

BILAN SOCIAL 2008



La gestion des ressources humaines apparaît depuis plusieurs années aux responsables de services et d'établissements comme une condition essentielle pour atteindre la qualité dans l'accomplissement de leur mission de service public.

Cet objectif imposait que soit défini et mis en place, au préalable, un outil permettant d'objectiver la situation réelle des ressources de l'établissement, qu'il s'agisse de ses emplois, de leur répartition et de leur évolution, ou qu'il s'agisse de la masse salariale affectée à la réalisation de ses missions.

C'est précisément l'objet assigné à cette quatrième édition du bilan social de notre université que j'ai le plaisir de vous communiquer aujourd'hui.

La richesse et la diversité des informations contenues dans ce document conduiront, je l'espère, à nourrir de fructueux échanges au sein de l'ensemble de notre communauté.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. Sire'.

Bruno SIRE

Président de l'Université

Préambule

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

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

Etendue aux établissements publics hospitaliers par un décret du 7 octobre 1988 puis aux collectivités territoriales par la loi « Hoeffel » du 27 décembre 1994, l'obligation ne s'impose cependant pas aux établissements d'enseignement supérieur.

Qu'est-ce qu'un bilan social ?

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

- Un outil du dialogue social. Les textes prévoient sa présentation à l'instance représentative du personnel. 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 quadriennal et du projet d'établissement ;
- Un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et par rapport aux autres établissements

Le bilan social de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse

Maître d'ouvrage : Bruno SIRE, Président de l'université.

Chefs de projet :

Jean-Pierre BARBIER, Secrétaire général ,
Norbert CHAMPREDONDE, Directeur des Ressources Humaines,

Équipe opérationnelle :

- Hélène CALMES, Chef du service des personnels IATOSS,
- Didier DUGUET, Chef du service des personnels Enseignants,
- Claudie FERAL, Centre d'Informatique de Gestion,
- Nicolas GUIRAL, Centre d'Informatique de Gestion,
- Stéphane KOJAYAN, Contrôleur de gestion.

Réalisation du bilan social

Ont apporté leur contribution à la réalisation de ce document :

- le service des personnels IATOSS et le service des personnels Enseignants,
- le centre informatique de gestion,
- le service de contrôle de gestion,
- la cellule de la formation continue des personnels,
- le service de la communication,
- l'atelier de reprographie.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Extraction des données : Harpège, Lagaf, Nabuco, Astre, Girafe, Geisha.
- Mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects.
- Mise en forme du document : Adobe Acrobat.

Quelques Sigles

Personnels Enseignants

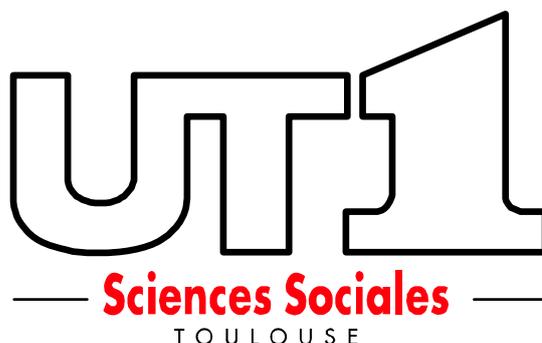
ASS.	Assistant de l'enseignement Supérieur
AS. M. CONF	Maître de Conférences Associé
ASS. PROF.	Professeur Associé
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
MCF	Maître de Conférences
PAST	Personnel Associé à Temps partiel
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur Agrégé du second degré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

Personnels Administratifs

ASU	personnels de l'Administration Scolaire et Universitaire
BIATOS	Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers de Service et de santé
BIB	Personnels des Bibliothèques
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CEJ	Contrat Emploi Jeune
CES	Contrat Emploi Solidarité
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
IATOS	Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers et personnel de Service
ITRF	Ingénieurs, Techniciens, de Recherche et de Formation

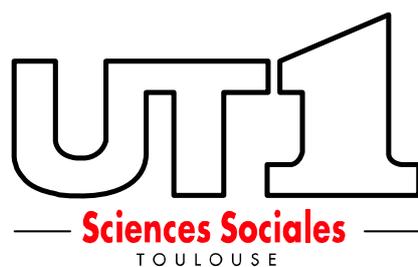
Autres

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIBLI	Bibliothèques
CG	Congé
CPA	Cessation Progressive d'Activité
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
RF	Recherche et Formation
SUIO	Service Universitaire d'Information et d'Orientation



SOMMAIRE

1 - EFFECTIFS	9
Synthèse des effectifs de l'établissement.....	17
Evolution en nombre d'agent par type de population sur 3 ans.....	18
Evolution en ETP par type de population sur 3 ans.....	19
Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par catégorie.....	20
Répartition des Enseignants Chercheurs par spécialité.....	23
Répartition des Enseignants du 2 nd degré par spécialité.....	24
Répartition des IATOS titulaires par catégorie.....	25
Répartition par destinations LOLF des personnels IATOS.....	27
2 - DEMOGRAPHIE	29
Répartition par sexe des Enseignants Chercheurs.....	31
Répartition par sexe des Enseignants du second degré.....	33
Répartition par sexe des Enseignants contractuels.....	35
Répartition des IATOS titulaires par sexe et par catégorie.....	36
Répartition des IATOS non titulaires par sexe.....	38
Répartition par sexe et par type de population des titulaires et des contractuels.....	39
Répartition des personnes par âge - Etude des titulaires en activité.....	40
Pyramide des âges par type de population des Enseignants titulaires.....	41
Pyramide des âges par catégorie des IATOS titulaires.....	42
Pyramide des âges des titulaires en activité.....	43
Pyramide des âges des contractuels Enseignants.....	44
Pyramide des âges des contractuels IATOS.....	45
Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'Université.....	46
3 - MOUVEMENT	47
Mouvement des Enseignants titulaires.....	50
Modalité de recrutement des personnels ASU.....	52
Modalité de recrutement des personnels ITRF.....	53
4 - REMUNERATION	55
Masse Salariale.....	61
Répartition par type de NBI.....	62
Répartition des agents bénéficiant des NBI par statut et catégorie.....	63
5 - CONDITIONS DE TRAVAIL	65
Répartition par catégorie et par type de population des quotités de temps partiel (agents sur Budget Etat).....	69
Evolution par catégorie et par type de population des quotités de temps partiel (agents sur Budget Etat).....	70
6 - ABSENCES POUR CONGES MALADIE ET MATERNITE	71
Répartition des absences constatées par catégorie de personnels.....	73
Répartition des absences constatées par type de population.....	76
Répartition des absences par type de contrat. Et par type de population.....	77
7 - FORMATION DES PERSONNELS	79
Formation des personnels IATOS.....	81



EFFECTIFS

(Date d'observation 24/04/2009)

LES EMPLOIS

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

Le budget concernant les établissements d'enseignement supérieur entre dans le cadre de la mission « recherche et enseignement supérieur » et regroupe, sous la responsabilité du Directeur général de l'enseignement supérieur, les programmes :

- N° 150 : formations supérieures et recherche universitaire,
- 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^oalinéa) 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.

Les postes enseignants sont inscrits :

- aux programmes 150 et 231, Titre 2 pour les postes sur lesquels sont payés les fonctionnaires et les contractuels hospitaliers et universitaires ;
- sur la dotation établissement pour les postes sur lesquels sont payés les autres agents contractuels.

Dans notre université peuvent être implantés des emplois :

- D'enseignants-chercheurs :
 - Professeur des universités (PR) ;
 - Maître de conférences (MCF) ;
 - Assistant de l'enseignement supérieur (ASS : corps en voie d'extinction).
- D'enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur :
 - Professeur agrégé (PRAG) ;
 - Professeur certifié (PRCE) ;
- D'enseignants contractuels :
 - Personnel associé à temps partiel (PAST) ;
 - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) ;
 - Lecteur de langues étrangères (LECT) ;
 - Maître de langues étrangères (MLE) ;
 - Moniteur et allocataire-moniteur (MON et ACM) ;

Les postes de personnels BIATOSS figurent principalement au programme 150, Titre 2

Les postes BIATOSS sont répartis selon trois types de population :

- les personnels de l'Administration Scolaire et Universitaire (ASU) ;
- les personnels Ingénieurs, Techniciens, de Recherche et de 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 à un 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.

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

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 BIATOSS contractuels, il convient de distinguer :

- les agents contractuels de droit public recrutés sur des postes vacants inscrits au budget de l'État,
- les agents contractuels de droit public recrutés sur le budget de l'université.
- les agents contractuels de droit privé du fait de la loi recrutés sur le budget de l'université (contrats aidés, CES, CAE...).

Équivalent Temps Plein : (ETP)

La notion d'ETP représente la quotité de temps de travail de chaque agent : Ainsi, une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP est en pratique toujours inférieur au nombre d'agents personnes physiques d'un établissement.

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 :

- 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 ;
- Moniteurs : 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 (enseignants-chercheurs),
- une discipline (enseignants du second degré),
- une BAP (ITRF) ;
- une date de création.

Un poste est occupé par un titulaire et l'établissement ne peut modifier la nature des postes qui lui ont été délégués.

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

Les postes d'enseignants des programmes 150 et 231 vacants, sur lesquels ne sont pas recrutés de Contractuels, ouvrent droit à des heures complémentaires permettant de rémunérer des vacataires d'enseignement.

Le ministère contrôle annuellement l'utilisation et l'état de la consommation des moyens délégués aux universités (enquête COSMOS).

LA POPULATION DES CONTRACTUELS

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

Le recrutement de ces agents s'opère soit par contrat à durée déterminée à temps incomplet, soit par décret ou arrêté pour certains enseignants (associés ou invités).

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

- Recrutement sur postes réservés aux agents non titulaires enseignants sur la dotation de l'établissement. Ces postes permettent le recrutement d'ATER, de moniteurs et de lecteurs.
- Recrutement sur postes de fonctionnaires (enseignants ou BIATOSS) vacants :

Un poste qui n'est pas occupé par un fonctionnaire peut, de manière transitoire, servir à rémunérer un agent contractuel.

- Recrutement sur le budget de l'université : Ces recrutements sont effectués sur les ressources propres de l'établissement.

Contractuels enseignants

Associé : à mi-temps ou à temps plein : personnel enseignant non titulaire recruté à titre temporaire sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

PAST : personnel associé à temps partiel : enseignant non titulaire recruté à mi-temps qui doit avoir obligatoirement une activité principale.

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. Pour être recruté, il faut être fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) ou doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

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

Lecteur 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, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange. Leur service de base est de 200 H ETD. Ils sont recrutés sur emploi de lecteur.

Moniteurs : enseignants non titulaires dont le service de base est de 64 heures. Ils sont recrutés soit parmi les allocataires de recherche (la durée du contrat est alors égale au maximum à celle de l'allocation de recherche) soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (la durée du contrat est au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (C.I.E.S.).

Contractuels BIATOSS

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

- Pour occuper des **emplois permanents**, tels que prévus par l'article 4 :

- Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

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

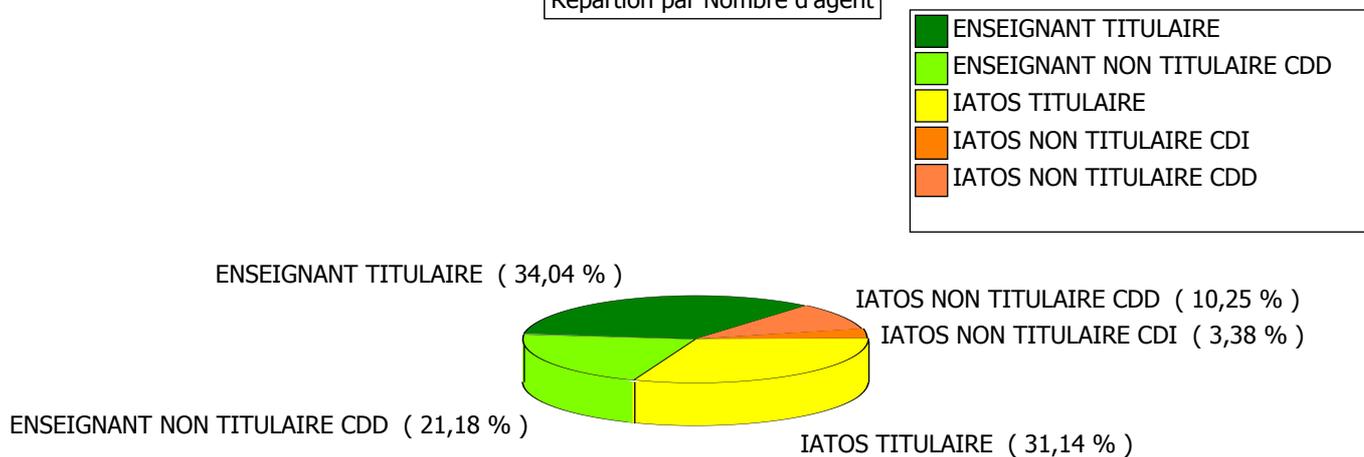
- L'article 6 du titre II du statut général permet également de recourir à des agents non titulaires :

- pour remplir des fonctions correspondant à des **besoins occasionnels** (CDD 10 mois) ou **saisonniers** (CDD 6 mois),
- ou pour occuper des fonctions correspondant à des besoins permanents. Ces fonctions impliquent alors un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

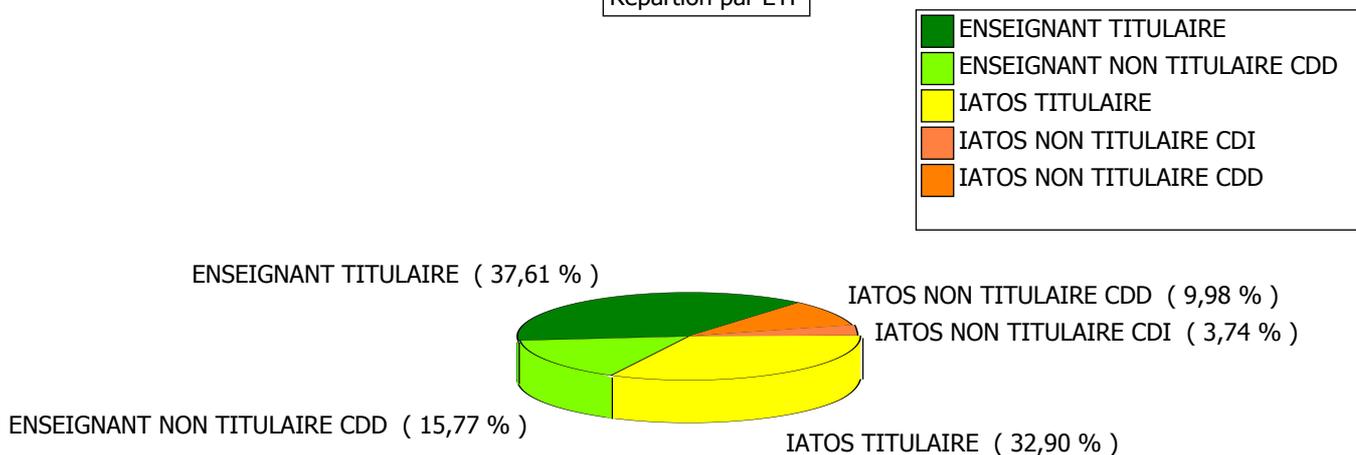
Synthèse des effectifs de l'établissement : 01/10/2008

	TITULAIRE		NON TITULAIRE CDI		NON TITULAIRE CDD		Total Général	
	Nbre Agent	ETP	Nbre Agent	ETP	Nbre Agent	ETP	Nbre Agent	ETP
ENSEIGNANT	352	351,80			219	147,50	571	499,30
IATOS	322	307,80	35	35,00	106	93,40	463	436,20
Total	674	659,60	35	35,00	325	240,90	1034	935,50

Répartition par Nombre d'agent

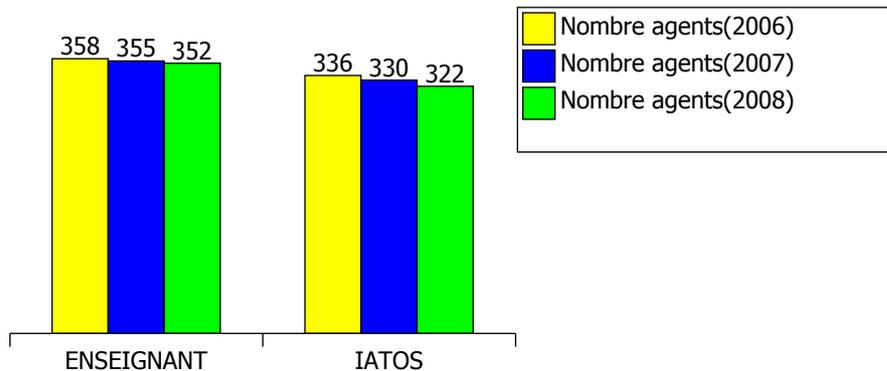


Répartition par ETP

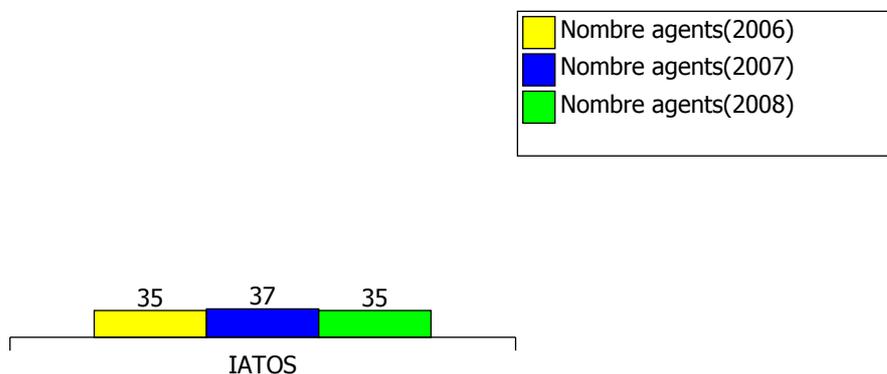


Suivi d'Evolution en nombre d'agent par type population sur 3 ans

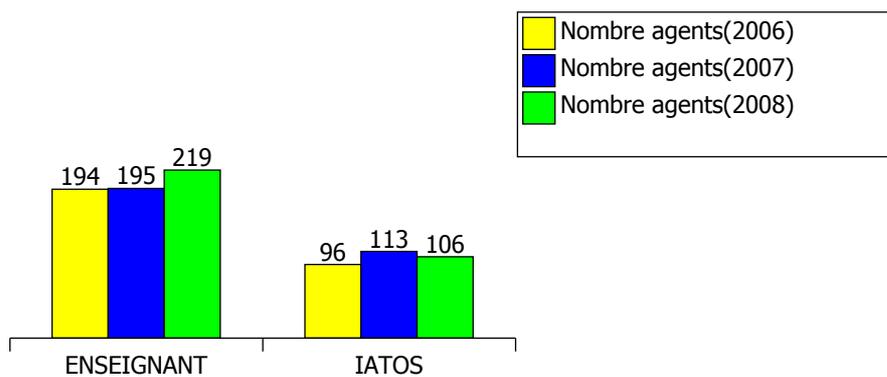
TITULAIRE



NON TITULAIRE CDI

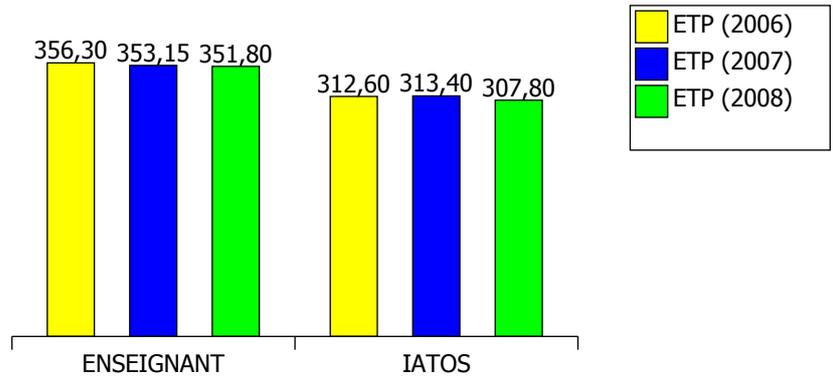


NON TITULAIRE CDD

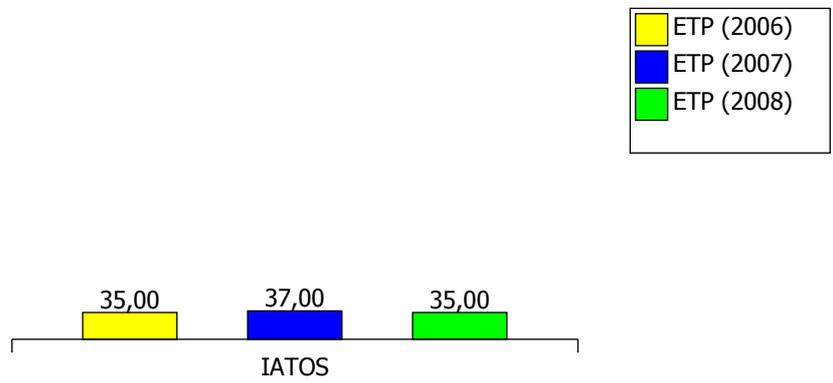


Suivi d'Evolution en nombre ETP par type population sur 3 ans

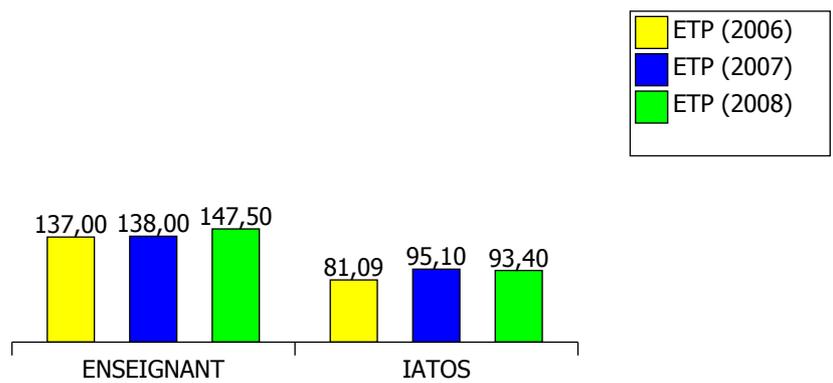
TITULAIRE



NON TITULAIRE CDI

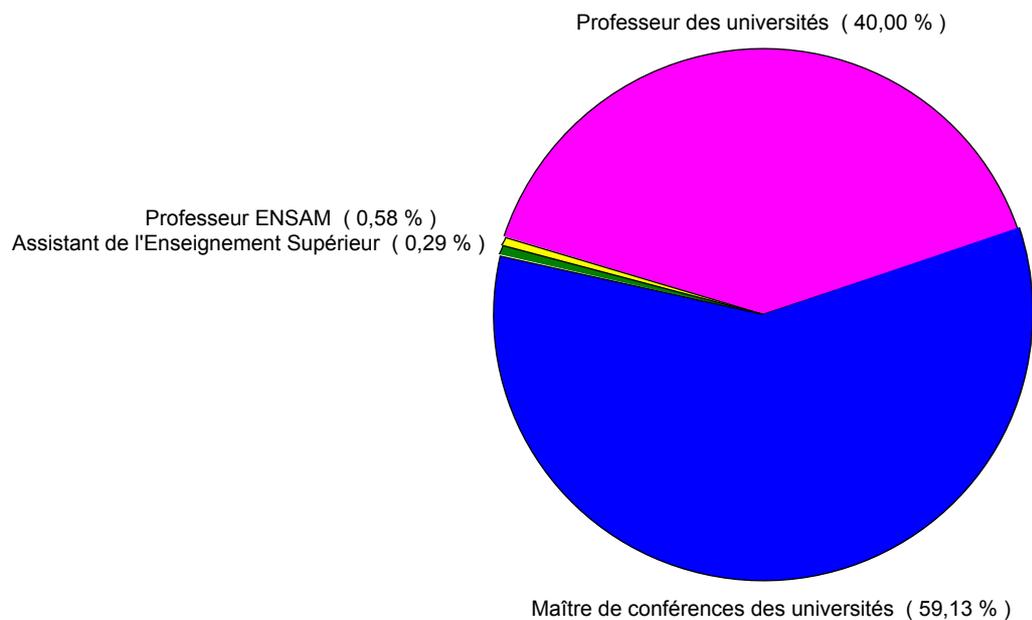
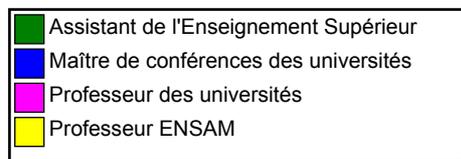


NON TITULAIRE CDD



**Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par catégorie (l'ensemble)
au 01/10/2008**

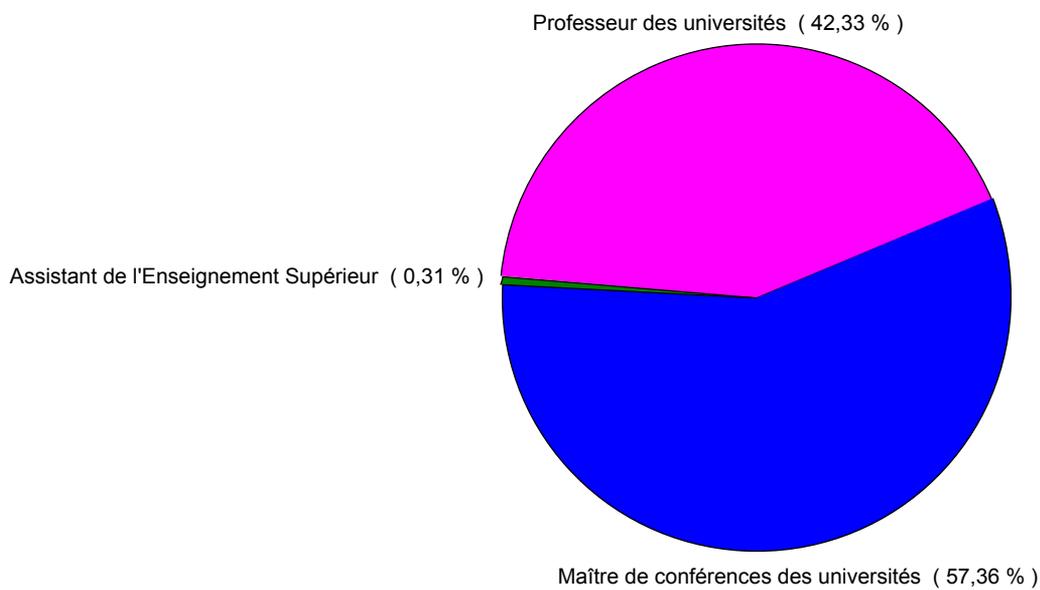
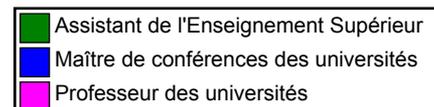
Libellé catégorie de poste*	Nombre postes
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1
Maître de conférences des universités	204
Professeur des universités	138
Professeur ENSAM	2
Total	345



* les surnombres correspondent à des délégations d'emplois temporaires.

**Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par catégorie (détail)
au 01/10/2008****UNIVERSITE TOULOUSE 1**

Libellé catégorie de poste*	Nombre postes
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1
Maître de conférences des universités	187
Professeur des universités	138
Total	326

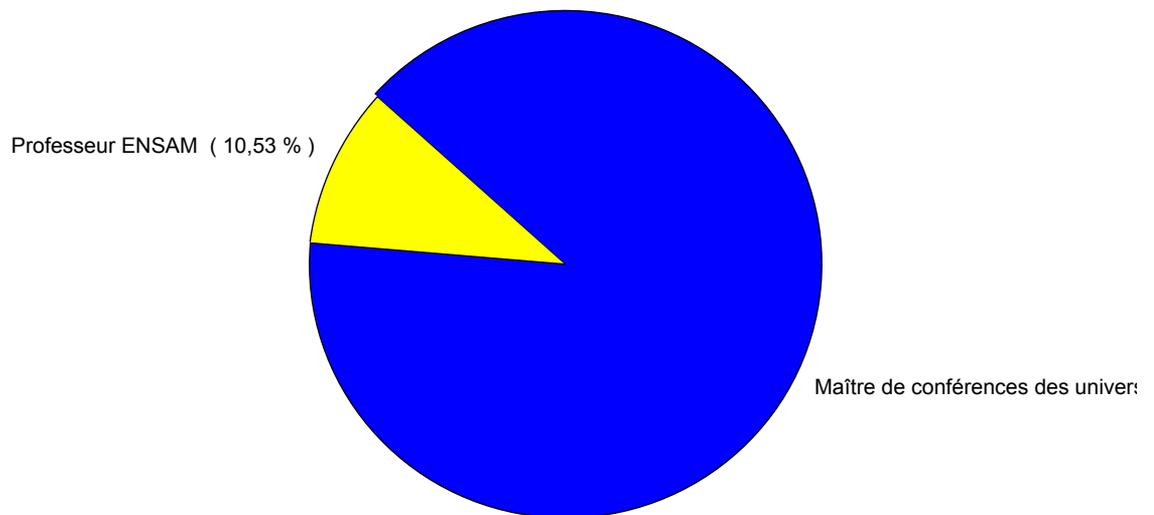


**Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par catégorie (détail)
au 01/10/2008**

IUT RODEZ

Libellé catégorie de poste*	Nombre postes
Maître de conférences des universités	17
Professeur ENSAM	2
Total	19

■ Maître de conférences des universités
■ Professeur ENSAM



Répartition des Enseignants Chercheurs par spécialités au 01/10/2008

	Assistant Ens. Sup.		Maitre de conf.		Professeur ENSAM		Professeur univ.		Total Général	
	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	Nbre Post.*	Nbre Tit.**
CNU 00 Non renseignée							2		2	
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	1	1	44	39			31	30	76	70
CNU 02 Drt. publ.			28	26			25	24	53	50
CNU 03 Hist. drt. & inst.			3	3			9	9	12	12
CNU 04 Sc. politique			3	2			1	1	4	3
CNU 05 Sc. économiques			35	24			32	26	67	50
CNU 06 Sc. de gestion			30	29			16	15	46	44
CNU 11 Lang. & litt. ang.			8	8			2	2	10	10
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	2					2	2
CNU 16 Psychologie			1	1					1	1
CNU 19 Socio., démographie			4	1			2	2	6	3
CNU 22 His. & civ. : cont.							1	1	1	1
CNU 26 Maths. appliqués			13	12			9	8	22	20
CNU 27 Informatique			23	21			8	8	31	29
CNU 61 Génie informatique			4	4					4	4
CNU 63 Electronique			1	1					1	1
CNU 71 Sc. info. communic.			5	4					5	4
ENSAM G9982					2	1			2	1
Somme :	1	1	204	177	2	1	138	126	345	305

* Nombre de Postes

** Nombre de Titulaires

Répartition des Enseignants du 2nd degré par spécialité au 01/10/2008

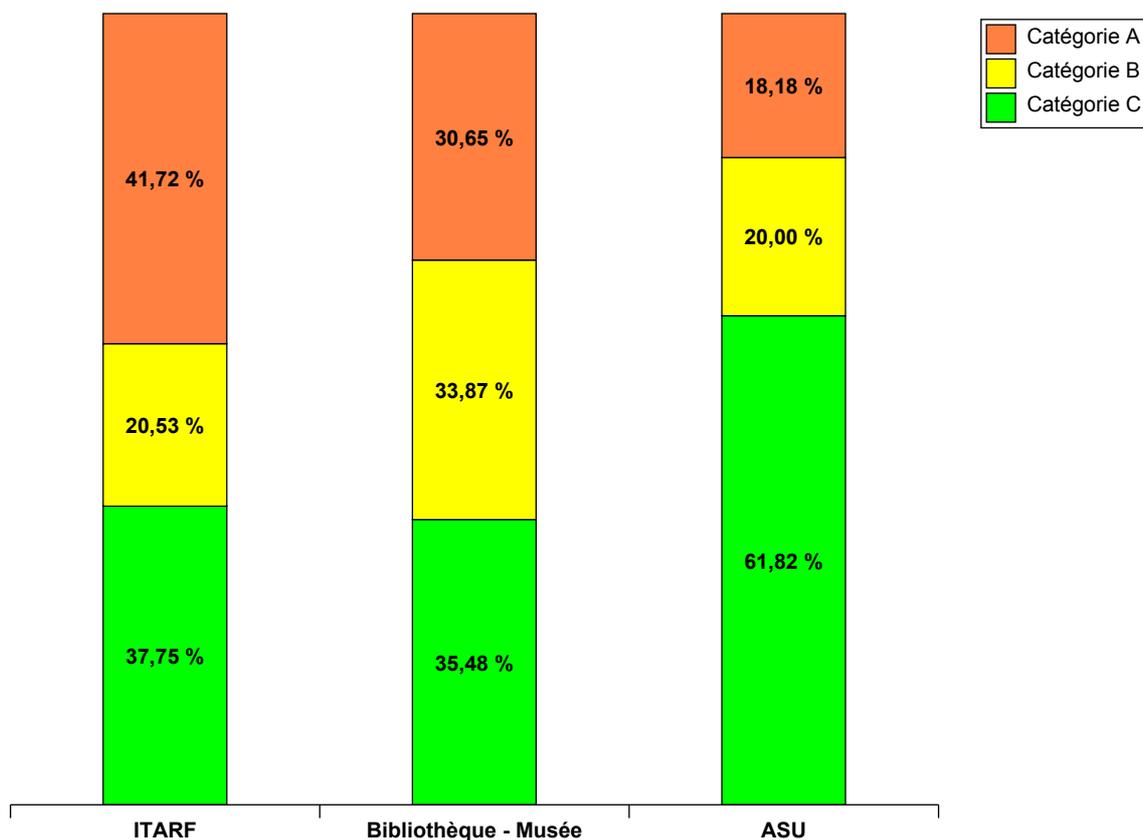
	Professeur agrégé		Professeur certifié		Total General	
	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	Nbre Post.*	Nbre Tit.**
2ND_DEG 0080 DOCUMENTATION			5	4	5	4
2ND_DEG 0202 LETTRES MODERNES	1	1			1	1
2ND_DEG 0421 ALLEMAND	1	1			1	1
2ND_DEG 0422 ANGLAIS	10	10	4	3	14	13
2ND_DEG 0426 ESPAGNOL	3	2			3	2
2ND_DEG 1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	1			1	1
2ND_DEG 1300 MATHEMATIQUES	2	2			2	2
2ND_DEG 1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	2	2	8	8	10	10
2ND_DEG 4100 GENIE MECA.-MECAN.	1	1			1	1
2ND_DEG 6980 AUDIO VISUEL			1		1	
2ND_DEG 8010 ECONOMIE GEST.	10	9	3	3	13	12
Total	31	29	21	18	52	47

* Nombre de Postes

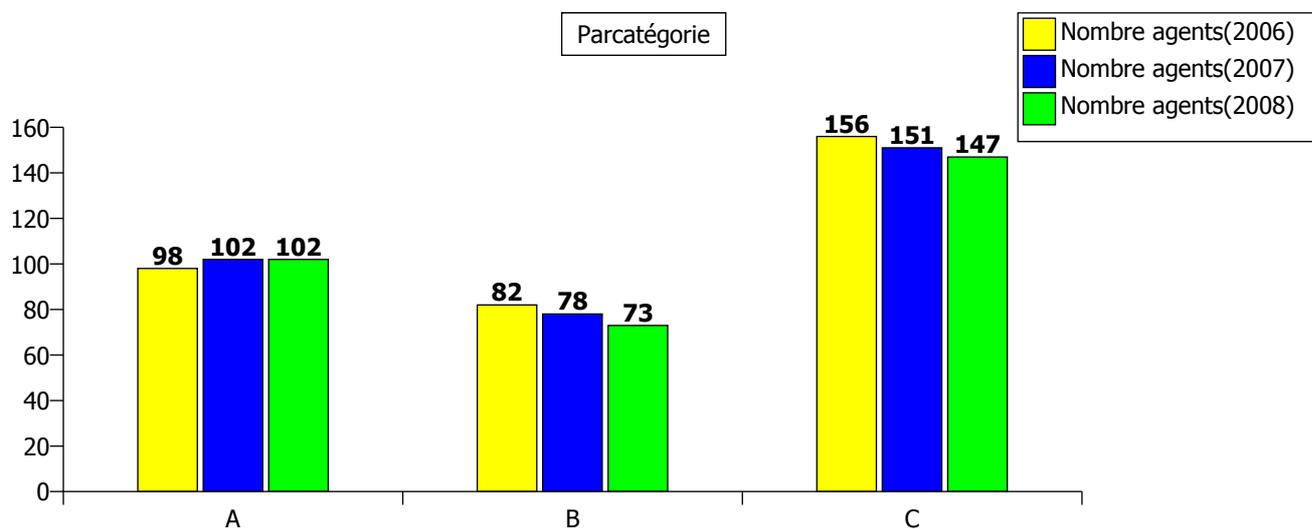
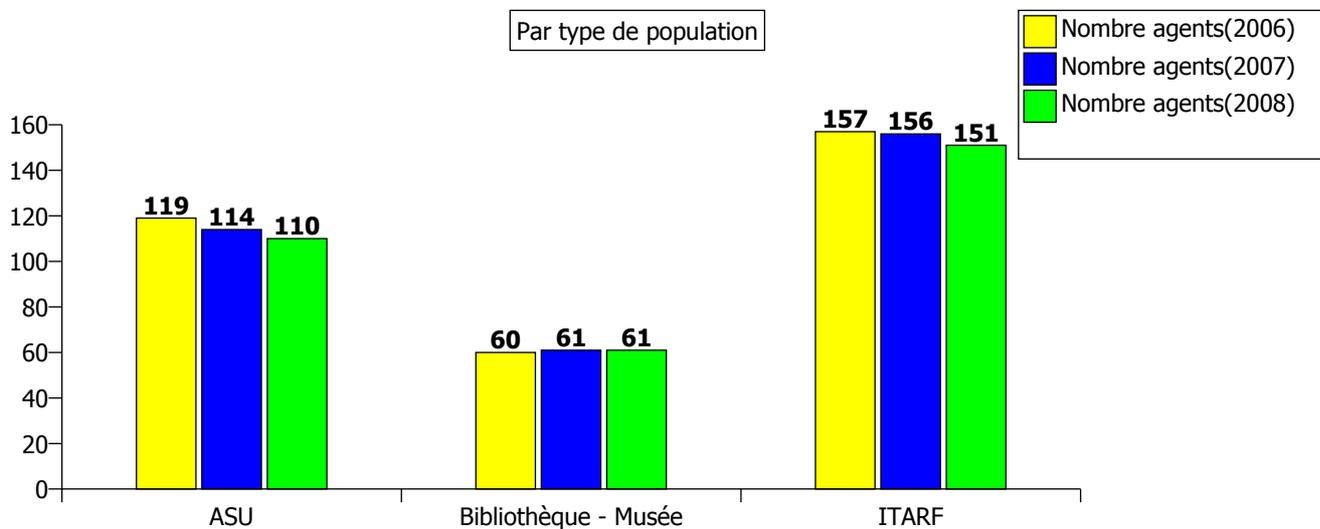
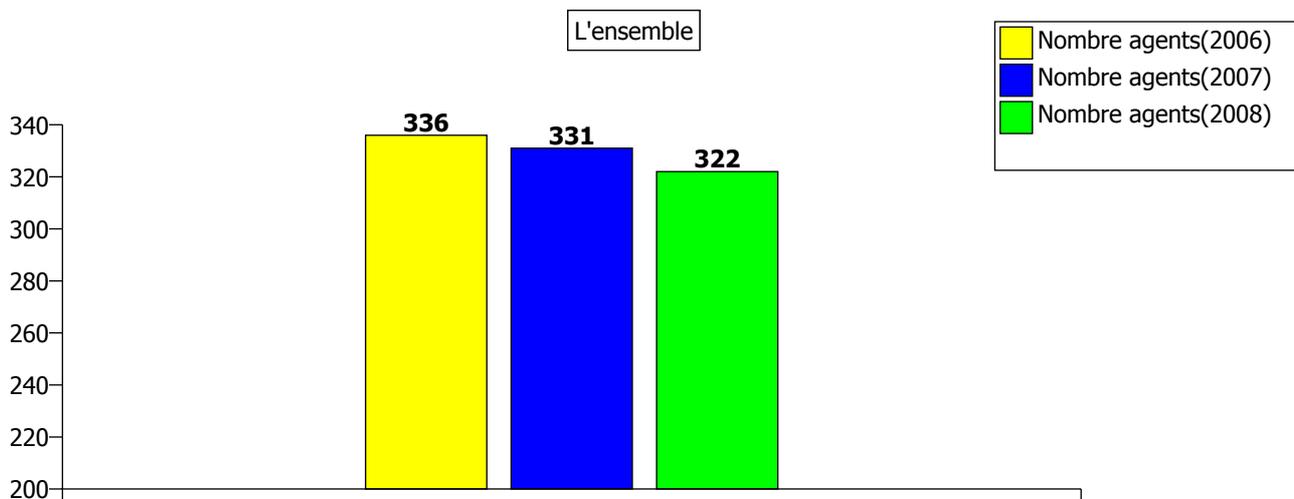
** Nombre de Titulaires

Répartition des IATOS titulaires par catégorie au 01/10/2008

	Catégorie A		Total	Catégorie B		Total	Catégorie C		Total	Total Général	
	Nbre Agent	%	Catégorie	Nbre Agent	%	Catégorie	Nbre Agent	%	Catégorie	Nbre Agent	%
ASU	20	19,61 %	18,18 %	22	30,14 %	20,00 %	68	46,26 %	61,82 %	110	34,16 %
Bibliothèque - Musée	19	18,63 %	30,65 %	21	28,38 %	32,79 %	22	14,97 %	35,48 %	62	19,20 %
ITARF	63	61,76 %	41,72 %	31	42,47 %	20,53 %	57	38,78 %	37,75 %	151	46,89 %
Total	102	100 %	31,68 %	74	100 %	22,67 %	147	100 %	45,65 %	323	100 %



Evolution des IATOS titulaires sur 3 ans



REPARTITION PAR DESTINATIONS LOLF DES PERSONNELS IATOS (observation au 01/03/2009)

Type personnel	Nature emploi	Grade	Actions LOLF									Total		
			Licence	Master	Doctorat	Biblioth et Doc	Recherche en math, Stic, micro et nanotechno	Recherche en sc de l'hom et de la société	Patrimoine	Pilotage	Santé des étudiants			
ATOS	Agent comptable d'établissement public d'enseignement supérieur (gr2)	Agent comptable d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel du groupe II									1		1	
	Somme Agent comptable d'établissement public d'enseignement supérieur (gr2)										1		1	
	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (gr2)	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (gr2)									1		1	
	Somme Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (gr2)										1		1	
	Conseiller d'administration scolaire et universitaire	Conseiller d'administration scolaire et universitaire de classe normale	1										1	
	Somme Conseiller d'administration scolaire et universitaire		1										1	
	Attaché d'administration scolaire et universitaire	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1,8	1					2			6		10,8
		Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur		2								2		4
	Somme Attaché d'administration scolaire et universitaire		1,8	3	0	0	0	2	0	0	8	0	14,8	
	Catégorie C administratif	Adjoint administratif principal des services déconcentrés de 1ère classe	1		1	3		1			2,8		8,8	
		Adjoint administratif principal des services déconcentrés 2ème classe	6,5	2,8				2			4,7		16	
		Adjoint administratif des services déconcentrés de 1ère classe	7,8	5		4		1			10,9	2	30,7	
Adjoint administratif des services déconcentrés de 2ème classe			1							0,9		1,9		
Somme Catégorie C administratif		15,3	8,8	1	7	0	4	0	0	19,3	2	57,4		
Secrétaire d'administration scolaire et universitaire	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire de classe exceptionnelle	1	1,5							1		3,5		
	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire de classe supérieure	1	0,8		1					2	1	5,8		
	Secrétaire d'administration scolaire et universitaire de classe normale	1,8	3	1					1,8	5		12,6		
Somme Secrétaire d'administration scolaire et universitaire		3,8	5,3	1	1	0	0	0	1,8	8	1	21,9		
Somme ATOS			22,9	17,1	2	8	0	6	1,8	37,3	3	98,1		

Biblioth	Assistant de bibliothèques	Assistant de bibliothécaire de classe exceptionnelle				1							1	
		Assistant de bibliothécaire de classe normale				1							1	
	Somme Assistant de bibliothèques						2						2	
	Bibliothécaire	Bibliothécaire				4,7							4,7	
	Somme Bibliothécaire						4,7						4,7	
	Bibliothécaire adjoint spécialisé	Bibliothécaire adjoint spécialisé de 1ère classe				1								1
		Bibliothécaire adjoint spécialisé de 2ème classe				10,8								10,8
		Bibliothécaire adjoint spécialisé hors classe				2,8								2,8
	Somme Bibliothécaire adjoint spécialisé					14,6								14,6
	Catégorie C bibliothèque	Magasinier des bibliothèques principal de 1ère classe				4								4
		Magasinier des bibliothèques principal de 2ème classe				11,8								11,8
		Magasinier des bibliothèques de 1ère classe				1,8								1,8
		Magasinier des bibliothèques de 2ème classe				2								2
		contractuel dix mois catégorie C												0
	Somme Catégorie C bibliothèque					19,6								19,6
	Conservateur des bibliothèques	Conservateur en chef des bibliothèques		1		6,8								7,8
		Conservateur des bibliothèques de 1ère classe				1,7								1,7
contractuel dix mois catégorie A													0	
Somme Conservateur des bibliothèques			1		8,5								9,5	
Conservateur général des bibliothèques	Conservateur général des bibliothèques				1					1			2	
Somme Conservateur général des bibliothèques					1					1			2	
Technicien d'art	Technicien d'art classe exceptionnelle												0	
	Technicien d'art de classe normale												1,5	
Somme Technicien d'art													1,5	

REPARTITION PAR DESTINATIONS LOLF DES PERSONNELS IATOS (observation au 01/03/2009)

Type personnel	Nature emploi	Grade	Actions LOLF									
			Licence	Master	Doctorat	Biblioth et Doc	Recherche en math, Stic, micro et nanotechno	Recherche en sc de l'hom et de la société	Patrimoine	Pilotage	Santé des étudiants	Total
Somme Bibliothèque						51,9						51,9

ITARF	Assistant ingénieur	Assistant ingénieur	2,8	1	1				2	6		12,8	
	Somme Assistant ingénieur		2,8	1	1	0	0	0	2	6		12,8	
	Catégorie C technique	Adjoint technique principal de 1ère classe de recherche et de formation		3	3		1,8		1	2	3,8		14,6
		Adjoint technique principal de 2ème classe de recherche et de formation		0,8	4,7		3			5	3,8	1	18,3
		Adjoint technique de 1ère classe de recherche et de formation		1	0,8					1	2,8		5,6
		Adjoint technique de 2ème classe de recherche et de formation		4,4	1		1		1	4	4,8		16,2
	Somme Catégorie C technique		9,2	9,5	0	5,8	0	2	12	15,2	1	54,7	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur de recherche de 1ère classe							1				1
		Ingénieur de recherche 2ème classe			0,8				0,5	1	2		4,3
		Ingénieur de recherche Hors classe							1				1
	Somme Ingénieur de recherche		0	0,8	0	0	0	0	1,5	2	2		6,3
	Ingénieur d'études	Ingénieur d'études hors classe			1		1				1		3
		Ingénieur d'études de 1ère classe		3	2					0,8	2,6		8,4
Ingénieur d'études de 2ème classe			4,8	4,9	4,8	2	1	5,6	2	2,8		27,9	
contractuel dix mois catégorie A Technique												0	
contractuel dix mois catégorie C Administratif												0	
Somme Ingénieur d'études		7,8	7,9	4,8	3	1	5,6	2,8	6,4	0		39,3	
Technicien de recherche et de formation	Technicien de recherche et de formation de classe exceptionnelle		1	1	1	3,9		0,6		1		8,5	
	Technicien de recherche et de formation de classe supérieure		3			1			1	2		7	
	Technicien de recherche et de formation de classe normale		2	4		2	1	3		5		17	
	contractuel dix mois cat B Technique											0	
	contractuel dix mois cat C Technique											0	
Somme Technicien de recherche et de formation		6	5	1	6,9	1	3,6	1	8	0		32,5	
Somme ITARF			25,8	24,2	6,8	15,7	2	12,7	19,8	37,6	1	145,6	

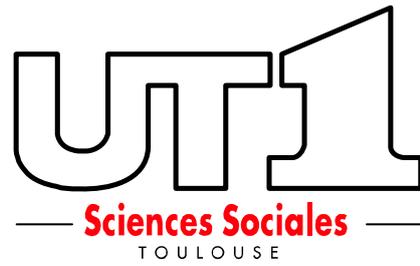
Total IATOS sur emplois Budget Etat (titre 2)	48,7	41,3	8,8	75,6	2	18,7	21,6	74,9	4	295,6
--	-------------	-------------	------------	-------------	----------	-------------	-------------	-------------	----------	--------------

Personnels sur Emplois gagés

ATOS	Catégorie C administratif	Adjoint administratif des services déconcentrés de 2ème classe	2	1,8		1	0,7			0,8		6,3
	Somme Catégorie C administratif		2	1,8	0	1	0,7	0	0	0,8	0	6,3

ITRF	Ingénieur d'études	Ingénieur d'études de 2ème classe		1	1					2		4	
	Somme Ingénieur d'études		0	1	1	0	0	0	0	2	0	4	
	Technicien de recherche et de formation	Technicien de recherche et de formation de classe normale		1									
		Somme Technicien de recherche et de formation		0	1	0	0	0	0	0	0		1
	Catégorie C technique	Adjoint technique principal de 1ère classe de recherche et de formation		0,8									0,8
Adjoint technique de 1ère classe de recherche et de formation						1						1	
Somme Catégorie C technique		0,8	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1,8	

Total IATOS sur emplois gagés	2,8	3,8	1	2	0,7	0	0	0	2,8	0	13,1
--------------------------------------	------------	------------	----------	----------	------------	----------	----------	----------	------------	----------	-------------

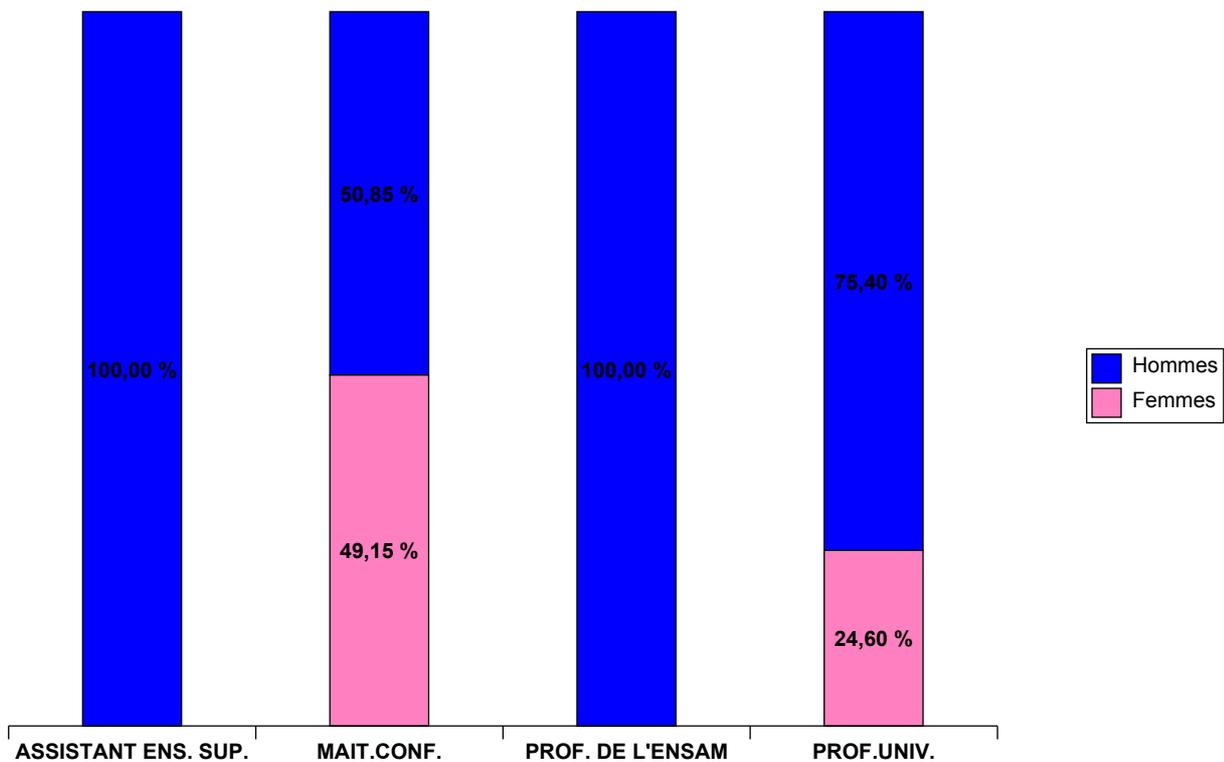


DEMOGRAPHIE

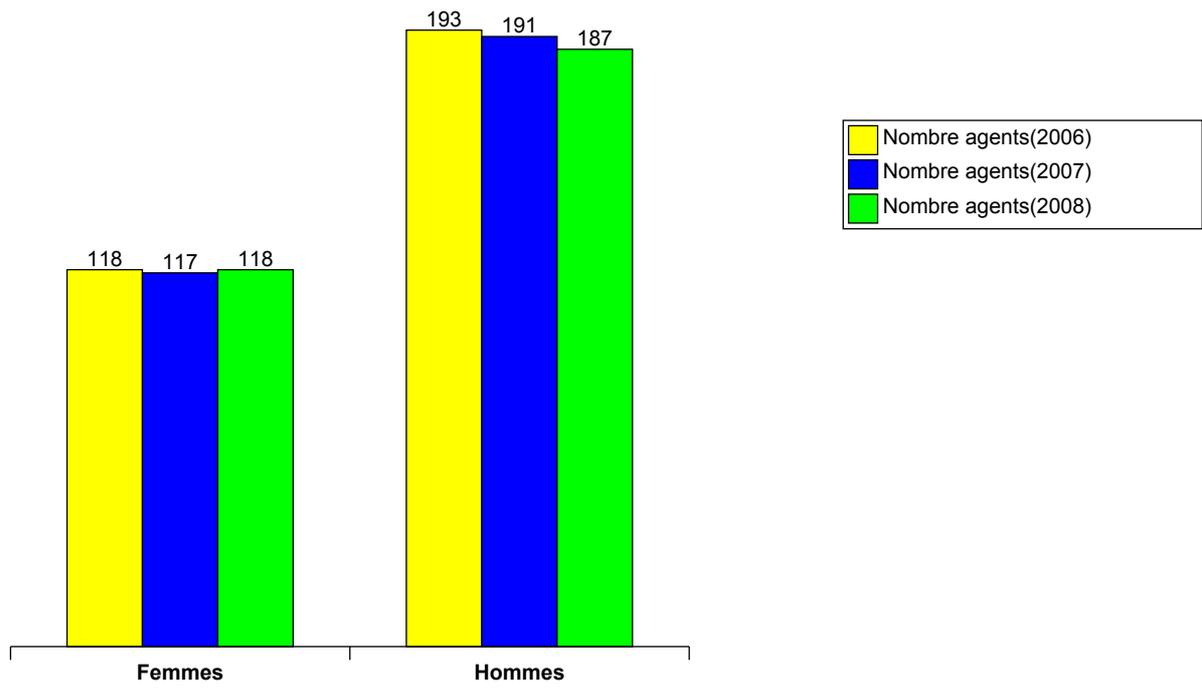
(Date d'observation 24/04/2009)

Répartition par sexe des Enseignants Chercheurs au 01/10/2008

	ASSISTANT ENS. SUP.		MAIT.CONF.		PROF. DE L'ENSAM		PROF.UNIV.		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Total	%
Femmes			87	49,15 %			31	24,60 %	118	38,69 %
Hommes	1	100,00 %	90	50,85 %	1	100,00 %	95	75,40 %	187	61,31 %
Total	1	100,00 %	177	100,00 %	1	100,00 %	126	100,00 %	305	100,00 %

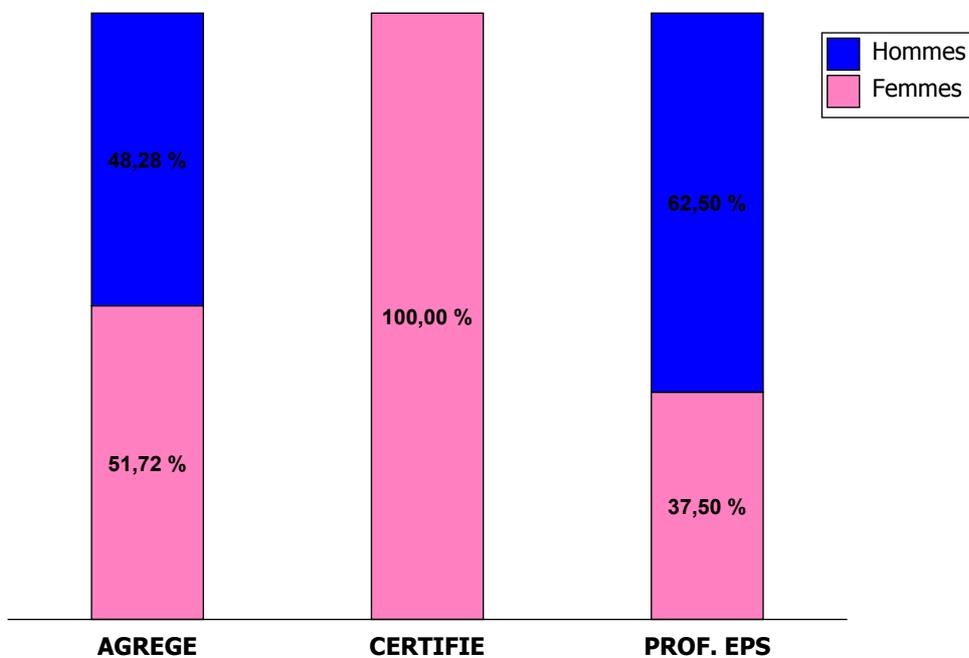


Evolution du nombre d' Enseignants Chercheurs par sexe sur 3 ans

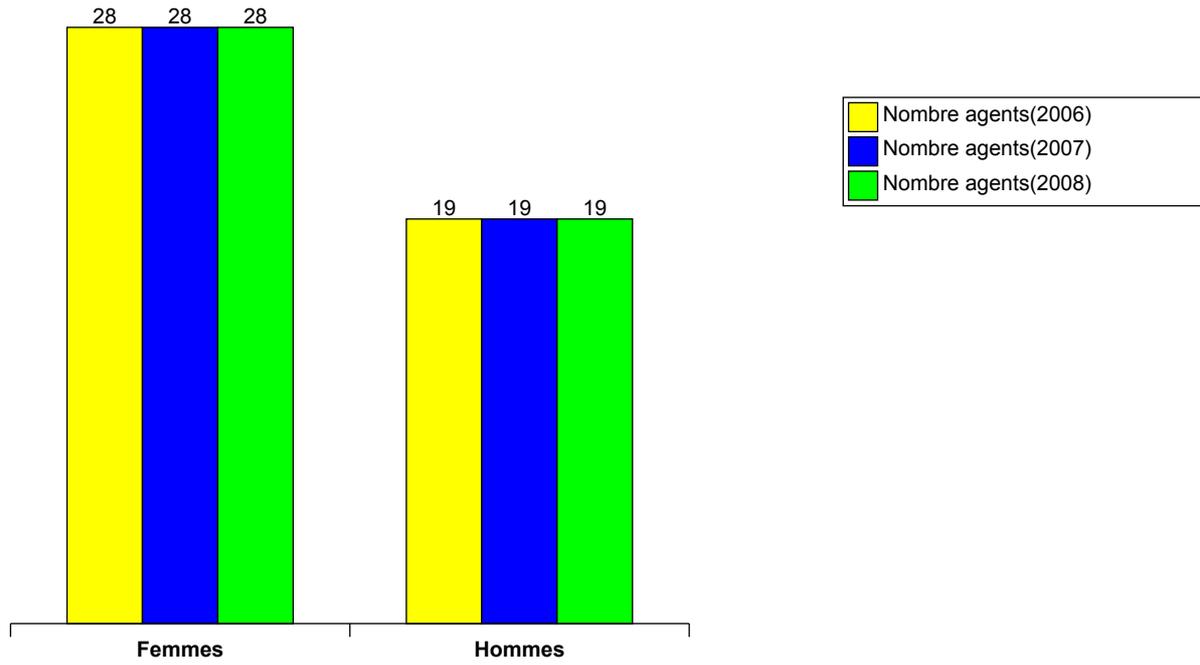


Répartition par sexe des Enseignants titulaires du second degré au 01/10/2008

	AGREGÉ		CERTIFIÉ		PROF. EPS		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	15	51,72 %	10	100,00 %	3	37,50 %	28	59,57 %
Hommes	14	48,28 %			5	62,50 %	19	40,43 %
Total	29	100,00 %	10	100,00 %	8	100,00 %	47	100,00 %

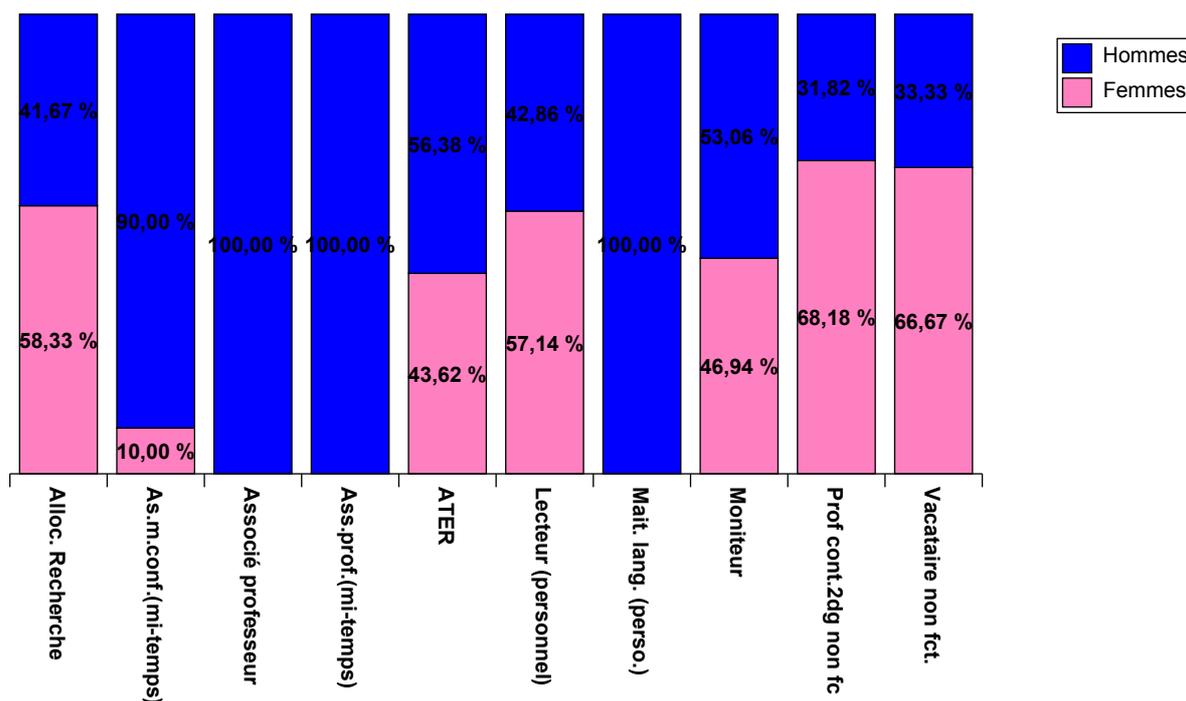


Evolution du nombre d'Enseignants titulaires du 2nd degré sur 3 ans



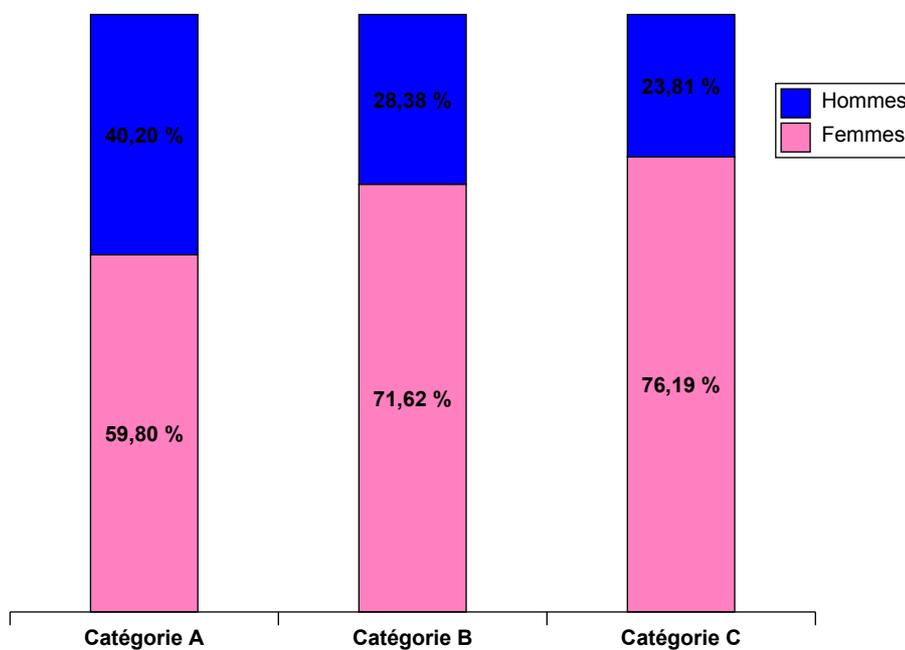
Répartition par sexe des Enseignants contractuels au 01/10/2008

		Femmes	Hommes	Total
Alloc. Recherche	Nbre	7	5	12
	%	58,33 %	41,67 %	100,00 %
As.m.conf.(mi-temps)	Nbre	2	18	20
	%	10,00 %	90,00 %	100,00 %
Associé professeur	Nbre		4	4
	%		100,00 %	100,00 %
Ass.prof.(mi-temps)	Nbre		3	3
	%		100,00 %	100,00 %
ATER	Nbre	41	53	94
	%	43,62 %	56,38 %	100,00 %
Lecteur (personnel)	Nbre	4	3	7
	%	57,14 %	42,86 %	100,00 %
Mait. lang. (perso.)	Nbre		1	1
	%		100,00 %	100,00 %
Moniteur	Nbre	23	26	49
	%	46,94 %	53,06 %	100,00 %
Prof cont.2dg non fc	Nbre	15	7	22
	%	68,18 %	31,82 %	100,00 %
Vacataire non fct.	Nbre	6	3	9
	%	66,67 %	33,33 %	100,00 %
Total Général	Nbre	98	123	221
	%	44,34 %	55,66 %	100,00 %

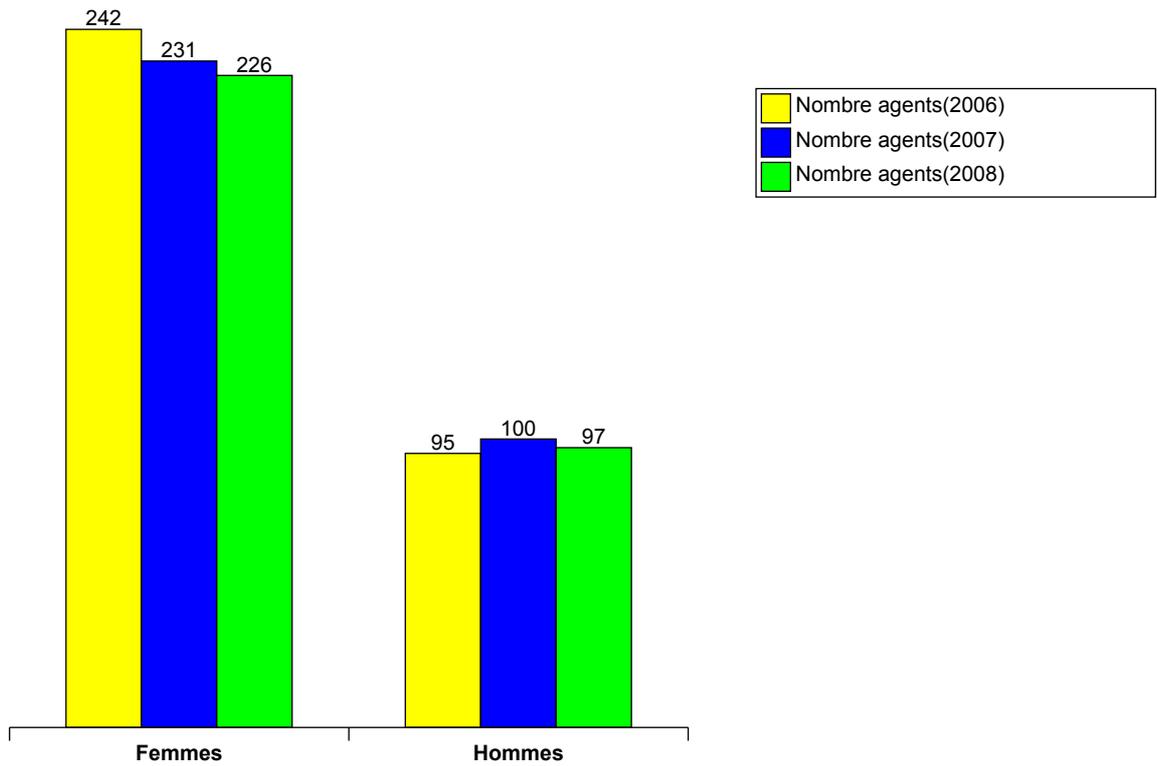


Répartition des IATOS titulaires par sexe et par catégorie au 01/10/2008

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	61	59,80 %	53	71,62 %	112	76,19 %	226	69,97 %
Hommes	41	40,20 %	21	28,38 %	35	23,81 %	97	30,03 %
Total	102	100,00 %	74	100,00 %	147	100,00 %	323	100,00 %



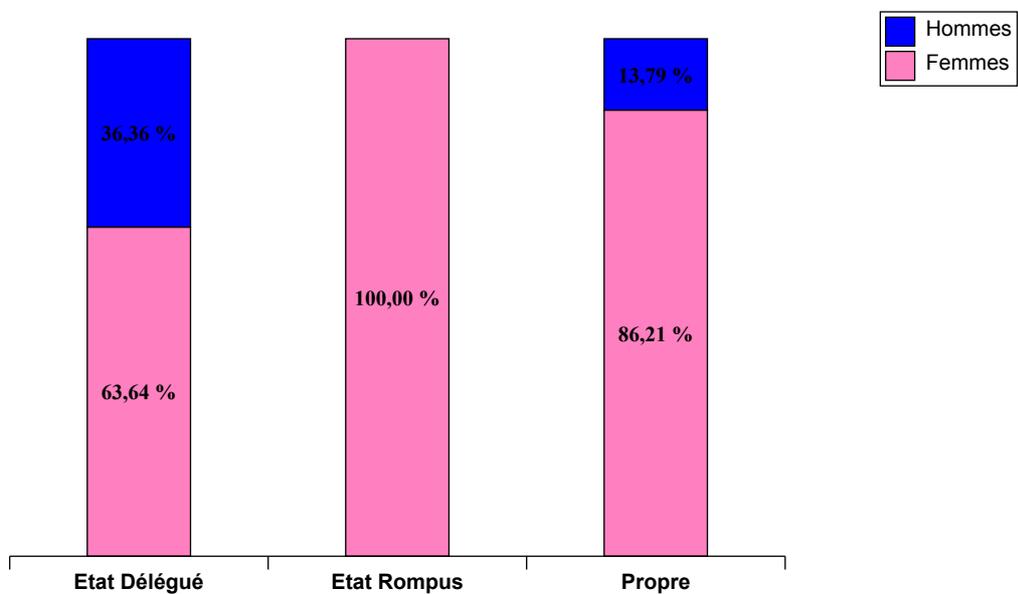
Evolution du nombre de IATOS titulaires sur 3 ans par sexe



Répartition des IATOS non titulaires par sexe au 01/10/2008

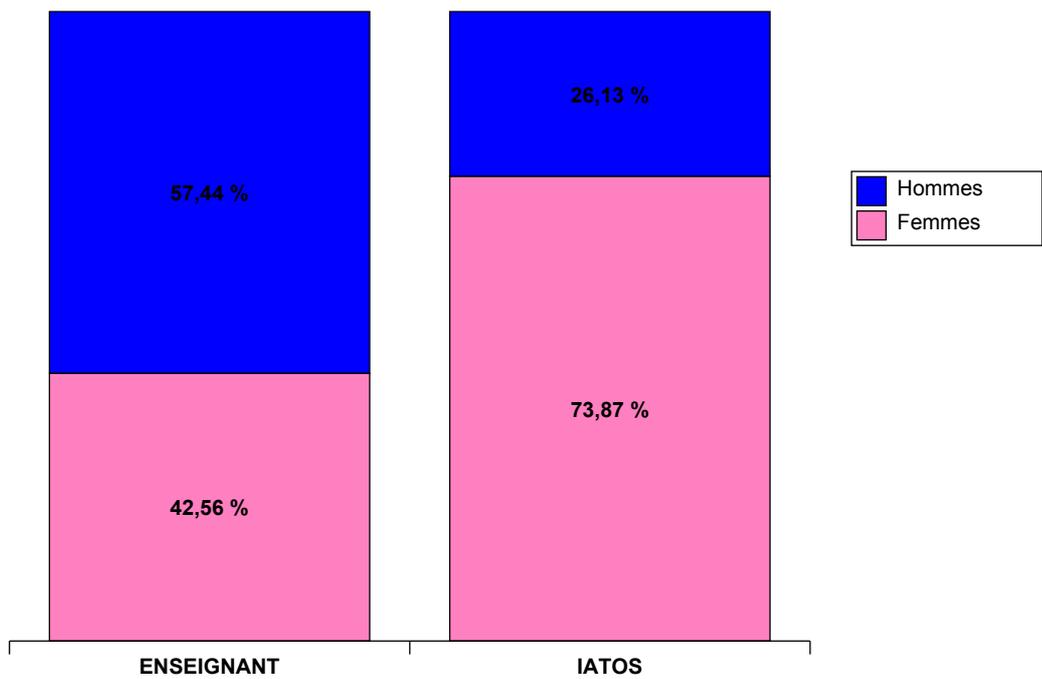
	Etat Délégué		Etat Rompus		Propre		Total Général	
	Nbre*	%	Nbre*	%	Nbre*	%	Nbre*	%
Femmes	14	63,64 %	5	100,00 %	100	86,21 %	119	83,22 %
Hommes	8	36,36 %			16	13,79 %	24	16,78 %
Total	22	100,00 %	5	100,00 %	116	100,00 %	143	100,00 %

* est comptabilisé le nombre de personnes employées sous contrat en fonction de la nature du budget



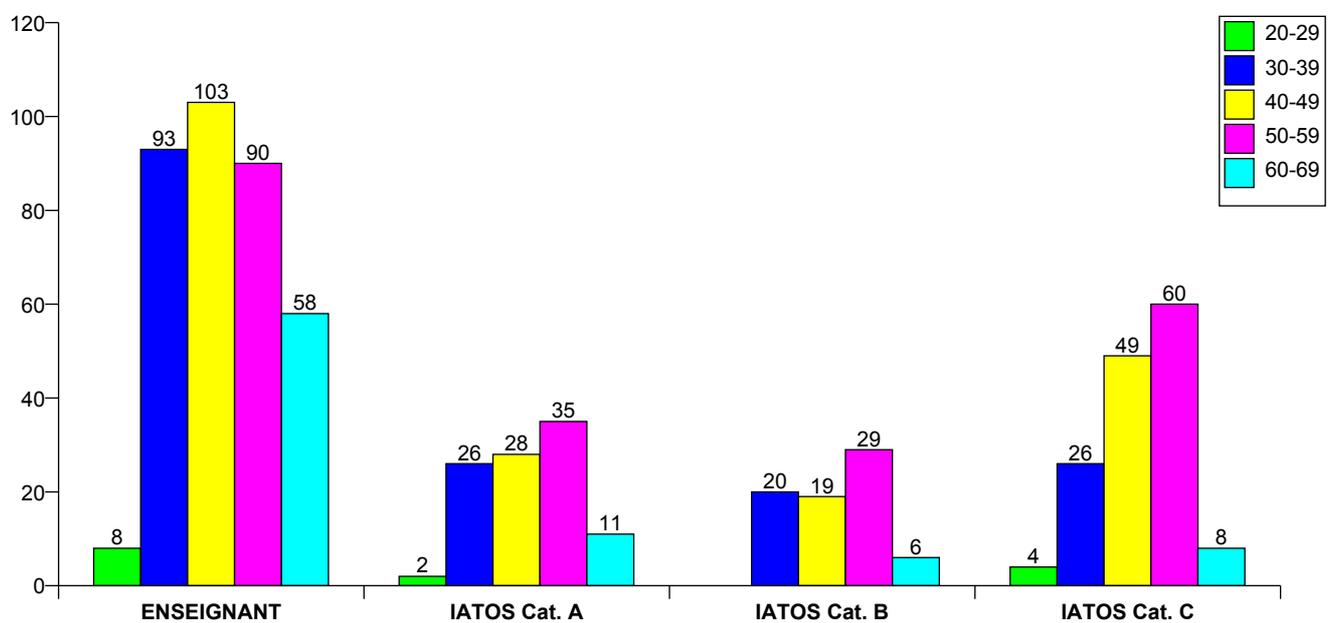
Répartition par sexe et par type de population des titulaires et contractuels au 01/10/2008

	ENSEIGNANT		IATOS		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	243	42,56 %	342	73,87 %	585	56,58 %
Hommes	328	57,44 %	121	26,13 %	449	43,42 %
Total	571	100,00 %	463	100,00 %	1034	100,00 %



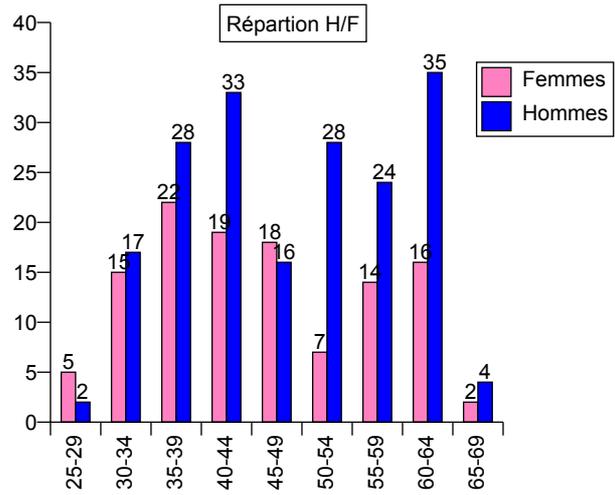
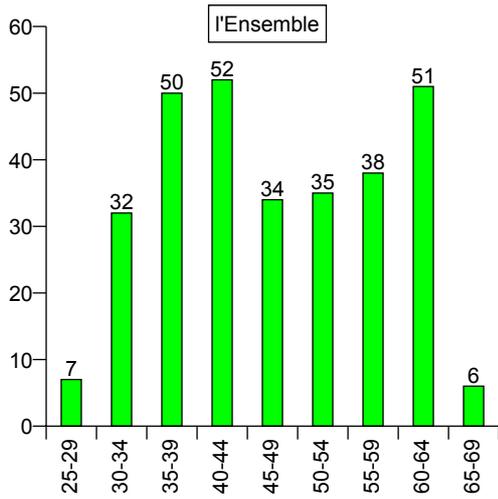
Répartition des personnes par âge - Etude des titulaires en activité au 01/10/2008

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
ENSEIGNANT	8	93	103	90	58	352
IATOS Cat. A	2	26	28	35	11	102
IATOS Cat. B		20	19	29	6	74
IATOS Cat. C	4	26	49	60	8	147
Total	14	165	199	214	83	675

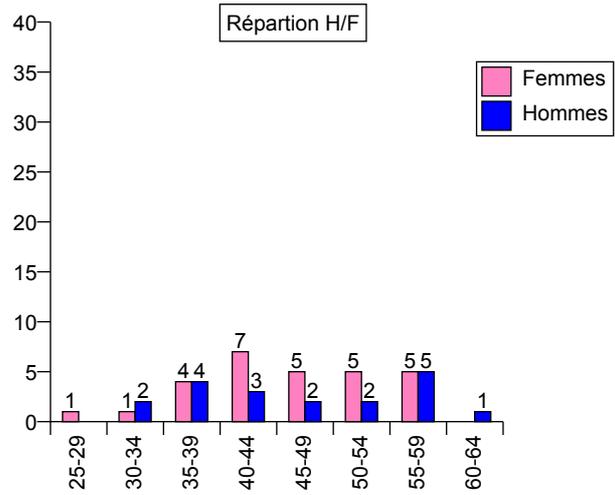
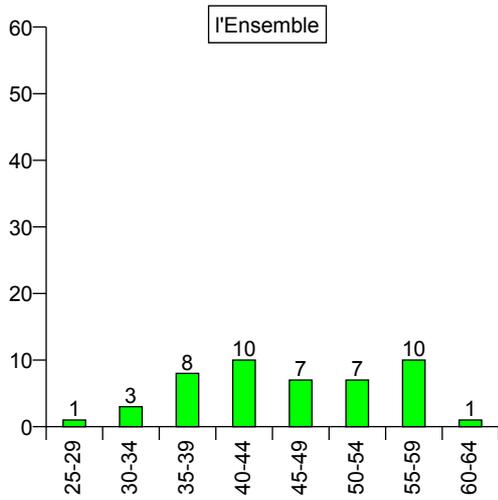


Pyramide des âges par type de population des Enseignants titulaires au : 01/10/2008

Enseignants du Supérieur

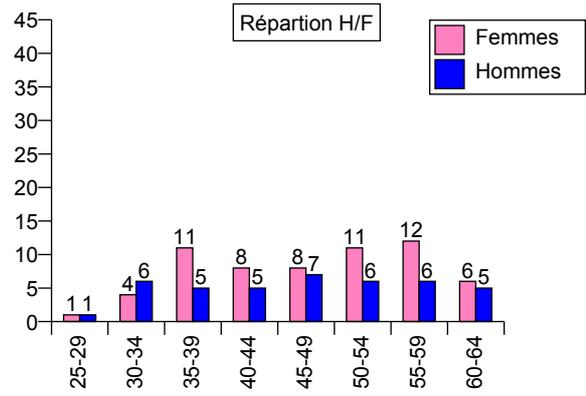
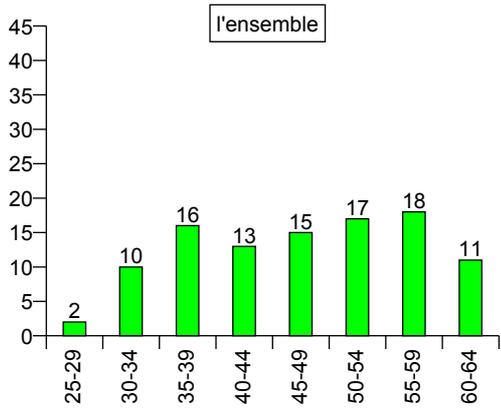


Enseignants du 2nd Degré

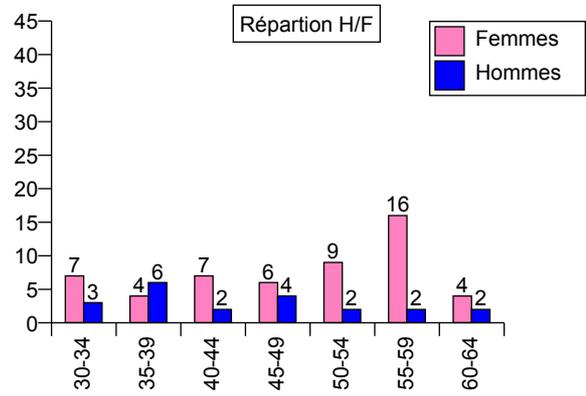
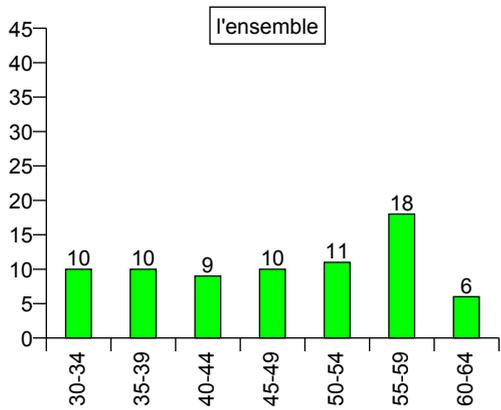


Pyramide des âges par catégorie des IATOS titulaires au 01/10/2008

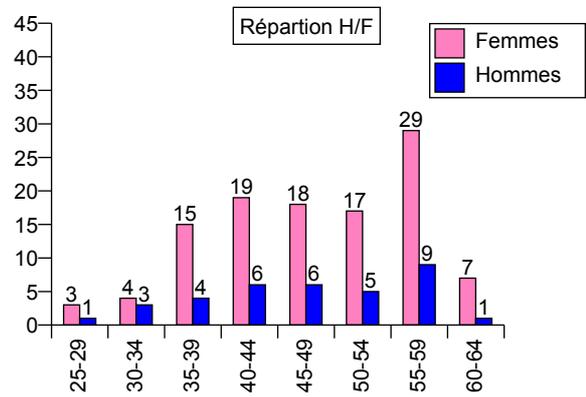
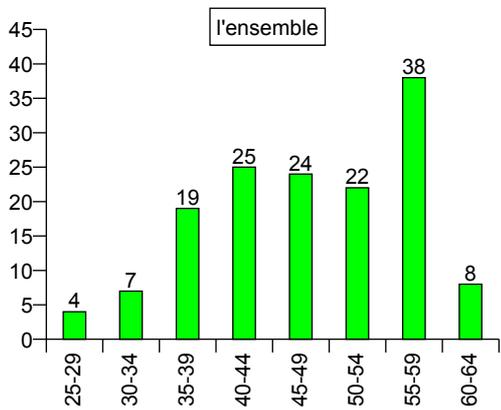
Catégorie A



Catégorie B

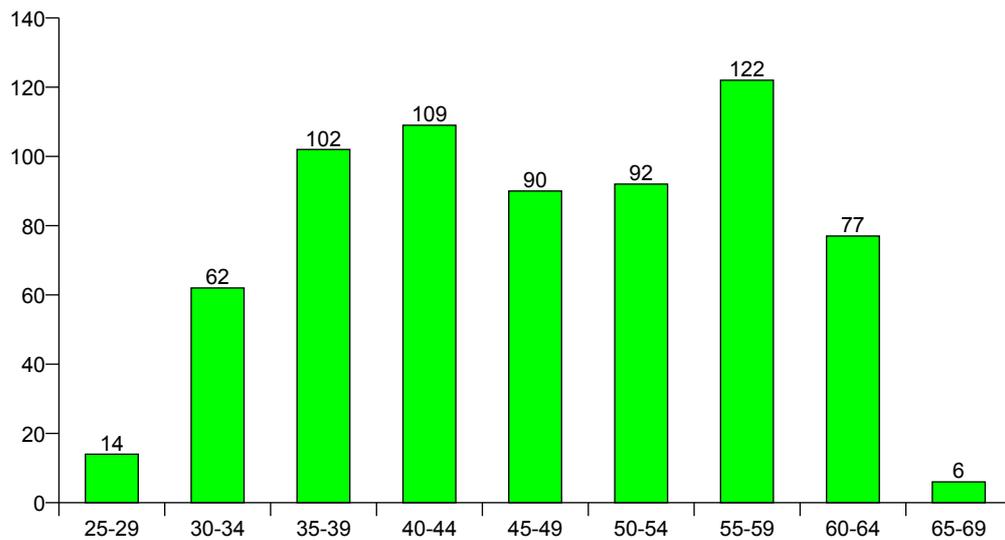


Catégorie C



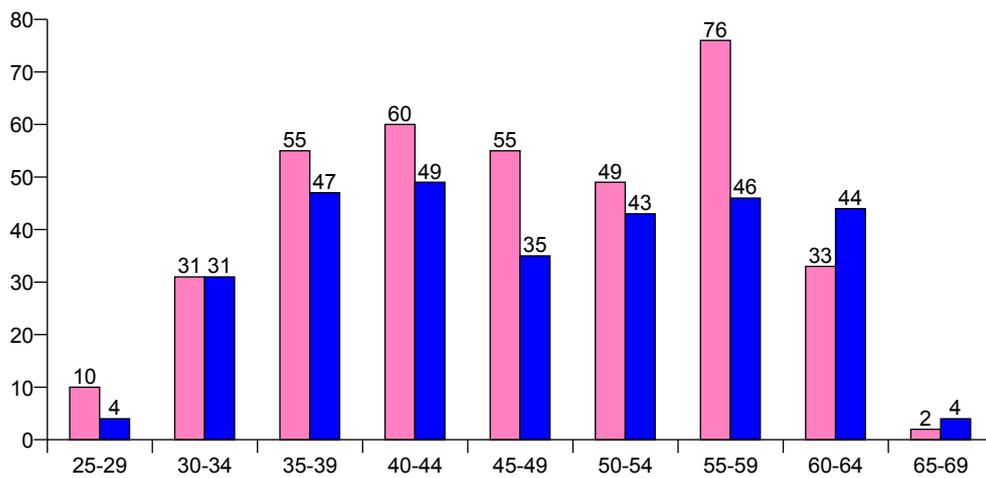
Pyramide des âges des titulaires en activité au 01/10/2008

L'ensemble



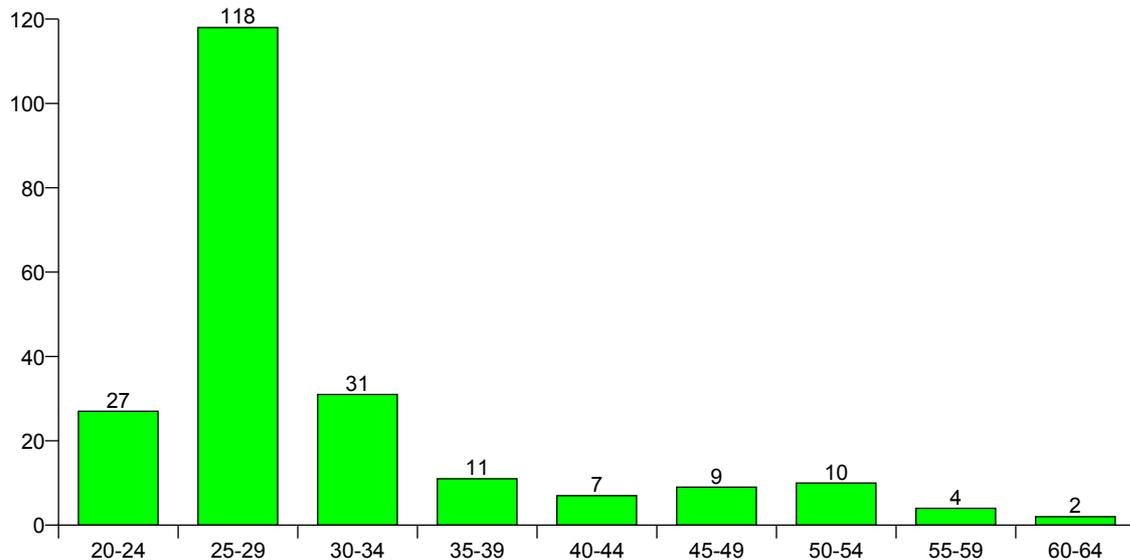
Répartition H/F

Femmes (rose)
Hommes (bleu)

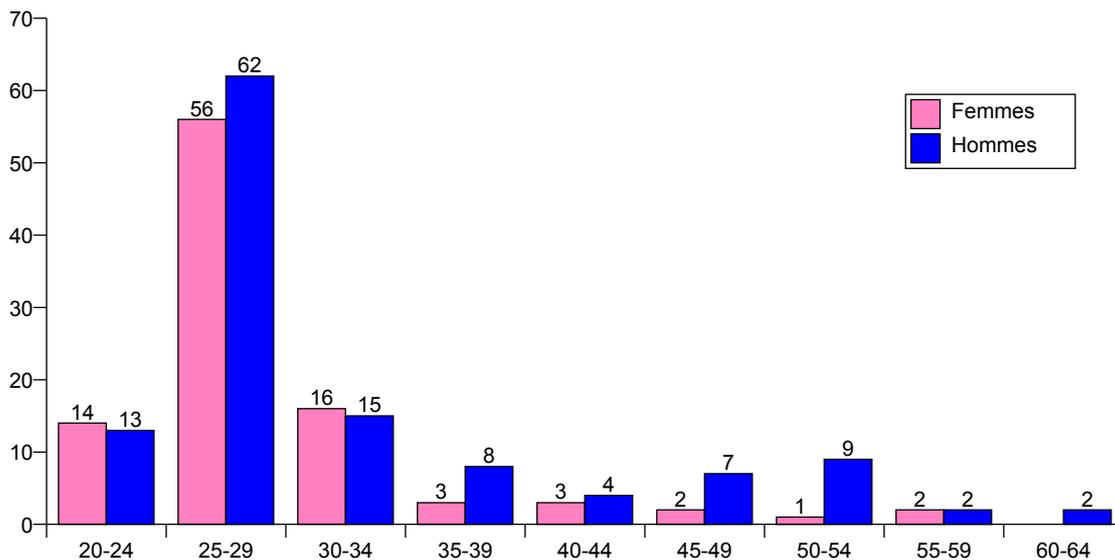


Pyramide des âges des contractuels Enseignants au : 01/10/2008

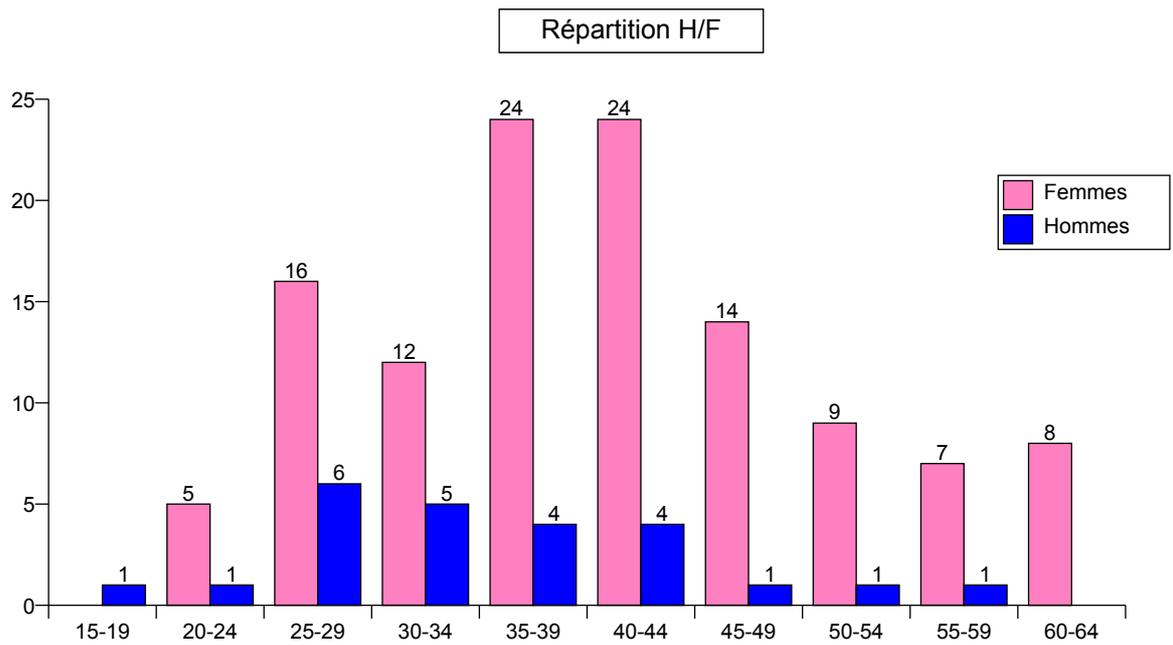
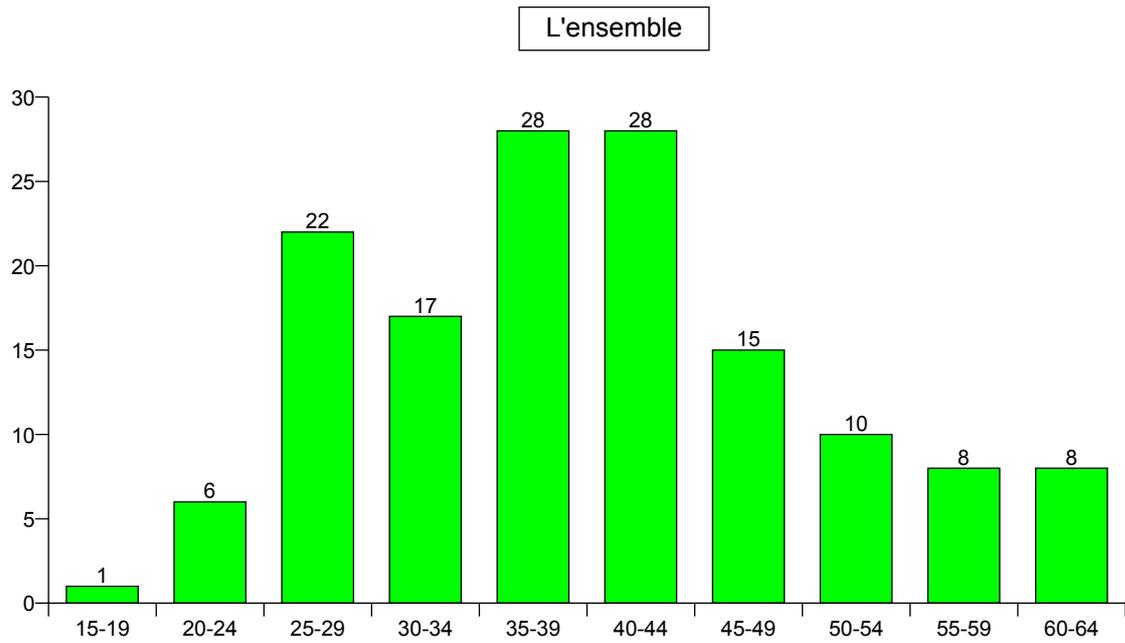
L'ensemble



Répartition H/F



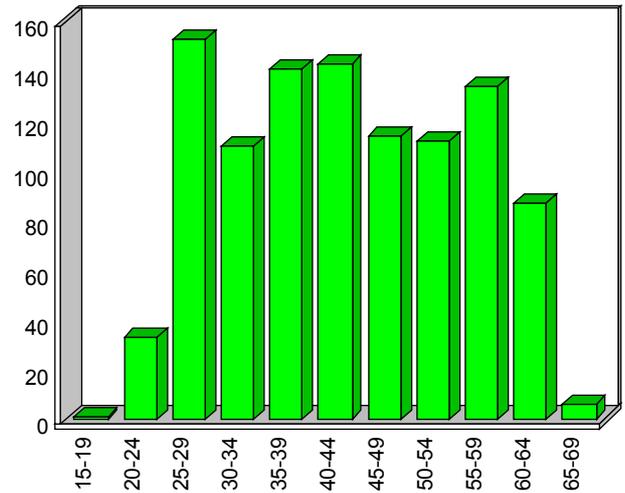
Pyramide des âges des contractuels IATOS au : 01/10/2008



**Pyramide des âges de l'ensemble des personnels de l'Université
au : 01/10/2008**

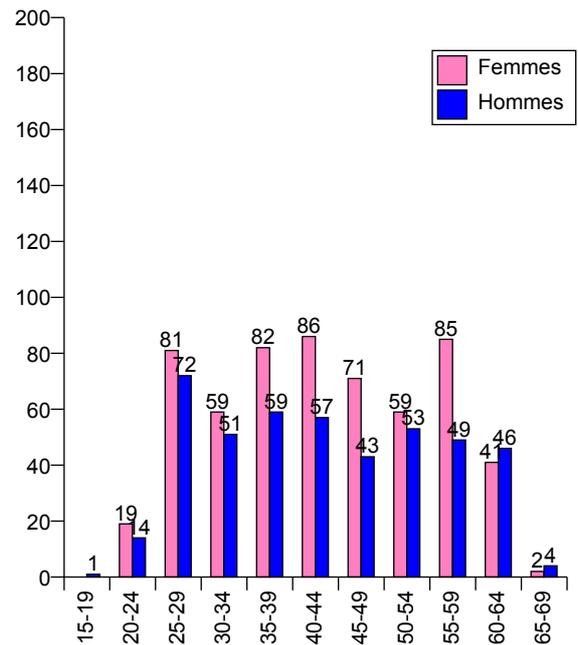
Ensemble

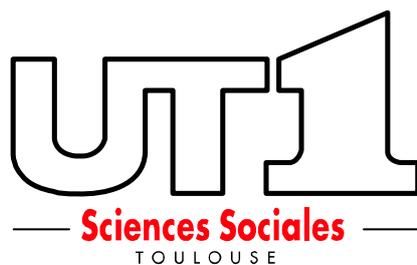
Tranche âge	Nombre agents	Pourcentage
15-19	1	0,1%
20-24	33	3,19%
25-29	153	14,8%
30-34	110	10,64%
35-39	141	13,64%
40-44	143	13,83%
45-49	114	11,03%
50-54	112	10,83%
55-59	134	12,96%
60-64	87	8,41%
65-69	6	0,58%
Total	1034	100%



Répartition Homme (M) / Femme (F)

	Femmes	Hommes	Total
15-19		1	1
20-24	19	14	33
25-29	81	72	153
30-34	59	51	110
35-39	82	59	141
40-44	86	57	143
45-49	71	43	114
50-54	59	53	112
55-59	85	49	134
60-64	41	46	87
65-69	2	4	6
Total	585	449	1034





MOUVEMENT

(Date d'observation 24/04/2009)

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).

MODALITÉS DE RECRUTEMENT

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

- Avancement **au choix**, par inscription sur un tableau d'avancement,- Avancement **par examen professionnel**, appliqués à l'avancement de grade.

Tableau d'avancement : liste des agents proposés à un grade supérieur.

Liste d'aptitude : modalité de promotion qui permet de changer de corps.

Examen professionnel : modalité d'accès au grade supérieur. 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.

**PERSONNELS NOMMES
A LA RENTREE UNIVERSITAIRE 2008**

Discipline	Corps	Année précédente	
		Situation professionnelle	Localisation géographique
Droit privé et sciences criminelles	MCF	Sans profession	-
		MCF (mutation)	Université d'Orléans
Droit public	PR	MCF	Université Montesquieu - Bordeaux 4
Sciences économiques	MCF	Post-doctorant	Université de Pennsylvanie à Philadelphie (U.S.A.)
		MCF (mutation)	Université Paris Dauphine - Paris 9
Sciences de gestion	PR	Professeur des universités associé	Université Toulouse 1
	MCF	Assistant	Ecole supérieure de commerce de Montpellier
		Professeur agrégé (second degré)	Lycée Jean Mermoz de Montpellier
		A.T.E.R.	Université Paul Sabatier - Toulouse 3
		MCF (mutation)	Université François Rabelais de Tours
		Activité de recherche à l'étranger	Warwick business school (Royaume-Uni)
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	MCF	Enseignant non permanent	University college à Dublin (Irlande)
		Enseignant non permanent	Université Panthéon - Sorbonne - Paris 1
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	PR	Enseignant-chercheur à l'étranger	Université catholique de Louvain (Belgique)
	MCF	A.T.E.R.	Université d'Evry-Val-d'Essonne
		A.T.E.R.	Université des sciences et technologies - Lille 1
		A.T.E.R.	Université de Nanterre - Paris 10
Génie informatique, automatique et traitement du signal	MCF	A.T.E.R.	Université Toulouse - Le Mirail - Toulouse 2
Anglais	PRAG	A.T.E.R.	Université Toulouse 1

**Départ des Enseignants
A LA RENTREE UNIVERSITAIRE 2008**

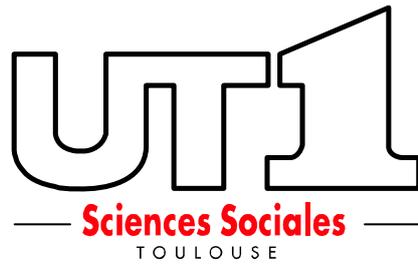
Corps	Motif du départ					Total
	Retraite	Mutation	Promotion	Disponibilité	Détachement	
Professeur des universités	3	1	0	0	0	4
Maître de conférences	6	2	5	1	1	15
Professeur agrégé (second degré)	1	1	0	0	0	2
Total	10	4	5	1	1	21

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS ASU 1999-2008
--

	Concours externe	Concours interne	Concours réservé Sapin	Mutations	Détachement	Liste d'aptitude	Total
1999	3			14	1		18
2000				10	2		12
2001	1	1		9	1		12
2002			4	15			19
2003	2	3	2	10	3		20
2004			1	8	1		10
2005	2	1	1	7	1		12
2006	1			6			7
2007		1		12			13
2008	3			6		1	10
Total	12	6	8	97	9	1	

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS ITRF 1999-2008

	Concours externe / recrut direct	Concours interne	Concours réservé Sapin	Mutations	Détachement	Total
1999	6	2				8
2000	3	3		2		8
2001	3	1	2	1		7
2002			2	2		4
2003	4	2	4			10
2004	4	4	4	2		14
2005	5	1	5	2	1	14
2006	4	2		4		10
2007		2		1	2	5
2008	5	5				10
Total	34	22	17	14	3	



REMUNERATION

(Date d'observation 24/04/2009)

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 par la valeur du point d'indice de la fonction publique et en y ajoutant 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 à compter du 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 pour perte d'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'adhère pas à ce régime.

INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

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

Prime d'encadrement doctoral : prime versée aux enseignants-chercheurs titulaires qui se sont engagés à effectuer une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche. Son montant est fonction du grade de l'agent. Son attribution nécessite une décision ministérielle.

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 C.A.

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 C.A. La décision d'attribution individuelle relève du président de l'université après avis du C.A.

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

INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS BIATOSS

L'université dispose chaque année d'une enveloppe limitative de crédits destinés aux primes des fonctionnaires BIATOSS.

Primes liées aux corps et grades des agents :

- **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)** : versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques ayant un indice 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 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 certaines 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** : personnel de magasinage et 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.

- **Indemnités de responsabilités administratives** : versées aux Conseillers d'Administration Scolaire et Universitaire.

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 1^{er} 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.

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 BIATOSS

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.

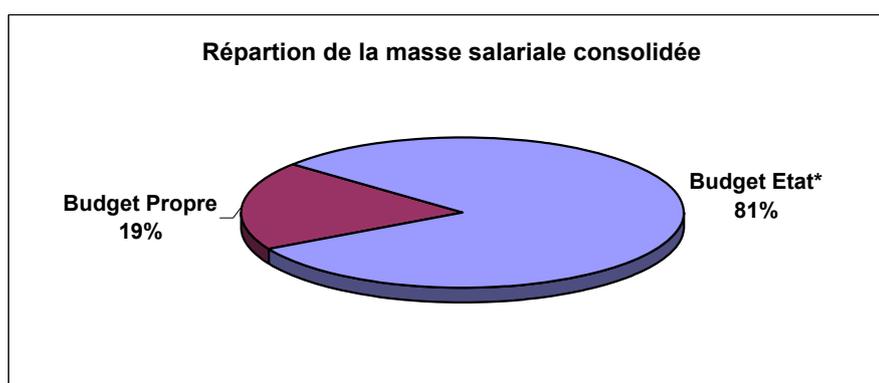
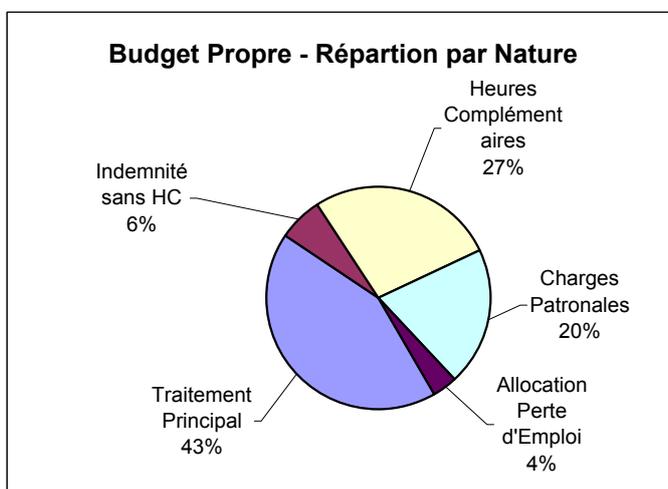
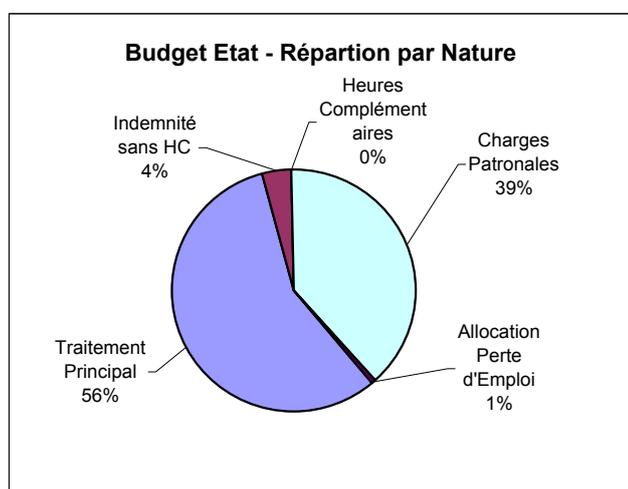
Néanmoins, l'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à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

Masse Salariale pour l'année 2008

	Budget Etat*		Budget Propre		Masse Salariale consolidée	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Traitement Principal	27 342 070,47	57%	4 896 387,85	43%	32 238 458,32	54%
Indemnité sans HC	1 773 109,08	4%	721 377,05	6%	2 494 486,13	4%
Heures Complémentaires	0,00	0%	3 113 688,69	27%	3 113 688,69	5%
Charges Patronales	18 554 988,00	39%	2 309 854,11	20%	20 864 842,11	35%
Allocation Perte d'Emploi	290 590,82	1%	408 315,28	4%	698 906,10	1%
Total :	47 960 758,37	100%	11 449 622,98	100%	59 410 381,35	100%

Budget Etat : Source Win-paie

Budget Propre : Source Astre



Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 01/10/2008

Catégories	Administratif	Agent Comptable	SCIO	Secrétaire Général	Technique	Technique / ouvrier	Total
A	25	1	1	1	8	1	37
B	6	0	0	0	5	4	15
C	0	0	0	0	0	5	5
Total	31	1	1	1	13	10	57

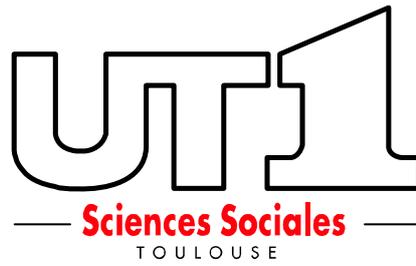
Répartition par type de NBI au 01/10/2008

Nombre de Points	Administratif	Agent Comptable	SCIO	Secrétaire Général	Technique	Technique / ouvrier	Total
10	1	0	0	0	0	1	2
15	1	0	0	0	1	9	11
20	8	0	1	0	6	0	15
25	21	0	0	0	6	0	27
40	0	1	0	0	0	0	1
50	0	0	0	1	0	0	1
Total	31	1	1	1	13	10	57

Répartition des agents bénéficiant des NBI par statut et par catégorie au 01/10/2008

**Des agents en CPA, occupant une même fonction peuvent partager une NBI*

	A	B	C	Total
ASU	17	3	4	24
	70,83 %	12,50 %	16,67 %	30,00 %
ITARF	36	16	4	56
	64,29 %	28,57 %	7,14 %	70,00 %
Total	53	19	8	80
Général	66,25 %	23,75 %	10,00 %	100,00 %



CONDITIONS DE TRAVAIL

(Date d'observation 24/04/2009)

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 1^{er} 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.

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.

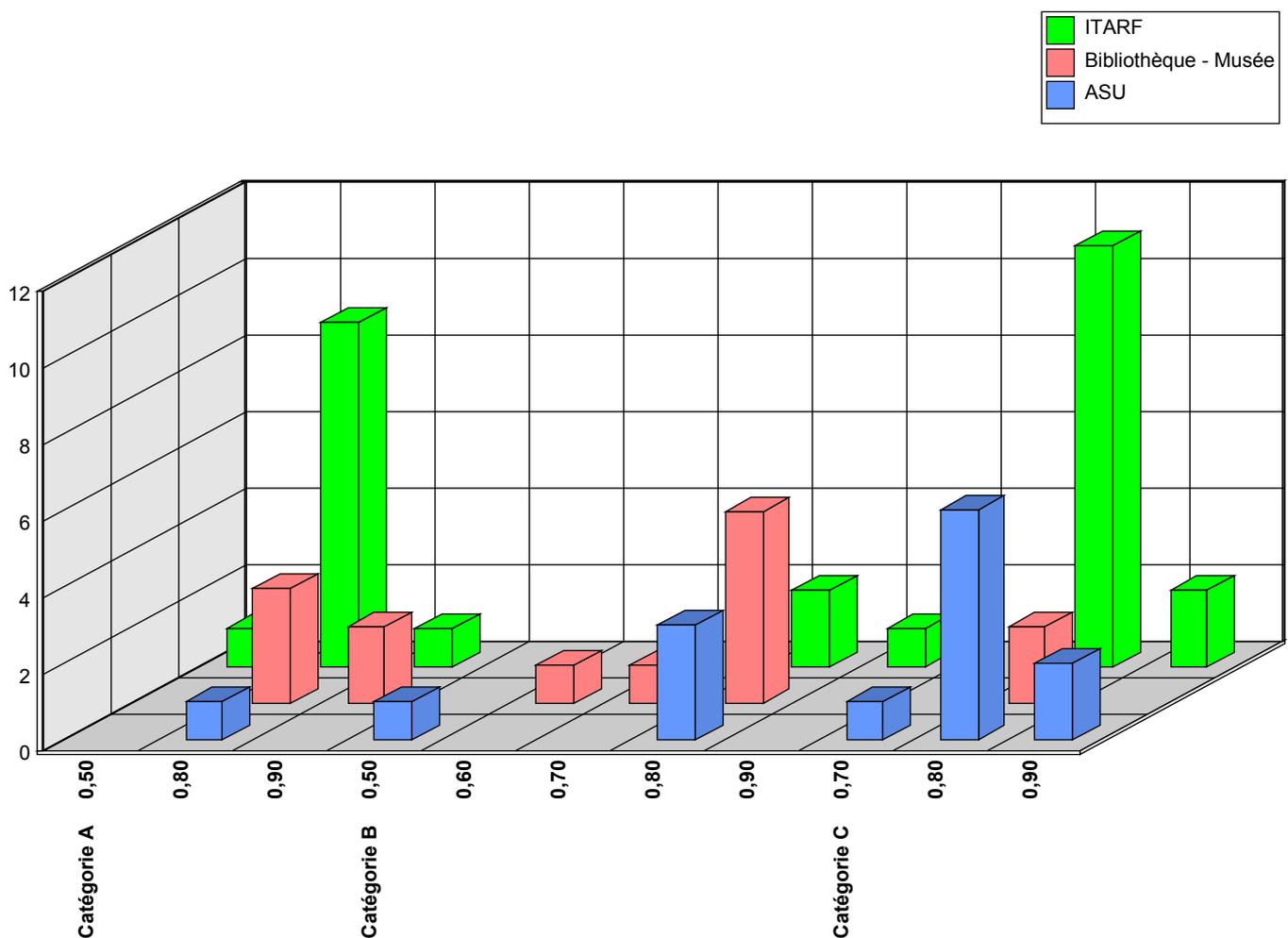
Les contractuels BIATOSS

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

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

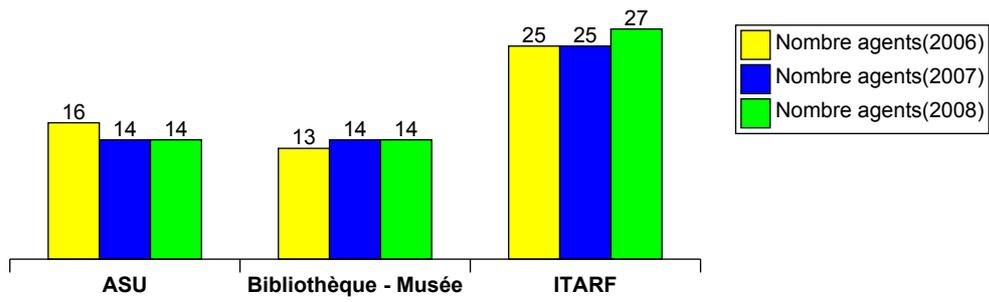
Répartition par catégorie et par type de population des quotités de temps partiel (agents sur budget Etat, hors CPA) au 01/10/2008

Titulaires	Catégorie A			Total Cat.	Catégorie B					Total Cat.	Catégorie C			Total Cat.	Total Général
	50 %	80 %	90 %		50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		70 %	80 %	90 %		
ASU		1		1	1			3		4	1	6	2	9	14
Bibliothèque - Musée		3	2	5		1	1	5		7		2		2	14
ITARF	1	9	1	11				2	1	3		11	2	13	27
Total	1	13	3	17	1	1	1	10	1	14	1	19	4	24	55

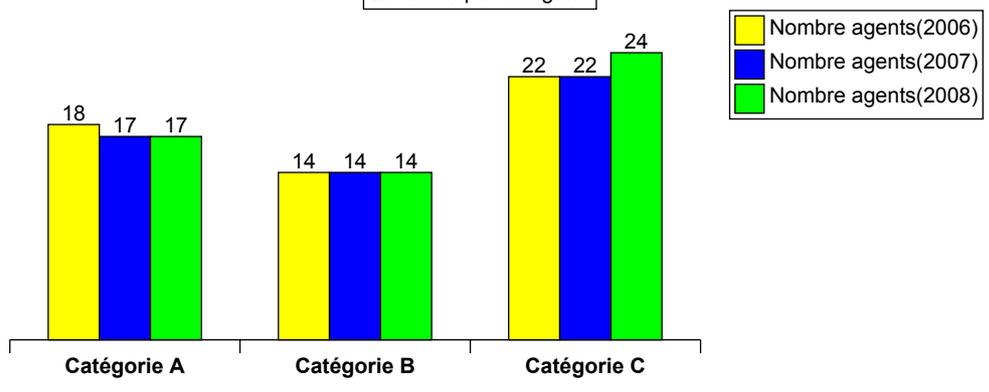


Evolution par catégorie et par type de population des quotités de temps partiel (agents sur budget Etat, hors CPA) au 01/10/2008

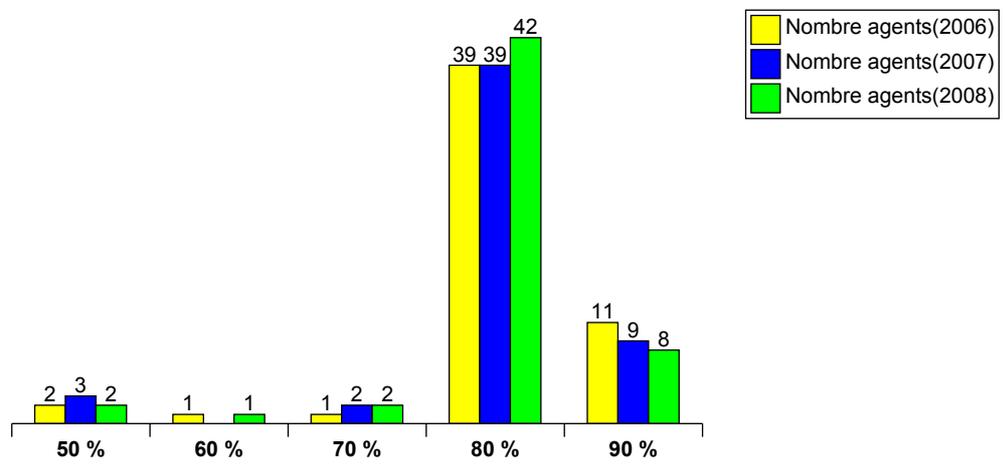
Evolution par type de population

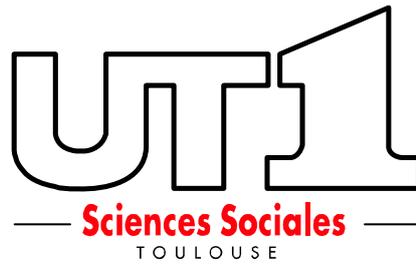


Evolution par catégorie



Evolution par quotité de temps partiel





ABSENCES POUR CONGES MALADIE ET MATERNITE

(Date d'observation 24/04/2009)

Répartition des absences constatées par catégorie de personnels
agents ayant une carrière ou contrat et une affectation sur la période du 01/01/2008 au 31/12/2008

Titulaires	ENSEIGNANT				IATOS				TOTAL		
	Nbre d'Agent	Nbre de Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'Agent	Nbre de Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'Agent	Nbre Congés	Jours
CG ACCIDENT SERVICE					4	10	445	45	4	10	445
CG LONGUE DUREE					2	6	726	121	2	6	726
CG LONGUE MALADIE					2	2	12	6	2	2	12
CG MATERNITE	6	7	512	73	6	10	698	70	12	17	1210
CG ORDINAIRE de MALADIE	20	39	863	22	135	327	2552	8	155	366	3415
CG PATERNITE	1	1	11	11	4	5	55	11	5	6	66
CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	10	10	1365	137					10	10	1365
Total	37	57	2751	48	153	360	4488	12	190	417	7239

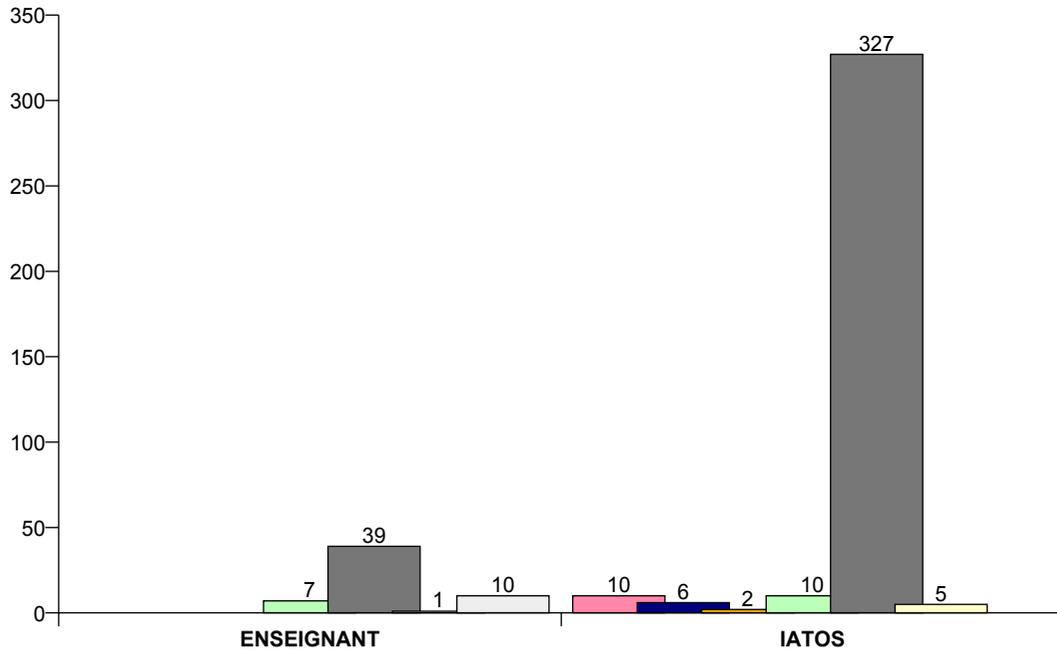
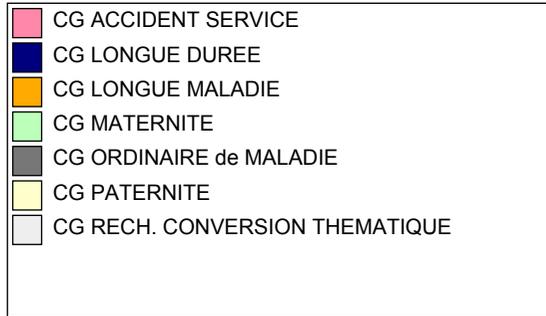
Contractuels *	ENSEIGNANT				IATOS				TOTAL		
	Nbre d'Agent	Nbre de Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'Agent	Nbre de Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'Agent	Nbre Congés	Jours
CG ACCIDENT TRAVAIL					5	9	157	17	5	9	157
CG GRAVE MALADIE					1	2	122	61	1	2	122
CG MALADIE (Non Tit)	2	3	30	10	74	211	1659	8	76	214	1689
CG MATERNITE	1	2	76	38	6	15	716	48	19	17	792
CG PARENTAL (Non Tit)					1	2	220	110	1	2	220
CG pour CONV. PERS. (Non Tit)					1	1	366	366	1	1	366
Total	3	5	106	21	88	240	3240	14	281	245	3346

* Les congés peuvent être fractionnés selon la durée des contrats.

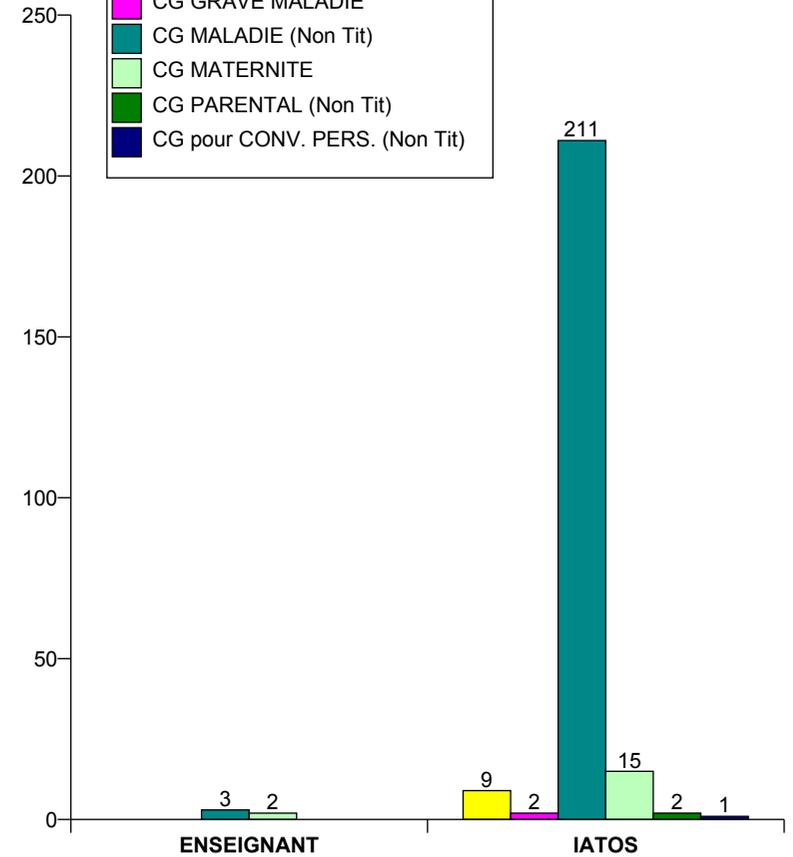
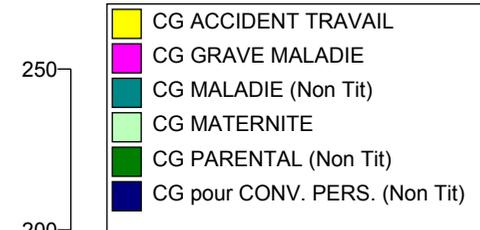
Répartition des absences constatées par catégorie de personnels

agents ayant une carrière ou contrat et une affectation sur la période du 01/01/2008 au 31/12/2008

Titulaires : nombre de congés

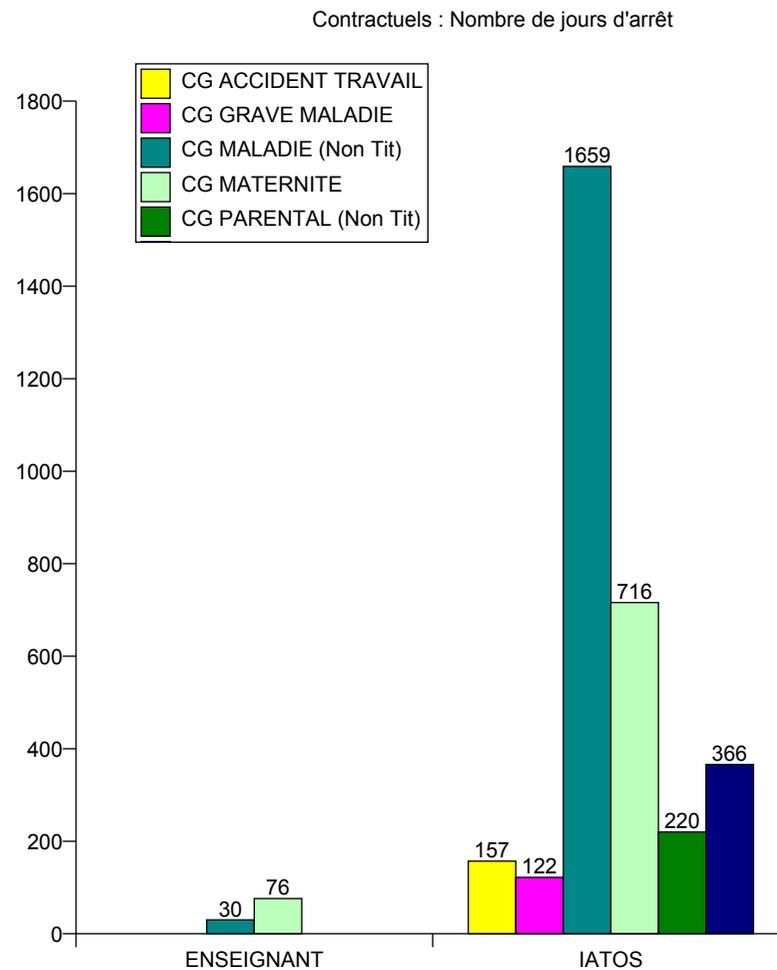
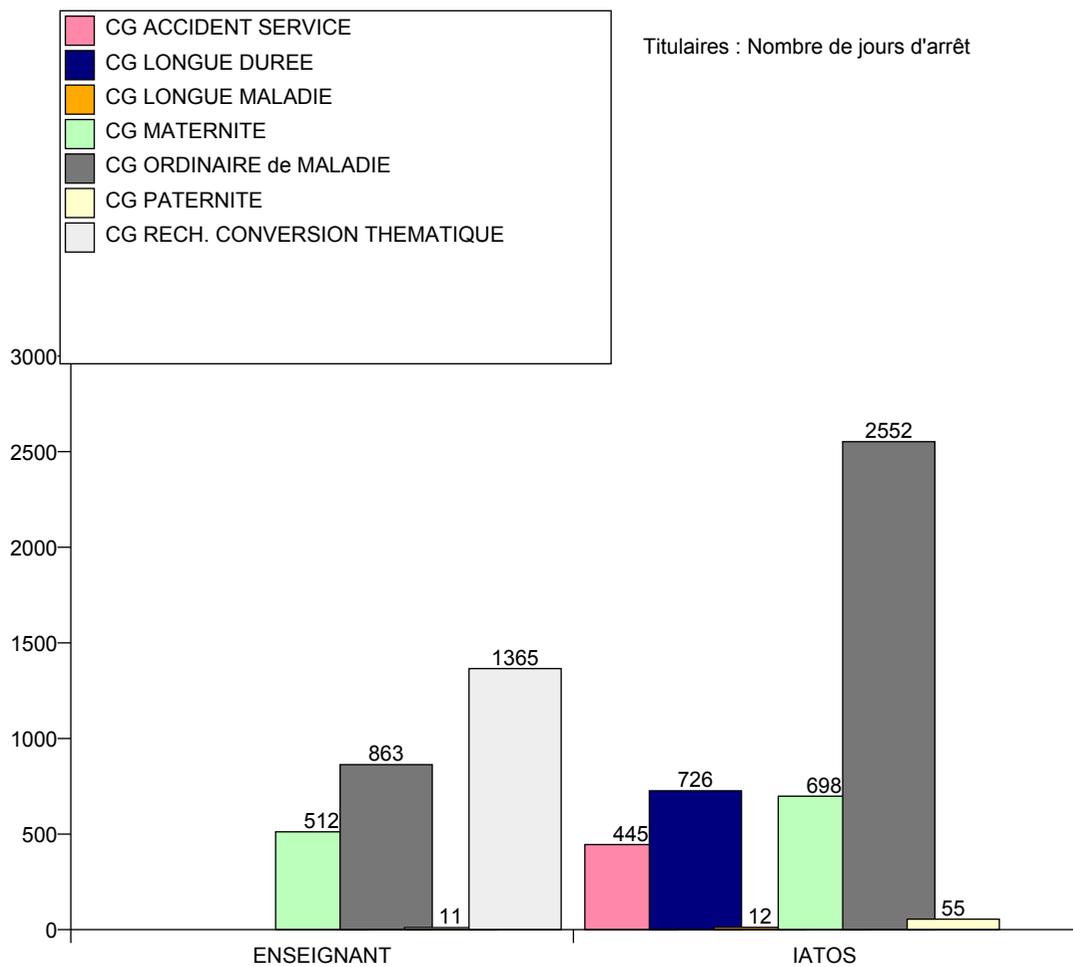


Contractuels : nombre de congés



Répartition des absences constatées par catégorie de personnels

agents ayant une carrière ou contrat et une affectation sur la période du 01/01/2008 au 31/12/2008



Répartition des absences constatées par type de population
agents titulaires ayant une carrière et une affectation sur la période du 01/01/2008 au 31/12/2008

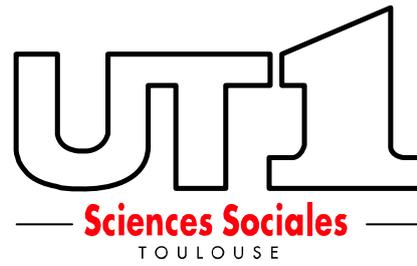
	ENSEIGNANT				IATOS						Total Général	
	Ens. chercheur		Ens. 2nd degré		ITARF		Bibli. musée		ASU			
	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours
CG ACCIDENT SERVICE					5	73			5	372	10	445
CG LONGUE DUREE					6	726					6	726
CG LONGUE MALADIE					1	6			1	6	2	12
CG MATERNITE	5	392	2	120	3	179	4	393	3	126	17	1210
CG ORDINAIRE de MALADIE	28	671	11	192	137	903	55	318	135	1331	366	3415
CG PATERNITE	1	11			3	33	2	22			6	66
CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	10	1365									10	1365
Total	44	2439	13	312	155	1920	61	733	144	1835	417	7239

Répartition des absences constatées par type de contrat et par type de population

Contractuels de l'établissement ayant un contrat sur la période du 01/01/2008 au 31/12/2008

	ENSEIGNANT				IATOS												Total Général		
	CG MALADIE (Non Tit)		CG MATERNITE		CG ACCIDENT TRAVAIL		CG GRAVE MALADIE		CG MALADIE (Non Tit)		CG MATERNITE		CG PARENTAL (Non Tit)		CG pour CONV. PERS. (Non Tit)				
	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	
ATER	1	2	2	76														3	78
CAE									13	124								13	124
CDD 3 ans renouvel.											4	240						4	240
CDD PAOSS (+10 mois)									1	2								1	2
CDD PAOSS (10 mois)									3	17								3	17
CDD RF (+10 mois)									65	435	9	350						74	785
CDD RF (10 mois)									22	212								22	212
CDI									1	5								1	5
CDI (Historique)					9	157	2	122	105	862	2	126	2	220	1	366		121	1853
Hors statut res. pr.									1	2								1	2
Lecteur (personnel)	2	28																2	28
Total	3	30	2	76	9	157	2	122	211	1659	15	716	2	220	1	366	245	3346	

* Les congés peuvent être fractionnés selon la durée des contrats.



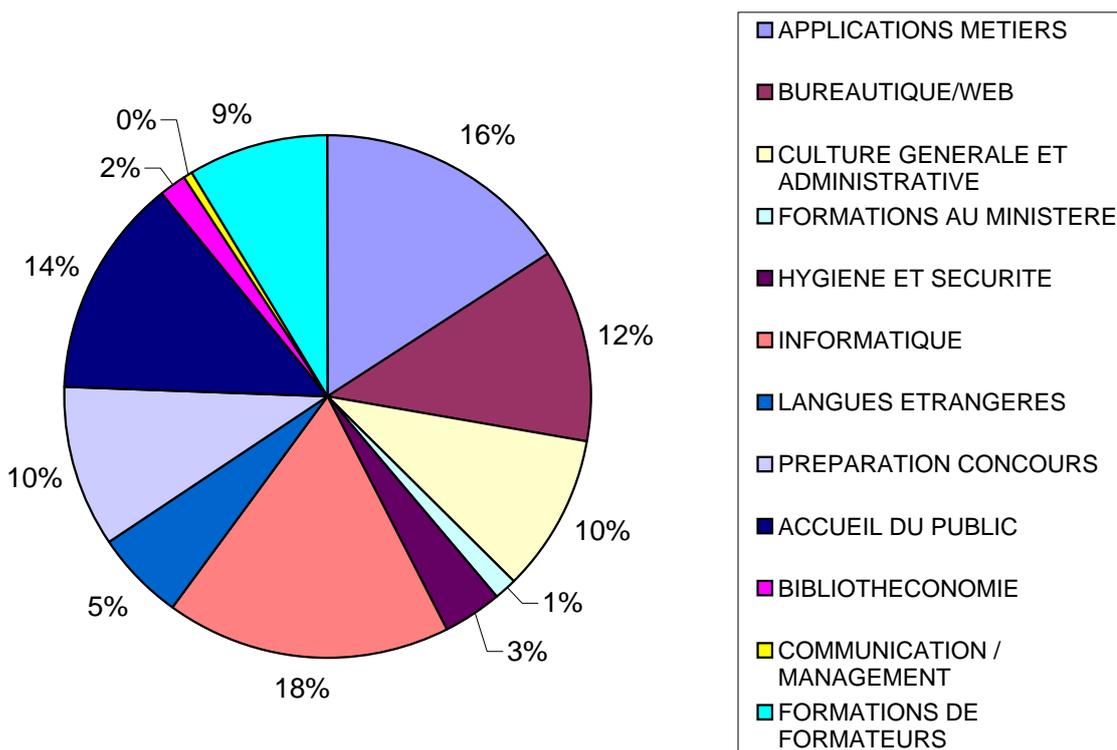
FORMATION DES PERSONNELS

(Date d'observation 24/04/2009)

NOMBRE DE STAGIAIRES ET DE JOURS DE FORMATION PAR DOMAINE

Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

DOMAINES	STAGIAIRES	JOURS
APPLICATIONS METIERS	109	46
BUREAUTIQUE/WEB	83	87
CULTURE GENERALE ET ADMINISTRATIVE	68	56
FORMATIONS AU MINISTERE	10	33,5
HYGIENE ET SECURITE	24	33,5
INFORMATIQUE	122	86,5
LANGUES ETRANGERES	38	31
PREPARATION CONCOURS	71	94,5
ACCUEIL DU PUBLIC	94	170
BIBLIOTHECONOMIE	12	36,5
COMMUNICATION / MANAGEMENT	3	7
FORMATIONS DE FORMATEURS	60	63
TOTAL	694	744,5

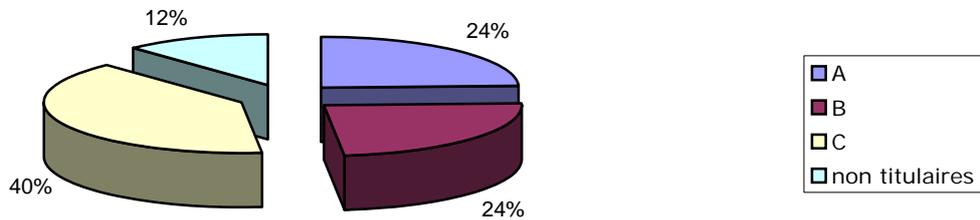


Nombre total d'agents formés	302 agents
Nombre de jours de formation	744,5 jours
Nombre de jours de formation par agents en moyenne	2,26 jours / agent
Taux d'accès à la formation - UT1	45,45% (pour 267 agents)
Taux d'accès à la formation - SCD	98,68% (pour 61 agents)

NOMBRE DE STAGIAIRES ET DE JOURS DE FORMATION PAR CATEGORIE

Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

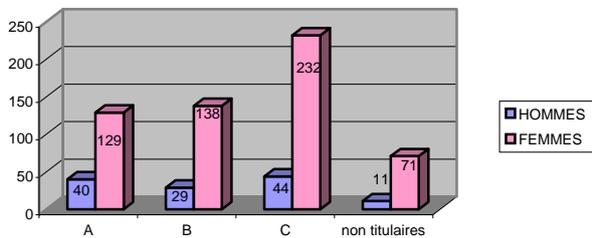
CATEGORIE	STAGIAIRES	JOURS
A	169	197,5
B	167	189
C	276	261,5
non titulaires	82	96,5
TOTAL	694	744,5



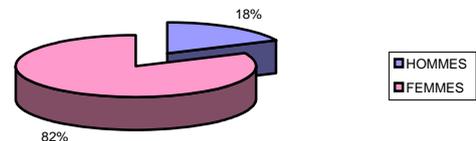
STAGIAIRES HOMMES/FEMMES PAR CATEGORIE

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES
A	40	129
B	29	138
C	44	232
non titulaires	11	71
TOTAL	124	570

Nbre hommes/femmes formés par catégorie



Pourcentage hommes/femmes

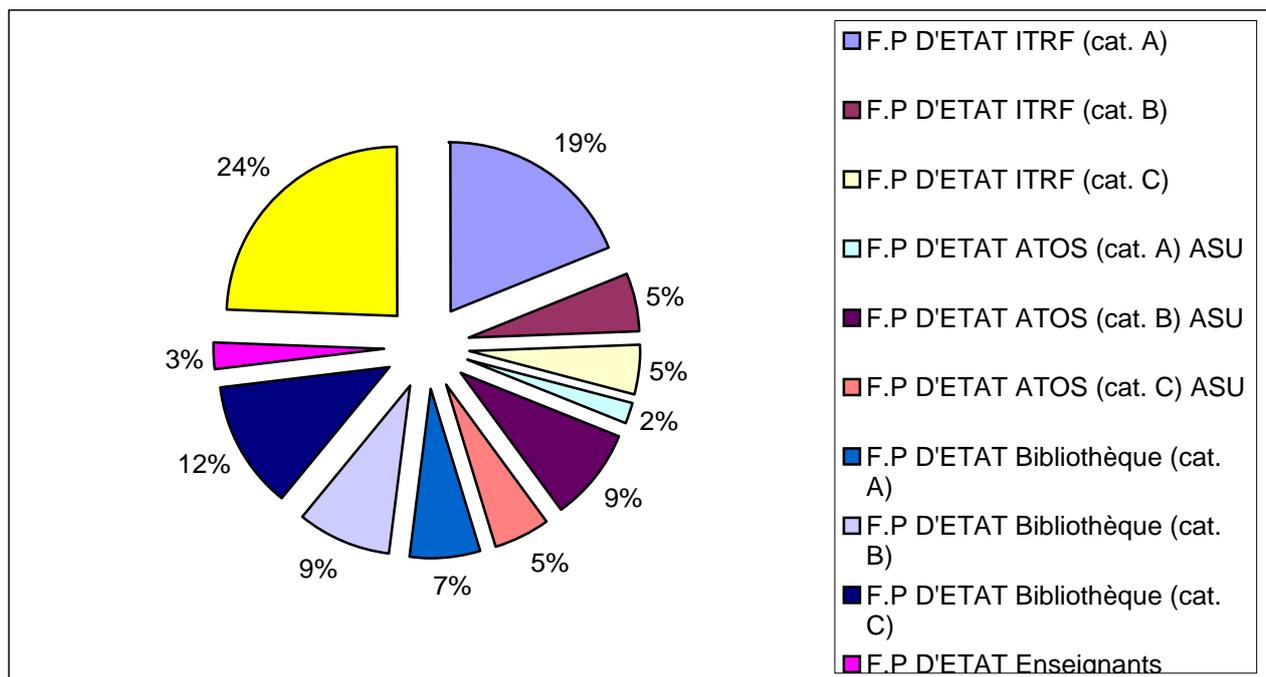


AGENTS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS (18 HEURES) DE FORMATION

Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

(indicateurs du contrat quadriennal)

STATUT	CORPS	NOMBRE
F.P D'ETAT	ITRF (cat. A)	28
F.P D'ETAT	ITRF (cat. B)	8
F.P D'ETAT	ITRF (cat. C)	7
F.P D'ETAT	ATOS (cat. A) ASU	3
F.P D'ETAT	ATOS (cat. B) ASU	13
F.P D'ETAT	ATOS (cat. C) ASU	8
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. A)	10
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. B)	13
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. C)	18
F.P D'ETAT	Enseignants P.R.C.E. de documentation	4
NON TITULAIRES		36



Université Toulouse 1 Sciences Sociales
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
<http://www.univ-tlse1.fr>