



Université  
de technologie  
de Troyes

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social** 2015

Avril 2016



**utt**  
université de technologie  
Troyes



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

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

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

Conçu comme un outil transversal de connaissance sociale pour l'ensemble de la communauté universitaire, il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions.

L'arrêté du 23 décembre 2013, qui fixe la liste des indicateurs que doit contenir le bilan social, nous invite à progresser par l'insertion graduelle de nouvelles rubriques. C'est pourquoi nous avons souhaité, cette année, ajouter à ce document de pilotage les éléments nouveaux suivants : notion de plafond d'emplois, distinction des personnels contractuels (CDD, CDI, personnels financés par la recherche), décomposition de la masse salariale, détail des dépenses d'action sociale.

Cependant, ce travail de complétude devra se poursuivre sur les années à venir afin de répondre au mieux à nos attentes tant en termes d'aide à la décision qu'en termes de pédagogie et de transparence.

Je vous souhaite de parcourir ces pages avec toujours autant de curiosité.

**Pierre KOCH**  
**Directeur de l'UTT**



**Chapitre 1 Les emplois**

1.1	Plafond d'emplois .....	7
1.2	Historique des mouvements de personnels .....	8
1.3	Bilan des arrivées de l'année .....	9
1.4	Bilan des départs de l'année .....	10
1.5	Synthèse : occupation des postes au 31/12/2015 .....	11
1.6	Occupation des emplois Enseignants et Enseignants-Chercheurs .....	12
1.7	Occupation des emplois BIATSS et Cadres Contractuels – hors recherche .....	13
1.8	Effectifs BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche) par statuts .....	14
1.9	Effectifs BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche) par filières .....	15
1.10	Occupation des emplois de recherche .....	16

**Chapitre 2 Les personnels**

2.1	Synthèse : répartition par sexe des personnels .....	19
2.2	Répartition par sexe des personnels (suite) .....	20
2.3	Les travailleurs handicapés .....	21
2.4	Pyramide des âges des personnels permanents (hors recherche) .....	22
2.5	Age moyen et médian des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs .....	23
2.6	Age moyen et médian des personnels de recherche .....	23
2.7	Age moyen et médian des personnels BIATSS et cadres Contractuels (hors recherche) .....	24
2.8	Ancienneté des personnels permanents (hors recherche) .....	25

**Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche**

3.1	Enseignants-chercheurs par section CNU .....	29
3.2	Charges d'enseignement 2014/2015 .....	30
3.3	Taux d'encadrement des étudiants .....	31

**Chapitre 4 Rémunérations et charges**

4.1	Masse salariale et dépenses de personnel .....	35
4.2	Salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche) .....	37
4.2.1	Salaires médians bruts mensuels des BIATSS hors recherche .....	37
4.2.2	Salaires médians bruts mensuels des Cadres Contractuels .....	37
4.2.3	Salaires médians bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs .....	37
4.2.4	Répartition des salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche) .....	38
4.3	Salaires bruts mensuels des personnels de recherche .....	38
4.4	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires .....	39
4.4.1	Primes et indemnités liées aux corps/grades .....	39
4.4.2	Primes fonctionnelles .....	39
4.4.3	Primes au mérite individuelles et collectives .....	39
4.5	Primes et indemnités des personnels contractuels .....	40
4.5.1	Primes et indemnités liées aux corps/grades d'assimilation .....	40
4.5.2	Primes fonctionnelles .....	40
4.5.3	Primes au mérite individuelles et collectives .....	40
4.6	Intéressement sur contrats et Royalties .....	40
4.7	Heures supplémentaires rémunérées des BIATSS .....	41

**Chapitre 5 La formation des personnels**

5.1	Budget formation .....	45
5.2	Répartition des stagiaires .....	45
5.3	Bilan des formations par axes stratégiques .....	46
5.4	Droit Individuel à la Formation .....	47

**Chapitre 6 Conditions de travail, hygiène et sécurité**

6.1	Les conditions de travail .....	51
6.1.1	Horaires collectifs et individualisés des personnels .....	51
6.1.2	Temps partiels et temps incomplets .....	51
6.1.3	Comptes Epargne Temps .....	51
6.2	Absences des personnels permanents (hors recherche) .....	52
6.3	Détail des jours d'absence pour maladie .....	53
6.4	Santé et sécurité au travail .....	54
6.4.1	Accidents de travail et de trajet .....	54
6.4.2	Médecine de prévention .....	54
6.4.3	Le CHSCT .....	55
6.5	Relations professionnelles .....	55

**Chapitre 7 Action sociale, culturelle et sportive**

7.1	Budget consacré aux œuvres sociales .....	59
7.2	Action sociale .....	59
7.3	Action culturelle .....	60
7.4	Activités sportives .....	60

**Annexes Précisions...**

A.1	Glossaire .....	63
A.2	Sigles et abréviations .....	68



# Chapitre 1

## Les emplois

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social** 2015



## - 1.1 - PLAFOND D'EMPLOIS



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

Année de rentrée	EC et Enseignants			BIATSS			Etudiants		
	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution
2012	0	117,5	0,0%	0	77	0,0%	108	2 594	3,2%
2013	3	120,5	2,6%	0	77	0,0%	72	2 666	2,8%
2014	2	122,5	1,7%	1	78	1,3%	65	2 731	2,4%
2015	5						93	2 824	3,4%



Depuis l'accès aux RCE (Responsabilités et Compétences Elargies) et dans le cadre d'un contrat pluriannuel, le Ministère octroie à l'établissement, en termes de dépenses de personnels, une masse salariale annuelle (« dotation du titre 2 ») assortie d'un plafond d'emplois rémunérés par l'Etat et exprimés en ETPT (Equivalents temps plein travaillés), dit « plafond Etat » (ou « plafond 1 »).

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

Ce plafond de crédits de masse salariale et d'emplois est fixé et notifié chaque année par le MESR, dans le cadre de la loi de finances.

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

Il appartient à l'Université de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, après éventuellement adaptation de sa structure d'emplois aux besoins de l'établissement, ceci dans le respect des plafonds d'emplois et de masse salariale.



Le plafond Etat a été fixé pour 2015 à 298 emplois-ETPT.

En effet, le Ministère nous a accordé une autorisation de création de 5 emplois « dans le cadre du schéma d'emplois 2015, dont 4 au titre des critères liés au taux d'encadrement des établissements tel qu'il est mesuré par le modèle d'allocation des moyens (MODAL) et 1 au titre du contrat de site ».

Ces emplois ont été gelés afin d'utiliser la masse salariale pour contribuer au financement des augmentations mécaniques des dépenses de personnels liées notamment à l'avancement des carrières individuelles (GVT = Glissement Vieillesse Technicité) et aux effets durables de certains plans catégoriels.



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

Plafonds d'emplois	Plafond d'emplois Etat (ETPT)	Plafond d'emplois Etablissement (ETPT)	Plafond d'emplois Global (ETPT)
2013	290	173	463
2014	293	187	480
2015	298	189	487

**- 1.2 - HISTORIQUE DES MOUVEMENTS DE PERSONNELS**

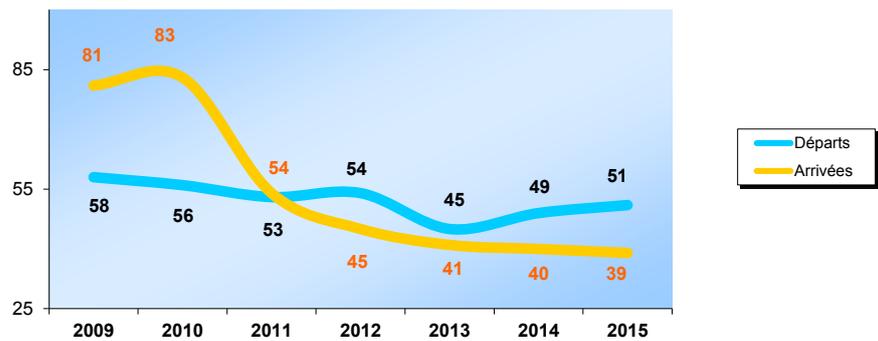


Parmi les arrivées, les changements de statut internes à l'établissement ne sont pas recensés, ce qui peut avoir pour effet d'en limiter le volume.

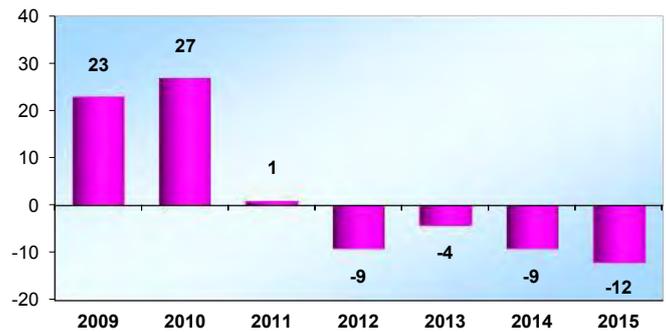
Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Arrivées	81	83	54	45	41	40	39
Départs	58	56	53	54	45	49	51
Solde	23	27	1	-9	-4	-9	-12

= arrivées - départs

*Bilan des arrivées et départs...*



*Solde des mouvements : évolution de la population...*



On note encore en 2015 un solde arrivées-départs négatif, qui s'explique notamment par le ralentissement des recrutements extérieurs ces dernières années chez les ATER ainsi que les personnels de recherche. En effet, les doctorants contractuels de l'UTT sont des salariés, donc déjà présents dans les effectifs s'ils deviennent ATER ou BIATSS sur contrats de recherche ; ces derniers ne comptent donc pas forcément dans les arrivées de l'année N mais peuvent compter dans les départs de l'année N+1, +2, etc (ex des ATER : 1 seule "réelle" arrivée dans l'établissement mais 6 départs).

De plus, il n'est pas rare que ces personnels soient renouvelés ou changent de statut ; ils peuvent donc être présents aux effectifs sur des longues périodes (1 an ou plus), ce qui crée nécessairement un décalage entre l'année d'arrivée et l'année de départ.

Enfin, en 2015, l'UTT a maintenu sa politique de gel de postes afin de maîtriser les dépenses de masse salariale ; de ce fait, certains postes devenus vacants par le départ de leurs occupants n'ont pas été pourvus ou le seront de manière différée en 2016.



Parmi les arrivées, 7 personnes ont été recrutées pour occuper des postes pérennes vacants, libérés notamment par des départs en retraite. 15 autres personnels n'ont été recrutés que pour remplacement de personnels absents, renfort temporaire ou jobs d'été. Certains se retrouvent donc également intégrés dans les départs (voir détail des arrivées ci-après).

**- 1.3 - BILAN DES ARRIVEES DE L'ANNEE**



⇒ 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 2014 qui devient enseignant en 2015 sera compté uniquement dans les arrivées de 2014).

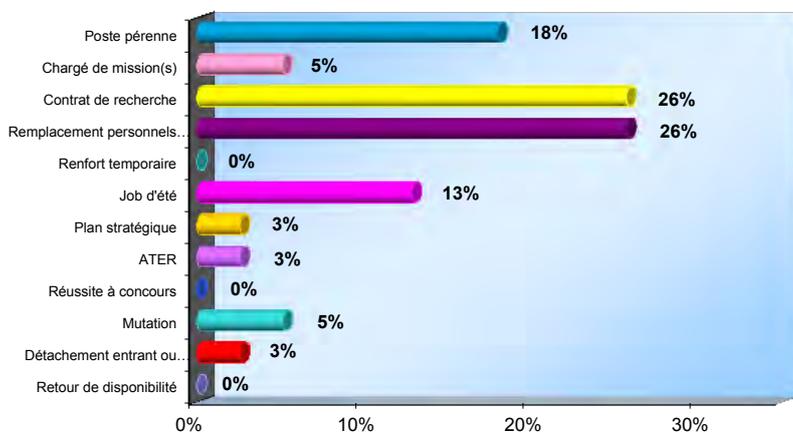
⇒ Les post-doctorants ne sont pas recensés ici ; leur population est en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif.

Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2014
Poste pérenne		2		-	5	7	15
Postes temporaires	Chargé de mission(s)	-	dont 3 en contrats aidés		2	2	0
	Contrat de recherche	-		-	10	10	11
	Remplacement personnels absents	-		-	10	10	6
	Renfort temporaire	-		-	-	0	1
	Job d'été				5	5	3
Plan stratégique				1	-	1	
ATER			1			1	1
Réussite à concours		-			-	0	2
Mutation		-			2	2	0
Détachement entrant ou réintégration		-			1	1	0
Retour de disponibilité		-			-	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>↑ 40</b>
<i>Rappel 2014</i>		<i>8</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>31</i>	<i>← 40</i>	

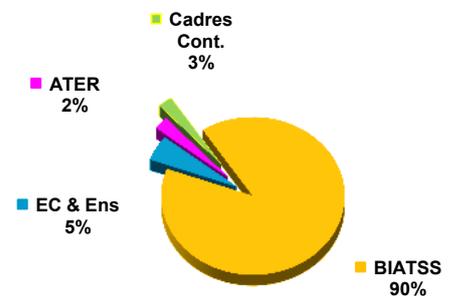


⇒ Sous l'intitulé « chargé de mission(s) » sont regroupés les personnels recrutés afin de mener des missions ponctuelles et temporaires de pilotage, d'organisation, d'audit, de valorisation, etc, dont les supports ne sont donc pas pérennes à terme.

Arrivées par type de recrutement...



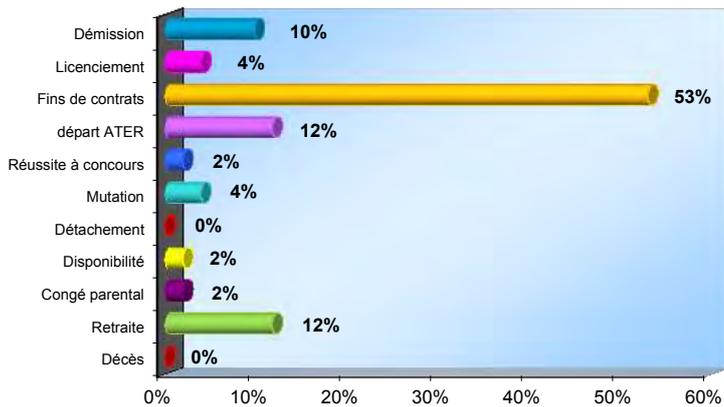
Arrivées par catégories de personnels...



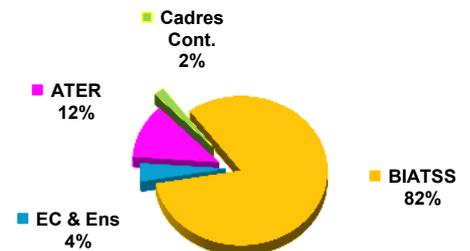
L'essentiel des arrivées concerne les BIATSS, avec une majorité de recrutements non pérennes de personnels - sur contrats de recherche et pour remplacer des personnels temporairement absents - et quelques recrutements pérennes afin d'occuper des postes laissés vacants par le départ de leurs prédécesseurs.

Motif du départ / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2014
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent	-		1	4	5	7
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement	-		-	2	2	3
Postes temporaires	Fin contrat - mission	-		-	2	2	0
	Fin contrat - recherche	-		-	12	12	17
	Fin contrat - remplacement personnels absents	-		-	8	8	5
	Fin contrat - renfort temporaire	-		-	-	0	1
	Fin contrat - job d'été	-		-	5	5	3
Départ ATER			6			6	6
Réussite à concours		1	-		-	1	0
Mutation		-			2	2	0
Détachement		-			-	0	2
Disponibilité		-			1	1	1
Congé parental		-		-	1	1	0
Retraite		1		-	5	6	4
Décès		-	-	-	-	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>51</b>	↑
<i>Rappel 2014</i>		6	6	1	36		← 49

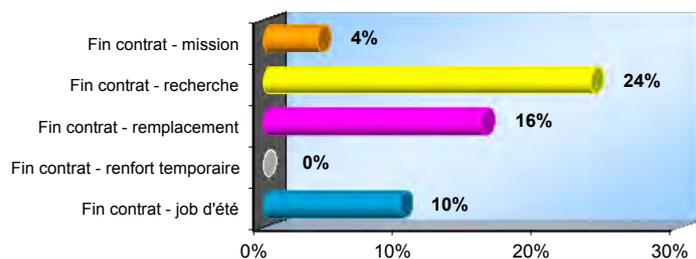
Motifs des départs...



Départ par catégories de personnels...



Les fins de contrats en détail...





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

(Ex : une personne travaillant à mi-temps compte pour 0,5 ETP et 1 pers. phys.).

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

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

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

SYNTHÈSE	TOTAL ETP	dont ETP Titulaires	dont ETP CDD	dont ETP CDI	TOTAL PERS. PHYS.	Dont femmes ...		Dont hommes ...	
						... Titulaires	... Contract.	... Titulaires	... Contract.
PU	28,75	28,75			29	4		25	
MdC	55,75	55,75			56	19		37	
PRAG	13	13			15	4		11	
ATER	3,5		3,5		5		2		3
PAST 50%	1		1		2		1		1
ECC	30,5		12	18,5	31		4		27
ENS. CONT.	18,4		4,5	13,9	19		5		14
<b>TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>150,9</b>	<b>97,5</b>	<b>21</b>	<b>32,4</b>	<b>157</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>45</b>

BIATSS AENES	68,6	37,5	13	18,1	71	33	31	6	1
BIATSS ITRF	97,8	51,7	25,1	21	101	21	29	32	19
BIATSS BIB	11	11	0	0	11	8	0	3	0
Cadres Contractuels	4		2	2	4		1		3
<b>TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)</b>	<b>181,4</b>	<b>100,2</b>	<b>40,1</b>	<b>41,1</b>	<b>187</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>41</b>	<b>23</b>

Personnels de recherche *	11		11		11		5		6
BIATSS sur Contrats de recherche	21		21		22		4		18
Doctorants Contractuels	57		57		57		20		37
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>61</b>

\* communément appelés "Post-Doc"

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>421,3</b>	<b>197,7</b>	<b>150,1</b>	<b>73,5</b>	<b>434</b>	<b>89</b>	<b>102</b>	<b>114</b>	<b>129</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	-------------	------------	-----------	------------	------------	------------



pour information :

<b>ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.</b>	<b>202,4</b>	<b>100,2</b>	<b>61,1</b>	<b>41,1</b>	<b>209</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>41</b>	<b>41</b>
--	--------------	--------------	-------------	-------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

## - 1.6 - OCCUPATION DES EMPLOIS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

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

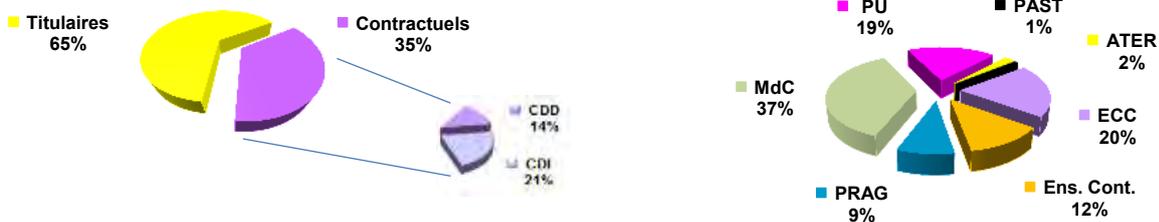
Si la convention de MAD prévoit que l'établissement employeur maintient le versement à l'agent de sa rémunération (ce qui le fait décompter, à ce titre, du plafond d'emplois), la dépense de masse salariale engagée (charges comprises) correspondant à la quotité « prêtée » à l'organisme d'accueil, est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

Pendant sa MAD, l'agent travaille donc, pour tout ou partie de son temps de service, pour un autre établissement, diminuant d'autant sa quotité de travail UTT.

Ainsi, les MAD partielles participent au différentiel ETP/Effectifs (ETP < 1, effectif = 1). En revanche, les MAD totales (100%) faisant que l'agent ne travaille pas pour l'UTT durant la période fixée par la convention, ces agents n'apparaissent donc pas dans les ETP ni les effectif (par convention pour le bilan social).

ETP	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	28,75	55,75	13					97,5
CDD				3,5	1	12	4,5	21
CDI						18,5	13,9	32,4
<b>TOTAL ETP</b>	<b>28,75</b>	<b>55,75</b>	<b>13</b>	<b>3,5</b>	<b>1</b>	<b>30,5</b>	<b>18,4</b>	<b>150,9</b>
<b>Rappel 2014</b>	<b>29</b>	<b>55,75</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>30,5</b>	<b>17,9</b>	<b>152,2</b>
<b>Rappel 2013</b>	<b>30</b>	<b>54</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>151,4</b>

- 0,8 %



Cette année encore, des emplois ont été gelés (notamment des ATER) dans le cadre de la politique de maîtrise des dépenses de masse salariale, afin d'assurer la soutenabilité du budget de l'établissement.

Les MAD partielles représentent un différentiel de 0,9 ETP (1 PU à 25%, 1 MdC à 25% et 1 ECC à 40%) et 2 ECC sont en MAD 100%.

Parmi les ECC, on dénombre, en effectifs, sur les 19 CDI : 5 « CDI Tenure - Professeur UTT », 7 « CDI Tenure - Professeur Assistant » et 7 ECC « ancien statut ». Sur les 12 CDD, 11 sont engagés dans le dispositif de Tenure Track et le dernier correspond à un emploi fonctionnel dont l'emploi d'ECC sert de support budgétaire.

EFFECTIFS (pers. phys.)	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	29	56	15					100
CDD				5	2	12	5	24
CDI						19	14	33
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>157</b>
<b>Rappel 2014</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>160</b>
<b>Rappel 2013</b>	<b>30</b>	<b>54</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>156</b>

- 1,9 %

### ➔ Comparatif : moyennes nationales (source MESRI)

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

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

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

Corps	PU	MdC
% UTT	19%	37%
Moy. Natio. 2015 *	22%	46%
Rappel % UTT 2014	19%	37%

\* Univ. et UT, en filière Sciences

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

ETP	AENES			ITRF			BIB			Cadres Cont.	TOTAL
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Titulaires	3	19,2	15,3	24,6	9,9	17,2	2	5	4		100,2
CDD	0	11	2	15,2	3	6,9	0	0	0	2	40,1
CDI	1,8	11,5	4,8	19	1	1	0	0	0	2	41,1
<b>TOTAL ETP</b>	<b>4,8</b>	<b>41,7</b>	<b>22,1</b>	<b>58,8</b>	<b>13,9</b>	<b>25,1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>181,4</b>
	68,6			97,8			11			4	

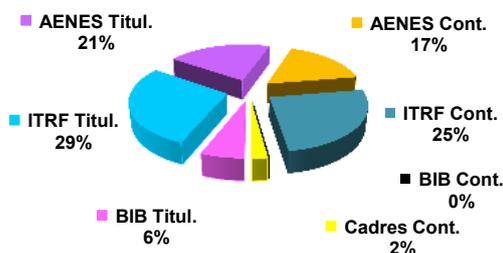
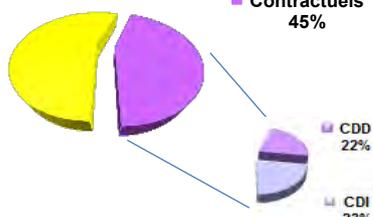


ETP	AENES Titul.	AENES Cont.	ITRF Titul.	ITRF Cont.	BIB Titul.	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
2015	37,5	31,1	51,7	46,1	11	0	4	181,4
Rappel 2014	37	32,1	48,8	44,3	11	0	4	177,2
Rappel 2013	32,1	38,4	39,2	54	11	0	5	179,7

+ 2,4 %



Titulaires 55%



Le volume d'ETP titulaires augmente encore en 2015 - mais dans une proportion moindre qu'en 2014 - essentiellement du fait de la poursuite des titularisations de BIATSS contractuels dans le cadre du dispositif Sauvadet (transfert des ETP). Ceci est particulièrement marqué au sein de la population ITRF Etat, corps spécifique aux Universités.



Au total, les personnels BIATSS se décomposent ainsi : 38 % d' AENES, 54 % d'ITRF, 6 % de BIB et 2 % de Cadres Contractuels.

Au niveau national (formations supérieures), la tendance est plutôt sur une répartition 24 % AENES, 68% ITRF et 8 % BIB (source MESR).

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

EFFECTIFS	AENES			ITRF			BIB			Cadres Cont.	TOTAL
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Titulaires	3	20	16	25	10	18	2	5	4		103
CDD	0	11	2	16	3	7	0	0	0	2	41
CDI	2	12	5	20	1	1	0	0	0	2	43
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>187</b>
	71			101			11			4	



EFFECTIFS	AENES Titul.	AENES Cont.	ITRF Titul.	ITRF Cont.	BIB Titul.	BIB Cont.	Cadres Cont.	TOTAL
2015	39	32	53	48	11	0	4	187
Rappel 2014	39	33	50	48	11	0	4	185
Rappel 2013	33	40	40	57	11	0	5	186

+ 1,1 %



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

2015		ETP					EFFECTIFS				
↓ STATUTS / CAT. →		A	B	C	TOTAL	Rappel 2014	A	B	C	TOTAL	Rappel 2014
Titulaires	AENES	3	19,2	15,3	37,5	37	3	20	16	39	39
	ITRF	24,6	9,9	17,2	51,7	48,8	25	10	18	53	50
	BIB	2	5	4	11	11	2	5	4	11	11
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>29,6</b>	<b>34,1</b>	<b>36,5</b>	<b>100,2</b>	↑	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>103</b>	↑
<i>Rappel 2014</i>		26,6	30,7	39,5	←	<b>96,8</b>	27	32	41	←	<b>100</b>

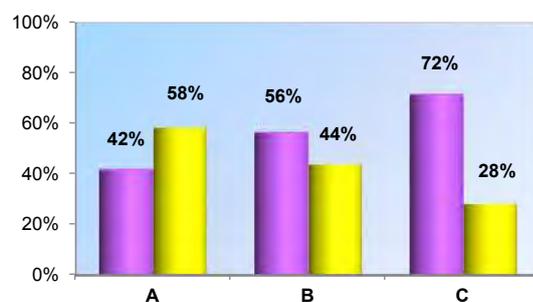
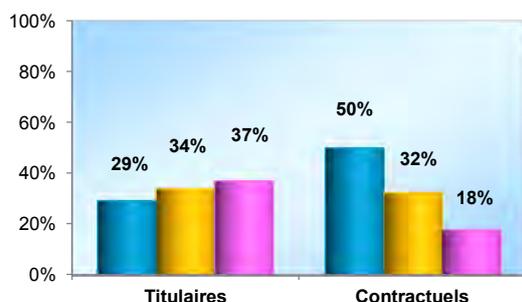
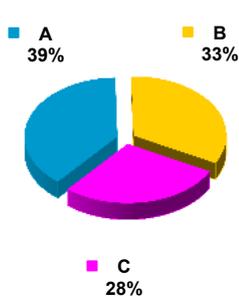
Contractuels	AENES	1,8	22,5	6,8	31,1	32,1	2	23	7	32	33
	ITRF	34,2	4	7,9	46,1	44,3	36	4	8	48	48
	BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Cadres Cont.	4			4	4	4			4	4
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>40</b>	<b>26,5</b>	<b>14,7</b>	<b>81,2</b>	↑	<b>42</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>84</b>	↑
<i>Rappel 2014</i>		40,8	25,5	14,1	←	<b>80,4</b>	44	26	15	←	<b>85</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>69,6</b>	<b>60,6</b>	<b>51,2</b>	<b>181,4</b>	↑	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>187</b>	↑
<i>Rappel 2014</i>		67,4	56,2	53,6	←	<b>177,2</b>	71	58	56	←	<b>185</b>



En 2015, les titulaires sont majoritaires et représentent 55 % de la population BIATSS-hors recherche, contre 45 % de contractuels. Le dispositif Sauvadet (relatif à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels) a en effet engendré 2 fortes vagues de titularisation en 2013 et 2014, qui ont eu pour effet d'augmenter significativement le nombre de personnels titulaires, diminuant ainsi d'autant les effectifs contractuels (31 agents titularisés au total). En 2015, le phénomène a très nettement ralenti, du fait du moindre nombre d'agents restant éligibles au dispositif et ayant été titularisés par ce biais (3 agents).

Répartition des effectifs...



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

2015		ETP					EFFECTIFS				
↓ FILIERES / CAT. →		A	B	C	TOTAL	Rappel 2014	A	B	C	TOTAL	Rappel 2014
AENES	Titulaires	3	19,2	15,3	37,5	37	3	20	16	39	39
	Contractuels	1,8	22,5	6,8	31,1	32,1	2	23	7	32	33
<b>TOTAL AENES</b>		<b>4,8</b>	<b>41,7</b>	<b>22,1</b>	<b>68,6</b>	↑	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>71</b>	↑
<b>Rappel 2014</b>		<b>5,8</b>	<b>39,2</b>	<b>24,1</b>	← <b>69,1</b>		<b>6</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	← <b>72</b>	

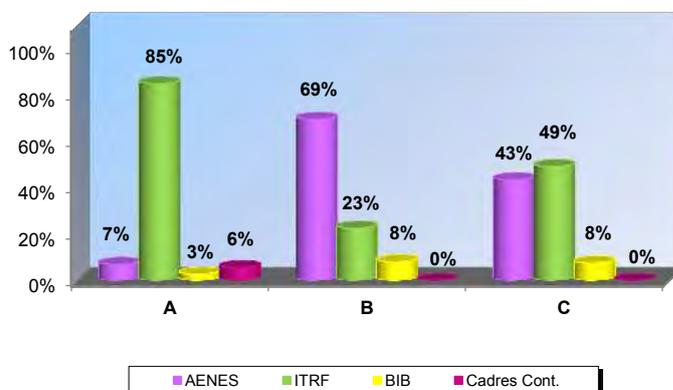
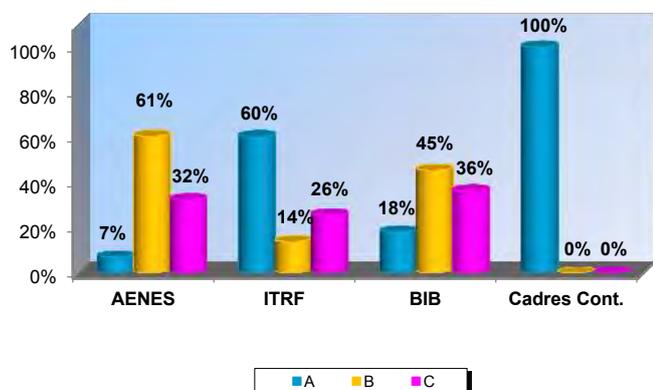
ITRF	Titulaires	24,6	9,9	17,2	51,7	48,8	25	10	18	53	50
	Contractuels	34,2	4	7,9	46,1	44,3	36	4	8	48	48
<b>TOTAL ITRF</b>		<b>58,8</b>	<b>13,9</b>	<b>25,1</b>	<b>97,8</b>	↑	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>101</b>	↑
<b>Rappel 2014</b>		<b>55,6</b>	<b>12</b>	<b>25,5</b>	← <b>93,1</b>		<b>59</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	← <b>98</b>	

BIB	Titulaires	2	5	4	11	11	2	5	4	11	11
	Contractuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL BIB</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	↑	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	↑
<b>Rappel 2014</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	← <b>11</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	← <b>11</b>	

<b>Cadres Contractuels</b>	<b>4</b>			<b>4</b>	↑	<b>4</b>			<b>4</b>	↑
<b>Rappel 2014</b>	<b>4</b>			← <b>4</b>		<b>4</b>			← <b>4</b>	

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>69,6</b>	<b>60,6</b>	<b>51,2</b>	<b>181,4</b>	↑	<b>72</b>	<b>62</b>	<b>53</b>	<b>187</b>	↑
<b>Rappel 2014</b>	<b>67,4</b>	<b>56,2</b>	<b>53,6</b>	← <b>177,2</b>		<b>71</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	← <b>185</b>	

**Répartition des effectifs...**



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

- 1.10 - OCCUPATION DES EMPLOIS DE RECHERCHE

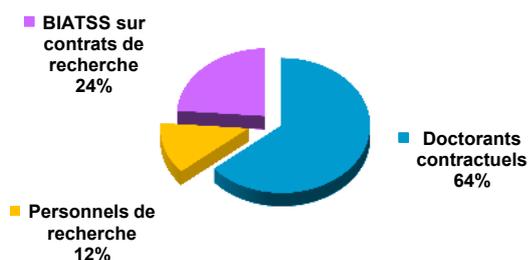
ETP	Personnels de recherche *	BIATSS sur contrats de recherche	Doctorants contractuels	TOTAL
Titulaires				0
CDD	11	21	57	89
CDI				0
<b>TOTAL ETP</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>89</b>



<i>Rappel 2014</i>	23	21,4	57	101,4
<i>Rappel 2013</i>	18	28,5	60	106,5

- 12 %

\* communément appelés "Post-Doc"



📌 Si on note au 31/12/2015 une forte baisse des ETP recherche, due uniquement aux "personnels de recherche" (appelés communément "Post-Doc"), celle-ci doit être relativisée car cette population est très fluctuante en fonction de la période d'observation, particulièrement en fin d'année. Sur l'ensemble de l'année 2015 en effet, il y a eu en réalité 25 agents travaillant sous ce statut.

📌 Parmi les Doctorants contractuels, 16 sont financés sur le plafond Etat, 1 sur le plafond Ressources propres et 40 sur des conventions de recherche. (pour information, l'Ecole Doctorale compte, au total, 163 doctorants inscrits au 31/12/2015, tous financements confondus).

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

EFFECTIFS	Personnels de recherche *	BIATSS sur contrats de recherche	Doctorants contractuels	TOTAL
Titulaires				0
CDD	11	22	57	90
CDI				0
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>90</b>



<i>Rappel 2014</i>	23	22	57	102
<i>Rappel 2013</i>	18	29	60	107

- 12 %

\* communément appelés "Post-Doc"



## Chapitre 2

# Les personnels

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social** 2015



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

SYNTHÈSE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL PERS. PHYS.
	Titulaires	CDD	CDI		Titulaires	CDD	CDI		
PU	4			4	25			25	29
MdC	19			19	37			37	56
PRAG	4			4	11			11	15
ATER		2		2		3		3	5
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		1	3	4		11	16	27	31
ENS. CONT.		2	3	5		3	11	14	19
<b>TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>73</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>118</b>	<b>157</b>

BIATSS AENES	A	1	0	2	3	2	0	0	2	5
	B	17	11	11	39	3	0	1	4	43
	C	15	2	5	22	1	0	0	1	23
<b>SOUS-TOTAL AENES</b>		<b>33</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>71</b>
BIATSS ITRF	A	8	10	13	31	17	6	7	30	61
	B	1	2	1	4	9	1	0	10	14
	C	12	3	0	15	6	4	1	11	26
<b>SOUS-TOTAL ITRF</b>		<b>21</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>51</b>	<b>101</b>
BIATSS BIB	A	2	0	0	2	0	0	0	0	2
	B	4	0	0	4	1	0	0	1	5
	C	2	0	0	2	2	0	0	2	4
<b>SOUS-TOTAL BIB</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
Cadres Contractuels			1	0	1		1	2	3	4
<b>TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)</b>		<b>62</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>123</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>187</b>

Personnels de recherche *		5		5		6		6	11
BIATSS sur Contrats de recherche		4		4		18		18	22
Doctorants Contractuels		20		20		37		37	57
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>90</b>

\* communément appelés "Post-Doc"

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>89</b>	<b>64</b>	<b>38</b>	<b>191</b>	<b>114</b>	<b>91</b>	<b>38</b>	<b>243</b>	<b>434</b>
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------



pour information :

<b>ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.</b>	<b>62</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>127</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>82</b>	<b>209</b>
--	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

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



En 2015, l'analyse par sexe porte sur l'ensemble des agents et plus seulement sur les personnels permanents, ce qui ne permet plus de comparaison avec les années précédentes.

2015	Femmes	Hommes	TOTAL
EC et Enseignants	39	118	157
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	123	64	187
Personnels de recherche	29	61	90
<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>243</b>	<b>434</b>

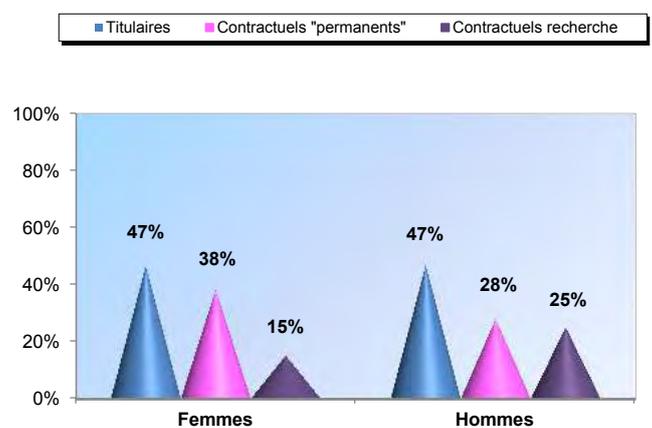
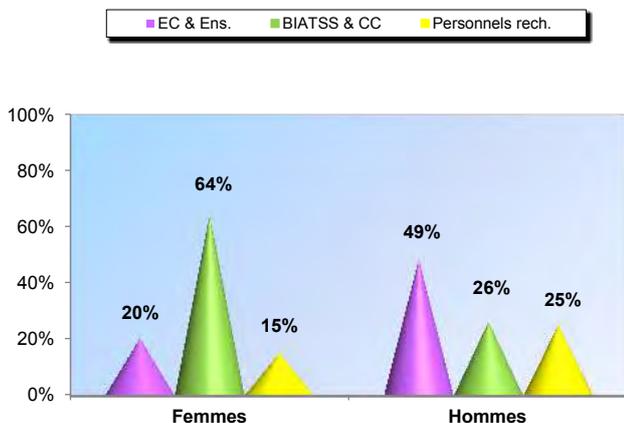
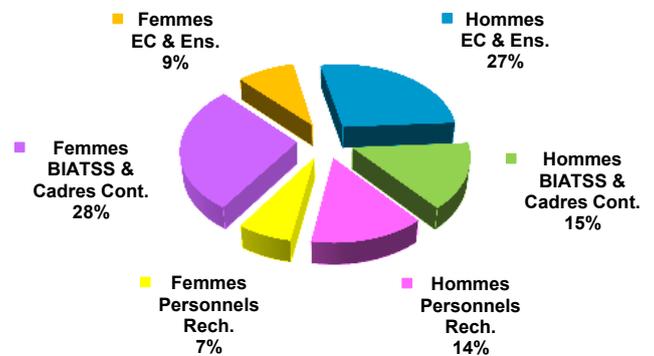
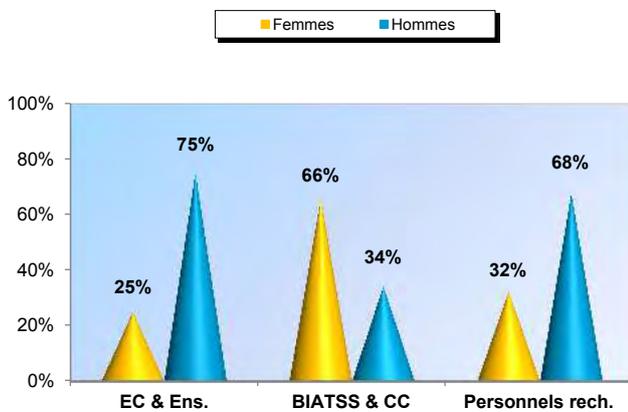
2015	Femmes	Hommes	TOTAL
Titulaires	89	114	203
Contractuels « permanents »	73	68	141
Contractuels recherche	29	61	90
<b>TOTAL</b>	<b>191</b>	<b>243</b>	<b>434</b>



Au sein de la population des personnels dits « permanents » (EC/Ens. et BIATSS/Cadres Cont., hors recherche), la répartition par sexe s'est établie à hauteur de 47 % de femmes et 53 % d'hommes, soit une très légère progression de la part des femmes par rapport à l'année dernière (2014 : 46 % de femmes et 54 % d'hommes).



La part des femmes parmi la population enseignante reste faible, en particulier chez les PU et les ECC.



## - 2.3 - LES TRAVAILLEURS HANDICAPES



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

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

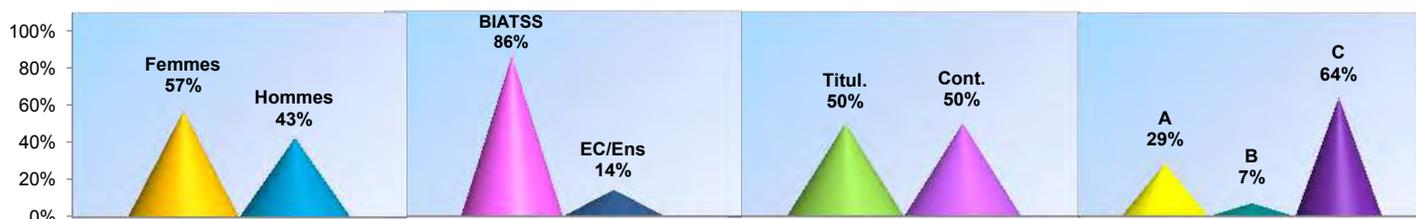
Mais il n'est plus seulement question des travailleurs reconnus handicapés. Le champ des bénéficiaires a été étendu par la loi et le « taux d'emploi des travailleurs handicapés » se détermine désormais à partir du recensement des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » énumérés à l'art. L 323-3 du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

De manière non exhaustive, sont désormais concernés :

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

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

EFFECTIFS		BIATSS AENES			BIATSS ITRF			ECC	Ens. Cont.	TOTAL	Rappel 2014
		A	B	C	A	B	C	A	A		
Titulaires	Femmes	0	0	2	0	0	2	0	0	4	5
	Hommes	0	0	1	0	1	1	0	0	3	3
Contractuels	Femmes	0	0	2	1	0	0	0	1	4	5
	Hommes	0	0	0	1	0	1	1	0	3	2
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
		<b>5</b>			<b>7</b>			<b>2</b>			
<b>Rappel 2014</b>		7			6			2		15	
<b>Rappel 2013</b>		6			7			2		15	



En 2015, 14 personnels sont « bénéficiaires de l'obligation d'emploi », soit 3,2 % du personnel global et 4,1 % du personnel permanent (hors recherche).



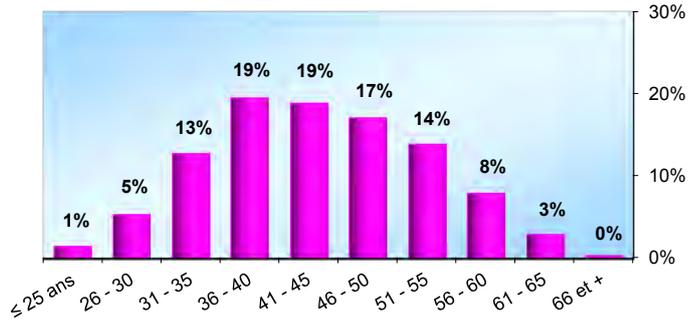
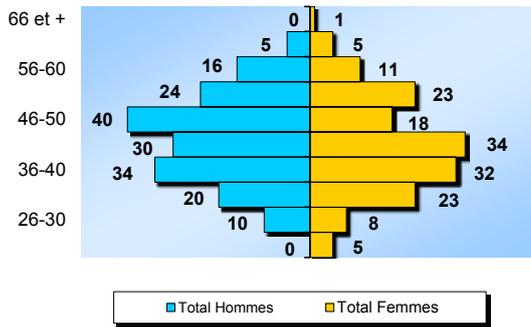
L'obligation légale étant fixée à 6% des personnels, l'établissement favorise le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour des prestations d'entretien (espaces verts) et de restauration pour les manifestations. Ces dernières entrent en effet en ligne de compte dans le calcul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

Compte tenu des dispositions transitoires instaurées pour les établissements soumis aux RCE, la contribution FIPHFP de l'UTT payée en 2015 s'élève à 15 468 € (soit 1/3 du montant de la contribution globale).

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

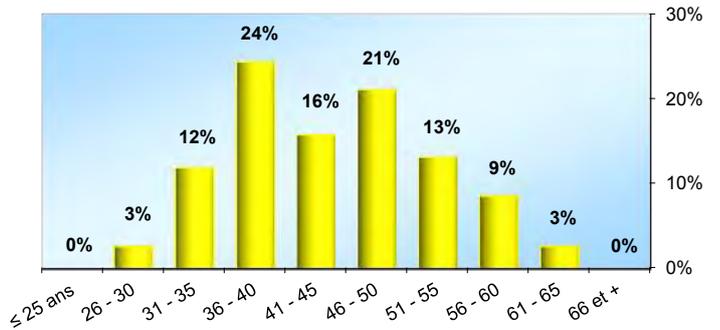
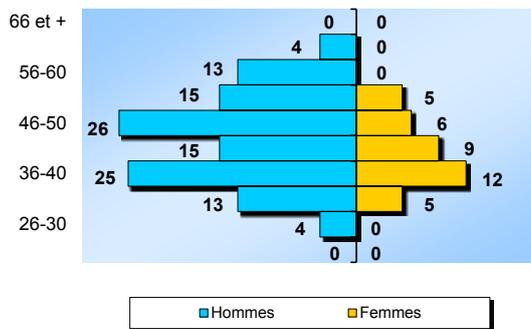
Données sources : cf glossaire

*Pyramide des âges générale...*

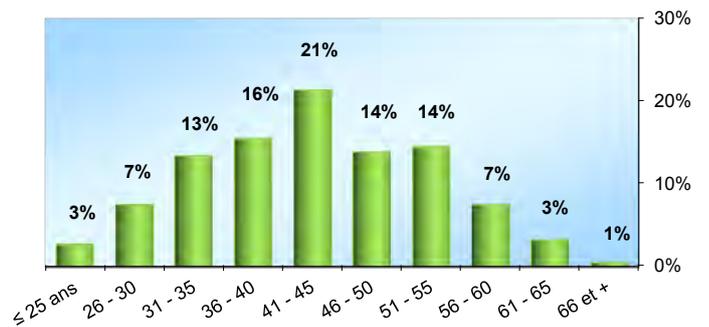
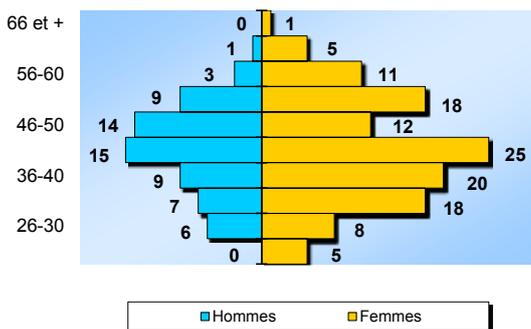


Si la pyramide des âges des personnels hors recherche s'est longtemps concentrée sur la tranche 30-45 ans - essentiellement du fait du nombre important de contractuels (moyenne d'âge des fonctionnaires plus élevée, voir page suivante) -, avec le vieillissement naturel de la population et les vacances/gels de postes, la pyramide générale a glissé progressivement, ces dernières années, sur la tranche des 36-50 ans. L'établissement va commencer à être confronté aux effets du « papy-boom », c'est-à-dire aux départs en retraite des générations d'après-guerre, dans les années à venir.

*Personnels Enseignants...*



*Personnels BIATSS et Cadres Contractuels...*



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



« La médiane est la valeur qui sépare une distribution de valeurs en deux parties égales. La moyenne est égale à la somme des données divisée par leur nombre » (source : Insee).

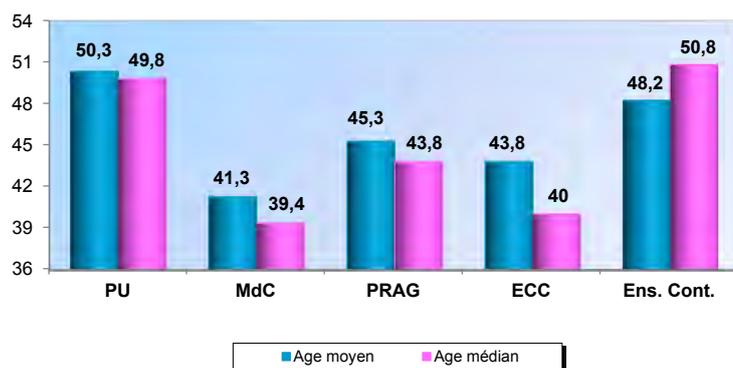
Il est à noter que la moyenne est par nature très réactive aux valeurs extrêmes et aux faibles échantillons.

ENSEIGNANTS →		AGE MOYEN			
	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
2015	50,3	41,3	45,3	43,8	48,2

Rappel 2014	49,3	40,5	45,6	43,8	47,2
Rappel 2013	48	39,9	45,5	41,9	46,3

AGE MEDIAN				
PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
49,8	39,4	43,8	40	50,8

48,8	38,4	43,4	40,4	49,8
47,7	37,8	42,9	38	48,1



On note en 2015 une augmentation de la moyenne d'âge globale de la population enseignante (44,8 ans contre 44,2 ans en 2014), limitée toutefois par les quelques mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés et arrivées de personnels traditionnellement plus jeunes).

La moyenne d'âge des enseignants-chercheurs titulaires reste toujours plus jeune que les moyennes nationales (sans distinction de discipline) : Professeurs = 52,4 ans, Maîtres de Conférences = 44,6 ans.

En revanche, l'écart est moins marqué en filière "Sciences et Techniques", particulièrement chez les Professeurs : 50,9 ans, Maîtres de Conférences = 42,8 ans.

(moyennes nationales 2014, source : Note de la DGRH n°1 - janvier 2016 « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du MEN et MESR - 2013-2014 »).

## - 2.6 - AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS DE RECHERCHE

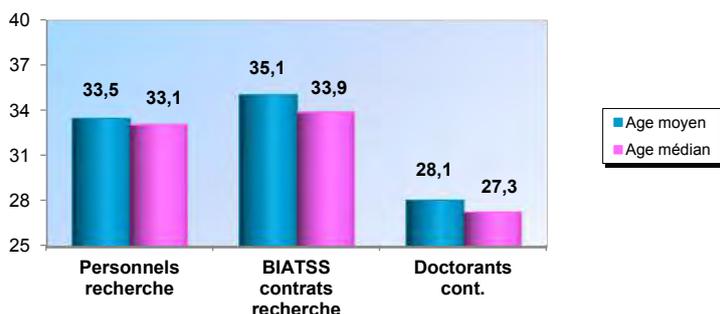
RECHERCHE →		AGE MOYEN		
	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.	
2015	33,5	35,1	28,1	

Rappel 2014	32,5	34,5	27,7	
Rappel 2013	33,6	32,8	27,7	

\* communément appelés "Post-Doc"

AGE MEDIAN		
Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
33,1	33,9	27,3

33,3	32,9	27,1
32,5	32,3	26,8



La population de l'ensemble des personnels de recherche est naturellement jeune - leur moyenne d'âge étant de 31 ans -, du fait de la nature même de leurs statuts, de leurs activités et de leurs modes de recrutement.

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

BIATSS & CADRES CONT. ⇨		AGE MOYEN			
2015		AENES	ITRF	BIB	Cadres Cont.
Titulaires	A	53,6	44,4	40,5	
	B	46,3	40,4	44,3	
	C	48,2	46	36,6	
Titulaires		47,6	44,2	40,8	
Contractuels	A	51	43,6		49,4
	B	40,4	28,7		
	C	42,9	42,1		
Contractuels		41,6	42,1		49,4

AGE MEDIAN			
AENES	ITRF	BIB	Cadres Cont.
52,7	39,8	40,5	
45,4	41	44,3	
45	45,2	36,3	
46,2	44,8	40,9	
51	41,6		47,3
39,4	28,9		
42,6	42,5		
40,3	40,5		47,3

Rappel 2014	Titulaires	47,6	43,2	39,1	
	Contractuels	42,7	42,7		47

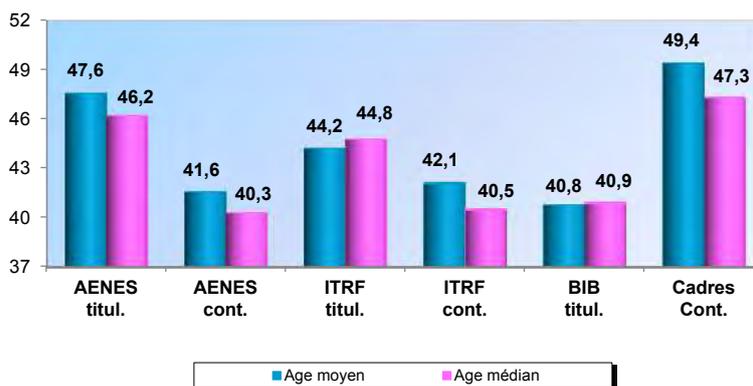
	46,6	43,8	39,9	
	39,8	40,1		43,5

Rappel 2013	Titulaires	48	43,4	41,1	
	Contractuels	43,2	41,7		47,3

	47,6	43,7	41,8	
	41,8	38,5		45,6



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



Stagnation de la moyenne d'âge globale des personnels BIATSS (hors recherche) et Cadres contractuels de l'UTT : **43,8 ans** en 2015 (43,7 ans en 2014). En effet, même si le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génère une augmentation naturelle de l'âge moyen, les mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés ou postes gelés, et arrivées de personnels plus jeunes) ralentissent la progression de la moyenne d'âge.

Celle-ci, restée jusqu'ici en-dessous de la moyenne nationale, est désormais passée au-dessus, la moyenne nationale ayant elle-même connu une forte évolution à la baisse depuis 2014 (42,1 ans).

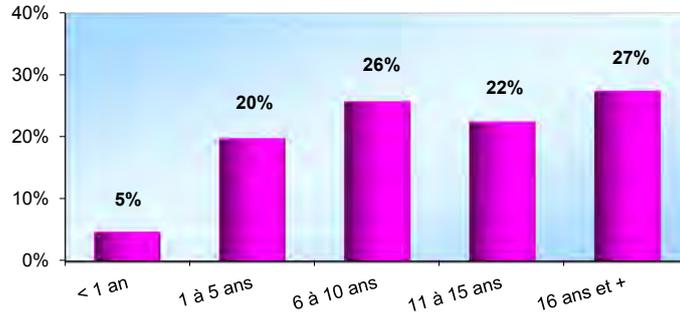


La moyenne d'âge globale du personnel dit « permanent », à savoir les Enseignants, Enseignants-Chercheurs, BIATSS-hors recherche et Cadres Contractuels, connaît une augmentation en 2015 (44,1 ans contre 43,4 ans en 2014), liée principalement à celle de la moyenne d'âge de la population enseignante qui a connu moins de mouvements en proportion que celle des BIATSS, (donc moins d'arrivées de personnels plus jeunes) et dont le vieillissement naturel est plus marqué.

**- 2.8 - ANCIENNETE DES PERSONNELS PERMANENTS (HORS RECHERCHE)**

Données sources :  
cf glossaire

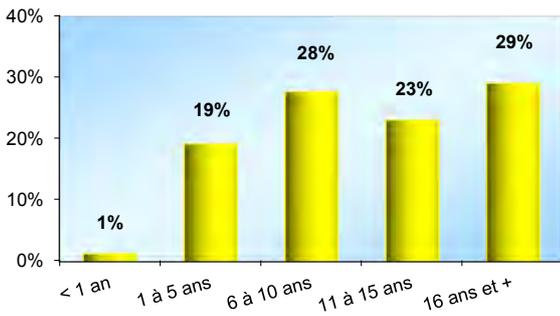
**Ancienneté générale de service à l'UTT...**



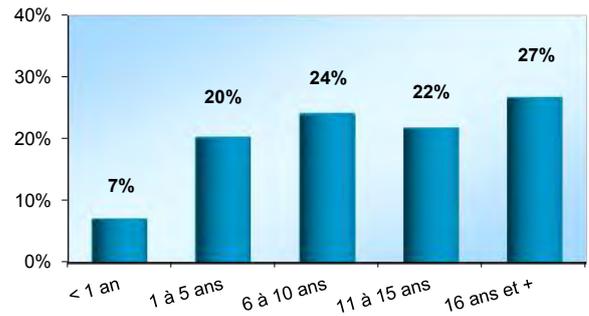
Progression de l'ancienneté moyenne générale : **10,9 ans** (9,9 ans en 2014).

Explication : malgré quelques mouvements (départs de personnels expérimentés et arrivées de nouveaux personnels), les postes restés vacants ou gelés, ainsi que le volume croissant des personnels pérennes de l'Université génèrent 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.

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





## Chapitre 3

# Activités d'enseignement et de recherche

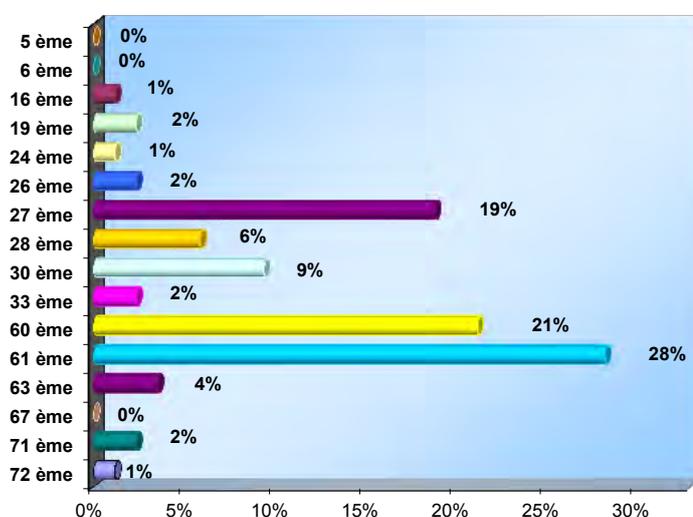
Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social** 2015



- 3.1 - ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU

2015						Rappel 2014	
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%	0	0%
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%	2	2%
27 <sup>ème</sup>	Informatique	3	13	16	19%	16	19%
28 <sup>ème</sup>	Milieux denses et matériaux	2	3	5	6%	5	6%
30 <sup>ème</sup>	Milieux dilués et optique	2	6	8	9%	8	9%
33 <sup>ème</sup>	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 <sup>ème</sup>	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	10	18	21%	18	21%
61 <sup>ème</sup>	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	14	24	28%	24	28%
63 <sup>ème</sup>	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	1	3	4%	3	4%
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%	1	1%
<b>TOTAL</b>		<b>29</b>	<b>56</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>	<b>85</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.

### - 3.2 - CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2014/2015



- ⇒ 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.
- ⇒ Les données sont issues de la Direction de la Formation et de la Pédagogie (DFP).

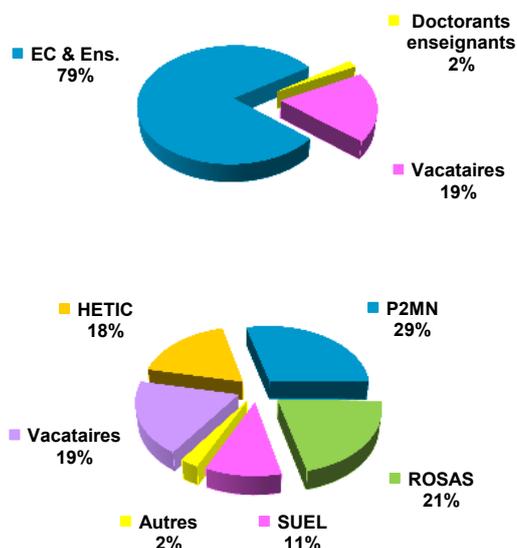
CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif pondéré	Moyenne UTP/enseignant	Total UTD (=UTP/1,5)	Rappel 2013/2014 UTP/enseignant
HETIC	EC & Ens.	14 229	36	395	9 486	373
	Doctorants enseignants	251	4	63	167	129
P2MN	EC & Ens.	22 937	60	382	15 291	398
	Doctorants enseignants	746	11	68	497	63
ROSAS	EC & Ens.	16 724	46	364	11 149	378
	Doctorants enseignants	493	8	62	328	92
SUEL	EC & Ens.	8 727	10	873	5 818	967
Autres services (SDS, RI)		2 079			1 386	
<b>TOTAL EC &amp; Ens.</b>		<b>66 183</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>44 122</b>	

Vacataires secteur public	3 897	82	48	2 598	53
Vacataires secteur privé	8 769	213	41	5 846	40
Autre (retraités,...)	2 643	63	42	1 762	54
<b>TOTAL VACATAIRES</b>	<b>15 309</b>	<b>358</b>	<b>43</b>	<b>10 206</b>	<b>46</b>

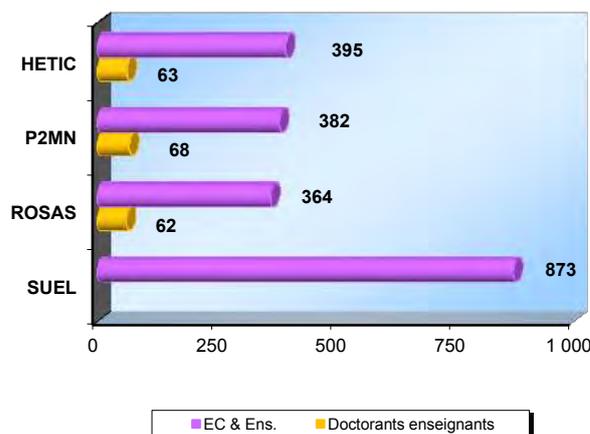
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>81 493</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>54 328</b>	
----------------------	---------------	----------	----------	---------------	--

Rappel 2013/2014	TOTAL EC & Ens.	69 376	-	-	46 251	
	TOTAL VACATAIRES	15 884	344	46	10 589	
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>85 260</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>56 840</b>	

#### Répartition des charges d'enseignement...



#### Charge d'enseignement moyenne par enseignant...



### - 3.3 - TAUX D'ENCADREMENT DES ETUDIANTS



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

2015		Rappel 2014	Rappel 2013
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	18,7	17,9	17,6
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont. permanents	15,6	15,4	15,3



L'évolution du taux d'encadrement des étudiants est à rapprocher de celles des effectifs : progression du nombre d'étudiants de 3,4 % et de la population BIATSS de 2,4 % mais recul des personnels enseignants de 0,8 %.

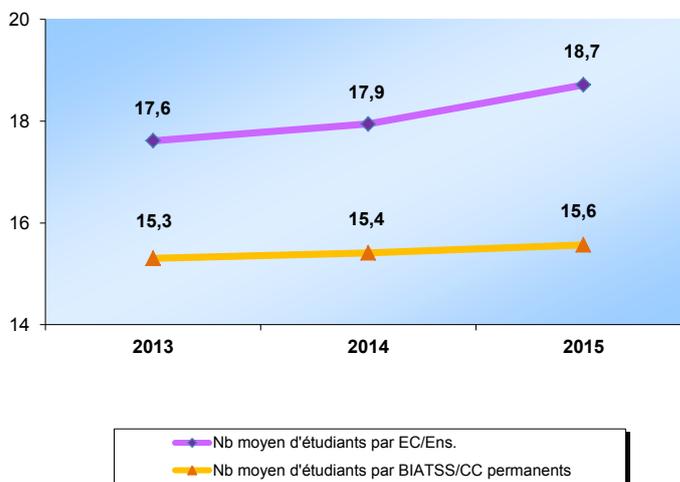


Le taux d'encadrement par les personnels BIATSS et Cadres Contractuels doit cependant être relativisé car il est moins exploitable dans la mesure où la majorité de ces personnels a des activités sans contact avec les étudiants.



Moyenne nationale nombre d'étudiants/enseignant, tout type de formation supérieure confondu : 15,6.  
(Source MESR : « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France », n°8, juin 2015).

Evolution du taux d'encadrement des étudiants...







# Chapitre 4

## Rémunérations et charges



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



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

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

⇒ Est présentée ici une synthèse du Tableau 2 « Suivi des dépenses de personnel des EPSCP et EPA RCE » du « Document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel » (DPGECP) établi pour 2015. Il décompose les dépenses de personnel par plafonds d'emplois et populations.

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

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

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

Plafond	Statut / Population		Exercice 2014 Exécution	Exercice 2015 Exécution	Ecart exécution 2015 / exécution 2014	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1  (1)	Titulaires	EC et Ens.	9 059 810 €	9 536 739 €	476 929 €	5,3%
		BIATSS	4 504 795 €	4 970 754 €	465 959 €	10,3%
		dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)	585 490 €	425 749 €	-159 741 €	-27,3%
	Sous-total titulaires		<b>13 564 605 €</b>	<b>14 507 493 €</b>	<b>942 888 €</b>	<b>7,0%</b>
	Non titulaires	EC et Ens.	3 503 286 €	3 150 479 €	-352 807 €	-10,1%
		dont ATER et doctorants contractuels	540 671 €	736 236 €	195 565 €	36,2%
		BIATSS et autres non titulaires	1 087 420 €	491 809 €	-595 611 €	-54,8%
		dont CDI	721 009 €	159 663 €	-561 346 €	-77,9%
	Sous-total non titulaires		<b>4 590 706 €</b>	<b>3 642 288 €</b>	<b>-948 418 €</b>	<b>-20,7%</b>
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		<b>18 155 311 €</b>	<b>18 149 781 €</b>	<b>-5 530 €</b>	<b>-0,03%</b>
Emplois sous plafond 2  (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	2 745 288 €	2 664 257 €	-81 031 €	-3,0%
		dont CDI	NC	570 549 €		
		BIATSS et autres non titulaires	4 091 060 €	4 502 683 €	411 623 €	10,1%
		dont CDI	1 449 223 €	1 894 237 €	445 014 €	30,7%
	Total non titulaires (plafond 2)		<b>6 836 348 €</b>	<b>7 166 940 €</b>	<b>330 592 €</b>	<b>4,8%</b>
TOTAL GENERAL  (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	9 059 810 €	9 536 739 €	476 929 €	5,3%
		BIATSS et autres non titulaires	4 504 795 €	4 970 754 €	465 959 €	10,3%
	Sous-total titulaires		<b>13 564 605 €</b>	<b>14 507 493 €</b>	<b>942 888 €</b>	<b>7,0%</b>
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	6 248 574 €	5 814 736 €	-433 838 €	-6,9%
		BIATSS et autres non titulaires	5 178 480 €	4 994 492 €	-183 988 €	-3,6%
	Sous-total non titulaires		<b>11 427 054 €</b>	<b>10 809 228 €</b>	<b>-617 826 €</b>	<b>-5,4%</b>
	TOTAL GENERAL		<b>24 991 659 €</b>	<b>25 316 721 €</b>	<b>325 062 €</b>	<b>1,3%</b>
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacataires) (2)			556 786 €	555 851 €	-935 €	-0,2%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			<b>25 548 445 €</b>	<b>25 872 572 €</b>	<b>324 127 €</b>	<b>1,3%</b>
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			48 662 €	392 266 €	343 604 €	706,1%
Total des dépenses de personnel			<b>25 597 107 €</b>	<b>26 264 838 €</b>	<b>667 731 €</b>	<b>2,6%</b>
dont dépenses de personnels sur contrats de recherche			3 380 083 €	2 413 251 €	-966 832 €	-28,6%



La forte variation des « Autres dépenses de personnel non traitées en paye » est liée, d'une part, à une évolution des modalités de renseignement du DPG entre 2014 et 2015 et, d'autre part, à une augmentation des provisions sur rappels de charges (congés non pris et CET).



Est présentée ici une synthèse du Tableau 3 « Décomposition des facteurs d'évolution de la masse salariale entre 2014 et 2015 » du « Document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel » (DPGECP) établi pour 2015. Il décompose les dépenses de personnel en 3 catégories : rémunérations d'activité (principales et accessoires), cotisations et contributions sociales, et prestations sociales.

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

Dépenses de masse salariale		Exécution 2014	Total des flux 2015	Total exécution 2015	Taux d'évolution
<b>Rémunérations principales</b>		<b>13 838 996 €</b>	<b>86 463 €</b>	<b>13 925 459 €</b>	<b>0,6%</b>
sous total titulaires		6 248 232 €	459 918 €	6 708 150 €	7,4%
sous total non titulaires et autres personnels		7 590 764 €	-373 456 €	7 217 308 €	-4,9%
Titulaires	EC et Ens.	4 174 923 €	218 975 €	4 393 898 €	5,2%
	BIATSS et autres non titulaires	2 073 309 €	240 943 €	2 314 252 €	11,6%
Non titulaires	EC et Ens.	4 236 305 €	89 885 €	4 326 190 €	2,1%
	BIATSS et autres non titulaires	3 354 459 €	-463 341 €	2 891 118 €	-13,8%
	dont CDI	1 539 172 €	-401 697 €	1 137 475 €	-26,1%
	dont personnels financés sur contrats de recherche (8)	2 158 407 €	-208 718 €	1 949 689 €	-9,7%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	0 €	0 €	0,0%
<b>Rémunérations accessoires</b>		<b>2 607 543 €</b>	<b>18 985 €</b>	<b>2 626 528 €</b>	<b>0,7%</b>
sous total titulaires		1 468 460 €	191 041 €	1 659 501 €	13,0%
sous total non titulaires et autres personnels		1 139 082 €	-172 055 €	967 027 €	-15,1%
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 115 352 €	-216 239 €	899 113 €	-19,4%
Autres rémunérations accessoires		225 939 €	55 636 €	281 575 €	24,6%
Primes et indemnités des EC et Ens.		558 892 €	100 848 €	659 740 €	18,0%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		707 360 €	78 740 €	786 100 €	11,1%
<b>Cotisations et contributions sociales</b>		<b>9 103 309 €</b>	<b>217 276 €</b>	<b>9 320 585 €</b>	<b>2,4%</b>
sous total titulaires		5 756 263 €	630 414 €	6 386 677 €	11,0%
sous total non titulaires et autres		3 347 046 €	-413 138 €	2 933 908 €	-12,3%
Titulaires	Cas pensions + ATI	4 651 658 €	351 112 €	5 002 770 €	7,5%
	Autres cotisations titulaires	1 104 605 €	279 302 €	1 383 907 €	25,3%
Non titulaires	Cotisations Assedic	470 750 €	-24 035 €	446 715 €	-5,1%
	Autres cotisations non titulaires	2 876 296 €	-389 103 €	2 487 193 €	-13,5%
Prestations sociales		47 257 €	-44 500 €	2 757 €	-94,2%
Autres charges (provisions...)		0 €	389 509 €	389 509 €	
<b>TOTAL GLOBAL</b>		<b>25 597 105 €</b>	<b>667 733 €</b>	<b>26 264 838 €</b>	<b>2,6%</b>
TOTAL hors prestations et autres charges		25 549 847 €	322 725 €	25 872 572 €	1,3%
dont titulaires hors prestations et autres charges		13 472 955 €	1 281 373 €	14 754 328 €	9,5%
dont non titulaires et autres personnels hors prestations et autres charges		12 076 892 €	-958 649 €	11 118 243 €	-7,9%

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



- > Le salaire médian sépare la population considérée en deux parties égales : une moitié gagne plus que le salaire médian, l'autre gagne moins.
- > La valeur 2015 du SMIC brut s'élève à 1457,52 € (base 35h).



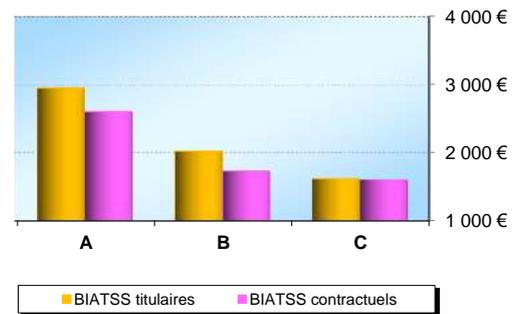
La base de calcul prend en compte le traitement brut auquel s'ajoutent les primes de base qui donnent lieu à un versement mensuel systématique : IAT, IFTS, PPRS, PFR, Prime Informatique, Prime de Technicité, ... Le SFT et le « remboursement du trajet domicile-travail » ne sont pas intégrés car ils ne sont pas liés à la fonction pour laquelle l'agent a été recruté.  
Pour information, en 2015, ces éléments ont représenté des montants bruts globaux respectifs de 140 378 € et 6 047 €.

### - 4.2.1 - Salaires médians bruts mensuels des BIATSS hors recherche



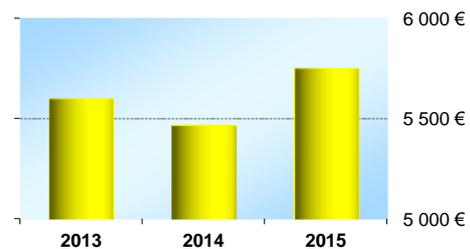
En 2015, les personnels recherche, particulièrement les BIATSS, sont traités séparément, ce qui ne permet plus de comparaison avec les années précédentes.

2015	A	B	C
BIATSS Titulaires	2 957 €	2 029 €	1 629 €
BIATSS Contractuels	2 609 €	1 733 €	1 611 €



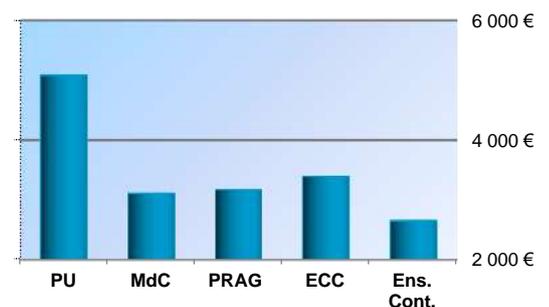
### - 4.2.2 - Salaires médians bruts mensuels des Cadres Contractuels

2015	Cadres Contractuels
Salaire Médian	5 750 €
Rappel 2014	5 468 €
Rappel 2013	5 600 €



### - 4.2.3 - Salaires médians bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs

2015	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire Médian	5 080 €	3 116 €	3 167 €	3 400 €	2 655 €
Rappel 2014	4 899 €	3 116 €	3 167 €	3 312 €	2 655 €
Rappel 2013	4 554 €	3 116 €	3 167 €	3 163 €	2 655 €

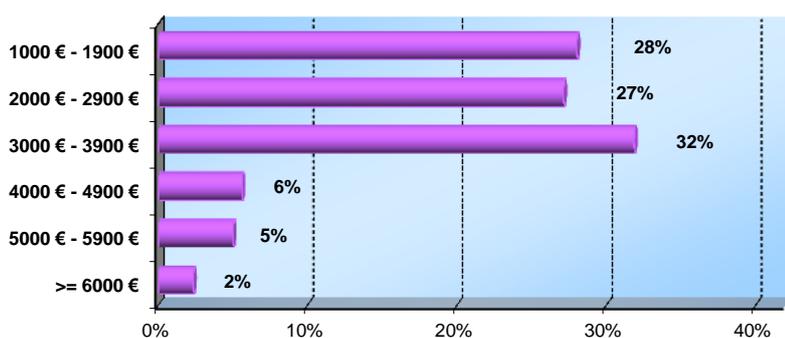


#### - 4.2.4 - Répartition des salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)



En 2015, les personnels recherche, particulièrement les BIATSS, sont traités séparément, ce qui ne permet plus de comparaison avec les années précédentes. Les ATER ne sont pas comptabilisés.

Nb de personnels	1000 € - 1900 €	2000 € - 2900 €	3000 € - 3900 €	4000 € - 4900 €	5000 € - 5900 €	>= 6000 €	TOTAL
BIATSS & CC	95	65	18	3	2	4	187
EC & ENS	0	27	90	16	15	4	152
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>92</b>	<b>108</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>339</b>



On note qu'en 2015, 28% des personnels permanents de l'UTT gagnent moins de 2000 €, tous BIATSS.  
55 % des personnels gagnent moins de 3000 €.

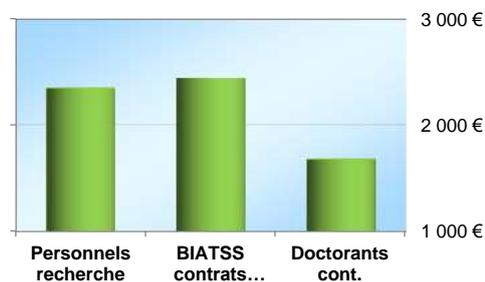


Par ailleurs, le salaire (de base) médian de la population BIATSS & Cadres Contractuels, tous statuts confondus, s'élève à 1990 € brut mensuel. Celui de la population enseignante (au sens large) s'élève, lui, à 3400 € brut mensuel.

#### - 4.3 - SALAIRES BRUTS MENSUELS DES PERSONNELS DE RECHERCHE

2015	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
<b>Salaire Médian</b>	<b>2 350 €</b>	<b>2 446 €</b>	<b>1 685 €</b>

\* Communément appelés "Post-Doc"



## - 4.4 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES

### - 4.4.1 - Primes et indemnités liées aux corps/grades

2015		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	70 809 €	38
	ITRF	122 272 €	53
	BIB	32 239 €	12
EC et Ens. *		126 880 €	104
<b>TOTAL</b>		<b>352 200 €</b>	<b>207</b>

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
62 614 €	40	62 764 €	34
103 521 €	53	86 539 €	32
36 130 €	12	40 144 €	12
123 564 €	105	110 751 €	95
<b>325 829 €</b>	<b>210</b>	<b>300 198 €</b>	<b>173</b>

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



L'évolution constatée des primes BIATSS est liée aux mouvements de l'année (arrivées/départs), à l'avancement des carrières des agents et aux effets du dispositif Sauvadet (notamment l'extension année pleine des titularisations de 2014).

### - 4.4.2 - Primes fonctionnelles

2015		Budget	Nombre
BIATSS	Prime Info.	44 729 €	11
	ICA	0 €	0
	Gestion & ICR	12 880 €	1
EC	PEDR & PES	286 271 €	56
	PCA	76 825 €	52
<b>TOTAL</b>		<b>420 705 €</b>	<b>120</b>

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
35 968 €	9	32 344 €	8
0 €	0	0 €	0
12 880 €	1	12 880 €	1
259 270 €	44	250 229 €	44
72 358 €	43	71 050 €	40
<b>380 476 €</b>	<b>97</b>	<b>366 503 €</b>	<b>93</b>

### - 4.4.3 - Primes au mérite individuelles et collectives

2015		Budget	Nombre
BIATSS	Mérite individuel	60 201 €	99
	Mérite collectif	44 625 €	100

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
62 358 €	95	44 510 €	65
42 525 €	95	29 610 €	66

## - 4.5 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

2015		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	56 823 €	32
	ITRF	114 066 €	41
TOTAL		170 889 €	73

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
62 098 €	37	59 448 €	37
125 860 €	50	127 034 €	53
187 958 €	87	186 482 €	90



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

### - 4.5.2 - Primes fonctionnelles

2015		Budget	Nombre
ECC	PCA	20 183 €	16

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
22 850 €	19	22 967 €	13

### - 4.5.3 - Primes au mérite individuelles et collectives

2015		Budget	Nombre
BIATSS cont.	Mérite individuel	40 750 €	71
	Mérite collectif	30 622 €	71

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
41 896 €	68	49 200 €	92
27 285 €	68	40 542 €	93

## - 4.6 - INTERESSEMENT SUR CONTRATS ET ROYALTIES

2015		Budget	Nombre
Intéressement & Royalties		202 528 €	9

Rappel 2014		Rappel 2013	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
50 536 €	12	112 176 €	17



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.

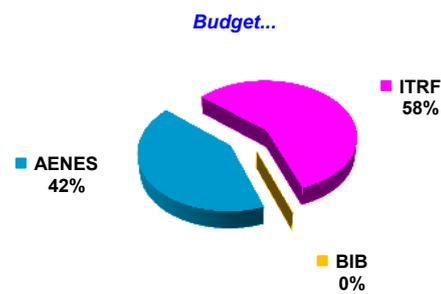
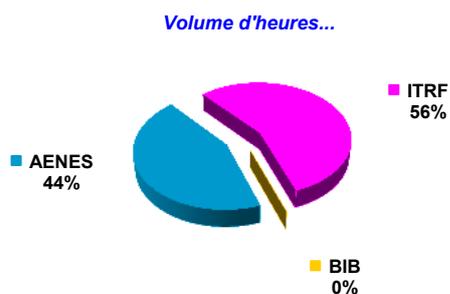
Les chercheurs sont également intéressés aux bénéfices réalisés dans la vente de produits ou d'inventions auxquels ils ont contribué. Ce dispositif reste pour l'instant peu utilisé à l'UTT.



2015 marque une année de rattrapage des années précédentes, suite au redémarrage de la politique d'intéressement.

**- 4.7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES DES BIATSS**

Corps / répartition des heures		Nombre de personnes	Volume d'heures total	Montant global
AENES	2015	19	405	5 937 €
	Rappel 2014	18	585	8 689 €
	Rappel 2013	18	926	13 306 €
ITRF	2015	17	514	8 252 €
	Rappel 2014	15	286	4 978 €
	Rappel 2013	15	497	9 263 €
BIB	2015	0	0	0 €
	Rappel 2014	1	2	24 €
	Rappel 2013	1	8	94 €
<b>TOTAL 2015</b>		<b>36</b>	<b>919</b>	<b>14 189 €</b>
<b>Rappel Total 2014</b>		<b>34</b>	<b>873</b>	<b>13 691 €</b>
<b>Rappel Total 2013</b>		<b>34</b>	<b>1 430</b>	<b>22 663 €</b>



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



**- 5.1 - BUDGET FORMATION**

BUDGET FORMATION 2015		Rappel 2014	Rappel 2013
Budget global <sup>1</sup>	56 601 €	65 125 €	68 519 €
Nombre de formations	76	75	74
Nombre de jours de formation	136	162	155
Nombre total de stagiaires	316	254	216
Nombre total de personnels formés <sup>2</sup>	191	169	150

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

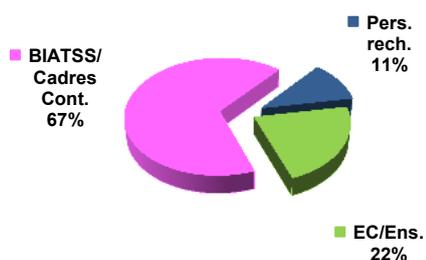
<sup>2</sup> : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.

**- 5.2 - REPARTITION DES STAGIAIRES**

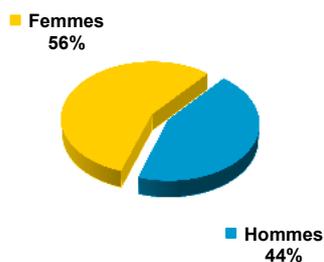
2015		Hommes	Femmes	TOTAL	
EC & Ens.		27	15	42	42
Cadres Cont.		1	1	2	2
AENES	A	1	1	2	42
	B	2	24	26	
	C	0	14	14	
ITRF	A	25	24	49	75
	B	4	2	6	
	C	7	13	20	
BIB	A	0	2	2	9
	B	1	4	5	
	C	1	1	2	
Personnels recherche		15	6	21	21
TOTAL		84	107	191	

Rappel 2014		Rappel 2013	
49	49	46	46
3	3	3	3
1	34	3	38
24		25	
9		10	
46	72	32	56
7		8	
19		16	
2	11	2	7
5		4	
4		1	
169		150	

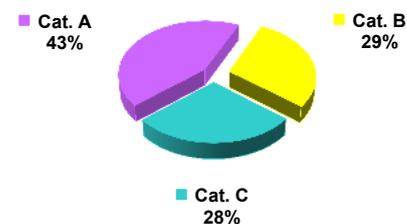
Les stagiaires par population...



Les stagiaires par sexe...



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



- 5.3 - BILAN DES FORMATIONS PAR AXES STRATEGIQUES

2015				Rappel 2014	
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET
<b>- 1 -</b> Préparations concours	Préparation concours Sauvadet	9	2 360 €	15	4 720 €
	Prendre la parole en public	12	2 360 €		
	Autres concours	6	130 €	3	225 €
	<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>4 850 €</b>	<b>18</b>	<b>4 945 €</b>
<b>- 2 -</b> Formations diplômantes : partielle (UV, module...), totale (VAE...)	Formation individuelle	1	950 €	2	3 390 €
	UV UTT	2	0 €	5	0 €
	VAE	2	2 133 €	3	800 €
	HDR	3	1 189 €	1	393 €
	Bilan de compétences	3	4 485 €	1	1 770 €
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>8 757 €</b>	<b>12</b>	<b>6 353 €</b>
<b>- 3 -</b> « Bouquet » informatique	Bureautique	4	1 680 €	18	2 400 €
	DSI	6	2 546 €	6	4 200 €
	Recherche	1	2 000 €	1	2 000 €
	Accompagnement sur progiciels	10	0 €	10	0 €
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>6 226 €</b>	<b>35</b>	<b>8 600 €</b>
<b>- 4 -</b> Hygiène et Sécurité	Habilitation	1	300 €	2	520 €
	SST initial	17	1 065 €	8	490 €
	MAC SST	5	287 €	26	2 660 €
	<i>MAC FSST</i>			2	800 €
	Gestes et postures	14	1 881 €		
	Sécurité incendie	22	960 €	12	2 400 €
	Défibrillateur	10	0 €	12	0 €
	Salle Blanche	16	2 475 €	reporté	
	Utilisation d'un palan (pont roulant)	4	900 €		
	Risque chimique	4	905 €		
	CHSCT	reporté		reporté	
	Divers	5	1 073 €	2	3 520 €
	<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>9 846 €</b>	<b>64</b>	<b>10 390 €</b>
<b>- 5 -</b> Formations « métiers »	Professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	80	18 882 €	49	13 075 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	15	5 310 €	20	11 380 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	66	2 730 €	39	4 000 €
	<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>26 922 €</b>	<b>108</b>	<b>28 455 €</b>
<b>- 6 -</b> Management et approche projet	Renforcer les compétences managériales	-	0 €		
	Evaluation prévention et gestion des RPS	-	0 €		
	<i>L'entretien professionnel pour les N+1</i>			15	2 560 €
	<i>Management</i>			2	3 822 €
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0 €</b>	<b>17</b>	<b>6 382 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>318</b>	<b>56 601 €</b>	<b>254</b>	<b>65 125 €</b>

 En 2015, sur un budget alloué à la formation des personnels de 73 000 €, 56 601 € ont été dépensés en frais pédagogiques (soit 78% du budget) et 7 315 € en frais de mission.

**- 5.4 - 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	Nombre d'heures cumulées jusqu'au 31/12/2015 <sup>(1)</sup>	(-) Nombre d'heures utilisées sur 2015	= Solde heures cumulées au 31/12/2015
BIATSS & CC	Titulaires	99	11 200	0	11 200
	Cont.	91	7 313	0	7 313
EC & Ens.	Titulaires	100	11 334	35	11 299
	Cont.	50	4 598	0	4 598
<b>TOTAL 2015</b>		<b>340</b>	<b>34 445</b>	<b>35</b>	<b>34 410</b>

<sup>(1)</sup> = solde heures cumulées des années précédentes + heures créditées au titre de 2015, avant consommation 2015





## Chapitre 6

# Conditions de travail, hygiène et sécurité

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social** 2015



## - 6.1 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### - 6.1.1 - Horaires collectifs et individualisés des personnels



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



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



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

### - 6.1.2 - Temps partiels et temps incomplets



Au 31 décembre 2015, 19 personnels ont choisi de travailler à temps partiel, tous BIATSS, dont 6 de catégorie A, 8 de catégorie B et 5 de catégorie C. Le différentiel créé est de 4 ETP : 2,6 BIATSS titulaires et 1,4 BIATSS contractuels.



17 personnels ont par ailleurs un contrat à temps incomplet :

> 5 BIATSS : 4 de catégorie A (dont 2 contractuels recherche) et 1 de catégorie C,

> 12 Enseignants et Enseignants-Chercheurs : 3 ATER, 2 PAST, 1 ECC, 4 PRAG et 2 Enseignants contractuels.

### - 6.1.3 - Comptes Epargne Temps



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

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



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

ETAT DU STOCK ET CONSOMMATION	DISPOSITIF ACTIF		
	2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Nombre de CET actifs	74	68	44
Nb de jours stockés sur l'année	542	618	238
(-) Nb de jours indemnisés	-312	-179	-204
(-) Nb de jours transférés en RAFFP	-12	-21	-25
(-) Nb de jours consommés en congés	-38	0	0
= Solde de l'année (jours réellement stockés)	1488	1308	890

ANCIEN DISPOSITIF		
2015	Rappel 2014	Rappel 2013
4	5	5
0	0	0
0	0	0
-10	-7	0
207	217	224

INDEMNISATION			
	2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Nb de bénéficiaires	34	23	20
Montant consacré *	40 723 €	22 093 €	28 960 €

2015	Rappel 2014	Rappel 2013
0	0	0
0 €	0 €	0 €

\* en coût employeur

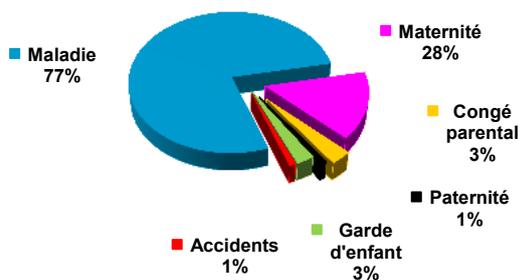
Nombre de jours d'absences							
Nature	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2014	Rappel 2013
Maladie	68	36	1351	1 626	3 081	2 571	1 476
dont Congé Maladie Ordinaire	68	36	826	742	1 672		
dont CGM/CLM/CLD	0	0	234	717	951		
dont Maladie professionnelle	0	0	130	0	130		
dont Temps Partiel Thérapeutique	0	0	161	167	328		
Maternité	286	0	0	319	605	606	880
Congé parental	0	0	0	122	122	0	0
Paternité	0	11	0	22	33	77	88
Garde d'enfant	0	0	51	53	103	97	79
Accidents	0	0	37	0	37	76	338
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>47</b>	<b>1 439</b>	<b>2 142</b>	<b>3 981</b>	<b>3 427</b>	<b>2 861</b>
Rappel 2014	445	23	1 293	1 666	3 427		
Rappel 2013	386	290	431	1 754	2 861		

⇒ Pour info, on dénombre, parmi les doctorants contractuels et les post-doctorants, 2 congés maternité, 3 arrêts maladie et 1 accident de travail, représentant respectivement des absences de 212, 45 et 4 jours .

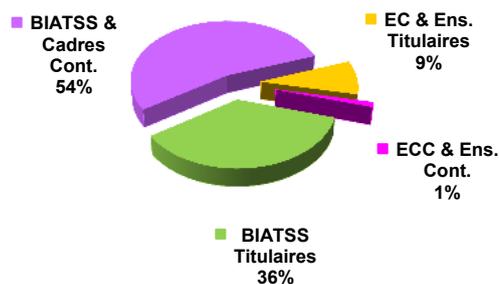
⇒ On ne décompte aucun jour de grève déclaré en 2015.

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

Nature des absences...



Absences par catégorie de personnels...



⇒ Taux d'absences des personnels permanents

Répartition	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL
Potentiel théorique (jours d'absence)	31 350	16 302	32 291	26 334	106 277
Taux d'absences 2015	1,1%	0,3%	4,5%	8,1%	3,7%
Rappel taux d'absences 2014	1,4%	0,1%	4,1%	6,3%	3,2%
Rappel taux d'absences 2013	1,2%	1,9%	1,6%	5,5%	2,7%

### - 6.3 - DETAIL DES JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE

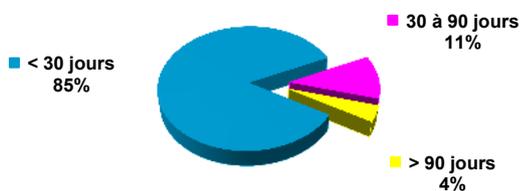


Les arrêts maladie qui ont été prolongés ne comptent qu'une fois dans le nombre d'arrêts.

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.

Absences pour Maladie	Moins de 30 jours		30 à 90 jours		Plus de 90 jours		TOTAL		Rappel 2014	
	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. Titulaires	5	68	0	0	0	0	5	68	9	249
ECC & Ens. Cont.	4	36	0	0	0	0	4	36	2	23
BIATSS Titulaires	77	544	8	351	4	456	89	1351	55	1226
BIATSS & Cadres Cont.	58	341	11	506	3	779	72	1626	71	1073
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>989</b>	<b>19</b>	<b>857</b>	<b>7</b>	<b>1235</b>	<b>170</b>	<b>3081</b>	<b>137</b>	<b>2571</b>
Rappel 2014	128	1905	8	552	1	114	137	2571		
Rappel 2013	88	721	7	316	3	439	98	1476		

Répartition nombre d'arrêts...



Répartition nombre de jours d'arrêts...



La forte hausse du nombre de jours d'absence pour maladie est liée aux arrêts longs, singulièrement aux arrêts de plus de 90 jours. En effet, au regard du nombre d'arrêts, ces derniers ne représentent que 4% mais ils constituent, en 2015, 40% des jours d'absence.

Ce phénomène est renforcé par le fait que les arrêts maladie de longue durée sont fréquemment suivis d'une reprise en temps partiels thérapeutiques, qui entrent dans le décompte des jours d'absence à hauteur de la quotité de temps autorisée (exemple le plus courant : reprise du travail par l'agent en mi-temps thérapeutique).

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

Variation	Moins de 30 jours		30 à 90 jours		Plus de 90 jours		Nombre d'arrêts	Total jours	Effectifs permanents (hors recherche)
	Nombre d'arrêts	Total jours	Nombre d'arrêts	Total jours	Nombre d'arrêts	Total jours			
2015/2014	13%	-48%	138%	55%	600%	988%	24%	20%	0,3%
2014/2013	45%	164%	14%	75%	-67%	-74%	40%	74%	1,2%

**- 6.4 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

**- 6.4.1 - Accidents de travail / Accidents de trajet**



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

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

2015	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
Accidents de travail avec arrêt	1	37
Accidents de travail sans arrêt	1	
Accidents de trajet	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>41</b>



Indice de fréquence	5‰
Taux de gravité	0,1‰

Rappel 2014	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
Accidents de travail avec arrêt	4	67
Accidents de travail sans arrêt	4	
Accidents de trajet	3	9
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>76</b>



Indice de fréquence	16‰
Taux de gravité	0,1‰

Rappel 2013	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
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	7‰
Taux de gravité	0,5‰

**- 6.4.2 - Médecine de prévention**



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

Cette mission comporte deux aspects :

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

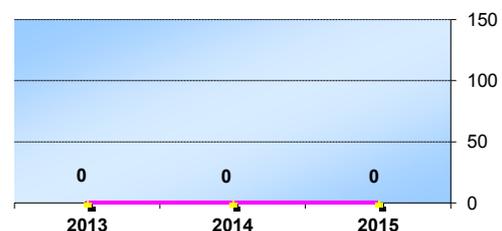


L'UTT bénéficiait jusqu'en 2010 d'une convention signée avec le GISMA (Groupement interprofessionnel de médecine du travail) pour la présence d'un médecin de prévention, son intervention devant couvrir la participation au CHSCT, les études de postes et les visites médicales. En novembre 2010, le GISMA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

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.

La recherche d'un médecin du travail a abouti sur un recrutement prévu pour janvier 2016.

Visites médicales	Total de VM annuelles
2015	0
Rappel 2014	0
Rappel 2013	0



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



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

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



Le dispositif d'hygiène et de sécurité repose sur une équipe placée sous l'autorité du Directeur. 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 trois fois en 2015, les 22 janvier, 16 avril et 14 septembre.

Le document unique des résultats de l'évaluation des risques (DUERP) est établi par l'établissement, à partir d'un inventaire des risques dans chaque unité de travail. Une notice facilitant sa compréhension par les personnels et les usagers a été rédigée et diffusée.

La mise à jour annuelle n'a pas pu être effectuée courant 2015 du fait des déménagements qui ont fait suite à la mise en service du bâtiment X.

Le programme d'actions de prévention qui en découle, a été poursuivi et mis à jour. 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.

S'agissant des documents réglementaires, le livret d'accueil réalisé en 2007 n'est plus utilisé en 2015. A la place, une série de cours sur moodle a été mise en place, à destination tant des étudiants que des personnels.

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

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

Le registre hygiène et sécurité mis en place en 2008 existe en format papier au secrétariat de direction et sous forme dématérialisée dans la rubrique "demande d'intervention" de l'ENT. Les nouvelles entrées sont systématiquement traitées à chaque CHSCT.

Les derniers documents réglementaires restant à rédiger sont l'instruction générale Hygiène et Sécurité, le plan particulier de mise en sûreté et 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 : une centaine d'agents a été formée (formation initiale et recyclage SST, habilitations électriques, habilitations pont roulant, évacuation incendie, évacuation salle serveur, utilisation des extincteurs, des défibrillateurs, etc).

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

- Création d'une voie d'accès entre l'UTT et la rue Marie Curie ;
- Finalisation de la mise aux normes des escaliers ;
- Création d'une cellule ergonomie et de mise à disposition de matériel ergonomique ;
- Campagne de remplacement des moquettes par des sols PVC ;
- Pose d'isolants en façade ;
- Sécurisation des voies de circulation en bois ;
- Création de parkings vélo sécurisés ;
- Sécurisation d'entrées via badge ;
- Aménagement du parking étudiant rue Marie Curie ;
- Informatisation de la formation sécurité des nouveaux entrants ;
- Mise en place d'éclairage supplémentaire sur les parkings ;
- Remplacement des poubelles/bennes par des molochs ;
- Installation d'un nouveau défibrillateur ;
- Installation de nouvelles chaises d'évacuation.

#### - 6.5 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

	2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Nombre de CTP	4	10	4
Nombre de rencontres avec les organisations syndicales	1	1	1

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

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





# Chapitre 7

## Action sociale, culturelle et sportive



## - 7.1 - BUDGET CONSACRE AUX ŒUVRES SOCIALES

BUDGET		2015	Rappel 2014	Rappel 2013
Action sociale	Aides directes	14 584 €	11 126 €	10 841 €
	Amicale des personnels	11 000 €	11 000 €	11 000 €
	Subvention Arbre de Noël	8 850 €	9 060 €	8 670 €
Action culturelle		8 000 €	8 000 €	8 000 €
<b>TOTAL</b>		<b>42 434 €</b>	<b>39 186 €</b>	<b>38 511 €</b>

## - 7.2 - ACTION SOCIALE



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

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

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

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

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

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

Les dossiers de demandes de prestations sociales ainsi que les demandes d'aides financières et prêts sociaux sont instruits, de façon anonyme, en commission d'action sociale, qui statue sur les demandes des agents.



En 2015, le total des prestations et aides versées aux agents s'est élevé à 14 584 €, dont 7 734 € en prestations et 6 850 € en aides et secours (voir détail ci-après). L'évolution à la hausse constatée est liée à l'augmentation du nombre de demandes des agents en 2015.

Par ailleurs, 19 850 € ont été versés à l'Amicale des personnels au titre de la subvention annuelle.

Types	Nature des prestations	Nb d'agents	Nb de demandes	Nb de prestations accordées	Total des montants accordés	TOTAL
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	3	3	3	367 €	5 268 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	4	9	7	382 €	
	Séjours linguistiques	2	2	2	210 €	
	Séjours éducatifs	6	6	6	136 €	
	Allocation enfant handicapé	1	12	12	1 907 €	
	Aide à la restauration des personnels	/	/	920	2 266 €	
ASIU	Activités sportives	9	13	12	815 €	2 465 €
	Supplément chèques vacances	15	15	15	1 520 €	
	Supplément CESU	1	1	1	130 €	
AIDES FINANCIERES		8	8	6	5 350 €	
PRETS		2	2	2	1 500 €	
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>	<b>71</b>	<b>986</b>	<b>14 584 €</b>	

### - 7.3 - 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). La culture à l'UTT, depuis l'année universitaire 2013/2014, a été regroupée avec la culture scientifique pour former le service « Cultures, Initiatives et Entrepreneuriat ». Le but est toujours de promouvoir, soutenir et organiser des activités culturelles mais également les activités pédagogiques, scientifiques et technologiques des étudiants, qui ont lieu en dehors des enseignements obligatoires.

En mars 2015, la chorale UTT a été créée et chaque semaine, au cours du semestre, des étudiants et personnels enthousiastes ont pu y participer. Les ateliers de chant étaient animés par le coach vocal Nicolaï Cok.

L'année 2015 étant l'année universelle de la lumière, plusieurs événements ont été créés en lien avec ce thème. Dans ce cadre, un concours culturel a été lancé, l'idée était d'inviter étudiants et personnels à créer une œuvre sur le thème « Ombre et Lumière ». Différents supports étaient proposés : arts numériques, peinture, photographie, vidéo ou sculpture.

En avril, le service a proposé la semaine de printemps, Art & Technologie, incluant les journées des arts dans l'enseignement supérieur (JACES). Le programme sur le thème « lumière », regroupait le forum des doctorants, l'exposition des œuvres des participants du concours « Ombres et Lumières » ainsi que sa remise de prix, et des démonstrations de projets étudiants. Furent présentés ainsi l'AHE en collaboration avec l'enseignant chercheur, Serge Rohmer, sur l'origami ou le visionnage de « La Cérébreuse », un court métrage créé par trois étudiants de l'UTT.

En mai, pour la 6ème édition internationale de la compétition « les 24h de l'innovation », l'UTT était pour la 4ème fois centre organisateur distant, en collaboration avec CARINNA. Une centaine d'étudiants UTTiens par équipes ont participé à ce challenge, dont le but est de développer des concepts et des productions créatives et innovantes par le biais d'une vidéo de deux minutes. Le gagnant local est présenté au classement mondial.

Courant mai/juin, le cycle de conférences, en lien avec l'UV d'astronomie, nommé « La lumière en regard » a été organisé. Le cycle était composé de quatre conférences proposées par des personnes émérites reconnues dans leur spécialité : "Lumières sur l'énergie et la matière sombres" par Gilles Cohen-Tannoudji, "La lumière chez les grecs" par Bertrand Vergely, "Pascal, les mathématiques et la pensée", par Jean Mesnard et "L'Odyssée de la lumière » par Roland Lehoucq. Environ 400 personnes se sont déplacées pour assister aux conférences.

La quinzaine des arts et de la culture, au mois de juin, quant à elle, a mis en scène l'UV d'art plastique avec l'exposition des projets des étudiants.

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

### - 7.4 - ACTIVITES SPORTIVES

---



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

Certaines activités sont communes au personnel et aux étudiants : musculation, yoga, fitness, STEP, escalade, tennis de table, aikido, capoeira, d'autres sont spécifiques au personnel telles que le badminton et le futsal. D'ailleurs, 3 "déjeuners-sport" ont été organisés pour le personnel en 2015, avec au programme bowling et badminton (moyenne de participation : 20 personnels).

En 2015, on dénombrait 82 inscrits (36 femmes, 46 hommes), soit 19% de personnels pratiquants. Le coût des activités proposées au personnel est englobé dans le budget du SDS.



# Annexes

Précisions...

Direction des Ressources Humaines  
**Bilan social** 2015



## Chapitre 1 Les emplois

### ➤ Préalable : quelques définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Chapitre 2 Les personnels

### ↳ Pyramide des âges des personnels permanents (hors recherche)

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (soit, en 2015, 2 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	1	1	1
4	1	5	61 ↔ 65	0	5	5	10
13	3	16	56 ↔ 60	0	11	11	27
15	9	24	51 ↔ 55	5	18	23	47
26	14	40	46 ↔ 50	6	12	18	58
15	15	30	41 ↔ 45	9	25	34	64
25	9	34	36 ↔ 40	12	20	32	66
13	7	20	31 ↔ 35	5	18	23	43
4	6	10	26 ↔ 30	0	8	8	18
0	0	0	≤ 25 ans	0	5	5	5
<b>115</b>	<b>64</b>	<b>179</b>	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>123</b>	<b>160</b>	<b>339</b>

### ↳ Ancienneté des personnels permanents

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (soit, en 2015, 2 femmes et 3 hommes). Aussi, les PAST n'ayant que 2 représentants, afin d'éviter de créer une catégorie marginale, ils sont intégrés aux Maîtres de Conférences.

ENSEIGNANTS						Ancienneté	BIATSS				Cadres cont.	Total général
Total	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens cont.		AENES	ITRF	BIB	Total		
2	0	0	0	2	0	< 1 an	4	8	1	13	1	16
29	2	7	5	10	5	1 à 5 ans	14	20	3	37	1	67
42	2	21	3	9	7	6 à 10 ans	15	25	4	44	1	87
35	8	15	2	5	5	11 à 15 ans	15	23	2	40	1	76
44	17	15	5	5	2	16 ans et +	23	25	1	49	0	93
<b>152</b>	<b>29</b>	<b>58</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>101</b>	<b>11</b>	<b>183</b>	<b>4</b>	<b>339</b>

## Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

### ↳ Charges d'enseignement par pôle 2014/2015

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

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

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

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.

Les salaires de référence sont extraits des états de paie de novembre 2015.

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 : à l'UTT, les services concernés sont le CRI (Centre de Ressources Informatiques) et le CEDRE (Centre d'Etudes, Développement, Réalisation et Exploitation) ;
- **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)

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

#### Calcul du potentiel théorique :

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

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

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

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

EC & Ens. titulaires (PU, MdC, PRAG) = 100 ; ECC & Ens. Cont. (+ PAST) = 52 ; BIATSS titulaires = 103 ; BIATSS et Cadres cont. Hors recherche = 84. (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 (personnels des)
➤ Cadre Cont. (CC)	Cadre Contractuel
➤ CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
➤ CNU	Conseil National des Universités
➤ EC	Enseignant-Chercheur
➤ ECC	Enseignant-Chercheur Contractuel
➤ ETP	Equivalent Temps Plein
➤ ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
➤ GVT	Glissement Vieillesse Technicité
➤ HETIC	Sciences de l'Homme, de l'Environnement et Technologie de l'Information et de la Communication (pôle de compétences)
➤ Heures comp.	Heures complémentaires
➤ ICA	Indemnités de Charges Administratives
➤ ICR	Indemnité de Caisse et de Régie
➤ ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
➤ MDC	Maître de Conférences
➤ MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
➤ PAST	Professeur Associé
➤ PCA	Prime de Charges Administratives
➤ PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
➤ PES	Prime d'Excellence Scientifique
➤ P2MN	Physique, Mécanique, Matériaux et Nanotechnologies (pôle de compétences)
➤ PRAG	Professeur Agrégé (sont également inclus les professeurs certifiés)
➤ PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
➤ Prime Info. (PFI)	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