



CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 10/12/2024

DELIBERATION
n°CA 2024 - 43

relative au rapport social unique 2022

Vu le code de l'éducation,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 231.1,

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique,

Vu les statuts de l'université Toulouse Capitole, notamment le 18° de leur article 14,

Vu l'avis favorable du comité social d'administration en date du 3 septembre 2024,

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

Article 1^{er} - Objet de la délibération

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique 2022 annexé à la présente délibération.

Article 2 – Mise en application

Le directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le président du conseil d'administration,



Hugues KENFACK

2022

**Rapport
Social
Unique**

PREAMBULE

Outil de travail, document de référence, le rapport social unique retrace chaque année les évolutions tant qualitatives que quantitatives des ressources humaines d'une communauté de travail.

Conformément aux dispositions du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, l'Université Toulouse Capitole élabore son premier rapport social unique sur les données RH de 2021.

Le rapport social unique de l'Université Toulouse Capitole remplace le bilan social de l'Université Toulouse 1 Capitole.

Il retrace les caractéristiques des emplois et la situation des agents ; la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ; la mise en œuvre des actions menées en faveur des personnels.

Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?

Le rapport social unique 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 social d'administration. 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 rapport social unique de l'Université Toulouse Capitole

Maître d'ouvrage : Hugues KENFACK, Président de l'université.

Chefs de projet :

Frédéric FAISY, Directeur Général des Services

Corinne BONIFFAY, Directrice des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, Cellule d'Aide au Pilotage

Sébastien LAFONT, DRH – Pilotage de la masse salariale

Isabelle CLAUSTRE, DSI – Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

Corinne BONIFFAY	DRH - Directrice des ressources humaines	Isabelle Claustre	DSI – Service Ingénierie
Sébastien LAFONT	DRH - Directeur adjoint et Pilotage de la masse salariale	Bouchra Rezek	DSI – Service Ingénierie
Didier Duguet	DRH – Personnels enseignants	Caroline Blocher	DGSA – Instances institutionnelles
Lucie Nazar	DRH - Personnels BIATSS	Fabienne Emerit	DGSA – Instances institutionnelles
Nathalie Tabary	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Muriel Monie	Présidence - Conseillère de prévention et de sûreté
Céline Ménis	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Jean-Marc Soulat	Médecine préventive
Alicia PAYET	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Paule Géry	Culture
Christina LABEJOF	DRH – Action sociale, handicap	Marcel Marty	SCD - Culture
Marie-Agnès Marcy	DRH – Service Formation Concours	Maxime Maurel	DAPS

Réalisation du rapport social unique

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, SIHAM module Formation, SAGHE, Sifac, SIHAM module Paie

- Mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects.

SOMMAIRE

SOMMAIRE 5

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 2022.....	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 2022.....	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 2022.....	40
1.3.1.2. Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2022	41
1.3.2. Départs à la rentrée 2022.....	42
1.3.3. Les BIATSS.....	43
1.3.3.1. Arrivées au cours de l'année 2022.....	43
1.3.3.2. Modalités de recrutement des personnels BIATSS.....	43
1.3.3.3. Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2022.....	45
1.3.3.4. Départs au cours de l'année 2022.....	48
1.3.3.5. Mouvements internes.....	49
1.3.4. Les personnels BIATSS contractuels.....	49
1.3.4.1. Arrivées au cours de l'année 2022.....	49
1.3.4.2. Départs de l'établissement au cours de l'année 2022.....	49
1.4. Absences, congés et modalités d'activités spécifiques.....	50
1.4.1. Les enseignants.....	51
1.4.1.1. Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2022.....	51
1.4.1.2. Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022.....	52
1.4.2. Les BIATSS.....	53

1.4.2.1.	BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2022	53
1.4.2.2.	Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022	54
1.4.2.3.	Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat	57
2.	Rémunérations	58
2.1.	Masse salariale	58
2.1.1.	Plafond des emplois de l'université	59
2.1.2.	Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)	60
2.2.	Rémunération principale, primes et indemnités	61
2.2.1.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants	62
2.2.2.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS	66
2.3.	NBI	73
2.4.	Heures d'enseignement	75
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	90
3.4.	FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE	95
4.	CONDITIONS DE TRAVAIL	97
5.	FORMATIONS	102
5.1.	ACCES A LA FORMATION	102
5.2.	DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES	105
6.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	109
6.1.	INSTANCES INSTITUTIONNELLES	109
6.2.	CONTENTIEUX ET CONFLITS	113
7.	ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE	115
7.1.	ACTION CULTURELLE	115
7.2.	Suivi de la médecine de prévention, handicap et action sociale	120
8.	ACTION SPORTIVE	124

CHIFFRES CLES

Contexte¹²³

		2022
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 (2021-22)	20 406
Moyens financiers 2020 en M€	Budget (Autorisations budgétaires - CP)	123,6
	Masse salariale	89,4
	Fonctionnement	21,4
	Investissement	12,9
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitole (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5 738 €
	UT1 Capitole (calcul hors investissement) ²	5 196 €
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 31/12/2022	2022						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	195	158	353	194,3	157,8	352,1	45%	28%
Contractuels CDI	10	5	15	10,0	5,0	15,0	33%	1%
Contractuels CDD	170	146	316	144,4	120,5	264,9	46%	21%
Contractuels CPJ	0	1	1	0,0	1,0	1,0	100%	0%
ENSEIGNANT	375	310	685	348,7	284,3	633,0	45%	51%
Titulaires	108	267	375	107,6	258,9	366,5	71%	30%
Contractuels CDI	3	30	33	3,0	28,4	31,4	91%	3%
Contractuels CDD	51	161	212	49,8	159,2	209,0	76%	17%
BIATSS	162	458	620	160,4	446,5	606,9	74%	49%
TOTAL	537	768	1305	509,1	730,8	1239,9	59%	100%

¹ En 2022, le ratio dépenses réalisées (CP) / Etudiant est de 5738 € ; il est de 5196 € 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 2022 les dépenses réalisées d'investissement du budget agrégé (CP) s'élèvent à 11 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.

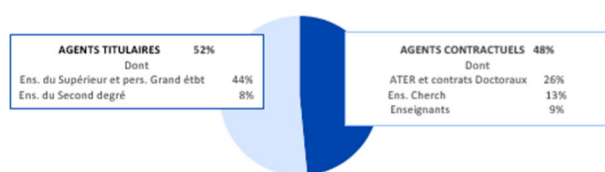
1.1.1. EFFECTIFS ET EMPLOIS DES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

1.1.1.1. ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS -

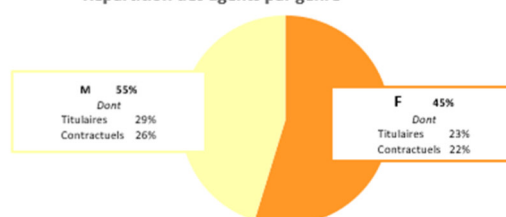
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE ET PAR GENRE (OBSERVATION AU 31/12/2022)⁴⁵⁶⁷

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS								% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		M		F		TOTAL					
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP				
A S S I M I L E S	Professeur des universités	94	94,0	41	41,0	135	135,0		30%		
	Maître de conférences des universités	76	75,5	86	86,0	162	161,5		53%		
	Enseignants chercheurs titulaires	170	169,5	127	127,0	297	296,5		43%	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	28	27,2	13	11,5	41	38,7		32%		
	Enseignant chercheur CDI	6	6,0	0	0,0	6	6,0		ns		
	Enseignant chercheur CDD	32	27,5	13	10,5	45	38,0		29%		
	Enseignant chercheur CPJ	0	0,0	1	1,0	1	1,0				
Enseignants chercheurs assimilés ⁵		66	60,7	27	23,0	93	83,7		29%	13%	
TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES		237	231,2	154	150,0	391	381,2		39%	60%	
E N S I M I L E S	Professeur agrégé	12	12,0	15	15,0	27	27,0		56%		
	Professeur certifié	7	6,8	12	11,8	19	18,6		63%		
	Professeur d'EPS	5	5,0	4	4,0	9	9,0		ns		
	Enseignants du 2nd degré	24	23,8	31	30,8	55	54,6		56%	9%	
	Professeur associé	0	0,0	0	0,0	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	0	0,0	0	0,0		ns		
	Maître de conférences associé (temps partiel)	15	7,5	7	3,5	22	11,0		32%		
	Enseignant CDI	4	4,0	5	5,0	9	9,0		ns		
	Enseignant CDD	15	13,7	16	15,0	31	28,7		52%		
	Lecteur (personnel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0		ns		
	Mait. lang. (perso.)					0	0,0		ns		
	Enseignants assimilés ⁶		34	25,2	28	23,5	62	48,7		45%	8%
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILE		58	49,0	59	54,3	117	103,3		50%	16%	
D O C T	ATER	3	3,0	4	4,0	7	7,0		ns		
	ATER mi-temps	23	11,5	34	17,0	57	28,5		60%		
	ATER	26	14,5	38	21,0	64	35,5		59%	6%	
	Doctorant contractuel	54	54,0	59	59,0	113	113,0		52%	18%	
TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS ⁷		80	68,5	97	80,0	177	148,5		55%	23%	
Ensemble personnels enseignants		375	348,7	310	284,3	685	633,0		45%	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 2021-22, 5 contrats de lecteur sont en cours dont 2 ont été signé à la rentrée universitaire 2021.

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2021 on dénombre 16 contrats d'enseignants chercheurs contractuels cofinancés par UT1 Capitole et la Fondation Jean-Jacques Laffont, dont 6 ont été signés à la rentrée universitaire 2021-22.

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2021-22 on dénombre 18 contrats de chercheurs ou enseignants chercheurs CDD financés par le LABEX IAST. 6 de ces contrats ont été signés au cours de l'année 2021-22.

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR DISCIPLINE ET PAR GENRE (OBSERVATION AU 31/12/2022)

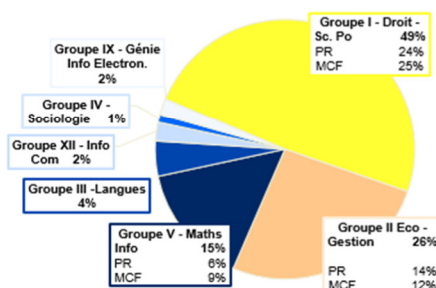
Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des effectifs par corps et par groupe CNU (détaillé par spécialité)

	PR univ.		MCF univ.		PR ENSAM		TOTAL		
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	% agents par discipline
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	34	34,0	43	43,0			77	77,0	25,9%
CNU 02 Drt. publ.	28	28,0	26	26,0			54	54,0	18,2%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8,0	4	3,5			12	11,5	3,9%
CNU 04 Sc. Politique	1	1,0	2	2,0			3	3,0	1,0%
Groupe I - Droit - Sc. Po	71	71,0	75	74,5	0	0	146	145,5	48,9%
CNU 05 Sc. Économiques	20	20,0	15	15,0			35	35,0	11,8%
CNU 06 Sc. de gestion	22	22,0	21	21,0			43	43,0	14,5%
Groupe II - Economie - Gestion	42	42,0	36	36,0	0	0	78	78,0	26,2%
CNU 07 Sc. du langage	0	0,0	0	0,0			0	0,0	0,0%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2,0	9	9,0			11	11,0	3,7%
CNU 14 Lang. & litt. roman.	0	0,0	2	2,0			2	2,0	0,7%
Groupe III - Langues	2	2,0	11	11,0	0	0	13	13,0	4,4%
CNU 19 Socio., démographie	1	1,0	2	2,0			3	3,0	1,0%
CNU 22 His. & civ. : cont.	0	0,0	0	0,0			0	0,0	0,0%
Groupe IV - Sociologie	1	1,0	2	2,0	0	0	3	3,0	1,0%
CNU 26 Maths. Appliqués	8	8,0	12	12,0			20	20,0	6,7%
CNU 27 Informatique	9	9,0	16	16,0			25	25,0	8,4%
Groupe V - Maths Info	17	17,0	28	28,0	0	0	45	45,0	15,1%
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.	2	2,0	5	5,0			7	7,0	2,4%
Groupe XII - Info Com	2	2,0	5	5,0	0	0	7	7,0	2,4%
G9982 - INFORMATIQ. GENERA					1	1	1	1,0	0,3%
Autres	0	0,0	0	0,0	1	1	1	1,0	0,3%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	135	135,0	162	161,5	1	1	298	297,5	

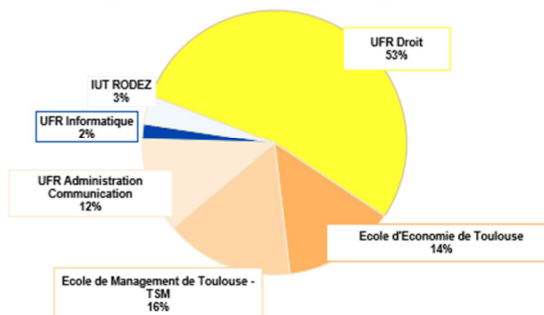
- 74,4% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
- 15,1% appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
- Les 10,5% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

Au 31/12/2022, parmi les 369 postes d'enseignants chercheurs, 300 sont occupés par des personnels titulaires. En 2022, il y a eu 3 créations de postes.

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 2022 ⁸

	2022				
	Tit	CDD et CDI	Vacants	Stock emplois	dont création
CNU01 Drt. priv. sc. crim.	78	4	5	87	3
CNU02 Drt. publ.	54	3	0	57	0
CNU03 Hist. drt. & inst.	12	0	1	13	0
CNU04 Sc. Politique	3	0	1	4	0
Groupe I - Droit - Sc. Po	147	7	7	161	3
CNU05 Sc. Économiques	36	20	14	70	0
CNU06 Sc. de gestion	43	10	2	55	0
Groupe II - Economie - Gestion	79	30	16	125	0
CNU07 Sc. du langage	0	0	0	0	0
CNU11 Lang. & litt. ang.	11	0	0	11	0
CNU14 Lang. & litt. roman.	2	0	0	2	0
Groupe III - Langues	13	0	0	13	0
CNU19 Socio., démographie	3	0	0	3	0
CNU22 His. & civ. : cont.	0	0	0	0	0
Groupe IV - Sociologie	3	0	0	3	0
CNU26 Maths. Appliqués	20	3	1	24	0
CNU27 Informatique	25	2	1	28	0
Groupe V - Maths Info	45	5	2	52	0
CNU61 Génie informatique	4	0	0	4	0
CNU63 Electronique	1	0	0	1	0
Groupe IX - Génie Info Electron.	5	0	0	5	0
CNU71 Sc. info. communic.	7	0	0	7	0
Groupe XII - Info Com	7	0	0	7	0
ENSAM G9982 - Informatique	1	0	0	1	0
CNU non renseignée	0	2	0	2	0
Autres	1	2	0	3	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	300	44	25	369	3

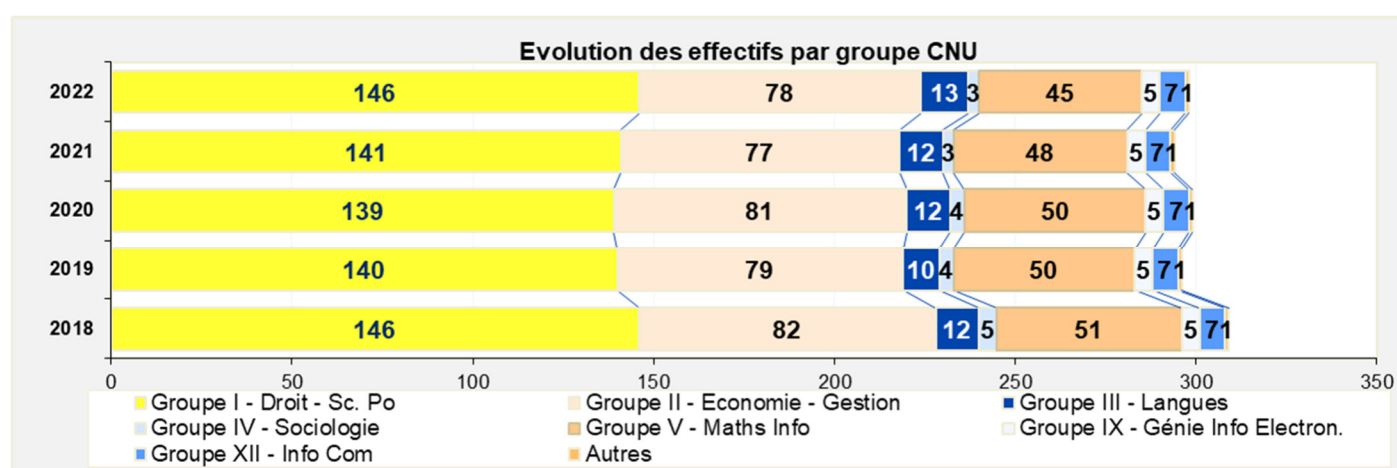
⁸ Parmi les emplois occupés par des agents contractuels, il y a 5 CDI, tous rattachés à la section CNU05

Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés **par groupe CNU et par genre**⁹

		PR. Univ.	MCF univ.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	23	48	71
	M	48	27	75
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	32%	64%	49%
Groupe II -Economie Gestion	F	11	18	29
	M	31	18	49
Groupe II -Economie Gestion	%F	26%	50%	37%
Groupe III -Langues	F	2	9	11
	M	0	2	2
Groupe III -Langues	%F	100%	82%	85%
Groupe IV -Sociologie	F	0	1	1
	M	1	1	2
Groupe IV -Sociologie	%F	0%	50%	33%
Groupe IX - Génie Info Electror	M	0	5	5
Groupe IX - Génie Info Electr	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	4	7	11
	M	13	21	34
Groupe V -Maths Info	%F	24%	25%	24%
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M	1	2	3
Groupe XII -Info Com	%F	50%	60%	57%
Taux de féminisation par corps		30%	53%	43%

Le taux de féminisation est de 49% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (47,7% au niveau national), et de 37% 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 (53% à UT1 Capitole, 45% au niveau national), que dans le corps des professeurs d'université (30% à UT1 Capitole, 26,7% au niveau national).



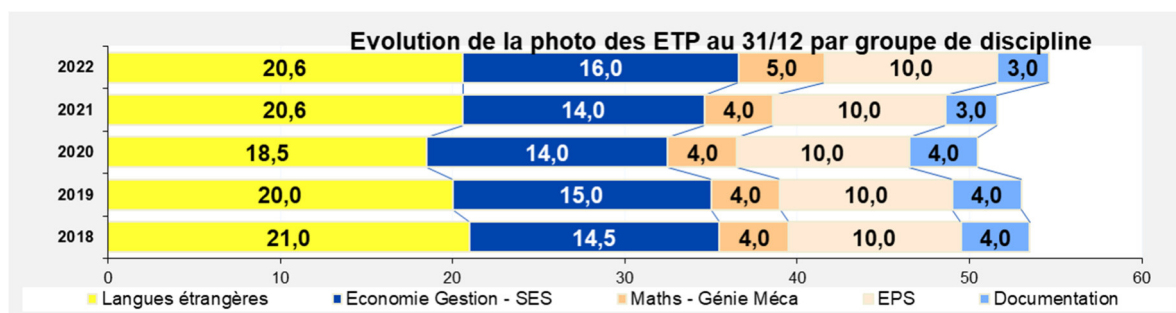
⁹ Source des données nationales : [#dataESR - Tableau des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur public - niveau national](#)

Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi¹⁰ 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.	8	8,0	4	4,0			12	12,0
	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	1	1,0	1	1,0			2	2,0
	TOTAL	11	11,0	5	5,0	0	0,0	16	16,0
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	7	7,0	8	7,8			15	14,8
	0426 - ESPAGNOL	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	0085 - LVE	0	0,0	1	0,8			1	0,8
	TOTAL	11	11	10	10	0	0	21	20,6
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	3	3,0	1	1,0			4	4,0
	4010 - SC.TEC.IND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	TOTAL	4	4,0	1	1,0	0	0,0	5	5,0
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	3	3,0			3	3,0
	TOTAL	0	0,0	3	3,0	0	0,0	3	3,0
TOTAL		27	27,0	19	18,6	9	9,0	55	54,6

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

		PROFESSEUR AGREGÉ	PROFESSEUR CERTIFIÉ	PROFESSEUR D'EPS	Taux de féminisation
Economie - Gestion - SES	F	7	3		10
	M	4	2		6
	%F	64%	60%		63%
Lettres - Langues étrangères	F	6	6		12
	M	5	4		9
	%F	55%	60%		57%
Maths - Sciences et technologies	F	1	0		1
	M	3	1		4
	%F	25%			20%
EPS	F	1		4	5
	M	0		5	5
	%F	100%		44%	50%
Documentation	F	0	3		3
	%F	0%	0%		100%
Taux de féminisation		56%	63%	44%	56%



¹⁰ 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 <i>(personnels en activité ou détaché et ayant une affectation et occupant un poste)</i>	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Professeur des universités	123	125	127	127	135
Maître de conférences des universités	185	170	171	166	162
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur					
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	309	296	299	294	298
Enseignants chercheurs contractuels	44	43	41	48	51
Chercheurs contractuels	17	26	32	39	41
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSIMILES	61	69	73	87	92
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	370	365	372	381	390
Professeur agrégé	31	31	28	28	27
Professeur certifié	14	13	14	15	19
Professeur EPS	9	9	9	9	9
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES	54	53	51	52	55
Professeurs et maîtres de conférences associés	26	24	23	27	22
Enseignants contractuels	34	43	44	37	40
Lecteurs et maîtres de langues	1	1	1	0	0
ENSEIGNANTS ASSIMILES	61	68	68	64	62
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	115	121	119	116	117
ATER et ATER mi-temps	70	69	76	79	64
Doctorants contractuels	115	120	111	109	113
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS	185	189	187	188	177
ENSEMBLE ENSEIGNANTS	670	675	678	685	684

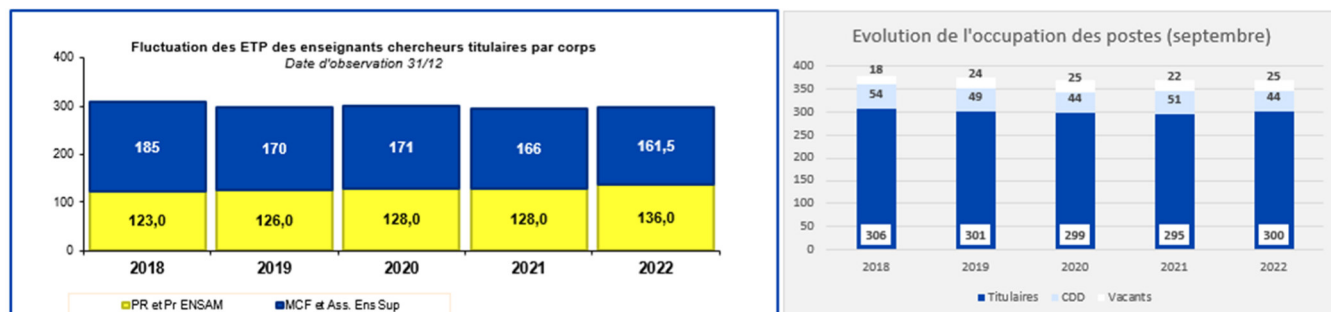
Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés¹¹

	2018	2019	2020	2021	2022
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche¹¹	106	109	107	111	107
<i>Dont CNRS</i>	13	15	15	15	15
<i>Dont INRA</i>	18	18	17	15	15
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	75	76	75	81	77

¹¹ 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).

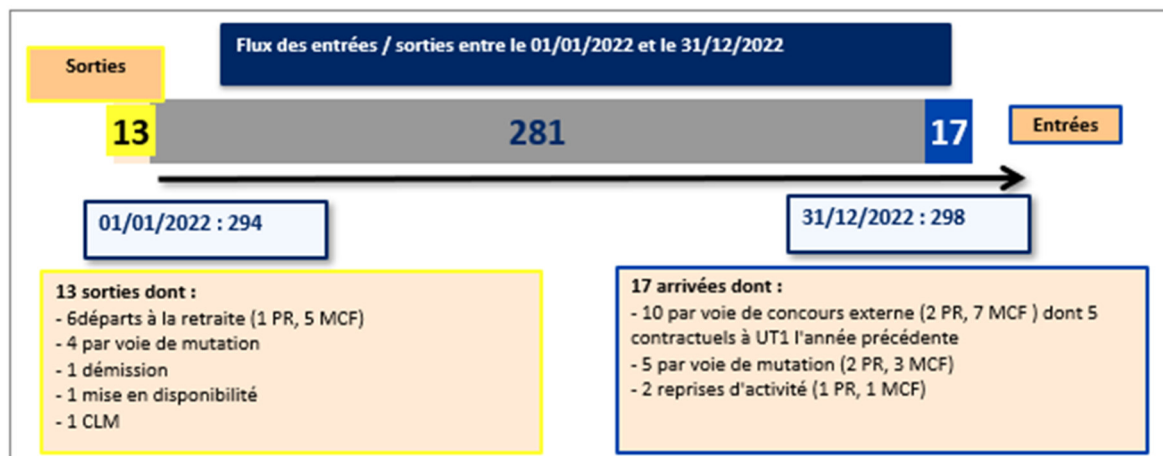
EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR FILIERE

Filière des enseignants chercheurs

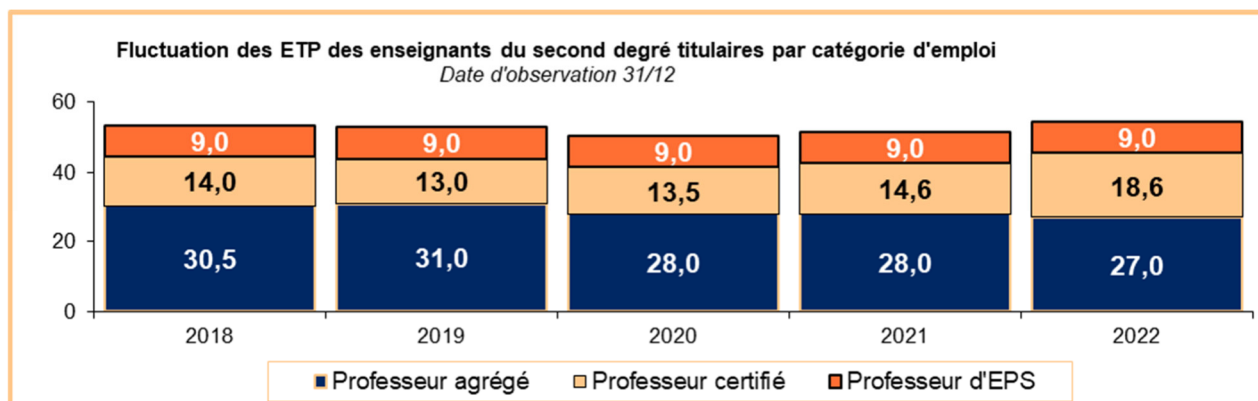


Depuis 2013, les postes vacants de la section CNU05 (sciences économiques) sont pourvus par des contractuels. En 2022 cela représente 19 postes. En tenant compte de ces chaires juniors, le taux d'occupation est de 86,4%.

Flux d'entrées – sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022



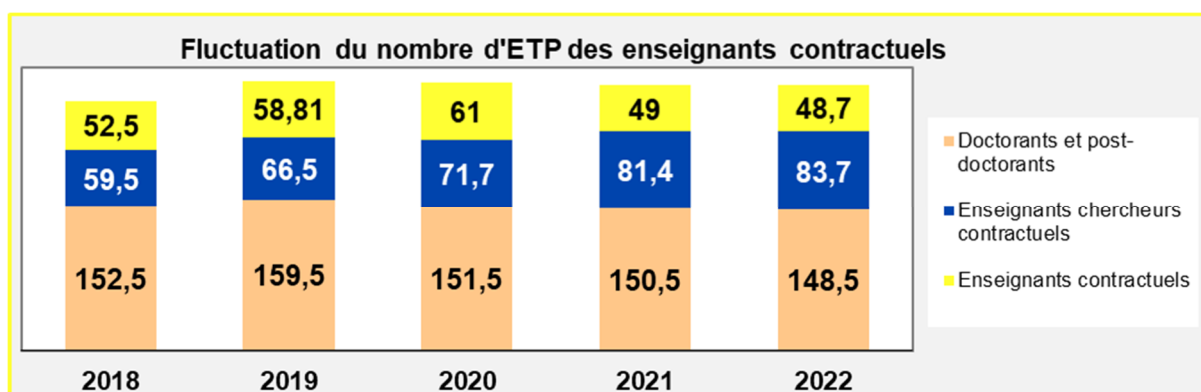
Filière du second degré



Flux d'entrées – sorties du 2nd degré entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022



Enseignants contractuels

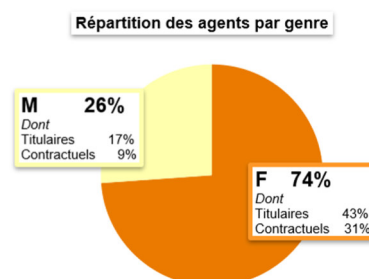
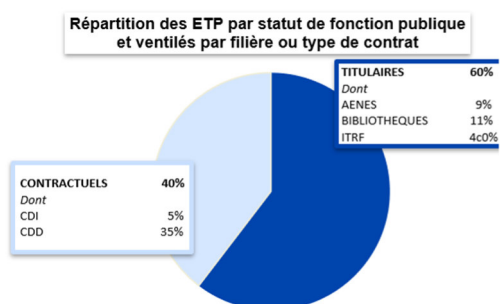


1.1.2. EFFECTIFS ET EMPLOIS DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

1.1.2.1. BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS – SITUATION 2022

BIATSS : EFFECTIFS 2022 – REPARTITION PAR GENRE ET PAR FILIERE ET CATEGORIE
(OBSERVATION AU 31/12/2022) ¹²

		BIATSS							
		M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
BIATSS TITULAIRES	A AC EPCSCP - Agent comptable	0	0,0	1	1,0	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	5,0	10	9,8	15	14,8	67%	
	B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	16	16,0	18	18,0	89%	
	C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	19	17,7	22	20,5	86%	
	Pers. de l'AENES	10	9,8	46	44,5	56	54,3	82%	8,9%
	A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	2	2,0	3	3,0	ns	
	A Conservateur	4	4,0	8	7,8	12	11,8	67%	
	A Bibliothécaire	1	1,0	8	7,4	9	8,4	ns	
	B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3	3,0	21	19,4	24	22,4	88%	
	B Technicien d'art	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	C Magasinier des bibliothèques	6	6,0	12	11,2	18	17,2	67%	
	Pers. des bibliothèques et musée	16	16,0	51	47,8	67	63,8	76%	10,5%
	A IGR RF - Ingénieur de Recherche	7	7,0	2	2,0	9	9,0	ns	
	A IGERF - Ingénieur d'Etudes	26	26,0	54	52,8	80	78,8	68%	
	A ASIRF - Assistant ingénieur	7	6,8	13	12,8	20	19,6	65%	
	B TECH RF - Technicien	19	19,0	42	41,4	61	60,4	69%	
	C ATRF - Adjoint technique	23	23,0	59	57,6	82	80,6	72%	
	Pers. ITRF	82	81,8	170	166,6	252	248,4	67%	40,9%
BIATSS TITULAIRES		108	107,6	267	258,9	375	366,5	71%	60,4%
CONTRACTUELS	A CDI	1	1,0	11	9,7	12	10,7	92%	
	B CDI	0	0,0	4	3,7	4	3,7	ns	
	C CDI	2	2,0	15	15,0	17	17,0	88%	
	Contrat à durée indéterminée	3	3,0	30	28,4	33	31,4	91%	5,2%
	A CDD	14	14,0	40	39,8	54	53,8	74%	
	B CDD	10	9,8	44	43,6	54	53,4	81%	
	C CDD	27	26,0	77	75,8	104	101,8	74%	
	Contrat à durée déterminée	51	49,8	161	159,2	212	209,0	76%	34,4%
	BIATSS CONTRACTUELS	54	52,8	191	187,6	245	240,4	78%	39,6%
TOTAL BIATSS		162	160	458	447	620	606,9	74%	



¹² 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

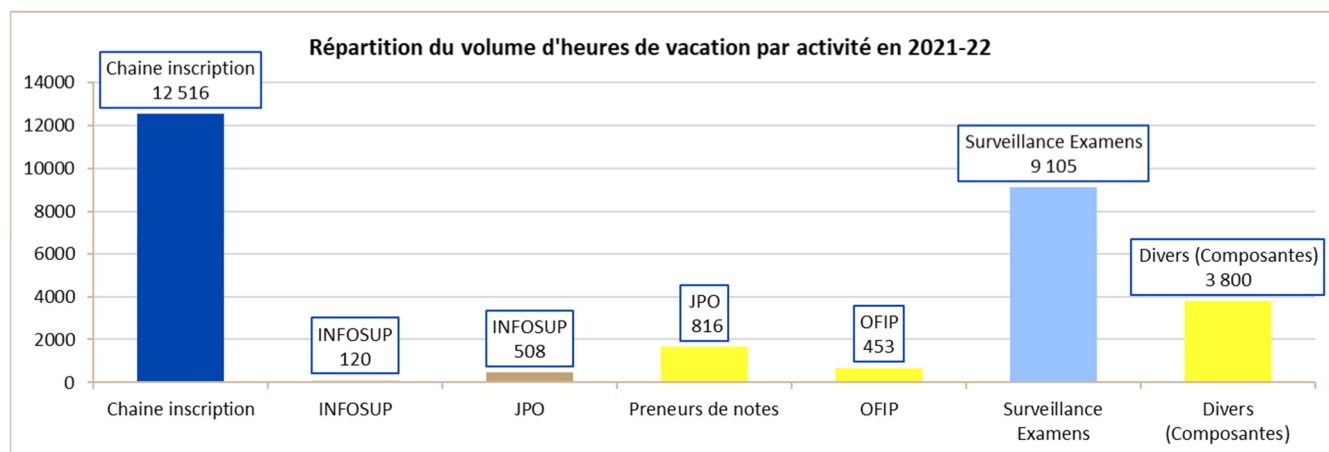
Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche sont constitués d'agents titulaires, d'agents contractuels en situation de CDD ou de CDI, ou sont des personnels hébergés d'organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA).

Les personnels BIATSS contractuels représentent 39,6% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 7 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez. Celui-ci emploie également 16 personnels BIATSS titulaires (1 AENES et 15 ITRF).

Au 31/12/2022 il y a :

- 60% de personnels BIATSS titulaires dont 41% d'ITRF, 9% d'AENES et 10% de personnels de bibliothèque,
- 40% d'agents contractuels dont 5% en CDI et 35% en CDD.

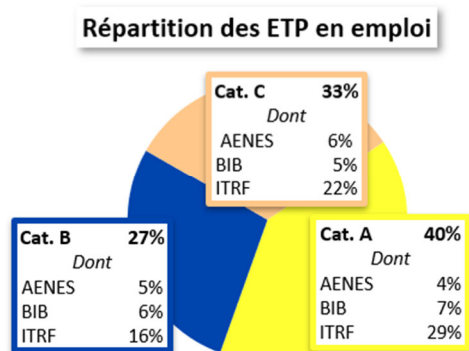
Afin de couvrir des besoins ponctuels l'université emploie des vacataires administratifs (actions ponctuelles telles que tutorat, traductions, surveillance d'examens, aide administrative,) ou des vacataires étudiants (chaîne d'inscriptions, tutorat...). En 2021-22 l'université a conclu 655 contrats de vacations auprès de 414 vacataires représentant 28 347 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 2021-22, l'université a conclu 167 contrats étudiants auprès de 120 étudiants pour un total de 22 907 heures.



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

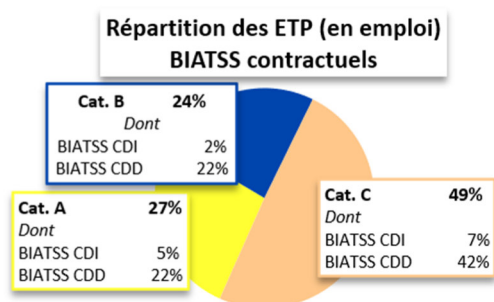
ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	15,8	18	20,5	54,3
BIB	23,2	23,4	17,2	63,8
ITRF	107,4	60,4	80,6	248,4
TOTAL	146,4	101,8	118,3	366,5



ETP en emploi des BIATSS contractuels (équivalence catégorie fonction publique)¹³

	A	B	C	TOTAL
BIATSS CDI	10,7	3,7	17	31,4
BIATSS CDD	53,8	53,4	101,8	209
TOTAL	64,5	57,1	118,8	240,4

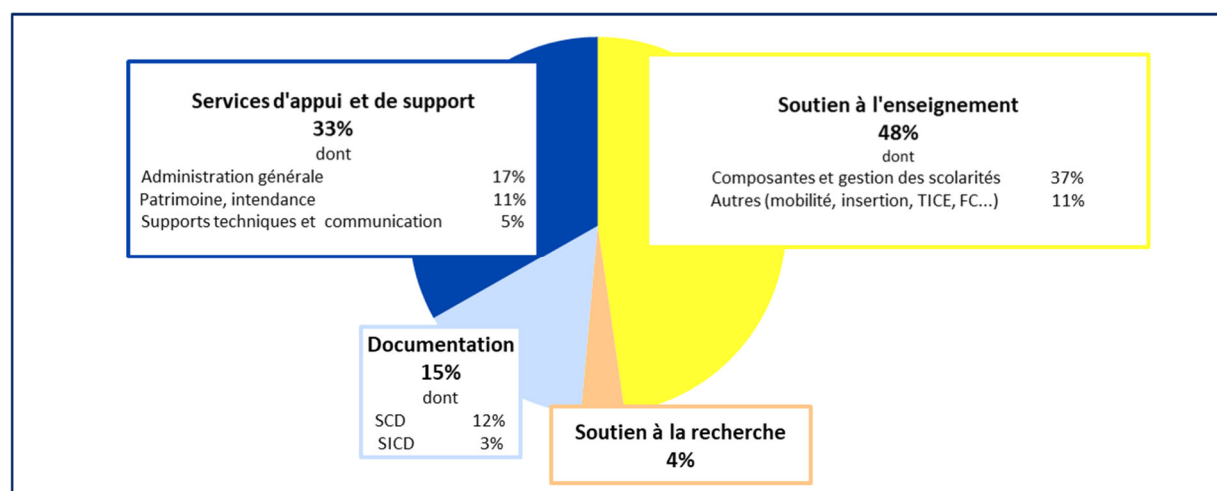


¹³ Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

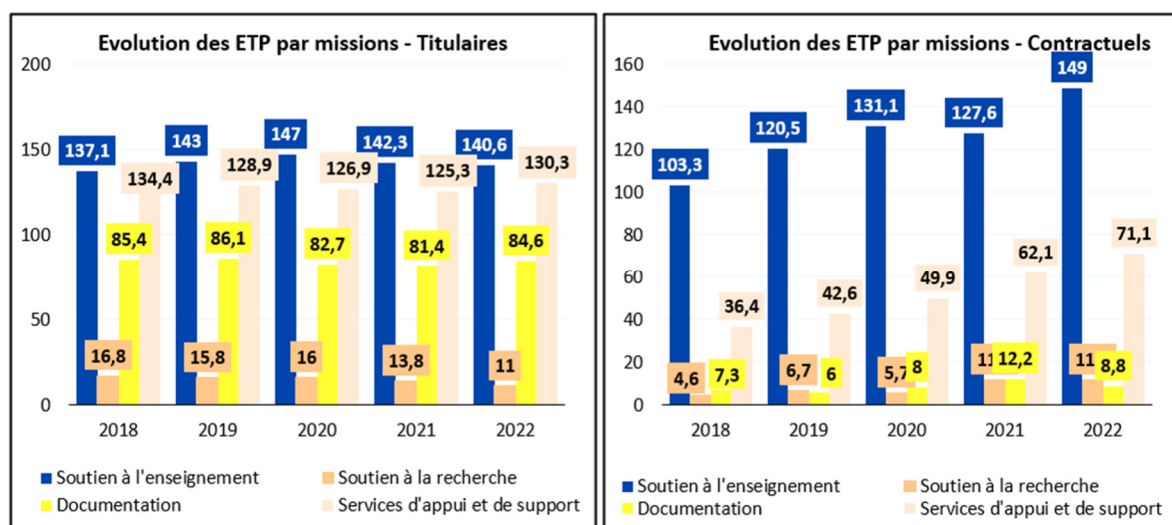
Répartition des effectifs par affectation et par statut

Affectation des personnels BIATSS par mission et par statut (en ETP)¹⁴

	Répartition des ETP Au 31/12/2022		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	49	61,0	110
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	12	10,6	22,6
Ecole de Management de Toulouse - TSM	24,7	43,8	68,5
IUT de Rodez	15,8	6,8	22,6
Mobilité étudiante	6	5,0	11
FCV2A	10,8	14,0	24,8
TICE	9,8	3,0	12,8
SUIO-IP	10,7	3,8	14,5
OFIP	1,8	1,0	2,8
Soutien à l'enseignement	140,6	149	289,6
Ecoles doctorales	0	3,0	3
Unités de recherche	8	5,7	13,7
Appui à la recherche	3	2,8	5,8
Soutien à la recherche	11	11,5	22,5
SCD	66,2	8,8	75
SICD	18,4	0,0	18,4
Documentation	84,6	8,8	93,4
Présidence	3,8	4,0	7,8
Direction et administration de l'établissement	14,7	4,0	18,7
Gestion budgétaire et comptable	24	7,4	31,4
Gestion des ressources humaines	20,8	15,1	35,9
Patrimoine et intendance	37,4	27,8	65,2
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	24,6	1,0	25,6
Communication, culture et web éditorial	4	7,0	11
Cellules ENGAGE et ITP	1	4,8	5,8
Services d'appui et de support	130,3	71,1	201,4
TOTAL	366,5	240,4	606,9



¹⁴ 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 31/12/2022		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence	3,8	4,0	7,8
Communication et Web éditorial	4	5,0	9
Espace culturel	0	2,0	2
Cellules ITP et ENGAGE	1	4,8	5,8
FCV2A	10,8	14,0	24,8
SCD	66,2	8,8	75
Services des Relations Internationales	6	5,0	11
SUIO-IP	10,7	3,8	14,5
Présidence	102,5	47,4	149,9
Départements	3	3,0	6
Ecoles doctorales	0	3,0	3
Faculté de Droit et de Science Politique et Instituts	2	7,0	9
Ecole Européenne de Droit	2	2,0	4
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	12	10,6	22,6
Ecole de Management de Toulouse - TSM	24,7	43,8	68,5
Faculté d'Administration et de Communication	0	3,0	3
UFR d'Informatique	1,6	1,0	2,6
IUT de Rodez	15,8	6,8	22,6
Unités de recherche et structures fédératives	8	5,7	13,7
Composantes	69,1	85,9	155
Direction Générale des Services	8,7	3,0	11,7
Direction des Affaires Financières	12	3,0	15
Direction des Etudes et de la Scolarité	40,4	45,0	85,4
Direction du Patrimoine	37,4	27,8	65,2
Direction des Ressources Humaines	20,8	15,1	35,9
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	10,8	4,8	15,6
Direction du Système d'Information	24,6	1,0	25,6
Direction des TICE	9,8	3,0	12,8
Services centraux	164,5	102,7	267,2
Agence comptable	12	4,4	16,4
SICD	18,4	0,0	18,4
Services inter-universitaires	18,4	0	18,4
TOTAL	366,5	240,4	606,9

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

EVOLUTION DE LA PHOTO GENERALE DES EFFECTIFS¹⁵¹⁶

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>	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
AENES	73	64	59	55	56
Bibliothèques et musée	65	65	64	66	67
ITRF	247	256	261	251	252
BIATSS TITULAIRES	385	385	384	372	375
Agents contractuels en CDI	23	23	24	27	33
Agents contractuels en CDD	148	156	174	190	212
BIATSS CONTRACTUELS	171	179	198	217	245
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	556	564	582	589	620

En 2022, il y a eu 8 titularisations de personnels contractuels à UT1.

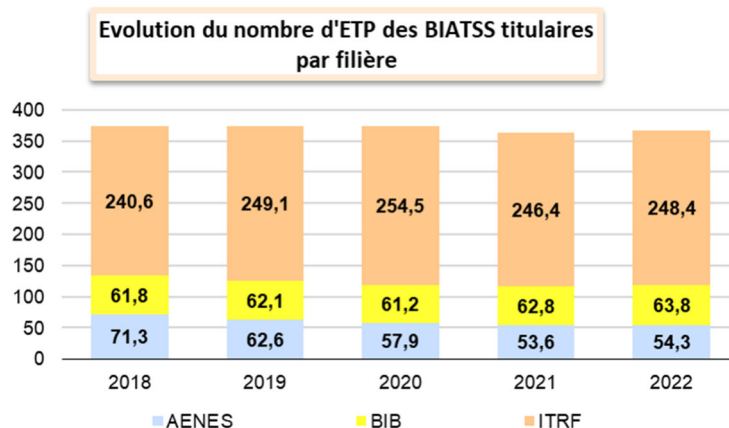
Personnels hébergés

	2018	2019	2020	2021	2022
Personnels hébergés dans les unités de recherche¹⁵	17	17	19	16	17
<i>Dont CNRS</i>	5	6	9	7	7
<i>Dont INRA</i>	12	11	10	9	10

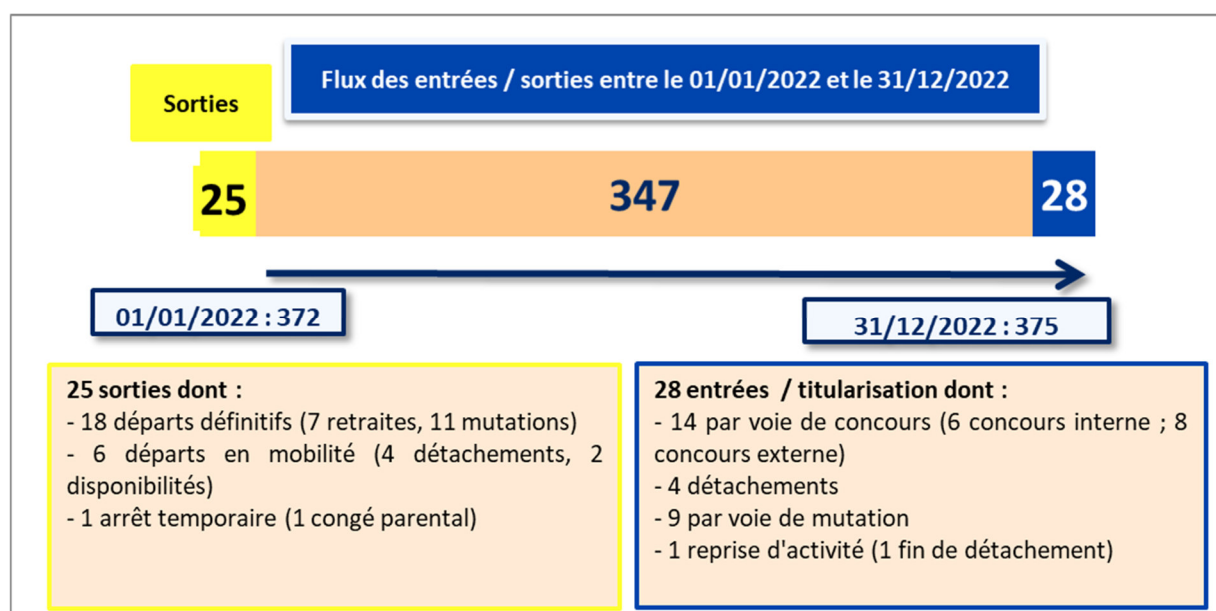
EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR FILIERE
BIATSS titulaires

¹⁵ 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.

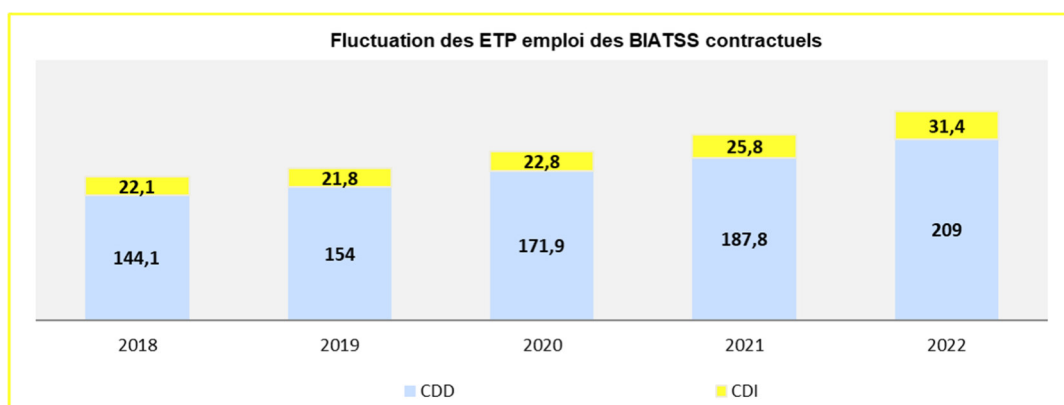
¹⁶ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche



FLUX D'ENTREES – SORTIES ENTRE LE 01/01/2022 ET LE 31/12/2022

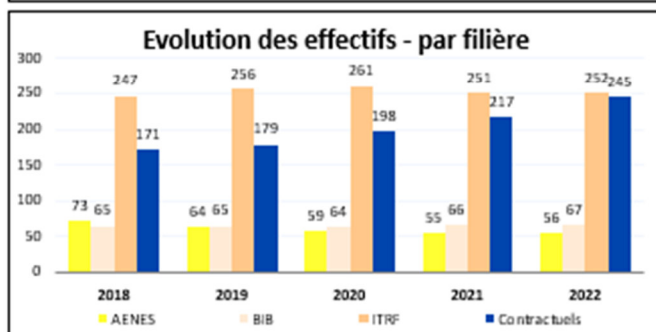
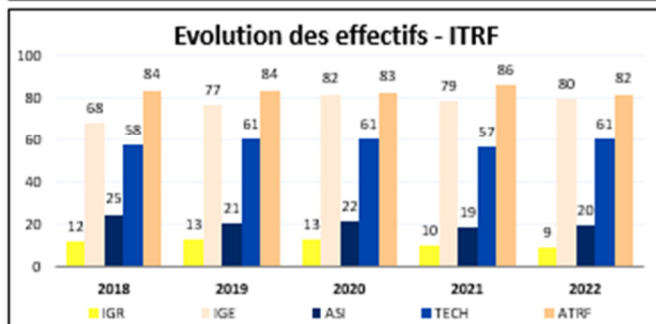
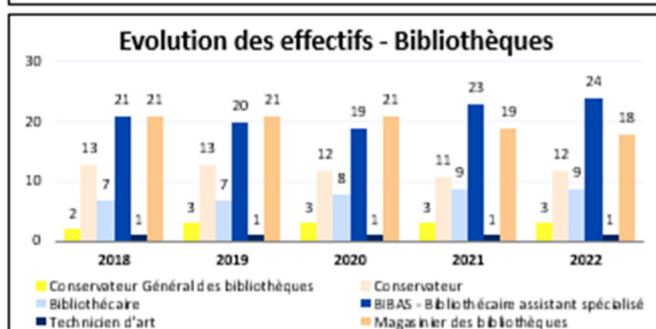
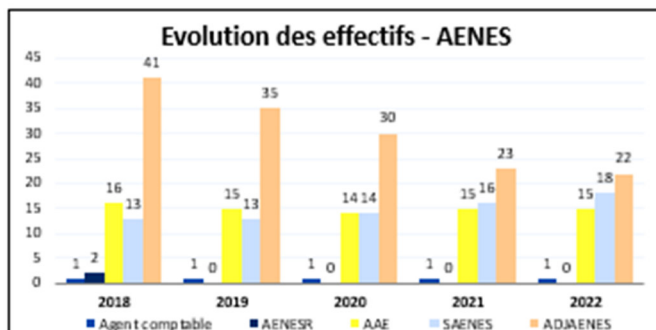


BIATSS contractuels

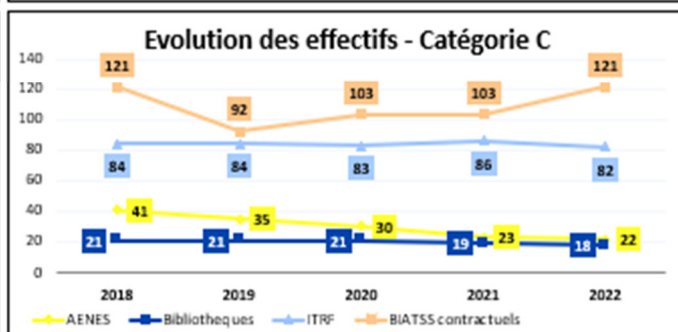
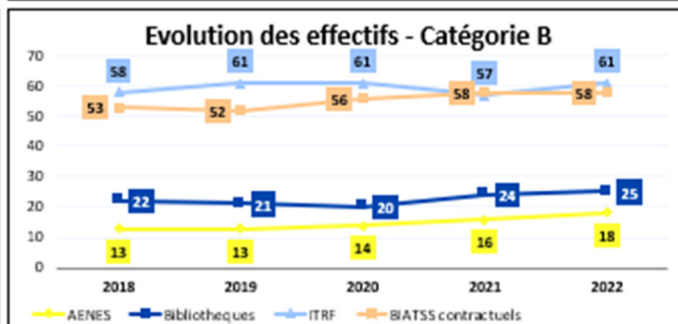
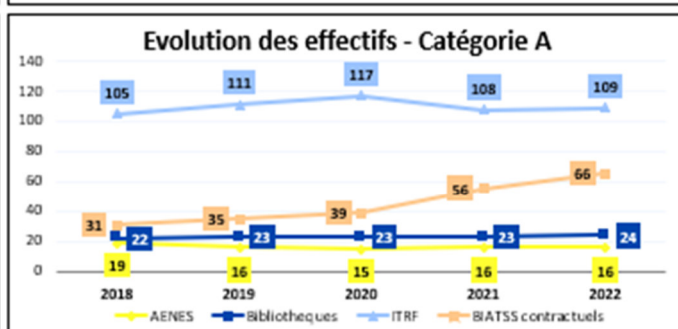
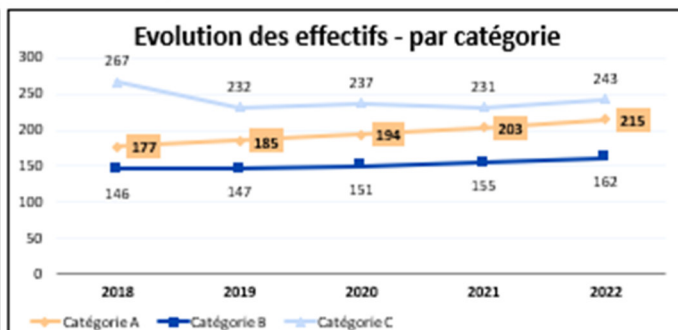


EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR CORPS ET PAR CATEGORIE

Analyse par filière



Analyse par catégorie



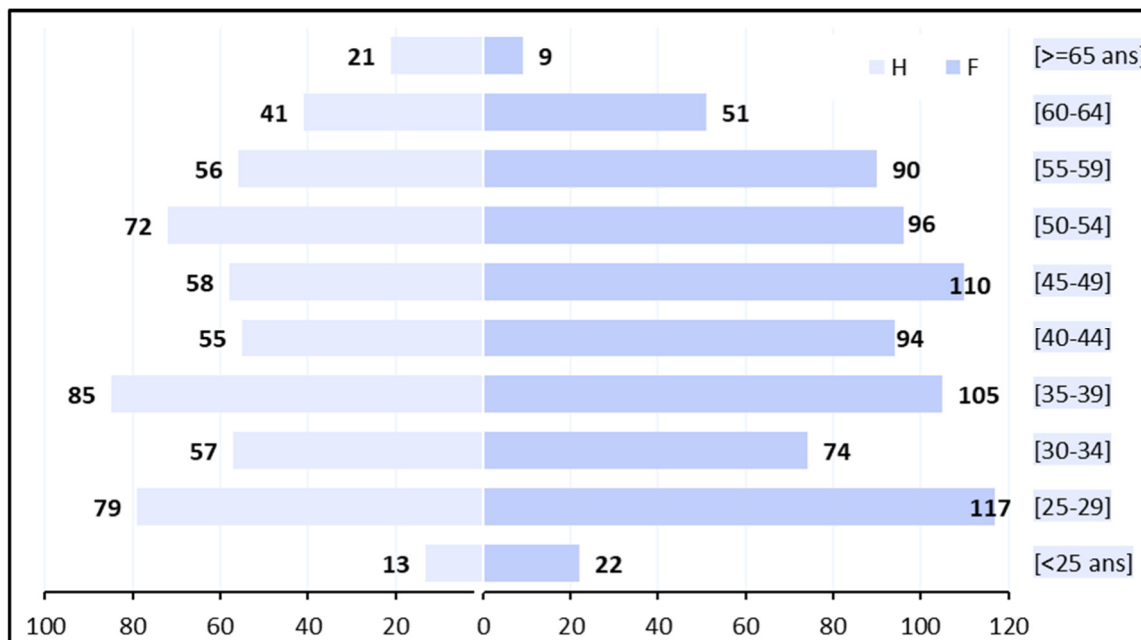
1.2. DEMOGRAPHIE

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

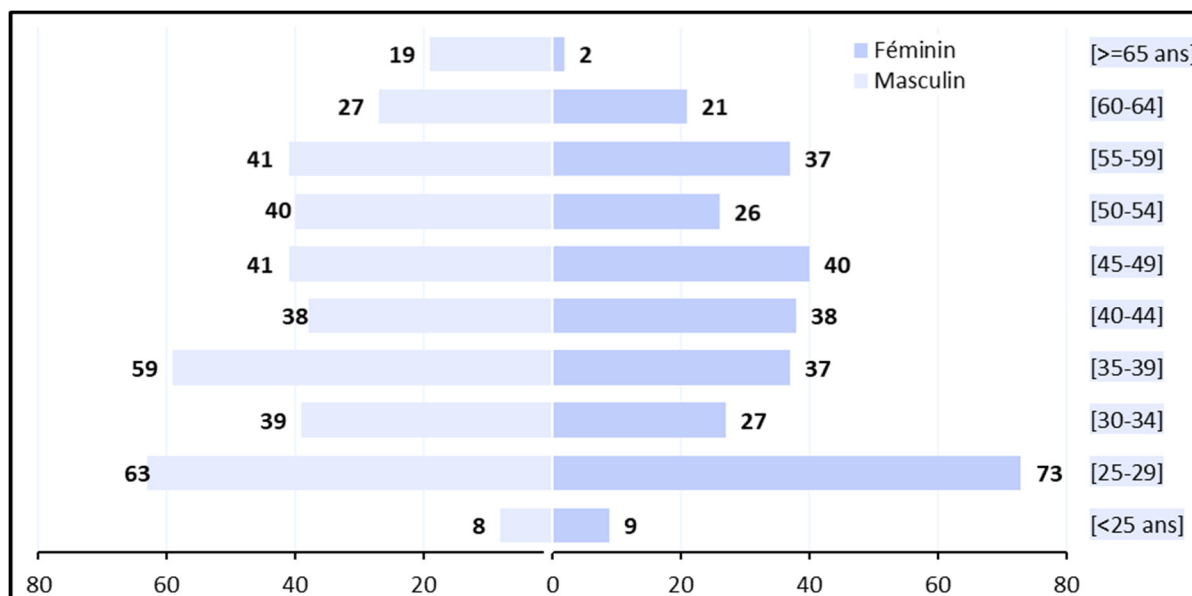
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	195	180	375	158	152	310	685
	Age moyen	51	35	43	49	33	41	42
	Age médian	51	31	42	49	29	41	42
BIATSS	Effectifs	108	54	162	267	191	458	620
	Age moyen	48	35	44	48	38	44	44
	Age médian	49	32	44	49	33	45	44
ENSEMBLE	Effectifs	303	234	537	425	343	768	1305
	Age moyen	50	35	43	49	36	43	43
	Age médian	50	32	43	49	32	43	43

PYRAMIDE DES AGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

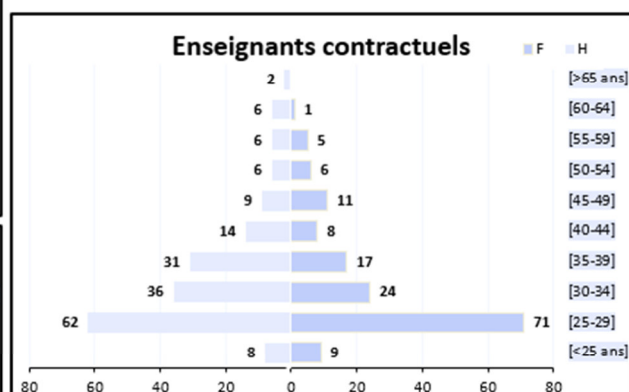
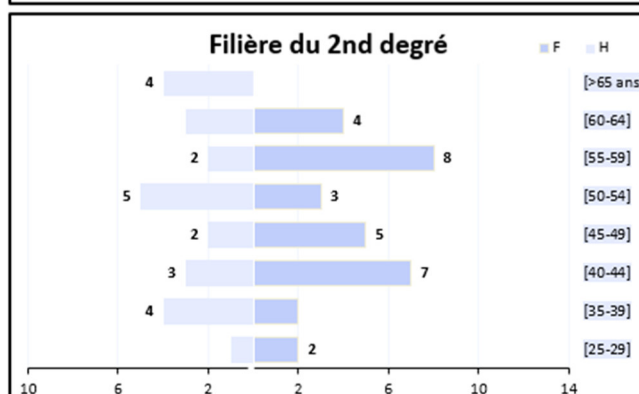
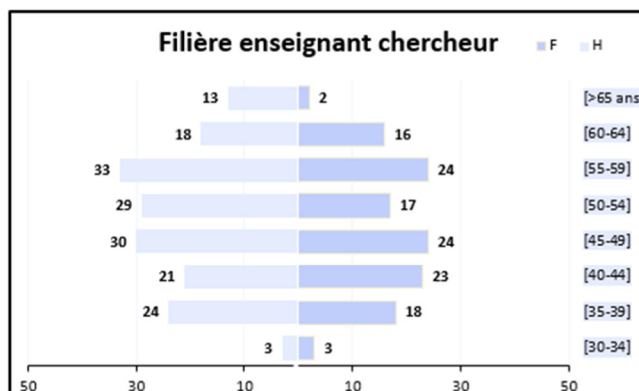


1.2.2. PYRAMIDE DES AGES - LES ENSEIGNANTS

ENSEMBLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

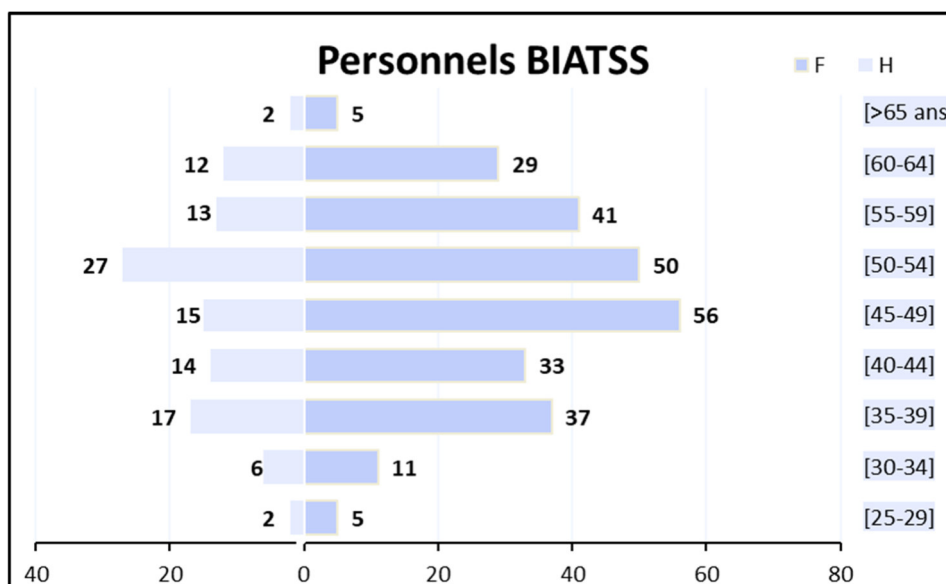


PAR FILIERE

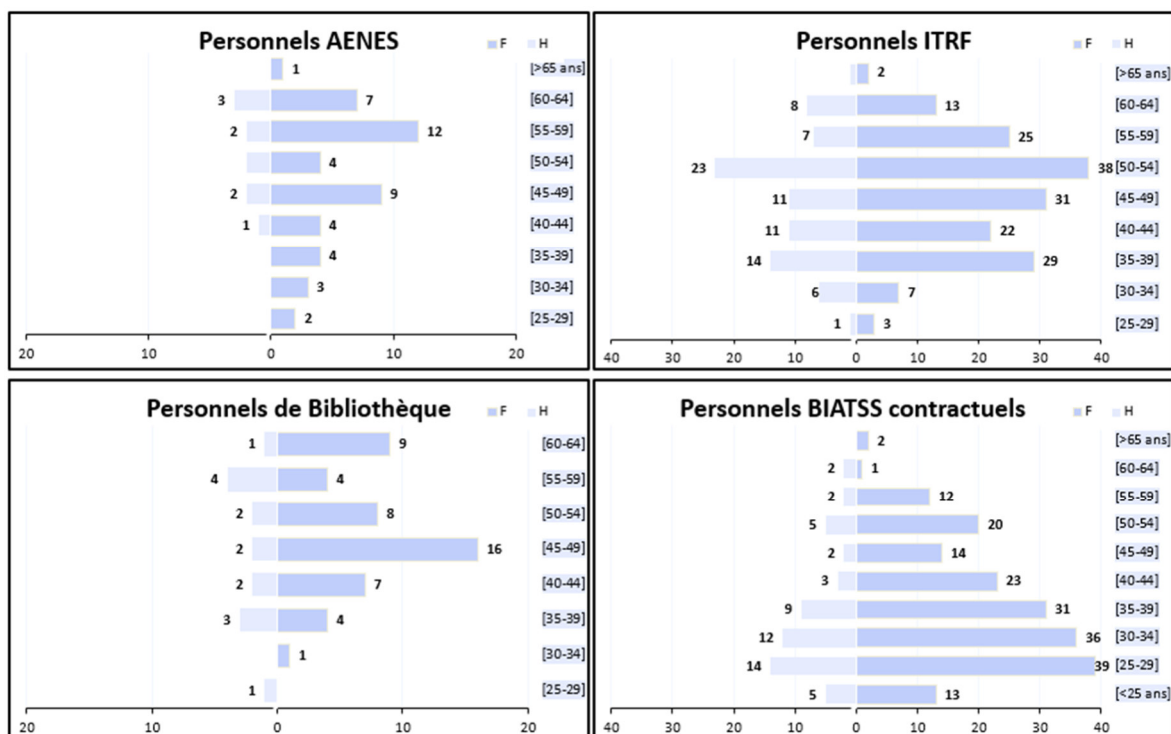


1.2.3. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN - BIATSS

PYRAMIDE DES AGES DES BIATSS

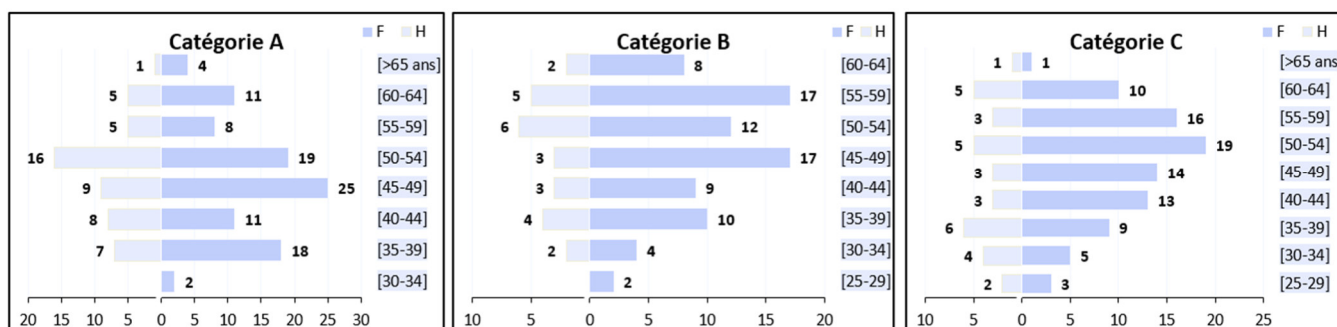


1.2.3.1. PYRAMIDE DES AGES PAR FILIERE

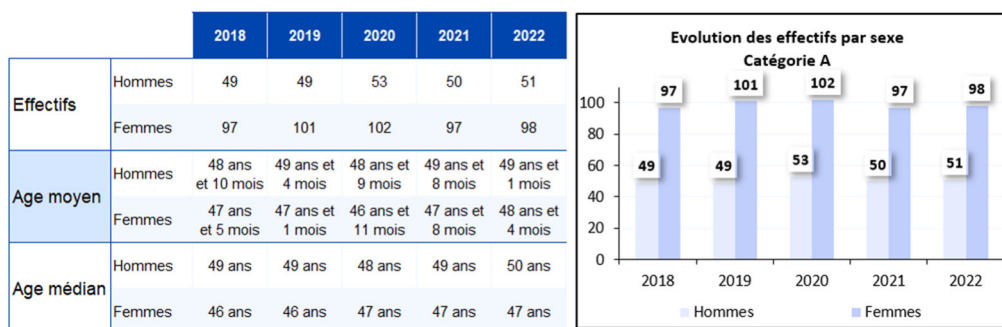


1.2.3.2. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN PAR CATEGORIE OU TYPE DE CONTRAT

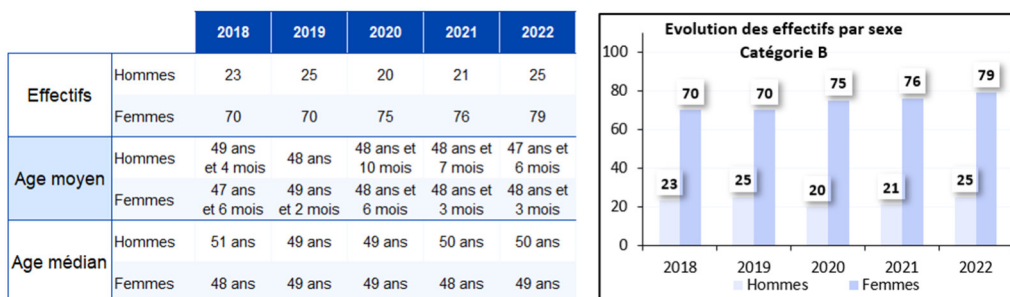
BIATSS TITULAIRES - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PAR CATEGORIE



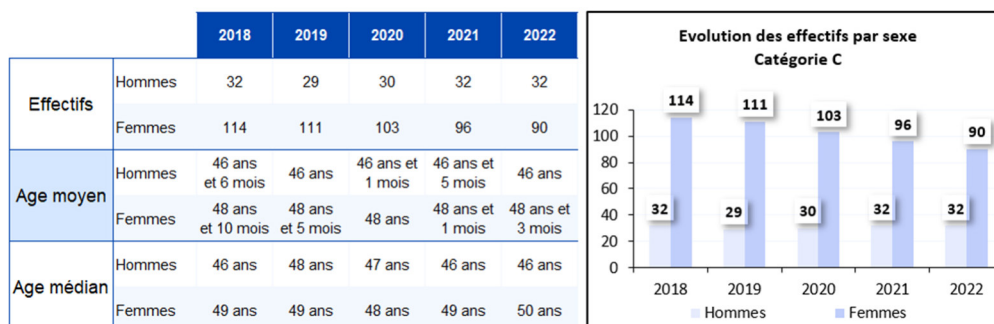
Evolution catégorie A



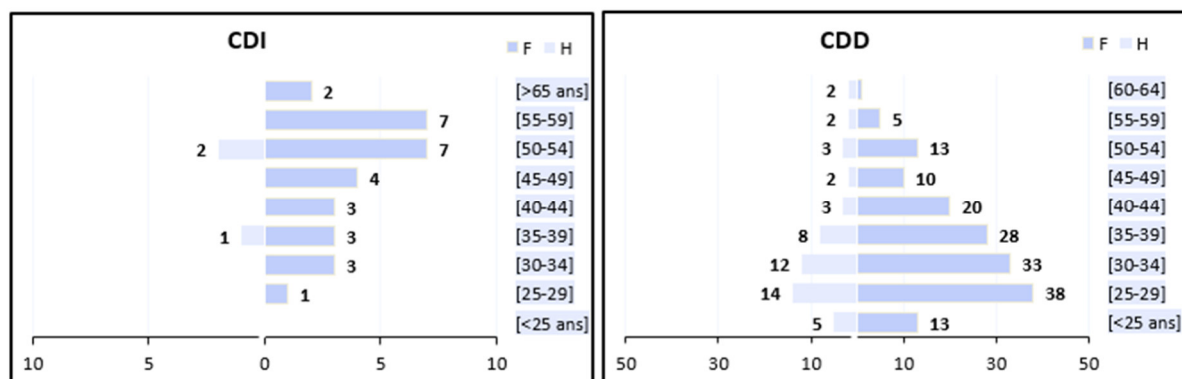
Evolution catégorie B



Evolution catégorie C



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

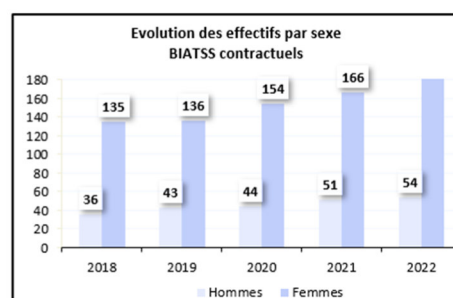


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventiles par type de contrat

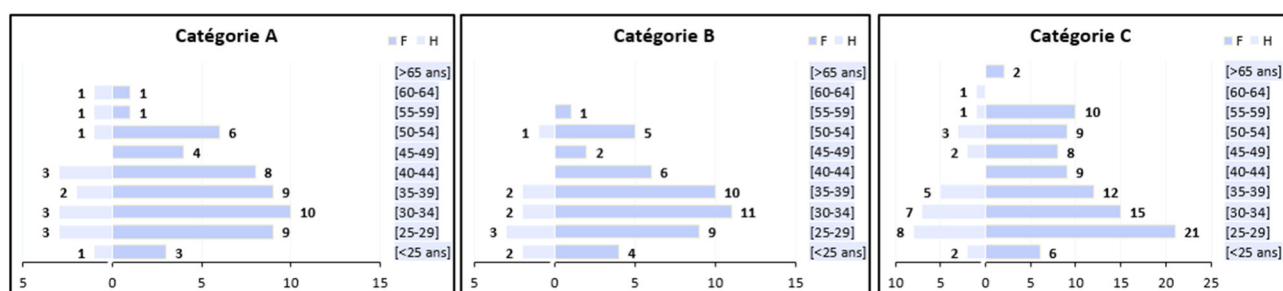
		CDD	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	51	3	54
	Age moyen	34 ans et 8 mois	47 ans	35 ans et 5 mois
	Age médian	31 ans	52 ans	32 ans
Femmes	Effectifs	161	30	191
	Age moyen	35 ans et 7 mois	48 ans et 6 mois	37 ans et 7 mois
	Age médian	33 ans	51 ans	33 ans
Ensemble	Effectifs	212	33	245
	Age moyen	35 ans et 4 mois	48 ans et 4 mois	37 ans et 1 mois
	Age médian	33 ans	51 ans	34 ans

Evolution BIATSS contractuels

		2018	2019	2020	2021	2022
Effectifs	Hommes	36	43	44	51	54
	Femmes	135	136	154	166	191
Age moyen	Hommes	35 ans et 4 mois	36 ans et 3 mois	36 ans et 5 mois	37 ans et 1 mois	35 ans et 5 mois
	Femmes	39 ans et 5 mois	38 ans et 6 mois	37 ans et 4 mois	38 ans et 8 mois	37 ans et 7 mois
Age médian	Hommes	33 ans	32 ans	32 ans	34 ans	32 ans
	Femmes	36 ans	34 ans	33 ans	37 ans	33 ans



BIATSS contractuels - Pyramide des âges des personnels par catégorie



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 2022

EVOLUTION DES ARRIVEES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS DE 2018 A 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL [2018-2022]
Professeur des universités	4	4	3	3	5	19
Maître de conférences	10	4	8	7	10	39
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	14	8	11	10	15	58
PRCE			1	2	4	7
PRAG	1	2		1	1	5
Professeurs d'EPS	0		1			1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	2	2	3	5	13
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	15	10	13	13	20	71

TABEAU DES ARRIVEES D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES A LA RENTREE 2022 REPARTIS PAR CORPS ET PAR GENRE VENTILES PAR TYPE D'ACCES¹⁷

	Concours	Mutation	TOTAL
M	2	2	4
F	1		1
Professeur des universités	3	2	5
M	4		4
F	3	3	6
Maître de conférences	7	3	10
M	6	2	8
F	4	3	7
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	10	5	15
M			0
F		1	1
Professeur Agrégé	0	1	1
M		3	3
F		1	1
Professeur Certifié	0	4	4
M			0
F			0
Professeur EPS	0	0	0
M	0	3	3
F	0	2	2
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	0	5	5
M	6	5	11
F	4	5	9
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	10	10	20

¹⁷ En 2022 il y a eu 20 recrutements d'enseignants (10 par voie de concours, 10 par mutation). Il y a eu également 2 reprises d'activité

TABEAU DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS A LA RENTREE 2022

Section C.N.U./Discipline	Corps	Situation professionnelle de l'année précédente	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	PR	Professeur des universités	La Rochelle Université
	MCF	Maître de conférences	Université Paris Nanterre
	MCF	Maître de conférences	Le Mans Université
Droit public (02)	MCF	Chargé d'enseignement vacataire	Le Mans Université
	MCF	Maître de conférences	Université de Lille
Histoire du droit et des institutions (03)	PR	Professeur des universités	Université Clermont-Auvergne
Science politique (04)	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences économiques (05)	PR	Professeur des universités associé	Université Toulouse 1 Capitole
	PR	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences de gestion (06)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	Université Paris Dauphine-PSL
	MCF	Attachée temporaire d'enseignement et de recherche	Aix-Marseille Université
Etudes romanes (14)	MCF	Enseignante contractuelle	Université Toulouse 1 Capitole
Informatique (27)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Directeur Recherche et Développement	Activus Group
Anglais (0422)	PRCE	Professeur certifié	Université Lumière Lyon 2
Numérique et sciences informatiques (6200)	PRAG	Professeur certifié	Lycée La Découverte - Decazeville
	PRAG	Professeure agrégée	Rectorat de l'académie de Toulouse
Economie et gestion	PRCE	Professeure certifiée	Lycée Marguerite de Navarre - Bourges
	PRCE	Professeur certifié	Lycée Marguerite de Navarre - Bourges

1.3.1.2. AVANCEMENTS, PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU COURS DE L'ANNEE 2022

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

Situation au 31/12/2022	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
Situation au 31/12/2021 (en poste à UT1 l'année précédente)				
MCF	6			
Enseignant / chercheur contractuel	2	3		
TOTAL	8	3	0	0

TABEAU 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	5	2	7			0	
	PR. Classe Exceptionnelle - 1er échelon	9	0	9	5		5	0%
	PR. 1ère classe	8	7	15	6	3	9	33%
MCF	MCF hors classe	7	5	12	4	4	8	50%
	MCF hors classe - Echelon exceptionnel	1	1	2			0	
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	3	3	6			0	
	PRAG hors classe	0	0	0	2	1	3	
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0	1	1			0	
	PRCE Hors classe	0	0	0	2	1	3	33%
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	2	1	3	1		1	0%
	PR EPS hors classe	0	0	0			0	
Total	Total	35	20	55	20	9	29	31%

1.3.2. DEPARTS A LA RENTREE 2022

EVOLUTION DES DEPARTS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS DE 2018 A 2022¹⁸

	2018	2019	2020	2021	2022
Professeur des universités	2	4	5	5	4
Maîtres de conférences	5	17	3	10	9
Assistant de l'enseignement supérieur					
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	7	21	8	15	13
PRAG (Professeurs agrégés)	4	2	2	1	2
PRCE (Professeurs certifiés)		1	1	1	
PEPS (Professeurs EPS)			1		
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	4	3	4	2	2
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	11	24	12	17	15

DEPARTS DEFINITIFS ET ARRETS TEMPORAIRES PAR MOTIF EN 2022

	Départs définitifs			Arrêts temporaires		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Démission	Disponibilité	Absence*		
M		1	1	1		3	
F	1					1	66 ans
Professeur des universités	1	1	1	1	0	4	66 ans
M	2	1			1	4	66 ans et 6 mois
F	3	2				5	67 ans et 4 mois
Maîtres de conférences	5	3	0	0	1	9	67 ans
M	2	2	1	1	1	7	66 ans et 6 mois
F	4	2	0	0	0	6	67 ans
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	6	4	1	1	1	13	66 ans et 10 mois
M		1				1	
F				1		1	
Professeurs Agrégés	0	1	0	1	0	2	
M						0	
F						0	
Professeurs Certifiés	0	0	0	0	0	0	
M						0	
F						0	
Professeurs d'EPS	0	0	0	0	0	0	
M	0	1	0	0	0	1	
F	0	0	0	1	0	1	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	0	1	0	1	0	2	
M	2	3	1	1	1	8	66 ans et 6 mois
F	4	2	0	1	0	7	67 ans
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	6	5	1	2	1	15	66 ans et 10 mois

¹⁸ En 2022 il y a eu 12 départs définitifs (retraite, mutation, démission) et 3 arrêts temporaires (disponibilité, congé longue durée)

1.3.3. LES BIATSS

1.3.3.1. ARRIVEES AU COURS DE L'ANNEE 2022

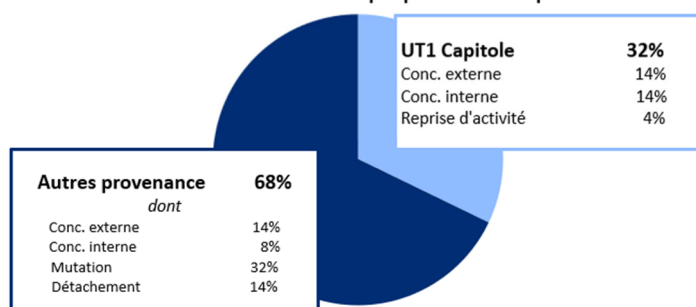
EVOLUTION DES ARRIVEES DE BIATSS PAR FILIERE DE 2018 A 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
AENES	3	0	3	7	7
Bibliothèques	4	2	2	4	4
ITRF	20	27	20	15	17
BIATSS TITULAIRES	27	29	25	26	28

ARRIVEES DES BIATSS PAR PROVENANCE ET PAR MOTIF¹⁹

	Provenance		Total
	UT1 Capitole	autres provenance	
Concours externe	4	4	8
Concours interne	4	2	6
Mutation		9	9
Détachement		4	4
Reprise d'activité	1		1
Total	9	19	28

Arrivées des BIATSS titulaires par provenance et par motif



1.3.3.2. MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS

TABEAU DES RECRUTEMENTS BIATSS AU COURS DE L'ANNEE 2022 REPARTIS PAR FILIERE ET PAR GENRE ET VENTILES PAR TYPE D'ACCES

	Recrutement				Reprise d'activité	TOTAL
	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	Mutation	Détachement		
M						0
F	2		2	3		7
AENES	2	0	2	3	0	7
M	1		1			2
F	1		1			2
Bibliothèques	2	0	2	0	0	4
M	2	2	2			6
F	2	4	3	1	1	11
ITRF	4	6	5	1	1	17
TOTAL	8	6	9	4	1	28

¹⁹ En 2022 il y a eu 28 recrutements (14 par voie de concours 9 par mutation et 4 par détachement). Il y a également eu 1 reprise d'activité d'agent (fin de détachement)

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2018 à 2022

	Concours externe	Concours interne	Mutations	Détachement	Liste d'aptitude	TOTAL
2018			3			3
2019						0
2020		1	2			3
2021	2		1	4		7
2022	2		2	3	1	8
TOTAL [2018-2022]	4	1	8	7	1	21

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2018 à 2022

	Concours externe	Recrutement sans concours	Mutation	Liste d'adptitude	TOTAL
2018			4		4
2019		1	1		2
2020			2		2
2021			2		2
2022	2		2	1	5
TOTAL [2018-2022]	2	1	11	1	15

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2018 à 2022

	Concours externe	Concours interne	Recrute-ment sans concours	Mutations	Détachement	Liste d'aptitude	TOTAL
2018	3	6	4	7			20
2019	2	8	1	9	2		22
2020	1	9		8			18
2021	3	4	1	4	2		14
2022	4	8		4	1	3	20
TOTAL [2018-2022]	13	35	6	32	5	3	94

1.3.3.3. AVANCEMENTS, PROMOTIONS DES BIATSS AU COURS DE L'ANNEE 2022

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

	Promotion / Changement de corps								TOTAL
	AENES	Total AENES	BIBLIOTHEQUES	Total BIBLIOTHEQUES	ITRF			Total ITRF	
	SAENES		BIBAS		IGE	ASI	TECH RF		
ADJAENES	1	1		0				0	1
AENES	1	1	0	0	0	0	0	0	1
MAGASINIER		0	1	1				0	1
BIBLIOTHEQUES	0	0	1	1	0	0	0	0	1
ASI		0		0	1			1	1
TECH RF		0		0		2		2	2
ATRF		0		0			2	2	2
ITRF	0	0	0	0	1	2	2	5	5
TOTAL	1	1	1	1	1	2	2	5	7

Au cours de l'année 2022 il y a eu 7 promotions / changement de corps : 2 par concours interne, et 5 par liste d'aptitude.

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

	Mode d'accès		
	Concours interne	Liste d'aptitude	Total
M			0
F		1	1
SAENES	0	1	1
AENES	0	1	1
M		1	1
F			0
BIBAS	0	1	1
BIBLIOTHEQUES	0	1	1
M			0
F		1	1
IGE	0	1	1
M	1		1
F		1	1
ASI	1	1	2
M		1	1
F	1		1
TECH RF	1	1	2
ITRF	2	3	5
TOTAL	2	5	7

TABEAU 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	9	11			0
	ADJAENES	SAENES	3	19	22		1	1
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général	2	5	7			0
	BIB	Conservateur	1	6	7			0
	BIBAS	BIB	2	18	20			0
	Magasinier	BIBAS	4	9	13	1		1
ITRF	IGE	IGR	17	46	63			0
	ASI	IGE	5	9	14			0
	TECH	ASI	11	29	40	1		1
	ATRF	TECH	15	43	58			0
TOTAL			62	193	255	2	1	3

EVOLUTION DES PROMOTIONS A L'AVANCEMENT DE CORPS SUR LISTE D'APTITUDE

Filière	Corps d'origine	Promus dans le corps de	2018	2019	2020	2021	2022
AENES	SAENES	AAE	1	0	0	0	
	ADJAENES	SAENES	1	0	0	1	1
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général	0	1	0	0	
	BIB	Conservateur	0	1	0	0	
	BIBAS	BIB	0	0	0	0	
	Magasinier	BIBAS	0	0	0	1	1
ITRF	IGE	IGR	1	0	0	0	
	ASI	IGE	0	1	1	1	
	TECH	ASI	1	1	1	0	1
	ATRF	TECH	2	1	1	1	
TOTAL			6	5	3	4	3

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

	TABEAU D'AVANCEMENT AU CHOIX	TABEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M	1		1
F	1	1	2
AENES	2	1	3
M	2		2
F	4	1	5
Bibliothèques	6	1	7
M	1		1
F	6	2	8
ITRF	7	2	9
TOTAL	15	4	19

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

			Promouvables			Promus		
Filière	Corps	Promus dans le grade de	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
A E N E S		APAE	1		1			0
	SAENES	SAENS CE		3	3			0
		SAENS CS		4	4			0
	ADJAENES	ADJAENES PR1	7	1	8	1	1	2
		ADJAENES PR2			0			0
B T I H B E L Q U O E - S	CONS	Conservateur en chef	1	2	3		1	1
	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC		3	3			
	BIBAS	BIBAS CE	2	6	8	1		1
		BIBAS CS		2	2		1	1
	MAG	MAG B P1	1	2	3		2	2
		MAG B P2		1	1	1		1
I T R F	IGR	IGR HC	1		1			0
		IGR 1C		1	1			0
	IGE	IGE HC RF	6	14	20		2	2
	TECH RF	TEC RF CE	5	7	12		1	1
		TEC RF CS	2	9	11		1	1
	ATRF	ATRF P1	7	21	28	1	1	2
		ATRF P2	5	6	11		1	1
TOTAL			39	81	120	4	11	15

EVOLUTION DES PROMOTIONS A L'AVANCEMENT DE GRADE PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (AU CHOIX)

Filière	Corps	Promus dans le grade de	2019	2020	2021	2022
A E N E S		APAE	0	0	0	0
	SAENES	SAENS CE	0	0	1	0
		SAENS CS	0	0	0	0
	ADJAENES	ADJAENES PR1	4	3	1	2
		ADJAENES PR2	0	0	0	0
B T I H B E L Q U O E - S	CONS	Conservateur en chef	0	2	1	1
	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC				
	BIBAS	BIBAS CE	0	1	0	1
		BIBAS CS	0	0	0	1
	MAG	MAG B P1	1	1	1	2
		MAG B P2	1		2	1
I T R F	IGR	IGR HC	0	1	0	0
		IGR 1C	0	2	1	0
	IGE	IGE HC RF	2	2	2	2
	TECH RF	TEC RF CE	0	1	0	1
		TEC RF CS	1	1	1	1
	ATRF	ATRF P1	2	2	3	2
		ATRF P2	1	2	2	1
TOTAL			11	19	15	15

NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES ET PROMUS A L'AVANCEMENT DE GRADE (EXAMEN PRO) REPARTIS PAR FILIERE, CORPS ET GRADE

			Promus		
Filière	Corps	Promus dans le grade de	H	F	TOTAL
A E N E S		APAE			0
	SAENES	SAENS CE			0
		SAENS CS		1	1
	ADJAENES	ADJAENES PR1			0
		ADJAENES PR2			0
		ADJAENES CL1			0
B T I B E L I O T H E Q U E S	CONS	Conservateur en chef			0
	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC			
	BIBAS	BIBAS CE			0
		BIBAS CS		1	1
	MAG	MAG B P1			0
		MAG B P2			0
MAG B 1				0	
I T R F	IGR	IGR CL1			0
	IGE	IGE HC RF			0
	TECH RF	TEC RF CE			0
		TEC RF CS		1	1
	ATRF	ATRF P1			0
		ATRF P2		1	1
ATRF 1				0	
TOTAL			0	4	4

1.3.3.4. DEPARTS AU COURS DE L'ANNEE 2022

EVOLUTION DES DEPARTS DE BIATSS PAR FILIERE DE 2018 A 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
AENES	6	7	9	10	6
Bibliothèques	4	2	4	2	3
ITRF	15	20	18	26	16
BIATSS TITULAIRES	25	29	31	38	25

DEPARTS ET ARRETS TEMPORAIRES PAR MOTIF²⁰

	Départs définitifs		Arrêts temporaires - mobilité			TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Déta-chement	Disponi-bilité	CGP ap naissance		
M	1					1	60
F	3	1		1		5	65
AENES	4	1	0	1	0	6	64
M						0	
F	1	2				3	66
BIBLIOTHEQUES	1	2	0	0	0	3	66
M	1		1			2	64
F	1	8	3	1	1	14	63
ITRF	2	8	4	1	1	16	64
TOTAL	7	11	4	2	1	25	64

²⁰ Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2022, la donnée n'est pas comparable avec le tableau sur la mobilité et modalités d'activités spécifiques p49 qui dénombre l'ensemble des agents en arrêt temporaire (ce dernier ayant pu débuter avant le 01/01/2022).

1.3.3.5. MOUVEMENTS INTERNES

BILAN DU MOUVEMENT INTERNE DES PERSONNELS ITRF ET AENES – SITUATION EN SEPTEMBRE 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	2	2	1	1	1
Catégorie B	1		1	1	0
Catégorie C	4	3	4		0
AENES et ITRF TITULAIRES	7	5	6	2	1

BILAN DU MOUVEMENT INTERNE DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES – SITUATION EN SEPTEMBRE 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	1	1	4	1	2
Catégorie B		2	1	2	0
Catégorie C	1	5		1	0
BIBLIOTHEQUES TITULAIRES	2	8	5	4	2

1.3.4. LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

1.3.4.1. ARRIVEES AU COURS DE L'ANNEE 2022

		A	B	C	TOTAL
CDI	M			1	1
	F				0
CDD	M	8	4	10	22
	F	18	20	36	74
TOTAL		26	24	47	97

1.3.4.2. DEPARTS DE L'ETABLISSEMENT AU COURS DE L'ANNEE 2022

		A	B	C	TOTAL
CDI	M	1			1
	F	1			1
CDD	M	5	5	5	15
	F	12	17	16	45
TOTAL		19	22	21	62

En 2022, 8 agents contractuels ont été titularisés à UT1 par voie de concours :

- 4 concours interne,
- 4 concours externe

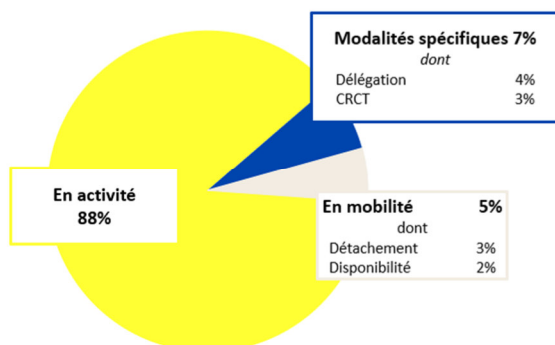
En 2022, il y a eu 8 passages de CDD en CDI

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 31/12/2022

	MOBILITE				MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES			
	Détachement		Disponibilité		Délégation (CNRS et IUF)		Congé de recherche pour conversion thématique	
	M	F	M	F	M	F	M	F
01 - Drt. priv. sc. crim.	2	1						
02 - Drt. publ.					1	1		
03 - Hist. drt. & inst.			1					
05 - Sc. économiques	2		2		4		1	
06 - Sc. de gestion			2		1	1	1	
26 - Maths. appliqués								
27 - Informatique								
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	4	1	5	0	6	2	2	0
01 - Drt. priv. sc. crim.	1					2		1
02 - Drt. publ.					1	1		
05 - Sc. économiques	1	1	1	2				1
06 - Sc. de gestion								
14 - Etudes romanes							1	
26 - Maths. appliqués					1		2	
27 - Informatique		1			1			1
19 - Sociologie, démographie								
71 - Information Communication								
MAITRE DE CONFERENCES	2	2	1	2	3	3	3	3
TOTAL	6	3	6	2	9	5	5	3



L'université emploie 314 enseignants chercheurs dont

- 275 sont en activité sans modalités spécifiques.
- 22 sont en activité et bénéficient de modalités spécifiques (14 en délégation, 8 d'un congé de recherche pour conversion thématique)
- 17 sont en mobilité : 9 en détachement, 8 en disponibilité

1.4.1.2. REPARTITION DES ABSENCES DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR MOTIF ENTRE LE 01/01/2022 ET LE 31/12/2022

Congés pour raison familiale						
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts en 2022	Durée moyenne par motif en 2022	Durée globale des absences	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	5	5	342	68	630	126
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	2	23	12	25	13
Enseignants contractuels						
CONGE MATERNITE	6	7	365	52	655	94
Enseignants chercheurs titulaires	1	2	23	12	25	13
Enseignants du 2nd degré titulaires						
Enseignants contractuels						
CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT	1	2	23	12	25	13
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	2	2	3	3
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	2	2	3	3
Enseignants contractuels						
CONGE POUR NAISSANCE, ADOPTION D'UN ENFANT	2	2	4	2	6	3
TOTAL	9	11	392	36	686	62

Absences pour raison de santé						
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts en 2021	Durée moyenne par motif en 2021	Durée globale des absences	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	20	29	297	10	369	13
Enseignants du 2nd degré titulaires	14	20	258	13	279	14
Enseignants contractuels	2	2	2	1	4	2
CONGES ORDINAIRE de MALADIE*	36	51	557	11	652	13
Enseignants chercheurs titulaires	2	3	31	10	34	11
Enseignants du 2nd degré titulaires						
Enseignants contractuels						
CONGES INVALIDITE TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE	2	3	31	10	34	11
Enseignants chercheurs titulaires	5	5	711	142	1458	292
Enseignants du 2nd degré titulaires						
Enseignants contractuels						
CONGES LONGUE MALADIE	5	5	711	142	1458	292
TOTAL	43	59	1299	22	2144	36

AUTRES TYPES D'ABSENCE						
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne par motif en 2020	Durée globale des absences	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	14	14	15	15
Enseignant du 2nd degré						
CONGE BONIFIE	1	1	14	14	15	15
Enseignants chercheurs titulaires	2	2	15	8	17	9
Enseignant du 2nd degré						
Autorisation d'absence surveillance médicale	2	2	15	8	17	9
TOTAL	1	1	14	14	15	15

1.4.2. LES BIATSS

1.4.2.1. BIATSS TITULAIRES EN MOBILITE OU BENEFICIAIRE DE MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE AU 31/12/2022

	MOBILITE / CONGE						MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE	
	Détachement		Disponibilité		Congé parental		Mise à disposition	
	M	F	M	F	M	F	M	F
AENES	1			3		1		
Bibliothèques				1				
ITRF	2	7	2	5		2	1	
TOTAL	3	7	2	9	0	3	1	0

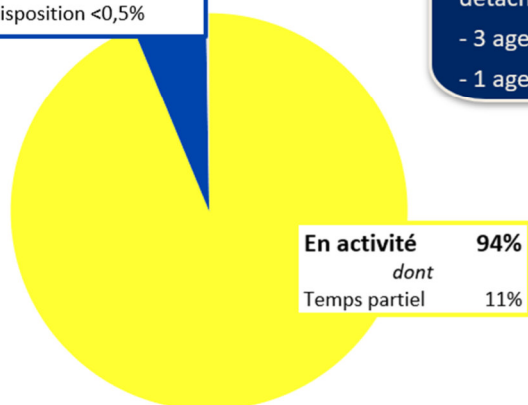
Ce tableau tient compte de l'ensemble des agents étant en mobilité ou ayant une modalité d'activité spécifique.

En mobilité / absence / mise à disposition 6%

dont
Détachement >2%
Disponibilité 3%
Congé parental 0,5%
Mise à disposition <0,5%

L'université emploie 400 personnels BIATSS titulaires dont

- 375 agents sont en activité, parmi eux 40 bénéficient de temps partiel
- 24 agents sont en mobilité (10 en détachement, 11 en disponibilité)
- 3 agents sont en congé parental
- 1 agent est en position de mise à disposition



1.4.2.2. REPARTITION DES ABSENCES DES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR MOTIF ENTRE LE 01/01/2022 ET LE 31/12/2022

	Congés pour raison familiale				
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts cumulés en 2022	Durée totale (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES	2	2	226	226	113
Bibliothèques	2	2	114	226	113
ITRF	9	9	767	1016	113
CDI	1	1	182	182	182
CDD	2	2	162	224	112
CONGE MATERNITE	16	16	1451	1874	117
AENES					
Bibliothèques	1	1	29	29	29
ITRF					
CDI					
CDD					
Congé de paternité	1	1	29	29	29
AENES	3	3	3	3	1
Bibliothèques					
ITRF	13	17	22	22	1
CDI	2	2	6	6	3
CDD					
Autorisation d'absence garde d'enfant malade	18	22	31	31	1
TOTAL	35	39	1511	1934	50

	Congés pour raison de santé				
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts cumulés en 2022	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES	1	2	110	110	55
Bibliothèques					
ITRF	1	1	13	13	13
CDI					
CDD	3	4	33	33	8
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL / INVALIDITE TEMPORAIRE	5	7	156	156	22
AENES	1	2	256	365	183
Bibliothèques	1	2	276	278	139
ITRF	2	4	403	584	146
CDI	1	2	297	365	183
CDD					
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	5	10	1232	1592	159
AENES	1	2	365	547	274
Bibliothèques					
ITRF	3	5	823	1277	255
CDI					
CDD					
CONGE LONGUE DUREE	4	7	1188	1824	261
AENES	2	2	28	28	14
Bibliothèques					
ITRF	2	2	24	28	14
CDI	1	1	4	14	14
CDD					
GROSSESSE / COUCHE PATHOLOGIQUE	5	5	56	70	14
AENES	27	57	620	620	11
Bibliothèques	38	98	1006	1074	11
ITRF	113	203	1772	1867	9
CDI	16	36	305	305	8
CDD	33	60	413	423	7
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	227	454	4116	4289	9
AENES					
Bibliothèques					
ITRF					
CDI					
CDD	1	1	7	7	7
AUTORISATION D'ABSENCE SURVEILLANCE MEDICALE	1	1	7	7	7
TOTAL	247	484	6755	7938	16

Au cours de l'année 2022 on a enregistré 523 arrêts de travail d'une durée totale 8266 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels. Par ailleurs il y a eu 31 jours d'arrêt pour garde d'enfant malade.

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) 194 BIATSS titulaires et 59 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 41% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts en 2022 est de :

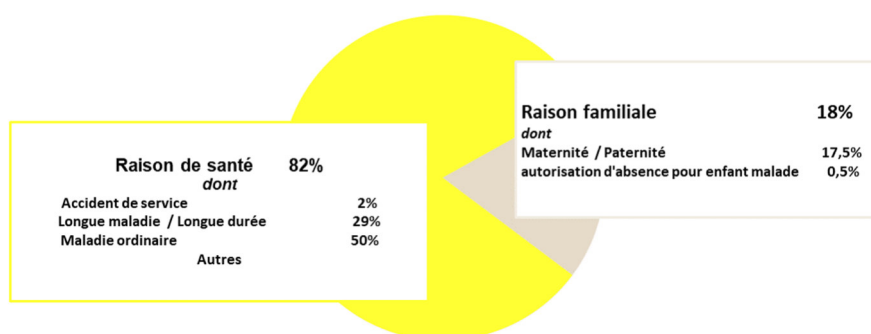
- 16 jours pour raison de santé,
- 50 jours pour raison familiale

227 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 37% des agents). La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 9 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 2022

	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	31	27	56	55%	48%
Bibliothèques	40	38	67	60%	57%
ITRF	123	113	252	49%	45%
Titulaires	194	178	375	52%	47%
CDI	21	16	33	64%	48%
CDD	38	33	212	18%	16%
Contractuels	59	49	245	24%	20%
TOTAL	253	227	620	41%	37%

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 CONTRAT²¹

	Moyenne mensuelle des ETPT en 2022	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme ²⁰
AENES	60	90 028	12 060	13,4%
Bibliothèques	60	90 736	10 688	11,8%
ITRF	240	362 086	28 680	7,9%
Titulaires	360	542 851	51 428	9,5%
CDI	29	43 642	5 955	13,6%
CDD	196	296 073	4 613	1,6%
Contractuels	225	339 715	10 568	3,1%
TOTAL	585	882 566	61 995	7,0%

EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME

	2018	2019	2020	2021	2022
AENES	9,0%	16,2%	18,1%	9,5%	13,4%
Bibliothèques	20,2%	12,7%	10,2%	9,2%	11,8%
ITRF	11,6%	10,9%	8,4%	10,5%	7,9%
CDI	7,1%	10,6%	4,9%	8,3%	13,6%
CDD	3,2%	1,3%	0,3%	4,3%	1,6%
TOTAL	9,8%	9,1%	7,2%	8,2%	7,0%

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

2. REMUNERATIONS

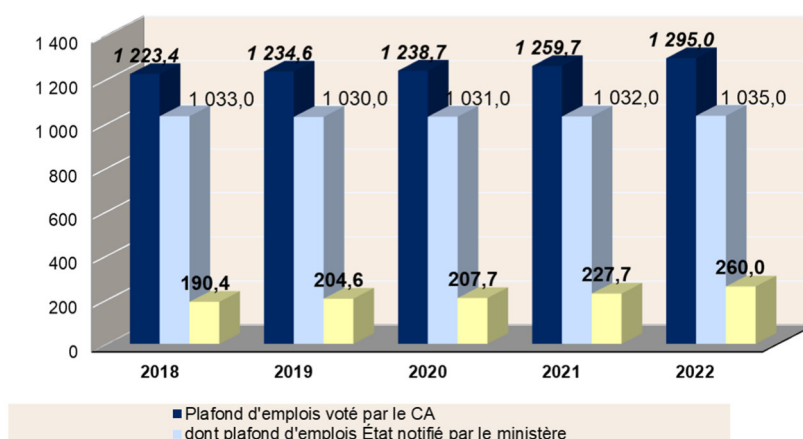
2.1. MASSE SALARIALE

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	82 332 980,36 €
2021	1 259,7	1 032,0	227,7	84 685 523,95 €
2022	1 295,0	1 035,0	260,0	88 132 870,00 €

*plafond après BR2

Evolution du plafond des emplois de l'université



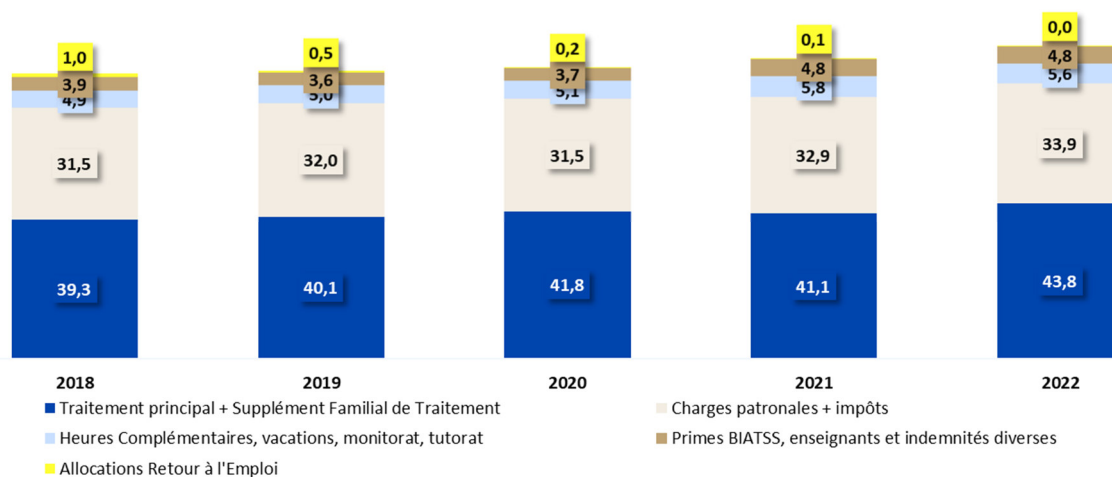
En 2022 il y a eu 3 créations de postes de BIATSS et 4 créations de postes d'enseignant.

	2018	2019	2020	2021	2022
Plafond d'emplois voté par le CA	1223,4	1234,6	1238,7	1259,7	1295,0
dont plafond d'emplois État notifié par le ministère	1033,0	1030,0	1031,0	1032,0	1035,0
dont plafond d'emplois sur ressources propres	190,4	204,6	207,7	227,7	260,0
Consommation des ETPT au 31/12	1152,8	1163,7	1167,8	1179,2	1198,8
dont ETPT sur plafond État	969,4	969,8	960,0	954,4	943,5
dont ETPT sur ressources propres	183,3	193,9	206,8	224,8	255,3
Ecart entre plafonds et consommation ETPT	70,6	70,9	70,9	80,5	96,2
dont plafond État	63,6	60,2	71,0	77,6	91,5
Taux de saturation du plafond	94,2%	94,3%	94,3%	93,6%	92,6%
dont plafond État	93,8%	94,2%	93,1%	92,5%	91,2%

2.1.2. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE CONSOLIDÉE (PAIE A FAÇON)²²

	2018	2019	2020	2021	2022
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	39 335 673 €	40 121 185 €	41 775 601 €	41 067 935 €	43 824 514 €
Monitorat, tutorat*	554 273 €	551 132 €	425 945 €	765 130 €	604 529 €
Heures Complémentaires et vacances d'enseignement	4 309 506 €	4 452 451 €	4 710 623 €	5 015 745 €	4 979 540 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 851 829 €	3 557 528 €	3 693 688 €	4 798 350 €	4 823 376 €
Allocations Retour à l'Emploi	954 551 €	539 592 €	215 363 €	134 321 €	27 845 €
Charges patronales + impôts	31 545 927 €	32 034 176 €	31 511 760 €	32 904 042 €	33 873 065 €
	80 551 759 €	81 256 063 €	82 332 980 €	84 685 524 €	88 132 871 €

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



²² Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2021 (dont charges payées en 2021 au titre de l'année 2020) – 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.

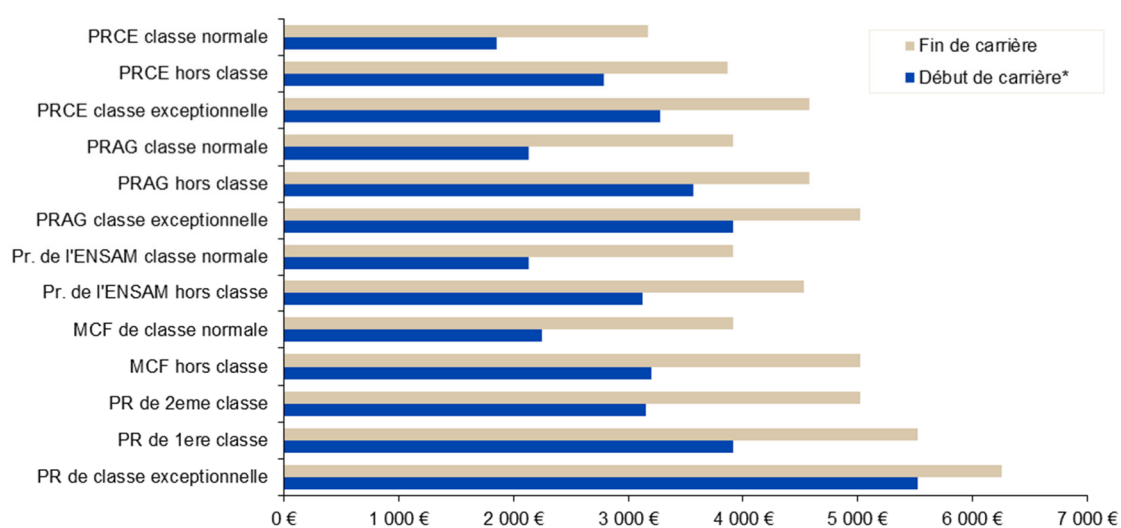
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du président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

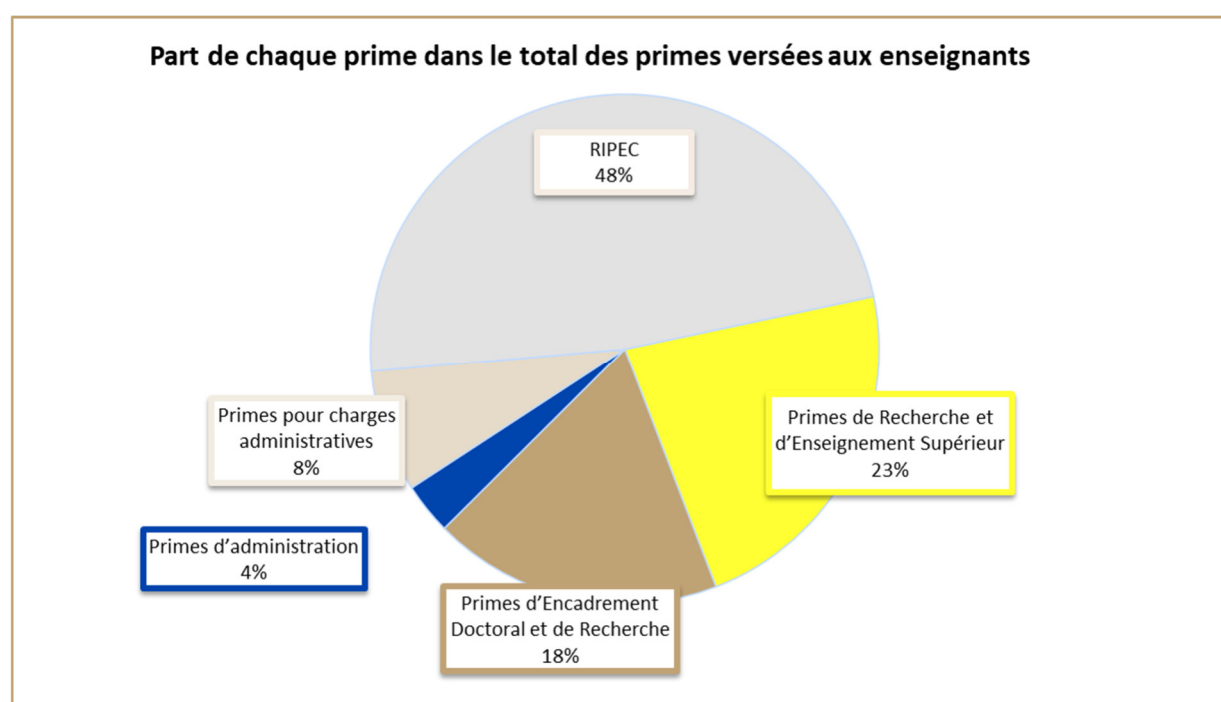
GRILLE DE REMUNERATION (TRAITEMENT INDICIAIRE) DU PERSONNEL ENSEIGNANT

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	1178	5 520,11 €	1334	6 251,12 €
PR de 1ere classe	835	3 912,81 €	1178	5 520,11 €
PR de 2eme classe	672	3 148,99 €	1072	5 023,39 €
MCF hors classe	683	3 200,54 €	1072	5 023,39 €
MCF de classe normale	479	2 244,59 €	835	3 912,81 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	667	3 125,56 €	967	4 531,36 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	455	2 132,13 €	835	3 912,81 €
PRAG classe exceptionnelle	835	3 912,81 €	1072	5 023,39 €
PRAG hors classe	762	3 570,73 €	977	4 578,22 €
PRAG classe normale	455	2 132,13 €	835	3 912,81 €
PRCE classe exceptionnelle	700	3 280,20 €	977	4 578,22 €
PRCE hors classe	595	2 788,17 €	826	3 870,64 €
PRCE classe normale	395	1 850,97 €	678	3 177,11 €



EVOLUTION DU DETAIL DES PRIMES VERSEES AUX ENSEIGNANTS²³²⁴

Libellé de la prime	2018	2019	2020	2021	2022
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	502 565 €	498 511 €	485 169 €	672 723 €	291 857 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	374 692 €	389 917 €	372 083 €	376 467 €	238 708 €
Primes d'administration	37 238 €	42 238 €	42 238 €	44 568 €	42 238 €
Primes pour charges administratives ²³	87 350 €	80 750 €	79 250 €	115 745 €	101 150 €
Interessement participation à la recherche ²⁴	18 095 €	39 337 €	15 361 €	10 286 €	- €
RIPEC					623 403 €
	1 019 940 €	1 050 753 €	994 101 €	1 219 788 €	1 297 357 €



²³ A partir de 2021, le montant des primes de charges administratives inclues les primes attribuées conformément aux dispositions de la convention de reversement conclue avec l'université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, pour le versement de primes dans le cadre du projet d'institut interdisciplinaire en intelligence artificielle (3iA) "Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute (ANITI)" s'élève à 48 000 euros

²⁴ 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

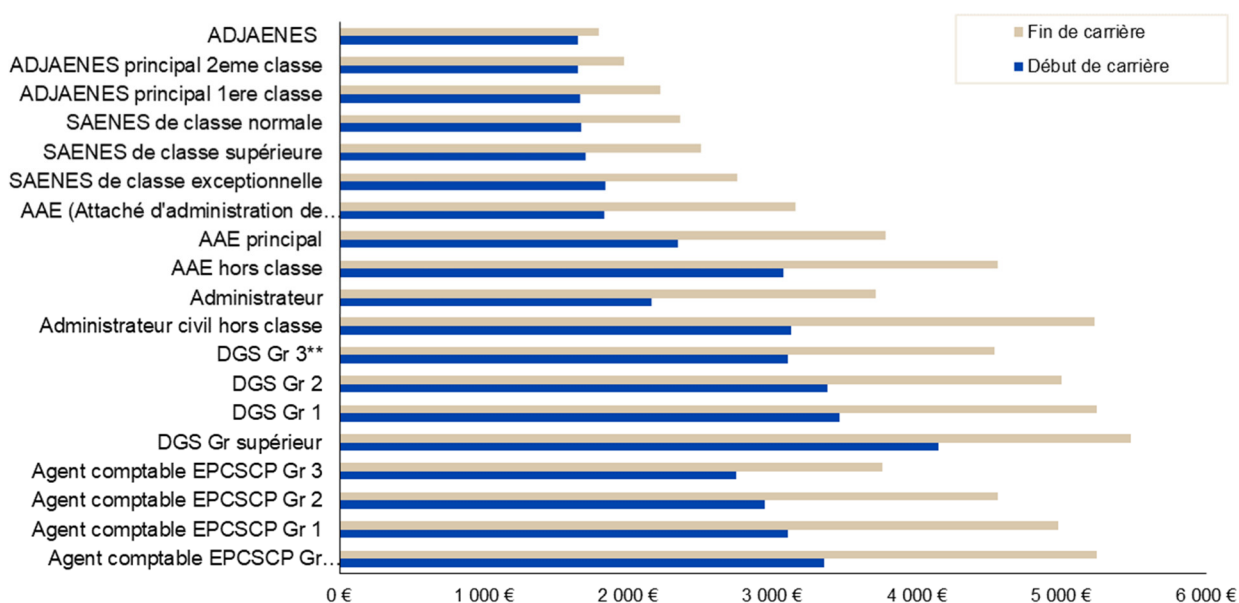
Filière AENES

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	628	2 942,81 €	972	4 554,79 €
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	720	3 373,92 €	1067	4 999,96 €
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	363	1 701,02 €	534	2 502,32 €
SAENES de classe normale	356	1 668,22 €	503	2 357,06 €
ADJAENES principal 1ere classe	355	1 663,53 €	473	2 216,48 €
ADJAENES principal 2eme classe	352	1 649,47 €	420	1 968,12 €
ADJAENES***	352	1 649,47 €	382	1 790,05 €

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

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

***création d'un corp à 3 grades

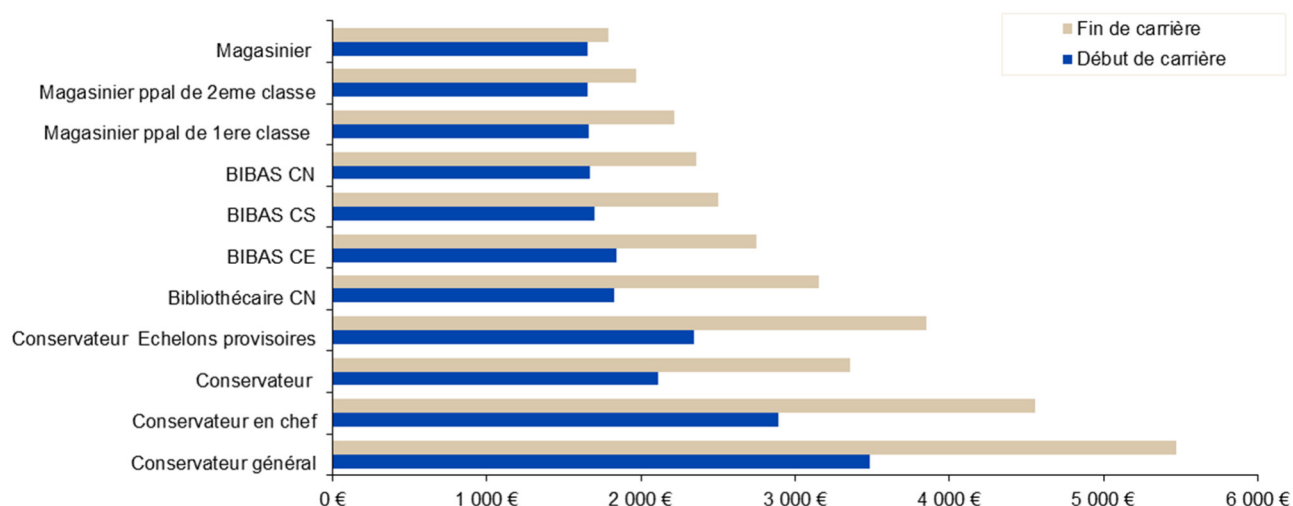


Filière des personnels de bibliothèques

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 €	821	3 847,21 €
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	363	1 701,02 €	534	2 502,32 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	356	1 668,22 €	503	2 357,06 €
Magasinier ppal de 1ere classe	355	1 663,53 €	473	2 216,48 €
Magasinier ppal de 2eme classe	352	1 649,47 €	420	1 968,12 €
Magasinier**	352	1 649,47 €	382	1 790,05 €

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

**création corps à 3 grades



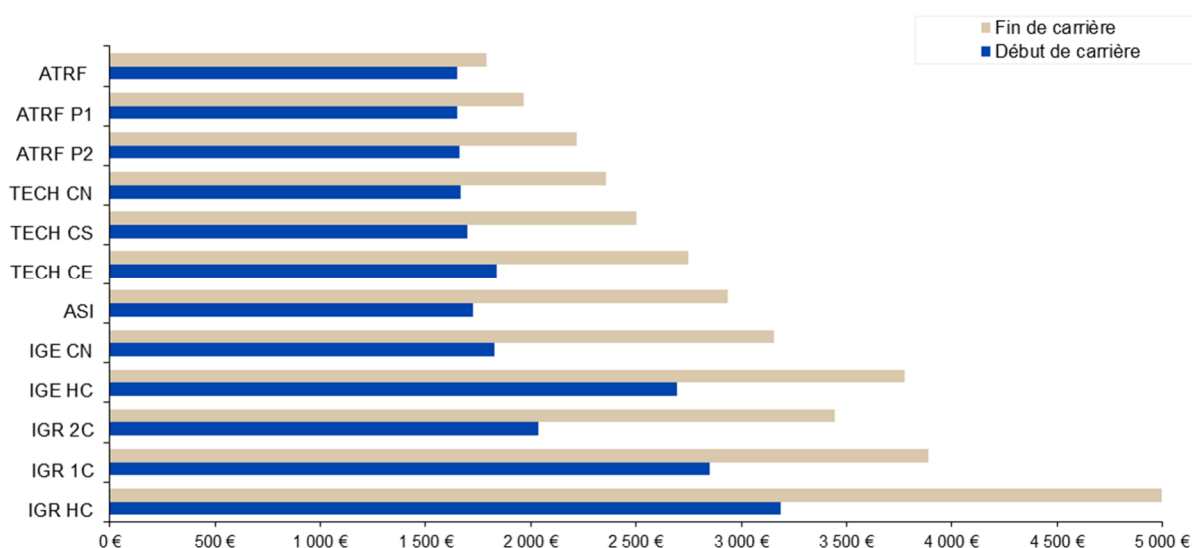
Filière ITRF

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 1 ^{re} classe	608	2 849,09 €	830	3 889,38 €
Ingénieur de recherche de 2 ^{me} 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	363	1 701,02 €	534	2 502,32 €
Technicien RF de classe normale	356	1 668,22 €	503	2 357,06 €
Adj. technique ppal RF de 1 ^{re} classe	355	1 663,53 €	473	2 216,48 €
Adj. technique ppal RF de 2 ^{me} classe	352	1 649,47 €	420	1 968,12 €
Adj. technique RF de 1 ^{re} classe***	352	1 649,47 €	382	1 790,05 €

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

**création d'un échelon spécial

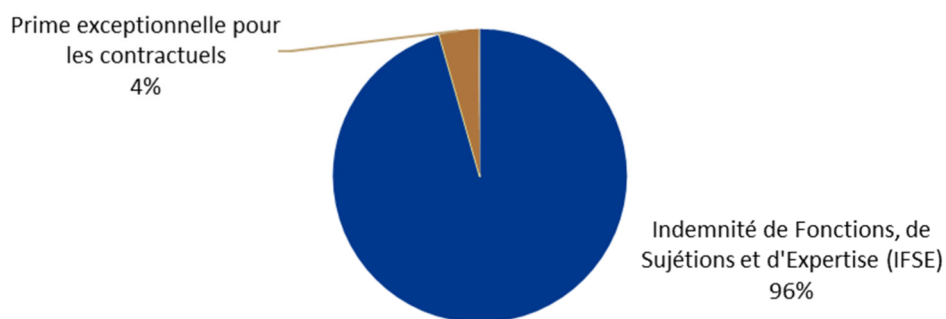
***création corps à 3 grades



Evolution du détail des primes versées aux BIATSS²⁵

Libellé de la prime	2018	2019*	2020	2021	2022
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ²⁵	1 807 202 €	2 074 971 €	2 287 024 €	2 654 404 €	2 611 409 €
Indemnité d'administration et de technicité+IFTS (pers. de bibliothèque)	94 500 €	- €	- €	- €	- €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	70 155 €				
Prime exceptionnelle pour les contractuels	65 396 €	73 753 €	74 768 €	102 993 €	116 753 €
Autres primes	620 €	5 721 €	5 380 €	5 380 €	4 932 €
	2 037 873 €	2 154 445 €	2 367 171 €	2 762 777 €	2 733 094 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2022



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 informatique 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

²⁵ à compter de janvier 2019 toutes les primes des BIATSS titulaires ont été incluses dans l'IFSE. **La ligne IFSE comprend le CIA et la garantie indemnitaire**

MONTANT DES PRIMES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE – REGIME INDEMNITAIRE

Filière AENES

	A	B	C	Total
IFSE	299 948 €	98 376 €	100 971 €	499 295 €

Personnels de bibliothèques

	A	B	C	Total
IFSE	227 777 €	119 698 €	83 363 €	430 838 €

Filière ITRF (titulaires et contractuels)

	A	B	C	Total
IFSE	1 007 032 €	358 743 €	315 500 €	1 681 275 €
primes contractuels	27 284 €	32 640 €	56 829 €	116 753 €
Indemnité de caisses et de responsabilités	4 932 €			4 932 €
				1 802 959 €

EVOLUTION DU MONTANT DES PRIMES PAR FILIERE

	2018	2019	2020	2021	2022
AENES	376 629 €	375 212 €	377 849 €	404 703 €	499 295 €
Personnels de bibliothèques	317 747 €	358 133 €	389 527 €	420 004 €	430 838 €
ITRF	1 278 102 €	1 347 347 €	1 525 028 €	1 566 063 €	1 686 207 €
Contractuels	65 396 €	73 753 €	74 768 €	135 531 €	116 753 €
Total	2 037 873 €	2 154 445 €	2 367 171 €	2 526 302 €	2 733 092 €

MONTANT DES PRIMES VERSEES DANS LE CADRE DE L'INTERESSEMENT

Montant	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Parcoursup	1 190 €	1 160 €	1 470 €	3 820 €
EQUIS	28 793 €	11 488 €	26 383 €	66 664 €
FC et FOAD	71 508 €	33 514 €	23 562 €	128 585 €
Total	101 491 €	46 162 €	51 416 €	199 069 €

2.3. NBI

REPARTITION DU NOMBRE DE NBI PAR CATEGORIE DE BENEFICIAIRES AU 31/12/2022

Nombre de bénéficiaires		Cat NBI				
Catégorie FP du bénéficiaire	DGS	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / ouvrier	Total général
A	1	1	12	28		42
B			8	2		10
C			2	1		3
Total général	1	1	22	31	0	55

REPARTITION DU NOMBRE DE POINTS DE NBI PAR CATEGORIE DE BENEFICIAIRES AU 31/12/2022

Nbre de points / cat NBI	Nbre de points						
Cat NBI	10	15	20	25	40	50	Total général
DGS						1	1
Agent Comptable					1		1
Administratif	3	1		12			16
Technique	7	8	8	14			37
Technique / ouvrier							0
Total général	10	9	8	26	1	1	55

Cat NBI	2018	2019	2020	2021	2022
DGS	0	0	0	1	1
Agent Comptable	1	1	1	1	1
Administratif	35	35	35	36	37
Technique	16	16	16	16	16
Technique / ouvrier	4	4	4	0	0
Total général	56	56	56	54	55

2.4. HEURES D'ENSEIGNEMENT

RECAPITULATIF DES HEURES D'ENSEIGNEMENT REALISEES POUR ASSURER L'OFFRE DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT – ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	87 767	11 431	99 198
Heures complémentaires	44 922	8 214	53 137
Heures de vacation	67 897	4 870	72 767
Total des heures réalisées	200 586	24 515	225 101
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	56,2%	53,4%	55,9%

Source des données : SAGHE – Export global du 15/11/2022

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé²⁶ au cours de l'année universitaire au total 225 101 HETD :

- dont 200 586 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 132 689 HETD (dont 44 922 HETD d'heures complémentaires²⁷) et par des intervenants extérieurs²⁸ (67 897 HETD)
- 24 515 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (19 645 HETD, dont 8 214 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (4 870 HETD)

La part des heures assurées en heures complémentaires ou en vacations représentent 56% des heures réalisées.

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

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Heures complémentaires	46 712	47 349	50 859	53 327	53 137
Heures de vacation	63 367	64 697	67 713	71 374	72 767
Total	110 079	112 046	118 572	124 701	125 903

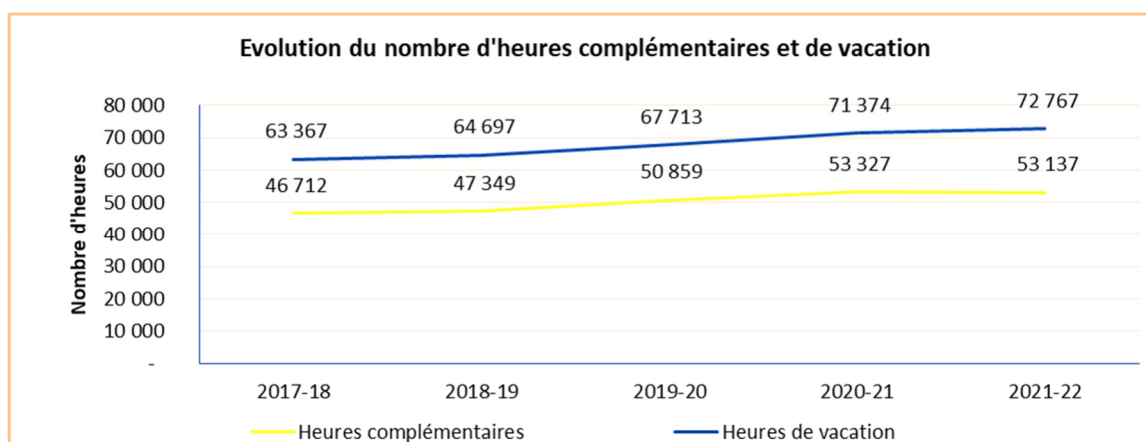
²⁶ Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

²⁷ 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.

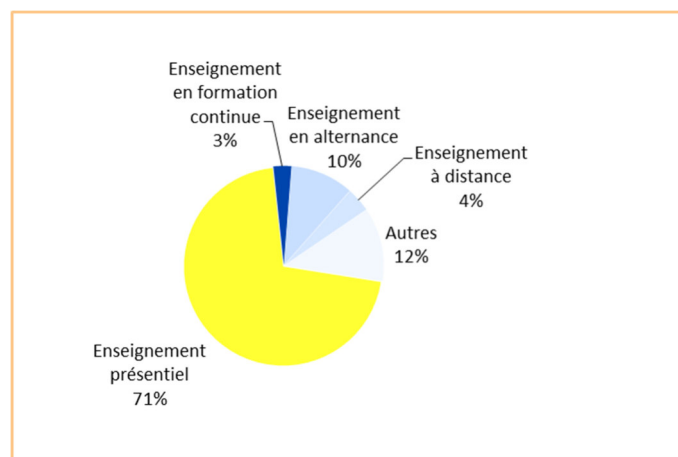
²⁸ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

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 2021-22²⁹

Heures réalisées par En 2021-22	Personnel permanent	Intervenants extérieurs	Total
Enseignement présentiel	108 441	50 967	159 409
Enseignement en formation continue	2 549	4 051	6 601
Enseignement en alternance	13 494	9 628	23 122
Enseignement à distance	3 803	5 115	8 918
Autres ²⁹	24 047	3 006	27 053
Total	152 335	72 767	225 101

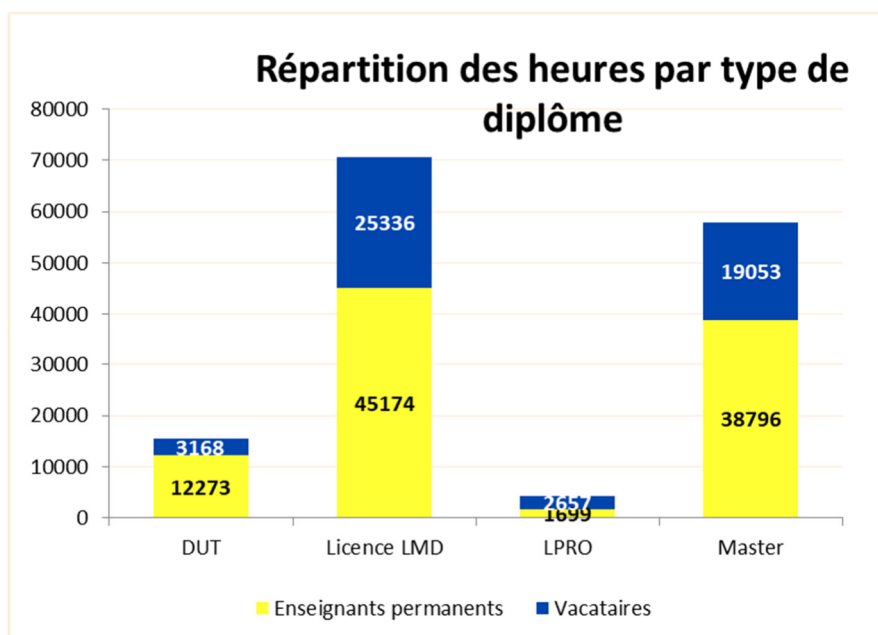


Les formations continues, en alternance et les formations à distance représentent 17% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et 48% de ces heures sont réalisées par des intervenants extérieurs.

En formation initiale présentielle, la part des heures réalisées par des intervenants extérieurs représente 32%.

²⁹ Sont comptabilisées dans « Autres » les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

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

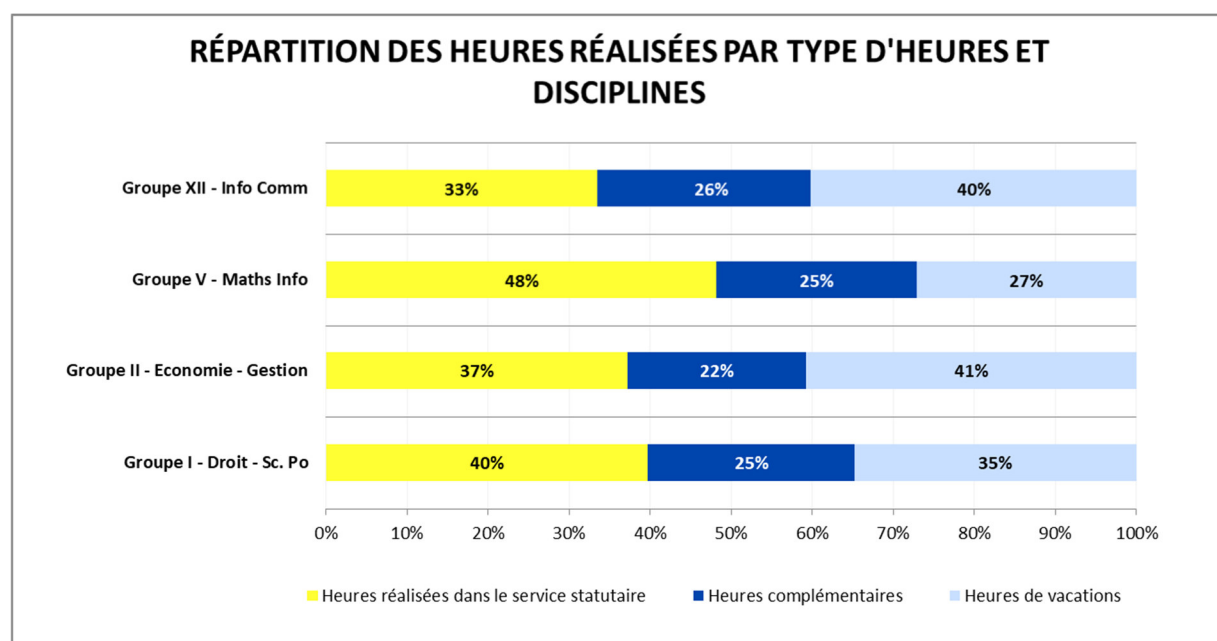


REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR CATEGORIE DE PERSONNEL ET PAR TYPE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT

	Heures complémentaires et vacations	Heures assurées dans le service statutaire	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	14 865	21 692	36 556	41%
Maîtres de conférences	24 479	29 678	54 157	45%
Enseignants chercheurs titulaires	39 343	51 370	90 713	43%
Professeur agrégé	3 714	10 807	14 520	26%
Professeur certifié	1 506	5 176	6 682	23%
Professeur d'EPS	1 157	3 343	4 500	26%
Enseignants du second degré titulaires	6 376	19 326	25 701	25%
Associe professeur à mi-temps	110	264	374	
Associe mcf à mi-temps	2 579	2 374	4 952	
ATER	-	954	954	
ATER mi-temps	-	6 380	6 380	
Contractuel doctorant	-	64	64	
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	4 729	18 357	23 086	
Invite, Lecteur (à titre personnel), Maître langue étrang. (à titre person.)	1	110	110	
Enseignants contractuels	7 418	28 503	35 920	21%
Heures complémentaires	53 137	99 198	152 335	35%
Organismes conventionnés	1 254		1 254	
Vacataires	71 513		71 513	
Vacations	72 767	-	72 767	100%
Total	125 903	99 198	225 101	56%

REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR DISCIPLINE (DU FORMATEUR)³⁰

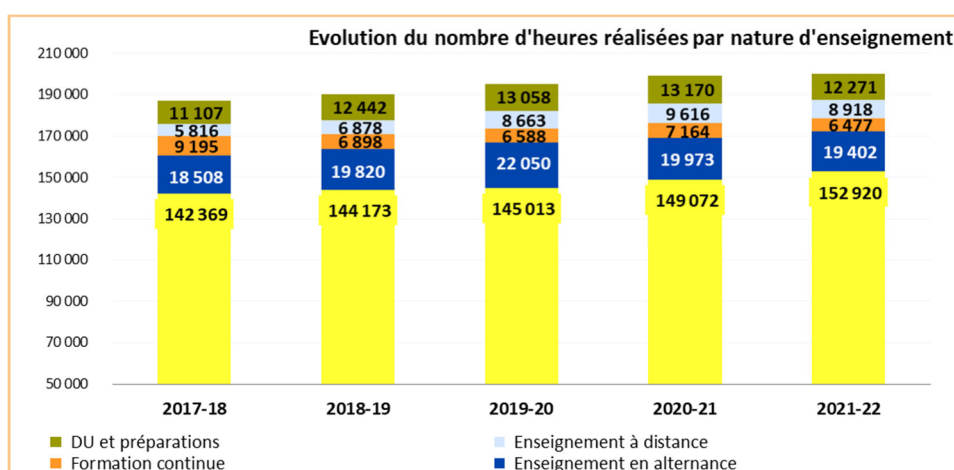
	Effectifs ayant une quotité >0	Heures complémentaires	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures de vacances	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	109	12 033	17 377	19 268	48 678	64%
CNU 02 Drt. publ.	73	7 070	11 466	7 193	25 728	55%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	13	962	2 230	679	3 870	42%
CNU 04 Sc. Politique	5	442	881	865	2 188	60%
Groupe I - Droit - Sc. Po	200	20 507	31 952	28 005	80 464	60%
CNU 05 Sc. Économiques	89	2 864	10 336	8 275	21 476	52%
CNU 06 Sc. de gestion	89	10 700	12 563	16 810	40 073	69%
Groupe II - Economie - Gestion	178	13 564	22 900	25 085	61 548	63%
CNU07 Sciences du langage	1	14	16	9	39	59%
CNU11 Langues/littératures anglaises	26	1 827	7 744	2 463	12 033	36%
CNU14 Langues/littératures romanes	2	28	480	1 774	2 282	79%
Groupe III - Langues	29	1 869	8 240	4 246	14 354	43%
CNU19 Sociologie, démographie	5	1 070	753	321	2 144	65%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes		-	-	284	284	100%
Groupe IV - Sociologie	5	1 070	753	605	2 429	69%
CNU 26 Maths. Appliqués	30	1 780	5 714	3 013	10 507	46%
CNU 27 Informatique	40	4 504	6 548	3 888	14 940	56%
Groupe V - Maths Info	70	6 284	12 262	6 900	25 446	52%
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	74	96	204	374	74%
CNU61 Génie informatique	4	1 027	686	472	2 186	69%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	153	175		328	47%
Groupe IX - Génie Info Electron.	6	1 254	957	676	2 887	67%
CNU71 Sciences information et communication	12	1 687	2 144	2 576	6 407	67%
Groupe XII - Info Comm	12	1 687	2 144	2 576	6 407	67%
Autres disciplines CNU				2 794	2 794	100%
Disciplines du second degré	56	6 902	19 991	257	27 149	26%
	556	53 137	99 198	71 143	223 477	56%



³⁰ Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée.

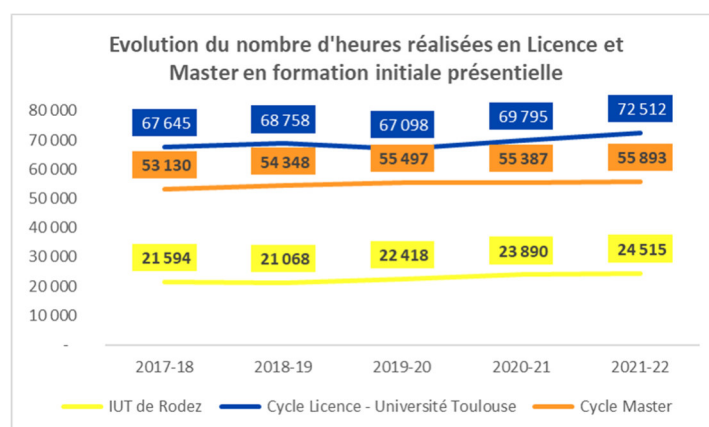
REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR TYPE DE FORMATION³¹

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
IUT de Rodez	21 594	21 068	22 418	23 890	24 515
Cycle Licence - Université Toulouse	67 645	68 758	67 098	69 795	72 512
Cycle Master	53 130	54 348	55 497	55 387	55 893
Préparation	6 613	9 018	9 160	9 185	9 403
DU et Certificats	4 494	3 424	3 898	3 985	2 868
DAPS	4 767	643	337	518	672
Formation continue	9 195	6 898	6 588	7 164	6 477
Enseignement à distance	5 816	6 878	8 663	9 616	8 918
Enseignement en alternance	18 508	19 820	22 050	19 973	19 402
Autres ³¹	19 632	21 261	21 899	23 051	24 441
Heures totales réalisées	211 394	212 115	217 608	222 564	225 101



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
Sous-total OF accréditée	53 231	16 824	25 211	41 597	9 585	20 862	167 310



³¹ Autres : conventions, responsabilités

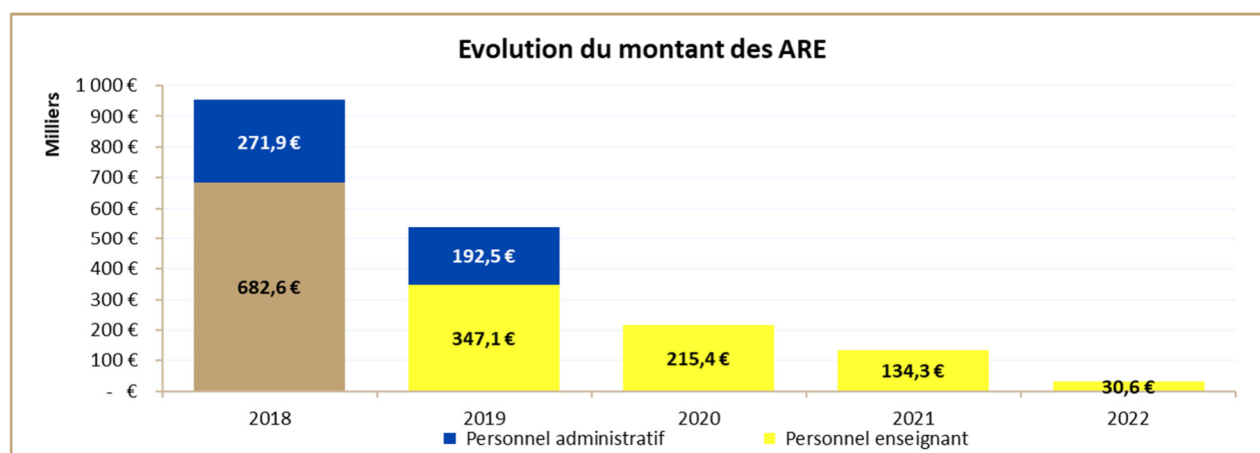
2.5. ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI

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.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 30 556 € en 2022.

EVOLUTION DE LA CONSOMMATION DES ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI³²

	2018	2019	2020	2021	2022
Personnel enseignant	682 623 €	347 141 €	215 363 €	134 321 €	30 556 €
Personnel administratif	271 929 €	192 451 €			
Total	954 552 €	539 592 €	215 363 €	134 321 €	30 556 €



³² 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 2022³³

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	4	1	5
	Accidents de service (trajet)	2	1	3
Contractuels	Accidents de travail	3	2	5
	Accidents de travail (trajet)	0	1	1
TOTAL		9	5	14

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)	
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
2021	Accidents	3	3	1	2	9
	Jours d'absence	5	0	26	12	43
2022	Accidents	5	3	5	1	5
	Jours d'absence	17	2	50	2	50

³³ 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

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

Les 3 axes de travail du CHSCT :

- La prévention
- La formation
- L'information

Le Président prend les mesures nécessaires pour 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, des actions d'information et de la formation ainsi qu'une organisation c'est-à-dire 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 :

- Le Président 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 2022, le CHSCT se composait de :

- Représentants de l'administration (3) :
 - Le Président de l'Université Toulouse Capitole
 - Le Directeur Générale des Services (DGS)
 - La Directrice 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 : 1 UNI + 1 BOUGE TA FAC + 1 QUALITE ET OUVERTURE A L'INTERNATIONAL
 - Suppléants : 1 UNI + 1 BOUGE TA FAC + 1 QUALITE ET OUVERTURE A L'INTERNATIONAL
- 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 2022, le CHSCT s'est donc réuni 4 fois :

- Le 3 janvier 2022 en formation élargie
- Le 08 mars 2022
- Le 05 juillet 2022
- Le 08 novembre 2022

Le CHSCT s'est réuni 1 fois dans sa formation élargie en 2022.

Etudes et recours

Néant.

L'organisation de la prévention des risques

Conseillère de prévention

- 1 conseillère de prévention depuis le 03 mars 2020
- 1 technicienne en prévention des risques depuis mai 2022

Evaluation des risques professionnels et Document Unique

- A partir du courrier de l'inspecteur santé sécurité au travail, refonte de l'outil d'évaluation des risques professionnel (tableau Excel)
- Déploiement nouveau DUERP en version Excel
- 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 et accompagnement par la technicienne de prévention
- Appel à candidatures en octobre/novembre 2022
- 26 Assistants de prévention au 31.12.2022

Prévention des risques

- Risque incendie : suivi et pilotage des notices de sécurité
- RPS : lancement d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux
 - Déploiement PA-RPS (mai 2021)
- Exercices d'évacuation
 - Le 14 mars 2022 et le 19 octobre 2022 à la Manufacture des Tabacs
 - Le 15 mars 2022 et le 28 septembre 2022 à l'IUT Rodez
 - Le 25 mars 2022 et le 27 septembre 2022 à l'Arsenal
 - Le 30 mars 2022 et le 19 octobre 2022 à la TSE
 - Le 31 mars 2022 et le 11 octobre 2022 aux Anciennes Facultés
 - Le 26 mars 2022 à la BU de l'Arsenal
 - Le 26 septembre au bâtiment des Puits Creusés

Actions de prévention

Le CHSCT a été consulté sur les actions de prévention déployées en 2020.

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 : traité en 2022.
- Mise à jour et amélioration du plan canicule :
 - 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
- Intégration dans DUERP
- Plans de prévention - participation des représentants des personnels – notamment sur le marché ménage/espaces verts

Autres actions réalisées (hors programme de prévention)

- Présentation et validation de l'enquête ministérielle lors du CHSCT du 08 juillet 2022
- Formation initiale et formation continue des assistants de prévention

Actions prévues mais non réalisées

- Elaboration du Plan Particulier de Mise en Sécurité (PPMS) en relation avec le rectorat (toujours pas réalisé en 2021. Prévu en 2023)
- Refonte de la gestion de crise : nouveau manuel de crise + nouveau PCA + nouveau PPMS (prévu pour 2024)
- Déploiement du réseau « correspondants Vigipirate (prévu en 2024)

Autres informations et consultations du CHSCT

- Présentation du bilan de la médecine préventive 2021
- Présentation de l'enquête ministérielle 2021
- Bilan santé sécurité au travail 2021
- Présentation du programme annuel de prévention 2022
- Présentation des objectifs de prévention 2023
- Présentation du plan d'action pour les risques psychosociaux (RPS) 2022
- Présentation du dispositif d'écoute pour les violences sexistes et sexuelles (VSS) 2022

3.3. MEDECINE DE PREVENTION

MISSIONS³⁴

Les missions du service de médecine de prévention sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail/ de prévention

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). « Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. » (Article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

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 vie au travail dans les services et d'agir sur elles. Il évalue les risques professionnels. 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.

³⁴ 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)

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

- **Conseille l'administration, les agents et leurs représentants** sur l'adaptation des conditions de travail (adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail), notamment dans les domaines suivants :
 - amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
 - hygiène générale des locaux et des services ;
 - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
 - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ;
 - hygiène dans les restaurants administratifs.
 - Evaluation des risques professionnels.
- **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.
- Il exerce une surveillance médicale particulière à l'égard : des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail. Il définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans.
- Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un **examen médical supplémentaire**.
- En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une **surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels** (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux dans les conditions posées à l'article 15-1, les agents souffrant de pathologies particulières).
- **L'aménagement de poste** : le médecin de prévention a le pouvoir de "proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents".
- le médecin de prévention doit transmettre à l'Administration et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité un rapport dressant le **bilan de son activité au cours de l'année écoulée**, qu'il s'agisse de son activité à l'égard du milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents.

Les permanences des internes en médecine de prévention sont mercredi après-midi de 14h à 17h et jeudi de 9h à 12h soit 2 demi-journées de consultations quand cela est possible.

L'infirmière de prévention assure une permanence **le lundi et le jeudi** soit 4 demi-journées 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 ³⁵

Pour l'année 2022 191 consultations médicales sur convocation : 191 consultations au total dont :

- 175 visites périodiques quadriennale
- 16 visites d'embauche
- 5 visites à la demande de l'administration
- 5 visites de reprises

Consultations à la demande des agents :

- 27 visites ont été faites à la demande des intéressés,
- et 3 visites de pré-reprises à la demande des agents.

Par ailleurs

- 95 agents ont bénéficié de consultations infirmières
- 115 pré-consultations infirmières
- 20 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
- 8 propositions d'aménagement de poste de travail
- 1 proposition de changement de poste (reconversion - reclassement).

Les actions en milieu de travail :

29 actions de prévention au total relatifs :

11 actions pour la prescription ou l'ajustement d'équipements de protection individuelle

18 actions de conseil ou complément d'une consultation individuelle

En 2022 38 courriers rédigés par l'administration ou autres

Des actions de prévention en aval : Risques psycho-sociaux et organisation collective du travail

12 agents ont été orientés : 6 vers le médecin traitant, 4 vers la psychologue du travail, 2 vers d'autres spécialistes

10 propositions d'aménagement de poste de travail

L'accent a alors été mis sur le suivi des agents en situation de fragilité.

L'année 2022 est marquée par le changement de l'infirmière de service.

Le médecin du travail s'est impliqué dans le dépistage COVID des personnels.

³⁵ Source : Rapport d'activité du service de santé au travail 2020

3.4. FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

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

	2018	2019	2020	2021	2022
INSCRITS	97	138	29	230	419
STAGIAIRES (Présents)	87	129	29	211	360
NOMBRE DE JOURS	81,5	152	32	239,5	298,5
DEPENSES	15 040 €	18 693 €	2 606 €	21 260 €	22 638 €
% Présents	90%	93%	100%	92%	86%

Les formations délivrées en 2022 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COUT
Animer son réseau d'assistant de prévention	1	1	1	380 €
HABILITATION ELECTRIQUE				
Opérations d'ordre électrique simples BS BE manoeuvre (= initial)	2	2	4	1 980 €
HABILITATION ELECTRIQUE				
Opérations d'ordre électrique simples BE manoeuvre - RECYCLAGE	6	6	9	- €
HABILITATION ELECTRIQUE				
Opérations d'ordre électrique simples BS - RECYCLAGE	5	4	6	1 345 €
CONSEILLERE DE PREVENTION	1	1	2	
HABILITATION ELECTRIQUE				
BR/BC recyclage	1	1	1,5	423 €
EQUIPIER DE 1ère INTERVENTION: MANIPULATION D'EXTINCTEURS + EVACUATION DES LOCAUX	45	36	18	1 964 €
EQUIPIER DE 1ère INTERVENTION: MANIPULATION D'EXTINCTEURS + EVACUATION DES LOCAUX - Site de Rodez	6	6	6	1 360 €
EVALUATION DES RISQUES PRO	1	1	2	1 887 €
SECURITE - SCD	7	7	3,5	- €
Premiers Secours en Santé Mentale	2	2	4	250 €
SST Formation initiale	20	18	36	- €
SST Formation initiale Site de Rodez	5	4	8	1 620 €
SST MAintien des Compétences	38	29	29	160 €
Assistants de prévention				
Formation initiale	4	4	24	- €
Assistants de prévention				
Formation continue	13	13	13	- €
Appréhender les violences sexistes et sexuelles au sein de l'ESR	26	26	13	
Mettre en place un dispositif pour la prise en charge des victimes de VSS	19	19	19	3 050 €
Formation à l'écoute Référents VSS	20	19	19	1 020 €
Agents en situation de télétravail	197	161	80,5	7 200 €
TOTAL 2022	419	360	298,5	22 638 €

Commentaires 2022 :

Les formations au télétravail pour les agents sont rattachées au domaine hygiène et qualité de vie au travail.

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

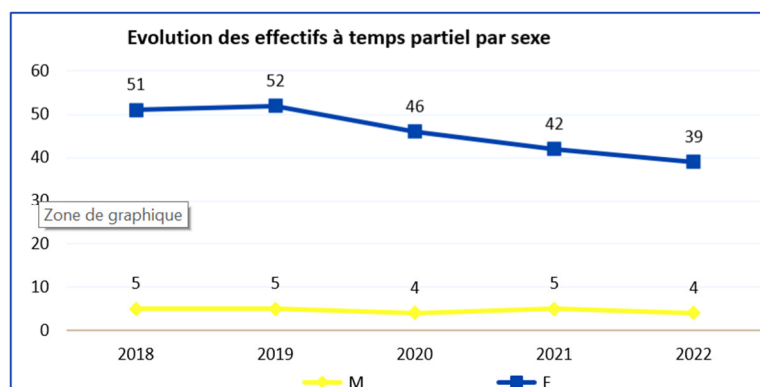
REPARTITION DES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel
AENES	A	M						5	5	
		F				1		10	11	
	B	M						2	2	
		F						16	16	
	C	M				1		2	3	
		F	1	1		2		15	19	
AENES		M	0	0	0	1	0	9	10	10,0%
		F	1	1	0	3	0	41	46	10,9%
Biblio- thèques	A	M						6	6	
		F				4		14	18	
	B	M						4	4	
		F				8		13	21	
	C	M						6	6	
		F	1		1			10	12	
Bibliothèques		M	0	0	0	0	0	16	16	0,0%
		F	1	0	1	12	0	37	51	27,5%
ITRF	A	M				1		39	40	
		F				6	2	61	69	
	B	M						19	19	
		F				3		39	42	
	C	M						23	23	
		F				6	2	51	59	
ITRF		M	0	0	0	1	0	81	82	1,2%
		F	0	0	0	15	4	151	170	11,2%
M F			0	0	0	2	0	106	108	1,9%
			2	1	1	30	4	229	267	14,2%
Total			2	1	1	32	4	335	375	10,7%

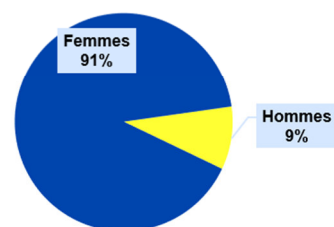
Grille de lecture

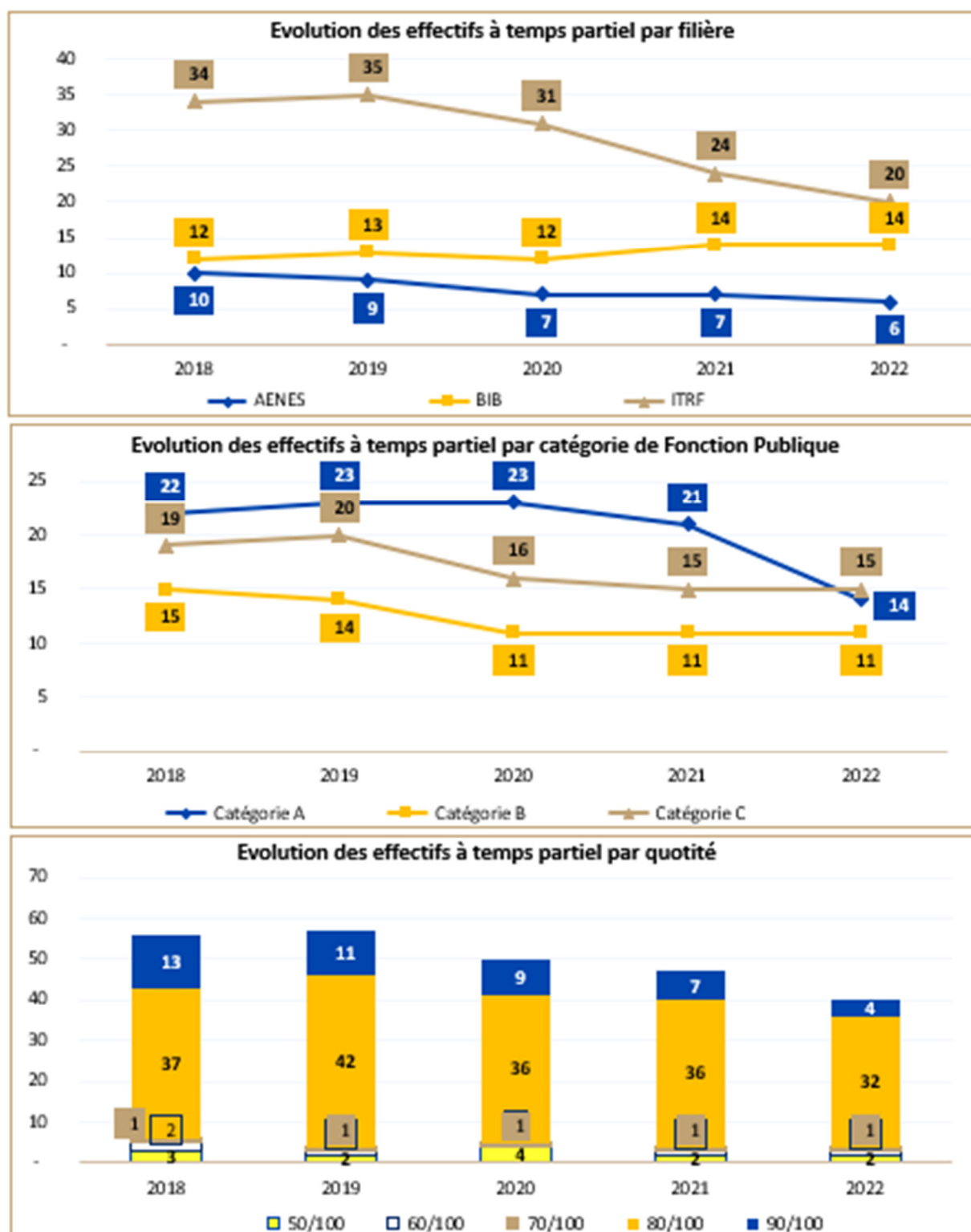
% temps partiel :

- 10% des agents masculins de la filière AENES sont à temps partiel ;
- 10,7% des agents titulaires sont à temps partiel.



Répartition par sexe des agents 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.

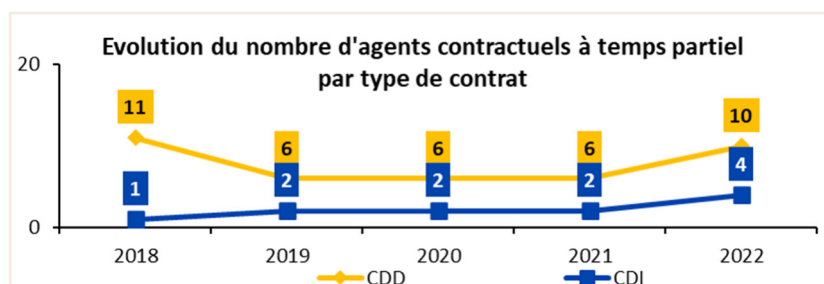
Les contractuels BIATSS

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	40/100	50/100	70/100	80/100	100/100	Total	% Temps partiel
CDI	A	M						1	1	0%
		F	1				2	8	11	27%
	B	M							0	
		F				1		3	4	25%
	C	M						2	2	0%
		F						15	15	0%
CDD	A	M						14	14	0%
		F						39	40	3%
	B	M						1	9	10%
		F						2	42	44
	C	M	2					25	27	7%
		F	1						3	73
M			0	0	2	0	1	51	54	6%
F			1	1	0	1	8	180	191	6%
Total			1	1	2	1	9	231	245	6%



5. FORMATIONS

5.1. ACCES A LA FORMATION

EVOLUTION DU TAUX D'ACCES A LA FORMATION PAR CATEGORIE

Titulaires et contractuels	2018	2019	2020	2021	2022
Cat. A	83,1%	78,4%	77,8%	85,2%	79,1%
Cat. B	87,7%	72,8%	60,3%	76,8%	75,9%
Cat. C	89,3%	88,8%	81,9%	88,7%	73,7%
TOTAL	86,9%	81,2%	74,9%	84,4%	76,1%

Taux d'accès à la formation en 2022

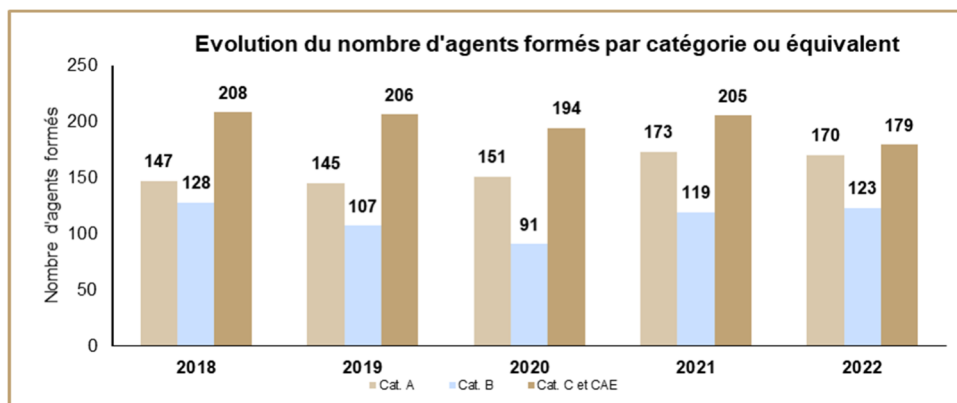
76%

NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2022 PAR CATEGORIE ET VENTILE PAR GENRE

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2022			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2022			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
CATEGORIES							
Cat. A	66	149	215	51	119	170	79,1%
Cat. B	35	127	162	24	99	123	75,9%
Cat. C	61	182	243	40	139	179	73,7%
TOTAL	162	458	620	115	357	472	76,1%
Taux d'accès à la formation				71,0%	77,9%		

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2022 – SIHAM ; nombre d'agents formés – SIHAM Formation

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

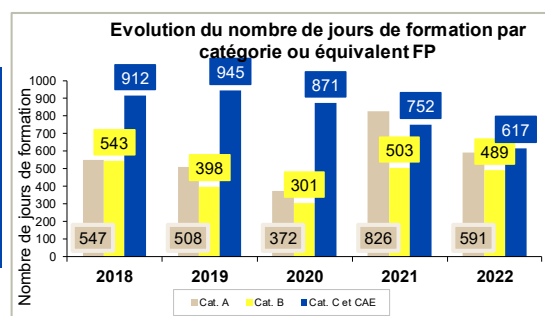


NOMBRE DE JOURS MOYEN DE FORMATION REPARTI PAR CATEGORIE ET VENTILE PAR GENRE

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2022			Nombre de jours de formation Année civile 2022			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
CATEGORIES							
Cat. A	66	149	215	144	448	591	2,7
Cat. B	35	127	162	73	415	489	3,0
Cat. C*	61	182	243	132	485	617	2,5
TOTAL	162	458	620	348	1 348	1696	2,7
Nombre de jours moyen de formation				2,1	2,9		

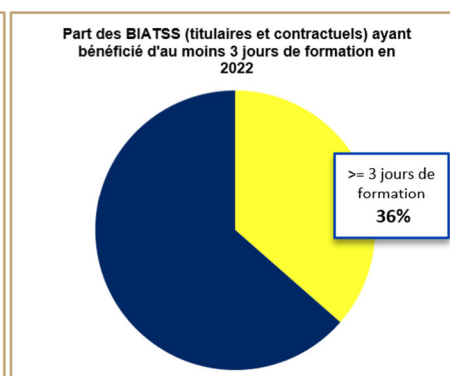
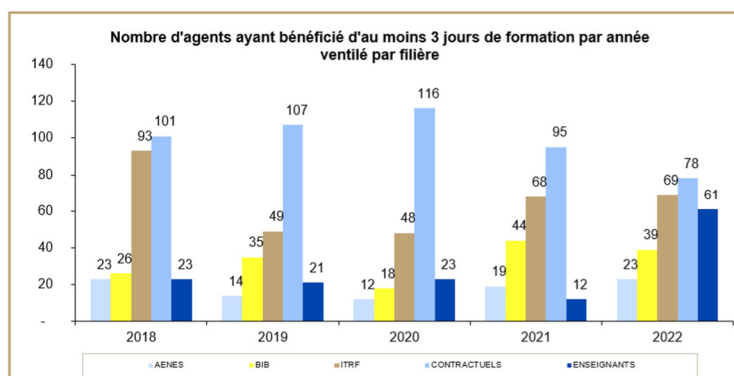
VOLUME DE FORMATION

CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	447	591,1	1,3
Cat. B	461	488,6	1,1
Cat. C*	460	616,7	1,3
TOTAL	1368	1696,4	1,2



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	40%	3	50%	12	30%	2	13%	19	29%
F	7	64%	9	50%	21	30%	17	33%	54	36%
S/total - Catégorie A	9	56%	12	50%	33	30%	19	29%	73	34%
H	0	0%	2	50%	6	32%	2	20%	10	29%
F	7	44%	17	81%	13	31%	20	42%	57	45%
S/total - Catégorie B	7	39%	19	76%	19	31%	22	38%	67	41%
H	1	33%	3	50%	3	13%	9	31%	16	26%
F	6	32%	5	42%	14	24%	28	30%	53	29%
S/total - Catégorie C	7	32%	8	44%	17	21%	37	31%	69	28%
H	3	30%	8	50%	21	26%	13	24%	45	28%
F	20	43%	31	61%	48	28%	65	34%	164	36%
TOTAL	23	41%	39	58%	69	27%	78	32%	209	34%

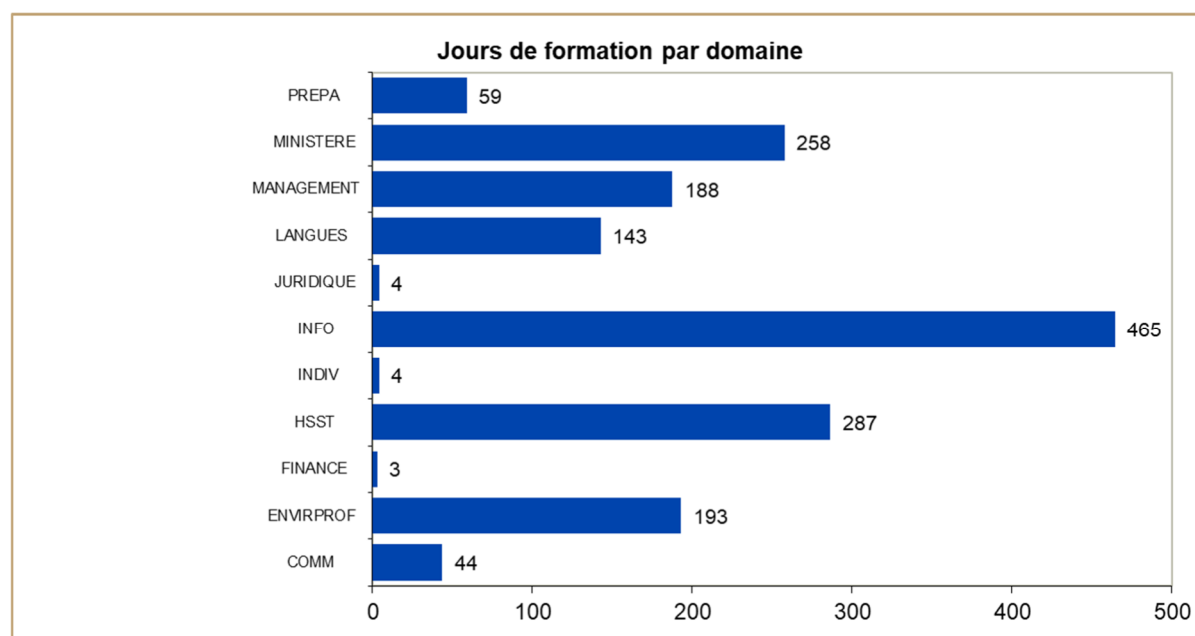


En 2022, 209 personnels BIATSS (agents titulaires ou contractuels) ainsi que 61 enseignants ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation.

5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES

VOLUME DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION³⁶

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS*	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
COMM	36	36	44	300 €
ENVIRPROF	33	33	193	100 €
FINANCE	2	2	3	624 €
HSST	315	315	287	22 638 €
INDIV	1	1	4	1 500 €
INFO	508	508	465	29 726 €
JURIDIQUE	2	2	4	624 €
LANGUES	36	36	143	21 137 €
MANAGEMENT	125	125	188	23 194 €
MINISTERE	237	237	258	400 €
PREPA	43	43	59	3 213 €
RH	30	30	51	7 970 €
TOTAL	1368	1368	1696	111 426 €



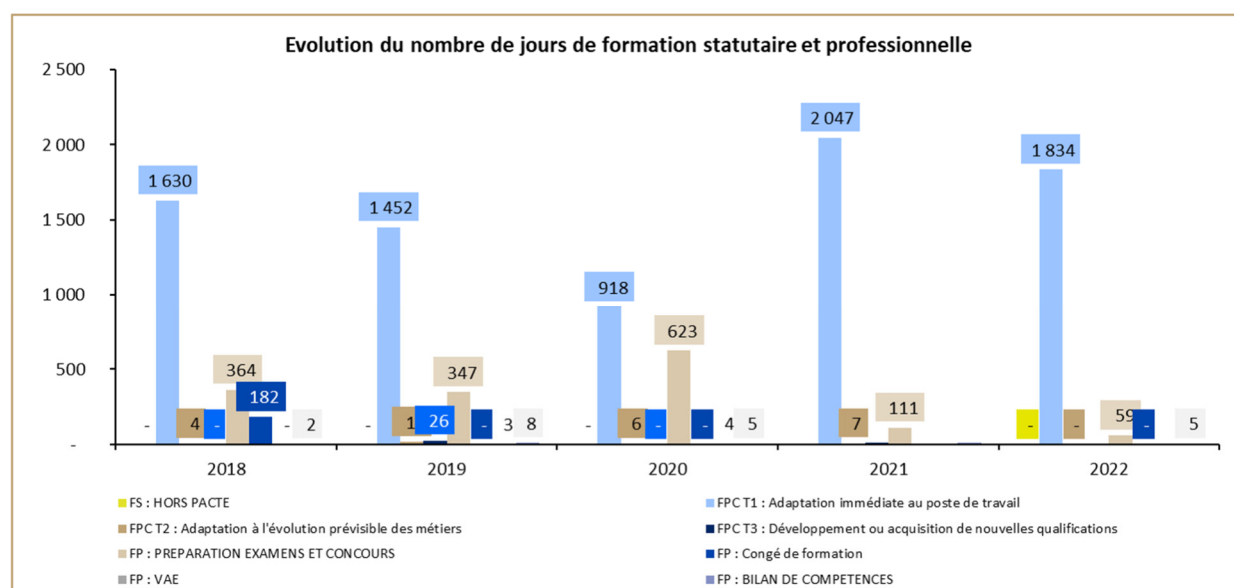
³⁶ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

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

FORMATIONS		CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			% Femmes
		H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL	
Communication et services aux usagers	Stagiaires	0	8	8	2	13	15	6	7	13	8	28	36	77,8%
	Jours de formations	0	10	10	3	15	18	8	8	16	11	33	44	74,8%
Environnement professionnel	Stagiaires	0	4	4	0	7	7	4	18	22	4	29	33	87,9%
	Jours de formations	0	24	24	0	37	37	24	108	132	24	169	193	87,6%
Hygiène Santé et Sécurité au Travail	Stagiaires	34	85	119	20	65	85	29	82	111	83	232	315	73,7%
	Jours de formations	27	82	110	19	54	72	35	70	105	81	206	287	71,8%
Parcours Indiv., reconv et dvt perso	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	4	100,0%
Informatique et bureautique	Stagiaires	33	85	118	27	166	193	27	170	197	87	421	508	82,9%
	Jours de formations	55	81	136	31	138	169	21	139	160	106	358	465	77,1%
Techniques juridiques	Stagiaires	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	100,0%
	Jours de formations	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	4	100,0%
Langues	Stagiaires	1	14	15	1	7	8	2	11	13	4	32	36	88,9%
	Jours de formations	4	53	57	5	21	26	10	50	60	19	124	143	87,0%
Management	Stagiaires	26	57	83	4	26	30	0	12	12	30	95	125	76,0%
	Jours de formations	38	85	123	6	39	44	0	20	20	44	144	188	76,7%
Formations spécifiques aux missions des ministères	Stagiaires	12	65	77	7	96	103	22	35	57	41	196	237	82,7%
	Jours de formations	16	87	102	8	90	98	21	36	57	45	213	258	82,7%
Préparations aux épreuves de concours et examens professionnels	Stagiaires	0	8	8	2	10	12	6	17	23	8	35	43	81,4%
	Jours de formations	0	10	10	2	14	16	10	24	33	12	47	59	79,9%
Ressources Humaines	Stagiaires	2	8	10	0	8	8	1	11	12	3	27	30	90,0%
	Jours de formations	3	6	9	0	9	9	3	31	34	6	45	51	89,1%
Management	Stagiaires	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	50,0%
	Jours de formations	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3	33,3%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	109	338	447	63	398	461	97	363	460	269	1099	1368	80,3%
	Répartition par sexe	24%	76%		14%	86%		21%	79%		20%	80%		
	Nombre de jours	144	448	591	73	415	489	132	485	617	348	1348	1696	79,5%
	Répartition par sexe	24%	76%		15%	85%		21%	79%		21%	79%		

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

	2018	2019	2020	2021	2022
FS : HORS PACTE	-	-	-	-	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	1 630	1 452	918	2 047	1 834
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	4	15	6	7	-
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	-	26	-	8	-
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	364	347	623	111	59
FP : Congé de formation	182	-	-	-	-
FP : VAE	-	3	4	-	-
FP : BILAN DE COMPETENCES	2	8	5	9	5
TOTAL	2 182	1 851	1 556	2 182	1 898



FORMATION INITIALE STATUTAIRE

Au cours de l'année 2022 il n'y a pas eu de formation initiale statutaire.

DEPENSES DE FORMATION

DEPENSES	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunérations des intervenants extérieurs	102 992 €	94 538 €	91 102 €	127 569 €	110 055 €
Frais de mission	5 820 €	5 624 €	982 €	5 272 €	3 636 €
Frais divers	1 895 €	2 297 €	12 014 €	6 401 €	300 €
TOTAL	110 707 €	102 459 €	104 098 €	139 242 €	113 991 €

NB : ce tableau consolide les dépenses du service de formation des personnels et du SCD.

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 13 fois en formation plénière (et 6 fois en formation restreinte) en 2022.

Le conseil académique (CAC)

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

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

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

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

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

Le CAC s'est réuni 3 fois en formation plénière (et 9 fois en formation restreinte) en 2022.

La Commission de la Recherche (CR)

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

La CR s'est réunie 6 fois en 2022.

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 2022.

La Commission Paritaire d'Etablissement (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 1 fois en 2022.

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 6 représentants titulaires de l'établissement et de 12 représentants des personnels (6 titulaires + 6 suppléants).

La CCP ne s'est pas réunie en 2022.

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 11 fois en 2022.

6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS

Direction des affaires juridiques et institutionnelles

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.

Le conseil de Prud'hommes de Toulouse, dans sa formation de référé, s'est déclaré incompétent pour traiter de la demande d'un agent vacataire, tendant à ce que lui soient remis les documents de fin de contrat.

Par trois requêtes distinctes devant le tribunal administratif de Toulouse, un même candidat a demandé l'annulation de la création du Comité de sélection et de l'intégralité de la procédure de recrutement sur les postes de Maître de conférences en droit privé enregistrés sous les numéros 01MCF4228, 01MCF4229 et 01MCF4230. Ces affaires sont toujours pendantes.

7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE

7.1. ACTION CULTURELLE

Bilan 2020-21 Art et Culture

Portées par l'Espace Culturel, service dédié à l'Art et la Culture, mais aussi les bibliothèques et les associations, les actions culturelles de l'université s'adressent à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UT Capitole. Les personnels enseignants, administratifs et techniques sont chaque année plus nombreux à profiter des événements, ateliers et dispositifs mis en place. Les chiffres annoncés additionnent les publics étudiants, les personnes extérieures et tous les personnels de la communauté Universitaire.

L'année 2020-2021 a été très particulière à cause de la crise sanitaire (COVID). L'Espace Culturel a adapté le mieux possible sa programmation aux consignes sanitaires (confinement, couvre-feu, fermeture du campus...). Les contraintes ont freiné voire annulé certains projets mais elles ont aussi été **sources d'innovation** :

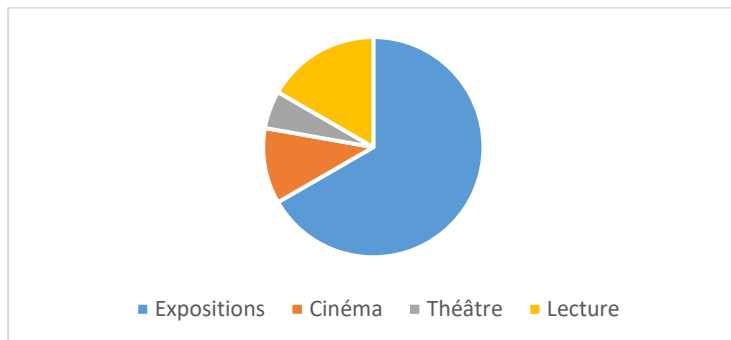
- Rendez-vous en petit groupe (jauge réduite)
- Hybridation des ateliers de pratiques artistiques (présentiel + en visio)
- Recherche d'alternatives : envoi postal d'un livre d'artiste, enregistrement de lecture d'Éric Arlix à écouter sur le soundcloud de l'Espace Culturel, enregistrement en vidéo et sous forme radiophonique des *Tentatives d'épuisement* du comédien Gaspard Chauvelot.

L'équipe comptait en 2020-2021 Paule Géry (responsable en CDI) et Thelma Marrot (CDD). Toutes les deux ont été aidées par Léa Saurin (2 semaines de vacation en septembre) et Rosalie Pouget (stage à temps partiel du 10 mai au 29 juillet 2021).

Le bureau a accueilli environ **300 personnes** au cours cette l'année, la plupart sans rendez-vous. Moins que les années précédentes et suivantes, fermeture du campus oblige !

➤ Les événements de l'Espace Culturel

Grâce aux alternatives mises en place pour contourner les difficultés d'organisation liées à la crise sanitaire, l'Espace Culturel a attiré au total près de **5898 personnes** à l'occasion des **événements/actions** qu'il a organisés (hors visiteurs des expositions) sur le campus, hors du campus et à distance.



- Expositions

- 12 expositions :
 - 9 œuvres dans La Galerie Si, un panneau d'affichage détourné en surface d'exposition
 - 1 exposition dans les panneaux de la Rue Intérieure Sud par 4 artistes du collectif IPN
 - 1 livre d'artistes par le collectif IPN (en remplacement de la deuxième exposition prévue, envois postaux sur commande via le site web)
 - 2 expositions photo par les participants aux ateliers photographie numérique et argentique
- 11 actions de sensibilisation autour de ces expositions



Livre d'artistes

- Cinéma

- 2 soirées ciné-débat en partenariat avec le festival Cinespaña.
 - 1^{er} débat sur le rôle de réparation de la justice avec Amane Gorgoza (Professeure en droit privé et sciences criminelles) et Michel Martinez (MCF en Civilisation de l'Espace contemporaine).
 - 2^{ème} débat sur le traitement des faits-divers par les médias avec Sylvie Laval (MCF en sciences de l'information et de la communication) et Fabrice Corrons (MCF de Catalan et d'Espagnol à l'UT2J).



- Théâtre

- 1 projet en co-production avec la Cave Po' : les *Tentatives d'épuisement* de Gaspard Chauvelot. La saison 2 d'un spectacle à épisodes sous forme de stand-up / revue de presse d'actualité. Le projet a subi des transformations pour exister : **d'abord sous forme de spectacle, il a existé ensuite sous forme de chroniques radio et de vidéos live.**

- Lecture / Sciences et société

- 2 projets autour de la philosophie
 - Effractions philosophiques « I ♥ Michel Serres » - reprise création 2019-2020 à l'automne.
 - Effractions philosophiques « All the philo ladies » - nouvelle création 2020-2021 (proposées en présentiel, en distanciel et en bi-modal)
 - Déclinaison de l'événement par téléphone pour le 8 mars : « Allo philo lady » (nouvelle déclinaison par téléphone)

--> Présentation du dispositif « Effractions philosophiques » à la demande du ministère lors de la 8^{ème} rencontre Art et culture dans l'enseignement supérieur le 2 juillet 2021 ayant pour thème « Dépasser les contraintes » !



- Résidence d'artiste

Première résidence de création avec l'artiste-auteur-éditeur Éric Arlix "Algorithmes & Nouveaux mondes".

- Grâce à une série de rencontres avec des universitaires, l'auteur s'est engagé dans l'écriture d'un roman de prospective fiction « Homo novo », questionnant notre rapport au monde digital, à l'intelligence artificielle, aux big data et nouvelles révolutions scientifiques.
- 1 projet autour de *La nuit de la lecture*
 - Rencontre avec l'artiste en résidence de création et le professeur des universités et chercheur en vie artificielle Yves Duthen (vidéo publiée sur Prisme)
 - Lectures courtes en podcasts (QR code disséminés sur le campus et dans les BU)
 - Workshops d'écritures (en distanciel)

Beaucoup d'autres actions ont dû être annulées à cause des consignes sanitaires.

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

- 1 festival : Concours de courts
- 1 journal : Le Décodé
- 1 orchestre : OSET
- 1 média : La Ref des campus

Les actions des Bibliothèques universitaires

- 3 présentations d'opéras et de ballets et des invitations à 2 générales d'opéras
- 3 expositions artistiques
- 1 opération exceptionnelle : l'accueil des actions pour La Nuit de la Lecture

Les ateliers

210 personnes ont participé aux ateliers de pratiques artistiques hebdomadaires ou aux workshops ponctuels proposés et gérés par l'Espace Culturel. Le passage en distanciel a fait fondre les effectifs et les abandons en cours de semestre ont été nombreux.

Mais l'organisation de tout ou partie des ateliers par session zoom, n'ont pas changé le mode d'inscription : les ateliers sont ouverts aux étudiants en priorité, puis aux personnels de l'université, aux enseignants-chercheurs et pour finir aux personnes extérieures.

- 10 ateliers hebdomadaires / 5 champs artistiques
 - Lecture à haute voix : L'Art du récit (en remplacement des Entendre Dire, impossible à organiser en distanciel)
 - Photographie argentique - partenariat UT Capitole / CROUS (pas d'atelier pendant la fermeture du campus)
 - Photographie numérique - partenariat UT Capitole / CROUS (adaptation du programme en distanciel)
 - Musique Assistée par Ordinateur (adaptation du programme en distanciel)
 - Critique cinéma (adaptation du programme en distanciel)
- 2 workshops ponctuels
 - workshop écriture (voir paragraphe "résidence d'artiste")
 - workshop stop motion (petit groupe autorisé)

Annulation : Chorale 100% Rock (atelier hebdomadaire), Création vidéo (stage 2 jours)

- Ateliers organisés par des associations étudiantes :
 - Atelier de musique symphonique : Orchestre Symphonique Etudiant de Toulouse (85 musiciens). 3 concerts filmés et retransmis.

Annulation de l'atelier théâtre et improvisation Amphi-Théâtre et de l'atelier Danses swing.

Billetterie et bons plans

Les étudiants et le personnel de l'université n'ont pas pu profiter entièrement des nombreux partenariats mis en places entre les structures culturelles toulousaines et l'Espace Culturel à cause de la crise sanitaire. Sur les 18 spectacles sélectionnés par la billetterie à tarifs réduits seulement 2 ont été maintenus, au total : **23 places vendues**.

14 places ont été distribuées pour le Concert de l'Amicale des Arméniens de Toulouse.

20 contremarques ont été vendues pour la Cinémathèque de Toulouse (tarif réduit : 5€50).

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 **534**.

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève pour **2022 à 1,29 €** par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à **21 650 €** dont **2 850 €** pour les repas subventionnés au CROUS et **18 800 €** pour les repas subventionnés à l'ARIA.

Suite aux frais liés à la crise sanitaire du COVID, l'Université a payé en 2021 une sur-facturation de **9 423.01 €**.

Il est également versé une subvention pour les charges de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de **14 779 €**

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 **229.12 €**.

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 **2022**, il y a eu **15** aides non remboursables attribuées pour un total de **5 269,80 €** et 5 prêts à taux 0, pour un montant de **2856 €**.

Ont également été prises en charge en **2022**, **7** allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de **12 900,58 €**.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques, non pris en charge par le FIPHFP³⁷, à hauteur de €

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.

- € 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).
- € pour les visites de pré-embauches des agents,
- € pour les visites d'expertise (congrés longue durée et longue maladie,...) .

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

L'infirmière de prévention tient ses permanences le mercredi et jeudi de 9h à 17h

³⁷ 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)

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de bénéficiaires	36	31	34	38	51
Nouvelles embauches	2	2	3	5	10

2022 nombre d'embauche : 10 soit 2 recrutements spécifiques : par voie contractuelle au titre de l'article L 352-4 CGFP (BOE) et 8 sur contrat art L332.2 CGFP

Assistante sociale

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

- le **Lundi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h**
- un **mardi 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

	2018	2019	2020	2021	2022
Montant de la subvention	12 500 €	12 500 €	16 000 €	20 000 €	30 000 €
Nombre d'adhérents	104	114	157	170	240
Moyenne subvention / adhérent	120	110	102	118	125

Elle a bénéficié pour 2021/2022 d'une subvention de 20 000 € pour 171 adhérents.

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. A cet effet, l'Amicale est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau. Les membres du bureau proposent aux adhérents de l'association des activités leur permettant de tisser des liens de camaraderie et de solidarité qui sont la base même de cette amicale. Ainsi les activités proposées sont multiples et variées. L'Amicale réalise : un arbre de Noël pour les enfants (gouter, spectacles et remise des cadeaux), des moments festifs (chandeleur, buffet de l'amitié, loto, cinéma), des excursions avec un aspect culturel ou sportif, des sorties soirée (cabarets, œnologie, fabrication de cocktail,...), la vente de billets grâce à l'adhésion à une plateforme de billetterie.

Évènements organisés en 2021/2022 : arbre de Noël avec spectacles, festival des Lanternes de Blagnac, cirque de Noël, chandeleur avec un stand de crêpier sur site, privatisation d'un cinéma, journée Walygator, dîner spectacle, sortie neige raquettes Beille, sortie paddle lac de Saint Ferréol, une journée chasse aux œufs de paques pour les enfants avec structures gonflables, jeux, goûter.

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

Billetterie : Renouvellement de l'adhésion à une plateforme de billetterie, une billetterie à prix cassés pour Calicéo, cirque de Noël et le théâtre des 3T.

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 18 octobre 2021

8. 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.

Action sportive	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de cours	2	3	4	6	6
Nombre d'adhérents	95	120	135	150	94

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 / musculature	Mardi 16h-17h	42
2014-2015	20€	-	Gym / musculature	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	Ve. 12h30-13h30	120

			Fitness Pilates	Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30	
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
2020-2021	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	44 au S2
2021-2022	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	103

*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

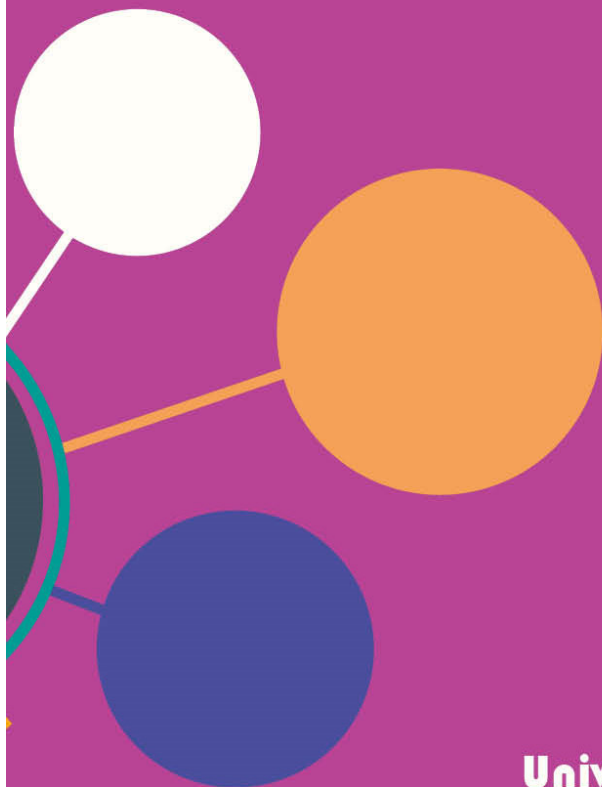
SST Sauveteurs Secouristes du Travail

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

