



# RSU

# 2022



---

# ÉDITO

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue un document de référence proposant une photographie détaillée de ce qui fait la richesse de notre établissement : ses ressources humaines.

Agrégeant les données chiffrées relatives à la vie des personnels : informations liées à l'emploi, aux recrutements, aux effectifs, aux rémunérations et primes, à la formation mais aussi aux conditions d'hygiène et de sécurité, à la qualité de vie au travail, aux relations sociales ; ce RSU 2022 constitue un véritable outil d'informations et de pilotage à destination de tous les acteurs de la communauté universitaire. Il est un appui précieux à notre politique de ressources humaines à moyen et long terme, à notre action relative à l'amélioration des conditions de travail, à la gestion de carrière des personnels, à la valorisation de la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après deux années de crise sanitaire et dans un contexte socio-économique et politique complexe, ce Rapport Social Unique retrace une année 2022 jalonnée d'événements et d'actions illustrant la mise en place d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail.

Je tiens à remercier tout particulièrement les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce document et vous en souhaite une bonne lecture.

**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

4 424 étudiants  
3 811 étudiants ingénieurs  
305 étudiants en master  
20 étudiants en licence pro  
18 étudiants en Bachelor – IDM  
22 autres  
248 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 m<sup>2</sup> SHON  
1 site à Shanghai  
206 établissements partenaires



## ► Institution

1 fondation partenariale  
1 filiale  
1 amicale des personnels

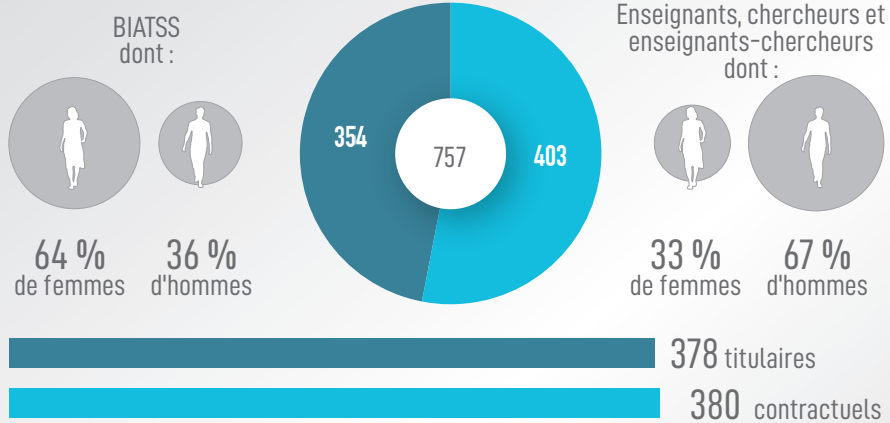


## ► Vie de campus

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

# CHIFFRES CLÉS

## ► Personnels

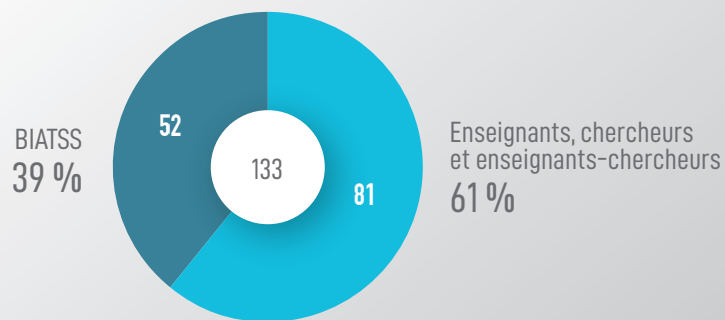


**48 ans**  
Moyenne d'âge des agents



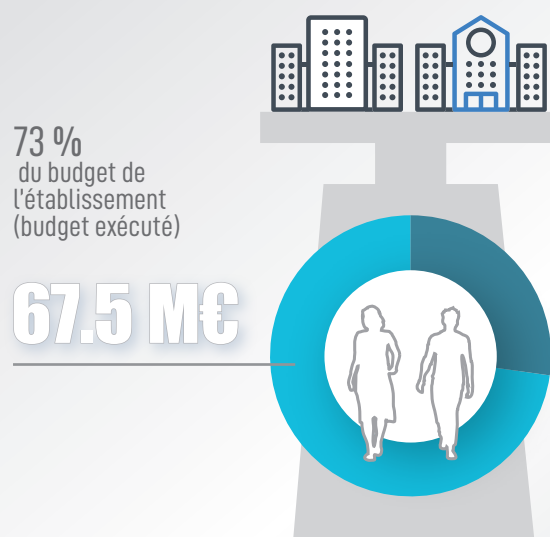
**683**  
intervenants extérieurs

## ► Embauches



**2**  
journées d'accueil par an

### ► Masse salariale



### ► Formation des personnels



### ► Action sociale





## 2022 : LES FAITS MARQUANTS

La situation sanitaire en France s'améliore, une levée progressive des restrictions sanitaires est engagée.

A partir du 2 février 2022, les jauges d'accueil sont levées dans les établissements accueillant du public.

Le port du masque dans l'espace public en extérieur n'est plus imposé. Le Pass sanitaire n'est plus en vigueur à compter du 1er août 2022.

A l'UTC, le télétravail à raison de 3 jours par semaine est maintenue jusqu'au 14 février 2022 conformément aux décisions de la direction.

L'année 2022 est également marquée par de nombreux changements organisationnels :

### 1- A la direction de l'UTC et au comité de direction :

Suite à la démission de Christophe Guy, directeur de l'UTC, à compter du 16 août, Claire Rossi est nommée administratrice provisoire de l'établissement.

A compter du 8 décembre 2022, Claire Rossi est nommée en qualité de directrice de l'UTC pour un mandat de cinq ans.

Arrivée le 24 février 2022 d'Emmanuelle Hardy en qualité de directrice du patrimoine immobilier.

En mars 2022, sont nommés à la direction du département Génie des Procédés Industriels Olivier Schoefs en remplacement d'Edvina Lamy et à la direction du département Ingénierie Mécanique de Frédéric Lamarque en remplacement de Salima Bouvier. Joanna Daaboul est également nommée directrice des relations internationales et Khashayar Saleh prend la direction du laboratoire TIMR.

En octobre 2022, nomination à la direction du département Technologie et Sciences de l'Homme de Pierre Steiner en remplacement de Michaël Vicente.

Fabien Pfaender est nommé directeur du programme UTSEUS à compter du 1er juillet 2022.

### 2- Changements organisationnels :

En octobre 2022, la direction du patrimoine immobilier et du service logistique et sûreté se réorganisent pour devenir la direction du patrimoine et de la logistique.

Le CFA de l'UTC est officiellement lancé à compter de la rentrée 2022.

Les étudiants du Bachelor Ingénierie Digitale et Management (ID&M) UTC-EDHEC effectuent leur première rentrée en septembre 2022.

La fondation universitaire est dissoute au 31 décembre 2022.

---

### 3-Evolutions des instances :

Conformément à la Loi de transformation de la fonction publique de 2019, et aux termes du décret n°2020-1427, le comité technique (CT) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) sont appelés à être remplacés par le comité social d'administration (CSA) au 1er janvier 2023. Celui-ci peut se réunir en formation plénière (qui reprend certaines attributions du CT) ou spécialisée (qui reprend certaines attributions du CHSCT).

Les CCP (commission consultative paritaire) et CPE (commission paritaire d'établissement) existantes sont appelées à être renouvelées à l'occasion des élections de décembre 2022. Pour la première fois, les CPE s'inscrivent dans la convergence électorale de la fonction publique. Tous leurs mandats seront ainsi renouvelés en décembre 2022 et la durée du mandat de ces instances passe de trois à quatre ans, comme la durée du mandat de toutes les instances de dialogue social dans la fonction publique.

#### Les élections au CSA

Les candidatures présentées par les organisations syndicales devaient correspondre à la proportion de femmes et d'hommes au sein des effectifs. Le taux de participation s'est élevé à 61%. 3 listes (FSU, UNSA et CGT FERC Sup) ont reçu suffisamment de suffrages pour obtenir des sièges au CSA en formation plénière.

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration en formation plénière désigne au sein de la formation spécialisée un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges de représentants titulaires qu'elle détient au sein de la formation plénière.

Un décret paru en février 2023 a élargi les formations spécialisées aux représentants des usagers.

#### Zoom sur les élections et le vote électronique

Les agents de l'UTC ont été appelés à voter afin de choisir leurs représentants lors des élections professionnelles qui se sont tenues du 1er au 8 décembre 2022. Les instances concernées par ce vote étaient :

- > au niveau de l'établissement : le CSA, la CPE et la CCPANT
- > au niveau national : le CSA ministériel, la CAP, la CCPANT ministérielle

Ces élections se sont déroulées par vote électronique.

## 1- LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET LA SITUATION DES AGENTS

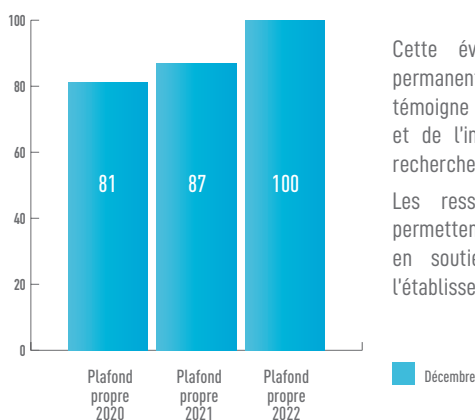
L'évolution des emplois de l'établissement sur la période 2020-2022 met en perspective l'évolution des activités de l'établissement.

Ainsi, tous types de financements confondus (subvention d'État, autres ressources), **les emplois connaissent une progression de +8 effectifs entre 2021 et 2022** (757 en 2022 contre 765 en 2021).

-19 sur les emplois permanents et + 11 sur les emplois non permanents.

L'année 2022 a en effet été marquée par de nombreux départs en retraite.

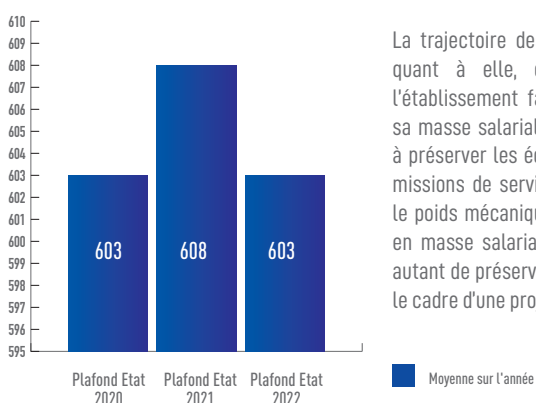
### Evolution des ETPT sous plafond Etablissement entre 2020 et 2022



Cette évolution positive des emplois non permanents financés sur ressources propres témoigne du dynamisme dont fait preuve l'UTC et de l'implication de l'établissement dans la recherche de nouvelles ressources.

Les ressources apportées par les 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 + 3 effectifs (403 en 2022 contre 400 en 2021) provenant pour l'essentiel d'une augmentation du nombre de chercheurs contractuels tandis que la population des BIATSS diminue de 11 effectifs (354 en 2022 contre 365 en 2021).

> **Le taux de féminisation des personnels** reste stable avec une moyenne à 48 % toutes populations confondues mais cachant toujours cependant de grandes disparités. Le taux de féminisation le plus faible se situant ainsi à 22 % chez les ECC en CDI (et non plus chez professeurs des universités dont le taux est passé à 25%) 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 15% de personnels étrangers (dont 56 % chez les seuls chercheurs contractuels).

> La collaboration de l'UTC avec des **travailleurs extérieurs** continue à progresser avec 683 travailleurs extérieurs en 2022 (648 en 2021) dont 45 collaborateurs ponctuels de recherche (même chiffre qu'en 2021), 43 chercheurs visiteurs et intervenants (33 en 2021) et 595 vacataires d'enseignement (570 en 2021).

#### > **Les recrutements**

L'UTC continue d'attirer de nouveaux talents.

**L'UTC a ainsi connu, en 2022, 133 embauches (131 en 2021 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 en augmentation. 10 personnels ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne en 2022 (7 en 2021).

#### > **Le calcul du taux de rotation**

Calcul du taux de rotation :

(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 : 13.77 % (13.13 en 2021, 11.58 en 2020 et 12.44% en 2019).

#### > **Évolution du nombre de promotions BIATSS et enseignants-chercheurs titulaires entre 2022 et 2021**

Le nombre de promotions entre 2022 et 2021 pour les personnels enseignants-chercheurs est stable : 7.49 % pour les enseignants-chercheurs titulaires (ECT) en 2022 (7.33 % en 2021). Il est en revanche en forte augmentation pour les personnels BIATSS : 12.99 % en 2022 (6.95% en 2021). Cette augmentation est due en premier lieu aux opérations de repyramidage issues de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) et bénéficiant au personnel ITRF (14.73 % en 2022, 4.41 en 2021). 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. Dans la lignée des mesures issues de la LPR, le décret no 2021-1722 du 20 décembre 2021 a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés.

L'UTC, a bénéficié d'une promotion dans ce cadre au titre de 2021 et mis en œuvre en 2022. Ainsi, cette mesure dite de « repyramidage » par liste d'aptitude a permis la promotion d'une maîtresse de conférences dans le corps des professeurs des universités.

En 2022, l'UTC n'a pas bénéficié de nouvelle promotion dans ce cadre.

L'année 2022 est celle premières réussites aux deux concours génériques internes ouverts par l'établissement à destination des personnels BIATSS. Dans ce cadre, un personnel titulaire a bénéficié d'une promotion (de catégorie B en ASI) et un personnel contractuel a réussi le concours pour devenir fonctionnaire.

# COMMENTAIRE

## (SUITE)

2022

## 2- L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

La totalité des rémunérations des personnels a augmenté entre 2020 et 2022.

Enseignants Titulaires	6%		
Enseignants Contractuels	3%		
Chercheurs Contractuels	11%		
BIATSS Titulaires	15%	7%	12%
BIATSS Contractuels	6%	3%	8%

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

En 2022, s'est poursuivie la revalorisation des rémunérations, en particulier dans le cadre de la trajectoire pluriannuelle définie par la LPR sur la période 2021-2030.

#### Revalorisation indemnitaire avec la mise en place du nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) à compter de 2022

La création du RIPEC par décret du 29 novembre 2021 constitue une nouvelle donne indemnitaire tant dans son architecture que dans la part relative à ses différentes composantes : statutaire, fonctionnelle et individuelle. Il a pour objectif principal la revalorisation des régimes indemnitaires des enseignants chercheurs et des chercheurs et leur alignement.

► Ainsi, en 2022, 169 enseignants chercheurs titulaires ont pu bénéficier de la revalorisation de la composante statutaire (liée au grade, dite C1) portée à 2 800 € bruts par an.

► Les dispositifs PCA / PRP et leurs évolutions à venir vers la composante fonctionnelle C2 du RIPEC : l'année universitaire 2022-2023 a représenté une année de transition.

Le droit au bénéfice de la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) et prime pour charges administratives (PCA) est ouvert chaque année par la définition d'une liste de fonctions arrêtées par le conseil d'administration. Pour l'année universitaire 2021-2022, 93 enseignants ou enseignants chercheurs (dont pour la 1ère fois 16 enseignants ou enseignants chercheurs contractuels suite à la délibération du CA du 9 décembre 2021) ont été bénéficiaires de la PRP pour un coût de 182 440 €, 37 personnels pour la PCA pour une dépense de 141 473 €.

La composante fonctionnelle C2 du RIPEC se substitue à compter du 1er septembre 2022 au dispositif PCA et PRP pour les enseignants chercheurs titulaires.

26 bénéficiaires ont ainsi perçu une C2 en 2022 pour un montant brut annuel (période septembre-décembre) de 42 440 €.

► La composante individuelle (dite C3) a remplacé à compter du 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) a également été mise en œuvre en 2022 pour 27 bénéficiaires et un montant brut annuel de 4 500 €. Cette composante individuelle est attribuée sur demande et sur dossier de candidature pour 3 ans.

#### Reclassement enseignants-chercheurs et mesure dite « 2 SMIC » sont deux mesures issues de la LPR

► Le reclassement (article 47 de la LPR) qui vise à mieux prendre en compte les parcours antérieurs à la prise de fonction des maîtres de conférences a été initié au sein de l'université fin 2022, les agents intéressés par ce dispositif devant faire une demande de nouveau classement.

---

> La mesure dite « 2 SMIC » a pour objectif quant à elle de rendre plus attractive les carrières scientifiques en revalorisant les agents qui ne peuvent plus être recrutés en dessous d'un salaire équivalent à 2 fois le SMIC. En 2022, elle a bénéficié à 3 maîtres de conférences pour un montant total de 6 276 €.

#### > La mise en place du RIFSEEP et sa rétroactivité au 1er janvier 2021

Pour les personnels BIATSS, le RIFSEEP a été mis en place dans l'établissement en décembre 2021 mais l'impact financier a été visible en 2022 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2021. Cette mise en œuvre s'est traduite par un surcoût sur 2022 de 285 000 €.

#### > La révision des fonctions éligibles à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) a été instituée au bénéfice des fonctionnaires, à la suite du protocole d'accord conclu le 9 février 1990. La N.B.I. est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, dans des conditions fixées par décret et elle est prise en compte pour le calcul de la pension civile de retraite et, donc, soumise à cotisation donnant droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension liquidée, en application du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les représentants des personnels au comité technique ont souhaité revoir la liste des fonctions éligibles à la NBI dont la dernière répartition datait de 2015. Un groupe de travail composé de représentants du CT, de la DRH et du DGS a donc été constitué. Celui-ci s'est réuni à 4 reprises entre avril et septembre.

Une nouvelle proposition de répartition des NBI administratives et techniques issues des travaux de ce groupe a été approuvée par le comité technique du 4 octobre 2022 et le conseil d'administration du 14 octobre 2022.

## ► Pour les personnels contractuels

#### > Le déploiement des mesures issues du cadre de gestion pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs contractuels voté 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 sont désormais utilisées lors des recrutements et lors des revues RH.

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 ont été versées en août 2022 au titre de l'année universitaire 2021/2022. Ainsi, comme indiqué précédemment, 16 enseignants ou enseignants chercheurs contractuels ont pu en bénéficier.

#### > Le déploiement du 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 sont intervenus courant 2022. 4 personnels ont ainsi pu bénéficier de ces primes pour un montant brut annuel de 3000 €.

#### > La poursuite de la revalorisation des contrats doctoraux

La rémunération minimale des contrats doctoraux a été portée de 1768 € brut à 1 866 € brut pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1er septembre 2021, puis à 2 044 € brut pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1er septembre 2022. Par ailleurs, en juillet 2022, les doctorants ont bénéficié d'une hausse de leur rémunération à hauteur de 3,5%, leur rémunération étant indexée sur la valeur du point d'indice de la fonction publique qui a été revalorisé à cette date.

Il est enfin à noter qu'à compter de janvier 2023, le salaire de tous les doctorants contractuels passera à 2 044 € bruts par mois, quelle que soit la date de conclusion de leur contrat.



# COMMENTAIRE

## (SUITE)

2022

### ► Pour l'ensemble des personnels

#### › L'augmentation de la valeur du point d'indice de 3,5 %

L'ensemble des personnels indicés de l'établissement (titulaires et contractuels) a bénéficié de cette mesure effective depuis le 1er juillet 2022, chiffrée à environ 600 000 € sur 2022.

La revalorisation, dans les mêmes proportions, des agents avec un contrat rémunéré au forfait (ECC et IGR contractuels notamment soit près de 80 personnels concernés) résulte de la volonté propre de la direction de l'établissement. Cette revalorisation sera effectuée début 2023.

#### › Le reclassement des personnels BIATSS de catégorie B

Le décret n° 2022-1209 du 31 août 2022 modifiant les dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat procède à la modification de la durée et du nombre d'échelons de certains grades des corps relevant de la catégorie B et à l'adaptation des dispositions relatives à l'avancement de grade de ces fonctionnaires et aux modalités de classement dans un corps de catégorie B et dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat à compter du 1er septembre 2022.

21 agents de catégorie B (titulaires et contractuels) ont été concernés pour un montant estimatif de 9700 € brut chargé sur 2022.

#### › La protection sociale complémentaire

Le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat prévoit la participation des employeurs publics, à compter du 1er janvier 2022, au financement de ces dépenses pour les personnes qu'ils emploient, à hauteur d'un montant forfaitaire mensuel brut de 15 €.

L'établissement contribue donc désormais, sur demande de l'agent, au financement d'une partie de la complémentaire santé individuelle souscrite par ses personnels.

Cette mesure a bénéficié à environ 400 personnels et a représenté une dépense de 72 570 €.

#### › L'indemnité télétravail

Une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés en raison du télétravail a été mise en place par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats à compter du 1er septembre 2021.

Cette indemnité prend la forme d'une allocation forfaitaire appelée forfait télétravail dont le montant a été fixé par l'arrêté du 26 août 2021 à 2,50 € par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € par an. Le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente.

Le forfait télétravail est versé à la fin de chaque trimestre.

En 2022, 16 225 € ont été versés au titre de l'indemnité télétravail.

#### › 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.

4 agents ont perçu ce FMD en 2022.

#### > La mise en œuvre de la prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat (IFC), 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. 22 agents ont été perçus cette IFC en 2022 pour un montant de 39 379 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. En 2022, 1 rupture conventionnelle a été signée, pour un montant de 20 000 euros d'indemnités de rupture.

### ► Les écarts de rémunération femmes / hommes

Depuis 2021, le rapport social unique compte 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 DGAFP, il est alimenté par une extraction issue d'INDIA REMU.

## Les personnels titulaires

### Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 18 corps présents à l'UTC et sur des effectifs de 193 hommes et 157 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 192 temps plein annuel et les femmes pour 153. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,4% contre 99,6%).

### Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 4 833 € pour les hommes et 3641 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 4 853 € pour les hommes et 3 740 € 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 1 191 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

► Effet temps partiel (-78 €) : 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 (-941 €) : 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. Ici, le 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.

# COMMENTAIRE

## (SUITE)

2022

► Effet démographique au sein des corps (-74 €) : 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 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 19 €, 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 (+10 €) 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 (-111€) : Les heures complémentaires et les indemnités de congés non pris (CET) sont regroupés dans cette catégorie.
- Les primes liées à l'atteinte de résultat (-28€) : Sont regroupées dans cette catégorie la PEDR et la C3. L'effet de ces primes reste plutôt neutre.

**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 2022 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 ; à 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 174 hommes et 180 femmes. Les hommes comptent pour 174 temps plein annuel et les femmes pour 177. 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 (98,1% contre 100%).

### Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 2 952 € pour les hommes et 2 368 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 2 952 € pour les hommes et 2 413 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes contractuels est de -584 €, cet écart est moins élevé que chez les titulaires.

### Décomposition des écarts

L'écart de 584 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- ▶ Effet temps partiel (-45 €) : la plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -45 €.
- ▶ Effet ségrégation des corps (-213 €) : 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 (-101 €) : 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 (-225 €) : 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 -227 €. 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

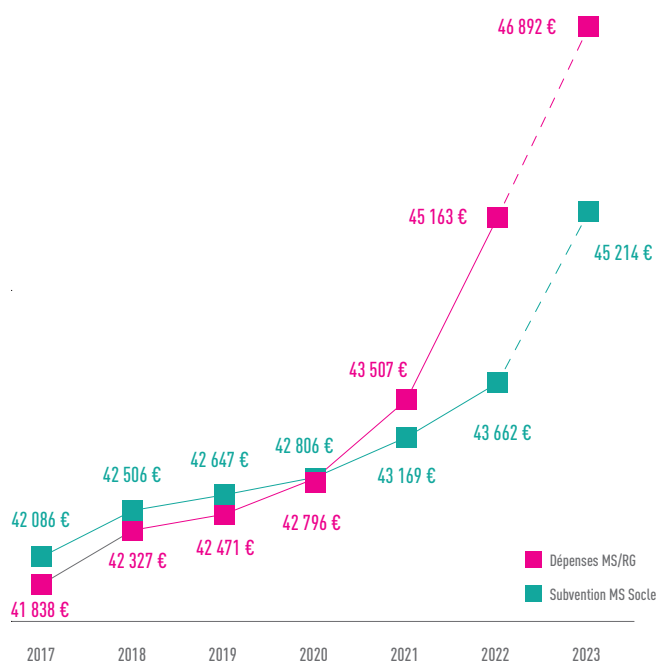
(SUITE)

2022

## FOCUS SUR LA MASSE SALARIALE 2022 (EXTRAIT DU COMPTE FINANCIER 2022)

### 1- Financement de la Masse Salariale sur Ressources Globalisées par la subvention Etat récurrente

Dépenses MS / RG et Subvention SCSP-MS Socle



En 2020, la subvention pour charges de services publics (SCSP) couvrait la quasi-totalité de la Masse salariale / Ressources Globales.

Entre 2020 et 2021, la dépense de la MS / RG dépasse la SCSP d'environ 350 k€ entraînant un besoin de ressources nouvelles pour compenser ce manque.

Entre 2021 et 2022, cet écart continue de croître fortement pour atteindre environ 1,5 M€. Cette accélération est due en partie à l'augmentation du point d'indice (≈ 600 k€) qui n'entre dans le socle de la SCSP qu'en 2023.

Conformément aux prévisions de la DRH dans le budget 2023, le total des mesures hors heures complémentaires s'élèverait à environ 1,3 M€, auxquels s'ajoutent les 0,4 M€ du plan de recrutement.

Une baisse prévue du nombre d'heures complémentaires en 2023 est compensée par l'augmentation du point d'indice, ce qui devrait entraîner une légère hausse de 25 k€ sur 2023.

La pré-notification de la subvention Etat prévoit une augmentation d'environ 1,5 M€ (notamment pour l'augmentation du point d'indice et les mesures LPR).

Ces prévisions pour 2023 entraînent une augmentation de l'écart de 200 k€ pour atteindre un total qui passerait à 1,7 M€.

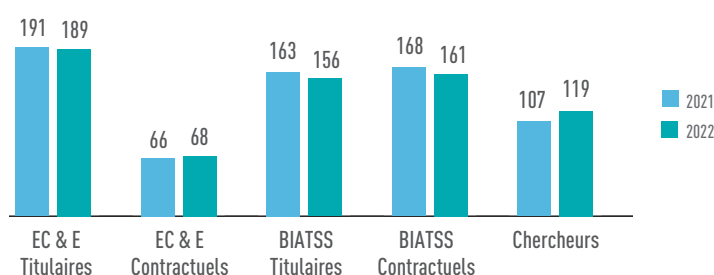
## 2- Analyse de l'évolution des traitements principaux de la masse salariale des personnels entre 2021 et 2022

L'évolution de la masse salariale dépend de plusieurs effets cumulés :

- Evolution de l'effectif
- L'augmentation du point
- Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité)
- Les mesures (PPCR, LPR, ...)

### ► Impact de l'évolution de l'effectif

Evolution de l'effectif (ETPT)



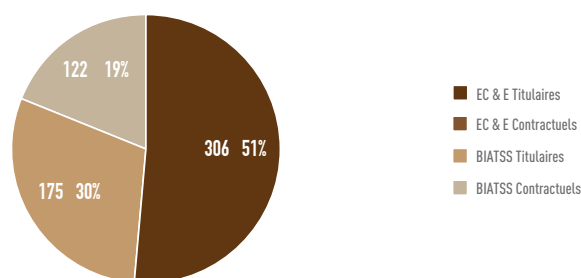
**Population EC & E :** légère baisse des titulaires compensée par une légère hausse des contractuels

**Population BIATSS :** baisse de 14 ETPT, soit environ 4,3% de l'effectif BIATSS

**Population des chercheurs :** hausse de 11 ETPT, soit environ 11% de l'effectif chercheurs

### ► Impact de l'augmentation du point d'indice

Augmentation du point d'indice



L'augmentation du point d'indice s'élève à :

≈ 600 k€ soit 50% pour les EC & E Titulaires, 30% pour les BIATSS Titulaires et 20% pour les BIATSS Contractuels

Les personnels non indicés n'ont pas bénéficié de l'augmentation en 2022. Un rattrapage sera effectué en 2023.

L'Extension en Année Pleine de l'augmentation du point d'indice est estimée à 570 k€ pour 2023, avec un rattrapage de 70 k€ pour les populations n'ayant pas bénéficié de l'augmentation en 2022, portant la mesure en année pleine à 1 235 k€.

La SCSP ne prévoyait aucune compensation sur ce point pour 2022, soit un manque d'environ 600 k€ pour l'établissement. Néanmoins, la prévision de l'augmentation de la SCSP de 1 350 k€ en 2023 devrait permettre de couvrir la totalité de la mesure, y compris le rattrapage.



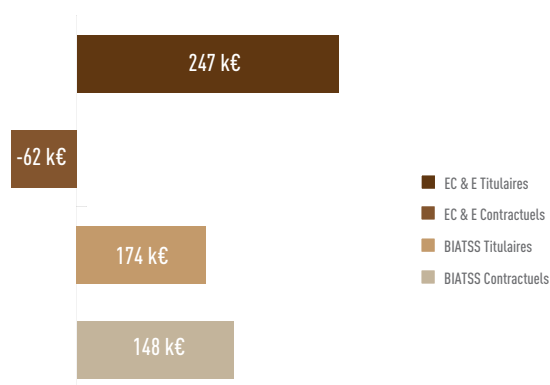
# COMMENTAIRE

## (SUITE)

2022

### ► Impact des mesures et du Glissement Vieillesse Technicité

Mesure et GVT



L'ensemble des mesures et du GVT est estimé à 510 k€ pour 2022 pour les populations de BIATSS, d'EC et d'enseignants.

La population des ECC & Enseignants Contractuels est la seule à présenter un total négatif.

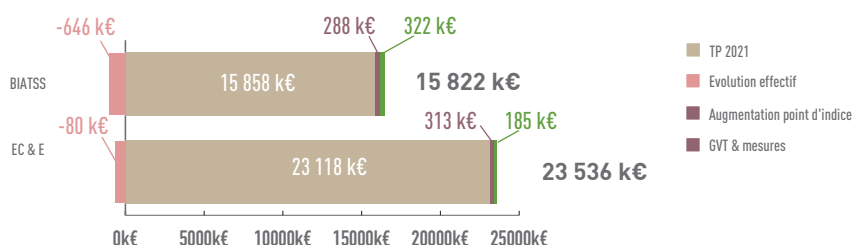
Ces personnels ne sont pas pris en compte dans les mesures de l'Etat et leurs remplacements entraînent un GVT négatif.

Les populations des EC & E Titulaires ainsi que les BIATSS présentent une augmentation modérée due au GVT et aux mesures (510 k€). Elle est légèrement inférieure à celle de l'augmentation du point d'indice (600 k€).

Les diverses augmentations du socle Masse Salariale de la SCSP en 2022 - hors point d'indice - représentent 540 k€ (dont 350 k€ pour la LPR), et permettent ainsi de couvrir l'ensemble des augmentations liées au GVT et aux mesures sur les traitements principaux des personnels à hauteur de 510 k€.

### ► Impact cumulé sur les traitements principaux

Evolution cumulée sur les traitements principaux des personnels



BIATSS : augmentation cumulée du point, du GVT et des mesures compensées par la baisse de l'effectif entraînant une légère baisse sur la population au global (-0,2%).

EC & E : légère augmentation de la MS sur la population due pour 2/3 à l'augmentation du point d'indice et pour 1/3 au GVT et aux mesures (+1,8%).

## 3- LES ACTIONS 2022 DÉCLINÉES OU À L'INITIATIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

### > Le dispositif « chaire de professeur junior (CPJ) »

Ce nouveau dispositif a été créé par la LPR et vient en complément des voies de recrutement existantes.

Cette nouvelle voie de recrutement permet de recruter de jeunes scientifiques sur un contrat de droit public. Il intègre l'attribution à son bénéficiaire d'une dotation financière spécifique visant à faciliter le lancement de ses travaux de recherche. Et il peut permettre d'accéder, à l'issue d'une période maximale de 6 ans, à une titularisation dans le corps des professeurs des universités.

L'UTC a répondu à l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le ministère en 2022 sur ce dispositif et a été lauréate d'une CPJ sur le projet Intelligence artificielle de confiance. La chaire a été pourvue en décembre 2022.

### > L'adoption des Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels.

Conformément aux dispositions de l'article 12 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le présent document formalise les lignes directrices de gestion de l'UTC en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, applicables aux personnels titulaires de l'établissement :

- Personnels enseignants et enseignants-chercheurs ;
- Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) relevant des filières AENES, ITRF et bibliothèque.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de la politique de l'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours dont :

- Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures ainsi que les procédures applicables.

Ces LDG doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité avec les LDG ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

Un groupe de travail relatif au dialogue social a été constitué, composé de membres de l'administration et de représentants des personnels et s'est réuni à 7 reprises entre décembre 2021 et mai 2022.

Les lignes directrices de gestion ont fait l'objet d'un avis du comité technique en date du 24 mai 2022 et d'une délibération du conseil d'administration le 16 juin 2022.

Elles sont applicables à compter du 1er janvier 2023 et sont établies pour une durée de quatre ans. Elles peuvent faire l'objet d'une révision durant cette période, selon des modalités identiques à leur adoption.

### > L'adoption des Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs

Le décret n° 2021 - 1895 du 29 décembre 2021 a porté création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

Ce dispositif indemnitaire unique des enseignants chercheurs titulaires et des chercheurs titulaires a vocation à remplacer les anciens.

Le dispositif se décline en 3 composantes :

- 1 sous forme d'une indemnité statutaire, liée au grade (C1)
- 1 sous forme d'une indemnité fonctionnelle (C2)
- 1 sous forme d'une prime individuelle (C3)

Il s'adresse aux EC et aux chercheurs titulaires.

# COMMENTAIRE

## (SUITE)

2022

Ce nouveau dispositif s'appuie sur des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles que les établissements peuvent, s'ils le souhaitent, compléter par leurs propres LDG afin de définir et de communiquer sur les critères internes mis en place localement, et définir les éventuels cumuls possibles. Les lignes directrices de gestion relatives au RIPEC ont fait l'objet d'un avis du comité technique en date du 24 mai 2022 et d'une délibération du conseil d'administration le 16 juin 2022.

Celles-ci :

- fixent les orientations générales de l'établissement en faveur de l'évolution de la politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs et précisent les procédures et critères retenus en la matière.
- accompagnent la mise en oeuvre du RIPEC, un régime indemnitaire unifié avec 3 composantes. Elles fixent notamment la liste des fonctions et missions de la composante fonctionnelle (C2) ainsi que les montants associés ainsi que la composante individuelle (C3) les critères d'évaluation des dossiers, les objectifs de répartition des attributions et le montant de la prime.

### > Le déploiement d'un plan de sobriété énergétique

L'UTC a initié en octobre 2021 un chantier stratégique dans le but de définir un plan d'actions en termes de développement durable et de responsabilité sociale (DD&RS) pour une première période de 3 ans. Ce chantier a été mené avec une démarche de co-construction, qui reposait sur la mobilisation de groupes de travail constitués de personnels et d'étudiants sur six thèmes relatifs aux missions de l'établissement : Recherche et innovation ; Formation des étudiants et personnels ; Communication ; Transferts inter-campus/ missions ; Patrimoine immobilier ; Gestion administrative et numérique.

Les nombreuses actions qui ont émergé de ce travail ont alimenté le projet de plan de sobriété présenté au CHSCT du 18 novembre 2022, au comité technique du 22 novembre 2022 et approuvé au conseil d'administration du 15 décembre 2022.

### > La mise en place d'un plan de continuité d'activités en cas de risque de délestage électrique

Le plan de continuité d'activité s'est inscrit dans le cadre de la crise énergétique et des annonces du gouvernement demandant une diminution de la consommation française de 15% aux heures les plus tendues. En cas de baisse de la consommation insuffisante, le risque de déployer un scénario de "délestages tournants" était élevé.

La mise en œuvre de ce plan, répondant à ces risques, a impliqué des bouleversements dans l'organisation de l'établissement car proposant la mise en place d'un fonctionnement réduit aux activités essentielles voire un arrêt complet des activités si un délestage devait intervenir.

Trois scénarios possibles ont été traités dans ce PCA :

- Demande de diminution de la consommation d'énergie afin d'éviter un délestage.
- Délestage programmé.
- Délestage impromptu.

Le plan de continuité d'activité permettait à l'établissement de fonctionner, en situation d'urgence ou de crise, en mode dégradé. Pour cela, il convient d'identifier les fonctions et les tâches indispensables à la continuité des activités en matière de pédagogie, de recherche et d'administration.

Il est à noter que l'hiver 2022 n'a au final pas connu de scénario de « délestages tournants » et il n'a donc pas été nécessaire de mettre en œuvre les mesures proposées dans ce PCA.

---

## 4- LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### > Le déploiement de la 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.

En 2022, une rubrique dédiée dans l'ENT – Menu Ressources Humaines – Dispositif de signalement ainsi qu'une adresse électronique dédiée : [signalement@utc.fr](mailto:signalement@utc.fr) ont été mises en place.

2 sessions de 2 actions de sensibilisation ont également été menées en 2022 : l'une relative aux VSS, la seconde relative aux discriminations. 7 encadrants ont ainsi été formés.

Le dispositif de signalement a fait l'objet d'une saisine en 2022.

### > La mise en place d'un parcours d'accompagnement en évolution professionnelle

Depuis quelques temps déjà, la direction des ressources humaines a entamé un travail afin de pouvoir proposer en interne un parcours d'accompagnement individuel en évolution professionnelle. Ce parcours doit permettre à l'agent de pouvoir être conseillé et accompagné à tout moment de sa carrière, dans ses réflexions, ses projets et parcours professionnels et dans le développement de ses potentiels en vue de favoriser la construction de son parcours professionnel. Cet accompagnement doit permettre d'améliorer son niveau de satisfaction au travail mais aussi de développer son employabilité et de sécuriser son parcours professionnel.

Dans cet objectif, un des personnels de la DRH est, depuis fin 2022, chargée du conseil en évolution professionnelle suite à sa formation certifiante en accompagnement des transitions professionnelles.

### > Un engagement pour l'action sociale toujours d'actualité

Le budget 2022 alloué à l'action sociale s'est élevé à 23 000 euros. Le montant des dépenses exécutées pour l'année 2022 a atteint plus de 87% du budget estimé soit 20 104.09 euros.

Répartition des dépenses :

- 11 337.34 € : 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.
- 491.89 € : restauration des personnels (PIM repas) ;
- 8 274.86 € : prestations attribuées en commission d'action sociale.

La commission d'action sociale a été sollicitée 6 fois en 2022.

17 personnes ont demandé à bénéficier d'une ou plusieurs aides et 16 demandes d'aides ont été examinées. La commission d'action sociale a eu à examiner 3 dossiers de demandes d'aides financières urgentes et exceptionnelles au cours de l'année 2022.

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 2022, l'assistante sociale a accompagné 23 salariés et réalisé 66 accompagnements sociaux.

# COMMENTAIRE

## (SUITE)

2022

### › Un plan de formation des personnels qui s'insère dans la stratégie de l'établissement

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 2022, les dépenses de formation se sont élevées à 186 100 euros soit 0.78 % de la masse salariale. 316 agents ont été formés.

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.

En 2022, outre les formations relatives à l'hygiène et la sécurité, les axes stratégiques et priorités de l'établissement ont été : les formations au management (proposition d'un parcours managers, formation des directeurs de thèse), le déploiement du plan d'actions RPS (formation à la gestion des émotions et l'intelligence émotionnelle intégrée dans le parcours manager, sensibilisation aux RPS pour les managers, parcours des managers), du schéma directeur handicap (ateliers de sensibilisation aux handicaps), du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sensibilisation à l'égalité professionnelle F/H, sensibilité à la lutte contre les discriminations, sensibilisation aux VSS en milieu professionnel), les actions dans le cadre de la charte de télétravail (1 à destination des agents télétravailleurs et 1 à destination des managers concernés), la préparation aux concours (rédaction du rapport et entretien avec le jury) et nouveautés pour 2022 : organisation et fonctionnement de l'ESR ; statuts des personnels de l'ESR.

### › 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

<b>1</b>	<b>EMPLOI</b>	<b>31</b>
	<b>1-1 Effectifs</b>	<b>32</b>
	Effectif total au 31/12	32
	Répartition des personnels permanents au 31/12	32
	Répartition des personnels non permanents au 31/12	32
	Répartition des effectifs par sexe au 31/12	33
	Taux de féminisation au 31/12	33
	Répartition des effectifs par ancienneté au 31/12	34
	Répartition des effectifs par âge au 31/12	34
	Age moyen et médian au 31/12	35
	Répartition des effectifs par nationalité au 31/12	36
	Répartition des effectifs par structure de qualification au 31/12	37
	Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs au 31/12	37
	Répartition des BIATSS	37
	<b>1-2 Travailleurs extérieurs</b>	<b>37</b>
	<b>1-3 Embauches</b>	<b>38</b>
	<b>1-4 Départs</b>	<b>39</b>
	Départs au 31/12	39
	Motifs de départs au cours de l'année considérée	39
	Moyenne d'âge de départ à la retraite	39
	<b>1-5 Promotions</b>	<b>40</b>
	Promotions des Enseignants-chercheurs	40
	Promotions des personnels BIATSS	40
	<b>1-6 Personnels en situation de handicap</b>	<b>41</b>
	Nombre de personnels en situation de handicap au 1 <sup>er</sup> janvier	41
	<b>1-7 Congés / absentéisme</b>	<b>41</b>
	Taux d'absentéisme	41
	Congés de maladie	41
	Accidents de travail / accidents de trajet	41
	Congés de maternité / paternité	42
	Nombre d'agents ayant subi un arrêt de travail	42
	Nombre de jours de congés exceptionnels	43
<b>2</b>	<b>RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES</b>	<b>45</b>
	<b>2-1 Montant des rémunérations</b>	
	Rémunérations brutes mensuelles moyennes en Euros	46
	Détail des rémunérations brutes mensuelles par statut en Euros	46
	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut en Euros	47
	Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes	47
	<b>2-2 Hiérarchie des rémunérations brutes</b>	<b>48</b>
	Rapport entre la moyenne des rémunérations des Enseignants-chercheurs et la moyenne des rémunérations des personnels de catégorie C	48
	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées	48
	<b>2-3 Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	<b>48</b>
	Ecarts de rémunération – Personnels titulaires	48
	Ecarts de rémunération – Personnels contractuels	49
	<b>2-4 Charges accessoires</b>	<b>50</b>
	Indemnisation de la maladie des personnels Titulaires	50
	Indemnisation de la maladie des personnels Contractuels	51
	<b>2-5 Charge salariale globale</b>	<b>51</b>
	Masse salariale / budget global exécuté	51

<b>3</b>	<b>CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ</b>	<b>53</b>
	3-1 Accidents de travail et de trajet	54
	3-2 Répartition des accidents par éléments matériels	54
	3-3 Maladies professionnelles	54
	3-4 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	54
	3-5 Dépenses en matière de sécurité	55
	3-6 Taux de rotation	55
<b>4</b>	<b>AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>57</b>
	4-1 Durée et aménagement du temps de travail	58
	Nombre de salariés à temps complet au 31/12	58
	Nombre de salariés à temps incomplet au 31/12	58
	Nombre de salariés à temps partiel au 31/12	58
	Nombre de jours fériés payés (hors samedi et dimanche)	58
	Repos compensateurs	58
	Compte Epargne Temps (CET)	59
	4-2 Organisation et contenu du travail	60
	4-3 Conditions physiques de travail	60
	4-4 Transformation de l'organisation du travail	60
	4-5 Dépenses d'action sociale	61
	4-6 Médecine du travail	61
	Nombre d'examens cliniques	61
	Nombre d'examens complémentaires	61
	4-7 Travailleurs inaptes	61
	Nombre de travailleurs définitivement inaptes (Comité Médical Départemental)	61
	Mi-temps thérapeutique	61
<b>5</b>	<b>FORMATION</b>	<b>63</b>
	5-1 Formation professionnelle continue	64
	Montant consacré à la formation continue	64
	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue	64
	Nombre d'heures de stage	64
	Nombre d'agents formés	65
	5-2 Congés formation	65
	5-3 Apprentissage	65
<b>6</b>	<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>67</b>
	6-1 Représentants du personnel et délégués syndicaux	68
	Composition des comités	68
	Participation aux élections	68
	Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée	68
	Nombre de réunions avec les représentants du personnel et délégués syndicaux pendant l'année considérée	68
	Nombre de reconvoctions du comité technique	69
	Nombre de salariés ayant fait au moins un jour de grève dans l'année	69
	Nombre de jours de l'année non travaillés dans l'établissement pour fait de grève	69
	Nombre total de jours de l'année non travaillés pour fait de grève	69
	6-2 Information et communication	69
	Éléments caractéristiques du système d'accueil	69
	Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels	69
	6-3 Différends concernant l'application du droit du travail	69







## Emploi

1-1	Effectifs	32
1-2	Travailleurs extérieurs	37
1-3	Embauches	38
1-4	Départs	39
1-5	Promotions	40
1-6	Personnels en situation de handicap	41
1-7	Congés / absentéisme	41





## 1-1 Effectifs

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

## Effectif total au 31 décembre

Le détail des 6 familles est décrit en marge

\*ETP :  
Equivalent Temps Plein

	2022			2021			2020		
	ETP*	Nombre d'agents	%	ETP*	Nombre d'agents	%	ETP*	Nombre d'agents	%
Enseignants Titulaires	187	187	24,70%	190,3	191	24,97%	192,3	193	25,29%
Enseignants Contractuels	70,5	75	9,91%	68	73	9,54%	66,8	73	9,57%
Chercheurs Titulaires	14	14	1,85%	14	14	1,83%	15	15	1,97%
Chercheurs Contractuels	127	127	16,78%	121,5	122	15,95%	108,7	110	14,42%
BIATSS Titulaires	168,5	176	23,25%	179	186	24,31%	176,3	184	24,12%
BIATSS Contractuels	170,8	178	23,51%	170,1	179	23,40%	178,6	188	24,64%
Total	737,8	757		742,9	765		737,7	763	

## Répartition personnels permanents au 31 décembre ①

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

	2022		2021		2020	
	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents
Professeurs des universités	69	69	67,5	68	69	69
Maîtres de conférences	100	100	104	104	104	104
Enseignants 2nd degré	18	18	18,8	19	19,3	20
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	45	46	49	50	45,8	47
Enseignants Chercheurs Associés	2,5	5	3	6	3	6
Chercheurs CNRS Titulaires	14	14	14	14	15	15
BIATSS AENES Titulaires	23,7	24	25,7	26	26,7	27
BIATSS ITRF Titulaires	122,6	129	129,1	135	127,6	134
BIATSS Bibliothèque Titulaires	4,6	5	5,6	6	6,6	7
ITA CNRS Titulaires	17,6	18	18,6	19	15,4	16
BIATSS Contractuels CDI	83,2	87	81,9	87	80,1	84
Total	500,2	515	517,2	534	512,5	529

	Permanents titulaires	%	Permanents non titulaires	%	Total
Effectifs	377	73%	138	27%	516
ETP	369,5	73,87%	130,7	26,13%	500,2

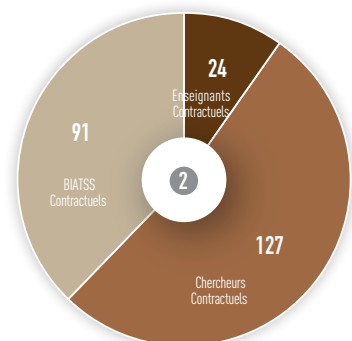
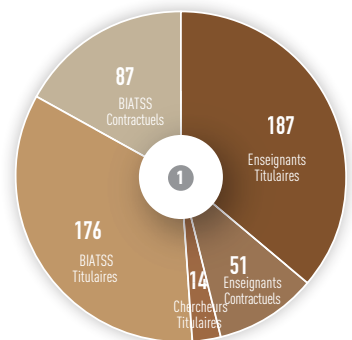
## Répartition personnels non permanents au 31 décembre ②

	2022		2021		2020	
	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	11,5	12	10	10	8	8
ATER	11,5	12	6	7	10	12
Doctorants Contractuels	85	85	87	87	86	86
Chercheurs CNRS Contractuels	2	2	6	6	3	3
Chercheurs Contractuels	40	40	28,5	29	19,7	21
BIATSS Contractuels CDD	84,6	88	81	84	92,3	96
ITA CNRS Contractuels	2	2	4	4	5	5
Apprenti	1	1	3	3	1	2
ITA FU Contractuels	-	-	0,2	1	0,2	1
Total	237,6	242	225,7	231	225,2	234

## Répartition personnels entre permanents et non permanents au 31 décembre

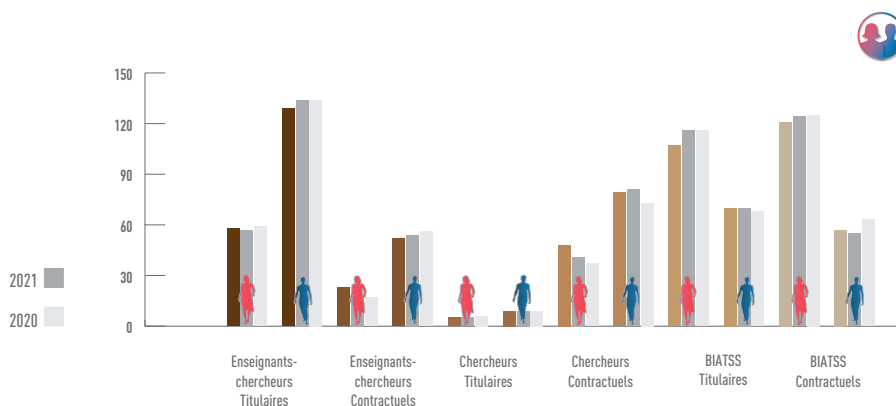
	Personnels permanents	%	Personnels non permanents	%	Total
Effectifs	515	68,03%	242	31,97%	757
ETP	500,2	57,14%	237,6	42,86%	738

	ETP*	Nombre d'agents	%
Professeurs des universités	69	69	9,11%
Maîtres de conférences	100	100	13,21%
Enseignants 2nd degré	18	18	2,38%
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	45	46	6,08%
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	11,5	12	1,59%
Enseignants Chercheurs Associés	2,5	5	0,66%
ATER	11,5	12	1,59%
Chercheurs CNRS Titulaires	14	14	1,85%
Doctorants Contractuels	85	85	11,23%
Chercheurs CNRS Contractuels	2	2	0,26%
Chercheurs Contractuels	40	40	5,28%
BIATSS AENES Titulaires	23,7	24	3,17%
BIATSS ITRF Titulaires	122,6	129	17,04%
BIATSS Bibliothèque Titulaires	4,6	5	0,66%
ITA CNRS Titulaires	17,6	18	2,38%
BIATSS Contractuels CDI	83,2	87	11,49%
BIATSS Contractuels CDD	84,6	88	11,62%
ITA CNRS Contractuels	2	2	0,26%
Apprenti	1	1	0,13%
Somme :	737,8	757	



## 1-1 Effectifs [suite]

### Répartition des effectifs par sexe au 31 décembre



### Taux de féminisation

	2022	
	F	%
Enseignants Titulaires	58	31%
Enseignants Contractuels	23	31%
Chercheurs Titulaires	5	36%
Chercheurs Contractuels	48	38%
BIATSS Titulaires	107	61%
BIATSS Contractuels	121	68%
<b>Somme :</b>	<b>362</b>	<b>48%</b>

### Taux de féminisation au 31 décembre

	F	%	H	%	Total
Professeurs des universités	17	25	52	75	69
Maîtres de conférences	33	33	67	67	100
Enseignants 2nd degré	8	44	10	56	18
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	10	22	36	78	46
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	6	50	6	50	12
Enseignants Chercheurs Associés	2	40	3	60	5
ATER	5	42	7	58	12
Chercheurs CNRS Titulaires	5	36	9	64	14
Doctorants Contractuels	33	39	52	61	85
Chercheurs CNRS Contractuels	-	-	2	100	2
Chercheurs Contractuels	15	38	25	63	40
BIATSS AENES Titulaires	19	79	5	21	24
BIATSS ITRF Titulaires	74	57	55	43	129
BIATSS Bibliothèque Titulaires	5	100	-	-	5
ITA CNRS Titulaires	9	47	9	53	19
BIATSS Contractuels CDI	65	75	22	25	87
BIATSS Contractuels CDD	54	61	34	39	88
ITA CNRS Contractuels	1	50	1	50	2
Apprenti	1	100	-	-	1
<b>Total</b>	<b>362</b>		<b>395</b>		<b>757</b>

	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%
<b>Somme :</b>	<b>362</b>	<b>47%</b>

	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
<b>Somme :</b>	<b>360</b>	<b>47</b>

## EMPLOI

# 2022

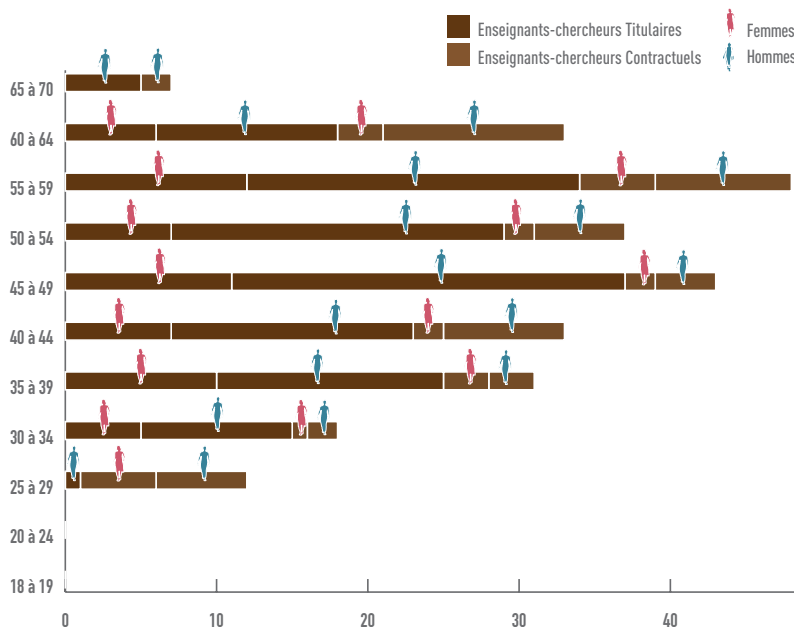
### 1-1 Effectifs (suite)

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

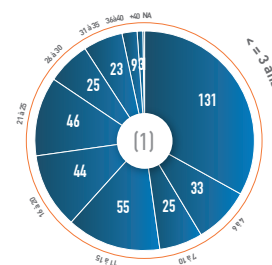
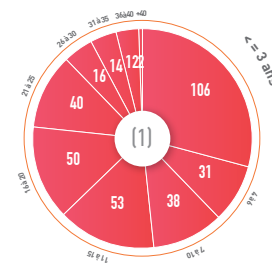
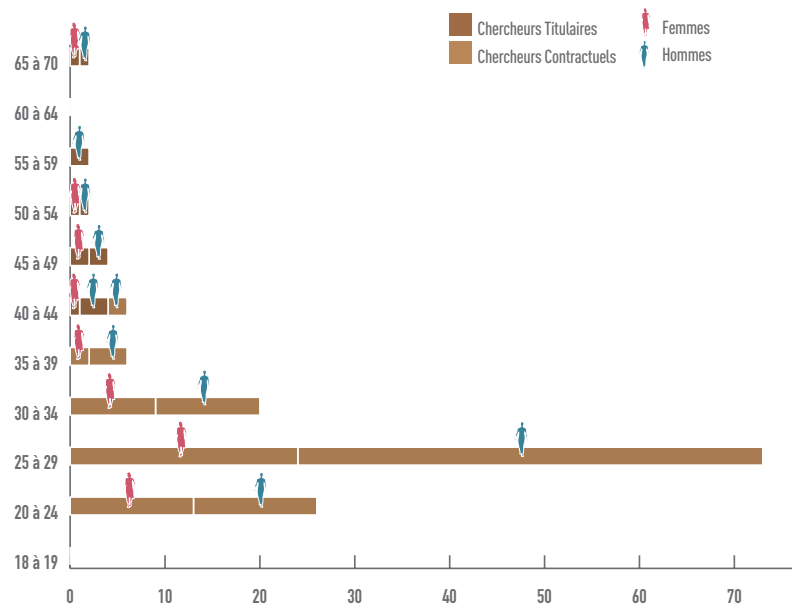
	<= 3	4 à 6	7 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 à 35	36 à 40	+ 40	NA	Total
2022	237	64	63	109	94	86	41	37	21	5	-	757
2021	228	59	80	119	89	81	41	35	26	6	1	765
2020	227	64	82	116	97	71	44	37	21	4	-	763

#### Répartition des effectifs par âge au 31 décembre

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

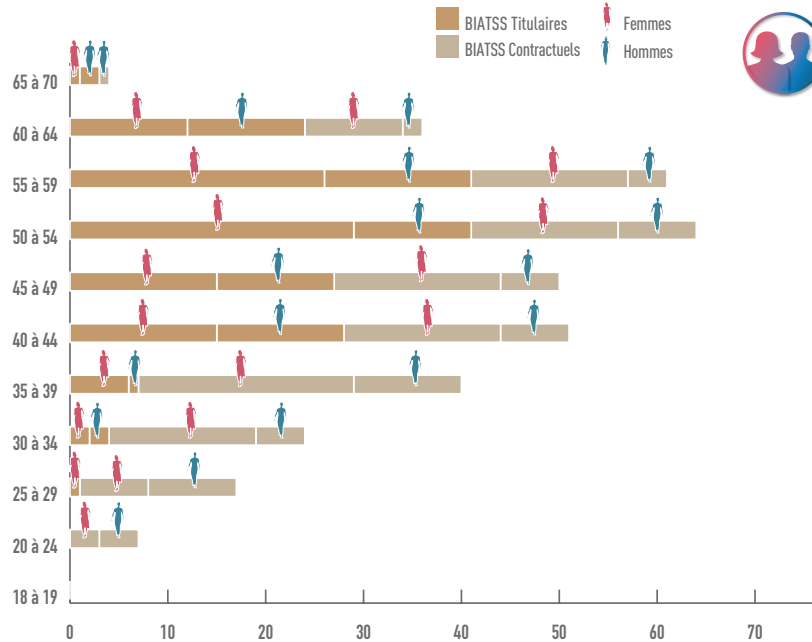


Répartition des effectifs des Chercheurs Titulaires et Contractuels par âge au 31 décembre



## 1-1 Effectifs [suite]

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



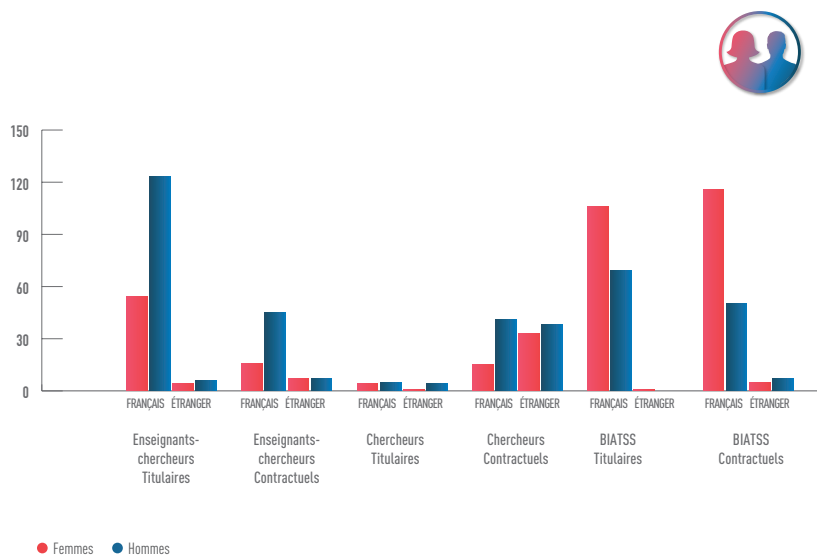
### Age moyen et médian au 31 décembre

	Âge moyen				Âge médian			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Enseignants Titulaires	48	56	-	-	48	59	-	-
Enseignants Contractuels	50	46	-	-	51	51,5	-	-
Chercheurs Titulaires	50	-	-	-	47,5	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	27	-	-	-	26	-	-
BIATSS Titulaires	53	49	52	53	49,5	48,5	54	54,5
BIATSS Contractuels	62	41	45	44	62	41	45,5	43

## 1-1 Effectifs (suite)

## Répartition des effectifs par nationalité au 31 décembre

	2022		2021		2020	
	Français	Étranger	Français	Étranger	Français	Étranger
Enseignants Titulaires	95%	5%	94%	6%	90%	10%
Enseignants Contractuels	81%	19%	85%	15%	78%	22%
Chercheurs Titulaires	64%	36%	64%	36%	67%	33%
Chercheurs Contractuels	44%	56%	48%	52%	53%	47%
BIATSS Titulaires	99%	1%	99%	1%	99%	1%
BIATSS Contractuels	93%	7%	94%	6%	94%	6%
Total	85%	15%	87%	13%	86%	14%



## 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.

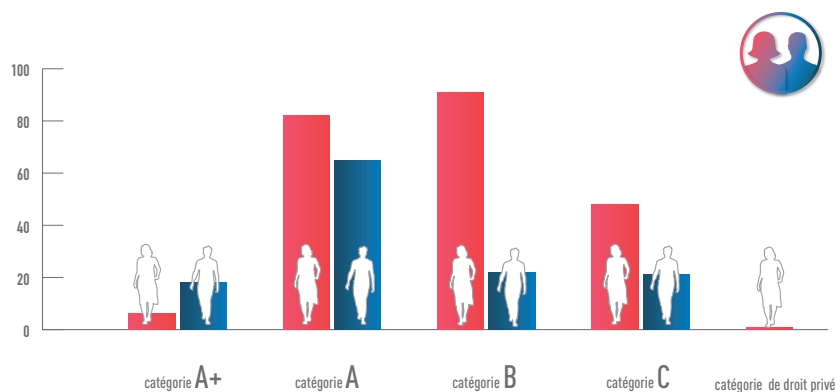
### Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre

### Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs au 31 décembre

	2022		2021		2020	
	A+	A	A+	A	A+	A
Enseignants Titulaires	184	3	187	4	189	4
Enseignants Contractuels	35	40	38	35	32	41
Chercheurs Titulaires	14	-	14	-	15	-
Chercheurs Contractuels	-	127	-	122	-	110
<b>Total</b>	<b>233</b>	<b>170</b>	<b>239</b>	<b>161</b>	<b>236</b>	<b>155</b>

### Répartition des BIATSS au 31 décembre

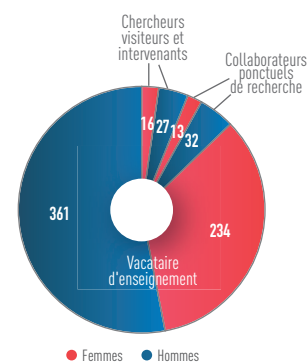
	2022					2021					2020				
	A+	A	B	C	contrat de droit privé	A+	A	B	C	contrat de droit privé	A+	A	B	C	contrat de droit privé
BIATSS Titulaires	23	60	55	38	-	27	58	57	44	-	24	60	52	48	-
BIATSS Contractuels	1	87	58	31	1	3	82	62	29	3	7	88	55	36	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>147</b>	<b>113</b>	<b>69</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>140</b>	<b>119</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>148</b>	<b>107</b>	<b>84</b>	<b>2</b>



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

	2022	2021	2020
Collaborateurs ponctuels de recherche	45	45	29
Chercheurs visiteurs et intervenants	43	33	23
Vacataires d'enseignement	595	570	536
<b>Total</b>	<b>683</b>	<b>648</b>	<b>588</b>



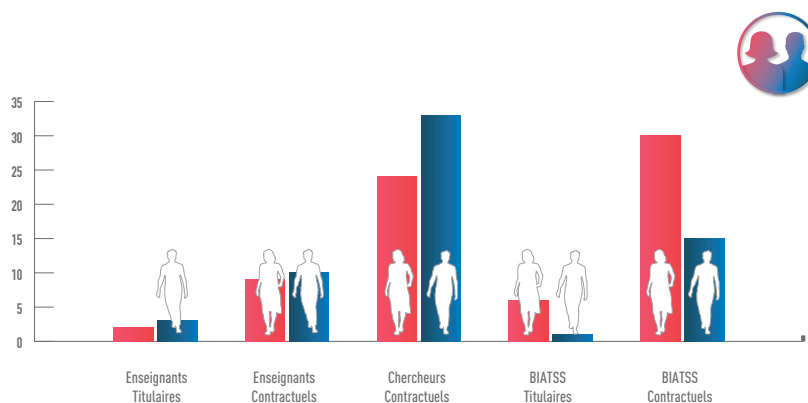
## 1-3 Embauches

	2022	2021	2020
Enseignants Titulaires	5	4	8
Enseignants Contractuels	19	15	17
Chercheurs Contractuels	57	59	51
BIATSS Titulaires	7	7	2
BIATSS Contractuels	45	46	40
Total	133	131	118

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

	2022	2021	2020
Professeurs des universités	3	1	-
Maîtres de conférences	2	3	7
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	-	-	1
Enseignants Chercheurs contractuels CDD	6	6	1
Enseignants Chercheurs Associés	1	1	4
Enseignants Chercheurs invités	-	-	-
ATER	12	8	12
Doctorants Contractuels	22	29	33
Chercheurs Contractuels	35	30	18
BIATSS AENES Titulaires	-	2	-
BIATSS ITRF Titulaires	7	5	2
BIATSS Bibliothèque Titulaires	-	-	-
BIATSS Contractuels CDD	42	44	40
BIATSS Contractuels CDI	3	-	-
Apprentis	-	2	-
Total	133	131	118
Postes publiés sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) :	56	40	22

Recrutement sur fonction permanente et sur fonction temporaire





## 1-4 Départs

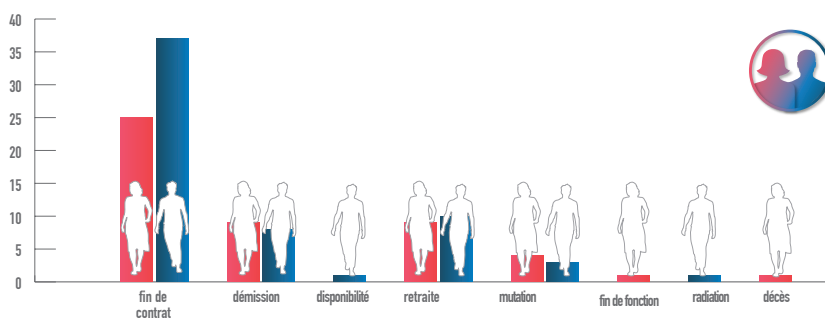
### Départs au 31 décembre

motifs de départs ►	2022											
	Fin de contrat	Démission	Nomination après concours	Disponibilité	Retraite	Fin de période d'essai	Décès	Détachement	Licenciement	Mutation	Fin de Fonction	Radiation
Enseignants Titulaires	-	-	-	1	4	-	-	-	-	2	-	1
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	8	-	-	-	-	5	1	-
Enseignants Contractuels	7	2	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	28	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Contractuels	27	7	-	-	4	-	1	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

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	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

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	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

### Motifs de départs au cours de l'année



### Moyenne d'âge de départ à la retraite

	22			21			20		
	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes
Enseignants Titulaires	66,75	-	66,75	65,2	63	67	67	-	67
Enseignants Contractuels	67	-	67	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	64,4	65,3	63	62	62	62	65	63,5	66,5
BIATSS Contractuels	63,5	63,5	-	62	62	-	64,5	64,5	-
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>64,28</b>	<b>65,71</b>	<b>63,33</b>	<b>62,28</b>	<b>64,8</b>	<b>65,55</b>	<b>64</b>	<b>66,8</b>

## EMPLOI

### 1-5 Promotions

#### Promotions des Enseignants-chercheurs

##### Promotion des Enseignants-chercheurs Titulaires (1)

	2022		2021		2020	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps	-	-	-	-	-	-
Grades	14	7,49	14	7,33	11	5,70
Total	14	7,49	14	7,33	11	5,70

##### Détail par type de population (2)

	2022		2021		2020	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Enseignants 2nd degré	1	5,56%	1	5,26	2	5,26
Professeurs des Universités	8	8,00%	8	11,76	5	7,25
Maîtres de conférences	5	7,25%	5	4,81	4	3,85
Total	14	7,49%	14	7,33	11	5,70

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

	2022		2021		2020	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Augmentations salariales	-	-	14	19,18	13	23,64

#### Promotions des personnels BIATSS

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

	2022		2021		2020	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps (liste d'aptitude) * <sup>(1)</sup>	2	1,13	2	1,07	3	1,79
Corps (concours interne) * <sup>(2)</sup>	3	1,69	-	-	-	-
Corps (examen professionnel) * <sup>(3)</sup>	1	0,56	-	-	-	-
Grades (tableau d'avancement) * <sup>(4)</sup>	12	6,78	8	4,28	5	2,98
Grades (examen professionnel) * <sup>(5)</sup>	3	1,69	3	1,60	-	-
Grade (promotion à titre except.) * <sup>(6)</sup>	2	1,13	-	-	-	-
Total	23	12,99	13	6,95	8	4,76

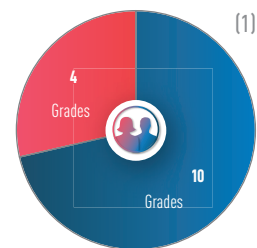
##### Détail par type de population (5)

	2022		2021		2020	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
BIATSS AENES Titulaires	3	12,50	3	11,54	2	7,41
BIATSS bibliothèque Titulaires	1	20,00	1	16,67	6	4,48
BIATSS ITRF Titulaires	19	14,73	9	4,41	-	-
Total	23	13,56	13	5,35	8	4,76

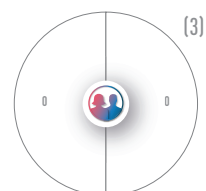
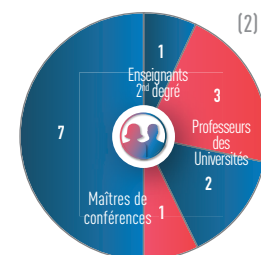
##### Augmentation salariale des personnels BIATSS Contractuels (CDI + CDD) (6)

	2022		2021		2020	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Augmentations salariales	19	10,67	20	11,17	20	11,11

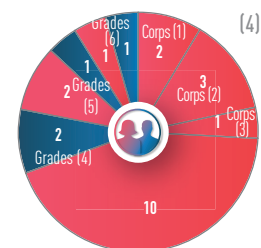
# 2022



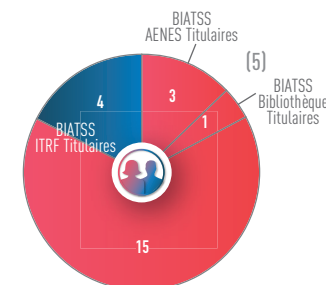
Femmes : 6.90% • Hommes : 7.75%



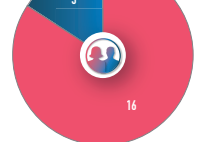
Femmes : 0% • Hommes : 0%



Femmes : 17,76% • Hommes : 5,71%



Femmes : 8.99% • Hommes : 1.69%



En 2022, aucune augmentation individuelle n'a été allouée. En revanche l'ensemble des ECC & EC permanents a bénéficié de l'équivalent de la revalorisation du point d'indice intervenue au 1er juillet 2022 soit 3.5% de la rémunération brute.

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

## 1-6 Personnels en situation de handicap

### Nombre de personnels en situation de handicap

	2022	2021	2020
Enseignants chercheurs Titulaires	3	2	4
Enseignants 2nd degré	2	2	2
Enseignants chercheurs Contractuels	3	3	4
BIATSS Titulaires	13	13	10
BIATSS Contractuels	4	5	8
Doctorant contractuel	1	1	1
Total	26	26	29

## 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

2022	2021	2019
6,37	5,1	4,85

### Congés de maladie

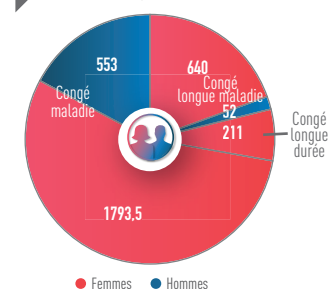
	Congé maladie ordinaire			Congé grave maladie			Congé longue maladie			Congé longue durée		
	22	21	20	22	21	20	22	21	20	22	21	20
Enseignants Titulaires	101	134	139	-	-	-	23	445	112	-	-	-
Enseignants Contractuels	56	17	63	-	-	168	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	88	38	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	949	602,5	596	-	-	-	669	595	678	211	253	251
BIATSS Contractuels	1152,5	636	543	-	171	285	-	-	-	-	-	-
Total	2346,5	1427,5	1382	-	171	453	692	1040	790	211	253	251

### Accidents de travail / accidents de trajet

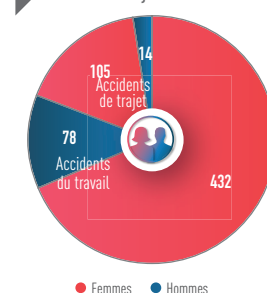
	Accident de travail			Accident de trajet		
	22	21	20	22	21	20
Enseignants Titulaires	4	11	32	-	-	-
Enseignants Contractuels	19	-	-	14	-	-
Chercheurs Contractuels	-	-	-	104	8	-
BIATSS Titulaires	302	192	4	-	14	-
BIATSS Contractuels	185	-	-	1	-	-
Total	510	203	36	119	22	-



en nombre de jours d'absence



en nombre de jours d'arrêt



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

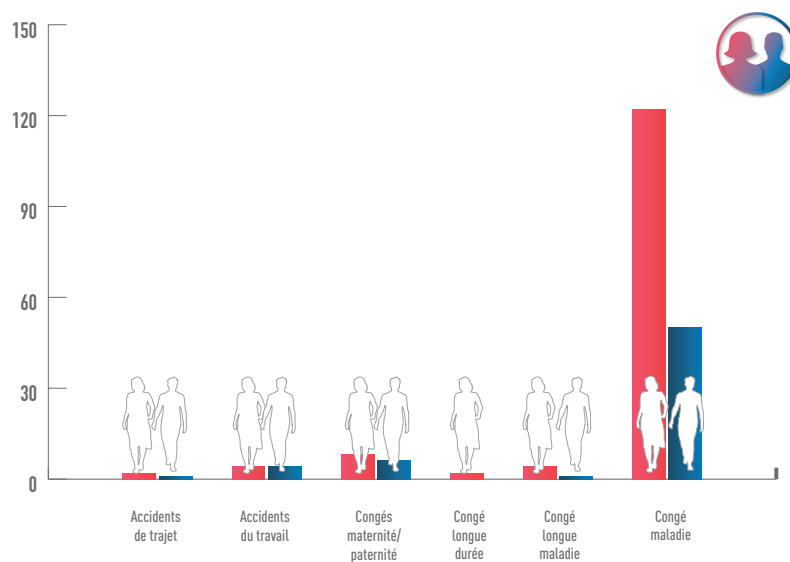
## Congés de maternité / paternité

	Congé de maternité			Congé de paternité		
	22	21	20	22	21	20
Enseignants Titulaires	77	76	78	-	9	16
Enseignants Contractuels	-	-	11	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	-	53	21	20	-
BIATSS Titulaires	34	-	6	17	-	-
BIATSS Contractuels	438	353	420	66	37	9
<b>Total</b>	<b>549</b>	<b>429</b>	<b>568</b>	<b>104</b>	<b>66</b>	<b>25</b>

▶ 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	12
Enseignants Contractuels	1	1	-	-	-	-	-	2
Chercheurs Contractuels	1	-	-	1	-	-	-	11
BIATSS Titulaires	-	4	1	1	-	2	4	71
BIATSS Contractuels	1	2	6	4	-	-	-	76
<b>Total 2022</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>172</b>
Total 2021	3	5	9	5	1	7	7	96
Total 2020	-	3	11	3	3	1	6	82



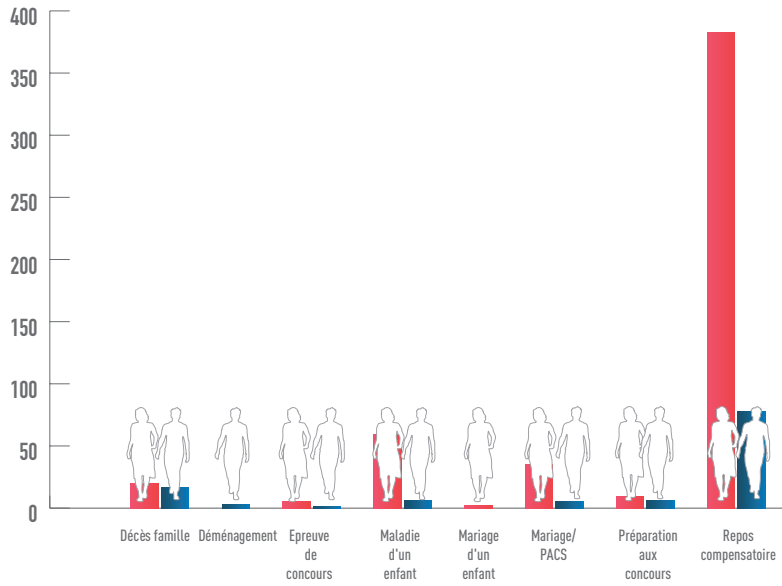
## 1-7 Congés / absentéisme (non compris personnels CNRS) (suite)

### 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.

	Décès famille	Déménagement	Epreuve de concours	Maladie d'un enfant	Mariage d'un enfant	Mariage/PACS	Naissance enfant	Préparation aux concours	Repos compensatoire	Somme
BIATSS Titulaires	16	3	6	19,5	1	5	-	9,5	196,5	256,5
BIATSS Contractuels	19,5	-	-	46	1	35	-	6	263,5	371
<b>Total 2022</b>	<b>36,5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>65,5</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>15,5</b>	<b>460</b>	<b>627,5</b>

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
<b>Total 2021</b>	<b>37,5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>53,5</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>361</b>	<b>523</b>

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
<b>Total 2020</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>48,5</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>122,5</b>

en nombre de jours d'absence





## Rémunérations et charges accessoires

2-1	Montant des rémunérations	46
2-2	Hierarchie des rémunérations	48
2-3	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	48
2-4	Charges accessoires	50
2-5	Charge salariale globale	51





## 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.

	2022			2021			2020		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	4843			4639	-	-	4548	-	-
Enseignants Contractuels	4389			4388	-	-	4241	-	-
Chercheurs Contractuels	2143			1991	-	-	1930	-	-
BIATSS Titulaires	4308	2828	2348	3874	2715	2118	3732	2635	2091
BIATSS Contractuels	3201	2137	1895	3123	2112	1836	3015	2071	1758

## Détail des rémunérations brutes mensuelles moyennes par statut en Euros

Rémunérations hors heures complémentaires et hors vacations

	2022			2021			2020		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Professeurs des universités	6063	-	-	5807	-	-	5726	-	-
Maîtres de conférences	4148	-	-	3991	-	-	3865	-	-
Enseignants 2nd degré	4122	-	-	3940	-	-	3754	-	-
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	4166	-	-	4279	-	-	4212	-	-
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	4766	-	-	4729	-	-	4614	-	-
Enseignants Chercheurs Associés	4003	-	-	3867	-	-	3885	-	-
ATER	2400	-	-	2399	-	-	2263	-	-
Chercheurs Contractuels	2369	-	-	2278	-	-	2231	-	-
Doctorants Contractuels	2043	-	-	1902	-	-	1883	-	-
BIATSS AENES Titulaires	5709	2780	2436	5268	2712	2242	4912	2652	2218
BIATSS Bibliothèque Titulaires	4437	2802	2394	3839	2637	2147	3811	2552	1925
BIATSS ITRF Titulaires	4119	2842	2326	3712	2717	2100	3577	2634	2061
BIATSS Contractuels CDD	3058	1950	1820	2929	1886	1735	2862	1884	1695
BIATSS Contractuels CDI	3338	2310	2002	3309	2362	1963	3187	2313	1821

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	3622	-	-	3902	-	-	3818	-	-
Enseignants Contractuels	2811	-	-	3780	-	-	3508	-	-
Chercheurs Contractuels	1605	-	-	1714	-	-	1676	-	-
Chercheurs	1745	-	-	1869	-	-	1826	-	-
Doctorants	1544	-	-	1644	-	-	1609	-	-
BIATSS Titulaires	3345	2216	1857	3592	2435	1911	3478	2273	1872
BIATSS Contractuels	2493	1648	1464	2547	1725	1510	2517	1659	1479



	2021			2020			2019		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	3673	-	-	3627	-	-	3549	-	-
Enseignants Contractuels	3511	-	-	3510	-	-	3471	-	-
Chercheurs Contractuels	1590	-	-	1573	-	-	1645	-	-
Chercheurs	-	-	-	1920	-	-	-	-	-
Doctorants	-	-	-	1520	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	3024	2173	1683	3007	2111	1679	2958	2 112	1 685
BIATSS Contractuels	2527	1626	1431	2468	1682	1406	2448	1 655	1 360

### Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes en %

	Femmes			Hommes			Global		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	10,80	-	-	10,81	-	-	10,81	-	-
Enseignants Contractuels	3,26	-	-	2,98	-	-	3,04	-	-
BIATSS Titulaires	21,70	20,51	17,42	25,39	20,26	16,49	23,75	20,44	17,14
BIATSS Contractuels	4,69	3,27	3,42	6,34	3,42	3,68	5,41	3,29	3,51



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

dont bénéficiaires de la GIPA\*

\* Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat

### Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes en %

	2021			2020			2019		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	9,05	-	-	8,33	-	-	8,15	-	-
Enseignants Contractuels	1,21	-	-	1,91	-	-	3,65	-	-
BIATSS Titulaires	20,61	18,75	13,79	21,38	18,83	13,91	21,84	19,03	13,79
BIATSS Contractuels	4,53	1,91	1,67	4,27	2,24	2,40	4,35	1,80	1,77

dont bénéficiaires de la GIPA\*

\* 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

2022	2021	2020
2.2	2.36	2.29

## Montant global des 10 rémunérations brutes les plus élevées

2022	2021	2020
982 593.36 €	949 980.95 €	904 559 €

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

## Ecarts de rémunération – Personnels titulaires

Nombre de corps pris en compte	18
--------------------------------	----

## Emploi annuel moyen :

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Effectifs annuels	157	193	350	44,9%
Équivalents temps plein employés	153	192	345	44,3%
Taux moyen de temps partiel	97,4%	99,6%	98,6%	-

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

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	3641€	4833€	-1191 €	-24,6%

## Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	3740 €	4853 €	-1113 €	-22,9%

Pour rappel	Ecart	% (F-H)/H
2021	-1099 €	-24,3%
2020	-1113 €	-24,8%

## Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet / (F-H) par EQTP
Effet temps partiel	-78 €	7,0%
Effet ségrégation des corps	-941 €	84,6%
Effet démographique au sein des corps	-74 €	6,7%
<i>dont sur primes</i>	19 €	-1,7%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-97 €	8,7%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	10 €	-0,9%
<i>temps ou aux cycles de travail</i>	-111 €	10,0%
<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	-28 €	2,5%
<i>rémunérations accessoires</i>	-3 €	0,2%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	32 €	-2,9%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	2 €	0,2%

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 Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes (suite)

### Ecarts de rémunération – Personnels contractuels

Nombre de corps pris en compte 15

#### Emploi annuel moyen :

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Effectifs annuels	180	174	354	50,9%
Équivalents temps plein employés	177	174	351	50,4%
Taux moyen de temps partiel	98,1%	100 %	99%	-

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

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	2368 €	2952 €	-584 €	-19,8%

#### Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	2413€	2952 €	-539€	-18,3%

Pour rappel	Ecart	% (F-H)/H
2021	-570 €	-19,4%
2020	-532 €	-18,5%

#### Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet / (F-H) par EQTP
Effet temps partiel	-45 €	8,3%
Effet ségrégation des corps	-213 €	39,5%
Effet démographique au sein des corps	-101 €	18,7%
<i>dont sur primes</i>	-2 €	0,4%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-225 €	41,8%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	2 €	-0,4%
<i>temps ou aux cycles de travail</i>	0 €	0,0%
<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	0 €	0,0%
<i>rémunérations accessoires</i>	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	227 €	42,1%

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
<b>Congé de maladie ordinaire</b> (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une <b>maladie sans gravité particulière</b> .	12 mois consécutifs (année médicale, s'apprécie de date à date)	<b>3 mois</b> : plein traitement <b>9 mois</b> : demi-traitement
<b>Congé de longue maladie</b> (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une <b>affection inscrite sur une liste indicative</b> ou qui nécessite des soins prolongés et dont la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.	3 ans	<b>1 an</b> : plein traitement <b>2 ans</b> : demi-traitement
<b>Congé de longue durée</b> (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une des <b>cinq affections</b> suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.	5 ans	<b>3 ans</b> : plein traitement <b>2 ans</b> : demi-traitement
<b>Accident du travail et maladie professionnelle :</b> > 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 <b>5 ans</b> : plein traitement 3 ans : demi-traitement
<b>Temps partiel pour raison thérapeutique</b>	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
<b>Congé de maladie ordinaire</b> (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 discontinuée.	<p><b>Après 4 mois de service :</b> &gt; un mois à plein traitement, &gt; un mois à demi-traitement.</p> <p><b>Après 2 ans de service :</b> &gt; 2 mois à plein traitement, &gt; 2 mois à demi-traitement.</p> <p><b>Après 3 ans de service :</b> &gt; 3 mois à plein traitement, &gt; 3 mois à demi-traitement.</p>
<b>Congé de grave maladie</b> (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	<p><b>12 mois :</b> plein traitement <b>24 mois :</b> demi-traitement</p>
<b>Accident du travail et maladie professionnelle</b>		Toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.	<p>Le montant du plein traitement est maintenu : &gt; pendant un mois dès l'entrée en fonctions, &gt; pendant 2 mois après 2 ans de services, &gt; pendant 3 mois après 3 ans de services.</p> <p>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.</p>

## 2-5 Charge salariale globale

	2022	2021	2020
Personnel	49 401 962,37 €	47 385 321,81 €	45 934 746,03 €
Fonctionnement	11 351 604,11 €	11 057 290,96 €	9 888 543,94 €
Investissement	6 764 429,70 €	5 778 555,98 €	4 803 196,74 €
Total	67 517 996,18 €	64 221 168,75 €	60 626 486,71 €
% masse salariale / budget de fonctionnement	81%	81%	82%
% masse salariale / budget total	73%	74%	76%





# 3

## Conditions d'hygiène et de sécurité

3-1	Accidents de travail et de trajet	54
3-2	Répartition des accidents par éléments matériels	54
3-3	Maladies professionnelles	54
3-4	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	54
3-5	Dépenses en matière de sécurité	55
3-6	Taux de rotation	55



## 3-1 Accidents de travail et accidents de trajet

	2022	2021	2020
Effectif équivalent temps plein	737,8	742,9	737,7
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents déclarés dans l'année	368	310	36
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents des années précédentes	396	18	-
Nombre d'accidents avec arrêts de travail	10	7	1
Taux de fréquence des accidents de travail	8,53	6,14	0,88
Taux de gravité des accidents de travail	0,31	0,27	0,03
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	3	0
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise	-	-	-

Pour mémoire, accidents sans arrêt de travail	2022	2021	2020
Travail	2	8	4
Trajet	-	4	1

déclarés en cours d'année

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

	2022	2021	2020
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	-	-	-
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	1	-	-
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	-	-	1
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	6	4	-
Nombre d'accidents occasionnés par objets, masses en mouvement	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet	3	3	-
Autres	-	-	-
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

déclarées en cours d'année

## 3-3 Maladies professionnelles

	22	21	20
	-	-	-

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

	22	21	20
Existence et nombre de CHSCT	1	1	1
Nombre de réunions par CHSCT et par an	5 dont 4 ordinaires et 1 extraordinaires	9 dont 4 ordinaires et 5 extraordinaires	9 dont 4 ordinaires et 5 extraordinaires

### 3-5 Dépenses en matière de sécurité

	2022	2021	2020
Montant de dépenses de sécurité (hors formation)	131 232 €	126 198,51 €	157 978,11 €
Montant formation	17 278,92 €	21 446 €	17 877 €
Effectif formé à la sécurité	-	-	-
SST	70	91	13
Sécurité Incendie	35	-	5
Habilitations électriques	27	52	28
CACES Chariot catégorie 3	3	2	1
Pont Roulant	-	2	-
Port du harnais Travail en Hauteur	2	1	7
Autoclaves	20	12	3
Risques Spécifiques	2	4	-
Amiante	12	1	2
Handicap	16	19	-
Acteurs de la prévention	27	19	-
Echafaudage roulant	-	1	6
Gestes de 1ers secours pour les enseignants	3	4	16
SSIAP 3	1	1	1
Gestes et postures	5	4	-
Télétravail	32	95	-
PRAP - Remise à niveau du formateur	1	-	-
Sensibilisation à l'ergonomie du travail sur écran	9	-	-
ARI - Appareil Respiratoire Isolat- Initial + Recyclage	4	-	-

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

### 3-6 Taux de rotation

	2022	2021	2020
Arrivée	100	98	96
Départ	111	100	76
Effectif moyen mensuel	768,75	753,78	742,25
Taux de rotation	13,72%	13,13%	11,58%

Pour 2022, 100 arrivées et 100 départs pour un effectif moyen mensuel de 768,75 agents donnent un taux de rotation de **13,72 %**

Définition :

Nombre de départs + nombre divisé par 2, divisé par la moyenne des agents présents toute l'année et multiplié par 100.





## Autres conditions de travail

4-1	Durée et aménagement du temps de travail	58
4-2	Organisation et contenu du travail	60
4-3	Conditions physiques de travail	60
4-4	Transformation de l'organisation du travail	60
4-5	Dépenses d'action sociale	61
4-6	Médecine du travail	61
4-7	Travailleurs inaptes	61

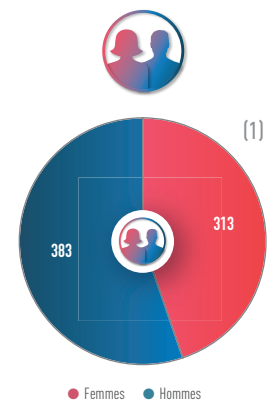


## 4-1 Durée et aménagement du temps de travail

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

	2022	2021	2020
	100 %	100 %	100 %
Enseignants Titulaires	186	189	191
Enseignants Contractuels	66	63	60
Chercheurs Titulaires	14	14	15
Chercheurs Contractuels	127	121	107
BIATSS Titulaires	146	156	153
BIATSS Contractuels	157	154	160
Total	696	697	686

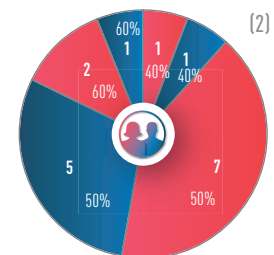
représentent 91.95% de l'effectif total



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

Quotité de temps partiel ▶	2022							2021							2020							
	20	40	50	60	70	80	Total	20	40	50	60	70	80	Total	20	40	50	60	70	80	Total	
Enseignants Contractuels	-	-	8	-	-	-	8	-	-	9	-	-	-	9	-	-	11	-	-	-	-	11
Chercheurs Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	1	-	-	2
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
BIATSS Contractuels	-	2	4	3	-	-	9	-	2	4	2	1	-	9	1	1	6	1	-	-	-	10
Total	-	2	12	3	-	-	17	-	2	14	2	1	-	19	2	1	19	1	1	-	-	25

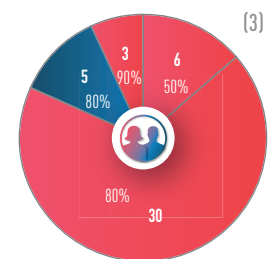
représentent 2.24% de l'effectif total



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

Quotité de temps partiel ▶	2022								2021					2020				
	20	40	50	60	80	90	Total	20	50	80	90	Total	50	60	80	90	Total	
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	1	1	-	-	2	
Enseignants Contractuels	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	1	1	-	-	2	
BIATSS Titulaires	-	-	5	-	24	2	31	-	2	24	4	30	1	25	4	-	30	
BIATSS Contractuels	-	-	-	-	11	1	12	1	3	11	1	16	3	13	2	-	18	
Total	-	-	6	-	35	3	44	1	7	36	5	49	6	40	6	-	52	

représentent 5.8% de l'effectif total

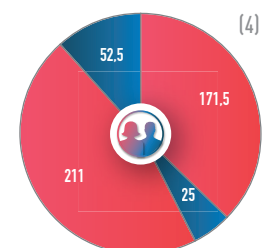


## Nombre de jours fériés payés (hors samedi et dimanche)

	2022	2021	2020
Nombre de jours fériés payés	11	7	9

## Repos compensateurs (4)

	nombre de jours pris en repos compensateurs			nombre d'agents ayant pris un repos compensateur		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
BIATSS Titulaires	196,5	163	117	48	37	36
BIATSS Contractuels	263,5	198	110,5	68	59	36
Total	460	361	227,5	116	96	72





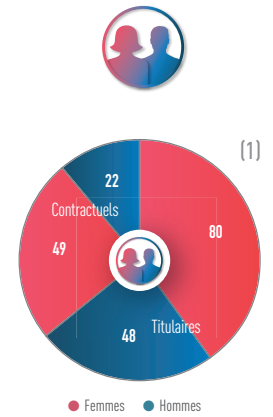
## 4-1 Durée et aménagement du temps de travail (suite)

### Compte Epargne Temps (CET)

#### Stock et alimentation

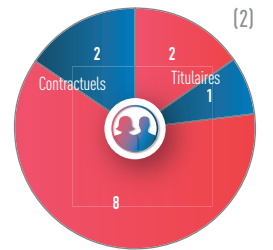
##### Nombre total de CET (1)

	2022				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	25	42	38	23	128
BIATSS Contractuels		41	22	8	72
Total					199



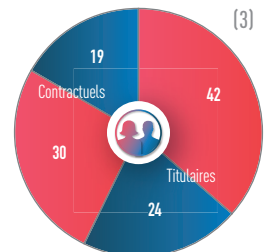
##### Nombre de nouveaux CET (2)

	2022				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	-	1	1	1	3
BIATSS Contractuels	-	5	4	1	10
Total	-	6	5	2	13



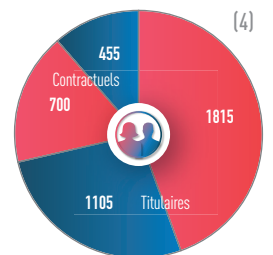
##### Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET (3)

	2022				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	10	25	21	10	66
BIATSS Contractuels	-	27	15	7	49
Total	10	52	36	17	115



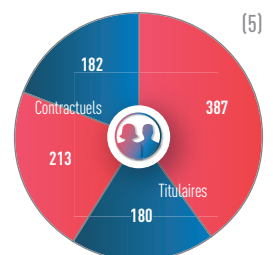
##### Nombre total de jours stockés après consommation (au 31/12 de l'année) (4)

	2022				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	607	1006	738	569	2920
BIATSS Contractuels	-	696	348	111	1155
Total	607	1702	1086	680	4075



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

	2021				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	73	230	164	100	567
BIATSS Contractuels	-	240	113	42	395
Total	73	470	277	142	962





## AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

2022

## 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)

	2022					2021	2020
	A+	A	B	C	Total	Total	Total
BIATSS Titulaires	54	109	18	25	206	76	99
BIATSS Contractuels	-	36	50	-	86	87	47
Total	54	145	68	25	292	163	146

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

	2022					2021	2020
	A+	A	B	C	Total		
BIATSS Titulaires	55	161	115	92	423		
BIATSS Contractuels	-	236	68	16	320		
Total	55	397	183	108	743		

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

	2022					2021	2020
	A+	A	B	C	Total		
BIATSS Titulaires	3	2	3	-	8		
BIATSS Contractuels	-	-	-	-	-		
Total	3	2	3	-	8		

## 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.

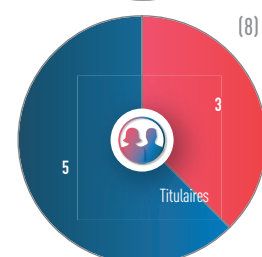
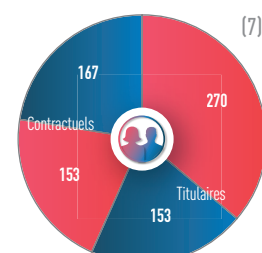
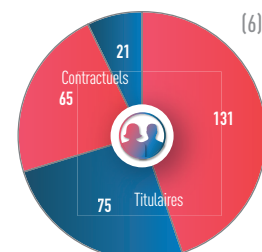
## 4-3 Conditions physiques de travail

	2022	2021	2020
Nombre d'études de postes de travail	-	13	25
dont aménagements d'horaires pour congé de maternité	-	2	5

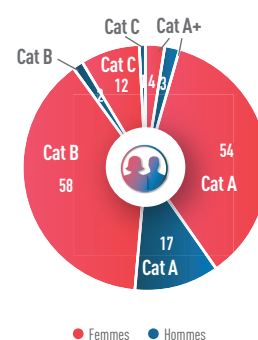
## 4-4 Transformation de l'organisation du travail

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
2022	151	90 BIATSS contractuels, 61 BIATSS titulaires
2021	128	72 BIATSS contractuels, 15 BIATSS titulaires
2020	25	10 BIATSS contractuels, 15 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'action sociale

Type d'aide	Nombre d'agents ayant reçu une aide			Montant total attribué		
	22	21	20	22	21	20
Secours urgents - situations exceptionnelles	3	2	3	3500€	1790€	5 360 €
Prêt sans intérêt	-	-	-	-	-	-
Aide à l'installation des personnels nouvellement nommés	-	-	-	-	-	-
Séjours centres aérés/scolaires BAFA	-	-	2	-	-	419,72€
Allocation enfant handicapé	2	4	4	3685,88€	7 350,64 €	7591,22 €
Séjours pour enfants	8	4	-	1088,98€	378.88€	-
Restauration	1	-	-	491,89€	493.6€	-
Total	14	10	9	8766,75€	10 013,12 €	13370,94 €

## 4-6 Médecine du travail

### Nombre d'examen cliniques

	22	21	20
Travailleurs soumis à surveillance médicale (visites obligatoires : annuelles et quinquennales) . dont surveillance médicale particulière	177 124	191 132	102 70
Les autres travailleurs (visites non obligatoires)	44	41	24

### Nombre d'examen complémentaires

	22	21	20
Travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres, les deux catégories de personnels ne pouvant être différenciées	-	-	243

## 4-7 Travailleurs inaptes

### Nombre de travailleurs définitivement inaptes (Comité Médical Départemental)

	22	21	20	19	18
. Reclassement					
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	-
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-
. Inaptitude					
BIATSS Titulaires	-	2	-	-	-
BIATSS Contractuels	-	-	-	-	-
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-

### Temps partiel thérapeutique

	22	21	20
Enseignants Titulaires	-	1	-
Enseignants Contractuels	-	-	1
BIATSS Titulaires	5	3	6
BIATSS Contractuels	-	5	1
Total	5	9	7



# 5

## Formation

5-1	Formation professionnelle continue	64
5-2	Congés formation	65
5-3	Apprentissage	65



## 5-1 Formation professionnelle continue

## Montant consacré à la formation continue

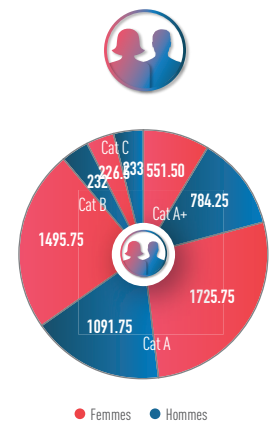
	22	21	20
Formation interne	16 699,53	11 653	12 231
Formation externe	152 654,06	150 475	128 190
Versement à des fonds d'assurance formation	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Versement auprès d'organismes agréés, Trésor et autres	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Frais liés aux formations (mission, repas, fournitures...)	16 746,97	9 964,32	9 572
Total	186 100,56	172 093	149 993

## Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	22	21	20
Dépenses de formation	186 100,56	172 093	149 993
Rémunération des personnes en formation	224 078,47	148 600	81 197
Personnels consacrés à la formation	54 457,70	62 140	63 174
Total	451 900,01	382 834	294 364
Masse salariale au 31/12	49 401 962,37	47 385 321	45 842 658
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	0,91%	0,81%	0,64%

## Nombre d'heures de stage

	22	21	20
Hygiène et Sécurité	1969,50	2447	829
Bureautique	138,50	191	80
Langues	728,50	243,5	798
Professionalisation	2536,50	2266,5	2358
VAE/Accompagnement	22,00	36	18
Préparation concours	702,50	98	42
Congrès, colloque, séminaire	7,00	10	0
Formation diplômante	-	-	396
DDRS	236,00	36	-
Total	6341	5328	4521



## 5-1 Formation professionnelle continue (suite)

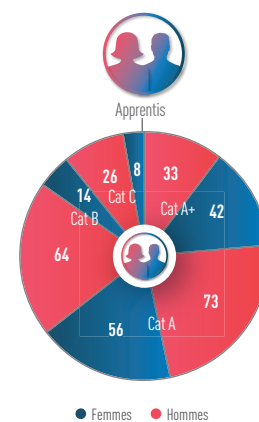
### Nombre d'agents formés par catégorie de personnel

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

	2022					Total
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	
Enseignants-chercheurs Titulaires	54	1	-	-	-	55
Enseignants-chercheurs Contractuels	8	7	-	-	-	15
Chercheurs Titulaires	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	36	-	-	-	36
BIATSS Titulaires	9	36	37	15	-	97
BIATSS Contractuels	-	53	41	19	-	113
Total	71	133	78	34	-	316
Proportion d'agents formés dans la catégorie	28%	42%	69%	49%	0%	

	2021					Total
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	
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					Total
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	
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	



## 5-2 Congés formation

Aucun congé de formation demandé à l'UTC

## 5-3 Apprentissage

	22	21	20
Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	0	1	0





# 6

## Relations professionnelles

6-1	Représentants du personnel et délégués syndicaux	68
6-2	Information et communication	69
6-3	Différends concernant l'application du droit du travail	69



## 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	4	4
dont CGT	3	3
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	1	1
Dont FSU	2	2

## Participation aux élections

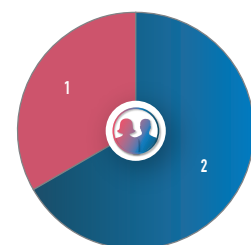
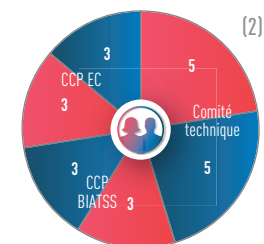
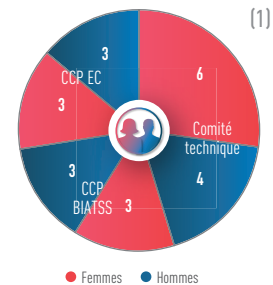
	2022	2021	2020
CSA (ex CT)	61,06%		
CCP BIATSS catégorie A	54,32%		
CCP BIATSS catégorie B	66,67%		
CCP BIATSS catégorie C	32,14%		
CCP Enseignants-chercheurs	37,85%		
CCP Enseignants du 2nd degré	-		
CPE ITRF A	85,45%	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2021.	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2020.
CPE ITRF B	67,44%		
CPE ITRF C	63,33%		
CPE AENES A	-		
CPE AENES B	90,91%		
CPE AENES C	85,71%		
CPE BIB A	-		
CPE BIB B	-		
CPE BIB C	-		

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

	Nombre de bénéficiaires de décharges de service	Nombre d'heures de décharge
2022/2023	3	883
2021/2022	3	561
2020/2021	4	962
2019/2020	3	882

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

	2022	2021	2020
Réunion de travail	14	15	12
Comité technique	4	5	5
Commission paritaire d'établissement	5	6	7
Conseil d'administration en formation restreinte aux enseignants-chercheurs	17	15	13



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

### Nombre de reconvoctions du comité technique

2022	2021	2020
1	0	0

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

2022	2021	2020
1	1	5

### Nombre de jours d'appel à la grève

2022	2021	2020
134	132	93

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

2022	2021	2020
1	1	4

## 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

---

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

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



