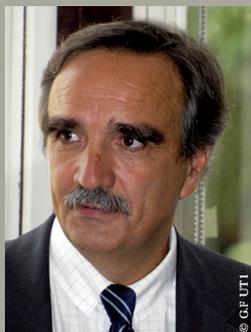




Bilan social 2009





A l'heure où notre établissement s'engage dans un projet orienté vers la qualité, il est indispensable que la gestion des ressources humaines ouvre la voie en proposant un bilan social annuel toujours plus riche. Ce document est destiné à offrir tant en interne qu'à destination de nos partenaires, une information complète sur les données humaines et sociales d'UT1. Il s'agit aussi d'un gage de transparence et une base au dialogue social.

Cette cinquième édition du Bilan social sera un outil indispensable pour évaluer la situation existante et programmer les améliorations qui s'imposent.

Même si cette nouvelle édition conserve sa structure initiale, elle propose de nouvelles rubriques ou enrichit les rubriques existantes notamment sur les aspects rémunérations, primes, action sociale, culture... Ce document a vocation à évoluer, à s'améliorer et à s'adapter aux nouvelles problématiques et enjeux.

Je souhaite que le bilan social soit pour vous une source d'information utile à la bonne compréhension du fonctionnement de notre université qui poursuit son chemin sur la voie de l'autonomie.

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

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

Chefs de projet :

Cécile CHICOYE, Directrice Générale des Services
Jean-Pierre BARBIER, Secrétaire général ,
Hélène CALMES, Directrice des Ressources Humaines,
Norbert CHAMPREDONDE, Directeur des Ressources Humaines,

Équipe opérationnelle :

- Christian ARMENGAUD, Pôle ingénierie DSI,
- Anne DIRIS, Cellule d'aide au pilotage
- Didier DUGUET, Chef du service des personnels Enseignants,
- Claudie FERAL, Pôle ingénierie DSI,
- Nicolas GUIRAL, Centre d'Informatique de Gestion,
- Stéphane KOJAYAN, Contrôleur de gestion.
- Véronique LEJAY, Cellule d'aide au pilotage

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 service d'informatique de gestion,
- le service du contrôle de gestion,
- la cellule de la formation continue des personnels,
- le service de la communication ,
- l'atelier de reprographie,
- le Toulouse Art Breaker,
- le DAPS,
- la cellule Actions sociales.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Extraction des données : Harpège, Lagaf, Nabuco, Astre, WinPaie, 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
 CTPE Chef de Travaux Pratiques de l'ENSAM
 MCF Maître de Conférences
 PAST Personnel Associé à Temps partiel
 PLP Professeur de lycée professionnel
 PR Professeur des universités
 PRAG Professeur Agrégé du second degré
 PRCE Professeur Certifié du second degré
 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
 BIATOS Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Ouvriers et de service
 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 personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de formation

Autres

BAP Branche d'activité professionnelle
 BIBLI Bibliothèques
 CG abréviation de « congé »
 CPA Cessation Progressive d'Activité
 NBI Nouvelle Bonification indiciaire
 RF Recherche et Formation
 SUIO-IP Service Universitaire d'Information et d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle

SOMMAIRE

I EFFECTIFS	5
I.1 Les effectifs	5
I.1.1 Les effectifs globaux	11
I.1.2 Les enseignants	15
I.1.3 Les personnels BIATOS	21
I.2 Démographie	25
I.2.1 Ensemble des personnels de l'université	27
I.2.2 Population des fonctionnaires	31
I.2.3 Population des contractuels	39
I.3 Mouvements	45
I.3.1 Les enseignants	47
I.3.2 Les BIATOS	48
I.4 Absences et congés	51
II REMUNERATIONS	55
II.1 Masse salariale	57
II.2 Indemnités et primes	59
II.2.1 Indemnités et primes des personnels enseignants	60
II.2.2 Indemnités et primes des personnels BIATOSS	63
II.3 NBI	69
II.4 Les heures complémentaires	71
II.5 Allocations pour perte d'emploi	73
III CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	75
III.1 Accidents de travail et accidents de trajet	76
III.2 Comité d'hygiène et de sécurité	77
III.3 Formations en matière d'hygiène et de sécurité	78
IV CONDITIONS DE TRAVAIL	79
IV.1 Travail à temps partiel	80
IV.2 Médecine du travail	83
V FORMATION	85
VI RELATIONS PROFESSIONNELLES	91
VI.1 Instances institutionnelles	92
VI.2 Nouvelles instances	93
VI.3 Contentieux et conflits	94
VII ACTIONS CULTURELLES ET SPORTIVES	95
VII.1 Actions culturelles	96
VII.2 Actions sociales	97
VII.3 Actions sportives	97





I EFFECTIFS

I.1 Les effectifs



LES EMPLOIS

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

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

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

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

Deux notions inséparables de plafond sont introduites :

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

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

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

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

Un **programme** regroupe des crédits destinés à mettre en oeuvre 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. Les dépenses de personnels forment le titre 2.

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.

Les postes de personnels BIATOSS (Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Ouvriers, de Service et de Santé et de Bibliothèque) figurent principalement au programme 150, Titre 2

Les postes BIATOSS sont répartis selon trois types de population :

- les personnels de l'Administration de l'Éducation 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 oeuvre des procédures.
Le recrutement externe est accessible aux titulaires du baccalauréat.

La catégorie **C** correspond aux fonctions techniques et d'exécution.
Le recrutements'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 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.



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 fonctionnaires.

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, 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 budget d'université : Ces recrutements sont effectués sur les ressources propres de l'établissement.

Contractuels enseignants

Associé : à mi-temps ou 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 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 autitre 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 (C.I.E.S.).

Allocataires de recherche et contrats doctorants : le dispositifs des allocations de recherche est mis progressivement en extinction. Il est remplacé selon de nouvelles modalités par les contrats doctorants avec ou sans enseignement (maximum 64h TD).



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.



I EFFECTIFS

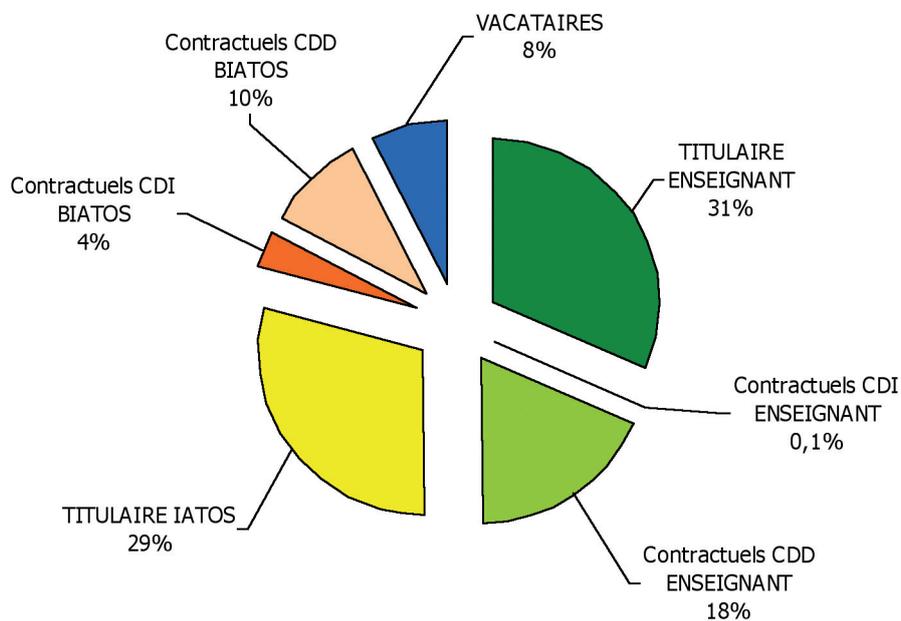
I.1 Les effectifs

I.1.1 Les effectifs globaux


**OBSERVATIONS DES EFFECTIFS EN POSTES DE L'ÉTABLISSEMENT
AU 01/10/2009**

	TITULAIRE		CONTRACTUELS CDI		CONTRACTUELS CDD*		VACA-TAIRES*	Total Général	
	Nbre Agent	ETP	Nbre Agent	ETP	Nbre Agent	ETP	Nbre Agent	Nbre Agent	ETP
ENSEIGNANT	355	354,80	1	1,00	200	148,00		556	503,80
BIATOS	332	319,10	40	40,00	107	96,50		479	455,60
PERSONNELS NON PERMANENTS							85	85	dnd
Total	687	673,90	41	41,00	307	244,50	85	1120	959,40

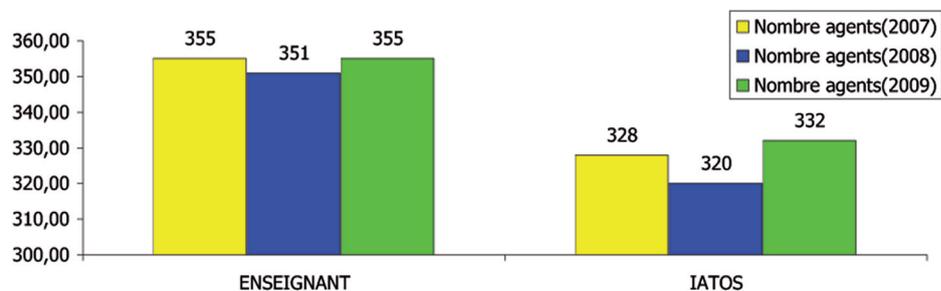
* Photo Harpège au 01/10/2009

RÉPARTITION PAR NOMBRE D'AGENTS


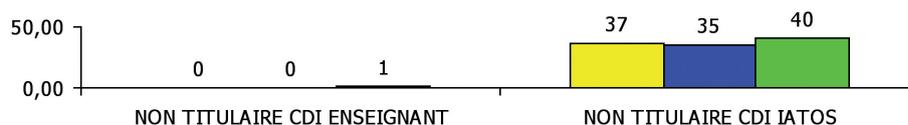


SUIVI D'ÉVOLUTION PAR TYPE POPULATION SUR 3 ANS

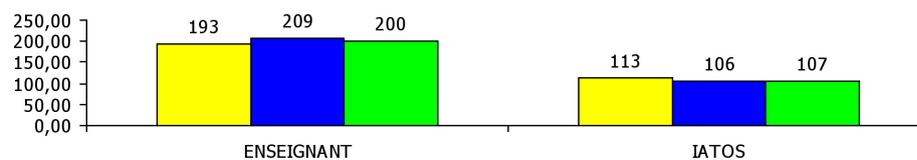
TITULAIRE



AGENTS CONTRACTUELS EN CDI



AGENTS CONTRACTUELS EN CDD



VACATAIRES





I EFFECTIFS

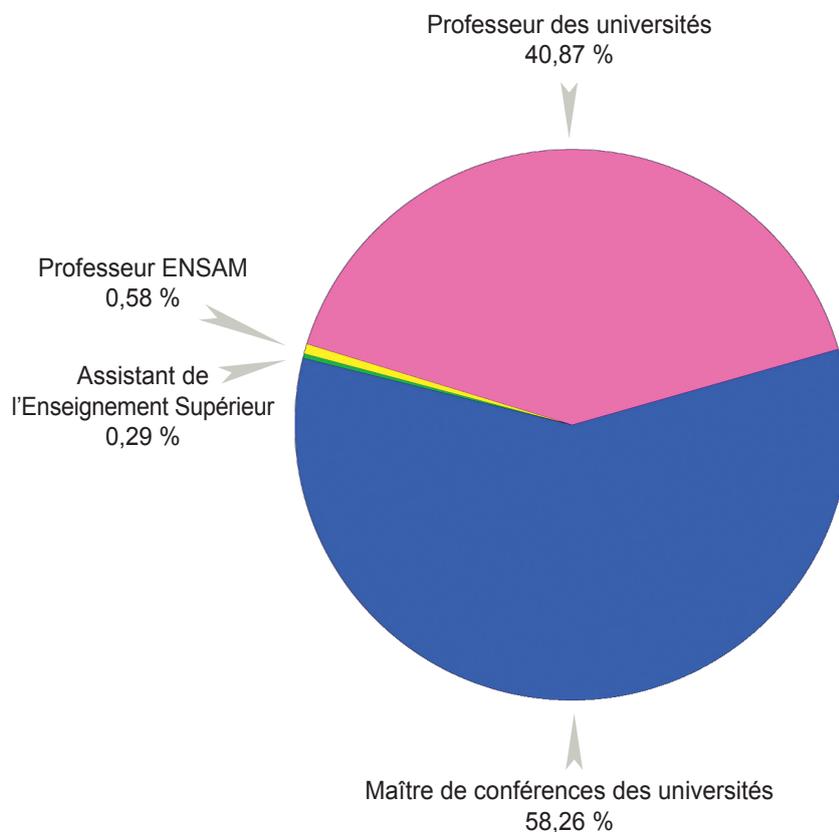
I.1 Les effectifs

I.1.2 Les enseignants



**RÉPARTITION DES POSTES D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS
PAR CATÉGORIES AU 30/10/2009 (l'ensemble)**

Libellé catégorie de poste*	Nombre postes
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1
Maître de conférences des universités	201
Professeur des universités	141
Professeur ENSAM	2
Total	345



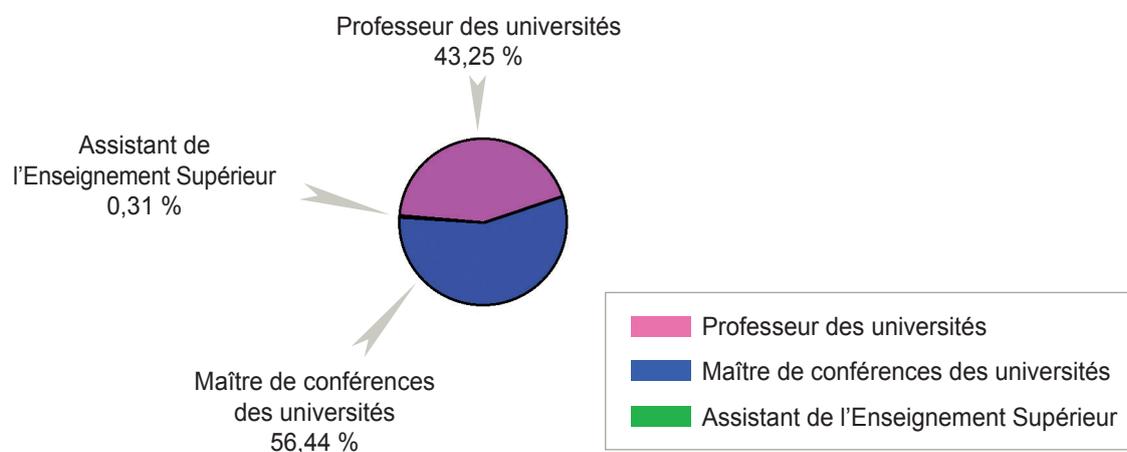
* les surnombres correspondent à des délégations d'emplois temporaires.



RÉPARTITION DES POSTES D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS PAR CATÉGORIE AU 01/10/2009 (détails)

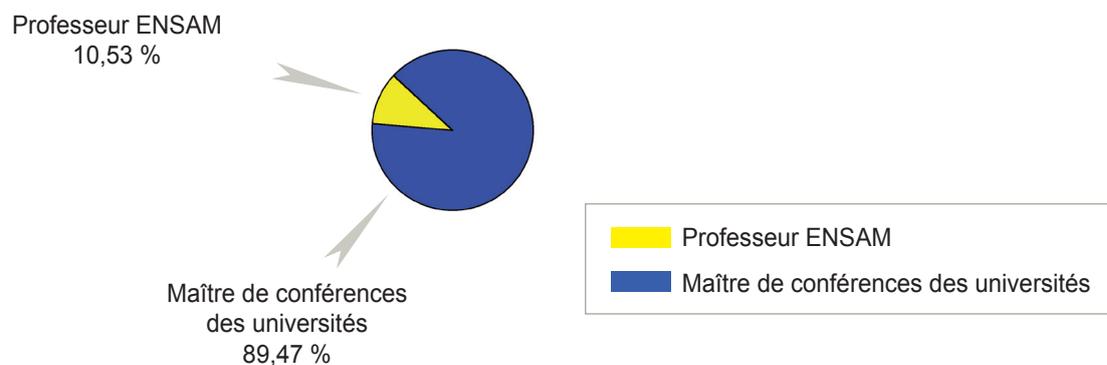
UNIVERSITE TOULOUSE 1

Libellé catégorie de poste*	Nombre postes
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1
Maître de conférences des universités	184
Professeur des universités	141
Total	326



IUT RODEZ

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




**RÉPARTITION DES POSTES D'ENSEIGNANTS CHERCHEURS
PAR SPÉCIALITÉS AU 01/10/2009**

	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	40			31	30	76	71
CNU 02 Drt. publ.			28	25			25	22	53	47
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			34	26			32	26	66	52
CNU 06 Sc. de gestion			30	28			18	16	48	44
CNU 11 Lang. & litt. ang.			8	8			2	2	10	10
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	2					2	2
CNU 19 Socio., démographie			3	3			2	2	5	5
CNU 22 His. & civ. : cont.							1	1	1	1
CNU 26 Maths. appliqués			12	12			10	9	22	21
CNU 27 Informatique			23	21			8	8	31	29
CNU 61 Génie informatique			4	3					4	3
CNU 63 Electronique			1	1					1	1
CNU 71 Sc. info. communic.			6	5					6	5
ENSAM G9982					2	1			2	1
Total	1	1	201	179	2	1	141	126	345	307



**RÉPARTITION DES POSTES D'ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ
PAR SPÉCIALITÉS AU 01/10/2009**

	Professeur agrégé		Professeur certifié		Total Général	
	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	8	4	4	14	12
2nd DEG 0426 ESPAGNOL	3	3			3	3
2nd DEG 1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	1			1	1
2nd DEG 1300 MATHÉMATIQUES	2	2			2	2
2nd DEG 1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	2	2	8	7	10	9
2nd DEG 4100 GENIE MECA.-MECAN.	1	1			1	1
2nd DEG 6980 AUDIO VISUEL			1	1	1	1
2nd DEG 8010 ECONOMIE GEST.	10	10	3	3	13	13
Total	31	29	21	19	52	48



I EFFECTIFS

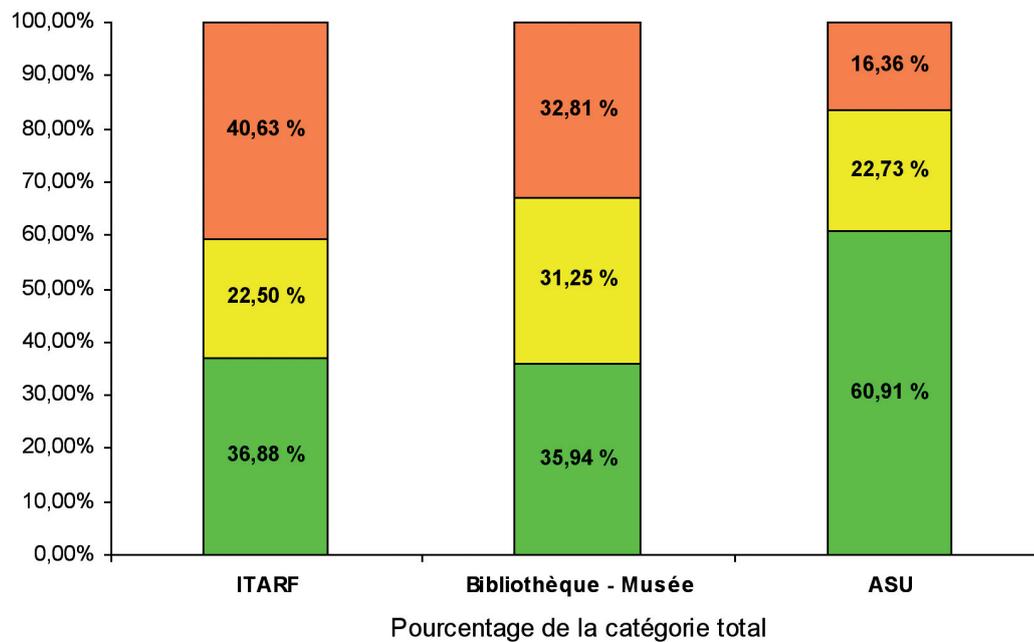
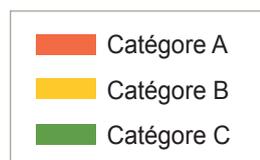
I.1 Les effectifs

I.1.3 BIATOS



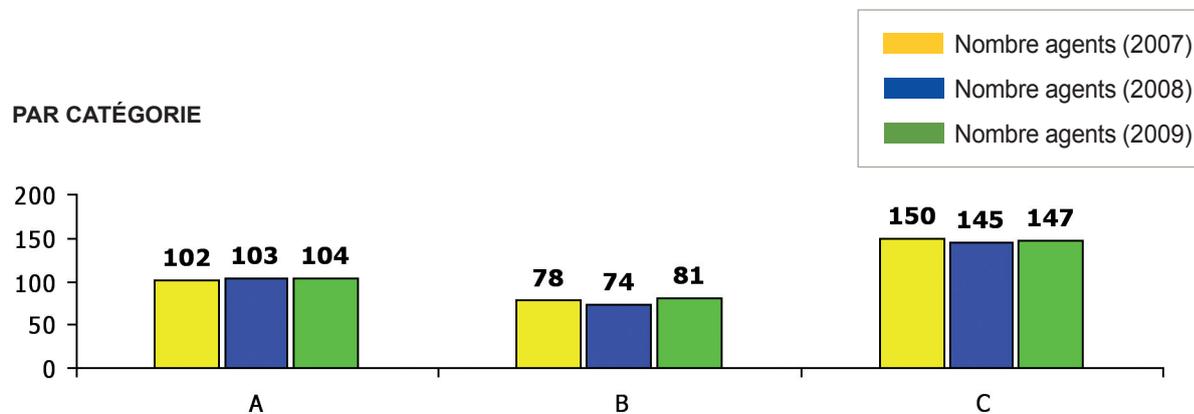
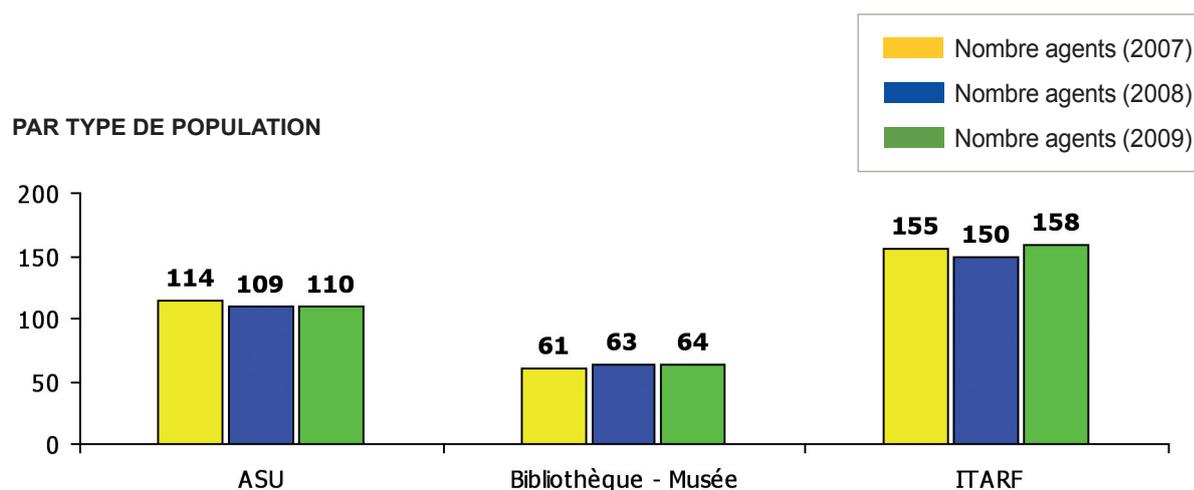
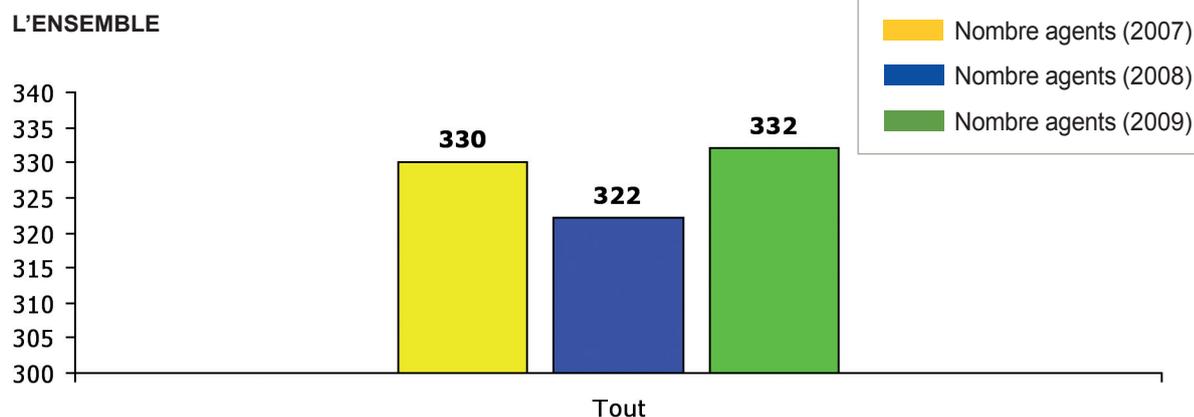
RÉPARTITION DES BIATOS TITULAIRES PAR CATÉGORIE AU 01/10/2009

	Catégorie A		Total	Catégorie B		Total	Catégorie C		Total	Total Général	
	Nbre Agent	%	Catégorie	Nbre Agent	%	Catégorie	Nbre Agent	%	Catégorie	Nbre Agent	%
ASU	18	17,31 %	16,36 %	25	30,86 %	22,73 %	67	45,58 %	60,91 %	110	33,13 %
Bibliothèque Musée	21	20,19 %	32,81 %	20	24,69 %	31,25 %	23	15,65 %	35,94 %	64	19,28 %
ITARF	65	62,50 %	40,63 %	36	44,44 %	22,50 %	57	38,78 %	36,88 %	158	47,59 %
Total	104	100 %	31,14 %	81	100 %	24,25 %	147	100 %	44,61 %	332	100 %





EVOLUTION DES BIATOS TITULAIRES SUR 3 ANS





I EFFECTIFS

1.2 Démographie



I EFFECTIFS

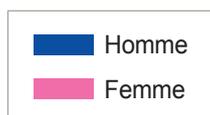
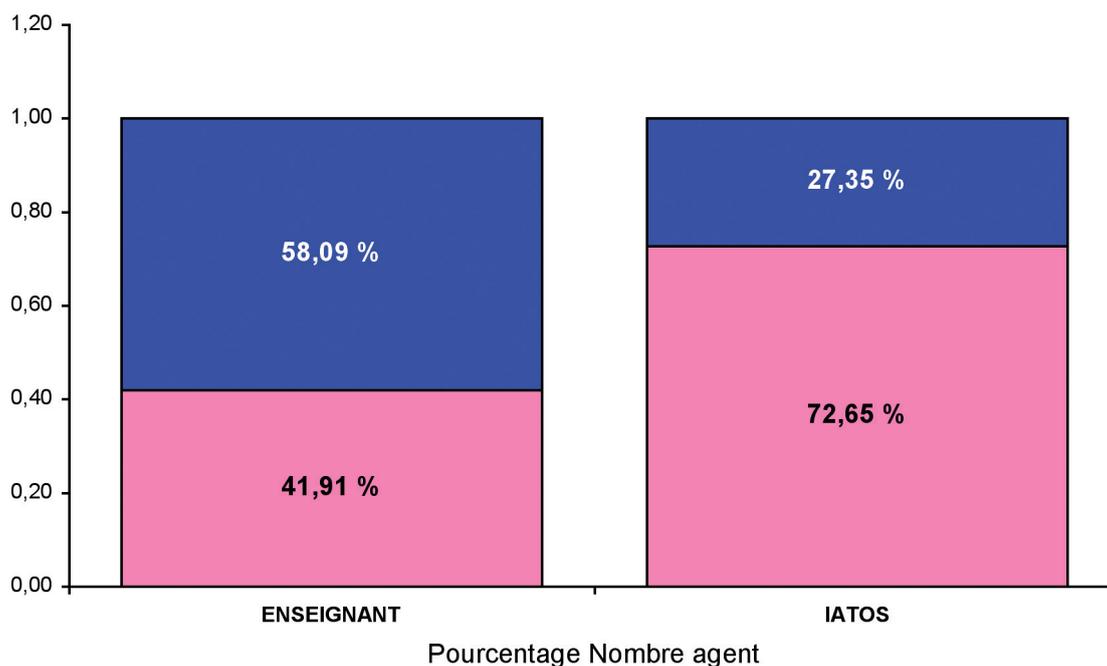
I.2 Démographie

I.2.1 Ensemble des personnels



RÉPARTITION PAR SEXE ET PAR TYPE DE POPULATION DES TITULAIRES ET CONTRACTUELS AU 01/10/2009

	ENSEIGNANT		BIATOS	Total Général		
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	233	41,91 %	348	72,65 %	581	56,14 %
Hommes	323	58,09 %	131	27,35 %	454	43,86 %
Total	556	100,00 %	479	100,00 %	1035	100,00 %

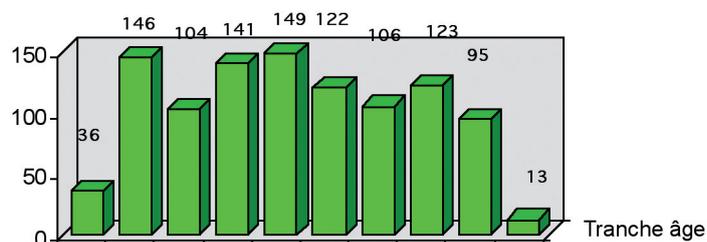




PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS DE L'UNIVERSITÉ AU 01/10/2009

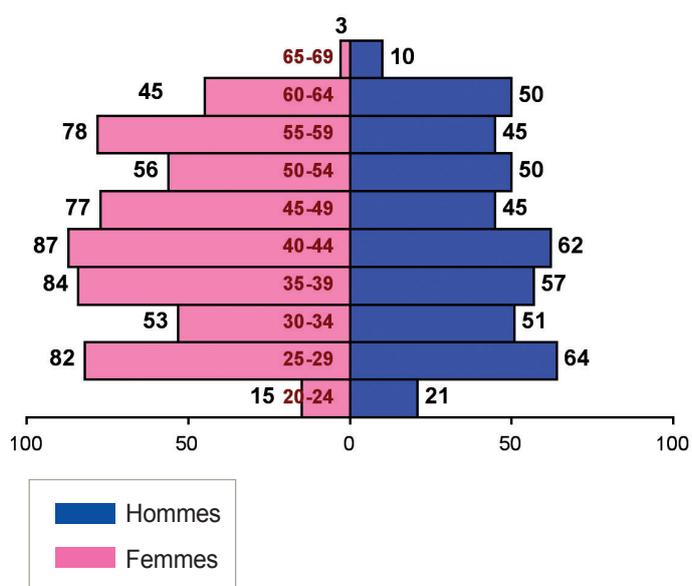
ENSEMBLE

Tranche âge	Nombre agents	Pourcentage
20-24	36	3,48%
25-29	146	14,11%
30-34	104	10,05%
35-39	141	13,62%
40-44	149	14,40%
45-49	122	11,79%
50-54	106	10,24%
55-59	123	11,88%
60-64	95	9,18%
65-69	13	1,26%
Total	1035	100,00%



RÉPARTITION HOMME (M) / FEMME (F)

	Femmes	Hommes	Total
20-24	15	21	36
25-29	82	64	146
30-34	53	51	104
35-39	84	57	141
40-44	87	62	149
45-49	77	45	122
50-54	56	50	106
55-59	78	45	123
60-64	45	50	95
65-69	3	10	13
Total	580	455	1035





I EFFECTIFS

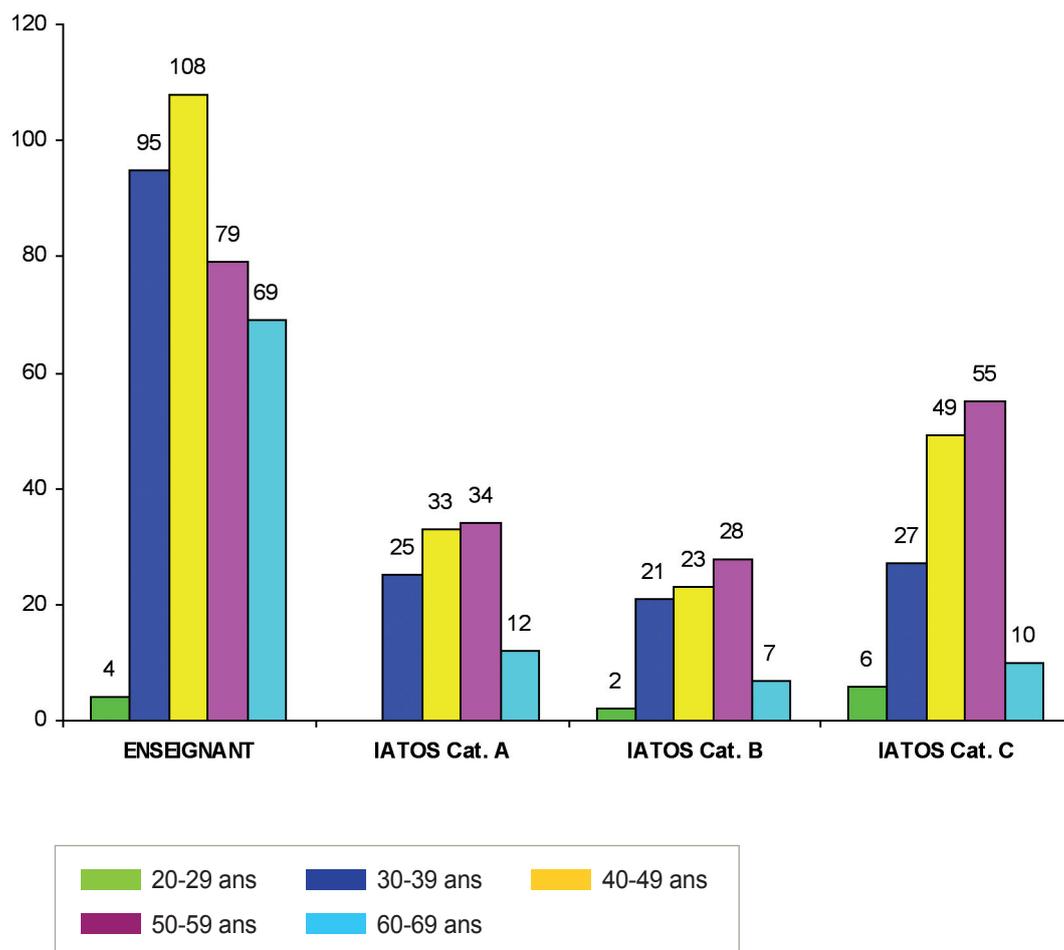
I.2 Démographie

I.2.2 Population des fonctionnaires



**RÉPARTITION DES PERSONNES PAR ÂGE
ETUDE DES TITULAIRES EN ACTIVITÉ AU 01/10/2009**

	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
ENSEIGNANT	4	95	108	79	69	355
BIATOS Cat. A		25	33	34	12	104
BIATOS Cat. B	2	21	23	28	7	81
BIATOS Cat. C	6	27	49	55	10	147
Total	12	168	213	196	98	687



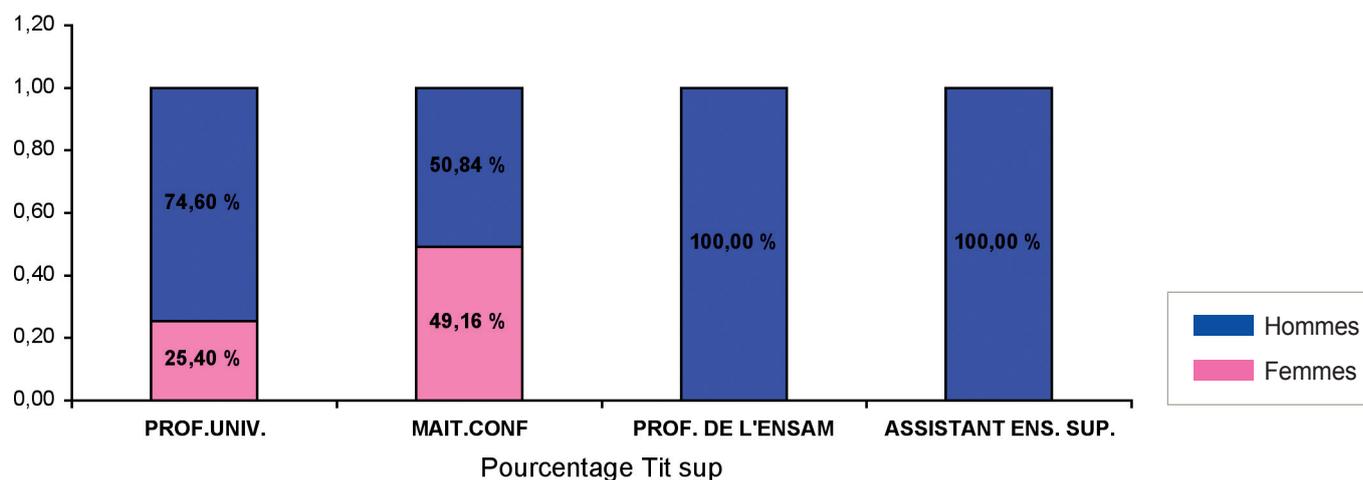


I.2.2.1 ENSEIGNANTS TITULAIRES

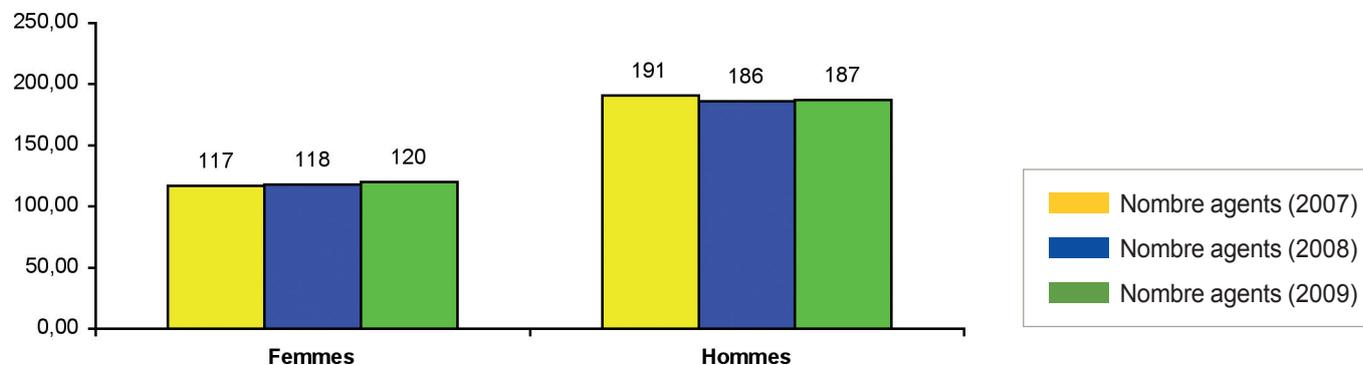
I.2.2.11 ENSEIGNANTS CHERCHEURS

RÉPARTITION PAR SEXE DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS AU 01/10/2009

	PROF.UNIV.		MAIT.CONF.		PROF. DE L'ENSAM		ASSISTANT ENS. SUP.		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	32	25,4 %	88	49,2 %					120	39,1 %
Hommes	94	74,6 %	91	50,8 %	1	100,0 %	1	100,0 %	187	60,9 %
Total	126	100,0 %	179	100,0 %	1	100,0 %	1	100,0 %	307	100,0 %



EVOLUTION DU NOMBRE D' ENSEIGNANTS CHERCHEURS PAR SEXE SUR 3 ANS

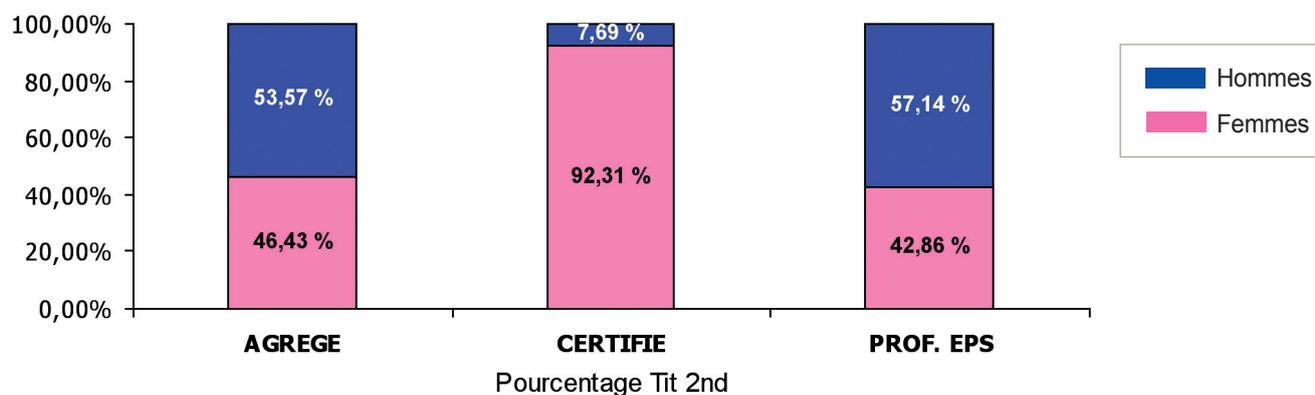




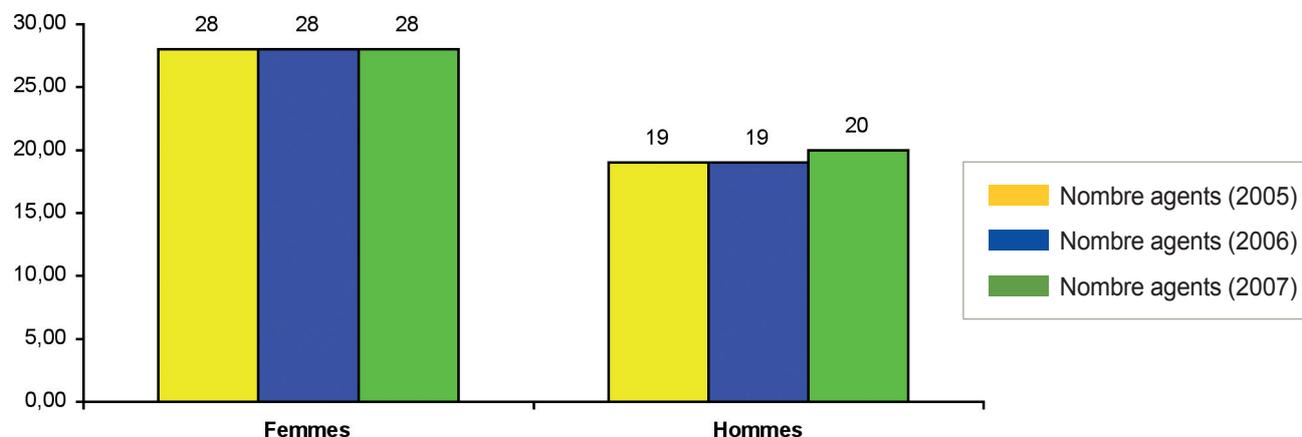
1.2.2.12 ENSEIGNANTS TITULAIRES DU SECOND DEGRÉ

RÉPARTITION PAR SEXE DES ENSEIGNANTS TITULAIRES DU SECOND DEGRÉ AU 01/10/2009

	AGREGE		CERTIFIE		PROF. EPS		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	13	46,4 %	12	92,3 %	3	42,9 %	28	58,3 %
Hommes	15	53,6 %	1	7,7 %	4	57,1 %	20	41,7 %
Total	28	100,0 %	13	100,0 %	7	100,0 %	48	100,0 %



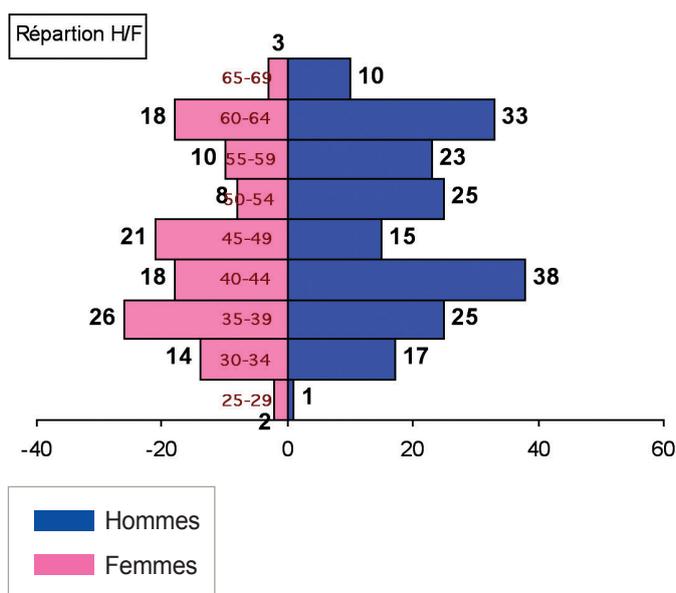
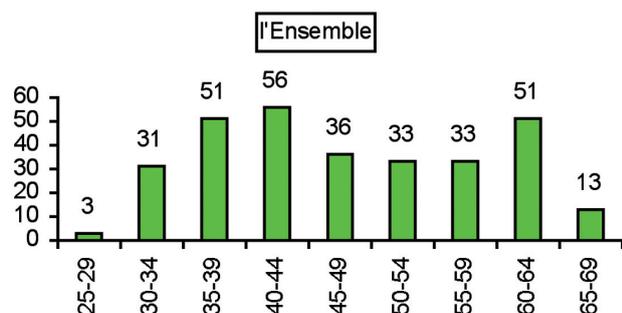
EVOLUTION DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 2ND DEGRÉ SUR 3 ANS



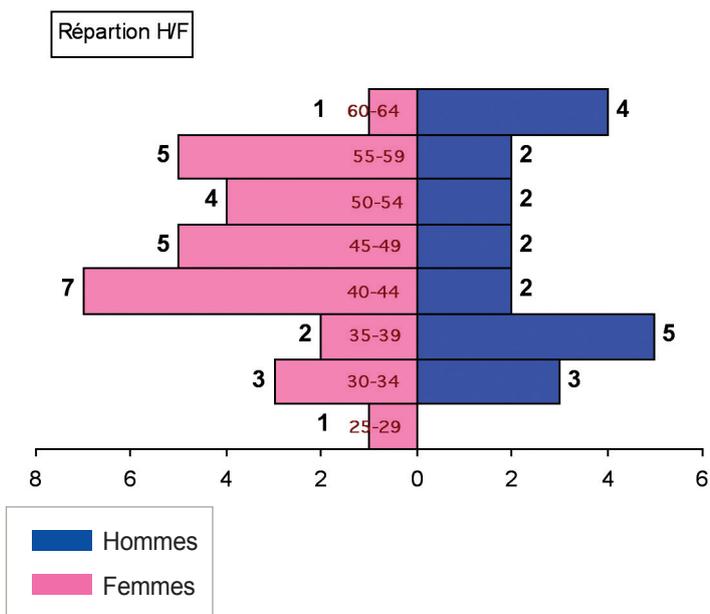
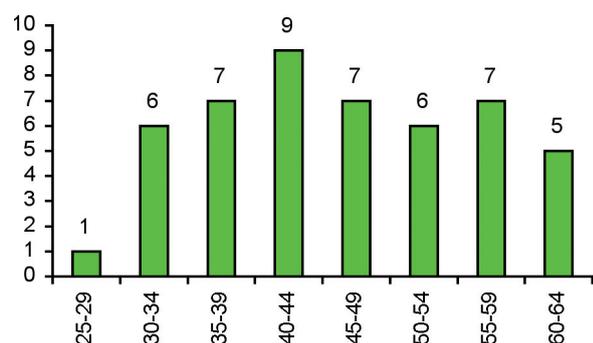


**PYRAMIDE DES ÂGES PAR TYPE DE POPULATION
DES ENSEIGNANTS TITULAIRES AU : 01/10/2009**

ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR



ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ

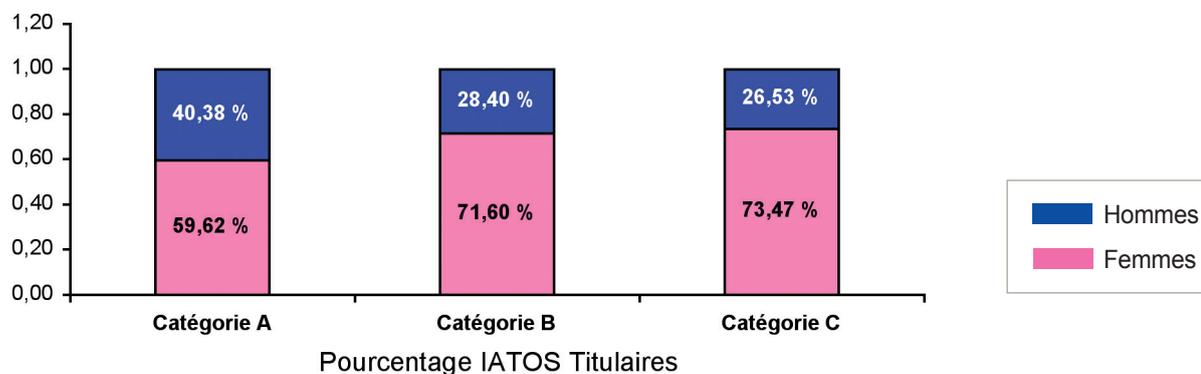




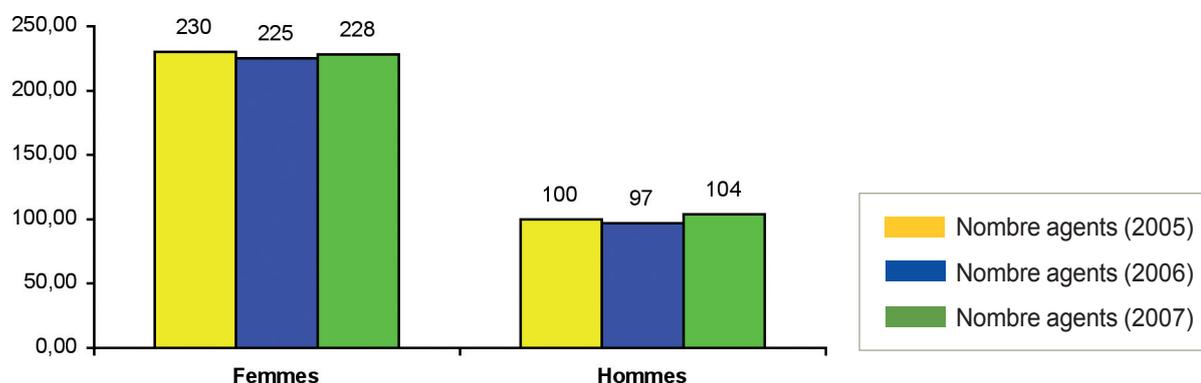
1.2.2.2 BIATOS

RÉPARTITION DES BIATOS TITULAIRES PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE AU 01/10/2009

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total Général	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	62	59,6 %	58	71,6 %	108	73,5 %	228	68,7 %
Hommes	42	40,4 %	23	28,4 %	39	26,5 %	104	31,3 %
Total	104	100,0 %	81	100,0 %	147	100,0 %	332	100,0 %



EVOLUTION DU NOMBRE DE BIATOS TITULAIRES SUR 3 ANS PAR SEXE

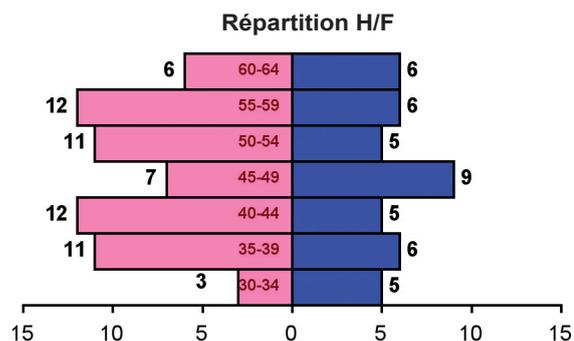
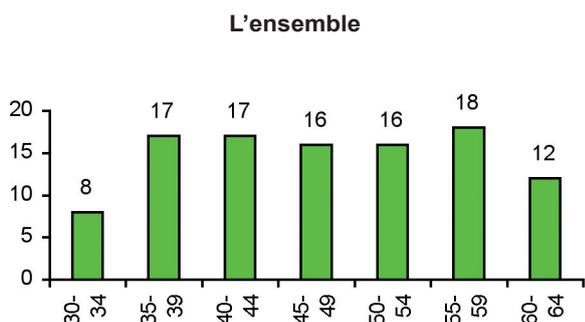




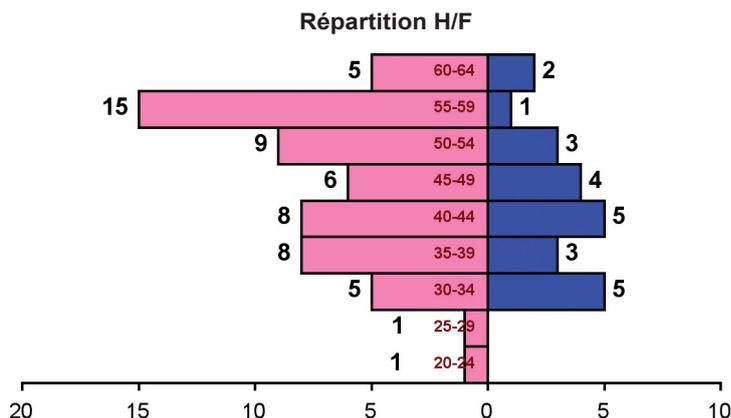
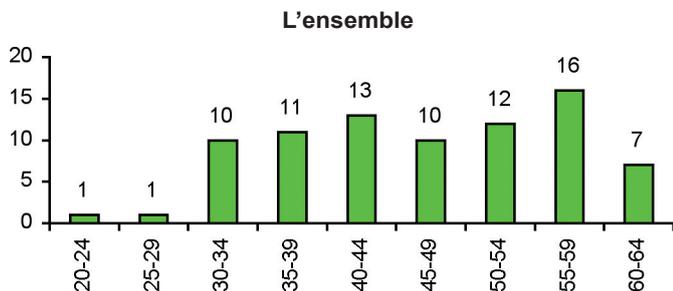
**PYRAMIDE DES ÂGES PAR CATÉGORIE DES BIATOS TITULAIRES
AU 01/10/2009**

■ Hommes
■ Femmes

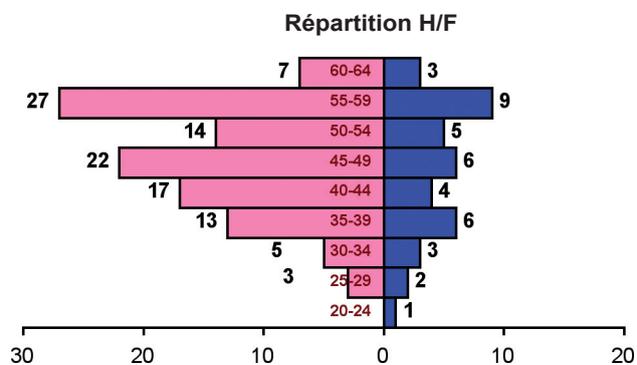
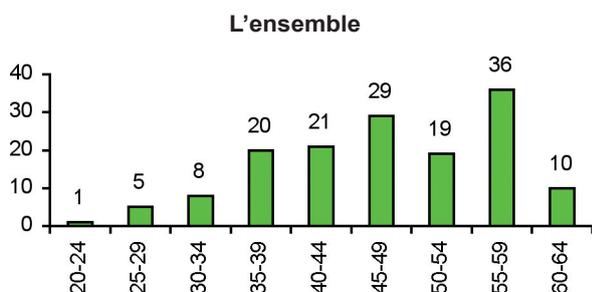
CATÉGORIE A



CATÉGORIE C



CATÉGORIE B





I EFFECTIFS

1.2 Démographie

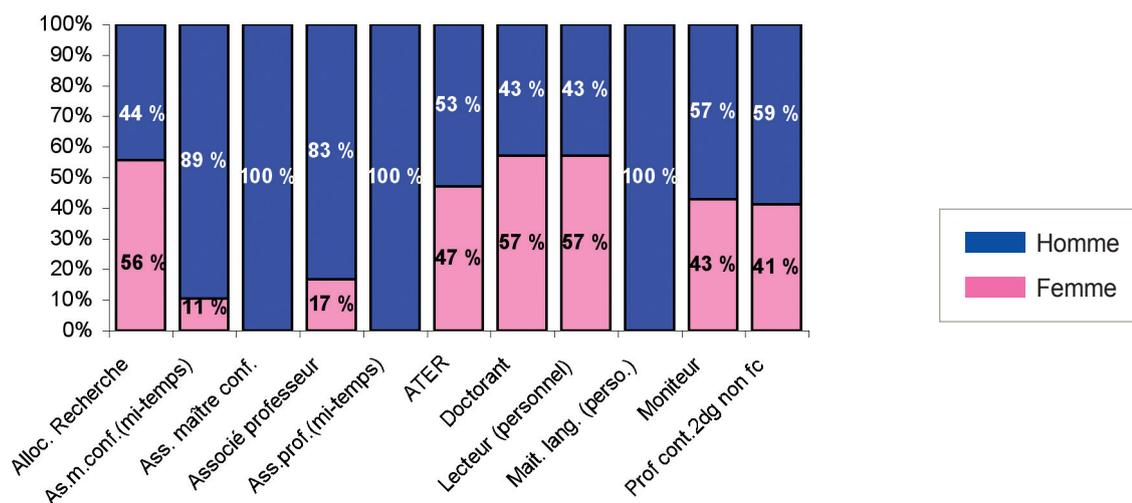
1.2.3 Contractuels



1.2.3.1 LES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

RÉPARTITION PAR SEXE DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS AU 01/10/2009

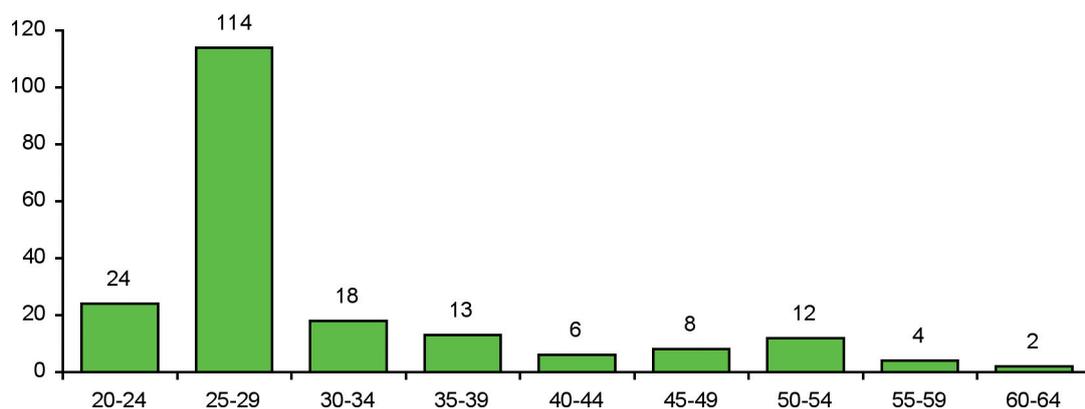
	Femme	Homme	Total
Alloc. Recherche	5	4	9
As.m.conf.(mi-temps)	2	17	19
Ass. maître conf.		1	1
Associé professeur	1	5	6
Ass.prof.(mi-temps)		2	2
ATER	39	44	83
Contrat doctorant	12	9	21
Lecteur (personnel)	4	3	7
Mait. lang. (perso.)		1	1
Moniteur	15	20	35
Prof cont.2dg non fc	7	10	17
Total	85	116	201



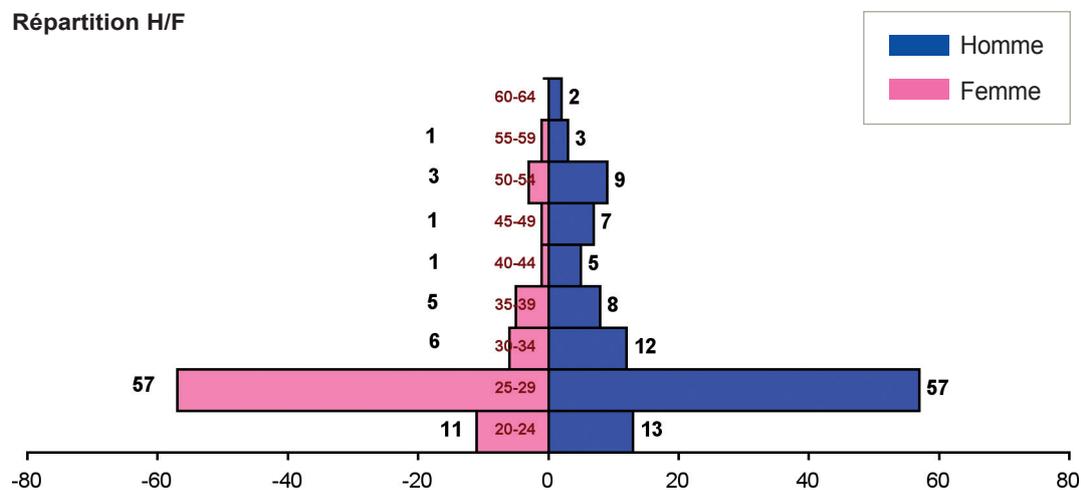


**PYRAMIDE DES ÂGES DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS AU :
01/10/2009**

L'ensemble



Répartition H/F



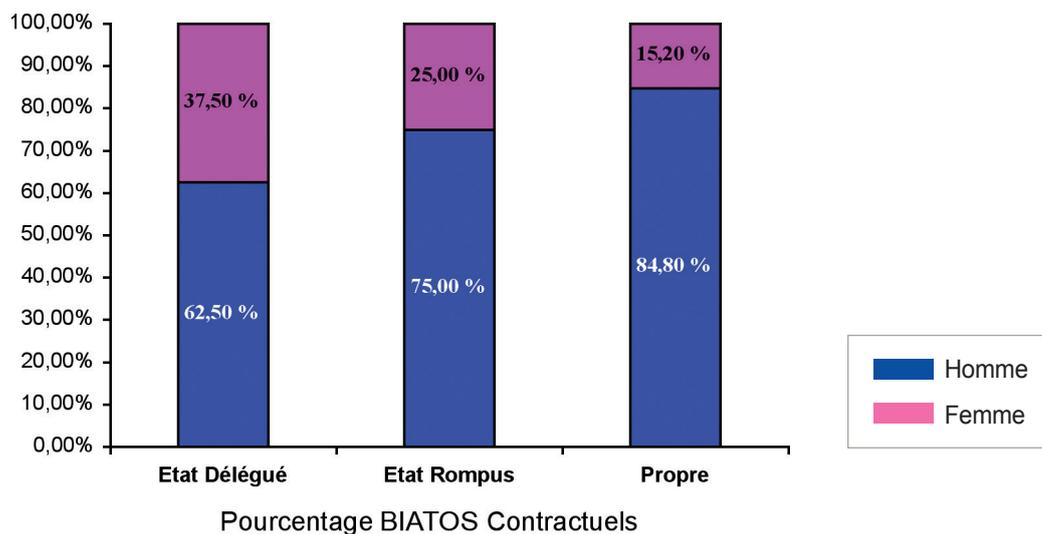


1.2.2.2 BIATOS

RÉPARTITION DES CONTRACTUELS BIATOS PAR SEXE AU 01/10/2009

	Etat Délégué		Etat Rompus		Propre		Total Général	
	Nbre*	%	Nbre*	%	Nbre*	%	Nbre*	%
Femmes	10	62,50 %	6	75,00 %	106	84,80 %	122	81,88 %
Hommes	6	37,50 %	2	25,00 %	19	15,20 %	27	18,12 %
Total	16	100,00 %	8	100,00 %	125	100,00 %	149	100,00 %

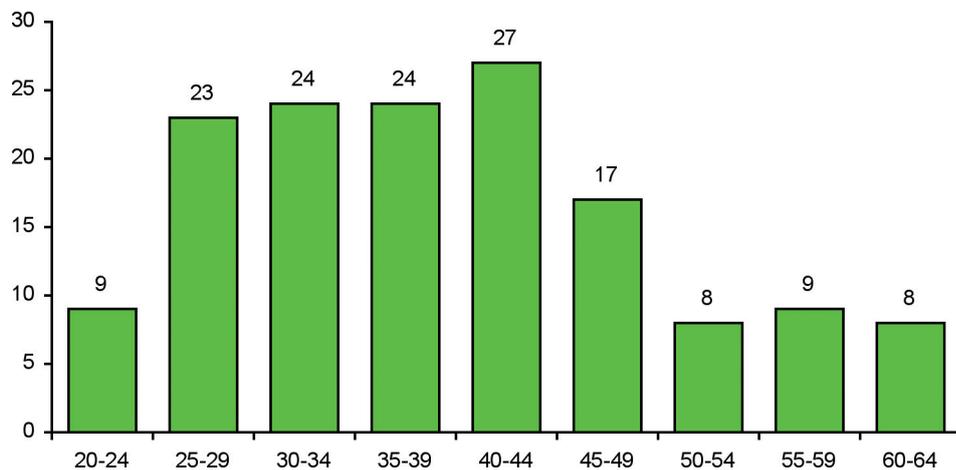
* est comptabilisé le nombre de personnes employées sous contrat en fonction de la nature du budget



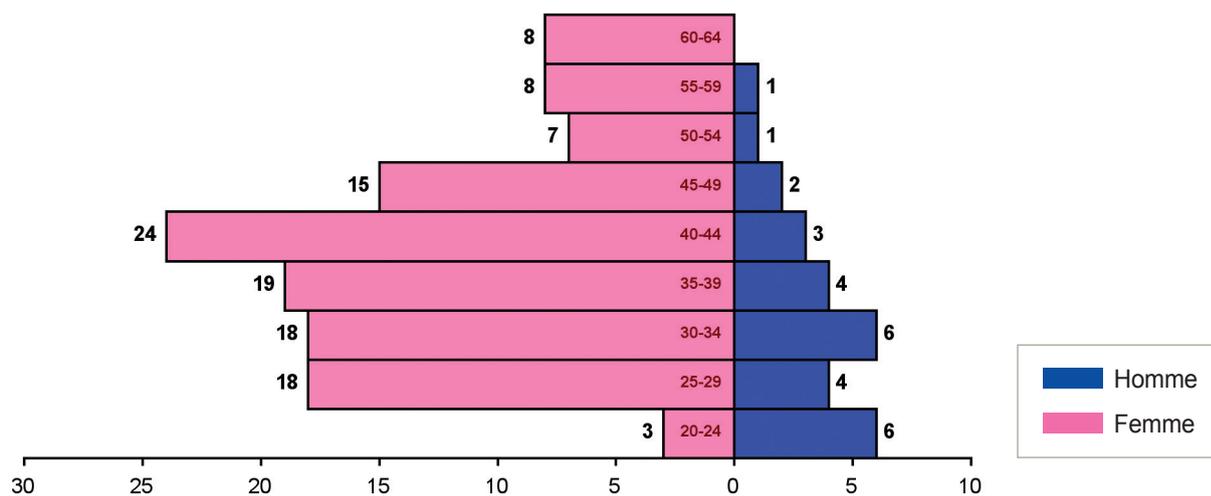


PYRAMIDE DES ÂGES DES CONTRACTUELS BIATOS AU : 01/10/2009

L'ensemble



Répartition H/F





I EFFECTIFS

1.3 Mouvements



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.



I.3.1 LES ENSEIGNANTS

I.3.1.1 ARRIVÉES À LA RENTRÉE UNIVERSITAIRE 2009

Discipline	Corps	Année précédente	
		Situation professionnelle	Localisation géographique
Droit privé et sciences criminelles	PR	PR	Université de La Rochelle
Droit public	MCF	Sans profession	
Sciences économiques	MCF	Activités de recherche à l'étranger	
		Activités de recherche à l'étranger	York University Toronto (Canada)
		ATER	Université Panthéon Sorbonne- Paris I
		MCF	IUT Rodez
		MCF	Université d'Evry-Val-d'Essonne
Sciences de gestion	MCF	ATER	Université Toulouse I
Sociologie, démographie	MCF	Formation d'ingénieurs Certification Library Airbus	Blagnac
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	MCF	ATER	Université de Nanterre - Paris X
	PR	MCF	Université Paris IX Paris Dauphine
Sciences de l'information et de la communication	MCF	Chargé d'enseignement vacataire	Université de la Sorbonne Nouvelle - Paris III
Anglais	PRCE	PRCE	
Economie et gestion	PRCE	PRCE	
Espagnol	PRAG	PRAG	
Lettres modernes	PRCE	PRCE	
Mathématiques	PRAG	PRAG	


I.3.1.2 DÉPARTS À LA RENTRÉE UNIVERSITAIRE 2009

Corps	Motif du départ					Total
	Retraite	Mutation	Promotion	Disponibilité	Détachement	
Professeur des universités	1	2	0	0	0	3
Maître de conférences	3	2	2	2	0	9
Professeur agrégé (second degré)	0	2	1	0	0	3
Professeur certifié (second degré)	0	1	0	0	0	1
Professeur ENSAM	0	0	0	0	0	0
Total	4	7	3	2	0	16

I.3.2 LES BIATOS
I.3.2.1 MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS ASU
CRUTEMENT DES PERSONNELS ASU 1999-2009

	Concours externe	Concours interne	Concours réservé Sapin	Mutations	Détachement	Liste d'aptitude	PACTE	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
2009				12		1	1	14
Total	12	6	8	109	9	2	1	147



1.3.2.2 MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS ITRF

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS ITRF 1999-2009

	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
2009	3	3		6	3	15
Total	37	25	17	20	6	105

1.3.2.3 MODALITÉS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUES

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS FILIERE BIBLIOTHEQUE 2009

CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	RECRUTEMENT SANS CONCOURS	MUTATIONS	LISTE D'APTITUDE	TOTAL
	2	1	2		5



I EFFECTIFS

1.4 absences et congés



RÉPARTITION DES ABSENCES CONSTATÉES PAR TYPE DE POPULATION
agents titulaires ayant une carrière et une affectation sur la période du 01/01/2009 au 31/12/2009

Titulaires	ENSEIGNANT				BIATOS				TOTAL			
	Nbre d'agent	Nbre Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'agent	Nbre Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'agent	Nbre Congés	Jours	% (Nbre de jours)
CG ACCIDENT SERVICE					4	12	432	36	4	12	432	6,33%
CG LONGUE DURÉE					2	6	730	122	2	6	730	10,69%
CG LONGUE MALADIE					1	2	186	93	1	2	186	2,72%
CG MATERNITE	5	6	434	72	6	14	723	52	11	20	1157	16,94%
CG ORDINAIRE de MALADIE	21	34	348	10	145	339	2402	7	166	373	2750	40,28%
CG PATERNITÉ					4	4	50	13	4	4	50	0,73%
CG Présence parentale					1	1	102	102	1	1	102	1,49%
CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	11	11	1421	129					11	11	1421	20,81%
Total	37	51	2203	43	163	378	4625	12	200	429	6828	100%

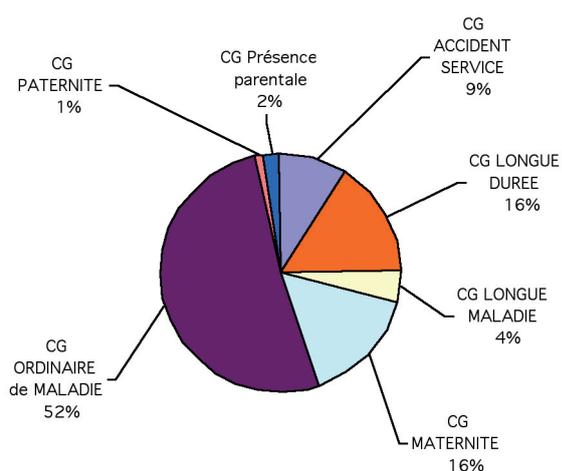
RÉPARTITION DES ABSENCES CONSTATÉES PAR TYPE DE CONTRAT ET PAR TYPE DE POPULATION
Contractuels de l'établissement ayant un contrat sur la période du 01/01/2009 au 31/12/2009

Titulaires	ENSEIGNANT				BIATOS				TOTAL			
	Nbre d'agent	Nbre Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'agent	Nbre Congés	Jours	Moyenne Congés (en jours)	Nbre d'agent	Nbre Congés	Jours	% (Nbre de jours)
CG ACCIDENT TRAVAIL					6	11	203	18	6	11	203	4,91%
CG GRAVE MALADIE					1	1	74	74	1	1	74	1,79%
CG MALADIE (Non Tit)	7	11	133	12	70	228	1975	9	77	239	2108	50,95%
CG MATERNITE	5	7	561	80	8	11	588	53	13	18	1149	27,77%
CG PARENTAL (Non Tit)					1	3	365	122	1	3	365	8,82%
CG pour CONV. PERS. (Non Tit)					1	1	238	238	1	1	238	5,75%
Total	12	18	694	39	87	255	3443	14	300	273	4137	100%

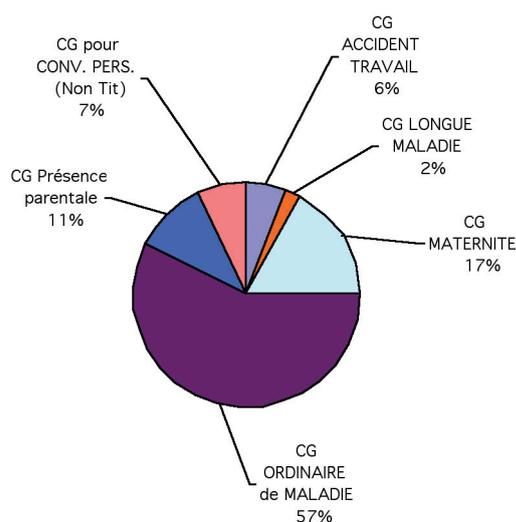


**RÉPARTITION DES NOMBRE DE JOURS D'ARRÊTS
PAR TYPE DE CONGÉS MALADIE ET PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL**

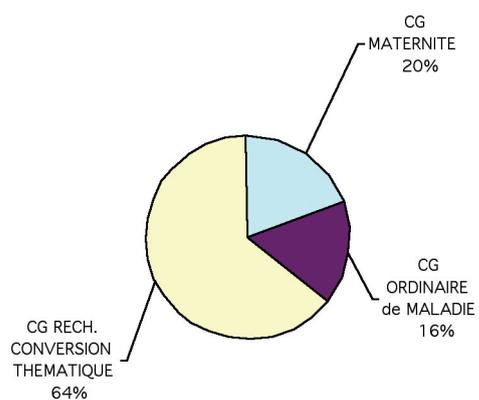
TITULAIRES BIATOS



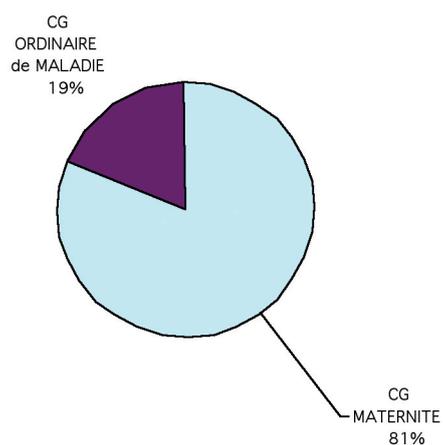
CONTRACTUELS BIATOS



TITULAIRES ENSEIGNANTS



CONTRACTUELS ENSEIGNANTS




RÉPARTITION DES ABSENCES CONSTATÉES PAR TYPE DE POPULATION

agents titulaires ayant une carrière et une affectation sur la période du 01/01/2009 au 31/12/2009

	ENSEIGNANT				BIATOS						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					7	67			5	365	12	432
CG LONGUE DUREE					6	730					6	730
CG LONGUE MALADIE					2	186					2	186
CG MATERNITE	5	322	1	112	6	333			8	390	20	1157
CG ORDINAIRE de MALADIE	26	196	8	152	162	1101	63	517	114	784	373	2750
CG PATERNITE					3	39			1	11	4	50
CG Présence parentale					1	102					1	102
CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	11	1421									11	1421
Total	42	1939	9	264	187	2558	63	517	128	1550	429	6828

CONTRACTUELS DE L'ÉTABLISSEMENT AYANT UN CONTRAT SUR LA PÉRIODE DU 01/01/2009 AU 31/12/2009

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

	ENSEIGNANT				BIATOS												Total Général			
	CG maladie (Non Tit)		CG maternité		CG accident de travail		CG grave maladie		CG maladie (Non Tit)		CG maternité		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		
Apprenti									2	5									2	5
As.m.conf.(mi-temps)	3	58																	3	58
ATER			2	56															2	56
ATER mi-temps	1	9	2	224															3	233
CDD 3 ans renouvel.									4	17									4	17
CDD BIBLI (10 mois)									1	1									1	1
CDD PAOSS (10 mois)									13	161	4	66							17	227
CDD RF (+10 mois)*					4	60			48	548	5	453							57	1061
CDD RF (10 mois)					2	53			36	142	1	55							39	250
CDI									3	14									3	14
CDI (Historique)					5	90	1	74	121	1087	1	14	3	365	1	238			132	1868
Moniteur	2	52	2	140															4	192
Prof cont.2dg non fc	1	1	1	141															2	142
Vacataire non fct.	4	13																	4	13
Total	11	133	7	561	11	203	1	74	228	1975	11	588	3	365	1	238	273	4137		

*Les contrats CDD RF (+10 mois) correspondent à une nomenclature Harpege qui s'applique lors du décompte calendaire de la durée du contrat sur une période de 12 mois, sans tenir compte d'interruptions survenues sur la période.



II REMUNERATIONS



II REMUNERATIONS

II.1 Masse salariale



MASSE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2009 LE 01/10/2010

	Part budget Etat ¹		Part budget Propre		Masse Salariale consolidée	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Traitement Principal	27 587 558,41	52,5%	5 551 728,95	56,2%	33 139 287,36	53,1%
Indemnité sans HC	1 807 475,91	3,4%	1 097 304,81	11,1%	2 904 780,72	4,7%
Heures Complémentaires	3 201 917,20	6,1%	570 589,54	5,8%	3 772 506,74	6,0%
Charges Patronales	19 796 017,54	37,7%	2 195 971,24	22,2%	21 991 988,78	35,2%
Allocation Perte d'Emploi ²	161 209,41	0,3%	469 498,56	4,7%	630 707,97	1,0%
Total	52 554 178,47	100%	9 885 093,10	100%	62 439 271,57	100%

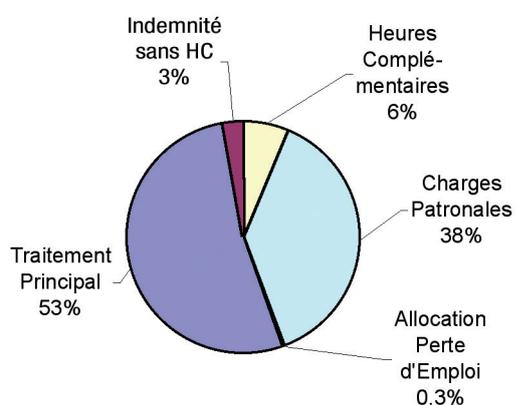
Part budget Etat : Source Win-paie

Part budget Propre : Source Astre

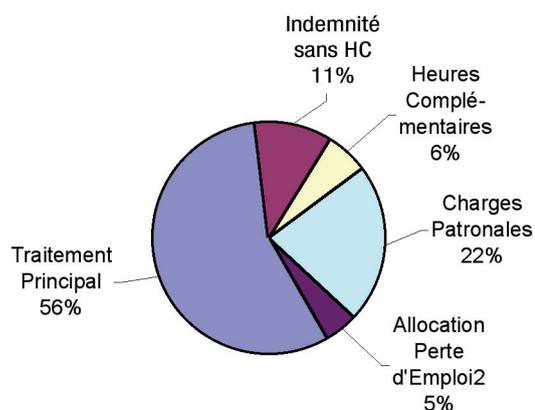
(1) La part budget Etat, concerne les versements réalisés à travers la Paie à Façon en 2009 (MS ex-Titre2 + HCC Etat)

(2) Les dépenses APE, au titre de l'Etat, font partie du budget de l'Etat et apparaissent par souci de consolidation

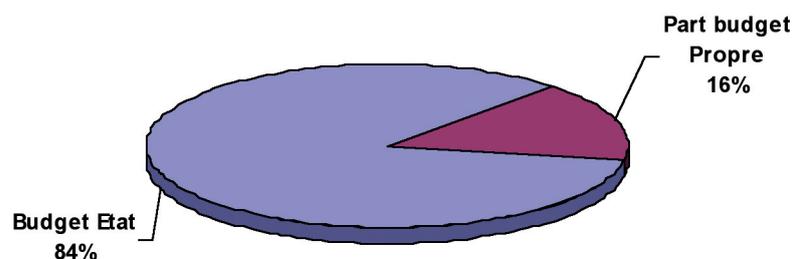
PART BUDGET ETAT - RÉPARTITION PAR NATURE



PART BUDGET PROPRE - RÉPARTITION PAR NATURE



RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE CONSOLIDÉE





II REMUNERATIONS

II.2 Indemnités et primes



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 ASSÉDIC dans la mesure où l'université n'adhère pas à ce régime.

II.2.1 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.

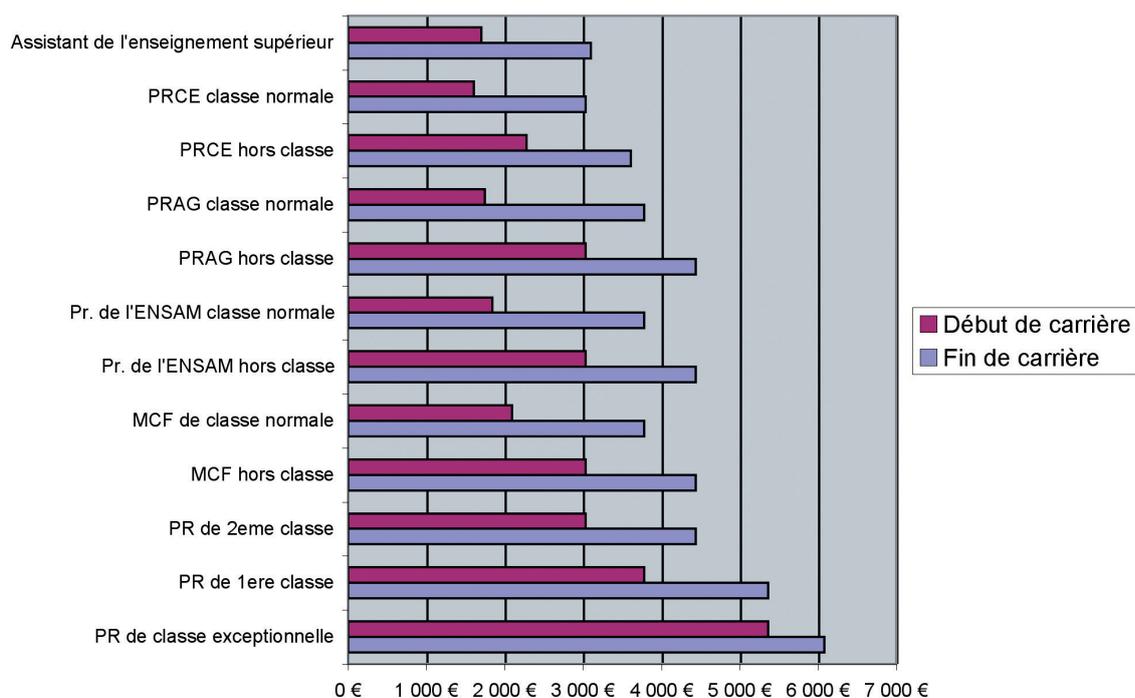
Prime de charges administratives : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le conseil d'administration. La décision d'attribution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


GRILLE DE RÉMUNÉRATION 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	1164	5 362,84 €	1320	6 081,58 €
PR de 1ere classe	821	3 782,55 €	1164	5 362,84 €
PR de 2eme classe	658	3 031,57 €	963	4 436,79 €
MCF hors classe	658	3 031,57 €	963	4 436,79 €
MCF de classe normale	454	2 091,69 €	821	3 782,55 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	658	3 031,57 €	963	4 436,79 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	400	1 842,90 €	821	3 782,55 €
PRAG hors classe	658	3 031,57 €	963	4 436,79 €
PRAG classe normale	379	1 746,15 €	821	3 782,55 €
PRCE hors classe	495	2 280,59 €	783	3 607,48 €
PRCE classe normale	349	1 607,93 €	658	3 031,57 €
Assistant de l'enseignement supérieur	370	1 704,68 €	673	3 100,68 €

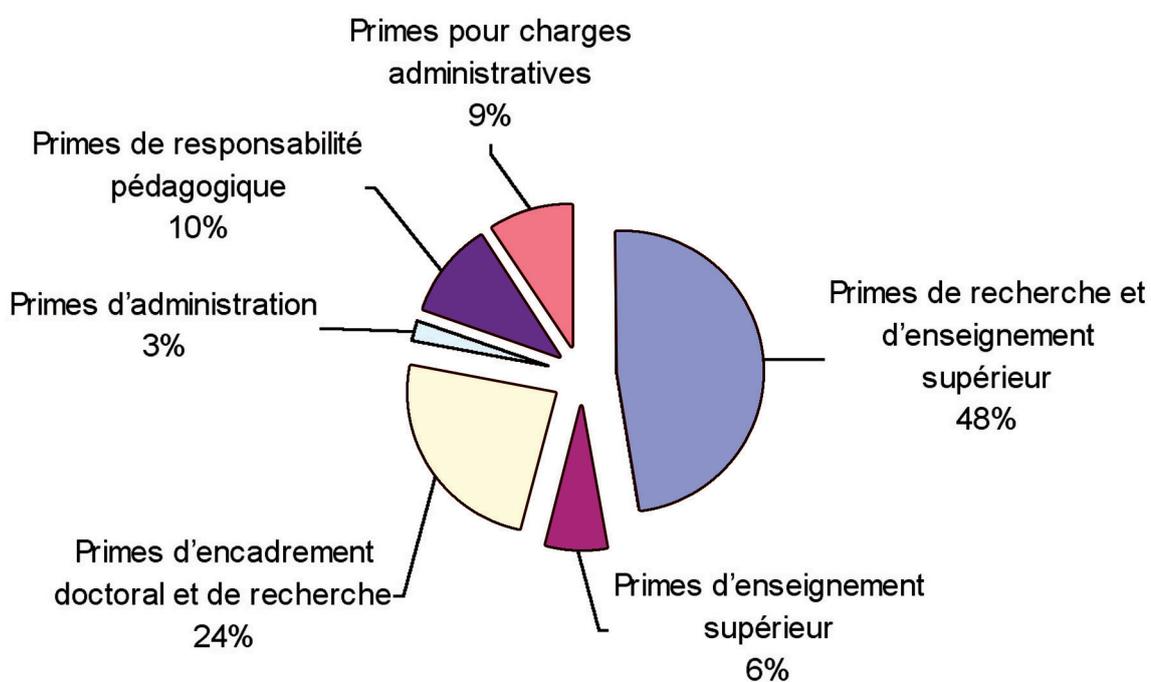




EVOLUTION DU DÉTAIL DES PRIMES VERSÉES AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

Libellé de la prime	Total des indemnités	
	2009	2008
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	440 366,95 €	383 364,87 €
Primes d'enseignement supérieur	57 513,93 €	-
Primes d'encadrement doctoral et de recherche	220 716,07 €	202 628,29 €
Primes d'administration	25 504,81 €	25 218,36 €
Primes de responsabilité pédagogique	93 598,16 €	100 153,26 €
Primes pour charges administratives	87 793,43 €	82 844,48 €
Total	925 493,35 €	851 245,64 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels enseignants en 2009





II.2.2 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.

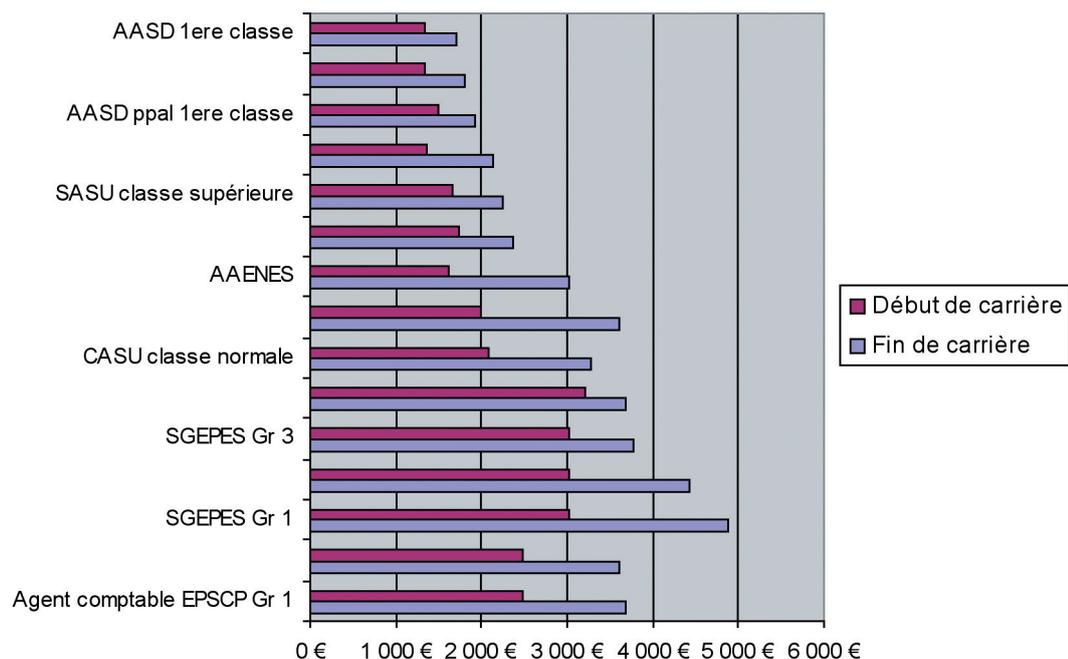
Primes liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières :

- **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.

Prime de fonctions et de résultats (PFR) : versées aux personnels de catégorie A de la filière administrative AAENES, CASU. Cette prime a été mise en place au 1er octobre 2009 et elle remplace les indemnités suivantes : IFTS (AAENES), Indemnité de gestion (Agent comptable), primes de fonctions informatiques (ingénieurs), indemnités de responsabilités administratives (CASU)

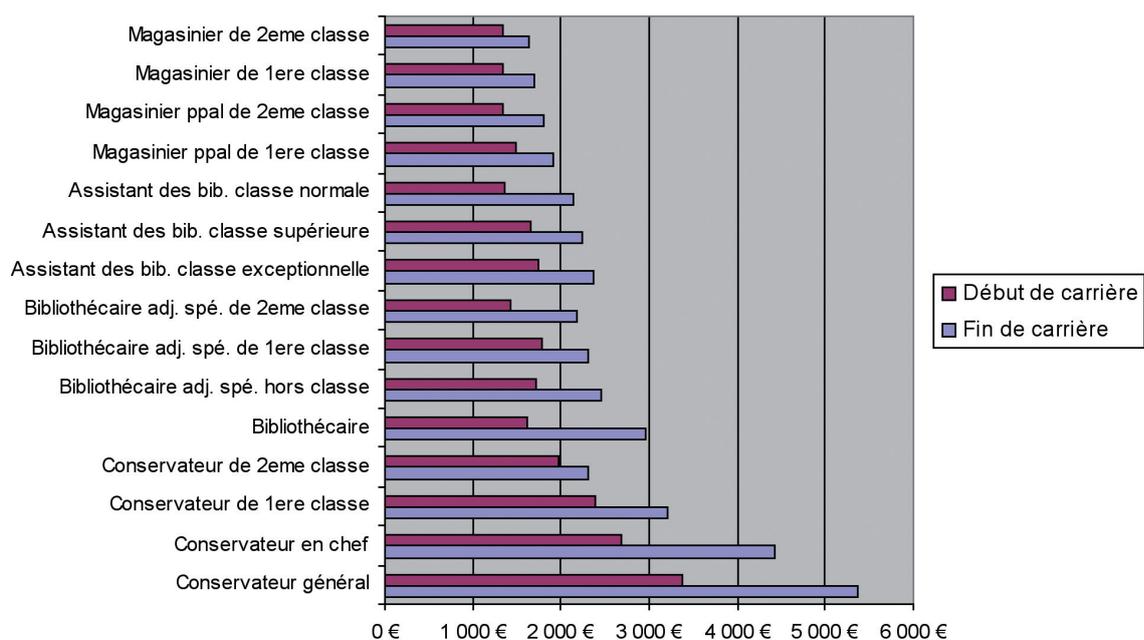

GRILLE DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS BIATOSS :
• Personnel administratif

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 EPSCP Gr 1	537	2 474,09 €	798	3 676,59 €
Agent comptable EPSCP Gr 2	537	2 474,09 €	783	3 607,48 €
SGEPES Gr 1	658	3 031,57 €	1058	4 874,47 €
SGEPES Gr 2	658	3 031,57 €	963	4 436,79 €
SGEPES Gr 3	658	3 031,57 €	821	3 782,55 €
CASU hors classe	696	3 206,65 €	798	3 676,59 €
CASU classe normale	453	2 087,08 €	711	3 275,76 €
AAENES ppal	434	1 999,55 €	783	3 607,48 €
AAENES	349	1 607,93 €	658	3 031,57 €
SASU classe exceptionnelle	377	1 736,93 €	514	2 368,13 €
SASU classe supérieure	362	1 667,82 €	489	2 252,94 €
SASU classe normale	297	1 368,35 €	463	2 133,16 €
ADJENES ppal 1ere classe	325	1 497,35 €	416	1 916,61 €
ADJENES ppal 2eme classe	292	1 345,31 €	392	1 806,04 €
ADJENES 1ere classe	291	1 340,71 €	369	1 700,07 €
ADJENES 2eme classe	290	1 336,10 €	355	1 635,57 €



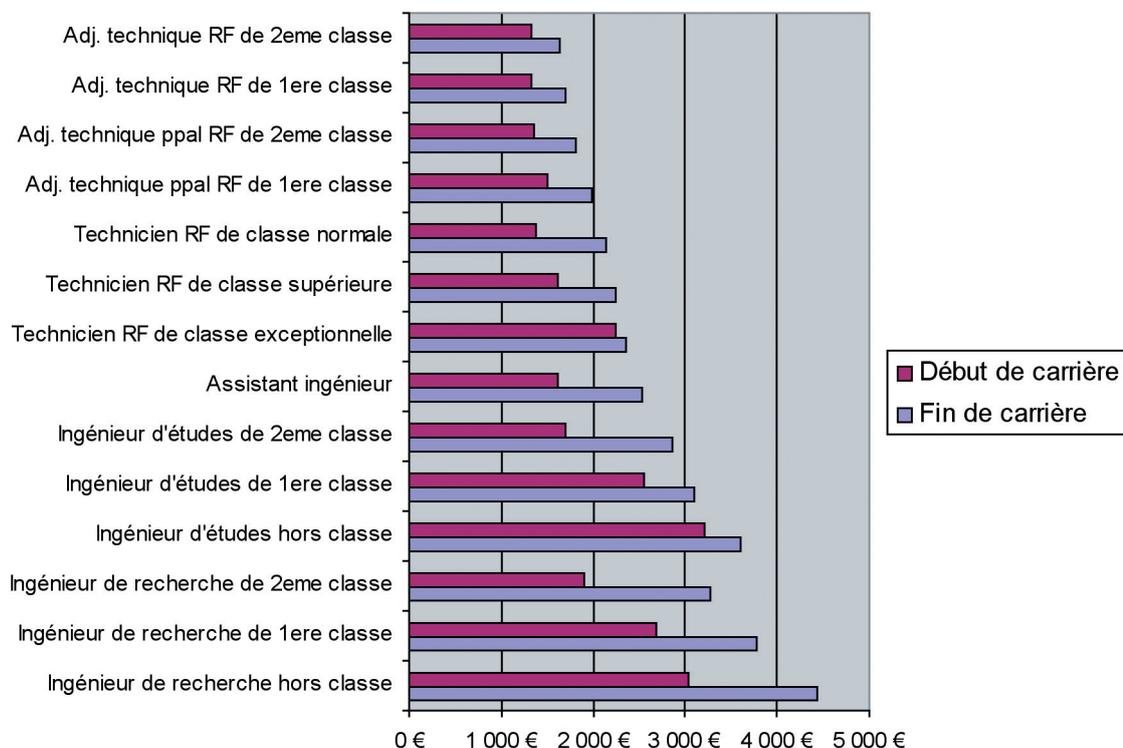

• Personnel des bibliothèques

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	734	3 381,72 €	1164	5 362,84 €
Conservateur en chef	582	2 681,42 €	963	4 436,79 €
Conservateur de 1ere classe	517	2 381,95 €	696	3 206,65 €
Conservateur de 2eme classe	430	1 981,12 €	500	2 303,62 €
Bibliothécaire	349	1 607,93 €	642	2 957,86 €
Bibliothécaire adj. spé. hors classe	375	1 727,72 €	534	2 460,27 €
Bibliothécaire adj. spé. de 1ere classe	387	1 783,00 €	500	2 303,62 €
Bibliothécaire adj. spé. de 2eme classe	308	1 419,03 €	473	2 179,23 €
Assistant des bib. classe exceptionnelle	377	1 736,93 €	514	2 368,13 €
Assistant des bib. classe supérieure	362	1 667,82 €	489	2 252,94 €
Assistant des bib. classe normale	297	1 368,35 €	463	2 133,16 €
Magasinier ppal de 1ere classe	325	1 497,35 €	416	1 916,61 €
Magasinier ppal de 2eme classe	292	1 345,31 €	392	1 806,04 €
Magasinier de 1ere classe	291	1 340,71 €	369	1 700,07 €
Magasinier de 2eme classe	290	1 336,10 €	355	1 635,57 €




• Personnel de recherche et de formation

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	658	3 031,57 €	963	4 436,79 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	582	2 681,42 €	821	3 782,55 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	412	1 898,19 €	713	3 284,97 €
Ingénieur d'études hors classe	696	3 206,65 €	783	3 607,48 €
Ingénieur d'études de 1ere classe	555	2 557,02 €	673	3 100,68 €
Ingénieur d'études de 2eme classe	370	1 704,68 €	619	2 851,89 €
Assistant ingénieur	339	1 607,93 €	551	2 538,59 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	377	2 252,94 €	514	2 368,13 €
Technicien RF de classe supérieure	352	1 621,75 €	489	2 252,94 €
Technicien RF de classe normale	297	1 368,35 €	463	2 133,16 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	325	1 497,35 €	430	1 981,12 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	292	1 345,31 €	392	1 806,04 €
Adj. technique RF de 1ere classe	291	1 340,71 €	369	1 700,07 €
Adj. technique RF de 2eme classe	290	1 336,10 €	355	1 635,57 €

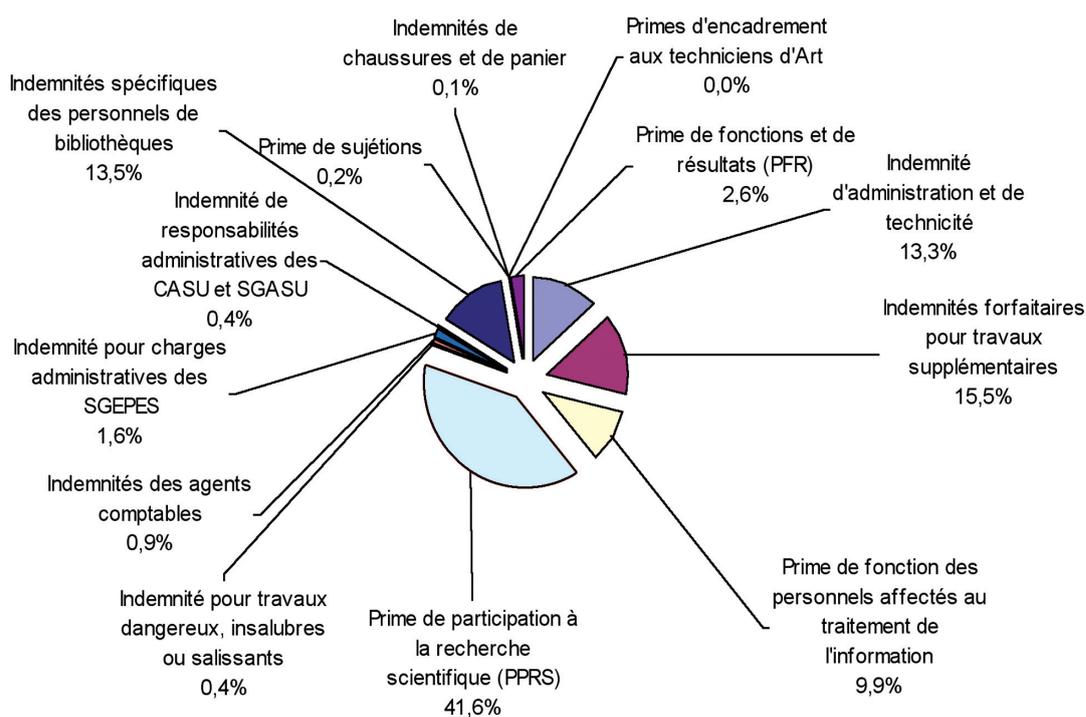




EVOLUTION DU DÉTAIL DES PRIMES ET INDEMNITÉS VERSÉES AUX PERSONNELS BIATOSS

Libellé de la prime	Total des indemnités	
	2009	2008
Indemnité d'administration et de technicité	149 917,45 €	142 651,44 €
Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires	174 771,74 €	190 312,09 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	111 947,49 €	110 817,10 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	468 158,31 €	400 659,39 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres ou salissants	4 240,25 €	4 485,03 €
Indemnités des agents comptables	10 167,96 €	10 167,96 €
Indemnité pour charges administratives des SGEPEs	18 200,04 €	18 200,04 €
Indemnité de responsabilités administratives des CASU et SGASU	4 661,14 €	5 000,04 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	151 484,36 €	144 145,64 €
Indemnités de chaussures et de panier	708,93 €	
Primes d'encadrement aux techniciens d'Art	460,80 €	
Prime de sujétions	2 402,45 €	
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	28 884,42 €	0,00 €
TOTAL	1 126 005,34 €	1 026 438,73 €

PART DE CHAQUE PRIME DANS LE TOTAL DES PRIMES VERSÉES AUX PERSONNELS BIATOSS EN 2009





II REMUNERATIONS

II.3 ABI


RÉPARTITION DES NBI PAR CATÉGORIE DE BÉNÉFICIAIRES AU 01/10/2009

NB sur Catégorie FP du bénéficiaire	Cat NBI						
Catégorie FP du bénéficiaire	Administratif	Agent Comptable	SCIO	Secrétaire Général	Technique	Technique / ouvrier	Total
A	23	1	1	1	9	1	36
B	6				7	2	15
C						5	5
Total	29	1	1	1	16	8	56

RÉPARTITION PAR TYPE DE NBI AU 01/10/2009

NB sur Cat NBI	Nbre de points						
Cat NBI	10	15	20	25	40	50	Total
Administratif	1	1	8	19			29
Agent Comptable					1		1
SCIO			1				1
Secrétaire Général						1	1
Technique	1	2	9	4			16
Technique/ouvrier		8					8
Total	2	11	18	23	1	1	56



II REMUNERATIONS

II.4 Heures complémentaires



II.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Volume d'heures complémentaires

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse 1 Capitole a financé au total environ 60 000 heures complémentaires pour l'année universitaire 2008-2009. Cela signifie qu'elle a fait appel à des « heures supplémentaires » assurées par les enseignants de l'université ou confiées à des intervenants extérieurs.

• 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.

• Heures complémentaires assurées par des vacataires d'enseignement :

Les vacataires d'enseignement sont des personnes extérieures à l'université qui assurent des enseignements dans les formations de l'université.

	Enseignants de l'université	Vacataires d'enseignement
Nombre d'heures complémentaires 2008-2009	25569	36148



II REMUNERATIONS

11.5 Allocations pour perte d'emploi



II.5 ALLOCATION POUR PERTE D'EMPLOI

L'université est un établissement public : elle ne cotise pas à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université ont cependant droit à l'allocation pour perte d'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Nombre de bénéficiaires + Nombre de jours indemnisés.

Le montant brut sur budget Etat s'élève à 161 209,41 € en 2009.



III CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ



III.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE SERVICE

Type d'accidents	Nbre d'accidents	Nbre de jours d'absence
Accident de service	2	35
Accidents de service (trajet)	4	46
Accident de travail	5	30
Accident de travail (trajet)	1	0
Total	12	111



III.2 COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Sa mission :

Le Comité d'hygiène et de sécurité est une instance consultative qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail.

Le comité d'hygiène et de sécurité est chargé de faire toutes propositions utiles au Conseil d'Administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.

Le comité procède à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers de l'établissement, et notamment les risques professionnels.

Un modèle de Document Unique a été établi en collaboration avec la médecine de prévention et présenté en CHS.

Sa composition en 2009 :

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est commun à l'Université Toulouse 1 Capitole et à l'Institut d'Etudes Politiques de Toulouse.

Le comité d'Hygiène et de Sécurité est constitué de la façon suivante :

- **Président :** Bruno Sire, Président de l'Université Toulouse 1 Capitole
Laure Ortiz, Directrice de l'IEP
- **Représentants de l'Université Toulouse 1 Capitole :**
 - 3 représentants de l'administration
 - 5 représentants des personnels (2 enseignants et 3 IATOS-ITARF)
 - 3 représentants des étudiants
- **Représentants de l'IEP :**
 - 3 représentants de l'administration
 - 5 représentants des personnels (2 enseignants et 3 IATOS-ITARF)
 - 3 représentants des étudiants
- **Le médecin de prévention**
- **Le directeur du Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SIMPPS)**

Une Ingénieure d'Etudes, Architecte diplômée, fait fonction d'ingénieur hygiène et sécurité. A ce titre, elle assiste, avec voix consultative, aux travaux du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Une inspection réalisée en juin 2009 a souligné la non-conformité de la composition existante du CHS. Il convient de porter le nombre de représentants des personnels à 6 au lieu de 5. Cette régularisation sera effectuée en 2010.

Réunions :

Le CHS s'est réuni 2 fois en 2009 : le 10/09/2009 et le 20/05/2009.

Les travaux du CHS en 2009 ont porté sur :

- le bilan de la médecine de prévention
- l'évaluation des risques professionnels et le document unique
- mise en place des fiches de procédure en cas d'urgences médicales
- projet d'achat de défibrillateurs
- mise en place de nouvelles formations : guide-file, serre-file, gestion du stress, formations membres du CHS
- suivi des formations : habilitations électriques, SST, extincteurs, SSI
- projet d'automatisation de la porte d'entrée de la maison des étudiants
- mise à jour de la page CHS sur le site intranet d'UT1
- mise en place de la liste de diffusion CHS
- mise en place d'un appel d'urgence pour UT1 handicap

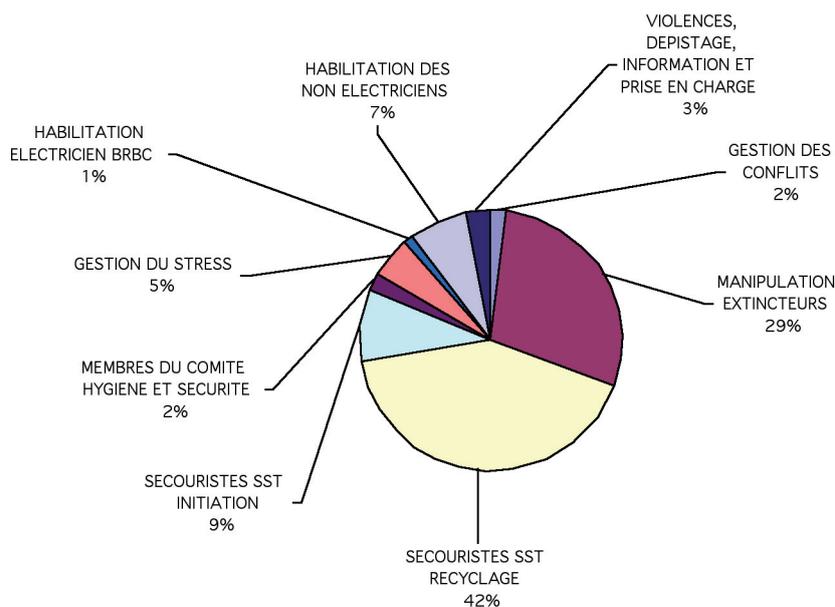


III.3 FORMATIONS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

DETAIL DES FORMATIONS HYGIENE ET SECURITE
Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

Hygiène et Sécurité	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Jours	Coût
GESTION DES CONFLITS	3	2	4	0 €
MANIPULATION EXTINCTEURS	29	28	13	2 051 €
SECOURISTES SST RECYCLAGE	44	40	35	1 430 €
SECOURISTES SST INITIATION	9	9	20	322 €
MEMBRES DU COMITE HYGIENE ET SECURITE	3	2	6	1 200 €
GESTION DU STRESS	5	5	5	0 €
HABILITATION ELECTRICIEN BRBC	1	1	2	1 320 €
HABILITATION DES NON ELECTRICIENS	7	7	14	1 320 €
VIOLENCES, DEPISTAGE, INFORMATION ET PRISE EN CHARGE	3	3	6	0 €
TOTAL	104	97	105	7 643 €

RÉPARTITION PAR TYPE DE FORMATION HS - ANNÉE 2009





IV CONDITIONS DE TRAVAIL



IU.1 TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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.

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

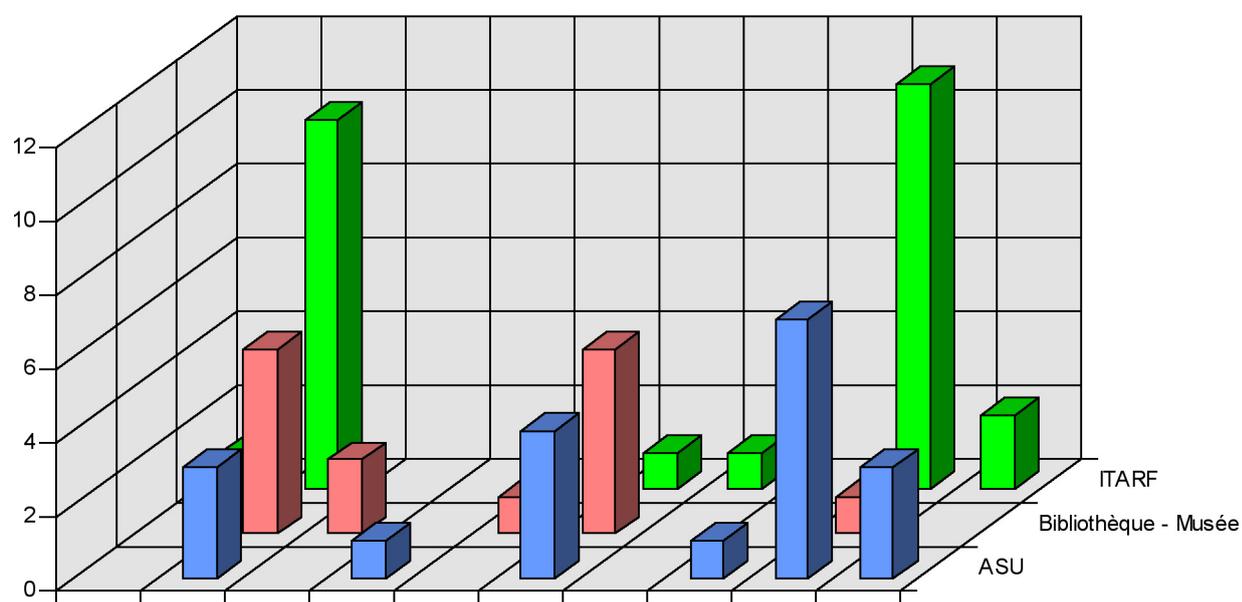
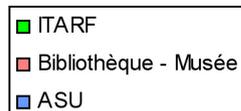
La loi du 11 janvier 1984 prévoit que les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

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.



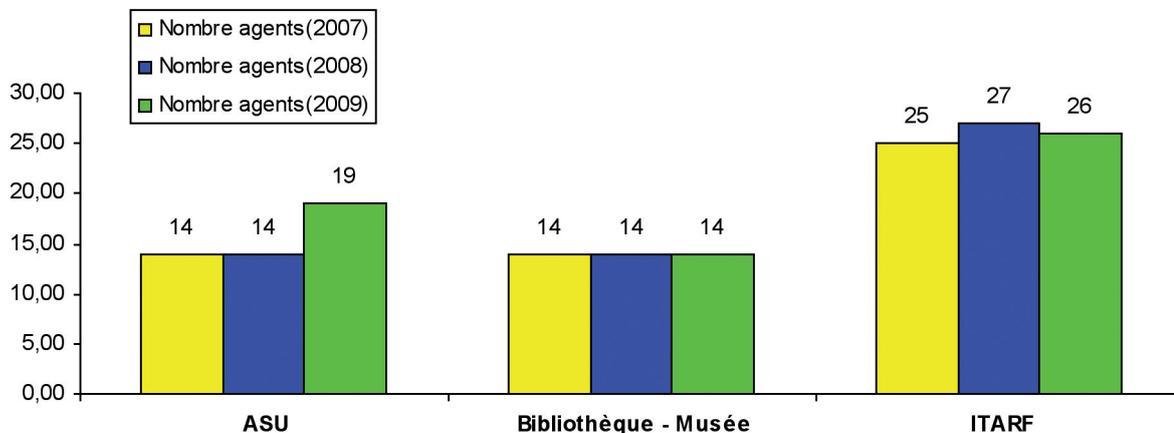
Répartition par catégorie et par type de population des quotités de temps partiel (agents sur budget Etat, hors CPA) au 01/10/2009

Titulaires	Catégorie A			Total	Catégorie B				Total	Catégorie C			Total	Total
	50%	80%	90%	Cat.	50%	70%	80%	90%	Cat.	50%	80%	90%	Cat.	Général
ASU		3		3	1		4		5	1	7	3	11	19
Bibliothèque Musée		5	2	7		1	5		6		1		1	14
ITARF	1	10		11			1	1	2		11	2	13	26
Total	1	18	2	21	1	1	10	1	13	1	19	5	25	59

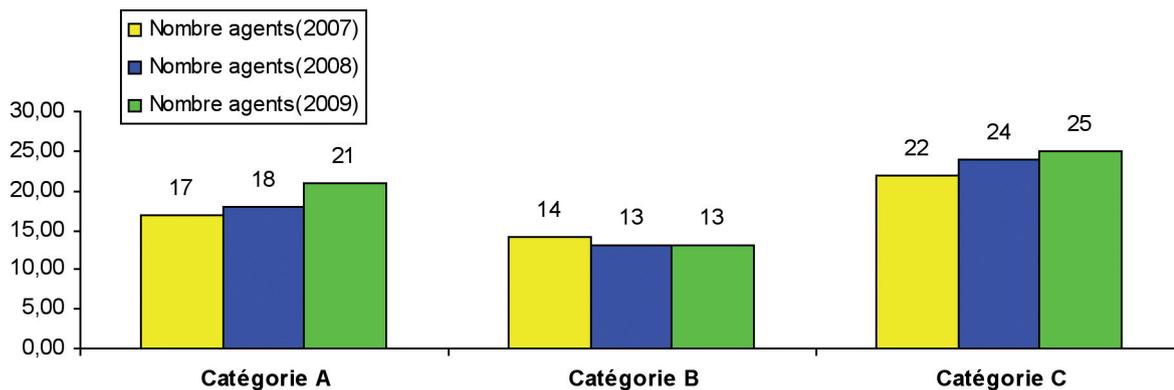




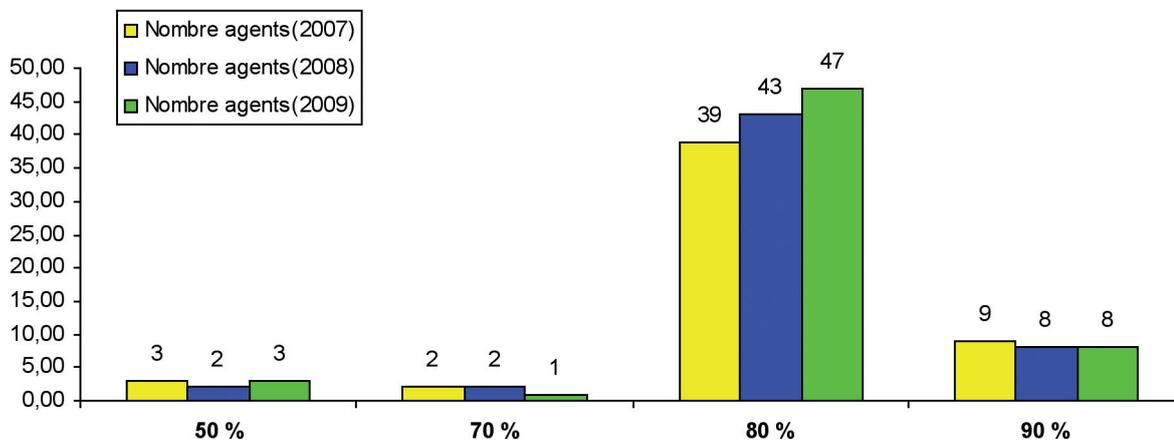
EVOLUTION PAR TYPE DE POPULATION



EVOLUTION PAR CATEGORIE



EVOLUTION PAR QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL





10.2 MÉDECINE DU TRAVAIL

Mission :

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- 1) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2) L'hygiène générale des locaux de service ;
- 3) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine
- 4) La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5) L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6) L'information sanitaire.

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins quinquennale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Le médecin de prévention est présent les jeudi sur l'UT1.

L'infirmière de prévention a ses permanences les lundi et jeudi aux Anciennes Facultés, à côté de la MGEN.

Les visites médicales :

269 personnes ont été reçues à la médecine préventive du personnel au cours de l'année universitaire 2008/2009, dont :

- 110 visites médicales,
- 132 actes infirmiers et conseils
- 11 visites des agents exposés aux risques professionnels
- 16 visites dans le cadre de surveillance médicale particulière



V FORMATION

**VOLUME ET DÉPENSES DE FORMATION BIATOS****AGENTS TITULAIRES FORMES PAR CATEGORIE**
Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

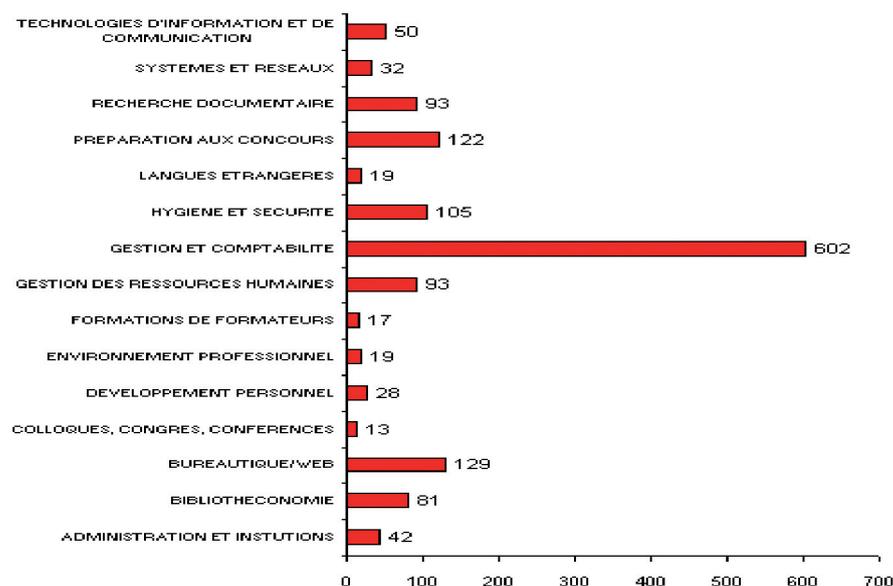
Catégorie	Effectif établissement	Agents titulaires formés	Taux d'accès à la formation
A	107	77	71%
B	81	61	75%
C	150	136	90%



**DEPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE rémunération intervenants
Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)**

Domaines	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	Jours
ADMINISTRATION ET INSTUTIONS	37	30	42
BIBLIOTHECONOMIE	32	32	81
BUREAUTIQUE/WEB	80	76	129
COLLOQUES, CONGRES, CONFERENCES	10	10	13
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	23	21	28
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	11	11	19
FORMATIONS DE FORMATEURS	17	17	17
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	43	43	93
GESTION ET COMPTABILITE	474	442	602
HYGIENE ET SECURITE	104	97	105
LANGUES ETRANGERES	16	16	19
PREPARATION AUX CONCOURS	46	41	122
RECHERCHE DOCUMENTAIRE	105	105	93
SYSTEMES ET RESEAUX	49	44	32
TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	67	58	50
TOTAL	1114	1043	1445

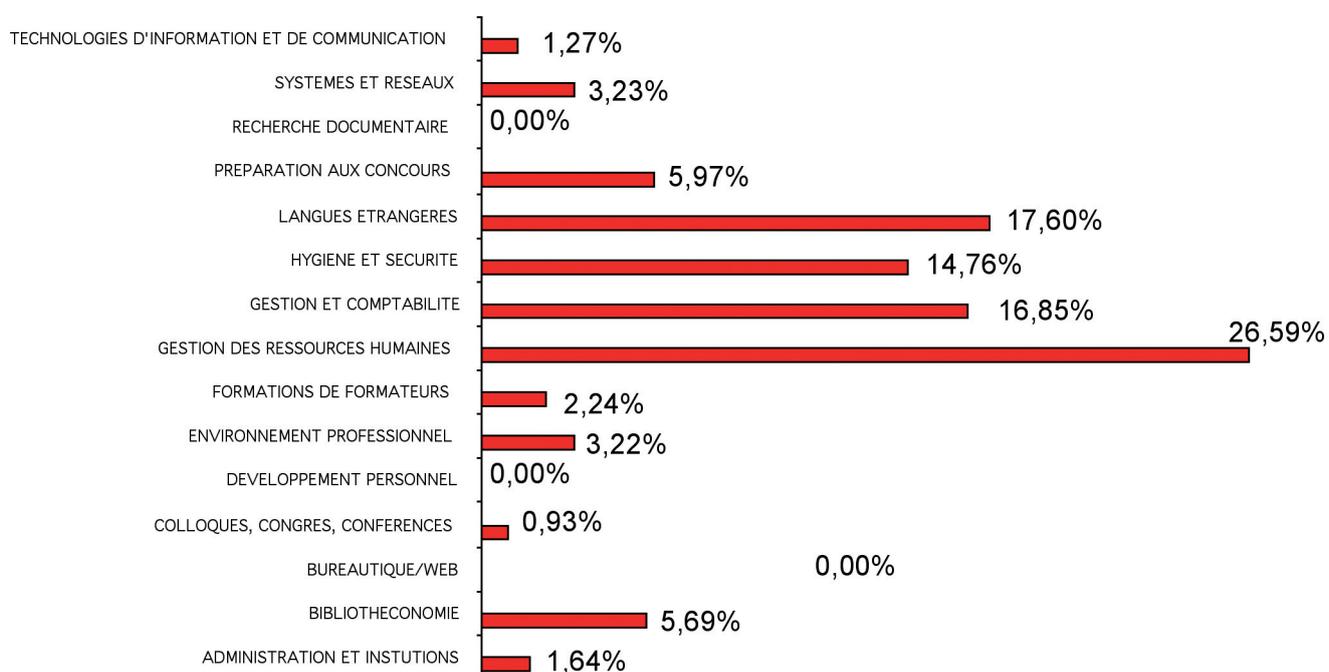
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR DOMAINE




DEPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE
 Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

Domaines	Stagiaires présents	Dépenses
Administration et Institutions	30	557 €
Bibliothéconomie	32	1 924 €
Bureautique/Web	76	0*
Colloques, Congrès, Conférences	10	315 €
Développement Personnel	21	0*
Environnement Professionnel	11	1 090 €
Formations de Formateurs	17	759 €
Gestion des Ressources Humaines	43	8 999 €
Gestion et Comptabilité	442	5 700 €
Hygiène et Sécurité	97	4 995 €
Langues Etrangères	16	5 956 €
Préparation aux Concours	41	2 020 €
Recherche Documentaire	105	0*
Systèmes et Réseaux	44	1 093 €
Technologies d'Information et de Communication	58	430 €
TOTAL	1043	33 837 €

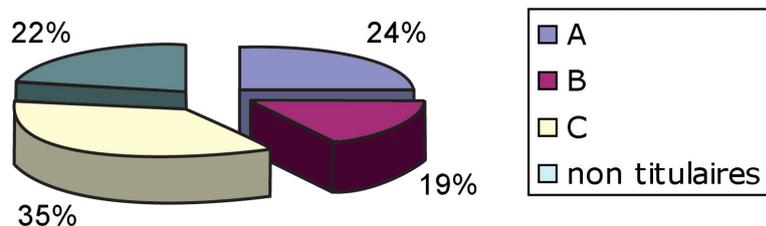
* dépenses réalisés avec des ressources humaines internes dédiées à la formation

DÉPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE


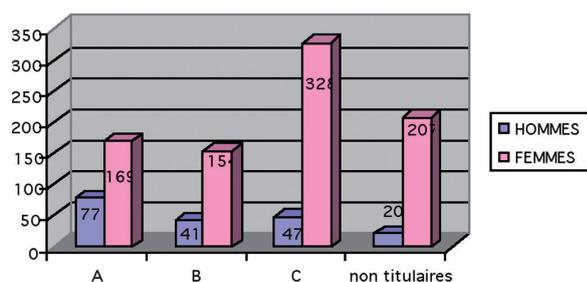
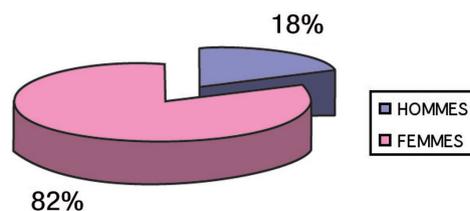

NOMBRE DE STAGIAIRES PRESENTS ET DE JOURS DE FORMATION PAR CATEGORIE
 Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque)

Catégorie	Stagiaires *	Jours
A	246	334
B	195	268
C	375	555
non titulaires	227	288
TOTAL	1 043	1 445

* Stagiaires = nombre de personnes * par les formations qu'ils ont suivies

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES PAR CATEGORIE

STAGIAIRES HOMMES/FEMMES PAR CATEGORIE

Catégorie	Hommes	Femmes
A	77	169
B	41	154
C	47	328
non titulaires	20	207
TOTAL	185	858

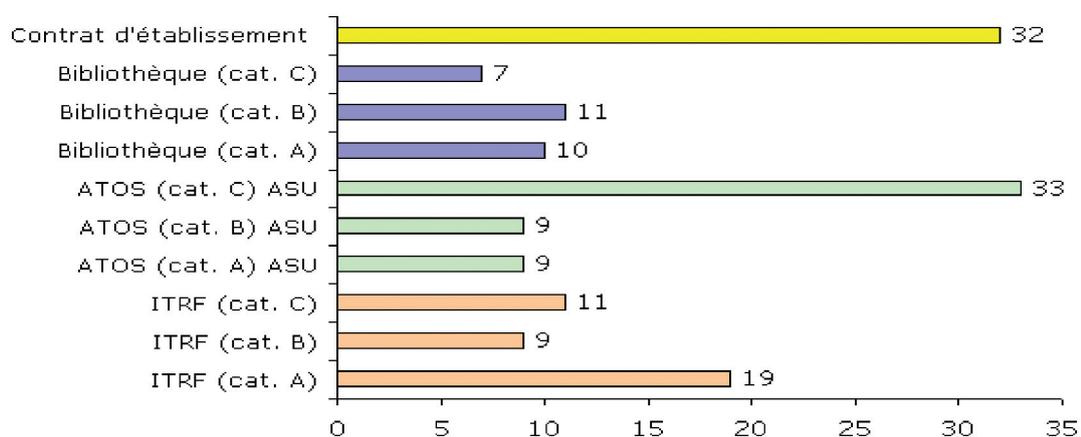
NOMBRE HOMMES/FEMMES FORMÉS PAR CATÉGORIE

POURVENTAGE HOMMES/FEMMES




AGENTS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION (18 heures)
 Personnel UT1 (dont personnel de bibliothèque) (indicateurs du contrat quadriennal)

Catégorie	Stagiaires *	Jours
F.P D'ETAT	ITRF (cat. A)	19
F.P D'ETAT	ITRF (cat. B)	9
F.P D'ETAT	ITRF (cat. C)	11
F.P D'ETAT	ATOS (cat. A) ASU	9
F.P D'ETAT	ATOS (cat. B) ASU	9
F.P D'ETAT	ATOS (cat. C) ASU	33
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. A)	10
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. B)	11
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. C)	7
Non Titulaires	Contrat d'établissement	32
TOTAL		150

AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ DE 3 JOURS DE FORMATION (18H)
PAR CORPS ET PAR CATÉGORIE





VI RELATIONS PROFESSIONNELLES



UI.1 INSTANCES INSTITUTIONNELLES

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Elle est constituée en 3 groupes :

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

Elle est chargée de représenter les personnels IATOS.

Elle est consultée sur les situations individuelles (notations, avancements...) et siège en formation restreinte.

Pour les autres cas, elle siège en formation plénière.

La CPE s'est réunie 4 fois en 2009.

Le Conseil d'Administration

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

Le CA s'est réuni 8 fois en 2009.

Le Conseil Scientifique

Le Conseil Scientifique propose au Conseil d'Administration les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche.

Le CS s'est réuni 10 fois en 2009.

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEUU)

Le Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire propose au Conseil d'Administration les orientations des enseignements de formation initiale et continue.

Le CEVU s'est réuni 6 fois en 2009.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS)

Le Comité d'hygiène et de sécurité est une instance consultative qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail.

Cf. p.67



VI.2 NOUVELLES INSTANCES

Le Comité Technique Paritaire (CTP)

Cette nouvelle instance a été créée par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités du 10 août 2007. Il traite des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels et à l'hygiène et à la sécurité.

Il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Il est constitué de 10 représentants titulaires de l'établissement désignés par le Président et de 10 représentants titulaires des personnels désignés par les organisations syndicales.

Le CTP s'est réuni 4 fois en 2009.

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Elle concerne les agents non titulaires de la fonction publique.

La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

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

La CCP ne s'est pas réunie en 2009.



VI.3 CONTENTIEUX ET CONFLITS

Le service juridique :

L'évolution de l'activité de l'établissement, d'une part, et notamment le récent passage aux responsabilités et compétences élargies, l'évolution de la réglementation et des comportements sociaux, d'autre part, ont renforcé le besoin d'une fonction juridique interne. C'est pourquoi, le service juridique de l'Université Toulouse 1 Capitole a été créé en date du 1er décembre 2009.

Missions :

- le règlement intérieur et les statuts (des composantes)
- le suivi du contentieux et l'organisation de la défense de l'établissement
- le suivi des décisions de justice et leur mise en œuvre
- la veille juridique et la constitution d'un fonds documentaire
- le conseil juridique auprès des services sur les dossiers complexes
- la participation à l'élaboration et à la rédaction de certains actes juridiques comme : statuts, règlements, conventions, délégations...

Les recours et procédures :

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

• Recours intentés par des personnels enseignants et BIATOSS devant le

Tribunal Administratif :

- aucun recours n'a été déposé en 2009 ;
- aucun jugement n'a été rendu en 2009 par le Tribunal Administratif ;

• Procédures disciplinaires à l'encontre de personnels :

- aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel en 2009.



VII ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES



VIII.1 ACTIONS CULTURELLES

Convention AÏDA :

UT1 est membre de l'association AÏDA, qui soutient l'Orchestre national du Capitole. Dans ce cadre, des places gratuites pour les concerts de l'Orchestre national du Capitole sont offertes aux personnels de l'université tout au long de l'année.

Les personnels peuvent aussi bénéficier d'abonnements à tarifs préférentiels.

Le programme et les informations sont diffusés par notes de service et par mail dans toutes les boîtes des personnels.

144 places de concert gratuites ont été offertes aux personnels de l'université en 2008-2009 et 22 abonnements ont été souscrits par les personnels.

Toulouse Art Breaker :

L'Université Toulouse 1 Capitole a créé l'espace culturel Toulouse Art Breaker (TAB).

Révéler le talent artistique des étudiants et mettre la culture vivante au cœur de l'Université Toulouse 1 Capitole, tel est le défi de Toulouse Art Breaker.

Service Commun de la Documentation :

L'action culturelle du SCD recouvre trois types d'actions, ouvertes largement à l'ensemble de la communauté universitaire et, au delà, aux publics extérieurs :

- un cycle annuel de conférences/recontres littéraires dont le thème d'ensemble a partie liée avec les disciplines enseignées à l'université;
- l'organisation de séminaires ou de colloques ;
- un programme d'expositions, organisées par le SCD ou en collaboration avec des partenaires institutionnels ou privés.

Le programme et les informations sont diffusés par notes de service et par mail dans toutes les boîtes des personnels.

Pour la dixième édition des rencontres littéraires, les bibliothèques de l'université, en collaboration avec la Mission Culture de l'université, ont proposé un programme de rencontres avec des auteurs contemporains autour du thème : L'UNIVERSITE, D'ICI ET D'AILLEURS.

Lundi 12 janvier 2009 : « L'Europe des universités », Jean-Maurice de MONTREMY, Marie-Laure LE FOULON, écrivains, journalistes.

Lundi 02 février 2009 : « Les universités sont-elles solubles dans la mondialisation ? », Sylvain KAHN, professeur d'histoire à l'IEP de Paris, producteur à France Culture.

Lundi 09 mars 2009 : « Oxford ou la Sorbonne ? », Jean-Yves TADIE, professeur à l'université de Paris IV-Sorbonne.

Mercredi 25 mars 2009 : « Les enseignements du modèle universitaire américain pour la France », Antoine COMPAGNON, professeur au Collège de France.



VII.2 ACTIONS SOCIALES

Actions menées par l'Université :

Subvention pour la restauration : 17733 €

Cela correspond environ à 15976 repas subventionnés.
La subvention de l'Université s'élève à 1,11 € par repas.

Prêts non remboursables et avances faits par l'université à titre social : 1867 €

Subvention versée à l'amicale des personnels BIATOSS : 7500 €

Assistante sociale :

Depuis le 2 octobre 2009, une assistante sociale tient une permanence le vendredi matin de 8h30 à 12h30 aux Anciennes Facultés.

Amicale des personnels de l'Université :

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

Nombre d'adhérents à l'Amicale en 2008-2009 : 74.

Nombre d'événements organisés en 2008-2009 : 7 :

- Assemblée générale
- Arbre de Noël
- Cirque de Noël
- Chandeleur
- Voyage 3 jours au pays Basque en mai
- Voyage 2 jours à Rosas en Espagne
- Le cirque Pinder

VII.3 ACTIONS SPORTIVE

Le DAPS :

Le Département des activités physiques et sportives (DAPS) de l'Université Toulouse 1 a pour mission d'organiser et d'assurer les enseignements dans les différents sports, de gérer l'Association sportive de Toulouse Université des Sciences Sociales (ASTUSS) et d'assurer le recrutement et le suivi des sportifs de haut niveau. Dans le cadre de ses activités, le DAPS peut accueillir les personnels de l'université sous réserve de places disponibles après avoir prioritairement inscrits les étudiants. La participation à ces activités s'effectue en dehors des heures de travail.