



Bilan social 2011





Déjà 7 ans qu'UT1 Capitole publie son Bilan Social, avec chaque année des améliorations et des données nouvelles.

La mouture 2012, avec plus de 140 pages, présente un ensemble très complet d'informations à destination de tous nos personnels et de nos partenaires. Au-delà du caractère informatif de ce document, il est un outil privilégié de pilotage de notre politique de gestion des ressources humaines. Il devrait permettre, par la richesse de ses informations, d'améliorer la qualité du dialogue social et la mise en cohérence de nos politiques dans le cadre de l'autonomie de gestion dont nous disposons.

L'objectif que nous poursuivons ensemble, qualité et excellence du service public, nécessite des outils fiables de suivi et de prévision dans tous les domaines. Mais, s'il en est un qui passe avant les autres, c'est bien celui de la gestion des emplois et des personnels qui les occupent car cela constitue la base de notre activité dans l'atteinte des missions qui sont les nôtres.

Même s'il est sans doute possible de toujours améliorer un tel document, je tiens à féliciter et remercier vivement les équipes qui ont travaillé à son élaboration : pilotage ; DRH ; DSI. Je ne doute pas qu'il va constituer la base d'un travail constructif de dialogue et d'échange au sein 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).

Étendue aux établissements publics hospitaliers par un décret du 7 octobre 1988 puis aux collectivités territoriales par la loi « Hoeffel » du 27 décembre 1994, le décret du 15 février 2011 sur les comités techniques introduit l'obligation d'un bilan social annuel dans la Fonction Publique et en précise son objet.

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 Administratifs
Hélène CALMES, Directrice des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, DGSA - Cellule d'aide au pilotage
Isabelle CLAUUSTRE, DSI - Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

- Brigitte ARSEGUET, DRH – Cellule Formation et Concours
- Sébastien SALESSES, SC – Infographiste
- Didier DUGUET, DRH – Chef du service des personnels Enseignants,
- Claudie FERAL, DSI – Service Ingénierie
- Patrick GALARD, DAPS – Directeur
- Paule GERY, Mission Culture
- Catherine HIGOUNENC, SIMPPS – Médecine préventive
- Stéphane KOJAYAN, DGS – Cellule d'aide au pilotage
- Sylvie IRASTORZA, DRH – Service Paie
- Catherine LAMBERT, DRH – Service du personnel IATOS – ITRF
- Catherine LOPEZ, SCD – Formation du personnel
- Muriel MARCHANT-CATELIN, DIST – CHS
- Marcel MARTY, SCD – Actions culturelles
- Céline MENIS, DRH – Service du personnel IATOS – Congés
- Evelyne NAVARRO, DRH – du personnel IATOS - AENES
- Josiane PEIRUZA, DRH – Heures d'enseignement
- Lise PEREZ, DRH – Actions sociales, Handicap, CHS
- Delphine RENAUD, DRH – ARE
- Christiane RIGAUD, DRH – Service du personnel IATOS – Personnel contractuel
- Carole SIGUIER, DRH – Pilotage emploi - masse salariale
- Muriel TREIBER, DRH – ARE

Réalisation du bilan social

Ont apporté leur contribution à la réalisation de ce document :

- le service des personnels BIATSS et le service des personnels Enseignants,
- le service ingénierie de la DSI,
- la cellule d'aide au pilotage,
- la cellule de la formation continue des personnels,
- le service commun de documentation,
- le service de médecine préventive des personnels,
- le service de la communication,
- l'atelier de reprographie,
- le Toulouse Art Breaker,
- le DAPS,
- la cellule Action sociale. Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

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
 CTPÉ 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
 BIATSS Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé
 BIB Personnels des Bibliothèques
 CDD Contrat à Durée Déterminée
 CDI Contrat à Durée Indéterminée
 CAE Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
 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
 DRFiP : Direction Régionale des Finances Publiques
 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



Sommaire

PREAMBULE	3
CHIFFRES CLES	8
I. EFFECTIFS	10
I.1. Effectifs et emplois	11
I.1.1. Effectifs et emplois d'enseignant chercheur et enseignant	16
I.1.1.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires	18
I.1.1.1.1 Enseignants chercheurs titulaires	19
I.1.1.1.2 Enseignants titulaires du second degré	20
I.1.1.1.3 Occupation des emplois délégués par corps	21
I.1.1.2 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants contractuels	22
I.1.1.3 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires par spécialités	23
I.1.1.3.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs titulaires par section CNU	23
I.1.1.3.2 Emplois et effectifs des enseignants titulaires du second degré par disciplines	27
I.1.2. Effectifs des personnels BIATSS titulaires et contractuels	28
I.1.2.1 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires	31
I.1.2.1.1 Évolution des emplois, effectifs et ETP emploi	31
I.1.2.1.2 Occupation des emplois délégués (hors rompus) par corps	32
I.1.2.2 Effectifs des BIATSS contractuels	33
I.1.2.2.1 Évolution des effectifs et ETP emploi des contractuels BIATSS	33
I.1.2.2.2 Ancienneté des contractuels BIATSS :	34
I.1.2.3 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique	35
I.1.2.3.1 Distribution des emplois délégués (hors rompus) par corps et par catégorie de fonction publique	35
I.1.2.3.2 Effectifs et ETP en emploi des BIATSS titulaires par corps et par catégorie de fonction publique	36
I.1.2.4 Effectifs et ETP des BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie d'emploi	41
I.1.2.5 Affectation des BIATSS titulaires (en ETP)	45
I.1.2.6 Affectation des BIATSS contractuels (en ETPT annuel au 01/01/2011)	47
I.2 Démographie	49
I.2.1 Ensemble des personnels de l'université	50
I.2.2 Population des fonctionnaires	51
I.2.2.1 Distribution par âge - Ensemble des titulaires en activité	51
I.2.2.2 Étude des enseignants chercheurs et enseignants titulaires	52
I.2.2.2.1 Genre et âge des enseignants chercheurs	52
I.2.2.2.2 Genre et âge des enseignants du second degré	53
I.2.2.3 Étude des BIATSS titulaires	54
I.2.2.3.1 Ensemble des BIATSS	54
I.2.2.3.2 BIATSS par catégorie de fonction publique	55
I.2.3 Population des contractuels	56
I.2.3.1 Étude des enseignants chercheurs et enseignants contractuels	56
I.2.3.2 Étude des BIATSS contractuels	57
I.3 Mouvements	58
I.3.1 Les enseignants	60
I.3.1.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2011	60
I.3.1.2 Départs à la rentrée universitaire 2011	61
I.3.2 Les BIATSS	62
I.3.2.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2011	62
I.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATSS	62
I.3.2.3 Départs des personnels BIATSS au cours de l'année 2011 (octobre 2010 à octobre 2011)	64
I.3.2.4 Les mouvements internes des personnels BIATSS	65
I.4. Absences et congés	66
I.4.1 Les enseignants	67
I.4.1.1 Enseignants chercheurs et enseignants titulaires bénéficiant de CRCT, délégation, détachement, disponibilité ou congé parental entre le 01/01/11 et le 31/12/11	67
I.4.1.2 Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels entre le 01/01/2011 et le 31/12/2011	68
I.4.2 Les BIATSS	70
I.4.2.1 BIATSS titulaires bénéficiant de congé parental, détachement ou disponibilité du 01/01/2011 au 31/12/2011	70

I.4.2.2	Répartition des absences des BIATSS titulaires	71
I.4.2.2.1	Répartition des absences constatées des BIATSS titulaires	71
I.4.2.2.2	Répartition des absences constatées des BIATSS titulaires par classe d'âge et type d'absence	72
I.4.2.2.3	Répartition des absences constatées des BIATSS titulaires par corps	75
I.4.2.2.4	Répartition des absences des BIATSS contractuels	76
I.4.2.2.5	Répartition des absences constatées des BIATSS contractuels par classe d'âge et type d'absence	77
I.4.2.2.6	Répartition des absences constatées des BIATSS contractuels par type de contrats	80
II.	RÉMUNÉRATIONS	81
II.1	Masse salariale	82
II.1.1	Plafond des emplois de l'université	82
II.1.2	Evolution de la masse salariale	83
II.1.3	Masse salariale 2011	84
II.2	Indemnités et primes	85
II.2.1	Indemnités et primes des personnels enseignants	87
II.2.2	Indemnités et primes des personnels BIATSS	90
II.3	NBI	96
II.4	Heures complémentaires	98
II.5	Allocation pour perte d'emploi	103
III.	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	105
III.1	Accidents de travail et accidents de trajet	105
III.2	Comité d'hygiène et de sécurité	107
III.3	Médecine du travail	110
III.4	Formations en matière d'hygiène et de sécurité	115
IV	CONDITIONS DE TRAVAIL	116
V	FORMATIONS	121
V.1	Accès à la formation	121
V.2	Domaines de formation	125
V.3	Dépenses de formation	127
VI	RELATIONS PROFESSIONNELLES	130
VI.1	Instances institutionnelles	130
VI.2	Nouvelles instances :	132
VII	ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES	133
VII.1	Actions culturelles	133
VII.2	Actions sociales	140
VII.3	Actions sportives	141



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	15
	<i>Dont UMR</i>	5
	<i>Dont EAC</i>	
	Ecoles doctorales	3
	<i>Ecoles doctorales co-habilitées</i>	4
Etudiants	Inscriptions	19300
Moyens financiers	Budget to	84 M€
	▪ Masse salariale	67 M€
	▪ Fonctionnement	11 M€
	▪ Investissement	6 M€
Ratio budget / étudiant ¹	UT1 Capitole	4352 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	82000 m ² Shon ²

CHIFFRES CLES - EFFECTIFS³

	2008 au 01/10/08		2009 au 01/10/09		2010 au 01/10/10	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
TITULAIRE	355	354,8	367	366,3	356	355,8
NON TITULAIRE CDD	201	149	199	154,7	262	170,5
ENSEIGNANT	556	503,8	566	521,0	618	526,3
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
TITULAIRE	332	319,1	331	314,4	324	308,7
NON TITULAIRE CDI	41	41,0	41	41,0	45	43,9
NON TITULAIRE CDD	106	95,5	124	109,3	135	123,3
BIATSS	479	455,6	496	463,8	504	475,9
Total personnels⁴	1035	959,4	1062	984,8	1122	1002,2

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

² Surface hors œuvre nette

³ Photo Harpege au 1er octobre des agents en activité ayant une affectation (sauf pour les doctorants sans enseignement qui n'ont pas d'affectation dans Harpege)

⁴ Personnels = hors contrats de vacances, étudiants et allocataires de recherche



I Effectifs

1.1. Effectifs et emplois

LES EMPLOIS

Promulguée le 1er août 2001, la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) fixe le cadre de la 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 BIATSS sont répartis selon trois types de population :

- les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ;
- les personnels de Recherche et Formation (ITRF) ;
- les personnels des bibliothèques (BIB).





Quelques définitions :

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

- La catégorie **A** correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception ou de direction. Le recrutement externe s'opère parmi les diplômés de l'enseignement supérieur.
- La catégorie **B** correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures. Le recrutement externe est accessible aux titulaires du baccalauréat.
- La catégorie **C** correspond aux fonctions techniques et d'exécution. Le recrutement s'effectue parmi les titulaires du brevet des collèges, d'un CAP, ou d'un diplôme équivalent.

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

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

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

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

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

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

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

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

LES EFFECTIFS

Les postes dont dispose l'université permettent de recruter et de rémunérer des personnes appelées agents. On distingue à ce titre deux catégories d'agents :

- les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, répartis en différents corps ;
- les agents non titulaires de l'État, agents recrutés soit par contrat, soit par décret ou arrêté (enseignants associés et invités).

Agent non-titulaire de l'État (ANT) :

Agent public au service de l'État et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (exemple : contractuel, auxiliaire...).

Parmi les BIATSS contractuels, il convient de distinguer :

- les agents contractuels de droit public recrutés sur des postes vacants ou sur des crédits,
- les agents contractuels de droit privé du fait de la loi (contrats aidés, CES, CAE...).



Équivalent Temps Plein (ETP) :

La notion d'ETP 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. Le décret du n°2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel bénéficiant des responsabilités et compétences élargies précise que l'enveloppe consacrée à la masse salariale est assortie «d'un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement et d'un plafond d'emplois fixé par l'Etat relatif aux emplois financés par celui-ci».

Le plafond d'emplois global intègre :

le plafond d'emplois prévu par l'article L712-9 du code de l'éducation qui correspond au plafond d'emploi autorisé par l'État pour les emplois qu'il finance en tout ou partie. Ce plafond est fixé par le contrat quinquennal de l'établissement et actualisé dans les notifications annuelles de crédits, le plafond d'emplois ressources propres.

Le respect du plafond d'emplois en ETPT s'apprécie en moyenne sur l'année civile. L'ETPT annuel est obtenu en additionnant les ETPT mensuels depuis le 1er janvier d'une année civile, cette somme est ensuite divisée par le nombre de mois décomptés.



Le plafond d'emplois global de l'établissement est voté par le conseil d'administration au moment du vote du budget et peut-être modifié en cours de gestion par le biais d'une décision modificative (DBM), dans le cas où de nouvelles ressources non prévues initialement au budget sont susceptibles de donner lieu à de nouveaux recrutements.

Le Recteur, avec l'appui des DRFIP, est chargé du contrôle budgétaire des établissements dans le cadre du décret financier du 27 juin 2008. Ils doivent notamment veiller au respect de l'équilibre du budget, à sa sincérité et à la soutenabilité de la gestion, ainsi qu'au respect des plafonds d'emplois et de la masse salariale.

LA POPULATION DES 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 BIATSS 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 emplois 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 BIATSS

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 :
 - o Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - o 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 précise :
 - « Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.
 - Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée. »



I.1.1 Effectifs et emplois d'enseignant chercheur et enseignant

Chiffres clés 2011 - Effectifs enseignants au 01/10/année N

EFFECTIFS UT1 – CAPITOLE (personnels en activité et ayant une affectation)	01/10/2010	01/10/2011
Professeur des universités	132	129
Maître de conférences des universités	183	177
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1	1
Professeur ENSAM	1	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	317	308
Professeurs agrégés	30	30
Professeurs certifiés	20	18
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE TITULAIRES	50	48
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	367	356
Doctorants et post-doctorants ⁵	145	200
Enseignants contractuels ⁶	154	62
DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	199	262
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	566	618

	2011
CHERCHEURS HÉBERGÉS DANS LES UNITÉS DE RECHERCHE⁷	147
Dont CNRS	10
Dont INRA	21
Dont autres universités ou organismes de recherche	87

⁵ Doctorants et post-doctorants: ATER, ATER mi-temps, Doctorant, Doctorants sans enseignement (ces derniers n'ont pas d'affectation mais sont comptabilisés dans le calcul car ils font partie du volume de contrats doctoraux => impactent le plafond d'emploi).

Nb : les doctorants sans enseignement n'ont pas été comptabilisés dans les effectifs de 2010, d'où l'observation d'un écart significatif entre les chiffres 2010 et 2011.

⁶ Enseignants contractuels : As.m.conf.(mi-temps), Associé professeur, Ass.prof.(mi-temps), Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc

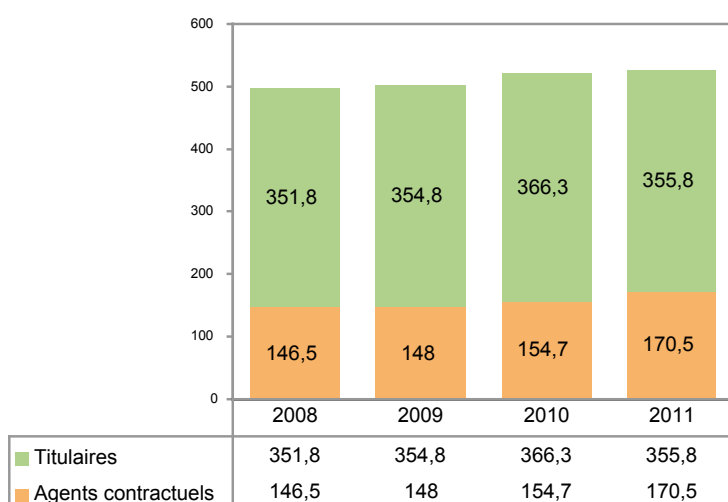
⁷ Sources : déclarations des unités de recherche et de TSE pour l'enquête ECR (enquête crédits recherche) 2012, et listes électorales.



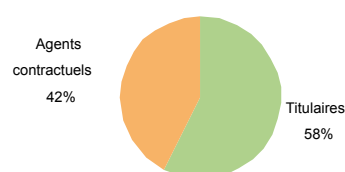
Enseignants : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (4 ans d'observation)

	2008			2009			2010			2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Titulaires	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,3	398	356	355,8
Agents contractuels (cdd)		198	146,5		200	148,0		199	154,7		262	170,5
Agents contractuels (cdi)		0			1	1,0		0			0	
TOTAL UT1	397	550	498,3	397	556	503,8	396	566	521,0	398	618	526,3

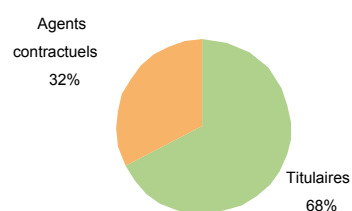
Fluctuation des ETP d'enseignants
(observation au 01/10/20xx)



Répartition du nombre d'agents par statut



Répartition du nombre d'ETP statut



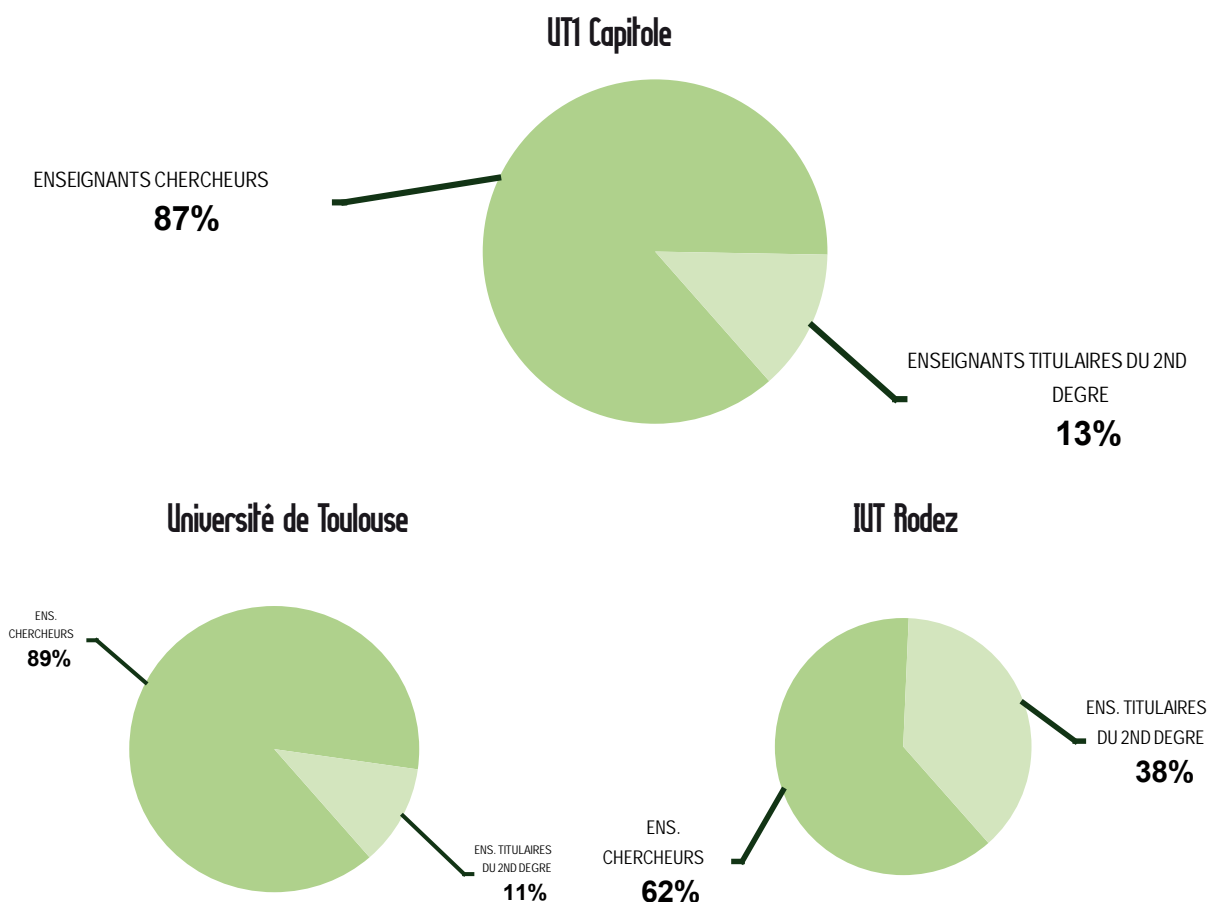


I.1.1.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires

Évolution de l'occupation des postes, nbr agents, etp par categorie d'enseignants et par etablissement (etb principal / iut)

Ensemble UT1 – Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Enseignants chercheurs	345	305	305	345	307	307	341	317	317	343	308	308
<i>Dont IUT de Rodez</i>	19	17	17	19	17	17,0	18	18	18	18	18	18
Enseignants titulaires du 2nd degre	52	47	46,8	52	48	47,8	55	50	49,8	55	48	47,8
<i>Dont IUT de Rodez</i>	14	11	11,0	14	14	14,0	15	13	13,0	16	11	11
ENS TITULAIRES UT1 Capitole	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,8	398	356	355,8

Répartition des ETP par catégorie d'enseignants



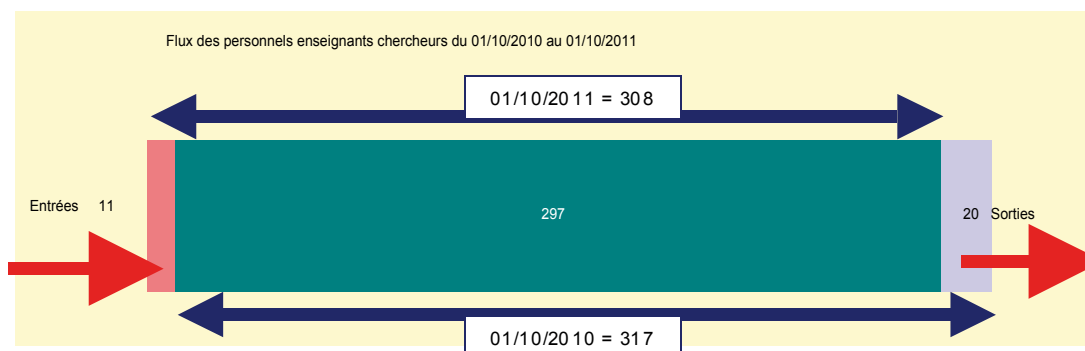


I.1.1.1 Enseignants chercheurs titulaires

Ensemble UT1 – Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	ETP	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Professeur des universités	138	126	126	141	126	126	142	132	132	142	129	129
Maître de conférences des universités	204	177	177	201	179	179	197	183	183	199	177	177
<i>Dont IUT de Rodez</i>	17	16	16	17	16	16,0	17	17	17	17	17	17
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Professeur ENSAM	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
<i>Dont IUT de Rodez</i>	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
Enseignants chercheurs	345	305	305	345	307	307	341	317	317	343	308	308
Ens. Titulaires du 2 nd degré	52	47	46,8	52	48	47,8	55	50	49,8	55	48	47,8
ENS TITULAIRES UT1 Capitole	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,8	398	356	355,8

Taux d'occupation des postes de PR = 91,4% en 2011 contre 91,3% en 2008

Taux d'occupation des postes de MCF = 88,9% en 2011 contre 86,7% en 2008



À date d'observation identique (1^{er} octobre de l'année), les enseignants chercheurs titulaires sont moins nombreux en termes d'effectifs en 2011 qu'en 2010.

En termes de flux, UT1 Capitole a enregistré (enseignants chercheurs) :

► 20 sorties dont :

- 11 retraites ou décès
- 4 nominations après concours
- 1 mutation
- 4 nouveaux détachements, disponibilités ou délégation

► 11 entrées dont :

- 6 titularisations dont 3 externes
- 3 arrivées sur mutations
- 2 réintégrations d'agents en situation de détachement ou de disponibilité l'année précédente

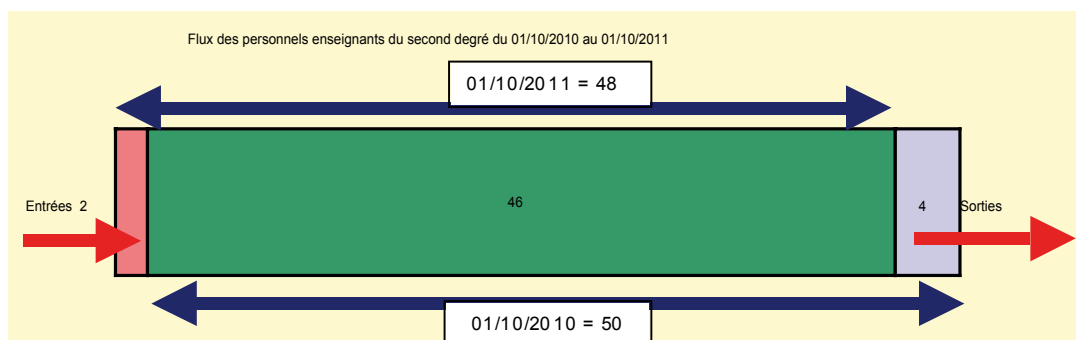


I.1.1.2 Enseignants titulaires du second degré

Ensemble UT1 – Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	ETP	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Enseignants Chercheurs	345	305	305	345	307	307	341	317	317	343	308	308
Professeur agrégé	31	29	28,8	31	29	28,8	33	30	29,8	33	30	29,8
<i>Dont IUT de Rodez</i>	8	7	7	8	8	8	8	7	7	8	7	7
Professeur certifié	21	18	18	21	19	19	22	20	20	22	18	18
<i>Dont IUT de Rodez</i>	6	4	4	6	6	6	7	6	6	8	4	4
Ens. Titulaires du 2 nd degré	52	47	46,8	52	48	47,8	55	50	49,8	55	48	47,8
ENS TITULAIRES UT1 Capitole	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,8	398	356	355,8

Taux d'occupation des postes de Pr. agrégé = 90,9% en 2011 contre 93,5% en 2008

Taux d'occupation des postes de Pr. certifié = 85,7% en 2011 contre 81,8% en 2008



À date d'observation identique (1er octobre de l'année), les enseignants titulaires du second degré sont moins nombreux en termes d'effectifs en 2011 qu'en 2010.

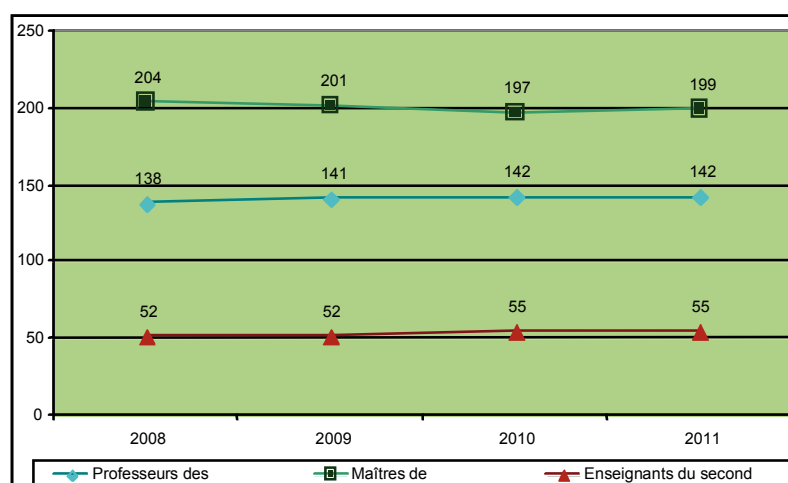
En termes de flux UT1 Capitole a enregistré (enseignants du second degré) :

- ▶ 4 départs dont 2 mutations et 1 congé parental
- ▶ 2 arrivées dont 1 nomination après concours et 1 sur mutation.



I.1.1.3 Occupation des emplois délégués par corps

POSTES ENSEIGNANTS ⁸ (budget Etat hors rompus) UT1 – Capitole	Occupation des postes ENSEIGNANTS au 01/10/2011				
	Titulaires	Agents contractuels	Postes vacants ⁹	TOTAL	Taux d'occupation ¹⁰
Professeur des universités	129	4	9	142	94%
Maître de conférences des universités	177	12	10	199	95%
Professeur ENSAM	1			1	100%
Assistant de l'Enseignement Supérieur	1			1	100%
Enseignants chercheurs	308	16	19	343	94%
Professeurs agrégés	30	3		33	100%
Professeurs certifiés	18	3	1	22	95%
Ens. Titulaires du 2 nd degré	48	6	1	55	98%
ENS TITULAIRES UT1 Capitole	356	22	20	398	95%



En 2011, l'occupation des postes d'enseignants titulaires rémunérés sur le budget de l'état (état délégué hors rompus) se répartit comme suit :

- ▶ 356 sont occupés par des enseignants chercheurs ou enseignants titulaires, soit 89,6% des postes,
- ▶ 22 postes sont occupés par agents contractuels, soit 5,5%,
- ▶ 20 postes sont inoccupés, soit 4,8%. Ces postes n'ont pas été pris en compte dans la dotation de masse salariale

L'établissement dispose également de 25 postes de PAST dont 21 sont occupés. Par ailleurs les 6 postes en surnombre sont comptabilisés avec les postes de professeurs des universités.

⁸ Hors postes contrats doctoraux et PAST

⁹ Les postes vacants correspondent aux postes inoccupés car non pris en compte dans la dotation de masse salariale

¹⁰ Taux d'occupation calculé en tenant compte des postes occupés par les agents contractuels



I.1.1.2 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants contractuels

Évolution de l'occupation des effectifs, et par catégorie d'enseignants et par établissement (etb principal / iut) :

UT1 – Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
Ens. Titulaires UT1 Capitole	397	352	351,8	397	355	354,8	396	367	366,8	398	356	355,8
ATER								17	15,5		17	14
ATER (mi-temps)								64	35		70	35,5
Doctorants								46	46		71	70
Doctorants sans enseignement											37	
Moniteur								18	18			
EC CDD											5	5
Doct. et post-Doct.								145	114,5		200	124,5
As m. conf (mi-temps)								17	8,5		19	9
<i>Dont IUT de Rodez</i>								7	3,5		8	3,5
Associé professeur								2	2			
Ass prof. (mi-temps)								2	1		2	1
Lecteur (personnel)								7	7		6	6
Mait. lang. (personnel)								1	1		2	2
Prof cont. 2dg non fc								25	20,7		33	28
<i>Dont IUT de Rodez</i>								2	1,5		5	3,5
Enseignants contractuels								54	40,2		62	46
AG. Contractuels (CDD)		198	146,5		200	148		199	154,7		262	170,5
AG. Contractuels (CDI)		0			1	1		0			0	
Enseignants UT1 Capitole	397	550	498,3	397	556	503,8	396	566	521	398	618	526,3

La mise en place progressive des contrats doctoraux appelés à remplacer les contrats d'allocataire de recherche et de moniteurs commence à être visible au niveau des statistiques 2010 et le dispositif devient complètement actif en 2011. On note par ailleurs, l'apparition en 2011 de contractuels en CDD ou CDI rendu possible par la mise en œuvre de la loi LRU sur des fonctions :

- ▶ d'enseignement
- ▶ de recherche
- ▶ d'enseignement et de recherche
- ▶ ou sur des fonctions de catégorie A

I.1.1.3 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires par spécialités

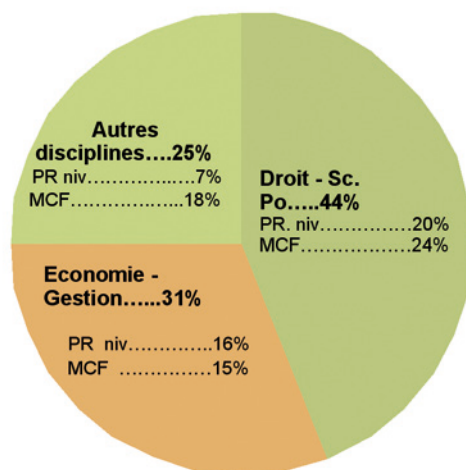
I.1.1.3.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs titulaires par section CNU

Repartition des postes d'enseignants chercheurs par categorie et par groupes de specialites cnu au 01/10/2011 :



	Professeur univ.		Maitre de conf.		Assistant Ens. Sup.		Professeur ENSAM		TOTAL GENERAL	
	Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents
Groupe I - Droit - Sc. Po	65	60	78	74	1	1			144	135
Groupe II - Economie - Gestion	52	48	62	47					11	95
Groupe III - Langues	2	1	11	11					13	12
Groupe IV - Sociologie	3	3	3	2					6	5
Groupe V - Maths Info			5	5					5	5
Groupe IX - Génie Info - Electronique	17	16	35	33					52	49
Groupe XII - Info Com	1	1	5	5					6	6
Autres	2						1	1	3	1
Ens chercheurs titulaires UT1 Capitole	142	129	199	177	1	1	1	1	343	308

Répartition des enseignants par catégorie et par disciplines :



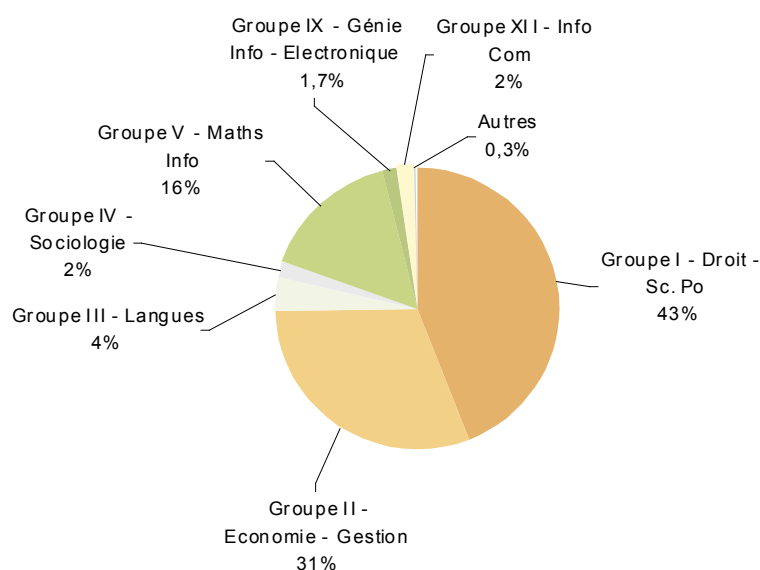
Environ 83,8% des professeurs d'université et 67,9% des maîtres de conférences appartiennent aux 2 groupes de spécialités CNU qui constituent les 3 disciplines principales de l'établissement : Droit - Economie - gestion.



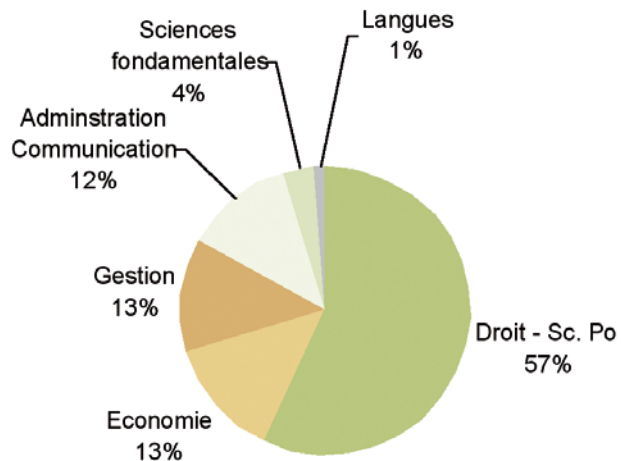
Répartition des postes d'enseignants chercheurs par catégorie et par groupes de spécialités cnu au 01/10/2011 – détail par sections cnu

	Professeur univ.		Maitre de conf.		Ass. De l'Ens. Supérieur		Professeur de l'ENSAM		TOTAL		
	Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents	% EFF par section CNU
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	33	30	44	41	1	1			78	72	23,4%
CNU 02 Drt. publ.	23	21	28	27					51	48	15,6%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8	4	4					12	12	3,9%
CNU 04 Sc. politique	1	1	2	2					3	3	1%
Groupe I - Droit - Sc. Po	65	60	78	74	1	1			144	135	43,8%
CNU 05 Sc. économiques	33	30	33	24					66	54	17,5%
CNU 06 Sc. de gestion	19	18	29	23					48	41	13,3%
Groupe II - Economie - Gestion	52	48	62	47					114	95	30,8%
CNU 07 Sc. du langage			1	1					1	1	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	1	1	8	8					10	9	2,9%
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	2					2	2	0,6%
Groupe III - Langues	2	1	11	11					13	12	3,9%
CNU 19 Socio., démographie	2	2	3	2					5	4	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1							1	1	0,3%
Groupe IV - Sociologie	3	3	3	2					6	5	1,6%
CNU 26 Maths. appliqués	9	8	13	12					22	20	6,4%
CNU 27 Informatique	8	8	22	21					30	29	9,4%
Groupe V - Maths Info	17	16	35	33					52	49	15,9%
CNU 61 Génie informatique			4	4					4	4	1,3%
CNU 63 Electronique			1	1					1	1	0,3%
Groupe IX - Génie Info - Electronique			5	5					5	5	1,6%
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1	5	5					6	6	1,9%
Groupe XII - Info Com	1	1	5	5					6	6	1,9%
CNU 00 Non renseignée	2								2		0,0%
ENSAM G9982							1	1	1	1	0,3%
Autres	2		1	1			1	1	3	1	0,3%
Ens. Chercheurs titulaires Ut1 capitole	142	129	199	177	1	1	1	1	343	308	100%

Répartition des enseignants chercheurs par groupes CNU :



Répartition des inscriptions étudiantes par disciplines du diplôme préparé :



74% 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 **10%** restant se répartissent entre les disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

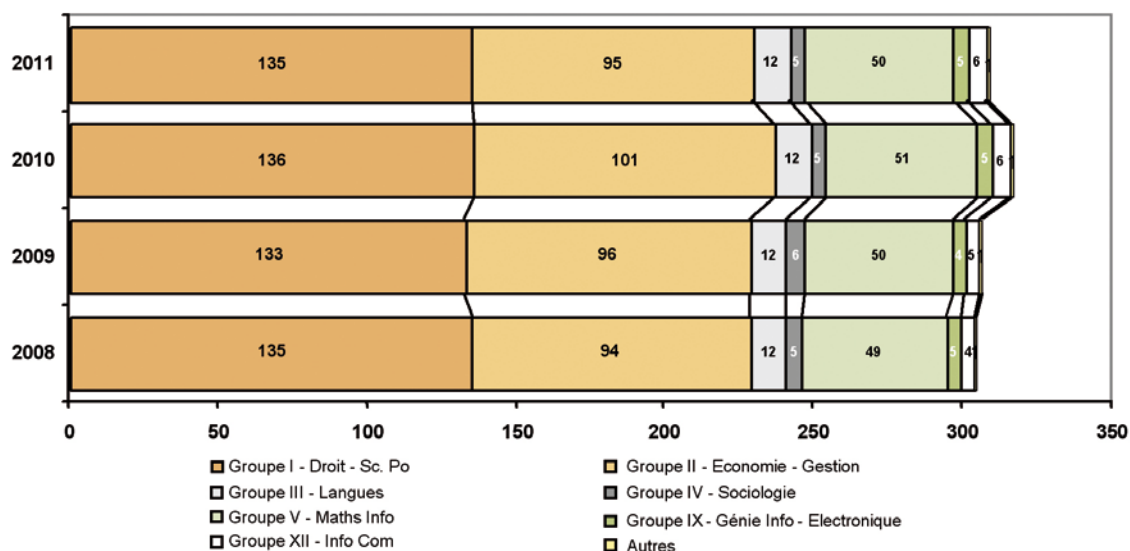


Répartition des postes d'enseignants chercheurs par groupes de spécialités CNU Évolution entre le 01/10/2008 et 01/10/2011

Taux d'occupation des postes par des enseignants chercheurs titulaires par groupes CNU :

UT1 Capitole	2008			2009			2010			2011		
	Postes	Agents	Taux d'occupation*	Postes	Agents	Taux d'occupation*	Postes	Agents	Taux d'occupation*	Postes	Agents	Taux d'occupation*
Groupe I Droit - Sc. Po	145	135	93%	145	133	92%	144	136	94%	144	135	94%
Groupe II Eco - Gestion	113	94	83%	114	96	84%	113	101	89%	114	95	83%
Groupe III Langues	12	12	100%	12	12	100%	12	12	100%	13	12	92%
Groupe IV Socio.	8	5	63%	6	6	100%	6	5	83%	6	5	83%
Groupe V Maths - Info	53	49	92%	53	50	94%	52	51	98%	52	49	94%
Groupe IX Électr - Génie Info	5	5	100%	5	4	80%	5	5	100%	5	5	100%
Groupe XII Info Com.	5	4	80%	6	5	83%	6	6	100%	6	6	100%
Autres	4	1	25%	4	1	25%	3	1	33%	3	1	33%
Ens. Titulaires UT1 Capitole	345	305	88%	345	307	89%	341	317	93%	93%	308	90%

Évolution de la répartition des enseignants chercheurs par groupes CNU :



En 2011, l'occupation des postes d'enseignants chercheurs rémunérés sur le budget de l'état (titre 2) se répartit comme suit :

- ▶ **90%** des postes d'enseignants chercheurs sont occupés par des enseignants chercheurs titulaires en activité,
- ▶ les **10%** restants se répartissent équitablement entre postes occupés par des agents contractuels et postes inoccupés (observation au 1^{er} octobre).

Au total **95%** des postes d'enseignants chercheurs sont occupés. 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.1.1.3.2 Emplois et effectifs des enseignants titulaires du second degré par disciplines

Répartition des postes d'enseignants titulaires du second degré par catégorie et par disciplines au 01/10/2011



UT1 Capitole	Professeur agrégé		Professeur certifié		Total général		
	Postes	ETP	Postes	ETP	Postes	ETP	% EFF par discipline
2ND_DEG 8010 Économie Gest.	10	8,8	4	3	14	11,8	25%
2ND_DEG 1100 Sc. Éco. et Soc.	1	1			1	1	2%
ND_DEG 1300 Mathématiques	4	3			4	3	6%
2ND_DEG 4100 Génie Méca.-Mécan.	1	1			1	1	2%
2ND_DEG 0421 Allemand	1	1			1	1	2%
2ND_DEG 0422 Anglais	10	10	4	3	14	13	27%
2ND_DEG 0426 Espagnol	3	2			3	2	4%
2ND_DEG 0202 Lettres Modernes	1	1			1	1	2%
2ND_DEG 0080 Documentation			4	4	4	4	8%
2ND_DEG 1900 Éducat.Phys.Sport	2	2	8	8	10	10	21%
2ND_DEG 6980 Audio Visuel			1		1	1,0	0%
Non renseignée			1		1	1,0	0%
Enseignants Titulaires du SecondDegré	33	29,8	22	18	55	47,8	100%

Évolution des postes et ETP d'enseignants titulaires du second par disciplines entre le 01/10/2010 et 01/10/2011

UT1 Capitole	01/10/2010		01/10/2011	
	Postes	ETP	Postes	ETP
2ND_DEG 8010 Économie Gest.	14	11,8	14	11,8
2ND_DEG 1100 Sc. Éco. et Soc.	1	1	1	1
ND_DEG 1300 Mathématiques	4	3	4	3
2ND_DEG 4100 Génie Méca.-Mécan.	1	1	1	1
2ND_DEG 0421 Allemand	1	1	1	1
2ND_DEG 0422 Anglais	14	13	14	13
2ND_DEG 0426 Espagnol	3	2	3	2
2ND_DEG 0202 Lettres Modernes	1	1	1	1
2ND_DEG 0080 Documentation	5	4	4	4
2ND_DEG 1900 Éducat.Phys.Sport	10	10	10	10
2ND_DEG 6980 Audio Visuel	1		1	
Non renseignée			1	
Enseignants Titulaires du Second Degré	55	49,8	55	47,8

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



I.1.2 Effectifs des personnels BIATSS titulaires et contractuels

Chiffres clés 2011 — Effectifs BIATSS au 01/10/année N

Effectifs ¹² (personnels en activité et ayant une affectation à la date d'observation) UT1 Capitole	01/10/2010	01/10/2011
AENES	108	105
Bibliothèque	60	62
ITRF	163	157
Total BIATOS titulaires	331	324
Agents Contractuels (CDI)	41	45
Agents Contractuels (CDD) ⁽¹⁾	124	135
Total BIATOS contractuels	165	180
Personnels Biatss (Titulaires + Contractuels)	496	504

Source : HARPEGE au 01/10/2011

(1) AGENTS CONTRACTUELS (CDD) BIATSS :
Selon la typologie HARPEGE :

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

	2011
Personnels hébergés dans les unités de recherche¹³	20
Dont CNRS	8
Dont INRA	12

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

Afin de couvrir des besoins ponctuels l'université emploie des vacataires administratifs (actions ponctuelles telles que tutorat, chaîne d'inscription, traductions, surveillance d'examens, aide administrative, ...) ou des vacataires étudiants (chaîne d'inscriptions, tutorat,...)

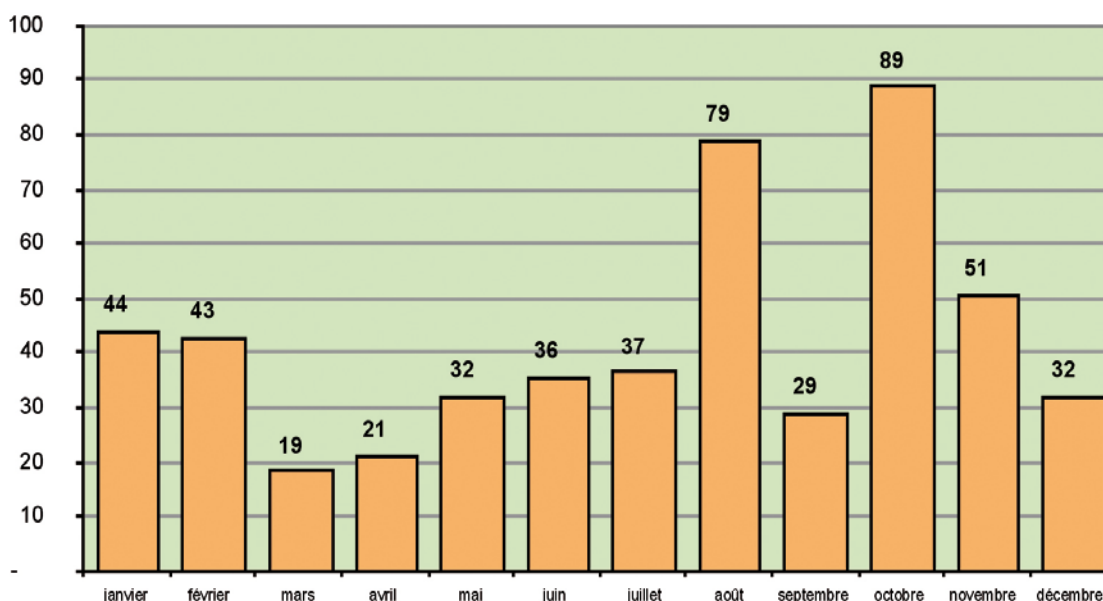
Les graphiques ci-dessous retracent l'évolution des dépenses mensuelles de vacances administratives sur l'année civile 2011, ainsi que le volume d'heures de vacances par activités sur l'année universitaire 2010-2011.

¹² La baisse observée en termes d'effectifs en activité est en partie liée aux dates d'affectation de concours qui ont eu lieu après le 1^{er} octobre.

¹³ Source : listes électorales pour le scrutin du CT du 20/10/2011

Montant des dépenses mensuelles de vacances – année civile 2011

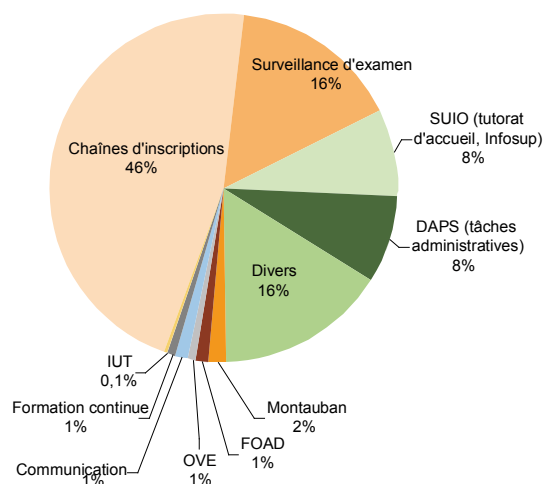
Dépenses mensuelles de vacances :



Les deux pics observés en août et octobre correspondent à la rémunération des vacances pour les chaînes d'inscriptions. En effet, sur l'année, la rémunération des vacataires pour les chaînes d'inscriptions représentent près de 33% du montant global des dépenses de vacances. Les surveillances d'examens représentent environ 25% des dépenses sur l'année, et sont essentiellement effectuées aux mois de février, juillet et octobre.

Calcul des heures de vacances sur l'année 2011 :

Répartition du volume d'heures de vacances par activités

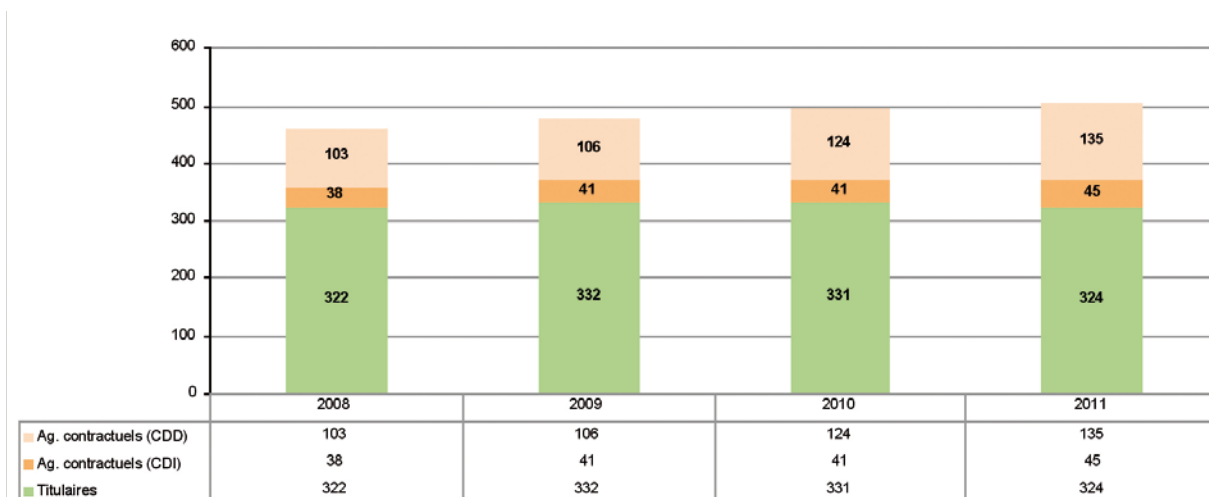
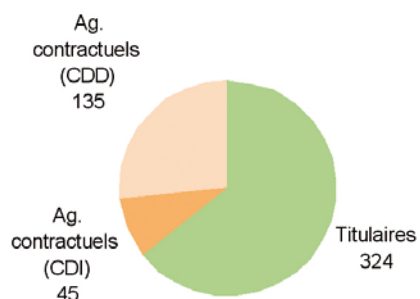
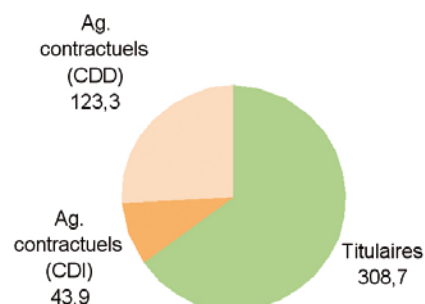


En 2010-2011, l'établissement a consommé **28268,60 heures de vacances**, l'essentiel pour les chaînes d'inscriptions et les surveillances d'examens. Les vacances du SUIO correspondent pour la majeure partie au tutorat d'accueil et à la participation au salon Infosup.

La rubrique « divers » correspond à différents travaux administratifs disséminés dans l'ensemble des services de l'université.


BIATOS : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (4 ans d'observation)

UT1 Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes ¹⁴	Agents	ETP
Titulaires	344	322	307,6	353	332	319,1	352,5	331	314,4	354	324	308,7
AG. Contractuels (CDI)		38	37,7		41	40,0		41	40,1		45	43,9
AG. Contractuels (CDD)		103	93,4		106	96,5		124	109,3		135	123,3
BIATSS UT1 Capitole		463	436,2	353	479	455,6		496	463,8		504	475,9

Évolution des effectifs entre le 01/10/2008 et le 01/10/2011 :

Répartition des effectifs BIATSS par catégorie de personnels :

Répartition des ETP BIATSS par catégorie de personnels :


¹⁴ Postes à la date d'observation (01/10/année N) dont la nature du budget correspond à « Etat délégué » (hors « Etat rompus »)

I.1.2.1 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires

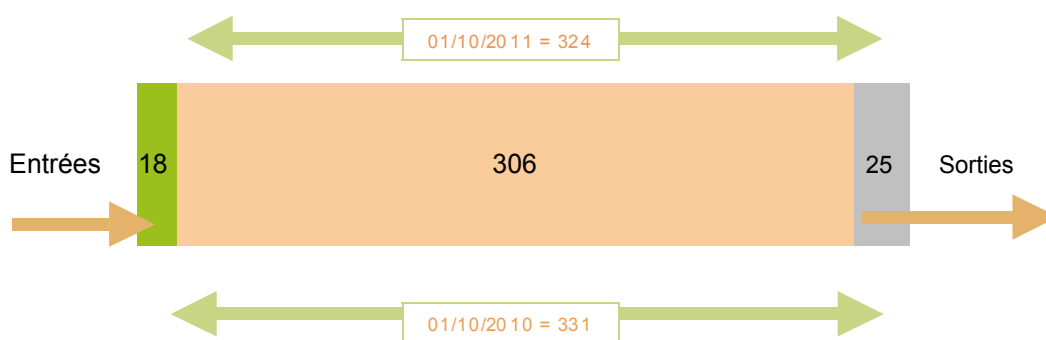
I.1.2.1.1 Évolution des emplois, effectifs et ETP emploi



UT1 Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2011		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
AENES	113	109	105	111	110	105	111	108	103	111	104	99
Dont IUT Rodez	6	6	5,5	6	6	5,5	5	5	4,5	5	5	4,8
Bibliothèque - Musée	62	59		64	61		60	57		63	62	60,4
ITRF	174	149		158	153		161	154		180	155	149,3
Dont IUT Rodez	9	6		8	7,8		9	8,8		10	9	8,8
BIATOS (avec ETP)	349	320	307	353	332	319	352,5	329	314	354	321	308,7
BIATSS (sans ETP)		2			0			2			3	
BIATSS Titulaires	349	322	307	353	332	319	352,5	331	314	354	324	308,7
AG. Contractuels (CDI)		38	37,7		41	40					45	43,9
AG. Contractuels (CDD)		103	93,4		106	96,5					135	123,3
BIATSS UT1 Capitole		463	436,2		479	455,6		496	463,8		504	475,9

* 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)

Flux des personnels BIATSS titulaires du 01/01/2010 au 01/01/2011 :



À date d'observation identique (1^{er} octobre de l'année), les BIATSS titulaires sont moins nombreux en termes d'effectifs en 2011 qu'en 2010.

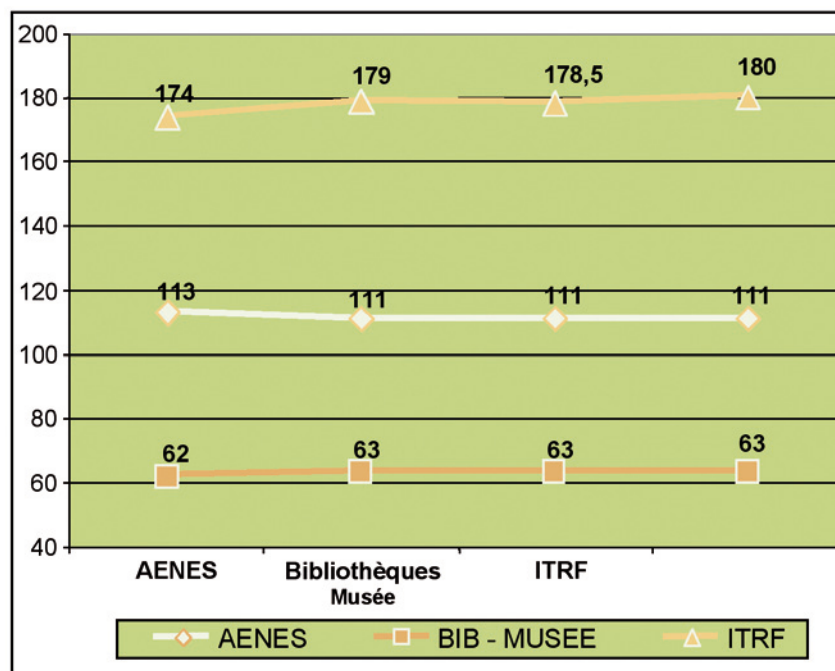
En termes de flux UT1 Capitole a enregistré :

- ▶ 25 sorties dont : 16 retraites ou fin de fonction, 6 mutations, 3 nouveaux détachements ou mise en disponibilité
- ▶ 18 entrées dont 10 recrutements externes ou arrivées par mutation, 6 titularisations internes et 2 réintégrations d'agents qui n'avaient pas d'affectation l'année précédente.



I.1.2.1.2 Occupation des emplois délégués (hors rompus) par corps

Occupation des postes BIATSS au 01/10/2011					
POSTES BIATSS (budget Etat hors rompus) UT1 - CAPITOLE	Titulaires	Agents contractuels	Postes vacants	Total	Taux d'occupation
AENES	104	6	1	111	99,1 %
BIBLIOTHÈQUES	62	1	0	63	100 %
ITRF	155	3	18	180	90 %
BIATSS TITULAIRES	321	14	19	354	94,6 %



Au 1^{er} octobre 2011, l'occupation des postes BIATSS rémunérés sur le budget de l'état (état délégué hors rompus) se répartit comme suit :

- ▶ 319 sont occupés par des BIATSS titulaires et 2 stagiaires en activité, soit 90,6% des postes ,
- ▶ 14 postes sont occupés par agents contractuels, soit 3,9%,
- ▶ 19 postes sont inoccupés car dépourvus de masse salariale, soit 5,3%.

L'établissement dispose également de 13 postes sur « rompus » dont 10 sont occupés par des personnels contractuels.



I.1.2.2 Effectifs des BIATSS contractuels

I.1.2.2.1 Évolution des effectifs et ETP emploi des contractuels BIATSS

Évolution de l'occupation des effectifs, ETP par catégorie de contractuels (Etb principal / IUT)

UT1 Capitole	01/10/2008			01/10/2009			01/10/2010			01/10/2010		
	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP	Postes	Agents	ETP
BIATSS Titulaires	349	322	307	353	332	319	352,5	331	314	354	324	308,7
CDD 10 mois								99	90,1		61	59,1
Dont IUT Rodez								5	2,5		3	3
CDD 12 mois à 3 ans renouvelable								57	17,2		70	63,2
Dont IUT Rodez								8,8			1	1
Contrats aidés ¹⁷								329			3	
Dispositifs d'accès à la fonction publique ¹⁸		2			0			2	2		1	1
AG. Contractuels (CDD)		103	93,4		106	96,5		124	109,3		135	123,3
AG. Contractuels (CDI)		38	37,7		41	40		41	40,1		45	43,9
BIATSS UT1 Capitole		463	436,2		479	455,6		496	463,8		504	475,9

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

- ▶ 35,3% de CDD 10 mois
- ▶ 37,8% de CDD >= 12 mois
- ▶ 26,2% de CDI
- ▶ 0,7% de contrats et de dispositifs d'accès à la fonction publique (PACTE, RQTH)

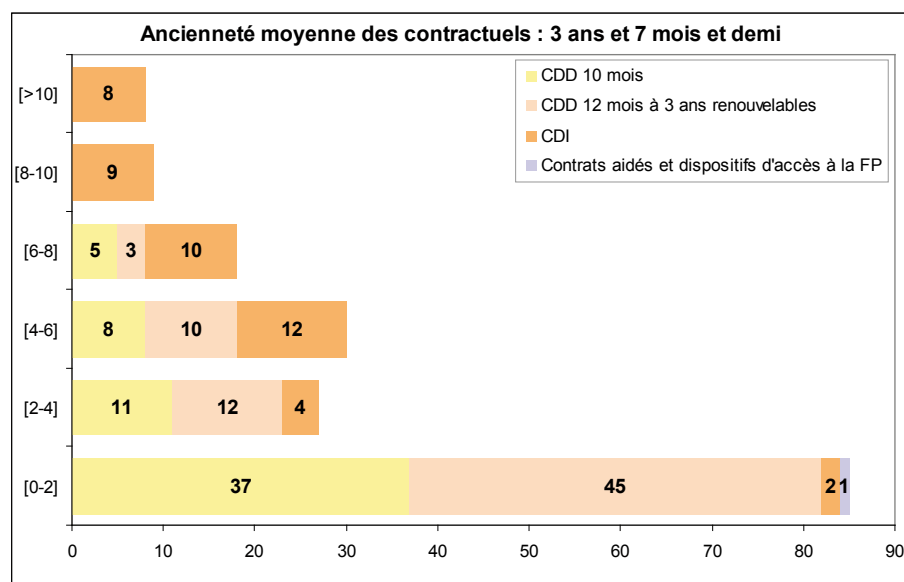
¹⁷ CAE : Pour ce type de contrat l'ETP n'est pas renseigné car les agents perçoivent une rémunération forfaitaire (hors plafond d'emploi)

¹⁸ PACTE, HANDICAP



I.1.2.2 Ancienneté des contractuels BIATSS

Classe d'ancienneté	CDD 10 mois	CDD 12 mois à 3 ans renouvelables	CDI	Contrats aidés et dispositifs d'accès à la FP ¹⁹	TOTAL	%
[0-2] ²⁰	37	45	2	1	85	48%
[2-4]	11	12	4	0	27	14%
[4-6]	8	10	12	0	30	17%
[6-8]	5	3	10	0	18	10%
[8-10]	0	0	9	0	9	5%
[>10]	0	0	8	0	8	5%
AG. Contractuels	61	70	45	1	177	100%



¹⁹ PACTE

²⁰ CDD 10 mois : il s'agit des agents temporaires recrutés 10 mois maximum sur une période de 12 mois consécutive, hors vacances administratives et contrats étudiants.

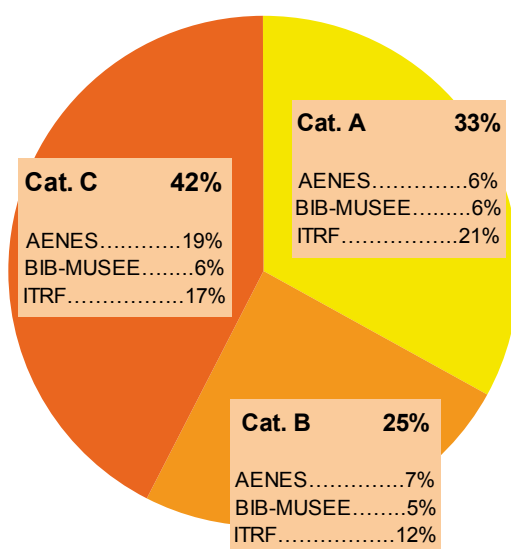
CDD 12 mois à 3 ans renouvelables : il s'agit des personnels recrutés sur des fonctions où il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer ces fonctions ou pour les catégories A lorsque la nature des fonctions ou les besoins de services le justifient (article 4 de la loi 84-16) et des personnels contractuels 12 mois à 70% pour des 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 (article 6-1 de cette même loi).

I.1.2.3 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique

I.1.2.3.1 Distribution des emplois délégués (hors rompus) par corps et par catégorie de fonction publique



UT1 – Capitole	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Postes	%	Postes	%	Postes	%	Postes	%
AENES	21	6%	24	7%	66	19%	111	31%
Bibliothèques	21	6%	19	5%	23	6%	63	18%
ITRF	75	21%	44	12%	61	17%	180	51%
BIATSS UT1 Capitole	117	33%	87	25%	150	42%	354	100%

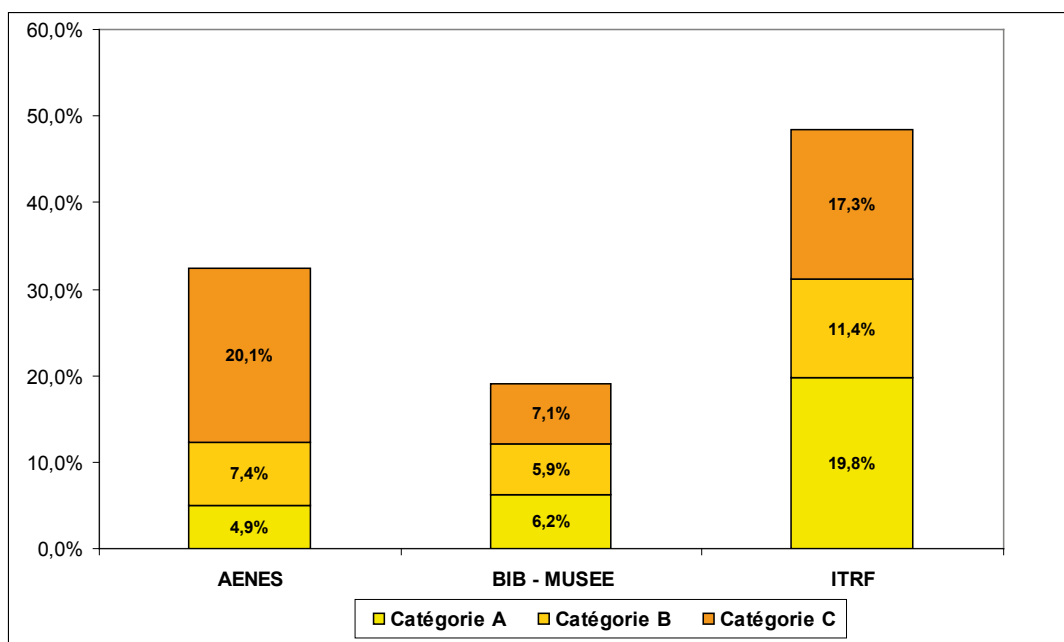




I.1.2.3.2 Effectifs et ETP en emploi des BIATSS titulaires par corps et par catégorie de fonction publique

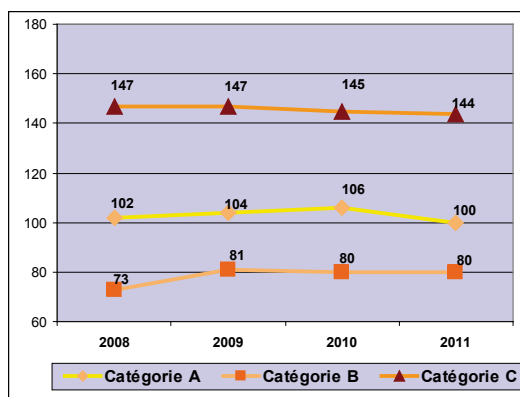
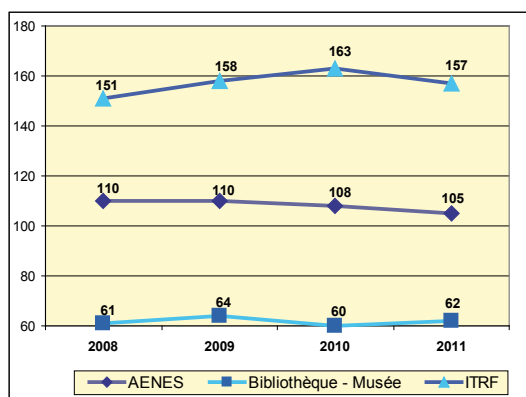
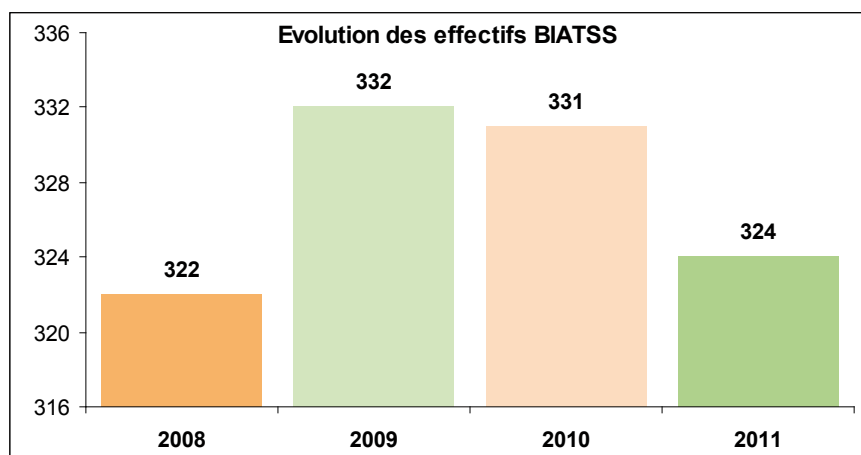
Repartition des BIATSS titulaires par type de population et par catégorie. Au 01/10/2011

UT1 – Capitole	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
AENES	16	4,9%	24	7,4%	65	20,1%	105	32,4%
Bibliothèques	20	6,2%	19	5,9%	23	7,1%	62	19,1%
ITRF	64	19,8%	37	11,4%	56	17,3%	157	48,5%
BIATSS UT1 Capitole	100	31%	80	24,5%	144	44,6%	324	100%




 Évolution des effectifs BIATSS par corps et par catégorie au 1^{er} octobre année n

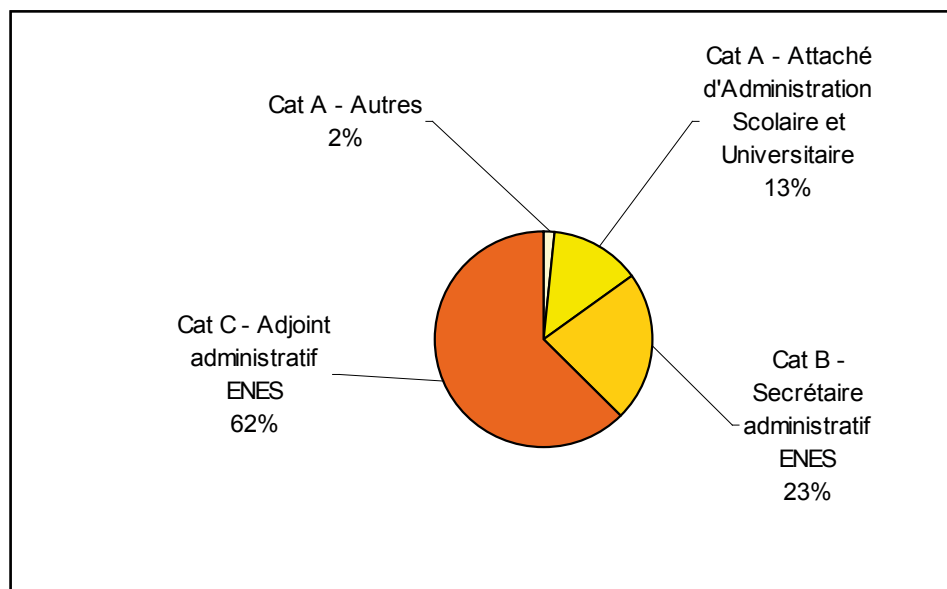
UT1 – Capitole	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				TOTAL			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
AENES	20	18	19	16	22	25	25	24	68	67	64	65	110	110	108	105
Bibliothèques	19	21	21	20	20	20	17	19	22	23	22	23	61	64	60	62
ITRF	63	65	66	64	31	36	38	37	57	57	59	56	151	158	163	157
BIATSS Titulaires UT1 Capitole	102	104	106	100	73	81	80	80	147	147	145	144	322	332	331	324





Répartition des AENES par catégorie d'emploi

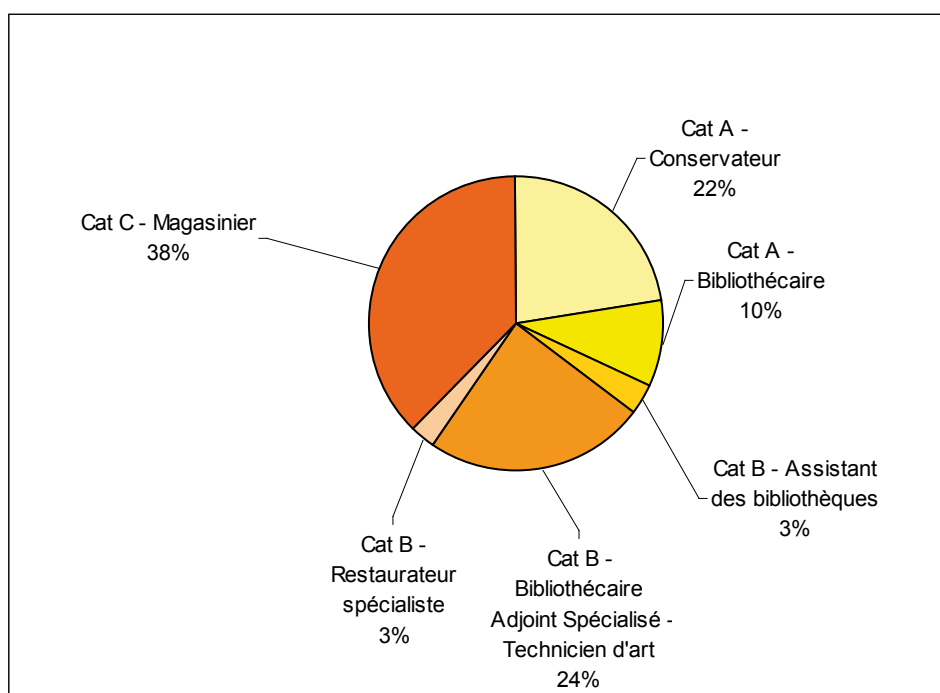
UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Cat A – Agent Comptable	1	1	1%			
Cat A – Administrateur ENESR	1	1	1%	1	1	1%
Cat A – Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire	1	0,8	0,8%	1	0,8	0,8%
Cat A – Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire	16	15,1	14,7%	14	13,1	13,2%
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1		1	1	
Cat B – Secrétaire administratif ENES	25	23,1	22,4%	24	22,3	22,5%
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1		1	1	
Cat C – Adjoint administratif ENES	64	62	60,2%	65	61,8	62,4%
<i>dont IUT Rodez</i>	3	2,5		3	2,8	
AENES	108	103	100%	105	99	100%
Bibliothèques	60	57		62	60,4	
ITRF	161	154		155	149,3	
BIATSS UT1 Capitole	331	314		324	308,7	





Répartition des personnels de bibliothèques par catégorie d'emploi

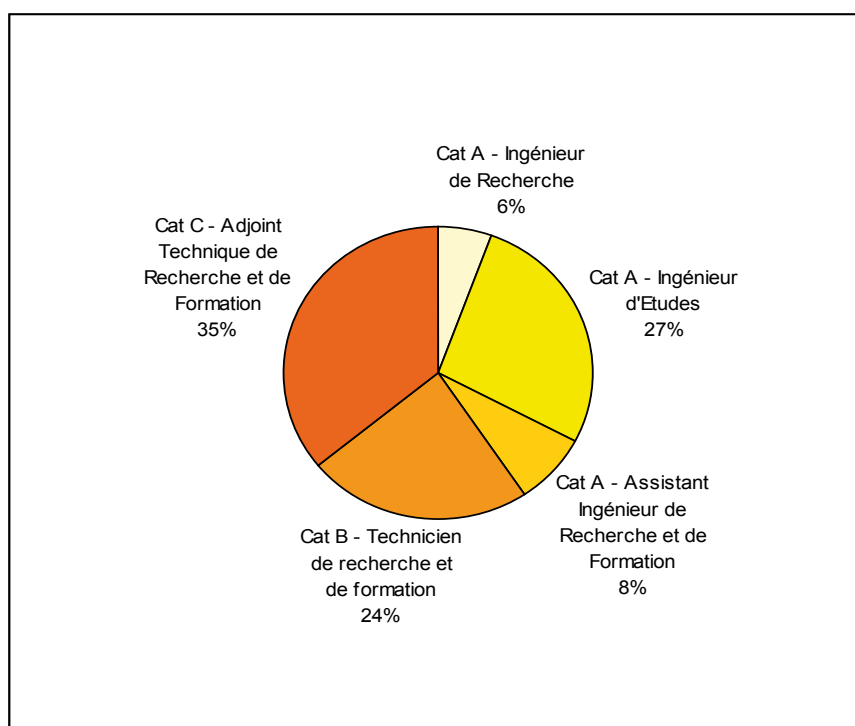
UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
AENES	108	103		105	99	
Cat A – Conservateur Général des bibliothèques	3	3	5,2%	3	3	5%
Cat A – Conservateur	12	11	19,2%	11	10,5	17,4%
Cat A – Bibliothécaire	6	5,7	9,9	6	5,8	9,6%
Cat B – Assistant des bibliothèques	2	2	3,5%	2	2	3,3
Cat B – Bibliothécaire Adjoint Spécialisé – Technicien d'art	15	13,9	24,2%	15	14,6	24,2%
Cat B – Restaurateur spécialiste				2	1,7	2,8%
Cat C – Magasinier en chef				1	1	1,6%
Cat C – Magasinier	22	21,8	38%	22	21,8	36,1%
Bibliothèques	60	57	100%	62	60,4	100%
ITRF	161	154		155	149,3	
BIATSS UT1 Capitole	331	314		324	308,7	





Répartition des personnels ITRF par catégorie d'emploi

UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
AENES	108	103		105	99	
Bibliothèques	60	57		62	60,4	
Cat A – Ingénieur de Recherche	9	8,3	5,4%	9	8,3	5,6%
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1		1	1	
Cat A – Ingénieur d'Études	41	39,6	25,7	43	40,6	27,2%
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1		1	1	
Cat A – Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	14	13,7	8,9%	12	11,7	7,8%
<i>dont IUT Rodez</i>	2	1,8		2	1,8	
Cat B – Technicien de recherche et de formation	38	37	24,1%	37	35,2	23,6%
<i>dont IUT Rodez</i>	3	3		3	3	
Cat C – Adjoint Technique de Recherche et de Formation	59	55,2	35,9%	56	53,5	35,8%
<i>dont IUT Rodez</i>	2	2		2	2	
ITRF	161	154	100%	155	149,3	100%
BIATSS UT1 Capitole	331	314		324	308,7	

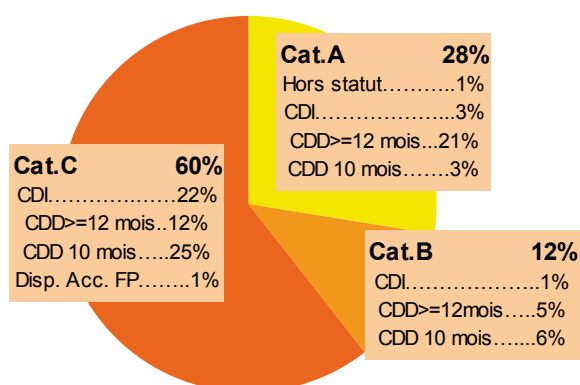


I.1.2.4 Effectifs et ETP en emploi des BIATSS titulaires par corps et par catégorie de fonction publique

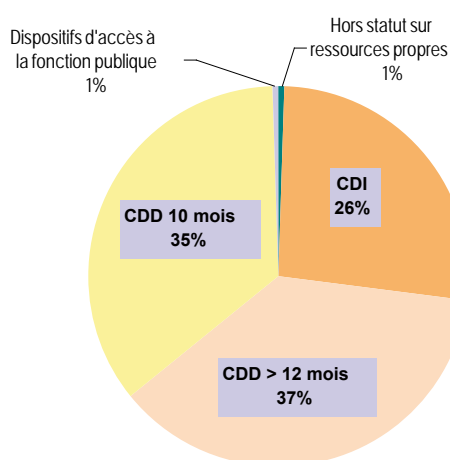


UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
AENES	7	6	4%	9	8,5	5,1%
Bibliothèques	3	2,8	1,9%	8	6,5	3,9%
ITRF – Contractuels	149	140,6	94,1	160	152,2	91,2%
Contrats aidés – CAE	6	0		3	0	0%
BIATSS UT1 Capitole	165	149,4	100%	180	167,2	100%

Répartition des ETP des agents contractuels par équivalent catégorie de fonction publique



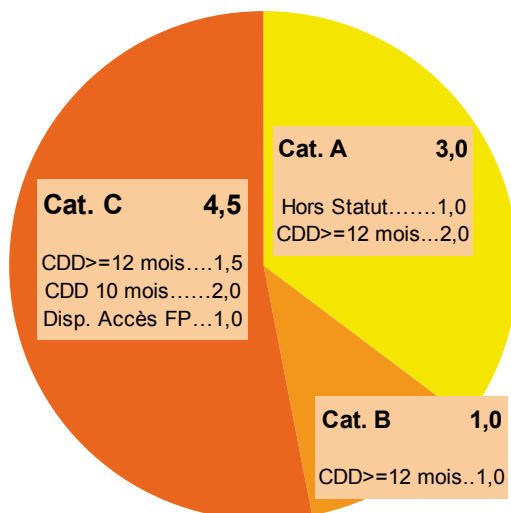
Répartition des ETP par type de contrat de travail





Répartition des personnels AENES contractuels par catégorie d'emploi

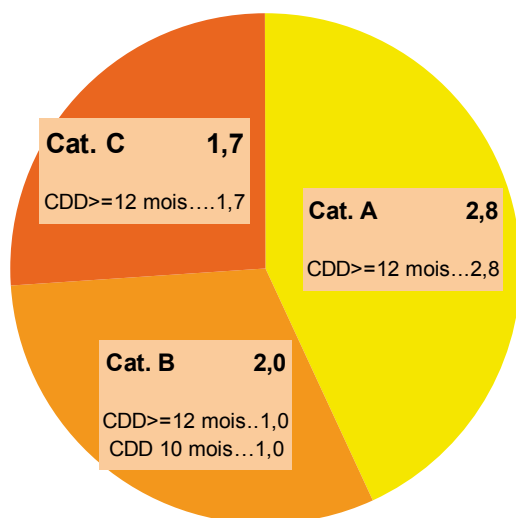
UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Hors statut sur ressources propres	1	1		1	1	
Cat A – Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire				2	2	
Cat B – Secrétaire administratif ENES				1	1	
Cat C – Adjoint administratif ENES				2	1,5	
CDD 12 mois à 3 ans renouvelables	0	0		5	4,5	
Cat C – Adjoint administratif ENES	2	2		1	1	
Contrats aidés et dispositifs d'accès à la fonction publique	2	2		1	1	
Cat C – Adjoint administratif ENES	4	3		2	2	
CDD 10 mois	4	3		2	2	
AENES CONTRACTUELS	7	6	4%	9	8,5	5,1%
Bibliothèques – Contractuels	3	2,8	1,9%	8	6,5	3,9%
ITRF Contractuels	149	140,6	94,1%	160	152,5	91,8%
Contrats aides – CAE	6	0		3	0	
BIATSS UT1 Capitole	165	149,4	100%	180	167,2	100%





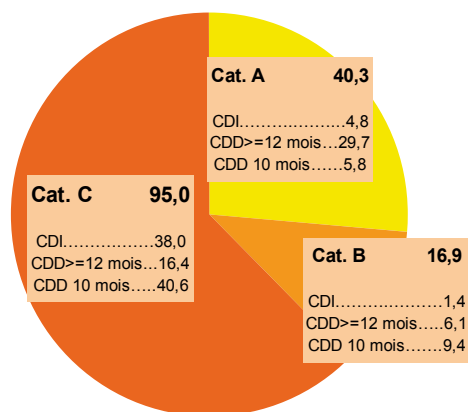
Répartition des personnels AENES contractuels par catégorie d'emploi

UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
AENES CONTRACTUELS	7	6	4%	9	8,5	5,1%
Cat A – Conservateur				1	1	
Cat A – Bibliothécaire	1	1		2	1,8	
Cat B – Bibliothécaire Adjoint Spécialisé - Technicien d'art				1	1	
Cat C – Magasinier				3	1,7	
CDD 12 mois à 3 ans renouvelables	1	1		7	5,5	
Cat B – Bibliothécaire Adjoint Spécialisé - Technicien d'art	2	1,8		1	1	
CDD 10 mois	2	1,8		1	1	
Bibliothèques – Contractuels	3	2,8	1,9%	8	6,5	3,9%
ITRF Contractuels	149	140,6	94,1%	160	152,5	91,8%
Contrats aides – CAE	6	0		3	0	
BIATSS UT1 Capitole	165	149,4	100%	180	167,2	100%



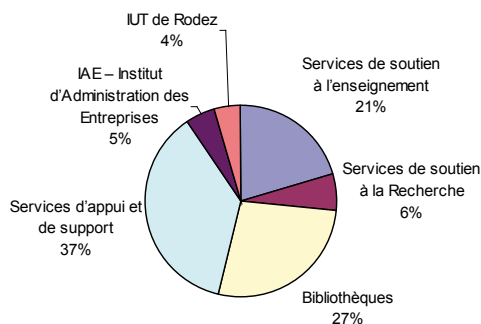

 Répartition des personnels de ITRF contractuels par catégorie d'emploi EFP²¹

UT1 – Capitole	01/10/2010			01/10/2011		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
AENES CONTRACTUELS	7	6	4%	9	8,5	5,1%
BIBLIOTHEQUES - CONTRACTUELS	3	2,8	1,9%	8	6,5	3,9%
Cat A – Ingénieur d'Etudes	2	2		47	3,8	
Cat A – Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	1	1		1	1	
Cat B – Technicien de recherche et de formation	2	1,4		2	1,4	
Cat C - Adjoint Technique de Recherche et de Formation	36	35,7		38	38	
CDI	41	40,1		45	44,2	
Cat A - Ingénieur de Recherche				2	1,5	
Cat A - Ingénieur d'Etudes	16	13,9		14	12,9	
Cat A - Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	14	12,3		17	15,3	
Cat B - Technicien de recherche et de formation	3	2,5		7	6,1	
Cat C - Adjoint Technique de Recherche et de Formation	17	16,7		17	16,4	
CDD 12 mois à 3 ans renouvelables	50	45,4		57	52,2	
Cat A - Ingénieur d'Etudes	1	1		2	1,8	
Cat A - Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	2	1,5		4	4	
Cat B - Technicien de recherche et de formation	13	12		10	9,4	
Cat C - Adjoint Technique de Recherche et de Formation	42	40,6		42	40,6	
CDD 10 mois	58	55,1		58	55,8	
ITRF Contractuels	149	140,6	94,1%	160	152,5	91,8%
Contrats aides – CAE	6			3		
BIATSS UT1 Capitole	165	149,4	100%	180	167,2	100%


²¹ EFP : Equivalent Fonction Publique

L1.2.5 Affectation des BIATSS titulaires (en ETP)

Organigramme fonctionnel – Affectation des BIATSS titulaires par missions



UT1 – Capitole	01/10/2010		01/10/2011	
	ETP	%	ETP	%
• Accueil	2,8		2,8	
• Scolarité	42,7		41	
• BAIP	8,6		8,4	
• FCV2A et FOAD	5,6		4,6	
• Mobilité étudiante	5,5		7	
SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT	65,2	20,7%	63,8	20,7%
• Écoles doctorales	3,9		3,9	
• Unités de recherche	13		12	
• Appui à la recherche	3		3	
SOUTIEN À LA RECHERCHE	19,9	6,3%	18,9	6,1%
• SCD – Service Commun de la Documentation	63,2		64,7	
• SICD – Service Inter-établissements de Coopération	16,9		18,4	
BIBLIOTHÈQUES	80,1	25,5%	83,1	26,9%
• Présidence	3		3	
• Direction de l'établissement	4,9		5,9	
• Gestion des Ressources Humaines	21,7		19,9	
• Gestion budgétaire et comptable	18,4		17,2	
• Nouvelles technologies : SI, TICE et multimédias ²²	29,8		30	
• Patrimoine et intendance ²³	35,4		34,4	
• Communication et web éditorial	4		3	
SERVICES D'APPUI ET DE SUPPORT	117,2	37,3%	113,4	36,7%
IAE - INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES	18,7	5,9%	15,9	5,2%
IUT DE RODEZ	13,3	4,2%	13,6	4,4%
BIATSS Titulaires UT1 Capitole	314,4	100%	308,7	100%

²² Dont DSI - TICE et CAM

²³ Dont services techniques et logistiques

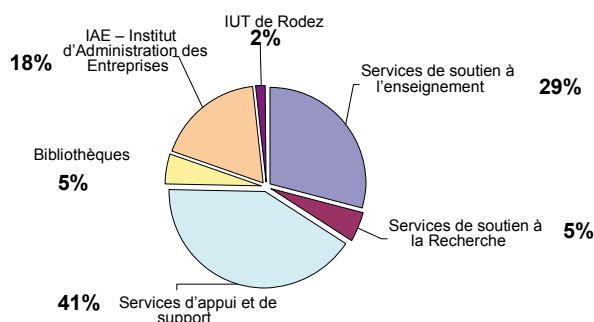


Organigramme hiérarchique – affectation des BIATSS titulaires par services

UT1 – Capitole	01/10/2011	
	ETP	%
• Cabinet du président	3	1%
• Observatoire de la Vie Étudiante	1	0,3%
• Service communication et Web éditorial	3	1%
• Service Commun de la Documentation	64,7	21%
• FCV2A	3,6	1,2%
• FOAD	1	0,3%
• SCUIO	3,6	1,2%
• Relations Université - Entreprises	3,8	1,2%
• Relations Européennes et Internationales	7	2,3%
• Service Commun de la Recherche	3	1%
SERVICES RATTACHÉS À LA PRÉSIDENTE	93,7	30,5%
• Direction Générale des Services	5,9	1,9%
• Direction des Ressources Humaines	19,9	6,4%
• Direction du patrimoine	34,4	11,2%
• Direction des systèmes d'information	23,5	7,6%
• Direction des TICE	6,5	2,1%
• Scolarités	36,1	11,7%
• Service financier	6,9	2,2%
SERVICES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	133,2	43,1%
• UFR et écoles	7,7	2,5%
• Écoles doctorales	3,9	1,3%
• Unités de recherche	12	3,9%
COMPOSANTES	23,6	7,7%
AGENCE COMPTABLE	10,3	3,3%
SICD	18,4	6%
IAE – INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES	15,9	5,2%
IUT DE RODEZ	13,6	4,4%
BIATSS Titulaires UT1 Capitole	308,7	100%

I.1.2.6 Affectation des BIATSS contractuels (en ETPT²⁴ annuel au 01/01/2011)

Organigramme fonctionnel Affectation des BIATSS contractuels par missions



UT1 – Capitole (Tableau de suivi des agents contractuels BIATSS au 01/01/2011 – Calcul en ETPT sur l'année civile 2011)

	01/10/2011	
	ETPT	%
• Scolarité	18,5	
• BAIP	5,5	
• FCV2A et FOAD	17,1	
• Mobilité étudiante	3,6	
SERVICES DE SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT	44,7	29,2%
• Unités de recherche	6,8	
• Appui à la recherche	0,8	
SERVICES DE SOUTIEN À LA RECHERCHE	7,6	5%
• SCD – Service Commun de la Documentation	7,5	
• SICD – Service Inter-établissements de Coopération	0	
BIBLIOTHÈQUES	7,5	4,9%
• Direction de l'établissement	1,8	
• Gestion des Ressources Humaines	0,8	
• Gestion budgétaire et comptable	3,5	
• Nouvelles technologies : SI, TICE et multimédias ²⁵	4,9	
• Patrimoine et intendance ²⁶	49,2	
• Communication et web éditorial	2	
• Médecine préventive – UT1 Handicap	0,9	
SERVICES D'APPUI ET DE SUPPORT	63,1	41,2%
IAE - INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES	27,9	18,2%
IUT DE RODEZ	2,5	1,6%
BIATSS Titulaires UT1 Capitole	153,3	100%

²⁴ L'ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) proratise l'ETP emploi en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile. Ce calcul n'est pas comparable avec la photo Harpege des agents contractuels en ETP emploi (qui prend en compte la quotité de travail mais pas la durée de période d'activité) à un instant t (01/10/20xx dans les tableaux précédents)

²⁵ Dont DSI – TICE et CAM

²⁶ Dont services techniques et logistiques



Organigramme hiérarchique – affectation des BIATSS contractuels par services

UT1 – Capitole	01/10/2011	
	ETPT	%
• Cabinet du président	0	0%
• Observatoire de la Vie Étudiante	1	0,7%
• Service communication et Web éditorial	1	0,7%
• Culture	1	0,7%
• Service Commun de la Documentation	7,5	4,9%
• FCV2A	8,7	5,7%
• FOAD	8,4	5,5%
• SCUIO	4,5	2,9%
• Relations Université - Entreprises	0	0
• Relations Européennes et Internationales	3,6	2,4%
• Service Commun de la Recherche	0,8	0,5%
• Service Interuniversitaire de Médecine Préventive	0,1	0,1%
SERVICES RATTACHÉS À LA PRÉSIDENTE	36,6	24,1%
• Direction Générale des Services	1,8	1,2%
• Direction des Ressources Humaines	0,8	0,5%
• Direction du patrimoine	49,2	32,1%
• Direction des systèmes d'information	0	0%
• Direction des TICE	4,9	3,2%
• Scolarités	11,6	7,6%
• Service financier	1,8	1,2%
• UT1 Handicap	0,8	0,5%
SERVICES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	71	46,4%
• UFR et écoles	6	3,9%
• Écoles doctorales	0,8	0,5%
• Unités de recherche	6,8	4,4%
COMPOSANTES	13,6	8,8%
AGENCE COMPTABLE	1,7	1,1%
SICD	0	0%
IAE – INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES	27,9	18,2%
IUT DE RODEZ	2,5	1,6%
BIATSS Titulaires UT1 Capitole	153,3	100%



I.2. Démographie

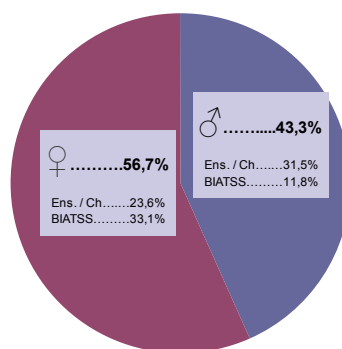


I.2.1 Ensemble des personnels de l'université

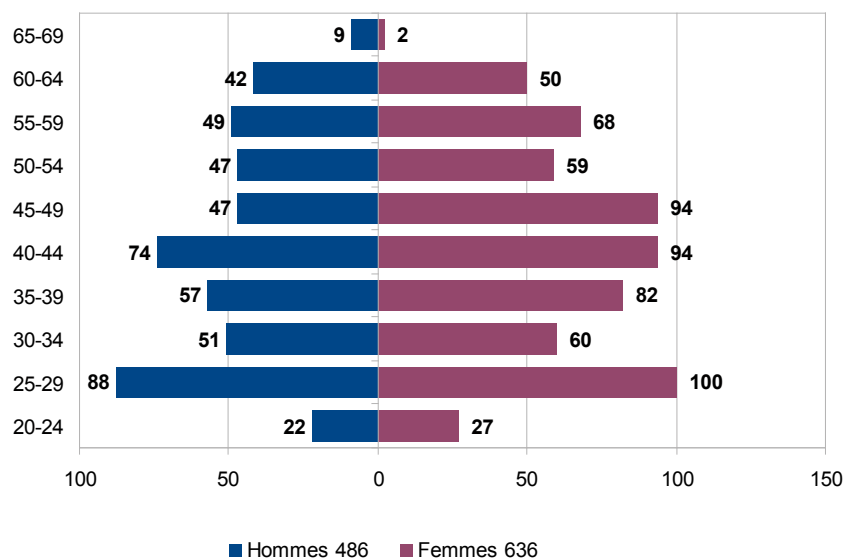
Répartition des personnels de l'université par genre et par type de population

UT1 – Capitole	Enseignants Chercheurs		BIATSS		TOTAL	
	Agents	%		%	Agents	%
Hommes	353	31,5%	133	11,8%	486	43,3%
Femmes	265	23,6%	371	33,1%	636	56,7%
Ensemble UT1 Capitole	618	55,1%	504	44,9%	1122	100%

Répartition par genre de l'ensemble du personnel UT1 Capitole



Répartition des personnels de l'université par genre et par type de population



Âge moyen ²⁷	♂ : 42,4 ans	♀ : 42,8 ans
Âge médian ²⁸	♂ : 40,5 ans	♀ : 41,5 ans

²⁷ Âge moyen = Σ des âges des personnels / Nombre de personnels

²⁸ Âge médian = âge qui divise la population des personnels en deux groupes numériquement égaux

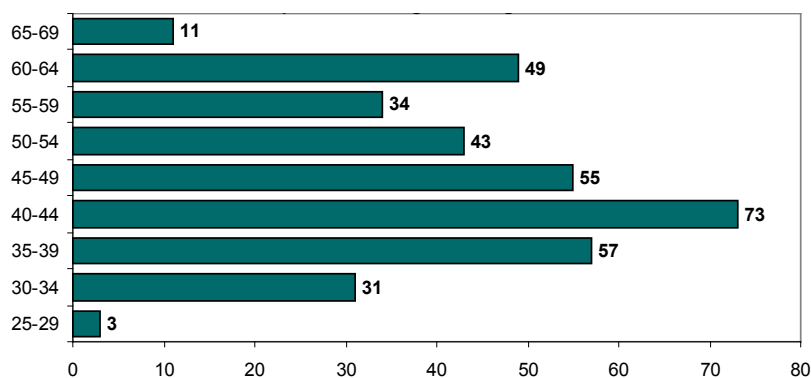
I.2.2 Population des fonctionnaires

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

Enseignants

Âge	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL
Enseignants	3	31	57	73	55	43	34	49	11	356

Distribution par classes d'âge – Enseignants titulaires

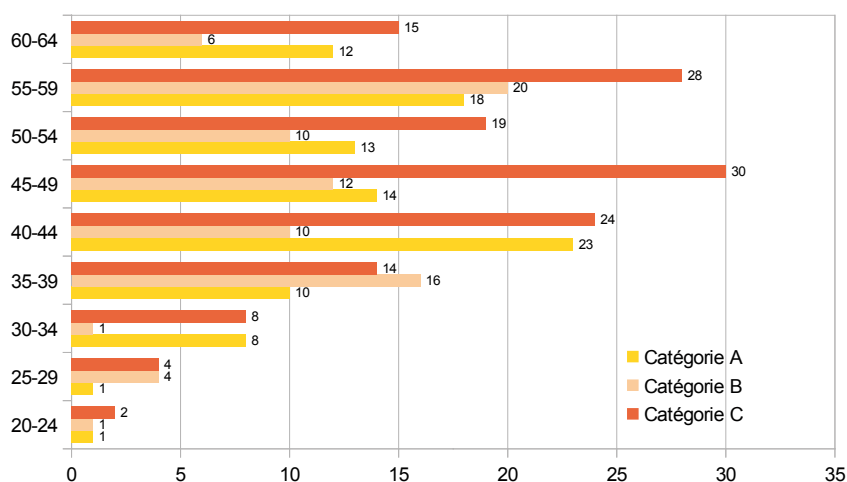


Âge moyen : **46 ans**

Âge médian : **45 ans**

BIATSS

Âge	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOTAL
Catégorie A	1	1	8	10	23	14	13	18	12	100
Catégorie B	1	4	1	16	10	12	10	20	6	80
Catégorie C	2	4	8	14	24	30	19	28	15	144
BIATSS	4	9	17	40	57	56	42	66	33	324



Âge moyen : **47 ans**

Âge médian : **48 ans**

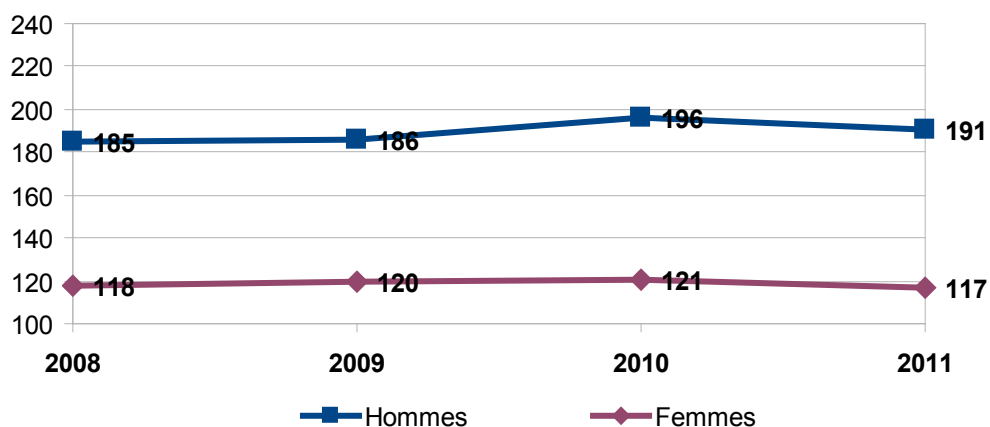
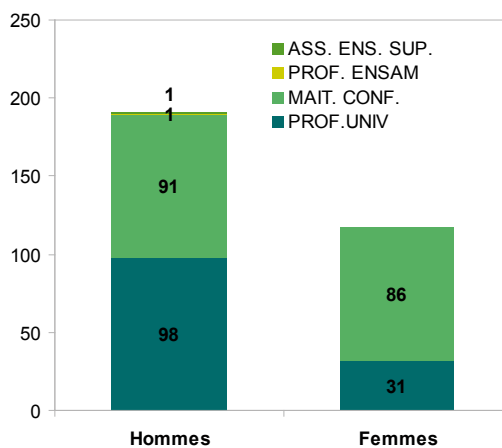


1.2.2.2 Étude des enseignants chercheurs et enseignants titulaires

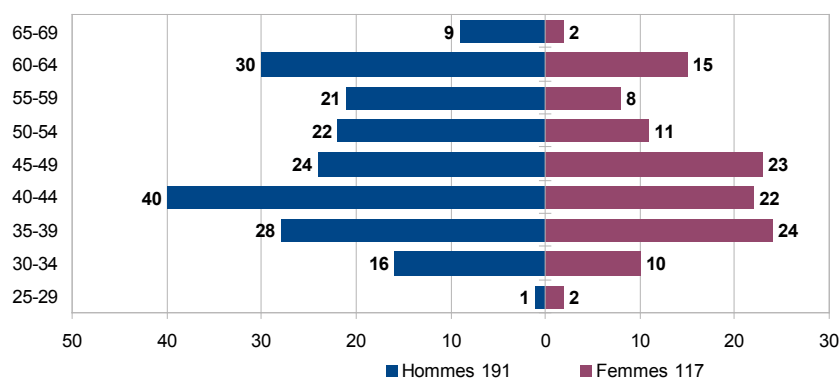
1.2.2.2.1 Genre et âge des enseignants chercheurs

Répartition par genre des enseignants chercheurs

UT1 – Capitole	Prof. Univ.		Mait. Conf.		Prof. ENSAM		Ass. Ens. Sup.		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Hommes	98	31,8%	91	29,6%	1	0,3%	1	0,3%	191	62%
Femmes	31	10,1%	86	27,9%		0%		0%	117	38%
Ensemble UT1 Capitole	129	41,9%	177	57,5%	1	0,3%	1	0,3%	308	100%



Pyramide des âges des enseignants chercheurs



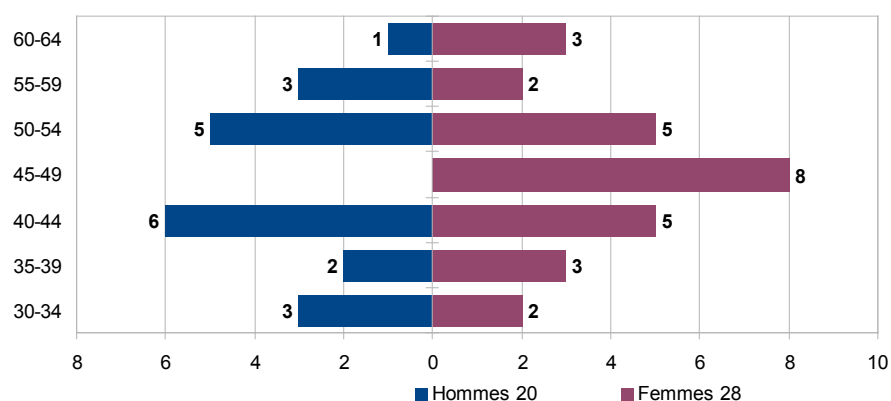
Âge moyen	♂ : 48 ans	♀ : 46 ans
Âge médian	♂ : 46 ans	♀ : 44 ans

1.2.2.2 Genre et âge des enseignants du second degré

Répartition par genre des enseignants du second degré

UT1 – Capitole	Prof. Agregé.		Prof Certifié		Prof EPS		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Hommes	13	27,1%	3	6,3%	4	8,3%	20	41,7%
Femmes	13	27,1%	11	22,9%	4	8,3%	28	58,3%
Ensemble UT1 Capitole	26	54,2%	14	29,2%	8	16,7%	48	100%

Pyramide des âges des enseignants du second degré



Âge moyen	♂ : 46 ans	♀ : 47 ans
Âge médian	♂ : 43 ans	♀ : 46 ans

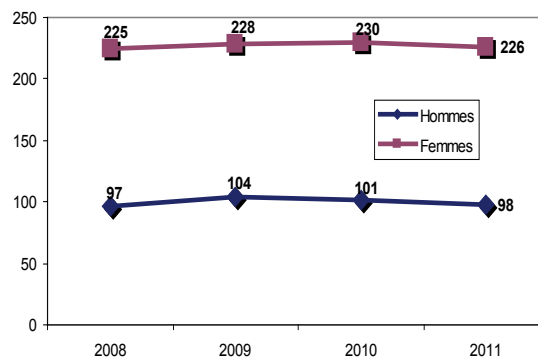
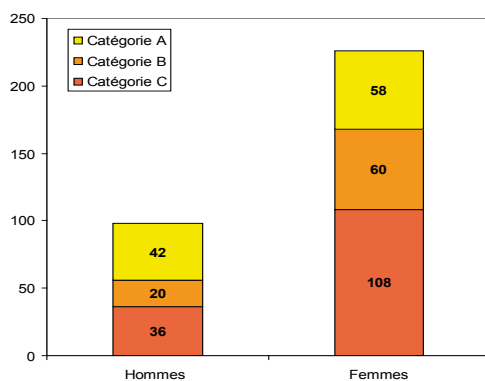


1.2.2.3 Étude des BIATSS titulaires

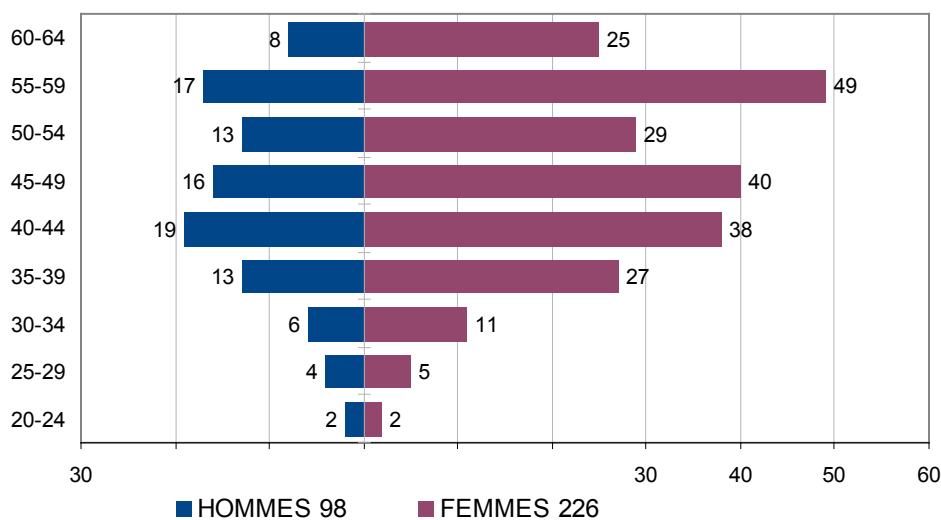
1.2.2.3.1 Ensemble des BIATSS

Répartition par genre des BIATSS

UT1 – Capitole	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Hommes	42	13%	20	6,2%	36	11,1%	98	30,2%
Femmes	58	17,9%	60	18,5%	108	33,3%	226	69,8%
Ensemble UT1 Capitole	100	30,9%	80	24,7%	144	44,4%	324	100%



Pyramide des ages des BIATSS

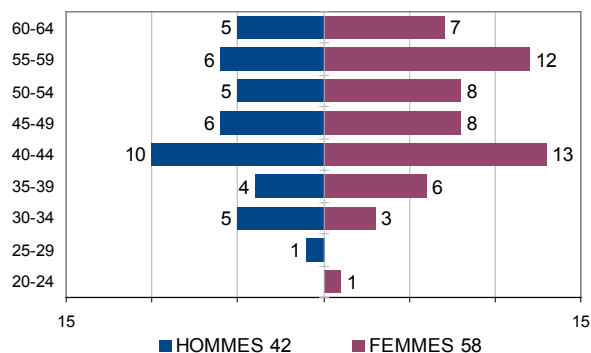


Âge moyen	♂ : 46 ans	♀ : 48 ans
Âge médian	♂ : 48 ans	♀ : 48 ans



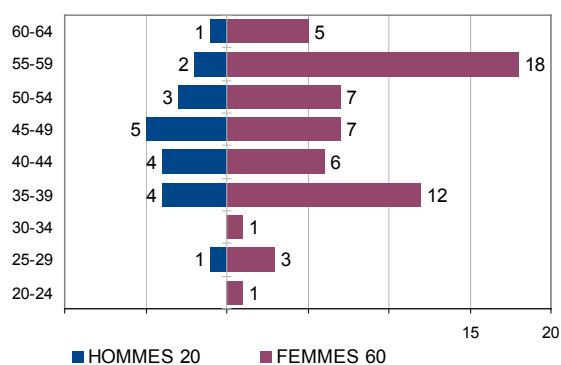
I.2.2.3.2 BIATSS par catégorie de fonction publique

Pyramide des âges des BIATSS de Catégorie A



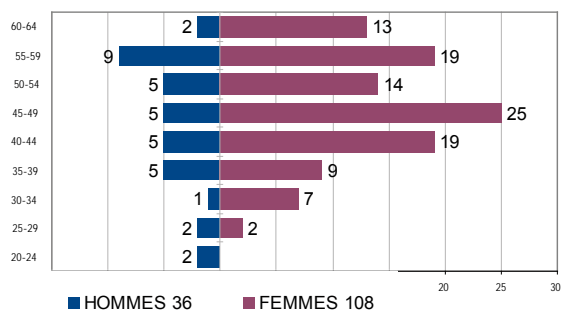
Âge moyen	♂ : 46 ans	♀ : 48 ans
Âge médian	♂ : 45 ans	♀ : 49 ans

Pyramide des âges des BIATSS de Catégorie B



Âge moyen	♂ : 45 ans	♀ : 48 ans
Âge médian	♂ : 43 ans	♀ : 48 ans

Pyramide des âges des BIATSS de Catégorie C



Âge moyen	♂ : 46 ans	♀ : 48 ans
Âge médian	♂ : 48 ans	♀ : 48 ans



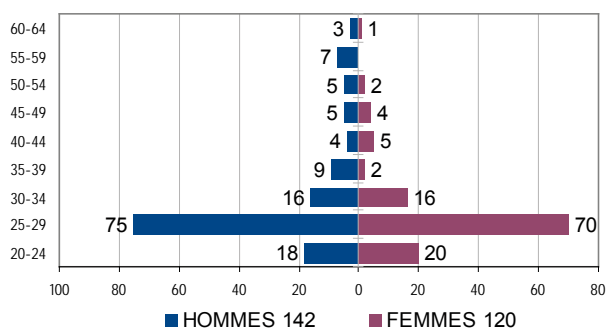
I.2.3 Population des contractuels

I.2.3.1 Étude des enseignants chercheurs et enseignants contractuels

Répartition par genre des enseignants contractuels

UT1 – Capitole	Doctorants et post-doctorants		Autres enseignants		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Hommes	108	41,2%	34	13%	142	54,2%
Femmes	92	35,1%	28	10,7%	120	45,8%
Ensemble UT1 Capitole	200	76,3%	62	23,7%	262	100%

Pyramide des âges des enseignants contractuels



Âge moyen	♂ : 32 ans	♀ : 29 ans
Âge médian	♂ : 27 ans	♀ : 27 ans

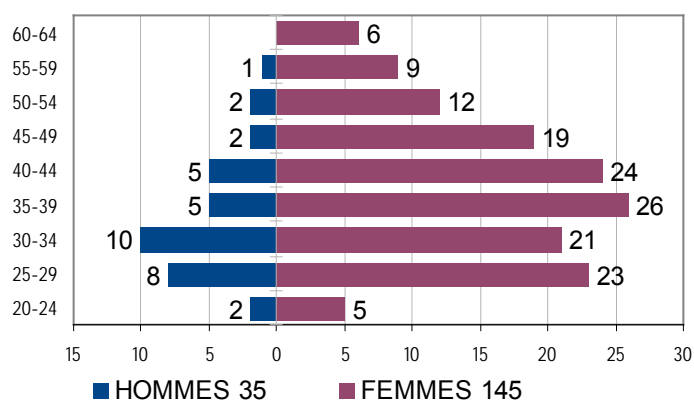


1.2.3.2 Étude des enseignants chercheurs et enseignants contractuels

Répartition par genre des BIATSS contractuels

UT1 – Capitole	CDD 10 mois		CDD 12 mois à 3 ans renouvelables		CDI		Autres ²⁹		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Hommes	12	7%	14	8%	7	4%	2	1%	35	19%
Femmes	49	27%	56	31%	38	21%	2	1%	145	81%
Ensemble UT1 Capitole	61	34%	70	39%	45	25%	4	2%	180	100%

Pyramide des âges des BIATSS contractuels



Âge moyen	♂ : 36 ans	♀ : 40 ans
Âge médian	♂ : 32 ans	♀ : 38 ans

²⁹ Contrats aidés et Dispositifs d'accès à la fonction publique



I.3 Mouvements

Modalités de mouvement des personnels

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

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

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

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

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'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe deux types de concours :

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

Modalités d'évolution de carrière

Avancement : progression dans la carrière. Il existe 3 catégories d'avancement :

- Avancement à l'ancienneté, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue d'échelon en échelon. Le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre peut être réduit grâce à des bonifications.
- Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement,
- Avancement par examen professionnel, appliqués à l'avancement de grade.

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

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

Examen professionnel : modalité d'accès au grade supérieur. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.





1.3.1 Les enseignants

1.3.1.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2011

Évolution des recrutements d'enseignants chercheurs et enseignants de 2008 à 2011

	2008	2009	2010	2011
Professeur des universités	3	2	14	7
Maitres de conférences	15	10	11	4
Enseignants chercheurs titulaires	18	12	25	11
PRCE		3	3	0
PRAG	1	2	2	2
Professeurs d'EPS			2	0
Professeurs de lycées professionnels			1	0
Enseignants du second degré titulaires	1	5	8	2
Enseignants chercheurs et enseignants titulaires	19	17	33	13

Tableau des arrivées à la rentrée universitaire 2011

Discipline	Corps	Année précédente	
		Situation professionnelle	Localisation géographique
Droit privé et sciences criminelles	PR	Professeur des universités	Université de Poitiers
	MCF	Vacataire	Université Toulouse 1
Droit public	PR	Professeur des universités	Université de La Réunion
	MCF	Maître de conférences	Université Panthéon - Sorbonne - Paris 1
Sciences économiques	PR	Professeur des universités associé	Université Toulouse 1
Sciences de gestion	PR	Professeur des universités	Université de Strasbourg
		Maître de conférences	Université Toulouse 1
		Professeur des universités associé	Université Toulouse 1
Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	MCF	Enseignant contractuel	Université Toulouse 1
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	MCF	ATER	Université Pierre et Marie Curie - Paris VI
Informatique	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1
Anglais	PRCE	Professeur certifié	Titulaire en zone de remplacement
Économie et gestion	PRAG	Professeur agrégé	LPO ³⁰ des Glières - Annemasse

³⁰ Contrats aidés et Dispositifs d'accès à la fonction publique

I.3.1.2 Départs à la rentrée universitaire 2011

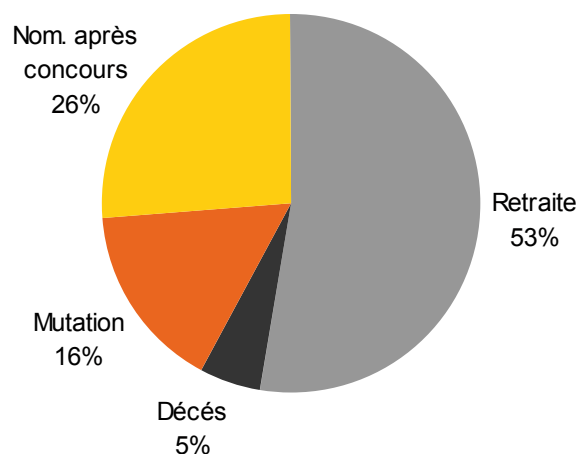
Évolution des départs de 2008 à 2011



	2008	2009	2010	2011
Professeur des universités	4	3	7	6
Maitres de conférences	15	9	6	7
Surnombre			4	4
Enseignants chercheurs titulaires	19	12	17	17
PRCE	2	3	3	1
PRAG		1	2	1
Enseignants du second degré titulaires	2	4	5	2
Enseignants chercheurs et enseignants titulaires	21	16	22	19

Départ par motifs en 2011

	Retraite	Décès	Mutation	Nom. ³¹ après concours	TOTAL
Professeur des universités	4	1	1		6
Maitres de conférences	2			5	7
Surnombre	4				4
Enseignants chercheurs titulaires	10	1	1	5	17
PRCE			1		1
PRAG			1		1
Enseignants du second degré titulaires	0	0	2	0	2
Enseignants chercheurs et enseignants titulaires	10	1	3	5	19



³¹ Un maître de conférences sans affectation au 1er octobre 2010 a été nommé après concours le 1er septembre 2011, n'est pas comptabilisé dans les flux sortants (cf. p:18)



I.3.2 Les BIATSS

I.3.2.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2011

	2008	2009	2010	2011
AENES	10	14	10	7
Bibliothèque		5	6	7
ITRF	10	15	10	8
BIATSS TITULAIRES		34	26	22

I.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Modalités de recrutement des personnels AENES de 1999 à 2011

	Concours externe	Concours interne	Concours réservé Sapin	Mutations	Détachements	Liste d'aptitude	PACTE	RQTH	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
2011	0	0	0	6	0	0	0	1	7
TOTAL	12	6	8	122	11	2	2	1	164



Modalités de recrutement des personnels ITRF de 1999 à 2011

	Concours externe / recrutement direct	Coucours interne	Concours réservé Sapin	Mutations	Détachements	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
2011	2	4	0	1	1	8
TOTAL	42	32	17	25	7	123

Modalités de recrutement des personnels de Bibliothèques de 1999 à 2011

	Concours externe / recrutement direct	Coucours interne	Recrutement sans concours	Mutations	Détachements	TOTAL
2009	0	2	1	2	0	5
2010	0	0	0	6	0	6
2011	0	0	2	5	0	7
TOTAL	0	2	3	13	0	18



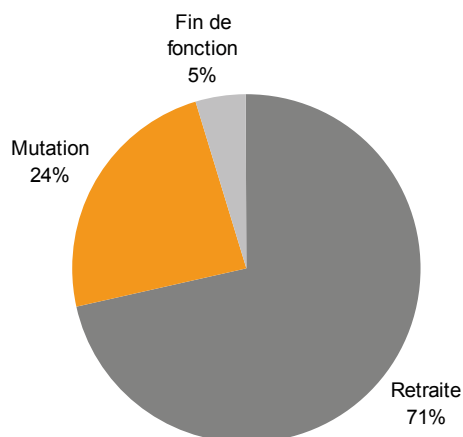
I.3.2.3 Départs des personnels BIATSS au cours de l'année 2011 (octobre 2010 à octobre 2011)

Évolution des départs de 2008 à 2011

	2008	2009	2010	2011
AENES	10	10	12	9
Bibliothèque	5	2	9	3
ITRF	7	7	6	9
BIATSS TITULAIRES	22	19	27	21

Départs par motifs en 2011

	Retraite	Mutation	Fin de fonction ³²	2011
Catégorie A	2		1	3
Catégorie B	2	1		3
Catégorie C	2	1		3
AENES	6	2	1	9
Catégorie A	2			2
Catégorie B				0
Catégorie C	1			1
Bibliothèque	3	0	0	3
Catégorie A	1	2		3
Catégorie B	1	1		2
Catégorie C	4			4
ITRF	6	3	0	9
BIATSS TITULAIRES	15	5	1	21



³² Au cours de l'année 2011, un agent arrivé en détachement a dû réintégrer son établissement d'origine, avant le terme de son détachement, pour cause de maladie grave.



I.3.2.4 Les mouvements internes des personnels BIATSS

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – situation en septembre 2011

	2010	2011
Catégorie A	3	3
Catégorie B	4	3
Catégorie C	3	1
AENES et ITRF titulaires	10	7

Bilan du mouvement interne des personnels de Bibliothèques – situation en septembre 2011

	2010	2011
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	2	1
Bibliothèques titulaires	2	1



I.4 Absences et congés



11.4.1 Les enseignants

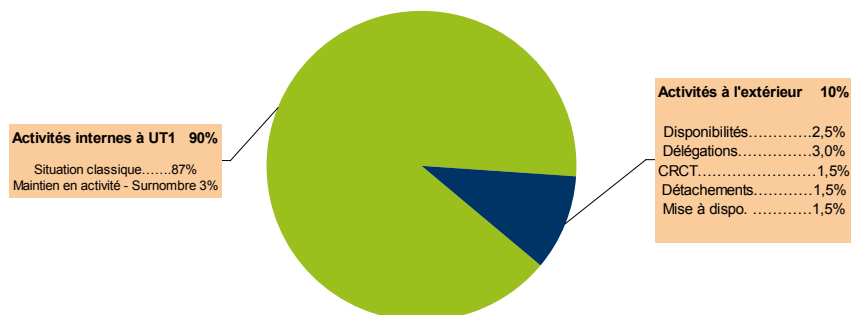
1.4.1.1 Enseignants chercheurs et enseignants titulaires bénéficiant de CRCT, délégation, détachement, disponibilité ou congé parental entre le 01/01/11 et le 31/12/11

	Détache- ment	Disponibi- lités	Déléga- tion ³³	Mise à disposition	CG Rech. Conversion thématique	Congé parental	TOTAL
Droit public				1			1
Droit privé					1		1
Informatique			1	1			2
Maths. appliqués		1	1				2
Sc. de gestion		2			1		3
Sc. économiques			8	1	2		11
Autres sections CNU							0
PROFESSEURS DES UNIVERSITÉS	0	3	10	3	4	0	20
Informatique	1						1
Droit public					1		1
Drt priv. sc. crim.							0
Sc. de gestion		3					3
Sc. économiques	2	1					3
Sc. politique				1			1
Autres sections CNU	1						1
MAÎTRES DE CONFÉRENCE	4	4	0	1	1	0	10
PROF. ENSAM ET ASS. ENS. SUP.							0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	4	7	10	4	5	0	30
PRAG (Professeurs agrégés)		0					0
PRCE (Professeurs certifiés)		0				1	1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ TITULAIRES	0	0	0	0	0	1	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	4	7	10	4	5	1	31

³³ Les délégations correspondent en majorité à la situation des enseignants chercheurs qui bénéficient du statut de membres de l'IUF (Institut Universitaire de France). Il 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.



Répartition de l'activité des enseignants chercheurs



Au cours de l'année 2011, on peut observer que sur 322 enseignants chercheurs en poste, il y a 40 cas particuliers dont :

- 9 agents sont en situation de surnombre, recul de la limite d'âge ou de maintien en activité,
- 4 sont mis à disposition,
- 10 agents sont en situation de délégation (pour la plupart à l'IUF),
- 8 sont en disponibilités,
- 5 sont en Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques.

1.4.1.2 Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels entre le 01/01/2011 et le 31/12/2011

Absences des enseignants titulaires³⁴

	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Durée moyenne des congés ³⁵	Durée moyenne des absences par agent ³⁶
CG maternité	7	7	427	61	61
CG ordinaire de maladie	19	33	510	15	27
Total des absences	26	40	937	23	36

	Enseignants chercheurs			Ens. du 2 nd degré			TOTAL		
	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours
CG maternité	6	6	337	1	1	90	7	7	427
CG ordinaire de maladie	10	23	410	9	10	100	19	33	510
Total des absences	16	30	755	13	14	307	26	40	937

³⁴ Les absences de courtes durées des enseignants ne sont pas toujours déclarées car les heures d'enseignement sont récupérées par la suite.

³⁵ Durée moyenne des congés = Nombre de jours total de congés / Nombre de congés

³⁶ Durée moyenne des absences par agent = Nombre de jours total de congés / Nombre d'agents ayant eu au moins une absence (calcul pour chaque catégorie)



Absences des enseignants contractuels

	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Durée moyenne des congés ³⁵	Durée moyenne des absences par agent ³⁶
CG maternité	5	5	376	75	75
CG ordinaire de maladie	4	6	87	15	22
Total des absences	9	11	463	42	51

	ATER			ATER mi-temps			Doctorant			Moniteur			Prof cont.2dg non FC			TOTAL		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
CG maternité				1	1	112	2	2	116	1	1	112	1	1	36	5	5	376
CG ordinaire de maladie	1	1	6	1	2	24	2	3	57							4	6	87
Total des absences	1	1	6	1	3	136	2	5	173	0	1	112	0	1	36	9	11	463

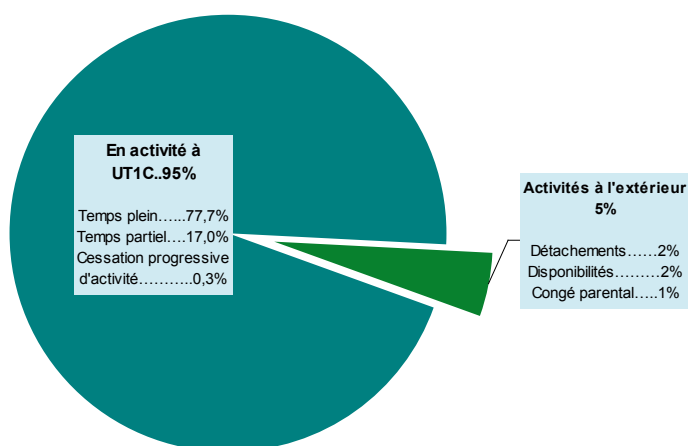


I.4.2 Les BIATSS

I.4.2.1 BIATSS titulaires bénéficiant de congé parental, détachement ou disponibilité du 01/01/2011 au 31/12/2011

	Disponibilités	Détachements	Congé parental	Total
Catégorie A		2		2
Catégorie C	1	2		3
AENES	1	4		5
Catégorie A			1	1
BIB – Musée			1	1
Catégorie A	3	4		7
Catégorie B	1		1	2
Catégorie C	1			1
ITRF	5	4	1	10
BIATSS TITULAIRES	6	8	2	16

Activité des BIATSS



Au 01/10/2011 :

- 324 BIATSS titulaires sont en activité à UT1 Capitole :
 - » 265 à plein temps
 - » 58 à temps partiel (cf. p :124)
 - » 1 agent est en cessation progressive d'activité
- 16 BIATSS exercent leur activité à l'extérieur d'UT1 Capitole :
 - » 6 sont en disponibilités
 - » 8 en détachements
 - » 2 en congé parental

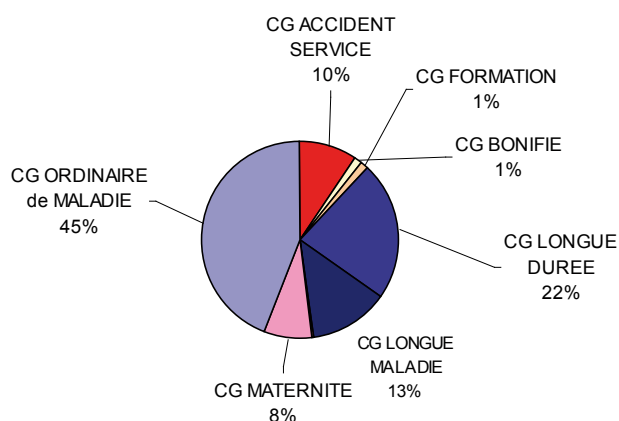


I.4.2.2 Répartition des absences des BIATSS titulaires

I.4.2.2.1 Répartition des absences constatées des BIATSS titulaires

	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Durée moyenne des congés (en nb de jours) ³⁷	Durée moyenne des absences par agents (en nb de jours) ³⁸
CG Accident service	4	13	447	34	112
CG bonifié ³⁹	1	1	64	64	64
CG formation	1	1	65	65	65
CG longue durée	3	9	1042	116	347
CG longue maladie	2	5	610	122	305
CG maladie (Non Tit.)	2	4	10	3	5
CG maternité	4	7	366	52	92
CG ordinaire de maladie	154	355	2062	6	13
CG paternité	1	1	11	11	11
BIATSS TITULAIRES	172	396	4677	12	27

Répartition des jours d'arrêts par type de congés



³⁷ Durée moyenne des congés = Nombre de jours total de congés / Nombre de congés

³⁸ Durée moyenne des absences par agent = Nombre de jours total de congés / Nombre d'agents ayant eu au moins une absence (calcul pour chaque catégorie)

³⁹ Le congé bonifié est un régime particulier de congés auquel peuvent prétendre certains fonctionnaires, notamment ceux originaires des départements d'outre-mer (Dom) exerçant en métropole. Ce congé a pour objet de leur permettre d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine.

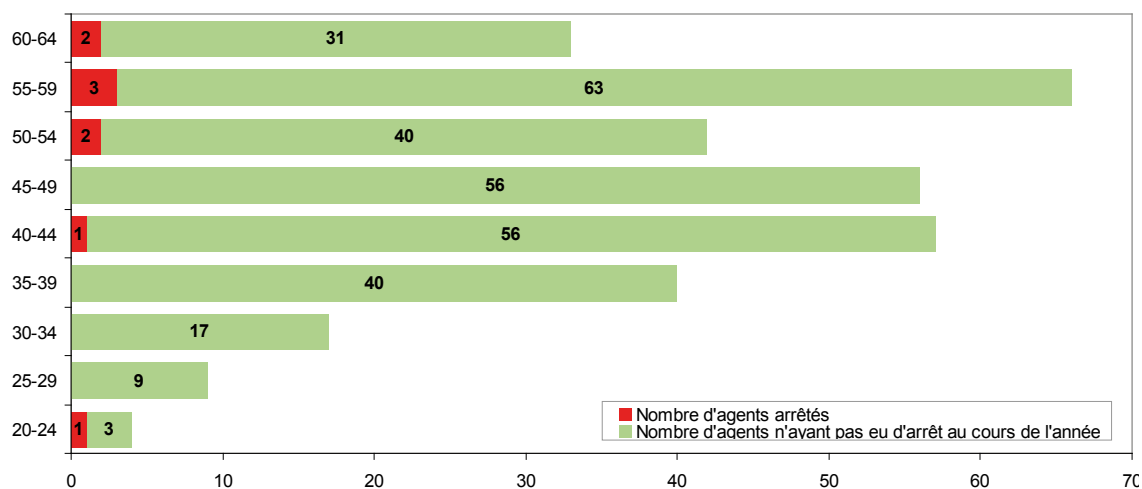


1.4.2.2 Répartition des absences constatées des BIATSS titulaires par classe d'âge et type d'absence

accidents du travail et absences longues durées

	CG accident de service			CG longue durée			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
20-24	1	1	5							1	1	5
40-44	1	4	53							1	4	53
50-54	1	3	24				1	3	362	2	6	386
55-59				2	6	677	1	2	248	3	8	925
60-64	1	5	365	1	3	365				2	8	730
Total des absences	4	13	447	3	9	1042	2	5	610	9	27	2099

Part des agents ayant eu une absence de longue durée durant l'année = 2,8%

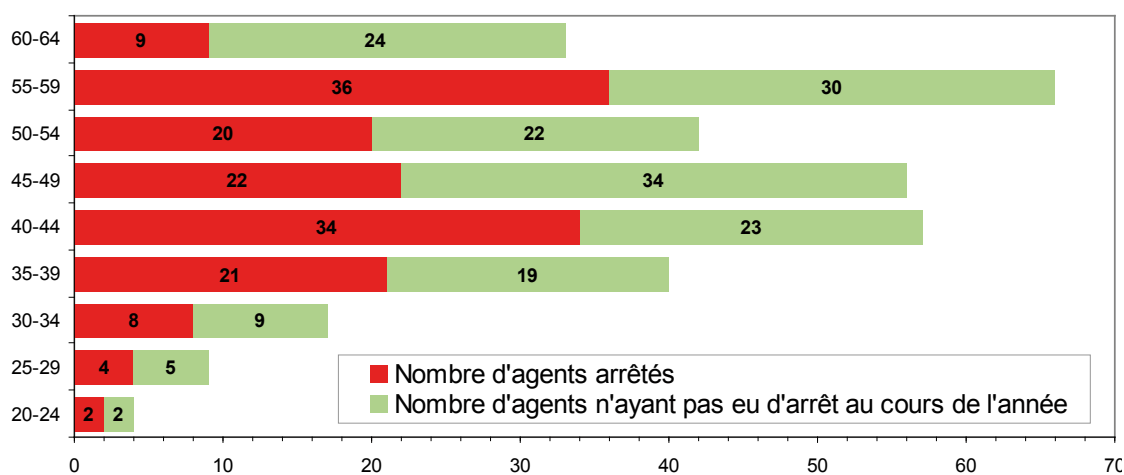




Congés ordinaires de maladie

	ATER		
	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours
20-24	2	3	10
25-29	4	9	24
30-34	8	15	98
35-39	21	35	155
40-44	34	90	332
45-49	22	46	473
50-54	20	61	255
55-59	36	81	581
60-64	9	19	144
Total des absences	156	359	2072

Part des agents ayant eu une absence maladie ordinaire durant l'année = 48.1 %

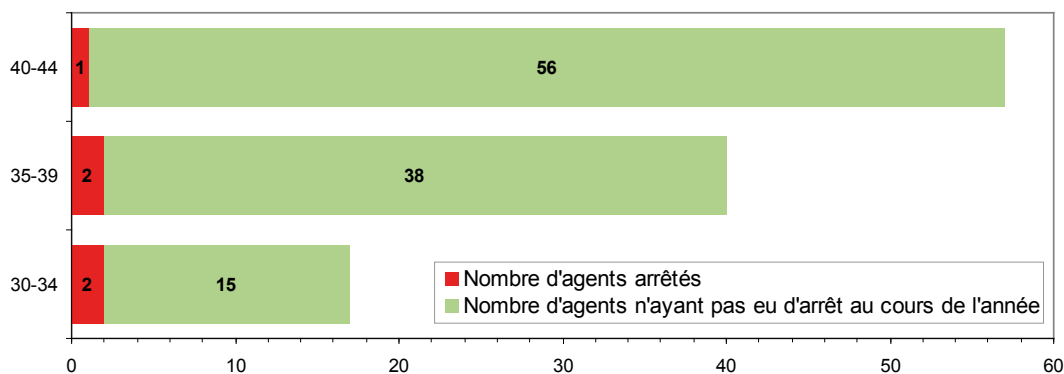




Congés maternité et paternité

	CG maternité			CG paternité			TOTAL		
	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours
30-34	1	2	11	1	1	11	2	3	22
35-39	2	4	255				2	4	255
40-44	1	1	100				1	1	100
Total des absences	4	7	366	1	1	11	5	8	377

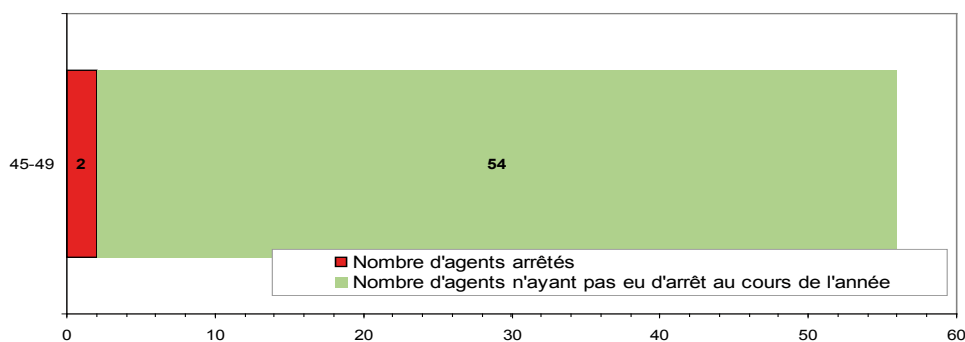
Part des agents ayant eu congé maternité ou paternité = 1,2 %



Congés maternité et paternité

	CG bonifié			CG formation			TOTAL		
	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours
45-49	1	1	64	1	1	65	2	2	129
Total des absences	1	1	64	1	1	65	2	2	129

Part des agents ayant eu congé formation/bonifié = 0,6 %





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

	ITRF			Bibliothèques			AENES			TOTAL		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
CG Accident service	2	5	58	1	3	24	1	5	365	4	13	447
CG bonifié				1	1	64				1	1	64
CG formation	1	1	65							1	1	65
CG longue durée	2	6	677				1	3	365	3	9	1042
CG longue maladie	1	3	362				1	2	248	2	5	610
CG maladie (Non Tit.)	1	1	3	1	3	7				2	4	10
CG maternité	1	2	11	1	2	115	2	3	240	4	7	366
CG ordinaire de maladie	75	165	946	30	86	463	49	104	653	154	355	2062
CG paternité	1	1	11							1	1	11
TOTAL des absences	84	184	2133	34	95	673	54	117	1871	172	396	4677
Population BIATSS	157			62			105					
% Agents ayant eu au moins 1 absence au cours de l'année	53,5%			54,8%			51,4%			53,1%		
Durée moyenne des absences		12			7			16			12	
Durée moyenne des absences de CG maladie ordinaire		6			5			6			6	

Par ailleurs, en 2011, on a enregistré 76,5 jours d'arrêts pour enfant malade, dont :

- dans la filière AENES : 15 agents concernés pour 20 jours d'absence,
- dans la filière ITRF : 23 agents concernés pour 56,5 jours d'absence.

(1) Nb agents

(2) Nb congés

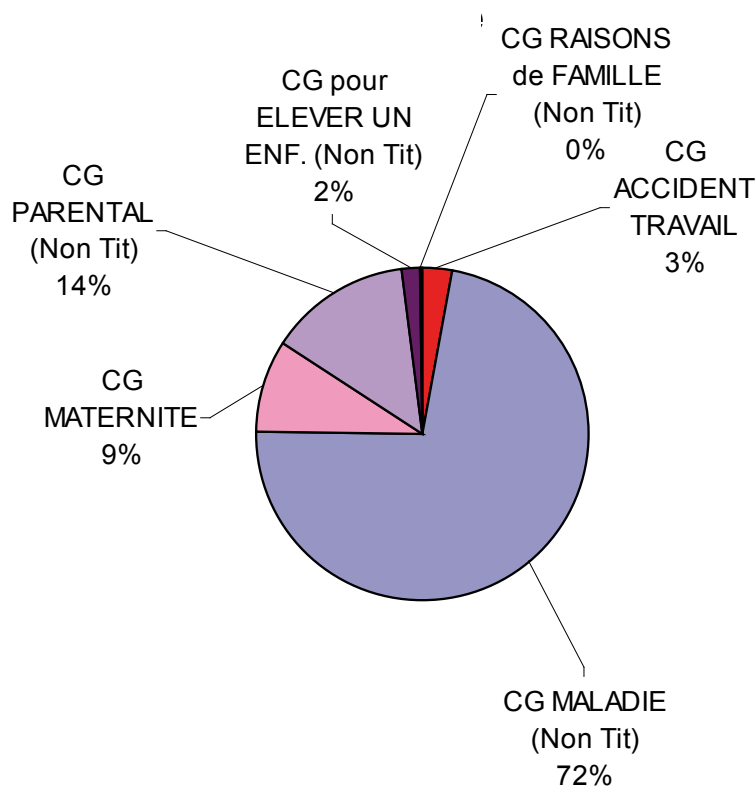
(3) Nb de jours d'arrêts



I.4.2.2.4 Répartition des absences des BIATSS contractuels

	Nb agents	Nb congés	NB jours	Durée moyenne des congés ⁴⁰	Durée moyenne des absences par agent ⁴¹
CG Accident de travail	2	5	58	1	3
CG maladie (Non Tit.)				1	1
CG maternité	1	1	65		
CG parental (Non Tit.)	2	6	677		
CG pour élever un enfant (Non Tit.)	1	3	362		
CG raisons de famille (Non Tit.)	1	1	11		
TOTAL des absences	84	184	2133	34	95

Répartition des jours d'arrêt par type de congé



⁴⁰ Durée moyenne des congés = Nombre de jours total de congés / Nombre de congés

⁴¹ Durée moyenne des absences par agent = Nombre de jours total de congés / Nombre d'agents ayant eu au moins une absence (calcul pour chaque catégorie)

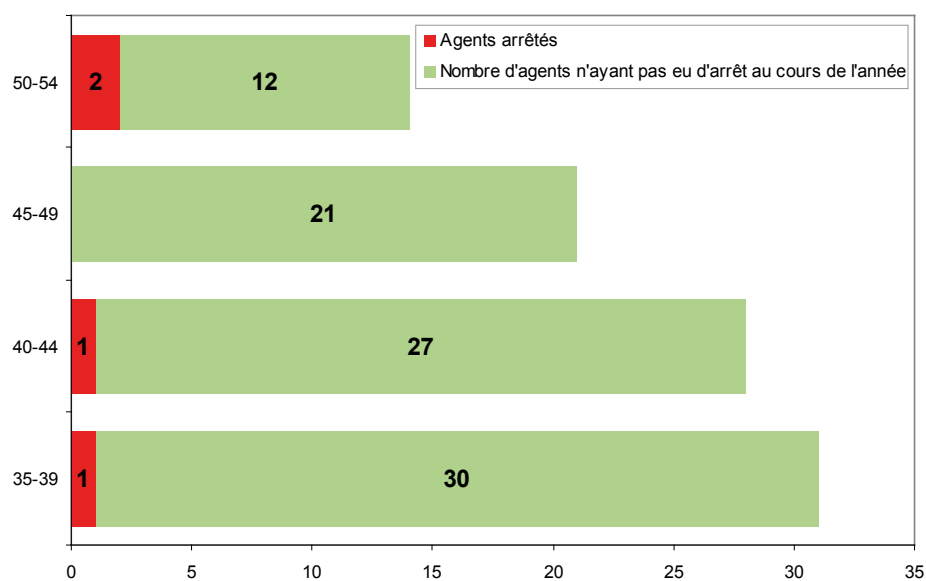
I.4.2.2.5 Répartition des absences constatées des BIATSS contractuels par classe d'âge et type d'absence

Accidents du travail et absences longues durées



	CG maternité		
	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours
35-39	1	1	6
40-44	1	1	7
50-54	2	5	63
Total des absences	4	7	76

Part des agents ayant un accident de travail au cours de l'année = 2,3 %

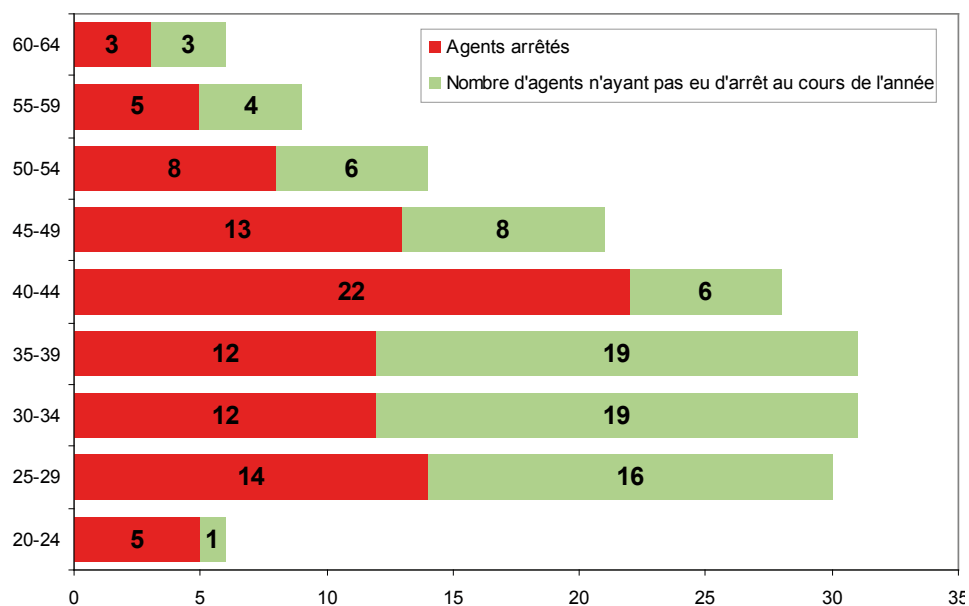




Congés maladie et absences de courtes durées

	CG maladie			CG raisons de famille			TOTAL		
	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours	Nb Agents	Nb Congés	Nb Jours
20-24	5	8	58				5	8	58
25-29	14	30	158				14	30	158
30-34	12	35	181	1	1	5	13	36	186
35-39	12	35	189				12	35	189
40-44	22	66	481				22	66	481
45-49	13	42	580				13	42	580
50-54	8	15	135				8	15	135
55-59	5	16	76				5	16	76
60-64	3	5	42				3	5	42
Total des absences	94	252	1900		1	5	94	253	1905

Part des agents ayant un congé maladie au cours de l'année = 53,4 %

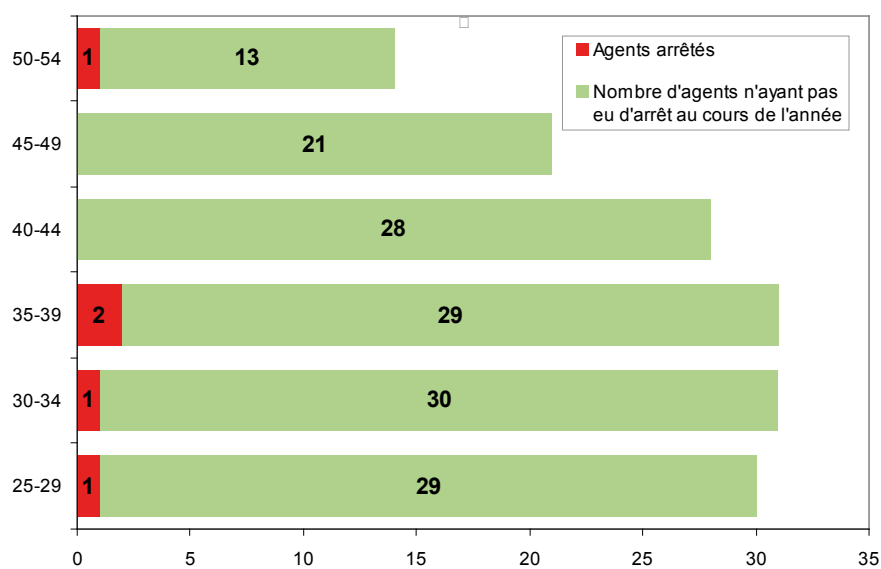




Congés maternité, parental ou pour élever un enfant

	CG maladie			CG raisons de famille						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	1	1	98							1	1	98
30-34	1	2	130							1	2	130
35-39	1	1	5				1	1	44	2	2	49
50-54				1	2	365				1	2	365
Total des absences	3	4	233	1	2	365	1	1	44	5	7	642

Part des agents ayant bénéficié d'un congé maternité, paternité ou parental = 2,8 %





1.4.2.2.6 Répartition des absences constatées des BIATSS contractuels par type de contrats

	CCD 10 mois			CDD 12 mois à 3 ans renouvelables			CDI			Contrats aidés et dispositifs d'accès à la FP			TOTAL		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
CG accident travail	1	2	30	2	3	36	2	2	10	0	0	0	5	7	76
CG maladie (Non Tit.)	40	61	286	31	61	302	35	119	1223	1	1	1	107	242	1812
CG maternité	1	1	65	3	3	168	0	0	0	0	0	0	4	4	233
CG parental (Non Tit.)	0	0	0	0	0	0	1	2	365	0	0	0	1	2	365
CG pour élever un enfant (Non Tit.)	0	0	0	0	0	0	1	1	44	0	0	0	1	1	44
CG raisons de famille (Non Tit.)	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	5
TOTAL des absences	43	65	386	36	67	506	39	124	1642	1	1	1	119	257	2535
Population BIATSS	60			67			45			4			176		
% Agents ayant eu au moins 1 absence au cours de l'année	72%			54%			87%			25%			68%		
Durée moyenne des absences		6			8			13			1			10	
Durée moyenne des absences de CG maladie ordinaire		5			5			10			1			7	

Par ailleurs, en 2011, on a enregistré 92 jours d'arrêts pour enfant malade, pour 33 agents contractuels.



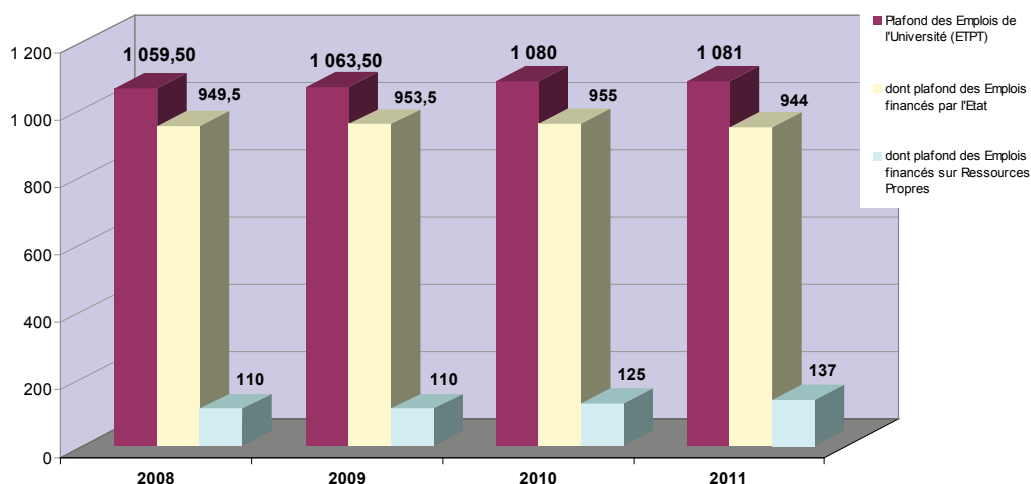
II Rémunérations



II.1 Masse salariale

II.1.1 Plafond des emplois de l'université

Emplois/années	2008	2009	2010	2011
Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)	1 059,5	1 063,5	1 080	1 081
<i>dont plafond des Emplois financés par l'État⁴²</i>	949,5	953,5	955	944
<i>dont plafond des Emplois financés sur Ressources Propres</i>	110	110	125	137
<i>Masse salariale consolidée</i>	59 410 381,35 €	62 439 271,57 €	64 192 276,95 €	66 837 484,74 €



⁴² La baisse des emplois financés par l'État entre 2010 et 2011 est liée à la perte de contrats doctoraux.

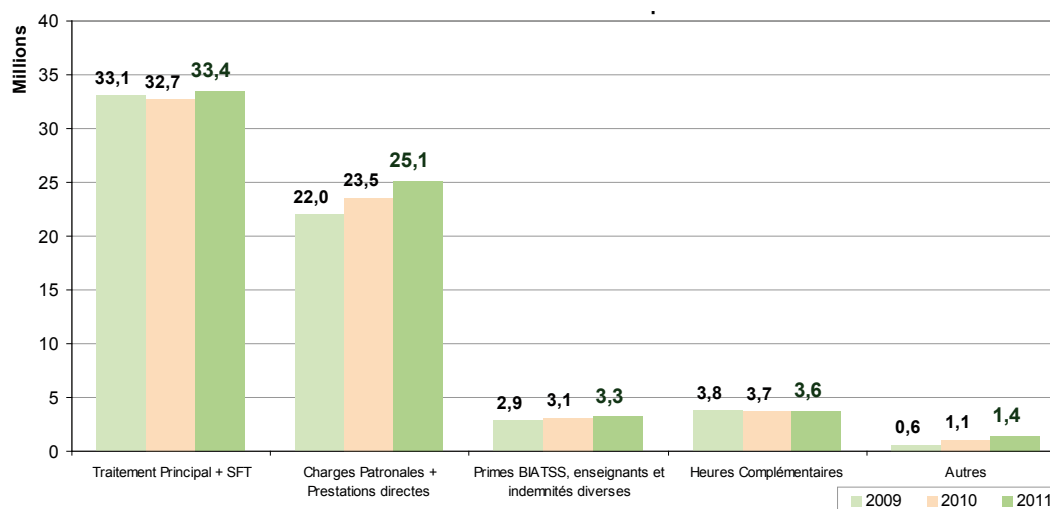


II.1.2 Évolution de la masse salariale

	2009	2010	2011
Traitement Principal + SFT ⁴³	33 139 287,36	32 718 724,65	33 443 114,16
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant		599 623,08	704 095,25
Heures Complémentaires	3 772 506,74	3 685 038,30	3 643 642,99
Primes BIATOS, enseignants et indemnités diverses	2 904 780,72	3 128 360,49	3 270 803,14
Congés payés			3 975,33
Allocation Perte d'Emploi ⁴⁴	630 707,97	522 714,91	695 627,56
Charges Patronales + Prestations directes	21 991 988,78	23 537 815,52	25 076 226,31
TOTAL	62 439 271,57	64 192 276,95	66 837 484,74

Sources : Win-Paie budget consolidé de 2010 à 2011 / Win-Paie budget État et Astre budget Propre en 2009

Évolution de la masse salariale par nature



⁴³ SFT : Supplément Familial de Traitement

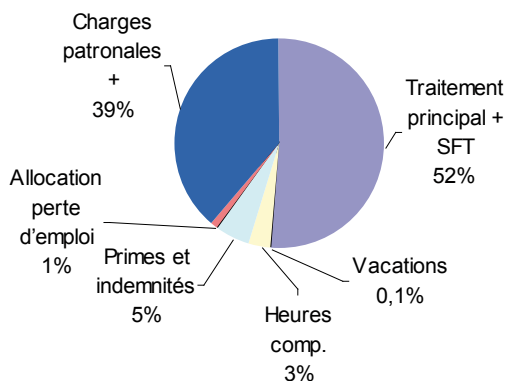
⁴⁴ Les dépenses APE, au titre de l'État, font partie du budget de l'État et apparaissent par souci de consolidation



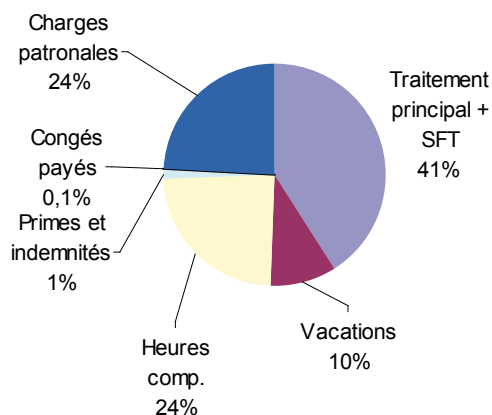
II.13 Masse salariale 2011

	Part budget État		Part budget Propre		Masse Salariale consolidée	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Traitement Principal + SFT	30 740 780,36	46%	2 702 333,80	4%	33 443 114,16	50%
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant	83 040,35	0,1%	630 146,61	0,9%	713 186,96	1,1%
Heures Complémentaires	2 073 536,71	3,1%	1 560 277,56	2,3%	3 633 814,27	5,4%
Primes BIATOS, enseignants et indemnités diverses	3 183 883,14	4,8%	87 657,01	0,1%	3 271 540,15	4,9%
Congés payés ⁴⁵		0%	3 975,33	0%	3 975,33	0%
Allocation Perte d'Emploi	695 627,56	1%		0%	695 627,56	1%
Charges Patronales + Prestations directes	23 484 461,48	35,1%	1 591 764,83	2,4%	25 076 226,31	37,5%
TOTAL	62 439 271,57	90,2%	64 192 276,95	9,8%	66 837 484,74	100%

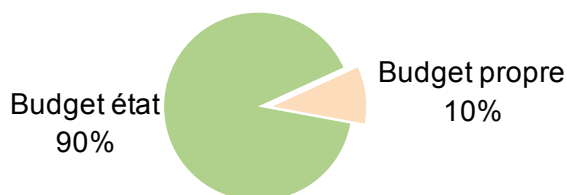
Budget État – Répartition de la masse salariale par nature



Budget Propre – Répartition de la masse salariale par nature



Budget Propre – Répartition de la masse salariale par nature



⁴⁵ Indemnité compensatrice liée à une fin de fonction de CDI



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 1 ^{ère} classe	821	3 801,46 €	1164	5 389,65 €
PR de 2 ^{ème} 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 €

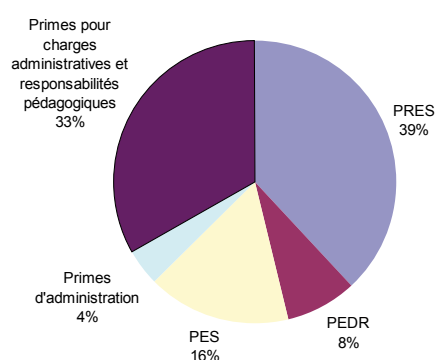




Évolution du détail des primes versées aux personnels enseignants

Libellé de la prime	2008	2009	2010	2011
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	383 364,87 €	440 366,95 €	499 786,17 €	513 927,78 €
Primes d'enseignement supérieur		57 513,93 €		
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	202 628,29 €	220 716,07 €	139 967,72 €	110 242,04 €
Primes d'Excellence Scientifique			130 000 €	222 000 €
Primes d'administration	25 218,36 €	25 504,81 €	47 609,20 €	55 182,04 €
				<i>Dont 18 326,16 € ayant fait l'objet d'un remboursement</i>
Primes pour charges administratives	82 844,48 €	87 793,43 €	323 670,32 €	450 516,14 €
Primes de responsabilité pédagogique	100 153,26 €	93 598,16 €		
				<i>Dont 380 618,14 € sur budget état et 69 898 € sur budget propre</i>
Masse salariale consolidée	851 245,64 €	925 493,35 €	1 141 033,41 €	1 351 868 €

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



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 réglementairement.

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 biatss

Dans le socle de masse salariale allouée à l'établissement, des crédits sont destinés aux primes des fonctionnaires BIATSSS.

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.

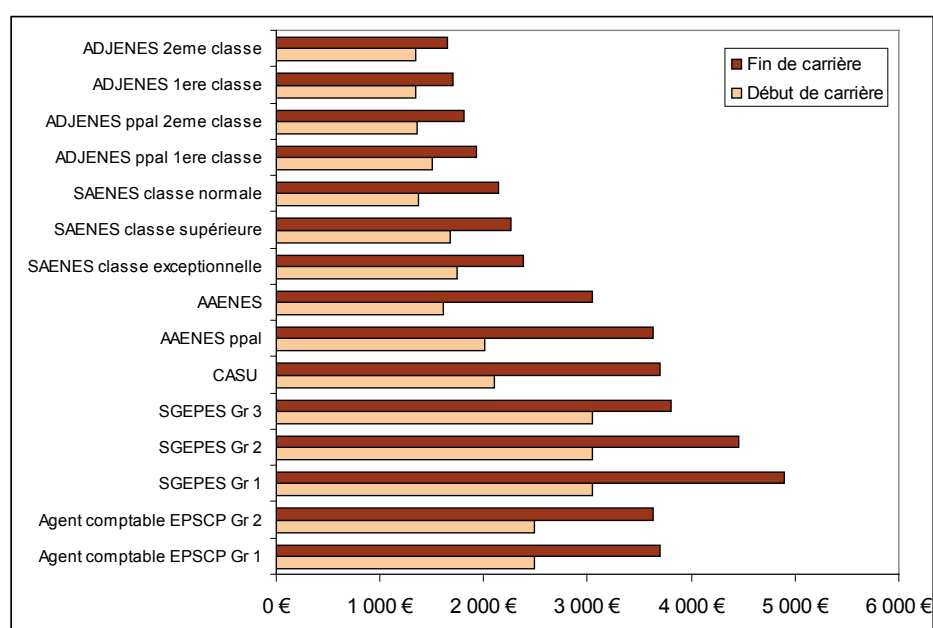
Cette prime a été mise en place au 1er octobre 2009 et remplace les indemnités suivantes : IFTS (AAENES et SAENES), Indemnité de gestion (Agent comptable), primes de fonctions informatiques (ingénieurs), indemnités de responsabilités administratives (CASU), indemnités de régisseur.



Grille de rémunération des personnels BIATSS

Personnel administratif

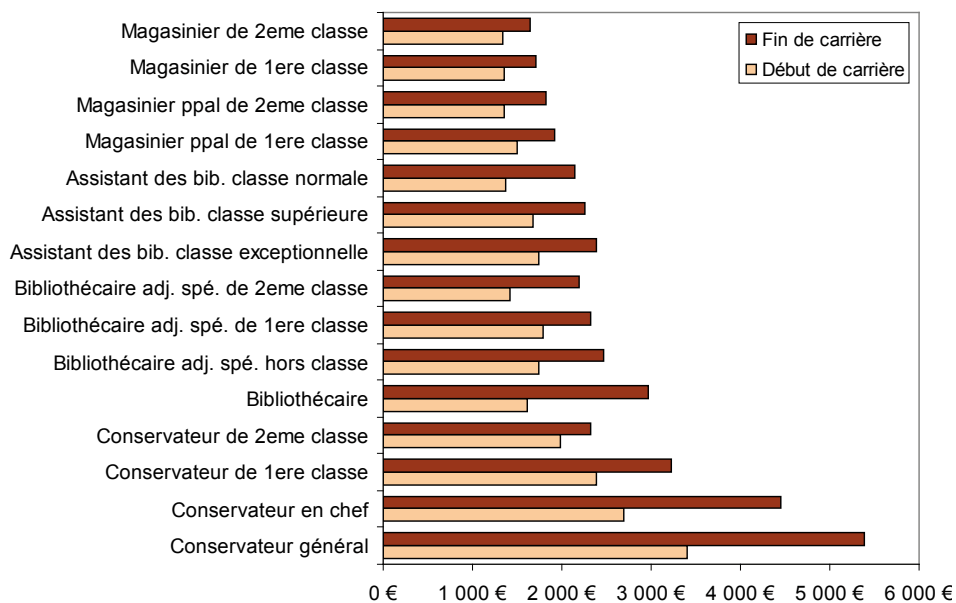
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
Agent comptable EPSCP Gr 1	537	2 486,46 €	798	3 694,97 €
Agent comptable EPSCP Gr 2	537	2 486,46 €	783	3 625,51 €
SGEPES Gr 1	658	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 1 ^{ère} classe	325	1 504,84 €	416	1 926,20 €
ADJENES ppal 2 ^{ème} classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
ADJENES 1 ^{ère} classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
ADJENES 2 ^{ème} classe	290	1 342,78€	355	1 643,75 €





Personnel des bibliothèques

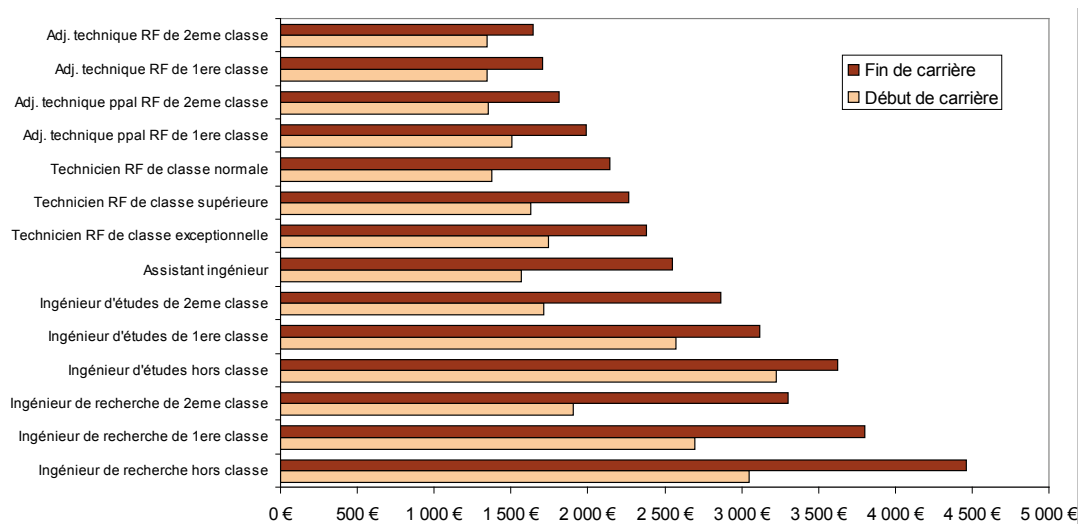
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
Conservateur général	734	3 398,63 €	1164	5 389,65 €
Conservateur en chef	582	2 694,83 €	963	4 458,97 €
Conservateur de 1 ^{ère} classe	517	2 393,86 €	696	3 222,68 €
Conservateur de 2 ^{ème} 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 1 ^{ère} classe	387	1 791,92 €	500	2 315,14 €
Bibliothécaire adj. spé. de 2 ^{ème} 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 1 ^{ère} classe	325	1 504,84 €	416	1 926,20 €
Magasinier ppal de 2 ^{ème} classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
Magasinier de 1 ^{ère} classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
Magasinier de 2 ^{ème} 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
Ingénieur de recherche hors classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
Ingénieur de recherche de 1 ^{ère} classe	582	2 694,83 €	821	3 801,46 €
Ingénieur de recherche de 2 ^{ème} 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 1 ^{ère} classe	555	2 569,81 €	673	3 116,18 €
Ingénieur d'études de 2 ^{ème} 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 1 ^{ère} classe	325	1 504,84 €	430	1 991,02 €
Adj. technique ppal RF de 2 ^{ème} classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
Adj. technique RF de 1 ^{ère} classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
Adj. technique RF de 2 ^{ème} classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €

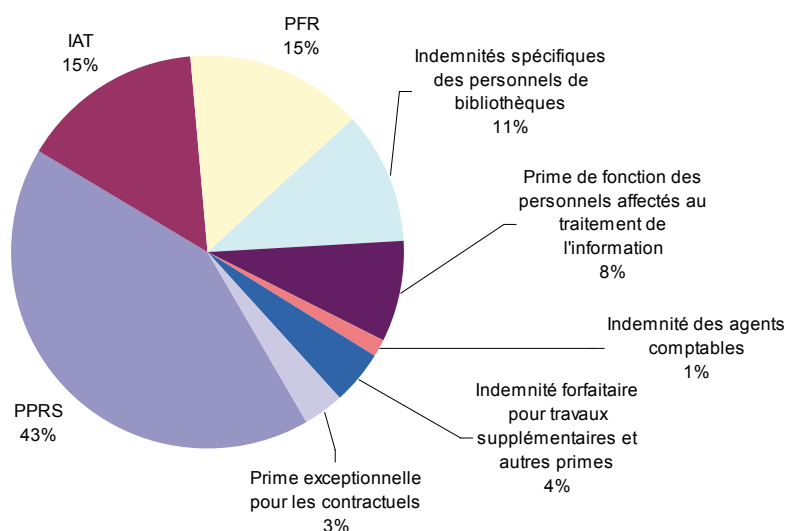




Évolution du détail des primes et indemnités versées aux personnels BIATSS

Libellé de la prime	Total des indemnités			
	2008	2009	2010	2011
Indemnité d'administration et de technicité	142 651,44 €	149 917,45 €	188 845,94 €	201 845,40 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	190 312,09 €	174 771,74 €	80 179,39 €	53 974,74 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	110 817,10 €	111 947,49 €	113 765,64 €	113 401,65 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	400 659,39 €	468 158,31 €	565 222,90 €	565 523,26 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres ou salissants	4 485,03 €	4 240,25 €	3 796,36 €	3 267,67 €
Indemnité des agents comptables	10 167,96 €	10 167,96 €	10 468,03 €	17 982,95 €
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 €	2 000,00 €	
Indemnité responsabilité régisseur				110,00 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	144 145,64 €	153 886,81 €	147 972,83 €	147 749,65 €
Indemnités de chaussures et de panier		708,93 €	734,73 €	679,22 €
Prime d'encadrement aux techniciens d'Art		460,80 €	460,80 €	460,80 €
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	0,00 €	28 884,42 €	169 462,60 €	195 269,88 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels			21 820,00 €	45 338,05 €
TOTAL	1 026 438,73 €	1 126 005,34 €	1 321 412,58 €	1 345 603,27 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2011



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.



Montant et nombre de bénéficiaires des primes par catégorie

Personnels de bibliothèques :

Au 31/12/2011	A		B		C		TOTAL	
	Montant	Nb ⁴⁶	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT	0,00	0	7 715,70	4	51 918,54	23	59 634,24	27
IPTS	16 698,72	6	37 276,02	15	0,00	0	53 974,74	21
Ind BIB	111 567,96	20	19 395,06	19	16 786,63	23	147 749,65	62
Autres ind. BIB	0,00	0	700,11	2	2 089,93	23	2 790,04	25
							264 148,67	135

AÉNES :

Au 31/12/2011	A		B		C		TOTAL	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT	0,00	0	4 330,00	2	137 881,16	67	142 211,16	69
IPTS	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0
PFR	107 909,36	16	87 360,52	22	0,00	0	195 269,88	38
Indemnité agent comptable	17 982,95	1	0,00	0	0,00	0	17 982,95	1
Indemnité régisseur					110,00	1	110,00	1
							355 573,99	109

ITRF :

Au 31/12/2011	A		B		C		TOTAL	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT	320 110,39	64	120 291,51	35	125 121,36	57	565 523,26	156
IPTS	99 551,39	22	11 709,34	3	2 140,92	1	113 401,65	26
Ind BIB	0,00	0	557,28	2	1 060,37	3	1 617,65	5
							680 542,56	187

⁴⁶ Nombre de bénéficiaires au 31/12/2011



II.3 NBI



Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 01/10/2011

NB sur Catégorie FP du bénéficiaire	Cat NBI					Total
	Secrétaire Général	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / Ouvrier	
A	1	1	27	10	1	40
B			6	4	2	12
C			2		5	7
Total	1	1	35	14	8	59

Nb de points / Cat NBI	Nb points						Total
	10	15	20	25	40	50	
Cat NBI							
Secrétaire Général						1	1
Agent Comptable					1		1
Administratif	3	1	13	18			35
Technique	1	2	7	4			14
Technique / Ouvrier		8					8
Total	4	11	20	22	1	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 63 921 heures complémentaires pour l'année universitaire 2010-2011. 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.

Évolution du nombre d'heures assurées par les enseignants de l'université dans le cadre de leur service statutaire :

	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Titulaires	88 212	83 911	84 310
Contractuels	19 562	19 163	22 639
Total service statutaire	107 774	103 074	106 949

Évolution du nombre d'heures assurées par les enseignants de l'université dans le cadre de leur service statutaire :

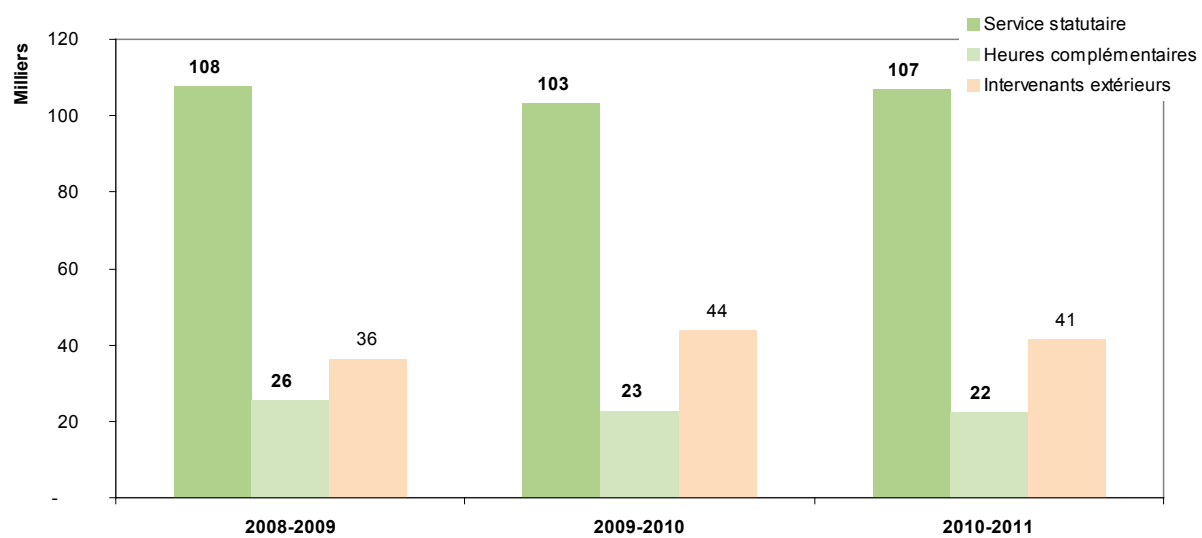
	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Titulaires	24 675	21 588	20 865
Contractuels	894	1 084	1 612
Total heures complémentaires	25 569	22 672	22 477
Moyenne des HC par enseignant titulaire	63 H	64 H	62 H
Moyenne des HC par enseignant contractuel	5 H	7 H	9 H
Moyenne des HC par enseignant de l'université	51 H	45 H	43 H

Évolution du nombre d'heures assurées par les intervenants extérieurs

	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Total intervenants extérieurs	36 148	43 806	41 444



Évolution du nombre d'heures totales assurées



En 2010-2011, 48 enseignants ont bénéficié d'un total de 4092,25 heures de décharges de services représentant 167 413,94€.

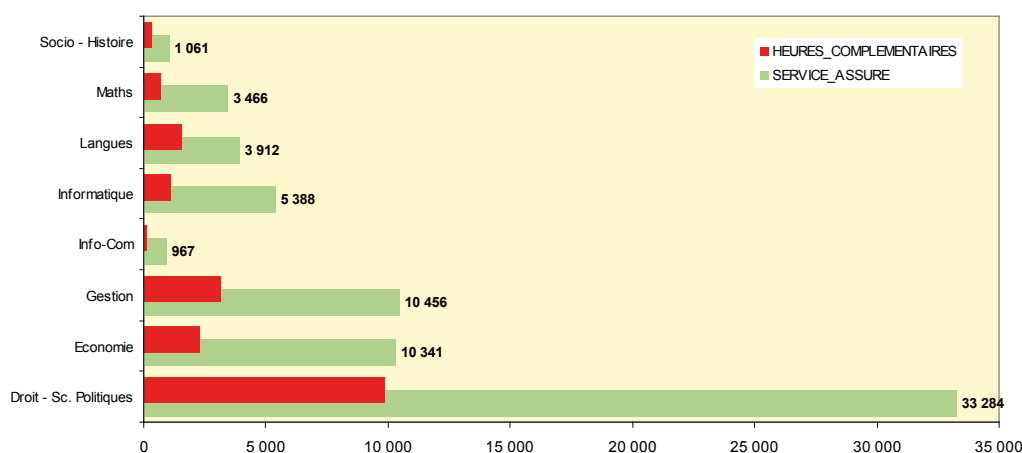


État récapitulatif des heures complémentaires des enseignants de l'université par disciplines (section CNU ou discipline du secondaire) de l'enseignant

Personnels permanents

Disciplines	Heures assurées		Dont Heures complémentaires		Ratio HC/ total heures assurées
	TOTAL	Dont EC Titulaires	TOTAL	Dont EC Titulaires	
Droit – Sciences politiques	40 544	33 284	9 982	9 854	24,6%
Économie	12 484	10 341	2 371	2 294	19,0%
Gestion	13 993	10 456	3 321	3 119	23,7%
Disciplines d'appui (Ens. Du supérieur)	23 207	14 793	4 829	3 725	20,8%
<i>Dont Mathématiques</i>	4 205	3 466	709	663	16,9%
<i>Informatique</i>	6 346	5 388	1 108	1 090	17,5%
<i>Langues</i>	6 597	3 912	2 107	1 553	31,9%
<i>Sc. Info Com</i>	1 047	967	106	103	10,1%
<i>Socio - Démo</i>	1 163	1 061	317	317	27,2%
<i>Autres</i>	3 850		483		12,6%
Disciplines d'appui (Ens. Du 2nd degré)	16 721		1 973		11,8%
<i>Langues</i>	5 603		440		7,9%
<i>Documentation</i>	1 544		331		21,4%
<i>EPS</i>	3 866		26		0,7%
<i>Sc. Éco et Sociales et Éco. et Gestion</i>	3 807		812		21,3%
<i>Mathématiques</i>	1 901		365		19,2%
TOTAL	106 949		22 477		19,9%

Heures complémentaires / Heures assurées – Enseignants chercheurs titulaires par groupes CNU



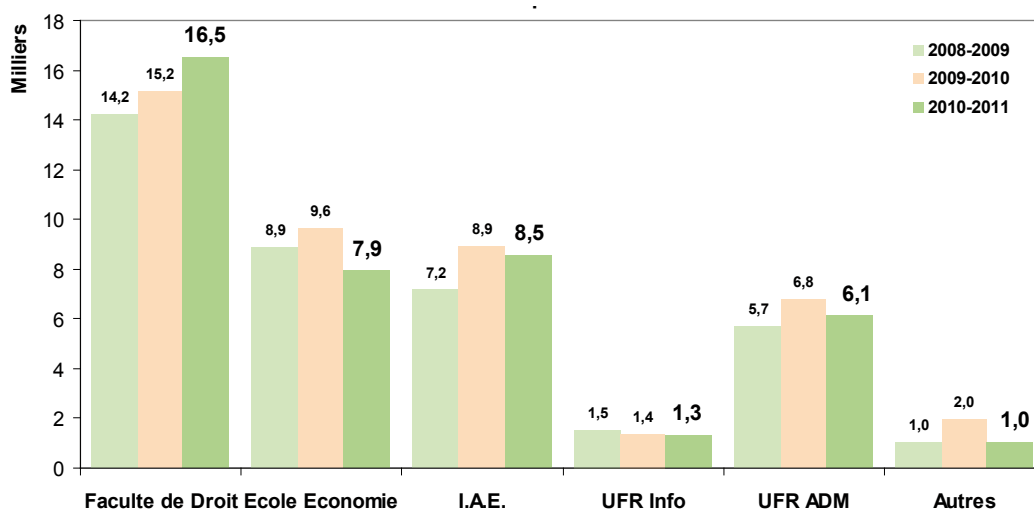
Moyenne de 64 HC par enseignant chercheur titulaire ayant un service assuré



État récapitulatif des heures assurées par les intervenants extérieurs par composantes

Composantes	Heures assurées par les Intervenants Extérieurs
UFR Droit	16 515
Ecole Economie	7 917
I.A.E.	8 530
UFR Info	1 328
UFR Adm. Et Com	6 131
Autres ⁴⁷	1 024
TOTAL	41 444

Évolution des heures assurées par les intervenants extérieurs



⁴⁷ 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).



II.5 Allocation pour perte d'emploi

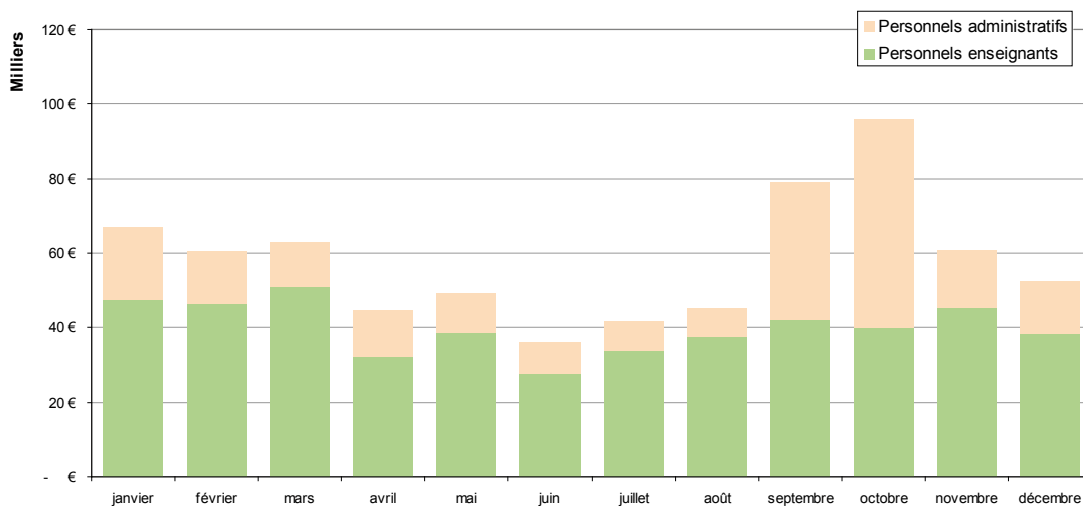
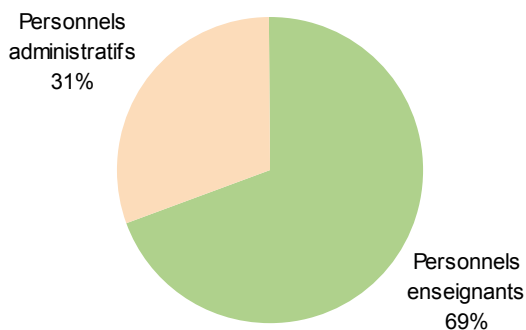


L'université est un établissement public : elle ne cotise pas à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université ont cependant droit à l'allocation pour perte d'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Le nombre de bénéficiaires est de 154 pour la période de janvier 2011 à décembre 2011.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 695 627,56 € en 2011.

ARE 2011





III CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

III.1 accidents de travail et accidents de trajet



Accidents de travail et de service

Type d'accident ⁴⁸	2009		2010		2011	
	Nbre d'accidents	Nbre de jours d'absence	Nbre d'accidents	Nbre de jours d'absence	Nbre d'accidents	Nbre de jours d'absence
Accident de service	2	35	3	41	3	31
Accidents de service (trajet)	5	411	7	478	6	417
Accident de travail	5	30	0	0	5	201
Accident de travail (trajet)	1	0	1	101	3	30
TOTAL	13	476	11	620	17	679

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

Un accident du trajet survenu en 2006 a généré 365 jours d'arrêt en 2011.

⁴⁶ Les accidents de service concernent les personnels titulaires.
Les accidents de travail concernent les agents non titulaires.



III.2 Comité d'hygiène et de sécurité



Sa mission

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

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

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

Sa composition en 2011

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité⁴⁹ 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 (Président, DGS, Chef de la DIST, Ingénieure d'études désignée comme ACMO)
 - 6 représentants des personnels (3 enseignants dont 2 MCF et Pr d'EPS et 3 IATOS dont 2 IGE et 1 ASI)
 - 3 représentants des étudiants
- Représentants de l'Institut d'Études Politiques :
 - 4 représentants de l'administration (dont le directeur et 1 représentant désigné comme ACMO)
 - 6 représentants des personnels (3 enseignants et 3 IATOS)
 - 3 représentants des étudiants
- Le médecin de prévention
- Le 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.

⁴⁹ Le CHS devient le CHSCT en octobre 2011



Réunions

Le CHS s'est réuni le 6 juin 2011.

Le CT a siégé le 26 janvier 2012 au titre du 2nd CHS 2011.

Les travaux du CHS en 2011 ont porté sur :

- La planification systématique et le suivi des visites médicales
- Le tableau de suivi des accidents du travail
- L'adaptation pour UT1 du logiciel « Marguerite » permettant l'élaboration du DUER
- La mise en place d'une cellule « Hygiène et Sécurité »
- La réalisation de la lettre de mission pour l'ACMO
- La formation ACMO
- L'offre élargie de formations santé et sécurité au travail (cf. p. 121)
- La désignation d'une liste d'assistants de prévention en vue d'établir le document unique
- Une communication générale par le biais de la newsletter et intranet sur les registres santé et sécurité au travail, interdiction de fumer, présence défibrillateurs
- La mise en place d'un groupe de vérification des registres hygiène et sécurité
- Le rapport d'étude des inspecteurs santé et sécurité au travail (visite des 21 et 22 novembre 2011)
- La création d'un nouveau document pour établir les plans de prévention et permis de feu
- Une réflexion sur la mise en place et les nouvelles dispositions du Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail
- La restructuration de la page CHS du site intranet.



III.3 Médecine du travail



Missions⁵⁰

Les missions du médecin de prévention sont définies par le chapitre II du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La médecine de prévention vise à prendre en compte les risques et la santé des agents, en rapport avec leur activité et leur environnement professionnel. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Le médecin de prévention est chargé de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail (art.10 du décret n°82-453). Pour cela, à l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention se voient confier deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents. Ils peuvent par ailleurs, être amenés à intervenir dans le champ de la médecine «statutaire».

Le médecin de prévention dispose de deux types de moyens d'action :

- **L'action sur le milieu professionnel** qui lui permet d'évaluer les conditions de travail et d'agir sur elles. Il peut donc visiter les lieux de travail (mais non inspecter) ou plus particulièrement un poste de travail si un problème se pose plus spécifiquement à un agent. Il le fait à son initiative, à la demande de l'administration ou des agents eux-mêmes. A ce titre, il est le conseiller des agents et de l'administration.
- **La surveillance médicale des agents** qui s'exerce dans le cadre de la visite médicale et/ou au vue des résultats d'examens complémentaires prescrits par le médecin de prévention.

⁵⁰ Extraits de la circulaire du 8 août 2011 portant sur l'application du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. (Partie V.3)



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

- **Conseille l'administration, les agents et leurs représentants** sur l'adaptation des conditions de travail (adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail), notamment dans les domaines suivants :
 - amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
 - hygiène générale des locaux et des services ;
 - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
 - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ;
 - hygiène dans les restaurants administratifs.

- **Information sanitaire :**
 - Le médecin de prévention est obligatoirement associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes.
 - Le médecin de prévention peut organiser ou participer à des campagnes d'information sur des sujets divers portant sur des thèmes de campagnes de politique nationale de santé publique.

- **Analyse les postes de travail** et leurs exigences physiques et psychologiques, des rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements,

- **Est consulté sur les projets de construction ou aménagements** importants des bâtiments administratifs et techniques,

- Est **informé** de la composition et de la nature manipulation de **produits dangereux** et demande prélèvements et des mesures aux fins d'analyses,

- **Propose** des mesures de **prévention**,

- **Vaccinations** : le médecin de prévention peut proposer ou pratiquer un certain nombre de vaccinations,

- Le médecin contribue à la recherche de mesures susceptibles de **prévenir les risques d'accidents, de service**. Il est informé de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle,

- Le médecin de prévention participe à l'établissement de la **fiche relative aux risques professionnels** propres au milieu dans lequel il intervient,

- Le médecin de prévention participe, en tant que conseiller, à **l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels**,

- Le médecin de prévention consigne le **document d'exposition du suivi des risques professionnels**, élaboré par l'employeur et dont il est destinataire, dans le dossier médical en santé au travail.



Dans le cadre de son action sur la surveillance médicale :

- Les agents titulaires, stagiaires et non titulaires bénéficient, durant leurs heures de services, d'un **examen médical périodique obligatoire** au minimum tous les 5 ans. Le médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé.
- Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un **examen médical supplémentaire**.
- En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une **surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels** (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux dans les conditions posées à l'article 15-1, les agents souffrant de pathologies particulières.
- **L'aménagement de poste** : le médecin de prévention a le pouvoir de « proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents ».
- Le médecin de prévention doit transmettre à l'Administration et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité un rapport dressant le **bilan de son activité au cours de l'année écoulée**, qu'il s'agisse de son activité à l'égard du milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents.

Le **médecin de prévention** est présent le **jeudi matin** à UT1.

L'infirmière de prévention assure une permanence **le lundi et le jeudi** aux Anciennes Facultés, à côté de la MGEN.

Depuis la rentrée 2010, une **psychologue du travail** est à la disposition des personnels à raison d'une demi-journée par semaine le **jeudi après-midi**. Sa permanence est assurée aux Anciennes Facultés, à côté de la MGEN.



Les visites médicales et les actes infirmiers

544 personnes ont été reçues à la médecine préventive du personnel au cours de l'année 2011 :

- **247 visites médicales** ont été réalisées :
 - 159 au titre de la surveillance quinquennale
dont 152 premières consultations après embauches, ouverture de dossiers.
 - 88 au titre de la surveillance médicale particulière dont :
 - Dont 34 visites des agents exposés aux risques professionnels
 - 25 visites pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection.

- **297 agents ont été reçus par les infirmiers**
 - 22 agents ont bénéficiés d'actes infirmiers
 - 275 agents ont bénéficiés de conseils / entretiens.

Le SIMPPS a réalisé au cours de l'année 8 actions d'informations ou de formation animées ou co-animées par les infirmiers.

Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

- 7 propositions d'aménagement de poste de travail
- 9 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement)
- 1 avis de situation d'inaptitude

Les avis médicaux sur dossier :

- 1 dossier instruit dans le cadre du comité médical.

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

Évolution des formations dans le domaine « hygiène et sécurité »

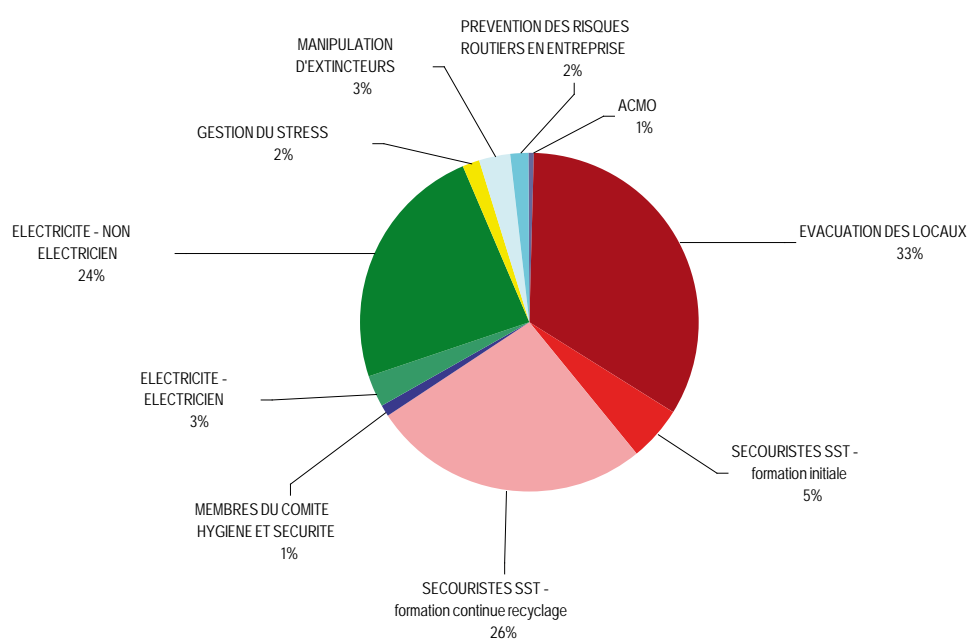


	2009	2010	2011
Inscrits	104	183	198
Stagiaires	97	167	189
Nombre de jours	105	165	216
COÛT	7 643 €	13 091 €	12 154 €

Formations santé et sécurité au travail

Formations	Agents inscrits	Stagiaires	Nombre de jours	COÛT
ACMO	1	1	6	0 €
Évacuation des locaux	69	63	42	2 182 €
Secouristes SST – Formation initiale	10	10	30	282 €
Secouristes SST – Formation continue recyclage	51	50	51	1 411 €
Membres du comité hygiène et sécurité	2	2	8	0 €
Électricité – Électricien	6	6	9	1 278 €
Électricité – Non électricien	45	45	55	4 364 €
Gestion du stress	3	3	3	488 €
Manipulation d'extincteurs	8	6	3	513 €
Prévention des risques routiers en entreprise	3	3	6	1 636 €
TOTAL 2011	198	189	213	12 154 €

Répartition du nombre de stagiaires par type de formation





IV Conditions de travail



Le travail à temps partiel des fonctionnaires

Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps non complet.

La quotité de travail peut être de 50 % minimum, de 60%, 70 %, 80% ou de 90 %.

Les agents à 80 % sont rémunérés à 85,7 % d'un temps plein, ceux travaillant à 90% le sont à 91.4 %.

Dans le secteur public, le travail à temps plein est de principe. Le temps partiel s'analyse comme une modalité du temps choisi, correspondant au souhait d'un agent à un moment donné.

Le temps partiel s'effectue sur autorisation hiérarchique, dans la limite du bon fonctionnement du service. L'autorisation est donnée pour des périodes allant de six mois à un an. Ces périodes sont renouvelables par tacite reconduction dans la limite de trois ans (nombre illimité de renouvellements ; au-delà de trois ans, il convient de demander une nouvelle autorisation). A l'issue de la période de temps partiel, l'agent recouvre automatiquement ses fonctions à temps plein.

Temps partiel

- **De droit** : le temps partiel pour raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux :

- Naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension ;

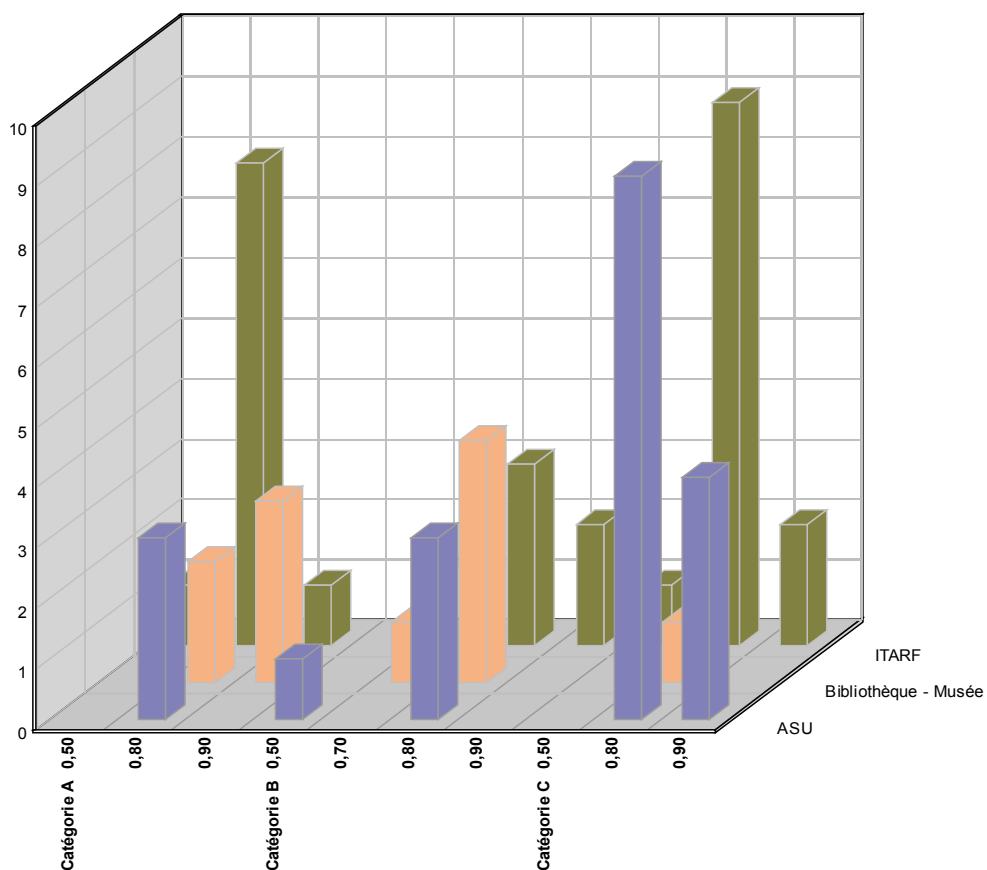
- Pour donner des soins à son conjoint (marié, pacs, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

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



Répartition par catégorie et corps des quotités de temps de partiel (agents sur budget État, hors CPA) au 01/10/2011

	A			TOTAL A	B				TOTAL B	C			TOTAL C	TOTAL
	50%	80%	90%		50%	70%	80%	90%		50%	80%	90%		
AENES		3		3	1		3		4		9	4	13	20
Bibliothèque - Musée		2	3	5		1	4		5		1		1	11
ITARF	1	8	1	10			3	2	5	1	9	2	12	27
TOTAL	1	13	4	18	1	1	10	2	14	1	19	6	26	58

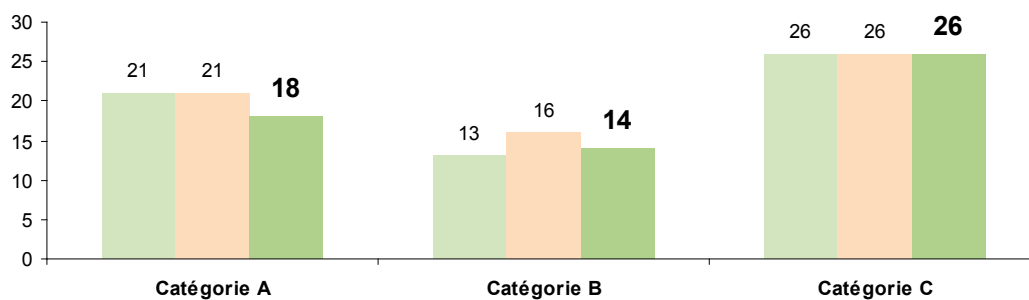




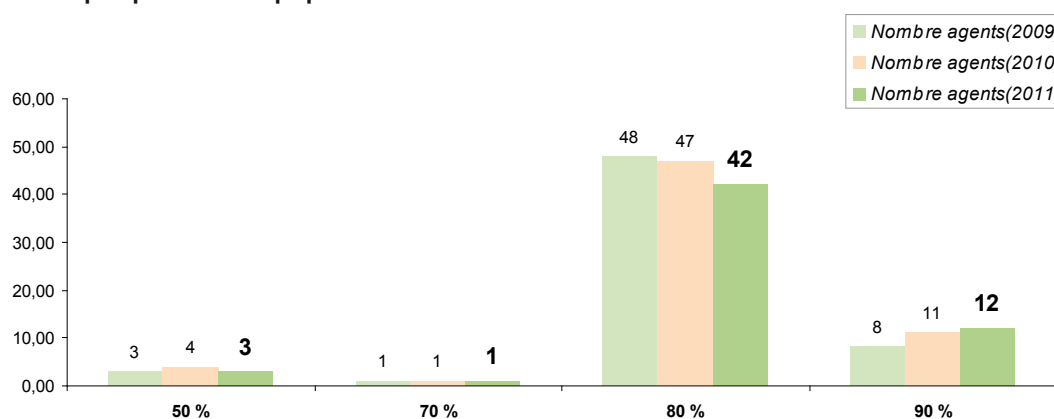
Évolution par type de population



Évolution par catégorie



Évolution par qualité de temps partiel





Le travail à temps partiel des contractuels :

Il convient de distinguer le travail à temps partiel, choisi par l'agent, du temps incomplet, qui découle des modalités de recrutement.

Les contractuels enseignants

Différentes catégories d'enseignants peuvent être recrutées par contrat à temps incomplet. Il s'agit :

- des enseignants associés ;
- des enseignants invités ;
- des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER).

Les lecteurs et les professeurs contractuels du second degré peuvent être autorisés à exercer à temps partiel.

Les contractuels biatss

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

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



U Formations

U.1 accès à la formation



Taux d'accès à la formation par catégorie de personnels par année

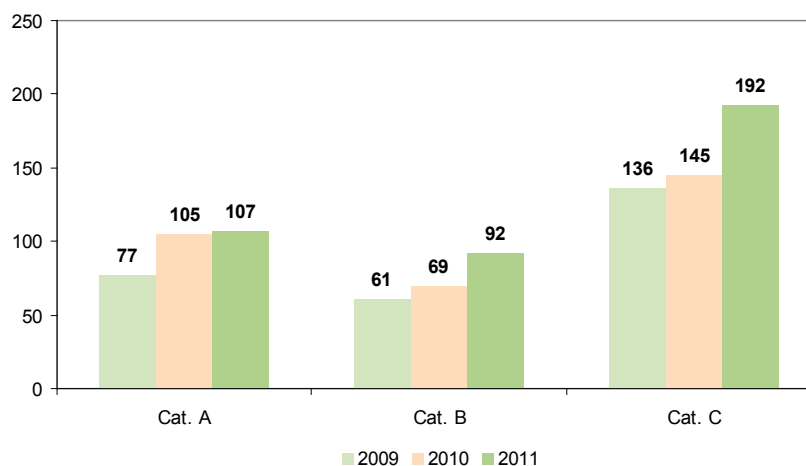
Titulaires et contractuels	2009	2010	2011
Cat. A	52,4%	70,0%	71,3%
Cat. B	62,9%	66,3%	90,2%
Cat. C	56,0%	72,2%	76,2%
Dont agents contractuels ⁵¹		70,3%	81,7%
TOTAL		63,5%	77,6%

Taux d'accès à la formation 2011 : 77,6%

BIATSS (titulaires et contractuels)	Effectif établissement			Agents formés			
	Années	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Cat. A		147	150	150	77	105	107
Cat. B		97	104	102	61	69	92
Cat. C		243	248	252	136	145	192
TOTAL		487	502	504	274	319	391
<i>Dont agents contractuels</i>		149	165	180		116	147

Source : LAGAF

Évolution du nombre d'agents formés (titulaires et non titulaires) par catégorie



En 2011, le taux d'accès à la formation a augmenté de manière significative par rapport aux années précédentes, en raison notamment du renforcement des formations délivrées pour les préparations aux concours.

⁵¹ La comptabilisation des stagiaires contractuels est manuelle et n'a pas été produite en 2009

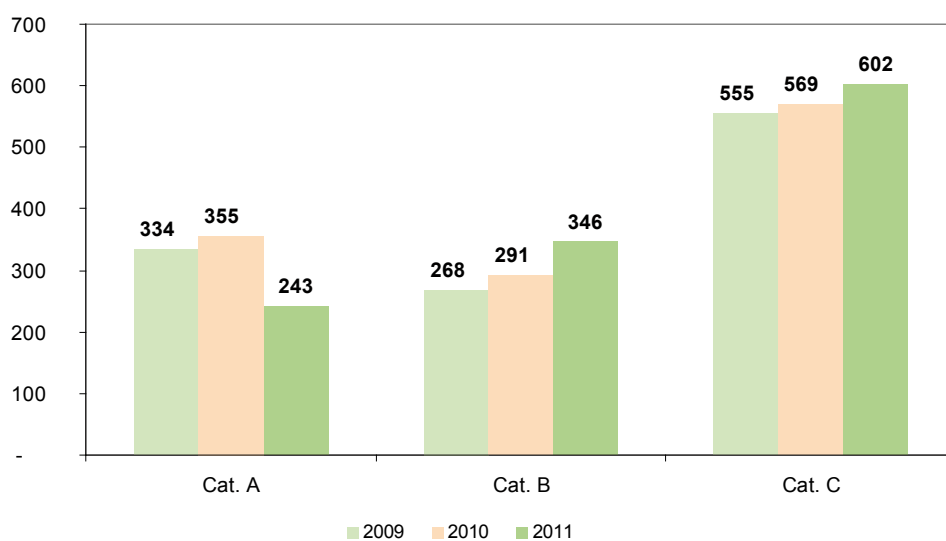


Volume de formation en 2011

Nombre de stagiaires et de jours de formation par catégorie

Categorie	Stagiaires ⁵²	Jours
Cat. A	257	243
Cat. B	340	346
Cat. C	558	602
TOTAL	1155	1191

Évolution du nombre de jours de formation par catégorie de personnels



⁵² Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.



Indicateur national : Nombre d'agents et part des agents ayant bénéficiés d'au moins 3 jours de formation (18 heures) par catégorie et par corps

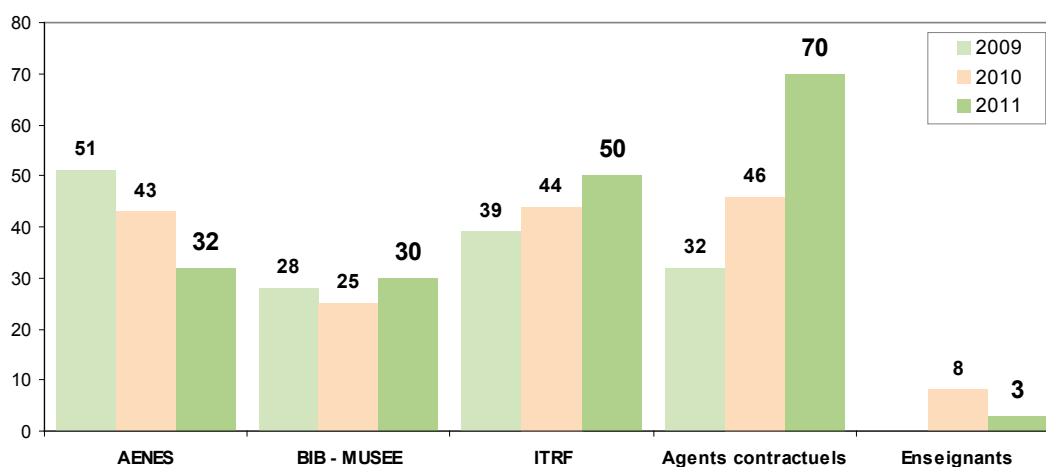
Corps	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL	
	EFF	%	EFF	%	EFF	%	EFF	%
AENES	3	18,8%	9	37,5%	20	30,8%	32	30,5%
BIB	9	45,0%	11	57,9%	10	43,5%	30	48,4%
ITRF	23	35,9%	8	21,6%	19	33,9%	50	31,8%
Contractuels	10	20,0%	17	77,3%	43	39,8%	70	38,9%
TOTAL BIATSS (titulaires et contractuels)	45	30,0%	45	44,1%	92	36,5%	182	36,1%
Enseignants	3	1,0%					3	ns
TOTAL	93		90		184		185	

Grille de lecture :

- 18,8% des personnels de AENES de catégorie A ont bénéficiés d'au moins 3 jours de formation.
- 36,1% des personnels BIATSS (titulaires et contractuels) ont bénéficiés d'au moins 3 jours de formation au cours de l'année 2011

Évolution de l'indicateur

Corps	Cat. A			Cat. B			Cat. C			TOTAL		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
AENES	9	11	3	9	8	9	33	24	20	51	43	32
BIB	10	8	9	11	9	11	7	8	10	28	25	30
ITRF	19	21	23	9	10	8	11	13	19	39	44	50
Contractuels		7	10		6	17		33	43	32	46	70
Enseignants		8	3								8	3
TOTAL		55	48		33	45		78	92		166	185



⁵³ Ratio Nombre d'agents ayant bénéficiés d'au moins 3 jours de formation / Effectifs en activité

U.2 Domaines de formation



Domaines	Stagiaires inscrits	Stagiaires présents	Jours
Applications de gestion	499	462	469
Bibliothéconomie	46	47	88
Bureautique/Web	114	104	158
Colloques, congrès, conférences	62	59	41
Environnement professionnel	49	47	68
Formations de formateurs	2	2	1
Gestion des ressources humaines	5	5	6
Gestion et comptabilité	28	27	19
Hygiène et sécurité	198	188	203
Langues étrangères*	79	72	1 328
Management	3	3	8
Préparation aux concours	200	120	267
Systèmes et réseaux	31	31	82
Technologies d'information et de communication	188	175	75
TOTAL	1 504	1 342	1 705

* Cette formation est dispensée sur 2 années civiles

Préparation concours :

L'Université poursuit sa politique pour inciter les contractuels à se former pour l'obtention de concours. La Cellule formation a ouvert en 2011 une formation de 30 heures "Connaissance de son environnement professionnel". L'accent qui a été mis sur les préparations aux concours, ce qui a permis à 54% de candidats d'atteindre l'admissibilité et à 32% de réussir un concours.

Bibliothéconomie :

20 agents ont participé à une journée d'étude organisée par le CFCB Midi-Pyrénées sur le thème : "les BU bougent, nouveaux besoins/nouveaux services"

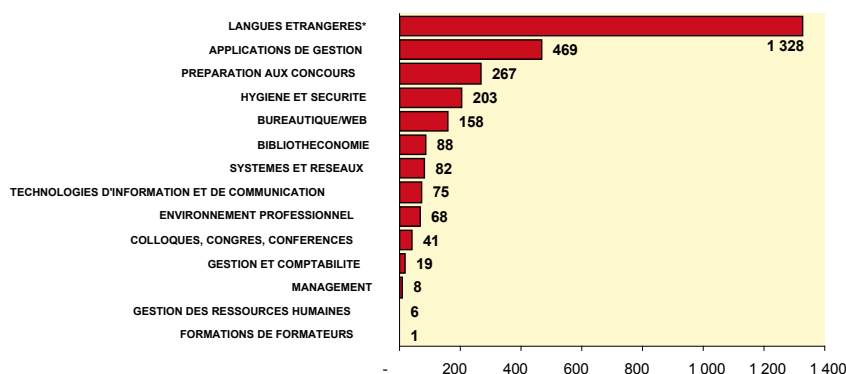
Les thèmes abordés étaient les suivants : les attentes des usagers des BU, les learning center, des nouvelles compétences pour des nouveaux services.

Il s'agissait de faire le bilan sur les réponses apportées par les BU aux nouveaux besoins des usagers, les nouveaux services mis en place, sans oublier l'impact de ces évolutions sur les métiers et les compétences.

Langues étrangères : anglais

En interne le SCD a également organisé une formation à l'anglais en situation d'accueil (vocabulaire spécialisé de l'accueil, vocabulaire bibliothéconomique) afin de s'adapter aux usagers étrangers dont le nombre est croissant. Cette formation a été organisée plus particulièrement pour les bibliothécaires de la bibliothèque universitaire de la Manufacture des Tabacs. Cette formation sera progressivement proposée aux autres agents du SCD.

Jours de formation/Domaines





Formations statutaire et professionnelles

Formations	Stagiaires	Nombre de jours
Formation statutaire : Hors pacte	1	22
Formation professionnelle continue T1 : Adaptation immédiate au poste de travail <i>ex : applications de gestion (logiciels...)</i>	454	542
Formation professionnelle continue T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers <i>Ex : séminaire réseaux sociaux, conférences</i>	112	53
Formation professionnelle continue T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications <i>Ex : formations en langues, sst, colloques</i>	181	239
Formation professionnelle : Preparation examens et concours	99	200
Formation professionnelle : Congé de formation	0	0
Formation professionnelle : VAE	0	0
Formation professionnelle : Bilan de compétences	2	8
TOTAL	849	1064

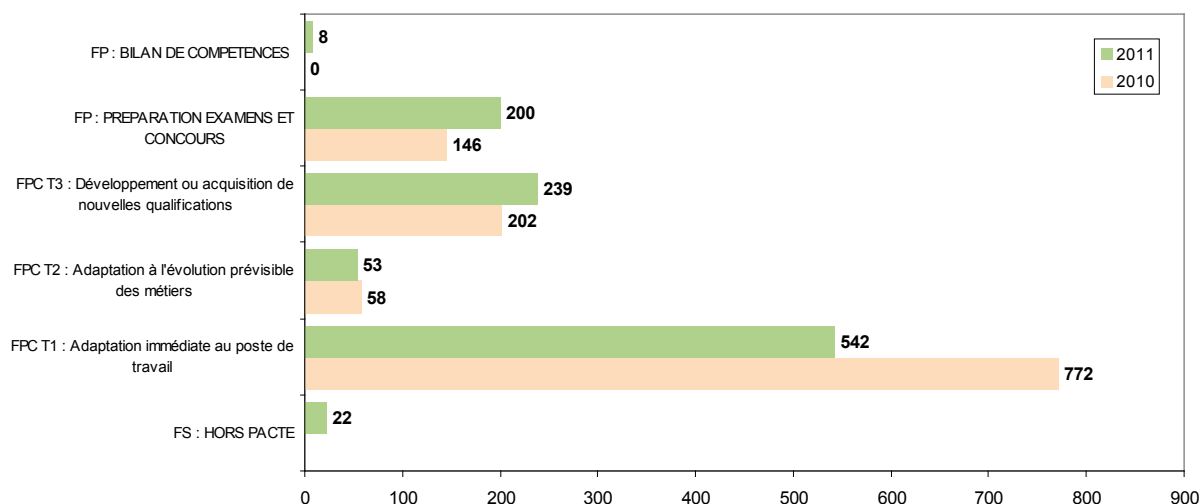
Formation statutaire hors pacte

Un agent nommé au SCD et reçu au concours externe d'assistant des bibliothèques a suivi une formation post-recrutement (formation statutaire obligatoire).

22 jours de formation suivies à Médiadix réparties sur 6 mois de janvier 2011 à juillet 2011.

Bilan de compétences

Un premier bilan de compétences de 20 h a été suivi par un titulaire voulant se réorienter et un deuxième bilan de compétences de 30 h a été suivi par une contractuelle en CDI devant se reclasser pour raisons de santé.



U.3 Dépenses de formation

Dépenses exécutées pour la formation des personnels au sein de l'établissement (hors frais de missions) – exercice 2011

DEPENSES ⁵⁴	2011
Rémunérations des intervenants extérieurs pour les formations gérées par la Cellule Formation des Personnels ⁵⁵	65 269 €
Rémunérations des intervenants extérieurs pour les formations gérées par le SCD	5 738 €
Rémunérations des intervenants extérieurs pour les formations gérées par les autres centres financiers ⁵⁶	33 215 €
Rémunérations des intervenants extérieurs	104 222 €
Frais de missions - Cellule Formation des Personnels	7 937 €
Autres frais de missions pour la formation des personnels ⁵⁷	1 302 €
Frais de missions	9 239 €
Masse salariale consacrée aux formateurs internes à l'établissement⁵⁸	103 705 €
TOTAL	217 166 €

En 2012, la cellule formation regroupera le budget formation de la DSI, soit environ 20 000 € et le budget formation du SCD s'élevant à 5 000 €.

Répartition des dépenses de formations de l'établissement



⁵⁴ Dépenses exécutées en 2011 pour la formation des personnels (compte budgétaire 6283 + dépenses exécutées dans les centres de coût dédiés à la formation de l'établissement (PFP), de la DSI et du SCD + rémunérations des formateurs internes) hors frais de missions. Le tableau suivant détaille la ventilation de ces dépenses par domaines de formation.

⁵⁵ Dépenses exécutées en 2011 par la Cellule de formation pour la rémunération des intervenants extérieurs + autres dépenses exécutées pour la rémunération d'intervenants extérieurs pour le compte de la DSI

⁵⁶ Ces dépenses comprennent les dépenses exécutées par le centre de coût « Formations » de la DSI hors formations qui ont été gérées par la cellule Formation (22 266 €) + dépenses exécutées dans les autres centres financiers du compte budgétaire 6283 (Formation continue des personnels)

⁵⁷ Ces frais de missions correspondent aux frais de missions de la DSI identifiés dans son centre de coût « Formations ». D'autres frais de missions pour la formation des personnels existent au sein de l'établissement mais ne sont pas identifiables (car globalisés avec les autres frais de missions)

⁵⁸ Calcul de la masse salariale attribuée aux personnels en charge de la formation (dont c'est le profil de poste) au prorata de cette activité sur l'ensemble de leurs activités (80% environ)



Dépenses de formation par domaines (rémunérations des intervenants hors SCD)

Domaines	Stagiaires	Dépenses
Applications de gestion	442	4 530 €
Bibliothéconomie	46	1 948 €
Bilan de compétences	2	2 400 €
Bureautique/Web	98	2 500 €
Colloques, congrès, conférences	17	1 428 €
Environnement professionnel	24	0 €
Formations de formateurs	2	0 €
Gestion des ressources humaines	5	2 671 €
Gestion et comptabilité	27	3 694 €
Hygiène et sécurité	189	12 154 €
Langues étrangères	72	2 200 €
Management	3	4 299 €
Préparations aux concours	106	2 026 €
Systèmes et réseaux	31	22 429 €
Technologies d'information et de communication	188	2 990 €
TOTAL	1252	65 269 €

Management

Il s'agit des formations MANAGEMENT DE PROJETS et PREPARATION A LA CERTIFICATION.

1) L'université a inscrit l'accomplissement de ses missions dans le développement d'une culture de la qualité, présentée comme un axe fort de sa stratégie pour la période quinquennale (2011-2015). Cette démarche qualité s'inscrit dans un processus d'amélioration continue puisque régulièrement aura lieu un audit de l'organisme certificateur, qui évaluera l'efficacité de notre système qualité, et nous aidera à progresser et travaillerons au quotidien à ce que cette démarche soit un gage de confiance et de fidélité.

2) Toulouse 1 Capitole veut s'engager, d'une part à dresser un état des lieux de la situation environnementale, sociale et économique de ses campus, et d'autre part à s'inscrire durablement dans plusieurs démarches pour assurer un développement durable de l'université.

Systèmes et réseaux

L'augmentation du volume des formations pour les personnels de la DSI s'explique cette année par :

- le nombre élevé de personnels concernées par le suivi des évolution techniques et par la formation aux normes ;
- le transfert de compétence sur l'outil CMS à destination de l'équipe Web ;

Les autres formations sont dans la continuité permettant de maintenir les personnels de la DSI au niveau de compétence requis pour assurer les missions des services.

Bibliothéconomie

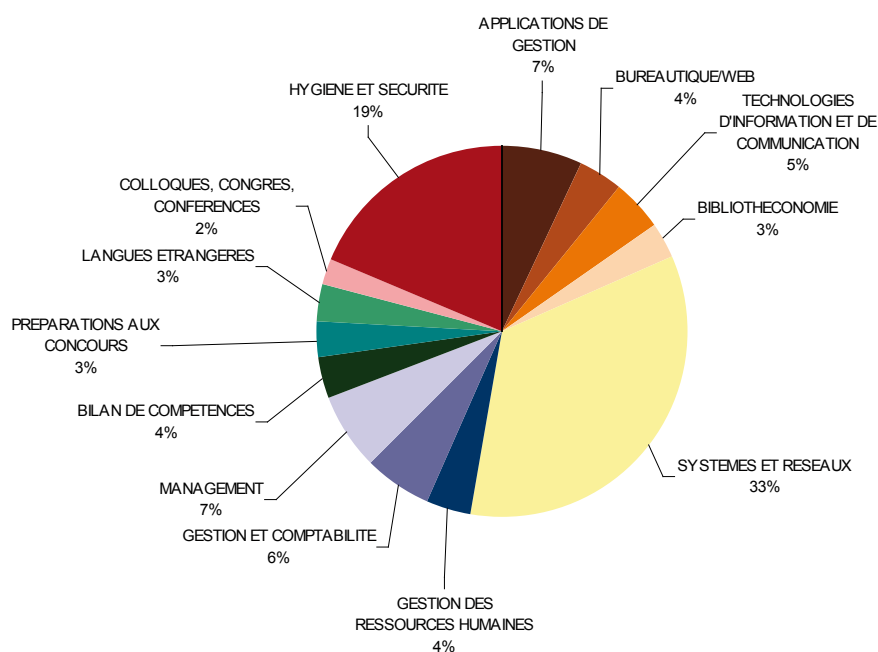
Au 1^{er} janvier 2012, le Centre de formation aux carrières des bibliothèques Midi-Pyrénées / Languedoc Roussillon sera rattaché au PRES.

Une convention entre l'université de Toulouse 1 Capitole et le PRES formalisera une coopération entre les deux établissements, permettant aux personnels de continuer à bénéficier gratuitement des formations dispensées par le CFCB, seul organisme à proposer des formations spécialisées à l'attention des personnels des bibliothèques.

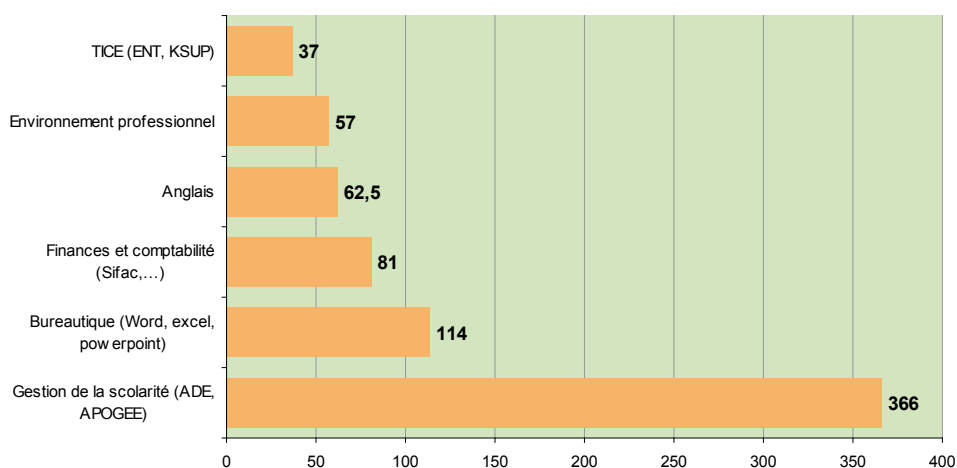
En 2011, quatre mois de formation ont représenté 1948 €.



Répartition des dépenses par domaine de formation



Nombre d'heures de formation délivrées par les formateurs internes et les intervenants de l'établissement⁵⁹ par domaines de formation



L'année 2011 marque le déploiement du logiciel de gestion des salles ADE qui sera mis en service le 1^{er} janvier 2012. La mise en place de ce nouveau logiciel a nécessité la mobilisation exceptionnelle des personnels en charge de la gestion de la scolarité et ceux en charge des applicatifs pour la formation de l'équipe opérationnelle. (288/366)

⁵⁹ Les formateurs internes de l'établissement sont les personnels dédiés à la formation. Les intervenants de l'établissement sont tous les autres personnels de l'établissement (BIATSS, enseignants, contractuels) ayant délivrés des formations au sein de l'établissement.



UI Relations professionnelles

UI.1 Instances institutionnelles



La commission paritaire d'établissement (CPE)

Elle est constituée en 3 groupes :

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

Elle est chargée de représenter les personnels BIATSS.

Elle est consultée sur les situations individuelles (notations, avancements...) et siège en formation restreinte. Pour les autres cas, elle siège en formation plénière.

Elle prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires

La CPE s'est réunie 7 fois en 2011.

La commission consultative paritaire (CCP)

Elle concerne les agents non titulaires de la fonction publique.

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

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

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

La CCP ne s'est pas réunie en 2011.

Le conseil d'administration

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

Le CA s'est réuni 8 fois en 2011.

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 2011.

Le conseil des études 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 7 fois en 2011.



Le comité technique (CT)

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses propositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 9, la création d'un Comité Technique (CT) dans toutes les administrations et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial.

Le CT, qui remplace le Comité Technique Paritaire (CTP), connaît des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques. Il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement.

Le CT est constitué d'une part, de 10 représentants du personnel élus et d'autre part des représentants suivants de l'administration : le Président de l'université, ou la Directrice Générale des Services en qualité de suppléante et la Directrice des Ressources Humaines.

Seuls les représentants des personnels prennent part au vote.

Le CT s'est réuni 3 fois en 2011.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (chsct)

Voir p : 107

6.2 Contentieux et conflits

Comité juridique

Un comité juridique chargé de suivre les contentieux a été composé en relation avec 3 enseignants-chercheurs pour les affaires concernant le personnel, les affaires de marchés publics et pour ce qui relève des étudiants et des questions institutionnelles.

La partie administrative de ce comité est assurée par la Direction Générale des Services.

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 BIATSS devant le Tribunal Administratif en 2011 :
 - Aucun recours n'a été intenté par un personnel en 2011.



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.

En 2011, les personnels ont eu accès à :

- 8 concerts pour les adultes : 96 personnels ont bénéficié d'une double place (soit 192 places distribuées)
- 1 concert pour les enfants : 24 places individuelles ont été distribuées

En 2011, 15 abonnements ont été souscrits par 9 personnels.

En 2010 : ce sont 96 places qui ont été distribuées auprès de 48 personnels pour l'accès à 4 concerts. 14 abonnements avaient été souscrits.

tab – Espace culturel de l'UT1 Capitole



Tout au long de l'année, **tab – Espace culturel** permet d'ancrer la culture au coeur de la vie du campus en proposant une programmation nomade et ouverte à la communauté universitaire autant qu'au public extérieur.

Au printemps 2011, **tab** s'est lancé dans une fantastique aventure en initiant **Electric Artyland** – festival proposant de (re)découvrir un véritable courant artistique insolent et protéiforme, le rock.

Pour sa première année d'activité pleine et entière, **tab** a su fédérer étudiants, personnels de l'université Toulouse 1 Capitole et public extérieur : **40 événements et une vingtaine d'ateliers** ont été accueillis avec enthousiasme par plus de **4500 spectateurs et participants**.

Irrigation du campus

Les manifestations proposées par l'espace culturel se sont déroulées en grande majorité sur le campus de notre université : Sur les 40 manifestations, 25 ont eu lieu sur le campus. Le hall de l'Arsenal, les amphithéâtres, les allées de la Manufacture des Tabacs, les bibliothèques, les cafétérias, les jardins et même les toits ont été investis par le travail d'artistes accomplis ou en devenir. Ce nomadisme assumé ne doit cependant pas cacher les difficultés engendrées par l'absence de salle équipée. En effet, **tab** a dû refuser de nombreuses propositions et s'autocensurer faute de pouvoir accueillir les projets dans de bonnes conditions.



Accessibilité

Les événements ont été accessibles à tous et gratuits. Quant aux rendez-vous se déroulant dans des lieux extérieurs, **tab** a toujours fait en sorte soit de maintenir la gratuité, soit d'obtenir des tarifs préférentiels pour les étudiants et les personnels afin d'assurer un accès aux manifestations le plus attrayant et équitable possible.

Partenariats

L'espace culturel a pu compter sur l'indispensable aide des services audiovisuels, techniques et administratifs d'UT1 Capitole ainsi que sur la collaboration des bibliothèques universitaires, du CRL et du DAPS pour mener à bien la mise en œuvre de ses projets aux quatre coins du campus. **tab** s'est également appuyée sur un solide réseau de partenaires extérieurs qu'ils soient institutionnels ou associatifs afin de proposer une offre de qualité en accord avec sa ligne de programmation.

Coordination et soutien des projets culturels de la communauté

Des associations étudiantes (**Amphi-Théâtre**, **Temps-danse**, **Concours de courts**, **Le festival étudiant les airs solidaires**, **Madic** – master de Droit International et comparé, **Focus On** – club photo/vidéo, **Orcadre** – club ciné) ont sollicités avec raison l'aide et les conseils de **tab** pour mener à bien leurs projets. Un soutien logistique, technique et communicationnel leur a été apporté avec tous nos encouragements. En marge des projets ou associations structurés, un groupe d'étudiants volontaires et motivés s'est formé avec une forte envie de participer à la vie culturelle de leur campus. Les « tabers », comme ils se sont nommés eux-mêmes, ont choisis de s'investir dans la communication de **tab** en inventant des actions destinées à faire connaître l'espace culturel de leur université.



La programmation saisonnière

Une coloration rock en vue du festival Electric Artyland

Le projet phare de l'année 2010-2011, la première édition d'Electric Artyland, festival dédié au rock, a donné une couleur dominante à la saison.

- Parcours Rock : 4 interventions sur l'histoire du rock par Didier Maiffreddy dans 4 lieux partenaires extérieurs.
- Projection de « Beats of freedom » à la Manufacture des tabacs en partenariat avec le festival KinoPolska.
- Autour de « Micro » : Sortie au TNT pour le spectacle et rencontre avec le chorégraphe Pierre Rigal à l'Arsenal.
- 2 concerts dans le cadre de la semaine de l'étudiant : The Wanderers sur le campus, Les hurlements de Léo au Phare.

À la découverte des arts

Ne souhaitant pas s'en tenir à un seul genre de manifestation, tab a mis un point d'honneur à dénicher des aventures artistiques très variées donnant à chacun le choix de sélectionner ses manifestations en fonction de ses goûts ou de faire la découverte de nouvelles expériences.

- **Musique classique**
 - Soirée avec le Mahler Chamber Orchestra en concert à la Halle aux grains en partenariat avec Les Grands Interprètes : concert et présentation de l'oeuvre par un musicologue.
 - 3 Concerts de l'Orchestre National de Toulouse à la Halle aux grains dans le cadre de l'opération « l'orchestre joue pour les étudiants » menée par la Ville de Toulouse.
- **Théâtre et arts de la parole**
 - Soirée conte avec le griot Boubacar Ndiaye à la BU Garrigou.
 - 2 demi-journées sur le campus avec la compagnie Les Anachroniques et leur spectacle itinérant Barracronicas.
 - Rencontre avec l'équipe artistique de Tartuffe suite à une représentation gratuite à la MAC Chapou en partenariat avec le CROUS.
- **Danse contemporaine**
 - Parcours « Jours de danse » : 3 sorties au spectacle au CDC et au Théâtre Garonne et 2 conférences sur l'histoire de la danse en lien avec le Master AAC et le DAPS sur le campus.
- **Cinéma**
 - 2 projections cinéma : « Slumdog Millionaire » avec l'association MADIC et « Soyez sympa, rembobinez » qui a été l'occasion de lancer les contests ou challenges artistiques autour du rock proposés par tab.



Une action de partage des savoirs en lien avec la recherche et les enseignements dispensés à l'UT1 Capitole

- **4 Soirées ciné-débat et docu-débats** : « On a volé un tram » suivi d'un échange avec Félix Martin et de Michel Martinez, enseignants d'espagnol à UT1 Capitole dans le cadre du festival Cinémas d'Amérique Latine, « 70 ans de silence » et rencontre avec le réalisateur en partenariat avec les enseignants d'espagnol d'UT1 Capitole dans le cadre festival Cinespana, « Little miss sunshine » en écho aux ateliers d'analyse filmique du CRL, « Ezra » et table-ronde sur les enjeux juridiques, politiques et sociaux soulevés par ces enfants et sur les solutions à leur apporter avec l'association Les airs solidaires. 250 personnes ont profité de ces temps de culture scientifique.
- **5 portraits-vidéos de chercheurs** réalisés par tab pour le festival Novela projetés au TNT lors de la soirée des novélisés. 850 invités ont pu découvrir les films produits.
- **Les Entendre dire** / ateliers de lecture à haute voix. Cette discipline proposée par **tab** a permis de partager le plaisir de dire et d'écouter des textes autour du thème de la justice. A l'issue de 4 ateliers de pratique encadrés par Thierry Migné, les étudiants et les personnels curieux d'expérimenter la lecture et l'oralité se sont produit devant un public attentif (**50 spectateurs**) lors d'une présentation publique à la BU Garrigou.

Une dynamique de valorisation des talents artistiques de la communauté universitaire

- **Lab / programme de soutien à la création étudiante**, offre aux étudiants ayant une pratique artistique quelle qu'elle soit, un moyen de faire connaître leur travail au travers l'organisation d'une performance publique sur le campus et la production d'une vidéo, d'un book photos ou d'un site web. **Tab** se fait ainsi porte-voix du talent des étudiants d'UT1 Capitole.

4 sessions ont eu lieu en 2011 :

- Modern Jazz (performance chorégraphique)
- The Tanks (rock)
- The Wanderers (rock)
- Gabriel Araujo (photographie)

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

- **L'orchestre symphonique d'UT1 Capitole** a été créé en septembre 2011 par tab - espace culturel et Serge Krichewsky, hauboïste de l'ONC et chef d'orchestre engagé. L'orchestre est ouvert à tous les étudiants, personnels administratifs et techniques ainsi qu'aux enseignants-chercheurs d'UT1 Capitole. Les 20 instrumentistes d'UT1 Capitole ont travaillé assidument en 2011 pour offrir un concert gratuit et ouvert à tous en décembre. À l'issue d'une quinzaine de séances de répétition, **230 mélomanes et autres curieux** ont pu apprécier le programme joué lors du premier concert de l'orchestre. Environ **50 spectateurs** ont profité de l'ouverture de deux répétitions.



Le festival Electric Artyland

Créé par l'Université Toulouse 1 Capitole via **tab**, **Electric Artyland** a investi Toulouse au printemps 2011. Le festival s'est proposé de (re)découvrir un véritable courant artistique insolent et protéiforme, le rock. Cette musique en s'affranchissant des frontières, puisant les énergies créatrices de plusieurs générations d'artistes et s'autorisant tous les territoires de l'art a exploré écriture, art scénique, peinture, sculpture, vidéo, cinéma... avec pour seule condition l'intransigeance artistique.

Le festival a rencontré un beau succès sur ses **37 évènements** :

- 4 expositions : «Rock'n'Graph», «Le rock raconté en vinyl», «Les musiciens s'exposent», «collectif Merci Mamie»,
- 13 concerts et performances : Fuzz Orchestra, Ghinzu + MLCD + The Rusty Bells, De Calm, FraiseVinyl et Fragile Architecture + Hahn Rowe, Palace + Uniform Motion, Helluvah, The Wackids, Punish Yourselfvs Sonic Area, The Delano Orchestra + Waterlillies, Ste Augustine,
- 3 lectures musicales : E. Lareine et P. Maupeu, «Paroles de la nuit sauvage» et «writers on the storm»,
- 3 ateliers et rencontres : atelier chant et vidéo avec D. Bartholomé, initiation à la sérigraphie avec la fanzinothèque et Vide-grenier musical à la médiathèque,
- 1 colloque,
- 2 conférences : «Di git ! Du fanzine à la radio comment ça fonctionne» et «Les arts graphiques et le rock»,
- et 10 projections cinématographiques.

Deux moments culminants du festival ont reçu les faveurs du public :

- La soirée Pop/Rock aux accents belges le mercredi 13 avril 2011 au Bikini. Avec au programme l'énergie furieuse de Ghinzu pour l'une des deux dates françaises du groupe et la troublante folie de MLCD [My Little Cheap Dictaphone]. Les toulousains The Rusty Bells, découverte musicale montante, ont assuré la première partie de ce concert qui a été explosif.
- La première représentation à Toulouse du spectacle PHENOMEDIA réunissant les deux projets les plus excitants de la scène industrielle française : les cyberpunk fluo de Punish Yourself et l'orfèvre ambient/électronica de Sonic Area lors d'une soirée extrême et exigeante le 8 juin 2011 à La Dynamo.

Un succès public avec plus de **50300 personnes** qui sont venues à notre rencontre :

- Plus de 47 000 spectateurs pour les expositions,
- 200 spectateurs pour les projections,
- Près de 800 spectateurs pour les ateliers, rencontres, conférences et colloques,
- Et près de 2 200 spectateurs pour les concerts, performances et lectures musicales.

Déraisonnable et sérieux, **Electric Artyland** fut un rendez-vous inoubliable pour tous les passionnés de rock et autres curieux.



Les actions du 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 11^e édition des Conférences des bibliothèques, trois conférences-rencontres « Figures libres » ont été proposées :

- Lundi 1^{er} février 2010 : *Le temps des crises*, avec le philosophe Michel Serres ;
- Lundi 1^{er} 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.

À 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 Pezenec (BU de la Manufacture).

- Mai-juin 2010 : « Les plus belles rencontres », exposition de photos par l'association d'étudiants « L'oeil d'Hermès » (BU de l'Arsenal).



VII.2 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.

A ce titre, une prestation repas est due par repas pris dans un restaurant administratif pour les agents ne dépassant pas l'indice nouveau majoré 465.

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève à 1.15 € par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à 19008.38 € dont 3934.97 € pour les 3431 repas du CROUS et 15073.41 € pour les 13087 repas servis par l'ARIA. Il est également versé une subvention de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de 28172.53 €.

Ont également été prises en charge en 2011, 2 allocations pour parents d'enfants handicapés et une allocation spéciale pour enfant poursuivant des études pour un montant total de 4599.72 €.

Une participation aux frais de séjour linguistique d'un enfant a été faite pour un montant de 156.76 € ainsi que celles à des séjours en centre aéré pour les enfants de 4 personnels pour un montant de 577.68 €.

Un capital décès a été versé pour un montant de 17 641.41 € aux ayants droit d'un personnel décédé de l'UT1.

Cette prestation était jusqu'en 2011 versée par les services du Rectorat.

Dans le cadre de la mission handicap de l'Université, les frais d'achat d'un fauteuil roulant électrique destiné à un personnel handicapé ont été avancés par l'Université pour un montant de 9356.00 €. Seront ensuite déduits en 2012 les remboursements au titre du Fonds de Compensation géré par la Maison Départementale des Handicapés pour un montant de 6059.01 euros et d'une participation de la MGEN de 665 €.

Le remboursement de la somme restant à la charge de l'université soit 2631.99 € a été demandé par le biais du Rectorat au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

En ce qui concerne les aides directes aux personnes, il y a eu 20 secours non remboursables attribués pour au total 6650 € et 2 secours remboursables pour 750€.

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) sont prises en charge par l'Université. Pour 2011, ces frais médicaux s'élèvent respectivement à :

27892.95 € pour les visites médicales obligatoires pour les personnels faites dans le cadre de la médecine de prévention en application de la convention qui lie l'Université au CHU de Purpan.

Le coût des frais médicaux liés à la maladie et aux accidents du travail est de : 4601.31 €



Assistante sociale

Depuis 2011, une assistante sociale tient une permanence le jeudi matin et 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

Elle a bénéficié pour 2011 d'une subvention de 8500 €

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 2010-2011 : 89

Nombre d'évènements organisés en 2010-2011 : 7

- Assemblée générale le 21/10/2011
- Arbre de Noël
- Cirque de Noël
- Chandeleur
- Voyage 3 jours en Provence en mai
- Voyage 2 jours à Rosas en Espagne
- Le cirque Pinder.

VII.3 Actions sportives

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.

De plus, un cours de sophrologie réservé aux personnels de l'université a été proposé au premier semestre 2011.