

EXTRAIT DE DELIBERATION Nº11

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 11 juillet 2024

Nombre de membres en exercice : 24
Nombre de membres présents : 12
Nombre de membres représentés : 4
Quorum : 12

RSU 2023

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L.231-1 à L.232-1 ; Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Vu l'avis favorable de la formation spécialisée du comité du 20 juin 2024 ; Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 24 juin 2024.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité des votants le rapport social unique 2023 (cf. annexe n°5).

♥ VOTE:

•	Votants	:	16		
•	Non-par	rticipations au vote :	0		
•	Abstent	ions :	0		
•	 Suffrages exprimés : 				
	o P	our :	16		
	。 C	ontre :	0		

Fait à Besançon, le 11 juillet 2024

Professeur Pascal VAIRAC Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM

RAPPORT SOCIAL UNIQUE





École Nationale Supérieure de Mécanique et des Microtechniques



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 sont 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	⊥
Les emplois	3
Les effectifs gérés	
Les personnels BIATSS	
Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants	
La part des femmes parmi les personnels	
Les effectifs rémunérés	
L'âge des personnels	
	0
Recrutements des personnels	17
Les modes de recrutement des personnels	18
Les titulaires	
Les BIATSS titulaires	20
Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires	
Les contractuels	
Les mouvements provisoires	
Parcours professionnels	2 4
Les BIATSS titulaires	26
Les BIATSS contractuels	
Les enseignants-chercheurs et enseignants	
	25
Formation professionnelle	31
Formation professionnelle	31
Formation professionnelle Les rémunérations	
Les rémunérations La masse salariale	3 5 37
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel	35 37
Les rémunérations	35 37 39 40
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel	35 37 39 40
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel Les rémunérations principales Les rémunérations brutes des personnels titulaires Les rémunérations brutes des agents contractuels	35 37 39 40 41
La masse salariale	35 37 39 40 41 43
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel Les rémunérations principales Les rémunérations brutes des personnels titulaires Les rémunérations brutes des agents contractuels Les rémunérations nettes des personnels titulaires Les rémunérations nettes des agents contractuels	35 37 40 41 43 44
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel Les rémunérations principales Les rémunérations brutes des personnels titulaires Les rémunérations brutes des agents contractuels Les rémunérations nettes des personnels titulaires Les rémunérations nettes des agents contractuels Les rémunérations nettes des agents contractuels Les rémunérations accessoires	35 37 40 41 43 45
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel Les rémunérations principales Les rémunérations brutes des personnels titulaires Les rémunérations brutes des agents contractuels Les rémunérations nettes des personnels titulaires Les rémunérations nettes des agents contractuels	35 37 40 41 43 45
Les rémunérations La masse salariale La structure des dépenses de personnel Les rémunérations principales Les rémunérations brutes des personnels titulaires Les rémunérations brutes des agents contractuels Les rémunérations nettes des personnels titulaires Les rémunérations nettes des agents contractuels Les rémunérations nettes des agents contractuels Les rémunérations accessoires	35 39 40 41 43 45 46
La masse salariale	35 37 40 41 43 45 46 47
La masse salariale	35 37 40 41 43 45 46 50 54
La masse salariale	35 37 40 41 43 45 46 50 54
La masse salariale	35 37 39 40 41 43 45 46 50 55
La masse salariale	35 37 39 40 41 43 45 46 50 54 55
Les rémunérations La masse salariale	35 37 39 40 41 43 45 50 54 55 56 58

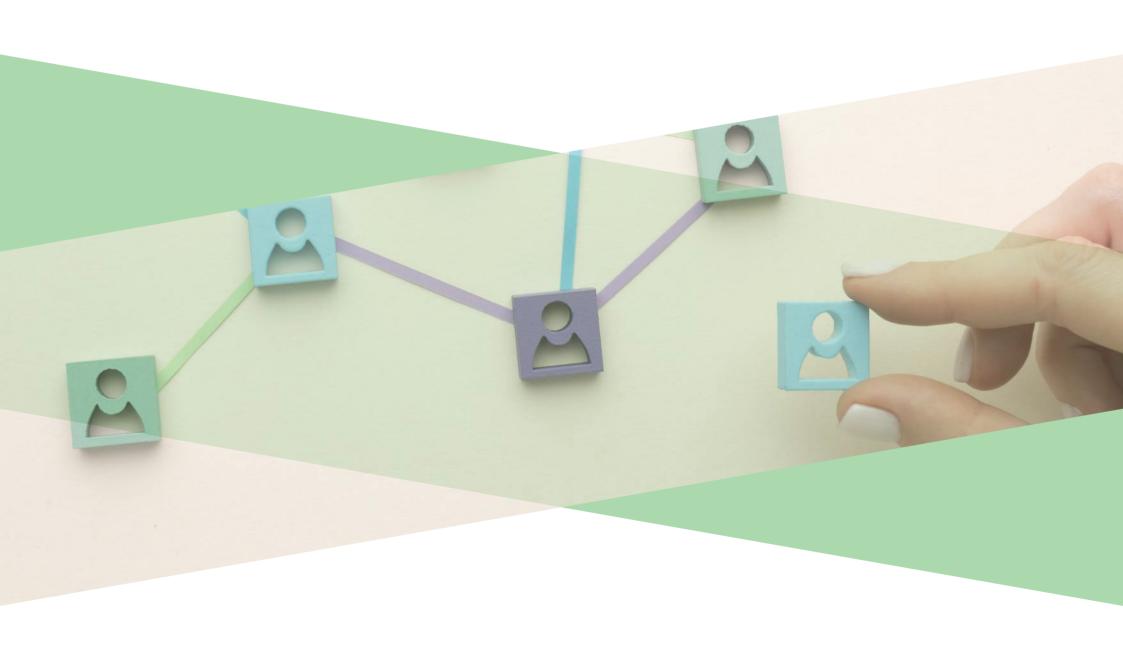


SOMMAIRE

(Organisation du travail et temps de travail	71
	L'organisation du travail	
	Le télétravail	
	Le temps partiel et le temps incomplet	
	Les temps partiels chez les personnels BIATSS	
	Les temps partiels chez les personnels enseignants	
	Les congés annuels et le compte épargne temps	
	Les autres congés (hors congés annuels)	
	Les heures supplémentaires	84
	Les personnels BIATSS	85
	La retraite progressive	86
1	Action sociale et protection sociale	87
•	Action sociale et protection sociale Dialogue social	



Emplois et effectifs



1

EMPLOIS ET EFFECTIFS

▶ Quelques précisions méthodologiques sur le module Emplois et Effectifs du Rapport Social Unique 2023

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 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 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.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les emplois

▶ 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.

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 x 1 x 1 = 1 ETPT - Un agent à temps partiel à 80% présent toute l'année correspond à 1 x 0,8 x 1 = 0,8 ETPT

- Un agent à temps partiel à 80% présent la moitié de l'année correspond à 1 x 0,8 x 0,5 = 0,4 ETPT

► Tableau des emplois des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants à partir de 2022

		Plafond 1	Plafond 2
		En ETPT	En ETPT
[Titulaire	44,4	
Emploi permanent	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
Emploi permanent	Titulaire	45,4	
Emploi permanent	CDI	5,9	
Emploi non permanent	CDD	9,8	7,1
Sous-total BIATSS		61,1	7,1
Emploi permanent	Titulaire	61,2	
Emploi non permanent	CDD	1,5	
Sous-total Enseignant		62,7	
Total sur 2022		123,8	7,1

► Tableau des emplois des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et enseignants avant 2022

		(A) Emplois plafond Etat Titre 2	(A) Emplois sous plafond Etat Titre 3	(B) Emplois hors plafond Etat
		En ETPT	En ETPT	En ETPT
Emplei permanent	Titulaire	42,8	2,8	
Emploi permanent	CDI	4,0	1,9	
	CDD	2,0	6,8	6,6
Emploi non permanent	Apprenti		1,0	
Sous-total BIATSS		48,8	12,5	6,6
Emploi permanent	Titulaire	58,2		
Emploi non permanent	CDD	4,0		
Sous-total Enseignant		61,7		
Total sur 2021		110,5	12,5	6,6

A SUPMICROTECH en 2023, le plafond 1 a été fixé par le ministère à 133 ETPT. Le plafond 2 a été fixé par le CA à 9,17 ETPT au budget initial.

Précisions:

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

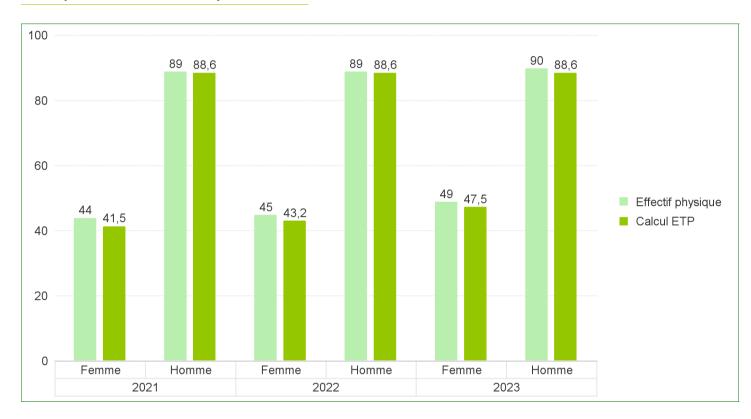
Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

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 1erjuilletcorrespond à 0 ETP au 30 juin et à 0,6 ETP au 31 décembre s'il est encore en

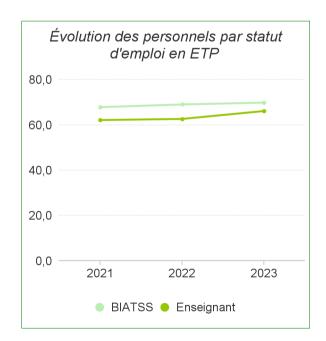
► Répartition des effectifs par sexe



A SUPMICROTECH, l'effectif des personnels est relativement constant depuis 2021. La proportion d'hommes est sensiblement deux fois plus élevée.

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

	2021		2022		20)23	
	Effectif physique	ETP		Effectif physique	ETP	Effectif hysique	ETP
Femme	21	20,8		21	20,6	21	20,6
Homme	25	24,8		25	24,8	24	23,8
BIATSS titulaire	46	45,6		46	45,4	45	44,4
Femme	9	8,3		11	10,7	13	12,5
Homme	14	14,0		13	13,0	13	13,0
BIATSS contractuel	23	22,3		24	23,7	26	25,5
Femme	11	10,4		12	11,4	12	11,4
Homme	48	47,8		50	49,8	49	48,8
Enseignant titulaire	59	58,2		62	61,2	61	60,2
Femme	3	2,0		1	0,5	3	3,0
Homme	2	2,0		1	1,0	4	3,0
Enseignant contractuel	5	4,0		2	1,5	7	6,0
Total général	133	130,1		134	131,8	139	136,1



Au 31/12/2023, 68 enseignants et enseignants-chercheurs et 71 BIATSS sont affectés à SUPMICROTECH soit 139 agents.

Parmi les contractuels BIATSS, 8 contrats de recherche et 1 contrat CMQ sont comptabilisés.

L'établissement compte 0,91 BIATSS par enseignant (hors contrats de recherche, CMQ et apprenti).

► Répartition des effectifs selon leur statut ou contrat

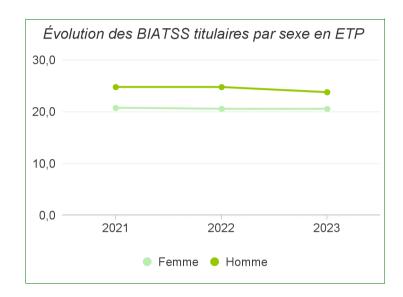
		2021		2022	2	2023	2023	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	
	Femme	32	31,2	33	32,0	33	32,0	
Titulaire	Homme	73	72,6	75	74,6	73	72,6	
Total gánával		105	103,8	108	106,6	106	104,6	
Total général		103	103,0	100	100,0	100	104,6	
		2021		2022	2	2023	;	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	
Femme		4	3,9	4	3,9	3	2,9	
Homme		2	2,0	2	2,0	2	2,0	
CDI		6	5,9	6	5,9	5	4,9	
Femme		5	4,4	7	6,8	10	9,6	
Homme		11	11,0	11	11,0	11	11,0	
CDD		16	15,4	18	17,8	21	20,6	
Homme		1	1,0					
Apprenti		1	1,0					
Femme		3	2,0	1	0,5	1	1,0	
Homme		2	2,0			3	2,0	
ATER		5	4,0	1	0,5	4	3,0	
Homme				1	1,0	1	1,0	
СРЈ				1	1,0	1	1,0	
					, -			
Femme						2	2,0	
Doctorant						2	2,0	
Total général		28	26,3	26	25,2	33	31,5	

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels BIATSS

► Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps

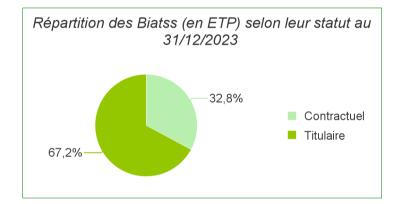
	202	1	202	2	202	:3	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	
Homme	10	10,0	10	10,0	9	9,0	
IGR et emplois fonctionnels	10	10,0	10	10,0	9	9,0	
Femme	8	8,0	8	8,0	8	8,0	
Homme	8	8,0	8	8,0	7	7,0	
IGE	16	16,0	16	16,0	15	15,0	
_							
Femme	4	4,0	4	4,0	3	3,0	
Homme	1	1,0	1	1,0	2	2,0	
ASI	5	5,0	5	5,0	5	5,0	
Femme	3	2,8	3	2,8	5	4,8	
Homme	4	3,8	4	3,8	4	3,8	
тсн	7	6,6	7	6,6	9	8,6	
Femme	6	6,0	6	5,8	5	4,8	
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0	
ATRF	8	8,0	8	7,8	7	6,8	
Total des titulaires	46	45,6	46	45,4	45	44,4	

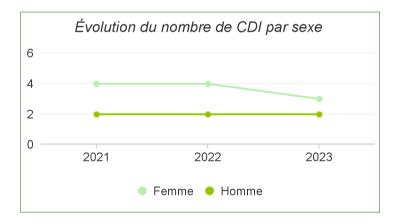
Les femmes BIATSS sont 2,5 fois plus présentes dans le corps le moins élevé et totalement absentes du corps le plus élevé. 64% des Biatss titulaires relèvent de la catégorie A.



▶ Répartition des BIATSS contractuels selon leur type de contrat

	2021		20)22	2023		
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	
Femme	4	3,9	4	3,9	3	2,9	
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0	
CDI	6 5,9		6	5,9	5	4,9	
Femme	5	4,4	7	6,8	10	9,6	
Homme	11	11,0	11	11,0	11	11,0	
CDD	16	15,4	18	17,8	21	20,6	
Homme	1	1,0					
Apprenti	1	1,0					
Total des contractuels	23	22,3	24	23,7	26	25,5	





Au 31/12/2023, SUPMICROTECH compte 26 BIATSS contractuels dont 5 en CDI et 9 en CDD sous contrat de recherche et relevant du CMQ MSI.

▶ Nombre de CDD transformés en CDI et ancienneté au 31/12/2023

		Homme	Femme
23/01/2013	10 année(s)		1
01/11/2016	6 année(s) et 2 mois		1
15/08/2017	5 année(s) et 5 mois		1
09/10/2017	5 année(s) et 3 mois	1	
16/02/2018	4 année(s) et 11 mois	1	
Total CDI		2	3

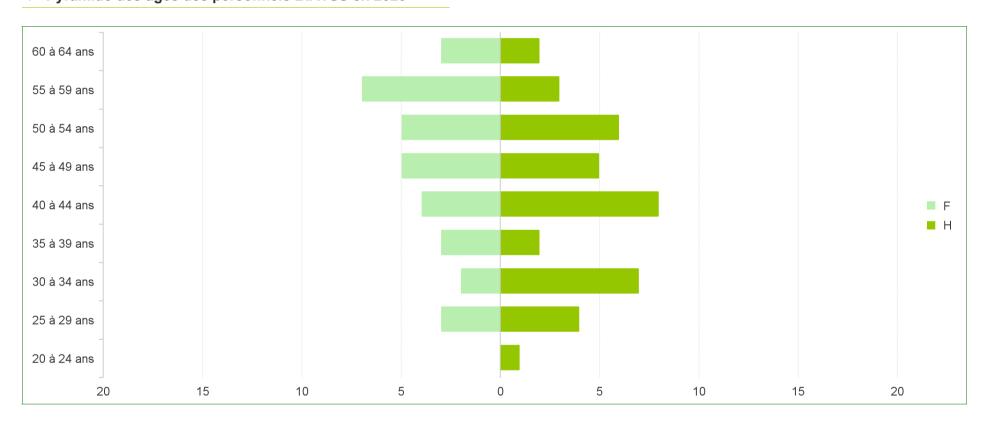
Lecture du tableau : Les dates indiquées correspondent aux dates de CDIsation des personnels. Les périodes correspondent à l'ancienneté du contrat à la date du 31/12/2023.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels BIATSS

► Répartition des BIATSS selon leur catégorie

	2021		202	2022		2023	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	
Femme	12	12,0	12	12,0	11	11,0	
Homme	19	19,0	19	19,0	18	18,0	
Catégorie A	31 31,0		31	31,0	29	29,0	
Femme	3	2,8	3	2,8	5	4,8	
Homme	4	3,8	4	3,8	4	3,8	
Catégorie B	7	6,6	7	6,6	9	8,6	
Femme	6	6,0	6	5,8	5	4,8	
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0	
Catégorie C	8	8,0	8	7,8	7	6,8	
Total BIATSS titulaires	46	45,6	46	45,4	45	44,4	

▶ Pyramide des âges des personnels BIATSS en 2023



EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Au 31/12/2023, 68 enseignants sont comptabilisés :

- 61 sont titulaires,
- 7 sont contractuels (ATER et CPJ).

Des vacataires assurent ponctuellement des cours ou des conférences sur des durées très variables.

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

	20	21	2022		20	23
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
	physique		physique		physique	
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	15	15,0	16	16,0	17	17,0
PU	17	17,0	18	18,0	19	19,0
Femme	4	3,6	5	4,6	5	4,6
Homme	23	22,8	24	23,8	21	20,8
MCF	27	26,4	29	28,4	26	25,4
Femme	1	1,0	2	2,0	2	2,0
Homme	7	7,0	7	7,0	8	8,0
PRAG	8	8,0	9	9,0	10	10,0
Femme	4	3,8	3	2,8	3	2,8
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	7	6,8	6	5,8	6	5,8
Total général	59	58,2	62	61,2	61	60,2



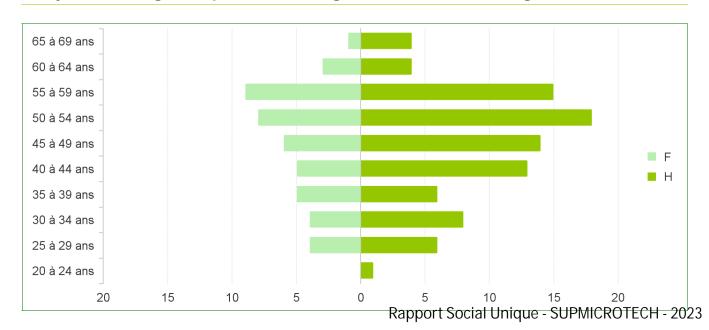


► Répartition des enseignants contractuels

	20	21	20	022	20	2023		
	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT		
Femme	3	2,0	1	0,5	1	1,0		
Homme	2	2,0			3	2,0		
ATER	5	3,5	1	0,5	4	2,5		
Homme			1	1,0	1	1,0		
СРЈ			1	1,0	1	1,0		
Femme					2			
Doctorant					2			

SUPMICROTECH constate des difficultés de recrutement des ATER. L'année 2022 est fortement marquée par ce constat.

▶ Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2023



EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

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

	20	21	20)22	2023	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Classe exceptionnelle	1	7	1	9	1	9
Première classe	1	5	1	3	1	3
Deuxième classe		3		4		5
Professeurs des universités	2	15	2	16	2	17
Hors classe		5		7		8
Classe normale	4	18	5	17	5	13
Maîtres de conférence	4	23	5	24	5	21
Classe exceptionnelle		4		4	1	4
Hors classe	1		1	1		1
Classe normale		3	1	2	1	3
Professeurs agrégés	1	7	2	7	2	8
Classe exceptionnelle	1	2	1	2	1	2
Hors classe			1		1	
Classe normale	3	1	1	1	1	1
Professeurs certifiés	4	3	3	3	3	3
Total général	11	48	12	50	12	49

Les femmes enseignantes sont moins nombreuses que les hommes. Ce constat s'accentue avec la montée en corps.

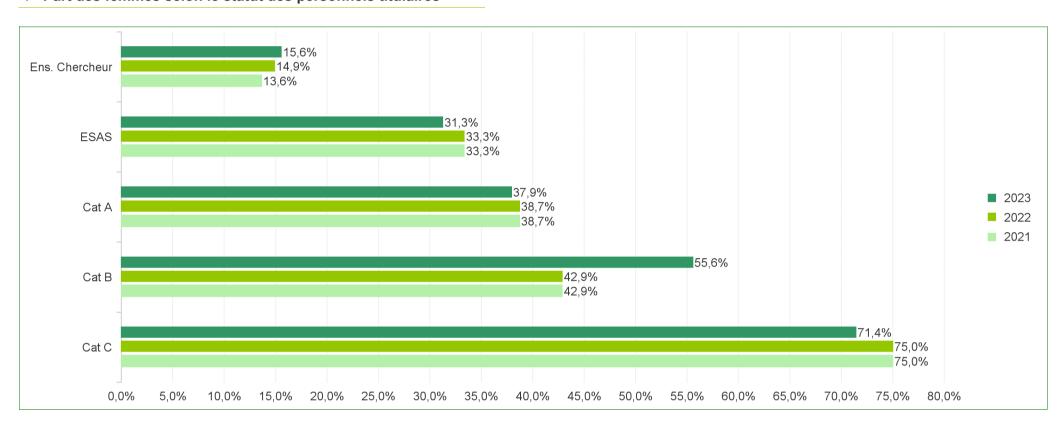
EMPLOIS ET EFFECTIFS - La part des femmes parmi les personnels

► Part des femmes parmi les personnels

	202	1	2022			2023		
	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes		Nombre de personnels	Part des femmes	
BIATSS titulaire	46	45,7%	46	45,7%		45	46,7%	
BIATSS contractuel	23	39,1%	24	45,8%		26	50,0%	
Enseignant titulaire	59	18,6%	62	19,4%		61	19,7%	
Enseignant contractuel	5	60,0%	2	50,0%		7	42,9%	
Total	133	33,1%	134	33,6%		139	35,3%	



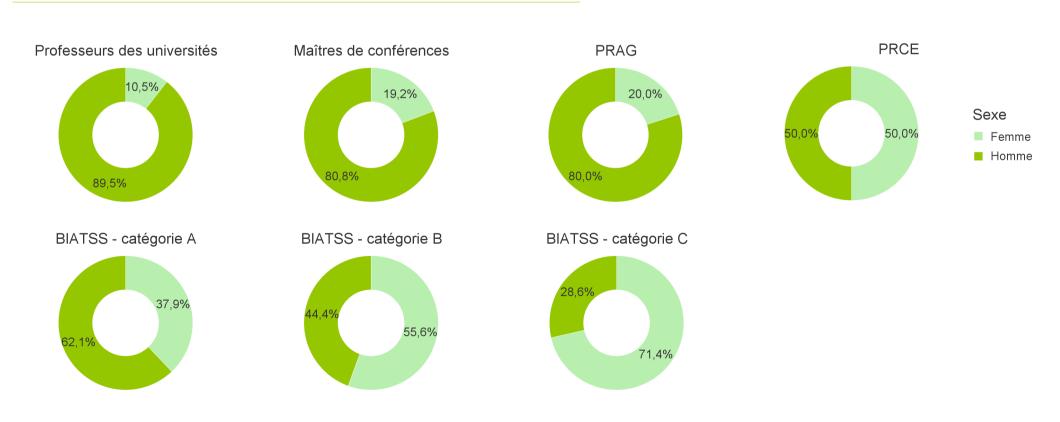
▶ Part des femmes selon le statut des personnels titulaires



Au 31/12/2023, 64,7% des personnels de SUPMICROTECH sont des hommes. Ils représentent 68,9% des titulaires et 51,5% des contractuels.

Le taux de féminisation est de 35,3%, en augmentation depuis 2022.

▶ Répartition des personnels titulaires selon le genre au 31/12/2023

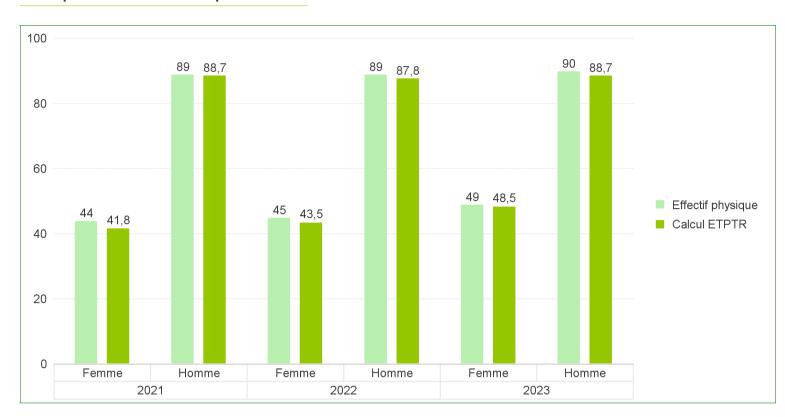


SUPMICROTECH comptabilise peu de temps partiel, ce qui impacte peu le calcul des ETPTR au regard des ETPT.

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

	2021		2022		2023		
	2021		2022				
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	
Femme	21	20,9	21	20,7	21	20,7	
Homme	25	24,9	25	24,9	24	23,9	
BIATSS titulaire	46	45,7	46	45,6	45	44,6	
Femme	9	8,4	11	10,8	13	11,6	
Homme	14	14,0	13	12,1	13	13,0	
BIATSS contractuel	23	22,4	24	22,9	26	24,6	
Femme	11	10,6	12	11,6	12	11,1	
Homme	48	47,8	50	49,8	49	48,9	
Enseignant titulaire	59	58,4	62	61,4	61	60,0	
Femme	3	2,0	1	0,5	3	5,0	
Homme	2	2,0	1	1,0	4	3,0	
Enseignant contractuel	5	3,5	2	1,5	7	7,5	
Total général	133	130,0	134	131,4	139	136,7	

► Répartition des effectifs BIATSS titulaires par sexe et catégorie

	2021		2022		2023	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	12	12,0	12	12,0	11	11,0
Homme	19	19,0	19	19,0	18	18,0
Catégorie A	31	31,0	31	31,0	29	29,0
Femme	3	2,9	3	2,9	5	4,9
Homme	4	3,9	4	3,9	4	3,9
Catégorie B	7	6,7	7	6,7	9	8,7
Femme	6	6,0	6	5,9	5	4,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	8	8,0	8	7,9	7	6,9
Total BIATSS titulaires	46	45,7	46	45,6	45	44,6

► Répartition des effectifs titulaires par sexe et corps

105	104,1	108	107,0	106	104,6
8	8,0	8	7,9	7	6,9
					2,0
6	6,0	6	5,9	5	4,9
,		,		V	
					8,7
					3,9
3	2.9	3	2.9	5	4,9
5	5,0	5	5,0	5	5,0
1	1,0	1	1,0	2	2,0
4	4,0	4	4,0	3	3,0
16	16,0	16	16,0	15	15,0
					7,0
					8,0
0	0.0	0	0.0	0	0.0
10	10,0	10	10,0	9	9,0
10	10,0	10	10,0	9	9,0
7	6,9	6	5,9	6	5,5
					3,0
					2,5
		_		_	_
8	8,0	9	9,0	10	10,0
7	7,0	7	7,0	8	8,0
1	1,0	2	2,0	2	2,0
27	26,6	29	28,6	26	25,5
					20,9
4	3,7	5	4,7	5	4,7
	17,0	.0	10,0	.0	10,0
					19,0
					2,0 17,0
Effectif physique	ETDTD	Effectif physique FTPTR		Effectif physique	ETPTR
	23 27 1 7 8 4 3 7 10 10 10 8 8 8 16 4 1 5 3 4 7 6 2 8	2 2,0 15 15,0 17 17,0 4 3,7 23 22,8 27 26,6 1 1,0 7 7,0 8 8,0 4 3,9 3 3,0 7 6,9 10 10,0 10 10,0 8 8,0 8 8,0 16 16,0 4 4,0 1 1,0 5 5,0 3 2,9 4 3,9 7 6,7 6 6,0 2 2,0 8 8,0	2 2,0 2 15 15,0 16 17 17,0 18 4 3,7 5 23 22,8 24 27 26,6 29 1 1,0 2 7 7,0 7 8 8,0 9 4 3,9 3 3 3,0 3 7 6,9 6 10 10,0 10 10 10,0 10 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 8 8,0 8 9 3 4 10 10,0 10 10 16 16 4 4,0 4 4 3,9 4 <td>2 2,0 2 2,0 15 15,0 16 16,0 17 17,0 18 18,0 4 3,7 5 4,7 23 22,8 24 23,8 27 26,6 29 28,6 1 1,0 7 7,0 7 7,0 7 7,0 8 8,0 9 9,0 4 3,9 3 2,9 3 3,0 3 3,0 7 6,9 6 5,9 10 10,0 10 10,0 10 10,0 10 10,0 10 10,0 10 10,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 16 16,0 16 16,0 4 4,0 4 4,0 1 1,0 5 5,0 3 2,9 3 2,9</td> <td>2 2,0 2 2,0 2 15 15,0 16 16,0 17 17 17,0 18 18,0 19 4 3,7 5 4,7 5 23 22,8 24 23,8 21 27 26,6 29 28,6 26 1 1,0 7 7,0 8 8 8,0 9 9,0 10 4 3,9 3 2,9 3 3 3,0 3 3,0 3 7 6,9 6 5,9 6 10 10,0 10 10,0 9 10 10,0 10 10,0 9 8 8,0 8 8,0 8 8 8,0 8 8,0 7 16 16,0 16 16,0 15 4 4,0 4 4,0 3 1 1,0 2 5 5,0 5 3 2,9</td>	2 2,0 2 2,0 15 15,0 16 16,0 17 17,0 18 18,0 4 3,7 5 4,7 23 22,8 24 23,8 27 26,6 29 28,6 1 1,0 7 7,0 7 7,0 7 7,0 8 8,0 9 9,0 4 3,9 3 2,9 3 3,0 3 3,0 7 6,9 6 5,9 10 10,0 10 10,0 10 10,0 10 10,0 10 10,0 10 10,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 8 8,0 16 16,0 16 16,0 4 4,0 4 4,0 1 1,0 5 5,0 3 2,9 3 2,9	2 2,0 2 2,0 2 15 15,0 16 16,0 17 17 17,0 18 18,0 19 4 3,7 5 4,7 5 23 22,8 24 23,8 21 27 26,6 29 28,6 26 1 1,0 7 7,0 8 8 8,0 9 9,0 10 4 3,9 3 2,9 3 3 3,0 3 3,0 3 7 6,9 6 5,9 6 10 10,0 10 10,0 9 10 10,0 10 10,0 9 8 8,0 8 8,0 8 8 8,0 8 8,0 7 16 16,0 16 16,0 15 4 4,0 4 4,0 3 1 1,0 2 5 5,0 5 3 2,9

► Répartition des effectifs contractuels par sexe et corps

	2021		2022		2023	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	3	2,0	1	0,5	1	1,0
Homme	2	2,0			3	2,0
ATER	5	3,5	1	0,5	4	2,5
Femme	9	8,4	11	10,8	13	11,6
Homme	13	13,0	13	12,1	13	13,0
BIATSS contractuels	22	21,4	24	22,9	26	24,6
Homme	1	1.0				
Apprenti	1	1,0 1,0				
Homme			1	1,0	1	1,0
CPJ			1	1,0	1	1,0
Femme					2	4.0
Doctorant					2	4,0 4,0
2000.0.00					_	-1,0
Total contractuels	28	25,9	26	24,4	33	32,1

► Répartition des personnels par sexe et position statutaire en 2023

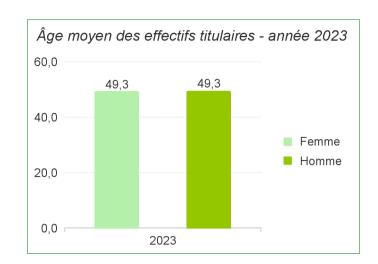
	2023				
	Effectif physique ETPT ETF				
Femme	47	44,1	47,5		
Homme	90	88,6	88,7		
En activité	137	132,2	135,7		
Total	137	132,2	135,7		

Parmi les personnels de SUPMICROTECH sur l'année 2023, deux personnels (un BIATSS et un EC) sont mis à disposition auprès d'une autre entité publique. Ils sont pris en compte dans le calcul des ETPT de l'école.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

▶ Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par sexe

	20)21	20)22	2
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
Femme	47,5	48	47,6	48	45,5
Homme	48,3	50	47,0	49	45,8
Total général	48,0	49	47,2	48	45,7



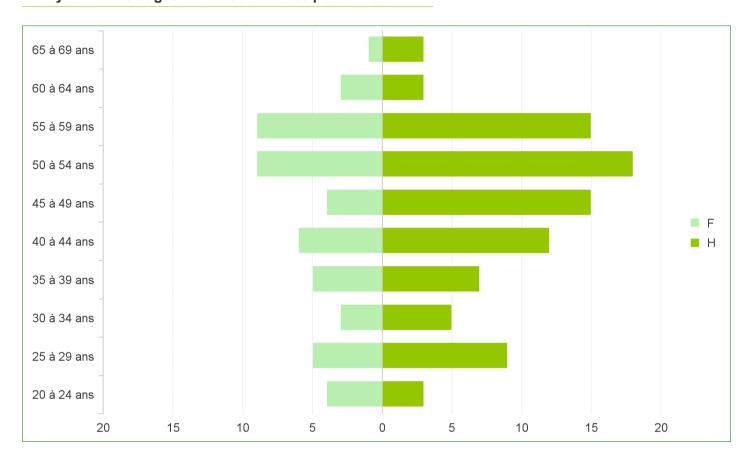
2023

Âge médian

47

48

▶ Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



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

	20)21	20)22	20	2023	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	
Femme	49,6	54	49,6	54	50,0	54	
Homme	49,6	50	48,2	50	47,1	50	
BIATSS titulaire	49,6	51	48,9	50	48,5	51	
Femme	45,2	45	43,9	45	39,2	44	
Homme	35,4	36	32,1	31	32,4	30	
BIATSS contractuel	39,2	39	37,5	35	35,8	32	
Femme	48,9	51	48,1	49	48,1	49	
Homme	52,3	52	50,9	52	50,5	52	
Enseignant titulaire	51,7	52	50,3	52	50,0	51	
_							
Femme	30,6	30	29,1	29	27,4	24	
Homme	29,5	30	37,5	38	30,0	28	
Enseignant contractuel	30,2	30	33,3	33	28,9	27	
Total général	42,6	49	42,4	48	40,6	48	

Remarque :

Une correction a été apportée à la méthode de calcul des âges, ce qui peut entraîner des écarts avec les moyennes des RSU 2022 et 2021.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

▶ Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par catégorie

	20	21		2022	2023		
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyer	âge médian	Âge moyen	Âge médian	
Femme	49,6	51	49,6	51	46,0	48	
Homme	51,2	52	49,5	50	48,1	50	
Catégorie A	50,6	52	49,5	51	47,2	50	
Femme	57,5	58	57,5	58	50,6	54	
Homme	43,1	44	43,1	44	43,1	44	
Catégorie B	49,3	49	49,3	49	47,3	49	
Femme	45,7	48	45,7	48	49,2	56	
Homme	47,5	47	47,5	47	47,5	47	
Catégorie C	46,2	47	46,2	47	48,7	50	
Total général	49,6	51	48,9	50	47,4	50	

À SUPMICROTECH, l'âge moyen des fonctionnaires est de 49,3 ans, celui des contractuels de 34,4 ans, soit en moyenne 40,6 ans quel que soit le statut des personnels.

Recrutements des personnels



RECRUTEMENTS DES PERSONNELS

▶ Quelques précisions méthodologiques relatives au module Recrutements des personnels du Rapport Social Unique 2023

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 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.

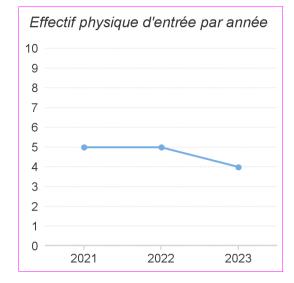
RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les titulaires

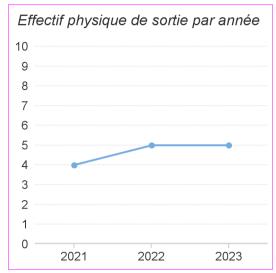
► Recrutement des personnels titulaires

Les mouvements de personnel sont plus importants chez les personnels Biatss titulaires que chez les personnels enseignants titulaires.

Concernant l'effectif moyen permanent, tant chez les personnels Biatss titulaires que chez les personnels enseignants titulaires, SUPMICROTECH enregistre une certaine stabilité.

Le taux de rotation est plus élevé chez les personnels Biatss. Le nombre de sorties est supérieur au nombre d'entrées. Ce constat tient du fait de l'abaissement du plafond d'emploi (gel de postes).





	В	IATSS titulair	re
	2021	2022	2023
Nombre d'entrées	5	1	2
Nombre de sorties	2	4	2
Effectif moyen permanent		47	
Effectif au 31 décembre de l'année N		46	
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-		46
Taux de recrutement		2,1%	
Taux de départ		8,5%	
Taux de rotation	-	10,9%	8,7%

Enseignant titulaire							
2021	2022	2023					
	4	2					
2	1	3					
	60						
	62						
-		62					
	6,7%						
	1,7%						
-	8,1%	8,1%					

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				
	2021	2022	2023		
Femme		64,9			
Homme		64,4	63,0		

Enseignant titulaire						
2021	2022	2023				
62,8						
66,6	67,0	64,8				

Globalement, les personnels partent en retraite au-delà de l'âge légal (62 ans avant réforme).

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les BIATSS titulaires

► Répartition des entrées et sorties des BIATSS titulaires

	BIATSS titulaire							
	2021			2022			20	23
	Entrées	Sorties		Entrées	Sorties		Entrées	Sorties
Catégorie A	3	1			1		2	2
Catégorie B	2	1		1	3			
Catégorie C								
Total	5	2		1	4		2	2

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.
En 2023, aucun personnel n'était dans cette situation.

► Motifs d'entrées des BIATSS titulaires

			BIATSS titulaire				
		2021	2022	2023			
	CONCOURS EXTERNE	1					
Catégorie A	INTEGRATION D'UN DETACHE			1			
	MUTATION	2		1			
Catégorie B	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	2					
Categorie B	INTEGRATION D'UN DETACHE		1				
Total		5	1	2			

En 2021, 1 poste d'IGE classe normale a été ouvert au concours et a été pourvu.

► Motifs de sorties des BIATSS titulaires

		Е	BIATSS titulaire	e
		2021	2022	2023
	Admission à la retraite sur demande		1	1
Catégorie A	Mutation dans un établissement relevant du MESR	1		
	Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant			1
	Admission à la retraite sur demande		1	
	Non réintégration à l'issue d'une période de détachement sortant		1	
Catégorie B	Radiation d'office suite à nomination dans un corps de fonctionnaires	1		
	Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité		1	
Total		2	4	2

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

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

	Enseignant titulaire							
	2021			20	22		20	23
	Entrées	Sorties		Entrées	Sorties		Entrées	Sorties
PU		1		1				
MCF		1		3	1		1	3
PRAG							1	
Total		2		4	1		2	3

Les sorties de 2021 ont été compensées en 2022 par des entrées équivalentes.

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

			Enseignant titulaire				
		2021	2022	2023			
PU	1ERE NOMINATION OU CLASSEMENT		1				
MCF	1ERE NOMINATION OU CLASSEMENT		3				
IVIOI	MUTATION			1			
PRAG	CONCOURS INTERNE			1			
Total			4	2			

▶ Motifs de sorties des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

			Enseignant titulaire				
		2021	2022	2023			
PU	Admission à la retraite sur demande	1					
	Admission à la retraite sur demande	1		1			
MCF	Mutation dans un établissement relevant du MESR			2			
	Retraite d'office pour limite d'âge		1				
Total		2	1	3			

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les contractuels

► 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.

En 2023, 15 entrées et 12 départs sont comptabilisés chez les personnels BIATSS. Le flux est le même chez les enseignants, avec 6 entrées et 2 sorties.

Le taux de rotation des personnels montre une configuration des mouvements plus importante pour les enseignants avec un taux de 88,9%, contre 54% pour les personnels BIATSS.

Ces taux élevés s'expliquent par la nature et la durée des contrats (ATER et contractuels recherche).

	BIATSS contractuel			Enseignant contractuel		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'entrées	17	13	15	3	2	7
Nombre de sorties	12	9	12	6	5	2
Effectif moyen permanent		24			4	
Effectif au 31 décembre de l'année N		24			2	
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-		24	-		2
Taux de recrutement		55,3%			47,8%	
Taux de départ		38,3%			119,6%	
Taux de rotation	-	91,7%	112,5%	-	350,0%	450,0%

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.

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les mouvements provisoires

► 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

		2021	2022	2023
DIATOO	Femme	1	1	1
BIATSS	Homme	3	3	2
Enseignant	Homme	1	1	
Total		5	5	3

Les trois disponibilités ont été prises pour convenances personnelles.

Certains personnels peuvent être comptabilisés sur plusieurs années.

► 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. L'arrêté de détachement est pris par l'autorité compétente pour la gestion individuelle du corps, à réception de l'accord formulé par l'établissement, l'organisme, l'organisation ou l'entreprise d'accueil.

		2021	2022	2023
BIATSS	Femme	3	2	2
DIATOS	Homme	3		1
Enseignant	Homme		1	1
Total		6	3	4

► 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.

Ce congé est accordé de droit, à l'occasion de chaque naissance ou adoption d'un enfant âgé de moins de 16 ans, au fonctionnaire stagiaire ou titulaire ainsi qu'à l'agent contractuel en CDD ou CDI qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à SUPMICROTECH à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Il est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables et prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la 3ème année suivant son adoption s'il est âgé de moins de 3 ans et de la 1ère année s'il est âgé de plus de 3 ans. Des prolongations sont possibles en cas de naissances multiples ou d'adoption de plusieurs enfants. Le congé parental est pris de manière continue et ne peut pas être fractionné.

Sa durée est prise en compte dans sa totalité la 1ère année, puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de la durée des services effectifs.

Trois personnels ont été en congé parental en 2023.

► La mise à disposition

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. Il conserve dans cette position ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'agent. La durée de la MAD est fixée par la décision individuelle de MAD de l'agent, dans la limite de trois ans renouvelables.

Depuis cinq ans, 2 personnels SUPMICROTECH (un enseignant-chercheur et un ITRF) sont mis à disposition respectivement auprès du rectorat de région académique et de l'UBFC.

Parcours professionnels



PARCOURS PROFESSIONNELS

▶ Quelques précisions méthodologiques sur les éléments des Parcours Professionnels du Rapport Social Unique 2023

Les informations relatives aux Parcours Professionnels des personnels sont issues de l'univers Mangue_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.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS titulaires

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, 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.

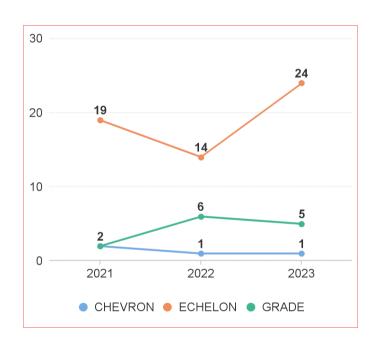
L'avancement de corps peut se faire par liste d'aptitude ou par concours.

► Voies d'accès à la promotion des BIATSS titulaires

	AVANCEMEN'	T D'ÉCHELON	AVANCEMENT DE CORPS	AVANCEMEN	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	
	Femme Homme		Femme	Femme Homme		Homme
Total sur 2023	12	13	1	1	4	
Total sur 2022	10	5		1	5	
Total sur 2021	8	12		2	1	1

► Types de promotion des BIATSS titulaires

	CHEVRON	ECHELON		GI	RADE
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
AE/EF			2		
ITRF	1	12	10	1	4
Total sur 2023	1	12	12	1	4
ITRF	1	10	4	1	5
Total sur 2022	1	10	4	1	5
AE/EF		1	2		
ITRF	2	8	9	1	1
Total sur 2021	2	9	10	1	1



► Promotions de grade des personnels BIATSS

	20	21	20	22	2023		
Accès au grade de	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	
IGR HC	3		5	1			
IGR						3	
IGR 1C	1		1	1			
IGE HC	4	1	4	1	3		
ATRF P1C	2	1	2	1	2	1	
ATRF P2C	1		2	1	2		
TECH CE	2		2		3	1	
TECH CS	2		4	1	1		
Total	15	2	20	6	11	5	

Les 2 grades d'IGR 2C et IGR 1C ont fusionné au 01/01/2023, le corps des IGR ne comptant désormais plus que 2 grades (IGR et IGR HC). 4 agents ont ainsi été concernés par un reclassement consécutif à leur avantage.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS titulaires

► Promotions de corps des BIATSS titulaires

2021		20	22	2023		
Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	
14		14		13		
5		5		5		
7		6		7		
3	2	3		3	1	
29	2	28		28	1	
	Promouvables 14 5 7 3	Promouvables Promus 14 5 7 3 2	Promouvables Promus Promouvables 14 14 5 5 7 6 3 2	Promouvables Promus Promouvables Promus 14 14 5 5 7 6 6 3 3 2 3 3	Promouvables Promouvables Promouvables Promouvables 14 14 13 5 5 5 7 6 7 3 2 3	

¹ agent a été promu par voie d'examen professionnel au cours de l'année 2023.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS contractuels

Les modalités de gestion de carrière des agents non titulaires BIATSS sont définies par la règlementation en vigueur, à savoir :

- Le Code général de la fonction publique ;
- Le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Le Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Toutefois et s'agissant de la rémunération, l'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 stipule qu'il appartient à l'autorité administrative d'en fixer le montant, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ; ajoutant qu'elle fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

Ainsi, au cours de l'année 2021, des lignes directrices de gestion (LDG) des agents non titulaires BIATSS ont donc été élaborées en prenant appui sur, outre la règlementation en vigueur, les principes suivants :

- une règle fondamentale : les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires ;
- son exception : la fonction publique peut dans certains cas recruter des agents non titulaires par contrat individuel pour une durée déterminée ou non ;
- la conséquence qui en découle : l'intérêt à être titularisé doit être préservé, les agents non titulaires ayant vocation à se présenter aux concours de la fonction publique ;
- un fil conducteur : à savoir l'équité, non seulement entre agents non titulaires mais aussi entre agents non titulaires et fonctionnaires, et notamment en matière de rémunération avec pour objectif qu'à fonctions et responsabilités équivalentes, rémunération nette équivalente.

Ainsi, les LDG adoptées par le Conseil d'administration du 3 juin 2021 précisent :

- Les conditions et modalités de recrutement ;
- Les dispositions relatives au contrat (élaboration, renouvellement, fin ...);
- Les modalités d'évaluation professionnelle ;
- Les dispositions relatives aux différents congés, à la mobilité, à la formation continue, au suivi médical et à l'action sociale.

Les LDG déterminent aussi la rémunération à l'embauche :

- Compte tenu de la catégorie hiérarchique et du niveau de fonction et de responsabilité du poste concerné ;
- Compte tenu de l'expérience professionnelle acquise ;
- Par référence aux grilles indiciaires établies.

Les LDG déterminent encore les conditions d'évolution de la rémunération et de reclassement en cas d'évolution des fonctions et responsabilités.

Ces LDG ont été modifiées en décembre 2022 pour permettre l'instauration d'une prime de fin d'année (PFA) calquée sur les modalités de mise en oeuvre du complément indémnitaire annuel (CA) afférent aux personnels BIATSS fonctionnaires.

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les enseignants-chercheurs et enseignants

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.

La campagne d'avancement de grade de droit commun des enseignants-chercheurs est annuelle. Elle a lieu en 2 phases (nationale et locale). Pour la phase locale, le Ministère communique aux établissements les contingents de promotion. A effectif restreint il n'existe qu'une phase nationale (- de 50 MCF et – de 30 PR).

Les enseignants-chercheurs qui souhaitent postuler à un avancement de grade doivent établir un dossier candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités.

Conditions de promouvabilité (situation au 31/12 de l'année de référence) :

- Accès à la hors classe des MCF : être classé au 7ème échelon de la classe normale des MCF et justifier de 5 ans d'activité en qualité de MCF ou Maître assistant, en activité ou en détachement ;
- Accès échelon exceptionnel des MCF HC : être classé au 6ème échelon de la hors classe et justifier de 3 ans de service effectifs dans cet échelon ;
- Accès à la 1ère classe des PR : être PR 2ème classe (pas de conditions d'ancienneté) ;
- Accès au 1er échelon de la classe exceptionnelle des PR : être PR 1ère classe et justifier de 18 mois d'ancienneté dans le grade inférieur ;
- Accès au 2ème échelon de la classe exceptionnelle des PR : être PR classe exceptionnelle 1er échelon et justifier de 18 mois d'ancienneté dans cet échelon.

La procédure spécifique d'avancement de grade concerne les maîtres de conférences et les professeurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

La liste de ces fonctions est fixée par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié. Ces enseignants-chercheurs doivent remplir les mêmes conditions de promouvabilité que les autres enseignants-chercheurs.

Cette procédure n'est pas ouverte à l'accès à l'avancement à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences.

Pour les enseignants du 2nd degré :

La procédure d'avancement de grade est académique pour les professeurs certifiés et assimilés (elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique) et nationale pour les professeurs agrégés (elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale).

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

PARCOURS PROFESSIONNELS - Les enseignants-chercheurs et enseignants

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

	ANCIENNETE		AVANCEMENT CHOIX ENS. CHERCH.	TABLEAU D'AVANCEMENT	CONCOURS EXTERNE	CHOIX	CONCOURS INTERNE SPECIFIQUE
2023	Femme	3		1			
2023	Homme	9	4				
Total sur 20	23	12	4	1			
2022	Femme	2		1			
2022	Homme	13		2		2	
Total sur 20	22	15		3		2	
2024	Femme	3			1		
2021	Homme	19		4			1
Total sur 2021		22		4	1		1

► Types de promotion des enseignants-chercheurs et enseignants

	CHEVRON		ECHELON		GRADE		CORPS	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Ens. 2nd degré				1	1			
Ens. Chercheurs		3	3	4		5		
Total sur 2023		3	3	5	1	5		
Ens. 2nd degré			1		1			
Ens. Chercheurs		5	1	8		4		
Total sur 2022		5	2	8	1	4		
Ens. 2nd degré	1	2		1		3	1	
Ens. Chercheurs	2	12		4		1		1
Total sur 2021	3	14		5		4	1	1

▶ Postes d'enseignants-chercheurs et enseignants ouverts au concours

3 postes de MCF et 1 poste de PU ont été ouverts au concours en 2022.

Formation professionnelle



FORMATION PROFESSIONNELLE

▶ Quelques précisions méthodologiques relatives au module Formation professionnelle du Rapport Social Unique 2023

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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

► Les textes de références

La formation des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS est encadrée par les textes suivants :

- Code général de la fonction publique articles L.421-1 à L.422-19 ;
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat,
- Décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et des ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004,
- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au bilan de compétences des agents de l'État,
- Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres de conférences stagiaires.
- Circulaire n°RDFF1713973C du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

▶ Objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

Tous les personnels titulaires et contractuels ont accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation professionnelle tout au long de la vie s'organise autour des objectifs suivants :

- La formation professionnelle statutaire et réglementaire ayant pour objectif de conférer aux fonctionnaires et agents publics accédant à un grade/un emploi les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent;
- La formation continue, tendant à maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires ;
- La formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne ;
- La réalisation de bilans de compétences permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;
- La validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national ;
- L'approfondissement de la formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle.

La politique de formation de SUPMICROTECH est pilotée par le service des ressources humaines. Il est à noter que dans le cadre de la refonte du règlement intérieur du temps de travail, des informations ont été apportées aux personnels, relatives au compte personnel de formation et au congé de formation professionnelle.

Objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie à SUPMICROTECH pour 2023 :

- La formation hygiène sécurité au travail : obligation de former 80% des personnels de l'établissement aux gestes qui sauvent ;
- la mise en œuvre d'une campagne annuelle pour le compte personnel de formation (en avril) ;
- la mise en œuvre d'une campagne annuelle pour le congé de formation professionnelle (en mai) ;

► Le plan de formation

Une convention est établie chaque année avec l'Université de Franche Comté pour que les personnels de SUPMICROTECH puissent suivre des formations inscrites dans leur plan de formation. Ce plan est actualisé chaque année.

Certaines formations très spécifiques, souvent relatives à des approches de recherche ou a des besoins particuliers d'un service, sont effectuées dans des organismes extérieurs à l'initiative des responsables de laboratoires ou de services.

▶ Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel d'Activités (CPA) est créé depuis le 1er janvier 2018. Il s'agit d'un compte personnel et sécurisé, accessible en ligne sur le portail www.moncompteactivite.gouv.fr, il est consultable par chaque agent.

Les droits sont de deux ordres :

- les heures de formation acquises au titre du Compte d'Engagement Citoyen (CEC), compte permettant de recenser et valoriser les activités citoyennes,
- les heures acquises au titre du Compte Personnel de Formation (CPF), dispositif qui s'est substitué au DIF (Droit Individuel à la Formation).

FORMATION PROFESSIONNELLE

▶ L'activité de Formation à SUPMICROTECH depuis 2021

	20	21	20)22	20	23
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Adaptation à l'emploi	14	202	14	365	8	98,5
Applications de gestion	10	140,5	3	42		
Bureautique	1	21	1	9		
Concours			10	77	1	9,5
Hygiène et sécurité	39	157	33	148	79	405
Langues étrangères	1	20	2	49		
Nouvelles technologies	2	91			2	7
Patrimoine	6	147	2	14	4	66,5
PSC1	1	7				
Qualité					1	14
	51	785,5	55	704	85	600,5

En 2023, 600 heures de formation ont été réalisées pour 85 personnels soit 85.7 jours (nombre d'heures / 7).

Le montant global alloué aux formations, en 2023, est de 32 793 € (24 396 € en 2022).

Il convient d'ajouter 18 agents formés en 2023 à "Chargé d'évacuation". Cette formation s'est effectuée en interne (Hors Mangue).

Remarque : 3 stagiaires n'avaient pas été comptabilisés dans le RSU 2022 (Adaptation à l'emploi). La mise à jour de ces données a été effectuée après publication du document.

	2021	2021 2022			2023		
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	
Femme	23	328,5	24	297	32	212	
Homme	28	457	31	407	53	388,5	
	51	785,5	55	704	85	600,5	

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.

► Les demandes de formations

En 2023, aucun personnel n'a sollicité une demande de congé de formation.

Aucun personnel n'est entré dans le processus d'une VAE et 1 personnel a suivi un bilan de compétence en 2023.

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, toutes les demandes ont été accordées.

En 2023, un agent a demandé de mobiliser son compte personnel de formation (CPF). La commission a émis un avis défavorable car la formation demandée n'était pas éligible à l'utilisation des droits relevant du CPF.

Les rémunérations





▶ Quelques précisions méthodologiques sur les éléments de rémunération du Rapport Social Unique 2023

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.

▶ Montant total de la masse salariale en 2023 : 11 658 453 €

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 :

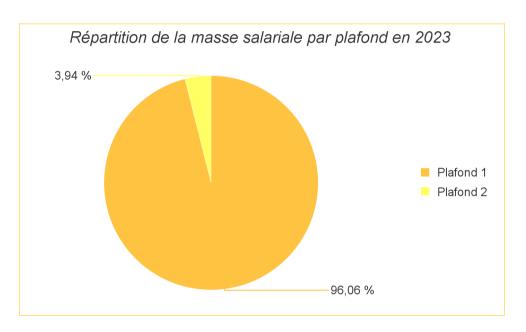
- Le plafond 1 qui correspond au plafond d'état, et aux "Autres dépenses non ventilables" (les vacations...)
 - Le plafond 2 qui correspond aux ressources propres.

► Responsabilités et Compétences Elargies (RCE)

SUPMICROTECH est passée aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) le 1er janvier 2022.

► Masse salariale 2022, 2023 - RCE

		Plafond 1	Plafond 2	Total
2022	Femme	2 979 520 €	179 012 €	3 158 532 €
2023	Homme	8 220 171 €	279 750 €	8 499 921 €
	Total	11 199 691 €	458 763 €	11 658 453 €
	%	96,06%	3,94%	
2022	Femme	2 880 514 €	73 331 €	2 953 845 €
2022	Homme	7 964 442 €	231 411 €	8 195 853 €
	Total	10 844 957 €	304 741 €	11 149 698 €
	%	97,27%	2,73%	



► Evolution de la masse salariale par budget AVANT RCE

2021	Budget Etat	Budget ENSMM	Ressources propres	Total
Femme	2 186 261 €	580 572 €	30 992 €	2 797 826 €
Homme	7 090 947 €	539 179 €	284 647 €	7 914 773 €
Total	9 277 208 €	1 119 751 €	315 639 €	10 712 598 €
%	86,60%	10,45%	2,95%	

Il s'agit de la masse salariale issue des fichiers paie (certaines dépenses se font hors chaîne paie, le capital décès ou certaines aides sociales par exemple).

▶ 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...), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière...)

et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, transformations d'emplois...). Le coût salarial peut également évoluer en fonction des charges patronales.

▶ Effectif physique et ETP Rémunérés des personnels permanents au 31/12

	2021		2022	2022		
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	25	24,8	25	24,6	24	23,6
Homme	27	26,9	27	26,9	26	25,9
BIATSS PERMANENTS	52	51,6	52	51,5	50	49,5
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	Effectif physique 11	ETPR 10,6	Effectif physique	ETPR 11,6	Effectif physique	ETPR 11,1
Femme Homme						
	11	10,6	12	11,6	12	11,1
Homme	11 48	10,6 47,8	12 50	11,6 49,8	12 49	11,1 48,9

Les effectifs équivalent temps plein rémunérés (ETPR) comptabilisent les quotités financières.
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.

► Effectif physique et ETP Rémunérés des personnels non permanents au 31/12

	2021		2022	2	2023	3
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	5	4,5	7	6,9	10	8,7
Homme	12	12,0	11	10,1	11	11,0
BIATSS NON PERMANENTS	17	16,5	18	17,0	21	19,7
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	3	2,0	1	0,5	3	5,0
Homme	2	2,0	1	1,0	4	3,0
Enseignant NON PERMANENTS	5	3,5	2	1,5	7	7,5
	22	20,0	20	18,5	28	27,2

► Nombre de mois de personnes physiques payées

			2021	2022	2023
DIATCC	Femme	PERMANENT	312	312	304
BIATSS Homme	PERMANENT	329	327	330	
Total BIATSS			641	639	634
Engoignant	Femme	PERMANENT	154	135	144
Enseignant	Homme	PERMANENT	719	588	605
Total Enseigna	int		873	723	749
			1 514	1 362	1 383

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

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

		2021		202	2	202	3
		% Effectif	% MS	% Effectif	% MS	% Effectif	% MS
	PU	24,7%	37,6%	25,7%	36,9%	24,7%	38,0%
	MCF	39,7%	38,6%	41,9%	38,9%	40,3%	37,8%
Enseignant	PRAG	11,0%	12,8%	12,2%	14,4%	13,0%	14,2%
	PRCE	9,6%	8,3%	9,5%	7,5%	7,8%	7,5%
	Ens. CONTRACT.	15,1%	2,7%	10,8%	2,4%	14,3%	2,5%
Total Enseignant		45,3%	61,7%	47,1%	61,0%	47,2%	61,3%
	Empl. Fonct. et IGR	11,4%	23,9%	12,2%	23,9%	11,5%	22,5%
	IGE	21,6%	29,9%	20,7%	27,9%	18,4%	27,1%
BIATSS	ASI	5,7%	7,4%	6,1%	7,2%	6,9%	7,9%
DIATOS	ADJ	9,1%	8,2%	9,8%	8,3%	9,2%	8,3%
	TECH	8,0%	8,0%	9,8%	9,2%	10,3%	9,6%
	Biatss CONTRACT.	44,3%	22,6%	41,5%	23,5%	43,7%	24,6%
Total BIATSS		54,7%	38,3%	52,9%	39,0%	52 ,8%	38,7%

Sont comptabilisés dans les Enseignants contractuels les ATER, 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 CMQ.

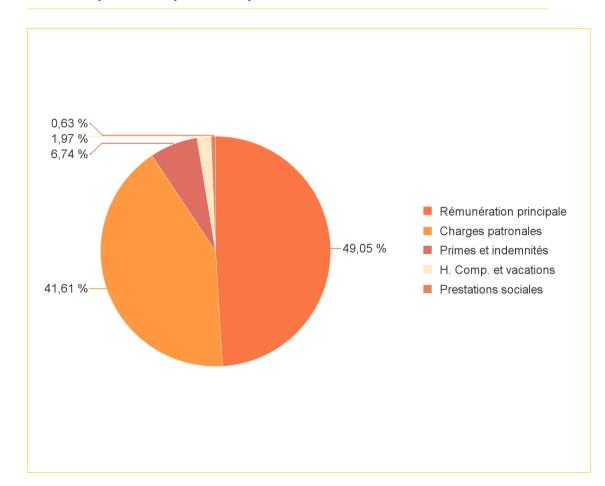
REMUNERATIONS - La structure des dépenses de personnel

► La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

- la rémunération principale des agents (49.05% en 2023 48.61% des dépenses en 2022) : elle se compose du traitement indiciaire brut ou traitement de base et, le cas échéant, de la NBI ;
- les primes et indemnités (6.74 % en 2023 7.23 % en 2022);
- les heures complémentaires d'enseignement et les vacations (1.97 % en 2023 2.16% en 2022) ;
- les prestations sociales (0.63 % en 2023 0.60 % en 2022);
- les charges patronales (46.61 % en 2023 41.40 % en 2022). 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 - 2023



Stucture des dépenses Personnel	Montant	Pourcentage
Rémunération principale	5 718 530 €	49,05%
Charges patronales	4 850 739 €	41,61%
Primes et indemnités	785 919 €	6,74%
H. Comp. et vacations	230 016 €	1,97%
Prestations sociales	73 249 €	0,63%
Masse salariale totale 2023	11 658 453 €	

En 2023, comme les années précédentes, près de la moitié de la masse salariale de SUPMICROTECH est consacrée aux rémunérations principales, soit 5 718 530 €. Cette somme correspond principalement au traitement indiciaire des fonctionnaires et au traitement de base des personnels contractuels.

Hors la PFA créée en 2023, l'équivalent des indemnités de fonction (IFSE) des personnels BIATSS fonctionnaires sont intégrées sous forme de points d'indice dans le traitement brut de base des personnels BIATSS contractuels.

REMUNERATIONS - Les rémunérations principales

► La rémunération principale des personnels Biatss

		Femme	Homme	Total	%
	TITULAIRE PERMANENT	638 663 €	907 928 €	1 546 590 €	67,10%
2023	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 €	
	TITULAIRE PERMANENT	618 449 €	899 231 €	1 517 680 €	67,97%
2022	CONTRACTUEL PERMANENT	134 333 €	83 993 €	218 327 €	9,78%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	193 390 €	303 561 €	496 951 €	22,26%
	BIATSS	946 172 €	1 286 786 €	2 232 958 €	
	TITULAIRE PERMANENT	584 331 €	874 137 €	1 458 467 €	69,86%
2021	CONTRACTUEL PERMANENT	121 101 €	78 631 €	199 733 €	9,57%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	150 710 €	278 926 €	429 635 €	20,58%
	BIATSS	856 142 €	1 231 694 €	2 087 836 €	

► La rémunération principale des personnels Enseignants

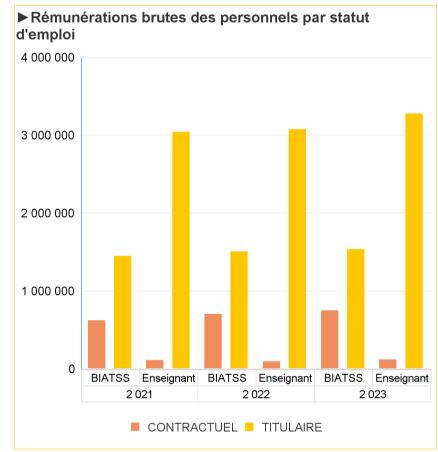
		Femme	Homme	Total	%
2023	TITULAIRE PERMANENT	553 087 €	2 732 791 €	3 285 879 €	96,26%
2023	CONTRACTUEL NON PERMANENT	42 729 €	85 108 €	127 837 €	3,74%
	Enseignant	595 817 €	2 817 899 €	3 413 716 €	
2022	TITULAIRE PERMANENT	499 871 €	2 582 857 €	3 082 729 €	96,74%
2022	CONTRACTUEL NON PERMANENT	47 770 €	56 261 €	104 031 €	3,26%
	Enseignant	547 641 €	2 639 118 €	3 186 759 €	
2021	TITULAIRE PERMANENT	504 969 €	2 545 541 €	3 050 511 €	96,19%
2021	CONTRACTUEL NON PERMANENT	59 211 €	61 581 €	120 792 €	3,81%
	Enseignant	564 180 €	2 607 122 €	3 171 303 €	

► 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.

La dernière majoration du point d'indice pour l'ensemble de la fonction publique a pris effet au 1er juillet 2023 (décret n° 2023-519 du 28 juin 2023). La valeur du point est passée de 4.850033 € à 4,922783 €. Cette augmentation s'élève à 1,5 %.

A SUPMICROTECH, tous les personnels fonctionnaires, contractuels en CDD ou CDI sont concernés par cette augmentation. Elle s'applique sur le salaire brut qui correspond à la ligne de traitement brut de base de la feuille de paie.



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)

			Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2023	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	6 992 €	9 968 €	16 960 €	12
2022	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	6 263 €	13 312 €	19 574 €	12
2021	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	4 111 €	7 029 €	11 140 €	9

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

Elle octroie un certain nombre de points d'indice venant s'ajouter à ceux du traitement de l'agent.

Elle est soumise à cotisation retraite et donne droit à un supplément de pension.

À SUPMICROTECH, 12 BIATSS ont perçu une NBI en 2023.

Ce nombre a néanmoins été réduit de 1 en cours d'année 2023, un personnel ayant changé de fonctions.

Ce complément de rémunération représente de 10 à 50 points d'indice pour chacun des personnels concernés.

La masse financière de cette indemnité s'élève à 16 960 €.

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par l'agent au titre de son statut, avant toute déduction de cotisations et contributions salariales obligatoires.

La rémunération brute moyenne des Biatss titulaires est de 3 455 € et de 5 190 € chez les enseignants titulaires.

La rémunération brute médiane est quelque peu inférieure ; respectivement 3 323 € et 4 625 €.

Les différences de rémunération distinguent clairement les Biatss des enseignants. À l'intérieur de chacune de ces catégories, des écarts s'observent et sont fonction de la catégorie hiérarchique (A, B, C) et du statut des personnels.

► Rémunération brute des personnels Biatss titulaires

			202	21			202	22			202	23	
		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
	Femme	2 810 €	3 286 €	3 599 €	3 180 €	2 944 €	3 400 €	3 778 €	3 378 €	3 033 €	3 508 €	3 912 €	3 467 €
Α	Homme	3 363 €	3 615 €	4 777 €	4 079 €	3 464 €	3 748 €	4 929 €	4 275 €	3 545 €	3 899 €	5 092 €	4 300 €
Α		3 063 €	3 455 €	3 969 €	3 726 €	3 193 €	3 660 €	4 509 €	3 931 €	3 196 €	3 738 €	4 531 €	3 982 €
В	Femme	2 259 €	2 375 €	2 422 €	2 418 €	2 342 €	2 437 €	2 509 €	2 483 €	2 428 €	2 539 €	2 612 €	2 717 €
В	Homme	2 019 €	2 179 €	2 409 €	2 223 €	1 913 €	2 299 €	2 463 €	2 267 €	1 922 €	2 282 €	2 581 €	2 372 €
В		2 179 €	2 375 €	2 409 €	2 311 €	2 259 €	2 391 €	2 501 €	2 376 €	2 231 €	2 505 €	2 605 €	2 548 €
С	Femme	1 821 €	1 988 €	2 035 €	1 933 €	1 948 €	2 063 €	2 207 €	2 112 €	2 056 €	2 205 €	2 376 €	2 262 €
C	Homme	1 850 €	1 983 €	2 054 €	1 968 €	2 022 €	2 070 €	2 172 €	2 155 €	2 108 €	2 284 €	2 313 €	2 337 €
С		1 836 €	1 984 €	2 039 €	1 942 €	1 959 €	2 067 €	2 205 €	2 123 €	2 068 €	2 214 €	2 346 €	2 281 €
		2 294 €	3 158 €	3 615 €	3 221 €	2 417 €	3 214 €	3 862 €	3 365 €	2 467 €	3 323 €	4 030 €	3 455 €

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 concerné uniquement par des rappels de l'année précédente.

▶ Rémunération brute des personnels enseignants titulaires

			000				000				000	•	
			202	' 1			202	2			202	3	
		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	5 541 €	5 793 €	6 042 €	5 887 €	5 972 €	6 269 €	6 502 €	6 766 €	6 030 €	7 067 €	7 313 €	6 821 €
10	Homme	3 921 €	5 543 €	6 152 €	4 926 €	5 777 €	6 329 €	6 997 €	6 732 €	6 028 €	6 652 €	7 155 €	6 723 €
PU		4 864 €	5 544 €	6 152 €	5 018 €	5 780 €	6 296 €	6 882 €	6 736 €	6 030 €	6 654 €	7 199 €	6 734 €
MCF	Femme	3 040 €	3 062 €	3 668 €	3 332 €	3 210 €	3 577 €	4 020 €	3 700 €	3 248 €	3 670 €	3 971 €	3 887 €
MCF	Homme	3 277 €	3 647 €	4 115€	3 589 €	3 897 €	4 242 €	5 120 €	4 570 €	3 963 €	4 295 €	5 129 €	4 543 €
MCF		3 139 €	3 636 €	4 035 €	3 550 €	3 762 €	4 141 €	5 003 €	4 438 €	3 797 €	4 184 €	4 802 €	4 427 €
PRAG	Femme	4 493 €	4 577 €	4 657 €	4 484 €	3 346 €	4 894 €	5 062 €	5 277 €	3 396 €	4 884 €	5 012 €	4 820 €
FRAG	Homme	3 739 €	3 960 €	5 039 €	4 362 €	3 922 €	4 975 €	5 232 €	5 086 €	4 058 €	4 993 €	5 311 €	5 136 €
PRAG		3 781 €	4 493 €	5 039 €	4 378 €	3 852 €	4 894 €	5 232 €	5 127 €	3 940 €	4 926 €	5 311 €	5 068 €
PRCE	Femme	2 456 €	2 636 €	3 926 €	3 048 €	2 632 €	2 723 €	3 941 €	3 416 €	2 763 €	3 076 €	4 077 €	3 642 €
FROE	Homme	2 876 €	3 609 €	3 928 €	3 508 €	3 657 €	3 933 €	4 074 €	4 375 €	3 752 €	4 096 €	4 343 €	4 743 €
PRCE		2 556 €	3 022 €	3 926 €	3 253 €	2 723 €	3 905 €	4 060 €	3 889 €	3 014 €	4 059 €	4 166 €	4 192 €
		3 141 €	3 923 €	5 147 €	4 080 €	3 922 €	4 633 €	5 984 €	5 146 €	4 058 €	4 625 €	6 263 €	5 190 €

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

Précision sur les indicateurs de dispersion des enseignants titulaires :

Jusqu'en 2021, le calcul de la moyenne était effectué sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie.

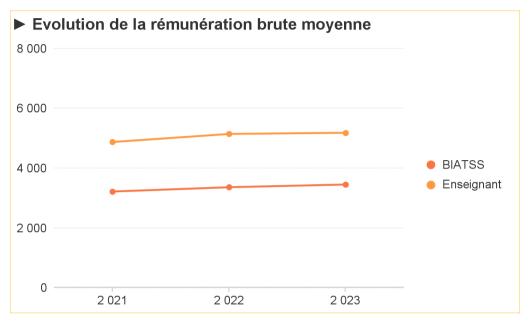
Depuis 2022, le paiement des heures complémentaires ne fait plus d'objet d'un bulletin dissocié de la paie principale. Ainsi, le nombre de bulletins est diminué d'autant.

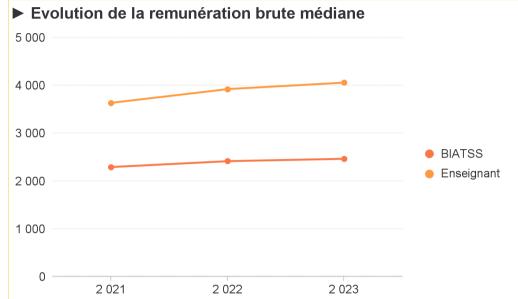
Aussi, depuis 2022, le calcul de la moyenne est effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie, qui correspond dorénavant au nombre d'agents.

Ceci explique en partie la hausse des résultats depuis 2022.

Les graphiques qui suivent reprennent, de 2021 à 2023, 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





En 2023, les rémunérations brutes moyennes et médianes des personnels titulaires sont en légére hausse, expliquée, en partie, par l'augmentation du point d'indice.

▶ Le traitement de base des fonctionnaires

Le traitement indiciaire des fonctionnaires est déterminé par leur corps, leur grade et leur échelon

Il est obtenu en multipliant l'indice majoré associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

► Total des rémunérations brutes annuelles versées aux personnels titulaires

		2021	2022	2023
BIATSS	Femme	709 623 €	757 722 €	793 441 €
DIATOS	Homme	1 103 628 €	1 149 979 €	1 176 062 €
Total BIATSS	;	1 813 251 €	1 907 700 €	1 969 503 €
Enseignant	Femme	583 279 €	598 842 €	643 697 €
Enseignant	Homme	2 980 261 €	3 121 370 €	3 239 161 €
Total Enseign	nant	3 563 540 €	3 720 211 €	3 882 858 €
		5 376 791 €	5 627 912 €	5 852 361 €

► Masse salariale brute annulle cumulée des 10 rémunérations les plus élevées

2021	2022	2023
836 550 €	898 069 €	912 047 €

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-MS

			Fe	mme			Но	omme	
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2023	PERMANENT	2 506 €	2 817 €	3 202 €	2 847 €	3 135 €	4 113 €	4 277 €	3 798 €
2023	NON PERMANENT	1 997 €	2 186 €	3 008 €	2 517 €	2 284 €	2 484 €	2 939 €	2 615 €
		2 064 €	2 472 €	3 168 €	2 607 €	2 293 €	2 692 €	3 083 €	2 808 €
2022	PERMANENT	2 488 €	2 779 €	3 071 €	2 878 €	3 094 €	3 657 €	4 201 €	3 629 €
2022	NON PERMANENT	1 804 €	1 999 €	2 250 €	2 203 €	2 144 €	2 395 €	2 718 €	2 476 €
		1 878 €	2 294 €	2 963 €	2 439 €	2 188 €	2 478 €	3 186 €	2 661 €
2021	PERMANENT	2 331 €	2 555 €	2 827 €	2 483 €	2 796 €	3 475 €	3 805 €	3 311 €
2021	NON PERMANENT	1 711 €	1 912 €	2 343 €	1 988 €	1 846 €	2 395 €	3 186 €	2 427 €
		1 736 €	2 098 €	2 597 €	2 183 €	2 156 €	2 793 €	3 186 €	2 587 €

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

			Fem	ime			Hon	nme	
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2022	ATER/CPJ TEMPS PLEI	2 171 €	2 171 €	2 171 €	2 171 €	3 075 €	3 444 €	3 444 €	3 242 €
2023	ATER TEMPS PARTIEL	1 528 €	1 777 €	2 112 €	1 893 €	1 777 €	1 777 €	3 110 €	2 369 €
		1 751 €	2 112 €	2 171 €	1 978 €	2 171 €	3 444 €	3 444 €	2 916 €
									'
2022	ATER/CPJ TEMPS PLEI	2 085 €	2 085 €	2 314 €	2 273 €	2 078 €	2 160 €	2 784 €	2 793 €
2022	ATER TEMPS PARTIEL	1 603 €	1 646 €	1 858 €	1 800 €				
		1 646 €	1 746 €	2 085 €	1 935 €	2 078 €	2 160 €	2 784 €	2 539 €
2021	ATER/CPJ TEMPS PLEI	2 067 €	2 076 €	2 085 €	2 184 €	2 067 €	2 067 €	2 539 €	2 357 €
2021	ATER TEMPS PARTIEL	1 555 €	1 573 €	1 817 €	1 688 €	1 555 €	1 555 €	1 751 €	1 691 €
		1 555 €	1 573 €	1 879 €	1 773 €	1 555 €	1 555 €	2 067 €	1 887 €

Les enseignants contractuels constituent, quant à eux, une catégorie particulière. Être ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter au concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 192h équivalent TD par an doit être assuré. Il peut exercer ses fonctions à temps partiel. Son service ne peut être inférieur à 96h équivalent TD par an.

Le traitement de base des ATER est inférieur à celui des titulaires.

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

		2021	2022	2023
BIATSS	Femme	129 122 €	138 149 €	113 863 €
BIATSS	Homme	86 084 €	87 098 €	91 150 €
		215 206 €	225 247 €	205 014 €

Remarque:

un personnel contractuel permanent a quitté SUPMICROTECH en 2023

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des personnels titulaires

La rémunération nette s'obtient en déduisant toutes les charges salariales, fiscales et sociales du salaire brut. Elle correspond alors au salaire réellement perçu par l'agent avant le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. La rémunération nette moyenne des personnels Biatss titulaires de catégorie C affiche une hausse liée en partie à la hausse du SMIC en 2022 et par les réévaluations du point d'indice en 2022 et 2023 et de leur IFSE.

► Rémunération nette des personnels Biatss titulaires

			202	1			202	22			202	:3	
		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
٨	Femme	2 224 €	2 612 €	2 759 €	2 516 €	2 335 €	2 692 €	3 016 €	2 713 €	2 413 €	2 789 €	3 108 €	2 791 €
Α	Homme	2 675 €	2 886 €	3 682 €	3 389 €	2 757 €	3 001 €	3 980 €	3 473 €	2 816 €	3 031 €	4 073 €	3 503 €
Α		2 431 €	2 745 €	3 142 €	3 045 €	2 548 €	2 919 €	3 601 €	3 171 €	2 572 €	2 969 €	3 630 €	3 217 €
В	Femme	1 795 €	1 887 €	1 925 €	1 981 €	1 863 €	1 938 €	2 000 €	1 998 €	1 918 €	2 014 €	2 071 €	2 231 €
Б	Homme	1 607 €	1 741 €	1 914 €	1 781 €	1 501 €	1 835 €	1 959 €	1 769 €	1 521 €	1 816 €	2 053 €	1 911 €
В		1 737 €	1 886 €	1 914 €	1 874 €	1 795 €	1 901 €	1 991 €	1 876 €	1 776 €	1 993 €	2 071 €	2 049 €
С	Femme	1 450 €	1 585 €	1 620 €	1 558 €	1 547 €	1 652 €	1 763 €	1 706 €	1 638 €	1 757 €	1 896 €	1 847 €
C	Homme	1 471 €	1 562 €	1 618 €	1 590 €	1 615 €	1 650 €	1 717 €	1 727 €	1 684 €	1 804 €	1 827 €	1 912 €
С		1 461 €	1 563 €	1 618 €	1 566 €	1 571 €	1 652 €	1 757 €	1 711 €	1 655 €	1 767 €	1 872 €	1 862 €

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

			202	14			202	22			202	22	
			202	. 1			202	.2			202	23	
		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	4 373 €	4 573 €	4 770 €	4 806 €	4 730 €	4 981 €	5 152 €	5 635 €	4 779 €	5 615 €	5 844 €	5 469 €
PU	Homme	3 347 €	4 376 €	4 818 €	4 188 €	4 576 €	5 023 €	5 530 €	5 560 €	4 791 €	5 278 €	5 719 €	5 500 €
PU		3 865 €	4 377 €	4 818 €	4 249 €	4 578 €	4 986 €	5 479 €	5 568 €	4 788 €	5 279 €	5 752 €	5 497 €
MCF	Femme	2 387 €	2 411 €	2 924 €	2 797 €	2 553 €	2 816 €	3 126 €	2 956 €	2 588 €	2 914 €	3 164 €	3 160 €
IVICI	Homme	2 648 €	2 861 €	3 285 €	3 000 €	3 072 €	3 355 €	4 146 €	3 759 €	3 141 €	3 404 €	4 119 €	3 718 €
MCF		2 473 €	2 859 €	3 184 €	2 968 €	2 965 €	3 264 €	3 970 €	3 627 €	3 010 €	3 326 €	3 900 €	3 609 €
PRAG	Femme	3 558 €	3 625 €	3 688 €	3 597 €	2 638 €	3 878 €	4 012 €	4 567 €	2 678 €	3 860 €	3 965 €	4 070 €
TIVAO	Homme	2 975 €	3 384 €	3 974 €	3 693 €	3 087 €	3 976 €	4 130 €	4 541 €	3 195 €	3 978 €	4 192 €	4 299 €
PRAG		2 976 €	3 558 €	3 974 €	3 678 €	3 031 €	3 878 €	4 130 €	4 548 €	3 040 €	3 860 €	4 192 €	4 245 €
PRCE	Femme	1 924 €	2 066 €	3 091 €	2 543 €	2 062 €	2 376 €	3 104 €	2 914 €	2 166 €	2 423 €	3 223 €	3 106 €
TROE	Homme	2 274 €	2 839 €	3 092 €	2 864 €	2 887 €	3 104 €	3 210 €	3 783 €	3 015€	3 226 €	3 436 €	4 026 €
PRCE		2 007 €	2 392 €	3 092 €	2 686 €	2 275 €	3 089 €	3 197 €	3 366 €	2 376 €	3 197 €	3 297 €	3 608 €

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 :

<sup>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.</sup>

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des agents contractuels

▶ Rémunération nette des personnels Biatss contractuels

			Femm	е			Homm	e	
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2022	PERMANENT	2 014 €	2 274 €	2 575 €	2 345 €	2 529 €	3 321 €	3 463 €	2 974 €
2023	NON PERMANENT	1 594 €	1 750 €	2 419 €	1 982 €	1 822 €	1 969 €	2 187 €	1 880 €
		1 621 €	1 942 €	2 476 €	2 163 €	1 839 €	2 000 €	2 406 €	2 427 €
2022	PERMANENT	2 014 €	2 243 €	2 471 €	2 417 €	2 492 €	2 970 €	3 416 €	2 828 €
2022	NON PERMANENT	1 450 €	1 566 €	1 769 €	1 721 €	1 724 €	1 910 €	2 148 €	1 809 €
		1 516 €	1 830 €	2 370 €	2 069 €	1 759 €	1 978 €	2 450 €	2 318 €
2021	PERMANENT	1 873 €	2 053 €	2 272 €	1 994 €	2 250 €	2 803 €	3 076 €	2 701 €
2021	NON PERMANENT	1 355 €	1 537 €	1 623 €	1 333 €	1 484 €	1 925 €	2 282 €	1 577 €
		1 382 €	1 664 €	2 078 €	1 664 €	1 732 €	2 181 €	2 561 €	2 139 €

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

			Femm	e			Homm	е	
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
0000	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 745 €	1 745 €	1 745 €	1 745 €	1 745 €	2 762 €	2 762 €	1 992 €
2023	ATER TEMPS PARTIEL	1 228 €	1 428 €	1 698 €	1 605 €	1 428 €	1 428 €	1 433 €	1 431 €
		1 407 €	1 698 €	1 745 €	1 675 €	1 435 €	1 964 €	2 762 €	1 712 €
2022	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 679 €	1 679 €	1 864 €	1 986 €	1 664 €	1 747 €	2 239 €	1 897 €
2022	ATER TEMPS PARTIEL	1 288 €	1 323 €	1 462 €	1 453 €				
		1 323 €	1 403 €	1 679 €	1 720 €	1 664 €	1 747 €	2 239 €	1 897 €
2021	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 661 €	1 670 €	1 679 €	1 388 €	1 661 €	1 661 €	1 667 €	1 416 €
2021	ATER TEMPS PARTIEL	1 249 €	1 268 €	1 380 €	1 263 €	1 249 €	1 249 €	1 324 €	1 359 €
		1 249 €	1 268 €	1 503 €	1 326 €	1 249 €	1 249 €	1 621 €	1 388 €

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...
A noter que SUPMICROTECH a bénéficié d'une dotation d'un CPJ à compter de la rentrée 2022

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 accessoires

À la rémunération principale s'ajoutent des primes et indemnités qui représentent 6.74 % du montant de la masse salariale (7.23 % en 2022), soit près de 785 919 € en 2023 (805 748 € en 2022).

► Les primes et les indemnités

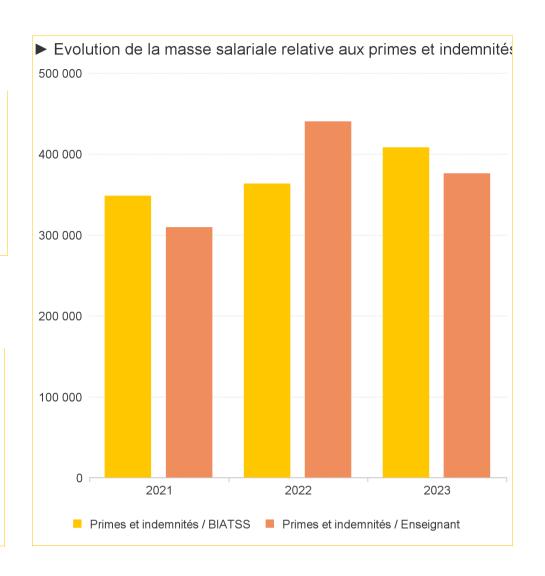
Les indemnités et les primes sont octroyées en complément du traitement brut sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont liées aux corps ou grade détenus par les agents, d'autres sont liées aux fonctions exercées par les agents.

► Les primes et indemnités versées aux personnels

Au 01/01/2020, un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a conduit à une revalorisation des primes et indemnités bénéficiant aux personnels BIATSS titulaires.

Au 01/01/2022, un nouveau régime indemnitaire pour les personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) a conduit à une revalorisation de leurs primes et indemnités.

Les 2 régimes ont fait l'objet d'une revalorisation en 2023



		202	1	Nbre de
		Montant	%	bénéficiaires
TITULAIRE PERMANENT	Femme	113 216 €	34,3%	23
THOLAIRE FERMANENT	Homme	216 501 €	65,7%	26
CONTRACTUEL PERMANENT	Femme	7 984 €	77,3%	4
CONTRACTOLLT LINWANLINT	Homme	2 341 €	22,7%	2
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	6 599 €	69,8%	9
CONTRACTOLL NONT ENWANCENT	Homme	2 848 €	30,2%	3
BIATSS		349 488 €	53,0%	67
		0.00.000	00,070	
			33,373	-
TITUI AIRE PERMANENT	Femme	30 426 €	10,0%	12
TITULAIRE PERMANENT	Femme Homme		·	
		30 426 €	10,0%	12
TITULAIRE PERMANENT CONTRACTUEL NON PERMANENT	Homme	30 426 € 274 941 €	10,0%	12 50
	Homme Femme	30 426 € 274 941 € 2 415 €	10,0% 90,0% 48,4%	12 50 4
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Homme Femme	30 426 € 274 941 € 2 415 € 2 572 €	10,0% 90,0% 48,4% 51,6%	12 50 4 4

2022	2	Nbre de	2023	3	Nbre de
Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires
123 757 €	34,8%	22	140 245 €	36,3%	22
232 366 €	65,2%	26	246 132 €	63,7%	26
2 054 €	91,2%	4	7 417 €	81,8%	4
198€	8,8%	2	1 654 €	18,2%	2
90 €	1,5%	5	6 219 €	45,9%	10
5 871 €	98,5%	5	7 338 €	54,1%	7
364 336 €	45,2%	64	409 005 €	52,0%	71
56 409 €	13,1%	12	49 178 €	13,2%	12
374 113 €	86,9%	53	323 078 €	86,8%	53
6 072 €	55,8%	3	3 596 €	77,2%	2
4 818 €	44,2%	2	1 061 €	22,8%	1
441 412 €	54,8%	70	376 914 €	48,0%	68
805 748 €	100,0%	134	785 919 €	100,0%	139

Depuis 2021, à effectif globalement constant des personnels titulaires (BIATSS et Enseignants), le montant global des primes et indemnités est en hausse.

Hormis la PFA créée en 2023, 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

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.

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

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des personnels BIATSS

Depuis le 1er janvier 2016 pour les personnels de l'AENES, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

Le RIFSEEP a remplacé la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) et la prime de fonction informatique. Pour les personnels ITRF, le RIFSEEP a été mis en place au 1er janvier 2020.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), fixe, qui se substitue au régime indemnitaire antérieur de l'agent,
- un complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif et variable, lié aux résultats et au comportement individuel des agents.

D'autres primes et indemnités concernent les personnels BIATSS

- L'indemnité de caisse et de responsabilité est versée à l'agent comptable. Cette indemnité n'a pas été intégrée à l'IFSE.
- L'indemnité pour congés non pris : il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps.

► Les primes perçues par les personnels Biatss titulaires

► Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions des agents.

La nature des fonctions occupées est identifiée et hiérarchisée au sein de 3 groupes de fonctions. Certains critères professionnels sont identifiés à l'article 2 du décret n°2014-513 pour permettre d'effectuer cette hiérarchisation au sein des groupes de fonctions : l'encadrement, la coordination ou la conception, la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification et les sujétions particulières et le degré d'exposition d'un poste. A chaque groupe de fonctions correspondent des montants d'IFSE minimums et maximums définis

A SUPMICROTECH, L'IFSE a fait l'objet d'une révalorisation en 2023, elle représente 84.41 % des primes versées aux 48 personnels BIATSS Titulaires.

► Complément indemnitaire annuel (CIA)

Cette prime intégrée au RIFSEEP est facultative. Elle permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Le montant global du CIA est passé de 50 861 € en 2022 à 39 077 € en 2023, soit une baisse de 23.17 % qui s'explique par la comptabilisation du reversement annuel du transfert prime point, au titre de l'IFSE à compter de 2023 et non plus au titre du CIA .

► Indemnité de télétravail

Une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail est entrée en vigueur le 1er septembre 2021. Son montant est fixé par arrêté à 2,88 € (2.5 € avant 2023) par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 € en 2023. Le premier versement est intervenu au 1er trimestre 2022.

Le nombre de bénéficiaires à SUPMICROTECH est en baisse depuis l'année dernière (voir rubrique "Le télétravail" dans le chapitre "Organisation du travail et temps de travail").

► Indemnité pour congés non pris

Il s'agit notamment du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps.

A SUPMICROTECH, en 2023, elle a été versée à 4 personnels BIATSS titulaires pour 2 970 €.

► Transfert prime point

Le dispositif "Transfert prime point" consiste à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

► Prime : pouvoir d'achat exceptionnelle

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été instaurée sous conditions d'éligibilité en 2023. Cette messure vise à soutenir les agents publics face à l'inflation.

Elle a été versée en octobre 2023 à 5 enseignants et 25 BIATSS titulaires pour un montant total de 14 366 €.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des personnels BIATSS

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

			2021			2022			2023	
		Montant	%	Nbre de bénéfi- ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi- ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi- ciaires
COMPLEMENT INDEMNITAIRE	Femme	17 447 €	37,5%	23	18 342 €	36,1%	22	13 534 €	34,6%	21
COM LEMENT INDEMNITAINE	Homme	29 022 €	62,5%	26	32 519 €	63,9%	25	25 542 €	65,4%	24
COMPLEMENT INDEMNITAIRE		46 469 €	14,1%	49	50 861 €	14,3%	47	39 077 €	10,2%	45
IFSE et ICR	Femme	95 673 €	34,0%	23	104 816 €	34,7%	22	116 564 €	35,7%	22
II OL ELION	Homme	185 443 €	66,0%	26	196 860 €	65,3%	26	209 594 €	64,3%	26
IFSE et ICR		281 116 €	85,3%	49	301 675 €	84,7%	48	326 158 €	85,1%	48
IND. COMP. CSG	Femme	6 695 €	40,6%	23	6 806 €	41,0%	22	6 693 €	41,5%	22
IND. COMP. CSG	Homme	9 790 €	59,4%	26	9 787 €	59,0%	26	9 415 €	58,5%	26
IND. COMP. CSG		16 485 €	5,0%	49	16 593 €	4,7%	48	16 108 €	4,2%	48
IND. CONGES NON PRIS	Homme				1 350 €	100,0%	2	2 970 €	100,0%	4
IND. CONGES NON PRIS					1 350 €	0,4%	2	2 970 €	0,8%	4
IND TELETRAVAIL	Femme				488 €	39,6%	15	698 €	48,8%	11
IND TELETITAVAIL	Homme				745 €	60,4%	17	733 €	51,2%	14
IND TELETRAVAIL					1 233 €	0,3%	32	1 431 €	0,4%	25
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme							7 800 €	60,0%	15
PRIME FOUV ACHAT EXC	Homme							5 202 €	40,0%	10
PRIME POUV ACHAT EXC								13 002 €	3,4%	25
REM. TUTORAT APPRENTI	Homme	1 200 €	100,0%	1	0 €	0,0%	1			
REM. TUTORAT APPRENTI		1 200 €	0,4%	1	0 €	0,0%	1			
Transfert Primes Points	Femme	-6 600 €	42,4%	23	-6 697 €	43,0%	22	-6 627 €	42,9%	22
Transfert Filmes Points	Homme	-8 954 €	57,6%	26	-8 894 €	57,0%	26	-8 807 €	57,1%	26
Transfert Primes Points		-15 554 €	-4,7%	49	-15 591 €	-4,4%	48	-15 433 €	-4,0%	48
Total BIATSS TITULAIRE		329 716 €	100%		356 121 €	100%		383 313 €	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.

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des personnels BIATSS

► Les primes perçues par les personnels Biatss contractuels

► Complément de rémunération

A partir de 2022, les compléments indemnitaires des personnels Biatss contractractuels ont été intégrés à leur traitement brut.

En 2023, un complément de rémunération (PFA) a été versé aux personnels Biatss contratctuels pour montant global de 9 011 €. 19 personnels ont perçu cette prime.

► Indemnité de télétravail

En 2023, 8 personnels BIATSS contractuels ont perçu cette indemnité.

► Indemnité de fin de contrat

Une indemnité de fin de contrat a été versée à un agent en 2023 à SUPMICROTECH.

► Indemnité pour congés non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés figurant sur le compte épargne temps.

A SUPMICROTECH, en 2023, l'indemnité pour congés non pris a été versée à 1 personnel BIATSS contractuel en partance.

▶ Prime : pouvoir d'achat exceptionnelle

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été instaurée sous conditions d'éligibilité en 2023. Cette messure vise à soutenir les agent publics face à l'inflation.

A SUPMICROTECH, elle a été versée en octobre 2023 à 16 BIATSS Contractuels pour un montant de 8 372 €

			2021			2022			2023	
		Montant	%	Nbre de bénéfi- ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi- ciaires	Montant	%	Nbre de bénéfi- ciaires
IND. COMP. CSG	Femme	124 €	84,5%	4	136 €	84,0%	4	120 €	83,3%	4
IND. COMF. CSG	Homme	23 €	15,5%	2	26 €	16,0%	2	24 €	16,7%	2
IND. COMP. CSG		147 €	0,7%	6	162 €	2,0%	6	145 €	0,6%	6
IND. CONGE PAYE.	Femme	492 €	100,0%	2						
IND. CONGE PATE.	Homme				74 €	100,0%	1			
IND. CONGE PAYE.		492 €	2,5%	2	74 €	0,9%	1			
IND. CONGES NON PRIS	Femme							2 295 €	100,0%	1
IND. CONGES NON PRIS								2 295 €	10,1%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme	1 629 €	47,1%	2						
IND. DE FIN DE CONTRAT	Homme	1 832 €	52,9%	2	4 160 €	100,0%	2	2 394 €	100,0%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT		3 460 €	17,5%	4	4 160 €	50,6%	2	2 394 €	10,6%	1
IND TELETRAVAIL	Femme				208 €	41,3%	8	211 €	51,1%	5
IND TELETRAVAIL	Homme				295 €	58,7%	5	202€	48,9%	3
IND TELETRAVAIL					503 €	6,1%	13	413 €	1,8%	8
PRIME DE FIN D'ANNEE	Femme	12 338 €	78,7%	11	1 800 €	54,3%	1	6 220 €	69,0%	12
PRIME DE FIN D'ANNEE	Homme	3 335 €	21,3%	3	1 514 €	45,7%	2	2 790 €	31,0%	7
PRIME DE FIN D'ANNEE		15 673 €	79,3%	14	3 314 €	40,4%	3	9 011 €	39,8%	19
DDIME DOUN ACHAT EVO	Femme							4 789 €	57,2%	9
PRIME POUV ACHAT EXC	Homme							3 582 €	42,8%	7
PRIME POUV ACHAT EXC								8 372 €	37,0%	16
Total BIATSS CONTRACTUEL		19 772 €	100%		8 213 €	100%		22 628 €	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)

	2021									
	Montant	%	Nbre de bénéficiaire s							
Femme	30 426 €	10,20%	12							
Homme	267 911 €	89,80%	50							
TOTAL	298 337 €	100,00%	62							

	2022	
Montant	%	Nbre de bénéficiaire s
56 409 €	13,35%	12
366 034 €	86,65%	53
422 443 €	100,00%	65

	2023									
Montant	%	Nbre de bénéficiaire s								
48 946 €	13,73%	12								
307 537 €	86,27%	53								
356 483 €	100,00%	65								

▶ Le régime indemnitaire des Enseignants Chercheurs et chercheurs - Principes généraux du RIPEC

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) est entré en vigueur en 2022.

Les principes régissant la refonte du régime indemnitaire opérée par le Ripec sont l'égalité indemnitaire entre les femmes et les hommes, une architecture permettant de revaloriser l'ensemble des personnels, quel que soit leur corps, leur grade ou leur discipline et également d'indemniser l'ensemble des missions qui peuvent être aujourd'hui confiées aux enseignants-chercheurs.

Ces principes généraux peuvent être complétés par des critères locaux traduisant la politique indemnitaire de l'établissement.

Le RIPEC n'est pas applicable aux PRAG et PRCE.

Le montant total des indemnités versées en 2023 ne comptabilise pas les rejets par la DGFIP de mouvements de paie relatifs au versement de la RIPEC C1 pour un montant de 22 176 € ainsi qu'un rappel de 9 600 E relatifs à la PCA (ESAS).

A noter également que les primes individuelles attribuées à compter d'octobre ne font l'objet d'un mouvement de paie effectif qu'en début d'année suivante.

► Les trois composantes du RIPEC :

1- La composante C1 du RIPEC - La composante statutaire

Cette première indemnité liée au grade est versée aux personnels EC si l'intégralité de leurs attributions individuelles de service est réalisée conformément à leurs missions fixées à l'article L.123-3 du Code de l'éducation. Son versement est mensualisé en application d'un barème ministériel annuel et proratisé en fonction de la quotité de service.

Elle remplace la PRES pour les personnels EC.

Portée à 2800 € en 2022, puis à 3500 € en 2023, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée d'ici à 2027 pour atteindre 6400€ par an.

2- La composante C2 du RIPEC - La composante fonctionnelle

Cette seconde indemnité est liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs.

Elle remplace la PCA et la PRP pour les personnels EC.

Le montant annuel de cette composante est plafonné par arrêté ministériel selon 3 groupes de fonctions ou de niveaux de responsabilité. Les fonctions et responsabilités concernées ainsi que les montants correspondants sont déterminés par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le CA et aux lignes directrices de gestion de l'établissement.

Le versement de la composante fonctionnelle est mensualisé, à l'exception de celle liée à l'exécution d'une mission temporaire.

► La composante C3 du RIPEC : La prime individuelle

La prime individuelle est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des personnels EC. Cette prime remplace progressivement la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) depuis 2022. Les PEDR attribués avant 2022 continuent de produire leur effet jusqu'à leur terme.

Conformément aux modalités définies par les LDG de SUPMICROTECH, le Directeur arrête les décisions individuelles d'attribution de la prime qui comprend le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime : formation, recherche, concours apporté à la vie collective de l'établissement. Il peut également l'attribuer au titre de plusieurs ou de l'ensemble de ces missions.

Pour l'ensemble des personnels, les décisions d'attribution prennent effet au 1er octobre de l'année et la période de référence de l'évaluation est celle des 4 années précédant la candidature. La prime est d'une durée de 3 ans. Son versement est mensualisé.

La trajectoire indemnitaire cible, à l'horizon 2027, vise à atteindre un nombre de bénéficiaires de la prime individuelle d'au moins 45% des personnels EC et un montant de dépense d'au moins 30% de celui attribué au titre de la composante C1 du RIPEC (hors PRES et PES).

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et enseignants

Mise en oeuvre effective du RIPEC :

C1 => 01/01/2022

C2 => 01/09/2022 C3 => 01/10/2022

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

		202	1	Nbre de	2022	2	Nbre de	202	3	Nbre de
		Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires
RIPEC 1	Femme	12 830 €	15,5%	7	23 579 €	14,2%	7	24 975 €	15,8%	7
RIFECT	Homme	70 174 €	84,5%	39	142 427 €	85,8%	42	132 905 €	84,2%	40
RIPEC 1		83 005 €	34,3%	46	166 006 €	47,0%	49	157 879 €	50,4%	47
RIPEC 2	Femme	7 951 €	12,3%	1	10 407 €	13,4%	4	4 717 €	9,1%	4
MI LO Z	Homme	56 874 €	87,7%	17	67 003 €	86,6%	16	47 185 €	90,9%	15
RIPEC 2		64 825 €	26,8%	18	77 410 €	21,9%	20	51 902 €	16,6%	19
RIPEC 3	Femme	2 500 €	2,6%	2	10 000 €	9,1%	2	10 000 €	9,7%	2
MI LO 3	Homme	92 000 €	97,4%	19	99 417 €	90,9%	19	93 433 €	90,3%	18
RIPEC 3		94 500 €	39,0%	21	109 417 €	31,0%	21	103 433 €	33,0%	20
ENSEIGNANT	S TITULAIRES	242 330 €	100%		352 832 €	100%		313 215 €	100%	

► Les bénéficiaires de la C3/PEDR déclinés par corps

			2021 Montant %		Nbre de bénéfici aires	202 Montant	2 %	Nbre de bénéfici aires		2023 Montant %	
	PEDR	Femme	2 500 €	2,6%	2	10 000 €	9,1%	2	10 000 €	9,7%	2
RIPEC 3	PEDR	Homme	92 000 €	97,4%	19	95 667 €	87,4%	16	77 000 €	74,4%	14
	PRIME INDIVIDUELLE	Homme				3 750 €	3,4%	3	16 433 €	15,9%	4
RIPEC 3			94 500 €	100,0%	21	109 417 €	100,0%	21	103 433	100,0%	20
					· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·						_
	ENSEIGNANTS TITULA	IRES	94 500 €	100%		109 417 €	100%		103 433	100%	

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et enseignants

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

		202	21	Nbre de	20	22	Nbre de	202	23	Nbre de
		Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires
IND. COMP. CSG	Femme	2 705 €	13,1%	7	2 539 €	12,1%	7	2 718 €	12,8%	7
IND. COMI . COO	Homme	17 936 €	86,9%	40	18 493 €	87,9%	42	18 549 €	87,2%	41
IND.	COMP. CSG	20 641 €	343,8%	47	21 033 €	381,5%	49	21 267 €	257,0%	48
IND.MEMBRE DE COM.	Homme	2 138 €	100,0%	4	432€	100,0%	2	3 331 €	100,0%	4
IND.MEMB	RE DE COM.	2 138 €	35,6%	4	432 €	7,8%	2	3 331 €	40,3%	4
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme							257 €	34,0%	1
	Homme							500 €	66,0%	2
PRIME POUV	ACHAT EXC							757 €	9,1%	3
Transfert Primes Points	Femme	-2 501 €	14,9%	7	-2 353 €	14,2%	7	-2 612 €	15,3%	7
Transfer Times Tome	Homme	-14 274 €	85,1%	39	-14 198 €	85,8%	41	-14 468 €	84,7%	40
Transfert P	rimes Points	-16 775 €	-279,4%	46	-16 551 €	-300,2%	48	-17 080 €	-206,4%	47
REM. TUTORAT APPRENTI	Homme				600€	100,0%	1			
REM. TUTORAT APPRENTI					600 €	10,9%	1			
		6 004 €	100%		5 514 €	100%		8 275 €	100%	

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

		202	21	Nbre de	202	22	Nbre de	202	23	Nbre de
		Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires
IND. COMP. CSG	Femme	1 772 €	30,8%	5	1 847 €	30,9%	5	1 832 €	30,2%	5
IND. COMP. CGG	Homme	3 982 €	69,2%	10	4 128 €	69,1%	10	4 242 €	69,8%	11
IND. COMP. CSG		5 753,71	11,5%	15	5 975,2	9,3%	15	6 074,11	17,4%	16
PA/PCA/PRP	Femme	1 258 €	4,2%	2	4 827 €	12,7%	3			
PAIFOAIFRE	Homme	28 465 €	95,8%	7	33 310 €	87,3%	8	4 260 €	100,0%	5
PA/PCA/PRP		29 723,28	59,4%	9	38 136,47	59,5%	11	4 260	12,2%	5
PES	Femme	5 399 €	27,1%	4	7 063 €	27,8%	4	8 285 €	27,8%	4
PES	Homme	14 507 €	72,9%	10	18 313 €	72,2%	10	21 491 €	72,2%	10
PES		19 905,73	39,8%	14	25 376,02	39,6%	14	29 775,88	85,1%	14
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme							607 €	100,0%	2
PRIME POUV ACHAT EXC								607,14	1,7%	2
Transfert Primes Points	Femme	-1 489 €	27,7%	5	-1 500 €	27,8%	5	-1 833 €	32,0%	5
Transient Fillies Politis	Homme	-3 890 €	72,3%	10	-3 890 €	72,2%	10	-3 890 €	68,0%	11
Transfert Primes Points		-5 379,29	-10,8%	15	-5 390,88	-8,4%	15	-5 723,72	-16,4%	16
ENSEIGNANTS TITULAIRES		50 003 €	100%		64 097 €	100%		34 993 €	100%	

En 2023, à SUPMICROTECH, 3 enseignants-chercheurs et 2 enseignants du second degré ont perçu la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle qui vise a soutenir les agents publics face à l'inflation.

En 2023 la majeure partie de la PCA des personnels ESAS a été versée sous forme d'heures complémentaires au titre du référenciel d'équivalence horaire.

A noter également que conformément aux LDG afférentes adoptées en 2023, la PCA est attribuée et versée aux personnels ESAS selon des procédures, modalités et

montants identiques à la composante C2 du RIPEC, dès lors que les fonctions, missions ou responsabilités exercées sont équivalentes.

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

REMUNERATIONS - Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et enseignants

► Les primes perçues par les enseignants contractuels

		202	1	Nbre de	202	22	Nbre de	202	23	Nbre de
		Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires	Montant	%	bénéficiaires
CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.	Femme							464 €	100,0%	1
CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.								464	10,0%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme				3 667 €	60,4%	2	2 001 €	100,0%	1
IND. DETIN DE CONTRAT	Homme				2 403 €	39,6%	1			
IND. DE FIN DE CONTRAT					6 070,13	55,7%	3	2 001,11	43,0%	1
PRES	Femme	2 415 €	48,4%	4	2 405 €	49,9%	3	598 €	52,7%	1
TREO	Homme	2 572 €	51,6%	4	2 415 €	50,1%	2	536 €	47,3%	1
PRES		4 987,33	100,0%	8	4 819,91	44,3%	5	1 133,82	24,3%	2
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme							533 €	50,4%	1
TAINET OUV AOTAT EAO	Homme							525€	49,6%	1
PRIME POUV ACHAT EXC								1 058,33	22,7%	2
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		4 987 €	100%		10 890 €	100%		4 657 €	100%	

A SUPMICROTECH, en 2023, 2 enseignants contractuels ont bénéficié de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

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

REMUNERATIONS - L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

► La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Instaurée par le décret du 6 juin 2008, la GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics.

Elle concerne toutes les catégories d'agents (A, B et C). Sont notamment exclus de ce dispositif les fonctionnaires ayant un grade dont l'indice terminal dépasse la hors-échelle B, les agents en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale, les agents de catégorie A nommés sur un emploi fonctionnel et les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse de leur traitement indiciaire.

Les agents non titulaires sont concernés dès lors qu'ils sont employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés par référence expresse à un indice.

La GIPA est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée, est versé à chaque agent concerné..

▶ Les dépenses de personnel relatives à la GIPA par corps

		2021		2022		2023		
	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires		
BIATSS					3 064 €	7		
DIA133					3 064 €	7		
Engaignant	7 029 €	7	8 079 €	4	15 773 €	15		
Enseignant	7 029 €	7	8 079 €	4	15 773 €	15		
	7 029 €	7	8 079 €	4	18 837 €	22		

Jusqu'en 2022, la GIPA bénéficiait principalement à des personnels stagnant en sommet de grade. En 2023, l'inflation a été telle que même des personnels n'ayant pourtant pas atteint leur échelon sommital ont bénéficié de la GIPA du fait d'une progression salariale inférieure à l'inflation. Ce phénomène est particulièrement flagrant pour les personnels BIATSS.

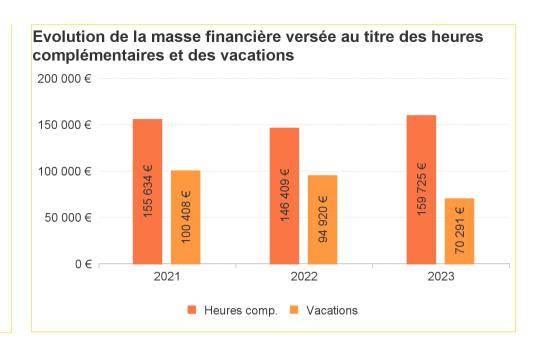
On constate ainsi que le montant de la GIPA a plus que doublé en 2023 par rapport à 2022 et 2021.

REMUNERATIONS - Les heures complémentaires et les vacations

► Les heures complémentaires et des vacations

La masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacations est de 1.97 % (2.16% en 2022) de la masse salariale globale. Elle est en baisse depuis 2022.

En 2023, les heures complémentaires effectuées par les enseignants de SUPMICROTECH représentent 69.44 % de l'ensemble "Heures complémentaires + Vacations". Ce chiffre est en augmentation par rapport à 2022 : 60.66%.



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

	20		
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total
Femme	37 059 €	9	12
Homme	118 574 €	42	50
Enseignant	155 634 €	51	62

20		
Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total
27 226 €	7	12
119 183 €	40	53
146 409 €	47	65

20		
Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total
26 862 €	7	12
132 863 €	42	53
159 725 €	49	65

La masse financière versée au titre des heures complémentaires est relativement constante. Le pourcentage d'hommes bénéficiaires d'une indemnité d'heures complémentaires sur l'effectif masculin total est plus élevé que le pourcentage équivalent pour les femmes concernées, qui, proportionnellement moins nombreuses effectuent dès lors individuellement davantage d'heures complémentaires.

► Evolution de la masse financière versées au titres des vacations

	2021						
	Montant	%					
Femme	25 531 €	25,4%					
Homme	74 877 €	74,6%					
Total	100 408 €						

202	22
Montant	%
34 225 €	36,1%
60 694 €	63,9%
94 920 €	

202	23
Montant	%
31 933 €	45,4%
38 358 €	54,6%
70 291 €	

La masse financière relative aux vacations est en baisse constante depuis 2021 à SUPMICROTECH.

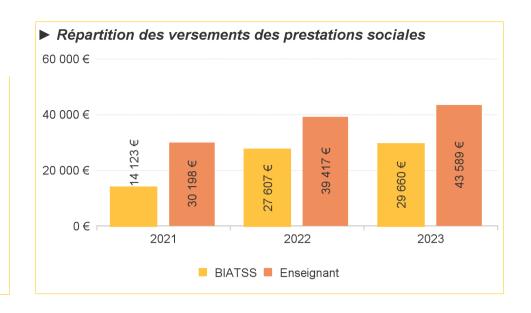
Le pourcentage de rémunération des femmes intervenant au titre des vacations est en hausse constante depuis 2021.

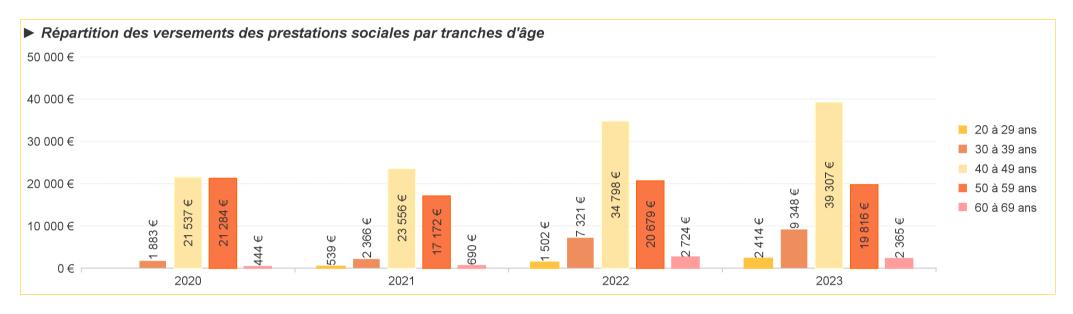
REMUNERATIONS - Les prestations sociales

► 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".

En 2023, les prestations sociales représentent 0.63 % (0.60 % en 2022) du montant total de la masse salariale.





▶ Les remboursements des frais de transports

	2021			2022			20)23	
	Montant	Nbre de bénéficiaires		Montant	Nbre de bénéficiaires		Montant	Nbre de bénéficiaires	
Femme	943 €	4		1 448 €	4		1 973 €	5	
Homme	700€	5		1 084 €	5		911€	5	
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS TITULAIRE	1 643 €	9		2 531 €	9		2 885 €	10	
Femme	749 €	3		354 €	4		404 €	4	
Homme	65 €	1		87€	1		555€	5	
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS CONTRACTUEL	814 €	4		441 €	5		959 €	9	
			_						
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS	2 457 €	13		2 973 €	14		3 844 €	19	
Femme	218 €	1		109€	1				
Homme	759 €	4		2 382 €	7		2 361 €	8	
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant TITULAIRE	976 €	5		2 491 €	8		2 361 €	8	
Femme	413 €	2		145 €	1		8€	1	
Homme				22€	1				
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant CONTRACTUEL	413 €	2		167 €	2		8€	1	
						ı			
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant	1 389 €	7		2 658 €	10		2 370 €	9	
Total	3 847 €	20		5 630 €	24		6 214 €	28	

En 2023, les dépenses relatives au remboursement des frais de transport s'élèvent à 6 214 € pour 28 personnels.

Ces dépenses et le nombre de bénéficiaires augmentent chaque année depuis 2020.

▶ Le supplément familial de traitement (SFT) des Biatss

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	4 646 €	1 443 €	6 088 €	8
2023	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
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	1 037 €	1 058 €	2 096 €	5
2022	CONTRACTUEL PERMANENT	1 367 €	2 546 €	3 913 €	3
	TITULAIRE PERMANENT	2 466 €	3 424 €	5 890 €	18
	BIATSS	4 871 €	7 028 €	11 899 €	26
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	959€	347 €	1 307 €	5
2021	CONTRACTUEL PERMANENT	27 €	2 461 €	2 489 €	3
	TITULAIRE PERMANENT	4 333 €	3 237 €	7 571 €	19
	BIATSS	5 320 €	6 046 €	11 366 €	27

Le Supplément Familial de Traitement est un complément versé aux agents publics français en raison de leurs charges de famille.

Il est attribué aux fonctionnaires et agents non titulaires ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales, et vient en complément des allocations familiales. L'âge limite des enfants est fixé à 20 ans.

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

Le montant varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Depuis 2021, le nombre de bénéficiaires baisse et le montant du SFT augmente.

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

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2023	TITULAIRE PERMANENT	7 274 €	21 728 €	29 002 €	24
	Enseignant	7 274 €	21 728 €	29 002 €	24
2022	TITULAIRE PERMANENT	9 553 €	19 045 €	28 598 €	26
	Enseignant	9 553 €	19 045 €	28 598 €	26
2021	TITULAIRE PERMANENT	6 518 €	21 891 €	28 409 €	24
	Enseignant	6 518 €	21 891 €	28 409 €	24

► Le forfait mobilité durable

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2022	BIATSS	900€	900 €	1 800 €	7
2023	Enseignant	1 200 €	2 400 €	3 600 €	12
		2 100 €	3 300 €	5 400 €	19
2022	BIATSS	400 €	200 €	600€	3
2022	Enseignant	181 €	300 €	481 €	2
		581 €	500 €	1 081 €	5
	·				
2024	BIATSS	200€	100 €	300 €	3
2021	Enseignant	100 €	300 €	400 €	4
		300 €	400 €	700 €	7

Les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) ont pu bénéficier d'un forfait de 100€, 200€ ou 300 € en 2023 selon le nombre de recours annuel à un tel mode de transport.

Le dispositif a été mis en place au cours de l'année 2020. Cette indemnité forfaitaire est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux.

19 (5 en 2022) personnels de SUPMICROTECH ont bénéficié de ce dispositif en 2023.

REMUNERATIONS - Les charges patronales

► Les charges patronales

Les charges sociales sur le salaire ont pour objet de couvrir le salarié des risques de maladie, d'invalidité, de maternité et de chômage et de lui assurer le versement d'une pension de retraite lorsqu'il cessera son activité.

Ces cotisations sont versées à différents organismes et services de l'Etat.

Elles se composent des charges salariales (payées par le salarié en étant retenues sur son salaire) et des charges patronales payées par l'employeur en fonction des rémunérations brutes qu'il verse à ses salariés.

Certaines sont assises sur la totalité du salaire, d'autres sur le salaire plafonné par la Sécurité Sociale.

Les cotisations pour la retraite sont de loin les plus importantes.

En 2023, les charges patronales représentent 4 850 739 € (4 615 880 € en 2022) pour SUPMICROTECH, soit 41.61 % (41.40% en 2022) de la masse salariale.

	20	21	BIATS	ss	20	22	BIATS	SS	20	23	BIATS	S
	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%
PENSION CIVILE	408 662 €	652 107 €	1 060 769 €	66,4%	433 618 €	670 827 €	1 104 445 €	65,9%	455 314 €	677 651 €	1 132 965 €	65,3%
URSSAF	190 945 €	264 987 €	455 931 €	28,6%	212 011 €	277 234 €	489 245 €	29,2%	229 168 €	286 178 €	515 346 €	29,7%
IRCANTEC	11 999 €	15 276 €	27 274 €	1,7%	13 844 €	16 706 €	30 550 €	1,8%	15 603 €	17 712 €	33 315 €	1,9%
ASSEDIC	10 465 €	11 420 €	21 885 €	1,4%	9 150 €	9 731 €	18 881 €	1,1%	12 896 €	10 374 €	23 270 €	1,3%
RAFP	5 346 €	7 992 €	13 338 €	0,8%	5 750 €	8 293 €	14 043 €	0,8%	6 141 €	8 577 €	14 717 €	0,8%
CNRACL	11 239 €		11 239 €	0,7%	11 434 €		11 434 €	0,7%	8 904 €		8 904 €	0,5%
SOLIDARITE AUTONOMIE	2 604 €	3 707 €	6 311 €	0,4%	2 851 €	3 854 €	6 706 €	0,4%	3 042 €	3 953 €	6 995 €	0,4%
BIATSS	641 259 €	955 488 €	1 596 747 €	35,5%	688 658 €	986 646 €	1 675 304 €	36,3%	731 068 €	1 004 445 €	1 735 513 €	35,8%
	2021		Enseig	nant	2022		Enseignant		2023		Enseignant	

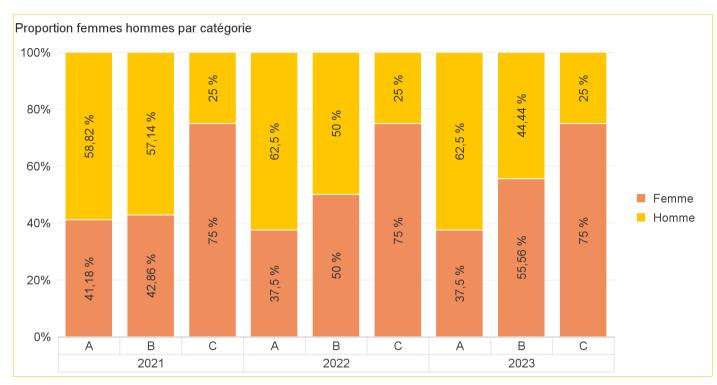
	20	21	Enseigr	ant	20	22	Enseig	nant	2023		Enseignant	
	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%
PENSION CIVILE	376 707 €	1 898 974 €	2 275 681 €	78,6%	372 904 €	1 926 120 €	2 299 024 €	78,2%	413 040 €	2 037 505 €	2 450 545 €	78,7%
URSSAF	114 150 €	476 047 €	590 197 €	20,4%	113 162 €	482 462 €	595 623 €	20,3%	116 019 €	503 529 €	619 548 €	19,9%
RAFP	1 265 €	6 451 €	7 716 €	0,3%	3 743 €	20 077 €	23 820 €	0,8%	3 832 €	19 972 €	23 804 €	0,8%
SOLIDARITE AUTONOMIE	1 769 €	7 989 €	9 758 €	0,3%	1 753 €	8 097 €	9 850 €	0,3%	1 856 €	8 504 €	10 360 €	0,3%
IRCANTEC	3 534 €	4 818 €	8 352 €	0,3%	3 543 €	4 774 €	8 317 €	0,3%	2 816 €	3 961 €	6 777 €	0,2%
ASSEDIC	1 130 €	3 585 €	4 714 €	0,2%	1 440 €	2 501 €	3 941 €	0,1%	2 452 €	1 740 €	4 192 €	0,1%
Enseignant	498 554 €	2 397 864 €	2 896 418 €	64,5%	496 545 €	2 444 031 €	2 940 576 €	63,7%	540 016 €	2 575 210 €	3 115 227 €	64,2%
	1 139 813 €	3 353 352 €	4 493 165 €	100%	1 185 204 €	3 430 677 €	4 615 880 €	100%	1 271 084 €	3 579 655 €	4 850 739 €	100%

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur (dans URSAFF). Il s'applique au taux réduit de 8% sur les contributions destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance (remboursement mutuelle) versées au bénéfice des salariés.

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

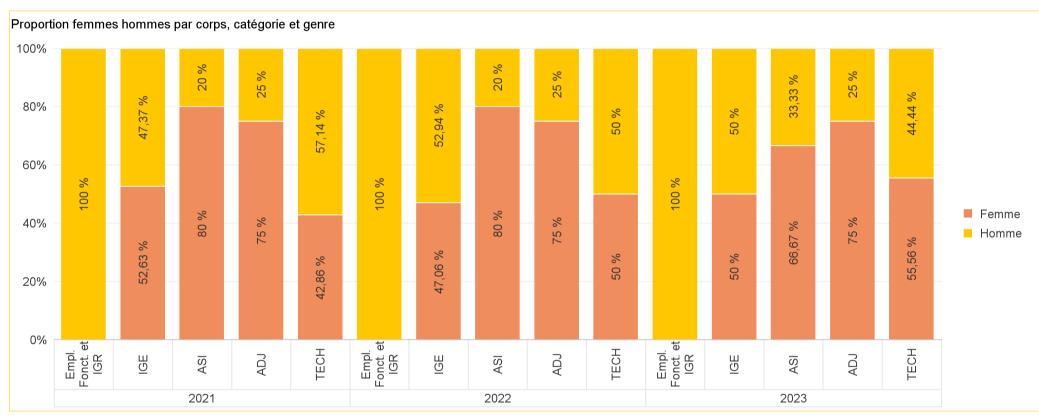
répartition des deux types de personnel.

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



A SUPMICROTECH, globalement, les postes de catégories A sont majoritairement occupés par des hommes.

Plus de 75% des postes de catégorie C sont occupés par des femmes.



▶ Comparatif des rémunérations moyennes brutes des BIATSS titulaires par genre

	2021			2022			2023		
	Moyenne	Nombre Agents		Moyenne	Nombre Agents		Moyenne	Nombre Agents	
Femme	2 729 €	23		2 870 €	22		3 005 €	22	
Homme	3 642 €	26		3 795 €	26		3 843 €	26	
BIATSS TITULAIRE	3 221 €	49		3 365 €	48		3 455 €	48	
Ecart F - H	-913 €			-925€			-838 €		

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.

A SUPMICROTECH, la moyenne des rémunérations brutes, sur l'ensemble des BIATSS titulaires, est nettement plus élevée chez les hommes avec un effectif comparable. Les grades les plus élevés (emplois fonctionnels et IGR) sont exclusivement occupés par des hommes.

▶ Les 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnel Biatss titulaires

	2021	2022	2023
	2021	2022	2023
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	2	2	1
Homme	8	8	9

En 2023, parmi les BIATSS titulaires, une seule femme perçoit une rémunération brute parmi les 10 plus élevées.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les BIATSS titulaires

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

	2021	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	3 180 €	14	41,2%	3 378 €	12	37,5%	3 467 €	12	37,5%
Homme	4 079 €	20	58,8%	4 275 €	20	62,5%	4 300 €	20	62,5%
A	3 726 €	34		3 931 €	32		3 982 €	32	
Ecart F - H	-899 €			-896 €			-833 €		
	2021	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	2 418 €	3	42,9%	2 483 €	4	50,0%	2 717 €	5	55,6%
Homme	2 223 €	4	57,1%	2 267 €	4	50,0%	2 372 €	4	44,4%
В	2 311 €	7		2 376 €	8		2 548 €	9	
Ecart F - H	195 €			216 €			345 €		
	2021	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	1 933 €	6	75,0%	2 112 €	6	75,0%	2 262 €	6	75,0%
Homme	1 968 €	2	25,0%	2 155 €	2	25,0%	2 337 €	2	25,0%
С	1 942 €	8		2 123 €	8		2 281 €	8	
Ecart F - H	-35 €			-44 €			-75€		

Les personnels femmes de catégorie A et C perçoivent une rémunération brute moyenne inférieure à celle des hommes. Ce constat est très marqué chez les catégories A, eu égard au fait que les postes d'emplois fonctionnels et d'IGR sont exclusivement occupés par des hommes. Il l'est beaucoup moins chez les catégories C. La tendance est inversée pour les catégories B.

Le taux de temps partiel est faible à SUPMICROTECH chez les personnels Biatss titulaires. (voir Chapitre: Organisation du travail et temps de travail - rubrique "Les temps partiels chez les personnels Biatss")

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

	2021				2022			2023			
	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	113 216 €	34,3%	46,9%	123 757 €	34,8%	45,8%	140 245 €	36,3%	45,8%		
Homme	216 501 €	65,7%	53,1%	232 366 €	65,2%	54,2%	246 132 €	63,7%	54,2%		
BIATSS TITULAIRE	329 716 €			356 123 €			386 377 €				

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.

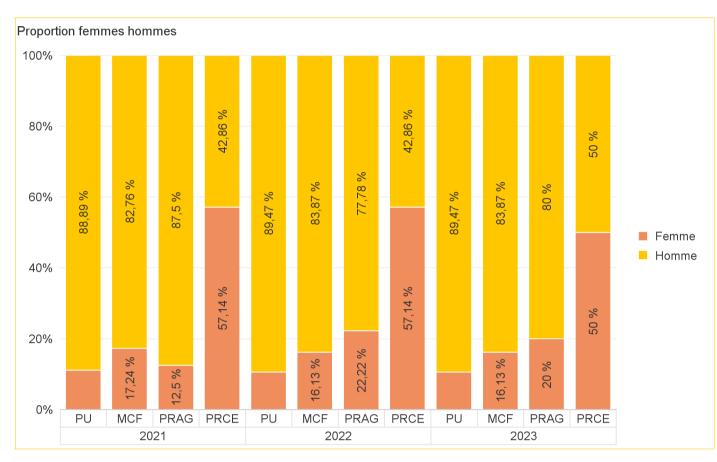
A SUPMICROTECH, parmi les personnels Biatss titulaires, proportionnellement au nombre de bénéficiaires, le montant des primes versées est nettement inférieur pour les femmes (emplois d'IGR et emplois fonctionnels exclusivement masculins).

Le montant des primes est en évolution constante, en lien avec les revalorisations successives du dispositif indemnitaire.

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



Hormis le corps des PRCE où le nombre d'enseignants femmes et hommes est globalement équivalent, la proportion de femmes enseignants titulaires est très nettement inférieure à celle des hommes à SUPMICROTECH.

	2021		
	Moyenne	Nombre Agents	
Femme	3 775 €	12	
Homme	4 145 €	50	
Enseignant TITULAIRE	3 960 €	62	
Ecart F - H	-370 €		

2022						
Moyenne	Nombre Agents					
4 436 €	12					
5 308 €	53					
4 872 €	65					
-873 €						

2023						
Moyenne	Nombre Agents					
4 470 €	12					
5 362 €	53					
4 916 €	65					
-892 €	, in the second					

A SUPMICROTECH, la moyenne des rémunérations brutes, sur l'ensemble des enseignants titulaires, est plus élevée chez les hommes.

Cela s'explique d'une part par "l'effet ségrégation de corps" et d'autre part, par une plus faible proportion de femmes, notamment dans les grades-échelons les plus rémunérateurs.

Précisions sur les remontées de données :
Les classements sont faits à partir de la rémunération brute des personnels.
Jusqu'en 2021, le calcul de la moyenne était effectuée sur les rémunérations brutes divisées par le nombre de bulletins de paie.
Depuis 2022, le paiement des heures complémentaires ne fait plus d'objet d'un bulletin dissocié de la paie principale. Ainsi, le nombre de bulletins est diminué d'autant. Aussi, depuis 2022, 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 10 rémunérations brutes les plus élevées parmi les personnels Enseignants titulaires

	2021	2022	2023
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	1	1	1
Homme	9	9	9

Depuis 2021, parmi les enseignants titulaires, une seule femme perçoit une rémunération brute parmi les 10 plus élevées.

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les enseignants titulaires

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

	2021			2022	2022			2023					
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps				
Femme	5 887 €	2	11,1%	6 766 €	2	10,5%	6 821 €	2	10,5%				
Homme	4 926 €	16	88,9%	6 732 €	17	89,5%	6 723 €	17	89,5%				
PU	5 018 €	18		6 736 €	19		6 734 €	19					
PU : Ecart F - H	961 €		_	34 €			98 €						
	0004			0000			000	0					
	2021			2022			202	3					
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps				
Femme	3 332 €	5	17,2%	3 700 €	5	16,1%	3 887 €	5	16,1%				
Homme	3 589 €	24	82,8%	4 570 €	26	83,9%	4 543 €	26	83,9%				
MCF	3 550 €	29		4 438 €	31		4 427 €	31					
MCF : Ecart F - H	-257 €			-871 €			-656 €						
	2021			2022			202	2023					
	2021			2022			202						
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps				
Femme	4 484 €	1	12,5%	5 277 €	2	22,2%	4 820 €	2	20,0%				
Homme	4 362 €	7	87,5%	5 086 €	7	77,8%	5 136 €	8	80,0%				
PRAG	4 378 €	8		5 127 €	9		5 068 €	10					
PRAG : Ecart F - I	122 €			192 €			-317 €						
	2021			2022			202	3					
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps				
Femme	3 048 €	4	57,1%	3 416 €	4	57,1%	3 642 €	3	50,0%				
Homme	3 508 €	3	42,9%	4 375 €	3	42,9%	4 743 €	3	50,0%				
PRCE	3 253 €	7		3 889 €	7		4 192 €	6					
PRCE : Ecart F - H	-461 €		•	-959 €		•	-1 102 €		•				

En 2023, dans le corps des PU, le constat de l'effet de ségrégation est inversé avec une moyenne des rémunérations brutes plus élevée chez les femmes. Cela s'explique par le très faible nombre de femmes PU qui arrivent en fin de carrière et un nombre plus important d'hommes avec des anciennetés plus dispersées.

Concernant les PRAG, constatée jusqu'en 2022, cette tendance s'est inversée en 2023.

Concernant les PRCE, avec une proportion femme homme comparable, les rémunérations brutes sont nettement inférieures chez les femmes. Cette tendance augmente chaque année.

Le taux de temps partiel est faible à SUPMICROTECH chez les personnels enseignants titulaires (voir rubrique Organisation du travail et du temps de travail). L'effet temps partiel (différence entre l'écart de rémunération brute payée et l'écart de rémunération brute en équivalent temps plein) ne suffit donc pas à expliquer ces écarts.

Répartition des primes chez les personnels enseignants titulaires selon le genre

	2021			2022				2023		
	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	30 426 €	10,0%	19,4%	56 409 €	13,1%	18,5%		49 178 €	13,2%	18,5%
Homme	274 941 €	90,0%	80,6%	374 113 €	86,9%	81,5%		323 078 €	86,8%	81,5%
Enseignant TITULAIRE	305 367 €			430 522 €				372 256 €		

À corps-grade-échelon identique, seules les primes peuvent générer des écarts de rémunération.

Les primes versées aux femmes représentent une part inférieure à leur taux de représentativité. En toute logique, l'effet est inversé chez les hommes, qui perçoivent un pourcentage de prime plus élevé que leur taux de représentation. On note toutefois une légère amélioration de 2021 à 2023.

A noter que le montant des primes 2023 est impacté à la baisse par des rejets des mouvements de paie de la DGFIP (report sur 2024).

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les agents contractuels

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



A SUPMICROTECH, parmi les personnels BIATSS contractuels, le nombre d'hommes est légèrement supérieur à celui des femmes.

	2021		
	Moyenne	Nombre Agents	
Femme	2 183 €	17	
Homme	2 587 €	22	
BIATSS CONTRACTUEL	2 385 €	39	
Ecart F - H	-404 €		

2022								
Moyenne	Nombre Agents							
2 439 €	12							
2 661 €	22							
2 550 €	34							
-221 €								

2023		
Nombre Agents		
16		
22		
38		

La moyenne des rémunérations brutes, sur l'ensemble des BIATSS contractuels, est plus élevée chez les hommes.

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

	2021	2022	2023
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	4	5	5
Homme	6	5	5

En 2023 comme en 2022, autant de femmes que d'hommes perçoivent une rémunération parmi les 10 rémunérations les plus élevées des personnels BIATSS contractuels.

NB: Les valeurs indiquées dans le RSU 2021 étaient erronées.

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

	2021		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	7 984 €	77,3%	66,7%
Homme	2 341 €	22,7%	33,3%

2022		
Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
2 054 €	91,2%	66,7%
198€	8,8%	33,3%

2023		
Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
7 417 €	81,8%	66,7%
1 654 €	18,2%	33,3%

A partir de 2022, les compléments de rémunérations des personnels BIATSS contractuels sont intégrés à leur traitement brut.

A partir de 2023, un complément de rémunération a été versé aux personnels BIATSS contractuels (hors personnels financés sur contrats de recherche ou relevant du CMQ-MSI).

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



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

▶ Quelques précisions sur les éléments de la Santé et la sécurité au travail du Rapport Social Unique 2023

Les éléments relatifs aux dispositifs de signalement, aux acteurs de la prévention, aux instances et actions de prévention sont fournis par la conseillère de prévention.

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

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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Risques professionnels

En 2023, SUPMICROTECH déplore 1 accident de service (sans arrêt de travail).

▶ 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 2023 : 0.

	Travaux	Consignes données	Autre	Sans suite
Registres SST	4	2		
Registre DGI				
Total sur 2023	4	2	0	0
Registres SST	3		4	
Registre DGI				
Total sur 2022	3	0	4	0

► Cellule de signalement et d'écoute

Un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes (VDHA ou VDHMSAS) a été institué au sein de SUPMICROTECH en 2023.

Tout agent s'estimant victime d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes peut effectuer un signalement au moyen d'un formulaire disponible àl'adresse suivante :

https://www.supmicrotech.fr/fr/je-fais-un-signalement; ou par mail à l'adresse générique suivante : signalement@ens2m.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.

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.

► 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. Cette nouvelle instance couvre l'ensemble des agents et services de SUPMICROTECH.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Acteurs de la prévention

SUPMICROTECH compte 1 conseillère de prévention (CP), 1 animateur en prévention des risques et développement durable (arrivé au 01/11/22), et 7 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 : 1 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 2023	Nombre d'acteurs ayant reçu une formation initiale en 2023
Conseiller de Prévention	1/1	20 %	0	0
Animateur	NC	100 %	0	1
Assistant de Prévention	7/7	entre 15% et 20% pour 1 AP 10h/mois pour 1 AP 4h/sem pour 5 AP	0	0
Personnes référentes	3/3	10% pour la RSL et le CRP pas d'indication pour le référent chimie	0	0

► Réunions de la FSC

	No object to a finite
	Nombre de réunions
Nombre de réunions "ordinaires"	2
Avec participation du médecin du travail	2
Avec participation des assistants de prévention de la conseillère de prévention	2
Avec la participation de l'ISST	0
Nombre de réunions "extraordinaires"	0
A l'initiative du président	0
Sur demande de la moitié au moins des représentants du personnel	0
Suite à un accident grave	0
Suite au signalement d'un danger grave et imminent	0
Nombre de groupes de travail de la FSC	0
Nombre de réunions des groupes de travail	0

► Visites, enquêtes et expertises de la FSC

	Visites, enquêtes et expertises de la FSC
Nombre de visites	0
Dont le rapport a été étudié en séance	0
Nombre d'enquêtes	0
Ayant eu pour motif un accident de service	0
Ayant eu pour motif une maladie professionnelle	0
Nombre de recours à un expert	0
Montant du budget total des expertises	SO
Délai moven des expertises	SO

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► 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 Dont 0 accepté et mis en œuvre par l'administration Dont 1 accepté mais non encore mis en œuvre par l'administration. Dont 0 non encore accepté Dont 0 refusé et signalé à la FSC Dont 0 pour lequel l'information n'est pas disponible.

► 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.

A SUPMICROTECH, aucune commission médicale n'a été réunie, ni à la demande d'un agent, ni à la demande de l'administration. Le conseil médical a été réuni à 4 reprises au cours de l'année 2023 pour examiner la situation de 4 agents.

► Actions de prévention

SUPMICROTECH n'a pas eu recours à l'inspection du travail en 2023.

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

► Formations Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

Aucune formation SST n'a été organisée en 2023 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 2023 : 90%

Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis en 2023 : 14 fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels, dont 0 concernant le risque amiante.

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

Actions de prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques)

0 service (0 agent) n'a réalisé de démarche de prévention des TMS en 2023. Le service le plus concerné (service technique avec 5 agents d'entretien, de logistique et de maintenance) a réalisé cette démarche en 2020. Les 5 agents ont reçu une formation Gestes et Postures.

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

Aucun service n'a mis en place une démarche de prévention des RPS en 2023. Le service scolarité a réalisé cette démarche en 2022. 5 agents ont suivi une formation de secouriste de santé mentale, dispensée par la CPAM.

Une session d'1h30 de sensibilisation aux RPS a été mise en place pour l'ensemble des personnels SUPMICROTECH pour l'ensemble des agents début 2023.

▶ Usure

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

► Risques Psycho-Sociaux

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

SUPMICROTECH ne dispose pas d'une cellule de veille pour le risque psycho-social. Les agents peuvent en revanche faire appel soit au médecin du travail, soit à la cellule psychologique de la MGEN.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

► Médecine du travail

La médécine 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 136 agents.

	Nombre d'agents théoriquement concernés par une visite	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
Surveillance individuelle	6	5
Surveillance individuelle renforcée	1	1
Visite d'embauche	14	14
Visite de reprise ou de pré-reprise	0	0
Visite à la demande de l'agent	2	2
Visite à la demande de l'administration	0	1

Le service de médecine du travail (médecin ou membre de l'équipe pluridisciplinaire) a effectué 7 visites en milieu de travail. Ces interventions ont principalement porté sur les risques psycho-sociaux et chimique.

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

► Suivi médical post-professionnel

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

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

Organisation du travail et temps de travail



ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

▶ Quelques précisions méthodologiques sur le module Organisation du travail et temps de travail du Rapport Social Unique 2023

Les informations relatives au travail incomplet, aux congés et absences 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 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 pas 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, leurstatut 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.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - L'organisation du travail

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), arrondis 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 x (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.

Les principales innovations apportées ont été les suivantes :

- Horaire unique de 37h30 par semaine ;
- Choix entre répartition hebdomadaire sur 5 jours ou sur 4,5 jours en continu sur la totalité de l'année de référence ;
- Cadre horaire de travail :

Plages horaires de début et de fin de service	Début de service entre 7h30 et 9h15	
riages noralies de debut et de illi de service	Fin de service entre 16h15 et 18h30	
Durée et plage horaire de coupure méridienne	45 minutes minimum entre 11h30 et 14h	
Plages horaires de présence obligatoire	De 9h15 à 11h30 le matin	
riages noralies de presence obligatoire	De 14h à 16h15 l'après-midi	

- Flexibilité par modulations horaires en toute autonomie de l'agent, d'une demi-journée à l'autre ou d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre, dans le respect du cadre horaire (conditionnée par la mise en œuvre d'un outil de gestion automatisée) :

	5 jours par semaine	4,5 jours par semaine
Possibilité de modulation horaire de la ½ journée	De 3h minimum à 4h30 maximum de travail	De 3h30 minimum à 4h45 maximum de travail
Possibilité de modulation horaire de la joumée	De 6h15 minimum à 8h45 maximum de travail	De 7h15 minimum à 9h15 maximum de travail
Possibilité de modulation horaire de la semaine	De 35h minimum à 40h maximum de travail	De 35h minimum à 40h maximum de travail

Le retour à l'équilibre des modulations sur la base du temps moyen hebdomadaire s'effectue par période de 8 semaines hors fermetures hivernale et estivale de l'école.

Les heures supplémentaires commencent après la 40ème heure hebdomadaire de travail et sont limitées à 44h; ces heures sont récupérables au moyen et/ou de récupérations par ½ journée maximum sur une période de 12 semaines, fermetures hivernale et estivale de l'école non incluses.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - L'organisation du travail

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 1	travail	de	nuit
--	--------	----------	--------	------	---------	----	------

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

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Le télétravail

▶ Cadre législatif

Pour la fonction publique, le cadre législatif du télétravail résulte de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant dispositions relatives à la fonction publique.

Les modalités d'organisation du télétravail ont quant à elles été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, par l'arrêté du 3 novembre 2017 portant son application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et par la circulaire n° 2018-0656 du 6 juin 2018 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de l'administration centrale des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, et de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

▶ Mise en œuvre du télétravail à SUPMICROTECH

Le télétravail à SUPMICROTECH a été mis en oeuvre à compter du 1er novembre 2021 pour les personnels Biatss.

Pour permettre l'adaptation de l'organisation du télétravail et des pratiques managériales, ainsi qu'une évolution progressive de l'équipement en matériel informatique des télétravailleurs, une phase transitoire d'expérimentation a été mise en oeuvre pour une durée d'un an. A son issue, la mise en oeuvre du télétravail a été instituée.

Toutes les demandes ont été accéptées en 2023.

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

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

	Ponctuel		Régulier		Nombre	Nombre
2023	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	d'agents	de jours
Femme	14	115	12	264	16	379
Homme	16	63,5	11	270	18	333,5
Total	30	178,5	23	534	34	712,5

Le télétravail peut être régulier (attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine) ou ponctuel (attribution d'une réserve de jours flottants de télétravail par an).

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail sans toutefois déroger aux limites communes des nombres de jours autorisés par semaine.

► Le travail à distance lors de circonstances exceptionnelles

L'année 2023 n'a pas été impactée par des circonstances exceptionnelles qui auraient imposé une pratique plus large du télétravail.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Le temps partiel et le temps incomplet

► Le temps partiel et le temps incomplet

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

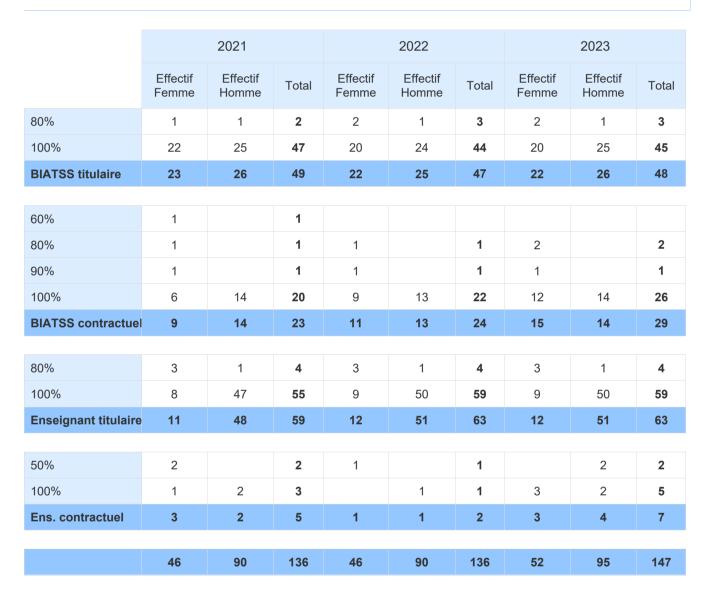
- ils bénéficient d'un temps partiel,
- ils sont recrutés à temps incomplet
- ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

Tout personnel, titulaire ou contractuel ayant plus d'un an d'ancienneté, peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100 %. La quotité de travail peut être de 50 % au minimum, de 60, 70, 80 ou 90 %. Les agents choisissant de travailler à 80 % perçoivent une rémunération s'élevant à 85,7 % d'un temps plein, ceux travaillant à 90 % sont rémunérés à 91,4 %.

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

Au 31 décembre 2023, 12 (10 en 2022) personnels travaillent à temps partiel à SUPMICROTECH.

Sur l'ensemble des personnels, les femmes travaillant à temps partiel sont plus nombreuses 14% (16% en 2022) que les hommes (4%).



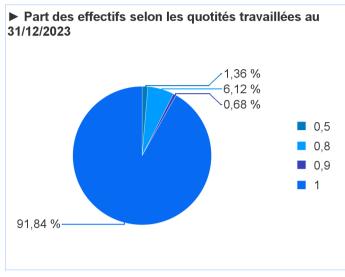
▶ Demandes de temps partiel au cours de l'année 2023

Toutes les demandes de temps partiel ont été accordées.

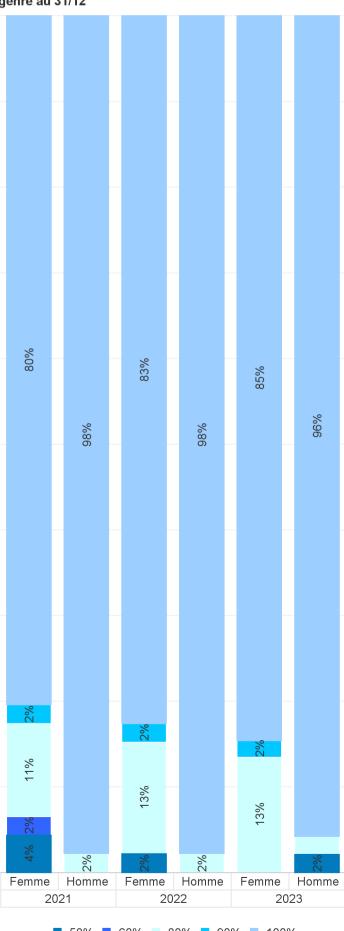
▶ Nombre de personnel sur emploi à temps incomplet au cours de l'année

		2 021	2 022	2 023
BIATSS NON PERMANENT	Femme	1	1	
BIATSS PERMANENT	Femme	1	1	1
Enseignant NON PERMANENT	Femme	4	2	1
Enseignant NON PERMANENT	Homme	3		
		9	4	2

Le temps incomplet : service d'une durée du travail inférieure à la durée du temps plein. Il se différencie du temps partiel qui est demandé par l'agent.



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



ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Le temps partiel et le temps incomplet

► Le temps partiel pour raison thérapeutique

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.

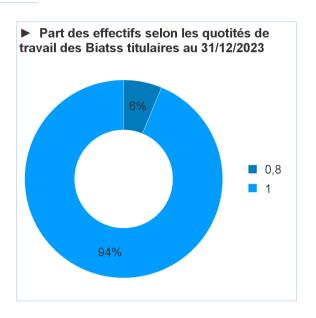
À SUPMICROTECH, au cours de l'année 2023, 1 personnel a bénéficié d'un TPT.

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

En 2022, parmi les personnels Biatss titulaires, comme en 2022, 3 personnels sont à temps partiel. Chez les personnels Biatss contractuels, 3 personnels (2 en 2022) sont à temps partiel.

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

2021		2021			2022			2023		
	E		Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
Α	100%	14	20	34	12	19	31	12	20	32
Α		14	20	34	12	19	31	12	20	32
В	80%	1 2	1	2	1	1	2	1	1	2
В		3	4	7	4	4	8	5	4	9
С	80%	6	2	8	1 5	2	1 7	1 4	2	1
С		6	2	8	6	2	8	5	2	7
TITUL	AIRE	23	26	49	22	25	47	22	26	48



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

	20		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
60%	1		1
80%	1		1
90%	1		1
100%	6	14	20
CONTRAC	9	14	23

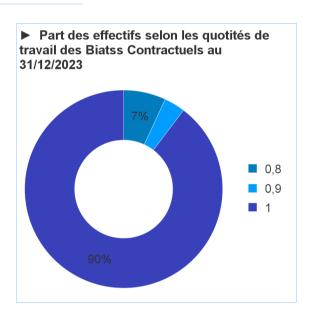
20	2022							
Effectif Femme	Effectif Homme	Total						
1		1						
1		1						
9	13	22						
11	13	24						

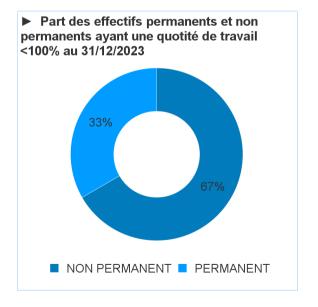
20	2023						
Effectif Femme	Effectif Homme	Total					
2		2					
1		1					
12	14	26					
15	14	29					

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

	2021			2022			2023		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans	1		1						
de 30 à 39 ans							1		1
de 40 à 49 ans	1		1	1		1	1		1
de 50 à 59 ans	1		1	1		1	1		1
CONTRACTUEL	3		3	2		2	3		3

	2021			2022			2023		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans		1	1	1	1	2	1	1	2
de 60 à 69 ans	1		1	1		1	1		1
TITULAIRE	1	1	2	2	1	3	2	1	3
	4	1	5	4	1	5	5	1	6





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

Depuis 2021, parmi les Enseignants titulaires, 4 personnels sont à temps partiel. Les mi-temps des enseignants contractuels relèvent de temps incomplets exercés par des ATER.

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

	2021			2022			2023		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
80%	3	1	4	3	1	4	3	1	4
100%	8	47	55	9	50	59	9	50	59
TITULAIRE	11	48	59	12	51	63	12	51	63



	20		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
50%	2		2
100%	1	2	3
CONTRACTUEL	3	2	5

20	2022						
Effectif Femme	Effectif Homme	Total					
1		1					
	1	1					
1	1	2					

2023						
Effectif Homme	Total					
2	2					
2	5					
4	7					
	Effectif Homme 2 2					

Part des effectifs selon les quotités de travail des Enseignants titulaires au 31/12/2023 6% □ 0,8 □ 1



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

	20	21		20	22		20	23	
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	ectif nme	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						
CONTRACTUEL	2		2	1		1		2	2
	20	2021		20	22		20	23	
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	ectif nme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans	1		1	1		1	1		1
de 40 à 49 ans	1		1	1		1	1		1
de 50 à 59 ans	1	1	2	1	1	2	1	1	2
TITULAIRE	3	1	4	3	1	4	3	1	4
	5	1	6	4	1	5	3	3	6

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les congés annuels et le compte épargne temps

Les congés annuels et les jours fériés

Les jours de Repos Compensateurs acquis par la réalisation d'une durée horaire hebdomadaire de référence supérieure à 35h00 de travail, ainsi que ceux correspondant au forfait annuel de 8 jours fériés, s'ajoutent aux congés annuels (CA) équivalents à 5 fois la durée des obligations hebdomadaires de service conformément au décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, soit 25 jours pour un agent à temps complet sur 5 jours ouvrés.

Concernant les jours fériés, les personnels bénéficient de tous les jours fériés communs. Aucun jour férié local n'est institutionnalisé à SUPMICROTECH.

Nombre de jours de congés (annuels et RTT)

Jusqu'en novembre 2021, le suivi des congés annuel s'est fait à partir des fiches individuelles des agents, sous Excel. SUPMICROTECH s'est doté de l'application Eurécia, mise en place en novembre 2021 qui permet désormais le suivi et la gestion des congés annuels.

Les congés annuels non pris par les personnels BIATSS peuvent être reportés sur l'année suivante et/ou alimenter leur compte épargne temps (CET), dans les conditions prévues par la réglementation.

► Le compte Épargne Temps (CET)

Le dispositif s'applique à l'ensemble du personnel BIATSS, fonctionnaire ou agent non titulaire recruté sur contrat de droit public, qui exerce à temps plein ou à temps complet, à temps partiel ou à temps incomplet, dès lors que l'agent a accompli une année de service public de manière continue, lors de la demande d'ouverture du compte. Les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à douze mois ne peuvent donc pas prétendre au bénéfice d'un CET.

Ouvert à la demande de l'agent, il est alimenté par tout ou partie des congès annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet à l'agent d'accumuler des jours de CET dans la limite d'un plafond de 60 jours. En cas de mutation, de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'Etat, l'agent conserve le bénéfice de son CET.

► Nombre de CET et d'agents ayant déposé

		Nombre de CET ouverts	Nombre d'agent ayant déposé des jours
2023	Femme	31	1
2023	Homme	31	11
Total 2	023	62	12
2022	Femme	31	7
2022	Homme	30	14
Total 2	022	61	21
2021	Femme	30	4
2021	Homme	31	12
Total 2021		61	16

▶ 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	Jours stockés
2023	Femme	183,5	2	21	0	164,5
2023	Homme	343	79	18	26	378
Total 2023		526,5	81	39	26	542,5
2022	Femme	155,5	28	0	0	183,5
2022	Homme	306	79	20	22	343
Total 2022		461,5	107	20	22	526,5
2021	Femme	117,5	26	5	0	138,5
2021	Homme	212	95	0	4	303
Total 2021		329,5	121	5	4	441,5

Remarque:

En novembre 2023, le montant forfaitaire d'indemnisation des jours de CET a été revalorisé pour passer de 135 € (brut) à 150 € pour les personnels de catégorie A, de 90 à 100 € puour les personnels de catégorie B et de 75 € à 83 € pour les personnels de catégorie C.

En 2023, 12 personnels ont déposé 81 jours de CET sur des congés non pris.

Le départ de 3 personnels a généré la consommation de 39 jours de CET pour un montant de 5 265 €.

26 jours de congés non déposés sur le CET, ont fait l'objet d'une indemnisation financière pour un montant global de 3 900€.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les congés annuels et le compte épargne temps

► 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
2022	Femme	20 483 €	200 €	2 835 €	0€	19 799 €
2023	Homme	44 475 €	11 800 €	2 430 €	3 900 €	54 610 €
Total 2023		64 958 €	12 000 €	5 265 €	3 900 €	74 409 €
2022	Femme	17 408 €	3 075 €	0 €	0€	20 483 €
2022	Homme	39 615 €	10 530 €	2 700 €	2 970 €	44 475 €
Total 2022		57 023 €	13 605 €	2 700 €	2 970 €	64 958 €
2024	Femme	13 538 €	2 925 €	675€	0€	15 788 €
2021	Homme	26 925 €	12 825 €	0€	540 €	39 210 €
Total 2021		40 463 €	15 750 €	675 €	540 €	54 998 €

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

Il convient de distinguer les différentes catégories de congés légaux (congés 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 congés spécifiques des personnels enseignants

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le congé est accordé sur leur demande, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités (CNU), soit au titre de leur établissement. Les bénéficiaires d'un CRCT conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

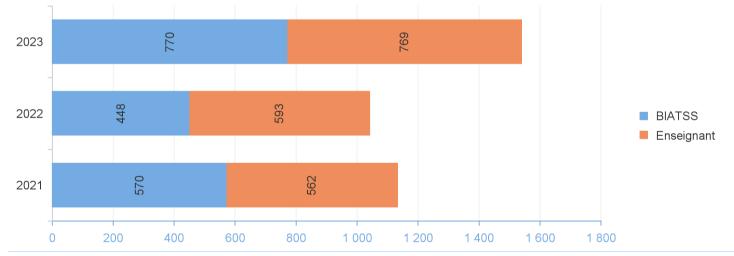
Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent être placés en délégation à des fins d'intérêt général (auprés d'une institution internationale, d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique, d'une entreprise ou organisme public ou privé) ou pour créer une entreprise. La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable. Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité.

Un nouveau dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur a été mis en œuvre en 2019 (arrêté du 30 septembre 2019 publié au Bulletin Officiel n°36 du 3 octobre 2019). Il s'agit du congé pour projet pédagogique. Il traduit l'engagement en faveur de la reconnaissance de l'investissement pédagogique des personnels enseignants. Le bénéficiaire d'un CPP reste en position d'activité, conserve sa rémunération et est déchargé de son service d'enseignement durant le congé.

A SUPMICROTECH, en 2022, un enseignant-chercheur a été en délégation CNRS (6 mois). Un personnel a bénéficié d'un CRCT et aucun n'a bénéficié d'un CPP.

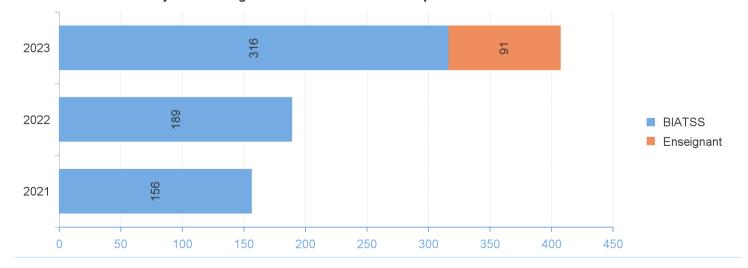
▶ Les congés ordinaires de maladie des personnels titulaires

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



▶ Les congés ordinaires de maladie des personnels contractuels

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



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

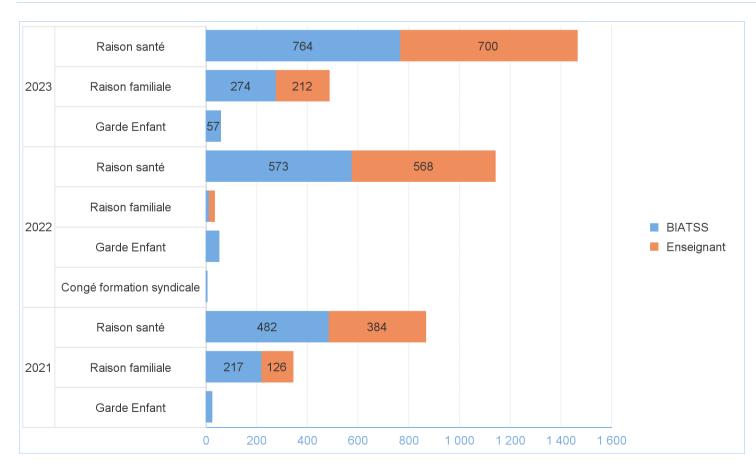
▶ Nombre de jours d'absences et de personnels absents selon le motif de l'absence

			20	21	20	22	20)23
			Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
		Accident du travail	93	1				
	DIATOO	Congé Maladie	285	15	326	23	334	20
	BIATSS	Congé Maternité	217	2	9	1	224	2
		Garde Enfant	18	5	38	10	43	10
Femme		BIATSS	613	19	373	24	601	25
remme		Congé Longue Durée			313	1	365	1
	Enseignant	Congé Longue Maladie	313	1	233	1	130	1
	Liiseigilalit	Congé Maladie	47	3	17	2	12	1
		Congé Maternité	126	1			212	1
		Enseignant	486	4	563	3	719	4
		Femme	1 099	23	936	27	1 320	29
		Accident de service	53	1				
		Congé formation syndicale	33	l	4	3		
		Congé Longue Maladie			4	3	301	1
	BIATSS	Congé Maladie	51	2	247	13	129	7
		Congé Pater - accueil enfan		2	247	13	50	2
Homme		Garde Enfant	5	1	13	6	14	5
		BIATSS	109	4	264	19	494	11
		Congé Maladie	24	2	5	1	193	4
	Enseignant	Congé Pater - accueil enfan			25	1	- 3-2	-
		Enseignant	24	2	30	1	193	4
		Homme	133	6	294	20	687	15
		Total	1 232	29	1 230	47	2 007	44

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

Les congés qui s'étalent sur deux années sont désormais comptabilisés sur les deux années, contrairement au RSU 2021 qui ne comptabilisait le congé que sur la première année.

▶ 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.

Le nombre d'absences pour raison de santé est équivalent entre le personnel Biatss et le Enseignants. Elles ont augmenté de 28.3% entre 2022 et 2023 an raison de congés de longue maladie et/ou longue durée.

► Les autres congès lègaux (hors congès annuels)

Les différents types de congés et leurs modalités de mise en oeuvre sont précisées dans les LDG relatives au temps de travail des personnels Biatss, disponibles sur l'ENT ou au service des Ressources Humaines.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les heures complémentaires

Plus de 75 % des enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires de SUPMICROTECH effectuent des heures complémentaires.

▶ Nombre d'agents titulaires ayant effectués des heures complémentaires rémunérées selon le grade

			2021			2022		2023			
		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	
	MCF	4	80%	5	2	40%	5	2	40%	5	
Ганана	PRAG	1	100%	1	2	100%	2	2	100%	2	
Femme	PRCE	3	75%	4	1	25%	4	1	33%	3	
	PU	1	50%	2	2	100%	2	2	100%	2	
	Femme	9	75%	12	7	58%	12	7	58%	12	

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
	MCF	21	88%	24	18	69%	26	19	73%	26
	PRAG	6	86%	7	7	100%	7	6	75%	8
Homme	PRCE	3	100%	3	3	100%	3	3	100%	3
	PU	13	81%	16	12	71%	17	14	82%	17
								1	100%	1
	Homme	43	86%	50	40	75%	53	42	79%	53

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

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

	2021					2022		2023			
		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	
	30 à 39 ans	3	100%	3	2	67%	3	2	67%	3	
Femme	40 à 49 ans	1	50%	2	1	33%	3	1	33%	3	
remme	50 à 59 ans	3	60%	5	3	60%	5	3	60%	5	
	60 à 69 ans	2	100%	2	1	100%	1	1	100%	1	
	Femme	9	75%	12	7	58%	12	7	58%	12	

		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
	20 à 29 ans						2			2
	30 à 39 ans	4	100%	4	4	100%	4	4	80%	5
Homme	40 à 49 ans	12	86%	14	11	73%	15	14	88%	16
	50 à 59 ans	20	83%	24	19	79%	24	19	79%	24
	60 à 69 ans	7	88%	8	6	75%	8	5	83%	6
	Homme	43	86%	50	40	75%	53	42	79%	53

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les personnels BIATSS

▶ Bilan 2022-2023 du temps de travail des personnels BIATSS (hors contrats de recherche)

Les données traitées sont issues d'Eurécia et portent sur un effectif de 65 personnels BIATSS.

Compte tenu des temps partiels, des mouvements de personnels (recrutement, détachement, retraite, ...) et des absences (maladie, maternité, paternité, ...) d'une durée de 3 semaines consécutives et plus, l'appréciation du temps de travail annuel moyen par agent est évaluée sur une base de 59,4 ETPT; les absences de plus courte durée (maladie, garde enfant malade, autres évènements familiaux...), bien qu'aussi considérées comme du temps de travail effectif, n'étant pas prises en compte dans ce bilan.

Agent			Temps	de travail 20	22-2023				Droits acqui	s		ı	Récupération	15	1	Droits perdu:	
NOM Prénom	ETPT	Théorique (congés déduits)	Réel	Ecart constaté	HS non prises en compte	Ecart retenu	Modulations horaires positives	Modulations horaires négatives	HS effectives hors majorations	Majorations	Total	Modulations Horaires (inclus dans balance droits acquis)	HS (dont partie des majorations)	Total	Modulations horaires	HS (dont partie des majorations)	Total
Total	59,4	87705	89542	1836	357	1479	2148	-1124	1131	61	2217	525	715	1240	1025	477	1501
Agents concernés	65	6 5	65	65	24	6 5	65	65	44	11	65	30	29	41	6 5	41	65
Moyenne par agent	0,91	1349	1378	28	15	23	33	-17	26	6	34	18	25	30	16	12	23

Durée annuelle de travail attendue par ETP	1593 h
Temps de travail annuel moyen par agent (1)	1507 h (89 542 h / 59,4 ETPT)
Ecart	- 86 h
Dont forfait fériés doublé	- 60 h
Dont absences de courtes durées non prises en compte (2)	- 26 h Soit l'équivalent de 3,5 j annuels par agent

- (1) : Compte tenu, dans les ETPT, des arrivées et départs décalés, des temps partiels et des absences de moyenne et longue durée, considérées comme du temps de travail effectif;
- (2) : Les absences (maladie, garde enfant malade, autres évènements familiaux, ...) sont considérées comme du temps de travail effectif et ne doivent dont pas être perçues comme un manquement à la durée annuelle de travail attendue

Heures supplémentaires non prises en compte (au-delà de 44h par semaine)	Nombre d'agents	Volume horaire ennuel moyen par agent	Pourcentage d'agents
Aucune	41		63.1 %
≤ ½ journée	11	1.7	16.9 %
> ½ journée et ≤ 1 journée	7	5.9	10.8 %
> journée et ≤ 1 semaine	3	19.9	4.6 %
> 1 semaine	3	79.3	4.6 %

Moyenne hebdomadaire des modulations horaires par agent (base 59,4 ETPT et 42 semaines							
Modulations positives	0.9						
Modulations négatives	-0.5						
Balance	0.4						

	Modulations horaires récupérées								
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent						
525	30	18	5						
	Heures supplémen	taires récupérées							
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent						
715	29	25	7						
	Heures supplémen	taires récupérées							
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent						
1240	41	30	8						

Droits perdus (modulations + HS)	Nombre d'agents	Volume horaire ennuel moyen par agent	Pourcentage d'agents	
Aucune ou solde négatif)	1	0	1.5 %	
≤ ½ journée	25	1.4	38.5 %	
> ½ journée et ≤ 1 journée	9	5.7	13.8 %	
> 1 semaine et ≤ 1 semaine	16	17.6	24.6 %	
> 1 semaine et ≤ 2 semaines	7	53.4	10.8 %	
> 2 semaines	7	112.4	10.8 %	

Rapport Social Unique - SUPMICROTECH - 2023

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - La retraite progressive

▶ Cadre législatif

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a ouvert la possibilité aux fonctionnaires de bénéficier de la retraite progressive (article L.89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraites). Le décret n° 2023-753 du 10 août 2023 en a précisé les modalités (articles D37-1 à D37-3 du Code des pensions civiles et militaires de retraites).

► Conditions d'application

Pour bénéficier de la retraite progressive, l'agent doit satisfaire à des conditions d'âge, de durée d'assurance et d'exercice à temps partiel.. Ainsi les agents qui sont à deux ans ou moins de leur âge d'ouverture des droits et disposant de plus de 150 trimestres validés (tous régimes confondus), peuvent demander la liquidation partielle de leur pension, dont le montant sera proratisé par la fraction de temps partiel non travaillée.

La retraite progressive est conditionnée à l'exercice exclusif d'une activité à temps partiel et n'est donc pas compatible avec l'exercice d'activités accessoires.

La retraite progressive est conciliable avec les dispositifs de recul de limite d'âge, de prolongation d'activité et de maintien en fonction.

Le dispositif n'est mobilisable qu'une seule fois : le retour au temps plein ou la liquidation de la pension complète met fin définitivement au bénéfice du dispositif.

Génération	AOD	Age demande RP	RP au plus tôt		
1961 (≤ 31/08)	62 ans	60 ans	P to a		
1961 (> 31/08)	62 ans 3 mois	60 ans 3 mois	01/09/2023		
1962	62 ans 6 mois	60 ans 6 mois			
1963	62 ans 9 mois	60 ans 9 mois	01/10/2023		
1964	63 ans	61 ans	01/01/2025		
1965	63 ans 3 mois	61 ans 3 mois	01/04/2026		
1966	63 ans 6 mois	61 ans 6 mois	01/07/2027		
1967	63 ans 9 mois	61 ans 9 mois	01/10/2028		
1968	64 ans	62 ans	01/01/2030		

Source : SRE

► Le calcul de la retraite partielle

Le montant de la pension partielle est proratisé par la fraction du temps partiel non travaillée. Ce pourcentage sera appliqué au montant de la pension auquel aurait droit le fonctionnaire s'il partait à la retraite à la date de début de la retraite progressive. En cas de changement de quotité de travail, seul ce coefficient de taux fera évoluer le calcul de la pension partielle. Il ne sera pas tenu compte d'autres éléments, comme les changements d'échelon, par exemple.

Les agents qui auront vu leur rémunération indiciaire progresser pendant leur retraite progressive bénéficieront de la prise en compte de cette progression lors de la liquidation de la pension complète sur la base du traitement indiciaire détenu depuis au moins six mois au moment de la cessation définitive de fonctions.

Il convient de préciser que la calcul de la retraite définitive tiendra compte des périodes travaillées à temps partiel, qui seront comptabilisées au prorata de la quotité de travail.

► Informations pratiques

Les demandes de retraite se font en ligne au moins 6 mois avant la date de départ choisie sur :

- l'ENSAP : ensap.gouv.fr pour la partie Fonction publique
- www.infor-retraite.fr : pour la partie régime général (privé)
- Service des retraites de l'état : service usager => 02 40 08 87 65
- Service retraite de l'université : retraite@univ-fcomte.fr

Action sociale et protection sociale



▶ Quelques précisions sur les éléments de l'Action sociale et protection sociale du Rapport Social Unique 2023

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 exceptionelles 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	DUS 12		69.5 €
Autres PIM - ASIU	4	6	2 182.72 €

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 2023, 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

		20)21	20)22	20)23
		Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
AIDE EXCEPT.INFLATION	Femme			2 100 €	21		
	Homme			1 500 €	15		
AIDE EXCEPT.INFLATION				3 600 €	36		
DEVELOPPEMENT DURABLE	Femme	300 €	3	581€	3	2 100 €	8
	Homme	400 €	4	500€	2	3 300 €	11
DEVELOPPEMENT DURABLE		700 €	7	1 081 €	5	5 400 €	19
REMB PROTECTION SOCIALE COMP	Femme			5 835 €	34	6 330 €	36
	Homme			10 380 €	62	10 740 €	62
REMB PROTECTION SOCIALE COMP				16 215 €	96	17 070 €	98
REMBT DOMICILE-TRAVAIL	Femme	2 323 €	10	2 056 €	10	2 385 €	10
	Homme	1 524 €	10	3 575 €	14	3 828 €	18
REMBT DOMICILE-TRAVAIL		3 847 €	20	5 630 €	24	6 214 €	28
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	Femme	11 838 €	19	14 424 €	20	14 080 €	20
	Homme	27 937 €	32	26 074 €	32	29 098 €	28
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT		39 775 €	51	40 497 €	52	43 178 €	48
		44 322 €	71	67 024 €	125	71 862 €	121

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 personneles 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 principale ressource. 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 de leurs cotisations d'adhésion (5 €) à l'association

	2021	2022	2023
Montant de la subvention versée par SUPMICROTECH à l'Amicale	14 500 €	14 800€	18 500 €

► 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 20 € du coût d'achat d'une place de gala à la cérémonie de remise des diplômes ;
- Organisation de petits déjeuners à thème en salle de convivialité et de déjeuners (fête d'halloween, repas de printemps, pique-nique d'été);
- Offre quotidienne jusqu'à 200 cafés/thés par jour, soit l'équivalent d'environ 2 cafés/thés, en moyenne, au-delà de la machine à café professionnelle automatique dont elle a équipé la salle de convivialité des personnels ;
- Arbre de Noël (spectacle pour les enfants, visite du père Noël avec distribution de cadeaux et buffet);
- Remise d'un chéquier cadeau d'une valeur de 50 € à chaque personnel, 100 € si 2 enfants âgés de 10 ans et moins à charge, 150 € si 3 enfants âgés de 10 ans et moins à charge, etc.

	• .	évisionnel 23		Bilan fina	ncier 2023
	Charges décaissées	Charges encaissées		Charges décaissées	Charges encaissées
Fonctionnement général	940,00€		Fonctionnement général	376,76 €	
Action "Repas"	4 500,00 €	350,00€	Action "Repas"	2 646,61 €	373,85 €
Action "Noël"	9 000,00 €		Action "Noël"	9 721,24 €	18,00 €
Action "Petits déj" + AG 2023			Action "Petits déj" + AG 2023	255,92 €	23,00 €
Action "Campus sport 2022/2023"	200,00€		Action "Campus sport 2022/2023"	270,00 €	
Action "Carte Jeune 2022/2023"	120,00 €		Action "Carte Jeune 2022/2023"	120,00 €	
Action "Cinéma"	10 000,00 €	5 000,00€	Action "Cinéma"	10 083,00 €	5 448,00 €
Action "Piscine"	1 500,00 €	1 000,00€	Action "Piscine"	1 723,00 €	1 299,00 €
Action "Théatre"	500,00€		Action "Théatre"		
Action "RDD"			Action "RDD"	120,00 €	
Suvbvention SUP Microtech - ENSMM		18 500,00 €	Suvbvention SUP Microtech - ENSMM		18 500,00 €
Adhésions		350,00€	Adhésions		473,00 €
Salle de vie : consommables			Salle de vie : consommables	1 525,08 €	
Salle de vie : matériel			Salle de vie : matériel	2 908,44 €	
TOTAL CHARGES	26 760,00 €	25 200,00 €	TOTAL CHARGES	29 750,05 €	26 134,85 €
RESULTAT DE L'EXERCICE	- 1 560,00€		RESULTAT DE L'EXERCICE	- 3 615,20 €	
SITUATION DE TRESORERIE AU 01/01	11 703,09 €		SITUATION DE TRESORERIE AU 01/01	11 703,09 €	
SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12	10 143,09 €		SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12	8 087,89 €	

Dialogue social



Dialogue social 2023								
DOSSIER/PROJET	COD	COPIL	GT	FSC	CSA	CAC	CA	AG
LDG RIFSEEP					21/02/2023		09/03/2023	
					06/10/2023		19/10/2023	
					13/12/2023			
RTT BIATSS					21/06/2023		29/06/2023	
Bilan Eurécia 22-23					06/10/2023			
LDG Contractuels BIATSS					21/06/2023		29/06/2023	
LDG AVANCEMENT BIATSS					21/06/2023		29/06/2023	
Restructuration service (SATE)		15/05/2023	13/06/2023		21/06/2023		27/00/2020	
resilucionalion service (SATE)		27/09/2023			21/06/2023			
Dispositif signalement VDHMSAS		2//0//2023	20/10/2023					19/01/2023
Disposiiii signalemeni vonimsas				01/00/0000			00/02/0002	17/01/2023
IDO DO L DES				21/02/2023		0.4/05/0000 B	09/03/2023	
LDG PCA-PES					01/0//0000	04/05/2023 R	04/05/2023 R	
					21/06/2023		29/06/2023 P	
LDG RIPEC						04/05/2023 R	04/05/2023 R	
					21/06/2023		29/06/2023 P	
						15/11/2023 R		
LDG REH						04/05/2023 R	04/05/2023 R	
					21/06/2023		29/06/2023 P	
LDG Contractuels EC-ESAS					21/06/2023		29/06/2023	
LDG MOBILITE					21/06/2023		29/06/2023	
LDG PBI-PI		21/09/2023			13/12/2023			
Action sociale				15/06/2023			29/06/2023	
RSU				15/06/2023			29/06/2023	
Campagne emplois 23-24							09/03/2023 (23-24)	
		30/03/2023			20/06/2023 (22-23)	08/06/2023 (22-23)		
		20/04/2023			20,00,2020 (22 20)	00,00,2020 (22 20)	27,007,2020 (22,207	
		11/05/2023						
	05/04/2022	21/06/2023	1			10/10/2002 /22 241	19/10/2023 (23-24)	
	05/06/2023				00/11/0000 /00 0/1		19/10/2023 (23-24)	
		07/07/2023			28/11/2023 (23-24)			
RI CSA-FSC				21/02/2023	21/02/2023			
Règlement Intérieur					21/06/2023		29/06/2023	
Axes stratégiques			02/03/2023 (A2)			16/03/2023		
			23/03/2023 (A1, A3)					
			27/04/2023 (A2)					
			04/05/2023 (A1, A3)					
			25/05/2023 (A1, A3)	l				
			01/06/2023 (A2)				03/07/2023 (COS)	
			0.700,2020 (2)					
Délégation du CA au Directeur							19/10/2023	
Projet établissement (Directeur)		23/11/2023						07/12/2023
								(personnels)
								14/12/2023
								(élèves)
							21/12/2023	
								14/09/2023
Projet stratégique de site								
Projet stratégique de site						12/10/2023	19/10/2023 (+COS)	
Projet stratégique de site						12/10/2023 30/11/2023	19/10/2023 (+COS)	
Projet stratégique de site					13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
			23/03/2023		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
Projet stratégique de site Extension des locaux			23/03/2023		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
			31/03/2023		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
			31/03/2023 05/05/2023		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
		00/07/2000	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT)		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
		09/06/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT)		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
		19/06/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023		13/12/2023		19/10/2023 (+COS)	
		19/06/2023 15/09/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023		13/12/2023	30/11/2023	19/10/2023 (+COS)	
	02/10/2023	19/06/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023				19/10/2023 (+COS)	
	02/10/2023	19/06/2023 15/09/2023 06/10/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023		13/12/2023	30/11/2023	19/10/2023 (+COS) 21/12/2023	
	02/10/2023	19/06/2023 15/09/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023			30/11/2023		
Extension des locaux	02/10/2023	19/06/2023 15/09/2023 06/10/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023			30/11/2023		
Extension des locaux	02/10/2023	19/06/2023 15/09/2023 06/10/2023 11/10/2023	31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023			30/11/2023		

DOSSIER/PROJET	COD	COPIL	GT	CHSCT	СТ	CAC	CA	AG
RIFSEEP					01/03/2022		10/03/2022	
RTT BIATSS inclus Télétravail	07/03/2022			7				65
	09/05/2022			29/06/2022	29/06/2022		11/07/2022	
LDG Contractuels BIATSS					29/11/2022		15/12/2022	
Restructuration services								31/03/2022
Travaux QVT								08/09/2022
			l					16/12/2022
Formulaire autoévaluation R	PS			24/11/2022				
Plateforme signalement VSS					29/11/2022		15/12/2022	16/12/2022
PCA/PRP						0.1	10/03/2022 P	100000
							13/10/2022 R	
RIPEC						03/03/2022		
			29/03/2022					
			03/05/2022		29/06/2022	12/05/2022	11/07/2022	
			27/06/2022		04/10/2022	(restreint pour	13/10/2022	
					To Market To State	C3)		
REH	13		15/04/2022	83		() S	(2)	(4)
			18/05/2022					
			27/06/2022		29/06/2022		11/07/2022	
			SCHOOL MAN TO SCHOOL STATE				(pleinier pour LDG)	
							01/09/2022	
							(restreint pour REH)	
LDG AVANCEMENT BLATSS					29/06/2022		11/07/2022	
RSU				29/06/2022	29/06/2022		11/07/2022	
LDG MOBILITE				7	04/10/2022	\$5.	13/10/2022	
Campagne emplois					_	03/03/2022		
						16/06/2022		
					04/10/2022			
			11/10/2022		12/10/2022	20/10/2022	13/10/2022	
			10/11/2022			01/12/2022	10/12/2020	
LDG Contractuels EC-ESAS					29/11/2022		15/12/2022	
Règlement Intérieur				03/02/2022	01/03/2022		10/03/2022	55
HC0				(IG SST)	29/11/2022		15/12/2022	

Dialogue social 2021								
DOSSIER/PROJET	COD	COPIL	GT	CHSCT	СТ	CAC	CA	AG
RIFSEEP		3			02/03/2021		11/03/2021	T T
RTT BIATSS inclus Télétravail	22/03/2021	01/03/2021	06/04/2021					
(reprise du projet après	17/05/2021	1 1111	20/05/2021	20/05/2021	25/05/2021		03/06/2021	25/06/2021
interruption Covid pour mise			(présentation					08/07/2021
en œuvre à la rentrée 2021)	27/09/2021		d'Eurécia aux					
	08/11/2021		membres des					
			COD/CHSCT/CT)	l,				
LDG Contractuels BIATSS 17/05/2021 2	17/05/2021	29/03/2021		20/05/2021	25/05/2021	,	03/06/2021	25/06/2021
						10.10	08/07/2021	
NBI	- 1 - 1	j i			05/10/2021		21/10/2021	6
PCA/PRP							11/03/2021 P	
							09/07/2021R	
							21/10/2021 P	
PEDR							09/12/2021	
RCE					29/06/2021		01/07/2021	08/07/2021
	-13							09/09/2021
RSU	22/02/2021							
Campagne emplois		Y Y	01/10/2021		05/10/2021	07/10/2021		
Contract Con			15/10/2021				21/10/2021	
Règle ment Intérieur					25/05/2021		03/06/2021	

► 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.

Au cours de l'année 2023, le CSA et la FSC ont été respectivement réunis à 4 et 2 reprises.

Pour ce qui concerne les personnels BIATSS, ni la CPE, ni la CCP, n'ont été réunies en 2023.

Il convient de rappeler que par application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, le rôle des CPE et CCP a été recentré sur le seul examen des décisions individuelles défavorables aux agents et sur leur saisine. Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.

Ce sont dorénavant les lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent les orientations générales de la politique du ministère ainsi que les procédures applicables en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et en matière de mobilité ; ces LDG ministérielles ayant été complétées de LDG internes à SUPMICROTECH.

Dans le cadre de ces LDG ainsi définies et s'agissant des procédures de promotion des personnels BIATSS de SUPMICROTECH, par voie d'inscription au tableau d'avancement pour l'accès au grade supérieur et sur liste d'aptitude pour l'accès au corps supérieur, le Directeur procède au classement des propositions de promotion selon un ordre de mérite qu'il arrête après avis de la commission d'avancement rendus à l'issue d'un examen collégial avec les mêmes représentants de personnels que ceux composant la CPE.

La commission d'avancement s'est réunie à 6 reprises au cours de l'année 2023.

Pour ce qui concerne les personnels enseignantschercheurs et enseignants, il appartient au Directeur :

- D'arrêter les décisions d'attribution des primes de charges administratives (PCA) et des indemnités fonctionnelles qui constituent la 2nde composante du RIPEC (C2), sur la base des LDG afférentes arrêtées par le Directeur sur délégation du CA, sous réserve d'avis favorable du CSA;
- D'arrêter les décisions d'attribution des primes individuelles qui constituent la 3ème composante du RIPEC (C3), sur la base des LDG afférentes arrêtées par le Directeur sur délégation du CA et sous réserve d'avis favorable du CSA, après avis du CNU et après avis du CAC réuni en formation restreinte.

► Les éléments marquants de l'année

En 2023, le dialogue social a notamment et entre autres porté sur :

- L'harmonisation/simplification des modalités d'avancement d'échelons de la grille indiciaire des personnels contractuels BIATSS et l'instauration d'une prime de fin d'année (PFA) à leur bénéfice, calquée sur le complément indemnitaire annuel (CIA) versé aux personnels fonctionnaires BIATSS ;
- La majoration spécifique de l'IFSE rattachée aux fonctions relevant de la BAP E (informatique) ;
- La révision de la composante fonctionnelle du RIPEC (C2) et de la PCA (mensualisée) avec une augmentation de 7 à 17 % selon les missions et responsabilités :
- La révision triennale de l'IFSE des personnels ITRF opérée en 2 temps : +17500 € consacrés à un premier temps de revalorisation de l'IFSE des personnels ITRF avec effet rétroactif au 01/01/2023, puis à nouveau +17500 € engagés pour un second temps de revalorisation de l'IFSE applicable à compter du 01/01/2024, soit une revalorisation totale de +35000 € annuels portant ainsi une augmentation de 25 à 30 % environ pour les adjoints techniques, les techniciens et les assistants ingénieurs, et une augmentation de 15 à 20% environ pour les ingénieurs d'études et les ingénieurs de recherche ;
- La mise en place de la prime au brevet d'invention et à l'intéressement associé pour encourager les personnels de l'École ;
- L'assouplissement de l'organisation de la flexibilité du temps de travail des personnels BIATSS par un allongement des périodes d'équilibre des modulations horaires et des heures supplémentaires ;
- La mise en œuvre de la politique générale d'action sociale, culturelle, sportive et de loisir, en collaboration avec l'Amicale des personnels ;
- La mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, d'harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes ;
- La restructuration de l'offre de soutien aux enseignements scientifiques et techniques par la création du service d'appui technique aux enseignements (SATE).

► Les jours de grève

Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2023 pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local s'élève à : 28 jours.



GLOSSAIRE

ARTT: Aménagement et réduction du temps de travail

ATER: Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATI: Allocation temporaire d'invalidité

ATRF: Adjoint technique de recherche et de formation

ASIU: Prestations ministérielles d'aides sociales d'initiative

universitaire

BIATSS : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé

CA: Conseil d'administration

CDD: Contrat à durée déterminée

CDI: Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne temps

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

CIA: Complément indemnitaire annuel

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

CSA: Comité social d'administration

CSG: Contribution sociale généralisée

CRCT: Congé pour recherches ou conversions thématiques

CROUS: Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

CT : Comité technique

EC: Personnels enseignants-chercheurs

ENSMM: Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et des

Microtechniques

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

ESAS : Personnels enseignants du secondaire affectés dans le

supérieur

ETP: Equivalent temps plein

ETPT : Equivalent temps plein travaillé

FNAL: Fonds national d'aide au logement

FSC: Formation spécialisée du comité (en matière de santé, de

sécurité et de conditions de travail)

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

MESR : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la

recherche

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

PRAG : Professeur agrégé

PRCE: Professeur certifié

PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur

PRP: Prime de responsabilités pédagogiques

PU: Professeur des universités

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 personnels enseignants -

chercheurs

SHON: Surface hors œuvre nette

TCH ou TRF: Technicien de recherche et de formation



ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MÉCANIQUE ET DES MICROTECHNIQUES

26, rue de l'Épitaphe 25 030 BESANCON

Service Aide au Pilotage sap@ens2m.fr

S.C.R.I.P.T communication@ensm.fr

Service des Systèmes d'Information dsi@ens2m.fr

www.supmicrotech.fr

Mobilité des personnels

Titulaires BIATSS





Titulaires EC-ESAS



2 Départs à la retraite (1 BIATSS et 1 EC-ESAS)







agents en

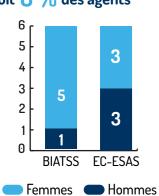
détachement sortant



Qualité de vie et des conditions au travail

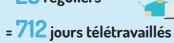
Aménagement du temps de travail

12 agents à temps partiel soit 8 % des agents



Agents en télétravail

30 ponctuels 23 réguliers









543 jours stockés

bénéficiaires du remboursement du forfait mobilité



62 CET ouverts

bénéficiaires du remboursement domicile travail

Action sociale

Nombre d'adhérents de l'Amicale



90

Subvention de l'Amicale

18 500 €

Actions individuelles

12 Nombre de bénéficiaires repas CROUS

4 Autres PIM - ASIU

Formation des agents BIATSS



personnes en









32 793 €

coût total

Santé, Famille

Jours de Congé Maladie Ordinaire

par agent concerné

4.8 par agent

Absences



1464 jours Raisons de santé 700 jours **EC-ESAS**



764 jours **BIATSS**



486 jours Raisons familiales

274 jours **EC-ESAS**



212 jours **BIATSS**



57 jours Garde d'enfant

0 jour **EC-ESAS**

57 jours **BIATSS**

Accident du travail



accident de trajet

visites médicales réalisées



Chiffres clés du

Rapport Social Unique 2023





26 Rue de l'Épitaphe, 25000 Besançon communication@ens2m.fr 03 81 40 27 00

Chiffres au 31/12/2023 / Sources : Mangue - Retour de paie

Effectifs physiques et emplois 80% Traitement brut mensuel moyen des personnels 71 BIATSS 70% 64% 60% titulaires 30% 50% 139 agents en activité + 57 vacataires d'enseignement 5 190 € 36% **40**% 30% 18% EC-ESAS 49% EC-ESAS 20% contractuels 10% 2 599 € BIATSS hommes 48% Contractuels recherche **Titulaires** Contractuels titulaires 46 ans de moyenne (BIATSS et EC-ESAS) Catégories des BIATSS titulaires **64** % | 24% 40% Α Âge moyen Femmes 30 2607€ contractuels 25 20 % 11% 9% 60 ans et plus (11 personnes) B Hommes 2708€ **50** à 59 ans (51 personnes) 2808€ 40 à 49 ans (37 personnes) 16 % 11% 5% C 30 à 39 ans (19 personnes) 20 à 29 ans (21 personnes) 8 % 36 % 27 % Rémunérations accessoires 5 CDI Pyramide des âges de l'ensemble des personnels **Contractuels** 3 (P) et 2 (d) Primes et indemnités versées aux personnels recherche Femmes **785 919 €** soit **7%** de la Masse Salariale 65 à 69 ans Hommes 60 à 64 ans **Contractuel** 55 à 59 ans 50 à 54 ans Montant BIATSS Montant EC-ESAS 45 à 49 ans 409 005 € 376 914 € 40 à 44 ans 35 à 39 ans Carrière des personnels 30 à 34 ans 25 à 29 ans 20 à 24 ans 10 par type de population Masse Salariale 38% FemmesHommes FemmesHommes femmes Enseignants 62 % / Chercheurs dont 10 % contractuels 4 ATER 2 doctorants 1 CPJ Heures complémentaires **EC-ESAS** Titulaires répartis par corps 7% **Heures vacations** BIATSS 2% 90 % titulaires Femmes 86% 28 % Hommes 66% **Promotions** 35 % Rémunérations principales Charges patronales PRAG 3% 0 10 20 30 40 50 60 70 80 **BIATSS** titulaires **EC-ESAS** titulaires Cours complémentaires et vacations 159 725 € 70 291€ Enseignants - chercheurs Femmes — Hommes Prestations sociales et autres rémunérations Enseignants du 2nd degré avancements promotion avancements

? Femmes

Hommes

BIATSS

(d)