

RSU

2021



ÉDITO

L'université de technologie de Compiègne célèbre en 2023 son jubilé, 50 ans d'existence d'un modèle d'établissement innovant dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche ; 50 ans d'un modèle créé pour être un trait d'union entre la science, la technologie, l'Humain, le monde économique et la société ; 50 ans d'un modèle qui a permis à de très nombreux étudiants d'adapter leur parcours en fonction de leurs projets et de s'accomplir dans la vie associative.

Après 50 ans, l'UTC reste un modèle unique en constante évolution, actuel et moteur face aux changements de la science et de la société. Cette richesse, cette force, nous les devons aux 765 personnels qui l'animent, la font avancer, se renouveler et qui sont aux côtés des étudiantes et étudiants dans toutes les circonstances, même les plus difficiles, comme l'ont montré ces dernières années avec la crise sanitaire.

Cette année 2023 débute avec une belle dynamique collective, une envie de marquer nos engagements. Il s'agit de transformer l'établissement afin de gagner en exemplarité, en efficacité et de renouer avec le modèle disruptif des origines face aux enjeux socio-écologiques et aux défis de la science et des technologies. Nous sommes aussi dans une dynamique d'aménagement pour retrouver des espaces de partage et un établissement où il fait bon vivre.

Conformément au décret du 30 octobre 2020, le précédent bilan social devient le Rapport Social Unique (RSU). Outil précieux de pilotage, fruit d'un travail très conséquent pour construire une base de données sociales et d'en extraire les analyses pertinentes. Il permet d'apprécier et de mieux comprendre la mobilisation des ressources humaines dans l'établissement, mais aussi d'évaluer les améliorations à soutenir dans le futur. En effet, ce rapport s'est enrichi de nouvelles statistiques. A titre d'exemple, il intègre cette année des données sur les écarts de salaire entre hommes et femmes.

J'aimerais conclure cet éditorial en remerciant l'ensemble des personnels qui se sont mobilisés pour aboutir à ce document très riche et complet.

Claire Rossi
Directrice de l'UTC



AVANT-PROPOS

RÉGLEMENTATION

Le rapport social unique a été introduit par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Ce document se substitue au bilan social et intègre la situation comparée des femmes et des hommes. Une base de données sociales est également mise en place. Cette base dématérialisée et anonyme est mise à disposition des membres du comité social.

Le décret du 30 novembre 2020 précise les dix thèmes à aborder, il est complété par l'arrêté du 7 mai 2021 qui fixe pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs.

Bien que le décret entre en vigueur au 1er janvier 2021, une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 2022.

UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE, POUR QUOI ?

Ce rapport social unique constitue un état des lieux des données RH. Il permet ainsi un meilleur pilotage des dispositifs RH par la maîtrise des données dans un objectif de cohérence et d'amélioration de ceux-ci avec les lignes directrices de gestion.

Le rapport social unique répond à plusieurs objectifs :

- › assurer une information complète et transparente accessible à tous ;
- › faciliter le dialogue social en nourrissant la réflexion, la discussion et la décision ;
- › contribuer au pilotage stratégique en matière de ressources humaines.

CHIFFRES CLÉS



► Formation

4 408 étudiants
3781 étudiants ingénieurs
330 étudiants en master
36 étudiants en licence pro
261 doctorants
Environ 550 étudiants par an en mobilité



► Recherche

8 unités de recherche
9 plateformes de recherche



► Présence en France et à l'International

3 sites – 78 796 m² SHON
1 site à Shanghai
230 Universités partenaires à travers le monde



► Institution

1 fondation partenariale
1 filiale
1 amicale des personnels

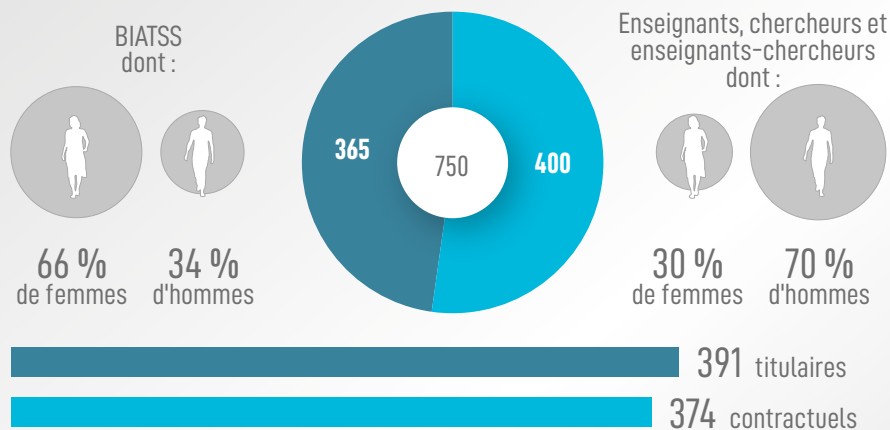


► Vie de campus

154 associations étudiantes
1 bibliothèque – 2 sites – 480 places de lecture
1 centre d'archives – 1400 ml fonds d'archives inventoriés

CHIFFRES CLÉS

► Personnels

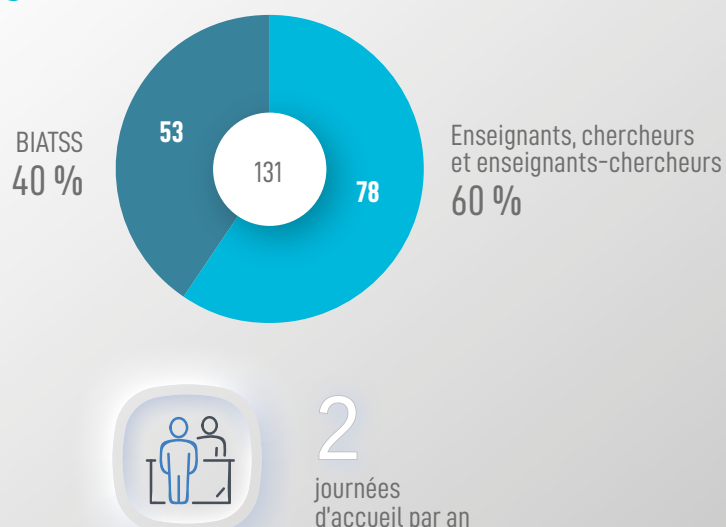


44 ans
Moyenne d'âge des agents



648 intervenants extérieurs

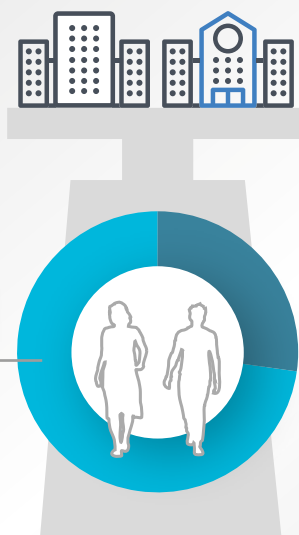
► Embauches



► Masse salariale

74 %
du budget de
l'établissement
(budget exécuté)

47.3 M€



► Formation des personnels

173 000 €

de dépenses de formation
pour les agents



321
agents formés

► Action sociale



13 370 €

de dépenses d'action
sociales

2021 : LES FAITS MARQUANTS

Comme l'année 2020, l'année 2021 a été fortement impactée par la crise sanitaire provoquée par le COVID-19.

Le travail à distance à 50%, les restrictions sanitaires renforcées, le maintien de jauge dans les établissements et entreprises, ont ainsi rythmé nos activités et celles des étudiants.

L'année 2021 a également été marquée par plusieurs nominations importantes à la direction de l'UTC :

- Nomination de Christophe Guy, le 1er février 2021 en qualité de directeur,
- Nomination de Claire Rossi, en qualité de directrice adjointe à compter du 12 mars 2021,
- Arrivée d'un nouvel agent comptable au 1er mars 2021, Patrick Grimont,
- Arrivée de Jean Pieri au 15 avril 2021 en qualité de directeur général des services,
- Nomination de Lydia Vignolle-Dupré à la tête de la direction des ressources humaines.

Suite aux élections, le conseil d'administration a également été fortement renouvelé en décembre 2021.

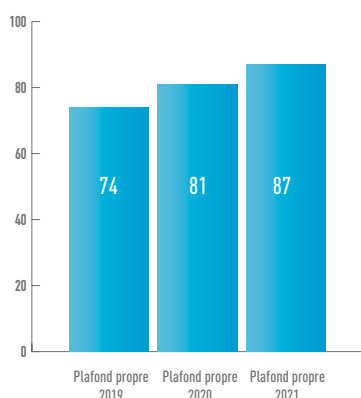
1- LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET LA SITUATION DES AGENTS

L'évolution des emplois de l'établissement sur la période 2019-2021 met en perspective le dynamisme et le développement des activités de l'établissement.

Ainsi, tous types de financements confondus (subvention d'État, autres ressources), **les emplois connaissent une progression de + 23 effectifs entre 2019 et 2021** (765 en 2021 contre 742 en 2019).

+ 5 sur les emplois permanents et + 18 sur les emplois non permanents.

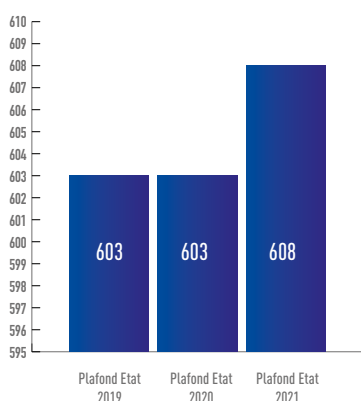
Evolution des ETPT sous plafond Etablissement entre 2019 et 2021



Cette évolution positive des emplois non permanents financés sur ressources propres témoigne du dynamisme dont fait preuve l'UTC pour s'inscrire dans des programmes d'investissement et les nombreux projets obtenus par les laboratoires notamment.

Les ressources apportées par ces projets permettent de créer des emplois, qui viennent en soutien des stratégies développées par l'établissement.

Evolution des ETPT sous plafond Etat entre 2019 et 2021



La trajectoire des emplois permanent témoigne, quant à elle, de la politique pondérée de l'établissement face à l'exigence de maîtrise de sa masse salariale. Cette politique pondérée vise à préserver les équilibres entre la réalisation des missions de service public de l'établissement, et le poids mécanique de progression de la dépense en masse salariale. L'objectif général reste pour autant de préserver au maximum les emplois dans le cadre d'une projection pluriannuelle.

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs connaissent une évolution de + 33 effectifs (400 en 2021 contre 367 en 2019) provenant pour l'essentiel d'une augmentation du nombre de chercheurs contractuels tandis que la population des BIATSS diminue de 10 effectifs (365 en 2021 contre 375 en 2019).

Il est à noter que la crise sanitaire a fortement impacté dès 2020 le secteur de la recherche, avec le report ou l'allongement de certains projets. Aussi, afin de ne pas porter préjudice aux travaux menés dans les unités de recherche, un nombre conséquent de contrats doctoraux et de contrats de recherche (chercheurs et BIATSS) ont été prorogés pour une durée variant de 1 à 12 mois en 2020 et 2021 (dont notamment près de 28 doctorants contractuels).

› **Le taux de féminisation des personnels** reste stable avec une moyenne à 47% toutes populations confondues. Cette moyenne cache cependant de grandes disparités. Le taux de féminisation le plus faible se situant ainsi à 22 % chez les professeurs des universités et les ECC CDI alors que ce taux est de 100 % chez les personnels de bibliothèque titulaires.

› **La répartition des effectifs par nationalité** évolue peu également avec un taux moyen de 13% de personnels étrangers (dont 52% chez les seuls chercheurs contractuels).

› La collaboration de l'UTC avec des **travailleurs extérieurs** connaît un regain d'activité avec 648 travailleurs extérieurs en 2021 dont 45 collaborateurs ponctuels de recherche (25 en 2019), 33 chercheurs visiteurs et intervenants (33 en 2019) et 570 vacataires d'enseignement (594 en 2019).

› Les recrutements

L'UTC dispose de nombreux atouts pour attirer de nouveaux talents.

L'UTC a ainsi connu, en 2021, 131 embauches (113 en 2019 et 118 en 2020).

Pour autant, l'université est régulièrement confrontée à des difficultés de recrutement, alors même que l'attractivité de l'établissement est un enjeu fort pour assurer la continuité et le développement de ses missions d'enseignement supérieur et de recherche et pour porter ses ambitions.

› La mobilité interne

La mobilité interne des agents de l'UTC est stable. 7 mouvements de mobilité ont eu lieu en 2021 (6 en 2020).

› Le calcul du taux de rotation

Calcul du taux de rotation :

$(\text{somme du nb d'arrivées et du nb de départs d'agents au cours de l'année}) / 2$ rapporté à l'effectif de l'année)

Le taux de rotation est en augmentation : 13.13 % (11.58 en 2020 et 12.44% en 2019).

› Évolution du nombre de promotions BIATSS et enseignants-chercheurs titulaires 2019-2021

Le nombre de promotions entre 2019 et 2021 pour les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs est stable : 7.33% pour les ECT en 2021 (6.91% en 2019) et 6.95% pour les BIATSS titulaires en 2021 (6.91% en 2019).

Les promotions s'entendent ici par les concours internes organisés par l'établissement, les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement BIATSS, les avancements de corps et de grade des enseignants et enseignants chercheurs, ainsi que les concours de professeurs des universités dans le vivier des maîtres de conférences locaux.

L'université ne dispose pas d'une autonomie complète sur les promotions :

- pour les personnels BIATSS, les dossiers proposés par l'établissement sont examinés ensuite par des comités d'experts au niveau académique et national selon les catégories, qui procèdent au classement final pour l'avancement.
- pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de droit commun a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU) et pour moitié sur proposition des conseils de l'établissement (phase locale).

Jusqu'en 2021, il n'existait pas de campagne d'avancement au choix pour les promotions de corps des enseignants chercheurs. Cette nouvelle mesure de repyramidage par liste d'aptitude sera mise en oeuvre en 2022 au titre des années 2021 et 2022.

COMMENTAIRE

(SUITE)

2021

2- L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

L'ensemble des rémunérations des personnels a augmenté entre 2019 et 2021 (à l'exception de celle des chercheurs contractuels).

Enseignants Titulaires	3%		
Enseignants Contractuels	2%		
Chercheurs Contractuels	-2%		
BIATSS Titulaires	5%	3%	3%
BIATSS Contractuels	5%	2%	7%

Ces évolutions connaissent des raisons diverses :

► Pour les personnels titulaires

Les évolutions du niveau de salaire moyen observé chez les titulaires résultent de différentes mesures indemnitaires au bénéfice des agents.

› Des rémunérations revalorisées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation pour la recherche

Dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche, un protocole d'accord sur l'amélioration des rémunérations et des carrières concernant les personnels titulaires (enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, techniciens, administratifs et personnels des bibliothèques) a été signé le 12 octobre 2020. Ces revalorisations seront mises en œuvre entre 2021 et 2027.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2021, la prime de recherche et d'enseignement supérieur des enseignants-chercheurs (PRES) a été augmenté de 1260€ à 1840€ pour les professeurs d'université et à 2350€ pour les maîtres de conférences. La prime d'enseignement supérieur (PES) des enseignants du 2^e degré a également été revalorisée à 1546€.

› La mise en place du RIFSEEP

Pour les personnels BIATSS, le RIFSEEP a été mis en place dans l'établissement en décembre 2021 mais l'impact financier ne sera visible qu'en 2022.

► Pour les personnels contractuels

› Mise en place du cadre de gestion pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels en octobre 2021

Cette mise en place répond au besoin de doter l'établissement d'un cadre de gestion des enseignants chercheurs contractuels couvrant en particulier :

- les conditions de recrutement et de recours aux ECC,
- les conditions de rémunération (question pouvant comprendre celle de l'opportunité de se doter d'une grille ou d'un référentiel, couvrant également la question des conditions de rétribution des responsabilités pédagogiques, etc),
- les perspectives de carrière.

Une grille de rémunération « par paliers » pour les ECC et les EC a ainsi été créée et celles-ci ont été utilisées lors des recrutements et lors des revues de personnels de 2021.

Un régime indemnitaire ad hoc permettant de rémunérer aux ECC et EC l'équivalent des primes pédagogiques a également été approuvé par le conseil d'administration le 9 décembre 2021. Les premières primes seront versées en août 2022 au titre de l'année universitaire 2021/2022.

› Mise en place d'un régime indemnitaire ad hoc pour les BIATSS contractuels

Suites aux discussions menées dans le cadre du groupe de travail « rémunérations – Rifseep », il a été proposé de mettre en place un régime indemnitaire pour les personnels BIATSS contractuels afin de leur permettre de percevoir, le cas échéant, une prime de fonctions. Cette proposition a été adoptée par le CA de décembre 2021, les premiers versements intervenant courant 2022.

› Revalorisation des contrats doctoraux

À compter de septembre 2021, les doctorants contractuels ont bénéficié d'une rémunération mensuelle minimum revalorisée de 1768.55 € à 1 866 euros bruts.

► Pour l'ensemble des personnels

› L'indemnité inflation mise en place par le gouvernement

Au titre de 2021 mais avec un versement intervenu début 2022, 399 agents gagnant moins de 2 000 € nets par mois ont perçu une indemnité inflation d'un montant de 100 €. Le coût de la mesure a été de 39 900 euros.

› Le forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable a été mis en œuvre en décembre 2021 afin d'encourager le recours à des modes de transport alternatifs et durables (vélo, vélo à assistance électrique) et covoiturage par une incitation financière de 200 euros bruts annuels. Les premiers versements sont intervenus en 2022.

› La mise en œuvre de la prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat, dite prime de précarité est, depuis le 1er janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an, sous certaines conditions. 9 primes ont été versées à ce titre en 2021 pour un montant de 6 318 euros.

› La rupture conventionnelle

L'UTC a mis en place la rupture conventionnelle, en établissant comme principe qu'elle puisse être mobilisée comme un levier à usage exceptionnel et strictement à disposition des agents pour l'accompagnement ciblé de leur trajectoire professionnelle, en accord avec l'établissement. Ainsi, en 2021, 2 ruptures conventionnelles ont été réalisées, pour un montant de 14 839 euros d'indemnités de rupture.

Les écarts de rémunération femmes / hommes

Le rapport social unique 2021 comporte pour la première fois des données relatives aux écarts de rémunérations femmes/hommes.

L'outil qui a permis de mettre en évidence les écarts de rémunération est un outil mis à disposition par la DGAFF, il est alimenté par une extraction issue d'INDIA REMU.

► Les personnels titulaires

Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 19 corps présents à l'UTC et sur des effectifs de 196 hommes et 163 femmes. Ces données ne correspondent pas réellement au nombre d'agents sur l'année, mais au nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12. Les agents qui ne sont présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

Les hommes comptent pour 195 temps plein annuel et les femmes pour 158. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,3% contre 99,5%).

COMMENTAIRE

(SUITE)

2021

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 500 € pour les hommes et 3 330 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 4 521 € pour les hommes et 3 422 € pour les femmes. L'écart de rémunération femmes-hommes est plus faible en équivalent temps plein qu'en rémunération brute.

Décomposition des écarts

L'écart de 1 170 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

► Effet temps partiel (-71 €) : Il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP. N'est pas prise en compte ici la sur-rémunération du temps partiel. Les femmes étant plus fréquemment à temps partiel que les hommes, ce qui explique une partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

► Effet ségrégation des corps (-894 €) : Il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ici, le résultat est de - 894 ce qui signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés. La majeure partie de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes provient de cet effet.

► Effet démographique au sein des corps (-30 €) : Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

L'Effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens et donc les indices moyens qui augmentent en fonction de l'ancienneté mais aussi par la voie de la promotion (GVT positif). Le résultat est négatif, on peut en déduire qu'au sein d'un même corps, la proportion des hommes est plus importante dans les grades et échelons supérieurs.

L'Effet démographique prime calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Le résultat étant de - 7€, on peut considérer que l'ancienneté n'a quasiment pas d'impact sur les écarts de niveau de primes entre les femmes et les hommes.

► Effet primes à corps-grade-échelon identique : Il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice identique.

- Sur-rémunération du temps partiel (+9€) correspond à l'effet de cette sur-rémunération via l'écart entre l'ETP et l'ETP rémunéré (0,857 pour un ETP de 0,8 et 0,914 pour un ETP de 0,9). Cet effet est calculé automatiquement par l'outil. L'effet est positif, donc en faveur. En effet, il favorise le sexe ayant le plus recours au temps partiel.
- Les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps travail (-68€) : Les heures complémentaires et les indemnités de congés non pris (CET) sont regroupés dans cette catégorie.
- Les primes liées à l'atteinte de résultat (-26€) : Sont regroupées dans cette catégorie la PEDR et la PPRS. L'effet de ces primes reste plutôt neutre.
- Les primes liées à des restructurations ou mobilités forcées (-11€) : sont concernées ici les indemnités de rupture conventionnelle.

Synthèse : Dans la fonction publique, les agents sont rémunérés, indépendamment de leur sexe, selon une grille indiciaire. Les écarts de rémunération constatés à l'UTC sur l'année 2021 s'expliquent par :

► En majeure partie, par l'effet ségrégation : une sur-représentativité ou sous-représentativité de femmes ou d'hommes dans certains corps : les corps les mieux rémunérés (notamment enseignants-chercheurs) ont un effectif d'hommes plus élevé ; a contrario les corps de catégorie B et C sont majoritairement féminins. L'effet ségrégation représente plus de 80 % de l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes.

► Une part plus importante de femmes que d'hommes exerçant à temps partiel ;

► Quand on s'intéresse à l'effet des primes à corps-grade-échelon identique, celles ayant le plus d'impact sur les écarts de rémunération sont celles liées aux temps ou aux cycles de travail (heures complémentaires, indemnités de congés non pris).

► Les personnels contractuels

Effectifs

Ici le terme « corps » indique un corps, un grade ou une situation statutaire. Les résultats présentés reposent donc sur 15 « catégories » d'agents non titulaires présents à l'UTC (Doctorants, ATER, PAST, EC-C, BIATSS – CDD/CDI) et sur des effectifs de 170 hommes et 168 femmes. Les hommes comptent pour 170 temps plein annuel et les femmes pour 163. Même constat que chez les agents titulaires : les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,4% contre 100%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 2 933 € pour les hommes et 2 301 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 2 933 € pour les hommes et 2 363 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes contractuels est de -632 €, cet écart est moins élevé que chez les titulaires.

Décomposition des écarts

L'écart de 632 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

► Effet temps partiel (-62 €) : la plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -62 €.

► Effet ségrégation des corps (-218 €) : Il s'agit de la partie de l'écart liée une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ce résultat signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées. La majeure partie de l'écart de salaire entre les femmes et les hommes provient de cet effet.

► Effet démographique au sein des corps (-102 €) : Il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens et donc les indices moyens qui augmentent en fonction de l'ancienneté mais aussi par la voie de la promotion (GVT positif). Le résultat est négatif, on peut en déduire qu'au sein d'un même corps, la proportion des hommes est plus importante dans les grades et échelons supérieurs.

L'effet démographique prime calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Le résultat étant de 2 €, on peut considérer que l'ancienneté n'a quasiment pas d'impact sur les écarts de niveau de primes entre les femmes et les hommes.

► Effet primes à corps-grade-échelon identique (-249 €) : cet effet est constitué de l'effet de la surrémunération temps partiel, toujours en faveur des femmes et des autres primes et écarts résiduels sur traitement à hauteur de -255 €. Dans le fichier issu d'INDIA REMU, une seule colonne concentre toute la rémunération entrant dans le champ de rémunération de l'outil. La conséquence est que « l'effet primes à corps-Grade-échelon identique » n'est plus constitué que de la sur-rémunération du temps partiel et des « écarts résiduels sur traitement ». Ils correspondent à l'écart de traitement moyen (ici rémunération totale en équivalent temps plein) à corps grade-échelon-indice identique, et sont plus importants que pour les fonctionnaires.

Synthèse : D'après les résultats de l'outil, l'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes contractuels est plus faible que chez les titulaires. Les effets démographiques et de ségrégation y ont un impact plus mesuré mais cependant réel. En revanche, tout comme la population titulaire, la proportion de femmes ayant recours au temps partiel est plus importante, ce qui engendre des écarts sur les rémunérations globales.

COMMENTAIRE (SUITE)

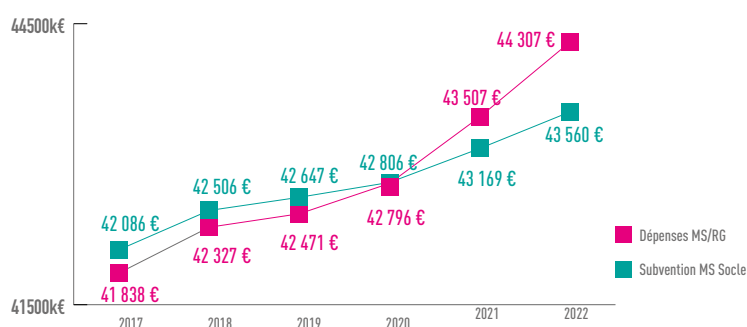
2021

FOCUS SUR LA MASSE SALARIALE 2021 (EXTRAIT DU COMPTE FINANCIER 2021)

Evolution des dépenses de Masse Salariale sur Ressources Globalisées (MS/RG) et de la Subvention pour Charges de Service Public partie Masse Salariale Socle (SCSP-MS)

I/ Evolution globale des deux masses

Dépenses MS / RG et Subvention SCSP-MS Socle



La masse salariale sur Ressources Globalisées augmente entre 2020 et 2021 d'environ 700 k€, alors que la subvention n'augmente que de 360 k€.

Ainsi, la part des dépenses sur Ressources Globalisées qui consommait quasiment 100% de la subvention la dépasse désormais d'environ 1%.

II/ Analyse de l'évolution de la Masse Salariale sur Ressources Globalisées

► II.1- Focus sur les Rémunérations Principales – Estimations macro des évolutions :

MS / RG - Rémunérations Principales



Deux évolutions principales sont à considérer : celle des mesures (PPCR, LPR, ...) et du GVT ainsi que celle des effectifs.

Mesures (PPCR, LPR, ...) et Glissement Vieillesse Technicité :

Ces augmentations concernent les populations des Enseignants-Chercheurs, des Enseignants et des BIATSS

L'augmentation ici présentée de + 170 k€ est compensée à hauteur de + 106 k€ de subvention, soit une part d'environ 64k€ non financée d'après les estimations.

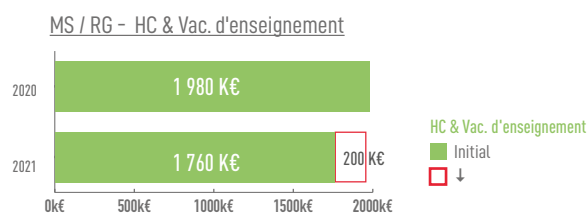
Evolutions liées à l'effectif :

Cette évolution ne s'appuie pas sur une augmentation de la subvention, on peut donc considérer que cette charge impacte directement l'établissement. En cumulé, elle se chiffre à + 730 k€.

Mesures correctives hors train de paie :

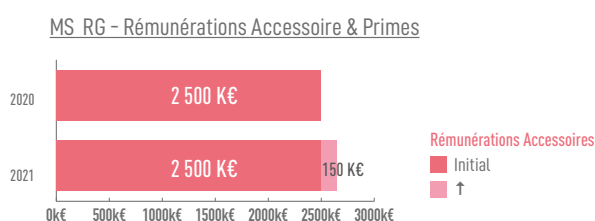
Il est à noter que des corrections de paie, notamment pour des problèmes techniques avec la DGEFIP entraînent une baisse de - 80k€ globalement sur les montants précédemment indiqués.

► II.2- Les Heures Complémentaires et Vacations d'enseignement



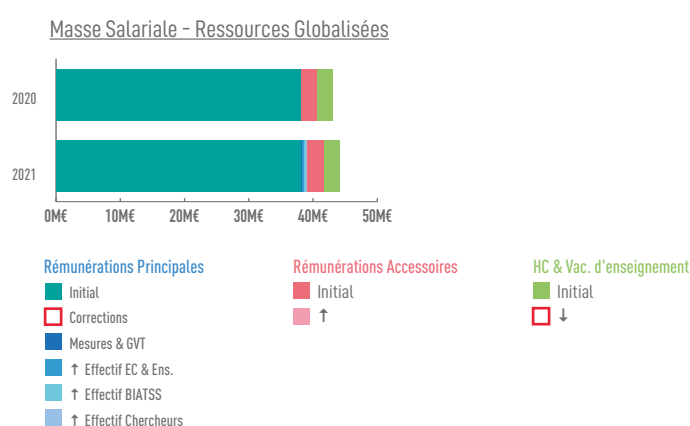
On observe une baisse à hauteur de 200 k€ sur la période, probablement due pour partie à une baisse d'activité temporaire pendant la période Covid.

► II.3- Les autres Rémunérations Accessoires (RA) et Primes



L'augmentation de la Masse salariale MS / RG - RA est notamment due à celle de la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES : + 115 k€) et celle des vacations d'entretiens d'admissions (+ 40 k€)

► II.5 - Conclusions



En conclusion, l'augmentation d'environ 700 k€ de la masse salariale sur Ressources Globalisées entre 2020 et 2021 est financée pour environ de 220 k€ dans la subvention SCSP Socle.

Néanmoins, 150 k€ de subvention pour des mesures non encore intégrées dans la paie (RIPEC, contrats doctoraux, RIFSEEP, ...) permettent de compenser temporairement pour partie cet écart, le réduisant ainsi à environ 330 k€, pour lesquels l'UTC a besoin d'utiliser ses ressources propres

Le rattrapage des mesures en 2022 aura l'effet inverse et augmentera les dépenses à hauteur d'environ + 180k€ (dont + 160k€ pour le RIFSEEP)

COMMENTAIRE

(SUITE)

2021

3- LES CONDITIONS DE TRAVAIL

› Une politique volontariste de mise en œuvre du télétravail

L'UTC a favorisé le déploiement progressif d'un télétravail régulier et normalisé avec l'adoption d'une charte télétravail en juillet 2021, en s'appuyant sur l'évolution de la réglementation du télétravail dans la fonction publique.

En 2021, 128 BIATSS ont pu exercer leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun (13 en 2019).

Le télétravail peut être autorisé jusqu'à 2 jours par semaine et être mis en œuvre selon des jours fixes ou flottants. Il s'inscrit dans la définition d'activités pouvant être exercées à distance et dans le respect des nécessités de service appréciées par le responsable de l'agent.

Afin d'aider au mieux agents, managers et structures à la mise en place du télétravail, des formations ont été mises en place à l'automne 2021. 95 agents et managers ont ainsi bénéficié de ces formations.

› Un engagement pour l'action sociale

Le budget 2021 alloué à l'action sociale s'est élevé à 23 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2021 a atteint près de 60% du budget estimé soit 13 371 euros.

Répartition des dépenses :

- 11 174,29 € : versement au SSTRN - service social du travail région nord de France pour la mise à disposition d'une assistante de service social pour des permanences sur site aux personnels de l'UTC à raison d'une journée tous les 15 jours. Les permanences ont eu lieu en distanciel (par mail et/ou par téléphone) ou présentiel selon les périodes de confinement et reconfinement dans le cadre de la crise sanitaire liée à la covid-19 ;
- 493,60 € : restauration des personnels (PIM repas) ;
- 9 519,52 € : prestations attribuées en commission d'action sociale.

La commission d'action sociale s'est réunie 4 fois en 2021 dont 3 ont fait l'objet d'une consultation par mail en raison de la crise sanitaire.

10 personnes ont demandé à bénéficier d'une ou plusieurs aides et 10 demandes d'aides ont été examinées. La commission d'action sociale a eu à examiner 2 dossiers de demandes d'aides financières urgentes et exceptionnelles au cours de l'année 2021.

L'UTC propose un service d'assistance sociale via le SSTRN à l'ensemble de ses personnels. L'assistante sociale exerce en toute confidentialité un rôle d'accueil, d'écoute et d'information, de conseil et d'expertise sociale ainsi qu'un suivi et un accompagnement des personnels rencontrant des difficultés d'ordre privé et/ou professionnel.

En 2021, l'assistante sociale a réalisé 32 accompagnements sociaux.

› La formation des personnels pour le développement des compétences

La formation des personnels, qui concourt au projet stratégique de l'établissement, est un levier fondamental du développement des parcours professionnels et de la professionnalisation des savoirs, au service des missions de l'université.

En 2021, les dépenses de formation se sont élevées à 172 943 euros soit 0,81 % de la masse salariale. 321 agents ont été formés.

Le **compte personnel de formation (CPF)** a été mis en place dans l'établissement en 2021. Il permet à l'ensemble des agents publics (agents titulaires, agents contractuels à durée déterminée ou indéterminée) d'acquérir, chaque année, des droits à formation dans la limite de 150 heures (25 heures par an jusqu'à 150 heures pour un temps plein), et ce, sans condition d'ancienneté de service.

Les droits acquis sont portables en cas de mobilité (toutes fonctions publiques et secteur privé).

Ces droits relèvent de l'initiative de l'agent et sont utilisés pour la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Ce nouveau dispositif permet d'accéder à toute formation ayant pour objectif d'acquérir ou de développer des compétences qui sont en rapport avec un projet d'évolution professionnelle qui peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, de préparer un concours ou un examen professionnel ou encore de se réorienter professionnellement, y compris vers le secteur privé.

L'objectif du plan de formation, instrument privilégié de perfectionnement, d'adaptation et d'aide à la promotion est de proposer des actions adéquates aux besoins spécifiques de l'établissement et de ses personnels.

› Le déploiement d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vertu de la loi du 6 août 2019 qui transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, l'UTC a lancé en 2021 l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan comprend 28 actions, centré sur quatre axes :

- › Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération
- › Axe 2 : Garantir l'égal accès aux corps, grades et emplois
- › Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- › Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

› La mise en place d'une procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

Conformément aux dispositions du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, l'UTC a souhaité se doter d'une procédure d'alerte et de traitement de certaines situations génératrices de troubles psychosociaux et de souffrance au travail, procédure ayant vocation à s'inscrire dans la démarche plus globale de prévention des risques psychosociaux, (RPS) également en cours au sein de l'établissement. Cette procédure a été approuvée par le CHSCT du 12 février 2021.

› Zoom sur le handicap

Dans le cadre de la politique en faveur des personnels handicapés, chaque établissement d'enseignement supérieur doit élaborer sa politique en matière de handicap et en définir les axes prioritaires. Cette politique est déclinée sous forme d'un schéma directeur handicap. Avec l'élaboration de son schéma directeur handicap, l'UTC s'inscrit ainsi dans une dynamique permettant de développer et d'encadrer la politique menée depuis plusieurs années déjà.

Le schéma directeur handicap 2018-2020 UTC s'articule autour de quatre axes :

- Axe 1 : l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap
Objectif : consolider les dispositifs d'accueil et développer les processus d'accompagnement des étudiants en situation de handicap dans l'ensemble du cursus universitaire et vers l'insertion professionnelle.
- Axe 2 : la formation et la recherche
Objectif : augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap.
- Axe 3 : la politique de ressources humaines en faveur des personnels en situation de handicap
Objectif : développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes en situation de handicap.
- Axe 4 : l'accessibilité
Objectif : développer l'accessibilité des services offerts par l'établissement.

L'UTC poursuit désormais son engagement en faveur de l'inclusion avec un programme annuel dans la continuité de ce SDH et, sur le même modèle. Il regroupe des objectifs, sous forme d'actions concrètes, qui couvrent l'ensemble des domaines concernés par le handicap dans notre établissement.

Au-delà des obligations réglementaires, l'université s'engage au quotidien en faveur du respect de la diversité.





Sommaire

- 1 Emploi
- 2 Rémunérations et charges accessoires
- 3 Conditions d'hygiène et de sécurité
- 4 Autres conditions de travail
- 5 Formation
- 6 Relations professionnelles



SOMMAIRE DÉTAILLÉ

1	EMPLOI	23
	1-1 Effectifs	24
	Effectif total au 31/12	24
	Répartition des personnels permanents au 31/12	24
	Répartition des personnels non permanents au 31/12	24
	Répartition des effectifs par sexe au 31/12	25
	Taux de féminisation au 31/12	25
	Répartition des effectifs par ancienneté au 31/12	26
	Répartition des effectifs par âge au 31/12	26
	Age moyen et médian au 31/12	27
	Répartition des effectifs par nationalité au 31/12	28
	Répartition des effectifs par structure de qualification au 31/12	29
	Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs au 31/12	29
	Répartition des BIATSS	29
	1-2 Travailleurs extérieurs	29
	1-3 Embauches	30
	1-4 Départs	31
	Départs au 31/12	31
	Motifs de départs au cours de l'année considérée	31
	Moyenne d'âge de départ à la retraite	31
	1-5 Promotions	32
	Promotions des Enseignants-chercheurs	32
	Promotions des personnels BIATSS	32
	1-6 Personnels en situation de handicap	33
	Nombre de personnels en situation de handicap au 1 ^{er} janvier	33
	1-7 Congés / absentéisme	33
	Taux d'absentéisme	33
	Congés de maladie	33
	Accidents de travail / accidents de trajet	33
	Congés de maternité / paternité	34
	Nombre d'agents ayant subi un arrêt de travail	34
	Nombre de jours de congés exceptionnels	35
2	RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	37
	2-1 Montant des rémunérations	38
	Rémunérations brutes mensuelles moyennes en Euros	38
	Détail des rémunérations brutes mensuelles par statut en Euros	38
	Détail des rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut en Euros	39
	Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes	39
	Détail de la part des primes par statut	39
	2-2 Hiérarchie des rémunérations brutes	40
	Rapport entre la moyenne des rémunérations des Enseignants-chercheurs et la moyenne des rémunérations des personnels de catégorie C	40
	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées	40
	2-3 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	40
	Ecart de rémunération – Personnels titulaires	40
	Ecart de rémunération – Personnels contractuels	41
	2-4 Charges accessoires	42
	Indemnisation de la maladie des personnels Titulaires	42
	Indemnisation de la maladie des personnels Contractuels	43
	2-5 Charge salariale globale	43
	Masse salariale / budget global exécuté	43

3	CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	45
	3-1 Accidents de travail et de trajet	46
	3-2 Répartition des accidents par éléments matériels	46
	3-3 Maladies professionnelles	46
	3-4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	46
	3-5 Dépenses en matière de sécurité	47
	3-6 Taux de rotation	47
4	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	50
	4-1 Durée et aménagement du temps de travail	50
	Nombre de salariés à temps complet au 31/12	50
	Nombre de salariés à temps incomplet au 31/12	50
	Nombre de salariés à temps partiel au 31/12	50
	Nombre de jours fériés payés (hors samedi et dimanche)	50
	Repos compensateurs	50
	Compte Epargne Temps (CET)	52
	4-2 Organisation et contenu du travail	52
	4-3 Conditions physiques de travail	52
	4-4 Transformation de l'organisation du travail	52
	4-5 Dépenses d'actions sociales	53
	4-6 Médecine du travail	53
	Nombre d'examens cliniques	53
	Nombre d'examens complémentaires	53
	4-7 Travailleurs inaptes	53
	Nombre de travailleurs définitivement inaptes (Comité Médical Départemental)	53
	Mi-temps thérapeutique	53
5	FORMATION	55
	5-1 Formation professionnelle continue	56
	Montant consacré à la formation continue	56
	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue	56
	Nombre d'heures de stage	56
	Nombre d'agents formés	57
	5-2 Congés formation	57
	5-3 Apprentissage	57
6	RELATIONS PROFESSIONNELLES	59
	6-1 Représentants du personnel et délégués syndicaux	60
	Composition des comités	60
	Participation aux élections	60
	Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée	60
	Nombre de réunions avec les représentants du personnel et délégués syndicaux pendant l'année considérée	60
	Nombre de reconvoques du comité technique	61
	Nombre de salariés ayant fait au moins un jour de grève dans l'année	61
	Nombre de jours de l'année non travaillés dans l'établissement pour fait de grève	61
	Nombre total de jours de l'année non travaillés pour fait de grève	61
	6-2 Information et communication	61
	Éléments caractéristiques du système d'accueil	61
	Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels	61
	6-3 Différends concernant l'application du droit du travail	61





Emploi

1-1	Effectifs	24
1-2	Travailleurs extérieurs	29
1-3	Embauches	30
1-4	Départs	31
1-5	Promotions	32
1-6	Personnels en situation de handicap	33
1-7	Congés / absentéisme	33



1-1 Effectifs

Pour rappel, le plafond d'emplois était de 635 ETP (Equivalent Temps Plein Travaillé) pour 2021.

Effectif total au 31 décembre

	2021			2020			2019		
	ETP*			ETP*			ETP*		
Enseignants Titulaires	190,3	191	24,97%	192,3	193	25,29%	187,3	188	25,34%
Enseignants Contractuels	68	73	9,54%	66,8	73	9,57%	67,8	74	9,97%
Chercheurs Titulaires	14	14	1,83%	15	15	1,97%	17	17	2,29%
Chercheurs Contractuels	121,5	122	15,95%	108,7	110	14,42%	88	88	11,86%
BIATSS Titulaires	179	186	24,31%	176,3	184	24,12%	185,3	194	26,15%
BIATSS Contractuels	170,1	179	23,40%	178,6	188	24,64%	171,7	181	24,39%
Total	742,9	765		737,7	763		717,1	742	

Le détail des 6 familles est décrit en marge

*ETP :
Equivalent Temps Plein

Répartition personnels permanents au 31 décembre ①

	2021		2020		2019	
	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents
Professeurs des universités	67,5	68	69	69	71	71
Maîtres de conférences	104	104	104	104	98	98
Enseignants 2nd degré	18,8	19	19,3	20	18,3	19
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	49	50	45,8	47	46,8	48
Enseignants Chercheurs Associés	3	6	3	6	3	6
Chercheurs CNRS Titulaires	14	14	15	15	17	17
BIATSS AENES Titulaires	25,7	26	26,7	27	30,3	31
BIATSS ITRF Titulaires	129,1	135	127,6	134	131,2	138
BIATSS Bibliothèque Titulaires	5,6	6	6,6	7	6,4	7
ITA CNRS Titulaires	18,6	19	15,4	16	17,4	18
BIATSS Contractuels CDI	81,9	87	80,1	84	72,4	76
Total	517,2	534	512,5	529	511,8	529

Les personnels administratifs et techniques (BIATSS) représentent la moitié des personnels permanents.

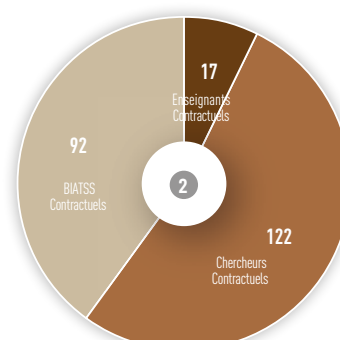
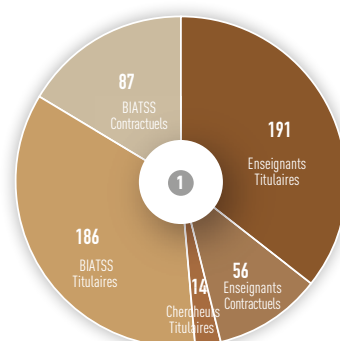
	Permanents titulaires	%	Permanents non titulaires	%	Total
Effectifs	391	73%	143	27%	534
ETP	383,3	74%	133,9	26%	517,20

Répartition personnels non permanents au 31 décembre ②

	2021		2020		2019	
	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	10	10	8	8	9	9
ATER	6	7	10	12	9	11
Doctorants Contractuels	87	87	86	86	77	77
Chercheurs CNRS Contractuels	6	6	3	3	1	1
Chercheurs Contractuels	28,5	29	19,7	21	10	10
BIATSS Contractuels CDD	81	84	92,3	96	95,1	99
ITA CNRS Contractuels	4	4	5	5	3	3
Apprenti	3	3	1	2	1	2
ITA FU Contractuels	0,2	1	0,2	1	0,2	1
Total	225,7	231	225,2	234	205,3	213

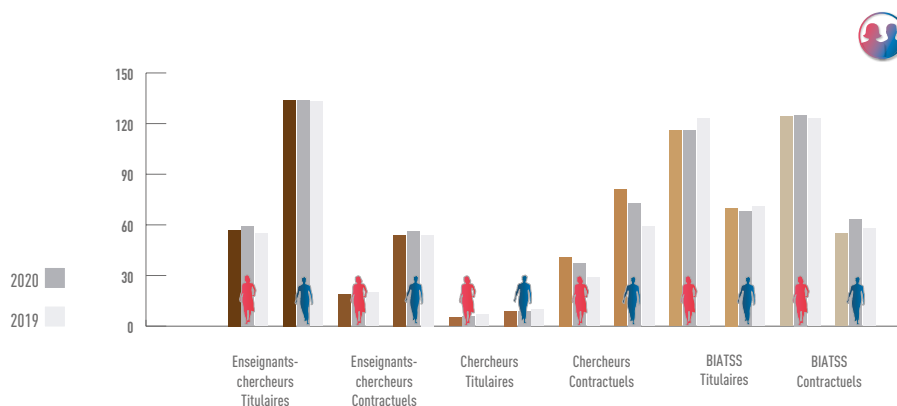
	Personnels permanents	%	Personnels non permanents	%	Total
Effectifs	534	70%	231	30%	765
ETP	517,2	70%	225,7	30%	742,9

	ETP*	Nombre d'agents	%
Professeurs des universités	67,5	68	8,89%
Maîtres de conférences	104	104	13,59%
Enseignants 2nd degré	18,8	19	2,48%
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	49	50	6,54%
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	10	10	1,31%
Enseignants Chercheurs Associés	3	6	0,78%
ATER	6	7	0,92%
Chercheurs CNRS Titulaires	14	14	1,83%
Doctorants Contractuels	87	87	11,37%
Chercheurs CNRS Contractuels	6	6	0,78%
Chercheurs Contractuels	28,5	29	3,79%
BIATSS AENES Titulaires	25,7	26	3,40%
BIATSS ITRF Titulaires	129,1	135	17,65%
BIATSS Bibliothèque Titulaires	5,6	6	0,78%
ITA CNRS Titulaires	18,6	19	2,48%
BIATSS Contractuels CDI	81,9	87	11,37%
BIATSS Contractuels CDD	81	84	10,98%
ITA CNRS Contractuels	4	4	0,52%
Apprenti	3	3	0,39%
ITA FU Contractuels	0,2	1	0,13%
Somme :	742,9	765	



1-1 Effectifs [suite]

Répartition des effectifs par sexe au 31 décembre



Taux de féminisation

	2021	
	F	%
Enseignants Titulaires	57	30%
Enseignants Contractuels	19	26%
Chercheurs Titulaires	5	36%
Chercheurs Contractuels	41	34%
BIATSS Titulaires	116	62%
BIATSS Contractuels	124	69%
Somme :	362	47%

Taux de féminisation au 31 décembre

	F	%	H	%	Total
Professeurs des universités	15	22	53	78	68
Maîtres de conférences	34	33	70	67	104
Enseignants 2nd degré	8	42	11	58	19
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	11	22	39	78	50
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	4	40	6	60	10
Enseignants Chercheurs Associés	2	33	4	67	6
ATER	2	29	5	71	7
Chercheurs CNRS Titulaires	5	36	9	64	14
Doctorants Contractuels	27	31	60	69	87
Chercheurs CNRS Contractuels	2	33	4	67	6
Chercheurs Contractuels	12	41	17	59	29
BIATSS AENES Titulaires	21	81	5	19	26
BIATSS ITRF Titulaires	79	59	56	41	135
BIATSS Bibliothèque Titulaires	6	100			6
ITA CNRS Titulaires	10	53	9	47	19
BIATSS Contractuels CDI	67	77	20	23	87
BIATSS Contractuels CDD	53	63	31	37	84
ITA CNRS Contractuels	2	50	2	50	4
Apprenti	1	33	2	67	3
ITA FU Contractuels	1	100			1
Total	362		403		765

	2020	
	F	%
Enseignants Titulaires	59	31
Enseignants Contractuels	17	23
Chercheurs Titulaires	6	40
Chercheurs Contractuels	37	34
BIATSS Titulaires	116	63
BIATSS Contractuels	125	66
Somme :	360	47

	2019	
	F	%
Enseignants Titulaires	55	29
Enseignants Contractuels	20	27
Chercheurs Titulaires	7	41
Chercheurs Contractuels	29	33
BIATSS Titulaires	123	63
BIATSS Contractuels	123	68
Somme :	357	48

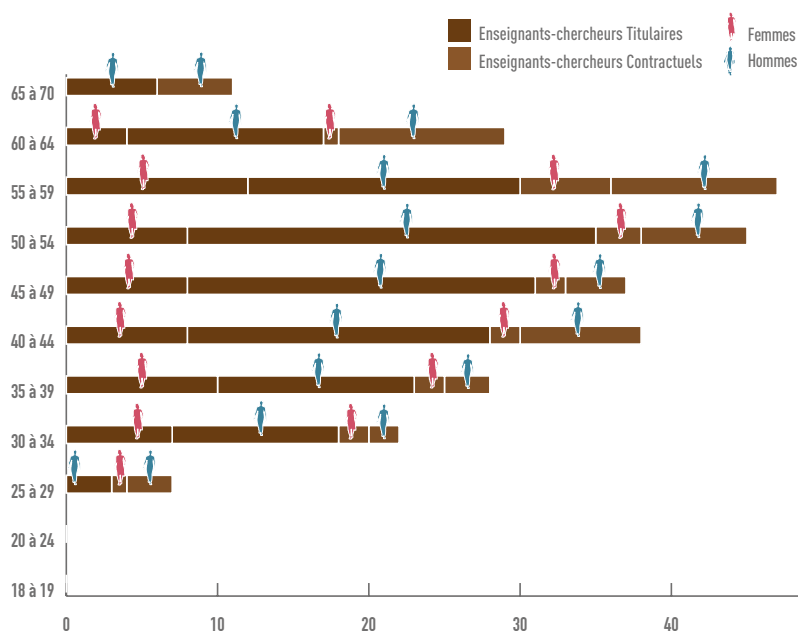
1-1 Effectifs (suite)

Répartition des effectifs par ancienneté à l'UTC au 31 décembre (1)

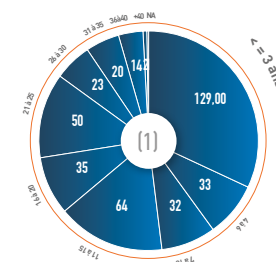
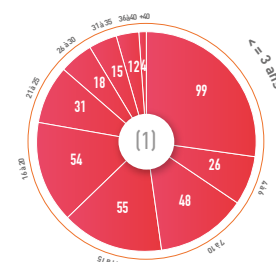
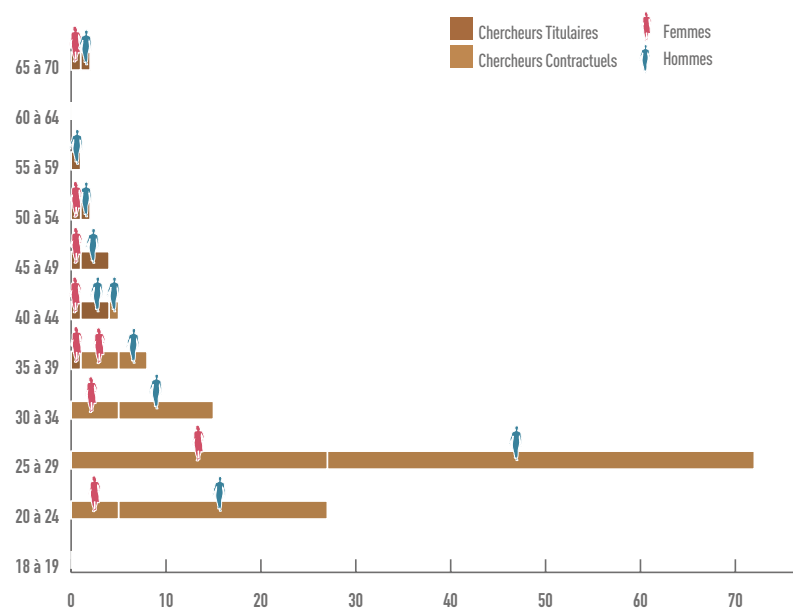
	<= 3	4 à 6	7 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 à 35	36 à 40	+ 40	NA	Total
2021	228	59	80	119	89	81	41	35	26	6	1	765
2020	227	64	82	116	97	71	44	37	21	4	-	763
2019	207	62	96	109	94	63	48	35	21	7	-	742

Répartition des effectifs par âge au 31 décembre

Répartition des effectifs des Enseignants-Chercheurs Titulaires et Contractuels par âge au 31 décembre

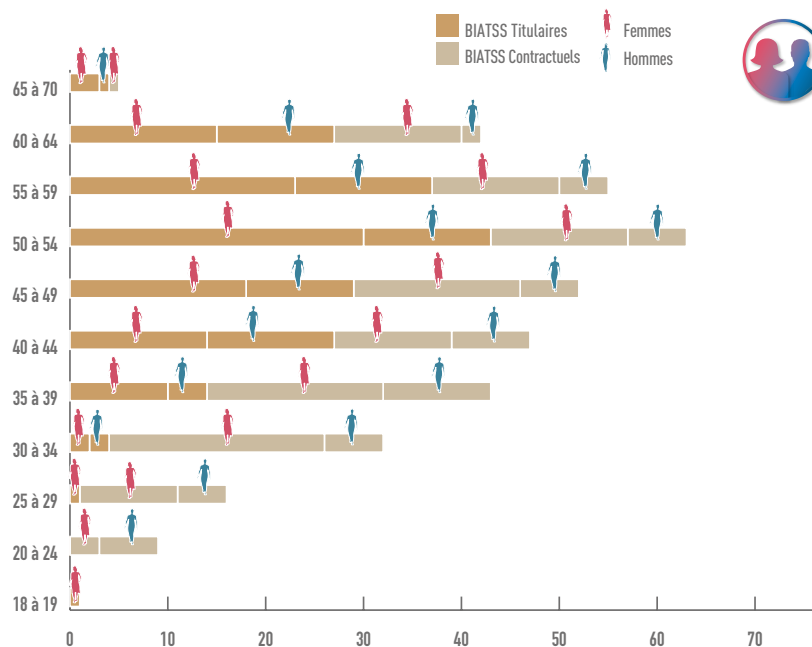


Répartition des effectifs des Chercheurs Titulaires et Contractuels par âge au 31 décembre

Femmes (pink)
Hommes (blue)

1-1 Effectifs [suite]

Répartition des effectifs des BIATSS Titulaires et Contractuels par âge au 31 décembre



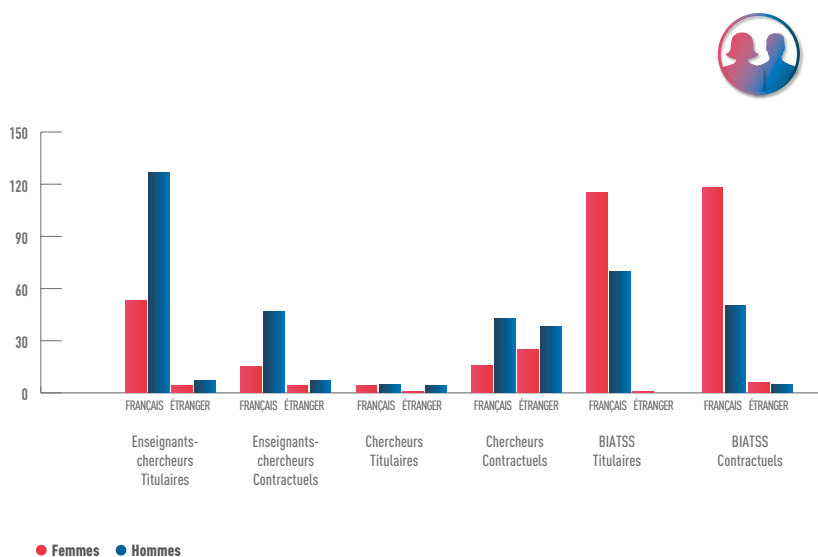
Age moyen et médian au 31 décembre

	Âge moyen				Âge médian			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Enseignants Titulaires	48	53	-	-	48	52,5	-	-
Enseignants Contractuels	51	50	-	-	50,5	55	-	-
Chercheurs Titulaires	49	-	-	-	46,5	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	27	-	-	-	26	-	-
BIATSS Titulaires	52	49	51	53	49,5	49	53	53,5
BIATSS Contractuels	56	41	44	42	61	40	45	39

1-1 Effectifs (suite)

Répartition des effectifs par nationalité au 31 décembre

	2021		2020		2019	
	Français	Étranger	Français	Étranger	Français	Étranger
Enseignants Titulaires	94%	6%	90%	10%	90%	10%
Enseignants Contractuels	85%	15%	78%	22%	84%	16%
Chercheurs Titulaires	64%	36%	67%	33%	71%	29%
Chercheurs Contractuels	48%	52%	53%	47%	53%	47%
BIATSS Titulaires	99%	1%	99%	1%	99%	1%
BIATSS Contractuels	94%	6%	94%	6%	92%	8%
Total	87%	13%	86%	14%	87%	13%



1-1 Effectifs [suite]

La Fonction Publique a décliné 3 grands niveaux hiérarchiques de fonctions, dans lesquels sont répartis tous les corps de l'Etat. Ces niveaux (catégories) exigent un certain niveau de diplômes pour y accéder :

- Catégorie A : Bac+2 et plus. Emploi comportant des fonctions de conception et d'encadrement (cadre).

- Catégorie B : Bac. Emploi comportant des fonctions d'application (employé).

- Catégorie C : sans diplôme ou niveau infra Bac. Emploi comportant des fonctions dites d'exécution (ouvrier).

La catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires mais elle est fréquemment utilisée pour distinguer, au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction.

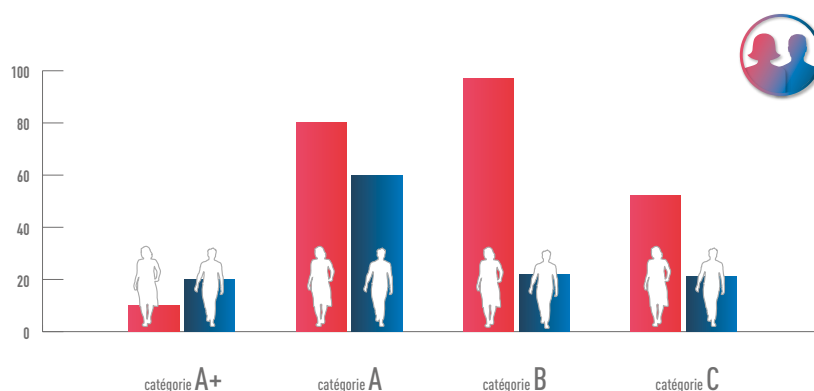
Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre

Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs au 31 décembre

	2021		2020		2019	
	A+	A	A+	A	A+	A
Enseignants Titulaires	187	4	189	4	184	4
Enseignants Contractuels	38	35	32	41	34	40
Chercheurs Titulaires	14	-	15	-	17	-
Chercheurs Contractuels	-	122	-	110	-	88
Total	239	161	236	155	235	132

Répartition des BIATSS au 31 décembre

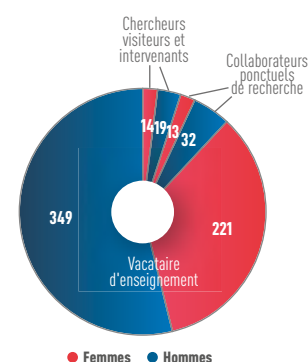
	2021					2020					2019				
	A+	A	B	C	contrat de droit privé	A+	A	B	C	contrat de droit privé	A+	A	B	C	contrat de droit privé
BIATSS Titulaires	27	58	57	44	-	24	60	52	48	-	28	59	55	52	-
BIATSS Contractuels	3	82	62	29	3	7	88	55	36	2	7	83	55	34	2
Total	30	140	119	73	3	31	148	107	84	2	35	142	110	86	2



La catégorie A+ BIATSS à l'UTC est constituée par les ingénieurs de recherche titulaires ainsi que les titulaires et les contractuels exerçant des fonctions de directeur

1-2 Travailleurs extérieurs

	2021	2020	2019
Collaborateurs ponctuels de recherche	45	29	25
Chercheurs visiteurs et intervenants	33	23	33
Vacataires d'enseignement	570	536	594
Total	648	588	652



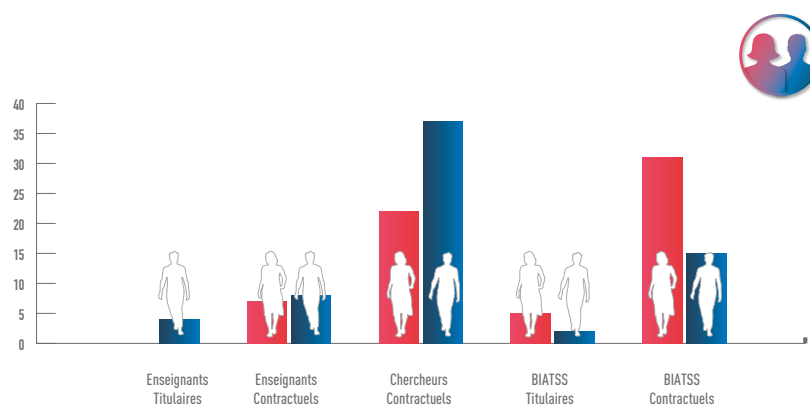
1-3 Embauches

	2021	2020	2019
Enseignants Titulaires	4	8	17
Enseignants Contractuels	15	17	20
Chercheurs Contractuels	59	51	37
BIATSS Titulaires	7	2	3
BIATSS Contractuels	46	40	36
Total	131	118	113

On comptabilise ici
à la fois les recrutements
et les changements
de statut ou de corps.

	2021	2020	2019
Professeurs des universités	1	-	4
Maîtres de conférences	3	7	13
Enseignants 2 nd degré	-	1	-
Enseignants Chercheurs contractuels CDD	6	1	6
Enseignants Chercheurs Associés	1	4	2
Enseignants Chercheurs invités	-	-	-
ATER	8	12	12
Doctorants Contractuels	29	33	24
Chercheurs Contractuels	30	18	13
BIATSS AENES Titulaires	2	-	-
BIATSS ITRF Titulaires	5	2	3
BIATSS Bibliothèque Titulaires	-	-	-
BIATSS Contractuels CDD	44	40	34
BIATSS Contractuels CDI	-	-	-
Apprentis	2	-	2
Total	131	118	113
Postes publiés sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) :	40	22	19

Recrutement sur fonction
permanente et sur fonction
temporaire



1-4 Départs

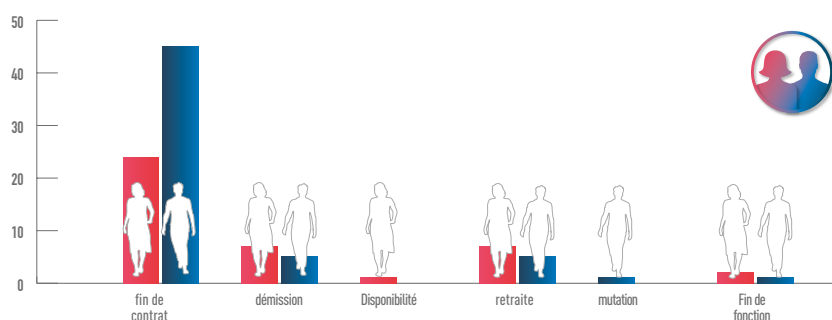
Départs au 31 décembre

motifs de départs ►	Fin de contrat	Démission	Nomination après concours	Disponibilité	Retraite	Fin de période d'essai	Décès	Détachement	Licenciement	Mutation	Fin de Fonction
2021											
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	1
BIATSS Titulaires	-	-	-	1	4	-	-	-	-	-	2
Enseignants Contractuels	11	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	33	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
BIATSS Contractuels	25	6	-	-	3	-	-	-	-	-	-
Total	69	12	-	1	12	-	-	-	-	1	3

2020											
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	-	1	1	-	4	-	1	-	-	2	2
Enseignants Contractuels	7	3	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Chercheurs Contractuels	21	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
BIATSS Contractuels	18	6	-	-	2	1	-	-	-	-	-
Total	46	12	1	-	9	1	1	-	1	3	2

2019											
Enseignants Titulaires	-	-	1	-	6	-	1	1	-	-	-
BIATSS Titulaires	-	-	-	1	3	-	-	1	-	-	-
Enseignants Contractuels	16	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	42	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Contractuels	22	2	-	-	3	-	-	-	-	-	-
Total	80	5	1	2	13	-	1	2	-	-	-

Motifs de départs au cours de l'année



Moyenne d'âge de départ à la retraite

	21			20			19		
	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes
Enseignants Titulaires	65,2	63	67	67	-	67	65,5	67	64,75
Enseignants Contractuels	-	-	-	-	-	-	67	-	67
BIATSS Titulaires	62	62	62	65	63,5	66,5	62	62,5	61
BIATSS Contractuels	62	62	-	64,5	64,5	-	62,33	63,5	60
Total	63,33	62,28	64,8	65,55	64	66,8	64,08	64,33	63,86

EMPLOI

1-5 Promotions

Promotions des Enseignants-chercheurs

Promotion des Enseignants-chercheurs Titulaires (1)

	2021		2020		2019	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps	-	-	-	-	2	1,06
Grades	14	7,33	11	5,70	11	5,85
Total	14	7,33	11	5,70	13	6,91

Détail par type de population (2)

	2021		2020		2019	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Enseignants 2nd degré	1	5,26	2	5,26	2	10,53
Professeurs des Universités	8	11,76	5	7,25	9	12,68
Maîtres de conférences	5	4,81	4	3,85	2	2,04
Total	14	7,33	11	5,70	13	6,91

Augmentation salariale des Enseignants-chercheurs Contractuels (CDI + CDD) (3)

	2021		2020		2019	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Augmentations salariales	14	19,18	13	23,64	10	17,54

Promotions des personnels BIATSS

Promotion des personnels BIATSS Titulaires (non compris ITA CNRS) (4)

	2021		2020		2019	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps (liste d'aptitude)	2	1,07	3	1,79	5	2,27
Grades (tableau d'avancement)	8	4,28	5	2,98	9	3,98
Grades (examen professionnel)	3	1,60	-	-	-	1,70
Total	13	6,95	8	4,76	14	7,95

Détail par type de population (5)

	2021		2020		2019	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
BIATSS AENES Titulaires	3	11,54	2	7,41	5	16,13
BIATSS bibliothèque Titulaires	1	16,67	6	4,48	9	6,52
BIATSS ITRF Titulaires	9	4,41	-	-	-	-
Total	13	5,35	8	4,76	14	7,95

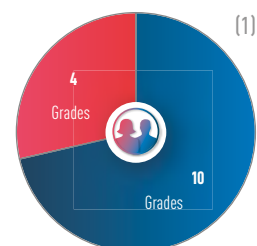
Augmentation salariale des personnels BIATSS Contractuels (CDI + CDD) (6)

	2021		2020		2019	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Augmentations salariales	20	11,17	20	11,11	30	17,14

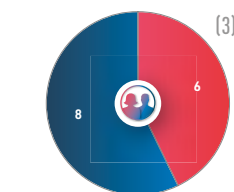
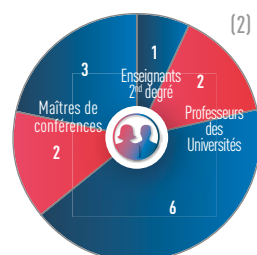
Les promotions de corps des Enseignants-chercheurs sont constituées par la réussite à un recrutement de professeur sur un poste de l'UTC.

AENES : Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ITRF : Ingénieurs Techniciens de Recherche et de Formation

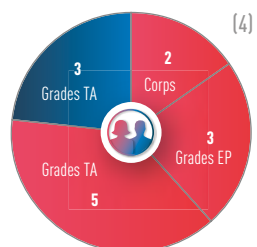
2021



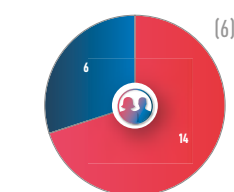
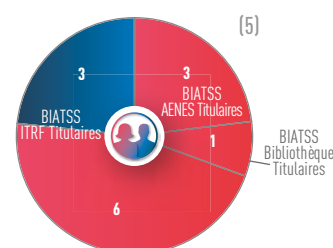
Femmes : 7.02% • Hommes : 7.46%



Femmes : 31.58% • Hommes : 14.81%



Femmes : 8.55% • Hommes : 4.29%



Femmes : 11.29% • Hommes : 10.91%

1-6 Personnels en situation de handicap

Nombre de personnels en situation de handicap

	2021	2020	2019
Enseignants chercheurs Titulaires	2	4	1
Enseignants 2nd degré	2	2	2
Enseignants chercheurs Contractuels	3	4	5
BIATSS Titulaires	13	10	12
BIATSS Contractuels	5	8	6
Doctorant contractuel	1	1	-
Total	26	29	26

1-7 Congés / absentéisme (non compris personnels CNRS)

Le nombre de jours de congés annuels est de 47 (dont 2 jours de fractionnement) plus 3 jours de RTT.

Le taux d'absentéisme est calculé à partir du nombre de jours de congés de maladie, d'accidents, de congés de maternité et paternité et du nombre d'agents présents au 31 décembre.

Taux d'absentéisme

2021	2020	2019
5,1	4,85	6,73

Congés de maladie

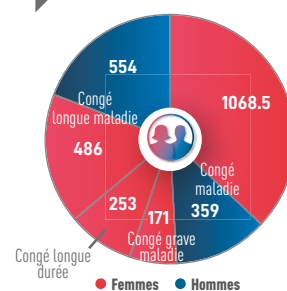
	Congé maladie ordinaire			Congé grave maladie			Congé longue maladie			Congé longue durée		
	21	20	19	21	20	19	21	20	19	21	20	19
Enseignants Titulaires	134	139	216	-	-	-	445	112	185	-	-	-
Enseignants Contractuels	17	63	206	-	168	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	38	41	125	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	602,5	596	650,5	-	-	-	595	678	1006	253	251	28
BIATSS Contractuels	636	543	796,5	171	285	500	-	-	-	-	-	-
Total	1427,5	1382	1994	171	453	500	1040	790	1191	253	251	28

Accidents de travail / accidents de trajet

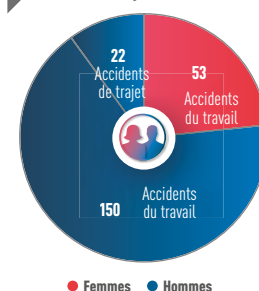
	Accident de travail			Accident de trajet		
	21	20	19	21	20	19
Enseignants Titulaires	11	32	8	-	-	-
Enseignants Contractuels	-	-	0	-	-	8
Chercheurs Contractuels	-	-	-	8	-	-
BIATSS Titulaires	192	4	65	14	-	11
BIATSS Contractuels	-	-	6	-	-	7
Total	203	36	79	22	-	26



en nombre de jours d'absence



en nombre de jours d'arrêt



1-7 Congés / absentéisme (non compris personnels CNRS) (suite)

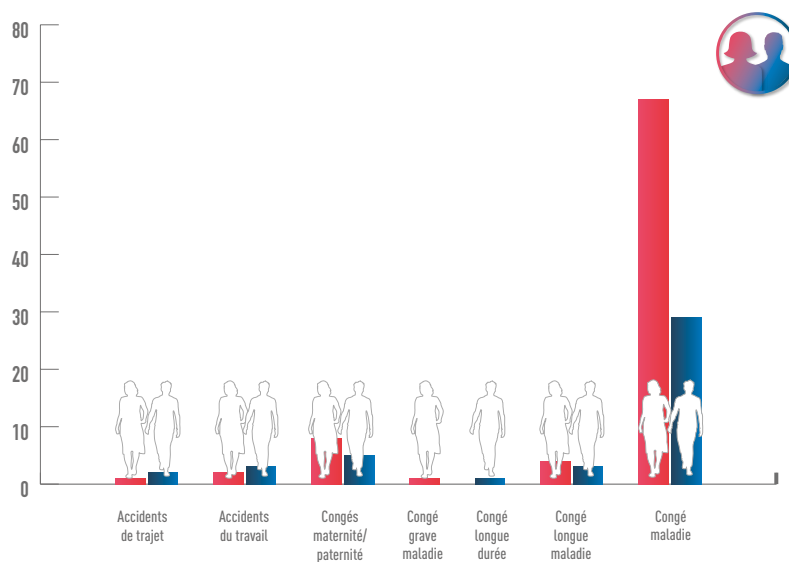
Congés de maternité / paternité

	Congé de maternité			Congé de paternité		
	21	20	19	21	20	19
Enseignants Titulaires	76	78	298	9	16	10
Enseignants Contractuels	-	11	0	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	53	24	20	-	-
BIATSS Titulaires	-	6	118	-	-	9
BIATSS Contractuels	353	420	446	37	9	-
Total	429	568	886	66	25	19

en nombre de jours d'arrêt

Nombre d'agents ayant subi un arrêt de travail

	Accident de trajet	Accident de travail	Congé de maternité	Congé de paternité	Congé grave maladie	Congé longue durée	Congé longue maladie	Congé maladie
Enseignants Titulaires	-	1	1	1	-	2	2	7
Enseignants Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	2
Chercheurs Contractuels	1	-	-	1	-	-	-	4
BIATSS Titulaires	2	4	-	-	-	5	5	40
BIATSS Contractuels	-	-	8	3	1	-	-	43
Total 2021	3	5	9	5	1	7	7	96
Total 2020	-	3	11	3	3	1	6	82
Total 2019	4	6	11	2	2	1	9	117



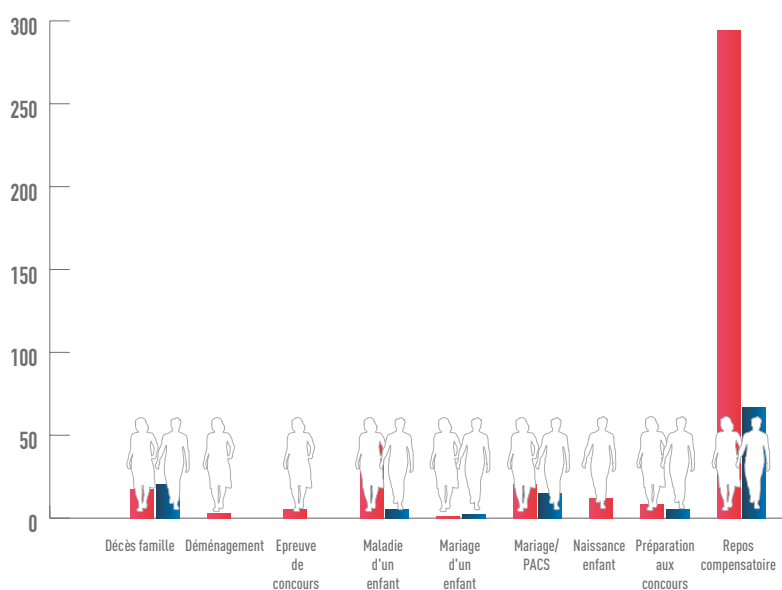
1-7 Congés / absentéisme (non compris personnels CNRS) (suite)

Nombre de jours de congés exceptionnels

Il existe un certain nombre de situations pour lesquelles les agents bénéficient de jours d'absence exceptionnelle, en sus de leurs congés annuels.

en nombre de jours d'absence

	Décès famille	Déménagement	Epreuve de concours	Maladie d'un enfant	Mariage d'un enfant	Mariage/PACS	Naissance enfant	Préparation aux concours	Repos compensatoire	Somme
Chercheurs Contractuels	-	-	-	-	-	5	-	-	-	5
BIATSS Titulaires	24,5	3	5	16	3	15	-	8	163	237,5
BIATSS Contractuels	13	-	-	37,5	-	15	12	5	198	280,5
Total 2021	37,5	3	5	53,5	3	35	12	13	361	523



en nombre de jours d'absence

	Décès famille	Epreuve de concours	Maladie d'un enfant	Maladie grave	Mariage d'un enfant	Mariage/PACS	Naissance enfant	Préparation aux concours	Somme
Chercheurs Contractuels	6	-	-	-	-	-	-	-	6
BIATSS Titulaires	30,5	7	31,5	-	1	-	-	6	76
BIATSS Contractuels	16,5	-	17	-	2	5	-	-	40,5
Total 2020	53	7	48,5	-	3	5	-	6	122,5

en nombre de jours d'absence

	Décès famille	Epreuve de concours	Maladie d'un enfant	Maladie grave	Mariage d'un enfant	Mariage/PACS	Naissance enfant	Préparation aux concours	Somme
Chercheurs Contractuels	5	-	-	-	-	-	-	-	5
BIATSS Titulaires	34	8	35,5	-	1	5	-	11,5	95
BIATSS Contractuels	12	1	45,5	-	2	10	3	2	75,5
Total 2019	51	9	81	-	3	15	3	13,5	175,5



2

Rémunérations et charges accessoires

2-1	Montant des rémunérations	38
2-2	Hiérarchie des rémunérations	40
2-3	Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes	40
2-4	Charges accessoires	42
2-5	Charge salariale globale	43

2-1 Montant des rémunérations

Rémunérations brutes mensuelles moyennes en Euros

Les Enseignants-chercheurs Contractuels comprennent les Enseignants-chercheurs Contractuels, les Enseignants-chercheurs Associés, les ATER.

	2021			2020			2019		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	4639	-	-	4548	-	-	4484	-	-
Enseignants Contractuels	4388	-	-	4241	-	-	4283	-	-
Chercheurs Contractuels	1991	-	-	1930	-	-	2031	-	-
BIATSS Titulaires	3874	2715	2118	3732	2635	2091	3693	2646	2067
BIATSS Contractuels	3123	2112	1836	3015	2071	1758	2974	2076	1720

Détail des rémunérations brutes mensuelles moyennes par statut en Euros

Rémunérations hors heures complémentaires et hors vacations

	2021			2020			2019		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Professeurs des universités	5807	-	-	5726	-	-	5674	-	-
Maîtres de conférences	3991	-	-	3865	-	-	3802	-	-
Enseignants 2nd degré	3940	-	-	3754	-	-	3688	-	-
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	4279	-	-	4212	-	-	4311	-	-
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	4729	-	-	4614	-	-	4815	-	-
Enseignants Chercheurs Associés	3867	-	-	3885	-	-	3741	-	-
ATER	2399	-	-	2263	-	-	2261	-	-
Chercheurs Contractuels	2278	-	-	2231	-	-	2645	-	-
Doctorants Contractuels	1902	-	-	1883	-	-	1905	-	-
BIATSS AENES Titulaires	5268	2712	2242	4912	2652	2218	4815	2652	2216
BIATSS Bibliothèque Titulaires	3839	2637	2147	3811	2552	1925	3715	2520	1980
BIATSS ITRF Titulaires	3712	2717	2100	3577	2634	2061	3543	2651	2023
BIATSS Contractuels CDD	2929	1886	1735	2862	1884	1695	2787	1880	1695
BIATSS Contractuels CDI	3309	2362	1963	3187	2313	1821	3229	2291	1766

En catégorie A BIATSS AENES et Bibliothèque, le nombre d'agents concernés est faible, les variations de rémunération moyenne peuvent être importantes en fonction des arrivées et des départs.

2-1 Montant des rémunérations (suite)

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut en Euros

	Femmes			Hommes			Global		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	3472	-	-	3761	-	-	3673	-	-
Enseignants Contractuels	2914	-	-	3689	-	-	3511	-	-
Chercheurs Contractuels	1579	-	-	1596	-	-	1590	-	-
Chercheurs	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Doctorants	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	2993	2115	1651	3052	2327	1771	3024	2173	1683
BIATSS Contractuels	2431	1615	1437	2632	1693	1417	2527	1626	1431



	2020			2019		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	3627	-	-	3549	-	-
Enseignants Contractuels	3510	-	-	3471	-	-
Chercheurs Contractuels	1573	-	-	1645	-	-
Chercheurs	1920	-	-	-	-	-
Doctorants	1520	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	3007	2111	1679	2958	2112	1685
BIATSS Contractuels	2468	1682	1406	2448	1655	1360

Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes en %

Les primes considérées prennent en compte tout type de primes, quel que soit leur mode de versement (mensuel, trimestriel, annuel, exceptionnel).

	Femmes			Hommes			Global		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	8,94	-	-	9,10	-	-	9,05	-	-
Enseignants Contractuels	0,79	-	-	1,31	-	-	1,21	-	-
BIATSS Titulaires	18,55	18,98	13,73	22,34	18,20	13,96	20,61	18,75	13,79
BIATSS Contractuels	4,64	1,83	1,82	4,42	2,35	1,31	4,53	1,91	1,67
dont bénéficiaires de la GIPA*	-	2	-	7	1	-	7	3	-

* Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat



Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes en %

	2020			2019		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	8,33	-	-	8,15	-	-
Enseignants Contractuels	1,91	-	-	3,65	-	-
BIATSS Titulaires	21,38	18,83	13,91	21,84	19,03	13,79
BIATSS Contractuels	4,27	2,24	2,40	4,35	1,80	1,77
dont bénéficiaires de la GIPA*	10	1	-	9	-	-

* Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat

2-2 Hiérarchie des rémunérations brutes

Rapport entre la moyenne des rémunérations des Enseignants-Chercheurs et la moyenne des rémunérations des personnels de catégorie C

2021	2020	2019
2.36	2.29	2.34

Montant global des 10 rémunérations brutes les plus élevées

2021	2020	2019
949 980.95 €	904 559 €	1 002 811 €

2-3 Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Ecarts de rémunération – Personnels titulaires

Nombre de corps pris en compte	19
--------------------------------	----

Emploi annuel moyen :

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Effectifs annuels	163	196	359	45.3%
Équivalents temps plein employés	158	195	353	44,8%
Taux moyen de temps partiel	97,3%	-	98,5%	-

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	3330 €	4500 €	-1170 €	-26%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	3422 €	4521 €	-1099 €	-24,3%

Pour rappel	Ecart	% (F-H)/H
2020	-1113 €	-24.8%
2019	-1130 €	-25.3%

Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet / (F-H) par EQTP
Effet temps partiel	-71 €	6,4%
Effet ségrégation des corps	-894 €	81,3%
Effet démographique au sein des corps	-130 €	11,8%
dont sur primes	-7 €	0,6%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-75 €	6,9%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	9 €	-0,8%
temps ou aux cycles de travail	-68 €	6,2%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	-26 €	2,3%
rémunérations accessoires	-1 €	0,1%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	11 €	-1,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-1 €	0,1%

Effet temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP

Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps.

2-3 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (suite)

Ecart de rémunération – Personnels contractuels

Nombre de corps pris en compte

15

Emploi annuel moyen :

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Effectifs annuels	168	170	338	49,7%
Équivalents temps plein employés	163	170	333	49,1%
Taux moyen de temps partiel	97,4%	100 %	98,7%	-

Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	2301 €	2933 €	-632 €	-21,5%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	2363€	2933 €	-570 €	-19,4%

Pour rappel	Ecart	% (F-H)/H
2020	-532 €	-18,5%
2019	-589 €	-20,1%

Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet / (F-H) par EQTP
Effet temps partiel	-62 €	10,9%
Effet ségrégation des corps	-218 €	38,3%
Effet démographique au sein des corps	-102 €	17,9%
dont sur primes	2 €	-0,4%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-249 €	43,8%
dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	6 €	-1,0%
temps ou aux cycles de travail	0 €	0,0%
géographie et aux mobilités non forcées	0 €	0,0%
résultats / performance / engagement professionnel	0 €	0,0%
rémunérations accessoires	0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées	0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement	-255 €	44,8%

Effet démographique au sein des corps : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

2-4 Charges accessoires

Indemnisation de la maladie (Titulaires)

Dans la fonction publique, le dispositif en matière de congés pour maladie se distingue de celui des salariés du secteur privé essentiellement par le fait que :

- Il existe trois types de congés différents selon la gravité de la maladie : congé ordinaire, congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) ;
- L'indemnisation de l'arrêt de travail correspond à un maintien total ou partiel du traitement par l'administration, le régime de sécurité sociale ne couvrant que le service des prestations en nature (remboursement des frais médicaux, pharmaceutiques, etc.) ;
- Le montant et la durée d'indemnisation varient selon le type de congé accordé.

Types de congés	Bénéficiaires	Durée maximale	Montant de l'indemnisation
Congé de maladie ordinaire (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une maladie sans gravité particulière .	12 mois consécutifs (année médicale, s'apprécie de date à date)	3 mois : plein traitement 9 mois : demi-traitement
Congé de longue maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une affection inscrite sur une liste indicative ou qui nécessite des soins prolongés et dont la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.	3 ans	1 an : plein traitement 2 ans : demi-traitement
Congé de longue durée (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.	5 ans	3 ans : plein traitement 2 ans : demi-traitement
Accident du travail et maladie professionnelle : > congé de maladie ordinaire et congé de longue maladie > congé de longue durée			> Intégralité du traitement jusqu'à la reprise ou le départ à la retraite et remboursement des frais médicaux 5 ans : plein traitement 3 ans : demi-traitement
Temps partiel pour raison thérapeutique	Soit : - reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, - l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.	1 an	Intégralité du traitement

2-4 Charges accessoires (suite)

Indemnisation de la maladie (Contractuels)

Les agents contractuels dépendent du régime général de la sécurité sociale. En cas d'arrêt de travail, ils perçoivent les indemnités journalières versées par l'assurance maladie. Toutefois, leur statut d'agent non titulaires de la fonction publique leur assure, sous certaines conditions, le maintien de leur plein traitement ou de leur demi-traitement. A compter du 1er janvier 2015, l'établissement a mis en place la subrogation. Cette procédure consiste, dans le cas d'un arrêt de travail donnant droit au maintien de salaire, à faire en sorte que l'UTC perçoive directement, en lieu et place de l'agent, les indemnités journalières de la sécurité sociale et d'éviter l'interruption de sa rémunération.

Types de congés	Bénéficiaires	Durée maximale	Montant de l'indemnisation
Congé de maladie ordinaire (hors accident du travail et maladie professionnelle)		Période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue.	Après 4 mois de service : > un mois à plein traitement, > un mois à demi-traitement. Après 2 ans de service : > 2 mois à plein traitement, > 2 mois à demi-traitement. Après 3 ans de service : > 3 mois à plein traitement, > 3 mois à demi-traitement.
Congé de grave maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle)	L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie.	3 ans	12 mois : plein traitement 24 mois : demi-traitement
Accident du travail et maladie professionnelle		Toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.	Le montant du plein traitement est maintenu : > pendant un mois dès l'entrée en fonctions, > pendant 2 mois après 2 ans de services, > pendant 3 mois après 3 ans de services. À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières servies par la caisse primaire de sécurité sociale.

2-5 Charge salariale globale

	2021	2020	2019
Personnel	47 385 321.81 €	45 934 746, 03 €	46 210 095,01 €
Fonctionnement	11 057 290.96 €	9 888 543, 94 €	11 626 916,16 €
Investissement	5 778 555.98 €	4 803 196, 74 €	4 846 727,71 €
Total	64 221 168.75 €	60 626 486, 71 €	62 683 738.88 €
% masse salariale / budget de fonctionnement	81%	82%	80 %
% masse salariale / budget total	74%	76%	74 %



3

Conditions d'hygiène et de sécurité

3-1	Accidents de travail et de trajet	46
3-2	Répartition des accidents par éléments matériels	46
3-3	Maladies professionnelles	46
3-4	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	46
3-5	Dépenses en matière de sécurité	47
3-6	Taux de rotation	47

3-1 Accidents de travail et accidents de trajet

	2021	2020	2019
Effectif équivalent temps plein	742,9	737,7	717,1
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents déclarés dans l'année	310	36	136
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents des années précédentes	18	-	110
Nombre d'accidents avec arrêts de travail	7	1	9
Taux de fréquence des accidents de travail	6,14	0,88	7,90
Taux de gravité des accidents de travail	0,27	0,03	0,12
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise en cours de l'année considérée (distinguer Français et Etrangers)	-	-	-
Nombre d'accidents mortels	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	3	0	3
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise	-	-	-

Pour mémoire, accidents sans arrêt de travail	2021	2020	2019
Travail	8	4	5
Trajet	4	1	1

déclarés en cours d'année

3-2 Répartition des accidents avec arrêt de travail par éléments matériels

	2021	2020	2019
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	-	-	-
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellement	-	-	1
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	-	1	-
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	4	-	-
Nombre d'accidents occasionnées par objets, masses en mouvement	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet	3	-	3
Autres	-	-	5
Total	7	1	9

déclarées en cours d'année

3-3 Maladies professionnelles

	21	18	19
	-	-	-

3-4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

	21	20	19
Existence et nombre de CHSCT	1	1	1
Nombre de réunions par CHSCT et par an	9 dont 4 ordinaires et 5 extraordinaires	9 dont 4 ordinaires et 5 extraordinaires	5

Les formations sont prises en charge par le pôle formation de l'établissement

3-5 Dépenses en matière de sécurité

	2021	2020	2019
Montant de dépenses de sécurité (hors formation)	126 198,51 €	157 978,11 €	141 661,38 €
Montant formation	21 446 €	17 877 €	34 335 €
Effectif formé à la sécurité	-	-	-
SST	91	13	81
Sécurité Incendie	-	5	2
Habilitations électriques	52	28	27
CACES Chariot catégorie 3	2	1	3
Pont Roulant	2	-	-
Port du harnais Travail en Hauteur	1	7	-
Autoclaves	12	3	17
Risques Spécifiques	4	-	88
Amiante	1	2	3
Handicap	19	-	-
Acteurs de la prévention	19	-	23
Echafaudage roulant	1	6	-
Gestes de 1ers secours pour les enseignants	4	16	-
SSIAP 3	1	1	-
Gestes et postures	4	-	-
Télétravail	95	-	-

3-6 Taux de rotation

	2021	2020	2019
Arrivée	98	96	83
Départ	100	76	104
Effectif moyen mensuel	753,78	742,25	751
Taux de rotation	13,13%	11,58%	12,44%

Pour 2021, 98 arrivées et 100 départs pour un effectif moyen mensuel de 753,78 agents donnent un taux de rotation de **13,13 %**

Définition : (somme du nb d'arrivées et du nb de départs d'agents au cours de l'année) / 2 rapporté à l'effectif de l'année)



4

Autres conditions de travail

4-1	Durée et aménagement du temps de travail	50
4-2	Organisation et contenu du travail	52
4-3	Conditions physiques de travail	52
4-4	Transformation de l'organisation du travail	52
4-5	Dépenses d'actions sociales	53
4-6	Médecine du travail	53
4-7	Travailleurs inaptes	53

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

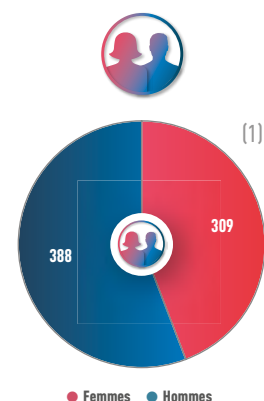
2021

4-1 Durée et aménagement du temps de travail

Nombre de salariés à temps complet et temps plein au 31 décembre (1)

	2021	2020	2019
	100 %	100 %	186
Enseignants Titulaires	189	191	61
Enseignants Contractuels	63	60	17
Chercheurs Titulaires	14	15	88
Chercheurs Contractuels	121	107	159
BIATSS Titulaires	156	153	153
BIATSS Contractuels	154	160	664
Total	697	686	697

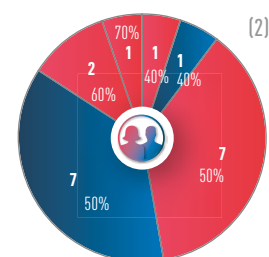
représentent 89.91% de l'effectif total



Nombre de salariés à temps incomplet au 31 décembre (2)

	2021							2020							2019						
Quotité de temps partiel ▶	20	40	50	60	70	80	Total	20	40	50	60	70	80	Total	20	40	50	60	70	80	Total
Enseignants Contractuels	-	-	9	-	-	-	9	-	-	11	-	-	-	11	-	-	11	-	-	-	11
Chercheurs Contractuels	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1
BIATSS Contractuels	-	2	4	2	1	-	9	1	1	6	1	-	-	10	1	1	6	-	1	-	9
Total	-	2	14	2	1	-	19	2	1	19	1	1	-	25	2	1	17	-	1	-	21

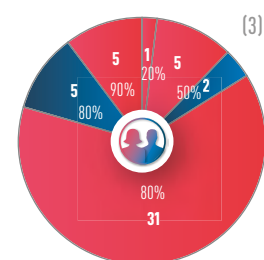
représentent 3.28% de l'effectif total



Nombre de salariés à temps partiel au 31 décembre (3)

	2021					2020				2019				
Quotité de temps partiel ▶	20	50	80	90	Total	50	80	90	Total	50	60	80	90	Total
Enseignants Titulaires	-	1	1	-	2	1	1	-	2	1	-	1	-	2
Enseignants Contractuels	-	1	-	-	1	1	1	-	2	1	-	1	-	2
BIATSS Titulaires	-	2	24	4	30	1	25	4	30	2	-	27	5	34
BIATSS Contractuels	1	3	11	1	16	3	13	2	18	3	1	12	3	19
Total	1	7	36	5	49	6	40	6	52	7	1	41	8	57

représentent 6.82% de l'effectif total

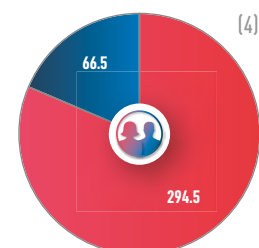


Nombre de jours fériés payés (hors samedi et dimanche)

	2021	2020	2019
Nombre de jours fériés payés	7	9	10

Repos compensateurs (4)

	nombre de jours pris en repos compensateurs			nombre d'agents ayant pris un repos compensateur		
	21	20	19	21	20	19
BIATSS Titulaires	163	117	262,5	37	36	45
BIATSS Contractuels	198	110,5	221	59	36	56
Total	361	227,5	483,5	96	72	101



4-1 Durée et aménagement du temps de travail (suite)

Compte Epargne Temps (CET)

Stock et alimentation

Nombre total de CET (1)

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	20	50	40	28	138
BIATSS Contractuels	1	41	20	9	71
Total					209

Nombre de nouveaux CET (2)

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	2	2	2	4	10
BIATSS Contractuels	-	6	-	1	7
Total					17

Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET (3)

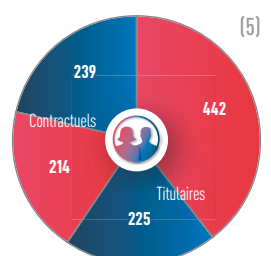
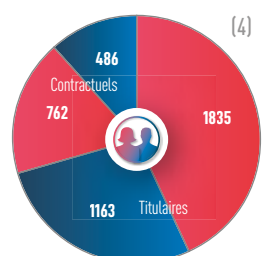
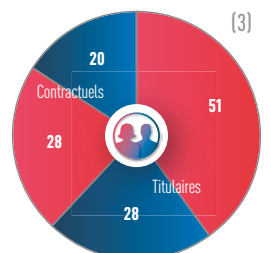
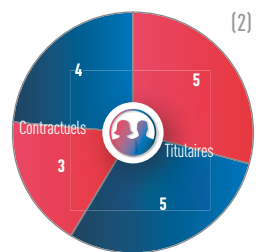
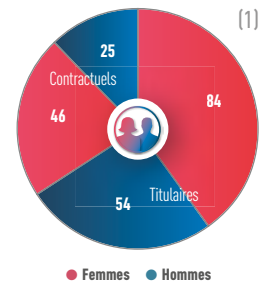
	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	12	28	22	17	79
BIATSS Contractuels	-	27	15	6	48
Total	12	55	37	23	127

Nombre total de jours stockés après consommation (au 31/12 de l'année) (4)

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	539	1103	751	605	2998
BIATSS Contractuels	1	795	359	93	1248
Total	540	1898	1110	698	4246

Nombre de jours versés au cours de l'année (5)

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	112	262	174	119	667
BIATSS Contractuels	0	302	114	37	453
Total	112	564	288	156	1120



AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

2021

4-1 Durée et aménagement du temps de travail (suite)

Compte Epargne Temps (CET)

Consommation

Nombre de jours consommés dans l'année sous forme de congé (6)

	2021					2020	2019
	A+	A	B	C	Total	Total	Total
BIATSS Titulaires	-	61	15	-	76	99	152,5
BIATSS Contractuels	11	49	23	4	87	47	38
Total	11	110	38	4	163	146	190,5

Nombre de jours consommés dans l'année en indemnisation (7)

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	74	188	135	29	426
BIATSS Contractuels	-	188	66	-	254
Total					680

Nombre de jours consommés dans l'année en RAEP (8)

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	-	-	3	-	3
BIATSS Contractuels	-	-	-	-	-
Total					3

4-2 Organisation et contenu du travail

Certaines activités de l'établissement impliquent, pour quelques services et les personnels qui y exercent leur mission principale, de fonctionner soit en horaires décalés par rapport au fonctionnement habituel du reste des services, soit avec des rythmes de travail à horaires variables, sans pour autant donner lieu à une augmentation de la durée totale du travail. Ces activités concernent les missions d'accueil du public et/ou des usagers, d'entretien, de sécurité, gardiennage des locaux, de promotion de l'établissement ainsi que de la sécurité informatique.

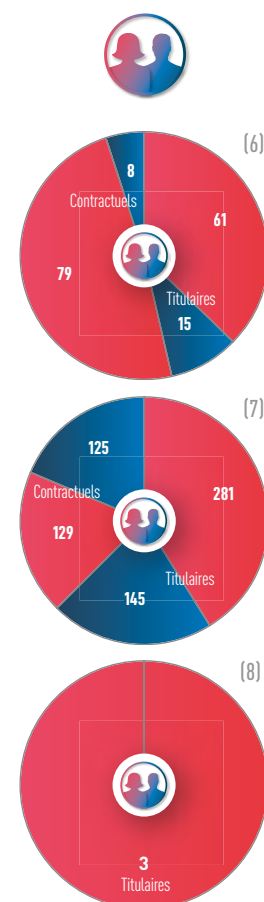
4-3 Conditions physiques de travail

	2020	2019	2018
Nombre d'études de postes de travail	13	25	20
dont aménagements d'horaires pour congé de maternité	2	5	4

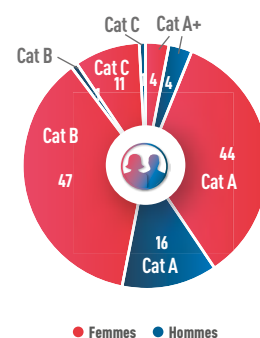
4-4 Transformation de l'organisation du travail

Compte tenu de la nature de certaines activités réalisées à l'UTC, du développement des technologies en matière d'outils de communication à distance, l'Université de Technologie de Compiègne a mis en place depuis 2007 une possibilité de télétravail à domicile.

	Nombre de télétravailleurs	Catégorie de personnels
2021	128	72 BIATSS contractuels, 56 BIATSS titulaires
2020	25	10 BIATSS contractuels, 15 BIATSS titulaires
2019	13	7 BIATSS contractuels, 6 BIATSS titulaires



Aménagements de poste, mesure d'ambiance, études ergonomiques, rédaction de consignes, avec d'éventuels déplacements sur les lieux de travail.



4-5 Dépenses d'actions sociales

Type d'aide	Nombre d'agents ayant reçu une aide			Montant total attribué		
	21	20	19	21	20	19
Secours urgents - situations exceptionnelles	2	3	1	1790€	5 360 €	1 000 €
Prêt sans intérêt	-	-	-	/	/	/
Aide à l'installation des personnels nouvellement nommés	-	-	-	/	/	/
Séjours centres aérés/scolaires BAFA	-	2	17	/	419,72€	1 360 €
Allocation enfant handicapé	4	4	3	7350,64€	7591,22 €	5883,12 €
Séjours pour enfants	4	-	-	378.88€	/	/
Restauration	-	-	-	493.6€	/	/
Total	10	9	21	10 013,12€	13 370,94 €	8 243,12 €

4-6 Médecine du travail

Nombre d'examens cliniques

	20	19	18
Nombre d'études de postes de travail	13	-	-
. dont aménagements d'horaires pour congé de maternité	2	-	-
Travailleurs soumis à surveillance médicale (visites obligatoires : annuelles et quinquennales)	102	247	218
. dont surveillance médicale particulière	70	153	160
Les autres travailleurs (visites non obligatoires)	24	39	58

Nombre d'examens complémentaires

	20	19	18
Travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres, les deux catégories de personnels ne pouvant être différenciées	243	428	515

4-7 Travailleurs inaptes

Nombre de travailleurs définitivement inaptes (Comité Médical Départemental)

	21	20	19	18	17
. Reclassement					
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	-
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-
. Inaptitude					
BIATSS Titulaires	2	-	-	-	-
BIATSS Contractuels	-	-	-	-	1
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-

Temps partiel thérapeutique

	21	20	19
Enseignants Titulaires	1	-	1
Enseignants Contractuels	-	1	-
BIATSS Titulaires	3	6	6
BIATSS Contractuels	5	1	-
Total	9	7	7



5

Formation

5-1	Formation professionnelle continue	56
5-2	Congés formation	57
5-3	Apprentissage	57



5-1 Formation professionnelle continue

Montant consacré à la formation continue

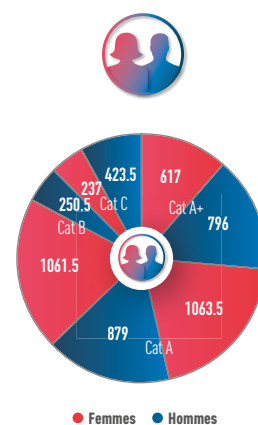
	21	20	19
Formation interne	11 653	12 231	19 554
Formation externe	150 475	128 190	140 426
Versement à des fonds d'assurance formation	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Versement auprès d'organismes agréés, Trésor et autres	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Frais liés aux formations (mission, repas, fournitures...)	9 964,32	9 572	17 097
Total	172 093	149 993	177 077

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	21	20	19
Dépenses de formation	172 093	149 993	177 077
Rémunération des personnes en formation	148 600	81 197	117 525
Personnels consacrés à la formation	62 140	63 174	61 952
Total	382 834	294 364	356 554
Masse salariale au 31/12	47 385 321	45 842 658	46 067 536
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	0,81%	0,64%	0,77%

Nombre d'heures de stage

	21	20	19
Hygiène et Sécurité	2447	829	2424
Bureautique	191	80	175
Langues	243,5	798	1069
Professionnalisation	2266,5	2358	3046
VAE/Accompagnement	36	18	0
Préparation concours	98	42	84
Congrès, colloque, séminaire	10	0	5
Formation diplômante	-	396	0
DDRS	36	-	-
Total	5328	4521	6803



Nombre de personnes ayant suivi
au moins une formation durant
l'année civile considérée

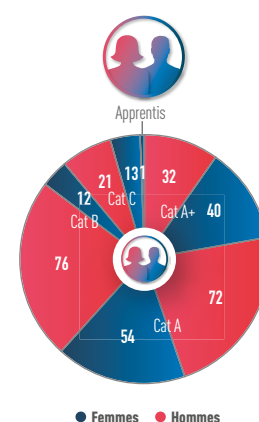
5-1 Formation professionnelle continue (suite)

Nombre d'agents formés par catégorie de personnel

	2021					
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	Total
Enseignants-chercheurs Titulaires	48	1	-	-	-	49
Enseignants-chercheurs Contractuels	8	7	-	-	-	15
Chercheurs Titulaires	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	29	-	-	-	29
BIATSS Titulaires	14	37	38	21	-	110
BIATSS Contractuels	2	52	50	13	1	118
Total	72	126	88	34	1	321
Proportion d'agents formés dans la catégorie	15	29	39	34	0	

	2020					
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	Total
Enseignants-chercheurs Titulaires	26	20	-	-	-	46
Enseignants-chercheurs Contractuels	7	6	-	-	-	13
Chercheurs Titulaires	1	-	-	-	-	1
Chercheurs Contractuels	-	8	-	-	-	8
BIATSS Titulaires	5	24	16	18	-	63
BIATSS Contractuels	2	30	26	11	-	69
Total	41	88	42	29	-	200
Proportion d'agents formés dans la catégorie	15	29	39	34	0	

	2019					
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	Total
Enseignants-chercheurs Titulaires	56	5	-	-	-	61
Enseignants-chercheurs Contractuels	7	12	-	-	-	19
Chercheurs Titulaires	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	23	-	-	-	23
BIATSS Titulaires	14	42	35	24	-	115
BIATSS Contractuels	5	40	41	10	-	96
Total	82	122	76	34	-	314
Proportion d'agents formés dans la catégorie	30	40	69	39	0	



5-2 Congés formation

Aucun congé de formation demandé à l'UTC

5-3 Apprentissage

	21	20	19
Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	1	0	2



6

Relations professionnelles

6-1	Représentants du personnel et délégués syndicaux	60
6-2	Information et communication	61
6-3	Différends concernant l'application du droit du travail	61



6-1 Représentants du personnel et délégués syndicaux

Composition des comités

	Nb de titulaires élus (1)	Nb de suppléants élus (2)
Comité technique	10	10
dont FSU	3	3
dont SNPTES	5	5
dont CGT	2	2
CCP Biatss	3	3
catégorie A : SNPTES	1	1
catégorie B : FSU	1	1
catégorie C : SNPTES	1	1
CCP EC	3	3
dont SNPTES	2	2
Dont CGT	1	1
CHSCT	7	7
dont FSSU	2	2
dont SNPTES	4	4
dont CGT	1	1

Participation aux élections

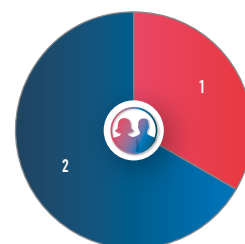
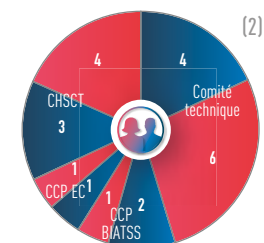
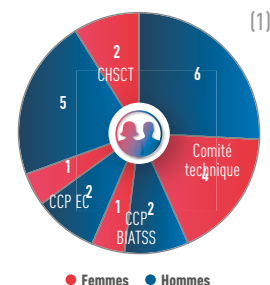
	2021	2020	2019
Comité technique	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2021.	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2020.	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2019.
CCP BIATSS catégorie A			
CCP BIATSS catégorie B			
CCP BIATSS catégorie C			
CCP Enseignants-chercheurs			
CCP Enseignants du 2 nd degré			

Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée

	Nombre de bénéficiaires de décharges de service	Nombre d'heures de décharge
2021/2022	3	561
2020/2021	4	962
2019/2020	3	882
2018/2019	5	1042

Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée

	2021	2020	2019
Réunion de travail	15	12	4
Comité technique	5	5	4
Commission paritaire d'établissement	6	7	9
Conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs	15	13	17



6-1 Représentants du personnel et délégués syndicaux (suite)

Nombre de reconvoctions du comité technique

2021	2020	2019
0	0	0

Nombre de salariés ayant fait au moins un jour de grève dans l'année

2021	2020	2019
1	5	21

Nombre de jours d'appel à la grève

2021	2020	2019
132	93	118

Nombre total de jours de l'année non travaillés pour fait de grève

2021	2020	2019
1	4	9

6-2 Information et communication

Éléments caractéristiques du système d'accueil

Les nouveaux personnels reçoivent dès le jour de leur arrivée, un kit d'accueil contenant les informations pratiques pour se repérer à l'UTC et sont invités à une journée d'accueil au cours de laquelle sont présentées les différentes entités de l'établissement.

Une visite des locaux clôture cette demi-journée organisée deux fois par an (à l'automne et au printemps).

Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels

Les entretiens individuels constituent un moment privilégié de dialogue entre le supérieur hiérarchique et son collaborateur. Cet outil d'échange professionnel doit permettre principalement d'apprécier la valeur professionnelle du collaborateur, de proposer des améliorations, d'évoquer les perspectives d'évolution professionnelle, de fixer des objectifs professionnels et d'exprimer ses besoins en formation.

6-3 Différends concernant l'application du droit du travail

Aucun recours pour l'année 2021.

Merci aux personnes et services qui ont tout particulièrement contribué à la réalisation de ce bilan social :

Yannick Abel (Direction pilotage et amélioration continue),
Dominique Balloy, Laurence Alegria, Viviane Boulnois et Céline Penot (Direction des Ressources Humaines),
Antonella Vaudru (Direction à la communication).

