

BILAN SOCIAL 2016

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



Avril 2017



utt
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE
TROYES

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

Le bilan social est une cartographie de la situation du personnel de l'Université de Technologie de Troyes en ce qui concerne la démographie, leur rémunération, le 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 permet de progresser par l'insertion graduelle de nouvelles rubriques, tout en tenant compte des spécificités de l'établissement. Ce travail de complétude a été poursuivi cette année afin de répondre au mieux à nos attentes tant en termes d'aide à la décision qu'en termes de pédagogie et de transparence.

D'édition en édition, ce document de pilotage propose donc une information suivie et actualisée, qui s'enrichit également du dialogue social dont il fait l'objet.

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 (hors recherche)	8
1.3	Bilan des arrivées de l'année (hors recherche)	9
1.4	Bilan des départs de l'année (hors recherche)	10
1.5	Mobilités, promotions et changements de statut	11
1.6	Synthèse : occupation des postes au 31/12/2016	13
1.7	Occupation des emplois Enseignants et Enseignants-Chercheurs	14
1.8	Occupation des emplois BIATSS et Cadres Contractuels – hors recherche	15
1.9	Effectifs BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche) par statuts	16
1.10	Effectifs BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche) par filières	17
1.11	Occupation des emplois de recherche	18
Chapitre 2	Les personnels	
2.1	Synthèse : répartition par sexe des personnels	21
2.2	Répartition par sexe des personnels (suite)	22
2.3	Les travailleurs handicapés	23
2.4	Pyramides des âges des personnels permanents (hors recherche)	24
2.5	Age moyen et médian des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs	25
2.6	Age moyen et médian des personnels de recherche	25
2.7	Age moyen et médian des personnels BIATSS et Cadres Contractuels (hors recherche)	26
2.8	Ancienneté des personnels permanents (hors recherche)	27
Chapitre 3	Activités d'enseignement et de recherche	
3.1	Enseignants-chercheurs par section CNU et Enseignants par discipline	31
3.2	Charges d'enseignement 2015/2016	32
3.3	Taux d'encadrement des étudiants	33
Chapitre 4	Rémunérations et charges	
4.1	Masse salariale et dépenses de personnel	37
4.2	Salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)	39
4.2.1	Salaires bruts mensuels des BIATSS et Cadres Contractuels	39
4.2.2	Salaires bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs	39
4.2.3	Répartition des salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)	40
4.3	Salaires bruts mensuels des personnels de recherche	40
4.4	Primes et indemnités des personnels fonctionnaires	41
4.4.1	Primes et indemnités liées aux corps/grades	41
4.4.2	Primes fonctionnelles	41
4.4.3	Primes au mérite individuelles et collectives	41
4.5	Primes et indemnités des personnels contractuels	42
4.5.1	Primes et indemnités liées aux corps/grades d'assimilation	42
4.5.2	Primes fonctionnelles	42
4.5.3	Primes au mérite individuelles et collectives	42
4.6	Intéressement sur contrats et Royalties	42
4.7	Heures supplémentaires rémunérées des BIATSS	43
Chapitre 5	La formation des personnels	
5.1	Budget formation	47
5.2	Répartition des stagiaires	47
5.3	Bilan des formations	48
5.4	Droit Individuel à la Formation	50

Chapitre 6 Conditions de travail, hygiène et sécurité

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

Chapitre 7 Action sociale, culturelle et sportive

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

Annexes Précisions...

A.1	Glossaire	65
A.2	Sigles et abréviations	70
A.2	Corps/grades des BIATSS	71



C

CHAPITRE 1

Les emplois

- 1.1 - PLAFOND D'EMPLOIS



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

Année de rentrée	EC et Enseignants			BIATSS			Etudiants		
	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution
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%
2016				5			335	3 159	11,9%



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 2016 à 303 emplois-ETPT.

En effet, le Ministère nous a accordé une autorisation de création de 5 emplois « dans le cadre du schéma d'emplois 2016, dont 2 au titre du soutien à l'établissement et 3 au titre de l'équilibrage des dotations entre établissements ».

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. Au total, en 2016, 13 postes sont restés gelés.



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)
2014	Voté	293	187	480
2015	Voté	298	189	487
	Consummé	262,74	172,93	435,67
2016	Voté	303	215	518
	Consummé	263,80	168,55	432,35

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



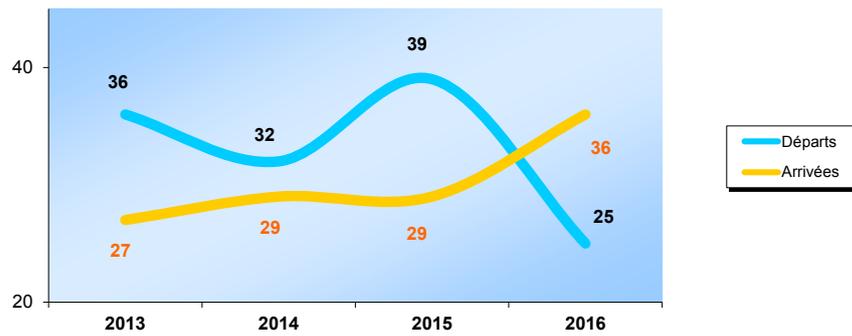
⇒ Parmi les arrivées, les changements de statut internes à l'établissement ne sont pas recensés, ce qui peut avoir pour effet d'en limiter le volume.

⇒ Les personnels de recherche ne sont pas recensés ici, leur population étant en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif (pour info, on note un solde de +2 sur les mouvements des BIATSS sur contrats de recherche en 2016).

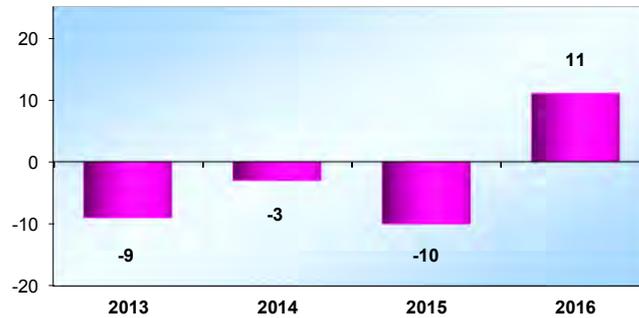
Année	2013	2014	2015	2016
Arrivées	27	29	29	36
Départs	36	32	39	25
Solde	-9	-3	-10	11

= arrivées - départs

Bilan des arrivées et départs...



Solde des mouvements : évolution de la population...



On note en 2016 un solde arrivées-départs positif, pour la première fois depuis 5 ans. Il s'explique par la reprise des recrutements extérieurs visant à pourvoir soit des postes pérennes laissés vacants par le départ de leurs prédécesseurs (retraites notamment) ou non pourvus en interne dans le cadre des mobilités de l'année (7), soit des postes ouverts dans le cadre du plan stratégique (8).

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

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



⇒ On recense ici les personnels qui arrivent dans l'établissement : les changements de statut ne sont donc pas pris en compte dès lors que les personnels étaient déjà inscrits aux effectifs de l'année précédente (ex : un personnel ATER en 2015 qui devient enseignant en 2016 sera compté uniquement dans les arrivées de 2015).

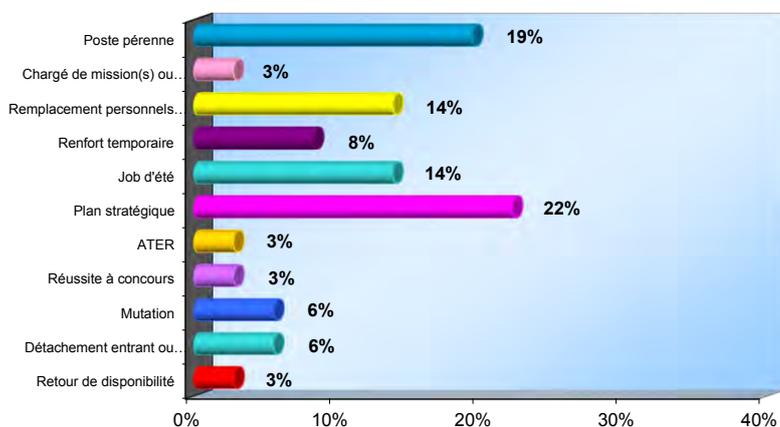
⇒ Les personnels de recherche ne sont pas recensés ici ; leur population est en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif (pour info, on notera l'arrivée de 20 BIATSS sur contrats de recherche en 2016).

Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2015
Poste pérenne		1		-	6	7	7
Postes temporaires	Chargé de mission(s) ou besoin temporaire	-	dont 1 contrat aidé		1	1	2
	Remplacement personnels absents	1		-	4	5	10
	Renfort temporaire	2		-	1	3	0
	Job d'été				5	5	5
Plan stratégique				1	7	8	1
ATER			1			1	1
Réussite à concours		1			-	1	0
Mutation		1			1	2	2
Détachement entrant ou réintégration		1			1	2	1
Retour de disponibilité		-			1	1	0
TOTAL		7	1	1	27	36	↑
<i>Rappel 2015</i>		2	1	1	25	←	29

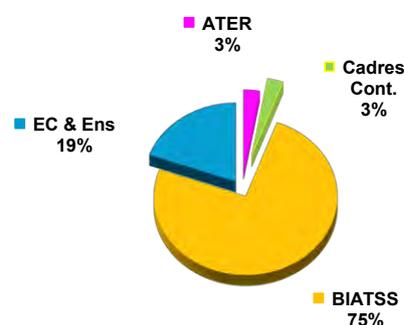


⇒ Sous l'intitulé « chargé de mission(s) » sont regroupés les personnels recrutés afin de mener des missions ponctuelles et temporaires de pilotage, d'organisation, d'audit, de valorisation, etc, dont les supports ne sont donc pas pérennes à terme.

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, principalement pour remplacer des personnels temporairement absents (dont certains peuvent aussi se retrouver dans les départs). On note également des recrutements dans le cadre du plan stratégique, ainsi que sur des postes pérennes afin d'occuper soit des postes laissés vacants par le départ de leurs prédécesseurs, soit dans le cadre des mobilités non pourvues en interne.

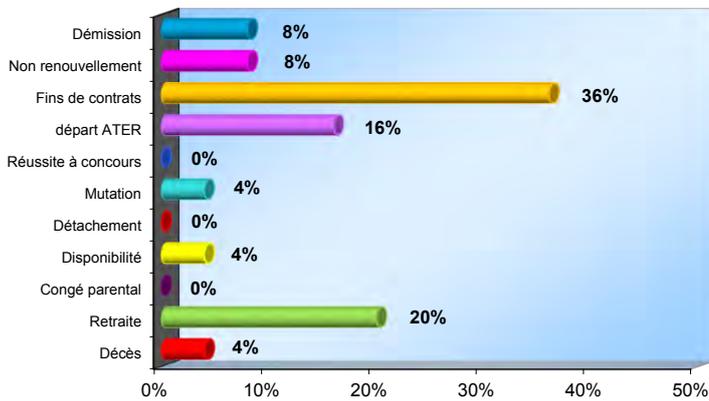
- 1.4 - BILAN DES DEPARTS DE L'ANNEE (HORS RECHERCHE)



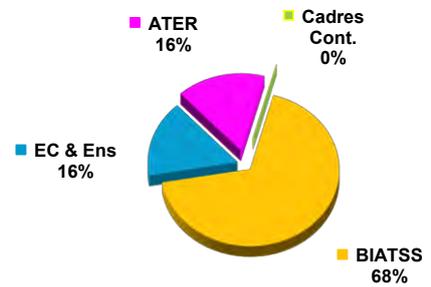
⇒ De même que pour les arrivées, les personnels de recherche ne sont pas recensés ici, leur population étant en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif (pour info, on notera les départs de 18 BIATSS sur contrats de recherche en 2016).

Motif du départ / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2015
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent	1		-	1	2	5
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement	-		-	2	2	2
Postes temporaires	Fin contrat - mission ou besoin temporaire	-		-	1	1	2
	Fin contrat - remplacement personnels absents	-		-	1	1	8
	Fin contrat - renfort temporaire	2		-	-	2	0
	Fin contrat - job d'été				5	5	5
Départ ATER			4			4	6
Réussite à concours		-	-		-	0	1
Mutation		-			1	1	2
Détachement		-			-	0	0
Disponibilité		-			1	1	1
Congé parental		-		-	-	0	1
Retraite		1		-	4	5	6
Décès		-	-	-	1	1	0
TOTAL		4	4	0	17	25	↑
<i>Rappel 2015</i>		2	6	1	30	←	39

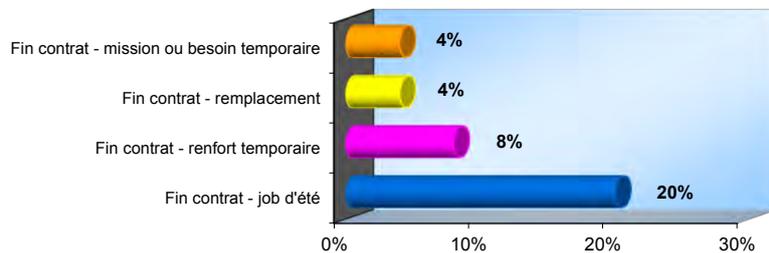
Motifs des départs...



Départ par catégories de personnels...



Les fins de contrats en détail...



⇒ Avancement des Enseignants-Chercheurs fonctionnaires



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

Avancement...	PR CE	PR 1C	MCF HC	TOTAL
... au titre de l'établissement (local)	1	1	1	3
... au titre du CNU (national)	1	2	0	3
TOTAL	2	3	1	6

⇒ Part des femmes dans les jurys

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
ENS	Commission d'affectation	PRAG	Anglais (4027)	5	3	Homme	60%
EC	Comité de sélection	MCF	Reconnaissance des formes et traitements statistiques de données (4025)	8	3	Homme	38%
EC	Comité de sélection	MCF	Sciences et technologies (4024)	8	5	Femme	63%
ECC	Comité de sélection	ECC	Diagnostic statistique des systèmes complexes à base de modèles probabilistes	6	2	Homme	33%
ECC	Comité de sélection	ECC	Chaire SilverTech	8	3	Homme	38%
BIATSS	Réservé Sauvadet	IGE	BAP F, Ingénieur en technologie de la formation	7	3	Homme	43%

⇒ Titularisations des personnels BIATSS dans le cadre de Sauvadet



Le dispositif dit « Sauvadet » a été instauré par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à « l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ».

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à « la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » a prolongé de 2 ans ce dispositif, soit jusqu'en 2018. Les modalités en sont précisées par le décret n° 2016-1085 du 3 août 2016 relatif à « la prolongation des recrutements réservés pour l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de l'Etat et aux conditions d'organisation de ces recrutements »

Catégorie	Nb d'agents éligibles en 2016			Nb d'agents titularisés en 2016		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	5	14	19	0	2	2
B	1	9	10	0	0	0
C	1	6	7	0	0	0
Total	7	29	36	0	2	2

Catégorie	Nb d'agents éligibles depuis la mise en place de Sauvadet			Nb d'agents titularisés depuis la mise en place de Sauvadet		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	14	14	28	3	4	7
B	5	18	23	3	5	8
C	7	21	28	4	17	21
Total	26	53	79	10	26	36



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

⇒ [Promotions internes des personnels BIATSS fonctionnaires](#)

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables	Contingents de promotions *
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	14	7	0	0%	(N) 28
	ITRF	A	IGE RF	IGE 2C RF	3	2	0	0%	(N) 106
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	7	6	1	14%	(N) 98
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	12	2	1	8%	(N) 271
	AENES	A	AAE	AA	13	1	0	0%	(A) 4
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	12	2	1	8%	(A) 6
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	1	0	0%	NC
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	1	1	0	0%	NC
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	1	1	0	0%	(N) 138
	ITRF	A	IGE RF	IGE 1C RF	2	2	2	100%	(N) 379
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	2	2	0	0%	(N) 145
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	2	2	2	100%	(N) 303
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	1	0	0	0%	(A) 9
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	1	0	0	0%	(A) 6
	ITRF	C	ATRF	ATRF 1C	14	1	1	7%	(A) 8
	AENES	A	AAE	AAHC	1	1	0	0%	(A) 9
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	2	1	0	0%	(A) 6
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	8	3	0	0%	(A) 9
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	3	2	1	33%	(A) 16
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	1	1	0	0%	(A) 27
	AENES	C	ADJENES	ADJENES C1	4	3	0	0%	(A) 22
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	0	0%	NC
	BIB	C	MAGASINIER	MAG B1	1	1	0	0%	NC
	TOTAL PROMOTIONS					111	43	9	8%

⇒ [Promotions internes des personnels BIATSS contractuels](#)

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	8	0	0	0%
	ITRF	A	IGE RF	IGE 2C RF	2	0	0	0%
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	1	0	0	0%
	AENES	A	AAE	AA	7	4	0	0%
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	3	2	1	33%
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGE RF	IGE 1C RF	3	2	1	33%
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	1	1	0	0%
	ITRF	C	ATRF	ATRF 1C	1	0	0	0%
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	2	1	1	50%
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	1	0	0	0%
TOTAL LA + TA					29	10	3	10%
Mobilité interne	AENES	A	AAE	AA			1	
	AENES	B	SAENES	SAENES CN			2	
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF			3	
TOTAL PROMOTIONS							9	



⇒ **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	57,75	57,75			58	21		37	
PRAG	14	14			16	5		11	
ATER	0		0		0		0		0
PAST 50%	1		1		2		1		1
ECC	30,5		12	18,5	31		5		26
ENS. CONT.	20,4		3,5	16,9	21		7		14
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	152,4	100,5	16,5	35,4	157	30	13	73	41

BIATSS AENES	68	36,7	17,8	13,5	70	32	31	6	1
BIATSS ITRF	107,4	51,2	30,9	25,3	109	21	31	31	26
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	2,2	0	2,2	0	3	0	3	0	0
BIATSS BIB	11	11	0	0	11	9	0	2	0
Cadres Contractuels	5		3	2	5		1		4
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)	193,6	98,9	53,9	40,8	198	62	66	39	31

Personnels de recherche *	13		13		13		3		10
BIATSS sur Contrats de recherche	23		23		24		8		16
Doctorants Contractuels	61		61		61		20		41
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	97	0	97	0	98	0	31	0	67

* communément appelés "Post-Doc"

TOTAL GENERAL	443	199,4	167,4	76,2	453	92	110	112	139
----------------------	------------	--------------	--------------	-------------	------------	-----------	------------	------------	------------



pour information :

ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.	216,6	98,9	76,9	40,8	222	62	74	39	47
----------------------------------------	--------------	-------------	-------------	-------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

- 1.7 - OCCUPATION DES EMPLOIS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

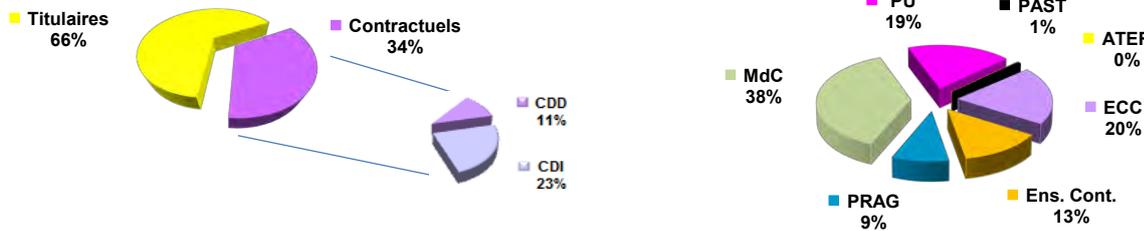
 Les mises à disposition (MAD) des agents de l'UTT auprès d'autres organismes sont prises en compte ici à hauteur de la quotité de travail réellement exercée au sein de l'établissement.

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

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

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

ETP	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	28,75	57,75	14					100,5
CDD				0	1	12	3,5	16,5
CDI						18,5	16,9	35,4
TOTAL ETP	28,75	57,75	14	0	1	30,5	20,4	152,4
+ 1 % 								
Rappel 2015	28,75	55,75	13	3,5	1	30,5	18,4	150,9
Rappel 2014	29	56	14	4	1	31	18	152,2



 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 : 6 « CDI Tenure - Professeur UTT », 8 « CDI Tenure - Professeur Assistant » et 5 ECC « ancien statut ». Sur les 12 CDD, 10 sont engagés dans le dispositif de Tenure Track, les 2 autres correspondent à des ECC « ancien statut » car l'un est un recrutement temporaire et l'autre sert de support budgétaire au poste de Directeur de l'établissement.

EFFECTIFS (pers. phys.)	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
Titulaires	29	58	16					103
CDD				0	2	12	4	18
CDI						19	17	36
TOTAL EFFECTIFS	29	58	16	0	2	31	21	157
								
Rappel 2015	29	56	15	5	2	31	19	157
Rappel 2014	29	56	16	7	2	31	19	160

⇒ Comparatif : moyennes nationales (source MESR)

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

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

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

Corps	PU	MdC
% UTT	19%	38%
Moy. Natio. 2016 *	22%	47%
Rappel % UTT 2015	19%	37%

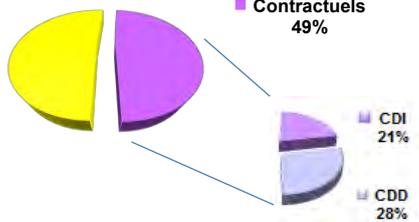
* Univ. et UT, en filière Sciences

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

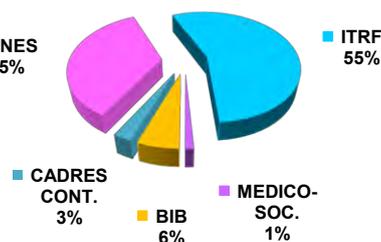
ETP	Titulaires			CDI			CDD			TOTAL	Rappel 2015
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
AENES	3,8	19,6	13,3	0	10,5	3	1	11,8	5	68	68,6
ITRF	25,8	9	16,4	23,3	0	2	22	3	5,9	107,4	97,8
MED. SOC.	0	0	0	0	0	0	2,2	0	0	2,2	
BIB	2	5	4	0	0	0	0	0	0	11	11
Cadres Cont.				2			3			5	4
TOTAL ETP	31,6	33,6	33,7	25,3	10,5	5,0	28,2	14,8	10,9	193,6	↑
	98,9			40,8			53,9				
Rappel 2015	100,2			41,1			40,1			←	181,4

+ 6,7 %

■ Titulaires
51%



■ AENES
35%



En 2016, le volume d'ETP contractuels augmente fortement (16,6%), du fait des recrutements opérés essentiellement dans le cadre du plan stratégique. On note une pause dans le processus de titularisation de BIATSS contractuels (dispositif Sauvadet), avant une évolution à la hausse prévue en 2017.



Au total, les personnels BIATSS se décomposent ainsi : 35 % d' AENES, 55 % d'ITRF, 6 % de BIB, 1% de médico-sociaux et 3 % de Cadres Contractuels.

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

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

EFFECTIFS (pers. phys.)	Titulaires			CDI			CDD			TOTAL	Rappel 2015
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
AENES	4	20	14	0	11	3	1	12	5	70	71
ITRF	26	9	17	24	0	2	22	3	6	109	101
MED. SOC.	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	
BIB	2	5	4	0	0	0	0	0	0	11	11
Cadres Cont.				2			3			5	4
TOTAL ETP	32	34	35	26	11	5	29	15	11	198	↑
	101			42			55				
Rappel 2015	103			43			41			←	187

+ 5,9 %

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

2015		ETP					EFFECTIFS				
↓ STATUTS / CAT. →		A	B	C	TOTAL	Rappel 2015	A	B	C	TOTAL	Rappel 2015
Titulaires	AENES	3,8	19,6	13,3	36,7	38	4	20	14	38	39
	ITRF	25,8	9	16,4	51,2	51,7	26	9	17	52	53
	BIB	2	5	4	11	11	2	5	4	11	11
TOTAL TITULAIRES		31,6	33,6	33,7	98,9	↑	32	34	35	101	↑
<i>Rappel 2015</i>		29,6	34,1	36,5	← 100,2		30	35	38	← 103	

Contractuels	AENES	1	22,3	8	31,3	31,1	1	23	8	32	32
	ITRF	45,3	3	7,9	56,2	46,1	46	3	8	57	48
	MED. SOC.	2,2	0	0	2,2		3	0	0	3	
	BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Cadres Cont.	5			5	4	5			5	4
TOTAL CONTRACTUELS		53,5	25,3	15,9	94,7	↑	55	26	16	97	↑
<i>Rappel 2015</i>		40	26,5	14,7	← 81,2		42	27	15	← 84	

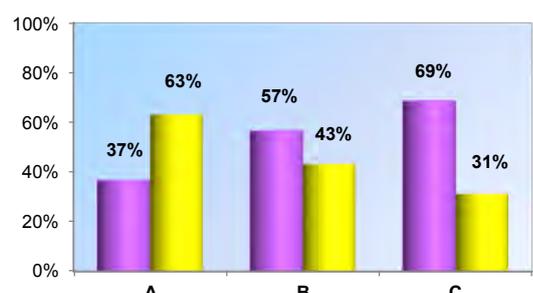
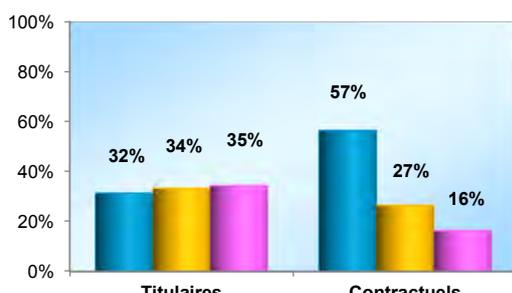
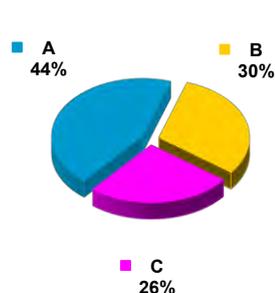
TOTAL GENERAL		85,1	58,9	49,6	193,6	↑	87	60	51	198	↑
<i>Rappel 2015</i>		69,6	60,6	51,2	← 181,4		72	62	53	← 187	

📍 En 2016, les titulaires sont majoritaires et représentent 51 % de la population BIATSS-hors recherche - contre 49 % de contractuels - mais leur part a diminué par rapport à 2015 (55%) sous l'effet combiné des recrutements contractuels opérés notamment dans le cadre du plan stratégique et du fort ralentissement des titularisations liées au dispositif Sauvadet.

>> Le dispositif Sauvadet (relatif à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels) a en effet engendré 2 fortes vagues de titularisation en 2013 et 2014, qui ont eu pour effet d'augmenter significativement le nombre de personnels titulaires, diminuant ainsi d'autant les effectifs contractuels

Depuis 2015, le phénomène a très nettement ralenti, du fait du moindre nombre d'agents restant éligibles au dispositif et ayant été titularisés par ce biais. Le dispositif ayant été, depuis, prolongé jusqu'en 2018, étendant ainsi les conditions d'éligibilité à une plus vaste population, il est prévisible que le nombre de titularisations repartent à la hausse. Au total, 36 agents ont été titularisés jusqu'ici.

Répartition des effectifs...



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

2015		ETP					EFFECTIFS				
↓ FILIERES / CAT. →		A	B	C	TOTAL	Rappel 2015	A	B	C	TOTAL	Rappel 2015
AENES	Titulaires	3,8	19,6	13,3	36,7	38	4	20	14	38	39
	Contractuels	1	22,3	8	31,3	31,1	1	23	8	32	32
TOTAL AENES		4,8	41,9	21,3	68	↑	5	43	22	70	↑
<i>Rappel 2015</i>		4,8	41,7	22,1	← 68,6		5	43	23	← 71	

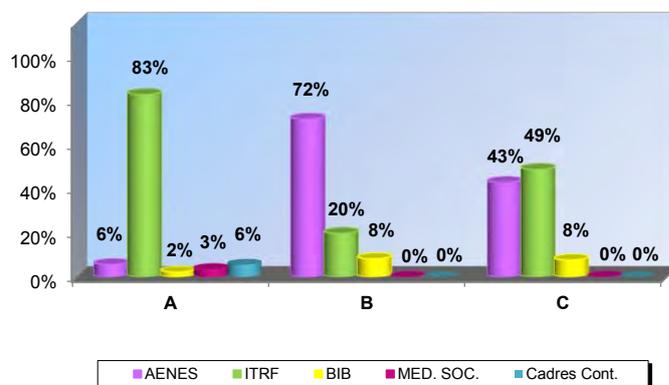
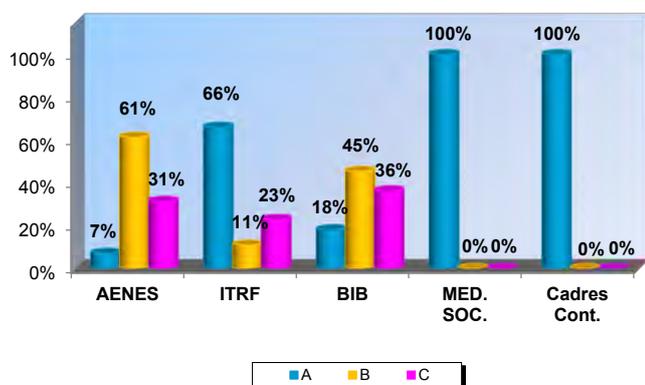
ITRF	Titulaires	25,8	9	16,4	51,2	51,7	26	9	17	52	53
	Contractuels	45,3	3	7,9	56,2	46,1	46	3	8	57	48
TOTAL ITRF		71,1	12,0	24,3	107,4	↑	72	12	25	109	↑
<i>Rappel 2015</i>		58,8	13,9	25,1	← 97,8		61	14	26	← 101	

BIB	Titulaires	2	5	4	11	11	2	5	4	11	11
	Contractuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL BIB		2	5	4	11	↑	2	5	4	11	↑
<i>Rappel 2015</i>		2	5	4	← 11		2	5	4	← 11	

MEDICO-SOCIAUX	2,2	0	0	2,2		3	0	0	3	
-----------------------	-----	---	---	-----	--	---	---	---	---	--

Cadres Contractuels	5			5	↑	5			5	↑
<i>Rappel 2015</i>	4			← 4		4			← 4	

TOTAL GENERAL	85,1	58,9	49,6	193,6	↑	87	60	51	198	↑
<i>Rappel 2015</i>	69,6	60,6	51,2	← 181,4		72	62	53	← 187	



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.

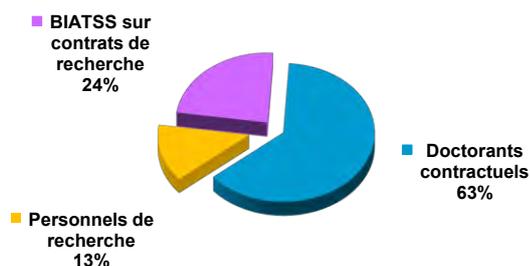
- 1.11 - OCCUPATION DES EMPLOIS DE RECHERCHE

ETP	Personnels de recherche *	BIATSS sur contrats de recherche	Doctorants contractuels	TOTAL
Titulaires				0
CDD	13	23	61	97
CDI				0
TOTAL ETP	13	23	61	97
<i>Rappel 2015</i>	11	21	57	89
<i>Rappel 2014</i>	23	21,4	57	101,4

+ 9 %



* communément appelés "Post-Doc"



📌 On note au 31/12/2016 une hausse des ETP recherche sur l'ensemble des 3 populations.

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

Sur l'ensemble de l'année 2016 en effet, il y a eu en réalité 19 agents travaillant sous ce statut.

📌 Parmi les Doctorants contractuels, 17 sont financés sur le plafond Etat, 1 sur le plafond Ressources propres et 43 sur des conventions de recherche.

(pour information, l'Ecole Doctorale compte, au total, 164 doctorants inscrits au 31/12/2016, 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	13	24	61	98
CDI				0
TOTAL EFFECTIFS	13	24	61	98
<i>Rappel 2015</i>	11	22	57	90
<i>Rappel 2014</i>	23	22	57	102

+ 9 %



* communément appelés "Post-Doc"



C

CHAPITRE 2



Les personnels

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

SYNTHESE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL PERS. PHYS.
	Titulaires	CDD	CDI		Titulaires	CDD	CDI		
PU	4			4	25			25	29
MdC	21			21	37			37	58
PRAG	5			5	11			11	16
ATER		0		0		0		0	0
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		2	3	5		10	16	26	31
ENS. CONT.		2	5	7		2	12	14	21
TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	30	5	8	43	73	13	28	114	157

BIATSS AENES	A	2	1	0	3	2	0	0	2	5
	B	17	12	10	39	3	0	1	4	43
	C	13	5	3	21	1	0	0	1	22
SOUS-TOTAL AENES		32	18	13	63	6	0	1	7	70
BIATSS ITRF	A	8	10	16	34	18	12	8	38	72
	B	1	2	0	3	8	1	0	9	12
	C	12	3	0	15	5	3	2	10	25
SOUS-TOTAL ITRF		21	15	16	52	31	16	10	57	109
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	A	0	3	0	3	0	0	0	0	3
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX		0	3	0	3	0	0	0	0	3
BIATSS BIB	A	2	0	0	2	0	0	0	0	2
	B	4	0	0	4	1	0	0	1	5
	C	3	0	0	3	1	0	0	1	4
SOUS-TOTAL BIB		9	0	0	9	2	0	0	2	11
Cadres Contractuels			1	0	1		2	2	4	5
TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)		62	37	29	128	39	18	13	70	198

Personnels de recherche *		3		3		10		10	13
BIATSS sur Contrats de recherche		8		8		16		16	24
Doctorants Contractuels		20		20		41		41	61
TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE	0	31	0	31	0	67	0	67	98

* communément appelés "Post-Doc"

TOTAL GENERAL	92	73	37	202	112	98	41	251	453
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------



pour information :

ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.	62	45	29	136	39	34	13	86	222
----------------------------------------	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

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



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

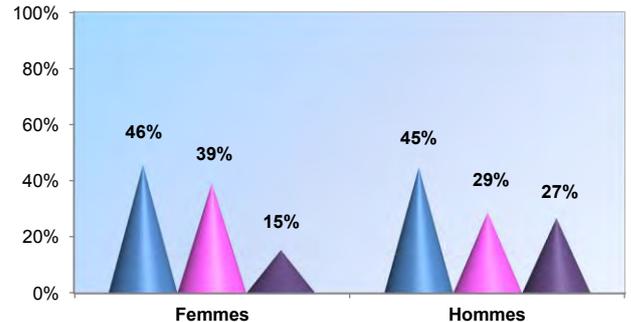
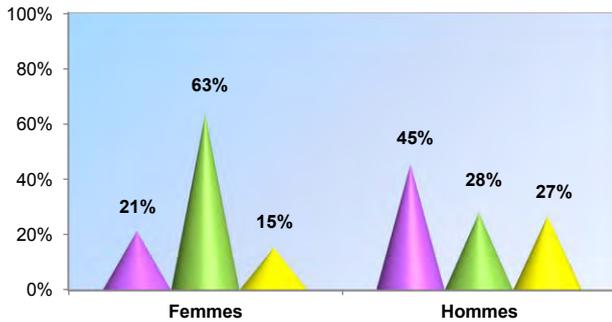
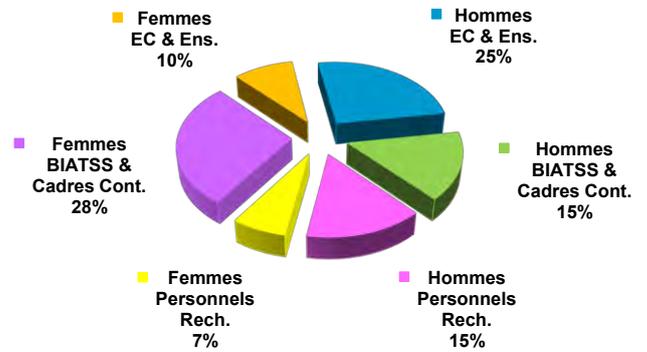
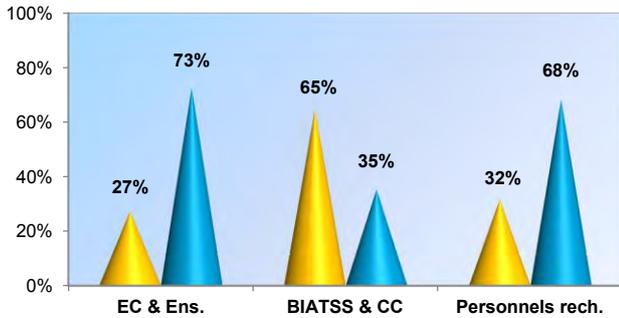
2016	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2015	2016	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2015
EC et Enseignants	43	114	157	157	Titulaires	92	112	204	203
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	128	70	198	187	Contractuels « permanents »	79	72	151	141
Personnels de recherche	31	67	98	90	Contractuels recherche	31	67	98	90
TOTAL	202	251	453	↑	TOTAL	202	251	453	↑
<i>Rappel 2015</i>	191	243	←	434	<i>Rappel 2015</i>	191	243	←	434



Au sein de la population des personnels dits « permanents » (EC/Ens. et BIATSS/Cadres Cont., hors recherche), la répartition par sexe s'établit à hauteur de 48 % de femmes et 52 % d'hommes, soit une très légère progression de la part des femmes par rapport à l'année dernière (2015 : 47 % de femmes et 53 % d'hommes).



La part des femmes parmi la population enseignante reste encore faible, en particulier chez les PU et les ECC, bien qu'elle progresse en 2016.



- 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.

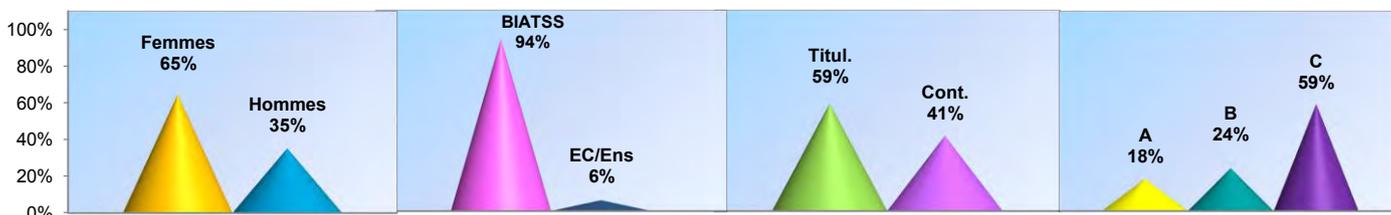
Mais il n'est plus seulement question des travailleurs reconnus handicapés. Le champ des bénéficiaires a été étendu par la loi et le « taux d'emploi des travailleurs handicapés » se détermine désormais à partir du recensement des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » énumérés à l'art. L 323-3 du 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 2015
		A	B	C	A	B	C	A	A		
Titulaires	Femmes	0	1	2	0	0	4	0	0	7	4
	Hommes	0	0	1	0	1	1	0	0	3	3
Contractuels	Femmes	0	2	0	1	0	1	0	0	4	4
	Hommes	0	0	0	1	0	1	1	0	3	3
TOTAL EFFECTIFS		0	3	3	2	1	7	1	0	17	14
		6			10			1			
Rappel 2015		5			7			2		14	
Rappel 2014		7			6			2		15	



En 2016, 17 personnels sont « bénéficiaires de l'obligation d'emploi », soit 3,8 % du personnel global et 4,8 % du personnel permanent (hors recherche).



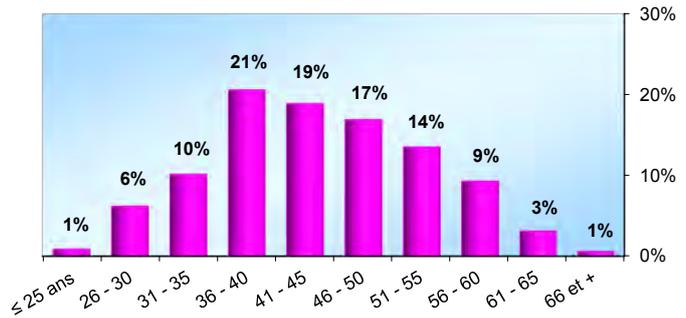
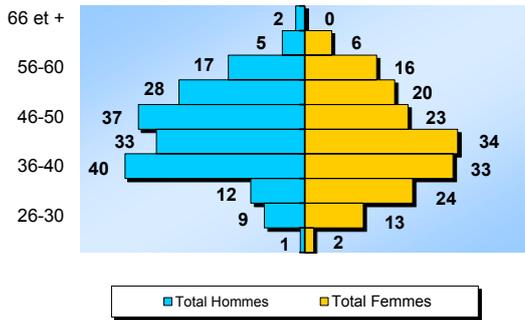
L'obligation légale étant fixée à 6% des personnels, l'établissement favorise le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour des prestations d'entretien (espaces verts) et de restauration pour les manifestations. Ces dernières entrent en effet en ligne de compte dans le calcul 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 2016 s'élève à 41 612 €.

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

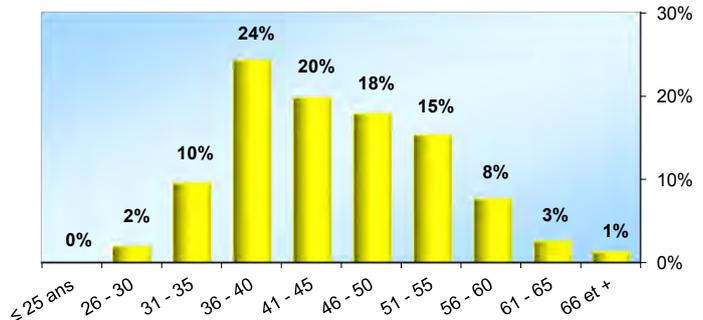
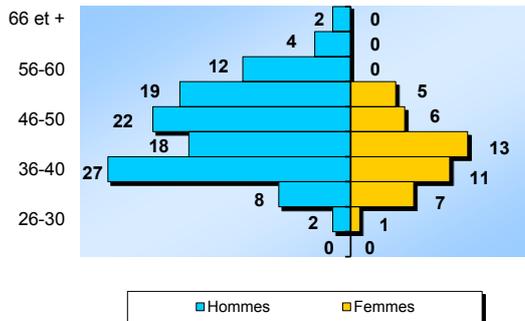
Données sources :
cf glossaire

Pyramide des âges générale...

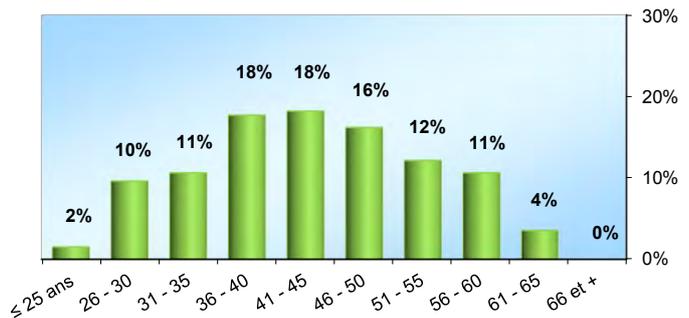
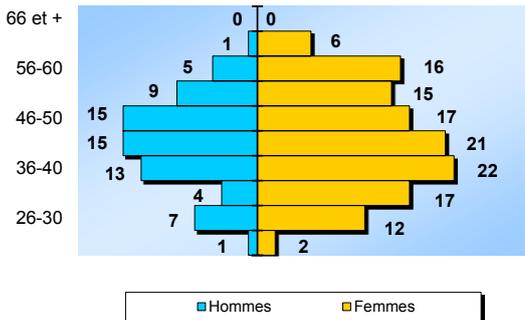


Si la pyramide des âges des personnels hors recherche s'est longtemps concentrée sur la tranche 30-45 ans - essentiellement du fait du nombre important de contractuels (moyenne d'âge des fonctionnaires plus élevée, voir page suivante) -, avec le vieillissement naturel de la population et les vacances/gels 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



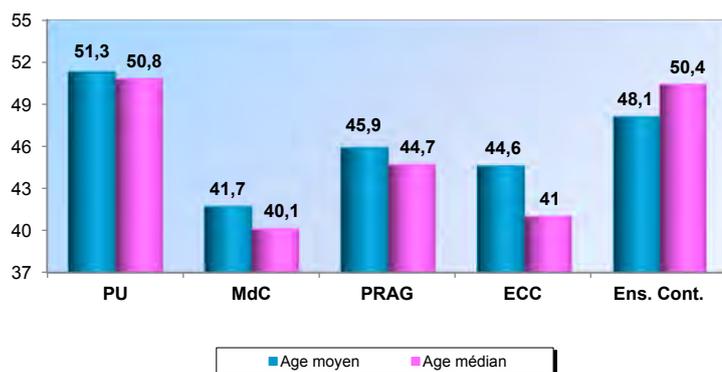
« La médiane est la valeur qui sépare une distribution de valeurs en deux parties égales. La moyenne est égale à la somme des données divisée par leur nombre » (source : Insee).
Il est à noter que la moyenne est par nature très réactive aux valeurs extrêmes et aux faibles échantillons.

ENSEIGNANTS ⇨		AGE MOYEN				
	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.	
2016	51,3	41,7	45,9	44,6	48,1	

Rappel 2015	50,3	41,3	45,3	43,8	48,2
Rappel 2014	49,3	40,5	45,6	43,8	47,2

AGE MEDIAN					
	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
2016	50,8	40,1	44,7	41	50,4

2015	49,8	39,4	43,8	40	50,8
2014	48,8	38,4	43,4	40,4	49,8



On note en 2016 une augmentation de la moyenne d'âge globale de la population enseignante (45,4 ans contre 44,8 ans en 2015), limitée toutefois par les quelques mouvements de l'année (départs de personnels expérimentés et surtout 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 = 52,9 ans, Maîtres de Conférences = 45,3 ans.

En revanche, l'écart est moins marqué en filière "Sciences et Techniques", particulièrement chez les Professeurs : 51,6 ans, Maîtres de Conférences = 43,7 ans.

(moyennes nationales 2015, source : Note de la DGRH n°7 - septembre 2016 « Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du MEN et MESR - 2014-2015 »).

- 2.6 - AGE MOYEN ET MEDIAN DES PERSONNELS DE RECHERCHE

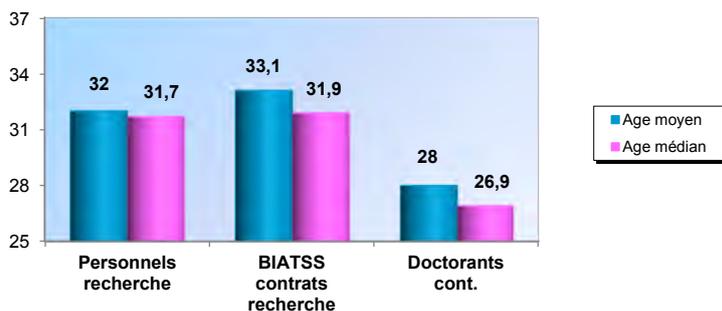
RECHERCHE ⇨		AGE MOYEN		
	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.	
2016	32	33,1	28	

Rappel 2015	33,5	35,1	28,1
Rappel 2014	32,5	34,5	27,7

* communément appelés "Post-Doc"

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

33,1	33,9	27,3
33,3	32,9	27,1



La population de l'ensemble des personnels de recherche est naturellement jeune - leur moyenne d'âge étant de 29,8 ans (31 ans en 2015) -, du fait de la nature même de leurs statuts, de leurs activités et de leurs modes de recrutement.

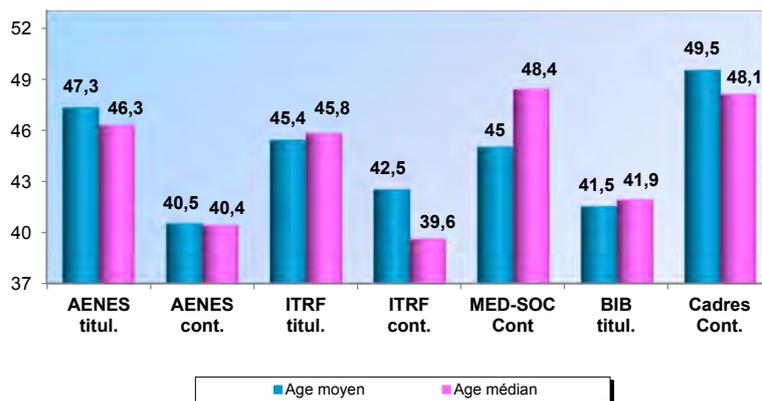
Toutefois, les variations qui peuvent être constatées d'une année sur l'autre doivent être relativisées, ces populations étant, par nature, très fluctuantes.

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

BIATSS & CADRES CONT. ⇨		AGE MOYEN					AGE MEDIAN				
2016		AENES	ITRF	MEDICO-SOC.	BIB	Cadres Cont.	AENES	ITRF	MEDICO-SOC.	BIB	Cadres Cont.
Titulaires	A	49,9	45,3		41,5		53,4	45		41,5	
	B	46,3	43		45,3		46,4	46,4		45,3	
	C	47,9	46,9		36,7		45	45,8		35,8	
Titulaires		47,3	45,4		41,5		46,3	45,8		41,9	
Contractuels	A	39,1	43	45		49,5	39,1	40,3	48,4		48,1
	B	40,8	26,8				41	26,4			
	C	39,8	46				35,6	52,3			
Contractuels		40,5	42,5	45		49,5	40,4	39,6	48,4		48,1
Rappel 2015	Titulaires	47,6	44,2		40,8		46,2	44,8		40,9	
	Contractuels	41,6	42,1			49,4	40,3	40,5			47,3
Rappel 2014	Titulaires	47,6	43,2		39,1		46,6	43,8		39,9	
	Contractuels	42,7	42,7			47	39,8	40,1			43,5



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



La moyenne d'âge globale des personnels BIATSS (hors recherche) et Cadres contractuels de l'UTT évolue peu : **44 ans** en 2016 (43,8 ans en 2015). 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 longtemps en-dessous de la moyenne nationale, est passée au-dessus depuis 2015, la moyenne nationale (42,5 ans en 2016) ayant elle-même connu une forte évolution à la baisse depuis 2014.

(Moyennes nationales 2016, Source : « Repères et Références statistiques 2016 », MENESR, mise à jour partielle mars 2017)

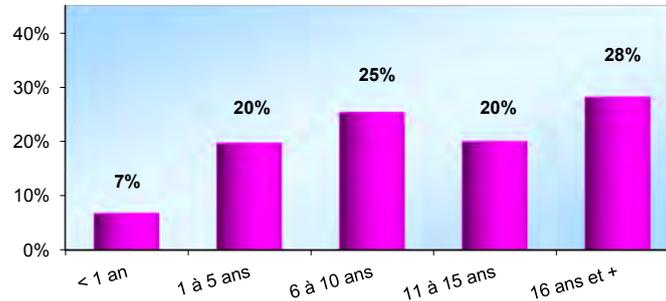


La moyenne d'âge globale du personnel dit « permanent », à savoir les Enseignants, Enseignants-Chercheurs, BIATSS-hors recherche et Cadres Contractuels, progresse en 2016 (44,6 ans contre 44,1 ans en 2015), liée principalement à celle de la moyenne d'âge de la population enseignante qui a connu moins 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

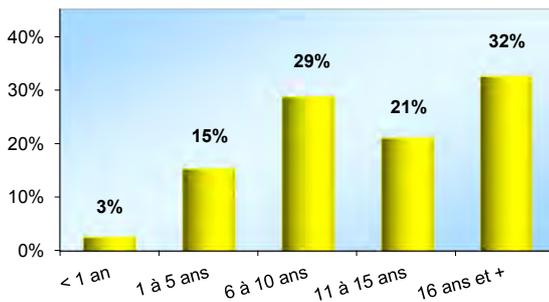
Ancienneté générale de service à l'UTT...



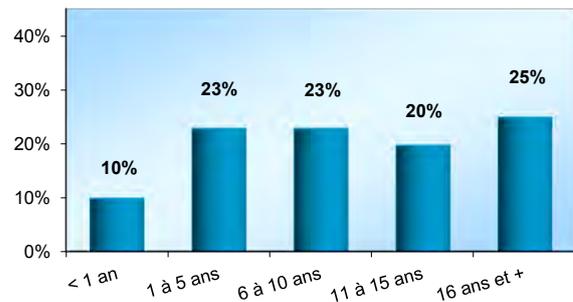
Stagnation de l'ancienneté moyenne générale : **11 ans** (10,9 ans en 2015).

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

Personnels enseignants...



Personnels BIATSS et Cadres Contractuels...



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

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

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

CHAPITRE 3

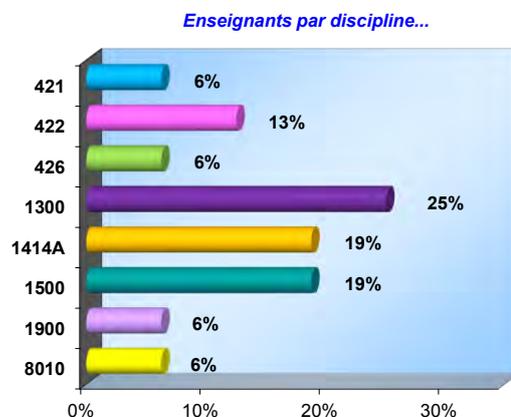
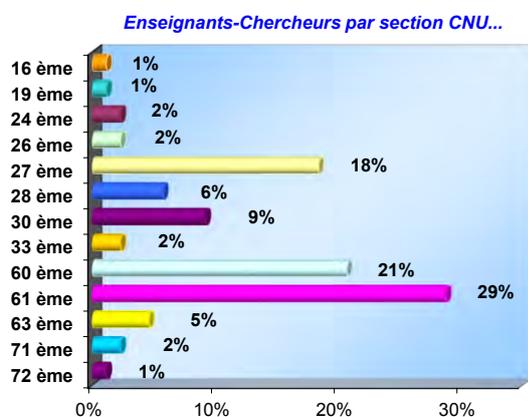
The background of the page is a solid purple color. It features several abstract graphics: a group of silhouettes of people in the upper right, a bar chart with vertical lines of varying heights in the middle left, and several circles of different sizes and colors (white, pink, purple) scattered throughout, some connected by thin lines. The main title is centered in the middle of the page.

Activités d'enseignement et de recherche

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

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2016						Rappel 2015	
Section	Intitulé	PU	MdC	TOTAL	%	TOTAL	%
16 ^{ème}	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	-	1	1	1%	1	1%
19 ^{ème}	Sociologie, démographie	-	1	1	1%	2	2%
24 ^{ème}	Aménagement de l'espace, urbanisme	-	2	2	2%	1	1%
26 ^{ème}	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	1	2	2%	2	2%
27 ^{ème}	Informatique	3	13	16	18%	16	19%
28 ^{ème}	Milieux denses et matériaux	2	3	5	6%	5	6%
30 ^{ème}	Milieux dilués et optique	2	6	8	9%	8	9%
33 ^{ème}	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 ^{ème}	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	10	18	21%	18	21%
61 ^{ème}	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	15	25	29%	24	28%
63 ^{ème}	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	5%	3	4%
71 ^{ème}	Sciences de l'information et de la communication	-	2	2	2%	2	2%
72 ^{ème}	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques	-	1	1	1%	1	1%
TOTAL		29	58	87	100%	85	100%

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS 2016						Rappel 2015		
Code	Intitulé	PRAG	PRCE	PROF. EPS	TOTAL	%	TOTAL	%
421	Allemand	1	-		1	6%	1	7%
422	Anglais	1	1		2	13%	1	7%
426	Espagnol	-	1		1	6%	1	7%
1300	Mathématiques	4	-		4	25%	4	27%
1414A	Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3	-		3	19%	3	20%
1500	Physique-Chimie	2	1		3	19%	3	20%
1900	Education physique et sportive			1	1	6%	1	7%
8010	Economie et gestion	1	-		1	6%	1	7%
TOTAL		12	3	1	16	100%	15	100%



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

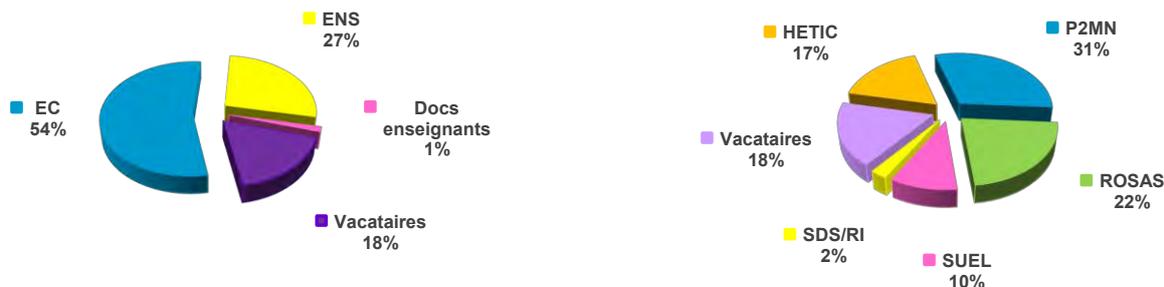
- 3.2 - CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2015/2016



⇒ Les vacataires n'ont pas, en tant que tels, de charge d'enseignement réglementaire, c'est pourquoi ils sont traités séparément.
 ⇒ Les données sont issues de la Direction de la Formation et de la Pédagogie (DFP).
 ⇒ En 2016, les enseignants-chercheurs et les enseignants ont été distingués, - afin d'affiner le suivi au vu de leurs obligations réglementaires de services respectives -, ce qui ne permet plus de comparaison avec les années précédentes.

CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif	ETP	Moyenne UTP/effectif	Moyenne UTP/ETP	Total UTD (=UTP/1,5)
HETIC	EC	10 882	28	27,9	389	390	7 255
	ENS.	3 399	7	6,9	486	493	2 266
	Doctorants enseignants	165	3	3	55	55	110
P2MN	EC	19 248	53	48,3	363	399	12 832
	ENS.	6 182	9	8	687	773	4 121
	Doctorants enseignants	320	8	5	40	64	213
ROSAS	EC	15 399	41	38,5	376	400	10 266
	ENS.	2 612	5	3,5	522	746	1 741
	Doctorants enseignants	671	12	8	56	84	447
SUEL	ENS.	8 496	9	9	944	944	5 664
SDS, RI	ENS.	2 080	3	3	693	693	1 386
TOTAL EC & ENS.		69 453	-	-	-	-	46 302
Vacataires secteur public		4 365	84		52		2 910
Vacataires secteur privé		7 931	222		36		5 288
Autre (retraités,...)		2 501	58		43		1 667
TOTAL VACATAIRES		14 796	364		41		9 864
TOTAL GENERAL		84 249	-	-	-	-	56 166
Rappel 2014/2015	TOTAL EC & ENS.	66 183	-		-		44 122
	TOTAL VACATAIRES	15 309	358		43		10 206
	TOTAL GENERAL	81 493	-	-	-	-	54 328

Répartition des charges d'enseignement...



Parmi les Enseignants et Enseignants-Chercheurs, 92 % d'entre eux répondent à leurs obligations de services, et bien au-delà.

A noter que le volume d'enseignement réalisé par des personnels BIATSS de l'établissement représente 2095 UTP, soit 2,5 % du total des charges d'enseignement. Une quarantaine d'agents est impliquée, 13 % d'entre eux sont catégorie B et assurent 5 % de ces charges, le reste étant effectué par des personnels de catégorie A.

- 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.

2016		Rappel 2015	Rappel 2014
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	20,7	18,7	17,9
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont. permanents	16,3	15,6	15,4



L'évolution du taux d'encadrement des étudiants est à rapprocher de celles des effectifs : une progression du nombre d'étudiants plus importante (11,9 %) que celle de la population BIATSS (6,7 %) et plus encore que celle des personnels enseignants (1 %).

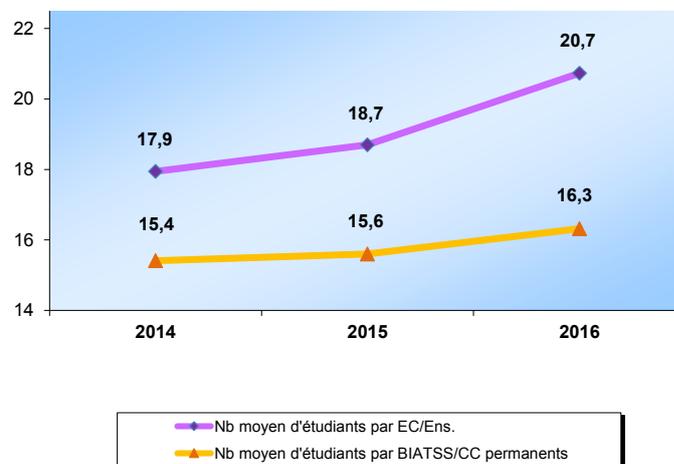


Le taux d'encadrement par les personnels BIATSS et Cadres Contractuels doit cependant être relativisé car il est moins exploitable dans la mesure où la majorité de ces personnels a des activités sans contact avec les étudiants.



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

Evolution du taux d'encadrement des étudiants...



A large, bold, white letter 'C' is centered within a white square. The square is positioned in the top-left corner of the page, overlapping a dark purple background.

CHAPITRE 4

The background of the page is a dark purple gradient. It features several abstract graphics: a group of silhouettes of people in the upper right, a bar chart with vertical lines of varying heights in the middle, and several large, thin-lined circles of different sizes scattered throughout. Some circles are connected by thin lines, suggesting a network or flow.

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 » (DPGCEP), qui décompose les dépenses de personnel par plafonds d'emplois et populations.

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

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

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

Plafond	Statut / Population		Exercice 2015 Exécution	Exercice 2016 Exécution	Ecart exécution 2016 / 2015	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1 (1)	Titulaires	EC et Ens.	9 536 739 €	9 631 881 €	95 142 €	1,0%
		BIATSS	4 970 754 €	5 015 249 €	44 495 €	0,9%
		dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)	425 749 €	412 070 €	-13 679 €	-3,2%
	Sous-total titulaires		14 507 493 €	14 647 130 €	139 637 €	1,0%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 150 479 €	3 581 603 €	431 124 €	13,7%
		dont ATER et doctorants contractuels	736 236 €	636 010 €	-100 226 €	-13,6%
		BIATSS et autres non titulaires	491 809 €	472 660 €	-19 149 €	-3,9%
		dont CDI	159 663 €	198 895 €	39 232 €	24,6%
Sous-total non titulaires		3 642 288 €	4 054 263 €	411 975 €	11,3%	
Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		18 149 781 €	18 701 393 €	551 612 €	3,04%	
Emplois sous plafond 2 (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	2 664 257 €	2 614 073 €	-50 184 €	-1,9%
		dont CDI	570 549 €	741 206 €	170 657 €	29,9%
		BIATSS et autres non titulaires	4 502 683 €	4 654 833 €	152 150 €	3,4%
		dont CDI	1 894 237 €	1 632 196 €	-262 041 €	-13,8%
Total non titulaires (plafond 2)		7 166 940 €	7 268 906 €	101 966 €	1,4%	
TOTAL GENERAL (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	9 536 739 €	9 631 881 €	95 142 €	1,0%
		BIATSS et autres non titulaires	4 970 754 €	5 015 249 €	44 495 €	0,9%
		Sous-total titulaires	14 507 493 €	14 647 130 €	139 637 €	1,0%
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	5 814 736 €	6 195 676 €	380 940 €	6,6%
		BIATSS et autres non titulaires	4 994 492 €	5 127 493 €	133 001 €	2,7%
	Sous-total non titulaires		10 809 228 €	11 323 169 €	513 941 €	4,8%
TOTAL GENERAL		25 316 721 €	25 970 299 €	653 578 €	2,6%	
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacataires) (2)			555 851 €	486 050 €	-69 801 €	-12,6%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			25 872 572 €	26 456 349 €	583 777 €	2,3%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)				18 533 €	18 533 €	
Total des dépenses de personnel			25 872 572 €	26 474 882 €	602 310 €	2,3%
dont dépenses de personnels sur contrats de recherche			2 413 251 €	2 542 194 €	128 943 €	5,3%



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

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

Dépenses de masse salariale		Exécution 2015	Total des flux 2016	Total exécution 2016	Taux d'évolution
Rémunérations principales		13 950 188 €	447 660 €	14 397 848 €	3,2%
sous total titulaires		8 012 527 €	-980 884 €	7 031 643 €	-12,2%
sous total non titulaires et autres personnels		5 937 661 €	1 428 544 €	7 366 205 €	24,1%
Titulaires	EC et Ens.	5 523 389 €	-952 131 €	4 571 258 €	-17,2%
	BIATSS et autres non titulaires	2 489 138 €	-28 753 €	2 460 385 €	-1,2%
Non titulaires	EC et Ens.	3 581 677 €	146 061 €	3 727 738 €	4,1%
	BIATSS et autres non titulaires	2 355 984 €	1 282 483 €	3 638 467 €	54,4%
	dont CDI	1 980 860 €	1 106 604 €	3 087 464 €	55,9%
	dont personnels financés sur contrats de recherche (8)	1 949 689 €	-137 176 €	1 812 513 €	-7,0%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	0 €	0 €	0,0%
Rémunérations accessoires		2 676 083 €	-221 349 €	2 454 734 €	-8,3%
sous total titulaires		1 735 239 €	-298 221 €	1 437 018 €	-17,2%
sous total non titulaires et autres personnels		940 844 €	76 872 €	1 017 716 €	8,2%
Cours complémentaires et vacations d'enseignement		1 065 319 €	-29 733 €	1 035 586 €	-2,8%
Autres rémunérations accessoires		102 188 €	262 950 €	365 138 €	257,3%
Primes et indemnités des EC et Ens.		669 784 €	-195 602 €	474 182 €	-29,2%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		838 792 €	-258 964 €	579 828 €	-30,9%
Cotisations et contributions sociales		9 243 543 €	352 525 €	9 596 068 €	3,8%
sous total titulaires		6 386 680 €	-48 652 €	6 338 028 €	-0,8%
sous total non titulaires et autres		2 856 863 €	401 177 €	3 258 040 €	14,0%
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 002 771 €	90 294 €	5 093 065 €	1,8%
	Autres cotisations titulaires	1 383 909 €	-138 946 €	1 244 963 €	-10,0%
Non titulaires	Cotisations Assedic	446 715 €	13 796 €	460 511 €	3,1%
	Autres cotisations non titulaires	2 410 148 €	387 381 €	2 797 529 €	16,1%
Prestations sociales		2 758 €	23 475 €	26 233 €	851,2%
TOTAL GLOBAL		25 872 572 €	602 311 €	26 474 883 €	2,3%
TOTAL hors prestations		25 869 814 €	578 836 €	26 448 650 €	2,2%
dont titulaires hors prestations et autres charges		16 134 446 €	-1 327 757 €	14 806 689 €	-8,2%
dont non titulaires et autres personnels hors prestations et autres charges		9 735 368 €	1 906 593 €	11 641 961 €	19,6%

- 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 2016 du SMIC s'élève à 9,67 €/h, soit 1466,62 € brut mensuel (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 2016, ces éléments ont représenté des montants bruts globaux respectifs de 136 258 € et 5 621 €.

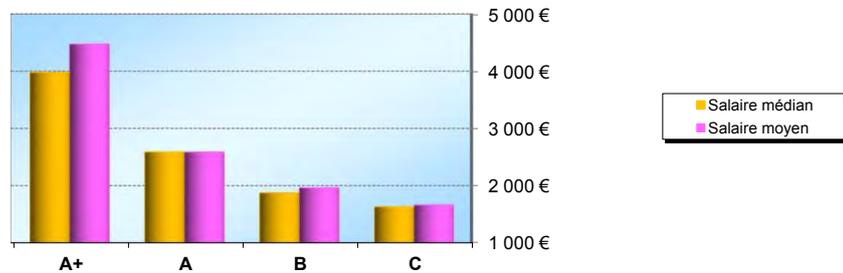
- 4.2.1 - Salaires bruts mensuels des BIATSS et Cadres Contractuels



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

2016	SALAIRES MEDIANS			
	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	4 007 €	2 641 €	2 101 €	1 639 €
BIATSS Contractuels	3 583 €	2 439 €	1 691 €	1 613 €
ENSEMBLE BIATSS	3 982 €	2 590 €	1 876 €	1 632 €

2016	SALAIRES MOYENS			
	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	5 018 €	2 801 €	2 106 €	1 677 €
BIATSS Contractuels	4 222 €	2 452 €	1 776 €	1 630 €
ENSEMBLE BIATSS	4 476 €	2 587 €	1 963 €	1 662 €



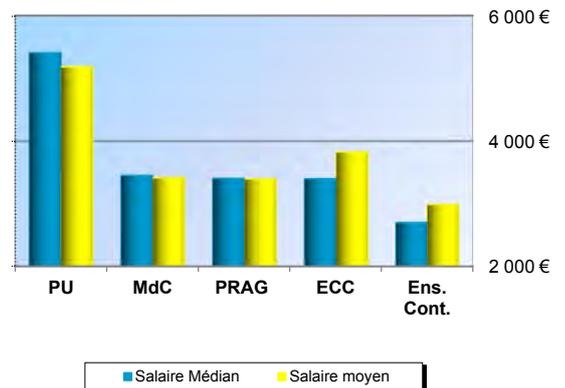
- 4.2.2 - Salaires bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs



⇒ En 2016, s'agissant des PU, MdC et PRAG/PRCE, la base de calcul prend désormais en compte le traitement brut auquel s'ajoute la PRES (Prime de recherche et d'enseignement supérieur), qui a été mensualisée, car cette prime liée au corps/grade est versée aux enseignants accomplissant leurs obligations statutaires de service. Ainsi, la comparaison avec 2015 n'est pas possible pour ces populations.

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

2016	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire médian	5 410 €	3 453 €	3 407 €	3 400 €	2 701 €
Salaire moyen	5 185 €	3 416 €	3 397 €	3 827 €	2 988 €
Rappel médian 2015				3 400 €	2 655 €

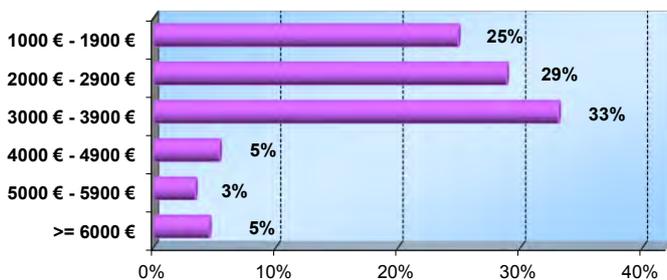


- 4.2.3 - Répartition des salaires bruts mensuels des personnels permanents (hors recherche)



⇒ En 2016, la PRES (Prime de recherche et d'enseignement supérieur) a été intégrée au salaire brut des Enseignants et Enseignants-Chercheurs fonctionnaires, ce qui ne permet plus de comparaison avec les années précédentes.

Nb de personnels	1000 € - 1900 €	2000 € - 2900 €	3000 € - 3900 €	4000 € - 4900 €	5000 € - 5900 €	>= 6000 €	TOTAL
BIATSS & CC	88	79	20	5	1	5	198
EC & ENS	0	23	97	14	11	11	156
TOTAL	88	102	117	19	12	16	354



On note qu'en 2016, 25% des personnels permanents de l'UTT gagnent moins de 2000 €, tous BIATSS. 54 % 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 2046 € brut mensuel (2369 € en salaire moyen). Celui de la population enseignante (au sens large) s'élève, lui, à 3453 € brut mensuel (3764 € en salaire moyen). Sur l'ensemble de la population, le salaire médian se situe à 2860 € et le salaire moyen à 2984 €.

Salaires bruts mensuels par déciles	BIATSS & CC	EC & ENS	ENSEMBLE
1 ^{er} décile (D1)	1 622 €	2 751 €	1 645 €
2 ^{ème} décile (D2)	1 654 €	3 100 €	1 819 €
3 ^{ème} décile (D3)	1 719 €	3 239 €	2 100 €
4 ^{ème} décile (D4)	1 870 €	3 400 €	2 494 €
Médiane (D5)	2 046 €	3 453 €	2 860 €
6 ^{ème} décile (D6)	2 229 €	3 647 €	3 239 €
7 ^{ème} décile (D7)	2 539 €	3 928 €	3 400 €
8 ^{ème} décile (D8)	2 780 €	4 208 €	3 751 €
9 ^{ème} décile (D9)	3 341 €	5 406 €	4 371 €
Rapport interdécile (D9/D1)	2,1	2,0	2,7



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

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

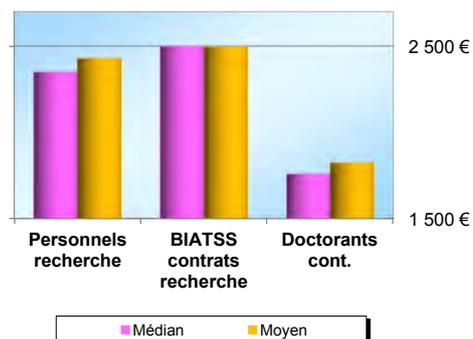
> Le 9^{ème} décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires, c'est-à-dire que les 10% des salaires les plus élevés dépassent ce 9^{ème} décile.

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

- 4.3 - SALAIRES BRUTS MENSUELS DES PERSONNELS DE RECHERCHE

2016	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
Salaire médian	2 350 €	2 500 €	1 758 €
Salaire moyen	2 430 €	2 496 €	1 823 €
Rappel médian 2015	2 350 €	2 446 €	1 685 €

* Communément appelés "Post-Doc"



- 4.4 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES

- 4.4.1 - Primes et indemnités liées aux corps/grades

2016		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	94 674 €	43
	ITRF	134 787 €	56
	BIB	34 691 €	12
EC et Ens. *		121 872 €	104
TOTAL		386 024 €	215

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
70 809 €	38	62 614 €	40
122 272 €	53	103 521 €	53
32 239 €	12	36 130 €	12
126 880 €	104	123 564 €	105
352 200 €	207	325 829 €	210

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



Dans l'évolution constatée des primes BIATSS jouent les effets des mouvements de l'année (arrivées/départs), de l'avancement des carrières des agents et du dispositif Sauvadet (notamment l'extension année pleine des titularisations de l'année N-1).

- 4.4.2 - Primes fonctionnelles

2016		Budget	Nombre
BIATSS	Prime Info.	40 722 €	11
	Gestion, ICR & régisseur	9 350 €	3
EC	PEDR & PES	263 813 €	66
	PCA	84 179 €	47
TOTAL		398 064 €	127

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
44 729 €	11	35 968 €	9
12 880 €	1	12 880 €	1
286 271 €	56	259 270 €	44
76 825 €	52	72 358 €	43
420 705 €	120	380 476 €	97

- 4.4.3 - Primes au mérite individuelles et collectives

2016		Budget	Nombre
BIATSS	Mérite individuel	64 330 €	102
	Mérite collectif	43 200 €	99

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
60 201 €	99	62 358 €	95
44 625 €	100	42 525 €	95

- 4.5 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

2016		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	59 905 €	36
	ITRF	123 825 €	44
TOTAL		183 730 €	80

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
56 823 €	32	62 098 €	37
114 066 €	41	125 860 €	50
170 889 €	73	187 958 €	87



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

2016		Budget	Nombre
ECC	PCA	22 090 €	16

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
20 183 €	16	22 850 €	19

- 4.5.3 - Primes au mérite individuelles et collectives

2016		Budget	Nombre
BIATSS cont.	Mérite individuel	42 552 €	76
	Mérite collectif	33 300 €	76

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
40 750 €	71	41 896 €	68
30 622 €	71	27 285 €	68

- 4.6 - INTERESSEMENT SUR CONTRATS ET ROYALTIES

2016		Budget	Nombre
Intéressement & Royalties		59 945 €	12

Rappel 2015		Rappel 2014	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
202 528 €	9	50 536 €	12



Les enseignants-chercheurs ainsi que certains BIATSS peuvent percevoir un intéressement au produit de la recherche à partir des contrats rapportés à l'établissement, mais incompatible avec la PEDR.

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



Après une année 2015 exceptionnelle marquée par le redémarrage de la politique d'intéressement et un rattrapage des années précédentes, 2016 retrouve un niveau comparable à 2014.

- 4.7 - HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES DES BIATSS

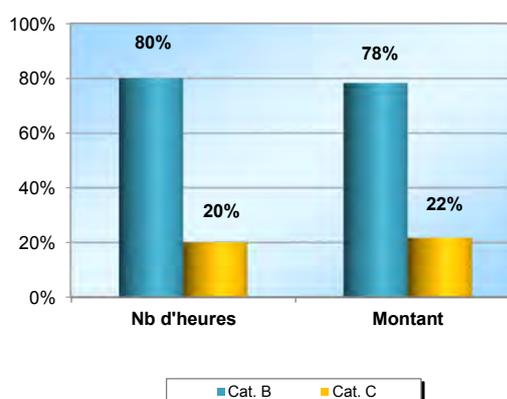
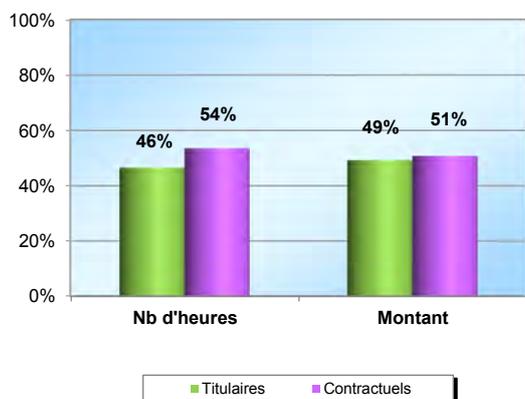
Répartition des heures		Nombre de personnes	Volume d'heures total	Montant global
TITULAIRES	B	11	322	5 450 €
	C	2	41	567 €
TOTAL TITULAIRES		13	363	6 017 €

CONTRACTUELS	B	9	303	4 115 €
	C	6	115	2 088 €
TOTAL CONTRACTUELS		15	418	6 203 €

TOTAL 2016	28	781	12 220 €
<i>Rappel 2015</i>	36	919	14 189 €
<i>Rappel 2014</i>	34	873	13 691 €



- 14 %



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



C

CHAPITRE 5



La formation des personnels

- 5.1 - BUDGET FORMATION

BUDGET FORMATION 2016		Rappel 2015	Rappel 2014
Budget global ¹	70 301 €	56 601 €	65 125 €
Nombre de formations	111	76	75
Nombre de jours de formation par type de formation	249	136	162
Nombre global de jours de formation ²	576		
Nombre total de stagiaires	326	316	254
Nombre total de personnels formés ³	177	191	169

¹ : hors frais de missions

² : nb de jours x nb de stagiaires

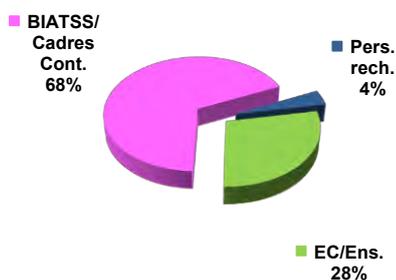
³ : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.

- 5.2 - REPARTITION DES STAGIAIRES

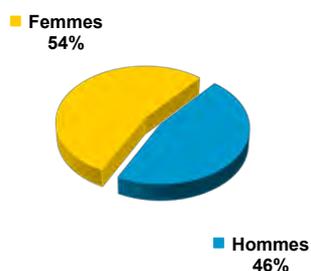
2016		Hommes	Femmes	TOTAL	
EC & Ens.		35	15	50	50
Cadres Cont. (A+)		1	1	2	2
BIATSS AENES	A+	1	1	2	44
	A	0	2	2	
	B	3	27	30	
	C	1	9	10	
BIATSS ITRF	A+	4	5	9	70
	A	17	20	37	
	B	7	2	9	
	C	6	9	15	
BIATSS BIB	A+	0	0	0	4
	A	0	0	0	
	B	0	2	2	
	C	1	1	2	
Personnels recherche		6	1	7	7
TOTAL		82	95	177	

Rappel 2015		Rappel 2014	
42	42	49	49
2	2	3	3
2	42	1	34
26		24	
14		9	
49		46	
6	75	7	72
20		19	
2		2	
5	9	5	11
2		4	
21	21		
191		169	

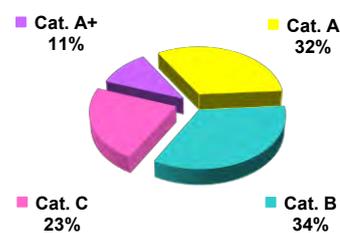
Les stagiaires par population...



Les stagiaires par sexe...



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



- 5.3 - BILAN DES FORMATIONS

AXES STRATEGIQUES 2016				Rappel 2015		Rappel 2014	
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET
- 1 - Préparations concours	Préparation concours des bibliothèques	2	0 €	27	4 850 €	18	4 945 €
	Autres concours	3	0 €				
	TOTAL	5	0 €	27	4 850 €	18	4 945 €
- 2 - Formations diplômantes : partielle (UV, module...), totale (VAE...)	Formation individuelle	5	479 €	1	950 €	2	3 390 €
	UV UTT	5	491 €	2	0 €	5	0 €
	VAE	1	1 019 €	2	2 133 €	3	800 €
	HDR	2	792 €	3	1 189 €	1	393 €
	Bilan de compétences	2	892 €	3	4 485 €	1	1 770 €
	TOTAL	15	3 673 €	11	8 757 €	12	6 353 €
- 3 - « Bouquet » informatique	Bureautique	20	5 664 €	4	1 680 €	18	2 400 €
	DSI	5	3 249 €	6	2 546 €	6	4 200 €
	Accompagnement sur progiciels	10	11 222 €	10	0 €	10	0 €
	Recherche	0	0 €	1	2 000 €	1	2 000 €
	TOTAL	35	20 135 €	21	6 226 €	35	8 600 €
- 4 - Hygiène et Sécurité	Habilitation	33	7 273 €	1	300 €	2	520 €
	SST initial	8	491 €	17	1 065 €	8	490 €
	MAC SST	25	1 145 €	5	287 €	28	3 460 €
	MAC PSE 1 et 2	1	70 €				
	<i>Gestes et postures</i>			14	1 881 €		
	<i>Sécurité incendie</i>			22	960 €	12	2 400 €
	<i>Défibrillateur</i>			10	0 €	12	0 €
	<i>Salle blanche</i>			16	2 475 €	reporté	
	<i>Utilisation d'un palan (pont roulant)</i>			4	900 €		
	Animer son réseau d'assistant de prévention	1	312 €				
	Gestion du stress au travail	21	4 960 €				
	L'ergonomie au poste de travail	3	0 €				
	Base en prévention du risque chimique	8	1 032 €	4	905 €		
	CHSCT	12	5 245 €	reporté		reporté	
	RPS pour les membres du CHSCT	12	2 098 €				
	Divers	10	1 186 €	5	1 073 €	2	3 520 €
TOTAL	134	23 813 €	98	9 846 €	64	10 390 €	
- 5 - Formations « métiers »	Professionalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	48	9 670 €	80	18 882 €	49	13 075 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	21	4 663 €	15	5 310 €	20	11 380 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	62	4 676 €	66	2 730 €	39	4 000 €
	TOTAL	131	19 009 €	161	26 922 €	108	28 455 €
- 6 - Management et approche projet	Renforcer les compétences managériales	2	2 413 €	0	0 €	17	6 382 €
	Prévention des RPS pour les N+1	4	1 258 €				
	TOTAL	6	3 671 €	0	0 €	17	6 382 €
TOTAL GENERAL		326	70 301 €	318	56 601 €	254	65 125 €

 En 2016, un effort financier tout particulier a été fait sur l'axe Hygiène et Sécurité, notamment pour les formations des membres du CHSCT.

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



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

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

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

Nb de jours	T1			T2			T3			TOTAL
	Hommes	Femmes	TOTAL T1	Hommes	Femmes	TOTAL T2	Hommes	Femmes	TOTAL T3	
A+	17	21	38	23,5	12	35,5	16,5	1,5	18	91,5
A	97,5	36	133,5	32,5	59,5	92	9	20	29	254,5
B	31	30	61	10,5	43	53,5	0,5	13,5	14	128,5
C	21	12	33	10,5	39	49,5	10,5	8,5	19	101,5
TOTAL	166,5	99	265,5	77	153,5	230,5	36,5	43,5	80	576
COUT	28 836 €			31 175 €			10 290 €			70 301 €

⇒ Nombre et coût des journées de formation initiale statutaire



Les actions de formation statutaire se composent, pour l'essentiel, de la formation initiale en école (ENSSIB, IRA), ainsi que des formations prévues dans certains statuts particuliers des corps de la fonction publique (ESENESR).
La formation statutaire est alors destinée à fournir au fonctionnaire accédant à un grade, les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté ministériel. Cette formation est accomplie durant la période de stage et est obligatoire.



Nb de jours	Hommes	Femmes	TOTAL
A+	0	0	0
A	0	5	5
B	0	0	0
C	0	0	0
TOTAL	0	5	5
COUT	0 €		

- 5.4 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)



Le droit individuel à la formation (DIF) a été abrogé par l'ordonnance 2017-53 du 19/02/2017. En attendant les décrets d'application, l'ordonnance prévoit les dispositions transitoires suivantes :

> Transformation du DIF en CPF (Compte Personnel de Formation) :

* Reprise des droits acquis au titre du DIF au 31/12/2016 ;

* Ces droits seront intégrés au CPF et régis par les nouvelles dispositions applicables au CPF.

DIF		Nombre de bénéficiaires	Nombre d'heures cumulées jusqu'au 31/12/2016 ⁽¹⁾	(-) Nombre d'heures utilisées sur 2016	= Solde heures cumulées au 31/12/2016
BIATSS & CC	Titulaires	98	11 556	151	11 405
	Cont.	84	7 001	48	6 953
EC & Ens.	Titulaires	103	11 586	32	11 554
	Cont.	52	5 191	12	5 179
TOTAL 2016		337	35 334	243	35 091
<i>Rappel 2015</i>		340	34 445	35	34 410

⁽¹⁾ = solde heures cumulées des années précédentes + heures créditées au titre de 2016, avant consommation 2016

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

CHAPITRE 6

The background of the page is a solid purple color. It features several decorative elements: a group of stylized human silhouettes in a lighter purple shade in the upper right; a network of thin red lines connecting various circular nodes of different sizes scattered across the page; and a vertical bar chart with thin red bars on the left side. The main title is written in a large, white, sans-serif font, centered horizontally and partially overlaid by the network graphics.

Conditions de travail, hygiène et sécurité

- 6.1 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 6.1.1 - Horaires collectifs et individualisés des personnels



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



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



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

- 6.1.2 - Temps partiels et temps incomplets



Au 31 décembre 2016, 17 personnels ont choisi de travailler à temps partiel, tous BIATSS, dont 6 de catégorie A, 7 de catégorie B et 4 de catégorie C. Le différentiel créé est de 3,5 ETP : 2,1 BIATSS titulaires et 1,4 BIATSS contractuels.



13 personnels ont par ailleurs un contrat à temps incomplet :

- > 4 BIATSS : 3 de catégorie A (dont 2 contractuels recherche) et 1 de catégorie C,
- > 9 Enseignants et Enseignants-Chercheurs : 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					Rappel 2015	Rappel 2014
	A	B	C	Total	2016		
Nombre de CET actifs	40	23	11	74	74	68	
Nb de jours stockés sur l'année	304	188	57	549	542	618	
(-) Nb de jours indemnisés	-162	-177	-33	-372	-312	-179	
(-) Nb de jours transférés en RAFP	0	0	0	0	-12	-21	
(-) Nb de jours consommés en congés	-48	-33	-1	-81	-38	0	
= Solde de l'année (jours réellement stockés)				1584	1488	1308	



INDEMNISATION	2016	Rappel 2015	Rappel 2014
Nb de bénéficiaires	33	34	23
Montant consacré *	45 641 €	40 723 €	22 093 €

* en coût employeur

ANCIEN DISPOSITIF		
2016	Rappel 2015	Rappel 2014
3	4	5
-137	0	0
0	0	0
-20,5	-10	-7
49,5	207	217



2016	Rappel 2015	Rappel 2014
1	0	0
17 125 €	0 €	0 €

Nombre de jours d'absences							
Nature	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2015	Rappel 2014
Maladie	376	45	1255	1 492	3 168	3 081	2 571
<i>dont Congé Maladie Ordinaire</i>	83	45	889	472	1 489		
<i>dont CGM/CLM/CLD</i>	293	0	366	986	1 645		
<i>dont Maladie professionnelle</i>	0	0	0	0	0		
<i>dont Temps Partiel Thérapeutique</i>	0	0	0	34	34		
Maternité	196	0	82	100	378	605	606
Congé parental	0	0	0	187	187	122	0
Paternité	11	0	11	0	22	33	77
Garde d'enfant	0	0	28	50,5	78,5	103	97
Accidents	0	0	15	41	56	37	76
TOTAL	583	45	1 391	1 870	3 889	3 981	3 427
<i>Rappel 2015</i>	354	47	1 439	2 142	3 981		
<i>Rappel 2014</i>	445	23	1 293	1 666	3 427		

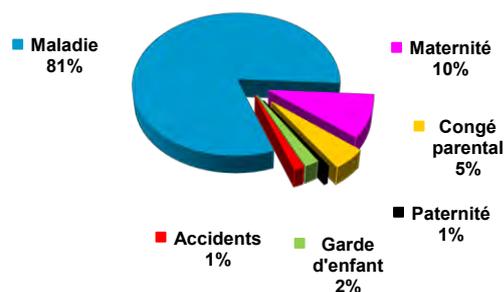


⇒ Pour info, on dénombre, parmi les personnels de recherche, 3 arrêts maladie représentant 54 jours d'absences.

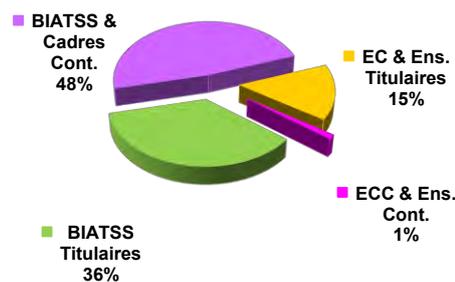
⇒ On ne décompte aucun jour de grève déclaré en 2016.

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

Nature des absences...



Absences par catégorie de personnels...



⇒ Taux d'absences des personnels permanents

Répartition	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL
Potentiel théorique (jours d'absence)	32 291	16 929	31 664	30 410	111 293
Taux d'absences 2016	1,8%	0,3%	4,4%	6,2%	3,5%
<i>Rappel taux d'absences 2015</i>	1,1%	0,3%	4,5%	8,1%	3,7%
<i>Rappel taux d'absences 2014</i>	1,4%	0,1%	4,1%	6,3%	3,2%

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



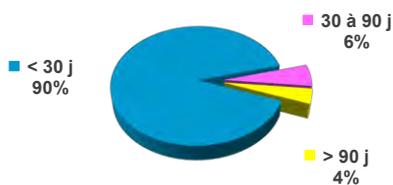
Les arrêts maladie qui ont été prolongés ne comptent qu'une fois dans le nombre d'arrêts.

Absences pour Maladie - personnels non permanents		EC & Ens. Titul.	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titul.	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2015
Moins de 30 jours	Nb d'agents	7	6	37	41	91	80
	Nb d'arrêts	8	9	72	70	159	142
	Total jours	83	45	394	445	967	985
30 à 90 jours	Nb d'agents	0	0	8	2	10	16
	Nb d'arrêts	0	0	8	2	10	19
	Total jours	0	0	429	61	490	857
Plus de 90 jours	Nb d'agents	1	0	2	4	7	6
	Nb d'arrêts	1	0	2	4	7	7
	Total jours	293	0	432	986	1711	1235
TOTAL	Nb total d'agents ¹	8	6	47	47	108	102
	Nb d'agents réel ²	8	6	41	45	100	87
	Nb d'arrêts	9	9	82	76	176	168
	Total jours	376	45	1255	1492	3168	3077
Rappel 2015	Nb total d'agents ¹	5	4	47	46	102	
	Nb d'agents réel ²	5	4	40	38	87	
	Nb d'arrêts	5	4	89	70	168	
	Total jours	68	36	1351	1622	3077	

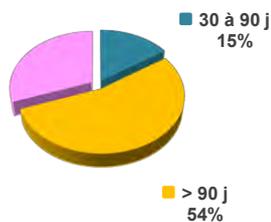
¹ nb d'agents ayant eu au moins 1 arrêt, quelque soit la fourchette

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

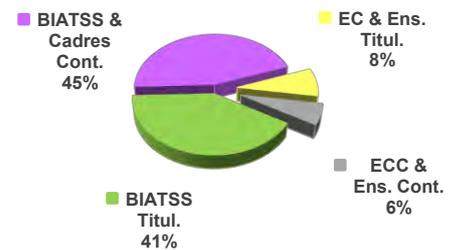
Répartition nb d'arrêts...



Répartition nb de jours...



Répartition des agents...



La distinction entre le nombre d'arrêts et le nombre de jours d'absences qu'ils occasionnent est importante car, par définition, les congés de plus de 90 jours sont toujours moins nombreux que les arrêts de durée inférieure à 30 jours, mais ils occasionnent souvent une forte hausse des jours d'absence. En 2016 en effet, au regard du nombre d'arrêts, ces derniers ne représentent que 4% mais ils constituent 54% des jours d'absence.

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

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

Evolution comparée	Nb total d'agents concernés	Nb réel d'agents concernés	Nb d'arrêts maladie	Nb de jours d'absence	Effectifs permanents (hors recherche)
2016/2015	5,9%	14,9%	4,8%	3,0%	3,2%

- 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.

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



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

Rappel 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
TOTAL	3	41



Indice de fréquence	4‰
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
TOTAL	11	76



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

- 6.4.2 - Médecine de prévention



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

Cette mission comporte deux aspects :

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

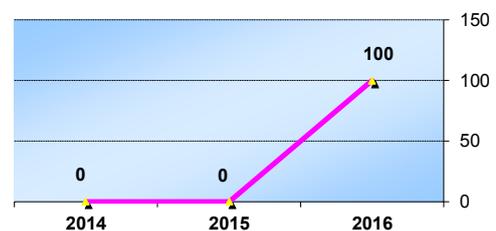


L'UTT bénéficiait jusqu'en 2010 d'une convention signée avec le GISMA (Groupement interprofessionnel de médecine du travail) pour la présence d'un médecin de prévention, son intervention devant couvrir la participation au CHSCT, les études de postes et les visites médicales. En novembre 2010, le GISMA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

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

La recherche d'un médecin de prévention a abouti sur un recrutement en janvier 2016.

Visites médicales	Total de VM annuelles	dont demandes de VM spontanées
2016	100	82%
Rappel 2015	0	
Rappel 2014	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 Conseiller de Prévention, et de neuf assistants de prévention.

La politique à mettre en œuvre passe par le CHSCT qui s'est réuni cinq fois en 2016, les 19 février, 26 mai, 29 juin, 20 septembre et 24 novembre.

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. Un travail de redéfinition des unités a été mené, dans l'optique d'améliorer les mises à jour ainsi que le suivi des plans d'actions résultant des analyses de risque.

L'UTT possède une fiche collective de risques mais pas de fiche individuelle d'exposition. Le recensement des accidents est effectué par la Direction des Ressources Humaines, l'information étant ensuite transmise au pôle santé ainsi qu'au Conseiller de Prévention, dans le respect du secret médical.

S'agissant des documents réglementaires, le livret d'accueil réalisé en 2007 n'est plus utilisé. 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.

L'Instruction générale Hygiène, Sécurité et Médecine de Prévention a été rédigée et doit être validée en 2017 par le CHSCT. Le Plan Particulier de Mise en Sécurité est en cours de rédaction, il s'inscrit dans la le déploiement du Plan de Continuité d'Activité.

La Commission de Sécurité Incendie a autorisé l'UTT à poursuivre ses activités dans ses locaux, suite à sa visite de mars 2016.

L'UTT a également reçu l'Inspection Générale dans le cadre des visites périodiques en Hygiène et Sécurité. Un plan d'actions a été construit sur la base des recommandations émises par les inspecteurs.

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, utilisation de la centrale incendie, évacuation incendie, gestion du stress au travail, etc).

Par ailleurs, des actions particulières ont été menées cette année avec intervention ou participation des agents du Patrimoine, des Services Techniques et de l'équipe H&S :

- Création d'une voie d'accès entre l'UTT et la rue Marie Curie ;
- Analyse de postes de travail par la cellule ergonomique ;
- Poursuite de la campagne de remplacement des moquettes par des sols PVC ;
- Pose d'isolants en façade ;
- Sécurisation des voies de circulation en bois ;
- Mise aux normes d'accessibilité handicapé de sanitaires ;
- Aménagement du pôle santé ;
- Actions de sécurisation du campus ;
- Installation d'une course entre les bâtiments S et T ;
- Création du groupe d'analyse accident.

- 6.5 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

	2016	Rappel 2015	Rappel 2014
Nombre de CTP	6	4	10
Nombre de CHSCT	5	3	2
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.

A large, bold, white letter 'C' is centered within a white square. The square is positioned in the top-left corner of the page, overlapping a dark purple background.

CHAPITRE 7

The background of the page is a dark purple color. It features several decorative elements: a group of silhouettes of people in the upper right, a network of red circles and lines, and various other red circles and lines scattered throughout. The text 'Action sociale, culturelle et sportive' is written in a white, sans-serif font, centered on the page.

Action sociale, culturelle et sportive

- 7.1 - BUDGET CONSACRE AUX ŒUVRES SOCIALES

BUDGET		2016	2015	Rappel 2014
Action sociale	Aides directes	14 159 €	14 584 €	11 126 €
	Amicale des personnels	12 500 €	11 000 €	11 000 €
	Subvention Arbre de Noël	7 650 €	8 850 €	9 060 €
Action culturelle		8 000 €	8 000 €	8 000 €
TOTAL		42 309 €	42 434 €	39 186 €

- 7.2 - ACTION SOCIALE



Depuis 2011, l'action sociale est gérée et financée par l'UTT qui a mis en place un dispositif correspondant à ses obligations, notamment en matière d'aide sociale. Il existe deux types de prestations d'action sociale gérées par l'UTT :

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

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

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

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

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

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



En 2016, le total des prestations et aides versées aux agents s'est élevé à 14 159 €, dont 6 129 € en prestations et 8 030 € en aides et secours (voir détail ci-après). Par ailleurs, 20 150 € ont été versés à l'Amicale des personnels sous la forme d'une subvention annuelle.

Types	Nature des prestations	Nb d'agents	Nb de demandes	Nb de prestations accordées	Total des montants accordés	TOTAL	Rappel 2015
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	3	5	5	426 €	4 094 €	5 268 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	2	4	4	381 €		
	Séjours linguistiques	0	0	0	0 €		
	Séjours éducatifs	1	1	1	18 €		
	Allocation enfant handicapé	1	12	12	1 907 €		
	Aide à la restauration des personnels	/	/	1116	1 362 €		
ASIU	Aide aux loisirs	6	10	10	575 €	2 035 €	2 465 €
	Aide au périscolaire	4	4	4	295 €		
	Supplément chèques vacances	10	10	10	780 €		
	Supplément CESU	2	2	2	384 €		
AIDES FINANCIERES		8	8	8	6 730 €		5 350 €
PRETS		2	2	2	1 300 €		1 500 €
TOTAL		39	58	1174	14 159 €		
<i>Rappel 2015</i>		<i>51</i>	<i>71</i>	<i>986</i>			14 584 €

- 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.

Du 29 au 31 mars, le service a programmé la semaine de printemps Art & Technologie, incluant les journées des arts dans l'enseignement supérieur (JACES). L'idée de cette semaine est de mêler des projets d'étudiants de toute nature à des événements scientifiques ou culturels et ainsi montrer le dynamisme, la créativité dans l'université.

Le programme était éclectique : animation et atelier par Esquisse, le club étudiants d'Arts plastiques, journée TEA : l'entrepreneuriat en Afrique, proposé par le club étudiant ATECAP. L'exposition et le vote des œuvres des participants du concours « Laissez votre empreinte à l'UTT ! » se sont également passés durant cette semaine.

Le 20 avril, une conférence sur le laser a été proposée, en lien avec le MOOC QuidQuam : « comprendre le monde au quotidien ». Cette conférence, après avoir abordé le principe du laser, et surtout discuté des propriétés qui en font une source de lumière unique, faisait un tour d'horizon de ses nombreuses applications. 40 personnes ont pu assister à cet événement.

Pour la 1^{ère} fois, l'UTT a accueilli, le 27 avril, les olympiades de sciences de l'ingénieur. Pour la finale académique de ce concours national, 73 lycéens ont proposé des projets technologiques et innovants. Le service a co-organisé l'événement avec le lycée des Lombards. 21 projets ont été évalués par 6 jurys, composés d'industriels, d'enseignants-chercheurs de l'URCA et de l'UTT, ainsi que d'étudiants uttiens. 120 personnes ont participé à cette manifestation.

En mai, l'UTT, en partenariat avec le Young Entrepreneur Center (YEC) et la Fondation UTT, a organisé les " 24h de l'innovation ". Des étudiants, par équipe, 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. Cette compétition a rassemblé 70 participants de l'UTT, l'EPF, du Groupe ESC Troyes, l'IUT, répartis en 10 équipes. Pour la première fois, un artisan s'est joint à une équipe !

Courant mai/juin, le cycle de conférences, en lien avec l'UV d'astronomie, nommé « La relativité », a été proposé. Le cycle était composé de quatre conférences proposées par des personnes émérites reconnues dans leur spécialité.

Grâce à sa conférence "Du relativisme à la relativité", Bertrand Vergely, écrivain et Maître de Conférences à l'Institut des Sciences Politiques, nous a intéressés à la démythification du relativisme.

La 2^{ème} conférence " Où en sommes-nous de la réconciliation de la relativité et de la quantique ?" de Gilles Cohen-Tannoudji, chercheur au CEA -Saclay, a permis de nous démontrer que la découverte d'un univers sombre n'est pas nécessairement un obstacle insurmontable à la réconciliation de la relativité et de la quantique.

La 3^{ème} conférence intitulée " Ce qui est objectif est nécessairement relatif ; ce qui est subjectif est absolu", par Françoise Balibar, physicienne et historienne des sciences, a montré en quoi le principe de relativité et la norme d'objectivité, deux relations d'équivalence, constituent des contraintes de même type imposées à la connaissance.

La 4^{ème} conférence " La relativité, une théorie pour penser l'univers » par Alain Riazuelo, Astrophysicien à l'Institut d'astrophysique de Paris (IAP), nous a proposé un survol des différents domaines de l'astrophysique où intervient la Relativité Générale. Environ 400 personnes se sont déplacées pour assister aux conférences.

Traditionnellement en octobre, se déroule la Fête de la science, qui est devenue un des événements phares de l'UTT. Elle permet au public de découvrir les expériences proposées et animées par les étudiants, les doctorants et les enseignants-chercheurs de l'établissement. Sont également organisés des visites de laboratoires, des ateliers pédagogiques pour les enfants et des expositions.

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, dont certaines sont communes au personnel et aux étudiants.

Les principales activités suivies sont la musculation, le fitness, le STEP, la relaxation, l'escalade, le tennis de table, l'aïkido, la capoeira, d'autres sont spécifiques au personnel telles que le badminton et le futsal. D'ailleurs, 4 "déjeuners-sport" ont été organisés pour le personnel en 2016, avec au programme bowling, badminton et babyfoot (moyenne de participation : 20 personnels).

En 2016, on dénombrait 70 inscrits (34 femmes, 36 hommes), soit 15% de personnels pratiquants. Le coût des activités proposées au personnel est englobé dans le budget du SDS.

ANNEXES

Précisions...

Chapitre 1 Les emplois

➤ Préalable : quelques définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 2 Les personnels

↳ Pyramide des âges des personnels permanents (hors recherche)

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (au 31/12/2016, on ne dénombre pas d'ATER).

Hommes EC	Hommes BIATSS & Cadres cont.	Total Hommes	Tranche d'âge	Femmes EC	Femmes BIATSS & Cadres cont.	Total Femmes	Total général
2	0	2	66 et +	0	0	0	2
4	1	5	61 ↔ 65	0	6	6	11
12	5	17	56 ↔ 60	0	16	16	33
19	9	28	51 ↔ 55	5	15	20	48
22	15	37	46 ↔ 50	6	17	23	60
18	15	33	41 ↔ 45	13	21	34	67
27	13	40	36 ↔ 40	11	22	33	73
8	4	12	31 ↔ 35	7	17	24	36
2	7	9	26 ↔ 30	1	12	13	22
0	1	1	≤ 25 ans	0	2	2	3
114	70	184	TOTAL	43	128	171	355

↳ Ancienneté des personnels permanents

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (au 31/12/2016, on ne dénombre pas d'ATER). Aussi, les PAST n'ayant que 2 représentants, afin d'éviter de créer une catégorie marginale, ils sont intégrés aux Maîtres de Conférences.

ENSEIGNANTS						Ancienneté	BIATSS & Cadres Contractuels					Total gnral	
Total	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens cont		AENES	ITRF	BIB	MED-SOC	Cadr. cont.		Total
4	0	1	1	1	1	< 1 an	6	10	1	2	1	20	24
24	2	4	4	10	4	1 à 5 ans	16	24	3	1	2	46	70
45	1	22	4	10	8	6 à 10 ans	16	24	4	0	1	45	90
33	4	18	2	4	5	11 à 15 ans	13	23	2	0	0	38	71
51	22	15	5	6	3	16 ans et +	19	28	1	0	1	49	100
157	29	60	16	31	21	TOTAL	70	109	11	3	5	198	355

Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

↳ Charges d'enseignement par pôle 2015/2016

(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 2016.

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) = 103 ; ECC & Ens. Cont. (+ PAST) = 54 ; BIATSS titulaires = 101 ; BIATSS et Cadres cont. Hors recherche = 97. (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' E ducation N ationale et de l' E nseignement S upérieur
➤ ATER	A ttaché T emporaire d' E nseignement et de R echerche
➤ BIATSS	(<i>Personnels des</i>) B ibliothèques, I ngénieurs, A dmistratifs, T echniciens, S ociaux et de S anté NB : les BIATSS regroupent les personnels de l'AENES, ITRF et des Bibliothèques
➤ BIB	B ibliothèques (<i>personnels des</i>)
➤ Cadre Cont. (CC)	C adre C ontractuel
➤ CDAPH	C ommission des D roits et de l' A utonomie des P ersonnes H andicapées
➤ CNU	C onseil N ational des U niversités
➤ EC	E nseignant- C hercheur
➤ ECC	E nseignant- C hercheur C ontractuel
➤ ETP	E quivalent T emps P lein
➤ ETPT	E quivalent T emps P lein T ravaillé
➤ GVT	G lissement V ieillesse T echnicité
➤ HETIC	S ciences de l' H omme, de l' E nvironnement et T echnologie de l' I nformation et de la C ommunication (pôle de compétences)
➤ Heures comp.	H eures c omplémentaires
➤ ICA	I ndemnités de C harges A dmistratives
➤ ICR	I ndemnité de C aisse et de R égie
➤ ITRF	I ngénieurs, T echniciens de R echerche et de F ormation
➤ MDC	M aître de C onférences
➤ MESR	M inistère de l' E nseignement S upérieur et de la R echerche
➤ PAST	P rofesseur A ssocié
➤ PCA	P rime de C harges A dmistratives
➤ PEDR	P rime d' E ncadrement D octoral et de R echerche
➤ PES	P rime d' E xcellence S cientifique
➤ P2MN	P hysique, M écanique, M atériaux et N anotechnologies (pôle de compétences)
➤ PRAG	P rofesseur A grégré (<i>sont également inclus les professeurs certifiés</i>)
➤ PRES	P rime de R echerche et d' E nseignement S upérieur
➤ Prime Info. (PFI)	P rime I nformatique
➤ ROSAS	R echerche O opérationnelle, S tatistiques A ppiquées et S imulation (pôle de compétences)
➤ SFT	S upplément f amilial de t raitement
➤ UTD	U nité T ravaux D irigés
➤ UTP	U nité T ravail P édagogique

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