

EXTRAIT DE DELIBERATION N°12

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 JUILLET 2025

- Nombre de membres en exercice : 22
- Nombre de membres présents : 16
- Nombre de membres représentés : 4
- Quorum : 11

Rapport Social Unique 2024

Vu l'avis favorable du comité social d'administration du 2 juillet 2025.

Le conseil d'administration approuve le Rapport Social Unique 2024 (Cf. annexe 4).

↳ **VOTE :**

- **Votants** : 20
- **Non-participations au vote** : 0
- **Abstentions** : 0
- **Suffrages exprimés** : 20
 - **Pour** : 20
 - **Contre** : 0

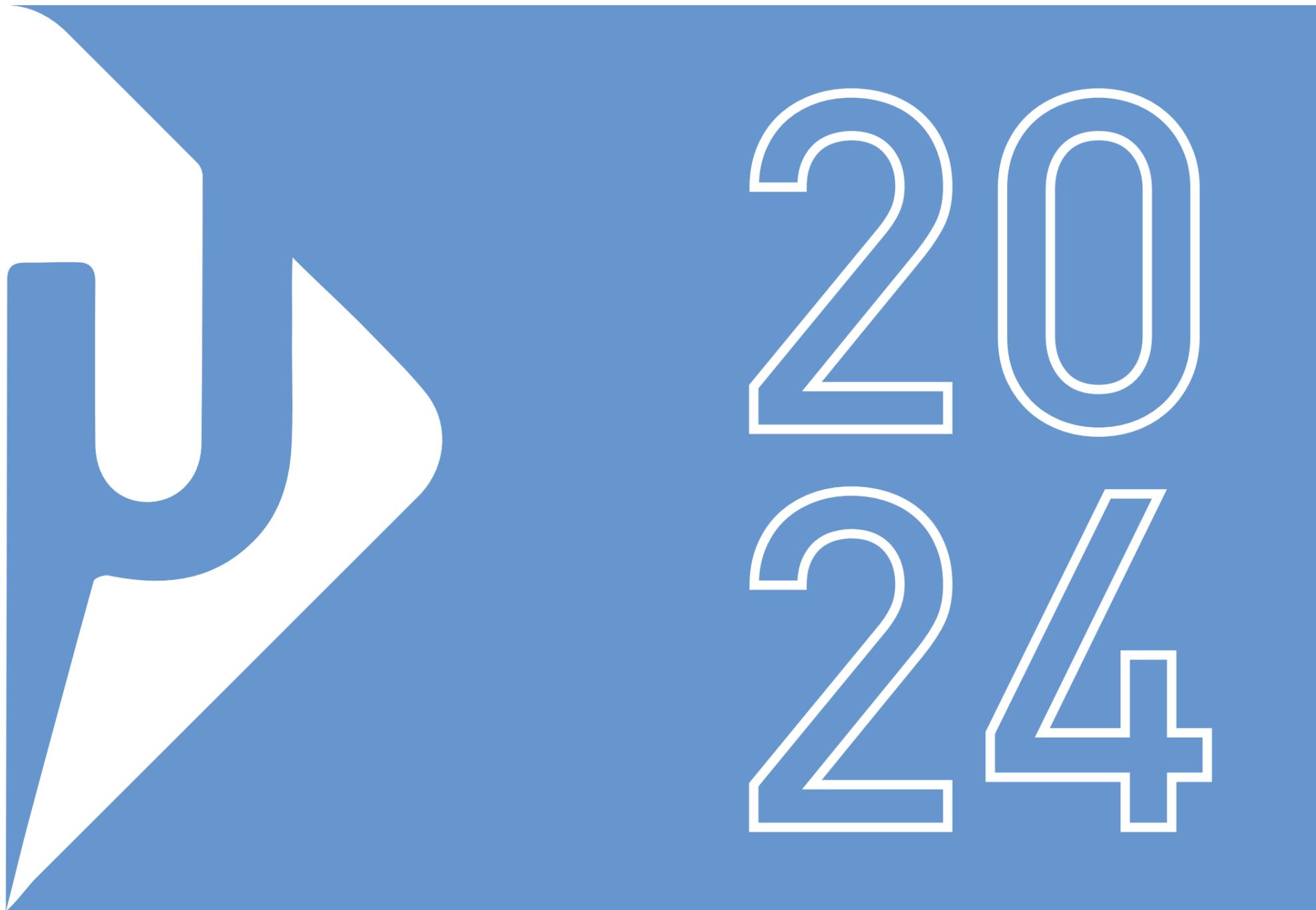
Fait à Besançon, le 10 juillet 2025

Professeur Pascal VAIRAC
Directeur de SUPMICROTECH-ENSMM

Pour le Directeur et par délégation,
Le Directeur Général des Services
de SUPMICROTECH-ENSMM
David MAUPIN



Rapport Social Unique



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	1
Les emplois	3
Les effectifs gérés	4
Les personnels BIATSS	6
Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants	8
La part des femmes parmi les personnels	10
Les effectifs rémunérés	11
L'âge des personnels	14
Recrutements des personnels	16
Les modes de recrutement des personnels.....	17
Les titulaires	18
Les BIATSS titulaires	19
Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires	20
Les contractuels	21
Les mouvements provisoires	22
Parcours professionnels	23
Les BIATSS titulaires	25
Les enseignants-chercheurs et enseignants	26
Formation professionnelle	27
Les rémunérations	30
La masse salariale	32
La structure des dépenses de personnel	34
Les rémunérations principales	35
Les rémunérations brutes des personnels titulaires	36
Les rémunérations brutes des agents contractuels	38
Les rémunérations nettes des personnels titulaires	39
Les rémunérations nettes des agents contractuels	40
Les rémunérations accessoires	41
Les primes et indemnités des personnels BIATSS	42
Les primes et indemnités des enseignants-chercheurs et des enseignants	44
L'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)	47
Les heures complémentaires et les vacations	48
Les prestations sociales	49
Les charges patronales	51
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les BIATSS titulaires	52
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les enseignants titulaires	54
Comparatif des rémunérations femmes-hommes chez les agents contractuels	56

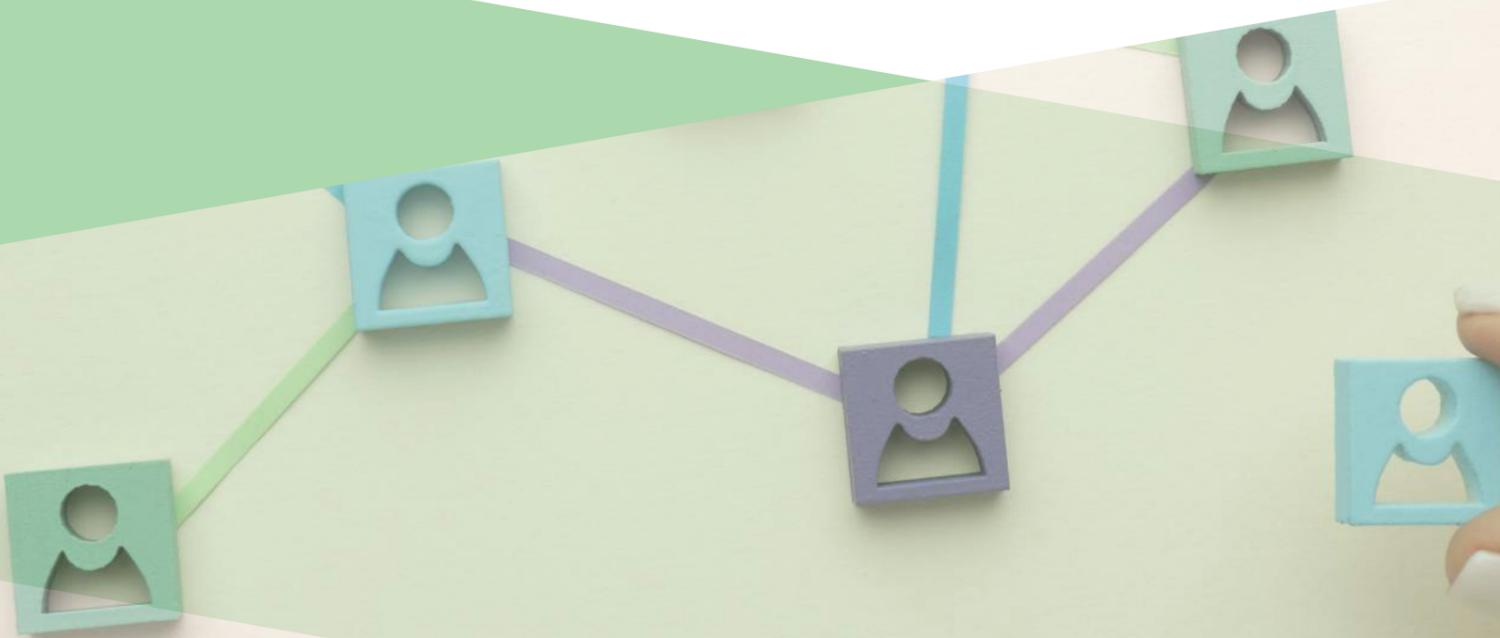


SOMMAIRE

Santé et sécurité au travail	57
Organisation du travail et temps de travail	64
L'organisation du travail	66
Le télétravail	68
Le temps partiel et le temps incomplet	69
Les temps partiels chez les personnels BIATSS	70
Les temps partiels chez les personnels enseignants	71
Les congés annuels et le compte épargne temps	72
Les autres congés (hors congés annuels)	73
Les heures supplémentaires	75
Les personnels BIATSS	76
Action sociale et protection sociale	78
Dialogue social	82



Emplois et effectifs



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

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

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

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

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

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

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

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

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

► **Les emplois**

Depuis son accession aux RCE au 1er janvier 2022, SUPMICROTECH dispose de deux plafonds d'emplois.
Le plafond 1 dit "Etat" qui correspond aux emplois financés par l'état.
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 : $ETPT = \text{effectif physique} \times \text{quotité de temps de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$.
A titre d'exemple :
- Un agent à temps plein (quotité de travail = 100%) présent toute l'année correspond à $1 \times 1 \times 1 = 1$ ETPT
- Un agent à temps partiel à 80% présent toute l'année correspond à $1 \times 0,8 \times 1 = 0,8$ ETPT
- Un agent à temps partiel à 80% présent la moitié de l'année correspond à $1 \times 0,8 \times 0,5 = 0,4$ ETPT*

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

		Plafond 1	Plafond 2
		En ETPT	En ETPT
Emploi permanent	Titulaire	41,8	
	CDI	6,9	
Emploi non permanent	CDD	11,2	10,0
	Apprenti	1,0	
Sous-total BIATSS		60,9	10,0
Emploi permanent	Titulaire	60,1	
Emploi non permanent	CDD	4,0	
Sous-total Enseignant		63,6	
Total sur 2024		124,5	10,0

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

Emploi permanent	Titulaire	45,4	
	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

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs gérés

Précisions :

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

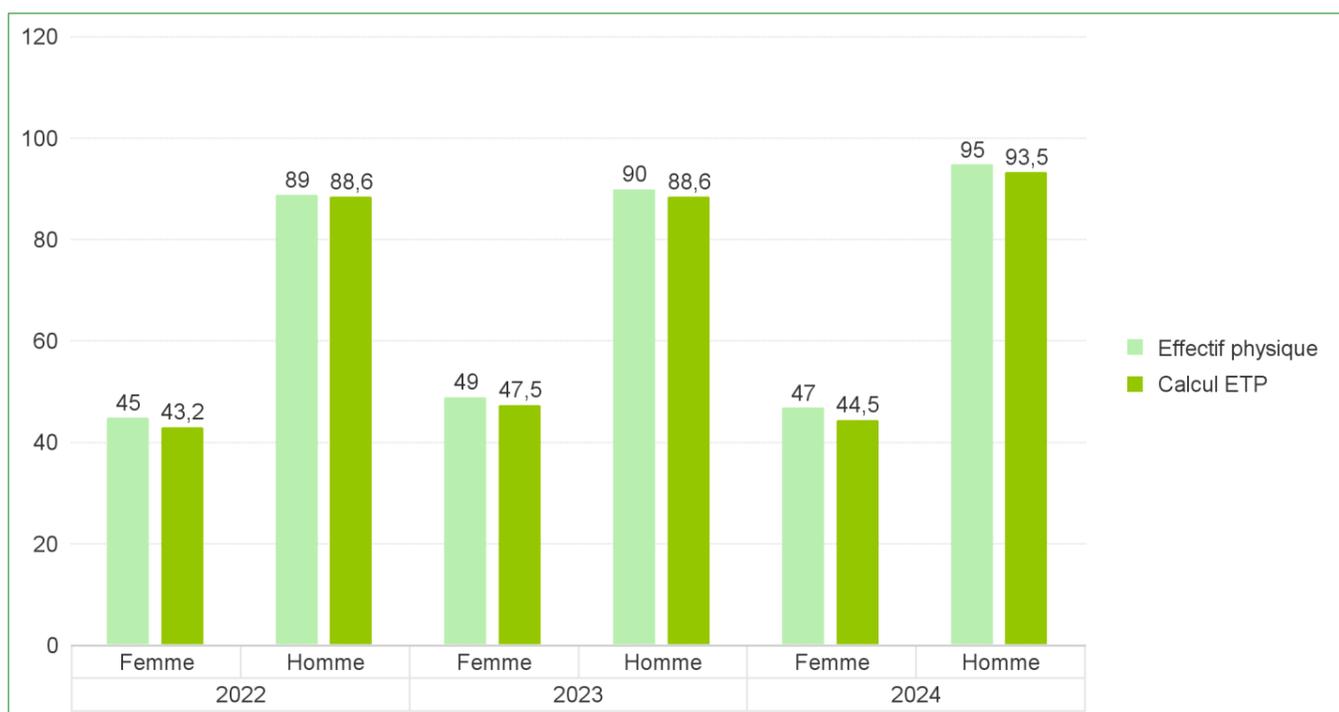
Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

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 :

$ETP = \text{effectif physique à une date donnée} \times \text{quotité de temps de travail}$

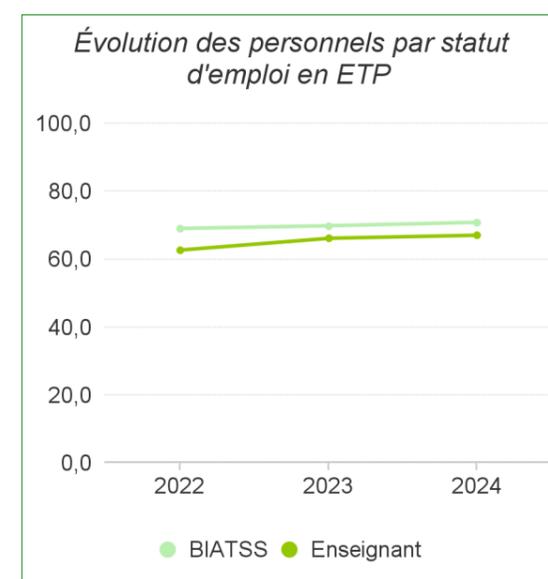
A titre d'exemple : un agent à temps partiel à 60% débutant ses fonctions le 1er juillet correspond à 0 ETP au 30 juin et à 0,6 ETP au 31 décembre s'il est encore en fonction.

► Répartition des effectifs par sexe



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

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	21	20,6	21	20,6	18	17,2
Homme	25	24,8	24	23,8	25	24,6
BIATSS titulaire	46	45,4	45	44,4	43	41,8
Femme	11	10,7	13	12,5	13	12,5
Homme	13	13,0	13	13,0	17	16,6
BIATSS contractuel	24	23,7	26	25,5	30	29,1
Femme	12	11,4	12	11,4	11	10,3
Homme	50	49,8	49	48,8	50	49,8
Enseignant titulaire	62	61,2	61	60,2	61	60,1
Femme	1	0,5	3	3,0	5	4,5
Homme	1	1,0	4	3,0	3	2,5
Enseignant contractuel	2	1,5	7	6,0	8	7,0
Total général	134	131,8	139	136,1	142	138,0



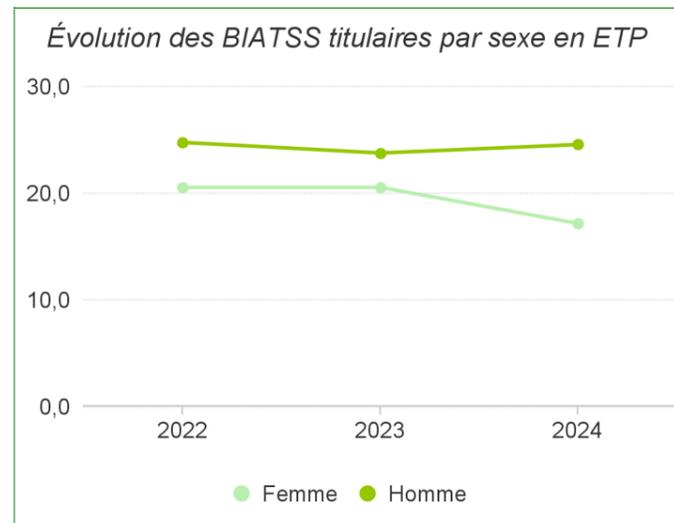
► Répartition des effectifs selon leur statut ou contrat

		2022		2023		2024	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Titulaire	Femme	33	32,0	33	32,0	29	27,5
	Homme	75	74,6	73	72,6	75	74,4
Total général		108	106,6	106	104,6	104	101,9

		2022		2023		2024	
		Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
CDI		6	5,9	5	4,9	7	6,9
Femme		4	3,9	3	2,9	4	3,9
Homme		2	2,0	2	2,0	3	3,0
CDD		18	17,8	21	20,6	22	21,2
Femme		7	6,8	10	9,6	9	8,6
Homme		11	11,0	11	11,0	13	12,6
Apprenti						1	1,0
Homme						1	1,0
ATER		1	0,5	4	3,0	4	3,0
Femme		1	0,5	1	1,0	2	1,5
Homme				3	2,0	2	1,5
CPJ		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Homme		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Doctorant				2	2,0	3	3,0
Femme				2	2,0	3	3,0
Homme				2	2,0	3	3,0
Total général		26	25,2	33	31,5	38	36,1

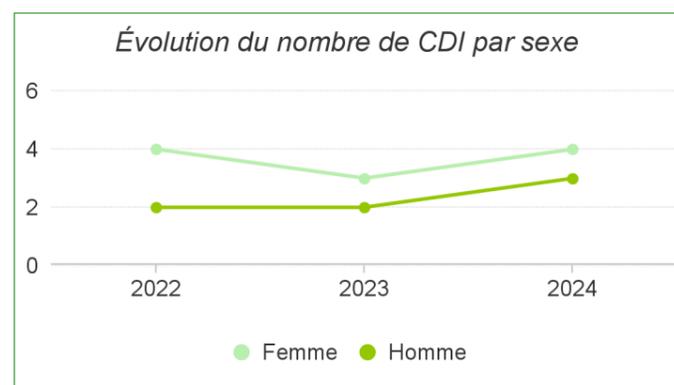
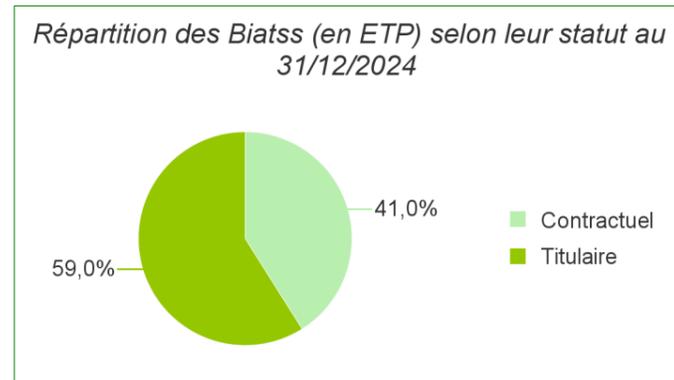
► Répartition des BIATSS titulaires selon leur corps

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Homme	10	10,0	9	9,0	9	9,0
IGR et emplois fonctionnels	10	10,0	9	9,0	9	9,0
Femme	8	8,0	8	8,0	8	7,6
Homme	8	8,0	7	7,0	8	7,8
IGE	16	16,0	15	15,0	16	15,4
Femme	4	4,0	3	3,0	1	1,0
Homme	1	1,0	2	2,0	2	2,0
ASI	5	5,0	5	5,0	3	3,0
Femme	3	2,8	5	4,8	5	4,8
Homme	4	3,8	4	3,8	4	3,8
TCH	7	6,6	9	8,6	9	8,6
Femme	6	5,8	5	4,8	4	3,8
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ATRF	8	7,8	7	6,8	6	5,8
Total des titulaires	46	45,4	45	44,4	43	41,8



► Répartition des BIATSS contractuels selon leur type de contrat

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	4	3,9	3	2,9	4	3,9
Homme	2	2,0	2	2,0	3	3,0
CDI	6	5,9	5	4,9	7	6,9
Femme	7	6,8	10	9,6	9	8,6
Homme	11	11,0	11	11,0	13	12,6
CDD	18	17,8	21	20,6	22	21,2
Homme					1	1,0
Apprenti					1	1,0
Total des contractuels	24	23,7	26	25,5	30	29,1



► Nombre de CDD transformés en CDI et leur ancienneté au 31/12/2024

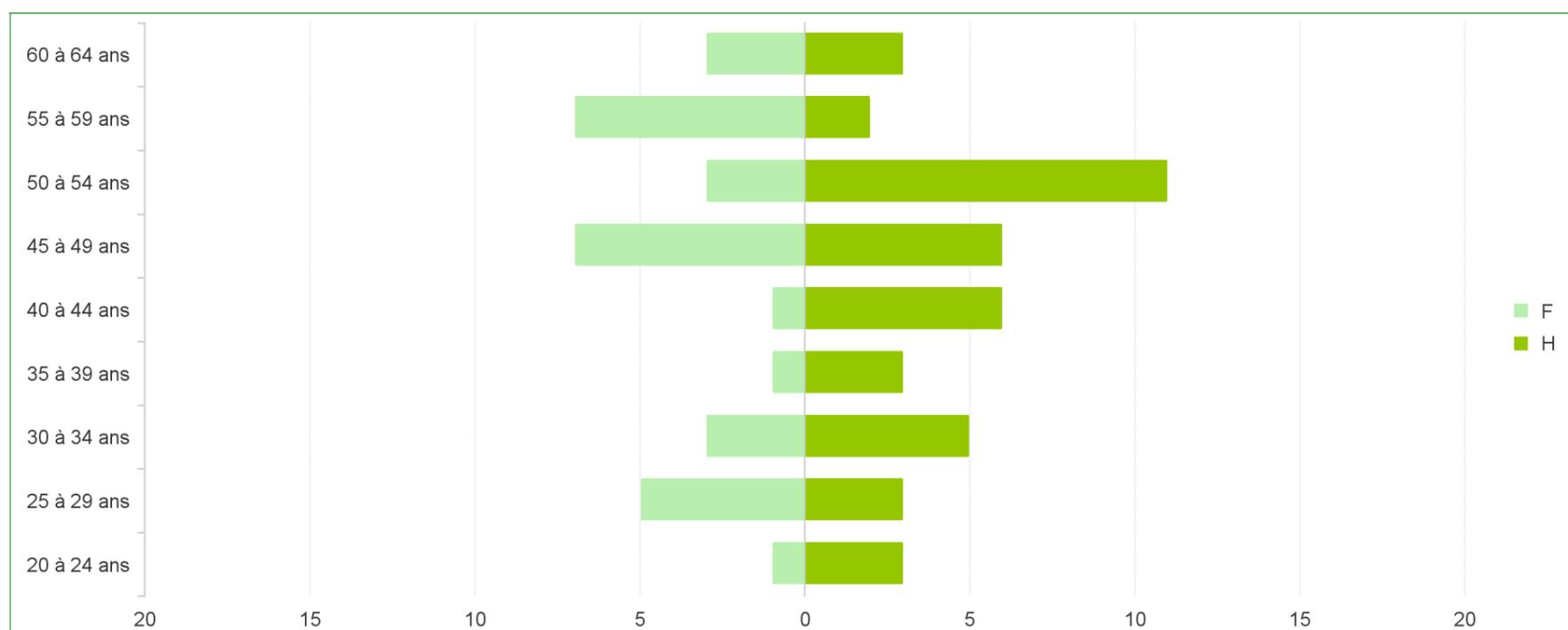
	Homme	Femme
Depuis moins d'un an	1	1
Depuis 6 an(s)	1	
Depuis 7 an(s)	1	1
Depuis 8 an(s)		1
Depuis 11 an(s)		1
Total CDI	3	4

Lecture du tableau :
Les périodes correspondent à l'ancienneté du CDI à la date du 31/12/2024.

► Répartition des BIATSS selon leur catégorie

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	12	12,0	11	11,0	9	8,6
Homme	19	19,0	18	18,0	19	18,8
Catégorie A	31	31,0	29	29,0	28	27,4
Femme	3	2,8	5	4,8	5	4,8
Homme	4	3,8	4	3,8	4	3,8
Catégorie B	7	6,6	9	8,6	9	8,6
Femme	6	5,8	5	4,8	4	3,8
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	8	7,8	7	6,8	6	5,8
Total BIATSS titulaires	46	45,4	45	44,4	43	41,8

► Pyramide des âges des personnels BIATSS en 2024

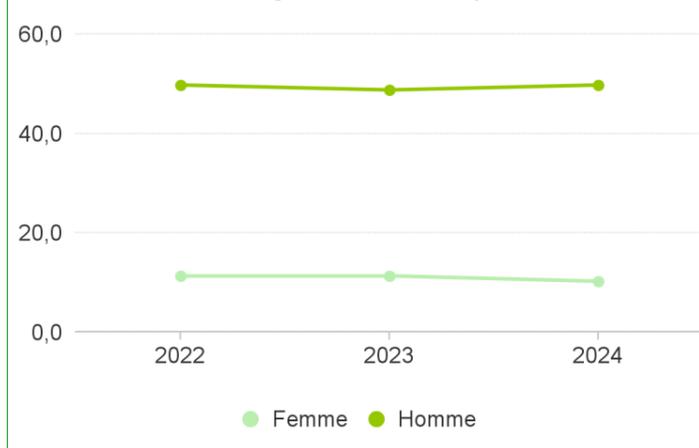


EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants

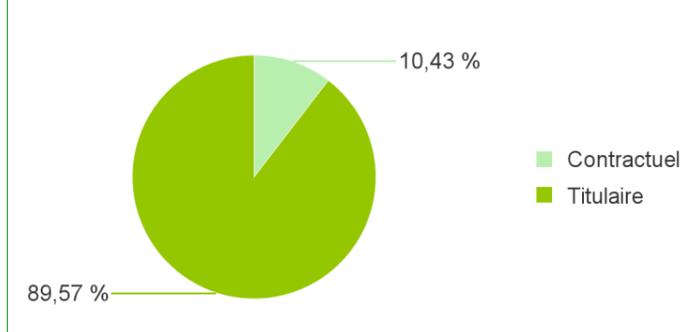
► Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires selon leur corps

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP	Effectif physique	ETP
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	16	16,0	17	17,0	17	17,0
PU	18	18,0	19	19,0	19	19,0
Femme	5	4,6	5	4,6	5	4,5
Homme	24	23,8	21	20,8	22	21,8
MCF	29	28,4	26	25,4	27	26,3
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	7	7,0	8	8,0	8	8,0
PRAG	9	9,0	10	10,0	10	10,0
Femme	3	2,8	3	2,8	2	1,8
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	6	5,8	6	5,8	5	4,8
Total général	62	61,2	61	60,2	61	60,1

Évolution des enseignants titulaires par sexe en ETP



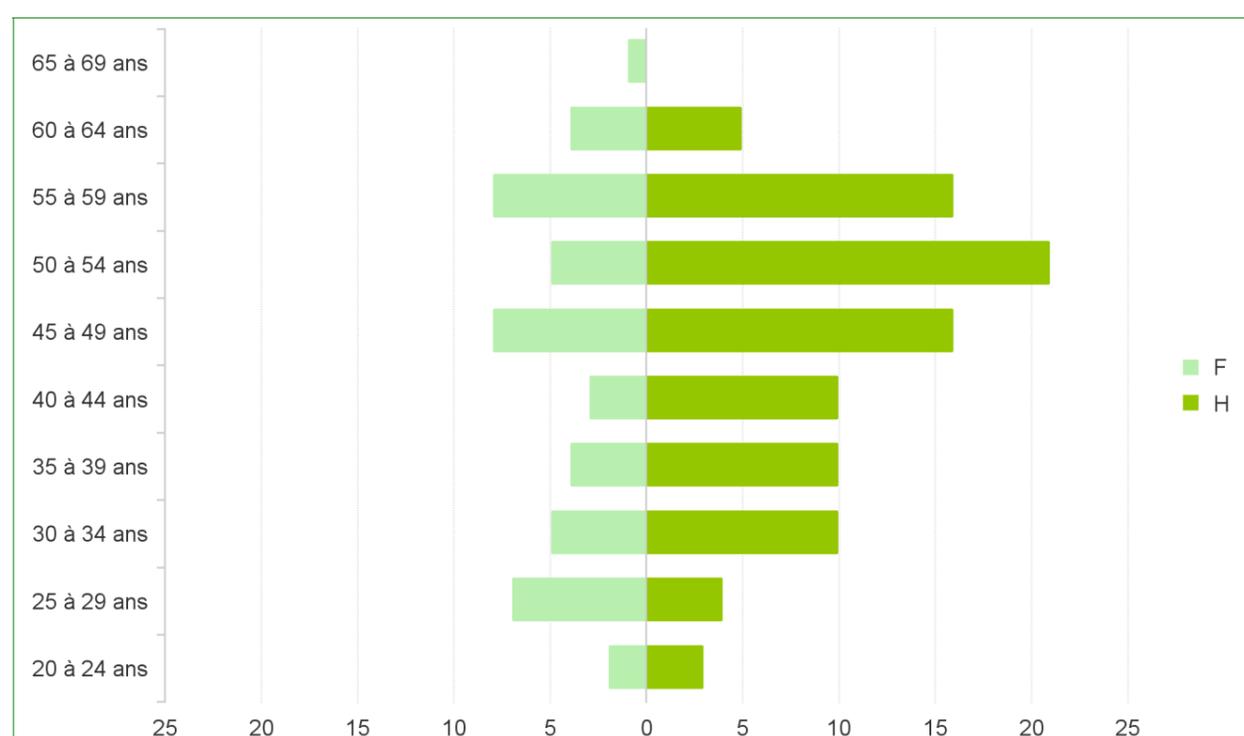
Répartition des enseignants en ETP selon leur statut au 31/12/2024 hors vacataire



► Répartition des enseignants contractuels

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT	Effectif physique	ETPT
Femme	1	0,5	1	1,0	2	1,5
Homme			3	2,0	2	1,5
ATER	1	0,5	4	2,5	4	3,0
Homme	1	1,0	1	1,0	1	1,0
CPJ	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Femme			2		3	
Doctorant			2		3	

► Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants en 2024



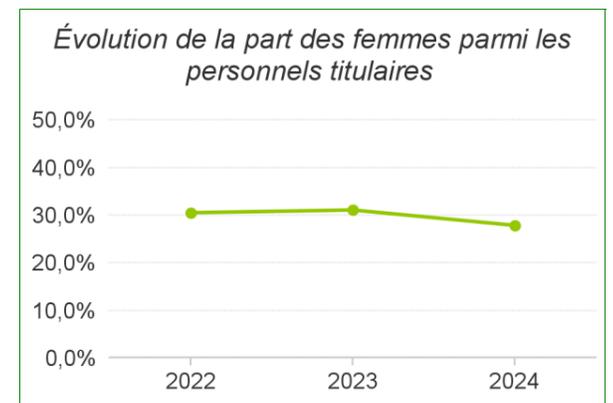
► Répartition des hommes et femmes parmi les enseignants-chercheurs et enseignants selon le grade

	2022		2023		2024	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Classe exceptionnelle	1	9	1	9	1	7
Première classe	1	3	1	3	1	5
Deuxième classe		4		5		5
Professeurs des universités	2	16	2	17	2	17
Hors classe		7		8		6
Classe normale	5	17	5	13	5	16
Maîtres de conférence	5	24	5	21	5	22
Classe exceptionnelle		4	1	4	1	4
Hors classe	1	1		1		1
Classe normale	1	2	1	3	1	3
Professeurs agrégés	2	7	2	8	2	8
Classe exceptionnelle	1	2	1	2	1	2
Hors classe	1		1		1	
Classe normale	1	1	1	1		1
Professeurs certifiés	3	3	3	3	2	3
Total général	12	50	12	49	11	50

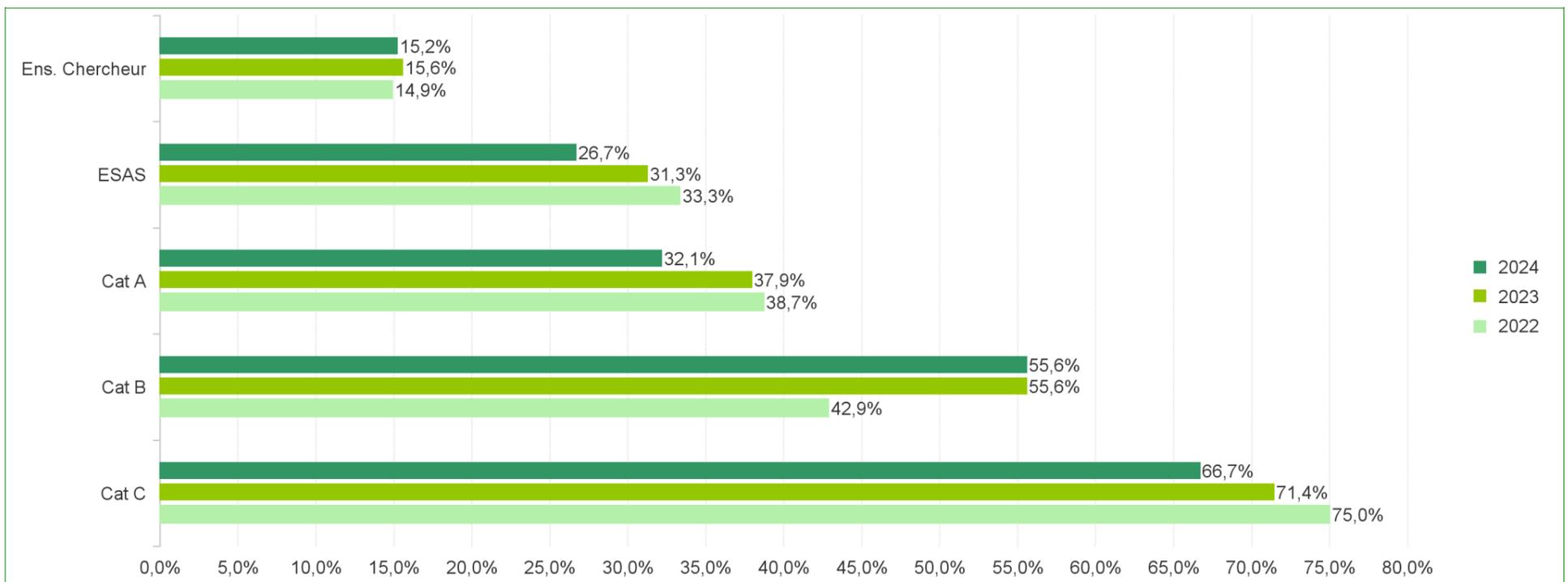
EMPLOIS ET EFFECTIFS - La part des femmes parmi les personnels

► Part des femmes parmi les personnels

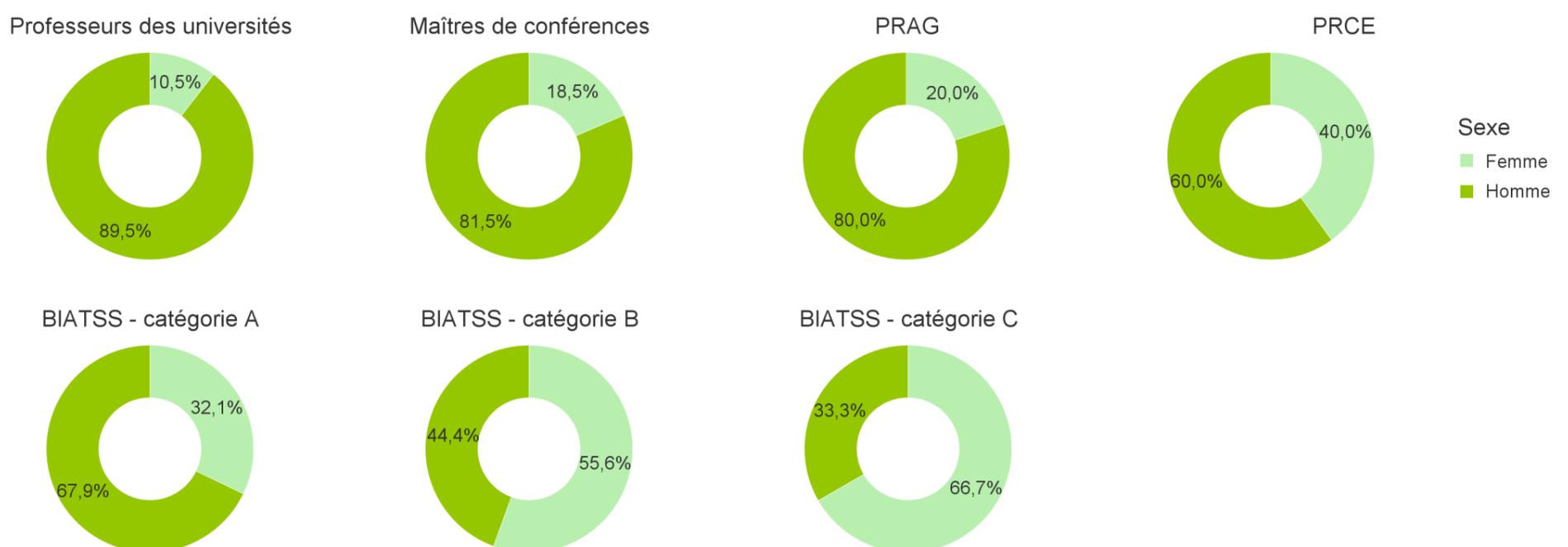
	2022		2023		2024	
	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes	Nombre de personnels	Part des femmes
BIATSS titulaire	46	45,7%	45	46,7%	43	41,9%
BIATSS contractuel	24	45,8%	26	50,0%	30	43,3%
Enseignant titulaire	62	19,4%	61	19,7%	61	18,0%
Enseignant contractuel	2	50,0%	7	42,9%	8	62,5%
Total	134	33,6%	139	35,3%	142	33,1%



► Part des femmes selon le statut des personnels titulaires



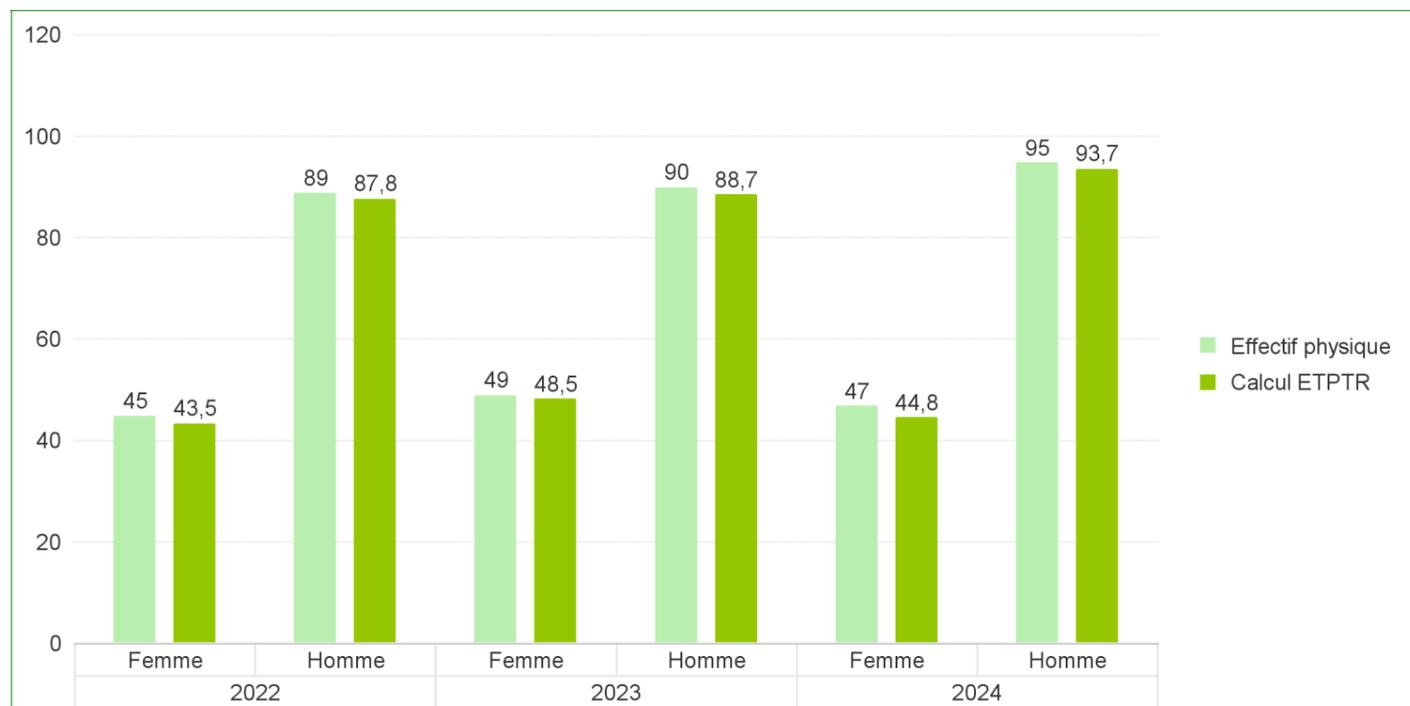
► Répartition des personnels titulaires selon le genre au 31/12/2024



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

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	21	20,7	21	20,7	18	17,3
Homme	25	24,9	24	23,9	25	24,7
BIATSS titulaire	46	45,6	45	44,6	43	42,0
Femme	11	10,8	13	11,6	13	12,6
Homme	13	12,1	13	13,0	17	16,6
BIATSS contractuel	24	22,9	26	24,6	30	29,2
Femme	12	11,6	12	11,1	11	10,4
Homme	50	49,8	49	48,9	50	49,9
Enseignant titulaire	62	61,4	61	60,0	61	60,3
Femme	1	0,5	3	5,0	5	4,5
Homme	1	1,0	4	3,0	3	2,5
Enseignant contractuel	2	1,5	7	7,5	8	7,0
Total général	134	131,4	139	136,7	142	138,5

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs rémunérés

► Répartition des effectifs titulaires par sexe et corps

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	16	16,0	17	17,0	17	17,0
PU	18	18,0	19	19,0	19	19,0
Femme	5	4,7	5	4,7	5	4,6
Homme	24	23,8	21	20,9	22	21,9
MCF	29	28,6	26	25,5	27	26,4
Femme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Homme	7	7,0	8	8,0	8	8,0
PRAG	9	9,0	10	10,0	10	10,0
Femme	3	2,9	3	2,5	2	1,9
Homme	3	3,0	3	3,0	3	3,0
PRCE	6	5,9	6	5,5	5	4,9
Homme	10	10,0	9	9,0	9	9,0
IGR et emplois fonctionnels	10	10,0	9	9,0	9	9,0
Femme	8	8,0	8	8,0	8	7,6
Homme	8	8,0	7	7,0	8	7,9
IGE	16	16,0	15	15,0	16	15,5
Femme	4	4,0	3	3,0	1	1,0
Homme	1	1,0	2	2,0	2	2,0
ASI	5	5,0	5	5,0	3	3,0
Femme	3	2,9	5	4,9	5	4,9
Homme	4	3,9	4	3,9	4	3,9
TCH	7	6,7	9	8,7	9	8,7
Femme	6	5,9	5	4,9	4	3,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
ATRF	8	7,9	7	6,9	6	5,9
Total général	108	107,0	106	104,6	104	102,3

EMPLOIS ET EFFECTIFS - Les effectifs rémunérés

► Répartition des effectifs BIATSS titulaires par sexe et catégorie

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	12	12,0	11	11,0	9	8,6
Homme	19	19,0	18	18,0	19	18,9
Catégorie A	31	31,0	29	29,0	28	27,5
Femme	3	2,9	5	4,9	5	4,9
Homme	4	3,9	4	3,9	4	3,9
Catégorie B	7	6,7	9	8,7	9	8,7
Femme	6	5,9	5	4,9	4	3,9
Homme	2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie C	8	7,9	7	6,9	6	5,9
Total BIATSS titulaires	46	45,6	45	44,6	43	42,0

► Répartition des effectifs contractuels par sexe et corps

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR	Effectif physique	ETPTR
Femme	1	0,5	1	1,0	2	1,5
Homme			3	2,0	2	1,5
ATER	1	0,5	4	2,5	4	3,0
Femme	11	10,8	13	11,6	13	12,6
Homme	13	12,1	13	13,0	16	15,6
BIATSS contractuels	24	22,9	26	24,6	29	28,2
Homme					1	1,0
Apprenti					1	1,0
Homme	1	1,0	1	1,0	1	1,0
CPJ	1	1,0	1	1,0	1	1,0
Femme			2	4,0	3	3,0
Doctorant			2	4,0	3	3,0
Total contractuels	26	24,4	33	32,1	38	36,2

► Répartition des personnels par sexe et position statutaire en 2024

	2024		
	Effectif physique	ETPT	ETPTR
Femme	46	41,5	43,8
Homme	95	93,5	93,7
En activité	141	135,0	137,5
Total	141	135,0	137,5

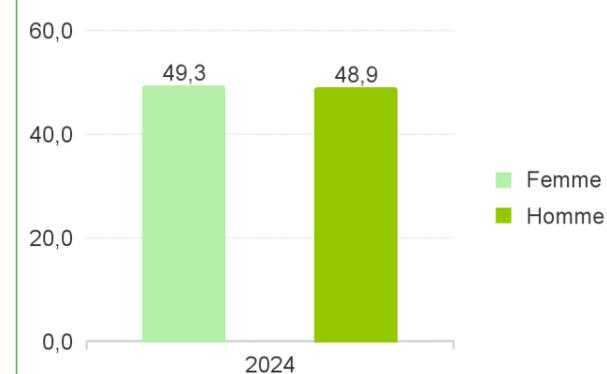
Remarque :
Lors de la publication du RSU 2024, un personnel est manquant dans ce tableau du fait d'un numéro INSEE provisoire.

EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

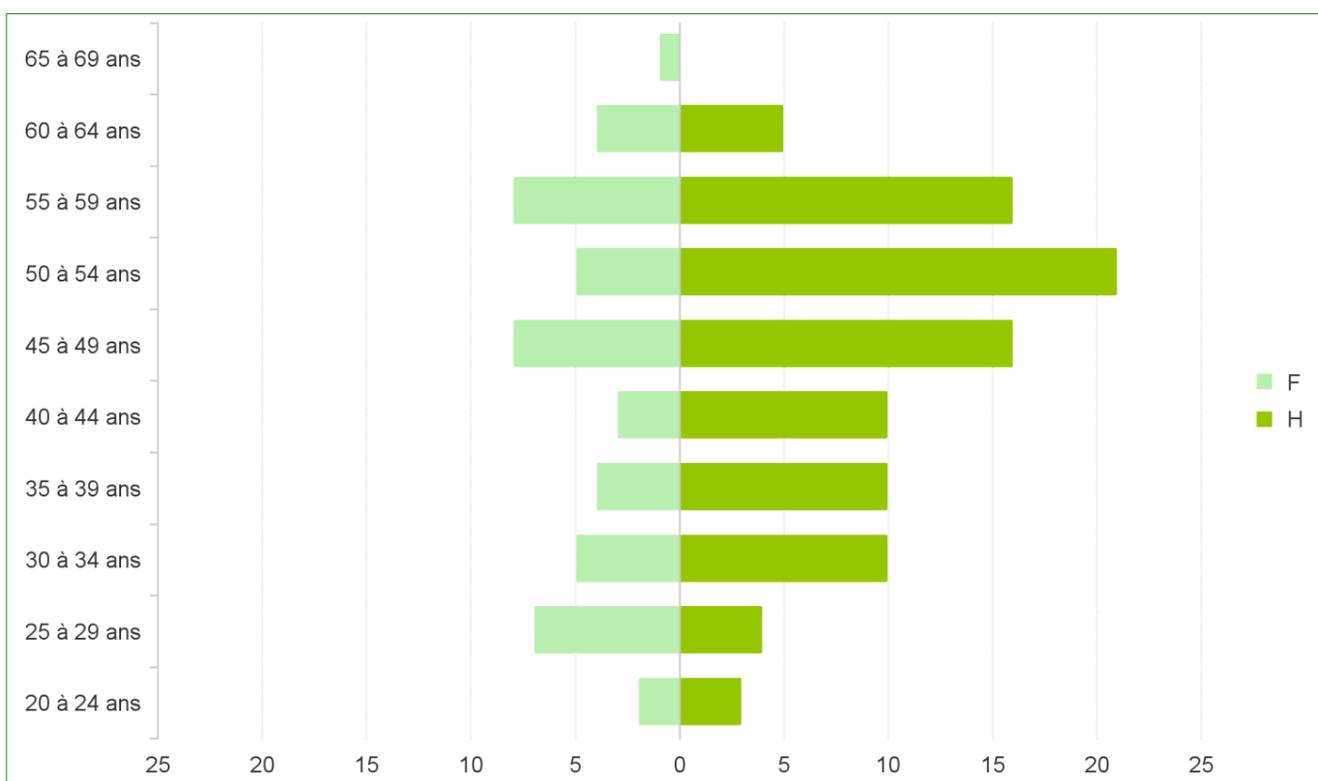
► Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par sexe

	2022		2023		2024	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	50,1	53	50,3	53	49,3	53
Homme	51,0	51	50,3	51	48,9	51
Total général	50,7	52	50,3	52	49,0	51

Âge moyen des effectifs titulaires - année 2024



► Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



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

	2022		2023		2024	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	50,6	55	51,0	55	49,6	53
Homme	49,2	51	48,1	51	48,7	50
BIATSS titulaire	49,9	51	49,5	52	49,1	51
Femme	44,9	46	40,2	45	39,4	37
Homme	33,1	32	33,4	31	35,9	34
BIATSS contractuel	38,5	36	36,8	33	37,5	34
Femme	49,1	50	49,1	50	48,8	49
Homme	51,9	53	51,5	53	49,0	51
Enseignant titulaire	51,3	53	51,0	52	49,0	51
Femme	30,1	30	28,4	25	27,7	25
Homme	38,5	39	31,0	29	33,8	36
Enseignant contractuel	34,3	34	29,9	28	30,0	30
Total général	48,2	49	46,7	49	45,5	47

■ EMPLOIS ET EFFECTIFS - L'âge des personnels

► Âge moyen et âge médian des effectifs titulaires par catégorie

	2022		2023		2024	
	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian
Femme	50,6	52	47,0	49	43,5	46
Homme	50,5	51	49,1	51	49,9	51
Catégorie A	50,5	52	48,2	51	47,3	51
Femme	58,5	59	51,6	55	51,6	55
Homme	44,1	45	44,1	45	44,1	45
Catégorie B	50,3	50	48,3	50	48,3	50
Femme	46,7	49	50,2	57	46,6	49
Homme	48,5	48	48,5	48	48,5	48
Catégorie C	47,2	48	49,7	51	47,2	48
Total général	49,9	51	48,4	51	47,5	51

Recrutements des personnels



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

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

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

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

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

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

► Les modes de recrutement des personnels

Les modes de recrutement des personnels fonctionnaires sont multiples.

Les entrées (ou arrivées) :

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

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

Les sorties (ou départs) :

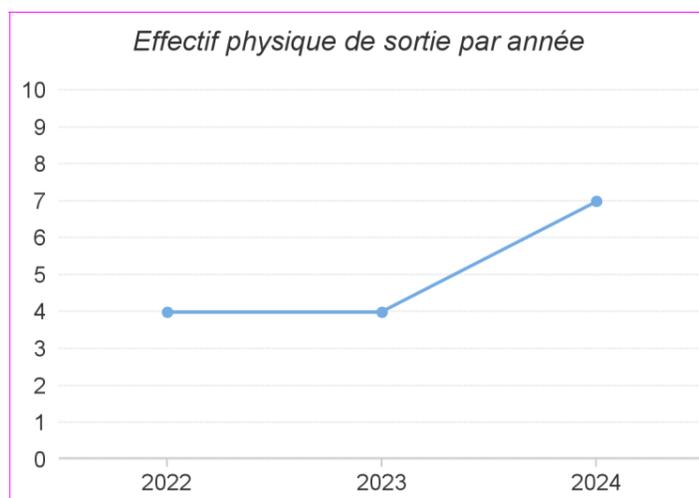
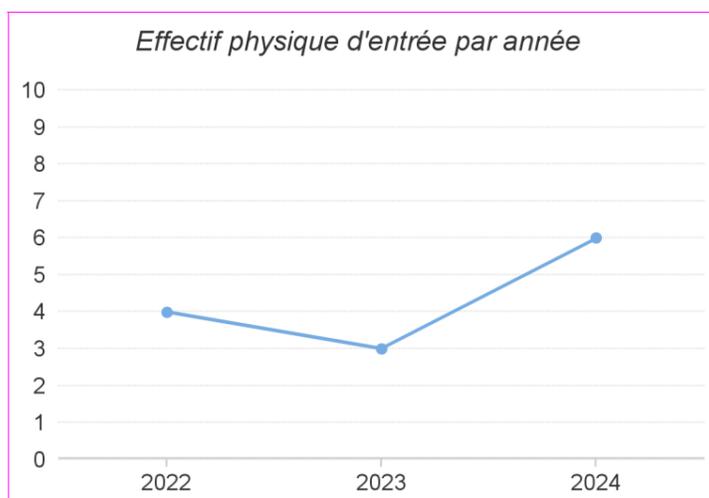
Une sortie désigne toute personne quittant SUPMICROTECH et/ou la fonction publique au cours de la période de référence.

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

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

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les titulaires

► Recrutement des personnels titulaires



	BIATSS titulaire			Enseignant titulaire		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'entrées		1	2	4	2	4
Nombre de sorties	3	1	3	1	3	4
Effectif moyen permanent	47	47	44	60	62	59
Effectif au 31 décembre de l'année N	46	45	43	62	61	61
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-	46	45	-	62	61
Taux de recrutement		2,1%	4,6%	6,7%	3,2%	6,8%
Taux de départ	6,4%	2,1%	6,8%	1,7%	4,9%	6,8%
Taux de rotation	-	2,2%	5,7%	-	4,1%	6,6%

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

Taux de recrutement :
Somme des entrées / effectif moyen permanent

Taux de départ :
Somme des sorties / effectif moyen permanent

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

► Âge moyen de départ à la retraite des personnels titulaires

	BIATSS titulaire			Enseignant titulaire		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Femme	64,9					
Homme	64,4	63,0		67,0	64,8	66,7

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les BIATSS titulaires

► Répartition des entrées et sorties des BIATSS titulaires

	BIATSS titulaire					
	2022		2023		2024	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
Catégorie A		1	1	1	2	2
Catégorie B		2				
Catégorie C						1
Total		3	1	1	2	3

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

► Motifs d'entrées des BIATSS titulaires

		BIATSS titulaire		
		2022	2023	2024
Catégorie A	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION			1
	MUTATION		1	1
Total			1	2

► Motifs de sorties des BIATSS titulaires

		BIATSS titulaire		
		2022	2023	2024
Catégorie A	Admission à la retraite sur demande	1	1	
	Mutation dans un établissement relevant du MESR			1
	Radiation d'office suite à nomination dans un corps de fonctionnaires			1
Catégorie B	Admission à la retraite sur demande	1		
	Radiation pour non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité	1		
Catégorie C	Retraite sur demande après atteinte de l'âge ou de la durée de service d'ouverture des droits			1
Total		3	1	3

RECRUTEMENTS DES PERSONNELS - Les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

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

	Enseignant titulaire					
	2022		2023		2024	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
PU	1					2
MCF	3	1	1	3	4	2
PRAG			1			
Total	4	1	2	3	4	4

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

		Enseignant titulaire		
		2022	2023	2024
PU	1ERE NOMINATION OU CLASSEMENT	1		
MCF	1ERE NOMINATION OU CLASSEMENT	3		
	CONCOURS EXTERNE			3
	MUTATION		1	1
PRAG	CONCOURS INTERNE		1	
Total		4	2	4

► Motifs de sorties des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

		Enseignant titulaire		
		2022	2023	2024
PU	Admission à la retraite sur demande			2
MCF	Admission à la retraite sur demande		1	1
	Fin de contrat			1
	Mutation dans un établissement relevant du MESR		2	
	Retraite d'office pour limite d'âge	1		
Total		1	3	4

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.

	BIATSS contractuel			Enseignant contractuel		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'entrées	13	15	15	4	7	5
Nombre de sorties	7	12	6	5	2	4
Effectif moyen permanent	24	24	26	4	4	8
Effectif au 31 décembre de l'année N	24	26	29	2	7	9
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	-	24	26	-	2	7
Taux de recrutement	55,3%	62,7%	57,1%	95,7%	178,7%	66,7%
Taux de départ	29,8%	50,2%	22,9%	119,6%	51,1%	53,3%
Taux de rotation	-	54,0%	38,2%	-	100,0%	56,3%

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

		2022	2023	2024
BIATSS	Femme	1	1	2
	Homme	3	2	2
Enseignant	Homme	1		
Total		5	3	4

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.

		2022	2023	2024
BIATSS	Femme	2	2	3
	Homme		1	2
Enseignant	Homme	1	1	1
Total		3	4	6

► Le congé parental

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

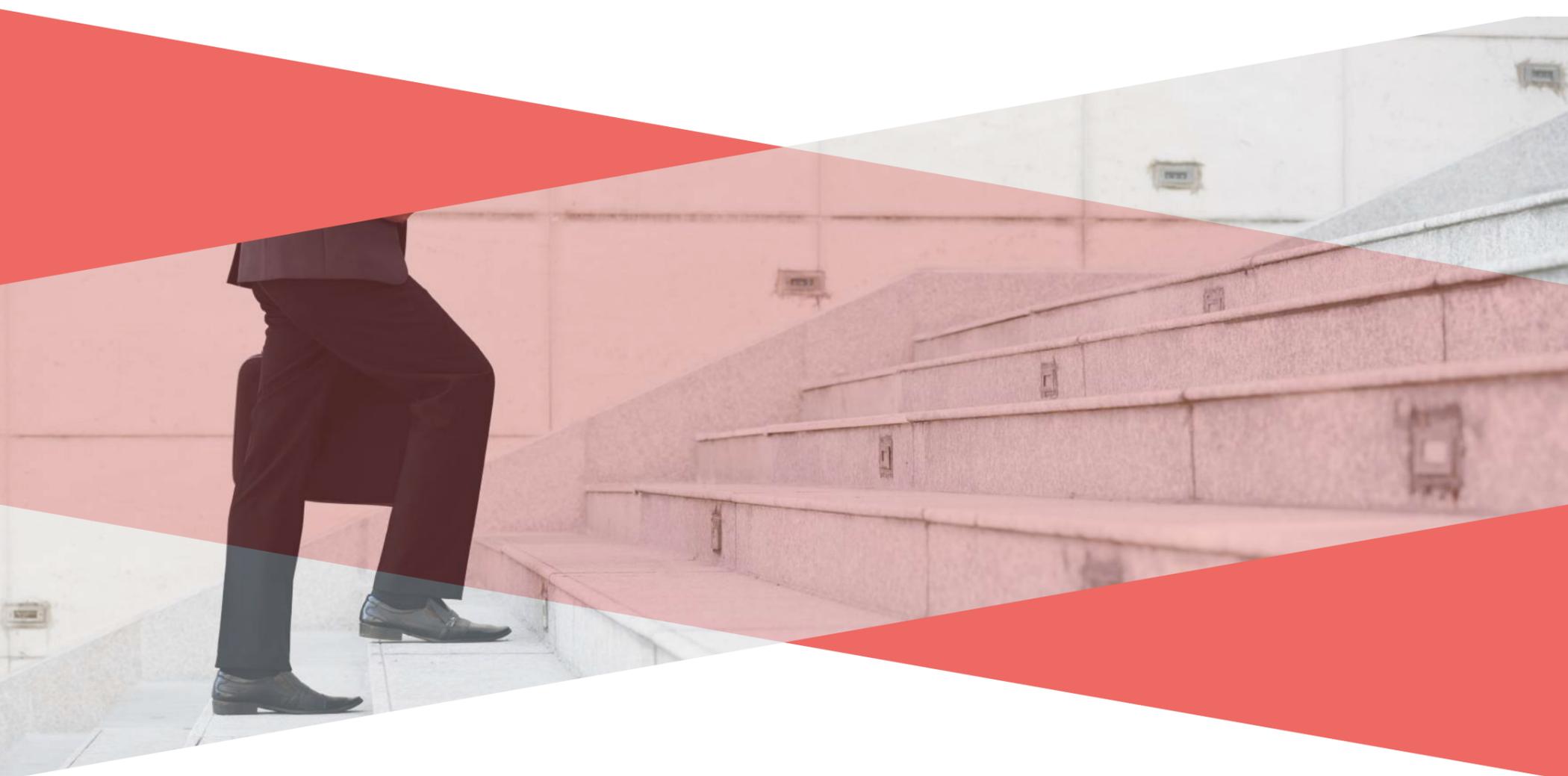
Aucun congé parental n'est a noté en 2024, 2023 ou 2022.

► La mise à disposition

		2022	2023	2024
BIATSS	Femme	1	1	
Enseignant	Homme	1	1	1
Total		2	2	1

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

Parcours professionnels



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

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

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

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

► Modalités de promotion des fonctionnaires

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

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

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

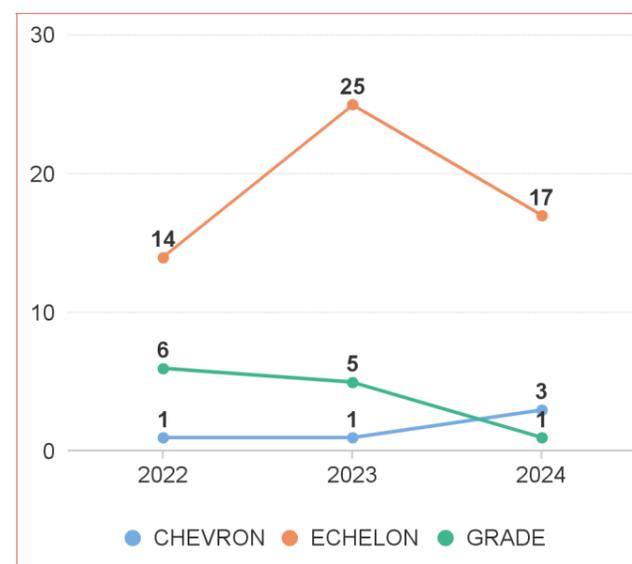
PARCOURS PROFESSIONNELS - Les BIATSS titulaires

► Voies d'accès à la promotion des BIATSS titulaires

	AVANCEMENT D'ÉCHELON		AVANCEMENT DE CORPS	AVANCEMENT DE GRADE		CONCOURS INTERNE	EXAMEN PROFESSIONNEL (LOI SAPIN 2001)
	Femme	Homme	Femme	Femme	Homme	Femme	Homme
Total sur 2024	8	9	1	1	1	1	
Total sur 2023	13	13	1	1	4		1
Total sur 2022	10	5		1	5		

► Types de promotion des BIATSS titulaires

	CHEVRON	EHELON		GRADE	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
AE/EF	1				
ITRF	2	10	7	1	
Total sur 2024	3	10	7	1	
AE/EF			2		
ITRF	1	13	10	1	4
Total sur 2023	1	13	12	1	4
ITRF	1	10	4	1	5
Total sur 2022	1	10	4	1	5



► Promotions de grade des personnels BIATSS

Accès au grade de	2022		2023		2024	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
IGR HC	5	1	2	1	2	
IGR				3		
IGR 1C	1	1				
IGE HC	4	1	3		7	1
ATRF P1C	2	1	2	1		
ATRF P2C	2	1	2		3	
TECH CE	2		3	1	3	
TECH CS	4	1	1		1	
Total	20	6	13	6	16	1

► Promotions de corps des BIATSS titulaires

Accès au corps de	2022		2023		2024	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
IGR	14		13		14	
IGE	5		5		5	2
ASI	6		7		7	
TECH	3		3	1	3	
Total	28		28	1	29	2

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

		ANCIENNETE	AVANCEMENT CHOIX ENS. CERCH.	TABLEAU D'AVANCEMENT	CONCOURS EXTERNE	CHOIX
2024	Femme	3				
	Homme	12			2	3
Total sur 2024		15			2	3
2023	Femme	3		1		
	Homme	9	4			
Total sur 2023		12	4	1		
2022	Femme	2		1		
	Homme	13		2		2
Total sur 2022		15		3		2

► **Types de promotion des enseignants-chercheurs et enseignants**

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

Formation professionnelle



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

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

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

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

Chaque personnel est comptabilisé à partir de son numéro INSEE.

► **L'activité de formation à SUPMICROTECH**

	2022		2023		2024	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Adaptation à l'emploi	15	366	10	126,5	10	199
Applications de gestion	3	42	1	14	3	42
Bureautique	1	9			1	6
Concours	10	77	1	9,5		
Hygiène et sécurité	34	155	80	488,5	30	442
Langues étrangères	2	49				
Nouvelles technologies			2	7		
Patrimoine	2	14	4	66,5	3	42
Qualité			1	14		
	56	712	88	726	35	731

	2022		2023		2024	
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures
Femme	24	297	32	236	12	259
Homme	32	415	56	490	23	472
	56	712	88	726	35	731

*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 rémunérations



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

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

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

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

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

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

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

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

REMUNERATIONS - La masse salariale

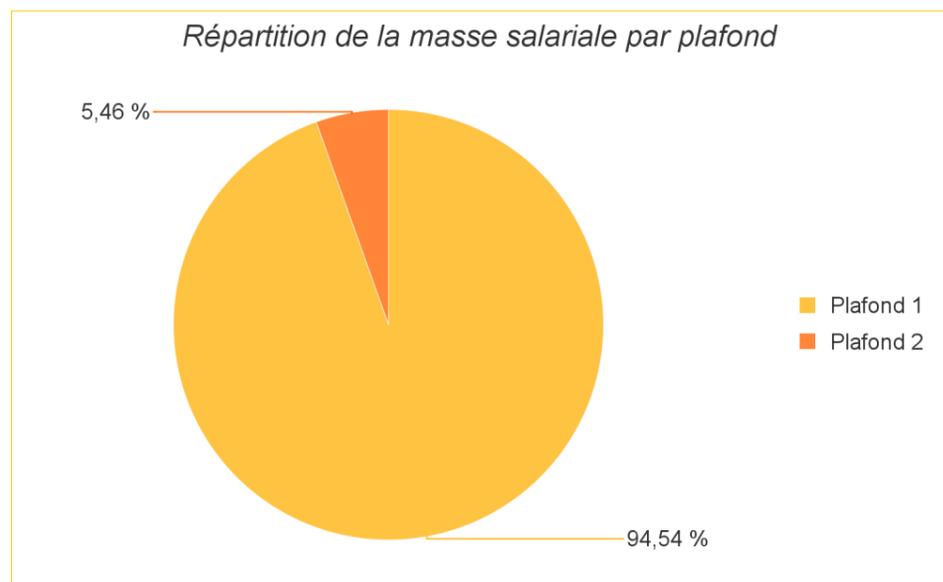
La masse salariale recouvre les dépenses de personnel en fonction dans l'établissement. Elle se compose principalement des crédits de rémunération, d'indemnités et primes diverses, de prestations sociales ainsi que des charges, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

La masse salariale est structurée en 2 parties :

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

► Masse salariale depuis le passage aux RCE

		Plafond 1	Plafond 2	Total
2024	Femme	2 956 663 €	344 956 €	3 301 619 €
	Homme	8 234 876 €	301 978 €	8 536 855 €
Total		11 191 540 €	646 934 €	11 838 474 €
%		94,54%	5,46%	
2023	Femme	2 979 520 €	179 012 €	3 158 532 €
	Homme	8 220 171 €	279 750 €	8 499 921 €
Total		11 199 691 €	458 763 €	11 658 453 €
%		96,06%	3,94%	
2022	Femme	2 880 514 €	73 331 €	2 953 845 €
	Homme	7 964 442 €	231 411 €	8 195 853 €
Total		10 844 957 €	304 741 €	11 149 698 €
%		97,27%	2,73%	



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, évolution des charges patronales, etc.), de facteurs individuels propres à l'agent (déroulement de carrière...) et de décisions prises à l'échelle de l'établissement (recrutements, transformations d'emplois...).

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

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	25	24,6	24	23,6	22	21,2
Homme	27	26,9	26	25,9	28	27,7
BIATSS PERMANENTS	52	51,5	50	49,5	50	48,9
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	12	11,6	12	11,1	11	10,4
Homme	50	49,8	49	48,9	50	49,9
Enseignant PERMANENTS	62	61,4	61	60,0	61	60,3
	114	112,9	111	109,5	111	109,2

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.

REMUNERATIONS - La masse salariale

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

	2022		2023		2024	
	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
Femme	7	6,9	10	8,7	9	8,7
Homme	11	10,1	11	11,0	14	13,6
BIATSS NON PERMANENTS	18	17,0	21	19,7	23	22,3

	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR	Effectif physique	ETPR
	Femme	1	0,5	3	5,0	5
Homme	1	1,0	4	3,0	3	2,5
Enseignant NON PERMANENTS	2	1,5	7	7,5	8	7,0

	20	18,5	28	27,2	31	29,3
--	-----------	-------------	-----------	-------------	-----------	-------------

► Nombre de mois de personnes physiques payées

			2022	2023	2024
BIATSS	Femme	PERMANENT	312	304	277
	Homme	PERMANENT	327	330	331
Total BIATSS			639	634	608

Enseignant	Femme	PERMANENT	135	144	144
	Homme	PERMANENT	588	605	581
Total Enseignant			723	749	725

	1 362	1 383	1 333
--	--------------	--------------	--------------

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

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

		2022		2023		2024	
		% Effectif	% MS	% Effectif	% MS	% Effectif	% MS
Enseignant	PU	25,7%	36,9%	24,7%	38,0%	25,6%	36,4%
	MCF	41,9%	38,9%	40,3%	37,8%	39,0%	36,3%
	PRAG	12,2%	14,4%	13,0%	14,2%	12,2%	15,6%
	PRCE	9,5%	7,5%	7,8%	7,5%	7,3%	7,5%
	Ens. CONTRACT.	10,8%	2,4%	14,3%	2,5%	15,9%	4,3%
Total Enseignant		47,1%	61,0%	47,2%	61,3%	46,2%	61,2%

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

BIATSS	Empl. Fonct. et IGR	12,2%	23,9%	11,5%	22,5%	9,7%	21,7%
	IGE	20,7%	27,9%	18,4%	27,1%	19,4%	26,6%
	ASI	6,1%	7,2%	6,9%	7,9%	6,5%	6,2%
	TECH	9,8%	9,2%	10,3%	9,6%	9,7%	10,6%
	ADJ	9,8%	8,3%	9,2%	8,3%	7,5%	7,3%
	Biatss CONTRACT.	41,5%	23,5%	43,7%	24,6%	47,3%	27,7%
Total BIATSS		52,9%	39,0%	52,8%	38,7%	53,8%	38,8%

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

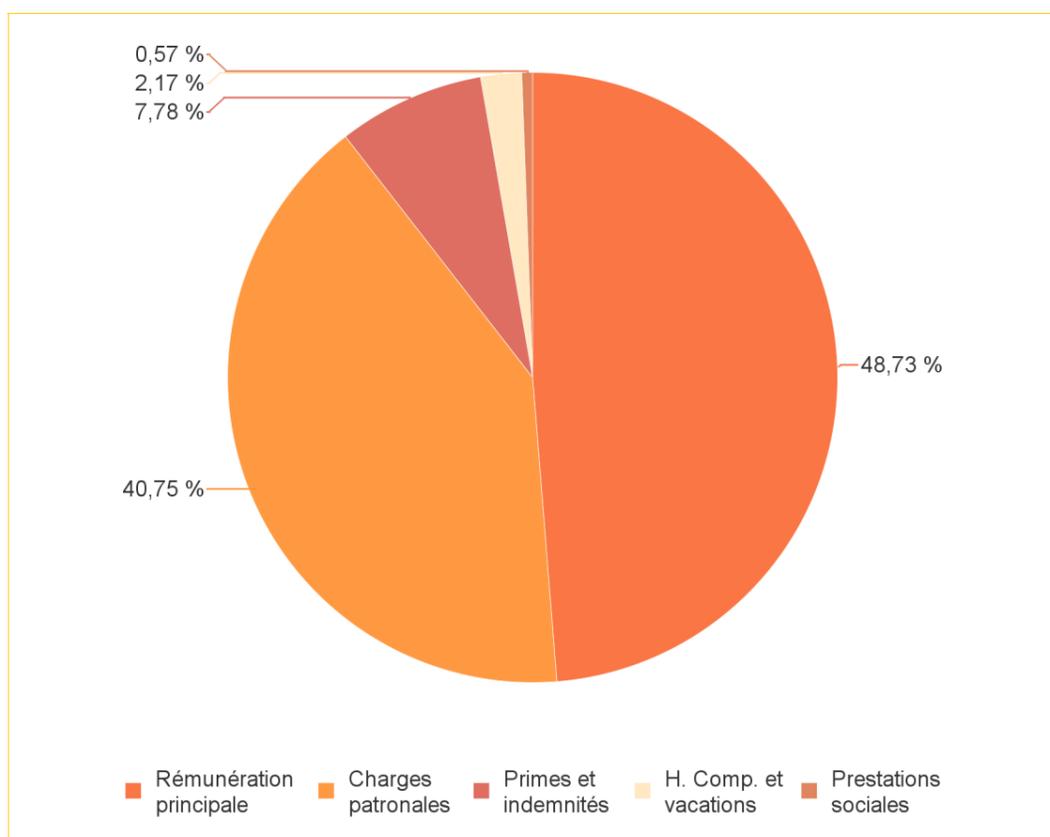
■ REMUNERATIONS - La structure des dépenses de personnel

► La structure des dépenses de personnel

Les dépenses de personnel se structurent en cinq parties :

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

► Les dépenses de personnel par élément de rémunération - 2024



Structure des dépenses Personnel	Montant	Pourcentage
Rémunération principale	5 769 141 €	48,73%
Charges patronales	4 824 059 €	40,75%
Primes et indemnités	920 939 €	7,78%
H. Comp. et vacances	256 339 €	2,17%
Prestations sociales	67 995 €	0,57%
Masse salariale totale 2024	11 838 474 €	

REMUNERATIONS - Les rémunérations principales

► La rémunération principale des personnels Biatss

		Femme	Homme	Total	%
2024	TITULAIRE PERMANENT	587 489 €	905 206 €	1 492 695 €	63,20%
	CONTRACTUEL PERMANENT	112 466 €	120 971 €	233 436 €	9,88%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	305 884 €	329 868 €	635 752 €	26,92%
BIATSS		1 005 839 €	1 356 045 €	2 361 883 €	

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

2022	TITULAIRE PERMANENT	618 449 €	899 231 €	1 517 680 €	67,97%
	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 €	

► La rémunération principale des personnels Enseignants

		Femme	Homme	Total	%
2024	TITULAIRE PERMANENT	564 912 €	2 633 966 €	3 198 878 €	93,88%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	109 820 €	98 560 €	208 380 €	6,12%
Enseignant		674 731 €	2 732 526 €	3 407 258 €	

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

2022	TITULAIRE PERMANENT	499 871 €	2 582 857 €	3 082 729 €	96,74%
	CONTRACTUEL NON PERMANENT	47 770 €	56 261 €	104 031 €	3,26%
Enseignant		547 641 €	2 639 118 €	3 186 759 €	

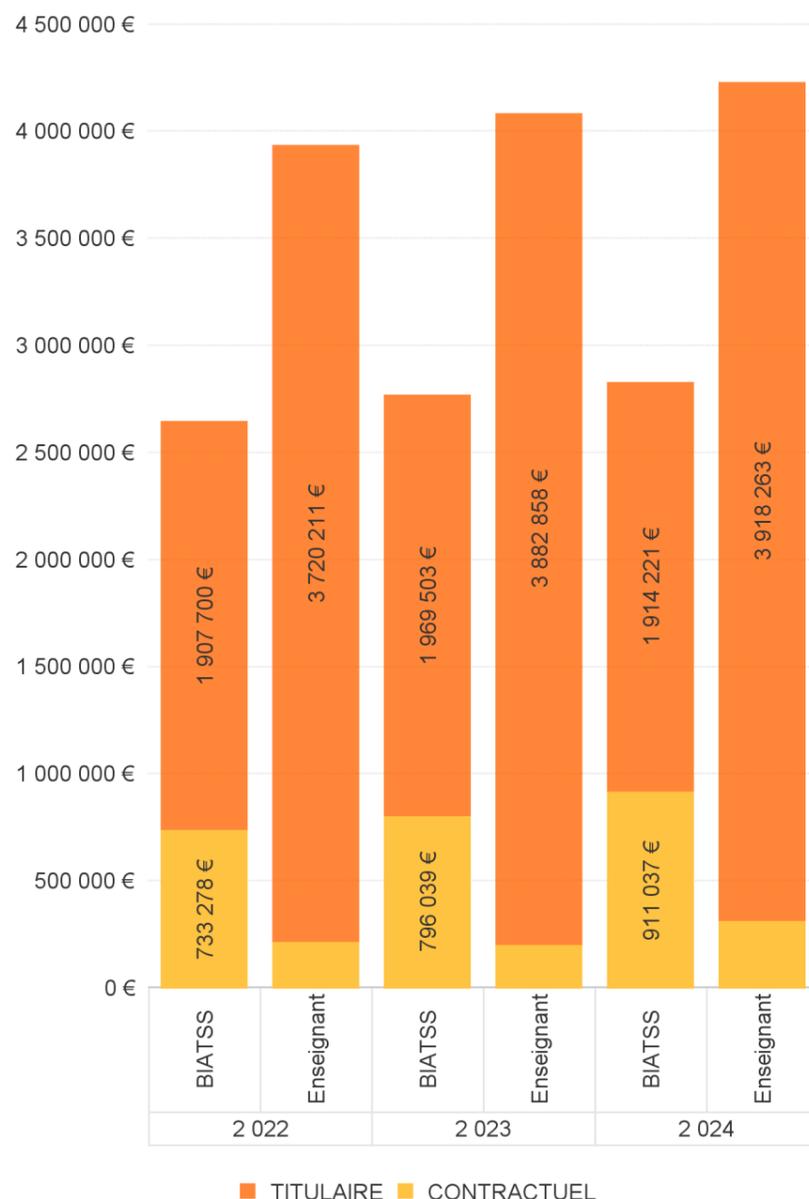
► La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

			Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2024	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	5 625 €	9 694 €	15 319 €	11
2023	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	6 992 €	9 968 €	16 960 €	11
2022	BIATSS	TITULAIRE PERMANENT	6 263 €	13 312 €	19 574 €	11

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

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

► Rémunérations brutes des personnels par statut d'emploi



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

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

La masse salariale affichée correspond au montant global annuel de la NBI.

Le nombre d'agents apparaissant dans le tableau correspond au nombre de bénéficiaires de la NBI au 31 décembre.

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

► Rémunération brute des personnels Biats titulaires

		2022				2023				2024			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne
A	Femme	2 944 €	3 400 €	3 778 €	3 378 €	3 033 €	3 508 €	3 912 €	3 467 €	3 260 €	3 815 €	4 190 €	3 668 €
	Homme	3 464 €	3 748 €	4 929 €	4 275 €	3 545 €	3 899 €	5 092 €	4 300 €	3 559 €	4 255 €	5 305 €	4 518 €
A		3 193 €	3 660 €	4 509 €	3 931 €	3 196 €	3 738 €	4 531 €	3 982 €	3 479 €	4 015 €	4 616 €	4 221 €
B	Femme	2 342 €	2 437 €	2 509 €	2 483 €	2 428 €	2 539 €	2 612 €	2 717 €	2 559 €	2 642 €	2 683 €	2 643 €
	Homme	1 913 €	2 299 €	2 463 €	2 267 €	1 922 €	2 282 €	2 581 €	2 372 €	2 343 €	2 589 €	2 716 €	2 486 €
B		2 259 €	2 391 €	2 501 €	2 376 €	2 231 €	2 505 €	2 605 €	2 548 €	2 412 €	2 605 €	2 687 €	2 573 €
C	Femme	1 948 €	2 063 €	2 207 €	2 112 €	2 056 €	2 205 €	2 376 €	2 262 €	2 183 €	2 381 €	2 449 €	2 265 €
	Homme	2 022 €	2 070 €	2 172 €	2 155 €	2 108 €	2 284 €	2 313 €	2 337 €	2 266 €	2 401 €	2 483 €	2 386 €
C		1 959 €	2 067 €	2 205 €	2 123 €	2 068 €	2 214 €	2 346 €	2 281 €	2 212 €	2 381 €	2 481 €	2 300 €
		2 417 €	3 214 €	3 862 €	3 365 €	2 467 €	3 323 €	4 030 €	3 455 €	2 573 €	3 381 €	4 255 €	3 591 €

Précision sur les remontées de données :

Les indicateurs de dispersion (moyenne, médiane et quartiles) sont calculés à partir de la rémunération brute mensuelle de l'ensemble des personnels au cours de l'année, quelques soient leurs quotités de travail.

Les changements d'échelon, de grade et de corps en cours d'année sont pris en compte.

Les jours de carence pour maladie sont décomptés. Ne sont pas comptabilisés les personnels concernés uniquement par des rappels de l'année précédente.

► Rémunération brute des personnels enseignants titulaires

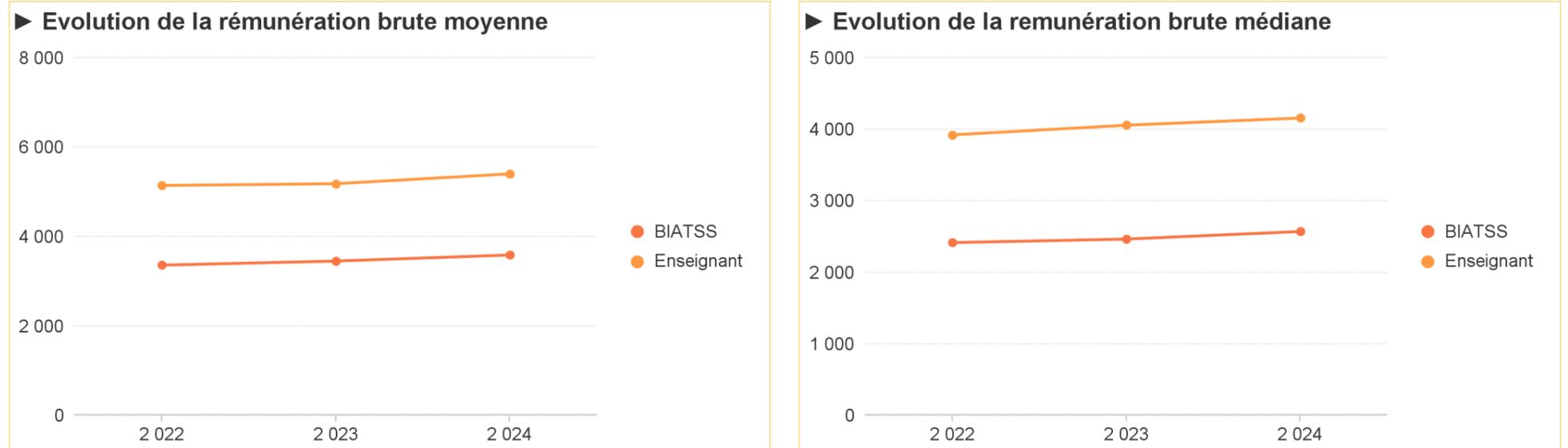
		2022				2023				2024			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Brute Moyenne
PU	Femme	5 972 €	6 269 €	6 502 €	6 766 €	6 030 €	7 067 €	7 313 €	6 821 €	6 491 €	7 494 €	7 511 €	7 238 €
	Homme	5 777 €	6 329 €	6 997 €	6 732 €	6 028 €	6 652 €	7 155 €	6 723 €	6 102 €	6 737 €	7 402 €	6 872 €
PU		5 780 €	6 296 €	6 882 €	6 736 €	6 030 €	6 654 €	7 199 €	6 734 €	6 195 €	6 737 €	7 494 €	6 913 €
MCF	Femme	3 210 €	3 577 €	4 020 €	3 700 €	3 248 €	3 670 €	3 971 €	3 887 €	3 940 €	4 177 €	4 466 €	4 351 €
	Homme	3 897 €	4 242 €	5 120 €	4 570 €	3 963 €	4 295 €	5 129 €	4 543 €	4 127 €	4 510 €	5 127 €	4 747 €
MCF		3 762 €	4 141 €	5 003 €	4 438 €	3 797 €	4 184 €	4 802 €	4 427 €	4 041 €	4 439 €	5 020 €	4 672 €
PRAG	Femme	3 346 €	4 894 €	5 062 €	5 277 €	3 396 €	4 884 €	5 012 €	4 820 €	3 939 €	5 194 €	5 702 €	5 129 €
	Homme	3 922 €	4 975 €	5 232 €	5 086 €	4 058 €	4 993 €	5 311 €	5 136 €	4 156 €	4 878 €	5 691 €	5 360 €
PRAG		3 852 €	4 894 €	5 232 €	5 127 €	3 940 €	4 926 €	5 311 €	5 068 €	4 057 €	4 935 €	5 691 €	5 314 €
PRCE	Femme	2 632 €	2 723 €	3 941 €	3 416 €	2 763 €	3 076 €	4 077 €	3 642 €	2 113 €	3 073 €	4 721 €	3 463 €
	Homme	3 657 €	3 933 €	4 074 €	4 375 €	3 752 €	4 096 €	4 343 €	4 743 €	3 866 €	4 599 €	5 093 €	5 107 €
PRCE		2 723 €	3 905 €	4 060 €	3 889 €	3 014 €	4 059 €	4 166 €	4 192 €	3 073 €	4 447 €	4 928 €	4 285 €
		3 922 €	4 633 €	5 984 €	5 146 €	4 058 €	4 625 €	6 263 €	5 190 €	4 158 €	4 916 €	6 458 €	5 405 €

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des personnels titulaires

Précision sur les indicateurs de dispersion des enseignants titulaires :

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

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



► Total des rémunérations brutes annuelles versées aux personnels titulaires

		2022	2023	2024
BIATSS	Femme	757 722 €	793 441 €	730 061 €
	Homme	1 149 979 €	1 176 062 €	1 184 160 €
Total BIATSS		1 907 700 €	1 969 503 €	1 914 221 €
Enseignant	Femme	598 842 €	643 697 €	682 549 €
	Homme	3 121 370 €	3 239 161 €	3 235 714 €
Total Enseignant		3 720 211 €	3 882 858 €	3 918 263 €
		5 627 912 €	5 852 361 €	5 832 484 €

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

2022	2023	2024
898 069 €	912 047 €	945 581 €

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées concernent des personnels titulaires

REMUNERATIONS - Les rémunérations brutes des agents contractuels

► Rémunération brute des personnels Biatss contractuels

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

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2024	PERMANENT	2 626 €	2 883 €	3 413 €	3 035 €	2 647 €	3 419 €	4 323 €	3 547 €
	NON PERMANENT	2 002 €	2 240 €	3 070 €	2 529 €	2 299 €	2 511 €	2 950 €	2 727 €
		2 008 €	2 507 €	3 379 €	2 649 €	2 314 €	2 658 €	3 182 €	2 908 €
2023	PERMANENT	2 506 €	2 817 €	3 202 €	2 847 €	3 135 €	4 113 €	4 277 €	3 798 €
	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 €
	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 €

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

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. brute moyenne
2024	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	2 100 €	2 196 €	2 228 €	2 330 €	2 196 €	3 444 €	3 444 €	2 928 €
	ATER TEMPS PARTIEL	1 777 €	1 777 €	2 666 €	2 369 €	1 777 €	1 777 €	2 103 €	1 952 €
		2 100 €	2 196 €	2 228 €	2 332 €	1 777 €	2 196 €	3 444 €	2 463 €
2023	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	2 149 €	2 171 €	2 220 €	2 441 €	3 075 €	3 444 €	3 444 €	3 242 €
	ATER TEMPS PARTIEL	1 528 €	1 777 €	2 112 €	1 893 €	1 777 €	1 777 €	3 110 €	2 369 €
		1 790 €	2 171 €	2 191 €	2 206 €	2 171 €	3 444 €	3 444 €	2 916 €
2022	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	2 085 €	2 085 €	2 314 €	2 273 €	2 078 €	2 160 €	2 784 €	2 793 €
	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 €

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

		2022	2023	2024
BIATSS	Femme	138 149 €	113 863 €	118 368 €
BIATSS	Homme	87 098 €	91 150 €	127 678 €
		225 247 €	205 014 €	246 046 €

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des personnels titulaires

► Rémunération nette des personnels Biats titulaires

		2022				2023				2024			
		1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne	1er Quartile	2ème Quartile (Médiane)	3ème Quartile	Rémun. Nette moyenne
A	Femme	2 335 €	2 692 €	3 016 €	2 713 €	2 413 €	2 789 €	3 108 €	2 791 €	2 593 €	3 052 €	3 352 €	2 955 €
	Homme	2 757 €	3 001 €	3 980 €	3 473 €	2 816 €	3 031 €	4 073 €	3 503 €	2 793 €	3 359 €	4 185 €	3 681 €
A		2 548 €	2 919 €	3 601 €	3 171 €	2 572 €	2 969 €	3 630 €	3 217 €	2 741 €	3 187 €	3 693 €	3 411 €
B	Femme	1 863 €	1 938 €	2 000 €	1 998 €	1 918 €	2 014 €	2 071 €	2 231 €	2 040 €	2 106 €	2 139 €	2 141 €
	Homme	1 501 €	1 835 €	1 959 €	1 769 €	1 521 €	1 816 €	2 053 €	1 911 €	1 875 €	2 085 €	2 182 €	2 000 €
B		1 795 €	1 901 €	1 991 €	1 876 €	1 776 €	1 993 €	2 071 €	2 049 €	1 938 €	2 085 €	2 151 €	2 079 €
C	Femme	1 547 €	1 652 €	1 763 €	1 706 €	1 638 €	1 757 €	1 896 €	1 847 €	1 753 €	1 908 €	1 955 €	1 791 €
	Homme	1 615 €	1 650 €	1 717 €	1 727 €	1 684 €	1 804 €	1 827 €	1 912 €	1 817 €	1 912 €	1 971 €	1 917 €
C		1 571 €	1 652 €	1 757 €	1 711 €	1 655 €	1 767 €	1 872 €	1 862 €	1 769 €	1 908 €	1 970 €	1 827 €

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

		2022				2023				2024			
		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	4 730 €	4 981 €	5 152 €	5 635 €	4 779 €	5 615 €	5 844 €	5 469 €	5 167 €	5 984 €	6 007 €	6 086 €
	Homme	4 576 €	5 023 €	5 530 €	5 560 €	4 791 €	5 278 €	5 719 €	5 500 €	4 859 €	5 359 €	5 913 €	5 658 €
PU		4 578 €	4 986 €	5 479 €	5 568 €	4 788 €	5 279 €	5 752 €	5 497 €	4 914 €	5 366 €	6 002 €	5 697 €
MCF	Femme	2 553 €	2 816 €	3 126 €	2 956 €	2 588 €	2 914 €	3 164 €	3 160 €	3 170 €	3 319 €	3 625 €	3 556 €
	Homme	3 072 €	3 355 €	4 146 €	3 759 €	3 141 €	3 404 €	4 119 €	3 718 €	3 250 €	3 577 €	4 071 €	3 975 €
MCF		2 965 €	3 264 €	3 970 €	3 627 €	3 010 €	3 326 €	3 900 €	3 609 €	3 226 €	3 527 €	4 010 €	3 882 €
PRAG	Femme	2 638 €	3 878 €	4 012 €	4 567 €	2 678 €	3 860 €	3 965 €	4 070 €	3 125 €	4 106 €	4 529 €	4 153 €
	Homme	3 087 €	3 976 €	4 130 €	4 541 €	3 195 €	3 978 €	4 192 €	4 299 €	3 273 €	3 862 €	4 490 €	4 535 €
PRAG		3 031 €	3 878 €	4 130 €	4 548 €	3 040 €	3 860 €	4 192 €	4 245 €	3 212 €	3 998 €	4 490 €	4 446 €
PRCE	Femme	2 062 €	2 376 €	3 104 €	2 914 €	2 166 €	2 423 €	3 223 €	3 106 €	1 704 €	2 418 €	3 740 €	3 001 €
	Homme	2 887 €	3 104 €	3 210 €	3 783 €	3 015 €	3 226 €	3 436 €	4 026 €	3 113 €	3 659 €	4 030 €	4 291 €
PRCE		2 275 €	3 089 €	3 197 €	3 366 €	2 376 €	3 197 €	3 297 €	3 608 €	2 418 €	3 506 €	3 907 €	3 703 €

Rappel :

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

Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :

- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

REMUNERATIONS - Les rémunérations nettes des agents contractuels

► Rémunération nette des personnels Biatss contractuels

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2024	PERMANENT	2 111 €	2 317 €	2 744 €	2 557 €	2 131 €	2 752 €	3 496 €	2 857 €
	NON PERMANENT	1 614 €	1 780 €	2 265 €	1 941 €	1 727 €	2 002 €	2 334 €	2 043 €
		1 617 €	2 015 €	2 595 €	2 249 €	1 849 €	2 038 €	2 556 €	2 450 €
2023	PERMANENT	2 014 €	2 274 €	2 575 €	2 345 €	2 529 €	3 321 €	3 463 €	2 974 €
	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 €
	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 €

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

		Femme				Homme			
		Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne	Premier Quartile	Deuxième Quartile (Médiane)	Troisième Quartile	Rémun. nette moyenne
2024	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 765 €	1 784 €	1 939 €	1 756 €	1 765 €	2 768 €	2 768 €	2 117 €
	ATER TEMPS PARTIEL	1 428 €	1 428 €	1 431 €	1 431 €	1 428 €	1 428 €	1 498 €	1 580 €
		1 765 €	1 769 €	1 857 €	1 594 €	1 428 €	1 755 €	2 768 €	1 848 €
2023	ATER/CPJ TEMPS PLEIN	1 745 €	1 745 €	1 745 €	1 745 €	1 745 €	2 762 €	2 762 €	1 992 €
	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 €
	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 €

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

Rappel :

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

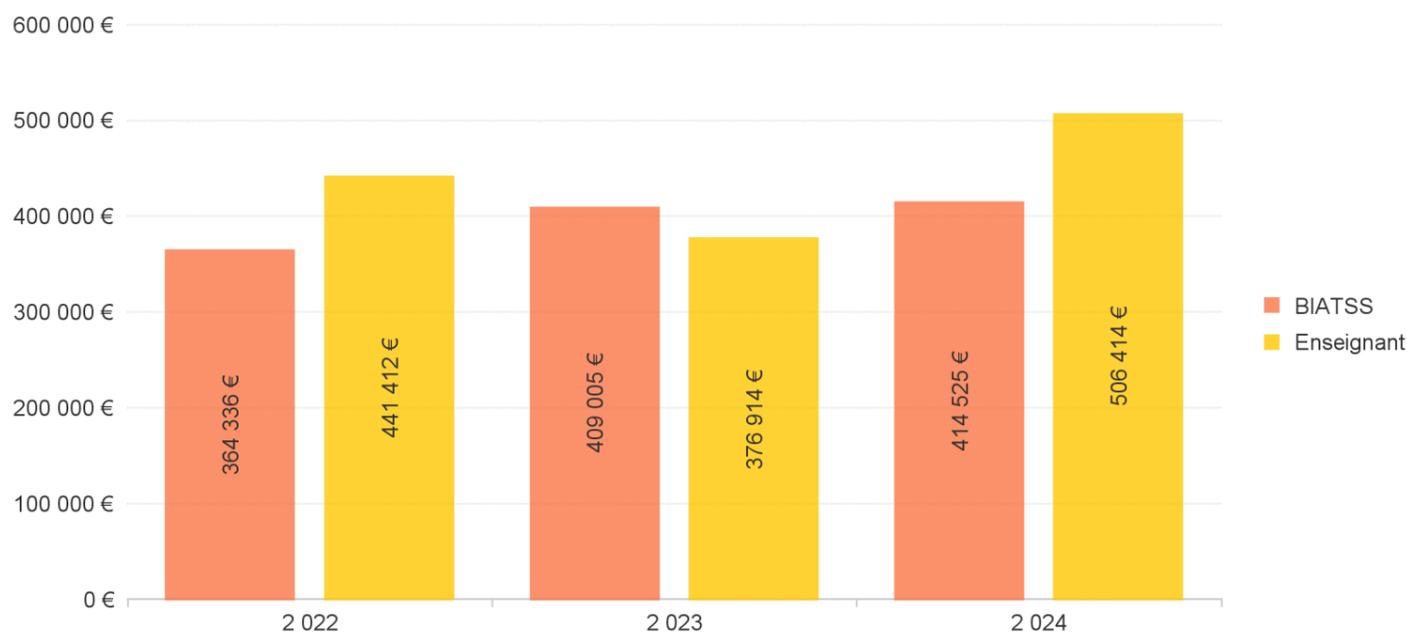
Ainsi, pour une distribution des traitements de base mensuels moyens :

- le premier quartile (noté généralement Q1) est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des traitements,
- le deuxième quartile (appelé également médiane) est le montant au-dessous duquel se situent 50 % des traitements,
- le troisième quartile (noté généralement Q3) est le montant au-dessous duquel se situent 75 % des traitements.

REMUNERATIONS - Les rémunérations accessoires

► Les primes et les indemnités

► Evolution de la masse salariale relative aux primes et indemnités



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

		2022			2023			2024		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
TITULAIRE PERMANENT	Femme	123 757 €	34,8%	22	140 245 €	36,3%	22	128 704 €	33,1%	21
	Homme	232 366 €	65,2%	26	246 132 €	63,7%	26	260 440 €	66,9%	27
CONTRACTUEL PERMANENT	Femme	2 054 €	91,2%	4	7 417 €	81,8%	4	4 265 €	59,3%	4
	Homme	198 €	8,8%	2	1 654 €	18,2%	2	2 929 €	40,7%	3
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	90 €	1,5%	5	6 219 €	45,9%	10	6 697 €	36,8%	8
	Homme	5 871 €	98,5%	5	7 338 €	54,1%	7	11 490 €	63,2%	10
BIATSS		364 336 €	45,2%	64	409 005 €	52,0%	71	414 525 €	45,0%	73
TITULAIRE PERMANENT	Femme	56 409 €	13,1%	12	49 178 €	13,2%	12	80 053 €	16,2%	12
	Homme	374 113 €	86,9%	53	323 078 €	86,8%	53	413 046 €	83,8%	54
CONTRACTUEL NON PERMANENT	Femme	6 072 €	55,8%	3	3 596 €	77,2%	2	8 912 €	66,9%	4
	Homme	4 818 €	44,2%	2	1 061 €	22,8%	1	4 404 €	33,1%	3
Enseignant		441 412 €	54,8%	70	376 914 €	48,0%	68	506 414 €	55,0%	73
		805 748 €	100,0%	134	785 919 €	100,0%	139	920 939 €	100,0%	146

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

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

		2022			2023			2024		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
COMPLEMENT INDEMNITAIRE	Femme	18 342 €	36%	22	13 534 €	35%	21	13 261 €	35%	20
	Homme	32 519 €	64%	25	25 542 €	65%	24	25 141 €	65%	26
COMPLEMENT INDEMNITAIRE		50 861 €	14%	47	39 077 €	10%	45	38 401 €	10%	46
IFSE et ICR	Femme	104 816 €	35%	22	116 564 €	36%	22	114 270 €	33%	21
	Homme	196 860 €	65%	26	209 594 €	64%	26	228 517 €	67%	27
IFSE et ICR		301 675 €	85%	48	326 158 €	85%	48	342 787 €	88%	48
IND. COMP. CSG	Femme	6 806 €	41%	22	6 693 €	42%	22	6 439 €	39%	21
	Homme	9 787 €	59%	26	9 415 €	58%	26	9 929 €	61%	27
IND. COMP. CSG		16 593 €	5%	48	16 108 €	4%	48	16 368 €	4%	48
IND. CONGES NON PRIS	Homme	1 350 €	100%	2	2 970 €	100%	4	4 500 €	100%	4
IND. CONGES NON PRIS		1 350 €	0%	2	2 970 €	1%	4	4 500 €	1%	4
IND TELETRAVAIL	Femme	488 €	40%	15	698 €	49%	11	590 €	50%	11
	Homme	745 €	60%	17	733 €	51%	14	596 €	50%	12
IND TELETRAVAIL		1 233 €	0%	32	1 431 €	0%	25	1 187 €	0%	23
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme				7 800 €	60%	15			
	Homme				5 202 €	40%	10			
PRIME POUV ACHAT EXC					13 002 €	3%	25			
PR.INTERESSEMENT BREVET	Homme							300 €	100%	1
PR.INTERESSEMENT BREVET								300 €	0%	1
Transfert Primes Points	Femme	-6 697 €	43%	22	-6 627 €	43%	22	-5 856 €	41%	21
	Homme	-8 894 €	57%	26	-8 807 €	57%	26	-8 542 €	59%	27
Transfert Primes Points		-15 591 €	-4%	48	-15 433 €	-4%	48	-14 398 €	-4%	48
Total BIATSS TITULAIRE		356 121 €	100%		383 313 €	100%		389 144 €	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

		2022			2023			2024		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
IND. COMP. CSG	Femme	136 €	84%	4	120 €	83%	4	124 €	83%	3
	Homme	26 €	16%	2	24 €	17%	2	26 €	17%	2
IND. COMP. CSG		162 €	2%	6	145 €	1%	6	150 €	1%	5
IND. CONGE PAYE.	Homme	74 €	100%	1						
IND. CONGE PAYE.		74 €	1%	1						
IND. CONGES NON PRIS	Femme				2 295 €	100%	1			
IND. CONGES NON PRIS					2 295 €	10%	1			
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme							4 218 €	32%	1
	Homme	4 160 €	100%	2	2 394 €	100%	1	8 997 €	68%	4
IND. DE FIN DE CONTRAT		4 160 €	51%	2	2 394 €	11%	1	13 216 €	52%	5
IND TELETRAVAIL	Femme	208 €	41%	8	211 €	51%	5	268 €	51%	5
	Homme	295 €	59%	5	202 €	49%	3	259 €	49%	4
IND TELETRAVAIL		503 €	6%	13	413 €	2%	8	527 €	2%	9
PRES	Homme							629 €	100%	1
PRES								629 €	2%	1
PRIME DE FIN D'ANNEE	Femme	1 800 €	54%	1	6 220 €	69%	12	6 351 €	58%	10
	Homme	1 514 €	46%	2	2 790 €	31%	7	4 508 €	42%	8
PRIME DE FIN D'ANNEE		3 314 €	40%	3	9 011 €	40%	19	10 860 €	43%	18
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme				4 789 €	57%	9			
	Homme				3 582 €	43%	7			
PRIME POUV ACHAT EXC					8 372 €	37%	16			
Total BIATSS CONTRACTUEL		8 213 €	100%		22 628 €	100%		25 381 €	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 enseignants-chercheurs et enseignants

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

	2022			2023			2024		
	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
Femme	56 409 €	13%	12	48 946 €	14%	12	80 053 €	16%	12
Homme	366 034 €	87%	53	307 537 €	86%	53	413 046 €	84%	54
TOTAL	422 443 €	100%	65	356 483 €	100%	65	493 099 €	100%	66

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

		2022		Nbre de bénéficiaires	2023		Nbre de bénéficiaires	2024		Nbre de bénéficiaires
		Montant	%		Montant	%		Montant	%	
RIPEC 1	Femme	23 579 €	14%	7	24 975 €	16%	7	32 070 €	16%	7
	Homme	142 427 €	86%	42	132 905 €	84%	40	169 814 €	84%	41
RIPEC 1		166 006 €	47%	49	157 879 €	50%	47	201 884 €	50%	48
RIPEC 2	Femme	10 407 €	13%	4	4 717 €	9%	4	11 580 €	15%	4
	Homme	67 003 €	87%	16	47 185 €	91%	15	64 454 €	85%	14
RIPEC 2		77 410 €	22%	20	51 902 €	17%	19	76 034 €	19%	18
RIPEC 3	Femme	10 000 €	9%	2	10 000 €	10%	2	23 125 €	19%	4
	Homme	99 417 €	91%	19	93 433 €	90%	18	100 383 €	81%	21
RIPEC 3		109 417 €	31%	21	103 433 €	33%	20	123 508 €	31%	25
ENSEIGNANTS TITULAIRES		352 832 €	100%		313 215 €	100%		401 426 €	100%	

► Les bénéficiaires de la C3/PEDR déclinés par corps

			2022		Nbre de bénéficiaires	2023		Nbre de bénéficiaires	2024		Nbre de bénéficiaires
			Montant	%		Montant	%		Montant	%	
RIPEC 3	PEDR	PU	42 667 €	39%	7	33 083 €	32%	6	19 083 €	15%	4
	PEDR	MCF	63 000 €	58%	11	53 917 €	52%	11	36 917 €	30%	7
	PRIME INDIVIDUELLE	PU	2 875 €	3%	2	11 500 €	11%	2	39 000 €	32%	10
	PRIME INDIVIDUELLE	MCF	875 €	1%	1	4 933 €	5%	2	28 508 €	23%	7
			109 417 €	100%	21	103 433 €	100%	20	123 508 €	100%	25

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

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

		2022			2023			2024		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
IND. COMP. CSG	Femme	2 539 €	12%	7	2 718 €	13%	7	2 910 €	14%	7
	Homme	18 493 €	88%	42	18 549 €	87%	41	17 456 €	86%	41
IND. COMP. CSG		21 033 €	381%	49	21 267 €	257%	48	20 365 €	393%	48
IND.MEMBRE DE COM.	Homme	432 €	100%	2	3 331 €	100%	4			
IND.MEMBRE DE COM.		432 €	8%	2	3 331 €	40%	4			
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme				257 €	34%	1			
	Homme				500 €	66%	2			
PRIME POUV ACHAT EXC					757 €	9%	3			
Transfert Primes Points	Femme	-2 353 €	14%	7	-2 612 €	15%	7	-2 609 €	16%	7
	Homme	-14 198 €	86%	41	-14 468 €	85%	40	-13 593 €	84%	40
Transfert Primes Points		-16 551 €	-300%	48	-17 080 €	-206%	47	-16 202 €	-313%	47
REM. TUTORAT APPRENTI	Homme	600 €	100%	1						
REM. TUTORAT APPRENTI		600 €	11%	1						
PR.INTERESSEMENT BREVET	Homme							1 020 €	100%	2
PR.INTERESSEMENT BREVET								1 020 €	20%	2
		5 514 €	100%		8 275 €	100%		5 183 €	100%	

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

		2022			2023			2024		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
IND. COMP. CSG	Femme	1 847 €	31%	5	1 832 €	30%	5	1 647 €	26%	5
	Homme	4 128 €	69%	10	4 242 €	70%	11	4 617 €	74%	11
IND. COMP. CSG		5 975,2	9%	15	6 074,11	17%	16	6 263,81	8%	16
PA/PCA/PRP	Femme	4 827 €	13%	3						
	Homme	33 310 €	87%	8	4 260 €	100%	5	24 631 €	100%	6
PA/PCA/PRP		38 136,47	59%	11	4 260	12%	5	24 630,64	30%	6
PES	Femme	7 063 €	28%	4	8 285 €	28%	4	12 830 €	22%	4
	Homme	18 313 €	72%	10	21 491 €	72%	10	44 721 €	78%	11
PES		25 376,02	40%	14	29 775,88	85%	14	57 551,53	70%	15
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme				607 €	100%	2			
PRIME POUV ACHAT EXC					607,14	2%	2			
Transfert Primes Points	Femme	-1 500 €	28%	5	-1 833 €	32%	5	-1 500 €	26%	5
	Homme	-3 890 €	72%	10	-3 890 €	68%	11	-4 279 €	74%	11
Transfert Primes Points		-5 390,88	-8%	15	-5 723,72	-16%	16	-5 779,88	-7%	16
ENSEIGNANTS TITULAIRES		64 097 €	100%		34 993 €	100%		82 666 €	100%	

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

		2022			2023			2024		
		Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires	Montant	%	Nbre de bénéficiaires
CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.	Femme				464 €	100%	1	1 392 €	100%	2
CPLT REM.DOCTOR.CONTRACT.					464	10%	1	1 392	10%	2
IND. DE FIN DE CONTRAT	Femme	3 667 €	60%	2	2 001 €	100%	1	5 347 €	71%	2
	Homme	2 403 €	40%	1				2 198 €	29%	1
IND. DE FIN DE CONTRAT		6 070,13	56%	3	2 001,11	43%	1	7 544,28	57%	3
PRES	Femme	2 405 €	50%	3	598 €	53%	1	2 173 €	50%	2
	Homme	2 415 €	50%	2	536 €	47%	1	2 206 €	50%	3
PRES		4 819,91	44%	5	1 133,82	24%	2	4 379,53	33%	5
PRIME POUV ACHAT EXC	Femme				533 €	50%	1			
	Homme				525 €	50%	1			
PRIME POUV ACHAT EXC					1 058,33	23%	2			
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		10 890 €	100%		4 657 €	100%		13 316 €	100%	

*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)

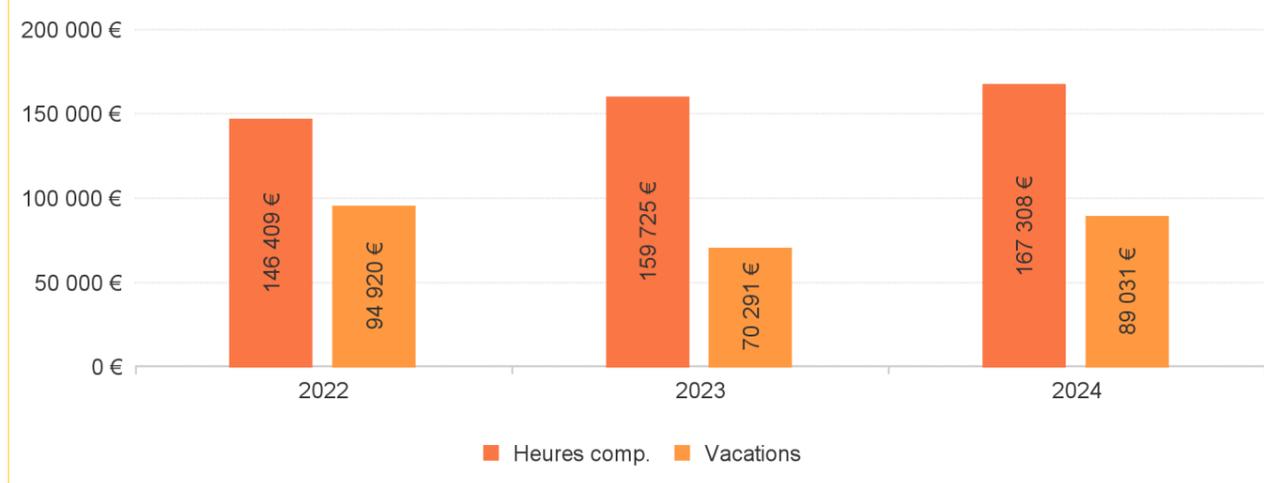
► La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) : supprimée en 2024

	2022		2023	
	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires
BIATSS	3 €	1	3 064 €	7
	3 €	1	3 064 €	7
Enseignant	8 079 €	4	15 773 €	15
	8 079 €	4	15 773 €	15
	8 081 €	5	18 837 €	22

REMUNERATIONS - Les heures complémentaires et les vacances

► Les heures complémentaires et des vacances

Evolution de la masse financière versée au titre des heures complémentaires et des vacances



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

	2022			2023			2024		
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total	Montant	Nbre de bénéficiaires	Effectif total
Femme	27 226 €	7	12	26 862 €	7	12	22 756 €	9	12
Homme	119 183 €	40	53	132 863 €	42	53	144 552 €	45	55
Enseignant	146 409 €	47	65	159 725 €	49	65	167 308 €	54	67

► Evolution de la masse financière versées au titres des vacances

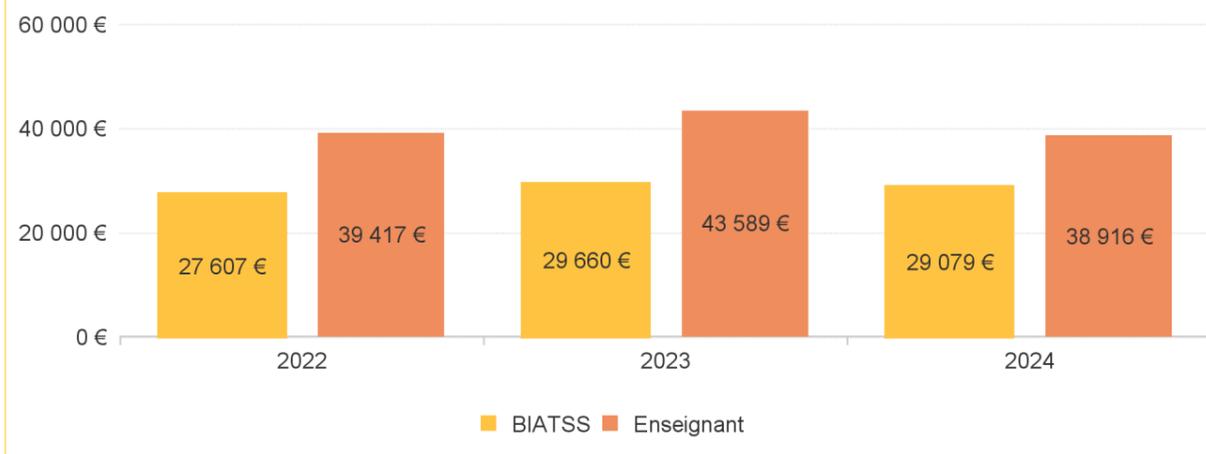
	2022		2023		2024	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Femme	34 225 €	36%	31 933 €	45%	41 426 €	47%
Homme	60 694 €	64%	38 358 €	55%	47 605 €	53%
Total	94 920 €		70 291 €		89 031 €	

REMUNERATIONS - Les prestations sociales

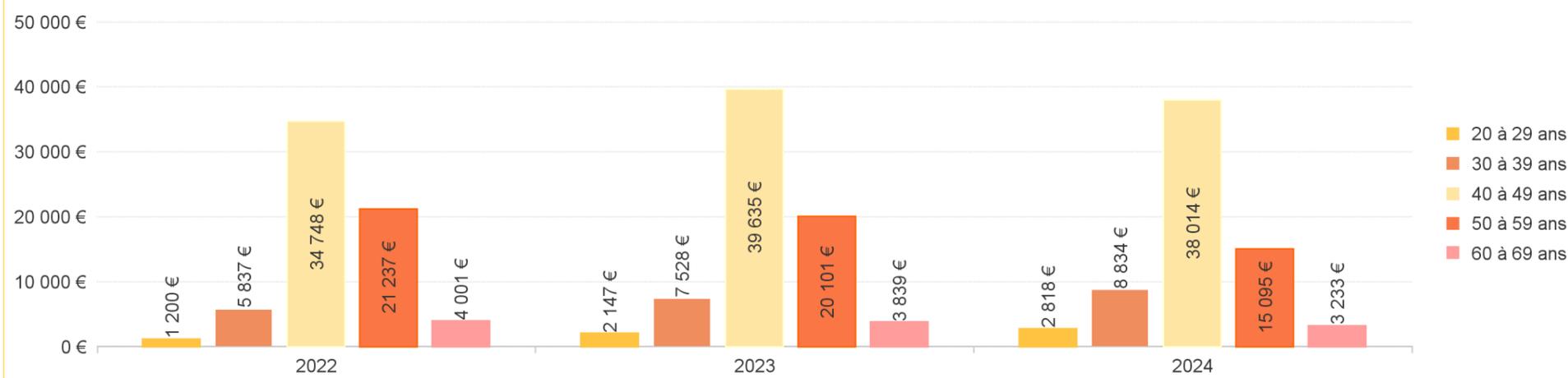
► Les prestations sociales

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".

► Répartition des versements des prestations sociales



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



► Les remboursements des frais de transports

	2022		2023		2024	
	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires	Montant	Nbre de bénéficiaires
Femme	1 448 €	4	1 973 €	5	1 816 €	6
Homme	1 084 €	5	911 €	5	1 004 €	5
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS TITULAIRE	2 531 €	9	2 885 €	10	2 820 €	11
Femme	354 €	4	404 €	4	1 145 €	6
Homme	87 €	1	555 €	5	411 €	4
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS CONTRACTUEL	441 €	5	959 €	9	1 556 €	10
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - BIATSS	2 973 €	14	3 844 €	19	4 376 €	21
Femme	109 €	1			65 €	1
Homme	2 382 €	7	2 361 €	8	2 486 €	8
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant TITULAIRE	2 491 €	8	2 361 €	8	2 551 €	9
Femme	145 €	1	8 €	1	196 €	2
Homme	22 €	1			468 €	2
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant CONTRACTUEL	167 €	2	8 €	1	663 €	4
REMBT DOMICILE-TRAVAIL - Enseignant	2 658 €	10	2 370 €	9	3 214 €	13
Total	5 630 €	24	6 214 €	28	7 590 €	34

REMUNERATIONS - Les prestations sociales

► Le supplément familial de traitement (SFT) des Biatss

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2024	CONTRACTUEL NON PERMANENT	2 804 €	2 134 €	4 939 €	8
	CONTRACTUEL PERMANENT	1 112 €	2 721 €	3 833 €	3
	TITULAIRE PERMANENT	2 408 €	2 323 €	4 730 €	13
	BIATSS	6 324 €	7 178 €	13 502 €	24
2023	CONTRACTUEL NON PERMANENT	4 646 €	1 443 €	6 088 €	8
	CONTRACTUEL PERMANENT	102 €	2 630 €	2 733 €	3
	TITULAIRE PERMANENT	2 058 €	3 297 €	5 355 €	13
	BIATSS	6 806 €	7 370 €	14 176 €	24
2022	CONTRACTUEL NON PERMANENT	1 037 €	1 058 €	2 096 €	5
	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

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

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2024	TITULAIRE PERMANENT	8 134 €	16 617 €	24 751 €	21
	Enseignant	8 134 €	16 617 €	24 751 €	21
2023	TITULAIRE PERMANENT	7 274 €	21 728 €	29 002 €	24
	Enseignant	7 274 €	21 728 €	29 002 €	24
2022	TITULAIRE PERMANENT	9 553 €	19 045 €	28 598 €	26
	Enseignant	9 553 €	19 045 €	28 598 €	26

► Le forfait mobilité durable

		Femme	Homme	Total	Nombre d'agents
2024	BIATSS	900 €	700 €	1 600 €	7
	Enseignant	900 €	2 500 €	3 400 €	13
		1 800 €	3 200 €	5 000 €	20
2023	BIATSS	900 €	900 €	1 800 €	7
	Enseignant	1 200 €	2 400 €	3 600 €	12
		2 100 €	3 300 €	5 400 €	19
2022	BIATSS	400 €	200 €	600 €	3
	Enseignant	181 €	300 €	481 €	2
		581 €	500 €	1 081 €	5

► **Les charges patronales**

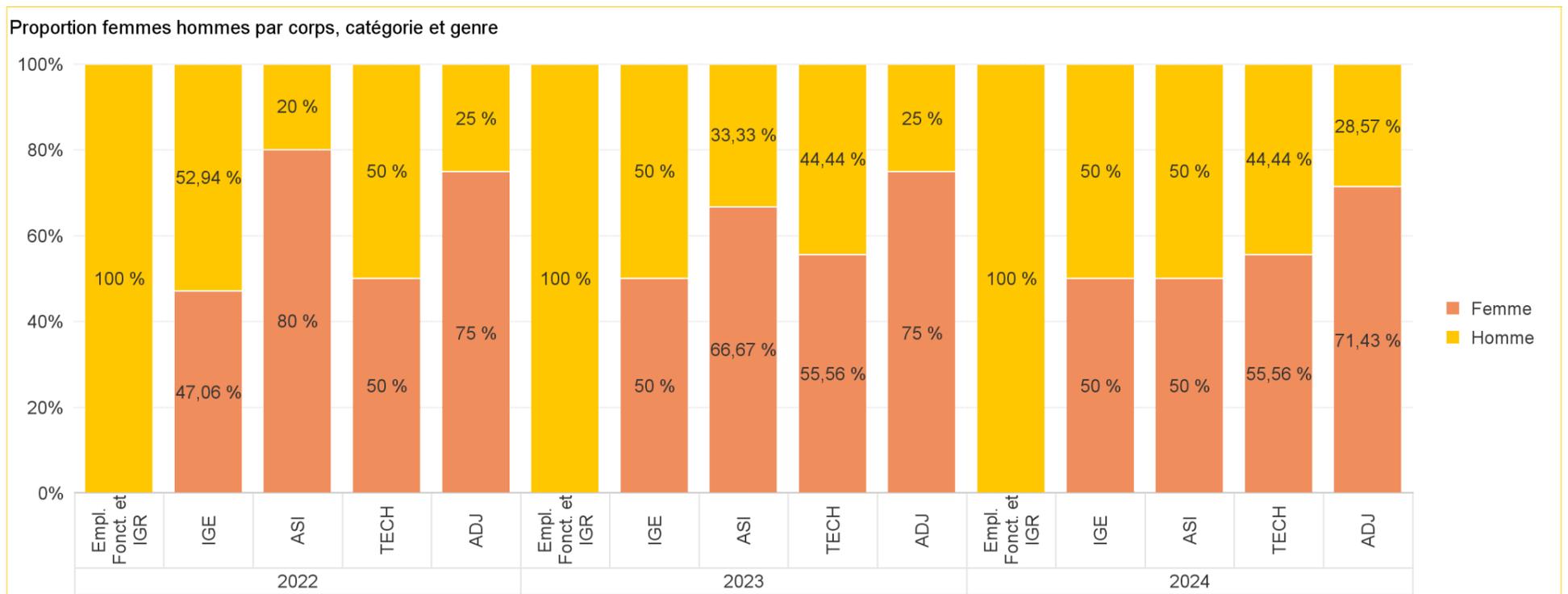
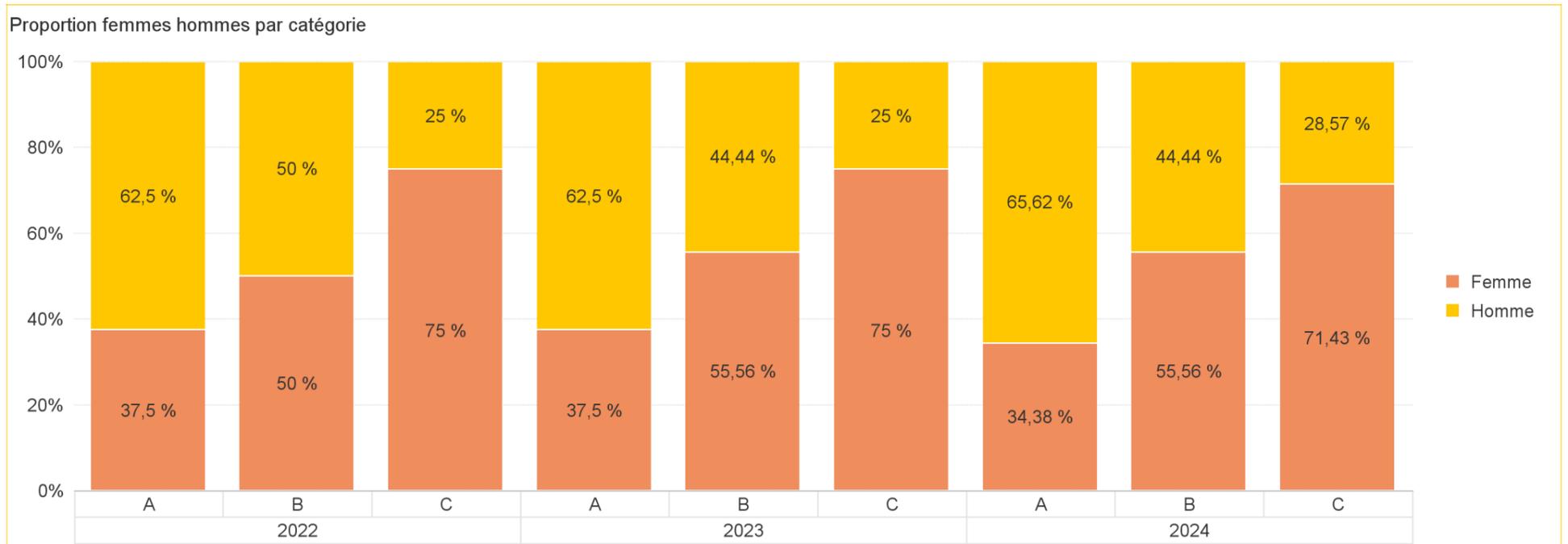
	2022		BIATSS		2023		BIATSS		2024		BIATSS	
	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%
PENSION CIVILE	433 618 €	670 827 €	1 104 445 €	65,9%	455 314 €	677 651 €	1 132 965 €	65,3%	438 267 €	675 284 €	1 113 551 €	63,9%
URSSAF	212 011 €	277 234 €	489 245 €	29,2%	229 168 €	286 178 €	515 346 €	29,7%	238 553 €	303 599 €	542 152 €	31,1%
IRCANTEC	13 844 €	16 706 €	30 550 €	1,8%	15 603 €	17 712 €	33 315 €	1,9%	18 367 €	19 817 €	38 184 €	2,2%
ASSEDIC	9 150 €	9 731 €	18 881 €	1,1%	12 896 €	10 374 €	23 270 €	1,3%	14 770 €	11 168 €	25 938 €	1,5%
RAFP	5 750 €	8 293 €	14 043 €	0,8%	6 141 €	8 577 €	14 717 €	0,8%	5 681 €	8 676 €	14 358 €	0,8%
SOLIDARITE AUTONOMIE	2 851 €	3 854 €	6 706 €	0,4%	3 042 €	3 953 €	6 995 €	0,4%	3 065 €	4 112 €	7 177 €	0,4%
CNRACL	11 434 €		11 434 €	0,7%	8 904 €		8 904 €	0,5%				
BIATSS	688 658 €	986 646 €	1 675 304 €	36,3%	731 068 €	1 004 445 €	1 735 513 €	35,8%	718 703 €	1 022 657 €	1 741 360 €	36,1%

	2022		Enseignant		2023		Enseignant		2024		Enseignant	
	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%	Femme	Homme	Total	%
PENSION CIVILE	372 904 €	1 926 120 €	2 299 024 €	78,2%	413 040 €	2 037 505 €	2 450 545 €	78,7%	420 965 €	1 963 044 €	2 384 008 €	77,3%
URSSAF	113 162 €	482 462 €	595 623 €	20,3%	116 019 €	503 529 €	619 548 €	19,9%	143 834 €	495 674 €	639 509 €	20,7%
RAFP	3 743 €	20 077 €	23 820 €	0,8%	3 832 €	19 972 €	23 804 €	0,8%	4 566 €	22 418 €	26 985 €	0,9%
SOLIDARITE AUTONOMIE	1 753 €	8 097 €	9 850 €	0,3%	1 856 €	8 504 €	10 360 €	0,3%	2 116 €	8 285 €	10 401 €	0,3%
IRCANTEC	3 543 €	4 774 €	8 317 €	0,3%	2 816 €	3 961 €	6 777 €	0,2%	6 446 €	5 475 €	11 921 €	0,4%
ASSEDIC	1 440 €	2 501 €	3 941 €	0,1%	2 452 €	1 740 €	4 192 €	0,1%	6 216 €	3 659 €	9 875 €	0,3%
Enseignant	496 545 €	2 444 031 €	2 940 576 €	63,7%	540 016 €	2 575 210 €	3 115 227 €	64,2%	584 143 €	2 498 556 €	3 082 699 €	63,9%
	1 185 204 €	3 430 677 €	4 615 880 €	100%	1 271 084 €	3 579 655 €	4 850 739 €	100%	1 302 846 €	3 521 213 €	4 824 059 €	100%

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

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les BIATSS titulaires

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



► Comparatif des rémunérations moyennes brutes des BIATSS titulaires par genre

	2022		2023		2024	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	2 870 €	22	3 005 €	22	3 067 €	21
Homme	3 795 €	26	3 843 €	26	4 014 €	27
BIATSS TITULAIRE	3 365 €	48	3 455 €	48	3 591 €	48
Ecart F - H	-925 €		-838 €		-947 €	

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

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

	2022	2023	2024
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	2	1	2
Homme	8	9	8

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les BIATSS titulaires

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

	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2024	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	3 378 €	12	37,5%	3 467 €	12	37,5%	3 668 €	11	34,4%
Homme	4 275 €	20	62,5%	4 300 €	20	62,5%	4 518 €	21	65,6%
A	3 931 €	32		3 982 €	32		4 221 €	32	
Ecart F - H	-896 €			-833 €			-851 €		

	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2024	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	2 483 €	4	50,0%	2 717 €	5	55,6%	2 643 €	5	55,6%
Homme	2 267 €	4	50,0%	2 372 €	4	44,4%	2 486 €	4	44,4%
B	2 376 €	8		2 548 €	9		2 573 €	9	
Ecart F - H	216 €			345 €			157 €		

	2022	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2023	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie	2024	Nbre d'agents	% d'agents par catégorie
Femme	2 112 €	6	75,0%	2 262 €	6	75,0%	2 265 €	5	71,4%
Homme	2 155 €	2	25,0%	2 337 €	2	25,0%	2 386 €	2	28,6%
C	2 123 €	8		2 281 €	8		2 300 €	7	
Ecart F - H	-44 €			-75 €			-121 €		

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

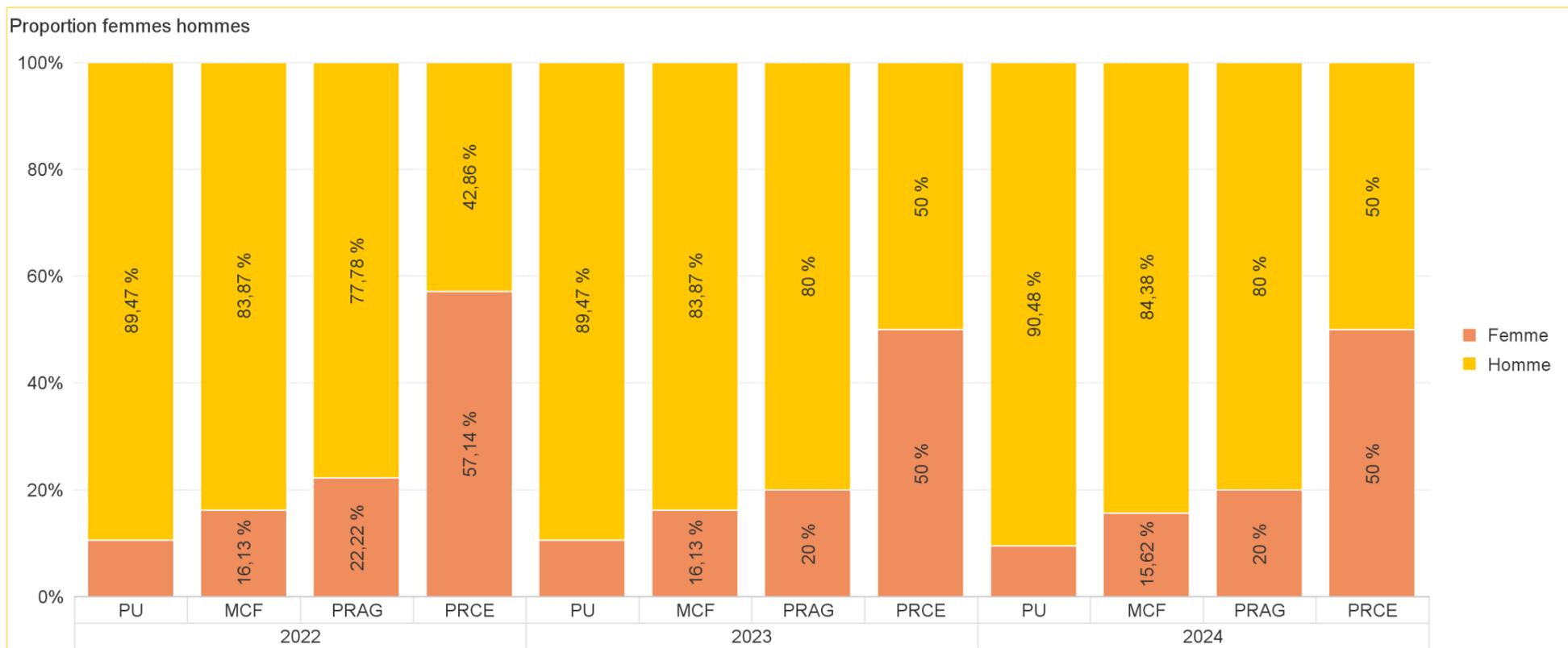
	2022			2023			2024		
	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires	Montant versé	% de versement des primes	% de bénéficiaires
Femme	123 757 €	34,8%	45,8%	140 245 €	36,3%	45,8%	128 704 €	33,1%	43,8%
Homme	232 366 €	65,2%	54,2%	246 132 €	63,7%	54,2%	260 440 €	66,9%	56,3%
BIATSS TITULAIRE	356 123 €			386 377 €			389 144 €		

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

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les enseignants titulaires

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

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



	2022		2023		2024	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	4 436 €	12	4 470 €	12	4 740 €	12
Homme	5 308 €	53	5 362 €	53	5 569 €	55
Enseignant TITULAIRE	4 872 €	65	4 916 €	65	5 155 €	67
Ecart F - H	-873 €		-892 €		-829 €	

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

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

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

	2022	2023	2024
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	1	1	1
Homme	9	9	9

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les enseignants titulaires

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

	2022			2023			2024		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	6 766 €	2	10,5%	6 821 €	2	10,5%	7 238 €	2	9,5%
Homme	6 732 €	17	89,5%	6 723 €	17	89,5%	6 872 €	19	90,5%
PU	6 736 €	19		6 734 €	19		6 913 €	21	
PU : Ecart F - H	34 €			98 €			366 €		

	2022			2023			2024		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	3 700 €	5	16,1%	3 887 €	5	16,1%	4 351 €	5	15,6%
Homme	4 570 €	26	83,9%	4 543 €	26	83,9%	4 747 €	27	84,4%
MCF	4 438 €	31		4 427 €	31		4 672 €	32	
MCF : Ecart F - H	-871 €			-656 €			-395 €		

	2022			2023			2024		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	5 277 €	2	22,2%	4 820 €	2	20,0%	5 129 €	2	20,0%
Homme	5 086 €	7	77,8%	5 136 €	8	80,0%	5 360 €	8	80,0%
PRAG	5 127 €	9		5 068 €	10		5 314 €	10	
PRAG : Ecart F - H	192 €			-317 €			-232 €		

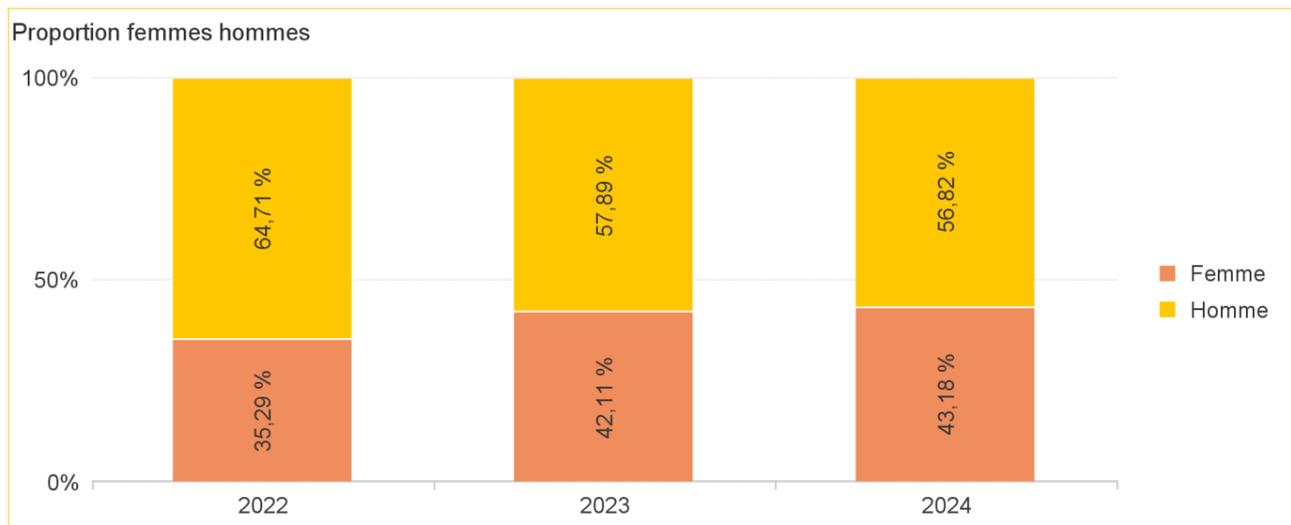
	2022			2023			2024		
	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps	Moyenne brute	Nombre Agents	% agents par corps
Femme	3 416 €	4	57,1%	3 642 €	3	50,0%	3 463 €	3	50,0%
Homme	4 375 €	3	42,9%	4 743 €	3	50,0%	5 107 €	3	50,0%
PRCE	3 889 €	7		4 192 €	6		4 285 €	6	
PRCE : Ecart F - H	-959 €			-1 102 €			-1 644 €		

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

	2022			2023			2024		
	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	56 409 €	13,1%	18,5%	49 178 €	13,2%	18,5%	80 053 €	16,2%	18,2%
Homme	374 113 €	86,9%	81,5%	323 078 €	86,8%	81,5%	413 046 €	83,8%	81,8%
Enseignant TITULAIRE	430 522 €			372 256 €			493 099 €		

REMUNERATIONS - Comparatif des rémunérations Femmes Hommes chez les agents contractuels

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



	2022		2023		2024	
	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents	Moyenne	Nombre Agents
Femme	2 439 €	12	2 607 €	16	2 649 €	19
Homme	2 661 €	22	2 808 €	22	2 908 €	25
BIATSS CONTRACTUEL	2 550 €	34	2 708 €	38	2 778 €	44
Ecart F - H	-221 €		-202 €		-260 €	

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

	2022	2023	2024
	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
Femme	5	5	5
Homme	5	5	5

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

	2022			2023			2024		
	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	2 054 €	91,2%	66,7%	7 417 €	81,8%	66,7%	4 265 €	59,3%	57,1%
Homme	198 €	8,8%	33,3%	1 654 €	18,2%	33,3%	2 929 €	40,7%	42,9%

Concernant les personnels BIATSS contractuels, non permanents, la mise en place d'indicateurs n'est pas réalisée car les types de contrats, leurs durées, les rappels de rémunérations, ne permettent de travailler sur des éléments comparables et exploitables. Les ATER (enseignants contractuels) constituent, quant à eux, une catégorie particulière avec des INM fixes. Ils n'ont pas d'évolution de carrière. Leur traitement brut est inférieur à celui des titulaires.

Santé et sécurité au travail



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

Les éléments relatifs aux 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 Mangué.

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

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

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

► **Risques professionnels**

En 2024, SUPMICROTECH déplore 1 accident de service (avec arrêt de travail) et 2 accidents de trajet (dont 1 avec 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 2024: 0.

	Travaux	Consignes données	Autre	Sans suite
Registres SST	2	3	1	0
Registre DGI	0	0	0	0
Total sur 2024	2	3	1	0
Registres SST	4	2	0	0
Registre DGI	0	0	0	0
Total sur 2023	4	2	0	0
Registres SST	3	0	4	0
Registre DGI	0	0	0	0
Total sur 2022	3	0	4	0

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

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

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

<https://www.supmicrotech.fr/fr/je-fais-un-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. Les membres de la FSC ont été formés en 2023 et 2024 sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cette nouvelle instance couvre l'ensemble des agents et services de SUPMICROTECH.

► **Acteurs de la prévention**

SUPMICROTECH compte 1 conseillère de prévention (CP), 1 animateur en prévention des risques et développement durable (arrivé au 01/11/22), et 7 assistants de prévention (AP) pour les unités de travail suivantes :

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

Suite au départ d'un AP en cours d'année, 1 unité de travail et 1 secteur à risque n'ont pas d'assistant de prévention : plateforme SMART et l'atelier d'enseignement.

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 (Réfèrent 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 2024	Nombre d'acteurs ayant reçu une formation initiale en 2024
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	1	2
Personnes référentes	3/3	10% pour la RSL et le CRP pas d'indication pour le réfèrent chimie	0	0

► **Réunions de la FSC**

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

► **Visites, enquêtes et expertises de la FSC**

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

► **Documents reçus, consultations, études et avis**

	Documents reçus, consultations, études et avis
Nombre de rapport d'ISST	0
Nombre de lettres de mission d'AP ou de CP	0
Nombre de rapport annuel du médecin du travail	1
Nombre de signalement de refus par l'administration d'aménagement de poste	0
Nombre d'informations concernant les accidents du travail et maladies professionnelles	1 (bilan annuel de prévention)
Nombre de consultations sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail	1
Nombre de consultations sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	3
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	3 Dont 2 acceptés 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 6 reprises au cours de l'année 2024 pour examiner la situation de 4 agents.

► **Actions de prévention**

SUPMICROTECH a fait appel à l'Inspection en Santé Sécurité au Travail 2024 dans le cadre du colloque des Assistants de Prévention réalisé en partenariat avec l'université de Franche-Comté (intervention sur les rôles et responsabilités de chacun).

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

► **Formations Santé et Sécurité au Travail (SST)**

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

Aucune formation SST n'a été organisée en 2024 suite à des événements 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 2024 : 95%
 Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis en 2024 : 8 fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels, dont 0 concernant le risque amiante.

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

Aucune action a été réalisée sur les TMS en 2024.

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

16 agents ont suivi la formation "Premiers Secours en Santé Mentale", délivrée par l'organisme PSSM France. Ces agents s'ajoutent aux membres du service scolarité l'ayant déjà suivie en 2022.

Les membres de la FSC ont suivi une formation spécifique à l'évaluation des RPS début 2024. Un groupe de travail (composé de : 2 membres de la FSC, la référente égalité femmes-hommes, la conseillère de prévention et l'animateur en prévention des risques et développement durable) a été créé pour réaliser cette évaluation.

► **Usure**

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

► **Risques Psycho-Sociaux**

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

► **Médecine du travail**

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

Les agents peuvent faire appel soit au médecin du travail, soit à la cellule psychologique de la MGEN. Depuis le 1er janvier 2023, le personnel a la possibilité de recourir à un service social.

SUPMICROTECH fait appel au service de santé au travail interprofessionnel SIST-BTP pour le service de médecine du travail de ses agents. Ce service est composé de 0,1 ETP de médecin exerçant un tiers temps. Il couvre 130 agents.

	Nombre d'agents théoriquement concernés par une visite	Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite
Surveillance individuelle	18	12
Surveillance individuelle renforcée	0	5
Visite d'embauche	14	14
Visite de reprise ou de pré-reprise	1	1
Visite à la demande de l'agent	0	1
Visite à la demande de l'administration	1	1

Le service de médecine du travail (médecin ou membre de l'équipe pluridisciplinaire) a effectué 2 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 en 2024
Nombre d'agents bénéficiant d'un suivi médical post-professionnel	0	0
Nombre d'agents qui sont entrés dans un dispositif de suivi médical post-professionnel au cours de l'année	0	0
Nombre d'actes de suivi médical post-professionnel pris en charge au cours de l'année	0	0

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

Organisation du travail et temps de travail



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nombre d'heures travaillées annuellement=1 596 h (228 x 7), 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 $228 \times (7,5 - 7) = 114$ h à équilibrer par des jours de repos compensateurs, en sus des congés annuels.

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

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

► Durée de travail des personnels Biatss

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

► Durée de travail des enseignants

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

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

► Nombre d'agents soumis à des astreintes

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

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

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

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

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

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

► Nombre d'agents soumis au travail de nuit

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

► **Mise en œuvre du télétravail à SUPMICROTECH**

		Nombre d'agents	Nombre de jours
2 024	Femme	19	284
	Homme	17	293,5
2 024		36	577,5

2 023	Femme	16	379
	Homme	18	333,5
2 023		34	712,5

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

		Ponctuel		Régulier	
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
2 024	Femme	13	27	14	257
	Homme	17	83,5	10	210
2 024		30	110,5	24	467
2 023	Femme	14	115	12	264
	Homme	16	63,5	11	270
2 023		30	178,5	23	534

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

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 (il se différencie du temps partiel qui est demandé par l'agent)
- ils exercent leurs fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

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

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
60%							1		1
80%	2	1	3	2	1	3	2	2	4
100%	20	24	44	20	25	45	18	25	43
BIATSS titulaire	22	25	47	22	26	48	21	27	48

60%								1	1
80%	1		1	2		2	2		2
90%	1		1	1		1	1		1
100%	9	13	22	12	14	26	11	16	27
BIATSS contractuel	11	13	24	15	14	29	14	17	31

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

50%	1		1		2	2	1	1	2
100%		1	1	3	2	5	4	2	6
Ens. contractuel	1	1	2	3	4	7	5	3	8

	46	90	136	52	95	147	52	98	150
--	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	------------

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

		2 022	2 023	2 024
BIATSS NON PERMANENT	Femme	1		
BIATSS NON PERMANENT	Homme			1
BIATSS PERMANENT	Femme	1	1	1
Enseignant NON PERMANENT	Femme	2	1	
		4	2	2

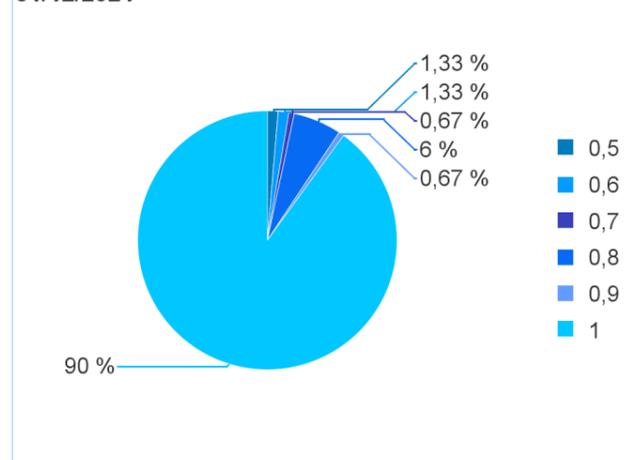
► Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

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

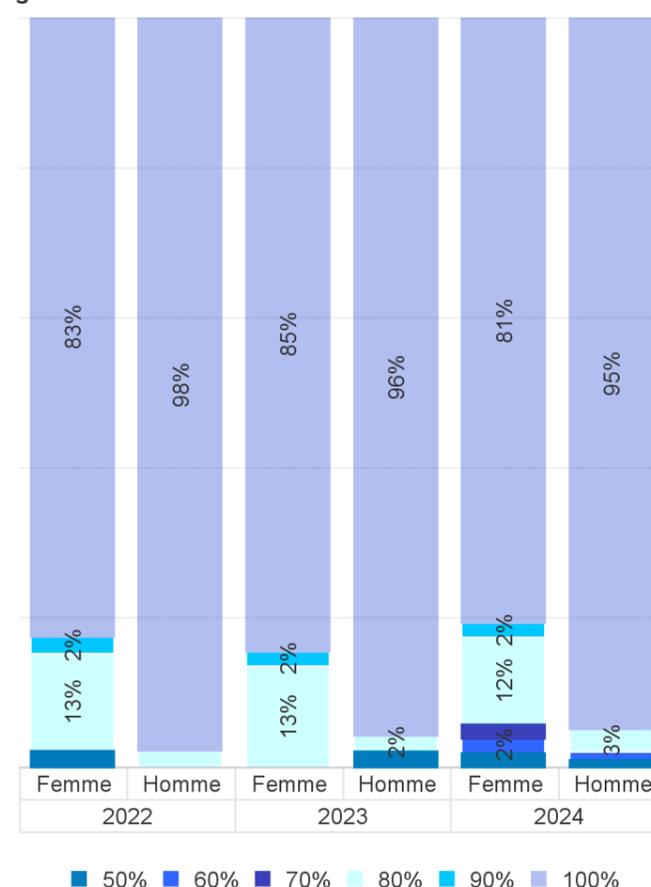
- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

À SUPMICROTECH, au cours de l'année 2024, aucun personnel n'a bénéficié d'un TPT.

► Part des effectifs selon les quotités travaillées au 31/12/2024



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

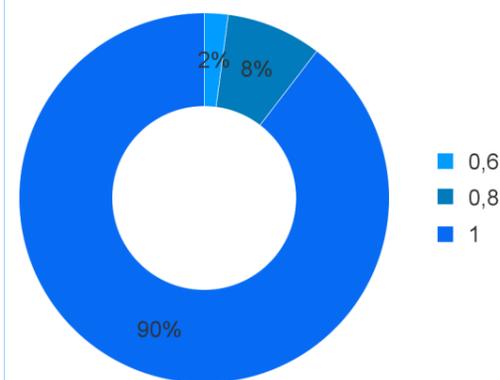


ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les temps partiels chez les personnels BIATSS

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

		2022			2023			2024		
		Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
A	60%							1		1
	80%								1	1
	100%	12	19	31	12	20	32	10	20	30
A		12	19	31	12	20	32	11	21	32
B	80%	1	1	2	1	1	2	1	1	2
	100%	3	3	6	4	3	7	4	3	7
B		4	4	8	5	4	9	5	4	9
C	80%	1		1	1		1	1		1
	100%	5	2	7	4	2	6	4	2	6
C		6	2	8	5	2	7	5	2	7
TITULAIRE		22	25	47	22	26	48	21	27	48

► Part des effectifs selon les quotités de travail des Biatss titulaires au 31/12/2024

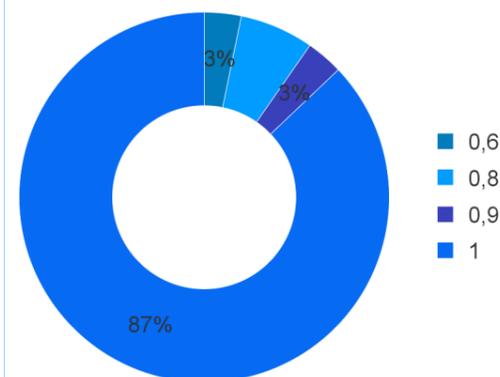


Remarque : Parmi les agents bénéficiaires du temps partiel, certains le sont dans le cadre de la retraite progressive.

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

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
60%								1	1
80%	1		1	2		2	2		2
90%	1		1	1		1	1		1
100%	9	13	22	12	14	26	11	16	27
CONTRAC	11	13	24	15	14	29	14	17	31

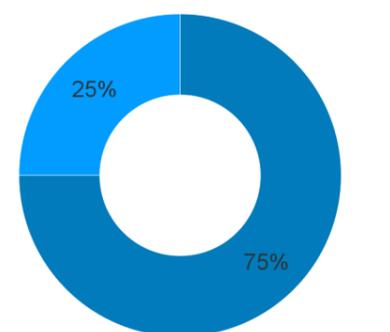
► Part des effectifs selon les quotités de travail des Biatss Contractuels au 31/12/2024



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

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 60 à 69 ans								1	1
de 30 à 39 ans				1		1	1		1
de 40 à 49 ans	1		1	1		1	1		1
de 60 à 69 ans	1		1	1		1	1		1
CONTRACTUEL	2		2	3		3	3	1	4

► Part des effectifs permanents et non permanents ayant une quotité de travail <100% au 31/12/2024

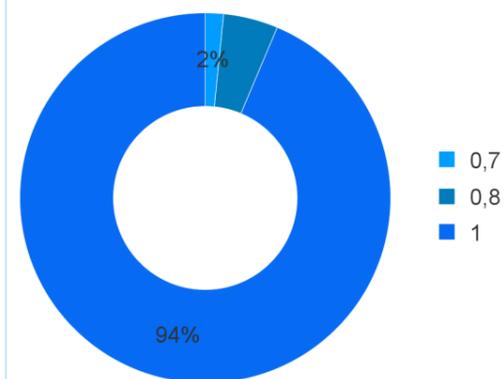


	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 60 à 69 ans							1		1
de 30 à 39 ans		1	1		1	1		1	1
de 40 à 49 ans	1		1	1		1	1		1
de 60 à 69 ans	1		1	1		1	1	1	2
TITULAIRE	2	1	3	2	1	3	3	2	5
	4	1	5	5	1	6	6	3	9

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

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
70%							1		1
80%	3	1	4	3	1	4	2	1	3
100%	9	50	59	9	50	59	9	50	59
TITULAIRE	12	51	63	12	51	63	12	51	63

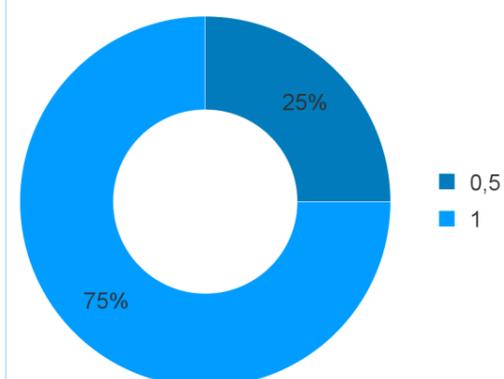
► Part des effectifs selon les quotités de travail des Enseignants titulaires au 31/12/2024



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

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
50%	1		1		2	2	1	1	2
100%		1	1	3	2	5	4	2	6
CONTRACTUEL	1	1	2	3	4	7	5	3	8

► Part des effectifs selon les quotités de travail des Enseignants Contractuels au 31/12/2024



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

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 20 à 29 ans					1	1		1	1
de 30 à 39 ans	1		1		1	1	1		1
CONTRACTUEL	1		1		2	2	1	1	2

	2022			2023			2024		
	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total	Effectif Femme	Effectif Homme	Total
de 30 à 39 ans	1		1	1		1	1		1
de 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
	4	1	5	3	3	6	4	2	6

► **Nombre de CET et d'agents ayant déposé**

		Nombre de CET ouverts	Nombre d'agent ayant déposé des jours
2024	Femme	28	5
	Homme	29	13
Total 2024		57	18

2023	Femme	31	1
	Homme	31	11
Total 2023		62	12

2022	Femme	31	7
	Homme	30	14
Total 2022		61	21

► **Situation des CET en nombre de jours au 31 décembre**

		Stock (N-1) en nombre de jours	Alimentation en nombre de jours	Nombre de jours consommés	Nombre de jours indemnisés	Nombre d'agents indemnisés	Jours stockés
2024	Femme	164,5	14	37	1	1	140,5
	Homme	378	91	25	26	3	418
Total 2024		542,5	105	62	27	4	558,5

2023	Femme	183,5	2	21	0		164,5
	Homme	343	79	18	26	4	378
Total 2023		526,5	81	39	26	4	542,5

2022	Femme	155,5	28	0	0		183,5
	Homme	306	79	20	22	4	343
Total 2022		461,5	107	20	22	4	526,5

► **Situation des CET en euros au 31 décembre**

		Stock (N-1) en valeur	Valeurs des jours déposés	Valeur des jours consommés	Valeur des indemnisations	Calcul du stock final en valeur
2024	Femme	19 799 €	1 800 €	4 143 €	150 €	17 306 €
	Homme	54 610 €	13 165 €	3 700 €	3 900 €	60 175 €
Total 2024		74 409 €	14 965 €	7 843 €	4 050 €	77 481 €
2023	Femme	20 483 €	200 €	2 835 €	0 €	19 799 €
	Homme	44 475 €	11 800 €	2 430 €	3 900 €	54 610 €
Total 2023		64 958 €	12 000 €	5 265 €	3 900 €	74 409 €
2022	Femme	17 408 €	3 075 €	0 €	0 €	20 483 €
	Homme	39 615 €	10 530 €	2 700 €	2 970 €	44 475 €
Total 2022		57 023 €	13 605 €	2 700 €	2 970 €	64 958 €

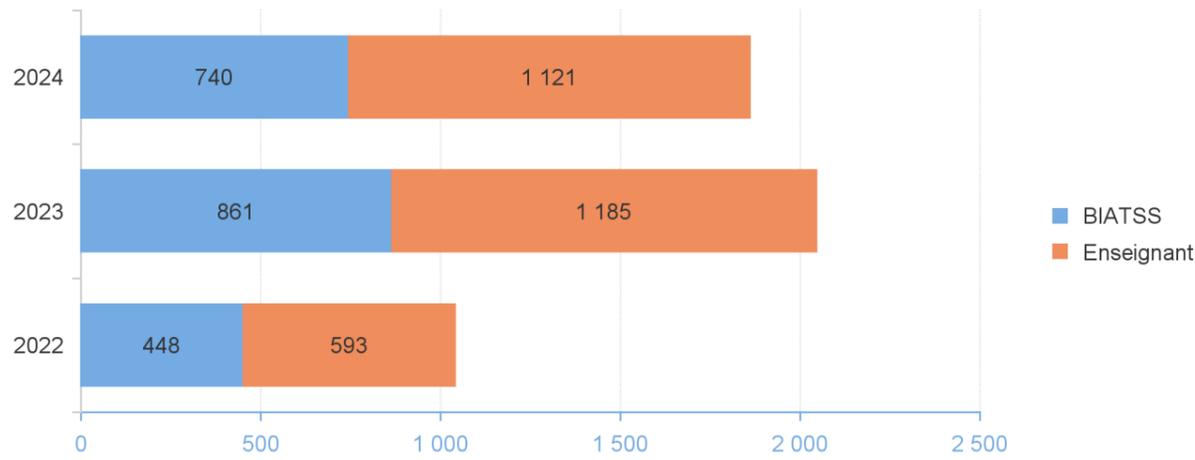
ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les autres congés (hors congés annuels)

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

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

► Les congés ordinaires de maladie des personnels titulaires

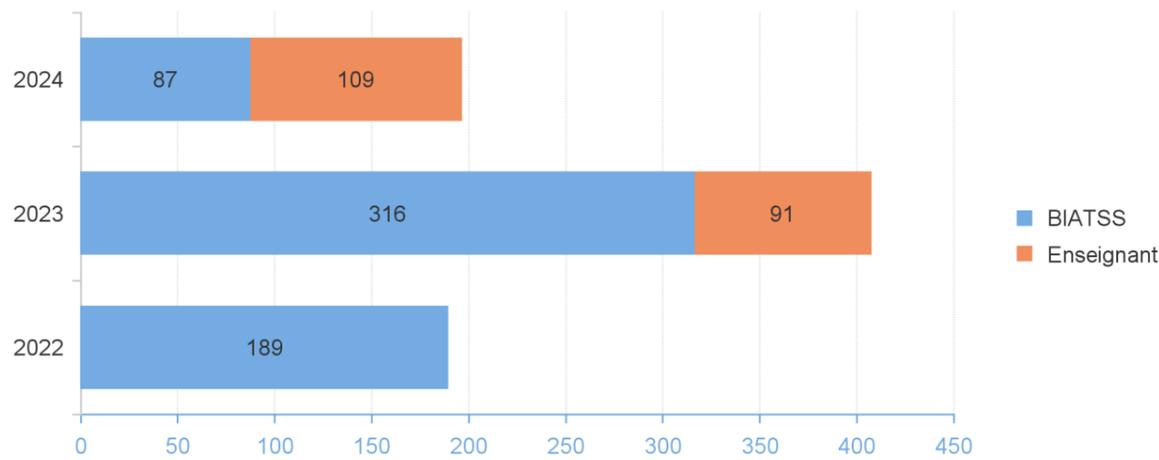
Evolution du nombre de jours de congés ordinaires de maladie des personnes titulaires



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

► Les 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)

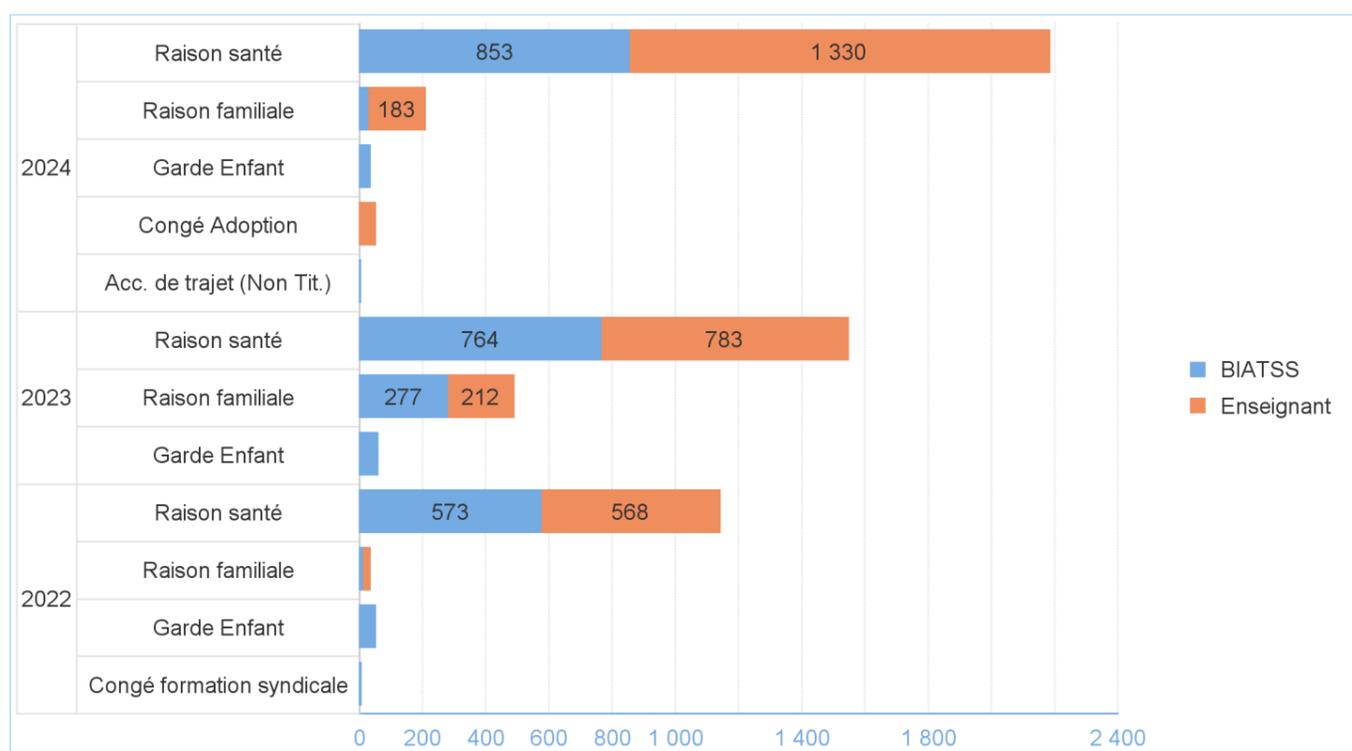
► Nombre de jours d'absences et nombre de personnels absents par motif d'absence

			2022		2023		2024	
			Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Femme	BIATSS	Acc.de service ou trajet					5	1
		Congé Maladie (CMO)	326	23	334	20	310	18
		Congé Maternité	9	1	227	2		
		Garde Enfant	38	10	43	10	18	8
		BIATSS	373	24	604	25	333	19
	Enseignant	Congé Longue Durée	313	1	365	1	496	2
		Congé Longue Maladie	233	1	130	1	236	1
		Congé Maladie (CMO)	17	2	12	1	5	1
		Congé Maternité			212	1	183	3
		Enseignant	563	3	719	4	920	6
	Femme	936	27	1 323	29	1 253	25	
Homme	BIATSS	Acc.de service ou trajet					3	1
		Congé formation syndicale	4	3				
		Congé Longue Maladie			301	1	157	1
		Congé Maladie (CMO)	247	13	129	7	381	8
		Congé Pater - accueil enfan			50	2	25	1
		Garde Enfant	13	6	14	5	16	5
		BIATSS	264	19	494	11	582	13
	Enseignant	Congé Adoption					50	1
		Congé Longue Maladie			82	1	284	1
		Congé Maladie (CMO)	5	1	194	4	309	7
Congé Pater - accueil enfan		25	1					
	Enseignant	30	1	276	4	643	8	
	Homme	294	20	770	15	1 225	21	
	Total	1 230	47	2 093	44	2 478	46	

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

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

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



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

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

► Les autres congés légaux (hors congés 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

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

		2022			2023			2024		
		Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par grade	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Femme	MCF	2	40%	5	2	40%	5	5	100%	5
	PRAG	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	2
	PRCE	1	25%	4	1	33%	3	1	33%	3
	PU	2	100%	2	2	100%	2	1	50%	2
Femme		7	58%	12	7	58%	12	9	75%	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
Homme	MCF	18	69%	26	19	73%	26	18	67%	27
	PRAG	7	100%	7	6	75%	8	8	100%	8
	PRCE	3	100%	3	3	100%	3	3	100%	3
	PU	12	71%	17	14	82%	17	16	84%	19
Homme		40	75%	53	42	79%	53	45	82%	55

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

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

		2022			2023			2024		
		Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total	Nombre de bénéficiaires par tranche d'âge	Pourcentage de bénéficiaires sur l'ensemble	Effectif total
Femme	30 à 39 ans	2	67%	3	2	67%	3	3	100%	3
	40 à 49 ans	1	33%	3	1	33%	3	3	100%	3
	50 à 59 ans	2	50%	4	2	50%	4	2	50%	4
	60 à 69 ans	2	100%	2	2	100%	2	1	50%	2
Femme		7	58%	12	7	58%	12	9	75%	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
Homme	30 à 39 ans	4	67%	6	4	57%	7	7	70%	10
	40 à 49 ans	11	73%	15	14	88%	16	13	87%	15
	50 à 59 ans	19	79%	24	19	79%	24	19	79%	24
	60 à 69 ans	6	86%	7	5	83%	6	6	100%	6
	70 à 79 ans			1						
Homme		40	75%	53	42	79%	53	45	82%	55

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les personnels BIATSS

► Bilan 2023-2024 du temps de travail des personnels BIATSS (hors contrats de recherche)

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

Agent		Temps de travail 2023-2024 (Temps de travail 2022-2023)					Droits acquis 2023-2024 (Droits acquis 2022-2023)					Récupérations 2023-2024 (Récupérations 2022-2023)			Droits perdus 2023-2024 (Droits perdus 2022-2023)		
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 HS	Total	Modulations Horaires (inclus dans balance droits acquis)	HS (dont partie des majorations)	Total	Modulations horaires	HS (dont partie des majorations)	Total
Total	57,5 (57,7)	87507 (87705)	89213 (89542)	1707 (1836)	410 (357)	1297 (1479)	2170 (2148)	-1197 (-1124)	1226 (1131)	88 (61)	2287 (2217)	566 (525)	817 (715)	1383 (1240)	973 (1025)	497 (477)	1470 (1501)
<i>Moyenne par ETPT</i>		<i>1521</i> (1521)	<i>1550</i> (1553)	<i>30</i> (32)	<i>7</i> (6)	<i>23</i> (26)	<i>38</i> (37)	<i>-21</i> (-19)	<i>21</i> (20)	<i>2</i> (1)	<i>40</i> (38)	<i>10</i> (9)	<i>14</i> (12)	<i>24</i> (22)	<i>17</i> (18)	<i>9</i> (8)	<i>26</i> (26)
<i>Agents concernés</i>	<i>64</i> (65)	<i>64</i> (65)	<i>64</i> (65)	<i>64</i> (65)	<i>25</i> (24)	<i>64</i> (65)	<i>64</i> (65)	<i>64</i> (65)	<i>42</i> (44)	<i>18</i> (11)	<i>63</i> (65)	<i>26</i> (30)	<i>31</i> (29)	<i>40</i> (40)	<i>63</i> (65)	<i>39</i> (41)	<i>63</i> (65)
<i>Moyenne par agent</i>	<i>0,9</i> (0,9)	<i>1367</i> (1349)	<i>1394</i> (1378)	<i>27</i> (28)	<i>16</i> (15)	<i>20</i> (23)	<i>34</i> (33)	<i>-19</i> (-17)	<i>29</i> (26)	<i>5</i> (6)	<i>36</i> (34)	<i>22</i> (18)	<i>26</i> (25)	<i>35</i> (31)	<i>15</i> (16)	<i>13</i> (12)	<i>23</i> (23)

Heures supplémentaires non prises en compte (au-delà de 44h par semaine)	Nombre d'agents	Volume horaire annuel moyen par agent	Pourcentage d'agents
Aucune	39 (41)		60,9 % (63,1 %)
≤ ½ journée	13 (11)	1 (2)	20,3 % (16,9 %)
> ½ journée et ≤ 1 journée	5 (7)	5 (6)	7,8 % (10,8 %)
> 1 journée et ≤ 1 semaine	4 (3)	23 (20)	6,2 % (4,6 %)
> 1 semaine	3 (3)	92 (79)	4,8 % (4,6 %)

Moyenne hebdomadaire des modulations horaires par agent (base 59,4 ETPT et 42 semaines)	
Modulations positives	0,89 (0,86)
Modulations négatives	-0,49 (-0,45)
Balance	0,40 (0,41)

Modulations horaires récupérées			
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent
566 (525)	26 (30)	22 (18)	6 (5)
Heures supplémentaires récupérées			
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent
817 (715)	31 (29)	26 (25)	7 (7)
Heures supplémentaires récupérées			
Heures	Agents concernés	Nombre moyen d'heures/agent	Nombre moyen de demi-journées/agent
1383 (1240)	40 (41)	35 (30)	9 (8)

Droits perdus (modulations + HS)	Nombre d'agents	Volume horaire annuel moyen par agent	Pourcentage d'agents
Aucune (ou solde négatif)	10 (1)	-1 (0)	15,6 % (1,5 %)
≤ ½ journée	18 (25)	2 (1)	28,1 % (38,5 %)
> ½ journée et ≤ 1 journée	8 (8)	6 (6)	12,5 % (13,8 %)
> 1 journée et ≤ 1 semaine	15 (16)	20 (18)	23,5 % (24,6 %)
> 1 semaine et ≤ 2 semaines	2 (7)	74 (53)	3,1 % (10,8 %)
> 2 semaines	8 (7)	113 (112)	12,7 % (10,7 %)

ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL - Les personnels BIATSS

Répartition des jours d'absence par nature	Nombre de jours	Pourcentage	Nombre d'agents concernés	Moyenne par agent
Congés (CA-CET-RC) Reliquat 2022/2023 compris	2604 (2803)	84,2 % (76,3 %)	64 (65)	40,7 (43,1)
Congé maladie ordinaire	266,5 (337,5)	8,6 % (9,2 %)	19 (30)	14 (11,3)
Congé longue maladie	139 (122)	4,5 % (3,3 %)	1 (1)	139 (122)
Temps partiel thérapeutique	0 (23)	0 % (0,6 %)	0 (1)	0 (23)
Garde enfant malade	31 (53)	1 % (1,4 %)	11 (15)	2,8 (3,5)
Congé maternité	0 (216,5)	0 % (5,9 %)	0 (2)	0 (108,3)
Congé naissance paternité	23,5 (43)	0,8 % (1,2 %)	2 (2)	11,8 (21,5)
Événements familiaux	16 (32,5)	0,5 % (0,9 %)	6 (7)	2,7 (4,6)
Autres convenances	11 (15)	0,4 % (0,4 %)	9 (10)	1,2 (1,5)
Droit de grève	0 (29)	0 % (0,8 %)	0 (12)	0 (2,4)

Répartition des absences par durée, du 04/09/2023 au 01/09/2024

Natures d'absences : RH - Congé maladie ordinaire [IMPACT RC]
Total : 39 absences



Répartition des absences par durée, du 05/09/2022 au 03/09/2023

Natures d'absences : RH - Congé maladie ordinaire [IMPACT RC]
Total : 59 absences



Powered by Eurécia

Bilan relatif aux jours de congés (CA + RC)

Droits ouverts	2738 jours (2854,5)
Congés pris au 31/08	2398 jours (2551)
Solde au 31/08	340 jours (303,5)
Agents concernés	49 (53)
Moyenne par agent	6,9 jours (5,7)

- 15 agents (14) ont totalement soldé leurs congés
- 24 agents (29) ont un solde de congés non nul et inférieur ou égal à 1 semaine
- 16 agents (15) ont un solde de congés supérieur à 1 et inférieur ou égal à 2 semaines
- 5 agents (4) ont un solde de congés supérieur à 2 et inférieur ou égal à 3 semaines
- 4 agents (3) en situation particulière ont un solde de congés supérieur à 3 semaines dont 1 (1) supérieur à 4 semaines

Action sociale et protection sociale



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

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

► L'action sociale

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

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

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

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

Aides	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'aides	Montant
PIM – repas CROUS	7	25	35,56 €
Autres PIM - ASIU	3	9	3974,50 €

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

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

► L'offre de service

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

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

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

► Les autres prestations sociales

		2022		2023		2024	
		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	581 €	3	2 100 €	8	1 800 €	7
	Homme	500 €	2	3 300 €	11	3 200 €	13
DEVELOPPEMENT DURABLE		1 081 €	5	5 400 €	19	5 000 €	20
REMB PROTECTION SOCIALE COMP	Femme	5 835 €	34	6 330 €	36	5 910 €	36
	Homme	10 380 €	62	10 740 €	62	10 185 €	61
REMB PROTECTION SOCIALE COMP		16 215 €	96	17 070 €	98	16 095 €	97
REMBT DOMICILE-TRAVAIL	Femme	2 056 €	10	2 385 €	10	3 222 €	15
	Homme	3 575 €	14	3 828 €	18	4 369 €	18
REMBT DOMICILE-TRAVAIL		5 630 €	24	6 214 €	28	7 590 €	33
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT	Femme	14 424 €	20	14 080 €	20	14 458 €	20
	Homme	26 074 €	32	29 098 €	28	23 795 €	25
SUPP FAMILIAL TRAITEMENT		40 497 €	52	43 178 €	48	38 253 €	45
		67 024 €	125	71 862 €	121	66 939 €	120

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 personnes de SUPMICROTECH

L'établissement participe au financement de l'Amicale, et donc aux prestations servies par l'association en faveur des personnels, au travers d'une subvention annuelle qui constitue sa ressource principale. L'Amicale des personnels de SUPMICROTECH a été créée le 26 octobre 1979.

Son but est de tisser des liens entre les personnels en organisant des activités ou actions de type festif, récréatif, culturel ou sportif. Outre l'engagement associatif d'une équipe de sept membres actifs bénévoles, réunie autour du bureau de l'Amicale (présidente, trésorier et secrétaire), les personnels contribuent aussi directement à son financement au travers d'une cotisation d'adhésion à l'association d'un montant de 5 €.

	2022	2023	2024
Montant de la subvention versée par SUPMICROTECH à l'Amicale	14 800€	18 500 €	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 moitié du coût d'achat d'une place de gala à la cérémonie de remise des diplômes ;
- Organisation de moments de convivialité sous forme de repas, à raison de deux fois par an en moyenne ;
- Participation à l'animation de la salle de convivialité en proposant des petits déjeuners (en moyenne quatre fois par an), en gérant la mise à disposition de boissons chaudes (café, tisanes, thés) et en prenant à sa charge l'investissement et le fonctionnement d'une machine à cafés type professionnelle ;
- Arbre de Noël à destination de tous les personnels (Organisation d'un spectacle pour les enfants, visite du père Noël avec distribution de friandises et buffet) ;
- Remise d'un chèque cadeau d'une valeur de 50 € à chaque personnel, 100 € si deux enfants âgés de 10 ans et moins à charge, 150 € si trois enfants âgés de 10 ans et moins à charge, etc.

**Budget prévisionnel
2024**

Bilan financier 2024

	Charges décaissées	Charges encaissées		Charges décaissées	Charges encaissées
Fonctionnement général	400,00 €		Fonctionnement général	453,01 €	
Action "Repas"	3 000,00 €	400,00 €	Action "Repas"	1 646,47 €	215,00 €
Action "Noël"	10 000,00 €		Action "Noël"	8 976,99 €	
Action "Petits déj"	400,00 €		Action "Petits déj"	160,03 €	
Action "Campus sport 2023/2024"	300,00 €		Action "Campus sport 2023/2024"	660,00 €	
Action "Carte Jeune 2023/2024"	120,00 €		Action "Carte Jeune 2023/2024"	105,00 €	
Action "Cinéma"	10 000,00 €	6 800,00 €	Action "Cinéma"	8 416,00 €	5 909,00 €
Action "Piscine"	1 500,00 €	1 000,00 €	Action "Piscine"	947,00 €	905,00 €
Action "Théâtre"	200,00 €		Action "Théâtre"		
Action "RDD"	140,00 €		Action "RDD"	90,00 €	
Subvention SUP Microtech - ENSMM		18 500,00 €	Subvention SUP Microtech - ENSMM		18 500,00 €
Adhésions		550,00 €	Adhésions		470,00 €
Salle de vie : consommables	2 000,00 €		Salle de vie : consommables	2 414,92 €	
Salle de vie : matériel	400,00 €		Salle de vie : matériel	796,20 €	
TOTAL CHARGES	28 460,00 €	27 250,00 €	TOTAL CHARGES	24 665,62 €	25 999,00 €
RESULTAT DE L'EXERCICE	- 1 210,00 €		RESULTAT DE L'EXERCICE	1 333,38 €	
SITUATION DE TRESORERIE AU 01/01	8 087,89 €		SITUATION DE TRESORERIE AU 01/01	6 877,89 €	
SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12	6 877,89 €		SITUATION DE TRESORERIE AU 31/12	8 211,27 €	

Dialogue social



► **Les instances consultatives de dialogue social**

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

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

Dialogue social 2024						
DOSSIER/PROJET	FSC	CSA	CAC	CA	DIR	AG
Plan action qualité						25/01/2024
Bilans SSCT/médecine travail	01/02/2024					
Information dispositif VDHMASS	01/02/2024					
Programme prévention	01/02/2024					
Livret d'accueil	01/02/2024					
Sécurisation accès locaux	28/03/2024	05/03/2024				
LDG Contractuels BIATSS		24/06/2024 09/10/2024			24/06/2024 09/10/2024	
LDG Contractuels EC-ESAS		24/06/2024			24/06/2024	
LDG EPF BIATSS		09/10/2024			09/10/2024	
LDG TT BIATSS		24/06/2024			24/06/2024	
LDG RIPEC		09/10/2024 08/11/2024			09/10/2024 08/11/2024	
LDG RIPESAS		24/06/2024 09/10/2024 08/11/2024			24/06/2024 09/10/2024 08/11/2024	
LDG RIFSEEP		09/10/2024			09/10/2024	
LDG OSS-REH-HC		05/03/2024 09/10/2024			21/03/2024 09/10/2024	
RSU	20/06/2024	24/06/2024		11/07/2024		
Campagne emplois 23-24 et 24-25		24/06/2024 09/10/2024 10/12/2024	21/03/2024 03/10/2024 05/12/2024	11/07/2024	10/12/2024	
Bilan annuel actes Directeur par délégation CA				11/07/2024		
Organisation/Statuts EPE		10/09/2024		08/04/2024 19/09/2024		25/01/2024
Bilan Eurécia 23-24		08/11/2024				
Restructuration services		08/11/2024				
NBI		10/12/2024			10/12/2024	
Notice remboursement frais mission		10/12/2024			10/12/2024	
Règlement Intérieur		09/10/2024		19/12/2024		
COMP 2024-2026				19/12/2024		
SD DRS				19/12/2024		

Dialogue social 2023								
DOSSIER/PROJET	COD	COFIL	GT	FSC	CSA	CAC	CA	AG
LDG RIFSEEP					21/02/2023 06/10/2023 13/12/2023		09/03/2023 19/10/2023	
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 27/09/2023	13/06/2023 26/10/2023		21/06/2023			
Dispositif signalement VDHMSAS				21/02/2023			09/03/2023	19/01/2023
LDG PCA-PES					21/06/2023	04/05/2023 R	04/05/2023 R 29/06/2023 P	
LDG RIPEC					21/06/2023	04/05/2023 R 15/11/2023 R	04/05/2023 R 29/06/2023 P	
LDG REH					21/06/2023	04/05/2023 R	04/05/2023 R 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	21/06/2023		29/06/2023	
RSU				15/06/2023	21/06/2023		29/06/2023	
Campagne emplois 23-24		30/03/2023 20/04/2023 11/05/2023 21/06/2023 07/07/2023			20/06/2023 (22-23) 28/11/2023 (23-24)	08/06/2023 (22-23) 12/10/2023 (23-24)	09/03/2023 (23-24) 29/06/2023 (22-23) 19/10/2023 (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) 23/03/2023 (A1, A3) 27/04/2023 (A2) 04/05/2023 (A1, A3) 25/05/2023 (A1, A3) 01/06/2023 (A2)			16/03/2023	03/07/2023 (COS)	
Délégation du CA au Directeur							19/10/2023	
Projet établissement (Directeur)		23/11/2023					21/12/2023	07/12/2023 (personnels) 14/12/2023 (élèves)
Projet stratégique de site					13/12/2023	12/10/2023 30/11/2023	19/10/2023 (+COS)	14/09/2023
Extension des locaux		09/06/2023 19/06/2023 15/09/2023 02/10/2023	23/03/2023 31/03/2023 05/05/2023 31/05/2023 (2 GT) 19/07/2023				30/11/2023	21/12/2023
Plan Action Qualité	14/11/2023	11/10/2023 06/11/2023			13/12/2023	30/11/2023	21/12/2023	

Dialogue social 2022								
DOSSIER/PROJET	COD	COFIL	GT	CHSCT	CT	CAC	CA	AG
RIFSEEP					01/03/2022		10/03/2022	
RTT BIATSS inclus Télétravail	07/03/2022 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 16/12/2022
Formulaire autoévaluation RPS				24/11/2022				
Plateforme signalement VSS					29/11/2022		15/12/2022	16/12/2022
PCA/PRP							10/03/2022 P 13/10/2022 R	
RIPEC			29/03/2022 03/05/2022 27/06/2022		29/06/2022 04/10/2022	03/03/2022 12/05/2022 (restreint pour C3)	11/07/2022 13/10/2022	
REH			15/04/2022 18/05/2022 27/06/2022		29/06/2022		11/07/2022 (pleinier pour LDG) 01/09/2022 (restreint pour REH)	
LDG AVANCEMENT BIATSS					29/06/2022		11/07/2022	
RSU				29/06/2022	29/06/2022		11/07/2022	
LDG MOBILITE					04/10/2022		13/10/2022	
Campagne emplois			11/10/2022 10/11/2022		04/10/2022 12/10/2022	03/03/2022 16/06/2022 20/10/2022 01/12/2022	13/10/2022 10/12/2020	
LDG Contractuels EC-ESAS					29/11/2022		15/12/2022	
Règlement Intérieur				03/02/2022 (IG SST)	01/03/2022 29/11/2022		10/03/2022 15/12/2022	

► **Les jours de grève**

Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2024 pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local s'élève à : 1 jour (28 jours en 2023).

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

CMO-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

COMMUNICATION
communication@ens2m.fr

Service des Systèmes d'Information
dsi@ens2m.fr

www.supmicrotech.fr