

2018

# Bilan Social



## EDITO

Voici plus de 10 ans, le 1er janvier 2009, notre université est devenue autonome en accédant à des responsabilités et compétences élargies (RCE) en matière financière et de ressources humaines. Plus que jamais, l'université Toulouse Capitole, par cette décision, a pris son destin en main. Dans ce contexte, le bilan social, qui contribue aux échanges entre tous les acteurs de notre université, a le mérite de faire partager à l'ensemble de la communauté universitaire une même connaissance de l'établissement, de ses caractéristiques actuelles et de leur évolution. Il est utile au dialogue social avec les partenaires sociaux, sur la base d'informations transparentes et partagées. Il est le reflet de la politique des ressources humaines de l'établissement et la photographie de l'ensemble des personnels de l'Université. Je souhaite qu'il ait vocation à nous rassembler autour d'une culture d'établissement.

Aujourd'hui l'Université pilote une masse salariale globale de plus de 80.5 M€ en 2018 pour 59 M€ en 2008. En 2009-10, l'université comptait 17 000 étudiants pour plus de 20 000 aujourd'hui Cette forte croissance de nos étudiants s'est accompagnée d'une évolution de nos personnels, qui n'a hélas pas permis d'améliorer nos taux d'encadrement qui restent parmi les plus bas au niveau national. Toutefois, notre plafond d'emplois est passé de 1 059 au moment du passage à l'autonomie à 1 223 début 2018.

Parmi ces personnels, on comptait 421 enseignants chercheurs et enseignants permanents (hors ATER et doctorants) en 2010 pour 485 fin 2018 et 496 BIATSS pour 556 aujourd'hui. Notre université se caractérise également par le nombre de professionnels extérieurs qui interviennent dans nos formations : environ 1400 en 2018-19. Cet essor spectaculaire est dû à la combinaison de plusieurs facteurs : un dynamisme et une stratégie volontariste de la gouvernance, soutenus par l'ensemble des personnels, le passage d'une administration du quotidien à un véritable pilotage de l'établissement et au management des équipes et enfin, une plus grande professionnalisation du personnel. L'accent mis sur la formation et le repyramidage des emplois participe à ce saut qualitatif. La reconnaissance du travail accompli pour réussir cette transformation de l'université s'est traduite par une politique ambitieuse des primes qui ont augmenté de 74% (2,241 millions d'euros en 2009 pour 3,851 millions d'euros en 2018).

Ce Bilan Social réalisé par la direction du pilotage avec l'aide de la DRH et de la DSI doit ainsi nous permettre de prendre conscience des évolutions majeures de notre établissement au cours des années écoulées et ainsi de mieux envisager le futur.



Corinne MASCALA  
Présidente de l'université

## PREAMBULE

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

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

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans les bilans sociaux des administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.

### 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 :** Corinne MASCALA, Présidente de l'université.

**Chefs de projet :**

Cécile CHICOYE, Directrice Générale des Services Administratifs

Laurence BOUCHET, Directrice des Ressources Humaines

**Maîtrise d'œuvre :**

Véronique LEJAY, DROP – Pilotage

Isabelle CLAUSTRE, DSI – Service Ingénierie

**Équipe opérationnelle :**

Cathy Delayre	DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT	Isabelle Roujean	DRH – Service Formation Concours
Josiane Peiruzza	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Evelyne Navarro	DRH – Personnel enseignants
Marie-Angela de Melo	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Josiane Béraud	DRH – Personnel enseignants
Maryse Paramelle	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Isabelle Claustre	DSI – Service Ingénierie
Lucie Nazar	DRH - Personnels BIATSS	Jean-Marc Soulat	Médecine préventive
Brigitte Caporal	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Catherine Higounenc	Médecine préventive
Valérie Bincteux	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Evelyne Landreau	Patrimoine – CHS-CT
Céline Ménis	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Muriel Marchant Catelin	Patrimoine – CHS-CT
Didier Duguet	DRH – Personnels enseignants	Marcel Marty	SCD - Culture
Catherine Gobert	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Catherine Lopez	SCD – Personnels de BIB – Formation
Nathalie Tabary	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Paule Géry	Culture
Myriam Schmid	DRH – Responsable fonctionnel SIHAM	Jérôme Brousse	DAPS - Direction
Mihaela Caussidery	DRH - Service du Pilotage de la masse salariale	Marie Merli	DAPS - Secrétariat
Valérie Gervais	DRH - Service du contrôle de la paie	Yvon Galy	DES - Suivi des heures d'enseignement
Cindy Lopes	DRH - Service du contrôle de la paie	Patricia Guehl	DGSA – Instances institutionnelles
Marie-Agnès Marcy	DRH – Service Formation Concours	Valérie LePochat	DGSA – Instances institutionnelles

**Réalisation du bilan social**

Ont apporté leur contribution à la réalisation de ce document, les services suivants :

DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT,	DAPS – Département des Activités Physiques et Sportives
DRH – Service Formation Concours,	DDP – Direction du patrimoine – Atelier de reprographie
DRH – ARE – Retraites - SIHAM	DSI – Service ingénierie
DRH - Service du Pilotage de la masse salariale, des emplois et du contrôle de la paie	Espace culturel
DRH – GPEEC	SCD – Service Commun de la Documentation
DRH – Personnels BIATSS,	SCOM – Service de Communication
DRH - Personnels enseignants	Service de Médecine Préventive des Personnels
DROP - Cellule d'Aide au Pilotage	

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Source des données : SIHAM, Lagaf, SAGHE, Sifac, Winpaie
- Mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects.

## SOMMAIRE

<b>1.</b>	<b>EFFECTIFS</b> .....	9
<b>1.1.</b>	<b>EFFECTIFS ET EMPLOIS</b> .....	9
<b>1.1.1.</b>	<b>Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants</b> .....	17
<b>1.1.1.1.</b>	<b>Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2018</b> .....	17
<b>1.1.1.2.</b>	<b>Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants</b> .....	22
<b>1.1.2.</b>	<b>Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels</b> .....	25
<b>1.1.2.1.</b>	<b>BIATSS titulaires et contractuels - Situation 2018</b> .....	25
<b>1.1.2.2.</b>	<b>Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS</b> .....	30
<b>1.2.</b>	<b>DEMOGRAPHIE</b> .....	33
<b>1.2.1.</b>	<b>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels</b> ..	34
<b>1.2.2.</b>	<b>Pyramide des âges - Les enseignants</b> .....	35
<b>1.2.3.</b>	<b>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS</b> .....	36
<b>1.2.3.1.</b>	<b>Pyramide des âges par filière</b> .....	36
<b>1.2.3.2.</b>	<b>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat</b>	37
<b>1.3.</b>	<b>MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT</b> .....	39
<b>1.3.1.</b>	<b>Les enseignants</b> .....	41
<b>1.3.1.1.</b>	<b>Arrivées à la rentrée universitaire 2018</b> .....	41
<b>1.3.1.2.</b>	<b>Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2018</b> .....	42
<b>1.3.1.3.</b>	<b>Départs à la rentrée 2018</b> .....	43
<b>1.3.2.</b>	<b>Les BIATSS</b> .....	44
<b>1.3.2.1.</b>	<b>Arrivées au cours de l'année 2018</b> .....	44
<b>1.3.2.2.</b>	<b>Modalités de recrutement des personnels BIATSS</b> .....	44
<b>1.3.2.3.</b>	<b>Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2018</b> .....	45
<b>1.3.2.4.</b>	<b>Départs au cours de l'année 2018</b> .....	48
<b>1.3.2.5.</b>	<b>Mouvements internes</b> .....	48
<b>1.3.3.</b>	<b>Les personnels BIATSS contractuels</b> .....	49
<b>1.3.3.1.</b>	<b>Arrivées au cours de l'année 2018</b> .....	49
<b>1.3.3.2.</b>	<b>Départs de l'établissement au cours de l'année 2018</b> .....	49
<b>1.4.</b>	<b>ABSENCES ET CONGES</b> .....	50
<b>1.4.1.</b>	<b>Les enseignants</b> .....	51
<b>1.4.1.1.</b>	<b>Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2018</b> .....	51
<b>1.4.1.2.</b>	<b>Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018</b> .....	52
<b>1.4.2.</b>	<b>Les BIATSS</b> .....	53

1.4.2.1.	<b>BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2018</b>	53
1.4.2.2.	<b>Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018</b>	54
1.4.2.3.	<b>Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat</b>	56
2.	<b>REMUNERATIONS</b>	57
2.1.	<b>MASSE SALARIALE</b>	57
2.1.1.	<b>Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)</b>	59
2.2.	<b>REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES</b>	60
2.2.1.	<b>Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants</b>	61
2.2.2.	<b>Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS</b>	65
2.3.	<b>NBI</b>	73
2.4.	<b>HEURES D'ENSEIGNEMENT</b>	75
2.5.	<b>ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI</b>	81
3.	<b>CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE</b>	83
3.1.	<b>ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET</b>	83
3.2.	<b>COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	85
3.3.	<b>MEDECINE DE PREVENTION</b>	91
3.4.	<b>FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE</b>	95
4.	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	97
5.	<b>FORMATIONS</b>	102
5.1.	<b>ACCES A LA FORMATION</b>	102
5.2.	<b>DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES</b>	105
6.	<b>RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	109
6.1.	<b>INSTANCES INSTITUTIONNELLES</b>	109
6.2.	<b>CONTENTIEUX ET CONFLITS</b>	112
7.	<b>ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE</b>	114
7.1.	<b>ACTION CULTURELLE</b>	114
7.2.	<b>SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE</b>	118
7.3.	<b>ACTION SPORTIVE</b>	121

## CHIFFRES CLES

Contexte<sup>123</sup>

		2018
Structure institutionnelle	Composantes	6
	Départements et instituts	5
	Centre universitaire	1
	Services rattachés à la présidence	3
	Services communs	4
	Agence comptable	1
	Direction Générale des Services	1
	Services centraux	9
Activités de recherche	Structures fédératives	5
	Unités de recherche reconnues	12
	· Dont UMR	4
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-accréditées	4
Etudiants	Inscriptions (2017-18)	18 920
Moyens financiers 2018 en M€	Budget (Autorisations budgétaires - CP)	117
	Masse salariale	83
	Fonctionnement	18
	Investissement	16
Ratio dépenses exécutées / étudiant <sup>1</sup>	UT1 Capitole (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5 785 €
	UT1 Capitole (calcul hors investissement) <sup>2</sup>	5 013 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	82.000 m <sup>2</sup> shon <sup>3</sup>

## Effectifs

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2018	2018						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	200	163	363	200	162,5	362,5	45%	31%
Contractuels CDI	9	5	14	9	5	14	36%	1%
Contractuels CDD	166	127	293	143,5	107	250,5	43%	21%
<b>ENSEIGNANT</b>	<b>375</b>	<b>295</b>	<b>670</b>	<b>352,5</b>	<b>274,5</b>	<b>627</b>	<b>44%</b>	<b>54%</b>
Titulaires	104	281	385	102,8	270,9	373,7	73%	32%
Contractuels CDI	3	20	23	3	19,1	22,1	87%	2%
Contractuels CDD	33	115	148	32,7	111,4	144,1	78%	12%
<b>BIATSS</b>	<b>140</b>	<b>416</b>	<b>556</b>	<b>138,5</b>	<b>401,4</b>	<b>539,9</b>	<b>75%</b>	<b>46%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>515</b>	<b>711</b>	<b>1226</b>	<b>491</b>	<b>675,9</b>	<b>1166,9</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>

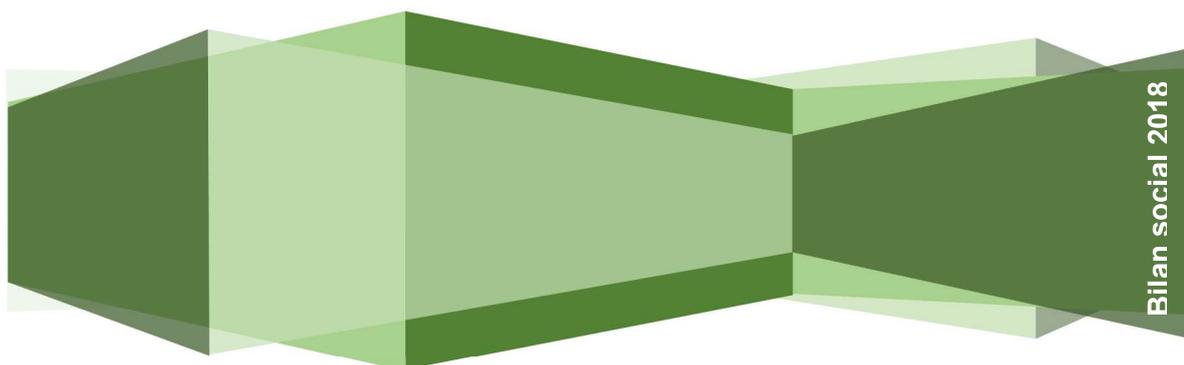
<sup>1</sup> En 2018, le ratio dépenses réalisées (CP) / Etudiant est de 5785 € ; il est de 5013 € si on exclut l'investissement. En 2016, la dépense annuelle moyenne de l'ensemble des universités s'élève à 10210€ / étudiant (source ESRI - En chiffres 2018)

<sup>2</sup> En 2018 les dépenses réalisées d'investissement du budget agrégé (CP) s'élèvent à 14,6 M€.

<sup>3</sup> Surface Hors Œuvre Nette

# 1. EFFECTIFS

## 1.1. EFFECTIFS ET EMPLOIS



## Les emplois

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

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

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

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

Deux notions inséparables de plafond sont introduites :

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

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

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

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

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

Une **action** est la composante d'un programme.

La **loi LRU** et le passage aux responsabilités et compétences élargies se situent dans la continuité de la LOLF. L'Université en devenant autonome s'inscrit dans le cadre des programmes indiqués ci-dessus selon des modalités différentes. L'établissement se voit doté, par l'Etat d'un **plafond d'emplois** et de la **masse salariale** correspondante. Ces ressources sont abondées par celles tirées de l'exploitation de l'établissement qui sont retranscrites par un plafond d'emplois sur ressources propres et une masse salariale.

Ces deux sous-plafonds constituent le plafond d'emplois de l'établissement (PAE) et le regroupement des deux masses salariales, 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 investissements.

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 est décompté 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.

### **Equivalent 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 à temps plein :

- 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 ;
- doctorants contractuels : maximum 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 du second degré),
- une BAP (pour les ITRF),
- une date de création.

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'Etat 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 de la 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 Agents Non Titulaires

Les agents non titulaires de l'État sont principalement 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.

### Enseignants non titulaires

**Associé** : personnel enseignant non titulaire recruté à titre temporaire sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur. L'association est une situation qui permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant chercheur à mi-temps ou à temps plein.

**PAST** : personnel associé à mi-temps. Pour être recrutée, la personne doit justifier d'une activité principale d'au moins 3 ans et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline enseignée. Les obligations d'enseignement s'élèvent à 96 heures équivalent TD.

**Associé à temps complet** : Pour être recrutée, la personne doit justifier d'une activité principale d'au moins 7 ans pour les maîtres de conférences et de 9 ans pour les professeurs et d'une expérience professionnelle en rapport avec la discipline enseignée. Les obligations d'enseignement s'élèvent à 192 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.

**Contrat doctoral** : Le contrat doctoral constitue la **principale forme de soutien** susceptible d'être attribué aux étudiants qui préparent un doctorat. Créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral est proposé aux doctorants, d'une durée de trois ans, il apporte toutes les garanties sociales d'un contrat de travail conforme au droit public.

Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être **exclusivement consacrées à la recherche** mais également **inclure d'autres tâches** : enseignement, information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques.

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

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

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

- L'article 6 du titre II du statut général 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.»

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, dite loi Sauvadet, permet de nouvelles modalités de recrutement :

L'accès aux corps des fonctionnaires de l'Etat peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés (examens professionnels réservés, concours réservés, recrutements réservés sans concours) valorisant les acquis professionnels pendant 4 ans à compter du 12 mars 2012, aux agents occupant un emploi à la date du 31 mars 2011 en qualité d'agent

contractuel de droit de public et pour répondre à un besoin permanent de l'Etat. (cf. loi du 11 janvier 1984 et régime général). Ont accès à ces recrutements réservés :

- les agents à contrat déterminée justifiant de 4 ans d'ancienneté au 31 mars 2011 ;
- les agents à contrat indéterminé au 31 mars 2011.

Dans le bilan social les contrats à durée déterminés correspondant à ces types de recrutement seront regroupés dans la sous-rubrique « CDD besoin permanent »

Par ailleurs, la loi du 11/01/1984 prévoit le recrutement d'agents contractuels pour répondre à des besoins temporaires dans le cadre des articles 6 quater, quinques et sexies :

- Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels  
-> contrat renouvelable dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
- Article 6 quinques : vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire -> contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée maximale de deux ans.
- Article 6 sexies :
  - accroissement temporaire -> contrat renouvelable dans la limite de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs.
  - accroissement saisonnier d'activité -> contrat renouvelable dans la limite de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

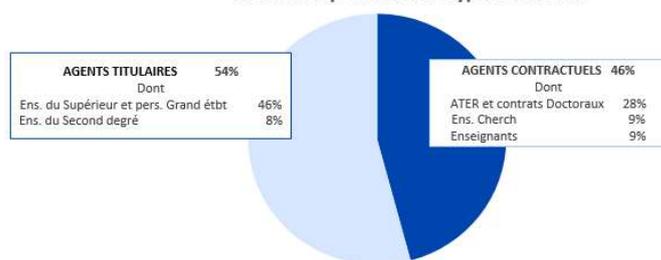
## 1.1.1. Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants

### 1.1.1.1. Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2018

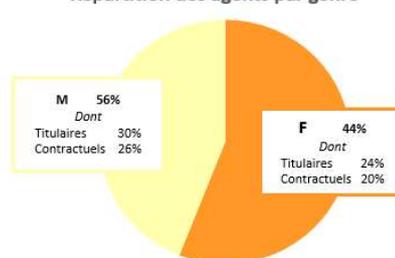
Répartition des effectifs par filière et par genre (Observation au 31/12/2018)<sup>4567</sup>

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS							
		M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
ASSIMILE	Professeur des universités	89	89,0	34	34,0	123	123,0	28%	
	Maître de conférences des universités	90	90,0	95	95,0	185	185,0	51%	
	<b>Enseignants chercheurs titulaires</b>	<b>179</b>	<b>179,0</b>	<b>129</b>	<b>129,0</b>	<b>308</b>	<b>308,0</b>	<b>42%</b>	<b>49%</b>
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0			1	1,0	ns	
	<b>Pers. des grands établissements</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>ns</b>	<b>ns</b>
	Chercheur CDD	9	9,0	8	8,0	17	17,0	47%	
	Enseignant chercheur CDI	6	6,0			6	6,0	ns	
	Enseignant chercheur CDD	25	24,0	13	12,5	38	36,5		
	<b>Enseignants chercheurs assimilés<sup>5</sup></b>	<b>40</b>	<b>39,0</b>	<b>21</b>	<b>20,5</b>	<b>61</b>	<b>59,5</b>	<b>34%</b>	<b>9%</b>
<b>TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES</b>		<b>220</b>	<b>219,0</b>	<b>150</b>	<b>149,5</b>	<b>370</b>	<b>368,5</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>
ASSIMILE	Professeur agrégé	13	13,0	18	17,5	31	30,5	58%	
	Professeur certifié	3	3,0	11	11,0	14	14,0	79%	
	Professeur d'EPS	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns	
	<b>Enseignants du 2nd degré</b>	<b>20</b>	<b>20,0</b>	<b>34</b>	<b>33,5</b>	<b>54</b>	<b>53,5</b>	<b>63%</b>	<b>9%</b>
	Professeur associé	1	1,0			1	1,0	ns	
	Professeur associé (temps partiel)	1	1,0			1	1,0	ns	
	Maître de conférences associé					0	0,0	ns	
	Maître de conférences associé (temps partiel)	18	14,0	6	4,5	24	18,5	25%	
	Enseignant CDI	3	3,0	5	5,0	8	8,0	ns	
	Enseignant CDD	13	11,5	13	11,5	26	23,0	50%	
Lecteur (personnel)	1	1,0			1	1,0	ns		
Mait. lang. (perso.)					0	0,0	ns		
<b>Enseignants assimilés<sup>6</sup></b>	<b>37</b>	<b>31,5</b>	<b>24</b>	<b>21,0</b>	<b>61</b>	<b>52,5</b>	<b>39%</b>	<b>8%</b>	
<b>TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES</b>		<b>57</b>	<b>51,5</b>	<b>58</b>	<b>54,5</b>	<b>115</b>	<b>106,0</b>	<b>50%</b>	<b>17%</b>
DOCTORANT	ATER	3	3,0	2	2,0	5	5,0	ns	
	ATER mi-temps	32	16,0	33	16,5	65	32,5	51%	
	<b>ATER</b>	<b>35</b>	<b>19,0</b>	<b>35</b>	<b>18,5</b>	<b>70</b>	<b>37,5</b>	<b>50%</b>	<b>6%</b>
	<b>Doctorant contractuel</b>	<b>63</b>	<b>63,0</b>	<b>52</b>	<b>52,0</b>	<b>115</b>	<b>115,0</b>	<b>45%</b>	<b>18%</b>
<b>TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS<sup>7</sup></b>		<b>98</b>	<b>82,0</b>	<b>87</b>	<b>70,5</b>	<b>185</b>	<b>152,5</b>	<b>47%</b>	<b>24%</b>
<b>Ensemble personnels enseignants</b>		<b>375</b>	<b>352,5</b>	<b>295</b>	<b>274,5</b>	<b>670</b>	<b>627</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>

Répartition des agents (en ETP) par statut de fonction publique et ventilés par filière ou type de contrat



Répartition des agents par genre



<sup>4</sup> En 2017-18 l'université a accueilli 23 professeurs invités pour une durée totale de 24 mois (soit 2 ETPT annuel). Ce chiffre n'est pas visible au niveau du tableau car il n'y avait pas de contrat actif à la date du 31/12/2018.

<sup>5</sup> Enseignants chercheurs ASSIMILES : EC CDD (contrat LRU), EC CDI (contrat LRU), chercheurs CDD

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

<sup>7</sup> Doctorants et post-doctorants: ATER, ATER mi-temps, Doctorants, Doctorants sans enseignement

Depuis 2013, suite à une recommandation de l'IGAENER, l'université emploie des « lecteurs », auparavant embauchés directement par la Fondation JJ Laffont qui finance la masse salariale attribuée à ces emplois.

Les emplois sont donc créés sous le plafond d'emplois ressources propres et augmentent le nombre d'enseignants contractuels. A la rentrée universitaire 2018-19, 3 emplois de lecteurs ont été signés.

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2018 on dénombre 16 contrats d'enseignants chercheurs contractuels cofinancés par UT1 Capitole et la Fondation Jean-Jacques Laffont, dont 5 ont été signés à la rentrée universitaire 2018-19.

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2018 on dénombre 17 contrats de chercheurs CDD dont 13 contrats financés par le LABEX IAST. 9 de ces contrats ont été signés au cours de l'année 2018.

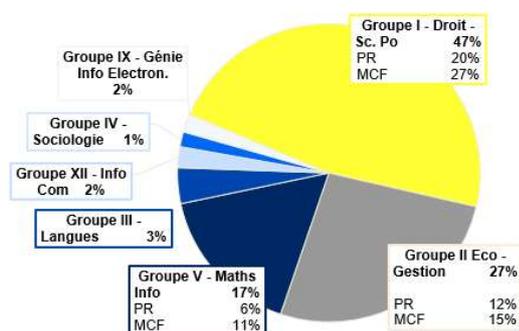
## Répartition des effectifs par discipline et par genre (Observation au 31/12/2018)

### Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des effectifs par corps et par groupe CNU (détaillé par spécialité)

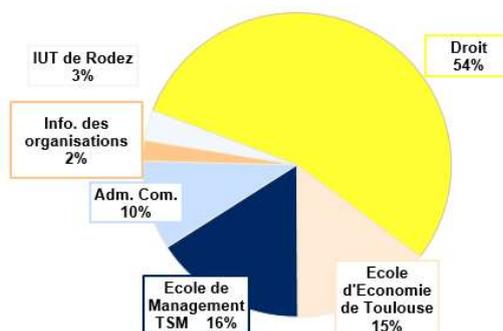
	PR univ.		MCF univ.		PR ENSAM		TOTAL		
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	% agents par discipline
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	31	31,0	48	48,0			79	79,0	25,6%
CNU 02 Drt. publ.	25	25,0	28	28,0			53	53,0	17,2%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8,0	4	4,0			12	12,0	3,9%
CNU 04 Sc. Politique			2	2,0			2	2,0	0,6%
<b>Groupe I - Droit - Sc. Po</b>	<b>64</b>	<b>64,0</b>	<b>82</b>	<b>82,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	<b>146,0</b>	<b>47,2%</b>
CNU 05 Sc. Économiques	19	19,0	19	19,0			38	38,0	12,3%
CNU 06 Sc. de gestion	17	17,0	27	27,0			44	44,0	14,2%
<b>Groupe II - Economie - Gestion</b>	<b>36</b>	<b>36,0</b>	<b>46</b>	<b>46,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>82</b>	<b>82,0</b>	<b>26,5%</b>
CNU 07 Sc. du langage			1	1,0			1	1,0	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2,0	8	8,0			10	10,0	3,2%
CNU 14 Lang. & litt. roman.			1	1,0			1	1,0	0,7%
<b>Groupe III - Langues</b>	<b>2</b>	<b>2,0</b>	<b>10</b>	<b>10,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12,0</b>	<b>3,9%</b>
CNU 19 Socio., démographie	2	2,0	2	2,0			4	4,0	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1,0					1	1,0	0,3%
<b>Groupe IV - Sociologie</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>2</b>	<b>2,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5,0</b>	<b>1,6%</b>
CNU 26 Maths. Appliqués	9	9,0	13	13,0			22	22,0	7,1%
CNU 27 Informatique	8	8,0	21	21,0			29	29,0	9,4%
<b>Groupe V - Maths Info</b>	<b>17</b>	<b>17,0</b>	<b>34</b>	<b>34,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>51,0</b>	<b>16,5%</b>
CNU 61 Génie informatique			4	4,0			4	4,0	1,3%
CNU 63 Electronique			1	1,0			1	1,0	0,3%
<b>Groupe IX - Génie Info Electron.</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>5</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5,0</b>	<b>1,6%</b>
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1,0	6	6,0			7	7,0	2,3%
<b>Groupe XII - Info Com</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>6</b>	<b>6,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7,0</b>	<b>2,3%</b>
ENSAM G0000 - SANS DISCI. GD ETS					1	1	1	1,0	0,3%
<b>Autres</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>0,3%</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>123</b>	<b>123,0</b>	<b>185</b>	<b>185,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>309</b>	<b>309,0</b>	

- 73,8% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
  - 16,5 % appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
  - Les 9,7% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.
- Au 31/12/2018, parmi les 378 postes d'enseignants chercheurs, 308 sont occupés par des personnels titulaires. En 2018, **il n'y a pas eu de création de postes.**

Répartition des effectifs par groupe CNU



Répartition des inscriptions par composante



### Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des emplois par groupe CNU (détaillé par spécialité) en septembre 2018<sup>8</sup>

	2018				
	Tit	CDD	Vacants	Stock emplois	dont création
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	79	8	1	88	
CNU 02 Drt. publ.	52	6	3	61	
CNU 03 Hist. drt. & inst.	12			12	
CNU 04 Sc. Politique	2	1		3	
<b>Groupe I - Droit - Sc. Po</b>	<b>145</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>164</b>	<b>0</b>
CNU 05 Sc. Économiques	38	27	4	69	
CNU 06 Sc. de gestion	44	10	5	59	
<b>Groupe II - Economie - Gestion</b>	<b>82</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>128</b>	<b>0</b>
CNU 07 Sc. du langage	1			1	
CNU 11 Lang. & litt. ang.	9		1	10	
CNU 14 Lang. & litt. roman.	1	1		2	
<b>Groupe III - Langues</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
CNU 19 Socio., démographie	4			4	
CNU 22 His. & civ. : cont.	1			1	
<b>Groupe IV - Sociologie</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
CNU 26 Maths. Appliqués	22	1	1	24	
CNU 27 Informatique	28		1	29	
<b>Groupe V - Maths Info</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>0</b>
CNU 61 Génie informatique	4			4	
CNU 63 Electronique	1			1	
<b>Groupe IX - Génie Info Electron.</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
CNU 71 Sc. info. communic.	7			7	
<b>Groupe XII - Info Com</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
ENSAM G9982 - Informatique				0	
CNU non renseignée	1		2	3	
<b>Autres</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>306</b>	<b>54</b>	<b>18</b>	<b>378</b>	<b>0</b>

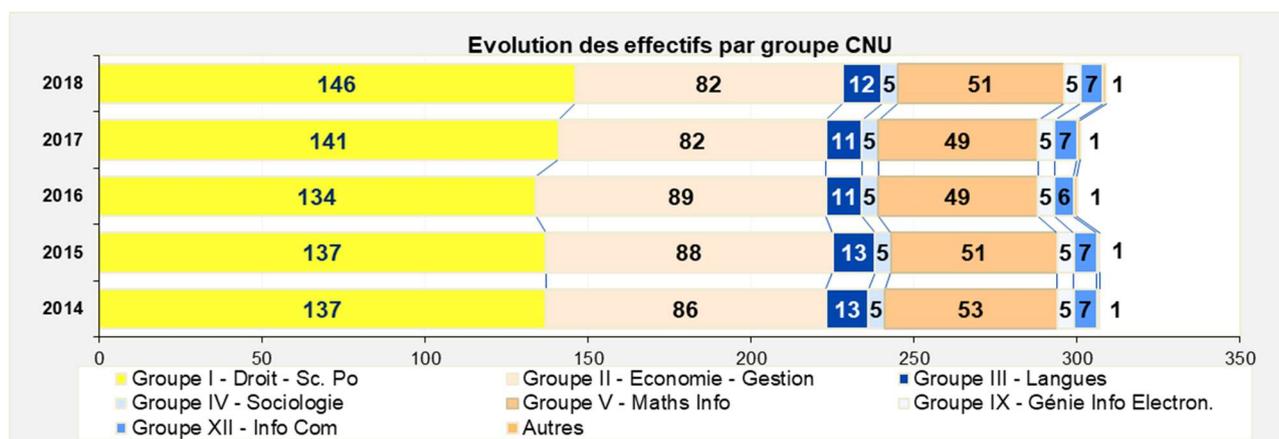
<sup>8</sup> Dans ce tableau l'occupation des postes est observée en septembre, ce qui explique les écarts avec le tableau précédent pour lequel on observe les effectifs au 31/12/2018.

Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés **par groupe CNU et par genre**<sup>9</sup>

		PR. Univ.	MCF univ.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	19	53	72
	M	45	29	74
<b>Groupe I - Droit - Sc. Po.</b>	<b>%F</b>	<b>30%</b>	<b>65%</b>	<b>49%</b>
Groupe II -Economie Gestion	F	7	21	28
	M	29	25	54
<b>Groupe II -Economie Gestion</b>	<b>%F</b>	<b>19%</b>	<b>46%</b>	<b>34%</b>
Groupe III -Langues	F	2	7	9
	M		3	3
<b>Groupe III -Langues</b>	<b>%F</b>	<b>100%</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>
Groupe IV -Sociologie	F		1	1
	M	3	1	4
<b>Groupe IV -Sociologie</b>	<b>%F</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>20%</b>
Groupe IX - Génie Info Electron.	M		5	5
<b>Groupe IX - Génie Info Electron.</b>	<b>%F</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>
Groupe V -Maths Info	F	5	10	15
	M	12	24	36
<b>Groupe V -Maths Info</b>	<b>%F</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M		3	3
<b>Groupe XII -Info Com</b>	<b>%F</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>57%</b>
<b>Taux de féminisation par corps</b>		<b>28%</b>	<b>51%</b>	<b>42%</b>

Le taux de féminisation est de 49% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (44,2% au niveau national), et de 34% dans les disciplines Economie – Gestion (43,6% au niveau national).

On note également que le taux de féminisation est plus élevé dans le corps des maîtres de conférences (51% à UT1 Capitole, 44,3% au niveau national), que dans le corps des professeurs d'université (28% à UT1 Capitole, 26,6% au niveau national). Sur l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires le taux de féminisation est de 42% contre 38,8% au niveau national sur l'ensemble de la filière universitaire<sup>6</sup>



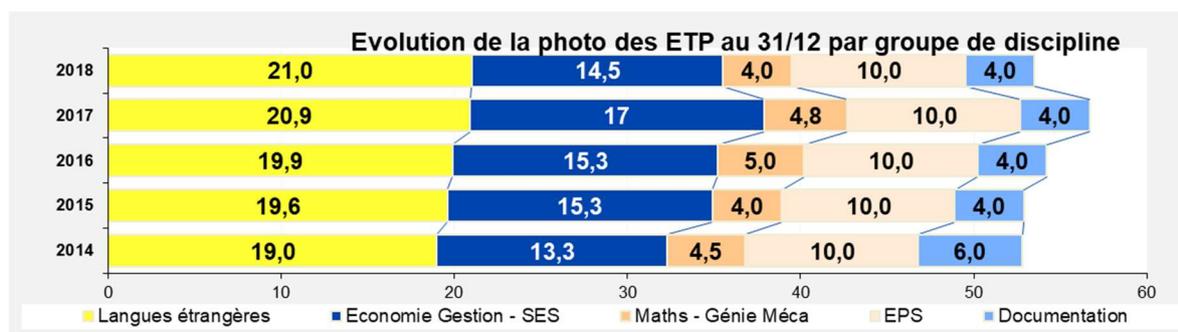
<sup>9</sup> Source : Bilan social 2017-18 – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – p39 et p44

### Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi<sup>10</sup> et ventilés par groupe disciplinaire

		Professeur agrégé		Professeur certifié		Professeur d'EPS		TOTAL	
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
Economie - Gestion - SES	8010 - ECONOMIE GEST.	9	8,5	3	3,0			12	11,5
	S8035 - ECO.GE.CO	1	1,0					1	1,0
	8036 - ECO.GE.CG	1	1,0					1	1,0
	8050 - ECO.GE.CO.GRH	1	1,0					1	1,0
	<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>11,5</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>15</b>	<b>14,5</b>
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES			1	1,0			1	1,0
	0421 - ALLEMAND	1	1,0					1	1,0
	0422 - ANGLAIS	10	10,0	6	6,0			16	16,0
	0426 - ESPAGNOL	3	3,0					3	3,0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>14,0</b>	<b>7</b>	<b>7,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>21</b>	<b>21,0</b>	
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	3	3,0					3	3,0
	4010 - SC.TEC.IND	1	1,0					1	1,0
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>
EPS	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	1	1,0			9	9,0	10	10,0
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>9</b>	<b>9,0</b>	<b>10</b>	<b>10,0</b>
Documentation	0080 - DOCUMENTATION			4	4,0			4	4,0
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>	<b>30,5</b>	<b>14</b>	<b>14,0</b>	<b>9</b>	<b>9,0</b>	<b>54</b>	<b>53,5</b>

### Effectifs répartis par corps et ventilés par groupe de discipline et par genre

		PROFESSEUR	PROFESSEUR	PROFESSEUR	Taux de féminisation
		AGREGÉ	CERTIFIÉ	D'EPS	
Economie - Gestion - SES	F	7	2		9
	M	5	1		6
	%F	<b>58%</b>	<b>67%</b>		<b>60%</b>
Lettres - Langues étrangères	F	9	5		14
	M	5	2		7
	%F	<b>64%</b>	<b>71%</b>		<b>67%</b>
Maths - Sciences et technologies	F	1			1
	M	3			3
	%F	<b>25%</b>			<b>25%</b>
EPS	F	1		5	6
	M			4	4
	%F	<b>100%</b>		<b>56%</b>	<b>60%</b>
Documentation	F		4		4
	%F		<b>100%</b>		<b>100%</b>
<b>Taux de féminisation</b>		<b>58%</b>	<b>79%</b>	<b>56%</b>	<b>63%</b>



<sup>10</sup> Concernant les enseignants du second degré le corps des professeurs d'EPS est réparti sur des postes d'agrégés et de certifiés, il n'y a pas de correspondance exacte entre corps et catégorie d'emploi du poste (la catégorie d'emploi prof d'EPS n'existe pas)

### 1.1.1.2. Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants

#### Evolution de la photo générale des effectifs

Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs et enseignants en activité à UT Capitole

- Au 31/12/année N

<b>EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE</b> <i>(personnels en activité ou détaché et ayant une affectation et occupant un poste)</i>	<b>31/12/2014</b>	<b>31/12/2015</b>	<b>31/12/2016</b>	<b>31/12/2017</b>	<b>31/12/2018</b>
Professeur des universités	123	123	116	118	123
Maître de conférences des universités	182	183	182	182	185
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur	1	1	1		
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>307</b>	<b>308</b>	<b>300</b>	<b>301</b>	<b>309</b>
Enseignants chercheurs contractuels	23	27	32	32	44
Chercheurs contractuels	18	19	32	20	17
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSIMILES</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>52</b>	<b>61</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES</b>	<b>348</b>	<b>354</b>	<b>364</b>	<b>353</b>	<b>370</b>
Professeur agrégé	30	31	31	34	31
Professeur certifié	16	15	16	15	14
Professeur EPS	8	8	8	8	9
<b>ENSEIGNANTS 2<sup>ND</sup> DEGRE TITULAIRES</b>	<b>54</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>54</b>
Professeurs et maîtres de conférences associés	24	26	28	28	26
Enseignants contractuels	40	30	30	41	34
Lecteurs et maîtres de langues	4	4	4	3	1
<b>ENSEIGNANTS ASSIMILES</b>	<b>68</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	<b>61</b>
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES</b>	<b>122</b>	<b>114</b>	<b>117</b>	<b>129</b>	<b>115</b>
ATER et ATER mi-temps	75	77	80	71	70
Doctorants contractuels	111	118	116	119	115
<b>DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS</b>	<b>186</b>	<b>195</b>	<b>196</b>	<b>190</b>	<b>185</b>
<b>ENSEMBLE ENSEIGNANTS</b>	<b>656</b>	<b>663</b>	<b>677</b>	<b>672</b>	<b>670</b>

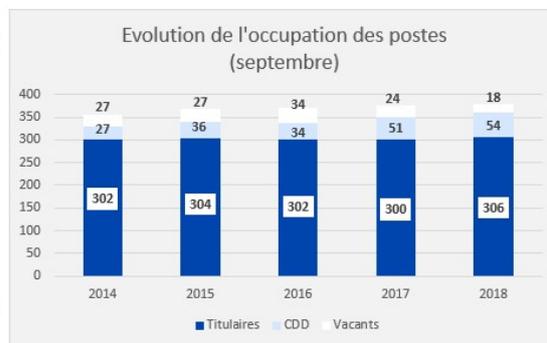
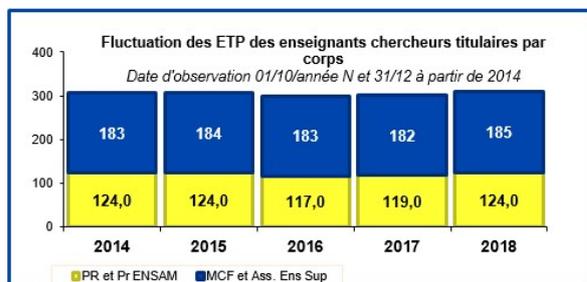
#### Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés<sup>11</sup>

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche <sup>11</sup></b>	<b>123</b>	<b>115</b>	<b>121</b>	<b>127</b>	<b>106</b>
<i>Dont CNRS</i>	11	10	12	13	13
<i>Dont INRA</i>	20	18	18	18	18
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	92	87	91	96	75

<sup>11</sup> Les chercheurs et enseignants chercheurs hébergés comprennent : les membres des organismes de recherche ou universités des Unités Mixtes de Recherche de l'établissement, les membres des équipes d'accueils des autres universités ou établissements (permanents ou associés), les autres membres associés de TSE (chercheurs et enseignants chercheurs).

## Evolution des emplois et ETP par filière

### Filière des enseignants chercheurs

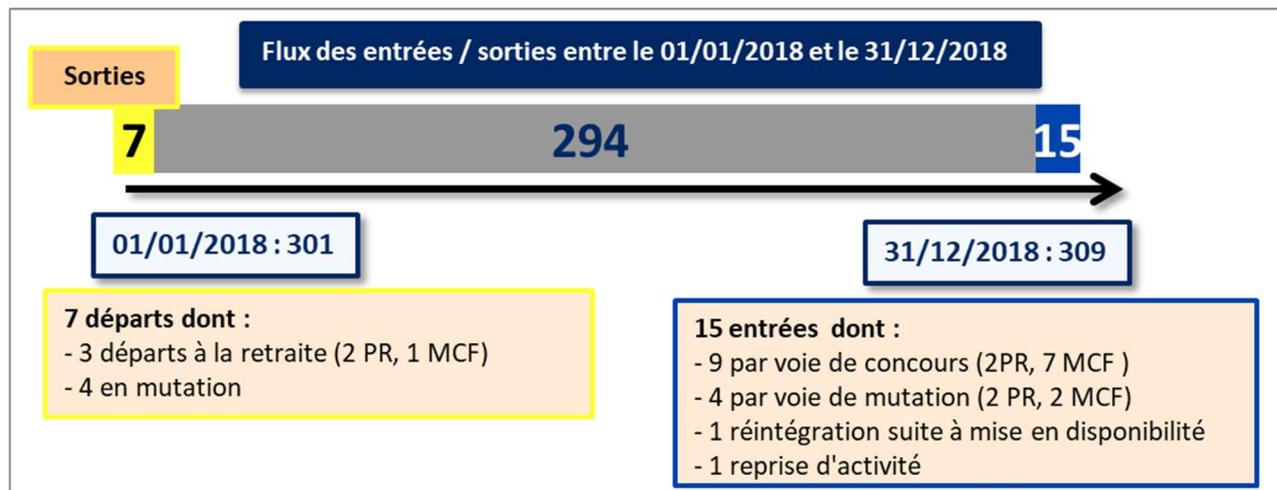


Taux d'occupation des postes par des Ens. Ch.  
Titulaires en activité  
Titulaires

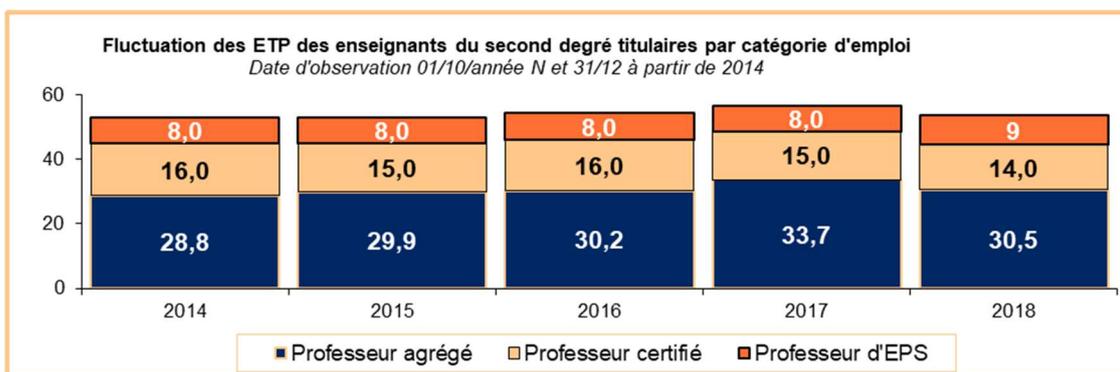
Année	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'occupation	85%	83%	82%	80%	81%

Depuis 2013, les postes vacants de la section CNU05 (sciences économiques) sont pourvus par des contractuels. En 2018 cela représente 17 postes. En tenant compte de ces chaires juniors, le taux d'occupation est de 85,5%.

### Flux d'entrées – sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018



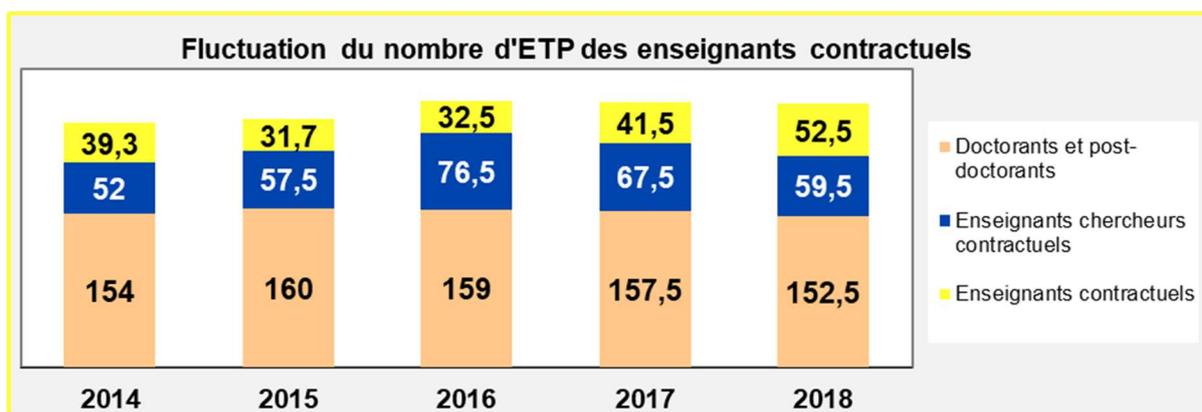
### Filière du second degré



### Flux d'entrées - sorties du 2nd degré entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018



### Enseignants contractuels



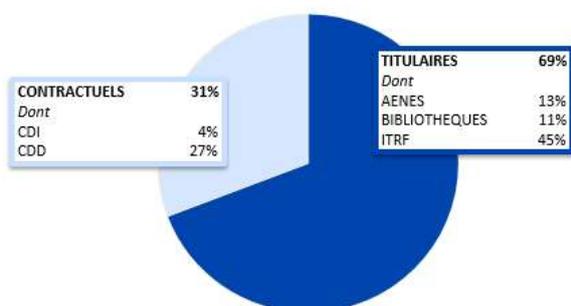
## 1.1.2. Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels

### 1.1.2.1. BIATSS titulaires et contractuels – Situation 2018

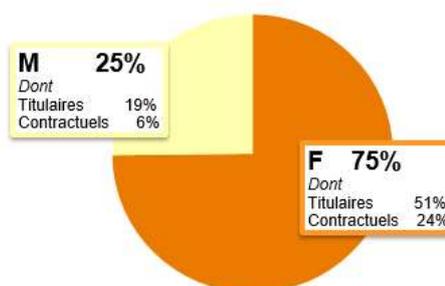
BIATSS : effectifs 2018– Répartition par genre et par filière et catégorie  
(Observation au 31/12/2018)<sup>12</sup>

		BIATSS						% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
		M		F		TOTAL			
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
BIATSS TITULAIRES	A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0			1	1,0	ns	
	A AENESR - Administrateur	2	2,0			2	2,0	ns	
	A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	5	4,9	11	11,0	16	15,9	69%	
	B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	11	10,6	13	12,6	85%	
	C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	38	37,0	41	39,8	93%	
	<b>Pers. de l'AENES</b>	<b>13</b>	<b>12,7</b>	<b>60</b>	<b>58,6</b>	<b>73</b>	<b>71,3</b>	<b>82%</b>	<b>13,2%</b>
	A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	1	1,0	2	2,0	ns	
	A Conservateur	3	3,0	10	9,7	13	12,7	77%	
	A Bibliothécaire			7	7,0	7	7,0	ns	
	B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3	3,0	18	16,4	21	19,4	86%	
	B Technicien d'art	1	1,0			1	1,0	ns	
	C Magasinier des bibliothèques	6	5,5	15	14,2	21	19,7	71%	
	<b>Pers. des bibliothèques et musée</b>	<b>14</b>	<b>13,5</b>	<b>51</b>	<b>48,3</b>	<b>65</b>	<b>61,8</b>	<b>78%</b>	<b>11,4%</b>
	A IGR RF - Ingénieur de Recherche	7	7,0	5	4,8	12	11,8	42%	
	A IGERF - Ingénieur d'Etudes	23	23,0	45	42,2	68	65,2	66%	
	A ASIRF - Assistant ingénieur	7	7,0	18	17,3	25	24,3	72%	
	B TECH RF - Technicien	17	16,8	41	40,2	58	57,0	71%	
C ATRF - Adjoint technique	23	22,8	61	59,5	84	82,3	73%		
<b>Pers. ITRF</b>	<b>77</b>	<b>76,6</b>	<b>170</b>	<b>164,0</b>	<b>247</b>	<b>240,6</b>	<b>69%</b>	<b>44,6%</b>	
<b>BIATSS TITULAIRES</b>		<b>104</b>	<b>102,8</b>	<b>281</b>	<b>270,9</b>	<b>385</b>	<b>373,7</b>	<b>73%</b>	<b>69,2%</b>
CONTRACTUELS	A CDI	2	2,0	7	6,1	9	8,1	ns	
	B CDI					0	0,0	ns	
	C CDI	1	1,0	13	13,0	14	14,0	93%	
	<b>Contrat à durée indéterminée</b>	<b>3</b>	<b>3,0</b>	<b>20</b>	<b>19,1</b>	<b>23</b>	<b>22,1</b>	<b>87%</b>	<b>4,1%</b>
	A CDD	7	7,0	15	13,4	22	20,4	68%	
	B CDD	11	11,0	42	41,6	53	52,6	79%	
	C CDD	15	14,7	58	56,4	73	71,1	79%	
<b>Contrat à durée déterminée</b>	<b>33</b>	<b>32,7</b>	<b>115</b>	<b>111,4</b>	<b>148</b>	<b>144,1</b>	<b>78%</b>	<b>26,7%</b>	
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>		<b>36</b>	<b>35,7</b>	<b>135</b>	<b>130,5</b>	<b>171</b>	<b>166,2</b>	<b>79%</b>	<b>30,8%</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>140</b>	<b>139</b>	<b>416</b>	<b>401</b>	<b>556</b>	<b>539,9</b>	<b>75%</b>	

Répartition des ETP par statut de fonction publique et ventilés par filière ou type de contrat



Répartition des agents par genre



<sup>12</sup> Effectifs BIATSS titulaires en activité ayant une affectation ou en détachement avec occupation de postes (entrants).

## Composition du personnel d'appui et de soutien à l'Enseignement et à la Recherche

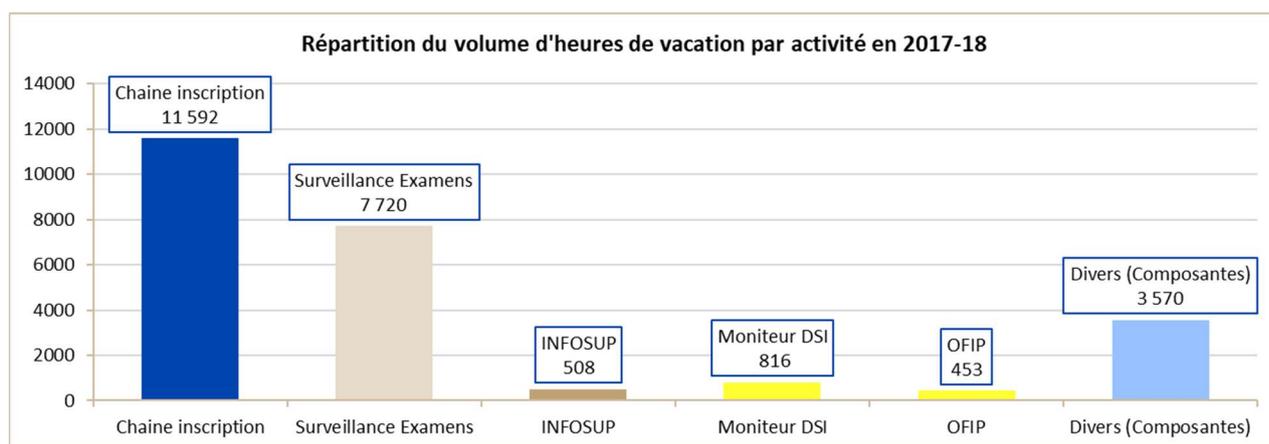
Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche sont constitués d'agents titulaires, d'agents contractuels en situation de CDD ou de CDI, ou sont des personnels hébergés d'organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA).

Les personnels BIATSS contractuels représentent 31% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 6 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez. Celui-ci emploie également 15 personnels BIATSS titulaires (2 AENES et 13 ITRF).

Au 31/12/2018 il y a :

- 69% de personnels BIATSS titulaires dont 45% d'ITRF, 13% d'AENES et 11% de personnels de bibliothèque,
- 31% d'agents contractuels dont 4% en CDI et 27% en CDD.

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...). En 2017-18 l'université a conclu 474 contrats de vacances auprès de 272 vacataires représentant 25.784 heures. 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 2017-18, l'université a conclu 99 contrats étudiants auprès de 77 étudiants pour un total de 22.834 heures.

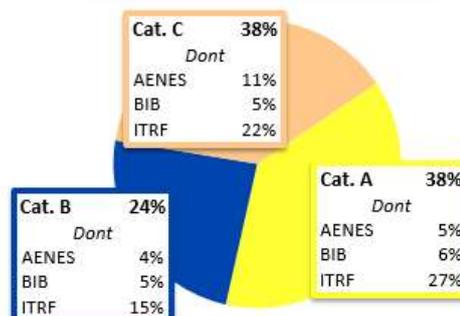


## Emplois et effectifs des BIATSS répartis par filière et ventilés par catégorie

## ETP en emploi des BIATSS titulaires

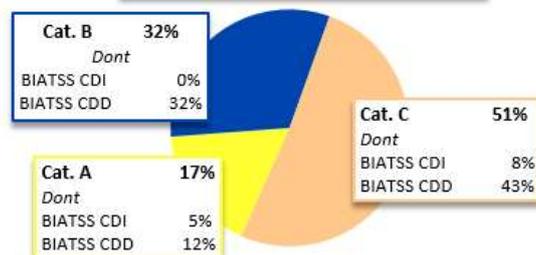
	A	B	C	TOTAL
AENES	18,9	12,6	39,8	71,3
BIB	21,7	20,4	19,7	61,8
ITRF	101,3	57	82,3	240,6
<b>TOTAL</b>	<b>141,9</b>	<b>90</b>	<b>141,8</b>	<b>373,7</b>

## Répartition des ETP en emploi

ETP en emploi des BIATSS contractuels (équivalence catégorie fonction publique)<sup>13</sup>

	A	B	C	TOTAL
BIATSS CDI	8,1	0	14	22,1
BIATSS CDD	20,4	52,6	71,1	144,1
<b>TOTAL</b>	<b>28,5</b>	<b>52,6</b>	<b>85,1</b>	<b>166,2</b>

## Répartition des ETP (en emploi) BIATSS contractuels

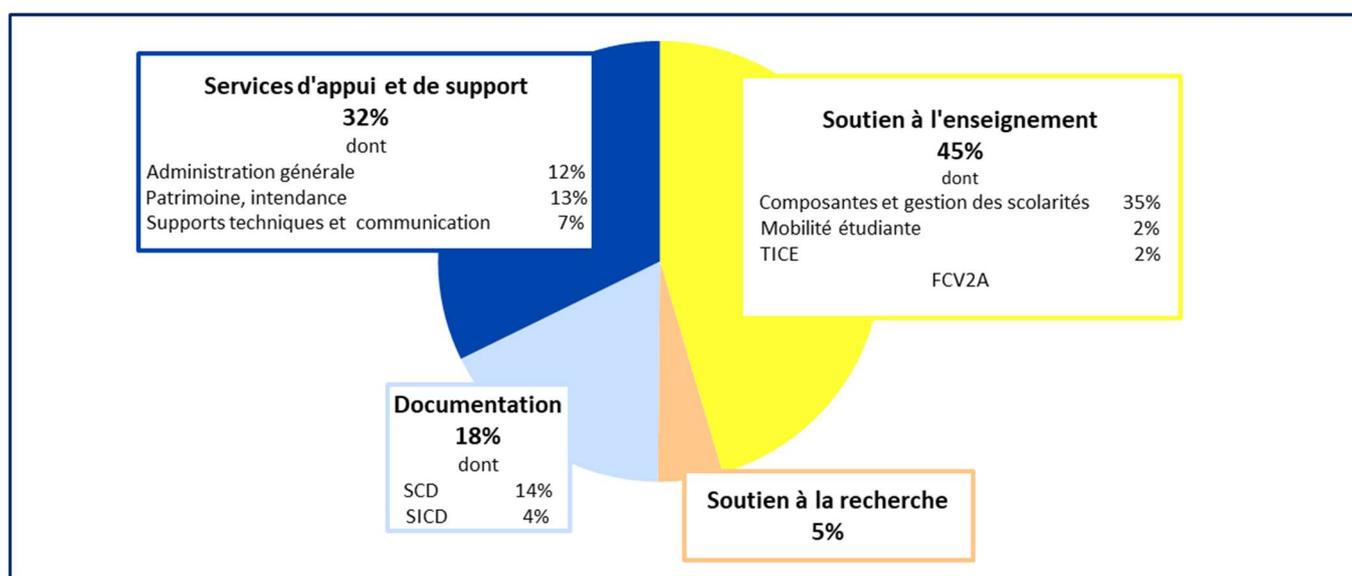


<sup>13</sup> Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

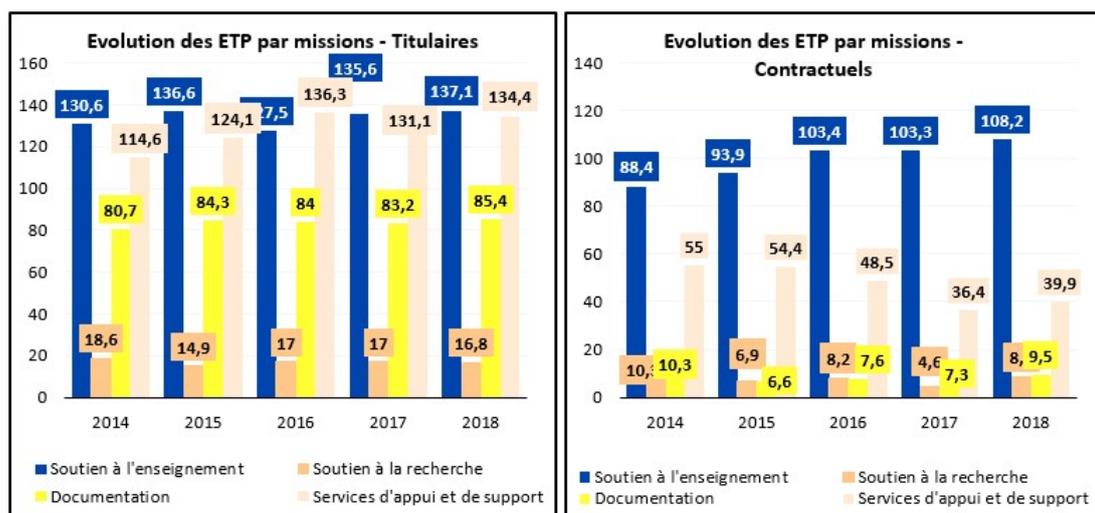
## Répartition des effectifs par affectation et par statut

Affectation des personnels BIATSS par mission et par statut (en ETP)<sup>14</sup>

	Répartition des ETP Au 31/12/2018		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	53,1	37,9	91
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	9,8	12,5	22,3
Ecole de Management de Toulouse - TSM	27	30,0	57
IUT de Rodez	15	5,3	20,3
Mobilité étudiante	7,7	3,0	10,7
FCV2A	7,8	11,0	18,8
TICE	5	4,5	9,5
SUIO-IP	9,5	4,0	13,5
OFIP	2,2		2,2
<b>Soutien à l'enseignement</b>	<b>137,1</b>	<b>108,2</b>	<b>245,3</b>
Ecoles doctorales	2	2,0	4
Unités de recherche	13	5,6	18,6
Appui à la recherche	1,8	1,0	2,8
<b>Soutien à la recherche</b>	<b>16,8</b>	<b>8,6</b>	<b>25,4</b>
SCD	66,6	7,5	74,1
SICD	18,8	2,0	20,8
<b>Documentation</b>	<b>85,4</b>	<b>9,5</b>	<b>94,9</b>
Présidence	1,8	1,0	2,8
Direction et administration de l'établissement	10,7	4,0	14,7
Gestion budgétaire et comptable	22,3	5,0	27,3
Gestion des ressources humaines	22,8	3,5	26,3
Patrimoine et intendance	46,6	21,0	67,6
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	26,6	1,0	27,6
Communication, culture et web éditorial	3,6	4,4	8
<b>Services d'appui et de support</b>	<b>134,4</b>	<b>39,9</b>	<b>174,3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>373,7</b>	<b>166,2</b>	<b>539,9</b>



<sup>14</sup> Soutien à la Recherche : hors personnels hébergés (cf. Evolution de la photo générale des effectifs)



## Affectation des personnels BIATSS par service – Organigramme hiérarchique

	Répartition en ETP au 31/12/2018		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence	1,8	1,0	2,8
Communication et Web éditorial	3,6	2,8	6,4
Espace culturel		1,6	1,6
FCV2A	7,8	11,0	18,8
SCD	66,6	7,5	74,1
Services des Relations Internationales	7,7	3,0	10,7
SUIO-IP	9,5	4,0	13,5
<b>Présidence</b>	<b>97</b>	<b>30,9</b>	<b>127,9</b>
Départements	2	4,0	6
Ecoles doctorales	2	2,0	4
Faculté de Droit et de Science Politique et Instituts	2,8	2,0	4,8
Ecole Européenne de Droit	1	4,0	5
Ecole d'Economie - TSE	9,8	12,5	22,3
Institut d'Administration des Entreprises	27	30,0	57
Faculté d'Administration et de Communication	1	3,0	4
UFR d'Informatique	1,6		1,6
IUT de Rodez	15	5,3	20,3
Unités de recherche et structures fédératives	14	6,6	20,6
<b>Composantes</b>	<b>76,2</b>	<b>69,4</b>	<b>145,6</b>
Direction Générale des Services	6,8	2,0	8,8
Direction des Affaires Financières	10,6	1,0	11,6
Direction des Etudes et de la Scolarité	43,7	23,9	67,6
Direction du Patrimoine	46,6	21,0	67,6
Direction des Ressources Humaines	22,8	3,5	26,3
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	7,9	3,0	10,9
Direction du Système d'Information	22,6	1,0	23,6
Direction des TICE	9	4,5	13,5
<b>Services centraux</b>	<b>170</b>	<b>59,9</b>	<b>229,9</b>
<b>Agence comptable</b>	<b>11,7</b>	<b>4,0</b>	<b>15,7</b>
SICD	18,8	2,0	20,8
<b>Services inter-universitaires</b>	<b>18,8</b>	<b>2</b>	<b>20,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>373,7</b>	<b>166,2</b>	<b>539,9</b>

### 1.1.2.2. Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS

Evolution de la photo générale des effectifs<sup>1516</sup>

Evolution des effectifs BIATSS en activité à UT Capitole - Au 31/12/année N

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE <i>(personnels en activité ou en détachement et ayant une affectation et occupant un poste)</i>	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018
	AENES	82	80	78	76
Bibliothèques et musée	60	64	62	63	65
ITRF	213	229	236	238	247
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>355</b>	<b>373</b>	<b>376</b>	<b>377</b>	<b>385</b>
Agents contractuels en CDI <sup>15</sup>	45	37	34	24	23
Agents contractuels en CDD	125	138	137	131	148
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>	<b>170</b>	<b>175</b>	<b>171</b>	<b>155</b>	<b>171</b>
<b>BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)</b>	<b>525</b>	<b>548</b>	<b>547</b>	<b>532</b>	<b>556</b>

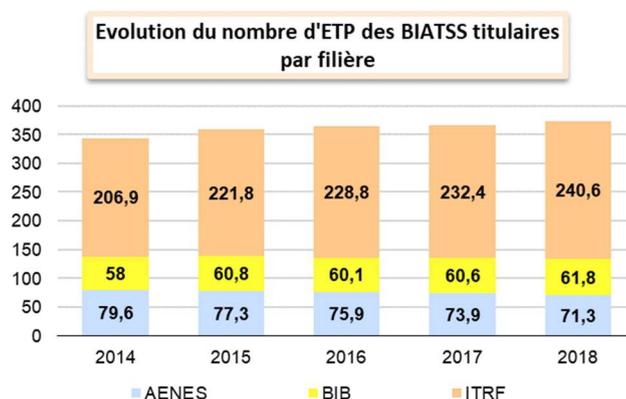
En 2018, il y a eu 11 titularisations de personnels contractuels à UT1.

Personnels hébergés

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Personnels hébergés dans les unités de recherche<sup>16</sup></b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
<i>Dont CNRS</i>	8	5	6	5	5
<i>Dont INRA</i>	11	11	11	12	12

Evolution des emplois et ETP par filière

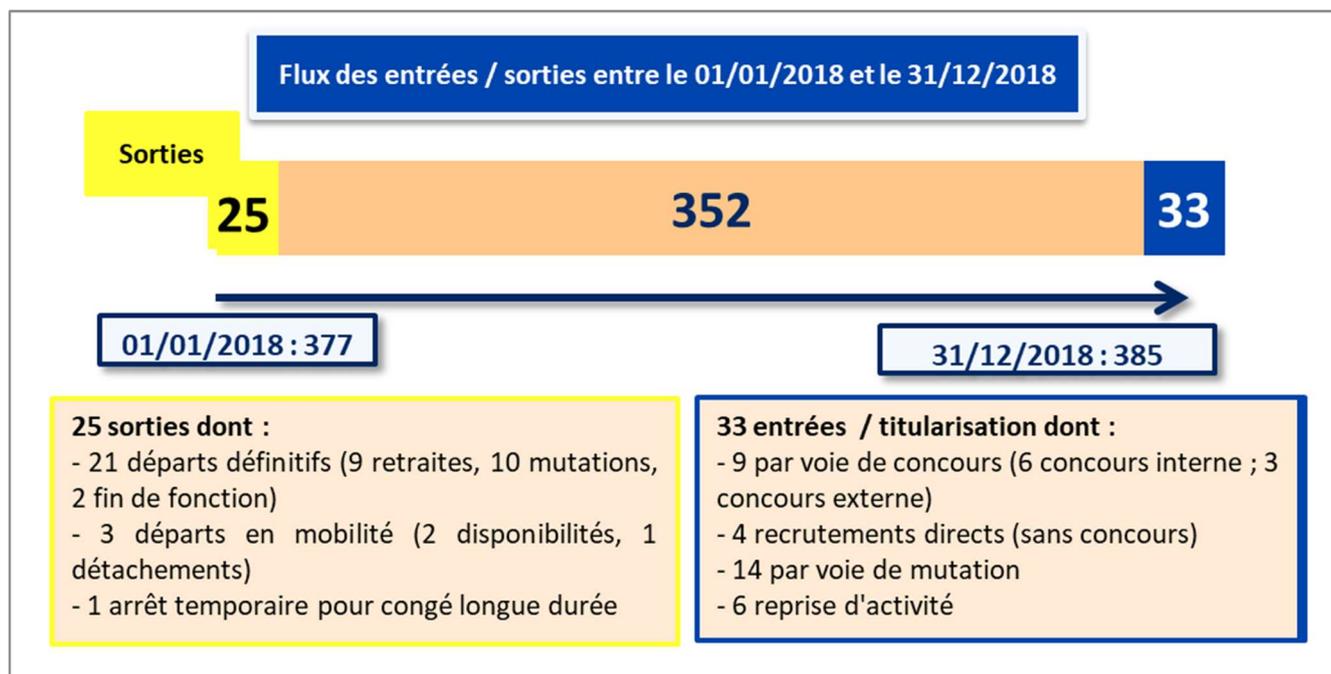
**BIATSS titulaires**



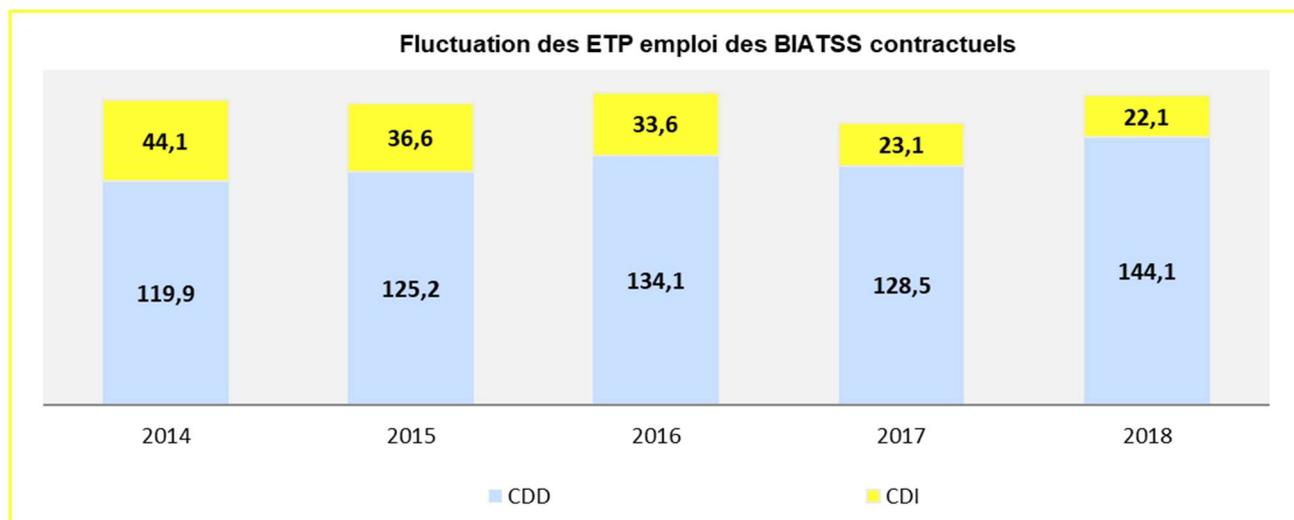
<sup>15</sup> En application de la loi Sauvadet les CDD remplissant les conditions édictées par la loi ont été requalifiés en CDI au 12 mars 2012 et dans les mois qui ont suivis.

<sup>16</sup> Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

Flux d'entrées - sorties entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018

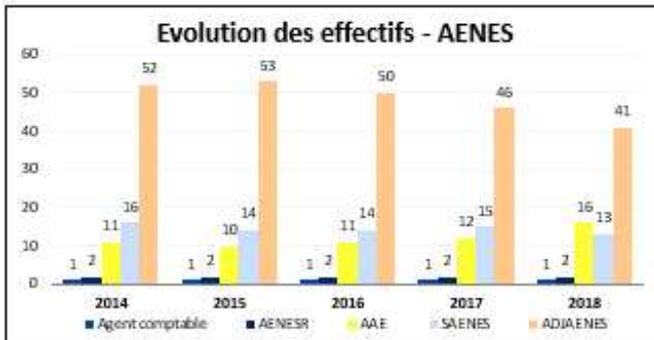


**BIATSS contractuels**

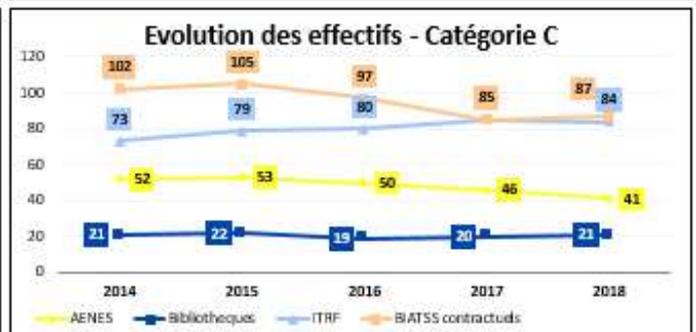
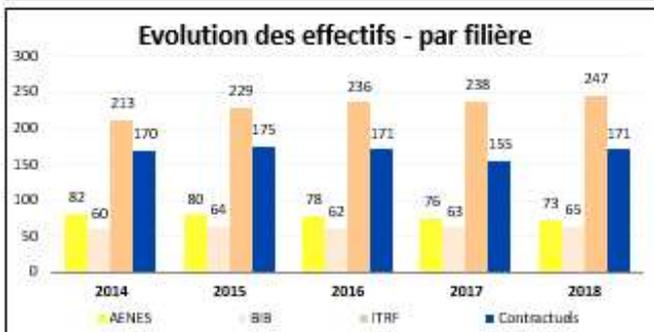
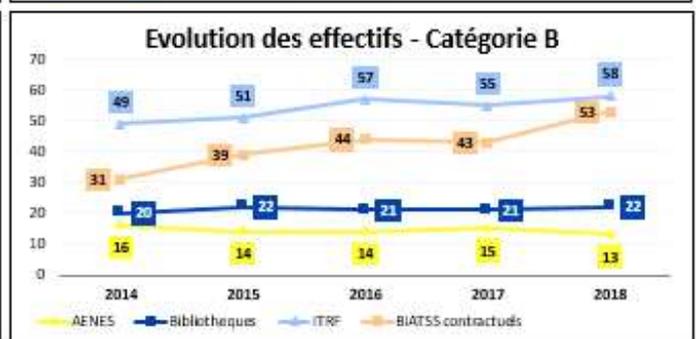
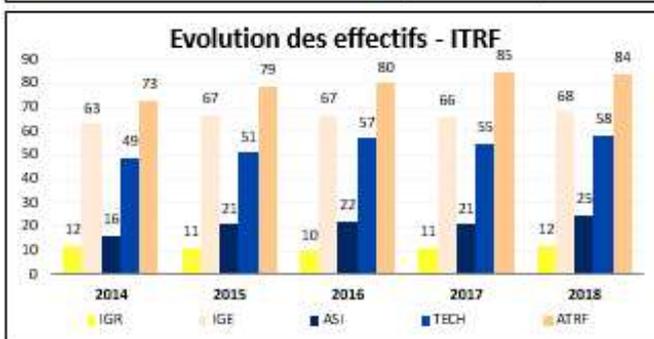
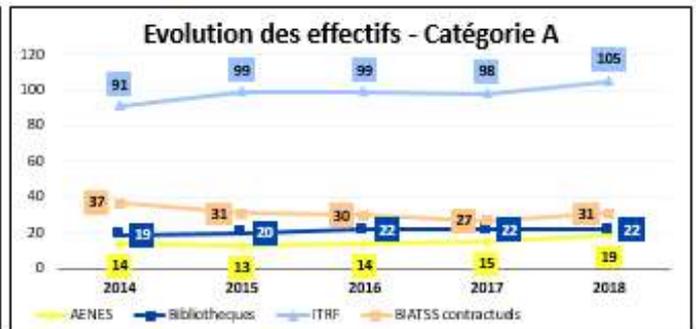
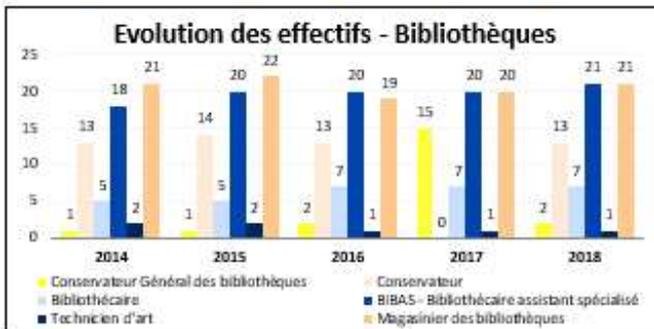


### Evolution des emplois et ETP par corps et par catégorie

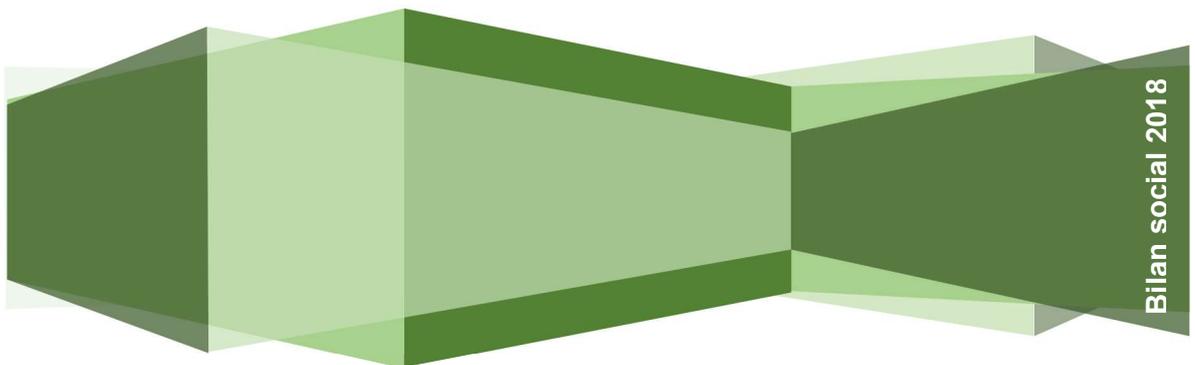
Analyse par filière



Analyse par catégorie



## 1.2. DEMOGRAPHIE



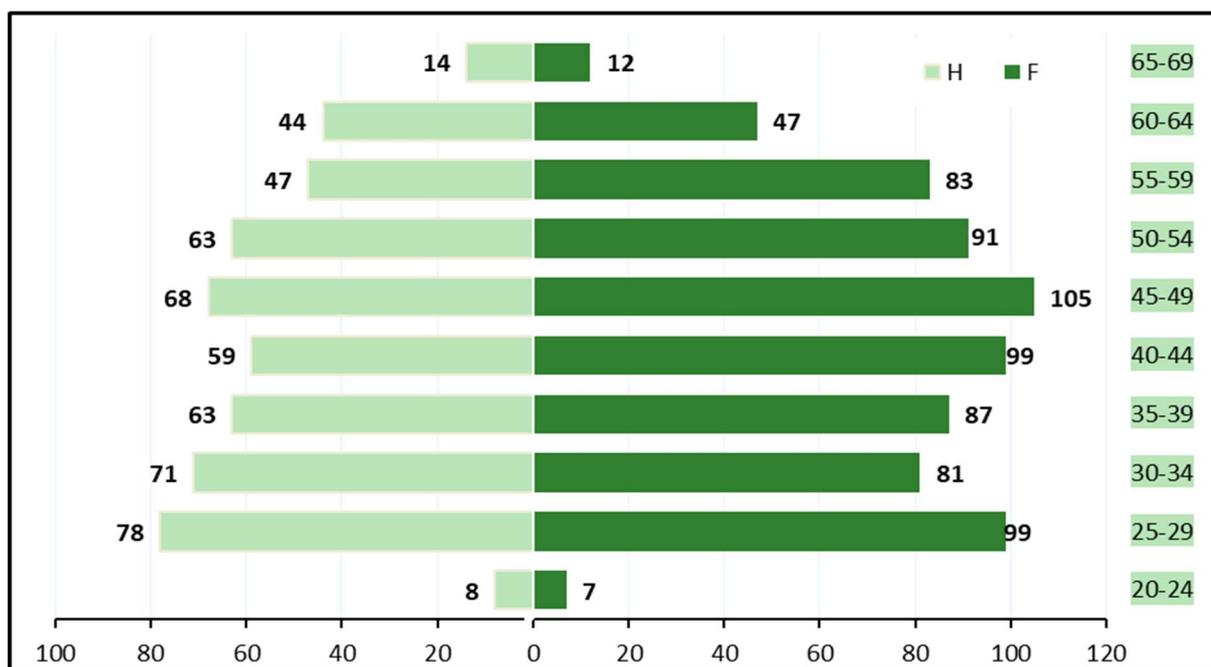
Bilan social 2018

### 1.2.1. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels

Age moyen et âge médian répartis par catégorie de personnel et ventilés par sexe et par statut

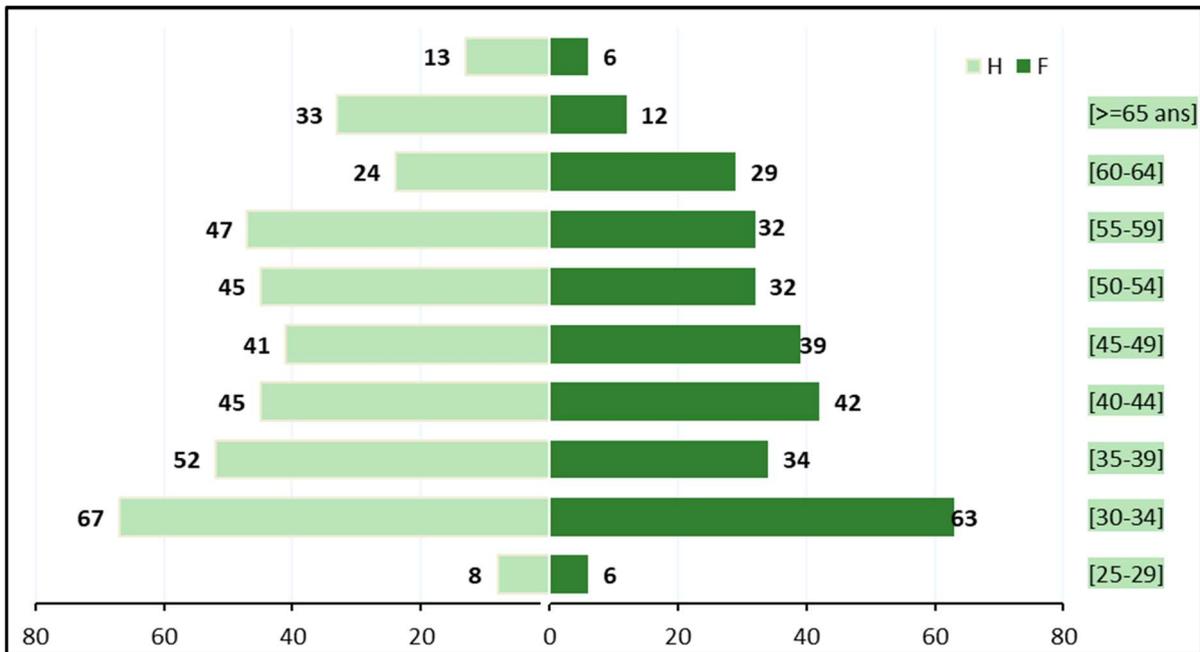
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	200	175	375	163	132	295	670
	Age moyen	50	34	42	48	33	41	42
	Age médian	50	30	42	47	29	40	41
BIATSS	Effectifs	104	36	140	281	135	416	556
	Age moyen	48	35	45	48	39	45	45
	Age médian	48	33	46	48	36	46	46
<b>ENSEMBLE</b>	Effectifs	304	211	515	444	267	711	1226
	Age moyen	49	35	43	48	36	43	43
	Age médian	49	35	43	47	32	44	43

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels

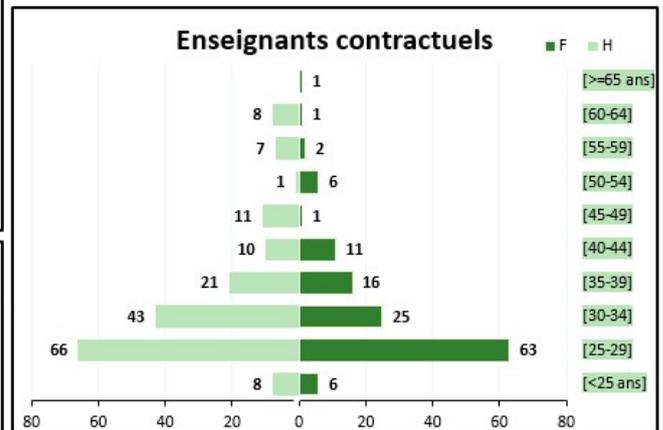
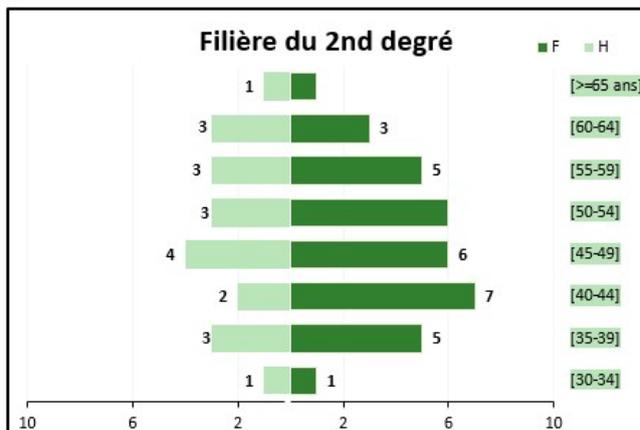
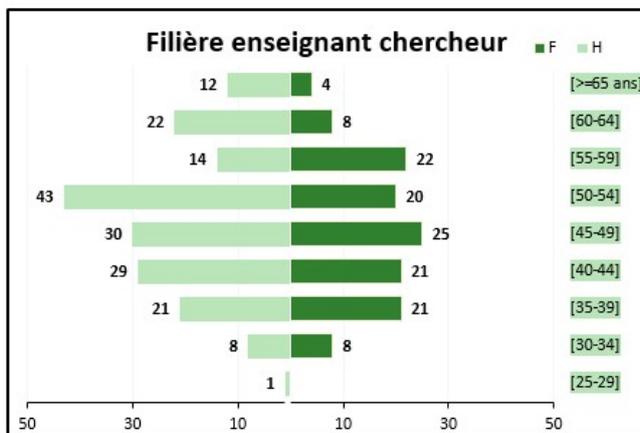


### 1.2.2. Pyramide des âges - Les enseignants

Ensemble du personnel enseignant

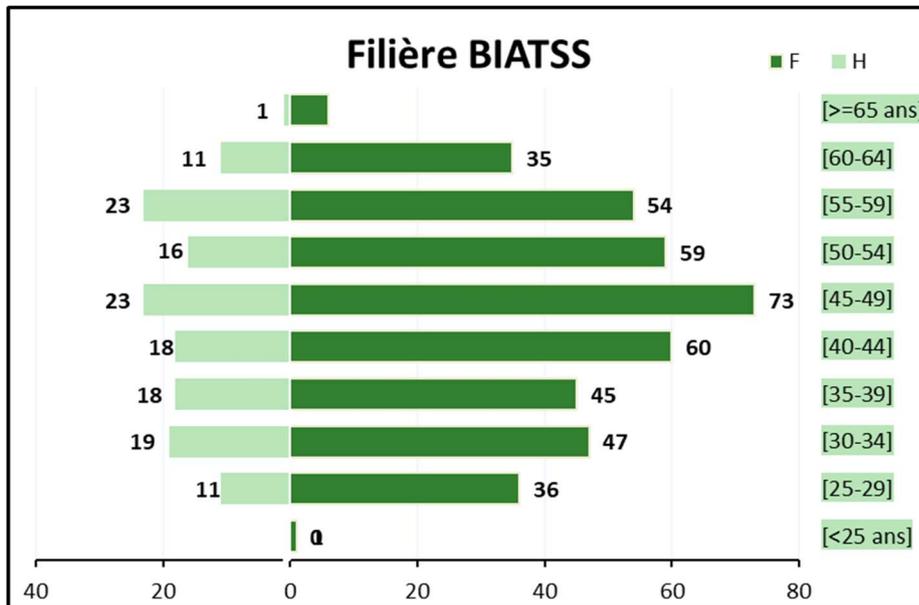


Par filière

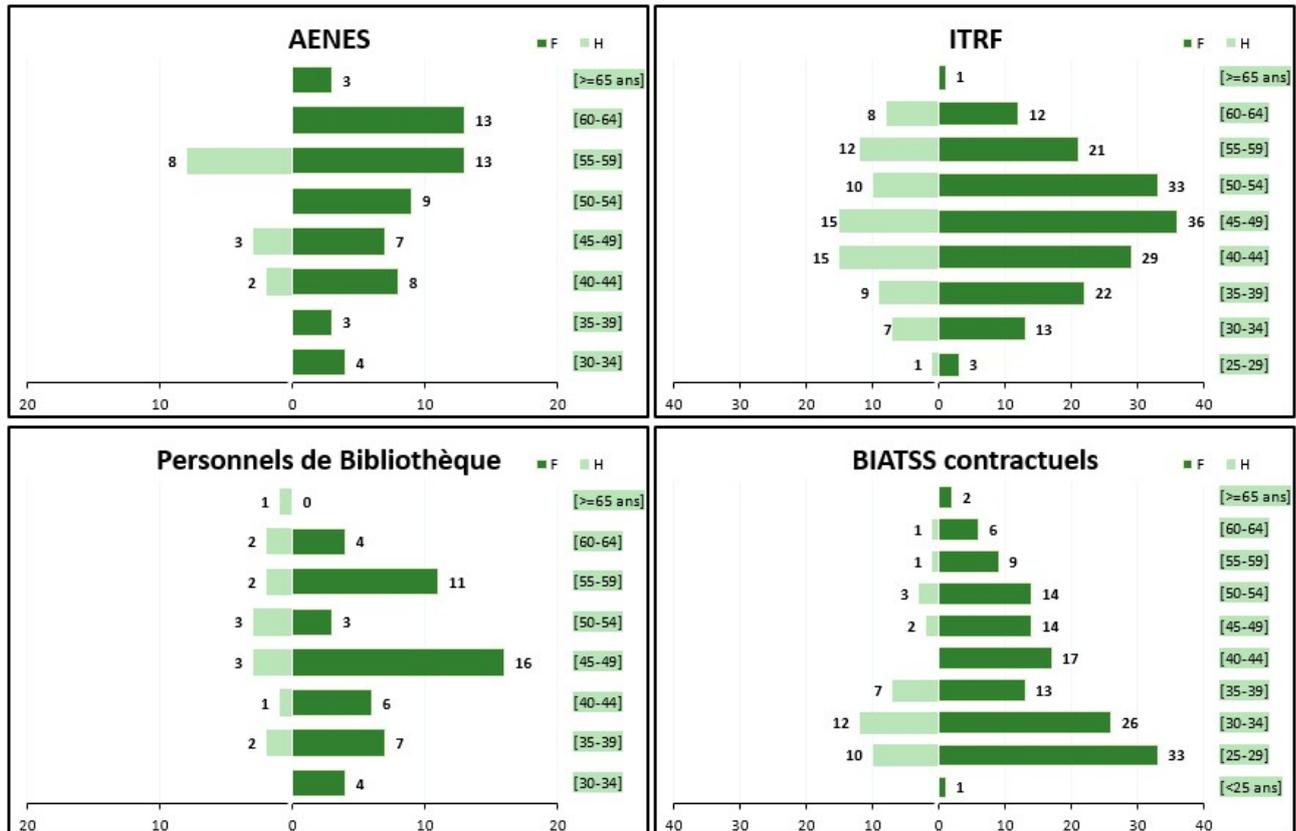


### 1.2.3. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS

Pyramide des âges des BIATSS

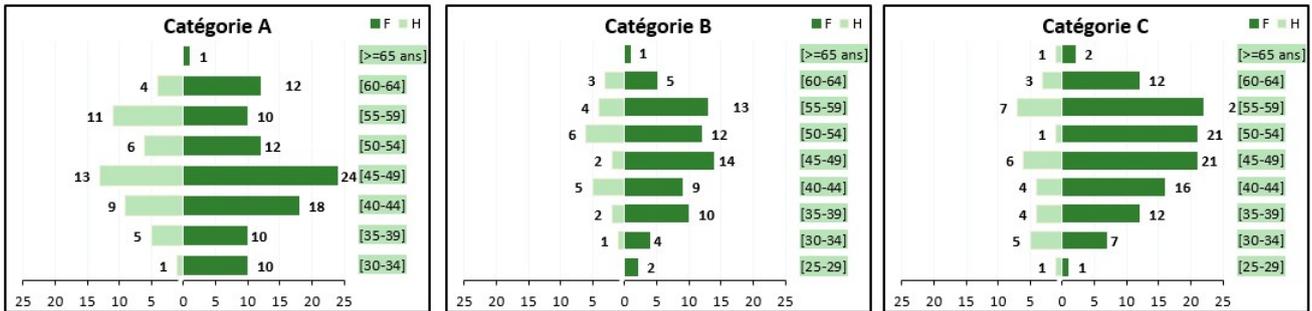


#### 1.2.3.1. Pyramide des âges par filière



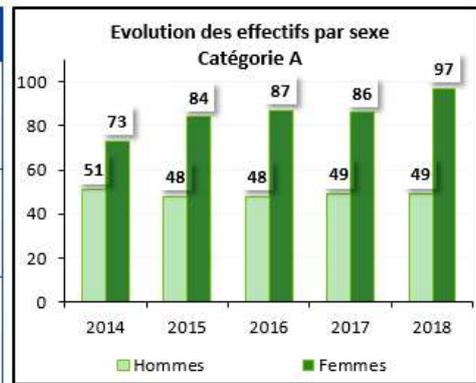
### 1.2.3.2. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat

#### BIATSS titulaires - Pyramide des âges des personnels par catégorie



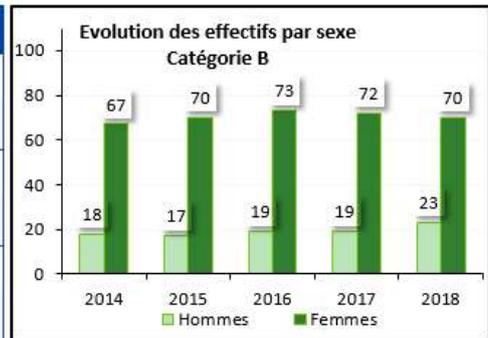
#### Evolution catégorie A

		2014	2015	2016	2017	2018
Effectifs	Hommes	51	48	48	49	49
	Femmes	73	84	87	86	97
Age moyen	Hommes	45 ans	45 ans et 2 mois	45 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	48 ans et 10 mois
	Femmes	46 ans	46 ans et 3 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois
Age médian	Hommes	43 ans	44 ans	46 ans	47 ans	49 ans
	Femmes	47 ans	45 ans	49 ans	46 ans	46 ans



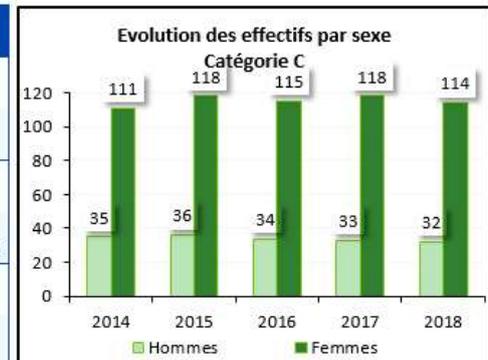
#### Evolution catégorie B

		2014	2015	2016	2017	2018
Effectifs	Hommes	18	17	19	19	23
	Femmes	67	70	73	72	70
Age moyen	Hommes	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 4 mois
	Femmes	47 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 6 mois
Age médian	Hommes	46 ans	47 ans	50 ans	49 ans	51 ans
	Femmes	47 ans	46 ans	49 ans	47 ans	48 ans

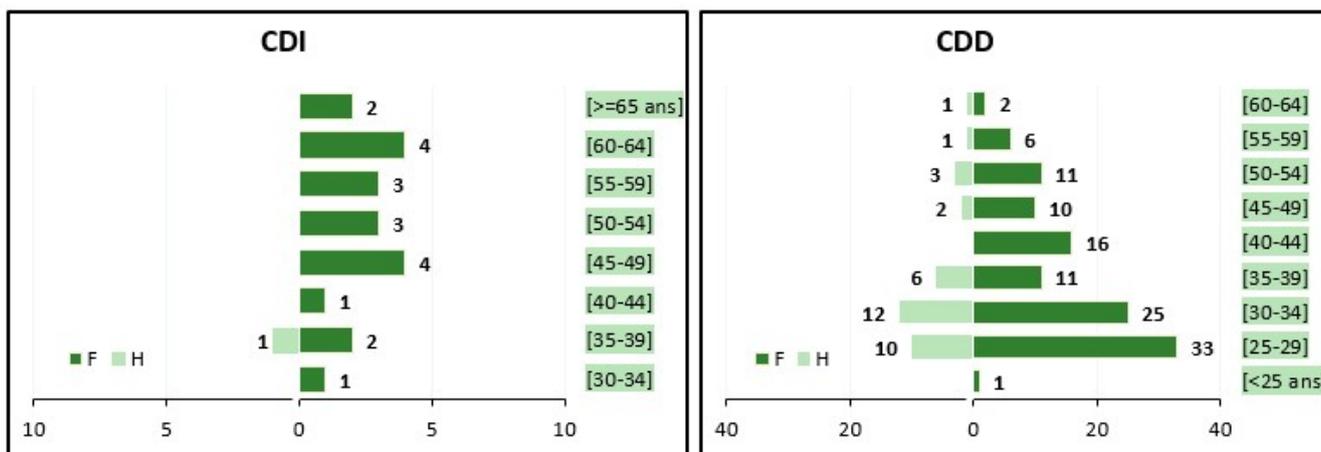


#### Evolution catégorie C

		2014	2015	2016	2017	2018
Effectifs	Hommes	35	36	34	33	32
	Femmes	111	118	115	118	114
Age moyen	Hommes	45 ans	44 ans et 3 mois	44 ans et 4 mois	45 ans et 3 mois	46 ans et 6 mois
	Femmes	47 ans et 4 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 4 mois	48 ans et 10 mois
Age médian	Hommes	43 ans	42 ans	45 ans	44 ans	46 ans
	Femmes	48 ans	47 ans	50 ans	49 ans	49 ans



### BIATSS contractuels

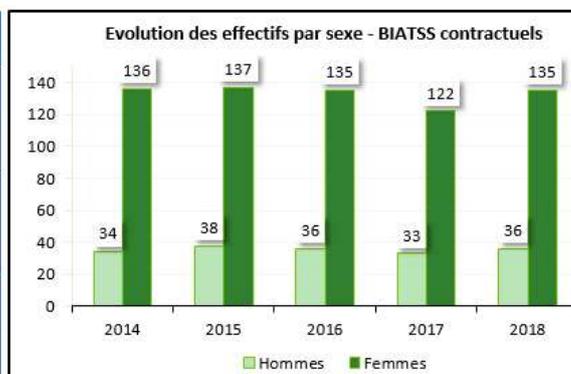


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventilés par type de contrat

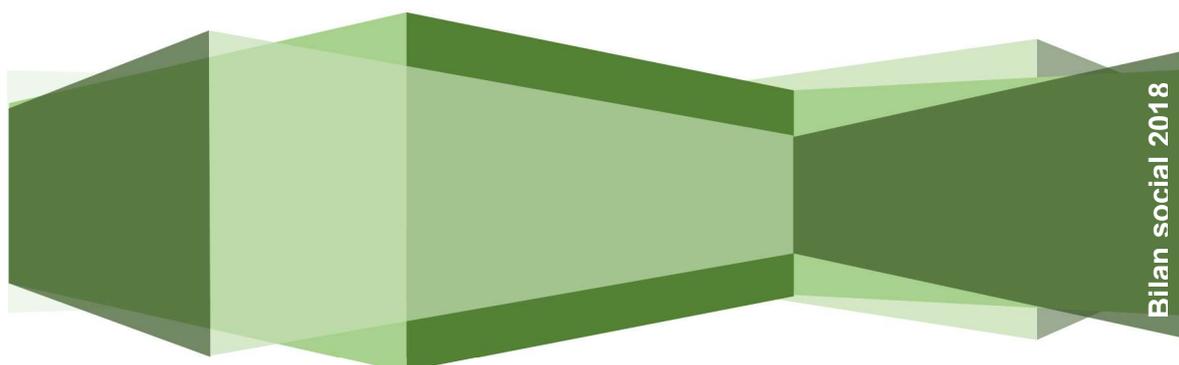
		CDD	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	35	1	36
	Age moyen	35 ans et 5 mois	35 ans	35 ans et 4 mois
	Age médian	33 ans	35 ans	33 ans
Femmes	Effectifs	115	20	135
	Age moyen	37 ans et 3 mois	51 ans et 11 mois	39 ans et 5 mois
	Age médian	34 ans	51 ans	36 ans
Ensemble	Effectifs	150	21	171
	Age moyen	36 ans et 10 mois	51 ans et 1 mois	38 ans et 7 mois
	Age médian	41 ans	51 ans	44 ans

### Evolution BIATSS contractuels

		2014	2015	2016	2017	2018
Effectifs	Hommes	34	38	36	33	36
	Femmes	136	137	135	122	135
Age moyen	Hommes	36 ans et 6 mois	36 ans et 11 mois	35 ans et 9 mois	33 ans et 7 mois	35 ans et 4 mois
	Femmes	38 ans et 4 mois	38 ans et 7 mois	37 ans et 11 mois	38 ans et 9 mois	39 ans et 5 mois
Age médian	Hommes	34 ans	35 ans	38 ans	31 ans	33 ans
	Femmes	36 ans	36 ans	39 ans	37 ans	36 ans



## 1.3. MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT



## 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 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.
- **Changement de grade** :
  - Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement,
  - Avancement par examen professionnel, appliqué à l'avancement de grade. 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.
- **Changement de corps par liste d'aptitude** :
  - modalité de promotion qui permet de changer de corps.

### 1.3.1. Les enseignants

#### 1.3.1.1. Arrivées à la rentrée universitaire 2018

Evolution des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2014 à 2018

	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL [2014-18]
Professeur des universités	6	6	2	5	4	23
Maître de conférences	11	7	10	9	10	47
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>70</b>
PRCE	3	0	2	0		5
PRAG	3	3	2	3	1	12
Professeurs d'EPS	0	1	1	0	0	2
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>19</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>89</b>

Tableau des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants titulaires à la rentrée 2018 répartis par corps et par genre ventilés par type d'accès

	Concours	Mutations	Ré-intégration	TOTAL
M	1	2		3
F	1			1
<b>Professeur des universités</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
M	4	1	0	5
F	3	1	1	5
<b>Maître de conférences</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
M	5	3	0	8
F	4	1	1	6
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
M				0
F		1		1
<b>Professeur Agrégé</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
M				0
F				0
<b>Professeur Certifié</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
M				0
F				0
<b>Professeur EPS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
M	0	0	0	0
F	0	1	0	1
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
M	5	3	0	8
F	4	1	1	6
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

## Tableau des arrivées d'enseignants-chercheurs et enseignants à la rentrée 2018

Section C.N.U./Discipline	Corps	Situation professionnelle de l'année précédente	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	PR	Maître de conférences	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
	PR	Professeur des universités	Université de Pau et des Pays de l'Adour
	MCF	Maître de conférences	IUT de RODEZ
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université de Grenoble Alpes
	MCF	Maître de conférences	Université de Corse
Droit public (02)	PR	Professeur des universités	Université de La Réunion
	PR	Maître de conférences	Université de Poitiers
	MCF	A.T.E.R.	Aix-Marseille université
	MCF	Chercheur	Université de La Réunion
Sciences de gestion (06)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Assistant de recherche	HEC Paris
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (11)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Enseignante contractuelle	Université Toulouse 1 Capitole
Informatique (27)	MCF	Chercheur	Institut national des sciences appliquées de Toulouse
	MCF	Enseignant associé	Université Toulouse III - Paul Sabatier
Anglais (0422)	PRAG	Professeur agrégé stagiaire	Université Toulouse 1 Capitole
	PRAG	Professeur agrégé	Collège Abel Minard de Tonnerre

## 1.3.1.2. Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2018

Tableau des promotions de corps / endorecrutement des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires (à UT1Capitole l'année précédente, restant à UT1 Capitole)

Situation au 31/12/2017 (en poste à UT1 l'année précédente)	Situation au 31/12/2018			
	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
MCF	2			
Enseignant chercheur contractuel		1		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau des agents promus à l'avancement de grade<sup>17</sup>

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus			Part des femmes	Durée moyenne en an
		H	F	Total	H	F	Total		
PR	PR. Classe Exceptionnelle	6	1	7	6		6	0%	9
	PR. 1ère classe	10	4	14	6	1	7	14%	6
MCF	MCF hors classe	4	2	6	1	3	4	75%	15
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	1	2	3		1	1	100%	4
	PRAG hors classe	7	3	10		1	1	100%	27
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0			0		
	PRCE Hors classe	0	2	2			0		
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	1	1	2		1	1	100%	8
	PR EPS hors classe	1	1	2			0		

<sup>17</sup> Durée moyenne de promotion calculée sur le périmètre des agents promus

### 1.3.1.3. Départs à la rentrée 2018

Evolution des départs d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2014 à 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Professeur des universités	9	8	11	8	2
Maîtres de conférences	8	4	9	5	5
Assistant de l'enseignement supérieur	0	0		1	
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>7</b>
PRAG (Professeurs agrégés)	3	2	2	1	4
PRCE (Professeurs certifiés)	2	1	1		
PEPS (Professeurs EPS)		1	1		
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>11</b>

Départs définitifs et arrêts temporaires par motif en 2018

	Départs définitifs		Arrêts temporaires			TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Disponibilité	Détachement	Promotion		
M	2		1			3	67
F						0	
Professeur des universités	2	0	1	0	0	3	
M	1	3	1	1		6	68
F		1				1	
Maîtres de conférences	1	4	1	1	0	7	
M	3	3	2	1	0	9	
F	0	1	0	0	0	1	
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>67 ans et 4 mois</b>
M		2				2	
F		2				2	
Professeurs Agrégés	0	4	0	0	0	4	
M						0	
F						0	
Professeurs Certifiés	0	0	0	0	0	0	
M						0	
F						0	
Professeurs d'EPS	0	0	0	0	0	0	
M	0	2	0	0	0	2	
F	0	2	0	0	0	2	
<b>ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	
M	3	5	2	1	0	11	
F	0	3	0	0	0	3	
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>67 ans et 4 mois</b>

## 1.3.2. Les BIATSS

### 1.3.2.1. Arrivées au cours de l'année 2018

Evolution des arrivées de BIATSS par filière de 2014 à 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
AENES	9	8	7	6	4	3
Bibliothèques	4	5	7	6	3	4
ITRF	44	58	29	17	18	20
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>57</b>	<b>71</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>27</b>

Arrivées des BIATSS par provenance et par motif<sup>18</sup>

	Provenance		Total
	UT1 Capitole	autres provenance	
Concours externe	2	1	3
Concours interne	5	1	6
Sans concours	4		4
Mutation		14	14
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>

Arrivées des BIATSS titulaires par provenance et par motif

Provenance	Pourcentage
UT1 Capitole	41%
Conc. externe	7,5 %
Conc. interne	18,5 %
Sans concours	15 %
<b>Autres provenance</b>	<b>59%</b>
Conc. externe	4%
Conc. interne	4%
Mutation	52%

### 1.3.2.2. Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Tableau des recrutements BIATSS au cours de l'année 2018 répartis par filière et par genre et ventilés par type d'accès

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	MUTATION	Sans concours	TOTAL
M					0
F			3		3
<b>AENES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
M			1		1
F			3		3
<b>Bibliothèques</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
M	1	1	3	1	6
F	2	5	4	3	14
<b>ITRF</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>27</b>

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2014 à 2018

	Concours externe	Recrute-ment direct	Mutations	Déta-chement	TOTAL
2014	2	1	4	1	8
2015	3	1	3		7
2016	1	1	1	1	4
2017			4		4
2018			3		3
<b>TOTAL [2014-2018]</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>26</b>

<sup>18</sup> Réintégration = reprise d'activité d'agents après des congés longue durée (maladie ou parental)

## Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2014 à 2018

	Concours externe	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutation	Détachement	TOTAL
2014	2		1	1	1	5
2015			2	2	1	5
2016	0	1	2	3		6
2017				3		3
2018				4		4
<b>TOTAL [2014-2018]</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>23</b>

## Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2014 à 2018

	Concours externe	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recrutement sans concours	Mutations	Détachement	Liste d'aptitude	RQTH	TOTAL
2014	17	12	22	4		2	1		58
2015	7	6	6	2	6	1		1	29
2016	4	4		3	6				17
2017	5	7	1	2		2			17
2018	3	6		4	7				20
<b>TOTAL [2014-2018]</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>141</b>

### 1.3.2.3. Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2018

Promotions/Changement de corps des personnels BIATSS (titulaires à UT1 Capitole l'année précédente) par filière

	Promotion / Changement de corps									TOTAL	
	AENES			Total AENES	Total BIBLIOTHEQUES	ITRF					Total ITRF
	AENESR	AAE	SAENES			IGR	IGE	ASI	TECH RF		
AAE				0	0					0	0
SAENES		1		1	0					0	1
ADJAENES			1	1	0					0	1
<b>AENES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
CONSERVATEUR				0	0					0	0
BIBLIOTHECAIRE				0	0					0	0
BIBAS				0	0					0	0
MAGASINIER				0	0					0	0
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
IGE		1		1	0	1				1	2
ASI				0	0		2			2	2
TECH RF				0	0		1	1		2	2
ATRF				0	0				4	4	4
<b>ITRF</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

En 2018, il y a eu 10 promotions de corps dont 6 par liste d'aptitude et 4 par concours interne. Il y a également eu 2 détachements.

Promotions **de corps** des personnels BIATSS par modalité de promotion, réparties par genre, corps et filière

	Promotions		Détachements	Total
	Concours interne	Liste d'aptitude	Détachement entrant	
M				0
F		1	1	2
<b>AAE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
M				0
F		1		1
<b>SAENES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>AENES</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
M		1		1
F				0
<b>IGR</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
M				0
F	2		1	3
<b>IGE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
M				0
F		1		1
<b>ASI</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
M	1	1		2
F	1	1		2
<b>TECH RF</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>ITRF</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

Tableau des agents promouvables / promus à l'avancement de corps sur **liste d'aptitude**

Filière	Corps d'origine	Promus dans le corps de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
<b>AENES</b>	SAENES	AAE	1	9	10		1	1
	ADJAENES	SAENES	3	39	42		1	1
<b>BIBLIO-THEQUES</b>	Conservateur	Conservateur général	2	4	6			0
	BIB	Conservateur		4	4			0
	BIBAS	BIB	2	17	19			0
<b>ITRF</b>	Magasinier	BIBAS	6	7	13			0
	IGE	IGR	17	33	50	1		1
	ASI	IGE	4	5	9			0
	TECH	ASI	9	29	38		1	1
	ATRF	TECH	16	39	55	1	1	2
<b>TOTAL</b>			<b>60</b>	<b>186</b>	<b>246</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Promotions **de grade** des personnels BIATSS par modalité de promotion, réparties par genre et filière

	TABLEAU D'AVANCEMENT	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M			0
F	3		3
<b>AENES</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
M			0
F	3		3
<b>Bibliothèques</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
M	2	3	5
F	8	2	10
<b>ITRF</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>

Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement de grade répartis par filière, corps et grade<sup>19</sup>

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus			Durée moyenne de promotion (ans)
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
<b>A E N E S</b>	SAENES	APAE	1		1			0	
		SAENS CE		4	4			0	
		SAENS CS	1	1	2			0	
	ADJAENES	ADJAENES PR1	1	17	18		2	2	5 ans et 5 mois
		ADJAENES PR2		1	1		1	1	5 ans et 11 mois
		ADJAENES CL1			0			0	
<b>B T I H B E L Q U O E - S</b>	CONS	Conservateur en chef		4	4		1	1	7 ans et 11 mois
	BIBAS	BIBAS CE			0			0	
		BIBAS CS	1	5	6		1	1	6 ans et 10 mois
	MAG	MAG B P1	2	5	7			0	
		MAG B P2		2	2		1	1	5 ans et 11 mois
		MAG B 1			0			0	
<b>I T R F</b>	IGR	IGR CL1	2	2	4		1	1	4 ans
	IGE	IGE HC RF	4	9	13	1	2	3	3 ans et 3 mois
	TECH RF	TEC RF CE	3	2	5	3		3	3 ans et 3 mois
		TEC RF CS	2	5	7		2	2	16 ans et 2 mois
	ATRF	ATRF P1	6	17	23		3	3	5 ans et 1 mois
		ATRF P2	4	5	9	1	2	3	3 ans et 8 mois
		ATRF 1			0			0	
<b>TOTAL</b>			<b>27</b>	<b>79</b>	<b>106</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>7 ans</b>

<sup>19</sup> Durée moyenne de promotion : calculée sur le périmètre des agents promus

### 1.3.2.4. Départs au cours de l'année 2018

Evolution des départs de BIATSS par filière de 2014 à 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
AENES	19	9	8	6	6
Bibliothèques	6	2	5	1	4
ITRF	8	17	7	17	15
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>25</b>

Départs et arrêts temporaires par motif<sup>20</sup>

	Départs définitifs			Arrêts temporaires - mobilité		Arrêts temporaires - congés	TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Fin de fonction*	Dé- chement	Dispo- nibilité	CG longue durée		
M							0	
F	3	3					6	61 ans et 4 mois
<b>AENES</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>61 ans et 4 mois</b>
M		1					1	
F	1	2					3	65 ans
<b>BIBLIOTHEQUES</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>65 ans</b>
M	1	1	1	1			4	63 ans
F	4	3	1	1	1	1	11	60 ans et 6 mois
<b>ITRF</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>61 ans</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>61 ans et 6 mois</b>

\*décès

### 1.3.2.5. Mouvements internes

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – Situation en septembre 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Catégorie A	0	0	3	2	2
Catégorie B	3	6	3		1
Catégorie C	5	6	6	2	4
<b>AENES et ITRF TITULAIRES</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

Bilan du mouvement interne des personnels de bibliothèques – Situation en septembre 2018<sup>21</sup>

	2014	2015 <sup>21</sup>	2016	2017	2018
Catégorie A	0	13	0	0	1
Catégorie B	0	18	0	1	
Catégorie C	0	22	0	4	1
<b>BIBLIOTHEQUES TITULAIRES</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

<sup>20</sup> Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2018, la donnée n'est pas comparable avec le tableau sur la mobilité et modalités d'activités spécifiques p49 qui dénombre l'ensemble des agents bénéficiaires que l'arrêt temporaire ayant pu débuter avant le 01/01/2018.

<sup>21</sup> En 2015, la restructuration du SCD explique l'importance des mouvements internes des personnels de bibliothèques.

### 1.3.3. Les personnels BIATSS contractuels

#### 1.3.3.1. Arrivées au cours de l'année 2018

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F				0
CDD	M	4	4	8	16
	F	9	14	20	43
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>59</b>

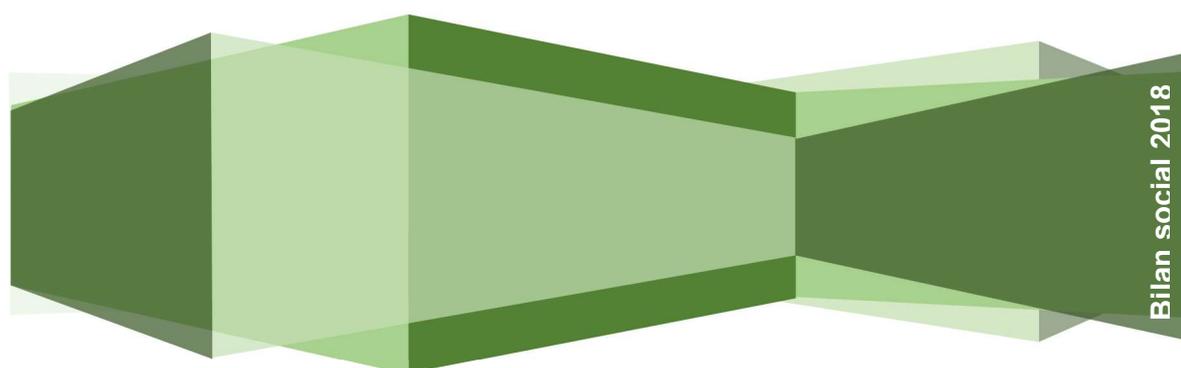
#### 1.3.3.2. Départs de l'établissement au cours de l'année 2018

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	1			1
CDD	M	1	3	7	11
	F	4	9	11	24
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

En 2018, 11 agents contractuels (11 CDD) ont été titularisés à UT1 :

- 7 par voie de concours, dont 5 concours interne, 2 concours externe
- 4 recrutements sans concours.

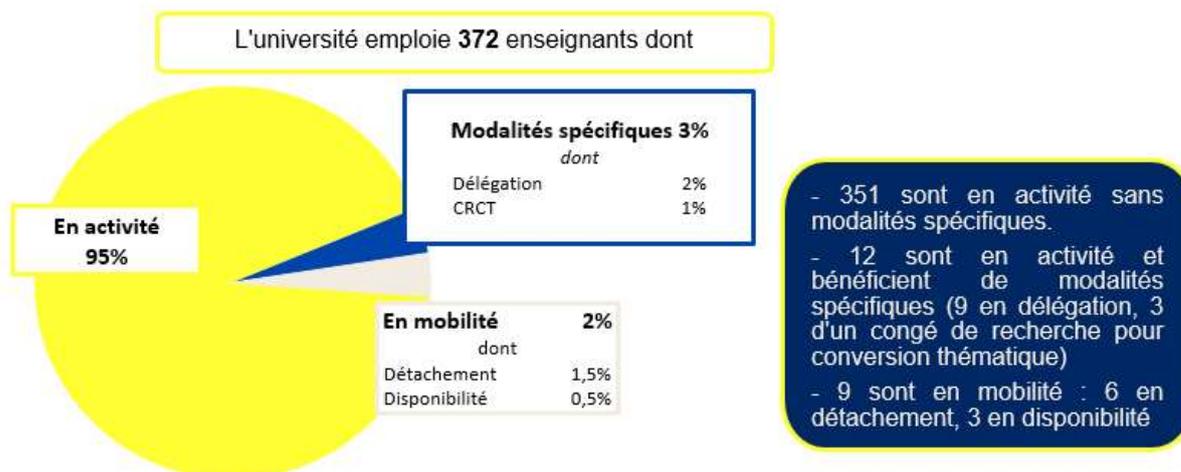
## 1.4. ABSENCES ET CONGES



### 1.4.1. Les enseignants

#### 1.4.1.1. Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2018

	MOBILITE				MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES						
	Détachement		Disponibilité		Délégation		Mise à disposition		Congé de recherche pour conversion thématique		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
01 - Drt. priv. sc. crim.	1	1				1					
02 - Drt. publ.						1				1	
03 - Hist. drt. & inst.											
05 - Sc. économiques	1		1		1	1					
06 - Sc. de gestion	1										
26 - Maths. appliqués					1						
<b>PROFESSEUR DES UNIVERSITES</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
01 - Drt. priv. sc. crim.											
05 - Sc. économiques	1	1	1			1					
06 - Sc. de gestion				1	1	1			1		
26 - Maths. appliqués					1						
27 - Informatique									1		
61 - Génie informatique											
<b>MAITRE DE CONFERENCES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	



### 1.4.1.2. Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	6	6	746	124
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	112	112
Enseignants contractuels	1	1	112	112
<b>CONGE MATERNITE</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>970</b>	<b>121</b>
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	11	11
Enseignants du 2nd degré titulaires				
Enseignants contractuels	1	1	11	11
<b>CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>992</b>	<b>99</b>

	Absences pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	3	8	69	7
<b>CONGES ACCIDENT DE SERVICE</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>69</b>	<b>9</b>
Enseignants chercheurs titulaires	16	31	439	14
Enseignants du 2nd degré titulaires	8	17	415	24
Enseignants contractuels	2	2	19	10
<b>CONGES ORDINAIRE de MALADIE*</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>873</b>	<b>17</b>
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	217	217
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	121	121
Enseignants contractuels				
<b>CONGES LONGUE MALADIE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>338</b>	<b>169</b>
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	<b>1280</b>	<b>21</b>

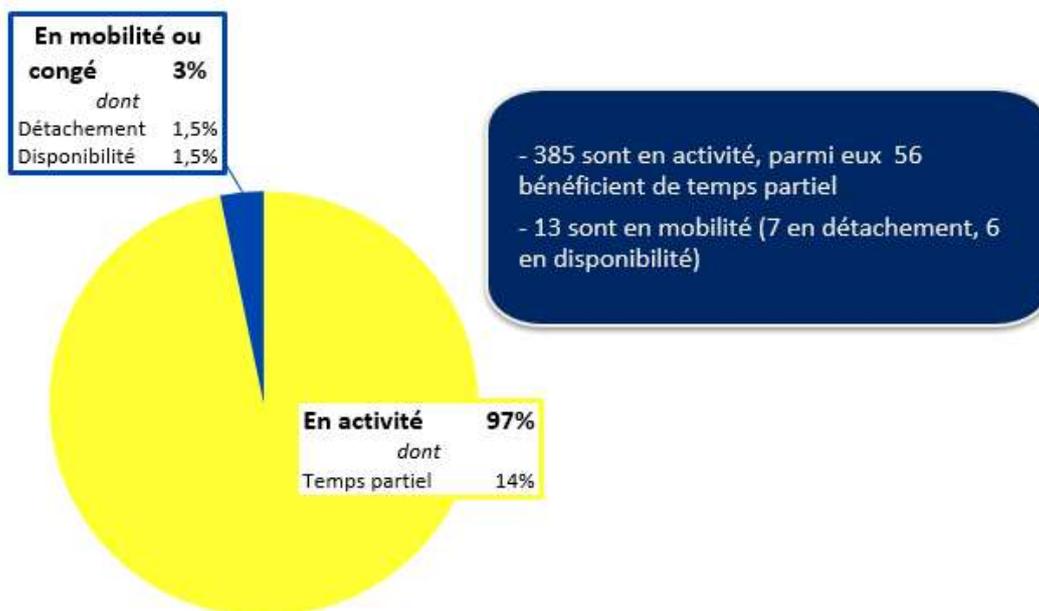
\*Dont grossesse pathologique

## 1.4.2. Les BIATSS

### 1.4.2.1. BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2018

	MOBILITE				MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE	
	Détachement		Disponibilité		Mise à disposition	
	M	F	M	F	M	F
AENES						
Bibliothèques			1			
ITRF	2	5	1	4		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

L'université emploie 398 personnels BIATSS titulaires dont



### 1.4.2.2. Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES				
Bibliothèques	5	5	642	128
ITRF	9	9	1100	122
CDI				
CDD	6	6	676	113
<b>CONGE MATERNITE</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>2418</b>	<b>121</b>
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	3	3	33	11
CDI	1	1	11	11
CDD	1	1	14	14
<b>CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>2476</b>	<b>99</b>

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES				
Bibliothèques	1	1	8	8
ITRF	1	1	8	8
CDI	1	2	22	11
CDD	1	1	2	2
<b>ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>8</b>
AENES	1	3	730	243
Bibliothèques	4	5	546	109
ITRF	4	5	1082	216
CDI				
CDD				
<b>CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>2358</b>	<b>181</b>
AENES				
Bibliothèques	1	1	181	181
ITRF	5	8	1552	194
CDI				
CDD				
<b>CONGE LONGUE DUREE</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1733</b>	<b>193</b>
AENES				
Bibliothèques	2	2	20	10
ITRF	5	10	97	10
CDI				
CDD				
<b>GROSSESSE / COUCHE PATHOLOGIQUE</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>117</b>	<b>10</b>
AENES	27	62	614	10
Bibliothèques	25	85	1019	12
ITRF	88	190	1775	9
CDI	15	40	307	8
CDD	22	32	199	6
<b>CONGE ORDINAIRE DE MALADIE</b>	<b>177</b>	<b>409</b>	<b>3914</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>448</b>	<b>8162</b>	<b>18</b>

	Congés formation			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	1	303	303
CDI				
CDD				
<b>CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>303</b>	<b>303</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>303</b>	<b>303</b>

Au cours de l'année 2018 on a enregistré 474 arrêts de travail d'une durée totale 10941 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels.

Dans les tableaux précédents un même agent n'est comptabilisé qu'une seule fois pour chaque type d'absence. Un même agent peut donc être comptabilisé plusieurs fois au niveau global.

Au niveau global (quel que soit l'absence) 157 BIATSS titulaires et 46 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 37% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts est de :

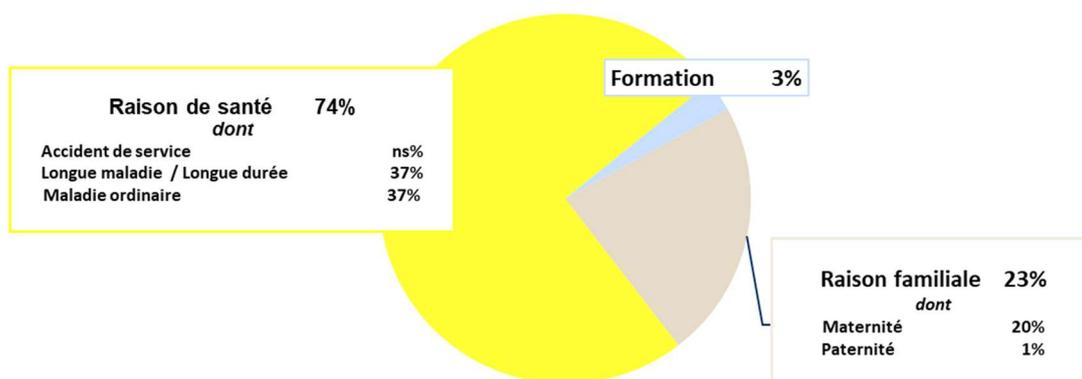
- 18 jours pour raison de santé,
- 99 jours pour raison familiale

177 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 32% des agents). La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 10 jours (un même motif d'arrêt peut donner lieu à plusieurs arrêts, la durée moyenne réelle par motif n'est pas abordée ici).

### Part des agents ayant eu 1 arrêt au cours de l'année 2018

	EFFECTIFS			RATIOS	
	Agents ayant eu au moins 1 arrêt	Agents ayant eu au moins 1 congé de maladie ordinaire	Effectifs université	Part des agents ayant été arrêtés au moins 1 fois	Part des agents ayant eu au moins 1 congé de maladie ordinaire
AENES	28	25	73	38%	34%
Bibliothèques	27	27	65	42%	42%
ITRF	102	88	247	41%	36%
CDI	16	15	23	70%	65%
CDD	30	22	148	20%	15%
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>	<b>177</b>	<b>556</b>	<b>37%</b>	<b>32%</b>

## Répartition des jours d'absence par motif

1.4.2.3. Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat<sup>22</sup>

	Moyenne annuelle des ETPT	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme <sup>22</sup>
AENES	74,5	112 372	10 080	9,0%
Bibliothèques	59,0	88 867	17 970	20,2%
ITRF	237,7	358 344	41 625	11,6%
CDI	23,7	35 728	2 550	7,1%
CDD	139,6	210 447	6 683	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>534,5</b>	<b>805 757</b>	<b>78 908</b>	<b>9,8%</b>

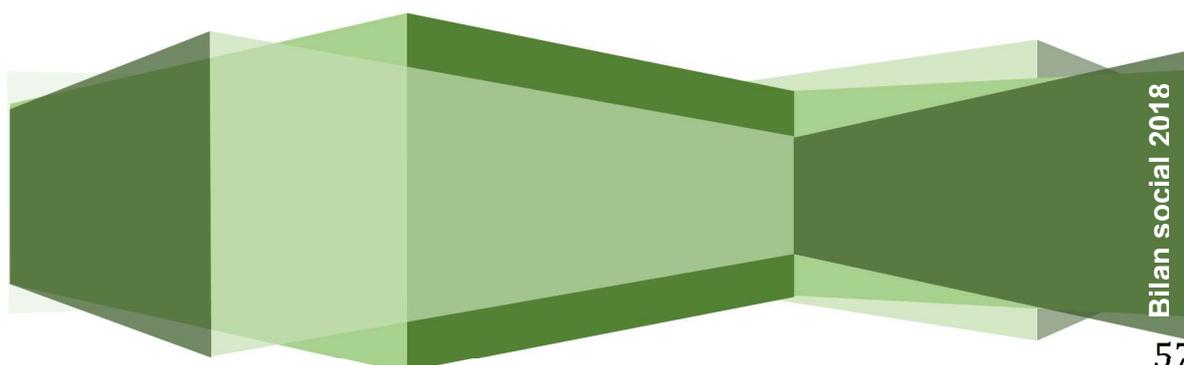
## Evolution du taux d'absentéisme

	2014	2015	2016	2017	2018
AENES	5,1%	4,4%	5,5%	4,9%	9,0%
Bibliothèques	4,0%	12,0%	6,3%	11,1%	20,2%
ITRF	7,6%	6,6%	8,8%	8,6%	11,6%
CDI	14,0%	19,6%	36,9%	16,2%	7,1%
CDD	2,8%	2,2%	2,5%	1,3%	3,2%
<b>TOTAL</b>	<b>6,4%</b>	<b>6,9%</b>	<b>8,3%</b>	<b>6,9%</b>	<b>9,8%</b>

<sup>22</sup> Calculé sur la base annuelle de 201 jours travaillés et la base journalière de 7h30 (tous types d'absence confondus)

## 2. REMUNERATIONS

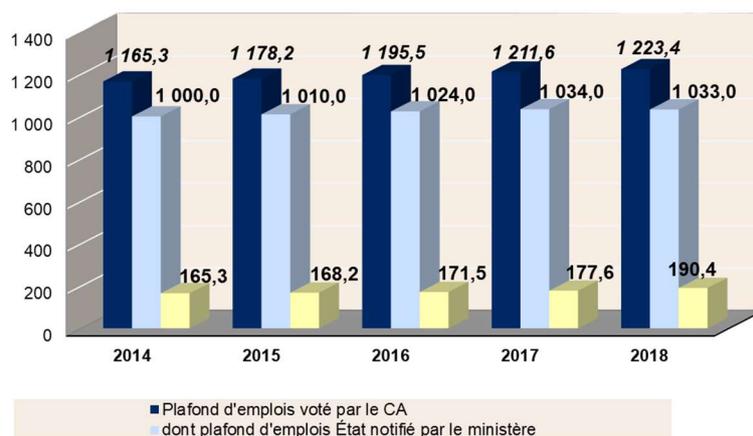
### 2.1. MASSE SALARIALE



## Plafond des emplois de l'université

EMPLOIS - MASSE SALARIALE / ANNEES	Plafond des Emplois de l'université			Masse salariale consolidée (PAF)
	Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)	dont financés par l'Etat	dont financés sur Ressources Propres	
2008	1 059,5	949,5	110,0	59 410 381,35 €
2009	1 063,5	953,5	110,0	62 439 271,57 €
2010	1 080,0	955,0	125,0	64 192 276,95 €
2011	1 081,0	944,0	137,0	66 837 484,74 €
2012	1 090,0	948,0	142,0	68 850 583,97 €
2013	1 126,0	978,0	148,0	70 726 801,28 €
2014	1 165,3	1 000,0	165,3	72 740 737,44 €
2015	1 178,2	1 010,0	168,2	74 358 485,48 €
2016	1 195,5	1 024,0	171,5	76 158 629,75 €
2017	1 211,6	1 034,0	177,6	77 904 638,80 €
<b>2018*</b>	<b>1 223,4</b>	<b>1 033,0</b>	<b>190,4</b>	<b>80 551 759 €</b>

### Evolution du plafond des emplois de l'université

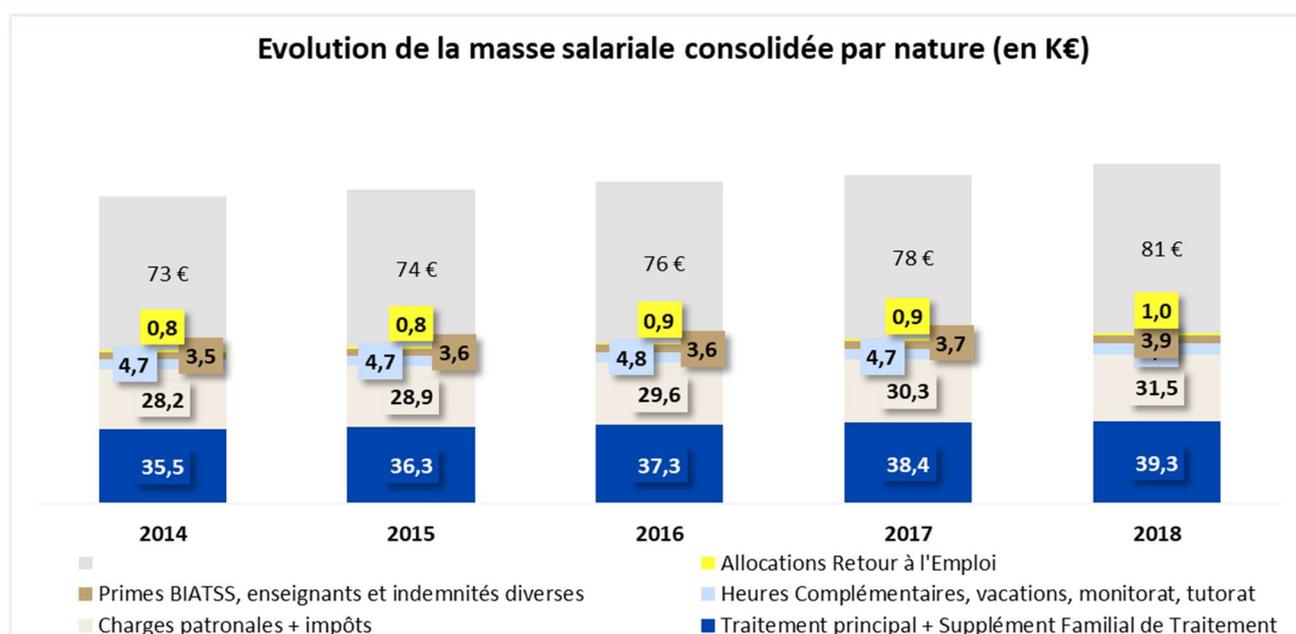


En 2018, il n'y a pas eu de création d'emplois d'enseignant ni de BIATSS.

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Plafond d'emplois voté par le CA</b>	<b>1165,3</b>	<b>1178,2</b>	<b>1195,5</b>	<b>1211,6</b>	<b>1223,4</b>
dont plafond d'emplois État notifié par le ministère	1000,0	1010,0	1024,0	1034,0	1033,0
dont plafond d'emplois sur ressources propres	165,3	168,2	171,5	177,6	190,4
<b>Consommation des ETPT au 31/12</b>	<b>1074,9</b>	<b>1105,3</b>	<b>1128,6</b>	<b>1147,2</b>	<b>1152,8</b>
dont ETPT sur plafond État	932,5	946,6	960,3	978,1	969,4
dont ETPT sur ressources propres	142,4	158,6	168,3	169,0	183,3
<b>Ecart entre plafonds et consommation ETPT</b>	<b>90,4</b>	<b>72,9</b>	<b>66,9</b>	<b>64,4</b>	<b>70,6</b>
dont plafond Etat	67,5	63,4	63,7	55,9	63,6
<b>Taux de saturation du plafond</b>	<b>92,2%</b>	<b>93,8%</b>	<b>94,4%</b>	<b>94,7%</b>	<b>94,2%</b>
dont plafond Etat	93,2%	93,7%	93,8%	94,6%	93,8%

### 2.1.1. Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)<sup>23</sup>

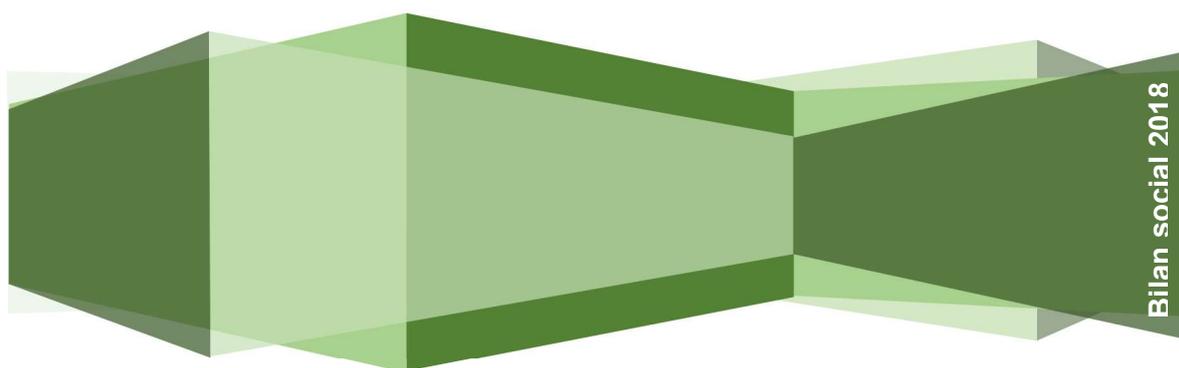
	2014	2015	2016	2017	2018
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	35 548 345 €	36 321 781 €	37 264 558 €	38 374 117 €	39 335 673 €
Monitorat, tutorat*	498 165 €	549 575 €	532 712 €	538 548 €	554 273 €
Heures Complémentaires et vacances d'enseignement	4 243 995 €	4 193 074 €	4 272 563 €	4 196 014 €	4 309 506 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 464 035 €	3 605 469 €	3 592 365 €	3 665 705 €	3 851 829 €
Allocations Retour à l'Emploi	772 573 €	784 522 €	901 104 €	860 615 €	954 551 €
Charges patronales + impôts	28 213 625 €	28 904 064 €	29 595 327 €	30 269 640 €	31 545 927 €
	<b>72 740 737 €</b>	<b>74 358 485 €</b>	<b>76 158 630 €</b>	<b>77 904 639 €</b>	<b>80 551 759 €</b>



En 2018, les charges patronales et impôts ont augmenté de manière significative en raison de la nouvelle adhésion à l'assurance chômage à hauteur de 625 K€.

<sup>23</sup> Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2018 (dont charges payées en 2018 au titre de l'année 2017) – Source : Winpaie

## 2.2. REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES



## **2.2.1. 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 nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique à laquelle s'ajoute 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 depuis le 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 de retour à l'emploi

Allocations versées aux agents non titulaires en cas de perte d'emploi. Cette allocation se substitue à l'indemnisation ASSÉDIC dans la mesure où l'université n'adhérait pas à ce régime jusqu'au 31/07/2018.

A compter du 30/08/2018, l'université cotise aux ASSÉDIC.

## 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 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 CA.

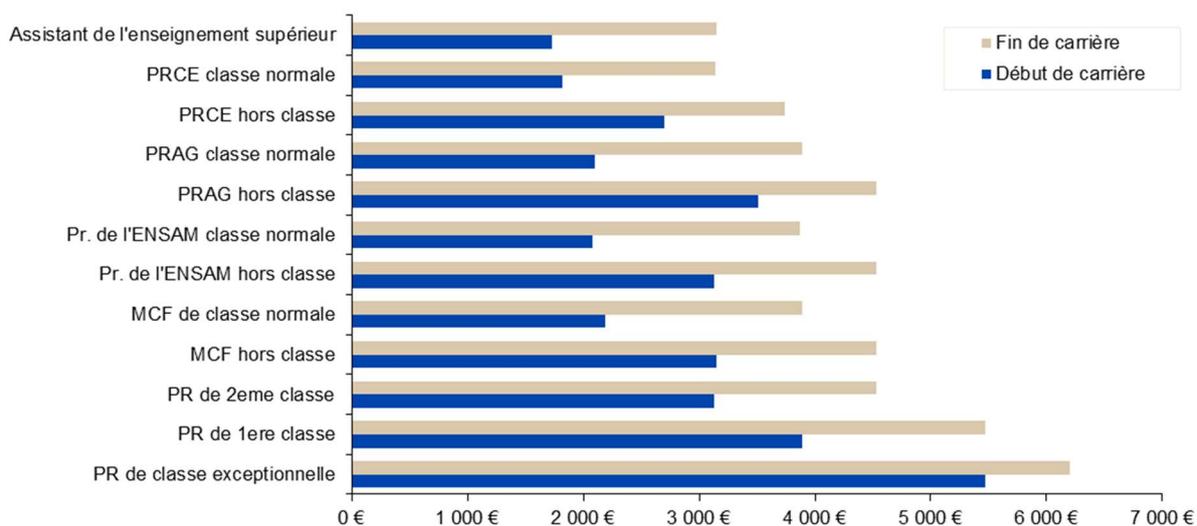
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du président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

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'encadrement doctoral et de recherche : 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 de la Commission de la Recherche ou de l'organe en tenant lieu ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles. Avant 2015, cette prime était dénommée Prime d'Excellence Scientifique.

## Grille de rémunération (traitement indiciaire) du personnel enseignant

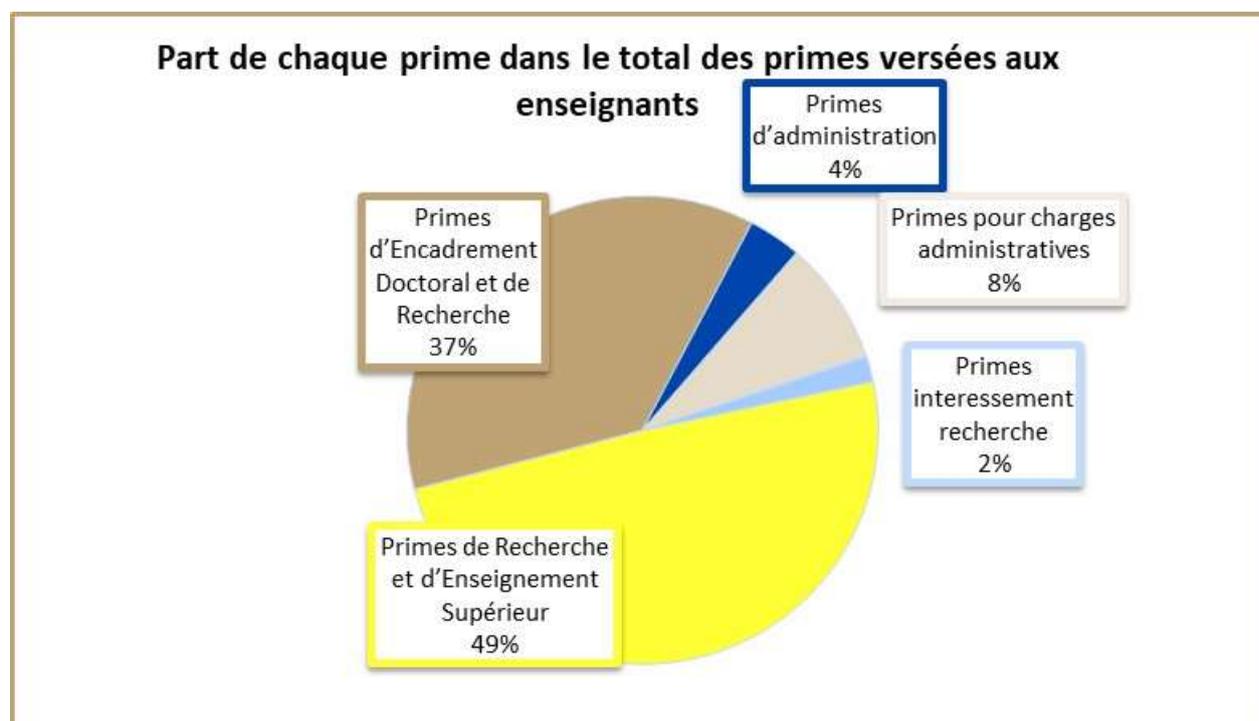
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PR de classe exceptionnelle	1168	5 473,28 €	1324	6 204,30 €
PR de 1ere classe	830	3 889,40 €	1168	5 473,28 €
PR de 2eme classe	667	3 125,58 €	967	4 531,39 €
MCF hors classe	672	3 149,01 €	967	4 531,39 €
MCF de classe normale	468	2 193,06 €	830	3 889,40 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	667	3 125,58 €	967	4 531,39 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	443	2 075,91 €	825	3 865,97 €
PRAG hors classe	750	3 514,52 €	967	4 531,39 €
PRAG classe normale	448	2 099,34 €	830	3 889,40 €
PRCE hors classe	575	2 694,46 €	798	3 739,45 €
PRCE classe normale	388	1 818,18 €	669	3 134,95 €
Assistant de l'enseignement supérieur	370	1 731,75 €	673	3 149,91 €



En 2018, la mise en œuvre de la réforme de la PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est gelée.

Evolution du détail des primes versées aux enseignants<sup>242526</sup>

Libellé de la prime	2014	2015	2016	2017	2018
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	494 395 €	495 378 €	496 433 €	496 722 €	502 565 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche <sup>24</sup>	341 334 €	371 761 €	489 153 €	381 667 €	374 692 €
Primes d'administration	36 795 €	36 795 €	36 982 €	37 219 €	37 238 €
Primes pour charges administratives <sup>25</sup>	165 260 €	151 053 €	85 817 €	131 500 €	87 350 €
Interessement participation à la recherche <sup>26</sup>				7 165 €	18 095 €
	<b>1 037 785 €</b>	<b>1 054 986 €</b>	<b>1 108 384 €</b>	<b>1 054 273 €</b>	<b>1 019 940 €</b>



<sup>24</sup> A partir de 2015 la Prime d'Excellence Scientifique est remplacée par la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche.

<sup>25</sup> Les enseignants qui ont une charge administrative bénéficient d'équivalences horaires. Auparavant ils bénéficiaient d'une prime pour charges administratives. En 2018 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 11903 heures pour 260 agents bénéficiaires.

<sup>26</sup> Primes d'intéressement à la Recherche (montant brut salarial) : primes liées aux contrats de recherche hors ERC

## 2.2.2. Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS

### Rémunération principale

Cf. p60

### Indemnités et primes des personnels

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

#### Primes liées aux corps et grades des agents

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : versée aux personnels fonctionnaires du corps des bibliothèques ayant un indice (INM) supérieur à 344. Son montant est modulable.
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT) : versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques ayant un indice (INM) 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.
- Prime de fonctions et de résultats (PFR) : versées aux personnels de catégorie A et B de la filière administrative AENESR, AAE, 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.

### Nouveau régime indemnitaire RIFSEEP

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Ce régime indemnitaire est composé de 2 primes :

- Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : l'IFSE versé mensuellement, tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.
- Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : cette prime, facultative, est versée en fin d'année. Elle permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

## Grilles de rémunération (traitement indiciaire) des personnels BIATSS par filière

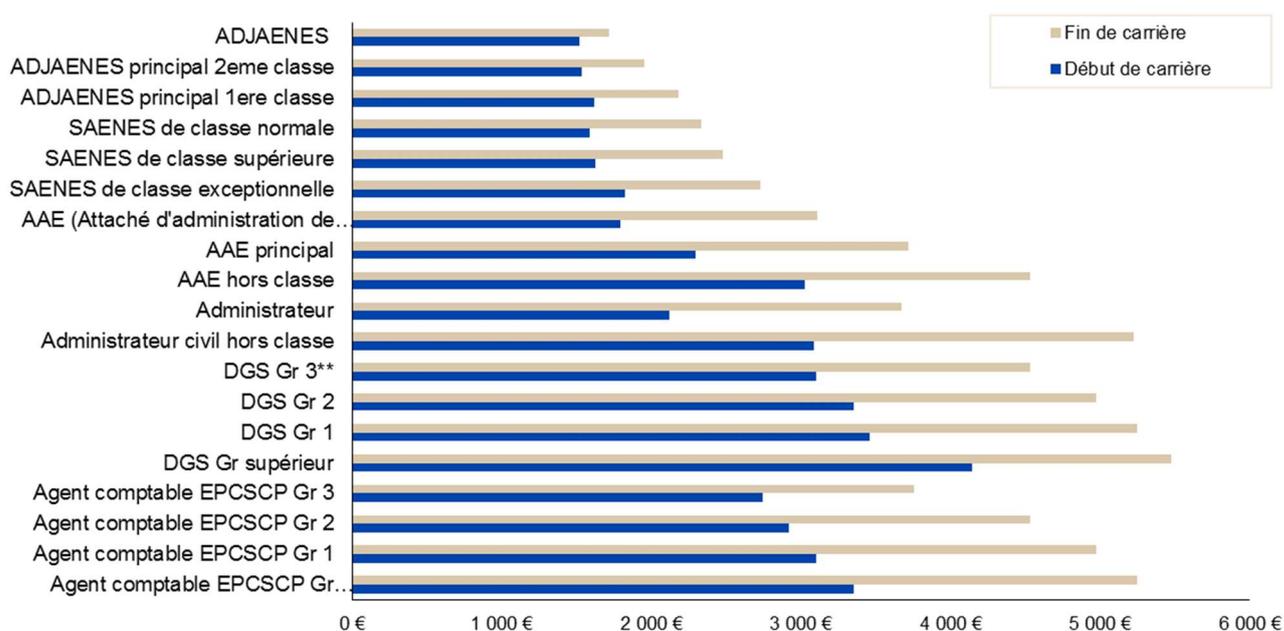
## Filière AENES

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Agent comptable EPCSCP Gr supérieur	715	3 350,49 €	1119	5 243,63 €
Agent comptable EPCSCP Gr 1	662	3 102,13 €	1062	4 976,53 €
Agent comptable EPCSCP Gr 2	623	2 919,38 €	967	4 531,36 €
Agent comptable EPCSCP Gr 3	586	2 746,00 €	802	3 758,17 €
DGS Gr supérieur*	885	4 147,13 €	1168	5 473,25 €
DGS Gr 1**	738	3 458,29 €	1119	5 243,63 €
DGS Gr 2	715	3 350,49 €	1062	4 976,53 €
DGS Gr 3	662	3 102,13 €	967	4 531,36 €
Administrateur civil hors classe	658	3 083,39 €	1115	5 224,89 €
Administrateur	452	2 118,07 €	783	3 669,14 €
AAE hors classe	645	3 022,47 €	967	4 531,36 €
AAE principal	489	2 291,45 €	793	3 716,00 €
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	383	1 794,74 €	664	3 111,50 €
SAENES de classe exceptionnelle	389	1 822,85 €	582	2 727,25 €
SAENES de classe supérieure	347	1 626,04 €	529	2 478,89 €
SAENES de classe normale	339	1 588,55 €	498	2 333,63 €
ADJAENES principal 1ere classe	345	1 616,67 €	466	2 183,68 €
ADJAENES principal 2eme classe	328	1 537,01 €	416	1 949,38 €
ADJAENES***	325	1 522,95 €	367	1 719,76 €

\*SGEPES remplacé par DGS : l'article L. 953-2 du code de l'éducation

\*\*création d'un groupe supérieur : Décret no 2017-404 du 27 mars 2017

\*\*\*création d'un corps à 3 grades

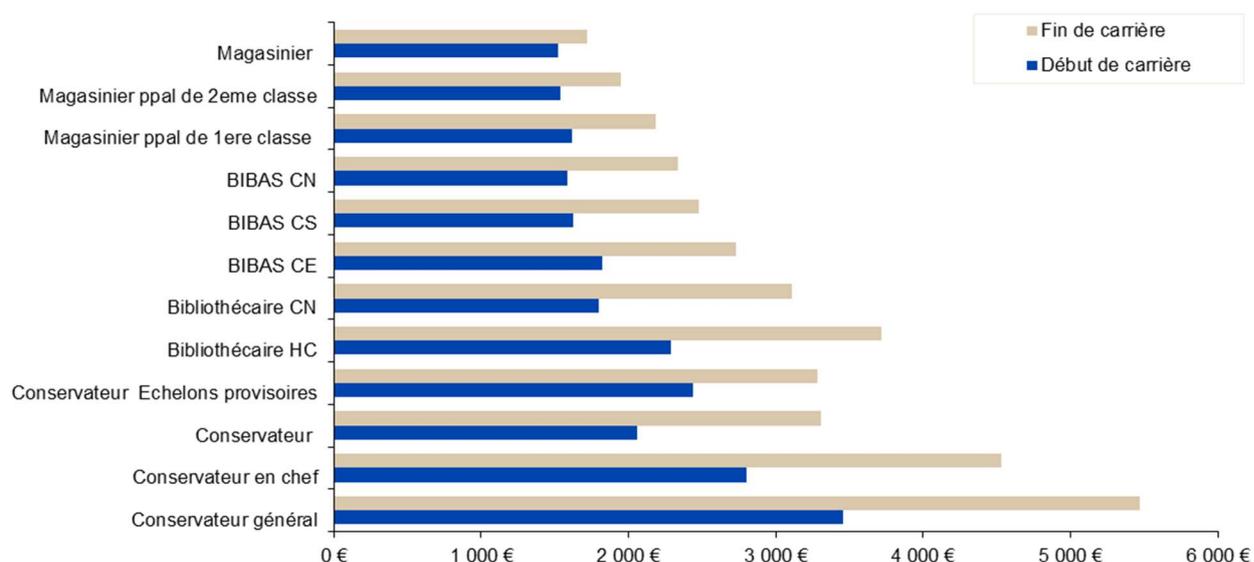


## Filière des personnels de bibliothèques

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	738	3 458,27 €	1168	5 473,28 €
Conservateur en chef	597	2 797,54 €	967	4 531,36 €
Conservateur	439	2 057,15 €	705	3 303,63 €
Conservateur Echelons provisoires (pour le reclassement des conservateurs de 2ème cl)	521	2 441,41 €	700	3 280,20 €
Bibliothécaire HC*	489	2 291,45 €	793	3 716,00 €
Bibliothécaire	383	1 794,74 €	664	3 111,50 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	389	1 822,85 €	582	2 727,25 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	347	1 626,04 €	529	2 478,89 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	339	1 588,55 €	498	2 333,63 €
Magasinier ppal de 1ere classe	345	1 616,67 €	466	2 183,68 €
Magasinier ppal de 2eme classe	328	1 537,01 €	416	1 949,38 €
Magasinier**	325	1 522,95 €	367	1 719,76 €

\*création du nouveau grade : décret n° 2017-852 du 6 mai 2017

\*\*création corps à 3 grades



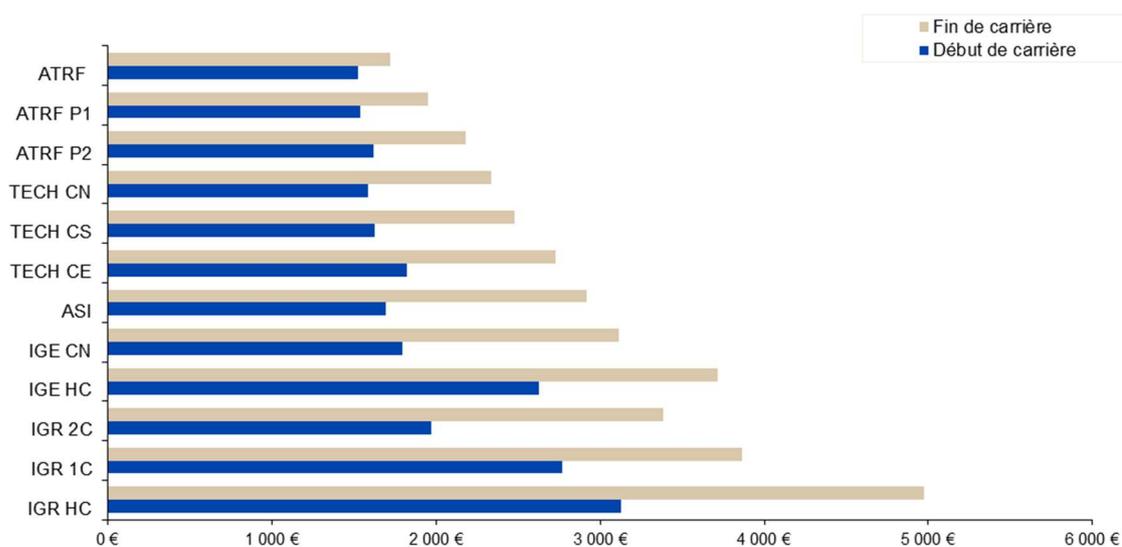
## Filière ITRF

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**	667	3 125,56 €	1062	4 976,53 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	591	2 769,43 €	825	3 865,95 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	421	1 972,81 €	722	3 383,29 €
Ingénieur d'études hors classe	561	2 628,85 €	793	3 716,00 €
Ingénieur d'études classe normale*	383	1 794,74 €	664	3 111,50 €
Assistant ingénieur	361	1 691,65 €	622	2 914,69 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	389	1 822,85 €	582	2 727,25 €
Technicien RF de classe supérieure	347	1 626,04 €	529	2 478,89 €
Technicien RF de classe normale	339	1 588,55 €	498	2 333,63 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	345	1 616,67 €	466	2 183,68 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	328	1 537,01 €	416	1 949,38 €
Adj. technique RF de 1ere classe***	325	1 522,95 €	367	1 719,76 €

\*création corps à 2 grades : décret n° 2017-852 du 6 mai 2017

\*\*création d'un échelon spécial

\*\*\*création corps à 3 grades

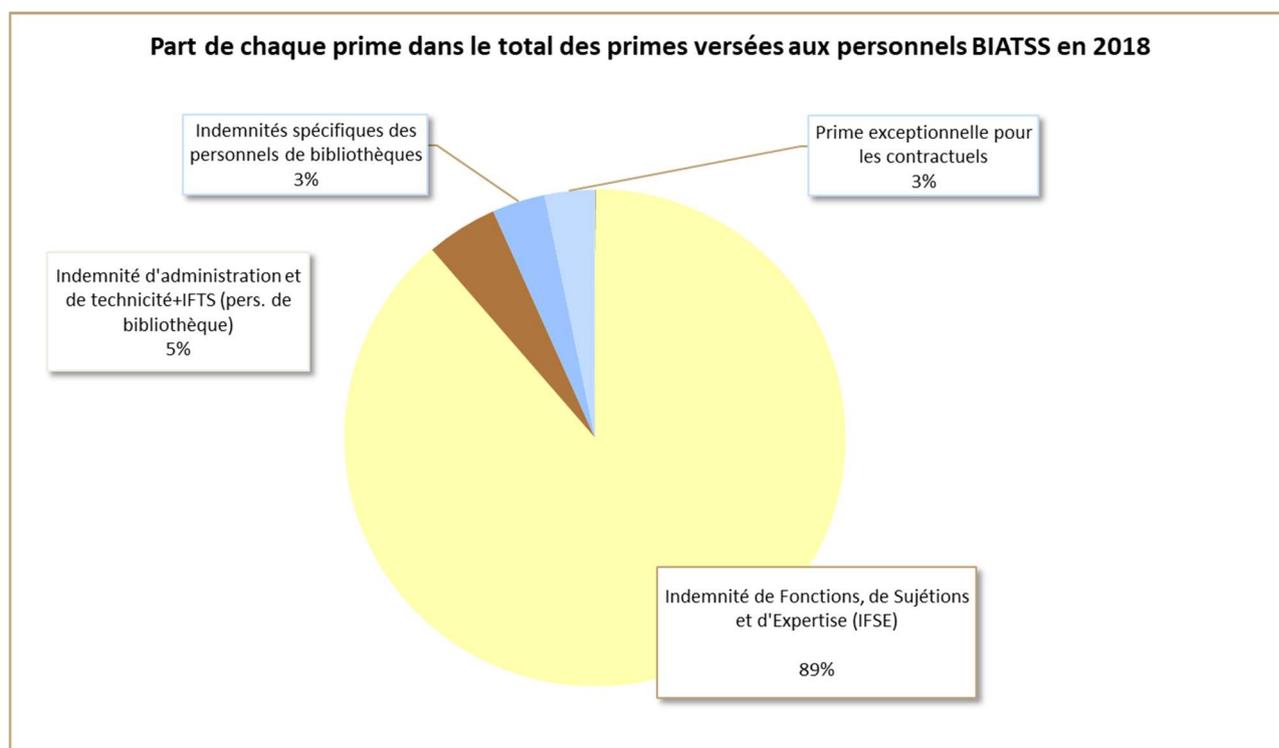


En 2018, la mise en œuvre de la réforme de la PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est gelée.

## Evolution du détail des primes versées aux BIATSS

Libellé de la prime	2014	2015	2016	2017	2018
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	- €	- €	313 395 €	581 887 €	1 807 202 €
Primes de Fonctions Résultats et indemnité des agents comptables	197 393 €	193 492 €	- €	- €	- €
Indemnité d'administration et de technicité+IFTS (pers. de bibliothèque)	273 462 €	273 004 €	149 437 €	162 400 €	94 500 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	104 915 €	111 483 €	115 070 €	98 093 €	- €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	770 449 €	874 259 €	919 336 €	848 330 €	- €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	161 114 €	156 459 €	168 732 €	173 064 €	70 155 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels	62 439 €	59 016 €	58 811 €	59 900 €	65 396 €
Autres primes	4 639 €	6 212 €	6 877 €	3 509 €	620 €
	<b>1 574 410 €</b>	<b>1 673 924 €</b>	<b>1 731 656 €</b>	<b>1 927 183 €</b>	<b>2 037 873 €</b>

## Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2018



En 2016 débute la mise en place du RIFSEEP. Ainsi, les primes de l'AENES (IAT, PFR, indemnité des agents comptables) sont remplacées par l'IFSE.

A partir d'octobre 2017, la PPRS (versée aux personnels ITRF) et la Prime pour fonctions informatiques sont incluses dans l'IFSE.

En 2018, toutes les primes à l'exception des primes spécifiques pour les personnels de bibliothèque ont été intégrées dans l'IFSE.

## Montant des primes par filière et par catégorie – Régime indemnitaire

**Filière AENES<sup>27</sup>**

	A	B	C	Total
IFSE <sup>27</sup>	172 240 €	66 685 €	137 704 €	<b>376 629 €</b>

**Personnels de bibliothèques**

	A	B	C	Total
IFSE	77 834 €	43 171 €	32 086 €	<b>153 092 €</b>
IAT	- €	4 711 €	40 295 €	<b>45 007 €</b>
IPTS	15 109 €	34 384 €	- €	<b>49 493 €</b>
Indemnités spécifiques BIB et autres primes BIB	61 351 €	494 €	8 311 €	<b>70 155 €</b>
				<b>317 747 €</b>

**Filière ITRF (titulaires et contractuels)**

	A	B	C	Total
IFSE	738 335 €	284 935 €	254 211 €	<b>1 277 482 €</b>
primes contractuels	10 500 €	18 760 €	36 136 €	<b>65 396 €</b>
Indemnité régisseur	110 €	140 €	370 €	<b>620 €</b>
				<b>1 343 497 €</b>

A noter dans ce tableau qu'il y a des primes versées aux contractuels qui sont incluses dans le montant global versé aux ITRF.

**Evolution du montant des primes par filière**

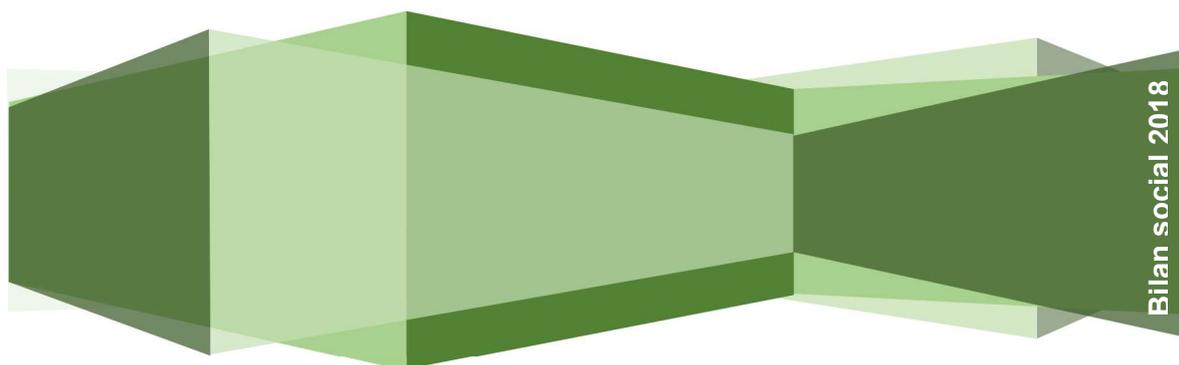
	2014	2015	2016	2017	2018
AENES	343 848 €	330 681 €	314 587 €	373 395 €	376 629 €
Personnels de bibliothèques	289 272 €	294 690 €	320 433 €	336 330 €	317 747 €
ITRF	878 851 €	989 537 €	1 037 826 €	1 157 558 €	1 278 102 €
Contractuels	62 439 €	59 016 €	58 811 €	59 900 €	65 396 €
<b>Total</b>	<b>1 574 410 €</b>	<b>1 673 924 €</b>	<b>1 731 656 €</b>	<b>1 927 183 €</b>	<b>2 037 873 €</b>

<sup>27</sup> IFSE : dont indemnité de caisse et de responsabilité

## Montant des primes versées dans le cadre de l'intéressement

	<b>Cat. A</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>	<b>Total bénéficiaires</b>	<b>Montant</b>
Prime SIHAM	11	4	10	<b>25</b>	<b>8 210 €</b>
IDEFI	9	2	2	<b>13</b>	<b>34 924 €</b>
EQUIS	12	11	22	<b>45</b>	<b>23 370 €</b>
FC	19	17	10	<b>46</b>	<b>74 327 €</b>
Loi ORE	7	4	2	<b>13</b>	<b>3 010 €</b>
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>142</b>	<b>143 841 €</b>

## 2.3. NBI

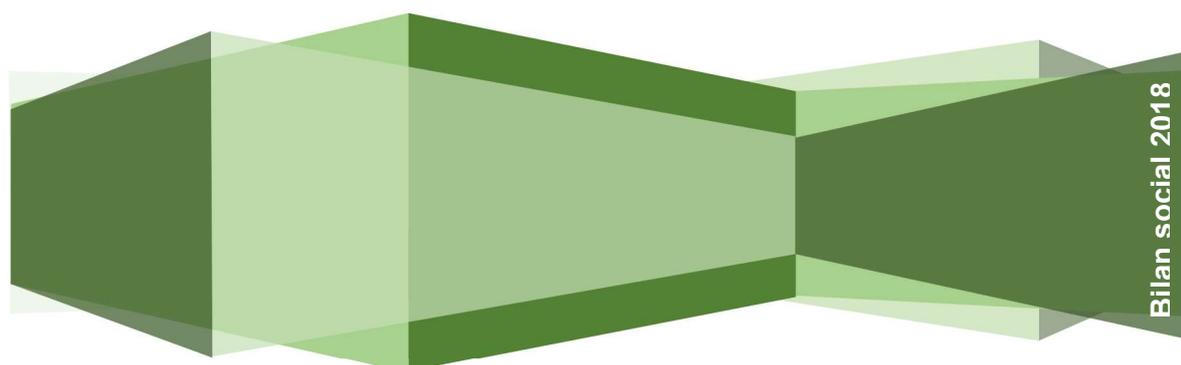


## Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 31/12/2018

Nombre de bénéficiaires	Cat NBI					Total général
	DGS	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / ouvrier	
A	0	1	26	12	1	40
B			8	3	1	12
C			1	1	2	4
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>56</b>

Nombre de bénéficiaires	Nbre de points						Total général
	10	15	20	25	40	50	
<b>Cat NBI</b>							
DGS						0	0
Agent Comptable					1		1
Administratif	3	3	12	17			35
Technique	7	2	1	6			16
Technique / ouvrier		4					4
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>56</b>

## 2.4. HEURES D'ENSEIGNEMENT



## Récapitulatif des heures d'enseignement réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement – Année universitaire 2017-18

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	90 969	10 346	101 315
Heures complémentaires	39 671	7 041	46 712
Heures de vacation	59 160	4 207	63 367
<b>Total des heures réalisées</b>	<b>189 800</b>	<b>21 594</b>	<b>211 394</b>
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	<i>52,1%</i>	<i>52,1%</i>	<i>52,1%</i>

Source des données : SAGHE – Export global du 15/11/2018

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé<sup>28</sup> au cours de l'année universitaire au total 211 394 HETD :

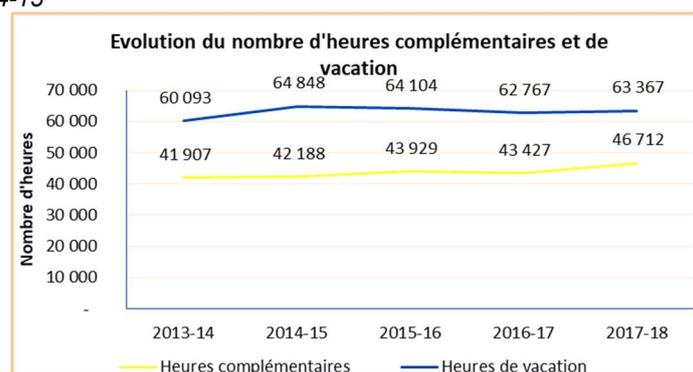
- dont 189 800 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 130 640 HETD (dont 39 671 HETD d'heures complémentaires<sup>29</sup>) et par des intervenants extérieurs<sup>30</sup> (59 160 HETD)
- 21 594 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (17 387 HETD, dont 7 041 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (4 207 HETD)

La part des heures assurées en heures complémentaires ou en vacations représentent 52% des heures réalisées.

### Evolution du nombre d'heures assurées en heures complémentaires et en heures de vacation

	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Heures complémentaires	41 907	42 188	43 929	43 427	46 712
Heures de vacation	60 093	64 848	64 104	62 767	63 367
<b>Total</b>	<b>102 000</b>	<b>107 036</b>	<b>108 033</b>	<b>106 194</b>	<b>110 079</b>

Sources des données : SAGHE – GEISHA - extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016<sup>31</sup> pour la période 2013-14 à 2014-15



<sup>28</sup> Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

<sup>29</sup> 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.

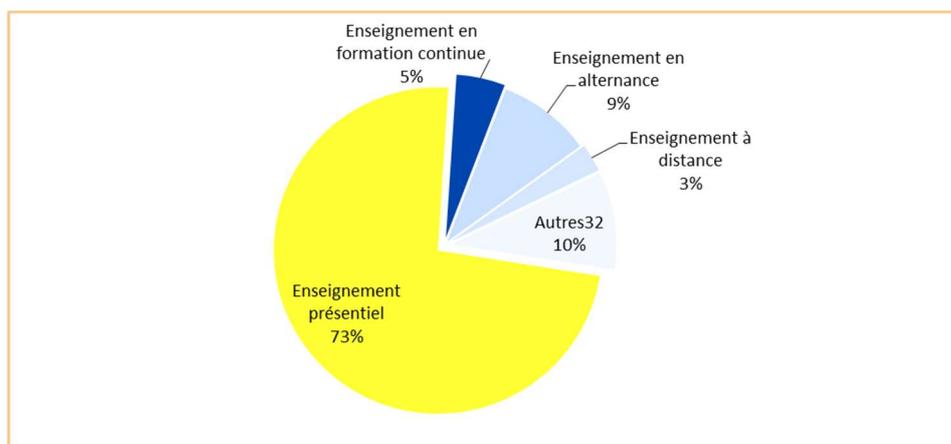
<sup>30</sup> - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

Les intervenants extérieurs à l'université assurent des enseignements dans les formations initiales ou continues de l'université. Ils peuvent être fonctionnaires (cas des enseignants chercheurs des autres établissements effectuant une partie de leur service à UT Capitole ou des ITRF), non fonctionnaires (vacataires, autres organismes)

<sup>31</sup> L'année 2014-15 a fait l'objet d'une régularisation de quelques lignes de service d'où un petit écart entre la répartition entre HC et Vacances par rapport à la version présentée à la Cour des Comptes.

## Répartition des heures par modalité d'enseignement – Année universitaire 2017-18

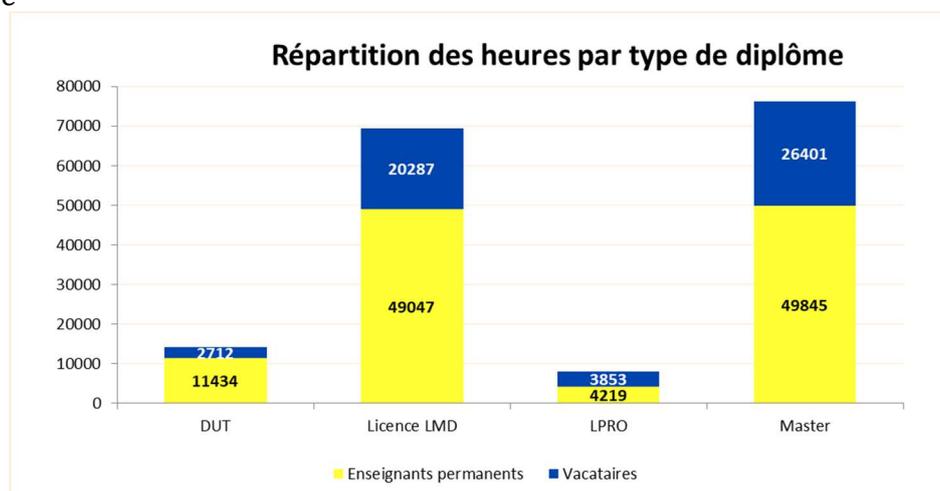
Heures réalisées par En	Personnel permanent	Intervenants extérieurs	Total
Enseignement présentiel	111 610	43 821	155 431
Enseignement en formation continue	4 710	5 446	10 156
Enseignement en alternance	11 510	7 987	19 496
Enseignement à distance	2 516	3 315	5 831
Autres <sup>32</sup>	17 680	2 799	20 480
<b>Total</b>	<b>148 027</b>	<b>63 367</b>	<b>211 394</b>



Les formations continues, en alternance et les formations à distance représentent 17% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et 47% de ces heures sont réalisées par des intervenants extérieurs.

En formation initiale présentielle, la part des heures réalisées par des intervenants extérieurs représente 28%<sup>32</sup>.

## Répartition des heures par type d'heures et par type de diplôme de l'offre de formation accréditée



<sup>32</sup> Sont comptabilisées dans « Autres » les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

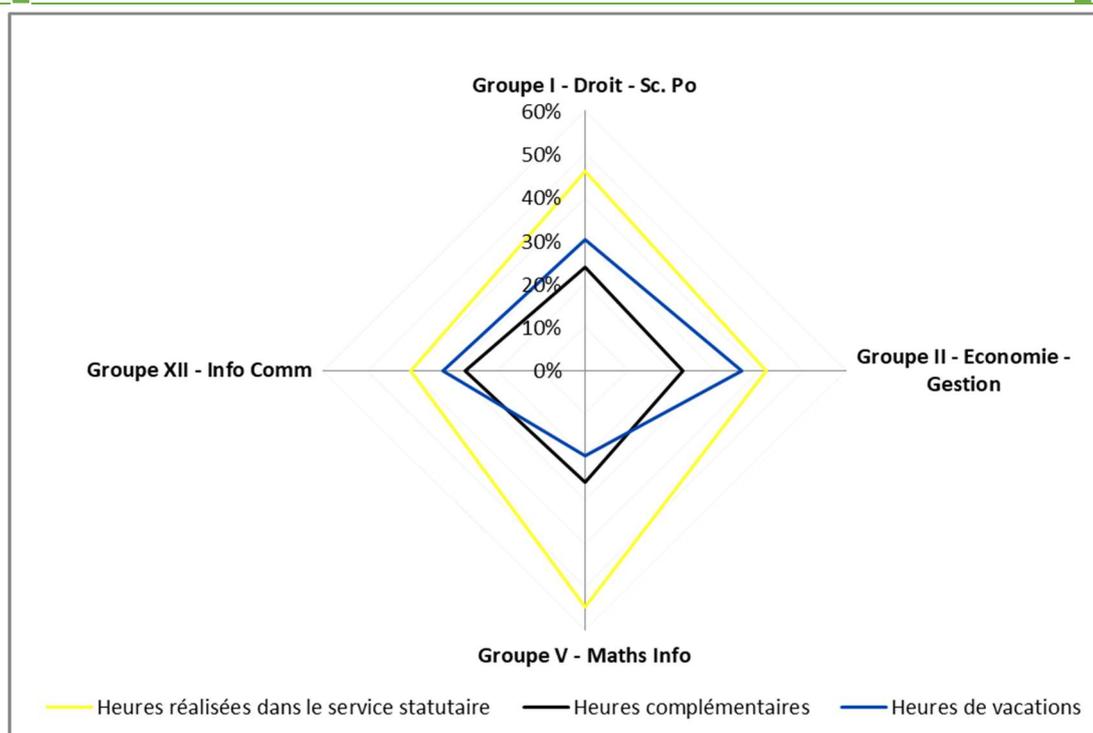
## Répartition des heures réalisées par catégorie de personnel et par type d'heures d'enseignement

	Heures assurées dans le service statutaire	Heures complémentaires et vacations	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	19 865	10 992	30 857	36%
Maîtres de conférences	32 820	23 960	56 779	42%
<b>Enseignants chercheurs titulaires</b>	<b>52 685</b>	<b>34 952</b>	<b>87 636</b>	<b>40%</b>
Professeur agrégé	12 495	4 014	16 509	24%
Professeur certifié	5 336	1 254	6 590	19%
Professeur d'EPS	3 440	941	4 381	21%
<b>Enseignants du second degré titulaires</b>	<b>21 271</b>	<b>6 208</b>	<b>27 479</b>	<b>23%</b>
Associe professeur	301	179	479	
Associe professeur a mi-temps	2 416	2 255	4 670	
ATER	1 427	2	1 429	
ATER mi-temps	5 982	24	6 006	
Contractuel doctorant	2 806	-	2 806	
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	13 799	2 945	16 744	
Invité, Lecteur (a titre personnel), Maître langue étrang. (a titre person.)	629	148	777	
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>27 359</b>	<b>5 552</b>	<b>32 911</b>	<b>17%</b>
<b>Heures complémentaires</b>	<b>101 315</b>	<b>46 712</b>	<b>148 027</b>	<b>32%</b>
Organismes conventionnés		1 223	1 223	
Vacataires		62 144	62 144	
<b>Vacations</b>	<b>-</b>	<b>63 367</b>	<b>63 367</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>	<b>101 315</b>	<b>110 079</b>	<b>211 394</b>	<b>52%</b>

Répartition des heures réalisées par discipline (du formateur)<sup>33</sup>

	Effectifs	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures complémentaires	Heures de vacations	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	112	16 795	10 189	15 379	42 362	60%
CNU 02 Drt. publ.	77	11 439	5 380	4 923	21 741	47%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	17	2 688	772	286	3 745	28%
CNU 04 Sc. Politique	7	1 139	243	365	1 747	35%
<b>Groupe I - Droit - Sc. Po</b>	<b>213</b>	<b>32 060</b>	<b>16 584</b>	<b>20 952</b>	<b>69 596</b>	<b>54%</b>
CNU 05 Sc. Économiques	96	11 749	2 861	6 653	21 262	45%
CNU 06 Sc. de gestion	91	13 254	10 716	14 931	38 901	66%
<b>Groupe II - Economie - Gestion</b>	<b>187</b>	<b>25 003</b>	<b>13 576</b>	<b>21 584</b>	<b>60 163</b>	<b>58%</b>
CNU07 Sciences du langage	1	134	110	2 059	2 303	94%
CNU11 Langues/littératures anglaises	14	2 774	911	1 123	4 808	42%
CNU14 Langues/littératures romanes	3	542	193	174	909	40%
<b>Groupe III - Langues</b>	<b>18</b>	<b>3 450</b>	<b>1 214</b>	<b>3 355</b>	<b>8 019</b>	<b>57%</b>
CNU19 Sociologie, démographie	4	672	792	17	1 481	55%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes					-	
<b>Groupe IV - Sociologie</b>	<b>4</b>	<b>672</b>	<b>792</b>	<b>17</b>	<b>1 481</b>	<b>55%</b>
CNU 26 Maths. Appliqués	29	5 488	1 163	1 135	7 786	30%
CNU 27 Informatique	39	5 963	4 226	2 982	13 171	55%
<b>Groupe V - Maths Info</b>	<b>68</b>	<b>11 451</b>	<b>5 388</b>	<b>4 117</b>	<b>20 957</b>	<b>45%</b>
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	96	119	121	336	71%
CNU61 Génie informatique	4	768	871	148	1 787	57%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	192	38		230	16%
<b>Groupe IX - Génie Info Electron.</b>	<b>6</b>	<b>1 056</b>	<b>1 028</b>	<b>269</b>	<b>2 352</b>	<b>55%</b>
CNU71 Sciences information et communication	12	1 873	1 284	1 531	4 688	60%
<b>Groupe XII - Info Comm</b>	<b>12</b>	<b>1 873</b>	<b>1 284</b>	<b>1 531</b>	<b>4 688</b>	<b>60%</b>
<b>Autres disciplines CNU</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>11 542</b>	<b>11 542</b>	<b>100%</b>
<b>Disciplines du second degré</b>	<b>70</b>	<b>25 750</b>	<b>6 846</b>	<b>-</b>	<b>32 596</b>	<b>21%</b>
	<b>578</b>	<b>101 315</b>	<b>46 712</b>	<b>63 367</b>	<b>211 394</b>	<b>52%</b>

<sup>33</sup> Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée.

Répartition des heures réalisées par type de formation<sup>3435</sup>

	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
IUT de Rodez	22 412	22 521	22 833	21 410	21 594
Cycle Licence - Université Toulouse	75 453	70 610	71 556	67 778	67 645
Cycle Master	56 515	56 919	55 595	56 033	53 130
Préparation	5 309	6 596	6 906	6 238	6 613
DU et Certificats	4 235	2 769	3 907	3 543	4 494
DAPS	3 672	4 460	4 578	4 770	4 767
Formation continue	11 532	13 486	17 066	18 629	9 195
Enseignement à distance	4 773	6 667	6 883	7 419	5 816
Enseignement en alternance 35					18 508
Autres	14 962	21 353	18 892	18 585	19 632
<b>Heures totales réalisées</b>	<b>198 863</b>	<b>205 381</b>	<b>208 216</b>	<b>204 405</b>	<b>211 394</b>

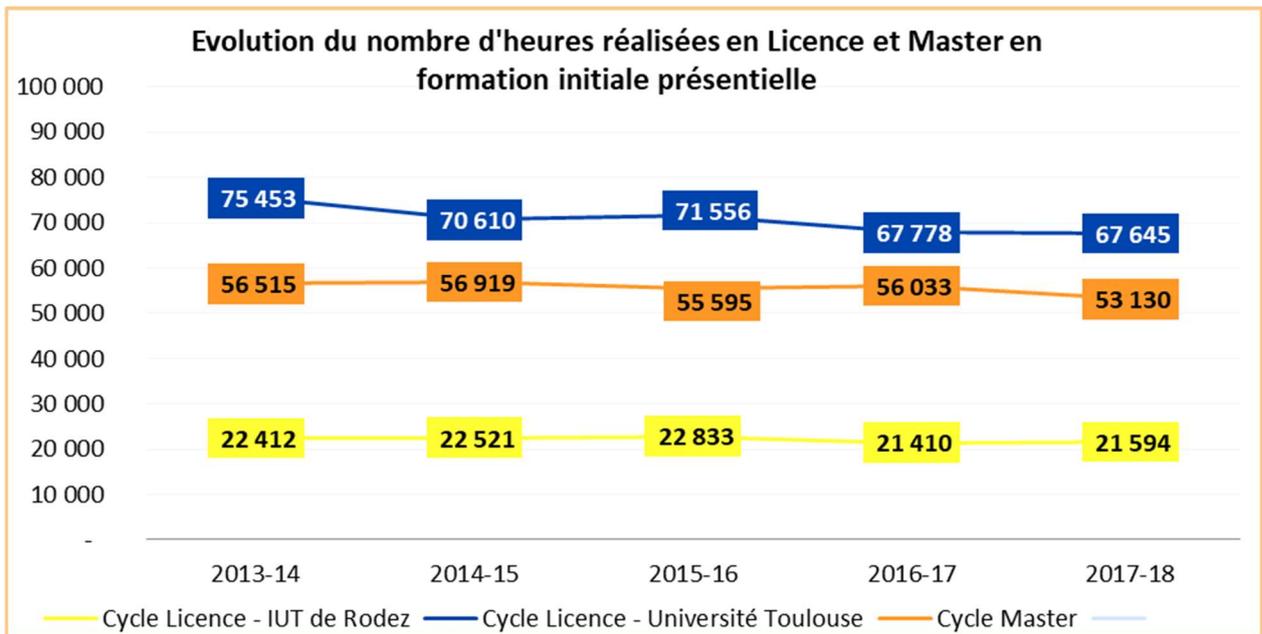
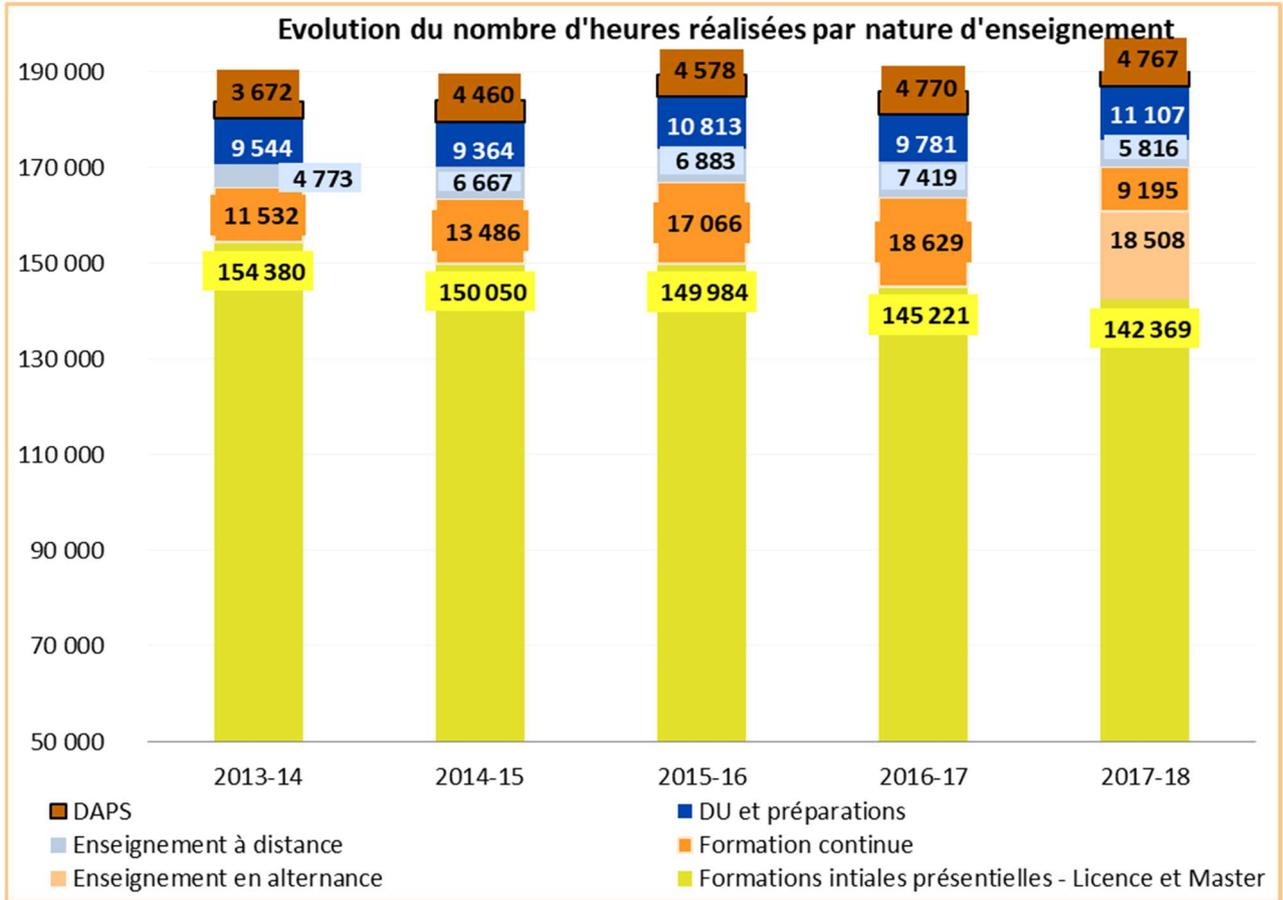
Sources : SAGHE et GEISHA (extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016)

## Répartition des heures réalisées par type de diplôme et par composantes - Offre de formation accréditée

	UFR Droit et Sciences politiques	UFR Administration et Communication	Ecole d'Economie de Toulouse	IAE	UFR Informatique	IUT Rodez	TOTAL
DUT						14 146	<b>14 146</b>
Licence LMD	25 601	14 294	17 792	9 016	1 774	858	<b>69 334</b>
LPRO	541	1 219		2 524	656	3 132	<b>8 072</b>
Master	30 048	2 854	7 670	29 389	6 286		<b>76 246</b>
<b>OF accréditée</b>	<b>56 189</b>	<b>18 366</b>	<b>25 462</b>	<b>40 929</b>	<b>8 716</b>	<b>18 136</b>	<b>167 797</b>

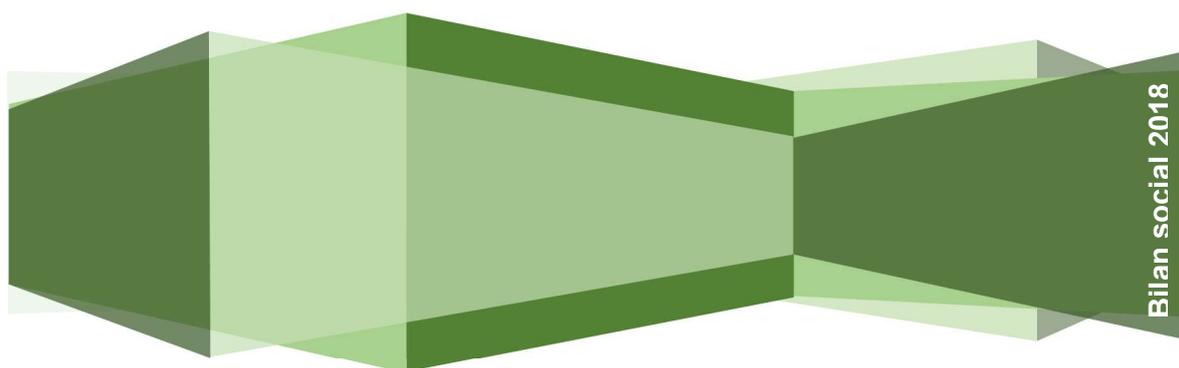
<sup>34</sup> Autres : conventions, responsabilités

<sup>35</sup> A partir de 2017-18 on identifie l'enseignement en alternance dans SAGHE jusque-là réparti dans la formation initiale et la formation continue



NB : à partir de 2017-18 les formations en alternance sont identifiées dans SAGHE ce qui peut expliquer la baisse du volume horaire en Master.

## 2.5. ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI



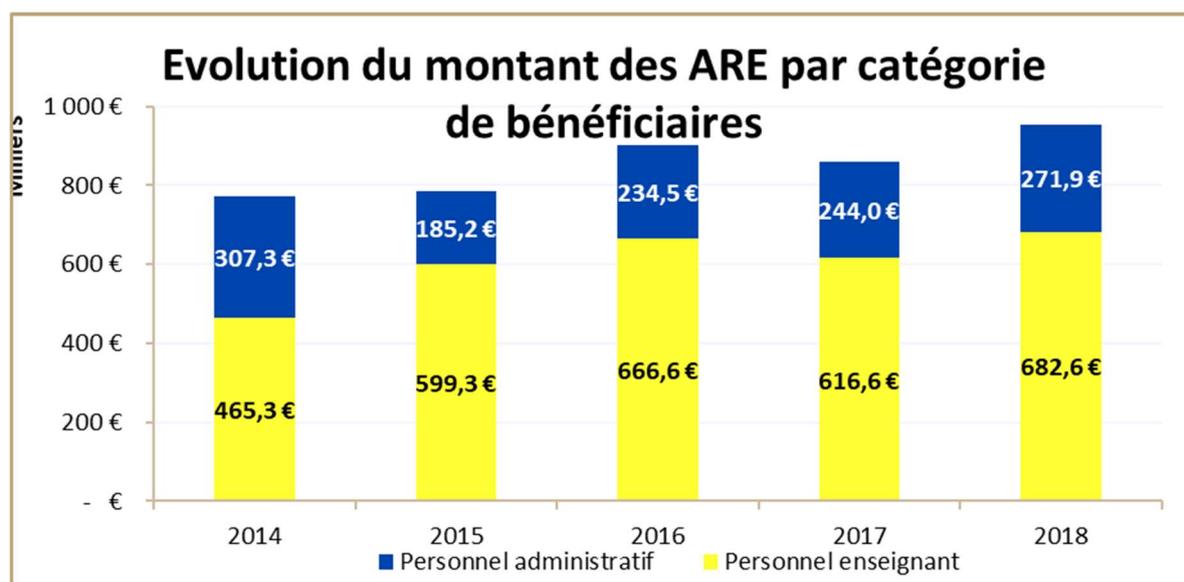
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix jusqu'en 2018 de ne pas cotiser à l'assurance chômage<sup>36</sup>. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Le nombre de bénéficiaires est de 143 pour la période de janvier 2018 à décembre 2018.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 954.552 € en 2018.

Evolution de la consommation des allocations de retour à l'emploi

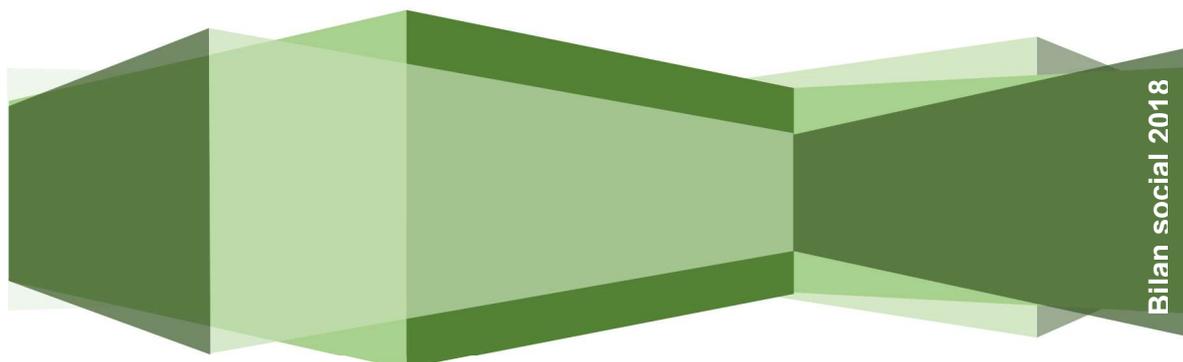
	2014	2015	2016	2017	2018
Personnel enseignant	465 299 €	599 324 €	666 603 €	616 604 €	682 623 €
Personnel administratif	307 273 €	185 197 €	234 501 €	244 011 €	271 929 €
<b>Total</b>	<b>772 573 €</b>	<b>784 522 €</b>	<b>901 104 €</b>	<b>860 615 €</b>	<b>954 552 €</b>



<sup>36</sup> A la date de rédaction de ce rapport l'université cotise aux ASSEDIC (à compter du 01/08/2018) à hauteur de 625K€ en 2018

## **3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE**

### **3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET**



Répartition par genre des accidents de travail et de trajet en 2018<sup>37</sup>

		M	F	TOTAL
<b>Titulaires</b>	Accidents de service	0	1	1
	Accidents de service (trajet)	1	7	8
<b>Contractuels</b>	Accidents de travail	0	3	3
	Accidents de travail (trajet)	0	4	4
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>15</b>	<b>16</b>

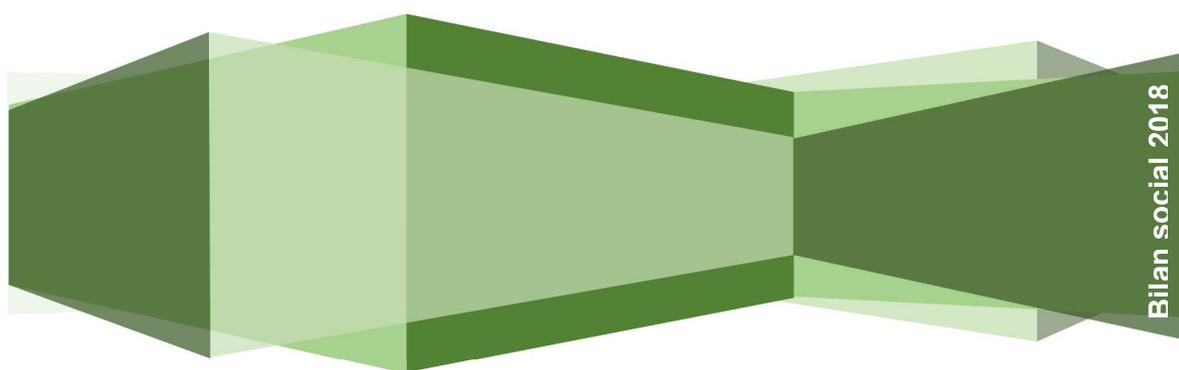
## Evolution du nombre d'accidents et de jours d'absence par type d'accident

		Titulaires		Contractuels		Total
		Accidents de service	Accidents de service (trajet)	Accidents de travail	Accidents de travail (trajet)	
<b>2014</b>	Accidents	2	9	6	4	21
	Jours d'absence	7	137	136	52	332
<b>2015</b>	Accidents	4	10	4	3	21
	Jours d'absence	107	19	203	16	345
<b>2016</b>	Accidents	4	5	5	3	17
	Jours d'absence	25	17	315	113	470
<b>2017</b>	Accidents	7	7	2	7	23
	Jours d'absence	73	22	0	110	205
<b>2018</b>	Accidents	1	8	3	4	16
	Jours d'absence	8	52	21	10	91

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 5.325 € en 2018.

<sup>37</sup> Les accidents de service concernent les personnels titulaires ; les accidents de travail concernent les agents contractuels.

## **3.2. COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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 personnels et usagers.

## 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 2018 :

### - Représentants de l'administration :

- La Présidente de l'Université Toulouse 1 Capitole
- La Directrice Générale des Services (DGS) – Suppléante.
- Le Directeur des Ressources Humaines.

### - Représentants du personnel :

- 1 représentant UNSA éducation et 1 suppléant
- 2 représentants SNPTES et 2 suppléants
- 1 représentant SGEN CFDT et 1 suppléant

### - Représentants des usagers :

- 2 représentants étudiants UNEF et 2 suppléants
- 1 représentant BOUGE TA FAC et 1 suppléant

### - Membres permanents :

- Le Médecin de prévention de l'Université ou son représentant
- Les Conseillers de prévention.

## Réunions

CHSCT : 3 réunions en 2018 dont 1 réunion en formation élargie :

- Le 20 février
- Le 6 juin
- Le 6 novembre (en formation élargie).

Les travaux du CHS CT en 2018 ont porté sur :

### - L'amélioration des conditions de travail

→ Les dépenses spécifiques :

- Achats d'équipements de protection individuelle (EPI) pour un montant total de 9.454€ :
  - Vêtements de travail (blouses, gants, chaussures de sécurité...),
  - Matériels divers : contenu armoires premiers secours, trousse de secours
  - Mise en place de téléphones d'urgence dans les locaux techniques et amphithéâtres.
- Dépenses spécifiques d'amélioration des conditions de travail pour un montant total de 17.206 € :
  - Chariot, fauteuils ergonomiques, souris, claviers, et porte documents ergonomiques, tables pour personnes à mobilité réduite
  - Achat de fontaines à eau réfrigérée.

### - La prévention

→ Les dépenses :

- Des exercices d'évacuation pour chaque site pour un montant global de **1 800 €**.
- Des dépenses spécifiques pour l'amélioration des exercices d'évacuation comme la réalisation de plans d'évacuation, l'achat de panneaux de rassemblement, gilets de repérage ont représenté en 2018 un montant de **5 388 €**.
- Le coût global du remplacement des extincteurs sur les différents sites de l'Université s'élève à **5 790 €** pour 2018.
- Le coût global des contrôles périodiques réglementaires sur les équipements des 3 sites de l'université et de l'IUT de Rodez (SSI-ascenseurs-installations électriques-groupe électrogène de sécurité - installations gaz- disconnecteurs - lignes de vie-portes automatiques - équipements sportifs – massicots) ont représenté **21 334 €** en 2018.
- Les contrats de maintenance et les travaux sur l'éclairage de sécurité, le chauffage et la climatisation, les ascenseurs, les transformateurs, les extincteurs et les systèmes de sécurité incendie (SSI), les portes et portails automatiques, les défibrillateurs, les alarmes intrusion ont représenté **433 382 €**.
- Les dépenses pour le gardiennage des sites = **658 372 €** dont **4 061 €** pour la télésurveillance.
- Les dépenses pour les manifestations exceptionnelles (astreintes électriques, gardiennage et contrôles techniques) = **12 127 €**.

→ Les informations :

- Présentation du bilan de la médecine préventive 2017 et du recensement des besoins des étudiants en situation de handicap.
- Présentation des rapports d'activité relatifs à la Médecine de Prévention (rapport 2017).
- Présentation par la DRH du bilan de situation comparé 2016.
- Présentation et validation du bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2017 et du programme de prévention 2018.
- Présentation de l'enquête ministérielle «Santé et sécurité au travail » 2017
- Présentation aux membres du CHSCT de la nouvelle démarche d'évaluation des risques (DUER) par métiers.
- Réunion de présentation du bilan de l'évaluation des risques professionnels aux assistants de prévention.
- Présentation du plan de communication sur la sécurisation des sites.
- Présentation de la programmation de travaux : chantier Duportal, chaufferies, ...
- Présentation des mesures de prévention et de l'organisation du travail en période de canicule
- Information auprès des chefs de service sur les consignes à suivre en cas de travail isolé pour les personnels de leur service
- Présentation de l'opération « Allons-y à vélo » avec l'organisation d'un challenge interservices lors de la semaine du développement durable.

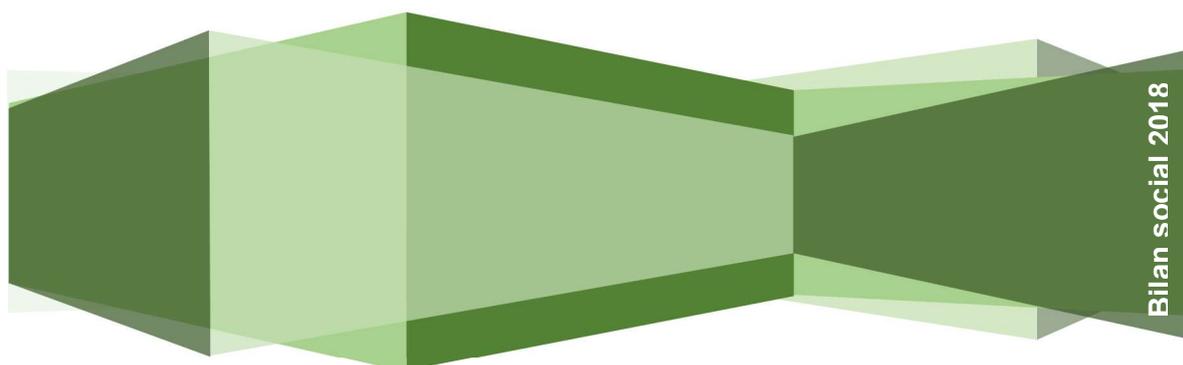
→ Les actions :

- Travaux liés à l'analyse du DUER.
- Finalisation de la sonorisation des salles de cours sur le site de la Manufacture des Tabacs
- Recensement des besoins pour les étudiants handicapés en relation avec le service UT1 handicap.
- Mise à jour des listes guide files et serre files, réactualisation et envoi par mail des fiches de procédures d'évacuation avec rappel du débriefing après chaque exercice.
- Achat de nouveaux gilets de repérage pour les exercices d'évacuation.
- Rappel du rôle réglementaire du SST et de la procédure à suivre en cas d'intervention.
- Rappel des règles aux responsables de la tenue des registres santé et sécurité au travail.
- Finalisation de l'équipement en téléphones de tous les locaux d'UT1.
- Renouvellement de la campagne de sensibilisation pour la lutte contre le tabagisme (personnels et étudiants).
- Renouvellement des produits contenus dans les armoires 1ers secours.
- Climatisation des salles de cours réservées aux inscriptions des étudiants.
- Mise en place de nouvelles fontaines à eau rafraîchie et installation de protections solaires sur certaines baies vitrées.
- Réaménagement de salles de repos climatisées et achat d'un nouveau stock de ventilateurs, de climatiseurs mobiles avec mise en place d'un système de suivi de prêt de ces matériels.
- Visites conjointes Division Logistique Immobilière et membres du CHSCT :
- Signalétique parking,

- Atelier reprographie après déménagement
- Centre Ressources en Langues.
- Mise à jour régulière des pages intranet « Santé et sécurité au travail » et « Comité d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ».
- Les travaux liés à la santé et sécurité : 1 113 715 € en 2018
  - Les travaux électriques, la sécurisation des sites, la rénovation des bureaux, les travaux pour l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR), le suivi des signalements du DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) ont représenté un montant total de 1 113 715 €.
- Les formations
  - Formations santé et sécurité des personnels – 15 040 € engagés en 2018 :
    - Habilitations électriques
    - Sauveteurs secouristes
    - Evacuation des locaux et manipulation des extincteurs
    - Gestes et postures
    - Assistants de prévention
    - Conseillers de prévention.
  - Journées d'informations pour les nouveaux personnels en 2018 :
    - Remise d'un livret d'accueil, focus sur les SST, CHSCT, accident du travail, évacuation des locaux ...
- L'organisation
  - Evaluation des risques professionnels et Document Unique:
    - Nouvelle méthodologie basée sur les métiers pour l'élaboration du DUERP. Cette nouvelle démarche a nécessité de mettre en place un planning d'entretiens entre les différents assistants de prévention et les personnels d'UT1 représentatifs des différents métiers présents à l'Université.
  - Prévention des risques :
    - Projet de plan de prévention pour les RPS avec prises de contact avec 2 cabinets conseils.
- Les travaux immobiliers
  - Informations auprès des membres du CHSCT sur les chantiers et projets.
    - Présentation :
      - du plan de sécurisation à l'Université,
      - des travaux de rénovation du cloître,
      - des travaux de l'IUT de Rodez : regroupement des bureaux administratifs.
- La communication
  - Rappel actualités sur la « newsletter » et sur l'intranet :
    - Campagne de prévention contre les infections saisonnières
    - La conduite à tenir en cas d'urgence médicale
    - Les consignes d'évacuation en cas d'alerte incendie

- Communication sur la journée « Allons-y à vélo » et sur son suivi par un sondage de satisfaction. Opération organisée conjointement par le CHSCT et la Délégation aux Stratégies Transversales et sur son suivi.
- Pour les responsables des registres santé et sécurité au travail :
  - Rappel des règles pour l'utilisation de ces registres.
- Communication sur l'opération de sécurisation des sites de l'Université : installation d'un PC sécurité, contrôle d'accès, alarmes anti-intrusion, vidéo-protection ....
- Communication auprès des sauveteurs secouristes sur la nouvelle procédure mise en place avec le PC sécurité.
- Plan de communication pour l'opération « Mois sans tabac » par le biais de la newsletter des personnels et des étudiants et mise en ligne de fiches thématiques dans les actualités du site intranet du CHSCT.
- Communication sur le plan « canicule » mis en place :
  - Information sur les lieux d'implantations de bonbonnes à eau rafraichies supplémentaires.
  - Note de service par la Direction sur les recommandations et dispositions mises en place (temps de pause supplémentaire dans des salles climatisées, sensibilisation au recensement des personnes « vulnérables » ...)
- Information de cas de rougeole diagnostiqués à l'Université avec la communication des préconisations de l'Agence Nationale de la Santé mises en ligne sur le site intranet « Santé et sécurité au travail ».

### 3.3. MEDECINE DE PREVENTION



## Missions<sup>38</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.

<sup>38</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)

- **Analyse les postes de travail** et leurs exigences physiques et psychologiques, des rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements,
- **Est consulté sur les projets de construction ou aménagements** importants des bâtiments administratifs et techniques,
- Est **informé** de la composition et de la nature des manipulations de **produits dangereux** et de la demande de prélèvements et de mesures à des 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 service, d'un **examen médical périodique obligatoire** au minimum tous les 5 ans. Le médecin de prévention effectue un suivi médical personnalisé de l'agent visant à vérifier, dans la durée, la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé.
- Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'un **examen médical supplémentaire**.
- En plus de cet examen médical minimum, le médecin de prévention exerce une **surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels** (personnes reconnues travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux dans les conditions posées à l'article 15-1, les agents souffrant de pathologies particulières).
- **L'aménagement de poste** : le médecin de prévention a le pouvoir de " proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents".
- le médecin de prévention doit transmettre à l'Administration et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité un rapport dressant le **bilan de son activité au cours de l'année écoulée**, qu'il s'agisse de son activité à l'égard du milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents.

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

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

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

#### Les visites médicales et les actes infirmiers <sup>39</sup>

252 personnes ont été convoquées<sup>40</sup> à la médecine de prévention du personnel au cours de l'année 2018, au titre de la surveillance quinquennale ou de la surveillance particulière pour un total de 189 visites médicales réalisées, dont :

- 169 au titre de la surveillance quinquennale
- 20 au titre de la surveillance médicale particulière : 23% de ces visites ont été faites à la demande des intéressés, 4% à la demande de l'administration et 73% à la demande du médecin de prévention.

On compte également

- 23 premières consultations après embauche
- 5 visites au titre d'un risque professionnel

Par ailleurs

- 248 agents ont bénéficié de consultations infirmières
- 256 ont reçus des conseils infirmiers

#### Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

- 35 orientations prononcées après visite médicale
- 15 propositions d'aménagement de poste de travail
- 2 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement).

#### Les actions en milieu de travail

2 actions au total dont :

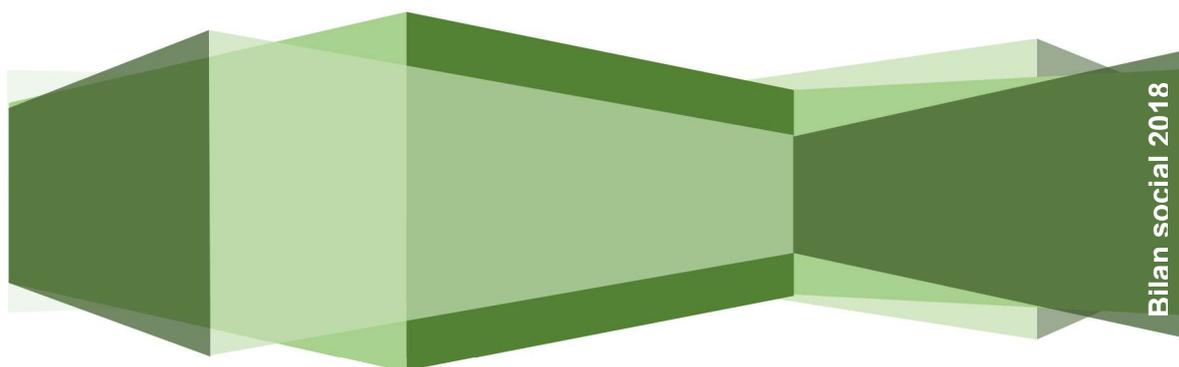
- 9 visites de locaux (visites systématiques, pour des nouvelles installations, suite à un accident, suite à une consultation médicale, autres)
- 15 études de postes de travail (aménagements de poste, mesure d'ambiance, études ergonomiques, rédaction de consignes, autres)

---

<sup>39</sup> Source : Rapport d'activité du service de santé au travail 2017 – 6/11/2018

<sup>40</sup> Les personnels sont convoqués pour les visites médicales obligatoires (au titre de la surveillance quinquennale).

## **3.4. FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE**



## Evolution du volume de formation dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

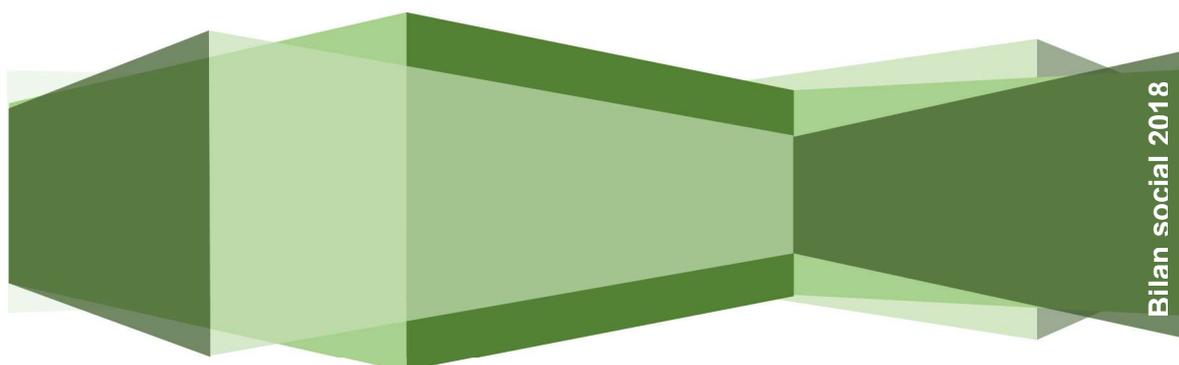
	2014	2015	2016	2017	2018
INSCRITS	91	142	193	164	<b>97</b>
STAGIAIRES	76	132	177	149	<b>87</b>
NOMBRE DE JOURS	139	197	189	194	<b>81,5</b>
DEPENSES	14 268 €	20 055 €	23 389 €	22 368 €	<b>15 040 €</b>

## Les formations délivrées en 2018 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COUT
Assistants de prévention	15	14	14	2 808 €
Conseillers de prévention	2	2	1	2 100 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (initial)	4	4	8	2 735 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (recyclage)	5	4	6	1 490 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien HOBO	11	11	11	950 €
EVACUATION DES LOCAUX - MANIPULATION D'EXTINCTEURS	10	7	3,5	1 080 €
PSC 1 Maintien des compétences	7	4	4	658 €
SECOURISTES SST Maintien des compétences	28	27	27	1 974 €
Gestes et posture travail sur écran	9	8	4	622 €
Gestes et posture prévention des TMS	6	6	3	622 €
<b>TOTAL 2018</b>	<b>97</b>	<b>87</b>	<b>81,5</b>	<b>15 040 €</b>

En 2018, recentrage des formations hygiène et sécurité sur les formations réglementaires.

## 4. CONDITIONS DE TRAVAIL



## Le travail à temps partiel des fonctionnaires

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

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

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

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

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

## Temps partiel

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

- naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004, le fonctionnaire verra cette période prise en compte gratuitement dans ses droits à pension ;
- pour donner des soins à son conjoint (marié, pacs, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

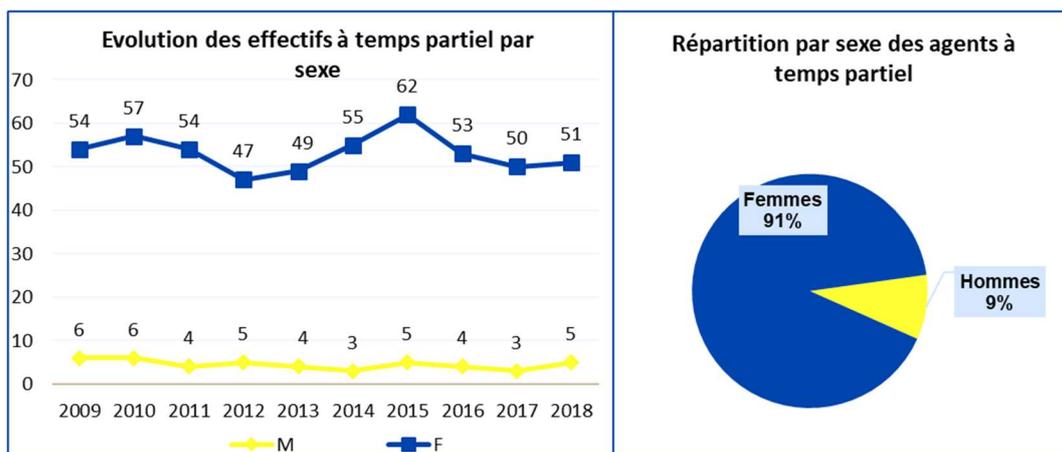
**Sur autorisation** : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis

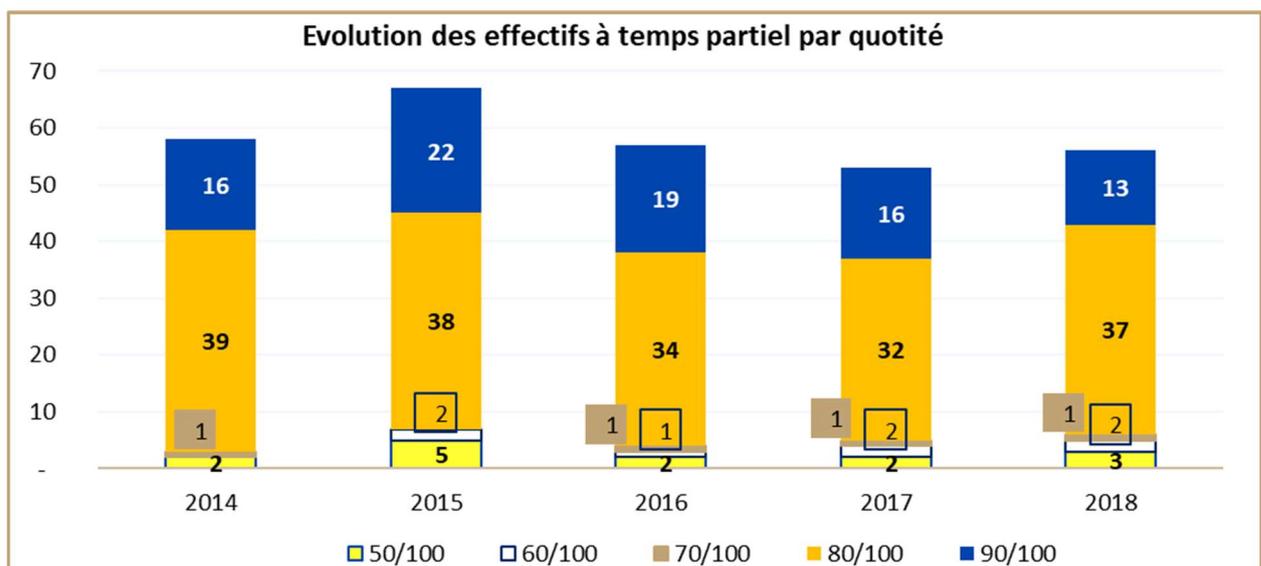
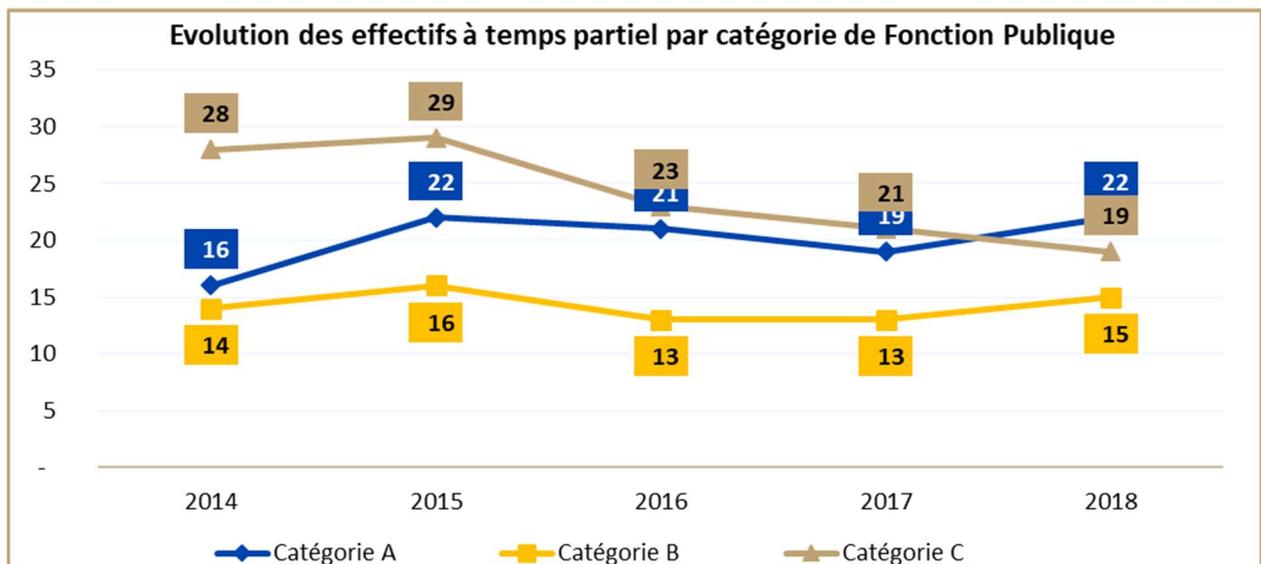
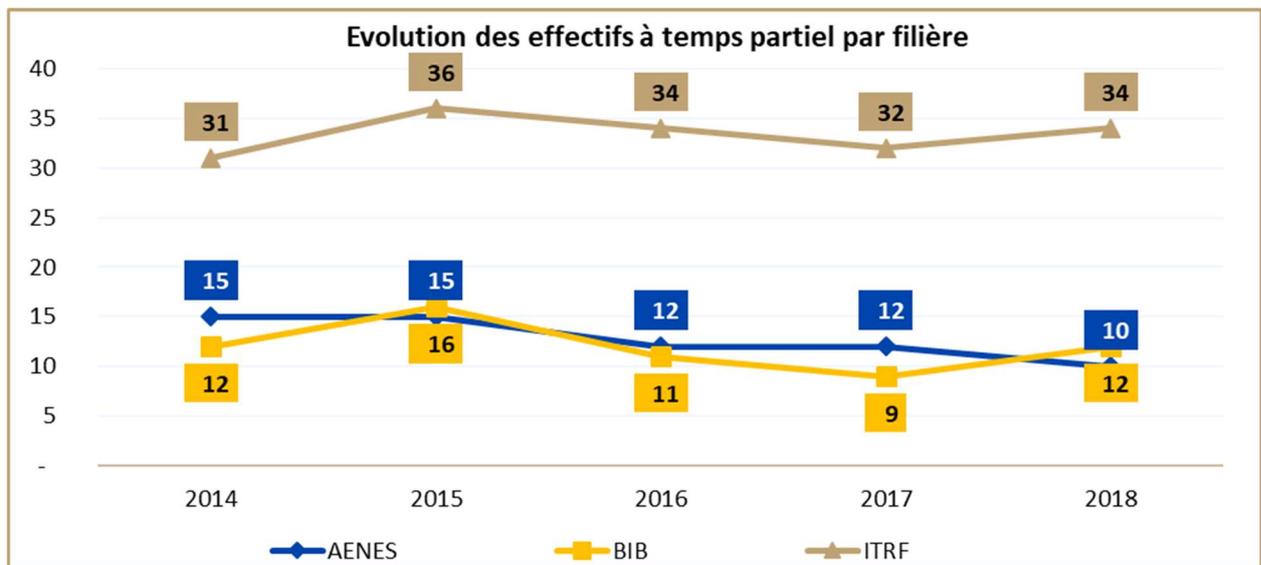
## Répartition des quotités de temps de travail des personnels BIATSS titulaires

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel	
AENES	A	M					1	7	8	12,5%	
		F						11	11	0,0%	
	B	M							2	2	0,0%
		F				2			9	11	18,2%
	C	M				1			2	3	33,3%
		F				4	2		32	38	15,8%
AENES		M	0	0	0	1	1	11	13	15,4%	
		F	0	0	0	6	2	52	60	13,3%	
Bibliothèques	A	M						4	4	0,0%	
		F				1	1	16	18	11,1%	
	B	M							4	4	0,0%
		F	1			5	1		11	18	38,9%
	C	M	1						5	6	16,7%
		F	1		1				13	15	13,3%
Bibliothèques		M	1	0	0	0	0	13	14	7,1%	
		F	2	0	1	6	2	40	51	21,6%	
ITRF	A	M						37	37	0,0%	
		F		2		12	5	49	68	27,9%	
	B	M				1		16	17	5,9%	
		F				3	2	36	41	12,2%	
	C	M				1		22	23	4,3%	
		F				7	1	53	61	13,1%	
ITRF		M	0	0	0	2	0	75	77	2,6%	
		F	0	2	0	22	8	138	170	18,8%	
M			1	0	0	3	1	99	104	4,8%	
F			2	2	1	34	12	230	281	18,1%	
Total			3	2	1	37	13	329	385	14,5%	

**Grille de lecture**

% **temps partiel** : 12,5% des agents masculins de catégorie A de la filière AENES sont à temps partiel ; 14,5% des agents titulaires sont à temps partiel.





## Le travail à temps partiel des contractuels

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

### Les contractuels enseignants

Différentes catégories d'enseignants peuvent être recrutées par contrat à temps incomplet.

Il s'agit :

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

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

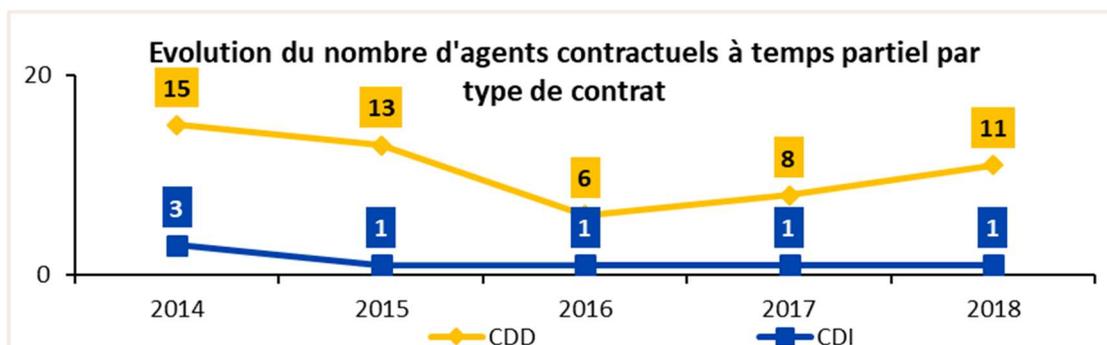
### Les contractuels BIATSS

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

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

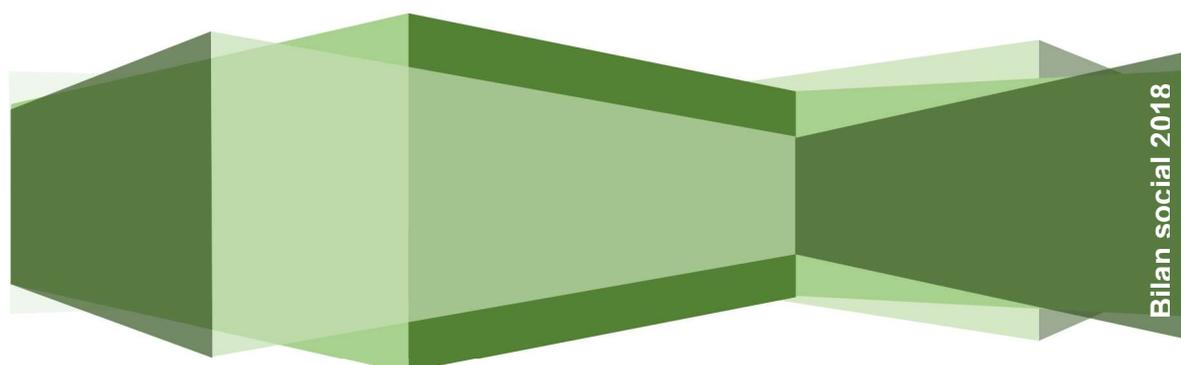
### Répartition des quotités de temps de travail des personnels BIATSS contractuels

Type de contrat	Equivalent catégorie FP	Sexe	10/100	40/100	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	Total	% Temps partiel	
CDI	A	M								2	2	0%	
		F	1							6	7	14%	
	B	M									0		
		F									0		
	C	M									1	1	0%
		F									13	13	0%
CDD	A	M								7	7	0%	
		F		1	2						12	15	20%
	B	M									11	11	0%
		F				1					41	42	2%
	C	M					1				14	15	7%
		F			1	1			3	1	52	58	10%
M		0	0	0	0	1	0	0	35	36	3%		
F		1	1	3	2	0	3	1	124	135	8%		
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>159</b>	<b>171</b>	<b>7%</b>	



## 5. FORMATIONS

### 5.1. ACCES A LA FORMATION



## Taux d'accès à la formation en 2018 : 87%

## Evolution du taux d'accès à la formation par catégorie

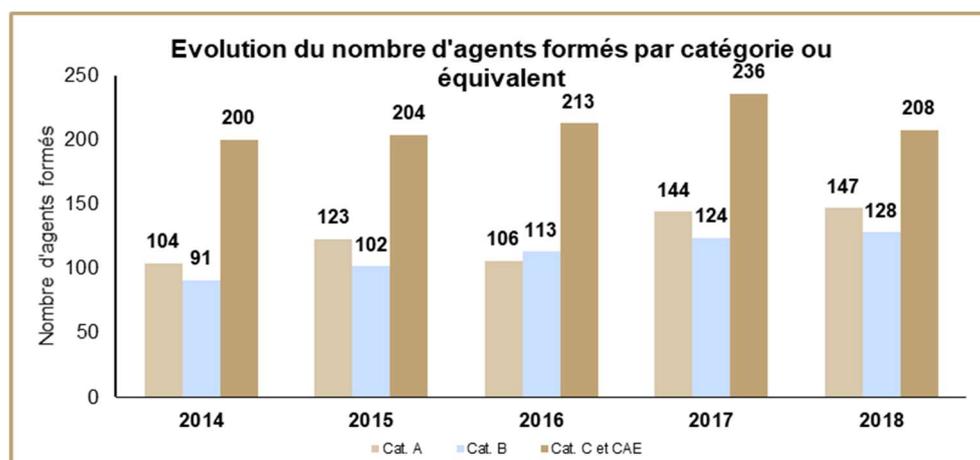
Titulaires et contractuels	2014	2015	2016	2017	2018
Cat. A	64,2%	75,5%	64,2%	88,9%	83,1%
Cat. B	77,8%	81,0%	83,7%	92,5%	87,7%
Cat. C (dont CAE)	80,2%	80,6%	86,6%	100,0%	89,3%
<b>TOTAL</b>	<b>74,8%</b>	<b>79,2%</b>	<b>79,1%</b>	<b>94,7%</b>	<b>86,9%</b>

## Nombre d'agents formés en 2018 par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2018			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2018			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	58	119	177	47	100	147	83,1%
Cat. B	34	112	146	26	102	128	87,7%
Cat. C	48	185	233	46	162	208	89,3%
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>416</b>	<b>556</b>	<b>119</b>	<b>364</b>	<b>483</b>	<b>86,9%</b>
<b>Taux d'accès à la formation</b>				<b>85,0%</b>	<b>87,5%</b>		

**Sources des données :** photo des effectifs au 31/12/2018 – SIHAM ; nombre d'agents formés - LAGAF

\* Une même personne n'est comptabilisée qu'une seule fois même si elle a bénéficié de plusieurs formations.

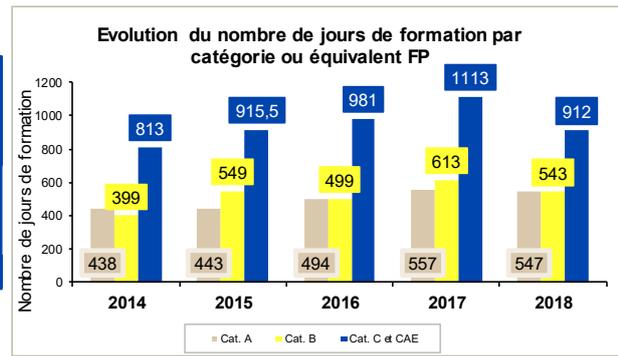


## Nombre de jours moyen de formation réparti par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2018			Nombre de jours de formation Année civile 2018			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	58	119	177	128	419	547	3,1
Cat. B	34	112	146	96	447	543	3,7
Cat. C*	48	185	233	197	715	912	3,9
<b>TOTAL</b>	<b>140</b>	<b>416</b>	<b>556</b>	<b>421</b>	<b>1 581</b>	<b>2002</b>	<b>3,6</b>
<b>Nombre de jours moyen de formation</b>				<b>3,0</b>	<b>3,8</b>		

Volume de formation

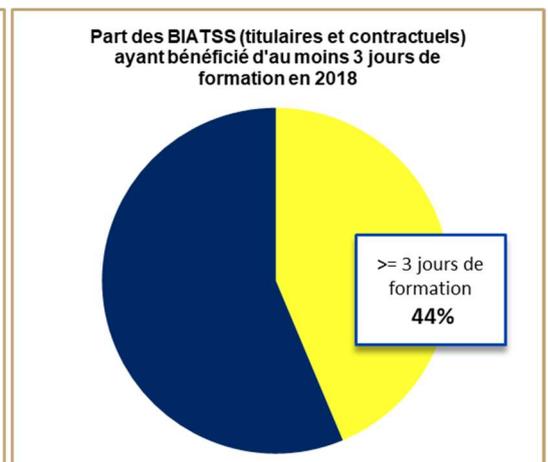
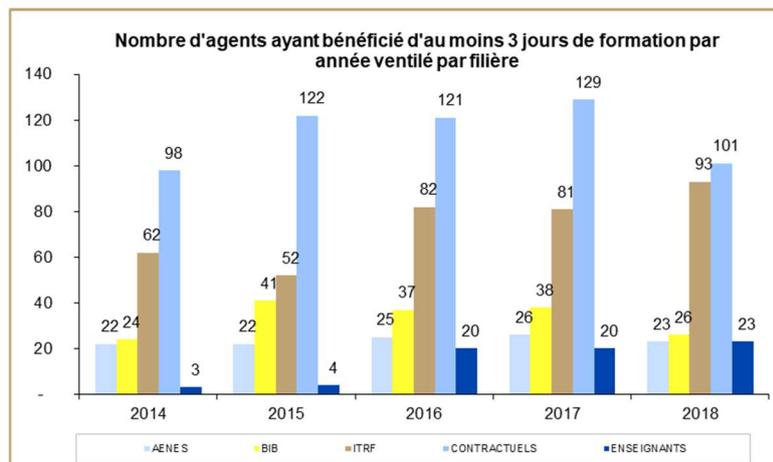
CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	413	547	1,3
Cat. B	466	543	1,2
Cat. C*	647	912	1,4
<b>TOTAL</b>	<b>1526</b>	<b>2002</b>	<b>1,3</b>



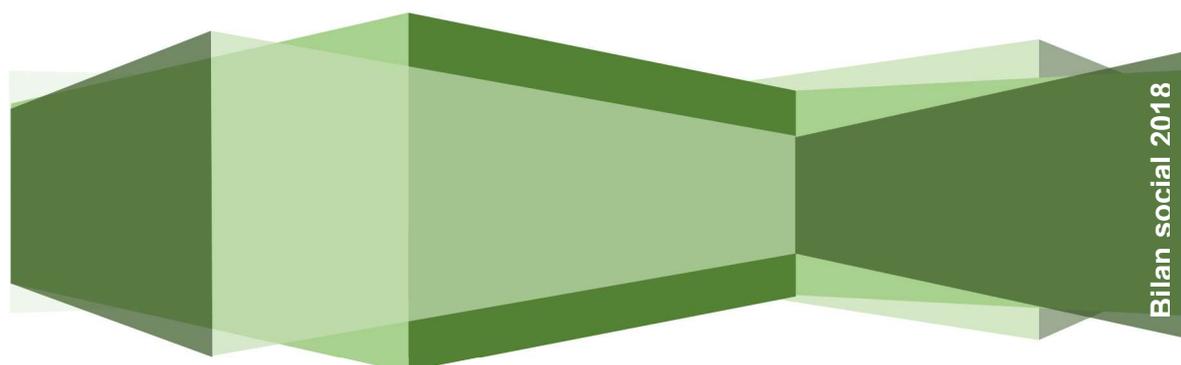
Indicateur national - Nombre d'agents et Part des agents ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (18 heures) par catégorie ventilé par filière

	AENES		BIBLIOTHEQUES		ITRF		CONTRACTUELS		TOTAL	
	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%
H	2	25%	2	50%	7	19%	0	0%	11	19%
F	5	45%	6	33%	32	47%	4	18%	47	39%
<b>S/total - Catégorie A</b>	<b>7</b>	<b>37%</b>	<b>8</b>	<b>36%</b>	<b>39</b>	<b>37%</b>	<b>4</b>	<b>13%</b>	<b>58</b>	<b>33%</b>
H	0	0%	2	50%	3	18%	6	55%	11	32%
F	6	55%	7	39%	20	49%	24	57%	57	51%
<b>S/total - Catégorie B</b>	<b>6</b>	<b>46%</b>	<b>9</b>	<b>41%</b>	<b>23</b>	<b>40%</b>	<b>30</b>	<b>57%</b>	<b>68</b>	<b>47%</b>
H	0	0%	2	33%	3	13%	11	69%	16	33%
F	10	26%	7	47%	28	46%	56	79%	101	55%
<b>S/total - Catégorie C</b>	<b>10</b>	<b>24%</b>	<b>9</b>	<b>43%</b>	<b>31</b>	<b>37%</b>	<b>67</b>	<b>77%</b>	<b>117</b>	<b>50%</b>
H	2	15%	6	43%	13	17%	17	47%	38	27%
F	21	35%	20	39%	80	47%	84	62%	205	49%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>32%</b>	<b>26</b>	<b>40%</b>	<b>93</b>	<b>38%</b>	<b>101</b>	<b>59%</b>	<b>243</b>	<b>44%</b>

Par ailleurs 23 enseignants ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2018

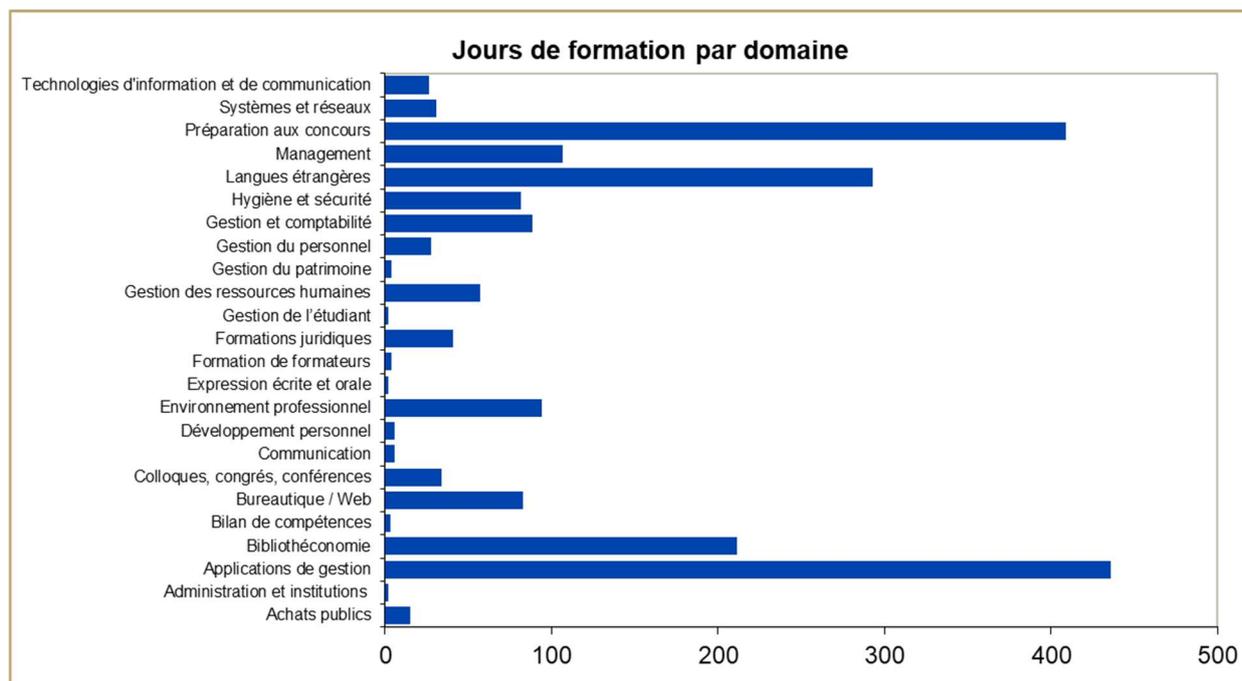


## 5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES



Volume de formation par domaine de formation<sup>41</sup>

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Achats publics	6	6	15	4 164 €
Administration et institutions	1	1	2	- €
Applications de gestion	583	574	436	6 812 €
Bibliothéconomie	382	381	212	- €
Bilan de compétences	2	2	3	1 313 €
Bureautique / Web	48	48	83	5 880 €
Colloques, congrès, conférences	33	33	34	- €
Communication	4	4	6	1 248 €
Développement personnel	9	9	6	- €
Environnement professionnel	154	143	94	2 228 €
Expression écrite et orale	1	1	2	840 €
Formation de formateurs	4	3	4	- €
Formations juridiques	18	18	41	2 040 €
Gestion de l'étudiant	2	2	2	- €
Gestion des ressources humaines	45	45	57	2 420 €
Gestion du patrimoine	2	2	4	3 588 €
Gestion du personnel	11	11	28	6 800 €
Gestion et comptabilité	85	85	89	2 808 €
Hygiène et sécurité	97	87	82	15 040 €
Langues étrangères	96	89	293	9 917 €
Management	67	65	107	5 556 €
Préparation aux concours	134	133	409	3 600 €
Systèmes et réseaux	10	10	31	6 888 €
Technologies d'information et de communication	37	37	27	1 925 €
<b>TOTAL</b>	<b>1831</b>	<b>1789</b>	<b>2065</b>	<b>83 066 €</b>



<sup>41</sup> Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

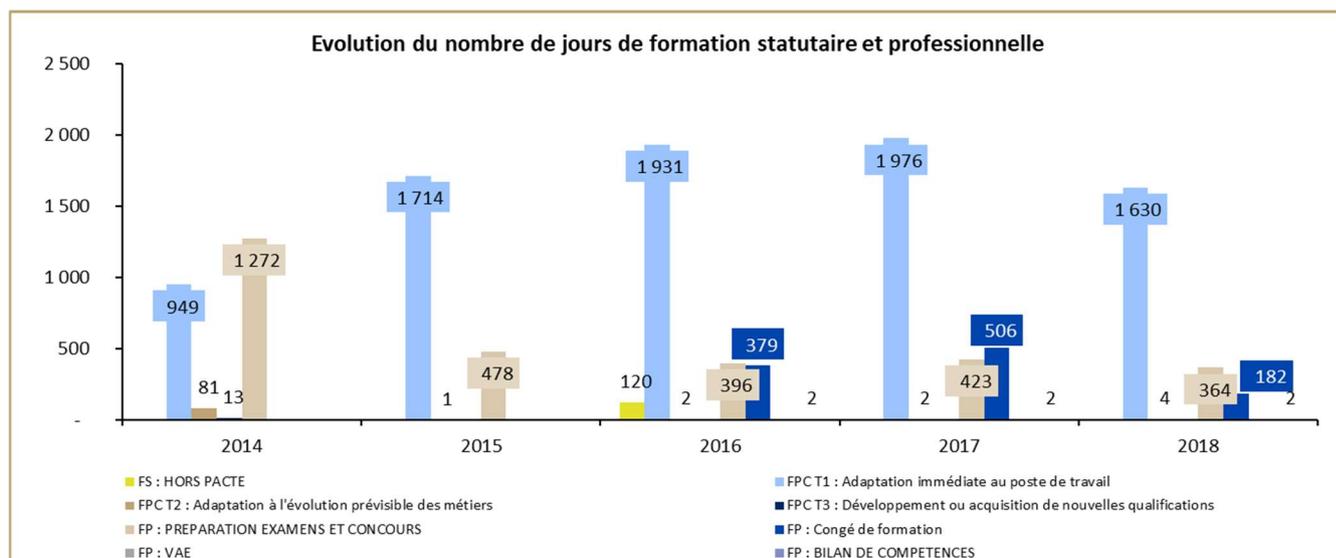
## Domaines de formation professionnelle continue des BIATSS : répartition par genre et par catégorie<sup>42</sup>

FORMATIONS		CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			%
		H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL	
Achats publics	Stagiaires	1	4	5	0	1	1	0	0	0	1	5	6	83,3%
	Jours de formations	4	10	14	0	2	2	0	0	0	4	12	16	75,0%
Formations spécifiques aux missions des ministères	Stagiaires	17	104	121	30	115	145	43	92	135	90	311	401	77,6%
	Jours de formations	11	81	92	16	63	79	24	48	72	51	192	243	79,0%
Informatique et Bureautique	Stagiaires	30	96	126	20	146	166	63	242	305	113	484	597	81,1%
	Jours de formations	49	102	151	30	122	152	49	207	256	128	431	559	77,1%
Communication et services aux usagers	Stagiaires	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0	3	3	100,0%
	Jours de formations	0	1	1	0	5	5	0	0	0	0	6	6	100,0%
Environnement professionnel	Stagiaires	7	14	21	4	23	27	11	50	61	22	87	109	79,8%
	Jours de formations	11	13	24	2	10	12	7	25	32	20	48	68	70,6%
Economie, finance et gestion	Stagiaires	0	19	19	2	28	30	7	31	38	9	78	87	89,7%
	Jours de formations	0	25	25	1	31	32	6	30	36	7	86	93	92,5%
Hygiène et sécurité	Stagiaires	11	15	26	13	12	25	19	17	36	43	44	87	50,6%
	Jours de formations	12	20	32	15	7	22	13	15	28	40	42	82	50,9%
Langues	Stagiaires	8	15	23	4	18	22	6	36	42	18	69	87	79,3%
	Jours de formations	21	48	69	12	56	68	19	132	151	52	236	288	81,9%
Management	Stagiaires	7	25	32	1	21	22	6	5	11	14	51	65	78,5%
	Jours de formations	9	37	46	1	36	37	12	12	24	22	85	107	79,4%
Préparation aux épreuves de Concours et des	Stagiaires	0	5	5	1	5	6	2	7	9	3	17	20	85,0%
	Jours de formations	0	12	12	1	19	20	3	26	29	4	57	61	93,4%
Ressources Humaines	Stagiaires	3	22	25	1	16	17	2	15	17	6	53	59	89,8%
	Jours de formations	5	36	41	1	20	21	3	15	18	9	71	80	88,8%
Techniques juridiques	Stagiaires	2	9	11	0	7	7	0	0	0	2	16	18	88,9%
	Jours de formations	5	21	26	0	16	16	0	0	0	5	37	42	88,1%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	86	329	415	76	394	470	159	495	654	321	1218	1539	79,1%
	Répartition par sexe	21%	79%		16%	84%		24%	76%		21%	79%		
	Nombre de jours	127	406	533	79	387	466	136	510	646	342	1303	1645	79,2%
	Répartition par sexe	24%	76%		17%	83%		21%	79%		21%	79%		

## Formations statutaire et professionnelle des BIATSS : répartition du nombre de jours par type de formation

	2014	2015	2016	2017	2018
FS : HORS PACTE	-	-	120	-	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	949	1 714	1 931	1 976	1 630
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	81	1	2	2	4
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	13	-	-	-	-
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	1 272	478	396	423	364
FP : Congé de formation	-	-	379	506	182
FP : VAE	-	-	-	1	-
FP : BILAN DE COMPETENCES	-	-	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>2 315</b>	<b>2 193</b>	<b>2 830</b>	<b>2 910</b>	<b>2 182</b>

<sup>42</sup> Les domaines de formation professionnelle figurant dans ce tableau ne couvrent pas le même périmètre que les domaines de formation du tableau de la page 106. Cet indicateur est directement issu de l'outil de gestion LAGAF.



## Formation initiale statutaire

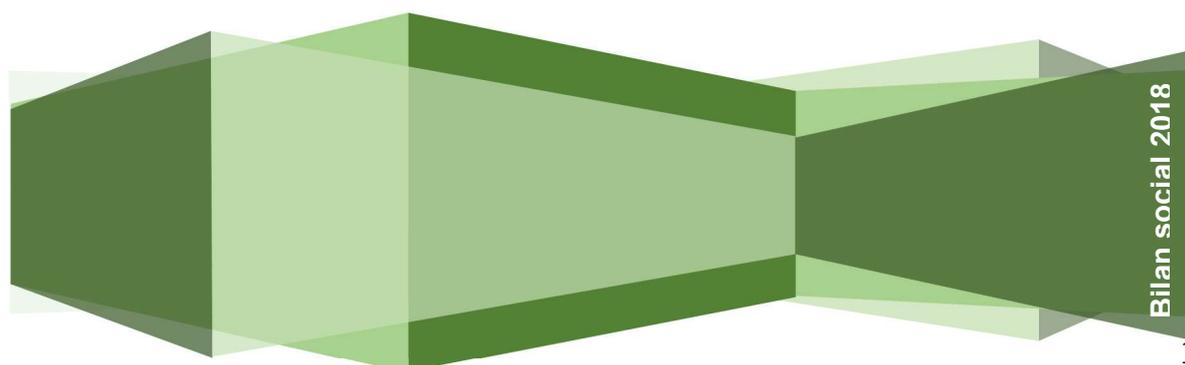
En 2018 il n'y a pas eu de formation initiale statutaire ?

## Dépenses de formation

DEPENSES	2015	2016	2017	2018
Rémunérations des intervenants extérieurs Service Formation des Personnels et le SCD	75 695 €	76 488 €	101 517 €	102 992 €
Frais de mission – Service Formation des Personnels et SCD	26 627 €	23 251 €	19 354 €	5 820 €
Frais divers - Service Formation des personnels et SCD	886 €	573 €	954 €	1 895 €
<b>TOTAL</b>	<b>103 208 €</b>	<b>100 312 €</b>	<b>121 825 €</b>	<b>110 707 €</b>

## 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 6.1. INSTANCES INSTITUTIONNELLES



## Le Conseil d'Administration (CA)

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

Le CA s'est réuni 8 fois en 2018.

## Le conseil académique (CAC)

Le conseil académique a été créé par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Il regroupe les membres de la Commission de la Recherche et de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire.

En formation plénière, il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 du code de l'éducation et sur le contrat d'établissement.

Il propose au Conseil d'Administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap.

Il est également consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Le CAC s'est réuni 2 fois en formation plénière (et 7 fois en formation restreinte) en 2018.

## La Commission de la Recherche (CR)

La Commission de la Recherche du conseil académique répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le conseil d'administration. Elle fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche. Elle adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

La CR s'est réunie 6 fois en 2018.

## La Commission de de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire du conseil académique décide de l'organisation et des questions relatives à l'offre de formation. Elle répartit l'enveloppe des moyens destinée à la Formation.

La CFVU s'est réunie 6 fois en 2018.

## 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 9 fois en 2018, dont 1 CPE plénière, et 8 CPE restreintes (3 AENES, 3 ITRF et 2 Bibliothèques).

## La Commission Consultative Paritaire (CCP)

Elle concerne les agents non titulaires de la fonction publique.

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

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

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

La CCP ne s'est pas réunie en 2018.

## Le Comité Technique (CT)

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

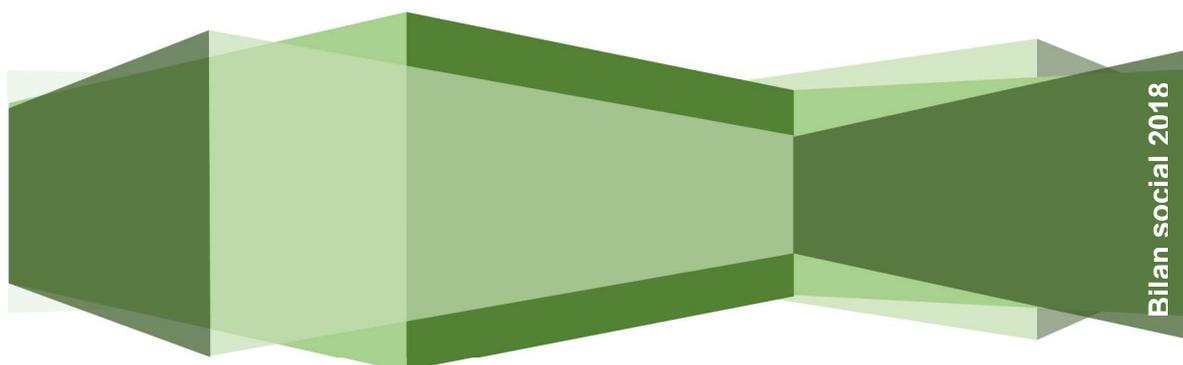
Le CT, connaît des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions 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 : la Présidente de l'université, ou la Directrice Générale des Services en qualité de suppléante et le Directeur des Ressources Humaines.

Seuls les représentants des personnels prennent part au vote.

Le CT s'est réuni 8 fois en 2018.

## 6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS



## Mission des affaires juridiques

En janvier 2017 a été mise en place auprès de la Directrice générale des services une mission affaires juridiques. Composée d'une chargée des affaires juridiques, elle a pour mission de conseiller la gouvernance, les composantes et l'ensemble des services de l'université dans les divers domaines du droit qui concernent la vie de l'établissement. Son champ d'action couvre ainsi l'ensemble (hors marchés publics) des activités de l'Université mais prioritairement les questions RH, de scolarité et statutaires.

Elle a pour mission de sécuriser la prise de décision et les actes pris par l'établissement ; à ce titre, elle accompagne les services dans l'élaboration et le suivi des projets et contribue à la rédaction de certains actes juridiques sensibles (notamment : statuts, règlements, conventions, délégations...).

Elle instruit les contentieux en liaison avec les services concernés et les éventuels conseils externes et effectue une veille juridique.

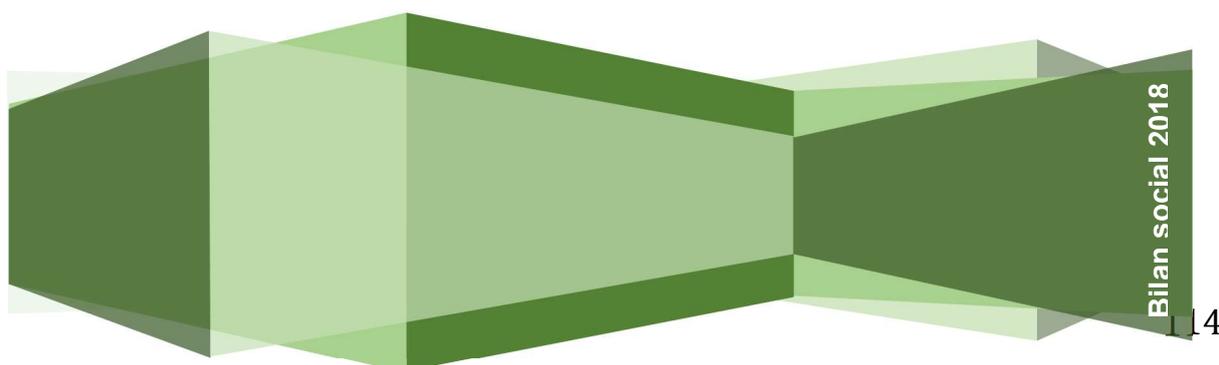
## Les recours et procédures

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

En 2018, un recours pour excès de pouvoir, assorti d'un référé suspension, a été introduit par un membre du personnel enseignant devant le Tribunal Administratif. Le référé a été rejeté, l'instance au fond est en cours.

## **7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE**

### **7.1. ACTION CULTURELLE**



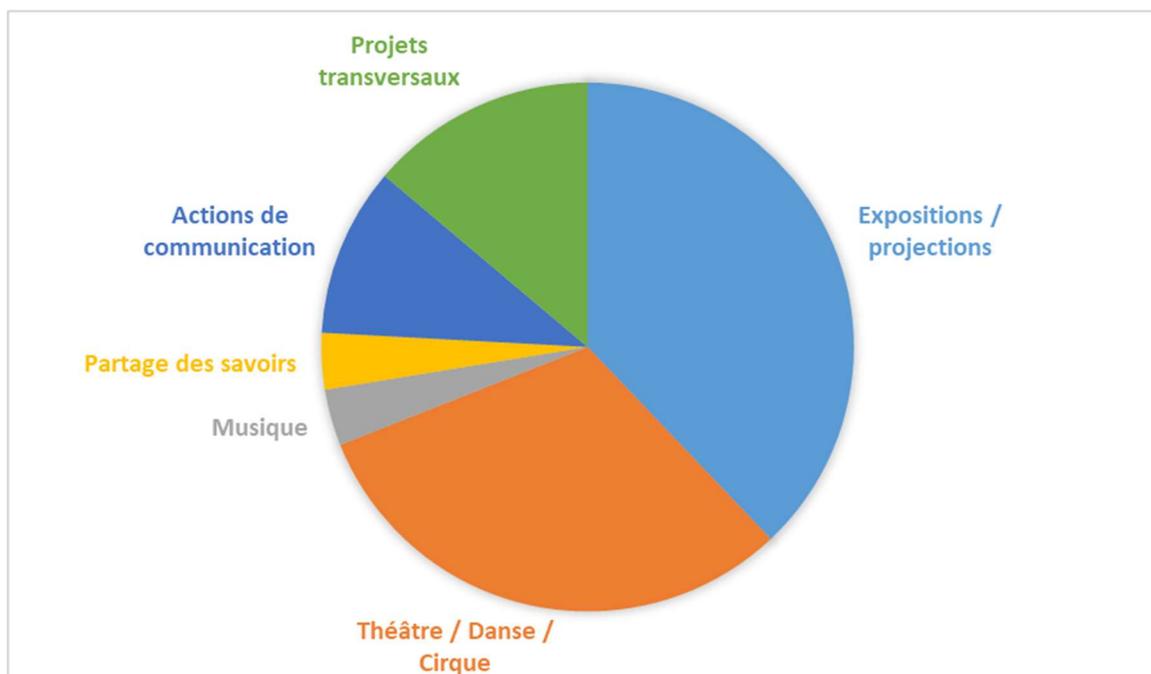
## Bilan 2017-18 Art et Culture

Les actions de l'Espace Culturel s'adressent à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UT1 Capitole. Les personnels enseignants, administratifs et techniques sont chaque année plus nombreux à profiter des événements, ateliers et dispositifs mis en place.

En 2017-2018, la disparition d'aides financières sur projet venant de l'IDEX a bloqué l'organisation de certains événements et notamment des nouvelles éditions de « Bulles de cirque » sur le campus. La culture scientifique a été confié à Mr Marcel Marty (BU Arsenal) en 2018, ce qui explique la baisse du nombre d'événements de la rubrique « partage des savoirs » dans les actions de l'Espace Culturel.

Durant cette période, l'Espace Culturel a attiré au total près de 5000 personnes lors des divers événements organisés sur le campus. Grâce à une politique de partenariats suivie et développée, 373 places à tarifs réduits ont été vendues par son intermédiaire et 603 places ou pass gratuits ont été distribués.

### Les évènements de l'Espace Culturel



- Expositions / Projections
  - 4 expositions dans le hall de l'Arsenal
  - 5 actions de sensibilisation autour des expositions
  - 2 ciné-débats
- Théâtre / Danse / Cirque
  - 2 représentations de l'atelier de Lecture à haute voix, « Les Entendre Dire », au Musée Saint Raymond
  - 1 représentation de danse en collaboration avec le DAPS et la COMUE

- 1 bal contemporain dans le hall de l'Arsenal en partenariat avec le DAPS et la COMUE
- 1 performance "Bodies in urban space"
- 4 temps pour un parcours avec le ballet du Capitole : 1 conférence/rencontre + 1 répétition + 1 répétition générale + 1 analyse individuelle écrite du spectacle par étudiants autour des Liaisons Dangereuses et Cantata
- Partage des savoirs :
  - Participation à la Nuit européenne des chercheurs
- Musique
  - 1 concert du Dj Mangabey dans le cadre de la Semaine de L'Étudiant
- Projets transversaux
  - 3 Journées Arts et Culture : des expositions, des ateliers, des challenges, des concerts, de l'improvisation, de la danse, du cinéma durant trois jours sur le campus
  - 1 Projet autour de Michel Foucault : 1 pièce de théâtre Letzlove – Portrait(s) Foucault, en partenariat avec le Théâtre Sorano et une conférence avec Marc Sztulman sur le philosophe
- Actions de communication
  - 1 stand d'information pour la journée portes ouvertes dans le Hall de l'Arsenal
  - 1 stand d'information pour Forum d'accueil des nouveaux étudiants durant deux jours
  - Nombreuses sessions de flyering

### Projets étudiants soutenus par ou en partenariat avec l'Espace Culturel

- 5 représentations théâtrales avec la troupe Amphi-Théâtre
- 3 projections
- 3 festivals
- 2 concours étudiants
- 1 journal étudiant
- 1 projet développement durable
- 1 projet de vulgarisation juridique
- 3 projets tuteurés

### Les actions des Bibliothèques universitaires

- 8 conférences-rencontres
- 3 rencontres d'artistes
- 8 expositions
- 27 présentations d'opéra
- 1 concert de musique baroque
- 1 soirée spéciale "Maria Callas" (cinéma ABC)
- 1 manifestation La Nuit de la lecture

### Les ateliers

- 8 ateliers hebdomadaires dont 1 nouvel atelier « Création vidéo »
- 169 participants hors orchestre symphonique des étudiants (environ 75 musiciens étudiants)
  - Atelier de lecture à haute voix : Les Entendre Dire

- Atelier de danse : Swing
- Atelier de théâtre et Improvisation : Amphi-Théâtre
- Atelier de chant : Chorale 100%
- Atelier de photographie : Labo Photo (partenariat UT1/ CROUS)
- Atelier de musique symphonique : Orchestre Symphonique Etudiant de Toulouse (anciennement Orchestre de l'UT1 Capitole)
- Atelier MAO : musique assistée par ordinateur
- Atelier Création vidéo

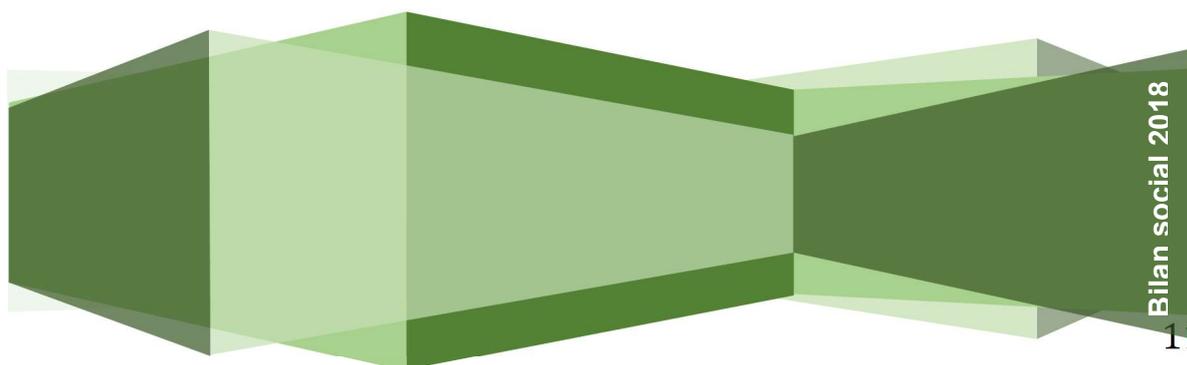
## Billetterie

- 19 spectacles à tarif réduit proposés par l'Espace Culturel à tarif réduit  
373 spectateurs (étudiants et personnels) ont bénéficié de cette billetterie

## Bons plans

- 603 places ou pass de festivals ont été offertes aux étudiants afin de leur faire découvrir la création contemporaine dans divers lieux de la ville
- 210 billets gratuits distribués par les bibliothèques universitaires

## **7.2. SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE**



## 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 477.

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève pour **2018 à 1.24 €** par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à **13 090 €** dont **2 159 €** pour les repas subventionnés au CROUS et **10 932 €** pour les repas subventionnés à l'ARIA.

Il est également versé une subvention pour les charges de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de **38 454 €**.

Par ailleurs, l'université a participé aux frais de séjour en centres de loisirs, de vacances avec ou sans hébergement, pour les enfants de personnels, pour un montant de **504 €**.

En ce qui concerne les aides exceptionnelles aux personnes, une Commission Sociale des Personnels a été mise en place en avril 2013, par le biais d'une convention avec la MGEN. En **2018**, il y a eu **4** aides non remboursables attribuées pour un total de **1 689 €**, et **1** prêt à taux 0, pour un montant de **1 000,00 €**.

Ont également été prises en charge en **2018**, **4** allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de **5 910 €**.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques à hauteur de **1 591 €**.

**Dans le domaine de la médecine du travail et de la médecine de prévention, un médecin de prévention et une infirmière assurent des permanences 2 fois par semaine. Le lundi et le jeudi.**

- **60 500 €** 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.
- **2 595 €** pour les visites de pré-embauches des agents,
- **3 624 €** pour les visites d'expertise (congé longue durée et longue maladie,...) .

Une psychologue du travail tient une permanence le jeudi après-midi de 13 h 30 à 17 h 30 au bureau du Professeur J.Marc Soulat, à la Médecine de Prévention.

## Handicap

Evolution du nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (photo au 01/01/année N)

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de bénéficiaires	30	34	39	41	36
Nouvelles embauches	1	3	3	2	2

## Assistante sociale

Depuis 2011, une assistante sociale pour les personnels tient une permanence 2,5 jours par semaine. Le mardi de 9 h à 13 h et de 14 h à 17 h, le mercredi de 9h à 12 h 30 et de 13 h 30 à 16 h 30, ainsi que le jeudi matin de 8 h 30 à 12 h, Bureau SP 108, aux Anciennes Facultés, face à la Médecine de Prévention

## Amicale des personnels

	2014	2015	2016	2017	2018
Montant de la subvention	9 000 €	9 500 €	10 000 €	10 000 €	12 500 €
Nombre d'adhérents	82	79	73	96	104
Moyenne subvention / adhérent	110	120	137	104	120

Elle a bénéficié pour 2018 d'une subvention de 12 500 €

L'amicale est une association formée entre les membres du personnel de l'Université Toulouse 1 Capitole (Biatss et enseignants titulaires). 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 2017-2018 : 104

**Évènements organisés en 2017-2018** : arbre de Noël, kermesse, marché de Noël, Lanternes de Gaillac, cirque de Noël, journée Walibi, sortie journée en Ariège, sortie journée péniche, dîner spectacle, cours de préparation de cocktail, privatisation d'un cinéma

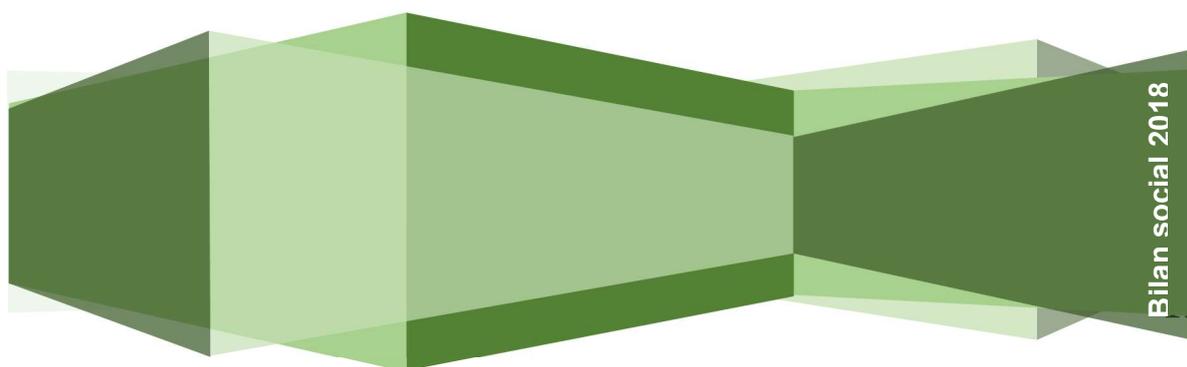
**ventes privées** : madeleines, vêtements chaussures bijoux linge maison accessoires de cuisine, miel, vin, champagne

**Billetterie** : cinéma à prix cassés, billetterie, trampopark, bowling, walibi, micropolis, animapark, laser game, village gaulois, halle aux machines, Calicéo

Mise en place de partenariats : les gazelles se font belles, pierre et vacances, l'atelier des chefs

Assemblée générale le 12 octobre 2017

## 7.3. ACTION SPORTIVE



Le Département des Activités Physiques et Sportives (DAPS) de l'Université Toulouse 1 Capitole a pour missions d'organiser et d'assurer les enseignements dans les différents sports, d'assurer le recrutement et le suivi des sportifs de haut niveau, et de gérer l'Association Sportive de l'Université Toulouse 1 Capitole (UTCAP).

Dans le cadre de ses activités, le DAPS peut accueillir dans les cours destinés aux étudiants des personnels de l'université sous réserve de places disponibles après avoir prioritairement inscrits ces étudiants.

Depuis les années 2000, des cours de sport destinés spécifiquement aux personnels sont programmés.

La participation à ces activités s'effectue en dehors des heures de travail. Les personnels doivent alors s'acquitter de frais d'adhésion à l'association sportive UTCAP.

Le tableau ci-dessous reprend l'historique des cours de sports proposés aux personnels de l'université depuis l'année 2013-2014, année depuis laquelle sont tenues les statistiques :

<b>Année</b>	<b>Adhésion</b>	<b>Forfait</b>	<b>Cours</b>	<b>Jour / heure</b>	<b>Nombre inscrits</b>
2013-2014	20€	-	Gym / musculature	Mardi 16h-17h	42
2014-2015	20€	-	Gym / musculature	Mardi 16h-17h	26
2015-2016	20€	20€ par semestre	Muscu Pilates	Mardi 16h-17h Jeudi 16h-17h	78
2016-2017	20€	20€ par semestre	Muscu Pilates	Mardi 16h-17h Jeudi 16h-17h	95
2017-2018	20€	20€ par semestre	Cuisses-Abdos- Fessiers Fitness Pilates	Ve. 12h30-13h30 Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30	120

## QUELQUES SIGLES ET ABREVIATIONS

### Personnels Enseignants

- ASS** Assistant de l'enseignement Supérieur
- ASS M CONF** Maître de Conférences Associé
- ASS PROF** Professeur Associé
- ATER** Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- MCF** Maître de Conférences
- Mait. Lang.** Maîtres de langues
- PAST** Personnel Associé à Temps partiel
- PR** Professeur des universités
- PRAG** Professeur Agrégé du second degré
- PRCE** Professeur Certifié du second degré
- PEPS** Professeur d'Education Physique et Sportive
- 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
- CDD 3 ans renouvel.** Contrat à Durée Déterminée de 3 ans renouvelables
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CAE** Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- DAFP** Dispositifs d'Accès à la Fonction Publique
- ITRF** Personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation
- PACTE** Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État

### Autres

- ANT** Agent non titulaire de l'Etat
- ARE** Allocations de Retour à l'Emploi
- ARIA** Association Restaurant Inter Administratif
- BAIM** Budget Annexe Immobilier
- BAIP** Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- BAP** Branche d'Activité Professionnelle
- CA** Conseil d'Administration
- CAC** Conseil Académique
- CCP** Commission Consultative Paritaire

**CDD** Contrat à Durée Déterminée  
**CDI** Contrat à Durée Indéterminée  
**CFVU** Commission de la Formation et de la Vie Universitaire  
**CG** Congé  
**CHSCT** Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail  
**CIA** Complément Indemnitaire Annuel  
**CNRS** Centre National de la Recherche Scientifique  
**CNU** Conseil National des Universités  
**CPA** Cessation Progressive d'Activité  
**CPE** Commission Paritaire d'Etablissement  
**CR** Commission de la Recherche  
**CRL** Centre de Ressources en Langues  
**CROUS** Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires  
**CT** Comité Technique  
**DBM** Décision Budgétaire Modificative  
**DGS** Direction Générale des Services  
**DUER** Document Unique d'Evaluation des Risques  
**DRFIP** Direction Régionale des Finances Publiques  
**ETP** Equivalent Temps Plein  
**ETPT** Equivalent Temps Plein Travaillé  
**FCV2A** Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage  
**FP** Fonction publique  
**FOAD** Formation Ouverte A Distance  
**HC** Heures complémentaires  
**HETD** Heure Equivalent Travaux Dirigé  
**IAE** Institut d'Administration des Entreprises  
**IAT** Indemnité d'Administration et de Technicité  
**IFSE** Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise  
**IFTS** Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires  
**IGAENER** Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche  
**INRA** Institut National de la Recherche Agronomique  
**LABEX** Laboratoire d'Excellence  
**LOLF** Loi Organique Relative aux Lois de Finances  
**LRU** Liberté et Responsabilités des Universités  
**MESR** Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche  
**NBI** Nouvelle Bonification indiciaire  
**ns** non significatif  
**OFIP** Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle  
**PAE** Plafond d'Emplois  
de l'Etablissement  
**PAF** Paie à façon  
**PMR** Personnes à Mobilité Réduite  
**RCE** Responsabilité et Compétences Elargies  
**RF** Recherche et Formation  
**RIFSEEP** Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise  
et de l'Engagement Professionnel  
**RQTH** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**SCD** Service Commun de la Documentation  
**SI** Système d'Information  
**SICD** Service Inter-établissements de Coopération Documentaire  
**SIMPPS** Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé  
**SCREI** Service Commun des Relations Européennes et Internationales  
**SFT** Supplément Familial de Traitement  
**SSI** Système de Sécurité Incendie  
**SST** Sauveteurs Secouristes du Travail  
**SUIO-IP** Service Universitaire d'Information et d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle  
**TICE** Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement  
**UFR** Unité de Formation et de Recherche  
**UMR** Unité Mixte de Recherche

**Couverture : ©DirCom**

**Photo : © UT Capitole - A Perset**



**Université Toulouse Capitole**

**2 Rue du Doyen-Gabriel-Marty**

**31042 Toulouse Cedex 9**

**Tél : +33(0)5 61 63 35 00**

**Fax : +33(0)5 61 63 37 98**