



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Université
de Technologie
Tarbes
Occitanie Pyrénées

Rapport Social Unique 2024





Sommaire

Titre 1 – Effectifs.....	4
Titre 1 - 1.2.1 Le Tableau des emplois	5
Titre 1 – 1.2.2 – L’effectif en nombre, par catégorie, sexe et statut	5
Titre 1 – 1.2.3 – Répartition de l’effectif.....	8
Titre 1 – 1.2.4 – Les personnels financés sur le titre I et les ressources propres globalisées	9
Titre 1 – 1.2.5 – Le personnel enseignant et enseignant-chercheur	10
Titre 1 – 1.2.5 – Le personnel BIATSS.....	11
Titre 2 – La Masse Salariale.....	13
Titre 2.1.1 – La masse salariale par plafond d’emploi et type de dépenses	13
Titre 2.1.2 – La Rémunération principale	16
Titre 2.1.3 Rémunérations accessoires.....	17
Titre 2.1.4 Les vacances d’enseignement	20
Titre 2.1.5 Les autres catégories de personnels	20
Titre 3 – Le temps de travail.....	21
Titre 3 – 3.1.1 Les horaires collectifs et individualisés	21
Titre 3 – 3.1.2 Le télétravail	21
Titre 3 – 3.1.3 Le compte Epargne Temps (CET)	22
TITRE 4 – Le déroulement de Carrière	23
TITRE 5 – Formation du Personnel	29
Titre 5 – 5.1.1 Budget Formation.....	29
Titre 5 - 5.1.2 Bilan des formations	30
Titre 5 – 5.1.3 Répartition des stagiaires	32
TITRE 6 – LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	34
Titre 6 – 6.1. Suivi médical des agents.....	34
Titre 6 – 6.2. Absentéisme des personnels.....	35
.....	37
Titre 6 – 6.3. Personnes en situation de handicap	39
Titre 7 – Conditions de travail	41





Titre 7 – 7.1.1 Action sociale en faveur des agents	41
Titre 8 – La vie Institutionnelle.....	42
Titre 8 - 8.1.1 La gouvernance	42
Titre 8 - 8.1.2 Les instances de représentation des personnels	42





Méthodologie du Rapport Social Unique

Le Rapport Social Unique (RSU) est présenté conformément aux dispositions du Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

Pour rappel, le RSU est un état des lieux de nos Ressources Humaines qui porte un regard objectif sur les emplois, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité, ainsi que sur l'action sociale au sein de notre Etablissement.

L'UTTOP ayant été créée le 1^{er} janvier 2024, les données ne portent que sur cette année sans référence aux années précédentes.

La Conception du RSU est assurée par le Service des Ressources Humaines à partir des données payes issues de nos différents outils mais également grâce aux données compilées.

Afin que chacun puisse prendre connaissance et s'appropriier les éléments du Rapport Social Unique, ce document est publié sur le site internet de notre Université.





Titre 1 – Effectifs

La masse salariale de l'Etablissement est exprimée en **ETPT (Equivalents Temps Plein Travaillés)**. Cette approche en ETPT permet de pondérer par la quotité de travail les agents et la durée d'activité sur l'année (en fonction des flux d'entrées et de sorties).

La Masse salariale se décompose en deux titres :

Le Titre I correspond au « plafond d'Etat » encore appelé « Masse Salariale Etat » (MSE) et correspond à la masse salariale notifiée dans le Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) et le Titre II correspond aux emplois rémunérés par l'Etablissement sur ses « Ressources Propres ».

On distinguera dans la suite :

- Les emplois financés sur Titre I
- Les emplois financés sur le Titre II, portés d'une part, par les ressources propres globalisées et, d'autre part, par les ressources propres fléchées.

EMPLOIS SOUS PLAFOND ETAT – TITRE I

Statut FONCTIONNAIRE

Ce sont des personnels titulaires ou stagiaires recrutés exclusivement sur la masse salariale état. Ils sont répartis en filières / corps (A+, A, B,C)/ et grades.

- ✓ Les enseignants-chercheurs (professeurs d'université, maîtres de conférences) exerçant des missions d'enseignement et de recherche ;
- ✓ Les enseignants du second degré affectés dans le supérieur exerçant des missions d'enseignement uniquement ;
- ✓ Les personnels BIATSS¹ des filières AENES², ITRF³, exerçant des missions d'appui et de support.

Statut CONTRACTUEL

- ✓ Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) exerçant de l'enseignement ;
- ✓ Les professeurs associés (MAST/PAST) exerçant à mi-temps ;
- ✓ Les enseignants-chercheurs (ECC) sous contrat CDD ou CDI, exerçant simultanément ou distinctement des fonctions d'enseignement et de recherche (non financés sur ressources propres fléchées) ;
- ✓ Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement ;
- ✓ Les doctorants affectés à la recherche financés par l'Etat.
- ✓ Certains CDI BIATSS

EMPLOIS SOUS PLAFOND DE RESSOURCES PROPRES – TITRE II

-  Statut CONTRACTUEL uniquement sur ressources propres globalisées ou fléchées
- ✓ Les enseignants-chercheurs (ECC) sous contrat CDD ou CDI, exerçant simultanément ou distinctement des fonctions d'enseignement et de recherche ;
- ✓ Les enseignants sous contrat CDD ou CDI exerçant des missions d'enseignement ;
- ✓ Les BIATSS exerçant des missions de support ou de soutien
- ✓ Les chercheurs doctorants et post-doctorants sur ressources propres ;

¹ BIATSS : Bibliothèques, ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé.

² AENES : Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement supérieur.

³ ITRF : les emplois d'ingénieurs et de personnels Techniques de Recherche et de Formation.





Titre 1 - 1.2.1 Le Tableau des emplois

Le tableau des emplois est présenté au conseil d'administration de l'Etablissement pour vote du budget initial. La déclinaison des ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillé) votés au budget initial, se présente de la manière suivante :

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du compte financier 2024

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		150,06
		CDI		10,00
	Non permanents	CDD		30,25
				190,31
S/total EC		168,02	22,29	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS				0,00
BIATOSS	Permanents	Titulaires		70,52
		CDI		32,43
	Non permanents	CDD		47,33
S/total Biatoss		92,83	57,45	150,28
Totaux		260,85	79,74	340,59
				Plafond global des emplois voté par le CA
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		260		

Pour l'année 2024, nous avons une autorisation de 260 ETPT sous plafond d'emploi public financé par la MSE. Nous avons 260.85 ETPT sous plafond d'emploi public et 79.74 ETPT sous ressources propres.

Titre 1 – 1.2.2 – L'effectif en nombre, par catégorie, sexe et statut

L'effectif a été comptabilisé en nombre au 31 décembre 2024.

L'effectif comprend :

- ✓ Tous les agents titulaires
- ✓ Les agents contractuels (CDD, CDI, ATER, doctorants)
- ✓ Les détachements entrants
- ✓ Les mises à disposition sortantes
- ✓ Les apprentis

En revanche sont exclus des calculs :

- ✓ Les mises à disposition entrantes
- ✓ Les surveillants
- ✓ Les contrats étudiants
- ✓ Le personnel hébergé





ENSEIGNANTS et ENSEIGNANTS CHERCHEURS	FEMMES			Total FEMMES	HOMMES			Total HOMMES	Total général
	CDD	CDI	TIT		CDD	CDI	TIT		
CPJ ⁴					1			1	1
MCF ⁵			21	21			52	52	73
MAST ⁶	4			4	7			7	11
PR ⁷			4	4			16	16	20
PRAG ⁸			13	13			29	29	42
ENSEIGNANT Contractuel	4	3		7	9	3		12	19
PRCE ⁹			8	8			7	7	15
PROF. EPS							2	2	2
ATER ¹⁰	2			2	5			5	7
P ECOLE			1	1					1
PLP ¹¹			3	3					3
PREN ¹²							1	1	1
Sous total Enseignants et enseignants chercheurs	10	3	50	63	22	3	107	132	195

BIATSS	FEMMES			Total FEMMES	HOMMES			Total HOMMES	Total pers phys
	CDD	CDI	TIT		CDD	CDI	TIT		
A+	1			1					1
A	6	7	16	29	7	9	9	25	54
B	10	7	19	36	5	5	10	20	56
C	10	6	11	27	2	1	7	10	37
Sous total BIATSS	27	20	46	93	14	15	26	55	148

Chercheur sur contrats	F	Total FEMMES	H	Total HOMMES	Total pers phys
	CDD		CDD		
CONTRAT DE PROJET	2	2	11	11	13
A	2	2	10	10	12
B			1	1	1
DOCTORANT	3	3	13	13	16
A	3	3	13	13	16
Sous total Personnel de recherche	5	5	24	24	29

⁴ CPJ : Chair de Professeur Junior⁵ MCF : Maître de conférences⁶ MAST : Maître de conférences associé à mi temps⁷ Professeur d'Université⁸ PRAG : Professeur du second degré⁹ PRCE : Professeur certifié¹⁰ ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherches¹¹ PLP : Professeur Lycée Professionnel¹² PREN : Professeur

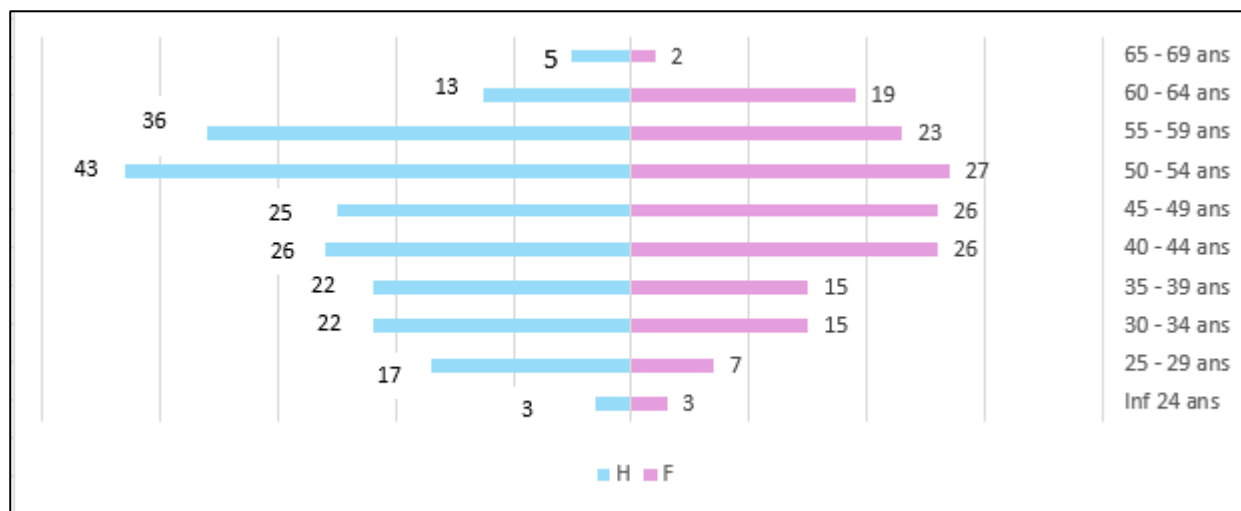


APPRENTIS	FEMMES			Total FEMMES	HOMMES			Total HOMMES	Total pers phys
	CDD	CDI	TIT		CDD	CDI	TIT		
Apprentis	2			2	1			1	3
Sous total APPRENTIS	2	0	46	2	1	0	0	1	3
Total général pers physique	44	23	96	163	61	18	133	212	375

On notera que ne sont comptabilisés parmi les doctorants que ceux qui sont rémunérés par l'établissement. L'établissement héberge par ailleurs dans ses laboratoires de nombreux doctorants rémunérés par les partenaires académiques ou industriels.

Au 31 décembre 2024 on comptabilisait 13 agents recrutés sur contrat de projet. Les femmes représentent 43.46% de l'effectif physique dont 32.30% des enseignants et enseignants-chercheurs et 62.91% des BIATSS.

Au 31 décembre 2024, la moyenne d'âge était de 46,32 ans, la tranche d'âge la plus représentée est la tranche [50- 54 ans].

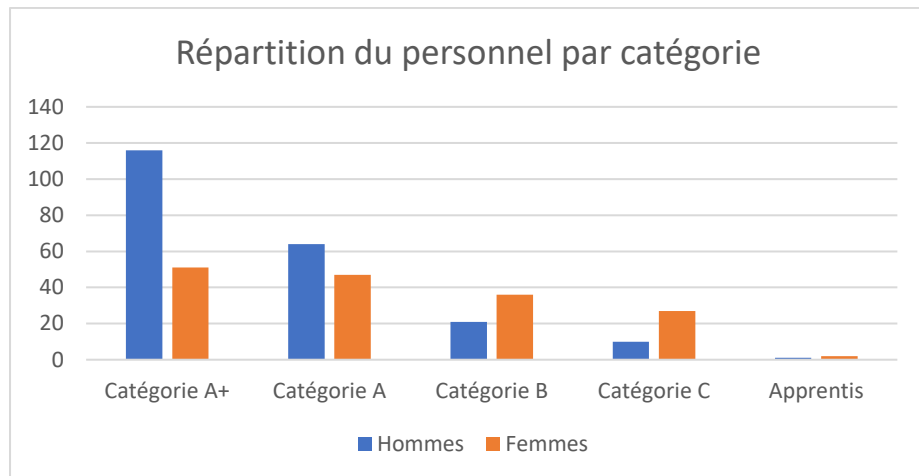




Titre 1 – 1.2.3 – Répartition de l'effectif

Répartition de l'effectif Enseignants, Enseignants-chercheurs, BIATSS et chercheur sur contrats par catégorie.

La catégorie la plus représentée est la catégorie A+ qui englobe notamment les enseignants-chercheurs et certains enseignants.



Catégorie	F	H	Total général	% femmes	% Hommes
A+	51	116	167	30.54%	69.46%
A	47	64	111	42.34%	57.66%
B	36	21	57	63.16%	36.84%
C	27	10	37	72.97%	27.02%
APPRENTIS	2	1	3	66.66%	66.66%
Total général	163	212	375	43.47%	56.53%

POPULATION	CDD	CDI	TIT	Total
BIATSS	41	35	72	148
F	27	20	46	93
H	14	15	26	55
BIATSS_Apprentis	3			3
F	2			2
H	1			1
BIATSS_Contrat de projet	13			13
F	2			2
H	11			11
DOCTORANTS	16			16
F	3			3
H	13			13
ENS C	19	0	93	112
F	6		25	31
H	13		68	81
ENS	13	6	64	83
F	4	3	25	32
H	9	3	39	51
Total général	105	41	229	375

On constate qu'au 31 décembre 2024, la majorité des Femmes sont du personnel BIATSS (56.02%).

A l'inverse le personnel lié à la recherche est majoritairement masculin.





Titre 1 – 1.2.4 – Les personnels financés sur le titre I et les ressources propres globalisées

On comptabilise ici les titulaires et les contractuels qui ne sont pas financés exclusivement par des ressources propres fléchées. On qualifiera ce personnel de « permanent ».

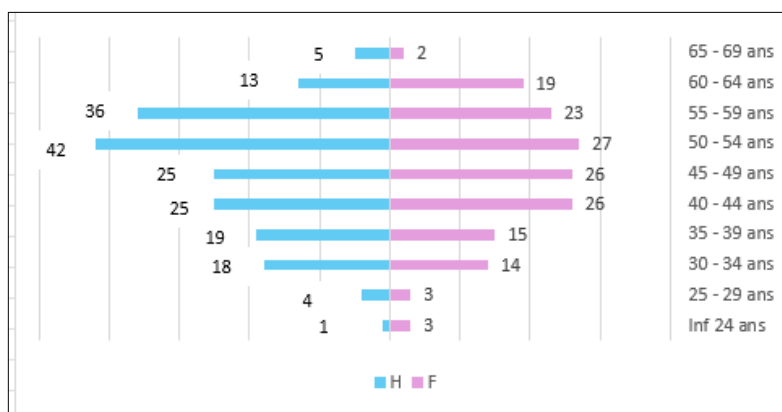
✓ Répartition par statut

Statut	CDD	CDI	TIT	Total général
BIATSS	41	35	72	148
BIATSS_Apprentis	3			3
ENS_ENS C	32	6	157	195
Total général	76	41	229	346

Au 31 décembre 2024, 33.81% de ce personnel est non titulaire.

✓ Pyramide des âges

L'âge moyen global de ces personnels est de 47,68 ans, avec une moyenne de 47 ans pour les femmes et de 48 ans pour les hommes.



✓ Age moyen

Personnel permanent	A+	A	B	C	APPRENTIS	Total général
CDD	48,92	35,95	38,47	42,58	22,00	41,21
CDI	53,50	47,69	48,58	54,14		49,90
TIT	47,61	51,26	50,38	52,89		49,43
Total général	48,07	47,58	46,80	49,78	22,00	47,68



✓ Détail par tranche d'âge

Tranche d'âge	FEMMES			Total Femmes	HOMMES			Total Hommes	Total général
	CDD	CDI	TIT		CDD	CDI	TIT		
Inf 24 ans	3			3	1			1	4
25 - 29 ans	1		2	3	4			4	7
30 - 34 ans	8		6	14	4	3	11	18	32
35 - 39 ans	6	1	8	15	8	2	9	19	34
40 - 44 ans	8	3	15	26	6	2	17	25	51
45 - 49 ans	2	6	18	26	5	2	18	25	51
50 - 54 ans	7	6	14	27	6	3	33	42	69
55 - 59 ans	2	2	19	23	1	5	30	36	59
60 - 64 ans	1	4	14	19	2		11	13	32
65 - 69 ans	1	1		2		1	4	5	7
Total général	39	23	96	158	37	18	133	188	346

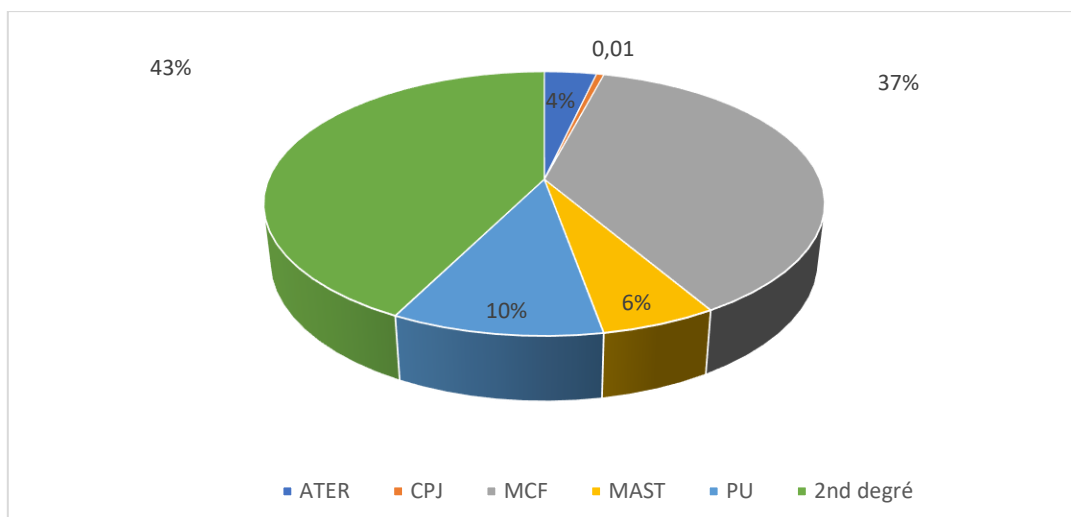
Au total, on note 98 personnels de plus de 55 ans soit 28.32% de l'effectif permanent.

Titre 1 – 1.2.5 – Le personnel enseignant et enseignant-chercheur

✓ Répartition de l'effectif en nombre

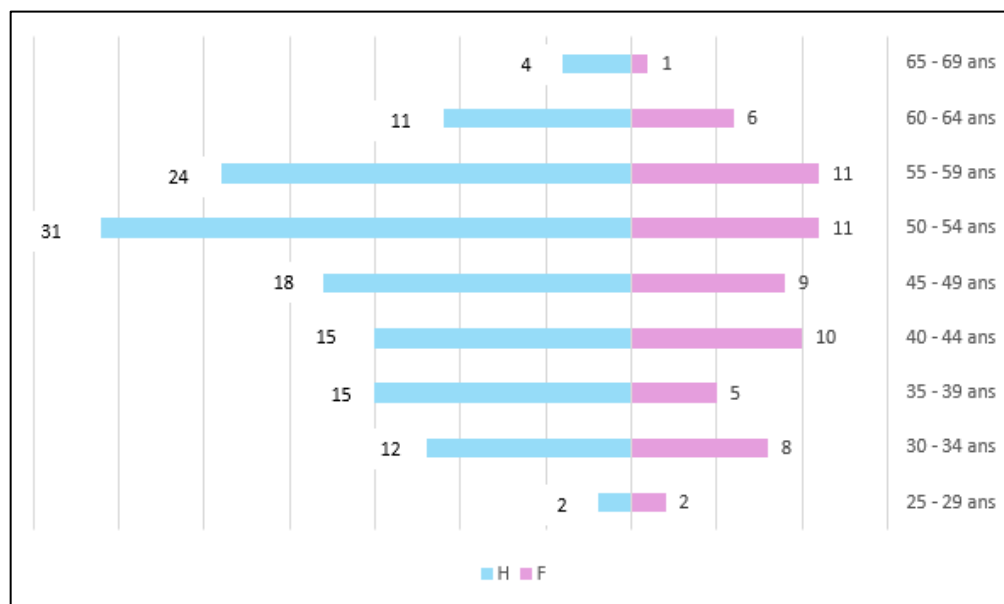
Catégorie	ENS C					ENS						Total général
	A+		A			A+		A				
	MCF	MAST	PR	ATER	CPJ	P ECOLE	PRAG	PLP	PRCE	PREN	PROF. EPS	
CDD		11		7	1		13					32
CDI						6						6
TIT	73		20			1	42	3	15	1	2	157
Total général	73	11	20	7	1	1	61	3	15	1	2	195

Au 31 décembre 2024, nous avons 83 enseignants relevant du 2nd degré.



Les EC et enseignants fonctionnaires titulaires restent majoritaires 90%.



✓ Pyramide des âges

Au 31 décembre 2024, l'âge moyen de la population EC et Enseignants est de 48.10 ans soit un âge moyen de 47.29 ans pour les femmes et de 48.48 ans pour les hommes.

✓ Age moyen

AGE MOYEN	ENS C					2 nd degré							Total général
	ATER	PR	CPJ	MCF	MCF 50%	P ECOLE CN	PLP CE	PLP HC	PRAG	PRCE	PREN HC	PROF. EPS	
F	31,50	48,25		45,29	47,25	37,00	53,50	47,00	51,05	46,38			47,29
H	33,00	51,63	46,00	47,62	48,14				48,83	52,71	58,00	60,50	48,48
Total général	32,57	50,95	46,00	46,95	47,82	37,00	53,50	47,00	49,56	49,33	58,00	60,50	48,10

Titre 1 – 1.2.5 – Le personnel BIATSS

✓ Répartition de l'effectif en nombre

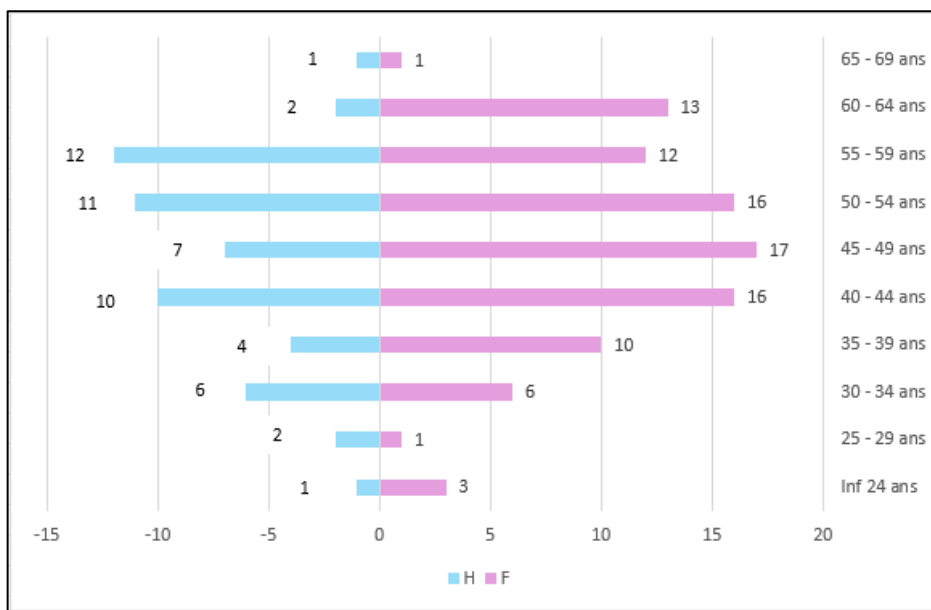
	CDD	CDI	TIT	Total général
BIATSS_AENES			3	3
A			1	1
B			1	1
C			1	1
BIATSS_DGS	1			1
A+	1			1
BIATSS_ITRF	40	35	69	144
A	13	16	24	53
B	15	12	28	55
C	12	7	17	36
BIATSS_Apprentis	3			3
SANS CATEGORIE	3			3
Total général	44	35	72	151

La proportion d'agents contractuels est légèrement supérieure à celle des agents titulaires, 52.1% contre 47.68%.





✓ Pyramide des âges



Au 31 décembre 2024, l'âge moyen de la population BIATSS est de 47.14 ans soit un âge moyen de 47.38 ans pour les femmes et de 46.73 ans pour les hommes.

✓ Age moyen

AGE MOYEN	A+	A	B	C	APPRENTIS	Total général
F	54,00	48,21	46,94	48,78	21,00	47,38
H		45,48	46,55	52,50	24,00	46,73
Total général	54,00	46,94	46,80	49,78	22,00	47,14

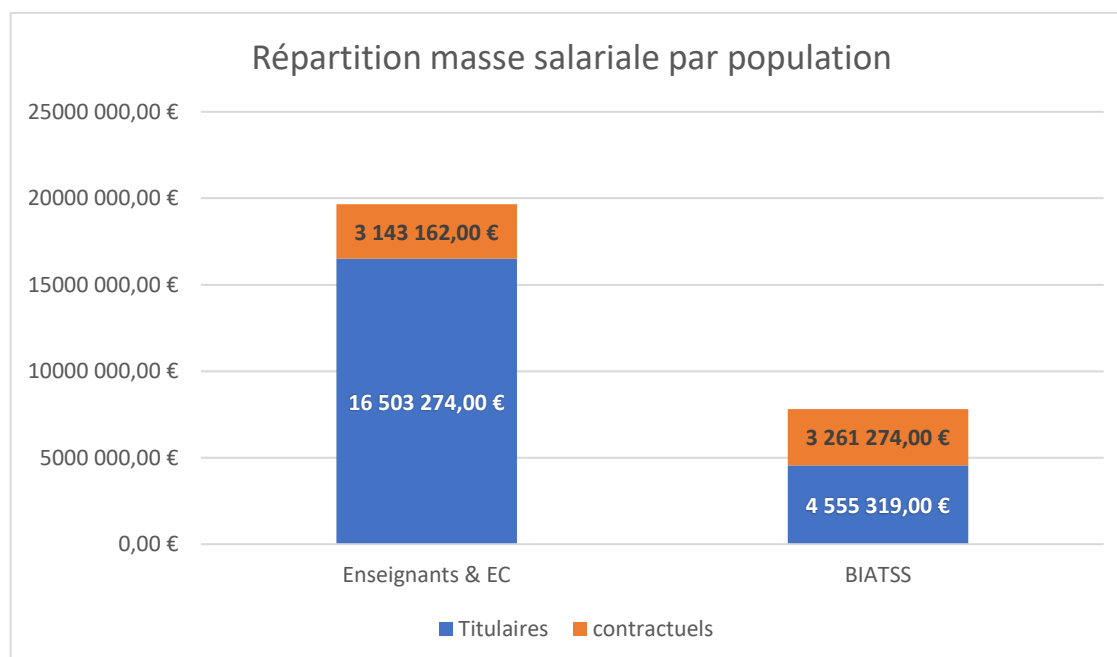




Titre 2 – La Masse Salariale

La masse salariale budgétaire est le volume des dépenses dans lequel on intègre toutes les dépenses liées aux personnels tels que les salaires bruts et les charges patronales, ainsi que les dépenses d'action sociale, de taxes et contributions diverses ou encore le paiement de personnels mis à disposition entrante, la formation professionnelle...

Les cotisations patronales dues par l'employeur viennent s'ajouter à cette rémunération brute. L'ensemble constituant le coût employeur communément appelé « rémunération brute chargée ».



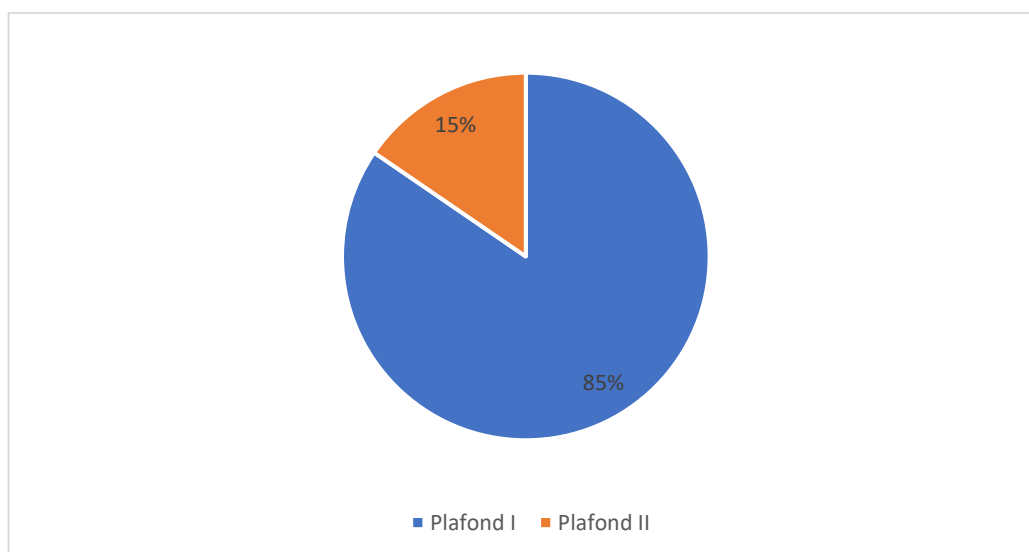
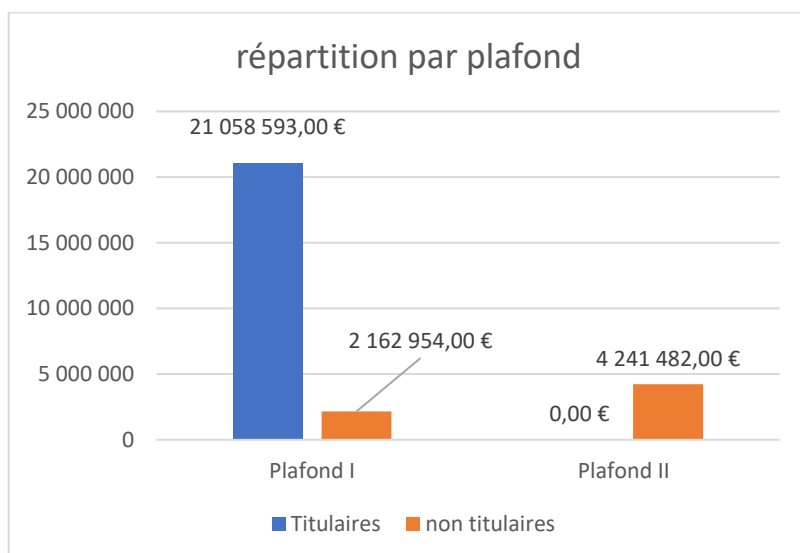
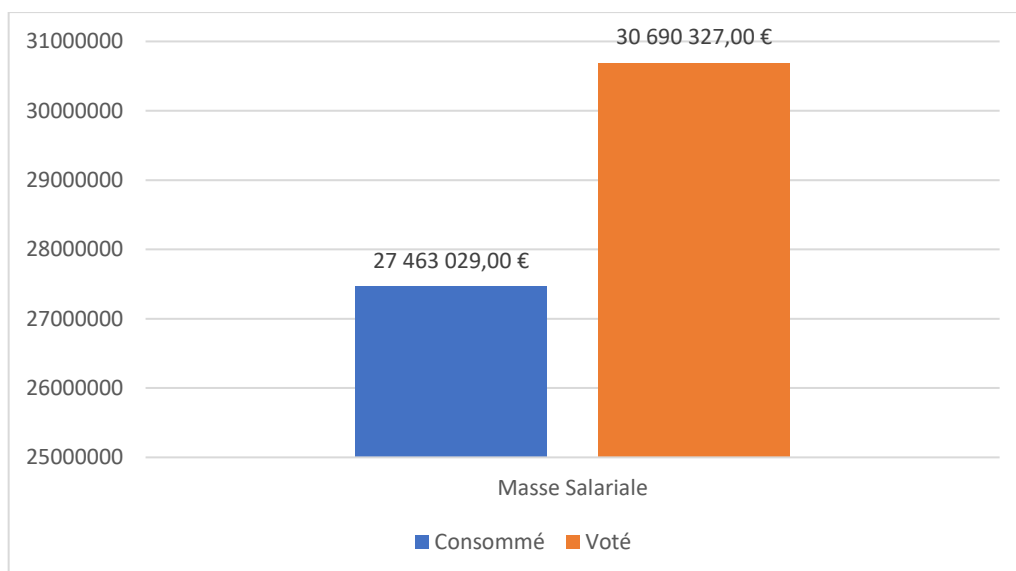
Titre 2.1.1 – La masse salariale par plafond d'emploi et type de dépenses

Pour l'année 2024 un budget initial de 30 690 327€ a été voté et nous avons eu un exécuté au 31/12/2024 de 27 463 778€.

Par ailleurs on constate que le Titre I représente 84.55% de la masse salariale globale et que le Titre II représente 15.44% de la masse salariale globale.

Les tableaux récapitulatifs présentés ci-après reprennent les données telles qu'elles sont présentées dans le Document Prévisionnel de Gestion des Emplois et Crédits de Personnel (DPGEC) en lien avec notre tutelle.







Dépenses de Masse Salariale (issue DPGECP)		Total 2024
1 - rémunérations principales¹³		
Titulaires	EC et Ens	7 405 320,00 €
	BIATSS	2 072 951,00 €
sous total TITULAIRES		9 478 271,00 €
Non titulaires	EC et Ens	1 602 929,00 €
	BIATSS	2 059 157,00 €
sous total NON TITULAIRES		3 662 086,00 €
2 - complément de rémunérations principales¹⁴		
titulaires	EC et Ens	85 634,00 €
	BIATSS	40 511,00 €
sous total TITULAIRES		126 145,00 €
Non titulaires	EC et Ens	29 141,00 €
	BIATSS	148 034,00 €
sous total NON TITULAIRES		177 175,00 €
TOTAL REMUNERATIONS PRINCIPALES		13 443 677,00 €
3 - Rémunérations accessoires		
vacations, administratives et techniques		
Titulaires	EC et Ens	60 910,00 €
	BIATSS	1 454,00 €
Non titulaires	EC et Ens	13 548,00 €
	BIATSS	48 290,00 €
Total vacation		124 202,00 €
Stage et apprentissage		2 500,00 €
primes spécifiques et exceptionnelles		2 379,00 €
primes et indemnités enseignants¹⁵		938 201,00 €
primes et indemnités BIATSS¹⁶		466 587,00 €
indemnités jurys & examens		4 656,00 €
Cours complémentaires et vacations d'enseignements		
Titulaires	EC et Ens	1 004 722,00 €
	BIATSS	3 074,00 €
Non titulaires	EC et Ens	597 772,00 €
	BIATSS	28 823,00 €
total cours complémentaires et vacations d'ens.		1 634 391,00 €
Autres primes, indemnités et rémunérations accessoires¹⁷		
Titulaires	EC et Ens	67 544,00 €
	BIATSS	22 901,00 €
Non titulaires	EC et Ens	12 158,00 €
	BIATSS	60 871,00 €
total autres primes, indem. et rému. Accessoires		163 474,00 €
TOTAL REMUNERATIONS ACCESSOIRES		3 336 390,00 €

¹³ Rémunération principale : correspond traitement brut

¹⁴ Correspond au supp familial traitement + NBI + indemnité différentielle SMIC + complément de rémunération

¹⁵ Correspond aux primes d'enseignement sup, primes d'administration, PR excellence scientifique, indemnités de fonction

¹⁶ Correspond à l'IFSE majoritairement

¹⁷ Correspond à la garantie pouvoir d'achat, travaux supp, prime art L954-2, indemnité de CSG majoritairement.

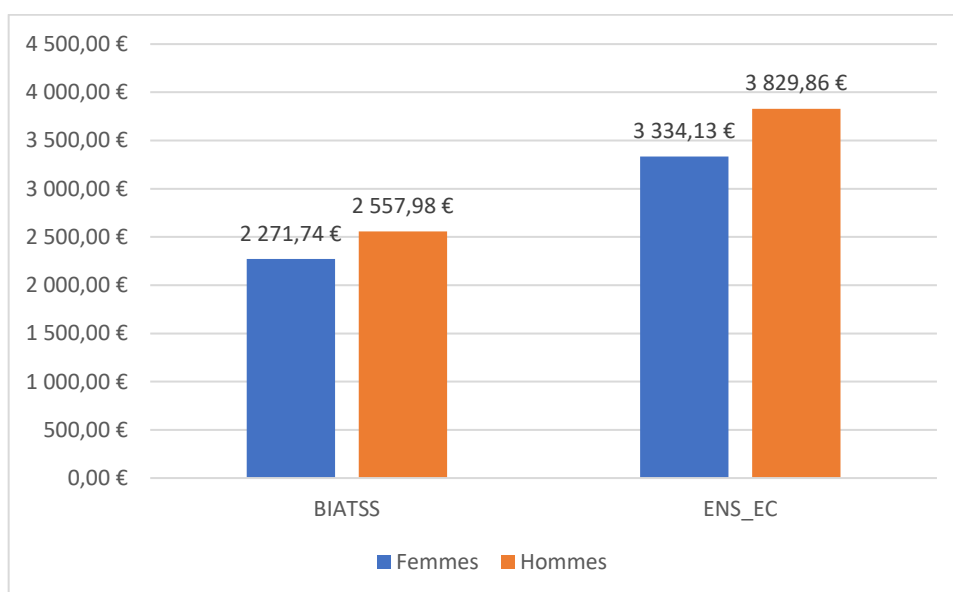




4 - Cotisations patronales	
cotisation ASSEDIC	181 084,00 €
CAS pensions & ATI	7 117 917,00 €
Autres cotisations	3 273 771,00 €
Total charges patronales	10 572 772,00 €
5 - prestations sociales	110 003,00 €
6 - charges salariales	187,00 €
Total global masse salariale	27 463 029,00 €

Titre 2.1.2 – La Rémunération principale

Seront traités dans cette partie dans un premier temps les salaires bruts (hors indemnités) des fonctionnaires et contractuels (hors doctorants, contrat projet, surveillants, apprentis, vacataires et étudiants).



La rémunération principale moyenne des femmes fonctionnaires et contractuelles est de 2 378,11€ contre 3 669,70€ pour les hommes. La rémunération principale moyenne de l'ensemble du personnel (fonctionnaires et contractuels) est de 3 112,40€.



✓ Répartition de la masse salariale par catégorie et par sexeLes agents titulaires :

	A		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	621 248,71 €	331 633,41 €	523 510,89 €	256 380,35 €	233 582,12 €	152 030,38 €	2 118 385,86 €
ENS_EC	2 187 408,02 €	5 397 199,71 €					7 584 607,73 €
Total général	2 808 656,73 €	5 728 833,12 €	523 510,89 €	256 380,35 €	233 582,12 €	152 030,38 €	9 702 993,59 €

Les agents contractuels : hors doctorants, contrat projet, surveillants, apprentis, étudiants et vacataires.

	A		B		C		Total général
	F	H	F	H	F	H	
BIATSS	426 195,49 €	611 821,21 €	294 217,02 €	280 532,79 €	436 507,74 €	55 868,79 €	2 105 143,04 €
ENS_EC	333 196,63 €	669 300,05 €					1 002 496,68 €
Total général	759 392,12 €	1 281 121,26 €	294 217,02 €	280 532,79 €	436 507,74 €	55 868,79 €	3 107 639,72 €

Les 10 plus hautes rémunérations : (donnée index Hommes / Femmes)

Pour l'année 2024, 2 femmes étaient présentes dans les 10 plus hautes rémunérations brutes versées.

Dix plus hautes rémunérations brutes de l'EP		
	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
UTTOP	2	8
Champ : Ensemble des agents de l'EP		

Titre 2.1.3 Rémunérations accessoires✓ Les primes et indemnités des personnels enseignants

- **Le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)** mis en place par le Décret du 29 décembre 2021 concerne les professeurs d'universités, maîtres de conférences.

Il regroupe 3 composantes :

C1 : Statutaire : indemnité liée au grade,

C2 : Fonctionnelle : indemnité liée à certaines fonctions et responsabilités particulières,

C3 : Individuelle : prime liée à la qualité des activités scientifiques et académiques et à l'engagement professionnel.





- **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** qui peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé, et lorsqu'ils exercent un encadrement doctoral. Cette rémunération est en voie d'extinction progressive vers la part C3 du RIPEC. **La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** a disparu au profit de la part C1 du RIPEC.
-
- La Prime d'Enseignement Supérieur (PES) est versée aux enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur. Son taux est fixé annuellement.
- **La prime Art L954-2 du Code de l'éducation** permet l'indemnisation d'agents intervenant en jour d'expertise sur des projets financés hors recherche.
- **La prime de responsabilités pédagogiques (PRP)** est attribuée à tous les enseignants qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service. Les bénéficiaires d'une prime de responsabilités pédagogiques peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie leur prime en décharge de service, par décision du chef d'Etablissement, selon des modalités définies par le conseil d'administration en formation restreinte.
- **La prime de charges administratives (PCA)** peut être versée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. Les montants individuels sont arrêtés par le chef d'établissement. Les bénéficiaires d'une prime de charges administratives peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, leur prime en décharge de service, par décision du président ou chef d'établissement, selon les modalités définies par le conseil d'administration.
- Ces deux derniers régimes de primes sont regroupés au sein de la composante C2 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs.
- **La prime d'administration (PA)** est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent des fonctions de présidents d'universités, d'EPSCP, d'EPA, d'instituts ou d'écoles internes du Ministère en charge de l'enseignement supérieur ou des responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

D'autres primes et indemnités peuvent être versées aux enseignants, comme l'indemnité de formation continue, les primes d'intéressement et les indemnités de membres de commission.

MONTANT BRUT	CONTRACTUEL	TITULAIRE	Nb	Total général
IND.RESP.PARTICULIERES CHERCHEUR		43 799,26	23,00	43 799,26
INDEMNITE DE FONCTION		374 502,92	97,00	374 502,92
PR. EXCELLENCE SCIENTIF.		74 851,39	14,00	74 851,39
PRIME INDIVIDUELLE		139 830,02	33,00	139 830,02
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	8 234,67	213 525,10	76,00	221 759,77
PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	5 481,00	29 928,00	17,00	35 409,00
Total général	13 715,67	876 436,69		890 152,36

Le montant total des primes et indemnités versé en 2024, pour le personnel Enseignants et Enseignants chercheurs est de 890 152,36 € brut.





L'Indemnité de fonction correspond à la RIPEC C2 ainsi qu'aux différentes responsabilités liées à l'établissement (chef de dép, VP recherche)...

Pour l'année 2024, les primes excellences scientifiques correspondent à des reliquats de la prime PEDR versée sur l'année.

✓ **Les Primes et indemnités des personnels BIATSS**

Le sigle « RIFSEEP » signifie **Régime Indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions** (cf contraintes particulières liées au poste), **de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel**. Il a été harmonisé à l'UTTOP au 1^{er} janvier 2024 au mieux disant des régimes en place à l'ENIT et à l'UT3 précédemment. Il est généralement composé de :

- ✓ **L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE)**, versée mensuellement. Il repose sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions ;
- ✓ **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** facultatif qui n'a pas été mis en place à l'UTTOP.

Pour les agents ayant un régime indemnitaire précédant la mise en place du RIFSEEP plus important que l'IFSE, une garantie indemnitaire a été instaurée pour conserver le même montant de régime indemnitaire pour un même poste occupé.

Ce nouveau régime indemnitaire remplace la majorité des anciennes primes mais certaines primes et compléments de rémunération peuvent se cumuler comme la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ou l'intéressement délibéré par le conseil d'administration selon l'article L954-2 du Code de l'éducation.

La prime Art L954-2 du Code de l'éducation permet, le paiement des primes mensuelles et annuelles des personnels BIATSS contractuels rattachés à des grilles indiciaires et hors projet financé, et l'indemnisation d'agents intervenant en jour d'expertise sur des projets financés.

MONTANT BRUT	CONTRACTUEL	TITULAIRE	Nb	Total général
I.F.S.E		445 623,90	78,00	445 623,90
GARANTIE INDEMNITAIRE		18 659,52	6,00	18 659,52
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	34 770,35		13,00	34 770,35
Total général	34 770,35	464 283,42		499 053,77

Le montant total des primes et indemnités versé en 2024, pour le personnel BIATSS est de 499 053,77 € brut.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a vocation à compenser la perte de pouvoir d'achat qui survient lorsque le salaire brut indiciaire n'a pas évolué pendant 4 ans.

GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	CONTRACTUEL	TITULAIRE	Nb	Total général
A+	811,90 €	25 178,53 €	16	25 990,43 €
B		1 696,97 €	2	1 696,97 €
C		34,20 €	1	34,20 €
Total général	811,90 €	26 909,70 €		27 721,60 €

En 2024, 19 agents ont bénéficié de la garantie pouvoir d'achat pour un total de 27 721,60 € brut.





Titre 2.1.4 Les vacances d'enseignement

En sus de leur activité normale, les personnels peuvent être amenés à réaliser des heures de travail au-delà de leurs obligations contractuelles. Ils peuvent ainsi assurer des heures complémentaires d'enseignement, des heures de formation continue à l'instar des chargés d'enseignement vacataires, ou encore des heures supplémentaires pour les personnels BIATSS.

Montant BRUT	CONTRACTUEL	TITULAIRE	Total général
BIATSS	12 894,28 €	3 074,00 €	15 968,28 €
ENS_EC	156 417,43 €	1 004 722,19 €	1 161 139,62 €
Total général	169 311,71 €	1 007 796,19 €	1 177 107,90 €

Pour l'année 2024, le montant total des heures complémentaires est de 1 177 107,90€.

Titre 2.1.5 Les autres catégories de personnels

On constate que pour l'année 2024, nous avons recours à des contrats étudiants pour un montant de 21 095€.

Afin d'assurer certaines heures d'enseignements nous avons recours à des contrats vacataires pour un montant de 367 241,15€.

MONTANT BRUT	F	H	Total général
APPRENTI	9 084,69 €	41 049,96 €	50 134,65 €
CONTRAT ETUDIANT	6 573,98 €	14 521,02 €	21 095,00 €
CONTRAT PROJET	66 723,31 €	300 148,04 €	366 871,35 €
DOCTORANT	61 630,39 €	246 005,46 €	307 635,85 €
SURVEILLANT	8 228,00 €	28 385,74 €	36 613,74 €
VACATAIRES	165 240,68 €	202 000,47 €	367 241,15 €
Total général	317 481,05 €	832 110,69 €	1 149 591,74 €





Titre 3 – Le temps de travail

Titre 3 – 3.1.1 Les horaires collectifs et individualisés

✓ Le personnel BIATSS

L'accord d'horaire collectif pour les personnels BIATSS prévoit trois cycles de travail, 35 heures, 37.50 heures et 38 heures par semaine avec l'acquisition de jours supplémentaires de congés afin de respecter l'horaire légal de 35 heures.

Sur autorisation de l'administration les personnels BIATSS peuvent solliciter un aménagement du temps de travail et travailler sur 4.5 jours par semaine.

En 2024, 126 agents BIATSS (sur 164 BIATSS hors doctorants) bénéficiaient d'un aménagement de temps sur 4,5 jours.

Nb de jours hebdomadaire	Femmes	Hommes	Total
4	1	0	1
4.5	86	39	125
Total général	87	39	126

Le personnel BIATSS peut opter pour un temps partiel soit de « droit » en fonction des cas définis par la loi, ou sur « autorisation de l'administration » au regard des nécessités de service.

✓ Le personnel Enseignants et enseignants-chercheurs

Les enseignants et enseignants-chercheurs sont soumis à l'obligation annuelle de 1607 heures annualisées.

- Un enseignant a l'obligation d'honorer 1607 heures par an équivalent à 384 heures HeTD,
- Un enseignant-chercheur doit consacrer 803.5 heures par an à l'enseignement soit 192 HeTD et 803.5 heures à la recherche.

Titre 3 – 3.1.2 Le télétravail

Le personnel BIATSS a aussi opportunité de demander du télétravail, sous conditions d'ancienneté soit 1 jour par semaine soit en demi-journée. Le dispositif repose sur le **volontariat, la réversibilité avec préavis de deux mois**. Cette modalité de travail est cumulable avec la semaine à 4,5 jours.

Sexe	Nb de jours de télétravail sur autorisation	Nb de jours de télétravail pour raison médicale
F	1052	26
H	228,5	1
Total général	1280,5	27

Ce qui représente 86 agents soit 70 femmes et 16 hommes soit environ 60% de la population BIATSS.

Le télétravail s'installe comme une pratique structurante, adaptée à la diversité des situations professionnelles.

Il sert également de levier pour l'inclusion et la santé au travail. Cinq agents bénéficient de modalités dérogatoires pour raisons médicales. Après avis du médecin du travail, le télétravail peut être aménagé pour les agents handicapés, les femmes enceintes ou les proches aidants. Ces demandes sont traitées en continu afin d'assurer une réactivité maximale.





Titre 3 – 3.1.3 Le compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps (CET) est un dispositif qui permet aux agents gérés dans Hamac¹⁸ et plus spécifiquement aux BIATSS titulaires et contractuels, ayant travaillé une année de façon continue au moment de l'ouverture du compte, d'épargner les jours de congés annuels non pris. Ces jours peuvent être utilisés sous forme de congés ou être indemnisés selon un montant légal défini par catégorie.

Ci-dessous un état des CET issu de HAMAC :

Catégorie	Nombre d'agents	Somme des jours sur CET
CONTRACTUEL	16	282,00
A	9	198,00
B	4	57,00
C	3	27,00
TITULAIRE	35	997,54
A	17	404,04
B	14	453,50
C	4	140,00
Total général	51	1279,54

Au 31 décembre 2024, 51 agents BIATSS avaient un CET ouvert pour un nombre total de jours épargnés de 1279,54 jours ;

¹⁸ HAMAC : logiciel de gestion des temps



TITRE 4 – Le déroulement de Carrière

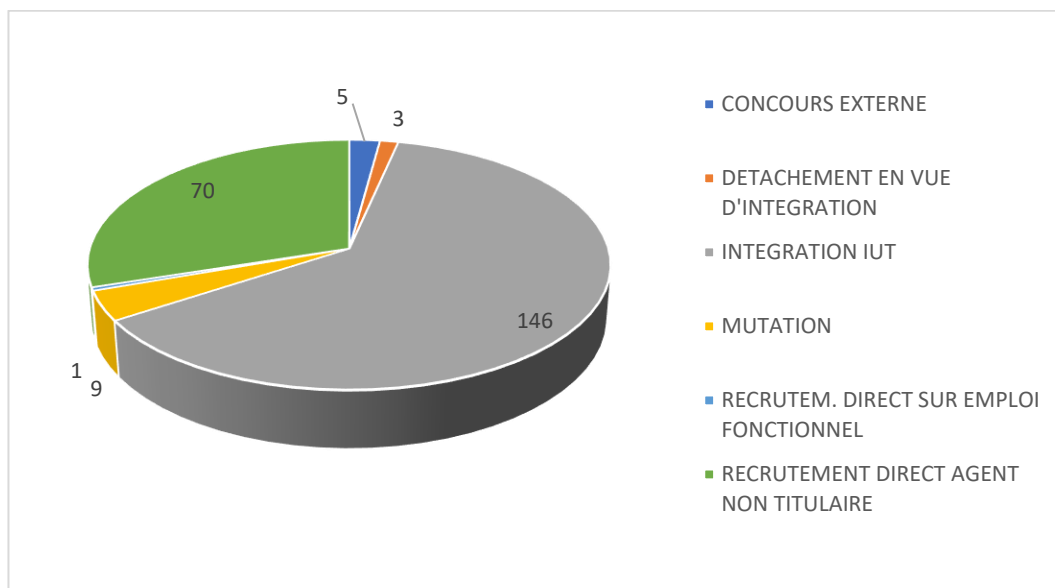
Pour l'ensemble des personnels, **il est comptabilisé 234 mouvements entrants (hors vacataires) et 44 mouvements sortants sur toute l'année 2024.**

Le nombre d'entrée s'explique notamment par l'intégration de l'IUT au 1er janvier 2024, qui jusqu'alors était géré par l'Université Technologique de Toulouse.

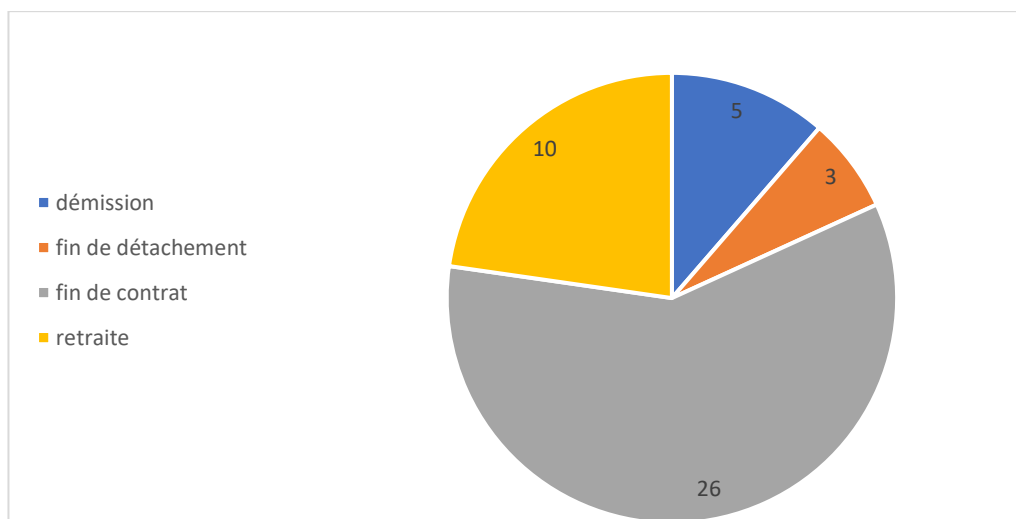
✓ Détail des arrivées de l'année tous statuts confondus

L'intégration de IUT représente 146 agents.

70 mouvements « recrutement direct agent non titulaires » qui concerne les ATER, CDD, contrats étudiants... hors vacataires.

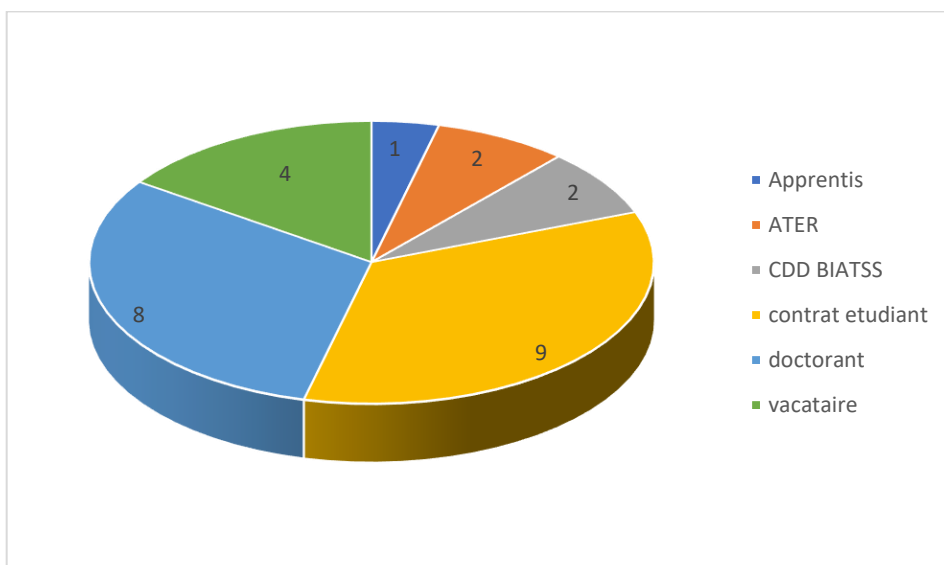


✓ Détail des sorties de l'année





✓ **Détail du motif « fin de contrat » par type de contrat**



Titre 4 - 4.1.1 Les Promotions des enseignants et Enseignants-chercheurs

Pour l'année 2024, 8 agents ont été promus au grade supérieur dont majoritairement des hommes.

Enseignants 2 nd degré	H	F	Total
PRAG HC	3	1	4
PRAG CE	3		3
PLP HC		1	1
Total	6	2	8

Pour les EC, la campagne d'avancement de grade se déroule en 2 étapes :

- ✓ Une campagne nationale de promotion sur proposition des sections CNU,
- ✓ Une campagne de promotion sur proposition de l'Etablissement.

Les conditions de promouvabilité à remplir sont appréciées au 31 décembre de l'année en cours, et ont permis la promotion de **5 enseignants chercheurs** :

Enseignants Chercheurs		H	F	Total
PR 1C	Avancement national	1		1
	Avancement local	Non concerné		
MCF HC	Avancement national	2		2
	Avancement local	1	1	2
Total		4	1	5





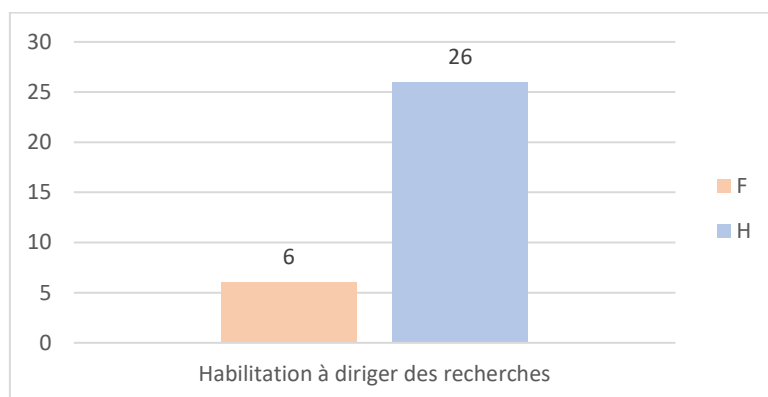
Titre 4 - 4.1.2 les habilitations à Diriger des recherches



L'habilitation à diriger des recherches (HDR) : sanctionne la reconnaissance du haut niveau scientifique du candidat, du caractère original de sa démarche dans un domaine de la science, de son aptitude à maîtriser une stratégie de recherche dans un domaine scientifique ou technologique suffisamment large et de sa capacité à encadrer de jeunes chercheurs.

Elle permet notamment d'être candidat à l'accès au corps des professeurs d'universités.

Au 31 décembre 2024 parmi les enseignants-chercheurs nous avons :



Par domaine :

Section CNU	Intitulé	F	H	Total général
33 ^{ème}	CHIM MATX	2	2	4
63 ^{ème}	ELECT OPTR		1	1
61 ^{ème}	GEN INFORM		13	13
60 ^{ème}	MECA GENIE MECA, GENIE C	4	10	14
Total général		6	26	32

Titre 4 - 4.1.3 Les enseignants-chercheurs par section CNU

On constate que plus d'un quart des effectifs se concentre sur la CNU 60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil.

Section	Intitulé	ATER	MCF	PR	CPJ	Total général
5 ^{ème}	SCIENCES ECONOMIQUES		2			2
6 ^{ème}	SCIENCES DE GESTION ET DU MANAGEMENT		15			15
16 ^{ème}	PSYCHOLOGIE		1			1
26 ^{ème}	MATHS APPLIQUEES		1			1
27 ^{ème}	INFORMATIQUE		1			1
33 ^{ème}	CHIMIE DES MATERIAUX	2	8	3		13
37 ^{ème}	ENVELOPPES FLUIDES DU SYSTEME TERRE etc		1			1
60 ^{ème}	MECANIQUE, GENIE MECANIQUE, GENIE CIVIL	4	23	8	1	36
61 ^{ème}	GENIE INFORMATIQUE	1	16	8		25
63 ^{ème}	GENIE ELECTRIQUE, ELECTRONIQUE, PHOTONIQUE ET SYSTEMES		6	1		7
71 ^{ème}	SCIENCES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION		10			10
Total général		7	84	20	1	112





Titre 4 – 4.1.4 Les enseignants par discipline

Les enseignants du second degré affectés à l'établissement se concentrent sur des matières techniques en lien avec les formations de bachelors, Licence Pro et d'ingénieurs.

code	Intitulé	Total général	%
422	ANGLAIS	11	13%
426	ESPAGNOL	4	5%
1100	SC. ECO. ET SOCIALES	2	2%
1300	MATHEMATIQUES	8	10%
1413	SII.SIN	1	1%
1500	PHYSIQUE - CHIMIE	2	2%
1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	3	4%
1900	EDUCAT.PHYS.SPORT	2	2%
3000	GENIE CIVIL	1	1%
3010	GEN CONSTR	1	1%
7200	BIOTECHNOL	1	1%
7300	SC. TECH.MED.-SOC.	1	1%
8010	ECONOMIE GEST.	8	10%
8011	COMMUNICAT	1	1%
8012	COMPT BURE	2	2%
8014	COMMUNICAT	2	2%
1414A	SII.ING.ME	21	25%
1415A	SII.ING.EL	4	5%
1416A	SII.ING.CO	3	4%
H2600	GENIE CHIM.-CHIMIE	1	1%
H4100	GENIE MECA.-MECAN.	3	4%
H8030	INFORM. ET GEST.	1	1%
Total général		83	100%

Titre 4 – 4.1.5 Le recrutement des BIATSS

La première campagne d'emploi des titulaires de l'Université de Technologie de Tarbes est marquée par le transfert de l'IUT au 01/01/2024, au milieu de la campagne synchronisée des titulaires du MESR. Elle est également construite dans une période transitoire et d'incertitude quant à la valeur globale des transferts de l'UT3 vers l'UTTOP et de la dotation de l'état à notre nouvel EPSCP.

La campagne d'emploi a été majoritairement en faveur des Enseignants et Enseignants-Chercheurs en raison de la procédure de droit d'option qui a vu une dizaine d'enseignants et enseignants-chercheurs libérer leur support d'emploi pour rester personnel de l'UT3.





ENIT									
Postes visés	Date de libération du poste	Traitement	Destination		Spécialité	Date embauche	Poste libéré	Opérations d erecruitment	affectation
ENSEIGNANTS									
CPJ		Création	PR		Industrie 5.0	01/09/24	Création	Au fil de l’eau	ENIT
PRAG MECA	01/09/24	Reconduction	PRAG		Génie méca	01/09/24	Vacant	Campagne principale	ENIT
PRAG SII MECA	01/02/23	Reconduction	PRAG		Génie méca	01/09/24	Vacant	Campagne principale	ENIT
PRAG SII Elec	01/10/23	Reconduction	PRAG		Génie Electrique	01/09/24	Vacant	Campagne principale	ENIT
BIATSS									
TECH BAP J	01/11/24	Reconduction	TECH		RH	Mobilité interne /externe	Vacant	Au fil de l’eau	UTTOP
TECH BAP J	01/10/24	Transformation	IGE		Dir. Recherche	Mobilité interne/externe	Vacant	Au fil de l’eau	UTTOP

IUT									
Postes visés	Date de libération du poste	Traitement	Destination		Spécialité	Date embauche	Poste libéré	Opérations d erecrutement	affectation
ENSEIGNANTS									
PRAG GEII	01/09/24	Reconduction	PRAG	GEII	Comm	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
PRAG TC	01/09/24	Reconduction	PRAG	TC	marketing	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
MCF	01/09/24	Transformation	PRAG	TC	Info	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
MCF	01/02/24	Reconduction	MCF	TC	marketing	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
MCF	01/09/24	Transformation	PRAG	TC	Marketing	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
MCF	01/10/24	reconduction	MCF	TC	marketing	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
PU	01/09/24	reconduction	PU	GMP	CNU 60	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
MCF	01/09/24	reconduction	MCF	GEA	CNU 6	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
		Création	MCF	MMI	CNU 27	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
		Création	MCF	GEA	CNU 6	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
		Création	MCF	GEA	CNU 6	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
		Création	PRAG	GMP	Comm	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
		Création	MCF	GEA	CNU 5	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
		Création	PRAG	GEA	anglais	01/09/24	Vacant	Campagne principale	IUT
BIATSS									
TECH BAP J	01/08/2024	Reconduction	TECH		BAP J FCA	Mobilité interne /externe	Vacant	Au fil de l'eau	UTTOP
ASI BAP J	01/09/2024	Transformation	TECH		Biblio	Mobilité interne/externe	Vacant	Au fil de l'eau	UTTOP
		Création	TECH		INFO	Mobilité interne/externe	Vacant	Au fil de l'eau	IUT





Titre 4 - 4.1.6 Les promotions des personnels BIATSS

Pour rappel, les contingents de promotion et d'avancement des BIATSS fonctionnaires sont fixés, soit au niveau national soit au niveau académique en fonction des corps. Ils ne sont en aucun cas régis au niveau de l'établissement. Un agent peut simultanément présenter un dossier sur la liste d'aptitude et au tableau d'avancement.

Sur 63 agents promouvables, 55 dossiers ont été déposés par les agents, 26 dossiers transmis et 8 agents ont été promus (3 avancements de grade et 4 avancements de corps) soit un taux de 11.47% de promotion des BIATSS en 2024.

Voie d'accès	Filière	Catégorie	Corps visé	Grade visé	Nb de dossiers promouvables	Nb de dossiers de candidatures		Nb de dossiers transmis		Nb promus
						H	F	H	F	
Liste Aptitude	ITRF	A	ASI RF	ASI RF	14	4	6	0	3	0
		A	IGE RF	IGE RF	5	1	4	1	4	2
		A	IGR RF	IGR RF	9	4	5	2	3	0
		B	TECH RF	TECH RF	9	3	6	1	4	2
Tableau d'avancement	ITRF	C	ATRF P1	ATRF P1	4	3	1	0	1	1
		C	ATRF P2	ATRF P2	2	0	2	0	1	1
		A	IGE HC	IGE HC	7	3	4	0	1	1
		A	IGR HC	IGR HC	1	0	1	0	0	0
		B	TECH RF CE	TECH RF CE	8	4	3	3	2	1
		B	TECH RF CS	TECH RF CS	4	1	2		0	0
	AENES	B	AENES		0		0		0	0
TOTAL					63	23	34	7	19	8

Les promotions 2024 sont équilibrés selon les catégories mais pas selon le sexe.

Promotion des BIATSS	Titulaire		Total
	H	F	
A	0	2	2
B	1	2	3
C	0	2	2





TITRE 5 – Formation du Personnel

Le développement professionnel des agents constitue un levier essentiel de performance et d'adaptation pour l'UTTOP. Le présent volet analyse le budget formation, les actions mises en œuvre et la participation des personnels pour l'année 2024.

Titre 5 – 5.1.1 Budget Formation

En 2024, l'UTTOP a consacré un budget global de 79 084,33 € à la formation professionnelle de ses agents, traduisant un engagement fort en faveur du développement des compétences. (Hors formation ERASMUS)

Le budget s'est réparti de la manière suivante : 7 365,29 € pour les frais de mission et 70 936,04 € pour les coûts pédagogiques. Cette répartition démontre la priorité donnée aux actions directement liées à l'acquisition de compétences.

L'investissement financier a permis l'organisation de 310 actions de formation, représentant 512 jours de formation pour 169 agents distincts (310 stagiaires au total).

BUDGET		2024-2025
Budget global (€) ¹⁹		79 084,33 €
	Frais de mission	7 365,29 €
	Coût pédagogique	70 936,04 €
Nombre de formations suivies		310
Nombre global de jours de formation		512
Nombre total de stagiaires		310
Nombre total d'agents formés ²⁰		169
Ratio coût par jour de formation (€)		154,50 €
Ratio budget par agent (€)		467,95 €
Nombre de jours de formation moyen par EC		3,61
Nombre de jours de formation moyen par BIATSS		2,62

✓ Indicateurs financiers clés

Le coût moyen par jour de formation, de **154,50 €**, traduit un niveau d'investissement soutenu par action organisée, permettant de garantir des contenus pédagogiques de qualité et un accompagnement adapté aux besoins des agents.

Le budget moyen par agent formé, de **467,95 €**, confirme la volonté de l'établissement de renforcer les compétences individuelles et de favoriser une montée en compétence qualitative des personnels.

Focus par statut :

L'analyse des jours de formation révèle un engagement important pour les personnels Enseignants-Chercheurs (EC), avec une moyenne de 3,61 jours de formation par agent, contre 2,62 jours pour les personnels BIATSS.

¹⁹ Budget global (€) * : incluant les frais de missions et les coûts pédagogique

²⁰ Nombre total d'agents formés* : donnée intégrée pour tenir compte des personnels ayant suivi plusieurs formations





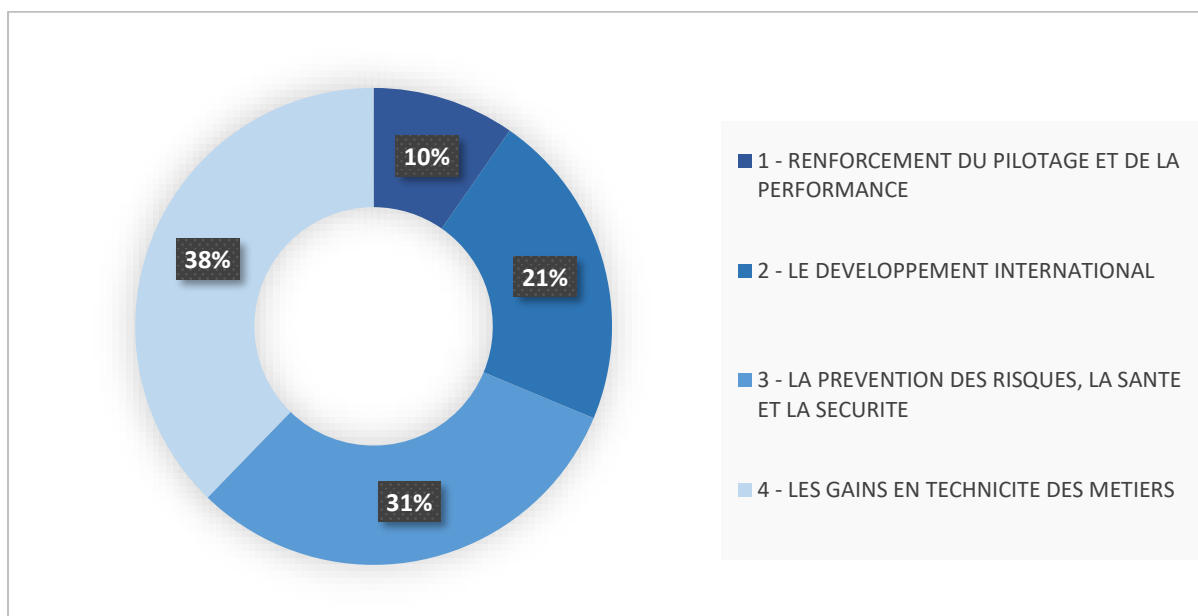
Ces indicateurs montrent que l'investissement est structuré, ciblé et efficient, garantissant la qualité et l'efficacité des actions tout en répondant aux besoins de l'ensemble des agents.

✓ **Formation dans le cadre du dispositif ERAMSUS**

Destination	Durée en jours / participant	Participants	Côut total financier
HAMK UAS Finlande	5	3	6 326.28 €
UAS Allemagne	3	2	2 873.54 €
Italie	4	1	1 546.08 €
Atlantic center of Education Irlande	5	5	9 920.94 €
Atlantic language school Irlande	5	1	2 100 €
UP Catalunya Espagne	5	1	931.53 €
TOTAL		13	23 698.37€

Titre 5 - 5.1.2 Bilan des formations

Le plan de formation 2024 a été structuré autour de quatre axes principaux, orientant les actions de formation vers les priorités stratégiques de l'établissement. L'analyse révèle une concentration des efforts sur la technicité des métiers et le développement international.



✓ **Prédominance des Gains en Technicité des Métiers**

L'axe 4 - **Les Gains en Technicité des Métiers** constitue la principale priorité du plan, représentant :

- 38 % des formations suivies (117 actions).
- 38 % du budget global (29 795,68 €).





Cet axe ciblant le cœur des fonctions (Enseignement/pédagogie, Recherche/Valorisation, Financier/RH), souligne l'engagement de l'UTTOP à maintenir et à développer l'expertise métier des personnels. L'action principale en termes de stagiaires est l'**Enseignement/pédagogie** (64 stagiaires).

✓ Les Axes principaux

L'axe **2 - Le Développement International** et l'axe **3 - La Prévention des risques, la santé et la sécurité** forment les autres blocs majeurs du plan.

- **Axe 2 - Développement International** : Il représente **21 %** des formations et un coût important de **30 394,89 €** (soit **31 %** du budget total). La quasi-totalité de l'effort porte sur des formations d'**Anglais** (65 stagiaires).
- **Axe 3 - Prévention des risques, la santé et la sécurité** : Cet axe traduit une démarche proactive de prévention, en cohérence avec les obligations réglementaires de l'établissement. Il représente **31 %** des formations, notamment par le biais d'actions d'**Intervention/1er secours** (45 stagiaires) et d'**Habilitations électriques** (17 stagiaires).

✓ Les axes secondaires

L'axe **1 - Renforcement du Pilotage et de la Performance** a également couvert le domaine de l'encadrement et de l'expertise.

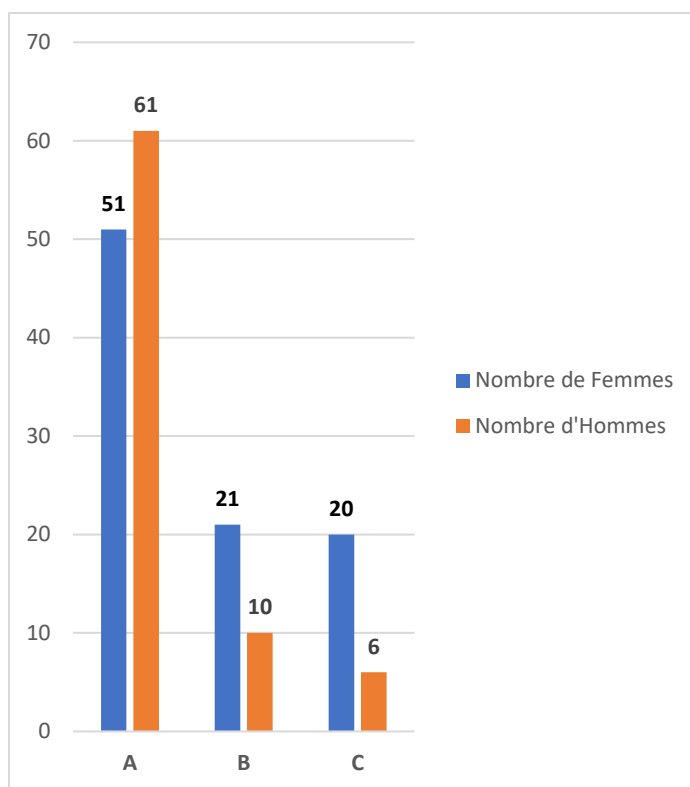
- Cet axe représente **10 %** des formations, pour un coût de **10 471,82 €**.
- L'action principale est l'**Évolution de carrière** (22 stagiaires), visant les compétences d'encadrement et de pilotage.

AXES DE FORMATIONS	Nombre de stagiaires	Coût Total
1 - RENFORCEMENT DU PILOTAGE ET DE LA PERFORMANCE	30	10 471,82 €
Bibliothèque	1	83,00 €
Enseignement/pédagogie	2	1 000,50 €
Evolution de carrière	22	8 017,48 €
Informatique	1	407,90 €
Informatique/Numérique	1	138,20 €
Performance managériale	1	107,00 €
Qualité et performance	2	717,74 €
2 - LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	67	30 394,89 €
Anglais	65	27 827,50 €
Financier, Administratif, RH	2	2 567,39 €
3 - LA PREVENTION DES RISQUES, LA SANTE ET LA SECURITE	96	8 421,94 €
CACES	6	2 560,00 €
Habilitations électriques	17	2 984,10 €
Intervention/1er secours	45	1 576,49 €
Prévention	28	1 301,35 €
4 - LES GAINS EN TECHNICITE DES METIERS	117	29 795,68 €
Bibliothèque	10	937,50 €
Enseignement/pédagogie	64	15 976,13 €
Financier, Administratif, RH	18	5 362,20 €
Informatique et Numérique	1	1 600,00 €
Outils bureautiques	15	261,00 €
Qualité et performance	1	358,87 €
Recherche/Valorisation	8	5 299,98 €
Total général	310	79 084,33 €





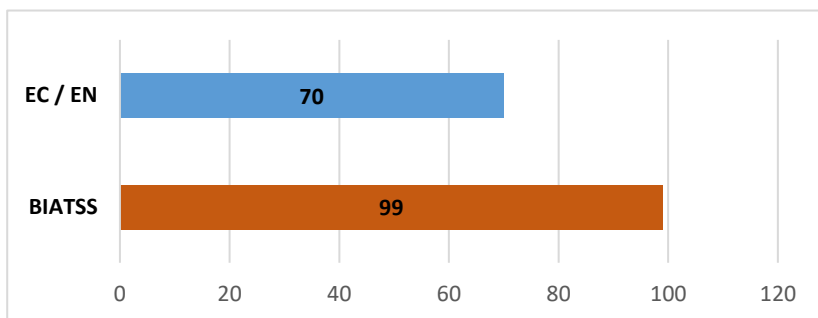
Titre 5 – 5.1.3 Répartition des stagiaires



Le plan de formation a bénéficié à **169 agents distincts** en 2024, répartis entre les personnels Enseignants-Chercheurs/Enseignants (EC) et les personnels BIATSS.

✓ Répartition par Corps

- **EC et Enseignants : 70** stagiaires.
- **Personnels BIATSS : 99** stagiaires.



En 2024, la formation a ciblé majoritairement les personnels **BIATSS**, qui représentent **58,6 %** de l'effectif formé (99 agents sur 169).

✓ Répartition par Catégorie Statutaire et Sexe (F/H)

L'analyse de la participation par catégorie (A, B, C) révèle une forte concentration des efforts sur les cadres.

Nombre de stagiaires	A			B			C			Total stagiaires
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	
BIATSS	23	19	42	21	10	31	20	6	26	99
Ens_EC	28	42	70	0	0	0	0	0	0	70
Total stagiaires	51	61	112	21	10	31	20	6	26	169





Priorité à la Catégorie A

La Catégorie A est la plus formée, totalisant **112 stagiaires**, soit **66 %** des participations totales. Cet effort est stratégique, visant le renforcement des compétences d'encadrement, de pilotage et d'expertise :

- Conformément à leur statut, les **EC/EN** sont tous regroupés en **Catégorie A** (70 stagiaires).
- Les **BIATSS** de catégorie A représentent également une part significative avec 42 stagiaires.
- Les personnels de Catégorie B et C (57 stagiaires au total) bénéficient également d'un accès important à la formation.

Parité F/H

- Globalement, les femmes représentent **54 %** de la participation totale (92 agentes contre 77 hommes).
- La **Catégorie A** présente une majorité d'hommes (61 hommes pour 51 femmes), ce qui s'explique par la répartition au sein du corps des EC (42 hommes pour 28 femmes).
- Les **catégories B et C** sont très majoritairement féminines, avec **41 femmes** sur les 57 stagiaires de ces deux niveaux (soit 72 % de l'effectif B et C).

Ce bilan atteste d'une démarche de formation qui couvre l'ensemble des besoins de l'UTTOP, avec un focus sur la professionnalisation des fonctions d'encadrement tout en assurant une parité globale équilibrée.





TITRE 6 – LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Titre 6 – 6.1. Suivi médical des agents

Le suivi médical des personnels de l'UTTOP est assuré par l'organisme de médecine de prévention (**ASMT**). Ce dispositif a pour mission de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail et d'accompagner l'établissement dans l'aménagement des postes.

Le cadre de référence reste le **décret n° 2016-1908**, complété par la **loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**, dont les mesures s'appliquent pleinement en **2024**.

La nature et la fréquence du suivi sont modulées selon les risques et le profil de l'agent :

- **Suivi Individuel Renforcé (SIR)** : Pour les agents exposés à des risques particuliers (chimiques, biologiques, bruit, etc.) et les femmes enceintes. Visite tous les 2 ans (alternance médecin/infirmier).
- **Suivi Individuel Adapté (SIA)** : Pour les personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi (handicap). Visite tous les 3 ans avec le médecin.
- **Suivi Individuel (SI)** : Pour les autres personnels, une visite d'information et de prévention au maximum tous les 5 ans.
- **Visite de mi-carrière (Nouveauté 2024)** : Organisée durant l'année civile du 45ème anniversaire de l'agent, pour anticiper les problématiques d'usure professionnelle.

En complément, des **visites de reprise** sont effectuées après un congé de maternité ou une absence prolongée, et des **visites à la demande** peuvent être sollicitées par l'agent ou l'administration.

Types de visites	Nombre de visites en 2024
Suivi Individuel Renforcé (SIR) (Bisannuelles)	18
Visites d'embauche	18
Visites de reprise / pré-reprise (Exceptionnelle)	6
Suivi Individuel (SI) (Quinquennale)	7
Visites à la demande de l'agent	4
Total général	53



Bilan de l'activité médicale 2024

L'année 2024 a comptabilisé un total de 53 visites médicales. On note un équilibre entre le suivi des agents déjà en poste et l'intégration des nouveaux arrivants.

L'analyse de cette activité met en évidence les points suivants :

- Le flux des effectifs : Les visites d'embauche constituent un poste majeur avec 18 examens pratiqués (34% du total). Ce volume reflète la dynamique de recrutement et le renouvellement des effectifs au sein de l'UTTOP.
- Le suivi des personnels en poste : Le Suivi Individuel Renforcé (18 visites) prédomine, soulignant la vigilance de l'établissement pour les agents exposés à des risques spécifiques. À l'inverse, aucune visite de mi-carrière ou de suivi individuel adapté (SIA) n'a été réalisée en 2024, ces dernières étant soumises à des échéances pluriannuelles ou à des situations spécifiques non rencontrées sur l'exercice.
- L'accompagnement et la prévention : Avec 10 interventions hors calendrier (demandes des agents et reprises), l'établissement démontre sa réactivité pour accompagner les parcours et prévenir les risques d'inaptitude après une absence.





✓ Coût du suivi médical

L'UTTOP s'acquitte annuellement d'une cotisation auprès de l'ASMT afin de garantir la continuité du suivi médical et l'accès aux dispositifs de prévention pour l'ensemble de ses personnels.

Pour l'exercice 2024, le montant total des cotisations versées s'élève à **45 158,39** euros. Cet investissement financier permet non seulement la réalisation des 53 examens médicaux de l'année, mais couvre également les missions de conseil du service de santé au travail.

Cette collaboration étroite avec la médecine de prévention a permis de concrétiser des actions de maintien dans l'emploi et d'amélioration des conditions de travail :

- Aménagements ergonomiques : L'établissement a finalisé début 2024 l'acquisition et l'installation de matériels spécifiques à la suite d'une préconisation médicale de 2023. Cet investissement garantit l'adaptation durable du poste aux besoins de l'agent.
- Compensation du handicap : Dans le cadre d'un suivi RQTH, un aménagement complet de poste a été réalisé, illustrant la volonté de l'établissement de transformer les préconisations médicales en solutions matérielles concrètes pour la santé des agents.

Titre 6 – 6.2. Absentéisme des personnels

Cadre réglementaire et rappels des droits

L'absentéisme au sein de la fonction publique s'inscrit dans un cadre réglementaire visant à concilier la protection sociale des agents et la continuité du service public.

À ce titre, les agents peuvent bénéficier :

- de **congés pour raisons de santé**, comprenant le congé de maladie ordinaire (CMO), le congé de longue maladie (CLM) et le congé de longue durée (CLD), dont les modalités de prise en charge financière varient selon la nature et la gravité de la pathologie ;
- de **congés liés à la parentalité et à la vie familiale**, incluant le congé de maternité (CMATER), le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (CPATER), ainsi que les autorisations spéciales d'absence pour enfant malade (ENFANT), destinés à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Type d'absences	Nombre Occurrences	Nombre de jours 2024
ACC SERV	1	2
ACC TRAV	1	5
CGM	3	366
CLD	5	609
CLM	10	835
CMATER	1	34
CPATER	7	84
ENFANT	24	34
MAL	98	1367
MALNT	50	475
Total général	200	3811

L'analyse de l'absentéisme constitue un indicateur social majeur pour l'établissement.

En 2024, l'UTTOP a enregistré **200 occurrences d'absences**, représentant un volume total de **3 811 jours d'absence**.

✓ Absence par statut (hors CGM, CLM et CLD)





Population	Statut	Total nombre de jours 2024	Nb Agents	moyenne par agent
BIATSS	CDD	291	16	18,19
	CDI	192	11	17,45
	TIT	1075	36	29,86
	CDD_Apprentis	2	1	2
TOTAL BIATSS		1560	64	24,375
ENS_ENS C	CDD	31	1	31
	TIT	410	15	27,33
TOTAL ENS_EC		441	16	27,56
Total GENERAL		2001	80	25,01

Pour l'année 2024, on constate pour la population BIATSS il y a eu 1560 jours d'arrêts pour un total de 64 agents ce qui donne une moyenne par agent de 24.37 jours.

Pour la population enseignants et enseignants-chercheurs il y a eu 441 jours pour un total de 16 agents soit une moyenne de 27.56 jours.

- Pour la population titulaire :

Les BIATSS totalisent 1075 jours pour 36 agents soit une moyenne par agents de 29.86 jours.

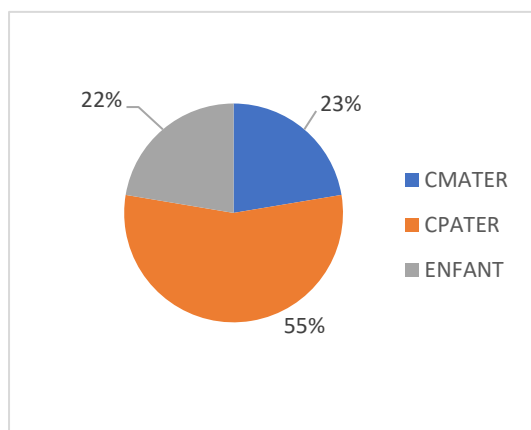
Pour les Ens_Ens C totalisent 410 jours pour 15 agents soit une moyenne par agents de 27.33 jours.

- Pour la population contractuelle :

Les BIATSS totalisent 485 jours pour 28 agents soit une moyenne par agent de 17.32 jours.

Les Ens_Ens C totalisent 31 jours pour 1 agent.

✓ Absences pour raisons familiales, hors raisons de santé



Les absences liées à la parentalité et à la vie familiale totalisent **152 jours**, soit une part limitée du volume global.

- **Congé de maternité (CMATER)** : une seule occurrence pour 34 jours.
- **Congé de paternité (CPATER)** : 7 occurrences représentant 84 jours, principalement mobilisées par les agents âgés de 40 à 44 ans.
- **Autorisation pour enfant malade (ENFANT)** : motif le plus fréquent en nombre avec 24 occurrences, pour un total de 34 jours, concentrées sur les agents de 35 à 44 ans.

✓ Absences pour raisons de santé

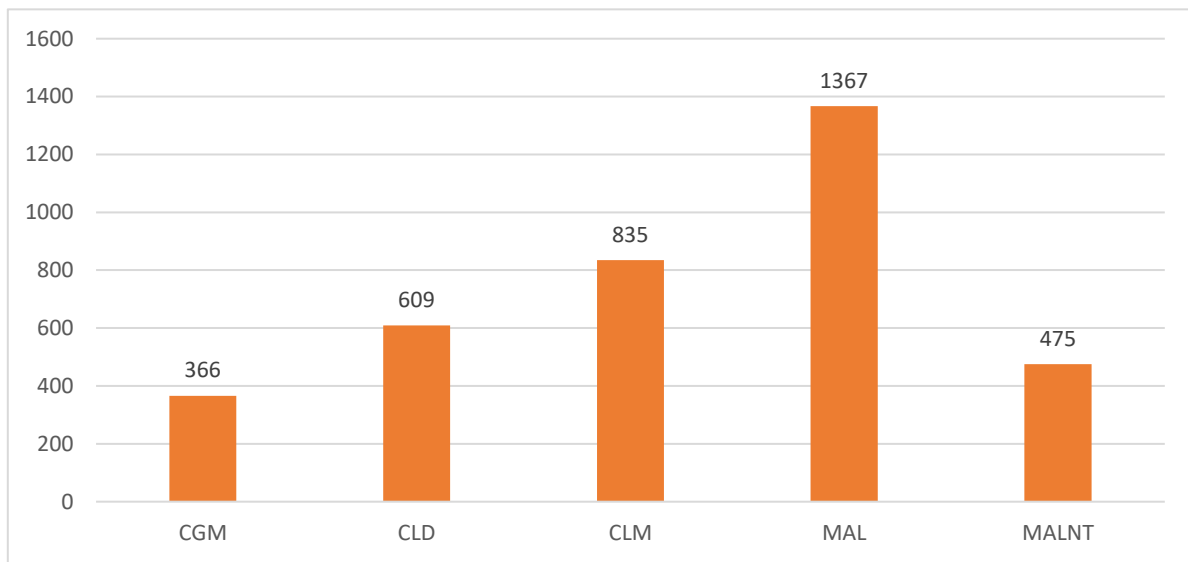




Les absences pour raisons de santé représentent **3 652 jours**²¹, soit **95,82 %** du volume total d'absentéisme.

A. Typologie et sévérité des arrêts

- **Pathologies lourdes (CLM, CLD, CGM)** : bien que limitées à 18 occurrences, elles concentrent **1 810 jours**, soit **47.49 %** de l'absentéisme total, traduisant un impact important en durée.
- **Maladie ordinaire (MAL et MALNT)** : premier motif en fréquence, avec **148 occurrences** pour **1842 jours**.



B. Analyse démographique : répartition des motifs selon l'âge

Le croisement des absences avec l'âge des agents met en évidence des **profils distincts selon les classes d'âge**, tant dans la nature des arrêts que dans les situations professionnelles concernées.

- **Usure professionnelle** : les maladies ordinaires augmentent sensiblement à partir de 55 ans. Les tranches 55–59 ans (30 cas) et 60–64 ans (21 cas) concentrent à elles seules plus de la moitié des absences pour maladie ordinaire.
- **Pathologies lourdes** : les congés de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) et de grave maladie (CGM) concernent exclusivement des agents âgés de plus de 50 ans, traduisant une dégradation plus marquée de l'état de santé en fin de carrière.
- **Agents contractuels** : les absences pour maladie non titulaire (MALNT) sont principalement observées chez les agents les plus jeunes, en particulier dans la tranche 30–34 ans (12 cas), reflétant des parcours professionnels et des statuts différents.

²¹ Somme des absences pour raisons de santé sauf CMATER, CPATER et Enfant malade





Tranche d'âge	ACCSERV	ACCTRAV	CGM	CLD	CLM	CMATER	CPATER	ENFANT	MAL	MALNT	Total général
Inf 24 ans										2	2
30 - 34 ans		5				34	18	2	21	78	158
35 - 39 ans							25	9,5	48	21	103,5
40 - 44 ans							41	9	331	183	564
45 - 49 ans	2				218			9	92	35	356
50 - 54 ans			366					3	198	42	609
55 - 59 ans				243	121			1,5	437	114	916,5
60 - 64 ans				366	496				240		1102
Total général	2	5	366	609	835	34	84	34	1367	475	3811

Le tableau ci-dessous détaille la répartition du volume global d'absentéisme (exprimé en jours) selon la nature de l'arrêt et la catégorie d'âge des agents pour l'exercice 2024.

C. Fréquence et durée des absences : deux profils distincts

L'analyse distingue clairement deux dynamiques selon l'âge :

- **Fréquence des absences** : la tranche des 55–59 ans enregistre le plus grand nombre d'occurrences (46 événements), traduisant un seuil d'usure professionnelle en fin de carrière.
- **Durée des absences** : la tranche 60–64 ans concentre le volume de jours le plus élevé, avec **1 102 jours** d'absence cumulés. Pour ces agents, les pathologies lourdes représentent à elles seules **862 jours**.

D. Conciliation vie professionnelle et vie familiale (30–44 ans)

Chez les agents âgés de 30 à 44 ans, les absences sont majoritairement liées à la parentalité plutôt qu'à une dégradation de l'état de santé :

- 20 occurrences de congés pour enfant malade ou de paternité sont concentrées sur ces tranches d'âge.
- Le seul congé de maternité enregistré en 2024 (34 jours) concerne une agente dans la tranche [30-34 ans].

✓ Accidents de service et de travail

L'année 2024 se caractérise par une sinistralité extrêmement faible, témoignant de l'efficacité des actions de prévention et de la vigilance en matière de santé et de sécurité au travail.

- **Accident de service** : 1 occurrence pour 2 jours d'absence (agent de 45–49 ans).
- **Accident de travail** : 1 occurrence pour 5 jours d'absence (agent de 30–34 ans).

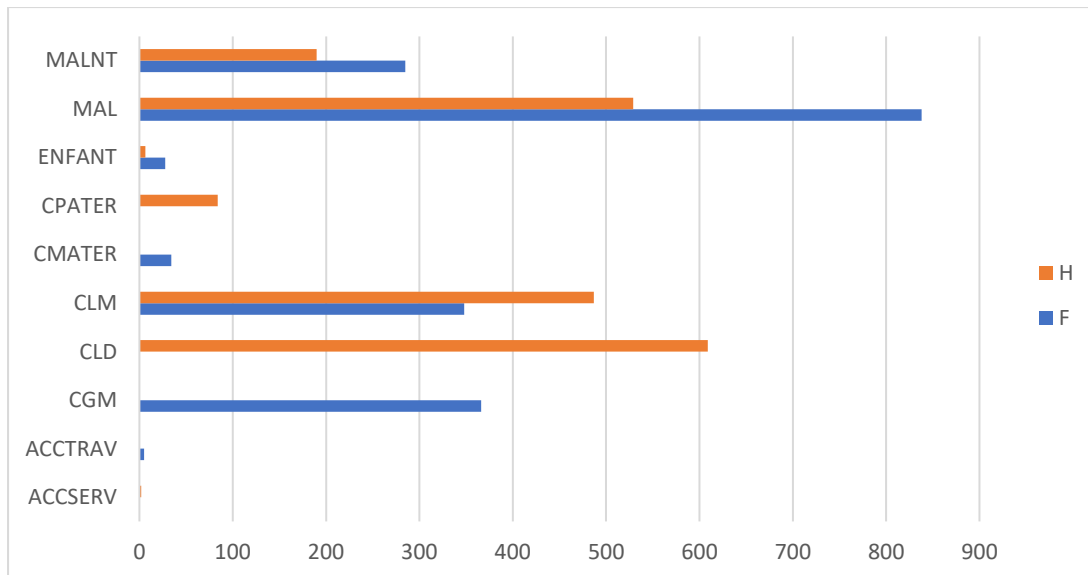
Au total, ces événements représentent **7 jours d'absence**, soit **0,14 %** du volume global.

✓ Analyse par sexe : fréquence et usages différenciés

L'analyse sexuée met en évidence des profils distincts entre fréquence et sévérité des absences.

- **Fréquence** : les femmes totalisent 123 occurrences contre 77 pour les hommes, principalement en lien avec la maladie ordinaire.





- **Durée** : les hommes et les femmes ont un volume de jours semblables (1907.5 jours pour les hommes et 1903.5 jours pour les femmes) Ils portent l'intégralité des jours de grave maladie et de congé de longue durée enregistrés en 2024.

En matière de parentalité, l'établissement présente une dynamique équilibrée :

- les femmes demeurent majoritaires sur le motif « enfant malade » ;
- les hommes mobilisent pleinement le congé de paternité, avec 84 jours pris sur l'année.

Titre 6 – 6.3. Personnes en situation de handicap

L'UTTOP affirme son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Au 31 décembre 2024, l'établissement présente les indicateurs suivants :

✓ Effectifs et Taux d'Emploi

Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) s'élève à **17 agents en 2024**.

Le **taux d'emploi direct** s'établit à **4,78 %**. ce taux reste inférieur au seuil légal de 6 %, représentant un besoin de **3,5 personnels supplémentaires** pour atteindre l'objectif.

L'ensemble des bénéficiaires sont des travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé).





✓ Analyse démographique des bénéficiaires

- **Répartition par sexe** : majorité féminine avec 11 femmes (dont 8 non-titulaires) et 6 hommes (dont 3 titulaires).
- **Répartition par catégorie hiérarchique** : parmi les titulaires, 3 agents en catégorie A, 2 en catégorie B et 4 en catégorie C.
- **Flux d'entrées** : au cours de l'année, 2 nouvelles agentes non-titulaires ont intégré l'établissement.
-

✓ Contribution au FIPHFP

Conformément à la réglementation, l'établissement s'acquitte d'une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Pour l'effectif 2024, cette contribution s'élève à 7 495,37 € après déductions et calculs réglementaires.





Titre 7 – Conditions de travail

Titre 7 – 7.1.1 Action sociale en faveur des agents

A la création de l'UTTOP au 1^{er} janvier 2024, il n'a pas été créé de Commission Action Sociale à proprement parler. Cependant des aides ont été versés aux agents, à savoir :

Types	Nombre d'agents	Montant versés
Aide ponctuelle		1000€
Subvention versée au CROUS		342,77€ HT
Forfait mobilité durable	56	14 200 €
Remboursement protection sociale	261	42 960.35 €
Remboursement frais de transport	32	3 419.54€
Frais télétravail	86	5 689.44€
Total		67 606,10

Pour 2024, l'allocation forfaitaire de télétravail a été exceptionnellement portée à **282,24 € par an** (soit environ 3,21 €/jour, dans la limite de 88 jours) pour accompagner le développement du travail à distance.





Titre 8 – La vie Institutionnelle

Titre 8 - 8.1.1 La gouvernance

Les statuts de l'UTTOP ont été validés par Mme la rectrice, chancelière des Universités, le 14 mars 2024,

Le directeur assure la direction de l'établissement, il est assisté dans ses missions d'une équipe de direction. L'EPSCP Université de Technologie de Tarbes ayant été créé par transformation de l'EPA ENIT, le directeur de l'ENIT a achevé son mandat à la direction de l'UTTOP.

Titre 8 - 8.1.2 Les instances de représentation des personnels

Il existe au sein de l'établissement différentes instances réglementaires qui obéissent à un calendrier prédéfini.

✓ Le comité social d'administration (CSA)

La définition d'un comité social d'administration est clarifiée dans la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019.

Le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics établit les conditions de création de cette nouvelle instance.

Le CSA est né de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il représente donc l'unique instance du dialogue social dans le but de simplifier les échanges. Le CSA concerne tous les fonctionnaires et contractuels des administrations et des établissements publics administratifs de l'État.

Il a été mis en place suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées **le 13 février 2025**.

Cette instance compte 10 titulaires et 10 suppléants.

Le CSA est consulté sur :

- Les projets de texte réglementaire concernant le temps de travail.
- La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.
- Les projets de texte réglementaire liés au fonctionnement et à l'organisation des services.
- Le projet de plan d'action correspondant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation.
- Les projets d'arrêté de restructuration.
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lors d'un projet de réorganisation de service.
- Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire.
- Les projets de lignes directrices de gestion correspondant à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations liées à la mobilité, à la promotion et la valorisation des parcours professionnels.





✓ **La F3SCT**

Suite aux élections du 13 février 2025, a été mise en place la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) qui est obligatoire à partir de 200 agents ;

Cette instance compte 10 titulaires et 5 suppléants.

Elle est consultée sur :

- Les projets d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- Les projets de texte, rattaché à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.
- L'application des mesures prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Les projets d'aménagements modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, en particulier, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- La teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

✓ **La CCPANT : Commission Consultative partiare compétente à l'égard des agents non titulaires**

Cette commission est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants des personnels qui siègent pour une période de quatre ans.

Catégorie A : 2 titulaires et 2 suppléants

Catégorie B : 2 titulaires et 2 suppléants

Catégorie C : 1 titulaire et 1 suppléants.

Elle est présidée par le directeur de l'établissement.

Elle doit être 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. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents.





✓ **Les commissions d'experts**

La partie dialogue social de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 réforme le domaine de compétences de différentes instances dont les commissions administratives paritaires. Par conséquent, les CCP ANT et les CPE ne sont plus compétentes en matière de promotion.

Dès lors, l'établissement a mis en place des commissions d'experts en interne. Ces commissions sont chargées d'analyser et de classer les dossiers de candidatures des agents pour chaque campagne de promotion.

✓ **Le conseil académique restreint (CACr)**

Ce conseil académique dit « restreint » est composé uniquement des enseignants chercheurs. Il traite notamment des questions individuelles des enseignants chercheurs en matière de recrutement, promotion, carrière et primes.

