

# BILAN SOCIAL 2017

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



Mai 2018



utt  
UNIVERSITÉ DE TECHNOLOGIE  
TROYES



*Depuis plusieurs années, le bilan social constitue un rendez-vous annuel qui permet d'offrir une photographie de l'établissement dans différents domaines qu'il s'agisse de la situation des effectifs, des rémunérations, de l'action sociale, de la médecine de prévention ou encore de l'hygiène et de la sécurité.*

*Le bilan social est aussi un outil qui permet d'observer les réalisations et évolutions de l'établissement non seulement sur l'année écoulée mais depuis plusieurs années.*

*Ce document est instrument qui doit nous permettre de partager des indicateurs fiables et transparents. C'est un outil au service du pilotage de l'établissement.*

*Le bilan social d'une université s'impose donc désormais définitivement comme un outil de GRH, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). L'Université de technologie de Troyes avait déjà amorcé cette évolution : son bilan social est un exercice annuel désormais traditionnel, comme outil de communication, de transparence et de développement de la culture de notre établissement.*

*C'est un outil difficile, de par l'exhaustivité de ses informations. C'est un outil riche, dont nous essayons chaque année d'améliorer la lecture et d'en préciser des analyses. Et c'est un outil efficace, car je sais qu'il est attendu et largement utilisé.*

*Au-delà des mots et des chiffres qui composent ce document, c'est la vie de notre établissement qui transparaît. Bien évidemment, il est le reflet d'une politique nationale et locale en termes de parité, de formation, de mode de recrutement, de place des travailleurs handicapés. Cette photographie est une esquisse de l'identité de l'UTT.*

*À cette occasion, je tiens à remercier tous les personnels de l'établissement pour le travail qu'ils accomplissent, avec une mention toute particulière pour les personnels de la Direction des Ressources Humaines qui ont permis de réunir l'ensemble des éléments nécessaires à la présentation de ce bilan, et qui ont chaque année à cœur d'en améliorer le contenu.*

*Je vous en souhaite bonne lecture.*

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



<b>Chapitre 1</b>	<b>Les emplois</b>	
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 31/12/2017 .....	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
<b>Chapitre 2</b>	<b>Les personnels</b>	
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
<b>Chapitre 3</b>	<b>Activités d'enseignement et de recherche</b>	
3.1	Enseignants-chercheurs par section CNU et Enseignants par discipline .....	31
3.2	Charges d'enseignement 2016/2017 .....	32
3.3	Taux d'encadrement des étudiants .....	33
<b>Chapitre 4</b>	<b>Rémunérations et charges</b>	
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
<b>Chapitre 5</b>	<b>La formation des personnels</b>	
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 .....	63

**Annexes Précisions...**

A.1	Glossaire .....	67
A.2	Sigles et abréviations .....	72
A.2	Corps/grades des BIATSS .....	73



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		
	Par an	Cumul	Evolution	Par an	Cumul	Evolution
2014	2	122,5	1,7%	1	78	1,3%
2015	5					
2016	5					
2017	3					



Etudiants		
Par an	Cumul	Evolution
65	2 731	2,4%
93	2 824	3,4%
335	3 159	11,9%
49	3 208	1,6%



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 2017 à 306 emplois-ETPT.

En effet, le Ministère nous a accordé une autorisation de création de 3 emplois 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 2017, 12 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)
2015	Voté	298	189	487
	Consommé	263	173	436
2016	Voté	303	215	518
	Consommé	264	169	432
2017	Voté	306	226	532
	Consommé	265	181	446

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



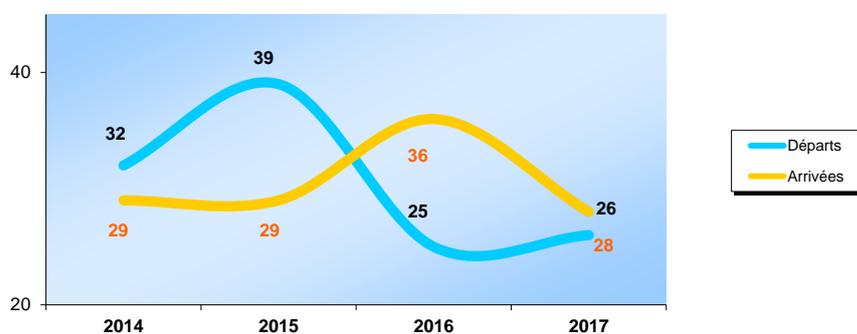
⇒ Parmi les arrivées, les changements de statut internes à l'établissement ne sont pas recensés, ce qui peut avoir pour effet d'en limiter le volume.

⇒ 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 -1 sur les mouvements des BIATSS sur contrats de recherche en 2017).

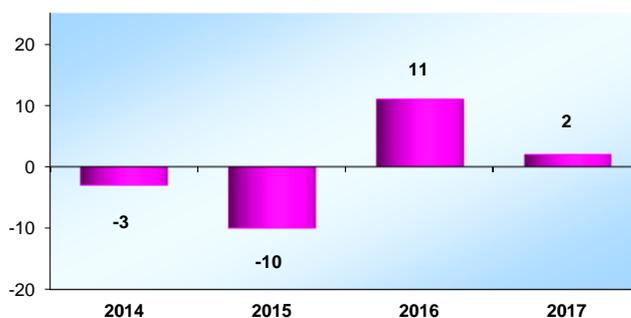
Année	2014	2015	2016	2017
Arrivées	29	29	36	28
Départs	32	39	25	26
Solde	-3	-10	11	2

= arrivées - départs

Bilan des arrivées et départs...



Solde des mouvements : évolution de la population...



On note en 2017 un solde arrivées-départs positif, pour la deuxième fois depuis 6 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 ou non pourvus en interne dans le cadre des mobilités de l'année (9), soit des postes ouverts dans le cadre du plan stratégique (2).

17 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 2016 qui devient enseignant en 2017 sera compté uniquement dans les arrivées de 2016).

⇒ 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 2017).

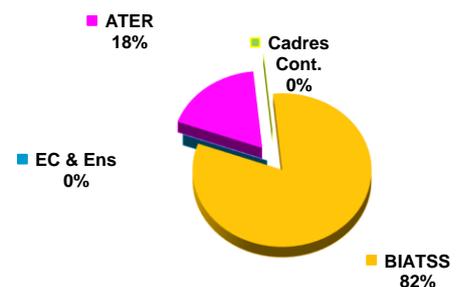
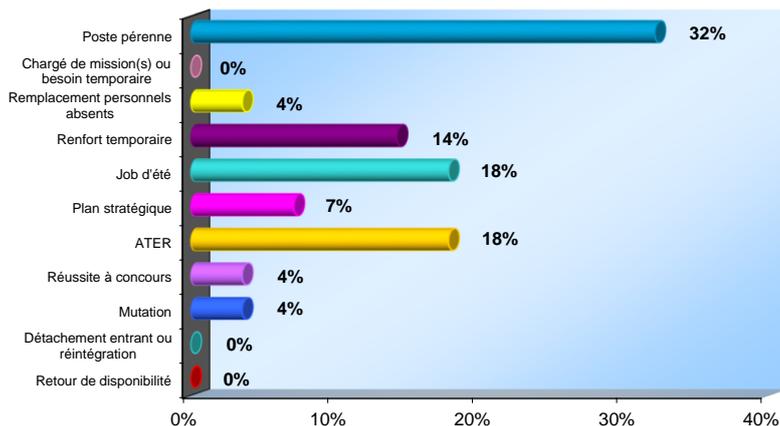
Type de recrutement / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2016
Poste pérenne		-		-	9	9	7
Postes temporaires	Chargé de mission(s) ou besoin temporaire	-		-	-	0	1
	Remplacement personnels absents	-		-	1	1	5
	Renfort temporaire	-		-	4	4	3
	Job d'été				5	5	5
Plan stratégique				-	2	2	8
ATER			5			5	1
Réussite à concours		-			1	1	1
Mutation		-			1	1	2
Détachement entrant ou réintégration		-			-	0	2
Retour de disponibilité		-			-	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		7	1	1	27	←	<b>36</b>



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

Arrivées par type de recrutement...

Arrivées par catégories de personnels...



L'essentiel des arrivées concerne les BIATSS, avec une majorité de recrutements pérennes de personnels afin d'occuper soit des postes laissés vacants par le départ de leurs prédécesseurs, soit dans le cadre des mobilités non pourvues en interne. On note également des recrutements au niveau des ATER.

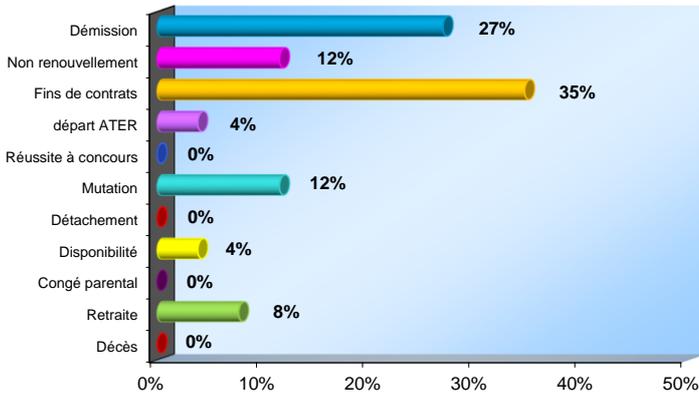
**- 1.4 - BILAN DES DEPARTS DE L'ANNEE (HORS RECHERCHE)**



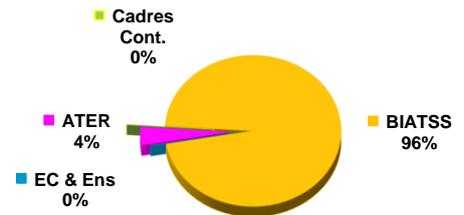
⇒ De même que pour les arrivées, les personnels de recherche ne sont pas recensés ici, leur population étant en effet trop fluctuante pour que leur suivi soit significatif (pour info, on notera les départs de 5 BIATSS sur contrats de recherche en 2017).

Motif du départ / Corps		EC & Ens	ATER	Cadres Cont.	BIATSS	TOTAL	Rappel 2016
Postes pérennes	Démission ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'agent				7	7	2
	Rupture ou non renouvellement de contrat à l'initiative de l'établissement				3	3	2
Postes temporaires	Fin contrat - mission ou besoin temporaire					0	1
	Fin contrat - remplacement personnels absents				2	2	1
	Fin contrat - renfort temporaire				2	2	2
	Fin contrat - job d'été				5	5	5
Départ ATER			1			1	4
Réussite à concours						0	0
Mutation					3	3	1
Détachement						0	0
Disponibilité					1	1	1
Congé parental						0	0
Retraite					2	2	5
Décès						0	1
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		4	4	0	17		← 25

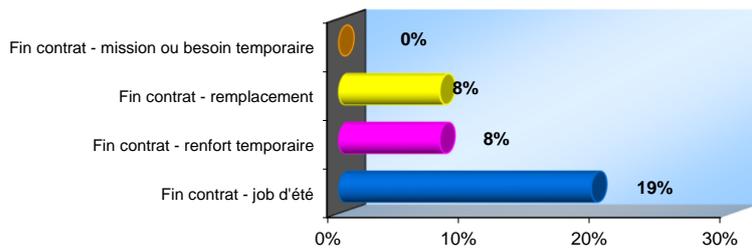
**Motifs des départs...**



**Départ par catégories de personnels...**



**Les fins de contrats en détail...**



## - 1.5 - MOBILITES, PROMOTIONS ET CHANGEMENTS DE STATUT

### ⇒ 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)	0	1	0	1
... au titre du CNU (national)	4	0	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

### ⇒ Part des femmes dans les jurys

Population	Type jury	Nature du poste	Profil	Nb de membres	Dont femmes	Président-e	Part des femmes
ECC	Comité de sélection	ECC	Développement durable	8	4	Homme	50%
ECC	Comité de sélection	ECC	Sécurité et gestion des risques sociaux et sociétaux	8	4	Homme	50%
ECC	Comité de sélection	ECC	Fiabilité des systèmes, aide à la décision en maintenance	6	2	Femme	33%
EC	Comité de sélection	MCF	Design d'interaction (4031)	8	4	Femme	50%
EC	Comité de sélection	MCF	Sécurité des réseaux et des systèmes d'information (4032)	10	5	Femme	50%
EC	Comité de sélection	MCF	Calcul scientifique, modélisation géométrique et maillage (4033)	8	3	Homme	38%
EC	Comité de sélection	PR	Mécanique des matériaux 1 et 2 (4034 et 4035)	10	4	Homme	40%
EC	Comité de sélection	PR	Traitement du signal, conception de méthode de décision, fusion de données (4036)	8	5	Homme	63%
EC	Comité de sélection	PR	Modélisation stochastique pour la fiabilisation et la maintenance (4037)	8	3	Homme	38%
ENS	Commission d'affectation	PRAG	Maths (4038)	5	1	Homme	20%

### ⇒ 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 2017			Nb d'agents titularisés en 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	9	13	22	2	1	3
B	2	10	12	1	2	3
C	2	5	7	1	2	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

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	22	23	45	5	5	10
B	3	18	21	4	7	11
C	7	13	20	5	19	24
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>54</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>45</b>



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 UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables	Contingents de promotions *
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	13	6	0	0%	26 (N)
	ITRF	A	IGE RF	IGE 2C RF	3	1	0	0%	106 (N)
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	5	2	0	0%	99 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	11	3	0	0%	291 (N)
	AENES	A	AAE	AA	12	1	0	0%	4
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	13	6	0	0%	7
	BIB	A	CONSERVATEURS GENERAUX	CONSERVATEURS GENERAL	1	0	0	0%	NC
	BIB	A	BIBLIOTHECAIRE	BIB	5	2	0	0%	NC
Tableau d'avancement (TA)	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CN	1	1	0	0%	NC
	ITRF	A	IGR RF	IGR 1C RF	1	1	1	100%	206 (N)
	ITRF	A	IGE RF	IGE 1C RF	5	3	1	20%	404 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CE	4	2	0	0%	163 (N)
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	0	0	0		309 (N)
	ITRF	C	ATRF	ATRF P1	1	1	1	100%	9
	ITRF	C	ATRF	ATRF P2	1	0	1	100%	3
	ITRF	C	ATRF	ATRF 1C	13	3	0	0%	8
	AENES	A	AAE	AAHC	1	1	1	100%	NC
	AENES	B	SAENES	SAENES CE	2	1	0	0%	6
	AENES	B	SAENES	SAENES CS	7	4	1	14%	13
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	1	1	0	0%	19
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	1	1	0	0%	35
	AENES	C	ADJENES	ADJENES C1	4	3	2	50%	14
	BIB	B	BIB ASSISTANT SPE	BIBAS CE	1	1	0	0%	NC
BIB	C	MAGASINIER	MAG B1	1	1	0	0%	NC	
<b>TOTAL PROMOTIONS</b>					<b>107</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>	

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

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb promouvables UTT	Nb dossiers présentés par les agents	Nb promus	% promus/promouvables
Liste d'aptitude (LA)	ITRF	A	IGR RF	IGR 2C RF	6	0	0	0%
	ITRF	A	IGE RF	IGE 2C RF	2	0	0	0%
	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	1	0	0	0%
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CN	1	0	0	0%
	AENES	A	AAE	AA	3	0	0	0%
	AENES	B	SAENES	SAENES CN	2	2	0	0%
Tableau d'avancement (TA)	ITRF	A	IGR 2C RF	IGR 1C RF	2	1	0	0%
	ITRF	A	IGE 1C	IGE HC	1	0	0	0%
	ITRF	A	IGE 2C	IGE 1C	2	0	0	0%
	ITRF	B	TECH RF	TECH RF CS	1	1	1	100%
	ITRF	C	ATRF 2C	ATRF 1C	1	0	0	0%
	AENES	C	ADJENES	ADJENES P1	1	0	0	0%
AENES	C	ADJENES	ADJENES P2	1	0	0	0%	
<b>TOTAL LA + TA</b>					<b>24</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4%</b>
<b>TOTAL PROMOTIONS</b>							<b>1</b>	



⇒ **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%.

SYNTHESE	TOTAL ETP	dont ETP Titulaires	dont ETP CDD	dont ETP CDI	TOTAL PERS. PHYS.	Dont femmes ...		Dont hommes ...	
						... Titulaires	... Contract.	... Titulaires	... Contract.
PU	31	31			31	6		25	
MdC	56	56			56	20		36	
PRAG	13	13			15	4		11	
ATER	2,5		2,5		5		1		4
PAST 50%	1		1		2		1		1
ECC	32,5		13	19,5	33		5		28
ENS. CONT.	19,3		2,5	16,8	20		6		14
<b>TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>155,3</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>36,3</b>	<b>162</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>72</b>	<b>47</b>

BIATSS AENES	62,7	36	14	12,7	64	31	26	6	1
BIATSS ITRF	116,8	61	32,5	23,3	118	26	34	35	23
BIATSS MEDICO-SOCIAUX	3	0	3	0	3	0	3	0	0
BIATSS BIB	10,8	9,8	1	0	11	8	0	2	1
Cadres Contractuels	5		3	2	5		1		4
<b>TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)</b>	<b>198,3</b>	<b>106,8</b>	<b>53,5</b>	<b>38</b>	<b>201</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>43</b>	<b>29</b>

Personnels de recherche *	7,5		7,5		8		2		6
BIATSS sur Contrats de recherche	20,9		20,9		23		7		16
Doctorants Contractuels	59		59		59		18		41
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>87,4</b>	<b>0</b>	<b>87,4</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>63</b>

\* communément appelés "Post-Doc"

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>441</b>	<b>206,8</b>	<b>159,9</b>	<b>74,3</b>	<b>453</b>	<b>95</b>	<b>104</b>	<b>115</b>	<b>139</b>
----------------------	------------	--------------	--------------	-------------	------------	-----------	------------	------------	------------



pour information :

<b>ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.</b>	<b>219,2</b>	<b>106,8</b>	<b>74,4</b>	<b>38</b>	<b>224</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>43</b>	<b>45</b>
--	--------------	--------------	-------------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

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

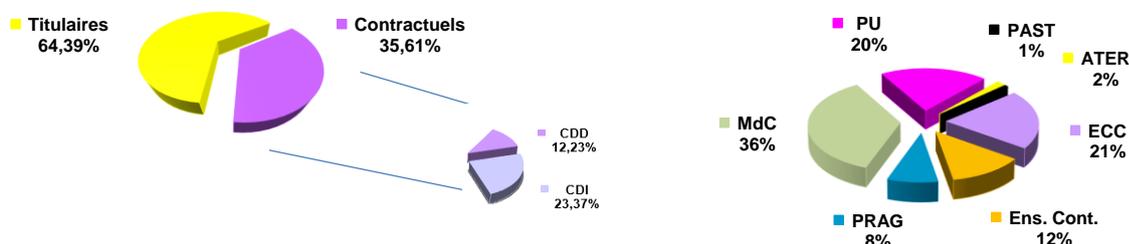
Les mises à disposition (MAD) des agents de l'UTT auprès d'autres organismes sont prises en compte ici à hauteur de la quotité de travail réellement exercée au sein de l'établissement.

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 « prêté » 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
<b>Titulaires</b>	31	56	13					<b>100</b>
<b>CDD</b>				2,5	1	13	2,5	<b>19</b>
<b>CDI</b>						19,5	16,8	<b>36,3</b>
<b>TOTAL ETP</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>13</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>32,5</b>	<b>19,3</b>	<b>155,3</b>
								<b>+ 1,9 %</b>
<b>Rappel 2016</b>	28,75	57,75	14	0	1	30,5	20,4	<b>152,4</b>
<b>Rappel 2015</b>	28,75	55,75	13	3,5	1	30,5	18,4	<b>150,9</b>



Cette année encore, des emplois ont été gelés 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 0,4 ETP (1 ECC à 60%) et 2 ECC sont en MAD 100%.

Parmi les ECC, on dénombre, en effectifs, sur les 20 CDI : 6 « CDI Tenure - Professeur UTT », 9 « CDI Tenure - Professeur Assistant », 2 ECC « ancien statut » et 3 ECC non Tenure. Sur les 13 CDD, 12 sont engagés dans le dispositif de Tenure Track, un autre correspond à un ECC « ancien statut » il sert de support budgétaire au poste de Directeur de l'établissement.

EFFECTIFS (pers. phys.)	PU	MdC	PRAG	ATER	PAST 50%	ECC	Ens. Cont.	TOTAL
<b>Titulaires</b>	31	56	15					<b>102</b>
<b>CDD</b>				5	2	13	3	<b>23</b>
<b>CDI</b>						20	17	<b>37</b>
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>31</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>162</b>
<b>Rappel 2016</b>	29	58	16	0	2	31	21	<b>157</b>
<b>Rappel 2015</b>	29	56	15	5	2	31	19	<b>157</b>

### ⇒ Comparatif : moyennes nationales (source MESR)

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

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

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

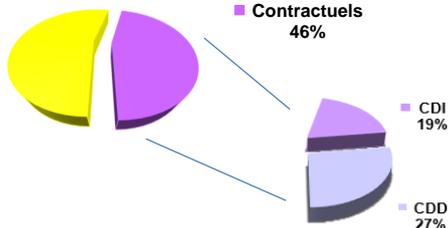
Corps	PU	MdC
% UTT	20%	36%
Moy. Natio. 2016 *	22%	47%
Rappel % UTT 2016	19%	38%

\* Univ. et UT, en filière Sciences

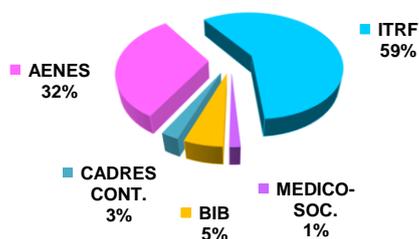
- 1.8 - OCCUPATION DES EMPLOIS BIATSS ET CADRES CONTRACTUELS - HORS RECHERCHE

ETP	Titulaires			CDI			CDD			TOTAL	Rappel 2016
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
AENES	3,9	18,8	13,3	0	10,7	2	1	8	5	62,7	68
ITRF	27,8	13	19,4	20,5	0,8	2	21	7,5	4	116	107,4
MED. SOC.	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	2,2
BIB	2	5	2,8	0	0	0	1	0	0	10,8	11
Cadres Cont.				2			3			5	5
TOTAL ETP	33,7	36,8	35,5	22,5	11,5	4,0	29	15,5	9	197,5	↑
	106,0			38,0			53,5				
Rappel 2016	98,9			40,8			53,9			←	193,6

■ Titulaires 54%



■ AENES 32%



+ 2 %



En 2017, le volume d'ETP contractuels baisse. En effet, cela s'explique par la titularisation de 9 agents dans le cadre du dispositif Sauvadet .



Au total, les personnels BIATSS se décomposent ainsi : 32 % d' AENES, 59 % d'ITRF, 5 % 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 2016
	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
AENES	4	19	14	0	11	2	1	8	5	64	70
ITRF	28	13	20	21	1	2	21	8	4	118	109
MED. SOC.	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	3
BIB	2	5	3	0	0	0	1	0	0	11	11
Cadres Cont.				2			3			5	5
TOTAL ETP	34	37	37	23	12	4	29	16	9	201	↑
	108			39			54				
Rappel 2016	101			42			55			←	198

+ 1,5 %



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

2017		ETP					EFFECTIFS				
↓ STATUTS / CAT. →		A	B	C	TOTAL	Rappel 2016	A	B	C	TOTAL	Rappel 2016
Titulaires	AENES	3,9	18,8	13,3	36	36,7	4	19	14	37	38
	ITRF	27,8	13	19,4	60,2	51,2	28	13	20	61	52
	BIB	2	5	2,8	9,8	11	2	5	3	10	11
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>33,7</b>	<b>36,8</b>	<b>35,5</b>	<b>106</b>	↑	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>108</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		31,6	33,6	33,7	←	<b>98,9</b>	32	34	35	←	<b>101</b>

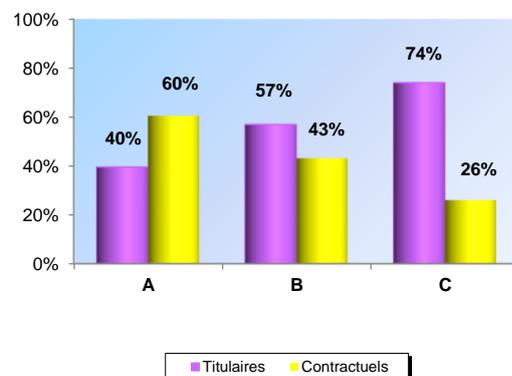
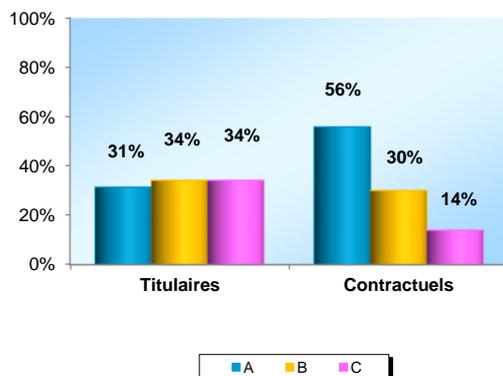
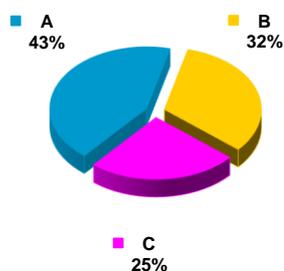
Contractuels	AENES	1	18,7	7	26,7	31,3	1	19	7	27	32
	ITRF	41,5	8,3	6,0	55,8	56,2	42	9	6	57	57
	MED. SOC.	3	0	0	3,0	2,2	3	0	0	3	3
	BIB	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
	Cadres Cont.	5			5	5	5			5	5
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>51,5</b>	<b>27,0</b>	<b>13,0</b>	<b>91,5</b>	↑	<b>52</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>93</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		53,5	25,3	15,9	←	<b>94,7</b>	55	26	16	←	<b>97</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>85,2</b>	<b>63,8</b>	<b>48,5</b>	<b>197,5</b>	↑	<b>86</b>	<b>65</b>	<b>50</b>	<b>201</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>	85,1	58,9	49,6	←	<b>193,6</b>	87	60	51	←	<b>198</b>

En 2017, les titulaires sont majoritaires et représentent 54 % de la population BIATSS-hors recherche - contre 46 % de contractuels.

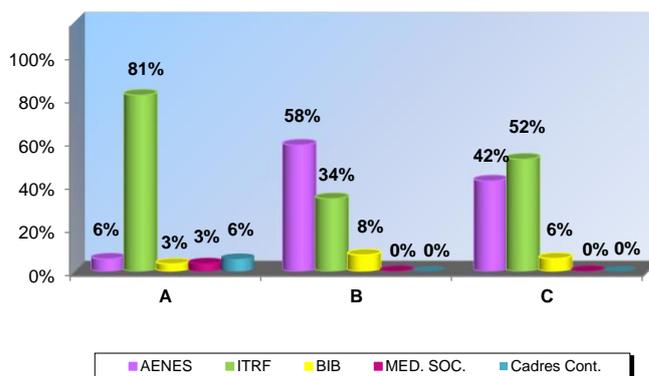
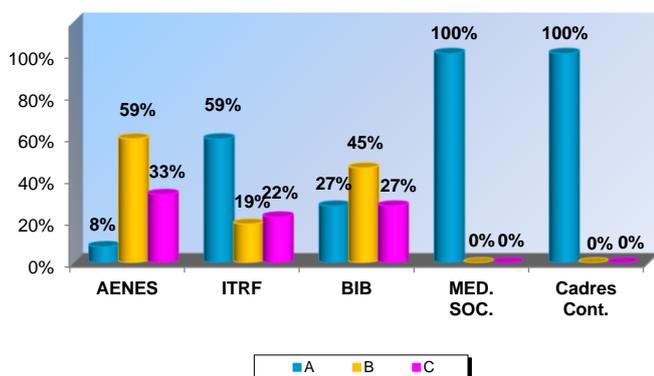
>> Le dispositif Sauvadet (relatif à l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels) a en effet engendré 2 fortes vagues de titularisation en 2013 et 2014, qui ont eu pour effet d'augmenter significativement le nombre de personnels titulaires, diminuant ainsi d'autant les effectifs contractuels. 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. En 2017, 9 agents sont passés titulaires. Au total, 45 agents ont été titularisés jusqu'ici.

**Répartition des effectifs...**



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

2017 ↓ FILIERES / CAT. →		ETP					EFFECTIFS				
		A	B	C	TOTAL	Rappel 2016	A	B	C	TOTAL	Rappel 2016
AENES	Titulaires	3,9	18,8	13,3	36	37	4	19	14	37	38
	Contractuels	1	18,7	7	26,7	31,3	1	19	7	27	32
<b>TOTAL AENES</b>		<b>4,9</b>	<b>37,5</b>	<b>20,3</b>	<b>62,7</b>	↑	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		4,8	41,9	21,3	← 68,0		5	43	22	← 70	
ITRF	Titulaires	27,8	13	19,4	60,2	51,2	28	13	20	61	52
	Contractuels	41,5	8,3	6	55,8	56,2	42	9	6	57	57
<b>TOTAL ITRF</b>		<b>69,3</b>	<b>21,3</b>	<b>25,4</b>	<b>116,0</b>	↑	<b>70</b>	<b>22</b>	<b>26</b>	<b>118</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		71,1	12	24,3	← 107,4		72	12	25	← 109	
BIB	Titulaires	2	5	2,8	9,8	11	2	5	3	10	11
	Contractuels	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
<b>TOTAL BIB</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2,8</b>	<b>10,8</b>	↑	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		2	5	4	← 11		2	5	4	← 11	
<b>MEDICO-SOCIAUX</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	2,2	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	3
<i>Rappel 2016</i>		2,2	0	0	← 2,2		3	0	0	← 3	
<b>Cadres Contractuels</b>		<b>5</b>			<b>5</b>	5	<b>5</b>			<b>5</b>	5
<i>Rappel 2016</i>		5			← 5		5			← 5	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>85,2</b>	<b>63,8</b>	<b>48,5</b>	<b>197,5</b>	↑	<b>86</b>	<b>65</b>	<b>50</b>	<b>201</b>	↑
<i>Rappel 2016</i>		85,1	58,9	49,6	← 193,6		84	60	51	← 198	



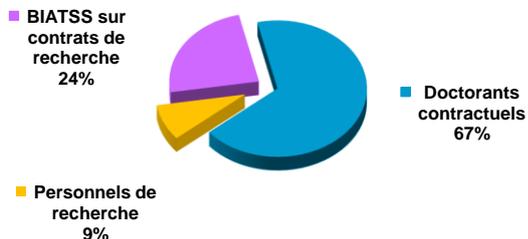
La forte représentation des catégories B au sein de l'AENES témoigne de la disparition progressive des tâches de stricte exécution et de l'enrichissement des fonctions de gestion/assistance administrative. Parallèlement, la demande de technicité des services s'est accrue ces dernières années, ce qui 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	7,5	20,9	59	87,4
CDI				0
<b>TOTAL ETP</b>	<b>7,5</b>	<b>20,9</b>	<b>59</b>	<b>87,4</b>
<i>Rappel 2016</i>	13	23	61	97
<i>Rappel 2015</i>	11	21	57	89,0

- 10 %

\* communément appelés "Post-Doc"



On note au 31/12/2017 une baisse 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.

Parmi les Doctorants contractuels, 21 sont financés sur le plafond Etat, 2 sur le plafond Ressources propres et 36 sur des conventions de recherche. (pour information, l'Ecole Doctorale compte, au total, 173 doctorants inscrits au 31/12/2017, 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	8	23	59	90
CDI				0
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>59</b>	<b>90</b>
<i>Rappel 2016</i>	13	24	61	98
<i>Rappel 2015</i>	11	22	57	90

- 8 %

\* communément appelés "Post-Doc"



C

## CHAPITRE 2



# Les personnels



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

SYNTHÈSE	FEMMES			TOTAL FEMMES	HOMMES			TOTAL HOMMES	TOTAL PERS. PHYS.
	Titulaires	CDD	CDI		Titulaires	CDD	CDI		
PU	6			6	25			25	31
MdC	20			20	36			36	56
PRAG	4			4	11			11	15
ATER		1		1		4		4	5
PAST 50%		1		1		1		1	2
ECC		2	3	5		11	17	28	33
ENS. CONT.		1	5	6		2	12	14	20
<b>TOTAL ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>29</b>	<b>119</b>	<b>162</b>

BIATSS AENES	A	2	1	0	3	2	0	0	2	5
	B	16	8	10	34	3	0	1	4	38
	C	13	5	2	20	1	0	0	1	21
<b>SOUS-TOTAL AENES</b>		<b>31</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>64</b>
BIATSS ITRF	A	8	10	13	31	20	11	8	39	70
	B	4	8	1	13	9	0	0	9	22
	C	14	1	1	16	6	3	1	10	26
<b>SOUS-TOTAL ITRF</b>		<b>26</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>60</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>58</b>	<b>118</b>
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
<b>SOUS-TOTAL MEDICO-SOCIAUX</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
BIATSS BIB	A	2	0	0	2	0	1	0	1	3
	B	4	0	0	4	1	0	0	1	5
	C	2	0	0	2	1	0	0	1	3
<b>SOUS-TOTAL BIB</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
Cadres Contractuels			1	0	1		2	2	4	5
<b>TOTAL BIATSS ET CADRES CONT. (HORS RECHERCHE)</b>		<b>65</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>129</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>72</b>	<b>201</b>

Personnels de recherche *		2		2		6		6	8
BIATSS sur Contrats de recherche		7		7		16		16	23
Doctorants Contractuels		18		18		41		41	59
<b>TOTAL PERSONNELS DE RECHERCHE</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>90</b>

\* communément appelés "Post-Doc"

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>95</b>	<b>69</b>	<b>35</b>	<b>199</b>	<b>115</b>	<b>98</b>	<b>41</b>	<b>254</b>	<b>453</b>
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

 pour information :

<b>ENSEMBLE BIATSS ET CADRES CONT.</b>	<b>65</b>	<b>44</b>	<b>27</b>	<b>136</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>88</b>	<b>224</b>
--	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

**- 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.

2017	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2016	2017	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2016
EC et Enseignants	43	119	162	157	Titulaires	95	115	210	204
BIATSS et Cadres Cont. (hors recherche)	129	72	201	198	Contractuels « permanents »	77	76	153	151
Personnels de recherche	27	63	90	98	Contractuels recherche	27	63	90	98
<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>254</b>	<b>453</b>	↑	<b>TOTAL</b>	<b>199</b>	<b>254</b>	<b>453</b>	↑
Rappel 2016	191	243	←	453	Rappel 2016	191	243	←	453



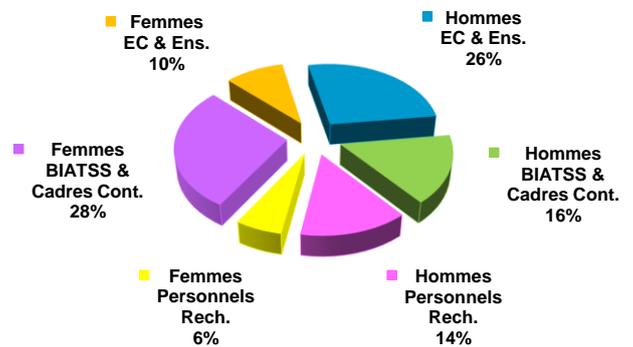
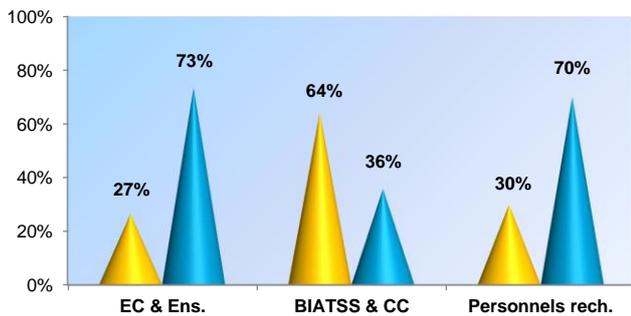
Au sein de la population des personnels dits « permanents » (EC/Ens. et BIATSS/Cadres Cont., hors recherche), la répartition par sexe s'établit à hauteur de 47,4 % de femmes et 52,6 % d'hommes, quasi identique par rapport à l'année dernière (2016 : 48 % de femmes et 52 % d'hommes).



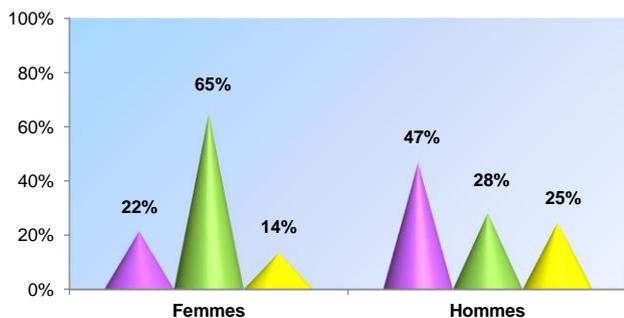
La part des femmes parmi la population enseignante reste encore faible, en particulier chez les PU et les ECC, bien qu'elle progresse en 2017 pour les PU.



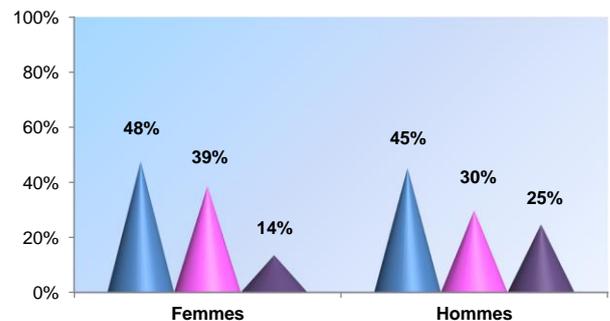
■ Femmes ■ Hommes



■ EC & Ens. ■ BIATSS & CC ■ Personnels rech.



■ Titulaires ■ Contractuels "permanents" ■ Contractuels recherche



## - 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.

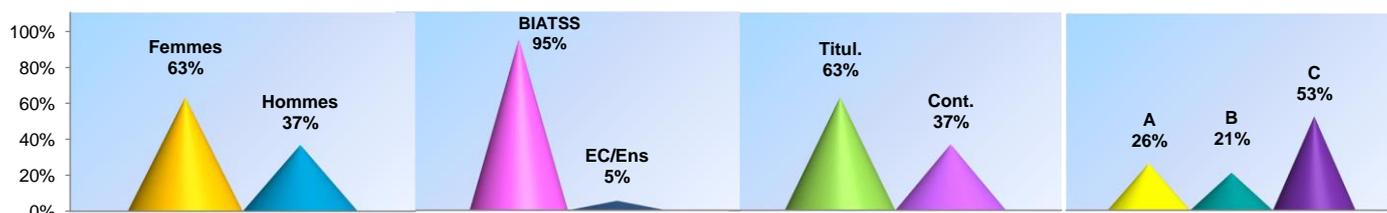
Mais il n'est plus seulement question des travailleurs reconnus handicapés. Le champ des bénéficiaires a été étendu par la loi et le « taux d'emploi des travailleurs handicapés » se détermine désormais à partir du recensement des « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » énumérés à l'art. L 323-3 du 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			ECC et enseignant	TOTAL	Rappel 2016
		A	B	C	A		
Titulaires	Femmes	1	1	6	0	8	7
	Hommes	1	1	2	0	4	3
Contractuels	Femmes	1	2	1	0	4	4
	Hommes	1	0	1	1	3	3
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>17</b>
		<b>18</b>			<b>1</b>		
<b>Rappel 2016</b>		16			1	<b>17</b>	
<b>Rappel 2015</b>		12			2	<b>14</b>	



En 2017, 19 personnels sont « bénéficiaires de l'obligation d'emploi », soit 4,2 % du personnel global et 5,2 % du personnel permanent (hors recherche).



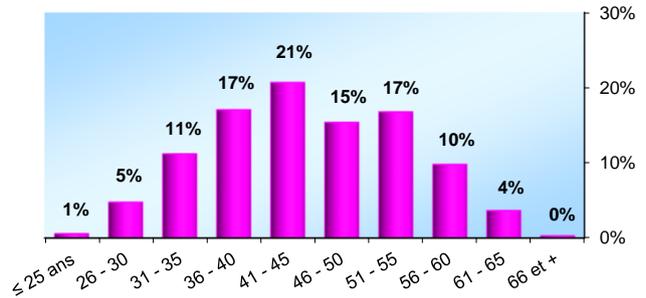
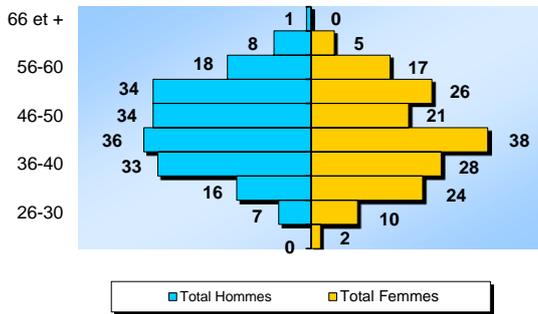
L'obligation légale étant fixée à 6% des personnels, l'établissement favorise le recours aux ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour des prestations d'entretien (espaces verts) et de restauration pour les manifestations. Ces dernières entrent en effet en ligne de compte dans le calcul 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 2017 s'élève à 38 658 €. Un titre de recette 2017 a été fait pour la somme de 27 741 € pour un trop versé en 2016.

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

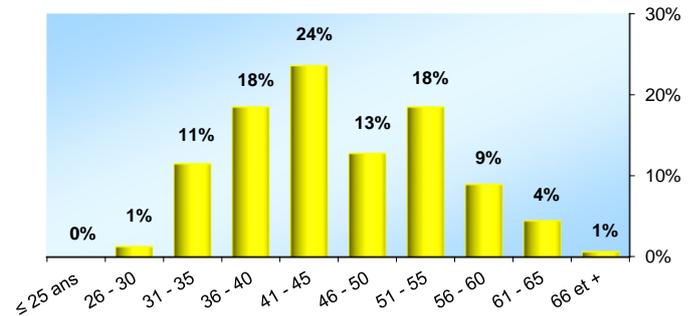
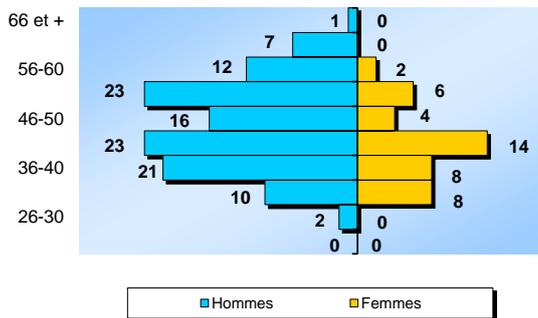
Données sources : cf glossaire

*Pyramide des âges générale...*

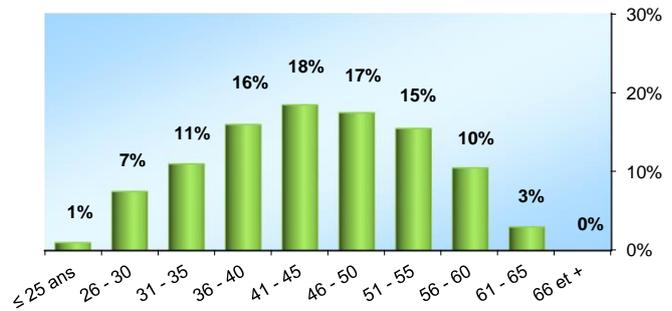
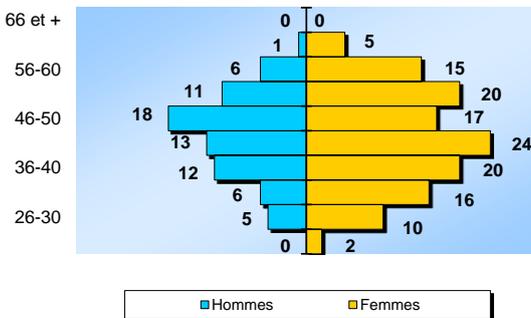


Si la pyramide des âges des personnels hors recherche s'est longtemps concentrée sur la tranche 30-45 ans - essentiellement du fait du nombre important de contractuels (moyenne d'âge des fonctionnaires plus élevée, voir page suivante) -, avec le vieillissement naturel de la population et les vacances/gels de postes, la pyramide générale a glissé progressivement, ces dernières années, sur la tranche des 36-55 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).

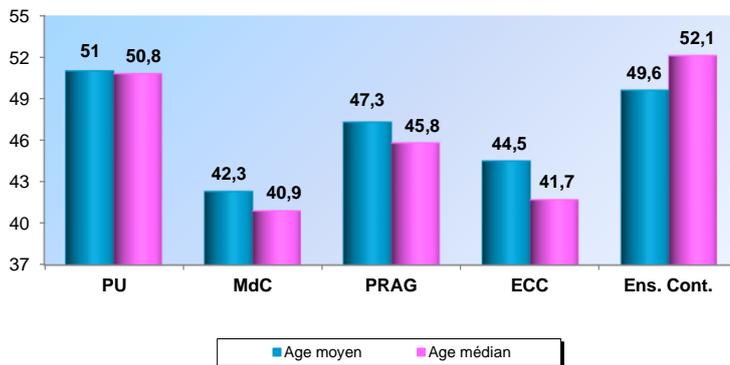
Il est à noter que la moyenne est par nature très réactive aux valeurs extrêmes et aux faibles échantillons.

ENSEIGNANTS ⇨		AGE MOYEN			
	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
2017	51	42,3	47,3	44,5	49,6

Rappel 2016	51,3	41,7	45,9	44,6	48,1
Rappel 2015	50,3	41,3	45,3	43,8	48,2

AGE MEDIAN				
PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
50,8	40,9	45,8	41,7	52,1

50,8	40,1	44,7	41	50,4
49,8	39,4	43,8	40	50,8



On note en 2017 une augmentation de la moyenne d'âge globale de la population enseignante (46,02 ans contre 45,4 ans en 2016).

La moyenne d'âge des enseignants-chercheurs titulaires reste toujours plus jeune que la moyenne nationale de 47,8 ans.

(moyennes nationales 2017, source : Repères et références statistiques 2017 MENESI).

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

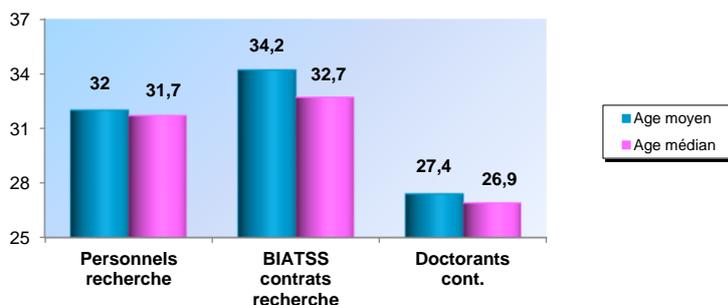
RECHERCHE ⇨		AGE MOYEN		
	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.	
2017	32	34,2	27,4	

Rappel 2016	32	33,1	28
Rappel 2015	33,5	35,1	28,1

AGE MEDIAN		
Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
31,7	32,7	26,9

31,7	31,9	26,9
33,1	33,9	27,3

\* communément appelés "Post-Doc"



La population de l'ensemble des personnels de recherche est naturellement jeune - leur moyenne d'âge étant de 30,3 ans (29,8 ans en 2016) -, du fait de la nature même de leurs statuts, de leurs activités et de leurs modes de recrutement.

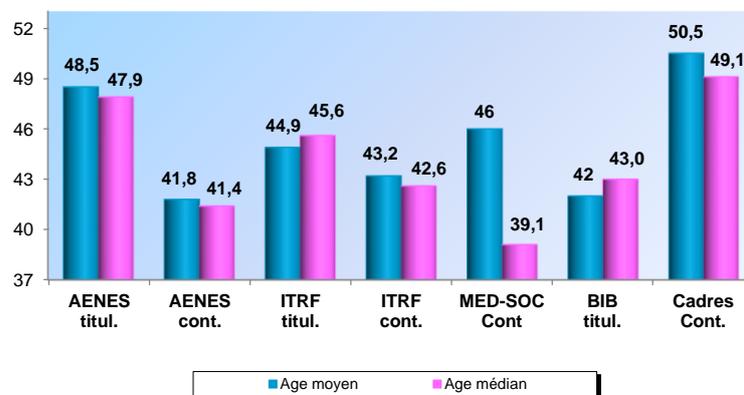
Toutefois, les variations qui peuvent être constatées d'une année sur l'autre doivent être relativisées, ces populations étant, par nature, très fluctuantes.

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

BIATSS & CADRES CONT. →		AGE MOYEN					AGE MEDIAN				
2017		AENES	ITRF	MEDICO-SOC.	BIB	Cadres Cont.	AENES	ITRF	MEDICO-SOC.	BIB	Cadres Cont.
Titulaires	A	50,9	45,6		37,4		54,4	45,2		37,4	
	B	47,8	41,5		45,4		48,2	41,3		46,3	
	C	48,9	46,2		36,4		46	46,2		42,9	
Titulaires		48,5	44,9		42		47,9	45,6		43	
Contractuels	A	40,1	43,6	46	29,9	50,5	40,1	41,8	39,1	29,9	49,1
	B	42	36				42	38,7			
	C	41,6	51,1				37,8	56			
Contractuels		41,8	43,2	46		50,5	41,4	42,6	39,1		49,1
Rappel 2016	Titulaires	47,3	45,4		41,5		46,3	45,8		41,9	
	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



**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 : **44,6 ans** en 2017 (44 ans en 2016). 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 reste en-dessous de la moyenne nationale de l'enseignement supérieur (46,8 ans) mais se trouve au dessus de la moyenne nationale éducation nationale et enseignement supérieur (42,5 ans).

(Moyennes nationales 2017, Source : « Repères et Références statistiques 2017 », MENESR, mise à jour partielle janvier 2018)

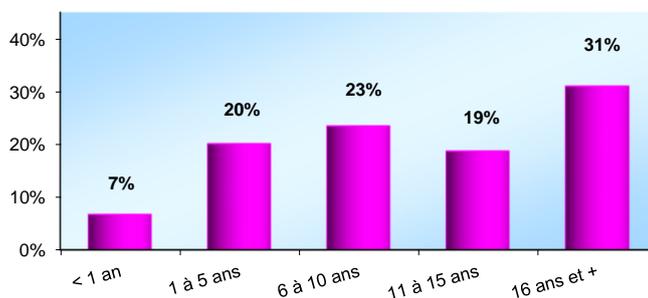


La moyenne d'âge globale du personnel dit « permanent », à savoir les Enseignants, Enseignants-Chercheurs, BIATSS-hors recherche et Cadres Contractuels, progresse en 2017 (45,2 ans contre 44,6 ans en 2016), liée principalement à celle de la moyenne d'âge de la population enseignante qui a connu moins 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

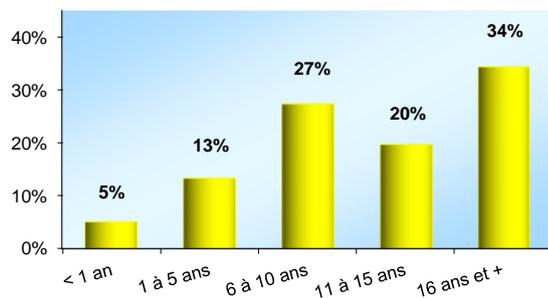
### Ancienneté générale de service à l'UTT...



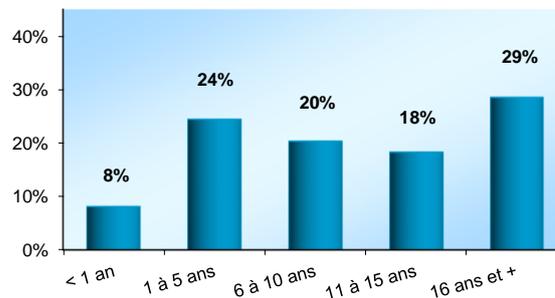
Stagnation de l'ancienneté moyenne générale : **11,4 ans** (11 ans en 2016).

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. The square is positioned in the top-left corner of the page, overlapping a white L-shaped graphic element.

# CHAPITRE 3

The background is a solid blue color. It features several abstract white graphics: a group of silhouettes of people in the upper right, a network of circles and lines in the center, and various concentric circles and lines in the lower half.

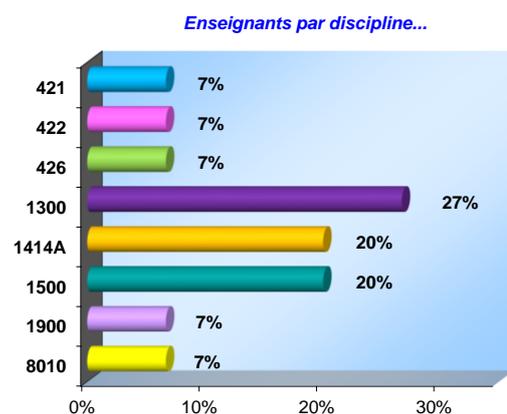
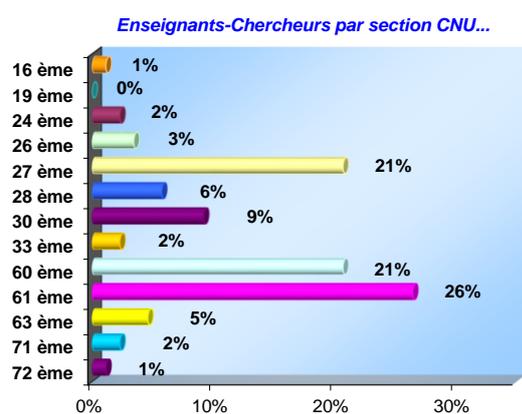
# Activités d'enseignement et de recherche



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

CNU DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS 2017						Rappel 2016	
Section	Intitulé	PU	MdC	TOTAL	%	TOTAL	%
16 <sup>ème</sup>	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale		1	1	1%	1	1%
19 <sup>ème</sup>	Sociologie, démographie		0	0	0%	1	1%
24 <sup>ème</sup>	Aménagement de l'espace, urbanisme		2	2	2%	2	2%
26 <sup>ème</sup>	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	2	3	3%	2	2%
27 <sup>ème</sup>	Informatique	3	15	18	21%	16	18%
28 <sup>ème</sup>	Milieux denses et matériaux	2	3	5	6%	5	6%
30 <sup>ème</sup>	Milieux dilués et optique	2	6	8	9%	8	9%
33 <sup>ème</sup>	Chimie des matériaux	1	1	2	2%	2	2%
60 <sup>ème</sup>	Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	8	18	21%	18	21%
61 <sup>ème</sup>	Génie informatique, automatique et traitement du signal	10	13	23	26%	25	29%
63 <sup>ème</sup>	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	2	2	4	5%	4	5%
71 <sup>ème</sup>	Sciences de l'information et de la communication		2	2	2%	2	2%
72 <sup>ème</sup>	Epistémologie et histoire des sciences et des techniques		1	1	1%	1	1%
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>56</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

DISCIPLINES DES ENSEIGNANTS 2017						Rappel 2016		
Code	Intitulé	PRAG	PRCE	PROF. EPS	TOTAL	%	TOTAL	%
421	Allemand	1			1	7%	1	6%
422	Anglais		1		1	7%	2	13%
426	Espagnol		1		1	7%	1	6%
1300	Mathématiques	4			4	27%	4	25%
1414A	Sciences indus. de l'ingénieur et ingénierie mécanique	3			3	20%	3	19%
1500	Physique-Chimie	2	1		3	20%	3	19%
1900	Education physique et sportive			1	1	7%	1	6%
8010	Economie et gestion	1			1	7%	1	6%
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>



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

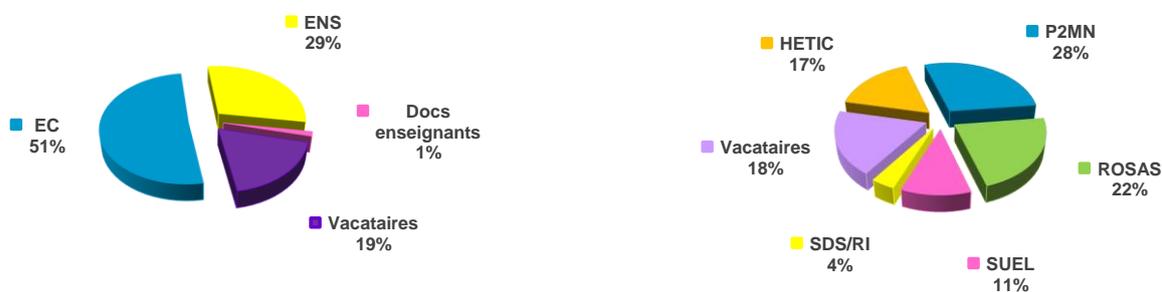
### - 3.2 - CHARGES D'ENSEIGNEMENT 2016/2017



⇒ 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).

CHARGES D'ENSEIGNEMENT		Total UTP	Effectif	ETP	Moyenne UTP/effectif	Moyenne UTP/ETP	Total UTD (=UTP/1,5)
HETIC	EC	12 106	30	29,9	404	405	8 071
	ENS	3 686	7	6,9	527	534	2 457
	Doctorants enseignants	39	1	1	39	39	26
P2MN	EC	18 986	47	47	404	404	12 657
	ENS	6 987	11	9	635	776	4 658
	Doctorants enseignants	557	10	10	56	56	371
ROSAS	EC	16 996	43	43	395	395	11 331
	ENS	3 166	6	4,5	528	704	2 111
	Doctorants enseignants	635	13	13	49	49	423
SUEL	EC & ENS	10 401	11	11	946	946	6 934
SDS, RI, FCP	ENS	3 510	5	5	702	702	2 340
<b>TOTAL EC &amp; ENS.</b>		<b>77 069</b>	-	-	-	-	<b>51 379</b>
<i>Vacataires secteur public</i>		4 781	84		57		3 187
<i>Vacataires secteur privé</i>		7 975	201		40		5 317
<i>Autre (retraités, demandeurs d'emploi, intermittent, prof libérale, étudiants et BIATSS)</i>		4 654	90		52		3 102
<b>TOTAL VACATAIRES</b>		<b>17 410</b>	<b>375</b>		<b>46</b>		<b>11 607</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>94 479</b>	-	-	-	-	<b>62 986</b>
<b>Rappel 2015/2016</b>	TOTAL EC & ENS.	69 453	-		-		44 122
	TOTAL VACATAIRES	14 796	364		41		10 206
	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>84 249</b>	-	-	-	-	<b>54 328</b>

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



A noter que le volume d'enseignement réalisé par des personnels BIATSS de l'établissement représente 2511 UTP, soit 2,7 % du total des charges d'enseignement.

### - 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.

2017		Rappel 2016	Rappel 2015
Nombre moyen d'étudiants par EC et Ens.	20,7	20,7	18,7
Nombre moyen d'étudiants par BIATSS & Cadres Cont. permanents	16,2	16,3	15,6



L'évolution du taux d'encadrement des étudiants est à rapprocher de celles des effectifs : une légère progression du nombre d'étudiants (1,6 %) que celle de la population BIATSS (2,01 %) et moins que celle des personnels enseignants (3,18 %).

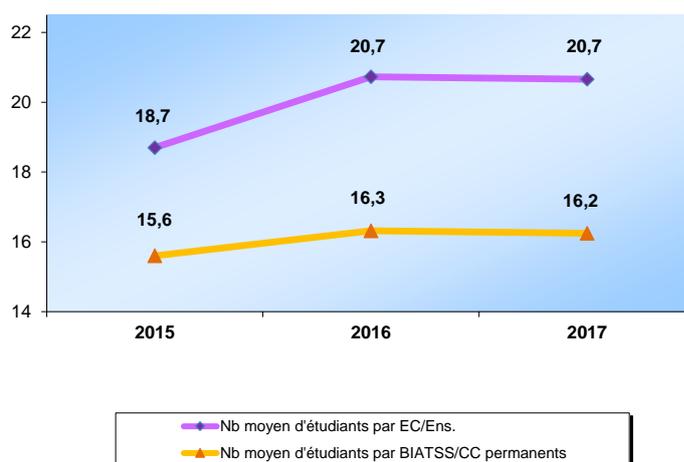


Le taux d'encadrement par les personnels BIATSS et Cadres Contractuels doit cependant être relativisé car il est moins exploitable dans la mesure où la majorité de ces personnels a des activités sans contact avec les étudiants.



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 white L-shaped graphic element.

# CHAPITRE 4

The background is a solid blue 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, and several circles of different sizes and colors (some solid, some hollow) scattered throughout. Some circles are connected by thin white lines, suggesting a network or flow diagram.

# 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 2016 Exécution	Exercice 2017 Exécution	Ecart exécution 2016 / 2015	Taux d'évolution
Emplois sous plafond 1  (1)	Titulaires	EC et Ens.	9 631 881 €	9 949 198 €	317 317 €	3,3%
		BIATSS	5 015 249 €	5 266 050 €	250 801 €	5,0%
		dont cours complémentaires (notamment ceux financés sur ressources propres)	412 070 €	481 546 €	69 476 €	16,9%
	Sous-total titulaires		14 647 130 €	15 215 248 €	568 118 €	3,9%
	Non titulaires	EC et Ens.	3 581 603 €	3 772 788 €	191 185 €	5,3%
		dont ATER et doctorants contractuels	636 010 €	622 077 €	-13 933 €	-2,2%
		BIATSS et autres non titulaires	472 660 €	465 941 €	-6 719 €	-1,4%
		dont CDI	198 895 €	220 118 €	21 223 €	10,7%
	Sous-total non titulaires		4 054 263 €	4 238 729 €	184 466 €	4,5%
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		18 701 393 €	19 453 977 €	752 584 €	4,02%
Emplois sous plafond 2  (1bis)	Non titulaires	EC et Ens.	2 614 073 €	1 075 744 €	-1 538 329 €	-58,8%
		dont CDI	741 206 €	793 768 €	52 562 €	7,1%
		BIATSS et autres non titulaires	4 654 833 €	6 658 101 €	2 003 268 €	43,0%
		dont CDI	1 632 196 €	1 574 664 €	-57 532 €	-3,5%
	Total non titulaires (plafond 2)		7 268 906 €	7 733 845 €	464 939 €	6,4%
TOTAL GENERAL  (emplois rémunérés par l'opérateur)	Titulaires	EC et Ens.	9 631 881 €	9 949 198 €	317 317 €	3,3%
		BIATSS et autres non titulaires	5 015 249 €	5 266 050 €	250 801 €	5,0%
	Sous-total titulaires		14 647 130 €	15 215 248 €	568 118 €	3,9%
	Non titulaires (plafonds 1 et 2)	EC et Ens.	6 195 676 €	4 848 532 €	-1 347 144 €	-21,7%
		BIATSS et autres non titulaires	5 127 493 €	7 124 042 €	1 996 549 €	38,9%
	Sous-total non titulaires		11 323 169 €	11 972 574 €	649 405 €	5,7%
TOTAL GENERAL		25 970 299 €	27 187 822 €	1 217 523 €	4,7%	
Autres dépenses non ventilables par catégories d'emplois (ex : vacataires) (2)			486 050 €	502 007 €	15 957 €	3,3%
Total des dépenses de personnel traitées en paye			26 456 349 €	27 689 829 €	1 233 480 €	4,7%
Autres dépenses de personnel non traitées en paye (ex : action sociale, visites médicales, etc)			18 533 €	15 129 €	-3 404 €	
Total des dépenses de personnel			26 474 882 €	27 704 958 €	1 230 076 €	4,6%
dont dépenses de personnels sur contrats de recherche			2 542 194 €	2 675 181 €	132 987 €	5,2%



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 2016	Total des flux 2016	Total exécution 2017	Taux d'évolution
<b>Rémunérations principales</b>		<b>14 397 848 €</b>	<b>697 127 €</b>	<b>15 094 975 €</b>	<b>4,8%</b>
sous total titulaires		7 031 643 €	407 893 €	7 439 536 €	5,8%
sous total non titulaires et autres personnels		7 366 205 €	289 234 €	7 655 439 €	3,9%
Titulaires	EC et Ens.	4 571 258 €	229 098 €	4 800 356 €	5,0%
	BIATSS et autres non titulaires	2 460 385 €	178 795 €	2 639 180 €	7,3%
Non titulaires	EC et Ens.	3 727 738 €	-1 170 862 €	2 556 876 €	-31,4%
	BIATSS et autres non titulaires	3 638 467 €	1 460 096 €	5 098 563 €	40,1%
	dont CDI	3 083 464 €	-40 447 €	3 043 017 €	-1,3%
	dont personnels financés sur contrats de recherche (8)	1 812 513 €	50 224 €	1 862 737 €	2,8%
Autres : stagiaires, apprentis ...		0 €	0 €	0 €	0,0%
<b>Rémunérations accessoires</b>		<b>2 454 734 €</b>	<b>30 522 €</b>	<b>2 485 256 €</b>	<b>1,2%</b>
sous total titulaires		1 437 018 €	-111 790 €	1 325 228 €	-7,8%
sous total non titulaires et autres personnels		1 017 716 €	142 312 €	1 160 028 €	14,0%
Cours complémentaires et vacances d'enseignement		1 035 586 €	147 627 €	1 183 213 €	14,3%
Autres rémunérations accessoires		365 138 €	-63 361 €	301 777 €	-17,4%
Primes et indemnités des EC et Ens.		474 182 €	-213 938 €	260 244 €	-45,1%
Primes et indemnités des BIATSS et autres personnels		579 828 €	160 194 €	740 022 €	27,6%
<b>Cotisations et contributions sociales</b>		<b>9 596 068 €</b>	<b>502 186 €</b>	<b>10 098 254 €</b>	<b>5,2%</b>
sous total titulaires		6 338 028 €	344 863 €	6 682 891 €	5,4%
sous total non titulaires et autres		3 258 040 €	157 323 €	3 415 363 €	4,8%
Titulaires	Cas pensions + ATI	5 093 065 €	273 232 €	5 366 297 €	5,4%
	Autres cotisations titulaires	1 244 963 €	71 631 €	1 316 594 €	5,8%
Non titulaires	Cotisations Assedic	460 511 €	21 869 €	482 380 €	4,7%
	Autres cotisations non titulaires	2 797 529 €	135 454 €	2 932 983 €	4,8%
<b>Prestations sociales</b>		<b>26 233 €</b>	<b>240 €</b>	<b>26 473 €</b>	<b>0,9%</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>		<b>26 474 883 €</b>	<b>1 230 075 €</b>	<b>27 704 958 €</b>	<b>4,6%</b>
<b>TOTAL hors prestations</b>		<b>26 448 650 €</b>	<b>1 229 835 €</b>	<b>27 678 485 €</b>	<b>4,6%</b>
dont titulaires hors prestations et autres charges		14 806 689 €	640 966 €	15 447 655 €	4,3%
dont non titulaires et autres personnels hors prestations et autres charges		11 641 961 €	588 869 €	12 230 830 €	5,1%

## - 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 2017 du SMIC s'élève à 9,76 €/h, soit 1480,27 € 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 2017, ces éléments ont représenté des montants bruts globaux respectifs de 135 403,37 € et 6 695 €.

### - 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. 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.

2017	SALAIRES MEDIANS			
	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	4 159 €	2 770 €	2 110 €	1 693 €
BIATSS Contractuels	3 565 €	2 467 €	1 748 €	1 623 €
<b>ENSEMBLE BIATSS</b>	<b>4 057 €</b>	<b>2 672 €</b>	<b>1 925 €</b>	<b>1 668 €</b>
Rappel 2016	A+	A	B	C
BIATSS Titulaires	4 007 €	2 641 €	2 101 €	1 639 €
BIATSS Contractuels	3 583 €	2 439 €	1 691 €	1 613 €
<b>ENSEMBLE BIATSS</b>	<b>3 982 €</b>	<b>2 590 €</b>	<b>1 876 €</b>	<b>1 632 €</b>

SALAIRES MOYENS			
A+	A	B	C
5 039 €	2 835 €	2 103 €	1 726 €
4 128 €	2 519 €	1 823 €	1 637 €
<b>4 400 €</b>	<b>2 648 €</b>	<b>1 985 €</b>	<b>1 702 €</b>
A+	A	B	C
5 018 €	2 801 €	2 106 €	1 677 €
4 222 €	2 452 €	1 776 €	1 630 €
<b>4 476 €</b>	<b>2 587 €</b>	<b>1 963 €</b>	<b>1 662 €</b>



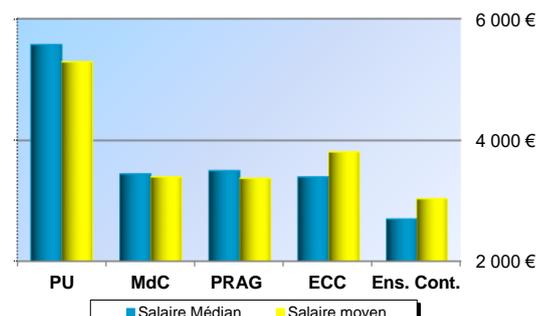
### - 4.2.2 - Salaires bruts mensuels des Enseignants et Enseignants-Chercheurs



⇒ 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.

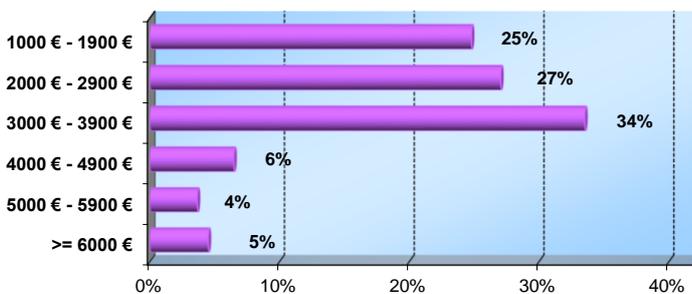
⇒ Parmi les ECC, l'emploi servant de support budgétaire au poste de Directeur de l'établissement, n'entre pas dans le cadre de l'étude, compte tenu de ses spécificités.

2017	PU	MdC	PRAG	ECC	Ens. Cont.
Salaire médian	5 574 €	3 450 €	3 503 €	3 400 €	2 701 €
Salaire moyen	5 291 €	3 402 €	3 379 €	3 814 €	3 040 €
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 €



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

Nb de personnels	1000 € - 1900 €	2000 € - 2900 €	3000 € - 3900 €	4000 € - 4900 €	5000 € - 5900 €	>= 6000 €	TOTAL
BIATSS & CC	87	72	24	7	2	6	198
EC & ENS	1	24	95	16	11	10	157
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>96</b>	<b>119</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>355</b>



On note qu'en 2017, 25% des personnels permanents de l'UTT gagnent moins de 2 000 €, tous BIATSS. 52 % des personnels gagnent moins de 3 000 €.

Par ailleurs, le salaire (de base) médian de la population BIATSS & Cadres Contractuels, tous statuts confondus, s'élève à 2 100 € brut mensuel (2 417 € en salaire moyen). Celui de la population enseignante (au sens large) s'élève, lui, à 3 490 € brut mensuel (3800 € en salaire moyen). Sur l'ensemble de la population, le salaire médian se situe à 2 870 € et le salaire moyen à 3 017 €.

Salaires bruts mensuels par déciles	BIATSS & CC	EC & ENS	ENSEMBLE
1 <sup>er</sup> décile (D1)	1 646 €	2 688 €	1 683 €
2 <sup>ème</sup> décile (D2)	1 701 €	3 100 €	1 804 €
3 <sup>ème</sup> décile (D3)	1 776 €	3 274 €	2 110 €
4 <sup>ème</sup> décile (D4)	1 928 €	3 450 €	2 406 €
<b>Médiane (D5)</b>	<b>2 100 €</b>	<b>3 490 €</b>	<b>2 870 €</b>
6 <sup>ème</sup> décile (D6)	2 285 €	3 749 €	3 234 €
7 <sup>ème</sup> décile (D7)	2 608 €	3 905 €	3 450 €
8 <sup>ème</sup> décile (D8)	2 966 €	4 322 €	3 905 €
9 <sup>ème</sup> décile (D9)	3 425 €	5 512 €	4 588 €
Rapport interdécile 2017 (D9/D1)	2,1	2,1	2,7
Rapport interdécile 2016 (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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décile.

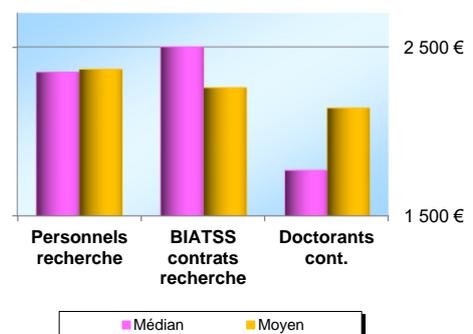
> Le 9<sup>ème</sup> décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires, c'est-à-dire que les 10% des salaires les plus élevés dépassent ce 9<sup>ème</sup> décile.

> 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**

2017	Personnels recherche *	BIATSS contrats recherche	Doctorants cont.
Salaire médian	2 350 €	2 500 €	1 769 €
Salaire moyen	2 367 €	2 258 €	2 138 €
Rappel médian 2016	2 350 €	2 500 €	1 758 €

\* Communément appelés "Post-Doc"



#### - 4.4 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS FONCTIONNAIRES

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

2017		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	107 169 €	38
	ITRF	146 230 €	56
	BIB	30 200 €	12
EC et Ens. *		62 786 €	104
<b>TOTAL</b>		<b>346 385 €</b>	<b>210</b>

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
94 674 €	43	70 809 €	38
134 787 €	56	122 272 €	53
34 691 €	12	32 239 €	12
121 872 €	104	126 880 €	104
<b>386 024 €</b>	<b>215</b>	<b>352 200 €</b>	<b>207</b>

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



La PRES a fait l'objet d'un décalage de paye en janvier 2018 au lieu de décembre 2017 pour un montant de 62 368 €

##### - 4.4.2 - Primes fonctionnelles

2017		Budget	Nombre
BIATSS	Prime Info.	40 056 €	10
	Gestion, ICR & régisseur	5 600 €	3
EC	PEDR & PES	197 458 €	47
	PCA	81 959 €	50
<b>TOTAL</b>		<b>325 073 €</b>	<b>110</b>

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
40 722 €	11	35 968 €	9
9 350 €	3	12 880 €	1
263 813 €	66	259 270 €	44
84 179 €	47	72 358 €	43
<b>398 064 €</b>	<b>127</b>	<b>380 476 €</b>	<b>97</b>



La PEDR a fait l'objet d'un décalage de paye en janvier 2018 au lieu de décembre 2017 pour un montant de 62 000 €

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

2017		Budget	Nombre
BIATSS	Mérite individuel	68 507 €	107
	Mérite collectif	43 607 €	107

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
64 330 €	102	62 358 €	99
43 200 €	99	42 525 €	100

#### - 4.5 - PRIMES ET INDEMNITES DES PERSONNELS CONTRACTUELS

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

2017		Budget	Nombre
BIATSS	AENES	53 389 €	29
	ITRF	122 174 €	45
TOTAL		175 563 €	74

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
59 905 €	36	56 823 €	32
123 825 €	44	114 066 €	41
183 730 €	80	170 889 €	73



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

2017		Budget	Nombre
ECC	PCA	29 500 €	24

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
22 090 €	16	20 183 €	16

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

2017		Budget	Nombre
BIATSS cont.	Mérite individuel	39 972 €	74
	Mérite collectif	33 128 €	74

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
42 552 €	76	40 750 €	71
33 300 €	76	30 622 €	71

#### - 4.6 - INTERESSEMENT SUR CONTRATS ET ROYALTIES

2017		Budget	Nombre
Intéressement & Royalties		75 243 €	3

Rappel 2016		Rappel 2015	
Budget	Nombre	Budget	Nombre
59 945 €	12	202 528 €	9



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, 2017 est supérieure à 2016 mais garde le niveau des années antérieures

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

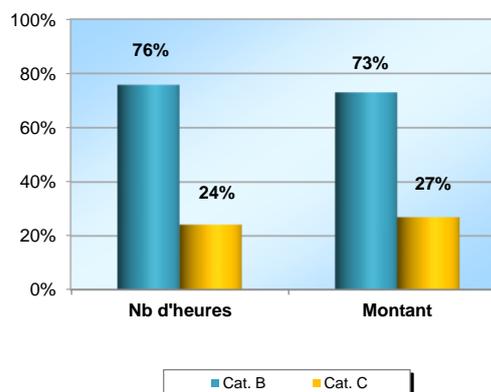
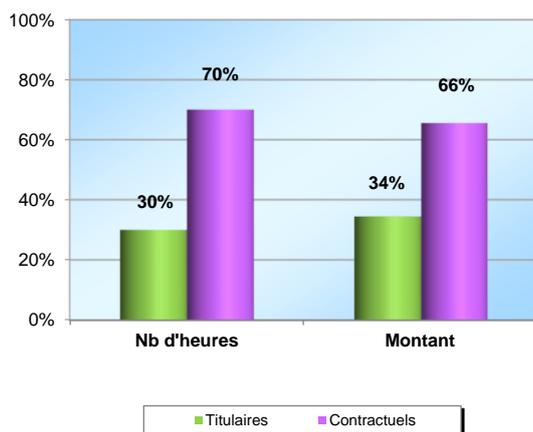
Répartition des heures		Nombre de personnes	Volume d'heures total	Montant global
TITULAIRES	B	6	168	3 052 €
	C	5	50	805 €
<b>TOTAL TITULAIRES</b>		<b>11</b>	<b>218</b>	<b>3 857 €</b>

CONTRACTUELS	B	11	383	5 120 €
	C	7	126	2 219 €
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>		<b>18</b>	<b>509</b>	<b>7 339 €</b>

<b>TOTAL 2017</b>	<b>29</b>	<b>727</b>	<b>11 196 €</b>
<i>Rappel 2016</i>	28	781	12 220 €
<i>Rappel 2015</i>	36	919	14 189 €



- 8 %



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.



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 5

The background is a solid blue color. It features several abstract white 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 circles of different sizes and thicknesses scattered throughout. Some circles are connected by thin white lines, suggesting a network or flow diagram.

# La formation des personnels



**- 5.1 - BUDGET FORMATION**

BUDGET FORMATION 2017		Rappel 2016	Rappel 2015
Budget global <sup>1</sup>	70 403 €	70 301 €	56 601 €
Nombre de formations	109	111	76
Nombre de jours de formation par type de formation	278	249	136
Nombre global de jours de formation <sup>2</sup>	806	576	
Nombre total de stagiaires	542	326	316
Nombre total de personnels formés <sup>3</sup>	242	177	191

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

<sup>2</sup> : nb de jours x nb de stagiaires

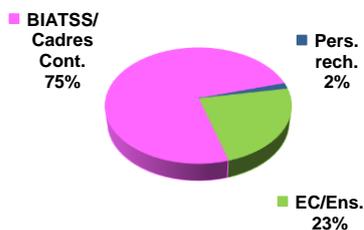
<sup>3</sup> : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations.

**- 5.2 - REPARTITION DES STAGIAIRES**

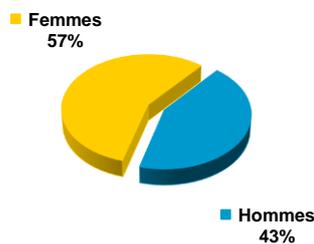
2017		Hommes	Femmes	TOTAL	
EC & Ens.		38	18	56	56
Cadres Cont. (A+)		4	1	5	5
BIATSS AENES	A+	2	1	3	58
	A	0	2	2	
	B	3	33	36	
	C	1	16	17	
BIATSS ITRF	A+	10	8	18	106
	A	24	25	49	
	B	6	6	12	
	C	11	16	27	
BIATSS BIB	A+	0	0	0	12
	A	1	1	2	
	B	1	4	5	
	C	1	4	5	
MED	A+	0	1	1	2
	A	0	1	1	
	B	0	0	0	
	C	0	0	0	
Personnels recherche		3	1	4	4
TOTAL		105	138	243	

Rappel 2016		Rappel 2015	
50	50	42	42
2	2	2	2
2	44	2	42
2		26	
30		14	
10			
9	70	49	75
37		6	
9		20	
15			
0	4	2	9
0		5	
2		2	
2			
7	7	21	21
177		191	

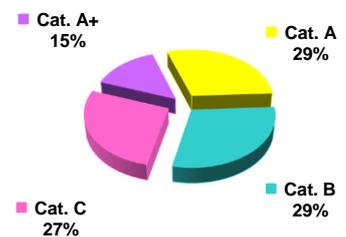
Les stagiaires par population...



Les stagiaires par sexe...



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



### - 5.3 - BILAN DES FORMATIONS

AXES STRATEGIQUES 2017				Rappel 2016		Rappel 2015	
THEMATIQUE	TYPE D'ACTION	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET	NB D'AGENTS	BUDGET
<b>- 1 -</b> Préparations concours	Préparation concours des bibliothèques	2	530 €	2	0 €	27	4 850 €
	Autres concours	13	2 360 €	3	0 €		
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>2 890 €</b>	<b>5</b>	<b>0 €</b>	<b>27</b>	<b>4 850 €</b>
<b>- 2 -</b> Formations diplômantes : partielle (UV, module...), totale (VAE...)	Formation individuelle	14	1 816 €	5	479 €	1	950 €
	UV UTT	5	0 €	5	491 €	2	0 €
	VAE	4	1 809 €	1	1 019 €	2	2 133 €
	HDR	3	1 188 €	2	792 €	3	1 189 €
	Bilan de compétences	1	1 495 €	2	892 €	3	4 485 €
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>6 308 €</b>	<b>15</b>	<b>3 673 €</b>	<b>11</b>	<b>8 757 €</b>	
<b>- 3 -</b> « Bouquet » informatique	Bureautique	15	3 060 €	20	5 664 €	4	1 680 €
	DSI	4	1 180 €	5	3 249 €	6	2 546 €
	Accompagnement sur progiciels	47	0 €	10	11 222 €	10	0 €
	Recherche	0	0 €	0	0 €	1	2 000 €
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>4 240 €</b>	<b>35</b>	<b>20 135 €</b>	<b>21</b>	<b>6 226 €</b>
<b>- 4 -</b> Hygiène et Sécurité	Equipier de 1ère intervention : manipulation d'extincteurs	34	2 256 €	33	7 273 €	1	300 €
	SST initial	16	1 070 €	8	491 €	17	1 065 €
	MAC SST	34	1 153 €	25	1 145 €	5	287 €
	SSIAP 1 (recyclage et initial)	2	1 239 €	1	70 €		
	Recyclage moniteur SST	2	700 €				
	Assistant de prévention	2	400 €				
	CAUS AAUS pont roulant	5	912 €			4	900 €
	Identification des risques ATEX	5	960 €				
	Gestion de crise	5	0 €				
	SSI	12	0 €				
	l'ergonomie au poste de travail	52	300 €	3	0 €		
	Divers	8	1 050 €	10	1 186 €	5	1 073 €
	PRAP (service entretien)	11	4 280 €				
	Base en prévention du risque chimique			8	1 032 €	4	905 €
	CHSCT			12	5 245 €	reporté	
	RPS pour les membres du CHSCT			12	2 098 €		
	Gestes et postures					14	1 881 €
	Sécurité incendie					22	960 €
	Défibillateur					10	0 €
	Salle blanche					16	2 475 €
Animer son réseau d'assistant de prévention			1	312 €			
Gestion du stress au travail			21	4 960 €			
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>14 320 €</b>	<b>134 €</b>	<b>23 813 €</b>	<b>98 €</b>	<b>9 846 €</b>	
<b>- 5 -</b> Formations « métiers »	Professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions supports	57	10 022 €	48	9 670 €	80	18 882 €
	Renforcer les compétences scientifiques et techniques des personnels d'appui à la recherche et à l'enseignement	49	11 651 €	21	4 663 €	15	5 310 €
	Formations spécifiques aux enseignants et aux enseignants chercheurs	73	4 688 €	62	4 676 €	66	2 730 €
	<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>26 361 €</b>	<b>131</b>	<b>19 009 €</b>	<b>161</b>	<b>26 922 €</b>
<b>- 6 -</b> Management et approche projet	Renforcer les compétences managériales	45	9 600 €	2	2 413 €	0	0 €
	Prévention des RPS pour les N+1	12	2 400 €	4	1 258 €		
	Gérer efficacement son temps et son organisation	10	4 284 €				
	<b>TOTAL</b>	<b>67</b>	<b>16 284 €</b>	<b>6</b>	<b>3 671 €</b>	<b>0</b>	<b>0 €</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>542</b>	<b>70 403 €</b>	<b>326</b>	<b>70 301 €</b>	<b>318</b>	<b>56 601 €</b>

 En 2017, Un effort particulier a été fait pour les formations au management de l'ensemble de l'encadrement intermédiaire et des nouveaux directeurs au travers d'un parcours de professionnalisation qui a été décliné afin de définir une culture commune de management à l'UTT.



⇒ 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+	3,5	0	3,5	74,6	90,75	165,35	25,5	14,5	40	91,5
A	17,5	5	22,5	72,5	120,75	193,25	37	27,5	64,5	254,5
B	2	8	10	12	75,25	87,25	2	12	14	128,5
C	32	84,5	116,5	23,5	39,95	63,45	7,5	6	13,5	101,5
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>97,5</b>	<b>152,5</b>	<b>182,6</b>	<b>326,7</b>	<b>509,3</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>132</b>	<b>576</b>
<b>COUT</b>	<b>11 174 €</b>			<b>51 375 €</b>			<b>7 854 €</b>			<b>70 403 €</b>

⇒ 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	13	13
B	0	0	0
C	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<b>COUT</b>	<b>0 €</b>		

#### **- 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.*

*La gestion du CPF (Compte Personnel de Formation) est directement suivie par l'agent. L'année 2017 a été une année transitoire. En 2018, nous pourrons comptabiliser le nombre d'heures utilisées.*



C

## CHAPITRE 6



# 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 2017, 14 personnels ont choisi de travailler à temps partiel, tous BIATSS, dont 5 de catégorie A, 4 de catégorie B et 5 de catégorie C. Le différentiel créé est de 3 ETP : 2 BIATSS titulaires et 1 BIATSS contractuels.



20 personnels ont par ailleurs un contrat à temps incomplet :

- > 5 BIATSS : 4 de catégorie A contractuels recherche et 1 de catégorie B,
- > 9 Enseignants et Enseignants-Chercheurs : 3 ECC et ECC Etat, 4 PRAG et 2 Enseignants contractuels,
- > 1 post Doctorant et 5 ATER.

### - 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					
	2017				Rappel 2016	Rappel 2015
	A	B	C	Total		
Nombre de CET actifs	38	27	16	81	74	74
Nb de jours stockés sur l'année	287	196	109	592	549	542
(-) Nb de jours indemnisés	-150	-138	-31	-319	-372	-312
(-) Nb de jours transférés en RAFF	-3	0	0	-3	0	-12
(-) Nb de jours consommés en congés	-15,11	0	-1,14	-16,25	-81	-38
= Solde de l'année (jours réellement stockés)				1837,75	1584	1488

ANCIEN DISPOSITIF		
2017	Rappel 2016	Rappel 2015
2	3	4
0	-137	0
0	0	0
-2	-20,5	-10
47,5	49,5	207

INDEMNISATION	2017	Rappel 2016	Rappel 2015
Nb de bénéficiaires	32	33	34
Montant consacré *	38 300 €	45 641 €	40 723 €

\* en coût employeur

**- 6.2 - ABSENCES - HORS CONGES PAYES ET RTT - DES PERSONNELS PERMANENTS (HORS RECHERCHE)**

Nombre de jours d'absences							
Nature	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2016	Rappel 2015
Maladie	160	237	1541	1 060	2 998	3 168	3 081
dont Congé Maladie Ordinaire	160	237	870	779	2 046		
dont CGM/CLM/CLD			671	281	952		
dont Maladie professionnelle					0		
dont Temps Partiel Thérapeutique					0		
Maternité	106	0	150	324	580	378	605
Congé parental	0	0			0	187	122
Paternité	11	0		22	33	22	33
Garde d'enfant	0	0	40	41,0	81	78,5	103
Accidents	0	0	79	21	100	56	37
<b>TOTAL</b>	<b>277</b>	<b>237</b>	<b>1 810</b>	<b>1 468</b>	<b>3 792</b>	<b>3 889</b>	<b>3 981</b>
Rappel 2016	583	45	1 391	1 870	3 889		
Rappel 2015	354	47	1 439	2 142	3 981		

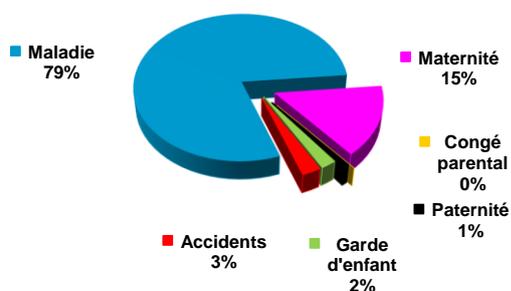


⇒ Pour info, on dénombre, parmi les personnels de recherche, 11 arrêts maladie représentant 198 jours d'absences, un congé maternité représentant 112 jours et 2 congés paternité représentant 22 jours.

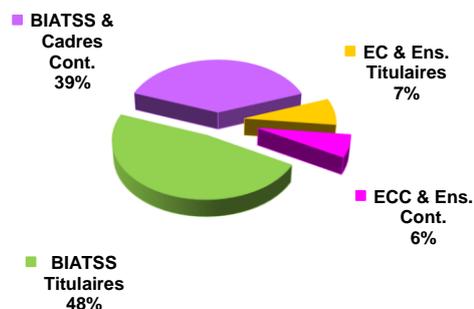
⇒ On ne décompte aucun jour de grève déclaré en 2017.

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

**Nature des absences...**



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



⇒ **Taux d'absences des personnels permanents**

Répartition	EC & Ens. Titulaires	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titulaires	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL
Potentiel théorique (jours d'absence)	31 977	17 243	33 858	29 156	112 233
Taux d'absences 2017	0,9%	1,4%	5,3%	5,0%	3,4%
Rappel taux d'absences 2016	1,8%	0,3%	4,4%	6,2%	3,5%
Rappel taux d'absences 2015	1,1%	0,3%	4,5%	8,1%	3,7%

### - 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 permanents		EC & Ens. Titul.	ECC & Ens. Cont.	BIATSS Titul.	BIATSS & Cadres Cont.	TOTAL	Rappel 2016
Moins de 30 jours	Nb d'agents	6	7	35	36	84	91
	Nb d'arrêts	10	8	68	54	140	159
	Total jours	114	118	423	345	1000	967
30 à 90 jours	Nb d'agents	1	0	6	6	13	10
	Nb d'arrêts	1	0	6	6	13	10
	Total jours	46	0	447	261	754	490
Plus de 90 jours	Nb d'agents	1	1	1	2	5	7
	Nb d'arrêts	1	1	1	2	5	7
	Total jours	365	119	306	454	1244	1711
TOTAL	Nb total d'agents <sup>1</sup>	8	8	42	44	102	108
	Nb d'agents réel <sup>2</sup>	8	8	38	41	95	100
	Nb d'arrêts	12	9	75	62	158	176
	Total jours	525	237	1176	1060	2998	3168
Rappel 2016	Nb total d'agents <sup>1</sup>	8	6	47	47	108	
	Nb d'agents réel <sup>2</sup>	8	6	41	45	100	
	Nb d'arrêts	9	9	82	76	176	
	Total jours	376	45	1255	1492	3168	

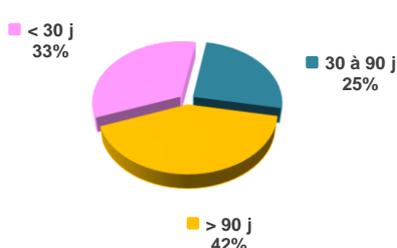
<sup>1</sup> nb d'agents ayant eu au moins 1 arrêt, quelque soit la fourchette

<sup>2</sup> 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

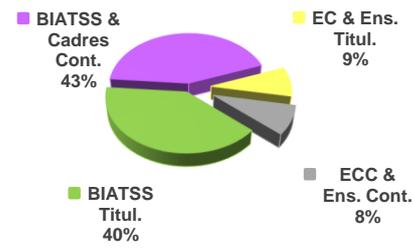
Répartition nb d'arrêts...



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. 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)
2017/2016	-5,6%	-5,0%	-10,2%	-5,4%	2,3%

## - 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.

2017	Nombre	Nombre de jours d'arrêt cumulés
Accidents de travail avec arrêt	4	100
Accidents de travail sans arrêt	4	
Accidents de trajet	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>



<b>Indice de fréquence</b>	13‰
<b>Taux de gravité</b>	0,1‰

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
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>56</b>



<b>Indice de fréquence</b>	13‰
<b>Taux de gravité</b>	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
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>41</b>



<b>Indice de fréquence</b>	4‰
<b>Taux de gravité</b>	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.

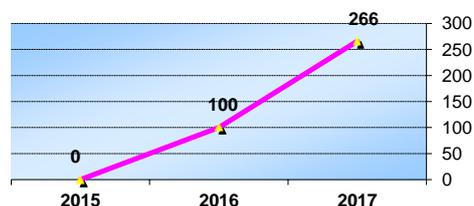


L'UTT bénéficiait jusqu'en 2010 d'une convention signée avec le GISMA (Groupement interprofessionnel de médecine du travail) pour la présence d'un médecin de prévention, son intervention devant couvrir la participation au CHSCT, les études de postes et les visites médicales. En novembre 2010, le GISMA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

Le pôle santé en 2017 est désormais composé d'un médecin de prévention, d'un psychopédagogue, d'une infirmière et d'une assistante.

Visites médicales	Total de VM annuelles	dont demandes de VM spontanées
<b>2017</b>	<b>266</b>	<b>8%</b>
Rappel 2016	100	82%
Rappel 2015	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 8 assistants de prévention. La politique à mettre en œuvre passe par le CHSCT qui s'est réuni 3 fois en 2017, les 28 février, 08 juin et 22 novembre.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est établi par l'établissement, à partir d'un inventaire des risques dans chaque unité de travail. 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 a été validé par le CHSCT.

Suite à cela, le guide de la prévention de l'UTT a été adressé aux chefs de service, ce dernier précisant autre entre les responsabilités et les devoirs en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les moyens à mettre en place.

Dans le cadre du Plan de Continuité d'Activité, des astreintes d'encadrement ont été mises en place. Elles assurent une continuité dans la représentativité de l'Institution.

Suite à la visite des inspecteurs Hygiène et Sécurité en 2016, des actions ont été menées sur la base des recommandations émises, notamment sur la structuration du dispositif hygiène et sécurité.

L'établissement a poursuivi son effort de formation pour améliorer et renforcer sa capacité en matière de prévention et de traitement des risques : formation initiale et recyclage Sauveteur Secouriste du Travail, habilitations électriques, utilisation de la centrale incendie, évacuation incendie, utilisation des extincteurs, etc.

### - 6.5 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

2017		Rappel 2016	Rappel 2015
Nombre de CTP	6	6	4
Nombre de CPE	10		
Nombre de CCPANT	1		
Nombre de CHSCT	3	5	3
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 white L-shaped graphic element.

CHAPITRE 7

The background of the page is a solid blue color. It features several abstract white graphics: a group of human silhouettes in the upper right, a bar chart with vertical lines in the lower left, and various circles and lines scattered throughout, suggesting a network or data visualization.

# Action sociale, culturelle et sportive



## - 7.1 - BUDGET CONSACRE AUX ŒUVRES SOCIALES

BUDGET		2017	2016	Rappel 2015
Action sociale	Aides directes	12 090 €	14 159 €	14 584 €
	Amicale des personnels	12 500 €	12 500 €	11 000 €
	Subvention Arbre de Noël	7 290 €	7 650 €	8 850 €
Action culturelle		8 000 €	8 000 €	8 000 €
<b>TOTAL</b>		<b>39 880 €</b>	<b>42 309 €</b>	<b>42 434 €</b>

Le montant de l'action culturelle est estimatif puisque cette action est transverse sur plusieurs budgets de dépenses

## - 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 2017, le total des prestations et aides versées aux agents s'est élevé à 9 311 €, dont 6 951 € en prestations et 2 360 € en aides et secours (voir détail ci-après). Par ailleurs, 19 790 € 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	Total des montants	TOTAL	Rappel 2016
PIM	Centre de Loisirs avec Hébergement	3	3	3	190 €	4 422 €	4 094 €
	Centre de Loisirs sans Hébergement	4	8	8	543 €		
	Séjours linguistiques	1	1	1	132 €		
	Séjours éducatifs	3	4	4	86 €		
	Allocation enfant handicapé	1	12	12	1 911 €		
	Aide à la restauration des personnels	-	-	1251	1 559 €		
ASIU	Aide aux loisirs	8	10	10	741 €	2 530 €	2 035 €
	Aide au périscolaire	3	5	5	497 €		
	Supplément chèques vacances	13	13	13	1 140 €		
	Supplément CESU	1	1	1	152 €		
AIDES FINANCIERES		2	2	2	1 160 €		6 730 €
PRETS		1	1	1	1 200 €		1 300 €
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>60</b>	<b>1311</b>	<b>9 311 €</b>		
<i>Rappel 2016</i>		39	58	1174			14 159 €

### - 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 Entreprenariat ». Le but est toujours de promouvoir, soutenir et organiser des activités culturelles mais également les activités pédagogiques, scientifiques et technologiques des étudiants, qui ont lieu en dehors des enseignements obligatoires.

En octobre, l'UTT a participé pour la 20<sup>ème</sup> année à la fête de la science. Environ 2000 personnes, grand public et scolaires, ont pu découvrir les expériences proposées et animées par les étudiants, les doctorants et les enseignants-chercheurs de l'UTT.

Les visites de laboratoires ont connu un succès non démenti avec la visite du bâtiment X, et tous les stands n'ont pas désempilé de la journée.

La programmation a mis en valeur différents partenariats :

- Avec les établissements d'enseignements supérieurs, le Lycée les Lombards et le collège Albert Camus, pôle science
- Institutionnels avec La Main à la Pâte de l'Aube, la DSDEN de l'Aube, l'INRAP
- Associatif avec La Maison de la Science Hubert Curien
- Scientifique avec le CNRS
- Culturel avec Monsieur François Fabre de Printival

Ce partenariat culturel a permis de découvrir le spectacle le Bibi de Bobi de François Fabre. Le spectacle, ludi-comique sur le code bibi-binaire de Boby Lapointe, a mis en scène une nouvelle phonétique du langage machine. Derrière des suites de 0 et de 1, un voyage fantaisiste, poétique et savant qui nous a compté l'extraordinaire aventure de 4 voyelles et 4 consonnes.

En novembre, une soirée « Recherche en Docs » a été organisée en collaboration avec Accustica. Les étudiants et grand public ont pu découvrir le documentaire « la reconnaissance des matériaux » de Laurence Scarbonchi et discuter avec deux enseignants chercheurs de l'UTT, Pascal Lafon et Christophe Couteau sur la thématique des nouveaux matériaux et leur cycle de vie.

En février, la conférence sur les ondes gravitationnelles de Nicolas Arnaud, chercheur au CNRS/IN2P3, actuellement en détachement à l'European Gravitational Observatory (EGO) a enthousiasmé une cinquantaine de personnes. Dans cette conférence, Nicolas Arnaud revient sur cette avancée majeure, fruit de plusieurs décennies de progrès expérimentaux et théoriques. Il parle donc des trous noirs ainsi que des détecteurs géants et très sensibles qui sont utilisés pour rechercher les signaux extrêmement ténus que le cosmos nous envoie sous forme d'ondes gravitationnelles. Enfin, comme cette découverte marque également le début d'une nouvelle forme d'astronomie, il conclut sur les perspectives de ces recherches alors que les détecteurs sont à nouveau en phase de prise de données.

Du 6 au 24 mars, l'exposition des œuvres photographiques « Camille Claudel » de l'artiste Philippe Brame a été coordonnée avec Catherine Guignard. Après être présentée dans différents lieux à Marnay-sur-Seine, au Musée Dubois-Boucher de Nogent-sur-Seine à l'occasion du 70<sup>ème</sup> anniversaire de la mort de Camille Claudel, dans différents pays et dernièrement à la galerie MemoArt de Budapest, l'exposition est présentée dans notre université. Pour l'accompagner le photographe nous a proposé la conférence « la lumière procède du noir » où l'artiste explique son travail, les jeux de noir et blanc et de lumière qu'il associe aux œuvres et à la vie de Camille Claudel.

Du 20 au 31 mars, le service a programmé les journées Art & Technologie, incluant les journées des arts dans l'enseignement supérieur (JACES). L'idée de cet événement 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.

Un café des connaissances intitulé « impression 3D entre Art et Science » a été organisé. Le public a pu discuter avec la plasticienne Dominique Dauchy du projet Onkalo et l'enseignant chercheur Julien Gardan. Cette nouvelle technologie de fabrication impacte tous les secteurs d'activité industrielle et artistique. Les intervenants ont expliqué le processus et leur utilisation de l'impression 3D, au travers de leurs travaux respectifs.

Deux étudiants Uttiens, Léa Devic et Florent Pignonier, ont proposé une exposition photos nommée BEECI ainsi qu'une conférence. Il s'agissait de faire découvrir leur traversée de l'Europe en vélo de près de 8 mois à la recherche d'initiatives durables. Ils ont pu échanger avec les étudiants et le grand public sur leur retour d'expérience. Ces journées ont été aussi l'occasion d'inaugurer la sculpture « UTT », créée dans la continuité des œuvres collaboratives. Cet ouvrage a associé l'étudiant Rémi d'Agostino, qui a créé le concept « les lettres UTT en sculpture avec un effet parallaxe », Monsieur Didier Duchêne de l'entreprise CMD2, qui a fourni gracieusement la matière première, Monsieur Jean Hintzy, métallier retraité de l'UTT, qui a assemblé la structure. Et la collaboration du service technique, de personnels de l'université ainsi que les entreprises Aubelec, maçonnerie Lagrange et l'ESAT le Menois, par leurs gestes commerciaux ont permis la concrétisation du projet.

En mai, l'UTT, en partenariat avec la Fondation UTT, a été 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. Pour cette 6<sup>ème</sup> édition locale, pas moins de 15 équipes ont décidé de relever les défis. "Quelles seront les nouvelles manières, respectueuses et écologiques, de disposer de dépouilles mortelles ?" : c'est la problématique qui a permis aux étudiants de l'UTT de remporter les 24h de l'innovation à l'UTT.

Courant mai/juin, comme chaque année, le cycle de conférences sur l'astronomie a eu lieu. Quatre conférences, en lien avec l'UE HT05, avaient pour thème la matière et la cinquième nous a permis de découvrir le travail d'astronome.

Quatre conférenciers, émérites reconnues dans leur spécialité, sont venus pour traiter de la question sur la matière. Gilles Cohen-Tannoudji chercheur au CEA -Saclay a décrit les évolutions de la « matière-espace-temps » à partir de la cosmologie, Jean Pierre Miné, directeur de recherches émérite au laboratoire Leprince-Ringuet a présenté des résultats issus d'expérience de physique quantique qui remettent en cause notre vision cartésienne du monde. Quant à Richard Davis, du Bureau international des poids et mesures, il est celui qui a proposé la nouvelle définition de la masse, il a montré comment le kilogramme va être redéfini dans moins de deux années. Enfin, Bertrand Vergely écrivain et maître de conférence à l'institut des sciences Politiques nous a amené à élargir le champ scientifique de la question.

Pour la dernière conférence, Michel Tognini, chef du Centre Européen des Astronautes (EAC)

a fait découvrir le travail très complexe à bord d'un vaisseau spatial et les caractéristiques du voyage spatial. Il est l'un des premiers astronautes à avoir voyagé à la fois à bord de vaisseaux spatiaux russe, avec Soyouz en 1992, et américain, avec la navette Columbia en 1999. Il est également revenu sur ces aventures, a évoqué l'actualité et parlé du futur.

Environ 500 personnes se sont déplacées pour assister aux conférences.

La fin du semestre de printemps a été l'occasion pour les étudiants de l'UE de cinéma (CTC1), encadré par le réalisateur Thibaut Gobry, de proposer le visionnage de leur court-métrage. Le film, tourné et monté par les étudiants, avait pour titre : « La montre ». 80 personnes ont assisté à la projection. Quant à l'UE d'arts plastiques (AP01), enseignée par Catherine Guignard, elle a été mise en scène avec l'exposition des projets des étudiants.

Le service a géré également les projets étudiants (PE), qui remplacent, depuis septembre 2016, les activités hors enseignement (AHE). Ce sont 141 étudiants qui, cette année, ont obtenu par ce moyen des crédits ECTS hors profil.

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

Outre la gestion administrative, le service s'est occupé de dossiers connexes ainsi que du matériel (instruments de musique, prêt de mallettes pédagogiques, conventions de partenariats avec des lycées, ...)

#### **- 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, la relaxation, l'escalade, le tennis de table, l'aïkido, d'autres sont spécifiques au personnel telles que le badminton et le futsal. D'ailleurs, 6 "déjeuners-sport" ont été organisés pour le personnel en 2017, avec au programme bowling, badminton et ultimate (moyenne de participation : 20 personnels).

En 2017, on dénombrait 88 inscrits (51 femmes, 37 hommes), soit 19% de personnels pratiquants. Le coût des activités proposées au personnel est englobé dans le budget du SDS.



# **A**NNEXES

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 31/12/2017, on dénombre 5 ATER).

Hommes EC	Hommes BIATSS & Cadres cont.	Total Hommes	Tranche d'âge	Femmes EC	Femmes BIATSS & Cadres cont.	Total Femmes	Total général
1	0	1	66 et +	0	0	0	1
7	1	8	61 ↔ 65	0	5	5	13
12	6	18	56 ↔ 60	2	15	17	35
23	11	34	51 ↔ 55	6	20	26	60
16	18	34	46 ↔ 50	4	17	21	55
23	13	36	41 ↔ 45	14	24	38	74
21	12	33	36 ↔ 40	8	20	28	61
10	6	16	31 ↔ 35	8	16	24	40
2	5	7	26 ↔ 30	0	10	10	17
0	0	0	≤ 25 ans	0	2	2	2
115	72	187	TOTAL	43	128	171	358

### ↳ Ancienneté des personnels permanents

Parmi les enseignants, les ATER ne sont pas comptabilisés car ils occupent des postes par nature non pérennes (au 31/12/2017, on dénombre 5 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	
8	0	3	1	4	0	< 1 an	1	12	3	0	0	16	24
21	1	3	5	8	4	1 à 5 ans	17	26	2	3	3	51	72
43	1	19	4	11	8	6 à 10 ans	11	26	33	0	1	41	84
31	6	17	0	3	5	11 à 15 ans	12	23	1	0	0	36	67
54	23	16	5	7	3	16 ans et +	23	31	2	0	1	56	111
157	31	58	15	33	20	TOTAL	64	118	11	3	5	201	358

## Chapitre 3 Activités d'enseignement et de recherche

### ↳ Charges d'enseignement par pôle 2016/2017

(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 2017.

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) = 102 ; ECC & Ens. Cont. (+ PAST) = 55 ; BIATSS titulaires = 108 ; BIATSS et Cadres cont. Hors recherche = 93. (Les ATER ne sont pas comptabilisés).

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

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

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

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

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

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

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				