



SCIENCES
PO
LYON

2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

SOMMAIRE

Chapitre 1 : LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS page 7

1.1	Effectif global.....	page 7
1.1.1	Plafond d'emploi (année civile 2021)	page 7
1.1.2	Effectifs BIATSS et Enseignants au 31 Décembre	page 8
1.1.3	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)	page 8

Chapitre 2 : LES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENTpage 9

2.1	Présentation générale	page 9
2.2	Les personnels enseignants	page 10
2.2.1	Présentation générale des personnels enseignants	page 10
2.2.2	Ancienneté à l'IEP de Lyon des enseignants titulaires	page 11
2.2.3	Démographie des personnels enseignants.....	page 12
2.2.4	Historique des arrivées et des départs.....	page 14
2.2.5	Avancement (Promus)	page 14
2.3	Les personnels BIATSS	page 15
2.3.1	Présentation générale des personnels BIATSS.....	page 15
2.3.2	Ancienneté à l'IEP de Lyon des BIATSS	page 17
2.3.3	Démographie des personnels BIATSS	page 18
2.3.4	Historique des arrivées et départs des BIATSS	page 20
2.3.5	Avancement BIATSS	page 21

Chapitre 3 : LES CONGESpage 22

3.1	Présentation générale	page 22
3.1.1	Historique des congés maladie ordinaires	page 22
3.1.2	Congés maladie ordinaires par corps	page 22
3.1.3	Autres congés	page 22
3.1.4	Absentéisme des personnels enseignants	page 23
3.2	Les personnels BIATSS	page 24
3.2.1	Historique des congés de maladie ordinaire	page 24
3.2.2	Congés de maladie ordinaire par durée	page 24
3.2.3	Autres congés	page 24
3.2.4	Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à.....	page 25

Chapitre 4 : LA FORMATIONpage 26

4.1	Nombre d'agent ayant suivis une ou plusieurs formations	page 26
4.2	Formations par Domaine et durée	page 26

SOMMAIRE (suite)

Chapitre 5 : RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES	page 27	
5.1	La masse salariale	page 27
5.1.1	La masse salariale globale	page 27
5.1.1	La masse salariale des ressources propres	page 27
5.2	Rémunération des enseignants	page 28
5.2.1	La rémunération moyenne	page 28
5.2.2	Les primes et indemnités	page 29
5.3	Rémunération des personnels BIATSS	page 30
5.3.1	La rémunération moyenne	page 30
5.2.2	Les primes et indemnités BIATSS	page 30
5.4	La GIPA	page 32
5.5	Situation comparée des femmes et des hommes	page 34



GLOSSAIRE

Effectifs réels

Il s'agit du nombre de personnes physiques occupant un emploi. Ainsi, les effectifs peuvent être plus nombreux que les emplois (2 personnes à mi-temps peuvent occuper un seul emploi).

Les ETP (Equivalent Temps Plein) permettent de décompter les effectifs à une date donnée. L'ETP correspond à la quotité de temps de travail d'un agent. La quotité maximale est 100% (1 ETP) et si elle est inférieure, on dira que l'agent travaille à temps partiel. Les ETPT (Equivalent Temps Plein annuel Travaillé) correspondent à la quotité de travail d'un agent rapporté à la période d'activité dans l'année.

La gouvernance

Le chef d'établissement est nommé par le Ministre en charge de l'enseignement supérieur pour diriger l'Institut pendant 5 ans (mandat renouvelable une fois), sur proposition du Conseil d'Administration, suite à une élection. Jusqu'au 30 juin 2021, la direction était confiée à M. Renaud PAYRE. Depuis le 1^{er} juillet 2021 Madame Hélène SURREL est directrice de Sciences Po Lyon

Les instances de l'établissement

Le Conseil d'administration (CA)

30 membres (le président, 4 membres de droit, 4 personnalités extérieures, 2 collègues de 5 enseignants, 2 collègues de 5 étudiants, 1 collègue BIATSS d'une personne)

Il détermine la politique générale de l'établissement. 4 CA sont organisés par an (mars, juin, septembre, décembre).

La Commission permanente

24 membres (le président, 2 collègues de 5 enseignants, 2 collègues de 5 étudiants, 1 collègue BIATSS d'une personne)

Elle prépare les décisions du Conseil d'Administration. Donne obligatoirement son avis sur toutes les questions relatives à la détermination des méthodes pédagogiques. Elle prend les décisions relatives à la gestion des services organisés dans l'intérêt des étudiants. Dans le cadre des lois et règlements en vigueur, elle détermine les conditions d'exercice des libertés politiques et syndicales et des activités culturelles.

La Commission scientifique

17 membres (le président, 5 membres de droit, 2 personnalités extérieures, 1 collègue de 4 enseignants, 1 collègue de 4 maîtres de conférences, 1 collègue de doctorants d'une personne)

Elle détermine les orientations de l'établissement en matière de recherche. Elle répartit les crédits de recherche qui ne relèvent pas d'un autre budget que celui de l'Institut.

Le Comité de Direction

9 membres jusqu'au 31/08/2021 et 5 membres depuis Assiste le directeur et aujourd'hui la directrice dans la gouvernance de l'Institut et contribue à la préparation du travail des instances décisionnelles et consultatives de l'établissement. (la directrice, les 2 directrices des études, la directrice de la mobilité internationale, le DGS)

La Commission bibliothèque

10 membres (4 étudiants, 2 directeurs des études, le président de la commission scientifique, 3 membres de droit)

Ayant voix délibérative et de membres invités. Elle contribue à la définition de la politique documentaire de l'établissement et des services offerts aux usagers en la matière.

La Commission des études et de la vie étudiante

12 membres (6 enseignants, 6 étudiants et 4 membres sans voix délibératives)

Composée de membres avec voix délibérative et de membres de droit sans voix délibérative, la Commission est consultée et formule un avis sur toute question relevant des études et de la vie étudiante devant faire l'objet d'une décision du Conseil d'Administration. La commission est également force de réflexion et de proposition dans ces domaines.

Contractuel

La notion de contractuel recouvre une variété de situations extrêmement large au sein de l'enseignement supérieur : contractuel à durée indéterminée, contractuel à durée déterminée, contractuels étudiants, ...

Vacataire

Le statut de vacataire est défini par la jurisprudence. Il peut être décrit comme une personne intervenant sur une tâche très précise pour une durée limitée dans le temps.

Un vacataire est rémunéré en une fois lorsque la mission qui lui a été confiée est réalisée et sur la base du nombre d'heures effectuées.

Le Comité technique

8 membres (3 membres titulaires représentants des personnels, 3 membres suppléants, le Directeur et la DGS)

Il doit émettre un avis sur les sujets et questions qui ont des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement et de ses services.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

11 membres (2 représentants de l'administration, 2 personnalités extérieures, 7 représentants du personnel)
Il a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'IEP de Lyon.

La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

12 membres (1 membre titulaire et 1 membre suppléant représentant des personnels par catégorie, 3 membres titulaires et 3 membres suppléants représentants de l'administration)

Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives, aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut en outre être consultée, à la demande de l'agent intéressé, sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétence notamment horaires de travail, congés, autorisation d'absence entretien professionnel.

La commission paritaire d'établissement de l'Institut d'Etudes Politiques de Lyon (CPE)

24 membres (1 membre titulaire et 1 membre suppléant représentant des personnels par catégorie et pour les filières AENES et ITRF, 6 membres titulaires et 6 membres suppléants représentants de l'administration)

Concerne uniquement les titulaires. Elle émet un avis sur les questions individuelles liées à la carrière des agents (mutation, promotion).

La Commission formation

5 membres

Elle est chargée d'examiner, prioriser les demandes de formation payantes ainsi que les éventuelles demandes individuelles spécifiques (ex : bilan de compétences ou préparation d'une VAE). Les avis émis sont soumis à la Directrice Générale des Services pour décision.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



Le rapport social
unique permet d'avoir
une vue d'ensemble sur
toute la fonction
publique

LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

1.1 Effectif global

1,1,1 Plafond d'emploi (année civile 2021)

Cet état recense l'ensemble des emplois rémunérés par l'organisme et présente ces emplois en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT). Il répartit la masse salariale en trois catégories :

- les emplois directement rémunérés sur le budget de l'état (Titre 2)
- les emplois rémunérés sur les ressources propres de l'établissement via la subvention de fonctionnement (Titre 3) et emplois gagés
- les emplois hors plafond, votés par le CA de l'établissement et rémunérés directement sur les ressources propres.

PLAFOND D'EMPLOI AU 1ER JANVIER		
	2021	Plafond
Titre 2 (Budget Etat)	71,4*	74
Titre 3 (Subvention pour charge de service public)	30	34
Etablissement (Ressources propres)	18,5	
Total général	119,6	

*Poste vacant occupé par des ATER à mi-temps

En consommation de masse salariale, nous avons utilisé 30 ETPT sur le Titre 3 et 71,4 ETPT sur le Titre 2. Pour information, un ETP du Titre 2 « d'enseignants/enseignants-chercheurs » est réservé aux professeurs invités. Ils sont 12 par an (soit 0,33 ETPT pour chacun d'eux) à venir donner des enseignements pendant un mois à l'IEP.

Il y a une sous consommation du Titre 2 dû à des postes de PR et MCF vacants ne pouvant être remplacés que par des demi-ATER.

1.1.2 Effectifs BIATSS et Enseignants au 31 Décembre

134 personnels, titulaires et contractuels, dont :

- 73 enseignants-chercheurs et enseignants (Hors professeurs invités)
- 61 BIATSS (Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé) (Hors contrats étudiants).

CATÉGORIE	CONTRACTUEL		TITULAIRE		TOTAL	
	CDD		CDI			
	BIATSS	ENSEIGNANT	BIATSS	BIATSS		ENSEIGNANT
Cat. A	13	20	5	12	50	100
Cat. B	5	0	3	7	0	15
Cat. C	5	0	5	6	0	16
SANS CORRESPONDANCE	0	3	0	0	0	3
Total	23	23	13	25	50	134

En 2021, l'IEP compte 46 % de personnels BIATSS et 54 % de personnels enseignants. Ce pourcentage s'entend en nombre d'agents et non pas en temps de travail, puisqu'il ne tient pas compte des temps partiels.

1.1.3 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) :

L'IEP, comme tous les établissements publics et privés de plus de 20 salariés, a une obligation d'emploi de travailleurs handicapés, à hauteur minimum de 6% de l'effectif global. La déclaration se fait au 1er janvier de l'année écoulée et uniquement sur les emplois du Titre 3 et de l'établissement. N'étant pas au RCE, c'est au ministère de gérer la déclaration du Titre 2, et les contributions en cas d'obligation non remplie.

Au 31 décembre 2021, l'effectif global déclaré (Titre 3 et Etablissement) était de 134 dont 3 agents BOE (ETPR de 116.08). A l'IEP, ces BOE sont des personnes ayant une RQTH* ou ayant été reclassé en application de l'Art. 63 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984 **portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat****. Afin de vérifier si l'obligation d'emploi est remplie par l'établissement, plusieurs calculs sont nécessaires.

Ils se réalisent comme suit :

Unités nécessaires pour remplir l'obligation d'emploi : $134 \times 6\% = 8.04$ - Arrondi à 8

L'IEP avait donc besoin pour 2021 d'avoir au moins 8 unités pour répondre à l'obligation d'emploi, ce qui n'est pas le cas malgré les 3 agents BOE présents dans les effectifs (comptant chacun pour une unité).

Taux d'emploi direct : $(3 / 134) \times 100 = 2.24\%$

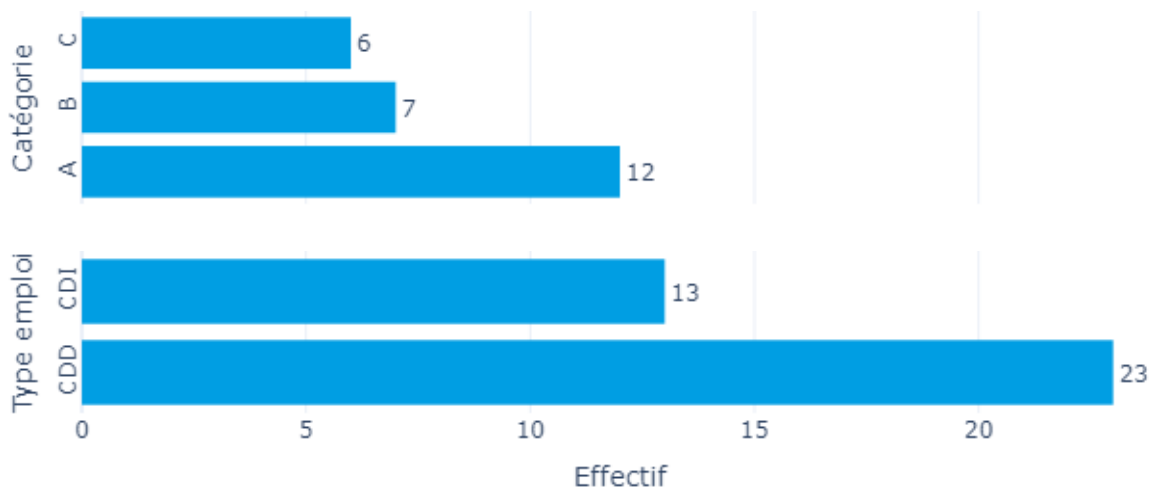
Le taux d'emploi direct représente les agents employés par l'établissement (3 agents dans le cas de l'IEP). Ce pourcentage nous indique que 2 % de nos agents sont des BOE.

*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

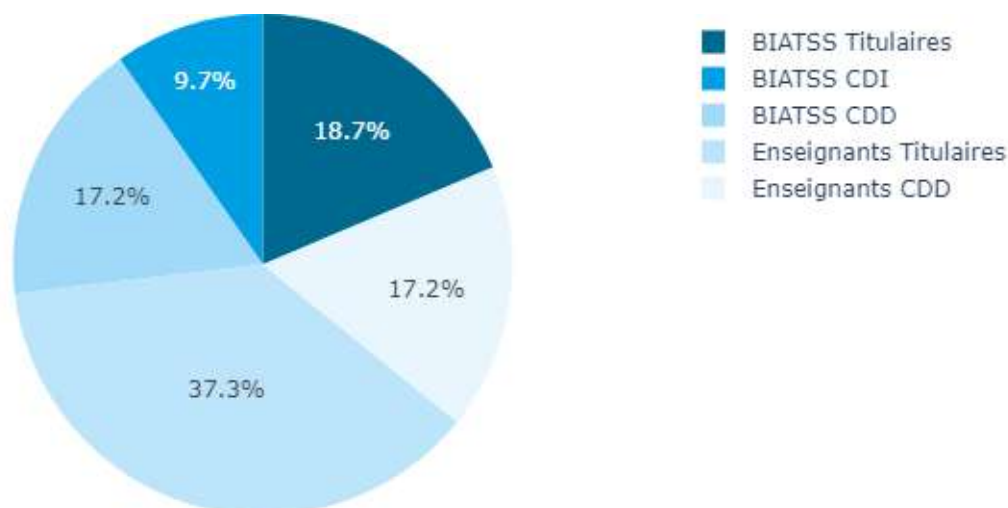
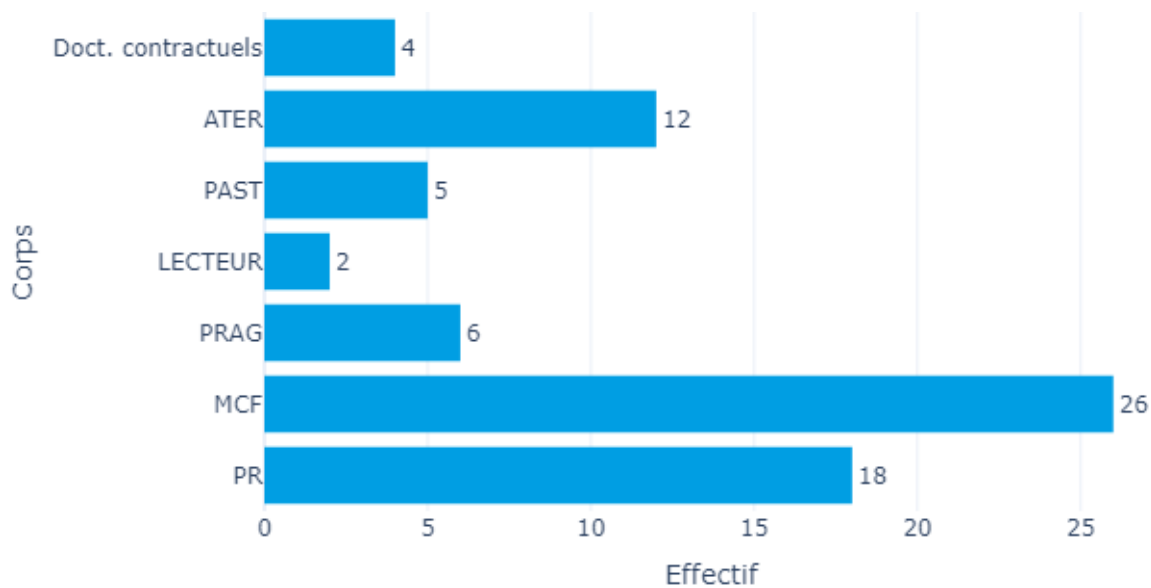
**Art. 63 Loi 84-16 : Lorsque les fonctionnaires sont reconnus [...] inaptes à l'exercice de leurs fonctions, le poste de travail auquel ils sont affectés est adapté à leur état physique. Lorsque l'adaptation du poste de travail n'est pas possible, ces fonctionnaires peuvent être reclassés dans des emplois d'un autre corps [...].

2.1 Présentation générale

BIATSS par catégorie et type de contrat au 31/12/2021



Enseignants par corps au 31/12/2021



2.2 Les personnels enseignants

2.2.1 Présentation générale des personnels enseignants

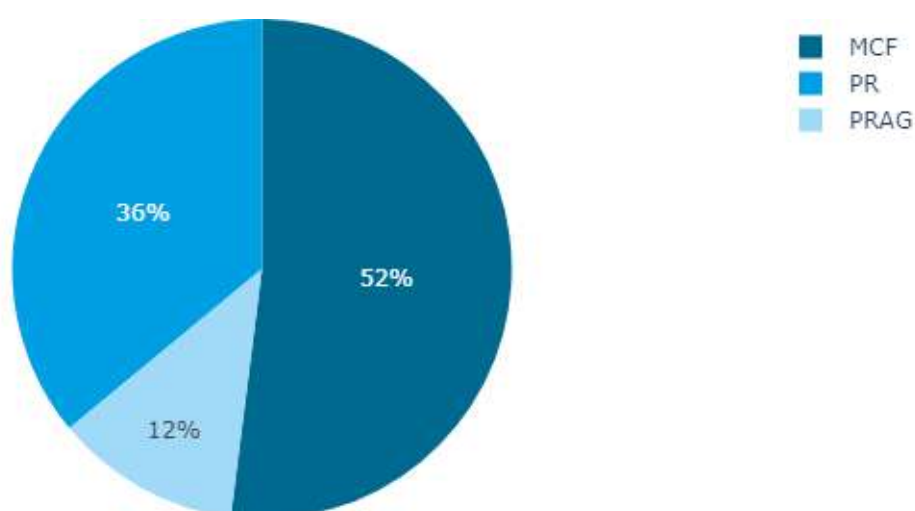
a. Enseignants selon le statut, le corps et le temps de travail

Sur les 73 personnels enseignants 45% sont des femmes et 55% des hommes.
Le pourcentage de femmes a augmenté de 2 points en un an (43% en 2020).

Concernant les ETP, nous comptons 50 enseignants titulaires correspondant à 50 ETP et 23 enseignants contractuels correspondant à 18 ETP.

	GENRE	FEMME		HOMME		TOTAL
		TEMPS PARTIEL	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL	TEMPS PLEIN	
STATUT	CORPS					
CONTRACTUEL	ATER	5	3	3	1	12
	DOCT. CONTRACTUELS	0	1	0	3	4
	LECTEUR	0	1	0	1	2
	PAST	0	1	2	2	5
TITULAIRE	MCF	0	10	0	16	26
	PR	0	8	0	10	18
	PRAG	0	4	0	2	6
TOTAL		5	28	5	35	73

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par corps



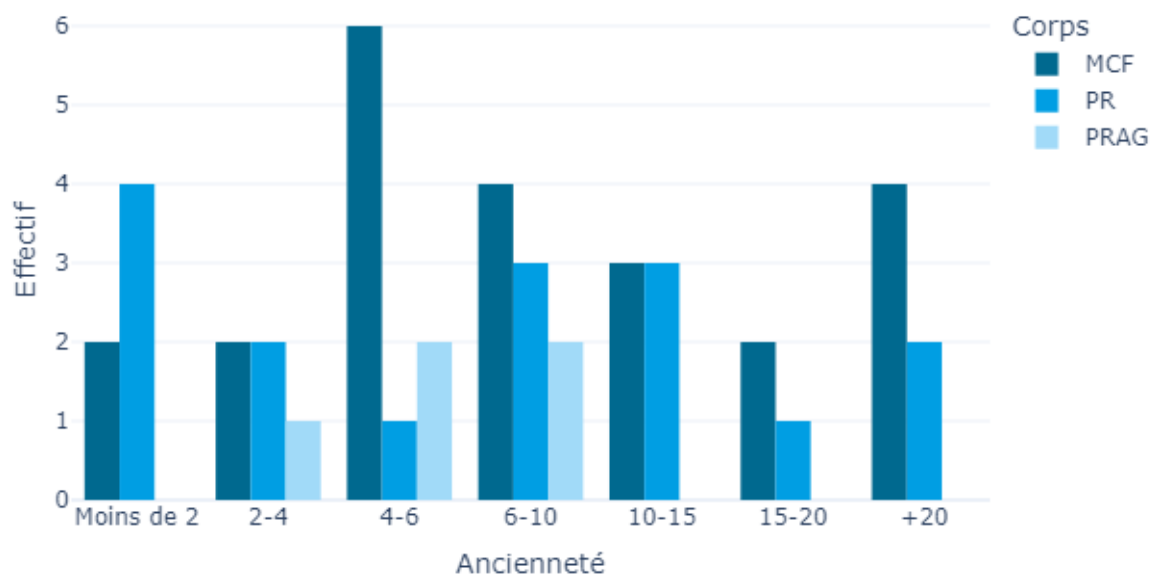
b. Enseignants selon le statut, le corps et la spécialisation ou discipline

SPÉCIALISATION	CONTRACTUEL	TITULAIRE			TOTAL
	ATER	MCF	PR	PRAG	
Droit (public et privé)	0	5	2	0	7
Economie	0	4	2	0	6
Gestion	0	1	1	0	2
Histoire	0	3	3	0	6
Info-Com	1	3	2	0	6
Langues et littératures	2	0	2	6	10
Sciences Politiques	9	10	6	0	25
Total	12	26	18	6	62

2.2.2 Ancienneté (en années) à l'IEP de Lyon des enseignants titulaires

Base : 50 Enseignants titulaires au 31/12/2021

ANCIENNETE	MCF	PR	PRAG	TOTAL
Moins de 2	2	4	0	6
2-4	2	2	1	5
4-6	6	1	2	9
6-10	4	3	2	9
10-15	3	3	0	6
15-20	2	1	0	3
+20	4	2	0	6
Total	23	16	5	44

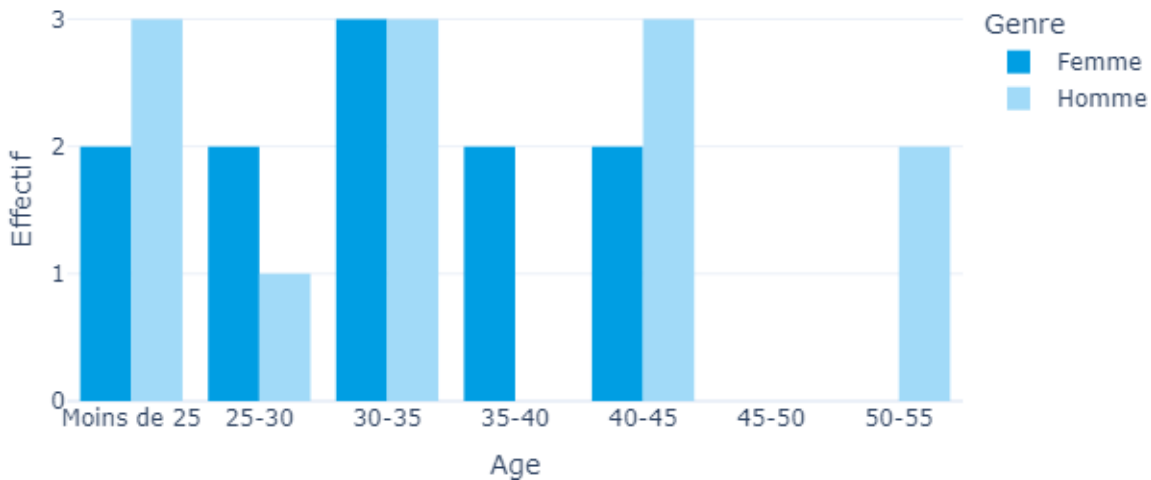


2.2.3 La démographie des personnels enseignants

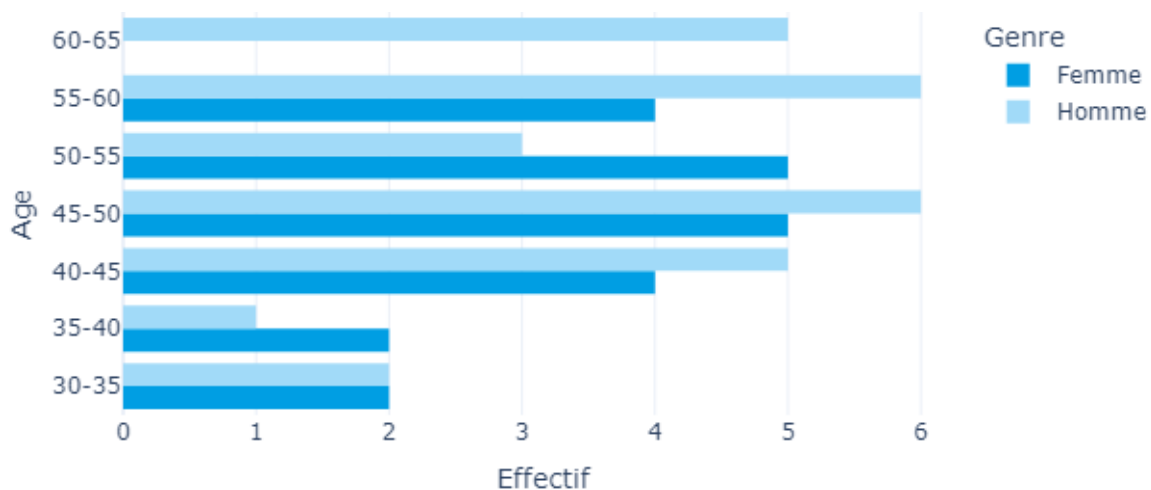
Enseignants par tranche d'âge au 31/12/2021 et par sexe
Base : 73 enseignants

AGE_GROUPE	CONTRACTUEL		TITULAIRE		TOTAL
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
Moins de 25	2	3	0	0	5
25-30	2	1	0	0	3
30-35	3	3	2	2	10
35-40	2	0	2	1	5
40-45	2	3	4	5	14
45-50	0	0	5	6	11
50-55	0	2	5	3	10
55-60	0	0	4	6	10
60-65	0	0	0	5	5
Plus de 65	0	0	0	0	0
Total	11	12	22	28	73

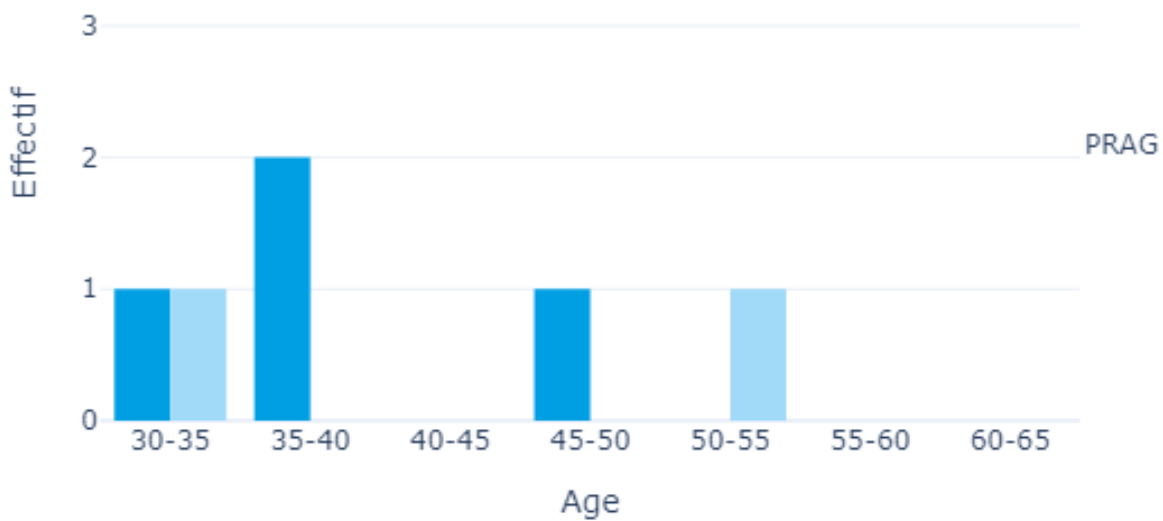
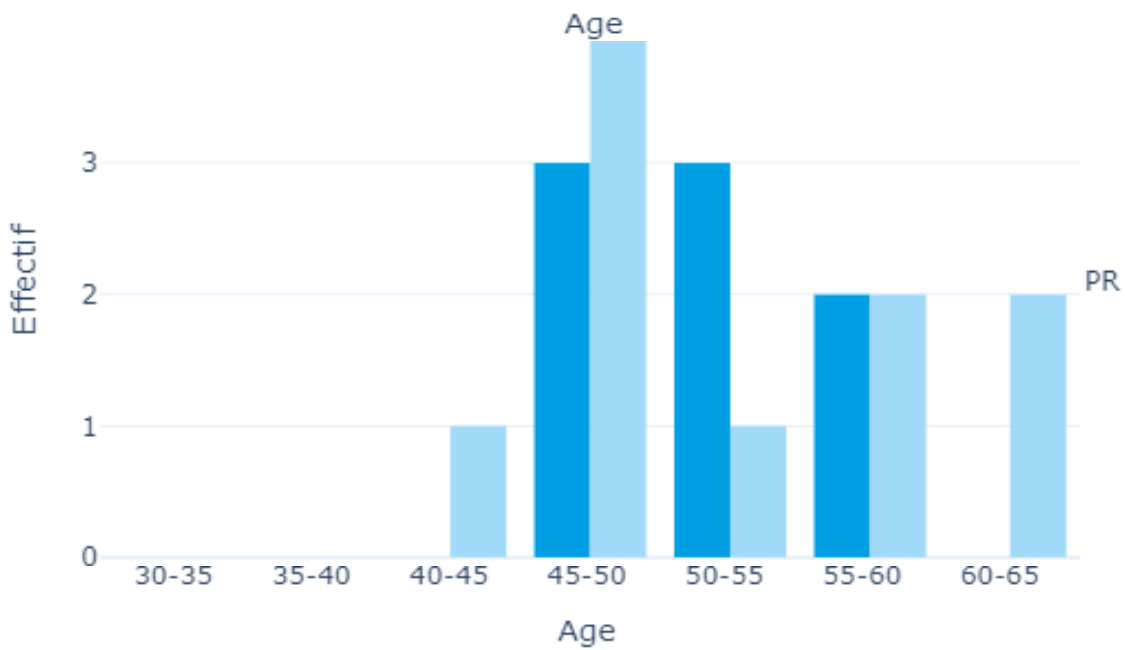
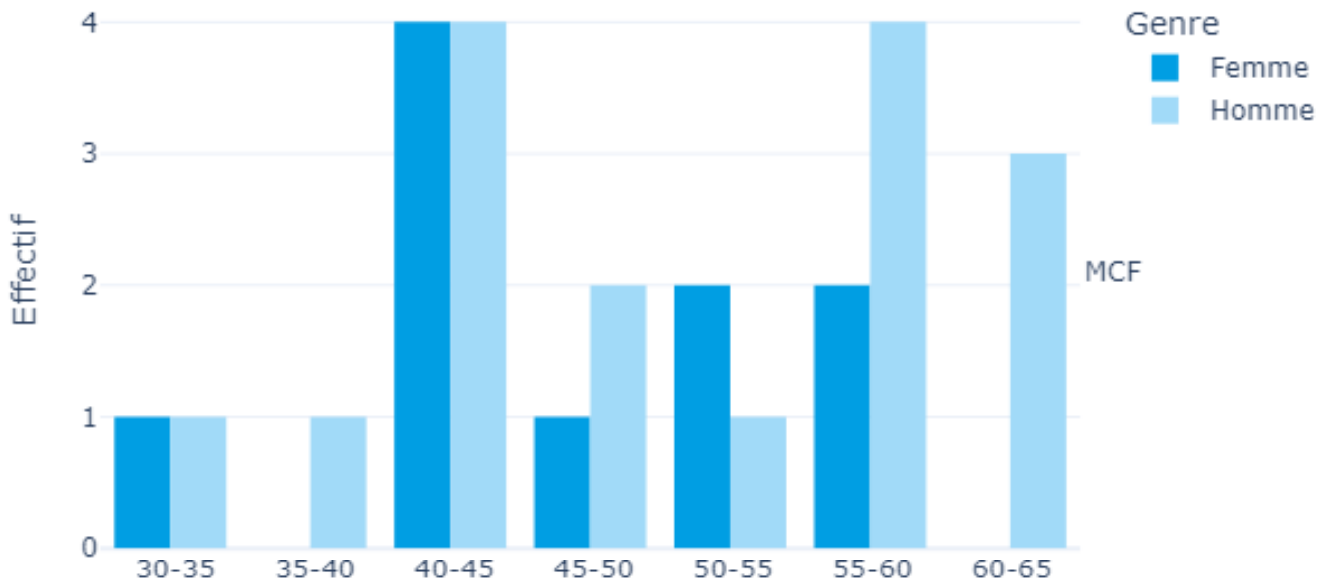
Ensemble des enseignants non-titulaires



Ensemble des enseignants titulaires

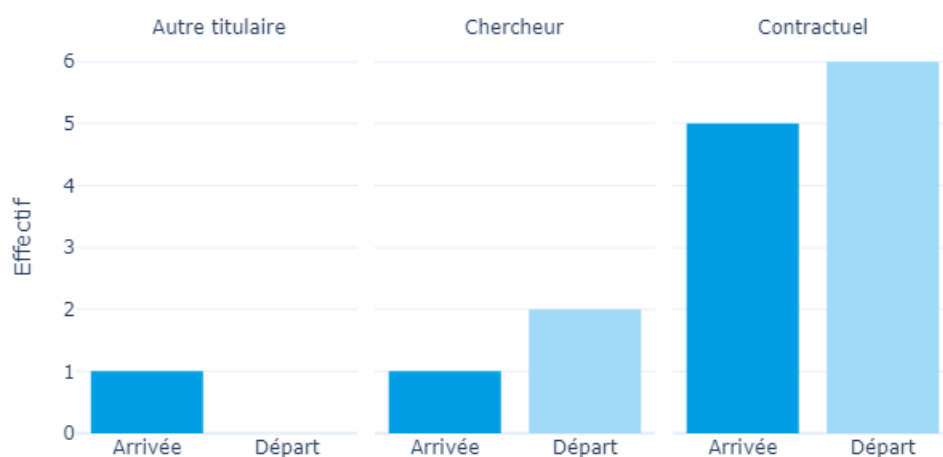


Age des enseignants titulaires par corps



2.2.4 Historique des arrivées et des départs

AGE_GROUPE	CONTRACTUEL		TITULAIRE		TOTAL
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	
Moins de 25	2	3	0	0	5
25-30	2	1	0	0	3
30-35	3	3	2	2	10
35-40	2	0	2	1	5
40-45	2	3	4	5	14
45-50	0	0	5	6	11
50-55	0	2	5	3	10
55-60	0	0	4	6	10
60-65	0	0	0	5	5
Plus de 65	0	0	0	0	0
Total	11	12	22	28	73



2.2.5 Avancement (Promus)

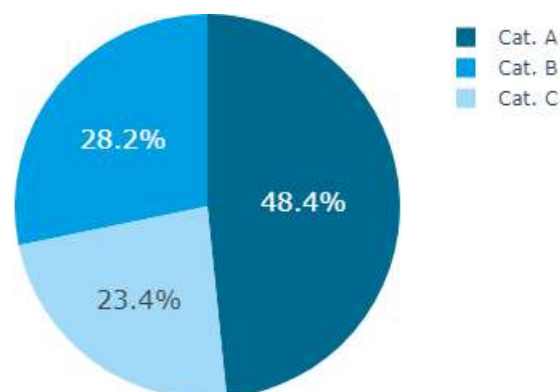
	GENRE	FEMME	HOMME	TOTAL
CORPS	GRADE			
MCF	MCF HC	2	0	2
PR	PR 2C	1	0	1
	PR EX2	0	1	1
TOTAL		3	1	4

2.3 Les personnels BIATSS

2.3.1 Présentation générale des personnels BIATSS

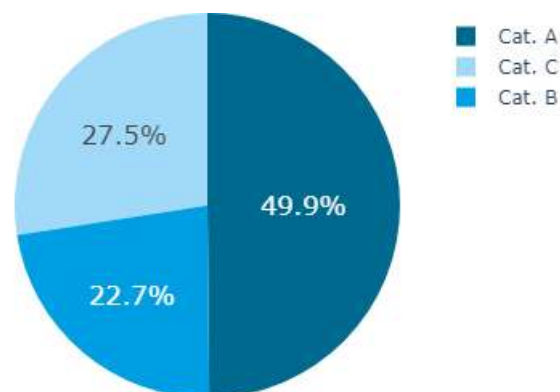
BIATSS Titulaires par catégorie

CATÉGORIE	EFFECTIF	ETP
Cat. A	12	12.0
Cat. B	7	7.0
Cat. C	6	5.8
Total	25	24.8



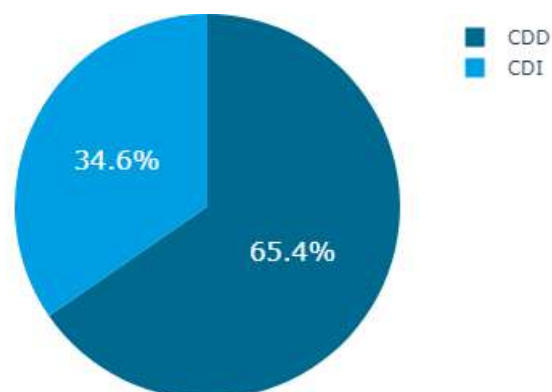
BIATSS Non-Titulaires par catégorie

CATÉGORIE	EFFECTIF	ETP
Cat. A	18	16.7
Cat. B	8	7.6
Cat. C	10	9.2
Total	36	33.5



BIATSS Non-Titulaires par type de contrat

TYPE EMPLOI	EFFECTIF	ETP
CDD	23	21.9
CDI	13	11.6
Total	36	33.5



Parmi les 61 agents BIATSS présent à l'IEP au 31 décembre 2021, 41% sont titulaires et 59% sont contractuels.

BIATSS Titulaires par genre

CATÉGORIE	FEMME	HOMME	TOTAL
Cat. A	9	3	12
Cat. B	4	3	7
Cat. C	4	2	6
Total	17	8	25

BIATSS Non-Titulaires par genre

GENRE	FEMME	HOMME	TOTAL	
TYPE EMPLOI	CATÉGORIE			
CDD	CAT. A	10	3	13
	CAT. B	5	0	5
	CAT. C	3	2	5
CDI	CAT. A	3	2	5
	CAT. B	2	1	3
	CAT. C	2	3	5
TOTAL		25	11	36

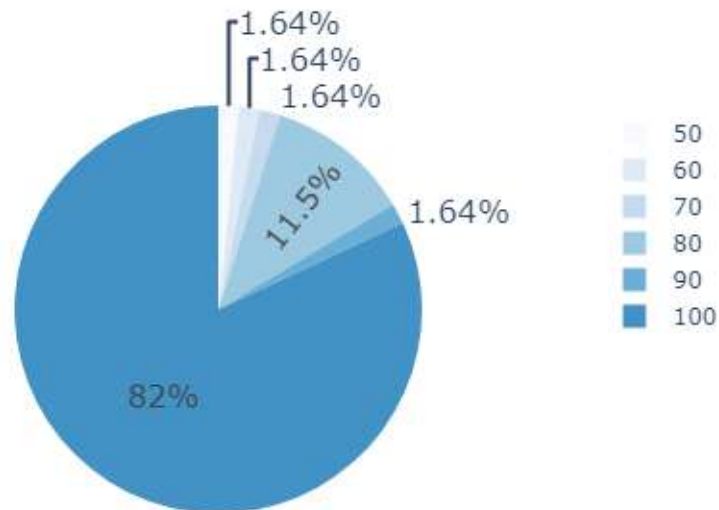
BIATSS : quotité de travail au 31/12/2021
QUOTITE DES AGENTS TITULAIRES PAR SEXE ET PAR CATEGORIE

GENRE	CATEGORIE	80%	90%	100%	TOTAL
FEMME	CAT. A	1	1	7	9
	CAT. B	0	0	4	4
	CAT. C	1	0	3	4
HOMME	CAT. A	0	0	3	3
	CAT. B	0	0	3	3
	CAT. C	0	0	2	2
TOTAL		2	1	22	25

QUOTITE DES AGENTS NON TITULAIRES PAR SEXE ET PAR CATEGORIE

GENRE	CATÉGORIE	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	TOTAL
FEMME	CAT. A	0	0	1	2	0	10	13
	CAT. B	0	0	0	1	0	6	7
	CAT. C	0	0	0	1	0	4	5
HOMME	CAT. A	0	1	0	1	0	3	5
	CAT. B	0	0	0	1	0	0	1
	CAT. C	1	0	0	0	1	3	5
TOTAL		1	1	1	6	1	26	36

BIATSS (Titulaires et non titulaires) par quotité



2.3.2 Ancienneté à l'IEP de Lyon des BIATSS

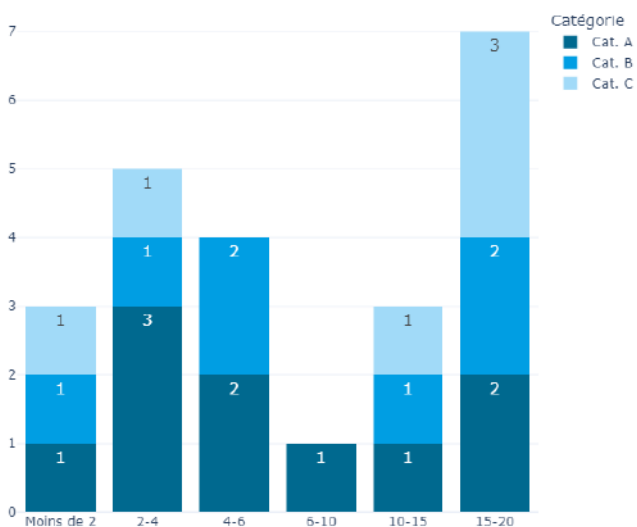
ANCIENNETE A L'IEP DES AGENTS TITULAIRES PAR CATEGORIE

ANCIENNETE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Moins de 2	1	1	1	3
2-4	3	1	1	5
4-6	2	2	0	4
6-10	1	0	0	1
10-15	1	1	1	3
15-20	2	2	3	7
+20	0	0	0	0
Total	10	7	6	23

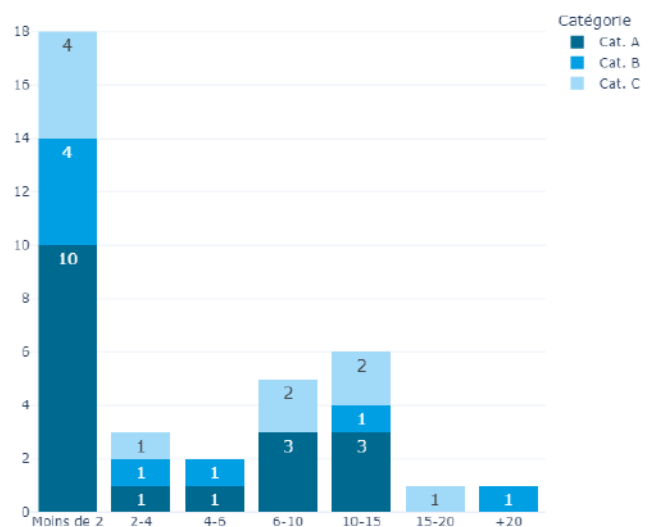
ANCIENNETE A L'IEP DES AGENTS NON TITULAIRES PAR CATEGORIE

ANCIENNETE	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Moins de 2	10	4	4	18
2-4	1	1	1	3
4-6	1	1	0	2
6-10	3	0	2	5
10-15	3	1	2	6
15-20	0	0	1	1
+20	0	1	0	1
Total	18	8	10	36

TITULAIRES



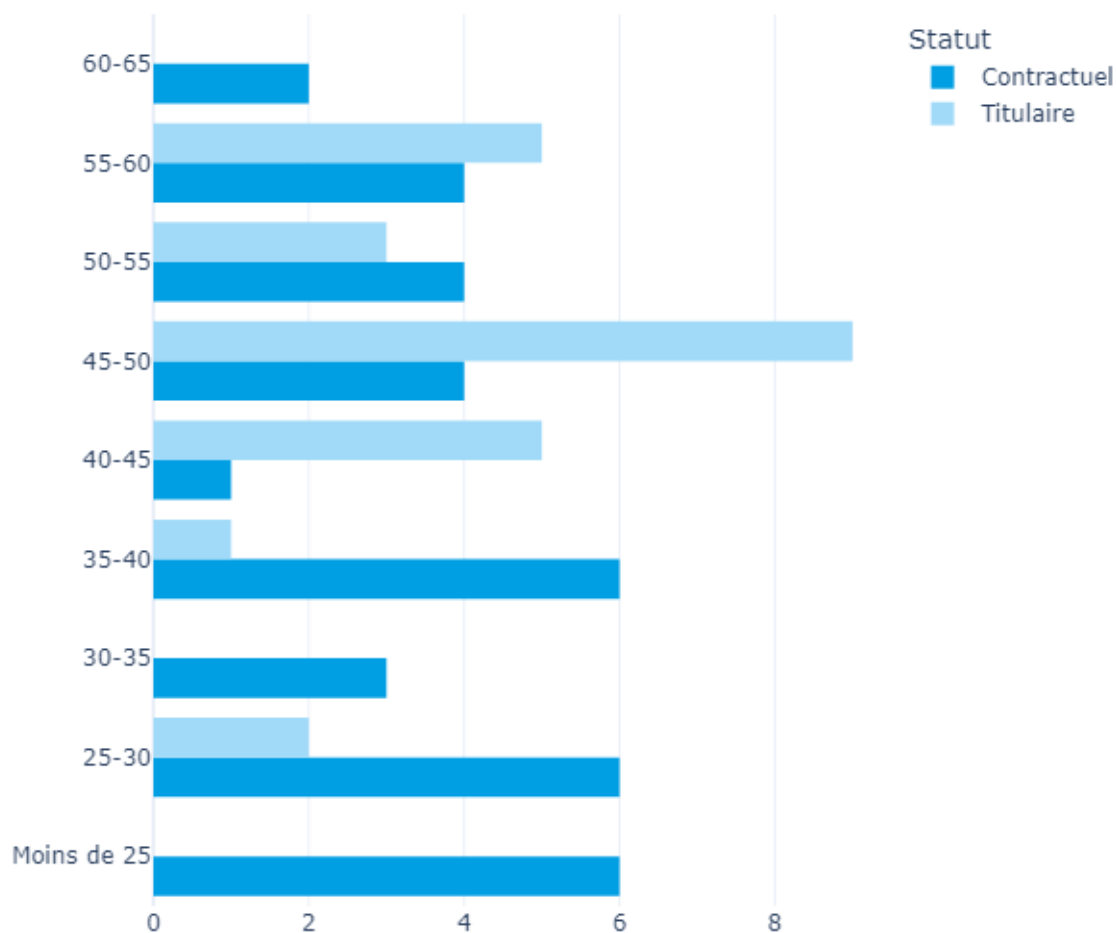
NON TITULAIRES



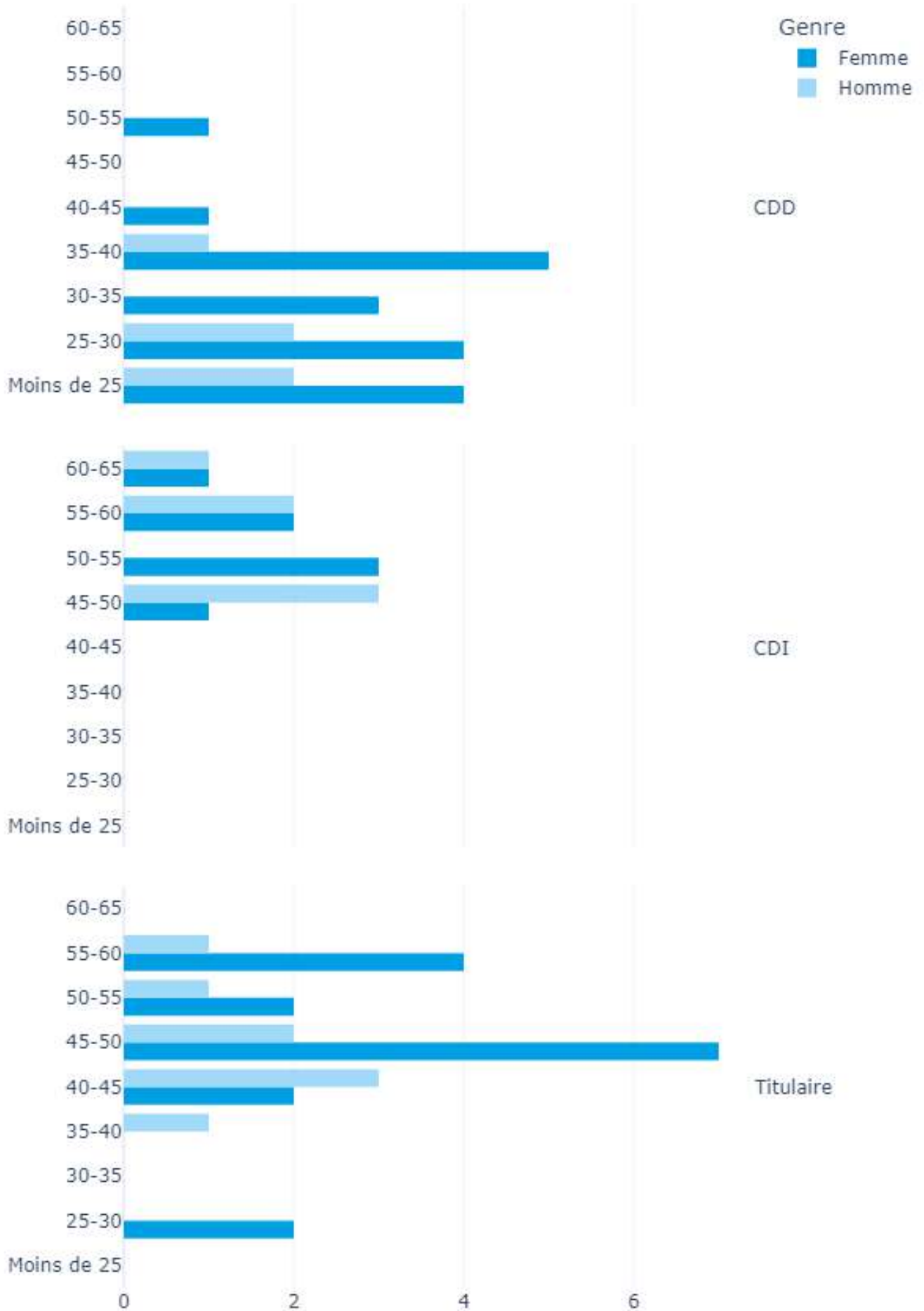
2.3.3 La démographie des personnels BIATSS

BIATSS par tranche d'âge, statut et sexe au 31/12/2021

AGE_GROUPE	CDD	CDI	TITULAIRE	TOTAL
Moins de 25	6	0	0	6
25-30	6	0	2	8
30-35	3	0	0	3
35-40	6	0	1	7
40-45	1	0	5	6
45-50	0	4	9	13
50-55	1	3	3	7
55-60	0	4	5	9
60-65	0	2	0	2
Plus de 65	0	0	0	0
Total	23	13	25	61



Age des BIATSS par statut



2.3.4 Historique des arrivées et des départs BIATSS

DEPART BIATSS TITULAIRE PAR CATEGORIE

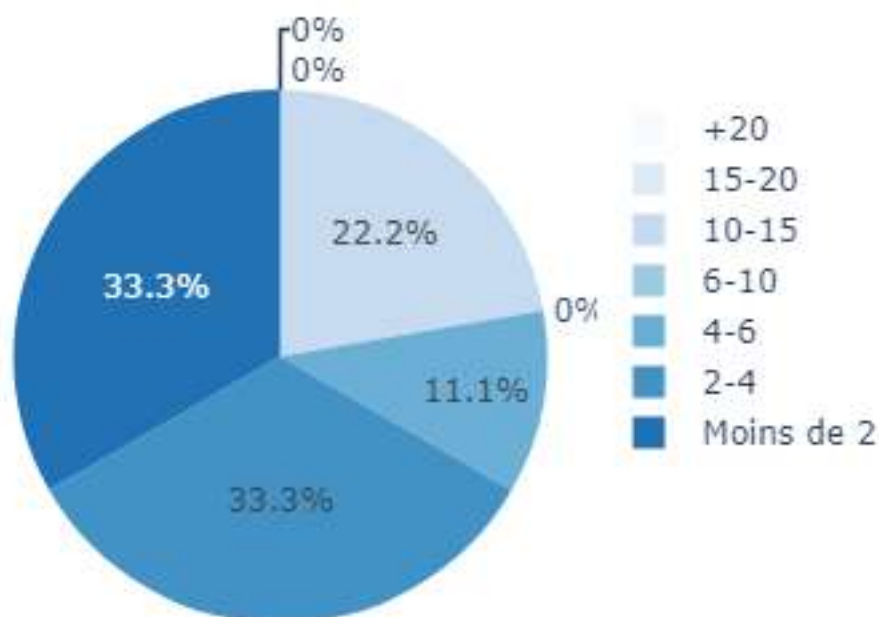
CATÉGORIE	ARRIVÉE	DÉPART
CATEGORIE A	0	1
CATEGORIE B	0	0
CATEGORIE C	1	0
Total	1	1

DEPART BIATSS NON TITULAIRE PAR TYPE DE CONTRAT

TYPE EMPLOI	ARRIVÉE	DÉPART
CDD	10	7
CDI	2	2
Total	12	9

ANCIENNETÉ A L'IEP A LA DATE DU DÉPART

ANCIENNETE	NUMÉRO INDIVIDU
Moins de 2	3
2-4	3
4-6	1
6-10	0
10-15	2
15-20	0
+20	0
Total	9



2.3.5 Avancement BIATSS

PROMOUVABLES SUR LISTE D'APTITUDE (Corps)

CORPS DESTINATION	FEMME	HOMME	TOTAL
ASI	3	2	5
IGE	1	0	1
IGR	4	3	7
SAENES	1	0	1
TCH	2	2	4
Total	11	7	18

PROMOUVABLES SUR TABLEAU D'AVANCEMENT (Grade)

GRADE DESTINATION	FEMME	HOMME	TOTAL
Cons en chef Bib	1	0	1
AAHC	1	0	1
IGE HC	0	1	1
SAENES CS	1	0	1
TECH CS	2	1	3
ADT P 1C	0	1	1
TOTAL	5	3	8

BIATSS PROMUS

GRADE	FEMME	TOTAL
CC BIB	1	1
Total	1	1

LES CONGÉS

3.1 Présentation générale

Base année civile 2021 : 73 Enseignants (50 titulaires / 23 contractuels)

3.1.1 Historique des congés maladie ordinaires

		ANNEE	2020	2021
QUALITÉ	STATUT			
ENSEIGNANT	CONTRACTUEL	JOURS DE CONGÉS	1	4
		AGENTS ARRÊTÉS	1	1
	TITULAIRE	JOURS DE CONGÉS	256	569
		AGENTS ARRÊTÉS	8	10

3.1.2 Congés maladie ordinaires par corps

STATUT	CONTRACTUEL	TITULAIRE		
CORPS	ATERM	MCF	PR	PRAG
JOURS DE CONGÉS	4	530	17	22
AGENTS ARRÊTÉS	1	7	2	1

3.1.3 Autres congés

ANNEE	2020		2021	
	AGENTS ARRÊTÉS	JOURS DE CONGÉS	AGENTS ARRÊTÉS	JOURS DE CONGÉS
TYPE				
CMATER	1	112	1	112
CPATER	0	0	2	22

3.1.4 Absentéisme des personnels enseignants

La formule du taux d'absentéisme admise est la suivante :

$(\text{Nombre d'heures d'absences de la période} / \text{Nombre d'heures de travail en théorie sur la période}) \times 100$

Il est d'usage d'exclure les absences qui peuvent être programmées comme les congés pour formation, les congés payés, les congés maternité et paternité.

En revanche, sont intégrées dans la formule les absences pour maladie ordinaires, les accidents de travail, de trajet, les maladies professionnelles, les absences injustifiées et les congés enfants malade.

Base année 2020 : 74 Enseignants (50 titulaires / 21 contractuels)

Base année 2021 : 73 Enseignants (50 titulaires / 23 contractuels)

	ANNEE	2020	2021
STATUT	TYPE		
CONTRACTUEL	MALADIE ORDINAIRE	1	4
TITULAIRE	MALADIE ORDINAIRE	256	569

Le taux d'absentéisme des enseignants en 2020 était de 0.91%. En 2021 il est de 1.98%

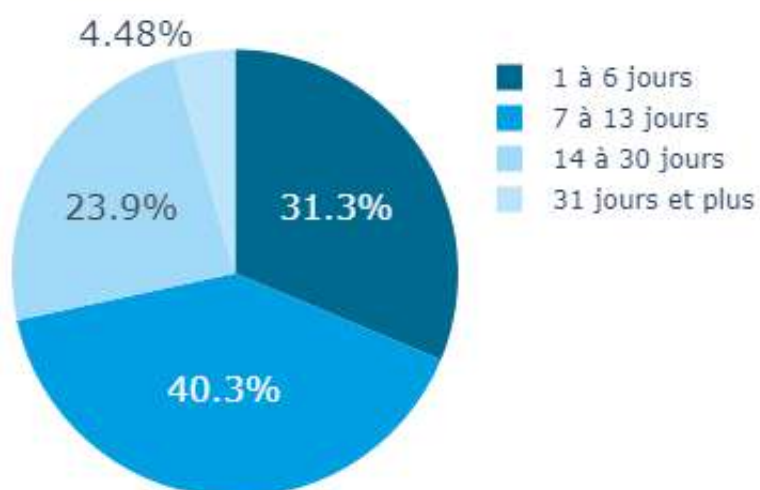
3.2 Les personnels BIATSS

Base année civile 2021 : BIATSS (25 titulaires / 36 contractuels)

3.2.1 Historique des congés maladie ordinaires

QUALITÉ	STATUT	ANNEE	2020	2021
BIATSS	CONTRACTUEL	JOURS DE CONGÉS	360	274
		AGENTS ARRÊTÉS	10	10
	TITULAIRE	JOURS DE CONGÉS	84	102
		AGENTS ARRÊTÉS	9	5

3.2.2 Congés maladie ordinaires par durée



3.2.3 Autres congés

ANNEE	2020		2021	
	AGENTS ARRÊTÉS	JOURS DE CONGÉS	AGENTS ARRÊTÉS	JOURS DE CONGÉS
TYPE				
ACCIDENT DE TRAJET	1	20	0	0
CONGÉS MATERNITÉ	3	143	2	206
SOINS ENFANT MALADE	8	15	13	34
CONGÉS PATERNITÉ	0	0	1	25

3.2.4 Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs des personnels biatss

La formule du taux d'absentéisme admise est la suivante :

(Nombre d'heures d'absences de la période / Nombre d'heures de travail en théorie sur la période) x 100

Il est d'usage d'exclure les absences qui peuvent être programmées comme les congés pour formation, les congés payés, les congés maternité et paternité.

En revanche, sont intégrées dans la formule les absences pour maladie ordinaires, les accidents de travail, de trajet, les maladies professionnelles, les absences injustifiées et les congés enfants malade.

Base année 2020 : 58 BIATSS (26 titulaires / 32 contractuels)

Base année 2021 : 61 BIATSS (25 titulaires / 36 contractuels)

	ANNEE	2020	2021
STATUT	TYPE		
CONTRACTUEL	SOINS ENFANT MALADE	11.5	26
	MALADIE ORDINAIRE	360.0	274
TITULAIRE	SOINS ENFANT MALADE	3.5	8
	MALADIE ORDINAIRE	84.0	102

Le taux d'absentéisme des BIATSS en 2020 était de 1.63%. En 2021 il est de 1.41%

LA FORMATION

4.1 Nombre d'agent ayant suivi une ou plusieurs formations

La formation est stratégique pour l'établissement, elle permet l'adaptation au changement, l'innovation, et le développement des compétences.

AGENTS	FORMATIONS	HEURES
36	64	626.5
9	20	194.5
4	7	61.5
1	1	6.5
50	92	889.0

4.2 Formations par Domaine et durée

	DOMAINE	PARTICIPANTS	HEURES	FORMATIONS
0	Achats publics	2	42.5	2
1	Applications de gestion	3	42.0	1
2	Bibliothéconomie	2	22.0	2
3	Bureautique	18	193.5	4
4	Développement personnel	4	56.0	3
5	Environnement professionnel	21	183.5	11
6	Formation de formateurs	1	15.0	1
7	Gestion de l'étudiant	1	3.0	1
8	Gestion du personnel	1	10.0	1
9	Gestion et suivi des politiques publiques	15	39.0	2
10	Hygiène et sécurité	12	82.0	5
11	Insertion professionnelle	1	7.0	1
12	Langages et bases de données	1	35.0	1
13	Langues étrangères	2	70.0	2
14	Management	3	32.5	3
15	Organisation du travail	3	18.0	1
16	Préparation aux concours	4	12.5	2
17	Préparation aux concours (cat. B)	1	58.0	1

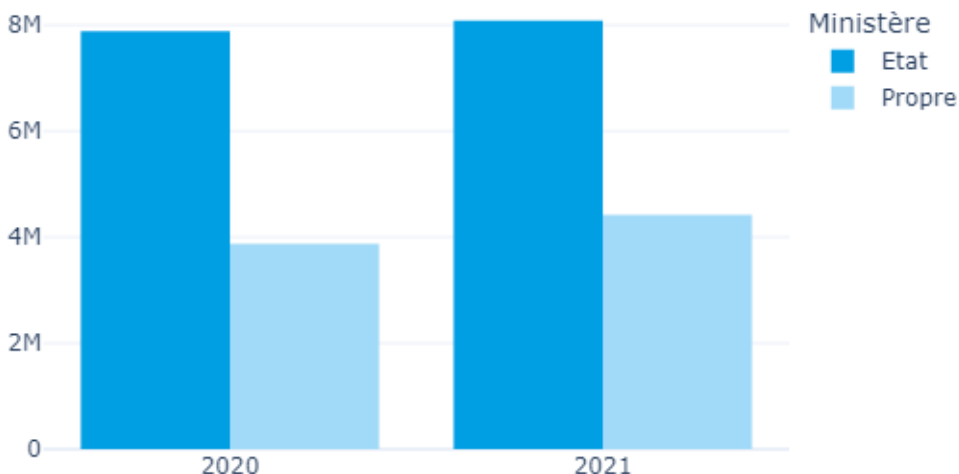
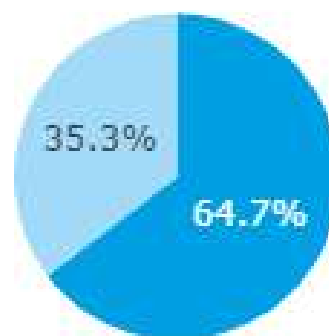
RÉMUNÉRATIONS ET RÉGIMES INDEMNITAIRES

5.1 La masse salariale.

5.1.1 La masse salariale globale :

Répartition de la masse salariale sur le budget Etat et sur les ressources propres pour 2021 (en euros et pourcentage)

Etat
Propre

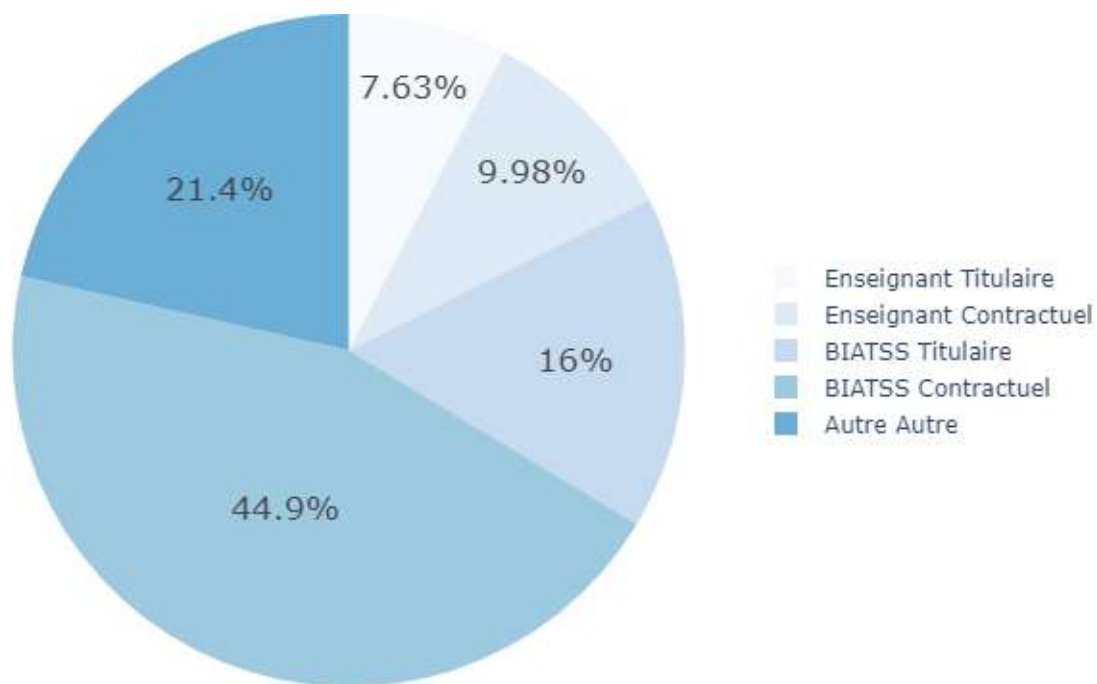


En 2021, la masse salariale a augmentée (6.3 point) par rapport à 2020.

5.1.1 La masse salariale des ressources propres

QUALITÉ	STATUT	MONTANT DÉPENSES	RÉPARTITION DÉPENSES
VACATION	AUTRE	947930.0 €	21.0%
BIATSS	CONTRACTUEL	1986948.0 €	45.0%
	TITULAIRE	707884.0 €	16.0%
ENSEIGNANT	CONTRACTUEL	441143.0 €	10.0%
	TITULAIRE	337364.0 €	8.0%
TOTAL		4421270.0 €	100.0%

Répartition des dépenses en % de la masse salariale sur Ressources propres :



5.2 Rémunération des enseignants :

5.2.1 La rémunération moyenne brute mensuelle

LA RÉNUMÉRATION DES ENSEIGNANTS TITULAIRES

GRADE	EFFECTIF	INM	MONTANT
MAITRE CONFERENCE CN	24	645	2998.2 €
MAITRE CONFERENCE HC	7	909	3764.1 €
PROF. AGREGE CN	5	664	2616.3 €
PROF. AGREGE HC	1	830	3225.0 €
PROFESSEUR UNIV.1CL.	5	867	3918.5 €
PROFESSEUR UNIV.2CL.	12	662	3930.9 €
PROFESSEUR UNIV.CE.	3	1257	5093.6 €

5.2.2 Les primes et indemnités

La PRES / PES

Les enseignants du premier ou second degré affectés dans le supérieur perçoivent la Prime d'Enseignement Supérieur telle que régie par le décret n°89 776 du 23 octobre 1989 et tous les enseignants-chercheurs (titulaires, associés à temps plein et ATER) perçoivent la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (1 256,84 €). Les deux étant d'un montant identique, la prime des PRAG a été incluse avec la PRES en 2009.

La PEDR

Elle est régie par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 et oblige le bénéficiaire à effectuer une activité spécifique dans la formation à la recherche et par la recherche pour 4 ans. Elle a été provisoirement renommée PES (prime d'excellence scientifique) par le décret n°2014-557 du 28 mai 2014 relatif à la prime d'excellence scientifique attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

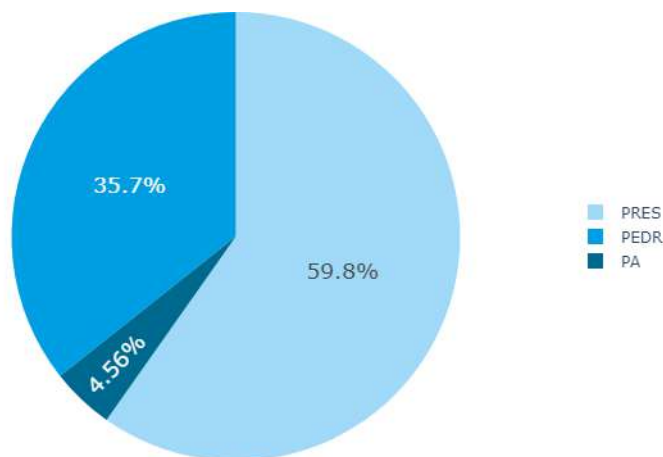
Cette prime est attribuée de droit aux enseignants-chercheurs membre de l'IUF pour une durée de 5 ans.

La PA

Elle concerne les présidents d'université ou directeurs d'établissement, directeur d'IUT, d'écoles internes, les administrateurs de l'IUF ou des enseignants-chercheurs exerçant des responsabilités auprès du Ministère. La rémunération principale des fonctionnaires est calculée par référence à un indice multiplié par la valeur du point indiciaire.

	ANNEE	2019	2020	2021
PRIME				
PA	EFFECTIF	1	1	2
	MONTANT	7335	7335	7335
PEDR	EFFECTIF	11	12	12
	MONTANT	61955	56616	57421
PRES	EFFECTIF	60	60	58
	MONTANT	69485	67859	96248

REPARTITION DES PRIMES VERSEES EN 2021



5.3 Rémunération des personnels BIATSS :

5.3.1 La rémunération moyenne brute mensuelle

LA RÉNUMÉRATION DES BIATSS

STATUT	EFFECTIF	INM	MONTANT
Contractuel	52	396	1428.5 €
Titulaire	27	489	2400.1 €

5.3.2 Les primes et indemnités du personnel BIATSS

Le système de primes des BIATSS, comme celui des enseignants, était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires. En 2014 a donc été créé un nouvel outil indemnitaire de référence qui a remplacé la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre de ce régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014. Les primes des personnels AENES ont été remplacées par le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017 alors que les primes des personnels ITRF (PPRS, PFI...) ont été remplacées qu'au 1^{er} septembre 2017.

Le **RIFSEEP** est composé de deux primes :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée chaque mois ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en une ou deux fractions et non reconductible automatiquement.

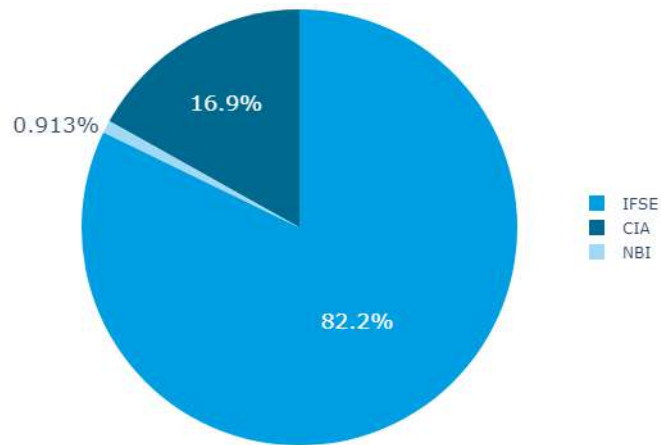
La NBI

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée suite au protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 modifiée. Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

Montants exprimés en brut annuel :

	ANNEE	2019	2020	2021
PRIME				
CIA	EFFECTIF	24	26	28
	MONTANT	27555	33065	31189
IFSE	EFFECTIF	27	25	26
	MONTANT	132931	136685	151850
NBI	EFFECTIF	1	1	1
	MONTANT	1687	1687	1687

REPARTITION DES PRIMES VERSEES EN 2021



5.4 La GIPA :

L'indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat est régie par le décret n°2017-1582 du 17 novembre 2017 et a pour but de « compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années ». Elle concerne aussi bien les enseignants que les BIATSS et les titulaires que les contractuels. Elle est versée aux agents bénéficiaires, une fois par an, en décembre.

		EFFECTIF	MONTANT MOYEN	MONTANT TOTAL
STATUT	QUALITÉ			
CONTRACTUEL	BIATSS	6	239	1433
TITULAIRE	ENSEIGNANT	5	811	4056

Situation comparée des femmes et des hommes

I. Rémunération

Rémunération brute :

GENRE	MONTANT	EMPLOYÉS	MOYENNE	MÉDIANE
Femme	1928722.7	74	26063.8	22017.6
Homme	1778701.7	57	31205.3	33579.0
Total	3707424.4	131	28300.9	23531.9

On observe qu'il y a plus de dépenses pour les femmes que pour les hommes mais les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes. Le revenu moyen sur l'année est plus élevé chez les hommes.

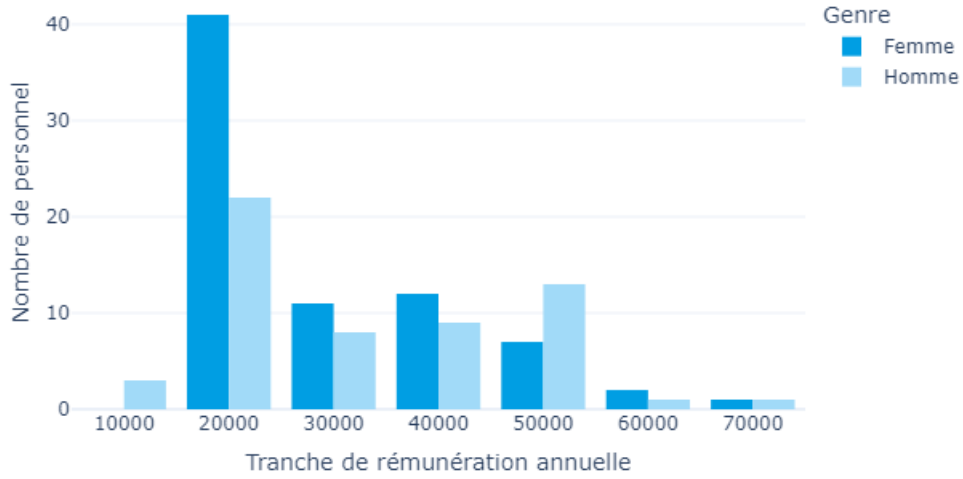
Cependant ces données intègrent du personnel arrivé en cours d'année ou exerçant ses fonctions à temps partiel, leur revenu sur l'année est, par voie de conséquence, moins élevé.

Pour avoir une meilleure appréciation des revenus annuels des employés, il convient de diviser le montant de leur rémunération par leur équivalent temps plein annuel.

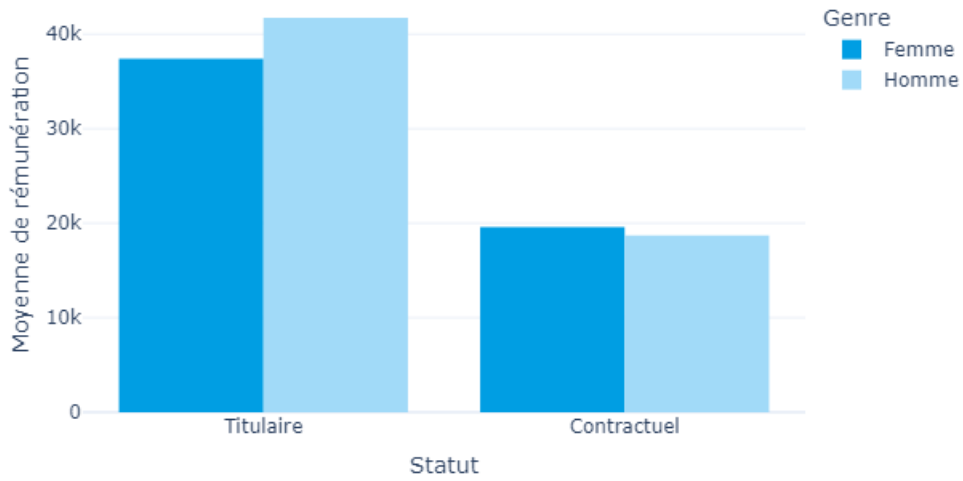
Rémunération pondérée :

GENRE	EMPLOYÉS	MOYENNE	MÉDIANE
Femme	74	28977.8	23674.0
Homme	57	32441.5	33579.0
Total	131	30484.9	24661.3

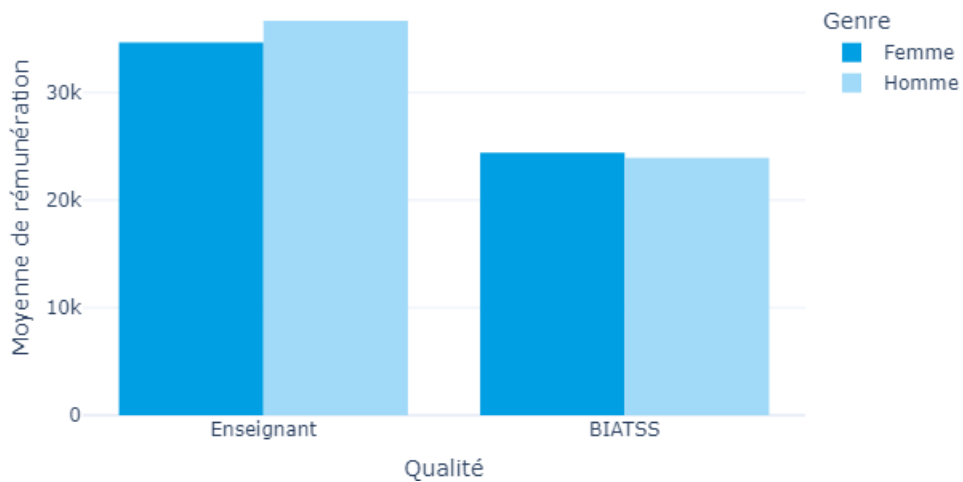
Nombre de personnel par tranche de rémunération selon le genre :



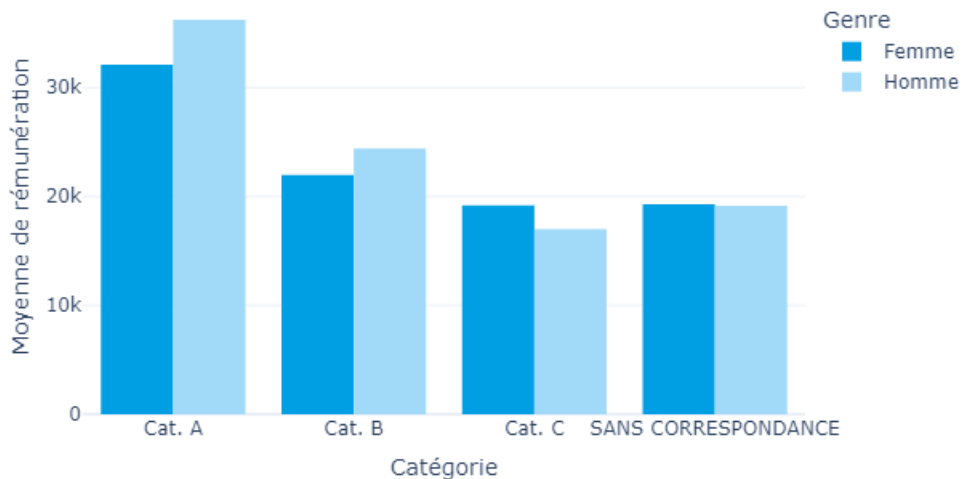
Rémunération par statut et par genre :



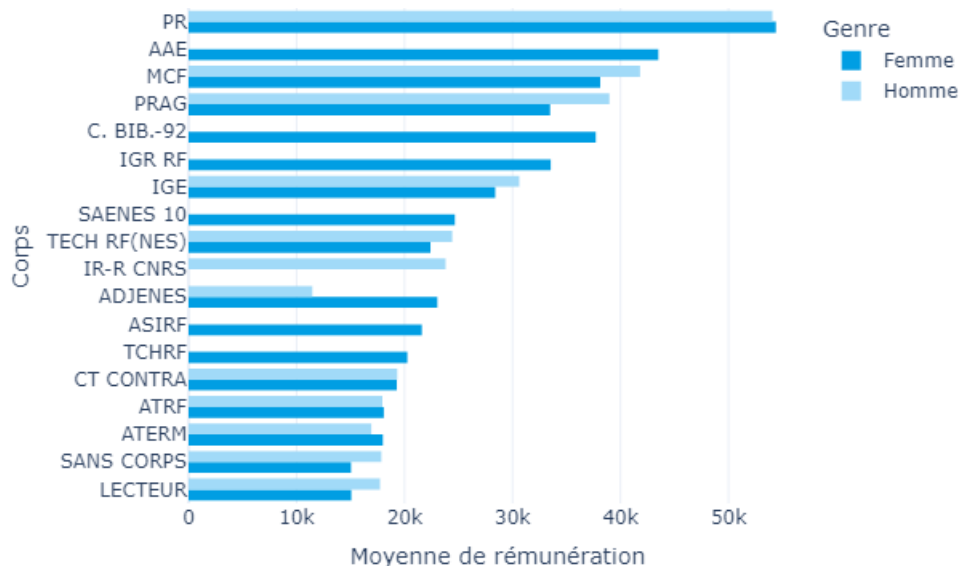
Rémunération par qualité et par genre :



Rémunération par catégorie et par genre :



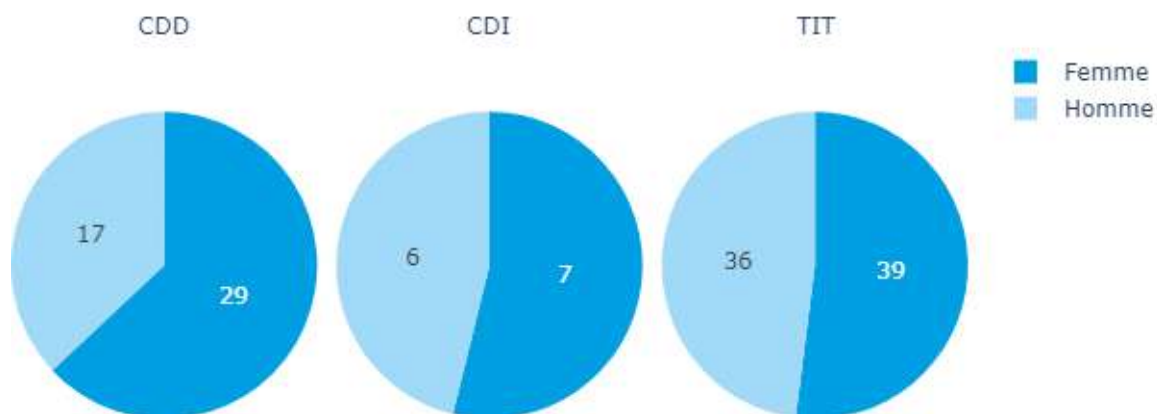
Rémunération par corps et par genre :



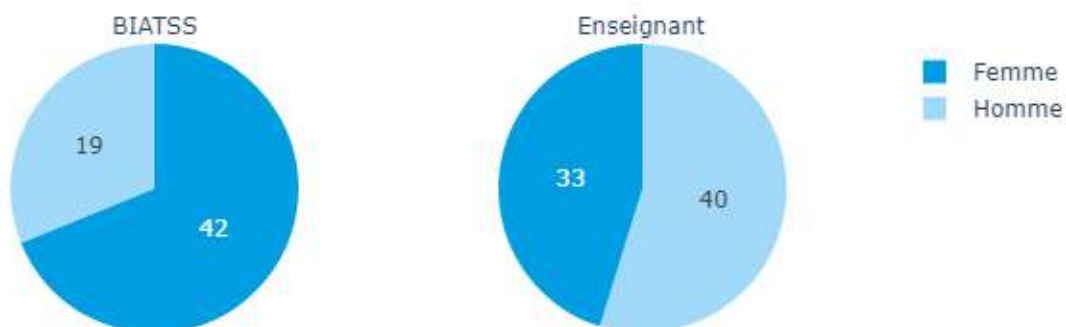
Situation comparée des femmes et des hommes

II. Position

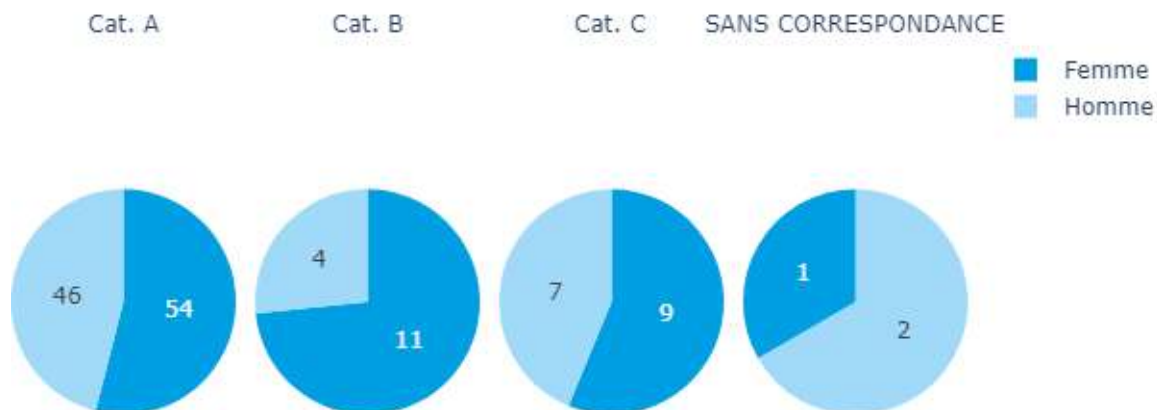
Nombre de personnel par statut et par genre :



Nombre de personnel par qualité et par genre :



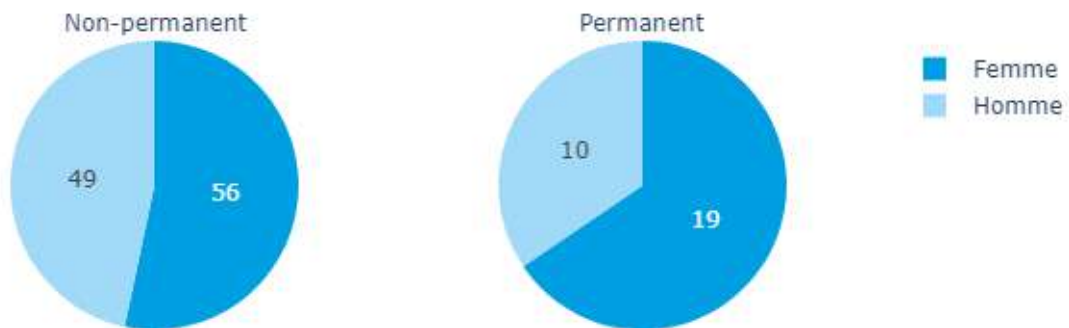
Nombre de personnel par qualité et par genre :



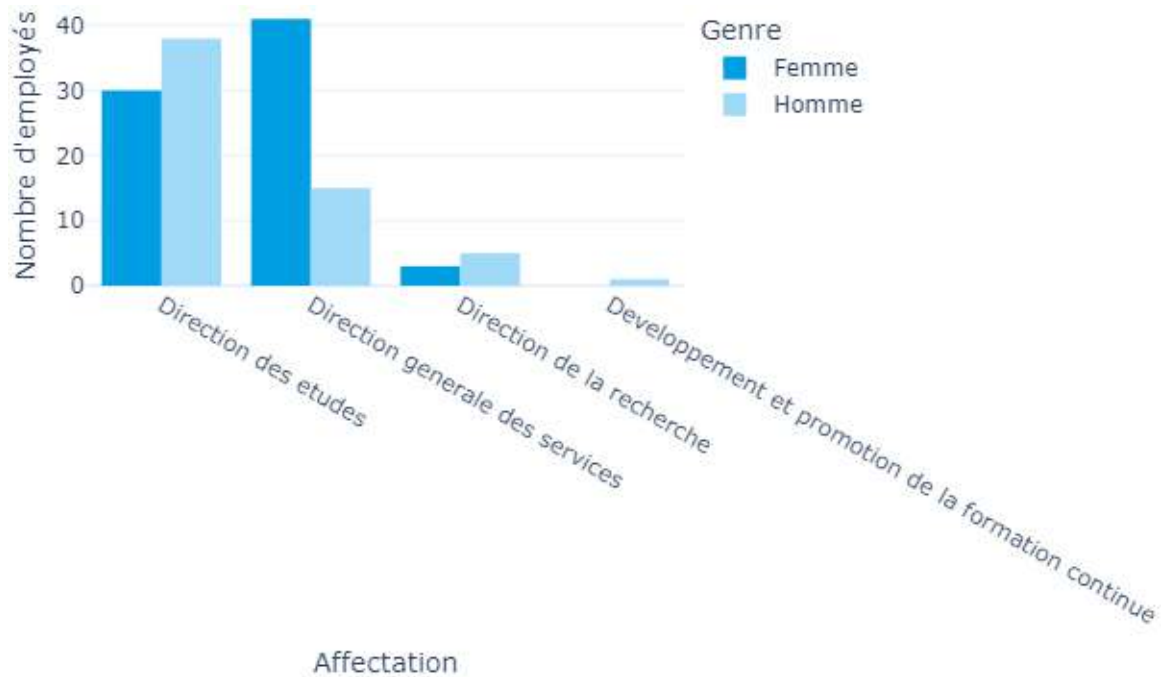
Nombre de titulaire par position et par genre :



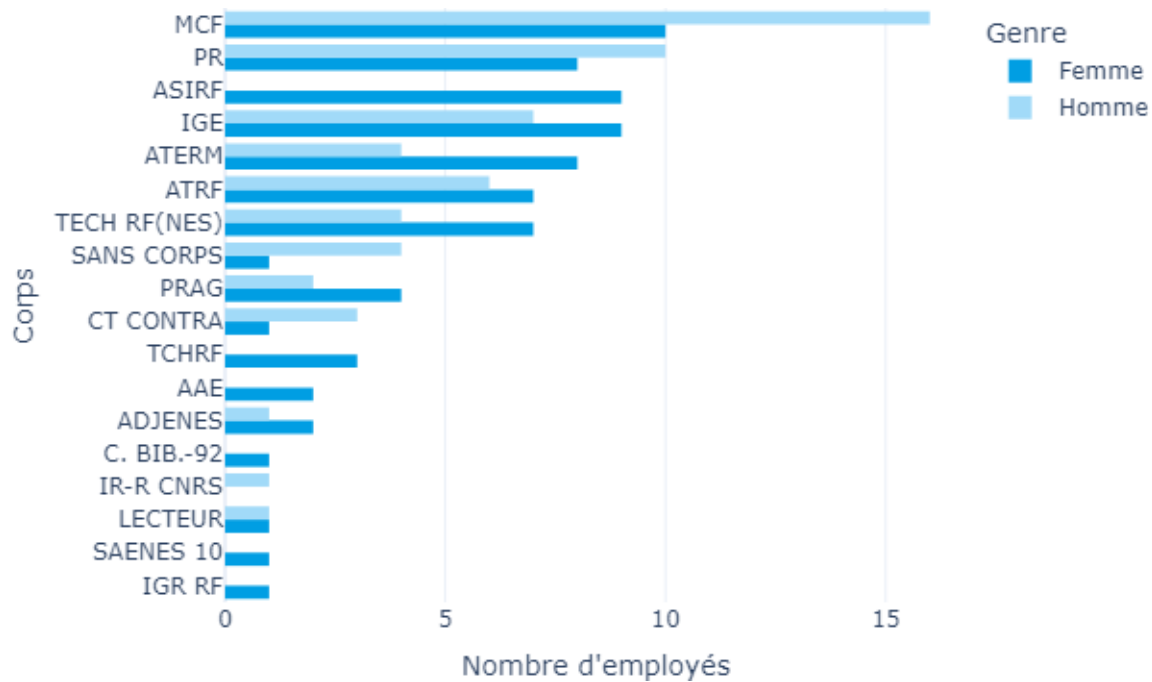
Nombre de contractuels sur emploi permanent et non-permanent et par genre :



Nombre de personnel par affectation et par genre :



Nombre de personnel par corps et par genre :



Nombre de personnel par tranche d'age selon le genre :

