

EXTRAIT DE DELIBERATION N°9

CONSEIL D'ADMINISTRATION Du 2 JUILLET 2026

- Nombre de membres en exercice : 23
- Nombre de membres présents : 16
- Nombre de membres représentés : 2
- Quorum : 12

APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

*Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles R.231-1 à R.232-8 ;
Vu l'arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste, la structuration, la
présentation des données contenues dans les bases de données sociales ;
Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 23 juin 2026.*

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2025 de SUPMICROTECH
(Cf. annexe jointe).

↳ **VOTE :**

- **Votants :** 18
- **Non-participations au vote :** 0
- **Abstentions :** 0
- **Suffrages exprimés :** 18
 - **Pour :** 18
 - **Contre :** 0

Fait à Besançon, le 02 juillet 2026

**Pour le directeur et par délégation
le directeur général des services
de SUPMICROTECH**




David MAUPIN

Rapport Social Unique

20
25

AVANT-PROPOS

Du bilan social au rapport social unique

Depuis le 1er janvier 2021, le bilan social et l'état de situation comparée des femmes et des hommes ont été remplacés par le Rapport Social Unique (RSU) sur la gestion des ressources humaines. Comme son nom l'indique, le RSU a vocation à rassembler en un seul document les divers rapports d'analyse de leur situation sociale que les administrations publiques sont tenues d'élaborer.

Le RSU recense et met en perspective les données catégorielles et sexuées des personnels de l'établissement, relatives aux thématiques suivantes : effectifs, emplois, recrutement, formation, promotion professionnelle, rémunérations, santé sécurité et conditions de travail, temps de travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Au-delà de cette présentation somme toute classique, le RSU intègre une analyse des données quantitatives disponibles en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces analyses correspondent à différents axes du plan d'action sur l'égalité professionnelle adopté. Au-delà des données comparatives d'ensemble entre femmes et hommes pour et entre les différentes catégories de personnel, le document offre une mise en perspective des différenciations en matière d'emplois, de rémunérations, ou encore de progression dans les carrières professionnelles.

Le RSU est établi au titre de l'année civile écoulée. Il comporte également les éléments se rapportant aux deux années précédentes.

« Connaître précisément pour agir efficacement » : c'est la promesse du RSU

Une succession de tableaux de données pour une photographie ? Oui, c'est l'objectif premier du RSU, et tout ce qui contribue à une meilleure connaissance des personnels de l'École, de leurs statuts, carrières, rémunérations, conditions et environnement de travail est indispensable pour travailler ensuite à penser nos choix, nos orientations, nos politiques.

La diversité des statuts, qu'il faut connaître mais aussi reconnaître, puis défendre comme nécessaire quand elle est source de complémentarité ; mais pas quand la diversité est telle qu'elle entraîne déséquilibre et division. Agir pour atténuer les écarts lorsqu'ils rendent difficile le travail ensemble dans des conditions sereines, cela suppose de trouver les leviers sans fragiliser aucun acteur de l'établissement et dans le plein respect du rôle et de la responsabilité de chacun. Le RSU ne peut pas ne pas conduire à s'interroger sur les actions qu'il faudra mettre en œuvre pour permettre que l'enseignement supérieur et la recherche demeure un service public attractif, valorisant et ouvert. L'essentiel, une fois la photographie prise, est de la rendre utile, donc de l'utiliser.

Document de référence, le RSU est un outil précieux, non seulement fait pour nourrir le dialogue social, mais aussi destiné au pilotage stratégique de nos ressources humaines et plus largement de la vie sociale de l'École. Outil démocratique, chacun peut y trouver, facilement et de façon transparente, les informations pour lesquelles il porte un intérêt. C'est à nous toutes et tous qu'il appartient de se saisir de ces rapports pour les positionner au cœur d'une démarche d'amélioration continue pour mieux aborder nos défis futurs et construire notre avenir.

Professeur Pascal VAIRAC, Directeur de SUPMICROTECH

SOMMAIRE

Emplois et effectifs	1
Les emplois	3
Les effectifs gérés	4
Les personnels BIATSS	6
Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants	8
La part des femmes parmi les personnels	10
Les effectifs rémunérés	11
L'âge des personnels	14
 Recrutements des personnels	 16
Les modes de recrutement des personnels	17
Les titulaires	18
Les BIATSS titulaires	19
Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires	20
Les contractuels	21
Les mouvements provisoires	22
 Parcours professionnels	 23
Les BIATSS titulaires	25
Les enseignants-chercheurs et enseignants	26
 Formation professionnelle	 27
 Les rémunérations	 29
La masse salariale	31
La structure des dépenses de personnel	33
Les rémunérations principales	34
Les rémunérations brutes des personnels titulaires	35
Les rémunérations brutes des agents contractuels	37
Les rémunérations nettes des personnels titulaires	38
Les rémunérations nettes des agents contractuels	39
Les rémunérations accessoires	40
Les primes et indemnités des personnels BIATSS	41
Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et des enseignants	43
L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	46
Les heures complémentaires et les vacations	47
Les prestations sociales	48
Les charges patronales	50
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les BIATSS titulaires	51
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les enseignants titulaires	53
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les agents contractuels	55

SOMMAIRE



- Santé et sécurité au travail 56**

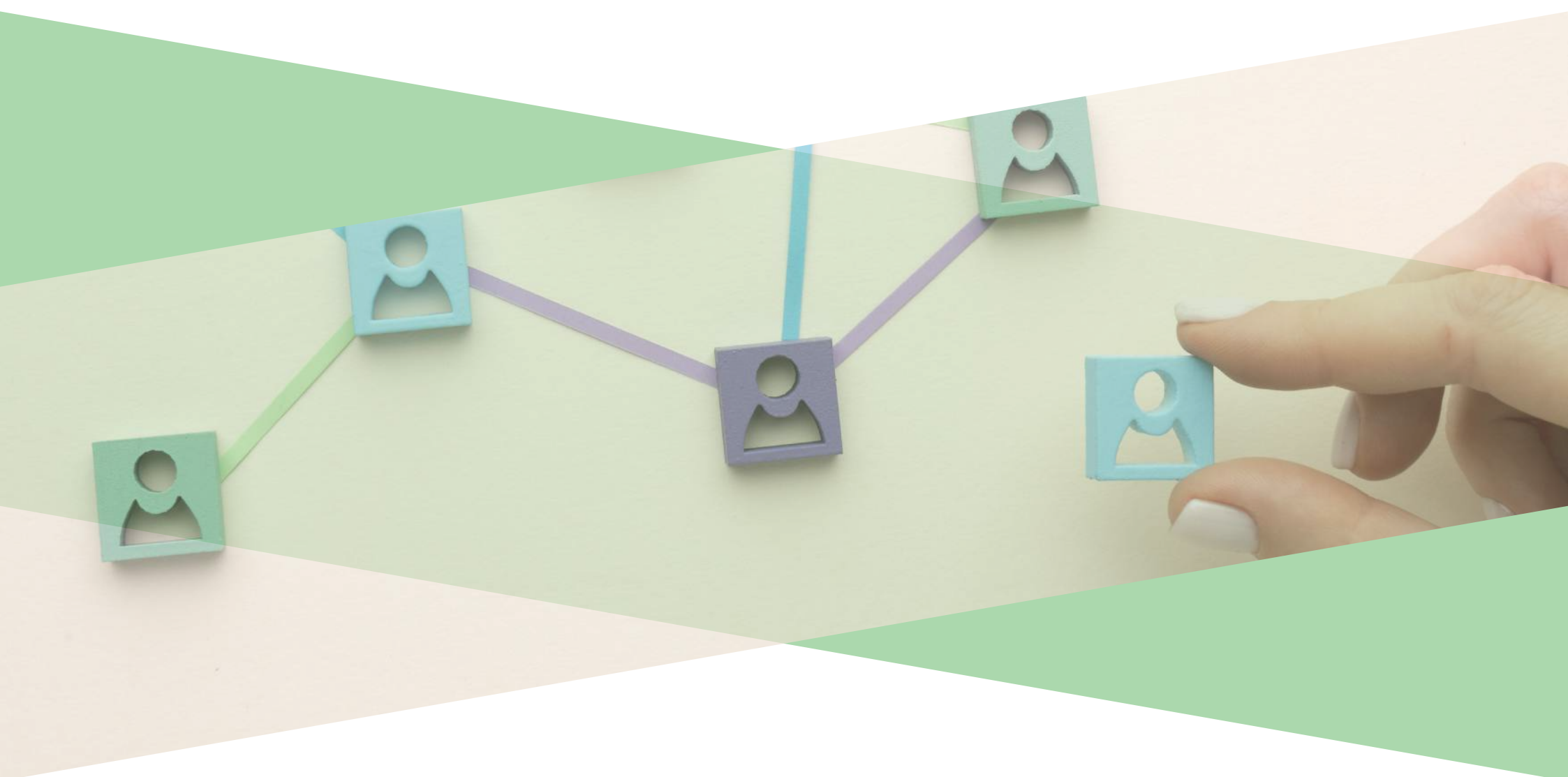
- Organisation du travail et temps de travail 63**
 - L'organisation du travail 65
 - Le télétravail 67
 - Le temps partiel et le temps incomplet 68
 - Les temps partiels chez les personnels BIATSS 69
 - Les temps partiels chez les personnels enseignants 70
 - Les congés annuels et le compte épargne temps 71
 - Les autres congés (hors congés annuels) 72
 - Les heures complémentaires 74
 - Les personnels BIATSS 75

- Action sociale et protection sociale 77**

- Dialogue social 81**



Emplois et effectifs



► Quelques précisions méthodologiques sur le module Emplois et Effectifs du Rapport Social Unique

Les informations relatives aux emplois et aux effectifs sont issues de l'univers KA-KX.

Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers de paies (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques).

Les informations relatives aux contrats et aux sections CNU sont issues de l'univers Mangué.

Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects, en collaboration avec le service des systèmes d'information.

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE au mois de décembre.

Dans chacun des tableaux du RSU, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé. Tant pour les personnels EC et ESAS que pour les personnels BIATSS, leur statut de fonctionnaire ou de contractuel est au besoin précisé, de même que pour leur catégorie ou corps pour les personnels fonctionnaires et leur catégorie ou type de contrat pour les personnels contractuels peuvent l'être.

Compte tenu du faible nombre de personnels bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) d'une part, au regard de la dimension des effectifs de l'établissement d'autre part, les données relatives ne figurent pas dans les différents items du RSU par souci de confidentialité.

► Les emplois

Depuis son accession aux RCE au 1er janvier 2022, SUPMICROTECH dispose de deux plafonds d'emplois. Le plafond 1 dit "Etat" qui correspond aux emplois financés par l'état, il est fixé à 133 ETP en 2025. Le plafond 2, dit "ressources propres" qui correspond aux emplois financés sur ressources propres.

L'ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. Il est calculé ainsi : ETPT = effectif physique x quotité de temps de travail x période d'activité dans l'année.

A titre d'exemple :

- Un agent à temps plein (quotité de travail = 100%) présent toute l'année correspond à $1 \times 1 \times 1 = 1$ ETPT
- Un agent à temps partiel à 80% présent toute l'année correspond à $1 \times 0,8 \times 1 = 0,8$ ETPT
- Un agent à temps partiel à 80% présent la moitié de l'année correspond à $1 \times 0,8 \times 0,5 = 0,4$ ETPT

► Tableau des emplois des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants

		Plafond 1	Plafond 2
		En ETPT	En ETPT
Emploi permanent	Titulaire	39,2	
	CDI	7,7	
Emploi non permanent	CDD	10,6	13,3
Sous-total BIATSS		57,5	13,3
Emploi permanent	Titulaire	57,5	
Emploi non permanent	CDD	3,4	
Sous-total Enseignant		59,9	
Total sur 2025		117,4	13,3

Emploi permanent	Titulaire	41,8	
	CDI	6,9	
Emploi non permanent	CDD	10,6	10,0
	Apprenti	1,0	
Sous-total BIATSS		60,3	10,0
Emploi permanent	Titulaire	60,1	
Emploi non permanent	CDD	4,6	
Sous-total Enseignant		64,2	
Total sur 2024		124,5	10,0

Emploi permanent	Titulaire	44,4	
	CDI	4,9	
Emploi non permanent	CDD	10,6	9,0
Sous-total BIATSS		59,9	9,0
Emploi permanent	Titulaire	59,8	
Emploi non permanent	CDD	4,0	
Sous-total Enseignant		63,3	
Total sur 2023		123,2	9,0

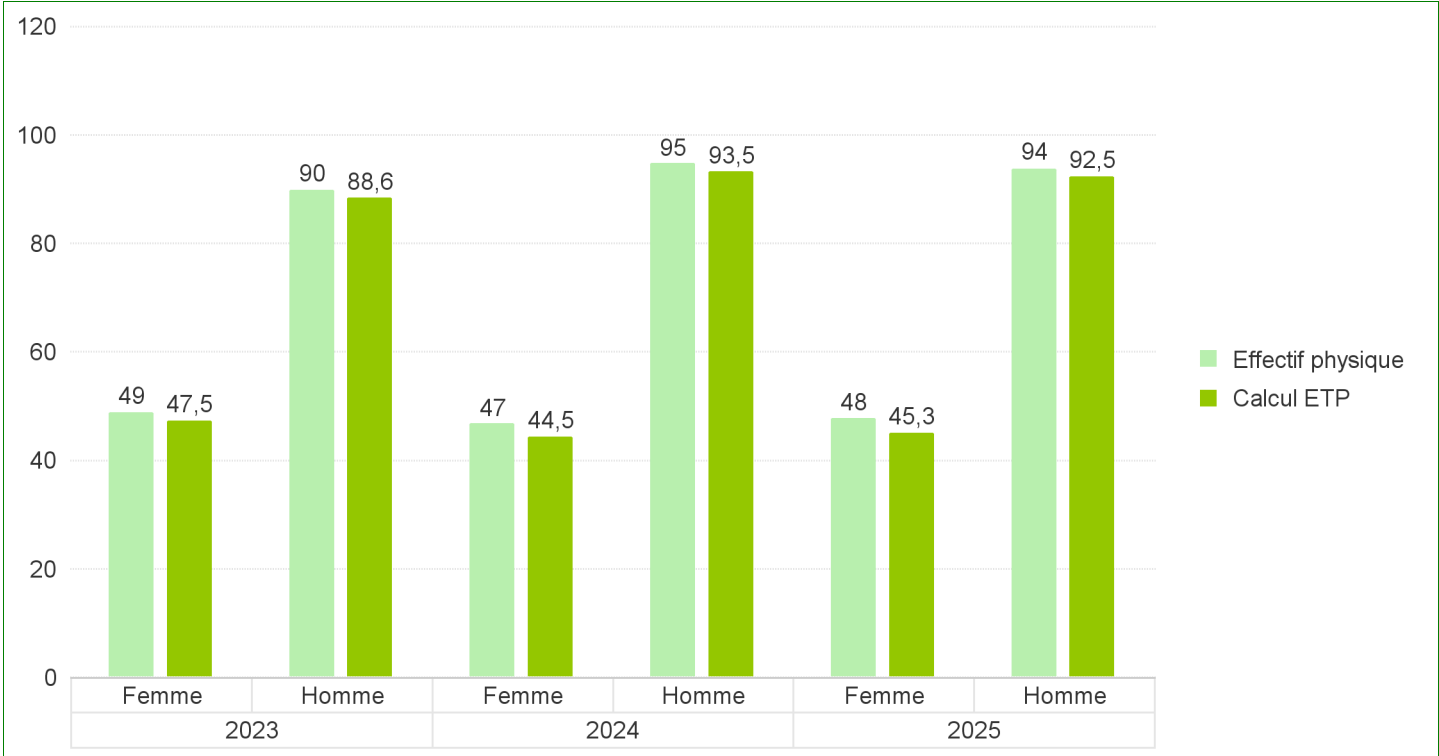
Précisions :
On présente ici les effectifs gérés par l'école (hors mise à disposition et détachement sortant).

Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

L'ETP (Equivalent Temps Plein) est l'unité qui prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail :
ETP = effectif physique à une date donnée x quotité de temps de travail

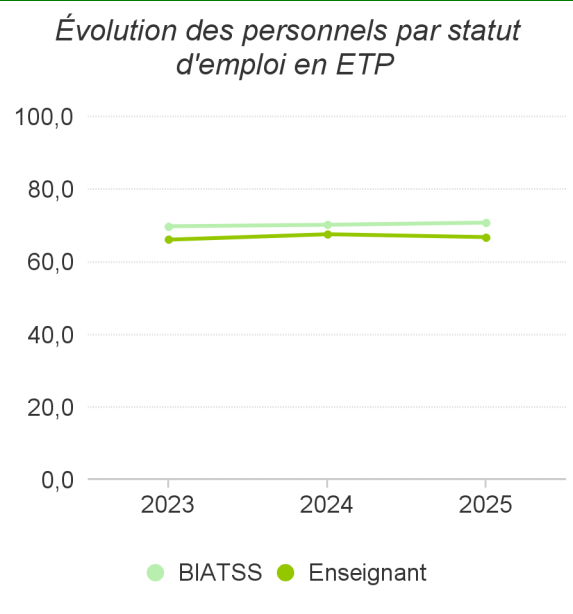
A titre d'exemple : un agent à temps partiel à 60% débutant ses fonctions le 1er juillet correspond à 0 ETP au 30 juin et à 0,6 ETP au 31 décembre s'il est encore en fonction.

► Répartition des effectifs par sexe



► Répartition des effectifs par statut d'emploi des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	21	20,6	18	17,2	17	16,6
Homme	24	23,8	25	24,6	23	22,6
BIATSS titulaire	45	44,4	43	41,8	40	39,2
Femme	13	12,5	13	12,5	18	16,7
Homme	13	13,0	16	16,0	15	15,0
BIATSS contractuel	26	25,5	29	28,5	33	31,7
Femme	12	11,4	11	10,3	9	8,5
Homme	49	48,8	50	49,8	49	49,0
Enseignant titulaire	61	60,2	61	60,1	58	57,5
Femme	3	3,0	5	4,5	4	3,5
Homme	4	3,0	4	3,1	7	5,9
Enseignant contractuel	7	6,0	9	7,6	11	9,4
Total général	139	136,1	142	138,0	142	137,8



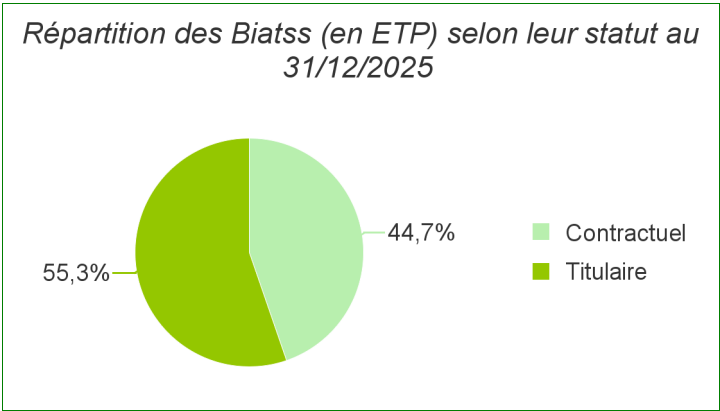
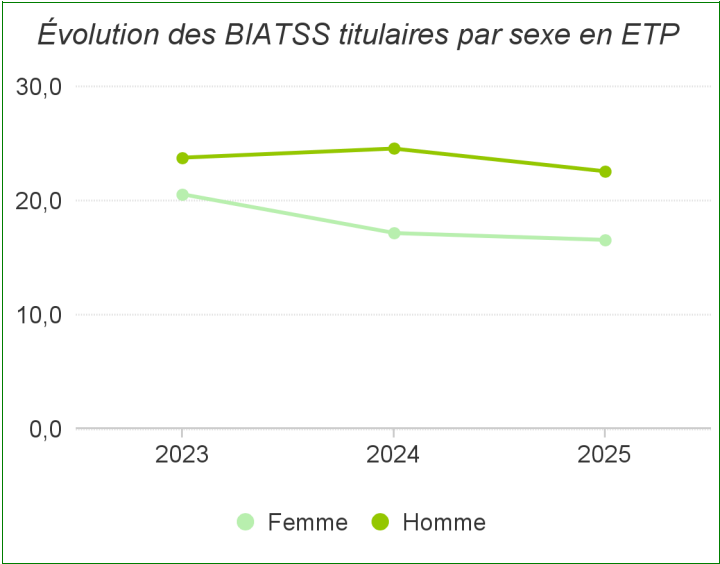
► Répartition des effectifs selon leur statut ou contrat

		2023		2024		2025	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Titulaire	Femme	33	32,0	29	27,5	26	25,1
	Homme	73	72,6	75	74,4	72	71,6
Total général		106	104,6	104	101,9	98	96,7

		2023		2024		2025	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme		3	2,9	4	3,9	5	4,7
Homme		2	2,0	3	3,0	3	3,0
CDI		5	4,9	7	6,9	8	7,7
Femme		10	9,6	9	8,6	13	12,0
Homme		11	11,0	12	12,0	12	12,0
CDD		21	20,6	21	20,6	25	24,0
Homme				1	1,0		
Apprenti				1	1,0		
Femme		1	1,0	2	1,5	1	0,5
Homme		3	2,0	2	1,5	2	1,0
ATER		4	3,0	4	3,0	3	1,5
Homme		1	1,0	1	1,0	1	1,0
CPJ		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Femme		2	2,0	3	3,0	3	3,0
Homme						3	3,0
Doctorant		2	2,0	3	3,0	6	6,0
Homme				1	0,6	1	0,9
Ens. contractuels				1	0,6	1	0,9
Total général		33	31,5	38	36,1	44	41,1

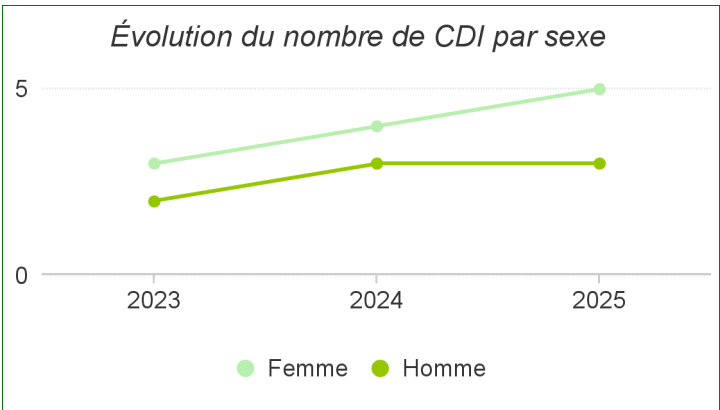
► Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Homme	9	9,0	9	9,0	9	9,0
IGR et emplois fonctionnels	9	9,0	9	9,0	9	9,0
Femme	8	8,0	8	7,6	9	9,0
Homme	7	7,0	8	7,8	7	6,6
IGE	15	15,0	16	15,4	16	15,6
Femme	3	3,0	1	1,0		
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ASI	5	5,0	3	3,0	2	2,0
Femme	5	4,8	5	4,8	5	4,8
Homme	4	3,8	4	3,8	3	3,0
TCH	9	8,6	9	8,6	8	7,8
Femme	5	4,8	4	3,8	3	2,8
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ATRF	7	6,8	6	5,8	5	4,8
Total des titulaires	45	44,4	43	41,8	40	39,2



► Répartition des BIATSS contractuels selon leur type de contrat

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	3	2,9	4	3,9	5	4,7
Homme	2	2,0	3	3,0	3	3,0
CDI	5	4,9	7	6,9	8	7,7
Femme	10	9,6	9	8,6	13	12,0
Homme	11	11,0	12	12,0	12	12,0
CDD	21	20,6	21	20,6	25	24,0
Homme			1	1,0		
Apprenti			1	1,0		
Total des contractuels	26	25,5	29	28,5	33	31,7



► Nombre de CDD transformés en CDI et leur ancienneté au 31/12/2025

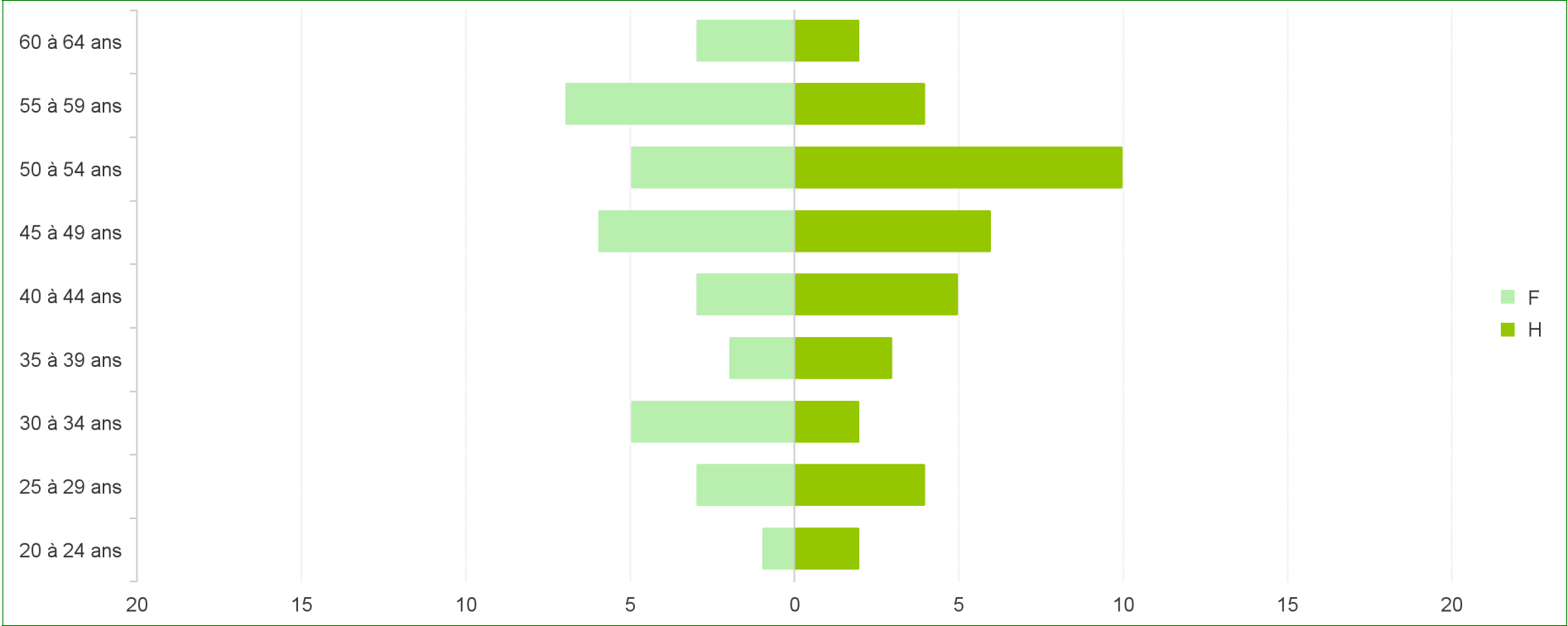
	Homme	Femme
Depuis moins d'un an		1
Depuis 1 an(s)	1	1
Depuis 7 an(s)	1	
Depuis 8 an(s)	1	1
Depuis 9 an(s)		1
Depuis 12 an(s)		1
Total CDI	3	5

Lecture du tableau :
Les périodes correspondent à l'ancienneté du CDI à la date du 31/12/2025.

► Répartition des BIATSS selon leur catégorie

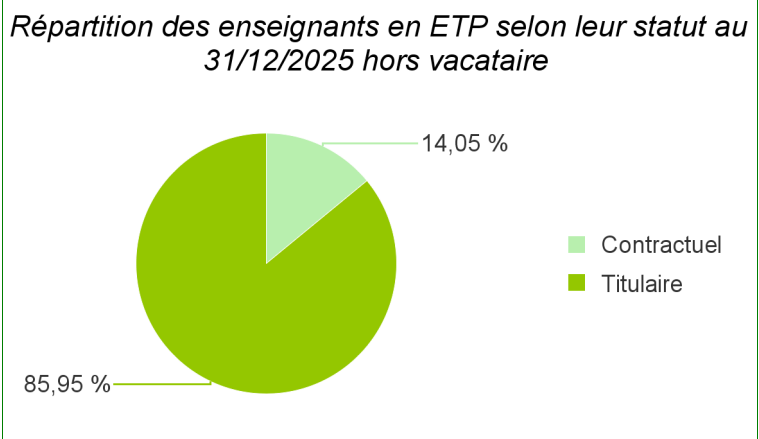
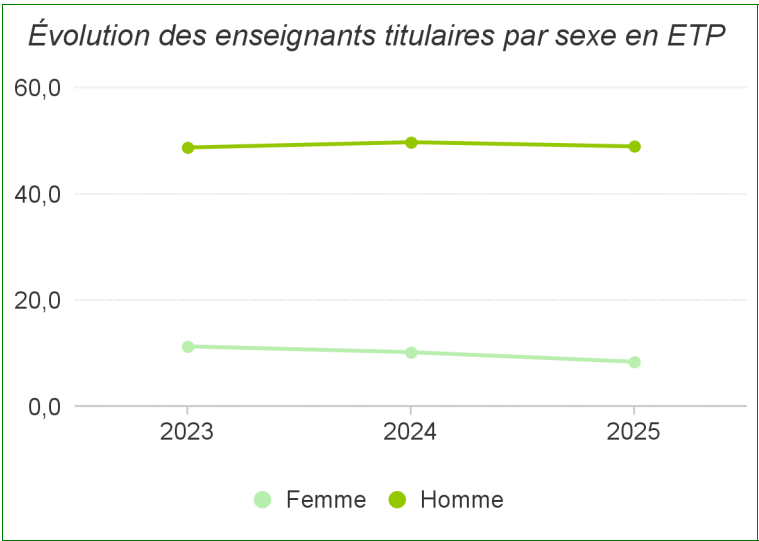
	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	11	11,0	9	8,6	9	9,0
Homme	18	18,0	19	18,8	18	17,6
Catégorie A	29	29,0	28	27,4	27	26,6
Femme	5	4,8	5	4,8	5	4,8
Homme	4	3,8	4	3,8	3	3,0
Catégorie B	9	8,6	9	8,6	8	7,8
Femme	5	4,8	4	3,8	3	2,8
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	7	6,8	6	5,8	5	4,8
Total BIATSS titulaires	45	44,4	43	41,8	40	39,2

► Pyramide des âges des personnels BIATSS en 2025



► Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires selon leur corps

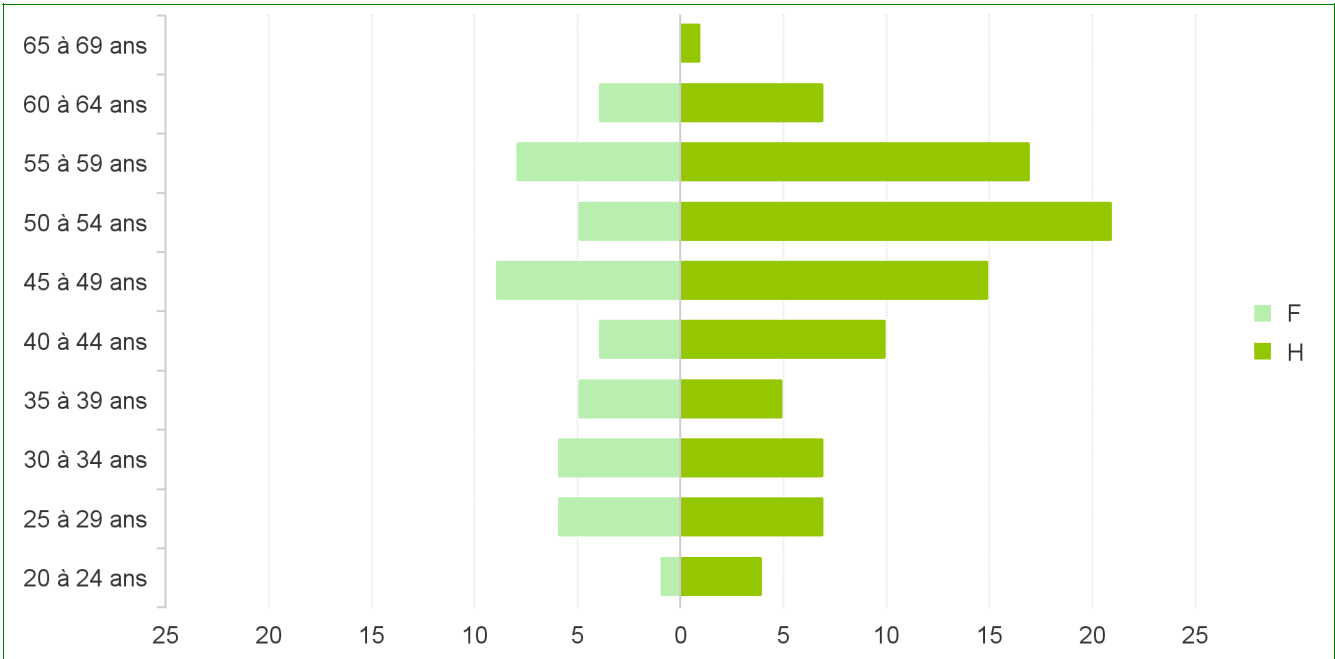
	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	2	2,0	2	2,0		
Homme	17	17,0	17	17,0	18	18,0
PU	19	19,0	19	19,0	18	18,0
Femme	5	4,6	5	4,5	5	4,5
Homme	21	20,8	22	21,8	21	21,0
MCF	26	25,4	27	26,3	26	25,5
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	8	8,0	8	8,0	7	7,0
PRAG	10	10,0	10	10,0	9	9,0
Femme	3	2,8	2	1,8	2	2,0
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	6	5,8	5	4,8	5	5,0
Total général	61	60,2	61	60,1	58	57,5



► Répartition des enseignants contractuels

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT
Femme	1	1,0	2	1,5	1	0,5
Homme	3	2,0	2	1,5	2	1,0
ATER	4	3,0	4	3,0	3	1,5
Homme	1	1,0	1	1,0	1	1,0
CPJ	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Femme	2		3		3	
Homme					3	
Doctorant	2		3		6	
Homme			1	0,6	1	0,9
Ens. contractuels			1	0,6	1	0,9

► Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2025



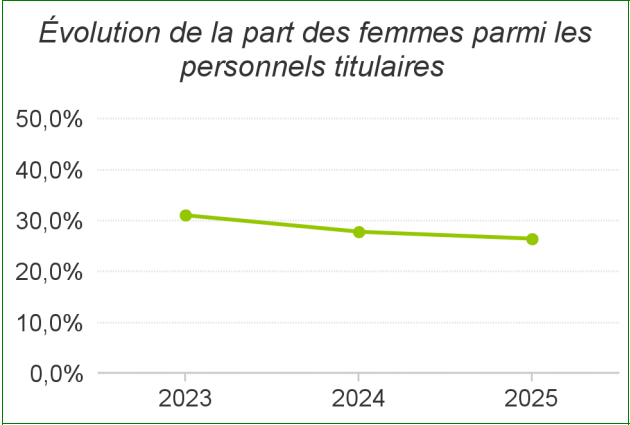
► Répartition des hommes et femmes parmi les enseignants-chercheurs et enseignants selon le grade

	2023		2024		2025	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Classe exceptionnelle	1	9	1	7		8
Première classe	1	3	1	5		5
Deuxième classe		5		5		5
Professeurs des universités	2	17	2	17		18
Hors classe		8		6		8
Classe normale	5	13	5	16	5	13
Maîtres de conférence	5	21	5	22	5	21
Classe exceptionnelle	1	4	1	4	1	4
Hors classe		1		1		1
Classe normale	1	3	1	3	1	2
Professeurs agrégés	2	8	2	8	2	7
Classe exceptionnelle	1	2	1	2	1	2
Hors classe	1		1			1
Classe normale	1	1		1	1	
Professeurs certifiés	3	3	2	3	2	3
Total général	12	49	11	50	9	49

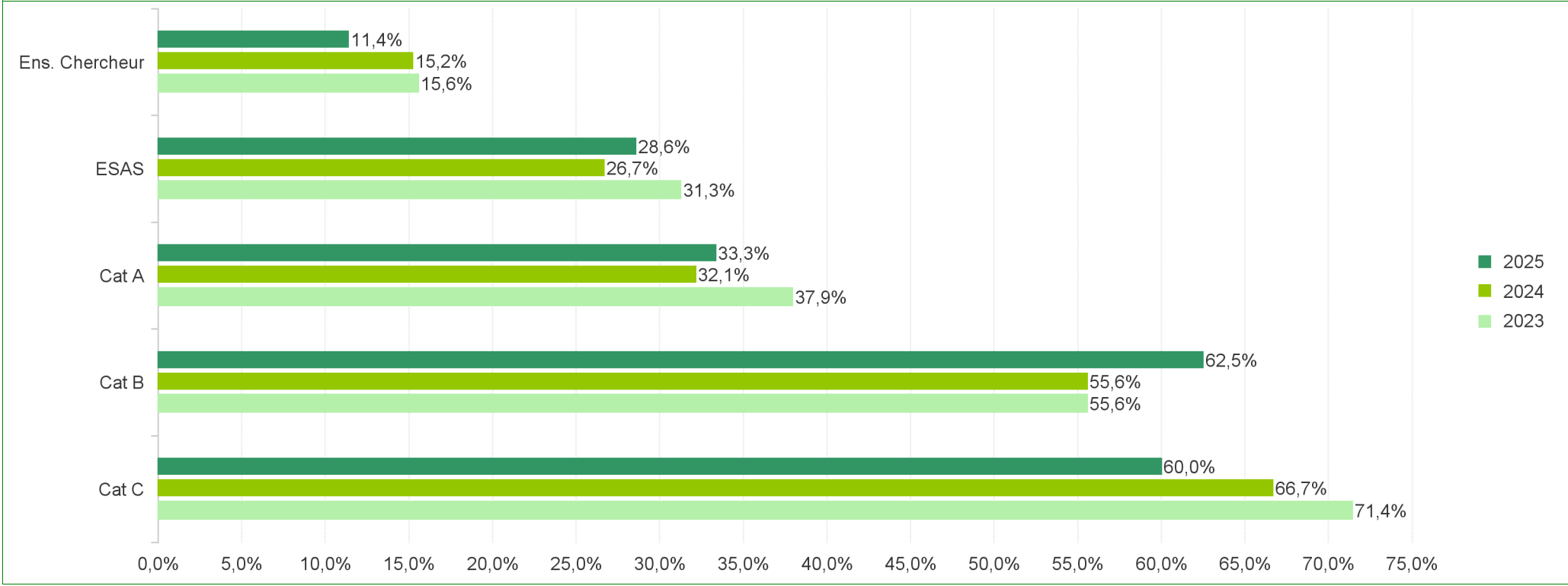
EMPLOIS ET EFFECTIFS - La part des femmes parmi les personnels

► Part des femmes parmi les personnels

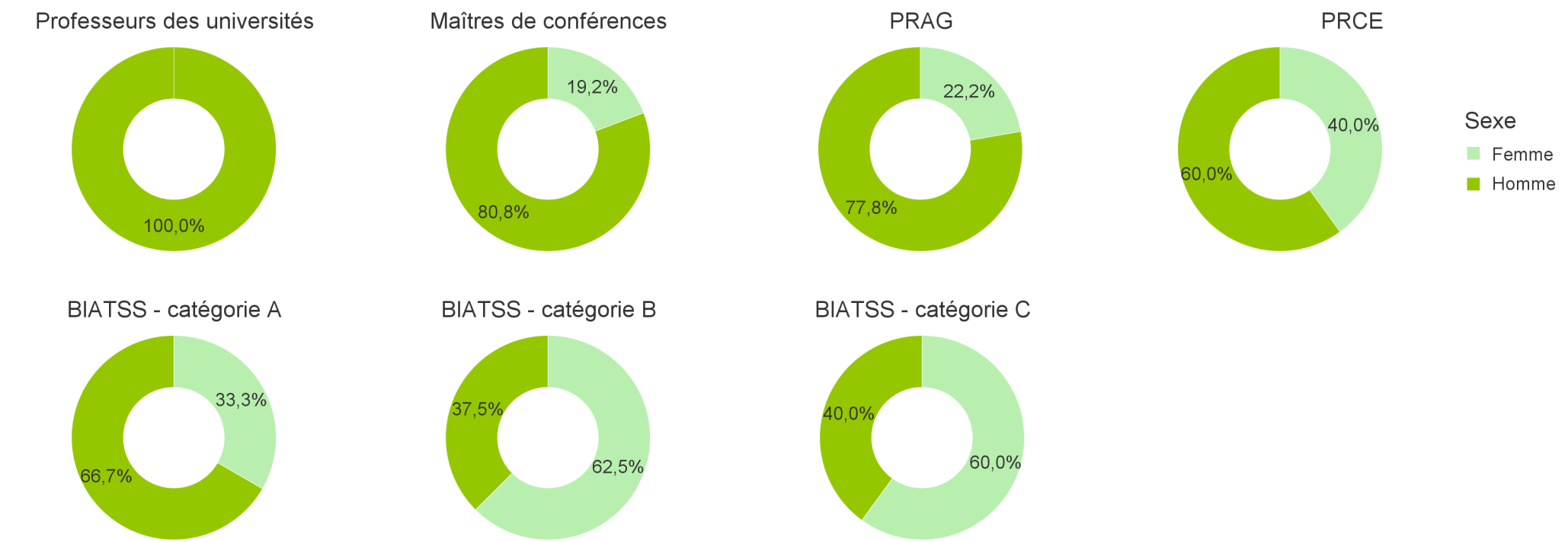
	2023		2024		2025	
	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes
BIATSS titulaire	45	46,7%	43	41,9%	40	42,5%
BIATSS contractuel	26	50,0%	29	44,8%	33	54,5%
Enseignant titulaire	61	19,7%	61	18,0%	58	15,5%
Enseignant contractuel	7	42,9%	9	55,6%	11	36,4%
Total	139	35,3%	142	33,1%	142	33,8%



► Part des femmes selon le statut des personnels titulaires



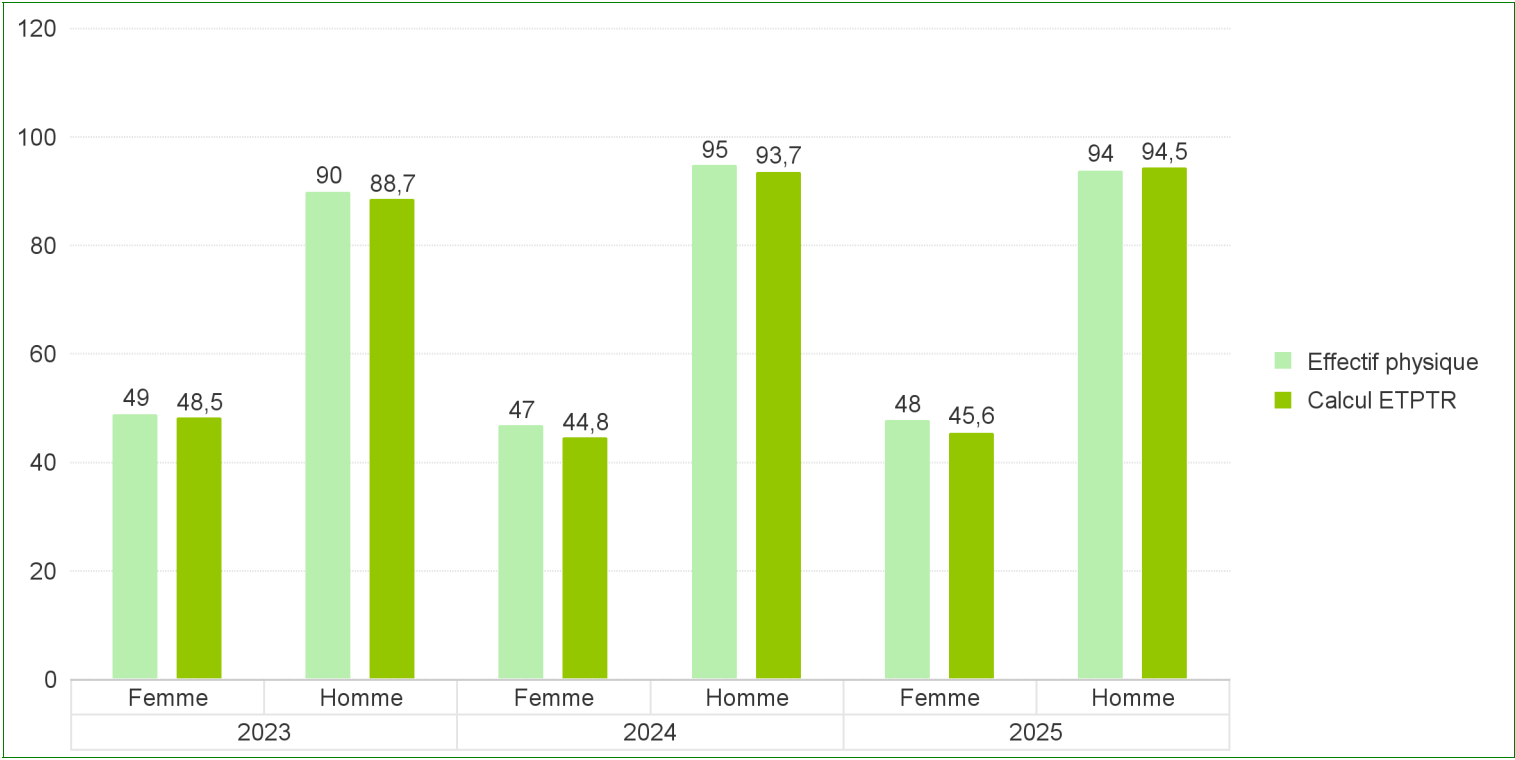
► Répartition des personnels titulaires selon le genre au 31/12/2025



On présente ici les effectifs rémunérés par l'école.

Les ETPTR (Équivalent Temps Plein Travaillé Rémunéré) prennent en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel (exemple : un personnel à 80% est rémunéré à 85,7%) ainsi que le temps de présence effectif sur l'année (exemple : un personnel à 80% débutant ses fonctions le 1er juillet est décompté $0,857/2 = 0,43$ ETPTR).

Répartition des effectifs par sexe



Répartition des effectifs par sexe et statut d'emploi

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	21	20,7	18	17,3	17	16,7
Homme	24	23,9	25	24,7	23	22,6
BIATSS titulaire	45	44,6	43	42,0	40	39,3
Femme	13	11,6	13	12,6	18	16,9
Homme	13	13,0	16	16,0	15	15,0
BIATSS contractuel	26	24,6	29	28,6	33	31,9
Femme	12	11,1	11	10,4	9	8,6
Homme	49	48,9	50	49,9	49	49,0
Enseignant titulaire	61	60,0	61	60,3	58	57,6
Femme	3	5,0	5	4,5	4	3,5
Homme	4	3,0	4	3,1	7	7,9
Enseignant contractuel	7	7,5	9	7,6	11	10,9
Total général	139	136,7	142	138,5	142	139,6

► Répartition des effectifs titulaires par sexe et corps

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	2	2,0	2	2,0		
Homme	17	17,0	17	17,0	18	18,0
PU	19	19,0	19	19,0	18	18,0
Femme	5	4,7	5	4,6	5	4,6
Homme	21	20,9	22	21,9	21	21,0
MCF	26	25,5	27	26,4	26	25,6
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	8	8,0	8	8,0	7	7,0
PRAG	10	10,0	10	10,0	9	9,0
Femme	3	2,5	2	1,9	2	2,0
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	6	5,5	5	4,9	5	5,0
Homme	9	9,0	9	9,0	9	9,0
IGR et emplois fonctionnels	9	9,0	9	9,0	9	9,0
Femme	8	8,0	8	7,6	9	9,0
Homme	7	7,0	8	7,9	7	6,6
IGE	15	15,0	16	15,5	16	15,6
Femme	3	3,0	1	1,0		
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ASI	5	5,0	3	3,0	2	2,0
Femme	5	4,9	5	4,9	5	4,9
Homme	4	3,9	4	3,9	3	3,0
TCH	9	8,7	9	8,7	8	7,9
Femme	5	4,9	4	3,9	3	2,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ATRF	7	6,9	6	5,9	5	4,9
Total général	106	104,6	104	102,3	98	96,9

► Répartition des effectifs BIATSS titulaires par sexe et catégorie

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	11	11,0	9	8,6	9	9,0
Homme	18	18,0	19	18,9	18	17,6
Catégorie A	29	29,0	28	27,5	27	26,6
Femme	5	4,9	5	4,9	5	4,9
Homme	4	3,9	4	3,9	3	3,0
Catégorie B	9	8,7	9	8,7	8	7,9
Femme	5	4,9	4	3,9	3	2,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	7	6,9	6	5,9	5	4,9
Total BIATSS titulaires	45	44,6	43	42,0	40	39,3

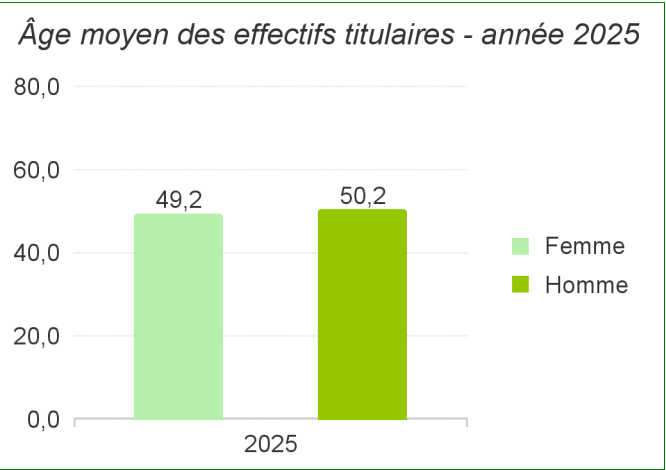
► Répartition des effectifs contractuels par sexe et corps

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	1	1,0	2	1,5	1	0,5
Homme	3	2,0	2	1,5	2	1,0
ATER	4	2,5	4	3,0	3	1,0
Femme	13	11,6	13	12,6	18	16,9
Homme	13	13,0	15	15,0	15	15,0
BIATSS contractuels	26	24,6	28	27,6	33	31,9
Homme			1	1,0		
Apprenti			1	1,0		
Homme	1	1,0	1	1,0	1	1,0
CPJ	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Femme	2	4,0	3	3,0	3	3,0
Homme					3	5,0
Doctorant	2	4,0	3	3,0	6	8,0
Homme			1	0,6	1	0,9
Ens. contractuels			1	0,6	1	0,9
Total contractuels	33	32,1	38	36,2	44	42,8

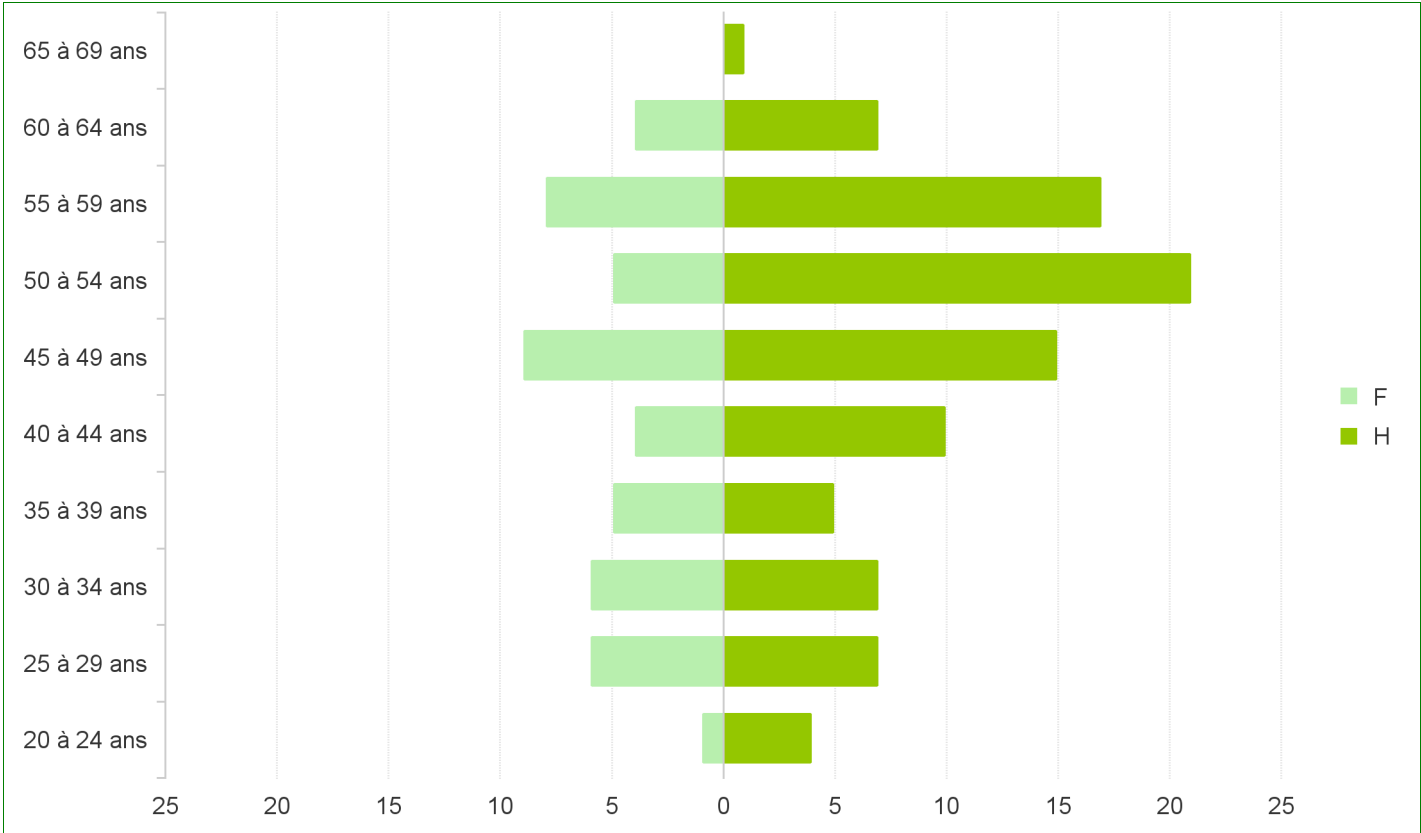
EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

► Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par sexe

	2023		2024		2025	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	49,3	52	49,3	53	49,2	51
Homme	49,3	50	48,9	51	50,2	52
Total général	49,3	51	49,0	51	49,9	52



► Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



► Âge moyen et âge médian des effectifs par statut d'emploi de l'ensemble des personnels

	2023		2024		2025	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	50,0	54	49,6	53	51,1	54
Homme	47,1	50	48,7	50	50,1	52
BIATSS titulaire	48,5	51	49,1	51	50,5	52

Femme	39,2	44	39,4	37	39,8	40
Homme	32,4	30	34,1	34	34,8	34
BIATSS contractuel	35,8	32	36,5	34	37,5	35

Femme	48,1	49	48,8	49	45,5	45
Homme	50,5	52	49,0	51	50,3	52
Enseignant titulaire	50,0	51	49,0	51	49,6	50

Femme	27,4	24	27,7	25	27,7	26
Homme	30,0	28	41,3	37	32,7	25
Enseignant contractuel	28,9	27	33,7	32	30,9	26

Total général	45,7	48	45,5	47	45,6	47
---------------	------	----	------	----	------	----

► Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par catégorie

	2023		2024		2025	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	46,0	48	43,5	46	43,6	47
Homme	48,1	50	49,9	51	47,0	47
Catégorie A	47,2	50	47,3	51	45,8	47

Femme	50,6	54	51,6	55	53,0	56
Homme	43,1	44	44,1	45	46,6	51
Catégorie B	47,3	49	48,3	50	50,6	53

Femme	49,2	56	46,6	49	52,6	58
Homme	47,5	47	48,5	48	49,5	49
Catégorie C	48,7	50	47,2	48	51,3	52

Total général	47,4	50	47,5	51	47,2	52
---------------	------	----	------	----	------	----

Recrutements des personnels



► **Quelques précisions méthodologiques relatives au module Recrutements des personnels du Rapport Social Unique**

Les informations relatives aux recrutements de personnels sont issues de l'univers Mangué.

Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects, en collaboration avec le service des systèmes d'information.

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE au mois de décembre.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé. Tant pour les personnels EC et ESAS que pour les personnels BIATSS, leur statut de fonctionnaire ou de contractuel est au besoin précisé, de même que pour leur catégorie ou corps pour les personnels fonctionnaires et leur catégorie ou type de contrat pour les personnels contractuels peuvent l'être.

► **Les modes de recrutement des personnels**

Les modes de recrutement des personnels fonctionnaires sont multiples.

Les entrées (ou arrivées) :

Il s'agit des personnes entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, mutation, recrutement sans concours (catégorie C), détachement entrant, réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental), contrat PACTE, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré).

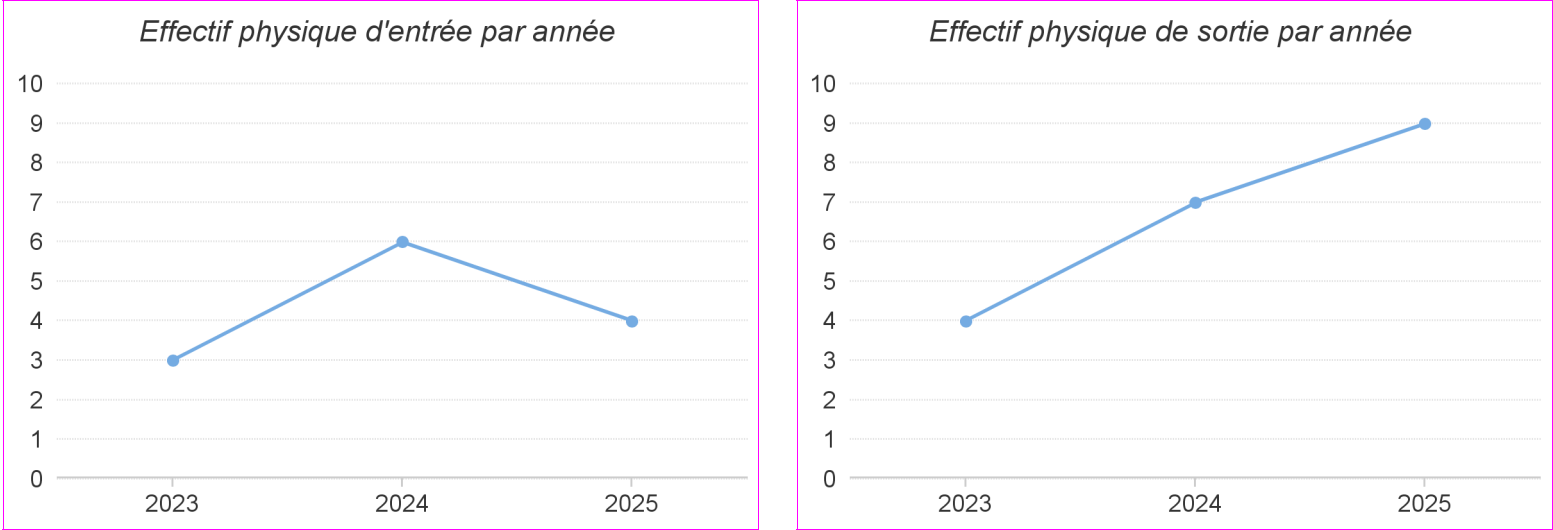
Les sorties (ou départs) :

Une sortie désigne toute personne quittant SUPMICROTECH et/ou la fonction publique au cours de la période de référence.

Les motifs potentiels de sortie sont les suivantes : retraite, mutation, concours, démission ou radiation, licenciement, fin de fonction dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré), décès.

Par ailleurs, certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires : détachement, disponibilité, congé parental, etc.

► Recrutement des personnels titulaires



	BIATSS titulaire			Enseignant titulaire		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre d'entrées	1	2	2	2	4	2
Nombre de sorties	1	4	4	3	3	5
Effectif moyen permanent	47	44	42	62	59	59
Effectif au 31 décembre de l'année N	45	43	40	61	61	58
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-	45	43	-	61	61
Taux de recrutement	2,1%	4,6%	4,8%	3,2%	6,8%	3,4%
Taux de départ	2,1%	9,1%	9,6%	4,9%	5,1%	8,5%
Taux de rotation	-	6,8%	7,2%	-	5,7%	5,9%

Effectif moyen permanent :
Moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois.

Taux de recrutement :
Somme des entrées / effectif moyen permanent

Taux de départ :
Somme des sorties / effectif moyen permanent

Taux de rotation :
Somme des entrées et des sorties / somme des effectifs au 31 décembre des années N et N-1

► Âge moyen de départ à la retraite des personnels titulaires

	BIATSS titulaire			Enseignant titulaire		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Femme		64,5	64,0			64,9
Homme	63,0			64,8	66,7	

► Répartition des entrées et sorties des BIATSS titulaires

	BIATSS titulaire					
	2023		2024		2025	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Catégorie A	1	1	2	2	2	4
Catégorie B						
Catégorie C				1		
Total	1	1	2	3	2	4

Les personnels en position de détachement ou disponibilité continuent d'être administrativement gérés par l'école.
Lorsque ces personnels mettent fin à leur position sans réintégration ou font valoir leur droit à la retraite, ils sont automatiquement déclarés sortants de l'école.

► Motifs d'entrées des BIATSS titulaires

		BIATSS titulaire		
		2023	2024	2025
Catégorie A	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION		1	1
	MUTATION	1	1	
	RECRUTEMENT DIRECT AGENT NON TITULAIRE			1
Total		1	2	2

► Motifs de sorties des BIATSS titulaires

		BIATSS titulaire		
		2023	2024	2025
Catégorie A	Admission à la retraite sur demande	1		1
	Démission pour mener un projet personnel			1
	Fin de détachement - Retour corps et admin.d'origine			1
	Mutation dans un établissement relevant du MESR		1	
	Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant			1
	Radiation d'office suite à nomination dans un corps de fonctionnaires		1	
Catégorie C	Retraite sur demande après atteinte de l'age ou de la durée de service d'ouverture des droits		1	
Total		1	3	4

► Répartition des entrées et sorties des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

	Enseignant titulaire					
	2023		2024		2025	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
PU				2	1	2
MCF	1	3	4	1		1
PRAG	1					1
PRCE					1	1
Total	2	3	4	3	2	5

► Motifs d'entrées des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

		Enseignant titulaire		
		2023	2024	2025
PU	CONCOURS EXTERNE			1
MCF	CONCOURS EXTERNE		3	
	MUTATION	1	1	
PRAG	CONCOURS INTERNE	1		
PRCE	MUTATION			1
Total		2	4	2

► Motifs de sorties des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

		Enseignant titulaire		
		2023	2024	2025
PU	Admission à la retraite sur demande		2	1
	Retraite après recul de limite d'âge			1
MCF	Admission à la retraite sur demande	1	1	
	Mutation dans un établissement relevant du MESR	2		1
PRAG	Mutation dans un établissement relevant du MESR			1
PRCE	Décès non imputable au service			1
Total		3	3	5

► Recrutement des personnels contractuels

Concernant les personnels contractuels, les mouvements sont plus importants que pour les titulaires, notamment en raison des modalités de recours à des personnels contractuels BIATSS financés sur les contrats de recherche, ainsi que des modalités de recours à des personnels ATER pour palier les vacances temporaires de postes occasionnées par les sorties non prévisibles ou non immédiatement pourvues des personnels EC-ESAS.

	BIATSS contractuel			Enseignant contractuel		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre d'entrées	15	15	10	7	5	2
Nombre de sorties	10	5	5	2	3	2
Effectif moyen permanent	24	26	31	4	8	10
Effectif au 31 décembre de l'année N	26	29	33	7	9	11
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-	26	29	-	7	9
Taux de recrutement	62,7%	57,1%	32,7%	178,7%	66,7%	20,9%
Taux de départ	41,8%	19,0%	16,3%	51,1%	40,0%	20,9%
Taux de rotation	-	36,4%	24,2%	-	50,0%	20,0%

Effectif moyen permanent :
Moyenne des effectifs mensuels calculés entre le premier et le dernier jour du mois.

Taux de recrutement :
Somme des entrées / effectif moyen permanent

Taux de départ :
Somme des sorties / effectif moyen permanent

Taux de rotation :
Somme des entrées et des sorties / somme des effectifs au 31 décembre des années N et N-1

Précision sur les remontées de données :

Arrivées :
il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de début de contrat se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année n.
Départs :
il s'agit des personnels contractuels pour lesquels la date de fin de contrat se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année n.

Lorsqu'un personnel effectue plusieurs contrats au cours de la même année, il est considéré comme arrivant (ou partant) dès lors qu'une durée minimum d'un jour sépare deux contrats.

► La disponibilité

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Le fonctionnaire en disponibilité cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement (sauf dans certains cas) et de ses droits à la retraite, sauf, sous certaines conditions, s'il exerce une autre activité.

La mise en disponibilité peut intervenir soit d'office à l'initiative de l'administration, soit à la demande du fonctionnaire. Elle peut être accordée pour différents motifs, de droit ou sous réserve des nécessités de service selon les cas.

Seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en disponibilité. Toutefois, un agent contractuel peut bénéficier de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une mise en disponibilité.

► Nombre d'agents bénéficiant d'une disponibilité

		2023	2024	2025
BIATSS	Femme	1	2	2
	Homme	2	2	2
Total		3	4	4

► Le détachement sortant

La position de détachement (de six mois à cinq ans maximum, renouvelable) permet à l'agent de quitter son corps d'origine tout en continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Certains personnels peuvent être comptabilisés sur plusieurs années.

		2023	2024	2025
BIATSS	Femme	2	3	3
	Homme	1	2	1
Enseignant	Homme	1	1	1
Total		4	6	5

► Le congé parental

Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est non rémunéré.

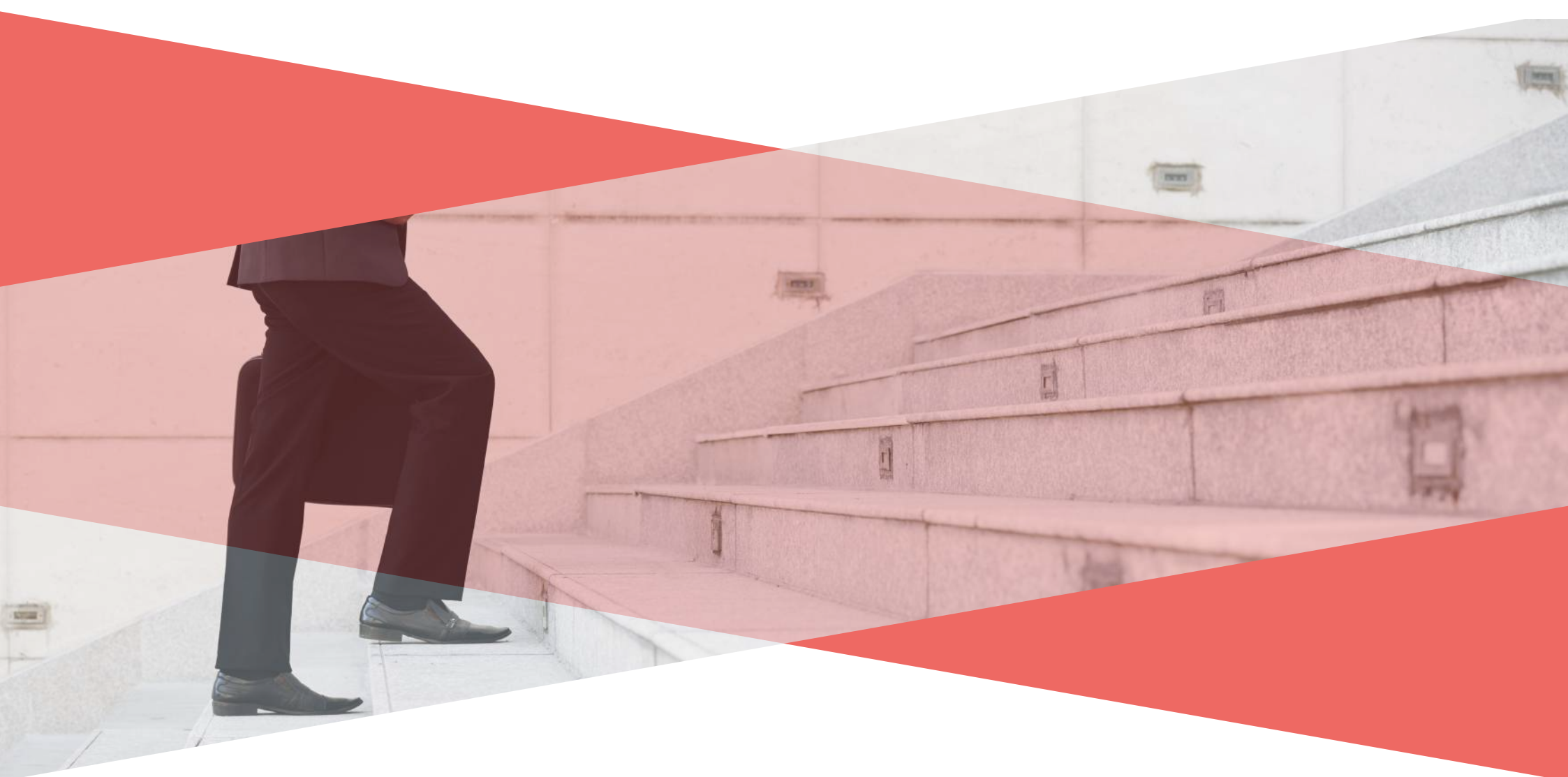
Aucun congé parental n'est à noter en 2025, 2024 ou 2023.

► La mise à disposition

		2023	2024	2025
BIATSS	Femme	1		
Enseignant	Homme	1	1	1
Total		2	1	1

La mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine. Il est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

Parcours professionnels



► Quelques précisions méthodologiques sur les éléments des parcours professionnels du Rapport Social Unique

Les informations relatives aux Parcours Professionnels des personnels sont issues de l'univers Mangué_Promotions. Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage de SUPMICROTECH à l'aide du logiciel SAP Business Objects, en collaboration avec le service des systèmes d'information.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé. Tant pour les personnels EC et ESAS que pour les personnels BIATSS, leur statut de fonctionnaire ou de contractuel est au besoin précisé, de même que pour leur catégorie ou corps pour les personnels fonctionnaires et leur catégorie ou type de contrat pour les personnels contractuels peuvent l'être.

► Modalités de promotion des fonctionnaires

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation de l'indice de rémunération et donc du traitement. Le temps de passage d'un échelon à l'autre, est fixé par les statuts particuliers des différents corps.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi conformément aux lignes directrices de gestion ministérielles et de l'établissement, ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'avancement de corps peut se faire par liste d'aptitude ou par concours.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS titulaires

► **Voies d'accès à la promotion des BIATSS titulaires**

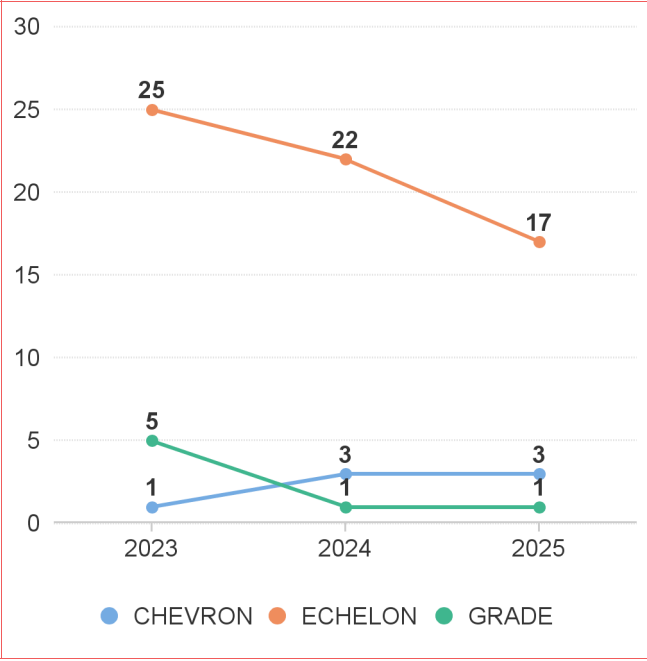
	AVANCEMENT D'ÉCHELON		AVANCEMENT DE CORPS	AVANCEMENT DE GRADE		CONCOURS INTERNE	EXAMEN PROFESSIONNEL
	Femme	Homme	Femme	Femme	Homme	Femme	Homme
Total sur 2025	5	14				2	1
Total sur 2024	12	11	1	1	1	1	
Total sur 2023	13	13	1	1	4		1

► **Types de promotion des BIATSS titulaires**

	CHEVRON	ECHELON		GRADE	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
AE/EF	1				
ITRF	2	6	11		1
Total sur 2025	3	6	11		1

AE/EF	1				
ITRF	2	13	9	1	
Total sur 2024	3	13	9	1	

AE/EF			2		
ITRF	1	13	10	1	4
Total sur 2023	1	13	12	1	4



► **Promotions de grade des personnels BIATSS**

Accès au grade de	2023		2024		2025	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
IGR HC	2	1	2		4	
IGR		3				
IGE HC	3		7	1	5	
ATRF P1C	2	1				
ATRF P2C	2		3		1	
TECH CE	3	1	3		2	
TECH CS	1		1		2	1
Total	13	6	16	1	14	1

► **Promotions de corps des BIATSS titulaires**

Accès au corps de	2023		2024		2025	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
IGR	13		14		16	
IGE	5		5	2	2	
ASI	7		7		7	1
TECH	3	1	3		3	1
Total	28	1	29	2	28	2

► Voies d'accès à la promotion des enseignants-chercheurs et enseignants

		ANCIENNETE	AVANCEMENT CHOIX ENS. CERCH.	TABEAU D'AVANCEMENT	CONCOURS EXTERNE	CHOIX
2025	Femme	5				
	Homme	16	4	1		
Total sur 2025		21	4	1		
2024	Femme	3				
	Homme	14			2	3
Total sur 2024		17			2	3
2023	Femme	3		1		
	Homme	9	4			
Total sur 2023		12	4	1		

► Types de promotion des enseignants-chercheurs et enseignants

	CHEVRON		ECHELON		GRADE		CORPS
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Homme
Ens. 2nd degré	1	4	2	2		1	
Ens. Chercheurs		3	2	7		4	
Total sur 2025	1	7	4	9		5	
Ens. 2nd degré	2	2	1	4			
Ens. Chercheurs		3		5		3	2
Total sur 2024	2	5	1	9		3	2
Ens. 2nd degré				1	1		
Ens. Chercheurs		3	3	4		5	
Total sur 2023		3	3	5	1	5	

Formation professionnelle



► Quelques précisions méthodologiques relatives au module Formation professionnelle du Rapport Social Unique

Les informations relatives aux recrutements de personnels sont issues de l'univers Mangue.
Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects, en collaboration avec le service des systèmes d'information.

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE.

► L'activité de formation à SUPMICROTECH

	2023		2024		2025	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Adaptation à l'emploi	11	126,5	18	310,5	9	110
Applications de gestion	1	14	3	42	2	35
Bureautique			1	6	4	54
Concours	1	9,5			4	48
Hygiène et sécurité	90	488,5	39	442	15	116
Nouvelles technologies	2	7			1	15
Patrimoine	4	66,5	3	42	6	70
Qualité	1	14			1	12
Ressources humaines					2	28
Total	110	726	64	842,5	44	488

	2023		2024		2025	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Femme	32	236	12	259	16	256,5
Homme	56	490	26	583,5	18	231,5
Total	88	726	38	842,5	34	488

Remarques :
Certains stagiaires peuvent être comptabilisés sur plusieurs formations.
Les formations qui n'ont pas été signalées au service RH ne figurent pas dans ces tableaux.

	2023	2024	2025
Montant total des formations hors traitement des stagiaires	39 686 €	43 502 €	27 173 €

Les rémunérations



► **Quelques précisions méthodologiques sur les éléments de rémunération du Rapport Social Unique**

Les informations relatives aux rémunérations des personnels sont issues de l'univers KA-KX.

Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers de paies (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (direction régionale des finances publiques).

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage de SUPMICROTECH à l'aide du logiciel Business Objects, en collaboration avec les service des systèmes d'information.

Les données sont recueillies par code élément de rémunération. Chaque élément est matérialisé par une ligne sur le bulletin de paie sous forme d'un code spécifique assorti d'un libellé et d'un montant.

Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année indiquée.

Dans les tableaux, on entend par "nombre d'agents" ou "nombre de bénéficiaires" les individus disposant d'au moins un élément de rémunération.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé. Tant pour les personnels EC et ESAS que pour les personnels BIATSS, leur statut de fonctionnaire ou de contractuel est au besoin précisé, de même que pour leur catégorie ou corps pour les personnels fonctionnaires et leur catégorie ou type de contrat pour les personnels contractuels peuvent l'être.

REMUNERATIONS - La masse salariale

La masse salariale recouvre les dépenses de personnel en fonction dans l'établissement. Elle se compose principalement des crédits de rémunération, d'indemnités et primes diverses, de prestations sociales ainsi que des charges, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

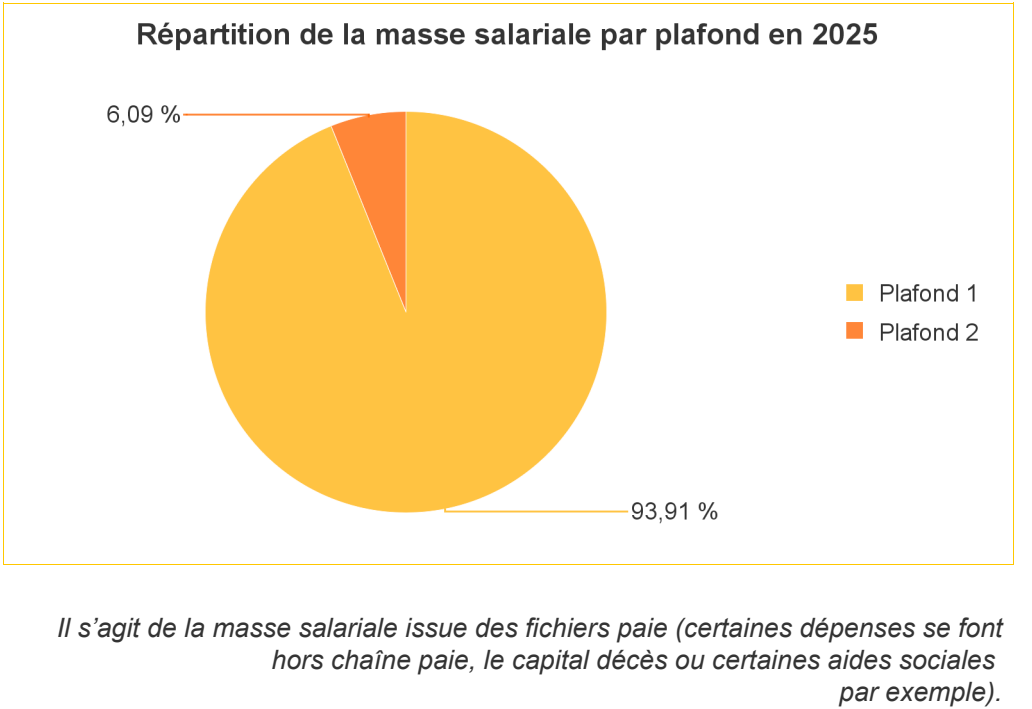
- La masse salariale est structurée en 2 parties :
- Le plafond 1 qui correspond au plafond d'état et aux "Autres dépenses non ventilables" (les vacances...)
 - Le plafond 2 qui correspond aux ressources propres.

► Masse salariale depuis le passage aux RCE

		Plafond 1	Plafond 2	Total
2025	Femme	2 703 733 €	350 334 €	3 054 067 €
	Homme	8 774 344 €	394 543 €	9 168 886 €
	Total	11 478 076 €	744 877 €	12 222 953 €
	%	93,91%	6,09%	

2024	Femme	2 956 663 €	344 956 €	3 301 619 €
	Homme	8 234 876 €	301 978 €	8 536 855 €
	Total	11 191 540 €	646 934 €	11 838 474 €
	%	94,54%	5,46%	

2023	Femme	2 979 520 €	179 012 €	3 158 532 €
	Homme	8 220 171 €	279 750 €	8 499 921 €
	Total	11 199 691 €	458 763 €	11 658 453 €
	%	96,06%	3,94%	



► Les déterminants de l'évolution de la masse salariale

L'évolution de la masse salariale résulte de mesures nationales, collectives ou générales qui concernent la totalité ou la quasi-totalité des agents (augmentation de la valeur du point d'indice, évolution des charges patronales, etc.), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière...) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, transformations d'emplois...).

► Effectif physique et ETP Financiers des personnels permanents au 31 décembre

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF
Femme	24	23,6	22	21,2	22	21,5
Homme	26	25,9	28	27,7	26	25,6
BIATSS permanents	50	49,5	50	48,9	48	47,1

	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF
	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF
Femme	12	11,1	11	10,4	9	8,6
Homme	49	48,9	50	49,9	49	49,0
Enseignant permanents	61	60,0	61	60,3	58	57,6
	111	109,5	111	109,2	106	104,6

Les effectifs équivalent temps plein financier (ETPF) ou équivalent temps plein travaillé rémunéré (ETPTR) comptabilisent les quotités financières en tenant compte de la période d'activité sur la période. Elles peuvent être différentes des quotités de temps de travail. Par exemple, un personnel travaillant à 80% est rémunéré à 85,7% de son traitement brut.

REMUNERATIONS - La masse salariale

► Effectif physique et ETP Financiers des personnels non permanents au 31 décembre

	2023		2024		2025	
	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF
Femme	10	8,7	9	8,7	13	12,1
Homme	11	11,0	13	13,0	12	12,0
BIATSS non permanents	21	19,7	22	21,7	25	24,1

	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF	Effectif physique	ETPF
Femme	3	5,0	5	4,5	4	3,5
Homme	4	3,0	4	3,1	7	7,9
Enseignant non permanents	7	7,5	9	7,6	11	10,9

	28	27,2	31	29,3	36	35,0
--	----	------	----	------	----	------

► Nombre de mois de personnes physiques payées

			2023	2024	2025
BIATSS	Femme	PERMANENT	304	277	260
	Homme	PERMANENT	330	331	336
Total BIATSS			634	608	596

Enseignant	Femme	PERMANENT	144	144	133
	Homme	PERMANENT	605	581	600
Total Enseignant			749	725	733

			1 383	1 333	1 329
--	--	--	-------	-------	-------

Les données de ce tableau correspondent au nombre de feuilles de paies.

► Comparatif MS et Effectif selon les corps - Personnels hors vacataires

		2023		2024		2025	
		% Effectif	% MS	% Effectif	% MS	% Effectif	% MS
Enseignant	PU	24,7%	38,0%	25,3%	36,3%	25,0%	36,2%
	MCF	40,3%	37,8%	38,6%	36,2%	35,0%	35,9%
	PRAG	13,0%	14,2%	12,0%	15,6%	12,5%	15,1%
	PRCE	7,8%	7,5%	7,2%	7,5%	8,8%	7,2%
	Ens. CONTRACT.	14,3%	2,5%	16,9%	4,4%	18,8%	5,6%
Total Enseignant		47,2%	61,3%	46,8%	61,3%	48,5%	61,5%

BIATSS	Empl. Fonct. et IGR	11,5%	22,5%	9,8%	21,7%	10,3%	22,7%
	IGE	18,4%	27,1%	19,6%	26,7%	21,8%	28,5%
	ASI	6,9%	7,9%	6,5%	6,2%	3,4%	3,1%
	TECH	10,3%	9,6%	9,8%	10,6%	11,5%	9,8%
	ADJ	9,2%	8,3%	7,6%	7,3%	6,9%	5,9%
	Biatss CONTRACT.	43,7%	24,6%	46,7%	27,6%	46,0%	30,0%
Total BIATSS		52,8%	38,7%	53,2%	38,7%	51,5%	38,5%

Sont comptabilisés dans les Enseignants contractuels les ATER, les doctorants, les CPJ et les professeurs invités.

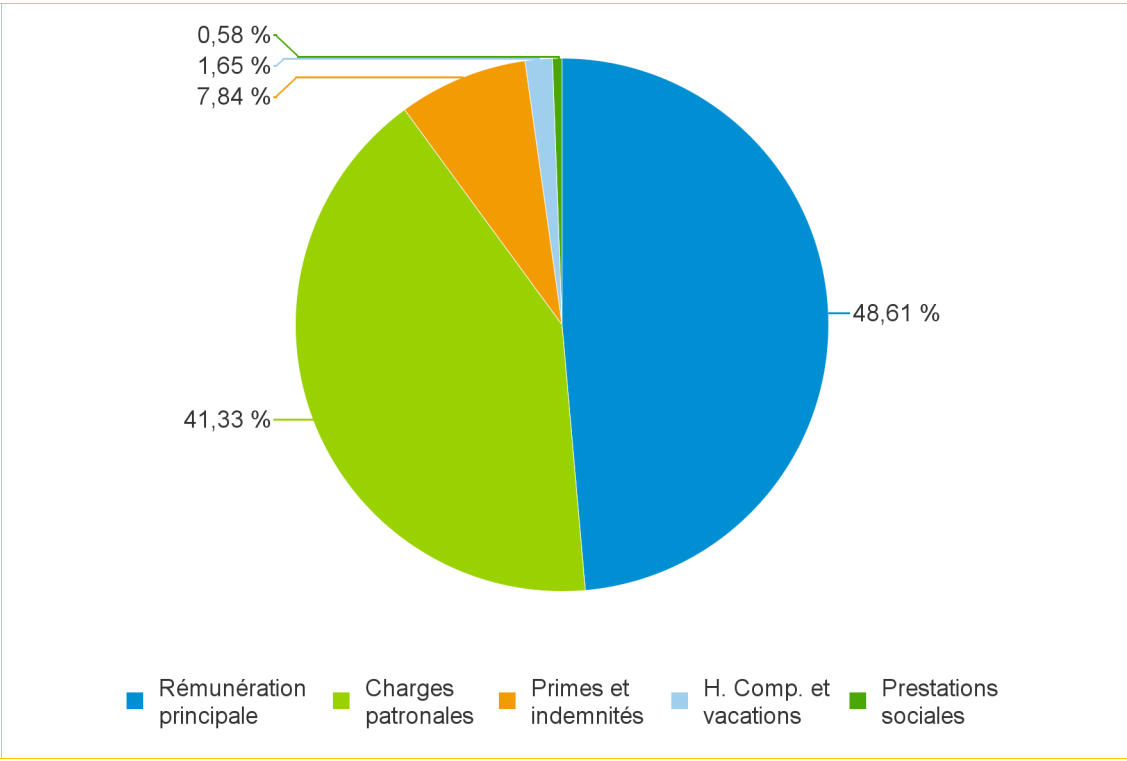
Sont comptabilisés dans les BIATSS contractuels les personnels de catégorie A, B et C des services support ainsi que les contractuels recherche et les contractuels du CMQ.

► La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents : elle se compose du traitement indiciaire brut ou traitement de base et, le cas échéant, de la NBI ;
- les primes et indemnités ;
- les heures complémentaires d’enseignement et les vacances ;
- les prestations sociales ;
- les charges patronales : elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l’employeur à différents organismes et services de l’Etat. Les principales cotisations concernent la pension civile, l’assurance maladie, les allocations familiales et le versement transport.

► Les dépenses de personnel par élément de rémunération - 2025



Stucture des dépenses Personnel	Montant	Pourcentage
Rémunération principale	5 941 287 €	48,61%
Charges patronales	5 051 960 €	41,33%
Primes et indemnités	957 701 €	7,84%
H. Comp. et vacances	201 174 €	1,65%
Prestations sociales	70 831 €	0,58%
Masse salariale totale 2025	12 222 953 €	

REMUNERATIONS - Les rémunérations principales

► La rémunération principale des personnels Biatss

		Femme	Homme	Total	%
2025	TITULAIRE PERMANENT	519 682 €	941 985 €	1 461 667 €	59,86%
	CONTRACTUEL PERMANENT	138 835 €	122 852 €	261 687 €	10,72%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	317 064 €	401 207 €	718 271 €	29,42%
BIATSS		975 581 €	1 466 044 €	2 441 625 €	

2024	TITULAIRE PERMANENT	587 489 €	905 206 €	1 492 695 €	63,35%
	CONTRACTUEL PERMANENT	112 466 €	120 971 €	233 436 €	9,91%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	305 884 €	324 185 €	630 069 €	26,74%
BIATSS		1 005 839 €	1 350 362 €	2 356 201 €	

2023	TITULAIRE PERMANENT	638 663 €	907 928 €	1 546 590 €	67,10%
	CONTRACTUEL PERMANENT	105 764 €	86 506 €	192 270 €	8,34%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	256 858 €	309 096 €	565 954 €	24,56%
BIATSS		1 001 285 €	1 303 530 €	2 304 815 €	

► La rémunération principale des personnels enseignants

		Femme	Homme	Total	%
2025	TITULAIRE PERMANENT	478 392 €	2 734 534 €	3 212 926 €	91,81%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	117 579 €	169 158 €	286 737 €	8,19%
Enseignant		595 970 €	2 903 692 €	3 499 662 €	

2024	TITULAIRE PERMANENT	564 912 €	2 633 966 €	3 198 878 €	93,73%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	109 820 €	104 243 €	214 063 €	6,27%
Enseignant		674 731 €	2 738 209 €	3 412 941 €	

2023	TITULAIRE PERMANENT	553 087 €	2 732 791 €	3 285 879 €	96,26%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	42 729 €	85 108 €	127 837 €	3,74%
Enseignant		595 817 €	2 817 899 €	3 413 716 €	

► La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

			Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2025	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	5 314 €	10 034 €	15 348 €	10
2024	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	5 625 €	9 694 €	15 319 €	11
2023	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	6 992 €	9 968 €	16 960 €	11

► Valeur du point d'indice : 4,922783 €

La valeur du point d'indice multipliée par l'indice d'échelon majoré donne le traitement brut de base.

► Rémunérations brutes des personnels par statut d'emploi



Précision sur la remontée des données :
Sont comptabilisés dans les rémunérations principales :
les traitements bruts, les nbi, l'indemnité différentiel au smic.
Les régularisations des prélèvements à la source
sont également inclus.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un complément de rémunération sous forme de point d'indice attaché à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle ne concerne que certains personnels BIATSS titulaires ou stagiaires.

La masse salariale affichée correspond au montant global annuel de la NBI.
Le nombre d'agents apparaissant dans le tableau correspondent au nombre de bénéficiaires de la NBI au 31 décembre.

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

► Rémunération brute des personnels Biatss titulaires par catégorie

		2023				2024				2025			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne
A	Femme	3 053 €	3 539 €	3 912 €	3 555 €	3 260 €	3 832 €	4 200 €	3 715 €	3 257 €	3 794 €	4 183 €	3 729 €
	Homme	3 584 €	4 027 €	5 163 €	4 403 €	3 661 €	4 270 €	5 306 €	4 571 €	3 556 €	4 079 €	5 543 €	4 657 €
A		3 323 €	3 738 €	4 567 €	4 080 €	3 479 €	4 032 €	4 616 €	4 272 €	3 443 €	4 059 €	4 683 €	4 357 €
B	Femme	2 428 €	2 539 €	2 612 €	2 717 €	2 559 €	2 642 €	2 683 €	2 643 €	2 574 €	2 642 €	2 764 €	2 652 €
	Homme	1 922 €	2 282 €	2 581 €	2 372 €	2 343 €	2 589 €	2 716 €	2 486 €	2 015 €	2 606 €	2 787 €	2 455 €
B		2 231 €	2 505 €	2 605 €	2 548 €	2 412 €	2 605 €	2 687 €	2 573 €	2 495 €	2 642 €	2 764 €	2 560 €
C	Femme	2 056 €	2 205 €	2 376 €	2 262 €	2 199 €	2 381 €	2 449 €	2 298 €	1 940 €	2 230 €	2 451 €	2 260 €
	Homme	2 108 €	2 284 €	2 313 €	2 337 €	2 266 €	2 401 €	2 483 €	2 386 €	1 986 €	2 485 €	2 485 €	2 279 €
C		2 068 €	2 214 €	2 346 €	2 281 €	2 212 €	2 381 €	2 483 €	2 324 €	1 954 €	2 271 €	2 483 €	2 266 €
		2 499 €	3 368 €	4 100 €	3 510 €	2 573 €	3 381 €	4 261 €	3 625 €	2 641 €	3 454 €	4 208 €	3 716 €

Précision sur les remontées de données :
Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir de la rémunération brute mensuelle de l'ensemble des personnels au cours de l'année, quelques soient leurs quotités de travail.
Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte.
Les jours de carence pour maladie sont décomptés. Ne sont pas comptabilisés les personnels concernés uniquement par des rappels de l'année précédente.

► Rémunération brute des personnels enseignants titulaires

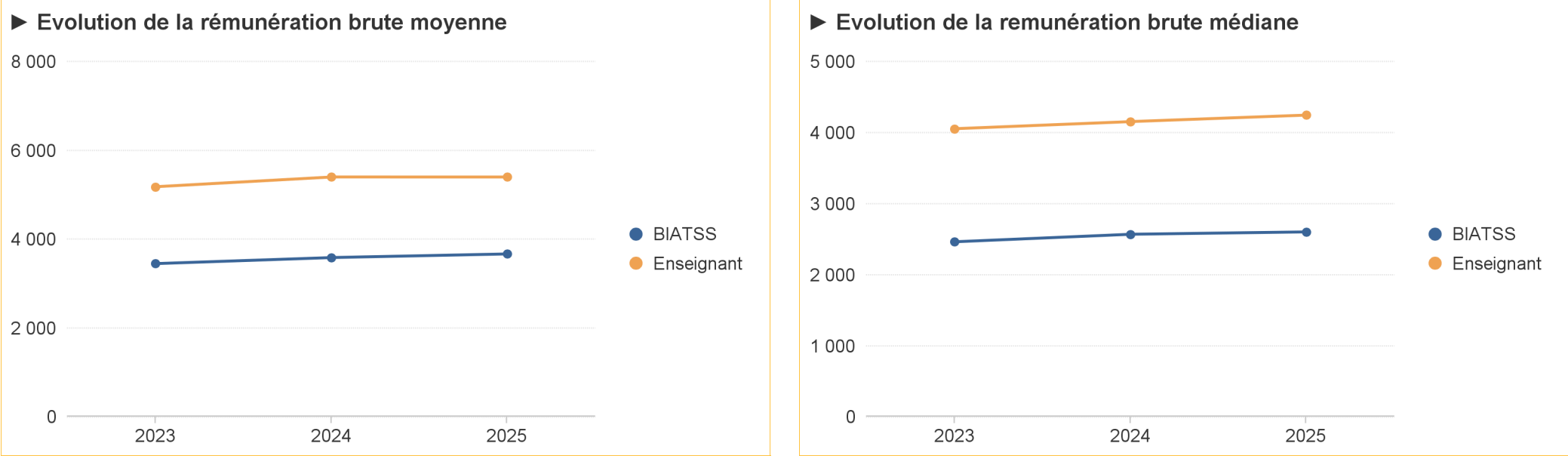
		2023				2024				2025			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne
PU	Femme	6 030 €	7 067 €	7 313 €	6 821 €	6 491 €	7 494 €	7 511 €	7 238 €	6 496 €	6 496 €	7 514 €	6 868 €
	Homme	6 028 €	6 652 €	7 155 €	6 723 €	6 162 €	6 737 €	7 402 €	6 939 €	6 214 €	6 817 €	7 685 €	6 925 €
PU		6 030 €	6 654 €	7 199 €	6 734 €	6 195 €	6 749 €	7 511 €	6 973 €	6 256 €	6 817 €	7 514 €	6 921 €
MCF	Femme	3 248 €	3 670 €	3 971 €	3 887 €	3 940 €	4 177 €	4 466 €	4 351 €	3 927 €	4 177 €	4 454 €	4 316 €
	Homme	4 059 €	4 304 €	5 317 €	4 659 €	4 146 €	4 519 €	5 179 €	4 837 €	4 144 €	4 525 €	4 902 €	4 814 €
MCF		3 832 €	4 209 €	4 911 €	4 519 €	4 059 €	4 459 €	5 060 €	4 744 €	4 109 €	4 503 €	4 849 €	4 720 €
PRAG	Femme	3 396 €	4 884 €	5 012 €	4 820 €	3 939 €	5 194 €	5 702 €	5 129 €	3 941 €	5 367 €	5 596 €	5 264 €
	Homme	4 058 €	4 993 €	5 311 €	5 136 €	4 156 €	4 878 €	5 691 €	5 360 €	4 365 €	5 114 €	5 700 €	5 459 €
PRAG		3 940 €	4 926 €	5 311 €	5 068 €	4 057 €	4 935 €	5 691 €	5 314 €	4 365 €	5 176 €	5 693 €	5 418 €
PRCE	Femme	2 763 €	3 076 €	4 077 €	3 642 €	3 073 €	4 435 €	4 894 €	4 330 €	3 175 €	4 894 €	5 156 €	4 594 €
	Homme	3 752 €	4 096 €	4 343 €	4 743 €	3 866 €	4 599 €	5 093 €	5 107 €	4 135 €	4 930 €	5 162 €	5 146 €
PRCE		3 014 €	4 059 €	4 166 €	4 192 €	3 189 €	4 531 €	5 064 €	4 788 €	3 846 €	4 894 €	5 156 €	4 955 €
		4 059 €	4 651 €	6 309 €	5 241 €	4 245 €	4 984 €	6 491 €	5 517 €	4 334 €	4 971 €	6 496 €	5 532 €

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

Précision sur les indicateurs de dispersion des enseignants titulaires :

Le calcul de la moyenne est effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie, qui correspond dorénavant au nombre d'agents.
Les graphiques qui suivent reprennent l'évolution de la rémunération moyenne et médiane par nombre d'agents et non pas par nombre de bulletins.

Courbe d'évolution de la rémunération brute moyenne des enseignants titulaires



Total des rémunérations brutes annuelles versées aux personnels titulaires

			2023	2024	2025
BIATSS	Femme	30 à 39 ans	86 891 €	90 063 €	63 562 €
		40 à 49 ans	173 658 €	151 491 €	160 740 €
		50 à 59 ans	377 968 €	344 225 €	366 685 €
		60 à 69 ans	154 924 €	144 282 €	52 834 €
BIATSS	Homme	20 à 29 ans	29 017 €	22 176 €	
		30 à 39 ans	90 591 €	71 254 €	69 571 €
		40 à 49 ans	296 566 €	326 289 €	383 447 €
		50 à 59 ans	588 571 €	619 590 €	635 082 €
		60 à 69 ans	171 317 €	144 851 €	137 663 €
Total BIATSS			1 969 503 €	1 914 221 €	1 869 584 €
Enseignant	Femme	30 à 39 ans	136 685 €	159 863 €	157 309 €
		40 à 49 ans	145 799 €	154 274 €	170 828 €
		50 à 59 ans	136 499 €	128 669 €	105 929 €
		60 à 69 ans	224 714 €	239 743 €	150 936 €
Enseignant	Homme	30 à 39 ans	148 628 €	223 456 €	312 192 €
		40 à 49 ans	725 317 €	761 640 €	816 531 €
		50 à 59 ans	1 648 913 €	1 740 140 €	1 788 665 €
		60 à 69 ans	717 690 €	511 534 €	459 432 €
Total Enseignant			3 884 244 €	3 919 319 €	3 961 823 €
			5 853 748 €	5 833 539 €	5 831 407 €

Masse salariale brute annulle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées

	2023	2024	2025
Montant cumulé	912 047 €	945 581 €	950 351 €

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées concernent des personnels titulaires

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des agents contractuels

Rémunération brute des personnels Biatss contractuels

Des lignes directrices de gestion (LDG) intégrant les modalités de rémunération des personnels BIATSS contractuels ont été élaborées.
A noter que ces LDG ne s'appliquent ipso facto aux personnels BIATSS contractuels financés sur contrats de recherche ou relevant du CMQ-MSI

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2025	PERMANENT	2 333 €	2 627 €	3 437 €	2 838 €	2 545 €	3 419 €	4 618 €	3 604 €
	NON PERMANENT	2 008 €	2 324 €	2 847 €	2 596 €	2 299 €	2 419 €	2 926 €	2 604 €
		2 054 €	2 535 €	3 287 €	2 665 €	2 314 €	2 651 €	3 168 €	2 789 €
2024	PERMANENT	2 626 €	2 883 €	3 413 €	3 035 €	2 647 €	3 419 €	4 323 €	3 547 €
	NON PERMANENT	2 005 €	2 250 €	2 988 €	2 554 €	2 299 €	2 511 €	2 926 €	2 735 €
		2 020 €	2 507 €	3 342 €	2 670 €	2 314 €	2 658 €	3 182 €	2 921 €
2023	PERMANENT	2 592 €	2 856 €	3 202 €	2 917 €	3 135 €	4 113 €	4 277 €	3 798 €
	NON PERMANENT	2 003 €	2 187 €	3 008 €	2 539 €	2 287 €	2 486 €	2 939 €	2 671 €
		2 083 €	2 472 €	3 202 €	2 640 €	2 299 €	2 692 €	3 083 €	2 860 €

Rémunération brute des personnels enseignants contractuels - hors vacataires et professeurs invités

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2025	ATER à temps incomplet	1 575 €	1 802 €	1 802 €	1 789 €	1 575 €	1 802 €	1 802 €	1 871 €
	Enseignants contractuels à temps plein	2 220 €	2 228 €	2 416 €	2 387 €	2 196 €	2 497 €	3 444 €	3 236 €
		1 796 €	1 965 €	2 228 €	2 028 €	1 802 €	2 196 €	3 151 €	2 811 €
2024	ATER à temps incomplet	1 777 €	1 777 €	2 666 €	2 369 €	1 777 €	1 777 €	1 940 €	1 939 €
	Enseignants contractuels à temps plein	2 196 €	2 224 €	2 739 €	2 568 €	2 196 €	3 444 €	3 444 €	2 951 €
		2 196 €	2 220 €	2 848 €	2 539 €	1 777 €	2 196 €	3 444 €	2 504 €
2023	ATER à temps incomplet	1 528 €	1 764 €	1 871 €	1 813 €	1 777 €	1 777 €	3 110 €	2 369 €
	Enseignants contractuels à temps plein	2 171 €	2 171 €	2 171 €	2 171 €	3 444 €	3 444 €	3 444 €	3 393 €
		1 695 €	1 951 €	2 171 €	1 932 €	2 171 €	3 444 €	3 444 €	3 012 €

Rappel :
La médiane est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. C'est un indicateur de tendance centrale.
Un quartile est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population.
Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :
- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

Total des rémunérations brutes annuelles versées aux personnels contractuels permanents

		2023	2024	2025
BIATSS	Femme	113 863 €	118 368 €	144 745 €
BIATSS	Homme	91 150 €	127 678 €	129 755 €
		205 014 €	246 046 €	274 500 €

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des personnels titulaires

► Rémunération nette des personnels Biatss titulaires

		2023				2024				2025			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne
A	Femme	2 423 €	2 815 €	3 108 €	2 857 €	2 594 €	3 052 €	3 352 €	3 006 €	2 601 €	3 048 €	3 330 €	2 939 €
	Homme	2 852 €	3 244 €	4 129 €	3 603 €	2 872 €	3 390 €	4 194 €	3 747 €	2 870 €	3 263 €	4 423 €	3 930 €
A		2 660 €	2 981 €	3 696 €	3 303 €	2 793 €	3 206 €	3 693 €	3 472 €	2 769 €	3 237 €	3 760 €	3 570 €
B	Femme	1 918 €	2 014 €	2 071 €	2 231 €	2 040 €	2 106 €	2 139 €	2 141 €	2 052 €	2 106 €	2 204 €	2 116 €
	Homme	1 521 €	1 816 €	2 053 €	1 911 €	1 875 €	2 085 €	2 182 €	2 000 €	1 612 €	2 086 €	2 222 €	1 901 €
B		1 776 €	1 993 €	2 071 €	2 049 €	1 938 €	2 085 €	2 151 €	2 079 €	1 997 €	2 106 €	2 204 €	2 003 €
C	Femme	1 638 €	1 757 €	1 896 €	1 847 €	1 768 €	1 908 €	1 955 €	1 829 €	1 558 €	1 794 €	1 957 €	1 814 €
	Homme	1 684 €	1 804 €	1 827 €	1 912 €	1 817 €	1 912 €	1 971 €	1 917 €	1 540 €	1 973 €	1 973 €	1 737 €
C		1 655 €	1 767 €	1 872 €	1 862 €	1 772 €	1 908 €	1 971 €	1 855 €	1 549 €	1 821 €	1 973 €	1 787 €

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir du net à payer mensuel de l'ensemble des personnels au cours de l'année, quelques soient leurs quotités de travail.
Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte.
Les jours de carence pour maladie sont décomptés.
Ne sont pas comptabilisés les personnels concernés uniquement par des rappels de l'année précédente.

► Rémunération nette des personnels Enseignants titulaires

		2023				2024				2025			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne
PU	Femme	4 779 €	5 615 €	5 844 €	5 469 €	5 167 €	5 984 €	6 007 €	6 086 €	5 170 €	5 170 €	6 009 €	5 574 €
	Homme	4 791 €	5 278 €	5 719 €	5 500 €	4 883 €	5 366 €	5 913 €	5 739 €	4 949 €	5 454 €	6 128 €	5 705 €
PU		4 788 €	5 279 €	5 752 €	5 497 €	4 914 €	5 366 €	6 002 €	5 771 €	4 976 €	5 454 €	6 009 €	5 700 €
MCF	Femme	2 588 €	2 914 €	3 164 €	3 160 €	3 170 €	3 319 €	3 625 €	3 556 €	3 205 €	3 320 €	3 581 €	3 520 €
	Homme	3 196 €	3 413 €	4 228 €	3 794 €	3 265 €	3 579 €	4 089 €	4 051 €	3 264 €	3 606 €	3 918 €	4 102 €
MCF		3 031 €	3 330 €	3 913 €	3 667 €	3 238 €	3 538 €	4 017 €	3 939 €	3 264 €	3 580 €	3 879 €	3 977 €
PRAG	Femme	2 678 €	3 860 €	3 965 €	4 070 €	3 125 €	4 106 €	4 529 €	4 153 €	3 127 €	4 395 €	4 434 €	4 565 €
	Homme	3 195 €	3 978 €	4 192 €	4 299 €	3 273 €	3 862 €	4 490 €	4 535 €	3 494 €	4 050 €	4 517 €	4 671 €
PRAG		3 040 €	3 860 €	4 192 €	4 245 €	3 212 €	3 998 €	4 490 €	4 446 €	3 494 €	4 102 €	4 517 €	4 651 €
PRCE	Femme	2 166 €	2 423 €	3 223 €	3 106 €	2 418 €	3 496 €	3 876 €	3 950 €	2 423 €	3 877 €	3 982 €	3 470 €
	Homme	3 015 €	3 226 €	3 436 €	4 026 €	3 113 €	3 659 €	4 030 €	4 291 €	3 338 €	3 951 €	4 097 €	4 409 €
PRCE		2 376 €	3 197 €	3 297 €	3 608 €	2 532 €	3 594 €	4 019 €	4 171 €	2 902 €	3 877 €	4 068 €	4 112 €

Rappel :
La médiane est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. C'est un indicateur de tendance centrale.
Un quartile est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population.

Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :
- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

■ **REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des agents contractuels**

► **Rémunération nette des personnels Biatss contractuels**

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2025	PERMANENT	1 887 €	2 111 €	2 764 €	2 377 €	2 053 €	2 752 €	3 740 €	2 969 €
	NON PERMANENT	1 593 €	1 867 €	2 218 €	2 007 €	1 860 €	1 948 €	2 354 €	2 054 €
		1 653 €	2 009 €	2 317 €	2 192 €	1 861 €	2 132 €	2 468 €	2 511 €
2024	PERMANENT	2 111 €	2 317 €	2 744 €	2 557 €	2 131 €	2 752 €	3 496 €	2 857 €
	NON PERMANENT	1 614 €	1 786 €	2 261 €	1 972 €	1 775 €	2 002 €	2 334 €	2 035 €
		1 617 €	2 015 €	2 593 €	2 264 €	1 849 €	2 038 €	2 552 €	2 446 €
2023	PERMANENT	2 083 €	2 295 €	2 575 €	2 442 €	2 529 €	3 321 €	3 463 €	2 974 €
	NON PERMANENT	1 600 €	1 750 €	2 419 €	2 008 €	1 830 €	1 969 €	2 187 €	1 949 €
		1 622 €	1 948 €	2 483 €	2 225 €	1 842 €	2 014 €	2 406 €	2 462 €

► **Rémunération nette des personnels enseignants contractuels - hors vacataires et professeurs invités**

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2025	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 789 €	1 797 €	1 953 €	1 928 €	1 765 €	2 528 €	2 897 €	4 023 €
	ATER TEMPS INCOMPLET	1 266 €	1 448 €	1 448 €	1 532 €	1 266 €	1 438 €	1 448 €	1 489 €
		1 443 €	1 579 €	1 797 €	1 730 €	1 448 €	1 765 €	2 768 €	2 756 €
2024	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 765 €	1 779 €	1 822 €	1 857 €	1 765 €	2 768 €	2 768 €	2 117 €
	ATER TEMPS INCOMPLET	1 428 €	1 428 €	1 431 €	1 431 €	1 428 €	1 428 €	1 431 €	1 518 €
		1 765 €	1 765 €	1 797 €	1 644 €	1 428 €	1 745 €	2 768 €	1 817 €
2023	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 745 €	1 745 €	1 745 €	1 745 €	1 749 €	2 762 €	2 762 €	2 188 €
	ATER TEMPS INCOMPLET	1 228 €	1 418 €	1 504 €	1 533 €	1 428 €	1 428 €	1 433 €	1 431 €
		1 362 €	1 568 €	1 745 €	1 639 €	1 435 €	2 176 €	2 762 €	1 810 €

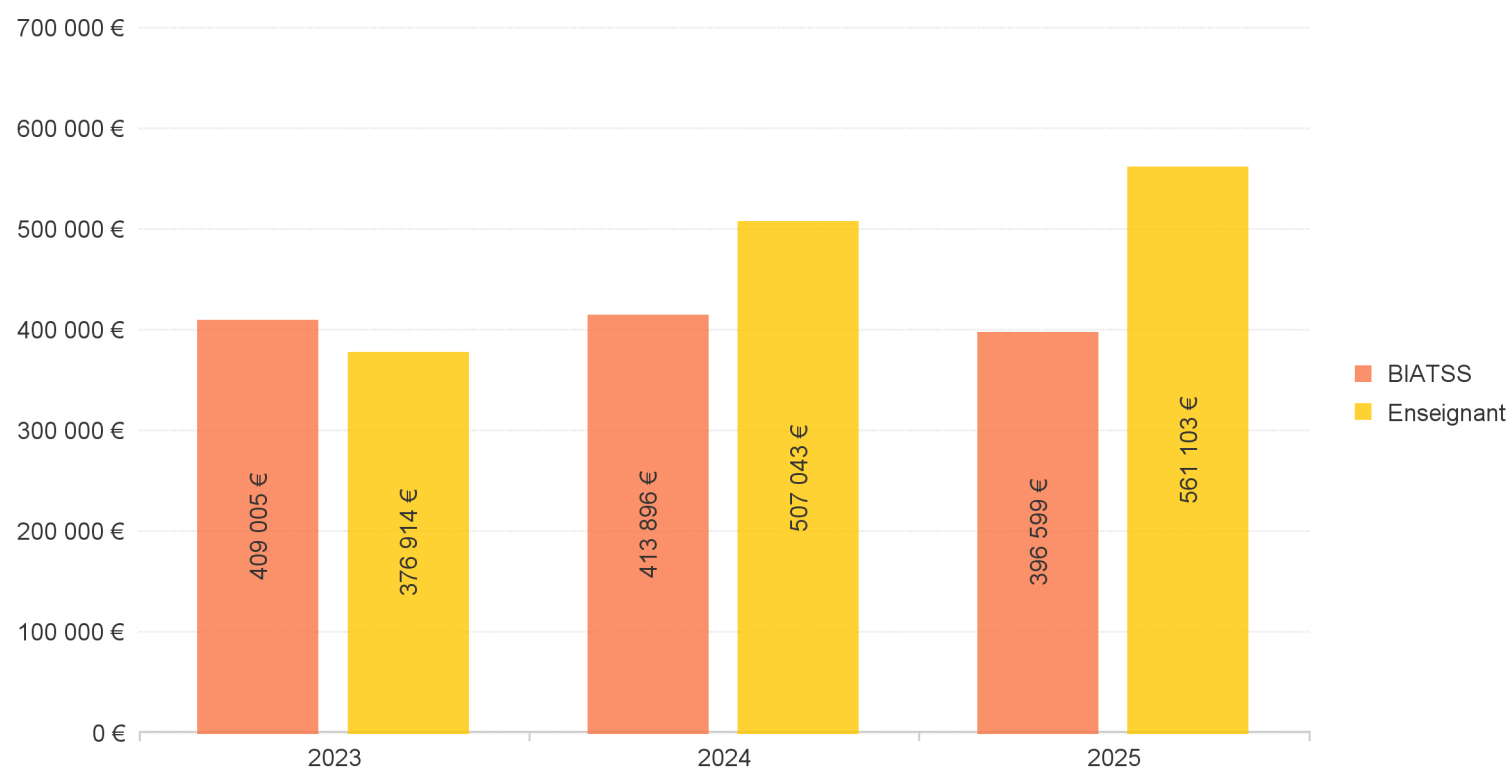
Concernant les vacataires, la mise en place d'indicateurs de dispersion n'est pas réalisée pour les raisons suivantes :
non mensualisation des contrats, rappels de rémunérations...

Rappel :
La médiane est la valeur qui partage une série statistique en deux parties égales. C'est un indicateur de tendance centrale.
Un quartile est chacune des trois valeurs qui divisent les données triées en quatre parts égales, de sorte que chaque partie représente 1/4 de l'échantillon de population.

Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :
- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

Les primes et les indemnités

Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités



Remarque :
Le montant des primes chez les EC-ESAS n'incluent pas le montant de l'indemnité des heures complémentaires.

		2023			2024			2025		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
TITULAIRE PERMANENT	Femme	140 245 €	36,3%	22	128 704 €	33,1%	21	112 695 €	29,8%	20
	Homme	246 132 €	63,7%	26	260 440 €	66,9%	27	265 067 €	70,2%	25
CONTRACTUEL PERMANENT	Femme	7 417 €	81,8%	4	4 265 €	59,3%	4	4 876 €	60,3%	5
	Homme	1 654 €	18,2%	2	2 929 €	40,7%	3	3 211 €	39,7%	3
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	6 219 €	45,9%	10	6 697 €	38,1%	8	4 576 €	42,6%	10
	Homme	7 338 €	54,1%	7	10 861 €	61,9%	9	6 173 €	57,4%	9
BIATSS		409 005 €	52,0%	71	413 896 €	44,9%	72	396 599 €	41,4%	72

TITULAIRE PERMANENT	Femme	49 178 €	13,2%	12	80 053 €	16,2%	12	71 551 €	13,0%	13
	Homme	323 078 €	86,8%	53	413 046 €	83,8%	54	478 104 €	87,0%	51
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	3 596 €	77,2%	2	8 912 €	63,9%	4	3 348 €	29,2%	3
	Homme	1 061 €	22,8%	1	5 032 €	36,1%	4	8 100 €	70,8%	4
Enseignant		376 914 €	48,0%	68	507 043 €	55,1%	74	561 103 €	58,6%	71

		785 919 €	100,0%	139	920 939 €	100,0%	146	957 701 €	100,0%	143
--	--	-----------	--------	-----	-----------	--------	-----	-----------	--------	-----

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des catégories de personnel Biatss ou Enseignant est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss et d'autre part à la totalité des personnels Enseignants correspond à la répartition des deux types de personnel.

L'équivalent de l'indemnité de fonction (IFSE) des personnels BIATSS fonctionnaires est intégré sous forme de points d'indice dans le traitement brut de base des personnels BIATSS contractuels

Le temps de présence dans l'année, d'un bénéficiaire, n'est pas proratisé.

► Synthèse des primes versées aux personnels BIATSS titulaires (hors GIPA)

		2023			2024			2025		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
COMPLEMENT INDEMNITAIRE	Femme	13 534 €	35%	21	13 261 €	35%	20	11 057 €	30%	17
	Homme	25 542 €	65%	24	25 141 €	65%	26	26 200 €	70%	24
COMPLEMENT INDEMNITAIRE		39 077 €	10%	45	38 401 €	10%	46	37 258 €	10%	41
IFSE et ICR	Femme	116 564 €	36%	22	114 270 €	33%	21	99 897 €	30%	19
	Homme	209 594 €	64%	26	228 517 €	67%	27	231 526 €	70%	25
IFSE et ICR		326 158 €	85%	48	342 787 €	88%	48	331 424 €	88%	44
IND. COMP. CSG	Femme	6 693 €	42%	22	6 439 €	39%	21	5 256 €	35%	19
	Homme	9 415 €	58%	26	9 929 €	61%	27	9 937 €	65%	25
IND. COMP. CSG		16 108 €	4%	48	16 368 €	4%	48	15 193 €	4%	44
IND. CONGE PAYE.	Femme							916 €	43%	1
	Homme							1 237 €	57%	1
IND. CONGE PAYE.								2 154 €	1%	2
IND. CONGES NON PRIS	Femme							150 €	4%	1
	Homme	2 970 €	100%	4	4 500 €	100%	4	3 900 €	96%	3
IND. CONGES NON PRIS		2 970 €	1%	4	4 500 €	1%	4	4 050 €	1%	4
IND TELETRAVAIL	Femme	698 €	49%	11	590 €	50%	11	590 €	50%	10
	Homme	733 €	51%	14	596 €	50%	12	590 €	50%	10
IND TELETRAVAIL		1 431 €	0%	25	1 187 €	0%	23	1 181 €	0%	20
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme	7 800 €	60%	15						
	Homme	5 202 €	40%	10						
PRIME POUV ACHAT EXC		13 002 €	3%	25						
PR.INTERESSEMENT BREVET	Homme				300 €	100%	1			
PR.INTERESSEMENT BREVET					300 €	0%	1			
Transfert Primes Points	Femme	-6 627 €	43%	22	-5 856 €	41%	21	-5 173 €	38%	19
	Homme	-8 807 €	57%	26	-8 542 €	59%	27	-8 324 €	62%	25
Transfert Primes Points		-15 433 €	-4%	48	-14 398 €	-4%	48	-13 496 €	-4%	44
Total BIATSS TITULAIRE		383 313 €	100%		389 144 €	100%		377 763 €	100%	

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux personnels Biatss est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss Titulaires et d'autre part à la totalité des personnels Biatss Contractuels correspond à la répartition des deux types de personnels.

► Les primes perçues par les personnels Biatss contractuels

		2023			2024			2025		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
IND. COMP. CSG	Femme	120 €	83%	4	124 €	83%	3	129 €	83%	3
	Homme	24 €	17%	2	26 €	17%	2	27 €	17%	2
IND. COMP. CSG		145 €	1%	6	150 €	1%	5	156 €	1%	5
IND. CONGE PAYE.	Femme							1 005 €	45%	1
	Homme							1 242 €	55%	2
IND. CONGE PAYE.								2 247 €	12%	3
IND. CONGES NON PRIS	Femme	2 295 €	100%	1						
IND. CONGES NON PRIS		2 295 €	10%	1						
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme				4 218 €	32%	1			
	Homme	2 394 €	100%	1	8 997 €	68%	4	883 €	100%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT		2 394 €	11%	1	13 216 €	53%	5	883 €	5%	1
IND TELETRAVAIL	Femme	211 €	51%	5	268 €	51%	5	406 €	54%	7
	Homme	202 €	49%	3	259 €	49%	4	351 €	46%	4
IND TELETRAVAIL		413 €	2%	8	527 €	2%	9	757 €	4%	11
PRIME DE FIN D'ANNEE	Femme	6 220 €	69%	12	6 351 €	58%	10	7 912 €	53%	14
	Homme	2 790 €	31%	7	4 508 €	42%	8	6 881 €	47%	10
PRIME DE FIN D'ANNEE		9 011 €	40%	19	10 860 €	44%	18	14 793 €	79%	24
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme	4 789 €	57%	9						
	Homme	3 582 €	43%	7						
PRIME POUV ACHAT EXC		8 372 €	37%	16						
Total BIATSS CONTRACTUEL		22 628 €	100%		24 752 €	100%		18 836 €	100%	

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux personnels Biatss est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss Titulaires et d'autre part à la totalité des personnels Biatss Contractuels correspond à la répartition des deux types de personnels.

► Synthèse du montant des primes versées aux enseignants titulaires (hors GIPA)

	2023			2024			2025		
	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
Femme	48 946 €	14%	12	80 053 €	16%	12	71 551 €	13%	13
Homme	307 537 €	86%	53	413 046 €	84%	54	478 104 €	87%	51
TOTAL	356 483 €	100%	65	493 099 €	100%	66	549 655 €	100%	64

► Les primes relevant du RIPEC (ou assimilées) versées aux enseignants chercheurs

		2023		Nbre de bénéficiaires	2024		Nbre de bénéficiaires	2025		Nbre de bénéficiaires
		Montant	%		Montant	%		Montant	%	
RIPEC 1	Femme	24 975 €	16%	7	32 070 €	16%	7	26 665 €	12%	7
	Homme	132 905 €	84%	40	169 814 €	84%	41	198 943 €	88%	40
RIPEC 1		157 879 €	50%	47	201 884 €	50%	48	225 608 €	49%	47
RIPEC 2	Femme	4 717 €	9%	4	11 580 €	15%	4	11 121 €	10%	5
	Homme	47 185 €	91%	15	64 454 €	85%	14	97 451 €	90%	20
RIPEC 2		51 902 €	17%	19	76 034 €	19%	18	108 572 €	23%	25
RIPEC 3	Femme	10 000 €	10%	2	23 125 €	19%	4	19 833 €	15%	4
	Homme	93 433 €	90%	18	100 383 €	81%	21	110 288 €	85%	24
RIPEC 3		103 433 €	33%	20	123 508 €	31%	25	130 121 €	28%	28
ENSEIGNANTS TITULAIRES		313 215 €	100%		401 426 €	100%		464 300 €	100%	

► Les bénéficiaires de la C3/PEDR déclinés par corps

		2023		Nbre de bénéficiaires	2024		Nbre de bénéficiaires	2025		Nbre de bénéficiaires
		Montant	%		Montant	%		Montant	%	
RIPEC 3	PU	44 583 €	43%	8	58 083 €	47%	13	72 250 €	56%	15
	MCF	58 850 €	57%	13	65 425 €	53%	14	57 871 €	44%	13
		103 433 €	100%	20	123 508 €	100%	25	130 121 €	100%	28

► Les primes, hors RIPEC ou assimilées, perçues par les enseignants chercheurs (hors GIPA)

		2023		Nbre de bénéficiaires	2024		Nbre de bénéficiaires	2025		Nbre de bénéficiaires
		Montant	%		Montant	%		Montant	%	
IND. COMP. CSG	Femme	2 718 €	13%	7	2 910 €	14%	7	2 482 €	11%	7
	Homme	18 549 €	87%	41	17 456 €	86%	41	19 174 €	89%	40
IND. COMP. CSG		21 267 €	257%	48	20 365 €	393%	48	21 656 €	433%	47
IND.MEMBRE DE COM.	Homme	3 331 €	100%	4						
IND.MEMBRE DE COM.		3 331 €	40%	4						
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme	257 €	34%	1						
	Homme	500 €	66%	2						
PRIME POUV ACHAT EXC		757 €	9%	3						
Transfert Primes Points	Femme	-2 612 €	15%	7	-2 609 €	16%	7	-2 162 €	13%	7
	Homme	-14 468 €	85%	40	-13 593 €	84%	40	-14 743 €	87%	39
Transfert Primes Points		-17 080 €	-206%	47	-16 202 €	-313%	47	-16 905 €	-338%	46
REM. TUTORAT APPRENTI	Homme							250 €	100%	1
REM. TUTORAT APPRENTI								250 €	5%	1
PR.INTERESSEMENT BREVET	Homme				1 020 €	100%	2			
PR.INTERESSEMENT BREVET					1 020 €	20%	2			
		8 275 €	100%		5 183 €	100%		5 002 €	100%	

► Les primes perçues par les enseignants du second degré (hors GIPA)

		2023		Nbre de bénéficiaires	2024		Nbre de bénéficiaires	2025		Nbre de bénéficiaires
		Montant	%		Montant	%		Montant	%	
IND. COMP. CSG	Femme	1 832 €	30%	5	1 647 €	26%	5	1 728 €	26%	6
	Homme	4 242 €	70%	11	4 617 €	74%	11	4 896 €	74%	11
IND. COMP. CSG		6 074 €	17%	16	6 264 €	8%	16	6 624 €	9%	17
PA/PCA/PRP	Femme							1 520 €	6%	1
	Homme	4 260 €	100%	5	24 631 €	100%	6	22 863 €	94%	6
PA/PCA/PRP		4 260 €	12%	5	24 631 €	30%	6	24 383 €	33%	7
PES	Femme	8 285 €	28%	4	12 830 €	22%	4	11 659 €	24%	4
	Homme	21 491 €	72%	10	44 721 €	78%	11	37 339 €	76%	11
PES		29 776 €	85%	14	57 552 €	70%	15	48 997 €	66%	15
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme	607 €	100%	2						
PRIME POUV ACHAT EXC		607 €	2%	2						
Transfert Primes Points	Femme	-1 833 €	32%	5	-1 500 €	26%	5	-1 295 €	24%	6
	Homme	-3 890 €	68%	11	-4 279 €	74%	11	-4 150 €	76%	11
Transfert Primes Points		-5 724 €	-16%	16	-5 780 €	-7%	16	-5 445 €	-7%	17
		34 993 €	100%		82 666 €	100%		74 559 €	100%	

Lecture des tableaux :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux Enseignants est égale à 100%.

► Les primes perçues par les enseignants contractuels

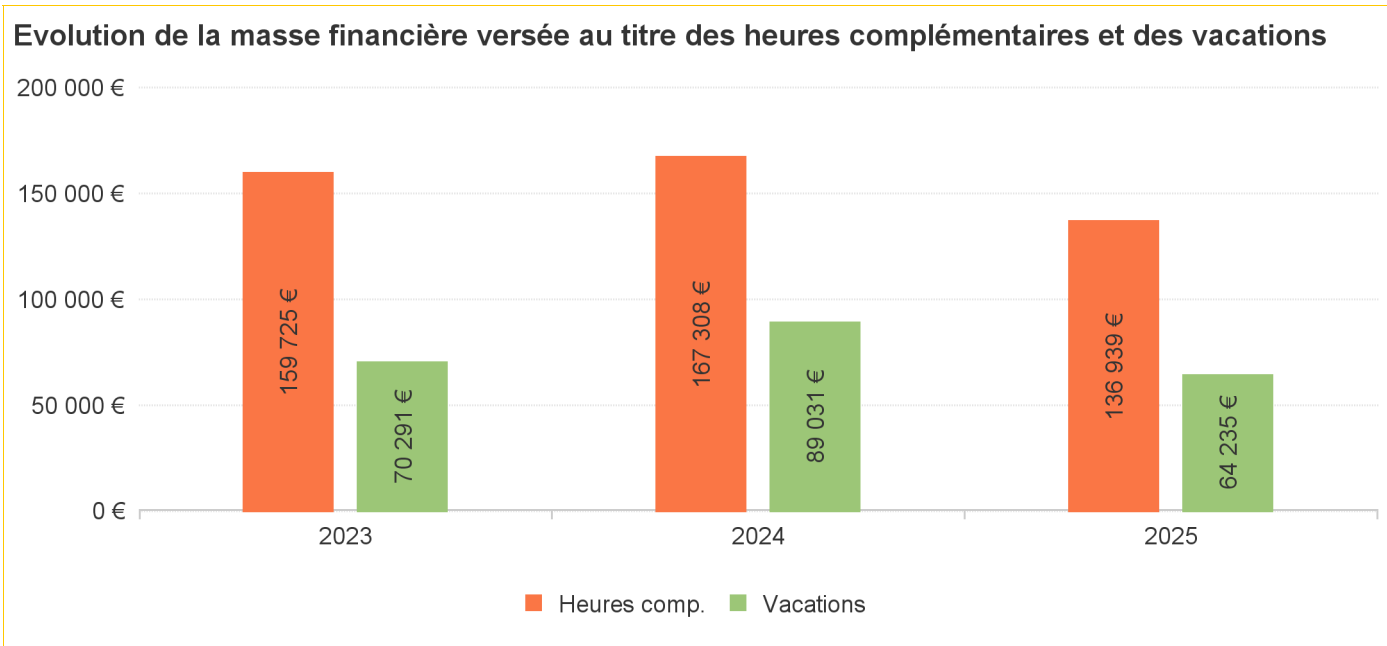
		2023			2024			2025		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.	Femme	464 €	100%	1	1 392 €	100%	2	1 392 €	60%	1
	Homme							928 €	40%	1
CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.		464	10%	1	1 392	10%	2	2 320	20%	2
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme	2 001 €	100%	1	5 347 €	71%	2			
	Homme				2 198 €	29%	1	2 765 €	100%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT		2 001,11	43%	1	7 544,28	54%	3	2 765,08	24%	1
PES	Homme							1 508 €	100%	1
PES								1 507,55	13%	1
PRES	Femme	598 €	53%	1	2 173 €	43%	2	1 956 €	40%	2
	Homme	536 €	47%	1	2 835 €	57%	4	2 899 €	60%	3
PRES		1 133,82	24%	2	5 008,09	36%	6	4 855,08	42%	5
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme	533 €	50%	1						
	Homme	525 €	50%	1						
PRIME POUV ACHAT EXC		1 058,33	23%	2						
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		4 657 €	100%		13 944 €	100%		11 448 €	100%	

Lecture des tableaux :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des types de primes versées aux Enseignants est égale à 100%.

► La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : supprimée en 2024

		2023	
		Montant	Nombre de bénéficiaires
BIATSS	IGR	1 029 €	2
	TECH	2 035 €	5
		3 064 €	7
Enseignant	PU	3 828 €	2
	MCF	7 917 €	10
	PRAG	1 266 €	2
	PRCE	2 762 €	1
		15 773 €	15
		18 837 €	22

► Les heures complémentaires et des vacations



► Evolution de la masse financière versées au titres des heures complémentaires

	2023			2024			2025		
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total
Femme	26 862 €	7	12	22 756 €	9	12	21 300 €	8	13
Homme	132 863 €	42	53	144 552 €	45	55	115 639 €	38	52
Enseignant	159 725 €	49	65	167 308 €	54	67	136 939 €	46	65

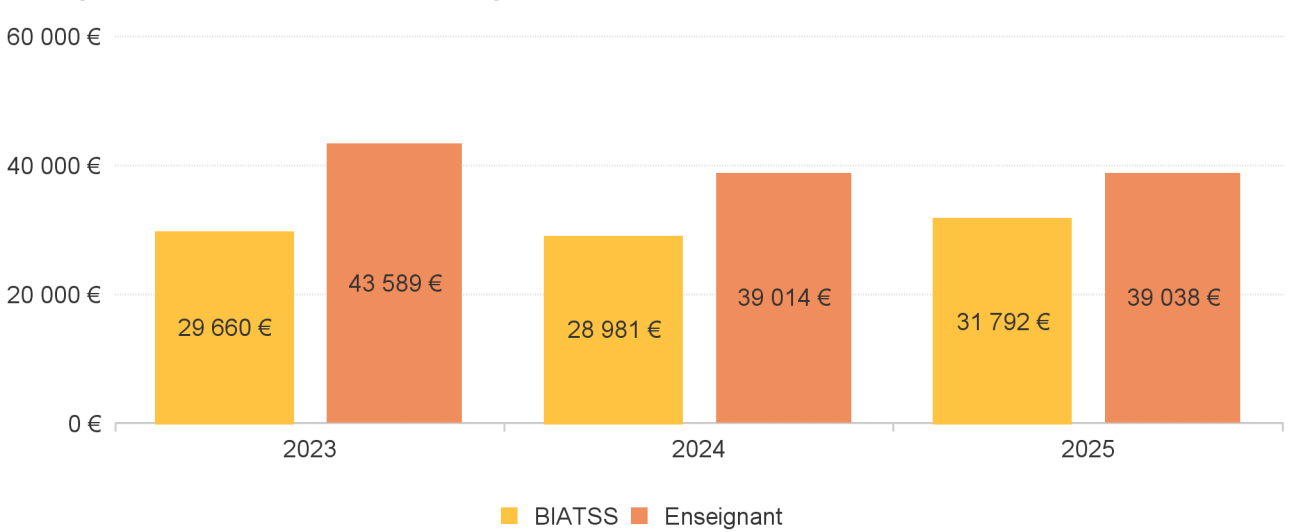
► Evolution de la masse financière versées au titres des vacations

	2023		2024		2025	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Femme	31 933 €	45%	41 426 €	47%	31 553 €	49%
Homme	38 358 €	55%	47 605 €	53%	32 683 €	51%
Total	70 291 €		89 031 €		64 235 €	

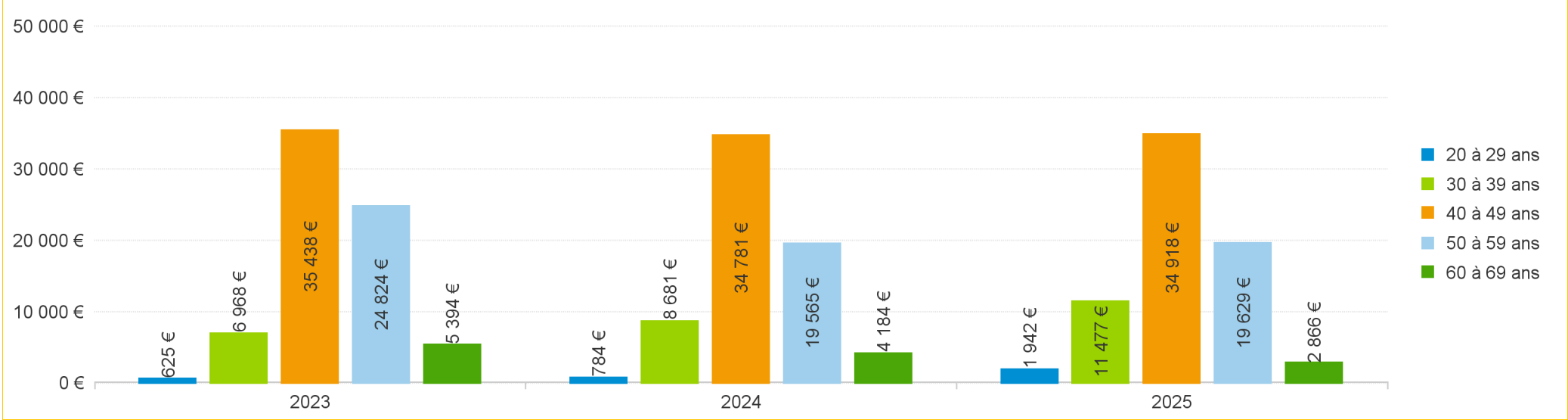
► Les prestations sociales

Les prestations sociales se composent du supplément familial de traitement et des remboursements des frais de transport en commun entre le domicile et le lieu de travail et de la nouvelle prestation "forfait de mobilité durable".

► Répartition des versements des prestations sociales



► Répartition des versements des prestations sociales par tranches d'âge



► Les remboursements des frais de transports

	2023		2024		2025	
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires
Femme	1 973 €	5	1 816 €	6	425 €	2
Homme	911 €	5	1 004 €	5	1 512 €	5
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS TITULAIRE	2 885 €	10	2 820 €	11	1 937 €	7
Femme	404 €	4	1 145 €	6	1 037 €	3
Homme	555 €	5	313 €	3	822 €	4
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS CONTRACTUEL	959 €	9	1 458 €	9	1 859 €	7
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS	3 844 €	19	4 278 €	20	3 797 €	14
Femme			65 €	1		
Homme	2 361 €	8	2 486 €	8	4 011 €	7
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant TITULAIRE	2 361 €	8	2 551 €	9	4 011 €	7
Femme	8 €	1	196 €	2	380 €	2
Homme			565 €	2	324 €	1
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant CONTRACTUEL	8 €	1	761 €	4	704 €	3
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant	2 370 €	9	3 312 €	13	4 715 €	10
Total	6 214 €	28	7 590 €	33	8 511 €	24

► Le supplément familial de traitement (SFT) des Biatss

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2025	CONTRACTUEL NON PERMANENT	4 027 €	2 491 €	6 517 €	10
	CONTRACTUEL PERMANENT	261 €	2 721 €	2 982 €	4
	TITULAIRE PERMANENT	1 480 €	3 436 €	4 916 €	15
	BIATSS	5 768 €	8 647 €	14 415 €	28
2024	CONTRACTUEL NON PERMANENT	2 804 €	2 134 €	4 939 €	8
	CONTRACTUEL PERMANENT	1 112 €	2 721 €	3 833 €	3
	TITULAIRE PERMANENT	2 408 €	2 323 €	4 730 €	13
	BIATSS	6 324 €	7 178 €	13 502 €	24
2023	CONTRACTUEL NON PERMANENT	4 646 €	1 443 €	6 088 €	8
	CONTRACTUEL PERMANENT	102 €	2 630 €	2 733 €	3
	TITULAIRE PERMANENT	2 058 €	3 297 €	5 355 €	13
	BIATSS	6 806 €	7 370 €	14 176 €	24

► Le supplément familial de traitement (SFT) des personnels Enseignants

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2025	CONTRACTUEL NON PERMANENT	933 €		933 €	1
	TITULAIRE PERMANENT	7 258 €	14 493 €	21 751 €	21
	Enseignant	8 191 €	14 493 €	22 683 €	22
2024	TITULAIRE PERMANENT	8 134 €	16 617 €	24 751 €	21
	Enseignant	8 134 €	16 617 €	24 751 €	21
2023	TITULAIRE PERMANENT	7 274 €	21 728 €	29 002 €	24
	Enseignant	7 274 €	21 728 €	29 002 €	24

► Le forfait mobilité durable

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2025	BIATSS	1 100 €	1 200 €	2 300 €	9
	Enseignant	900 €	2 800 €	3 700 €	12
		2 000 €	4 000 €	6 000 €	21
2024	BIATSS	900 €	700 €	1 600 €	7
	Enseignant	900 €	2 500 €	3 400 €	13
		1 800 €	3 200 €	5 000 €	20
2023	BIATSS	900 €	900 €	1 800 €	7
	Enseignant	1 200 €	2 400 €	3 600 €	12
		2 100 €	3 300 €	5 400 €	19

► Les charges patronales

	2023		BIATSS			2024		BIATSS			2025		BIATSS	
	Femme	Homme	Total	%		Femme	Homme	Total	%		Femme	Homme	Total	%
PENSION CIVILE	455 314 €	677 651 €	1 132 965 €	65,3%		438 267 €	675 284 €	1 113 551 €	64,0%		408 533 €	739 285 €	1 147 818 €	63,7%
URSSAF	229 168 €	286 178 €	515 346 €	29,7%		238 553 €	301 580 €	540 133 €	31,1%		237 508 €	329 689 €	567 197 €	31,5%
IRCANTEC	15 603 €	17 712 €	33 315 €	1,9%		18 367 €	19 552 €	37 919 €	2,2%		19 430 €	22 549 €	41 979 €	2,3%
ASSEDIC	12 896 €	10 374 €	23 270 €	1,3%		14 770 €	11 168 €	25 938 €	1,5%		13 363 €	11 432 €	24 795 €	1,4%
RAFP	6 141 €	8 577 €	14 717 €	0,8%		5 681 €	8 676 €	14 358 €	0,8%		4 924 €	8 810 €	13 734 €	0,8%
SOLIDARITE AUTONOMIE	3 042 €	3 953 €	6 995 €	0,4%		3 065 €	4 093 €	7 158 €	0,4%		2 957 €	4 404 €	7 361 €	0,4%
CNRACL	8 904 €		8 904 €	0,5%										
BIATSS	731 068 €	1 004 445 €	1 735 513 €	35,8%		718 703 €	1 020 353 €	1 739 056 €	36,0%		686 716 €	1 116 170 €	1 802 885 €	35,7%

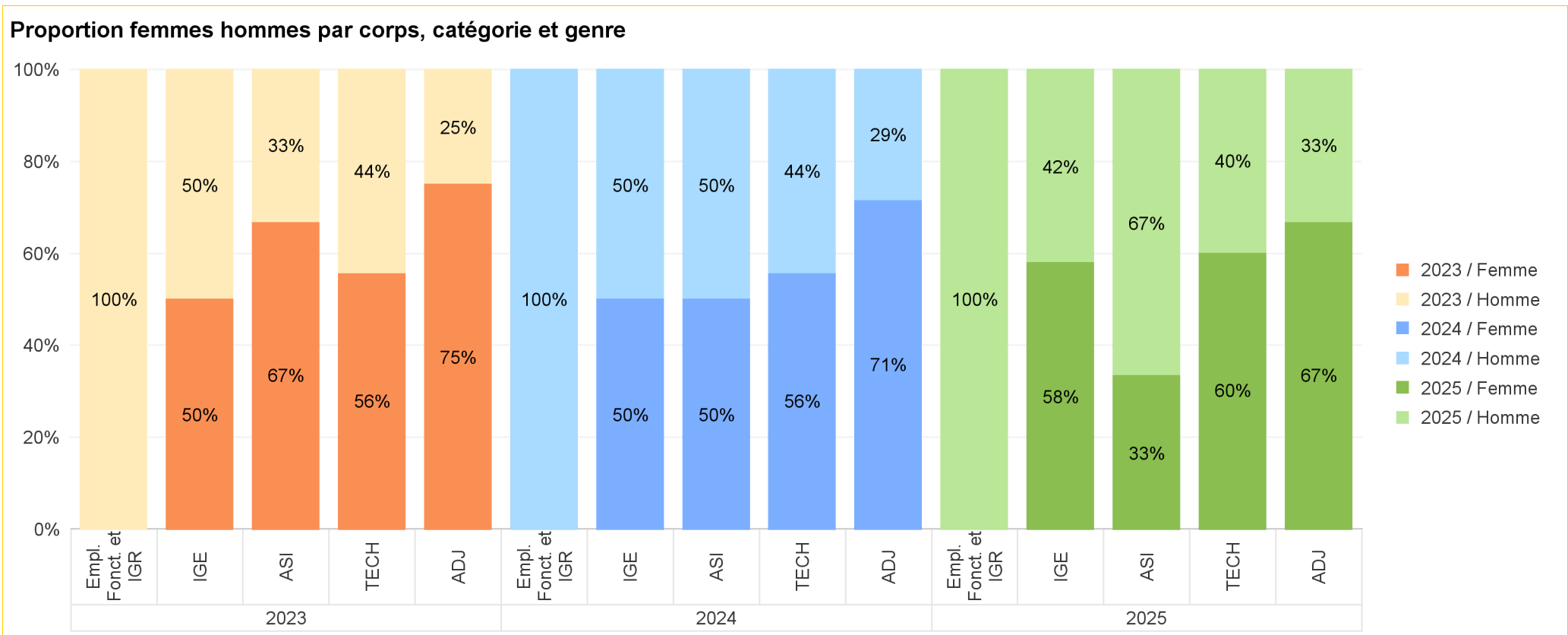
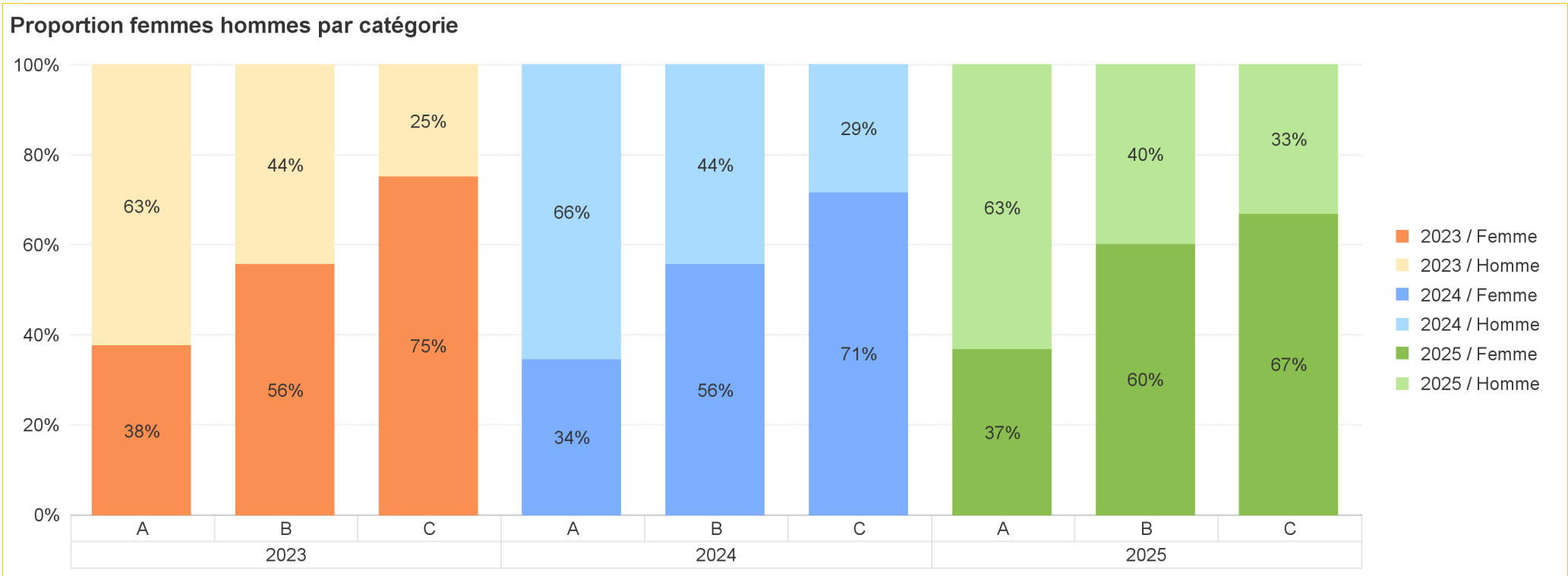
	2023		Enseignant			2024		Enseignant			2025		Enseignant	
	Femme	Homme	Total	%		Femme	Homme	Total	%		Femme	Homme	Total	%
PENSION CIVILE	413 040 €	2 037 505 €	2 450 545 €	78,7%		420 965 €	1 963 044 €	2 384 008 €	77,3%		376 112 €	2 149 177 €	2 525 289 €	77,7%
URSSAF	116 019 €	503 529 €	619 548 €	19,9%		143 834 €	497 694 €	641 528 €	20,8%		126 877 €	533 721 €	660 598 €	20,3%
RAFP	3 832 €	19 972 €	23 804 €	0,8%		4 566 €	22 418 €	26 985 €	0,9%		3 740 €	23 753 €	27 493 €	0,8%
IRCANTEC	2 816 €	3 961 €	6 777 €	0,2%		6 446 €	5 740 €	12 186 €	0,4%		6 224 €	9 251 €	15 475 €	0,5%
SOLIDARITE AUTONOMIE	1 856 €	8 504 €	10 360 €	0,3%		2 116 €	8 304 €	10 420 €	0,3%		1 833 €	8 796 €	10 629 €	0,3%
ASSEDIC	2 452 €	1 740 €	4 192 €	0,1%		6 216 €	3 659 €	9 875 €	0,3%		5 950 €	3 641 €	9 591 €	0,3%
Enseignant	540 016 €	2 575 210 €	3 115 227 €	64,2%		584 143 €	2 500 860 €	3 085 003 €	64,0%		520 736 €	2 728 339 €	3 249 075 €	64,3%

	1 271 084 €	3 579 655 €	4 850 739 €	100%		1 302 846 €	3 521 213 €	4 824 059 €	100%		1 207 452 €	3 844 508 €	5 051 960 €	100%
--	-------------	-------------	-------------	------	--	-------------	-------------	-------------	------	--	-------------	-------------	-------------	------

Lecture du tableau :
La somme des pourcentages affectée à l'ensemble des personnels Biatss ou Enseignant est égale à 100%.
Les pourcentages affectés d'une part à la totalité des personnels Biatss et d'autre part à la totalité des personnels Enseignants correspond à la répartition des deux types de personnel.

■ **REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes-Hommes chez les BIATSS titulaires**

► **L'effet « ségrégation de catégorie» entre les femmes et les hommes BIATSS titulaires de SUPMICROTECH**



► **Comparatif des rémunérations moyennes brutes des BIATSS titulaires par genre**

	2023		2024		2025	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	3 046 €	22	3 097 €	21	3 135 €	19
Homme	3 913 €	26	4 049 €	27	4 117 €	25
BIATSS TITULAIRE	3 510 €	48	3 625 €	48	3 716 €	44
Ecart moyen mensuel F - H	-867 €		-951 €		-981 €	

Précisions sur les remontées de données :
Les classements sont faits à partir de la rémunération brute des personnels.
Le calcul de la moyenne est effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie.

► **Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnels Biatss titulaires**

	2023	2024	2025
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	1	2	2
Homme	9	8	8

► Comparatif des rémunérations moyennes brutes des Biatss titulaires par catégorie et genre

	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2024	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2025	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	3 555 €	12	37,5%	3 715 €	11	34,4%	3 729 €	10	34,5%
Homme	4 403 €	20	62,5%	4 571 €	21	65,6%	4 657 €	19	65,5%
A	4 080 €	32		4 272 €	32		4 357 €	29	
Ecart F - H	-848 €			-857 €			-928 €		

	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2024	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2025	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	2 717 €	5	55,6%	2 643 €	5	55,6%	2 652 €	6	60,0%
Homme	2 372 €	4	44,4%	2 486 €	4	44,4%	2 455 €	4	40,0%
B	2 548 €	9		2 573 €	9		2 560 €	10	
Ecart F - H	345 €			157 €			198 €		

	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2024	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2025	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	2 262 €	6	75,0%	2 298 €	5	71,4%	2 260 €	4	66,7%
Homme	2 337 €	2	25,0%	2 386 €	2	28,6%	2 279 €	2	33,3%
C	2 281 €	8		2 324 €	7		2 266 €	6	
Ecart F - H	-75 €			-87 €			-19 €		

► Répartition des primes chez les personnels Biatss titulaires selon le genre

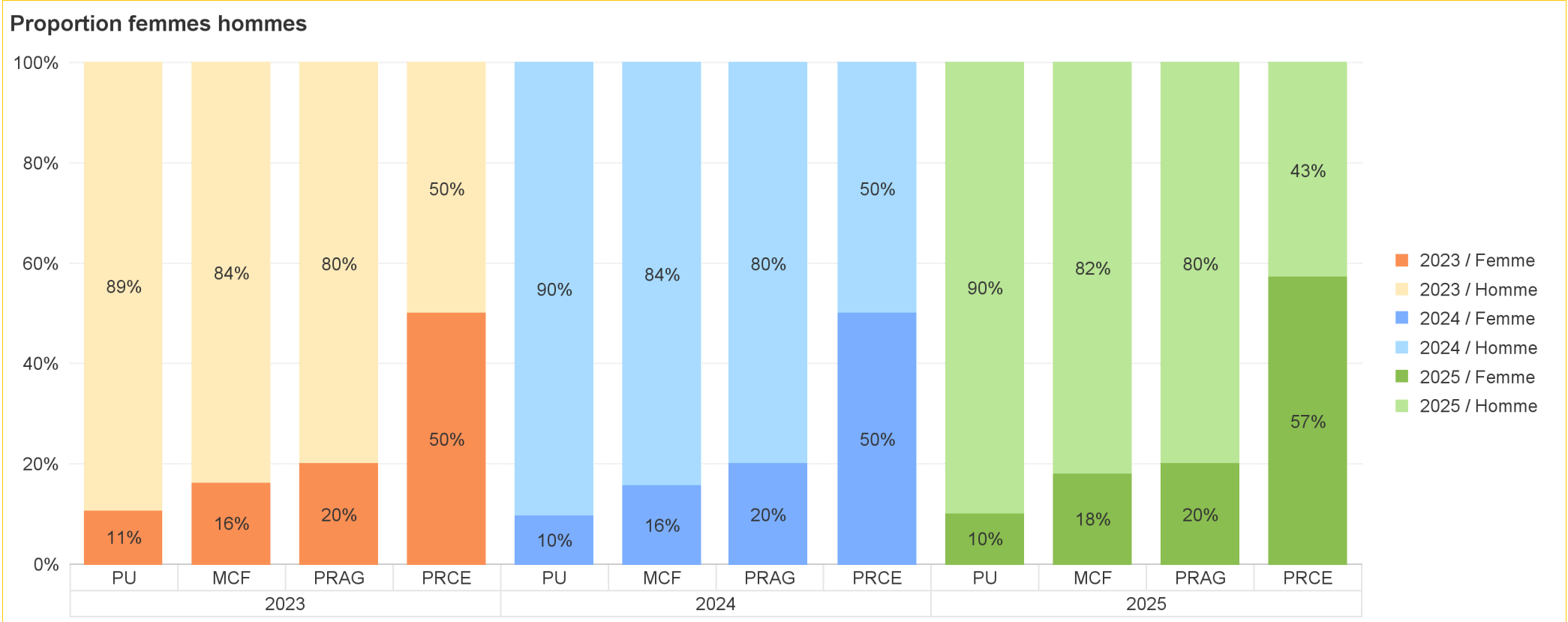
	2023			2024			2025		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	140 245 €	36,3%	45,8%	128 704 €	33,1%	43,8%	112 695 €	29,8%	44,4%
Homme	246 132 €	63,7%	54,2%	260 440 €	66,9%	56,3%	265 067 €	70,2%	55,6%
BIATSS TITULAIRE	386 377 €			389 144 €			377 762 €		

À corps-grade-échelon identique, seules les primes peuvent générer des écarts de rémunération.
A noter qu'à corps et niveau de fonction/responsabilité identique, la principale prime (IFSE) est identique pour les femmes et les hommes.

■ REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes-Hommes chez les enseignants titulaires

L'effet ségrégation de corps est lié à une différence de proportion femmes/hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Pour les agents d'un sexe, une surreprésentation dans les corps moins rémunérés ou une sous-représentation dans les corps mieux rémunérés occasionne un effet ségrégation en sa défaveur. Il y a surreprésentation d'un sexe dans un corps si la proportion des agents de ce sexe est supérieure à celle relevée dans l'établissement ; le raisonnement est inverse pour la sous-représentation.

► L'effet « ségrégation de corps» entre les femmes et les hommes dans le personnel enseignants titulaires de SUPMICROTECH



	2023		2024		2025	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	4 470 €	12	5 009 €	12	4 826 €	12
Homme	5 428 €	52	5 635 €	52	5 668 €	51
Enseignant TITULAIRE	4 949 €	64	5 322 €	64	5 247 €	63
Ecart moyen mensuel F - H	-957 €		-627 €		-842 €	

Précisions sur les remontées de données :
Les classements sont faits à partir de la rémunération brute des personnels.

Le calcul de la moyenne est effectué sur les rémunérations brutes divisées par le nombre d'agents.

► Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnels Enseignants titulaires

	2023	2024	2025
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	1	1	
Homme	9	9	10

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes-Hommes chez les enseignants titulaires

► Comparatif des rémunérations moyennes brutes des enseignants titulaires par catégorie et sexe

	2023			2024			2025		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	6 821 €	2	10,5%	7 238 €	2	10,0%	6 868 €	2	10,0%
Homme	6 723 €	17	89,5%	6 939 €	18	90,0%	6 925 €	18	90,0%
PU	6 734 €	19		6 973 €	20		6 921 €	20	
Ecart F - H	98 €			299 €			-56 €		

	2023			2024			2025		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	3 887 €	5	16,7%	4 351 €	5	16,7%	4 316 €	5	18,5%
Homme	4 659 €	25	83,3%	4 837 €	25	83,3%	4 814 €	22	81,5%
MCF	4 519 €	30		4 744 €	30		4 720 €	27	
Ecart F - H	-772 €			-486 €			-498 €		

	2023			2024			2025		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	4 820 €	2	20,0%	5 129 €	2	20,0%	5 264 €	2	20,0%
Homme	5 136 €	8	80,0%	5 360 €	8	80,0%	5 459 €	8	80,0%
PRAG	5 068 €	10		5 314 €	10		5 418 €	10	
Ecart F - H	-317 €			-232 €			-195 €		

	2023			2024			2025		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	3 642 €	3	50,0%	4 330 €	3	50,0%	4 594 €	3	50,0%
Homme	4 743 €	3	50,0%	5 107 €	3	50,0%	5 146 €	3	50,0%
PRCE	4 192 €	6		4 788 €	6		4 955 €	6	
Ecart F - H	-1 102 €			-777 €			-552 €		

► Répartition des primes chez les personnels enseignants titulaires selon le genre

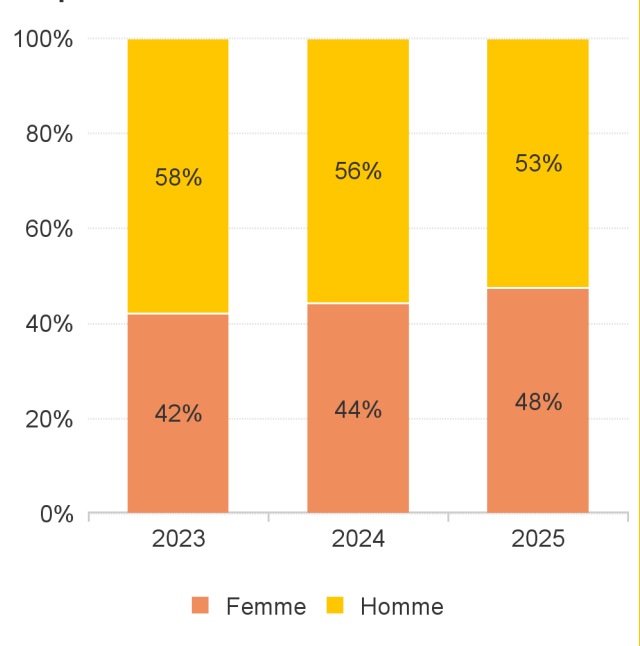
	2023			2024			2025		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	49 178 €	13,2%	18,5%	80 053 €	16,2%	18,2%	71 551 €	13,0%	20,3%
Homme	323 078 €	86,8%	81,5%	413 046 €	83,8%	81,8%	478 104 €	87,0%	79,7%
Enseignant TITULAIRE	372 256 €			493 099 €			549 655 €		

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes-Hommes chez les agents contractuels

► Comparatif des rémunérations entre les femmes et les hommes BIATSS contractuels

	2023		2024		2025	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	2 640 €	16	2 670 €	18	2 665 €	19
Homme	2 860 €	22	2 921 €	20	2 789 €	21
BIATSS CONTRACTUEL	2 750 €	38	2 795 €	38	2 727 €	40
Ecart F - H	-219 €		-251 €		-124 €	

Proportion femmes hommes



► Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnel BIATSS contractuels

	2023	2024	2025
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	5	5	4
Homme	5	5	6

► Répartition des primes chez les personnels BIATSS contractuels permanents selon le genre

	2023			2024			2025		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	7 417 €	81,8%	66,7%	4 265 €	59,3%	57,1%	4 876 €	60,3%	62,5%
Homme	1 654 €	18,2%	33,3%	2 929 €	40,7%	42,9%	3 211 €	39,7%	37,5%

Concernant les personnels BIATSS contractuels, non permanents, la mise en place d'indicateurs n'est pas réalisée car les types de contrats, leurs durées, les rappels de rémunérations, ne permettent de travailler sur des éléments comparables et exploitables.

Les ATER (enseignants contractuels) constituent, quant à eux, une catégorie particulière avec des INM fixes. Ils n'ont pas d'évolution de carrière. Leur traitement brut est inférieur à celui des titulaires.

Santé et sécurité au travail



► **Quelques précisions sur les éléments de la Santé et la sécurité au travail du Rapport Social Unique**

Les éléments relatifs aux acteurs de la prévention, aux instances et actions de prévention sont fournis par la conseillère de prévention ainsi que le service RH.

Les éléments relatifs aux dispositifs de signalement sont demandés au référent aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Les éléments relatifs aux formations SST sont issues de l'application Manguue.

Les éléments concernant la médecine du travail sont issus du rapport annuel du service de la médecine préventive.

Les formations en hygiène et sécurité s'organisent principalement autour de deux finalités. La première relève de l'information, de la sensibilisation et de la prévention (secourisme, formation des assistants de prévention...) alors que la seconde s'inscrit dans une logique de protection des individus en leur délivrant des habilitations ou des capacités leur permettant d'exercer leur activité (habilitation électrique, prévention des risques, autorisation de travailler en hauteur...). Ces formations occupent une place importante au sein de l'activité de formation professionnelle de SUPMICROTECH.

Un suivi rigoureux des formations et plus particulièrement des recyclages est fait par le service des ressources humaines en relation avec la conseillère de prévention.

► **Risques professionnels**

En 2025, SUPMICROTECH déplore 2 accidents de service (sans arrêt de travail) et 0 accident de trajet.

► **Dispositifs de signalement**

SUPMICROTECH dispose de :

- 7 registres SST (Santé et Sécurité au Travail) papier localisés à l'accueil, dans le bureau de la conseillère de prévention, au service scolarité, à l'atelier d'enseignement, au département TF, au département AS2M et dans le bâtiment Transfert.
- 1 registre SST numérique, accessible (depuis le réseau de l'établissement) à l'adresse : <https://gpuc.ens2m.fr/admin/index.php?a=registreSante>
- 1 registre DGI (des Dangers Graves et Imminents) localisé dans le bureau de la conseillère de prévention.

Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur en 2025: 0.

	Travaux	Consignes données	Autre	Sans suite
Registres SST	3	0	1	0
Registre DGI	0	0	0	0
Total sur 2025	3	0	1	0

Registres SST	2	3	1	0
Registre DGI	0	0	0	0
Total sur 2024	2	3	1	0

Registres SST	4	2	0	0
Registre DGI	0	0	0	0
Total sur 2023	4	2	0	0

► **Cellule de signalement et d'écoute**

Un dispositif de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlements et d'agissements sexuels et sexistes (VDHA ou VDHAASS) a été institué au sein de SUPMICROTECH en 2023.

Tout agent s'estimant victime d'actes de violences, de discriminations, de harcèlements ou d'agissements sexuels et sexistes peut effectuer un signalement au moyen d'un formulaire disponible à l'adresse suivante :

<https://www.supmicrotech.fr/fr/je-fais-un-signallement> ; ou par mail à l'adresse générique suivante : signallement@supmicrotech.fr.

Une cellule de signalement est chargée de coordonner ce dispositif. Cette cellule est composée de 3 membres :

- Le référent aux actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes et référent égalité femmes-hommes ;
- Le référent de la qualité de vie et des conditions de travail ;
- L'animateur en prévention des risques jusqu'en juin 2025. Il a été remplacé par un enseignant-chercheur à partir de novembre 2025.

Seuls les membres de la cellule ont accès au signalement réalisé sur le formulaire ou par mail. De par leurs fonctions, ces membres sont soumis aux obligations de discrétion, de neutralité et d'impartialité.

La cellule est chargée de la réception, l'instruction et la recevabilité des signalements. Elle propose de recevoir et d'écouter en entretien l'auteur du signalement. Elle propose également des mesures d'accompagnement et de soutien à la personne s'estimant victime.

Si les éléments transmis sont de nature à laisser supposer l'existence d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou encore d'agissements sexistes, la cellule dresse un rapport circonstancié et le transmet au directeur qui décide des mesures nécessaires à prendre pour assurer la protection de la personne s'estimant victime.

- Nombre de signalements auprès du dispositif de l'article L. 135-6 du code de la fonction publique en 2025 : 5 signalements

- par témoins : 4 hommes / par victime directement : 1 femme
- motifs des signalements : mal être au travail, harcèlement moral, agissements sexistes, harcèlement sexuel d'ambiance, discrimination

- Nombre de suites données aux signalements de l'année précédente au 31/12 : 0 (pas de signalement en 2024)

- Nombre de victimes, notamment d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, recensées au cours de l'année par dispositif de signalement : 4 femmes et 1 homme.

- Nombre de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur en 2025: 0

► **Tentatives de suicide**

SUPMICROTECH ne comptabilise aucune tentative de suicide parmi les personnels.

► Instances de prévention

Depuis le 1er janvier 2023, SUPMICROTECH dispose d'un comité social d'administration (CSA) et de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSC). La FSC a été mise en place lors de la réunion du 21 février 2023. Ces instances remplacent respectivement le CT et le CHSCT.

La FSC est composée de 5 membres titulaires représentants du personnel et 5 représentants suppléants du personnel. Les formations des membres ont été inscrites au plan de formation et au programme de prévention de l'année 2023. Les membres de la FSC ont été formé en 2023 et 2024 sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cette nouvelle instance couvre l'ensemble des agents et services de SUPMICROTECH.

► Acteurs de la prévention

SUPMICROTECH compte 1 conseillère de prévention (CP), 1 animateur en prévention des risques et développement durable (jusqu'en juin 2025), 1 animatrice en prévention des risques et développement durable depuis décembre 2025, et 8 assistants de prévention (AP) pour les unités de travail suivantes :

- Services administratifs et techniques : 1 AP
- Enseignement : 2 AP
- Département TF : 1 AP
- Département DMA : 2 AP
- Département AS2M : 1 AP
- Plateformes partenariale et MIFHYSTO : 1 AP.

1 unité de travail n'a pas d'assistant de prévention : plateforme SMART.

SUPMICROTECH compte 3 personnes référentes "risques spécifiques" : risque laser (RSL - Référente en Sécurité Laser), risques liés aux rayonnements X (CRP - Conseiller en Radio-Protection) et risque chimique (Référent chimie).

SUPMICROTECH est en contrat avec le service interprofessionnel de santé au travail SIST-BTP pour la médecine du travail.

	Nbre acteur ayant reçu une lettre de mission	Quotité de travail dédié à la mission de prévention	Nombre d'acteurs ayant pris leur fonction en 2025	Nombre d'acteurs ayant reçu une formation initiale en 2025
Conseiller de Prévention	1/1	20 %	0	0
Animatrice	NC	50 %	1	0
Assistant de Prévention	8/8	entre 15% et 20% pour 1 AP 10h/mois pour 1 AP 4h/sem pour 6 AP	1	1
Personnes référentes	3/3	10% pour la RSL et le CRP pas d'indication pour le référent chimie	0	0

► Réunions de la FSC

	Nombre de réunions en 2023	Nombre de réunions en 2024	Nombre de réunions en 2025
Nombre de réunions "ordinaires"	2	2	2
<i>Avec participation du médecin du travail</i>	2	2	2
<i>Avec participation des assistants de prévention de la conseillère de prévention</i>	2	2	2
<i>Avec la participation de l'ISST</i>	0	0	0
Nombre de réunions "extraordinaires"	0	1	0
<i>A l'initiative du président</i>	0	1	0
<i>Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel</i>	0	0	0
<i>Suite à un accident grave</i>	0	0	0
<i>Suite au signalement d'un danger grave et imminent</i>	0	0	0
Nombre de groupes de travail de la FSC	0	1	1
Nombre de réunions des groupes de travail	0	3	2

► Visites, enquêtes et expertises de la FSC

	Visites, enquêtes et expertises de la FSC - 2023	Visites, enquêtes et expertises de la FSC - 2024	Visites, enquêtes et expertises de la FSC - 2025
Nombre de visites	0	1	1
<i>Dont le rapport a été étudié en séance</i>	0	1	1
Nombre d'enquêtes	0	0	0
<i>Ayant eu pour motif un accident de service</i>	0	0	0
<i>Ayant eu pour motif une maladie professionnelle</i>	0	0	0
Nombre de recours à un expert	0	0	0
<i>Montant du budget total des expertises</i>	SO	SO	SO
<i>Délai moyen des expertises</i>	SO	SO	SO

► Documents reçus, consultations, études et avis

	Documents reçus, consultations, études et avis
Nombre de rapport d'ISST	0
Nombre de lettres de mission d'AP ou de CP	0
Nombre de rapport annuel du médecin du travail	1
Nombre de signalement de refus par l'administration d'aménagement de poste	0
Nombre d'informations concernant les accidents du travail et maladies professionnelles	1 (bilan annuel de prévention)
Nombre de consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail	0
Nombre de consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	2
Nombre de consultations sur des projets de règlement et de consignes	0
Nombre de consultations sur des mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	0
Nombre de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (reçus, étudiés et pour lesquels un avis a été émis)	1 Dont 0 programme intégrant des actions sur les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) Dont 1 programme intégrant des actions sur les RPS (Risques Psycho-Sociaux)
Nombre de DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) reçus et étudiés	0 Dont 0 DUERP intégrant les TMS Dont 0 DUERP intégrant les RPS
Nombre de mesures proposées par la FSC	0 Dont 0 acceptée et mise en œuvre Dont 0 acceptée mais non encore mise en œuvre Dont 0 refusée Dont 0 en cours ou sans suite. Dont 0 intégrant les TMS Dont 0 intégrant les RPS
Nombre d'aménagements de poste proposés par le médecin du travail	1 demande reçue

► Conseils médicaux

Le comité médical et la commission de réforme ont fusionné pour former une instance unique : le conseil médical.
Le conseil médical peut néanmoins siéger en 2 formations, restreinte ou plénière, qui exercent respectivement les attributions de l'ancien comité médical et de l'ancienne commission de réforme.
Un conseil médical départemental est institué auprès du préfet dans chaque département.

En 2025, 3 conseils médicaux ont eu lieu.
Aucun agent n'a été considéré inapte à son emploi dans l'année par le conseil médical et aucun n'a été reclassé pour inaptitude suite aux propositions du conseil médical.

► Actions de prévention

	Recours à l'ISST en 2023	Recours à l'ISST en 2024	Recours à l'ISST en 2025
Nombre de recours suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FSC	0	0	0
Nombre de visites de contrôle	0	0	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST	0	0	0
Nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST	0	0	0

En 2025, SUPMICROTECH n'a pas eu recours à l'Inspecteur Santé, Sécurité au Travail de l'IGESR.

► Formations Santé et Sécurité au Travail (SST)

	Nombre d'agents formés en 2023	Nombre d'agents formés en 2024	Nombre d'agents formés en 2025
Manipulation extincteurs	0	0	0
Chargés d'évacuation (formation interne - Hors Mangué)	18	2	12
Gestes et postures	0	0	9
Prévention RPS	0	0	0
Sauveteur Secouriste du Travail	9	4	6
Gestes qui sauvent	68	0	0
Habilitation électrique	4	5	5
SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à la Personne)	0	1	0
Formation des membres et acteurs du CSA et FSC	12	10	0
Formation d'adaptation à l'emploi de conseiller de prévention	1	1	0
Personne Compétente en Radioprotection	0	0	0
Personne Référente en Sécurité Laser	0	0	0
Personne Référente en Risque Chimique	0	0	0
Premiers Secours en Santé Mentale	0	16	0
Travail en hauteur	0	4	0

Aucune formation SST n'a été organisée en 2025 suite à des évènements graves.

► DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)

	Intégrant un volet RPS
Services administratifs et techniques	Oui
Enseignement	Oui
TF	Oui
DMA	Oui
AS2M	Oui
Plateforme partenariale	Oui
Plateforme MIFHYSTO	Oui
Unité de travail sans DUERP	S-MART

Taux de réalisation du programme annuel de l'année 2025 : 90%
Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis en 2025: 13 fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels, dont 0 concernant le risque amiante.

► Actions de prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques)

En 2025, 9 personnes ont reçu la formation Gestes et Postures.

► Actions de prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux)

Les membres de la FSC ont suivi une formation spécifique à l'évaluation des RPS début 2024. Un groupe de travail (composé de : 2 membres de la FSC, la référente égalité femmes-hommes, la conseillère de prévention et l'animateur en prévention des risques et développement durable) a été créé pour réaliser un questionnaire d'évaluation du risque psycho-social à SUPMICROTECH. Ce questionnaire a été soumis à l'ensemble du personnel au printemps 2025. Les résultats ont été présentés lors de la FSC de juin 2025.

► Usure

SUPMICROTECH n'a pas identifié d'agents exposés à un risque d'usure professionnelle.

► **Risques Psycho-Sociaux**

	Nombre en 2023	Nombre en 2024	Nombre en 2025
Nombre de signalements	0	0	5
Nombre de recours au médecin du travail pour des questions de RPS	ND	ND	ND
Nombre de recours à la cellule psychologique de la MGEN	ND	ND	ND

SUPMICROTECH ne dispose pas d'une cellule de veille pour le risque psycho-social.

Outre la cellule de signalement des actes de violences, de discriminations, de harcèlements et d'agissements sexuels et sexistes instituée au sein de SUPMICROTECH en 2023, les agents peuvent faire appel soit au médecin du travail, soit à la cellule psychologique de la MGEN.

► **Médecine du travail**

La médecine du travail, la conseillère de prévention, la Directrice des RH et le Directeur Général des Services se réunissent trimestriellement et assurent, entre autres à ce titre une veille pour le risque psycho-social.

Les agents peuvent faire appel soit au médecin du travail, soit à la cellule psychologique de la MGEN.

Depuis le 1er janvier 2023, le personnel a la possibilité de recourir à un service social.

SUPMICROTECH fait appel au service de santé au travail interprofessionnel SIST-BTP pour le service de médecine du travail de ses agents.

Ce service est composé de 0,1 ETP de médecin exerçant un tiers temps.

Il couvre 147 agents.

	Nombre d'agents théoriquement concernés par une visite	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
Surveillance individuelle	18	18
Surveillance individuelle renforcée	10	0
Visite d'embauche	ND	12
Visite de reprise ou de pré-reprise	4	4
Visite à la demande de l'agent	4	4
Visite à la demande de l'administration	4	4

Le service de médecine du travail (médecin ou membre de l'équipe pluridisciplinaire) a effectué 2 visites en milieu de travail. Ces interventions ont porté sur une étude de poste administratif et sur la visite de la FSC sur les imprimantes 3D.

Le médecin a transmis 0 rapport aux comités médicaux et aux commissions de réforme.

► **Suivi médical post-professionnel**

	Nombre en 2023	Nombre en 2024	Nombre en 2025
Nombre d'agents bénéficiant d'un suivi médical post-professionnel	0	0	0
Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post-professionnel au cours de l'année	0	0	0
Nombre d'actes de suivi médical post-professionnel pris en charge au cours de l'année	0	0	0

A noter que les agents de SUPMICROTECH ne sont pas concernés par le risque amiante.

Organisation du travail et temps de travail



► Quelques précisions méthodologiques sur le module Organisation du travail et temps de travail du Rapport Social Unique

Les informations relatives au travail incomplet, aux congés et absences de personnels sont issues de l'univers Mangué. Ce module MANGUE, MANagement et Gestion Universitaire des Emplois, de la sphère GRH du PGI Cocktail est le module de gestion des ressources humaines (contrat, carrière, emploi, poste, affectation, congés légaux) de SUPMICROTECH.

Les informations relatives aux quotités de travail (temps partiels) sont issues de l'univers KA-KX. Il s'agit d'une base de données regroupant l'ensemble des fichiers de paies (fichiers KX) après traitement par la DRFiP (Direction Régionale des finances publiques). Les requêtes ramènent tous les agents disposant d'au moins un élément de rémunération au cours de l'année indiquée. Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE au mois de décembre.

Les données concernant le télétravail sont issues d'Eurécia (export Excel des données), progiciel SAS de congés et temps de travail. Les données concernant les CET sont issues de tableaux Excel fournis par les services RH et Financier.

Les requêtes sont réalisées par le service aide au pilotage à l'aide du logiciel Business Objects, en collaboration avec le service des systèmes d'information.

Dans chacun des tableaux, l'intitulé "Enseignant" désigne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et l'intitulé "BIATSS" désigne les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé. Tant pour les personnels EC et ESAS que pour les personnels BIATSS, leur statut de fonctionnaire ou de contractuel est au besoin précisé, de même que pour leur catégorie ou corps pour les personnels fonctionnaires et leur catégorie ou type de contrat pour les personnels contractuels peuvent l'être.

La réglementation du temps de travail applicable aux personnels Biatss de SUPMICROTECH qui définit l'ensemble des modalités relatives au temps de travail est consultable sur l'ENT et a été envoyé à l'ensemble de ces personnels en 2021. Elle est mise à jour autant que de besoin, chaque année.

Lors de la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT), il a été déterminé un volume maximum de 1600 h de travail effectif par an, correspondant à une semaine de travail de 35 h et à 25 jours de congés payés annuels, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. Ce volume de 1600 h a été déterminé comme suit :

- Nombre de jours dans l'année : 365 jours
- Nombre de jours de repos hebdomadaires : -104 jours
- Nombre de jours ouvrés fériés (moyenne) : -8 jours
- Nombre de jours de congés annuels : -25 jours
- Nombre de jours de travail : =228 jours

Nombre d'heures travaillées annuellement=1 596 h (228 x 7), arrondies à 1 600 h.

Le volume de 1600 h a été porté à 1607 h en application de l'arrêté du 27 novembre 2005 fixant la journée de solidarité pour les personnels relevant du MESR.

En application de la circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002, 2 jours de fractionnement soit 14 h de temps de travail effectif sont attribués forfaitairement à tout le personnel. Ils sont déduits de la durée annuelle du travail qui est ainsi portée à 1 593 h.

Régime horaire appliqué à SUPMICROTECH : 37,5 h par semaine pour 7,5 h par jour au lieu de 7 h, soit un dépassement de $228 \times (7,5 - 7) = 114$ h à équilibrer par des jours de repos compensateurs, en sus des congés annuels.

Le règlement du temps de travail prévoit par ailleurs une attribution complémentaire de 8 jours de repos supplémentaires pour comptabilisation d'un forfait de 8 jours fériés, soit 60 h (8 x 7,5), ramenant ainsi la durée annuelle du travail à 1533 h.

L'organisation du temps de travail des enseignants-chercheurs et enseignants est fondée sur l'obligation statutaire de service. Cette obligation est fixée sous la forme d'un nombre d'heures annuel, lui-même déterminé par référence à la durée annuelle de travail et au nombre de jours de congés dans la fonction publique.

► Durée de travail des personnels Biatss

Le règlement du temps de travail a été intégralement révisé en 2021, pour permettre au personnel de pouvoir mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle dans un objectif général d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Fruit d'un dialogue social ouvert et collaboratif, sa révision a consisté à élargir le cadre horaire de travail pour le rendre plus souple et flexible. Donner toute latitude à chacun, autonome et responsable, d'organiser son temps de travail tout en préservant les nécessités et la continuité de service est le fil conducteur de ce nouveau cadre horaire, pour un juste et équitable équilibre entre les intérêts personnels et ceux du service.

► Durée de travail des enseignants

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Leur obligation de service est constituée pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistral ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, ou toute autre combinaison équivalente et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base et conformément au I de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur voient leurs obligations de service fixées par le décret n° 93-461 du 25 mars 1993 à 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

► **Nombre d'agents soumis à des astreintes**

L'agent assurant la fonction de gardiennage bénéficie d'une concession de logement par nécessité absolue de service. Le temps de travail de cet agent en poste simple logé est fixé à 1730 heures par an, soit 1716 heures après déduction des 14 heures forfaitaires de congés de fractionnement. Il est par ailleurs astreint à pouvoir intervenir en cas de déclenchement d'alarmes technique, de sécurité incendie et d'anti-intrusion pour effectuer la levée de doute, le cas échéant faire cesser le défaut et non pas le régler forcément.

Hors périodes de fermeture de l'établissement et de congé prises par l'agent logé, ses modalités relatives aux temps d'astreinte sont déterminées comme suit :

- Chaque nuit du lundi soir au vendredi matin ;
- Le week-end du vendredi soir au lundi matin, à raison de 2 week-end sur 3 ;
- Les jours fériés en semaine.

L'agent logé bénéficie par ailleurs d'un forfait annuel de 8 jours destinés à lui permettre de pouvoir se libérer occasionnellement de son astreinte de week-end et/ou de jour férié.

Son temps d'astreinte est compensé par la fourniture du logement nu par l'établissement. Le temps d'intervention pendant l'astreinte donne lieu à récupération pondérée à 1,5.

Compte tenu de la charge horaire liée à ce poste, hors le champ des interventions d'astreinte et sauf situation exceptionnelle, l'agent logé n'est pas réputé effectuer des dépassements horaires supplémentaires.

► **Nombre d'agents soumis au travail de nuit**

Aucun agent ou enseignant n'est soumis au travail de nuit à SUPMICROTECH.

► Mise en œuvre du télétravail à SUPMICROTECH

		Nombre d'agents	Nombre de jours
2025	Femme	19	325
	Homme	15	316,5
Total 2025		34	641,5

2024	Femme	19	284
	Homme	17	293,5
Total 2024		36	577,5

2023	Femme	16	379
	Homme	18	333,5
Total 2023		34	712,5

► Nombre de jours et d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

		Ponctuel		Régulier	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
2025	Femme	17	40,5	12	284,5
	Homme	15	75	11	241,5
Total 2025		32	115,5	23	526

2024	Femme	13	27	14	257
	Homme	17	83,5	10	210
Total 2024		30	110,5	24	467

2023	Femme	14	115	12	264
	Homme	16	63,5	11	270
Total 2023		30	178,5	23	534

La réglementation concernant les modalités du télétravail à SUPMICROTECH est consultable au sein des LDG relatives au temps de travail des personnels BIATSS.

► Le temps partiel et le temps incomplet

Les personnels qui ne travaillent pas à temps plein sont dans une des trois situations suivantes :

- ils bénéficient d'un temps partiel,
- ils sont recrutés à temps incomplet (il se différencie du temps partiel qui est demandé par l'agent)
- ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

► Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon leur quotité de travail

	2023			2024			2025		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
60%				1		1		1	1
80%	2	1	3	2	2	4	2	1	3
100%	20	25	45	18	25	43	15	23	38
BIATSS titulaire	22	26	48	21	27	48	17	25	42

60%							1		1
80%	2		2	2		2	4		4
90%	1		1	1		1	1		1
100%	12	14	26	11	16	27	12	17	29
BIATSS contractuel	15	14	29	14	16	30	18	17	35

70%				1		1	1		1
80%	3	1	4	2	1	3	1		1
100%	9	50	59	9	50	59	8	49	57
Enseignant titulaire	12	51	63	12	51	63	10	49	59

50%		2	2	1	1	2	1	2	3
60%					1	1			
90%								1	1
100%	3	2	5	4	2	6	3	4	7
Ens. contractuel	3	4	7	5	4	9	4	7	11

	52	95	147	52	98	150	49	98	147
--	----	----	-----	----	----	-----	----	----	-----

► Nombre de personnel sur emploi à temps incomplet au cours de l'année

		2023	2024	2025
BIATSS NON PERMANENT	Femme			2
BIATSS NON PERMANENT	Homme		1	1
BIATSS PERMANENT	Femme	1	1	1
Enseignant NON PERMANENT	Femme	1		
		2	2	4

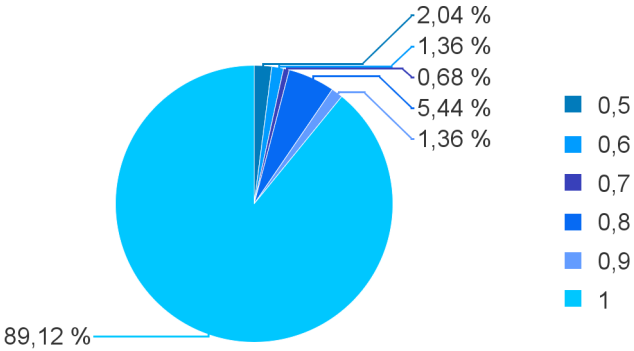
► Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

L'agent en activité peut être autorisé sur présentation d'un certificat médical à accomplir un service à TPT lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

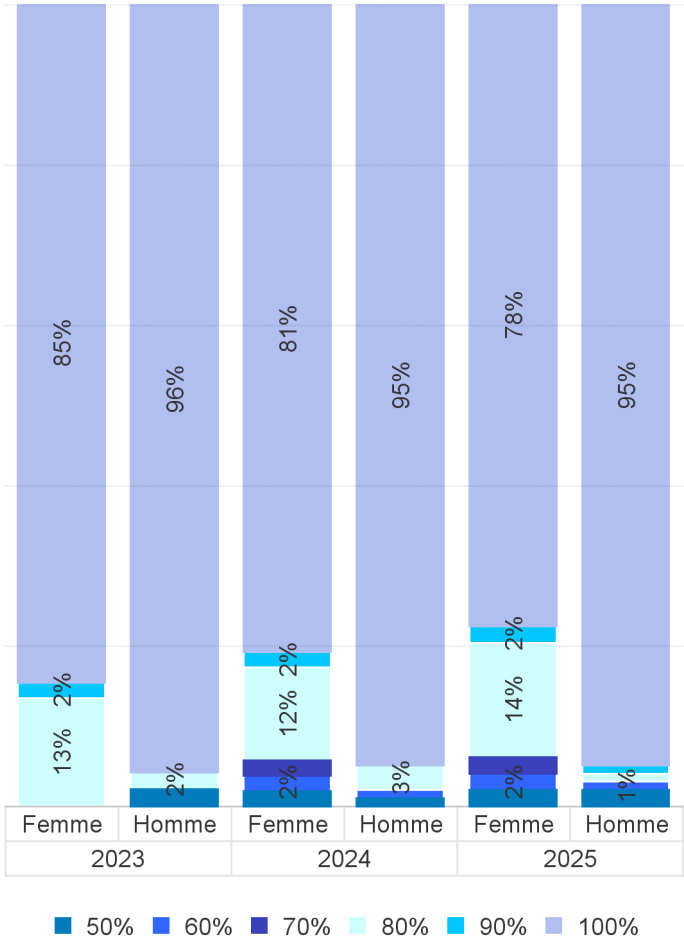
- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

À SUPMICROTECH, au cours de l'année 2025, deux personnels ont bénéficié d'un TPT.

► Part des effectifs selon les quotités travaillées au 31/12/2025



► Part des effectifs selon les quotités de travail et le genre au 31/12

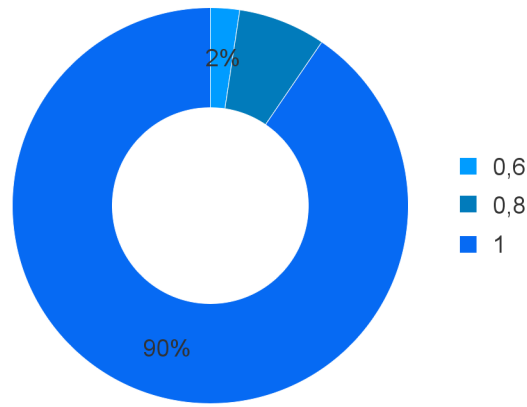


ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les temps partiels chez les personnels BIATSS

► Répartition des effectifs des personnels Biatss titulaires par catégorie et quotité de travail au 31/12

		2023			2024			2025		
		Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
A	60%				1		1		1	1
	80%					1	1			
	100%	12	20	32	10	20	30	9	18	27
A		12	20	32	11	21	32	9	19	28
B	80%	1	1	2	1	1	2	1	1	2
	100%	4	3	7	4	3	7	4	3	7
B		5	4	9	5	4	9	5	4	9
C	80%	1		1	1		1	1		1
	100%	4	2	6	4	2	6	2	2	4
C		5	2	7	5	2	7	3	2	5
TITULAIRE		22	26	48	21	27	48	17	25	42

► Part des effectifs selon les quotités de travail des Biatss titulaires au 31/12/2025

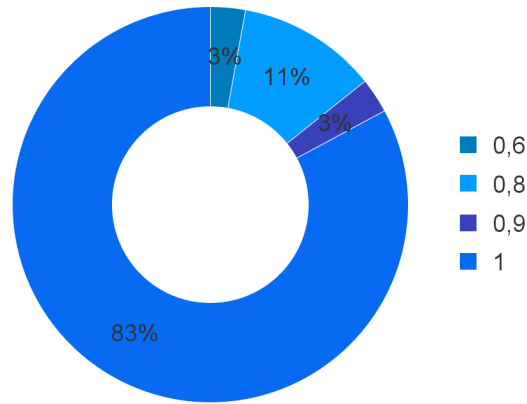


Remarque : Parmi les agents bénéficiaires du temps partiel, certains le sont dans le cadre de la retraite progressive.

► Répartition des effectifs des personnels Biatss contractuels selon le genre par quotité de travail au 31/12

		2023			2024			2025		
		Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
60%								1		1
80%		2		2	2		2	4		4
90%		1		1	1		1	1		1
100%		12	14	26	11	16	27	12	17	29
CONTRAC		15	14	29	14	16	30	18	17	35

► Part des effectifs selon les quotités de travail des Biatss Contractuels au 31/12/2025

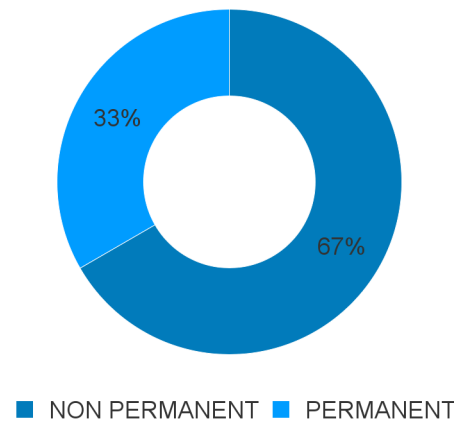


► Nombre de personnels Biatss travaillant à temps < 100% par tranche d'âge au 31/12

		2023			2024			2025		
		Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 60 à 69 ans								1		1
de 30 à 39 ans		1		1	1		1	2		2
de 40 à 49 ans		1		1	1		1	2		2
de 60 à 69 ans		1		1	1		1	1		1
CONTRACTUEL		3		3	3		3	6		6

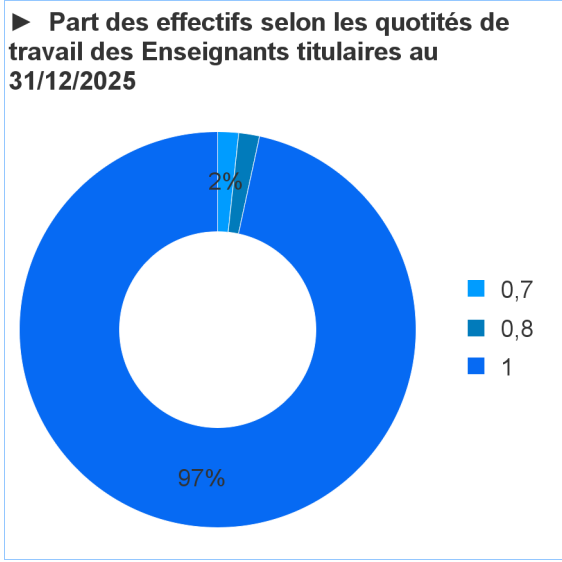
		2023			2024			2025		
		Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 60 à 69 ans					1		1		1	1
de 40 à 49 ans		1	1	2	1	1	2	1	1	2
de 60 à 69 ans		1		1	1	1	2	1		1
TITULAIRE		2	1	3	3	2	5	2	2	4
		5	1	6	6	2	8	8	2	10

► Part des effectifs permanents et non permanents ayant une quotité de travail <100% au 31/12/2025



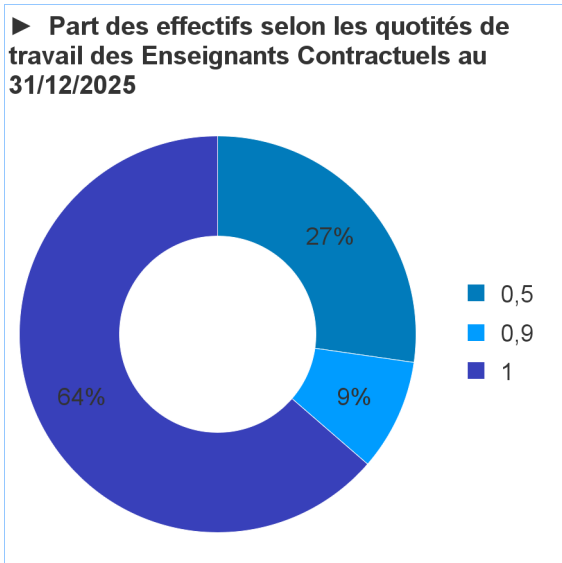
► Répartition des effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires par quotité de travail au 31/12

	2023			2024			2025		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
70%				1		1	1		1
80%	3	1	4	2	1	3	1		1
100%	9	50	59	9	50	59	8	49	57
TITULAIRE	12	51	63	12	51	63	10	49	59



► Répartition des effectifs des personnels Enseignants contractuels par quotité de travail au 31/12

	2023			2024			2025		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
50%		2	2	1	1	2	1	2	3
60%					1	1			
90%								1	1
100%	3	2	5	4	2	6	3	4	7
CONTRACTUEL	3	4	7	5	4	9	4	7	11



► Nombre de personnels Enseignants travaillant à temps < 100% par tranche d'âge au 31/12

	2023			2024			2025		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 20 à 29 ans		1	1		1	1		2	2
de 30 à 39 ans		1	1	1		1	1		1
de 60 à 69 ans					1	1		1	1
CONTRACTUEL		2	2	1	2	3	1	3	4

	2023			2024			2025		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans	1		1	1		1	1		1
de 50 à 59 ans	2	1	3	2	1	3	1		1
TITULAIRE	3	1	4	3	1	4	2		2
	3	3	6	4	3	7	3	3	6

► Nombre de CET et d'agents ayant déposé

		Nombre de CET ouverts	Nombre d'agent ayant déposé des jours
2025	Femme	33	5
	Homme	32	12
Total 2025		64	17
2024	Femme	28	5
	Homme	29	13
Total 2024		57	18
2023	Femme	31	1
	Homme	31	11
Total 2023		62	12

► Situation des CET en nombre de jours au 31 décembre

		Stock (N-1) en nombre de jours	Alimentation en nombre de jours	Nombre de jours consommés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agents indemnisés	Jours stockés
2025	Femme	140,5	64	36	6	1	168,5
	Homme	418	94	3	34	3	475
Total 2025		558,5	158	39	40	4	643,5
2024	Femme	164,5	14	37	1	1	140,5
	Homme	378	91	25	26	3	418
Total 2024		542,5	105	62	27	4	558,5
2023	Femme	183,5	2	21	0		164,5
	Homme	343	79	18	26	4	378
Total 2023		526,5	81	39	26	4	542,5

► Situation des CET en euros au 31 décembre

		Stock (N-1) en valeur	Valeurs des jours déposés	Valeur des jours consommés	Valeur des indemnisations	Calcul du stock final en valeur
2025	Femme	17 306 €	8 193 €	4 316 €	900 €	21 183 €
	Homme	60 175 €	12 229 €	450 €	5 100 €	66 854 €
Total 2025		77 481 €	20 422 €	4 766 €	6 000 €	88 037 €
2024	Femme	19 799 €	1 800 €	4 143 €	150 €	17 306 €
	Homme	54 610 €	13 165 €	3 700 €	3 900 €	60 175 €
Total 2024		74 409 €	14 965 €	7 843 €	4 050 €	77 481 €
2023	Femme	20 483 €	200 €	2 835 €	0 €	19 799 €
	Homme	44 475 €	11 800 €	2 430 €	3 900 €	54 610 €
Total 2023		64 958 €	12 000 €	5 265 €	3 900 €	74 409 €

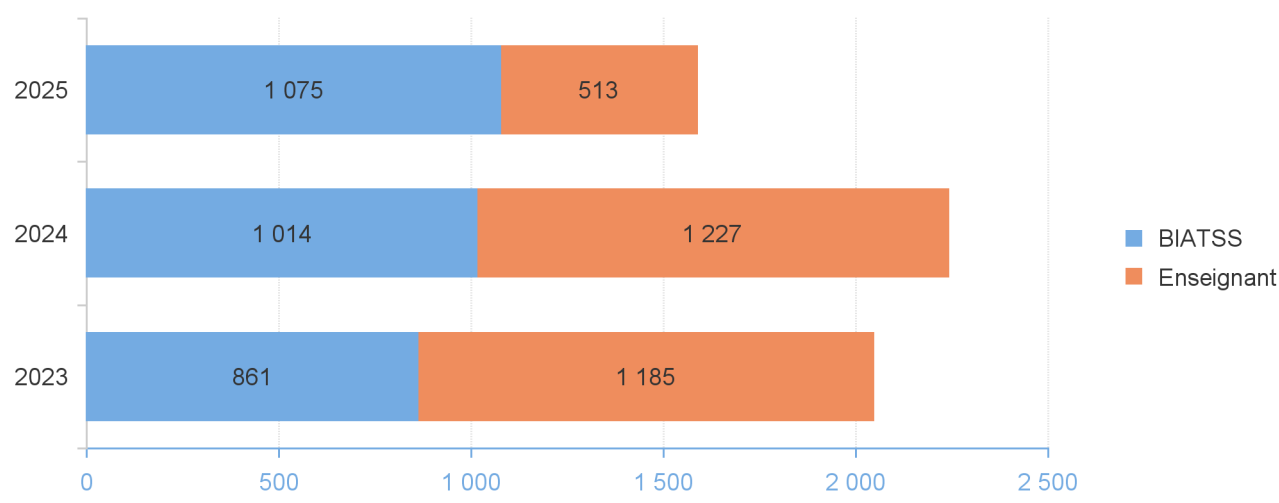
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les autres congés (hors congés annuels)

Il convient de distinguer les différentes catégories de congés légaux (congé maladie, congé maternité, congé d'adoption et congé paternité), le congé parental et les congés spécifiques des personnels enseignants (délégation, congé pour recherches ou conversions thématiques et congé pour projet pédagogique).

Les arrêts de travail consécutifs à des accidents de service (pour les titulaires) ou à des accidents de travail (pour les agents non titulaires) sont abordés dans la partie relative à l'hygiène et la sécurité.

Les autres congés légaux des personnels titulaires

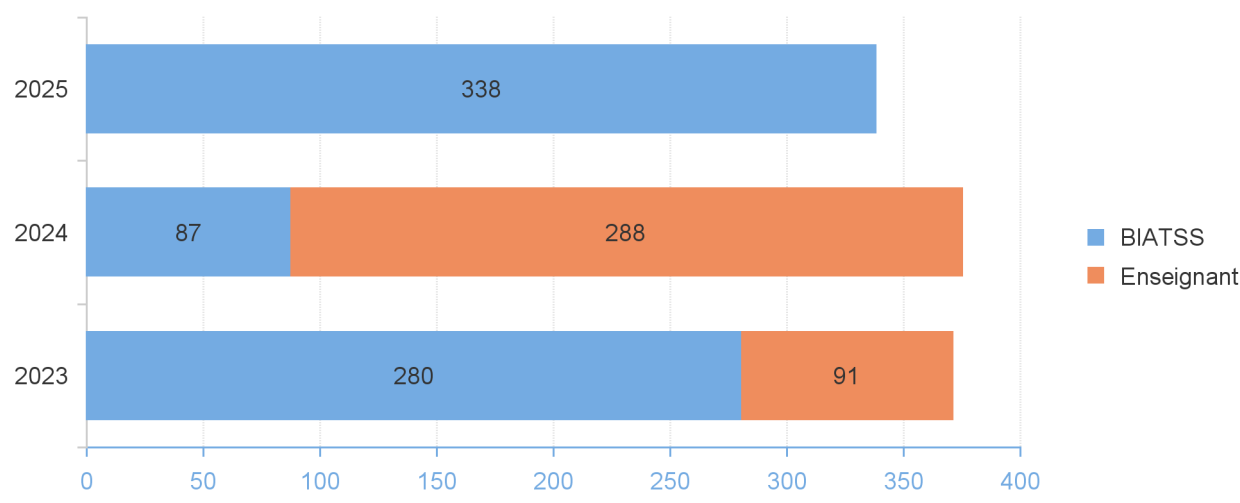
Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnes titulaires



Sont comptabilisés sous la notion de "autres congés légaux" les CMO, les CLD, les CLM, les congés de maternité, d'adoption, de paternité, de garde d'enfants, de formation syndical et les accidents de trajet ou du travail.

Les autres congés légaux des personnels contractuels

Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnes contractuels



Evolution du montant et du nombre de jours de carence

		2023	2024	2025
Femme	BIATSS	2 343,74 €	1 919,37 €	1 289,10 €
	Enseignant	389,26 €	193,30 €	158,31 €
Femme		2 733,00 €	2 112,67 €	1 447,41 €
Homme	BIATSS	1 145,24 €	733,68 €	736,18 €
	Enseignant	417,65 €	1 331,87 €	250,02 €
Homme		1 562,89 €	2 065,55 €	986,20 €
Total :		4 295,89 €	4 178,22 €	2 433,61 €

Nombre de jours de carence en 2025 : 28
Nombre de jours de carence en 2024 : 31
Nombre de jours de carence en 2023 : 42

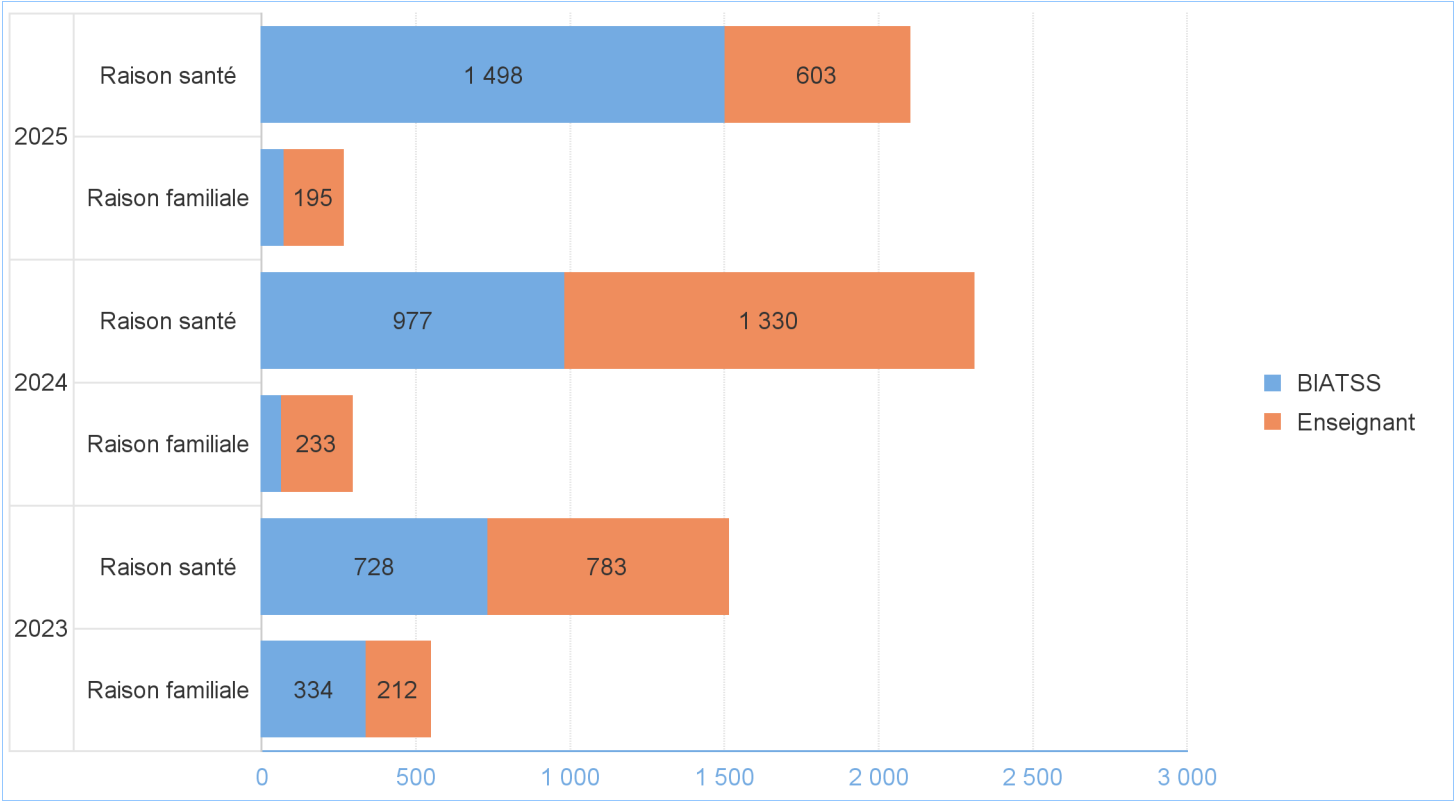
► Nombre de jours d'absences et nombre de personnels absents par motif d'absence

			2023		2024		2025	
			Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Femme	BIATSS	Acc.de service ou trajet			5	1	28	1
		Congé Longue Maladie					279	1
		Congé Maladie (CMO)	334	20	310	18	456	12
		Congé Maternité	227	2			22	1
		Garde Enfant	43	10	18	8	33	10
		BIATSS	604	25	333	19	818	19
	Enseignant	Congé Longue Durée	365	1	496	2	554	2
		Congé Longue Maladie	130	1	236	1		
		Congé Maladie (CMO)	12	1	5	1	14	1
		Congé Maternité	212	1	183	3	179	1
		Congé Paternité					16	1
		Enseignant	719	4	920	6	763	5
		Femme	1 323	29	1 253	25	1 581	24
Homme	BIATSS	Acc.de service ou trajet			3	1	11	1
		Congé Longue Durée					108	1
		Congé Longue Maladie	301	1	265	2	257	1
		Congé Maladie (CMO)	93	7	394	8	359	8
		Congé Paternité	50	2	25	1		
		Garde Enfant	14	5	16	5	13	6
		BIATSS	458	11	703	13	748	12
	Enseignant	Congé Adoption			50	1		
		Congé Longue Maladie	82	1	284	1		
		Congé Maladie (CMO)	194	4	309	7	35	1
		Enseignant	276	4	643	8	35	1
		Homme	734	15	1 346	21	783	13
		Total	2 057	44	2 599	46	2 364	37

Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés.

Remarque : Les écarts constatés avec les versions antérieures du RSU s'expliquent par le fait que plusieurs données ont été saisies ou modifiées (exemple : CMO transformé en CLM) après publication de ces documents.

► Evolution du nombre de jours d'absence des personnels selon la catégorie du motif de l'absence



Sont intégrés dans la catégorie Raisons familiales : les congés maternité et paternité.

Sont intégrés dans la catégorie Raison de santé : les accidents de travail, de trajet et de service, les congés maladie ordinaire, congés longue maladie, congés longue durée, les congés thérapeutiques.

► Nombre d'agents titulaires ayant effectué des heures complémentaires rémunérées selon le grade

		2023			2024			2025		
		Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Femme	MCF	2	40%	5	5	100%	5	3	60%	5
	PRAG	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	2
	PRCE	1	33%	3	1	33%	3	1	25%	4
	PU	2	100%	2	1	50%	2	2	100%	2
Femme		7	58%	12	9	75%	12	8	62%	13

Remarque : Les effectifs correspondent au nombre total de personnels ayant effectués des heures supplémentaires sur l'ensemble de l'année et non pas sur le seul mois de décembre (voir chapitre : Effectifs et emplois).

		Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Homme	MCF	19	73%	26	18	67%	27	15	65%	23
	PRAG	6	75%	8	8	100%	8	7	88%	8
	PRCE	3	100%	3	3	100%	3	3	100%	3
	PU	14	82%	17	16	84%	19	13	72%	18
Homme		42	79%	53	45	82%	55	38	73%	52

Les agents contractuels payés à l'heure (vacataires) ne figurent pas dans les tableaux. Ils sont néanmoins comptabilisés dans le chapitre "Rémunération", sous la rubrique "Cours complémentaires et vacations".

► Nombre d'agents titulaires ayant effectué des heures complémentaires rémunérées par tranches d'âge

		2023			2024			2025		
		Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Femme	30 à 39 ans	2	67%	3	3	100%	3	2	67%	3
	40 à 49 ans	1	50%	2	2	100%	2	2	67%	3
	50 à 59 ans	1	25%	4	2	50%	4	1	25%	4
	60 à 69 ans	3	100%	3	2	67%	3	3	100%	3
Femme		7	58%	12	9	75%	12	8	62%	13
		Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Homme	30 à 39 ans	1	25%	4	4	57%	7	3	43%	7
	40 à 49 ans	13	87%	15	12	86%	14	13	87%	15
	50 à 59 ans	19	79%	24	19	79%	24	18	75%	24
	60 à 69 ans	9	90%	10	10	100%	10	4	67%	6
Homme		42	79%	53	45	82%	55	38	73%	52

► Bilan 2024-2025 du temps de travail des personnels BIATSS (hors contrats de recherche)

Les données traitées sont issues d'Eurécia.
Les données présentées entre parenthèses sont les données l'année précédente.

Agent		Temps de travail 2024-2025					Droits acquis 2024-2025							Récupérations 2024-2025			Droits perdus 2024-2025		
NOM Prénom	ETPT	Théorique (congés déduits)	Réel	Ecart constaté	HS non prises en compte	Ecart retenu	Modulations horaires positives	Modulations horaires négatives	Balance modulations horaires	HS effectives hors majorations	Majorations HS	Heures Supplémentaires	Total	Modulations Horaires (inclus dans balance droits acquis)	HS (dont partie des majorations)	Total	Modulations horaires	HS (dont partie des majorations)	Total
Total	58,1	87497	89913	2416	796	1620	2477	-1280	1198	1715	217	1932	3130	623	1167	1789	1198	767	1964
Moyenne par ETPT		1506	1547	42	14	28	43	-22	21	30	4	33	54	11	20	31	21	13	34
Agents concernés	69	69	69	69	36	69	68	65	68	49	19	49	68	30	42	47	68	43	68
Moyenne par agent concerné	0,8	1268	1303	35	22	23	36	-20	18	35	11	39	46	21	28	38	18	18	29

Heures supplémentaires non prises en compte (au-delà de 44h par semaine)	Nombre d'agents	Volume horaire annuel moyen par agent	Pourcentage d'agents
Aucune	33		47,8 %
≤ ½ journée	14	1	20,3 %
> ½ journée et ≤ 1 journée	6	5	8,7 %
> 1 journée et ≤ 1 semaine	11	16	15,9 %
> 1 semaine et ≤ 2 semaines	3	48	4,3 %
>2 semaines et ≤ 3 semaines			
> 3 semaines	2	217	2,9 %

Moyenne hebdomadaire des modulations horaires par agent (base 59,4 ETPT et 42 semaines)	
Modulations positives	1,02
Modulations négatives	-0,53
Balance	0,49

Modulations horaires récupérées			
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent
623	30	21	6

Heures supplémentaires récupérées			
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent
1167	42	28	7

Total récupérations			
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent
1789	47	38	10

Droits perdus (modulations + HS)	Nombre d'agents	Volume horaire annuel moyen par agent	Pourcentage d'agents
Aucune (ou solde négatif)	7	-34	10,1 %
≤ ½ journée	18	2	26,1 %
> ½ journée et ≤ 1 journée	9	6	13 %
> 1 journée et ≤ 1 semaine	16	17	23,2 %
> 1 semaine et ≤ 2 semaines	6	43	8,7 %
>2 semaines et ≤ 3 semaines	7	89	10,1 %
> 3 semaines et ≤ 4 semaines	3	131	4,3 %
> 4 semaines	3	177	4,3 %

Répartition des jours d'absence par nature	Nombre de jours	Pourcentage	Nombre d'agents concernés	Moyenne par agent	Moyenne par ETPT Base 61,2
Congés (CA-CET-RC) Reliquat 2023/2024 compris	2744	74,9 %	68	40,4	44,8

Bilan relatif aux jours de congés (CA + RC)	
Droits ouverts	2893 jours
Congés pris au 31/08	2506 jours
Solde au 31/08	387 jours
Agents concernés	54
Moyenne par agent	7,2 jours

- 15 agents ont totalement soldé leurs congés
- 21 agents ont un solde de congés non nul et inférieur ou égal à 1 semaine
- 22 agents ont un solde de congés supérieur à 1 et inférieur ou égal à 2 semaines
- 8 agents ont un solde de congés supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3 semaines
- 3 agents en situation particulière ont un solde de congés supérieur à 3 semaines dont 1 supérieur à 4 semaines. 2 de ces 3 agents sont en CLM.

Action sociale et protection sociale



► Quelques précisions sur les éléments de l'Action sociale et protection sociale du Rapport Social Unique

Les éléments chiffrés relatifs à l’action sociale et aux prestations sociales sont produits par le service des ressources humaines.
Les éléments relatifs à l’Amicale des personnels sont issus du rapport moral et du bilan financier de l’association.

► L'action sociale

Définie en 2023, la politique d’action sociale, culturelle, sportive et de loisir de SUPMICROTECH est conjointement menée par l’établissement et par l’Amicale des personnels, association loi 1901. Collective ou individuelle, l’action sociale, culturelle, sportive et de loisir, en faveur des personnels de SUPMICROTECH, constitue un élément important de la politique de gestion des ressources humaines. Elle est destinée à accompagner les agents aux différentes étapes de leur vie professionnelle et elle contribue à leur bien-être personnel. Elle vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l’enfance et des loisirs, ainsi qu’à les aider à faire face à des situations difficiles.

L’action sociale, dont la compétence a été transférée à l’école dans le cadre de son accession aux RCE au 1er janvier 2022, est constituée de prestations interministérielles à réglementation commune (PIM) et de prestations ministérielles d’aides sociales d’initiative universitaire (ASIU) dont certaines spécifiques à SUPMICROTECH, complétées d’autres prestations règlementaires.

Peuvent bénéficier des prestations d’action sociale les fonctionnaires titulaires ou stagiaires en position d’activité, les retraités de l’Etat, ainsi que les agents contractuels en activité disposant d’un contrat d’une durée supérieure ou égale à 6 mois, ou de plusieurs contrats successifs d’une durée totale supérieure ou égale à 6 mois. Les prestations d’action sociale sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l’emploi ou de la manière de servir. Elles sont, non seulement soumises à conditions de ressources et/ou de situation de famille, mais aussi versées à titre facultatif : il résulte de ce principe qu’elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et que leur paiement ne peut donc donner lieu à rappel.

Les représentants des personnels sont également consultés par l’intermédiaire de la commission d’action sociale. Les demandes d’aides exceptionnelles ou prêts à court terme et sans intérêts sont gérées par l’assistante sociale et présentées anonymement en commission d’action sociale, chargée de formuler, à l’issue de leur examen, des propositions d’attribution de prestations. Les décisions d’attribution sont arrêtées par le directeur de l’établissement.

Aides	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'aides	Montant
PIM – repas CROUS	8	24	38,52 €
Autres PIM - ASIU	5	10	2 525,42 €

L’action sociale a été mise en œuvre à compter du 1er juillet 2023 consécutivement à la décision du CA du 21 juin 2023.

Les repas pris par les personnels dans les restaurants du Crous-BFC, y compris ceux pris avant 2024, font automatiquement l'objet d'une prise en charge par SUPMICROTECH à hauteur de 1,39 € par repas.

► L'offre de service

En 2023, la Direction de SUPMICROTECH a en effet souhaité compléter l'offre de service aux personnels en instaurant un nouveau service d'accompagnement social, en complément des dispositifs partenariaux déjà existants, d'accompagnement médical (médecine du travail) et d'accompagnement psychologique (réseau PAS de la MGEN).

A ce titre, l'école a conclu une nouvelle convention de partenariat avec le CROUS de Bourgogne Franche-Comté, relative au service social rendu en faveur des personnels. Cette convention prévoit la mise à disposition d'une assistante de service social qui prend la forme d’une permanence d'une demi-journée par quinzaine assurée dans les locaux de SUPMICROTECH au bénéfice de ses personnels. Ce service social propose un lieu d'accueil, d'écoute, d'information, d'orientation, d'aide et d'accompagnement aux personnels amenés à rencontrer des difficultés dans leur vie professionnelle, personnelle et/ou familiale (problèmes de santé, familiaux, financiers, sociaux, d'ouvertures de droits...).

Dans le respect du secret professionnel, l'assistante de service social reçoit les personnels qui le souhaitent, sur leur temps de travail.

► Les autres prestations sociales

		2023		2024		2025	
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
DEVELOPPEMENT DURABLE	Femme	2 100 €	8	1 800 €	7	2 000 €	7
	Homme	3 300 €	11	3 200 €	13	4 000 €	14
DEVELOPPEMENT DURABLE		5 400 €	19	5 000 €	20	6 000 €	21
REMB PROTECTION SOCIALE COMP	Femme	6 330 €	36	5 910 €	36	7 365 €	36
	Homme	10 740 €	62	10 185 €	61	10 800 €	62
REMB PROTECTION SOCIALE COMP		17 070 €	98	16 095 €	97	18 165 €	98
REMBT DOMICILE-TRAVAIL	Femme	2 385 €	10	3 222 €	15	1 842 €	7
	Homme	3 828 €	18	4 369 €	18	6 670 €	17
REMBT DOMICILE-TRAVAIL		6 214 €	28	7 590 €	33	8 511 €	24
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	Femme	14 080 €	20	14 458 €	20	13 958 €	22
	Homme	29 098 €	28	23 795 €	25	23 140 €	28
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT		43 178 €	48	38 253 €	45	37 098 €	50
		71 862 €	121	66 939 €	120	69 775 €	122

Il s'agit des montants relatifs aux prestations sociales issues des fichiers paie. Certaines dépenses se font hors chaîne paie, le capital décès ou certaines aides sociales par exemple.

► L'Amicale des personnels de SUPMICROTECH

L'établissement participe au financement de l'Amicale, et donc aux prestations servies par l'association en faveur des personnels, au travers d'une subvention annuelle qui constitue sa ressource principale. L'Amicale des personnels de SUPMICROTECH a été créée le 26 octobre 1979. Son but est de tisser des liens entre les personnels en organisant des activités ou actions de type festif, récréatif, culturel ou sportif. Outre l'engagement associatif d'une équipe de sept membres actifs bénévoles, réunie autour du bureau de l'Amicale (présidente, trésorier et secrétaire), les personnels contribuent aussi directement à son financement au travers d'une cotisation d'adhésion à l'association d'un montant de 5 €.

	2023	2024	2025
Montant de la subvention versée par SUPMICROTECH à l'Amicale	18 500 €	18 500 €	18 000 €

	2023	2024	2025
Nombre d'adhérents à l'Amicale	90	92	93

► Les actions de l'Amicale

L'Amicale met en œuvre plusieurs prestations d'action culturelle, sportive et de loisir au bénéfice des personnels de SUPMICROTECH tout au long de l'année :

- Vente de places à tarif réduit dans plusieurs structures partenaires de Besançon (cinémas Mégarama et Victor Hugo, piscines Mallarmé et Lafayette, patinoire Lafayette, Centre Dramatique National) ;
- Remboursement d'une carte avantage jeune par adhérent ;
- Remboursement de l'adhésion à Campus Sport ;
- Prise en charge à hauteur de moitié du coût d'achat d'une place de gala à la cérémonie de remise des diplômes ;
- Organisation de moments de convivialité sous forme de repas, à raison de une à deux fois par an ;
- Participation à l'animation de la salle de convivialité en proposant des petits déjeuners (en moyenne quatre fois par an), en gérant la mise à disposition de boissons chaudes (café, tisanes, thés) et en prenant à sa charge l'investissement et le fonctionnement d'une machine à cafés type professionnelle ;
- Arbre de Noël à destination de tous les personnels (Organisation d'un spectacle pour les enfants, visite du père Noël avec distribution de friandises et buffet) ;
- Remise d'un chéquier cadeau d'une valeur de 50 € à chaque personnel, 100 € si deux enfants âgés de 10 ans et moins à charge, 150 € si trois enfants âgés de 10 ans et moins à charge, etc.

Budget prévisionnel 2025			Bilan financier 2025		
	Charges décaissées	Charges encaissées		Charges décaissées	Charges encaissées
Fonctionnement général	400,00 €		Fonctionnement général	439,63 €	
Action "Repas"	3 000,00 €	400,00 €	Action "Repas"	1 755,63 €	270,00 €
Action "Noël"	10 000,00 €		Action "Noël"	11 489,62 €	
Action "Petits déj"	400,00 €		Action "Petits déj"	459,54 €	
Action "Campus sport 2023/2024"	300,00 €		Action "Campus sport 2023/2024"	360,00 €	
Action "Carte Jeune 2023/2024"	120,00 €		Action "Carte Jeune 2023/2024"	55,00 €	
Action "Cinéma"	10 000,00 €	6 800,00 €	Action "Cinéma"	7 058,00 €	5 465,00 €
Action "Piscine"	1 500,00 €	1 000,00 €	Action "Piscine"	2 114,50 €	910,00 €
Action "Théâtre"	200,00 €		Action "Théâtre"		
Action "RDD"	140,00 €		Action "RDD"	120,00 €	
Suvbvention SUPMICROTECH		18 500,00 €	Suvbvention SUPMICROTECH		18 000,00 €
Adhésions		550,00 €	Adhésions	5,00 €	510,00 €
Salle de vie : consommables	2 000,00 €		Salle de vie : consommables	2 609,81 €	
Salle de vie : matériel	400,00 €		Salle de vie : matériel	320,85 €	
TOTAL CHARGES	28 460,00 €	27 250,00 €	TOTAL CHARGES	26 787,58 €	25 155,00 €
RESULTAT DE L'EXERCICE	- 1 210,00 €		RESULTAT DE L'EXERCICE	- 1 632,58 €	
SITUATION DE TRESORERIE AU 01/01	8 211,27 €		SITUATION DE TRESORERIE AU 01/01	7 001,27 €	
SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12	7 001,27 €		SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12	5 368,69 €	

Dialogue social



► **Les instances consultatives de dialogue social**

Le dialogue social s'exerce principalement au sein des instances consultatives de SUPMICROTECH parmi lesquelles, le comité social d'administration (CSA), la formation spécialisée du comité (FSC) en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, la commission paritaire établissement (CPE) et la commission consultative paritaire (CCP) des agents non titulaires.

Le conseil d'administration (CA) et le conseil académique (CAC), en formations restreintes, sont également consultés dans le cadre de propositions d'attributions individuelles de primes au bénéfice de personnels enseignants-chercheurs et enseignants.

Fruit d'un dialogue social soutenu et constructif, notamment au sein du comité social d'administration, l'élaboration du vademécum des relations sociales et ressources humaines, qui regroupe dans un unique recueil l'ensemble des informations réglementaires, organisationnelles et pratiques, qui ont trait à la vie et aux conditions de travail des personnels, ainsi qu'à leurs relations entretenues avec SUPMICROTECH, a été finalisée au cours de l'année 2024-2025.

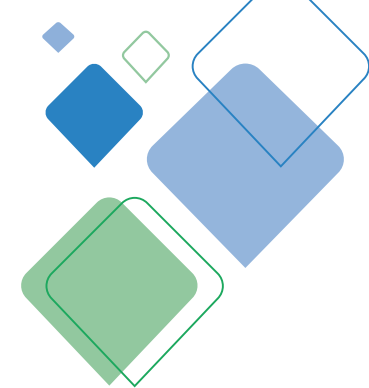
Outre l'objectif de servir à guider l'action de gestion des ressources humaines, sont ainsi mis à disposition de tous les personnels, à travers plusieurs livrets, notices et lignes directrices de gestion, les éléments relatifs à leur accueil, à leur santé et sécurité au travail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à l'action sociale, culturelle, sportive et de loisir en leur faveur, à leur recrutement et gestion, à leur mobilité, à la promotion et la valorisation de leur parcours professionnel, carrière et rémunération, à l'organisation de leur temps de travail, à leurs régimes indemnitaires, etc. Dans chacune de ces thématiques abordées, des réponses tangibles et adaptées aux différentes situations apportent des clarifications aux questions que les personnels peuvent se poser.

Dialogue social 2025					
Objet	DIR	CA	CAC	CSA	FSC
Modification LDG Contractuels BIATSS	01/02/2025 02/07/2025			01/02/2025 02/07/2025	
Modification LDG Contractuels EC-ESAS	01/02/2025			01/02/2025	
Modification LDG EPF BIATSS	01/02/2025			01/02/2025	
Modification LDG TT BIATSS	01/02/2025			01/02/2025	
Modification LDG RIPEC	01/02/2025 02/07/2025 17/10/2025			01/02/2025 02/07/2025 17/10/2025	
Modification LDG RIPESAS	01/02/2025 02/07/2025			01/02/2025 02/07/2025	
Modification LDG RIFSEEP	01/02/2025 17/10/2025 09/12/2025			01/02/2025 17/10/2025 09/12/2025	
Modification LDG OSS-REH-HC	02/07/2025			02/07/2025	
Modification NBI	02/07/2025			02/07/2025	
Bilans SSCT/médecine travail 2024					06/02/2025
Programmes prévention et visites 2025					06/02/2025
Questionnaire RPS					06/02/2025
Approche par compétences			12/06/2025 02/10/2025		
Bilan questionnaire RPS et plan d'actions					19/06/2025
RSU 2024		10/07/2025		02/07/2025	19/06/2025
Nouveaux statuts SUPMICROTECH		10/07/2025		02/07/2025	
Modification règlement Intérieur		10/07/2025		02/07/2025	
Plan actions égalité pro. femmes-hommes 2025-2027		10/07/2025		02/07/2025	
Statuts Insituts EPE / Règlement intérieur UMLP		13/03/2025 18/09/2025 13/11/2025		01/02/2025 09/09/2025	
Bilan annuel actes Directeur par délégation CA		10/07/2025			
Cartographie scrutins élections professionnelles 2026				17/10/2025	
Bilan Eurécia 24-25				17/10/2025	
Campagne emplois 25-26	11/12/2025		20/03/2025 02/10/2025 11/12/2025	09/12/2025	
Subventions aux associations		18/12/2025			
Charte de l'IA		18/12/2025	11/12/2025		

► **Les jours de grève**

Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2025 pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local s'élève à 5 jours (1 jour en 2024).

GLOSSAIRE



ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

ASIU : Prestations ministérielles d'aides sociales d'initiative universitaire

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATI : Allocation temporaire d'invalidité

BIATSS : Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

CA : Conseil d'administration

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne temps

CFP : Commission de la formation permanente

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CLD : Congé de longue durée

CLM : Congé de longue maladie

CMO : Congé de maladie ordinaire

CMQ-MSI : Campus des métiers et des qualifications Microtechniques et systèmes intelligents

CNRACL : Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

CNU : Conseil national des universités

CPE : Commission paritaire d'établissement

CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CSG : Contribution sociale généralisée

CRCT : Congé pour recherches ou conversions thématiques

CT : Comité technique

ENSMM : Ecole nationale supérieure de mécanique et des microtechniques

ENSAP : Espace numérique sécurisé des agents publics de l'État

ESAS : Enseignants de l'enseignement scolaire affectés dans l'enseignement supérieur

ETP : Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

FNAL : Fonds national d'aide au logement

GIPA : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

GVT : Glissement vieillesse technicité

HDR : Habilitation à diriger des recherches

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGE : Ingénieur d'études

IGR : Ingénieur de recherche

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques

MCF : Maître de conférences

MESRI : ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

NBI : Nouvelle bonification indiciaire

PA : Prime d'administration

PCA : Prime de charges administratives

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES : Prime d'enseignement supérieur

PIM : Prestations interministérielles (à réglementation commune)

PPCR : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPRS : Prime de participation à la recherche scientifique

PU : Professeur des universités

PRAG : Professeur agrégé

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRP : Prime de responsabilités pédagogiques

PRR : Prime de responsabilités recherche

RAFP : Retraite additionnelle de la fonction publique

RCE : Responsabilités et compétences élargies

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RIPEC : Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs



ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MÉCANIQUE ET DES MICROTECHNIQUES

26, rue de l'Épitaphe
25 030 BESANCON

Service Aide au Pilotage
sap@supmicrotech.fr

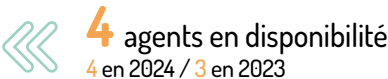
COMMUNICATION
communication@supmicrotech.fr

Service des Systèmes d'Information
dsi@supmicrotech.fr

www.supmicrotech.fr

Mobilité des personnels

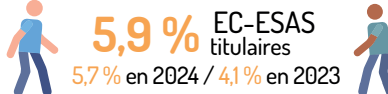
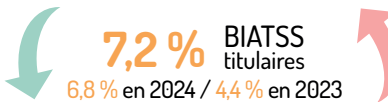
Titulaires BIATSS



Titulaires EC-ESAS



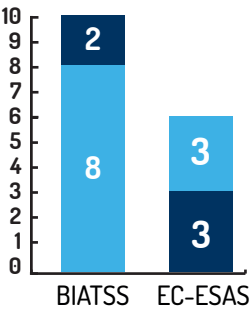
Taux de rotation



Qualité de vie et des conditions au travail

Aménagement du temps de travail

16 agents à temps partiel
soit **11 %** des agents
15 en 2024 / 12 en 2023



Femmes Hommes

Agents en télétravail

32 ponctuels
23 réguliers

= 641 jours télétravaillés
577 jours en 2024 / 712 jours en 2023



Action sociale

93 Adhérents de l'Amicale
92 en 2024 / 90 en 2023

18 000 € Subvention de l'Amicale
18 500 € en 2024 / 18 500 € en 2023

Actions individuelles

8 Bénéficiaires des repas CROUS
7 en 2024 / 12 en 2023

5 Autres PIM - ASIU
3 en 2024 / 4 en 2023

Formation des agents BIATSS



Santé, sécurité, absentéisme

5,9 jours de congés maladie ordinaire par agent
6,9 en 2024 / 4,9 en 2023

Absences

2 101 jours Raisons de santé
2 307 en 2024 / 1 511 en 2023

603 jours EC-ESAS
1 498 jours BIATSS

263 jours Raisons familiales (maternité, paternité, congé parental)
292 en 2024 / 546 en 2023

195 jours EC-ESAS
68 jours BIATSS

Dont

46 jours Garde d'enfant
34 en 2024 / 57 en 2023

0 jour EC-ESAS
46 jours BIATSS

Accident du travail

2 accidents de travail
1 en 2024 / 0 en 2023

0 accident de trajet
1 en 2024 / 0 en 2023

42 visites médicales réalisées
34 en 2024 / 23 en 2023



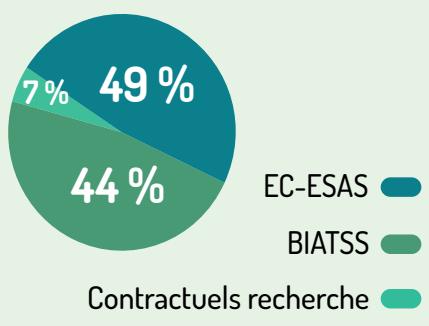
Chiffres clés du Rapport Social Unique 2025



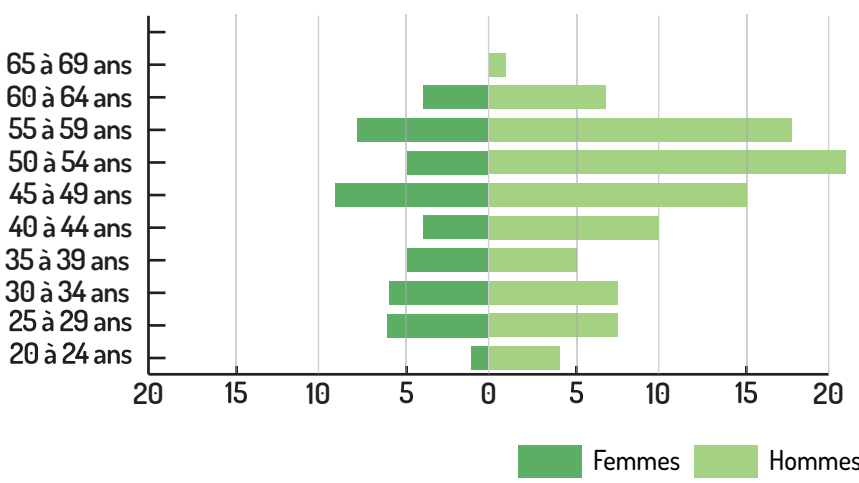
Effectifs physiques et emplois

142 agents en activité
142 en 2024 / 139 en 2023

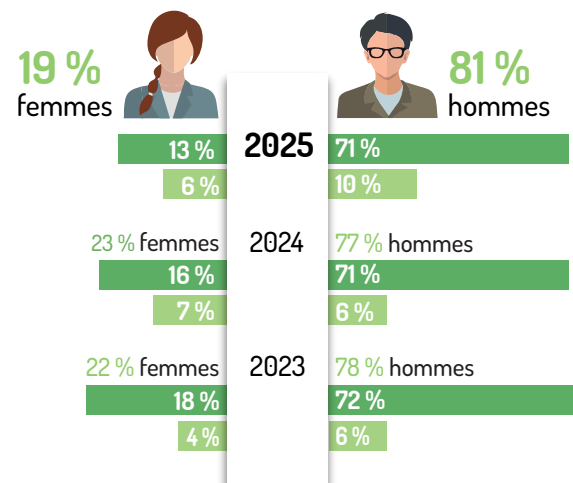
+
55 vacataires d'enseignement
59 en 2024 / 57 en 2023



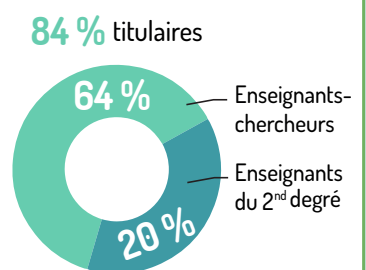
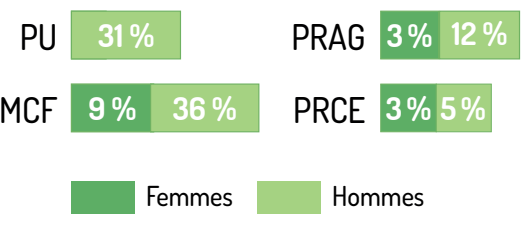
Pyramide des âges de l'ensemble des personnels
45,6 ans de moyenne (BIATSS et EC-ESAS)
45,5 en 2024 / 45,7 en 2023



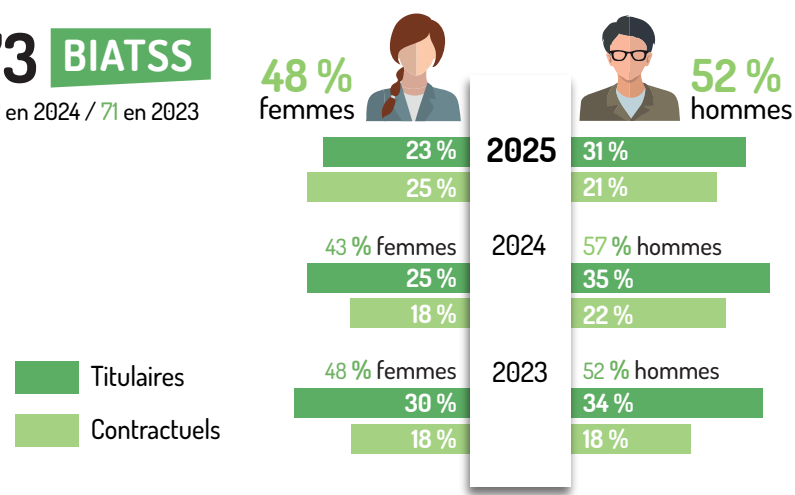
69 Enseignants / Chercheurs
70 en 2024 / 68 en 2023



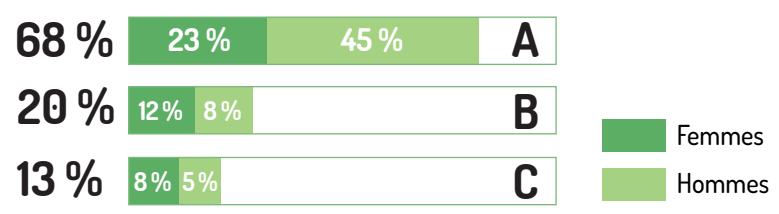
Titulaires répartis par corps



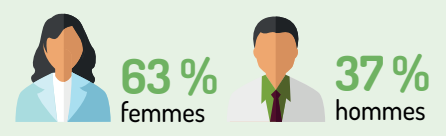
73 BIATSS
72 en 2024 / 71 en 2023



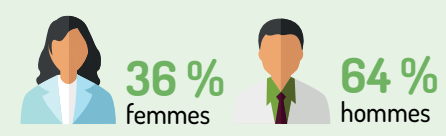
Catégories des BIATSS titulaires



8 CDI
7 en 2024 / 5 en 2023



11 Contractuels recherche
8 en 2024 / 10 en 2023

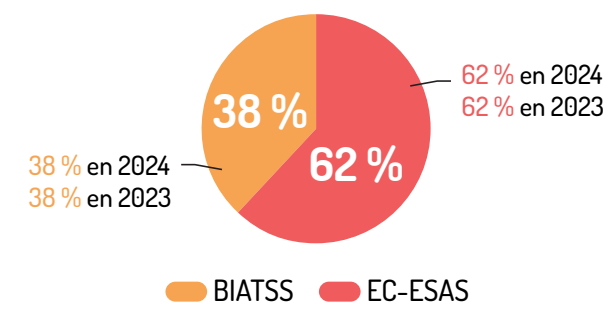


Carrière des personnels

Masse Salariale

12,2 M €
11,8 M € en 2024
11,7 M € en 2023

par type de population



Promotions

BIATSS titulaires

2 promotions de corps
2 en 2024 / 1 en 2023

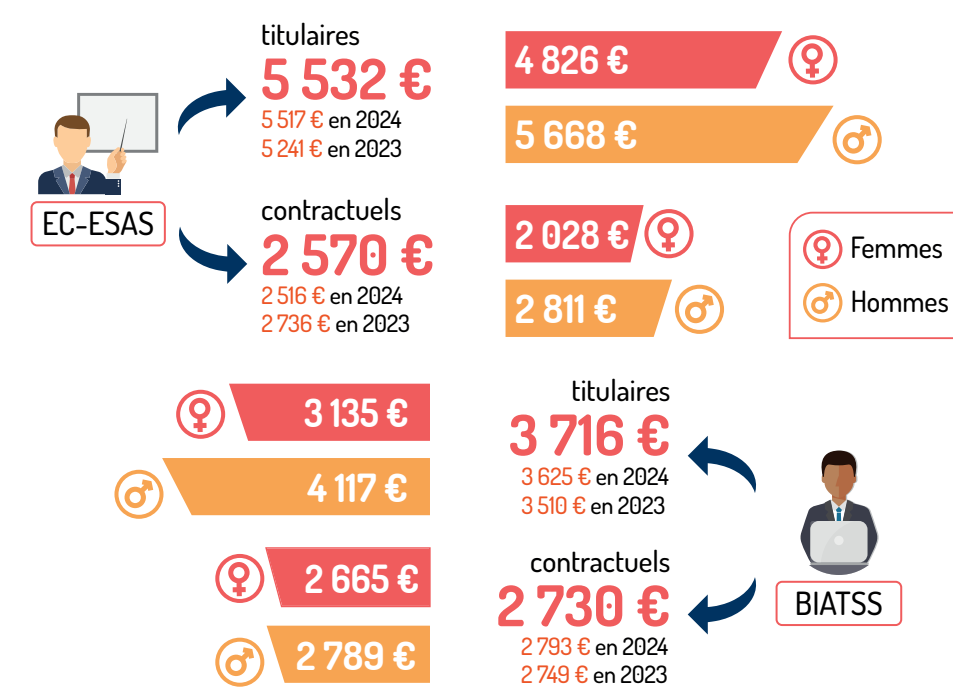
1 avancement de grade
1 en 2024 / 6 en 2023

EC-ESAS titulaires

5 avancements de grades
3 en 2024 / 6 en 2023

0 promotion de corps
2 en 2024 / 0 en 2023

Traitement brut mensuel moyen des personnels



Rémunérations accessoires

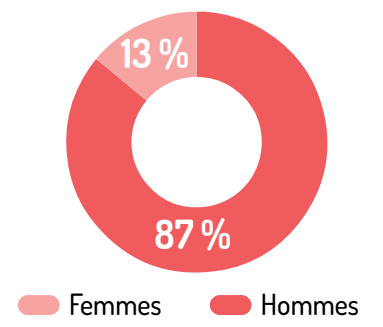
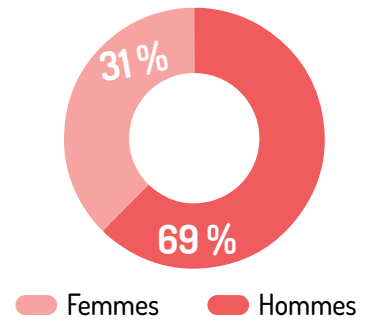
Primes et indemnités versées aux personnels
957 701 € soit 8 % de la Masse Salariale
920 939 € en 2024 / 785 919 € en 2023

Montant BIATSS

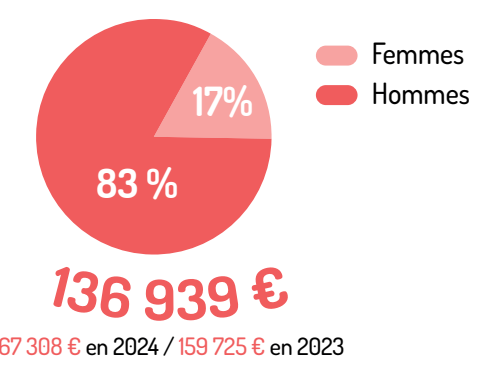
396 599 €
413 896 € en 2024 / 409 005 € en 2023

Montant EC-ESAS

561 103 €
507 043 € en 2024 / 376 914 € en 2023



Heures complémentaires



Heures vacances

64 235 €
89 031 € en 2024
70 291 € en 2023