



# Bilan social 2012



Depuis déjà 8 ans UT1 Capitole publie son bilan social : ce document clé pour tous ceux personnels et lecteurs extérieurs qui souhaitent mieux connaître l'université s'est amélioré au fil du temps et constitue maintenant un document de référence.

La loi ESR du 23 juillet 2013 prévoit aujourd'hui que ce document qui n'était soumis qu'aux représentants du personnel à travers le comité technique soit également soumis au conseil d'administration et soit rendu public.

Je suis fier de pouvoir dire que ces nouvelles règles ne feront qu'acter la qualité d'un document indispensable - au-delà de la seule information - au pilotage de notre politique de gestion des ressources humaines et à la qualité d'un dialogue social qui, à UT1 Capitole est riche et respectueux des compétences respectives des instances.

Au-delà, il illustre le consensus qui règne à UT1 Capitole quant à la recherche de l'excellence dans tous les domaines y compris dans la disponibilité d'outils fiables et de qualité.

Je tiens aujourd'hui à féliciter les équipes qui ont permis la réalisation de ce bilan et souhaite qu'il constitue encore la base de notre dialogue et de nos échanges.

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.

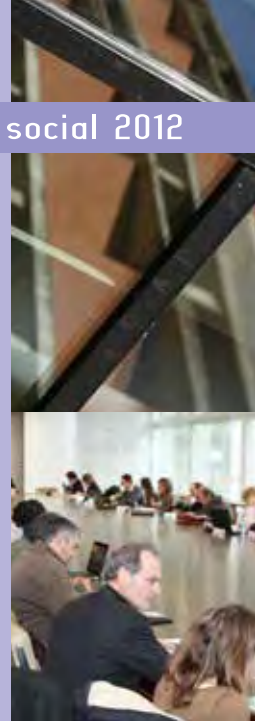
Institué par la loi du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, le bilan social « récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations 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 Claustre, DSI - Service Ingénierie

**Équipe opérationnelle :**

- |                           |                                     |
|---------------------------|-------------------------------------|
| - Hélène Albaret          | DRH - Service des traitements       |
| - Bénédicte Banzy         | DRH - Cellule Formation - Concours  |
| - Josiane Beraud          | DRH - Personnels enseignants        |
| - Cathy Delayre           | DRH - Action sociale, handicap, CSH |
| - Didier Duguet           | DRH - Personnels enseignants        |
| - Claudie Féral           | DSI-SI - Système d'information      |
| - Marie-Claire Gourssies  | DRH - Personnel enseignants         |
| - Paule Géry              | Culture                             |
| - Patricia Guehl          | DGSA - Instances institutionnelles  |
| - Catherine Higounenc     | Médecine préventive                 |
| - Stéphane Kojayan        | SRP - Contrôle de gestion           |
| - Evelyne Landreau        | Patrimoine - CHS-CT                 |
| - Catherine Lambert       | DRH - Personnels ITRF               |
| - Françoise Lattes        | SerCom                              |
| - Catherine Lopez         | SCD - Personnels de BIB - Formation |
| - Muriel Marchant Catelin | Patrimoine - CHSCT                  |
| - Marie-Agnès Marcy       | DRH - Personnels enseignants        |
| - Ingrid Marini           | DAPS                                |
| - Marcel Marty            | SCD - Culture                       |
| - Céline Ménis            | DRH - Congés - vacataires           |
| - Evelyne Navarro         | DRH - Personnels AENES              |
| - Josiane Peiruzza        | DRH - Heures d'enseignement         |
| - Delphine Renaud         | DRH - Contractuels                  |
| - Christiane Rigaud       | DRH - BIATSS                        |
| - Carole Siguier          | DRH - 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,
- le service de la recherche et du 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,
- l'espace culturel,
- le DAPS,
- la cellule Action sociale.

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Extraction des données : Harpège, Lagaf, Geisha, Sifac, Winpaie.
- Mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects.
- Mise en forme du document : InDesign.

## Quelques Sigles

### Personnels Enseignants

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

### Personnels Administratifs

AENES personnels de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur  
 BIATSS Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux 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  
 LRU Liberté et Responsabilités des Universités  
 RCE Responsabilité et Compétences Elargies



# Sommaire

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>CHIFFRES CLES</b>	<b>8</b>
<b>I. EFFECTIFS</b>	<b>11</b>
<b>I.1. Effectifs et emplois</b>	<b>11</b>
<b>I.1.1. Effectifs et emplois d'enseignant chercheur et enseignant</b>	<b>17</b>
<b>I.1.1.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires</b>	<b>19</b>
<b>I.1.1.2 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants contractuels</b>	<b>23</b>
<b>I.1.1.3 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires par spécialités</b>	<b>24</b>
<b>I.1.2. Emplois et effectifs des personnels BIATSS titulaires et contractuels</b>	<b>29</b>
<b>I.1.2.1 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires</b>	<b>32</b>
<b>I.1.2.2 Effectifs des BIATSS contractuels</b>	<b>34</b>
<b>I.1.2.3 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires par catégorie de fonction publique</b>	<b>36</b>
<b>I.1.2.4 Effectifs et ETP en emploi des BIATSS contractuels par type de contrats et catégorie d'emploi</b>	<b>42</b>
<b>I.1.2.5 Affectation des BIATSS titulaires (ETP emploi)</b>	<b>45</b>
<b>I.1.2.6 Affectation des BIATSS contractuels (ETP emploi)</b>	<b>47</b>
<b>I.2. Démographie</b>	<b>51</b>
<b>I.2.1 Ensemble des personnels de l'université</b>	<b>52</b>
<b>I.2.2 Population des fonctionnaires</b>	<b>52</b>
<b>I.2.2.1 Distribution par âge - Ensemble des titulaires en activité</b>	<b>52</b>
<b>I.2.2.2 Étude des enseignants chercheurs et enseignants titulaires</b>	<b>54</b>
<b>I.2.2.3 Etude des BIATSS titulaires</b>	<b>56</b>
<b>I.2.3 Population des contractuels</b>	<b>57</b>
<b>I.2.3.1 Étude des enseignants chercheurs et enseignants contractuels</b>	<b>57</b>
<b>I.2.3.2 Étude des BIATSS contractuels</b>	<b>58</b>
<b>I.3. Mouvements</b>	<b>61</b>
<b>I.3.1 Les enseignants</b>	<b>63</b>
<b>I.3.1.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2012</b>	<b>63</b>
<b>I.3.1.2 Départs à la rentrée universitaire 2012</b>	<b>64</b>
<b>I.3.1.3 Evolution des depart 2008 A 2012</b>	<b>64</b>
<b>I.3.2 Les BIATSS</b>	<b>65</b>
<b>I.3.2.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2012</b>	<b>65</b>
<b>I.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATSS</b>	<b>65</b>
<b>I.3.2.3 Départs des personnels BIATSS au cours de l'année 2012 (octobre 2011 à octobre 2012)</b>	<b>66</b>
<b>I.3.2.4 Les mouvements internes des personnels BIATSS</b>	<b>67</b>
<b>I.4. Absences et congés</b>	<b>69</b>
<b>I.4.1 Les enseignants</b>	<b>70</b>
<b>I.4.1.1 Enseignants chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalités d'absences particulières au 01/10/2012</b>	<b>70</b>
<b>I.4.1.2 Répartition des absences par type d'absence des enseignants/chercheurs titulaires et contractuels entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012</b>	<b>71</b>
<b>I.4.2 Les BIATSS</b>	<b>72</b>
<b>I.4.2.1 BIATSS en mobilité ou bénéficiant de modalités d'absences particulières au 01/10/2012</b>	<b>72</b>
<b>I.4.2.2 Répartition des absences des BIATSS entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012</b>	<b>74</b>
<b>I.4.2.3 Répartition des absences des BIATSS contractuels entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012</b>	<b>77</b>
<b>II. RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>81</b>
<b>II.1 Masse salariale</b>	<b>82</b>
<b>II.1.1 Plafond des emplois de l'université</b>	<b>82</b>
<b>II.1.2 Evolution de la masse salariale</b>	<b>83</b>
<b>II.1.3 Masse salariale 2012</b>	<b>84</b>
<b>II.2 Rémunération principale, indemnités et primes</b>	<b>87</b>
<b>II.2.1 Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants</b>	<b>88</b>
<b>II.2.2 Indemnités et primes des personnels enseignants</b>	<b>89</b>
<b>II.3 NBI</b>	<b>99</b>
<b>II.4 Heures d'enseignement</b>	<b>103</b>
<b>II.5 Allocations de retour à l'emploi</b>	<b>109</b>

<b>III. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE</b>	<b>113</b>
<b>III.1</b> Accidents de travail et accidents de trajet	113
<b>III.2</b> Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	117
<b>III.3</b> Médecine du travail	121
<b>III.4</b> Formations en matière d'hygiène et de sécurité	125
<b>IV. CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>127</b>
<b>V. FORMATIONS</b>	<b>133</b>
<b>V.1</b> Accès à la formation	134
<b>V.2</b> Domaines de formation	137
<b>V.3</b> Dépenses de formation	139
<b>VI. RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>143</b>
<b>VI.1</b> Instances institutionnelles	144
<b>VI.2</b> Contentieux et conflits	145
<b>VII. ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES</b>	<b>147</b>
<b>VII.1</b> Actions culturelles	148
<b>VII.2</b> Suivi de la médecine de prévention, handicap et action sociale	149
<b>VII.3</b> Action sportive	150



## CHIFFRES CLES - Contexte

		2012
Structure institutionnelle	Composantes	6
	Départements	5
	Services rattachés à la présidence	7
	Services communs	4
	Agence comptable	1
	Direction Générale des Services	1
	Services centraux	8
Activités de recherche	Unités de recherche reconnues	15
	• Dont UMR	5
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-habilitées	4
Etudiants	Inscriptions	19 400
Moyens financiers	Budget total <sup>1</sup>	<b>99 M€</b>
	▪ Masse salariale	<b>71 M€</b>
	▪ Fonctionnement	15 M€
	▪ Investissement	13 M€
Ratio budget / étudiant <sup>2</sup>	UT1 Capitole	5524 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	82000 m <sup>2</sup> Shor <sup>3</sup>

<sup>1</sup> En 2012, UT1 Capitole obtient la dévolution du patrimoine et voit son budget augmenter de 18%

<sup>2</sup> Au niveau national on note que le coût moyen par étudiant est de 10 765 € en 2011.

En 2008 les dépenses annuelles des établissements par étudiant pour l'enseignant supérieur en \$PPA(parité pouvoir d'achat) étaient de 14079 en France pour une moyenne OCDE de 13717 (cf. « Etat de l'enseignement supérieur et de la recherche » - n°5 - décembre 2011).

<sup>3</sup> Surface hors œuvre nette.

CHIFFRES CLES - Effectifs<sup>4</sup>

Au 01/10/20xx	2009		2010		2011		2012	
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
TITULAIRES	355	354,8	367	366,3	356	355,8	354	353,6
CONTRACTUELS CDI	1	1,0					2	2,0
CONTRACTUELS CDD	200	148,0	199	154,7	262	170,5	269	172,6
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>556</b>	<b>503,8</b>	<b>566</b>	<b>521,0</b>	<b>618</b>	<b>526,3</b>	<b>625</b>	<b>528,2</b>
TITULAIRES	332	319,1	331	314,4	324	308,7	326	311,1
CONTRACTUELS CDI	41	41,0	41	40,1	45	43,9	62	60,0
CONTRACTUELS CDD	106	95,5	124	109,3	135	123,3	119	107,8
<b>BIATSS</b>	<b>479</b>	<b>455,6</b>	<b>496</b>	<b>463,8</b>	<b>504</b>	<b>475,9</b>	<b>507</b>	<b>478,9</b>
<b>TOTAL <sup>5</sup></b>	<b>1035</b>	<b>959,4</b>	<b>1062</b>	<b>984,8</b>	<b>1122</b>	<b>1002,2</b>	<b>1132</b>	<b>1007,1</b>



<sup>4</sup> Photo Harpege au 1<sup>er</sup> octobre des agents en activité ayant une affectation (sauf pour les doctorants sans enseignement qui n'ont pas d'affectation dans Harpege).

<sup>5</sup> Personnels = hors contrats de vacations, étudiants et allocataires de recherche.





# I Effectifs

## 1.1 Effectifs et emplois



## LES EMPLOIS

Promulguée le 1<sup>er</sup> 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<sup>o</sup>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'Etat et la masse salariale correspondante relève des ressources propres

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

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

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

## LES EFFECTIFS

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

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

### **Agent non-titulaire de l'État (ANT) :**

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

Parmi les BIATSS contractuels, il convient de distinguer :

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



### Équivalent Temps Plein (ETP) :

La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail, mais pas la durée de la période d'activité, ni la sur-rémunération éventuelle du temps partiel, il s'agit donc des effectifs présents à une date donnée, corrigés des seuls effets de la quotité de travail.

### Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) :

L'ETPT proratisé l'ETP emploi en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile.

### Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD) :

Unité de référence qui permet de mesurer le service statutaire d'un enseignant.

1 heure de cours magistral (CM) équivaut à 1h30 de travaux dirigés (TD).

1 heure de travaux dirigés équivaut à 1h30 de travaux pratiques (TP)

Les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année universitaire par l'agent :

- 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 (pour les enseignants chercheurs),
- une discipline (pour les 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 96 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.

**Contrat doctoral** : Créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral remplace les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Mis en place à compter de la rentrée 2009, il est proposé aux doctorants, qu'ils soient recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. D'une durée de trois ans, il apporte les garanties sociales d'un contrat de travail conforme au droit public et fixe une rémunération minimale.

(Source : site du MESR : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid76053/le-financement-doctoral.html>).

**Enseignant chercheur contractuel** : La loi LRU (cf. article 19- Chapitre IV - Art. L.954.3) permet le recrutement d'agents contractuels (à durée déterminée ou indéterminée) pour occuper des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection.

### Contractuels BIATSS

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. »



## 1.1.1 Effectifs et emplois d'enseignant chercheur et enseignant

### Chiffres clés 2012 - Effectifs enseignants au 01/10/année N

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité et ayant une affectation)	01/10/2010	01/10/2011	01/10/2012
PROFESSEURS DES UNIVERSITES	132	129	130
MAITRES DE CONFERENCE	183	177	175
PROFESSEUR DE L'ENSAM	1	1	1
ASSISTANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	1	1	1
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>317</b>	<b>308</b>	<b>307</b>
PROFESSEURS AGREGES	30	30	28
PROFESSEURS CERTIFIES	20	18	19
<b>ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRE TITULAIRES</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>47</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>367</b>	<b>356</b>	<b>354</b>
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS <sup>5</sup>	145	200	197
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS <sup>6</sup>	54	62	74
<b>DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	<b>199</b>	<b>262</b>	<b>271</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)</b>	<b>566</b>	<b>618</b>	<b>625</b>

	2011	2012
<b>CHERCHEURS HEBERGES DANS LES UNITES DE RECHERCHE<sup>7</sup></b>	<b>118</b>	<b>112</b>
<i>DONT CNRS</i>	10	10
<i>DONT INRA</i>	21	19
<i>DONT AUTRES UNIVERSITES OU ORGANISMES DE RECHERCHE</i>	87	83

<sup>5</sup> 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.

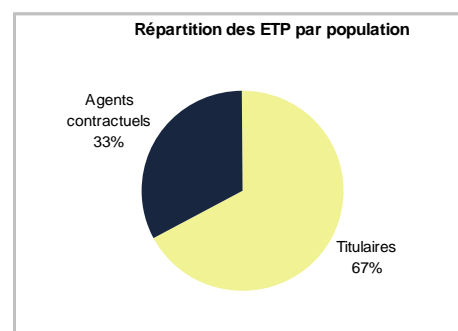
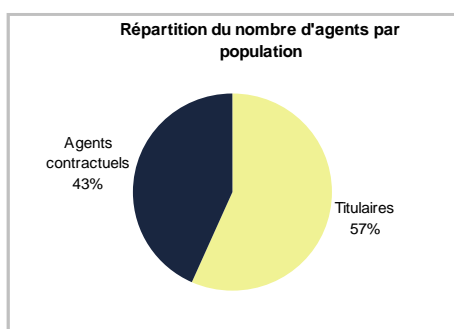
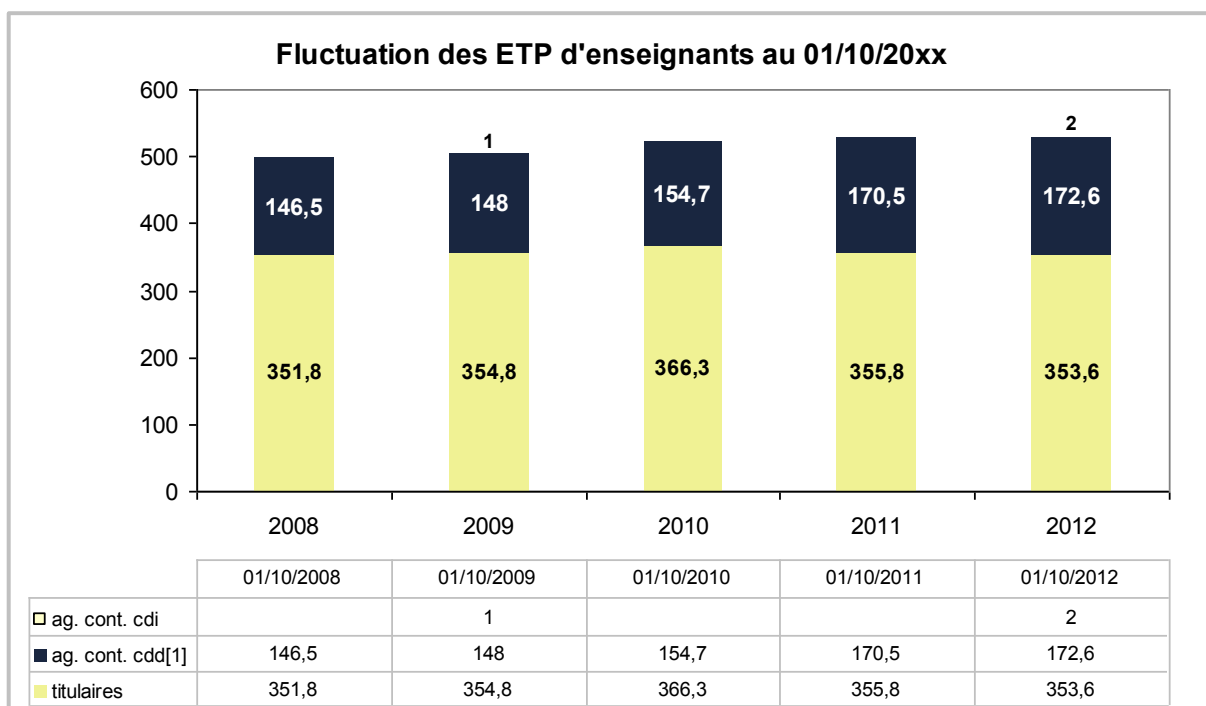
<sup>6</sup> Enseignants contractuels : As.m.conf.(mi-temps), Associé professeur, Ass.prof.(mi-temps), Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc.

<sup>7</sup> Sources : déclarations enquêtes sur le secteur de la recherche.



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

	01/10/2010 <sup>8</sup>			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP
TITULAIRES	396	367	366,3	398	356	355,8	398	354	353,6
AG. CONT. CDD <sup>9</sup>		199	154,7		262	170,5		269	172,6
AG. CONT. CDI		0			0			2	2
<b>ENSEIGNANTS UT1 CAPITOLE</b>	<b>396</b>	<b>566</b>	<b>521</b>	<b>398</b>	<b>618</b>	<b>526,3</b>	<b>398</b>	<b>625</b>	<b>528,2</b>



<sup>8</sup> 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

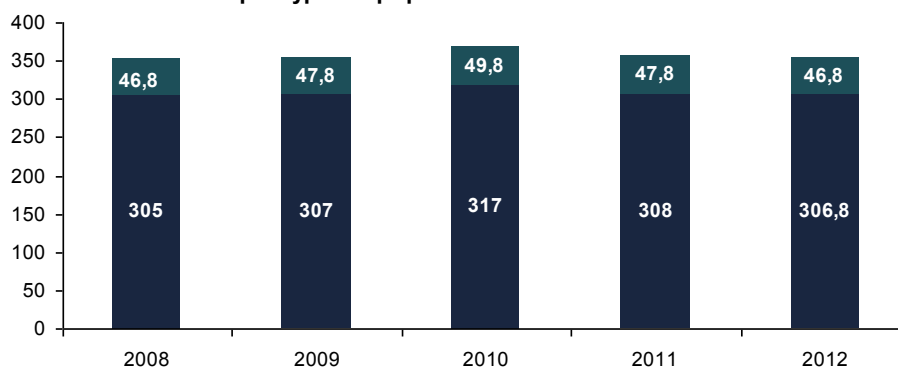
<sup>9</sup> Sources Ag. Cont. = agent contractuel.



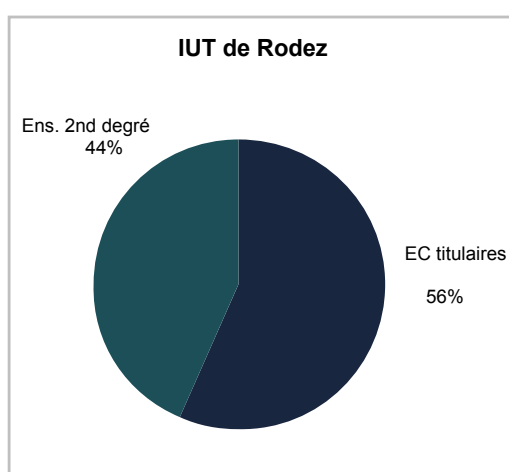
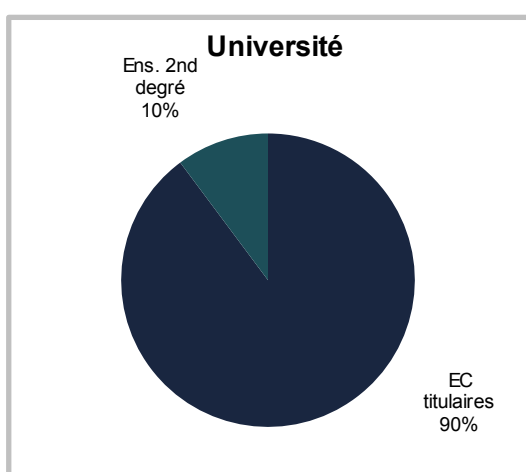
### I.1.1.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	341	317	317	343	308	308	342	307	<b>307</b>
<i>DONT IUT DE RODEZ</i>	18	18	18	18	18	18	18	18	<b>18</b>
<b>ENS. TITULAIRES DU 2<sup>ND</sup> DEGRE</b>	55	50	49,8	55	48	48	56	47	<b>47</b>
<i>DONT IUT DE RODEZ</i>	15	13	13	16	11	11	17	14	<b>14</b>
<b>ENSEIGNANTS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>396</b>	<b>367</b>	<b>366,8</b>	<b>398</b>	<b>356</b>	<b>356</b>	<b>398</b>	<b>354</b>	<b>354</b>

Evolution du nombre d'ETP des enseignants / chercheurs titulaires par type de population



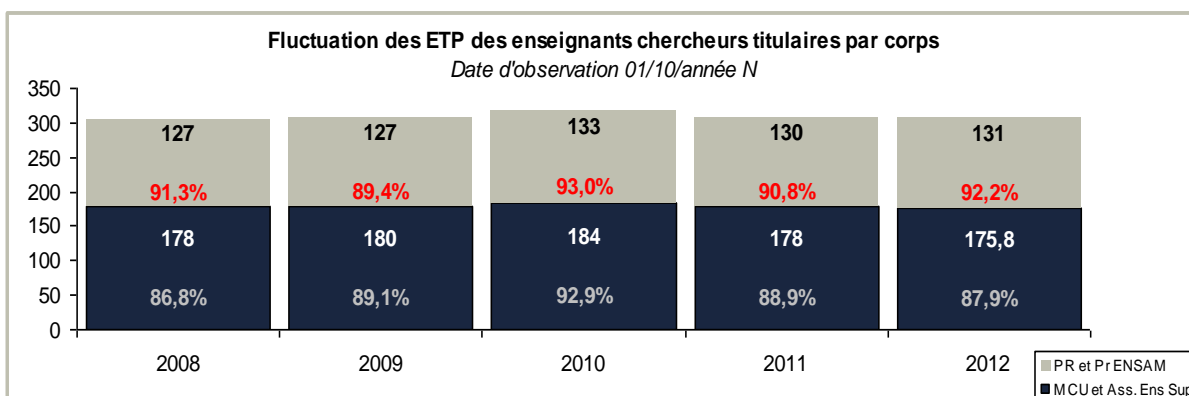
	01/10/2008	01/10/2009	01/10/2010	01/10/2011	01/10/2012
■ ens. titulaires du 2nd degré	46,8	47,8	49,8	47,8	46,8
■ enseignants chercheurs titulaires	305	307	317	308	306,8



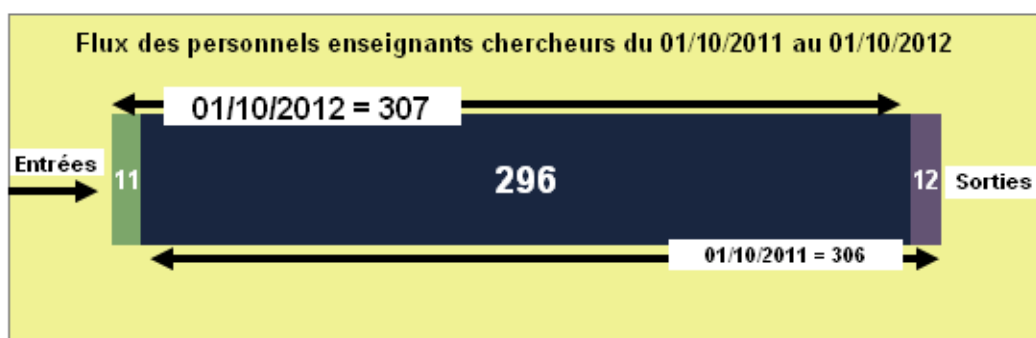


### I.1.1.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP
PR	142	132	132	142	129	129	141	130	130,0
PR ENSAM	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
<i>dont IUT de Rodez</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
MCU	197	183	183	199	177	177	199	175	174,8
<i>dont IUT de Rodez</i>	17	17	17	17	17	17	17	17	17,0
Ass. Ens. Sup	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>341</b>	<b>317</b>	<b>317</b>	<b>343</b>	<b>308</b>	<b>308</b>	<b>342</b>	<b>307</b>	<b>307</b>
ENS. TITULAIRES DU 2 <sup>ND</sup> DEGRE	55	50	49,8	55	48	48	56	47	47
<b>ENSEIGNANTS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>396</b>	<b>367</b>	<b>366,8</b>	<b>398</b>	<b>356</b>	<b>356</b>	<b>398</b>	<b>354</b>	<b>354</b>



Taux d'occupation des postes par des EC titulaires en activité	01/10/2008	01/10/2009	01/10/2010	01/10/2011	01/10/2012
Professeurs d'université	91,3%	89,4%	93,0%	90,8%	92,2%
Maîtres de conférences des universités	86,8%	89,1%	92,9%	88,9%	87,9%



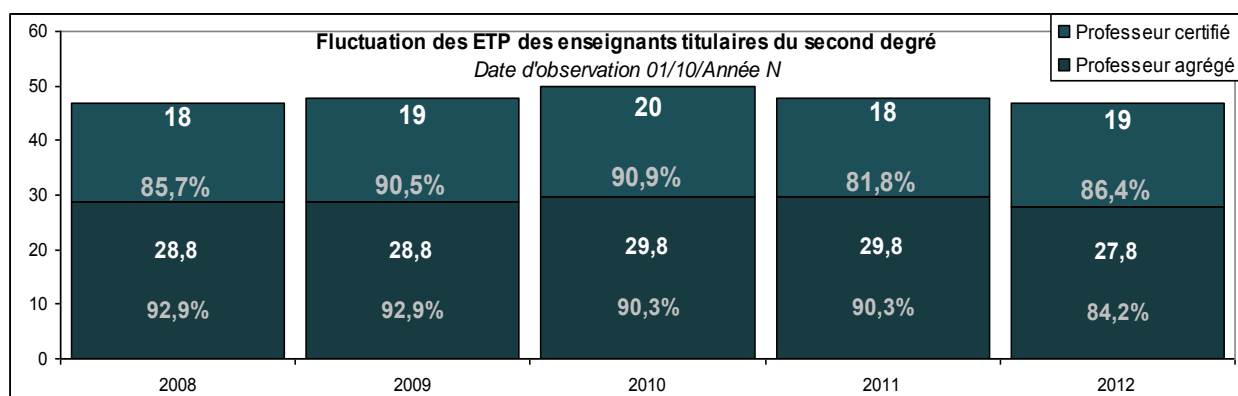
Entre le 01/10/2011 et le 01/10/2012 il ya eu :

- ▶ 12 sorties dont :
  - 7 départs à la retraite (4 PR, 3 MCU)
  - 2 mutations
  - 3 détachements ou de disponibilités
- ▶ 11 entrées dont :
  - 3 recrutements de PR
  - 8 recrutements de MCU

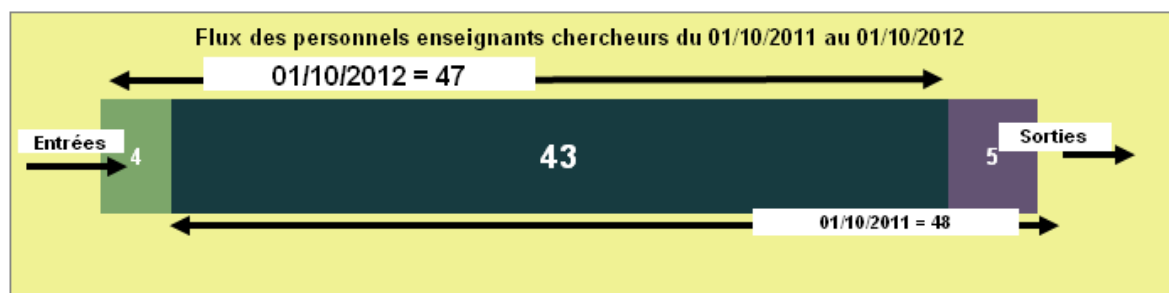


### I.1.1.1.2 Emplois et effectifs des enseignants titulaires du second degré

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP
<b>Professeur agrégé</b>	33	30	29,8	33	30	29,8	33	28	<b>27,8</b>
<i>dont IUT de Rodez</i>	8	7	7,0	8	7	7,0	8	8	<b>8,0</b>
<b>Professeur certifié</b>	22	20	20,0	22	18	18,0	23	19	<b>19,0</b>
<i>dont IUT de Rodez</i>	7	6	6,0	8	4	4,0	9	6	<b>6,0</b>
<b>ENS. TITULAIRES DU 2<sup>ND</sup> DEGRE</b>	<b>55</b>	<b>50</b>	<b>49,8</b>	<b>55</b>	<b>48</b>	<b>47,8</b>	<b>56</b>	<b>47</b>	<b>46,8</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	341	317	317,0	343	308	308,0	342	307	307,0
<b>ENSEIGNANTS / CHERCHEURS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>396</b>	<b>367</b>	<b>366,8</b>	<b>398</b>	<b>356</b>	<b>355,8</b>	<b>398</b>	<b>354</b>	<b>353,8</b>



Taux d'occupation des postes par des Ens du 2 <sup>nd</sup> degré titulaires en activité	01/10/2008	01/10/2009	01/10/2010	01/10/2011	01/10/2012
Professeur agrégé	92,9%	92,9%	90,3%	90,3%	84,2%
Professeur certifié	85,7%	90,5%	90,9%	81,8%	86,4%



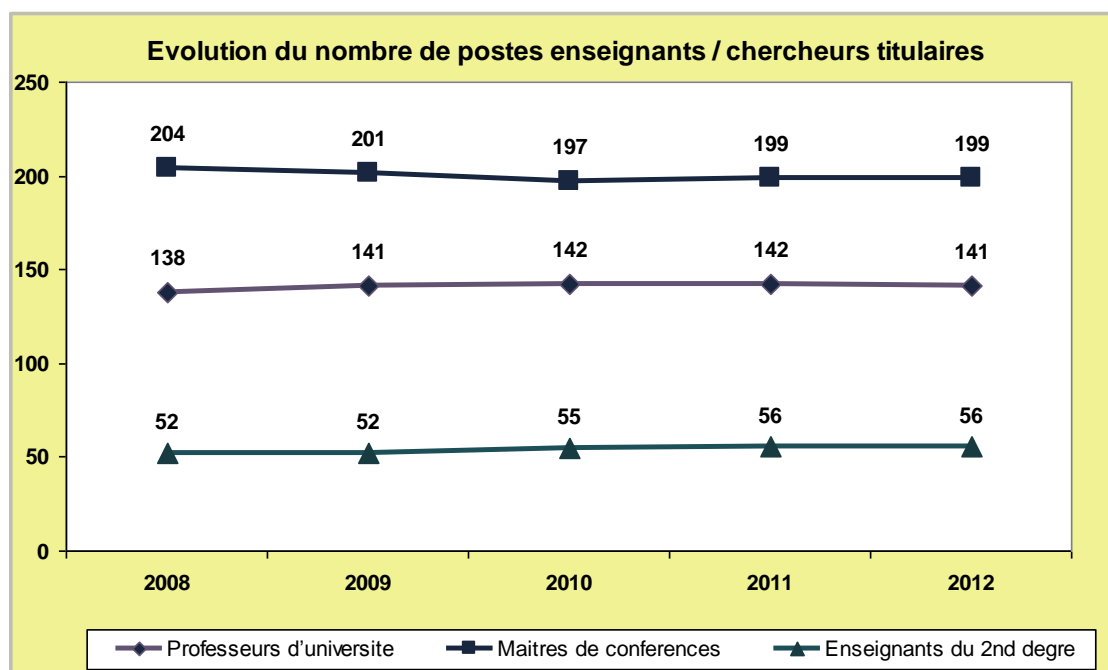
Entre le 01/10/2011 et le 01/10/2012 il ya eu :

- ▶ 5 sorties dont :
  - 1 départ à la retraite (1 professeur agrégé)
  - 2 mutations
  - 1 détachement (1 professeur agrégé)
- ▶ 4 entrées dont :
  - 2 titularisations (1 professeur agrégé, 1 professeur certifié)
  - 2 arrivées par voie de mutation (2 professeurs certifiés)



### 1.1.1.3 Occupation des emplois délégués par filières et par corps

OCCUPATION DES POSTES ENSEIGNANTS / CHERCHEURS <sup>10</sup> AU 01/10/2012					
	TITULAIRES (EN ACTIVITE)	AGENTS CONTRACTUELS	POSTES VACANTS <sup>11</sup>	TOTAL	TAUX D'OCCUPATION <sup>12</sup>
PROFESSEURS D'UNIVERSITE	130	7	4	141	97,2%
MAITRES DE CONFERENCES	175	16	8	199	96,0%
PROFESSEUR DE L'ENSAM	1	0		1	100,0%
ASS. DE L'ENS. SUP.	1	0		1	100,0%
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS</b>	<b>307</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>342</b>	<b>96,5%</b>
PROFESSEURS AGREGES	28	5		33	100,0%
PROFESSEURS CERTIFIES	19	3	1	23	95,7%
ENSEIGNANTS DU 2 <sup>ND</sup> DEGRE	47	8	1	56	98,2%
<b>ENSEIGNANTS UT1 CAPITOLE</b>	<b>354</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>398</b>	<b>98,2%</b>



Au 1er Octobre 2012, les 398 postes d'enseignants / chercheurs (ex-titre 2) sont occupés de la manière suivante :

- ▶ 354 postes sont occupés par des personnels titulaires en activité, soit 88,9%
- ▶ 31 par des agents contractuels, soit 7,8%
- ▶ 13 sont inoccupés, soit 3,2%

L'établissement dispose également de 25 postes de PAST dont 19 sont occupés le 01/10/2012

<sup>10</sup> Hors contrats doctoraux et ATER

<sup>11</sup> Les postes vacants correspondent aux postes inoccupés car non pris en compte dans la dotation de masse salariale

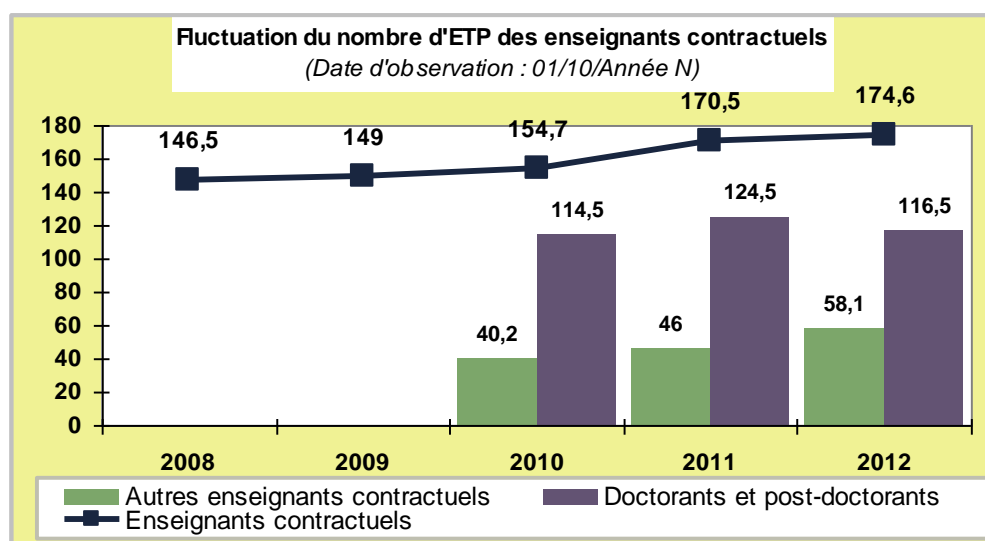
<sup>12</sup> Calculé en fonction des postes occupés par les titulaires et les contractuels



### 1.1.1.2 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants contractuels

#### Évolution des effectifs, et ETP des enseignants ,et chercheurs contractuels par établissement

	01/10/2010		01/10/2011		01/10/2012	
	AGENTS	ETP	AGENTS	ETP	AGENTS	ETP
ATER	17	15,5	17	14,0	13	13,0
ATER mi-temps	64	35,0	70	35,5	71	35,5
Doctorant	46	46,0	71	70,0	62	62,0
Doctorant sans enseignement	nc <sup>13</sup>	nc	37	0,0	45	0,0
Moniteur	18	18,0				
EC CDD <sup>14</sup>			5	5,0	6	6,0
<b>DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS</b>	<b>145</b>	<b>114,5</b>	<b>200</b>	<b>124,5</b>	<b>197</b>	<b>116,5</b>
As. m. conf. (mi-temps)	17	8,5	19	9,0	18	9,0
<i>Dont IUT de Rodez</i>	7	3,5	8	3,5	8	4,0
Professeur associé	2	2,0			2	2,0
Prof. assoc. (mi-temps)	2	1,0	2	1,0	1	0,5
Lecteur	7	7,0	6	6,0	6	6,0
Mait. Lang.	1	1,0	2	2,0	2	2,0
Prof. Cont. 2 <sup>nd</sup> degré non fonct.	25	20,7	33	28,0	42	36,1
<i>Dont IUT de Rodez</i>	2	1,5	5	3,5	4	2,0
Enseignants CDD					1	0,5
Enseignants CDI					2	2,0
<b>ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	<b>54</b>	<b>40,2</b>	<b>62</b>	<b>46,0</b>	<b>74</b>	<b>58,1</b>
<b>DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	<b>199</b>	<b>154,7</b>	<b>262</b>	<b>170,5</b>	<b>271</b>	<b>174,6</b>
<b>ENSEIGNANTS / CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>367</b>	<b>366,8</b>	<b>356</b>	<b>355,8</b>	<b>354</b>	<b>353,8</b>
<b>ENSEIGNANTS / CHERCHEURS UT1 CAPITOLE</b>	<b>566</b>	<b>521,5</b>	<b>618</b>	<b>526,3</b>	<b>625</b>	<b>528,4</b>



<sup>13</sup> Les doctorants sans enseignement n'ont pas été comptabilisés dans le bilan social 2010 (environ 40)

<sup>14</sup> EC CDD : nouveaux contrats d'enseignant chercheur contractuel pour des durées supérieures à un an (avant leur création ces personnels avaient un contrat de travail du type « prof. Cont. 2<sup>nd</sup> degré non fonctionnaires », 4 de ces contrats sont encore actifs au 01/10/2012)



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 :

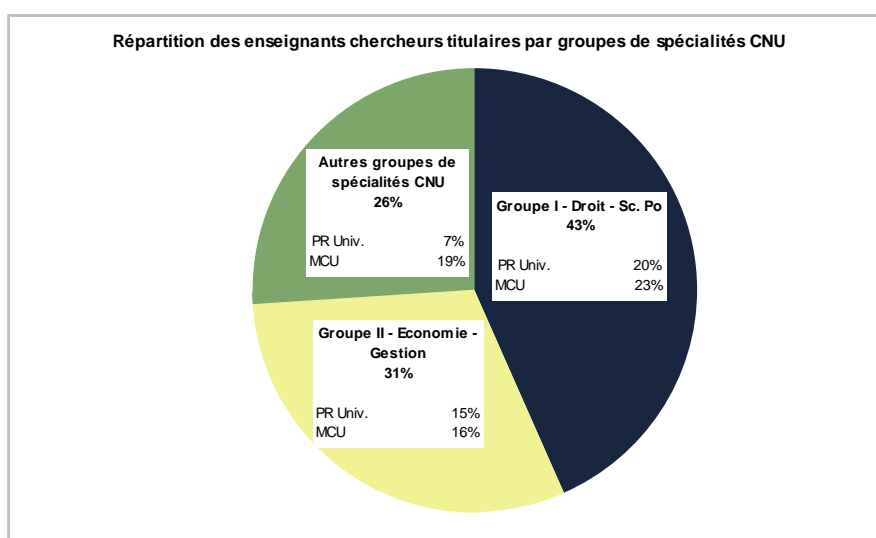
- ▶ d'enseignement
- ▶ de recherche
- ▶ d'enseignement et de recherche
- ▶ ou sur des fonctions de catégorie A

### 1.1.1.3 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs et enseignants titulaires par spécialités

#### 1.1.1.3.1 Emplois et effectifs des enseignants chercheurs titulaires par section CNU

Repartition par categories et par groupes de specialités cnu au 01/10/2012

	PR UNIV.		MCU		ASS. ENS. SUP.		PR ENSAM		TOTAL	
	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS
Groupe I - Droit - Sc. Po	64	62	78	70	1	1			143	133
Groupe II - Economie - Gestion	52	46	62	48					114	94
Groupe III - Langues	2	2	11	11					13	13
Groupe IV - Sociologie	3	3	3	2					6	5
Groupe V - Maths Info	17	16	35	34					52	50
Groupe IX - Génie Info Electron.	0	0	5	5					5	5
Groupe XII - Info Com	1	1	5	5					6	6
Autres	2		0	0			1	1	3	1
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS UT1 CAPITOLE</b>	<b>141</b>	<b>130</b>	<b>199</b>	<b>175</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>342</b>	<b>307</b>

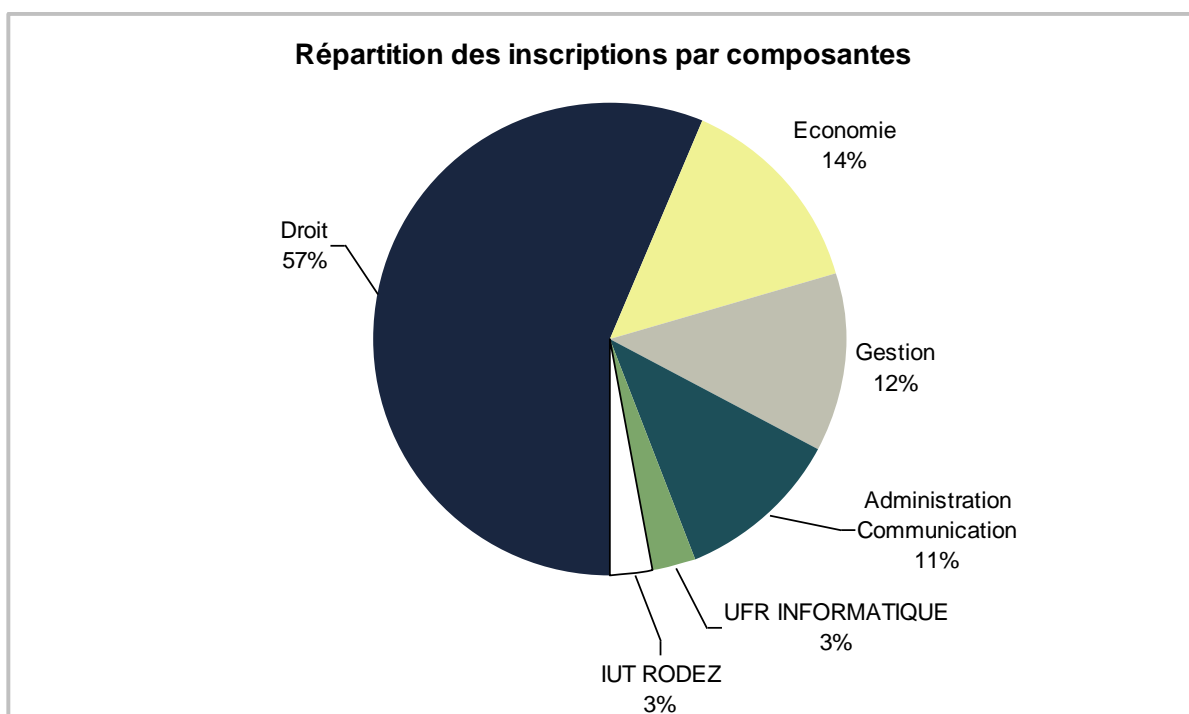
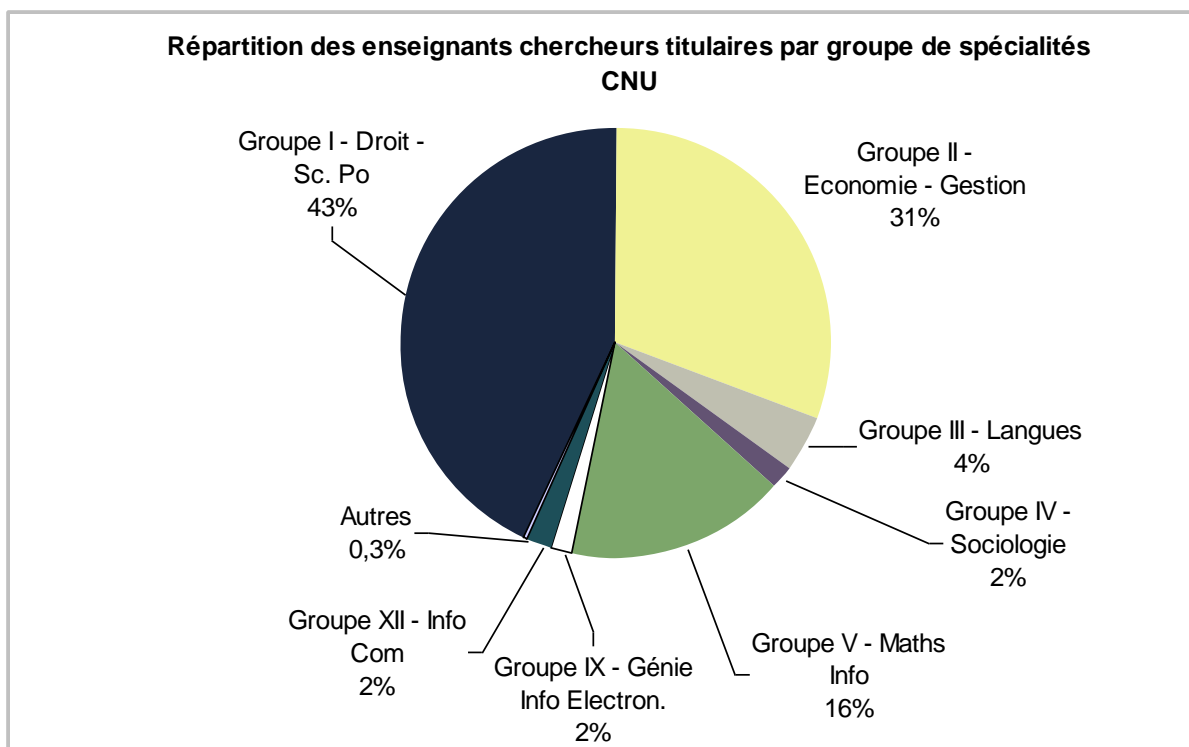


Environ 83,0% des professeurs d'université et 67,4% des maîtres de conférences appartiennent aux 2 groupes de spécialités CNU qui constituent les 3 disciplines principales de l'établissement : Droit - Economie - gestion.



## Répartition par catégorie et par groupes de spécialités cnu au 01/10/2012 – Détails par spécialités

	PR UNIV.		MCU		Ass. Ens. SUP.		PR ENSAM		TOTAL		
	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	POSTES	AGENTS	% AGENTS / CNU
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	31	29	44	43	1	1			76	73	23,8%
CNU 02 Drt. publ.	24	24	28	21					52	45	14,7%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8	4	4					12	12	3,9%
CNU 04 Sc. Politique	1	1	2	2					3	3	1,0%
<b>Groupe I - Droit - Sc. Po</b>	<b>64</b>	<b>62</b>	<b>78</b>	<b>70</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>143</b>	<b>133</b>	<b>43,3%</b>
CNU 05 Sc. Économiques	33	28	33	24					66	52	16,9%
CNU 06 Sc. de gestion	19	18	29	24					48	42	13,7%
<b>Groupe II - Economie - Gestion</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>62</b>	<b>48</b>					<b>114</b>	<b>94</b>	<b>30,6%</b>
CNU 07 Sc. du langage			1	1					1	1	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2	8	8					10	10	3,3%
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	2					2	2	0,7%
<b>Groupe III - Langues</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>11</b>					<b>13</b>	<b>13</b>	<b>4,2%</b>
CNU 19 Socio., démographie	2	2	3	2					5	4	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1							1	1	0,3%
<b>Groupe IV - Sociologie</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>					<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1,6%</b>
CNU 26 Maths. Appliqués	9	8	13	12					22	20	6,5%
CNU 27 Informatique	8	8	22	22					30	30	9,8%
<b>Groupe V - Maths Info</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>34</b>					<b>52</b>	<b>50</b>	<b>16,3%</b>
CNU 61 Génie informatique			4	4					4	4	1,3%
CNU 63 Electronique			1	1					1	1	0,3%
<b>Groupe IX - Génie Info Electron.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>					<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1,6%</b>
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1	5	5					6	6	2,0%
<b>Groupe XII - Info Com</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>					<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2,0%</b>
CNU 00	2								2	0	0,0%
ENSAM G9982							1	1	1	1	0,3%
Autres	2		0	0			1	1	3	1	0,3%
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS UT1 CAPITOLE</b>	<b>141</b>	<b>130</b>	<b>199</b>	<b>175</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>342</b>	<b>307</b>	<b>100,0%</b>



**74%** des enseignants chercheurs titulaires de l'établissement relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit - Economie - Gestion.

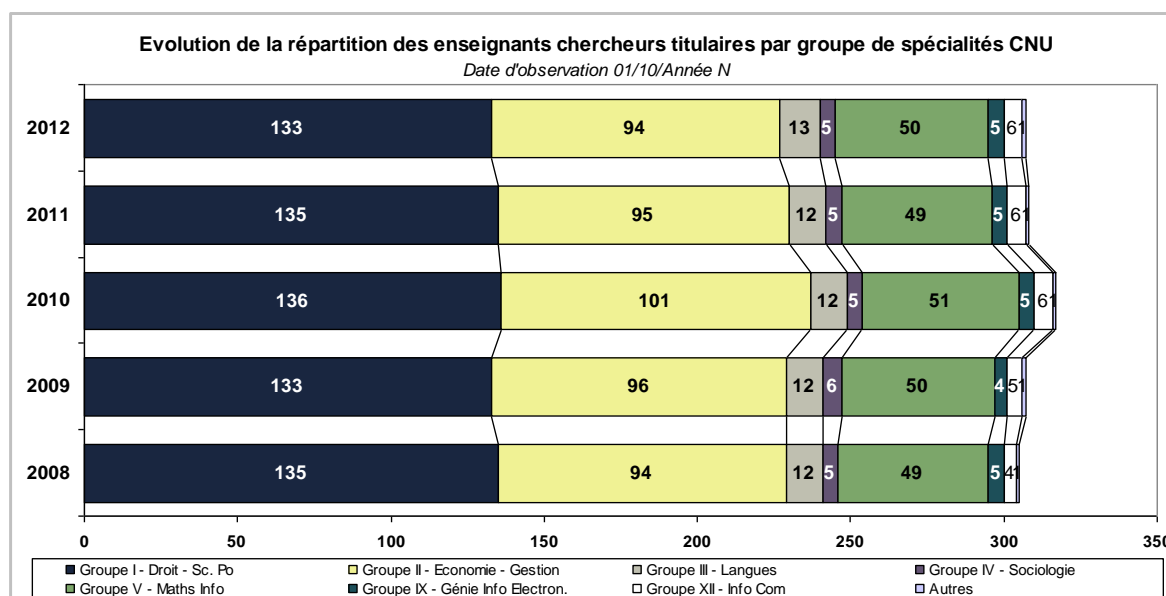
**16%** appartiennent aux disciplines Maths et Informatique.

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



## Répartition par groupes de spécialités CNU au 01/10/Année – Evolution sur 3 ans

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	%	POSTES	AGENTS	%	POSTES	AGENTS	%
Groupe I - Droit - Sc. Po	144	136	94%	144	135	94%	143	133	93%
Groupe II - Economie - Gestion	113	101	89%	114	95	83%	114	94	82%
Groupe III - Langues	12	12	100%	13	12	92%	13	13	100%
Groupe IV - Sociologie	6	5	83%	6	5	83%	6	5	83%
Groupe V - Maths Info	52	51	98%	52	49	94%	52	50	96%
Groupe IX - Génie Info Electron.	5	5	100%	5	5	100%	5	5	100%
Groupe XII - Info Com	6	6	100%	6	6	100%	6	6	100%
Autres	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>341</b>	<b>317</b>	<b>93%</b>	<b>343</b>	<b>308</b>	<b>90%</b>	<b>342</b>	<b>307</b>	<b>90%</b>



Au 01/10/2012, 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 entre postes occupés par des agents contractuels (6,5%) et postes inoccupés (3,5%).

Au total **96,5%** 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.



### 1.1.1.3.2 Emplois et effectifs des enseignants titulaires du second degré par disciplines

	PR AGREGES		PR CERTIFIES		TOTAL		
	POSTES	ETP	POSTES	ETP	POSTES	ETP	% AGENTS / DISCIPLINE
2ND_DEG 8010 ECONOMIE GEST.	10	9,8	4	3	14	12,8	93%
2ND_DEG 1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	1			1	1	100%
2ND_DEG 1300 MATHÉMATIQUES	4	3			4	3	75%
2ND_DEG 0202 LETTRES MODERNES	1	0			1	0	0%
2ND_DEG 0421 ALLEMAND	1	1			1	1	100%
2ND_DEG 0422 ANGLAIS	10	7	4	4	14	11	79%
2ND_DEG 0426 ESPAGNOL	3	3			3	3	100%
2ND_DEG 4100 GENIE MECA.-MECAN.	1	1			1	1	100%
2ND_DEG 0080 DOCUMENTATION			4	4	4	4	100%
2ND_DEG 1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	2	2	8	7	10	9	90%
2ND_DEG 6980 AUDIO VISUEL			1	1	1	1	100%
2ND_DEG 0000 NON RENSEIGNEE		2		2	0	0%	0%
<b>ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRE TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>33</b>	<b>27,8</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>46,8</b>	<b>84%</b>

### Evolution des postes et etp d'Enseignants Titulaires du second degré par disciplines au entre le 01/10/2010 et 01/10/2012

	01/10/2010		01/10/2011		01/10/2012	
	POSTES	ETP	POSTES	ETP	POSTES	ETP
2ND_DEG 8010 ECONOMIE GEST.	14	11,8	14	11,8	14	<b>12,8</b>
2ND_DEG 1100 SC. ECO. ET SOCIALES	1	1	1	1	1	<b>1</b>
2ND_DEG 1300 MATHÉMATIQUES	4	3	4	3	4	<b>3</b>
2ND_DEG 0202 LETTRES MODERNES	1	1	1	1	1	<b>0</b>
2ND_DEG 0421 ALLEMAND	1	1	1	1	1	<b>1</b>
2ND_DEG 0422 ANGLAIS	14	13	14	13	14	<b>11</b>
2ND_DEG 0426 ESPAGNOL	3	3	3	2	3	<b>3</b>
2ND_DEG 4100 GENIE MECA.-MECAN.	1	1	1	1	1	<b>1</b>
2ND_DEG 0080 DOCUMENTATION	5	4	4	4	4	<b>4</b>
2ND_DEG 1900 EDUCAT.PHYS.SPORT	10	10	10	10	10	<b>9</b>
2ND_DEG 6980 AUDIO VISUEL	1	1	1		1	<b>1</b>
2ND_DEG 0000 NON RENSEIGNEE			1		2	<b>0</b>
<b>ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRE TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>55</b>	<b>49,8</b>	<b>55</b>	<b>47,8</b>	<b>56</b>	<b>46,8</b>

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



## II.1.2 Emplois et effectifs des personnels BIATSS titulaires et contractuels

Chiffres clés 2012 — Effectifs BIATSS au 01/10/année N

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité et ayant une affectation)	01/10/2010	01/10/2011	01/10/2012
AENES	108	105	100
BIBLIOTHEQUES	60	62	62
ITRF	163	157	164
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>331</b>	<b>324</b>	<b>326</b>
AGENTS CONTRACTUELS EN CDI	41	45	62
AGENTS CONTRACTUELS EN CDD	124	135	119
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>165</b>	<b>180</b>	<b>181</b>
<b>BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)</b>	<b>496</b>	<b>504</b>	<b>507</b>

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	2012
<b>PERSONNELS HEBERGES DANS LES UNITES DE RECHERCHE<sup>15</sup></b>	<b>20</b>	<b>19</b>
<i>DONT CNRS</i>	8	8
<i>DONT INRA</i>	12	11

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

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

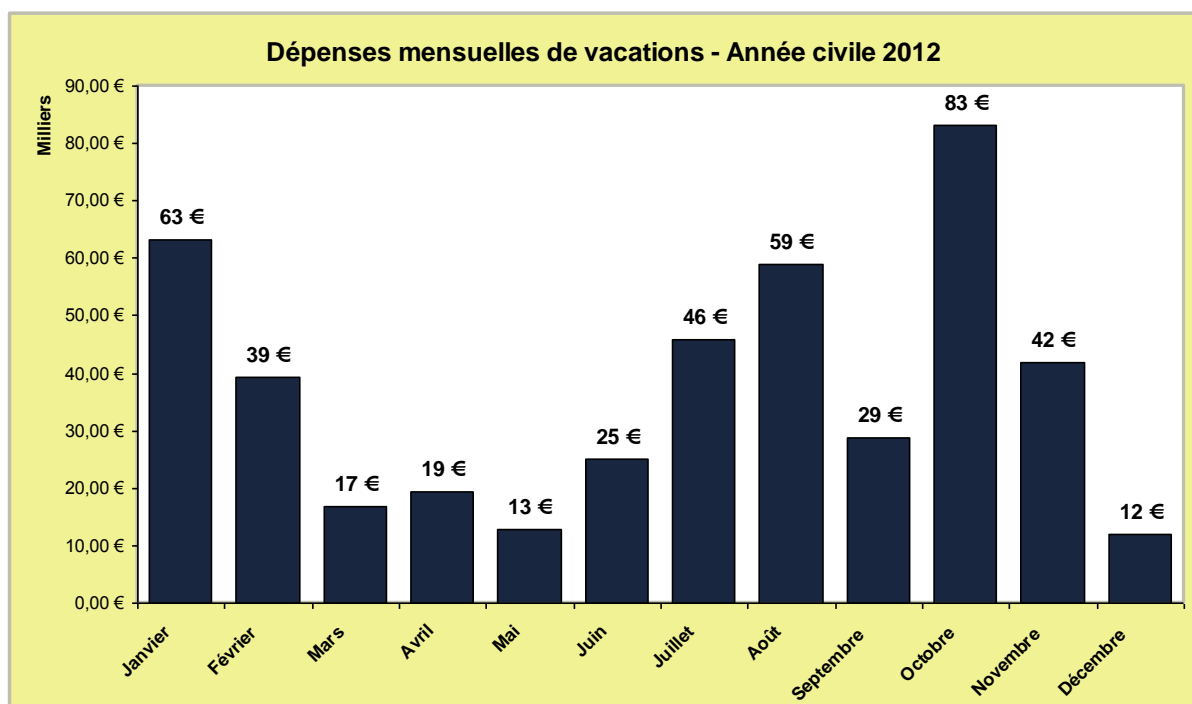
Par ailleurs, l'université a recours à l'emploi de contrats étudiants qui viennent en appui aux services administratifs (bibliothèques, salles informatiques, CRL, mise à jour des réseaux sociaux de l'IAE...) qui bénéficient d'un contrat annuel pour un volume d'heures restreint. En 2011-2012, l'université a conclu 58 contrats étudiants pour un total de 20 533 heures.

Les graphiques ci-dessous retracent l'évolution des dépenses mensuelles de vacances administratives sur l'année civile 2012, ainsi que le volume d'heures de vacances par activités sur l'année universitaire 2011-2012.

<sup>15</sup> Source : résultats des enquêtes relatives au secteur de la Recherche.

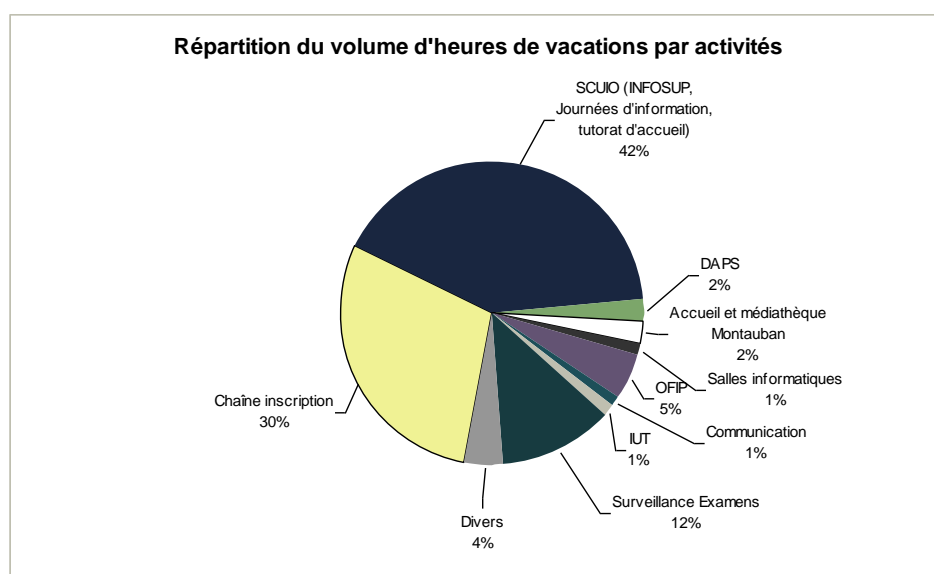


### Montant des dépenses annuelles de vacances (en milliers d'euros) – année civile 2012



Les pics observés en janvier, en août et octobre correspondent à la rémunération des vacances pour les chaînes d'inscriptions

### Calcul des heures de vacances sur l'année universitaire 2011-2012 :

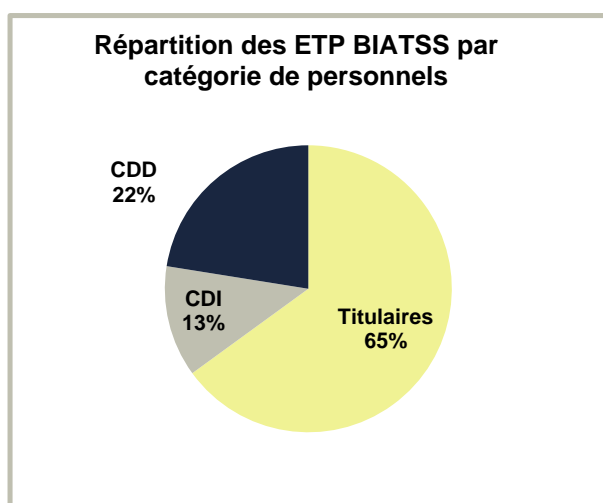
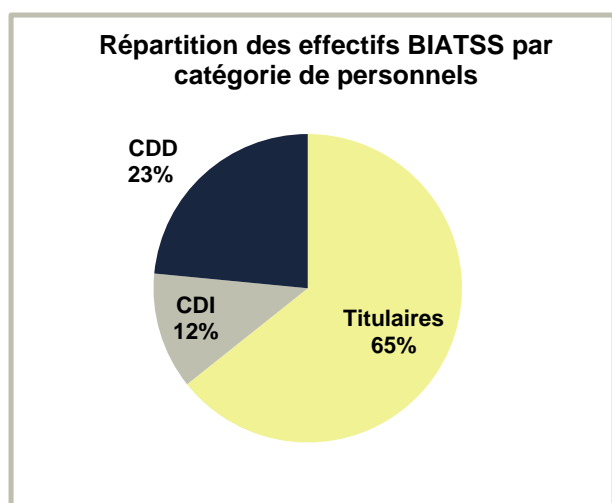
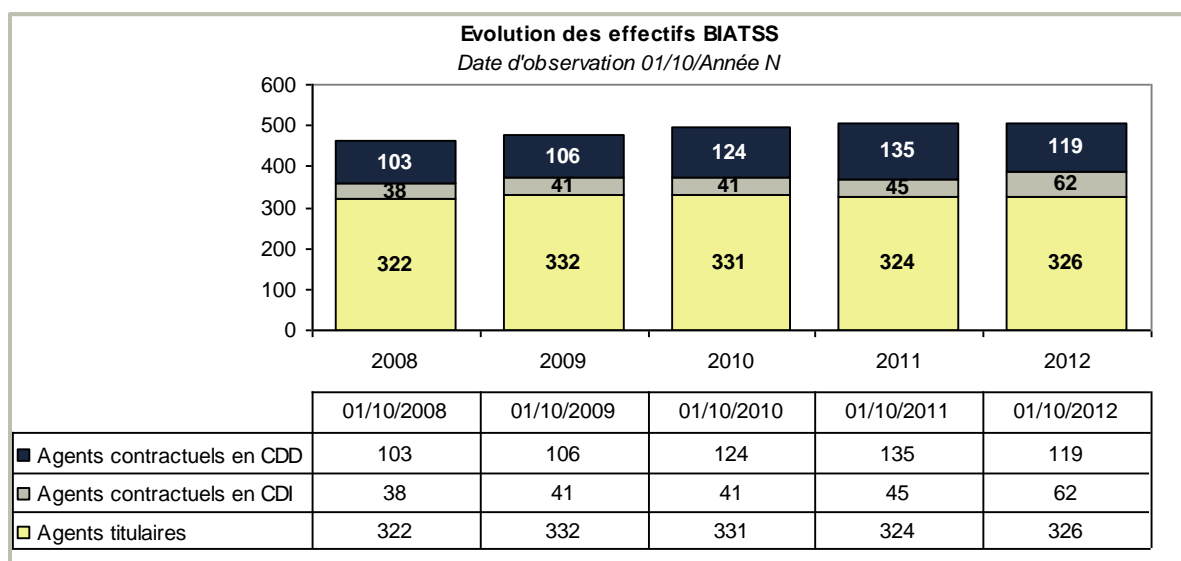


En 2011-2012, l'université a conclu 369 contrats de vacances représentant un volume horaire de 24753 heures.



## BIATSS : répartition des postes, effectifs, ETP par type de population - Historique (3 ans d'observation)

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES <sup>16</sup>	AGENTS	ETP
Agents titulaires	352,5	331	314,4	354	324	308,7	353	326	311,1
Agents contractuels en CDI <sup>17</sup>		41	40,1		45	43,9		62	60
Agents contractuels en CDD		124	109,3		135	123,3		119	107,6
<b>BIATSS TITULAIRES &amp; CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>		<b>496</b>	<b>463,8</b>		<b>504</b>	<b>475,9</b>		<b>507</b>	<b>478,7</b>



<sup>16</sup> Postes à la date d'observation (01/10/année N) dont la nature du budget correspond à « Etat délégué » (hors « Etat rompus »)

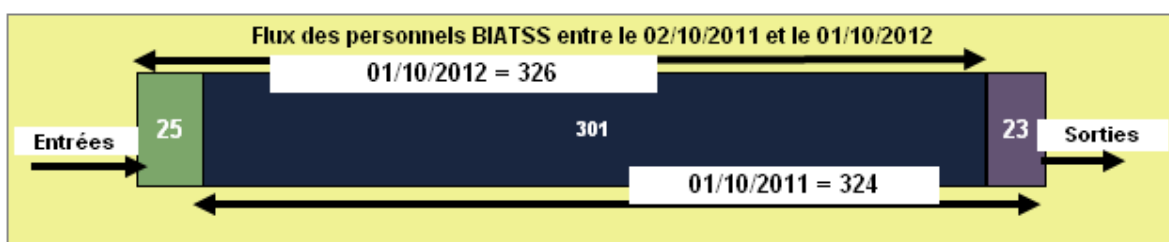
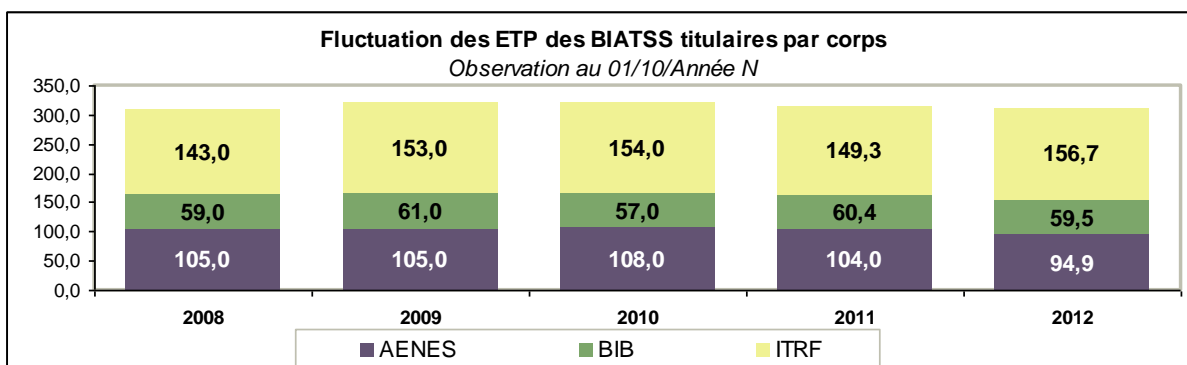
<sup>17</sup> En application de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents titulaires (dite Loi Sauvadet), environ 16 CDD ont été transformés en CDI au cours de l'année 2012.



### 1.1.2.1 Emplois et effectifs des BIATSS titulaires

#### 1.1.2.1.1 Évolution des emplois, effectifs et ETP emploi

PERSONNELS EN ACTIVITE AYANT UNE AFFECTATION AU 01/10/ANNEE N	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP
<b>AENES</b>	111	108	103	111	104	99	103	98	<b>94,9</b>
<i>dont IUT de Rodez</i>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>BIB</b>	63	60	57	63	62	60,4	64	62	<b>59,5</b>
<b>ITRF</b>	178,5	161	154	180	155	149,3	186	162	<b>156,7</b>
<i>dont IUT de Rodez</i>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8,8</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8,8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9,8</b>
<b>BIATSS TITULAIRES AVEC ETP</b>	<b>352,5</b>	<b>329</b>	<b>314</b>	<b>354</b>	<b>321</b>	<b>308,7</b>	<b>353</b>	<b>322</b>	<b>311,1</b>
<b>BIATSS TITULAIRES SANS ETP<sup>18</sup></b>		<b>2</b>			<b>3</b>			<b>4</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>352,5</b>	<b>331</b>	<b>314</b>	<b>354</b>	<b>324</b>	<b>308,7</b>	<b>353</b>	<b>326</b>	<b>311,1</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS CDI</b>		<b>41</b>	<b>40,1</b>		<b>45</b>	<b>43,9</b>		<b>62</b>	<b>60</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS CDD</b>		<b>124</b>	<b>109,3</b>		<b>135</b>	<b>123,3</b>		<b>119</b>	<b>107,6</b>
<b>BIATSS TITULAIRES &amp; CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>		<b>496</b>	<b>463,8</b>		<b>504</b>	<b>475,9</b>		<b>507</b>	<b>478,7</b>



Entre le 01/10/2011 et le 01/10/2012 il ya eu :

- ▶ 23 sorties dont 19 départs (13 retraites, 4 mutations, 1 démission, 1 nomination après concours) et 4 nouveaux détachements ou mise en disponibilité
- ▶ 25 entrées dont 16 recrutements (5 titularisations, 9 arrivées par voie de mutation et 2 détachements), 5 réintégrations d'agents qui étaient en position de détachement ou de congé parental l'année précédente auxquels s'ajoutent 4 personnes qui n'avaient pas d'affectation l'année précédente.
- ▶ Par ailleurs l'université accueille 5 agents en détachement qui viennent renforcer les effectifs BIATSS<sup>19</sup>

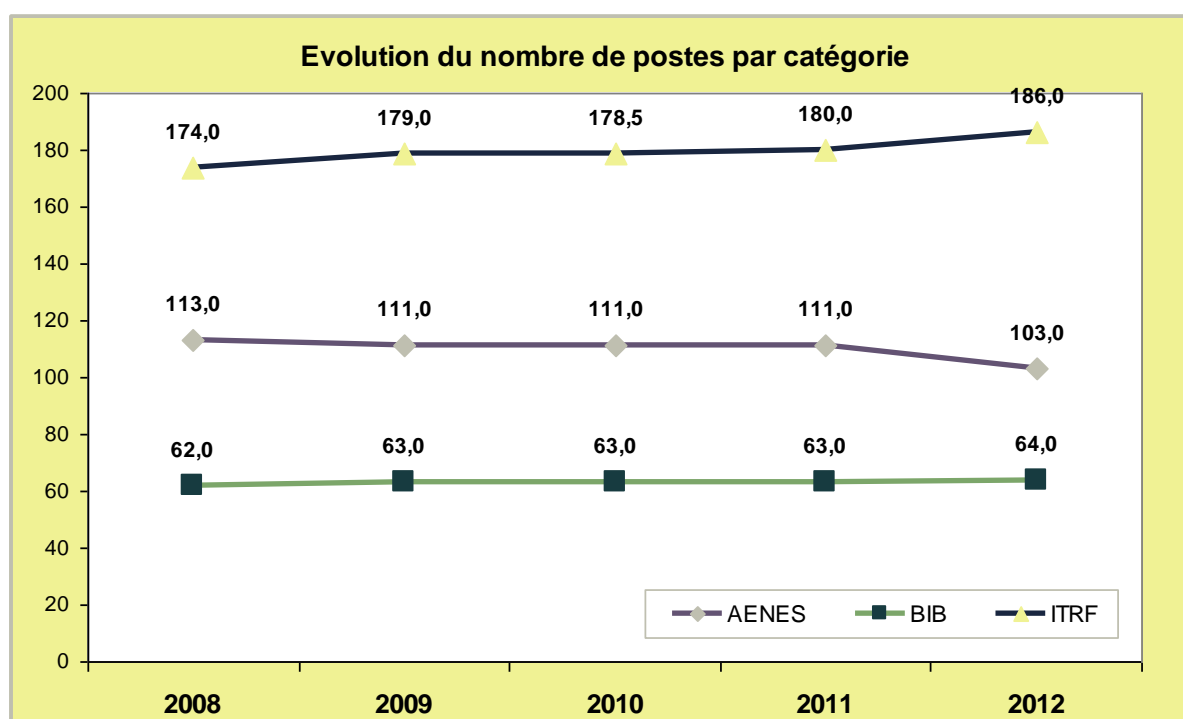
<sup>18</sup> Ces agents correspondent à des agents en activité ayant une affectation mais sans quotité de travail (cas des personnes en congé de longue maladie notamment)

<sup>19</sup> Non comptabilisés dans les tableaux car ils ne font pas partie du périmètre observé = effectifs en activité



### 1.1.2.1.2 Occupation des emplois délégués (hors rompus temps partiel) par filières.

OCCUPATION DES POSTES BIATSS AU 01/10/2012					
	TITULAIRES (EN ACTIVITE OU OCC PAR DES PERSONNELS EN DETACHEMENT) <sup>20</sup>	AGENTS CONTRACTUELS	POSTES VACANTS <sup>21</sup>	TOTAL <sup>22</sup>	TAUX D'OCCUPATION <sup>23</sup>
AENES	100	3	0	103	100,0%
BIBLIOTHEQUES	62	1	1	64	98,4%
ITRF	164	15	7	186	96,2%
<b>BIATSS UT1 CAPITOLE</b>	<b>326</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>353</b>	<b>97,7%</b>



1<sup>er</sup> octobre 2012, l'occupation des postes BIATSS rémunérés sur le budget de l'Etat (état délégué hors rompus) se répartit comme suit :

- ▶ 326 sont occupés par des BIATSS titulaires, soit 92,3% des postes,
- ▶ 19 postes sont occupés par agents contractuels, soit 5,4%,
- ▶ 8 postes sont inoccupés car dépourvus de masse salariale, soit 2,3%.

L'établissement dispose également de 7 postes sur « rompus » dont 4 sont occupés par des personnels contractuels.

<sup>20</sup> Au 01/10/2012, 4 personnels sont en détachement à UT1 Capitoile occupant 2 postes AENES et 2 postes ITRF

<sup>21</sup> Les postes vacants correspondent aux postes inoccupés car non pris en compte dans la dotation de masse salariale

<sup>22</sup> Dont 7 emplois gagés de formation continue et 9 emplois gagés RP

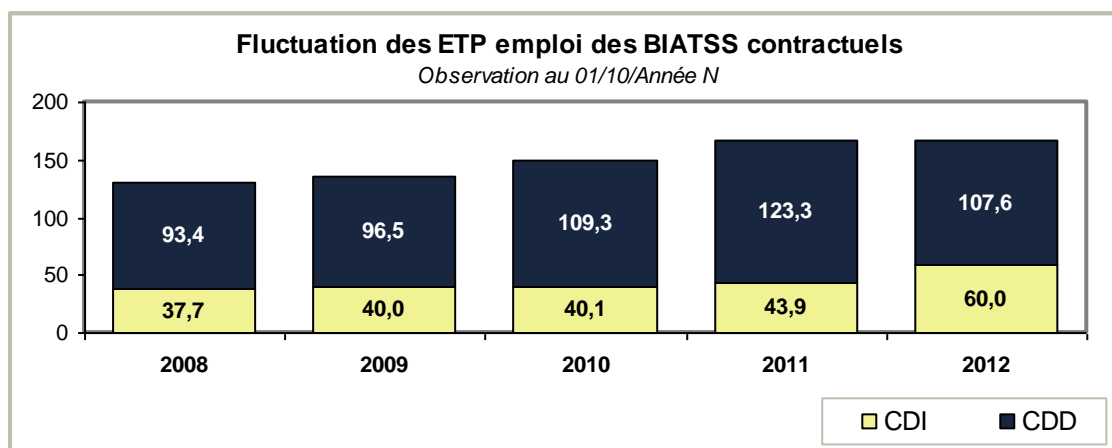
<sup>23</sup> Calculé en fonction des postes occupés par les titulaires et les contractuels



## 1.1.2 Effectifs des BIATSS contractuels

### 1.1.2.1 Évolution des effectifs et ETP emploi des contractuels BIATSS

PERSONNELS EN ACTIVITE AYANT UNE AFFECTATION AU 01/10/ANNEE N	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP	POSTES	AGENTS	ETP
CDD 10 mois		99	90,1		61	59,1		12	10,4
dont IUT de Rodez		3	2,5		3	3		1	1
CDD 12 mois à 3 ans renouvelables		19	17,2		70	63,2		105	96,2
dont IUT de Rodez					1	1			
Contrats aidés <sup>24</sup>		4			3			1	0
Dispositifs d'accès à la fonction publique <sup>25</sup>		2	2		1	1		1	1
dont IUT de Rodez		0	0		0	0		1	1
<b>BIATSS CONTRACTUELS CDD</b>		<b>124</b>	<b>109,3</b>		<b>135</b>	<b>123,3</b>		<b>119</b>	<b>107,6</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS CDI</b>		<b>41</b>	<b>40,1</b>		<b>45</b>	<b>43,9</b>		<b>62</b>	<b>60</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>		<b>165</b>	<b>149,4</b>		<b>180</b>	<b>167,2</b>		<b>181</b>	<b>167,6</b>
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>352,5</b>	<b>331</b>	<b>314</b>	<b>354</b>	<b>324</b>	<b>308,7</b>	<b>353</b>	<b>326</b>	<b>311,1</b>
<b>BIATSS TITULAIRES &amp; CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>		<b>496</b>	<b>463,8</b>		<b>504</b>	<b>475,9</b>		<b>507</b>	<b>478,7</b>



Les personnels BIATSS contractuels sont essentiellement employés dans l'antenne toulousaine de l'université (98,8%) et se répartissent de la façon suivante (en ETP emploi) :

- ▶ 6,2% de CDD 10 mois
- ▶ 57,4% de CDD >= 12 mois
- ▶ 35,8% de CDI
- ▶ 0,6% de contrats et de dispositifs d'accès à la fonction publique (PACTE, RQTH)

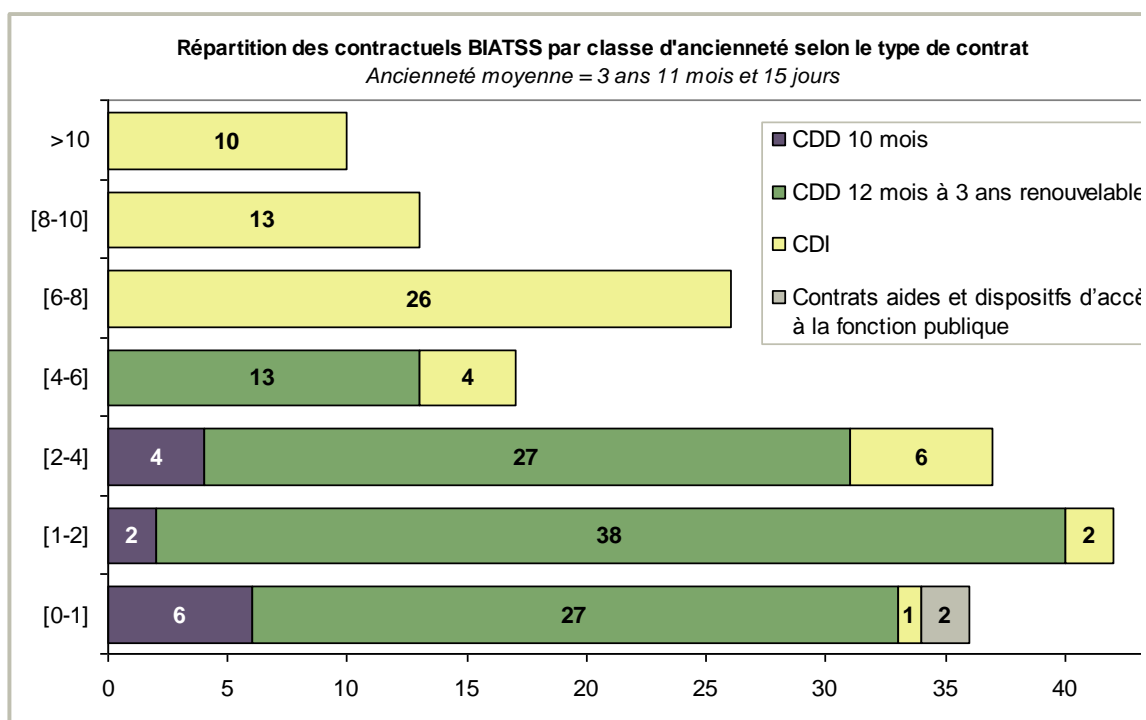
<sup>24</sup> CAE : Pour ce type de contrat l'ETP n'est pas renseigné car les agents perçoivent une rémunération forfaitaire (hors plafond d'emploi)

<sup>25</sup> PACTE, HANDICAP



### I.1.2.2 Ancienneté des contractuels BIATSS

ANCIENNETE DES CONTRACTUELS BIATSS						
CONTRATS	CDD 10 MOIS <sup>26</sup>	CDD 12 MOIS A 3 ANS RENOUEVABLES <sup>27</sup>		CDI	CONTRATS AIDES ET DISPOSITIFS D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE <sup>28</sup>	TOTAL
CLASSE D'ANCIENNETE						
[0-1]	6		27	1	2	36
[1-2]	2		38	2		42
[2-4]	4		27	6		37
[4-6]			13	4		17
[6-8]				26		26
[8-10]				13		13
>10				10		10
<b>BIATSS CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>	<b>12</b>		<b>105</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>181</b>



<sup>26</sup> CDD 10 mois : il s'agit des agents temporaires recrutés 10 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs, hors vacances administratives et contrats étudiants.

<sup>27</sup> 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).

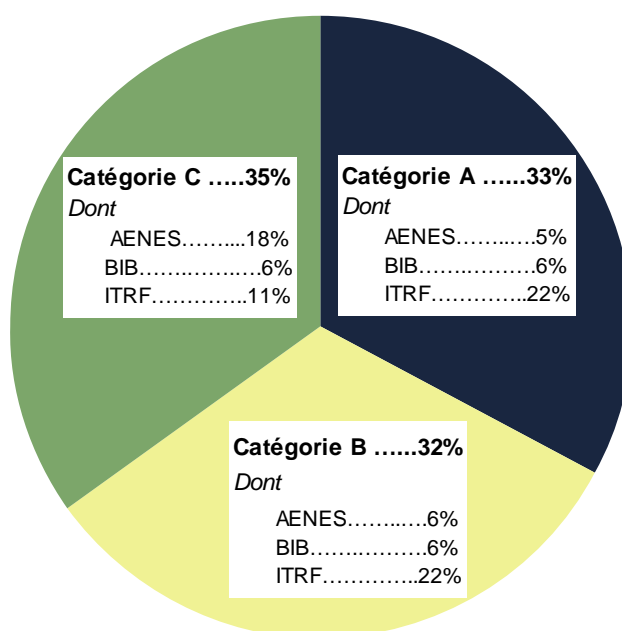
<sup>28</sup> CAE, PACTE, HANDICAP



### 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 filières et par catégories de fonction publique

	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	POSTES	%	POSTES	%	POSTES	%	POSTES	%
AENES	18	5%	21	6%	64	18%	103	29%
BIBLIOTHEQUES	21	6%	21	6%	22	6%	64	18%
ITRF	77	22%	69	20%	40	11%	186	53%
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>116</b>	<b>33%</b>	<b>111</b>	<b>32%</b>	<b>126</b>	<b>35%</b>	<b>353</b>	<b>100%</b>

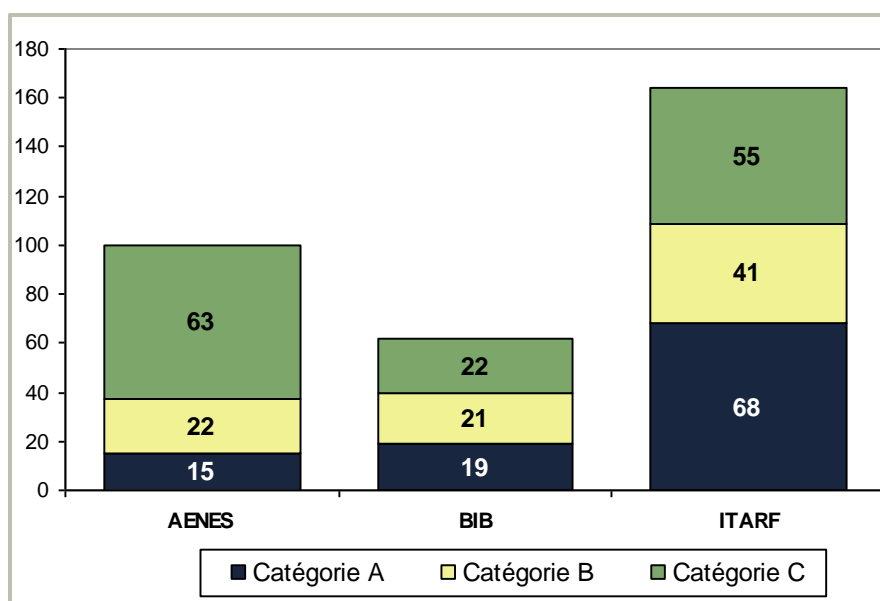
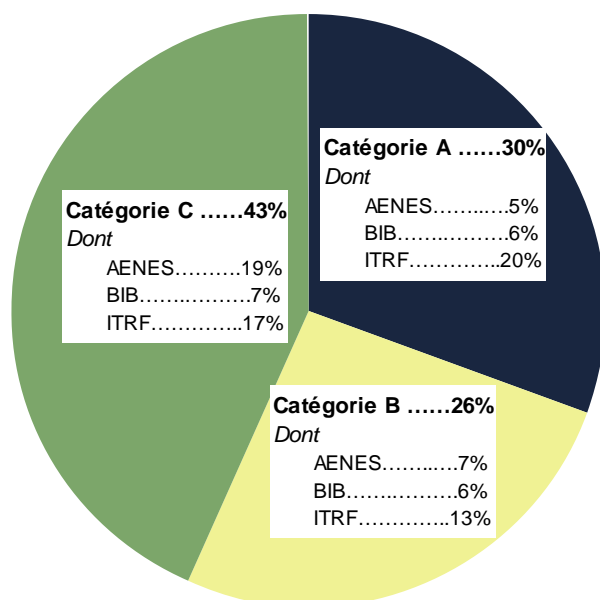




### 1.1.2.3.2 Effectifs et ETP en emploi des BIATSS titulaires par filières et par catégories de fonction publique

Repartition des BIATSS titulaires au 01/10/2011

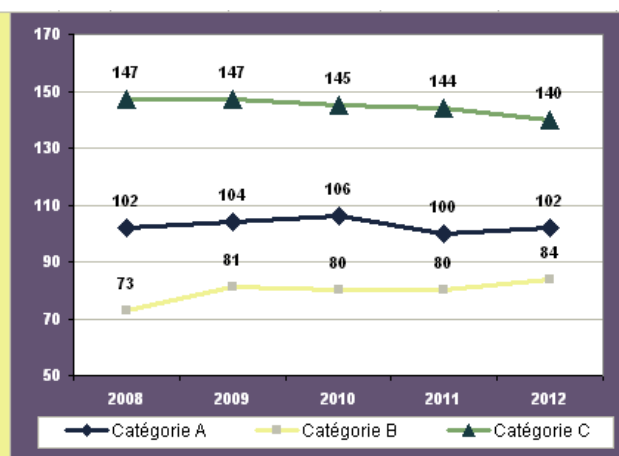
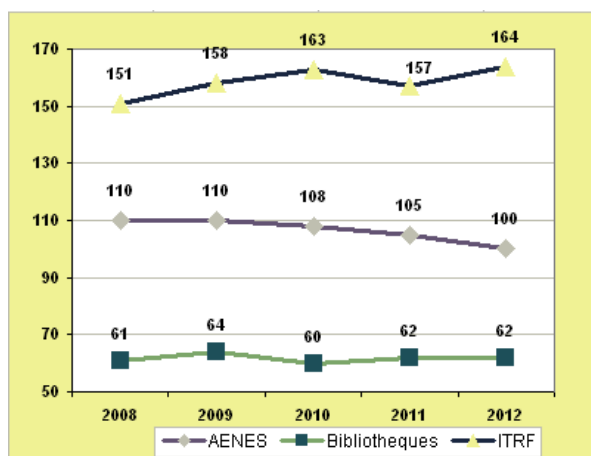
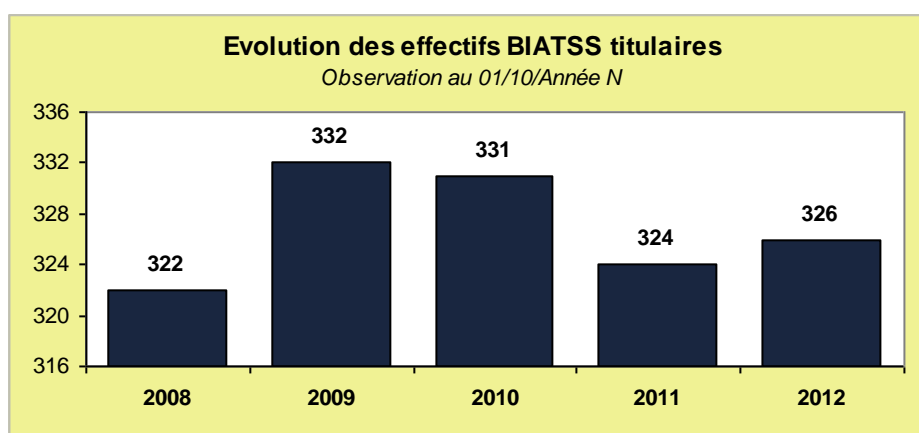
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	AGENTS	%	AGENTS	%	AGENTS	%	AGENTS	%
AENES	15	5%	22	7%	63	19%	100	31%
BIBLIOTHEQUES	19	6%	21	6%	22	7%	62	19%
ITRF	68	20%	41	13%	55	17%	164	50%
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>102</b>	<b>30%</b>	<b>84</b>	<b>26%</b>	<b>140</b>	<b>43%</b>	<b>326</b>	<b>100%</b>





Évolution des effectifs BIATSS titulaires par filières et par catégorie au 01/10/année n

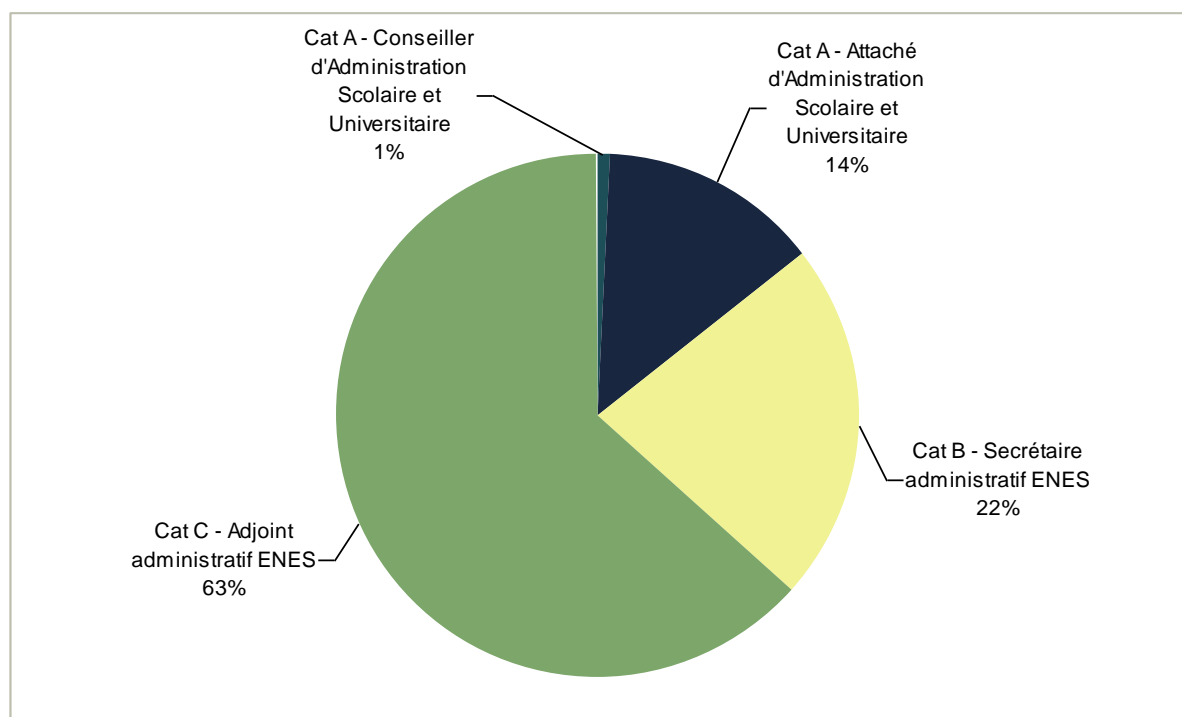
	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			TOTAL		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<b>AENES</b>	19	16	15	25	24	22	64	65	63	108	105	100
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	21	20	19	17	19	21	22	23	22	60	62	62
<b>ITRF</b>	66	64	68	38	37	41	59	56	55	163	157	164
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>84</b>	<b>145</b>	<b>144</b>	<b>140</b>	<b>331</b>	<b>324</b>	<b>326</b>





## Répartition des AENES par catégorie d'emploi et par corps

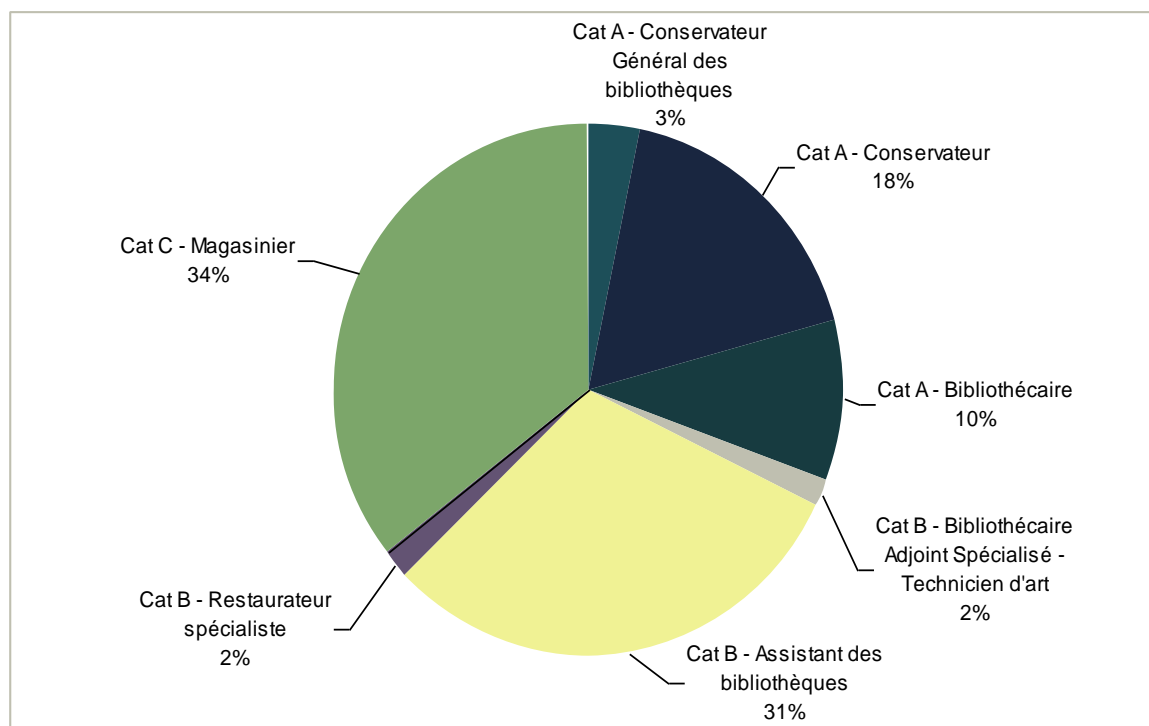
	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Cat A - Agent Comptable	1	1,0	1,0%	-	-		-	-	-
Cat A - Administrateur ENESR	1	1,0	1,0%	1	1,0	1,0%	-	-	-
Cat A - Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire	1	0,8	0,8%	1	0,8	0,8%	1	0,8	0,8%
Cat A - Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire	16	15,1	14,7%	14	13,1	13,2%	14	13	13,7%
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1,0		1	1,0		1	1	
Cat B - Secrétaire administratif ENES	25	23,1	22,4%	24	22,3	22,5%	22	21	22,1%
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1,0		1	1,0		1	1	
Cat C - Adjoint administratif ENES	64	62,0	60,2%	65	61,8	62,4%	63	60,1	63,4%
<i>dont IUT Rodez</i>	3	2,5		3	2,8		1	1	
<b>AENES</b>	<b>108</b>	<b>103,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>105</b>	<b>99,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>100</b>	<b>94,9</b>	<b>100,0%</b>
BIBLIOTHEQUES	60	57,0		62	60,4		62	59,5	
ITRF	161	154,0		155	149,3		164	156,7	
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>331</b>	<b>314,0</b>		<b>324</b>	<b>308,7</b>		<b>326</b>	<b>311,1</b>	





Répartition des personnels de Bibliothèques par catégorie d'emploi et par corps

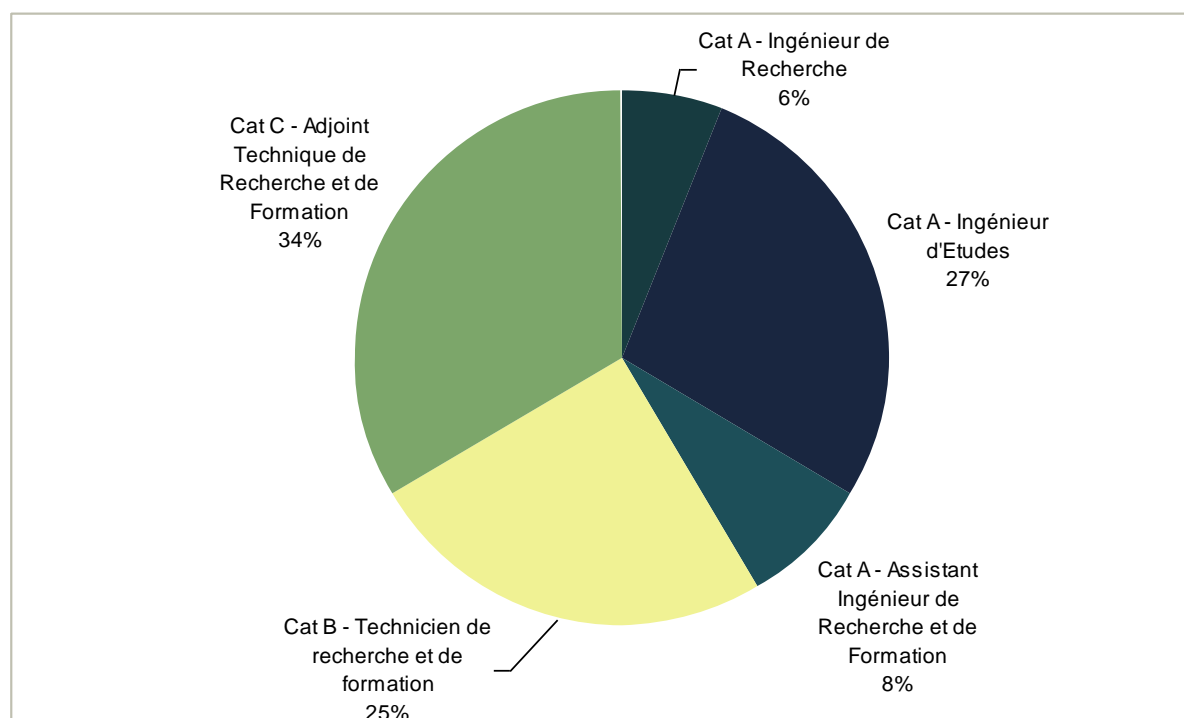
	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Cat A - Conservateur Général des bibliothèques	3	3,0	5,2%	3	3,0	5,0%	2	2	
Cat A - Conservateur	12	11,0	19,2%	11	10,5	17,4%	11	10,4	
Cat A - Bibliothécaire	6	5,7	9,9%	6	5,8	9,6%	6	5,8	
Cat B - Bibliothécaire Adjoint Spécialisé - Technicien d'art	2	2,0	3,5%	2	2,0	3,3%	1	1	
Cat B - Assistant des bibliothèques	15	13,9	24,2%	15	14,6	24,2%	19	17,8	
Cat B - Restaurateur spécialiste	-	-	-	2	1,7	2,8%	1	0,7	
Cat C - Magasinier en chef	-	-	-	1	1,0	1,6%	0	0	
Cat C - Magasinier	22	21,8	38,0%	22	21,8	36,1%	22	21,8	
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>60</b>	<b>57,0</b>		<b>62</b>	<b>60,4</b>		<b>62</b>	<b>59,5</b>	
<b>AENES</b>	<b>108</b>	<b>103,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>105</b>	<b>99,0</b>	<b>100,0%</b>	<b>100</b>	<b>94,9</b>	<b>100,0%</b>
<b>ITRF</b>	<b>161</b>	<b>154,0</b>		<b>155</b>	<b>149,3</b>		<b>164</b>	<b>156,7</b>	
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>331</b>	<b>314,0</b>		<b>324</b>	<b>308,7</b>		<b>326</b>	<b>311,1</b>	





## Répartition des personnels ITRF par catégorie d'emploi et par corps

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
<b>Cat A - Ingénieur de Recherche</b>	9	8,3	5,4%	9	8,3	5,6%	10	9,3	<b>5,9%</b>
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1,0		1	1,0		1	1	
<b>Cat A - Ingénieur d'Etudes</b>	41	39,6	25,7%	43	40,6	27,2%	45	42,7	<b>27,2%</b>
<i>dont IUT Rodez</i>	1	1,0		1	1,0		1	1	
<b>Cat A - Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation</b>	14	13,7	8,9%	12	11,7	7,8%	13	12,7	<b>8,1%</b>
<i>dont IUT Rodez</i>	2	1,8		2	1,8		2	1,8	
<b>Cat B - Technicien de recherche et de formation</b>	38	37,0	24,1%	37	35,2	23,6%	41	40,2	<b>25,7%</b>
<i>dont IUT Rodez</i>	3	3,0		3	3,0		4	4	
<b>Cat C - Adjoint Technique de Recherche et de Formation</b>	59	55,2	35,9%	56	53,5	35,8%	55	51,8	<b>33,1%</b>
<i>dont IUT Rodez</i>	2	2,0		2	2,0		2	2	
<b>ITRF</b>	161	154,0		155	149,3		164	156,7	
<b>AENES</b>	108	103,0	100,0%	105	99,0	100,0%	100	94,9	100,0%
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	60	57,0		62	60,4		62	59,5	
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>331</b>	<b>314,0</b>		<b>324</b>	<b>308,7</b>		<b>326</b>	<b>311,1</b>	

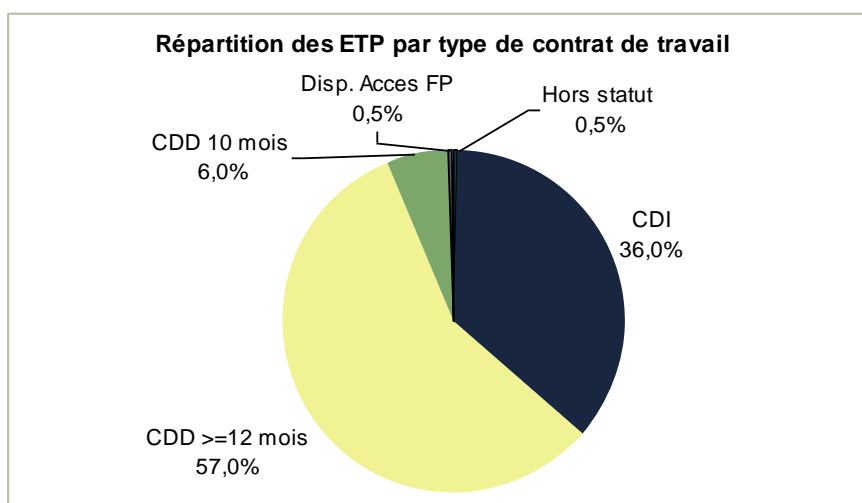
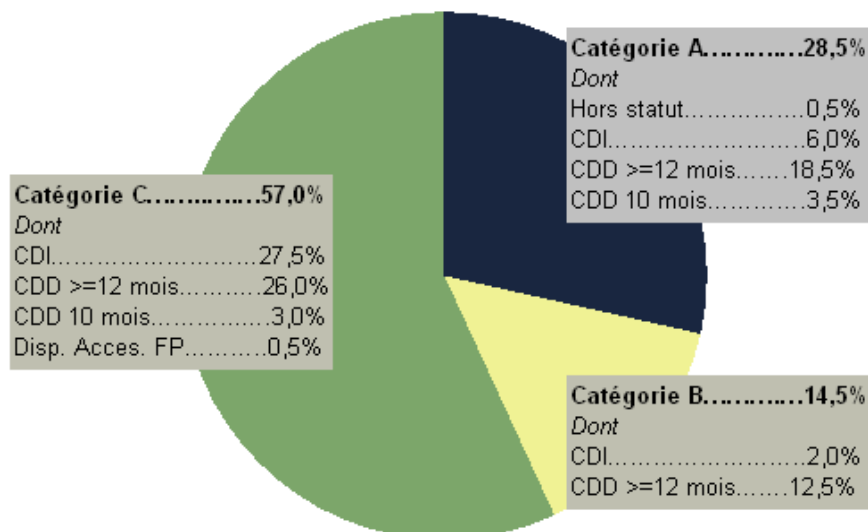




### 1.1.2.4 Effectifs et ETP en emploi des BIATSS contractuels

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
AENES - CONTRACTUELS	7	6,0	4,0%	9	8,5	5,1%	4	4	2,4%
BIBLIOTHEQUES - CONTRACTUELS	3	2,8	1,9%	8	6,5	3,9%	7	3	1,8%
ITRF - CONTRACTUELS	149	140,6	94,1%	160	152,2	91,2%	169	160,6	95,8%
CONTRATS AIDES - CAE	6	0		3	0	0,0%	1	0	0,0%
<b>BIATSS CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>	<b>165</b>	<b>149,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>167,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>181</b>	<b>167,6</b>	<b>100,0%</b>

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





### Répartition des personnels AENES contractuels par catégorie d'emploi

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Cat A – Secrétaire Général d'ét. public 2ème Gr.	1	1		1	1		1	1	
Cat A - Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire	0	0		2	2		0	0	
Cat B - Secrétaire administratif ENES	0	0		1	1		0	0	
Cat C - Adjoint administratif ENES	6	5		5	4,5		3	3	
<b>AENES CONTRACTUELS</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4,0%</b>	<b>9</b>	<b>8,5</b>	<b>5,1%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2,4%</b>
<b>BIBLIOTHEQUES CONTRACTUELS</b>	<b>3</b>	<b>2,8</b>	<b>1,9%</b>	<b>8</b>	<b>6,5</b>	<b>3,9%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1,8%</b>
<b>ITRF CONTRACTUELS</b>	<b>149</b>	<b>140,6</b>	<b>94,1%</b>	<b>160</b>	<b>152,5</b>	<b>91,2%</b>	<b>169</b>	<b>160,6</b>	<b>95,8%</b>
<b>CONTRATS AIDES - CAE</b>	<b>6</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>	<b>165</b>	<b>149,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>167,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>181</b>	<b>167,6</b>	<b>100,0%</b>

La répartition des AENES contractuels par type de contrat est la suivante :

- ▶ 1 agent de catégorie A est hors statut sur ressources propres,
- ▶ 2 agents de catégorie C sont en CDD >= 12 mois,
- ▶ 1 agent de catégorie C bénéficie d'un dispositif d'accès à la fonction publique.

### Répartition des personnels de BIBLIOTHEQUES Contractuels par catégorie d'emploi

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Cat A – Conservateur général des bibliothèques							1	1	
Cat A - Conservateur				1	1,0		0	0	
Cat A - Bibliothécaire	1	1,0		2	1,8		1	1	
Cat B - Bibliothécaire Adjoint Spécialisé - Technicien d'art	2	1,8		2	2,0		1	1	
Cat C - Magasinier				3	1,7		4	0	
<b>BIBLIOTHEQUES CONTRACTUELS</b>	<b>3</b>	<b>2,8</b>	<b>1,9%</b>	<b>8</b>	<b>6,5</b>	<b>3,9%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1,8%</b>
<b>AENES CONTRACTUELS</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>4,0%</b>	<b>9</b>	<b>8,5</b>	<b>5,1%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2,4%</b>
<b>ITRF CONTRACTUELS</b>	<b>149</b>	<b>140,6</b>	<b>94,1%</b>	<b>160</b>	<b>152,5</b>	<b>91,2%</b>	<b>169</b>	<b>160,6</b>	<b>95,8%</b>
<b>CONTRATS AIDES - CAE</b>	<b>6</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>0</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>	<b>165</b>	<b>149,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>167,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>181</b>	<b>167,6</b>	<b>100,0%</b>

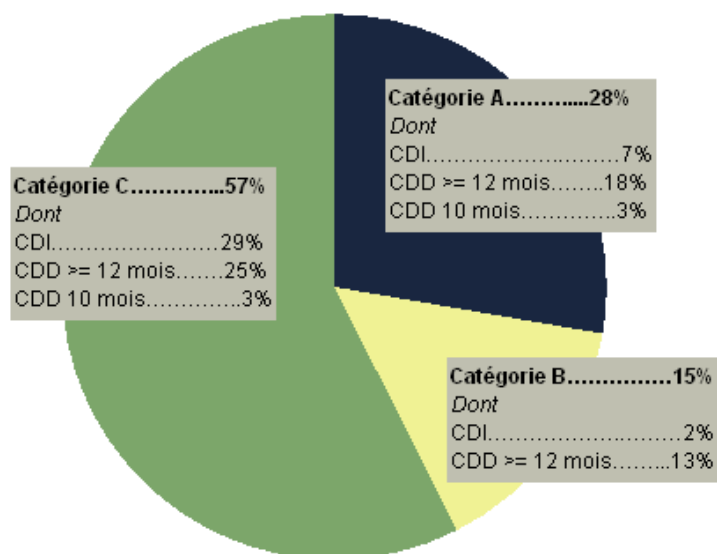
Tous les agents contractuels de bibliothèques sont en CDD >= 12 mois



## Répartition des ITRF Contractuels par catégorie d'emploi

	01/10/2010			01/10/2011			01/10/2012		
	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%	Agents	ETP	%
Cat A - Ingénieur de Recherche	0	0		2	1,5		3	2,5	
Cat A - Ingénieur d'Etudes	19	16,9		20	18,5		25	22,8	
Cat A - Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation	17	14,8		22	20,3		21	19,4	
Cat B - Technicien de recherche et de formation—	18	15,9		19	16,9		25	23,6	
Cat C - Adjoint Technique de Recherche et de Formation	95	93		97	95		95	92,3	
<b>ITRF CONTRACTUELS</b>	<b>149</b>	<b>140,6</b>	<b>94,1%</b>	<b>160</b>	<b>152,5</b>	<b>91,2%</b>	<b>169</b>	<b>160,6</b>	<b>95,8%</b>
AENES CONTRACTUELS	7	6	4,0%	9	8,5	5,1%	4	4	2,4%
BIBLIOTHEQUES CONTRACTUELS	3	2,8	1,9%	8	6,5	3,9%	7	3	1,8%
CONTRATS AIDES - CAE	6	0		3	0		1	0	0,0%
<b>BIATSS CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>	<b>165</b>	<b>149,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>167,2</b>	<b>100,0%</b>	<b>181</b>	<b>167,6</b>	<b>100,0%</b>

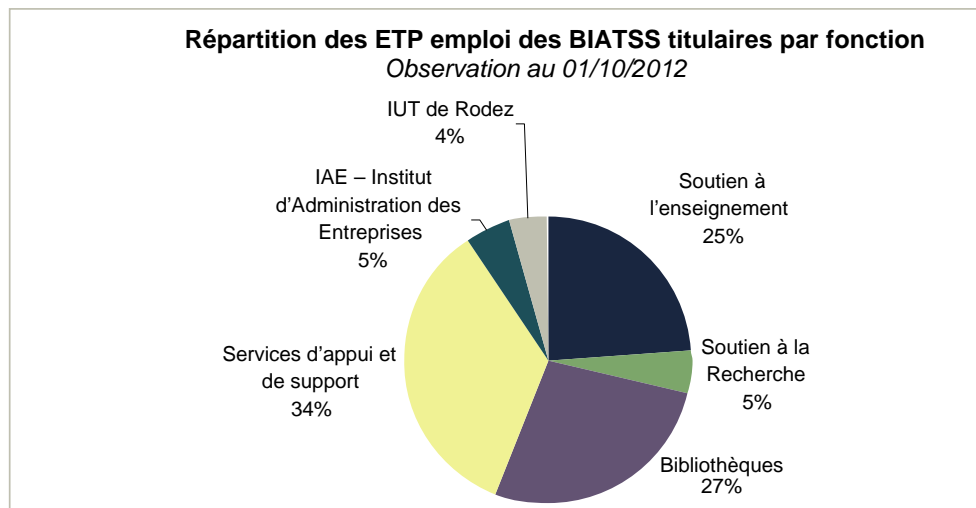
## Répartition des ETP emploi des ITRF contractuels par équivalent catégorie fonction publique





### 1.1.2.5 Affectation des BIATSS titulaire (ETP emploi)

#### Organigramme fonctionnel – Affectation des BIATSS titulaires par missions



	01/10/2010		01/10/2011		01/10/2012	
	ETP	%	ETP	%	ETP	%
▪ Accueil	2,8		2,8		4,8	
▪ Scolarité	42,7		41		49,4	
▪ BAIP	8,6		8,4		9,4	
▪ FCV2A et FOAD	5,6		4,6		4,5	
▪ TICE	1,5		0,5		3	
▪ Mobilité étudiante	5,5		7		6	
<b>SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT</b>	<b>66,7</b>	<b>21,2%</b>	<b>64,3</b>	<b>20,8%</b>	<b>77</b>	<b>24,8%</b>
▪ Ecoles doctorales	3,9		3,9		1	
▪ Unités de recherche	13		12		13	
▪ Appui à la recherche	3		3		2	
<b>SOUTIEN A LA RECHERCHE</b>	<b>19,9</b>	<b>6,3%</b>	<b>18,9</b>	<b>6,1%</b>	<b>16</b>	<b>5,1%</b>
▪ SCD – Service Commun de la Documentation	63,2		64,7		64,2	
▪ SICD – Service Inter-établissements de Coopération	16,9		18,4		19,2	
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>80,1</b>	<b>25,5%</b>	<b>83,1</b>	<b>26,9%</b>	<b>83,4</b>	<b>26,8%</b>
▪ Présidence	3		3		3	
▪ Direction de l'établissement	4,9		5,9		4,8	
▪ Gestion des Ressources Humaines	21,7		19,9		20,9	
▪ Gestion budgétaire et comptable	18,4		17,2		17,2	
▪ Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias <sup>1</sup>	28,3		29,5		26,5	
▪ Patrimoine et intendance <sup>2</sup>	35,4		34,4		30,5	
▪ Communication et web éditorial	4		3		2	
<b>SERVICES D'APPUI ET DE SUPPORT</b>	<b>115,7</b>	<b>36,9%</b>	<b>112,9</b>	<b>36,6%</b>	<b>105</b>	<b>33,7%</b>
<b>IAE – INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES</b>	<b>18,7</b>	<b>5,9%</b>	<b>15,9</b>	<b>5,2%</b>	<b>16,9</b>	<b>5,4%</b>
<b>IUT DE RODEZ</b>	<b>13,3</b>	<b>4,2%</b>	<b>13,6</b>	<b>4,4%</b>	<b>12,8</b>	<b>4,1%</b>
<b>BIATSS TITULAIRES - UT1 CAPITOLE</b>	<b>314,4</b>	<b>100,0%</b>	<b>308,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>311,1</b>	<b>100,0%</b>

<sup>29</sup> Dont DSI – Services ingénierie, support, système - CAM

<sup>30</sup> Dont services techniques et logistiques



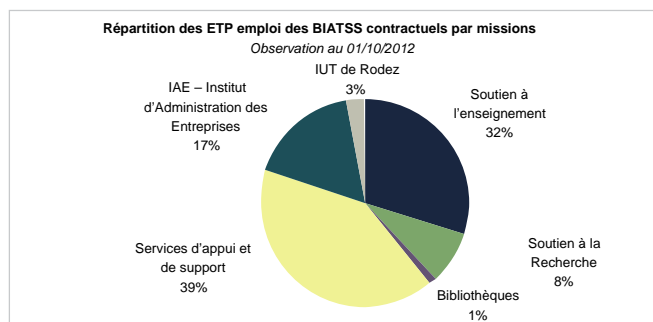
## Organigramme hiérarchique - Affectation des BIATSS titulaires par structure

	01/10/2011		01/10/2012	
	ETP	%	ETP	%
▪ Cabinet du président	3	1,0%	3	1,0%
▪ Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle	1	0,3%	1	0,3%
▪ Service communication et web éditorial	3	1,0%	2	0,6%
▪ Service Commun de la Documentation	64,7	21,0%	64,2	20,6%
▪ FCV2A	3,6	1,2%	3,5	1,1%
▪ FOAD	1	0,3%	1	0,3%
▪ SCUJO	3,6	1,2%	4,6	1,5%
▪ Relations Université Entreprises	3,8	1,2%	3,8	1,2%
▪ Relations Européennes et Internationales	7	2,3%	6	1,9%
▪ Service commun de la Recherche	3	1,0%	0	0,0%
<b>SERVICES RATTACHES A LA PRESIDENCE</b>	<b>93,7</b>	<b>30,5%</b>	<b>89,1</b>	<b>28,6%</b>
▪ Direction Générale des Services	5,9	1,9%	4,8	1,5%
▪ Service de la Recherche et du Pilotage			2	0,6%
▪ Direction des ressources humaines	19,9	6,4%	20,9	6,7%
▪ Direction du patrimoine	34,4	11,2%	30,5	9,8%
▪ Direction des systèmes d'information	23,5	7,6%	21,6	6,9%
▪ Direction des TICE	6,5	2,1%	7,9	2,5%
▪ Scolarités	36,1	11,7%	40,8	13,1%
▪ Service financier	6,9	2,2%	6,9	2,2%
<b>SERVICES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES</b>	<b>133,2</b>	<b>43,1%</b>	<b>135,4</b>	<b>43,5%</b>
▪ UFR et écoles	7,7	2,5%	13,4	4,3%
▪ Ecoles Doctorales	3,9	1,3%	1	0,3%
▪ Unités de recherche	12	3,9%	13	4,2%
<b>COMPOSANTES</b>	<b>23,6</b>	<b>7,7%</b>	<b>27,4</b>	<b>8,8%</b>
<b>AGENCE COMPTABLE</b>	<b>10,3</b>	<b>3,3%</b>	<b>10,3</b>	<b>3,3%</b>
<b>SICD</b>	<b>18,4</b>	<b>6,0%</b>	<b>19,2</b>	<b>6,2%</b>
<b>IAE – INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES</b>	<b>15,9</b>	<b>5,2%</b>	<b>16,9</b>	<b>5,4%</b>
<b>IUT DE RODEZ</b>	<b>13,6</b>	<b>4,4%</b>	<b>12,8</b>	<b>4,1%</b>
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>308,7</b>	<b>100,0%</b>	<b>311,1</b>	<b>100,0%</b>



## 1.1.2.6 Affectation des BIATSS contractuels (ETP emploi)

### Organigramme fonctionnel - Affectation des BIATSS contractuels par missions



	01/10/2012	
	ETP	%
▪ Accueil	2,0	
▪ Scolarité	20,3	
▪ BAIP	4,0	
▪ FCV2A et FOAD	19,6	
▪ TICE	3,8	
▪ Mobilité étudiante	4,0	
<b>SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT</b>	<b>53,7</b>	<b>32,0%</b>
▪ Ecoles doctorales	1,0	
▪ Unités de recherche	9,6	
▪ Appui à la recherche	3,3	
<b>SOUTIEN A LA RECHERCHE</b>	<b>13,9</b>	<b>8,3%</b>
▪ SCD – Service Commun de la Documentation	2,0	
▪ SICD – Service Inter-établissements de Coopération	0,0	
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2%</b>
▪ Présidence	0,0	
▪ Direction de l'établissement	2,0	
▪ Gestion des Ressources Humaines	1,4	
▪ Gestion budgétaire et comptable	6,0	
▪ Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias <sup>1</sup>	4	
▪ Patrimoine et intendance <sup>2</sup>	45,0	
▪ Communication et web éditorial <sup>3</sup>	5,0	
▪ Médecine préventive – UT1 Handicap	1,0	
<b>SERVICES D'APPUI ET DE SUPPORT</b>	<b>64,4</b>	<b>38,5%</b>
<b>IAE – INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES</b>	<b>28,6</b>	<b>17,0%</b>
<b>IUT DE RODEZ</b>	<b>5,0</b>	<b>3,0%</b>
<b>BIATSS CONTRACTUELS UT1 CAPITOLE</b>	<b>167,6</b>	<b>100,00%</b>

<sup>31</sup> Dont DSI - Services ingénierie, support, système - CAM

<sup>32</sup> Dont services techniques et logistiques

<sup>33</sup> Dont mission culture



## Organigramme hiérarchique - Affectation des BIATSS titulaires par structure

	01/10/2012	
	ETP	%
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cabinet du président</li> <li>▪ Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle</li> <li>▪ Service communication et web éditorial<sup>34</sup></li> <li>▪ Service Commun de la Documentation</li> <li>▪ FCV2A<sup>35</sup></li> <li>▪ FOAD</li> <li>▪ SCUIO</li> <li>▪ Relations Université Entreprises</li> <li>▪ Relations Européennes et Internationales</li> </ul>	1 5 2 10,5 9,1 3 0 4	
<b>SERVICES RATTACHES A LA PRESIDENCE</b>	<b>34,6</b>	<b>20,6%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Direction Générale des Services</li> <li>▪ Service de la Recherche et du Pilotage</li> <li>▪ Direction des ressources humaines</li> <li>▪ Direction du patrimoine<sup>36</sup></li> <li>▪ Direction des systèmes d'information</li> <li>▪ Direction des TICE</li> <li>▪ Scolarités</li> <li>▪ Service financier</li> <li>▪ Médecine préventive – UT1 Handicap</li> </ul>	2 3,3 1,4 45 4 3,8 11,8 3 1	
<b>SERVICES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES</b>	<b>75,3</b>	<b>44,9%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ UFR et écoles<sup>37</sup></li> <li>▪ Ecoles Doctorales</li> <li>▪ Unités de recherche<sup>38</sup></li> </ul>	10,5 1 9,6	
<b>COMPOSANTES</b>	<b>21,1</b>	<b>12,6%</b>
<b>AGENCE COMPTABLE</b>	<b>3</b>	<b>1,8%</b>
<b>SICD</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>IAE – INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES</b>	<b>28,6</b>	<b>17,1%</b>
<b>IUT DE RODEZ</b>	<b>5</b>	<b>3,0%</b>
<b>BIATSS TITULAIRES UT1 CAPITOLE</b>	<b>167,6</b>	<b>100,0%</b>

<sup>34</sup> Dont mission culture.

<sup>35</sup> Dont Université 3ème âge

<sup>36</sup> Dont agents d'entretiens

<sup>37</sup> Dont scolarité de l'Ecole d'Economie de Toulouse

<sup>38</sup> Dont instituts fédératifs







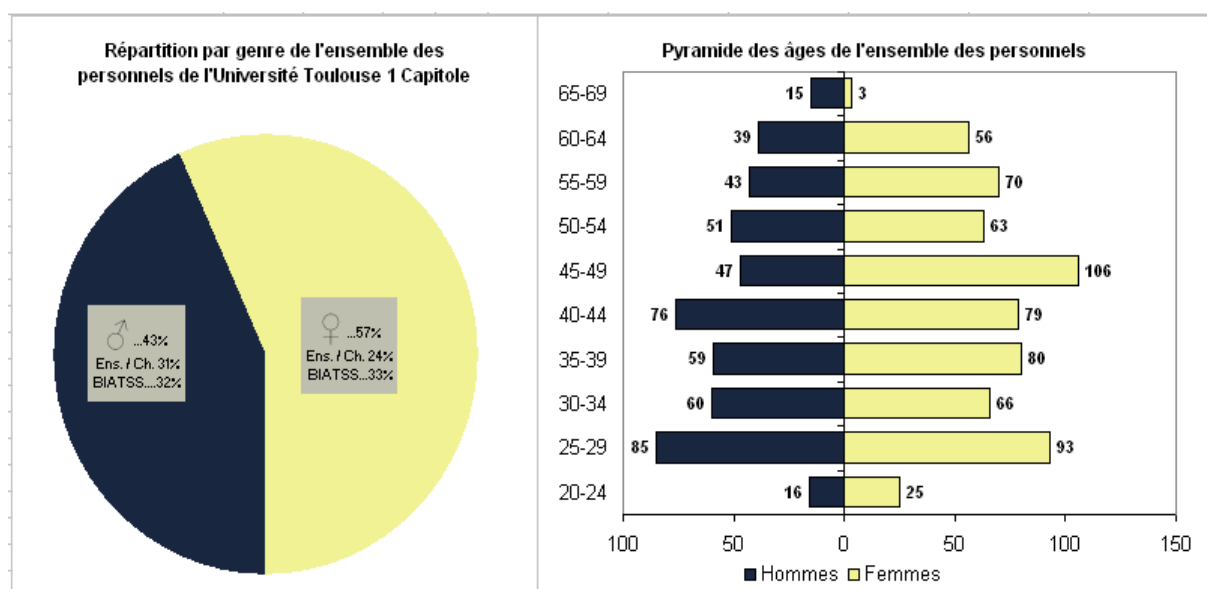
## 1.2 Démographie



## 1.2.1 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	%	Agents	%
HOMMES	354	31,3%	137	12,1%	491	43,4%
FEMMES	271	23,9%	370	32,7%	641	56,6%
<b>ENSEMBLE UT1 CAPITOLE</b>	<b>625</b>	<b>55,2%</b>	<b>507</b>	<b>44,8%</b>	<b>1132</b>	<b>100,0%</b>



Âge moyen <sup>39</sup>	♂ : 42 ans	♀ : 42,8 ans
Âge médian <sup>40</sup>	♂ : 41 ans	♀ : 43 ans

## 1.2.2 Population des fonctionnaires

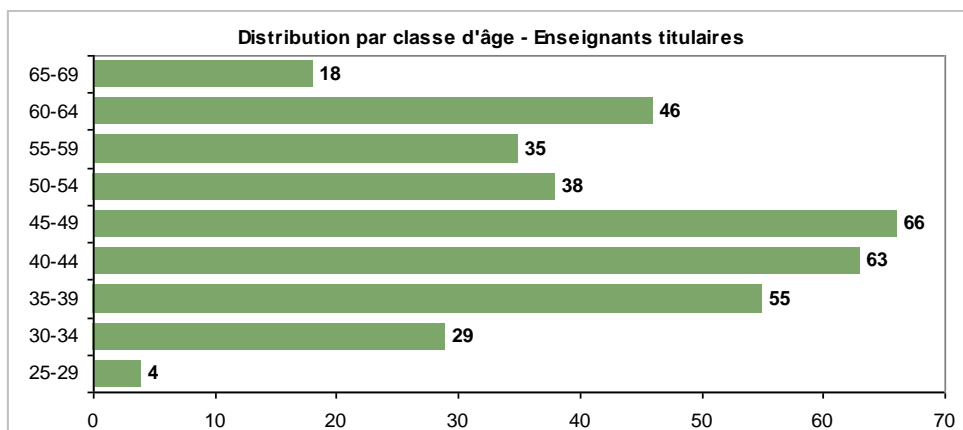
### 1.2.2.1 Distribution par âge – Ensemble des titulaires en activité

Enseignants

Age	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL
ENSEIGNANTS	4	29	55	63	66	38	35	46	18	354

<sup>39</sup> Age moyen =  $\Sigma$  des âges des personnels / Nombre de personnels

<sup>40</sup> Age médian = âge qui divise la population des personnels en 2 groupes numériquement égaux

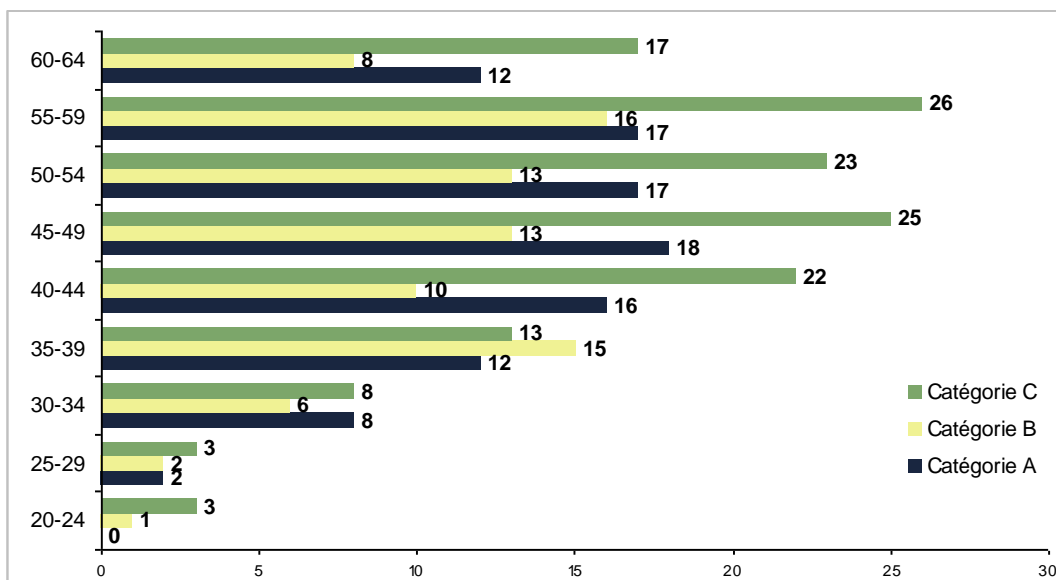


Âge moyen : 47,6 ans

Âge médian : 46 ans

**BIATSS**

Age	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOTAL
Catégorie A	0	2	8	12	16	18	17	17	12	102
Catégorie B	1	2	6	15	10	13	13	16	8	84
Catégorie C	3	3	8	13	22	25	23	26	17	140
<b>BIATSS</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>59</b>	<b>37</b>	<b>326</b>



Âge moyen : 47,7 ans

Âge médian : 48 ans

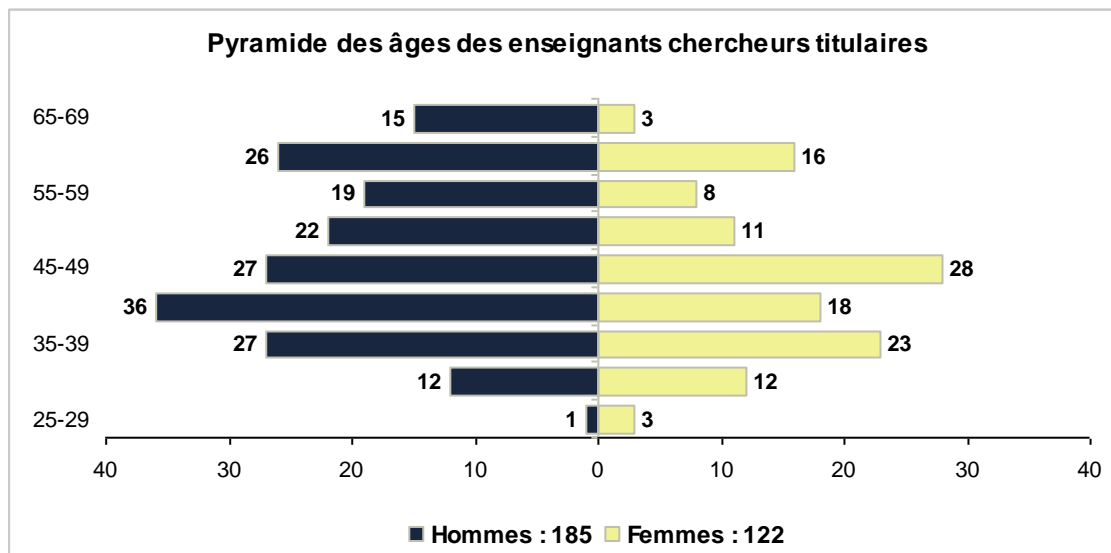
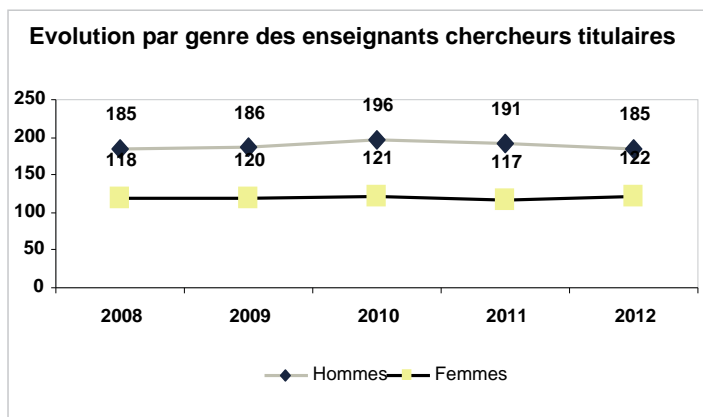
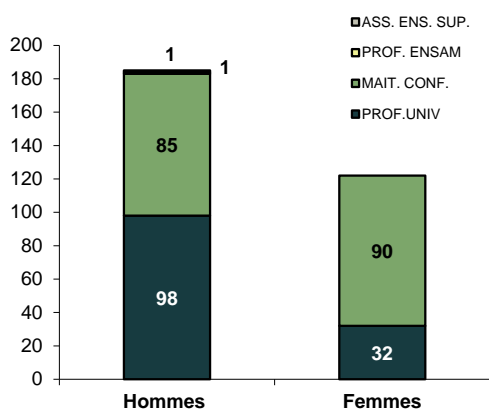


## 1.2.2 Étude des enseignants chercheurs et enseignants titulaires

### 1.2.2.1 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	%
<b>HOMMES</b>	<b>98</b>	31,9%	<b>85</b>	27,7%	<b>1</b>	0,3%	<b>1</b>	0,3%	<b>185</b>	60,3%
<b>FEMMES</b>	<b>32</b>	10,4%	<b>90</b>	29,3%	<b>0</b>	0,0%	<b>0</b>	0,0%	<b>122</b>	39,7%
<b>ENSEMBLE UT1 CAPITOLE</b>	<b>130</b>	42,3%	<b>175</b>	57,0%	<b>1</b>	0,3%	<b>1</b>	0,3%	<b>307</b>	100,0%



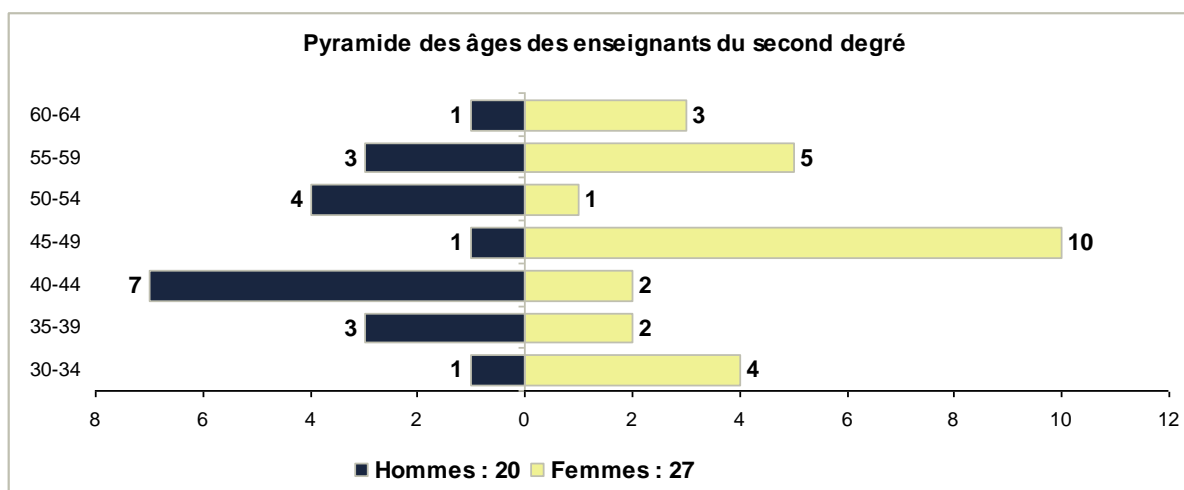
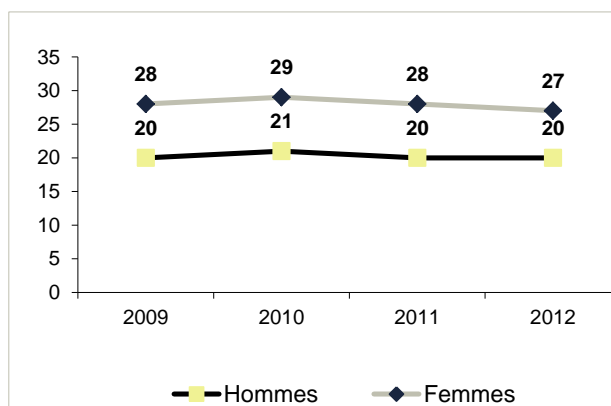
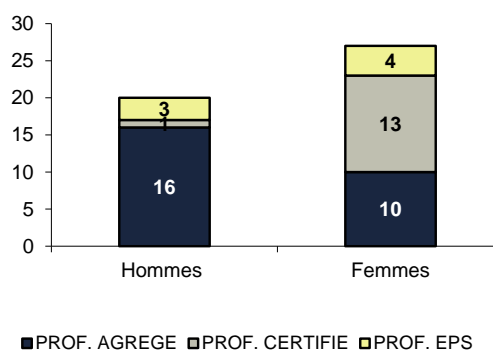
Âge moyen	♂ : 48,9 ans	♀ : 46,3 ans
Âge médian	♂ : 46 ans	♀ : 45 ans



### 1.2.2.2 Genre et âge des enseignants du second degré

#### Répartition par genre des enseignants du second degré

UT1 - CAPITOLE	PROF. AGREGE		PROF. CERTIFIE		PROF. EPS		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
HOMMES	16	34,0%	1	2,1%	3	6,4%	20	42,6%
FEMMES	10	21,3%	13	27,7%	4	8,5%	27	57,4%
<b>ENSEMBLE UT1 CAPITOLE</b>	<b>26</b>	<b>55,3%</b>	<b>14</b>	<b>29,8%</b>	<b>7</b>	<b>14,9%</b>	<b>47</b>	<b>100,0%</b>



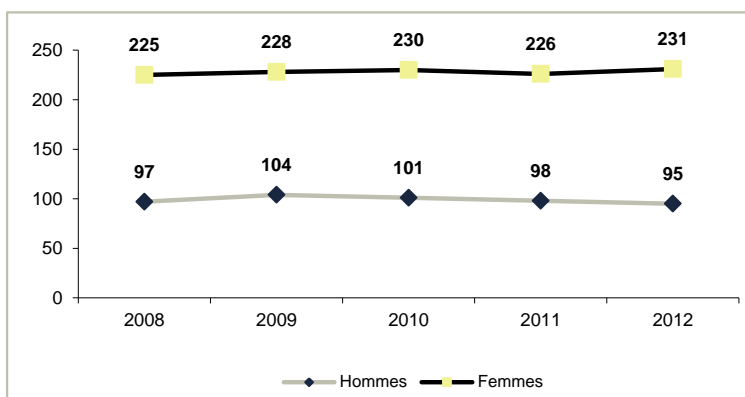
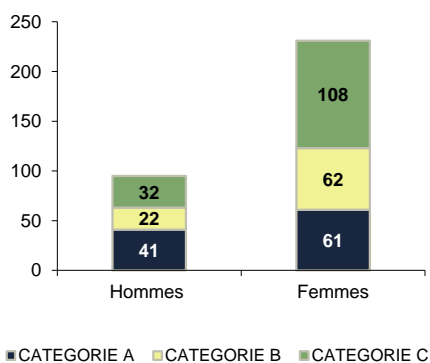
Âge moyen	♂ : 46 ans	♀ : 47 ans
Âge médian	♂ : 44 ans	♀ : 45 ans



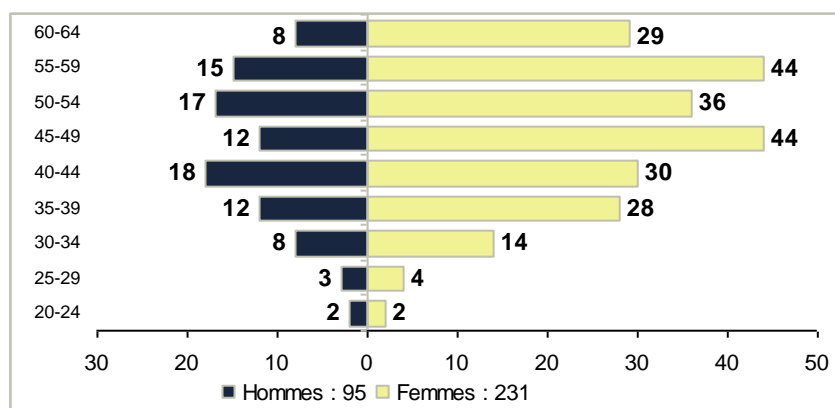
### 1.2.2.3 Étude des BIATSS titulaires

#### Répartition par genre des BIATSS

UT1 - CAPITOLE	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
<b>HOMMES</b>	<b>41</b>	12,6%	<b>22</b>	6,7%	<b>32</b>	9,8%	<b>95</b>	29,1%
<b>FEMMES</b>	<b>61</b>	18,7%	<b>62</b>	19,0%	<b>108</b>	33,1%	<b>231</b>	70,9%
<b>ENSEMBLE UT1 CAPITOLE</b>	<b>102</b>	31,3%	<b>84</b>	25,8%	<b>140</b>	42,9%	<b>326</b>	100,0%



#### Pyramide des ages des BIATSS

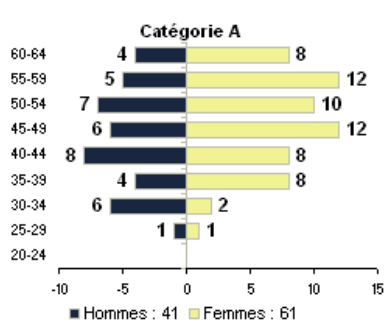


Âge moyen	♂ : 46,3 ans	♀ : 48,2 ans
Âge médian	♂ : 47 ans	♀ : 49 ans

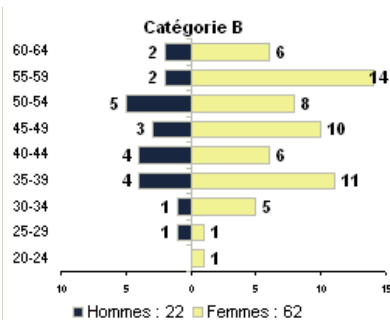


## Pyramide des âges des BIATSS de Catégorie A

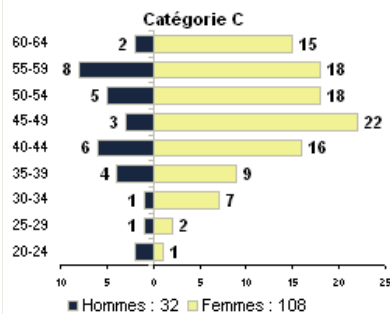
### Pyramide des âges des BIATSS de Catégorie



Âge moyen	♂ : 46 ans	♀ : 48,8 ans
Âge médian	♂ : 45 ans	♀ : 47 ans



Âge moyen	♂ : 46,2 ans	♀ : 47,2 ans
Âge médian	♂ : 46 ans	♀ : 48 ans



Âge moyen	♂ : 46,6 ans	♀ : 48,6 ans
Âge médian	♂ : 48 ans	♀ : 49 ans

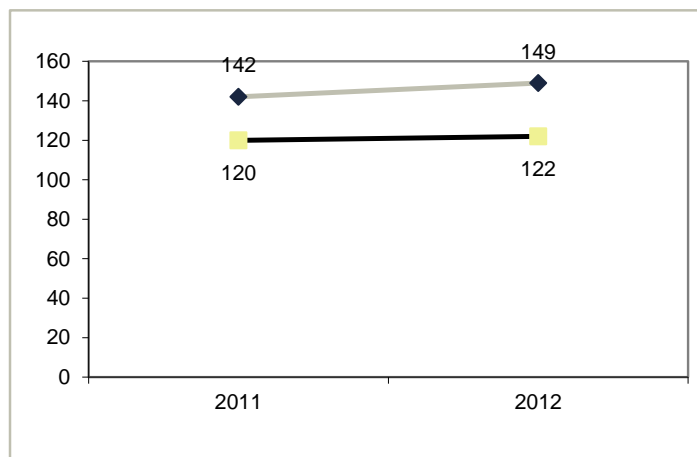
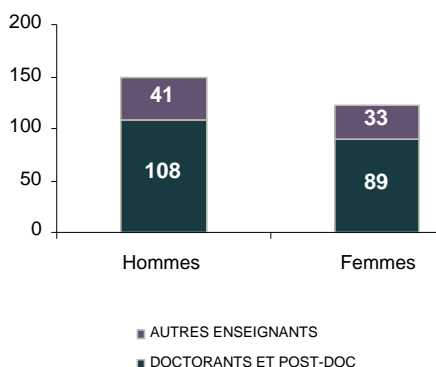
## II.2.3 Population des contractuels

### I.2.3.1 Étude des enseignants chercheurs et enseignants contractuels

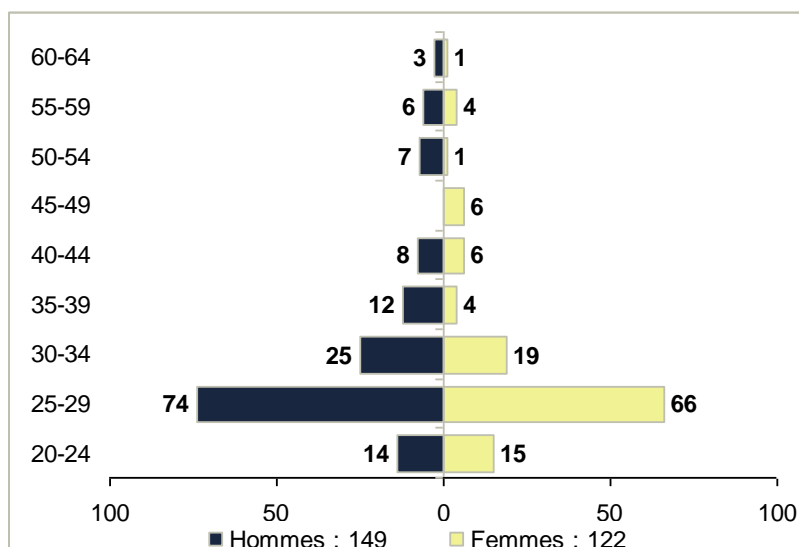
#### Répartition par genre des enseignants et enseignants chercheurs contractuels

UT1 - CAPITOLE	DOCTORANTS ET POST-DOC <sup>41</sup>		AUTRES ENSEIGNANTS		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
HOMMES	108	39,9%	41	15,1%	149	55,0%
FEMMES	89	32,8%	33	12,2%	122	45,0%
<b>ENSEMBLE UT1 CAPITOLE</b>	<b>197</b>	<b>72,7%</b>	<b>74</b>	<b>27,3%</b>	<b>271</b>	<b>100,0%</b>

<sup>41</sup> Post-doctorants



### Pyramide des âges des enseignants et enseignants chercheurs contractuels



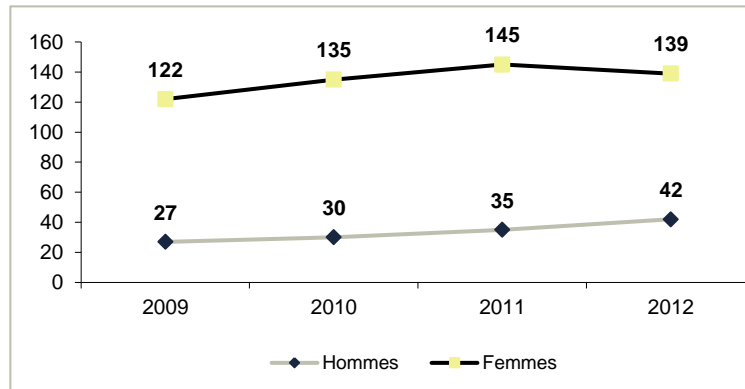
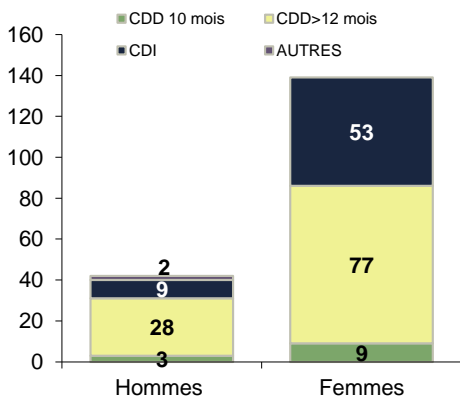
Âge moyen	♂ : 31,9 ans	♀ : 30,8 ans
Âge médian	♂ : 28 ans	♀ : 28 ans

### 1.2.3.2 Étude des BIATSS contractuels

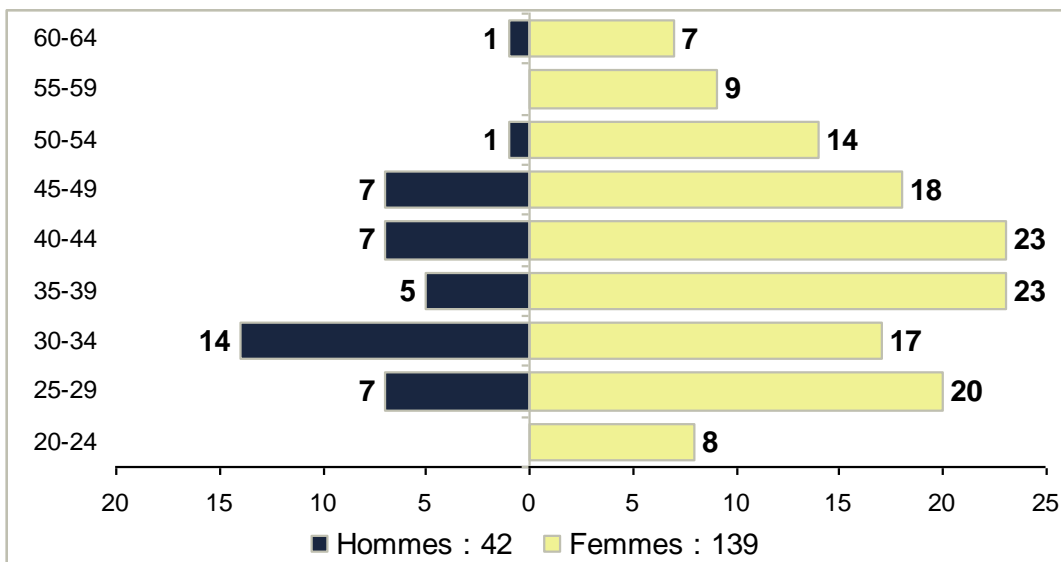
#### Répartition par genre des BIATSS contractuels

UT1 - CAPITOLE	CDD 10 mois		CDD>12 mois		CDI		AUTRES <sup>42</sup>		TOTAL	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
HOMMES	3	1,7%	28	15,5%	9	5,0%	2	1,1%	42	23,2%
FEMMES	9	5,0%	77	42,5%	53	29,3%	0	0,0%	139	76,8%
<b>ENSEMBLE UT1 CAPITOLE</b>	<b>12</b>	<b>6,6%</b>	<b>105</b>	<b>58,0%</b>	<b>62</b>	<b>34,3%</b>	<b>2</b>	<b>1,1%</b>	<b>181</b>	<b>100,0%</b>

<sup>42</sup> Contrats aidés et dispositifs d'accès à la fonction publique



### Pyramide des âges des BIATSS contractuels



Âge moyen	♂ : 37,4 ans	♀ : 40,3 ans
Âge médian	♂ : 34 ans	♀ : 40 ans





## 1.3 Mouvements



## Modalités de mouvement des personnels

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

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

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

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

**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, appliqué 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 2012

Évolution des recrutements d'enseignants chercheurs et enseignants de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	3	2	14	7	3
MAITRES DE CONFERENCES	15	10	11	4	7
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
PRCE		3	3	0	2
PRAG	1	2	2	2	1
PROFESSEURS D'EPS			2	0	0
PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL			1	0	0
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Tableau des arrivées à la rentrée universitaire 2012

Discipline	Corps	Année précédente	
		Situation professionnelle	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	MCF	Enseignante contractuelle	Université Toulouse 1 - Capitole
	MCF	ATER	Université Toulouse 1 - Capitole
Droit public (02)	PR	Professeure des universités	Université de La Rochelle
	PR	<i>Maître de conférences</i>	<i>Université Toulouse 1 - Capitole</i>
	PR	Maître de conférences	Université Montesquieu - Bordeaux IV
Sciences de gestion (06)	MCF	Sans profession	
	MCF	ATER	Université Paris Ouest - Nanterre La Défense
	MCF	Professeure agrégée	Bobigny
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (11)	MCF	Professeure certifiée	Université Toulouse 1 - Capitole
Informatique (27)	MCF	Chercheur (post-doctorat)	Brandeis University à Waltham (U.S.A.)
Anglais (0422)	PRCE	Professeure certifiée	Lycée Simone Weil - Le Puy-en-Velais
Espagnol (0426)	PRAG	Professeure agrégée (détachement)	Université Toulouse 1 - Capitole
Economie et gestion (8010)	PRCE	Professeur certifié	Université Victor Segalen - Bordeaux II

Par ailleurs, deux professeurs associés à temps plein ont été recrutés en sciences économiques, dont un en provenance de l'université de Chicago



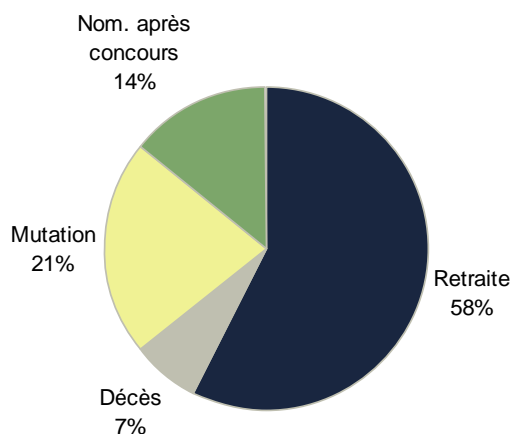
### 1.3.1.2 Départs à la rentrée universitaire 2012

Évolution des départs de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	4	3	7	6	3
MAITRES DE CONFERENCES	15	9	6	7	6
SURNOMBRE			4	4	1
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>10</b>
PRAG (PROFESSEURS AGREGES)	2	3	3	1	2
PRCE (PROFESSEURS CERTIFIES)		1	2	1	2
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14</b>

Départs à la rentrée universitaire 2012

	Retraite	Décès	Mutation	Nom. après concours	TOTAL
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	3	0	0	0	3
MAITRES DE CONFERENCES	3	1		2	6
SURNOMBRE	1				1
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
PRAG (PROFESSEURS AGREGES)	0	0	2	0	2
PRCE (PROFESSEURS CERTIFIES)	1	0	1	0	2
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>14</b>





## 1.3.2 Les BIATSS

### 1.3.2.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
AENES	10	14	10	7	6
BIBLIOTHEQUES	-	5	6	7	6
ITRF	10	15	10	8	4
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>16</b>

### 1.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Modalités de recrutement des personnels AENES de 1999 à 2012

	Concours externe	Concours interne	Concours réservé Sapin / Recrutement direct	Mutations	Détachement	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
<b>2012</b>			<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>125</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>170</b>

Modalités de recrutement des personnels ITRF de 1999 à 2012

	Concours externe / Recrutement direct	Concours interne	Concours réservé Sapin	Mutations	Détachement	TOTAL
1999	6	2				8
2000	3	3			2	8
2001	3	1	2	1		7
2002			2	2		4
2003	4	2	4			10
2004	4	4	4	2		14
2005	5	1	5	2	1	14
2006	4	2		4		10
2007		2		1	2	5
2008	5	5				10
2009	3	3		6	3	15
2010	3	3		4		10
2011	2	4	0	1	1	8
<b>2012</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>129</b>



## Modalités de recrutement des personnels de Bibliothèques de 2009 à 2012

	Concours externe / Recrutement direct	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutations	Détachement	TOTAL
2009	0	2	1	2	0	5
2010	0	0	0	6	0	6
2011	0	0	2	5	0	7
<b>2012</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>22</b>

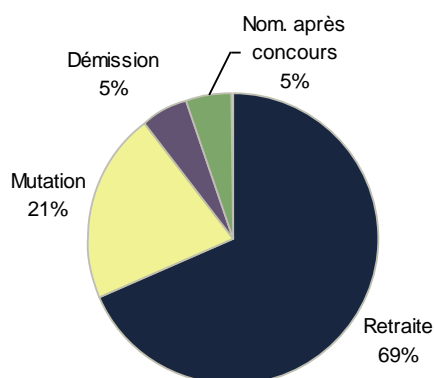
## I.3.2.3 Départs des personnels BIATSS au cours de l'année 2012 (octobre 2011 à octobre 2012 à septembre 2012)

## Évolution des départs de 2008 à 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
AENES	10	10	12	9	7
BIBLIOTHEQUES	5	2	9	3	5
ITRF	7	7	6	9	7
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>19</b>

## Départs par motifs en 2012

	Retraite	Mutation	Fin de fonction	Nom. après concours	TOTAL
CATEGORIE A	2	1			3
CATEGORIE B	1				1
CATEGORIE C	1	1	1		3
<b>AENES</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
CATEGORIE A	3	2			5
CATEGORIE B					0
CATEGORIE C					0
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
CATEGORIE A	1				1
CATEGORIE B	2				2
CATEGORIE C	3			1	4
<b>ITRF</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>19</b>



### 1.3.2.4 Les mouvements internes des personnels BIATSS

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – situation en septembre 2012

	2010	2011	2012
CATEGORIE A	3	3	0
CATEGORIE B	4	3	2
CATEGORIE C	3	1	0
<b>AENES ET ITRF TITULAIRES</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Bilan du mouvement interne des personnels de Bibliothèques – situation en septembre 2012

	2010	2011	2012
CATEGORIE A	0	0	0
CATEGORIE B	0	0	1
CATEGORIE C	2	1	4
<b>BIBLIOTHEQUES TITULAIRES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>





## 1.4 absences et congés

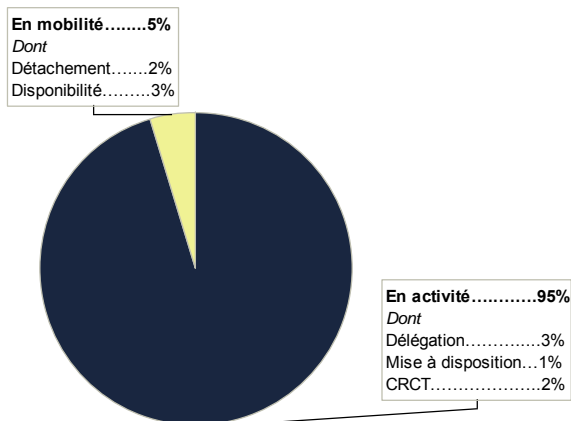


### 1.4.1 Les enseignants

#### 1.4.1.1 Enseignants chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalités d'absences particulières au 01/10/2012

	MOBILITE		MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES			TOTAL
	DETACHEMENT	DISPONIBILITES	DELEGATION <sup>43</sup>	MISE A DISPOSITION	CG RECH. CONVERSION THEMATIQUE	
Drt. publ.				1		1
Drt. Privé			1			1
Informatique			1	1		2
Maths. appliqués		1				1
Sc. de gestion		1				1
Sc. économiques		1	6	1	2	10
<b>PROFESSEUR DES UNIVERSITES</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
Informatique	1				1	2
Drt. publ.	2					2
Sc. de gestion		3				3
Sc. économiques	2	1	1			4
Maths appliquées	1				2	3
Autres sections CNU		1		1	1	3
<b>MAITRES DE CONFERENCES</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>33</b>
PRAG (PROFESSEURS AGREGES)	1					1
PRCE (PROFESSEURS CERTIFIES)						0
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>34</b>

#### Répartition de l'activité des enseignants chercheurs



Au 01/10/2012, l'Université Toulouse 1 Capitole emploie 322 enseignants chercheurs :

- 15 sont en situation de mobilité (détachement ou disponibilité), leurs postes sont donc vacants et peuvent être pourvus par des agents contractuels.
- 19 bénéficient de modalités particulières telles que des délégations (c'est le cas des membres de l'IUF), des mises à disposition ou de congés recherche ou conversation thématique.

<sup>43</sup> 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.



### I.4.1.2 Répartition des absences par type d'absence des enseignants/chercheurs titulaires et contractuels entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012

	CONGES POUR RAISON FAMILIALE			Durée moyenne par arrêt <sup>47</sup>
	Nbre agents <sup>44</sup>	Nbre d'arrêts <sup>45</sup>	Durée <sup>46</sup>	
Enseignants chercheurs titulaires	5	6	674	112
Enseignants du second degré	1	2	15	8
Enseignants / chercheurs contractuels	7	9	773	86
<i>Dont ATER</i>	1	1	113	113
<i>ATER mi-temps</i>	1	3	140	47
<i>Doctorant</i>	3	3	332	111
<i>Prof cont. 2dg non fonct.</i>	2	2	188	94
<b>CONGES MATERNITE</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>1462</b>	<b>86</b>
Enseignants chercheurs titulaires	2	2	22	11
<b>CONGES PATERNITE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>1484</b>	<b>78</b>

	CONGES POUR RAISON DE SANTE			Durée moyenne par arrêt
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée	
Enseignants chercheurs titulaires <sup>48</sup>	5	10	84	8
Enseignants du second degré	5	7	143	20
Enseignants / chercheurs contractuels	8	13	223	17
<i>Dont ATER</i>	2	4	131	33
<i>ATER mi-temps</i>	2	3	28	9
<i>Doctorant</i>	3	5	59	12
<i>Prof cont. 2dg non fonct.</i>	1	1	5	5
<b>CONGES ORDINAIRES DE MALADIE</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>450</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>450</b>	<b>15</b>

<sup>44</sup> Nombre d'agents = nombre d'agents arrêtés au moins une fois pour ce type d'absence

<sup>45</sup> Nombre d'arrêts = compte le nombre d'arrêts pour ce type d'absence (un même agent peut être arrêté plusieurs fois)

<sup>46</sup> Durée = nombre de jours d'arrêts par type d'absence

<sup>47</sup> Durée moyenne par arrêt = durée / nombre d'arrêt.

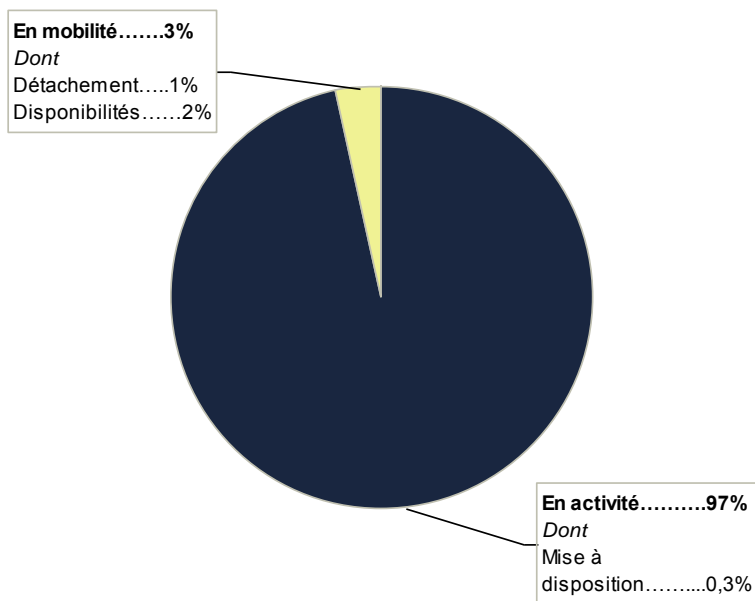
<sup>48</sup> Les absences de courtes durées des enseignants ne sont pas toujours déclarées car les heures d'enseignement sont récupérées par la suite.



## I.4.2 Les BIATSS

### I.4.2.1 BIATSS en mobilité ou bénéficiant de modalités d'absences particulières au 01/10/2012

	MOBILITE		MODALITES D'ACTIVITES <sup>49</sup>	TOTAL
	DETACHEMENT	DISPONIBILITES	MISE A DISPOSITION	
Catégorie B		2		2
Catégorie C	1	1		2
<b>AENES</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Catégorie A	1	3	1	5
Catégorie B	1	1		2
Catégorie C		1		1
<b>ITRF</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>12</b>



- Au 01/10/2012, l'université Toulouse 1 Capitole emploie 337 BIATSS, dont :
- 326 sont en activité, dont 1 mise à disposition
  - 11 sont en mobilité dont 3 en détachement et 8 en disponibilité

<sup>49</sup> Les temps partiels sont analysés dans la partie « Conditions de travail »



## 1.4.2 Répartition des absences des BIATSS entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012

### 1.4.2.1 Répartition des absences par type d'absence BIATSS entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012

	CONGES POUR RAISON DE FAMILLE			Durée moyenne par arrêt
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée	
AENES	3	4	140	35
Bibliothèques	1	3	55	18
ITRF	4	5	315	63
<b>CONGES MATERNITE</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>510</b>	<b>43</b>
AENES				
Bibliothèques	2	2	17	9
ITRF	1	1	11	11
<b>CONGES PATERNITE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>538</b>	<b>36</b>

	CONGES POUR RAISON DE SANTE			Durée moyenne par arrêt
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée	
AENES	1	4	366	92
Bibliothèques	1	1	2	2
ITRF	6	15	348	23
<b>CONGES ACCIDENT DE SERVICE</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>716</b>	<b>36</b>
AENES				
Bibliothèques	1	2	337	169
ITRF	2	3	395	132
<b>CONGES LONGUE MALADIE</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>732</b>	<b>146</b>
AENES	29	66	569	9
Bibliothèques	24	61	425	7
ITRF	61	118	724	6
<b>CONGES ORDINAIRES DE MALADIE</b>	<b>114</b>	<b>245</b>	<b>1718</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>		<b>270</b>	<b>3166</b>	<b>12</b>

Au cours de l'année 2012 les personnels BIATSS titulaires ont eu au total 3704 jours d'arrêts de travail dont :

- 538 pour raisons familiales (maternité, paternité)
- 3166 pour raisons de santé.
- 114 agents ont eu au moins un arrêt pour congé de maladie ordinaire.

Dans le tableau ci-dessus un même agent n'est comptabilisé qu'une seule fois par type d'absences mais peut être comptabilisé plusieurs fois s'il a eu plusieurs types d'absences.

On note qu'en 2012, 122 agents ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année quelque soit le type d'absence, soit 37,4% des BIATSS titulaires.



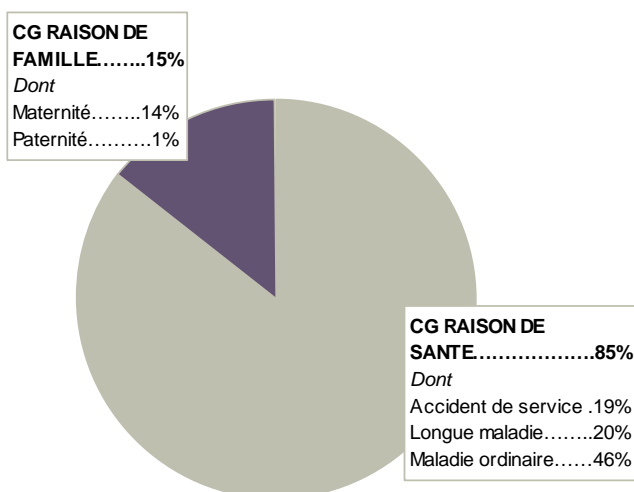
La durée moyenne des arrêts<sup>50</sup> est de 12,9 jours quelque soit le type d'arrêts :

- Elle est de 36 jours pour les congés pour raisons familiales
- Et de 12 jours pour les absences pour raisons de santé

La durée moyenne des absences par agents<sup>51</sup> est de 11,4 jours tous types d'absences confondus, dont en moyenne

- 9,7 jours pour les absences pour raison de santé
- 1,7 jour pour raisons familiales

### Répartition des jours d'arrêts par type d'absence

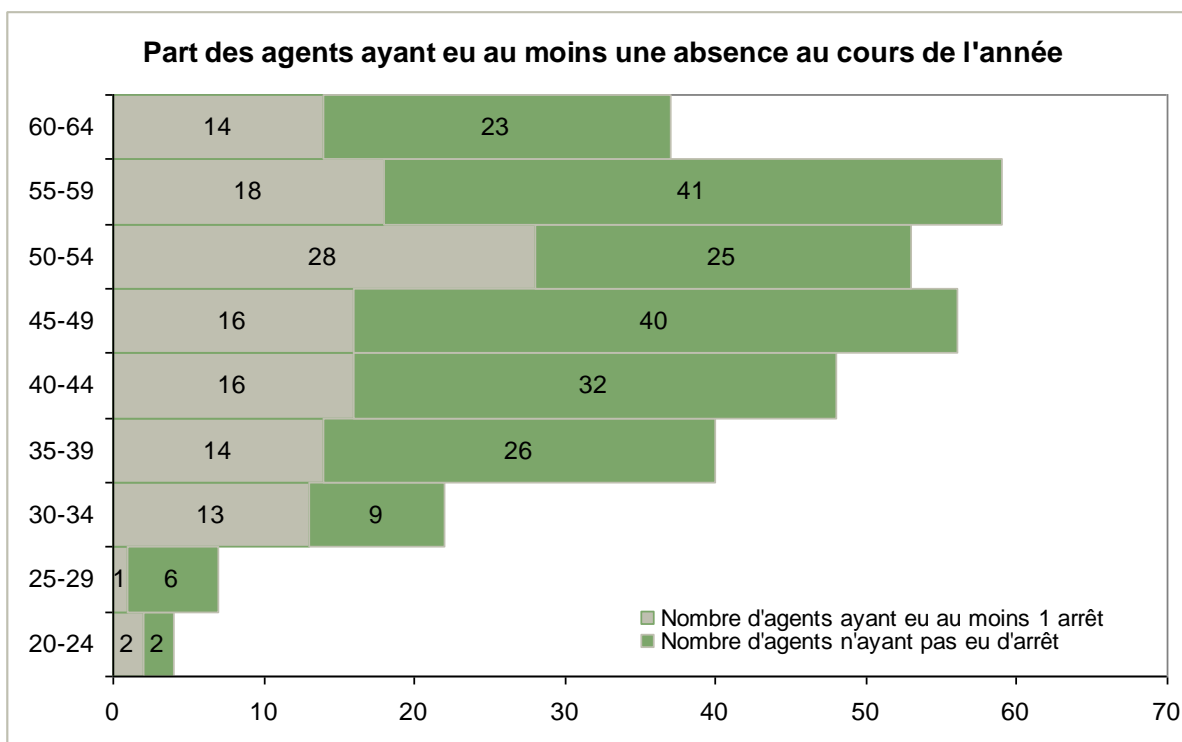
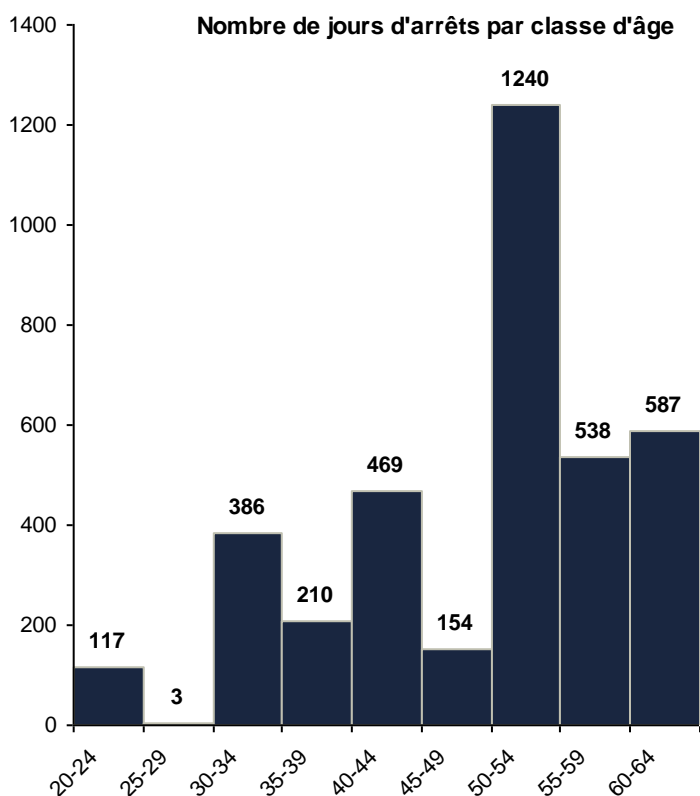


#### 1.4.2.2 Répartition des absences des BIATSS par classe d'âge

	TOTALITE DES ABSENCES			Durée moyenne par arrêt	Durée moyenne des absences par agent
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée		
20-24	2	3	117	39	29,3
25-29	1	1	3	3	0,4
30-34	13	25	386	15	17,5
35-39	14	24	210	9	5,3
40-44	16	56	469	8	9,8
45-49	16	26	154	6	2,8
50-54	28	80	1240	16	23,4
55-59	18	39	538	14	9,1
60-64	14	31	587	19	15,9
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>285</b>	<b>3704</b>	<b>13</b>	<b>11,4</b>

<sup>50</sup> Durée moyenne par arrêt = durée / nombre d'arrêt

<sup>51</sup> Durée moyenne des absences par agent = durée totale des absences / nombre total d'agents BIATSS titulaires





## Répartition des absences des BIATSS par filières

	AENES		BIBLIOTHEQUES		ITRF		TOTAL	
	Nbre d'arrêts	Durée	Nbre d'arrêts	Durée	Nbre d'arrêts	Durée	Nbre d'arrêts	Durée
Accident de service	4	366	1	2	15	348	20	716
Longue maladie			2	337	3	395	5	732
Congés ordinaires de maladies	66	569	61	425	118	724	245	1718
<b>Congés pour raison de santé</b>	<b>70</b>	<b>935</b>	<b>64</b>	<b>764</b>	<b>136</b>	<b>1467</b>	<b>270</b>	<b>3166</b>
Maternité	4	140	3	55	5	315	12	510
Paternité			2	17	1	11	3	28
<b>Congés pour raison de famille</b>	<b>4</b>	<b>140</b>	<b>5</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>326</b>	<b>15</b>	<b>538</b>
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>1075</b>	<b>69</b>	<b>836</b>	<b>142</b>	<b>1793</b>	<b>285</b>	<b>3704</b>

	AENES		BIBLIOTHEQUES		ITRF		TOTAL	
	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents
<b>Effectifs</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>65</b>	<b>164</b>	<b>122</b>	<b>326</b>

<b>Part des agents ayant eu au moins 1 absence au cours de l'année</b>	<b>31,0%</b>	<b>41,9%</b>	<b>39,6%</b>	<b>37,4%</b>
<b>Durée moyenne des absences par agent</b>	<b>10,8</b>	<b>13,5</b>	<b>10,9</b>	<b>11,4</b>
<b>Durée moyenne des absences par agent pour les congés de maladie ordinaire</b>	<b>5,7</b>	<b>6,9</b>	<b>4,4</b>	<b>5,3</b>

Par ailleurs, en 2012, on a enregistré 183 jours d'arrêts pour garde d'enfant, dont :

- dans la filière AENES : 13 agents concernés pour 74,5 jours d'absence,
- dans la filière ITRF : 21 agents concernés pour 108,5 jours d'absence.



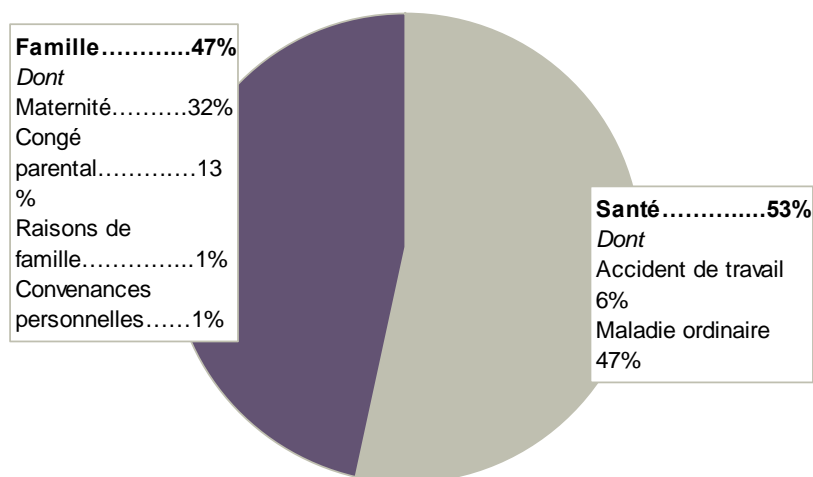
### II.4.2.3 Répartition des absences des BIATSS contractuels entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012

#### I.4.2.3.1 Répartition des absences par type d'absence des BIATSS contractuels entre le 01/01/2012 et le 31/12/2012

	CONGES POUR RAISON DE SANTE			Durée moyenne par arrêt
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée	
Accident de travail	4	4	135	34
Congés maladie	67	155	1063	7
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>159</b>	<b>1198</b>	<b>8</b>

	CONGES POUR RAISON DE FAMILLE			Durée moyenne par arrêt
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée	
Congés maternité	6	10	708	71
Congé parental	1	2	296	148
Congés raisons de famille	2	2	14	7
Congés pour convenances personnelles	1	1	30	30
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>1048</b>	<b>70</b>

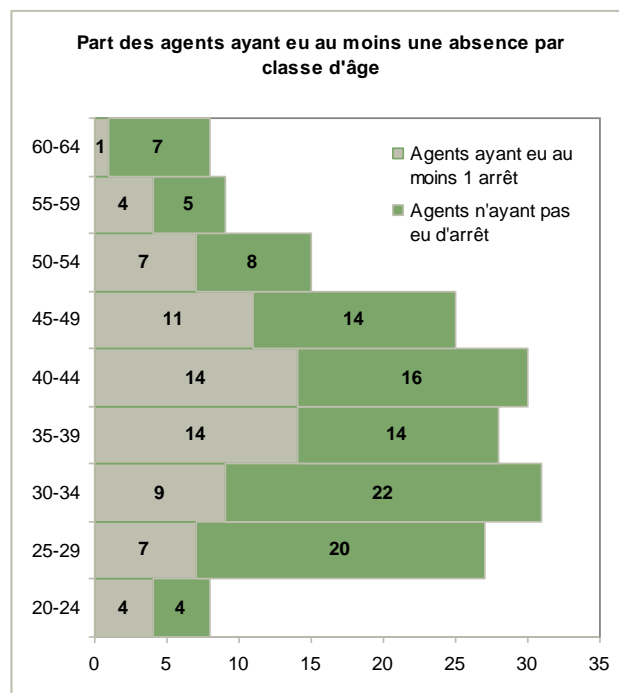
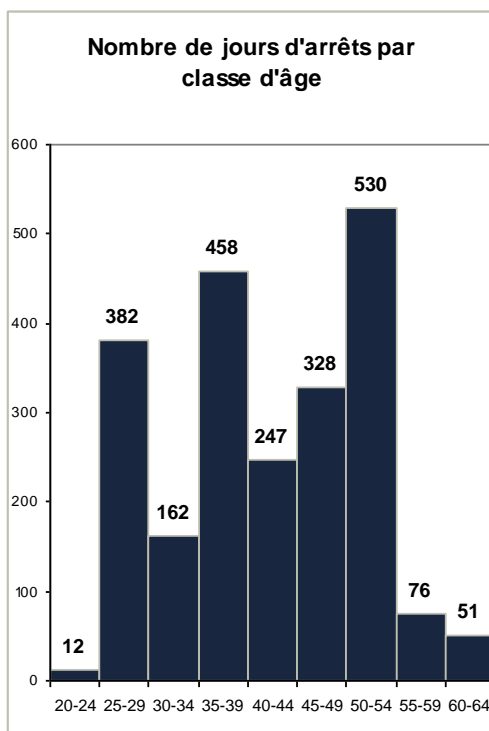
#### Répartition des jours d'arrêt par type d'absences





### 1.4.2.3.2 Répartition des absences des BIAFSS contractuels par classe d'âge

TOTALITE DES ABSENCES					
	Nbre agents	Nbre d'arrêts	Durée	Durée moyenne par arrêt	Durée moyenne des absences par agent
20-24	4	5	12	2	1,5
25-29	7	16	382	24	14,1
30-34	9	21	162	8	5,2
35-39	14	37	458	12	16,4
40-44	14	35	247	7	8,2
45-49	11	23	328	14	13,1
50-54	7	22	530	24	35,3
55-59	4	13	76	6	8,4
60-64	1	2	51	26	6,4
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>174</b>	<b>2246</b>	<b>13</b>	<b>12,4</b>





### 1.4.2.3 Répartition des absences des BIATSS contractuels par type de contrats

	CDD 10 mois		CDD 12 mois à 3 ans renouvelables		CDI		TOTAL	
	Nbre d'arrêts	Durée	Nbre d'arrêts	Durée	Nbre d'arrêts	Durée	Nbre d'arrêts	Durée
Accident de travail			1	2	3	133	4	135
Congés maladie	8	53	53	201	94	809	155	1063
<b>Congés pour raison de santé</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>203</b>	<b>97</b>	<b>942</b>	<b>159</b>	<b>1198</b>
Congés maternité			5	285	5	423	10	708
Congé parental					2	296	2	296
Congés raisons de famille			2	14			2	14
Congés pour convenances personnelles					1	30	1	30
<b>Congés pour raison de famille</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>299</b>	<b>8</b>	<b>749</b>	<b>15</b>	<b>1048</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>61</b>	<b>502</b>	<b>105</b>	<b>1691</b>	<b>174</b>	<b>2246</b>

	CDD 10 mois		CDD 12 mois à 3 ans renouvelables		CDI		TOTAL	
	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents	Nbre d'agents arrêtés au moins 1 fois	Nbre d'agents <sup>52</sup>
Effectifs	3	12	33	105	35	62	71	181

Part des agents ayant eu au moins 1 absence au cours de l'année	25,0%	31,4%	56,5%	39,2%
Durée moyenne des absences par agent	4,4	4,8	27,3	12,4
Durée moyenne des absences par agent pour les congés de maladie ordinaire	4,4	1,9	13,0	5,9

Par ailleurs, en 2012, 31 agents contractuels ont bénéficié de 80 jours d'arrêts pour garde d'enfant.

<sup>52</sup> +2 agents en contrats aidés et dispositifs d'accès à la FP non comptabilisés dans les colonnes « type de contrat »





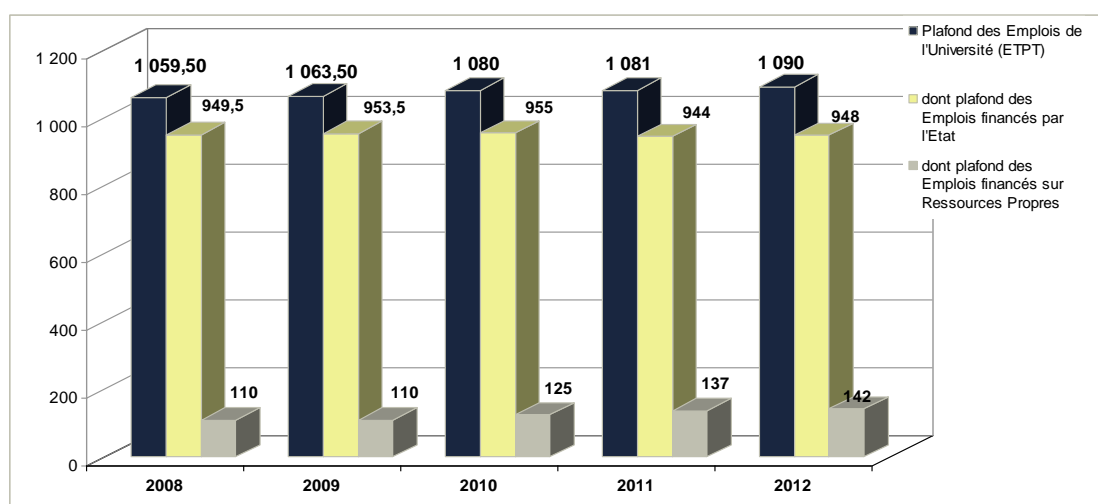
## II Rémunérations



## II.1 Masse salariale

### II.1.1 Plafond des emplois de l'université

EMPLOIS/ANNES	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)</b>	<b>1 059,5</b>	<b>1 063,5</b>	<b>1 080</b>	<b>1 081</b>	<b>1 090</b>
<i>dont plafond des Emplois financés par l'Etat<sup>53</sup></i>	<i>949,5</i>	<i>953,5</i>	<i>955</i>	<i>944</i>	<i>948</i>
<i>dont plafond des Emplois financés sur Ressources Propres</i>	<i>110</i>	<i>110</i>	<i>125</i>	<i>137</i>	<i>142</i>
<i>Masse salariale consolidée<sup>54</sup></i>	<i>59 410 381,35€</i>	<i>62 439 271,57€</i>	<i>64 192 276,95€</i>	<i>66 837 484,74 €</i>	<i>68 850 583,97 €</i>



<sup>53</sup> La baisse des emplois financés par l'Etat entre 2010 et 2011 est liée à la perte de contrats doctoraux.

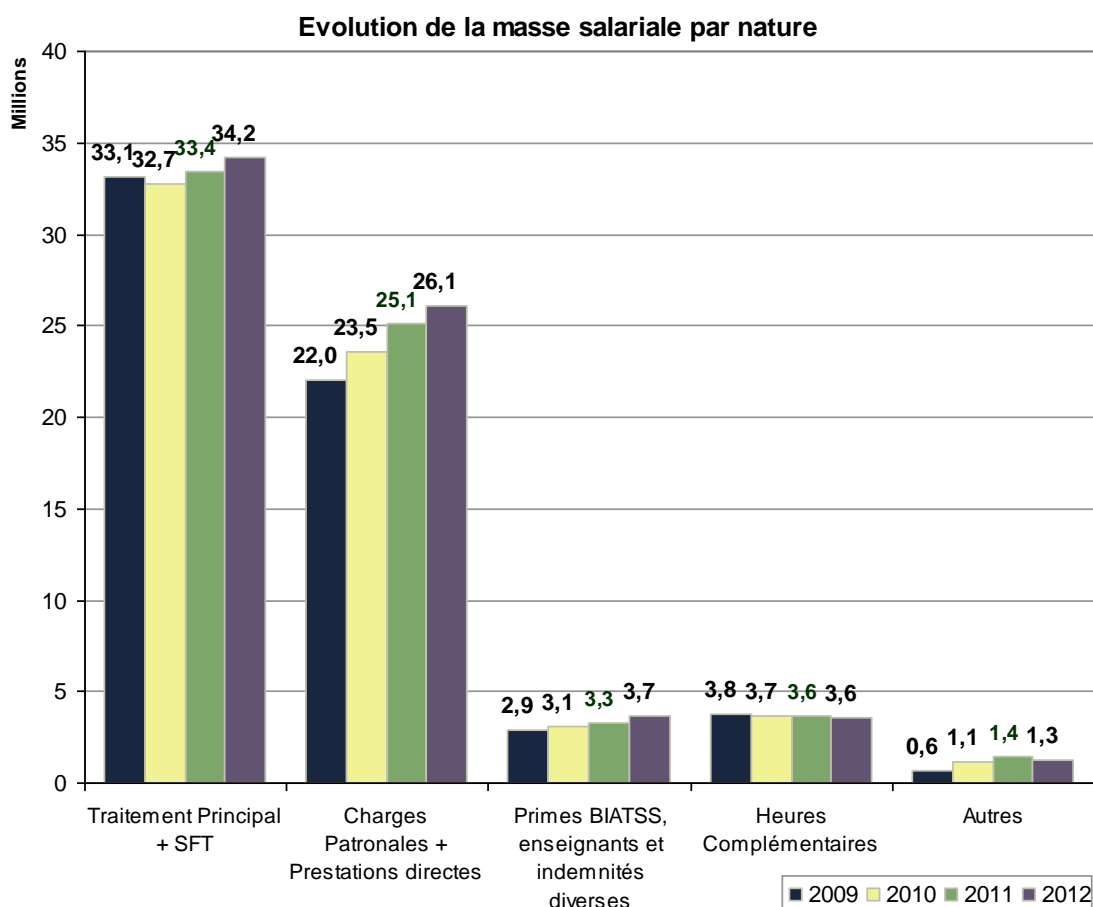
<sup>54</sup> Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2012 (dont charges payées en 2012 au titre de l'année 2011)

Source : Winpaie



## II.1.2 Évolution de la masse salariale

	2009	2010	2011	2012
Traitement Principal + SFT <sup>55</sup>	33 139 287,36	32 718 724,65	33 443 114,16	34 228 180,90
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant	-	599 623,08	704 095,25	599 463,63
Heures Complémentaires	3 772 506,74	3 685 038,30	3 643 642,99	3 575 359,05
Primes BIATOS, enseignants et indemnités diverses	2 904 780,72	3 128 360,49	3 270 803,14	3 718 137,16
Congés payés	-	-	3 975,33	10 416,78
Allocation Perte d'Emploi <sup>56</sup>	630 707,97	522 714,91	695 627,56	663 641,89
Charges Patronales + Prestations directes	21 991 988,78	23 537 815,52	25 076 226,31	26 055 384,56
<b>TOTAL</b>	<b>62 439 271,57</b>	<b>64 192 276,95</b>	<b>66 837 484,74</b>	<b>68 850 583,97</b>



<sup>55</sup> SFT : Supplément Familial de Traitement

<sup>56</sup> Les dépenses APE, au titre de l'Etat, font partie du budget de l'Etat et apparaissent par souci de consolidation

Autres = Vacances, congés payés, ARE

Source : Winpaie, Win-Paie budget consolidé de 2010 à 2012 (uniquement paie à façon)

Win-Paie budget Etat et Astre budget Propre en 2009



## II.1.3 Masse salariale 2012

### Masse salariale – Origine des ressources – Budget exécuté 2012<sup>57</sup>

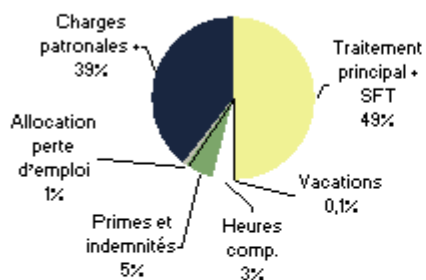
	Etat		Ressources propres		TOTAL	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Traitement principal + SFT	30 810 766,09 €	44,8%	3 223 872,91 €	4,7%	34 034 639,00 €	49,5%
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant	21 074,00 €	ns	595 071,63 €	0,9%	616 145,63 €	0,9%
Heures complémentaires	2 392 447,78 €	3,5%	1 173 080,27 €	1,7%	3 565 528,05 €	5,2%
Primes des personnels BIATOS et personnels enseignants et indemnités diverses	3 476 977,38 €	5,1%	268 508,78 €	0,4%	3 745 486,16 €	5,4%
Congés payés	- €	0,0%	10 416,78 €	ns	10 416,78 €	ns
Allocation perte d'emploi	506 675,04 €	0,7%	156 966,85 €	0,2%	663 641,89 €	1,0%
Charges patronales + Prestations directes	24 471 344,10 €	35,6%	1 696 489,03 €	2,5%	26 167 833,13 €	38,0%
<b>TOTAL</b>	<b>61 679 284,39 €</b>	<b>89,6%</b>	<b>7 124 406,25 €</b>	<b>10,4%</b>	<b>68 803 690,64 €</b>	<b>100,0%</b>

Source : SIFAC – Budget exécuté

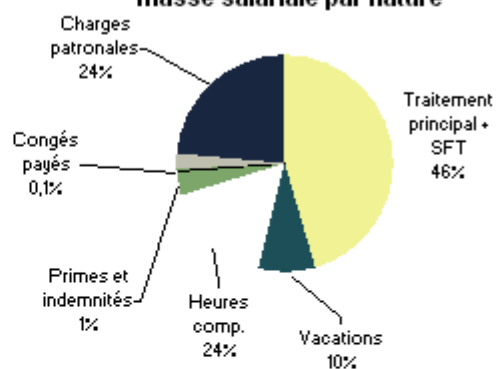
L'écart entre budget exécuté au titre de l'année 2012 (cf. tableau 1.2.3 – Source SIFAC) et les dépenses 2012 pour la paie à façon (cf. tableau 1.2.2 – Source Winpaie) est dû :

- d'une part aux charges payées en 2012 au titre de l'année 2011
- d'autre part aux liquidations directes (rémunérations hors paie à façon)

Etat - Répartition de la masse salariale par nature



Ressources propres - Répartition de la masse salariale par nature



Masse salariale - Origine des ressources



<sup>57</sup> Source : SIFAC – Dépenses de masse salariale exécutées au titre de l'exercice budgétaire 2012. (hors prestations internes et dont liquidations directes).







## **2.2 Rémunération principale, indemnités et primes**



## II.2.1 Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants

### Rémunération principale

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. En effet, le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon.

La rémunération, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice 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.2.2 Indemnités et primes des personnels enseignants

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

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

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

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

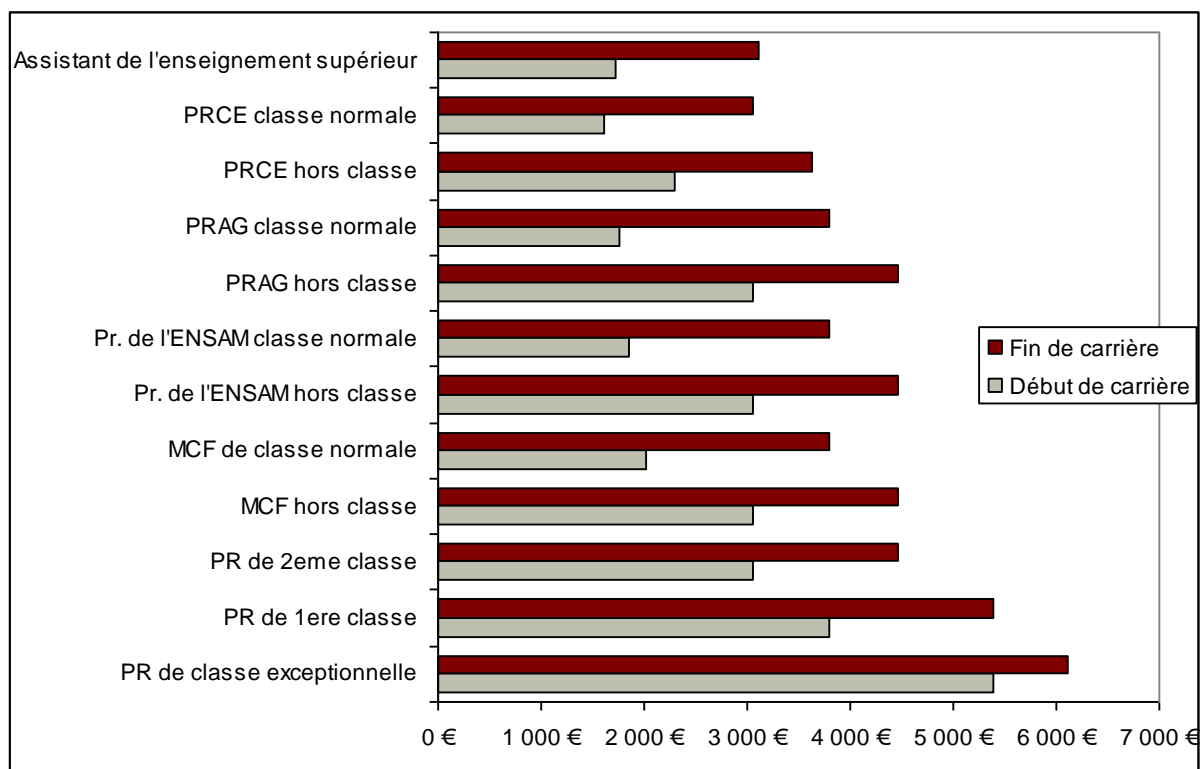
**Prime d'administration :** prime versée au président de l'université ainsi qu'au directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret.

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



### Grille de rémunération du personnel enseignant

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PR de classe exceptionnelle	1164	5 389,65 €	1320	6 111,98 €
PR de 1ere classe	821	3 801,46 €	1164	5 389,65 €
PR de 2eme classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
MCF hors classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
MCF de classe normale	454	2 012,15 €	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 €

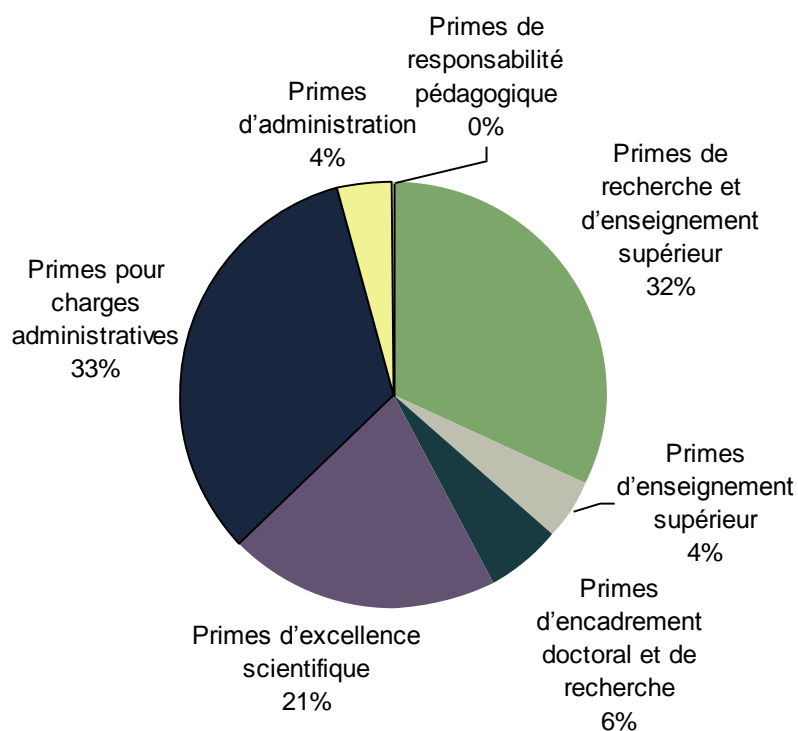




### Évolution du détail des primes<sup>58</sup> versées aux personnels enseignants

Libellé de la prime	2008	2009	2010	2011	2012
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	383 364,87 €	440 366,95 €	499 786,17 €	513 927,78 €	435 898,64 €
Primes d'enseignement supérieur	-	57 513,93 €	-	-	60 755,02 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	202 628,29 €	220 716,07 €	139 967,72 €	110 242,04 €	77 841,36 €
Primes d'Excellence Scientifique	-	-	130 000,00 €	222 000,00 €	280 382,00 €
Primes d'administration	25 218,36 €	25 504,81 €	47 609,20 €	55 182,04 €	55 121,04 €
Primes pour charges administratives	82 844,48 €	87 793,43 €	323 670,32 €	450 516,14 €	453 628,84 €
Primes de responsabilité pédagogique	100 153,26 €	93 598,16 €	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>851 245,64 €</b>	<b>925 493,35 €</b>	<b>1 141 033,41 €</b>	<b>1 351 868,00 €</b>	<b>1 363 626,90 €</b>

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



<sup>58</sup> Hors primes liées aux contrats de recherche



## II.2.3 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 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.

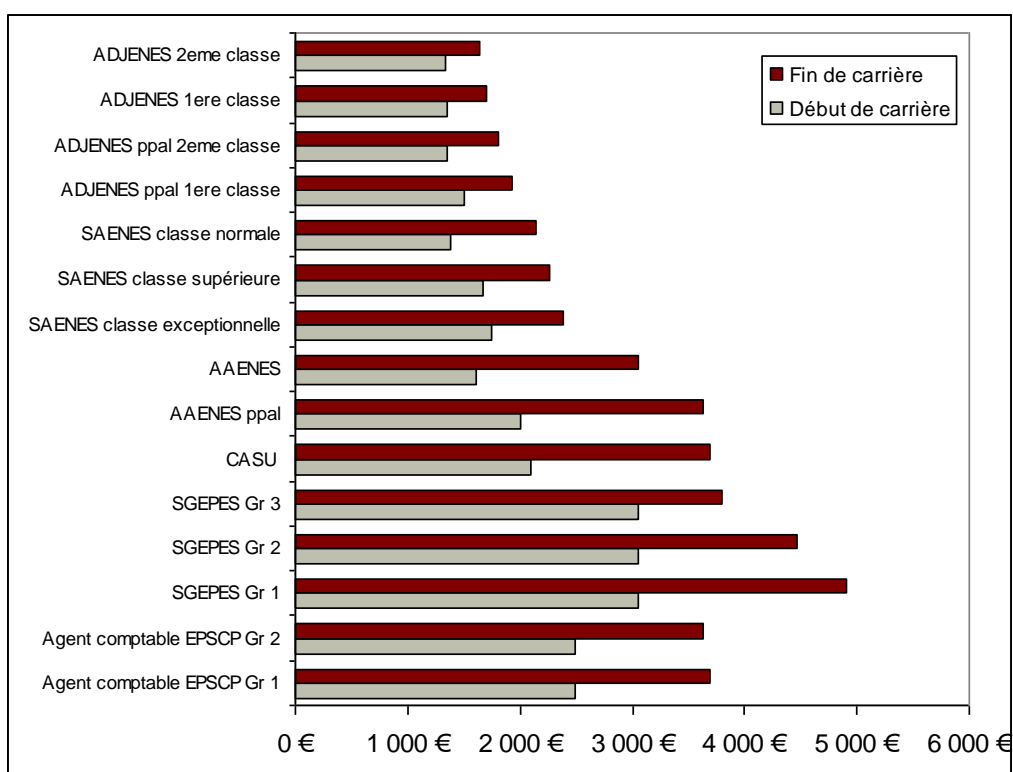
Cette prime a été mise en place au 1er octobre 2009 et remplace les indemnités suivantes : IFTS (AAENES et SAENES), Indemnité de gestion (Agent comptable), primes de fonctions informatiques (ingénieurs), indemnités de responsabilités administratives (CASU), indemnités de régisseur.



## Grille de rémunération des personnels BIATSS

## Personnel administratif

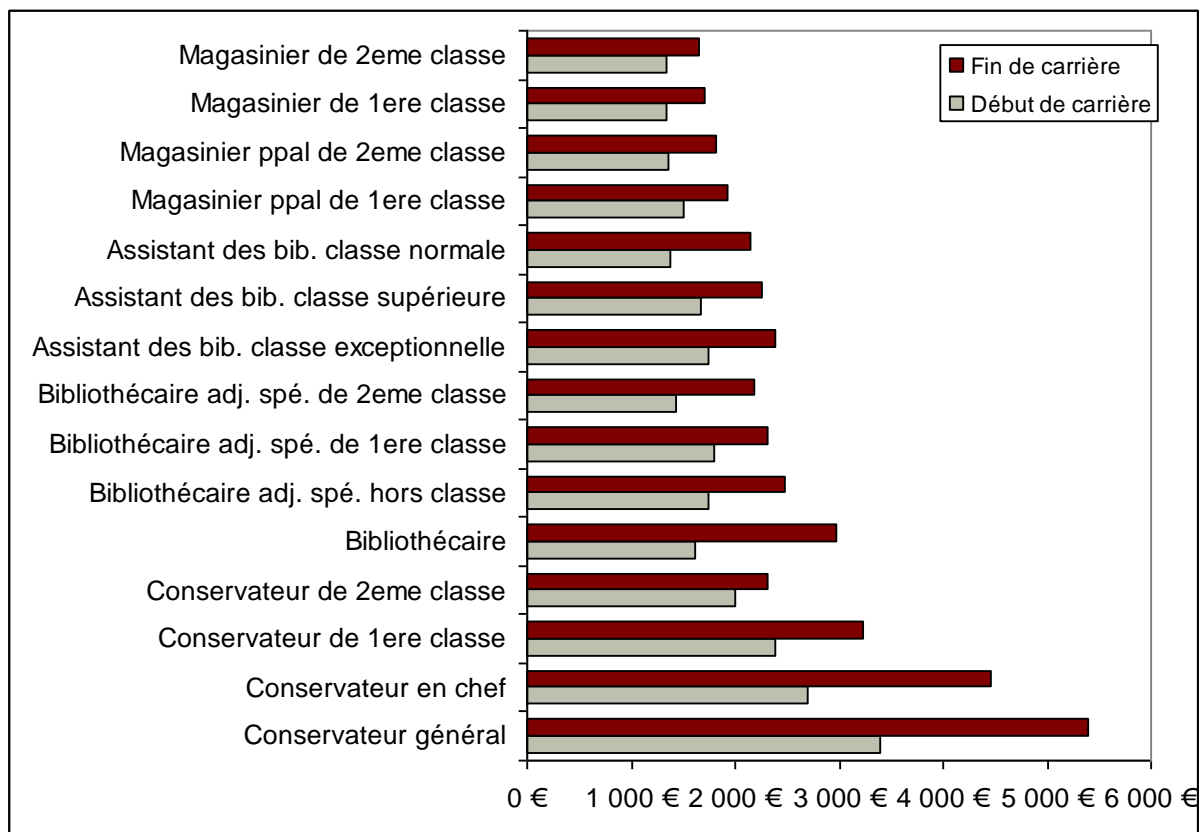
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
<b>PERSONNEL ADMINISTRATIF</b>				
Agent comptable EPSCP Gr 1	537	2 486,46 €	798	3 694,97 €
Agent comptable EPSCP Gr 2	537	2 486,46 €	783	3 625,51 €
SGEPES Gr 1	658	3 046,73 €	1058	4 898,84 €
SGEPES Gr 2	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
SGEPES Gr 3	658	3 046,73 €	821	3 801,46 €
CASU	453	2 097,52 €	798	3 694,97 €
AAENES ppal	434	2 009,54 €	783	3 625,51 €
AAENES	349	1 615,97 €	658	3 046,73 €
SAENES classe exceptionnelle	377	1 745,62 €	514	2 379,97 €
SAENES classe supérieure	362	1 676,16 €	489	2 264,21 €
SAENES classe normale	297	1 375,19 €	463	2 143,82 €
ADJENES ppal 1ere classe	325	1 504,84 €	416	1 926,20 €
ADJENES ppal 2eme classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
ADJENES 1ere classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
ADJENES 2eme classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €





Personnel des bibliothèques

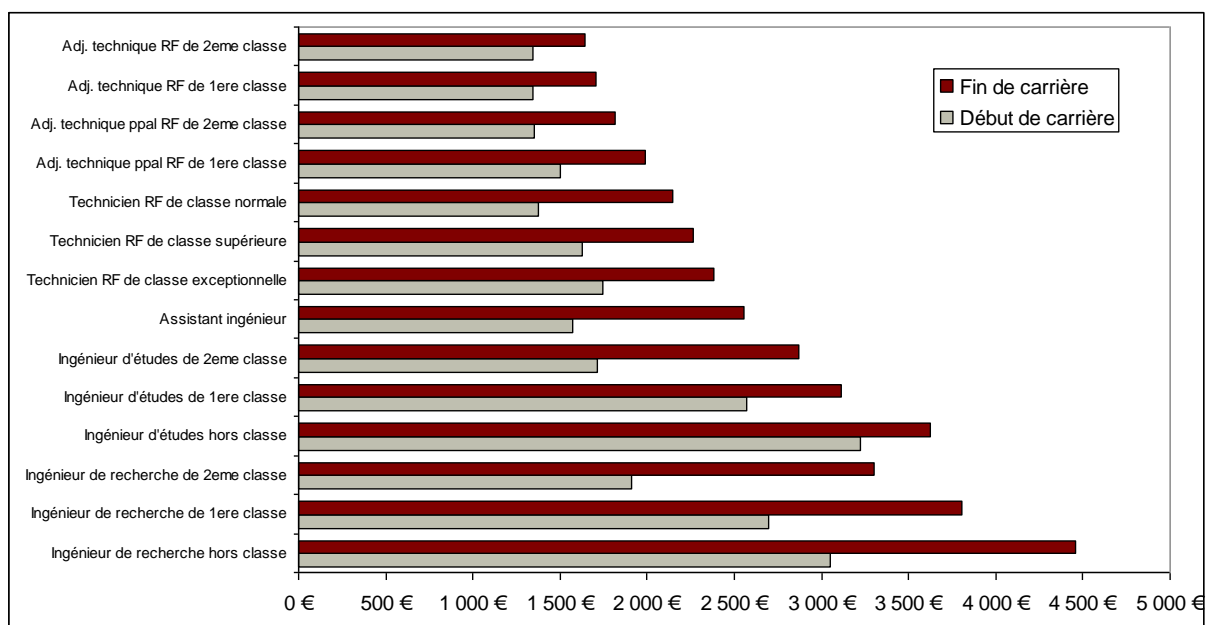
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
<b>PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES</b>				
Conservateur général	734	3 398,63 €	1164	5 389,65 €
Conservateur en chef	582	2 694,83 €	963	4 458,97 €
Conservateur de 1ere classe	517	2 393,86 €	696	3 222,68 €
Conservateur de 2eme classe	430	1 991,02 €	500	2 315,14 €
Bibliothécaire	349	1 615,97 €	642	2 972,64 €
Bibliothécaire adj. spé. hors classe	375	1 736,35 €	534	2 472,57 €
Bibliothécaire adj. spé. de 1ere classe	387	1 791,92 €	500	2 315,14 €
Bibliothécaire adj. spé. de 2eme classe	308	1 426,13 €	473	2 190,12 €
Assistant des bib. classe exceptionnelle	377	1 745,62 €	514	2 379,97 €
Assistant des bib. classe supérieure	362	1 676,16 €	489	2 264,21 €
Assistant des bib. classe normale	297	1 375,19 €	463	2 143,82 €
Magasinier ppal de 1ere classe	325	1 504,84 €	416	1 926,20 €
Magasinier ppal de 2eme classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
Magasinier de 1ere classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
Magasinier de 2eme classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €





## Personnel de recherche et de formation

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
<b>PERSONNELS DE RECHERCHE ET DE FORMATION</b>				
Ingénieur de recherche hors classe	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	582	2 694,83 €	821	3 801,46 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	412	1 907,68 €	713	3 301,39 €
Ingénieur d'études hors classe	696	3 222,68 €	783	3 625,51 €
Ingénieur d'études de 1ere classe	555	2 569,81 €	673	3 116,18 €
Ingénieur d'études de 2eme classe	370	1 713,20 €	619	2 866,15 €
Assistant ingénieur	339	1 569,66 €	551	2 551,29 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	377	1 745,62 €	514	2 379,97 €
Technicien RF de classe supérieure	352	1 629,86 €	489	2 264,21 €
Technicien RF de classe normale	297	1 375,19 €	463	2 143,82 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	325	1 504,84 €	430	1 991,02 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	292	1 352,04 €	392	1 815,07 €
Adj. technique RF de 1ere classe	291	1 347,41 €	369	1 708,57 €
Adj. technique RF de 2eme classe	290	1 342,78 €	355	1 643,75 €

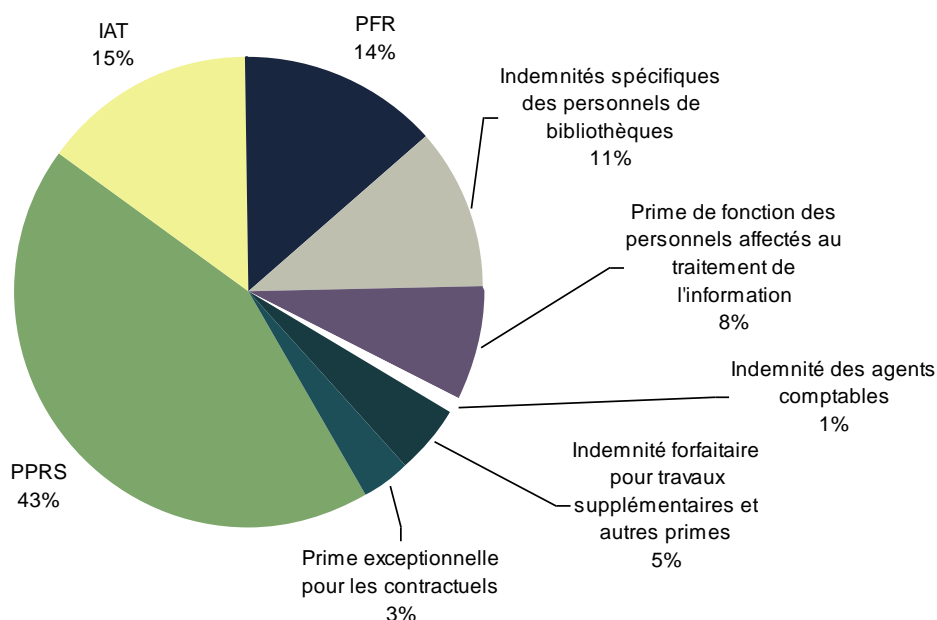




## Évolution du détail des primes et indemnités versées aux personnels BIATSS

Libellé de la prime	2008	2009	2010	2011	2012
Indemnité d'administration et de technicité	142 651,44 €	149 917,45 €	188 845,94 €	201 845,40 €	204 910,39 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	190 312,09 €	174 771,74 €	80 179,39 €	53 974,74 €	63 330,39 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	110 817,10 €	111 947,49 €	113 765,64 €	113 401,65 €	109 246,06 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	400 659,39 €	468 158,31 €	565 222,90 €	565 523,26 €	604 453,40 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres ou salissants	4 485,03 €	4 240,25 €	3 796,36 €	3 267,67 €	3 113,85 €
Indemnité des agents comptables	10 167,96 €	10 167,96 €	10 468,03 €	17 982,95 €	14 679,96 €
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 €	610,00 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	144 145,64 €	153 886,81 €	147 972,83 €	147 749,65 €	153 060,80 €
Indemnités de chaussures et de panier		708,93 €	734,73 €	679,22 €	744,19 €
Prime d'encadrement aux techniciens d'Art		460,80 €	460,80 €	460,80 €	459,52 €
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	0,00 €	28 884,42 €	169 462,60 €	195 269,88 €	194 974,88 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels	-	-	21 820,00 €	45 338,05 €	45 997,07 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 026 438,73 €</b>	<b>1 126 005,34 €</b>	<b>1 321 412,58 €</b>	<b>1 345 603,27 €</b>	<b>1 395 580,51 €</b>

## Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2012



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 31/12/2012	A		B		C		Total	
	Montant	Nb <sup>59</sup>	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT			4 728,97	5	51 783,33	25	<b>56 512,30</b>	<b>30</b>
IFTS <sup>60</sup>	17 543,88	8	45 786,51	18			<b>63 330,39</b>	<b>26</b>
Ind BIB	115 447,39	25	21 817,85	27	18 651,58	72	<b>155 916,82</b>	<b>124</b>
Autres ind. BIB							<b>0,00</b>	<b>0</b>
							<b>275 759,51</b>	<b>180</b>

### SAENES :

Au 31/12/2012	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT			3 319,85	2	145 078,24	65	<b>148 398,09</b>	<b>67</b>
IFTS <sup>61</sup>							<b>0,00</b>	<b>0</b>
PFR <sup>62</sup>	108 239,93	17	86 734,95	23			<b>194 974,88</b>	<b>40</b>
Autres indemnités	14 819,96	2			220,00	2	<b>15 039,96</b>	<b>4</b>
							<b>358 412,93</b>	<b>111</b>

### ITRF :

Au 31/12/2012	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
PPRS	345 158,12	72	127 759,43	41	131 535,85	61	<b>604 453,40</b>	<b>174</b>
Prime informatique	95 138,26	23	11 966,88	3	2 140,92	1	<b>109 246,06</b>	<b>27</b>
Ind. pour travaux dangereux et insalubres			565,97	2	895,57	4	<b>1 461,54</b>	<b>6</b>
Autres indemnités			110	1	140,00	1	<b>250,00</b>	<b>2</b>
							<b>715 411,00</b>	<b>209</b>

<sup>59</sup> Nombre de bénéficiaires au 31/12/2012.

<sup>60</sup> Concernant l'IFTS et les indemnités de bibliothèques, le corps des bibliothécaires englobent des personnels de catégorie A et B

<sup>61</sup> du 01/01/2010 au 30/06/2010 pour les SAENES.

<sup>62</sup> à compter du 01/07/2010 pour les SAENES





## 2.3 NBI



## Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 01/10/2012

Nombre de bénéficiaires	Cat NBI					Total	
	Catégorie FP du bénéficiaire	Secrétaire Général	Agent Comptable	Administratif	Technique		Technique / Ouvrier
A		1	1	27	10	1	40
B				7	4	2	13
C						5	5
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>58</b>

Nb de points / Cat NBI	Nb points						Total
	10	15	20	25	40	50	
Secrétaire Général						1	1
Agent Comptable					1		1
Administratif	1	1	13	18			33
Technique	1	2	7	4			14
Technique / Ouvrier		8		1			9
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>58</b>







## 2.4 Heures d'enseignement



### Volume d'heures complémentaires

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse 1 Capitole a financé au cours de l'année universitaire au total 72 087 HETD :

- Dont 63 788 heures complémentaires pour l'université toulousaine assurées par les enseignants titulaires et contractuels de l'université (21 609 HETD) ou par des intervenants extérieurs (42 179 HETD)
- Et 8 299 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (3 858 HETD) ou par des intervenants extérieurs (4 441 HETD)

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 intervenants extérieurs :  
Les intervenants extérieurs à l'université assurent des enseignements dans les formations initiales ou continues de l'université.

Par ailleurs, les composantes ont financé 18 732 HETD représentant 766 307 € au titre de la formation continue.

### Évolution du nombre d'heures assurées par les enseignants de l'université :

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Titulaires	88 212	83 911	84 310	83 021
Contractuels	19 562	19 163	22 639	23 362
<b>Heures assurées (formation initiale) Université</b>	<b>107 774</b>	<b>103 074</b>	<b>106 949</b>	<b>106 383</b>
<b>Heures assurées IUT de Rodez</b>				<b>12 812</b>
<b>Heures assurées pour la formation continue</b>				<b>20 059</b>

### Évolution du nombre d'heures complémentaires<sup>63</sup>

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
▪ Titulaires	24 675	21 588	20 865	19 402
▪ Contractuels	894	1 084	1 612	2 208
<b>Heures complémentaires (formation initiale) Université</b>	<b>25 569</b>	<b>22 672</b>	<b>22 477</b>	<b>21 609</b>
Moyenne des HC par enseignant <b>titulaire</b>	63 H	64 H	62 H	<b>60 H</b>
Moyenne des HC par enseignant <b>contractuel</b>	5 H	7 H	9 H	<b>11 H</b>
Moyenne des HC par <b>enseignant de l'université</b>	51 H	45 H	43 H	<b>41 H</b>
<b>Heures complémentaires IUT de Rodez</b>				<b>3 858</b>
<b>Heures complémentaires (formation continue)</b>				<b>18 732</b>

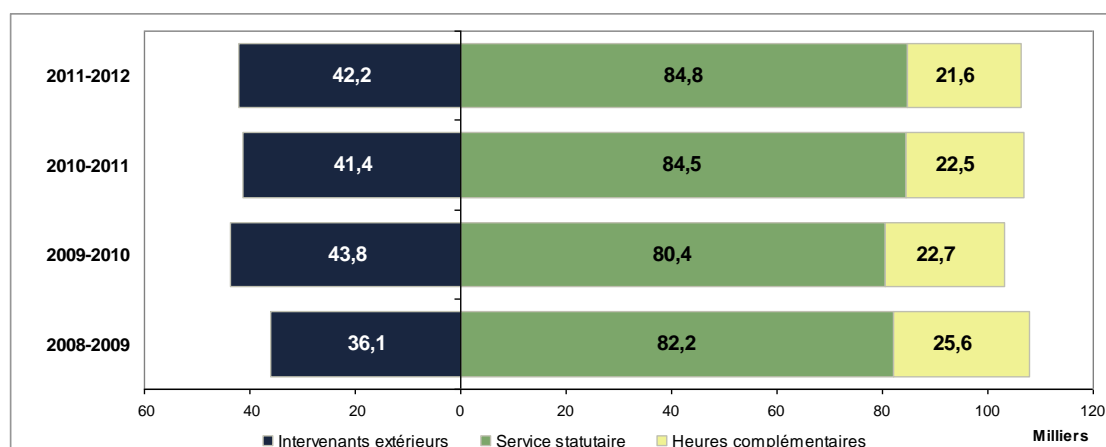
<sup>63</sup> Le calcul de la moyenne des heures est effectué en fonction des enseignants ayant assuré un service au cours de l'année universitaire 2011-2012.



## Evolution du nombre d'heures assurées par les intervenants extérieurs pour la formation initiale

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<b>Université</b>	36 148	43 806	41 444	<b>42 179</b>
<b>IUT de Rodez</b>				<b>4 441</b>

## Evolution du nombre d'heures totales assurées (université) pour la formation initiale



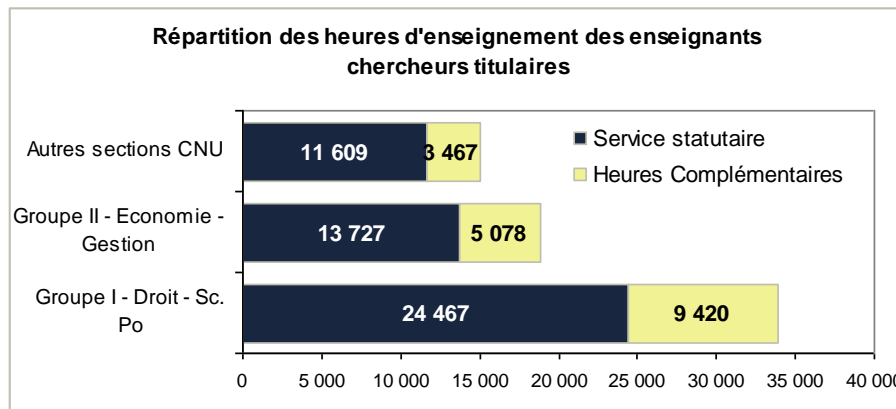
En 2011-2012, 51 enseignants ont bénéficié de 4789.75 HETD de décharges de services représentant 159 948.67 €<sup>64</sup>.

	Service statutaire	HC	Service assuré	Ratio HC / service assuré
Groupe I - Droit - Sc. Po	31 322	9 368	<b>40 690</b>	23%
Groupe II - Economie - Gestion	19 590	5 385	<b>24 975</b>	22%
Groupe III - Langues	4 403	2 195	<b>6 598</b>	33%
Groupe IV - Sociologie	708	298	<b>1 006</b>	30%
Groupe V - Maths Info	8 949	2 055	<b>11 004</b>	19%
Groupe XII - Info Com	1 027	120	<b>1 146</b>	10%
Autres	110	-	<b>110</b>	0%
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>66 109</b>	<b>19 421</b>	<b>85 529</b>	23%
Langues	9 006	1 023	<b>10 029</b>	10%
Documentation	1 482	6	<b>1 487</b>	0%
Economie et Gestion - SES	2 995	859	<b>3 854</b>	22%
Mathématiques	1 344	274	<b>1 618</b>	17%
EPS	3 840	26	<b>3 866</b>	1%
<b>Enseignants du second degré</b>	<b>18 667</b>	<b>2 188</b>	<b>20 854</b>	10%
<b>Université (formation initiale)</b>	<b>84 776</b>	<b>21 609</b>	<b>106 383</b>	20%
<b>IUT de Rodez</b>	<b>8 953</b>	<b>3 858</b>	<b>12 811</b>	30%
<b>Formation continue</b>	<b>1 327</b>	<b>18 732</b>	<b>20 059</b>	93%

<sup>64</sup> Parmi les 51 enseignants chercheurs bénéficiant de décharges de service, 10 en bénéficient au titre de la délégation représentant 643,5 HETD.

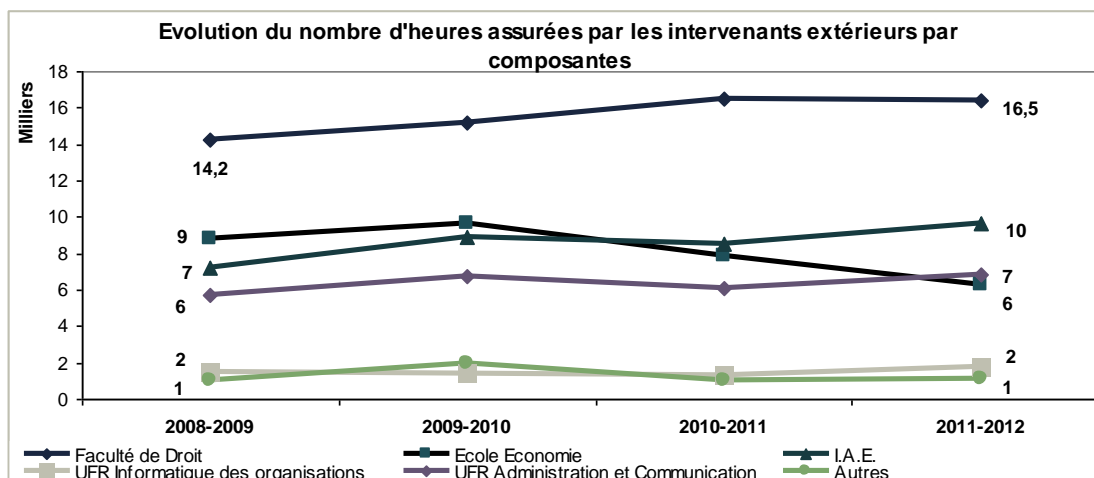


20% des heures d'enseignement assurées par les enseignants permanents de l'université (titulaires et contractuels) dans le cadre de la formation initiale sont des heures complémentaires. En moyenne, les enseignants chercheurs titulaires font 61,5 h d'heures complémentaires.



Etat récapitulatif des heures assurées par les intervenants extérieurs par composantes pour la formation initiale

COMPOSANTES	2011-2012
Faculté de Droit	16 450
Ecole Economie	6 305
I.A.E.	9 695
UFR Informatique des organisations	1 768
UFR Administration et Communication	6 821
Autres <sup>65</sup>	1 140
<b>TOTAL Université</b>	<b>42 179</b>
<b>IUT de Rodez</b>	<b>4 441</b>



<sup>63</sup> 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







## **2.5 Allocations de retour à l'emploi**



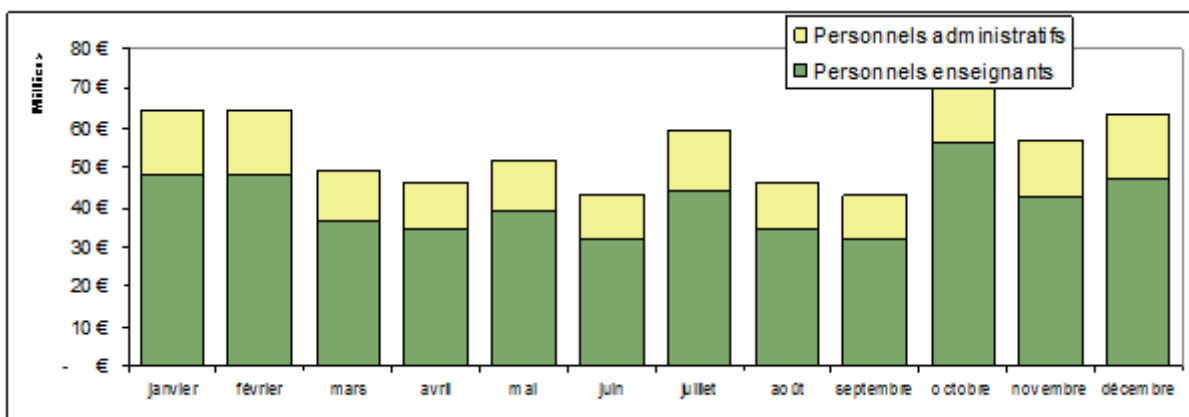
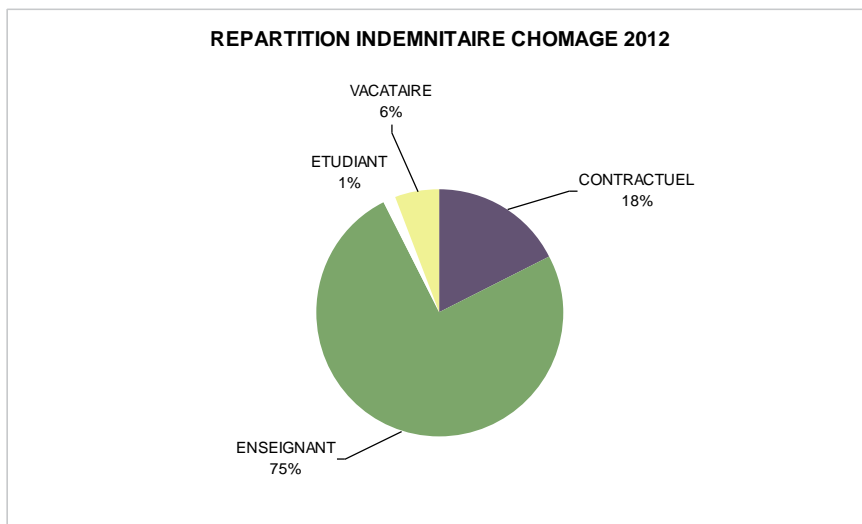
L'université est un établissement public : elle ne cotise pas à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université ont cependant droit à l'allocation pour retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Le nombre de bénéficiaires est de 47 pour la période de janvier 2012 à décembre 2012.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 663 641,89 € en 2012.

**Evolution de la consommation des allocations de retour a l'emploi**

	2010	2011	2012
Personnel enseignant	403 428,94 €	480 763,87 €	495 255,14 €
Agents administratifs	165 568,27 €	214 863,69 €	168 386,75 €
<b>TOTAL</b>	<b>568 997,21 €</b>	<b>695 627,56 €</b>	<b>663 641,89 €</b>









## **III Conditions d'hygiène et de sécurité**

### **3.1 accidents de travail ou de service, et accidents de trajet**



## Accidents de trajet

Type d'accidents <sup>66</sup>	2009		2010		2011		2012	
	Accidents	Jours d'absence	Accidents	Jours d'absence	Accidents	Jours d'absence	Accidents	Jours d'absence
Accident de service	2	35	3	41	3	31	8	293
Accidents de service (trajet)	5	411	7	478	6	417	5	44
Accident de travail	5	30	0	0	5	201	3	19
Accident de travail (trajet)	1	0	1	101	3	30	6	88
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>476</b>	<b>11</b>	<b>620</b>	<b>17</b>	<b>679</b>	<b>22</b>	<b>444</b>

Les dépenses relatives aux accidents de service et accidents de travail prises en charge par l'Université s'élèvent à 62 438€ en 2012.

<sup>66</sup> Les accidents de service concernent les personnels titulaires.  
Les accidents de travail concernent les agents non titulaires.







### **3.2 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**



### Sa mission

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

### Les 3 axes de travail du CHSCT :

- La prévention.
- La formation.
- L'information.

Le Président prend les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des personnels de l'établissement, y compris les contractuels.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'informations et de formations ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

### Les acteurs de la santé et sécurité au travail :

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- Les assistants de prévention
- Les conseillers de prévention
- La médecine de prévention
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail
- Le comité technique
- La commission centrale d'hygiène et de sécurité

### Sa composition en 2012

- Représentants de l'administration :
  - Président de l'Université Toulouse 1 Capitole
  - La Directrice Générale des Services (DGS) - Suppléante -
  - La Directrice des Ressources Humaines
- Représentants du personnel :
  - 2 représentants UNSA éducation et 2 suppléants
  - 2 représentants SGEN CFDT et 2 suppléants
- Représentants des usagers :
  - 2 représentants étudiants BOUGE TA FAC
  - 1 représentant étudiant UNEF.
- Membres permanents :
  - Le Médecin de prévention de l'Université ou son représentant
  - Les Conseillers de prévention

### Réunions

Le CHSCT s'est réuni 4 fois en 2012 :

- le 26 janvier
- le 31 mai
- le 25 septembre
- le 27 novembre



Les travaux du CHS CT en 2012 ont porté sur :

- Les accidents de travail
  - Harmonisation des tableaux de suivi des accidents de travail
  - Information sur les accidents de travail
  - Communication sur la conduite à tenir en cas d'urgence médicale
- Les enquêtes sur les conditions de travail
  - le lancement d'une enquête sur les conditions de travail à l'atelier de reprographie
  - les conditions de travail des personnels d'entretien avec la réalisation du rapport d'activité du médecin de prévention
  - la programmation d'une étude d'ergonomie des postes de travail du standard téléphonique (3 agents reconnus handicapés)
- Les formations
  - Formations santé et sécurité au travail (plan de formation 2012) avec la mise en place de nouvelles formations : Gestes et postures, gestion des conflits, étiquetage des produits chimiques, habilitations électriques pour le personnel d'entretien
  - Formations pour les assistants de prévention
- L'organisation
  - Les lettres de cadrage des assistants de prévention
  - Les lettres de cadrage des conseillers de prévention
  - Désignation d'un secrétaire du CHSCT et mise en place de procédures d'information et de communication
  - Adoption du règlement intérieur
  - Information et bilan sur la réorganisation du travail et du redéploiement des équipes du personnel d'entretien
  - Mise en place de tableaux pour suivi des plans d'actions
- Les travaux immobiliers
  - Informations sur les chantiers en cours
- La médecine de prévention
  - Présentation du rapport d'activité du médecin de prévention sur le suivi médical, les propositions d'orientations après visite, les actions de prévention ...
  - Possibilité de consultations auprès d'une psychologue du travail pour un accompagnement individuel
- La communication
  - Informations régulières par le biais de la newsletter
  - Mise à jour régulière et développement du site intranet du CHS CT
  - Affichage de consignes
  - Informations sur la santé et sécurité au travail pour les nouveaux entrants (mallette d'accueil)





### **3.3 Médecine de prévention**



## Missions<sup>67</sup>

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.

### 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,

<sup>67</sup> 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)



- Est **informé** de la composition et de la nature **des 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 réintégré 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

408 personnes ont été reçues à la médecine préventive du personnel au cours de l'année 2012 :

- **141 visites médicales** ont été réalisées :
  - 83 au titre de la surveillance quinquennale  
dont 52 premières consultations après embauches, ouverture de dossiers.
  - 58 au titre de la surveillance médicale particulière dont :
    - Dont 21 visites des agents exposés aux risques professionnels
    - 29 visites pour les agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière au titre d'un état ou d'une affection.
- **267 agents ont été reçus par les infirmiers**
  - 63 agents ont bénéficiés d'actes infirmiers
  - 204 agents ont bénéficiés de conseils / entretiens.

### Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

- 8 propositions d'aménagement de poste de travail
- 6 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement)
- 2 avis de situation d'inaptitude

Les avis médicaux sur dossier :

- 1 dossier de mutation instruit pour raisons médicales.



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

Évolution des formations dans le domaine « hygiène et sécurité »

	2009	2010	2011	2012
<b>INSCRITS</b>	104	183	198	227
<b>STAGIAIRES</b>	97	167	189	241
<b>NOMBRE DE JOURS</b>	105	165	216	250
<b>COÛT</b>	7 643 €	13 091 €	12 154 €	26 787 €

#### Formations santé et sécurité au travail

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COÛT <sup>68</sup>
ASSISTANT DE PREVENTION	1	1	3	
ETIQUETAGE DES PRODUITS DANGEREUX	11	11	1	1 399 €
EVACUATION DES LOCAUX	15	15	1,5	2 785 €
EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	11	11	4	2 400 €
SECOURISTES SST (formation initiale)	3	3	9	1 476 €
SECOURISTES SST (formation continue recyclage)	29	29	29	2 500 €
MEMBRES DU COMITE HYGIENE ET SECURITE *	20	20	97	3 000 €
NON ELECTRICIEN initiation	13	13	2	898 €
NON ELECTRICIEN recyclage	12	12	2	898 €
GESTION DES CONFLITS	16	16	31	850 €
GESTES ET POSTURES	42	45	45,5	7 453 €
GESTION DU STRESS	6	6	1	800 €
MANIPULATION D'EXTINCTEURS	39	50	21,5	1 227 €
PRAP	8	8	2	2 500 €
PEPITO	1	1	0,5	
<b>TOTAL 2012</b>	<b>227</b>	<b>241</b>	<b>250</b>	<b>26 787 €</b>

<sup>68</sup> Les dépenses de formations Hygiène et Sécurité ne tiennent pas compte des dépenses pour le SCD (15 stagiaires)





## 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 partiel.

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 des quotités de temps de partiel (agents sur budget Etat, hors CPA) au 01/10/2012

#### Répartition par filières

TITULAIRES	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	TOTAL
AENES	0	0	0	11	3	14
BIB	0	1	2	6	3	12
ITARF	2	0	1	17	6	26
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>52</b>

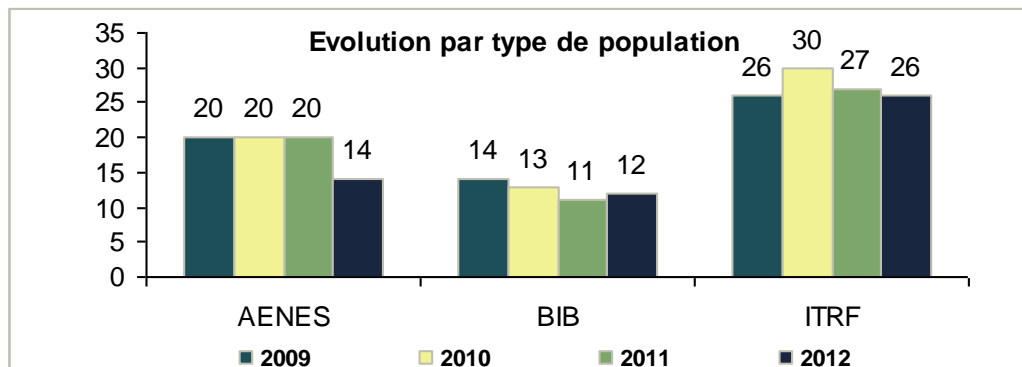
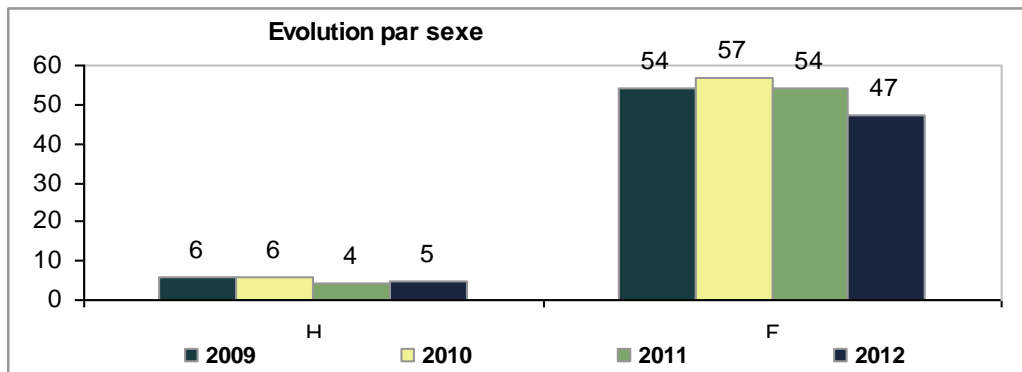
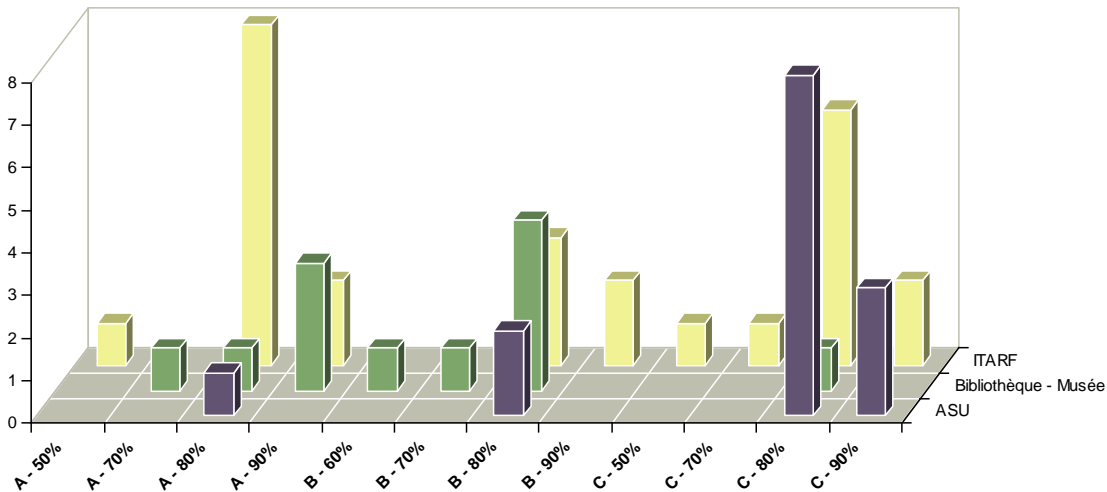
#### Répartition par catégories de fonction publique

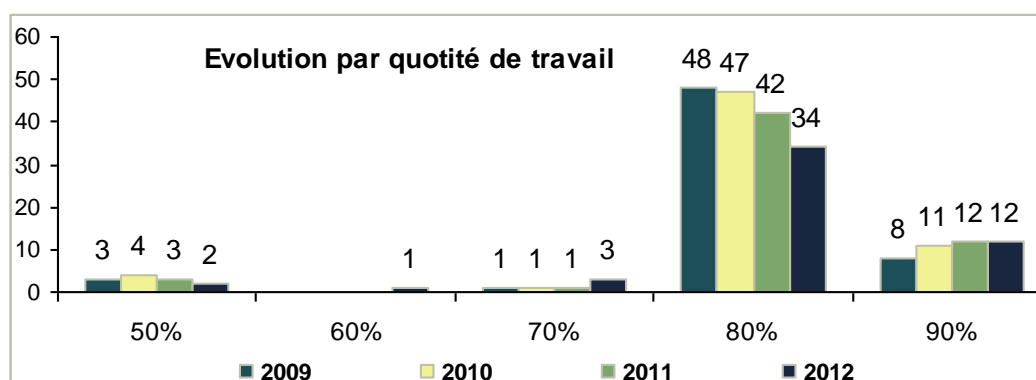
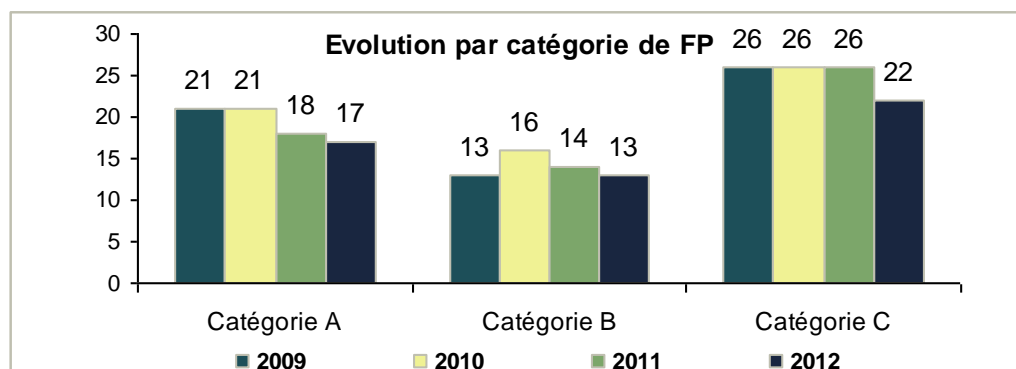
TITULAIRES	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	TOTAL
Cat. A	1		1	10	5	17
Cat. B		1	1	9	2	13
Cat. C	1		1	15	5	22
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>52</b>



Répartition par sexe

TITULAIRES	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL
H	1		2	2		5
F	1	1	1	32	12	47
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>52</b>





### 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



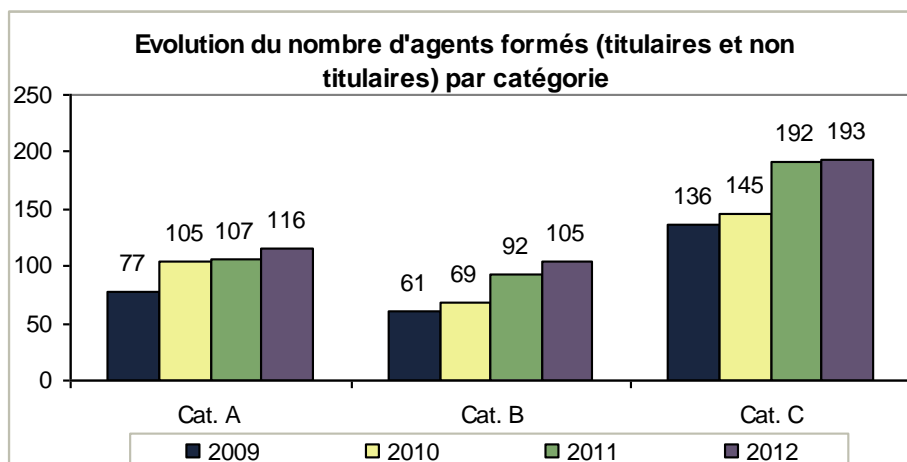
## U.1 Accès à la formation

Titulaires et contractuels	2009	2010	2011	2012
Cat. A	52,4%	70,0%	71,3%	<b>75,3%</b>
Cat. B	62,9%	66,3%	90,2%	<b>95,5%</b>
Cat. C	56,0%	72,2%	76,2%	<b>79,4%</b>
<i>Dont agents contractuels<sup>69</sup></i>	*	70,3%	81,7%	*
<b>TOTAL</b>		<b>63,5%</b>	<b>77,6%</b>	<b>81,7%</b>

**TAUX D'ACCES A LA FORMATION EN 2012 : 81,7%**

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF ETABLISSEMENT				AGENTS FORMES			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Cat. A	147	150	150	154	77	105	107	116
Cat. B	97	104	102	110	61	69	92	105
Cat. C	243	248	252	243	136	145	192	193
<b>TOTAL</b>	<b>487</b>	<b>502</b>	<b>504</b>	<b>507</b>	<b>274</b>	<b>319</b>	<b>391</b>	<b>414</b>
<i>Dont agents contractuels</i>	149	165	180	<b>181</b>	*	116	147	*

Source : LAGAF



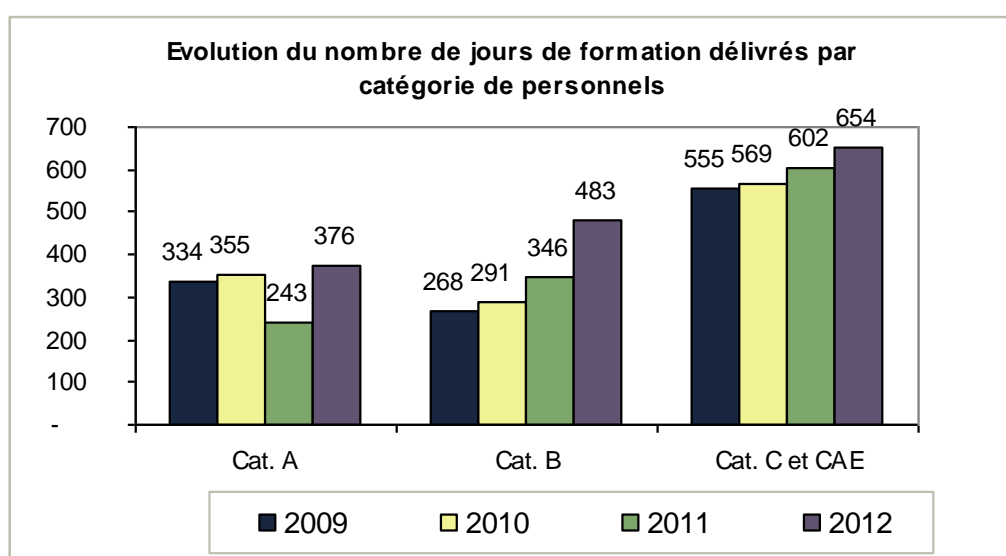
<sup>69</sup> La comptabilisation des agents contractuels formés est manuelle et n'a pas pu être produite en 2009 et 2012



## Volume de formation en 2012

### Nombre de stagiaires et de jours de formation par catégorie

CATEGORIE	STAGIAIRES <sup>70</sup>	JOURS
Cat. A	296	376
Cat. B	392	483
Cat. C	609	639
CAE	18	15
<b>TOTAL</b>	<b>1315</b>	<b>1 513</b>



### 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	% <sup>71</sup>	EFF	%	EFF	%	EFF	%
AENES	14	93,3%	24	100,0%	20	31,7%	58	58,0%
BIB	10	52,6%	15	71,4%	13	59,1%	38	61,3%
ITRF	23	33,8%	12	29,3%	11	20,0%	46	28,0%
Contractuels	6	11,5%	16	61,5%	34	33,0%	56	30,9%
<b>BIATSS (titulaires et contractuels)</b>	<b>53</b>	<b>34,4%</b>	<b>67</b>	<b>60,9%</b>	<b>78</b>	<b>32,1%</b>	<b>198</b>	<b>39,1%</b>
<b>ENSEIGNANTS</b>	5	0,8%	0		0		5	
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>7,4%</b>	<b>67</b>	<b>60,9%</b>	<b>78</b>	<b>32,1%</b>	<b>203</b>	<b>17,9%</b>

<sup>70</sup> Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

<sup>71</sup> Ratio Nombre d'agents ayant bénéficiés d'au moins 3 jours de formation / Effectifs en activité (au 01/10/2012)

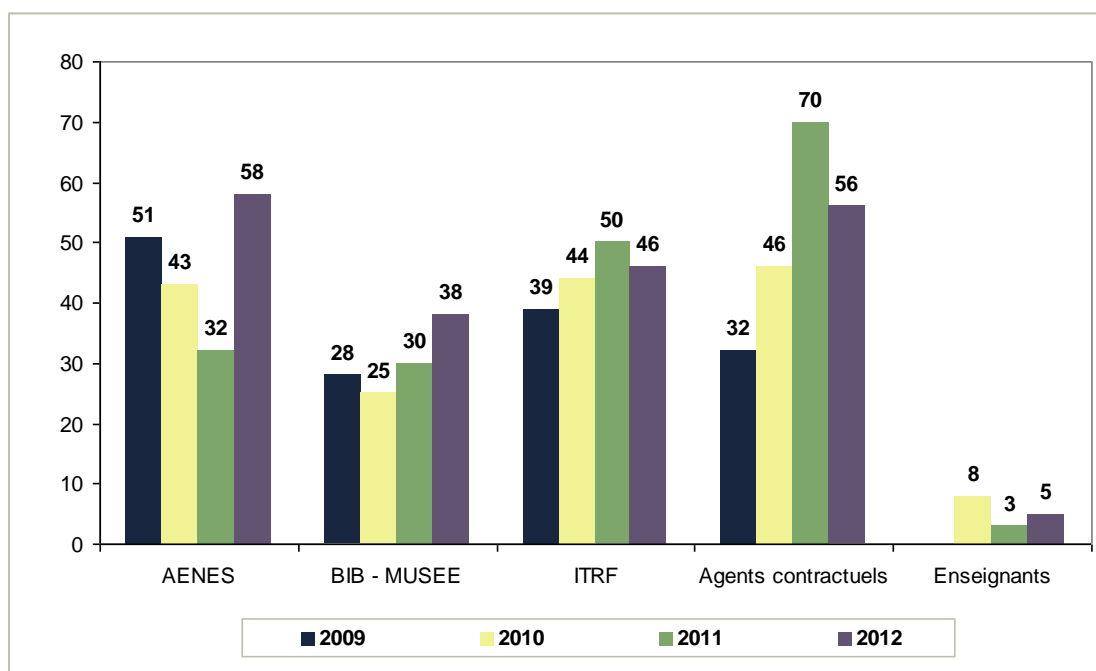


Grille de lecture :

- 93,3% des personnels AENES de catégorie A ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation au cours de l'année 2012.
- - 39,1% des personnels BIATSS titulaires et contractuels ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation au cours de l'année 2012.

### Évolution de l'indicateur

CORPS	Cat. A				Cat. B				Cat. C				TOTAL			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
AENES	9	11	3	14	9	8	9	24	33	24	20	20	51	43	32	58
BIB - MUSEE	10	8	9	10	11	9	11	15	7	8	10	13	28	25	30	38
ITRF	19	21	23	23	9	10	8	12	11	13	19	11	39	44	50	46
Agents contractuels		7	10	6		6	17	16		33	43	34	32	46	70	56
Enseignants		8	3	5				0				0		8	3	5
<b>TOTAL</b>		<b>55</b>	<b>48</b>	<b>58</b>		<b>33</b>	<b>45</b>	<b>67</b>		<b>78</b>	<b>92</b>	<b>78</b>	<b>150</b>	<b>166</b>	<b>185</b>	<b>203</b>





## U.2 Domaines de formation

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS
APPLICATIONS DE GESTION	335	305	263
BASES DE DONNEES	109	109	22
BIBLIOMETRIE	2	2	4
BIBLIOTHECONOMIE	29	29	35
BUREAUTIQUE/WEB	44	42	57
COLLOQUES, CONGRES, CONFERENCES	42	42	53
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	0	0	0
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	76	76	74
MANAGEMENT	4	4	16
FORMATIONS JURIDIQUES	43	43	8
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	107	106	257
GESTION ET COMPTABILITE	46	46	44
HYGIENE ET SECURITE	379	255	362
LANGUES ETRANGERES	123	107	197
PREPARATION AUX CONCOURS	261	244	584
SERVICES AUX PUBLICS	20	20	40
SYSTEMES ET RESEAUX	30	30	71
TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	154	153	84
<b>TOTAL</b>	<b>1804</b>	<b>1613</b>	<b>2171</b>

### Les actions de formation du SCD :

Le plan de formation 2012 avait comme objectif prioritaire l'amélioration de la qualité de l'accueil et du renseignement bibliographique.

Il se déclinait en plusieurs objectifs, concrétisés par :

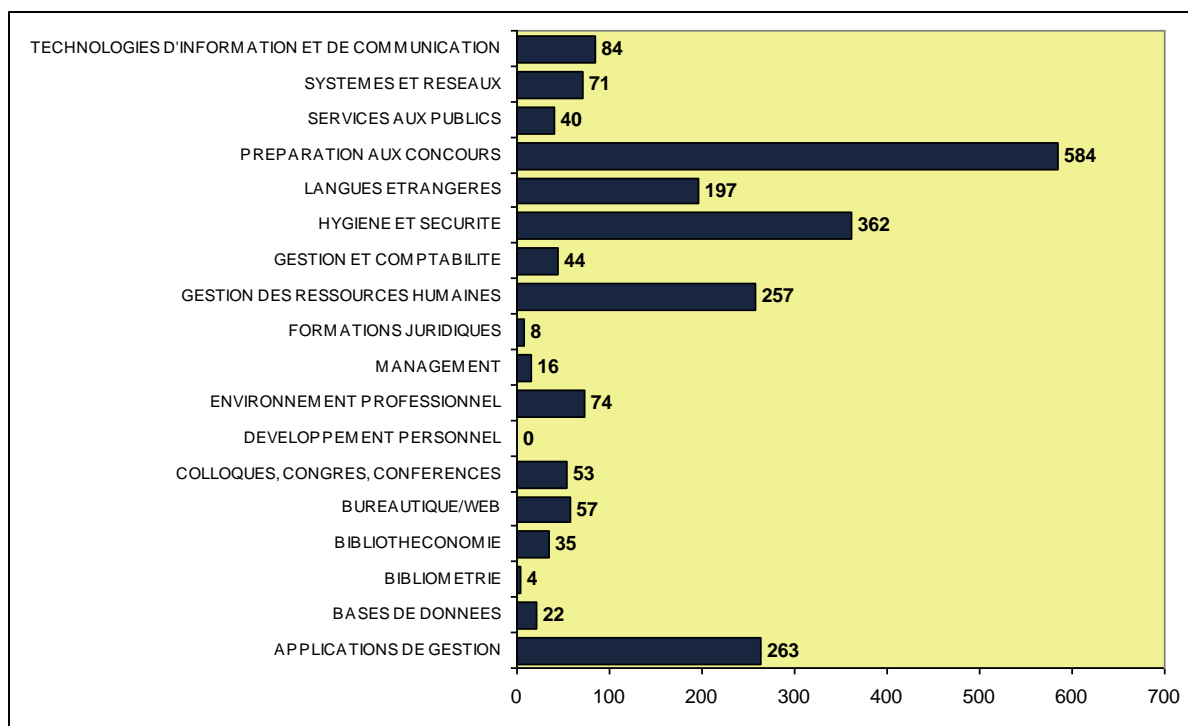
- L'organisation de formations en interne (22% des actions de formation) : ateliers de présentation des ressources numériques (109 stagiaires, 54 ateliers, 13 médiateurs), initiation aux sciences juridiques (18 stagiaires, 2 sessions), revues juridiques imprimées (14 stagiaires), journée d'étude / Star / Moodle / UT1 Publications (65 stagiaires), Emerald (13 stagiaires).
- Et la participation aux programmes de formation proposés par les partenaires habituels du SCD (UT1, CFCB, URFIST, SICD)

Ces actions de formation ont permis aux agents de catégorie C du SCD de participer régulièrement à des formations d'adaptation à l'emploi.

Ainsi le SCD a vu son taux d'effectif formé pour les catégories C passer de **60%** en 2006 à **97%** en 2012.



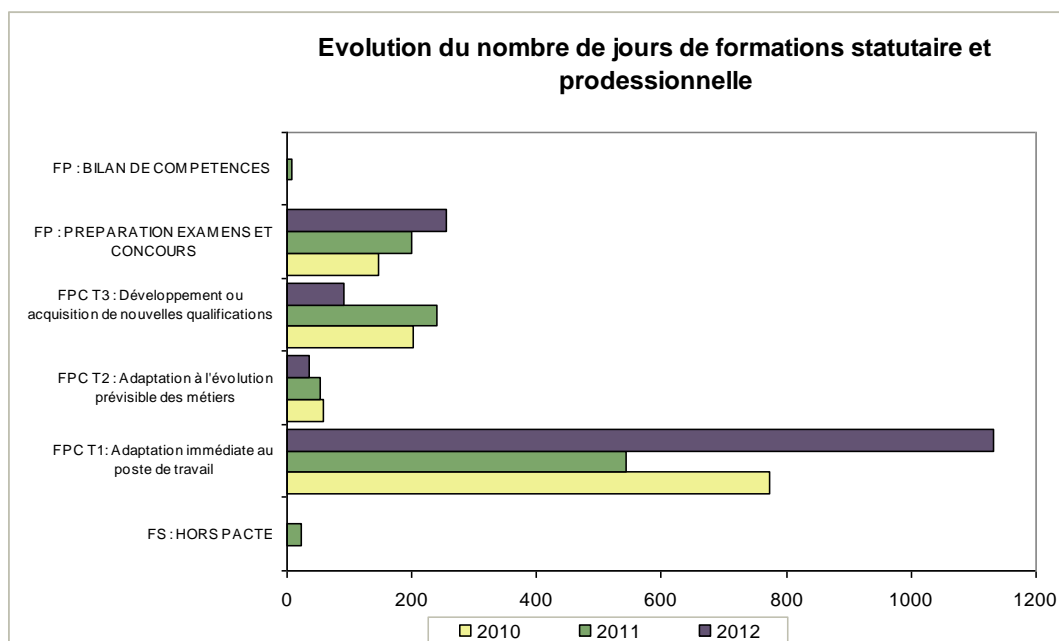
## Jours de formation par domaines



## Formations statutaire et professionnelles

FORMATIONS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS
FORMATION STATUTAIRE : PACTE	0	0
FORMATION STATUTAIRE : HORS PACTE	0	0
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE T1 : Adaptation immédiate au poste de travail <i>Ex : Applications de gestion (logiciels...)</i>	1016	1131
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE T2 : <sup>72</sup> Adaptation à l'évolution prévisible des métiers <i>Ex : Séminaire Réseaux sociaux, Conférences</i>	82	36
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications <i>Ex : Formations en Langues, SST, Colloques</i>	66	90
FORMATION PROFESSIONNELLE : PRÉPARATION EXAMENS ET CONCOURS	151	256
FORMATION PROFESSIONNELLE : CONGE DE FORMATION	0	0
FORMATION PROFESSIONNELLE : VAE	0	0
FORMATION PROFESSIONNELLE : BILAN DE COMPETENCES	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1315</b>	<b>1513</b>

<sup>72</sup> Les formations en langues jusque-là qualifiées en T2 ont été requalifiées en T1



### U.3 Dépenses de formation

Dépenses exécutées pour la formation des personnels au sein de l'établissement (dont frais de missions de la cellule de formation des personnels et du SCD) – exercice budgétaire 2012

DEPENSES <sup>1</sup>	2012
Rémunérations des intervenants extérieurs pour les formations gérées par la Cellule Formation des Personnels	69 441,24 €
Rémunérations des intervenants extérieurs pour les formations gérées par le SCD	2 135,76 €
Rémunérations des intervenants extérieurs pour les formations gérées par les autres centres financiers	28 419,95 €
<b>Rémunérations des intervenants extérieurs</b>	<b>99 996,95 €</b>
Frais de missions – Cellule Formation des Personnels	12 564,03 €
Frais divers - Cellule Formation des personnels	18 282,64 €
Frais de missions – SCD	10 446,00 €
<b>Déplacements et autres frais</b>	<b>41 292,67 €</b>
<b>Masse salariale consacrée aux formateurs internes à l'établissement</b>	<b>90 331,58 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>221 175,20 €</b>

<sup>73</sup> Dépenses exécutées en 2012 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 + frais de missions du SCD pour la formation + rémunérations des formateurs internes).

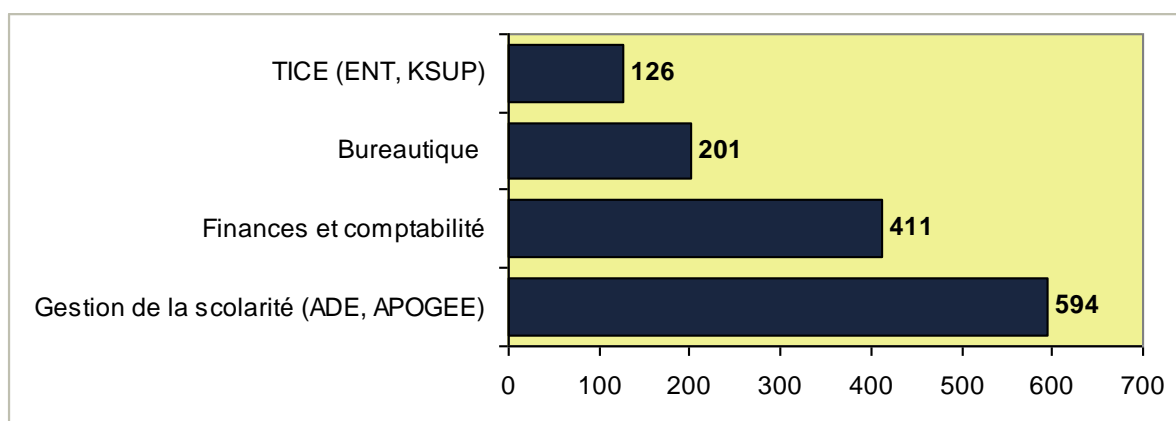


### Dépenses de formation par domaines

DOMAINES	STAGIAIRES	DEPENSES
APPLICATIONS DE GESTION	291	10 851 €
BIBLIOTHECONOMIE	1	- €
BUREAUTIQUE/WEB	41	- €
COLLOQUES, CONGRES, CONFERENCES *	26	7 542 €
DEVELOPPEMENT PERSONNEL	4	- €
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	38	- €
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	16	5 794 €
FORMATIONS DE FORMATEURS	3	- €
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	101	23 660 €
GESTION ET COMPTABILITE	44	2 369 €
HYGIENE ET SECURITE	240	24 254 €
LANGUES ETRANGERES	92	3 532 €
Management	4	- €
PREPARATION AUX CONCOURS	212	2 258 €
SERVICES AUX PUBLICS	2	1 279 €
SYSTEMES ET RESEAUX	30	29 099 €
TECHNOLOGIES D'INFORMATION ET	57	1 679 €
<b>TOTAL</b>	<b>1202</b>	<b>112 318 €</b>

Ces dépenses tiennent compte des dépenses de la cellule de formation des personnels et du SCD pour la rémunération des intervenants extérieurs et des frais de missions.

### Nombre d'heures de formation delivrees par les formateurs internes et intervenants de l'établissement<sup>74</sup> par domaines de formation



<sup>74</sup> 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.







# VI Relations professionnelles



## 6.1 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 2012, dont 1 CPE plénière et 6 CPE restreinte (1 AENES et 5 ITRF).

### La commission consultative paritaire (CCP)

Elle concerne les agents non titulaires de la fonction publique.

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

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

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

La CCP s'est réunie 2 fois en 2012.

### 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 9 fois en 2012.

### 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 2012;

### 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 8 fois en 2012.

### Le comite 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 4 fois en 2012.

### **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Voir p : 99

## **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 2012 :
  - Aucun recours n'a été intenté par un personnel en 2012.





## 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 2012, les personnels ont eu accès à :

- 5 concerts pour les adultes : 60 personnels ont bénéficié d'une double place (soit 120 places distribuées)
- 1 concert pour les enfants : 24 places individuelles ont été distribuées
- 15 abonnements ont été souscrits par 8 personnels.

En 2011 : ce sont 192 places qui ont été distribuées auprès de 96 personnels pour l'accès à 8 concerts. 15 abonnements avaient été souscrits par 9 personnels.

### Tab – Espace culturel de l'UT1 Capitole

#### Une programmation artistique et culturelle riche et électrique

Désirant explorer tous les domaines de la création artistique, l'espace culturel a porté 91 actions en 2011-2012 :

- **Musique**

- 15 concerts dont 3 de l'Orchestre d'UT1 (2 sur le campus et 1 pour le festival INP)

- **Cirque**

- 1 Spectacle « Du Goudron et des Plumes » par Maturin Bolze à Odysseus
- 2 journées Cirque sur le campus avec Horizons Croisés

- **Danse**

- 3 spectacles et 2 conférences avec « Jours de Danse »

- **Théâtre et lecture**

- 2 demi-journées avec le Théâtre itinérant Barracronicas
- Les ateliers de lecture à haute-voix, Les Entendre Dire, ont revu le jour cette année sur le thème « La Justice et les procès ». 5 Ateliers avec un intervenant professionnel, 1 rendez-vous mise en bouche et 1 lecture publique

- **Expos-Projections**

- 3 expositions de photographies organisées par l'espace culturel à la BU Manufacture des Tabacs
- 2 visites commentées « Metropolis » à l'espace EDF Bazacle
- 7 projections (dont 5 docu-débats) sur le campus
- 2 visites commentées « L'image et le pouvoir » au musée Saint-Raymond

L'invitation au partage des savoirs a également été au coeur des préoccupations de l'Espace Culturel cette année.

Pas moins de **7 conférences ou docu-débat** ont été organisés sur le campus avec pour temps fort la journée « dette, crise et éthique ».



La création d'ateliers de pratique pérennes - ou appelés à le devenir, a été un axe fort du travail de tab en 2012.

Le gros enjeu a été **la création de l'Orchestre symphonique d'UT1** réunissant étudiants et personnels de l'université sous la baguette exigeante de **Serge Krichewsky**, musicien à l'ONCT.

#### Une mobilisation importante :

- 450 personnes à la journée « dette, crise et éthique »
- 350 personnes au dernier concert de l'Orchestre d'UT1 en mars
- 300 personnes aux ateliers et représentations Cirque
- 500 personnes pour le spectacle itinérant de Barracronicas

Au total, **70 événements** ont eu lieu sur le campus, soit **14 de plus que l'an passé**, la culture en a envahi chaque recoins : les amphithéâtres, les bibliothèques, le hall de l'Arsenal, la cour de la Manufacture, l'esplanade du restaurant Universitaire, le carrefour des amphithéâtres, ...

#### Un large réseau de partenaires :

Les liens avec des entités institutionnelles déjà établis ont ainsi été maintenus et renforcés le PRES et le CROUS

- pour les institutionnels, Théâtre Garonne, Théâtre Sorano, CDC, le Phare, pour les structures culturelles, Cinespaña, Les Airs Solidaires, Cinémas d'Amérique Latine, Passe ton Bach d'abord ! (pour les festivals),
- d'autres ont vu le jour, la Cinémathèque de Toulouse, l'espace EDF Bazacle, Odysud, le Musée Saint-Raymond.

En savoir plus :

<http://www.ut-capitole.fr/vie-du-campus/art-et-culture/memoire-vive/memoire-vive-2011-2012-404201.kjsp>

## VII.2 Actions sociales

### Actions menées par l'université

Dans le cadre des Responsabilités élargies, l'Université Toulouse 1 Capitole prend en charge depuis 2010 l'action sociale directe et gère en particulier les prestations interministérielles.

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

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève à 1.17 € par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à 18 089,07 € dont 3 581,07 € pour les 3063 repas du CROUS et 14 508,00 € pour les 12400 repas servis par l'ARIA.

Il est également versé une subvention de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de 32 280,71 €.

Par ailleurs, l'université a participé aux frais de séjour en centres de vacances avec ou sans hébergement, pour les enfants de personnels, pour un montant de 1 083,36 €.

En ce qui concerne les aides directes aux personnes, il y a eu 15 aides non remboursables attribuées pour un total de 4 700 €.

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 €
- Une participation aux frais en centre aéré pour les enfants de 4 personnels pour un montant de 577,68 €.



Dans le cadre de la mission handicap de l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques à hauteur de 3 928€.

Certains de ces frais ont ensuite été remboursés par les partenaires de l'université :

- Le Fonds de compensation géré par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et la MGEN (1 077€)
- Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique par le biais du Rectorat (1 413€)

Dans le domaine de la médecine du travail et de la médecine de prévention :

- 20 069€ ont été dépensés pour les visites médicales obligatoires pour les personnels faites dans le cadre de la médecine de prévention en application de la convention qui lie l'Université au CHU de Purpan.
- 2 041€ pour les visites de pré-embauches des contractuels
- 1 153€ pour les congés maladies longue durée et les expertises (certificats d'aptitude professionnelle...)

### **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 du travail tient une permanence le jeudi après-midi de 13h30 à 17h30 au bureau du docteur Soulat

### **Amicale des personnels de l'université**

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

Nombre d'adhérents 2011-2012 : 80

Nombre d'évènements organisés en 2010-2011 : 7

- Assemblée générale le 04/10/2012
- Arbre de Noël
- Cirque de Noël
- Chandeleur
- Voyage 3 jours en Provence en mai (Arles, Cury-Cassis, Marseille, Aix en Provence)
- 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.

