



RSU

2024

ÉDITO

Chères toutes, chers tous,

J'ai le plaisir de vous présenter l'édition 2024 du Rapport Social Unique (RSU) de l'UTC.

Cette nouvelle édition constitue un outil de référence pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre au sein de notre communauté. Elle offre une vision consolidée de la gestion de nos ressources humaines, première richesse de notre établissement, et s'affirme comme un support structurant du dialogue social.

L'année 2024 a été marquée par des « temps forts » qui illustrent l'engagement de notre établissement :

L'évaluation de l'établissement par le Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) pour la période 2018-2023. Cette évaluation a comporté plusieurs phases. La première phase a consisté en la production par l'établissement d'un rapport d'auto-évaluation (RAE), d'analyses SWOT et d'une feuille de route stratégique pour les années à venir. Ensuite est venue la visite de la commission pour un audit sur site, qui a eu lieu du 5 au 7 février 2025. A l'issue de ce processus, le Hcéres a émis un rapport sur l'établissement rendu public.

Un processus similaire a eu lieu pour l'évaluation des laboratoires et des formations (licence pro, masters et formation doctorale) suivant un calendrier différent. A noter que l'établissement a également été audité par la commission des titres d'ingénieurs (CTI) pour la formation ingénieur avec une venue sur site de la commission CTI en commun avec celle du Hcéres.

ÉDITO

Parallèlement à ce travail, l'ensemble des conseils et comités de l'établissement ont travaillé de janvier à mai 2024 à la définition des grandes ambitions et des grands objectifs pour l'UTC à horizon 2035. Cela a été un processus riche qui s'est clôturé par un séminaire du conseil d'administration et le vote de la feuille de route stratégique par le conseil d'administration.

Le travail sur la feuille de route a constitué la première étape de définition de notre projet d'établissement en suivant le formalisme de rigueur pour le Hcéres. Cette étape sera suivie d'un travail pour mettre un plan d'action en face de ces objectifs, de prioriser les actions dans une approche pluriannuelle ainsi que la définition d'indicateurs associés. Cette phase 2 s'appuiera sur l'ensemble de la communauté pour réfléchir ensemble au projet d'établissement que nous voulons proposer au ministère à l'horizon 2026 et qui prendra également en compte les recommandations post-évaluation du Hcéres.

Cette année a été une belle année pour l'UTC, riche de très beaux succès. De très beaux succès concernant des projets remportés par les enseignant(e)s-chercheurs(seuses), chercheurs(seuses), personnels et étudiant(e)s, des projets de grande ampleur obtenus, dont le cluster IA, l'alliance SUNRISE..., de nombreux objectifs atteints. Nous avons encore des marges de progression, et c'est toute l'ambition de la feuille de route d'y travailler mais cette année 2024 nous conforte dans l'idée que l'UTC a toute sa place au rang des plus grandes écoles et universités en France avec une forte aura internationale et que nous allons dans la bonne direction. Les reconnaissances nationales et européennes reçues durant cette année 2024 l'attestent.

Je tiens à remercier la direction des ressources humaines ainsi que l'ensemble des contributeurs et contributrices pour la réalisation de ce document, reflet fidèle de notre réalité institutionnelle et de notre engagement pour une gestion humaine, responsable et ambitieuse.

Je vous en souhaite une excellente 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.

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

4 169 étudiants
3 601 étudiants ingénieurs
325 étudiants en master
14 étudiants en licence pro
45 étudiants en Bachelor – IDM
184 doctorants
Environ 550 étudiants par an en mobilité



► Recherche

8 unités de recherche
9 plateformes de recherche



► Présence en France et à l'International

3 sites – 78 796 m² SHON
1 site à Shanghai
Plus de 220 établissements partenaires



► Institution

1 fondation partenariale
1 filiale
1 amicale des personnels

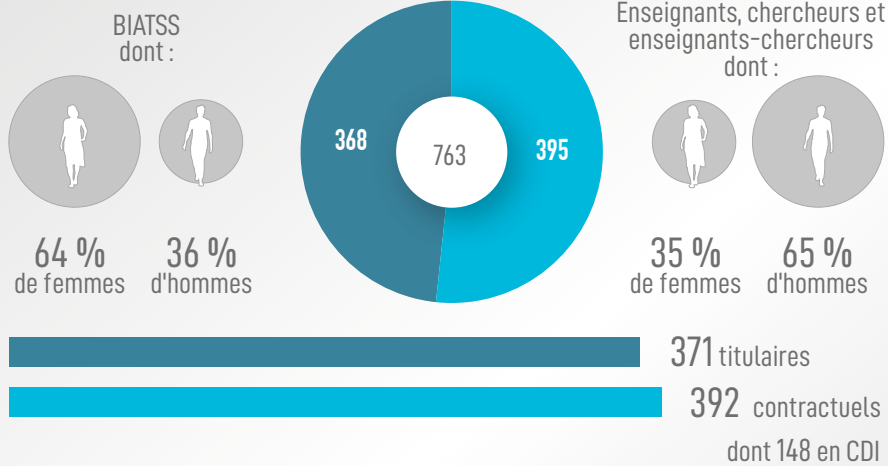


► Vie de campus

Plus de 100 associations étudiantes
1 bibliothèque – 2 sites – 480 places de lecture
1 centre d'archives – 1400 ml fonds d'archives inventoriés

CHIFFRES CLÉS

► Personnels

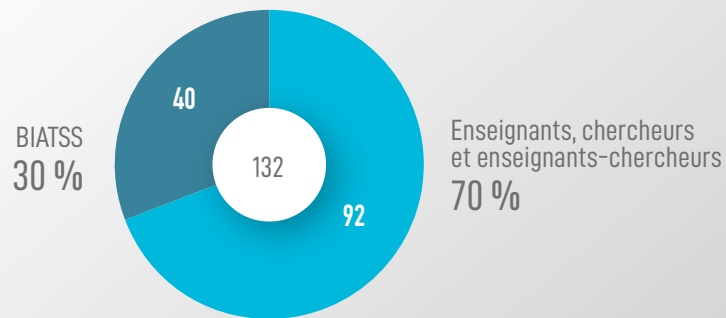


44,5 ans
Moyenne d'âge des agents



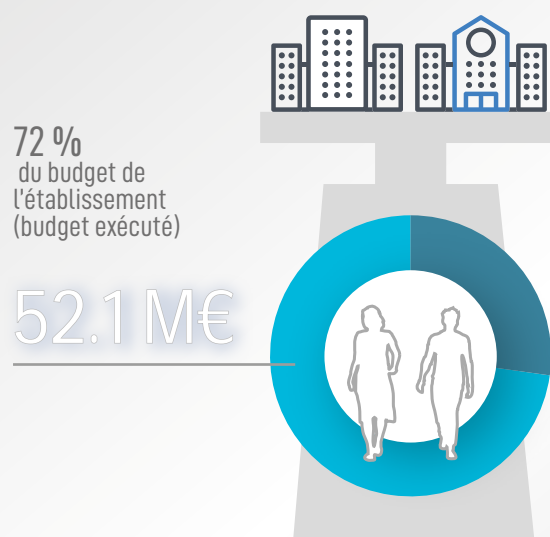
689
intervenants
extérieurs

► Embauches



2
journées
d'accueil par an

► Masse salariale



► Formation des personnels



► Action sociale



2024 : LES FAITS MARQUANTS

L'année 2024 est marquée par le lancement de l'évaluation de l'établissement par le Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) et la production du rapport d'auto-évaluation (RAE) avec ses annexes et les documents de preuve associés envoyés au Hcéres en juin.

Une demande de renouvellement d'accréditation à délivrer le titre d'Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne, et la demande de label EUR-ACE sur l'ensemble des formations de l'UTC, a également été déposée en novembre 2024 auprès de la Commission des titres d'ingénieurs.

Parallèlement, l'ensemble des conseils et comités de l'établissement ont travaillé de janvier à mai 2024 à la définition des grandes ambitions et des grands objectifs pour l'UTC à horizon 2035. Ce processus s'est clôturé par un séminaire du conseil d'administration et le vote de la feuille de route stratégique par le conseil d'administration en mai.

L'UTC a également mis à l'honneur sa politique à l'international avec comme projet de rejoindre une alliance d'universités européennes en qualité de membre fondateur de l'alliance SUNRISE, lauréate de l'appel de la commission européenne en juillet 2024. Cette alliance regroupe 9 universités de taille modeste, implantées en régions, elle vise à renforcer leur rôle d'innovation pour l'industrie et la société. Ce projet, aligné avec la stratégie de l'UTC, aborde les transitions écologiques, numérique et sociétale.

L'établissement projette également l'ouverture d'un campus international sur le continent européen, plus précisément en Albanie, en collaboration avec l'Université Polytechnique de Tirana (UPT).

L'UTC a également été de nouveau retenue dans le cadre d'un appel à projet de master Erasmus Mundus EPOG JM comme coordinateur par l'Union européenne, gage de qualité de l'enseignement fourni par l'établissement.

En recherche, l'UTC a remporté de beaux projets dont le Cluster IA.

Une nouvelle organisation stratégique de la recherche est également mise en œuvre suite au vote du CA du 14 mars 2024, répondant aux triples objectifs de :

- ▶ mailler les activités scientifiques et technologiques des unités de recherche de l'UTC dans des axes de recherche stratégiques visibles et en phase avec les défis de ce siècle,

-
- ▶ s'inscrire en synergie avec les axes stratégiques des partenaires institutionnels de l'UTC (Région Hauts-de-France, Alliance Sorbonne Université, CNRS, Groupe des Université de Technologie, partenaires stratégiques et privilégiés internationaux),
 - ▶ répondre aux attentes des partenaires socio-économiques sur des thématiques structurantes telles que la soutenabilité des systèmes, la gestion et l'accès à l'énergie, la santé en termes d'accès aux soins et de développement de solutions technologiques, l'impact de l'Intelligence Artificielle sur les systèmes et les organisations sociétales ... pour permettre une valorisation de résultats issus de la recherche.

Le schéma directeur « développement durable et responsabilité sociétale et environnementale » (SD DD&RSE) de l'UTC pour 2024-2028, issu des réflexions de 11 groupes de travail mobilisant environ 120 personnes (de 5 à 20 personnes par GT) et demandant environ 150 heures de réunions, est voté par le conseil d'administration le 12 décembre 2024.

Un processus de liquidation de la fondation Institut InnovENT-E, dont l'UTC est membre fondateur depuis 2018, est mis en place sur la fin de l'année 2024.

L'année 2024 a connu également quelques changements en interne avec l'arrivée de Frédéric Desprès en qualité de nouveau directeur général des services au 02 avril 2024, l'intérim ayant été réalisé depuis le 1er janvier par Sabine Braule, directrice de la direction du pilotage et de l'amélioration continue.

Après le départ de Philippe Musidlak, directeur des affaires financières au 31/12/2023, un intérim a été assuré par son adjointe Patricia Boulay jusqu'au mois de mai 2024, date à laquelle est arrivée Zineb Sabbani, nouvelle directrice des affaires financières.

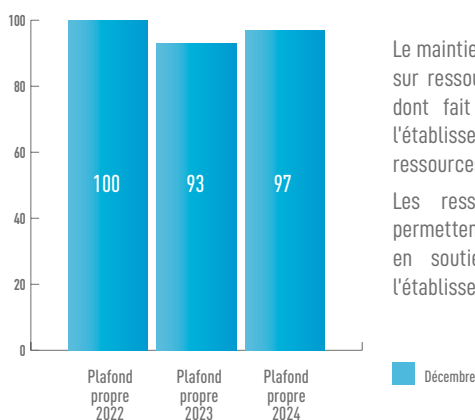
1 - LES CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET LA SITUATION DES AGENTS

L'évolution des emplois de l'établissement sur la période 2023-2024 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 +15 effectifs entre 2023 et 2024 - hors personnels CNRS** (731 en 2024 contre 716 en 2023).

+15 sur les emplois permanents et 0 sur les emplois non permanents.

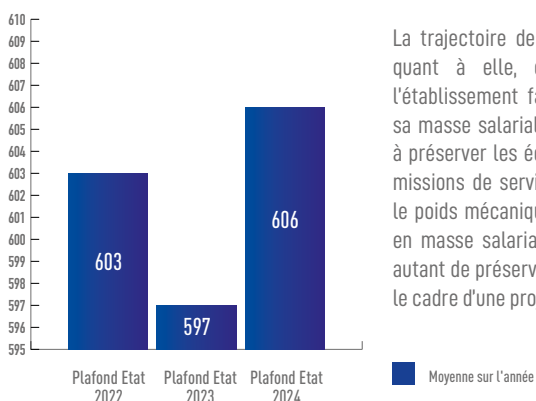
Evolution des ETPT sous plafond Etablissement entre 2022 et 2024



Le maintien 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 2022 et 2024



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 +15 effectifs hors personnels CNRS (381 en 2024 contre 366 en 2023) provenant essentiellement d'une augmentation du nombre d'ECT (+5) et de doctorants (+6) tandis que la population des BIATSS reste stable hors personnel CNRS (350 en 2024 contre 350 en 2023).

> **Le taux de féminisation des personnels** reste stable avec une moyenne à 49 % toutes populations confondues mais cachant toujours cependant de grandes disparités. Le taux de féminisation le plus faible se situant ainsi à 22 % chez les professeurs des universités alors que ce taux est toujours 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 67 % chez les seuls chercheurs contractuels).

> La collaboration de l'UTC avec des **travailleurs extérieurs** reste stable avec 689 travailleurs extérieurs en 2024 (680 en 2023) dont 54 collaborateurs ponctuels de recherche (58 en 2023), 33 chercheurs visiteurs et intervenants (33 en 2023) et 602 vacataires d'enseignement (589 en 2023).

> **Les recrutements**

L'UTC continue d'attirer de nouveaux talents.

L'UTC a ainsi connu, en 2024, 132 embauches (143 en 2023, 133 en 2022 et 131 en 2021).

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**

En 2024, 4 personnels BIATSS ont bénéficié d'une mobilité interne (14 en 2023, 10 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 connaît un tassement en 2024 : 12 % (15.08 % en 2023, 13.77 en 2022, 13.13 en 2021, 11.58 en 2020).

> **Évolution du nombre de promotions BIATSS et enseignants-chercheurs titulaires entre 2023 et 2022**

Le nombre de promotions entre 2024 et 2023 pour les **personnels enseignants-chercheurs connaît un recul** : 5,76 % pour les enseignants-chercheurs titulaires (ECT) en 2024 (8,06 % en 2023 et 7,49 % en 2022). **De même pour les personnels BIATSS** : 9,03 % en 2024 (15,12 % en 2023, 12,99 % en 2022 et 6,95% en 2021). Ce recul est dû en premier lieu à la baisse du nombre de promouvables (surtout pour les promotions de grade).

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/ou 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 2024, comme en 2023 et en 2022, l'UTC n'a pas bénéficié de nouvelle promotion dans ce cadre.

En 2024, l'établissement a poursuivi sa politique volontariste de concours à destination de ses personnels BIATSS. Ainsi, un personnel titulaire a bénéficié d'une promotion (d'ASI en IGE) et deux personnels contractuels ont réussi le concours pour devenir fonctionnaire.

COMMENTAIRE

(SUITE)

2024

2 - L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations des personnels restent stables entre 2024 et 2023.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Enseignants Titulaires	3%		
Enseignants Contractuels	-1%		
Chercheurs Contractuels	-1%		
BIATSS Titulaires	0%	0%	-2%
BIATSS Contractuels	-1%	1%	-1%

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 au bénéfice des agents.

› [Des rémunérations revalorisées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de programmation pour la recherche](#)

En 2024, 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.

› En 2024, 167 enseignants chercheurs titulaires ont pu bénéficier de la revalorisation de la composante statutaire (liée au grade, dite C1) portée de 3500 € à 4200 € bruts par an à compter du 1^{er} janvier.

› Concernant la composante fonctionnelle C2 du RIPEC et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) :

26 bénéficiaires ont ainsi perçu une C2 en 2024 pour un montant brut annuel de 122 954 €.

Pour l'année universitaire 2023-2024, 25 enseignants ou enseignants chercheurs contractuels ont été bénéficiaires de la PRP pour un montant brut annuel de 76 120 €.

› La composante individuelle (dite C3) a remplacé à compter du 1^{er} janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Elle a été mise en œuvre en 2024 pour 25 nouveaux 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 2024, elle a bénéficié à 4 maîtres de conférences pour un montant total de 6737 €.

> La revalorisation de la prime d'enseignement supérieur

Le taux annuel de la prime d'enseignement supérieur instituée par le décret no 89-776 du 23 octobre 1989 et attribuée à certains personnels enseignants en fonctions dans l'enseignement supérieur a été revalorisé par arrêté en date du 24 février 2024 et fixé à 3142.75 € à compter du 1^{er} janvier 2024 (2 785 € depuis le 1^{er} septembre 2023).

Cette augmentation a bénéficié aux 19 personnels du 2^e degré présents à l'UTC en 2024.

> La réforme des statuts des ingénieurs de recherche

Le Décret n° 2024-525 du 7 juin 2024 relatif à la création d'un examen professionnel pour l'avancement de grade des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche et des établissements publics scientifiques et technologiques crée pour les ingénieurs d'études de classe normale une seconde voie de promotion au grade d'ingénieur d'études hors classe par la création d'un examen professionnel. Deux échelons, d'une durée d'un an et demi chacun, sont ajoutés en bas de grille du grade d'avancement pour permettre le classement des agents promus depuis les 6^e et 7^e échelons de la classe normale. Les modalités de classement dans certains échelons sont en outre adaptées pour assurer un déroulé de carrière harmonieux.

Le Décret n° 2024-526 du 7 juin 2024 modifiant l'échelonnement indiciaire des ingénieurs d'études relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche procède à la modification de l'échelonnement indiciaire des corps des ingénieurs d'études.

► Pour les personnels contractuels

> La poursuite de la revalorisation des contrats doctoraux

La rémunération minimale des contrats doctoraux est portée à compter du 1^{er} janvier 2024 à 2 100 € bruts par mois (2074.78 € depuis juillet 2023).

> L'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023 et la revalorisation des personnels rémunérés au forfait

Le décret no 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation acte la revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023, l'attribution de points d'indice majoré différenciés au 1^{er} juillet 2023 et l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024.

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 a été effectuée en janvier 2024 avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023 pour un total brut chargé d'environ 120 000 €.

► Pour l'ensemble des personnels

> L'attribution de 5 points d'indice majorés au 1^{er} janvier 2024

Le décret no 2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation acte la revalorisation du point d'indice de 1,5 % au 1^{er} juillet 2023, l'attribution de points d'indice majoré différenciés au 1^{er} juillet 2023 et l'attribution de 5 points d'indice majoré au 1^{er} janvier 2024.

L'attribution de ces 5 points d'indice à l'ensemble des personnels indiciaires (titulaires et contractuels) a un coût estimé d'environ 250 000 € brut chargé pour 2024.

> L'impact de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques sur le Compte Epargne Temps et le « forfait télétravail »

En raison de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris à l'été 2024, l'arrêté du 22 février 2024 crée des dispositions temporaires en matière de CET en portant le nombre maximal de jours pouvant être inscrits au titre de l'année 2024 sur un CET à 20 jours (10 habituellement) ainsi que le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 à 70 jours (60 habituellement). L'arrêté du 3 avril 2024 relatif au montant plafond du « forfait télétravail » porte ce montant à 282.24 € pour l'indemnisation des jours de télétravail effectués au titre de 2024 (220 € initialement).

COMMENTAIRE

(SUITE)

2024

› L'augmentation des montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne temps (CET)

L'arrêté du 24 novembre 2023 a augmenté les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET) comme suit :

- Pour les personnels de catégorie A : le montant passe de 135 € à 150 €
- Pour les personnels de catégorie B : le montant passe de 90 € à 100 €
- Pour les personnels de catégorie C : le montant passe de 75 € à 83 €.

Ces dispositions s'appliquent aux montants indemnisés à compter du 1^{er} janvier 2024.

› 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, trottinettes électriques etc.) et covoiturage par une incitation financière. Les premiers versements sont intervenus en 2022.

Le décret n° 2024-406 du 2 mai 2024 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat ouvre le droit au bénéfice du « forfait mobilités durables » aux agents qui disposent de la gratuité du transport collectif entre leur domicile et leur lieu de travail à compter du 1^{er} janvier 2024.

En 2024, 13 agents ont perçu le FMD pour un montant total brut annuel de 4100 € (en 2023 : 12 agents pour 3300 €, en 2022 : 4 agents pour 800 €).

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

Les personnels titulaires

Effectifs

Les résultats présentés reposent sur les 19 corps présents à l'UTC et sur des effectifs de 183 hommes et 149 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 183 temps plein annuel et les femmes pour 145. Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes avec un ratio ETP / effectifs inférieur à celui des hommes (97,5% contre 99,8%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 5 280 € pour les hommes et 4 006 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 5 292 € pour les hommes et 4 108 € 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 1 274 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

► Effet temps partiel (-90 €) : 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 (-1069 €) : Il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes – hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Ici, le résultat 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 (-95 €) : 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 6 €, 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 (-21 €) : 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 (+3 €) 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 (-50€) : Les heures complémentaires et les indemnités de congés non pris (CET) sont regroupés dans cette catégorie.
- Les primes liées à l'atteinte de résultat (+2€) : 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 2024 s'expliquent par :

- En majeure partie, par l'effet ségrégation : une sur-représentativité ou sous-représentativité de femmes ou d'hommes dans certains corps : les corps les mieux rémunérés (notamment enseignants-chercheurs) ont un effectif d'hommes plus élevé ; a contrario les corps de catégorie B et C sont majoritairement féminins. L'effet ségrégation représente plus de 80 % de l'écart entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes.
- Une part plus importante de femmes que d'hommes exerçant à temps partiel ;
- Quand on s'intéresse à l'effet des primes à corps-grade-échelon identique, celles ayant le plus d'impact sur les écarts de rémunération sont celles liées aux temps ou aux cycles de travail (heures complémentaires, indemnités de congés non pris).

Les personnels contractuels

Effectifs

Ici le terme « corps » indique un corps, un grade ou une situation statutaire. Les résultats présentés reposent donc sur 18 « catégories » d'agents non titulaires présents à l'UTC (Doctorants, ATER, PAST, EC-C, BIATSS – CDD/CDI) et sur des effectifs de 166 hommes et 205 femmes. Les hommes comptent pour 166 temps plein annuel et les femmes pour 201. 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 (98,4% contre 100%).

Rémunérations mensuelles moyennes

Les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 3 164 € pour les hommes et 2 568 € pour les femmes. La rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein est de 3 164 € pour les hommes et 2 610 € pour les femmes. L'écart de rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein entre les femmes et les hommes contractuels est de -554 €, cet écart est moins élevé que chez les titulaires.

COMMENTAIRE

(SUITE)

2024

Décomposition des écarts

L'écart de 597 € constaté entre la rémunération mensuelle moyenne des femmes et celles des hommes est expliqué par les effets suivants :

- ▶ Effet temps partiel (-42 €) : la plus forte proportion de femmes que d'hommes ayant recours au temps partiel conduit à un effet temps partiel de -42 €.
- ▶ Effet ségrégation des corps (-336 €) : 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 (-42 €) : 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 -16 €, 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 (-176 €) : cet effet est constitué de l'effet de la sur rémunération temps partiel, toujours en faveur des femmes et des autres primes et écarts résiduels sur traitement à hauteur de -176 €. 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.

▶ L'index égalité professionnelle

Les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics, prévoient la publication d'un index égalité professionnelle au plus tard le 31 décembre 2023 pour les données 2022. En rythme de croisière, la date de publication sera celle du 30 septembre.

Les décrets n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat ont été publiés le mercredi 6 décembre 2023.

Les établissements publics concernés sont ceux qui gèrent au moins 50 agents publics.

Fixant une cible de 75 points, l'index égalité compte trois indicateurs :

- ▶ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- ▶ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- ▶ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour 2024, le résultat de l'index égalité de l'UTC est de 73.1 points soit en dessous de la cible de 75 points mais en amélioration par rapport à 2023 (66.35 points).

Université de technologie de Compiègne	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	39
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	27
dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	74

EQTP de L'EP	
Nb EQTP fonctionnaires (1)	328
NB EQTP contractuels (2)	367
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,471942446

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	37	36,075
égalité de rémunération pour les contractuels	43	29,025
dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	73,1

COMMENTAIRE

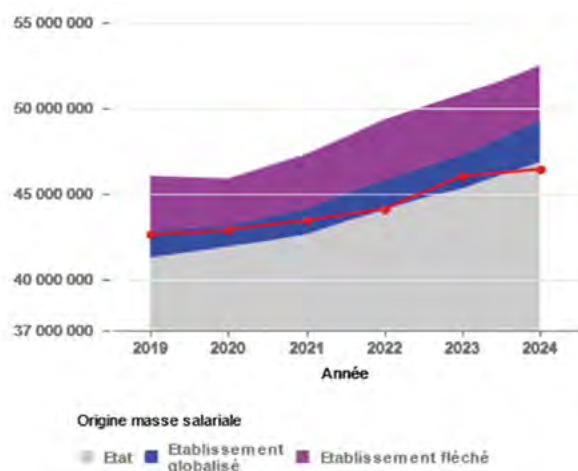
(SUITE)

2024

FOCUS SUR LA MASSE SALARIALE 2024 (EXTRAIT DU COMPTE FINANCIER 2024)

1 - Financement de la Masse Salariale

Dépenses en masse salariale et subvention CSP



Jusqu'en 2020, la SCSP (subvention pour charges de service public) couvre la quasi-totalité de la masse salariale, hors masse salariale dite « fléchée » (i.e. prévue par les annexes financières des projets).

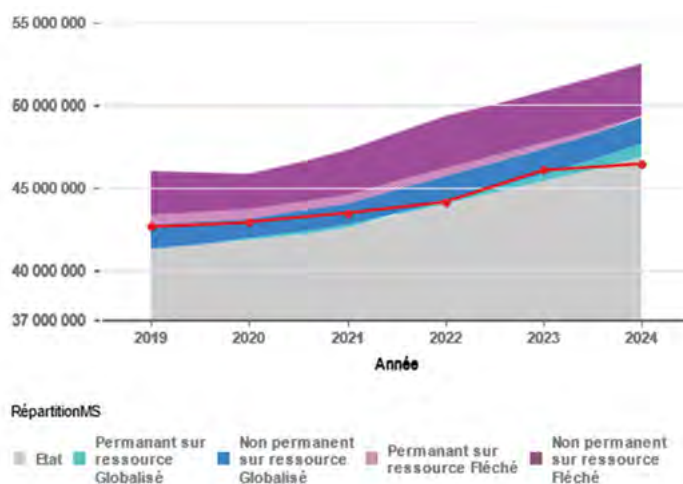
La SCSP couvrait en effet les recrutements pourtant effectués au titre de ressources financières de l'établissement dites « libres » (i.e. sans fléchage).

Depuis cette date, l'augmentation des salaires des agents publics (loi pour la recherche, augmentation du point d'indice en particulier), a réduit la marge de manœuvre de l'établissement, l'obligeant ainsi à financer par lui-même une partie de ses recrutements.

Les vacances se sont stabilisées depuis 2022, ce n'est donc pas cela qui fait varier à la hausse les dépenses de masse salariale.

Pour l'année 2024, on peut constater que la SCSP ne permet plus de couvrir en totalité les emplois qui sont sous plafond Etat.

Répartition masse salariale et subvention CSP



Jusqu'en 2023, la SCSP permet de couvrir, en sus des salaires et charges des personnels recrutés sous plafond Etat, le salaire des personnels en CDI recrutés sur projets avec d'autres financements, les personnels en CDD de ces mêmes projets restant financés par les ressources de ces projets.

Cette situation est modifiée en 2024 puisque la SCSP ne couvre même plus la totalité des salaires et charges des personnels recrutés sur le plafond Etat (effectif permanent de l'établissement).

Cela s'explique par 3 facteurs principaux qui sont :

- La hausse des effectifs,
- Les mesures salariales de la loi pour la recherche (LPR)
- L'augmentation du point d'indice en année pleine partiellement couverte par la SCSP.
- - L'augmentation des 5 points d'indices au 01/01/2024.

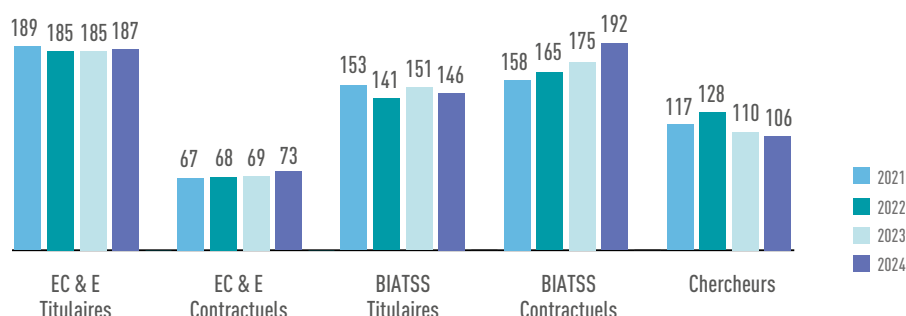
2 - Analyse de l'évolution des traitements principaux de la masse salariale des personnels entre 2023 et 2024

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

- Evolution de l'effectif
- Les mesures / primes nouvelles de l'année

► Impact de l'évolution de l'effectif

Evolution de l'effectif (ETPT)



En 2024, contrairement à la stabilisation des effectifs pour l'année 2023, les effectifs ont substantiellement augmenté hormis la population des chercheurs et la population des BIATSS Titulaires.

Population EC & E : hausse de la population EC & E avec 6 ETPT en plus sur l'année 2024, induit par une augmentation simultanée des effectifs chez les EC&E titulaires (+2 ETPT) et les EC&E contractuels (+4 ETPT).

Population BIATSS : diminution de 5 ETPT pour les BIATSS Titulaires, qui ne permet pas de contrebalancer la forte augmentation de 17 ETPT du côté des BIATSS contractuels. Nous avons donc une hausse de 12 ETPT pour la population BIATSS.

Population des chercheurs : l'effectif des chercheurs diminue pour la deuxième année consécutive, avec 4 ETPT en moins entre 2023 et 2024.

Au final, nous observons une hausse de l'effectif global entre 2023 et 2024 (augmentation globale de 14 ETPT, principalement due à l'augmentation des BIATSS Contractuels).

COMMENTAIRE

(SUITE)

2024

► Les mesures et primes nouvelles pour cette année

Le Glissement Vieillesse Technicité prévisionnel, induit par les avancements d'échelons au sein des grilles salariales ainsi que les promotions est estimé à 246k euros bruts chargés.

Les mesures salariales nouvelles pour 2024 concernent essentiellement les mesures du RIPEC, prévues par la loi pour la recherche (LPR), pour les enseignants chercheurs titulaires. Ainsi :

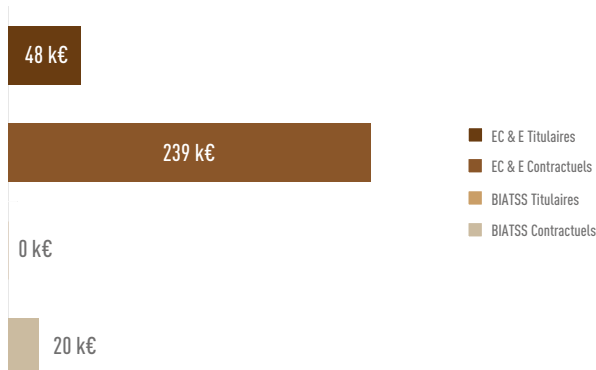
- Le RIPEC C1 a été revalorisé au 1er janvier 2024, passant de 3 500€ annuel à 4 200€ annuel.

Le RIPEC C3 a été attribué à davantage d'enseignants chercheurs.

Pour autant, certaines autres mesures ont été mises en place en étant destinées à avoir un effet durable dans le temps :

- l'augmentation de la prime d'enseignement supérieur attribuée à certains personnels enseignants,
- l'augmentation des primes des personnels BIATSS Contractuels faisant suite à un nombre croissant de bénéficiaires,
- l'augmentation progressive des salaires des doctorants.

Mesures / Primes 2024



3 - NOUVELLES MESURES RÉGLEMENTAIRES 2024

Faisant suite à l'accord interministériel du 20 octobre 2023, de nouveaux textes viennent améliorer les garanties en prévoyance dans la fonction publique de l'Etat.

> Le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

Ce décret définit les conditions de prise en charge pendant le congé de longue maladie. Il détermine les conditions d'accès des congés pour raison de santé des agents contractuels de droit public. Il précise certaines dispositions du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires modifié par le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'Etat.

Ainsi, pour les agents titulaires, à compter du 1^{er} septembre 2024, le congé longue maladie (CLM) est indemnisé :

- La 1^{re} année, le traitement indiciaire est versé à hauteur de 100% et de 33% pour les primes et indemnités à caractère pérenne,
- La 2^e et 3^e année, le traitement indiciaire et les primes et indemnités à caractère pérenne sont versés à hauteur de 60% (contre 50% du traitement indiciaire auparavant)

Pour les agents contractuels de droit public, à compter du 1^{er} septembre 2024 :

- Le congé pour grave maladie (CGM) d'une durée maximale de 3 ans :
 - est accessible à partir de 4 mois d'ancienneté (acquise sur l'ensemble des contrats de droit public détenus, quelles que soient leur durée et leur continuité)
 - est indemnisé de la façon suivante :
 - 1^{re} année : 100% de traitement et 33% de primes et indemnités pérennes
 - 2^e et 3^e année : 60% de traitement et primes et indemnités pérennes.
- Le congé de maladie ordinaire (CMO) :
 - est accessible à partir de 4 mois d'ancienneté (acquise sur l'ensemble des contrats de droit public détenus, quelles que soient leur durée et leur continuité. Pour un contractuel ayant une ancienneté de moins de 4 mois, il peut bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, sous réserve d'avoir travaillé au moins 150 heures au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail.)
 - est indemnisé de la façon suivante :
 - 3 premiers mois à plein traitement
 - 9 mois suivants à demi-traitement.
- La subrogation est mise en place à partir du 1^{er} juillet 2025, lorsqu'un agent contractuel est placé en congé maladie, maternité ou accident de travail, l'employeur maintient son salaire en contrepartie de la perception directe des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. A noter que ce dispositif est déjà en place à l'UTC depuis le 1^{er} janvier 2015.

> Le Décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 relatif aux garanties en matière de risque décès des agents publics de l'Etat, des militaires et des ouvriers de l'Etat

Ce décret fixe les prestations versées aux ayants droit des agents publics de l'Etat décédés. Il crée ainsi deux nouvelles prestations : la rente temporaire d'éducation, versée sous conditions d'âge et de poursuite d'études aux enfants de l'agent décédé, et la rente viagère pour handicap, versée sans condition d'âge aux enfants en situation de handicap de l'agent décédé. Le décret renforce également le dispositif existant de capital décès en fixant au niveau de la dernière rémunération brute annuelle de l'agent décédé le montant du capital versé à ses ayants droit.

4 - LES ACTIONS 2024 DÉCLINÉES OU À L'INITIATIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

> La production d'une feuille de route stratégique pour l'UTC : UTC 2035

Dans le cadre du dossier HCERES, l'UTC a dû produire une feuille de route stratégique. La démarche a été la suivante : sur la base d'une proposition initiale de la direction, l'ensemble des comités et conseils (comex, comité de direction, comité de pilotage entreprises, conseil scientifique (CS), conseil des études et de la vie universitaire (CEVU)) ont travaillé de janvier à mai 2024 sur la feuille de route stratégique de l'UTC à 10 ans.

Un séminaire du conseil d'administration s'est tenu le 23 avril 2024 dans le but de faire émerger les grandes ambitions pour l'établissement à un horizon de 10 ans. Les objectifs et sous-objectifs stratégiques présentés dans la feuille de route ont également fait l'objet d'un temps d'échange. Ainsi, plus de 130 personnes au final auront eu l'occasion de discuter et consolider cette feuille de route.

La feuille de route, structurée en huit objectifs déclinés en sous-objectifs et propositions d'actions, a pour but de réaffirmer les caractères distinctifs, les valeurs, ce sur quoi l'établissement ne veut pas déroger dans le futur et de lister les objectifs importants à travailler au cours des prochaines 10 ans.

Ambitions pour l'UTC à l'horizon 2035 :

L'UTC, une université de technologie de référence en Europe pour sa capacité à répondre aux enjeux des transitions par la formation, la recherche et l'innovation avec une approche audacieuse et humaniste.

L'UTC, un établissement attractif, interculturel, doté d'une organisation efficiente, animé par une communauté engagée autour d'objectifs partagés de sobriété, d'épanouissement, d'exemplarité et de transversalité.

L'UTC, une institution reconnue et recherchée pour ses liens solides avec le monde socio-économique et son réseau académique structuré aux échelles nationales et internationales, oeuvrant pour la convergence de la technologie et de la société.

Huit objectifs stratégiques sous-tendent ses ambitions :

I. Amplifier l'impact transformant de notre recherche pour répondre aux grands défis scientifiques, technologiques et sociétaux du siècle, en unissant notre capacité d'innovation technologique à celle de requestionner l'existant.

II. Former des acteurs de premier plan qui seront au coeur des transitions grâce à leur aptitude à proposer des approches novatrices, responsables et justes ainsi qu'à dépasser les frontières sectorielles, disciplinaires et géographiques.

III. Cultiver et augmenter notre surface de contact avec la société, les collectivités et les entreprises afin de soutenir leurs évolutions et travailler ensemble sur les défis associés aux transitions.

IV. Renforcer notre engagement au sein de nos alliances stratégiques et notre influence européenne et mondiale, afin que notre capacité à travailler en réseau nous permette des développements de plus grande ambition.

V. Accroître la notoriété et l'attractivité de l'UTC comme acteur singulier de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour notre positionnement spécifique et distinctif.

VI. Renforcer la cohésion de la communauté de l'UTC autour d'un cap et pilotage partagé pour se développer collectivement.

VII. Promouvoir un environnement dynamique, collaboratif, inclusif et bienveillant, propice à l'épanouissement professionnel et personnel de toutes et tous, et s'engager vers plus de sobriété, de modernité et d'efficacité.

VIII. Exploiter les leviers stratégiques nécessaires pour atteindre nos objectifs dans un cadre de pilotage solide et cohérent.

> La création de l'alliance d'universités européennes « Sunrise »

L'UTC et ses huit partenaires ont été lauréats du 5ème appel à projet d'Universités européennes avec l'alliance « SUNRISE ».

L'Alliance est un projet de l'Union Européenne dans le cadre d'Erasmus+. Ce projet d'alliances vise à créer des réseaux d'universités européennes pour renforcer leur attractivité et leur rayonnement.

SUNRISE est une alliance de 9 universités européennes de petites et moyennes tailles. Elle se focalise sur la technologie et l'ingénierie principalement. Les 9 partenaires sont localisés dans des régions non métropoles. Ces universités qui sont à taille humaine et qui se retrouvent encrées dans leurs régions respectives sont un acteur principal :

- Du développement économique/industriel de leur région
- De la transition écologique, sociétale et numérique
- Du lien entre entreprises et étudiants

Les partenaires de SUNRISE sont :

- Ilmenau University of Technology, Allemagne (coordinateur) ;
- Université de technologie de Compiègne, France ;
- Free University of Bozen-Bolzano, Italie ;
- University of Information Technology and Management in Rzeszów, Pologne ;
- European University Cyprus, Chypre ;
- Mälardalen University, Suède ;
- Università Politecnica delle Marche, Italie ;
- « Džemal Bijedi » University of Mostar, Bosnie-Herzégovine ;
- Polytechnic University of Viana do Castelo, Portugal.

Cranfield University, partenaire stratégique et historique de l'UTC, est également membre associé de cette alliance.

Cette alliance recevra un soutien à hauteur de 14,4 M€, pour quatre ans. Ce financement soutiendra la mise en place d'un plan d'action ambitieux visant à renforcer les activités de recherche, d'enseignement, d'innovation et de partenariats avec le monde socio-économique local, européen et international structuré autour 6 workpackages :

- WP1 se concentre sur le management de l'alliance. Il vise aussi à développer les méthodes de travail et la structure de l'alliance.
- WP2 se focalise sur le partage des bonnes pratiques, la réaffirmation des valeurs communes et de la formation du personnel
- WP3 est orienté enseignement. Il englobe l'amélioration de la mobilité étudiante, la création de doubles diplômes, de diplômes joints, de déposer un MUNDUS, et de développer un "Career center".
- WP4 orienté recherche vise à créer d'abord une cartographie de nos compétences et expertises scientifiques, de définir des axes stratégiques communs, de créer un environnement propice à la collaboration en recherche (mobilité EC, école d'été doctorants,...) et d'analyser comment on peut mieux répondre aux besoins de nos régions
- WP5 se concentre sur le partenariat socio-économique, inclut la création d'un catalogue de FC commun de l'alliance, un seul point contact par université pour les entreprises, de booster l'entreprenariat et la création des startups
- WP6 se focalise sur la communication inter-alliance mais aussi extra-alliance.

> Un engagement en faveur du développement durable avec l'élaboration d'un schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale et environnementale (DD-RSE) 2024-2028

Le MESR a demandé en juin 2023 à tous les établissements de l'ESR d'élaborer de façon collective un schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale et environnementale (SD DD&RSE). Celui-ci doit traiter 3 thématiques obligatoires :

- Décarbonation des activités
- Sobriété énergétique
- Préservation de la biodiversité.

COMMENTAIRE

(SUITE)

2024

Pour le co-construire l'UTC a constitué 11 groupes de travail (formés de personnes concernées par le périmètre du GT au titre de leur activité et de volontaires quels que soient leurs statut) qui se sont réunis de mars à juillet 2024 pour élaborer les 55 fiches actions qui constituent le SD DD&RSE. Ce schéma directeur, approuvé lors du conseil d'administration du 12 décembre 2024, comprend 5 axes :

- Axe 1 : stratégie et gouvernance
- Axe 2 : enseignement et formation
- Axe 3 : recherche et innovation
- Axe 4 : réduction de l'impact environnemental avec un volet décarbonation des activités
- Axe 5 : politique sociale et qualité de vie au travail

› [L'intégration des dispositifs de fins de carrière dans les Lignes Directrices de Gestion \(LDG\) en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels suite à la réforme des retraites 2023](#)

comprenant :

- La demande de retraite progressive,
- Maintien en fonction jusqu'à 70 ans

Ainsi que [la mise en place de dispositifs d'accompagnement de carrière avec notamment le déploiement](#)

- Des entretiens de mi carrière dans l'année du 45^e anniversaire :
 - Avec l'infirmière en santé au travail ayant pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié (cette visite s'ajoute aux visites médicales obligatoires par ailleurs),
 - Avec la conseillère mobilité carrières (CMC) afin de faire le point sur le parcours professionnel
- Un entretien de préparation à la retraite dans l'année du 55^e anniversaire avec la gestionnaire retraites afin d'informer l'agent sur ses modalités de départ à la retraite.
- Un entretien de reprise entre l'agent, la DRH et le supérieur hiérarchique après une absence de plus de 3 mois, quelle qu'en soit la raison afin de faire le point sur les éventuelles difficultés rencontrées.

Ces dispositifs seront déployés à compter de 2025.

› [La révision du cadre de gestion des enseignants chercheurs contractuels et des enseignants contractuels](#)

Ainsi :

- Les modalités de recrutement sont allégées
- Concernant les conditions de rémunérations : les grilles sont révisées, la proposition de mise en place d'un régime indemnitaire équivalent à la PEDR est annulée, la possibilité de payer des heures complémentaires est élargie au remplacement d'un collègue absent pour raisons de santé plus de 2 semaines et dont l'absence est imprévue ainsi que dans le cadre des écoles d'été et des enseignements de Bachelor IDM effectués à Roubaix.

› [Le déploiement d'une solution de recrutement à compter du 1^{er} septembre 2024](#)

La mise en service d'un nouvel outil pour le recrutement des personnels hors concours (et procédures apparentées) vise à améliorer le recrutement et chaque procédure liée dans son intégralité.

Le recrutement hors concours (pour les personnels administratifs, ingénieurs, techniques, de santé et de bibliothèques, les chercheurs titulaires d'un doctorat, les personnels enseignants) s'effectuait, pour le dépôt des candidatures et la consultation de celles-ci, via une application UTC.

Le recrutement des personnels énoncés ci-dessus est désormais assuré via la solution Recrutee. Dans un contexte de transformation numérique de la fonction RH, l'établissement a opté pour une solution informatique afin d'assurer le recrutement des personnels, via un outil collaboratif et évolutif, qui permettra de traiter toute la procédure de recrutement à terme (de la demande d'ouverture d'un poste à l'acceptation de la proposition). Les effets devraient être notamment d'augmenter la visibilité des offres, d'accroître le volume de candidatures dans un objectif de diminution du délai de recrutement.

Initié en juillet 2024 avec la DSI comme entité pilote, le déploiement est entré dans la phase opérationnelle en septembre 2024.

5 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL

› Un nouveau plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour 2024-2026

Le plan d'action 2021-2023 étant parvenu à son terme, un groupe de travail issu des représentants du personnel s'est réuni à 5 reprises entre janvier et juin 2024 afin de proposer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2024/2026.

Ce plan d'action a ensuite été présenté devant les instances de l'établissement :

- Comité de direction du 21 mai 2024
- Comité social d'administration du 4 juin 2024
- Conseil d'administration du 20 juin 2024.

Ce nouveau plan d'action est toujours décliné selon les 4 axes prévus par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique à savoir :

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

Il comprend 36 actions.

› La rédaction d'une charte de cadrage et de bonnes pratiques managériales

Un diagnostic des risques psychosociaux (RPS) au sein de l'UTC a été effectué en 2019. Dans le cadre du plan d'actions mis en œuvre, une des actions prévues était : la rédaction d'une charte de cadrage et de bonnes pratiques managériales.

La Direction des Ressources Humaines de l'UTC, pilote de cette action, a mis en place à l'automne 2023 un groupe d'encadrants et un groupe d'encadrés. Chaque groupe était composé de représentants des organisations syndicales et de personnels encadrants ou de personnels encadrés selon le cas.

On entend par « encadrant » un personnel ayant des fonctions de supérieur hiérarchique, et qui encadre plusieurs collaborateurs, dit « encadrés ».

Chaque groupe s'est réuni 3 fois, puis une dernière fois en commun en vue de proposer un document unique.

La charte de charte de cadrage des bonnes pratiques managériales a été présenté au CSA du 27 février 2024.

› La révision de la charte télétravail

La charte télétravail de l'UTC a été approuvée par le comité technique réuni le 9 juillet 2021.

Suite à la publication au journal officiel le 10 décembre 2023 de l'accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, une révision de notre charte télétravail est apparue nécessaire.

Les modifications apportées à compter de la campagne 2024 concernent principalement :

- l'extension de la possibilité de télétravailler aux doctorants disposant d'un contrat doctoral UTC et l'application à ceux-ci de la charte du télétravail à l'UTC,

COMMENTAIRE

(SUITE)

2024

- des précisions quant à l'éloignement du lieu de travail et aux lieux télétravaillables (ajout de la mention sur l'éloignement du lieu d'exercice du télétravail et de la possibilité de télétravail dans un maximum de deux lieux distincts),
- la possibilité de report exceptionnel d'une journée fixe non effectuée sur demande expresse du chef de service compte tenu des nécessités de service,
- la mise à jour des modalités de la campagne de télétravail qui est désormais dématérialisée.

> L'offre d'accompagnement en évolution professionnelle

L'établissement a mis en place, depuis fin 2022, une offre d'accompagnement personnalisé en interne. Le conseil en évolution professionnelle permet un accompagnement personnalisé à tous les personnels de l'université, à tout moment de leur carrière, par une professionnelle certifiée en matière d'accompagnement des transitions professionnelles.

Sur l'année universitaire 2023/2024, 20 agents ont bénéficié d'un accompagnement (16 en 2022/2023).

Une charte de déontologie du conseiller mobilité carrière a par ailleurs été établie et présentée au CSA du 4 juin 2024. Celle-ci a pour objet de poser le cadre des principes qu'il appartient au conseiller de respecter et que l'administration doit lui reconnaître, en ce qui concerne notamment la confidentialité de l'entretien, pas de pouvoir décisionnel, la neutralité des conseils donnés.

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

Le budget annuel réservé à l'action sociale en faveur des personnels de l'UTC est de 28 000 euros pour l'année 2024.

Les dépenses se sont réparties comme suit :

- 12318.31 € : versement au SSTRN - service social du travail région nord de France pour la mise à disposition d'une assistante de service social pour des permanences sur site aux personnels de l'UTC à raison d'une journée tous les 15 jours. Les permanences ont eu lieu en distanciel (par mail et/ou par téléphone) ou présentiel;
- 1155.82 € : restauration des personnels (PIM repas) ;
- 13504.83 € : prestations attribuées en commission d'action sociale.
- 3180 € : prêts attribués en commission d'action sociale.

La commission d'action sociale s'est réunie 7 fois en 2024 dont 2 ont fait l'objet d'une consultation par mail.

13 personnes ont demandé à bénéficier d'une ou plusieurs aides et 10 demandes d'aides ont été examinées (3 demandes non examinées car dépassement du quotient familial). La commission d'action sociale a eu à examiner 6 dossiers de demandes d'aides financières au cours de l'année 2024.

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 2024, l'assistante sociale a accompagné 33 salariés et réalisé 115 interventions.

> 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 2024, les dépenses de formation se sont élevées à 252 754 euros. 1.22 % de la masse salariale 2024 est consacrée à la formation. 339 agents ont suivi au moins une formation.

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

Le plan de formation 2024 se décline selon les axes stratégiques suivants :

- **Axe 1 – Professionnaliser et développer des compétences métiers**
Assurer l'adaptation au poste de travail et/ou à son évolution, développer les compétences professionnelles
- **Axe 2 – Acquérir et développer des compétences managériales**
Accompagner et renforcer les compétences managériales des personnels d'encadrement et/ou en gestion de projet
- **Axe 3 – Développer une politique de prévention en matière de santé, sécurité au travail et qualité de vie et des conditions au travail**
Prévenir les risques professionnels y compris les risques psycho-sociaux et répondre à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité
- **Axe 4 – Accompagner les parcours professionnels**
Favoriser l'évolution professionnelle, accompagner les agents dans des parcours de professionnalisation
- **Axe 5 – Accompagner sur les enjeux de la transition écologique et la responsabilité sociétale**
Sensibiliser aux enjeux de la transition socio-écologique
- **Axe 6 – Accompagner sur les enjeux du numérique**
Sensibiliser aux enjeux du numérique, développer et consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique

Des parcours sont proposés dans l'objectif de professionnaliser les personnels en les accompagnant dans les métiers de la fonction publique. Il est proposé 5 parcours :

- Parcours 1 : j'intègre la fonction publique et l'université de technologie de Compiègne. Il est composé de la journée d'accueil et d'un parcours d'intégration avec des actions proposées.
- Parcours 2 : Je suis en contact avec le public au quotidien.
- Parcours 3 : Je suis en situation d'encadrement et/ou gestion de projet.
- Parcours 4 : Je suis assistant de prévention.
- Parcours 5 : Je me présente à un concours ou à un examen professionnel.

> 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.

Depuis 2022, 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. L'objectif est de faire du handicap un thème transversal intégré dans la politique d'établissement et de répondre à des questions, des problématiques concrètes.

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



Sommaire

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



SOMMAIRE DÉTAILLÉ

1	EMPLOI	33
	1-1 Effectifs	34
	Effectif total au 31/12	34
	Répartition des personnels permanents au 31/12	34
	Répartition des personnels non permanents au 31/12	34
	Répartition des effectifs par sexe au 31/12	35
	Taux de féminisation au 31/12	35
	Répartition des effectifs par ancienneté au 31/12	36
	Répartition des effectifs par âge au 31/12	36
	Age moyen et médian au 31/12	37
	Répartition des effectifs par nationalité au 31/12	38
	Répartition des effectifs par structure de qualification au 31/12	39
	Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs au 31/12	39
	Répartition des BIATSS	39
	1-2 Travailleurs extérieurs	39
	1-3 Embauches	40
	1-4 Départs	41
	Départs au 31/12	41
	Motifs de départs au cours de l'année considérée	41
	Moyenne d'âge de départ à la retraite	41
	1-5 Promotions	42
	Promotions des Enseignants-chercheurs	42
	Promotions des personnels BIATSS	42
	1-6 Personnels en situation de handicap	43
	Nombre de personnels en situation de handicap au 1 ^{er} janvier	43
	1-7 Congés / absentéisme	43
	Taux d'absentéisme	43
	Congés de maladie	43
	Accidents de travail / accidents de trajet	43
	Congés de maternité / paternité	44
	Nombre d'agents ayant subi un arrêt de travail	44
	Nombre de jours de congés exceptionnels	45
2	RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	47
	2-1 Montant des rémunérations	
	Rémunérations brutes mensuelles moyennes en Euros	48
	Détail des rémunérations brutes mensuelles par statut en Euros	48
	Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut en Euros	49
	Part des primes et indemnités dans les rémunérations brutes	49
	2-2 Hiérarchie des rémunérations brutes	50
	Rapport entre la moyenne des rémunérations des Enseignants-chercheurs et la moyenne des rémunérations des personnels de catégorie C	50
	Montant global des 10 rémunérations les plus élevées	50
	2-3 Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	50
	Ecart de rémunération – Personnels titulaires	50
	Ecart de rémunération – Personnels contractuels	51
	2-4 Charges accessoires	52
	Indemnisation de la maladie des personnels Titulaires	52
	Indemnisation de la maladie des personnels Contractuels	53
	2-5 Charge salariale globale	53
	Masse salariale / budget global exécuté	53

3	CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	55
	3-1 Accidents de travail et de trajet	56
	3-2 Répartition des accidents par éléments matériels	56
	3-3 Maladies professionnelles	56
	3-4 Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	56
	3-5 Dépenses en matière de sécurité	57
	3-6 Taux de rotation	57
4	AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	59
	4-1 Durée et aménagement du temps de travail	60
	Nombre de salariés à temps complet au 31/12	60
	Nombre de salariés à temps incomplet au 31/12	60
	Nombre de salariés à temps partiel au 31/12	60
	Nombre de jours fériés payés (hors samedi et dimanche)	60
	Repos compensateurs	60
	Compte Epargne Temps (CET)	61
	4-2 Organisation et contenu du travail	62
	4-3 Conditions physiques de travail	62
	4-4 Transformation de l'organisation du travail	62
	4-5 Dépenses d'action sociale	63
	4-6 Médecine du travail	63
	Nombre d'examen cliniques	63
	Nombre d'examen complémentaires	63
	4-7 Travailleurs inaptes	63
	Nombre de travailleurs définitivement inaptes (Comité Médical Départemental)	63
	Temps partiel thérapeutique	63
5	FORMATION	65
	5-1 Formation professionnelle continue	66
	Montant consacré à la formation continue	66
	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue	66
	Nombre d'heures de stage	66
	Stagiaires accueillis	66
	Nombre d'agents formés	67
	5-2 Congés formation	67
	5-3 Apprentissage	67
6	RELATIONS PROFESSIONNELLES	69
	6-1 Représentants du personnel et délégués syndicaux	70
	Composition des comités	70
	Participation aux élections	70
	Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée	70
	Nombre de réunions avec les représentants du personnel et délégués syndicaux pendant l'année considérée	70
	Nombre de reconvoctions du CSA	71
	Nombre de salariés ayant fait au moins un jour de grève dans l'année	71
	Nombre de jours d'appel à la grève	71
	Nombre total de jours de l'année non travaillés pour fait de grève	71
	6-2 Information et communication	71
	Éléments caractéristiques du système d'accueil	71
	Éléments caractéristiques du système d'entretiens individuels	71
	6-3 Différends concernant l'application du droit du travail	71





Emploi

1-1	Effectifs	34
1-2	Travailleurs extérieurs	39
1-3	Embauches	40
1-4	Départs	41
1-5	Promotions	42
1-6	Personnels en situation de handicap	43
1-7	Congés / absentéisme	43



1-1 Effectifs

Pour rappel, le plafond d'emplois était de 636 ETP (Equivalent Temps Plein Travailé) pour 2023.

Effectif total au 31 décembre

	2024			2023			2022		
	ETP*	Nombre d'agents	%	ETP*	Nombre d'agents	%	ETP*	Nombre d'agents	%
Enseignants Titulaires	191	191	25,03%	186	186	24,80%	187	187	24,70%
Enseignants Contractuels	75,5	80	10,48%	71,5	77	10,27%	70,5	75	9,91%
Chercheurs Titulaires	9	9	1,18%	9	9	1,20%	14	14	1,85%
Chercheurs Contractuels	115	115	15,07%	103,5	104	13,87%	127	127	16,78%
BIATSS Titulaires	164,6	171	22,41%	165	171	22,80%	168,5	176	23,25%
BIATSS Contractuels	187,6	197	25,82%	195	203	27,07%	170,8	178	23,51%
Total	742,7	763		730	750		737,8	757	

Le détail des 6 familles est décrit en marge

*ETP : Equivalent Temps Plein

Répartition personnels permanents au 31 décembre ①

	2024		2023		2022	
	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents
Professeurs des universités	74	74	70	70	69	69
Maîtres de conférences	98	98	97	97	100	100
Enseignants 2nd degré	19	19	19	19	18	18
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	42	43	43	44	45	46
Enseignants Chercheurs Associés	2	4	1,5	3	2,5	5
Chercheurs CNRS Titulaires	9	9	9	9	14	14
BIATSS AENES Titulaires	21,8	22	23,7	24	23,7	24
BIATSS ITRF Titulaires	121,6	126	120,1	125	122,6	129
BIATSS Bibliothèque Titulaires	6,4	7	4,6	5	4,6	5
ITA CNRS Titulaires	14,8	16	16,6	17	17,6	18
BIATSS Contractuels CDI	100,8	105	93,4	96	83,2	87
Total	509,4	523	497,9	509	500,2	515

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

	Permanents titulaires	%	Permanents non titulaires	%	Total
Effectifs	371	71%	152	29%	523
ETP	364,6	71,57%	144,8	28,43%	509,4

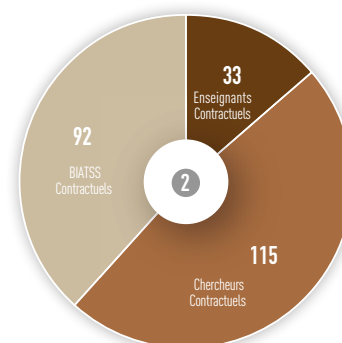
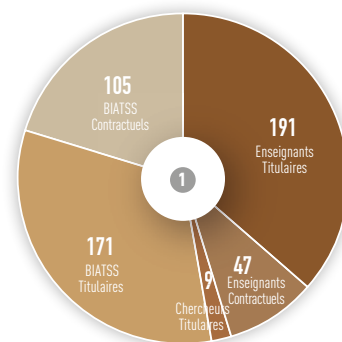
Répartition personnels non permanents au 31 décembre ②

	2024		2023		2022	
	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents	ETP*	Nombre d'agents
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	18	19	15	16	11,5	12
ATER	13,5	14	12	14	11,5	12
Doctorants Contractuels	87	87	81	81	85	85
Chercheurs CNRS Contractuels	5	5	1	1	2	2
Chercheurs Contractuels	23	23	21,5	22	40	40
BIATSS Contractuels CDD	84,8	90	94,6	100	84,6	88
ITA CNRS Contractuels	2	2	7	7	2	2
Apprenti	-	-	-	-	1	1
ITA FU Contractuels	-	-	-	-	-	-
Total	233,3	240	232,1	241	237,6	242

Répartition personnels entre permanents et non permanents au 31 décembre

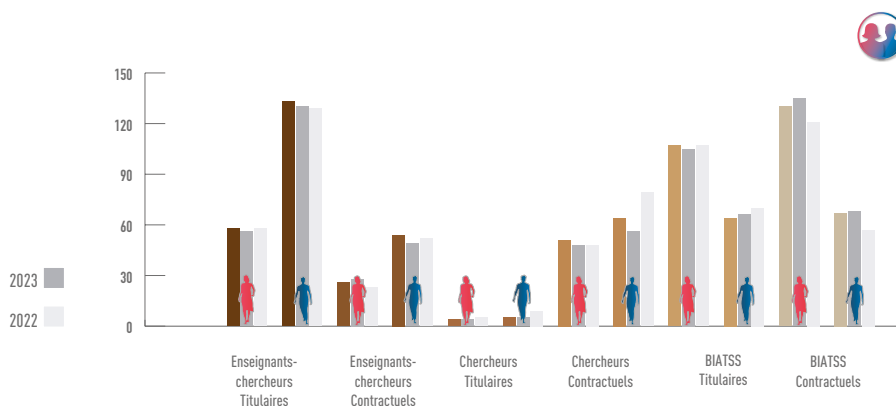
	Personnels permanents	%	Personnels non permanents	%	Total
Effectifs	523	68,55%	240	31,45%	763
ETP	509,4	56,41%	233,3	43,59%	742,7

	ETP*	Nombre d'agents	%
Professeurs des universités	74	74	9,70%
Maîtres de conférences	98	98	12,84%
Enseignants 2nd degré	19	19	2,49%
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	42	43	5,64%
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	18	19	2,49%
Enseignants Chercheurs Associés	2	4	0,52%
ATER	13,5	14	1,83%
Chercheurs CNRS Titulaires	9	9	1,18%
Doctorants Contractuels	87	87	11,40%
Chercheurs CNRS Contractuels	5	5	0,66%
Chercheurs Contractuels	23	23	3,01%
BIATSS AENES Titulaires	21,8	22	2,88%
BIATSS ITRF Titulaires	121,6	126	16,51%
BIATSS Bibliothèque Titulaires	6,4	7	0,92%
ITA CNRS Titulaires	14,8	16	2,10%
BIATSS Contractuels CDI	100,8	105	13,76%
BIATSS Contractuels CDD	84,8	90	11,80%
ITA CNRS Contractuels	2	2	0,26%
Somme :	742,7	763	



1-1 Effectifs [suite]

Répartition des effectifs par sexe au 31 décembre



Taux de féminisation

	2024	
	F	%
Enseignants Titulaires	58	30%
Enseignants Contractuels	26	33%
Chercheurs Titulaires	4	44%
Chercheurs Contractuels	51	44%
BIATSS Titulaires	107	63%
BIATSS Contractuels	130	66%
Somme :	376	49%

Taux de féminisation au 31 décembre

	F	%	H	%	Total
Professeurs des universités	16	22	58	78	74
Maîtres de conférences	35	36	63	64	98
Enseignants 2nd degré	7	37	12	63	19
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	12	28	31	72	43
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	7	37	12	63	19
Enseignants Chercheurs Associés	1	25	3	75	4
ATER	6	43	8	57	14
Chercheurs CNRS Titulaires	4	44	5	56	9
Doctorants Contractuels	41	47	46	53	87
Chercheurs CNRS Contractuels	1	20	4	80	5
Chercheurs Contractuels	9	39	14	61	23
BIATSS AENES Titulaires	19	86	3	14	22
BIATSS ITRF Titulaires	72	57	54	43	126
BIATSS Bibliothèque Titulaires	7	100			7
ITA CNRS Titulaires	9	56	7	44	16
BIATSS Contractuels CDI	77	73	28	27	105
BIATSS Contractuels CDD	53	59	37	41	90
ITA CNRS Contractuels	-	-	-	-	-
Apprenti	376		2	100	2
Total	376		387		763

	2023	
	F	%
Enseignants Titulaires	56	30%
Enseignants Contractuels	28	36%
Chercheurs Titulaires	4	44%
Chercheurs Contractuels	48	46%
BIATSS Titulaires	105	61%
BIATSS Contractuels	135	67%
Somme :	376	50%

	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%
Somme :	362	48%

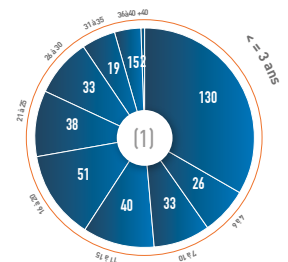
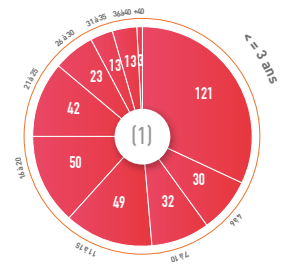
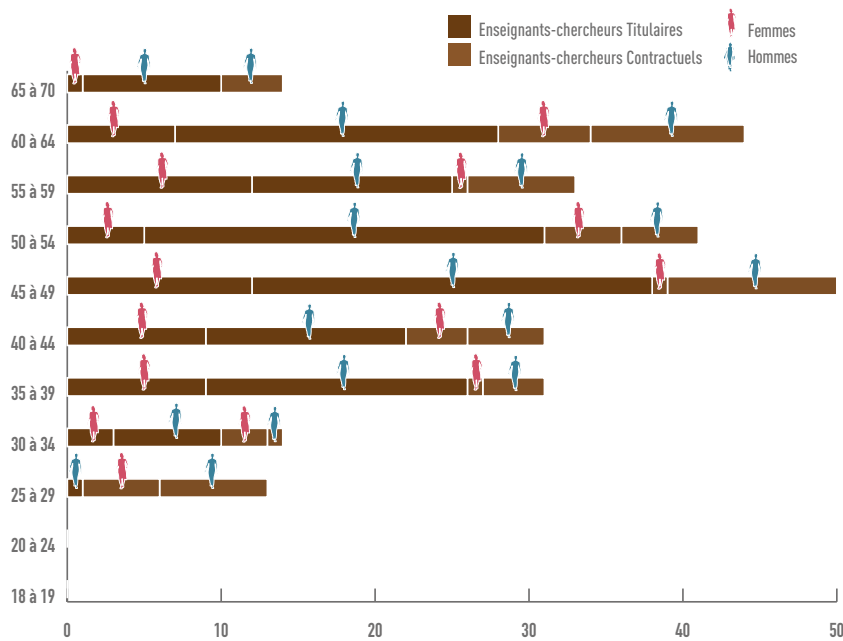
1-1 Effectifs (suite)

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

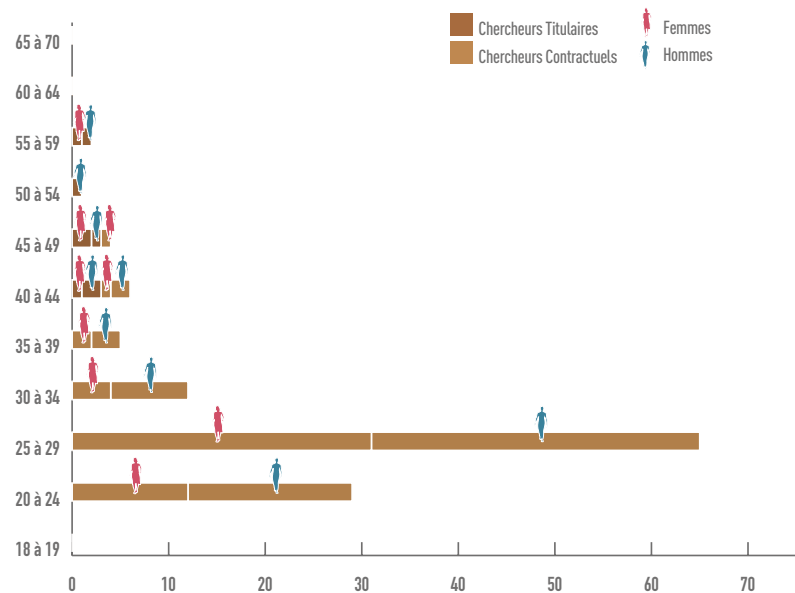
	<= 3	4 à 6	7 à 10	11 à 15	16 à 20	21 à 25	26 à 30	31 à 35	36 à 40	+ 40	NA	Total
2024	251	56	65	89	101	80	56	32	28	5	-	763
2023	244	59	64	94	101	81	45	34	25	3	-	750
2022	237	64	63	109	94	86	41	37	21	5	-	757

Répartition des effectifs par âge au 31 décembre

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

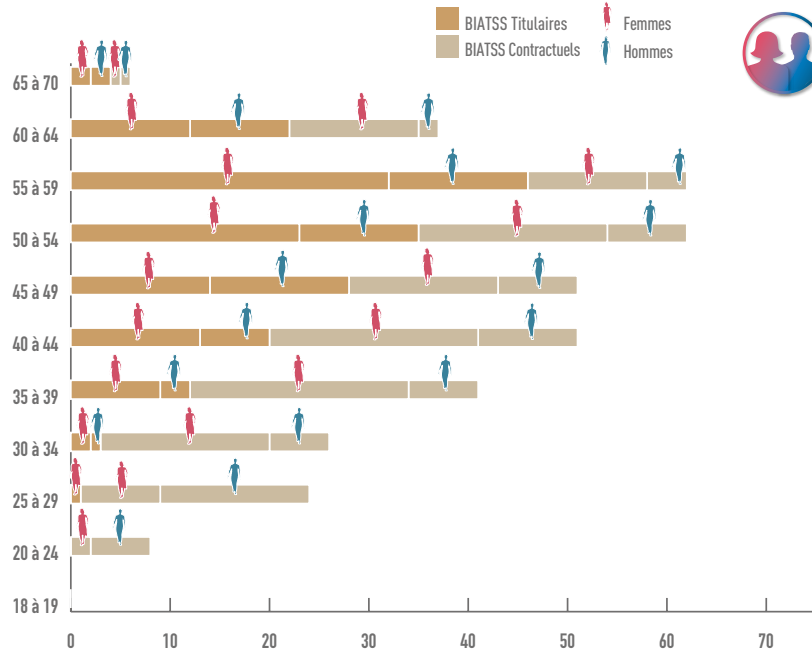


Répartition des effectifs des Chercheurs Titulaires et Contractuels par âge au 31 décembre



1-1 Effectifs [suite]

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



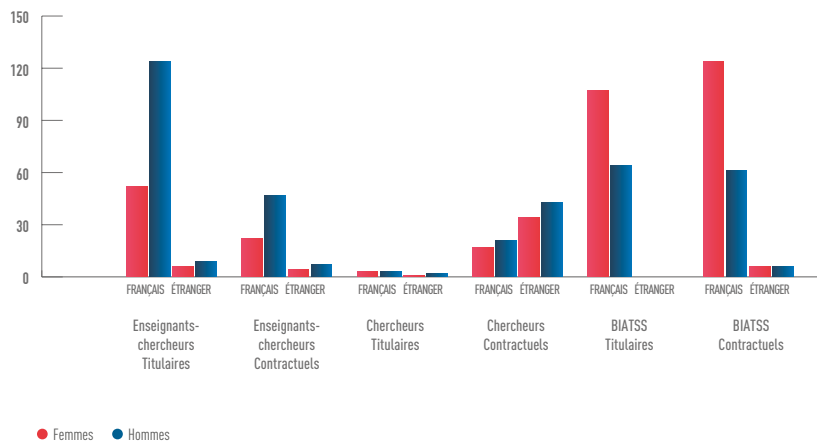
Age moyen et médian au 31 décembre

	Âge moyen				Âge médian			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Enseignants Titulaires	49	56	-	-	49	55,5	-	-
Enseignants Contractuels	51	45	-	-	49	45	-	-
Chercheurs Titulaires	49	-	-	-	48	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	27	-	-	-	26	-	-
BIATSS Titulaires	53	49	52	54	51	50	55	55
BIATSS Contractuels	52	40	44	44	52	40	44	44,5

1-1 Effectifs (suite)

Répartition des effectifs par nationalité au 31 décembre

	2024		2023		2022	
	Français	Étranger	Français	Étranger	Français	Étranger
Enseignants Titulaires	92%	8%	94%	6%	95%	5%
Enseignants Contractuels	86%	14%	83%	17%	81%	19%
Chercheurs Titulaires	67%	33%	67%	33%	64%	36%
Chercheurs Contractuels	33%	67%	38%	62%	44%	56%
BIATSS Titulaires	100%	-	100%	-	99%	1%
BIATSS Contractuels	94%	6%	95%	5%	93%	7%
Total	85%	15%	86%	14%	85%	15%



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.

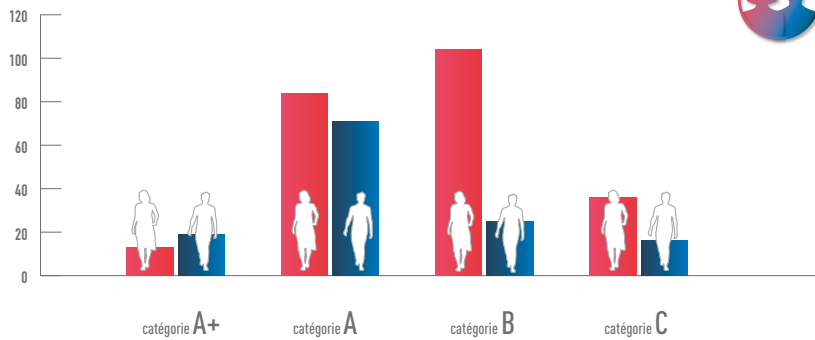
Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique au 31 décembre

Répartition des enseignants-chercheurs et chercheurs au 31 décembre

	2024		2023		2022	
	A+	A	A+	A	A+	A
Enseignants Titulaires	189	2	183	3	184	3
Enseignants Contractuels	39	41	36	41	35	40
Chercheurs Titulaires	9	-	9	-	14	-
Chercheurs Contractuels	-	115	-	104	-	127
Total	237	158	228	148	233	170

Répartition des BIATSS au 31 décembre

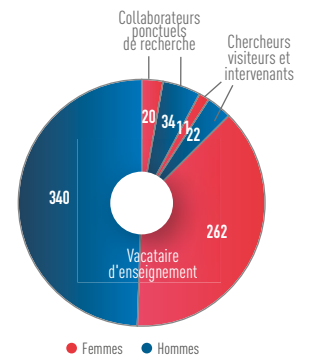
	2024					2023					2022				
	A+	A	B	C	contrat de droit privé	A+	A	B	C	contrat de droit privé	A+	A	B	C	contrat de droit privé
BIATSS Titulaires	26	61	57	27	-	19	67	55	30	-	23	60	55	38	-
BIATSS Contractuels	6	94	72	25	-	1	98	75	29	-	1	87	58	31	1
Total	32	155	129	52	-	20	165	130	59	-	24	147	113	69	1



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

	2024	2023	2022
Collaborateurs ponctuels de recherche	24	23	22
Chercheurs visiteurs et intervenants	54	58	45
Vacataires d'enseignement	33	33	43
Vacataires d'enseignement	602	589	595
Total	689	680	683



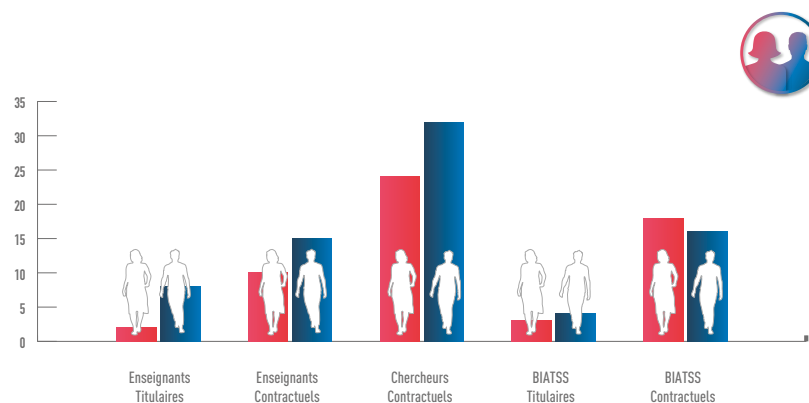
1-3 Embauches

	2024	2023	2022
Enseignants Titulaires	10	9	5
Enseignants Contractuels	26	27	19
Chercheurs Contractuels	56	44	57
BIATSS Titulaires	7	8	7
BIATSS Contractuels	33	55	45
Total	132	143	133

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

	2024	2023	2022
Professeurs des universités	4		3
Maîtres de conférences	5		2
Enseignants 2 nd degré	1	2	-
Enseignants Chercheurs contractuels CDD	6	9	6
Enseignants Chercheurs Associés	2	1	1
Enseignants Chercheurs invités	-	-	-
ATER	18	17	12
Doctorants Contractuels	35	29	22
Chercheurs Contractuels	21	15	35
BIATSS AENES Titulaires	1	1	-
BIATSS ITRF Titulaires	4	6	7
BIATSS Bibliothèque Titulaires	2	1	-
BIATSS Contractuels CDD	33	54	42
BIATSS Contractuels CDI	-	1	3
Apprentis	-	-	-
Total	132	143	133
Postes publiés sur "Choisir le service public (CSP)" :	56	94	56

Recrutement sur fonction permanente et sur fonction temporaire



1-4 Départs

Départs au 31 décembre

motifs de départs ►	2024													
	Fin de contrat	Démission	Nomination après concours	Disponibilité	Retraite	Fin de période d'essai	Décès	Détachement	Licenciement	Mutation	Fin de Fonction	Radiation	Abandon de poste	Congés convalescence persu.
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Enseignants Contractuels	11	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	29	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Contractuels	14	8	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Total	54	19	-	-	11	-	1	1	-	1	1	-	-	-

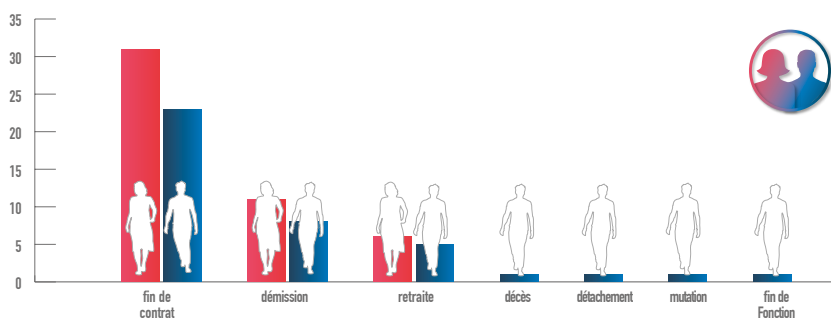
2023

Enseignants Titulaires	-	-	-	2	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	-	-	-	1	7	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Enseignants Contractuels	12	4	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	46	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Chercheurs titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Contractuels	17	7	-	-	3	-	-	-	-	-	-	1	2	-
Total	75	13	-	3	15	-	1	2	1	-	-	1	2	-

2022

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	-	-	-	-	-	-	-
Total	62	17	-	1	19	-	1	-	-	7	1	1	-	-

Motifs de départs au cours de l'année



Moyenne d'âge de départ à la retraite

	24			23			22		
	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes	Moyenne	Femmes	Hommes
Enseignants Titulaires	66,00	64,00	68,00	62,5	62,5	-	66,75	-	66,75
Enseignants Contractuels	65,00	-	65,00	66	-	66	67	-	67
BIATSS Titulaires	63,80	64,50	63,33	63,57	63,4	64	64,4	65,3	63
BIATSS Contractuels	63,50	63,50	-	62,5	65	60	63,5	63,5	-
Total	64,30	64,00	64,60	63,61	63,37	64	65	64,28	65,71

EMPLOI

1-5 Promotions

Promotions des Enseignants-chercheurs

Promotion des Enseignants-chercheurs Titulaires (1)

	2024		2023		2022	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps	-	-	-	-	-	-
Grades	11	5,76	15	8,06	14	7,49
Total	11	5,76	15	8,06	14	7,49

Détail par type de population (2)

	2024		2023		2022	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Enseignants 2nd degré	2	10,53	3	15,79	1	5,56
Maîtres de conférences	2	2,04	2	2,06	5	7,25
Professeurs des Universités	7	9,46	10	14,29	8	8
Total	11	5,76	15	8,06	14	7,49

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

	2024		2023		2022	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Augmentations salariales	9	11,25	9	11,69	-	-

Promotions des personnels BIATSS

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

	2024		2023		2022	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Corps (liste d'aptitude) * ⁽¹⁾	5	3,23	4	2,33	2	1,13
Corps (concours interne) * ⁽²⁾	2	1,29	2	1,16	3	1,69
Corps (examen professionnel) * ⁽³⁾	1	0,65	2	1,16	1	0,56
Grades (tableau d'avancement) * ⁽⁴⁾	5	3,23	15	8,72	12	6,78
Grades (examen professionnel) * ⁽⁵⁾	1	0,65	3	1,74	3	1,69
Grade (concours interne) * ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-
Grade (promotion à titre except.) * ⁽⁷⁾	-	-	-	-	2	1,13
Total	14	9,03	26	16,88	23	14,56

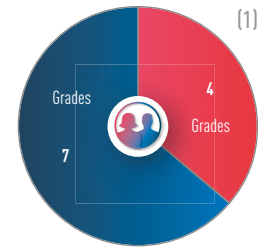
Détail par type de population (5)

	2024		2023		2022	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
BIATSS AENES Titulaires	3	13,64	4	16,6	3	12,50
BIATSS bibliothèque Titulaires	-	-	1	20,00	1	20,00
BIATSS ITRF Titulaires	11	8,73	21	16,94	19	14,73
Total	14	9,03	26	16,88	23	14,56

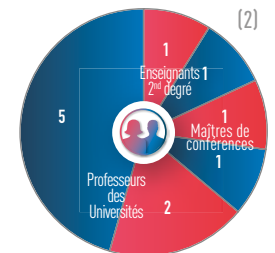
Augmentation salariale des personnels BIATSS Contractuels (CDI + CDD) (6)

	2024		2023		2022	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Augmentations salariales	26	13,33	33	16,84	19	10,67

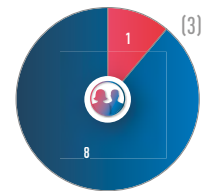
2024



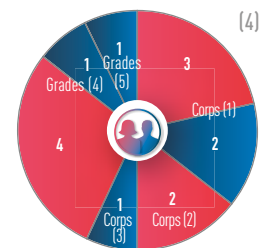
Femmes : 2,09% • Hommes : 3,67%



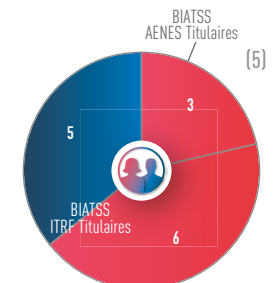
Femmes : 2,09% • Hommes : 3,67%



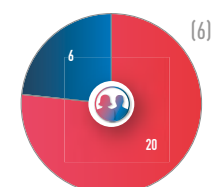
Femmes : 1,25% • Hommes : 10%



Femmes : 5,81% • Hommes : 3,23%



Femmes : 5,81% • Hommes : 3,23%



Femmes : 10,26% • Hommes : 3,08%

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

	2024	2023	2022
Enseignants chercheurs Titulaires	4	4	3
Enseignants 2nd degré	2	2	2
Enseignants chercheurs Contractuels	3	4	3
BIATSS Titulaires	16	12	13
BIATSS Contractuels	9	6	4
Doctorant contractuel	1	1	1
Total	35	29	26

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

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

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

Taux d'absentéisme

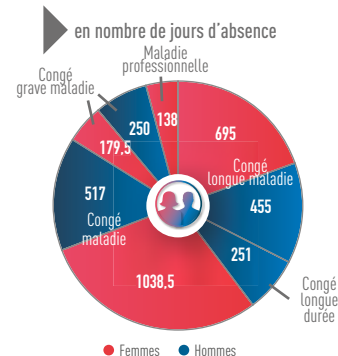
2024	2023	2022
6,40	6,10	6,37

Congés de maladie

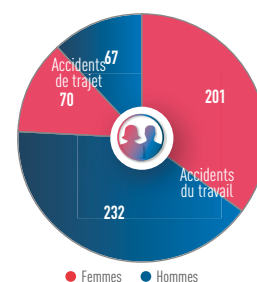
	Congé maladie ordinaire			Congé grave maladie			Congé longue durée			Congé longue maladie			Maladie professionnelle		
	24	23	22	24	23	22	24	23	22	24	23	22	24	23	22
Enseignants Titulaires	167	136	101	-	-	-	251	185	-	340	-	23	-	-	-
Enseignants Contractuels	64	11	56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	166	54	88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	483	754	949	-	-	-	188	211	810	623	669	138	-	-	-
BIATSS Contractuels	675,5	733,5	1152,5	429,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	1555,5	1688,5	2346,5	429,5	-	-	251	373	211	1150	623	692	138	-	-

Accidents de travail / accidents de trajet

	Accident de travail			Accident de trajet		
	24	23	22	24	23	22
Enseignants Titulaires	-	-	4	67	-	-
Enseignants Contractuels	-	-	19	-	12	14
Chercheurs Contractuels	3	-	-	-	-	104
BIATSS Titulaires	177	645	302	48	-	-
BIATSS Contractuels	253	57	185	22	-	1
Total	433	702	510	137	12	119



en nombre de jours d'arrêt



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

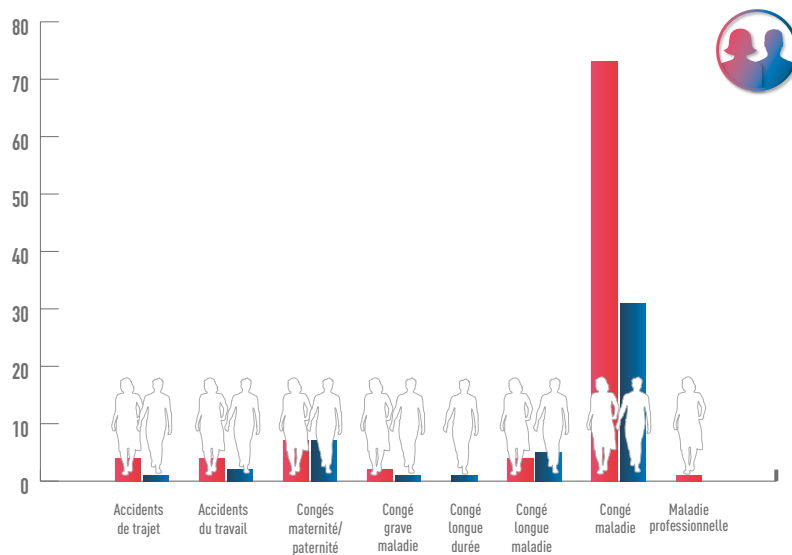
Congés de maternité / paternité

	Congé de maternité			Congé de paternité		
	24	23	22	24	23	22
Enseignants Titulaires	266	229	77	51	30	-
Enseignants Contractuels	-	-	-	5	-	-
Chercheurs Contractuels	-	-	-	-	24	21
BIATSS Titulaires	-	45	34	15	-	17
BIATSS Contractuels	224	163	438	20	45	66
Total	490	437	549	91	99	104

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	Maladie professionnelle
Enseignants Titulaires	1		3	3		1	3	11	
Enseignants Contractuels				1				2	
Chercheurs Contractuels		1						13	
BIATSS Titulaires	2	2		1			6	35	1
BIATSS Contractuels	2	3	4	2	3			43	
Total 2024	5	6	7	7	3	1	9	104	1
Total 2023	1	6	8	6	3	2	6	90	-
Total 2022	3	8	8	6	-	2	5	172	-



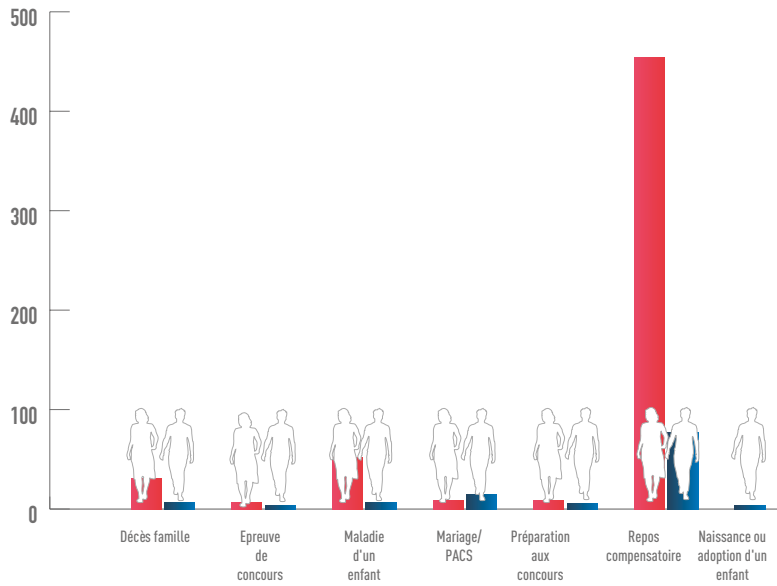
1-7 Congés / absentéisme (non compris personnels CNRS) (suite)

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 ou adoption d'un enfant	Préparation aux concours	Repos compensatoire	Somme
Chercheurs Contractuels	1	-	-	-	-	-	1	-		2
BIATSS Titulaires	15	-	10	10,5	-	4,5	-	15	226,5	281,5
BIATSS Contractuels	21,5	-	1	48	-	19	3	-	304,5	397
Total 2024	37,5	-	11	58,5	-	23,5	4	15	531	680,5

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	-	-	-	-	-	-	-	9,5	14,5
BIATSS Titulaires	17	-	10	8	4,5	5	-	22	193	259,5
BIATSS Contractuels	16	-	4,5	41,5	2	5	-	6	281,5	366,5
Total 2023	38	-	14,5	49,5	6,5	10	-	28	484	630,5

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
BIATSS Titulaires	16	3	6	19,5	1	5	-	9,5	196,5	266,5
BIATSS Contractuels	19,5	-	-	46	1	35	-	6	263,5	371
Total 2022	35,5	3	6	65,5	2	40	-	15,5	460	627,5

en nombre de jours d'absence



2

Rémunérations et charges accessoires

2-1	Montant des rémunérations	48
2-2	Hierarchie des rémunérations	50
2-3	Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	50
2-4	Charges accessoires	52
2-5	Charge salariale globale	53



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.

	2024			2023			2022		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	5211			5042			4843	-	-
Enseignants Contractuels	4185			4208			4389	-	-
Chercheurs Contractuels	2335			2363			2143	-	-
BIATSS Titulaires	4514	2907	2493	4518	2895	2546	4308	2828	2348
BIATSS Contractuels	3288	2264	1960	3309	2245	1972	3201	2137	1895

Détail des rémunérations brutes mensuelles moyennes par statut en Euros

Rémunérations hors heures complémentaires et hors vacations

	2024			2023			2022		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Professeurs des universités	6 387	-	-	6 233	-	-	6 063	-	-
Maîtres de conférences	4 463	-	-	4 337	-	-	4 148	-	-
Enseignants 2nd degré	4 608	-	-	4 292	-	-	4 122	-	-
Enseignants Chercheurs Contractuels CDD	3 614	-	-	3 507	-	-	4 166	-	-
Enseignants Chercheurs Contractuels CDI	4 932	-	-	4 867	-	-	4 766	-	-
Enseignants Chercheurs Associés	4 014	-	-	4 016	-	-	4 003	-	-
ATER	2 462	-	-	2 547	-	-	2 400	-	-
Chercheurs Contractuels	2 649	-	-	2 576	-	-	2 369	-	-
Doctorants Contractuels	2 244	-	-	2 279	-	-	2 043	-	-
BIATSS AENES Titulaires	6 082	2 947	2 589	5 912	2 901	2 565	5 709	2 780	2 436
BIATSS Bibliothèque Titulaires	4 224	2 928	2 607	4 712	2 941	2 541	4 437	2 802	2 394
BIATSS ITRF Titulaires	4 366	2 894	2 469	4 337	2 891	2 541	4 119	2 842	2 326
BIATSS Contractuels CDD	2 893	2 141	1 928	3 081	2 079	1 854	3 058	1 950	1 820
BIATSS Contractuels CDI	3 661	2 379	2 008	3 507	2 396	2 126	3 338	2 310	2 002

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	3 934	-	-	4 172	-	-	4 100	-	-
Enseignants Contractuels	2 895	-	-	3 609	-	-	3 351	-	-
Chercheurs Contractuels	1 838	-	-	1 823	-	-	1 830	-	-
Chercheurs	2 064	-	-	2 055	-	-	2 059	-	-
Doctorants	1 771	-	-	1 757	-	-	1 763	-	-
BIATSS Titulaires	3 479	2 327	1 980	3 819	2 374	2 023	3 649	2 339	1 991
BIATSS Contractuels	2 551	1 784	1 472	2 596	1 778	1 421	2 573	1 783	1 454



	2023			2022			2021		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	3969	-	-	3818	-	-	3673	-	-
Enseignants Contractuels	3346	-	-	3508	-	-	3511	-	-
Chercheurs Contractuels	1861	-	-	1676	-	-	1590	-	-
Chercheurs	2013	-	-	1826	-	-	-	-	-
Doctorants	1801	-	-	1609	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	3653	2323	2030	3478	2273	1872	3024	2173	1683
BIATSS Contractuels	2619	1767	1526	2517	1659	1479	2527	1626	1431

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	12,37	-	-	10,96	-	-	11,37	-	-
Enseignants Contractuels	3,05	-	-	2,22	-	-	2,48	-	-
BIATSS Titulaires	22,49	19,20	16,94	24,06	18,17	16,20	23,31	18,94	16,73
BIATSS Contractuels	4,09	3,26	2,31	6,40	4,16	2,31	5,22	3,41	2,31



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 %

	2023			2022			2021		
	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C	cat A	cat B	cat C
Enseignants Titulaires	10,76	-	-	10,81	-	-	9,05	-	-
Enseignants Contractuels	2,86	-	-	3,04	-	-	1,21	-	-
BIATSS Titulaires	24,07	20,85	18,92	23,75	20,44	17,14	20,61	18,75	13,79
BIATSS Contractuels	5,90	5,82	6,13	5,41	3,29	3,51	4,53	1,91	1,67

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

2024	2023	2022
2.29	2.18	2.2

Montant global des 10 rémunérations brutes les plus élevées

2024	2023	2022
971 807.68 €	979 051.55 €	982 593.36 €

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

Ecarts de rémunération – Personnels titulaires

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

Emploi annuel moyen :

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Effectifs annuels	149	183	332	44,9%
Équivalents temps plein employés	145	183	328	44,3%
Taux moyen de temps partiel	97,5%	99,8%	98,8%	-

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

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	4 006 €	5 280 €	-1274 €	-24,1 %

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	4 108 €	5 292 €	-1184 €	-22,4%

Pour rappel	Ecart	% (F-H)/H
2023	-1192 €	-23,4%
2022	-1113 €	-22,9%

Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet / (F-H) par EQTP
Effet temps partiel	-90 €	7,6%
Effet ségrégation des corps	-1 069 €	90,3%
Effet démographique au sein des corps	-95 €	8,0%
<i>dont sur primes</i>	6 €	-0,5%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-21 €	1,7%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	3 €	-0,3%
<i>temps ou aux cycles de travail</i>	-50 €	4,2%
<i>géographie et aux mobilités non forcées</i>	0 €	0,0%
<i>résultats / performance / engagement professionnel</i>	2 €	-0,1%
<i>rémunérations accessoires</i>	9 €	-0,7%
<i>fonctions / sujétions indexées sur le traitement</i>	0 €	0,0%
<i>fonctions / sujétions non indexées sur le traitement</i>	15 €	-1,2%
<i>restructurations ou mobilités forcées</i>	0 €	0,0%
<i>autres primes et écarts résiduels sur traitement</i>	1 €	0,0%

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 18

Emploi annuel moyen :

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Effectifs annuels	205	166	370	55,3%
Équivalents temps plein employés	201	166	367	54,9%
Taux moyen de temps partiel	98,4%	100,0%	99,1%	-

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

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	2 568€	3 164€	-597 €	-18,9%

Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

	Femmes	Hommes	Ecart	% (F-H)/H
€/mois	2 610 €	3 164 €	-554 €	-17,5%

Pour rappel	Ecart	% (F-H)/H
2023	-559 €	-17,7%
2022	-539 €	-18,3%

Décomposition des écarts :

	€/mois	% effet / (F-H) par EQTP
Effet temps partiel	-42 €	7,6%
Effet ségrégation des corps	-336 €	60,6%
Effet démographique au sein des corps	-42 €	7,5%
<i>dont sur primes</i>	-16 €	2,8%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-176 €	31,8%
<i>dont sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)</i>	2 €	-0,3%
<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>	-178 €	32,1%

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	Suite au décret 2024-641 du 27 juin 2024 à compter du 1 ^{er} septembre 2024
Congé de maladie ordinaire (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une maladie sans gravité particulière .	12 mois consécutifs (année médicale, s'apprécie de date à date)	1 jour : carence 3 mois : plein traitement 9 mois : demi-traitement	
Congé de longue maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une affection inscrite sur une liste indicative ou qui nécessite des soins prolongés et dont la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.	3 ans	1 an : plein traitement 2 ans : demi-traitement	1 an : 100% du traitement et 33% des primes 2 ans : 60% du traitement et des primes
Congé de longue durée (hors accident du travail et maladie professionnelle)	Fonctionnaires atteints d'une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.	5 ans	3 ans : plein traitement 2 ans : demi-traitement	
Accident du travail et maladie professionnelle : > congé de maladie ordinaire et congé de longue maladie > congé de longue durée			> Intégralité du traitement jusqu'à la reprise ou le départ à la retraite et remboursement des frais médicaux 5 ans : plein traitement 3 ans : demi-traitement	
Temps partiel pour raison thérapeutique	Soit : - reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé, - l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.	1 an	Intégralité du traitement	

2-4 Charges accessoires (suite)

Indemnisation de la maladie (Contractuels)

Les agents contractuels dépendent du régime général de la sécurité sociale. En cas d'arrêt de travail, ils perçoivent les indemnités journalières versées par l'assurance maladie. Toutefois, leur statut d'agent non titulaires de la fonction publique leur assure, sous certaines conditions, le maintien de leur plein traitement ou de leur demi-traitement. A compter du 1^{er} 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	Suite au décret à compter du 1 ^{er} septembre 2024
Congé de maladie ordinaire (hors accident du travail et maladie professionnelle)		Période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée.	1 jour : carence Après 4 mois de service : > un mois à plein traitement > un mois à demi-traitement. Après 2 ans de service : > 2 mois à plein traitement, > 2 mois à demi-traitement. Après 3 ans de service : > 3 mois à plein traitement, > 3 mois à demi-traitement.	1 jour : carence Après 4 mois d'ancienneté : > 3 mois à plein traitement > 9 mois à demi-traitement.
Congé de grave maladie (hors accident du travail et maladie professionnelle)	L'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins 4 mois d'ancienneté (à compter du 1 ^{er} septembre 2024), atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie.	3 ans	12 mois : plein traitement 24 mois : demi-traitement	1 an : 100% du traitement et 33% des primes 2 ans : 60% du traitement et des primes
Accident du travail et maladie professionnelle		Toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.	Le montant du plein traitement est maintenu : > pendant un mois dès l'entrée en fonctions, > pendant 2 mois après 2 ans de services, > pendant 3 mois après 3 ans de services. À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières servies par la caisse primaire de sécurité sociale.	

2-5 Charge salariale globale

	2024	2023	2022
Personnel	52 660 559,19	50 904 310,08 €	49 401 962,37 €
Fonctionnement	12 717 259,17	12 955 973,78 €	11 351 604,11 €
Investissement	8 159 028,33	7 404 577,75 €	6 764 429,70 €
Total	73 536 846,69	71 264 861,61 €	67 517 996,18 €
% masse salariale / budget de fonctionnement	81%	80%	81%
% masse salariale / budget total	72%	71%	73%



3

Conditions d'hygiène et de sécurité

3-1	Accidents de travail et de trajet	56
3-2	Répartition des accidents par éléments matériels	56
3-3	Maladies professionnelles	56
3-4	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	56
3-5	Dépenses en matière de sécurité	57
3-6	Taux de rotation	57



3-1 Accidents de travail et accidents de trajet

	2024	2023	2022
Effectif équivalent temps plein	742,7	730	737,8
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents déclarés dans l'année	506	257	368
Nombre de jours d'arrêt suite aux accidents des années précédentes	64	368	3%
Nombre d'accidents avec arrêts de travail	4	3	10
Taux de fréquence des accidents de travail	7,62	2,57	8,53
Taux de gravité des accidents de travail	0,43	0,22	0,31
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	5	-	3
Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise	-	-	-

Pour mémoire, accidents sans arrêt de travail	2024	2023	2022
Travail	5	3	2
Trajet	3	1	3

déclarés en cours d'année

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

	2024	2023	2022
Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves	-	-	-
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation	-	1	1
Nombre d'accidents occasionnés par des machines	-	-	-
Nombre d'accidents de circulation, manutention, stockage	3	2	6
Nombre d'accidents occasionnées par objets, masses en mouvement	-	-	-
Nombre d'accidents de trajet	5	-	3
Autres	1	-	-
Total	9	3	10

déclarées en cours d'année

3-3 Maladies professionnelles

	24	23	22
	0	1	-

3-4 Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

	24	23	22
Existence et nombre de F3SCT	1	1	1
Nombre de réunions par F3SCT et par an	6 dont 4 ordinaires et 2 extraordinaires	4 dont 4 ordinaires et 0 extraordinaires	5 dont 4 ordinaires et 1 extraordinaires

3-5 Dépenses en matière de sécurité

	2024	2023	2022
Montant de dépenses de sécurité (hors formation)	234 333 €	194 851,49 €	131 232 €
Montant formation	69 232,72 €	65 745,32 €	17 278,92 €
Effectif formé à la sécurité	-	-	-
Acteurs de la prévention	55	70	27
Autorisation de conduite	8	15	5
Habilitation Autoclaves	16	22	20
Habilitations électriques	42	14	27
Handicap et inclusion	15	35	16
Risques Amiante	9	10	12
Risques spécifiques	81	1	2
Santé et qualité de vie et des conditions au travail	23	34	50
Secourisme	131	87	70
Sécurité incendie	50	55	40

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

L'ensemble des membres du CSA et de la F3SCT ont été formés en 2023

3-6 Taux de rotation

	2024	2023	2022
Arrivée	94	111	100
Départ	88	115	111
Effectif moyen mensuel	762,83	749,16	768,75
Taux de rotation	11,92%	15,08%	13,72%

Pour 2024, 94 arrivées et 88 départs pour un effectif moyen mensuel de 762,83 agents donnent un taux de rotation de **11,92%**

Définition :

Nombre de départs + nombre d'arrivées 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	60
4-2	Organisation et contenu du travail	62
4-3	Conditions physiques de travail	62
4-4	Transformation de l'organisation du travail	62
4-5	Dépenses d'action sociale	63
4-6	Médecine du travail	63
4-7	Travailleurs inaptes	63



AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

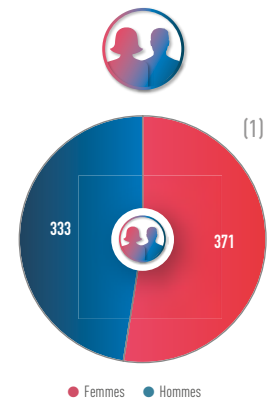
2024

4-1 Durée et aménagement du temps de travail

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

	2024	2023	2022
	100 %	100 %	100 %
Enseignants Titulaires	191	186	186
Enseignants Contractuels	71	67	66
Chercheurs Titulaires	9	9	14
Chercheurs Contractuels	115	104	127
BIATSS Titulaires	145	144	146
BIATSS Contractuels	173	182	157
Total	704	692	696

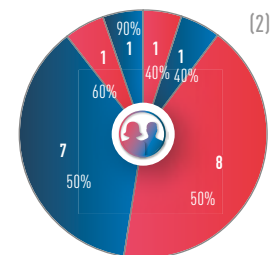
représentent 92.27 % de l'effectif total



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

Quotité de temps partiel ▶	2024						2023						2022									
	20	40	50	60	70	90	Total	20	40	50	60	70	90	Total	20	40	50	60	70	90	Total	
Enseignants Contractuels	-	-	8	-	-	-	8	-	-	9	-	-	-	9	-	-	8	-	-	-	-	8
Chercheurs Contractuels	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS Contractuels	-	2	7	1	-	1	11	-	2	5	2	-	1	10	-	2	4	3	-	-	-	9
Total	-	2	15	1	-	1	19	-	2	14	2	-	1	19	-	2	12	3	-	-	-	17

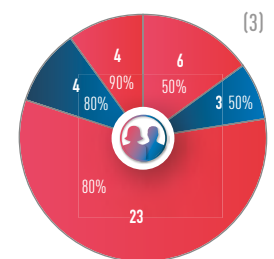
représentent 2.36 % de l'effectif total



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

Quotité de temps partiel ▶	2024					2023					2022				
	50	60	80	90	Total	50	60	80	90	Total	50	60	80	90	Total
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enseignants Contractuels	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	1
BIATSS Titulaires	2	-	22	2	26	5	-	24	2	31	5	-	24	2	31
BIATSS Contractuels	6	-	5	2	13	-	-	11	1	12	-	-	11	1	12
Total	9	-	27	4	40	6	-	35	3	44	6	-	35	3	44

représentent 4.98 % de l'effectif total

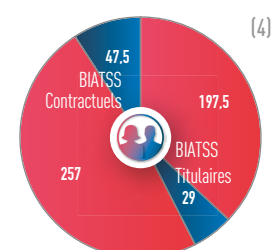


Nombre de jours fériés payés (hors samedi et dimanche)

	2024	2023	2022
Nombre de jours fériés payés	10	11	11

Repos compensateurs (4)

	nombre de jours pris en repos compensateurs			nombre d'agents ayant pris un repos compensateur		
	2024	2023	2022	2024	2023	2022
Chercheurs Contractuels	-	9,5	-	-	1	-
BIATSS Titulaires	226,5	193	196,5	53	55	48
BIATSS Contractuels	304,5	281,5	263,5	82	63	68
Total	531	484	460	135	119	116



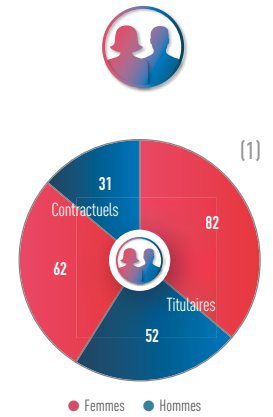
4-1 Durée et aménagement du temps de travail (suite)

Compte Epargne Temps (CET)

Stock et alimentation

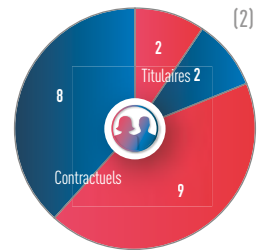
Nombre total de CET (1)

	2024				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	27	46	43	18	134
BIATSS Contractuels	3	50	30	10	93
Total	30	96	73	28	227



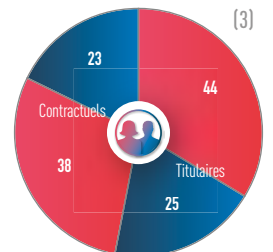
Nombre de nouveaux CET (2)

	2024				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	-	1	3	-	4
BIATSS Contractuels	1	7	7	2	17
Total	1	8	10	2	21



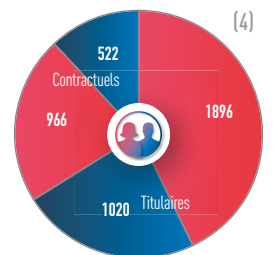
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET (3)

	2024				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	12	25	23	9	69
BIATSS Contractuels	3	33	19	6	61
Total	15	58	42	15	130



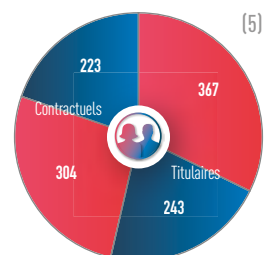
Nombre total de jours stockés après consommation (au 31/12 de l'année) (4)

	2024				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	640	921	828	527	2916
BIATSS Contractuels	30	899	442	117	1488
Total	670	1820	1270	644	4404



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

	2024				
	A+	A	B	C	Total
BIATSS Titulaires	148	196	191	75	610
BIATSS Contractuels	15	353	134	25	527
Total	163	549	325	100	1137



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)

	2024					2023	2022
	A+	A	B	C	Total	Total	Total
BIATSS Titulaires	28	52	1	-	81	173	206
BIATSS Contractuels	-	26	8	-	34	28	86
Total	28	78	9	-	115	201	292

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

	2024					2023
	A+	A	B	C	Total	Total
BIATSS Titulaires	89	120	84	29	322	518
BIATSS Contractuels	-	224	69	9	302	343
Total	89	344	153	38	624	861

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

	2024					2023
	A+	A	B	C	Total	Total
BIATSS Titulaires	9	7	-	-	16	36
Total	9	7	-	-	16	36

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.

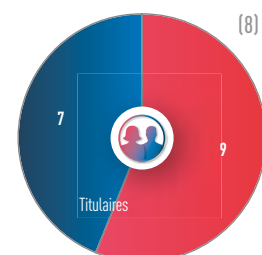
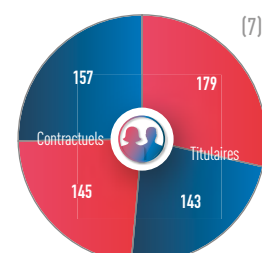
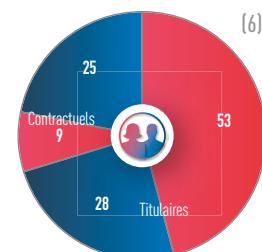
4-3 Conditions physiques de travail

	2024	2023	2022
Nombre d'études de postes de travail	-	-	-
dont aménagements d'horaires pour congé de maternité	-	-	-

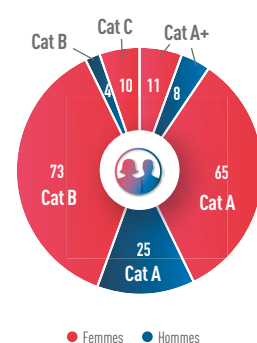
4-4 Transformation de l'organisation du travail

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
2024	196	117 BIATSS contractuels, 77 BIATSS titulaires
2023	169	97 BIATSS contractuels, 72 BIATSS titulaires
2022	151	90 BIATSS contractuels, 61 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		
	24	23	22	24	23	22
Secours urgents - situations exceptionnelles	6	3	3	7 628 €	1 830 €	3 500€
Prêt sans intérêt	-	-	-	-	-	-
Aide à l'installation des personnels nouvellement nommés	1	-	-	500 €	-	-
Séjours centres aérés/scolaires BAFA	-	-	-	-	-	-
Allocation enfant handicapé	2	2	2	4 736,92€	3 449,20€	3 685,88 €
Séjours pour enfants	6	5	8	639,91€	1025,17€	1 088,98€
Restauration	-	-	1	1 155,82 €	447,68 €	491,89€
Total	15	10	14	14 660,65 €	6752,05€	8 766,75 €

4-6 Médecine du travail

Nombre d'examen cliniques

	24	23	22	21
Travailleurs soumis à surveillance médicale (visites obligatoires : tous les 5 ans)	-	54	177	191
. dont surveillance médicale particulière (tous les 2 ans)	-	49	124	132
Les autres travailleurs (visites non obligatoires)	-	-	44	41

Nombre d'examen complémentaires

	24	23	22	21
Travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres, les deux catégories de personnels ne pouvant être différenciées	-	-	-	-

4-7 Travailleurs inaptes

Nombre de travailleurs définitivement inaptes (Comité Médical Départemental)

	24	23	22	21	20
. Reclassement					
BIATSS Titulaires	-	-	-	-	-
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-
. Inaptitude					
BIATSS Titulaires	-	-	-	2	-
BIATSS Contractuels	-	-	-	-	-
Enseignants Titulaires	-	-	-	-	-

Temps partiel thérapeutique

	24	23	22
Enseignants Titulaires	-	-	-
Enseignants Contractuels	-	-	-
BIATSS Titulaires	2	3	5
BIATSS Contractuels	3	1	-
Total	5	4	5



5

Formation

5-1	Formation professionnelle continue	66
5-2	Congés formation	67
5-3	Apprentissage	67



5-1 Formation professionnelle continue

Montant consacré à la formation continue

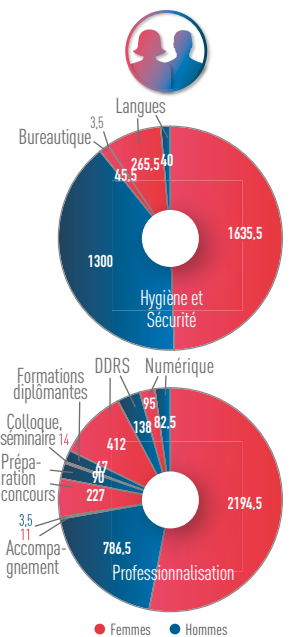
	24	23	22
Formation interne	8 857,21	14 493,30	16 699,53
Formation externe	220 549,28	202 973,38	152 654,06
Versement à des fonds d'assurance formation	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Versement auprès d'organismes agréés, Trésor et autres	Sans objet	Sans objet	Sans objet
Frais liés aux formations (mission, repas, fournitures...)	23 347,37	7 229,97	16 746,97
Total	252 753,86	224 696,65	186 100,56

Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	24	23	22
Dépenses de formation	252 753,86	224 696,65	186 100,56
Rémunération des personnes en formation	275 321,92	256 109,91	224 078,47
Personnels consacrés à la formation	113 901,35	72 016,36	54 457,70
Total	641 977,13	552 822,91	451 900,01
Masse salariale au 31/12	52 660 559,19	50 904 310,08	49 401 962,37
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	1,22%	1,09%	0,91%

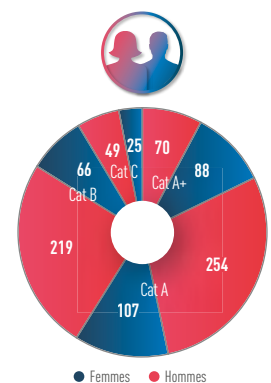
Nombre d'heures de stage

	24	23	22
Hygiène et Sécurité	2935,50	2916	1969,50
Bureautique	49	10,50	138,50
Langues	305,50	347	728,50
Professionnalisation	2981	2428,95	2536,50
Accompagnement	14,50	26	22
Préparation concours	317	609	702,50
Congrès, colloque, séminaire	14	-	7
Formation diplômante	67	-	-
DDRS	550	336	236
Numérique	177,50	-	-
Total	7411	6673,45	6341



Stagiaires accueillis

	2024				
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Enseignants-chercheurs Titulaires	95	2	-	-	97
Enseignants-chercheurs Contractuels	16	17	-	-	33
Chercheurs Titulaires	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	35	-	-	35
BIATSS Titulaires	37	130	110	30	307
BIATSS Contractuels	10	177	175	44	406
Total	158	361	285	74	878



5-1 Formation professionnelle continue (suite)

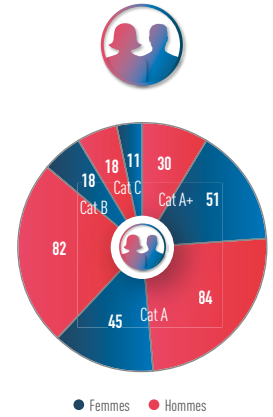
Nombre d'agents formés par catégorie de personnel

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

	2024					Total
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	
Enseignants-chercheurs Titulaires	53	1	-	-	-	54
Enseignants-chercheurs Contractuels	10	8	-	-	-	18
Chercheurs Titulaires	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	24	-	-	-	24
BIATSS Titulaires	14	37	40	12	-	103
BIATSS Contractuels	4	59	60	17	-	140
Total	81	129	100	29	-	339
Proportion d'agents formés dans la catégorie	30%	41%	78%	56%	0%	

	2023					Total
	Cat A+	Cat A	Cat B	Cat C	Apprentis	
Enseignants-chercheurs Titulaires	53	2	-	-	-	55
Enseignants-chercheurs Contractuels	8	7	-	-	-	15
Chercheurs Titulaires	-	-	-	-	-	-
Chercheurs Contractuels	-	21	-	-	-	21
BIATSS Titulaires	7	45	38	15	-	105
BIATSS Contractuels	1	48	41	17	-	107
Total	69	123	79	32	-	303
Proportion d'agents formés dans la catégorie	27%	39%	60%	54%	0%	

	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%	



5-2 Congés formation

Aucun congé de formation demandé à l'UTC

5-3 Apprentissage

	24	23	22
Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	0	0	0



6

Relations professionnelles

6-1	Représentants du personnel et délégués syndicaux	70
6-2	Information et communication	71
6-3	Différends concernant l'application du droit du travail	71



6-1 Représentants du personnel et délégués syndicaux

Composition des comités

	Nb de titulaires élus (1)	Nb de suppléants élus (2)
CSA	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

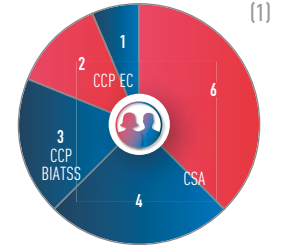
	2024	2023	2022
CSA (ex CT)			61,06%
CCP BIATSS catégorie A			54,32%
CCP BIATSS catégorie B			66,67%
CCP BIATSS catégorie C			32,14%
CCP Enseignants-chercheurs			37,85%
CCP Enseignants du 2nd degré			-
CPE ITRF A	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2024..	Il n'y a pas eu d'élections professionnelles en 2023.	85,45%
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

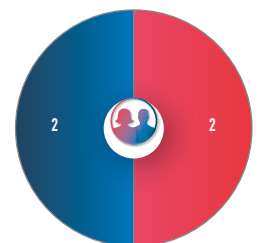
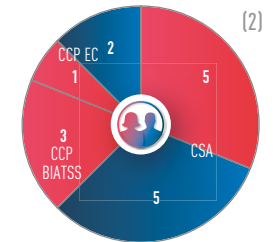
	Nombre de bénéficiaires de décharges de service	Nombre d'heures de décharge
2023/2024	4	829
2022/2023	4	963
2022/2023	3	883
2020/2022	3	561

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

	2024	2023	2022
Réunion de travail	27	12	14
Comité social d'administration	5	6	4
Commission consultative paritaire	-	3	5
Conseil d'administration en formation restreinte	16	18	17
Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein du CSA	6	4	-



● Femmes ● Hommes



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

Nombre de reconvoctions du CSA

2024	2023	2022
0	0	1

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

2024	2023	2022
1	19	1

Nombre de jours d'appel à la grève

2024	2023	2022
366	258	134

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

2024	2023	2022
1	34	1

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).

