

RESULTAT DU VOTE

Nombre de votants : 28

Voix favorables : 28

Voix défavorables : 0

Abstention : 0

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 15/02/2022

DELIBERATION

n° CA 2022 - 003

relative au Bilan Social 2020

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles Art. L.711-1 et L. 712-3 – IV-7°bis,

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 janvier 2022,

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

Préambule

Le bilan social 2020 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 2020, annexé à la présente délibération.

Le Président du Conseil d'Administration,



Hugues KENFACK

Bilan Social 2020



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 : Hugues KENFACK, Président de l'université.

Chefs de projet :

Frédéric FAISY, Directeur Général des Services

Laurence BOUCHET, Directrice des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, Direction du Pilotage

Isabelle CLAUSTRE, DSI – Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

Cathy Delayre	DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT	Isabela Benoit	DRH - Service du contrôle de la paie
Josiane Peiruzza	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Marie-Agnès Marcy	DRH – Service Formation Concours
Victoria Bernabeu-Gobbi	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Isabelle Roujean	DRH – Service Formation Concours
Christine Viste	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Evelyne Navarro	DRH – Personnel enseignants
Vanessa Croquet	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Josiane Béraud	DRH – Personnel enseignants
Lucie Nazar	DRH - Personnels BIATSS	Isabelle Claustre	DSI – Service Ingénierie
Brigitte Caporal	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Jean-Marc Soulat	Médecine préventive
Céline Ménéis	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Muriel Monie	Présidence - Conseillère de prévention et de sûreté
Didier Duguet	DRH – Personnels enseignants	Marcel Marty	SCD - Culture
Valérie Bincteux	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Paule Géry	Culture
Aline Trimino	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Elodie Wook	DAPS - Direction
Nathalie Tabary	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Justine Le Gall	DAPS - Secrétariat
Myriam Schmid	DRH – Responsable fonctionnel SIHAM	Yvon Galy	DES - Suivi des heures d'enseignement
Mihaela Caussidery	DRH - Directrice adjointe et Pilotage de la masse salariale	Caroline Blocher	DGSA – Instances institutionnelles
Valérie Gervais	DRH - Service du contrôle de la paie	Fabienne Emerit	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
DP - Direction du 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.....	8
1.1.	Effectifs et emplois.....	8
1.1.1.	Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants.....	16
1.1.1.1.	Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2020.....	16
1.1.1.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants.....	21
1.1.2.	Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels.....	24
1.1.2.1.	BIATSS titulaires et contractuels – Situation 2020.....	24
1.1.2.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS.....	29
1.2.	Démographie.....	32
1.2.1.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels.....	33
1.2.2.	Pyramide des âges - Les enseignants.....	34
1.2.3.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS.....	35
1.2.3.1.	Pyramide des âges par filière.....	35
1.2.3.2.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat.....	36
1.3.	Mouvement, carrière et politique de recrutement.....	38
1.3.1.	Les enseignants.....	40
1.3.1.1.	Arrivées à la rentrée universitaire 2020.....	40
1.3.1.2.	Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2020	41
1.3.1.3.	Départs à la rentrée 2020.....	42
1.3.2.	Les BIATSS.....	43
1.3.2.1.	Arrivées au cours de l'année 2020.....	43
1.3.2.2.	Modalités de recrutement des personnels BIATSS.....	43
1.3.2.3.	Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2020.....	44
1.3.2.4.	Départs au cours de l'année 2020.....	47
1.3.2.5.	Mouvements internes.....	47
1.3.3.	Les personnels BIATSS contractuels.....	48
1.3.3.1.	Arrivées au cours de l'année 2020.....	48
1.3.3.2.	Départs de l'établissement au cours de l'année 2020.....	48
1.4.	Absences, congés et modalités d'activités spécifiques.....	49
1.4.1.	Les enseignants.....	50
1.4.1.1.	Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2020.....	50
1.4.1.2.	Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020.....	51
1.4.2.	Les BIATSS.....	52

1.4.2.1. BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2020	52
1.4.2.2. Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020	53
1.4.2.3. Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat ..	55
2. Rémunérations.....	56
2.1. Masse salariale	56
2.1.1. Plafond des emplois de l'université.....	57
2.1.2. Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon).....	58
2.2. Rémunération principale, primes et indemnités.....	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.....	72
2.4. Heures d'enseignement	74
2.5. ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI.....	81
3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	83
3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	83
3.2. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	85
3.3. MEDECINE DE PREVENTION	92
3.4. FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	97
4. CONDITIONS DE TRAVAIL	99
5. FORMATIONS	104
5.1. ACCES A LA FORMATION	104
5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES	108
6. RELATIONS PROFESSIONNELLES	112
6.1. INSTANCES INSTITUTIONNELLES	112
6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS	116
7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE	118
7.1. ACTION CULTURELLE	118
7.2. Suivi de la médecine de prévention, handicap et action sociale	122
7.3. ACTION SPORTIVE.....	126

CHIFFRES CLES

Contexte¹²³

		2020
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	3
Etudiants	Inscriptions (2019-20)	20 876
Moyens financiers 2020 en M€	Budget (Autorisations budgétaires - CP)	118
	Masse salariale	85
	Fonctionnement	21,5
	Investissement	11,5
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitole (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	4 919 €
	UT1 Capitole (calcul hors investissement) ²	4 592 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	99.700 m ² shon

Effectifs

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2020	2020						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	196	154	350	195,5	154,0	349,5	44%	29%
Contractuels CDI	9	5	14	9,0	5,0	14,0	36%	1%
Contractuels CDD	175	139	314	150,7	119,5	270,2	44%	22%
ENSEIGNANT	380	298	678	355,2	278,5	633,7	44%	53%
Titulaires	103	281	384	102,0	271,6	373,6	73%	31%
Contractuels CDI	2	22	24	2,0	20,8	22,8	92%	2%
Contractuels CDD	42	132	174	42,0	129,9	171,9	76%	14%
BIATSS	147	435	582	146,0	422,3	568,3	75%	47%
TOTAL	527	733	1260	501,2	700,8	1202,0	58%	100%

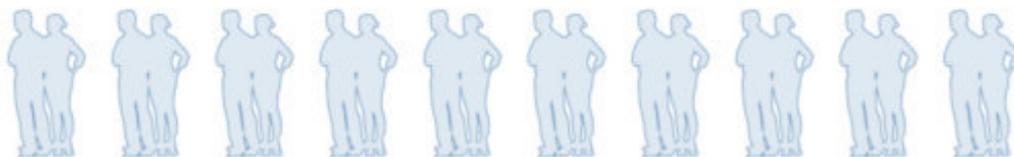
¹ En 2020, le ratio dépenses réalisées (CP) / Etudiant est de 4919 € ; il est de 4592 € si on exclut l'investissement. En 2017, la dépense annuelle moyenne de l'ensemble des universités s'élève à 10330€ / étudiant (MENJ-MESRI-DEPP, RERS 2019)

² En 2020 les dépenses réalisées d'investissement du budget agrégé (CP) s'élèvent à 11,5 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 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.

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

L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat a été modifié par la loi de la transformation publique n°2019-828 du 6 août 2019 qui ouvre de manière indifférenciée aux fonctionnaires et aux contractuels les emplois des établissements publics de l'État, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis. Par ailleurs, l'article 18 de la loi de transformation de la fonction publique élargit la possibilité de recruter des agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat sur la majorité des emplois permanents.

Trois cas de recrutements sont en effet désormais possibles pour recruter un agent contractuel en application du nouvel article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 :

- Le premier cas, qui préexistait et n'a pas été modifié, permet le recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

- Le deuxième cas permet le recrutement sur des emplois permanents pour toutes catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences spécialisées techniques ou nouvelles ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- Le troisième cas permet le recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.

Selon l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, 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 de la loi du 11 janvier 1984 précise 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. Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, l'article 17 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet. Articulé autour d'un objet et d'un besoin de l'administration, il permet aux services d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou d'opérations identifiés s'inscrivant dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C). Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et ne pouvant excéder une durée de six ans, il prend fin avec la réalisation de l'objet.

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

- Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels -> contrat à durée déterminée renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
- Article 6 quinquies : pour les besoins de continuité du service, recrutement d'agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire -> contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée totale 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.

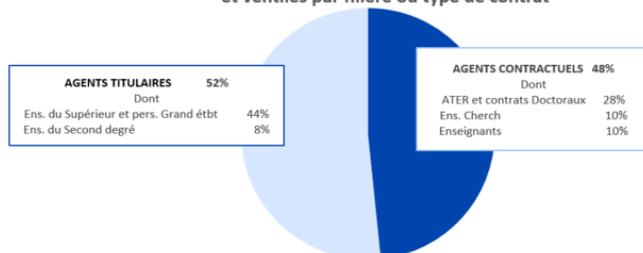
1.1.1. EFFECTIFS ET EMPLOIS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

1.1.1.1. ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS - SITUATION 2020

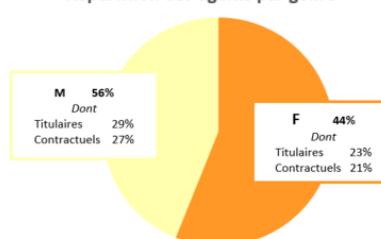
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE ET PAR GENRE (OBSERVATION AU 31/12/2020)⁴⁵⁶⁷

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS							
		M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
ASSIMILES	Professeur des universités	89	89,0	38	38,0	127	127,0	30%	
	Maître de conférences des universités	84	84,0	87	87,0	171	171,0	51%	
	Enseignants chercheurs titulaires	173	173,0	125	125,0	298	298,0	42%	47%
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	ns
	Chercheur CDD	20	20,0	12	12,0	32	32,0	38%	
	Enseignant chercheur CDI	6	6,0	0	0,0	6	6,0	ns	
	Enseignant chercheur CDD	24	22,7	11	11,0	35	33,7	31%	
	Enseignants chercheurs assimilés⁵	50	48,7	23	23,0	73	71,7	32%	11%
	TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	224	222,7	148	148,0	372	370,7	40%	58%
ASSIMILES	Professeur agrégé	13	13,0	15	15,0	28	28,0	54%	
	Professeur certifié	4	3,5	10	10,0	14	13,5	71%	
	Professeur d'EPS	5	5,0	4	4,0	9	9,0	ns	
	Enseignants du 2nd degré	22	21,5	29	29,0	51	50,5	57%	8%
	Professeur associé					0	0,0	ns	
	Professeur associé (temps partiel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns	
	Maître de conférences associé					0	0,0	ns	
	Maître de conférences associé (temps partiel)	19	19,0	4	4,0	23	23,0	17%	
	Enseignant CDI	3	3,0	5	5,0	8	8,0	ns	
	Enseignant CDD	19	15,0	17	14,0	36	29,0	47%	
Lecteur (personnel)	0	0,0	1	1,0	1	1,0	ns		
Mait. lang. (perso.)					0	0,0	ns		
Enseignants assimilés⁶	41	37,0	27	24,0	68	61,0	40%	10%	
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	63	58,5	56	53,0	119	111,5	47%	18%	
DOCT	ATER	2	2,0	3	3,0	5	5,0	ns	
	ATER mi-temps	38	19,0	33	16,5	71	35,5	46%	
	ATER	40	21,0	36	19,5	76	40,5	47%	6%
	Doctorant contractuel	53	53,0	58	58,0	111	111,0	52%	18%
TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS⁷	93	74,0	94	77,5	187	151,5	50%	24%	
Ensemble personnels enseignants		380	355,2	298	278,5	678	633,7	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 2019-20 l'université a accueilli 14 professeurs invités pour une durée totale de 19 mois (soit 1,6 ETPT annuel).

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 2020-21, 3 contrats de lecteur sont en cours dont 1 a été signé à la rentrée universitaire 2020.

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2020 on dénombre 14 contrats d'enseignants chercheurs contractuels cofinancés par UT1 Capitole et la Fondation Jean-Jacques Laffont, dont 3 ont été signés à la rentrée universitaire 2020-21.

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2020-21 on dénombre 11 contrats de chercheurs ou enseignants chercheurs CDD financés par le LABEX IAST. 2 de ces contrats ont été signés au cours de l'année 2020-21.

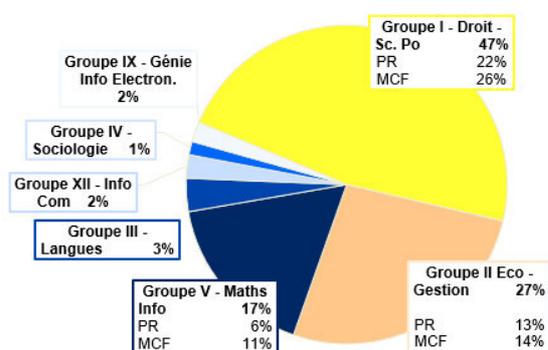
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR DISCIPLINE ET PAR GENRE (OBSERVATION AU 31/12/2020)

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

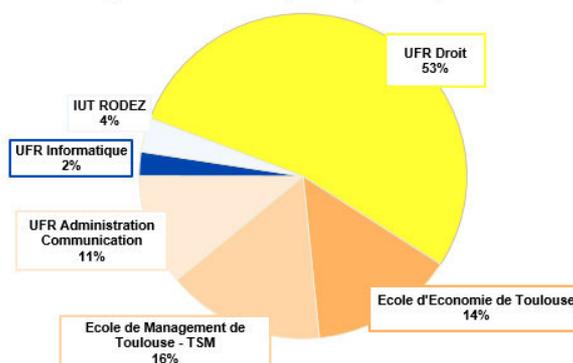
	PR univ.		MCF univ.		PR ENSAM		TOTAL		
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	% agents par discipline
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	30	30,0	42	42,0			72	72,0	24,1%
CNU 02 Drt. publ.	27	27,0	26	26,0			53	53,0	17,7%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8,0	4	4,0			12	12,0	4,0%
CNU 04 Sc. Politique	0	0,0	2	2,0			2	2,0	0,7%
Groupe I - Droit - Sc. Po	65	65,0	74	74,0	0	0	139	139,0	46,5%
CNU 05 Sc. Économiques	19	19,0	19	19,0			38	38,0	12,7%
CNU 06 Sc. de gestion	21	21,0	22	22,0			43	43,0	14,4%
Groupe II - Economie - Gestion	40	40,0	41	41,0	0	0	81	81,0	27,1%
CNU 07 Sc. du langage	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2,0	8	8,0			10	10,0	3,3%
CNU 14 Lang. & litt. roman.	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,7%
Groupe III - Langues	2	2,0	10	10,0	0	0	12	12,0	4,0%
CNU 19 Socio., démographie	2	2,0	2	2,0			4	4,0	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	0	0,0	0	0,0			0	0,0	0,0%
Groupe IV - Sociologie	2	2,0	2	2,0	0	0	4	4,0	1,3%
CNU 26 Maths. Appliqués	9	9,0	12	12,0			21	21,0	7,0%
CNU 27 Informatique	8	8,0	21	21,0			29	29,0	9,7%
Groupe V - Maths Info	17	17,0	33	33,0	0	0	50	50,0	16,7%
CNU 61 Génie informatique	0	0,0	4	4,0			4	4,0	1,3%
CNU 63 Electronique	0	0,0	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	127	127,0	171	171,0	1	1	299	299,0	

- 73,6% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
- 16,7 % appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
- Les 9,7% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

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) en décembre 2020

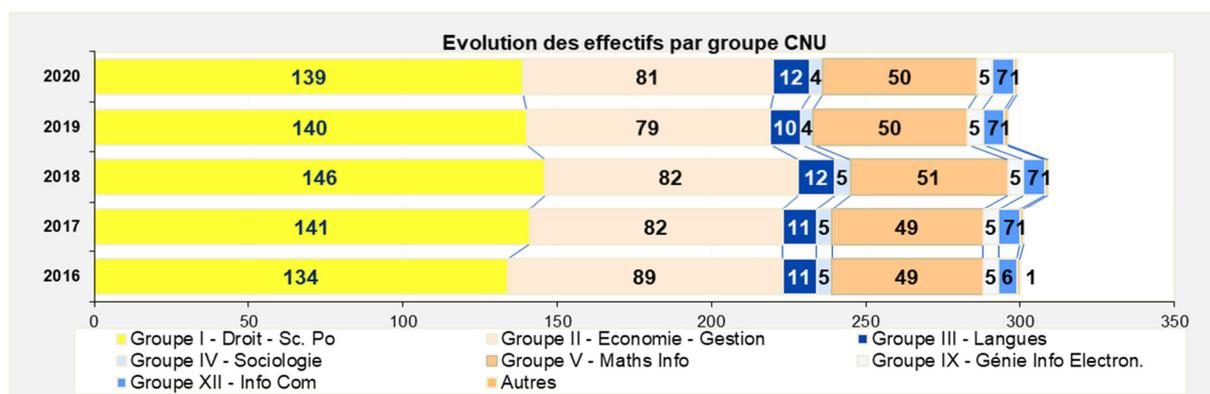
	2020				
	Tit	CDD et CDI	Vacants	Stock emplois	dont création
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	72	4	8	84	
CNU 02 Drt. publ.	53	3	1	57	
CNU 03 Hist. drt. & inst.	12	0	1	13	1
CNU 04 Sc. Politique	2	0	1	3	
Groupe I - Droit - Sc. Po	139	7	11	157	1
CNU 05 Sc. Économiques	38	25	7	70	
CNU 06 Sc. de gestion	43	8	5	56	
Groupe II - Economie - Gestion	81	33	12	126	0
CNU 07 Sc. du langage	1	0	0	1	
CNU 11 Lang. & litt. ang.	10	1	0	11	
CNU 14 Lang. & litt. roman.	1	0	0	1	
Groupe III - Langues	12	1	0	13	0
CNU 19 Socio., démographie	4	0	0	4	
CNU 22 His. & civ. : cont.	0	0	0	0	
Groupe IV - Sociologie	4	0	0	4	0
CNU 26 Maths. Appliqués	21	3	0	24	
CNU 27 Informatique	29	0	0	29	
Groupe V - Maths Info	50	3	0	53	0
CNU 61 Génie informatique	4	0	0	4	
CNU 63 Electronique	1	0	0	1	
Groupe IX - Génie Info Electron.	5	0	0	5	0
CNU 71 Sc. info. communic.	7	0	0	7	
Groupe XII - Info Com	7	0	0	7	0
ENSAM G9982 - Informatique	1	0	0	1	
CNU non renseignée			2	2	
Autres	1	0	2	3	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	299	44	25	368	1

Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés par groupe CNU et par genre⁸

		PR. Univ.	MCF univ.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	20	47	67
	M	45	27	72
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	31%	64%	48%
Groupe II -Economie Gestion	F	10	19	29
	M	30	22	52
Groupe II -Economie Gestion	%F	25%	46%	36%
Groupe III -Langues	F	2	8	10
	M	0	2	2
Groupe III -Langues	%F	100%	80%	83%
Groupe IV -Sociologie	F	0	1	1
	M	2	1	3
Groupe IV -Sociologie	%F	0%	50%	25%
Groupe IX - Génie Info Electron	M	0	5	5
	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	5	9	14
	M	12	24	36
Groupe V -Maths Info	%F	29%	27%	28%
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M	0	3	3
Groupe XII -Info Com	%F	100%	50%	57%
Taux de féminisation par corps		30%	51%	42%

Le taux de féminisation est de 48% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (47,7% au niveau national), et de 36% dans les disciplines Economie – Gestion (44,6% au niveau national).

On note également que le taux de féminisation est plus élevé dans le corps des maîtres de conférences (51% à UT1 Capitole, 45% au niveau national), que dans le corps des professeurs d’université (30% à UT1 Capitole, 26,7% au niveau national).



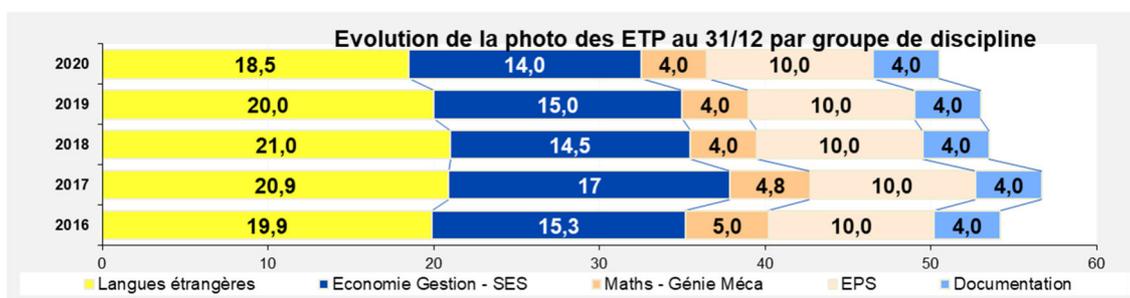
⁸ Source des données nationales : [#dataESR - Tableau des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur public - niveau national](#)

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	8010 - ECONOMIE GEST.	7	7,0	3	3,0			10	10,0
	S8035 - ECO.GE.CO	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	8036 - ECO.GE.CG	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	8050 - ECO.GE.CO.GRH	2	2,0	0	0,0			2	2,0
	TOTAL	11	11,0	3	3,0	0	0,0	14	14,0
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES	0	0,0	1	1,0			1	1,0
	0421 - ALLEMAND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	0422 - ANGLAIS	8	8,0	6	5,5			14	13,5
	0426 - ESPAGNOL	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	TOTAL	12	12,0	7	6,5	0	0,0	19	18,5
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	4010 - SC.TEC.IND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	TOTAL	4	4,0	0	0,0	0	0,0	4	4,0
EPS	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	1	1,0	0	0,0	9	9,0	10	10,0
	TOTAL	1	1,0	0	0,0	9	9,0	10	10,0
Documentation	0080 - DOCUMENTATION	0	0,0	4	4,0			4	4,0
	TOTAL	0	0,0	4	4,0	0	0,0	4	4,0
TOTAL		28	28,0	14	13,5	9	9,0	51	50,5

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

		PROFESSEUR AGREGÉ		PROFESSEUR CERTIFIE		PROFESSEUR D'EPS		Taux de féminisation	
		F	M	F	M	F	M	%F	%M
Economie - Gestion - SES	F	6		2				8	
	M	5		1				6	
	%F	55%		67%				57%	
Lettres - Langues étrangères	F	7		4				11	
	M	5		3				8	
	%F	58%		57%				58%	
Maths - Sciences et technologies	F	1						1	
	M	3						3	
	%F	25%						25%	
EPS	F	1				4		5	
	M	0				5		5	
	%F	100%				44%		50%	
Documentation	F	0		4				4	
	%F	0%		0%				100%	
Taux de féminisation		54%		71%		44%		57%	



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 GENERALE DES EFFECTIFS

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

- Au 31/12/année N

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité ou détaché et ayant une affectation et occupant un poste)	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
Professeur des universités	116	118	123	125	127
Maître de conférences des universités	182	182	185	170	171
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur	1				
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	300	301	309	296	299
Enseignants chercheurs contractuels	32	32	44	43	41
Chercheurs contractuels	32	20	17	26	32
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSIMILES	64	52	61	69	73
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	364	353	370	365	372
Professeur agrégé	31	34	31	31	28
Professeur certifié	16	15	14	13	14
Professeur EPS	8	8	9	9	9
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES	55	57	54	53	51
Professeurs et maîtres de conférences associés	28	28	26	24	23
Enseignants contractuels	30	41	34	43	44
Lecteurs et maîtres de langues	4	3	1	1	1
ENSEIGNANTS ASSIMILES	62	72	61	68	68
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	117	129	115	121	119
ATER et ATER mi-temps	80	71	70	69	76
Doctorants contractuels	116	119	115	120	111
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS	196	190	185	189	187
ENSEMBLE ENSEIGNANTS	677	672	670	675	678

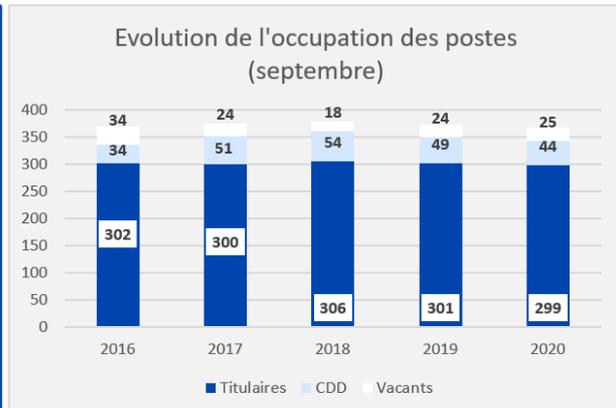
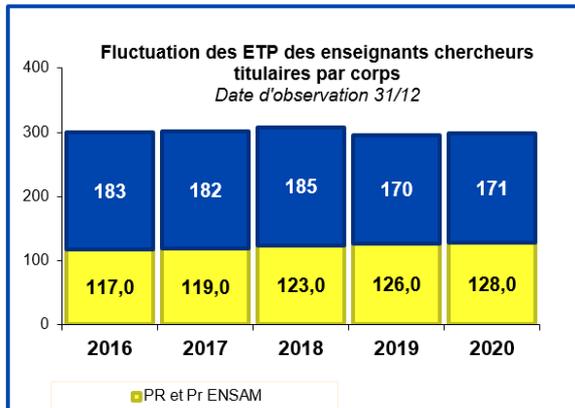
Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés¹⁰

	2016	2017	2018	2019	2020
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche¹¹	121	127	106	109	107
<i>Dont CNRS</i>	12	13	13	15	15
<i>Dont INRA</i>	18	18	18	18	17
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	91	96	75	76	75

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).

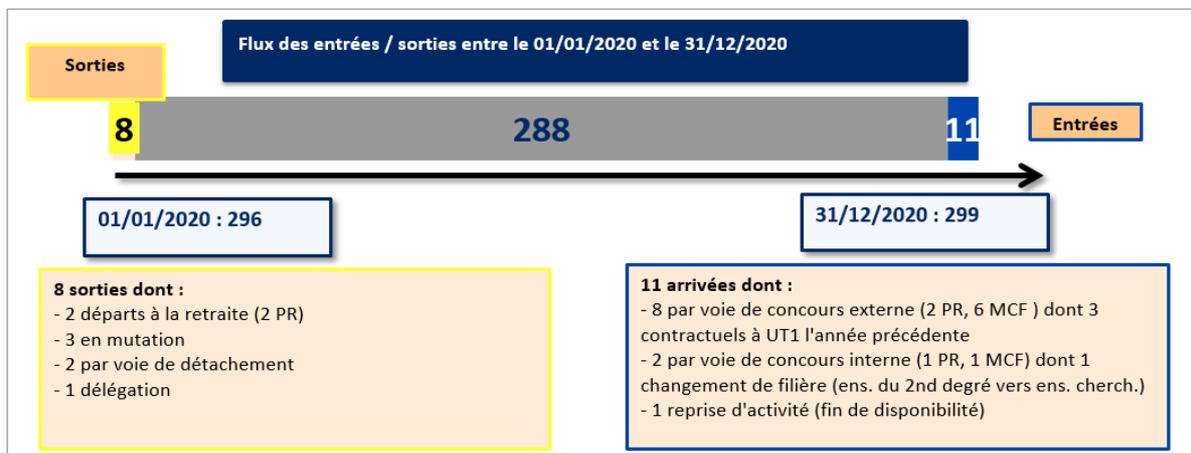
EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR FILIERE

Filière des enseignants chercheurs

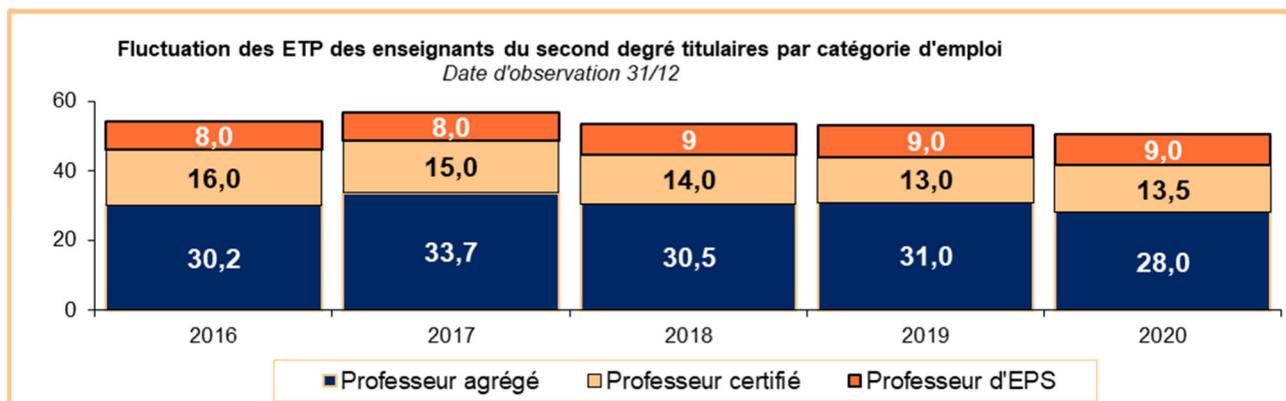


Depuis 2013, les postes vacants de la section CNU05 (sciences économiques) sont pourvus par des contractuels. En 2020 cela représente 19 postes. En tenant compte de ces chaires juniors, le taux d'occupation est de 86,4%.

Flux d'entrées – sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020



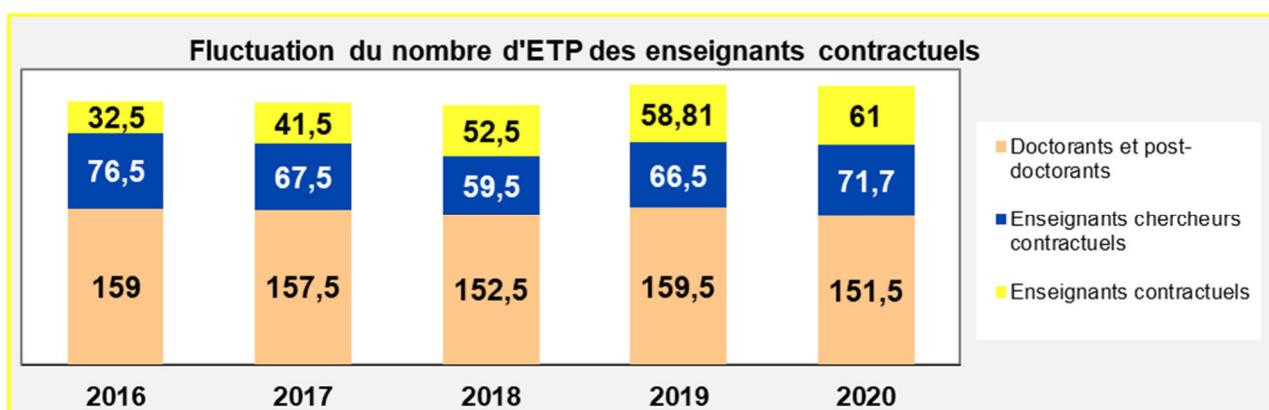
Filière du second degré



Flux d'entrées - sorties du 2nd degré entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020



Enseignants contractuels



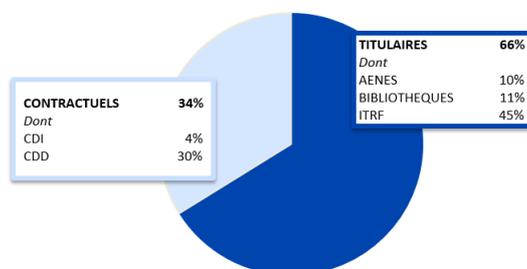
1.1.2. EFFECTIFS ET EMPLOIS DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

1.1.2.1. BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS – SITUATION 2020

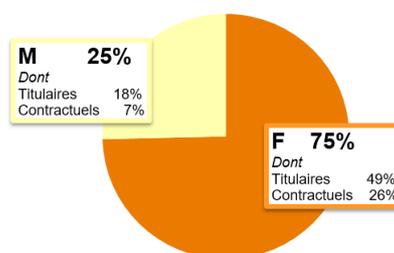
BIATSS : EFFECTIFS 2020 – REPARTITION PAR GENRE ET PAR FILIERE ET CATEGORIE
(OBSERVATION AU 31/12/2020) ¹¹

	BIATSS								% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
	M		F		TOTAL					
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP				
B I A T S S T I T U L A I R E S	A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns		
	A AENESR - Administrateur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns		
	A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	5	4,9	9	8,9	14	13,8	64%		
	B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	12	12,0	14	14,0	86%		
	C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	27	26,3	30	29,1	90%		
	Pers. de l'AENES	11	10,7	48	47,2	59	57,9	81%	10,2%	
	A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	2	2,0	3	3,0	ns		
	A Conservateur	3	3,0	9	8,8	12	11,8	75%		
	A Bibliothécaire	1	1,0	7	6,4	8	7,4	ns		
	B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	2	2,0	17	15,8	19	17,8	89%		
B Technicien d'art	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns			
C Magasinier des bibliothèques	6	6,0	15	14,2	21	20,2	71%			
Pers. des bibliothèques et musée	14	14,0	50	47,2	64	61,2	78%	10,8%		
A IGR RF - Ingénieur de Recherche	8	8,0	5	4,8	13	12,8	38%			
A IGERF - Ingénieur d'Etudes	27	26,5	55	52,7	82	79,2	67%			
A ASIRF - Assistant ingénieur	7	6,8	15	14,5	22	21,3	68%			
B TECH RF - Technicien	15	15,0	46	45,1	61	60,1	75%			
C ATRF - Adjoint technique	21	21,0	62	60,1	83	81,1	75%			
Pers. ITRF	78	77,3	183	177,2	261	254,5	70%	44,8%		
BIATSS TITULAIRES	103	102,0	281	271,6	384	373,6	73%	65,7%		
C O N T R A C T U E L S	A CDI	1	1,0	10	9,1	11	10,1	91%		
	B CDI	0	0,0	1	0,7	1	0,7	ns		
	C CDI	1	1,0	11	11,0	12	12,0	92%		
	Contrat à durée indéterminée	2	2,0	22	20,8	24	22,8	92%	4,0%	
	A CDD	7	7,0	21	20,5	28	27,5	75%		
	B CDD	15	15,0	40	39,8	55	54,8	73%		
	C CDD	20	20,0	71	69,6	91	89,6	78%		
Contrat à durée déterminée	42	42,0	132	129,9	174	171,9	76%	30,2%		
BIATSS CONTRACTUELS	44	44,0	154	150,7	198	194,7	78%	34,3%		
TOTAL BIATSS	147	146	435	422,3	582	568,3	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

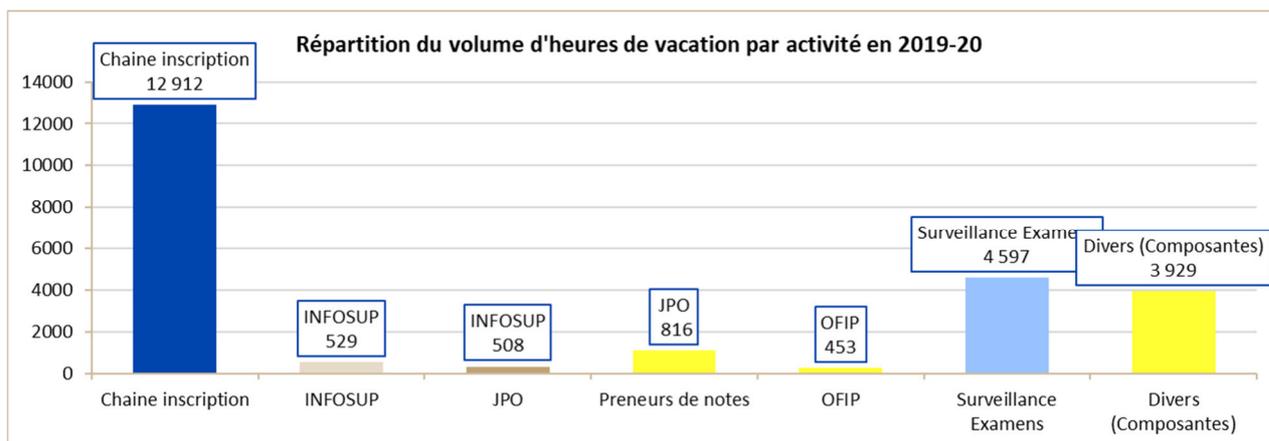
Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche sont constitués d'agents titulaires, d'agents contractuels en situation de CDD ou de CDI, ou sont des personnels hébergés d'organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA).

Les personnels BIATSS contractuels représentent 34% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 5 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez. Celui-ci emploie également 17 personnels BIATSS titulaires (2 AENES et 15 ITRF).

Au 31/12/2020 il y a :

- 66% de personnels BIATSS titulaires dont 45% d'ITRF, 10% d'AENES et 11% de personnels de bibliothèque,
- 34% d'agents contractuels dont 4% en CDI et 30% en CDD.

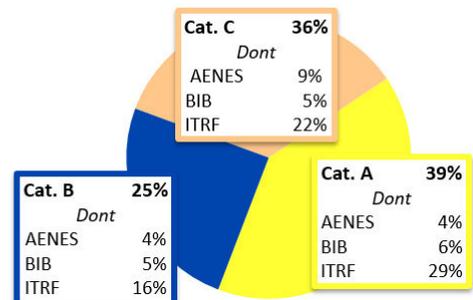
Afin de couvrir des besoins ponctuels l'université emploie des vacataires administratifs (actions ponctuelles telles que tutorat, traductions, surveillance d'examens, aide administrative,) ou des vacataires étudiants (chaîne d'inscriptions, tutorat...). En 2019-20 l'université a conclu 1512 contrats de vacances auprès de 303 vacataires représentant 23 627 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 TSM...) qui bénéficient d'un contrat annuel pour un volume d'heures restreint. En 2019-20, l'université a conclu 122 contrats étudiants auprès de 31 étudiants pour un total de 24 460 heures.



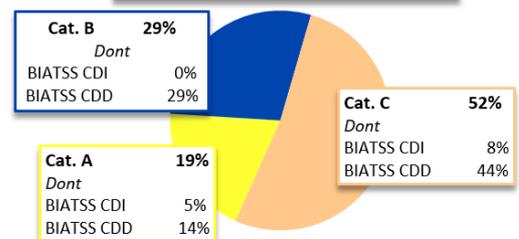
EMPLOIS ET EFFECTIFS DES BIATSS REPARTIS PAR FILIERE ET VENTILES PAR CATEGORIE

ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	14,8	14	29,1	57,9
BIB	22,2	18,8	20,2	61,2
ITRF	113,3	60,1	81,1	254,5
TOTAL	150,3	92,9	130,4	373,6

Répartition des ETP en emploi

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

	A	B	C	TOTAL
BIATSS CDI	10,1	0,7	12	22,8
BIATSS CDD	27,5	54,8	89,6	171,9
TOTAL	37,6	55,5	101,6	194,7

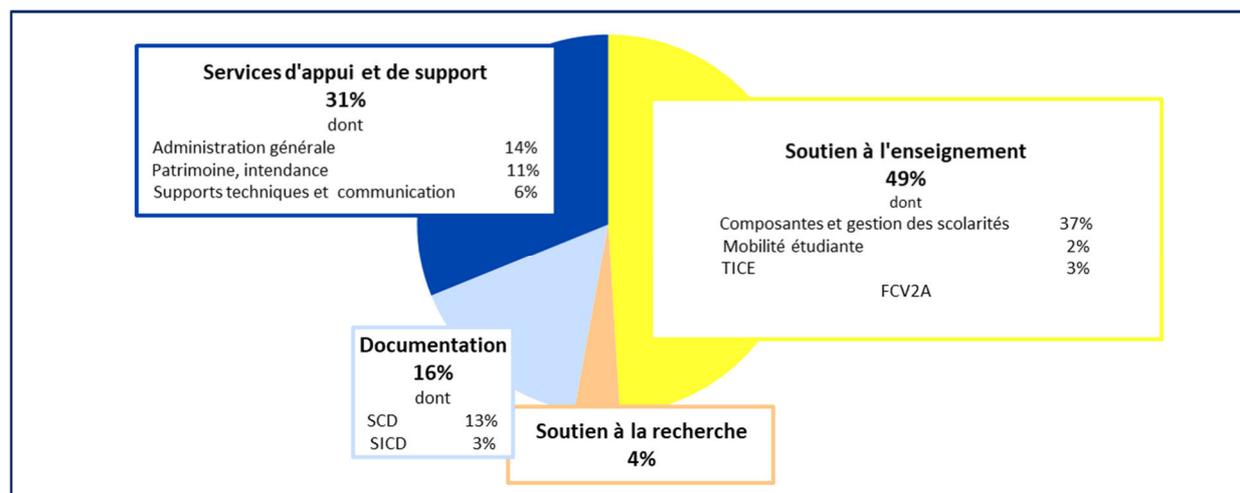
Répartition des ETP (en emploi) BIATSS contractuels


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

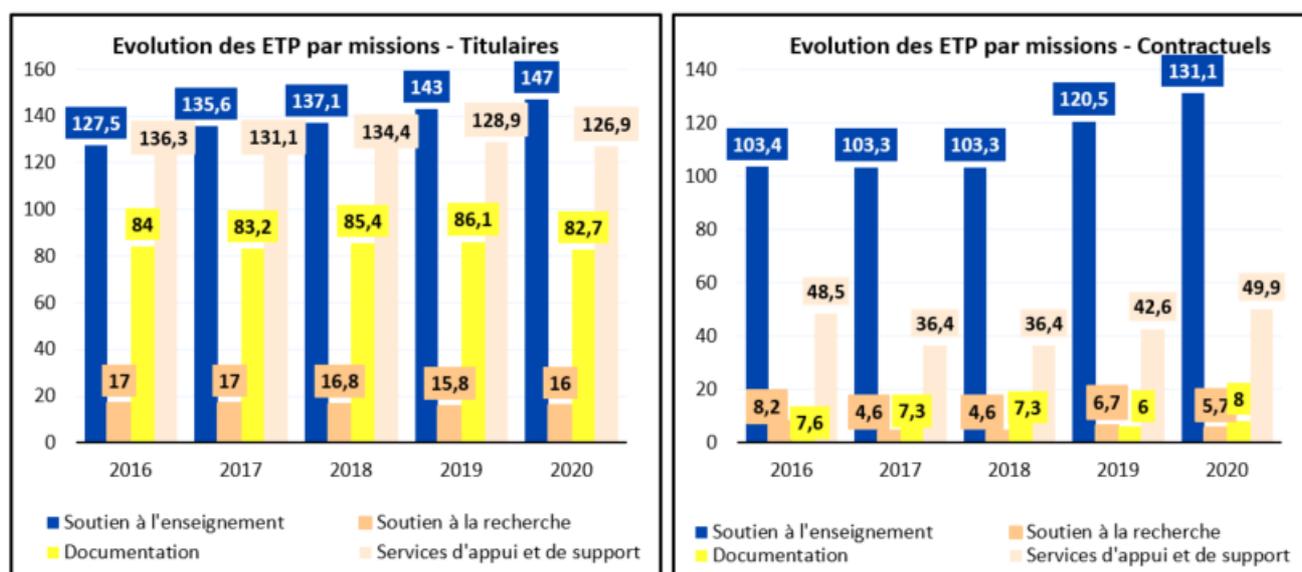
Répartition des effectifs par affectation et par statut

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

	Répartition des ETP Au 31/12/2020		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	50,5	56,1	106,6
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	11,9	12,0	23,9
Ecole de Management de Toulouse - TSM	26,5	34,0	60,5
IUT de Rodez	16	4,5	20,5
Mobilité étudiante	6,8	4,0	10,8
FCV2A	10,9	12,0	22,9
TICE	10,8	4,5	15,3
SUIO-IP	11,5	4,0	15,5
OFIP	2,1	0,0	2,1
Soutien à l'enseignement	147	131,1	278,1
Ecoles doctorales			0
Unités de recherche	13	4,7	17,7
Appui à la recherche	3	1,0	4
Soutien à la recherche	16	5,7	21,7
SCD	64,3	8,0	72,3
SICD	18,4	0,0	18,4
Documentation	82,7	8	90,7
Présidence	2	3,0	5
Direction et administration de l'établissement	11,9	3,0	14,9
Gestion budgétaire et comptable	23,5	4,8	28,3
Gestion des ressources humaines	21,8	8,1	29,9
Patrimoine et intendance	39,6	23,0	62,6
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	24,1	2,0	26,1
Communication, culture et web éditorial	5	6,0	11
Services d'appui et de support	127,9	49,9	177,8
TOTAL	373,6	194,7	568,3



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 31/12/2020		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence	2	3,0	5
Communication et Web éditorial	5	4,0	9
Espace culturel	0	2,0	2
FCV2A	10,9	12,0	22,9
SCD	64,3	8,0	72,3
Services des Relations Internationales	6,8	4,0	10,8
SUIO-IP	11,5	4,0	15,5
Présidence	100,5	37,0	137,5
Départements	1,8	4,5	6,3
Ecoles doctorales	0	3,0	3
Faculté de Droit et de Science Politique et Instituts	3	4,0	7
Ecole Européenne de Droit	2	4,0	6
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	11,9	12,0	23,9
Ecole de Management de Toulouse - TSM	26,5	34,0	60,5
Faculté d'Administration et de Communication	0	3,0	3
UFR d'Informatique	1,6	0,0	1,6
IUT de Rodez	16	4,5	20,5
Unités de recherche et structures fédératives	13	4,7	17,7
Composantes	75,8	73,7	149,5
Direction Générale des Services	8	1,0	9
Direction des Affaires Financières	10,6	2,0	12,6
Direction des Etudes et de la Scolarité	42,1	37,6	79,7
Direction du Patrimoine	39,6	23,0	62,6
Direction des Ressources Humaines	21,8	8,1	29,9
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	9	3,0	12
Direction du Système d'Information	24,1	2,0	26,1
Direction des TICE	10,8	4,5	15,3
Services centraux	166	81,2	247,2
Agence comptable	12,9	2,8	15,7
SICD	18,4	0,0	18,4
Services inter-universitaires	18,4	0	18,4
TOTAL	373,6	194,7	568,3

1.1.2.2. EVOLUTION DES EFFECTIFS, ETP, EMPLOIS DES PERSONNELS BIATSS

EVOLUTION DE LA PHOTO GENERALE DES EFFECTIFS¹⁴¹⁵

Evolution des effectifs BIATSS en activité à UT Capitole - Au 31/12/année N

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE <i>(personnels en activité ou en détachement et ayant une affectation et occupant un poste)</i>	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
	AENES	78	76	73	64
Bibliothèques et musée	62	63	65	65	64
ITRF	236	238	247	256	261
BIATSS TITULAIRES	376	377	385	385	384
Agents contractuels en CDI ¹⁴	34	24	23	23	24
Agents contractuels en CDD	137	131	148	156	174
BIATSS CONTRACTUELS	171	155	171	179	198
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	547	532	556	564	582

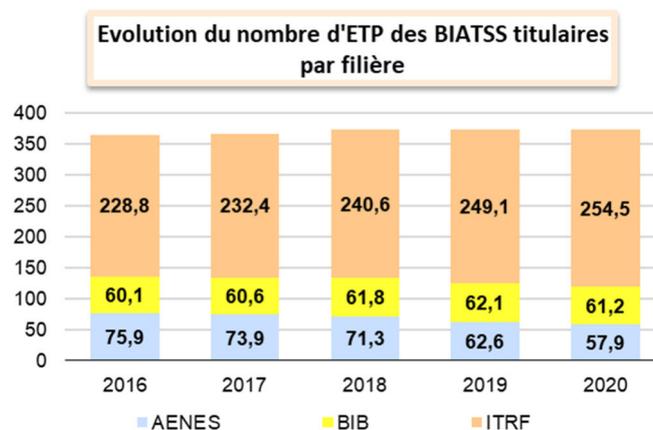
En 2020, il y a eu 10 titularisations de personnels contractuels à UT1.

Personnels hébergés

	2016	2017	2018	2019	2020
Personnels hébergés dans les unités de recherche¹⁵	17	17	17	17	19
<i>Dont CNRS</i>	6	5	5	6	9
<i>Dont INRA</i>	11	12	12	11	10

EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR FILIERE

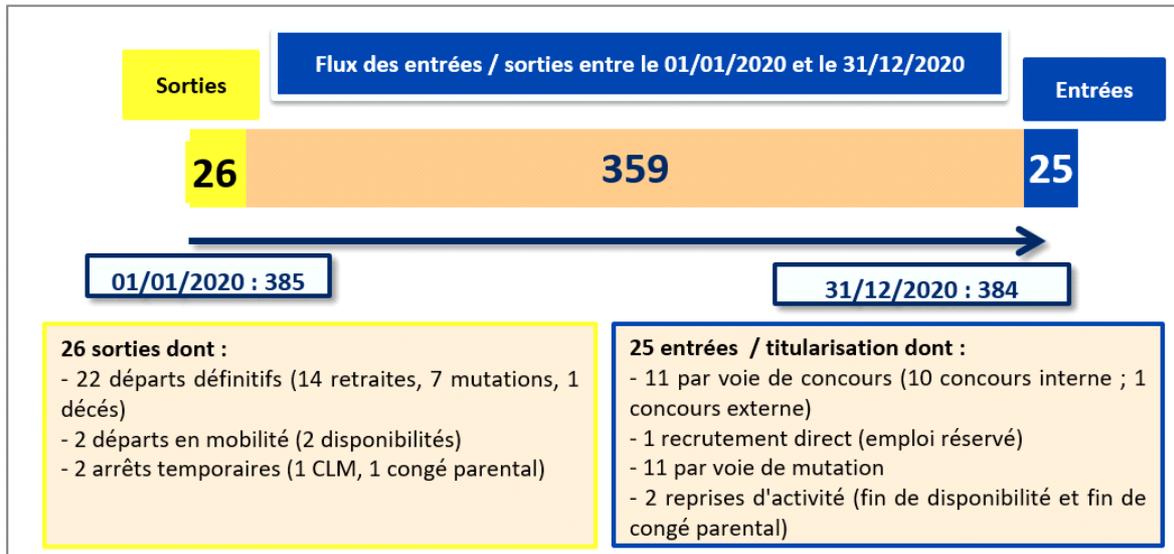
BIATSS titulaires



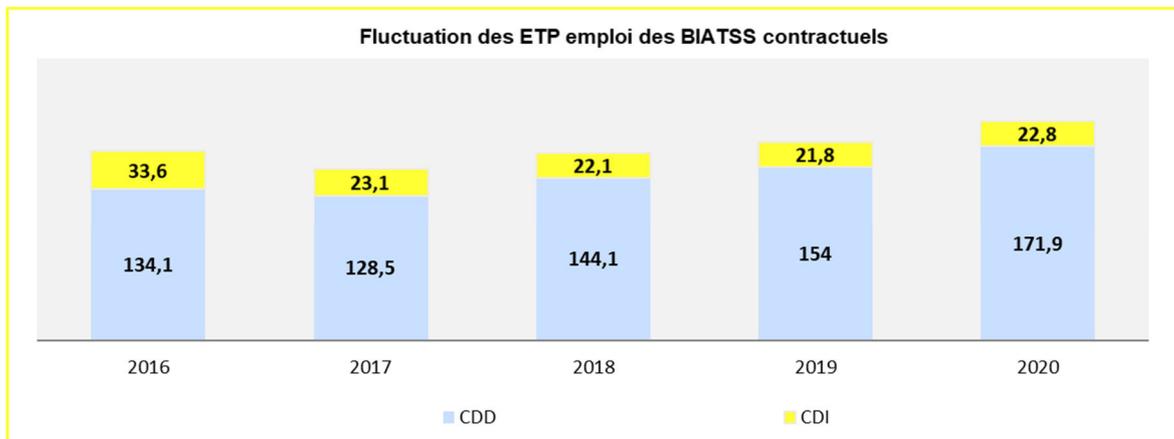
¹⁴ En application de la loi Sauvadet les CDD remplissant les conditions édictées par la loi ont été requalifiés en CDI au 12 mars 2012 et dans les mois qui ont suivis.

¹⁵ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

FLUX D'ENTREES – SORTIES ENTRE LE 01/01/2020 ET LE 31/12/2020

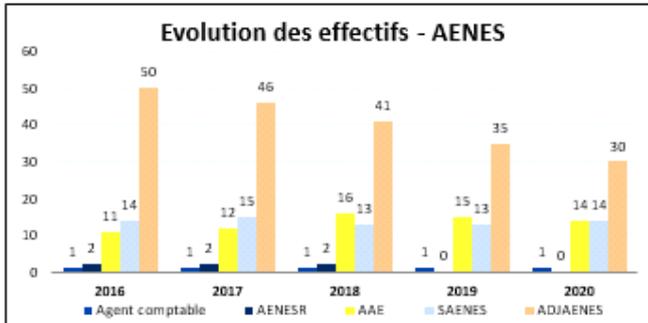


BIATSS contractuels

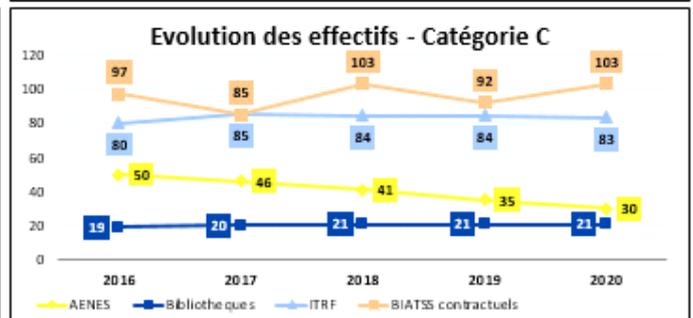
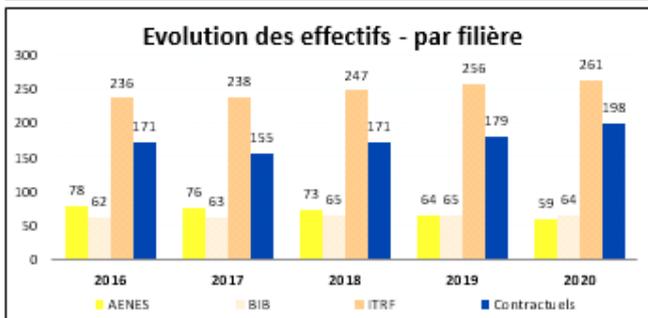
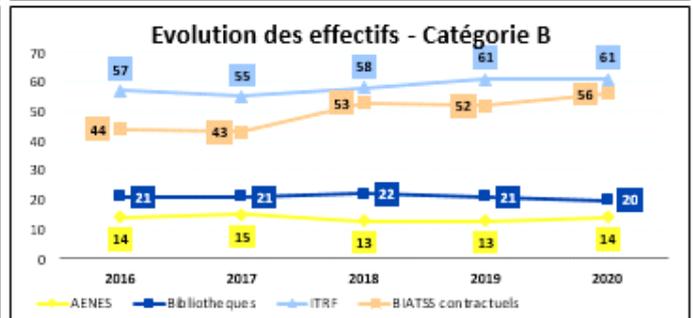
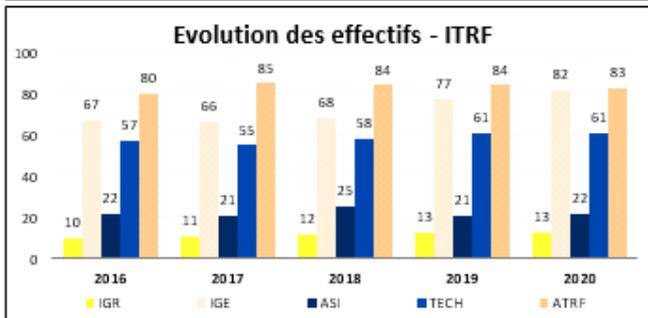
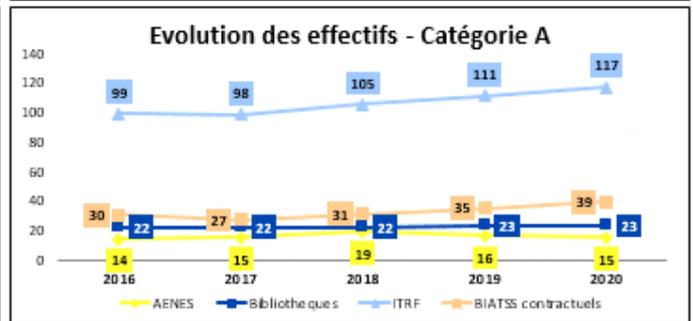
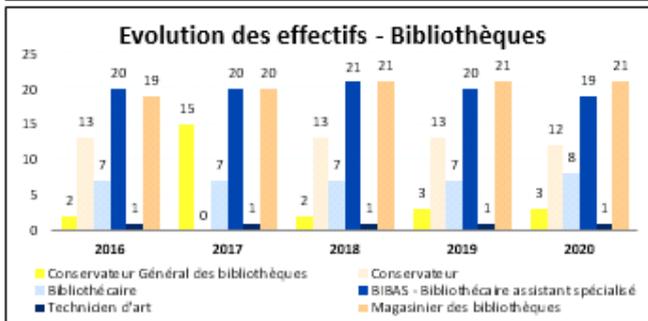
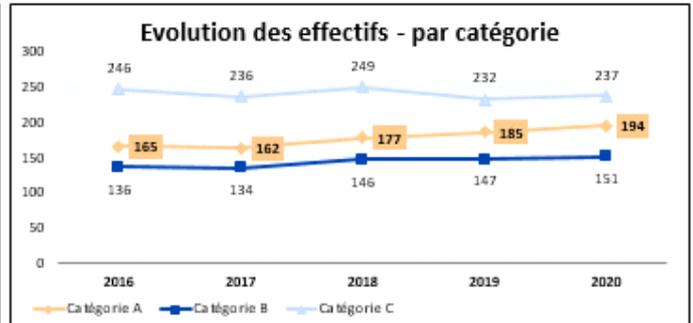


EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR CORPS ET PAR CATEGORIE

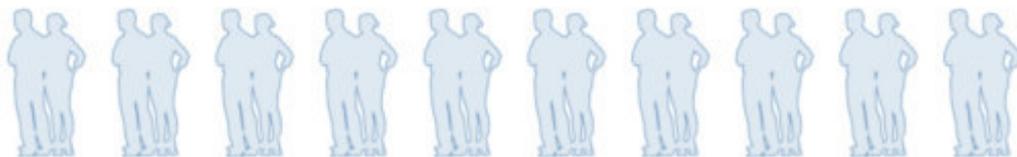
Analyse par filière



Analyse par catégorie



1.2. DEMOGRAPHIE

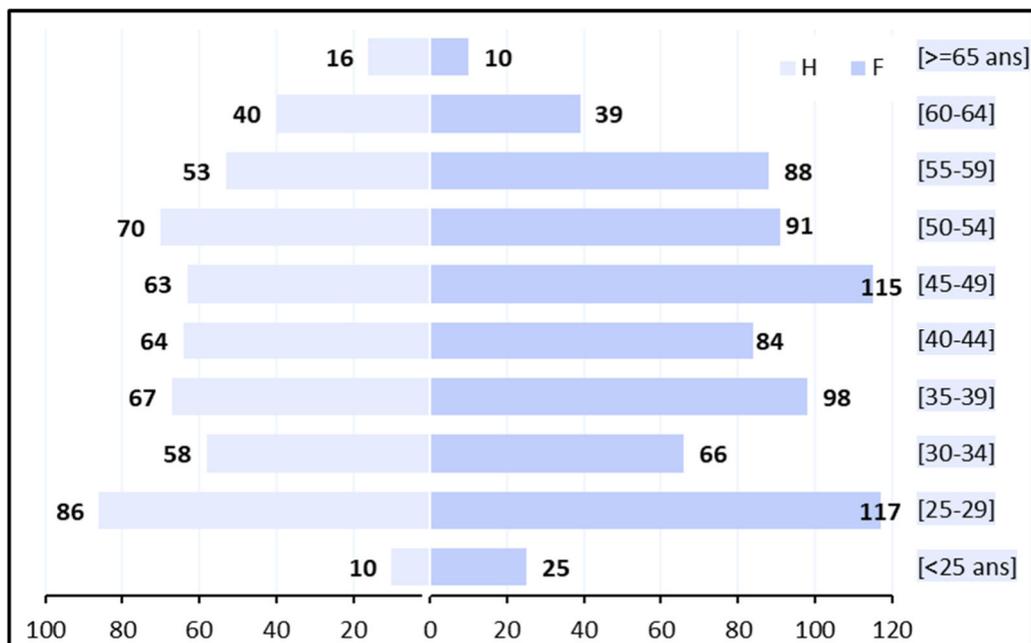


1.2.1. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN - ENSEMBLE DES PERSONNELS

AGE MOYEN ET AGE MEDIAN REPARTIS PAR CATEGORIE DE PERSONNEL ET VENTILES PAR SEXE ET PAR STATUT

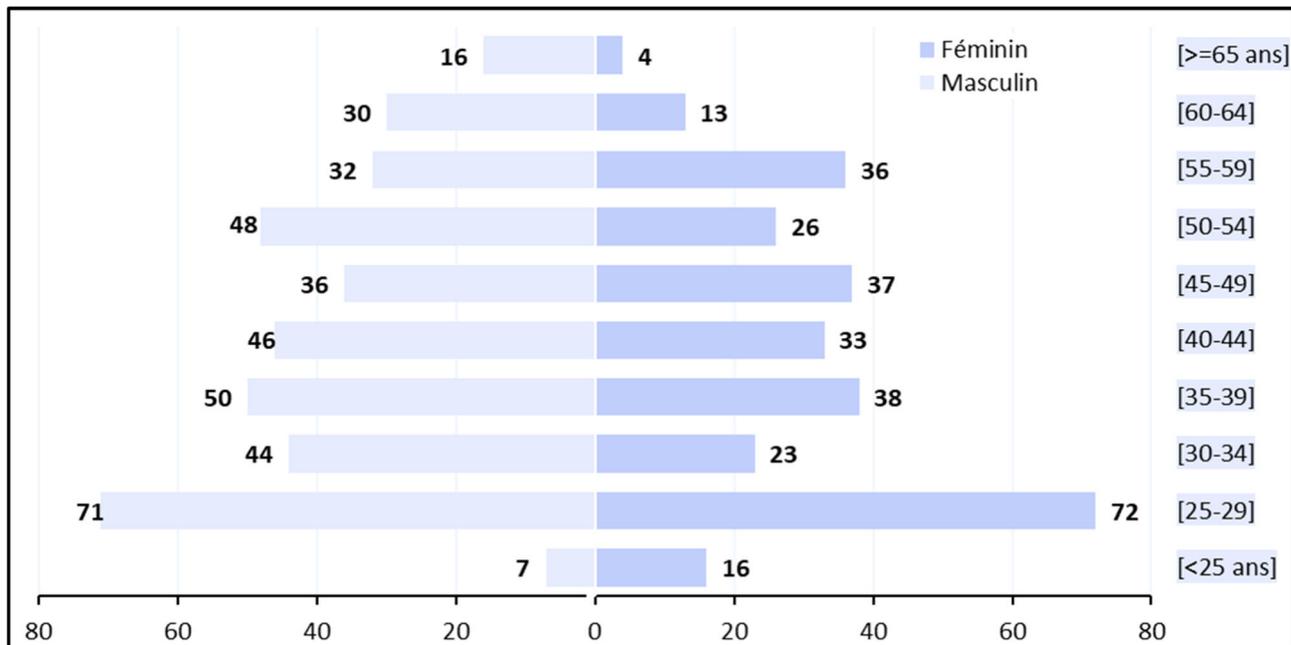
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	196	184	380	154	144	298	678
	Age moyen	50	35	43	49	32	41	42
	Age médian	50	31	41	48	28	39	40
BIATSS	Effectifs	103	44	147	281	154	435	582
	Age moyen	48	37	45	48	37	44	44
	Age médian	48	32	47	48	33	45	45
ENSEMBLE	Effectifs	299	228	527	435	298	733	1260
	Age moyen	49	35	43	48	35	43	43
	Age médian	50,0	31	43	48	31	43	43

PYRAMIDE DES AGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

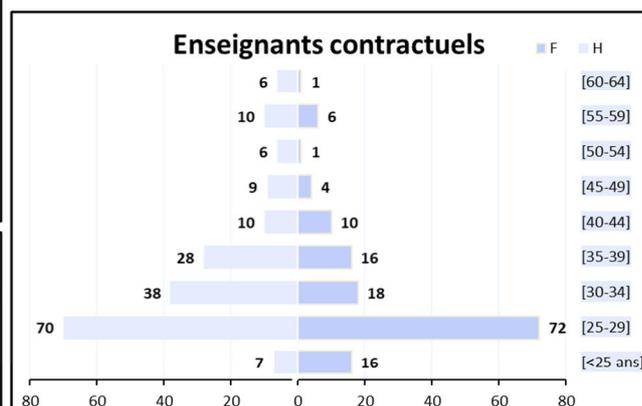
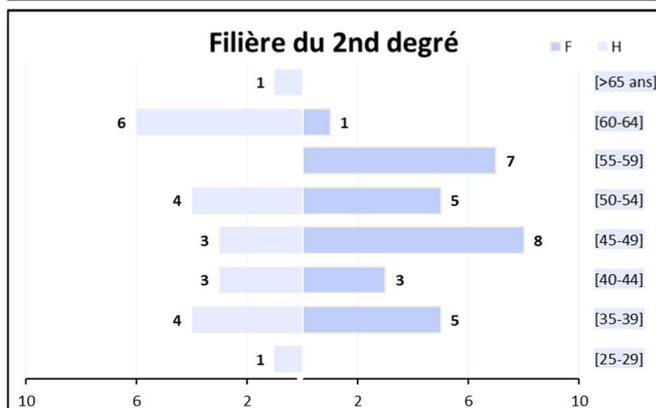
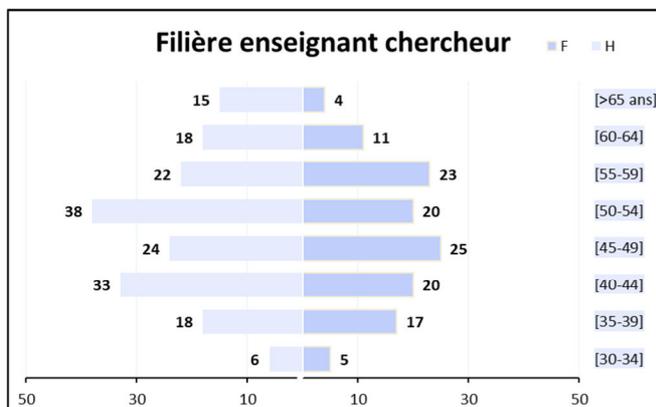


1.2.2. PYRAMIDE DES AGES - LES ENSEIGNANTS

ENSEMBLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

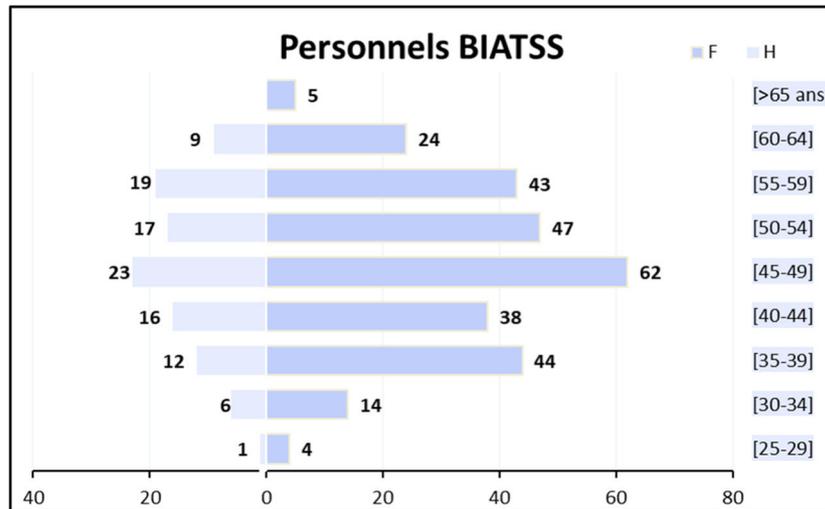


PAR FILIERE

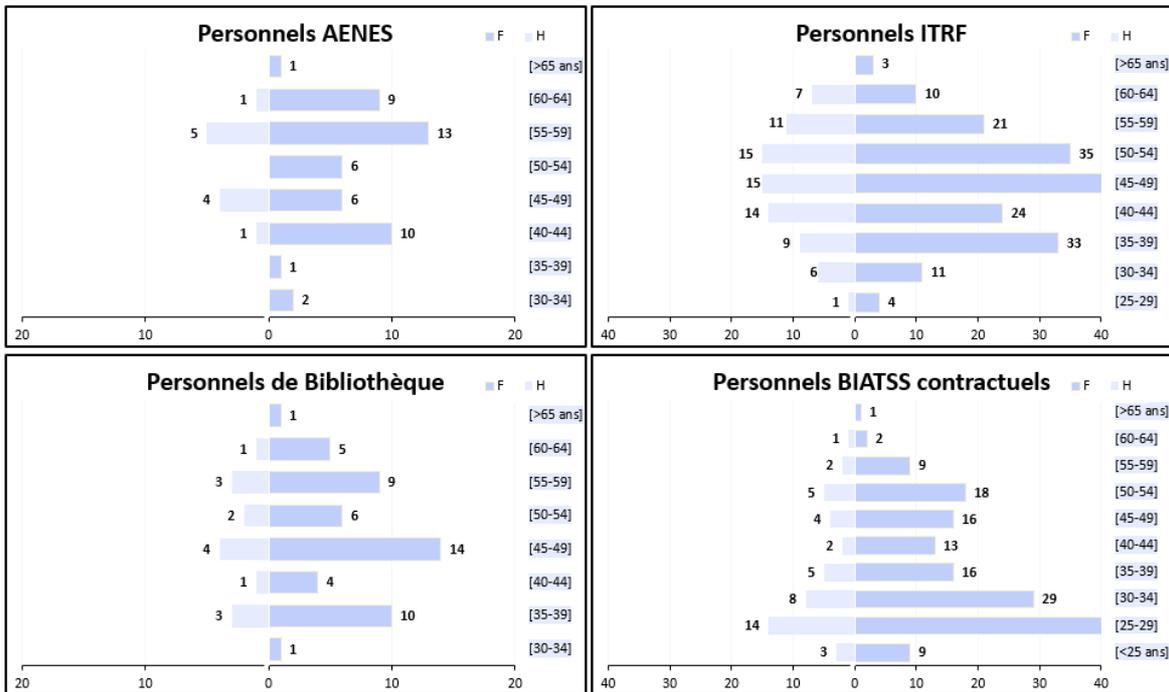


1.2.3. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN - BIATSS

PYRAMIDE DES AGES DES BIATSS

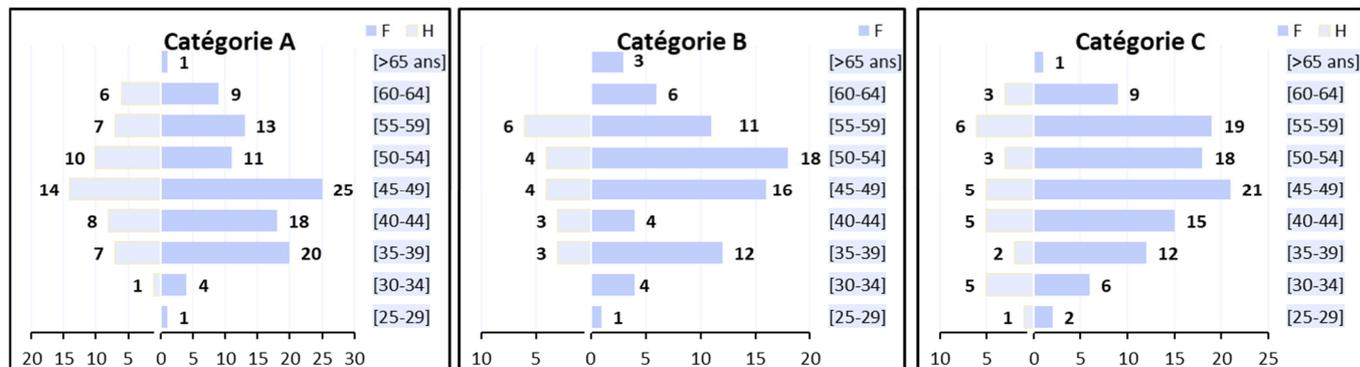


1.2.3.1. PYRAMIDE DES AGES PAR FILIERE



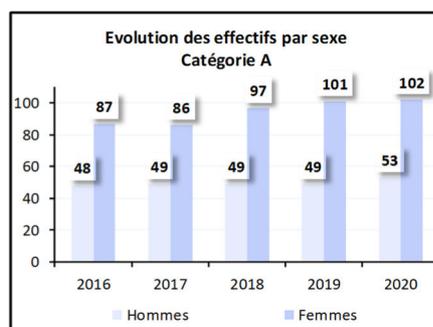
1.2.3.2. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN PAR CATEGORIE OU TYPE DE CONTRAT

BIATSS TITULAIRES - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PAR CATEGORIE



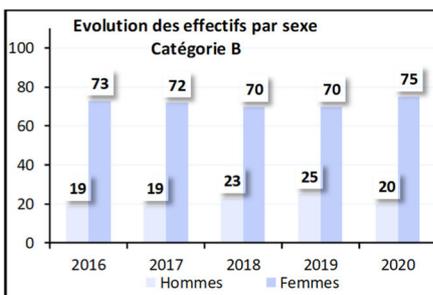
Evolution catégorie A

		2016	2017	2018	2019	2020
Effectifs	Hommes	48	49	49	49	53
	Femmes	87	86	97	101	102
Age moyen	Hommes	45 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	48 ans et 10 mois	49 ans et 4 mois	48 ans et 9 mois
	Femmes	46 ans et 8 mois	47 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	46 ans et 11 mois
Age médian	Hommes	46 ans	47 ans	49 ans	49 ans	48 ans
	Femmes	49 ans	46 ans	46 ans	46 ans	47 ans



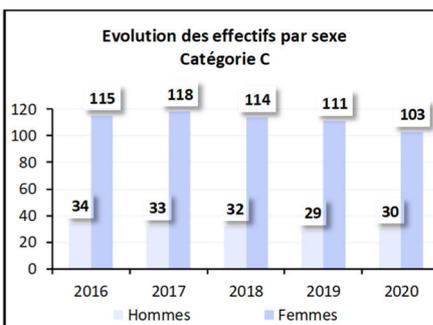
Evolution catégorie B

		2016	2017	2018	2019	2020
Effectifs	Hommes	19	19	23	25	20
	Femmes	73	72	70	70	75
Age moyen	Hommes	47 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 4 mois	48 ans	48 ans et 10 mois
	Femmes	47 ans et 5 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 6 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 6 mois
Age médian	Hommes	50 ans	49 ans	51 ans	49 ans	49 ans
	Femmes	49 ans	47 ans	48 ans	49 ans	49 ans

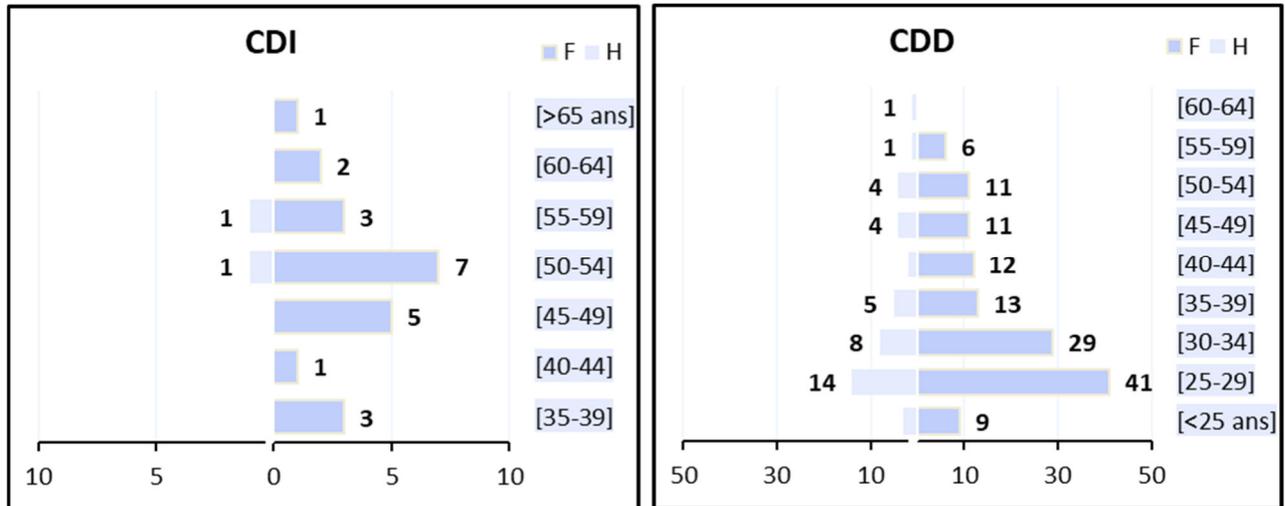


Evolution catégorie C

		2016	2017	2018	2019	2020
Effectifs	Hommes	34	33	32	29	30
	Femmes	115	118	114	111	103
Age moyen	Hommes	44 ans et 4 mois	45 ans et 3 mois	46 ans et 6 mois	46 ans	46 ans et 1 mois
	Femmes	46 ans et 9 mois	47 ans et 4 mois	48 ans et 10 mois	48 ans et 5 mois	48 ans
Age médian	Hommes	45 ans	44 ans	46 ans	48 ans	47 ans
	Femmes	50 ans	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans



BIATSS CONTRACTUELS - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PAR TYPE DE CONTRAT

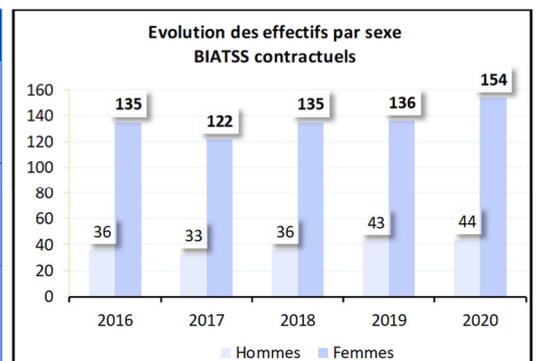


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventilés par type de contrat

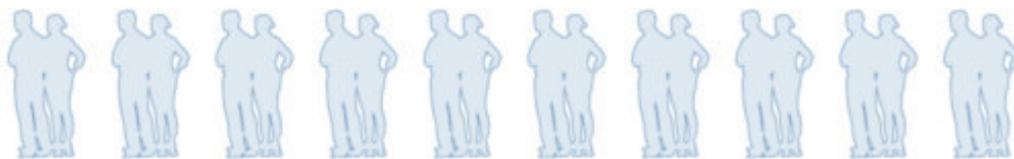
		CDD	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	42	2	44
	Age moyen	35 ans et 6 mois	55 ans	36 ans et 5 mois
	Age médian	32 ans	55 ans	32 ans
Femmes	Effectifs	132	22	154
	Age moyen	35 ans et 1 mois	50 ans et 5 mois	37 ans et 4 mois
	Age médian	31 ans	50 ans	33 ans
Ensemble	Effectifs	174	24	198
	Age moyen	35 ans et 3 mois	50 ans et 10 mois	37 ans et 1 mois
	Age médian	31 ans	51 ans	33 ans

Evolution BIATSS contractuels

		2016	2017	2018	2019	2020
Effectifs	Hommes	36	33	36	43	44
	Femmes	135	122	135	136	154
Age moyen	Hommes	35 ans et 9 mois	33 ans et 7 mois	35 ans et 4 mois	36 ans et 3 mois	36 ans et 5 mois
	Femmes	37 ans et 11 mois	38 ans et 9 mois	39 ans et 5 mois	38 ans et 6 mois	37 ans et 4 mois
Age médian	Hommes	38 ans	31 ans	33 ans	32 ans	32 ans
	Femmes	39 ans	37 ans	36 ans	34 ans	33 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'égale 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. ARRIVEES A LA RENTREE UNIVERSITAIRE 2020

EVOLUTION DES ARRIVEES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS DE 2016 A 2020

	2016	2017	2018	2019	2020	TOTAL [2016-2020]
Professeur des universités	2	5	4	4	3	18
Maître de conférences	10	9	10	4	8	41
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	12	14	14	8	11	59
PRCE	2	0			1	3
PRAG	2	3	1	2		8
Professeurs d'EPS	1	0	1		1	3
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	5	3	2	2	2	14
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	17	17	16	10	13	73

TABLEAU DES ARRIVEES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES A LA RENTREE 2020 REPARTIS PAR CORPS ET PAR GENRE VENTILES PAR TYPE D'ACCES¹⁶

	Concours	Changement de carrière	Reprise d'activité	TOTAL
M	3			3
F				0
Professeur des universités	3	0	0	3
M	2		1	3
F	5			5
Maître de conférences	7	0	1	8
M	5	0	1	6
F	5	0	0	5
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	10	0	1	11
M				0
F				0
Professeur Agrégé	0	0	0	0
M	1			1
F				0
Professeur Certifié	1	0	0	1
M		1		1
F				0
Professeur EPS	0	1	0	1
M	1	1	0	2
F	0	0	0	0
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	1	0	2
M	6	1	1	8
F	5	0	0	5
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	11	1	1	13

¹⁶ En 2020 il y a eu 12 recrutements d'enseignants (11 par voie de concours, 1 par mutation) et 1 reprise d'activité (fin de disponibilité)

TABLEAU DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS A LA RENTREE 2020

Section C.N.U./Discipline	Corps	Situation professionnelle de l'année précédente	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	MCF	Juriste assistante	Cour d'appel de Toulouse
	MCF	Enseignant chercheur contractuel	Université de Bordeaux
Droit public (02)	PR	Maître de conférences	Université Paris-Est Créteil
Histoire du droit et des institutions (03)	PR	Maître de conférences	Université Paris Nanterre
	MCF	Enseignant chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences économiques (05)	PR	Enseignant chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences de gestion (06)	MCF	Enseignant chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Professeur agrégé	IUT Rodez
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (11)	MCF	ATER	Université de Lorraine
	MCF	Professeur agrégé	Université Grenoble Alpes
Anglais (0422)	PRCE	Professeur certifié	Collège de l'Astarac - Mirande
Education physique et sportive (1900)	PEPS	PEPS	Ecole internationale Dwight à Séoul (Corée du Sud)

1.3.1.2. AVANCEMENTS, PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU COURS DE L'ANNEE 2020

TABLEAU DES PROMOTIONS DE CORPS / ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES (A UT1 CAPITOLE L'ANNEE PRECEDENTE, RESTANT A UT1 CAPITOLE)

Situation au 31/12/2020				
Situation au 31/12/2019 (en poste à UT1 l'année précédente)	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
MCF	4			
Enseignant chercheur contractuel	1	2		
TOTAL	5	2	0	0

TABLEAU DES AGENTS PROMUS A L'AVANCEMENT DE GRADE

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus			Part des femmes
		H	F	Total	H	F	Total	
PR	PR. Classe Exceptionnelle - 2ème échelon	4	1	5	3	1	4	25%
	PR. Classe Exceptionnelle - 1er échelon	6	7	13	1	6	7	86%
	PR. 1ère classe	4	5	9	1	1	2	50%
MCF	MCF hors classe	3	5	8	3	5	8	63%
	MCF hors classe - Echelon exceptionnel	2	0	2	2		2	0%
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	1	1	2			0	
	PRAG hors classe	6	4	10	2		2	0%
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle			0			0	
	PRCE Hors classe	1	3	4		1	1	100%
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	1	1	2			0	
	PR EPS hors classe	1	1	2			0	
Total	Total	29	28	57	12	14	26	54%

1.3.1.3. DEPARTS A LA RENTREE 2020

EVOLUTION DES DEPARTS D'ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS DE 2016 A 2020¹⁷

	2016	2017	2018	2019	2020
Professeur des universités	11	8	2	4	5
Maîtres de conférences	9	5	5	17	3
Assistant de l'enseignement supérieur		1			
ENSEIGNANTS CERCHEURS TITULAIRES	20	14	7	21	8
PRAG (Professeurs agrégés)	2	1	4	2	2
PRCE (Professeurs certifiés)	1			1	1
PEPS (Professeurs EPS)	1				1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	4	1	4	3	4
ENSEIGNANTS CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	24	15	11	24	12

DEPARTS DEFINITIFS ET ARRETS TEMPORAIRES PAR MOTIF EN 2020

	Départs définitifs		Arrêts temporaires		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Détachement	Délégation		
M	2		2		4	70
F		1			1	
Professeur des universités	2	1	2	0	5	
M					0	
F		2		1	3	
Maîtres de conférences	0	2	0	1	3	
M	2	0	2	0	4	
F	0	3	0	1	4	
ENSEIGNANTS CERCHEURS TITULAIRES	2	3	2	1	8	70 ans
M					0	
F	1	1			2	66
Professeurs Agrégés	1	1	0	0	2	
M					0	
F		1			1	
Professeurs Certifiés	0	1	0	0	1	
M					0	
F	1				1	62
Professeurs d'EPS	1	0	0	0	1	
M	0	0	0	0	0	
F	2	2	0	0	4	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	2	2	0	0	4	64 ans
M	2	0	2	0	4	
F	2	5	0	1	8	
ENSEIGNANTS CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	4	5	2	1	12	67 ans

¹⁷ En 2020 il y a eu 9 départs définitifs (retraite, mutation) et 3 arrêts temporaires (détachement, délégation)

1.3.2. LES BIATSS

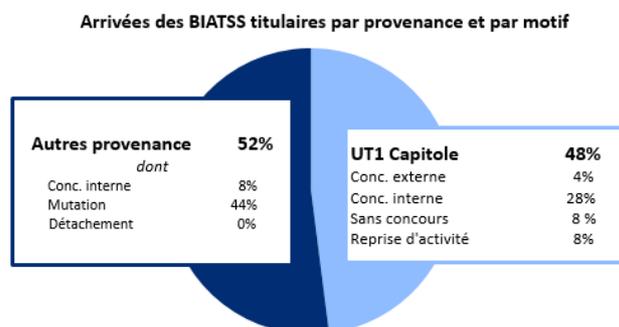
1.3.2.1. ARRIVEES AU COURS DE L'ANNEE 2020

EVOLUTION DES ARRIVEES DE BIATSS PAR FILIERE DE 2016 A 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
AENES	6	4	3	0	3
Bibliothèques	6	3	4	2	2
ITRF	17	18	20	27	20
BIATSS TITULAIRES	29	25	27	29	25

ARRIVEES DES BIATSS PAR PROVENANCE ET PAR MOTIF¹⁸

	Provenance		Total
	UT1 Capitole	autres provenance	
Concours externe	1		1
Concours interne	8	1	9
Sans concours / réservé	1		1
Mutation		12	12
Détachement			0
Reprise d'activité	2		2
Total	12	13	25



1.3.2.2. MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS

TABLEAU DES RECRUTEMENTS BIATSS AU COURS DE L'ANNEE 2020 REPARTIS PAR FILIERE ET PAR GENRE ET VENTILES PAR TYPE D'ACCES

	Recrutement					Reprise d'activité	TOTAL
	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	Sans concours / Emploi réservé	Mutation	Détachement		
M				1			1
F			1	1			2
AENES	0	0	1	2	0		3
M				1			1
F				1			1
Bibliothèques	0	0	0	2	0		2
M		4		1			5
F	1	5		7		2	15
ITRF	1	9	0	8	0	2	20
TOTAL	1	9	1	12	0	2	25

¹⁸ En 2020 il y a eu 23 recrutements (12 par voie de concours ou emploi réservé et 11 par mutation). Il y a également eu 2 reprises d'activité d'agents (fin de disponibilité et de congé parental)

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2016 à 2020

	Concours externe	Concours / Examen réservé	Recrutement direct	Mutations	Détachement	TOTAL
2016	1		1	1	1	4
2017				4		4
2018				3		3
2019						0
2020		1		2		3
TOTAL [2016-2020]	1	1	1	10	1	14

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2016 à 2020

	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutation	TOTAL
2016	1	2	3	6
2017			3	3
2018			4	4
2019		1	1	2
2020			2	2
TOTAL [2016-2020]	1	3	13	17

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2016 à 2020

	Concours externe	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recrute-ment sans concours	Mutations	Détachement	TOTAL
2016	4	4		3	6		17
2017	5	7	1	2		2	17
2018	3	6		4	7		20
2019	2	8		1	9	2	22
2020	1	9			8		18
TOTAL [2016-2020]	15	34	1	10	30	4	94

1.3.2.3. AVANCEMENTS, PROMOTIONS DES BIATSS AU COURS DE L'ANNEE 2020

PROMOTIONS/CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS BIATSS (TITULAIRES A UT1 CAPITOLE L'ANNEE PRECEDENTE) PAR FILIERE

	Promotion / Changement de corps							TOTAL
	Total AENES	Total BIBLIOTHEQUES	ITRF				Total ITRF	
			IGR	IGE	ASI	TECH RF		
AENES	0	0	0	0	0	0	0	0
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	0	0	0	0
IGE	0	0					0	0
ASI	0	0		1			1	1
TECH RF	0	0		1	3		4	4
ATRF	0	0				3	3	3
ITRF	0	0	0	2	3	3	8	8
TOTAL	0	0	0	2	3	3	8	8

Au cours de l'année 2020 il y a eu 8 promotions / changement de corps : 5 par concours interne, et 3 par liste d'aptitude.

PROMOTIONS **DE CORPS** DES PERSONNELS BIATSS PAR MODALITE DE PROMOTION, REPARTIES PAR GENRE, CORPS ET FILIERE

	Promotions			Total
	Concours interne	Liste d'aptitude	Concours externe	
AENES	0	0	0	0
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0
M				0
F				0
IGR	0	0	0	0
M	1	1		2
F				0
IGE	1	1	0	2
M	1			1
F	1	1		2
ASI	2	1	0	3
M				0
F	2	1		3
TECH RF	2	1	0	3
ITRF	5	3	0	8
TOTAL	5	3	0	8

TABLEAU DES AGENTS PROMOUVABLES / PROMUS A 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	28	31			0
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général	2	4	6			0
	BIB	Conservateur		5	5			0
	BIBAS	BIB	2	16	18			0
	Magasinier	BIBAS	4	10	14			0
ITRF	IGE	IGR	22	43	65			0
	ASI	IGE	6	8	14	1		1
	TECH	ASI	9	32	41		1	1
	ATRF	TECH	15	36	51		1	1
TOTAL			65	190	255	1	2	3

PROMOTIONS **DE GRADE** DES PERSONNELS BIATSS PAR
 MODALITE DE PROMOTION, REPARTIES PAR GENRE ET FILIERE

	TABLEAU D'AVANCEMENT AU CHOIX	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M			0
F	3		3
AENES	3	0	3
M	1		1
F	4		4
Bibliothèques	5	0	5
M	5		5
F	6		6
ITRF	11	0	11
TOTAL	19	0	19

 NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES ET PROMUS A L'AVANCEMENT DE GRADE (TA
 AU CHOIX) REPARTIS PAR FILIERE, CORPS ET GRADE

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
A E N E S	SAENES	APAE	1		1			0
		SAENS CE			0			0
	ADJAENES	SAENS CS	1	1	2			0
		ADJAENES PR1	1	15	16		3	3
		ADJAENES PR2		1	1			0
B T I H B E L I U O E - S	CONS	Conservateur en chef		4	4		2	2
	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC		4	4			
	BIBAS	BIBAS CE	2	5	7		1	1
		BIBAS CS			0			0
	MAG	MAG B P1	3	3	6	1		1
		MAG B P2	1	3	4		1	1
I T R F	IGR	IGR HC	1		1	1		1
		IGR 1C	2	1	3	2		2
	IGE	IGE HC RF	4	7	11		2	2
		TECH RF	1	5	6		1	1
	ATRIF	TEC RF CE	1	5	6		1	1
		TEC RF CS	1	8	9	1		1
	ATRIF	ATRIF P1	7	18	25		2	2
		ATRIF P2	5	6	11	1	1	2
TOTAL			30	81	111	6	13	19

1.3.2.4. DEPARTS AU COURS DE L'ANNEE 2020

EVOLUTION DES DEPARTS DE BIATSS PAR FILIERE DE 2016 A 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AENES	9	8	6	6	7	9
Bibliothèques	2	5	1	4	2	4
ITRF	17	7	17	15	20	18
BIATSS TITULAIRES	28	20	24	25	29	31

DEPARTS ET ARRETS TEMPORAIRES PAR MOTIF¹⁹

	Départs définitifs				Arrêts temporaires - mobilité	Arrêts temporaires - congés		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Démission	Décès	Disponibilité	CG longue maladie	CGP ap naissance		
M	1							1	59
F	5	2				1		8	64,4
AENES	6	2	0	0	0	1	0	9	63,5
M	1							1	60
F		1	1				1	3	
BIBLIOTHEQUES	1	1	1	0	0	0	1	4	60
M	4					1		5	61,75
F	4	7		1	1			13	61,25
ITRF	8	7	0	1	1	1	0	18	61,5
TOTAL	15	10	1	1	1	2	1	31	62,2

1.3.2.5. MOUVEMENTS INTERNES

BILAN DU MOUVEMENT INTERNE DES PERSONNELS ITRF ET AENES – SITUATION EN SEPTEMBRE 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	3	2	2	2	1
Catégorie B	3		1		1
Catégorie C	6	2	4	3	4
AENES et ITRF TITULAIRES	12	4	7	5	6

BILAN DU MOUVEMENT INTERNE DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES – SITUATION EN SEPTEMBRE 2020²⁰

	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	0	0	1	1	4
Catégorie B	0	1		2	1
Catégorie C	0	4	1	5	
BIBLIOTHEQUES TITULAIRES	0	5	2	8	5

¹⁹ Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2020, 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 01/01/2020.

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. ARRIVEES AU COURS DE L'ANNEE 2020

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	1			1
CDD	M	1	5	8	14
	F	8	11	33	52
TOTAL		10	16	41	67

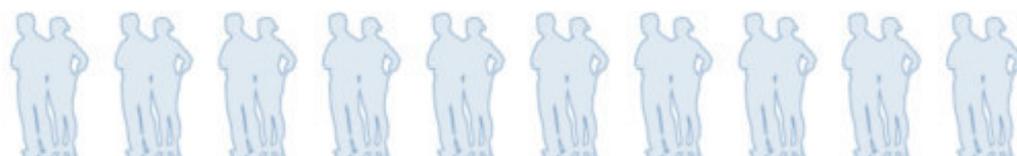
1.3.3.2. DEPARTS DE L'ETABLISSEMENT AU COURS DE L'ANNEE 2020

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	1		1	2
CDD	M	4	9	16	29
	F		2	7	9
TOTAL		5	11	24	40

En 2020, 10 agents contractuels (10 CDD) ont été titularisés à UT1 :

- 8 par voie de concours, dont 7 concours interne, 1 concours externe
- 2 recrutements sans concours ou emploi réservé.

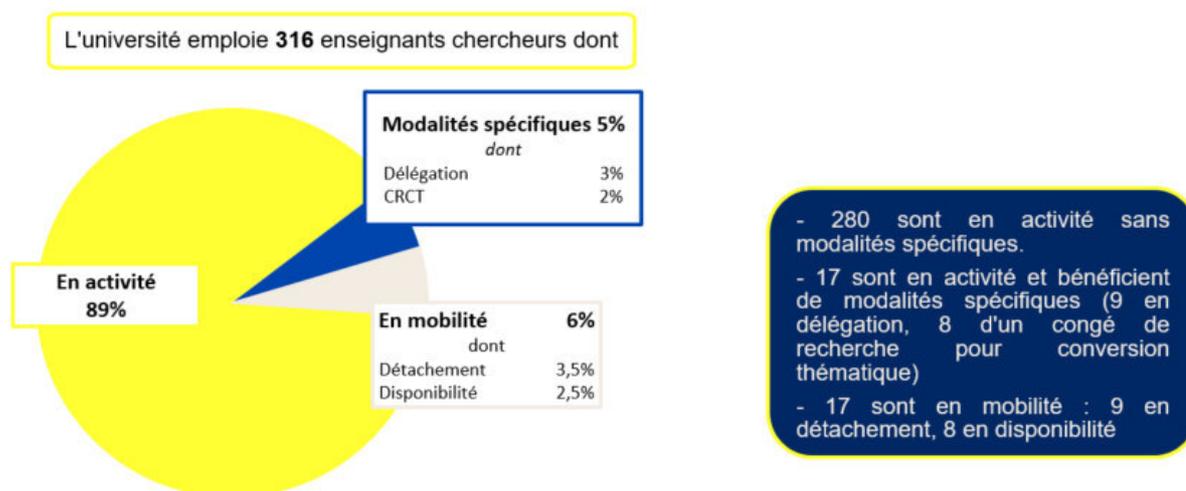
1.4. ABSENCES, CONGES ET MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES



1.4.1. LES ENSEIGNANTS

1.4.1.1. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES EN MOBILITE OU BENEFICIANT DE MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE AU 31/12/2020²¹

	MOBILITE				MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES						
	Détachement		Disponibilité		Délégation (CNRS et IUF)		Mise à disposition		Congé de recherche pour conversion thématique		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
01 - Drt. priv. sc. crim.	3	2									
02 - Drt. publ.						1				1	
03 - Hist. drt. & inst.			1								
05 - Sc. économiques	2		2		1					1	1
06 - Sc. de gestion	1				2	1					
26 - Maths. appliqués					1						
27 - Informatique										2	
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	6	2	3	0	4	2	0	0	4	1	
01 - Drt. priv. sc. crim.	1		1			2					
05 - Sc. économiques		1	1			1			1	1	
06 - Sc. de gestion				1							
07 - Sc. du langage											
26 - Maths. appliqués				1							
27 - Informatique		1									
11 - Etudes anglophones											1
61 - Génie Informatique				1							
MAITRE DE CONFERENCES	1	2	2	3	0	3	0	0	1	2	
TOTAL	7	4	5	3	4	5	0	0	5	3	



²¹ Au cours de l'année 2019-20 il y a eu 5 semestres de délégation au CNRS et le conseil académique a accordé 6 semestres de CRCT.

1.4.1.2. REPARTITION DES ABSENCES DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR MOTIF ENTRE LE 01/01/2020 ET LE 31/12/2020

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts en 2020	Durée moyenne par motif en 2020
Enseignants chercheurs titulaires	3	3	265	88
Enseignants du 2nd degré titulaires				
Enseignants contractuels	3	3	233	78
CONGE MATERNITE	6	6	498	83
Enseignants chercheurs titulaires	2	2	20	10
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	10	10
Enseignants contractuels				
CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT	3	3	30	10
Enseignants chercheurs titulaires				
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	2	2
Enseignants contractuels				
CONGE POUR NAISSANCE, ADOPTION D'UN ENFANT	1	1	2	2
TOTAL	10	10	530	53

	Absences pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts en 2020	Durée moyenne par motif en 2020
Enseignants chercheurs titulaires	6	7	61	9
Enseignants du 2nd degré titulaires	6	16	405	25
Enseignants contractuels	7	15	242	16
CONGES ORDINAIRE de MALADIE*	19	38	708	19
Enseignants chercheurs titulaires	1	2	12	6
Enseignants du 2nd degré titulaires				
Enseignants contractuels				
CONGES INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	1	2	12	6
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	115	115
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	246	246
Enseignants contractuels				
CONGES LONGUE MALADIE	2	2	361	181
TOTAL	22	42	1081	26

*Dont grossesse pathologique

	Congés formation			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne par motif en 2020
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	80	80
Enseignants contractuels				
CONGES FORMATION PROFESSIONNELLE	1	1	80	80
TOTAL	1	1	80	80

1.4.2. LES BIATSS

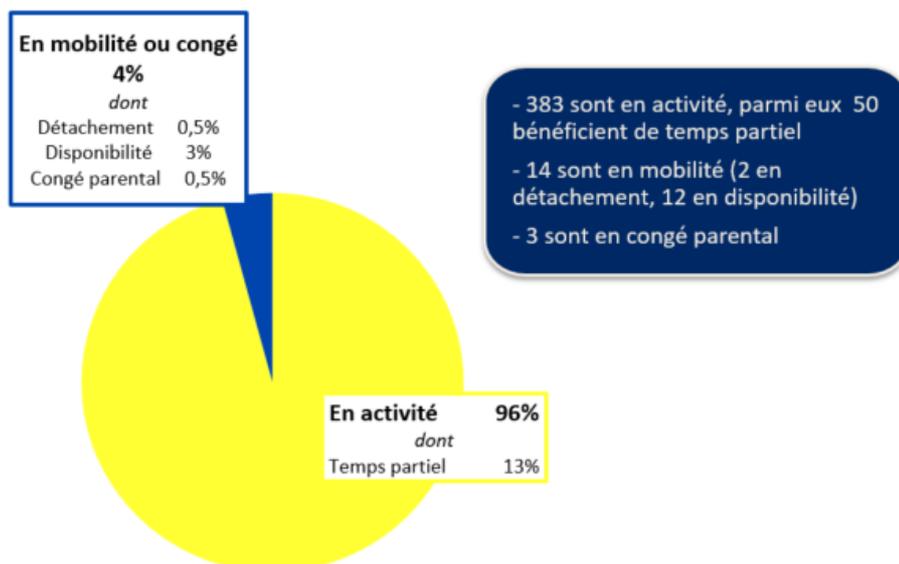
1.4.2.1. BIATSS TITULAIRES EN MOBILITE OU BENEFICIAIRE DE MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE AU 31/12/2020

	MOBILITE / CONGE						MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE		
	Détachement		Disponibilité		Congé parental		Mise à disposition		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
AENES				2					
Bibliothèques			1	1		1			
ITRF	1	1	4	4	1	1			
TOTAL	1	1	5	7	1	2	0	0	

Ce tableau tient compte de l'ensemble des agents étant en mobilité ou ayant une modalité d'activité spécifique.

A noter qu'en 2020, parmi eux, il y a eu 1 nouvelle disponibilité.

L'université emploie 400 personnels BIATSS titulaires dont



1.4.2.2. REPARTITION DES ABSENCES DES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR MOTIF ENTRE LE 01/01/2020 ET LE 31/12/2020

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts cumulés en 2020	Durée moyenne par motif en 2020
AENES				
Bibliothèques	1	1	113	113
ITRF	2	2	180	90
CDI	1	1	112	112
CDD				
CONGE MATERNITE	4	4	405	101
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	1	60	60
CDI				
CDD				
Congé de solidarité familiale	1	1	60	60
AENES	6	9	12	1
Bibliothèques				
ITRF	28	39	51	1
CDI				
CDD				
Autorisation d'absence garde d'enfant malade	34	48	63	1
TOTAL	39	53	528	10

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts cumulés en 2020	Durée moyenne par motif en 2020
AENES	2	4	43	11
Bibliothèques				
ITRF	1	2	16	8
CDI				
CDD				
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL / INVALIDITE	3	6	59	10
AENES	2	3	597	199
Bibliothèques				
ITRF	1	1	122	122
CDI				
CDD				
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	3	4	719	180
AENES	1	2	366	183
Bibliothèques				
ITRF	3	7	1098	157
CDI				
CDD				
CONGE LONGUE DUREE	4	9	1464	163
AENES				
Bibliothèques	1	1	14	14
ITRF				
CDI				
CDD				
GROSSESSE / COUCHE PATHOLOGIQUE	1	1	14	14
AENES	23	67	836	12
Bibliothèques	23	71	1045	15
ITRF	77	147	1378	9
CDI	5	10	121	12
CDD	5	8	97	12
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	133	303	3477	11
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	1	17	17
CDI				
CDD				
CONGE BONIFIE	1	1	17	17
TOTAL	145	324	5750	18

Au cours de l'année 2020 on a enregistré 377 arrêts de travail d'une durée totale 6278 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels. Par ailleurs il y a eu 63 jours d'arrêt pour garde d'enfants pour les personnels titulaires et 51,5 pour les personnels contractuels (non comptabilisés dans le tableau précédent).

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) 160 BIATSS titulaires et 11 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 29% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts en 2020 est de :

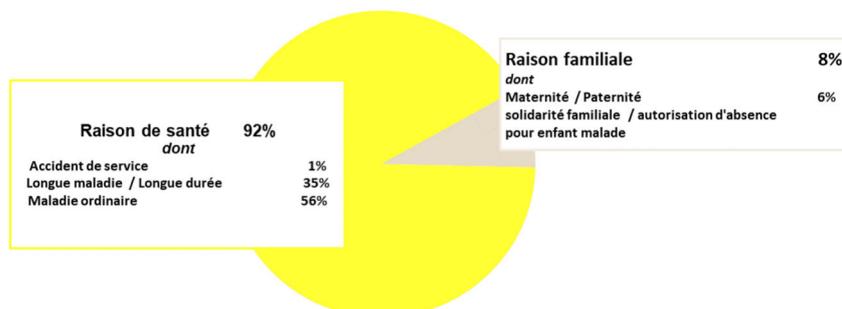
- 18 jours pour raison de santé,
- 10 jours pour raison familiale

142 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 24% des agents). La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 11 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 2020

	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	27	23	59	46%	39%
Bibliothèques	25	24	64	39%	38%
ITRF	108	85	261	41%	33%
CDI	6	5	24	25%	21%
CDD	5	5	174	3%	3%
TOTAL	171	142	582	29%	24%

Répartition des jours d'absence par motif



1.4.2.3. TAUX D'ABSENTEISME DES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR FILIERE ET/OU TYPE DE CONTRAT²²

	Moyenne mensuelle des ETPT (au 31/12)	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme ¹⁹
AENES	61,5	92 739	16 830	18,1%
Bibliothèques	60,8	91 581	9 368	10,2%
ITRF	246,7	371 875	31 358	8,4%
CDI	23,5	35 477	1 748	4,9%
CDD	158,8	239 386	728	0,3%
TOTAL	551,3	831 057	60 030	7,2%

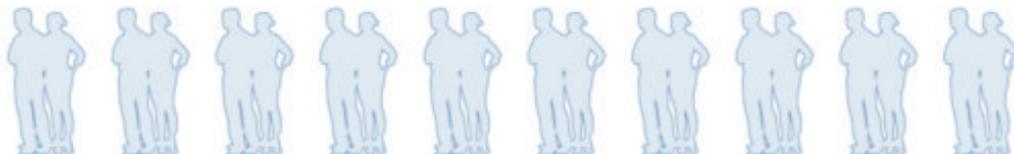
EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME

	2016	2017	2018	2019	2020
AENES	5,5%	4,9%	9,0%	16,2%	18,1%
Bibliothèques	6,3%	11,1%	20,2%	12,7%	10,2%
ITRF	8,8%	8,6%	11,6%	10,9%	8,4%
CDI	36,9%	16,2%	7,1%	10,6%	4,9%
CDD	2,5%	1,3%	3,2%	1,3%	0,3%
TOTAL	8,3%	6,9%	9,8%	9,1%	7,2%

²² Calculé sur la base annuelle de 201 jours travaillés et la base journalière de 7h30 (tous types d'absence confondus)

2. REMUNERATIONS

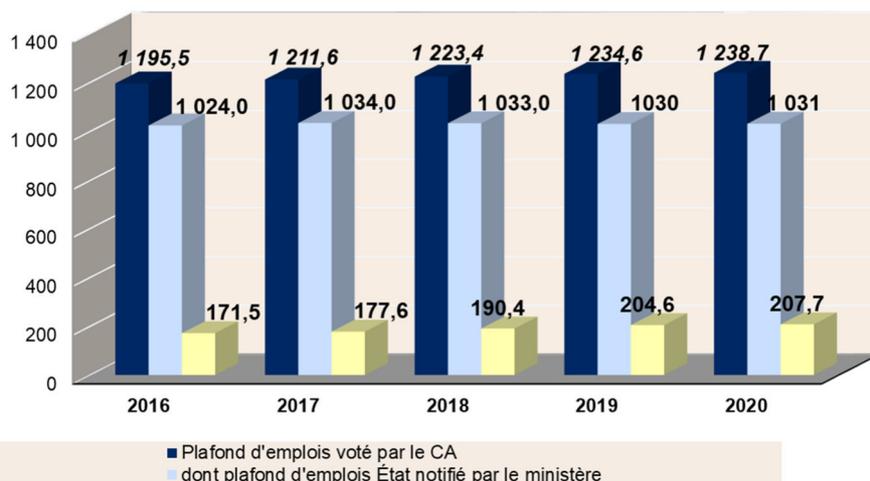
2.1. MASSE SALARIALE



2.1.1. 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 €
2018	1 223,4	1 033,0	190,4	80 551 759,00 €
2019	1 234,6	1 030,0	204,6	81 256 063,15 €
2020	1 238,7	1 031,0	207,7	82 332 980 €

Evolution du plafond des emplois de l'université



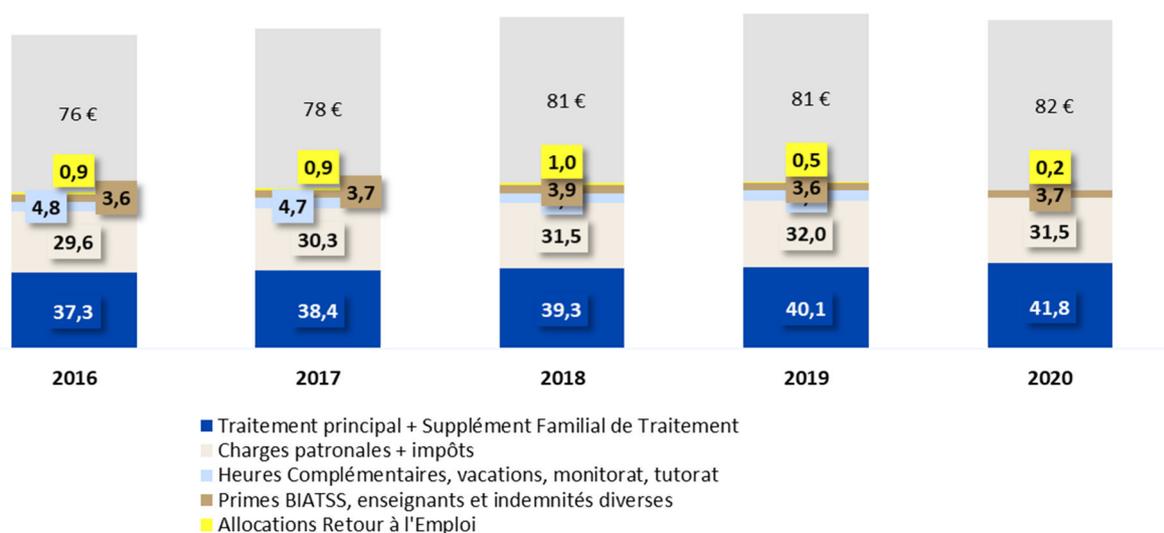
En 2020 il n'y a pas eu de création d'emplois d'enseignant ni de BIATSS.

	2016	2017	2018	2019	2020
Plafond d'emplois voté par le CA	1195,5	1211,6	1223,4	1234,6	1238,7
<i>dont plafond d'emplois État notifié par le ministère</i>	1024	1034	1033	1030	1031
<i>dont plafond d'emplois sur ressources propres</i>	171,5	177,6	190,4	204,6	207,7
Consommation des ETPT au 31/12	1128,6	1147,2	1152,8	1163,7	1167,8
<i>dont ETPT sur plafond État</i>	960,3	978,1	969,4	969,8	961,0
<i>dont ETPT sur ressources propres</i>	168,3	169,0	183,3	193,9	206,8
Ecart entre plafonds et consommation ETPT	66,9	64,4	70,6	70,9	70,9
<i>dont plafond Etat</i>	63,7	55,9	63,6	60,2	70,0
Taux de saturation du plafond					
<i>dont plafond Etat</i>	94,4%	94,7%	94,2%	94,3%	94,3%
<i>dont plafond Etat</i>	93,8%	94,6%	93,8%	94,2%	93,2%

2.1.2. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE CONSOLIDÉE (PAIE A FAÇON)²³

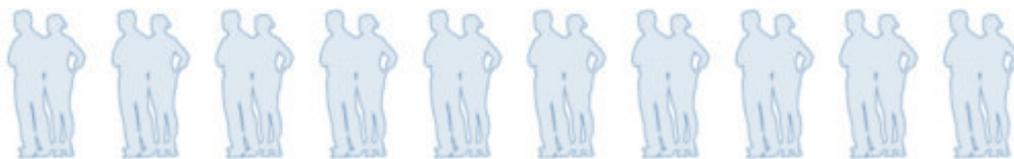
	2016	2017	2018	2019	2020
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	37 264 558 €	38 374 117 €	39 335 673 €	40 121 185 €	41 775 601 €
Monitorat, tutorat*	532 712 €	538 548 €	554 273 €	551 132 €	425 945 €
Heures Complémentaires et vacances d'enseignement	4 272 563 €	4 196 014 €	4 309 506 €	4 452 451 €	4 710 623 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 592 365 €	3 665 705 €	3 851 829 €	3 557 528 €	3 693 688 €
Allocations Retour à l'Emploi	901 104 €	860 615 €	954 551 €	539 592 €	215 363 €
Charges patronales + impôts	29 595 327 €	30 269 640 €	31 545 927 €	32 034 176 €	31 511 760 €
	76 158 630 €	77 904 639 €	80 551 759 €	81 256 063 €	82 332 980 €

Evolution de la masse salariale consolidée par nature (en K€)



²³ Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2020 (dont charges payées en 2020 au titre de l'année 2019) – Source : Winpaie

2.2. REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES



2.2.1. REMUNERATION PRINCIPALE, INDEMNITES 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 ASSEDIC dans la mesure où l'université n'adhérait pas à ce régime jusqu'au 31/07/2018.

A compter du 30/08/2018, l'université cotise aux ASSEDIC.

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.

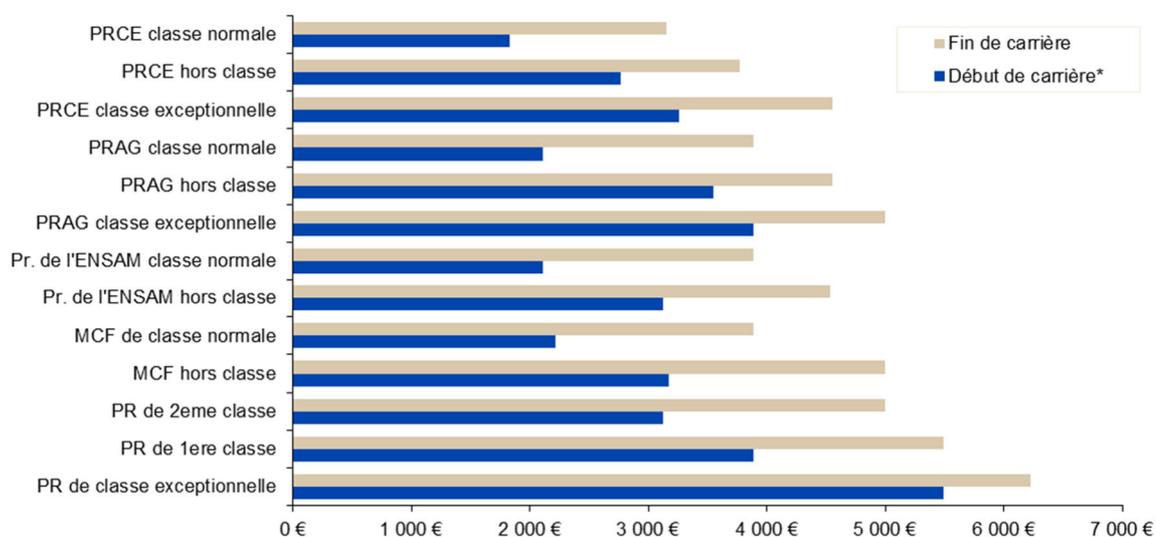
Prime d'administration : prime versée au président de l'université ainsi qu'au directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret.

Prime d'encadrement doctoral et de recherche : 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 REMUNERATION (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	1173	5 496,68 €	1329	6 227,69 €
PR de 1ere classe	830	3 889,38 €	1173	5 496,68 €
PR de 2eme classe	667	3 125,56 €	1067	4 999,96 €
MCF hors classe	678	3 177,11 €	1067	4 999,96 €
MCF de classe normale	474	2 221,16 €	830	3 889,38 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	667	3 125,56 €	967	4 531,36 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	450	2 108,70 €	830	3 889,38 €
PRAG classe exceptionnelle	830	3 889,38 €	1067	4 999,96 €
PRAG hors classe	757	3 547,30 €	972	4 554,79 €
PRAG classe normale	450	2 108,70 €	830	3 889,38 €
PRCE classe exceptionnelle	695	3 256,77 €	972	4 554,79 €
PRCE hors classe	590	2 764,74 €	806	3 776,92 €
PRCE classe normale	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €

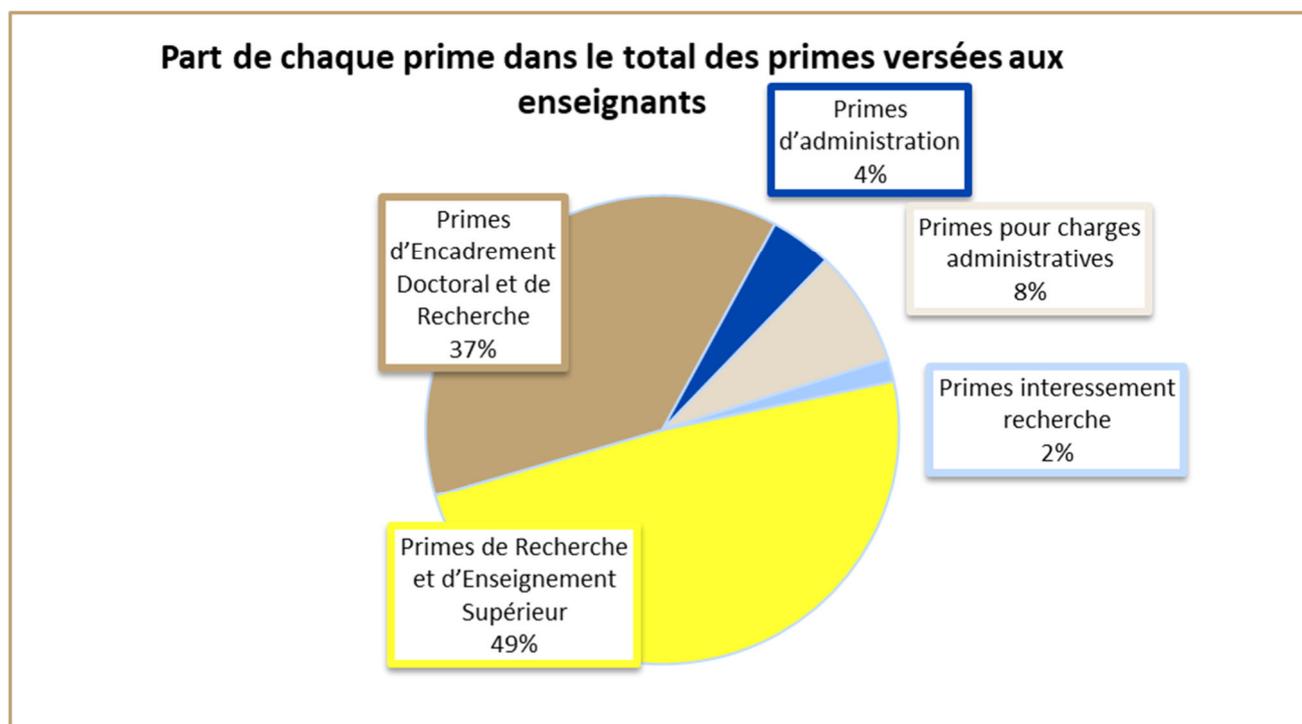
PPCR réappliqué en 2020 pour certains corps*



EVOLUTION DU DETAIL DES PRIMES VERSEES AUX ENSEIGNANTS²⁴²⁵

Libellé de la prime	2016	2017	2018	2019	2020
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	496 433 €	496 722 €	502 565 €	498 511 €	485 169 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	489 153 €	381 667 €	374 692 €	389 917 €	372 083 €
Primes d'administration	36 982 €	37 219 €	37 238 €	42 238 €	42 238 €
Primes pour charges administratives ²³	85 817 €	131 500 €	87 350 €	80 750 €	79 250 €
Interessement participation à la recherche ²⁴		7 165 €	18 095 €	39 337 €	15 361 €
	1 108 384 €	1 054 273 €	1 019 940 €	1 050 753 €	994 101 €

Par ailleurs en 2020, les enseignants-chercheurs ont perçus xxx € de primes d'intéressement IDEFI.



²⁴ Les enseignants qui ont une charge administrative bénéficient d'équivalences horaires. Auparavant ils bénéficiaient d'une prime pour charges administratives. En 2019-20 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 11 233 heures pour 240 agents bénéficiaires.

²⁵ Primes d'intéressement à la Recherche (montant brut salarial) : primes liées aux contrats de recherche hors ERC

2.2.2. REMUNERATION PRINCIPALE, INDEMNITES ET PRIMES DES PERSONNELS BIATSS

Rémunération principale

Cf. p61

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 REMUNERATION (TRAITEMENT INDICIAIRE) DES PERSONNELS BIATSS PAR FILIERE

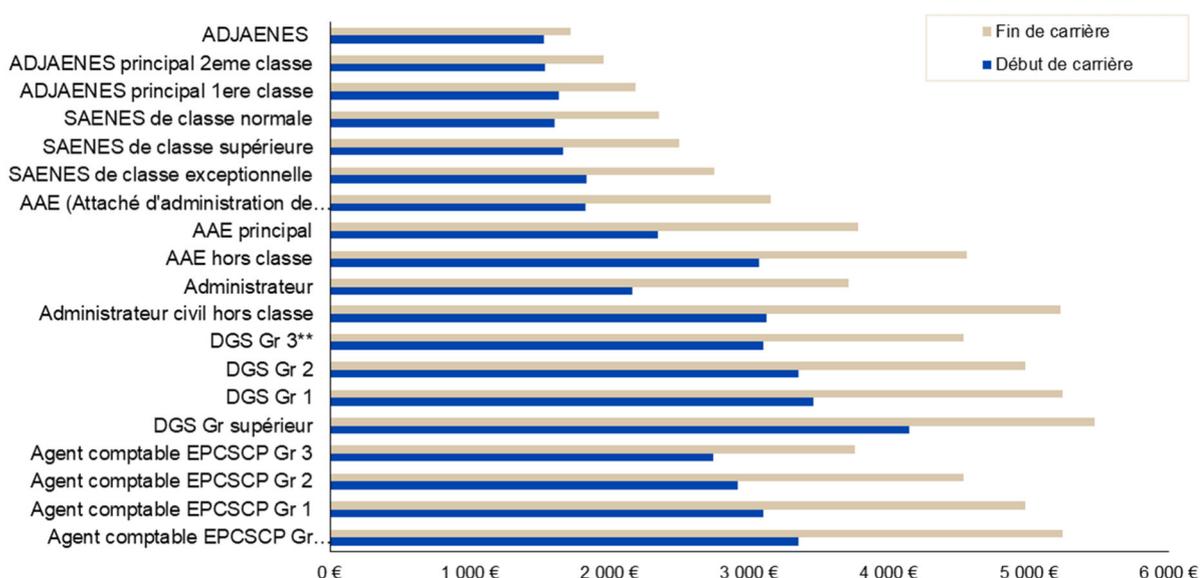
Filière AENES

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*	885	4 147,13 €	1168	5 473,25 €
DGS Gr 1	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	667	3 125,56 €	1115	5 224,89 €
Administrateur civil	461	2 160,25 €	792	3 711,31 €
AAE hors classe	655	3 069,33 €	972	4 554,79 €
AAE principal	500	2 343,00 €	806	3 776,92 €
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
SAENES de classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
SAENES de classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
SAENES de classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
ADJAENES principal 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
ADJAENES principal 2eme classe	329	1 541,69 €	418	1 958,75 €
ADJAENES***	327	1 532,32 €	368	1 724,45 €

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

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

***création d'un corps à 3 grades

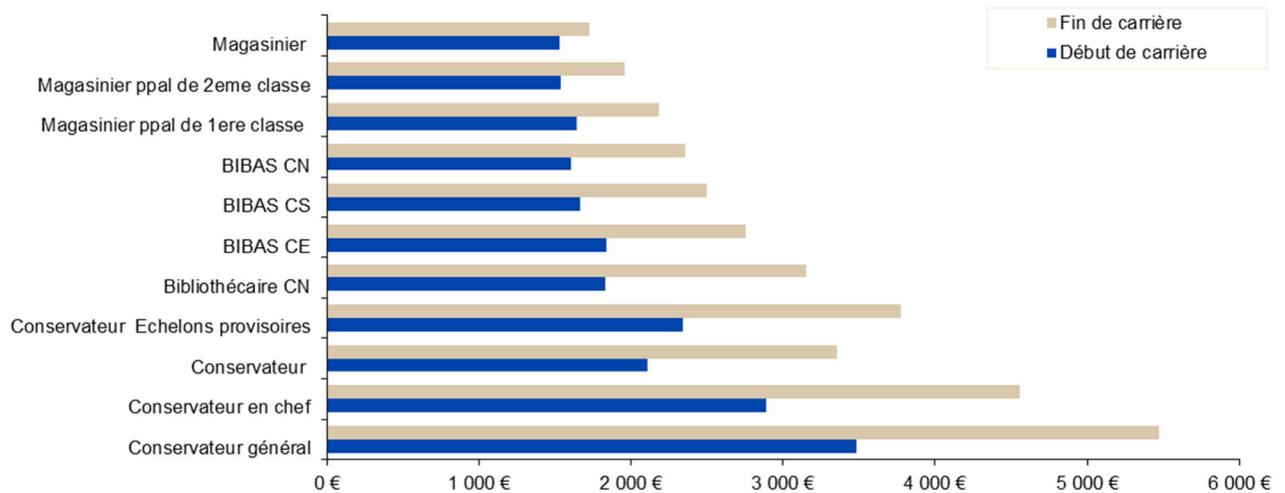


Filière des personnels de bibliothèques

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	743	3 481,70 €	1173	5 473,28 €
Conservateur en chef	617	2 891,26 €	972	4 554,79 €
Conservateur	450	2 108,70 €	716	3 355,18 €
Bibliothécaire HC*	500	2 343,00 €	806	3 776,92 €
Bibliothécaire	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
Magasinier ppal de 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
Magasinier ppal de 2eme classe	329	1 541,69 €	418	1 958,75 €
Magasinier**	327	1 532,32 €	368	1 724,45 €

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

**création corps à 3 grades



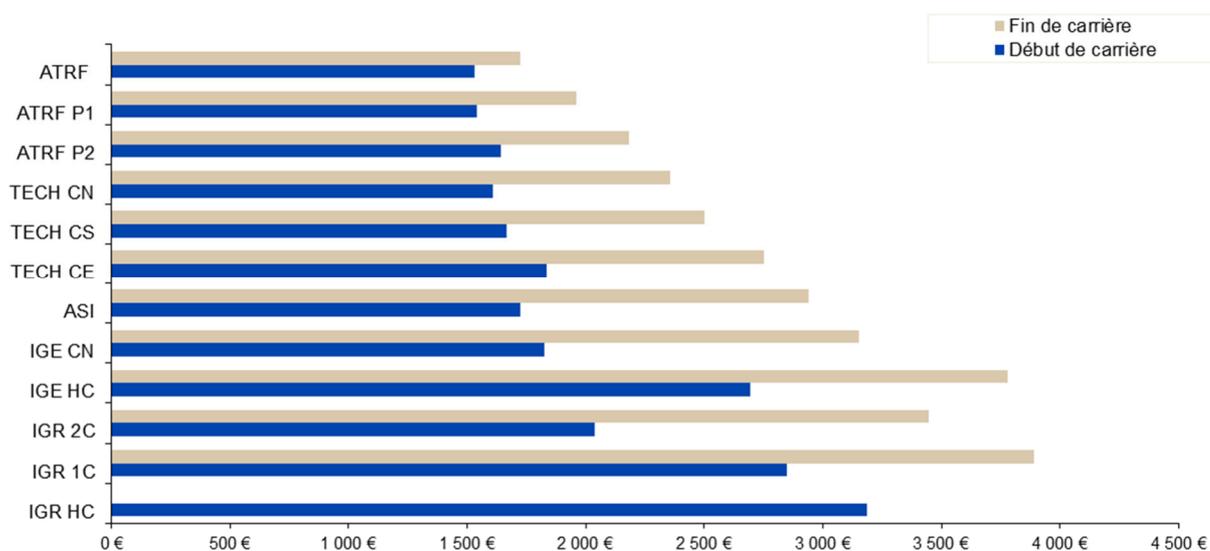
Filière ITRF

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**	680	3 186,48 €	1067	4 999,99 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	608	2 849,09 €	830	3 889,38 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	435	2 038,41 €	735	3 444,21 €
Ingénieur d'études hors classe	575	2 694,45 €	806	3 776,92 €
Ingénieur d'études classe normale*	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
Assistant ingénieur	368	1 724,45 €	627	2 938,12 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
Technicien RF de classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
Technicien RF de classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	329	1 541,69 €	418	1 958,75 €
Adj. technique RF de 1ere classe***	327	1 532,32 €	368	1 724,45 €

*création corps à 2 grades : décret n° 2017-852 du 6 mai 2017

**création d'un échelon spécial

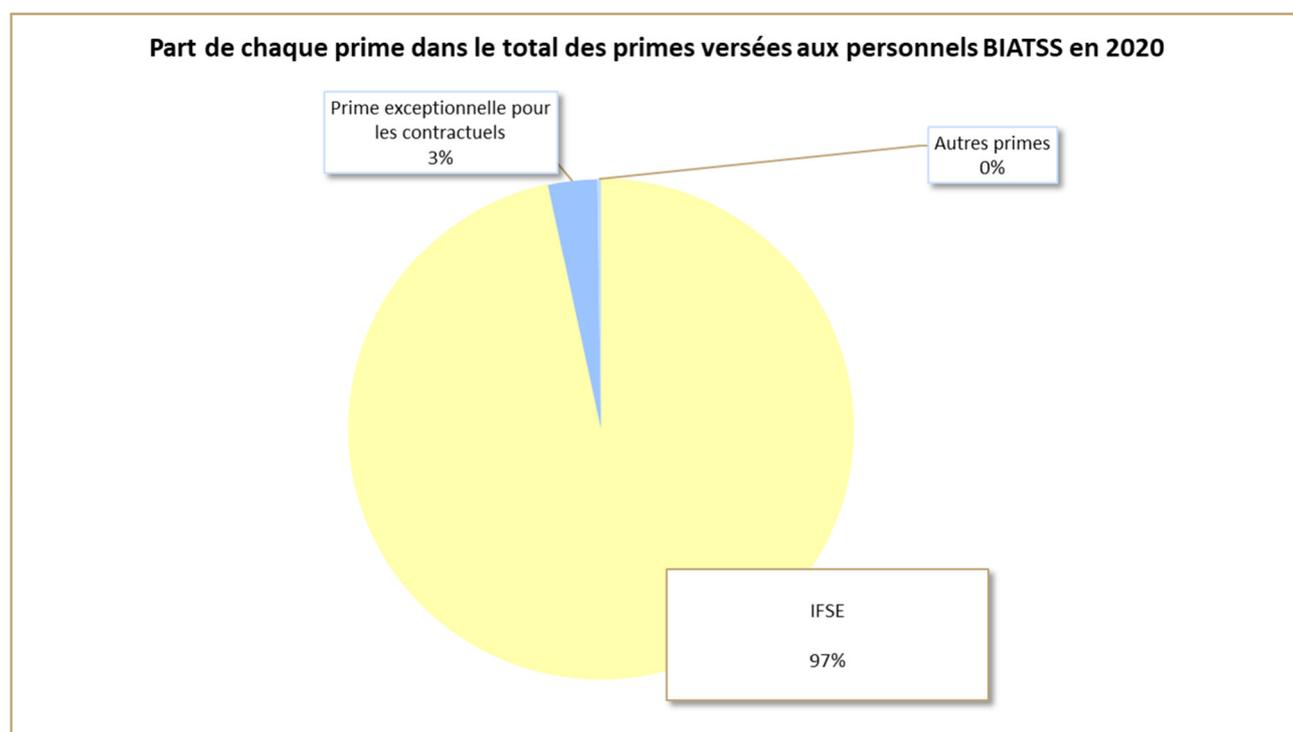
***création corps à 3 grades



En 2020, la mise en œuvre de la réforme de la PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est réappliquée pour les personnels de catégorie A et C.

Evolution du détail des primes versées aux BIATSS²⁶

Libellé de la prime	2016	2017	2018	2019*	2020
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ²⁵	313 395 €	581 887 €	1 807 202 €	2 074 971 €	2 287 024 €
Primes de Fonctions Résultats et indemnité des agents comptables	- €	- €	- €	- €	- €
Indemnité d'administration et de technicité+IFTS (pers. de bibliothèque)	149 437 €	162 400 €	94 500 €	- €	- €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information*	115 070 €	98 093 €	- €	- €	- €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	168 732 €	173 064 €	70 155 €		
Prime exceptionnelle pour les contractuels	58 811 €	59 900 €	65 396 €	73 753 €	74 768 €
Autres primes	6 877 €	3 509 €	620 €	5 721 €	5 380 €
	812 322 €	1 078 853 €	2 037 873 €	2 154 445 €	2 367 171 €



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.

En 2018, toutes les primes à l'exception des primes spécifiques pour les personnels de bibliothèque ont été intégrées dans l'IFSE.

En 2020 il y a eu une revalorisation de l'IFSE avec rétroactivité en mars 2021

²⁶ à compter de janvier 2019 toutes les primes des BIATSS titulaires ont été incluses dans l'IFSE.

MONTANT DES PRIMES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE – REGIME INDEMNITAIRE

Filière AENES

	A	B	C	Total
IFSE ²⁶	193 456 €	67 808 €	116 585 €	377 849 €

Personnels de bibliothèques

	A	B	C	Total
IFSE	198 725 €	101 653 €	89 149 €	389 527 €

Filière ITRF (titulaires et contractuels)

	A	B	C	Total
IFSE	885 032 €	339 058 €	295 558 €	1 519 648 €

²⁷ IFSE : dont indemnité de caisse et de responsabilité

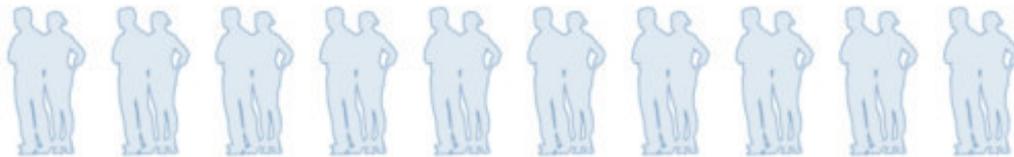
EVOLUTION DU MONTANT DES PRIMES PAR FILIERE

	2016	2017	2018	2019	2020
AENES	314 587 €	373 395 €	376 629 €	375 212 €	377 849 €
Personnels de bibliothèques	320 433 €	336 330 €	317 747 €	358 133 €	389 527 €
ITRF	1 037 826 €	1 157 558 €	1 278 102 €	1 347 347 €	1 525 028 €
Contractuels	58 811 €	59 900 €	65 396 €	73 753 €	74 768 €
Total	1 731 656 €	1 927 183 €	2 037 873 €	2 154 445 €	2 367 171 €

MONTANT DES PRIMES VERSEES DANS LE CADRE DE L'INTERESSEMENT

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Montant
Parcoursup	7	5	3	15	3 510 €
Sélection M1 droit	21	9	12	42	14 264 €
Aménagement TSE	16	7	4	27	9 164 €
EQUIS	11	17	21	49	43 022 €
FC	35	35	23	93	121 410 €
Total agents	90	73	63	226	191 370 €

2.3. NBI

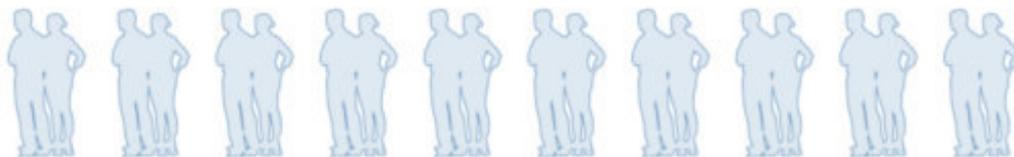


REPARTITION DES NBI PAR CATEGORIE DE BENEFICIAIRES AU 31/12/2020

Nombre de bénéficiaires	Cat NBI					
Catégorie FP du bénéficiaire	DGS	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / ouvrier	Total général
A	0	1	26	12	1	40
B			8	3	1	12
C			1	1	2	4
Total général	0	1	35	16	4	56

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	3	3	12	17			35
Technique	7	2	1	6			16
Technique / ouvrier		4					4
Total général	10	9	13	23	1	0	56

2.4. HEURES D'ENSEIGNEMENT



RECAPITULATIF DES HEURES D'ENSEIGNEMENT REALISEES POUR ASSURER L'OFFRE DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT – ANNEE UNIVERSITAIRE 2019-2020

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	87 592	11 444	99 036
Heures complémentaires	43 658	7 201	50 859
Heures de vacation	63 941	3 772	67 713
Total des heures réalisées	195 191	22 417	217 608
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	55,1%	48,9%	54,5%

Source des données : SAGHE – Export global du 15/11/2020

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé²⁸ au cours de l'année universitaire au total 217 608 HETD :

- dont 195 191 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 131 250 HETD (dont 43 658 HETD d'heures complémentaires²⁹) et par des intervenants extérieurs³⁰ (63 941 HETD)
- 22 417 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (18 645 HETD, dont 7 201 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (3772 HETD)

La part des heures assurées en heures complémentaires ou en vacations représentent 54,5% des heures réalisées.

EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES ASSUREES EN HEURES COMPLEMENTAIRES ET EN HEURES DE VACATION

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
Heures complémentaires	43 929	43 427	46 712	47 349	50 859
Heures de vacation	64 104	62 767	63 367	64 697	67 713
Total	108 033	106 194	110 079	112 046	118 572

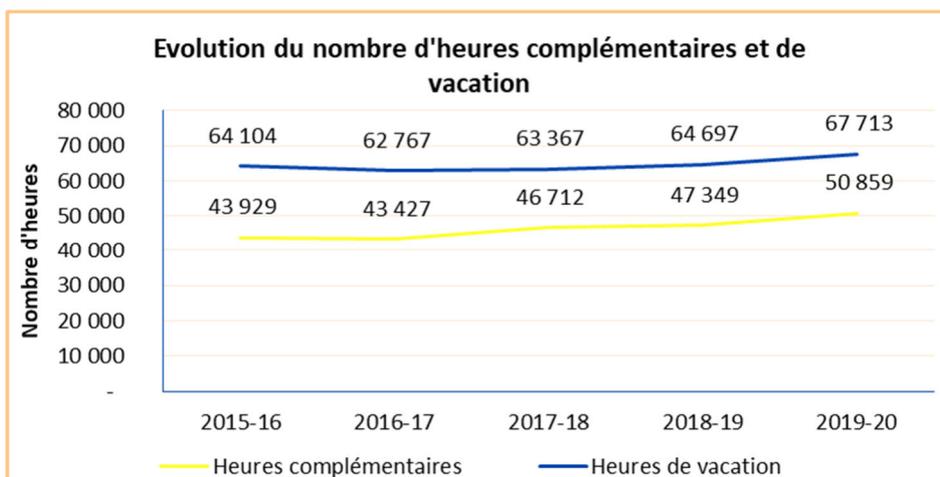
²⁸ Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

²⁹ 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.

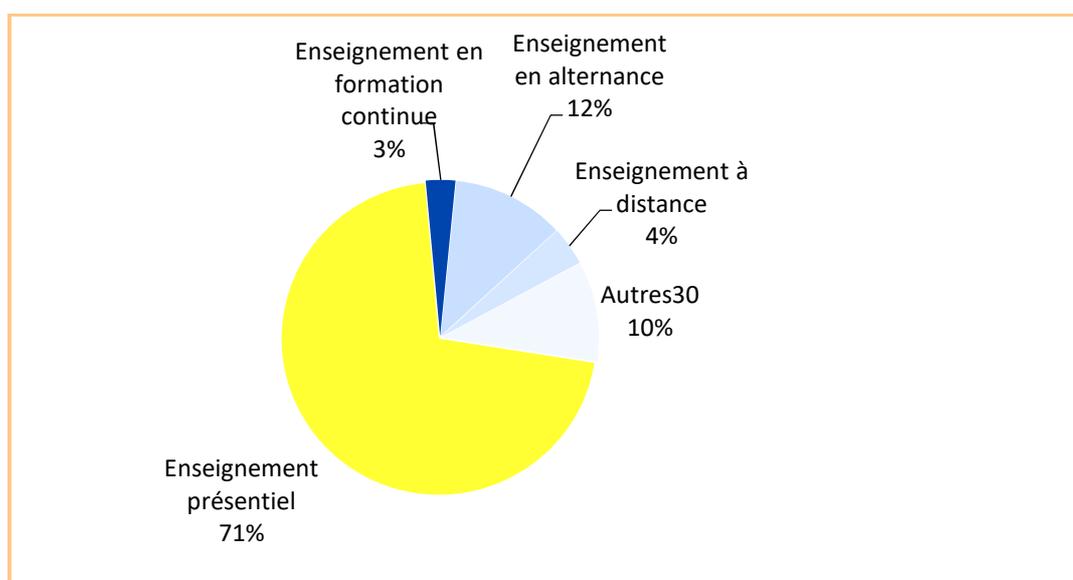
³⁰ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

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)



REPARTITION DES HEURES PAR MODALITE D'ENSEIGNEMENT – ANNEE UNIVERSITAIRE 2019-20³¹

Heures réalisées par En	Personnel permanent	Intervenants extérieurs	Total
Enseignement présentiel	107 960	46 643	154 603
Enseignement en formation continue	2 758	3 857	6 615
Enseignement en alternance	15 251	9 869	25 120
Enseignement à distance	3 831	4 855	8 686
Autres ³⁰	20 095	2 489	22 584
Total	149 895	67 713	217 608

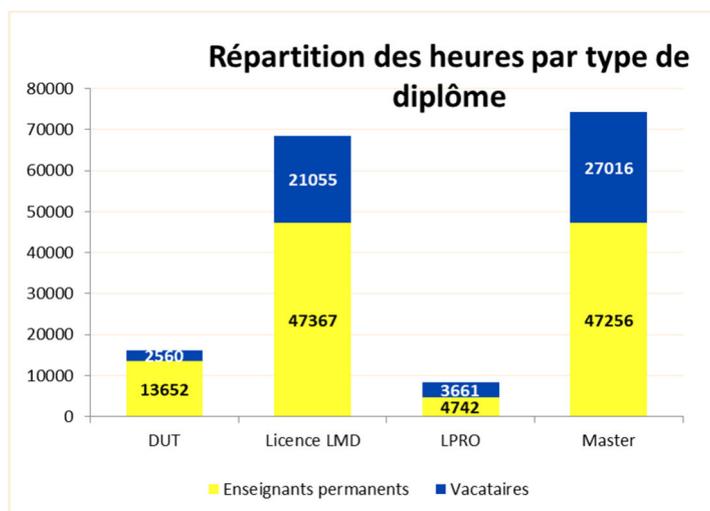


³¹ Sont comptabilisées dans « Autres » les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

Les formations continues, en alternance et les formations à distance représentent 17% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et 46% de ces heures sont réalisées par des intervenants extérieurs.

En formation initiale présentielle, la part des heures réalisées par des intervenants extérieurs représente 30%.

REPARTITION DES HEURES PAR TYPE D'HEURES ET PAR TYPE DE DIPLOME DE L'OFFRE DE FORMATION ACCREDITEE

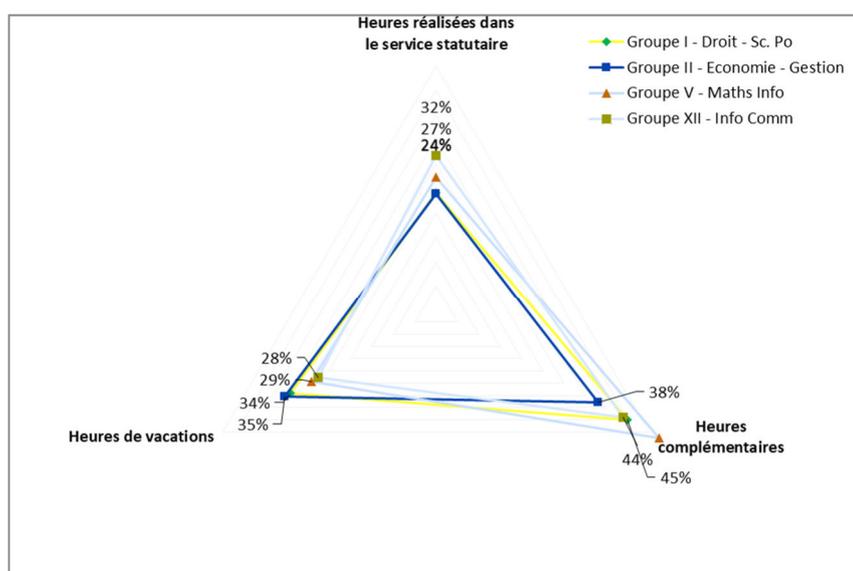


REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR CATEGORIE DE PERSONNEL ET PAR TYPE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT

	Heures complémentaires et vacations	Heures assurées dans le service statutaire	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	12 894	20 551	33 445	39%
Maîtres de conférences	24 097	30 735	54 832	44%
Enseignants chercheurs titulaires	36 991	51 286	88 277	42%
Professeur agrégé	4 970	12 303	17 273	29%
Professeur certifié	1 030	4 363	5 393	19%
Professeur d'EPS	764	3 440	4 204	18%
Enseignants du second degré titulaires	6 764	20 106	26 870	25%
Associe professeur à mi-temps	2 660	2 282	4 942	
Associe mcf a mi-temps		-		
ATER		1 626	1 626	
ATER mi-temps		5 607	5 607	
Contractuel doctorant		1 234	1 234	
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	4 443	16 805	21 248	
Invite, Lecteur (a titre personnel), Maître langue étrang. (a titre person.)		91	91	
Enseignants contractuels	7 103	27 645	34 748	20%
Heures complémentaires	50 858	99 037	149 895	34%
Organismes conventionnés	1 133		1 133	
Vacataires	66 580		66 580	
Vacations	67 713	-	67 713	100%
Total	118 571	99 037	217 608	54%

REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR DISCIPLINE (DU FORMATEUR)³²

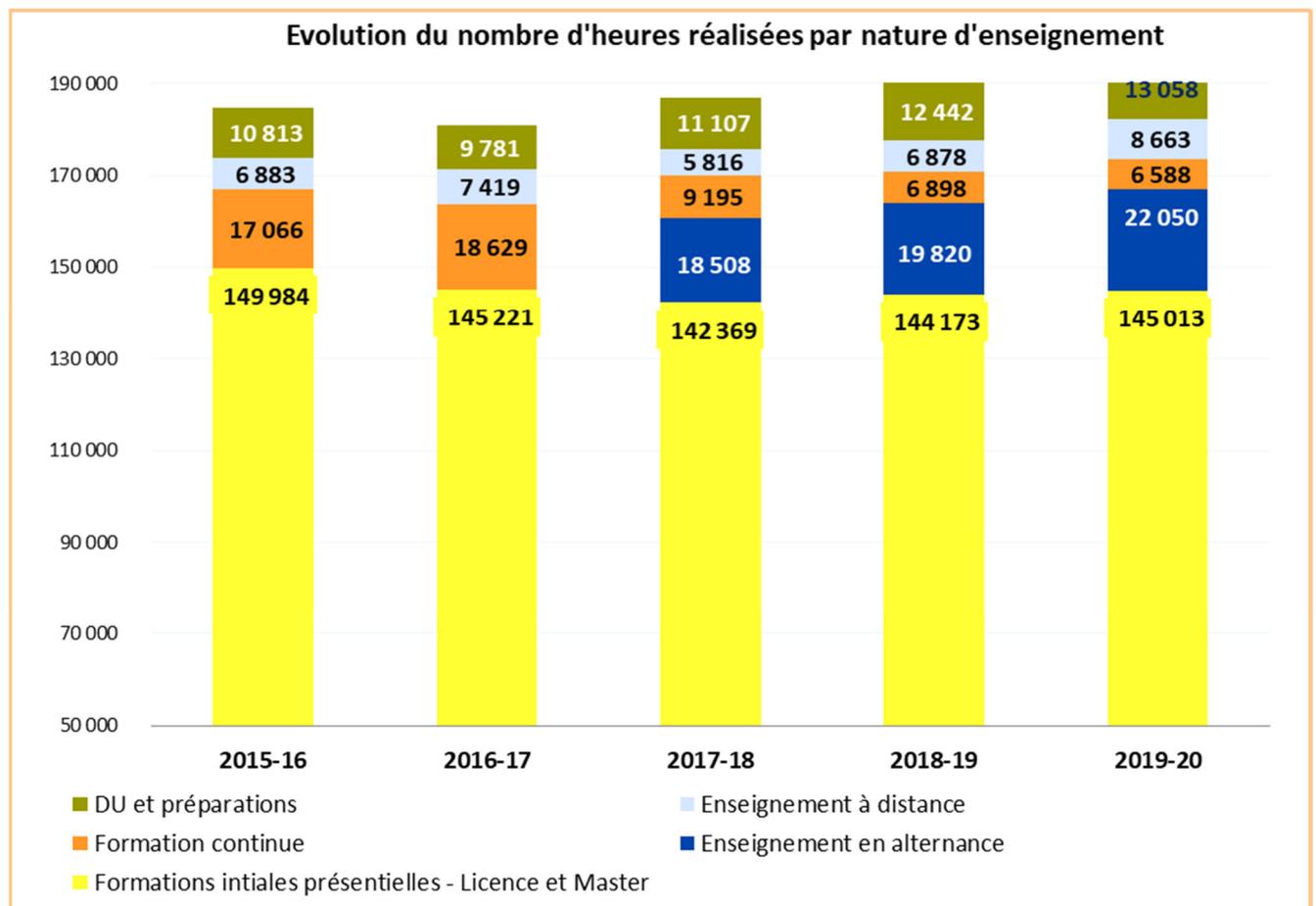
	Effectifs	Heures complémentaires	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures de vacances	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	108	10 670	17 024	18 595	46 289	63%
CNU 02 Drt. publ.	75	5 669	11 881	4 672	22 222	47%
CNU 03 Hist. dt. & inst.	14	777	2 428	727	3 932	38%
CNU 04 Sc. Politique	7	251	1 115	604	1 970	43%
Groupe I - Droit - Sc. Po	204	17 367	32 448	24 598	74 413	56%
CNU 05 Sc. Économiques	83	2 304	10 504	7 023	19 831	47%
CNU 06 Sc. de gestion	93	12 274	12 713	14 699	39 686	68%
Groupe II - Economie - Gestion	176	14 578	23 217	21 722	59 517	61%
CNU07 Sciences du langage	1	181	134	39	354	62%
CNU11 Langues/littératures anglaises	17	1 068	4 228	2 164	7 460	43%
CNU14 Langues/littératures romanes	3	215	768	1 427	2 410	68%
Groupe III - Langues	21	1 464	5 130	3 630	10 224	50%
CNU19 Sociologie, démographie	4	937	768	95	1 800	57%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes				240	240	
Groupe IV - Sociologie	4	937	768	335	2 040	62%
CNU 26 Maths. Appliqués	28	1 338	5 737	2 287	9 362	39%
CNU 27 Informatique	35	4 614	5 678	4 092	14 384	61%
Groupe V - Maths Info	63	5 952	11 415	6 379	23 746	52%
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	107	96	129	332	71%
CNU61 Génie informatique	4	1 135	768	226	2 129	64%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	44	192		236	19%
Groupe IX - Génie Info Electron.	6	1 286	1 056	355	2 697	61%
CNU71 Sciences information et communication	14	1 661	2 304	1 452	5 417	57%
Groupe XII - Info Comm	14	1 661	2 304	1 452	5 417	57%
Autres disciplines CNU				1 965	1 965	100%
Disciplines du second degré	62	7 614	22 698	7 277	37 589	40%
	550	50 859	99 036	67 713	217 608	54%



³² Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée.

REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR TYPE DE FORMATION³³³⁴

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20
IUT de Rodez	22 833	21 410	21 594	21 068	22 418
Cycle Licence - Université Toulouse	71 556	67 778	67 645	68 758	67 098
Cycle Master	55 595	56 033	53 130	54 348	55 497
Préparation	6 906	6 238	6 613	9 018	9 160
DU et Certificats	3 907	3 543	4 494	3 424	3 898
DAPS	4 578	4 770	4 767	643	337
Formation continue	17 066	18 629	9 195	6 898	6 588
Enseignement à distance	6 883	7 419	5 816	6 878	8 663
Enseignement en alternance ³²			18 508	19 820	22 050
Autres ³³	18 892	18 585	19 632	21 261	21 899
Heures totales réalisées	208 216	204 405	211 394	212 115	217 608

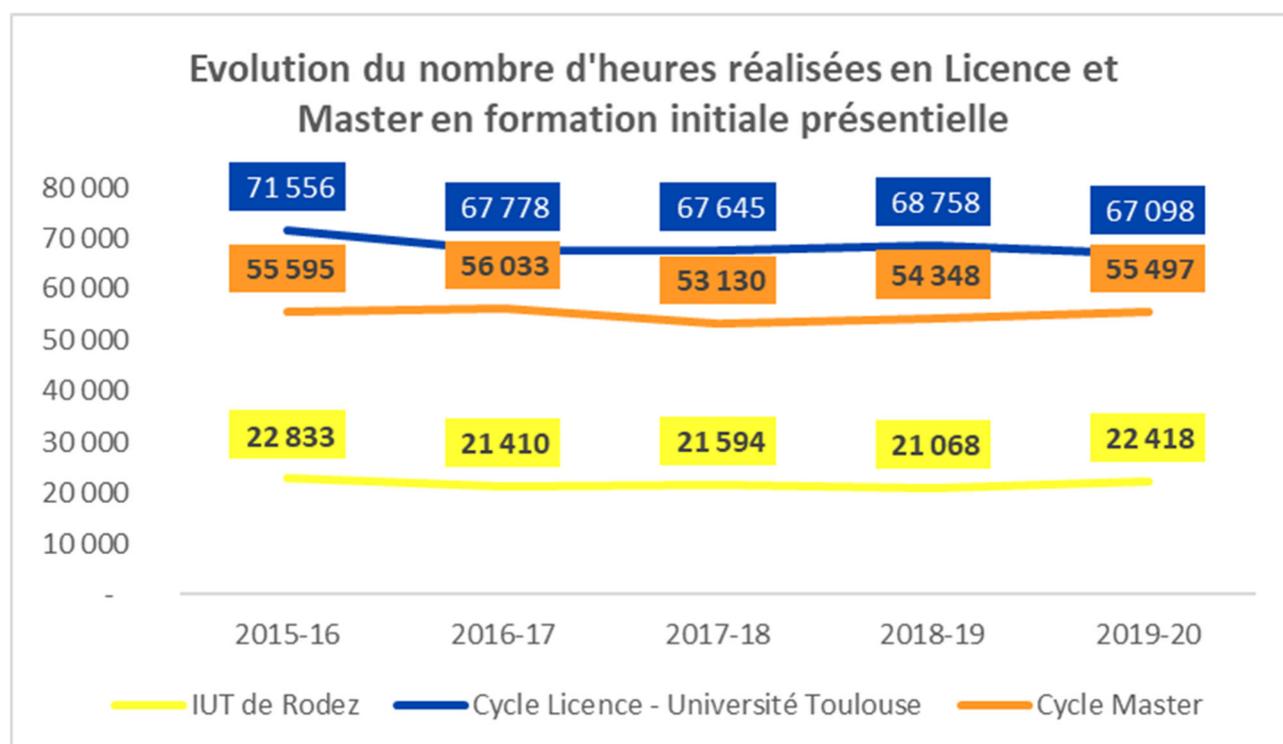


³³ A partir de 2017-18 on identifie l'enseignement en alternance dans SAGHE jusque-là répartie dans la formation initiale et la formation continue

³⁴ Autres : conventions, responsabilités

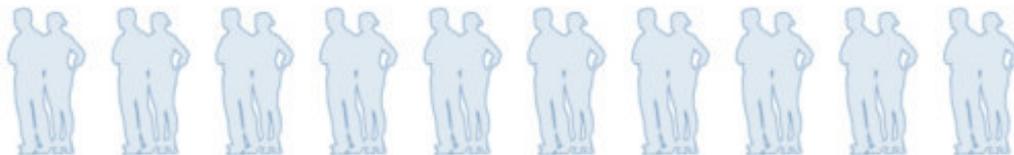
REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR TYPE DE DIPLOME ET PAR COMPOSANTES - OFFRE DE FORMATION ACCREDITEE

	UFR Droit et Sciences politiques	UFR Administration et Communication	Ecole d'Economie de Toulouse	IAE	UFR Informatique	IUT Rodez	Total des heures réalisées
DUT						16 212	16 212
Licence LMD	26 037	13 158	17 839	7 679	2 130	1 579	68 422
LPRO	537	859		3 261	676	3 071	8 404
Master	26 657	2 807	7 372	30 657	6 779		74 272
-total OF accr	53 231	16 824	25 211	41 597	9 585	20 862	167 310



NB : à partir de 2017-18 les formations en alternance sont identifiées dans SAGHE ce qui peut expliquer la baisse du volume horaire en Master.

2.5. ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI



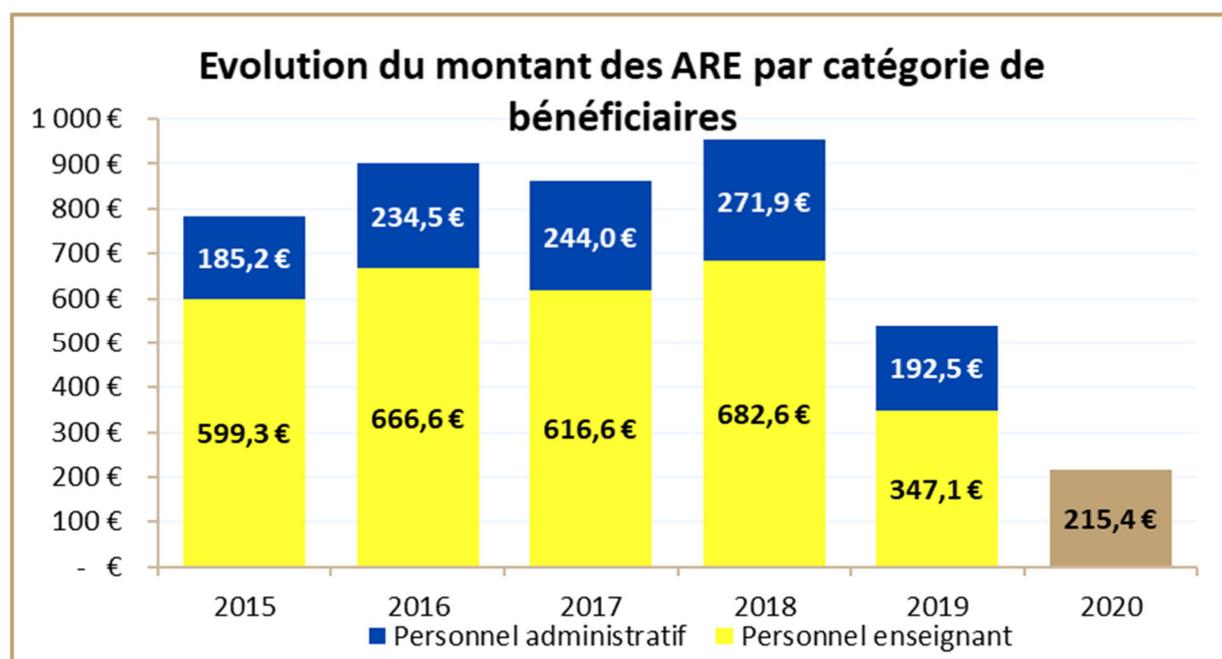
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix jusqu'en 2018 de ne pas cotiser à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Le nombre de bénéficiaires est de 46 pour la période de janvier 2020 à décembre 2020.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 215 363 € en 2020.

EVOLUTION DE LA CONSOMMATION DES ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI³⁵

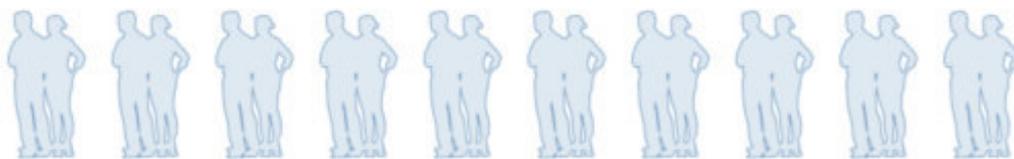
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Personnel enseignant	599 324 €	666 603 €	616 604 €	682 623 €	347 141 €	215 363 €
Personnel administratif	185 197 €	234 501 €	244 011 €	271 929 €	192 451 €	
Total	784 522 €	901 104 €	860 615 €	954 552 €	539 592 €	215 363 €



³⁵ A partir de 2018 nouvelle adhésion à l'assurance chômage à hauteur de 625 K€.

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET



REPARTITION PAR GENRE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET EN 2020³⁶

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	1	3	4
	Accidents de service (trajet)	0	2	2
Contractuels	Accidents de travail	1	0	1
	Accidents de travail (trajet)	0	0	0
TOTAL		2	5	7

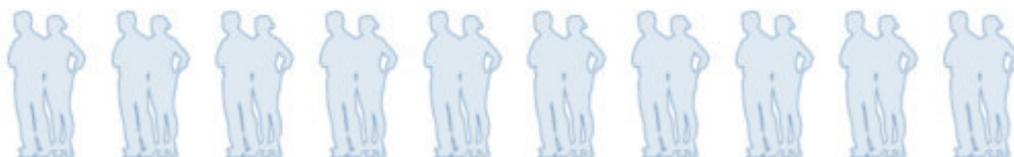
EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS ET DE JOURS D'ABSENCE PAR TYPE D'ACCIDENT

		Titulaires		Contractuels		Total
		Accidents de service	Accidents de service (trajet)	Accidents de travail	Accidents de travail (trajet)	
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
2018	Accidents	1	8	3	4	16
	Jours d'absence	8	52	21	10	91
2019	Accidents	4	4	3	3	14
	Jours d'absence	38	24	68	44	174
2020	Accidents	4	2	1	0	7
	Jours d'absence	25	5	0	0	30

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 2 257 € en 2020.

³⁶ 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



Missions

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.

La Présidente prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents de l'établissement, y compris les personnels contractuels.

Ces mesures comprennent les actions de prévention aux risques professionnels, de l'information et de la formation ainsi que la mise en place d'une politique de prévention des risques et des moyens adaptés.

Les membres du CHSCT doivent être associés à la démarche d'évaluation des risques professionnels de l'établissement et aux mesures de préventions associées figurant obligatoirement dans le programme annuel de prévention de l'établissement

Ils doivent également promouvoir la prévention des risques au sein de l'établissement ; proposer des actions de prévention et coopérer aux actions mise en place à destination des agents.

Véritable ressource interne en matière de prévention des risques, le CHSCT fait partie des acteurs de la santé et sécurité au travail au même titre que :

- La Présidente de l'université
- La conseillère de prévention ;
- Les assistants de prévention ;
- Le service de médecine de prévention
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail
- Le comité technique
- La commission centrale d'hygiène et de sécurité.

Composition

En 2020, le CHSCT se composait de :

- Représentants de l'administration (3) :
 - La Présidente de l'Université Toulouse 1 Capitole
 - La Directrice Générale des Services (DGS)
 - Le Directeur des Ressources Humaines

- Représentants du personnel (4) :
 - 4 représentants titulaires : 1 UNSA éducation + 2 SNPTES + 1 SGEN CFDT
 - Suppléant : 1 UNSA éducation + 2 SNPTES + 1 SGEN CFDT
- Représentants des usagers (3) :
 - 3 représentants titulaires : 2 UNEF + 1 BOUGE TA FAC
 - Suppléants : 2 UNEF + 1 BOUGE TA FAC
- Membres permanents :
 - Le Médecin de prévention de l'Université ou son représentant
 - La Conseillère de prévention
 - L'inspecteur de Santé Sécurité au Travail

Réunions

Le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de trois minimum par an.

En 2020, le CHSCT s'est donc réuni 6 fois :

- Le 3 mars dans sa forme élargie (présentation du rapport de la médecine de prévention mais absence des étudiants).
- Le 6 mai
- Le 16 juin
- Le 7 septembre en formation élargie
- Le 29 septembre
- Le 19 novembre

Le CHSCT s'est réuni 2 fois dans sa formation élargie en 2020.

Etudes et recours

Le CHSCT a demandé le recours à un expert agréé pour la Direction du Patrimoine : la médecine de prévention pour la réalisation d'une nouvelle étude (3 ans après la première).

Le CHSCT a également demandé à ce que cette étude soit présentée par le Service de Prévention aux membres du CHSCT.

L'organisation de la prévention des risques

Conseillers de prévention

- Démission des 2 conseillers de prévention annoncée fin 2019.
- Prise de poste de la nouvelle conseillère de prévention et de sureté le 03.03.2020

Evaluation des risques professionnels et Document Unique

- A partir des recommandations du cabinet extérieur, SOCOTEC, redéfinition des Unités de travail

- A partir du courrier de l'inspecteur santé sécurité au travail, refonte de l'outil d'évaluation des risques professionnel (tableau Excel)
- Présentation en COPIL (Président, DGS, DGSA, DRH) le 06.01.2021 au CHSCT le 12/01/2021 et aux assistants de prévention le 03 mars 2021
- L'utilisation de Marguerite a été suspendue : les signalements se font au travers des registres Hygiène et Sécurité

Réseau des Assistants de prévention et accompagnement

- Reprise en main du réseau
- Appel à candidatures en octobre/novembre 2020
- 23 Assistants de prévention au 31.12.2020

Prévention des risques

- RPS : lancement d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux
 - Démarrage prestation (automne 2020)
- Risques biologique et Covid-19
 - Rédaction d'un Plan de continuité d'activité (PCA) – avril 2020
 - Rédaction du Plan de reprise d'activité (PRA) – activités administratives et de fonctionnement – mai 2020
 - Rédaction du Plan de reprise d'activité (PRA) – Bibliothèques universitaires (mai 2020) + avenant (juin 2020)
 - Rédaction du Plan de reprise d'activité (PRA) – activités universitaires et reprise des cours – mai 2020
 - Mise à jour régulière de ces documents
 - Création d'une FAQ étudiants et personnels
 - Création d'une rubrique internet dédiée

Actions de prévention

Le CHSCT a été consulté des actions de prévention déployées en 2019

Actions récurrentes réalisées

- Campagnes de communication régulières sur la santé et sécurité au travail (consignes, informations, prévention ...)

Actions prévues au programme de prévention et réalisées

- Lettres de missions pour les guide files et serre files : non traité en 2020.
- Mise à jour et amélioration du plan canicule :
 - Bilan sur les différents dispositifs mis en place et compatibilité avec la Covid-19 (réunion technique en juillet 2020)
 - Information générale par mail du déclenchement du plan canicule à l'Université avec mise en ligne des différents dispositifs mis en place sur la page intranet du CHSCT + rappel par le biais de la newsletter des personnels sur l'implantation des fontaines réfrigérées, sur la procédure de prêts des ventilateurs et climatiseurs mobiles, sur les salles de repos rafraichies et salles de travail climatisées et sur les fiches pratiques INRS pour la prévention
- Examen du DUERP pour suites à donner : en cours de rédaction

- Plans de prévention - participation des représentants des personnels - en attente modification des marchés prévue en 2020 : rien en 2020

Autres actions réalisées (hors programme de prévention)

- Présentation et validation de l'enquête ministérielle lors du CHSCT du 16-06-2020
- Compte-tenu de la situation sanitaire et des confinements successifs, peu d'actions ont été réalisées à l'exception du suivi des mesures sanitaires en vigueur

Actions prévues mais non réalisées

- Elaboration du Plan Particulier de Mise en Sécurité (PPMS) en relation avec le rectorat (toujours pas réalisé en 2020)
- Elaboration d'un PCA général
- Refonte de la gestion de crise : nouveau manuel de crise + nouveau PCA + nouveau PPMS

Les dépenses en santé sécurité au travail

Travaux suivis par le Pôle Maintenance et Logistique (1 379 840 €)

- Rénovation des locaux : 75 000 €
- Sécurisation : 840 €
- Amélioration thermique : 70 000 €
- Travaux amphithéâtres G - H - I : 105 000 €
- Travaux de rénovation de la Manufacture bâtiments B et D : 64 000 €
- Rénovation et mise aux normes des bâtiments F - C - H - S : 1 040 000 €
- Gros entretien : 25 000 €

Risques Psychosociaux (29 730 €)

- Engagement du Marché AMO : 29 730€

Achat d'équipements (7 978,26 €)

- Contenu armoires à pharmacie, gants latex et trousse de secours : ?? €
- Vêtements de travail (blouses, gants, combinaisons ...) : 4 003,99 €
- Blanchisserie : 3 974,27 €

Mobilier prescription médicale (3 574,74 €)

- Mobilier prescription médicale IUT : 491,29 €
- Repose pieds : 140,29 €
- Autre mobilier : 2 943,16 €

Produits contexte sanitaire Services Généraux (274 735 €)

- Cellule d'écoute : 2 550 €
- Signalisation Circulation : 15 144 €
- Paravents plexis : 10 570,99 €
- Produits d'entretien et d'hygiène, aspirateurs avec filtres : 16 476,70 €

- Bornes tous sites et recharges : 24 615 €
- Dépenses concours CRFPA/ respect des consignes : 1 272 €
- Nettoyage spécifique -désinfection bureaux- reprise confinement : 1 512 €
- Produits contexte sanitaire IUT : 6 589, 50 €

Télétravail (31 244, 98 €)

- Licences+ application : 30 355,48 €
- Petit équipement (casques, ...) : 889,50 €

Maintenance des équipements (12 620,66€)

- Maintenance appareil de levage Amphi CUJAS : 2 196 €
- Maintenance et remplacement des ascenseurs : 10 424,66 €

Assurances (34 040,44 €)

- Risques automobiles : 4 325,95 €
- Risques responsabilité : 9 765,04 €
- Assistance rapatriement : 1 526 €
- Protection juridique : 13 023,45 €
- Prestation de conseil en assurances : 5 400 €

Nettoyage des locaux (967 598,14€)

- Nettoyage extérieurs Toulouse : 125 865 €
- Nettoyage locaux Toulouse : 711 092 € (non compris avoirs confinement et travaux : 209 053,09 €)
- Nettoyage locaux IUT : 110 050 €
- Nettoyage annuel spécifique claviers informatiques du SCD Arsenal en libre-service : 2 760 €
- Nettoyage local Archives 126 €
- Approvisionnement des essuie-mains feuille à feuille par Société de nettoyage :
 - Manufacture : 675 €
 - AF : 540 €
 - TSE : 675 €
 - SCD : 540 €
- Autres produits d'entretien : 5530,82 €
- Location essuie-mains IUT : 9 112 €
- Réglage ferme porte anti panique IUT : 132,76 €
- Achat de 12 pulvérisateurs COVID VMC : 499,56 €

Surveillance des sites (860 765 €)

- Télésurveillance Toulouse : 3 946,12€
- Sûreté Toulouse: 849 760,62 €
- Sûreté IUT : 7 058,62 €

Autres dépenses (16 242 €)

- Pose piège à chenilles : 358,20 €

- Vidange station de relevage : 15 883,80 €

Sécurité incendie (4 122 €)

- Exercices d'évacuation incendie : 2 400 €
- Achat gilets de sécurité : 576 €
- Mise à jour Plans d'évacuation : 1 146 €

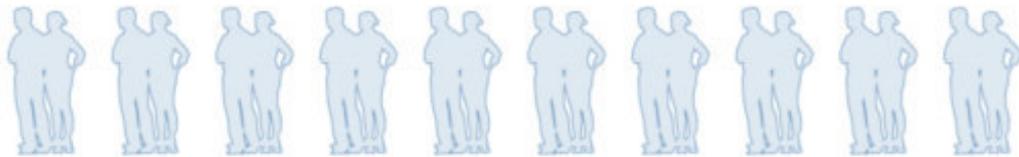
Vérifications réglementaires par Site hors Amphi Valade par Site : 31 600,88 €

Les formations en santé sécurité au travail (2 606 €) – cf p99

Autres informations et consultations du CHSCT

- Présentation du bilan de la médecine préventive 2019
- Présentation de l'enquête ministérielle 2020
- Bilan santé sécurité au travail 2020
- Présentation du programme annuel de prévention 2020
- Présentation de la délibération sur prolongement du télétravail (déploiement prévu dès 2020)
- Présentation des objectifs de prévention 2021

3.3. MEDECINE DE PREVENTION



MISSIONS³⁷

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 :

³⁷ 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)

- 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.
 - **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 réintégré 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 MEDICALES ET LES ACTES INFIRMIERS ³⁸

122 personnes ont été vues³⁹ à la médecine de prévention du personnel au cours de l'année 2020.

Au titre de la surveillance quinquennale ou de la surveillance particulière un total de 115 visites médicales ont été réalisées, dont :

- 59 au titre de la surveillance quinquennale (pour un taux de réponse aux convocations de 68%)
- 20 au titre de la surveillance médicale particulière (pour un taux de réponse aux convocations de 54%)

59% de ces visites ont été faites à la demande des intéressés, 15% à la demande de l'administration et 56% à la demande du médecin de prévention.

On compte également

- 4 premières consultations après embauche

Par ailleurs

- 122 agents ont bénéficié de consultations infirmières
- 122 ont reçu des conseils infirmiers

Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

- 15 orientations prononcées après visite médicale
- 25 propositions d'aménagement de poste de travail
- 1 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement).

Les actions en milieu de travail

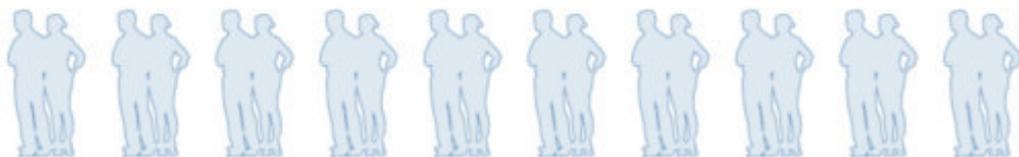
4 actions de prévention au total relatifs :

- Troubles musculosquelettiques
- Travail sur écran
- Risques psychosociaux
- Accompagnement et insertion des personnels en situation de handicap

³⁸ Source : Rapport d'activité du service de santé au travail 2020

³⁹ 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



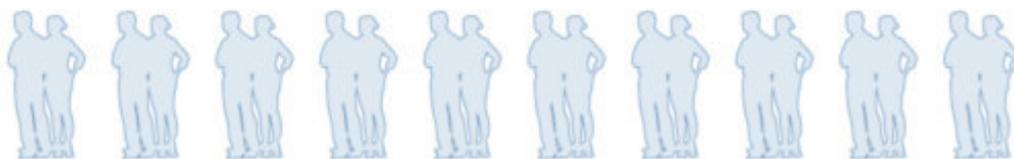
Evolution du volume de formation dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

	2016	2017	2018	2019	2020
INSCRITS	193	164	97	138	29
STAGIAIRES (Présents)	177	149	87	129	29
NOMBRE DE JOURS	189	194	81,5	152	32
DEPENSES	23 389 €	22 368 €	15 040 €	18 693 €	2 606 €
% Présents	92%	91%	90%	93%	100%

Les formations délivrées en 2020 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COUT
Nouveaux Fonctionnaires de Sécurité de Défense	1	1	2	- €
EVACUATION DES LOCAUX - MANIPULATION D'EXTINCTEURS	5	5	2,5	540 €
SECOURISTES SST Formation initiale	10	10	20	1 486 €
Gestes et posture travail sur écran	11	11	5,5	460 €
Formation incendie PSC Services Civiques	2	2	2	120 €
TOTAL 2020	29	29	32	2 606 €

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.

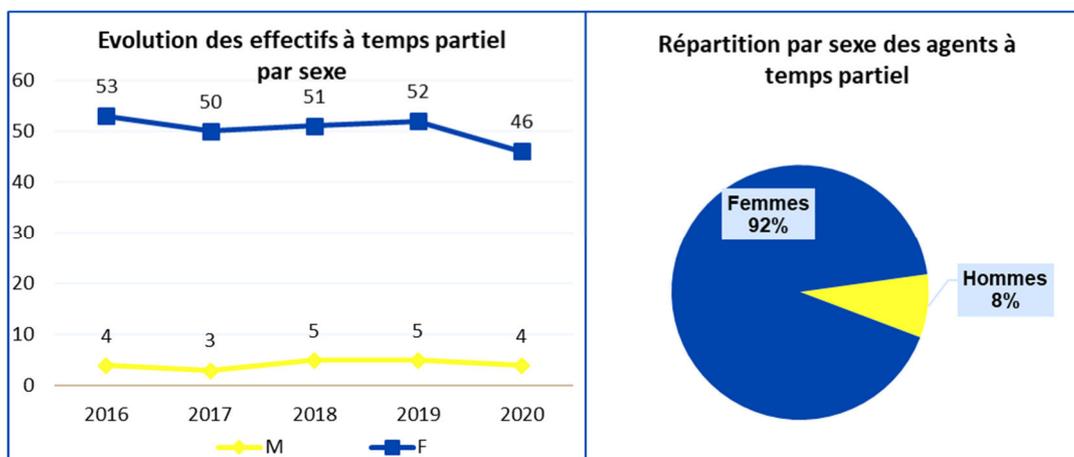
Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis

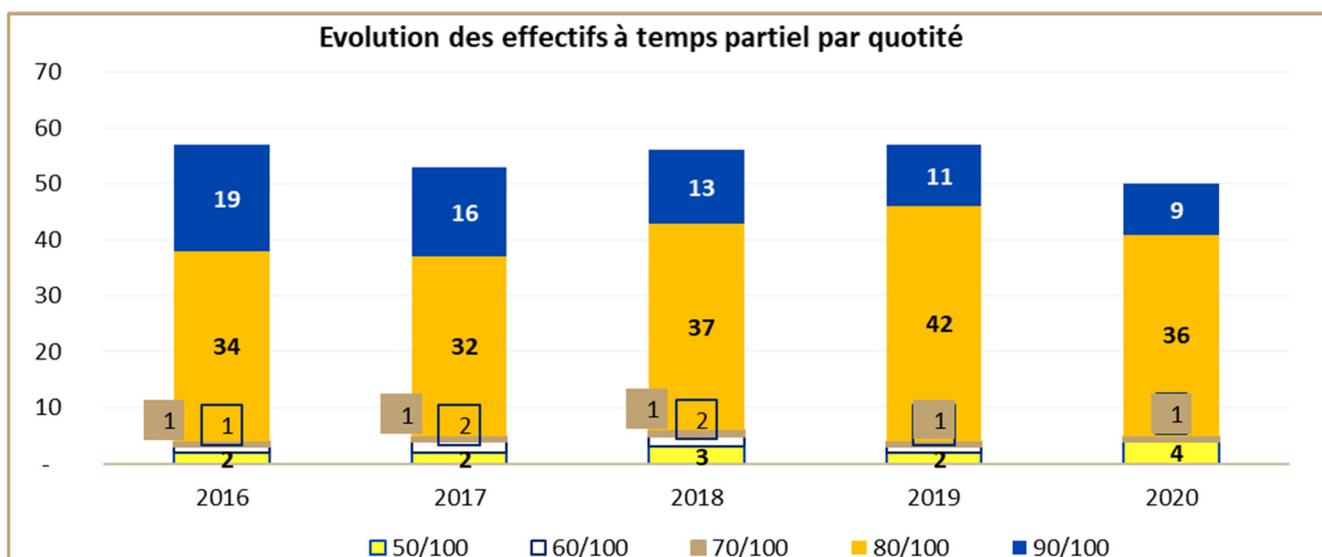
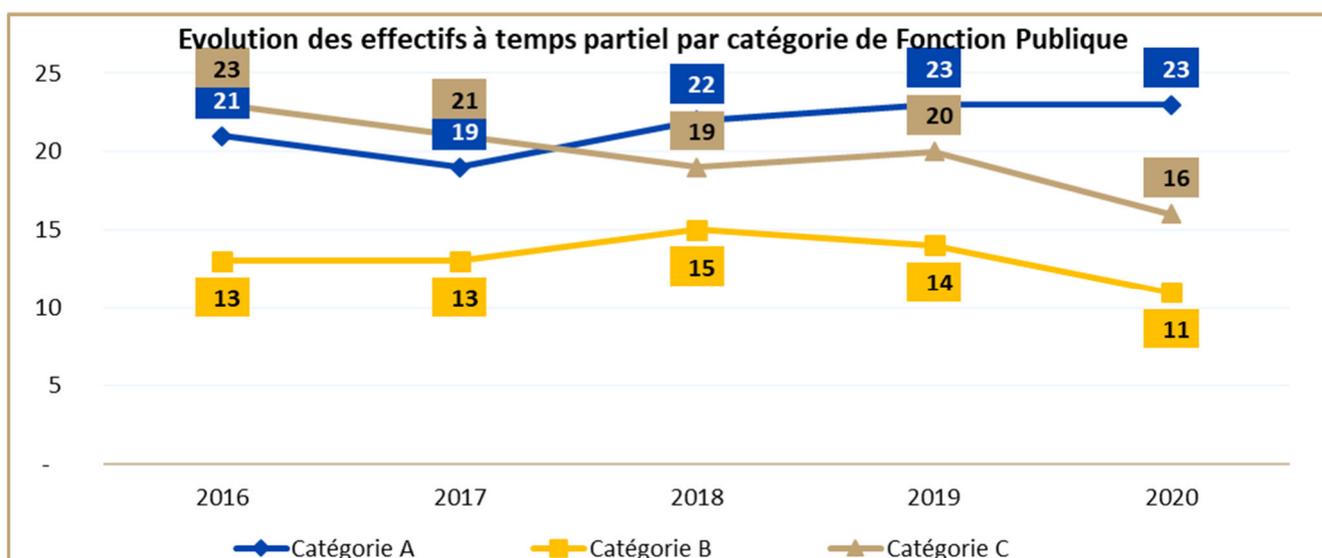
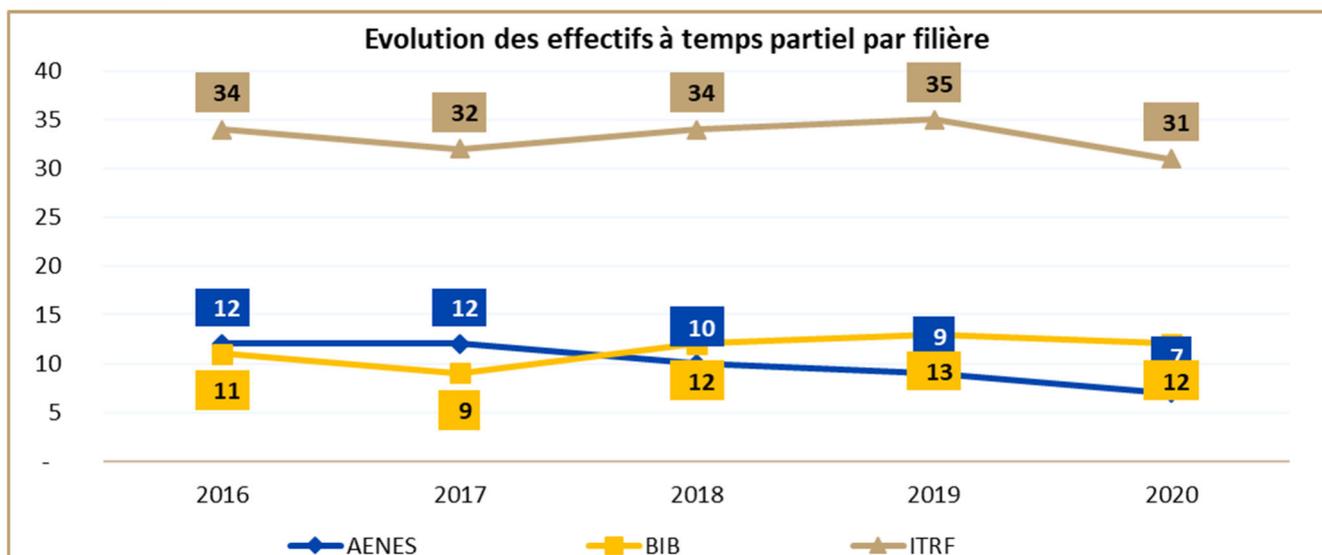
REPARTITION DES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel
AENES	A	M				1	5	6	16,7%
		F				1	8	9	11,1%
	B	M					2	2	0,0%
		F					12	12	0,0%
	C	M			1		2	3	33,3%
		F			3	1	22	26	15,4%
AENES	M	0	0	1	1	9	11	18,2%	
	F	0	0	3	2	42	47	10,6%	
Bibliothèques	A	M					5	5	0,0%
		F			4		14	18	22,2%
	B	M					3	3	0,0%
		F			6		11	17	35,3%
	C	M					6	6	0,0%
		F	1	1			13	15	13,3%
Bibliothèques	M	0	0	0	0	14	14	0,0%	
	F	1	1	10	0	38	50	24,0%	
ITRF	A	M	1		1		40	42	4,8%
		F	1		11	3	60	75	20,0%
	B	M					15	15	0,0%
		F			4	1	41	46	10,9%
	C	M					21	21	0,0%
		F	1		6	2	53	62	14,5%
ITRF	M	1	0	1	0	76	78	2,6%	
	F	2	0	21	6	154	183	15,8%	
	M	1	0	2	1	99	103	3,9%	
	F	3	1	34	8	234	280	16,4%	
Total			4	1	36	9	333	383	13,1%

Grille de lecture

% temps partiel : 16,7% des agents masculins de catégorie A de la filière AENES sont à temps partiel ; 13,1% 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.

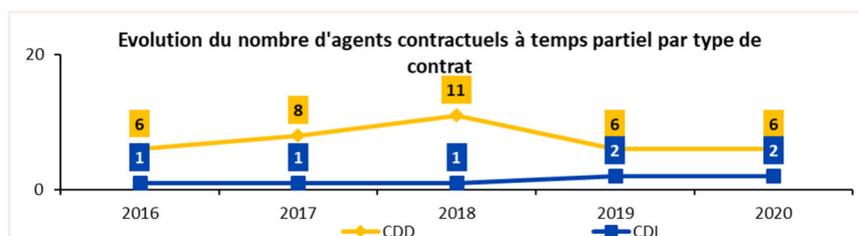
Les contractuels BIATSS

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.

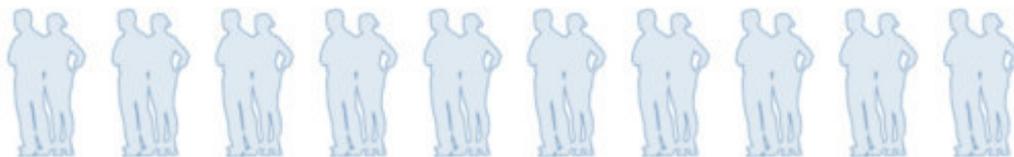
REPARTITION DES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

Type de contrat	Equivalent catégorie FP	Sexe	10/100	50/100	70/100	80/100	90/100	100/100	Total	% Temps partiel	
CDI	A	M						1	1	0%	
		F	1					9	10	10%	
	B	M							0		
		F			1				1	1	100%
	C	M							1	1	0%
		F							11	11	0%
CDD	A	M						7	7	0%	
		F		1				20	21	5%	
	B	M						15	15	0%	
		F				1		39	40	3%	
	C	M						20	20	0%	
		F		2		2		67	71	6%	
M		0	0	0	0	0	44	44	0%		
F		1	3	1	3	0	146	154	5%		
Total			1	3	1	3	0	190	198	4%	



5. FORMATIONS

5.1. ACCES A LA FORMATION



EVOLUTION DU TAUX D'ACCES A LA FORMATION PAR CATEGORIE

Titulaires et contractuels	2016	2017	2018	2019	2020
Cat. A	64,2%	88,9%	83,1%	78,4%	77,8%
Cat. B	83,7%	92,5%	87,7%	72,8%	60,3%
Cat. C	86,6%	100,0%	89,3%	88,8%	82,2%
TOTAL	79,1%	94,7%	86,9%	81,2%	75,0%

Taux d'accès à la formation en 2020

75%

Commentaires 2020 :

L'activité du service de la formation des personnels a été fortement impactée par la crise sanitaire tout au long de l'année 2020.

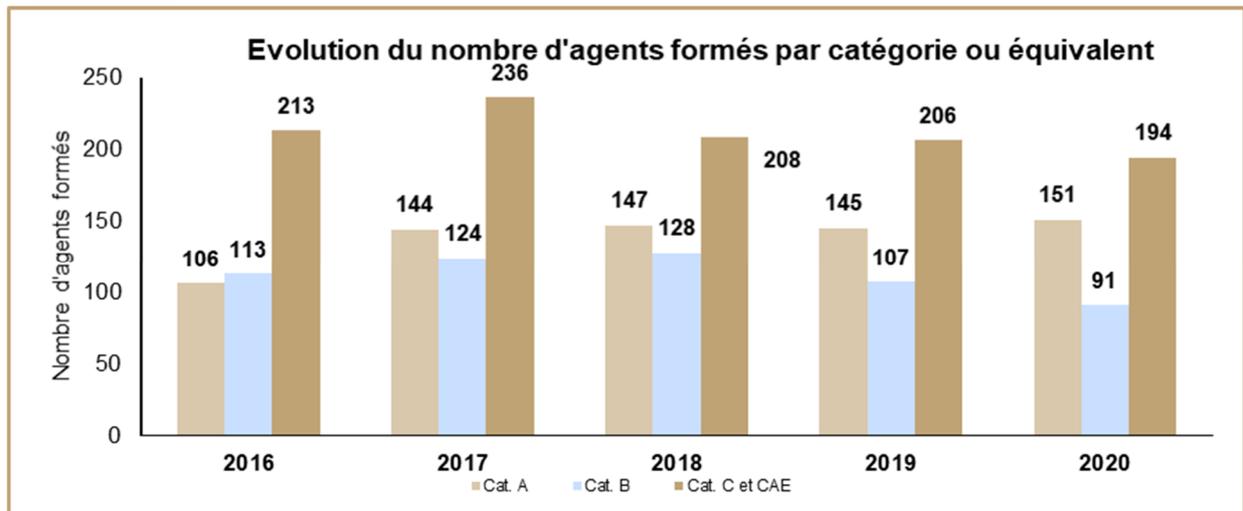
L'année 2020 est une année charnière pour le service de la formation des personnels qui change d'outil de gestion. L'outil LAGAF est remplacé par SIHAM-FORMATION. La partie de l'activité de la formation des personnels déployée par le SCD a été saisie dans le nouvel outil SIHAM Formation et l'activité directement organisée par le service de la formation des personnels rattachés à la DRH a été saisie dans l'outil LAGAF.

NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2020 PAR CATEGORIE ET VENTILE PAR GENRE

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2020			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2020			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
	Cat. A	61	133	194	43	108	
Cat. B	35	116	151	16	75	91	60,3%
Cat. C	51	186	237	47	147	194	81,9%
TOTAL	147	435	582	106	330	436	74,9%
Taux d'accès à la formation				72,1%	75,9%		

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2020 – SIHAM ; nombre d'agents formés - LAGAF

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

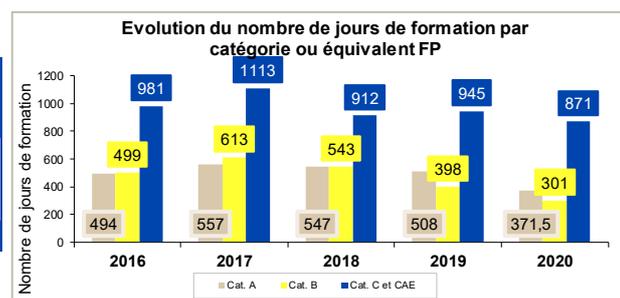


NOMBRE DE JOURS MOYEN DE FORMATION REPARTI PAR CATEGORIE ET VENTILE PAR GENRE

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2020			Nombre de jours de formation Année civile 2020			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
	CATEGORIES						
Cat. A	61	133	194	107	264,5	371,5	1,9
Cat. B	35	116	151	56	245	301	2,0
Cat. C*	51	186	237	238	633	871	3,7
TOTAL	147	435	582	401	1 143	1543,5	2,7
Nombre de jours moyen de formation				2,7	2,6		

VOLUME DE FORMATION

CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	273	371,5	1,4
Cat. B	186	301	1,6
Cat. C*	479	871	1,8
TOTAL	938	1543,5	1,6



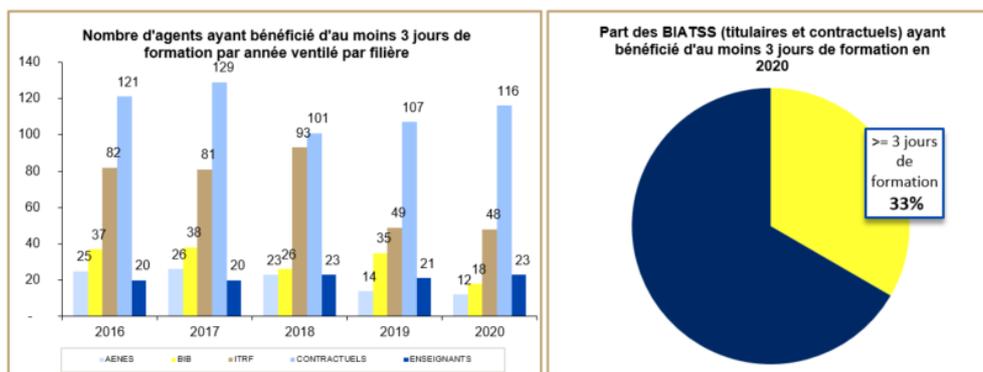
INDICATEUR NATIONAL - NOMBRE D'AGENTS ET PART DES AGENTS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION (18 HEURES) PAR CATEGORIE VENTILE PAR FILIERE

	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	2	33%	2	50%	6	15%	3	38%	13	23%
F	3	30%	4	21%	17	24%	4	15%	28	22%
S/total - Catégorie A	5	31%	6	26%	23	21%	7	20%	41	22%
H	0	0%	2	50%	1	5%	6	60%	9	26%
F	4	36%	7	41%	9	21%	15	36%	35	31%
S/total - Catégorie B	4	31%	9	43%	10	16%	21	40%	44	30%
H	0	0%	1	17%	2	10%	24	96%	27	50%
F	3	9%	2	13%	13	20%	64	96%	82	46%
S/total - Catégorie C	3	9%	3	14%	15	18%	88	96%	109	47%
H	2	18%	5	36%	9	12%	33	77%	49	34%
F	10	19%	13	25%	39	22%	83	61%	145	35%
TOTAL	12	19%	18	28%	48	19%	116	65%	194	34%

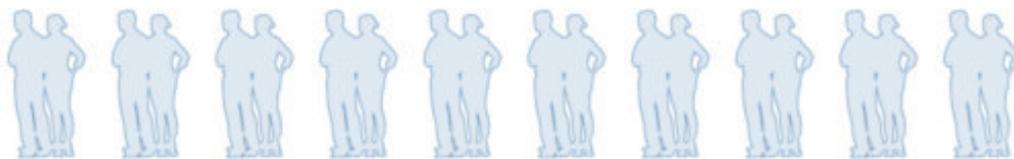
En 2020,

- **194** personnels BIATSS (agents titulaires ou contractuels)
- ainsi que **23 enseignants**

ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation

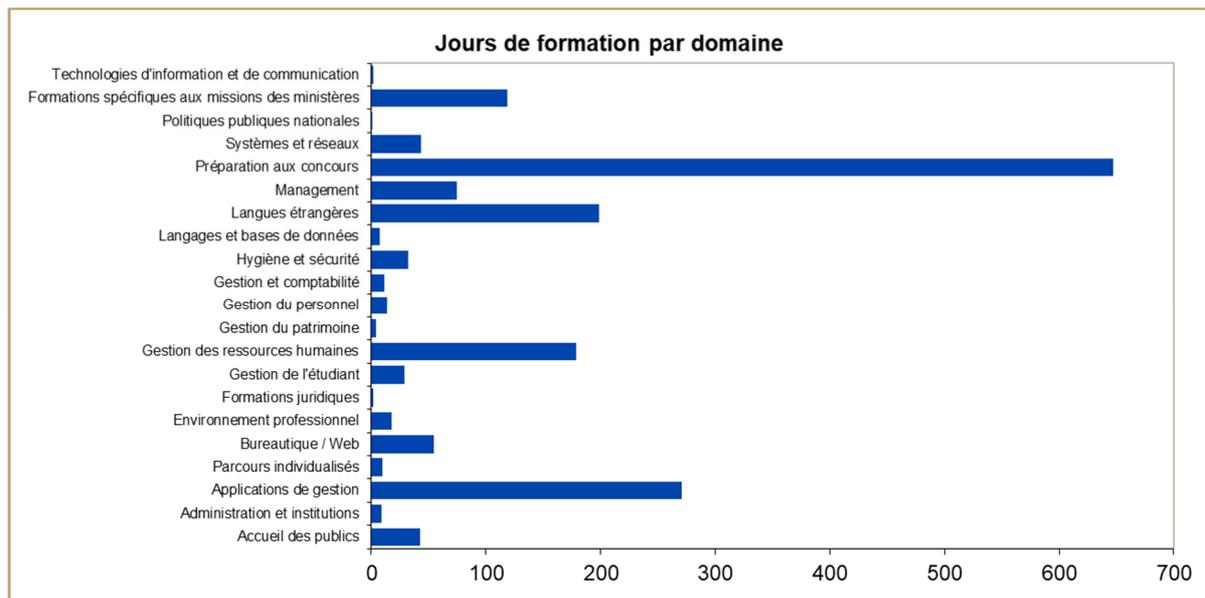


5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES



VOLUME DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION⁴⁰

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Accueil des publics	62	61	42	1 620 €
Administration et institutions	6	6	9	200 €
Applications de gestion	303	303	271	624 €
Parcours individualisés	4	4	9	3 850 €
Bureautique / Web	112	111	54	- €
Environnement professionnel	25	24	18	2 160 €
Formations juridiques	1	1	2	624 €
Gestion de l'étudiant	20	20	29	3 552 €
Gestion des ressources humaines	226	223	179	15 900 €
Gestion du patrimoine	3	2	4	3 252 €
Gestion du personnel	3	3	14	- €
Gestion et comptabilité	9	9	11	2 496 €
Hygiène et sécurité	29	29	32	2 146 €
Langages et bases de données	5	5	8	- €
Langues étrangères	69	69	199	22 691 €
Management	44	44	75	5 361 €
Préparation aux concours	137	137	647	1 989 €
Systèmes et réseaux	24	24	43	830 €
Politiques publiques nationales	1	1	1	- €
Formations spécifiques aux missions des ministères	195	194	119	- €
Technologies d'information et de communication	4	4	2	- €
TOTAL	1282	1274	1767	67 295 €



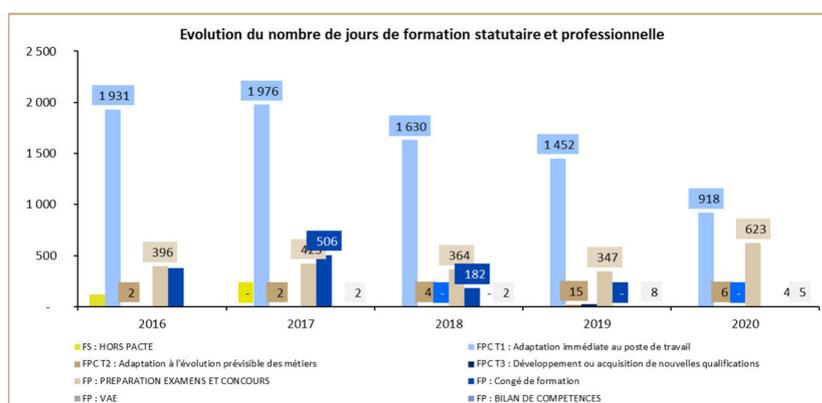
⁴⁰ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

DOMAINES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES BIATSS : REPARTITION PAR GENRE ET PAR CATEGORIE⁴¹

FORMATIONS		CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			% Femmes
		H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL	
Formations spécifiques aux missions des ministères	Stagiaires	0	5	5	0	3	3	1	11	12	1	19	20	95,0%
	Jours de formations	0	8	8	0	7	7	1	13	14	1	28	29	96,6%
Politiques publiques nationales	Stagiaires	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100,0%
Formations spécifiques aux missions des ministères	Stagiaires	7	51	58	9	61	70	12	38	50	28	150	178	84,3%
	Jours de formations	4	35	39	6	42	48	6	24	30	16	101	117	86,3%
Informatique et Bureautique	Stagiaires	23	52	75	15	84	99	77	194	271	115	330	445	74,2%
	Jours de formations	28	56	84	11	60	71	66	154	220	105	270	375	72,0%
Environnement professionnel	Stagiaires	3	16	19	2	2	4	2	12	14	7	30	37	81,1%
	Jours de formations	1	12	13	1	1	2	1	13	14	3	26	29	89,7%
Economie, finance et gestion	Stagiaires	2	4	6	0	2	2	1	2	3	3	8	11	72,7%
	Jours de formations	3	6	9	0	2	2	1	5	6	4	13	17	76,5%
Hygiène et sécurité	Stagiaires	2	9	11	1	6	7	5	6	11	8	21	29	72,4%
	Jours de formations	5	12	17	1	6	7	4	6	10	24	34	70,6%	
Langues	Stagiaires	10	20	30	0	9	9	7	23	30	17	52	69	75,4%
	Jours de formations	31	58	89	0	26	26	19	66	85	50	150	200	75,0%
Management	Stagiaires	12	24	36	1	5	6	2	0	2	15	29	44	65,9%
	Jours de formations	24	35	59	3	6	9	6	0	6	33	41	74	55,4%
Ressources Humaines	Stagiaires	22	85	107	7	46	53	9	52	61	38	183	221	82,8%
	Jours de formations	18	75	93	5	37	42	6	48	54	29	160	189	84,7%
Communication et services aux usagers	Stagiaires	1	1	2	0	1	1	1	5	6	2	7	9	77,8%
	Jours de formations	1	2	3	0	1	1	1	4	5	2	7	9	77,8%
Techniques juridiques	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	100,0%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	82	268	350	35	220	255	117	343	460	234	831	1065	78,0%
	Répartition par sexe	23%	77%		14%	86%		25%	75%		22%	78%		
	Nombre de jours	115	301	416	27	189	216	111	333	444	253	823	1076	76,5%
	Répartition par sexe	28%	72%		13%	88%		25%	75%		24%	76%		

FORMATIONS STATUTAIRE ET PROFESSIONNELLE DES BIATSS : REPARTITION DU NOMBRE DE JOURS PAR TYPE DE FORMATION

	2016	2017	2018	2019	2020
FS : HORS PACTE	120	-	-	-	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	1 931	1 976	1 630	1 452	918
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2	2	4	15	6
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	-	-	-	26	-
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	396	423	364	347	623
FP : Congé de formation	379	506	182	-	-
FP : VAE	-	1	-	3	4
FP : BILAN DE COMPETENCES	2	2	2	8	5
TOTAL	2 830	2 910	2 182	1 851	1 556



⁴¹ 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 106. Cet indicateur est directement issu de l'outil de gestion LAGAF.

FORMATION INITIALE STATUTAIRE

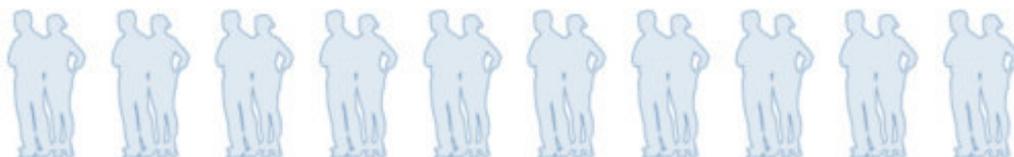
Au cours de l'année 2020 il y a eu 1 formation initiale statutaire.

DEPENSES DE FORMATION

DEPENSES	2016	2017	2018	2019	2020
Rémunérations des intervenants extérieurs Service Formation des Personnels et le SCD	76 488 €	101 517 €	102 992 €	94 538 €	91 102 €
Frais de mission – Service Formation des Personnels et SCD	23 251 €	19 354 €	5 820 €	5 624 €	982 €
Frais divers - Service Formation des personnels et SCD	573 €	954 €	1 895 €	2 297 €	12 014 €
TOTAL	100 312 €	121 825 €	110 707 €	102 459 €	104 098 €

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 formation plénière (et 1 fois en formation restreinte) en 2020.

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 1 fois en formation plénière (et 5 fois en formation restreinte) en 2020.

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 5 fois en 2020.

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 2020.

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 7 fois en 2020, dont 7 CPE restreintes (3 AENES, 2 ITRF et 2 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 2 fois en 2020.

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.

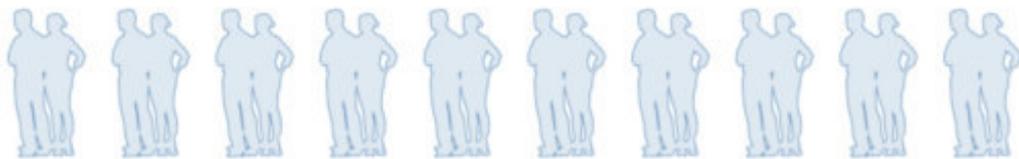
Le CT, connaît des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions 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 5 fois en 2020.

6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS



Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Rattachée directement à la DGS, la DAJI regroupe un pôle affaires institutionnelles (élections, conseils et affaires disciplinaires), un pôle juridique (conseil juridique et contentieux, hors marchés publics, délégué à la protection des données) et la mission Archives.

Les recours et procédures

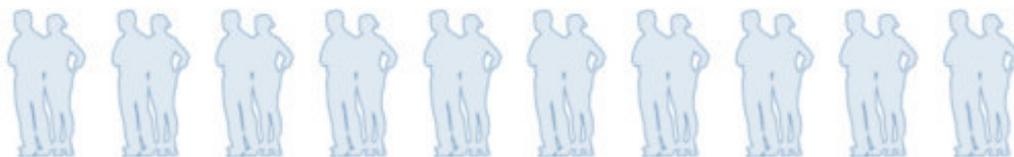
Cette rubrique traite des seuls contentieux et conflits concernant les personnels.

En 2020, trois requêtes ont été introduites devant le tribunal administratif :

- un agent conteste le refus de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident de trajet (affaire en cours) ;
- un maître de conférences associé conteste le non renouvellement de son contrat (affaire en cours) ;
- un maître des requêtes sollicite l'annulation des actes de la procédure de recrutement à laquelle il s'est porté candidat (affaire en cours).

7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE

7.1. ACTION CULTURELLE



Bilan 2019-20 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.

En 2019-2020, l'équipe de l'Espace Culturel comptait Paule Géry, responsable, Jeanne Lecomte à temps plein du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2020 et Chloé Bouhamid, volontaire en service civique en temps partiel à 80% de quotité de travail, du 1^{er} octobre 2019 au 31 avril 2020.

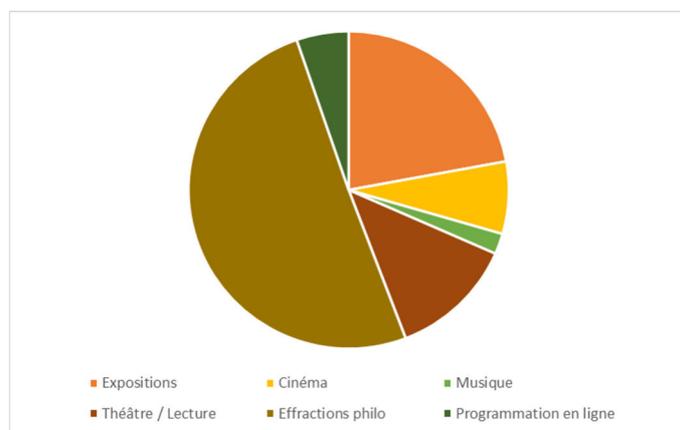
En 2019-2020, l'Espace Culturel a attiré au total près de **3299 personnes** à l'occasion des **événements/actions** qu'il a organisés (hors visiteurs des expositions).

Grâce la mise en place de nombreux partenariats, **154 places à tarif réduit** ont été vendues par son intermédiaire, et **684 places ou pass gratuits** ont été distribués.

Le bureau de l'Espace Culturel a accueilli plus de **1556 personnes** au cours de l'année, la plupart sans rendez-vous.

298 étudiants et membres du personnel administratif ont participé aux ateliers de pratiques artistiques hebdomadaires proposés et gérés par l'Espace Culturel (Photographie ; Création vidéo ; Chorale 100% Rock ; Musique Assistée par Ordinateur ; Lecture à haute voix, et nouveauté au second semestre : Critique Cinéma).

Les évènements de l'Espace Culturel



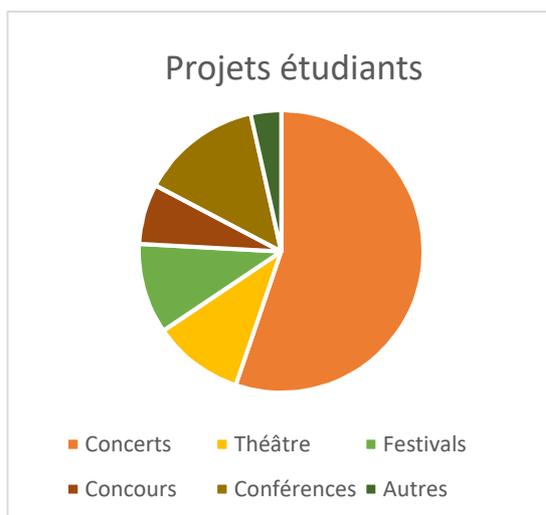
- Expositions
 - 9 expositions dont 6 dans la Galerie Si, un panneau d'affichage détourné en surface d'exposition
 - 2 vernissages autour de ces expositions
 - 9 actions de sensibilisation autour de ces expositions
 - 1 projet de sensibilisation autour du Street Art et du Droit

- Cinéma

- 6 ciné-débats dont 5 pendant « Point Doc »
- Diffusion de courts-métrages (6 programmes différents de 3 à 4 courts-métrages chacun) pendant « Point Doc »
- Musique
 - 1 concert en partenariat avec Piano aux Jacobins : Rémi Panossian
 - 1 concert en partenariat avec Les Grands Interprètes et TSE : Christian-Pierre La Marca et Thibaut Garcia
- Théâtre / lecture
 - 48 effractions philosophiques « I ♥ Michel Serre »
 - 8 actions et représentations pour la Nuit de la lecture 2020
 - 2 projets autour du théâtre et de la performance
 - 2 actions de sensibilisation autour du théâtre
- Programmation culturelle en ligne pendant le confinement
 - Veille sur l'actualité culturelle nationale
 - Les intervenants des ateliers de pratiques artistiques et culturelles ont proposé des contenus en ligne : tuto, lecture, recommandations...
 - Partage des actualités des partenaires
 - Partage des contenus en rapport avec la programmation
 - Partage de contenus issus de la programmation des années précédentes

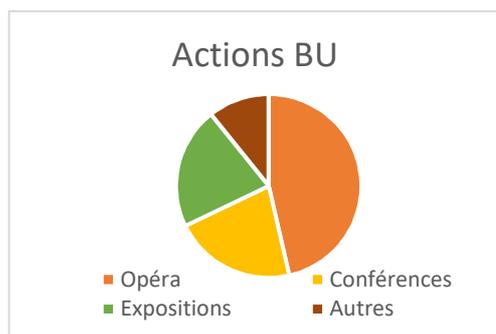


Projets étudiants soutenus par ou en partenariat avec l'Espace Culturel



- 1 programme annuel de concerts de l'orchestre étudiant (13 concerts)
- 1 projet de Chœur (3 concerts)
- 3 représentations théâtrales (AmphiThéâtre)
- 3 festivals pluridisciplinaires
- 1 concours étudiant d'écriture
- 1 concours de stand-up
- 4 conférences
- 1 projet de simulation de l'ONU

Les actions des Bibliothèques universitaires



- 13 présentations d'opéra et de ballets
- 6 conférences-rencontres
- 5 expositions artistiques
- 1 exposition scientifique
- 3 opérations exceptionnelles

Les actions portées par d'autres services et soutenues par l'Espace Culturel

- 2 soirées danse ta fac avec le DAPS
- 6 soirées danses à deux avec le DAPS

Les ateliers

- 9 disciplines pour des ateliers hebdomadaires et 1 stage de deux jours de Création vidéo

Avec l'Espace Culturel (298 participants) :

- Atelier de lecture à haute voix : Les Entendre Dire
- Atelier de chant : Chorale 100%
- Atelier de photographie argentique (partenariat UT1/ CROUS)
- Atelier de photographie numérique (partenariat UT1/ CROUS)
- Atelier MAO : musique assistée par ordinateur
- Atelier Création vidéo

Avec des associations étudiantes :

- Atelier de musique symphonique : Orchestre Symphonique Etudiant de Toulouse (anciennement Orchestre de l'UT1 Capitole)
- Atelier de théâtre et Improvisation : Amphi-Théâtre
- Atelier de danse : Swing

Billetterie

13 spectacles à tarif réduit proposés par l'Espace Culturel (5 annulations liées au COVID)

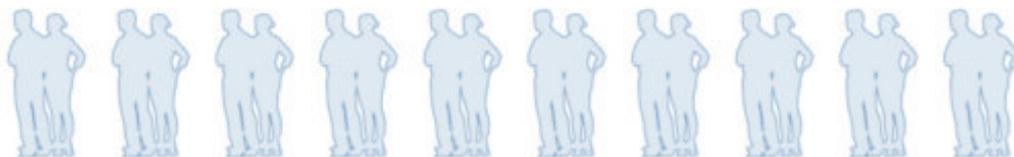
15 bénéficiaires

Bons plans

5 événements culturels : Toulouse les Orgues, concert de l'Orchestre National du Capitole, Semaine de l'Etudiant, concert de l'Amicale des Arméniens de Toulouse et générale ballet du Capitole.

684 places ou pass gratuits distribués.

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 **2020 à 1,27 €** par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à **5 019 €** dont **2 915 €** pour les repas subventionnés au CROUS et **4 147 €** pour les repas subventionnés à l'ARIA.

Suite aux frais liés à la crise sanitaire du COVID, l'Université a payé une sur-facturation de **8 383€**.

Il est également versé une subvention pour les charges de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de **20 374,50 €**.

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 **43 €**.

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 **2020**, il y a eu **4** aides non remboursables attribuées pour un total de **2 065 €** et **3** prêts à taux 0, pour un montant de **3 535 €**.

Ont également été prises en charge en **2020**, **7** allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de **13 862 €**.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques, non pris en charge par le FIPHFP⁴², à hauteur de **1 471 €**.

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.

- **60 040 €** 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 à l'AST (Association Santé Travail Interservices).
- **2 305 €** pour les visites de pré-embauches des agents,
- **1 147 €** pour les visites d'expertise (congé 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.

⁴² Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Handicap

EVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (PHOTO AU 01/01/ANNEE N)

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de bénéficiaires	39	41	36	31	34
Nouvelles embauches	3	2	2	2	3

Assistante sociale

Une assistante sociale pour les personnels tient une permanence 2,5 jours par semaine :

- le mardi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h
- un mercredi sur deux de 8 h 30 à 12 h 30
- le vendredi de 8 h 30 à 13 h et de 14 h à 17 h

Amicale des personnels

	2016	2017	2018	2019	2020
Montant de la subvention	10 000 €	10 000 €	12 500 €	12 500 €	16 000 €
Nombre d'adhérents	73	96	104	114	157
Moyenne subvention / adhérent	137	104	120	110	102

Elle a bénéficié pour 2020 d'une subvention de 16 000 €

L'amicale est une association formée entre les membres du personnel de l'Université Toulouse 1 Capitole (Biatss et enseignants hors doctorants et vacataires). 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 2019-2020 : 157

Évènements organisés en 2019-2020 : marché de Noël, Lanternes de Gaillac, cirque de Noël, l'arbre de Noël avec kermesse, cérémonie des vœux, chandeleur avec un stand de crêpier sur site, privatisation d'un cinéma

Évènements programmés mais annulés à cause de la crise sanitaire : 2 sorties journée, dont une sur Gaillac, journée Walibi, dîner spectacle (reprogrammé deux fois), cours de préparation de cocktail

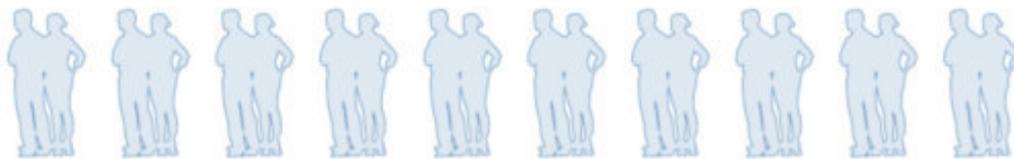
Ventes privées : chocolats du cœur, madeleines, vêtements, bijoux, linge maison, accessoires de cuisine, miel, vin, champagne.

Billetterie : une billetterie à prix cassés avant chaque période de vacances : cinéma, billetterie, Trampopark, bowling, Walibi, Micropolis, Animapark, laser-game, village gaulois, zoo la flèche, halle aux machines, Calicéo

Reconduction de partenariats : *Les saisons de Marion* (livraison de légumes de saison au bureau-agriculture raisonnée- local), *les gazelles se font belles* (massages et vente de cosmétiques), *Pierre et vacances*, *l'atelier des chefs* (Cours de cuisine), *la parfumerie* (parfum et cosmétiques à pris de gros), *la maison du savon de Marseille*, l'Everest (vêtements et accessoires de montagne).

Assemblée générale le 15 octobre 2019

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 / muscultation	Mardi 16h-17h	42
2014-2015	20€	-	Gym / muscultation	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

2018-2019	20€	Cotisation /semestre en fonction de l'indice salarial *	Cuisses-Abdos-Fessiers Pilates Fitness Marche tonique	Ve. 12h30-13h30 Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30 Me. 12h30-13h30	135
2019-2020	20€	Cotisation /semestre en fonction de l'indice salarial *	Cuisses-abdos-fessiers Pilates Bodysculpt Sophrologie Self-defense	Ve. 12h30-13h30 Ma et Je. 12h30-13h30 Me 12h30 – 13h30 Ma. 12h30-13h30 Ve. 12h30-13h30	150

*grille de référence

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 Indemnitaire 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
- 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

Université Toulouse Capitole

2 Rue du Doyen-Gabriel-Marty
31042 Toulouse Cedex 9

Tél : +33(0)5 61 63 35 00
Fax : +33(0)5 61 63 37 98



Couverture : ©Dircom

