions de recherche contractuelle), le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génère une augmentation naturelle de l'ancienneté.

### Personnels enseignants...



### Personnels BIATSS...



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



## Chapitre 3

# Activités d'enseignement et de recherche

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social 2013**

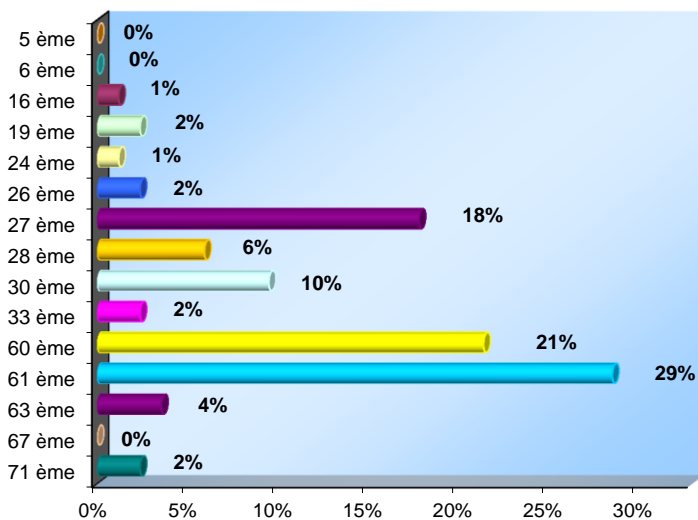






2013						Rappel 2012	
Section	Intitulé	PU	MdC	TOTAL	%	TOTAL	%
5 <sup>ème</sup>	Sciences économiques	-	-	0	0%	0	0%
6 <sup>ème</sup>	Sciences de gestion	-	-	0	0%	1	1%
16 <sup>ème</sup>	Psychologie	-	1	1	1%	1	1%
19 <sup>ème</sup>	Sociologie, démographie	-	2	2	2%	2	2%
24 <sup>ème</sup>	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	1	1	1%	1	1%
26 <sup>ème</sup>	Mathématiques appliquées	1	1	2	2%	1	1%
27 <sup>ème</sup>	Informatique	3	12	15	18%	15	19%
28 <sup>ème</sup>	Milieux denses et matériaux	2	3	5	6%	6	7%
30 <sup>ème</sup>	Milieux dilués et optique	2	6	8	10%	7	9%
33 <sup>ème</sup>	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	1	1%
60 <sup>ème</sup>	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	10	18	21%	19	23%
61 <sup>ème</sup>	Génie informatique, automatique et traitement du signal	11	13	24	29%	23	28%
63 <sup>ème</sup>	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	1	3	4%	2	2%
67 <sup>ème</sup>	Biologie des populations et écologie	-	-	0	0%	0	0%
71 <sup>ème</sup>	Sciences de l'information et de la communication	-	2	2	2%	2	2%
72 <sup>ème</sup>	Epistémologie et histoire des sciences	-	1	1	1%	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>54</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Enseignants-Chercheurs par section CNU...*



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

## ➔ CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2012/2013



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

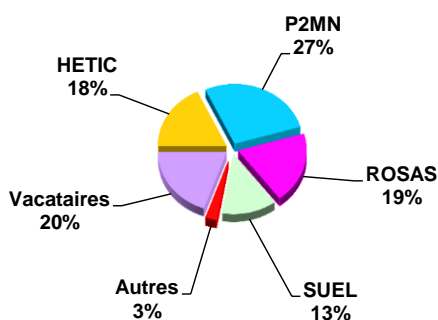
⇒ L'effectif pondéré est déterminé en prenant en compte la charge d'enseignement statutaire de chaque corps avec comme base : EC = 1, PRAG = 2, PAST = 0,5.

CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif pondéré	Moyenne UTP/enseignant	Total UTD (=UTP/1,5)	Rappel 2012 UTP/enseignant
HETIC	EC & Ens.	14 768	39	379	9 845	303
	Doctorants enseignants	991	10	99	661	82
P2MN	EC & Ens.	22 912	61	376	15 275	373
	Doctorants enseignants	1 103	12	92	735	73
ROSAS	EC & Ens.	15 825	44	360	10 550	318
	Doctorants enseignants	1 045	12	87	697	92
SUEL	EC & Ens.	11 423	11	1 038	7 615	949
Autres services (SDS, RI)		2 335			1 557	
<b>TOTAL</b>		<b>70 402</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>46 935</b>	

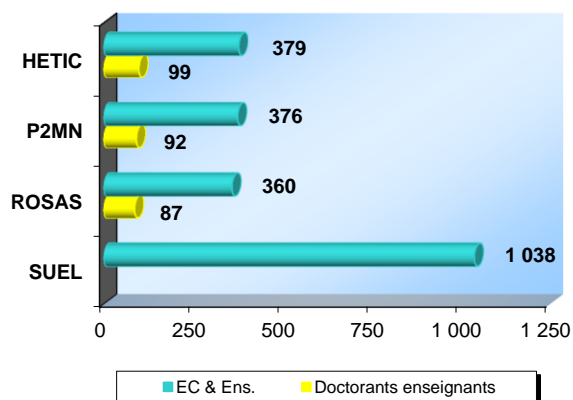
Vacataires	17 178	395	43	11 452	45
dont Vacataires secteur public	5 401	98	55	3 601	
dont Vacataires secteur privé	8 378	233	36	5 585	
dont Autre	3 399	64	53	2 266	

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>87 580</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>58 387</b>	
----------------------	---------------	----------	----------	---------------	--

Répartition des charges d'enseignement...



Charge d'enseignement moyenne par enseignant...



## ➔ TAUX D'ENCADREMENT DES ETUDIANTS

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

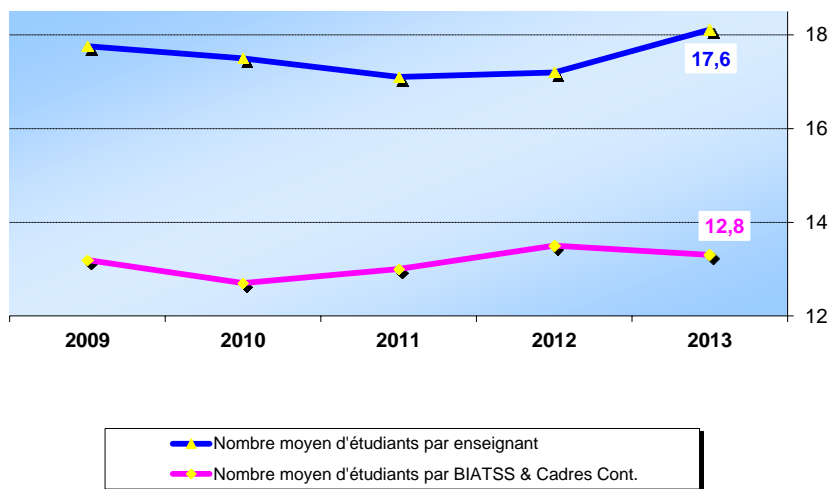
2013		Rappel 2012	Rappel 2011	Rappel 2010	Rappel 2009
Nombre moyen d'étudiants par enseignant	17,6	16,7	16,6	17,0	17,3
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont.	12,8	13,0	12,5	12,2	12,7

📌 L'évolution du taux d'encadrement des étudiants est à rapprocher de celles des effectifs : progression du nombre d'étudiants de 2,8 % et des personnels BIATSS de 4,6 % mais recul de la population enseignante de 2,7 % (particulièrement marqué chez les ATER, du fait des postes bloqués).

📌 Le taux d'encadrement par les personnels BIATSS et Cadres Contractuels doit cependant être relativisé car il est moins exploitable dans la mesure où la majorité des recrutements nouveaux de personnels se fait principalement sur des missions liées à la recherche et donc sans contact avec les étudiants. La situation est donc moins bonne qu'elle n'apparaît.

🗨️ Moyenne nationale (nombre d'étudiants/enseignant, tout type de formation supérieure confondu) : 15,7.

Evolution des taux d'encadrement des étudiants...







# Chapitre 4

## Rémunérations et charges



➔ **MASSE SALARIALE ET DEPENSES DE PERSONNEL ( coût employeur )**

Masse salariale	EC (dont ATER)	ECC & Ens. Cont.	Chercheurs & Post-doc	Doctorants	BIATSS Etat	BIATSS cont.	Cadres Cont.	Etudiants	Vacataires	TOTAL GENERAL
Rémunérations	8 952 k€	3 040 k€	669 k€	1 996 k€	3 783 k€	4 703 k€	516 k€	84 k€		23 743 k€
HC, HS & Vac *	400 k€	129 k€	5 k€	k€	25 k€	47 k€	5 k€		541 k€	1 152 k€
<b>TOTAL MS</b>	<b>9 352 k€</b>	<b>3 169 k€</b>	<b>674 k€</b>	<b>1 996 k€</b>	<b>3 808 k€</b>	<b>4 750 k€</b>	<b>521 k€</b>	<b>84 k€</b>	<b>541 k€</b>	<b>24 895 k€</b>
	50%		11%		36%			0,3%	2%	100%

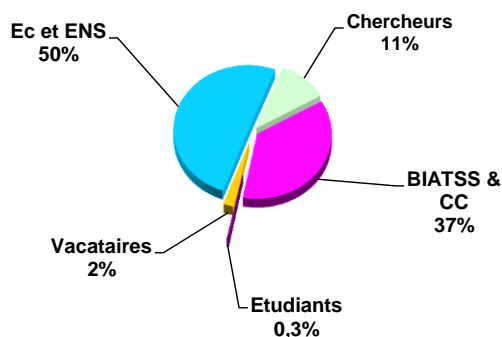
<i>Rappel MS 2012</i>	8 812 k€	2 971 k€	514 k€	1 929 k€	3 795 k€	4 362 k€	613 k€	98 k€	547 k€	<b>23 640 k€</b>
<i>Rappel MS 2011</i>	8 586 k€	2 644 k€	487 k€	1 696 k€	3 761 k€	4 106 k€	728 k€	114 k€	535 k€	<b>22 658 k€</b>

! \* "HC" = Heures complémentaires ; "HS" = Heures supplémentaires ; "Vac" = Vacances

➔ **Synthèse et évolution de la masse salariale**

Masse salariale	Postes EC	Postes BIATSS & CC	Total général
2013	12 521 k€	9 079 k€	24 895 k€
2012	11 783 k€	8 770 k€	23 640 k€
2011	11 230 k€	8 595 k€	22 658 k€

Evolution des postes EC : +6% (2012-2013) et +5% (2011-2012)  
Evolution des postes BIATSS & CC : +4% (2012-2013) et +2% (2011-2012)  
Evolution du total général : +5% (2012-2013) et +4% (2011-2012)



📌 La masse salariale globale 2013 évolue à la hausse dans des proportions proches de celle de 2012. Ceci est dû principalement à une bonne maîtrise des dépenses relatives aux services supports et d'appui dont les recrutements sont gelés depuis quelques années. Notre effort porte encore cette année sur le recrutement d'enseignants-chercheurs et de personnels financés par les contrats de recherche.

Il est à noter que l'impact réel du dispositif Sauvadet sur la masse salariale (transfert de la masse des BIATSS contractuels vers celle des BIATSS Etat) ne sera effectif qu'en 2014, 80% des agents concernés ayant été titularisés en décembre 2013.



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



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



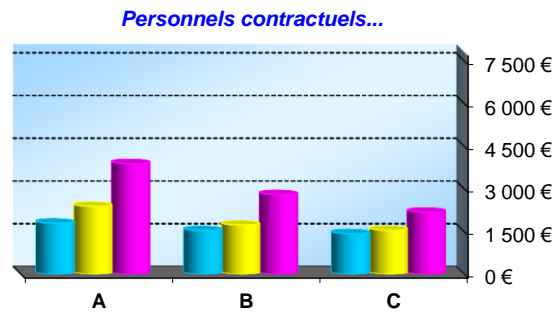
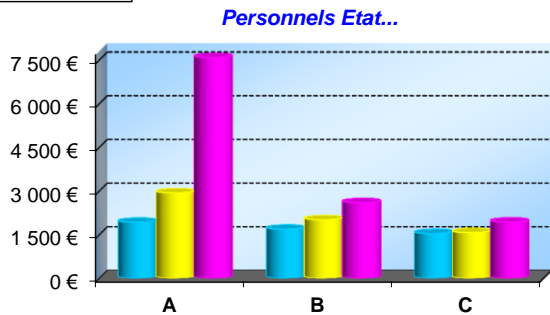
La base de calcul prend en compte le traitement brut auquel s'ajoutent les primes de base qui donnent lieu à un versement mensuel systématique : IAT, IFTS, PPRS, PFR, Prime Informatique, Prime de Technicité, ... Le SFT et le « remboursement du trajet domicile-travail » ne sont pas intégrés car ils ne sont pas liés à la fonction pour laquelle l'agent a été recruté. Pour information, en 2013, ces éléments ont représenté des montants bruts globaux respectifs de 130 665 € et 7 860 €.

**Echelle des salaires bruts mensuels des BIATSS**

Personnels Etat			BIATSS	Personnels Contractuels		
A	B	C		A	B	C
1 926 €	1 688 €	1 540 €	Salaire Mini.	1 800 €	1 540 €	1 430 €
7 581 €	2 599 €	1 932 €	Salaire Maxi.	3 888 €	2 798 €	2 181 €
2 936 €	2 014 €	1 572 €	Salaire Médian	2 388 €	1 732 €	1 550 €
2 843 €	2 012 €	1 579 €	Rappel 2012	2 403 €	1 682 €	1 549 €

Smic brut mensuel 2013 : 1 430,22 € (base 35h)

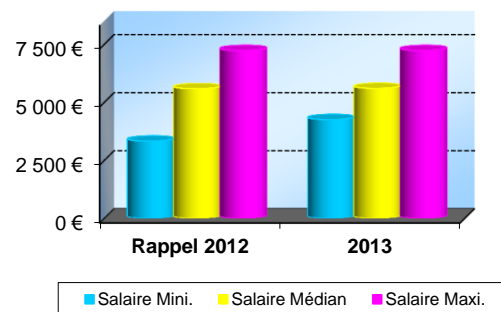
- Salaire Mini.
- Salaire Médian
- Salaire Maxi.



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

**Echelle des salaires bruts mensuels des Cadres Contractuels**

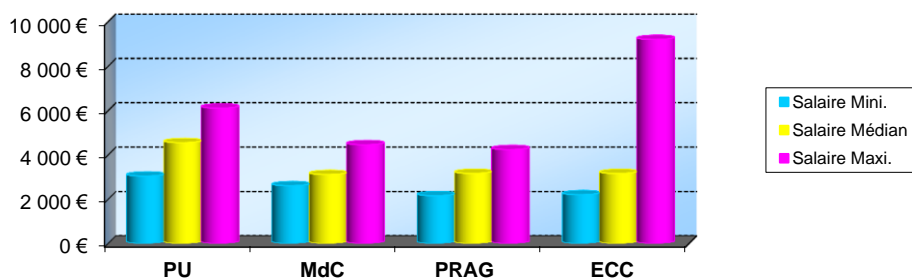
Rappel 2012	Cadres Cont.	2013
3 333 €	Salaire Mini.	4 257 €
7 226 €	Salaire Maxi.	7 226 €
5 584 €	Salaire Médian	5 600 €





## Echelle des salaires bruts mensuels des enseignants

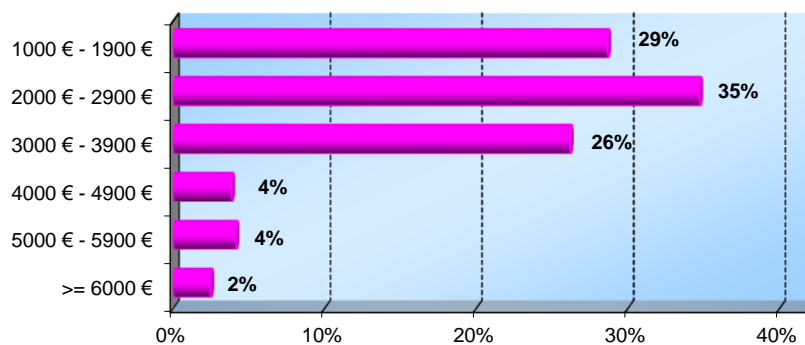
EC & ENS	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire Mini.	3 047 €	2 611 €	2 162 €	2 206 €	2 032 €
Salaire Maxi.	6 112 €	4 459 €	4 241 €	9 206 €	4 233 €
<b>Salaire Médian</b>	<b>4 554 €</b>	<b>3 116 €</b>	<b>3 167 €</b>	<b>3 163 €</b>	<b>2 655 €</b>
<i>Rappel 2012</i>	4 653 €	2 885 €	3 167 €	3 156 €	2 826 €



La baisse du salaire médian des PU est due à des promotions de jeunes MdC ; celle des enseignants contractuels est liée au recours à des temps incomplets.

## Répartition des salaires bruts mensuels

Nb de personnels	1000 € - 1900 €	2000 € - 2900 €	3000 € - 3900 €	4000 € - 4900 €	5000 € - 5900 €	>= 6000 €	TOTAL
BIATSS & CC	104	81	20	2	3	5	215
EC & ENS	0	45	75	12	12	4	148
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>126</b>	<b>95</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>363</b>
<i>Rappel 2012</i>	100	130	81	17	13	8	349



On note qu'en 2013, 2/3 des personnels de l'UTT gagnent moins de 2 900 € (hors SFT et Remboursement domicile-travail).

└ Primes et indemnités liées aux corps/grades

2013		Budget	Nombre
BIATSS Etat	AENES	62 764 €	34
	ITRF	86 539 €	32
	BIB	40 144 €	12
EC et Ens. *		110 751 €	95
<b>TOTAL</b>		<b>300 198 €</b>	<b>173</b>

Rappel 2012	
Budget	Nombre
59 640 €	32
88 848 €	32
40 272 €	12
107 172 €	94
<b>295 932 €</b>	<b>170</b>

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

📌 En 2013, on note une stabilisation des primes BIATSS liée à la stagnation des effectifs concernés et de la valeur du point.

└ Primes fonctionnelles

2013		Budget	Nombre
BIATSS Etat	Prime Info.	32 344 €	8
	ICA	0 €	0
	Gestion & ICR	12 880 €	1
EC	PEDR & PES	250 229 €	44
	PCA	71 050 €	40
<b>TOTAL</b>		<b>366 503 €</b>	<b>93</b>

Rappel 2012	
Budget	Nombre
32 944 €	8
15 526 €	1
12 880 €	1
229 000 €	41
69 475 €	44
<b>359 825 €</b>	<b>95</b>

📌 La PES représente un volume financier croissant, le nombre de bénéficiaires ayant fortement cru ces deux dernières années.

└ Primes au mérite individuelles et collectives

2013		Budget	Nombre
BIATSS Etat	Mérite individuel	44 510 €	65
	Mérite collectif	29 610 €	66


Rappel 2012	
Budget	Nombre
44 660 €	64
29 510 €	66

## ⇒ PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

2013		Budget	Nombre
BIATSS cont.	AENES	59 448 €	37
	ITRF	127 034 €	53
<b>TOTAL</b>		<b>186 482 €</b>	<b>90</b>

Rappel 2012	
Budget	Nombre
60 848 €	37
114 526 €	49
<b>175 374 €</b>	<b>86</b>

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

 La hausse des effectifs concernés entraîne une augmentation mécanique des budgets.

### └ Primes fonctionnelles

2013		Budget	Nombre
ECC	PCA	22 967 €	13

Rappel 2012	
Budget	Nombre
30 675 €	18

### └ Primes au mérite individuelles et collectives


2013		Budget	Nombre
BIATSS cont.	Mérite individuel	49 200 €	92
	Mérite collectif	40 542 €	93


Rappel 2012	
Budget	Nombre
46 890 €	85
39 087 €	90

## ⇒ INTERESSEMENT SUR CONTRATS ET ROYALTIES

2013	Budget	Nombre
Intéressement	60 025 €	16
Royalties	52 151 €	1

Rappel 2012	
Budget	Nombre
17 345 €	16
0 €	0

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

 Il faut rappeler que le gel des dispositifs d'intéressement en 2012, en attente de la mise en place effective de la nouvelle réglementation, avait nettement fait diminuer les montants versés cette année là (pour mémoire, en 2011 : 77 090 € d'intéressement et 7 857 € de royalties).



## HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES DES BIATSS

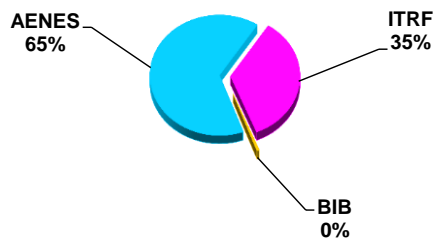
Corps / répartition des heures		Nombre de personnes	Volume d'heures total	Montant global
AENES	2013	18	926	13 306 €
	Rappel 2012	14	856	12 314 €
	Rappel 2011	13	805	12 293 €

ITRF	2013	15	497	9 263 €
	Rappel 2012	14	646	11 288 €
	Rappel 2011	17	447	7 906 €

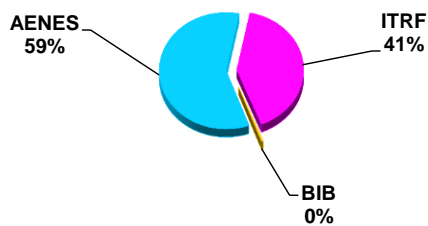
BIB	2013	1	8	94 €
	Rappel 2012	1	18	210 €
	Rappel 2011	1	29	318 €

Total 2013		34	1 430	22 663 €
Rappel Total 2012		29	1 520	23 812 €
Rappel Total 2011		31	1 280	20 517 €

Volume d'heures...



Budget...



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



# Chapitre 5

## La formation des personnels





## BUDGET FORMATION

BUDGET FORMATION 2013		Rappel 2012	Rappel 2011
Budget global <sup>1</sup>	68 519 €	66 681 €	57 203 €
Nombre de formations	74	64	73
Nombre de jours de formation	155	150	253
Nombre total de stagiaires	216	255	240
Nombre total de personnels formés <sup>2</sup>	150	154	150

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

<sup>2</sup> : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.



Le fléchage systématique des dépenses de formation s'est encore amélioré en 2013, grâce à l'implication de l'ensemble des intervenants. L'établissement poursuit son effort de formation vers les personnels grâce à un budget légèrement en hausse par rapport à 2012 (réparti entre le budget formation de l'établissement et les CR des programmes d'enseignement et de recherche).



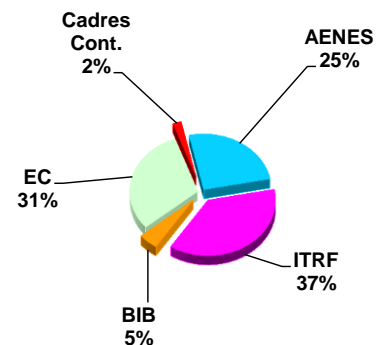
## REPARTITION DES STAGIAIRES

Sexe/Corps		Hommes	Femmes	TOTAL	
EC		32	14	46	46
Cadres Cont.		2	1	3	3
AENES	A	0	3	3	38
	B	4	21	25	
	C	0	10	10	
ITRF	A	15	17	32	56
	B	7	1	8	
	C	8	8	16	
BIB	A	1	1	2	7
	B	2	2	4	
	C	0	1	1	
TOTAL		71	79	150	

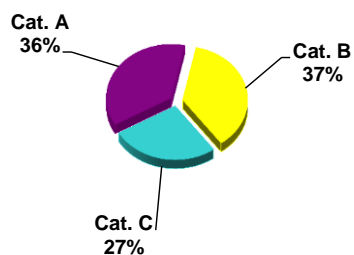
Les stagiaires par sexe...



Les stagiaires par corps...



Les stagiaires BIATOS par catégories...



En 2013, l'effort de formation a porté en particulier sur :

⇒ **la formation des Enseignants et Enseignants-Chercheurs** : formations à l'utilisation de matériel scientifique, à l'anglais scientifique, aux TICE, à l'hygiène et à la sécurité. On note également une mise en place d'une prise en charge financière des frais d'inscription à l'Habilitation à diriger des recherches (HDR).

⇒ **la préparation des personnels éligibles à la titularisation via le dispositif Sauvadet** : formation à la rédaction du dossier RAEP (Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et préparation à l'oral.

Aussi, comme tous les ans, des formations à l'hygiène et la sécurité ont été dispensées :

⇒ 2 agents ont été formés pour devenir moniteur SST, afin de permettre à l'établissement d'assurer ces formations (initiale et recyclage) en interne. L'objectif est de gagner en réactivité et en flexibilité au niveau de leur organisation, et, à horizon 2014, d'espérer réaliser des économies sur ce poste de dépenses.

⇒ 17 personnes au total ont été formées.

⇒ S'agissant des services techniques, leurs formations ont porté sur la détection incendie, la conduite de nacelle, ainsi que sur les recyclages des habilitations électriques.

⇒ 5 personnes ont été formées aux nouveaux enjeux stratégiques de la prévention, de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement supérieur.

Au titre des formations individuelles, 2 agents ont poursuivi leur formation diplômante de niveau licence et 6 sont inscrits à des UV (4 en anglais, 2 en "MATH et OS").

Enfin, il est à noter la création d'une commission formation, composée de membres élus du CTP et de représentants de la direction.

Elle a vocation à travailler sur la rédaction de la charte de la formation continue des personnels ainsi que sur le plan de formation et son budget 2014.

## ⇒ **DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**



Le droit individuel à la formation (DIF) est régi par le **Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat**.

Le DIF est un droit à la formation capitalisable, alimenté chaque année civile à hauteur de 20 heures (soit environ 3 jours) pour un temps complet (art. 10) ou dans le cas d'un temps partiel de droit.

Les agents travaillant à temps partiel, lorsque ce dernier n'est pas de droit, bénéficient d'un crédit de DIF calculé au prorata de leur temps de travail.

Les contractuels ont également droit au DIF sous 2 critères : ancienneté d'au moins un an et contrat de travail d'une durée supérieure ou égale à 1 an.

La capitalisation des droits est effectuée sur l'année N et est créditée au 1er janvier de l'année N+1. Les droits non utilisés sont capitalisables pendant 6 années, jusqu'à un plafond de 120 heures. Au-delà, le crédit reste bloqué à 120 heures s'il n'est pas utilisé.

DIF	Nombre de bénéficiaires	Solde heures cumulées au 31/12/N-1	(+) Nombre d'heures stockées sur l'année	(-) Nombre d'heures utilisées sur l'année	= Solde heures cumulées de l'année
2013	NC *	NC *	NC *	NC *	NC *
Rappel 2012	NC *	27 477	NC *	NC *	NC *
Rappel 2011	402	17 919	9 620	62	27 477

\* NC = "non communiqué"





# Chapitre 6

## Conditions de travail, hygiène et sécurité



**Horaires collectifs et individualisés des personnels**

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

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

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

**Temps partiels et temps incomplets**

📌 Au 31 décembre 2013, 18 personnels travaillent à temps partiel, tous BIATSS. Le différentiel créé est de 3,8 ETP : 1,7 BIATSS Etat et 2,1 BIATSS contractuel.

📌 17 personnels ont par ailleurs un contrat à temps incomplet : 7 BIATSS (dont 2 contractuels recherche) et 10 enseignants (4 ATER, 2 PAST, 1 ECC et 3 Enseignants contractuels).

**Comptes Epargne Temps**



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

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

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

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

Dispositif actif :		Nombre de CET actifs	Nombre de jours stockés sur l'année	(-) Nombre de jours indemnisés	(-) Nombre de jours utilisés/transférés	= Solde de l'année (jours réellement stockés)
	2013	44	238	-204	-25	890
	2012	41	340	-137,5	-31	881

Ancien dispositif :	2013	5		0	0	224
	2012	5		-106,625	-48	224



Budget indemnisation 2013	Nombre de bénéficiaires	Budget consacré	Rappel 2012
Apurement ancien CET	0	0 €	14 282 €
Indemnisation CET actif	20	28 960 €	19 961 €

⇒ **ABSENCES (HORS CONGES PAYES ET RTT)**

Nature	Nombre de jours d'absences					Rappel 2012	Rappel 2011
	EC & Ens. Etat	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL		
Maladie	107	50	377	942	1 476	1 435	1 805
Maternité	235	229	15	401	880	1694	1096
Congé parental	-	-	-	-	0	365	665
Paternité	44	11	11	22	88	33	33
Garde d'enfant	-	-	28	51	79	70	58,5
Accidents	-	-	-	338	338	403	470
<b>TOTAL</b>	<b>386</b>	<b>290</b>	<b>431</b>	<b>1 754</b>	<b>2 861</b>	<b>4 000</b>	<b>4 128</b>
<i>Rappel 2012</i>	<b>841</b>	<b>24</b>	<b>728</b>	<b>2 408</b>	<b>4 000</b>		

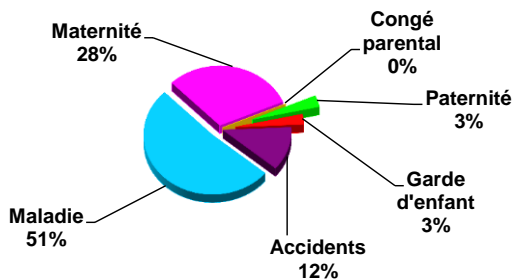


⇒ Pour info, on dénombre, parmi les doctorants contractuels et les post-doctorants, 4 congés maternité et 6 arrêts maladie représentant respectivement des absences de 380 et 73 jours .

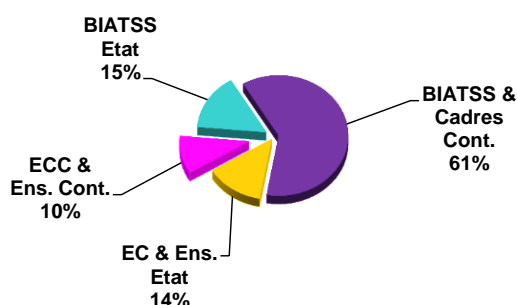
⇒ On ne décompte aucun jour de grève déclaré en 2013.

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

**Nature des absences...**



**Absences par catégorie de personnels...**



⇒ **Taux d'absences**

Répartition	EC & Ens. Etat	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Etat	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL
Potentiel théorique (jours d'absence)	31 037	15 362	26 334	41 069	113 801
<b>Taux d'absences 2013</b>	<b>1,2%</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,6%</b>	<b>4,3%</b>	<b>2,5%</b>
<i>Rappel taux d'absences 2012</i>	<b>2,7%</b>	<b>0,2%</b>	<b>3,1%</b>	<b>6,0%</b>	<b>3,6%</b>

## Détail des arrêts maladie



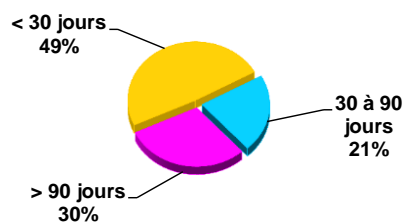
Les arrêts maladie qui ont été prolongés ne comptent qu'une fois dans le nombre d'arrêts.

Arrêts Maladie	Moins de 30 jours		30 à 90 jours		Plus de 90 jours		Total cumulé		Rappel 2012	
	Nombre d'arrêts	Total jours	Nombre d'arrêts	Total jours	Nombre d'arrêts	Total jours	Nombre d'arrêts	Total jours	Nombre d'arrêts	Total jours
EC & Ens. Etat	4	30	2	77	-	-	6	107	3	67
ECC & Ens. Cont.	2	17	1	33	-	-	3	50	3	24
BIATSS Etat	21	150	-	-	1	227	22	377	27	213
BIATSS & Cadres Cont.	61	524	4	206	2	212	67	942	78	1132
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>721</b>	<b>7</b>	<b>316</b>	<b>3</b>	<b>439</b>	<b>98</b>	<b>1476</b>	<b>111</b>	<b>1435</b>
<i>Rappel 2012</i>	<b>100</b>	<b>639</b>	<b>10</b>	<b>447</b>	<b>1</b>	<b>349</b>	<b>111</b>	<b>1435</b>		

Répartition nombre d'arrêts...

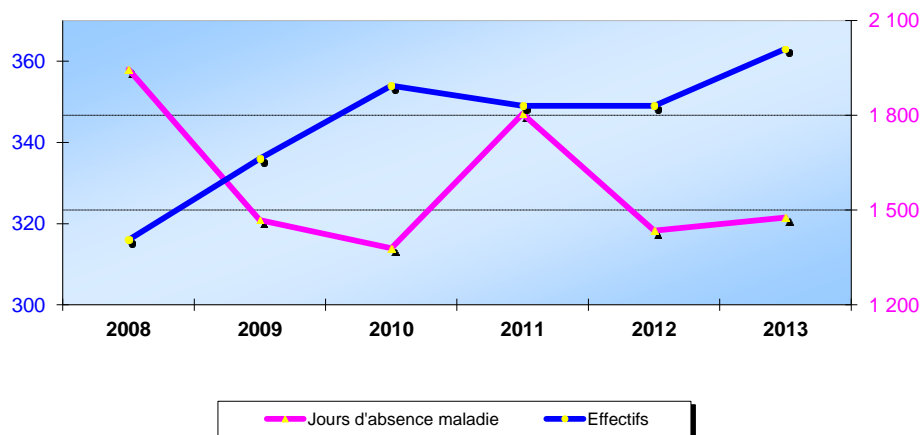


Répartition nombre de jours d'arrêts...



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

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



**Accidents de travail / Accidents de trajet**



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

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

2013	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulé
Accidents de travail avec arrêt	3	338
Accidents de travail sans arrêt	1	
Accidents de trajet	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>338</b>



Indice de fréquence	8‰
Taux de gravité	1‰

Rappel 2012	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulé
Accidents de travail avec arrêt	6	403
Accidents de travail sans arrêt	0	
Accidents de trajet	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>403</b>



Indice de fréquence	20‰
Taux de gravité	1‰

**Médecine de prévention**



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

Cette mission comporte deux aspects :

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

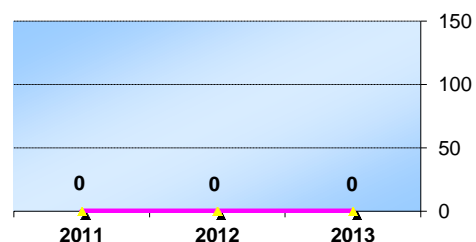


L'UTT bénéficiait jusqu'ici d'une convention signée avec le GISMA (Groupement interprofessionnel de médecine du travail) pour la présence d'un médecin de prévention, son intervention devant couvrir la participation au CHSCT, les études de postes et les visites médicales. En novembre 2010, le GISMA a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

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

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

Visites médicales	Total de VM annuelles
<b>2013</b>	<b>0</b>
Rappel 2012	0
Rappel 2011	0



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



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

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

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

La politique à mettre en œuvre passe par le CHSCT qui s'est réuni deux fois en 2013, les 29 avril et 12 décembre.

Un document unique des résultats de l'évaluation des risques est établi par l'établissement, à partir d'un inventaire des risques dans chaque unité de travail (passées de 7 à 23). La mise à jour de 2013 a permis de réajuster les critères permettant le calcul de la criticité et d'automatiser au maximum la production du document.

Le programme d'actions de prévention qui en découle, a concerné les unités de travail ayant déjà complété leur évaluation des risques. Il s'agit de mesures techniques et humaines (formations) principalement.

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

Parmi les documents réglementaires, restent à réaliser le plan particulier de mise en sûreté, l'instruction générale hygiène et sécurité, ainsi que la déclaration des générateurs de rayons X.

L'établissement a poursuivi son effort de formation pour améliorer et renforcer sa capacité en matière de prévention et de traitement des risques : 42 personnels formés, représentant 28 jours de formation (monitorat et recyclage SST, recyclage habilitations électriques, détection incendie, conduite de nacelles, etc).

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

- ⇒ Conformément aux obligations de l'établissement en matière d'accessibilité, des travaux ont été menés sur l'ensemble du parc d'ascenseurs.
- ⇒ Les déchets chimiques font l'objet d'une évacuation conforme à la réglementation et dans le respect de l'environnement.
- ⇒ Le passage de Antarès II à Antarès IV du CMSI (Centralisateur de Mise en Sécurité Incendie) a été opéré.



## **RELATIONS PROFESSIONNELLES**

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

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

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







# Chapitre 7

## Action sociale, culturelle et sportive



## ⇒ ACTION SOCIALE

---

Depuis 2011, l'action sociale est gérée et financée par l'UTT qui a mis en place un dispositif correspondant à ses obligations, notamment en matière d'aide sociale, qui a été utilisé cette année à hauteur de 10 841 €.

## ⇒ ACTION CULTURELLE

---

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

Le service culturel de l'UTT a pour mission d'organiser des expositions, des conférences et de créer des liens avec les enseignements en art, culture et philosophie ainsi que les activités hors enseignement (AHE) et les associations d'étudiants. Il met aussi un point d'honneur à travailler en partenariat avec des associations locales.

### Les événements 2013 :

Pour l'année universitaire 2012/2013, le thème du Corps a été choisi et décliné sous différentes perspectives.

✓ En mars/avril 2013, les événements culturels avaient pour thème « Corps et Symbolique ». Une conférence d'art de Christian Noorbergen était proposée sur « L'Europe des esprits et la représentation infinie du corps véritable ». La programmation s'était poursuivie avec le one woman show d'Eva Webster, qui a traité de façon humoristique des problèmes d'addictions et de contraception. Enfin, la projection du film « le premier Cri » de Gilles de Maistre clôturait ce thème.

✓ Courant mai/juin, le cycle de conférences, en lien avec les UV, nommé « Corps célestes et particules » a été organisé, autour de quatre physiciens reconnus :

- « unifier l'espace et la matière : de l'origine des sciences à la physique moderne et au-delà » par Joseph Kounieher,
- « la lumière de Galilée à Einstein » par Jean Eisensteadt,
- « les résultats du LHC et du satellite Planck ou la robustesse des modèles standards » de Gilles Cohen Tannoudji et
- « de la relativité du mouvement en physique à la question de l'infini cosmique » de Jean Seidengart.

✓ En juin, la Quinzaine des Arts et de la Culture a mis en scène les UV d'arts plastiques et de théâtre. De nombreuses associations d'étudiants ainsi que le personnel se sont joints à cette période hautement artistique.

✓ En novembre, une lecture de textes, en partenariat avec une association caritative « le don des mots » et des professionnels locaux (Christian Brendel, Maria Naudin et Patricia Belbézier), fut l'occasion pour les enthousiastes de rencontrer les auteurs. Le fruit des ventes a ensuite été versé au Téléthon à hauteur de 7 177 € en 2013.

## ⇒ ACTIVITES SPORTIVES

---

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

Certaines activités sont communes au personnel et aux étudiants : musculation, Yoga, Fitness, STEP, escalade, Aïkido, Capoeira, d'autres sont spécifiques au personnel telles que le badminton et le futsal. D'ailleurs, 4 "déjeuners-sport" - réunissant à chaque fois une vingtaine de personnes - ont été organisés pour le personnel en 2013, avec au programme badminton et bowling. L'indisponibilité de la grande salle de la halle sportive a en effet limité le nombre d'événements cette année.

En 2013, on dénombrait 79 inscrits (46 femmes, 33 hommes), soit 22% de personnels pratiquants. Le coût des activités proposées au personnel est englobé dans le budget du SDS.

## ⇒ BUDGET CONSACRE AUX ŒUVRES SOCIALES

---

BUDGET	2013	Rappel 2012	Rappel 2011
Aides directes	10 841 €	3 860 €	3 532 €
Amicale des personnels	11 000 €	11 000 €	11 000 €
Subvention Arbre de Noël	8 670 €	8 700 €	8 700 €
Action culturelle	8 000 €	9 180 €	11 000 €
<b>TOTAL</b>	<b>38 511 €</b>	<b>32 740 €</b>	<b>34 232 €</b>





# Annexes

Précisions...

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social 2013**



## Chapitre 1 Les emplois

### ↳ Préalable : quelques définitions

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

Parmi les BIATSS contractuels, on distingue :

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

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

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

## Chapitre 2 Les personnels

### ↳ Pyramide des âges des personnels permanents

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (soit, en 2013, 5 femmes et 3 hommes).

Hommes EC	Hommes BIATSS & Cadres cont.	Total Hommes	Tranche d'âge	Femmes EC	Femmes BIATSS & Cadres cont.	Total Femmes	Total général
0	0	0	66 et +	0	0	0	0
2	2	4	61 ↔ 65	1	5	6	10
10	2	12	56 ↔ 60	0	13	13	25
9	7	16	51 ↔ 55	4	17	21	37
24	11	35	46 ↔ 50	7	14	21	56
19	18	37	41 ↔ 45	5	20	25	62
22	14	36	36 ↔ 40	10	27	37	73
21	18	39	31 ↔ 35	9	18	27	66
3	13	16	26 ↔ 30	2	14	16	32
0	2	2	≤ 25 ans	0	0	0	2
<b>110</b>	<b>87</b>	<b>197</b>	<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>128</b>	<b>166</b>	<b>363</b>

### ↳ Ancienneté des personnels permanents

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

ENSEIGNANTS						Ancienneté	BIATSS				Cadres cont.	Total général
Total	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens cont.		AENES	ITRF	BIB	Total		
5	0	1	0	3	1	< 1 an	4	18	0	22	1	28
40	2	12	4	14	8	1 à 5 ans	16	43	7	66	3	109
37	5	24	1	6	1	6 à 10 ans	17	26	1	44	0	81
34	8	9	4	7	6	11 à 15 ans	21	21	2	44	1	79
32	15	10	4	3	0	16 ans et +	15	18	1	34	0	66
<b>148</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>126</b>	<b>11</b>	<b>210</b>	<b>5</b>	<b>363</b>



## Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

### ↳ Charges d'enseignement par pôle 2012/2013

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

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

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

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

## Chapitre 4 Rémunérations et charges

### ↳ Salaires bruts mensuels

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

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

Les salaires de référence sont extraits des états de paie de novembre 2013.

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

### ↳ Primes et indemnités

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

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

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

Les primes sont de plusieurs sortes, notamment :

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

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

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

### ➤ Primes fonctionnelles

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

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

### ➤ Primes au mérite individuelles et collectives

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

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

## Chapitre 6 Conditions de travail, hygiène et sécurité

### ➤ Les conditions de travail

#### ➤ Temps partiels

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

On distingue deux sortes de temps partiels :

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

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

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

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

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

#### Calcul du potentiel théorique :

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

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

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

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

EC & Ens. Etat = 99 ; ECC & Ens. Cont. = 49 ; BIATSS Etat = 84 ; BIATSS et Cadres cont. = 131. (Les ATER ne sont pas comptabilisés).

### ➤ **Santé et sécurité au travail**

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

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

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

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

➤ AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
➤ ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
➤ BIATSS	(Personnels des) Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé NB : les BIATSS regroupent les personnels de l'AENES, ITRF et des Bibliothèques
➤ BIB	Bibliothèques ( <i>personnels des</i> )
➤ Cadre Cont. (CC)	Cadre Contractuel
➤ CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
➤ CNU	Conseil National des Universités
➤ COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel
➤ EC	Enseignant-Chercheur
➤ ECC	Enseignant-Chercheur Contractuel
➤ ETP	Equivalent Temps Plein
➤ GVT	Glissement Vieillesse Technicité
➤ HETIC	Sciences de l'Homme, de l'Environnement et Technologie de l'Information et de la Communication (pôle de compétences)
➤ Heures comp.	Heures complémentaires
➤ ICA	Indemnités de Charges Administratives
➤ ICR	Indemnité de Caisse et de Régie
➤ ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
➤ MDC	Maître de Conférences
➤ MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
➤ PAST	Professeur Associé
➤ PCA	Prime de Charges Administratives
➤ PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
➤ PES	Prime d'Excellence Scientifique
➤ P2MN	Physique, Mécanique, Matériaux et Nanotechnologies (pôle de compétences)
➤ PRAG	Professeur Agrégé ( <i>sont également inclus les professeurs certifiés</i> )
➤ PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
➤ Prime Info.	Prime Informatique
➤ ROSAS	Recherche Opérationnelle, Statistiques Appliquées et Simulation (pôle de compétences)
➤ SFT	Supplément familial de traitement
➤ UTD	Unité Travaux Dirigés
➤ UTP	Unité Travail Pédagogique