



RESULTAT DU VOTE
Nombre de votants : 22
Voix favorables : 22
Voix défavorables :

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 25/06/2019

DELIBERATION
n° CA 2019 - 59

relative au Bilan Social 2017

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles Art. L. 712-3 – IV-7°bis, L.751-1-1

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011, Art. 37,

Vu l'avis favorable du Comité Technique de l'Université Toulouse 1 Capitole le 6 juin 2019,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Préambule

Le bilan social 2017 présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et les résultats de ce bilan ont été examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L.711-1.

Article 1^{er}

Le Conseil d'Administration approuve le bilan social 2017, annexé à la présente délibération

La Présidente du Conseil d'Administration,



Corinne MASCALA



Bilan social

2017



EDITO

« Le bilan social de l'université Toulouse 1 Capitole a beaucoup évolué au cours des années. Il est devenu un véritable outil de dialogue social entre les personnels de l'université et l'administration et il donne une image précise de notre université.

Il présente l'ensemble des informations sur les personnels, les rémunérations, les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail, la formation professionnelle, les instances institutionnelles et les actions menées en faveur des personnels dans les domaines culturel, social et sportif.

L'édition 2017 est construite sur la même structure que les 2 éditions précédentes. Au cours des dernières années un effort important a été réalisé pour que le bilan social de l'université soit en conformité avec les exigences du bilan de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixées par l'arrêté ministériel. Ainsi, lorsque cela est possible, les indicateurs sont présentés par genre.

L'année 2017 est marquée par une mise en place du RIFSEEP en année pleine pour les Biatss et par un renforcement de l'effort de l'Université en faveur de la recherche : contrats doctoraux, PEDR, accompagnement des appels à projet, mise en place de dispositifs d'intéressement à la recherche... Les effets de ces mesures ne sont pas forcément encore lisibles dans la dimension statistique du bilan social, mais leur mise en place témoigne de la dynamique souhaitée par la gouvernance actuelle dans le sillon de la politique de l'établissement depuis 10 ans sous l'impulsion du précédent Président

Ce document qui a vocation à être débattu en Comité Technique est, depuis la loi ESR du 23 juillet 2013, soumis à l'approbation du Conseil d'Administration, à l'issue duquel il doit être rendu public.

Je tiens aujourd'hui à féliciter et à remercier les équipes qui ont permis la réalisation de ce bilan et me réjouis qu'il constitue une base transparente et fiable de notre dialogue et de nos échanges avec les représentants des personnels de notre université. »

Corinne MASCALA
Présidente de l'université

PREAMBULE

Outil de travail, document de référence, le bilan social retrace chaque année les évolutions tant qualitatives que quantitatives des ressources humaines d'une communauté de travail. Institué par la loi du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, le bilan social « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes » (art. L 438-3 du code du travail).

Etendue aux établissements publics hospitaliers par un décret du 7 octobre 1988 puis aux collectivités territoriales par la loi « Hoeffel » du 27 décembre 1994, le décret du 15 février 2011 sur les comités techniques introduit l'obligation d'un bilan social annuel dans la Fonction Publique et en précise son objet.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans les bilans sociaux des administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.

Qu'est-ce qu'un bilan social ?

Le bilan social s'inscrit dans une dynamique de gestion des ressources humaines et se définit ainsi comme :

- Un outil du dialogue social. Les textes prévoient sa présentation à l'instance représentative du personnel : comité technique. Il doit permettre d'objectiver les données qui fondent le dialogue entre les partenaires sociaux.
- Un outil présentant régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours.
- Un outil d'aide à la réalisation du contrat quinquennal et du projet d'établissement.
- Un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et entre établissements.

Le bilan social de l'Université

Maître d'ouvrage : Corinne MASCALA, Présidente de l'université.

Chefs de projet :

Cécile CHICOYE, Directrice Générale des Services Administratifs
Olivier DE SOUZA, Directeur des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, DROP – Pilotage
Isabelle CLAUSTRE, DSI – Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

Cathy Delayre	DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT	Isabelle Roujean	DRH – Service Formation Concours
Josiane Peiruzza	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Evelyne Navarro	DRH – Personnel enseignants
Marie-Angela de Melo	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Josiane Béraud	DRH – Personnel enseignants
Maryse Paramelle	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Isabelle Claustre	DSI – Service Ingénierie
Lucie Nazar	DRH - Personnels BIATSS	Jean-Marc Soulat	Médecine préventive
Brigitte Caporal	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Catherine Higounenc	Médecine préventive
Valérie Bincteux	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Evelyne Landreau	Patrimoine – CHS-CT
Céline Ménis	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Muriel Marchant Catelin	Patrimoine – CHS-CT
Didier Duguet	DRH – Personnels enseignants	Marcel Marty	SCD - Culture
Catherine Gobert	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Catherine Lopez	SCD – Personnels de BIB – Formation
Nathalie Tabary	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Paule Géry	Culture
Myriam Schmid	DRH – Responsable fonctionnel SIHAM	Jérôme Brousse	DAPS - Direction
Mihaela Caussidery	DRH - Service du Pilotage de la masse salariale	Marie Merli	DAPS - Secrétariat
Valérie Gervais	DRH - Service du contrôle de la paie	Yvon Galy	DES - Suivi des heures d'enseignement
Cindy Lopes	DRH - Service du contrôle de la paie	Patricia Guehl	DGSA – Instances institutionnelles
Marie-Agnès Marcy	DRH – Service Formation Concours	Valérie LePochat	DGSA – Instances institutionnelles

Réalisation du bilan social

Ont apporté leur contribution à la réalisation de ce document, les services suivants :

DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT,	DAPS – Département des Activités Physiques et Sportives
DRH – Service Formation Concours,	DDP – Direction du patrimoine – Atelier de reprographie
DRH – ARE – Retraites - SIHAM	DSI – Service ingénierie
DRH - Service du Pilotage de la masse salariale, des emplois et du contrôle de la paie	Espace culturel
DRH – GPEEC	SCD – Service Commun de la Documentation
DRH – Personnels BIATSS,	SCOM – Service de Communication
DRH - Personnels enseignants	Service de Médecine Préventive des Personnels
DROP - Cellule d'Aide au Pilotage	

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Source des données : SIHAM, Lagaf, SAGHE, Sifac, Winpaie
- Mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects.

SOMMAIRE

1.	EFFECTIFS	9
1.1.	EFFECTIFS ET EMPLOIS	9
1.1.1.	Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants	17
1.1.1.1.	Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2017	17
1.1.1.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants	22
1.1.2.	Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels	25
1.1.2.1.	BIATSS titulaires et contractuels - Situation 2017	25
1.1.2.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS	30
1.2.	DEMOGRAPHIE	33
1.2.1.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels ..	34
1.2.2.	Pyramide des âges - Les enseignants	35
1.2.3.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS	36
1.2.3.1.	Pyramide des âges par filière	36
1.2.3.2.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat	37
1.3.	MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT	39
1.3.1.	Les enseignants	41
1.3.1.1.	Arrivées à la rentrée universitaire 2017	41
1.3.1.2.	Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2017	42
1.3.1.3.	Départs à la rentrée 2017	43
1.3.2.	Les BIATSS	44
1.3.2.1.	Arrivées au cours de l'année 2017	44
1.3.2.2.	Modalités de recrutement des personnels BIATSS	44
1.3.2.3.	Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2017	45
1.3.2.4.	Départs au cours de l'année 2017	48
1.3.2.5.	Mouvements internes	48
1.3.3.	Les personnels BIATSS contractuels	49
1.3.3.1.	Arrivées au cours de l'année 2017	49
1.3.3.2.	Départs de l'établissement au cours de l'année 2017	49
1.4.	ABSENCES ET CONGES	50
1.4.1.	Les enseignants	51
1.4.1.1.	Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2017	51
1.4.1.2.	Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017	52
1.4.2.	Les BIATSS	53

1.4.2.1.	BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2017	53
1.4.2.2.	Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017	53
1.4.2.3.	Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat	55
2.	REMUNERATIONS	56
2.1.	MASSE SALARIALE	56
2.1.1.	Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)	58
2.2.	REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES	59
2.2.1.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants	60
2.2.2.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS ...	64
2.3.	NBI	71
2.4.	HEURES D'ENSEIGNEMENT	73
2.5.	ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI	79
3.	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	81
3.1.	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	81
3.2.	COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	83
3.3.	MEDECINE DE PREVENTION	89
3.4.	FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE	93
4.	CONDITIONS DE TRAVAIL	95
5.	FORMATIONS	100
5.1.	ACCES A LA FORMATION	100
5.2.	DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES	103
6.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	107
6.1.	INSTANCES INSTITUTIONNELLES	107
6.2.	CONTENTIEUX ET CONFLITS	110
7.	ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE	112
7.1.	ACTION CULTURELLE	112
7.2.	SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE	116
7.3.	ACTION SPORTIVE	119

CHIFFRES CLES

Contexte¹²³

		2017
Structure institutionnelle	Composantes	6
	Départements et instituts	5
	Centre universitaire	1
	Services rattachés à la présidence	3
	Services communs	4
	Agence comptable	1
	Direction Générale des Services	1
	Services centraux	9
Activités de recherche	Structures fédératives	5
	Unités de recherche reconnues	12
	· Dont UMR	4
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-accréditées	4
Etudiants	Inscriptions (2016-17)	19 218
Moyens financiers 2017 en M€	Budget (Autorisations budgétaires - CP)	116
	Masse salariale	80
	Fonctionnement	19
	Investissement	17
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitoile (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5 594 €
	UT1 Capitoile (calcul hors investissement) ²	4 851 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	82.000 m ² shon ³

Effectifs

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2017	2017						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	199	159	358	198,8	158,9	357,7	44%	31%
Contractuels CDI	7	4	11	7	4	11	36%	1%
Contractuels CDD	170	133	303	144	111,5	255,5	44%	22%
ENSEIGNANT	376	296	672	349,8	274,4	624,2	44%	55%
Titulaires	101	276	377	100,5	266,4	366,9	73%	32%
Contractuels CDI	3	21	24	3	20,1	23,1	88%	2%
Contractuels CDD	30	101	131	30	98,5	128,5	77%	11%
BIATSS	134	398	532	133,5	385	518,5	75%	45%
TOTAL	510	694	1204	483,3	659,4	1142,7	58%	100%

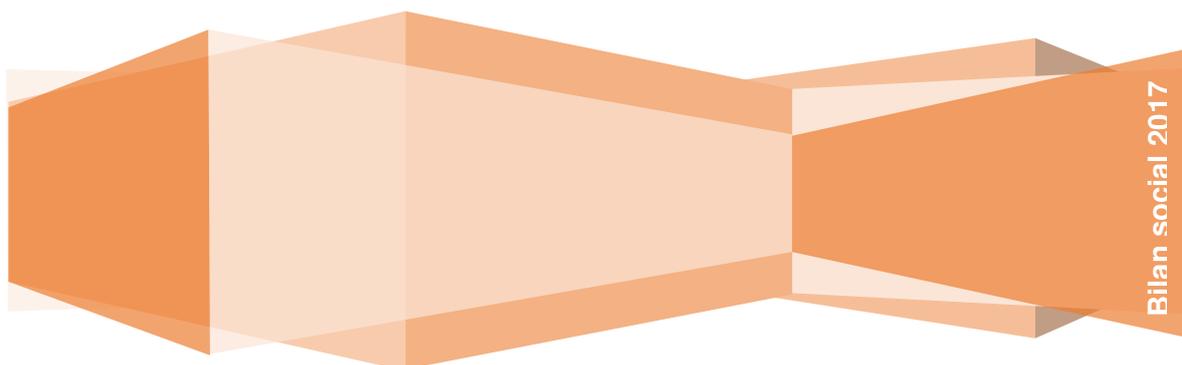
¹ En 2017, le ratio dépenses réalisées (CP) / Etudiant est de 5594 € ; il est de 4851 € si on exclut l'investissement. En 2016, la dépense annuelle moyenne de l'ensemble des universités s'élève à 10210€ / étudiant (source ESRI - En chiffres 2018)

² En 2017 les dépenses réalisées d'investissement du budget agrégé (CP) s'élèvent à 14,2 M€.

³ Surface Hors Œuvre Nette

1. EFFECTIFS

1.1. EFFECTIFS ET EMPLOIS



Les emplois

Promulguée le 1er août 2001, la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'État.

Le budget concernant les établissements d'enseignement supérieur entre dans le cadre de :

- la mission : « recherche et enseignement supérieur » ;
- les programmes :
 - N°150 – formations supérieures et recherche universitaire, dont le responsable du programme est le Directeur des enseignements supérieurs ;
 - N°231 – vie étudiante.

Les emplois ne sont plus définis dans le budget à partir de la distinction corps et grades.

Deux notions inséparables de plafond sont introduites :

- un plafond de crédits de personnel (masse salariale) ;
- un plafond d'autorisation des emplois exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Selon l'article 7 (I-6°alinéa) de la LOLF :

Une **mission** regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie.

Elle constitue l'unité de vote des crédits. Les missions sont détaillées en programmes eux-mêmes composés d'**actions**.

Un **programme** regroupe des crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère et auxquels sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général ainsi que des résultats, et faisant l'objet d'une évaluation.

Une **action** est la composante d'un programme.

La **loi LRU** et le passage aux responsabilités et compétences élargies se situent dans la continuité de la LOLF. L'Université en devenant autonome s'inscrit dans le cadre des programmes indiqués ci-dessus selon des modalités différentes. L'établissement se voit doté, par l'Etat d'un **plafond d'emplois** et de la **masse salariale** correspondante. Ces ressources sont abondées par celles tirées de l'exploitation de l'établissement qui sont retranscrites par un plafond d'emplois sur ressources propres et une masse salariale.

Ces deux sous-plafonds constituent le plafond d'emplois de l'établissement (PAE) et le regroupement des deux masses salariales, la masse salariale de l'établissement. Ils font l'objet d'une délibération lors de l'examen annuel du budget de l'université.

Le budget de l'Université est désormais constitué de 3 masses financières :

- La masse salariale,
- La dotation de fonctionnement,
- La dotation aux investissements.

Les postes enseignants se répartissent en deux grandes catégories :

- Les enseignants-chercheurs,
- Les enseignants du second degré.

Les postes BIATSS sont répartis selon trois types de population :

- les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ;
- les personnels de Recherche et Formation (ITRF) ;
- les personnels des bibliothèques (BIB).

Quelques définitions

Catégories : Tous les personnels de la fonction publique sont classés en trois catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A B C :

- La catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception ou de direction. Le recrutement externe s'opère parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures. Le recrutement externe est accessible aux titulaires du baccalauréat.
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution. Le recrutement s'effectue parmi les titulaires du brevet des collèges, d'un CAP, ou d'un diplôme équivalent.

Corps : ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades (corps des Professeurs d'université par exemple). Le changement de corps s'opère par voie de concours ou par liste d'aptitude.

Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B, ou C.

L'ensemble des personnels enseignants présents à l'université relèvent de la catégorie A.

Emploi : support ouvert sur un programme-titre de l'État et délégué ou ouvert par l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

Emploi (ou poste) gagé : support budgétaire d'État pour lequel l'établissement attributaire de l'emploi gagé supporte la charge financière de l'emploi. Il est décompté du plafond d'emplois alloué par l'Etat et la masse salariale correspondante relève des ressources propres.

Grade : subdivision du corps. Il existe plusieurs grades dans un même corps et leur hiérarchie est fixée par les statuts spécifiques. Le changement de grade s'opère par tableau d'avancement, par examen professionnel, par concours.

Poste : support permettant l'affectation d'une personne dans un établissement pour assurer un service.

Statut : règles régissant un corps ou un ensemble de corps de fonctionnaires (statut des enseignants-chercheurs par exemple).

Les effectifs

Les postes dont dispose l'université permettent de recruter et de rémunérer des personnes appelées agents. On distingue à ce titre deux catégories d'agents :

- les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, répartis en différents corps ;
- les agents non titulaires de l'État, agents recrutés soit par contrat, soit par décret ou arrêté (enseignants associés et invités).

Agent non-titulaire de l'État (ANT) :

Agent public au service de l'État et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuel, auxiliaire...).

Parmi les BIATSS contractuels, il convient de distinguer :

- les agents contractuels de droit public recrutés sur des postes vacants ou sur des crédits,
- les agents contractuels de droit privé du fait de la loi (contrats aidés, CES, CAE...).

Équivalent Temps Plein (ETP) :

La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail, mais pas la durée de la période d'activité, ni la sur-rémunération éventuelle du temps partiel, il s'agit donc des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail.

Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) :

L'ETPT proratisé l'ETP emploi en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile.

Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD) :

Unité de référence qui permet de mesurer le service statutaire d'un enseignant.

1 heure de cours magistral (CM) équivaut à 1h30 de travaux dirigés (TD).

1 heure de travaux dirigés équivaut à 1h30 de travaux pratiques (TP).

Les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par l'agent à temps plein :

- enseignants chercheurs (PR, MC, ASS) : 192 HETD ;
- enseignants du second degré (PRAG et PRCE) : 384 HETD ;
- ATER, et enseignants associés : 192 HETD ;
- lecteurs : 200 HETD ;
- doctorants contractuels : maximum 64 HETD.

L'occupation des postes

Un poste est un support financé par les emplois ou crédits délégués à l'établissement et qui permet l'affectation d'un agent pour assurer un service. Chaque poste est caractérisé par :

- un corps de rattachement ;
- une origine budgétaire unique (Programme-Titre),
- une section CNU (pour les enseignants chercheurs),
- une discipline (pour les enseignants du second degré),
- une BAP (pour les ITRF),
- une date de création.

Lorsqu'un poste devient vacant, il peut être temporairement occupé par un contractuel, servir à assurer la mobilité d'agents, la réintégration d'agents en détachement, en disponibilité, en congé de longue durée ou en congé parental, être ouvert au recrutement par concours.

Les postes d'enseignants vacants, sur lesquels ne sont pas recrutés de contractuels et non pourvus par des titulaires, ouvrent droit à des heures d'enseignement permettant de rémunérer des vacataires.

Le décret du n°2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel bénéficiant des responsabilités et compétences élargies précise que l'enveloppe consacrée à la masse salariale est assortie "d'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement et d'un plafond d'emplois fixé par l'Etat relatif aux emplois financés par celui-ci".

Le plafond d'emplois global intègre :

- le plafond d'emplois prévu par l'article L712-9 du code de l'éducation qui correspond au plafond d'emploi autorisé par l'Etat pour les emplois qu'il finance en tout ou partie. Ce plafond est fixé par le contrat quinquennal de l'établissement et actualisé dans les notifications annuelles de crédits,
- le plafond d'emplois ressources propres.

Le respect du plafond d'emplois en ETPT s'apprécie en moyenne sur l'année civile. L'ETPT annuel est obtenu en additionnant les ETPT mensuels depuis le 1er janvier d'une année civile, cette somme est ensuite divisée par le nombre de mois décomptés.

Le plafond d'emplois global de l'établissement est voté par le conseil d'administration au moment du vote du budget et peut-être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision modificative (DBM), dans le cas où de nouvelles ressources non prévues initialement au budget sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements.

Le Recteur, avec l'appui de la DRFIP, est chargé du contrôle budgétaire des établissements dans le cadre du décret financier du 27 juin 2008. Ils doivent notamment veiller au respect de l'équilibre du budget, à sa sincérité et à la soutenabilité de la gestion, ainsi qu'au respect des plafonds d'emplois et de la masse salariale.

La population des Agents Non Titulaires

Les agents non titulaires de l'État sont principalement régis par le décret 86-83 du 17 janvier 1986. Ce sont des agents publics au service de l'État n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.

Le recrutement de ces agents s'opère :

- soit par contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou incomplet,
- soit par décret ou arrêté pour certains enseignants (associés ou invités).

La loi LRU autorise le recrutement de personnels contractuels, par contrats à durée déterminée ou indéterminée pour assurer des fonctions :

- d'enseignement,
- de recherche,
- d'enseignement et de recherche,
- pour occuper des fonctions administratives ou techniques de catégorie A.

Le recrutement d'agents non titulaires peut intervenir sur différents types de supports :

- recrutement sur supports réservés aux agents non titulaires enseignants afin de permettre le recrutement d'ATER, de moniteurs, de lecteurs ;
- recrutement sur postes enseignants ou BIATSS vacants ;
- recrutement sur crédits d'emplois.

Enseignants non titulaires

Associé : personnel enseignant non titulaire recruté à titre temporaire sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur. L'association est une situation qui permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant chercheur à mi-temps ou à temps plein.

PAST : personnel associé à mi-temps. Pour être recrutée, la personne doit justifier d'une activité principale d'au moins 3 ans et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline enseignée. Les obligations d'enseignement s'élèvent à 96 heures équivalent TD.

Associé à temps complet : Pour être recrutée, la personne doit justifier d'une activité principale d'au moins 7 ans pour les maîtres de conférences et de 9 ans pour les professeurs et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline enseignée. Les obligations d'enseignement s'élèvent à 192 heures équivalent TD.

ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche.

Personnel enseignant non titulaire. Nommé par le Président, il a les mêmes obligations de service que les enseignants chercheurs.

Conditions pour être recruté :

- être fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum),
- ou doctorant en fin de thèse,
- ou avoir soutenu la thèse (contrat de 1 an, 2 ans maximum).

Invité : personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche recrutée pour une période de 1 à 6 mois. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

Lecteurs de langue étrangère : enseignants non titulaires, les lecteurs doivent postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent).

Le contrat est de :

- 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel,
- 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange.

Le service de base est de 200 H ETD. Ils sont recrutés sur des emplois de lecteur affectés à l'établissement.

Allocataires de recherche : dispositif éteint. Remplacé par le dispositif des contrats doctorants avec ou sans enseignement selon de nouvelles modalités par les contrats doctorants.

Contrat doctoral : Le contrat doctoral constitue la **principale forme de soutien** susceptible d'être attribué aux étudiants qui préparent un doctorat. Créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral est proposé aux doctorants, d'une durée de trois ans, il apporte toutes les garanties sociales d'un contrat de travail conforme au droit public.

Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être **exclusivement consacrées à la recherche** mais également **inclure d'autres tâches** : enseignement, information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques.

(Source : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid76053/le-financement-doctoral.html#contrat-doctoral>)

Enseignant chercheur contractuel : La loi LRU (cf. article 19- Chapitre IV – Art. L.954.3) permet le recrutement d'agents contractuels (à durée déterminée ou indéterminée) pour occuper des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection.

Contractuels BIATSS

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

- Pour occuper **des emplois permanents**, tels que prévus par l'article 4 :
 - Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

- L'article 6 du titre II du statut général précise :

« Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.»

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, dite loi Sauvadet, permet de nouvelles modalités de recrutement :

L'accès aux corps des fonctionnaires de l'Etat peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés (examens professionnels réservés, concours réservés, recrutements réservés sans concours) valorisant les acquis professionnels pendant 4 ans à compter du 12 mars 2012, aux agents occupant un emploi à la date du 31 mars 2011 en qualité d'agent contractuel de droit de public et pour répondre à un besoin permanent de l'Etat. (cf. loi du 11 janvier 1984 et régime général). Ont accès à ces recrutements réservés :

- les agents à contrat déterminée justifiant de 4 ans d'ancienneté au 31 mars 2011 ;
- les agents à contrat indéterminé au 31 mars 2011.

Dans le bilan social les contrats à durée déterminés correspondant à ces types de recrutement seront regroupés dans la sous-rubrique « CDD besoin permanent »

Par ailleurs, la loi du 11/01/1984 prévoit le recrutement d'agents contractuels pour répondre à des besoins temporaires dans le cadre des articles 6 quater, quinques et sexies :

- Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels -> contrat renouvelable dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
- Article 6 quinques : vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire -> contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée maximale de deux ans.
- Article 6 sexies :
 - accroissement temporaire -> contrat renouvelable dans la limite de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs.
 - accroissement saisonnier d'activité -> contrat renouvelable dans la limite de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

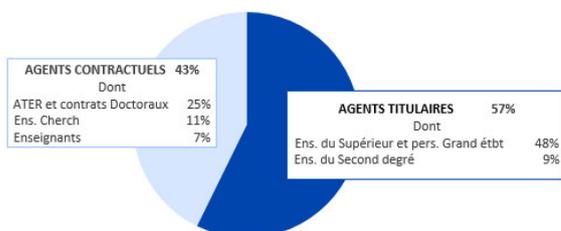
1.1.1. Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants

1.1.1.1. Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2017

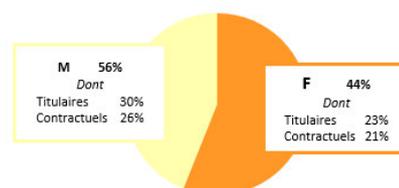
Répartition des effectifs par filière et par genre (Observation au 31/12/2017)^{4 5 6 7}

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS						% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		M		F		TOTAL			
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
ASSIMILES	Professeur des universités	87	87,0	31	31,0	118	118,0	26%	
	Maître de conférences des universités	89	89,0	93	93,0	182	182,0	51%	
	Enseignants chercheurs titulaires	176	176,0	124	124,0	300	300,0	41%	48%
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0			1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	ns
	Chercheur CDD	12	12,0	8	8,0	20	20,0	40%	
	Enseignant chercheur CDI	3	3,0			3	3,0	ns	
	Enseignant chercheur CDD	19	17,5	10	10,0	29	27,5		
	Enseignants chercheurs assimilés⁵	34	32,5	18	18,0	52	50,5	35%	8%
	TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	211	209,5	142	142,0	353	351,5	40%	56%
ASSIMILES	Professeur agrégé	15	14,8	19	18,9	34	33,7	56%	
	Professeur certifié	4	4,0	11	11,0	15	15,0	73%	
	Professeur d'EPS	3	3,0	5	5,0	8	8,0	ns	
	Enseignants du 2nd degré	22	21,8	35	34,9	57	56,7	61%	9%
	Professeur associé	1	1,0			1	1,0	ns	
	Professeur associé (temps partiel)	1	0,5			1	0,5	ns	
	Maître de conférences associé	1	1,0			1	1,0	ns	
	Maître de conférences associé (temps partiel)	18	11,0	7	3,5	25	14,5	28%	
	Enseignant CDI	4	4,0	4	4,0	8	8,0	ns	
	Enseignant CDD	16	15,0	17	15,5	33	30,5	52%	
Lecteur (personnel)	1	1,0	2	2,0	3	3,0	ns		
Mait. lang. (perso.)					0	0,0	ns		
Enseignants assimilés⁶	42	33,5	30	25,0	72	58,5	42%	9%	
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	64	55,3	65	59,9	129	115,2	50%	18%	
DOCT	ATER	3	3,0	4	3,5	7	6,5	ns	
	ATER mi-temps	32	16,0	32	16,0	64	32,0	50%	
	ATER	35	19,0	36	19,5	71	38,5	51%	6%
	Doctorant contractuel	66	66,0	53	53,0	119	119,0	45%	19%
TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS⁷	101	85,0	89	72,5	190	157,5	47%	25%	
Ensemble personnels enseignants		376	349,8	296	274,4	672	624,2	44%	100%

Répartition des agents (en ETP) par statut de fonction publique et ventilés par filière ou type de contrat



Répartition des agents par genre



⁴ En 2016-17 l'université a accueilli 27 professeurs invités pour une durée totale de 28 mois (soit 2,3 ETPT annuel). Ce chiffre n'est pas visible au niveau du tableau car il n'y avait pas de contrat actif à la date du 31/12/2017.

⁵ Enseignants chercheurs ASSIMILES : EC CDD (contrat LRU), EC CDI (contrat LRU), chercheurs CDD

⁶ Enseignants ASSIMILES : Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc, Enseignants CDD (contrat LRU), Enseignants CDI (contrat LRU), As.m.conf.(mi-temps), Associé professeur, Ass.prof.(mi-temps), PR invité

⁷ Doctorants et post-doctorants: ATER, ATER mi-temps, Doctorants, Doctorants sans enseignement

Depuis 2013, suite à une recommandation de l'IGAENER, l'université emploie des « lecteurs », auparavant embauchés directement par la Fondation JJ Laffont qui finance la masse salariale attribuée à ces emplois.

Les emplois sont donc créés sous le plafond d'emplois ressources propres et augmentent le nombre d'enseignants contractuels. A la rentrée universitaire 2017-18, 4 emplois de lecteurs ont été signés.

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2017 on dénombre 19 contrats d'enseignants chercheurs contractuels cofinancés par UT1 Capitole et la Fondation Jean-Jacques Laffont, dont 7 ont été signés à la rentrée universitaire 2017-18.

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2017 on dénombre 24 contrats de chercheurs CDD dont 19 contrats financés par le LABEX IAST. 12 de ces contrats ont été signés au cours de l'année 2017.

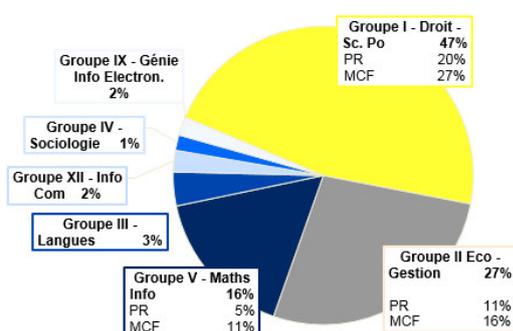
Répartition des effectifs par discipline et par genre (Observation au 31/12/2017)

Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des effectifs par corps et par groupe CNU (détaillé par spécialité)

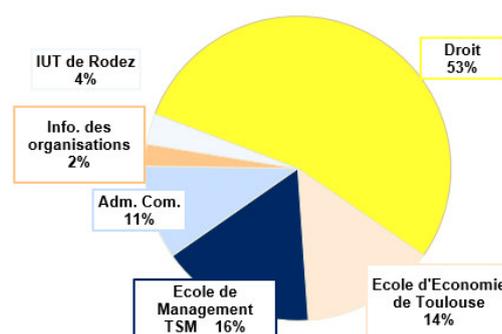
	PR univ.		MCF univ.		PR ENSAM		TOTAL		
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	%agents par discipline
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	28	28,0	47	47,0			75	75,0	24,9%
CNU 02 Drt. publ.	24	24,0	28	28,0			52	52,0	17,3%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8,0	4	4,0			12	12,0	4,0%
CNU 04 Sc. Politique			2	2,0			2	2,0	0,7%
Groupe I - Droit - Sc. Po	60	60,0	81	81,0	0	0	141	141,0	46,8%
CNU 05 Sc. Économiques	19	19,0	18	18,0			37	37,0	12,3%
CNU 06 Sc. de gestion	17	17,0	28	28,0			45	45,0	15,0%
Groupe II - Economie - Gestion	36	36,0	46	46,0	0	0	82	82,0	27,2%
CNU 07 Sc. du langage			1	1,0			1	1,0	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	1	1,0	8	8,0			9	9,0	3,0%
CNU 14 Lang. & litt. roman.			1	1,0			1	1,0	0,7%
Groupe III - Langues	1	1,0	10	10,0	0	0	11	11,0	3,7%
CNU 19 Socio., démographie	2	2,0	2	2,0			4	4,0	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1,0					1	1,0	0,3%
Groupe IV - Sociologie	3	3,0	2	2,0	0	0	5	5,0	1,7%
CNU 26 Maths. Appliqués	9	9,0	13	13,0			22	22,0	7,3%
CNU 27 Informatique	8	8,0	19	19,0			27	27,0	9,0%
Groupe V - Maths Info	17	17,0	32	32,0	0	0	49	49,0	16,3%
CNU 61 Génie informatique			4	4,0			4	4,0	1,3%
CNU 63 Electronique			1	1,0			1	1,0	0,3%
Groupe IX - Génie Info Electron.	0	0,0	5	5,0	0	0	5	5,0	1,7%
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1,0	6	6,0			7	7,0	2,3%
Groupe XII - Info Com	1	1,0	6	6,0	0	0	7	7,0	2,3%
ENSAM G0000 - SANS DISCI. GD ETS					1	1	1	1,0	0,3%
Autres	0	0,0	0	0,0	1	1	1	1,0	0,3%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	118	118,0	182	182,0	1	1	301	301,0	

- 74% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
 - 16, % appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
 - Les 10% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.
- Parmi les 375 postes d'enseignants chercheurs, 300 sont occupés par des personnels titulaires. En 2017, **3 nouveaux postes d'enseignants** ont été créés.

Répartition des effectifs par groupe CNU



Répartition des inscriptions par composante



Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des emplois par groupe CNU (détaillé par spécialité)

	2017				
	Tit	CDD	Vacants	Stock emplois	dont création
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	74	7,0	6	87	1
CNU 02 Drt. publ.	52	4,0	4	60	1
CNU 03 Hist. drt. & inst.	12			12	
CNU 04 Sc. Politique	2	1,0		3	
Groupe I - Droit - Sc. Po	140	12,0	10	162	2
CNU 05 Sc. Économiques	37	23,0	9	69	
CNU 06 Sc. de gestion	45	13,0		58	1
Groupe II - Economie - Gestion	82	36,0	9	127	1
CNU 07 Sc. du langage	1			1	
CNU 11 Lang. & litt. ang.	9		1	10	
CNU 14 Lang. & litt. roman.	1		1	2	
Groupe III - Langues	11	0,0	2	13	0
CNU 19 Socio., démographie	4			4	
CNU 22 His. & civ. : cont.	1			1	
Groupe IV - Sociologie	5	0,0	0	5	0
CNU 26 Maths. Appliqués	22	2,0		24	
CNU 27 Informatique	27	1,0	1	29	
Groupe V - Maths Info	49	3,0	1	53	0
CNU 61 Génie informatique	4			4	
CNU 63 Electronique	1			1	
Groupe IX - Génie Info Electron.	5	0,0	0	5	0
CNU 71 Sc. info. communic.	7			7	
Groupe XII - Info Com	7	0,0	0	7	0
ENSAM G9982 - Informatique	1			1	
CNU non renseignée			2	2	
Autres	1	0,0	2	3	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURSTITULAIRES	300	51,0	24	375	3

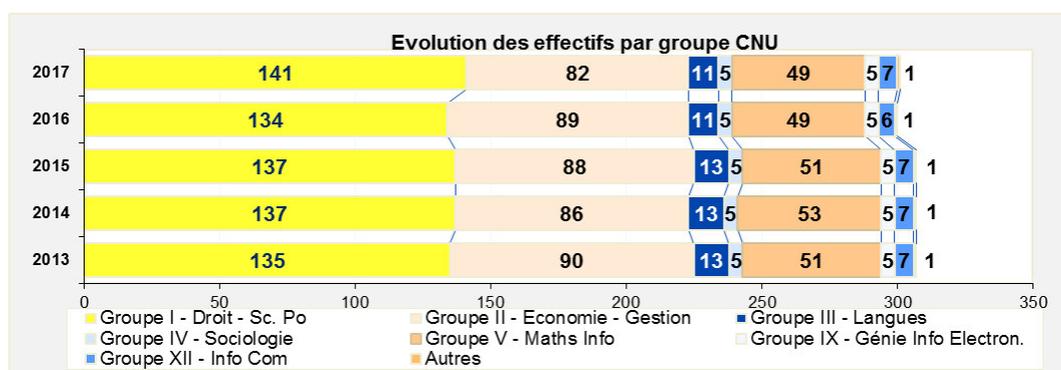
Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés **par groupe CNU et par genre**⁸

		PR. Univ.	MCF univ.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	18	51	69
	M	42	30	72
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	30%	63%	49%
Groupe II -Economie Gestion	F	6	21	27
	M	30	25	55
Groupe II -Economie Gestion	%F	17%	46%	33%
Groupe III -Langues	F	1	7	8
	M		3	3
Groupe III -Langues	%F	100%	70%	73%
Groupe IV -Sociologie	F		1	1
	M	3	1	4
Groupe IV -Sociologie	%F	0%	50%	20%
Groupe IX - Génie Info Electron.	M		5	5
Groupe IX - Génie Info Electron.	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	5	10	15
	M	12	22	34
Groupe V -Maths Info	%F	29%	31%	31%
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M		3	3
Groupe XII -Info Com	%F	100%	50%	57%
Taux de féminisation par corps		26%	51%	41%

Le taux de féminisation est de 49% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (43,6% au niveau national), et de 33% dans les disciplines Economie – Gestion (42,8% au niveau national).

On note également que le taux de féminisation est plus élevé dans le corps des maîtres de conférences (51% à UT1 Capitoile, 43,9% au niveau national), que dans le corps des professeurs d'université (25% à UT1 Capitoile, 25,8% au niveau national).

Sur l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires le taux de féminisation est de 41% contre 38,3% au niveau national sur l'ensemble de la filière universitaire⁶



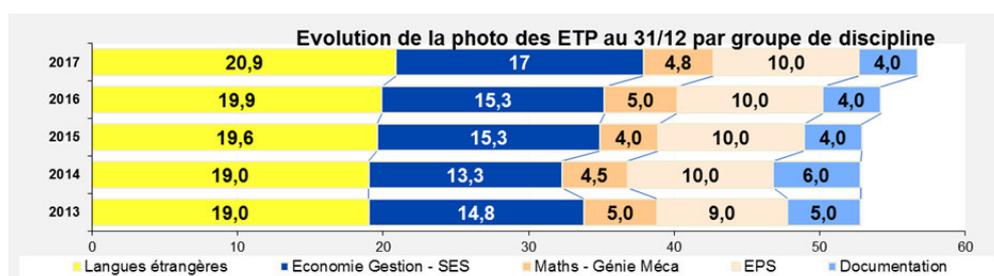
⁸ Source : Bilan social 2016-17 – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – p39 et p44

Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi⁹ et ventilés par groupe disciplinaire

		Professeur agrégé		Professeur certifié		Professeur d'EPS		TOTAL	
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
Economie - Gestion - SES	1100 - SC. ECO. ET SOCIALES	1	1,0					1	1,0
	8010 - ECONOMIE GEST.	9	9,0	3	3,0			12	12,0
	S8035 - ECO.GE.CO	1	1,0					1	1,0
	8036 - ECO.GE.CG	1	1,0					1	1,0
	8050 - ECO.GE.CO.GRH	2	2,0					2	2,0
TOTAL		14	14,0	3	3,0	0	0,0	17	17,0
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES			1	1,0			1	1,0
	0421 - ALLEMAND	1	1,0					1	1,0
	0422 - ANGLAIS	10	9,9	6	6,0			16	15,9
	0426 - ESPAGNOL	3	3,0					3	3,0
TOTAL		14	13,9	7	7,0	0	0,0	21	20,9
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	4	3,8					4	3,8
	4100 - GENIE MECA-MECAN.	1	1,0					1	1,0
	TOTAL	5	4,8	0	0,0	0	0,0	5	4,8
EPS	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	1	1,0	1	1,0	8	8,0	10	10,0
	TOTAL	1	1,0	1	1,0	8	8,0	10	10,0
Documentation	0080 - DOCUMENTATION			4	4,0			4	4,0
	TOTAL	0	0,0	4	4,0	0	0,0	4	4,0
TOTAL		34	33,7	15	15,0	8	8,0	57	56,7

Effectifs répartis par corps et ventilés par groupe de discipline et par genre

		PROFESSEUR AGREGÉ	PROFESSEUR CERTIFIE	PROFESSEUR D'EPS	Taux de féminisation
Economie - Gestion - SES	F	8	2		10
	M	6	1		7
	%F	57%	67%		59%
Lettres - Langues étrangères	F	9	5		14
	M	5	2		7
	%F	64%	71%		67%
Maths - Sciences et technologies	F	1			1
	M	4			4
	%F	20%			20%
EPS	F	1		5	6
	M		1	3	4
	%F	100%	0%	63%	60%
Documentation	F		4		4
	%F		100%		100%
Taux de féminisation		56%	73%	63%	61%



⁹ Concernant les enseignants du second degré le corps des professeurs d'EPS est réparti sur des postes d'agrégés et de certifiés, il n'y a pas de correspondance exacte entre corps et catégorie d'emploi du poste (la catégorie d'emploi prof d'EPS n'existe pas)

1.1.1.2. Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants

Evolution de la photo générale des effectifs

Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs et enseignants en activité à UT Capitoile

- Au 31/12/année N (à partir de 2014) ⁵⁶⁷

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE <i>(personnels en activité ou détaché et ayant une affectation et occupant un poste)</i>	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Professeur des universités	127	123	123	116	118
Maître de conférences des universités	178	182	183	182	182
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur	1	1	1	1	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	307	307	308	300	301
Enseignants chercheurs contractuels	24	23	27	32	32
Chercheurs contractuels	7	18	19	32	20
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSIMILES⁵	31	41	46	64	52
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	338	348	354	364	353
Professeur agrégé	29	30	31	31	34
Professeur certifié	16	16	15	16	15
Professeur EPS	8	8	8	8	8
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES	53	54	54	55	57
Professeurs et maîtres de conférences associés	24	24	26	28	28
Enseignants contractuels	35	40	30	30	41
Lecteurs et maîtres de langues	8	4	4	4	3
ENSEIGNANTS ASSIMILES⁶	67	68	60	62	72
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	120	122	114	117	129
ATER et ATER mi-temps	85	75	77	80	71
Doctorants contractuels	105	111	118	116	119
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS⁷	190	186	195	196	190
ENSEMBLE ENSEIGNANTS	648	656	663	677	672

Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés¹⁰

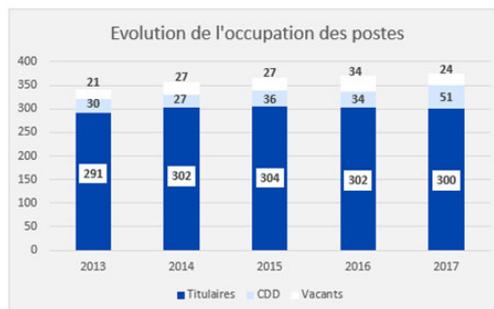
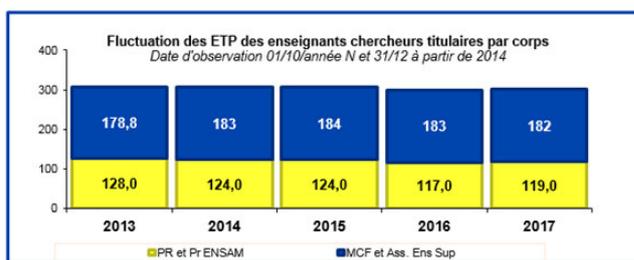
	2013	2014	2015	2016	2017
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche	116	123	115	121	127
<i>Dont CNRS</i>	11	11	10	12	13
<i>Dont INRA</i>	18	20	18	18	18
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	87	92	87	91	96

Depuis 2013, les postes vacants de la section CNU05 (sciences économiques) sont pourvus par des contractuels.

¹⁰ Les chercheurs et enseignants chercheurs hébergés comprennent : les membres des organismes de recherche ou universités des Unités Mixtes de Recherche de l'établissement, les membres des équipes d'accueils des autres universités ou établissements (permanents ou associés), les autres membres associés de TSE (chercheurs et enseignants chercheurs).

Evolution des emplois et ETP par filière

Filière des enseignants chercheurs

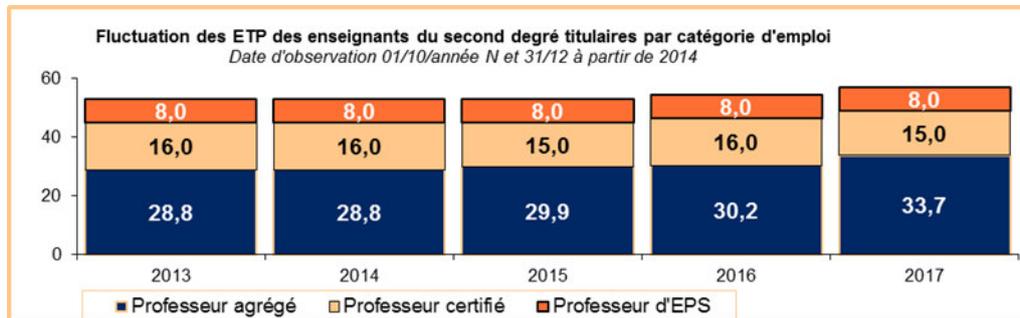


Taux d'occupation Titulaires	2013	2014	2015	2016	2017
	85%	85%	83%	82%	80%

Flux d'entrées – sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017



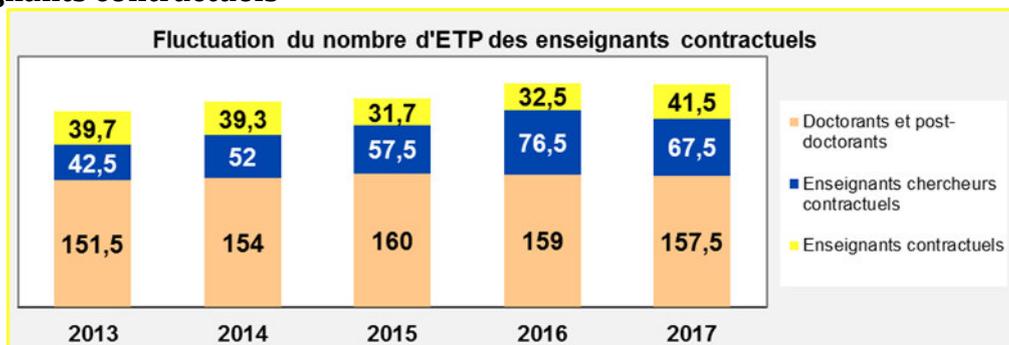
Filière du second degré



Flux d'entrées – sorties du 2nd degré entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017



Enseignants contractuels



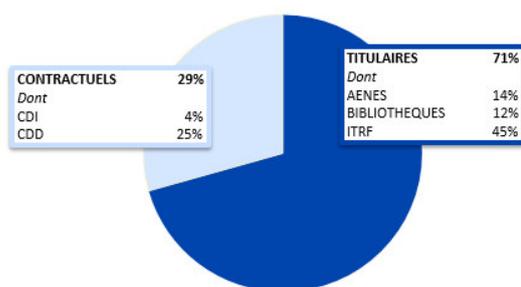
1.1.2. Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels

1.1.2.1. BIATSS titulaires et contractuels – Situation 2017

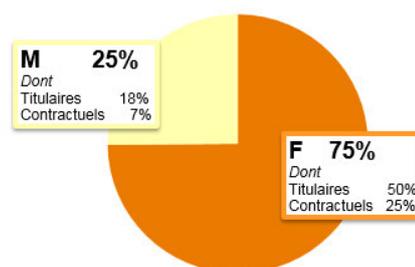
BIATSS : effectifs 2017 – Répartition par genre et par filière et catégorie
(Observation au 31/12/2017) ¹¹

	BIATSS							
	M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
B I A T S S								
A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0			1	1,0	ns	
A AENESR - Administrateur	2	2,0			2	2,0	ns	
A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	5	4,9	7	7,0	12	11,9	58%	
B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	13	12,6	15	14,6	87%	
C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	43	41,6	46	44,4	93%	
Pers. de l'AENES	13	12,7	63	61,2	76	73,9	83%	14,3%
A Conservateur Général des bibliothèques	5	5,0	10	9,8	15	14,8	67%	
A Conservateur					0	0,0	ns	
A Bibliothécaire			7	7,0	7	7,0	ns	
B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	2	2,0	18	17,1	20	19,1	90%	
B Technicien d'art	1	1,0			1	1,0	ns	
C Magasinier des bibliothèques	5	5,0	15	13,7	20	18,7	75%	
Pers. des bibliothèques et musée	13	13,0	50	47,6	63	60,6	79%	11,7%
A IGR RF - Ingénieur de Recherche	6	6,0	5	5,0	11	11,0	45%	
A IGERF - Ingénieur d'Etudes	24	24,0	42	39,5	66	63,5	64%	
A ASIRF - Assistant ingénieur	6	6,0	15	14,3	21	20,3	71%	
B TECH RF - Technicien	14	14,0	41	40,2	55	54,2	75%	
C ATRF - Adjoint technique	25	24,8	60	58,6	85	83,4	71%	
Pers. ITRF	75	74,8	163	157,6	238	232,4	68%	44,8%
BIATSS TITULAIRES	101	100,5	276	266,4	377	366,9	73%	70,8%
C O N T R A C T U E L S								
A CDI	2	2,0	9	8,1	11	10,1	82%	
B CDI					0	0,0	ns	
C CDI	1	1,0	12	12,0	13	13,0	92%	
Contrat à durée indéterminée	3	3,0	21	20,1	24	23,1	88%	4,5%
A CDD	3	3,0	13	12,3	16	15,3	81%	
B CDD	11	11,0	32	31,6	43	42,6	74%	
C CDD	16	16,0	56	54,6	72	70,6	78%	
Contrat à durée déterminée	30	30,0	101	98,5	131	128,5	77%	24,8%
BIATSS CONTRACTUELS	33	33,0	122	118,6	155	151,6	79%	29,2%
TOTAL BIATSS	134	134	398	385	532	518,5	75%	

Répartition des ETP par statut de fonction publique et ventilés par filière ou type de contrat



Répartition des agents par genre



¹¹ Effectifs BIATSS titulaires en activité ayant une affectation ou en détachement avec occupation de postes (entrants).

Composition du personnel d'appui et de soutien à l'Enseignement et à la Recherche

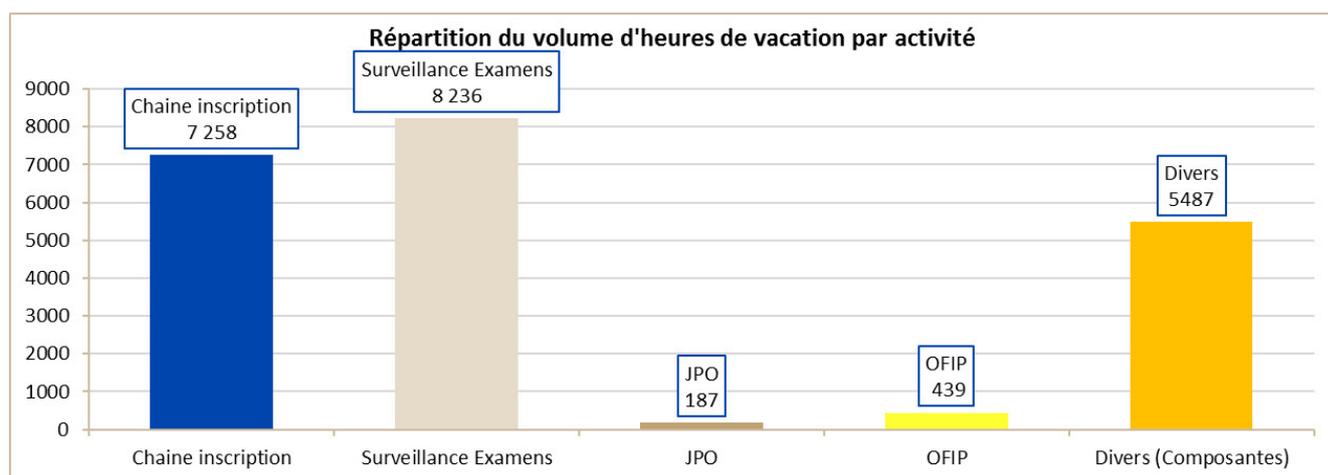
Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche sont constitués d'agents titulaires, d'agents contractuels en situation de CDD ou de CDI, ou sont des personnels hébergés d'organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA).

Les personnels BIATSS contractuels représentent 29% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 9 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez. Celui-ci emploie également 11 personnels BIATSS titulaires (2 AENES et 9 ITRF).

Au 31/12/2017 il y a :

- 71% de personnels BIATSS titulaires dont 45% d'ITRF, 14% d'AENES et 12% de personnels de bibliothèque,
- 29% d'agents contractuels dont 4% en CDI et 25% en CDD.

Afin de couvrir des besoins ponctuels l'université emploie des vacataires administratifs (actions ponctuelles telles que tutorat, traductions, surveillance d'examens, aide administrative,) ou des vacataires étudiants (chaîne d'inscriptions, tutorat...). En 2016-17 l'université a conclu 756 contrats de vacances auprès de 251 vacataires représentant 23 015 heures. Par ailleurs, l'université a recours à l'emploi de contrats étudiants qui viennent en appui aux services administratifs (bibliothèques, salles informatiques, CRL, mise à jour des réseaux sociaux de l'IAE...) qui bénéficient d'un contrat annuel pour un volume d'heures restreint. En 2016-17, l'université a conclu 82 contrats étudiants auprès de 75 étudiants pour un total de 22 131 heures.

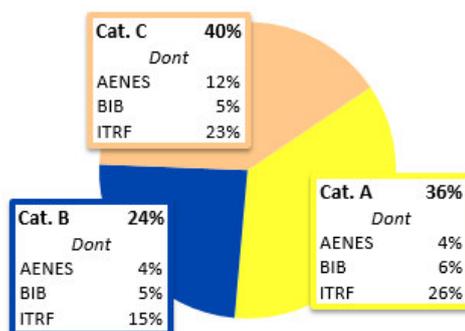


Emplois et effectifs des BIATSS répartis par filière et ventilés par catégorie

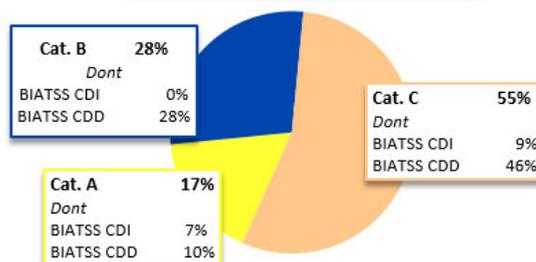
ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	14,9	14,6	44,4	73,9
BIB	21,8	20,1	18,7	60,6
ITRF	94,8	54,2	83,4	232,4
TOTAL	131,5	88,9	146,5	366,9

Répartition des ETP en emploi

ETP en emploi des BIATSS contractuels (équivalence catégorie fonction publique)¹²

	A	B	C	TOTAL
BIATSS CDI	10,1	0	13	23,1
BIATSS CDD	15,3	42,6	70,6	128,5
TOTAL	25,4	42,6	83,6	151,6

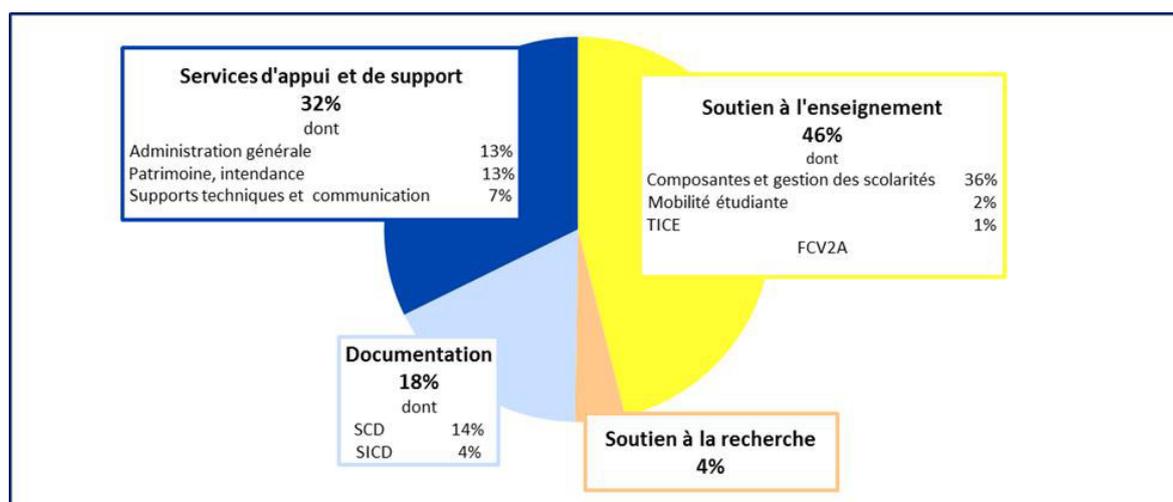
Répartition des ETP (en emploi)
BIATSS contractuels

¹² Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

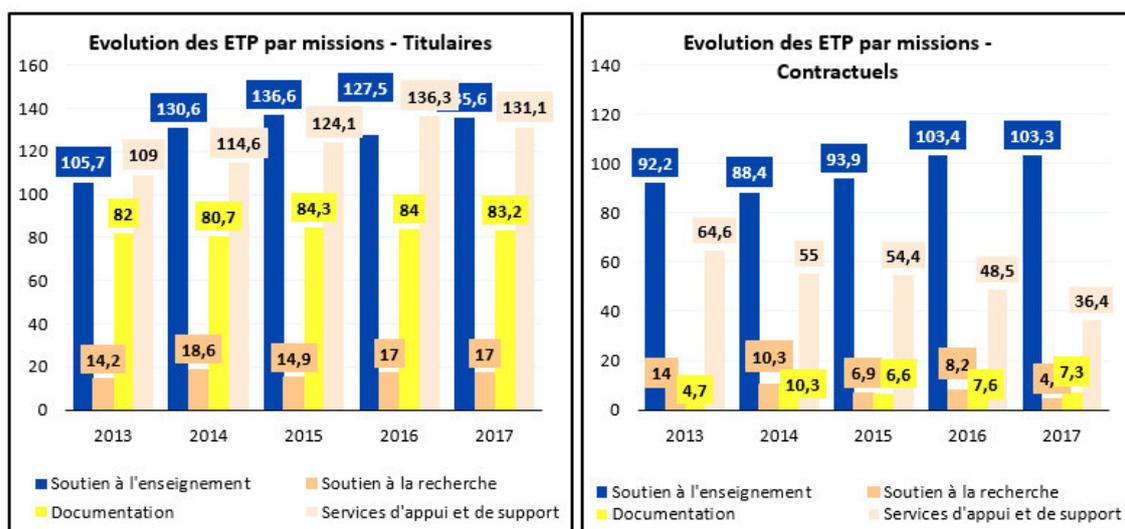
Répartition des effectifs par affectation et par statut

Affectation des personnels BIATSS par mission et par statut (en ETP)¹³

	Répartition des ETP Au 31/12/2017		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	52,9	33,9	86,8
EET	11	12,0	23
IAE	28	31,0	59
IUT de Rodez	11	8,5	19,5
Mobilité étudiante	7,7	2,0	9,7
FCV2A	6,8	11,9	18,7
TICE	6,6	1,0	7,6
SUIO-IP	9,4	3,0	12,4
OFIP	2,2		2,2
Soutien à l'enseignement	135,6	103,3	238,9
Ecoles doctorales	2	1,0	3
Unités de recherche	13	3,6	16,6
Appui à la recherche	2		2
Soutien à la recherche	17	4,6	21,6
SCD	64,4	6,3	70,7
SICD	18,8	1,0	19,8
Documentation	83,2	7,3	90,5
Présidence	3		3
Direction et administration de l'établissement	8,7	2,0	10,7
Gestion budgétaire et comptable	19,5	7,0	26,5
Gestion des ressources humaines	21,7	3,5	25,2
Patrimoine et intendance	47,8	17,9	65,7
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	26,8	1,0	27,8
Communication, culture et web éditorial	3,6	5,0	8,6
Services d'appui et de support	131,1	36,4	167,5
TOTAL	366,9	151,6	518,5



¹³ Soutien à la Recherche : hors personnels hébergés (cf. Evolution de la photo générale des effectifs)



Affectation des personnels BIATSS par service – Organigramme hiérarchique

	Répartition en ETP au 31/12/2017		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence	3		3
Communication et Web éditorial	3,6	3,0	6,6
Espace culturel		2,0	2
FCV2A	6,8	11,9	18,7
SCD	64,4	6,3	70,7
Services des Relations Internationales	7,7	2,0	9,7
SUIO-IP	9,4	3,0	12,4
Présidence	94,9	28,2	123,1
Départements	3	3,0	6
Ecoles doctorales	2	1,0	3
Faculté de Droit et de Science Politique et Instituts	3,8	3,0	6,8
Ecole Européenne de Droit	1	3,0	4
Ecole d'Economie de Toulouse (TSE)	11	12,0	23
Institut d'Administration des Entreprises	28	31,0	59
Faculté d'Administration et de Communication	1	1,0	2
UFR d'Informatique	1,6		1,6
IUT de Rodez	11	8,5	19,5
Unités de recherche et structures fédératives	13	3,6	16,6
Composantes	75,4	66,1	141,5
Direction Générale des Services	5,8	1,0	6,8
Direction des Affaires Financières	8,6	3,0	11,6
Direction des Etudes et de la Scolarité	42,5	23,9	66,4
Direction du Patrimoine	47,8	17,9	65,7
Direction des Ressources Humaines	21,7	3,5	25,2
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	7,1	1,0	8,1
Direction du Système d'Information	22,8	1,0	23,8
Direction des TICE	10,6	1,0	11,6
Services centraux	166,9	52,3	219,2
Agence comptable	10,9	4,0	14,9
SICD	18,8	1,0	19,8
Services inter-universitaires	18,8	1	19,8
TOTAL	366,9	151,6	518,5

1.1.2.2. Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS

Evolution de la photo générale des effectifs¹⁴¹⁵

Evolution des effectifs BIATSS en activité à UT Capitoile - Au 31/12/année N (à partir de 2014)

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité ou en détachement et ayant une affectation et occupant un poste)	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
AENES	95	82	80	78	76
Bibliothèques et musée	62	60	64	62	63
ITRF	168	213	229	236	238
BIATSS TITULAIRES	325	355	373	376	377
Agents contractuels en CDI ¹⁴	75	45	37	34	24
Agents contractuels en CDD	118	125	138	137	131
BIATSS CONTRACTUELS	193	170	175	171	155
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	518	525	548	547	532

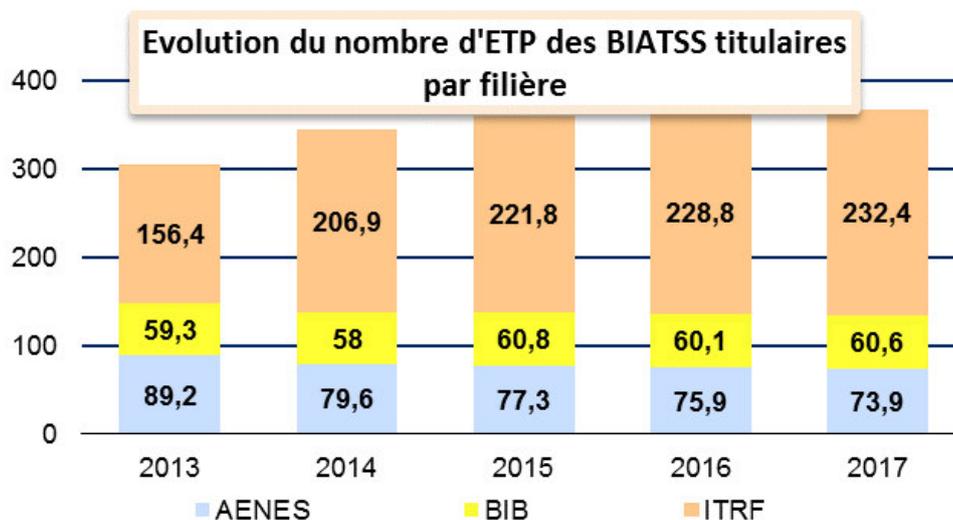
En 2017, il y a eu 14 titularisations de personnels contractuels à UT1 dont 3 CDI.

Personnels hébergés

	2013	2014	2015	2016	2017
Personnels hébergés dans les unités de recherche¹⁶	18	19	16	17	17
<i>Dont CNRS</i>	7	8	5	6	5
<i>Dont INRA</i>	11	11	11	11	12

Evolution des emplois et ETP par filière

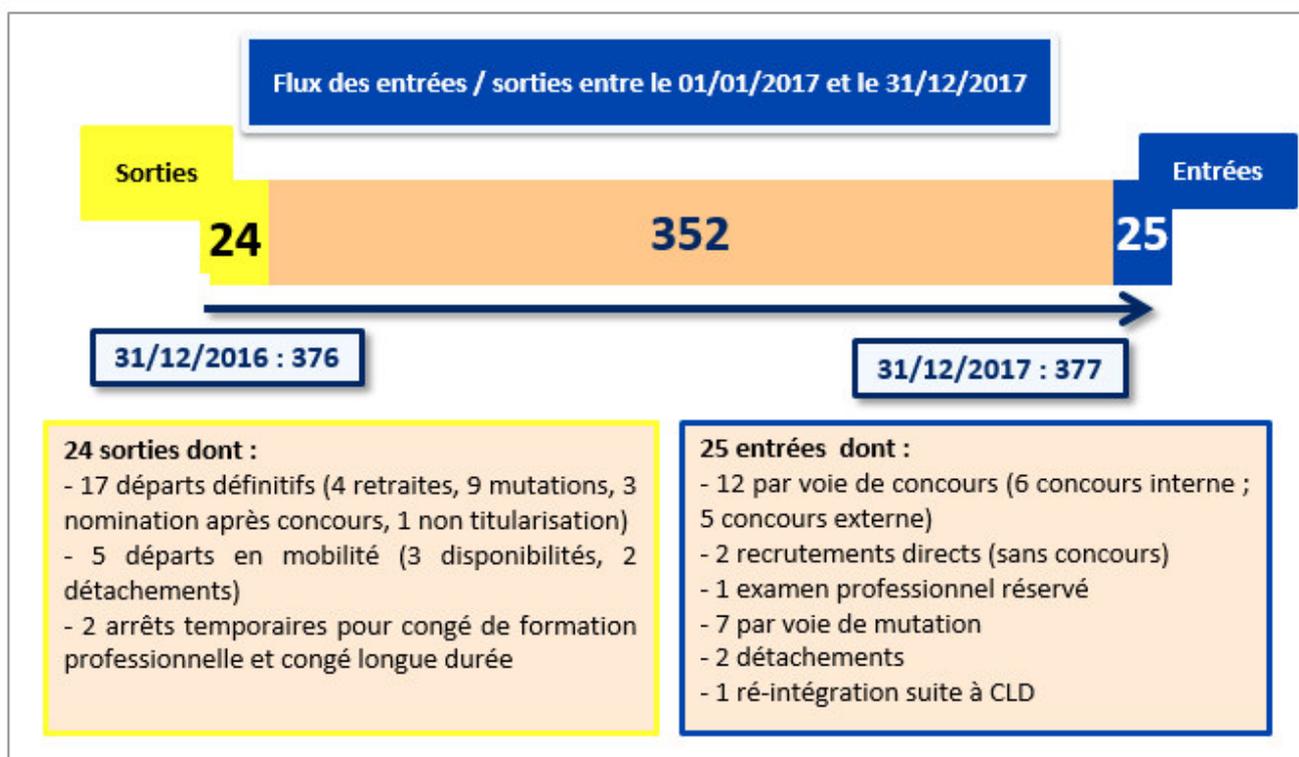
BIATSS titulaires



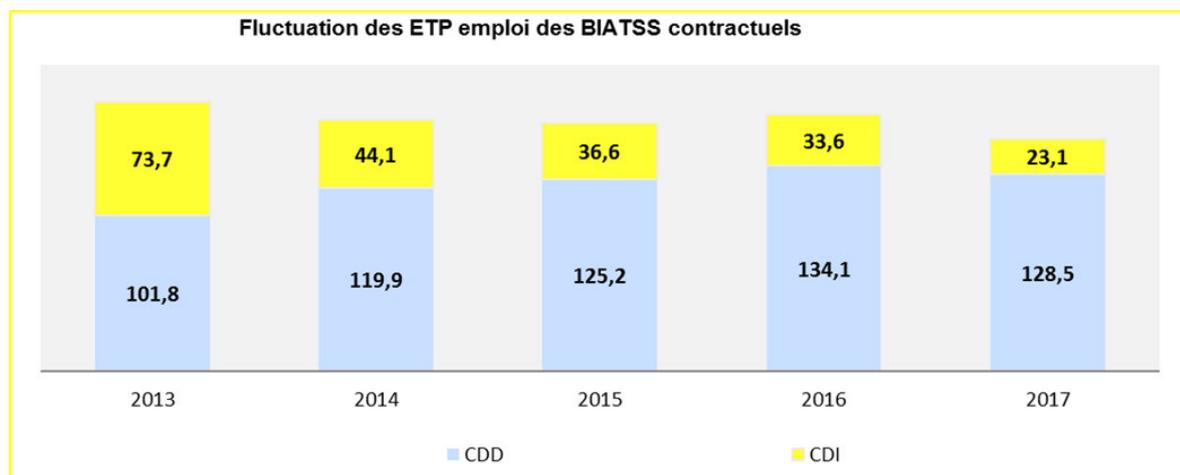
¹⁴ En application de la loi Sauvadet les CDD remplissant les conditions édictées par la loi ont été requalifiés en CDI au 12 mars 2012 et dans les mois qui ont suivis.

¹⁵ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

Flux d'entrées – sorties entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017

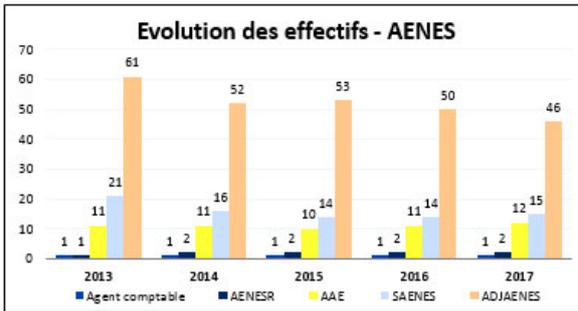


BIATSS contractuels

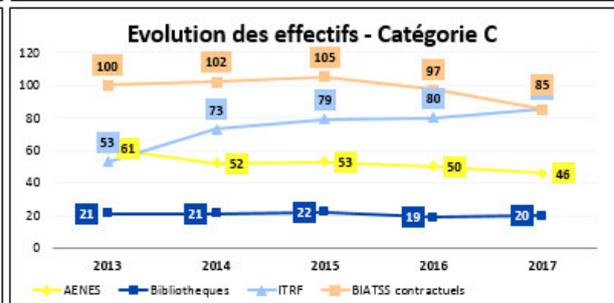
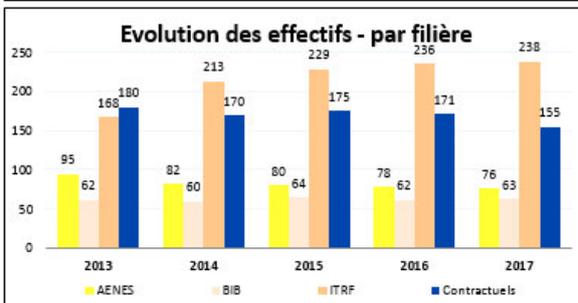
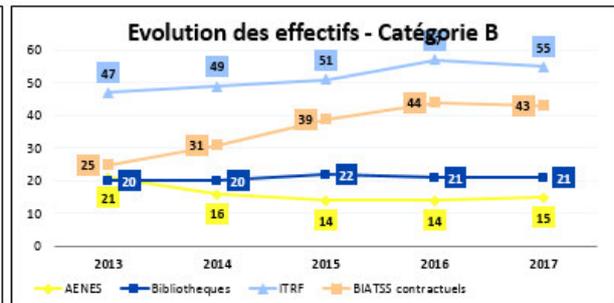
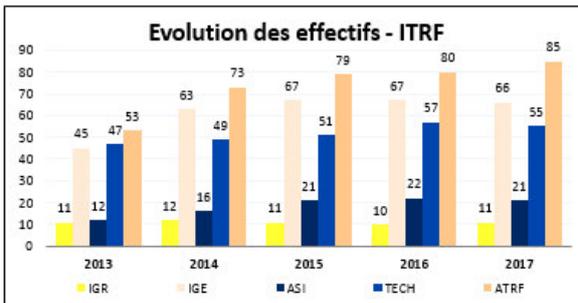
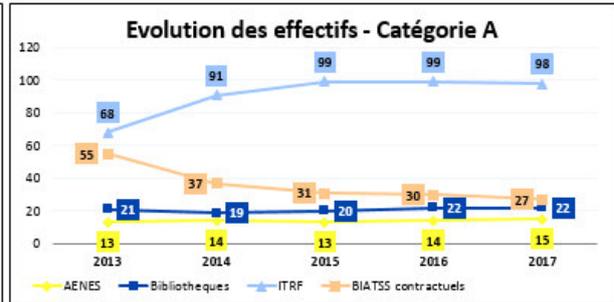
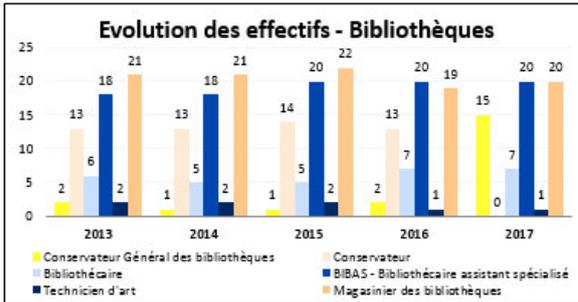
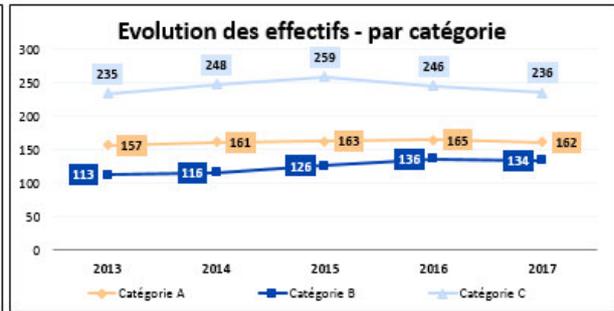


Evolution des emplois et ETP par corps et par catégorie

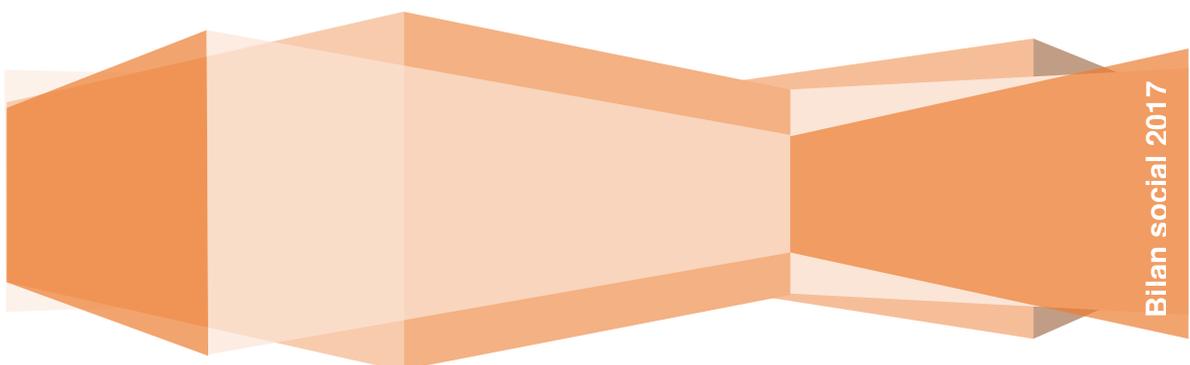
Analyse par filière



Analyse par catégorie



1.2. DEMOGRAPHIE

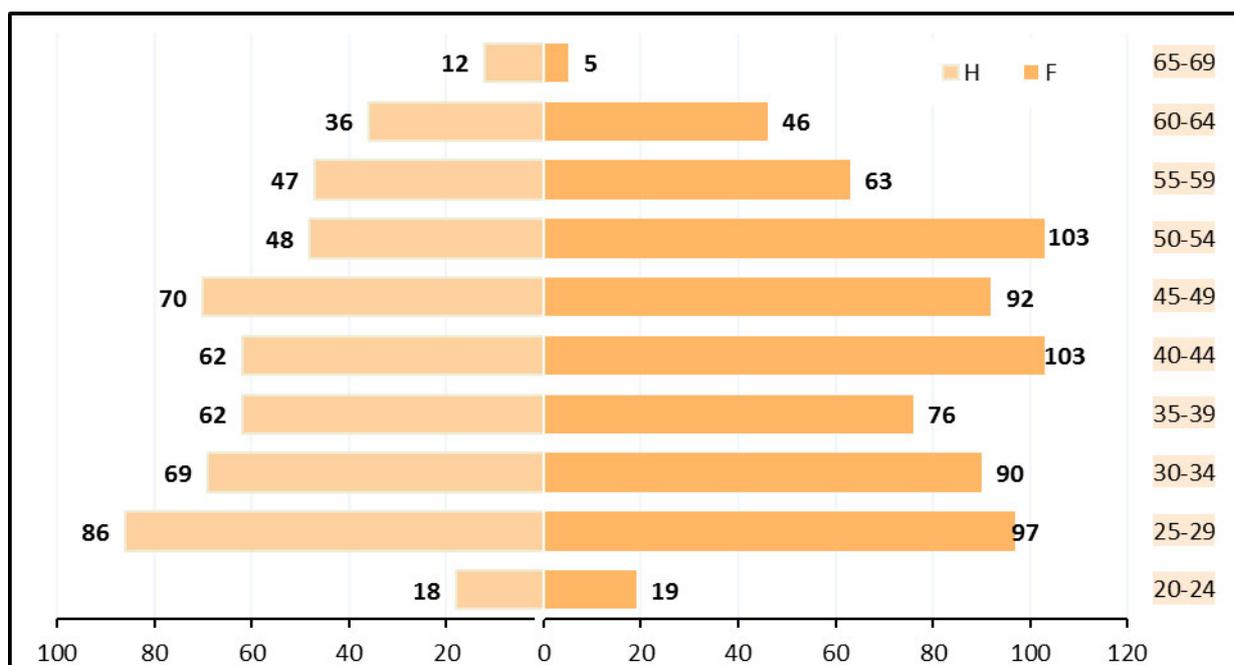


1.2.1. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels

Age moyen et âge médian répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe et par statut

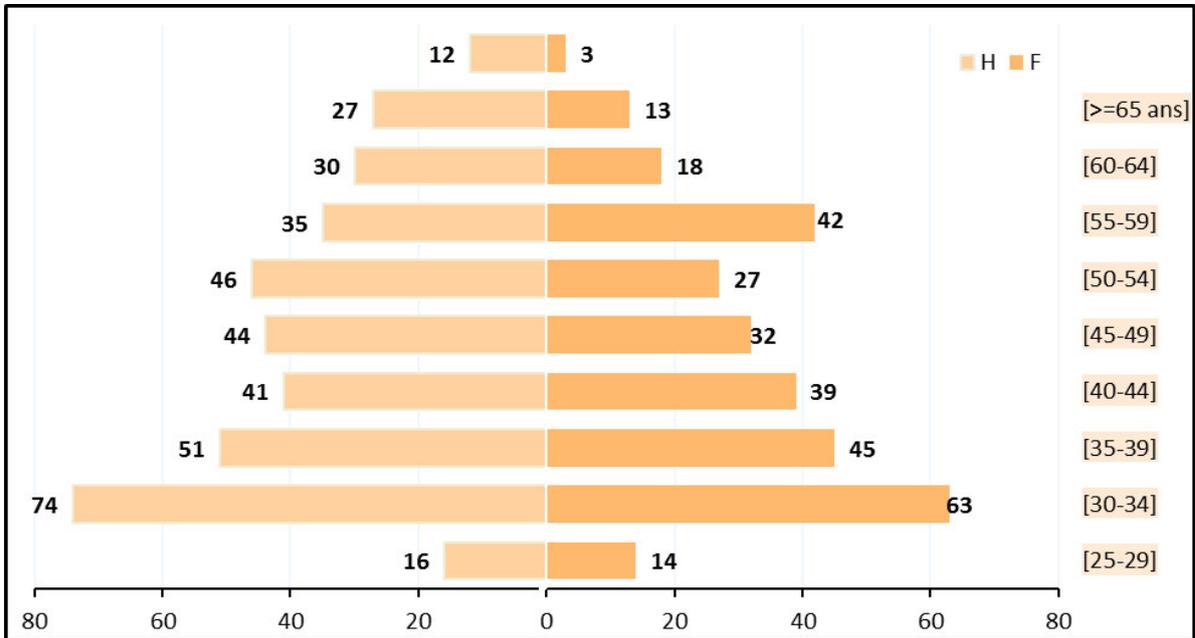
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	199	177	376	159	137	296	672
	Age moyen	48	33	41	46	32	40	40
	Age médian	48	29	40	45	29	38	39
BIATSS	Effectifs	101	33	134	276	122	398	532
	Age moyen	47	34	43	47	39	45	44
	Age médian	46	31	44	47	37	45	45
ENSEMBLE	Effectifs	300	210	510	435	259	694	1204
	Age moyen	48	33	42	47	35	43	42
	Age médian	47	30	41	47	31	43	42

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels

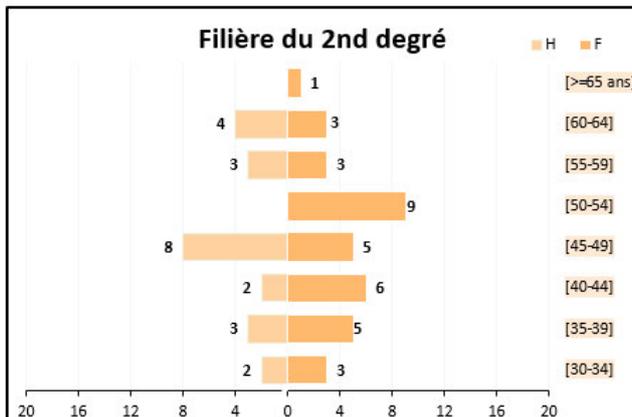
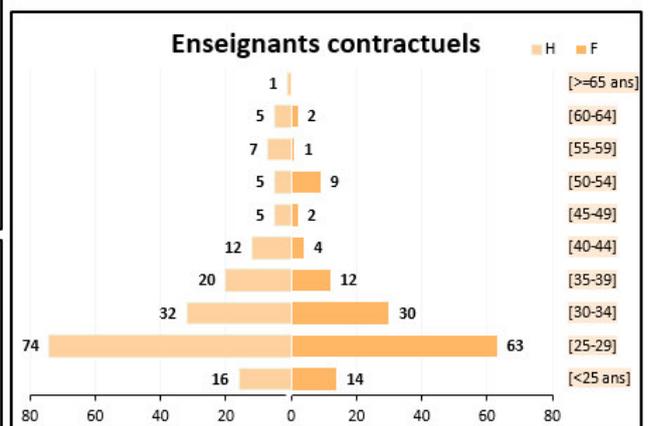
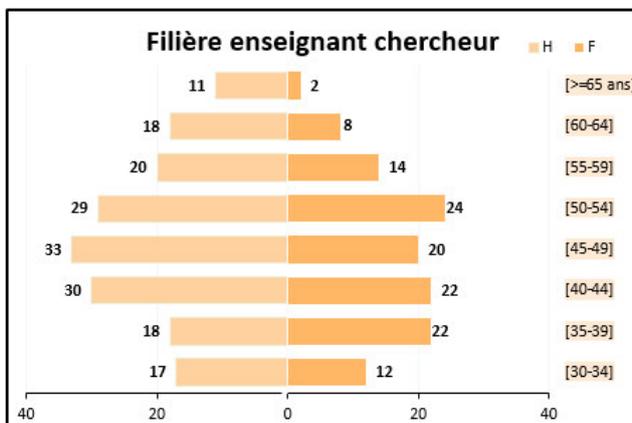


1.2.2. Pyramide des âges - Les enseignants

Ensemble du personnel enseignant

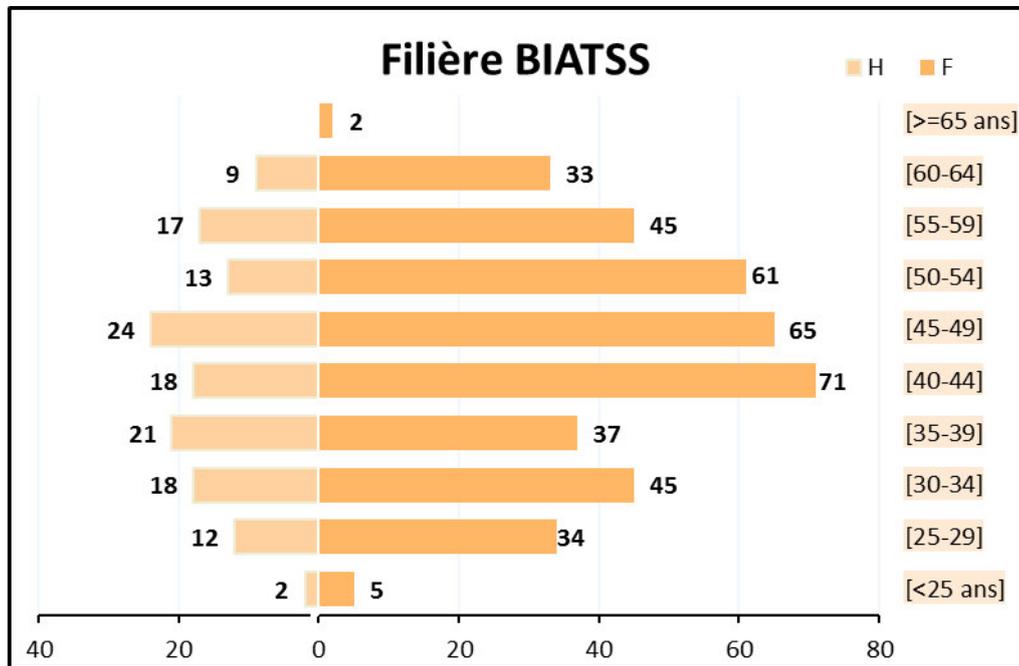


Par filière

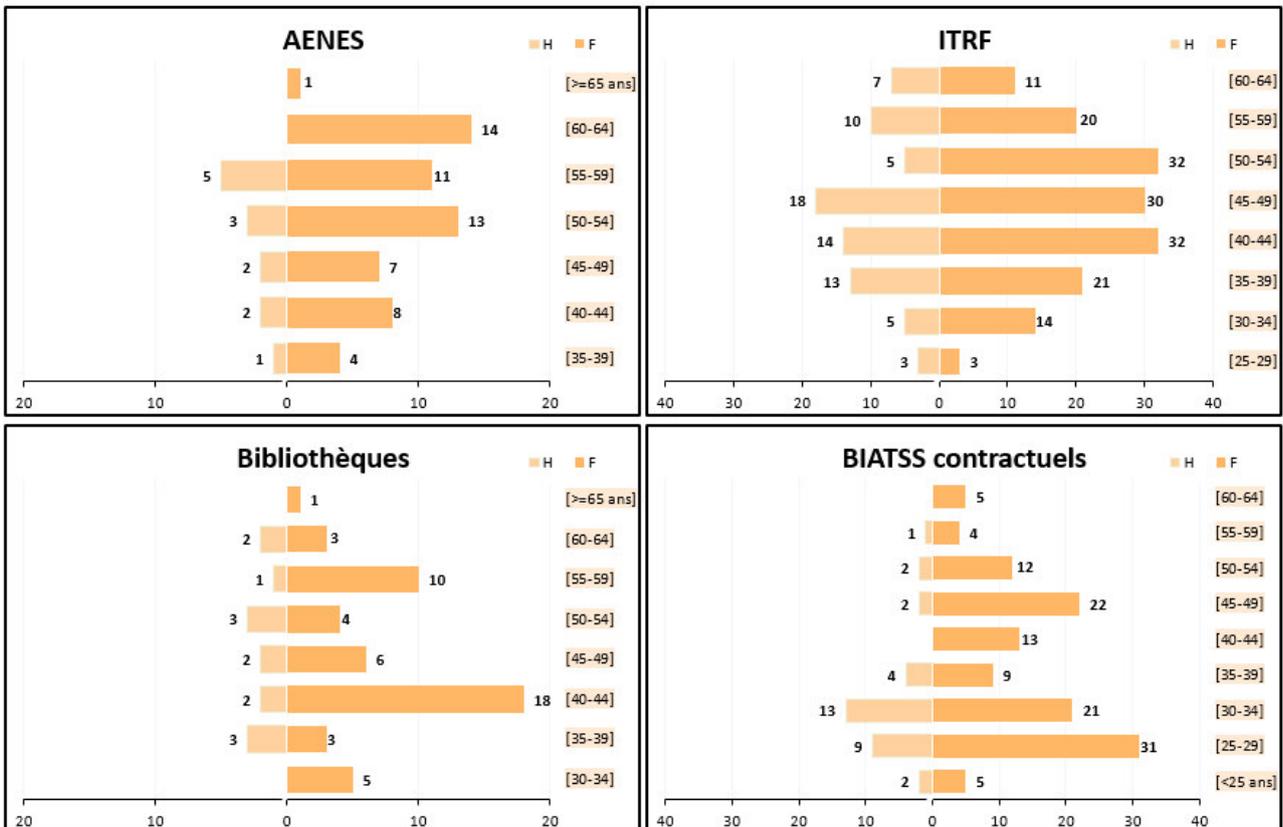


1.2.3. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS

Pyramide des âges des BIATSS

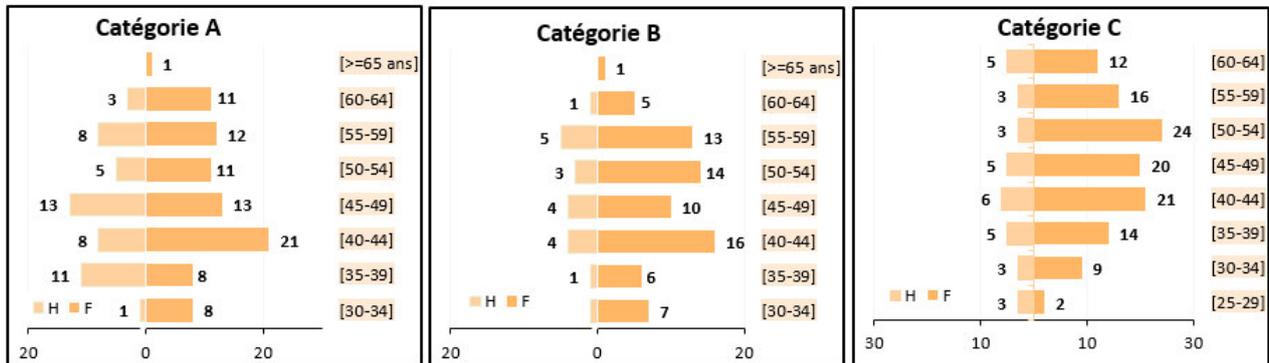


1.2.3.1. Pyramide des âges par filière



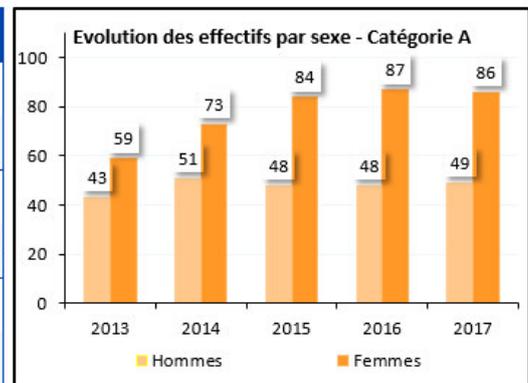
1.2.3.2. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat

BIATSS titulaires - Pyramide des âges des personnels par catégorie



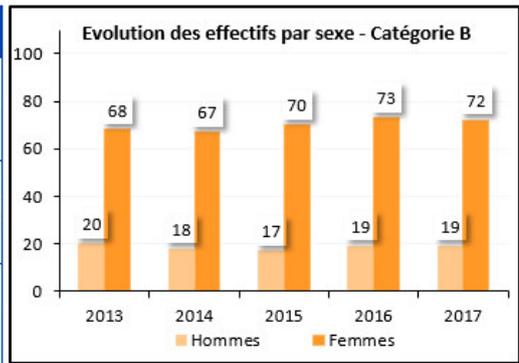
Evolution catégorie A

		2013	2014	2015	2016	2017
Effectifs	Hommes	43	51	48	48	49
	Femmes	59	73	84	87	86
Age moyen	Hommes	45 ans et 6 mois	45 ans	45 ans et 2 mois	45 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois
	Femmes	48 ans et 11 mois	46 ans	46 ans et 3 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 2 mois
Age médian	Hommes	44 ans	43 ans	44 ans	46 ans	47 ans
	Femmes	48 ans	47 ans	45 ans	49 ans	46 ans



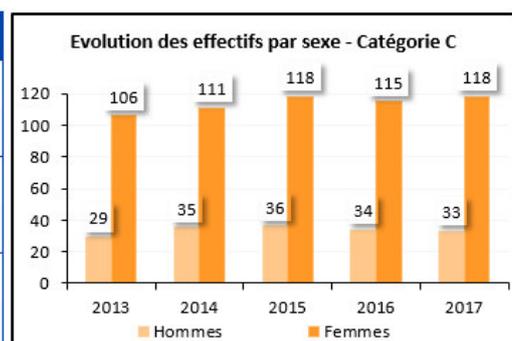
Evolution catégorie B

		2013	2014	2015	2016	2017
Effectifs	Hommes	20	18	17	19	19
	Femmes	68	67	70	73	72
Age moyen	Hommes	45 ans et 4 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois
	Femmes	47 ans et 5 mois	47 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 9 mois
Age médian	Hommes	46 ans	46 ans	47 ans	50 ans	49 ans
	Femmes	49 ans	47 ans	46 ans	49 ans	47 ans

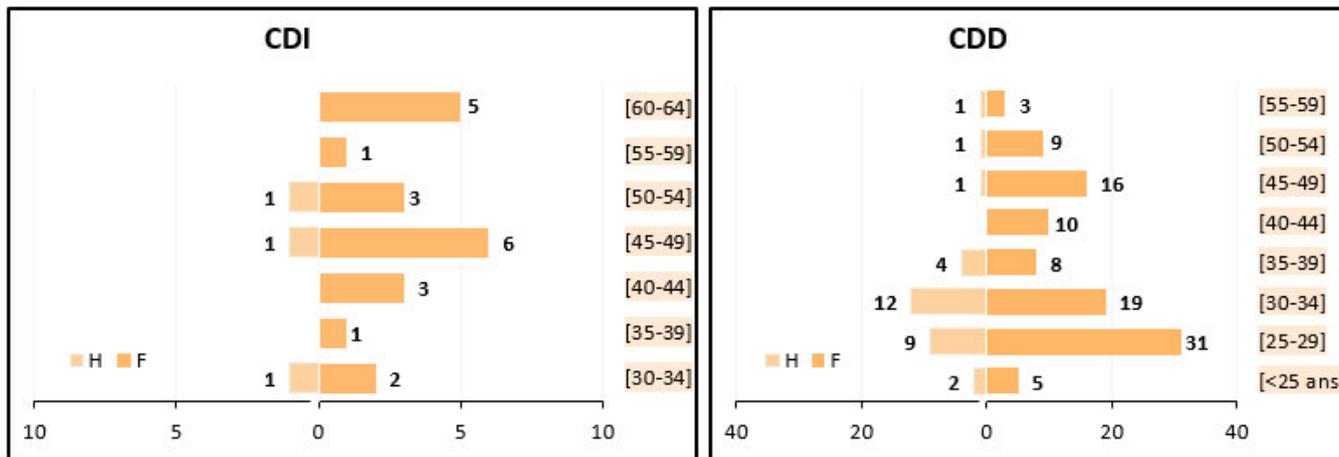


Evolution catégorie C

		2013	2014	2015	2016	2017
Effectifs	Hommes	29	35	36	34	33
	Femmes	106	111	118	115	118
Age moyen	Hommes	47 ans et 1 mois	45 ans	44 ans et 3 mois	44 ans et 4 mois	45 ans et 3 mois
	Femmes	48 ans	47 ans et 4 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 4 mois
Age médian	Hommes	49 ans	43 ans	42 ans	45 ans	44 ans
	Femmes	49 ans	48 ans	47 ans	50 ans	49 ans



BIATSS contractuels

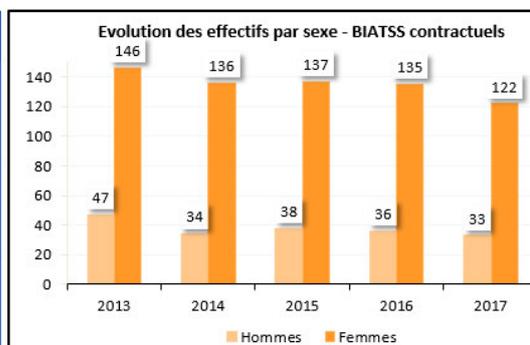


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventilés par type de contrat

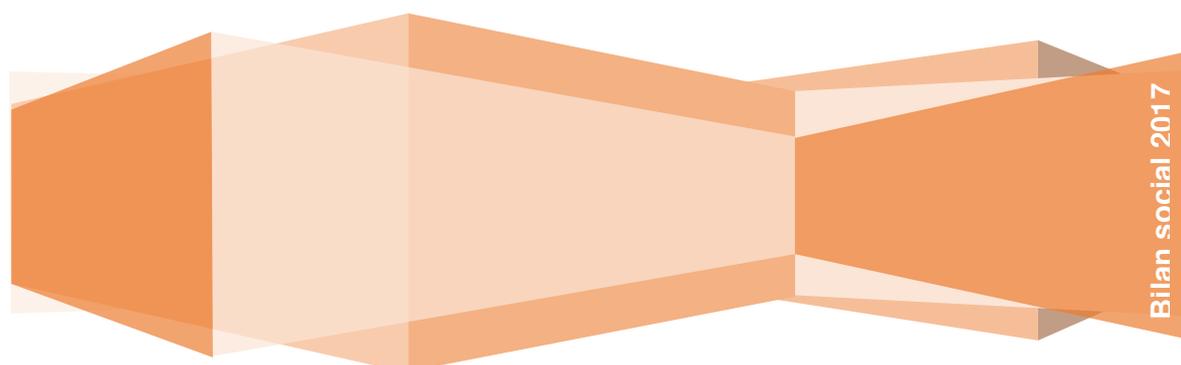
		CDD	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	30	3	33
	Age moyen	32 ans et 5 mois	45 ans et 4 mois	33 ans et 7 mois
	Age médian	31 ans	49 ans	31 ans
Femmes	Effectifs	101	21	122
	Age moyen	36 ans et 5 mois	49 ans et 11 mois	38 ans et 9 mois
	Age médian	34 ans	49 ans	37 ans
Ensemble	Effectifs	131	24	155
	Age moyen	35 ans et 6 mois	49 ans et 4 mois	37 ans et 6 mois
	Age médian	32 ans	49 ans	34 ans

Evolution BIATSS contractuels

		2013	2014	2015	2016	2017
Effectifs	Hommes	47	34	38	36	33
	Femmes	146	136	137	135	122
Age moyen	Hommes	36 ans et 7 mois	36 ans et 6 mois	36 ans et 11 mois	35 ans et 9 mois	33 ans et 7 mois
	Femmes	39 ans et 5 mois	38 ans et 4 mois	38 ans et 7 mois	37 ans et 11 mois	38 ans et 9 mois
Age médian	Hommes	34 ans	34 ans	35 ans	38 ans	31 ans
	Femmes	38 ans	36 ans	36 ans	39 ans	37 ans



1.3. MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT



Modalités de mouvement des personnels

- Mutation : changement d'établissement d'affectation. La mutation est subordonnée à l'existence d'un emploi vacant dans le même corps dans l'établissement d'accueil.
- Mutation interne : changement de service d'affectation au sein du même établissement.
- Détachement : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.
- Disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).
- Délégation : position administrative propre aux enseignants chercheurs. Les enseignants chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. La délégation peut être prononcée auprès:
 - D'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche ;
 - d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ;
 - d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

Modalités de recrutement

- Concours : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité admissibilité aux emplois publics.

Il existe deux types de concours :

- Concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
- Concours interne : ouvert aux agents de l'État, des collectivités ou des établissements qui en dépendent, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée et de l'appartenance à un corps cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

Modalités d'évolution de carrière

Avancement : progression dans la carrière. Il existe 3 catégories d'avancement :

- Avancement à l'ancienneté, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue d'échelon en échelon. Le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre peut être réduit grâce à des bonifications.
- Changement de grade :
 - Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement,
 - Avancement par examen professionnel, appliqué à l'avancement de grade. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.
- Changement de corps par liste d'aptitude :
 - modalité de promotion qui permet de changer de corps.

1.3.1. Les enseignants

1.3.1.1. Arrivées à la rentrée universitaire 2017

Evolution des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2013 à 2017

	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL [2013-17]
Professeur des universités	5	6	6	2	5	24
Maître de conférences	14	11	7	10	9	51
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	19	17	13	12	14	75
PRCE	3	3	0	2	0	8
PRAG	4	3	3	2	3	15
Professeurs d'EPS	1	0	1	1	0	3
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	8	6	4	5	3	26
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	27	23	17	17	17	101

Tableau des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants titulaires à la rentrée 2017 répartis par corps et par genre ventilés par type d'accès

	Concours	Mutations	TOTAL
M	2		2
F	2	1	3
Professeur des universités	4	1	5
M	2	4	6
F	1	2	3
Maître de conférences	3	6	9
M	4	4	8
F	3	3	6
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	7	7	14
M		2	2
F		1	1
Professeur Agrégé	0	3	3
M			0
F			0
Professeur Certifié	0	0	0
M			0
F			0
Professeur EPS	0	0	0
M	0	2	2
F	0	1	1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	0	3	3
M	4	4	8
F	3	3	6
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	7	10	17

Tableau des arrivées d'enseignants-chercheurs et enseignants à la rentrée 2017

Section C.N.U./Discipline	Corps	Situation professionnelle de l'année précédente	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	PR	Maitre de conférences	Université Paris-Ouest
	PR	Maitre de conférences	Université de Bordeaux
	PR	Maitre de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	PR	Maitre de conférences	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
	PR	Professeur des universités	Université de Pau et des Pays de l'Adour
	MCF	Maitre de conférences	Université de Bordeaux
	MCF	A.T.E.R.	Université de Rennes 1
	MCF	Maitre de conférences	Université Cergy-Pontoise
Droit public (02)	PR	Maitre de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF		
	MCF		
Sciences de gestion (06)	PR	Maitre de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Maitre de conférences	Université de Montpellier
	MCF	Maitre de conférences	Université Paris-Est
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (11)	PR	Maitre de conférences	Université de Grenoble
Informatique (27)	PR	Maitre de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences de l'information et de la communication (71)	MCF		Université Paris 2 Panthéon-Assas

1.3.1.2. Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2017

Tableau des promotions de corps / endorecrutement des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires (à UT1Capitole l'année précédente, restant à UT1 Capitole)

Situation au 31/12/2017 Situation au 31/12/2016 (en poste à UT1 l'année précédente)	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
	MCF	4		
PRCE			1	
TOTAL	4	0	1	0

Tableau des agents promus à l'avancement de grade¹⁶

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus			Part des femmes	Durée moyenne en an
		H	F	Total	H	F	Total		
PR	PR. Classe Exceptionnelle	6	2	8	3		3	0%	5
	PR. 1ère classe	9	1	10	4		4	0%	8
MCF	MCF hors classe	4	6	10	4	2	6	33%	14
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	2	1	3	1	1	2	50%	9
	PRAG hors classe	5	9	14		2	2	100%	18
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0	3	3		2	2	100%	
	PRCE Hors classe	1	4	5			0		
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	1	2	3		1	1	100%	12
	PR EPS hors classe	2	2	4		1	1	100%	27

¹⁶ Durée moyenne de promotion calculée sur le périmètre des agents promus

1.3.1.3. Départs à la rentrée 2017

Evolution des départs d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2013 à 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Professeur des universités	8	9	8	11	8
Maîtres de conférences	9	8	4	9	5
Assistant de l'enseignement supérieur	0	0	0		1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	17	17	12	20	14
PRAG (Professeurs agrégés)	1	3	2	2	1
PRCE (Professeurs certifiés)	0	2	1	1	
PEPS (Professeurs EPS)			1	1	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	5	4	4	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	18	22	16	24	15

Départs définitifs et arrêts temporaires par motif en 2017

	Départs définitifs		Arrêts temporaires			TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Disponibilité	Détachement	Promotion		
M	1		1	2		4	62
F	2	1				3	66
Professeur des universités	3	1	1	2	0	7	64,6
M	4					4	65,5
F	1		1		1	3	65
Maîtres de conférences	5	0	1	0	1	7	65,4
M	5	0	1	2	0	8	64,8
F	3	1	1	0	1	6	65
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	8	1	2	2	1	14	64,9
M						0	
F	1					1	63
Professeurs Agrégés	1	0	0	0	0	1	63
M						0	
F						0	
Professeurs Certifiés	0	0	0	0	0	0	
M						0	
F						0	
Professeurs d'EPS	0	0	0	0	0	0	
M	0	0	0	0	0	0	
F	1	0	0	0	0	1	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	0	0	0	0	1	63
M	5	0	1	2	0	8	64,8
F	4	1	1	0	1	7	65
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	9	1	2	2	1	15	64,9

1.3.2. Les BIATSS

1.3.2.1. Arrivées au cours de l'année 2017

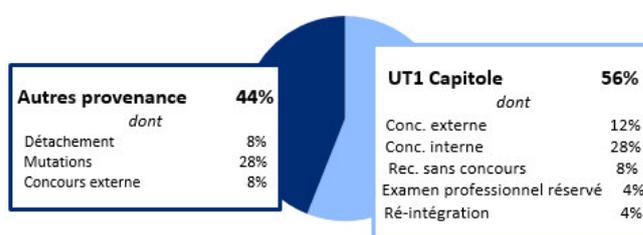
Evolution des arrivées de BIATSS par filière de 2013 à 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
AENES	9	8	7	6	4
Bibliothèques	4	5	7	6	3
ITRF	44	58	29	17	18
BIATSS TITULAIRES	57	71	43	29	25

Arrivées des BIATSS par provenance et par motif¹⁷

	Provenance		Total
	UT1 Capitole	autres provenance	
Concours externe	3	2	5
Concours interne	7		7
Examen professionnel réservé	1		1
Sans concours	2		2
Détachement		2	2
Mutation		7	7
Ré-intégration (congé parental)	1		1
Total	14	11	25

Arrivées des BIATSS titulaires par provenance et par motifs



1.3.2.2. Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Tableau des recrutements BIATSS au cours de l'année 2017 répartis par filière et par genre et ventilés par type d'accès

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	EXAMEN RESERVE	RECRUTEMENT SANS CONCOURS	DETA-CHEMENT	MUTATION	RE-INTEGRA-TION	TOTAL
M						1		1
F						3		3
AENES	0	0	0	0	0	4	0	4
M								0
F						3		3
Bibliothèques	0	0	0	0	0	3	0	3
M		1		1				2
F	5	6	1	1	2		1	16
ITRF	5	7	1	2	2	0	1	18
TOTAL	5	7	1	2	2	7	1	25

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2013 à 2017

	Concours externe	Concours interne	Concours / Examen réservé	Recrute-ment direct	Mutations	Déta-chement	Liste d'aptitude	PACTE	RQTH	TOTAL
2013					8		1			9
2014	2			1	4	1				8
2015	3			1	3					7
2016	1			1	1	1				4
2017					4					4
TOTAL	6	0	0	3	20	2	1	0	0	32

¹⁷ Réintégration = reprise d'activité d'agents après des congés longue durée (maladie ou parental)

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2013 à 2017

	Concours externe	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutation	Déta-chement	TOTAL
2012	0	0	0	4	0	4
2013	0	0	0	4	0	4
2014	2		1	1	1	5
2015			2	2	1	5
2016	0	1	2	3		6
2017				3		3
TOTAL	2	1	5	17	2	27

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2013 à 2017

	Concours externe	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recrutement sans concours	Mutations	Déta-chement	Liste d'aptitude	Intégration directe	PACTE	RQTH	TOTAL
2013	10	11	12	4	2	0	3	1	1	0	44
2014	17	12	22	4		2	1				58
2015	7	6	6	2	6	1				1	29
2016	4	4		3	6						17
2017	5	7	1	2		2					17
TOTAL	43	40	41	15	14	5	4	1	1	1	165

1.3.2.3. Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2017

Promotions **de corps** des personnels BIATSS (titulaires à UT1 Capitoile l'année précédente) par filière

	Promotion / Changement de corps													TOTAL	
	AENES			Total AENES	BIBLIOTHEQUES				Total BIBLIOTHEQUES	ITRF					Total ITRF
	AENESR	AAE	SAENES		CONSERVATEUR Général	CONSERVATEUR	BIBLIOTHECAIRE	BIBAS		IGR	IGE	ASI	TECH RF		
AAE				0					0					0	0
SAENES				0					0					0	0
ADJAENES			2	2					0					0	2
AENES	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
CONSERVATEUR				0					0					0	0
BIBLIOTHECAIRE				0					0					0	0
BIBAS				0					0					0	0
MAGASINIER				0					0					0	0
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGE				0					0					0	0
ASI				0					0	2				2	2
TECH RF			1	1					0					0	1
ATRF				0					0			1		1	1
ITRF	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	1	1	3	4
TOTAL	0	0	3	3	0	0	0	0	0	2	0	1	1	3	6

Promotions **de corps** des personnels BIATSS par modalité de promotion, réparties par genre, corps et filière

	Détachement entrant	Concours interne	Liste d'aptitude	Total
M				0
F				0
AENESR	0	0	0	0
M				0
F				0
AAE	0	0	0	0
M				0
F	1		1	2
SAENES	1	0	1	2
AENES	1	0	1	0
M				0
F				0
CONS. GENERAL	0	0	0	0
M				0
F				0
CONSERVATEUR	0	0	0	0
M				0
F				0
BIBLIOTHECAIRE	0	0	0	0
M				0
F				0
BIBAS	0	0	0	0
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0
M				0
F				0
IGR	0	0	0	0
M			1	1
F		1		1
IGE	0	1	1	2
M				0
F				0
ASI	0	0	0	0
M			1	1
F		1		1
TECH RF	0	1	1	2
ITRF	0	2	2	4
TOTAL	1	2	3	6

Tableau des agents promouvables / promus à l'avancement de corps sur **liste d'aptitude**

Filière	Corps d'origine	Promus dans le corps de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
AENES	SAENES	AAE	2	8	10			0
	ADJAENES	SAENES	3	38	41		1	1
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général	2	5	7			0
	BIB	Conservateur		5	5			0
	BIBAS	BIB	2	17	19			0
ITRF	Magasinier	BIBAS	5	6	11			0
	IGE	IGR	14	30	44			0
	ASI	IGE	6	5	11	1		1
	TECH	ASI	9	26	35			0
	ATRF	TECH	18	33	51	1		1
TOTAL			61	173	234	2	1	3

Promotions **de grade** des personnels BIATSS par modalité de promotion, réparties par genre et filière

	TABLEAU D'AVANCEMENT	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	PPCR	TOTAL
M	1	1		2
F	5		1	6
AENES	6	1	1	8
M	1			1
F	1	1		2
Bibliothèques	2	1	0	3
M	4	2	1	7
F	7	4		11
ITRF	11	6	1	18
TOTAL	19	8	2	29

Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement de grade répartis par filière, corps et grade¹⁸

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus			Durée moyenne de promotion (ans)
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
A E N E S		APAE			0	1		1	6
	SAENES	SAENS CE		3	3			0	
		SAENS CS	1	1	2			0	
	ADJAENES	ADJAENES PR1	1	6	7		2	2	5,7
		ADJAENES PR2	1	7	8	1	3	4	6,8
		ADJAENES CL1		2	2			0	
B T I H B E L Q U I U O E - S	CONS	Conservateur en chef		5	5			0	
	BIBAS	BIBAS CE		2	2			0	
		BIBAS CS	1	1	2			0	
	MAG	MAG B P1	1	2	3	1	1	2	10
		MAG B P2	1		1		1	1	7,6
		MAG B 1			0			0	
I T R F	IGR	IGR CL1	3	3	6	1	1	2	11
	IGE	IGE HC RF	1		1	1		1	12,5
		IGE 1C RF	4	11	15	1	2	3	11,2
	TECH RF	TEC RF CE	3	3	6		2	2	3
		TEC RF CS	2	3	5	2	3	5	4,4
	ATRF	ATRF P1	3	8	11		2	2	0,6
		ATRF P2	2	1	3			0	
		ATRF 1	5	1	6	1	1	2	5,2
TOTAL			29	59	88	9	18	27	6 ans et 6 mois

¹⁸ Durée moyenne de promotion : calculée sur le périmètre des agents promus

1.3.2.4. Départs au cours de l'année 2017

Evolution des départs de BIATSS par filière de 2012 à 2017

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AENES	7	14	19	9	8	6
Bibliothèques	5	4	6	2	5	1
ITRF	7	10	8	17	7	17
BIATSS TITULAIRES	19	28	33	28	20	24

Départs et arrêts temporaires par motif¹⁹

	Départs définitifs					Arrêts temporaires - Arrêts temporaires - mobilité congés				TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Nom. après concours	Fin de fonction	Non titularisation	Déta-chement	Dispo-nibilité	CG Formation profes-sionnelle	CG longue durée		
M	1									1	62
F	1	4								5	64
AENES	2	4	0	0	0	0	0	0	0	6	63
M										0	
F							1			1	
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
M					1					1	
F	2	5	3			2	2	1	1	16	62,5
ITRF	2	5	3	0	1	2	2	1	1	17	62,5
TOTAL	4	9	3	0	1	2	3	1	1	24	62,75

1.3.2.5. Mouvements internes

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – Situation en septembre 2017

	2013	2014	2015	2016	2017
Catégorie A	1	0	0	3	2
Catégorie B	1	3	6	3	
Catégorie C	5	5	6	6	2
AENES et ITRF TITULAIRES	7	8	12	12	4

Bilan du mouvement interne des personnels de bibliothèques – Situation en septembre 2017²⁰

	2013	2014	2015 ²⁰	2016	2017
Catégorie A	0	0	13	0	0
Catégorie B	0	0	18	0	1
Catégorie C	0	0	22	0	4
BIBLIOTHEQUES TITULAIRES	0	0	53	0	5

¹⁹ Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2017, la donnée n'est pas comparable avec le tableau sur la mobilité et modalités d'activités spécifiques p49 qui dénombre l'ensemble des agents bénéficiaires que l'arrêt temporaire ayant pu débuter avant le 01/01/2017.

²⁰ En 2015, la restructuration du SCD explique l'importance des mouvements internes des personnels de bibliothèques.

1.3.3. Les personnels BIATSS contractuels

1.3.3.1. Arrivées au cours de l'année 2017

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F				0
CDD	M	2	5	5	12
	F	5	14	19	38
TOTAL		7	19	24	50

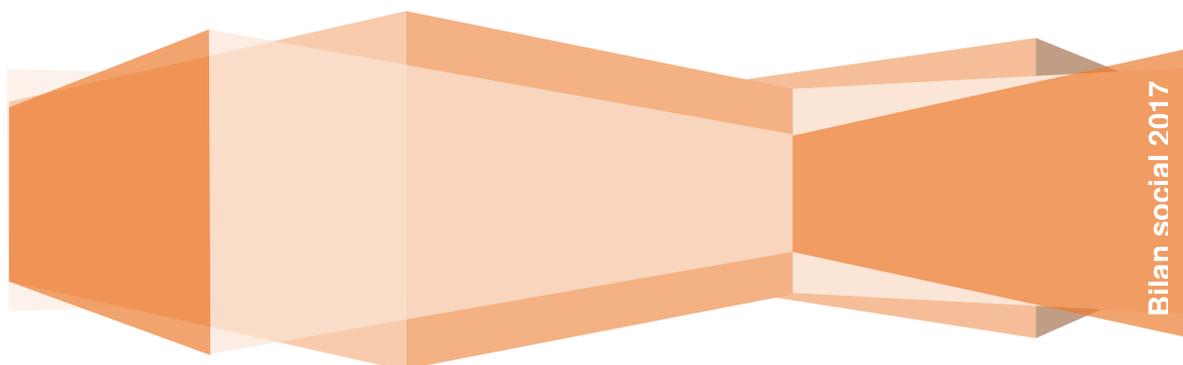
1.3.3.2. Départs de l'établissement au cours de l'année 2017

		A	B	C	TOTAL
CDI	M	2		2	4
	F	1	1	4	6
CDD	M	2	5	3	10
	F	5	9	18	32
TOTAL		10	15	27	52

En 2017, 14 agents contractuels (3 CDI, 11 CDD) ont été titularisés à UT1 :

- 11 par voie de concours, dont 11 à UT1 Capitole (6 concours interne, 4 concours externe, 1 examen professionnel réservé)
- 2 recrutements sans concours.

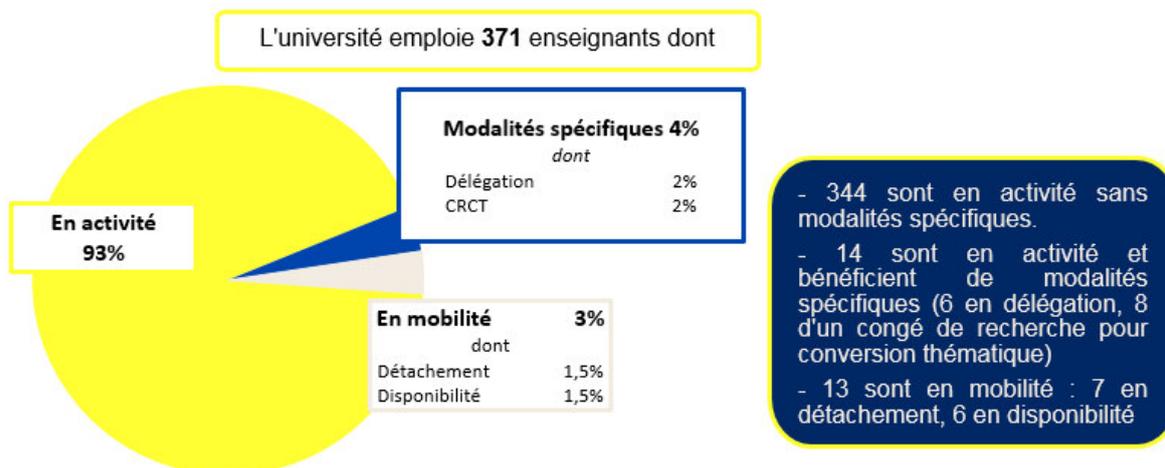
1.4. ABSENCES ET CONGES



1.4.1. Les enseignants

1.4.1.1. Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2017

	MOBILITE				MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES						
	Détachement		Disponibilité		Délégation		Mise à disposition		Congé de recherche pour conversion thématique		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
01 - Drt. priv. sc. crim.	1	1				1				1	
02 - Drt. publ.										1	
03 - Hist. drt. & inst.										1	
05 - Sc. économiques	1		2		1	1				1	
06 - Sc. de gestion	1	1			1					2	
26 - Maths. appliqués											
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	3	2	2	0	2	2	0	0	5	0	
01 - Drt. priv. sc. crim.			1								
05 - Sc. économiques		1		1		1				1	
06 - Sc. de gestion				1	1						
26 - Maths. appliqués											1
27 - Informatique	1									1	
61 - Génie informatique			1								
MAITRE DE CONFERENCES	1	1	2	2	1	1	0	0	2	1	
TOTAL	4	3	4	2	3	3	0	0	7	1	



1.4.1.2. Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	4	4	477	119
Enseignants du 2nd degré titulaires				
Enseignants contractuels	5	5	416	83
CONGE MATERNITE	9	9	893	99
Enseignants chercheurs titulaires	3	3	33	11
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	11	11
Enseignants contractuels				
CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT	4	4	44	11
TOTAL	13	13	937	72

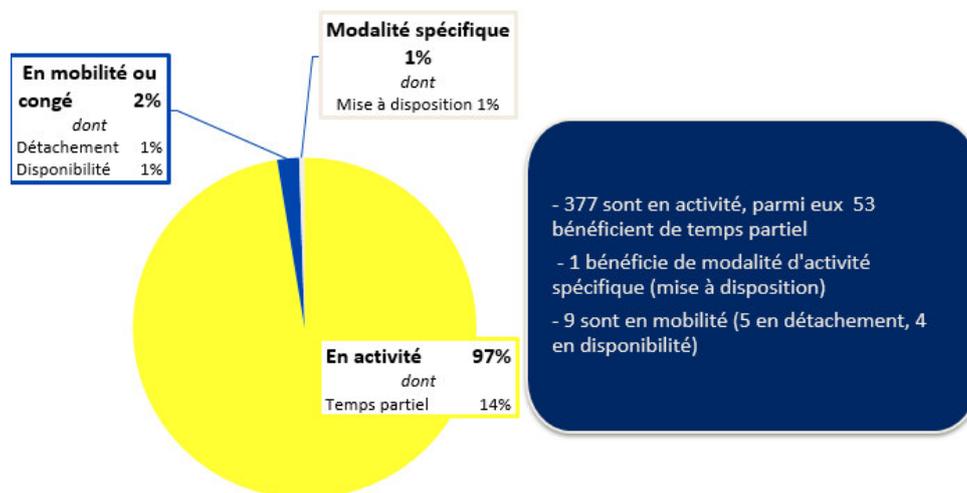
	Absences pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	1	1
CONGES ACCIDENT DE SERVICE	1	1	1	1
Enseignants chercheurs titulaires	9	16	166	10
Enseignants du 2nd degré titulaires				
Enseignants contractuels	10	14	156	11
CONGES ORDINAIRE de MALADIE	19	30	322	11
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	2	263	132
Enseignants contractuels				
CONGES LONGUE MALADIE	1	2	263	132
TOTAL	21	33	586	18

1.4.2. Les BIATSS

1.4.2.1. BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2017

	MOBILITE				MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE	
	Détachement		Disponibilité		Mise à disposition	
	M	F	M	F	M	F
AENES	1			1		
Bibliothèques						
ITRF	1	3	1	2		1
TOTAL	2	3	1	3	0	1

L'université emploie 387 personnels BIATSS titulaires dont



1.4.2.2. Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2017 et le 31/12/2017

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES				
Bibliothèques	2	2	136	68
ITRF	5	5	536	107
CDI				
CDD	1	1	112	112
CONGE MATERNITE	8	8	784	98
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	1	11	11
CDI				
CDD				
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1	1	11	11
TOTAL	9	9	795	88

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES	1	2	18	9
Bibliothèques	2	3	66	22
ITRF	4	7	59	8
CDI	3	10	466	47
CDD	1	1	1	1
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL	11	23	610	27
AENES	2	2	315	158
Bibliothèques	1	1	112	112
ITRF	2	3	301	100
CDI				
CDD				
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	5	6	728	121
AENES				
Bibliothèques	1	2	255	128
ITRF	5	13	1751	135
CDI				
CDD				
CONGE LONGUE DUREE	6	15	2006	134
AENES	25	69	408	6
Bibliothèques	35	96	783	8
ITRF	117	265	1345	5
CDI	9	42	410	10
CDD	29	53	239	5
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	215	525	3185	6
TOTAL	237	569	6529	11

Au cours de l'année 2017 on a enregistré 578 arrêts de travail d'une durée totale 7324 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels.

Dans les tableaux précédents un même agent n'est comptabilisé qu'une seule fois pour chaque type d'absence. Un même agent peut donc être comptabilisé plusieurs fois au niveau global.

Au niveau global (quel que soit l'absence) 203 BIATSS titulaires et 43 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 46% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts est de :

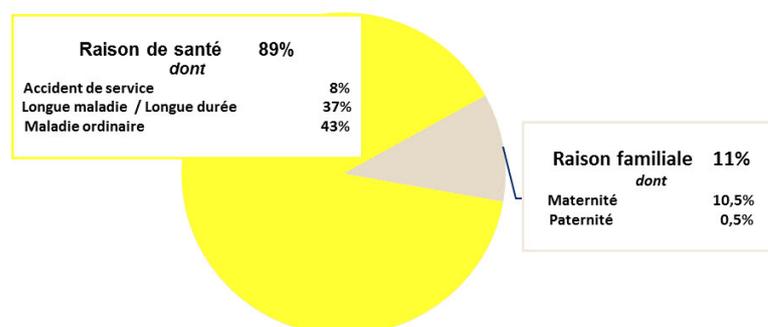
- 11 jours pour raison de santé,
- 88 jours pour raison familiale

215 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 40% des agents). La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 6 jours (un même motif d'arrêt peut donner lieu à plusieurs arrêts, la durée moyenne réelle par motif n'est pas abordée ici).

Part des agents ayant eu 1 arrêt au cours de l'année 2017

	EFFECTIFS			RATIOS	
	Agents ayant eu au moins 1 arrêt	Agents ayant eu au moins 1 congé de maladie ordinaire	Effectifs université	Part des agents ayant été arrêtés au moins 1 fois	Part des agents ayant eu au moins 1 congé de maladie ordinaire
AENES	28	25	76	37%	33%
Bibliothèques	41	35	63	65%	56%
ITRF	134	117	238	56%	49%
CDI	12	9	24	50%	38%
CDD	31	29	131	24%	22%
TOTAL	246	215	532	46%	40%

Répartition des jours d'absence par motif

1.4.2.3. Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat²¹

	Moyenne annuelle des ETPT	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme ²⁹
AENES	75,9	114 394	5 558	4,9%
Bibliothèques	60,6	91 317	10 140	11,1%
ITRF	230,5	347 550	30 023	8,6%
CDI	26,9	40 572	6 570	16,2%
CDD	133,1	200 602	2 640	1,3%
TOTAL	527,0	794 435	54 930	6,9%

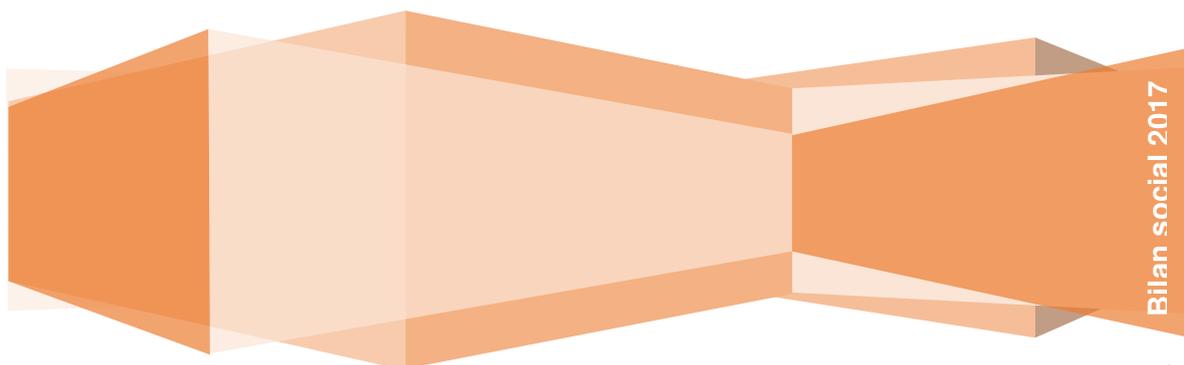
Evolution du taux d'absentéisme

	2014	2015	2016	2017
AENES	5,1%	4,4%	5,5%	4,9%
Bibliothèques	4,0%	12,0%	6,3%	11,1%
ITRF	7,6%	6,6%	8,8%	8,6%
CDI	14,0%	19,6%	36,9%	16,2%
CDD	2,8%	2,2%	2,5%	1,3%
TOTAL	6,4%	6,9%	8,3%	6,9%

²¹ Calculé sur la base annuelle de 201 jours travaillés et la base journalière de 7h30 (tous types d'absence confondus)

2. REMUNERATIONS

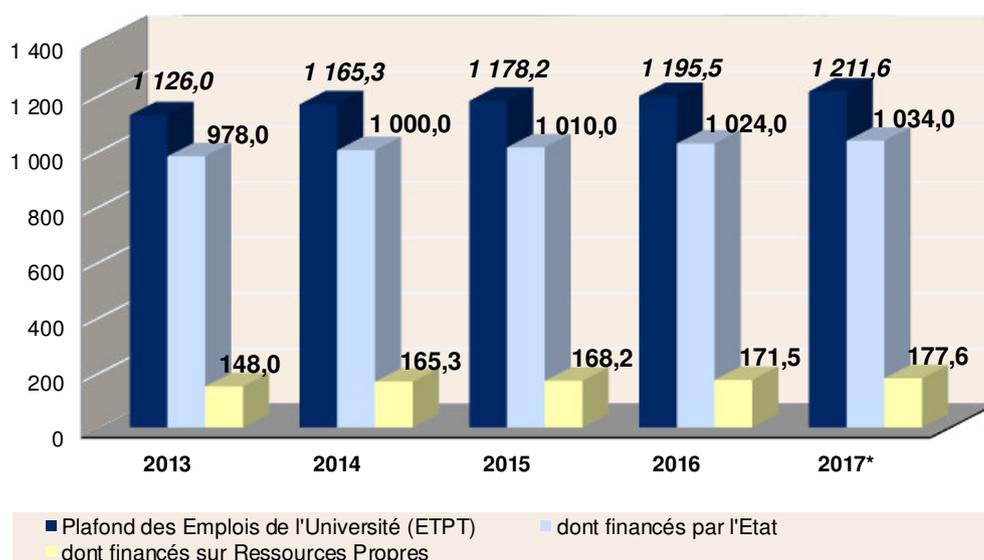
2.1. MASSE SALARIALE



Plafond des emplois de l'université

EMPLOIS - MASSE SALARIALE / ANNEES	Plafond des Emplois de l'université			Masse salariale consolidée (PAF)
	Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)	dont financés par l'Etat	dont financés sur Ressources Propres	
2008	1 059,5	949,5	110,0	59 410 381,35 €
2009	1 063,5	953,5	110,0	62 439 271,57 €
2010	1 080,0	955,0	125,0	64 192 276,95 €
2011	1 081,0	944,0	137,0	66 837 484,74 €
2012	1 090,0	948,0	142,0	68 850 583,97 €
2013	1 126,0	978,0	148,0	70 726 801,28 €
2014	1 165,3	1 000,0	165,3	72 740 737,44 €
2015	1 178,2	1 010,0	168,2	74 358 485,48 €
2016	1 195,5	1 024,0	171,5	76 158 629,75 €
2017*	1 211,6	1 034,0	177,6	77 904 638,80 €

Evolution du plafond des emplois de l'université



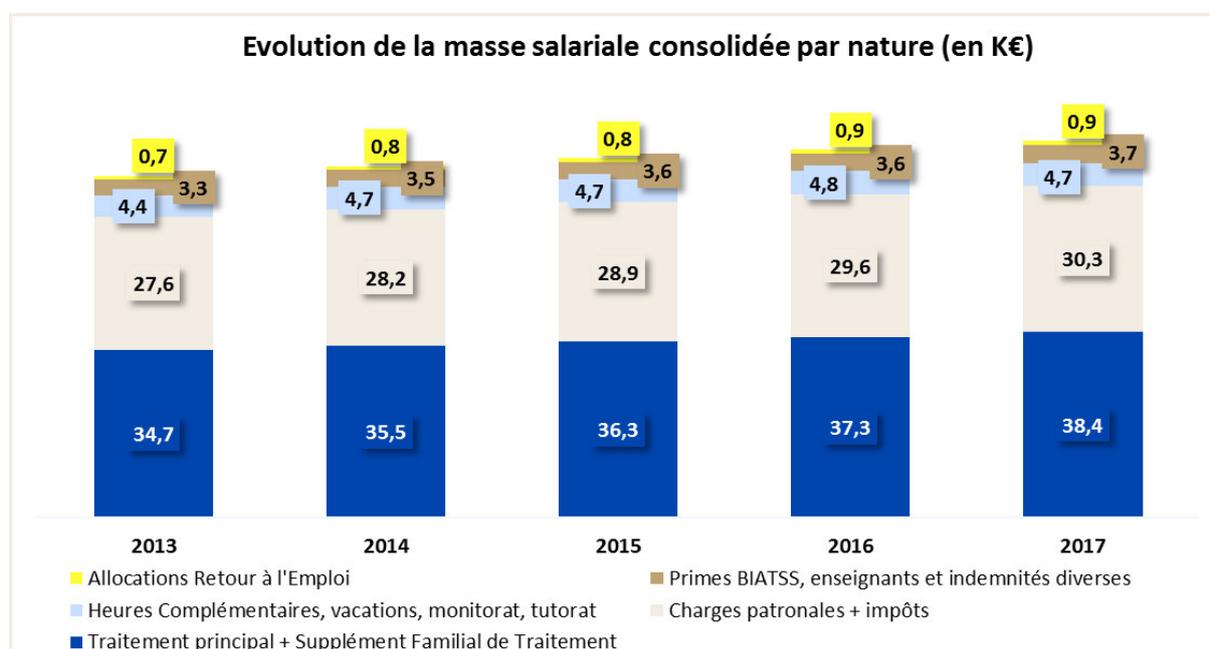
En 2017, 10 emplois Etat (hors contrats doctoraux et postes d'ATER) ont été créés dont :

- 3 emplois d'enseignants
- 7 emplois de BIATSS

	2013	2014	2015	2016	2017
Plafond d'emplois voté par le CA	1126,0	1165,3	1178,2	1195,5	1211,6
<i>dont plafond d'emplois Etat notifié par le ministère</i>	978,0	1000,0	1010,0	1024,0	1034,0
<i>dont plafond d'emplois sur ressources propres</i>	148,0	165,3	168,2	171,5	177,6
Consommation des ETPT au 31/12	1040,7	1074,9	1105,3	1128,6	1147,2
<i>dont ETPT sur plafond Etat</i>	904,5	932,5	946,6	960,3	978,1
<i>dont ETPT sur ressources propres</i>	136,2	142,4	158,6	168,3	169,0
Ecart entre plafonds et consommation ETPT	85,3	90,4	72,9	66,9	64,4
<i>dont plafond Etat</i>	73,5	67,5	63,4	63,7	55,9
Taux de saturation du plafond	92,4%	92,2%	93,8%	94,4%	94,7%
<i>dont plafond Etat</i>	92,5%	93,2%	93,7%	93,8%	94,6%

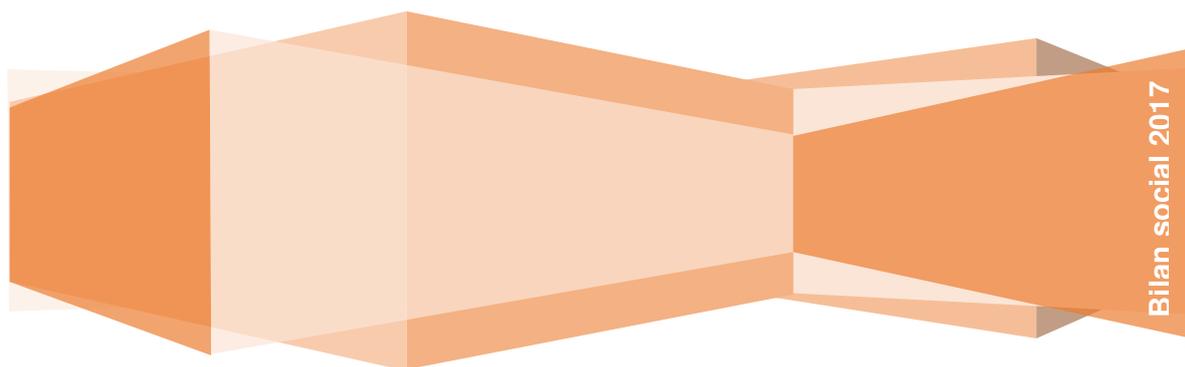
2.1.1. Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)²²

	2013	2014	2015	2016	2017
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	34 662 722 €	35 548 345 €	36 321 781 €	37 264 558 €	38 374 117 €
Monitorat, tutorat*	511 325 €	498 165 €	549 575 €	532 712 €	538 548 €
Heures Complémentaires et vacances d'enseignement	3 907 609 €	4 243 995 €	4 193 074 €	4 272 563 €	4 196 014 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 347 210 €	3 464 035 €	3 605 469 €	3 592 365 €	3 665 705 €
Allocations Retour à l'Emploi	722 165 €	772 573 €	784 522 €	901 104 €	860 615 €
Charges patronales + impôts	27 575 770 €	28 213 625 €	28 904 064 €	29 595 327 €	30 269 640 €
	70 726 801 €	72 740 737 €	74 358 485 €	76 158 630 €	77 904 639 €



²² Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2017 (dont charges payées en 2017 au titre de l'année 2016) – Source : Winpaie

2.2. REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES



2.2.1. Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants

Rémunération principale

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon.

En effet, le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon.

La rémunération, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique à laquelle s'ajoute l'indemnité de résidence. Les agents ayant des enfants à charge bénéficient, en plus, d'un supplément familial de traitement (SFT). Ce supplément est forfaitairement de 2,29 euros par mois pour un enfant. À partir de deux enfants, son montant dépend du nombre d'enfants et comporte une partie fixe et une partie proportionnelle à l'indice de rémunération.

Indemnités et primes

Il s'agit de rémunérations accessoires versées conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires qui régissent chaque corps. Elles sont soumises à cotisation obligatoire au titre de la retraite additionnelle fonction publique.

Il existe des primes et indemnités versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade et d'autres qui sont liées à la situation individuelle des agents.

Cumul de rémunération

Les agents de la fonction publique doivent se consacrer intégralement à l'accomplissement de leur activité principale. Ils peuvent cependant exercer des activités secondaires et percevoir une rémunération pour ces activités.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique apporte plusieurs modifications importantes aux règles applicables aux fonctionnaires des trois fonctions publiques notamment en matière de cumul d'activités.

Celle-ci procède en effet à l'abrogation complète du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions et à une réécriture de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 qui fondaient jusqu'à présent le régime du cumul d'activités.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 4 mai 2007 du fait de la publication du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Allocations de retour à l'emploi

Allocations versées aux agents non titulaires en cas de perte d'emploi. Cette allocation se substitue à l'indemnisation ASSÉDIC dans la mesure où l'université n'adhère pas à ce régime.

Indemnités et primes des personnels enseignants

Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) : prime versée à tous les professeurs des universités, maîtres de conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants.

Prime de charges administratives : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le conseil d'administration. La décision d'attribution individuelle relève du président de l'université après avis du CA.

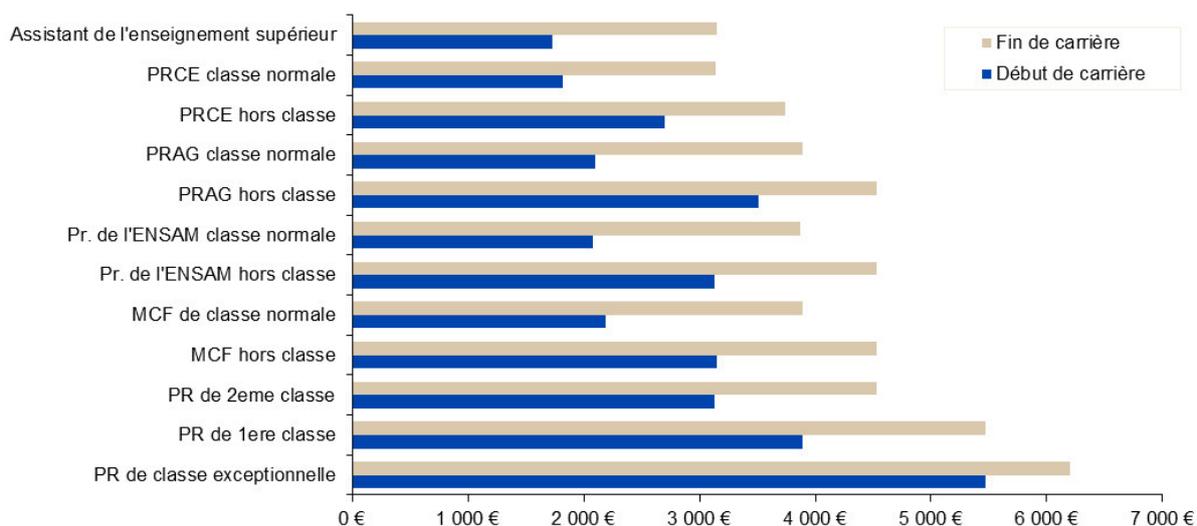
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du président de l'université après avis du CA.

Prime d'administration : prime versée au président de l'université ainsi qu'au directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret.

Prime d'encadrement doctoral: cette prime correspond à l'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé, ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable. Les taux sont fixés par arrêté du 30 novembre 2009, sont modulables. La décision de l'attribution de cette prime pour les enseignants chercheurs relève du président, après avis du conseil scientifique. Le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires après avis de la Commission de la Recherche ou de l'organe en tenant lieu ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles. Avant 2015, cette prime était dénommée Prime d'Excellence Scientifique.

Grille de rémunération (traitement indiciaire) du personnel enseignant

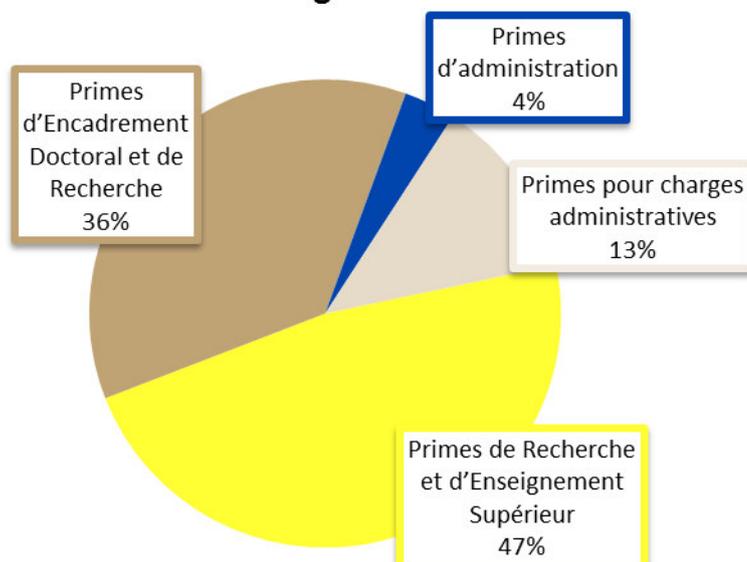
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PR de classe exceptionnelle	1168	5 473,28 €	1324	6 204,30 €
PR de 1ere classe	830	3 889,40 €	1168	5 473,28 €
PR de 2eme classe	667	3 125,58 €	967	4 531,39 €
MCF hors classe	672	3 149,01 €	967	4 531,39 €
MCF de classe normale	468	2 193,06 €	830	3 889,40 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	667	3 125,58 €	967	4 531,39 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	443	2 075,91 €	825	3 865,97 €
PRAG hors classe	750	3 514,52 €	967	4 531,39 €
PRAG classe normale	448	2 099,34 €	830	3 889,40 €
PRCE hors classe	575	2 694,46 €	798	3 739,45 €
PRCE classe normale	388	1 818,18 €	669	3 134,95 €
Assistant de l'enseignement supérieur	370	1 731,75 €	673	3 149,91 €



Evolution du détail des primes versées aux enseignants²³²⁴²⁵

Libellé de la prime	2013	2014	2015	2016	2017
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur ²³	489 298 €	494 395 €	495 378 €	496 433 €	496 722 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche ²⁴	344 393 €	341 334 €	371 761 €	489 153 €	381 667 €
Primes d'administration	36 795 €	36 795 €	36 795 €	36 982 €	37 219 €
Primes pour charges administratives ²⁵	464 992 €	165 260 €	151 053 €	85 817 €	131 500 €
	1 335 477 €	1 037 785 €	1 054 986 €	1 108 384 €	1 047 108 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux enseignants



²³ Dont primes d'enseignement supérieur en 2013

²⁴ A partir de 2015 la Prime d'Excellence Scientifique est remplacée par la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche.

²⁵ A partir de 2014 les enseignants qui ont une charge administrative bénéficient d'équivalences horaires. Auparavant ils bénéficiaient d'une prime pour charges administratives. En 2016-17 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 8113 heures pour 188 agents bénéficiaires.

2.2.2. Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS

Rémunération principale

Cf. p60

Indemnités et primes des personnels

Dans le socle de masse salariale allouée à l'établissement, des crédits sont destinés aux primes des fonctionnaires BIATSS.

Primes liées aux corps et grades des agents

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : versée aux personnels fonctionnaires du corps des bibliothèques ayant un indice (INM) supérieur à 344. Son montant est modulable.
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT) : versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques ayant un indice (INM) inférieur à 344.
- Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : prime versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et de formation.
- Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques : les statuts des personnels des bibliothèques prévoient des indemnités spécifiques : indemnité de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité pour les ABIB, BAS et BIB, prime des conservateurs. Les personnels de magasinage perçoivent également l'indemnité de chaussure et de petit équipement.
- Primes pour travaux dangereux, insalubres ou salissants : destinée au personnel de magasinage et à certains personnels techniques.

Primes liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières :

- Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information (prime informatique) : versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre de ressources informatique.
- Indemnités des agents comptables (indemnités de caisse et de responsabilité, indemnité de gestion) : versées à l'agent comptable de l'université.
- Prime de fonctions et de résultats (PFR) : versées aux personnels de catégorie A et B de la filière administrative AENESR, AAE, SAENES.

Cette prime a été mise en place au 1er octobre 2009 et remplace les indemnités suivantes : IFTS (AAENES et SAENES), Indemnité de gestion (Agent comptable), primes de fonctions informatiques (ingénieurs), indemnités de responsabilités administratives (CASU), indemnités de régisseur.

Nouveau régime indemnitaire RIFSEEP

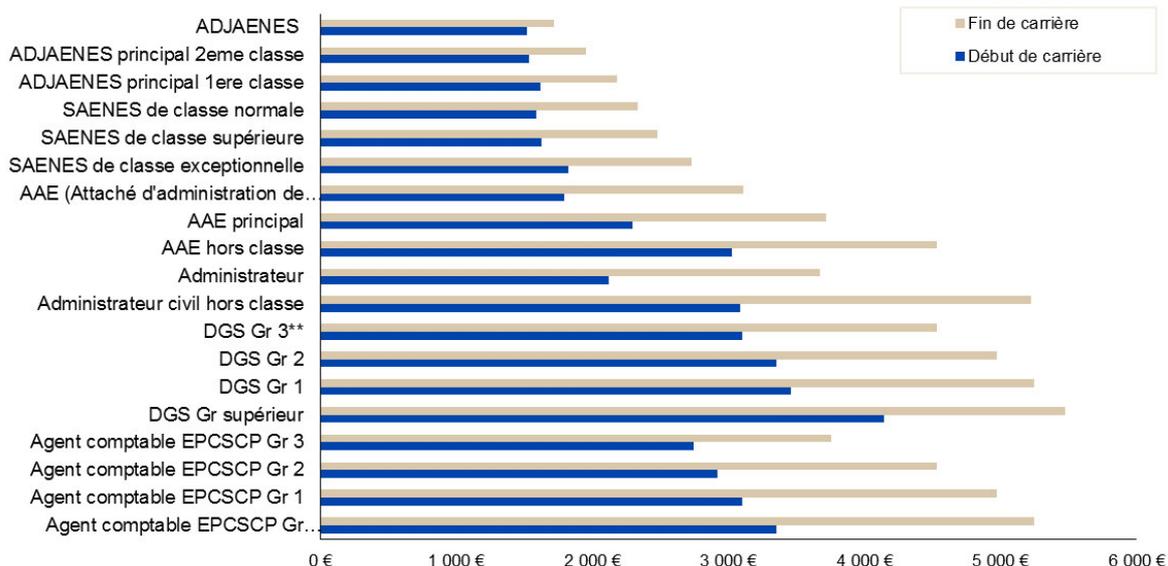
Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Ce régime indemnitaire est composé de 2 primes :

- Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : l'IFSE versé mensuellement, tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.
- Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : cette prime, facultative, est versée en fin d'année. Elle permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Grilles de rémunération (traitement indiciaire) des personnels BIATSS par filière

Filière AENES²⁶²⁷²⁸

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Agent comptable EPCSCP Gr supérieur	715	3 350,49 €	1119	5 243,63 €
Agent comptable EPCSCP Gr 1	662	3 102,13 €	1062	4 976,53 €
Agent comptable EPCSCP Gr 2	623	2 919,38 €	967	4 531,36 €
Agent comptable EPCSCP Gr 3	586	2 746,00 €	802	3 758,17 €
DGS Gr supérieur ²⁶	885	4 147,13 €	1168	5 473,25 €
DGS Gr 1 ²⁷	738	3 458,29 €	1119	5 243,63 €
DGS Gr 2	715	3 350,49 €	1062	4 976,53 €
DGS Gr 3	662	3 102,13 €	967	4 531,36 €
Administrateur civil hors classe	658	3 083,39 €	1115	5 224,89 €
Administrateur	452	2 118,07 €	783	3 669,14 €
AAE hors classe	645	3 022,47 €	967	4 531,36 €
AAE principal	489	2 291,45 €	793	3 716,00 €
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	383	1 794,74 €	664	3 111,50 €
SAENES de classe exceptionnelle	389	1 822,85 €	582	2 727,25 €
SAENES de classe supérieure	347	1 626,04 €	529	2 478,89 €
SAENES de classe normale	339	1 588,55 €	498	2 333,63 €
ADJAENES principal 1ere classe	345	1 616,67 €	466	2 183,68 €
ADJAENES principal 2eme classe	328	1 537,01 €	416	1 949,38 €
ADJAENES ²⁸	325	1 522,95 €	367	1 719,76 €



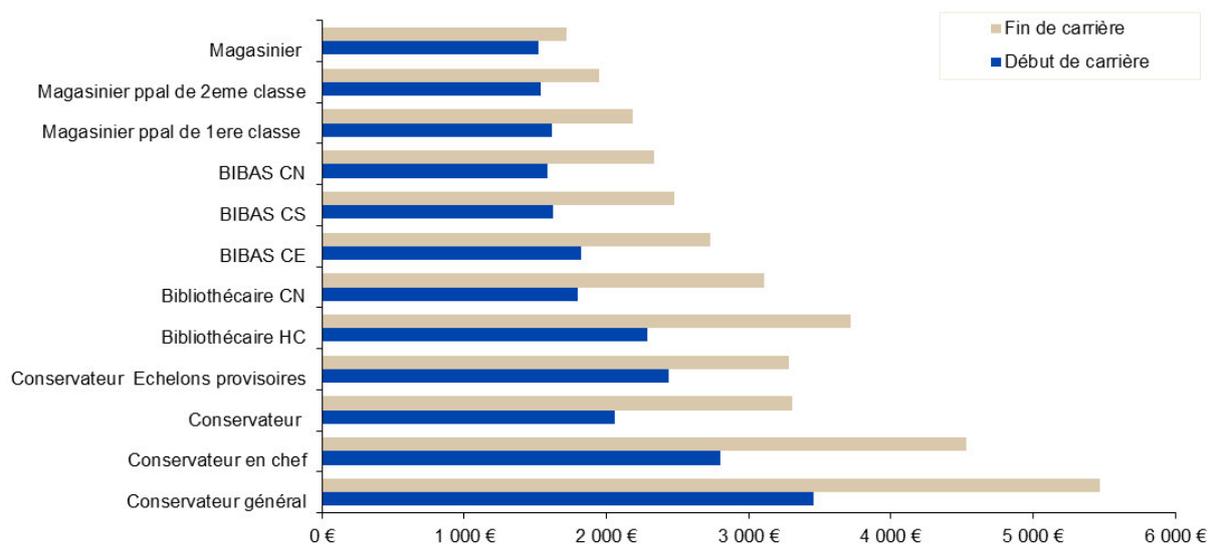
²⁶ SGEPEs remplacé par DGS : l'article L. 953-2 du code de l'éducation

²⁷ création d'un groupe supérieur : Décret no 2017-404 du 27 mars 2017

²⁸ création d'un corps à 3 grades

Filière des personnels de bibliothèques²⁹³⁰

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES				
Conservateur général	738	3 458,27 €	1168	5 473,28 €
Conservateur en chef	597	2 797,54 €	967	4 531,36 €
Conservateur	439	2 057,15 €	705	3 303,63 €
Conservateur Echelons provisoires (pour le reclassement des conservateurs de 2ème cl)	521	2 441,41 €	700	3 280,20 €
Bibliothécaire HC ²⁹	489	2 291,45 €	793	3 716,00 €
Bibliothécaire	383	1 794,74 €	664	3 111,50 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	389	1 822,85 €	582	2 727,25 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	347	1 626,04 €	529	2 478,89 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	339	1 588,55 €	498	2 333,63 €
Magasinier ppal de 1ere classe	345	1 616,67 €	466	2 183,68 €
Magasinier ppal de 2eme classe	328	1 537,01 €	416	1 949,38 €
Magasinier ³⁰	325	1 522,95 €	367	1 719,76 €

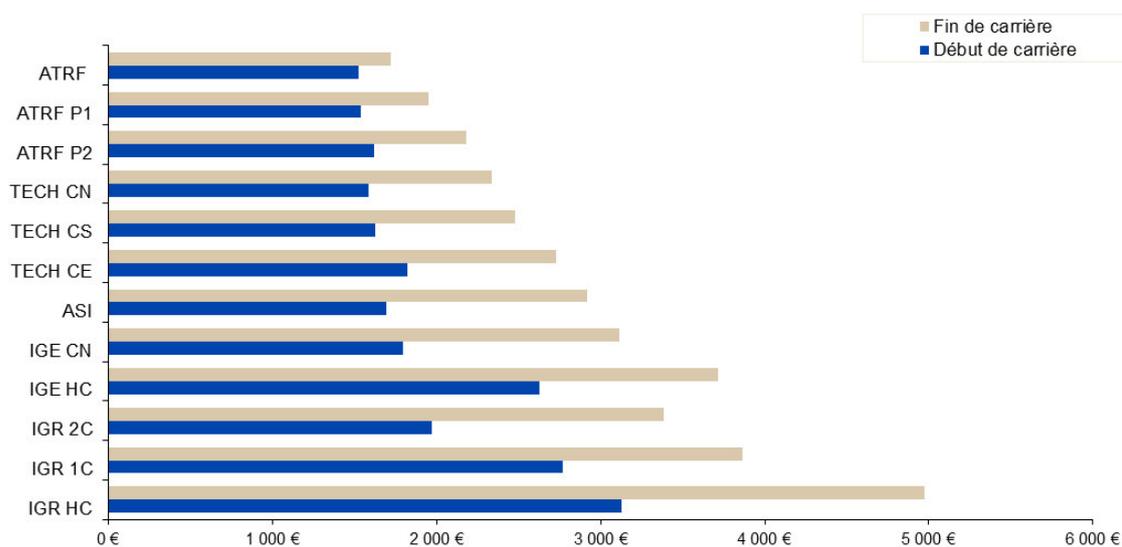


²⁹ création du nouveau grade : décret n° 2017-852 du 6 mai 2017

³⁰ création corps à 3 grades

Filière ITRF³¹³²³³

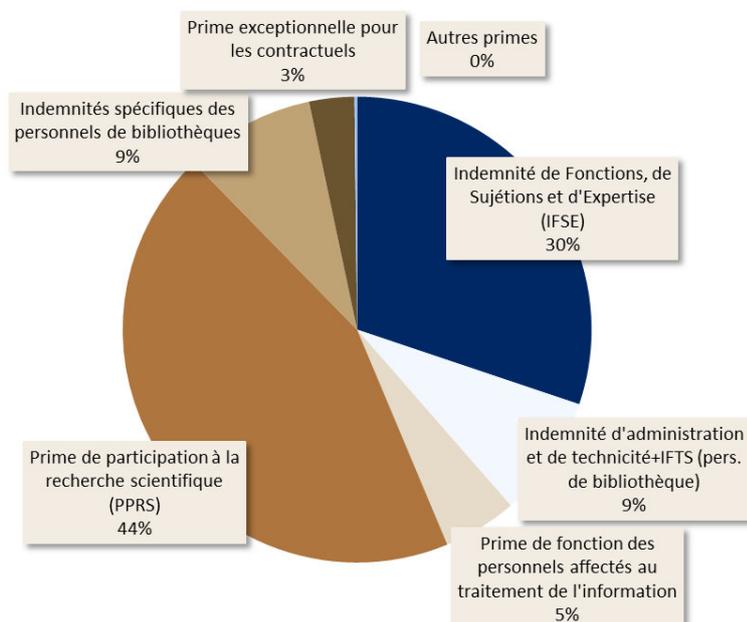
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNELS DE RECHERCHE ET DE FORMATION				
Ingénieur de recherche hors classe ³¹	667	3 125,56 €	1062	4 976,53 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	591	2 769,43 €	825	3 865,95 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	421	1 972,81 €	722	3 383,29 €
Ingénieur d'études hors classe	561	2 628,85 €	793	3 716,00 €
Ingénieur d'études classe normale ³²	383	1 794,74 €	664	3 111,50 €
Assistant ingénieur	361	1 691,65 €	622	2 914,69 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	389	1 822,85 €	582	2 727,25 €
Technicien RF de classe supérieure	347	1 626,04 €	529	2 478,89 €
Technicien RF de classe normale	339	1 588,55 €	498	2 333,63 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	345	1 616,67 €	466	2 183,68 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	328	1 537,01 €	416	1 949,38 €
Adj. technique RF de 1ere classe ³³	325	1 522,95 €	367	1 719,76 €

³¹ création d'un échelon spécial³² création corps à 2 grades : décret n° 2017-852 du 6 mai 2017³³ création corps à 3 grades

Evolution du détail des primes versées aux BIATSS³⁴³⁵

Libellé de la prime	2013	2014	2015	2016	2017
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	- €	- €	- €	313 395 €	581 887 €
Primes de Fonctions Résultats et indemnité des agents comptables	214 717 €	197 393 €	193 492 €	- €	- €
Indemnité d'administration et de technicité+IFTS (pers. de bibliothèque)	268 148 €	273 462 €	273 004 €	149 437 €	162 400 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	109 295 €	104 915 €	111 483 €	115 070 €	98 093 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	649 774 €	770 449 €	874 259 €	919 336 €	848 330 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	160 875 €	161 114 €	156 459 €	168 732 €	173 064 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels	63 984 €	62 439 €	59 016 €	58 811 €	59 900 €
Autres primes	5 776 €	4 639 €	6 212 €	6 877 €	3 509 €
	1 472 570 €	1 574 410 €	1 673 924 €	1 731 656 €	1 927 183 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2017



En 2016 débute la mise en place du RIFSEEP. Ainsi, les primes de l'AENES (IAT, PFR, indemnité des agents comptables) sont remplacées par l'IFSE.
A partir d'octobre 2017, la PPRS (versée aux personnels ITRF) et la Prime pour fonctions informatiques sont incluses dans l'IFSE.

³⁴ IFSE : dont indemnité de caisse et de responsabilité

³⁵ à compter d'octobre incluse dans l'IFSE.

Montant des primes par filière et par catégorie

Filière AENES³⁶

	A	B	C	Total
IFSE ³⁸	181 533 €	72 837 €	119 024 €	373 395 €

Personnels de bibliothèques

	A	B	C	Total
IAT		7 207 €	64 037 €	71 244 €
IFTS	27 666 €	63 490 €		91 156 €
Ind. pour travaux dangereux et insalubres		117 €	749 €	866 €
Indemnités spécifiques BIB et autres primes BIB	135 247 €	24 483 €	13 334 €	173 064 €
				336 330 €

Filière ITRF

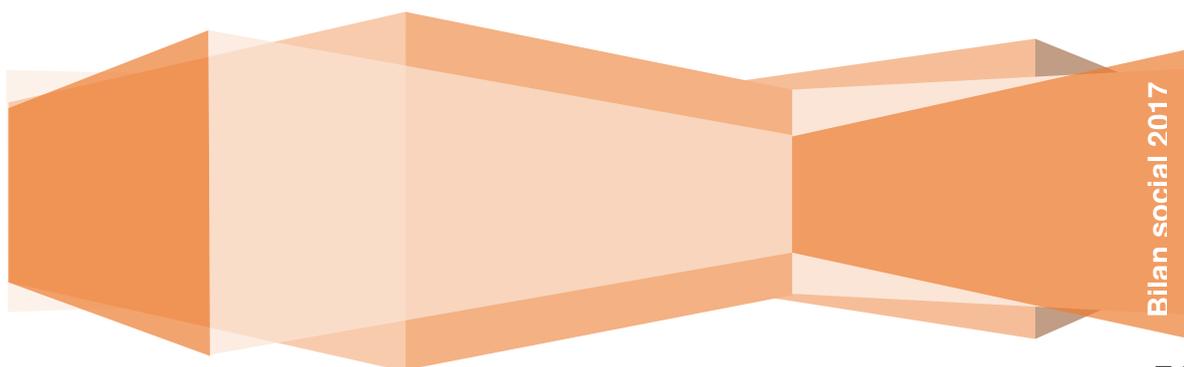
	A	B	C	Total
PPRS	459 279 €	192 653 €	196 398 €	848 330 €
IFSE	113 190 €	47 480 €	48 402 €	209 072 €
Prime de fonction informatique	88 487 €	9 606 €		98 093 €
Ind. pour travaux dangereux et insalubres		188 €	206 €	394 €
Indemnité régisseur	891 €	220 €	558 €	1 669 €
				1 157 558 €

Evolution du montant des primes par filière

	2013	2014	2015	2016	2017
AENES	361 203 €	343 848 €	330 681 €	314 587 €	373 395 €
Personnels de bibliothèques	285 700 €	289 272 €	294 690 €	320 433 €	336 330 €
ITRF	761 684 €	878 851 €	989 537 €	1 037 826 €	1 157 558 €
Contractuels	63 984 €	62 439 €	59 016 €	58 811 €	59 900 €
Total	1 472 570 €	1 574 410 €	1 673 924 €	1 731 656 €	1 927 183 €

³⁶ IFSE : dont indemnité de caisse et de responsabilité

2.3. NBI

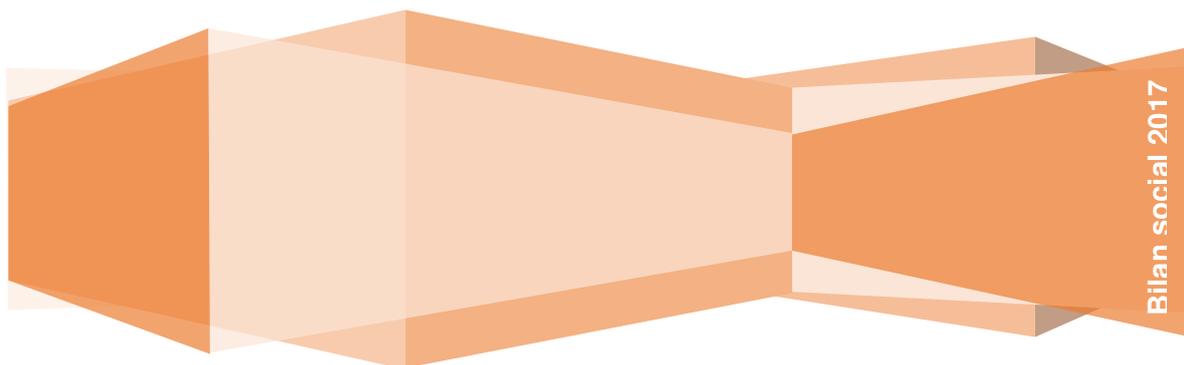


Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 31/12/2017

Nombre de bénéficiaires	Cat NBI					
Catégorie FP du bénéficiaire	DGS	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / ouvrier	Total général
A	0	1	26	9		36
B			8	3	2	13
C			1		2	3
Total général	0	1	35	12	4	52

Nbre de points / cat NBI	Nbre de points						
Cat NBI	10	15	20	25	40	50	Total général
DGS						0	0
Agent Comptable					1		1
Administratif	2	2	13	18			35
Technique	3	2	4	3			12
Technique / ouvrier		4					4
Total général	5	8	17	21	1	0	52

2.4. HEURES D'ENSEIGNEMENT



Récapitulatif des heures d'enseignement réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement – Année universitaire 2016-17

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	87 956	10 255	98 211
Heures complémentaires	36 801	6 626	43 427
Heures de vacation	58 238	4 529	62 767
Total des heures réalisées	182 995	21 410	204 405

<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	51,9%	52,1%	52,0%
---	-------	-------	-------

Source des données : SAGHE – Export global du 15/11/2017

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé³⁷ au cours de l'année universitaire au total 204 405 HETD :

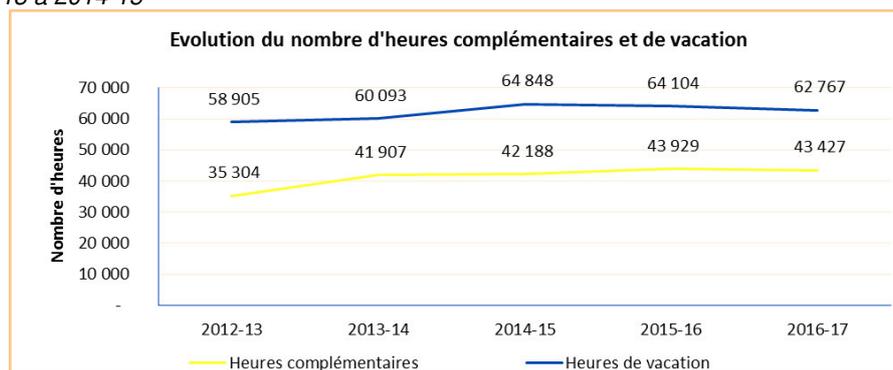
- dont 182 995 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 124 757 HETD (dont 36 801 HETD d'heures complémentaires³⁸) et par des intervenants extérieurs³⁹ (58 238 HETD)
- 21 410 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (16 881 HETD, dont 6 626 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (4 529 HETD)

La part des heures assurées en heures complémentaires ou en vacations représentent 52% des heures réalisées.

Evolution du nombre d'heures assurées en heures complémentaires et en heures de vacation

	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
Heures complémentaires	35 304	41 907	42 188	43 929	43 427
Heures de vacation	58 905	60 093	64 848	64 104	62 767
Total	94 209	102 000	107 036	108 033	106 194

Sources des données : SAGHE – GEISHA - extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016⁴⁰ pour la période 2012-13 à 2014-15



³⁷ Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

³⁸ Heures complémentaires assurées par des enseignants de l'université :

Les enseignants de l'université doivent un certain nombre d'heures d'enseignement dans le cadre de leur service statutaire. S'ils assurent des heures d'enseignement au-delà de cette obligation de service, ces heures sont appelées complémentaires.

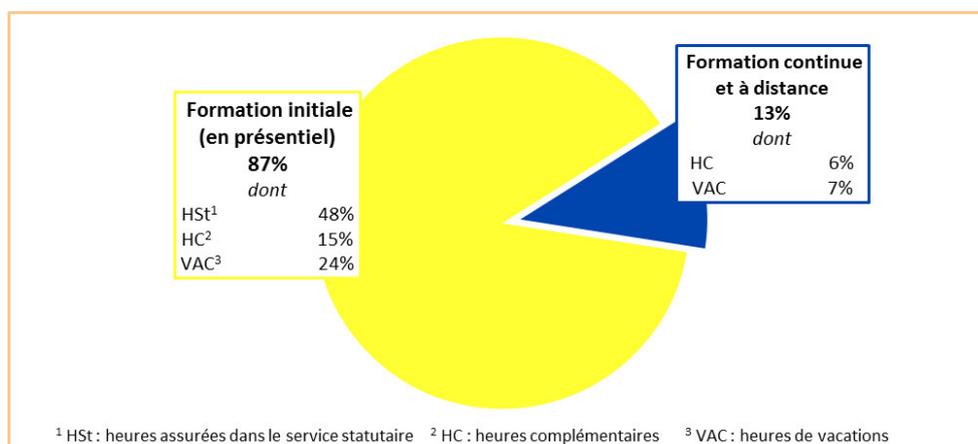
³⁹ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

Les intervenants extérieurs à l'université assurent des enseignements dans les formations initiales ou continues de l'université. Ils peuvent être fonctionnaires (cas des enseignants chercheurs des autres établissements effectuant une partie de leur service à UT Capitole ou des ITRF), non fonctionnaires (vacataires, autres organismes)

⁴⁰ L'année 2014-15 a fait l'objet d'une régularisation de quelques lignes de service d'où un petit écart entre la répartition entre HC et Vacances par rapport à la version présentée à la Cour des Comptes.

Répartition des heures d'enseignement par type de formation – Année universitaire 2016-17

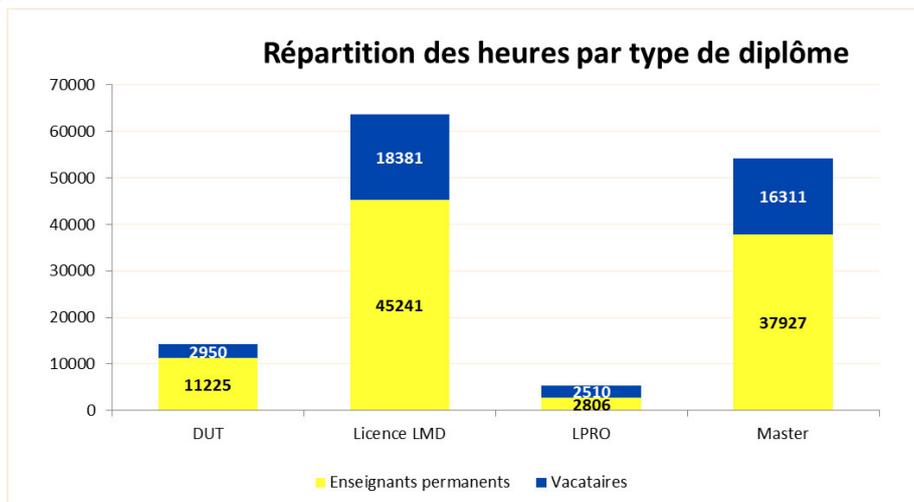
	Formation initiale (présentiel)	Formation continue et formation à distance	Total
Heures assurées dans le service satutaire	98 210	-	98 210
Heures complémentaires	31 882	11 546	43 428
Heures de vacation	48 130	14 637	62 767
Total des heures réalisées	178 222	26 183	204 405
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	45%	100%	52%



Les formations continues et les formations à distance représentent 13% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et sont toutes réalisées en heures complémentaires ou en heures de vacation.

En formation initiale présentielle, la part des heures complémentaires et de vacation représente 45% des heures réalisées pour ce type de formation⁴¹.

Répartition des heures par type d'heures et par type de diplôme de l'offre de formation accréditée



⁴¹ Sont comptabilisées dans les heures d'enseignement en présentiel les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

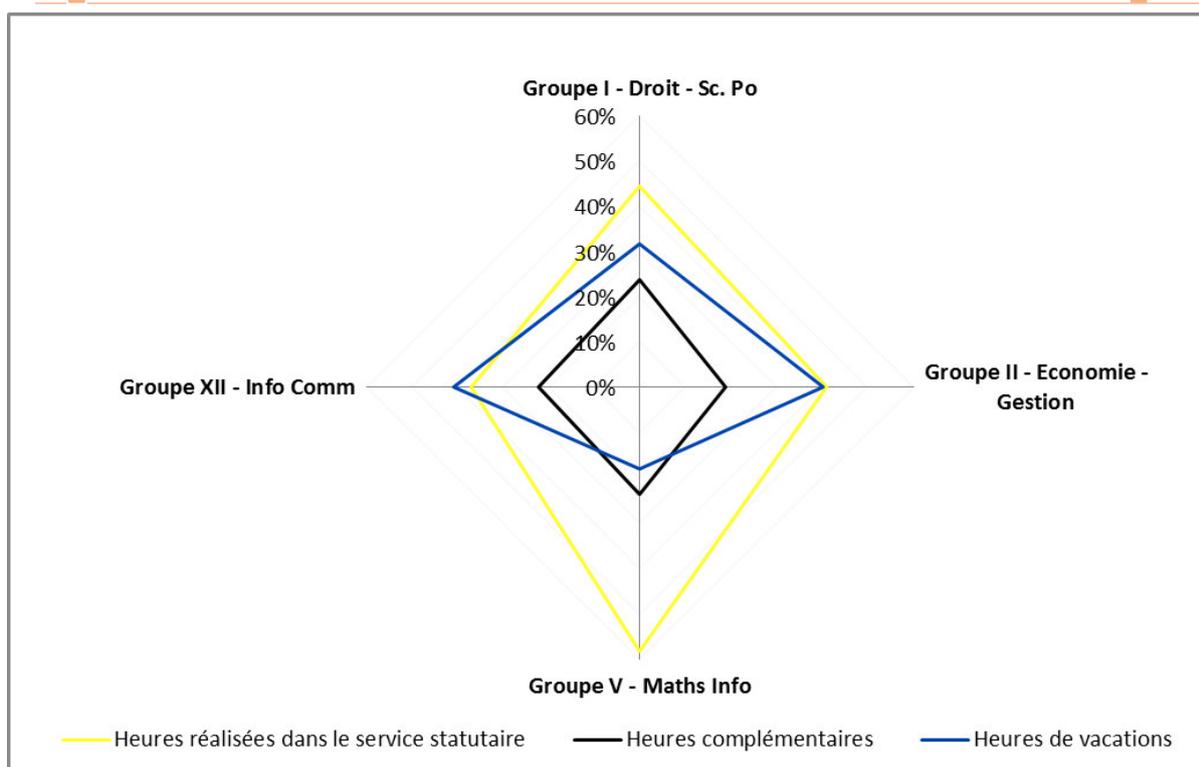
Répartition des heures réalisées par catégorie de personnel et par type d'heures d'enseignement

	Heures assurées dans le service statutaire	Heures complémentaires et vacations	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	18 265	10 068	28 333	35%
Maîtres de conférences	32 505	22 383	54 888	41%
Enseignants chercheurs titulaires	50 770	32 451	83 221	39%
Professeur agrégé	11 382	3 450	14 832	23%
Professeur certifié	5 680	1 279	6 959	16%
Professeur d'EPS	3 072	852	3 924	19%
Enseignants du second degré titulaires	20 134	5 580	25 714	22%
Associe professeur	93	-	93	1%
Associe professeur a mi-temps	2 530	2 168	4 698	50%
ATER	1 145	-	1 145	0%
ATER mi-temps	6 742	-	6 742	0%
Contractuel doctorant	2 911	-	2 911	0%
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	13 118	2 875	15 992	17%
Invite, Lecteur (a titre personnel), Maitre langue etrang. (a titre person.)	768	353	1 121	42%
Enseignants contractuels	27 306	5 396	32 702	17%
Heures complémentaires	98 210	43 427	141 638	31%
Organismes conventionnés	-	1 533	1 533	100%
Vacataires	-	61 234	61 234	100%
Vacations	-	62 767	62 767	100%
Total	98 210	106 194	204 405	52%

Répartition des heures réalisées par discipline (du formateur)⁴²

	Effectifs	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures complémentaires	Heures de vacations	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	109	16 031	10 168	16 526	42 724	62%
CNU 02 Drt. publ.	77	11 089	5 234	4 728	21 051	47%
CNU 03 Hist. dt. & inst.	17	2 683	980	376	4 039	34%
CNU 04 Sc. Politique	7	1 053	233	357	1 642	36%
Groupe I - Droit - Sc. Po	210	30 855	16 614	21 987	69 456	56%
CNU 05 Sc. Économiques	102	11 867	2 243	6 521	20 631	42%
CNU 06 Sc. de gestion	88	12 004	8 724	16 911	37 639	68%
Groupe II - Economie - Gestion	190	23 871	10 967	23 432	58 270	59%
CNU07 Sciences du langage	1	192	61		253	24%
CNU11 Langues/littératures anglaises	13	2 496	1 393	2 050	5 939	58%
CNU14 Langues/littératures romanes	3	764	222	965	1 951	61%
Groupe III - Langues	17	3 452	1 676	3 015	8 143	58%
CNU19 Sociologie, démographie	4	672	846	17	1 535	56%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes						
Groupe IV - Sociologie	4	672	846	17	1 535	56%
CNU 26 Maths. Appliqués	26	4 400	692	1 039	6 130	28%
CNU 27 Informatique	39	6 216	3 624	2 237	12 077	49%
Groupe V - Maths Info	65	10 616	4 316	3 276	18 207	42%
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	96	123	83	302	68%
CNU61 Génie informatique	4	768	905	43	1 715	55%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	192	57		249	23%
Groupe IX - Génie Info Electron.	6	1 056	1 085	126	2 267	53%
CNU71 Sciences information et communication	12	1 843	1 107	2 031	4 981	63%
Groupe XII - Info Comm	12	1 843	1 107	2 031	4 981	63%
Autres disciplines CNU	1	160	64	8 885	9 109	98%
Disciplines du second degré	71	25 685	6 752		32 437	21%
	576	98 210	43 427	62 767	204 405	52%

⁴² Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée. Détail par corps en annexe

Répartition des heures réalisées par type de formation⁴³

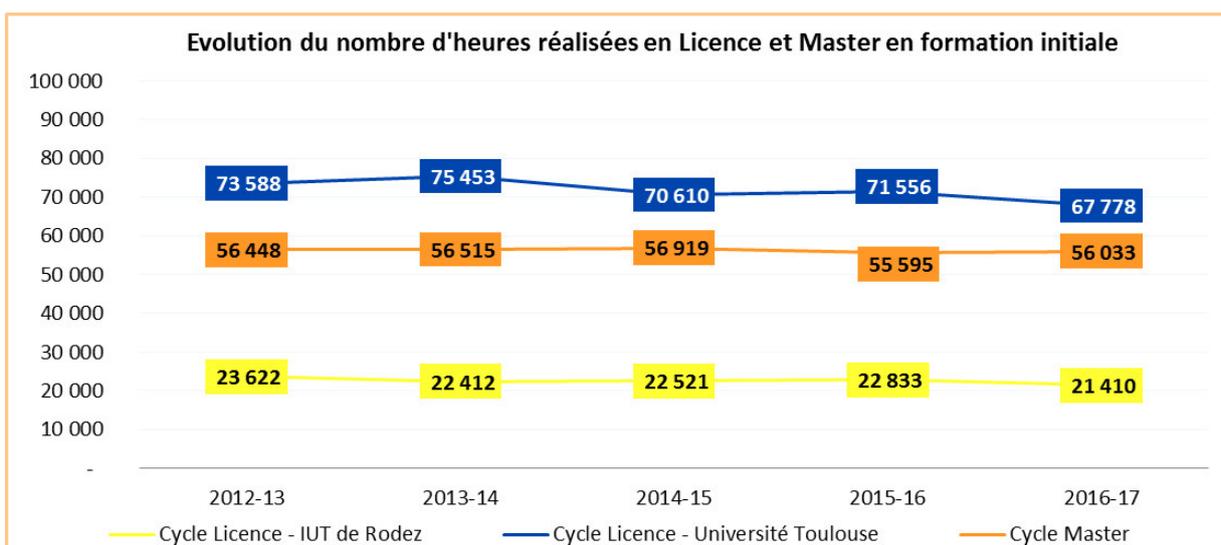
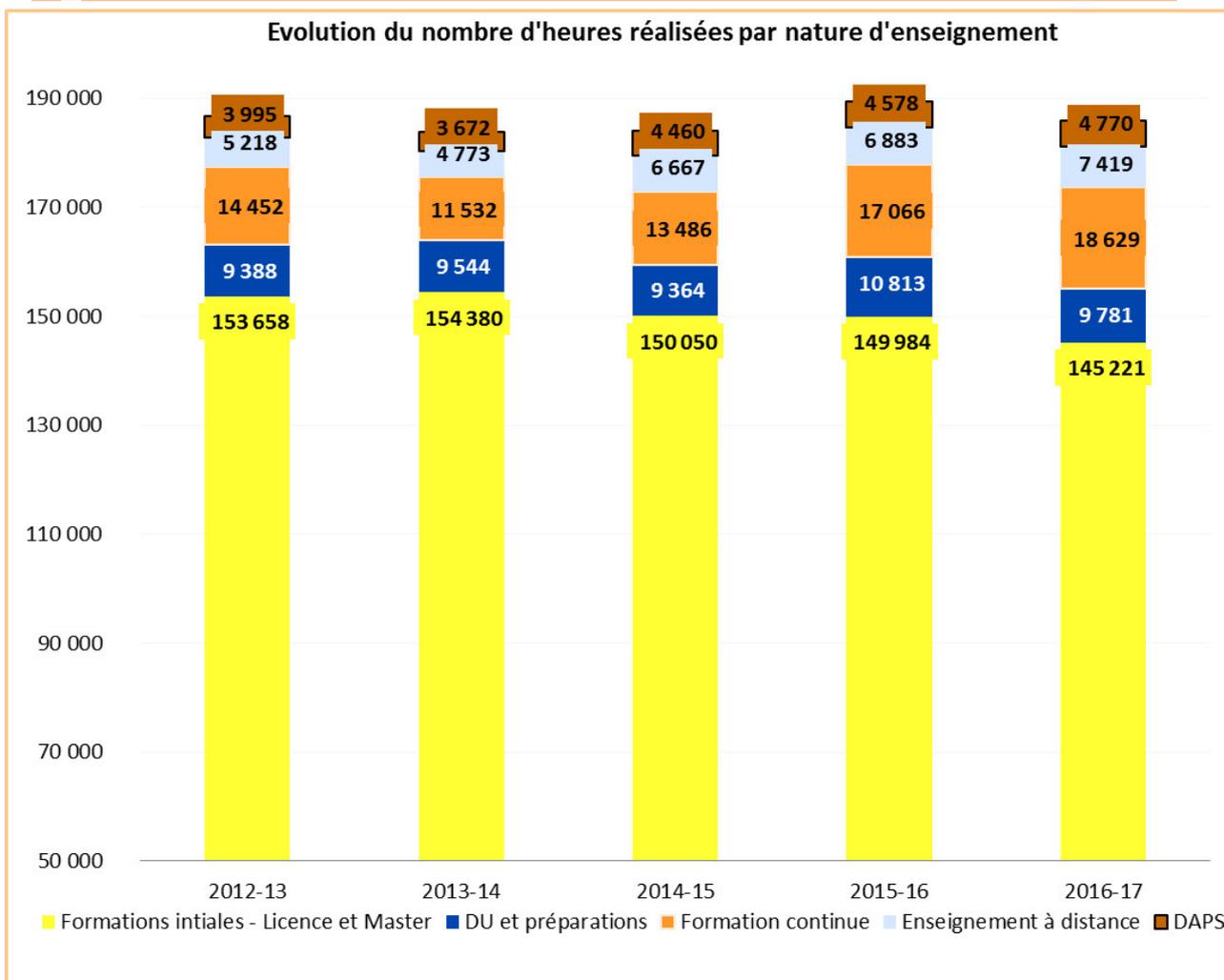
	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
IUT de Rodez	23 622	22 412	22 521	22 833	21 410
Cycle Licence - Université Toulouse	73 588	75 453	70 610	71 556	67 778
Cycle Master	56 448	56 515	56 919	55 595	56 033
Préparation	4 790	5 309	6 596	6 906	6 238
DU et Certificats	4 598	4 235	2 769	3 907	3 543
DAPS	3 995	3 672	4 460	4 578	4 770
Formation continue	14 452	11 532	13 486	17 066	18 629
Enseignement à distance	5 218	4 773	6 667	6 883	7 419
Autres	10 610	14 962	21 353	18 892	18 585
Heures totales réalisées	197 321	198 863	205 381	208 216	204 405

Sources : SAGHE et GEISHA (extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016)

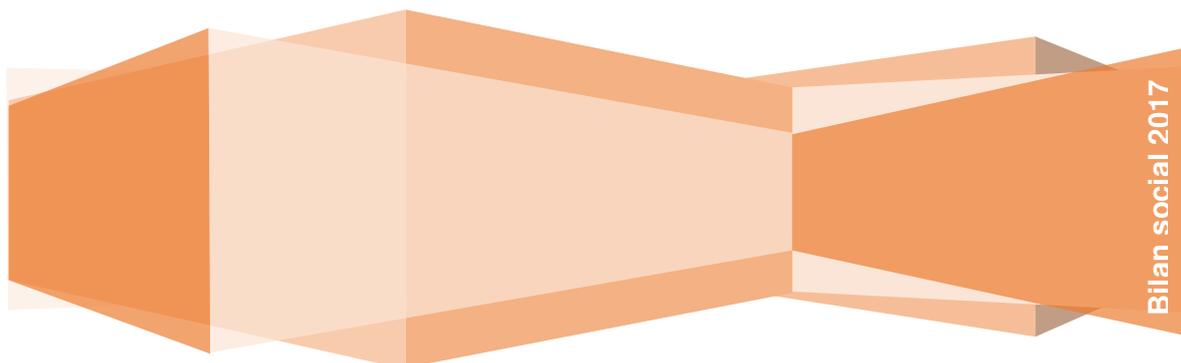
Répartition des heures réalisées par type de diplôme et par composantes - Offre de formation accréditée

	UFR Droit et Sciences politiques	UFR Administration et Communication	Ecole d'Economie de Toulouse	IAE	UFR Informatique	IUT Rodez	TOTAL
DUT						14 176	14 176
Licence LMD	25 325	12 579	17 377	6 860	531	951	63 622
LPRO	528	1 153		293	631	2 712	5 316
Master	23 845	2 434	7 310	16 348	4 301		54 238
OF accréditée	49 697	16 166	24 687	23 502	5 463	17 839	137 352

⁴³ Autres : conventions, responsabilités



2.5. ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI



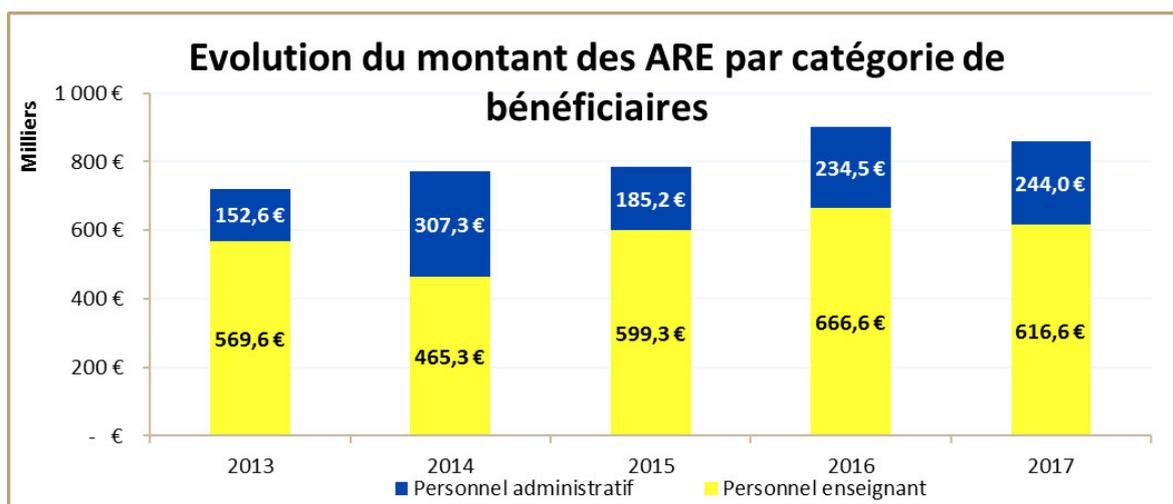
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix jusqu'à présent de ne pas cotiser à l'assurance chômage⁴⁴. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Le nombre de bénéficiaires est de 176 pour la période de janvier 2017 à décembre 2017.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 860.615 € en 2017.

Evolution de la consommation des allocations de retour à l'emploi

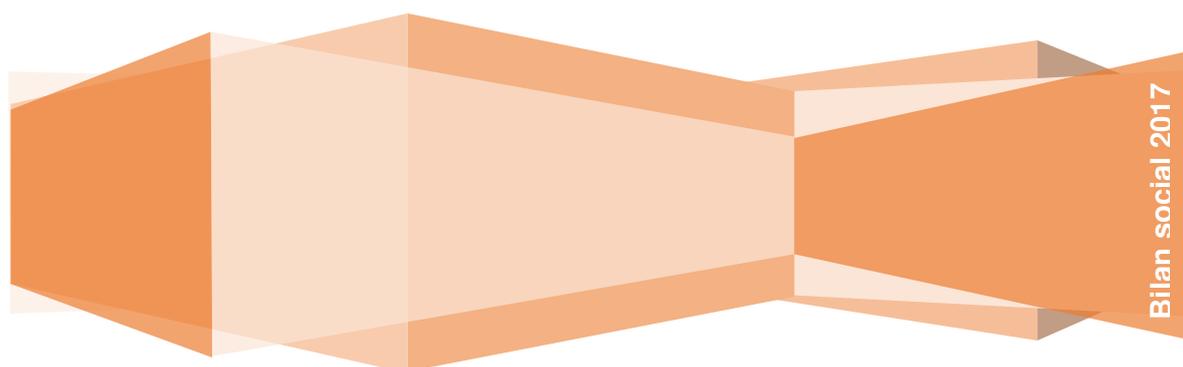
	2013	2014	2015	2016	2017
Personnel enseignant	569 595 €	465 299 €	599 324 €	666 603 €	616 604 €
Personnel administratif	152 570 €	307 273 €	185 197 €	234 501 €	244 011 €
Total	724 178 €	772 573 €	784 522 €	901 104 €	860 615 €



⁴⁴ A la date de rédaction de ce rapport l'université cotise aux ASSEDIC (à compter du 01/08/2018)

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET



Répartition par genre des accidents de travail et de trajet en 2017⁴⁵

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	0	7	7
	Accidents de service (trajet)	2	5	7
Contractuels	Accidents de travail	0	2	2
	Accidents de travail (trajet)	1	6	7
TOTAL		3	20	23

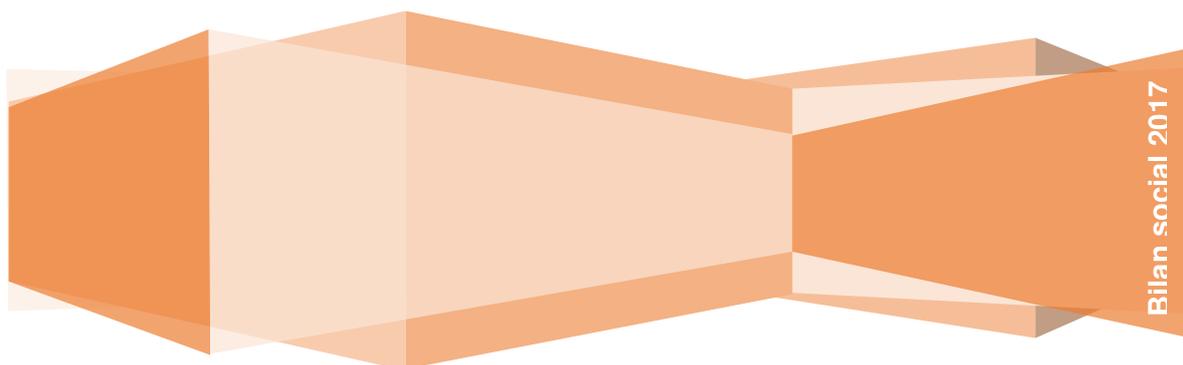
Evolution du nombre d'accidents et de jours d'absence par type d'accident

		Titulaires		Contractuels		Total
		Accidents de service	Accidents de service (trajet)	Accidents de travail	Accidents de travail (trajet)	
2013	Accidents	4	7	1	1	13
	Jours d'absence	42	97	38	0	177
2014	Accidents	2	9	6	4	21
	Jours d'absence	7	137	136	52	332
2015	Accidents	4	10	4	3	21
	Jours d'absence	107	19	203	16	345
2016	Accidents	4	5	5	3	17
	Jours d'absence	25	17	315	113	470
2017	Accidents	7	7	2	7	23
	Jours d'absence	73	22	0	110	205

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 9.430 € en 2017.

⁴⁵ Les accidents de service concernent les personnels titulaires ; les accidents de travail concernent les agents contractuels.

3.2. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Sa mission :

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une instance consultative spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Il coopère aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des personnels et usagers.

Les 3 axes de travail du CHSCT :

- La prévention
- La formation
- L'information.

Le Président prend les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des personnels de l'établissement, y compris les contractuels.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'informations et de formations ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

Les acteurs de la santé et sécurité au travail :

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention
- La médecine de prévention
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail
- Le comité technique
- La commission centrale d'hygiène et de sécurité.

Sa composition en 2017 :

- Représentants de l'administration :
 - La Présidente de l'Université Toulouse 1 Capitole
 - La Directrice Générale des Services (DGS) – Suppléante.
 - Le Directeur des Ressources Humaines.
- Représentants du personnel :
 - 1 représentant UNSA éducation et 1 suppléant
 - 1 représentant SNPTES et 1 suppléant
 - 2 représentants SGEN CFDT et 2 suppléants
- Représentants des usagers :
 - 1 représentant étudiant UNEF et 1 suppléant
 - 1 représentant BOUGE TA FAC et 1 suppléant
 - 1 représentant étudiant UNI et 1 suppléant.
- Membres permanents :
 - Le Médecin de prévention de l'Université ou son représentant
 - Les Conseillers de prévention.

Réunions

CHSCT : 3 réunions en 2017 dont 1 réunion en formation élargie :

- Le 2 février
- Le 5 juin
- Le 14 novembre (en formation élargie).

Les travaux du CHS CT en 2017 ont porté sur :

- L'amélioration des conditions de travail

→ Les dépenses spécifiques :

- Achats d'équipements de protection individuelle (EPI) pour un montant total de 4 418€ :
 - Vêtements de travail (blouses, gants, chaussures de sécurité...),
 - Matériels divers : contenu armoires premiers secours, trousse de secours
- Dépenses spécifiques d'amélioration des conditions de travail pour un montant total de 7 735 € :
 - Chariot, fauteuils ergonomiques, souris et claviers ergonomiques, protections anti-bruit, pack casque/cordon ...

- La prévention

→ Les dépenses :

- Deux exercices d'évacuation par site pour un montant global de 4 805 €.
- Des dépenses spécifiques pour l'amélioration des exercices d'évacuation comme l'achat de panneaux de rassemblement, panneaux accueil secours personnalisé, gilets de repérage, cartouches de désenfumage ont représenté en 2017 un montant de 8 979 €.
- Le coût global des contrôles périodiques réglementaires sur les équipements des 3 sites de l'université et de l'IUT de Rodez (SSI-ascenseurs-installations électriques-groupe électrogène de sécurité - installations gaz- disconnecteurs - lignes de vie-portes automatiques- équipements sportifs – massicots) ont représenté 28 652 € en 2017 et les travaux suite à ces contrôles réglementaires : 10 535 €.
- Les contrats de maintenance et les travaux sur l'éclairage de sécurité, le chauffage et la climatisation, les ascenseurs, les transformateurs, les extincteurs et les systèmes de sécurité incendie (SSI), les portes et portails automatiques, les défibrillateurs, les alarmes intrusion ont représenté 356 836 €.
- Les dépenses pour le gardiennage des sites = 493 894 € dont 3 445 € pour la télésurveillance.
- Les dépenses pour les manifestations exceptionnelles (astreintes électriques, gardiennage et contrôles techniques) = 29 362 €.

→ Les informations :

- Présentation aux membres du CHSCT de la refonte du site intranet du CHSCT.
- Présentation du bilan de la médecine préventive 2016.
- Présentation des rapports d'activité relatifs à la Médecine de Prévention (rapports 2014 et 2015).
 - Présentation et validation du bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2016 et du programme de prévention 2017.
 - Présentation des nouvelles modalités d'accès à la salle de repos avec rappel du mode opératoire pour l'utilisation de cette salle.
- Présentation du plan canicule : recommandations et mesures de prévention.

→ Les actions :

- Travaux liés à l'analyse du DUER.
- Sonorisation de salles de TD (Arsenal).
- Recensement des besoins pour les étudiants handicapés en relation avec le service UT1 handicap.
- Mise à jour des listes guide files et serre files et rappel du débriefing après chaque exercice d'évacuation.
- Achat de nouveaux panneaux de rassemblement et gilets de repérage pour les exercices d'évacuation.
- Rappel du rôle réglementaire du SST et de la procédure à suivre en cas d'intervention.
- Rappel des règles aux responsables de la tenue des registres santé et sécurité au travail.
- Campagne de sensibilisation pour la lutte contre le tabagisme par la pose d'affichettes « Interdiction de fumer ».
- Affichage de la liste des représentants des personnels du CHSCT dans les nouveaux locaux des personnels d'entretien.
- Affichage des fiches de l'INPES (Institut National de Prévention et d'éducation pour la Santé) sur le lavage des mains, dans tous les sanitaires d'UT1.
- Renouvellement des produits contenus dans les armoires 1ers secours.
- Equipement en téléphones dans les tous locaux techniques.
- Visite du chantier « TSE » avec les représentants des membres du CHSCT.
- Achat de kits de consignation électrique.
- Aménagement de salles de repos climatisées et achat d'un nouveau stock de ventilateurs, de climatiseurs mobiles et de bonbonnes d'eau fraîches supplémentaires.

- Les travaux liés à la santé et sécurité : 2 458 000 € en 2017

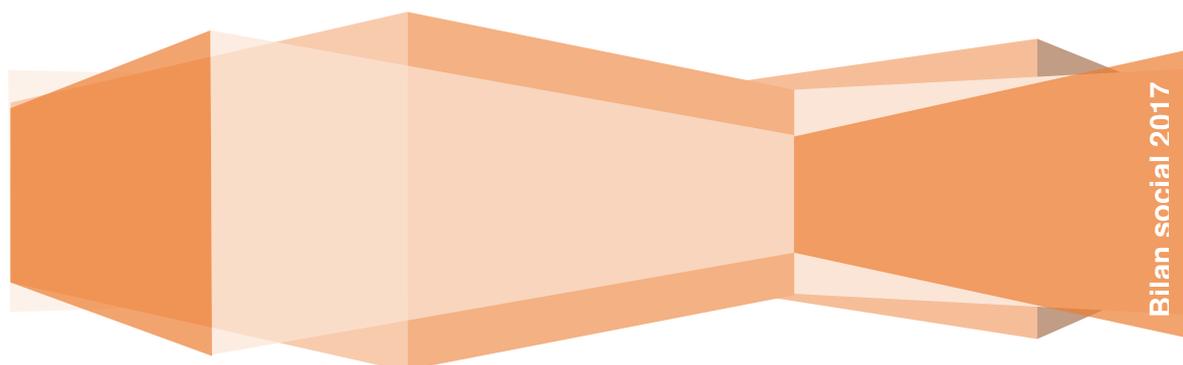
- Les travaux électriques, la sécurisation des sites, la rénovation des bureaux, les travaux pour l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR), le suivi des signalements du DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) ont représenté un montant total de 2 458 000 €.

- Les formations
 - Formations santé et sécurité des personnels – 22 296 € engagés en 2017 :
 - Habilitations électriques,
 - Sauveteurs secouristes,
 - Evacuation des locaux et manipulation des extincteurs,
 - Entretien des locaux.
 - Utilisation échelles et escabeaux
 - Formation aux RPS
 - Journées d'informations pour les nouveaux personnels en 2017 :
 - Remise d'un livret d'accueil, focus sur les SST, CHSCT, accident du travail, évacuation des locaux ...
 - Sensibilisation à la sécurité incendie et à l'évacuation des locaux par les conseillers de prévention lors de la journée d'accueil des moniteurs de bibliothèque.
- L'organisation
 - Evaluation des risques professionnels et Document Unique:
 - Amélioration du logiciel « Marguerite » : possibilité de consulter le DUERP par le biais de l'Environnement Numérique de Travail
 - Nouvelle approche méthodologique menée pour l'élaboration du DUERP : l'analyse des risques se fera par unités de travail, les assistants de prévention participeront à cette démarche en collaboration avec un prestataire extérieur.
 - Prévention des risques :
 - Constitution du groupe RPS : membres des personnels nommés parmi les représentants du CHSCT
 - 2 journées de sensibilisation et de formation à la prévention des RPS pour les membres du CHSCT
- Les travaux immobiliers
 - Informations auprès des membres du CHSCT sur les chantiers et projets suivants:
 - Travaux du cloître.
 - Présentation du plan de sécurisation.
 - Présentation de la suite des travaux Ad'ap (Agenda d'Accessibilité Programmée)
- La communication
 - Rappel actualités sur la « newsletter » et sur l'intranet :
 - Campagne de prévention contre les infections saisonnières
 - La conduite à tenir en cas d'urgence médicale
 - Les consignes d'évacuation en cas d'alerte incendie
 - Communication sur la journée « Allons-y à vélo » organisée conjointement par le CHSCT et la Délégation aux Stratégies Transversales.
Suivi par un sondage de satisfaction sur l'évènement organisé.
 - Communication auprès des Sauveteurs Secouristes du Travail :

- Procédure à suivre pour les incidents SST avec lien sur les fiches de procédures d'urgence médicale.
- Rappel du rôle réglementaire du SST.
- Mail d'information sur la nouvelle procédure d'accès à la salle de repos (carte MUT).
- Pour les responsables des registres santé et sécurité au travail :
 - Rappel des règles pour l'utilisation de ces registres.
- Procédures de sécurité dans les locaux de l'Université avec lien sur les fiches de procédures d'urgences médicales.
- Plan de communication pour l'opération « Mois sans tabac » par le biais de la newsletter des personnels et des étudiants et mise en ligne de fiches thématiques dans les actualités du site intranet du CHSCT.
- Communication sur le plan « canicule » mis en place :
 - Mise en ligne de fiches pratiques sur les consignes données par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité).
 - Information sur les lieux d'implantations de bonbonnes d'eau supplémentaires.
 - Note de service par la Direction sur les recommandations et dispositions mises en place (temps de pause supplémentaire dans des espaces climatisés, sensibilisation au recensement des personnes « vulnérables » ...)

Information sur le plan « déneigement » : procédure mise en place par la Division Logistique Immobilière en cas de neige ou de verglas sur le campus (newsletter personnels et étudiants).

3.3. MEDECINE DE PREVENTION



Missions⁴⁶

Les missions du médecin de prévention sont définies par le chapitre II du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La médecine de prévention vise à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail (art.10 du décret n°82-453). Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention se voient confier deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents. Ils peuvent par ailleurs, être amenés à intervenir dans le champ de la médecine "statutaire".

Le médecin de prévention dispose de deux types de moyens d'action :

- **L'action sur le milieu professionnel** qui lui permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il peut donc visiter les lieux de travail (mais non inspecter) ou plus particulièrement un poste de travail si un problème se pose plus spécifiquement à un agent. Il le fait à son initiative, à la demande de l'administration ou des agents eux-mêmes. A ce titre, il est le conseiller des agents et de l'administration.
- **La surveillance médicale des agents** qui s'exerce dans le cadre de la visite médicale et/ou au vue des résultats d'examens complémentaires prescrits par le médecin de prévention.

Dans le cadre de son action sur le milieu professionnel, le médecin de prévention :

- **Conseille l'administration, les agents et leurs représentants** sur l'adaptation des conditions de travail (adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail), notamment dans les domaines suivants :
 - amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
 - hygiène générale des locaux et des services ;
 - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
 - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ;
 - hygiène dans les restaurants administratifs.
- **Information sanitaire :**
 - Le médecin de prévention est obligatoirement associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes.
 - Le médecin de prévention peut organiser ou participer à des campagnes d'information sur des sujets divers portant sur des thèmes de campagnes de politique nationale de santé publique.

⁴⁶ Extraits de la circulaire du 8 août 2011 portant sur l'application du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. (Partie V.3)

- **Analyse les postes de travail** et leurs exigences physiques et psychologiques, des rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements,
- **Est consulté sur les projets de construction ou aménagements** importants des bâtiments administratifs et techniques,
- Est **informé** de la composition et de la nature des manipulations de **produits dangereux** et de la demande de prélèvements et de mesures à des fins d'analyses,
- **Propose** des mesures de **prévention**,
 - **Vaccinations** : le médecin de prévention peut proposer ou pratiquer un certain nombre de vaccinations,
 - Le médecin contribue à la recherche de mesures susceptibles de **prévenir les risques d'accidents, de service**. Il est informé de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle,
 - Le médecin de prévention participe à l'établissement de la **fiche relative aux risques professionnels** propres au milieu dans lequel il intervient,
 - Le médecin de prévention participe, en tant que conseiller, à **l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels**,
 - Le médecin de prévention consigne le **document d'exposition du suivi des risques professionnels**, élaboré par l'employeur et dont il est destinataire, dans le dossier médical en santé au travail.

Dans le cadre de son action sur la surveillance médicale :

- Les agents titulaires, stagiaires et non titulaires bénéficient, durant leurs heures de service, d'un **examen médical périodique obligatoire** au minimum tous les 5 ans. Le médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé.
- Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un **examen médical supplémentaire**.
- En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une **surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels** (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux dans les conditions posées à l'article 15-1, les agents souffrant de pathologies particulières).
- **L'aménagement de poste** : le médecin de prévention a le pouvoir de " proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents".
- le médecin de prévention doit transmettre à l'Administration et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité un rapport dressant le **bilan de son activité au cours de l'année écoulée**, qu'il s'agisse de son activité à l'égard du milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents.

Le **médecin de prévention** est présent le **jeudi matin** à UT1.

L'infirmière de prévention assure une permanence **le lundi et le jeudi** aux Anciennes Facultés, à côté de la MGEN.

Depuis la rentrée 2010, une **psychologue du travail** est à la disposition des personnels à raison d'une demi-journée par semaine le **jeudi après-midi**. Sa permanence est assurée aux Anciennes Facultés, à côté de la MGEN.

Les visites médicales et les actes infirmiers ⁴⁷

426 personnes ont été convoquées ou invitées⁴⁸ à la médecine de prévention du personnel au cours de l'année 2017, pour un total de 240 visites médicales réalisées :

- 185 au titre de la surveillance quinquennale
- 7 visites d'embauches
- 7 visites à la demande de l'administration
- 33 visites à la demande des personnels
- 8 visites de reprise et pré-reprise

Par ailleurs

- 251 agents ont bénéficié de consultations infirmières
- 257 ont reçus des conseils infirmiers

Les avis médicaux, prescriptions et orientations

A l'issue des visites médicales, les avis suivants ont été proposés :

- 33 agents orientés dont 15 vers le médecin traitant, 15 vers la psychologue du travail, 3 vers d'autres spécialistes
- 15 propositions d'aménagement de poste de travail
- 3 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement).

Les actions en milieu de travail

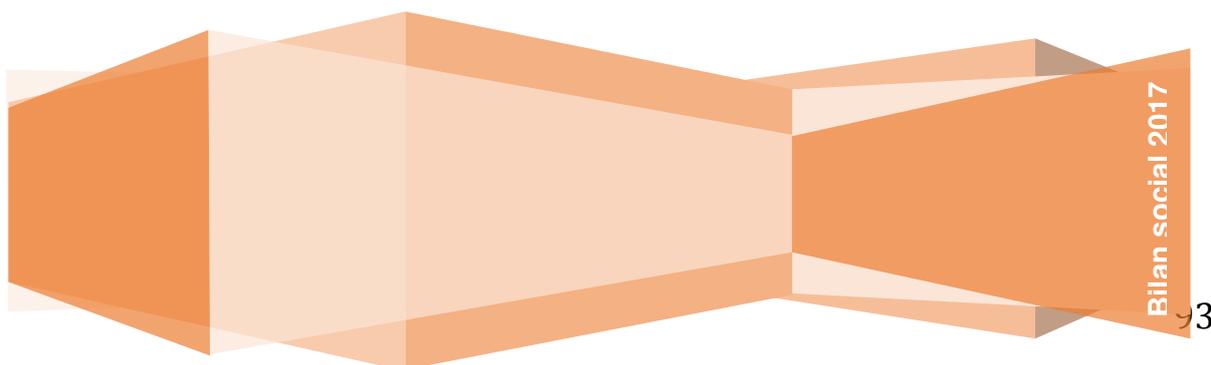
3 actions au total dont :

- 2 participations au CHSCT
- 1 action pour la prescription ou l'ajustement d'équipements de protection individuelle

⁴⁷ Source : Rapport d'activité du service de santé au travail 2017 – 6/11/2018

⁴⁸ Les personnels sont convoqués pour les visites médicales obligatoires (au titre de la surveillance quinquennale).

3.4. FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE



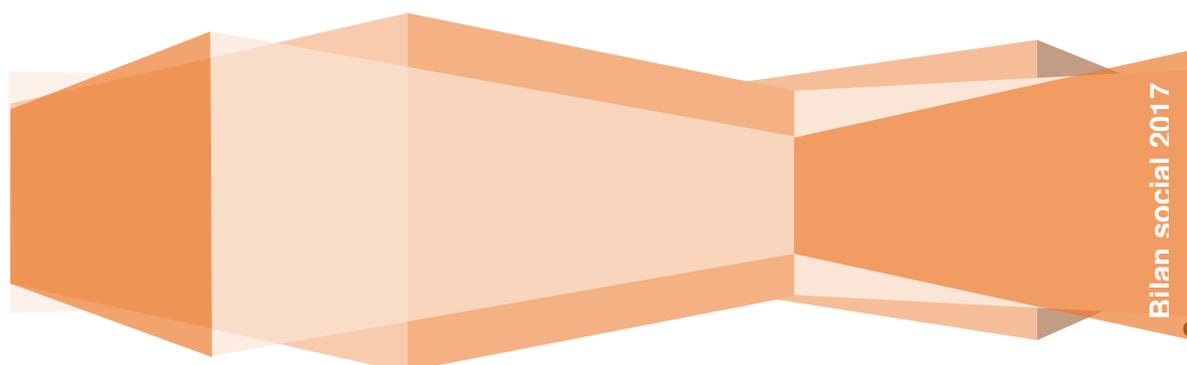
Evolution du volume de formation dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

	2013	2014	2015	2016	2017
INSCRITS	141	91	142	193	164
STAGIAIRES	128	76	132	177	149
NOMBRE DE JOURS	202	139	197	189	194
DEPENSES	20 477 €	14 268 €	20 055 €	23 389 €	22 368 €

Les formations délivrées en 2017 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COUT
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (initial)	8	5	10	1 813 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (recyclage)	12	9	13,5	1 550 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien HOBO	10	6	6	1 937 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BR-BC	4	3	4,5	1 514 €
EVACUATION DES LOCAUX - MANIPULATION D'EXTINCTEURS	6	6	3,5	450 €
SCD/ Consignes de sécurité	22	22	7	- €
SCD/ Formation SSI	10	10	2,5	- €
SCD/MEDIADOC: Risques psychosociaux au sein de la FP	7	7	7	- €
SECOURISTES SST (formation initiale)	10	10	20	1 382 €
SECOURISTES SST (recyclage)	37	37	40	3 248 €
Utilisation et vérification des échelles et escabeaux	10	9	9	1 003 €
Règlement de sécurité incendie ERP	7	7	35	5 670 €
Sensibilisation aux RPS (Membres du CHSCT)	14	11	22	1 880 €
Entretien des locaux	7	7	14	1 920 €
TOTAL 2016	164	149	194	22 368 €

4. CONDITIONS DE TRAVAIL



Le travail à temps partiel des fonctionnaires

Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps non complet.

La quotité de travail peut être de 50 % minimum, de 60%, 70 %, 80% ou de 90 %.

Les agents à 80 % sont rémunérés à 85,7 % d'un temps plein, ceux travaillant à 90% le sont à 91.4 %.

Dans le secteur public, le travail à temps plein est de principe. Le temps partiel s'analyse comme une modalité du temps choisi, correspondant au souhait d'un agent à un moment donné.

Le temps partiel s'effectue sur autorisation hiérarchique, dans la limite du bon fonctionnement du service. L'autorisation est donnée pour des périodes allant de six mois à un an. Ces périodes sont renouvelables par tacite reconduction dans la limite de trois ans (nombre illimité de renouvellements ; au-delà de trois ans, il convient de demander une nouvelle autorisation). A l'issue de la période de temps partiel, l'agent recouvre automatiquement ses fonctions à temps plein.

Temps partiel

De droit : le temps partiel pour raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux :

- naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension ;
- pour donner des soins à son conjoint (marié, pacs, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

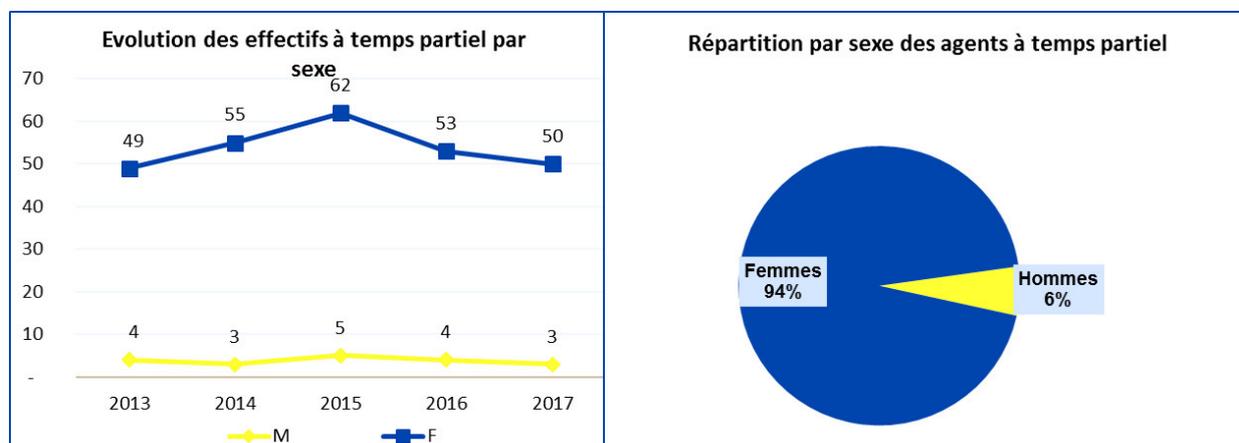
Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis

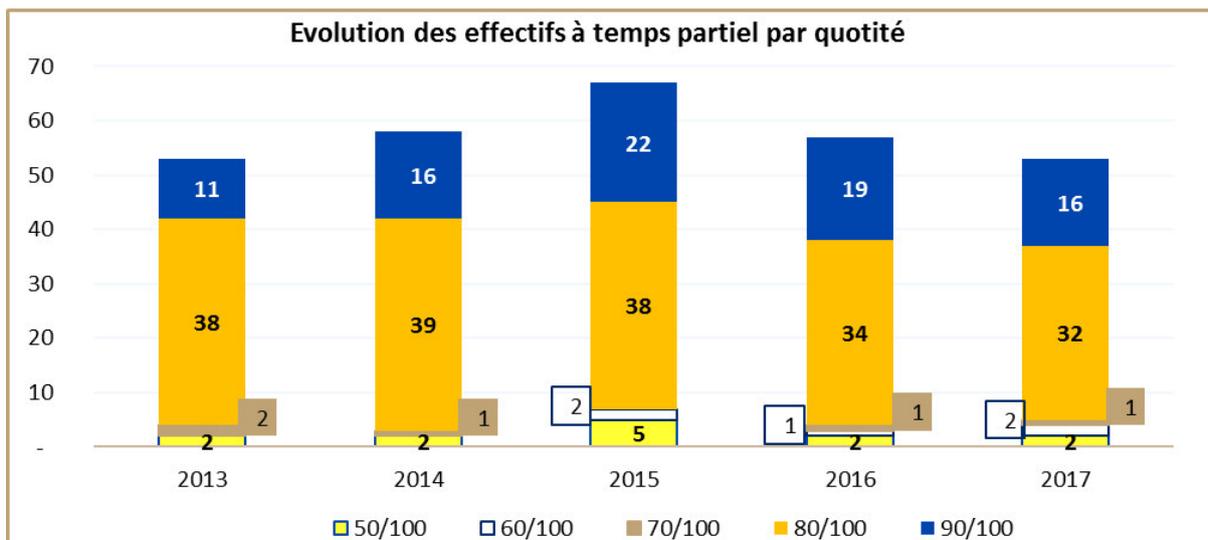
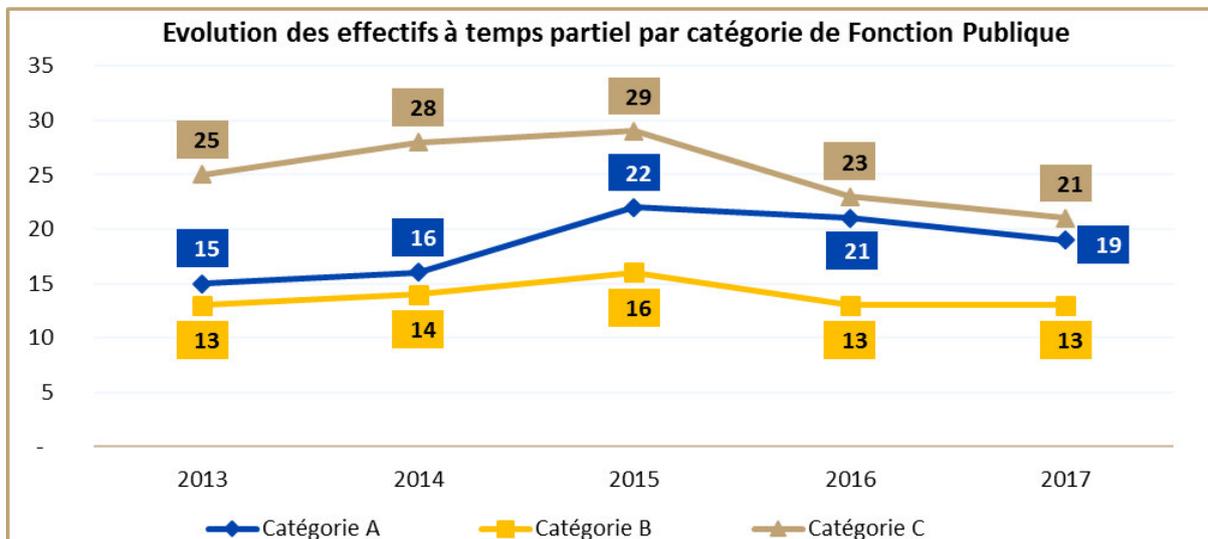
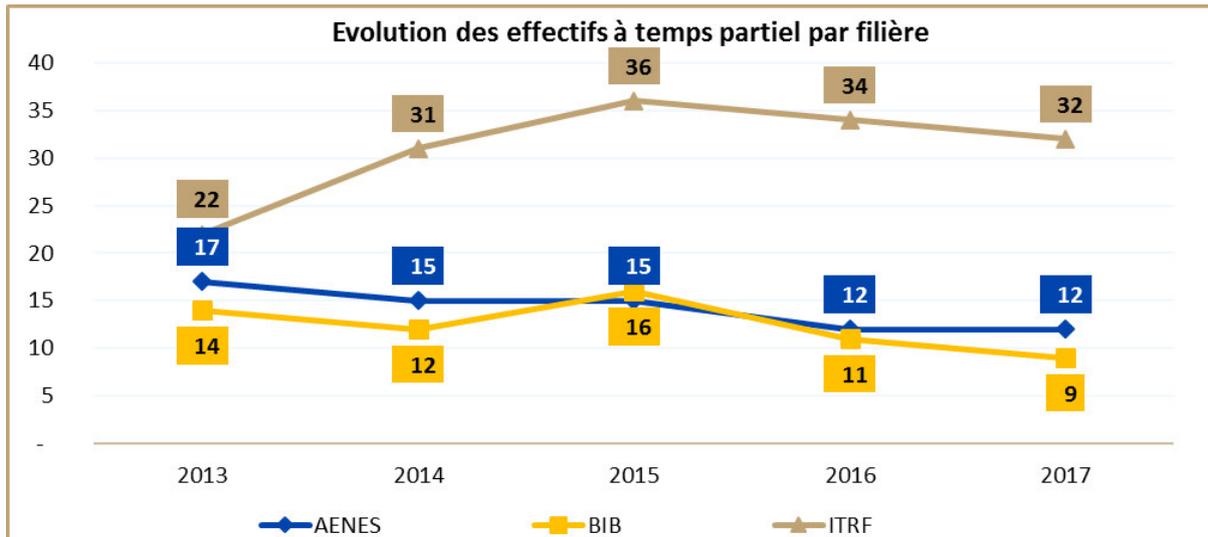
Répartition des quotités de temps de travail des personnels BIATSS titulaires

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel	
AENES	A	M					1	7	8	12,5%	
		F						7	7	0,0%	
	B	M							2	2	0,0%
		F				2			11	13	15,4%
	C	M				1			2	3	33,3%
		F				6	2		35	43	18,6%
AENES	M		0	0	0	1	1	11	13	15,4%	
	F		0	0	0	8	2	53	63	15,9%	
Bibliothèques	A	M						5	5	0,0%	
		F				1		16	17	5,9%	
	B	M							3	3	0,0%
		F				4	1		13	18	27,8%
	C	M							5	5	0,0%
		F	2		1				12	15	20,0%
Bibliothèques	M		0	0	0	0	0	13	13	0,0%	
	F		2	0	1	5	1	41	50	18,0%	
ITRF	A	M						36	36	0,0%	
		F		2		9	6	45	62	27,4%	
	B	M							14	14	0,0%
		F				2	4		35	41	14,6%
	C	M				1			24	25	4,0%
		F				6	2		52	60	13,3%
ITRF	M		0	0	0	1	0	74	75	1,3%	
	F		0	2	0	17	12	132	163	19,0%	
M			0	0	0	2	1	98	101	3,0%	
F			2	2	1	30	15	226	276	18,1%	
Total			2	2	1	32	16	324	377	14,1%	

Grille de lecture

% temps partiel : 12,5% des agents masculins de catégorie A de la filière AENES sont à temps partiel ; 14,1% des agents titulaires sont à temps partiel.





Le travail à temps partiel des contractuels

Il convient de distinguer le travail à temps partiel, choisi par l'agent, du temps incomplet, qui découle des modalités de recrutement.

Les contractuels enseignants

Différentes catégories d'enseignants peuvent être recrutées par contrat à temps incomplet.

Il s'agit :

- des enseignants associés ;
- des enseignants invités ;
- des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).

Les lecteurs et les professeurs contractuels du second degré peuvent être autorisés à exercer à temps partiel.

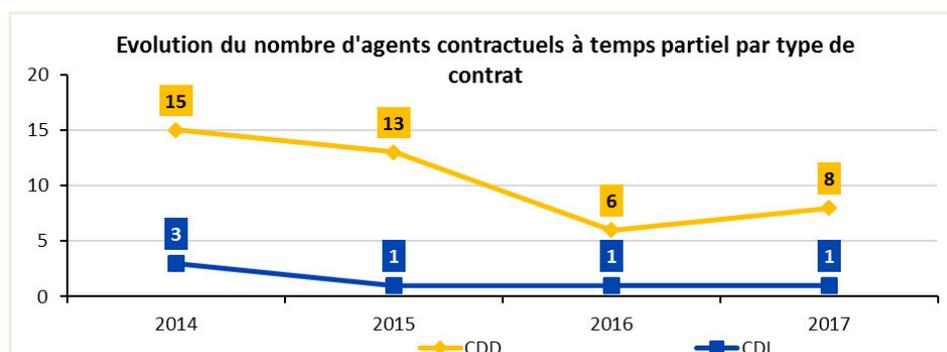
Les contractuels BIATSS

La loi du 11 janvier 1984 prévoit que les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Néanmoins, l'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

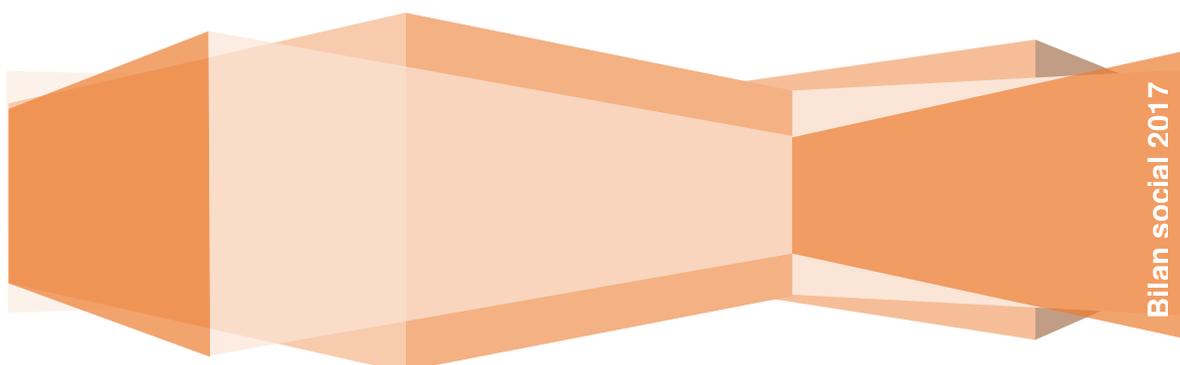
Répartition des quotités de temps de travail des personnels BIATSS contractuels

Type de contrat	Equivalent catégorie FP	Sexe	10/100	40/100	50/100	60/100	80/100	90/100	100/100	Total	% Temps partiel	
CDI	A	M							2	2	0%	
		F	1						8	9	11%	
	B	M								0		
		F								0		
	C	M								1	1	0%
		F								12	12	0%
CDD	A	M							3	3	0%	
		F		1				1	11	13	15%	
	B	M							11	11	0%	
		F				1			31	32	3%	
	C	M							16	16	0%	
		F			2		1	2	51	56	9%	
	M		0	0	0	0	0	0	33	33	0%	
	F		1	1	2	1	1	3	113	122	7%	
Total			1	1	2	1	1	3	146	155	6%	



5. FORMATIONS

5.1. ACCES A LA FORMATION



Taux d'accès à la formation en 2017 : 94,7%

Evolution du taux d'accès à la formation par catégorie

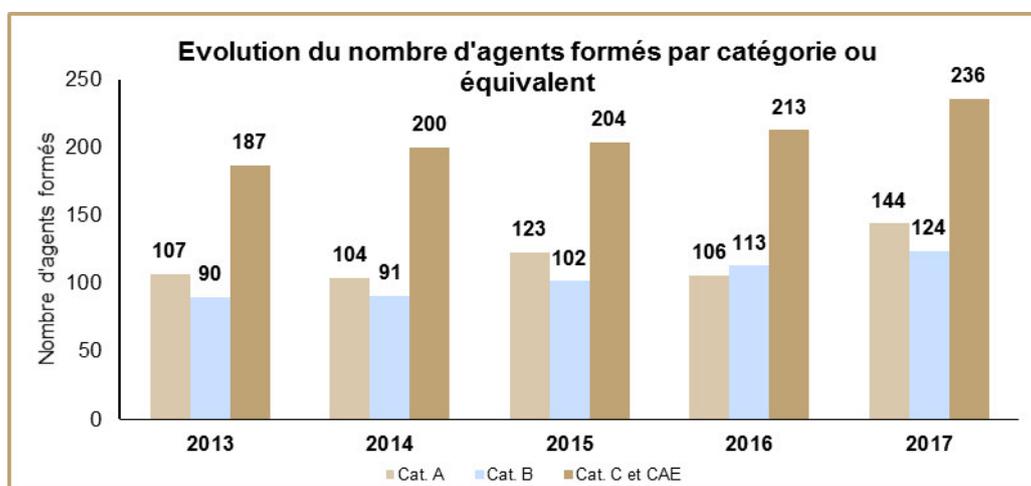
Titulaires et contractuels	2013	2014	2015	2016	2017
Cat. A	67,7%	64,2%	75,5%	64,2%	88,9%
Cat. B	79,6%	77,8%	81,0%	83,7%	92,5%
Cat. C (dont CAE)	75,7%	80,2%	80,6%	86,6%	100,0%
TOTAL	74,1%	74,8%	79,2%	79,1%	94,7%

Nombre d'agents formés en 2017 par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels) CATEGORIES	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2017			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2017			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
	Cat. A	54	108	162	46	98	
Cat. B	30	104	134	25	99	124	92,5%
Cat. C	50	186	236	51	185	236	100,0%
TOTAL	134	398	532	122	382	504	94,7%
Taux d'accès à la formation				91,0%	96,0%		

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2017 – SIHAM ; nombre d'agents formés - LAGAF

* Une même personne n'est comptabilisée qu'une seule fois même si elle a bénéficié de plusieurs formations.

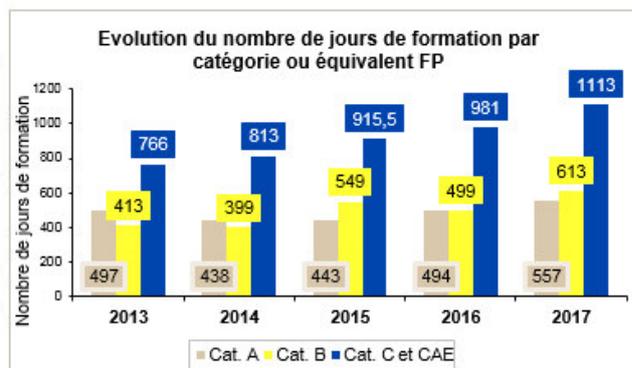


Nombre de jours moyen de formation réparti par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels) CATEGORIES	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2017			Nombre de jours de formation Année civile 2017			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
	Cat. A	54	108	162	148	409	
Cat. B	30	104	134	131	482	613	4,6
Cat. C*	50	186	236	231	882	1113	4,7
TOTAL	134	398	532	510	1 773	2283	4,3
Nombre de jours moyen de formation				3,8	4,5		

Volume de formation

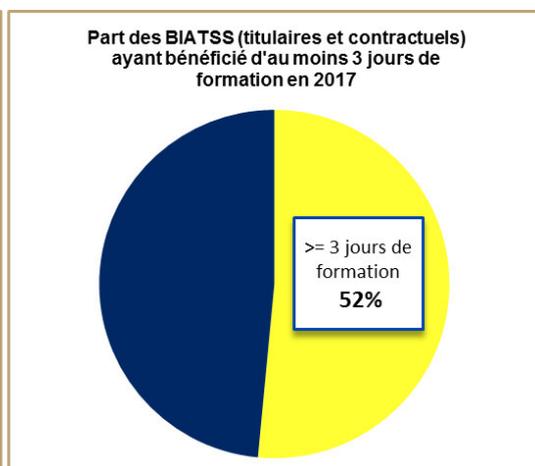
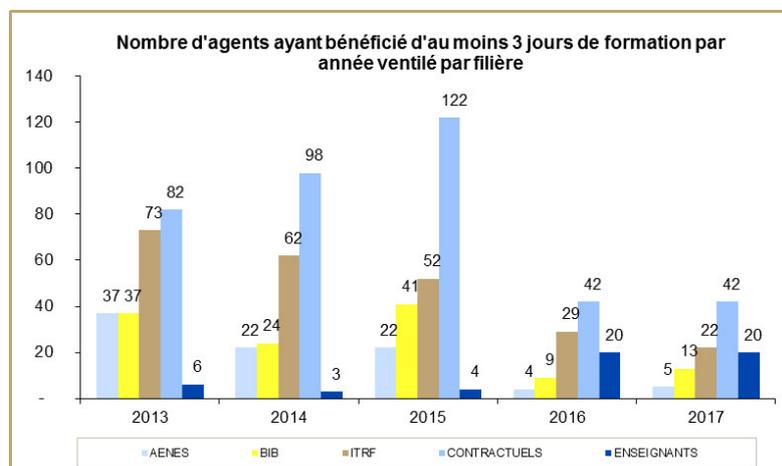
CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	481	557	1,2
Cat. B	612	613	1,0
Cat. C*	993	1113	1,1
TOTAL	2086	2283	1,1



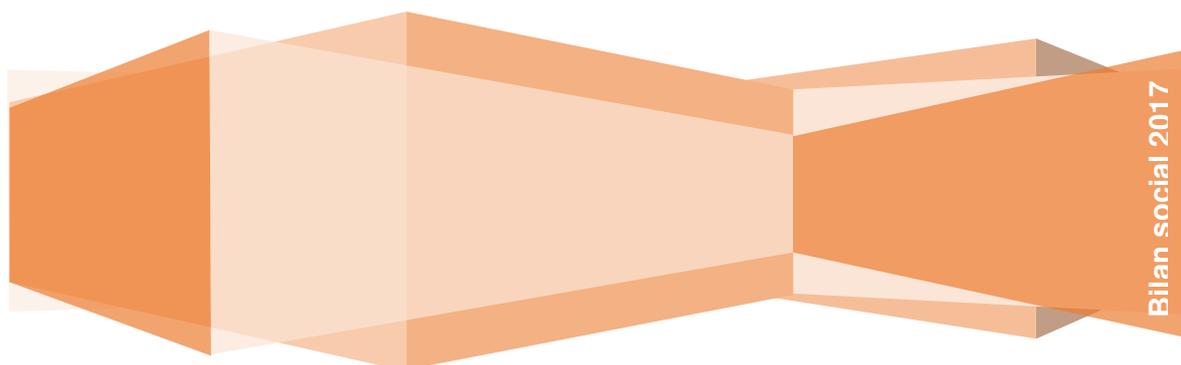
Indicateur national - Nombre d'agents et Part des agents ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (18 heures) par catégorie ventilé par filière

	AENES		BIBLIOTHEQUES		ITRF		CONTRACTUELS		TOTAL	
	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%
H	1	13%	1	20%	8	22%	2	40%	12	22%
F	3	43%	8	47%	25	40%	7	32%	43	40%
S/total - Catégorie A	4	27%	9	41%	33	34%	9	33%	55	34%
H	1	50%	2	67%	4	29%	6	55%	13	43%
F	6	46%	12	67%	19	46%	24	75%	61	59%
S/total - Catégorie B	7	47%	14	67%	23	42%	30	70%	74	55%
H	1	33%	4	80%	3	12%	14	82%	22	44%
F	14	33%	11	73%	22	37%	76	112%	123	66%
S/total - Catégorie C	15	33%	15	75%	25	29%	90	106%	145	61%
H	3	23%	7	54%	15	20%	22	67%	47	35%
F	23	37%	31	62%	66	40%	107	88%	227	57%
TOTAL	26	34%	38	60%	81	34%	129	83%	274	52%

Par ailleurs 20 enseignants ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2017

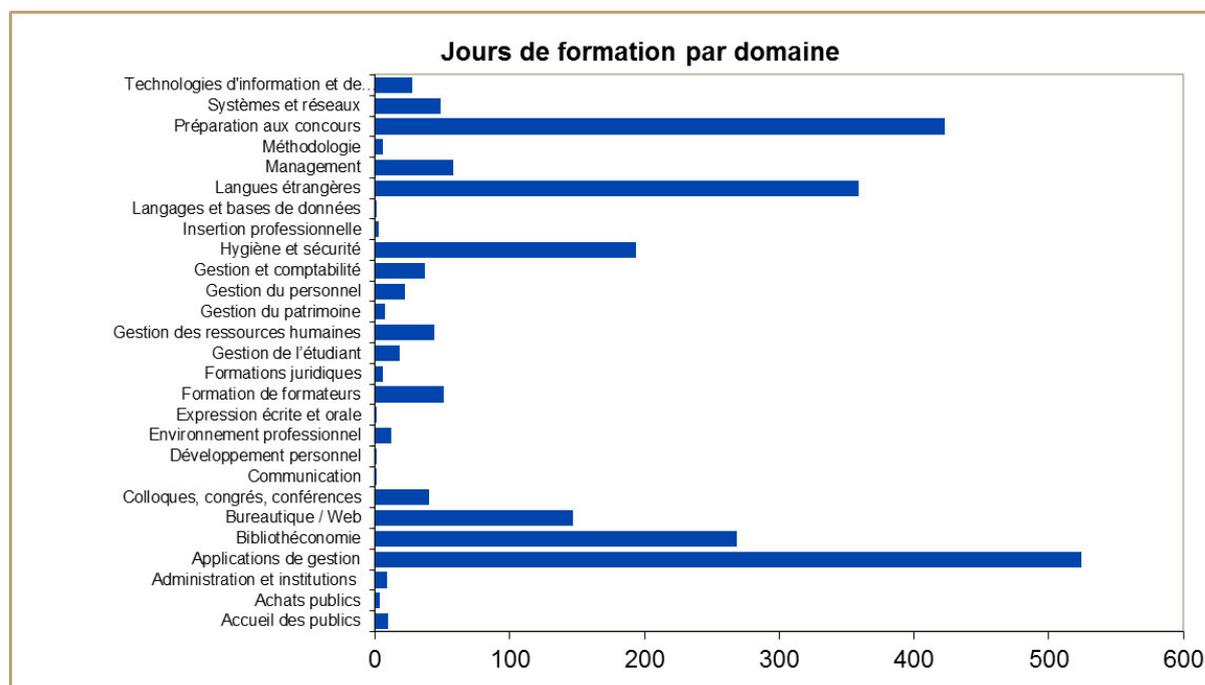


5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES



Volume de formation par domaine de formation⁴⁹

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Accueil des publics	24	24	9	- €
Achats publics	1	1	3	936 €
Administration et institutions	9	9	9	- €
Applications de gestion	662	659	525	5 451 €
Bibliothéconomie	489	487	268	- €
Bureautique / Web	189	178	147	- €
Colloques, congrès, conférences	37	36	40	- €
Communication	1	1	1	- €
Développement personnel	1	1	1	- €
Environnement professionnel	22	22	12	- €
Expression écrite et orale	1	1	1	- €
Formation de formateurs	42	42	51	- €
Formations juridiques	5	5	6	1 210 €
Gestion de l'étudiant	13	13	18	- €
Gestion des ressources humaines	28	28	44	2 560 €
Gestion du patrimoine	11	11	7	150 €
Gestion du personnel	15	15	23	3 294 €
Gestion et comptabilité	70	70	37	1 872 €
Hygiène et sécurité	164	149	194	22 368 €
Insertion professionnelle	3	3	3	- €
Langages et bases de données	1	1	1	- €
Langues étrangères	110	108	359	7 823 €
Management	32	31	58	5 870 €
Méthodologie	6	6	6	- €
Préparation aux concours	183	181	423	4 190 €
Systèmes et réseaux	35	35	49	13 703 €
Technologies d'information et de communication	27	27	28	- €
TOTAL	2181	2144	2323	69 427 €



⁴⁹ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

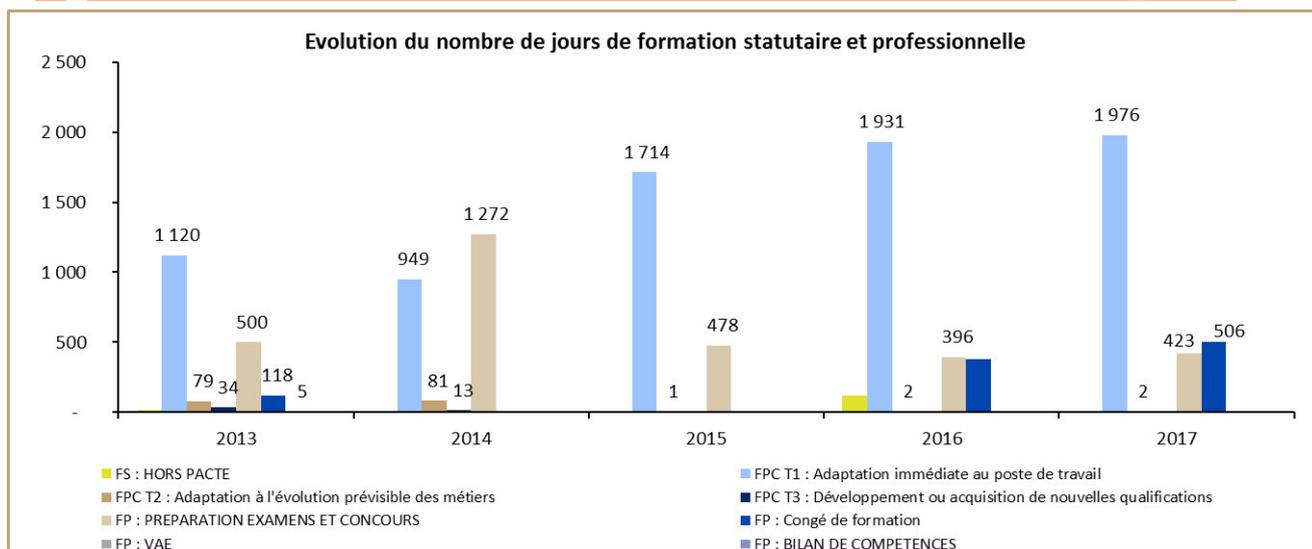
Domaines de formation professionnelle continue des BIATSS : répartition par genre et par catégorie⁵⁰

FORMATIONS	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			%	
	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL		
Achats publics	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%	
	Jours de formations	0	3	3	0	0	0	0	0	0	3	3	100,0%	
Formations spécifiques aux missions des ministères	Stagiaires	23	116	139	34	178	212	69	139	208	126	433	559	77,5%
	Jours de formations	13	84	97	26	116	142	46	84	130	85	284	369	77,0%
Informatique et Bureautique	Stagiaires	40	123	163	27	215	242	87	391	478	154	729	883	82,6%
	Jours de formations	50	102	152	23	170	193	79	315	394	152	587	739	79,4%
Communication et services aux usagers	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%
Environnement professionnel	Stagiaires	2	14	16	3	12	15	6	19	25	11	45	56	80,4%
	Jours de formations	1	8	9	2	7	9	4	10	14	7	25	32	78,1%
Economie, finance et gestion	Stagiaires	1	20	21	3	19	22	7	31	38	11	70	81	86,4%
	Jours de formations	1	16	17	2	8	10	6	12	18	9	36	45	80,0%
Hygiène et sécurité	Stagiaires	23	32	55	18	17	35	23	26	49	64	75	139	54,0%
	Jours de formations	36	39	75	36	17	53	33	33	66	105	89	194	45,9%
Langues	Stagiaires	9	24	33	5	22	27	5	40	45	19	86	105	81,9%
	Jours de formations	32	85	117	16	71	87	15	132	147	63	288	351	82,1%
Management	Stagiaires	4	14	18	0	2	2	3	8	11	7	24	31	77,4%
	Jours de formations	8	26	34	0	3	3	6	15	21	14	44	58	75,9%
Préparation aux épreuves de Concours et des examens	Stagiaires	1	4	5	5	12	17	4	21	25	10	37	47	78,7%
	Jours de formations	2	7	9	11	23	34	16	59	75	29	89	118	75,4%
Ressources Humaines	Stagiaires	1	14	15	1	8	9	1	18	19	3	40	43	93,0%
	Jours de formations	1	21	22	1	12	13	1	32	33	3	65	68	95,6%
Techniques juridiques	Stagiaires	0	1	1	1	1	2	2	0	2	3	2	5	40,0%
	Jours de formations	0	2	2	1	1	2	2	0	2	3	3	6	50,0%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	104	364	468	97	486	583	207	693	900	408	1543	1951	79,1%
	Répartition par sexe	22%	78%		17%	83%		23%	77%		21%	79%		
	Nombre de jours	144	394	538	118	428	546	208	692	900	470	1514	1984	76,3%
	Répartition par sexe	27%	73%		22%	78%		23%	77%		24%	76%		

Formations statutaire et professionnelle des BIATSS : répartition du nombre de jours par type de formation

	2013	2014	2015	2016	2017
FS : HORS PACTE	13	-	-	120	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	1 120	949	1 714	1 931	1 976
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	79	81	1	2	2
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	34	13	-	-	
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	500	1 272	478	396	423
FP : Congé de formation	118	-	-	379	506
FP : VAE	5	-	-	-	1
FP : BILAN DE COMPETENCES		-	-	2	2
TOTAL	1 869	2 315	2 193	2 830	2 910

⁵⁰ Les domaines de formation professionnelle figurant dans ce tableau ne couvrent pas le même périmètre que les domaines de formation du tableau de la page 98. Cet indicateur est directement issu de l'outil de gestion LAGAF.



Formation initiale statutaire

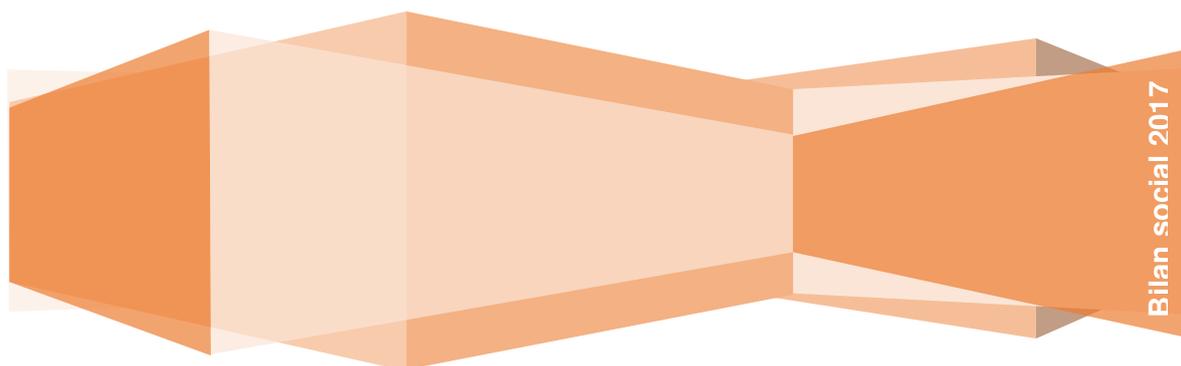
En 2017 il n'y a pas eu de formation initiale statutaire.

Dépenses de formation

DEPENSES	2015	2016	2017
Rémunérations des intervenants extérieurs Service Formation des Personnels et le SCD	75 695 €	76 488 €	101 517 €
Frais de mission – Service Formation des Personnels et SCD	26 627 €	23 251 €	19 354 €
Frais divers - Service Formation des personnels et SCD	886 €	573 €	954 €
TOTAL	103 208 €	100 312 €	121 825 €

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1. INSTANCES INSTITUTIONNELLES



Le Conseil d'Administration (CA)

Le Conseil d'Administration détermine par ses délibérations, la politique de l'Université, dans le cadre des compétences qui lui sont dévolues par la loi et les textes réglementaires pris pour son application.

Le CA s'est réuni 8 fois en 2017.

Le conseil académique (CAC)

Le conseil académique a été créé par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Il regroupe les membres de la Commission de la Recherche et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire.

En formation plénière, il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 du code de l'éducation et sur le contrat d'établissement.

Il propose au Conseil d'Administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap.

Il est également consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Le CAC s'est réuni 3 fois en formation plénière (et 7 fois en formation restreinte) en 2017.

La Commission de la Recherche (CR)

La Commission de la Recherche du conseil académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

La CR s'est réunie 6 fois en 2017.

La Commission de de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du conseil académique décide de l'organisation et des questions relatives à l'offre de formation. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la Formation.

La CFVU s'est réunie 6 fois en 2017.

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Elle est constituée en 3 groupes :

- personnels ITRF (groupe I)
- personnels AENES (groupe II)
- personnels de bibliothèque (groupe III).

Elle est chargée de représenter les personnels BIATSS.

Elle est consultée sur les situations individuelles (notations, avancements...) et siège en formation restreinte. Pour les autres cas, elle siège en formation plénière.

Elle prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires.

La CPE s'est réunie 16 fois en 2017, dont 1 CPE plénière, et 15 CPE restreintes (4 AENES, 8 ITRF et 3 Bibliothèques).

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Elle concerne les agents non titulaires de la fonction publique.

La Commission Consultative Paritaire 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 sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elle est constituée de 5 représentants titulaires de l'établissement et de 5 représentants des personnels.

La CCP s'est réunie 4 fois en 2017.

Le Comité Technique (CT)

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses propositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 9, la création d'un Comité Technique (CT) dans toutes les administrations et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial.

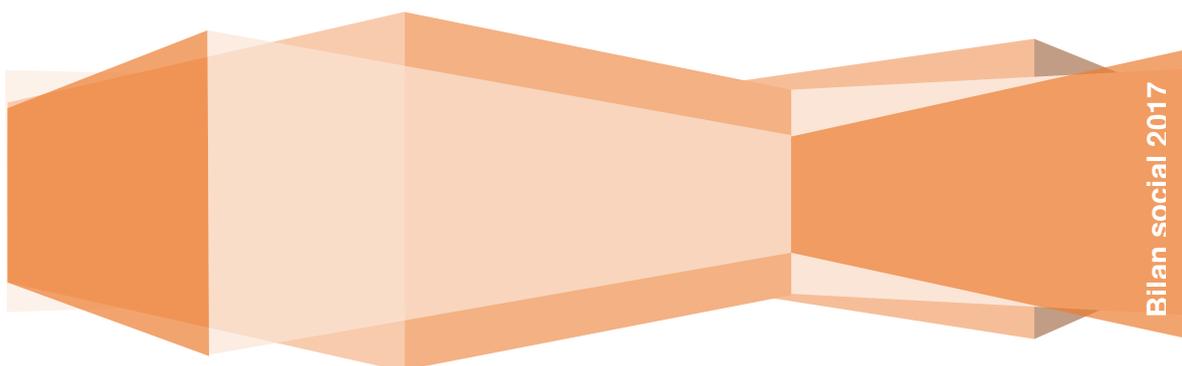
Le CT, connaît des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques. Il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement.

Le CT est constitué d'une part, de 10 représentants du personnel élus et d'autre part des représentants suivants de l'administration : la Présidente de l'université, ou la Directrice Générale des Services en qualité de suppléante et le Directeur des Ressources Humaines.

Seuls les représentants des personnels prennent part au vote.

Le CT s'est réuni 6 fois en 2017.

6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS



Mission des affaires juridiques

En janvier 2017 a été mise en place auprès de la Directrice générale des services une mission affaires juridiques. Composée d'une chargée des affaires juridiques, elle a pour mission de conseiller la gouvernance, les composantes et l'ensemble des services de l'université dans les divers domaines du droit qui concernent la vie de l'établissement. Son champ d'action couvre ainsi l'ensemble (hors marchés publics) des activités de l'Université mais prioritairement les questions RH, de scolarité et statutaires.

Elle a pour mission de sécuriser la prise de décision et les actes pris par l'établissement ; à ce titre, elle accompagne les services dans l'élaboration et le suivi des projets et contribue à la rédaction de certains actes juridiques sensibles (notamment : statuts, règlements, conventions, délégations...).

Elle instruit les contentieux en liaison avec les services concernés et les éventuels conseils externes et effectue une veille juridique.

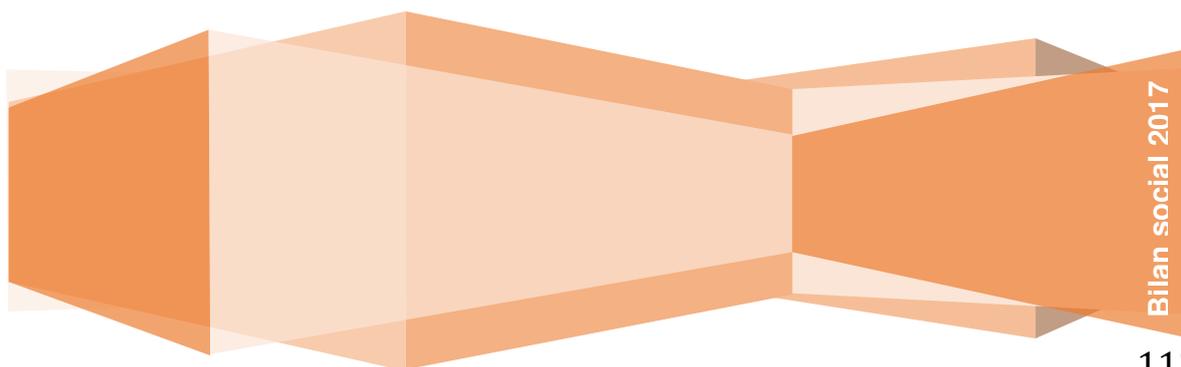
Les recours et procédures

Cette rubrique traite des seuls contentieux et conflits concernant les personnels.

En 2017 il n'y pas eu de recours intentés par des personnels enseignants et BIATSS devant le Tribunal Administratif.

7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE

7.1. ACTION CULTURELLE



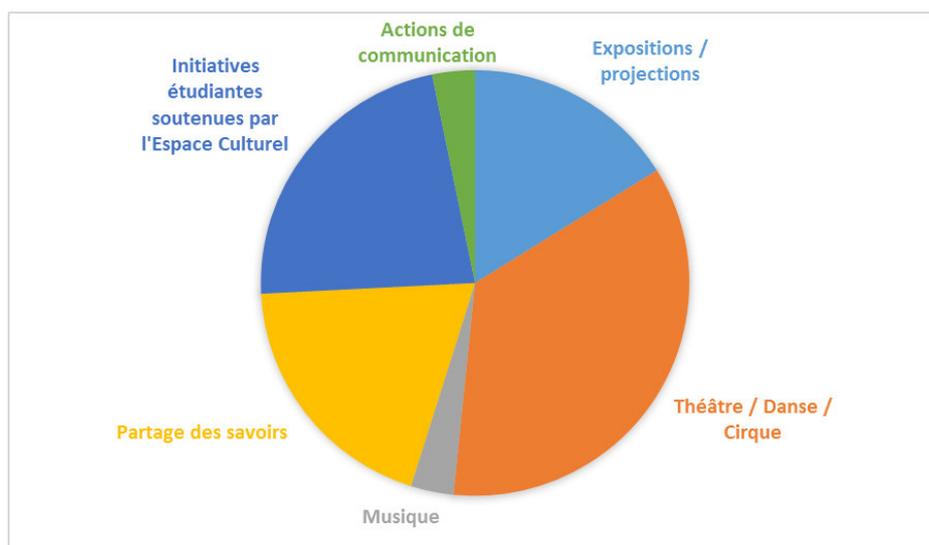
Bilan 2016-17 Art et Culture

Les actions de l'Espace Culturel s'adressent à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UT1 Capitole. Les personnels enseignants, administratifs et techniques sont chaque année plus nombreux à profiter des événements, ateliers et dispositifs mis en place.

L'obtention de financements IDEX et de subventions extérieures sur projets en « art et culture » et « Partage des savoirs » ont permis à l'Espace Culturel d'augmenter son budget initial. Ces ressources ont permis de développer des projets d'ampleur, impossibles à prendre en charge sur la seule dotation de l'établissement. En contrepartie, du temps a été consacré à la gestion et l'administration de ces financements extérieurs.

En 2016-2017, l'Espace Culturel a attiré au total près de 5100 personnes lors des divers événements organisés sur le campus. Grâce à une politique de partenariats suivie et développée, 198 places à tarifs réduits ont été vendues par son intermédiaire et 585 places ou pass gratuits ont été distribués.

Les évènements de l'Espace Culturel



- Expositions / Projections
 - 2 expositions : « Perturbation » de Claire Hugonnet et « Photogrammes » de Audrey Momo
 - 1 ciné-debat dans le cadre du festival Cinespaña
 - 1 projection-conférence dans le cadre du dispositif « Replay - 90 minutes de Culture G »
- Théâtre / Danse / Cirque
 - 1 représentation de l'atelier de Lecture à haute voix, « Les Entendre Dire », au Quai des Savoirs, en partenariat avec la COMUE
 - 1 session d'effractions philosophiques : 45 interventions impromptues dans les amphithéâtres, salles de cours, BU et cafétéria.
 - 1 représentation de danse en collaboration avec le DAPS et la COMUE

- 8 représentations de cirque dans le cadre de la manifestation « Bulles de cirque »
- Musique
 - 1 concert de la formation de jazz « Endless »
- Partage des savoirs :
 - 1 conférence : une conférence-débat avec Jean Tirole, prix Nobel d'économie en 2014 et président de TSE, autour de son livre Economie du bien commun ;
 - 1 événement européen : la Nuit européenne des chercheurs, organisée au Quai des Savoirs et au Muséum d'histoire naturelle de Toulouse, avec des chercheurs de l'Université Toulouse Capitole.
 - 3 mini-conférences sur le thème de la musique électronique dans le secteur audiovisuel ainsi qu'un DJ Set
 - 1 exposition « Concentrés de droit »
- Soutien à 7 initiatives étudiantes :
 - 2 représentations théâtrales avec la troupe Amphi-Théâtre
 - 3 projections
 - 1 journal étudiant
 - 1 festival
- Actions de communication
 - 1 stand d'information pour la journée d'accueil des licences dans le Hall de l'Arsenal en partenariat avec le SUIO
 - Nombreuses sessions de flyering

Les actions des Bibliothèques universitaires

- 21 présentations d'opéras dans le cadre de « Contre-UT...1 » en regard de la programmation du Théâtre du Capitole et des retransmissions d'opéras à l'UGC Wilson.
- 1 rencontre dans le cadre de « Contre-UT...1 » avec le compositeur Patrick Burgan et mini-concert avec l'ensemble « Les Méliades ».
- 2 expositions à caractère artistique
- 3 expositions de valorisation scientifique
- 2 rencontres dans le cadre de « Odyss'UT1 » (partenariat avec Odysud Blagnac)
- 2 Opérations exceptionnelles : Participation au programme national « Nuit de la lecture » et la Semaine de la Francophonie à la BU de l'Arsenal.

Les ateliers

- 7 ateliers hebdomadaires
- 161 participants hors orchestre symphonique des étudiants (environ 120 musiciens étudiants)
 - Atelier de lecture à haute voix : Les Entendre Dire.
 - Atelier de danse : Swing.
 - Atelier de théâtre Improvisation : Amphi-Théâtre.

- Atelier de chant : Chorale 100%
- Atelier de photographie : Labo Photo, mis en place en partenariat avec le CROUS.
- Atelier de musique : Orchestre de l'UT1 Capitole. Une quarantaine de répétitions ont été effectuées sur l'année qui ont donné lieu à une dizaine concerts au sein et à l'extérieur de l'Université.
- Atelier MAO : musique assistée par ordinateur
- Ateliers ponctuels liés à la programmation : dans le cadre de la manifestation Bulles de Cirque, l'Espace Culturel a proposé aux étudiants divers ateliers d'initiation au cirque contemporain.

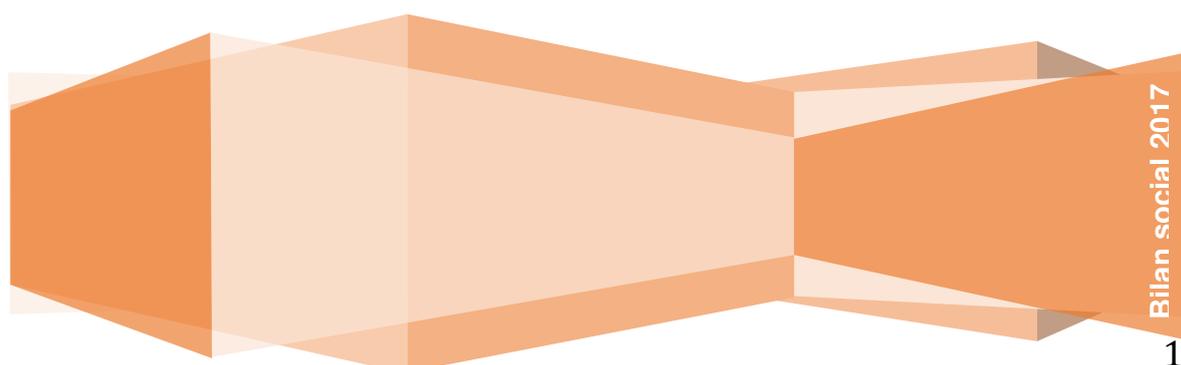
Billetterie

- 22 spectacles à tarif réduit proposés par l'Espace Culturel à tarif réduit dont 16 spectacles de théâtre, 5 spectacles de danse et 1 concert
- 198 spectateurs (étudiants et personnels) ont bénéficié cette billetterie

Bons plans

- 585 places ou pass de festivals ont été offertes aux étudiants afin de leur faire découvrir la création contemporaine dans divers lieux de la ville.
- 100 places gratuites pour les retransmissions d'opéras à l'UGC Wilson proposé par les bibliothèques universitaires

7.2. SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE



Actions menées par l'Université

Dans le cadre des Responsabilités élargies, l'Université Toulouse 1 Capitole prend en charge depuis 2010 l'action sociale directe et gère en particulier les prestations interministérielles.

A ce titre, une prestation repas est due par repas pris dans un restaurant administratif pour les agents ne dépassant pas l'indice nouveau majoré 477.

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève pour **2017 à 1.22 €** par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à **14 282 €** dont **2 217 €** pour les **1 817** repas subventionnés au CROUS et **12065 €** pour les **9 889** repas subventionnés à l'ARIA.

Il est également versé une subvention pour les charges de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de **31 531 €**.

Par ailleurs, l'université a participé aux frais de séjour en centres de loisirs, de vacances avec ou sans hébergement, pour les enfants de personnels, pour un montant de **314 €**.

En ce qui concerne les aides exceptionnelles aux personnes, une Commission Sociale des Personnels a été mise en place en avril 2013, par le biais d'une convention avec la MGEN. En **2017**, il y a eu **3** aides non remboursables attribuées pour un total de **1 120 €**, et **8** prêts à taux 0, pour un montant de **8 200,00 €**.

Ont également été prises en charge en **2017**, **3** allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de **5 414 €**.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques à hauteur de **3 022 €**.

Dans le domaine de la médecine du travail et de la médecine de prévention, un médecin de prévention et une infirmière assurent des permanences 2 fois par semaine. Le lundi et le jeudi.

- **60 400 €** ont été dépensés pour les visites médicales obligatoires pour les personnels faites dans le cadre de la médecine de prévention en application de la convention qui lie l'Université au CHU de Purpan.
- **2 484 €** pour les visites de pré-embauches des agents,
- **3 012 €** pour les visites d'expertise (congrés longue durée et longue maladie,...) .

Une psychologue du travail tient une permanence le jeudi après-midi de 13 h 30 à 17 h 30 au bureau du Professeur J.Marc Soulat, à la Médecine de Prévention.

Handicap

Evolution du nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (photo au 01/01/année N)

	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de bénéficiaires	22	30	34	39	41
Nouvelles embauches	0	1	3	3	2

Assistante sociale

Depuis 2011, une assistante sociale pour les personnels tient une permanence 2 jours par semaine. Le mardi de 9 h à 13 h 30 et de 14 h à 16 h 30, et le vendredi de 9 h à 13 h et de 14 h à 17 h, Bureau SP 108, aux Anciennes Facultés, face à la Médecine de Prévention

Amicale des personnels

Elle a bénéficié pour 2017 d'une subvention de 10 000 €

	2013	2014	2015	2016	2017
Montant de la subvention	9 000 €	9 000 €	9 500 €	10 000 €	10 000 €
Nombre d'adhérents	91	82	79	73	96

L'amicale est une association formée entre les membres du personnel de l'Université Toulouse 1 Capitole (Biatss et enseignants titulaires). Son but est de permettre à ses membres de mieux se connaître, et à faire office de C.E. au moyen d'un arbre de Noël, de réunions, excursions avec un aspect culturel, de ventes de tickets de cinéma, et d'une manière générale de développer au sein du personnel, les liens de camaraderie et de solidarité qui sont la base même de cette amicale.

Nombre d'adhérents 2016-2017 : 96

Nombre d'évènements organisés en 2016-2017 : 7 extérieurs + ventes privées + cinéma à prix cassés + billetterie trampopark + carte passtime

Assemblée générale le 20 octobre 2016

Arbre de Noël décembre 2016

Cirque de Noël décembre 2016

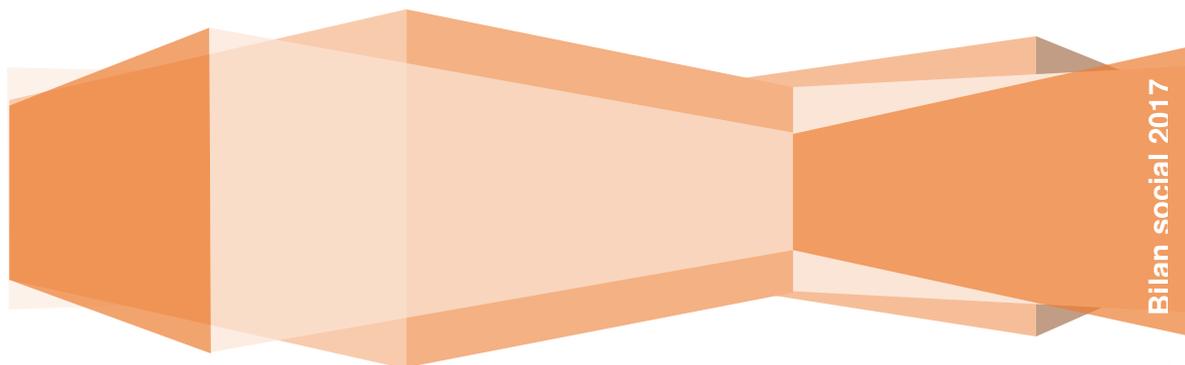
Projection privée décembre 2016

Chandeleur février 2017

Sortie Walibi juin 2017

Voyage 2 jours à Rosas en Espagne en septembre 2017

7.3. ACTION SPORTIVE



Le Département des Activités Physiques et Sportives (DAPS) de l'Université Toulouse 1 Capitole a pour missions d'organiser et d'assurer les enseignements dans les différents sports, d'assurer le recrutement et le suivi des sportifs de haut niveau, et de gérer l'Association Sportive de l'Université Toulouse 1 Capitole (UTCAP).

Dans le cadre de ses activités, le DAPS peut accueillir dans les cours destinés aux étudiants des personnels de l'université sous réserve de places disponibles après avoir prioritairement inscrits ces étudiants.

Depuis les années 2000, des cours de sport destinés spécifiquement aux personnels sont programmés.

La participation à ces activités s'effectue en dehors des heures de travail. Les personnels doivent alors s'acquitter de frais d'adhésion à l'association sportive UTCAP.

Le tableau ci-dessous reprend l'historique des cours de sports proposés aux personnels de l'université depuis l'année 2013-2014, année depuis laquelle sont tenues les statistiques :

Année	Adhésion	Forfait	Cours	Jour / heure	Nombre inscrits
2013-2014	20€	-	Gym / musculation	Mardi 16h-17h	42
2014-2015	20€	-	Gym / musculation	Mardi 16h-17h	26
2015-2016	20€	20€ par semestre	Muscu Pilates	Mardi 16h-17h Jeudi 16h-17h	78
2016-2017	20€	20€ par semestre	Muscu Pilates	Mardi 16h-17h Jeudi 16h-17h	95
2017-2018	20€	20€ par semestre	Cuisses-Abdos- Fessiers Fitness Pilates	Ve. 12h30-13h30 Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30	120

QUELQUES SIGLES ET ABREVIATIONS

Personnels Enseignants

- ASS** Assistant de l'enseignement Supérieur
- ASS M CONF** Maître de Conférences Associé
- ASS PROF** Professeur Associé
- ATER** Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- MCF** Maître de Conférences
- Mait. Lang.** Maîtres de langues
- PAST** Personnel Associé à Temps partiel
- PR** Professeur des universités
- PRAG** Professeur Agrégé du second degré
- PRCE** Professeur Certifié du second degré
- PEPS** Professeur d'Education Physique et Sportive
- PREN** Professeur de l'ENSAM
- Prof Cont 2nd degré non FC** Professeur Contractuel du second degré non fonctionnaire

Personnels Administratifs

- AENES** Personnels de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- BIATSS** Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
- BIB** Personnels des Bibliothèques
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDD 3 ans renouvel.** Contrat à Durée Déterminée de 3 ans renouvelables
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CAE** Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- DAFP** Dispositifs d'Accès à la Fonction Publique
- ITRF** Personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation
- PACTE** Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État

Autres

- ANT** Agent non titulaire de l'Etat
- ARE** Allocations de Retour à l'Emploi
- ARIA** Association Restaurant Inter Administratif
- BAIM** Budget Annexe Immobilier
- BAIP** Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- BAP** Branche d'Activité Professionnelle
- CA** Conseil d'Administration
- CAC** Conseil Académique
- CCP** Commission Consultative Paritaire
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CFVU** Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
- CG** Congé

CHSCT Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA Complément Indemnitare Annuel
CNRS Centre National de la Recherche Scientifique
CNU Conseil National des Universités
CPA Cessation Progressive d'Activité
CPE Commission Paritaire d'Etablissement
CR Commission de la Recherche
CRL Centre de Ressources en Langues
CROUS Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires
CT Comité Technique
DBM Décision Budgétaire Modificative
DGS Direction Générale des Services
DUER Document Unique d'Evaluation des Risques
DRFiP Direction Régionale des Finances Publiques
ETP Equivalent Temps Plein
ETPT Equivalent Temps Plein Travaillé
FCV2A Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage
FP Fonction publique
FOAD Formation Ouverte A Distance
HC Heures complémentaires
HETD Heure Equivalent Travaux Dirigé
IAE Institut d'Administration des Entreprises
IAT Indemnité d'Administration et de Technicité
IFSE Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IFTS Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGAENER Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
INRA Institut National de la Recherche Agronomique
LABEX Laboratoire d'Excellence
LOLF Loi Organique Relative aux Lois de Finances
LRU Liberté et Responsabilités des Universités
MESR Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
NBI Nouvelle Bonification indiciaire
ns non significatif
OFIP Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle
PAE Plafond d'Emplois
de l'Etablissement
PAF Paie à façon
PMR Personnes à Mobilité Réduite
RCE Responsabilité et Compétences Elargies
RF Recherche et Formation
RIFSEEP Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise
et de l'Engagement Professionnel
RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SCD Service Commun de la Documentation
SI Système d'Information
SICD Service Inter-établissements de Coopération Documentaire
SIMPPS Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

SCREI Service Commun des Relations Européennes et Internationales

SFT Supplément Familial de Traitement

SSI Système de Sécurité Incendie

SST Sauveteurs Secouristes du Travail

SUIO-IP Service Universitaire d'Information et d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle

TICE Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

UFR Unité de Formation et de Recherche

UMR Unité Mixte de Recherche