UNIVERSITÉ TOULOUSE 1 CAPITOLE

Bilan social 2010

2 rue du Doyen-Gabriel-Marty 31042 Toulouse cedex 9 - France - Tél. : 05 61 63 35 00 - Fax : 05 61 63 37 98 - www.univ-tlse1.fr

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.

cette sixième édition du bilan social de notre université que j'ai le plaisir de vous communiquer aujourd'hui, s'est cette année encore enrichie en intégrant des éléments d'évolution rétrospectif, en élargissant le périmètre d'observation de nos personnel, en intégrant des éléments de l'environnement professionnel.

L'enrichissement de ce document par de nouveaux chapitres et la diversité des informations conduiront, je l'espère, à nourrir de fructueux échanges au sein de l'ensemble de notre communauté.

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, le décret du 15 avril 2011 sur les comités techniques introduit l'obligation d'un bilan social annuel dans la Fonction Publique et en précise son objet..

Qu'est-ce qu'un bilan social ?

Le bilan social s'inscrit dans une dynamique de gestion des ressources humaines et se définit ainsi comme :
• Un outil du dialogue social. Les textes prévoient sa présentation à l'instance représentative du personnel : Comité technique. Il doit permettre d'objectiver les données qui fondent le dialogue entre les partenaires sociaux.
• Un outil présentant régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours.
• Un outil d'aide à la réalisation du contrat quinquennal et du projet d'établissement.
• Un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et entre établissements.

Le bilan social de l'Université

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

Chefs de projet :
Cécile CHICOYE, Directrice Générale des Services
Hélène CALMES, Directrice des Ressources Humaines,

Maîtrise d'œuvre :
Véronique LEJAY, DGS - Cellule d'aide au pilotage
Isabelle CLAUSTRE, DSI - Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

- Brigitte ARSEGUET, DRH - Cellule Formation et Concours
- Didier DUGUET, DRH - Chef du service des personnels Enseignants,
- Claudie FERAL, DSI - Service Ingénierie
- Stéphane KOJAYAN, DGS - Cellule d'aide au pilotage
- Catherine LAMBERT, DRH - Service du personnel IATOS - ITRF
- Catherine LOPEZ, SCD - Formation du personnel
- Marcel MARTY, SCD - Actions culturelles
- Celine MENIS, DRH - Service du personnel IATOS - Congés
- Josiane PEIRUZA, DRH - Service du personnel IATOS - AENES
- Lise PEREZ, DRH - Service du personnel IATOS - Action sociale
- Delphine RENAUD, DRH - Service du personnel IATOS - APE
- Christiane RIGAUD, DRH - Service du personnel IATOS - Personnel contractuel
- Carole SIGUIER, DRH - Service du personnel IATOS - Pilotage emploi - masse salariale
- Elisabeth SOUTOUS, DRH - Service du personnel enseignant - Heures complémentaires

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'ingénierie informatique,
- la cellule d'aide au pilotage,
- la cellule de la formation continue des personnels,
- le service commun de documentation,
- le service interuniversitaire de médecine préventive,
- 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, Girafe, Geisha, Sifac, Winpaie
• 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
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
LRU Liberté et Responsabilités des Universités
RCE Responsabilité et Compétences Elargies

Table des matières

I.	EFFECTIFS	12
I.1.	Effectifs et emplois	12
I.1.1.	Les enseignants	18
I.1.1.1	Chiffres clés 2010 - Effectifs enseignants	18
I.1.1.2	Enseignants : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (3 ans d'observation)	19
I.1.1.3	Evolution de l'occupation des postes, nbr agents, ETP par catégorie d'enseignants et par établissement (etb principal / IUT)	20
I.1.1.3.1.	Titulaires - Evolution par établissement	21
I.1.1.3.1.1	Enseignants chercheurs par catégorie - Répartition par établissement d'affectation	21
I.1.1.3.1.2	Enseignants du 2nd degré par catégorie - Répartition par établissement d'affectation	22
I.1.1.3.2.	Agents contractuels - Enseignants	23
I.1.1.4	Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants par spécialité	24
I.1.1.4.1.	Emplois et effectifs des enseignants chercheurs par spécialités CNU	24
I.1.1.4.1.1	Enseignants chercheurs par spécialités et par catégorie d'enseignant chercheur	24
I.1.1.4.1.2	Occupation des postes d'enseignant chercheur par spécialités CNU - 01/10/2010	27
I.1.1.4.1.3	Evolution de l'occupation des postes d'enseignants chercheurs par spécialités CNU	29
I.1.1.4.2.	Emplois et effectifs des enseignants du second degré par discipline	30
I.1.2.	Les BIATOS	31
I.1.2.1	Chiffres clés - Effectifs BIATOS	32
I.1.2.2	BIATOS : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (3 ans d'observation)	33
I.1.2.2.1.	Titulaires BIATOS	34
I.1.2.2.2.	Agents contractuels BIATOS au 01/10/2010	35
I.1.2.3	Répartition des postes, nombre d'agents, ETP des BIATOS par catégorie	36
I.1.2.3.1.	Répartition des titulaires par catégorie de fonction publique	36
I.1.2.3.2.	Répartition des titulaires par catégorie d'emploi	38
I.1.2.3.2.1	Répartition des AENES par catégorie d'emploi	38
I.1.2.3.2.2	Répartition des ITRF par catégorie d'emploi	39
I.1.2.3.2.3	Répartition des personnels de bibliothèques par catégorie d'emploi	40
I.1.2.3.3.	Répartition des agents contractuels par catégorie d'emploi	41
I.1.2.4	Répartition des BIATOS titulaires par affectation (en ETP)	43
I.2.	Démographie	45
I.2.1.	Ensemble des personnels de l'université	45
I.2.1.1	Répartition par genre et par type de population - Ensemble des personnels	46
I.2.1.2	Pyramide des âges de l'ensemble des personnels	47
I.2.2.	Population des fonctionnaires	48
I.2.2.1	Distribution par âge - Ensemble des titulaires en activité	49
I.2.2.2	Etude des enseignants chercheurs et enseignants titulaires	50
I.2.2.2.1.	Répartition par genre des enseignants chercheurs - Distribution selon l'âge et le genre - Pyramide des âges	50

I.2.2.2.2.	Répartition par genre des enseignants du second degré - Distribution selon l'âge et le genre - Pyramide des âges	52
I.2.2.3	Etude des BIATOS titulaires	53
I.2.2.3.1.	Ensemble des BIATOS - Répartition par genre des BIATOS - Distribution selon l'âge et le genre et par catégorie - Pyramide des âges	53
I.2.2.3.2.	BIATOS par catégorie - Distribution selon l'âge et le genre et par catégorie - Pyramide des âges	55
I.2.3.	Population des contractuels	58
I.2.3.1	Contractuels enseignants	59
I.2.3.2	Contractuels BIATOS	60
I.3.	Mouvements	61
I.3.1.	Les enseignants	63
I.3.1.1	Arrivées à la rentrée universitaire 2010	63
I.3.1.2	Départs à la rentrée universitaire 2010	65
I.3.2.	Les BIATOS	66
I.3.2.1	Evolution des recrutements de 2008 à 2010	66
I.3.2.2	Modalités de recrutement des personnels BIATOS	66
I.3.2.3	Départs des personnels BIATOS	69
I.3.2.4	Les mouvements internes des personnels BIATOS	70
I.4.	Absences et congés	71
I.4.1.	Les enseignants	72
I.4.1.1	Enseignants chercheurs et enseignants titulaires bénéficiant de CRCT, délégation, détachement ou disponibilité du 01/01/2010 au 31/12/2010	72
I.4.1.2	Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels entre le 01/01/2010 et le 31/12/2010	73
I.4.2.	Les BIATOS	74
I.4.2.1	BIATOS titulaires bénéficiant de congé parental, détachement ou disponibilité du 01/01/2010 au 31/12/2010	74
I.4.2.2	Répartition des absences des BIATOS titulaires	74
I.4.2.2.1.	Répartition des absences constatées des BIATOS titulaires	74
I.4.2.2.2.	Répartition des absences constatées des BIATOS titulaires par classe d'âge et type d'absence	75
I.4.2.2.3.	Répartition des absences constatées des BIATOS titulaires par corps	76
I.4.2.3	Répartition des absences des agents contractuels BIATOS	77
I.4.2.3.1.	Répartition des absences constatées des agents contractuels BIATOS par classe d'âge et type d'absence	78
I.4.2.3.2.	Répartition des absences constatées des agents contractuels BIATOS par type de contrats	80
II.	REMUNERATIONS	81
II.1.	Masse salariale	81
II.1.1.	Plafond des emplois de l'université	82
II.1.2.	Evolution de la masse salariale	83
II.1.3.	Masse salariale 2010	83
II.2	Indemnités et primes	85
II.2.1.	INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS	87
II.2.2.	INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS BIATOS	90

II.3.	NBI	96
II.4.	Heures complémentaires	99
II.5.	Allocation pour perte d'emploi	104
III.	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	106
III.1.	Accidents de travail et accidents de trajet	106
III.2.	Comité d'hygiène et de sécurité	108
III.3.	Médecine du travail	110
III.4.	Formations en matière d'hygiène et de sécurité	111
IV.	CONDITIONS DE TRAVAIL	113
IV.1.	Travail à temps partiel	114
V.	FORMATIONS	118
V.1.	Accès à la formation	119
V.2.	Domaines de formation	123
V.3.	Dépenses de formation	125
VI.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	127
VI.1.	Instances institutionnelles	128
VI.2.	Nouvelles instances :	129
VI.3.	Contentieux et conflits	130
VII.	ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES	131
VII.1.	ACTIONS CULTURELLES	132
VII.2.	ACTIONS SOCIALES	136
VII.3	ACTION SPORTIVE	137

CHIFFRES CLES - Contexte

		2010
Structure institutionnelle	Composantes	6
	Départements	5
	Services rattachés à la présidence	5
	Services communs	7
	Agence comptable	1
	Direction Générale des Services	1
	Services centraux	6
Activités de recherche	Unités de recherche reconnues	16
	Dont UMR	*4*
	Dont EAC	*1*
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-habilitées	*4*
Etudiants	Inscriptions	18850
Moyens financiers	Budget to	**87 M€**
	▪ **Masse salariale**	**64 M€**
	▪ Fonctionnement	15 M€
	▪ Investissement	8 M€
Ratio budget / étudiant [1]	UT1 Capitole	4615 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	82000 m² Shon

(1) Au niveau national on note que le coût moyen par étudiant est de 10 220.
En 2005 le coût par étudiant (en équivalent dollars) était de 9 280 en France contre 10 655 en moyenne OCDE

CHIFFRES CLES - EFFECTIFS*

	2008 au 01/10/08		2009 au 01/10/09		2010 au 01/10/10	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
TITULAIRE	352	351,8	355	354,8	367	366,3
NON TITULAIRE CDD	198	147,5	201	149,0	199	154,7
ENSEIGNANT	**550**	**499,3**	**556**	**503,8**	**566**	**521,0**
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
TITULAIRE	322	307,6	332	319,1	331	314,4
NON TITULAIRE CDI	38	37,7	41	41,0	41	40,1
NON TITULAIRE CDD	103	93,4	106	95,5	124	109,3
BIATOS	463	438.7	479	**455,6**	**496**	**463,8**
Total personnels **	**1013**	**938,0**	**1035**	**959,4**	**1062**	**984,8**

* Photo Harpege au 1er octobre des agents en activité ayant une affectation
** Personnels = hors contrat de vacations, étudiants et allocataires de recherche

I. EFFECTIFS

I.1. Effectifs et emplois

LES EMPLOIS

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

Le budget concernant les établissements d'enseignement supérieur entre dans le cadre de :
- la mission : « recherche et enseignement supérieur » ;
- les programmes :
  - N° 150 – formations supérieures et recherche universitaire, dont le responsable du programme est le Directeur des enseignements supérieurs ;
  - N° 231 – vie étudiante.

Les emplois ne sont plus définis dans le budget à partir de la distinction corps et grades.
Deux notions inséparables de plafond sont introduites :
- un plafond de crédits de personnel (masse salariale) ;
- un plafond d'autorisation des emplois exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

Selon l'article 7 (I-6°alinéa) de la LOLF :
Une **mission** regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie.
Elle constitue l'unité de vote des crédits. Les missions sont détaillées en programmes eux-mêmes composés d'**actions**.

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

La **loi LRU** et le passage aux responsabilités et compétences élargies se situent dans la continuité de la LOLF. L'Université en devenant autonome s'inscrit dans le cadre des programmes indiqués ci-dessus selon des modalités différentes. L'établissement se voit doté, par l'Etat d'un **plafond d'emplois** et de la **masse salariale** correspondante. Ces ressources sont abondées par celles tirées de l'exploitation de l'établissement qui sont retranscrites par un plafond d'emplois sur ressources propres et une masse salariale.
Ces deux sous-plafonds constituent le plafond d'emplois de l'établissement (PAE) et le regroupement des deux masses salariale, la masse salariale de l'établissement. Ils font l'objet d'une délibération lors de l'examen annuel du budget de l'université.
Le budget de l'Université est désormais constitué de 3 masses financières :
- La masse salariale,
- La dotation de fonctionnement,
- La dotation aux amortissements.

Les postes enseignants se répartissent en deux grandes catégories :
- Les enseignants-chercheurs,
- Les enseignants du second degré.

Les postes BIATOSS sont répartis selon trois types de population :
- les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ;
- les personnels de Recherche et Formation (ITRF) ;
- les personnels des bibliothèques (BIB).

Quelques définitions :

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

- La catégorie **A** correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception ou de direction. Le recrutement externe s'opère parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.

- La catégorie **B** correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures. Le recrutement externe est accessible aux titulaires du baccalauréat.

- La catégorie **C** correspond aux fonctions techniques et d'exécution. Le recrutement s'effectue parmi les titulaires du brevet des collèges, d'un CAP, ou d'un diplôme équivalent.

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

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

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

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

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

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

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

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

LES EFFECTIFS

Les postes dont dispose l'université permettent de recruter et de rémunérer des personnes appelées agents. On distingue à ce titre deux catégories d'agents :
• les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, répartis en différents corps ;
• les agents non titulaires de l'État, agents recrutés soit par contrat, soit par décret ou arrêté (enseignants associés et invités).

Agent non-titulaire de l'État (ANT) :
Agent public au service de l'État et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuel, auxiliaire…).
Parmi les BIATOSS contractuels, il convient de distinguer :
• les agents contractuels de droit public recrutés sur des postes vacants ou sur des crédits,
• les agents contractuels de droit privé du fait de la loi (contrats aidés, CES, CAE…).

Équivalent Temps Plein (ETP) :
La notion d'ETP 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 que par DBM, sous réserve de l'existence de ressources financières supplémentaires et de la soutenabilité budgétaire de la mesure.
Lorsqu'un poste devient vacant, il peut être temporairement occupé par un contractuel, servir à assurer la mobilité d'agents, la réintégration d'agents en détachement, en disponibilité, en congé de longue durée ou en congé parental, être ouvert au recrutement par concours.
Les postes d'enseignants vacants, sur lesquels ne sont pas recrutés de contractuels et non pourvus par des titulaires, ouvrent droit à des heures d'enseignement permettant de rémunérer des vacataires.

L'utilisation du plafond d'emplois de l'établissement s'apprécie en moyenne sur l'année selon la notion d'ETPT (équivalent temps plein travaillé) en tenant compte du nombre d'emplois consommés et leur quotité. Le plafond d'emplois de l'établissement est limitatif et ne peut, en moyenne sur l'année, être dépassé.
Le rectorat et le ministère contrôlent mensuellement 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 86-83 du 17 janvier 1986. Ce sont des agents publics au service de l'État n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.
Le recrutement de ces agents s'opère :

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

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

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

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

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

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 mi-temps. Pour être recrutée, la personne doit justifier d'une activité principale. Les obligations d'enseignement s'élèvent à 92 heures équivalent TD.

ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche.
Personnel enseignant non titulaire. Nommé par le Président, il a les mêmes obligations de service que les enseignants chercheurs.
Conditions pour être recruté :

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

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

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

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

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

Allocataires de recherche et contrats doctorants : dispositif en cours d'extinction. Remplacé progressivement par le dispositif des contrats doctorants avec ou sans enseignement selon de nouvelles modalités par les contrats doctorants.

Moniteurs : dispositif en cours d'extinction. Remplacé par le dispositif des contrats doctorants avec charge d'enseignement (maximum 64h TD).
Ce sont des 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.).

Contractuels BIATOS

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 de 10 mois)
  - **saisonniers** (CDD de 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. Au terme de 6 ans de contrat, la reconduction ne peut se faire qu'en CDI.

I.1.1. Les enseignants

I.1.1.1 Chiffres clés 2010 - Effectifs enseignants

	EFFECTIFS au 01/10/2010
Professeur des universités	132
Maître de conférences des universités	183
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1
Professeur ENSAM	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	**317**
Professeur agrégé	30
Professeur certifié	20
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE TITULAIRES	**50**
ENSEIGNANTS TITULAIRES	**367**
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS (1)	**199**
TOTAL ENSEIGNANTS UT1 (titulaires et contractuels)	**566**

Source : Photo HARPEGE au 01/10/2010

(1) Enseignants non titulaires :
As.m.conf.(mi-temps)
Associé professeur
Ass.prof.(mi-temps)
Lecteur (personnel)
Mait. lang. (perso.)
Prof cont.2dg non fc
ATER
ATER mi-temps
Doctorant
Moniteur

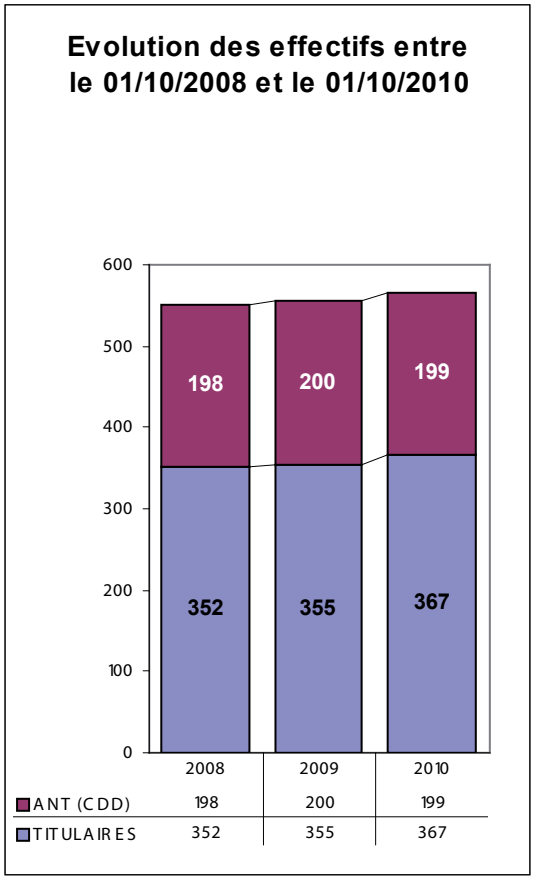
	EFFECTIFS 2010
CHERCHEURS HEBERGES (dans les unités de recherche)	**116**

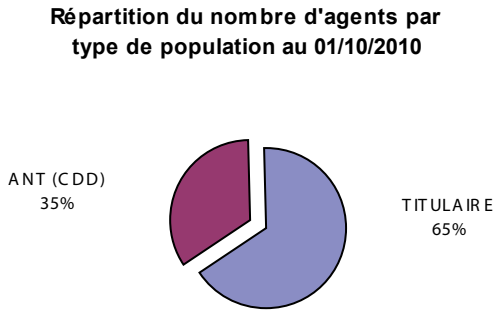
Source : Plaquette journée de la Recherche - Mars 2011

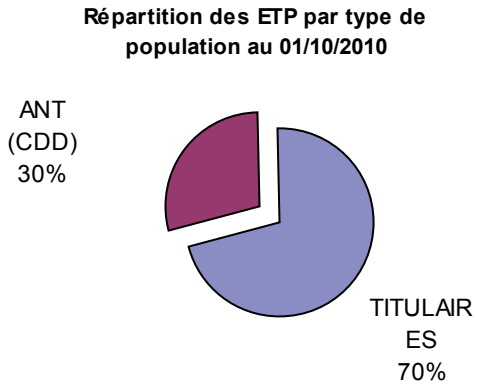
I.1.1.2 Enseignants : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (3 ans d'observation)

	2008			2009			2010		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
TITULAIRES	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,3
AGENTS CONTRACTUELS (CDI)					1	1,0			
AGENTS CONTRACTUELS (CDD)		198	146,5		200	148,0		199	154,7
TOTAL UT1	**397**	**550**	**498,3**	**397**	**556**	**503,8**	**396**	**566**	**521,0**

On observe une stabilité du nombre de postes de titulaires, tandis que le taux d'occupation des postes a quant à lui augmenté au cours de la période (de 88,6% en 2008 à 92,5% en 2010). La tendance est donc à un rapprochement du nombre d'ETP utilisé vers le plafond d'emploi.
Cette tendance s'inscrit dans un contexte de croissance des effectifs étudiants. En effet entre les années universitaires 2008-2009 et 2009-2010, UT1 Capitole a enregistré 800 inscriptions supplémentaires sur un total d'environ 18 500 inscriptions.



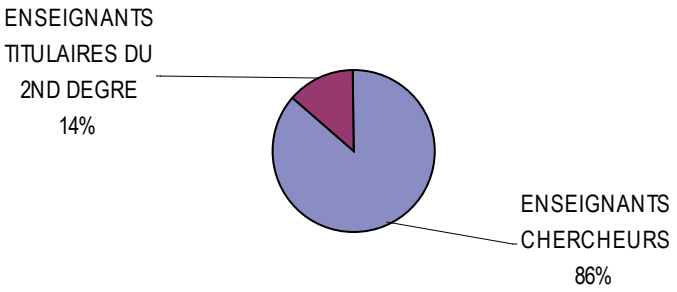




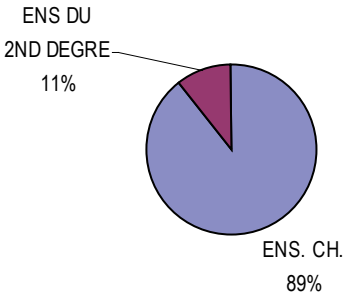
I.1.1.3 Evolution de l'occupation des postes, nbr agents, ETP par catégorie d'enseignants et par établissement (etb principal / IUT)

ENSEMBLE UT1 - CAPITOLE	2008			2009			2010		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	345	305	305	345	307	307	341	317	317
Dont IUT de Rodez	*19*	*17*	*17,0*	*19*	*17*	*17,0*	*18*	*18*	*18,0*
ENSEIGNANTS TITULAIRES DU 2ND DEGRE	52	47	46,8	52	48	47,8	55	50	49,8
Dont IUT de Rodez	*14*	*11*	*11,0*	*14*	*14*	*14,0*	*15*	*13*	*13,0*
ENSEMBLE DES TITULAIRES - UT1 Capitole	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,8

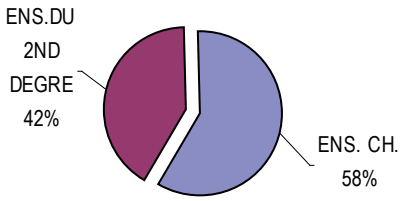
Répartition des ETP par catégorie d'enseignants
UT1 CAPITOLE



UNIVERSITE - TOULOUSE



IUT - RODEZ



Globalement, on observe une évolution dans la répartition des postes de titulaires entre enseignants chercheurs et enseignants du second degré au bénéfice des enseignants du second degré (+ 2 postes , -3 pour les Ens. Ch.).
Un poste de titulaires a été transformé en 2010.
Tandis qu'à l'inverse on observe une hausse significative du nombre d'agents et d'ETP (+15 entre 2008 et 2010).

Du côté de l'établissement toulousain on enregistre une augmentation des effectifs d'enseignants chercheurs.
Concernant les emplois, un rééquilibrage s'est effectué entre support de second degré et supports d'enseignants-chercheurs sur la période.

Concernant l'IUT de Rodez, on observe, comme dans l'établissement toulousain, une stabilité du nombre de postes dédiés à l'IUT à comparer en parallèle à une hausse des effectifs enregistrée entre 2008 et 2010.

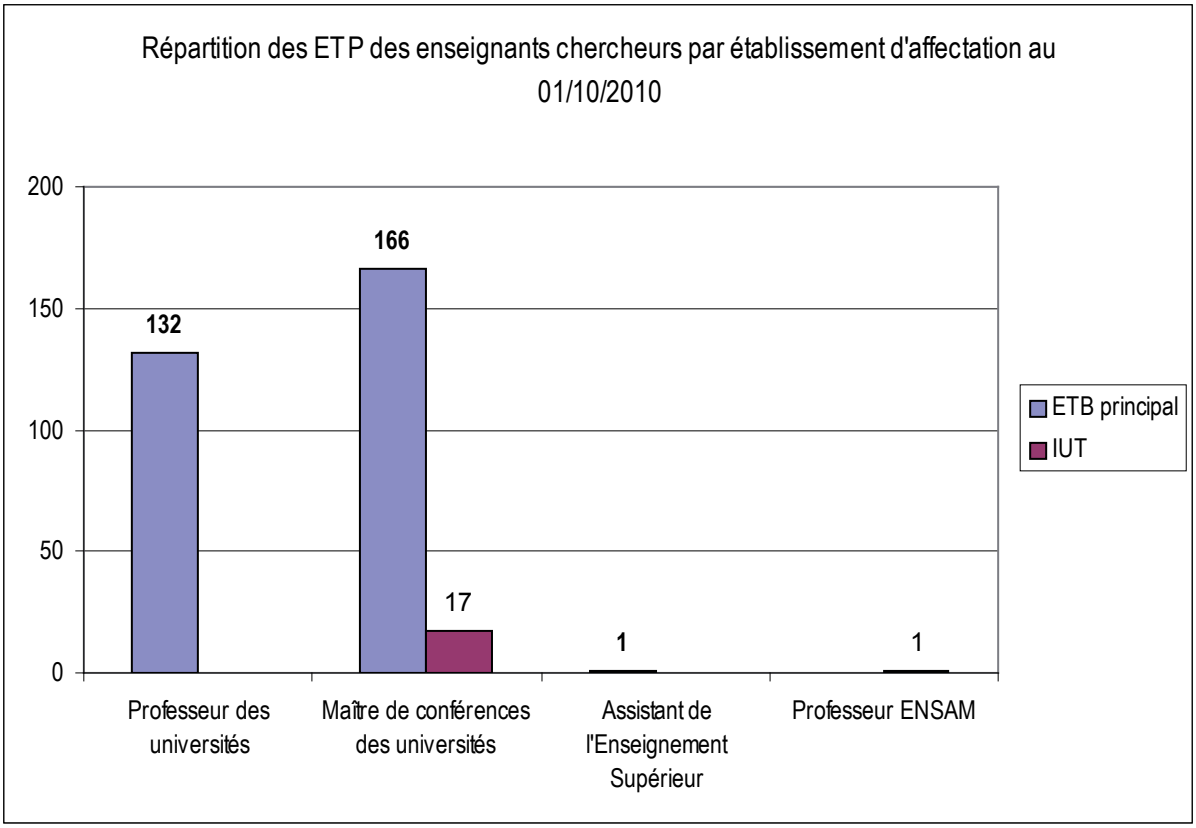
I.1.1.3.1. Titulaires - Evolution par établissement

I.1.1.3.1.1 Enseignants chercheurs par catégorie - Répartition par établissement d'affectation

ENSEMBLE UT1 - CAPITOLE

	2008			2009			2010		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Professeur des universités	138	126	126,0	141	126	126,0	142	132	132,0
Maître de conférences des universités	204	177	177,0	201	179	179,0	197	183	183,0
Dont IUT de Rodez	*17*	*16*	*16,0*	*17*	*16*	*16,0*	*17*	*17*	*17,0*
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1	1	1,0	1	1	1,0	1	1	1,0
Professeur ENSAM	2	1	1,0	2	1	1,0	1	1	1,0
Dont IUT de Rodez	*2*	*1*	*1,0*	*2*	*1*	*1,0*	*1*	*1*	*1,0*
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	345	305	305,0	345	307	307,0	341	317	317,0

Taux d'occupation des postes de PR = 93% en 2010 contre 91,3% en 2008
Taux d'occupation des postes de MCF = 92,9% en 2010 contre 86,7% en 2008

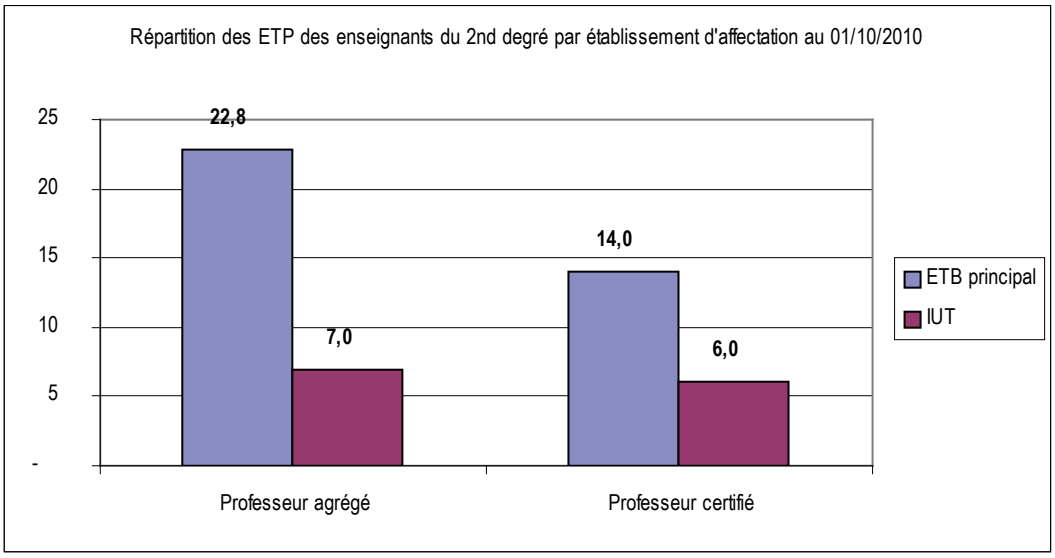


Au niveau de l'établissement toulousain 3 postes d'enseignants chercheurs ont été redéployés entre 2008 et 2010, avec une nouvelle répartition des postes de professeurs des universités et maîtres de conférences.
En termes d'effectifs on observe une augmentation dans les deux corps. L'IUT enregistre une saturation dans l'occupation des postes avec un rééquilibrage progressif entre postes et occupation.

I.1.1.3.1.2 Enseignants du 2nd degré par catégorie - Répartition par établissement d'affectation

ENSEMBLE UT1 CAPITOLE

	2008			2009			2010		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Professeur agrégé	31	29	28,8	31	29	28,8	33	30	29,8
Dont IUT de Rodez	*8*	*7*	*7,0*	*8*	*8*	*8,0*	*8*	*7*	*7,0*
Professeur certifié	21	18	18,0	21	19	19,0	22	20	20,0
Dont IUT de Rodez	*6*	*4*	*4,0*	*6*	*6*	*6,0*	*7*	*6*	*6,0*
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE TITULAIRES	52	47	46,8	52	48	47,8	55	50	49,8



Dans l'établissement toulousain on observe une augmentation du nombre de postes de professeurs agrégés. L'IUT bénéficie d'un poste de professeur certifié supplémentaire. L'effectif a progressé de 2 agents sur la période.

I.1.1.3.2. Agents contractuels - Enseignants

		IUT RODEZ		UNIVERSITE TOULOUSE 1	
		Agents	ETP	Agents	ETP
	ATER			17	*15,5*
	ATER mi-temps			64	*35,0*
	Doctorant			46	*46,0*
	Moniteur			18	*18,0*
Doctorants et Post doctorants	**Sous-total**			**145**	***114,5***
	As.m.conf.(mi-temps)	7	*3,5*	10	*5,0*
	Associé professeur			2	*2,0*
	Ass.prof.(mi-temps)			2	*1,0*
	Lecteur (personnel)			7	*7,0*
	Mait. lang. (perso.)			1	*1,0*
	Prof cont.2dg non fc	2	*1,5*	23	*19,2*
Autres enseignants	**Sous-total**	**9**	***5,0***	**45**	***35,2***
	Total	**9**	***5,0***	**190**	***149,7***

La mise en place progressive des contrats doctoraux (1) appelés à remplacer les contrats d'allocataire de recherche et de moniteurs commence à être visible au niveau des statistiques 2010.
Concernant les autres enseignants, la moitié sont des professeurs du 2nd degré ne sont pas fonctionnaires.

(1) Créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral remplace notamment les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Mis en place à compter de la rentrée 2009, il est proposé aux doctorants, qu'ils soient recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. D'une durée de trois ans, il apporte toutes les garanties sociales d'un vrai contrat de travail conforme au droit public et fixe une rémunération minimale. (Source : site du MESR : http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid20185/le-doctorat.html#Le%20contrat%20doctoral)

I.1.1.4 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants par spécialité

I.1.1.4.1. Emplois et effectifs des enseignants chercheurs par spécialités CNU

I.1.1.4.1.1 Enseignants chercheurs par spécialités et par catégorie d'enseignant chercheur

Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par catégorie et par groupes de spécialités CNU au 01/10/2010

	Professeur univ.		Maitre de conf.		Assistant Ens. Sup.		Professeur ENSAM		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Groupe I - Droit - Sc. Po	66	63	77	72	1	1			144	136
Groupe II - Economie - Gestion	50	46	63	55					113	101
Groupe III - Langues	2	2	10	10					12	12
Groupe IV - Sociologie	3	3	3	2					6	5
Groupe IX - Génie Info - Electronique			5	5					5	5
Groupe V - Maths Info	18	17	34	34					52	51
Groupe XII - Info Com	1	1	5	5					6	6
Autres	2						1	1	3	1
TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	**142**	**132**	**197**	**183**	**1**	**1**	**1**	**1**	**341**	**317**

(1) Nombre de postes
(2) Nombre d'agents titulaires

Environ 82,6% des professeurs d'université et 69,4% des maîtres de conférences appartiennent aux 2 groupes de spécialités CNU qui constituent les 3 disciplines principales de l'établissement : Droit - Economie - gestion.

Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par catégorie et par sections CNU au 01/10/2010

Groupe I

	Professeur univ.		Maitre de conf.		Assistant Ens. Sup.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	32	32	44	41	1	1	77	74
CNU 02 Drt. publ.	24	22	28	26			52	48
CNU 03 Hist. drt. & inst.	9	8	3	3			12	11
CNU 04 Sc. politique	1	1	2	2			3	3
TOTAL GROUPE I	**66**	**63**	**77**	**72**	**1**	**1**	**144**	**136**

Groupe II

	Professeur univ.		Maitre de conf.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 05 Sc. économiques	32	29	33	26	65	55
CNU 06 Sc. de gestion	18	17	30	29	48	46
TOTAL GROUPE II	**50**	**46**	**63**	**55**	**113**	**101**

Groupe III

	Professeur univ.		Maitre de conf.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2	8	8	10	10
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	2	2	2
TOTAL GROUPE III	**2**	**2**	**10**	**10**	**12**	**12**

Groupe IV

	Professeur univ.		Maitre de conf.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 19 Socio., démographie	2	2	3	2	5	4
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1			1	1
TOTAL GROUPE IV	**3**	**3**	**3**	**2**	**6**	**5**

Groupe V

	Professeur univ.		Maitre de conf.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 26 Maths. appliqués	10	9	12	12	22	21
CNU 27 Informatique	8	8	22	22	30	30
TOTAL GROUPE V	**18**	**17**	**34**	**34**	**52**	**51**

Groupe IX

	Maitre de conf.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 61 Génie informatique	4	4	4	4
CNU 63 Electronique	1	1	1	1
TOTAL GROUPE IX	**5**	**5**	**5**	**5**

Groupe XII

	Professeur univ.		Maitre de conf.		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1	5	5	6	6
TOTAL GROUPE XII	**1**	**1**	**5**	**5**	**6**	**6**

Autres

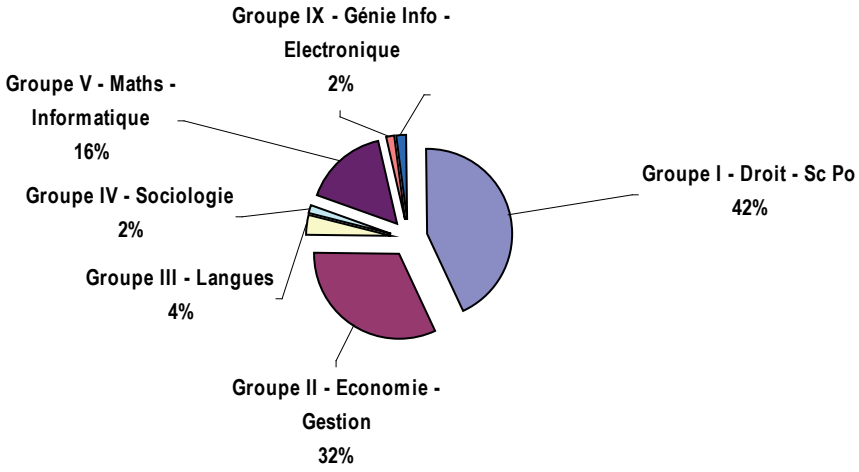
	Professeur univ.		Professeur ENSAM		TOTAL GENERAL	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CNU 00 Non renseignée	2				2	
ENSAM G9982			1	1	1	1
TOTAL AUTRES	**2**		**1**	**1**	**3**	**1**

I.1.1.4.1.2 Occupation des postes d'enseignant chercheur par spécialités CNU - 01/10/2010

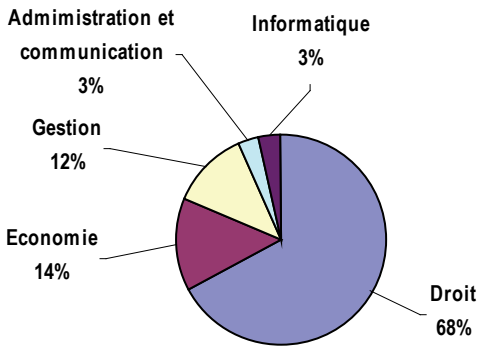
Synthèse des postes, effectifs et ETP d'Enseignant Cherher par sections CNU au 01/10/2010

Groupes CNU	Sections CNU	Nombre postes	Nombre agents	ETP	Nb d'agents par section CNU / Nombre total d'agents
Groupe I	CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	77	74	74	23 %
	CNU 02 Drt. publ.	52	48	48	15 %
	CNU 03 Hist. drt. & inst.	12	11	11	3 %
	CNU 04 Sc. politique	3	3	3	1 %
Groupe I		**144**	**136**	**136**	**43 %**
Groupe II	CNU 05 Sc. économiques	65	55	55	17 %
	CNU 06 Sc. de gestion	48	46	46	15 %
Groupe II		**113**	**101**	**101**	**32 %**
Groupe III	CNU 11 Lang. & litt. ang.	10	10	10	3 %
	CNU 14 Lang. & litt. roman.	2	2	2	1 %
Groupe III		**12**	**12**	**12**	**4 %**
Groupe IV	CNU 19 Socio., démographie	5	4	4	1 %
	CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1	1	0 %
Groupe IV		**6**	**5**	**5**	**2 %**
Groupe V	CNU 26 Maths. appliqués	22	21	21	7 %
	CNU 27 Informatique	30	30	30	9 %
Groupe V		**52**	**51**	**51**	**16 %**
Groupe IX	CNU 61 Génie informatique	4	4	4	1 %
	CNU 63 Electronique	1	1	1	0 %
Groupe IX		**5**	**5**	**5**	**2 %**
Groupe XII	CNU 71 Sc. info. communic.	6	6	6	2 %
Groupe XII		**6**	**6**	**6**	**2 %**
Autres	CNU 00 Non renseignée	2			
	ENSAM G9982	1	1	1	0 %
Autres		**3**	**1**	**1**	**0 %**
TOTAL		**341**	**317**	**317**	**100 %**

Répartition des enseignants chercheurs par groupes CNU



Répartition des inscriptions étudiantes par composantes

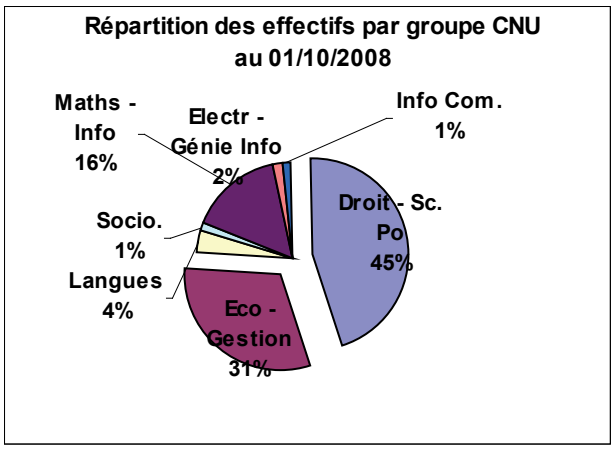


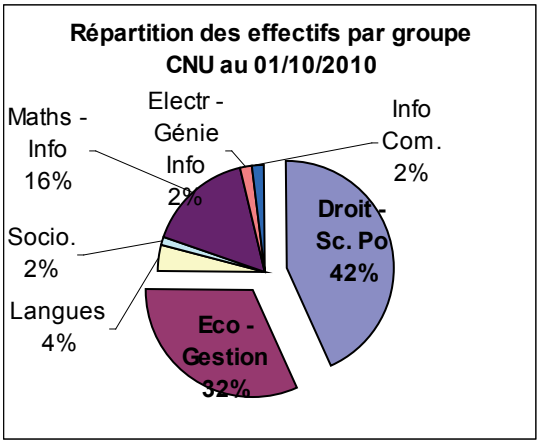
75% des enseignants chercheurs titulaires de l'établissement relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit - Economie - Gestion.
16% appartiennent aux disciplines Maths et Informatique.
Les 9% restant se répartissent entre les disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

I.1.1.4.1.3 Evolution de l'occupation des postes d'enseignants chercheurs par spécialités CNU

Répartition des postes d'Enseignants Chercheurs par groupes de spécialités CNU - Evolution de 01/10/2008 au 01/10/2010

	2008			2009			2010		
Groupes CNU	Postes	Agents	Taux d'occu-pation*	Nombre postes	Nombre agents	Taux d'occu-pation*	Nombre postes	Nombre agents	Taux d'occu-pation*
Groupe I Droit - Sc. Po	145	135	93%	145	133	92%	144	136	94%
Groupe II Eco - Gestion	113	94	83%	114	96	84%	113	101	89%
Groupe III Langues	12	12	100%	12	12	100%	12	12	100%
Groupe IV Socio.	8	5	63%	6	6	100%	6	5	83%
Groupe V Maths - Info	53	49	92%	53	50	94%	52	51	98%
Groupe IX Electr - Génie Info	5	5	100%	5	4	80%	5	5	100%
Groupe XII Info Com.	5	4	80%	6	5	83%	6	6	100%
Autres	4	1	25%	4	1	25%	3	1	33%
	345	305	88%	345	307	89%	341	317	93%





Globalement et compte tenu des besoins, on constate une tendance à aligner le nombre d'agents sur les possibilités d'emplois dont l'établissement dispose.

I.1.1.4.2. Emplois et effectifs des enseignants du second degré par discipline

Synthèse des postes, effectifs et ETP d'Enseignants du second degré par spécialités au 01/10/2010

	Professeur agrégé			Professeur certifié			Total général			Part des agents par spécialité
	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	ETP	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	ETP	Nbre Post.*	Nbre Tit.**	ETP	
2ND_DEG 1100 SC. ECO. ET SOC.	1	1	1,0				1	1	1,0	2,0%
2ND_DEG 8010 ECONOMIE GEST.	10	9	8,8	4	3	3,0	14	12	11,8	24,0%
ND_DEG 1300 MATHEMATIQUES	4	3	3,0				4	3	3,0	6,0%
2ND_DEG 0422 ANGLAIS	10	9	9,0	4	4	4,0	14	13	13,0	26,0%
2ND_DEG 0426 ESPAGNOL	3	3	3,0				3	3	3,0	6,0%
2ND_DEG 0421 ALLEMAND	1	1	1,0				1	1	1,0	2,0%
2ND_DEG 1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	2	2	2,0	8	8	8,0	10	10	10,0	20,0%
2ND_DEG 0080 DOCUMENTATION				5	4	4,0	5	4	4,0	8,0%
2ND_DEG 0202 LETTRES MODERNES	1	1	1,0				1	1	1,0	2,0%
2ND_DEG 4100 GENIE MECA.-MECAN.	1	1	1,0				1	1	1,0	2,0%
2ND_DEG 6980 AUDIO VISUEL				1	1	1,0	1	1	1,0	2,0%
Total	33	30	29,8	22	20	20,0	55	50	49,8	100,0%

Les enseignants du second degré viennent renforcer l'enseignement dans les disciplines : économie - gestion, langues et éducation sportive.

I.1. Effectifs et emplois

I.1.2. Les BIATOS

I.1.2.1 Chiffres clés - Effectifs BIATOS

	EFFECTIFS au 01/10/2010
AENES	108
Bibliothèque - Musée	60
ITARF	163
Total BIATOS titulaires	331
AGENTS CONTRACTUELS (CDI)	41
AGENTS CONTRACTUELS (CDD)	124
Total BIATOS contractuels	165
TOTAL BIATOS (titulaires et contractuels)	496

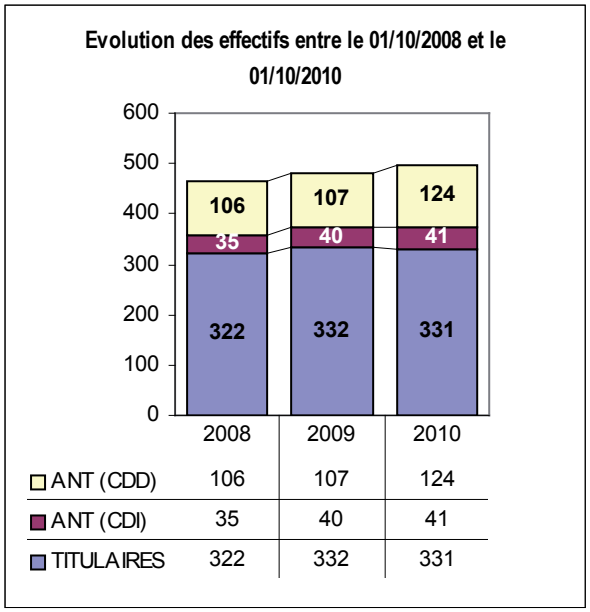
Source : HARPEGE au 01/10/2010

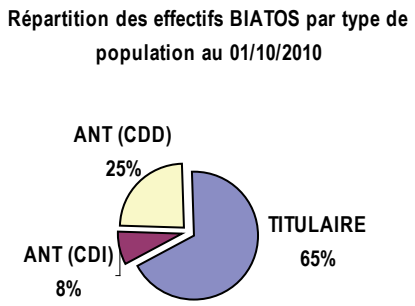
(1) **AGENTS CONTRACTUELS (CDD) BIATOS :**
Selon la typologie HARPEGE :

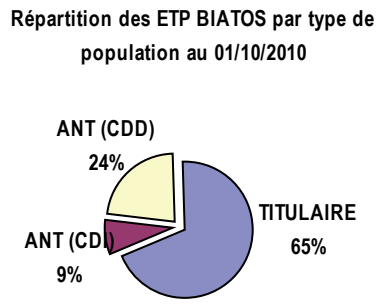
CDD BIBLI (+10 mois)
CDD BIBLI (10 mois)
CDD PAOSS (10 mois)
CDD RF (+10 mois)
CDD RF (10 mois)
CDD 3 ans renouvel.
CAE
Handicap
PACTE

I.1.2.2 BIATOS : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (3 ans d'observation)

	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010		
	Nombre de postes	Nombre agents	ETP	Nombre de postes	Nombre agents	ETP	Nombre de postes	Nombre agents	ETP
TITULAIRES	344	322	307,6	353	332	319,1	352,5	331	314,4
ANT (CDI)		38	37,7		41	40,0		41	40,1
ANT (CDD)		103	93,4		106	96,5		124	109,3
TOTAL UT1	344	463	436,2	353	479	455,6	352,5	496	463,8





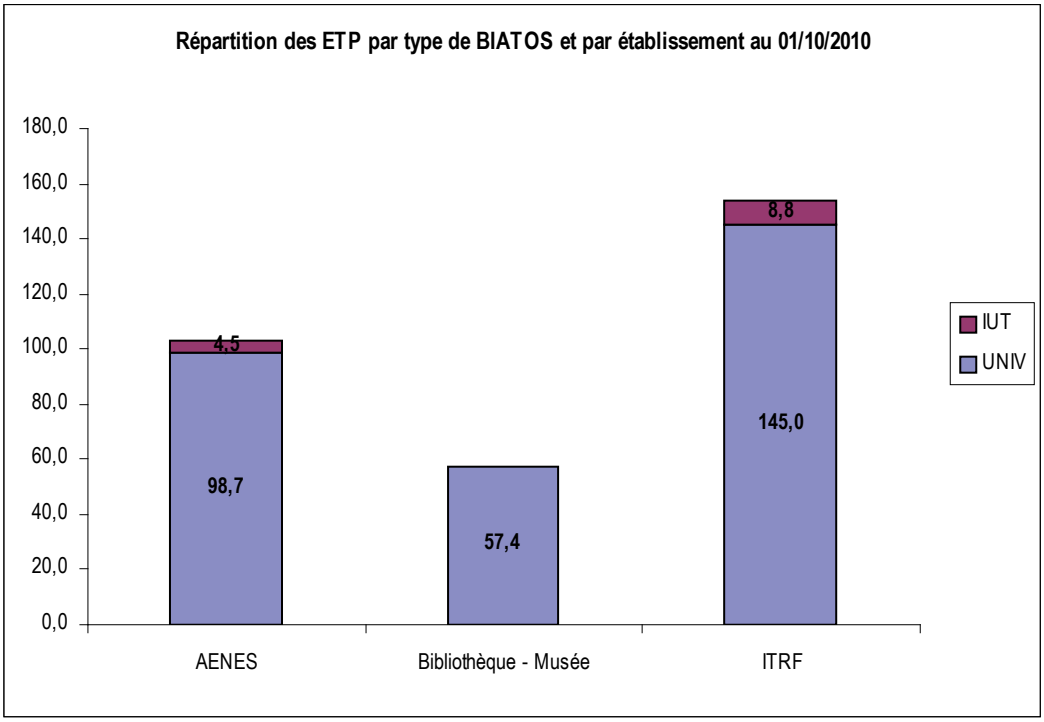


Evolution de l'occupation des postes, nombre d'agents, ETP par type de population BIATOS et par établissement (etb principal /IUT)

I.1.2.2.1. Titulaires BIATOS

ENSEMBLE UT1 - CAPITOLE	01/10/2008		01/10/2009		01/10/2010	
(Photo Harpege au 01/10/annéeN)	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
AENES	109	105	110	105	108	103
Dont IUT Rodez	*6*	*5,5*	*6*	*5,5*	*5*	*4,5*
Bibliothèque - Musée	62	59	64	61	60	57
ITRF	149	143	158	153	161	154
Dont IUT Rodez	*6*	*5,8*	*8*	*7,8*	*9*	*8,8*
TITULAIRES BIATOS (avec ETP) - UT1 Capitole	**320**	**307,6**	**332**	**319,1**	**329**	**314,4**
TITULAIRES BIATOS (sans ETP) - UT1 Capitole*	**2**		**0**		**2**	
ENSEMBLE TITULAIRES BIATOS - UT1 Capitole	**322**	**307,6**	**332**	**319,1**	**331**	**314,4**

** Ces agents correspondent à des agents en activité ayant une affectation mais sans quotité de travail (cas des personnes en congé de longue maladie notamment)*



L'accroissement du nombre de postes entre 2008 et 2010 ne s'est pas accompagné d'une hausse correspondante des effectifs observés à date identique et en ETP. Sont notamment à prendre en compte, les dates d'affectation des lauréats de concours et la mobilité qui, sur la période, tend à s'effectuer sur l'année.

L'accroissement des effectifs de titulaires BIATOS observé dans le tableau précédent a concerné le corps ITRF (160 ITRF en 2010 contre 149 ITRF en 2008). Le corps des AENES est resté stable sur la période, tandis qu'on observe une diminution des effectifs de bibliothèques (-2 agents sur la période).

I.1.2.2.2. Agents contractuels BIATOS au 01/10/2010

	IUT RODEZ		UNIVERSITE TOULOUSE	
	Agents	ETP	Agents	ETP
CDD 10 mois	**3**	***2,5***	**96**	***87,6***
CDD 12 mois à 3 ans renouvelable			**19**	***17,2***
CDI			7	*6,1*
CDI (Historique)			34	*34,0*
CDI			**41**	***40,1***
CAE			4	-
Contrats aidés			**4**	
Handicap			1	*1,0*
PACTE			1	*1,0*
Dispositifs d'accès à la fonction publique			**6**	***2,0***
Total	**3**	***2,5***	**162**	***146,9***

Les personnels BIATOS contractuels sont essentiellement employés dans l'antenne toulousaine de l'université (98%) et se répartissent de la façon suivante :

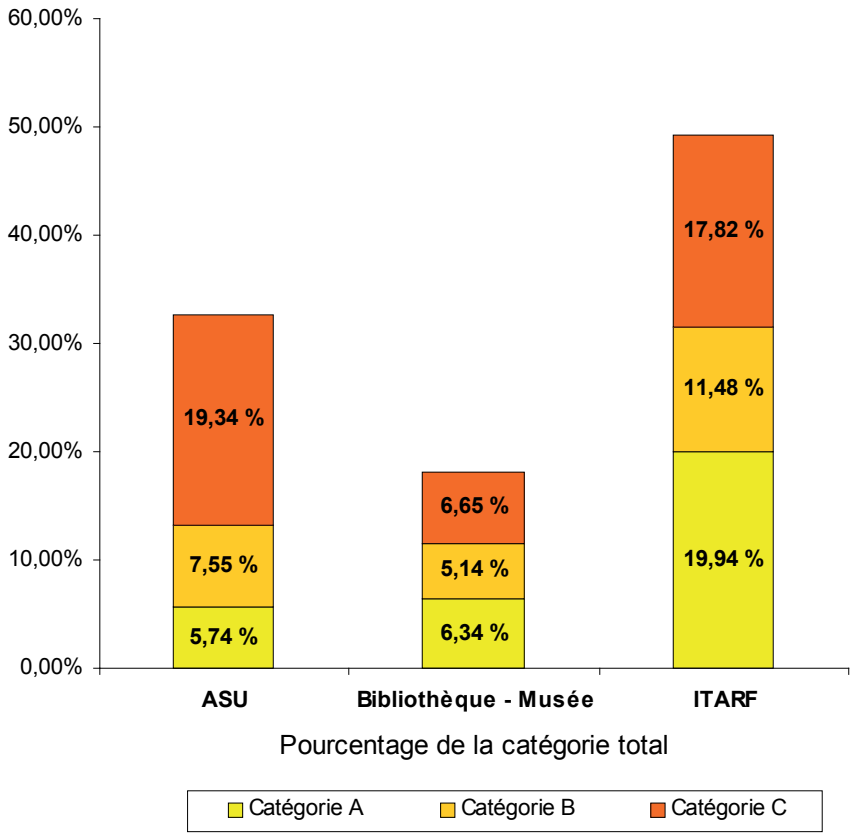
60% de CDD 10 mois
12% de CDD >= 12 mois
25% de CDI
2% de contrats aidés
1% de dispositifs d'accès à la fonction publique (PACTE, RQTH)

I.1.2.3 Répartition des postes, nombre d'agents, ETP des BIATOS par catégorie

I.1.2.3.1. Répartition des titulaires par catégorie de fonction publique

Répartition des BIATOS titulaires par type de population et par catégorie au 01/10/2010

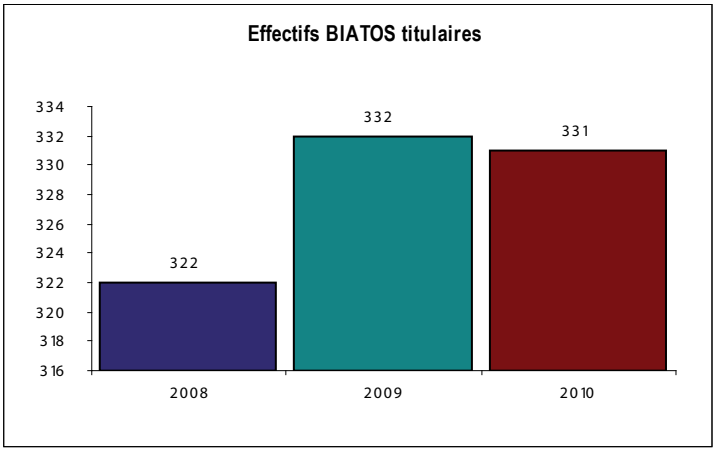
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TotalGénéral	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
AENES	19	5,74 %	25	7,55 %	64	19,34 %	**108**	**32,63 %**
Bibliothèque - Musée	21	6,34 %	17	5,14 %	22	6,65 %	**60**	**18,13 %**
ITARF	66	19,94 %	38	11,48 %	59	17,82 %	**163**	**49,24 %**
Total	106	32,02 %	80	24,17 %	145	43,81 %	331	100 %

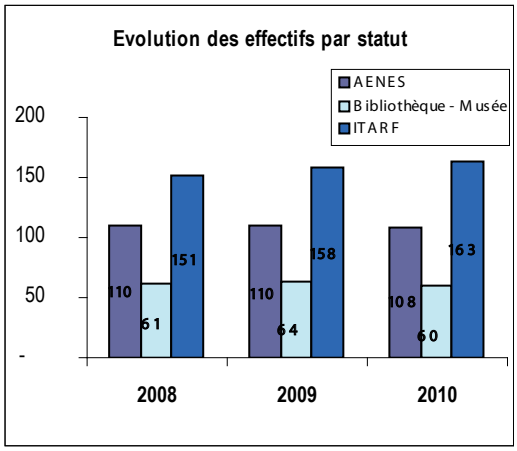


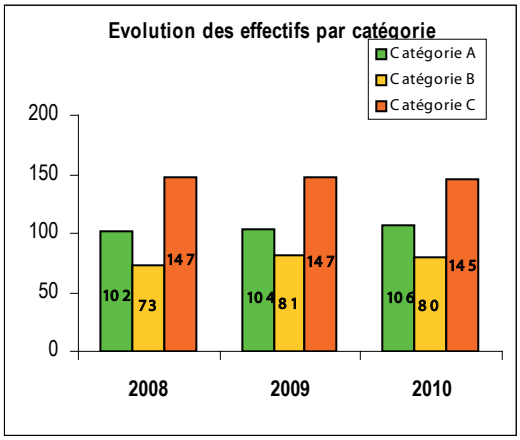
Evolution des effectifs BIATOS par corps et par catégorie
au 1er Octobre année N

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
AENES	20	18	**19**	22	25	**25**	68	67	**64**	110	110	**108**
Bibliothèque - Musée	19	21	**21**	20	20	**17**	22	23	**22**	61	64	**60**
ITARF	63	65	**66**	31	36	**38**	57	57	**59**	151	158	**163**
Total UT1 CAPITOLE	102	104	106	73	81	80	147	147	145	322	332	331

L'augmentation du nombre d'ITRF observée entre 2008 et 2009 a essentiellement bénéficié à la catégorie B.



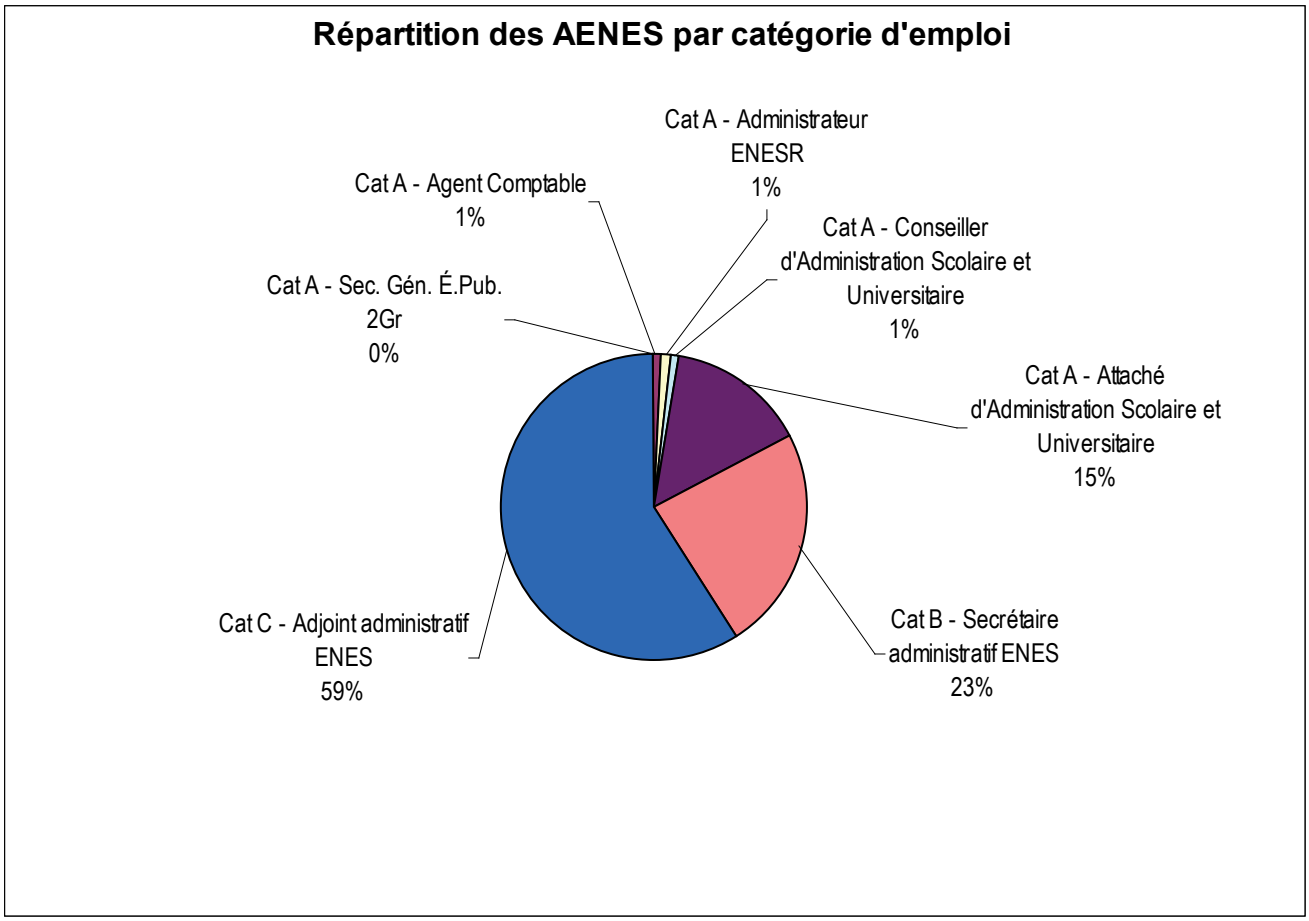




I.1.2.3.2. Répartition des titulaires par catégorie d'emploi

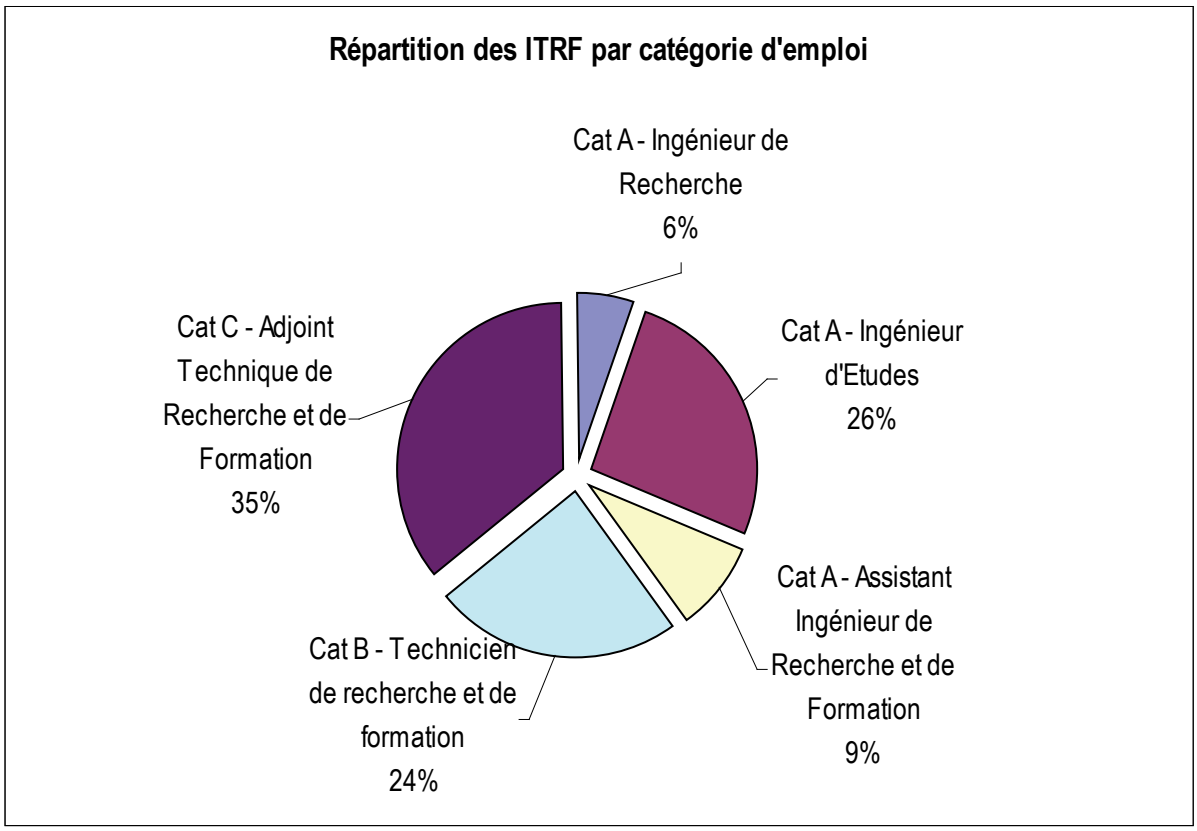
I.1.2.3.2.1 Répartition des AENES par catégorie d'emploi

	UNIV. TOULOUSE		IUT RODEZ		TOTAL	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
Cat A - Sec. Gén. É.Pub. 2Gr	0				0	0,0
Cat A - Agent Comptable	1	1,0			1	1,0
Cat A - Administrateur ENESR	1	1,0			1	1,0
Cat A - Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire	1	0,8			1	0,8
Cat A - Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire	15	14,1	1	1,0	16	15,1
Cat B - Secrétaire administratif ENES	24	22,1	1	1,0	25	23,1
Cat C - Adjoint administratif ENES	61	59,5	3	2,5	64	62,0
TOTAL AENES	103	98,5	5	4,5	108	103,0



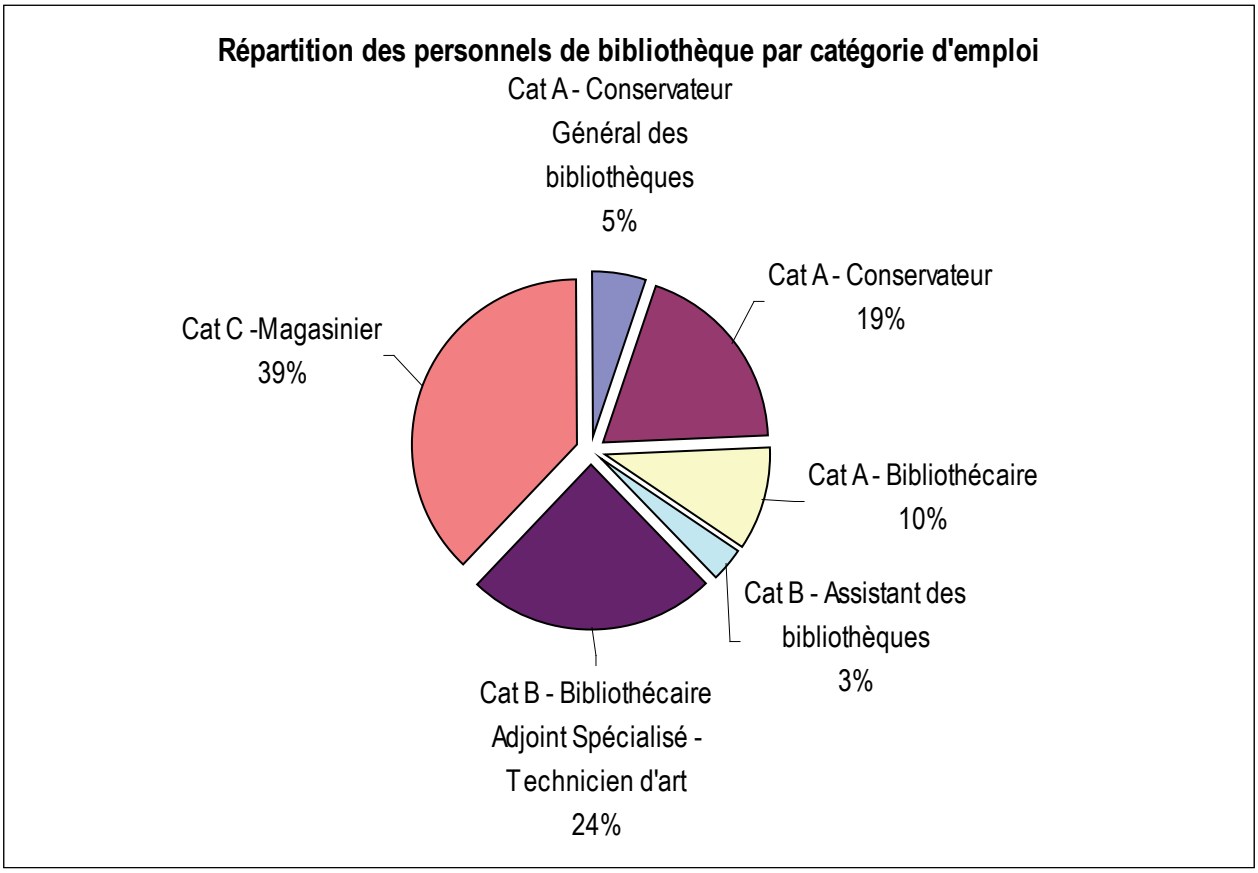
I.1.2.3.2.2 Répartition des ITRF par catégorie d'emploi

	UNIV. TOULOUSE		IUT RODEZ		TOTAL	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
Cat A - Ingénieur de Recherche	8	7,3	1	1,0	9	8,3
Cat A - Ingénieur d'Etudes	40	38,6	1	1,0	41	39,6
Cat A - Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	12	11,9	2	1,8	14	13,7
Cat B - Technicien de recherche et de formation	35	34,0	3	3,0	38	37,0
Cat C - Adjoint Technique de Recherche et de Formation	57	53,2	2	2,0	59	55,2
TOTAL ITRF	152	145,0	9	8,8	161	153,8



I.1.2.3.2.3 Répartition des personnels de bibliothèques par catégorie d'emploi

	UNIV. TOULOUSE	
	Agents	ETP
Cat A - Conservateur Général des bibliothèques	3	3
Cat A - Conservateur	12	11
Cat A - Bibliothécaire	6	5,7
Cat B - Assistant des bibliothèques	2	2
Cat B - Bibliothécaire Adjoint Spécialisé - Technicien d'art	15	13,9
Cat C - Magasinier	22	21,8
TOTAL UT1 CAPITOLE	60	57,4

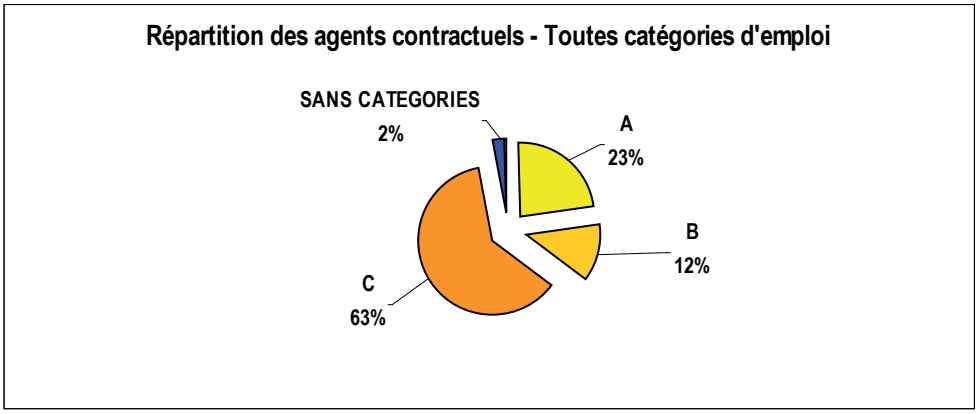


I.1.2.3.3. Répartition des agents contractuels par catégorie d'emploi

	IUT RODEZ		UNIV. TOULOUSE	
Secrétaire Général d'ét. public 2ème Gr.			1	*1,0*
Hors statut sur ressources propres			**1**	***1***
Ingénieur d'Etudes			1	*1,0*
Technicien de recherche et de formation			1	*0,7*
Adjoint Technique de Recherche et de Formation			34	*34*
Autres[1]			5	*4,4*
CDI			***41***	***40,1***
Ingénieur d'Etudes			8	*7,0*
Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation			5	*4,4*
Bibliothécaire			1	*1,0*
Autres			4	*3,8*
CDD 12 mois à 3 ans renouvelables			**18**	***16,2***
Ingénieur d'Etudes			2	*1,1*
Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	1	*1,0*	7	*6,2*
Bibliothécaire Adjoint Spécialisé			2	*1,8*
Technicien de recherche et de formation			12	*10,8*
Adjoint administratif ENES	1	*0,5*	3	*2,5*
Adjoint Technique de Recherche et de Formation	1	*1,0*	36	*34,8*
Autres			34	*30,4*
CDD 10 mois	***3***	***2,5***	***96***	***87,6***
Adjoint administratif ENES			2	*2,0*
Autres			4	-
Contrats aidés et dispositifs d'accès à la fonction publique			***6***	***2,0***
Total	***3***	***2,5***	***162***	***146,9***

Source : Photo Harpege au 01/10/2010

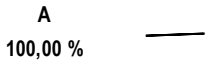
Répartition des agents contractuels par catégorie (équivalent FP[1])



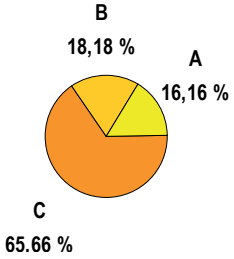
I. La rubrique « Autres » correspond à des catégories d'emplois qui ne cadrent pas avec la nomenclature du logiciel Harpege

II. Catégorie équivalent FP = Catégorie équivalent Fonction Publique

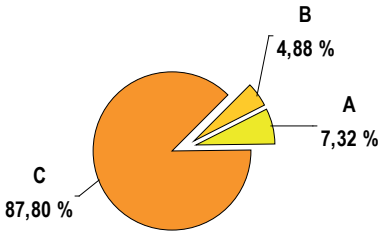
Hors statut sur ressources propres



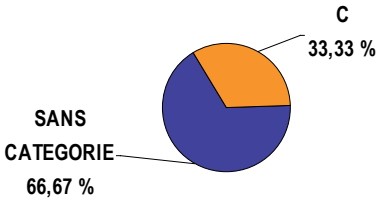
CDD 10 mois



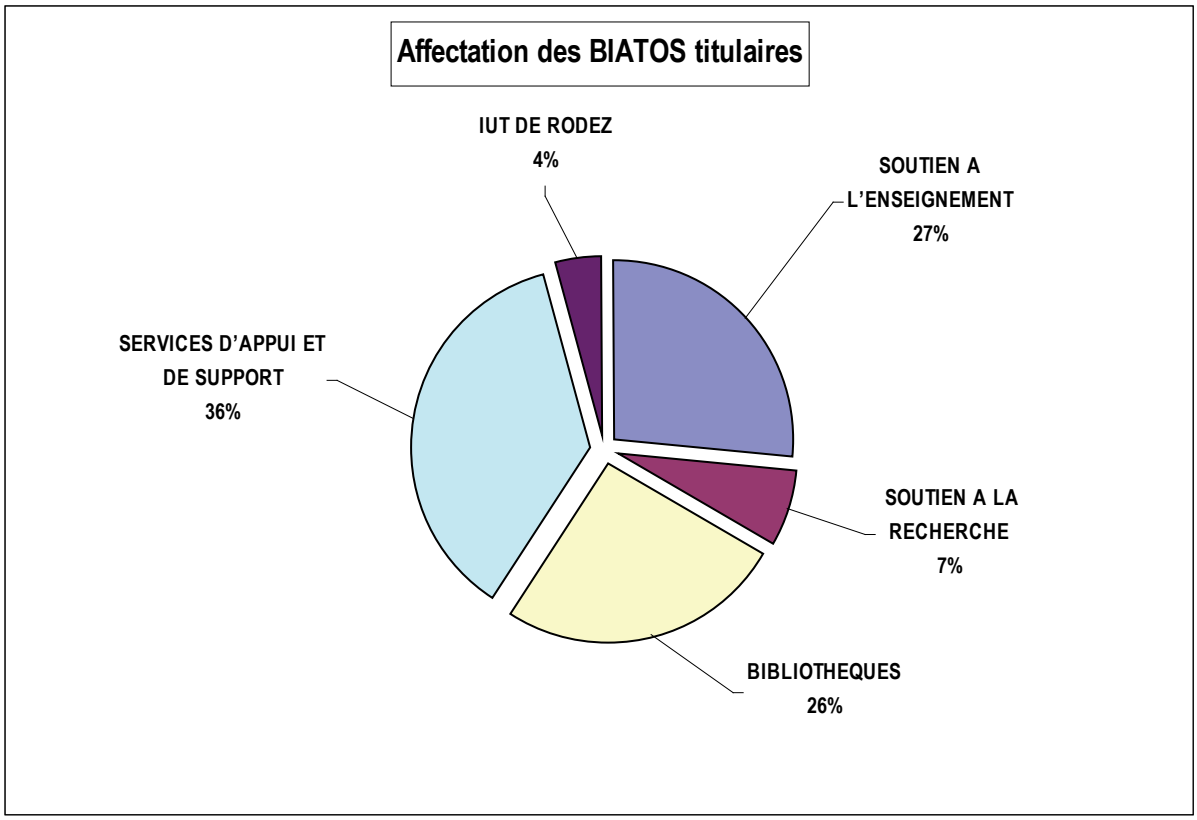
CDI



Contrats aidés et dispositifs d'accès à la fonction publique



I.1.2.4 Répartition des BIATOS titulaires par affectation (en ETP)



Structure d'affectation	ETP
SERVICES DE SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT	83,9
SERVICES DE SOUTIEN A LA RECHERCHE	21,3
BIBLIOTHEQUES	80,5
Dont SCD - Service Commun de la Documentation	*61,6*
Dont SICD - Service Inter-établissements de Coopération Documentaire	*18,9*
SERVICES D'APPUI ET DE SUPPORT	115,4
IUT DE RODEZ	13,3
TOTAL UT1 CAPITOLE	**314,4**

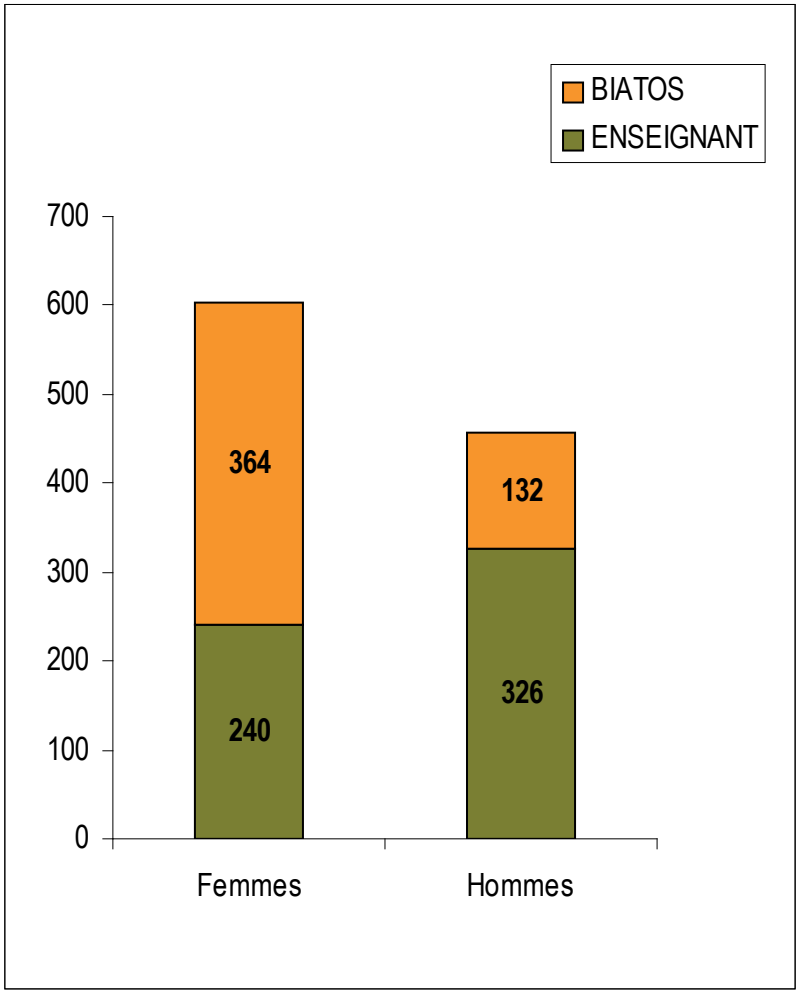
Structure d'affectation	ETP
SERVICES DE SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT	83,9
Dont Accueil	*2,8*
Scolarité	*42,7*
BAIP	*8,6*
FCV2A et FOAD	*5,6*
Mobilité étudiante	*5,5*
IAE	*18,7*
SERVICES DE SOUTIEN A LA RECHERCHE	21,3
Dont Unités de recherche	*18,3*
SCOR	*3*
BIBLIOTHEQUES	80,5
Dont SCD - Service Commun de la Documentation	*61,6*
Dont SICD - Service Inter-établissements de Coopération Documentaire	*18,9*
SERVICES D'APPUI ET DE SUPPORT	115,4
Dont Cabinet du président	*3*
Direction Générale des Services	*5,7*
Gestion des Ressources Humaines	*20,9*
Service financier et agence comptable	*18,4*
Direction des Systèmes d'Information	*23*
Division de l'Intendance et des Services Techniques	*35,4*
Centre de Ressources Audiovisuel et Multimédia	*5*
Service Communication	*4*
IUT DE RODEZ	13,3
TOTAL UT1 CAPITOLE	**314,4**

I.2.Démographie

I.2.1. Ensemble des personnels de l'université

I.2.1.1 Répartition par genre et par type de population - Ensemble des personnels

	Enseignants		BIATOS		Total général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	240	22,60 %	364	34,27 %	**604**	**56,87 %**
Hommes	326	30,70 %	132	12,43 %	**458**	**43,13 %**
Total	566	53,30 %	496	46,70 %	1062	100,00 %

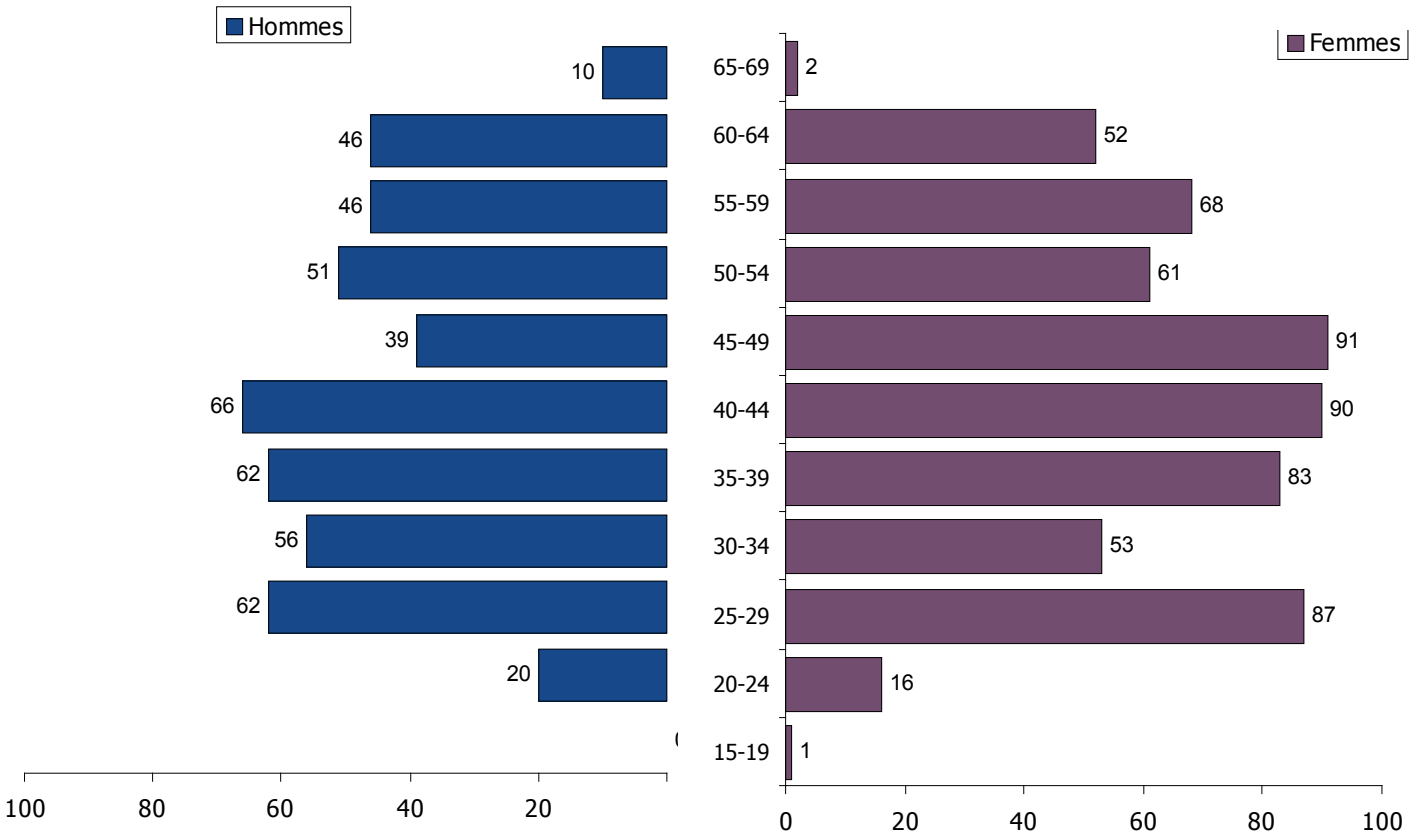


I.2.1.2 Pyramide des âges de l'ensemble des personnels

Répartition Hommes / Femmes

	Hommes	Femmes	TOTAL
15-19		1	**1**
20-24	20	16	**36**
25-29	62	87	**149**
30-34	56	53	**109**
35-39	62	83	**145**
40-44	66	90	**156**
45-49	39	91	**130**
50-54	51	61	**112**
55-59	46	68	**114**
60-64	46	52	**98**
65-69	10	2	**12**
Total	**458**	**604**	**1062**

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



Age moyen = 43,3
Age médian = 42,4

Age moyen = 43,4
Age médian = 43,6

II. EFFECTIFS

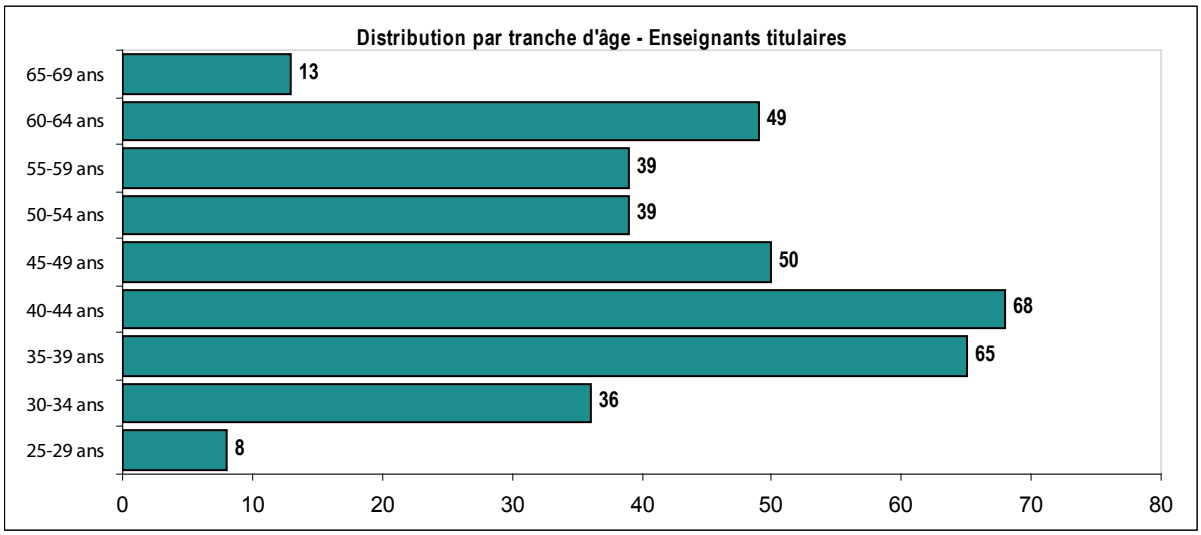
I.2. Démographie

I.2.2. Population des fonctionnaires

I.2.2.1 Distribution par âge - Ensemble des titulaires en activité

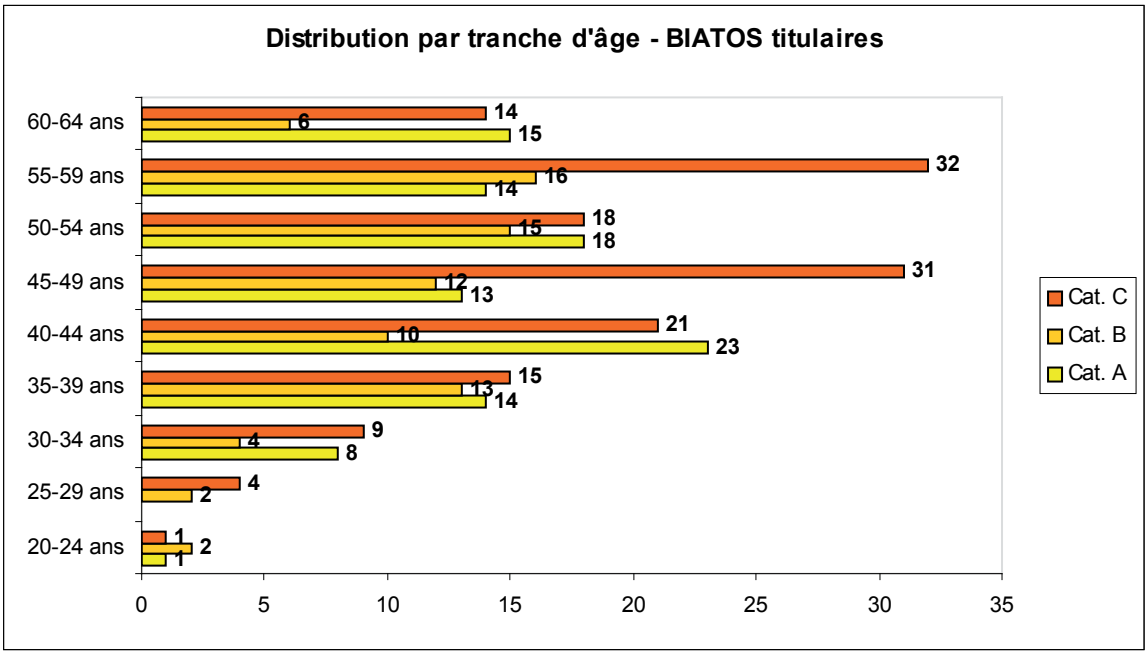
Enseignants :

Tranche d'âge	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
ENSEIGNANT	8	36	65	68	50	39	39	49	13	367



BIATOS titulaires :

Tranche d'âge	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
Cat. A	1		8	14	23	13	18	14	15	106
Cat. B	2	2	4	13	10	12	15	16	6	80
Cat. C	1	4	9	15	21	31	18	32	14	145
TOTAL BIATOS titulaires	4	6	21	42	54	56	51	62	35	331

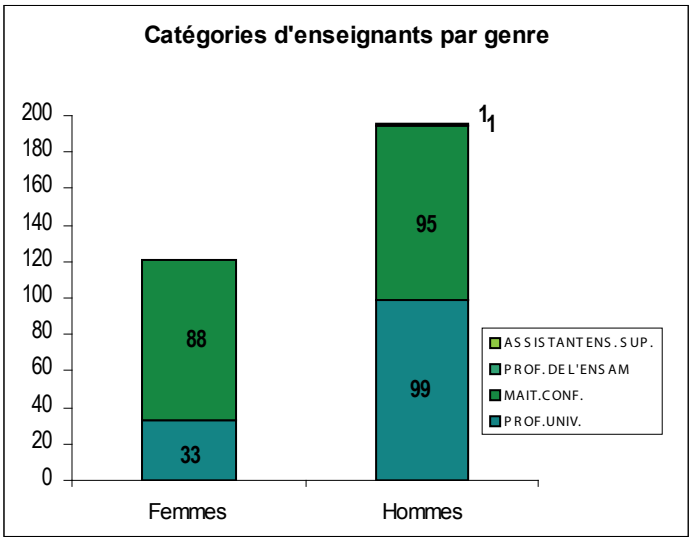


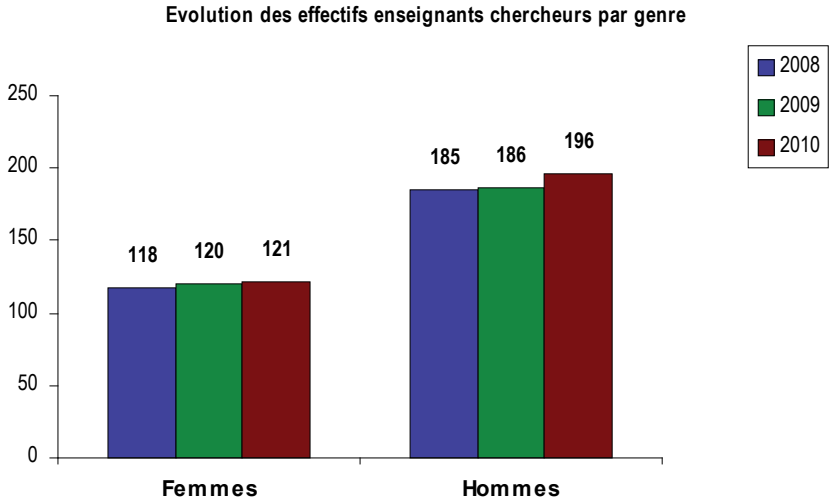
I.2.2.2 Etude des enseignants chercheurs et enseignants titulaires

I.2.2.2.1. Répartition par genre des enseignants chercheurs - Distribution selon l'âge et le genre - Pyramide des âges

Répartition par genre des enseignants chercheurs :

	PROF.UNIV.		MAIT.CONF.		PROF. DE L'ENSAM		ASSISTANT ENS. SUP.		Total Général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	33	10,4 %	88	27,8 %					121	38,2 %
Hommes	99	31,2 %	95	30,0 %	1	0,3 %	1	0,3 %	196	61,8 %
Total	132	41,6%	183	57,8%	1	0,3 %	1	0,3%	317	100,0 %

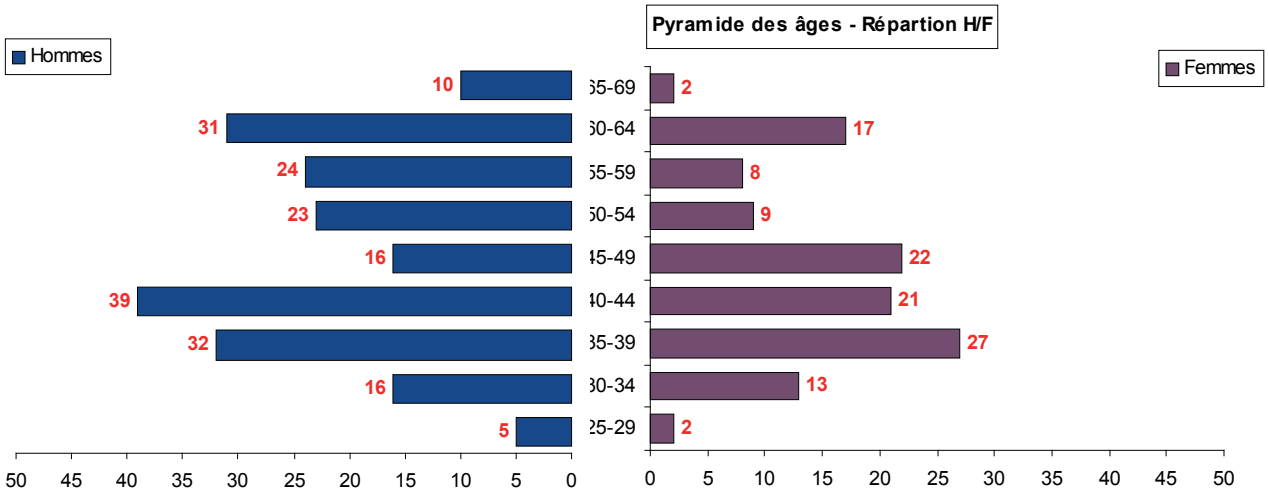




Distribution par classe d'âge et par genre des enseignants chercheurs :

	Hommes	Femmes
[25-29]	5	2
[30-34]	16	13
[35-39]	32	27
[40-44]	39	21
[45-49]	16	22
[50-54]	23	9
[55-59]	24	8
[60-64]	31	17
[65-69]	10	2
	196	121
Age moyen	M : 48 ans	F : 45 ans
Age médian	M : 45 ans	F : 44 ans

Pyramide des âges des enseignants chercheurs



I.2.2.2.2. Répartition par genre des enseignants du second degré - Distribution selon l'âge et le genre - Pyramide des âges

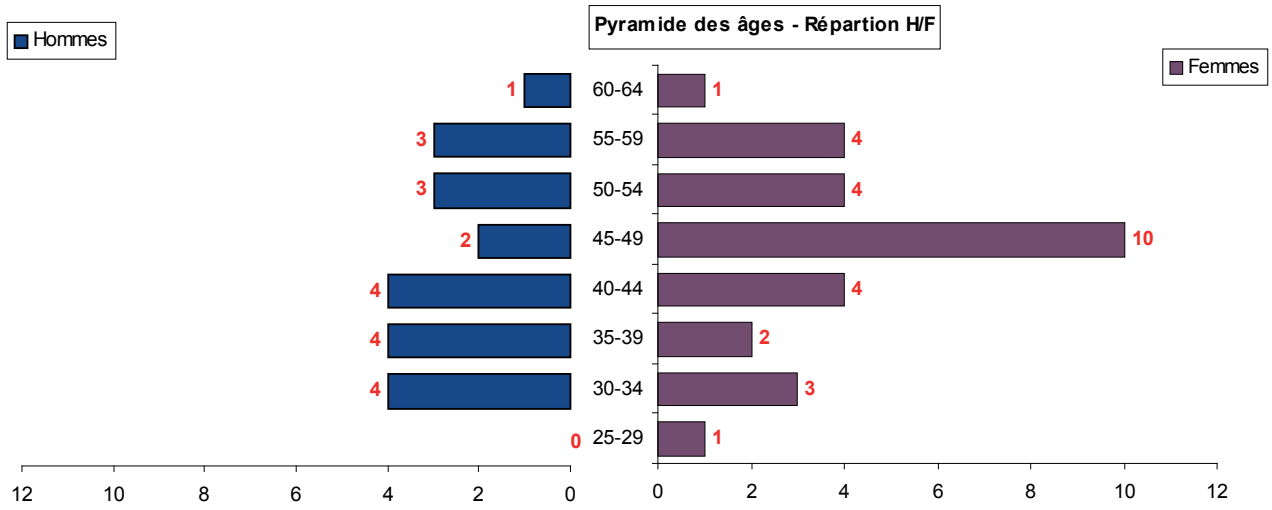
Répartition par genre des enseignants du second degré :

	Agrégé		Certifié		P.L.P.		PROF. EPS		Total Général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	13	26 %	12	24 %			4	8 %	**29**	**58 %**
Hommes	13	26 %	2	4 %	1	2 %	5	10 %	**21**	**42 %**
Total	26	52 %	14	28 %	1	2 %	9	18 %	50	100 %

Distribution par classe d'âge et par genre des enseignants du second degré :

	Hommes	Femmes
[25-29]	0	1
[30-34]	4	3
[35-39]	4	2
[40-44]	4	4
[45-49]	2	10
[50-54]	3	4
[55-59]	3	4
[60-64]	1	1
	21	**29**
Age moyen	**H : 44 ans**	**F : 46 ans**
Age médian	**H : 40 ans**	**F : 45 ans**

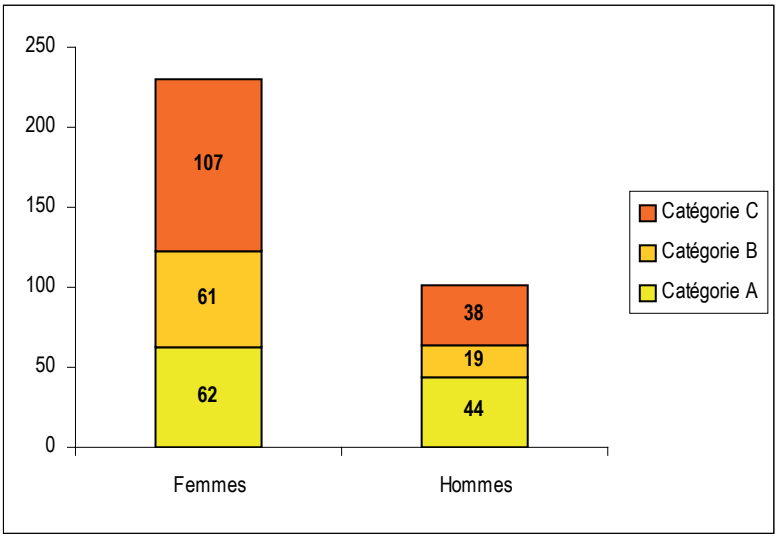
Pyramide des âges des enseignants du second degré :

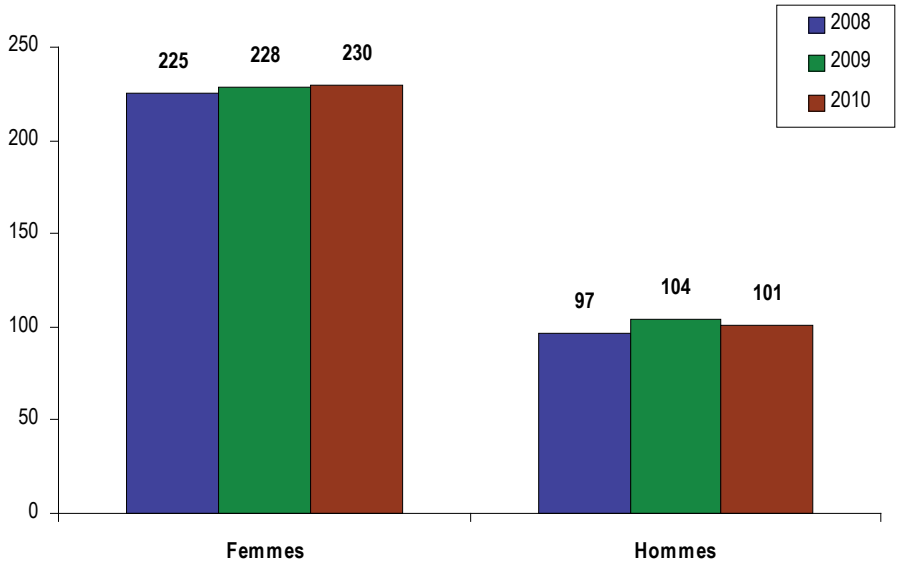


I.2.2.3 Etude des BIATOS titulaires

I.2.2.3.1. Ensemble des BIATOS - Répartition par genre des BIATOS - Distribution selon l'âge et le genre et par catégorie - Pyramide des âges

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	62	18,73 %	61	18,13 %	107	32,33 %	**230**	**69,18 %**
Hommes	44	13,29 %	19	6,04 %	38	11,48 %	**101**	**30,82 %**
Total	106	32,02 %	80	24,17 %	145	43,81 %	331	100,00 %

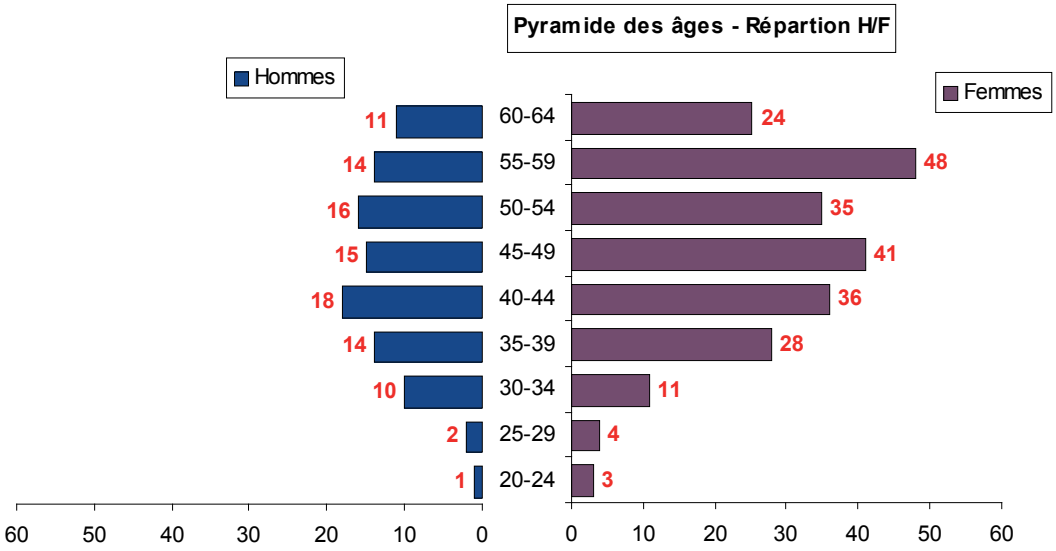




Distribution par classe d'âge et par genre des BIATOS :

	Hommes	Femmes
[20-24]	1	3
[25-29]	2	4
[30-34]	10	11
[35-39]	14	28
[40-44]	18	36
[45-49]	15	41
[50-54]	16	35
[55-59]	14	48
[60-64]	11	24
	101	230
Age moyen	H : 46 ans	F : 48 ans
Age médian	H : 46 ans	F : 48 ans

Pyramide des âges des BIATOS :



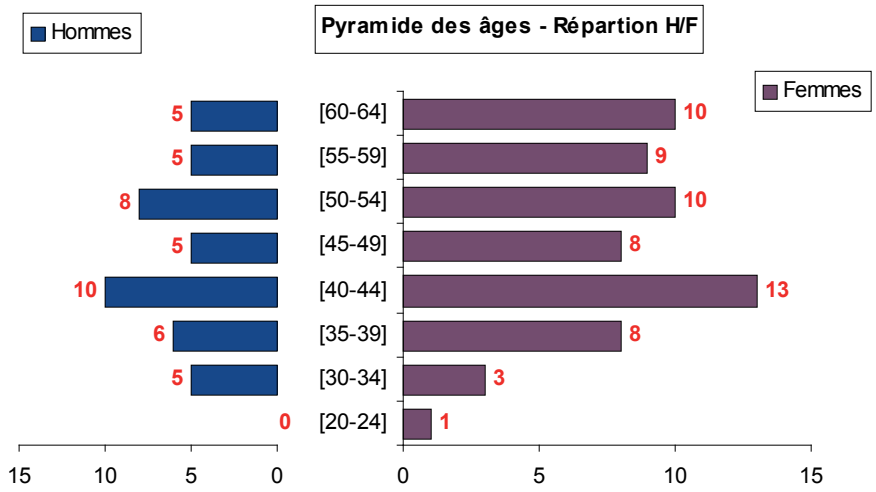
I.2.2.3.2. BIATOS par catégorie - Distribution selon l'âge et le genre et par catégorie - Pyramide des âges

Catégorie A - BIATOS :

Distribution par classe d'âge et par genre des BIATOS catégorie A

	Hommes	Femmes
[20-24]	0	1
[30-34]	5	3
[35-39]	6	8
[40-44]	10	13
[45-49]	5	8
[50-54]	8	10
[55-59]	5	9
[60-64]	5	10
	44	62
Age moyen	H : 47 ans	F : 48 ans
Age médian	H : 46 ans	F : 48 ans

Pyramide des âges - Catégorie A

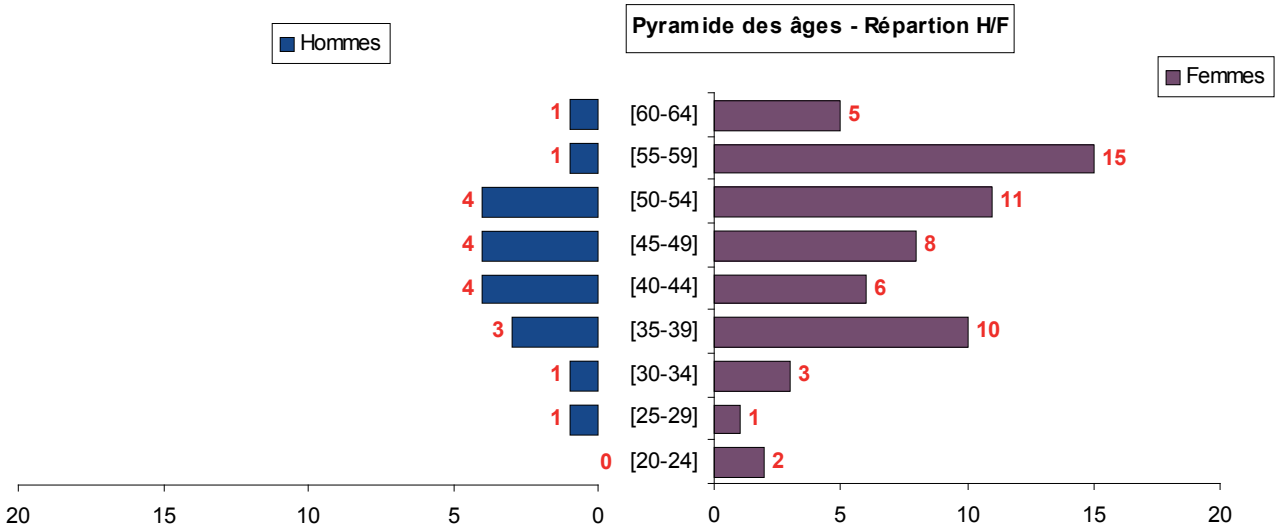


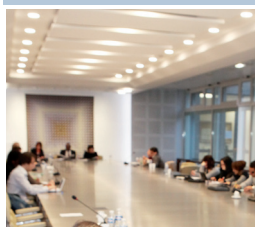
Catégorie B - BIATOS :

Distribution par classe d'âge et par genre des BIATOS catégorie B :

	Hommes	Femmes
[20-24]	0	2
[25-29]	1	1
[30-34]	1	3
[35-39]	3	10
[40-44]	4	6
[45-49]	4	8
[50-54]	4	11
[55-59]	1	15
[60-64]	1	5
	19	61
Age moyen	H : 44 ans	F : 48 ans
Age médian	H : 44 ans	F : 50 ans

Pyramide des âges - Catégorie B



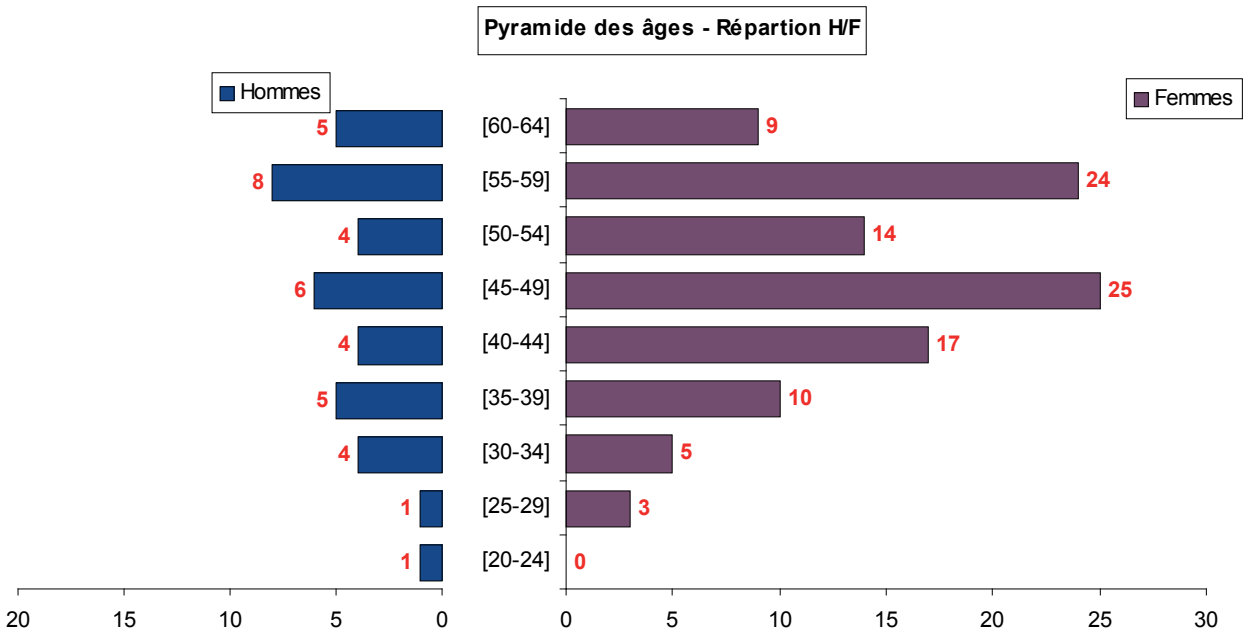


Catégorie C - BIATOS :

Distribution par classe d'âge et par genre des BIATOS catégorie C

	Femmes	Hommes
[20-24]	0	1
[25-29]	3	1
[30-34]	5	4
[35-39]	10	5
[40-44]	17	4
[45-49]	25	6
[50-54]	14	4
[55-59]	24	8
[60-64]	9	5
	107	38
Age moyen	F : 48 ans	H : 47 ans
Age médian	F : 48 ans	H : 48 ans

Pyramide des âges des catégorie C



I. EFFECTIFS

I.2. Démographie

I.2.3. Population des contractuels

I.2.3.1 Contractuels enseignants

	Autres enseignants (1)		Doctorants et post-doctorants (2)		Total Général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	17	9%	73	37%	90	45%
Hommes	37	18%	72	36%	109	55%
Total	54	27%	145	73%	199	100%

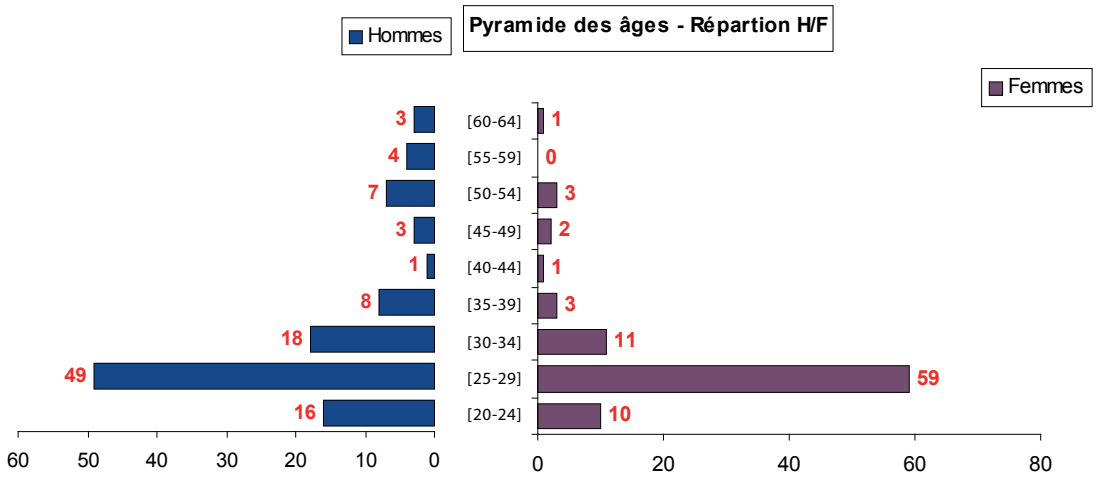
(1) Autres enseignants = As.m.conf.(mi-temps), As.m.conf.(mi-temps), Associé professeur, Ass.prof.(mi-temps), Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc.

(2) Doctorants et post-doctorants = ATER, ATER mi-temps, Doctorant, Moniteur.

Distribution par classe d'âge et par genre des contractuels enseignants :

	Hommes	Femmes
[20-24]	16	10
[25-29]	49	59
[30-34]	18	11
[35-39]	8	3
[40-44]	1	1
[45-49]	3	2
[50-54]	7	3
[55-59]	4	0
[60-64]	3	1
	109	90
Age moyen	H : 32,2 ans	F : 29,8 ans
Age médian	H : 28 ans	F : 28 ans

Pyramide des âges des contractuels enseignants :



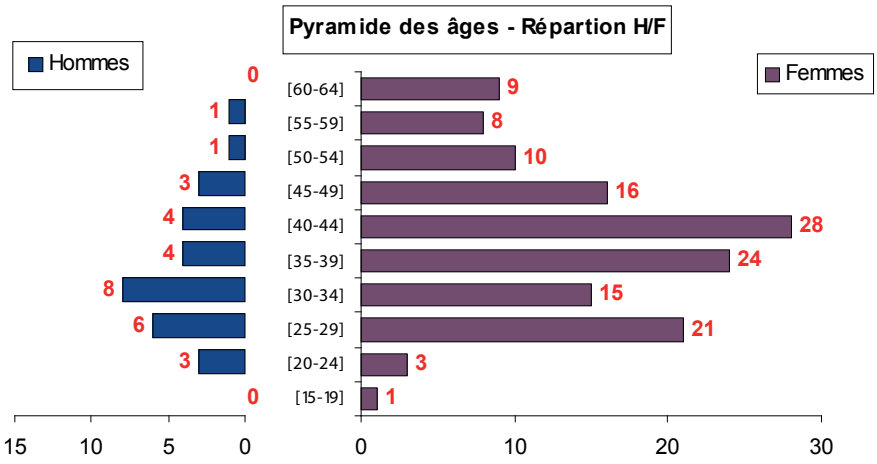
I.2.3.2 Contractuels BIATOS

	CDD 10 mois [1]		CDD 12 mois à 3 ans renouvelables		CDI		Contrats aidés et dispositif d'accès à la FP [2]		Total Général	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	80	48%	15	9%	35	21%	5	3%	135	82%
Hommes	19	12%	4	2%	6	4%	1	1%	30	18%
Total	99	60%	19	12%	41	25%	6	4%	165	100%

Distribution par classe d'âge et par genre des contractuels BIATOS :

	Hommes	Femmes
[15-19]	0	1
[20-24]	3	3
[25-29]	6	21
[30-34]	8	15
[35-39]	4	24
[40-44]	4	28
[45-49]	3	16
[50-54]	1	10
[55-59]	1	8
[60-64]	0	9
	30	135
Age moyen	H : 35 ans	F : 41 ans
Age médian	H : 32 ans	F : 40 ans

Pyramide des âges des contractuels BIATOS :



1 **CDD =** CDD BIBLI (+10 mois), CDD BIBLI (10 mois), CDD PAOSS (10 mois), CDD RF (+10 mois), CDD RF (10 mois)

2 **Contrats aidés et dispositif d'accès à la fonction publique** = CAE, Handicap, PACTE

I. EFFECTIFS

I.3. Mouvements

MODALITÉS DE MOUVEMENT DES PERSONELS

- **Mutation :** changement d'établissement d'affectation. La mutation est subordonnée à l'existence d'un emploi vacant dans le même corps dans l'établissement d'accueil.

- **Mutation interne :** changement de service d'affectation au sein du même établissement.

- **Détachement :** position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

- **Disponibilité :** position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint…) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

- **Délégation :** position administrative propre aux enseignants chercheurs. Les enseignants chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. La délégation peut être prononcée auprès :
  - D'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche
  - D'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ;
  - D'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

MODALITÉS DE RECRUTEMENT

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

Il existe deux types de concours :

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

MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

- **Avancement** : progression dans la carrière. Il existe 3 catégories d'avancement :
  - **Avancement à l'ancienneté**, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue d'échelon en échelon. Le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre peut être réduit grâce à des bonifications.
  - **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 2010

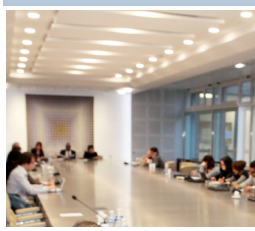
Evolution des recrutements de 2008 à 2010 :

	2008	2009	2010
PR	3	2	14
MCF	15	10	11
TOTAL Enseignants Chercheurs	**18**	**12**	**25**
PRCE		3	3
PRAG	1	2	2
Professeurs EPS			2
Professeur de lycée professionnel			1
TOTAL Enseignants du second degré	**1**	**5**	**8**
TOTAL ENSEIGNANTS	**19**	**17**	**33**

Tableau des arrivées à la rentrée universitaire 2010 :

Discipline	Corps	Année précédente	
		Situation professionnelle	Localisation géographique
Droit privé et sciences criminelles	Professeur des universités	Professeur des universités	Université de Bretagne Occidentale (Brest)
	Maître de conférences	Chargée d'enseignement vacataire	Université Toulouse 1 - Capitole
Droit public	Professeur des universités	Professeur des universités	Université de Perpignan
		Professeure des universités	Université de Limoges
		Professeur des universités	Université du Maine (Le Mans)
	Maître de conférences	Profession juridique	
Histoire du droit et des institutions	Professeur des universités	Professeur des universités	Université Pierre Mendès-France - Grenoble II
Sciences économiques	Professeur des universités	Professeur des universités associé	Université Toulouse 1 - Capitole
		Professeur des universités associé	Université Toulouse 1 - Capitole
		Professeur des universités associé	Université Toulouse 1 - Capitole
		Professeur des universités associé	Université Toulouse 1 - Capitole
	Maître de conférences	Post-doctorant (chercheur)	Université catholique de Louvain (Belgique)
		Chargé d'enseignement	Ecole polytechnique - Palaiseau
		Post-doctorant (chercheur)	Institut universitaire européen - Florence (Italie)
Sciences de gestion	Professeur des universités	Professeur des universités associé	Université Toulouse 1 - Capitole
		Professeure des universités associée	Université Toulouse 1 - Capitole
	Maître de conférences	Enseignement et recherche	Université de Durham (Royaume-Uni)
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	Maître de conférences	Professeure agrégée (second degré)	Université Toulouse 1 - Capitole
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	Professeur des universités	Maître de conférences	Université Pierre et Marie Curie - Paris VI
Informatique	Professeur des universités	Maître de conférences	Institut national polytechnique de Toulouse
	Maître de conférences	Post-doctorant (enseignement et recherche)	Institut de la francophonie pour l'informatique - Hanoï (Vietnam)
		Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 - Capitole
Génie informatique, automatique et traitement du signal	Maître de conférences	Maître de conférences	Institut national polytechnique - Génie industriel - de Grenoble
Sciences de l'information et de la communication	Professeur des universités	Maître de conférences	Université Toulouse 1 - Capitole
	Maître de conférences	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 - Capitole
Anglais	Professeur certifié	Professeur certifié	LGT[1] Marcelin Berthelot - Toulouse
		Professeure certifiée stagiaire	Collège Clémence Isaure - Toulouse
	Professeur de lycée professionnel	Professeur de lycée professionnel	LP[2] Le Mont-Châtelet - Varzy
Mathématiques	Professeur agrégé	Professeur agrégé	Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse
Education physique et sportive	Professeur d'éducation physique et sportive	Professeur d'éducation physique et sportive	Collège climatique Vauban - Briançon
		Professeur d'éducation physique et sportive	LGT Pierre d'Aragon - Muret
Economie et gestion	Professeur agrégé	Enseignante contractuelle	Université Toulouse 1 - Capitole
Informatique et gestion	Professeur certifié	Professeure certifiée	LGT Robert Doisneau - Corbeil-Essonnes

1 LGT : Lycée Général et Technologique
2 LP : Lycée professionnel



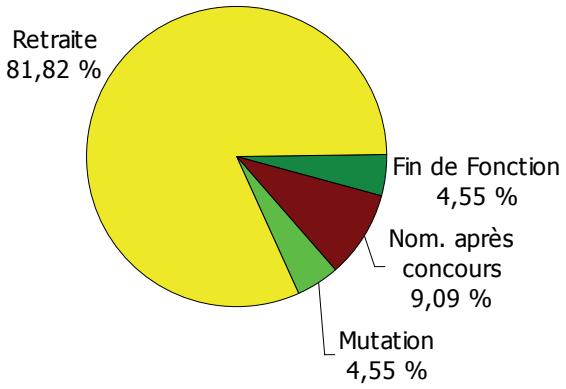
I.3.1.2 Départs à la rentrée universitaire 2010

Evolution des départs de 2008 à 2010

	2008	2009	2010
PR[3]	4	3	7
MCF[4]	15	9	6
Surnombre			4
TOTAL Enseignants Chercheurs	**19**	**12**	**17**
PRAG[5]	2	3	3
PRCE[6]		1	2
TOTAL Enseignants du second degré	**2**	**4**	**5**
TOTAL ENSEIGNANTS	**21**	**16**	**22**

Motifs des départs en 2010 :

	Retraite	Mutation	Nom. après concours	Fin de Fonction	Total
PR	6				6
MCF	4	1	2		7
Surnombre	4				4
Enseignants du Supérieur	**14**	**1**	**2**		**17**
PRAG	3				3
PRCE	1			1	2
Enseignants du 2nd Degré	**4**			**1**	**5**
Total	**18**	**1**	**2**	**1**	**22**



3 PR : Professeur des universités
4 MCF : Maître de conférences
5 PRAG : Professeur agrégé
6 PRCE : Professeur certifié

I.3.2. Les BIATOS

I.3.2.1 Evolution des recrutements de 2008 à 2010 :

	2008	2009	2010
AENES	10	14	10
BIBLIOTHEQUES	-	5	6
ITRF	10	15	10
TOTAL ENSEIGNANTS	-	34	26

I.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATOS

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS AENES 1999-2010

	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
2010				7	2		1	10
Total	12	6	8	116	11	2	2	157

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS ITRF 1999-2010

	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
2010	**3**	**3**		**4**		10
Total	40	28	17	24	6	115

MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS filière bibliothèque - 2009 à 2010

	Concours externe / recrut direct	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutations	Détachement	Total
2009	0	2	1	2	0	5
2010	**0**	**0**	**0**	**6**	**0**	6
Total	0	2	1	8	0	11

I.3.2.3 Départs des personnels BIATOS

Evolution des départs de 2008 à 2010

	2008	2009	2010
ASU	10	10	12
Bibliothèque - Musée	5	2	9
ITARF	7	7	6
Total	22	19	27

Motifs des départs en 2010 :

	Retraite	Retraite pr invalidité	Mutation	Nom. après concours	Nom.liste d'aptitude	Total
Catégorie A	1		1			2
Catégorie B	1		2			3
Catégorie C	5		2			7
AENES	7		5			12
Catégorie A	1		1		1	3
Catégorie B	1		3			4
Catégorie C	2					2
Bibliothèque - Musée	4		4		1	9
Catégorie A	1		1			2
Catégorie B	1			2		3
Catégorie C		1				
ITARF	2	1	1	2		6
TOTAL	13	1	10	2	1	27

I.3.2.4 Les mouvements internes des personnels BIATOS

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES - Situation en septembre 2010 :

	Nombre de personnels ayant bénéficiés du mouvement interne
Catégorie A	3
Catégorie B	4
Catégorie C	3
TOTAL	10

Bilan du mouvement interne des personnels BIBLIOTHEQUES - Situation en septembre 2010 :

	Nombre de personnels ayant bénéficiés du mouvement interne
Catégorie A	0
Catégorie B	0
Catégorie C	2
TOTAL	2

I. EFFECTIFS

I.4. Absences et congés

I.4.1. Les enseignants

I.4.1.1 Enseignants chercheurs et enseignants titulaires bénéficiant de CRCT, délégation, détachement ou disponibilité du 01/01/2010 au 31/12/2010

	MOTIFS							
	DETACHE-MENTS	DISPONI-BILITES	CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	DELEGATION	MISE A DISPOSITION	TOTAL	Postes	Ratio / ensemble postes
Drt. publ.	1		1			2	24	8,3%
Drt. Privé	1					1	32	3,1%
Informatique					1	1	8	12,5%
Maths. appliqués		1		3		4	10	40,0%
Sc. de gestion		1	1	1		3	18	16,7%
Sc. économiques	1		1	6	1	9	32	28,1%
Autres sections CNU			0	0	0	0	18	0,0%
Professeur des universités	3	2	3	10	2	20	142	14,1%
Informatique	1		2			3	22	13,6%
Drt. priv. sc. crim		1				1	44	2,3%
Sc. de gestion		2				2	30	6,7%
Sc. économiques	3	1	1	1		6	33	18,2%
Sc. politique					1	1	2	ns
Autres sections CNU		1	0	0	0	1	66	1,5%
Maître de conférences	4	5	3	1	1	14	197	7,1%
Autres sections CNU	0	0	0	0	0	0	2	0,0%
Prof. ENSAM et Ass. Ens Sup	0	0	0	0	0	0	2	0,0%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	7	7	6	11	3	34	341	10,0%
Professeurs agrégés	0	0	0	0	0	0	33	0,00%
Professeur certifiés	0	0	0	0	0	0	22	0,00%
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE	0	0	0	0	0	0	55	0,00%
TOTAL	7	7	6	11	3	34	396	8,58%

Les délégations correspondent en majorité à des enseignants chercheurs bénéficiant du statut de membre de l'IUF[1] (7/11).

(1) L'Institut universitaire de France a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité. Il a été créé par le décret du 26 août 1991, sous la forme d'un service du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

I.4.1.2 Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels entre le 01/01/2010 et le 31/12/2010

Absences des enseignants titulaires

Titulaires	ENSEIGNANTS TITULAIRES			
	Nbre d'Agent	Nbre de Congés *	Jours	Durée moyenne des absences(en jours)**
CG MATERNITE	7	7	781	112
CG ORDINAIRE de MALADIE	12	21	304	14
TOTAL	19	28	1085	39

	ENSEIGNANTS TITULAIRES							
	Pers. grands établ.[1]		Ens. chercheur		Ens. 2nd degré		Total Géneral	
	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours
CG MATERNITE			7	781			7	781
CG ORDINAIRE de MALADIE	1	10	15	223	5	71	21	304
TOTAL	1	10	22	1004	5	71	28	1085

Absences des enseignants contractuels

Contractuels ***	ENSEIGNANTS CONTRACTUELS			
	Nbre d'Agent	Nbre Congés*	Jours	Durée moyenne des absences (en jours) **
CG MATERNITE	1	1	238	238
CG MALADIE (Non Tit)	6	10	125	13
TOTAL	7	11	363	33

** Calcul sur l'année civile*
*** Le nombre de jours de congés inclut les jours non travaillés (WE, fériés…)*
**** Les congés peuvent être fractionnés selon la durée des contrats.*

	ENSEIGNANTS CONTRACTUELS													
	As.m.conf.(mi-temps)		ATER mi-temps		Lecteur (personnel)		Moniteur		Prof cont.2dg non fc		Vacataire non fct.		Total Général	
	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours	Nbre Congés	Jours
CG MATERNITE							1	238					1	238
CG MALADIE (Non Tit)	1	3	4	84	1	3	1	22	2	10	1	3	10	125
TOTAL	1	3	4	84	1	3	2	260	2	10	1	3	11	363

(2) Personnels grand établissement : à UT1 Capitole nous avons des professeurs de l'ENSAM

I.4.2. Les BIATOS

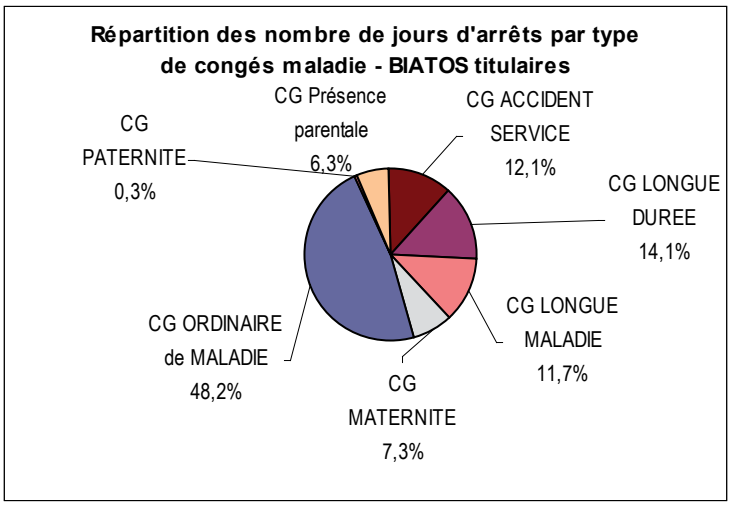
I.4.2.1 BIATOS titulaires bénéficiant de congé parental, détachement ou disponibilité du 01/01/2010 au 31/12/2010

	MOTIFS					
	Congé parental	Détachement	Disponibilité	TOTAL	Postes	Ratio / Postes
A		2		2		
B						
C		1	1	2		
AENES	0	3	1	4	109	3,7%
A		3	3	6		
B	1	1	1	3		
C		1	0	1		
ITARF	1	5	4	10	175	5,1%
Bibliothèque - Musée	0	0	0	0	63	0,0%
TOTAL	1	8	5	14	347	3,7%

I.4.2.2 Répartition des absences des BIATOS titulaires

I.4.2.2.1. Répartition des absences constatées des BIATOS titulaires

Titulaires	Type d'absences des BIATOS[2]			
	Nbre d'Agent	Nbre de Congés	Jours	Durée moyenne des absences (en jours)
CG ACCIDENT SERVICE	5	13	505	39
CG LONGUE DUREE	2	4	587	147
CG LONGUE MALADIE	2	4	487	122
CG MATERNITE	4	7	305	44
CG ORDINAIRE de MALADIE	117	258	2006	8
CG PATERNITE	1	1	11	11
CG Présence parentale	1	2	263	132
TOTAL	132	289	4164	14

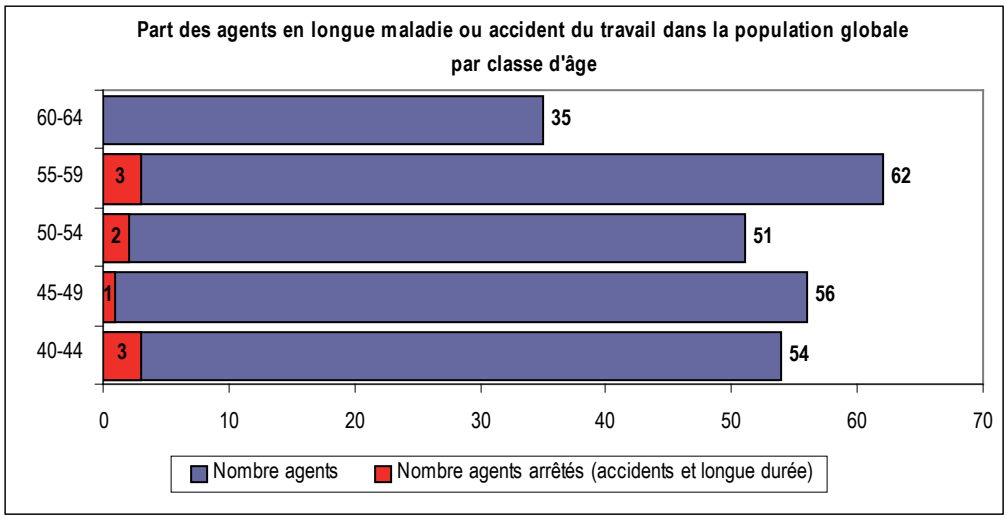


(2) Les absences pour enfant malade ne sont pas comptabilisés dans les tableaux

1.4.2.2.2. Répartition des absences constatées des BIATOS titulaires par classe d'âge et type d'absence

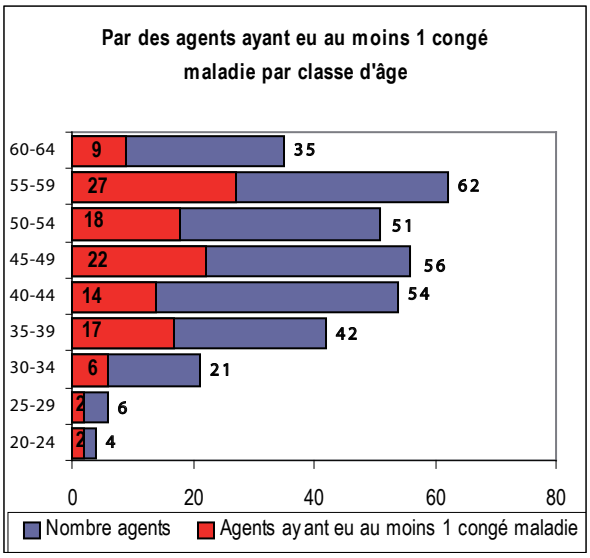
Accidents du travail et absences longues durées

	Type d'absences des BIATOS											
	CG ACCIDENT SERVICE			CG LONGUE DUREE			CG LONGUE MALADIE			TOTAL		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours
40-44	3	5	47							3	5	47
45-49	1	3	93							1	3	93
50-54				1	2	249	1	3	365	2	5	614
55-59	1	5	365	1	2	338	1	1	122	3	8	825
TOTAL	5	13	505	2	4	587	2	4	487	9	21	1579



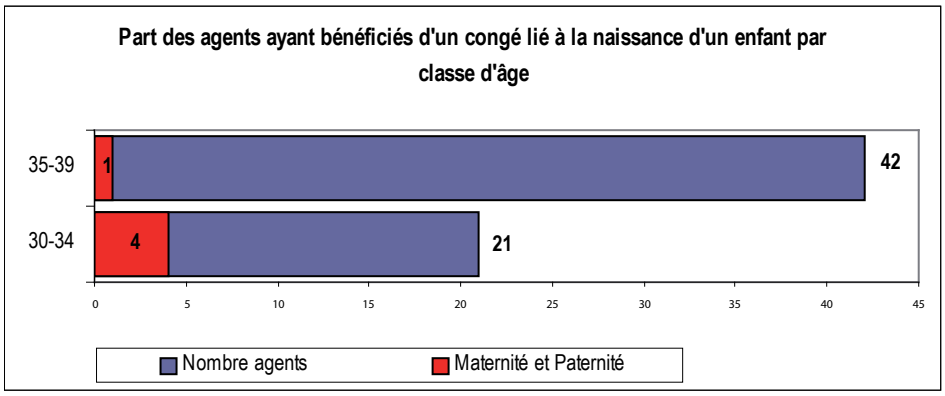
Congés ordinaires de maladie

	Type d'absences des BIATOS		
	CG ORDINAIRE de MALADIE		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours
20-24	2	7	56
25-29	2	2	2
30-34	6	8	34
35-39	17	39	291
40-44	14	36	144
45-49	22	62	498
50-54	18	32	250
55-59	27	45	350
60-64	9	27	381
TOTAL	117	258	2006



Congés liés à la naissance d'un enfant

	Type d'absences des BIATOS								
	CG MATERNITE			CG PATERNITE			TOTAL		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours
30-34	3	5	266	1	1	11	4	6	277
35-39	1	2	39				1	2	39
TOTAL	4	7	305	1	1	11	5	8	316

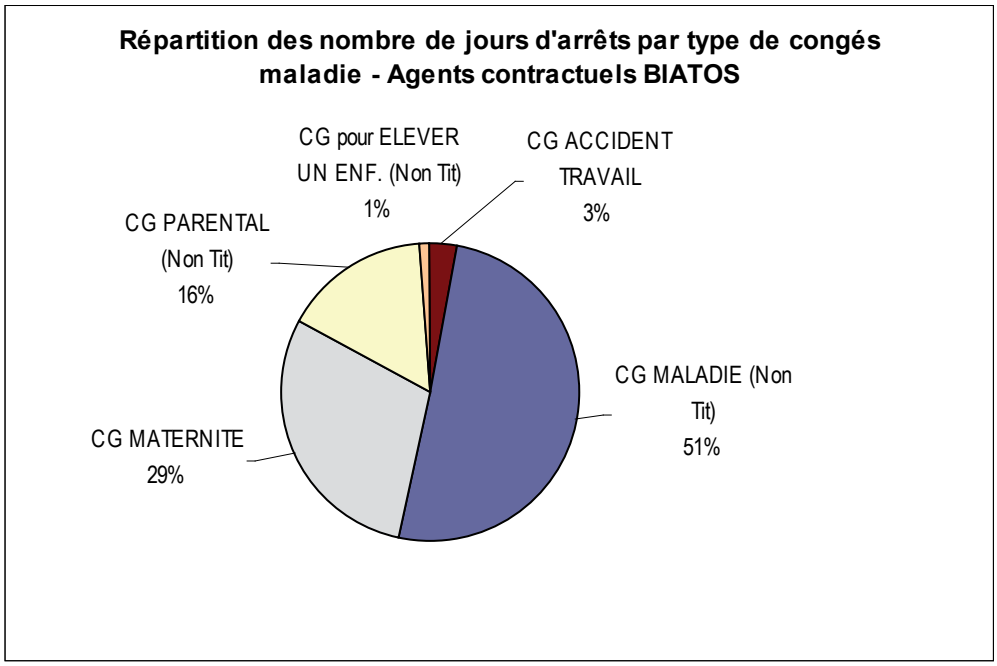


I.4.2.2.3. Répartition des absences constatées des BIATOS titulaires par corps

	BIATOS											
	ITARF			Bibli. musée			AENES			TOTAL		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours
CG ACCIDENT SERVICE	1	2	21				4	11	484	5	13	505
CG LONGUE DUREE	2	4	587							2	4	587
CG LONGUE MALADIE	1	3	365				1	1	122	2	4	487
CG MATERNITE	1	2	118	1	2	39	2	3	148	4	7	305
CG ORDINAIRE de MALADIE	60	124	902	19	65	461	38	69	643	117	258	2006
CG PATERNITE	1	1	11							1	1	11
CG Présence parentale	1	2	263							1	2	263
TOTAL	67	138	2267	20	67	500	45	84	1397	132	289	4164
UT1 Capitole	162			60			109			331		
Part des agents ayant eu au moins une absence au cours de l'année	41,4%			33,3%			41,3%			39,9%		
Durée moyenne des absences (Durée / nb de congés)	16			7			17			14		
Durée moyenne des absences des cg ordinaire de maladie	7			7			9			8		

I.4.2.3 Répartition des absences des agents contractuels BIATOS

Contractuels	Agents contractuels BIATOS			
	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Durée moyenne des absences
CG ACCIDENT TRAVAIL	1	5	101	20
CG MALADIE (Non Tit)	68	214	1591	7
CG MATERNITE	8	15	926	62
CG PARENTAL (Non Tit)	2	3	513	171
CG pour ELEVER UN ENF. (Non Tit)	1	1	36	36
TOTAL	80	238	3167	13



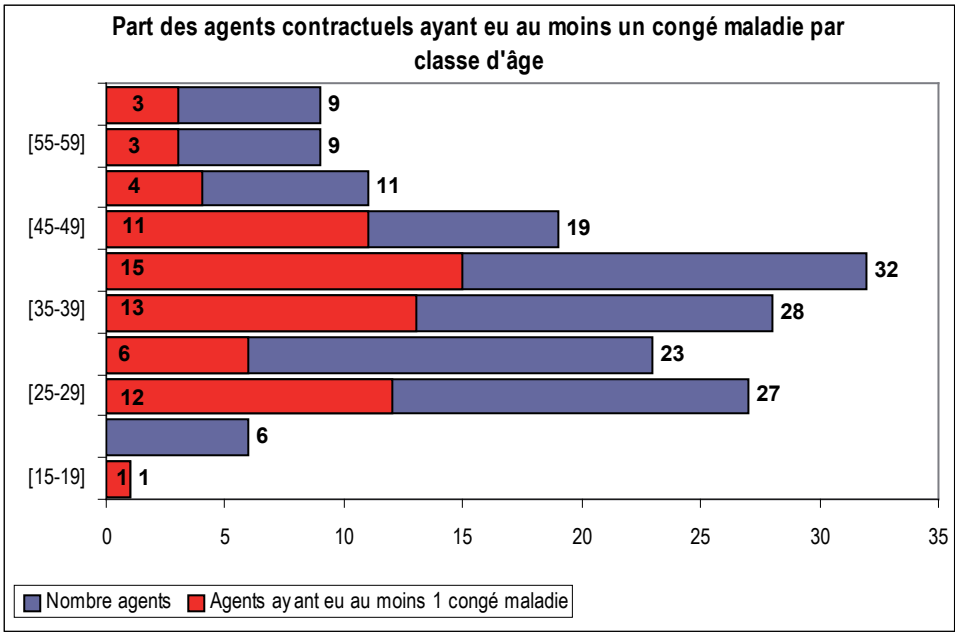
1.4.2.3.1. Répartition des absences constatées des agents contractuels BIATOS par classe d'âge et type d'absence

Accidents du travail et absences longue durée

	Agents contractuels BIATOS		
	CG ACCIDENT TRAVAIL		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours
30-34	1	5	101
TOTAL	1	5	101

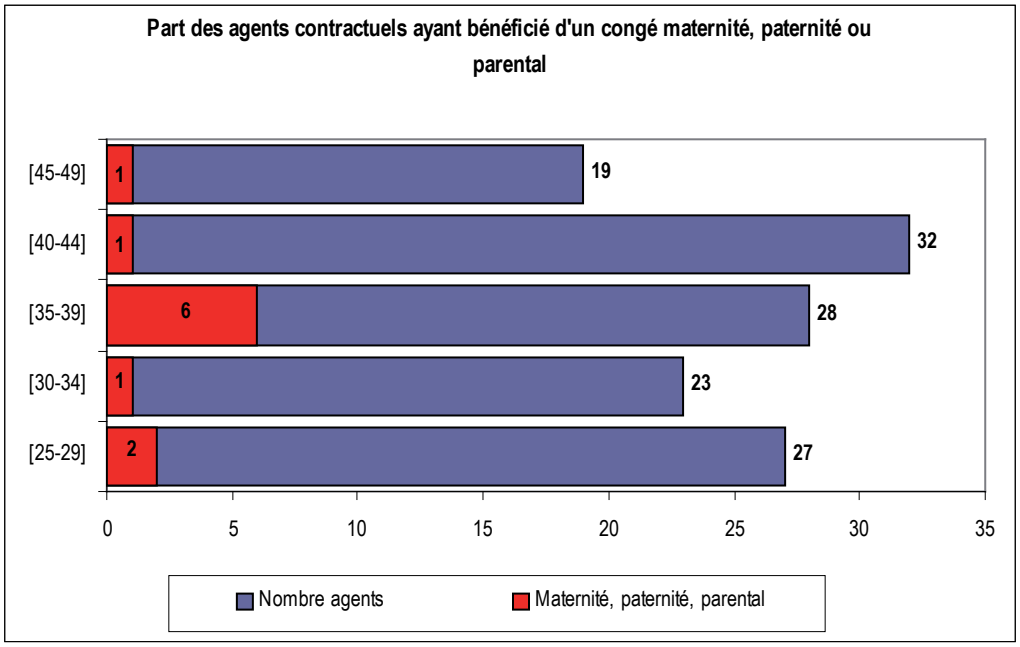
Congés ordinaires de maladie des agents contractuels BIATOS :

	Agents contractuels BIATOS		
	CG MALADIE (Non Tit)		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours
15-19	1	1	3
25-29	12	27	115
30-34	6	21	122
35-39	13	42	216
40-44	15	49	360
45-49	11	45	393
50-54	4	11	218
55-59	3	14	137
60-64	3	4	27
TOTAL	68	214	1591



Congés liés à la naissance d'un enfant :

	AGENTS CONTRACTUELS BIATOS											
	CG MATERNITE			CG PARENTAL (Non Tit)			CG pour ELEVER UN ENF. (Non Tit)			TOTAL		
	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours	Nb agents	Nb congés	Nb jours
25-29	2	5	146							2	5	146
30-34	1	2	85							1	2	85
35-39	4	6	570	1	2	329	1	1	36	6	9	935
40-44	1	2	125							1	2	125
50-54				1	1	184				1	1	184
TOTAL	8	15	926	2	3	513	1	1	36	11	19	1475



I.4.2.3.2. Répartition des absences constatées des agents contractuels BIATOS par type de contrats

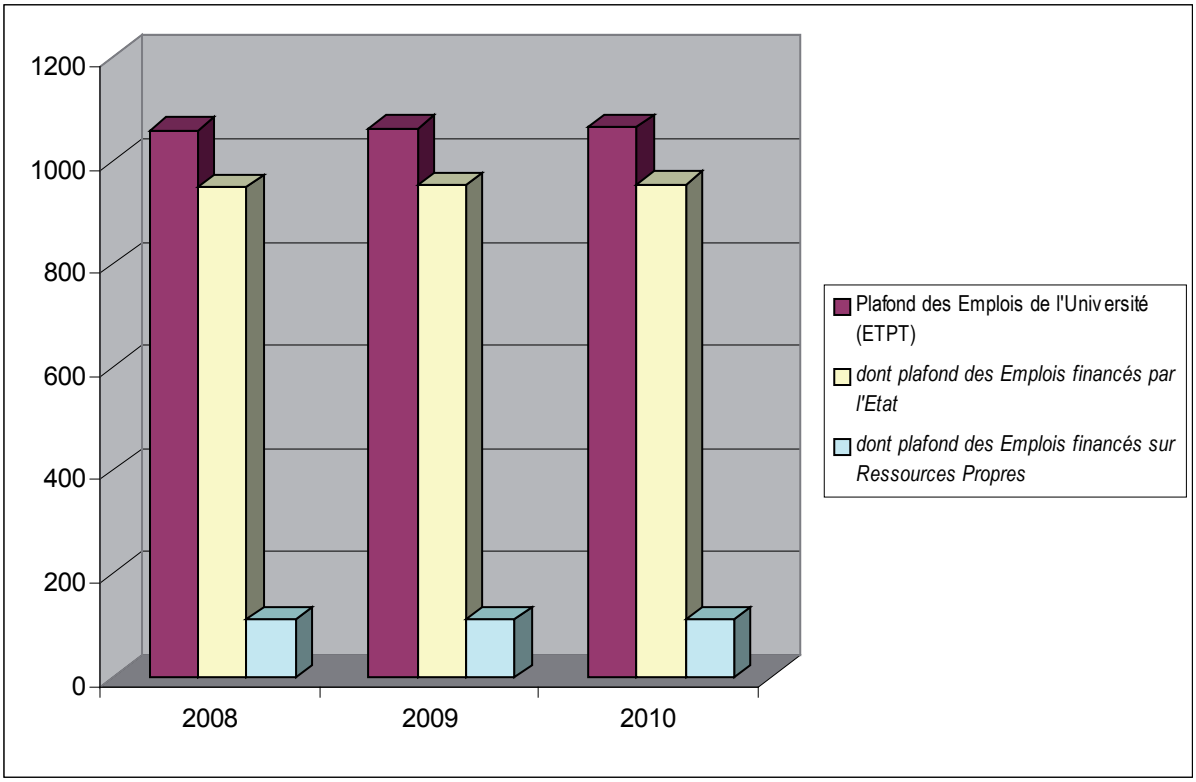
	AGENTS CONTRACTUELS BIATOS																							
	CDD 3 ans renouvel.			CDD PAOSS (10 mois)			CDD RF (+10 mois)			CDD RF (10 mois)			CDI			CDI (Historique)			Handicap			TOTAL		
	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours	Agents	Congés	Jours
CG ACCIDENT TRAVAIL										1	5	101										1	5	101
CG MALADIE (Non Tit)	2	3	5	1	1	3	19	39	274	22	41	170	2	5	19	29	124	1119	1	1	1	76	214	1591
CG MATERNITE							5	8	466	2	4	151	1	1	183	1	2	126				9	15	926
CG PARENTAL (Non Tit)																2	3	513				2	3	513
CG pour ELEVER UN ENF. (Non Tit)																1	1	36				1	1	36
TOTAL	2	3	5	1	1	3	24	47	740	25	50	422	3	6	202	33	130	1794	1	1	1	89	238	3167
UT1 Capitole	19			4			33			59			7			34			1			165		
Part des agents ayant eu au moins une absence au cours de l'année	10,5%			25%			72,7%			42,3%			42,8%			97%			ns			53,9%		
Durée moyenne des absences	2			3			16			8			33			15			1			13		
Durée moyenne des absences des cg ordinaire de maladie	2			3			7			4			2			9			1			13		

II. REMUNERATIONS

II.1.Masse salariale

II.1.1. Plafond des emplois de l'université

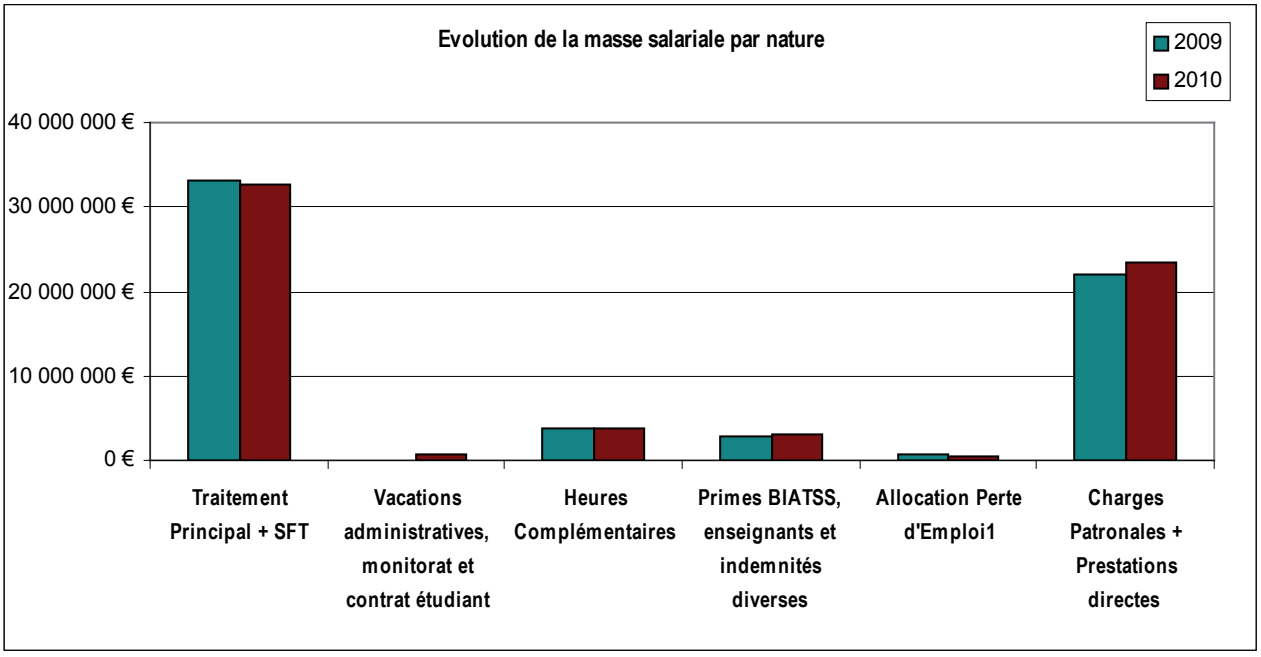
EMPLOIS/ANNES	2008	2009	2010
Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)	**1 059,5**	**1 063,5**	**1 065**
dont plafond des Emplois financés par l'Etat	*949,5*	*953,5*	*955*
dont plafond des Emplois financés sur Ressources Propres	*110*	*110*	*110*
Masse salariale consolidée	*59 410 381,35€*	*62 439 271,57€*	*64 192 276,95€*



II.1.2. Evolution de la masse salariale

	2009	2010	△
Traitement Principal + SFT[1]	33 139 287,36	32 718 724,65	-1,3%
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant[2]	-	599 623,08	-
Heures Complémentaires	3 772 506,74	3 685 038,30	-2,3%
Primes BIATOS, enseignants et indemnités diverses	2 904 780,72	3 128 360,49	7,7%
Allocation Perte d'Emploi[3]	630 707,97	522 714,91	-17,1%
Charges Patronales + Prestations directes	21 991 988,78	23 537 815,52	7,0%
TOTAL	62 439 271,57	64 192 276,95	2,8%

Source : win-paie budget consolidé en 2010
Source : win-paie budget Etat et Astre budget Propre en 2009



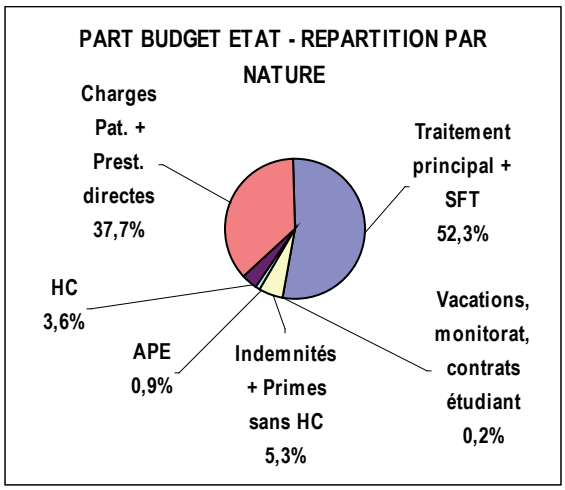
II.1.3. Masse salariale 2010

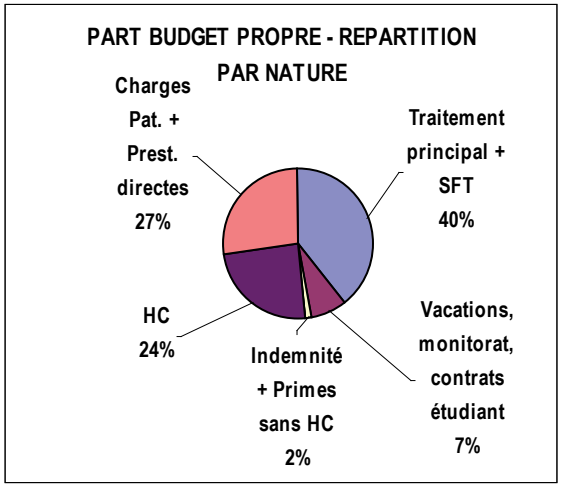
Part budget Etat	Part budget Propre	Masse Salariale consolidée	

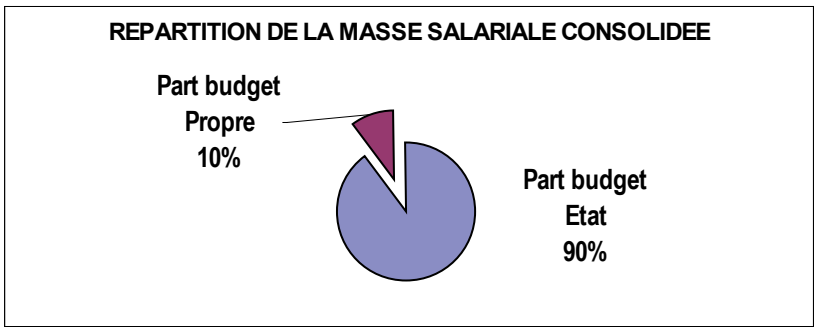
1 SFT : Supplément Familial de Traitement
2 Vacations, monitorat et contrats étudiants : l'information n'est pas encore disponible pour l'année 2009 car elle est éclatée dans 2 bases de données différentes. En cours de collecte.
3 Les dépenses APE , au titre de l'Etat, font partie du budget de l'Etat et apparaissent par souci de consolidation

	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Traitement principal + SFT	30 125 418	52,3%	2 593 306	39,6%	32 718 725	51,0%
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant	117 831	0,2%	481 792	7,3%	599 623	0,9%
Heures complémentaires	2 102 766	3,6%	1 582 272	24,1%	3 685 038	5,7%
Primes des personnels BIATOS et personnels enseignants et indemnités diverses	3 027 710	5,3%	100 650	1,5%	3 128 360	4,9%
Allocation perte d'emploi	522 715	0,9%	-	-	522 715	0,8%
Charges patronales + Prestations directes	21 738 970	37,7%	1 798 845	27,4%	23 537 816	36,7%
TOTAL	57 635 411	100,0%	6 556 866	100,0%	64 192 277	100,0%

Source : win-paie budget consolidé en 2010







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 ASSEDIC 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.

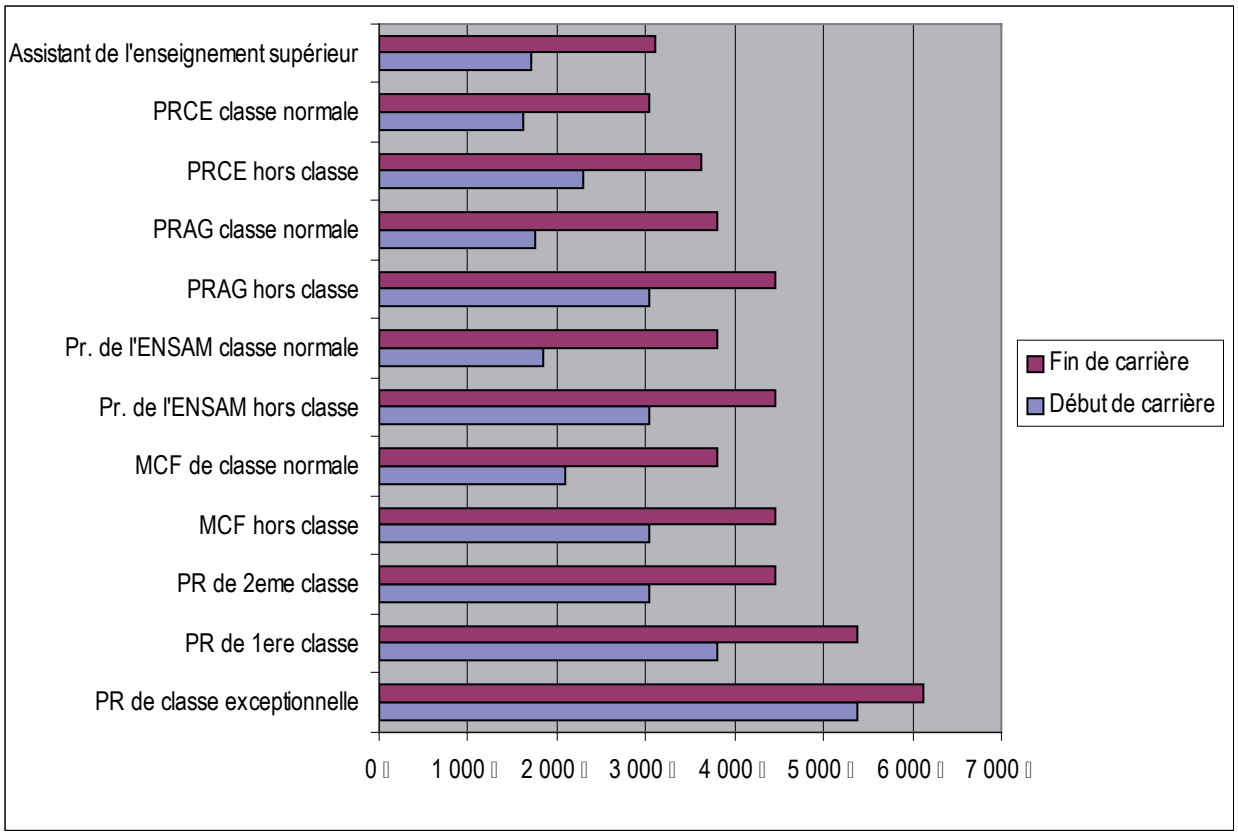
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le C.A. La décision d'attribution individuelle relève du président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

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

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

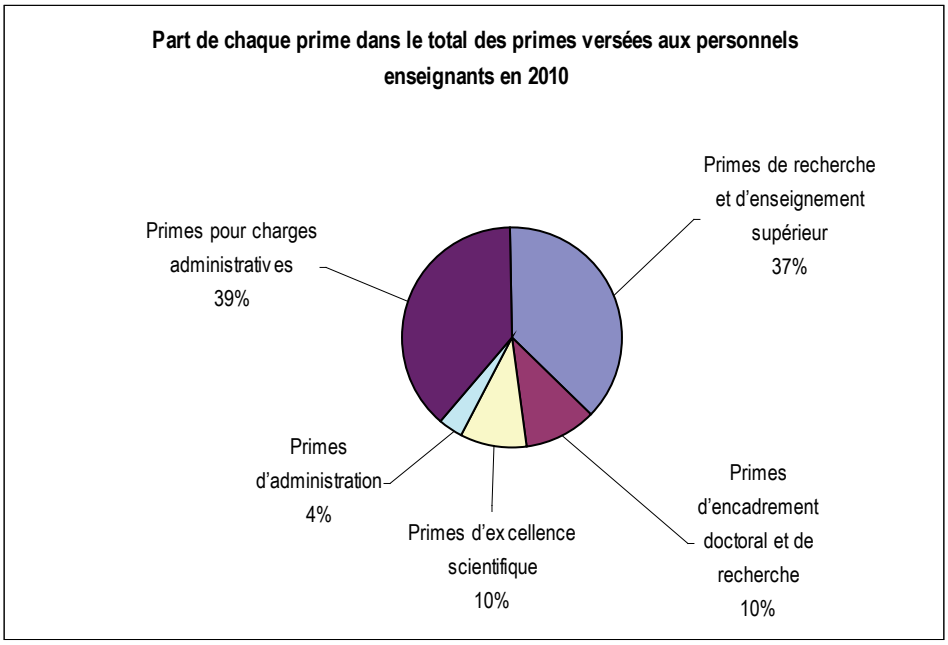
Grille de rémunération du personnel enseignant :

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	5 389,65 €	1320	6 111,98 €
PR de 1ere classe	821	3 801,46 €	1164	5 389,65 €
PR de 2eme classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
MCF hors classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
MCF de classe normale	454	2 102,15 €	821	3 801,46 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	400	1 852,11 €	821	3 801,46 €
PRAG hors classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
PRAG classe normale	379	1 754,88 €	821	3 801,46 €
PRCE hors classe	495	2 291,99 €	783	3 625,51 €
PRCE classe normale	349	1 615,97 €	658	3 046,73 €
Assistant de l'enseignement supérieur	370	1 713,20 €	673	3 116,18 €



Evolution du détail des primes versées aux personnels enseignants

	Total des indemnités		
Libellé de la prime	2008	2009	2010
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	383 364,87 €	440 366,95 €	499 786,17 €
Primes d'enseignement supérieur	-	57 513,93 €	
Primes d'encadrement doctoral et de recherche	202 628,29 €	220 716,07 €	139 967,72 €
Primes d'excellence scientifique	-	-	130 000,00 €
Primes d'administration	25 218,36 €	25 504,81 €	47 609,20 €
Primes pour charges administratives	82 844,48 €	87 793,43 €	323 670,32 €
Primes de responsabilité pédagogique	100 153,26 €	93 598,16 €	
TOTAL	851 245,64 €	925 493,35 €	1 141 033,41 €



Dans le cadre des contraintes de suivi financier, la PRES versée aux enseignants-chercheurs et la prime d'enseignement supérieur versée aux enseignants du second degré affectés dans le supérieur sont suivies sur la même imputation financière. Les montants sont fixés par arrêté du MESR. Les évolutions de ces primes sont liées à l'évolution de l'effectif. Dans le cadre du passage aux RCE, la prime d'administration a fait l'objet d'une évolution fixée règlementairement. L'augmentation constatée en 2010 des primes de charges administratives et de responsabilités pédagogiques résulte de la mise en place, à compter de septembre 2009, du tableau d'équivalence horaire.

II.2.2. INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS BIATOS

Dans le socle de masse salariale allouée à l'établissement, des crédits sont 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 des indemnités spécifiques : indemnité de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité pour les ABIB, BAS et BIB, prime des conservateurs. Les personnels de magasinage perçoivent également l'indemnité de chaussure et de petit équipement.

- Primes pour travaux dangereux, insalubres ou salissants : destinée au personnel de magasinage et à certains personnels techniques.

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

- Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information (prime informatique) : versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un Centre de ressources Informatique.

- Indemnités des agents comptables (indemnités de caisse et de responsabilité, indemnité de gestion) : versées à l'agent comptable de l'université.

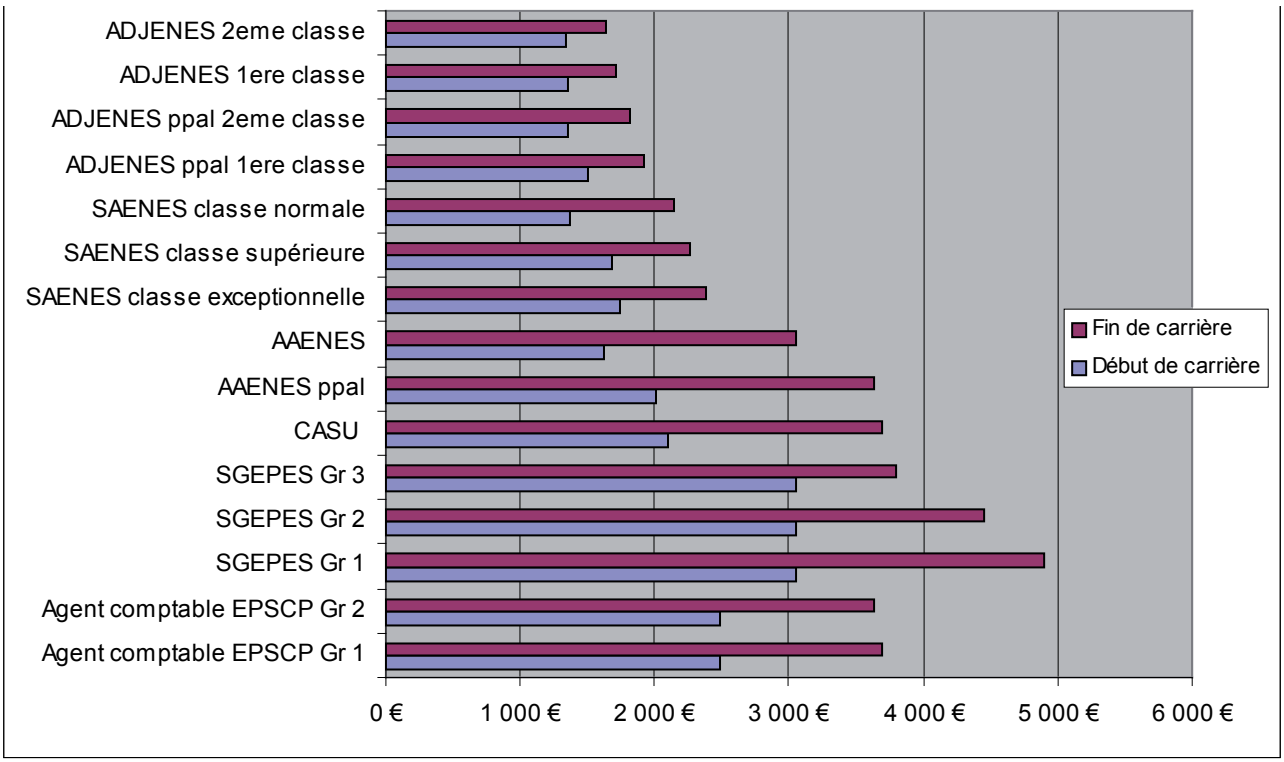
- Indemnités de responsabilités administratives : versées aux Conseillers d'Administration Scolaire et Universitaire.

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

Grille de rémunération des personnels BIATOSS :

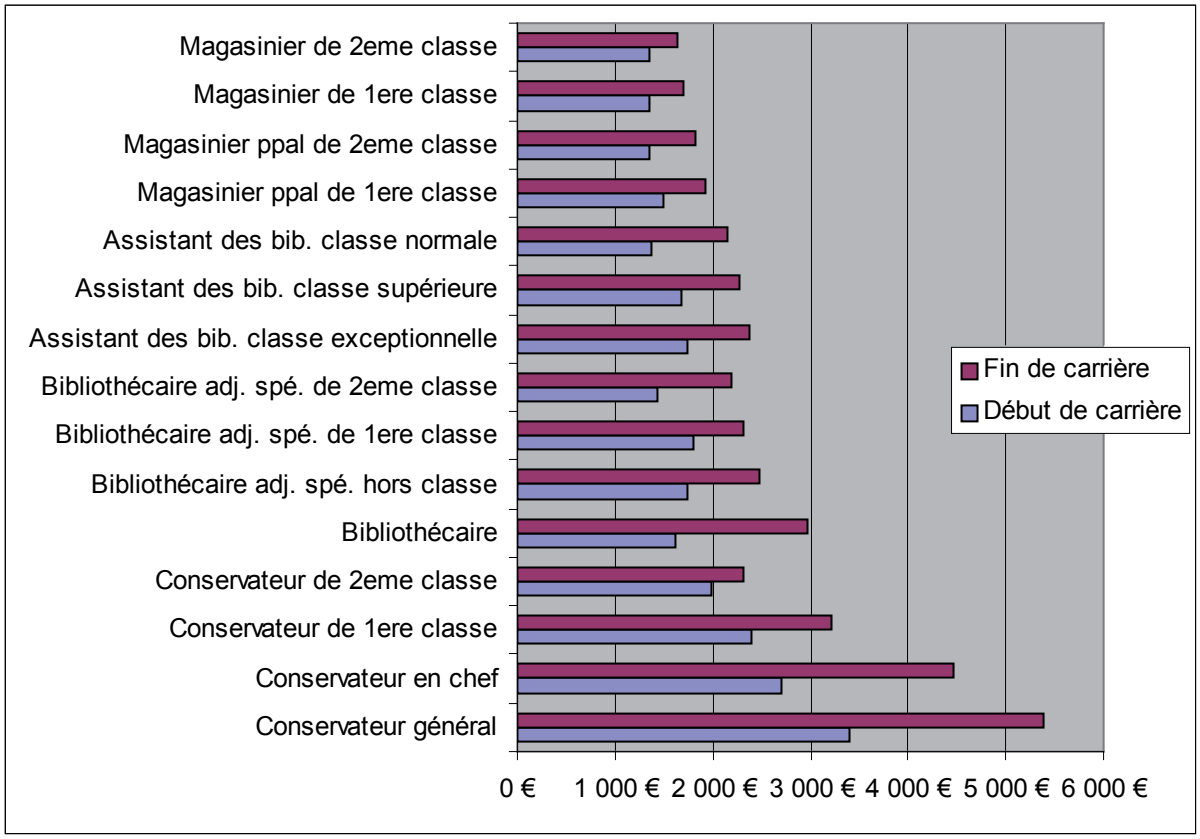
- Personnel administratif

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	2 486,46 €	798	3 694,97 €
Agent comptable EPSCP Gr 2	537	2 486,46 €	783	3 625 ,51 €
SGEPES Gr 1	658	3 046,73 €	1058	4 898,84 €
SGEPES Gr 2	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
SGEPES Gr 3	658	3 046,73 €	821	3 801,46 €
CASU	453	2 097,52 €	798	3 694,97 €
AAENES ppal	434	2 009,54 €	783	3 625 ,51 €
AAENES	349	1 615,97 €	658	3 046,73 €
SAENES classe exceptionnelle	377	1 745,62 €	514	2 379,97 €
SAENES classe supérieure	362	1 676,16 €	489	2 264,21 €
SAENES classe normale	297	1 375,19 €	463	2 143,82 €
ADJENES ppal 1ere classe	325	1 504,84 €	416	1 926,20 €
ADJENES ppal 2eme classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07€
ADJENES 1ere classe	291	1347,41 €	369	1 708,57 €
ADJENES 2eme classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €



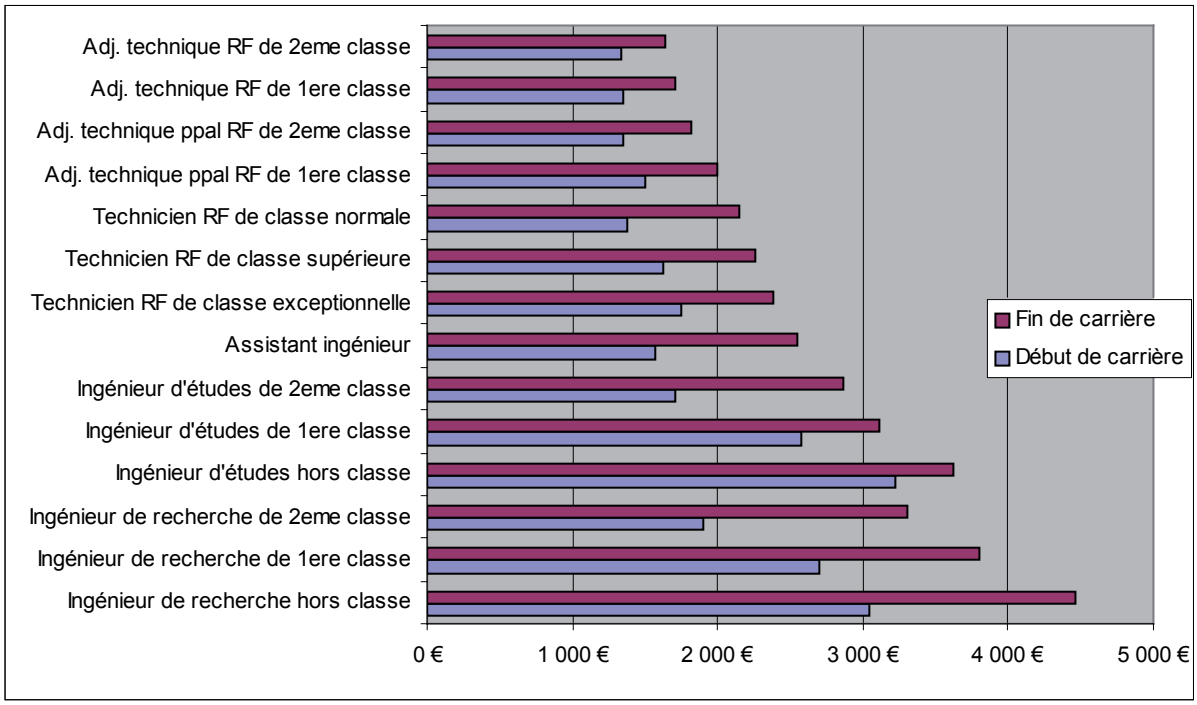
- Personnel des bibliothèques

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	3 398,63 €	1164	5 389,65 €
Conservateur en chef	582	2 694,83 €	963	4 458,97 €
Conservateur de 1ere classe	517	2 393,86 €	696	3 222,68 €
Conservateur de 2eme classe	430	1 991,02 €	500	2 315,14 €
Bibliothécaire	349	1 615,97 €	642	2 972,64 €
Bibliothécaire adj. spé. hors classe	375	1 736,35 €	534	2 472,57 €
Bibliothécaire adj. spé. de 1ere classe	387	1 791,92 €	500	2 315,14 €
Bibliothécaire adj. spé. de 2eme classe	308	1 426,13 €	473	2 190,12 €
Assistant des bib. classe exceptionnelle	377	1 745,62 €	514	2 379,97 €
Assistant des bib. classe supérieure	362	1 676,16 €	489	2 264,21 €
Assistant des bib. classe normale	297	1 375,19 €	463	2 143,82 €
Magasinier ppal de 1ere classe	325	1 504,84 €	416	1 926,20 €
Magasinier ppal de 2eme classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
Magasinier de 1ere classe	291	1347,41 €	369	1 708,57 €
Magasinier de 2eme classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €



- 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	3 046,73 €	963	4 458,97 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	582	2 694,83 €	821	3 801,46 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	412	1 907,68€	713	3 301,39 €
Ingénieur d'études hors classe	696	3 222,68 €	783	3 625,51 €
Ingénieur d'études de 1ere classe	555	2 569,81 €	673	3 116,18 €
Ingénieur d'études de 2eme classe	370	1 713,20 €	619	2 866,15 €
Assistant ingénieur	339	1 569,66 €	551	2 551,29 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	377	1 745,62 €	514	2 379,97 €
Technicien RF de classe supérieure	352	1 629,86 €	489	2 264,21 €
Technicien RF de classe normale	297	1 375,19 €	463	2 143,82 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	325	1 504,84 €	430	1 991,02 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
Adj. technique RF de 1ere classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
Adj. technique RF de 2eme classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €

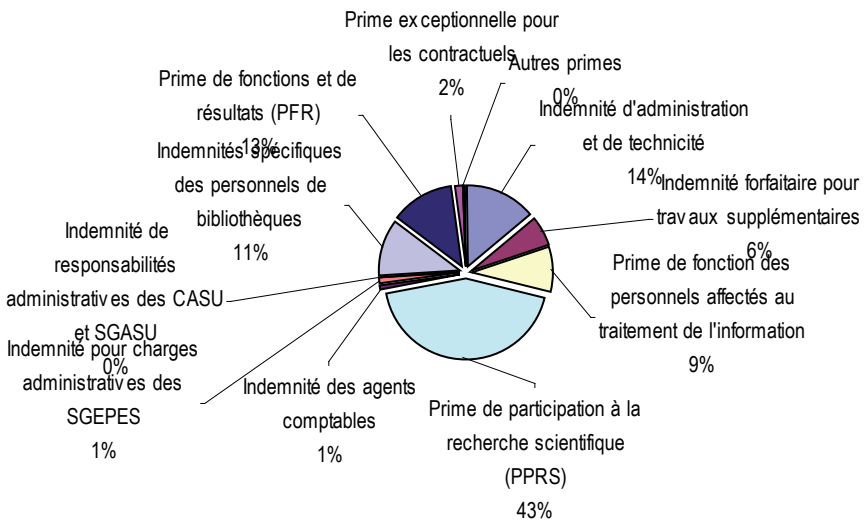


Evolution du détail des primes et indemnités versées aux personnels BIATOSS

	Total des indemnités		
Libellé de la prime	2008	2009	2010
Indemnité d'administration et de technicité	142 651,44 €	149 917,45 €	188 845,94 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	190 312,09 €	174 771,74 €	80 179,39 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	110 817,10 €	111 947,49 €	113 765,64 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	400 659,39 €	468 158,31 €	565 222,90 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres ou salissants	4 485,03 €	4 240,25 €	3 796,36 €
Indemnité des agents comptables	10 167,96 €	10 167,96 €	10 468,03 €
Indemnité pour charges administratives des SGEPES	18 200,04 €	18 200,04 €	16 683,36 €
Indemnité de responsabilités administratives des CASU et SGASU	5 000,04 €	4 661,14 €	2000,00 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	144 145,64 €	153 886,81 €	147 972,83 €
Indemnités de chaussures et de panier		708,93 €	734,73 €
Prime d'encadrement aux techniciens d'Art		460,80 €	460,80 €
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	0,00 €	28 884,42 €	169 462,60 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels	-	-	21 820,00 €
TOTAL	1 026 438,73 €	1 126 005,34 €	1 321 412,58 €

En 2010, la mise en œuvre de la PFR, jusque là réservée aux personnels de catégorie A de l'AENES a été étendue aux personnels de catégories B de l'AENES, induisant un transfert de montant versé entre IFTS et PFR. Fin 2010, restent éligibles aux IFTS, les personnels de catégorie A et B (IB > 380) de bibliothèque.
L'évolution de l'indemnité de responsabilité des CASU et SGASU est désormais intégrée dans la PFR.
La diminution des montants consacrés aux indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques est liée à la constatation des effectifs sur l'année.

PART DE CHAQUE PRIME DANS LE TOTAL DES PRIMES VERSEES AUX PERSONNELS BIATOS EN 2010



Montant et nombre de bénéficiaires des primes par statut et par catégorie

Personnels de bibliothèques :

	A		B		C		Total	
	Montant	Nb[4]	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT			13 507	9	36 009	24	**49 516**	**33**
IFTS[5]			43 817	18			**43 817**	**18**
Ind BIB[2]	103 907	16	26 519	24	17 546	24	**147 973**	**64**
Autres ind. BIB			711	2	2 176	24	**2 887**	**26**
							244 193	

AENES :

	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT			3 010	1	136 320	73	**139 330**	**74**
IFTS[6]			36 363	24			**36 363**	**24**
7PFR[8]	142 560	22	54 067	24			**196 627**	**46**
Autres ind.					220	2	**220**	**2**
							372 540	

ITRF :

	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
PPRS	326 738	74	115 773	41	124 229	61	**566 740**	**176**
Prime informatique	96 619	22	15 011	4	2135,64	1	**113 766**	**27**
Ind. pour travaux dangereux et insalubres			690	3	1 665	5	**2 355**	**8**
							682 860	

1 Nombre de bénéficiaires

2 Concernant l'IFTS et les indemnités de bibliothèques, le corps des bibliothécaires englobent des personnels de catégorie A et B

3 du 01/01/2010 au 30/06/2010 pour les SAENES

4 à compter du 01/07/2010 pour les SAENES

II.3. NBI

Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 01/10/2010

NB sur Catégorie FP du bénéficiaire	Cat NBI					
Catégorie FP du bénéficiaire	Administratif	Agent Comptable	Secrétaire Général	Technique	Technique / ouvrier	Total
A	27	2	1	10	1	41
B	7	0	0	4	2	13
C	0	0	0	0	5	5
(vide)	0	0	0	0	0	0
Total	**34**	**2**	**1**	**14**	**8**	**59**

Nombre de Cat NBI	Nbre de points						
Cat NBI	10	15	20	25	40	50	Total
Administratif	1	1	12	20			34
Agent Comptable					2		2
Secrétaire Général						1	1
Technique	1	2	7	4			14
Technique / ouvrier		8					8
(vide)							
Total	**2**	**11**	**19**	**24**	**2**	**1**	**59**

II.4. Heures complémentaires

Volume d'heures complémentaires

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse 1 Capitole a financé au total environ 66800 heures complémentaires pour l'année universitaire 2009-2010. Cela signifie qu'elle a fait appel à des « heures supplémentaires » assurées par les enseignants de l'université ou des heures confiées à des intervenants extérieurs.

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

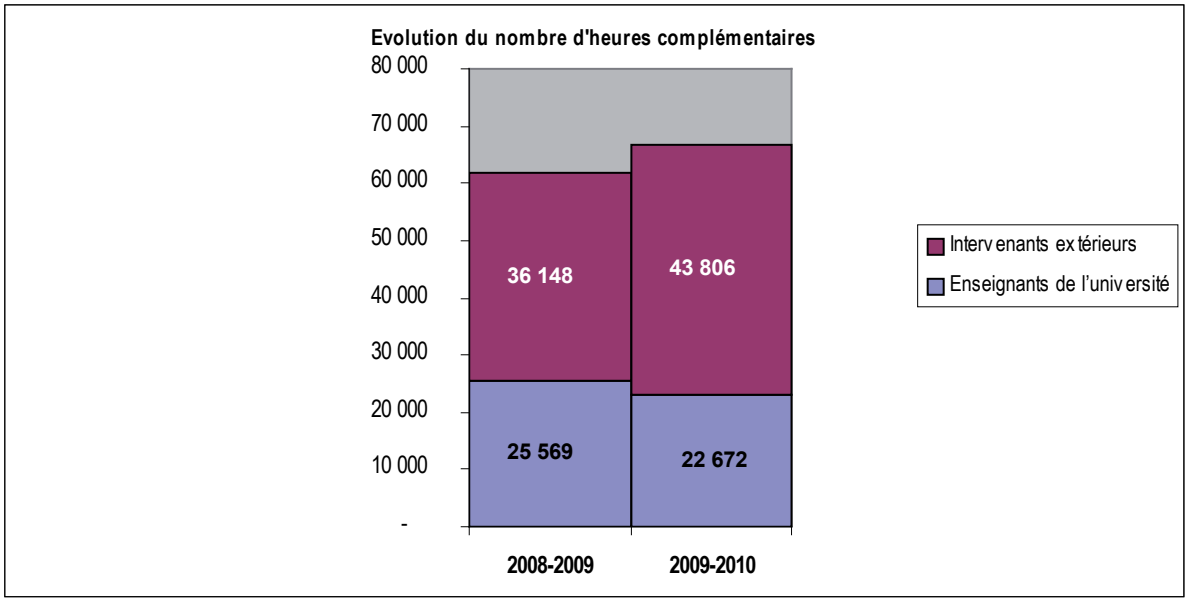
Les enseignants de l'université doivent un certain nombre d'heures d'enseignement dans le cadre de leur service statutaire. S'ils assurent des heures d'enseignement au-delà de cette obligation de service, ces heures sont appelées complémentaires.

- Heures d'enseignement assurées par des vacataires d'enseignement :

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

Evolution du nombre d'heures complémentaires

	2008-2009	2009-2010
Enseignants de l'université	25 569	22 672
Intervenants extérieurs	36 148	43 806
TOTAL	61 717	66 478



ETAT RECAPITULATIF DES HEURES ASSUREES PAR COMPOSANTES ET PAR TYPE D'INTERVENANTS (du 01/09/2009 au 31/08/2010) :

COMPOSANTES	HEURES ASSUREES[1] Personnels permanents (1)	Intervenants extérieurs (2)	TOTAL
Univ. Toulouse I	103074	1985	
UFR Sc Eco		9622	
UFR Info		1394	
UFR ADM		6759	
IAE		8892	
Faculté de Droit		15155	
TOTAL COMPOSANTES	103074	43807	146881

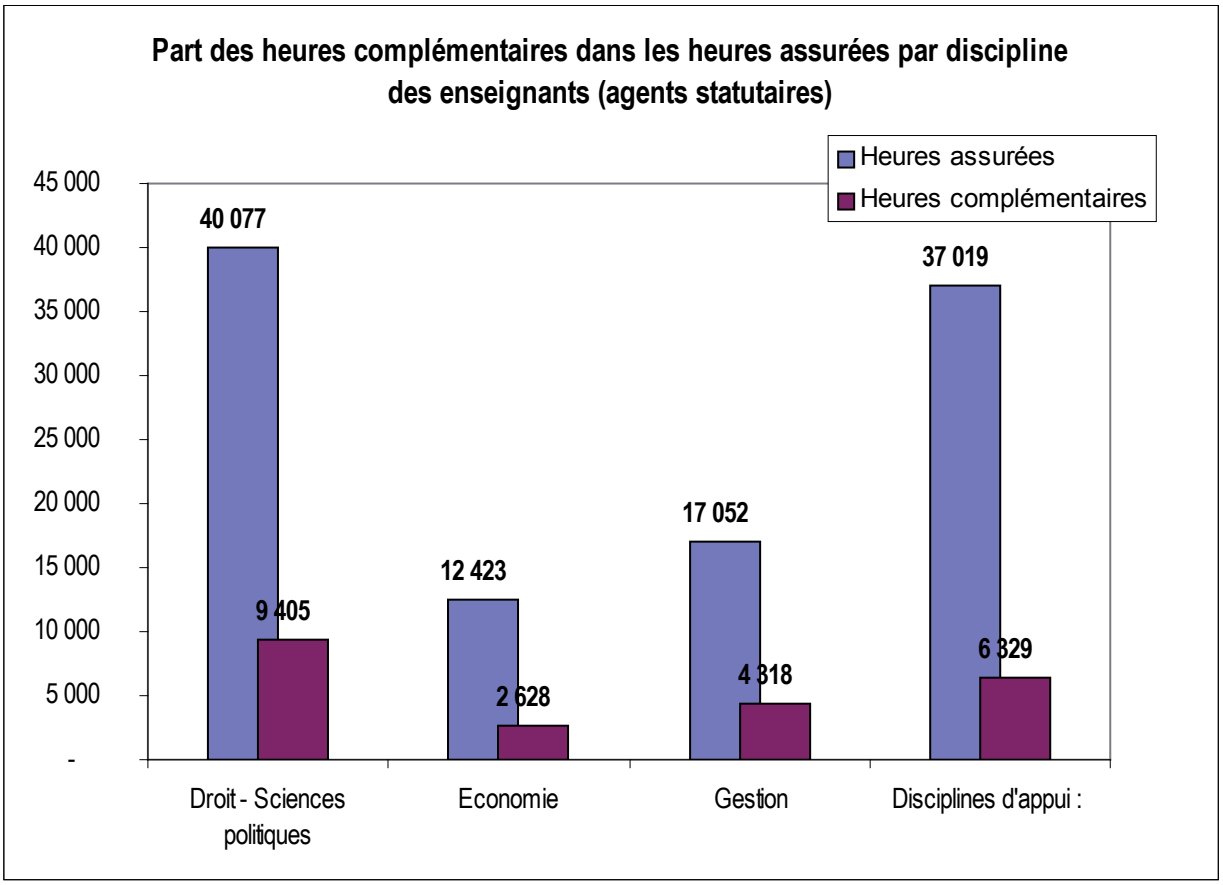
(1) Personnels permanents : enseignants d'UT1 qui ont un service statutaire.
(2) Intervenants extérieurs : personnels d'UT1 qui n'ont pas de services statutaires ou personnels extérieurs

ETAT RECAPITULATIF DES HEURES COMPLEMENTAIRES DES ENSEIGNANTS (PERSONNELS PERMANENTS) PAR DISCIPLINES (section CNU ou discipline du secondaire de l'enseignant)

PERSONNELS PERMANENTS

DISCIPLINES	HEURES ASSUREES	Dont HEURES COMPLEMENTAIRES	Ratio HC/ total heures assurées
Droit - Sciences politiques	**40 077**	**9 405**	**23,5%**
Economie	**12 423**	**2 628**	**22,2%**
Gestion	**17 052**	**4 318**	**30,5%**
Disciplines d'appui :	**37 019**	**6 329**	**17,1%**
Dont Mathématiques	*4 459*	*735*	*16,5%*
Informatique	*6 601*	*1 482*	*22,4%*
Langues	*6 350*	*1 580*	*24,9%*
Sc. Info Com	*707*	*17*	*2,3%*
Socio - Démo	*893*	*271*	*30,4%*
Documentation	*1 548*	*12*	*0,7%*
EPS	*3 842*	*386*	*10,0%*
Sc. Eco et Sociales et Eco. et Gestion	*3 319*	*1 092*	*32,9%*
Autres	*3 973*	*228*	*5,7%*
TOTAL	103 074	22 679	22,0%

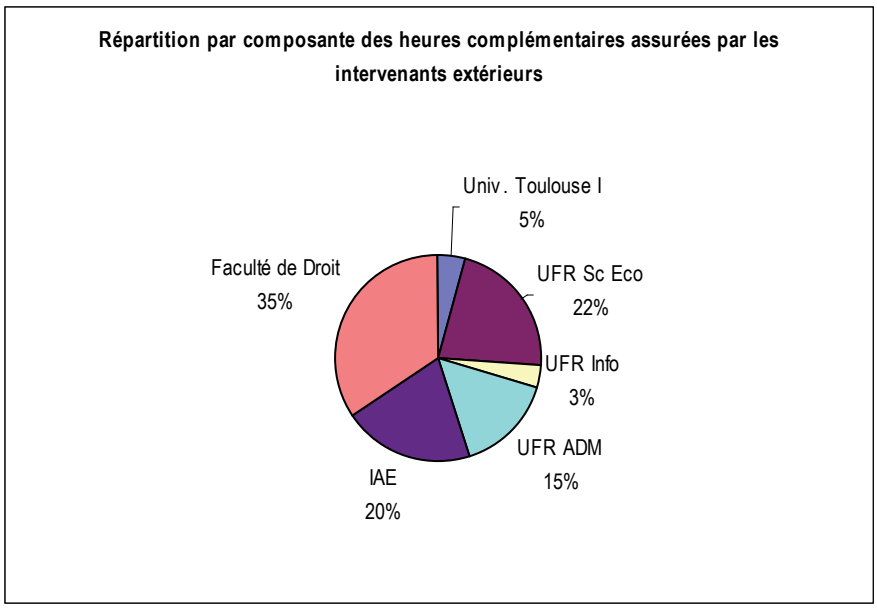
1 **Les heures assurées par le personnel permanent d'UT1** ne sont pas ventilées par composantes
Les heures assurées par les intervenants extérieurs non rattachées à une composante sont des heures :
- soit en rappel d'heures complémentaires effectuées et non rémunérées les années antérieures,
- soit assurées dans des formations non gérées dans APOGEE qui ont fait l'objet d'une création dans GEISHA et qui ne peuvent pas être rattachées à une composante précise d'Agent temporaire vacataire plafonnés à 96 HTD annuelles).


Part des heures complémentaires dans les heures assurées par discipline des enseignants (agents statutaires)
Heures assurées
Heures complémentaires
45 000
40 000
35 000
30 000
25 000
20 000
15 000
10 000
5 000
-
40 077
9 405
12 423
2 628
17 052
4 318
37 019
6 329
Droit - Sciences politiques
Economie
Gestion
Disciplines d'appui :

ETAT RECAPITULATIF DES HEURES ASSUREES PAR LES INTERVENANTS EXTERIEURS PAR COMPOSANTES

INTERVENANTS EXTERIEURS :

COMPOSANTES	HEURES ASSUREES		TOTAL
	Total heures payées	Total heures relevant d'un régime spécifique [10]	
Faculté de Droit	14 351	804	15 155
UFR Sc Eco	7 340	2 282	9 622
IAE	8 462	430	8 892
UFR Info	1 164	230	1 394
UFR ADM	6 111	648	6 759
Autres [11]	1 475	510	1 985
TOTAL	38 903	4 904	43 807



1 Les heures relevant d'un régime spécifiques, sont :
- les heures faisant l'objet d'une convention
- les heures effectuées à titre gracieux
- les heures payées l'année universitaire suivante (pour un intervenant qui n'a pas rempli le dossier de paiement l'année en cours)
- les heures en dépassement (pour les intervenants extérieurs qui ont le statut d'Agent temporaire vacataire plafonnés à 96 HTD annuelles)

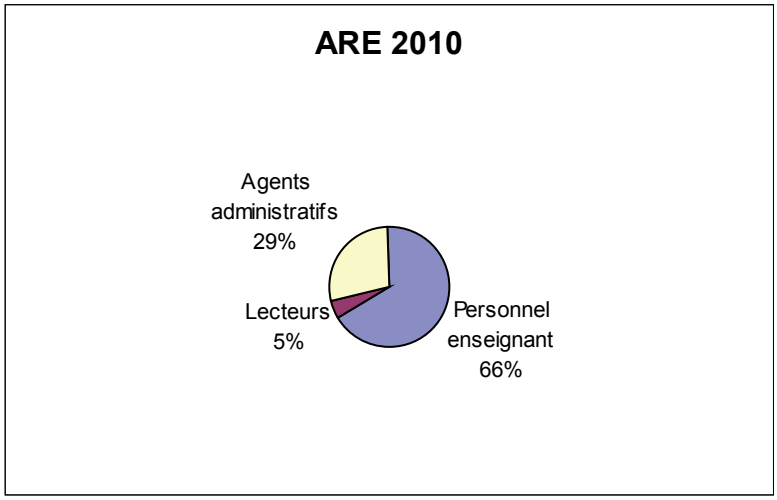
2 **Les heures assurées par les intervenants extérieurs non rattachées à une composante** sont des heures :
- soit en rappel d'heures complémentaires effectuées et non rémunérées les années antérieures,
- soit assurées dans des formations non gérées dans APOGEE qui ont fait l'objet d'une création dans GEISHA et qui ne peuvent pas être rattachées à une composante précise.d'Agent temporaire vacataire plafonnés à 96 HTD annuelles).[1]

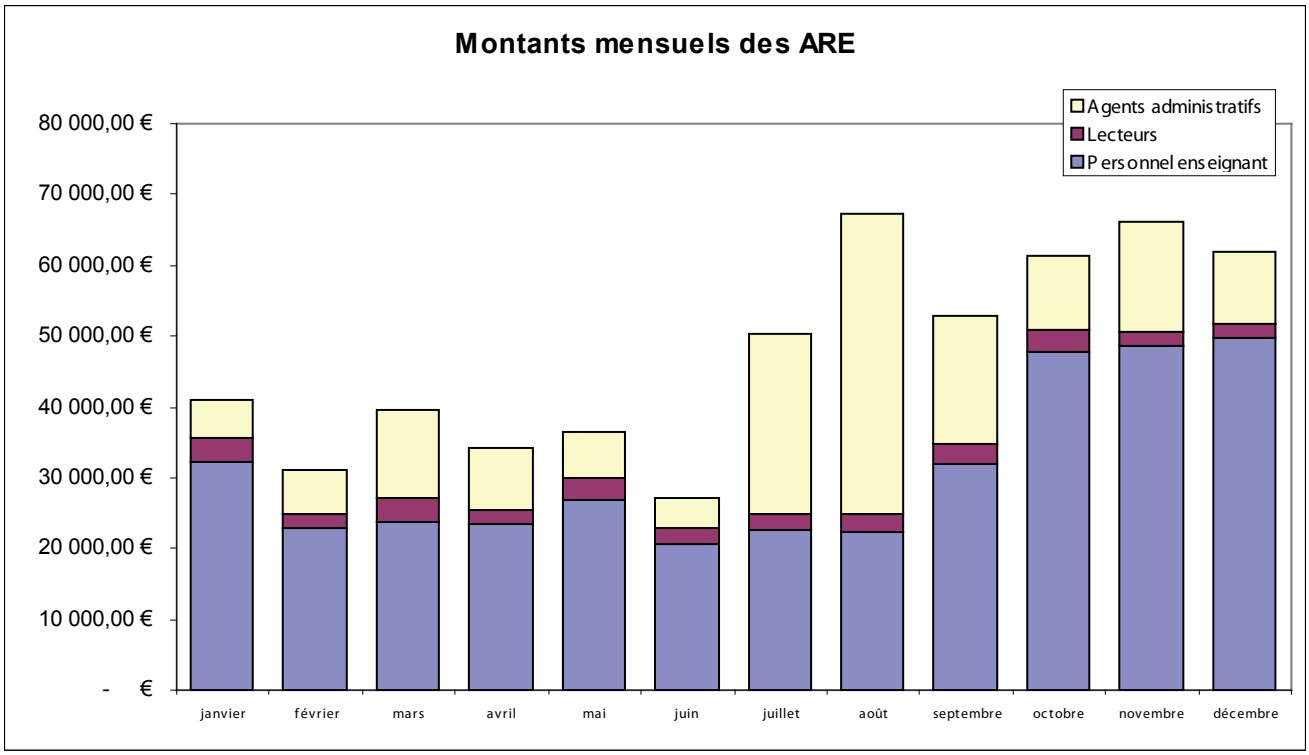
II.5.Allocation pour perte d'emploi

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.

Le nombre de bénéficiaires est de 146 pour la période de janvier 2010 à décembre 2010.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 522 714,91 en 2010





IV.CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

IV.1.Accidents de travail et accidents de trajet

Accidents de travail et de service

	2009		2010	
Type d'accidents	Nbre d'accidents	Nbre de jours d'absence	Nbre d'accidents	Nbre de jours d'absence
Accident de service	2	35	3	41
Accidents de service (trajet)	4	46	7	478
Accident de travail	5	30	0	0
Accident de travail (trajet)	1	0	1	101
Total	12	111	11	620

Un accident du trajet survenu le 04/12/2009 a généré 28 jours d'absence en 2009 et 101 jours d'absence en 2010.

Les accidents de service concernent les personnels titulaires.
Les accidents de travail concernent les agents non titulaires.

IV.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 2010 :

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

- Présidence en alternance :
  - Bruno Sire, Président de l'Université Toulouse 1 Capitole
  - Philippe Raimbault, Directeur de l'IEP

- Représentants de l'Université Toulouse 1 Capitole :
  - 4 représentants de l'administration
  - 6 représentants des personnels (3 enseignants et 3 IATOS)
  - 3 représentants des étudiants

- Représentants de l'Institut d'Etudes Politiques :
  - 4 représentants de l'administration
  - 6 représentants des personnels (3 enseignants et 3 IATOS)
  - 3 représentants des étudiants

- Le médecin de prévention (Directeur du Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé – SIMPPS -)
- L'infirmière de l'établissement assiste de droit aux séances du comité en qualité d'expert.
- 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.

Réunions :

Le CHS s'est réuni 2 fois en 2010 : le 16/02/2010 et le 17/12/2010.

Les travaux du CHS en 2010 ont porté sur :

- Informations sur les avis des commissions de sécurité : tous les sites de l'Université Toulouse 1 Capitole sont en avis favorable.
- Formations Hygiène et Sécurité proposées en internes inter-établissements :
  - SST
  - Membres de CHS
  - ACMO
  - Habilitations électriques
  - Gestion du stress
  - Extincteurs
  - Risques routiers
- Recrutement d'une psychologue de travail
- Mise à disposition par le Rectorat du logiciel Marguerite (DUER)
- Réactualisation de la page CHS du site intranet :
  - Composition du CHS
  - Comptes-rendus approuvés
  - Visites et avis des commissions de sécurité
  - Emplacement des registres
  - Localisation des défibrillateurs et des armoires 1ers secours
  - Exercices d'évacuation
- Mise en place de défibrillateurs sur les 5 sites de l'UT1
- Présentation du programme pluriannuel d'investissement immobilier
- Présentation des audits et études en cours sur les sites de l'UT1 (audit énergétique, accessibilité, sécurité)
- Suivi médical des personnels

IV.3.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 réintégrés 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 annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Le médecin de prévention est présent le jeudi matin à UT1.
L'infirmière de prévention assure une permanence le lundi et le jeudi aux Anciennes Facultés, à côté de la MGEN.

Les visites médicales et les actes infirmiers :

371 personnes ont été reçues à la médecine préventive du personnel au cours de l'année 2010 :
- 145 visites médicales ont été réalisées :
    - 41 au titre de la surveillance médicale particulière
    - 104 au titre de la surveillance quinquennale *(dont 50 premières consultations après embauches, ouverture de dossiers)*
- 26 visites des agents exposés aux risques professionnels
- 19 visites pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection
- 12 agents ont bénéficiés d'actes infirmiers
- 169 agents ont bénéficiés de conseils / entretiens

Le SIMPPS a réalisé au cours de l'année 10 actions d'informations ou de formation animées ou co-animées par les infirmiers.

A l'issue des visites médicales, les avis suivants ont été proposés :
- 17 propositions d'aménagement de poste de travail
- 7 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement)
- 3 avis de situation d'inaptitude

2 dossiers de mutations pour raison médicales ont été traités par le médecin de prévention.

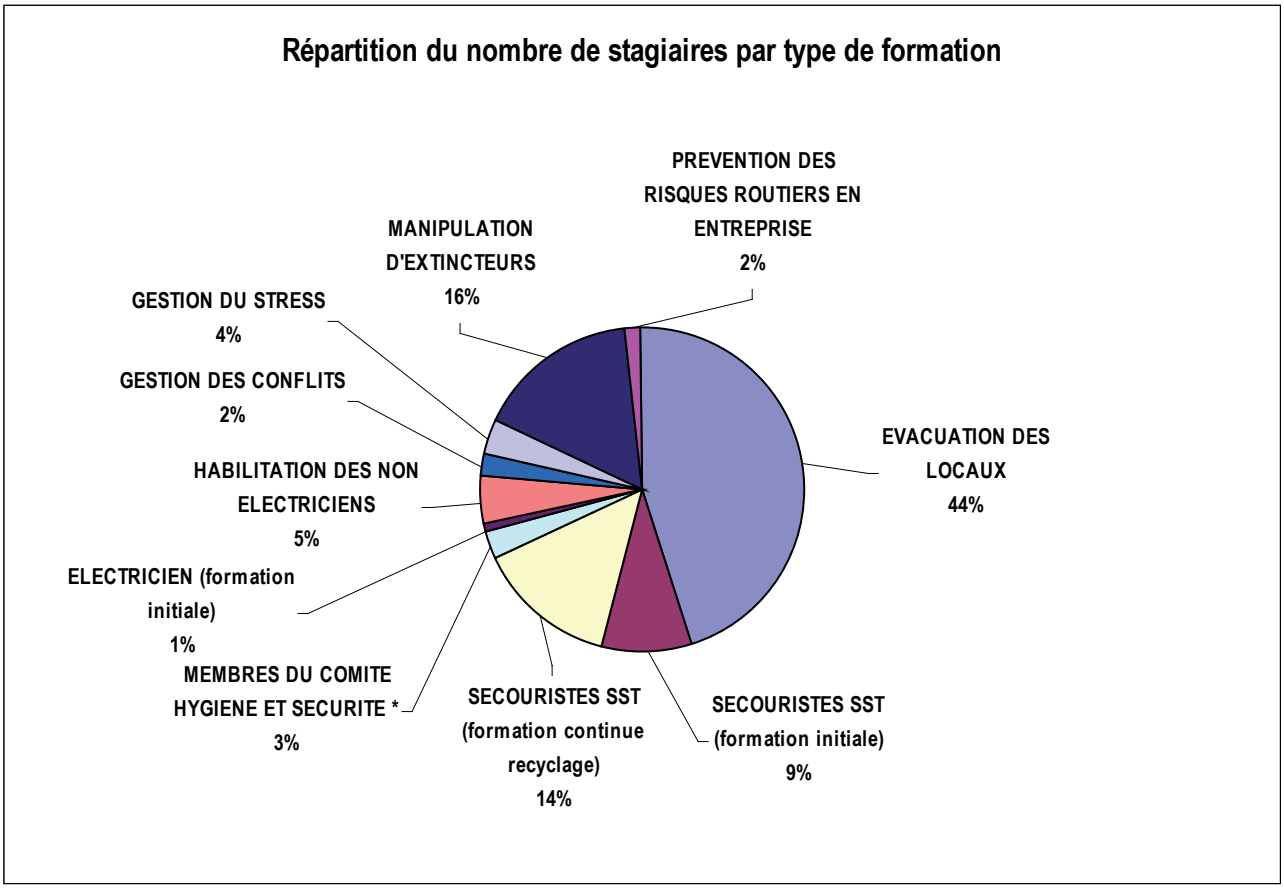
IV.4.Formations en matière d'hygiène et de sécurité

Evolution des formations dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

	2009	2010
INSCRITS	104	183
STAGIAIRES	97	167
NOMBRE DE JOURS	105	165
COUT	7 643 €	13 091 €

FORMATIONS SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COUT
EVACUATION DES LOCAUX	85	75	37	2 785 €
SECOURISTES SST (formation initiale)	16	15	37	2 172 €
SECOURISTES SST (formation continue recyclage)	25	23	23	1 662 €
MEMBRES DU COMITE HYGIENE ET SECURITE	5	5	15	1 150 €
ELECTRICIEN (formation initiale)	1	1	3	660 €
HABILITATION DES NON ELECTRICIENS	9	8	16	1 320 €
GESTION DES CONFLITS	4	4	8	290 €
GESTION DU STRESS	6	6	6	390 €
MANIPULATION D'EXTINCTEURS	29	27	14	1 026 €
PREVENTION DES RISQUES ROUTIERS EN ENTREPRISE	3	3	6	1 636 €
TOTAL 2010	183	167	165	13 091 €


Répartition du nombre de stagiaires par type de formation
PREVENTION DES RISQUES ROUTIERS EN ENTREPRISE 2%
MANIPULATION D'EXTINCTEURS 16%
GESTION DU STRESS 4%
GESTION DES CONFLITS 2%
HABILITATION DES NON ELECTRICIENS 5%
ELECTRICIEN (formation initiale) 1%
MEMBRES DU COMITE HYGIENE ET SECURITE * 3%
SECOURISTES SST (formation continue recyclage) 14%
SECOURISTES SST (formation initiale) 9%
EVACUATION DES LOCAUX 44%

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

IV.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 :

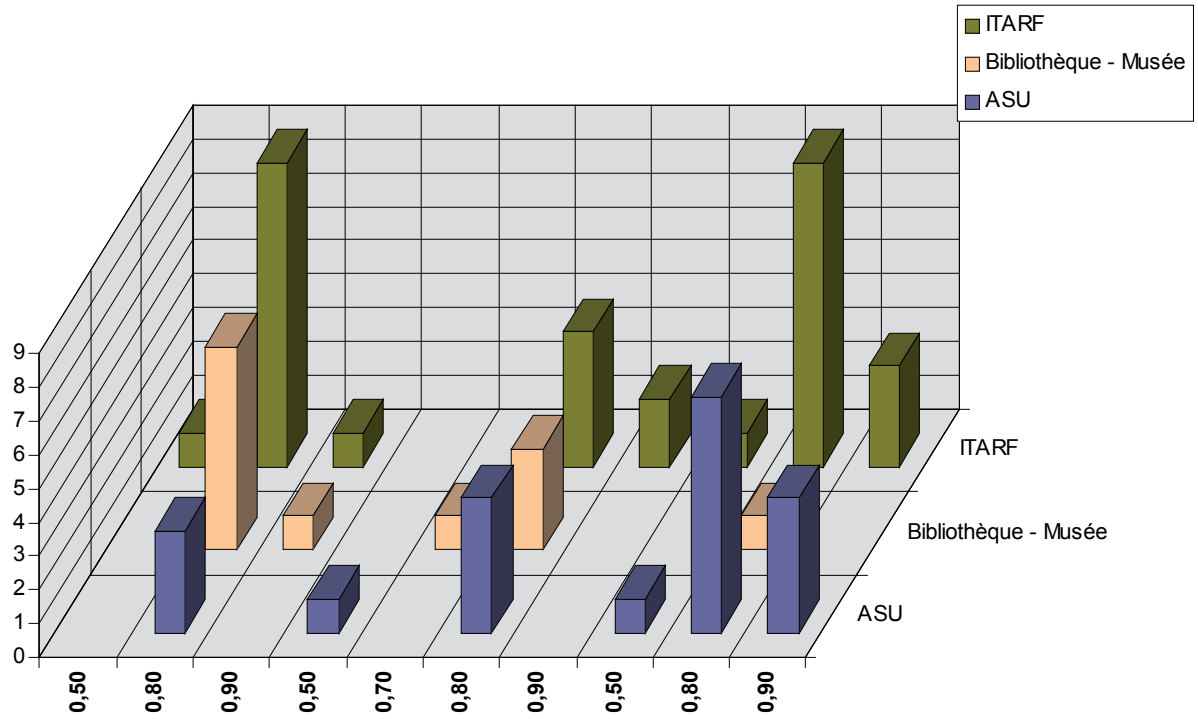
- De droit : le temps partiel pour raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux :
- naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de 3 ans 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.

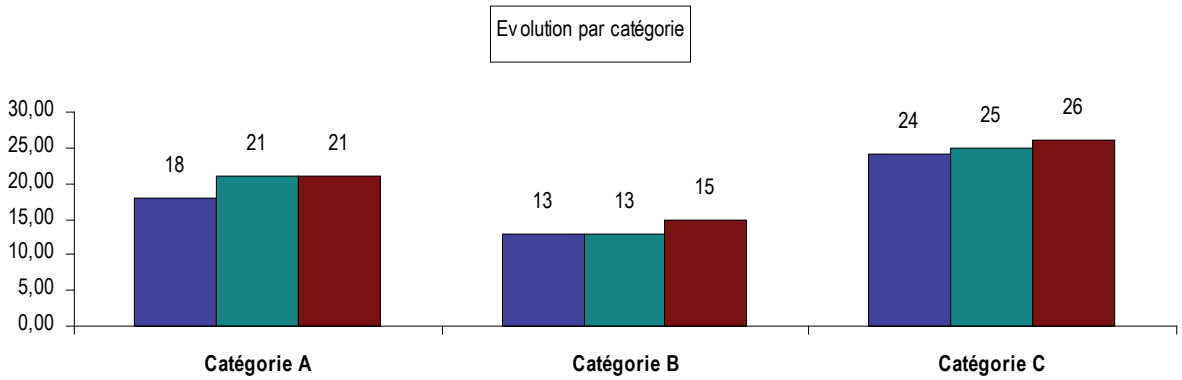
- Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis.

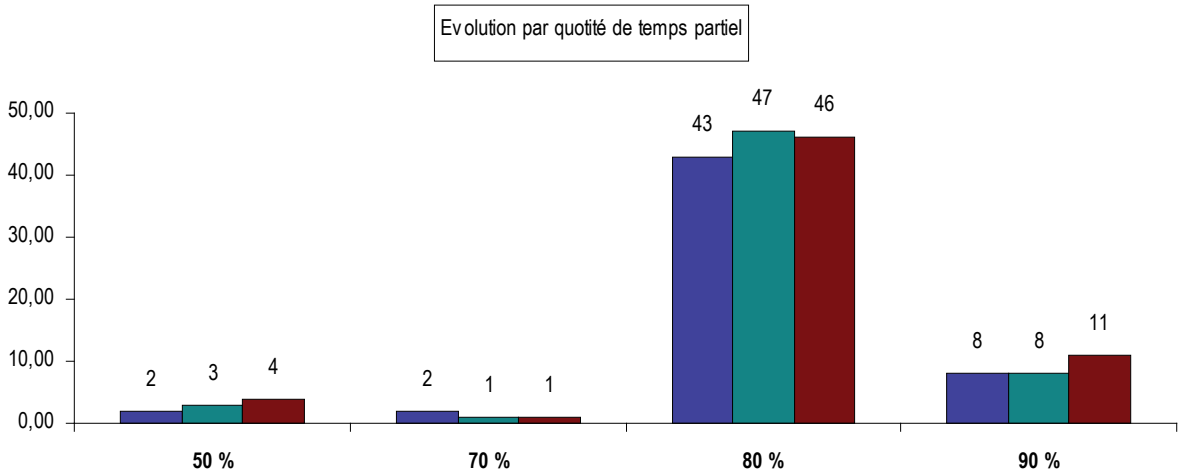
Répartition par catégorie et par type de population des quotités de temps partiel (agents sur budget Etat, hors CPA) au 01/10/2010

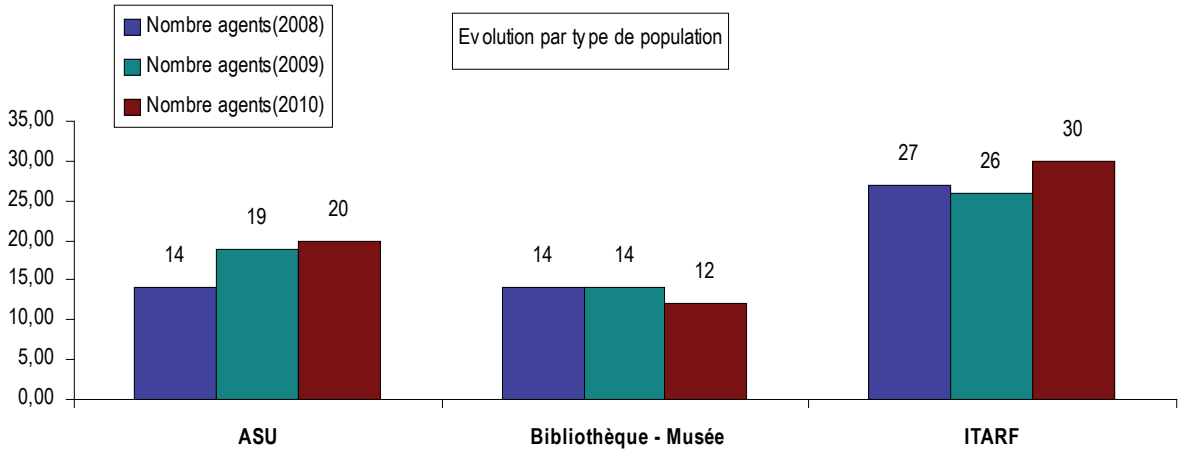
Titulaires	Catégorie A			Total Cat.	Catégorie B				Total Cat.	Catégorie C			Total Cat.	Total Général
	50 %	80 %	90 %		50 %	70 %	80 %	90 %		50 %	80 %	90 %		
AENES		3		3	1		4		5	1	7	4	12	20
Bibliothèque - Musée		6	1	7		1	3		4		1		1	12
ITARF	1	9	1	11			4	2	6	1	9	3	13	30
Total	1	18	2	21	1	1	11	2	15	2	17	7	26	62

Répartition au 01/10/2010









Evolution de 2008 à 2010

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.

V. FORMATIONS

V.1. Accès à la formation

EVOLUTION DU TAUX D'ACCES A LA FORMATION PAR CATEGORIE DE PERSONNEL

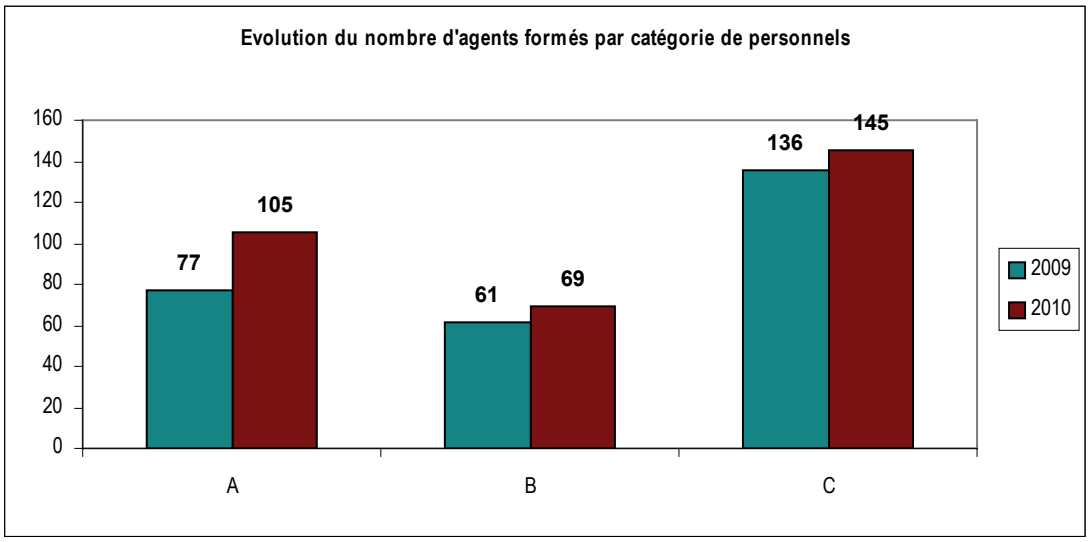
CATEGORIE / GENRE	2009	2010
A	52,4%	70,0%
B	62,9%	66,3%
C	56,0%	72,2%
Dont agents contractuels	*	70,3%

TAUX D'ACCES A LA FORMATION 2010 : 70,3 %

** La comptabilisation des stagiaires contractuels est manuelle et n'a pas été produite en 2009.*

AGENTS FORMES

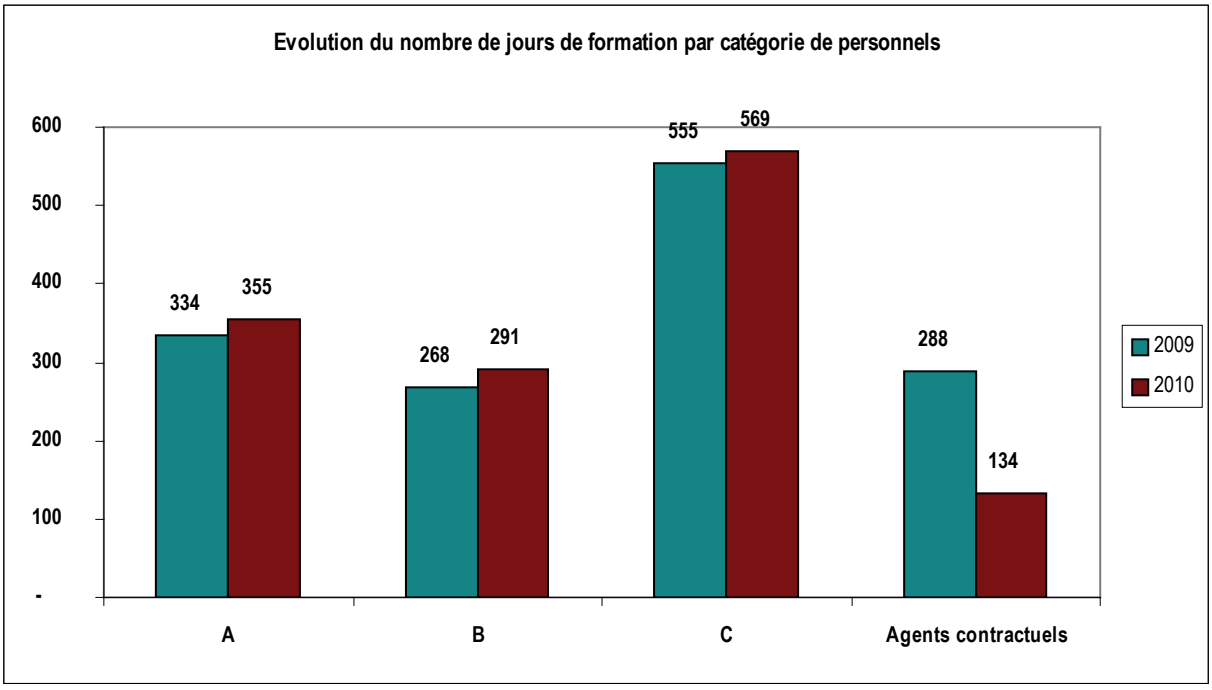
CATEGORIE	EFFECTIF ETABLISSEMENT		AGENTS FORMES	
ANNEES	2009	2010	2009	2010
A	147	150	77	105
B	97	104	61	69
C	243	248	136	145
TOTAL	487	502	274	353
Dont agents contractuels	*149*	*165*	*	*116*



NOMBRE DE STAGIAIRES ET DE JOURS DE FORMATION PAR CATEGORIE

CATEGORIE	STAGIAIRES *	JOURS
A	301	355
B	277	291
C	515	569
Agents contractuels	96	134
TOTAL	1 189	1 349

** un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.*



AGENTS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION (18 heures) (indicateur du contrat quadriennal)

STATUT	CORPS	NOMBRE
F.P D'ETAT	ATOS (cat. A) AENES	11
F.P D'ETAT	ATOS (cat. B) AENES	8
F.P D'ETAT	ATOS (cat. C) AENES	24
F.P D'ETAT	ITRF (cat. A)	21
F.P D'ETAT	ITRF (cat. B)	10
F.P D'ETAT	ITRF (cat. C)	13
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. A)	8
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. B)	9
F.P D'ETAT	Bibliothèque (cat. C)	8
F.P D'ETAT	Enseignants	8
AGENTS CONTRACTUELS	Agent contractuel (cat.A)	7
AGENTS CONTRACTUELS	Agent contractuel (cat.B)	6
AGENTS CONTRACTUELS	Agent contractuel (cat.C)	33
TOTAL		166

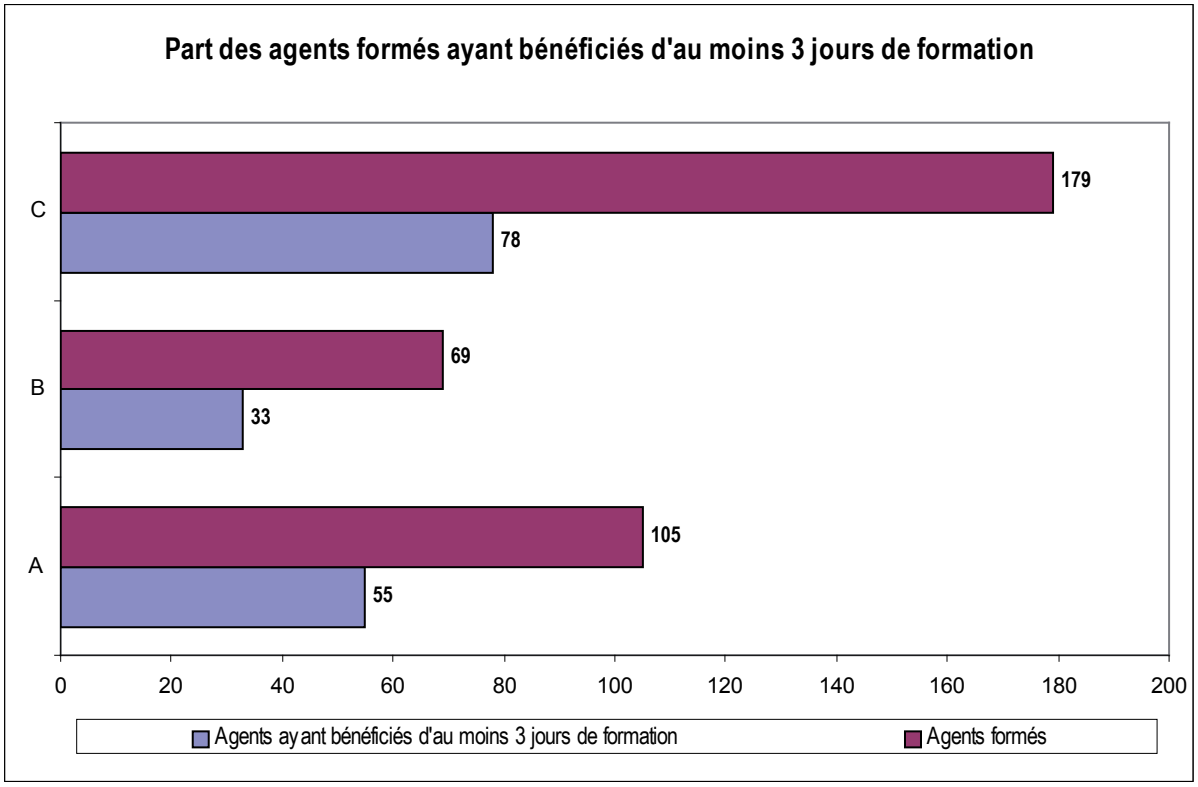
Evolution du nombre d'agents formés ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation par catégorie et par corps :

	AENES		ITRF		BIBLIOTHEQUE - MUSEE		ENSEIGNANTS		AGENTS CONTRACTUELS		TOTAL AGENTS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
A	9	11	19	21	10	8		8	32	7		
B	9	8	9	10	11	9				6		
C	33	24	11	13	7	8				33		
TOTAL AGENTS AYANT BENEFICIES D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION	51	43	39	44	28	25	0	8	32	46	150	166

Part des agents formés ayant reçus au moins 3 jours de formation :

CATEGORIE	Agents ayant bénéficiés d'au moins 3 jours de formation	Agents formés	Part des agents formés ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation
A	55	105	52,4%
B	33	69	47,8%
C	78	179	43,6%
TOTAL	158	532	29,7%
Dont agents contractuels	*46*	*116*	*39,7%*

* *hors enseignants*

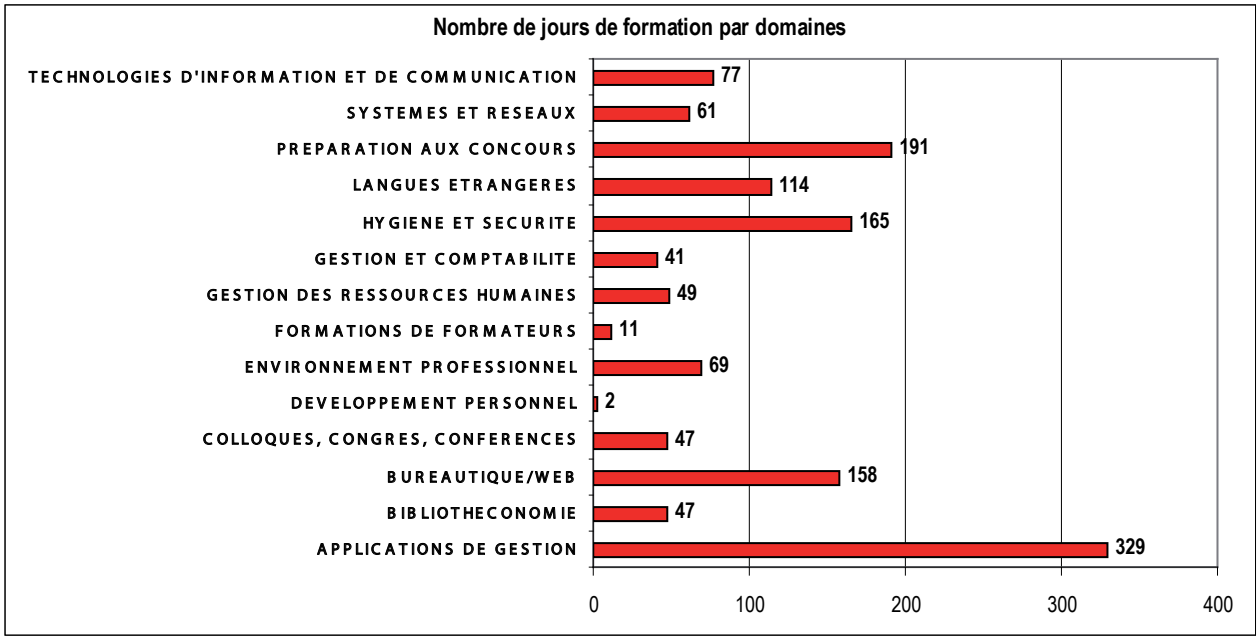


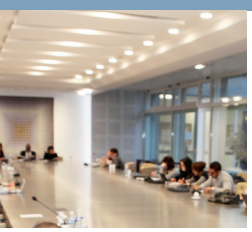
V.2. Domaines de formation

NOMBRE DE STAGIAIRES ET DE JOURS DE FORMATION PAR DOMAINE

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS
APPLICATIONS DE GESTION	436	379	329
BIBLIOTHECONOMIE	30	30	47
BUREAUTIQUE/WEB	107	103	158
COLLOQUES, CONGRES, CONFERENCES	63	63	47
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	1	1	2
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	92	66	69
FORMATIONS DE FORMATEURS	5	5	11
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	35	33	49
GESTION ET COMPTABILITE	92	72	41
HYGIENE ET SECURITE	183	167	165
LANGUES ETRANGERES	50	46	114
PREPARATION AUX CONCOURS	99	94	191
SYSTEMES ET RESEAUX	48	46	61
TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	88	84	77
TOTAL	1329	1189	1361

On remarque que 3 domaines sont suivis par de nombreux agents :
- le Domaine application de gestion, avec la mise en place du nouveau logiciel SIFAC, les personnels ont dû se former massivement à ce nouveau logiciel de comptabilité analytique,
- le Domaine Hygiène et Sécurité, de nouvelles formations comme «Evacuation des locaux», ont été mises en place, et suivies par de nombreux agents, on peut remarquer également une augmentation du nombre de personnes qui suivent la formation initiale «Sauveteur Secouriste du Travail»,
- le Domaine préparation concours, les stagiaires ont doublé depuis 2009, la politique de l'Université étant d'inciter les contractuels à se former, une formation «Connaissance de son environnement professionnel» est prévue pour 2011.





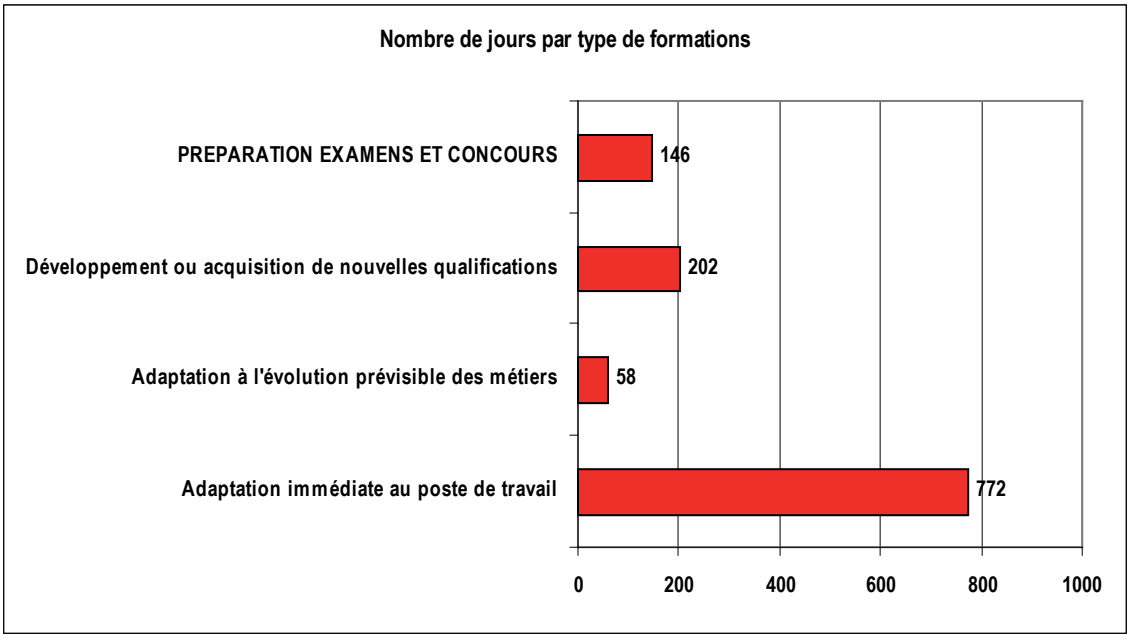
FORMATIONS STATUTAIRE ET PROFESSIONNELLE

Nombre de stagiaires et de jours

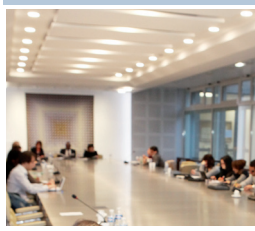
FORMATIONS	STAGIAIRES*	NOMBRE DE JOURS
FORMATION STATUTAIRE : PACTE	0	0
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE T1 [1]:	787	772
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE T2 [2]:	39	58
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE T3 [3]:	159	202
FORMATION PROFESSIONNELLE : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	80	146
FORMATION PROFESSIONNELLE : CONGE DE FORMATION	0	0
FORMATION PROFESSIONNELLE : VAE	0	0
FORMATION PROFESSIONNELLE : BILAN DE COMPETENCES	0	0
TOTAL	1065	1178

** les contractuels et les contrats d'accompagnement dans l'emploi ne sont pas comptabilisé dans ce tableau issu des statistiques Fonction Publique.*

A compter de 2011, le budget permettant l'indemnisation d'un congé individuel de formation est prévu. Concernant le bilan de compétences, il est prévu d'autoriser annuellement un agent à le suivre, la décision d'attribution appartiendra à une Commission de formation.



[1] T1 : Adaptation immédiate au poste de travail - *Ex : Applications de gestion (logiciels…)*
[2] T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers - *Ex : Séminaire Réseaux sociaux, Conférences*
[3] T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications - *Ex : Formations en Langues, SST, Colloques*



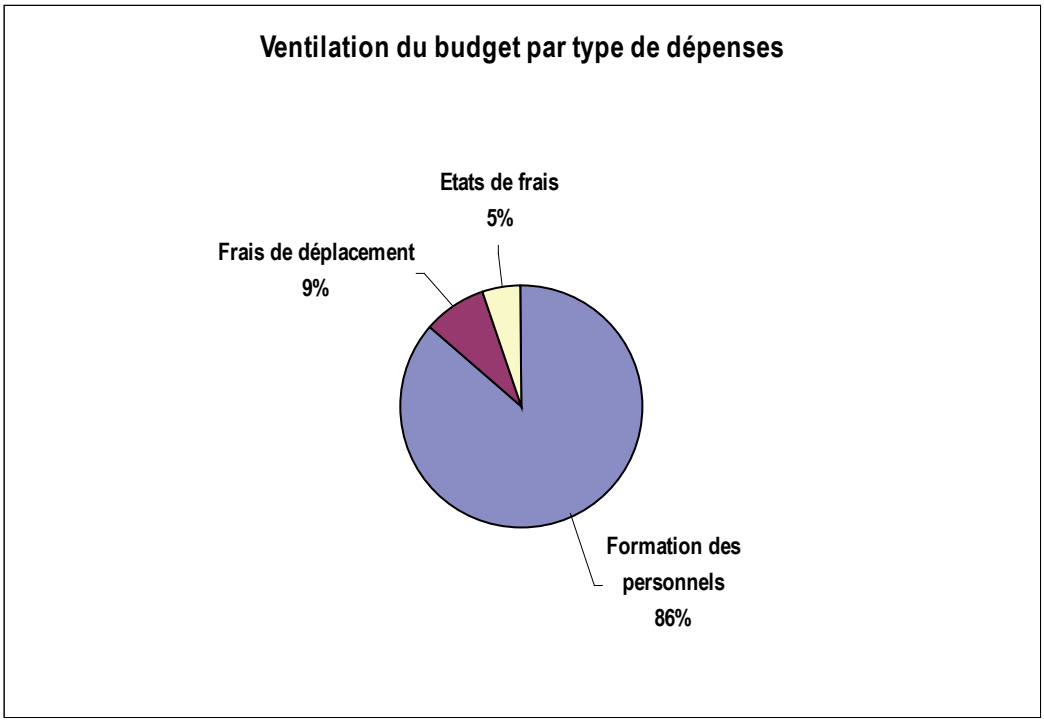
V.3.Dépenses de formation

VENTILATION DU BUDGET FORMATION

DEPENSES	UT1 Capitole dont budget SCD
Formation des personnels	37 978 €
Frais de déplacement	3 805 €
Etats de frais	2 163 €
TOTAL	43 946 €

Les dépenses de formation 2009 s'élevaient à 33 837 €, on constate pour 2010 une augmentation de 30 % des dépenses due à la diversité de l'offre de formation, ex : Hygiène et sécurité 4 995 € en 2009 contre 13 091 € en 2010.

Sur le budget du SCD d'un montant de 3 874 €, 900 € ont été consacrés au paiement de l'inscription à une formation d'auxiliaire de bibliothèque (Association des Bibliothécaires Français) pour un agent en contrat d'accompagnement à l'emploi.



DEPENSES DE FORMATION PAR DOMAINE
rémunération intervenants (hors SCD)

DOMAINES	STAGIAIRES	DEPENSES
APPLICATIONS DE GESTION	379	5 406 €
BIBLIOTHECONOMIE	30	900 €
BUREAUTIQUE/WEB	103	2 864 €
COLLOQUES, CONGRES, CONFERENCES *	63	0 €
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	1	0 €
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL Formations SAFCO -	66	0 €
FORMATIONS DE FORMATEURS	5	0 €
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	33	4 800 €
GESTION ET COMPTABILITE	72	609 €
HYGIENE ET SECURITE	167	13 091 €
LANGUES ETRANGERES	46	1 627 €
PREPARATION AUX CONCOURS	94	822 €
SYSTEMES ET RESEAUX	46	7 859 €
TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	84	0 €
TOTAL	1189	37 978 €

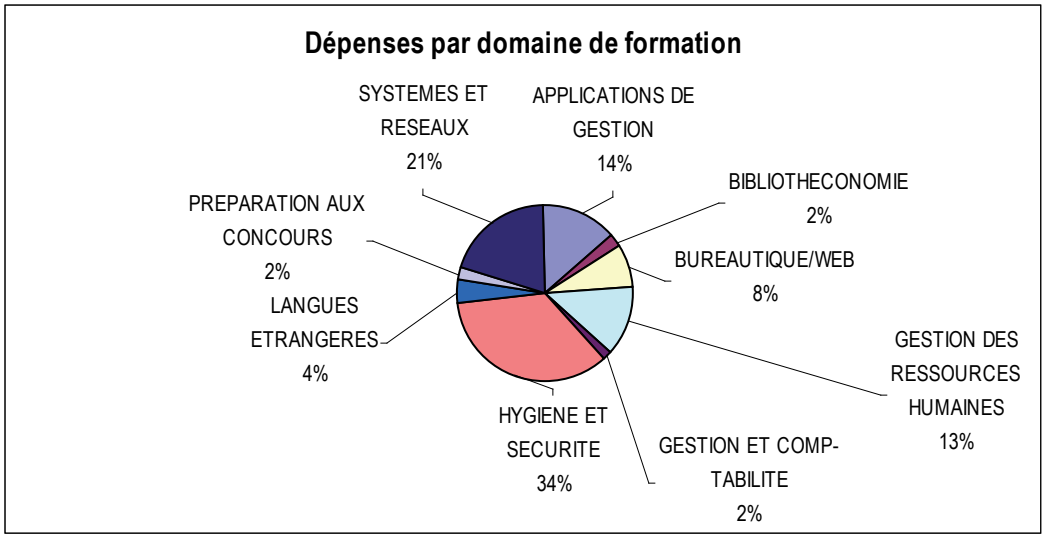
** Ces conférences ont lieu à l'UPS et le coût est pris en charge par cette université.*

Afin d'assurer la mise en place du nouveau logiciel SIFAC, un groupe de formateurs internes a été mobilisé. Ces personnes ont assuré 222 heures de formation, l'université les a rétribuées pour leur contribution.

Les dépenses gestion RH correspondent aux orientations de formation du Ministère qui demande aux établissements de professionnaliser les gestionnaires RH dans un contexte de mutation de service

Hygiène et sécurité, on remarque un renforcement des formations et une hausse du coût liée à ces dernières.

Système et réseaux, les personnels de la DSI doivent accompagner les changements dans l'université (office 2010, déploiement Windows 2007, ...).



VI. RELATIONS PROFESSIONNELLES

VI.1.Instances institutionnelles

La Commission Paritaire d'Etablissement (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 8 fois en 2010.

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 10 fois en 2010.

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 8 fois en 2010.

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

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 2010.

VI.2.Nouvelles instances :

Le Comité Technique Paritaire (CTP)

Cette nouvelle instance a été créée par la loi relative aux libertés et responsabilités des université 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 2010.

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Elle concerne les agents non titulaires de la fonction publique.
La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.
Elle est constituée de 5 représentants titulaires de l'établissement et de 5 représentants des personnels

La CCP s'est réuni 1 fois en 2010.

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 règlementation 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 :

- 2 recours ont été déposé en 2010 ;
- 1 jugement a été rendu en 2010 par le Tribunal Administratif ;
- 1 affaire est en cours concernant le personnel de l'Université.

- Procédures disciplinaires à l'encontre de personnels :

- Aucune procédure disciplinaire n'a été engagée à l'encontre d'un personnel en 2010.

VII. ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

VII.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.
120 places de concert gratuites ont été offertes aux personnels de l'université en 2009-2010 et 22 abonnements ont été souscrits par les personnels.
En 2010-2011 : ce sont 168 places gratuites offertes, et 14 abonnements souscrits.

tab (toulouse Art breaker) :

La créativité est aujourd'hui une des conditions nécessaires à la réussite professionnelle.
Aussi, parallèlement à un cursus d'excellence, l'Université Toulouse 1 Capitole a créé
l'espace culturel tab (toulouse Art breaker)
en novembre 2009.

Dans une démarche résolument actuelle, **tab** se donne comme objectif la conjugaison d'une programmation exigeante et la mise en lumière des pratiques et projets artistiques des étudiants.

A l'écoute de toutes les formes de création, Toulouse Art Breaker invite la communauté universitaire à se confronter à l'actualité de l'art grâce à des concerts, des expositions, des avant-premières de films… organisés au sein du campus ou dans des lieux culturels extérieurs. Certaines actions ont été le fruit de collaboration avec des acteurs culturels toulousains.

- Avant première «Tête de Turc» en présence de l'acteur et réalisateur Pascal Elbé
- Projection « Good Morning England »
- Initiation et démonstration de Tango + projection de courts métrages argentins
- Exposition de Jean-Pierre Gilly, « formes, matières et couleurs : mondes et frontières en mouvement »
- Production de portraits-vidéo de chercheurs pour Novela 2010
- Projection « Les Chats Persans »
- Concert du "Chamber Orchestra of Europe"
- 2 Concerts de l'Orchestre National de Toulouse

- Concert Lexicon + DJ Zebra + GiedRé + Matt Mendez
- Coffee and Cigarettes + un court métrage sur les Rusty Bells
- Concert R.Capuçon, D. Müller-Schott et N. Angelich
- Concert Orchestra of te Age of Enlightenment
- Générale de la pièce Addict
- Visite des coulisses du TNT
- Spectacle itinérant Barracronicas
- Lecture musicale de la cie Folavril à la BU Garrigou
- Projection « The Proposition » + court-métrage de Lecio Simoes, membre du CAM

Environ **2000 spectateurs** sans compter les visiteurs de l'exposition de Jean-Pierre Gily.

Toulouse Art Breaker relève le défi de révéler le talent artistique et l'inventivité des étudiants et des personnels de l'UT1 Capitole.
Parmi les mises en œuvre originales, Live from Art Breaker (Lab) propose la réalisation, par des professionnels, de cartes de visite vidéo ou photographiques mises en ligne sur le site web d'UT1 et les réseaux sociaux à partir d'un happening organisé sur le campus.
5 sessions ont eu lieu en 2010 :

- Lab#1 – The Rusty Bells (groupe rock folk)
- Lab#1 – Défiance (musique électro)
- Lab#3 – Samuel Segura (Performance chorégraphique)
- Lab#4 – Joris Danthon (peinture)
- Lab#5 – Palace (groupe pop rock)

310 spectateurs ont assisté à une ou plusieurs session(s) Lab.

Des temps de réflexion et d'information sur la culture ont également été proposés :

- Assises de la culture
- Conférence/rencontre «Art et culture sur les campus. C'est une blague?» avec Jean-Gabriel Carasso, Jacques Betillon (Mirail) et Marie Hermenier (PRES)
- Stand d'information sur tab pendant la journée d'accueil
- Forum culturel « Campus en culture »

Ces moments dédiés à la culture ont rassemblé **250 personnes**.

Service Commun de la Documentation :

L'action culturelle 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, « les Conférences des Bibliothèques », cycle dont le thème d'ensemble a partie liée avec les disciplines enseignées à l'université,
- des séminaires ou des colloques,
- un programme d'expositions, organisé en collaboration avec des partenaires institutionnels ou privés et des associations d'étudiants.

Le programme et les informations sont diffusés par notes de service, par courriel et via la *Newsletter* de l'université.

Conférences

Pour la 11e édition des *Conférences des bibliothèques*, trois conférences-rencontres « Figures libres » ont été proposées :

- Lundi 1er février 2010 : *Le temps des crises*, avec le philosophe Michel Serres ;
- Lundi 1er mars 2010 : conférence « en dialogue » avec l'historien Jean-Pierre Rioux et le dessinateur Jean-Yves Ferri, au sujet de l'album *De Gaulle à la plage* ;
- Lundi 15 novembre 2010 : *Cas de conscience*, conférence de Pierre Joxe, en partenariat avec la Fondation La Dépêche

A partir de décembre 2010 a commencé le cycle *Philosophes dans la Cité*, cycle qui a pris fin en 2011.

Le lundi 24 novembre 2010, le philosophe Jean-Pierre Faye a prononcé la conférence inaugurale : *Quel est le rôle du philosophe dans la Cité ?*

Expositions

Cinq expositions ont été proposées au cours de l'année 2010 :

- Janvier 2010 : « Martin LUTHER KING - The March on Washington" (BU de l'Arsenal)
L'exposition a été enrichie par
une animation pédagogique : *Relations raciales et genre dans le cinéma américain*, par Christine Dualé, enseignante d'anglais (Mercredi 20 janvier 2010 / Centre de Ressources en Langues)
une conférence/projection **:** *La lutte des Noirs américains pour leurs droits civiques* par Sheryl RAHAL, enseignante d'anglais (Université Toulouse II Le Mirail) / Mercredi 25 janvier 2010

- Février 2010 : « Sightings / Aperçus », exposition de peintures de Mark BRASINGTON (BU de l'Arsenal / CRL

- Mars 2010 : Bolivie : instantanés de la vie quotidienne », exposition de photos de Alex FiINESTRES (BU de l'Arsenal)

- Avril-mai 2010 : « Fluctuat nec mergitur – Coques de bateaux et paysages d'eau », exposition de photos Brigitte Christophe-Le Pezennec (BU de la Manufacture)

I.1.ACTIONS SOCIALES

Actions menées par l'Université :
Dans le cadre des Responsabilités élargies, l'Université Toulouse1 Capitole prend en charge depuis 2010 l'action sociale directe et gère en particulier les prestations interministérielles, jusqu'alors traitées par les services du Rectorat.
Ont été ainsi prises en charge 3 allocations pour parents d'enfants handicapés et une allocation spéciale pour enfant poursuivant des études pour un montant total de 4 814.10 .
Une participation aux frais de séjour linguistique d'un enfant a également été faite pour un montant de 134.42

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à 39 510.71
Cela correspond environ à 18 965 repas subventionnés.
Le montant unitaire de la prestation repas s'élève à 1.14 par repas.

Le montant des aides exceptionnelles faites aux personnels faites par l'université à titre social est de : 3610.5
La subvention versée à l'amicale des personnels BIATOSS : 7 500

Au titre des prestations sociales obligatoires ont également été transférées à l'Université les dépenses relatives aux accidents de service , accidents de travail et maladies professionnelles en particulier les dépenses liées directement à l'accident ou à la maladie (frais médicaux pour les agents ainsi que les visites médicales des personnels).
Coût des visites médicales obligatoires : 22 609.30
Coût des frais médicaux liés à la maladie et aux accidents du travail : 8 402,59

Assistante sociale :
Depuis 2009, une assistante sociale tient une permanence le vendredi matin de 8h30 à 12h30 aux Anciennes Facultés.
Une psychologue assure une demi-journée de vacations depuis la mi-septembre 2010.

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 2009-2010 : 77
Nombre d'évènements organisés en 2009-2010 : 7
- Assemblée générale le 13/10/2010
- Arbre de noël
- Cirque de noël
- Chandeleur
- Voyage 3 jours en Dordogne en mai
- Voyage 2 jours à Rosas en Espagne
- Le cirque Pinder

1.2.ACTION 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.