

Bilan Social 2019



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 :

Jean-Baptiste HEBRAUD, Directeur Général des Services
Laurence BOUCHET, Directrice des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, Direction du Pilotage
Isabelle CLAUSTRE, DSI – Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

Cathy Delayre	DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT	Isabela Benoit	DRH - Service du contrôle de la paie
Josiane Peiruzza	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Marie-Agnès Marcy	DRH – Service Formation Concours
Victoria Bernabeu-Gobbi	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Isabelle Roujean	DRH – Service Formation Concours
Christine Viste	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Evelyne Navarro	DRH – Personnel enseignants
Vanessa Croquet	DRH – Gestion des heures d'enseignement	Josiane Béraud	DRH – Personnel enseignants
Lucie Nazar	DRH - Personnels BIATSS	Isabelle Claustre	DSI – Service Ingénierie
Brigitte Caporal	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Jean-Marc Soulat	Médecine préventive
Céline Ménéis	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Muriel Monie	Présidence - Conseillère de prévention et de sûreté
Didier Duguet	DRH – Personnels enseignants	Marcel Marty	SCD - Culture
Valérie Bincteux	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Paule Géry	Culture
Aline Trimino	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Elodie Wook	DAPS - Direction
Nathalie Tabary	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Justine Le Gall	DAPS - Secrétariat
Myriam Schmid	DRH – Responsable fonctionnel SIHAM	Yvon Galy	DES - Suivi des heures d'enseignement
Mihaela Caussidery	DRH - Directrice adjointe et Pilotage de la masse salariale	Caroline Blocher	DGSA – Instances institutionnelles
Valérie Gervais	DRH - Service du contrôle de la paie	Fabienne Emerit	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
DP - Direction du 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

1.	EFFECTIFS	9
1.1.	EFFECTIFS ET EMPLOIS	9
1.1.1.	Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants	17
1.1.1.1.	Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2019	17
1.1.1.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants.....	22
1.1.2.	Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels.....	25
1.1.2.1.	BIATSS titulaires et contractuels - Situation 2019.....	25
1.1.2.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS.....	30
1.2.	DEMOGRAPHIE.....	33
1.2.1.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels..	34
1.2.2.	Pyramide des âges - Les enseignants.....	35
1.2.3.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS	36
1.2.3.1.	Pyramide des âges par filière.....	36
1.2.3.2.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat	37
1.3.	MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT	39
1.3.1.	Les enseignants	41
1.3.1.1.	Arrivées à la rentrée universitaire 2019	41
1.3.1.2.	Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2019.....	42
1.3.1.3.	Départs à la rentrée 2019.....	43
1.3.2.	Les BIATSS	44
1.3.2.1.	Arrivées au cours de l'année 2019.....	44
1.3.2.2.	Modalités de recrutement des personnels BIATSS.....	44
1.3.2.3.	Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2019	45
1.3.2.4.	Départs au cours de l'année 2019.....	49
1.3.2.5.	Mouvements internes	49
1.3.3.	Les personnels BIATSS contractuels.....	50
1.3.3.1.	Arrivées au cours de l'année 2019.....	50
1.3.3.2.	Départs de l'établissement au cours de l'année 2019	50
1.4.	ABSENCES, CONGES ET MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES	51
1.4.1.1.	Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2019.....	52
1.4.1.2.	Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019.....	53
1.4.2.	Les BIATSS	54
1.4.2.1.	BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2019	54

1.4.2.2.	Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019	55
1.4.2.3.	Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat	57
2.	REMUNERATIONS	58
2.1.	MASSE SALARIALE	58
2.1.1.	Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)	60
2.2.	REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES	61
2.2.1.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants	62
2.2.2.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS ...	66
2.3.	NBI	73
2.4.	HEURES D'ENSEIGNEMENT	75
2.5.	ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI	81
3.	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	83
3.1.	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	83
3.2.	COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	85
3.3.	MEDECINE DE PREVENTION	91
3.4.	FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE	95
4.	CONDITIONS DE TRAVAIL	97
5.	FORMATIONS	102
5.1.	ACCES A LA FORMATION	102
5.2.	DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES	105
6.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	109
6.1.	INSTANCES INSTITUTIONNELLES	109
6.2.	CONTENTIEUX ET CONFLITS	112
7.	ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE	114
7.1.	ACTION CULTURELLE	114
7.2.	SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE	118
7.3.	ACTION SPORTIVE	121

CHIFFRES CLES

Contexte¹²³

		2019
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 (2018-19)	19 250
Moyens financiers 2019 en M€	Budget (Autorisations budgétaires - CP)	121
	Masse salariale	85
	Fonctionnement	20
	Investissement	16
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitoile (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5 628 €
	UT1 Capitoile (calcul hors investissement) ²	4 962 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	86.700 m ² shon ³

Effectifs

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2019	2019						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	193	156	349	193,0	156,0	349,0	45%	29%
Contractuels CDI	10	5	15	10,0	5,0	15,0	33%	1%
Contractuels CDD	168	143	311	142,8	127,0	269,8	46%	23%
ENSEIGNANT	371	304	675	345,8	288,0	633,8	45%	54%
Titulaires	103	282	385	102,1	271,7	373,8	73%	32%
Contractuels CDI	3	20	23	3,0	18,8	21,8	87%	2%
Contractuels CDD	40	116	156	40,0	114,0	154,0	74%	13%
BIATSS	146	418	564	145,1	404,5	549,6	74%	46%
TOTAL	517	722	1239	490,9	692,5	1183,4	58%	100%

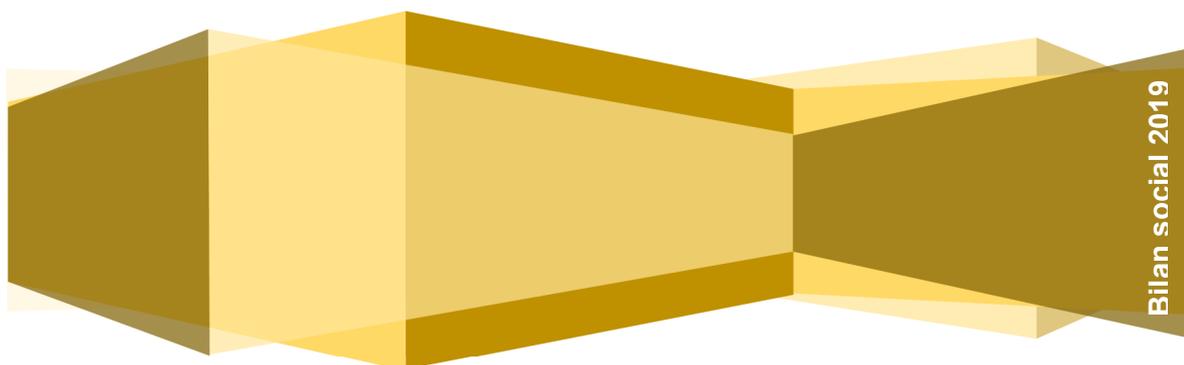
¹ En 2019, le ratio dépenses réalisées (CP) / Etudiant est de 5628 € ; il est de 4962 € si on exclut l'investissement. En 2017, la dépense annuelle moyenne de l'ensemble des universités s'élève à 10330€ / étudiant (MENJ-MESRI-DEPP, RERS 2019)

² En 2019 les dépenses réalisées d'investissement du budget agrégé (CP) s'élèvent à 12,8 M€.

³ 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 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

L'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat a été modifié par la loi de la transformation publique n°2019-828 du 6 août 2019 qui ouvre de manière indifférenciée aux fonctionnaires et aux contractuels les emplois des établissements publics de l'État, sous réserve des dispositions du code de la recherche pour les agents publics qui y sont soumis. Par ailleurs, l'article 18 de la loi de transformation de la fonction publique élargit la possibilité de recruter des agents contractuels dans la fonction publique de l'Etat sur la majorité des emplois permanents.

Trois cas de recrutements sont en effet désormais possibles pour recruter un agent contractuel en application du nouvel article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 :

- Le premier cas, qui préexistait et n'a pas été modifié, permet le recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
- Le deuxième cas permet le recrutement sur des emplois permanents pour toutes catégories (A, B et C) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences spécialisées techniques ou nouvelles ou lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- Le troisième cas permet le recrutement sur des emplois qui ne nécessitent pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaire.

Selon l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, 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 de la loi du 11 janvier 1984 précise 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. Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, l'article 17 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 créé un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet. Articulé autour d'un objet et d'un besoin de l'administration, il permet aux services d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou d'opérations identifiés s'inscrivant dans une durée limitée dont le terme n'est pas nécessairement connu. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C). Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et ne pouvant excéder une durée de six ans, il prend fin avec la réalisation de l'objet.

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

- Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels -> contrat à durée déterminée renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
- Article 6 quinquies : pour les besoins de continuité du service, recrutement d'agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire -> contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée totale 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.

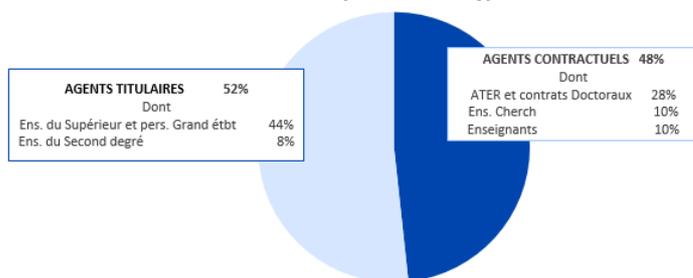
1.1.1. Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants

1.1.1.1. Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2019

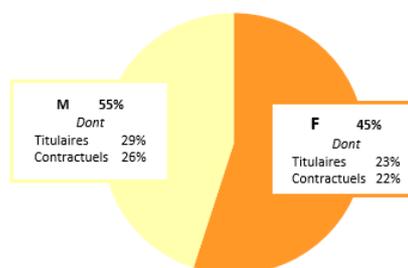
Répartition des effectifs par filière et par genre (Observation au 31/12/2019)⁴

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS							
		M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
ASSIMILES	Professeur des universités	90	90,0	35	35,0	125	125,0	28%	
	Maître de conférences des universités	81	81,0	89	89,0	170	170,0	52%	
	Enseignants chercheurs titulaires	171	171,0	124	124,0	295	295,0	42%	47%
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	ns
	Chercheur CDD	12	12,0	14	14,0	26	26,0	54%	
	Enseignant chercheur CDI	6	6,0	0	0,0	6	6,0	ns	
	Enseignant chercheur CDD	24	23,0	13	11,5	37	34,5	35%	
Enseignants chercheurs assimilés⁵	42	41,0	27	25,5	69	66,5	39%	10%	
TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES		214	213,0	151	149,5	365	362,5	41%	57%
ASSIMILES	Professeur agrégé	14	14,0	17	17,0	31	31,0	55%	
	Professeur certifié	3	3,0	10	10,0	13	13,0	77%	
	Professeur d'EPS	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns	
	Enseignants du 2nd degré	21	21,0	32	32,0	53	53,0	60%	8%
	Professeur associé					0	0,0	ns	
	Professeur associé (temps partiel)	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Maître de conférences associé					0	0,0	ns	
	Maître de conférences associé (temps partiel)	18	16,0	5	4,5	23	20,5	22%	
	Enseignant CDI	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns	
	Enseignant CDD	17	12,8	17	14,5	34	27,3	50%	
Lecteur (personnel)	0	0,0	1	1,0	1	1,0	ns		
Mait. lang. (perso.)					0	0,0	ns		
Enseignants assimilés⁶	40	33,8	28	25,0	68	58,8	41%	9%	
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES		61	54,8	60	57,0	121	111,8	50%	18%
DOCT	ATER	2	2,0	8	8,0	10	10,0	ns	
	ATER mi-temps	36	18,0	23	11,5	59	29,5	39%	
	ATER	38	20,0	31	19,5	69	39,5	45%	6%
	Doctorant contractuel	58	58,0	62	62,0	120	120,0	52%	19%
TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS⁷		96	78,0	93	81,5	189	159,5	49%	25%
Ensemble personnels enseignants		371	345,8	304	288,0	675	633,8	45%	100%

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



Répartition des agents par genre



⁴ En 2018-19 l'université a accueilli 28 professeurs invités pour une durée totale de 33 mois (soit 2,75 ETPT annuel).

⁵ Enseignants chercheurs ASSIMILES : EC CDD (contrat LRU), EC CDI (contrat LRU), chercheurs CDD

⁶ 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

⁷ 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 2019-20, 4 emplois de lecteurs ont été signés (dont 2 à mi-temps).

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2019 on dénombre 16 contrats d'enseignants chercheurs contractuels cofinancés par UT1 Capitole et la Fondation Jean-Jacques Laffont, dont 4 ont été signés à la rentrée universitaire 2019-20.

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2019 on dénombre 22 contrats de chercheurs CDD financés par le LABEX IAST. 14 de ces contrats ont été signés au cours de l'année 2019.

Répartition des effectifs par discipline et par genre (Observation au 31/12/2019)

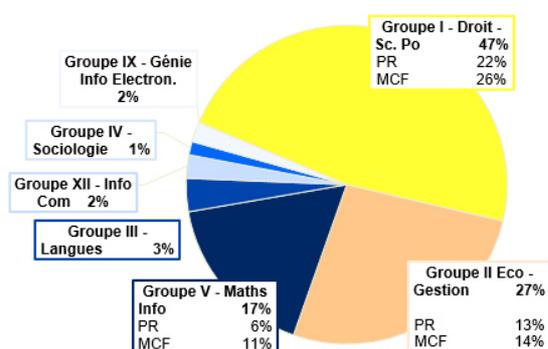
Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des effectifs par corps et par groupe CNU (détaillé par spécialité)

	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	44	44,0			75	75,0	25,3%
CNU 02 Drt. publ.	26	26,0	27	27,0			53	53,0	17,9%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	7	7,0	3	3,0			10	10,0	3,4%
CNU 04 Sc. Politique	0	0,0	2	2,0			2	2,0	0,7%
Groupe I - Droit - Sc. Po	64	64,0	76	76,0	0	0	140	140,0	47,3%
CNU 05 Sc. Économiques	20	20,0	18	18,0			38	38,0	12,8%
CNU 06 Sc. de gestion	19	19,0	22	22,0			41	41,0	13,9%
Groupe II - Economie - Gestion	39	39,0	40	40,0	0	0	79	79,0	26,7%
CNU 07 Sc. du langage	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2,0	6	6,0			8	8,0	2,7%
CNU 14 Lang. & litt. roman.	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,7%
Groupe III - Langues	2	2,0	8	8,0	0	0	10	10,0	3,4%
CNU 19 Socio., démographie	2	2,0	2	2,0			4	4,0	1,4%
CNU 22 His. & civ. : cont.	0	0,0	0	0,0			0	0,0	0,0%
Groupe IV - Sociologie	2	2,0	2	2,0	0	0	4	4,0	1,4%
CNU 26 Maths. Appliqués	9	9,0	12	12,0			21	21,0	7,1%
CNU 27 Informatique	8	8,0	21	21,0			29	29,0	9,8%
Groupe V - Maths Info	17	17,0	33	33,0	0	0	50	50,0	16,9%
CNU 61 Génie informatique	0	0,0	4	4,0			4	4,0	1,4%
CNU 63 Electronique	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,3%
Groupe IX - Génie Info Electron.	0	0,0	5	5,0	0	0	5	5,0	1,7%
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1,0	6	6,0			7	7,0	2,4%
Groupe XII - Info Com	1	1,0	6	6,0	0	0	7	7,0	2,4%
ENSAM G0000 - SANS DISCI. GD ETS					1	1	1	1,0	0,3%
Autres	0	0,0	0	0,0	1	1	1	1,0	0,3%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	125	125,0	170	170,0	1	1	296	296,0	

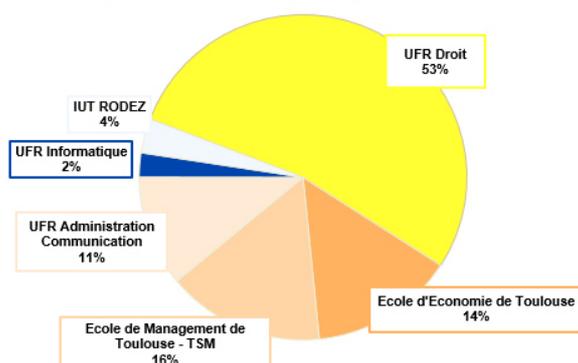
- 74% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
- 16,9 % appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
- Les 9,1% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

Au 31/12/2019, parmi les 374 postes d'enseignants chercheurs, 296 sont occupés par des personnels titulaires. En 2019, **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 décembre 2019

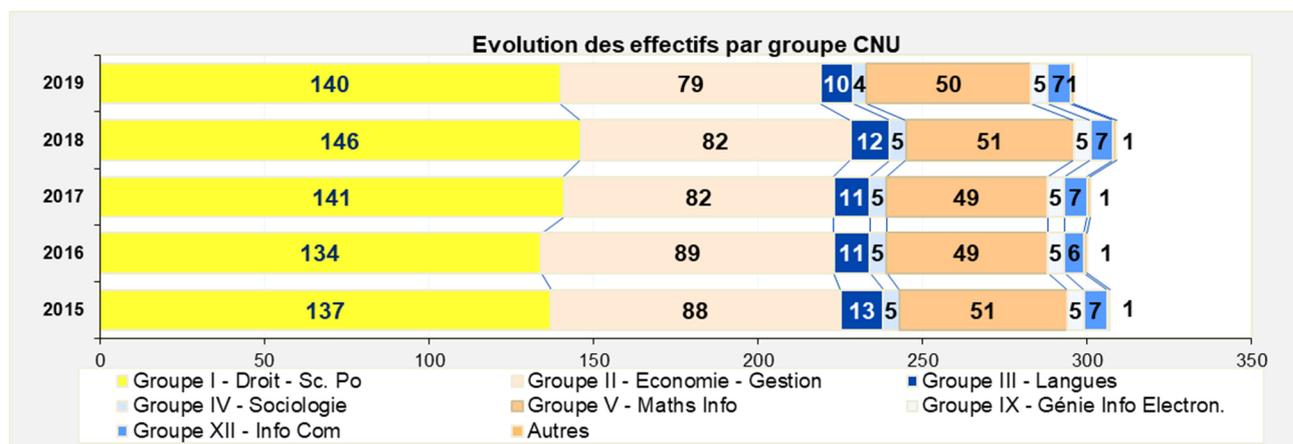
	2019				
	Tit	CDD et CDI	Vacants	Stock emplois	dont création
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	75	2	8	85	
CNU 02 Drt. publ.	53	3	2	58	
CNU 03 Hist. drt. & inst.	10	1	1	12	
CNU 04 Sc. Politique	2	1		3	
Groupe I - Droit - Sc. Po	140	7	11	158	0
CNU 05 Sc. Économiques	38	25	7	70	
CNU 06 Sc. de gestion	41	10	5	56	
Groupe II - Economie - Gestion	79	35	12	126	0
CNU 07 Sc. du langage	1			1	
CNU 11 Lang. & litt. ang.	8	2	1	11	
CNU 14 Lang. & litt. roman.	1			1	
Groupe III - Langues	10	2	1	13	0
CNU 19 Socio., démographie	4			4	
CNU 22 His. & civ. : cont.				0	
Groupe IV - Sociologie	4	0	0	4	0
CNU 26 Maths. Appliqués	21	3		24	
CNU 27 Informatique	29			29	
Groupe V - Maths Info	50	3	0	53	0
CNU 61 Génie informatique	4			4	
CNU 63 Electronique	1			1	
Groupe IX - Génie Info Electron.	5	0	0	5	0
CNU 71 Sc. info. communic.	7			7	
Groupe XII - Info Com	7	0	0	7	0
ENSAM G9982 - Informatique	1			1	
CNU non renseignée		2		2	
Autres	1	2	0	3	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	296	49	24	369	0

Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés **par groupe CNU et par genre**⁸

		PR. Univ.	MCF univ.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	19	50	69
	M	45	26	71
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	30%	66%	49%
Groupe II -Economie Gestion	F	8	20	28
	M	31	20	51
Groupe II -Economie Gestion	%F	21%	50%	35%
Groupe III -Langues	F	2	6	8
	M	0	2	2
Groupe III -Langues	%F	100%	75%	80%
Groupe IV -Sociologie	F	0	1	1
	M	2	1	3
Groupe IV -Sociologie	%F	0%	50%	25%
Groupe IX - Génie Info Electron.	M	0	5	5
Groupe IX - Génie Info Electron.	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	5	9	14
	M	12	24	36
Groupe V -Maths Info	%F	29%	27%	28%
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M	0	3	3
Groupe XII -Info Com	%F	100%	50%	57%
Taux de féminisation par corps		28%	52%	42%

Le taux de féminisation est de 49% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (44,2% au niveau national), et de 35% 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 (52% à UT1 Capitoile, 44,3% au niveau national), que dans le corps des professeurs d'université (28% à UT1 Capitoile, 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 universitaire⁶



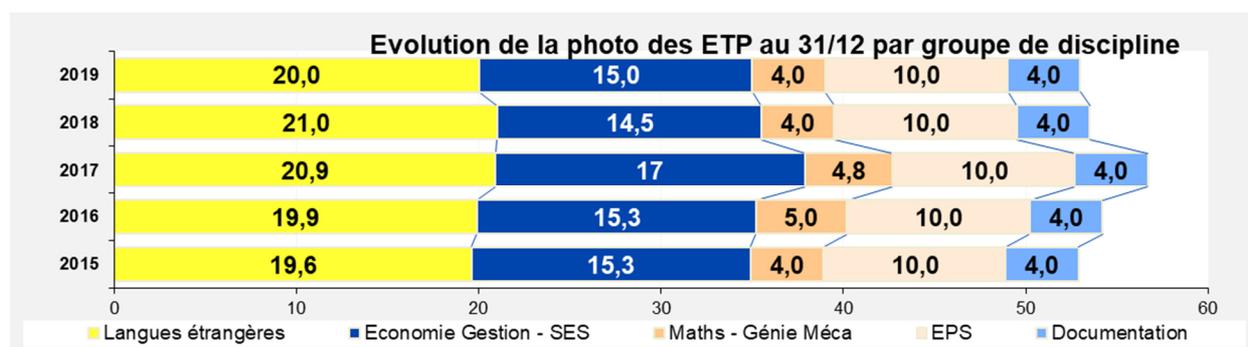
⁸ Source : Bilan social 2017-18 – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – p39 et p44

Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi⁹ 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.	8	8,0	3	3,0			11	11,0
	S8035 - ECO.GE.CO	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	8036 - ECO.GE.CG	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	8050 - ECO.GE.CO.GRH	2	2,0	0	0,0			2	2,0
	TOTAL	12	12,0	3	3,0	0	0,0	15	15,0
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES	0	0,0	1	1,0			1	1,0
	0421 - ALLEMAND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	0422 - ANGLAIS	10	10,0	5	5,0			15	15,0
	0426 - ESPAGNOL	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	TOTAL	14	14,0	6	6,0	0	0,0	20	20,0
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	4010 - SC.TEC.IND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	TOTAL	4	4,0	0	0,0	0	0,0	4	4,0
EPS	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	1	1,0	0	0,0	9	9,0	10	10,0
	TOTAL	1	1,0	0	0,0	9	9,0	10	10,0
Documentation	0080 - DOCUMENTATION	0	0,0	4	4,0			4	4,0
	TOTAL	0	0,0	4	4,0	0	0,0	4	4,0
TOTAL		31	31,0	13	13,0	9	9,0	53	53,0

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

		PROFESSEUR AGREGÉ	PROFESSEUR CERTIFIÉ	PROFESSEUR D'EPS	Taux de féminisation
		Economie - Gestion - SES	F M %F	6 6 50%	2 1 67%
Lettres - Langues étrangères	F	9	4		13
	M	5	2		7
	%F	64%	67%		65%
Maths - Sciences et technologies	F	1			1
	M	3			3
	%F	25%			25%
EPS	F	1		5	6
	M	0		4	4
	%F	100%		56%	60%
Documentation	F	0	4		4
	%F	0%	0%		100%
Taux de féminisation		55%	77%	56%	60%



⁹ 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

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE <i>(personnels en activité ou détaché et ayant une affectation et occupant un poste)</i>	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
Professeur des universités	123	116	118	123	125
Maître de conférences des universités	183	182	182	185	170
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur	1	1			
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	308	300	301	309	296
Enseignants chercheurs contractuels	27	32	32	44	43
Chercheurs contractuels	19	32	20	17	26
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSIMILES	46	64	52	61	69
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	354	364	353	370	365
Professeur agrégé	31	31	34	31	31
Professeur certifié	15	16	15	14	13
Professeur EPS	8	8	8	9	9
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES	54	55	57	54	53
Professeurs et maîtres de conférences associés	26	28	28	26	24
Enseignants contractuels	30	30	41	34	43
Lecteurs et maîtres de langues	4	4	3	1	1
ENSEIGNANTS ASSIMILES	60	62	72	61	68
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	114	117	129	115	121
ATER et ATER mi-temps	77	80	71	70	69
Doctorants contractuels	118	116	119	115	120
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS	195	196	190	185	189
ENSEMBLE ENSEIGNANTS	663	677	672	670	675

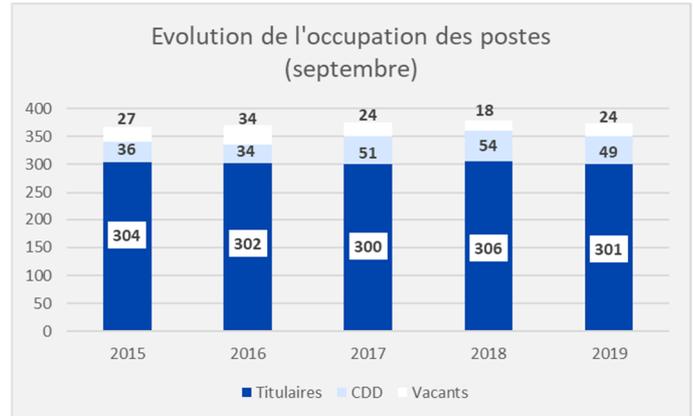
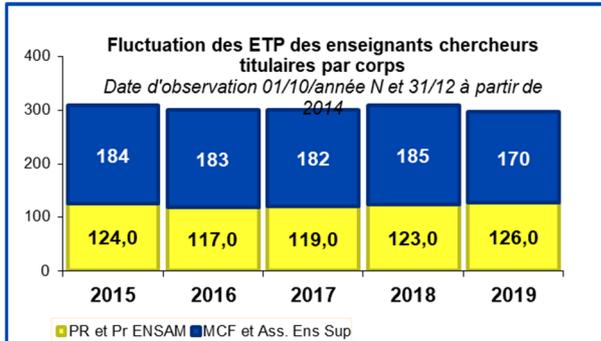
Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés¹⁰

	2015	2016	2017	2018	2019
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche ¹¹	115	121	127	106	109
<i>Dont CNRS</i>	10	12	13	13	15
<i>Dont INRA</i>	18	18	18	18	18
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	87	91	96	75	76

¹⁰ 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

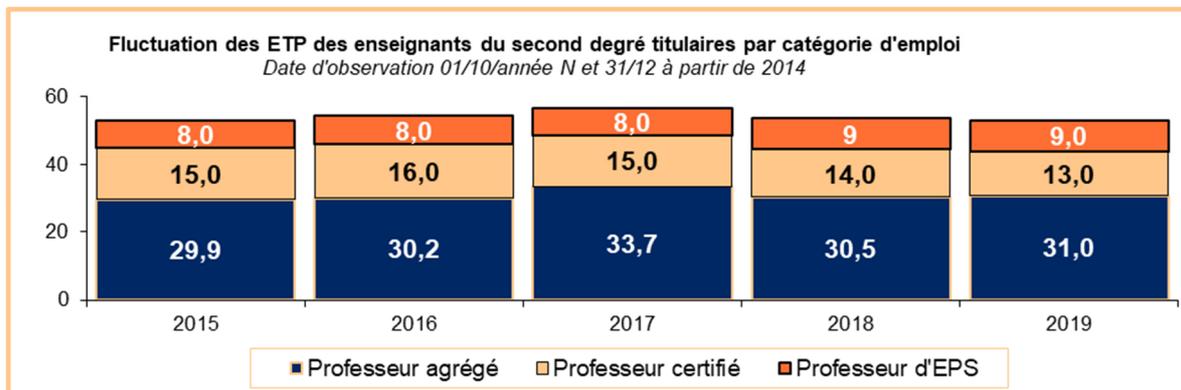


Depuis 2013, les postes vacants de la section CNU05 (sciences économiques) sont pourvus par des contractuels. En 2019 cela représente 19 postes. En tenant compte de ces chaires juniors, le taux d'occupation est de 85,5%.

Flux d'entrées – sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019



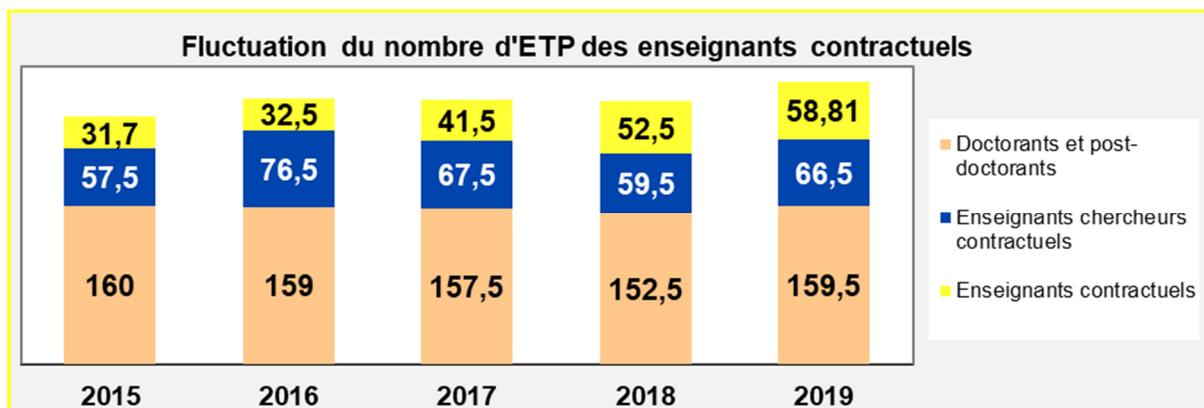
Filière du second degré



Flux d'entrées - sorties du 2nd degré entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019



Enseignants contractuels



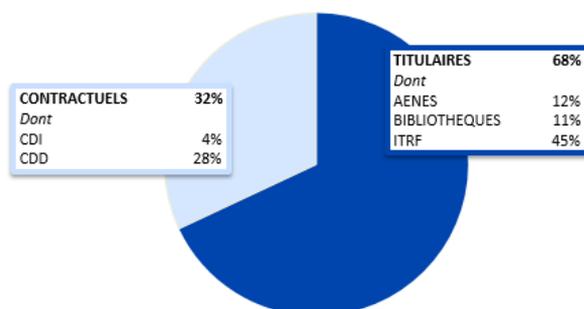
1.1.2. Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels

1.1.2.1. BIATSS titulaires et contractuels – Situation 2019

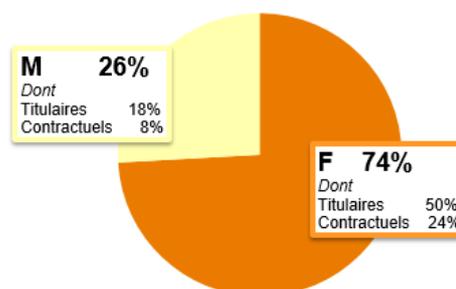
BIATSS : effectifs 2019– Répartition par genre et par filière et catégorie
(Observation au 31/12/2019) ¹¹

	BIATSS							
	M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
B I A T S S								
A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
A AENESR - Administrateur	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns	
A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	5	4,9	10	9,9	15	14,8	67%	
B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	11	10,8	13	12,8	85%	
C ADJAENES - Adjoint d'administration	3	2,8	32	31,2	35	34,0	91%	
Pers. de l'AENES	11	10,7	53	51,9	64	62,6	83%	11,4%
A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	2	2,0	3	3,0	ns	
A Conservateur	3	3,0	10	9,7	13	12,7	77%	
A Bibliothécaire	0	0,0	7	6,4	7	6,4	ns	
B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3	3,0	17	15,8	20	18,8	85%	
B Technicien d'art	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
C Magasinier des bibliothèques	6	6,0	15	14,2	21	20,2	71%	
Pers. des bibliothèques et musée	14	14,0	51	48,1	65	62,1	78%	11,3%
A IGR RF - Ingénieur de Recherche	8	8,0	5	4,8	13	12,8	38%	
A IGERF - Ingénieur d'Etudes	24	24,0	53	51,0	77	75,0	69%	
A ASIRF - Assistant ingénieur	7	6,8	14	13,3	21	20,1	67%	
B TECH RF - Technicien	19	18,8	42	40,6	61	59,4	69%	
C ATRF - Adjoint technique	20	19,8	64	62,0	84	81,8	76%	
Pers. ITRF	78	77,4	178	171,7	256	249,1	70%	45,3%
BIATSS TITULAIRES	103	102,1	282	271,7	385	373,8	73%	68,0%
C O N T R A C T U E L S								
A CDI	2	2,0	7	6,1	9	8,1	ns	
B CDI	0	0,0	1	0,7	1	0,7	ns	
C CDI	1	1,0	12	12,0	13	13,0	92%	
Contrat à durée indéterminée	3	3,0	20	18,8	23	21,8	87%	4,0%
A CDD	6	6,0	20	19,0	26	25,0	77%	
B CDD	10	10,0	41	41,0	51	51,0	80%	
C CDD	24	24,0	55	54,0	79	78,0	70%	
Contrat à durée déterminée	40	40,0	116	114,0	156	154,0	74%	28,0%
BIATSS CONTRACTUELS	43	43,0	136	132,8	179	175,8	76%	32,0%
TOTAL BIATSS	146	145	418	405	564	549,6	74%	

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



Répartition des agents par genre



¹¹ 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

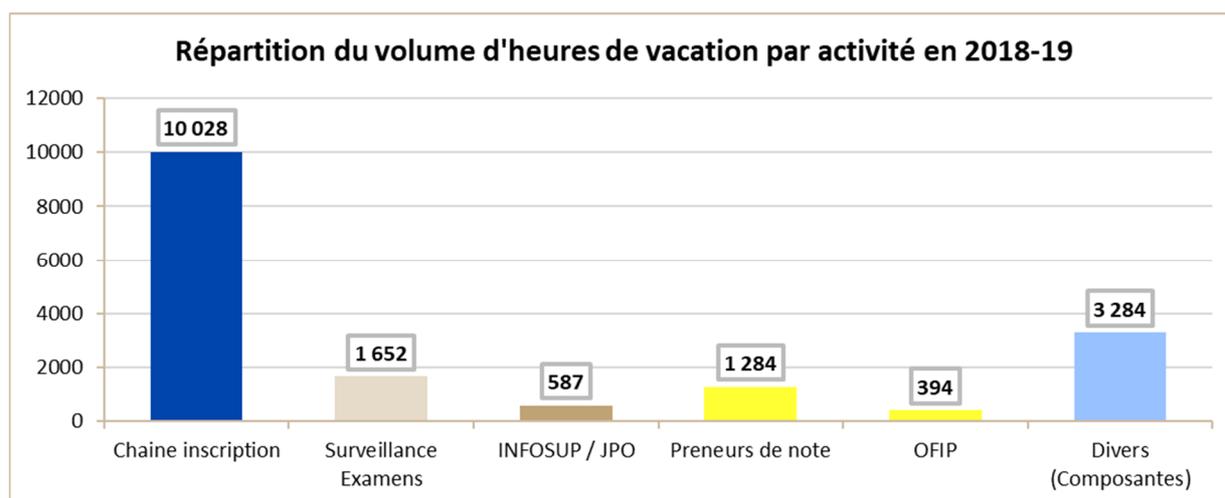
Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche sont constitués d'agents titulaires, d'agents contractuels en situation de CDD ou de CDI, ou sont des personnels hébergés d'organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA).

Les personnels BIATSS contractuels représentent 32% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 7 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 31/12/2019 il y a :

- 68% de personnels BIATSS titulaires dont 45% d'ITRF, 11,5% d'AENES et 11,5% de personnels de bibliothèque,
- 32% d'agents contractuels dont 4% en CDI et 28% 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 2018-19 l'université a conclu 541 contrats de vacances auprès de 289 vacataires représentant 17.228 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 TSM...) qui bénéficient d'un contrat annuel pour un volume d'heures restreint. En 2018-19, l'université a conclu 110 contrats étudiants auprès de 88 étudiants pour un total de 23 372 heures.

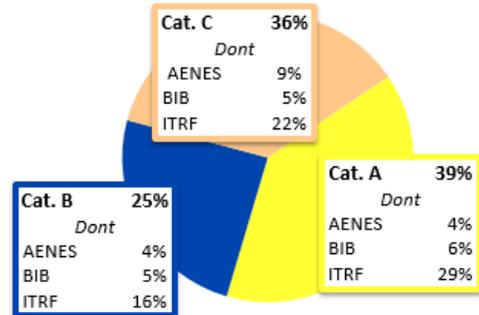


Emplois et effectifs des BIATSS répartis par filière et ventilés par catégorie

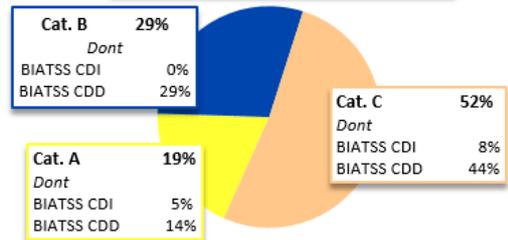
ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	15,8	12,8	34	62,6
BIB	22,1	19,8	20,2	62,1
ITRF	107,9	59,4	81,8	249,1
TOTAL	145,8	92	136	373,8

Répartition des ETP en emploi

ETP en emploi des BIATSS contractuels (équivalence catégorie fonction publique)¹²

	A	B	C	TOTAL
BIATSS CDI	8,1	0,7	13	21,8
BIATSS CDD	25	51	78	154
TOTAL	33,1	51,7	91	175,8

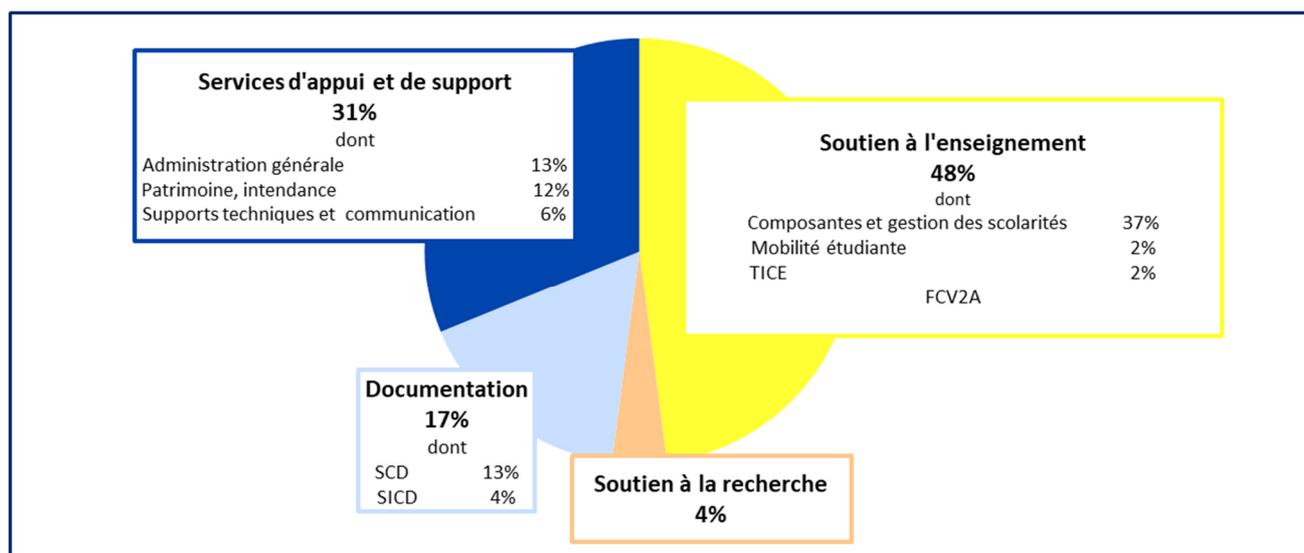
Répartition des ETP (en emploi)
BIATSS contractuels

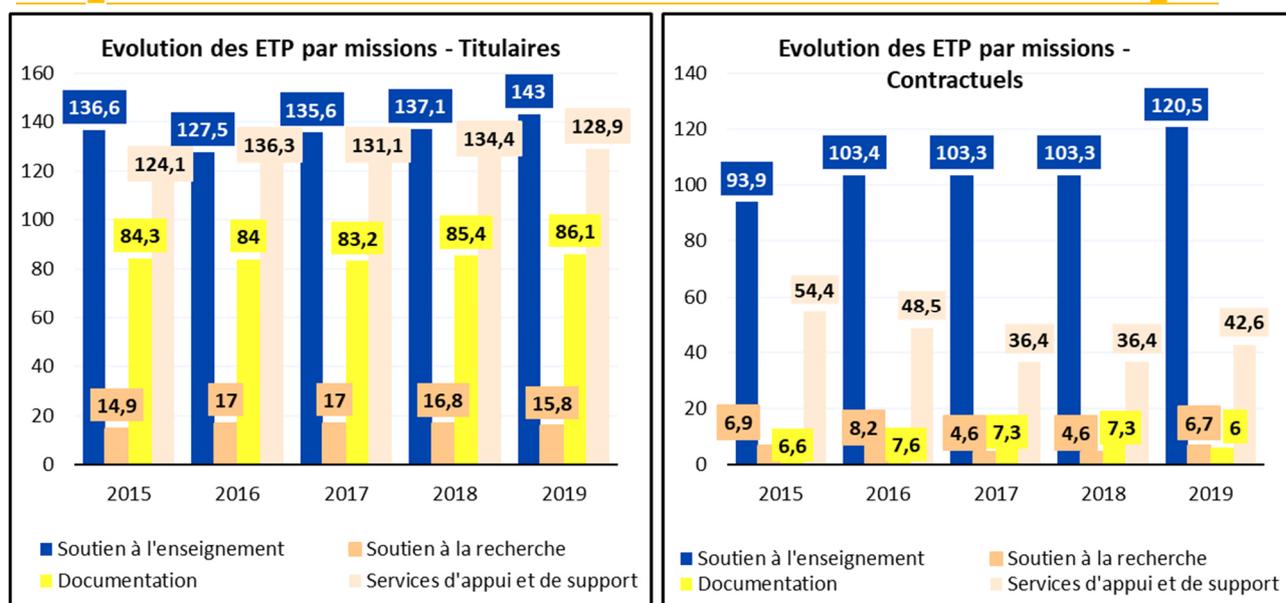
¹² Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

Répartition des effectifs par affectation et par statut

Affectation des personnels BIATSS par mission et par statut (en ETP)¹³

	Répartition des ETP Au 31/12/2019		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	51,3	45,7	97
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	11,8	12,0	23,8
Ecole de Management de Toulouse - TSM	27	33,0	60
IUT de Rodez	15	6,3	21,3
Mobilité étudiante	6,7	3,0	9,7
FCV2A	8,8	11,0	19,8
TICE	10,6	4,5	15,1
SUIO-IP	9,6	5,0	14,6
OFIP	2,2	0,0	2,2
Soutien à l'enseignement	143	120,5	263,5
Ecoles doctorales			0
Unités de recherche	13	5,7	18,7
Appui à la recherche	2,8	1,0	3,8
Soutien à la recherche	15,8	6,7	22,5
SCD	66,7	6,0	72,7
SICD	19,4	0,0	19,4
Documentation	86,1	6	92,1
Présidence	1	1,0	2
Direction et administration de l'établissement	10,9	3,0	13,9
Gestion budgétaire et comptable	23,5	4,0	27,5
Gestion des ressources humaines	23,5	4,6	28,1
Patrimoine et intendance	40,6	25,0	65,6
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	24,6	1,0	25,6
Communication, culture et web éditorial	4,8	4,0	8,8
Services d'appui et de support	128,9	42,6	171,5
TOTAL	373,8	175,8	549,6

¹³ 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 31/12/2019		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence	1	1,0	2
Communication et Web éditorial	4,8	2,0	6,8
Espace culturel	0	2,0	2
FCV2A	8,8	11,0	19,8
SCD	66,7	6,0	72,7
Services des Relations Internationales	6,7	3,0	9,7
SUIO-IP	9,6	5,0	14,6
Présidence	97,6	30,0	127,6
Départements	2,8	4,0	6,8
Ecoles doctorales	0	3,0	3
Faculté de Droit et de Science Politique et Instituts	3,8	2,8	6,6
Ecole Européenne de Droit	1	4,0	5
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	11,8	12,0	23,8
Ecole de Management de Toulouse - TSM	27	33,0	60
Faculté d'Administration et de Communication	0	3,0	3
UFR d'Informatique	1,6	1,0	2,6
IUT de Rodez	15	6,3	21,3
Unités de recherche et structures fédératives	13	5,7	18,7
Composantes	76	74,8	150,8
Direction Générale des Services	7	2,0	9
Direction des Affaires Financières	10,6	1,0	11,6
Direction des Etudes et de la Scolarité	42,1	27,9	70
Direction du Patrimoine	40,6	25,0	65,6
Direction des Ressources Humaines	23,5	4,6	28,1
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	8,9	2,0	10,9
Direction du Système d'Information	24,6	1,0	25,6
Direction des TICE	10,6	4,5	15,1
Services centraux	167,9	68,0	235,9
Agence comptable	12,9	3,0	15,9
SICD	19,4	0,0	19,4
Services inter-universitaires	19,4	0	19,4
TOTAL	373,8	175,8	549,6

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

Evolution de la photo générale des effectifs¹⁴¹⁵

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

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité ou en détachement et ayant une affectation et occupant un poste)	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019
	AENES	80	78	76	73
Bibliothèques et musée	64	62	63	65	65
ITRF	229	236	238	247	256
BIATSS TITULAIRES	373	376	377	385	385
Agents contractuels en CDI ¹⁴	37	34	24	23	23
Agents contractuels en CDD	138	137	131	148	156
BIATSS CONTRACTUELS	175	171	155	171	179
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	548	547	532	556	564

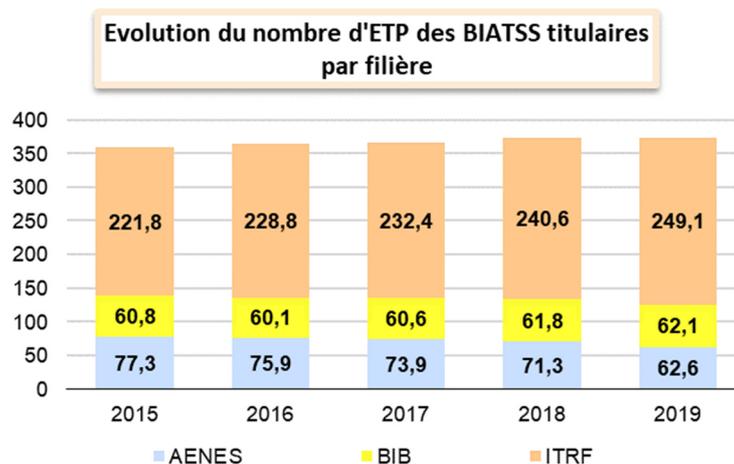
En 2019, il y a eu 10 titularisations de personnels contractuels d'UT1.

Personnels hébergés

	2015	2016	2017	2018	2019
Personnels hébergés dans les unités de recherche¹⁵	16	17	17	17	17
<i>Dont CNRS</i>	5	6	5	5	6
<i>Dont INRA</i>	11	11	12	12	11

Evolution des emplois et ETP par filière

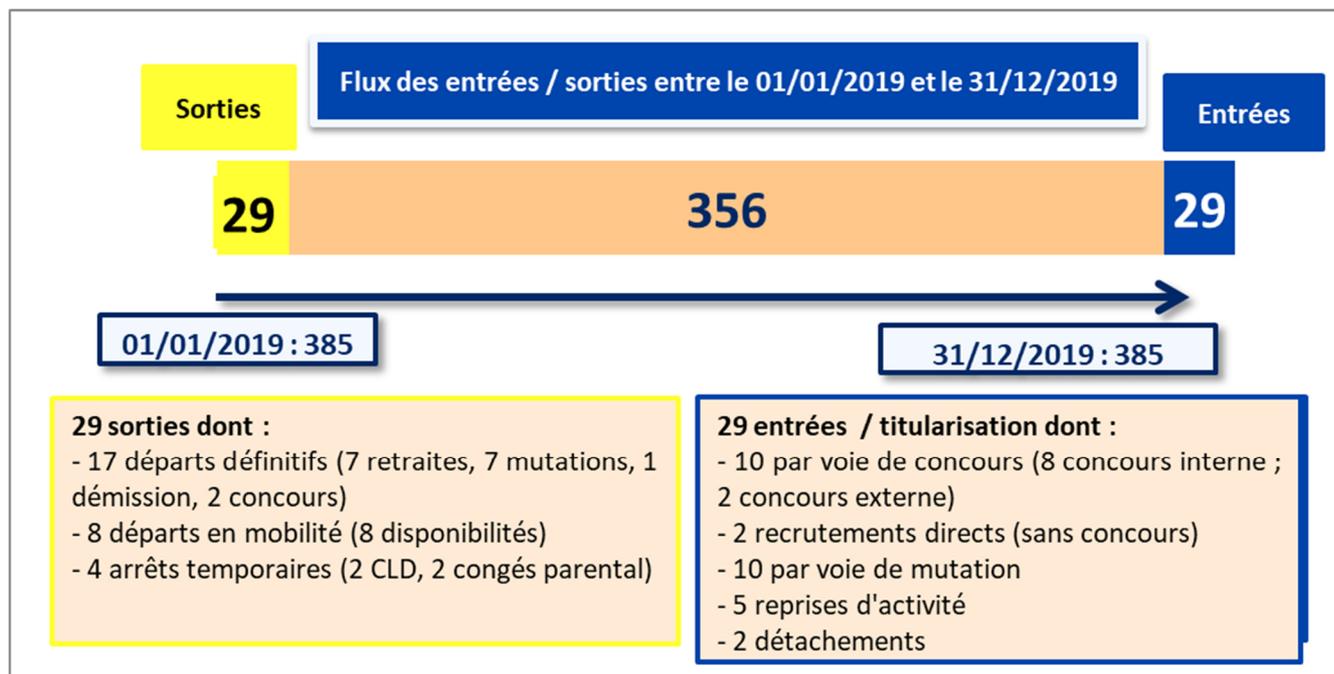
BIATSS titulaires



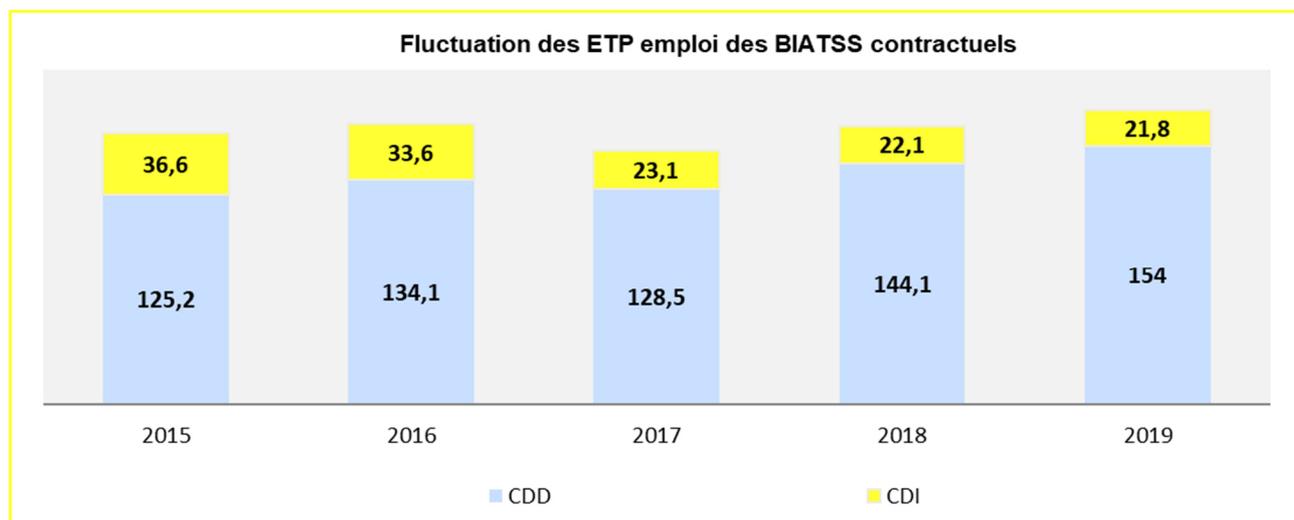
¹⁴ En application de la loi Sauvadet les CDD remplissant les conditions édictées par la loi ont été requalifiés en CDI au 12 mars 2012 et dans les mois qui ont suivis.

¹⁵ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

Flux d'entrées - sorties entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

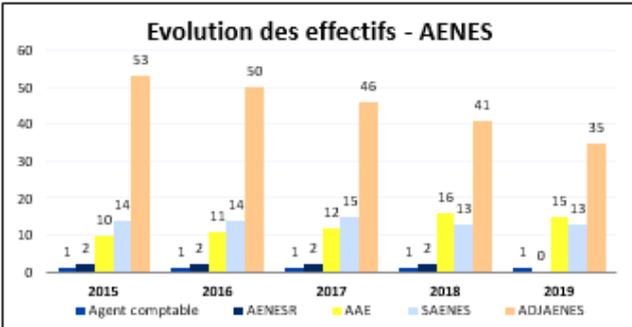


BIATSS contractuels

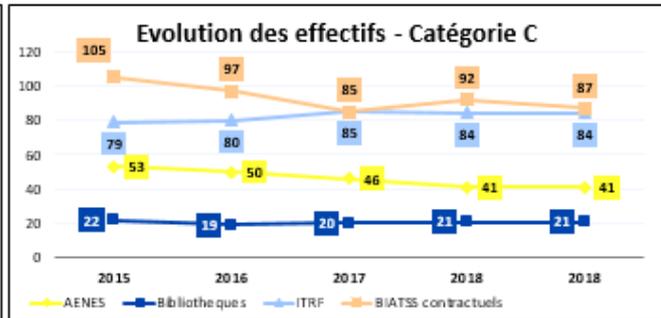
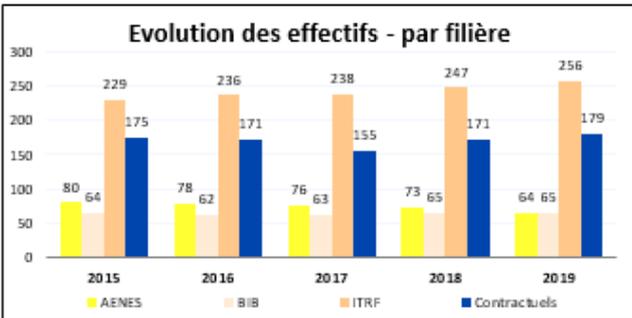
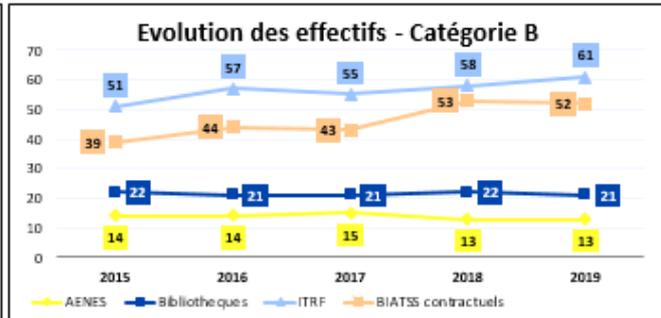
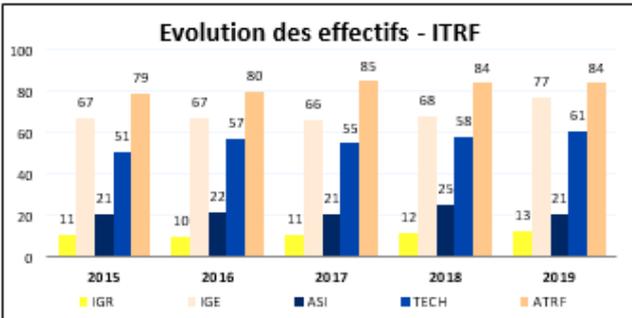
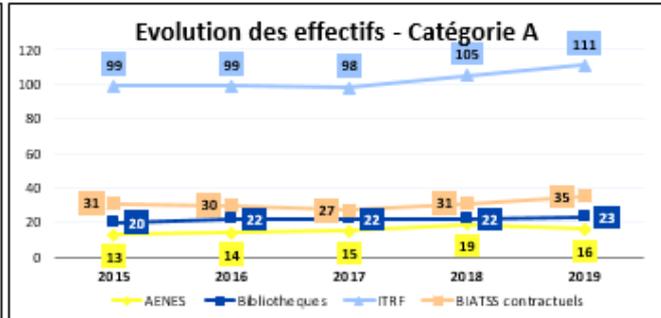
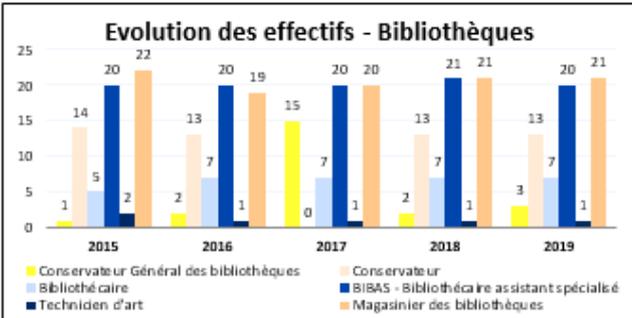
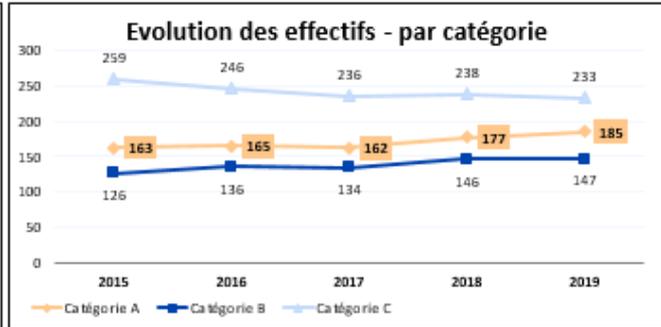


Evolution des emplois et ETP par corps et par catégorie

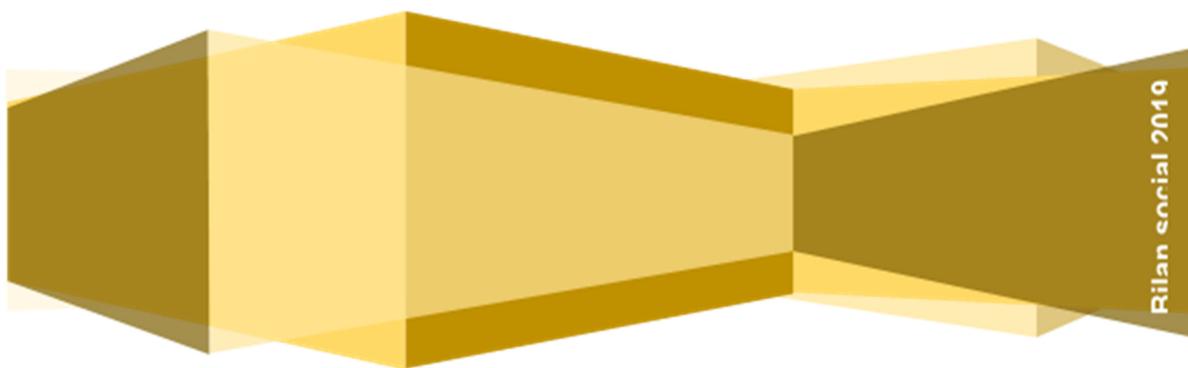
Analyse par filière



Analyse par catégorie



1.2. DEMOGRAPHIE

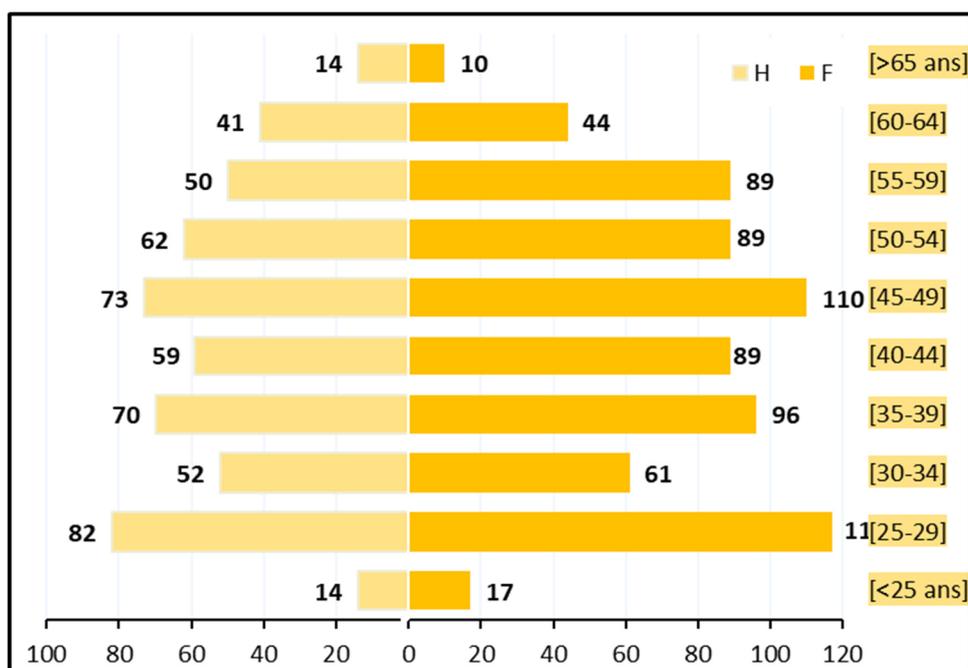


1.2.1. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels

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

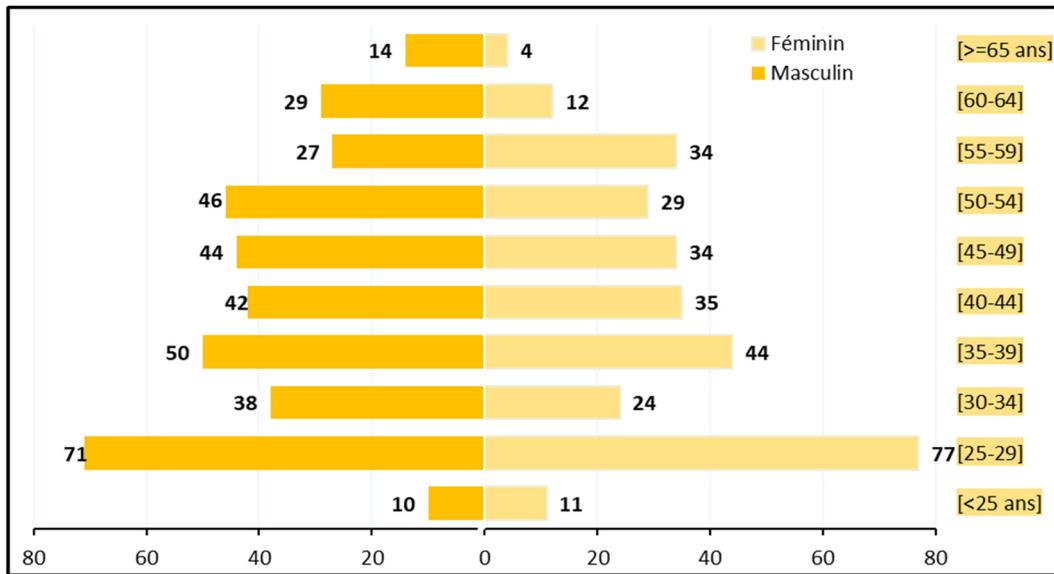
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	193	178	371	156	148	304	675
	Age moyen	50	34	42	48	32	40	41
	Age médian	50	30	42	47	28	39	41
BIATSS	Effectifs	103	43	146	282	136	418	564
	Age moyen	48	36	45	48	39	45	45
	Age médian	48	32	47	47	34	46	46
ENSEMBLE	Effectifs	296	221	517	438	284	722	1239
	Age moyen	49	35	43	48	35	43	43
	Age médian	49,0	31	43	47	31	44	44

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels

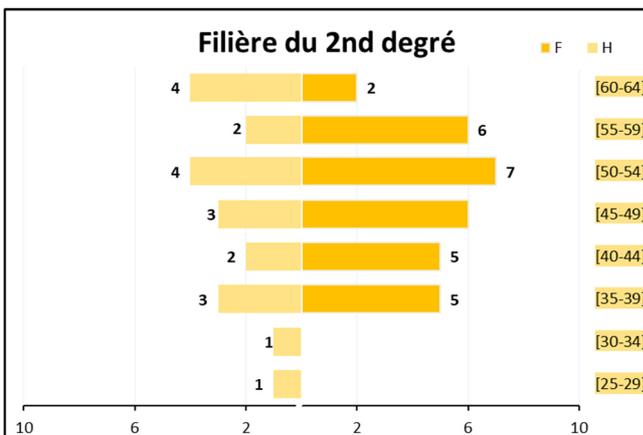
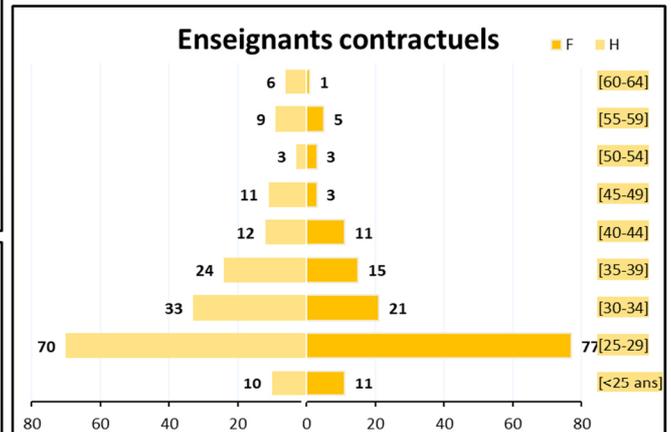
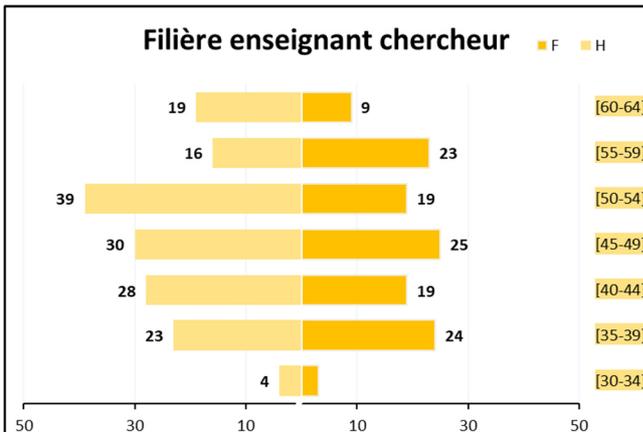


1.2.2. Pyramide des âges - Les enseignants

Ensemble du personnel enseignant

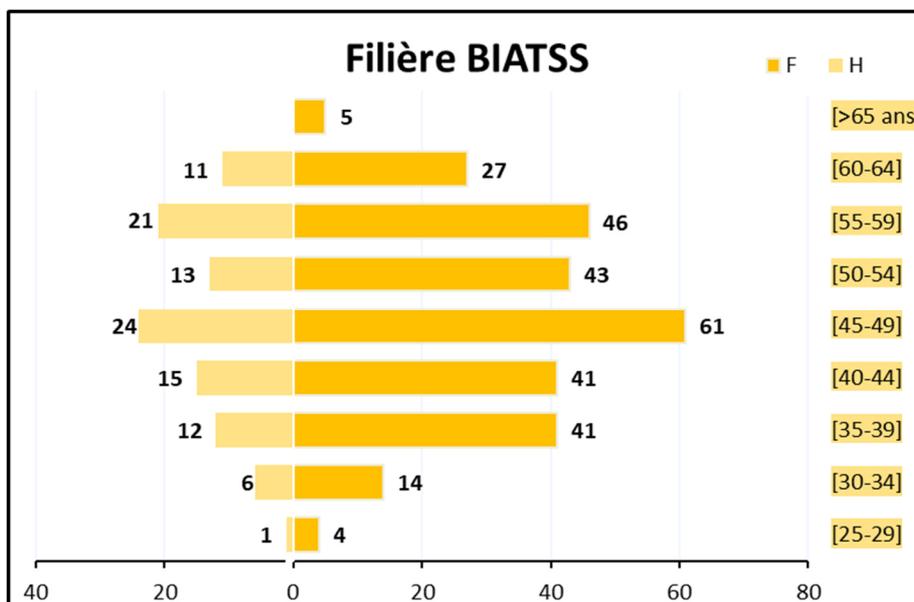


Par filière

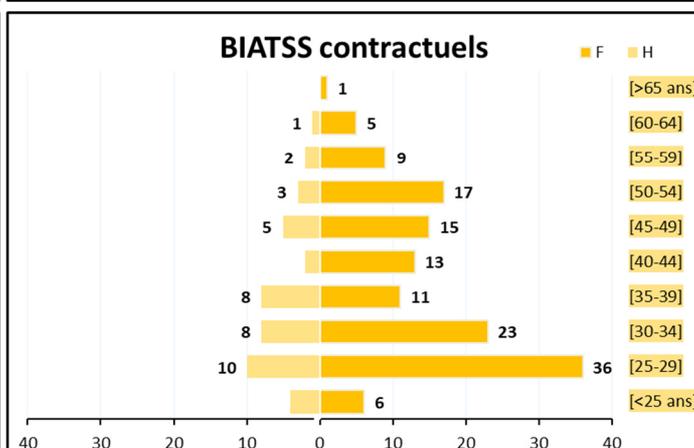
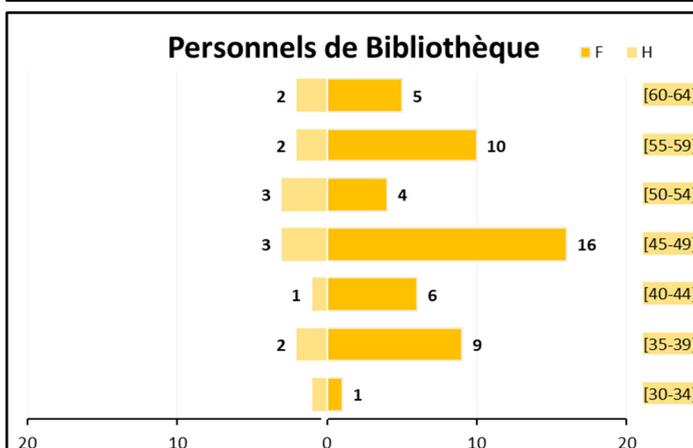
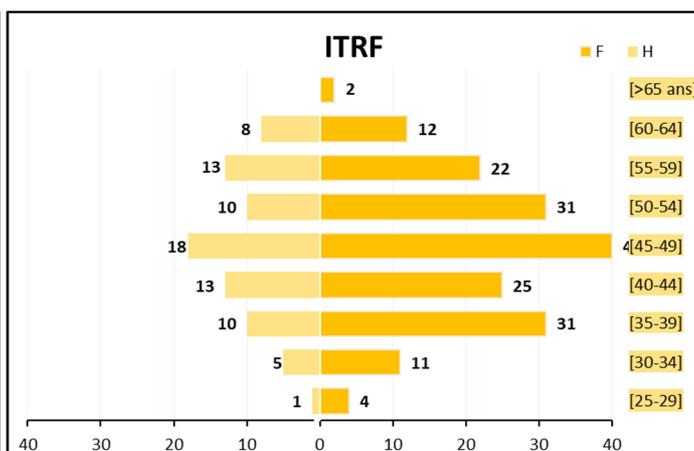
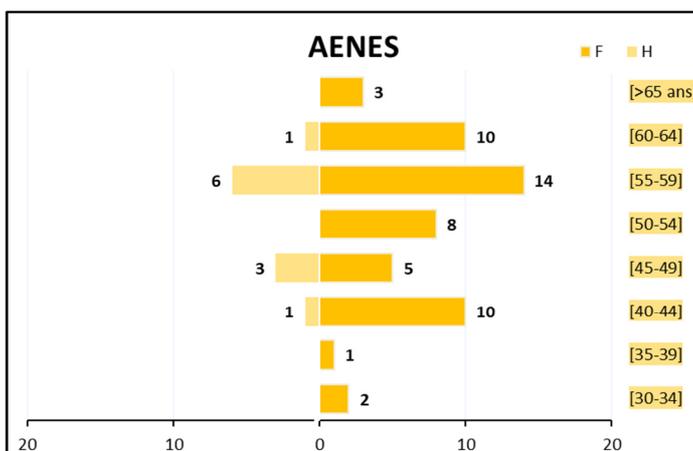


1.2.3. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS

Pyramide des âges des BIATSS

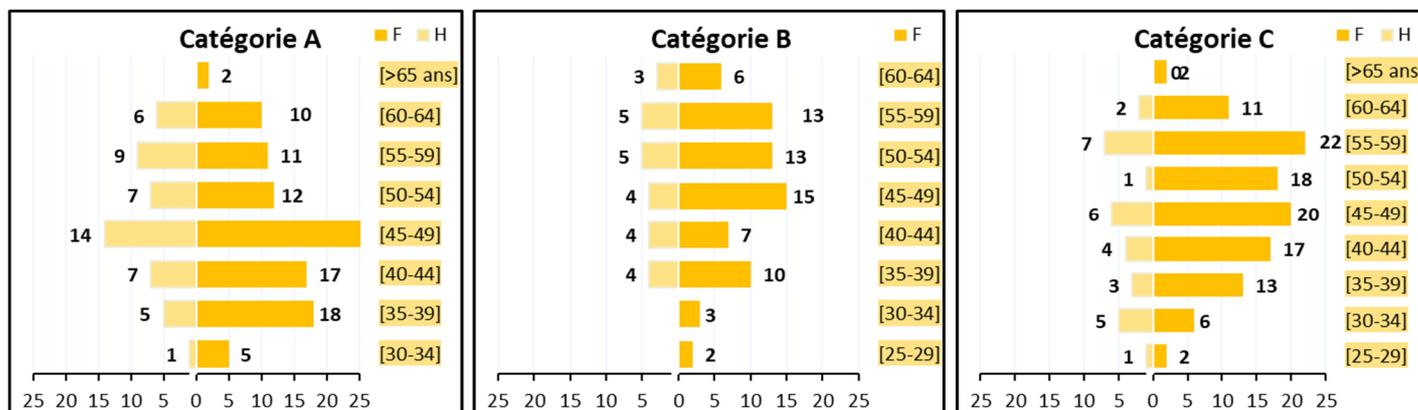


1.2.3.1. Pyramide des âges par filière



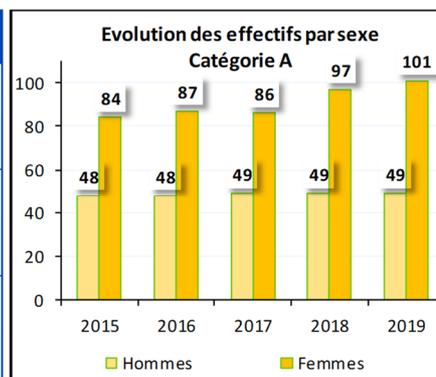
1.2.3.2. Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat

BIATSS titulaires - Pyramide des âges des personnels par catégorie



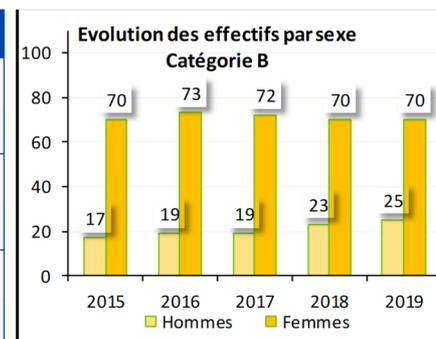
Evolution catégorie A

		2015	2016	2017	2018	2019
Effectifs	Hommes	48	48	49	49	49
	Femmes	84	87	86	97	101
Age moyen	Hommes	45 ans et 2 mois	45 ans et 8 mois	46 ans et 8 mois	48 ans et 10 mois	49 ans et 4 mois
	Femmes	46 ans et 3 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois
Age médian	Hommes	44 ans	46 ans	47 ans	49 ans	49 ans
	Femmes	45 ans	49 ans	46 ans	46 ans	46 ans



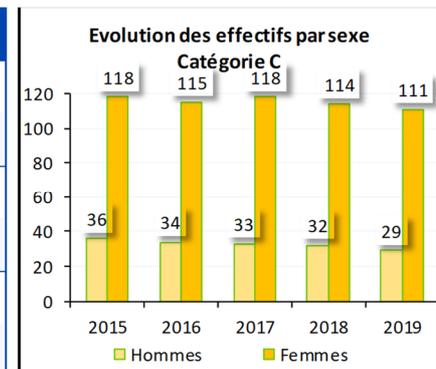
Evolution catégorie B

		2015	2016	2017	2018	2019
Effectifs	Hommes	17	19	19	23	25
	Femmes	70	73	72	70	70
Age moyen	Hommes	46 ans et 11 mois	47 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 4 mois	48 ans
	Femmes	46 ans et 8 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 6 mois	49 ans et 2 mois
Age médian	Hommes	47 ans	50 ans	49 ans	51 ans	49 ans
	Femmes	46 ans	49 ans	47 ans	48 ans	49 ans

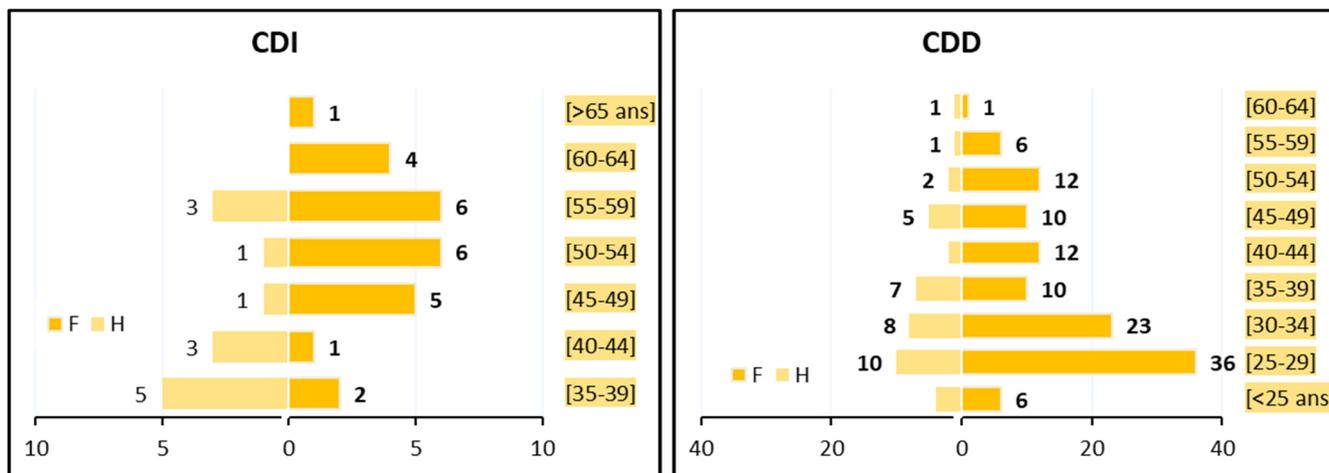


Evolution catégorie C

		2015	2016	2017	2018	2019
Effectifs	Hommes	36	34	33	32	29
	Femmes	118	115	118	114	111
Age moyen	Hommes	44 ans et 3 mois	44 ans et 4 mois	45 ans et 3 mois	46 ans et 6 mois	46 ans
	Femmes	46 ans et 2 mois	46 ans et 9 mois	47 ans et 4 mois	48 ans et 10 mois	48 ans et 5 mois
Age médian	Hommes	42 ans	45 ans	44 ans	46 ans	48 ans
	Femmes	47 ans	50 ans	49 ans	49 ans	49 ans



BIATSS contractuels

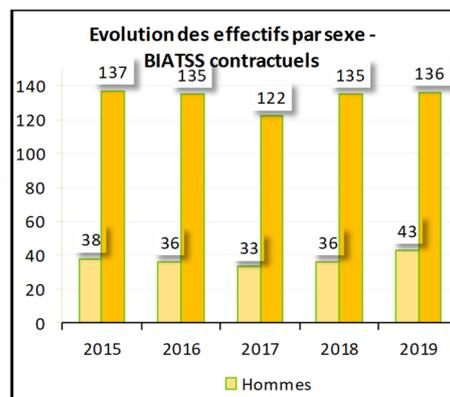


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventilés par type de contrat

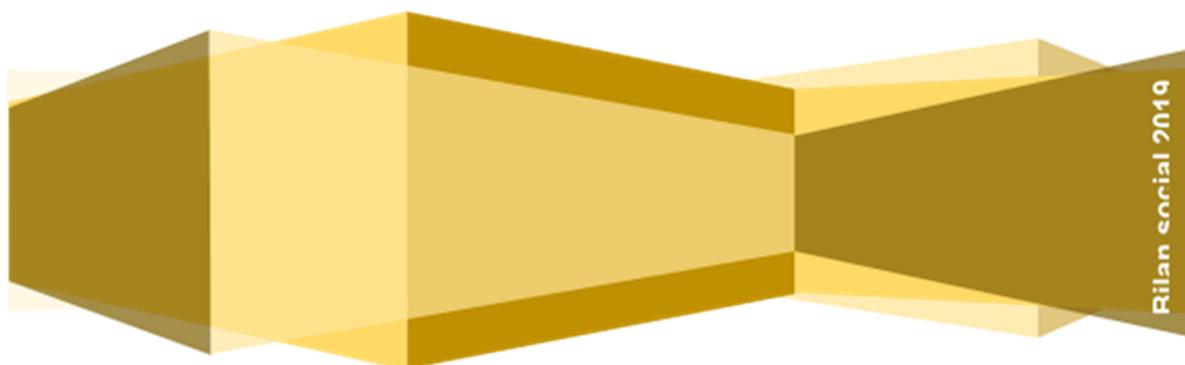
		CDD	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	40	3	43
	Age moyen	35 ans et 5 mois	48 ans	36 ans et 3 mois
	Age médian	32 ans	51 ans	32 ans
Femmes	Effectifs	116	20	136
	Age moyen	36 ans et 1 mois	52 ans et 6 mois	38 ans et 6 mois
	Age médian	32 ans	52 ans	34 ans
Ensemble	Effectifs	156	23	179
	Age moyen	35 ans et 11 mois	51 ans et 11 mois	37 ans et 11 mois
	Age médian	32 ans	51 ans	34 ans

Evolution BIATSS contractuels

		2015	2016	2017	2018	2019
Effectifs	Hommes	38	36	33	36	43
	Femmes	137	135	122	135	136
Age moyen	Hommes	36 ans et 11 mois	35 ans et 9 mois	33 ans et 7 mois	35 ans et 4 mois	36 ans et 3 mois
	Femmes	38 ans et 7 mois	37 ans et 11 mois	38 ans et 9 mois	39 ans et 5 mois	38 ans et 6 mois
Age médian	Hommes	35 ans	38 ans	31 ans	33 ans	32 ans
	Femmes	36 ans	39 ans	37 ans	36 ans	34 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 d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe deux types de concours :

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

Modalités d'évolution de carrière

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

- Avancement à l'ancienneté, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue d'échelon en échelon. Le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre peut être réduit grâce à des bonifications.
- 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 2019

Evolution des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL [2015-19]
Professeur des universités	6	2	5	4	4	21
Maître de conférences	7	10	9	10	4	40
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	13	12	14	14	8	61
PRCE	0	2	0			2
PRAG	3	2	3	1	2	11
Professeurs d'EPS	1	1	0	0		2
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	4	5	3	1	2	15
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	17	17	17	15	10	76

Tableau des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants titulaires à la rentrée 2019 répartis par corps et par genre ventilés par type d'accès

	Concours	Mutations	TOTAL
M	2		2
F	2		2
Professeur des universités	4	0	4
M	2	1	3
F	1		1
Maître de conférences	3	1	4
M	4	1	5
F	3	0	3
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	7	1	8
M		1	1
F		1	1
Professeur Agrégé	0	2	2
M			0
F			0
Professeur Certifié	0	0	0
M			0
F			0
Professeur EPS	0	0	0
M	0	1	1
F	0	1	1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	0	2	2
M	4	1	5
F	3	0	3
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	7	3	10

Tableau des arrivées d'enseignants-chercheurs et enseignants à la rentrée 2019

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 Toulouse 1 Capitole
Droit public (02)	PR	Maître de conférences	Université Paris Ouest Nanterre
	MCF	Maître de conférences	Université de Lille
	MCF	Enseignant contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences économiques (05)	PR	Enseignant chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences de gestion (06)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	PR	Associate Professor	Mc Gill University (Canada)
	PR	Associate Professor	HEC Montréal (Canada)
Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes (11)	MCF	Enseignant contractuel	Université de Cergy-Pontoise
Informatique (27)	MCF	Chercheur associé	Université de Wollongong (Australie)
Economie et gestion (8010)	PRAG	Professeur agrégé	LGT Alexis Monteil - Rodez
	PRAG	Professeur agrégé	LGT Voillaume - Aulnay-sous-Bois

1.3.1.2. Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2019

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

Situation au 31/12/2019	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
Situation au 31/12/2018 (en poste à UT1 l'année précédente)				
MCF	2			
Enseignant chercheur contractuel	1	1		
TOTAL	3	1	0	0

Tableau des agents promus à l'avancement de grade

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus		
		H	F	Total	H	F	Total
PR	PR. Classe Exceptionnelle - 2ème échelon	3	1	4	3	1	4
	PR. Classe Exceptionnelle - 1er échelon	6	3	9	3		3
	PR. 1ère classe	6	4	10	4	1	5
MCF	MCF hors classe	3	6	9	3	5	8
	MCF hors classe - Echelon exceptionnel	1	6	7	1	6	7
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	1		1			0
	PRAG hors classe			0	2		2
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0	0	0			0
	PRCE Hors classe			0			0
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	1		1	1		1
	PR EPS hors classe			0			0
Total	Total	21	20	41	17	13	30

1.3.1.3. Départs à la rentrée 2019

Evolution des départs d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Professeur des universités	8	11	8	2	4
Maîtres de conférences	4	9	5	5	17
Assistant de l'enseignement supérieur	0		1		
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	12	20	14	7	21
PRAG (Professeurs agrégés)	2	2	1	4	2
PRCE (Professeurs certifiés)	1	1			1
PEPS (Professeurs EPS)	1	1			
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	4	4	1	4	3
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	16	24	15	11	24

Départs définitifs et arrêts temporaires par motif en 2019

	Départs définitifs		Arrêts temporaires			TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Disponibilité	Détachement	Délégation		
M	1	1	1			3	
F				1		1	
Professeur des universités						0	67 ans
M	3	5	1	1		10	
F	2	4			1	7	
Maîtres de conférences						0	65 ans et 5 mois
M	4	6	2	1	0	13	
F	2	4	0	1	1	8	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	6	10	2	2	1	21	65 ans et 8 mois
M						0	
F	1	1				2	
Professeurs Agrégés	1	1	0	0	0	2	62 ans
M						0	
F						0	
Professeurs Certifiés	0	0	0	0	0	0	
M						0	
F				1		1	
Professeurs d'EPS	0	0	0	1	0	1	
M	0	0	0	0	0	0	
F	1	1	0	1	0	3	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	1	0	1	0	3	62 ans
M	4	6	2	1	0	13	
F	3	5	0	2	1	11	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	7	11	2	3	1	24	65 ans et 2 mois

1.3.2. Les BIATSS

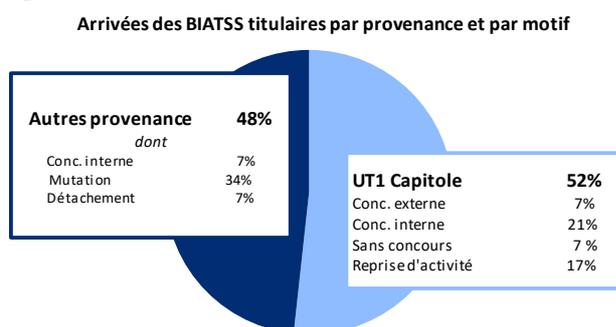
1.3.2.1. Arrivées au cours de l'année 2019

Evolution des arrivées de BIATSS par filière de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
AENES	7	6	4	3	0
Bibliothèques	7	6	3	4	2
ITRF	29	17	18	20	27
BIATSS TITULAIRES	43	29	25	27	29

Arrivées des BIATSS par provenance et par motif¹⁶

	Provenance		Total
	UT1 Capitole	autres provenance	
Concours externe	2		2
Concours interne	6	2	8
Sans concours	2		2
Mutation		10	10
Détachement		2	2
Reprise d'activité	5		5
Total	15	14	29



1.3.2.2. Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Tableau des recrutements BIATSS au cours de l'année 2019 répartis par filière et par genre et ventilés par type d'accès

	Recrutement					Reprise d'activité	TOTAL
	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	Sans concours	Mutation	Détachement		
M							0
F							0
AENES	0	0	0	0	0		0
M			1				1
F				1			1
Bibliothèques	0	0	1	1	0		2
M		2	1	3			6
F	2	6		6	2	5	21
ITRF	2	8	1	9	2	5	27
TOTAL	2	8	2	10	2	5	29

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2015 à 2019

	Concours externe	Recrutement direct	Mutations	Détachement	TOTAL
2015	3	1	3		7
2016	1	1	1	1	4
2017			4		4
2018			3		3
2019					0
TOTAL [2015-2019]	4	2	11	1	18

¹⁶ Réintégration = reprise d'activité d'agents après des congés longue durée (maladie ou parental)

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2015 à 2019

	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutation	Détachement	TOTAL
2015		2	2	1	5
2016	1	2	3		6
2017			3		3
2018			4		4
2019		1	1		2
TOTAL [2015-2019]	1	5	13	1	20

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2015 à 2019

	Concours externe	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recrute-ment sans concours	Mutations	Détachement	RQTH	TOTAL
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
2019	2	8		1	9	2		22
TOTAL [2015-2019]	21	31	7	12	28	5	1	105

1.3.2.3. Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2019

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

	Promotion / Changement de corps							TOTAL
	BIBLIOTHEQUES		Total BIBLIOTHEQUES	ITRF			Total ITRF	
	CONSERVATEUR Général	CONSERVATEUR		IGE	ASI	TECH RF		
Adm. Educ			0				0	0
SAENES			0				0	0
ADJAENES			0		1	1	2	2
AENES	0	0	0	0	1	1	2	2
CONSERVATEUR	1		1				0	1
BIBLIOTHECAIRE		1	1	1			1	2
BIBAS			0				0	0
MAGASINIER			0				0	0
BIBLIOTHEQUES	1	1	2	1	0	0	1	3
IGE			0				0	0
ASI			0	3			3	3
TECH RF			0		2		2	2
ATRF			0			1	1	1
ITRF	0	0	0	3	2	1	6	6
TOTAL	1	1	2	4	3	2	9	11

En 2019, il y a eu 11 promotions de corps dont 5 par liste d'aptitude et 4 par concours interne. Il y a également eu 1 détachement et 1 concours externe.

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

	Promotions			Détachement	Total
	Concours interne	Liste d'aptitude	Concours externe		
M					0
F		1			1
CONS. GENERAL	0	1	0	0	1
M					0
F		1			1
CONSERVATEUR	0	1	0	0	1
BIBLIOTHEQUES	0	2	0	0	2
M					0
F	2	1		1	4
IGE	2	1	0	1	4
M					0
F	1	1	1		3
ASI	1	1	1	0	3
M					0
F	1	1			2
TECH RF	1	1	0	0	2
ITRF	4	3	1	1	9
TOTAL	4	5	1	1	11

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
AENES	SAENES	AAE	2	7	9			0
	ADJAENES	SAENES	3	33	36			0
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général		4	4		1	1
	BIB	Conservateur		6	6		1	1
	BIBAS	BIB	3	16	19			0
ITRF	Magasinier	BIBAS	5	9	14			0
	IGE	IGR	19	38	57			0
	ASI	IGE	4	13	17		1	1
	TECH	ASI	9	32	41		1	1
	ATRF	TECH	15	39	54		1	1
TOTAL			60	197	257	0	5	5

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

	TABLEAU D'AVANCEMENT AU CHOIX	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M	2		2
F	2	1	3
AENES	4	1	5
M		1	1
F	1	1	2
Bibliothèques	1	2	3
M	3	2	5
F	3	4	7
ITRF	6	6	12
TOTAL	11	9	20

Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement de grade (TA au choix) répartis par filière, corps et grade

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
A E N E S		APAE	1		1			0
	SAENES	SAENS CE		4	4			0
		SAENS CS	1	1	2			0
	ADJAENES	ADJAENES PR1	3	17	20	2	2	4
		ADJAENES PR2		1	1			0
		ADJAENES CL1			0			0
B T H B E L Q U E S	CONS	Conservateur en chef		4	4			0
	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC		1				
	BIBAS	BIBAS CE	2	4	6			0
		BIBAS CS			0			0
	MAG	MAG B P1	3	4	7		1	1
		MAG B P2		2	2			0
		MAG B 1			0		0	
I T R F	IGR	IGR CL1	3	1	4			0
	IGE	IGE HC RF	5	9	14	1	1	2
	TECH RF	TEC RF CE	1	3	4			0
		TEC RF CS	1	8	9		1	1
	ATRF	ATRF P1			0	1	1	2
		ATRF P2	7	18	25	1		1
		ATRF 1	6	4	10			0
TOTAL			33	81	114	5	6	11

Nombre d'agents promus à l'avancement de grade (TA examen pro) répartis par filière, corps et grade

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promus		TOTAL	
			H	F		
A E N E S		APAE		1	1	
	SAENES	SAENS CE			0	
		SAENS CS			0	
	ADJAENES	ADJAENES PR1			0	
		ADJAENES PR2			0	
		ADJAENES CL1			0	
B T I H B E L Q I U O E - S	CONS	Conservateur en chef			0	
	BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire HC				
	BIBAS	BIBAS CE		1	1	
		BIBAS CS		1	1	
	MAG	MAG B P1			0	
		MAG B P2			0	
MAG B 1				0		
I T R F	IGR	IGR CL1	1		1	
	IGE	IGE HC RF			0	
	TECH RF	TEC RF CE			4	4
		TEC RF CS		1		1
	ATRF	ATRF P1				0
		ATRF P2				0
		ATRF 1				0
TOTAL			3	6	9	

1.3.2.4. Départs au cours de l'année 2019

Evolution des départs de BIATSS par filière de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
AENES	9	8	6	6	7
Bibliothèques	2	5	1	4	2
ITRF	17	7	17	15	20
BIATSS TITULAIRES	28	20	24	25	29

Départs et arrêts temporaires par motif¹⁷

	Départs définitifs			Arrêts temporaires - mobilité		Arrêts temporaires - congés		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Démission	Déta-chement	Dispo-nibilité	CG longue durée	CGP ap naissance		
M		1						1	
F	2	2			1	1		6	
AENES	2	3	0	0	1	1	0	7	66 ans et demi
M	1							1	
F					1			1	
BIBLIOTHEQUES	1	0	0	0	1	0	0	2	66 ans
M	1	1	1		2			5	
F	3	5			4	1	2	15	
ITRF	4	6	1	0	6	1	2	20	59 ans
TOTAL	7	9	1	0	8	2	2	29	62 ans

1.3.2.5. Mouvements internes

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – Situation en septembre 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	0	3	2	2	2
Catégorie B	6	3		1	
Catégorie C	6	6	2	4	3
AENES et ITRF TITULAIRES	12	12	4	7	5

Bilan du mouvement interne des personnels de bibliothèques – Situation en septembre 2019¹⁸

	2015 ²⁰	2016	2017	2018	2019
Catégorie A	13	0	0	1	1
Catégorie B	18	0	1		2
Catégorie C	22	0	4	1	5
BIBLIOTHEQUES TITULAIRES	53	0	5	2	8

¹⁷ Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2019, 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 débiter avant le 01/01/2019.

¹⁸ 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 2019

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	1			1
CDD	M	1	4	15	20
	F	4	11	17	32
TOTAL		6	15	32	53

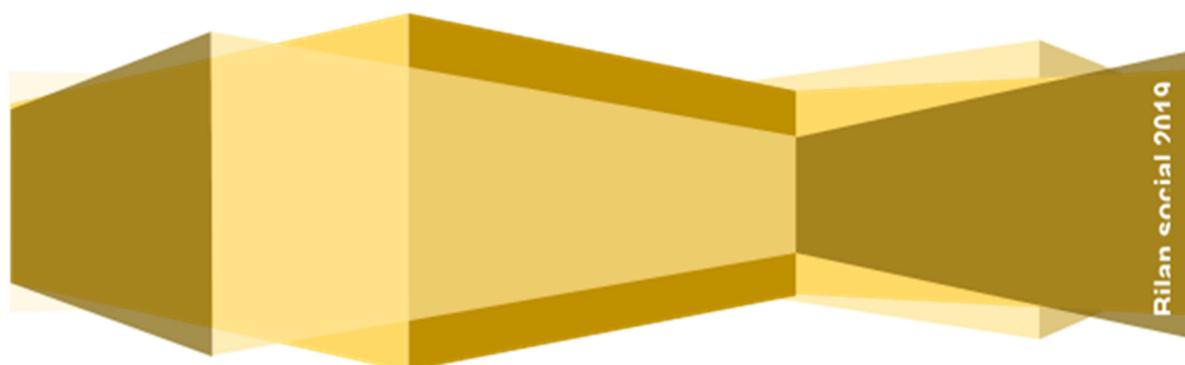
1.3.3.2. Départs de l'établissement au cours de l'année 2019

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	1			1
CDD	M	3	4	3	10
	F	3	8	12	23
TOTAL		7	12	15	34

En 2019, 10 agents contractuels (10 CDD) ont été titularisés à UT1 :

- 8 par voie de concours, dont 6 concours interne, 2 concours externe
- 2 recrutements sans concours.

1.4. ABSENCES, CONGES ET MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES

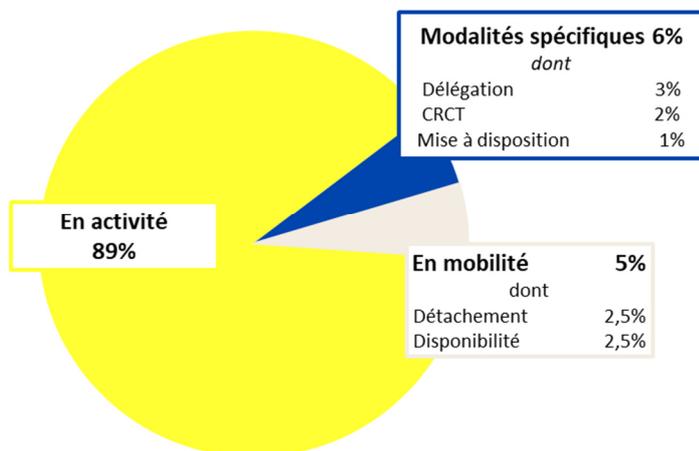


Les enseignants

1.4.1.1. Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2019

	MOBILITE				MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES					
	Détachement		Disponibilité		Délégation (CNRS et IUF)		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	2								
02 - Drt. publ.	1					1			1	
03 - Hist. drt. & inst.			1							
05 - Sc. économiques	1		2		2				2	1
06 - Sc. de gestion	1				1					
26 - Maths. appliqués					2					
27 - Informatique								1		
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	4	2	3	0	5	1	0	1	3	1
01 - Drt. priv. sc. crim.	1		1			1				
05 - Sc. économiques		1	2		1	2				
06 - Sc. de gestion				1						
07 - Sc. du langage							1			
26 - Maths. appliqués				1					1	
27 - Informatique		1								
11 - Etudes anglophones										1
61 - Génie Informatique				1						
MATRE DE CONFERENCES	1	2	3	3	1	3	0	1	1	1
TOTAL	5	4	6	3	6	4	0	2	4	2

L'université emploie **314** enseignants chercheurs dont



- 278 sont en activité sans modalités spécifiques.

- 18 sont en activité et bénéficient de modalités spécifiques (10 en délégation, 6 d'un congé de recherche pour conversion thématique, 2 mise à disposition)

- 18 sont en mobilité : 9 en détachement, 9 en disponibilité

1.4.1.2. Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	5	5	689	138
Enseignants du 2nd degré titulaires				
Enseignants contractuels				
CONGE MATERNITE	5	5	689	138
Enseignants chercheurs titulaires	2	2	22	11
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	11	11
Enseignants contractuels	1	1	14	14
CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT	4	4	47	12
Enseignants chercheurs titulaires				
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	3	3
Enseignants contractuels				
CONGE POUR NAISSANCE, ADOPTION D'UN ENF	1	1	3	3
TOTAL	9	9	736	82

	Absences pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	13	25	235	9
Enseignants du 2nd degré titulaires	11	13	216	17
Enseignants contractuels	1	2	16	8
CONGES ORDINAIRE de MALADIE*	25	40	467	12
Enseignants chercheurs titulaires				
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	366	366
Enseignants contractuels				
CONGES LONGUE MALADIE	1	1	366	366
TOTAL	26	41	833	378

*Dont grossesse pathologique

1.4.2. Les BIATSS

1.4.2.1. BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2019

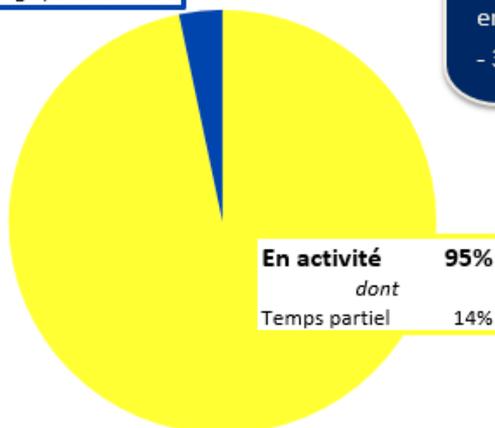
	MOBILITE / CONGE					
	Détachement		Disponibilité		Congé parental	
	M	F	M	F	M	F
AENES				2		
Bibliothèques			1	3		
ITRF	1	3	4	5	1	2
TOTAL	1	3	5	10	1	2

Ce tableau tient compte de l'ensemble des agents étant en mobilité ou ayant une modalité d'activité spécifique.

A noter qu'en 2019, parmi eux, il y a eu 2 nouveaux détachements, 8 nouvelles disponibilités, 3 nouveaux congés parentaux.

L'université emploie 407 personnels BIATSS titulaires dont

En mobilité ou congé		5%
<i>dont</i>		
Détachement	1%	
Disponibilité	4%	
Congé parental	1%	



- 385 sont en activité, parmi eux 57 bénéficient de temps partiel
- 19 sont en mobilité (4 en détachement, 15 en disponibilité)
- 3 sont en congé parental

1.4.2.2. Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES	1	1	113	113
Bibliothèques	4	4	522	131
ITRF	7	7	796	114
CDI				
CDD				
CONGE MATERNITE	12	12	1431	119
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	1	12	12
CDI				
CDD	1	1	11	11
CONGE PATERNITE	2	2	23	12
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	1	11	11
CDI				
CDD				
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1	1	11	11
AENES				
Bibliothèques				
ITRF	1	2	182	91
CDI				
CDD				
Congé de solidarité familiale	1	2	182	91
TOTAL	16	17	1647	97

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES				
Bibliothèques	1	1	11	11
ITRF	4	4	51	13
CDI				
CDD	3	3	21	7
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL / INVALIDIT	8	8	83	10
AENES	2	3	778	259
Bibliothèques	1	2	273	137
ITRF	2	2	408	204
CDI				
CDD				
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	5	7	1459	208
AENES	1	1	274	274
Bibliothèques				
ITRF	4	9	2192	244
CDI				
CDD				
CONGE LONGUE DUREE	5	10	2466	247
AENES	1	1	13	13
Bibliothèques	2	2	40	20
ITRF	6	6	96	16
CDI				
CDD				
GROSSESSE / COUCHE PATHOLOGIQUE	9	9	149	17
AENES	24	71	789	11
Bibliothèques	22	60	731	12
ITRF	74	156	1712	11
CDI	11	38	483	13
CDD	22	32	354	11
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	153	357	4069	11
AENES	1	1	54	54
Bibliothèques				
ITRF				
CDI				
CDD				
CONGE BONIFIE	1	1	54	54
TOTAL	181	392	8280	21

Au cours de l'année 2019 on a enregistré 409 arrêts de travail d'une durée totale 9927 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels. Par ailleurs il y a eu 60 jours d'arrêt pour garde d'enfants.

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) 145 BIATSS titulaires et 35 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 32% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts est de :

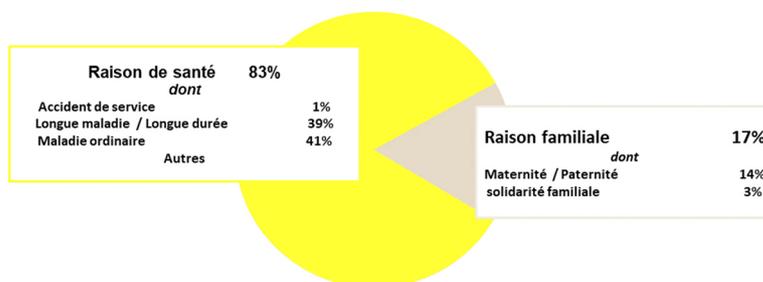
- 21 jours pour raison de santé,
- 97 jours pour raison familiale

153 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 27% des agents). La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 11 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 2019

	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	22	64	44%	34%
Bibliothèques	24	24	65	37%	37%
ITRF	93	74	256	36%	29%
CDI	11	11	23	48%	48%
CDD	24	22	156	15%	14%
TOTAL	180	153	564	32%	27%

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

	Moyenne mensuelle des ETPT (au 31/12)	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme ¹⁹
AENES	62,2	93 767	15 158	16,2%
Bibliothèques	61,6	92 862	11 828	12,7%
ITRF	249,5	376 121	40 950	10,9%
CDI	22,7	34 220	3 623	10,6%
CDD	147,3	222 055	2 895	1,3%
TOTAL	543,3	819 025	74 453	9,1%

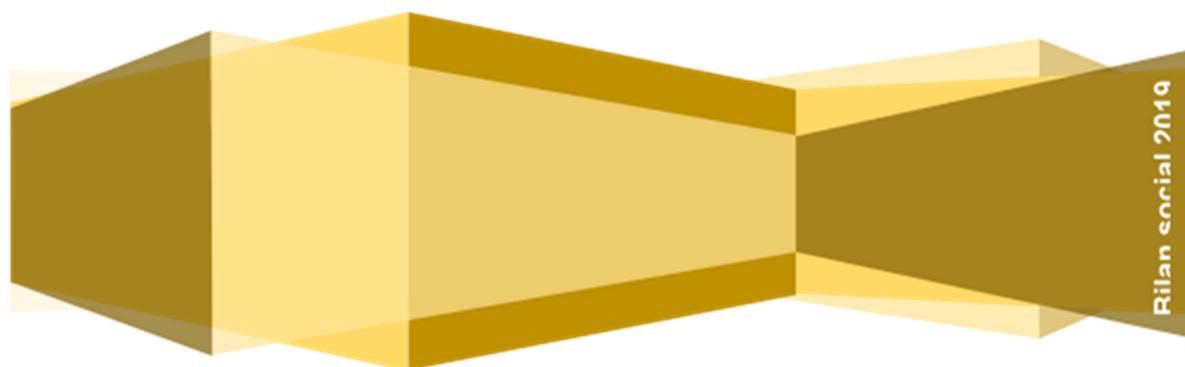
Evolution du taux d'absentéisme

	2015	2016	2017	2018	2019
AENES	4,4%	5,5%	4,9%	9,0%	16,2%
Bibliothèques	12,0%	6,3%	11,1%	20,2%	12,7%
ITRF	6,6%	8,8%	8,6%	11,6%	10,9%
CDI	19,6%	36,9%	16,2%	7,1%	10,6%
CDD	2,2%	2,5%	1,3%	3,2%	1,3%
TOTAL	6,9%	8,3%	6,9%	9,8%	9,1%

¹⁹ 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

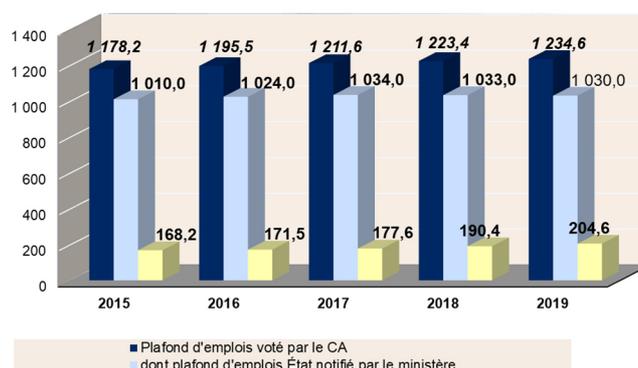


Plafond des emplois de l'université

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 €
2018	1 223,4	1 033,0	190,4	80 551 759,00 €
2019*	1 234,6	1 030,0	204,6	81 256 063 €

*plafond après BR2

Evolution du plafond des emplois de l'université



En 2019, il n'y a pas eu de création d'emplois d'enseignant ni de BIATSS.

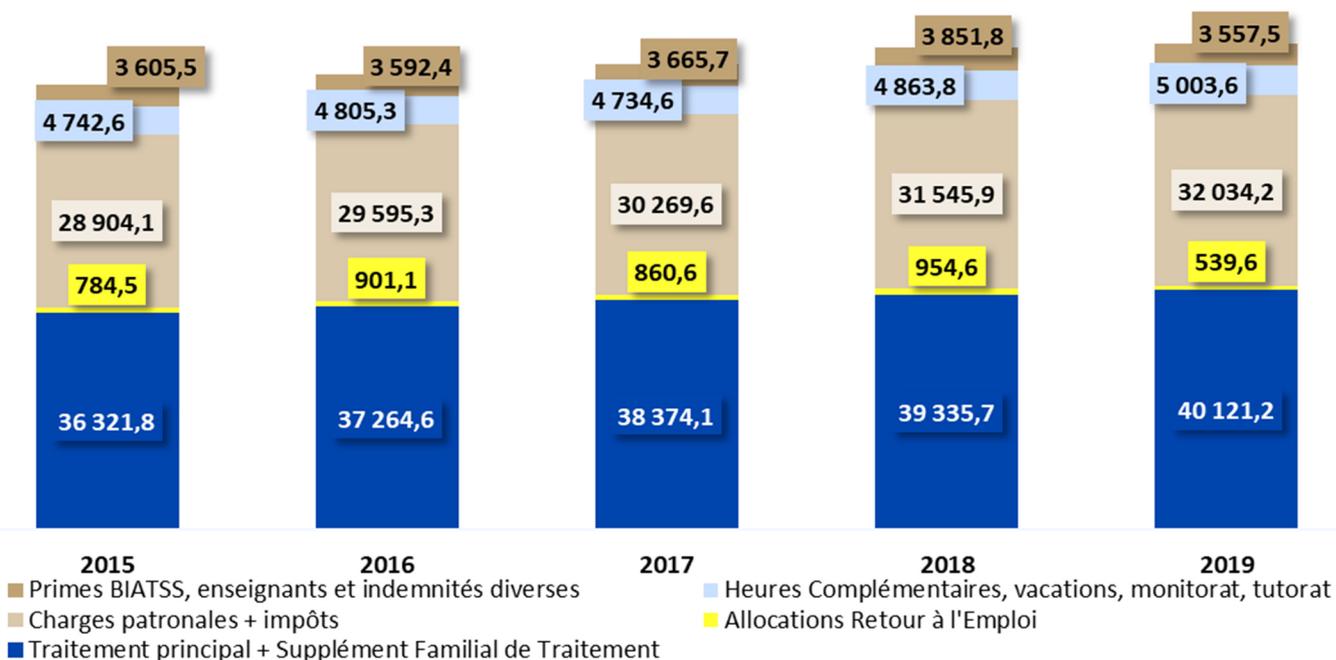
	2015	2016	2017	2018	2019
Plafond d'emplois voté par le CA	1178,2	1195,5	1211,6	1223,4	1234,6
<i>dont plafond d'emplois État notifié par le ministère</i>	1010,0	1024,0	1034,0	1033,0	1030,0
<i>dont plafond d'emplois sur ressources propres</i>	168,2	171,5	177,6	190,4	204,6
Consommation des ETPT au 31/12	1105,3	1128,6	1147,2	1152,8	1163,7
<i>dont ETPT sur plafond État</i>	946,6	960,3	978,1	969,4	969,8
<i>dont ETPT sur ressources propres</i>	158,6	168,3	169,0	183,3	193,9
Ecart entre plafonds et consommation ETPT	72,9	66,9	64,4	70,6	70,9
<i>dont plafond Etat</i>	63,4	63,7	55,9	63,6	60,2
Taux de saturation du plafond	93,8%	94,4%	94,7%	94,2%	94,3%
<i>dont plafond Etat</i>	93,7%	93,8%	94,6%	93,8%	94,2%

2.1.1. Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)²⁰

	2015	2016	2017	2018	2019
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	36 321 781 €	37 264 558 €	38 374 117 €	39 335 673 €	40 121 185 €
Monitorat, tutorat*	549 575 €	532 712 €	538 548 €	554 273 €	551 132 €
Heures Complémentaires et vacances d'enseignement	4 193 074 €	4 272 563 €	4 196 014 €	4 309 506 €	4 452 451 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 605 469 €	3 592 365 €	3 665 705 €	3 851 829 €	3 557 528 €
Allocations Retour à l'Emploi	784 522 €	901 104 €	860 615 €	954 551 €	539 592 €
Charges patronales + impôts	28 904 064 €	29 595 327 €	30 269 640 €	31 545 927 €	32 034 176 €
	74 358 485 €	76 158 630 €	77 904 639 €	80 551 759 €	81 256 063 €

*avec vacances administratives

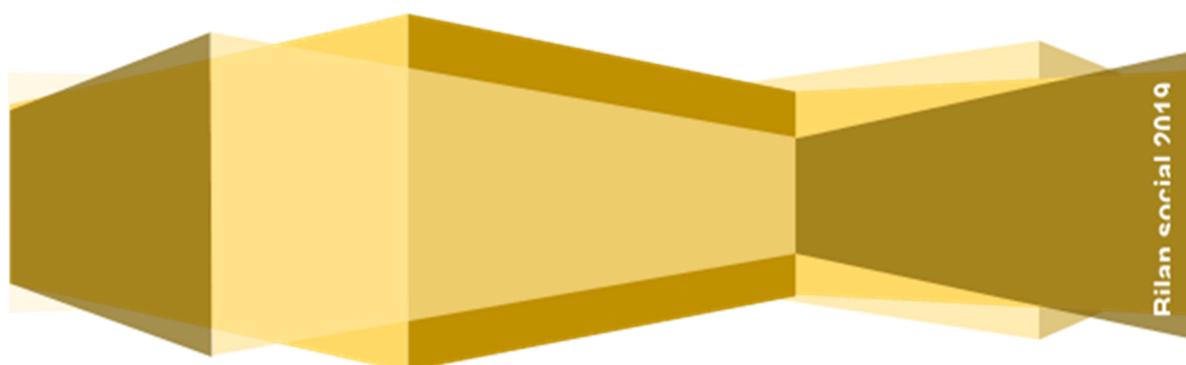
Evolution de la masse salariale consolidée par nature (en K€)



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€.

²⁰ Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2019 (dont charges payées en 2019 au titre de l'année 2018) – 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 ASSEDIC 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 ASSEDIC.

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.

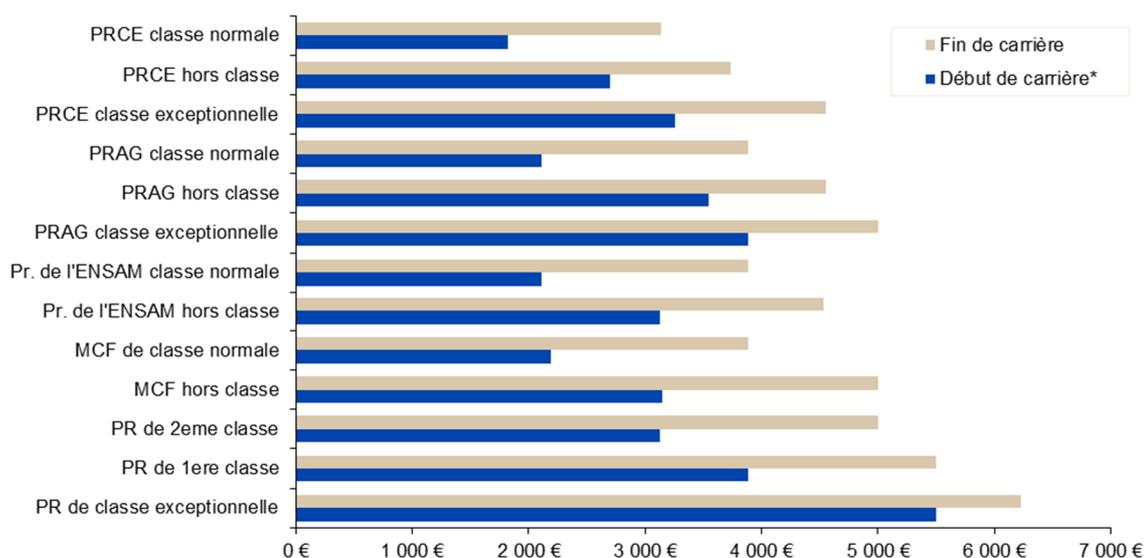
Prime d'administration : prime versée au président de l'université ainsi qu'au directeur de l'IUT. Son montant est fixé par décret.

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	1173	5 496,68 €	1329	6 227,69 €
PR de 1ere classe	830	3 889,38 €	1173	5 496,68 €
PR de 2eme classe	667	3 125,56 €	1067	4 999,96 €
MCF hors classe	672	3 148,99 €	1067	4 999,96 €
MCF de classe normale	468	2 193,05 €	830	3 889,38 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	667	3 125,56 €	967	4 531,36 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	450	2 108,70 €	830	3 889,38 €
PRAG classe exceptionnelle	830	3 889,38 €	1067	4 999,96 €
PRAG hors classe	757	3 547,30 €	972	4 554,79 €
PRAG classe normale	450	2 108,70 €	830	3 889,38 €
PRCE classe exceptionnelle	695	3 256,77 €	972	4 554,79 €
PRCE hors classe	575	2 694,45 €	798	3 739,43 €
PRCE classe normale	388	1 818,17 €	669	3 134,93 €

PPCR réappliqué en 2019*

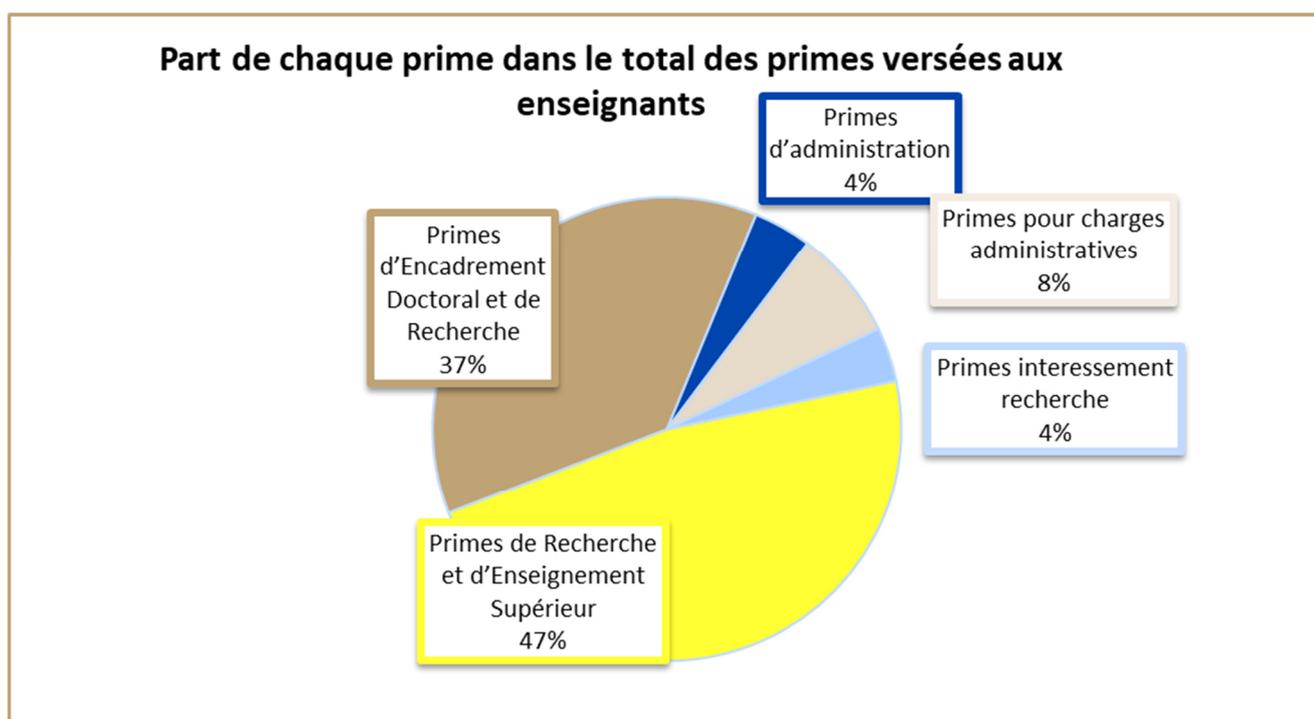


En 2018, la mise en œuvre de la réforme de la PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est gelée. Elle est réappliquée en 2019.
En 2019 il y a un nouvel échelon exceptionnel pour les MCF HC.

Evolution du détail des primes versées aux enseignants

Libellé de la prime	2015	2016	2017	2018	2019
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	495 378 €	496 433 €	496 722 €	502 565 €	498 511 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche ²¹	371 761 €	489 153 €	381 667 €	374 692 €	389 917 €
Primes d'administration	36 795 €	36 982 €	37 219 €	37 238 €	42 238 €
Primes pour charges administratives ²²	151 053 €	85 817 €	131 500 €	87 350 €	80 750 €
Interessement participation à la recherche ²³			7 165 €	18 095 €	39 337 €
	1 054 986 €	1 108 384 €	1 054 273 €	1 019 940 €	1 050 753 €

Par ailleurs en 2019, les enseignants-chercheurs ont perçus 23 618 € de primes d'intéressement IDEFI.



²¹ A partir de 2015 la Prime d'Excellence Scientifique est remplacée par la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche.

²² Les enseignants qui ont une charge administrative bénéficient d'équivalences horaires. Auparavant ils bénéficiaient d'une prime pour charges administratives. En 2018-19 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 9133 heures pour 199 agents bénéficiaires.

²³ 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

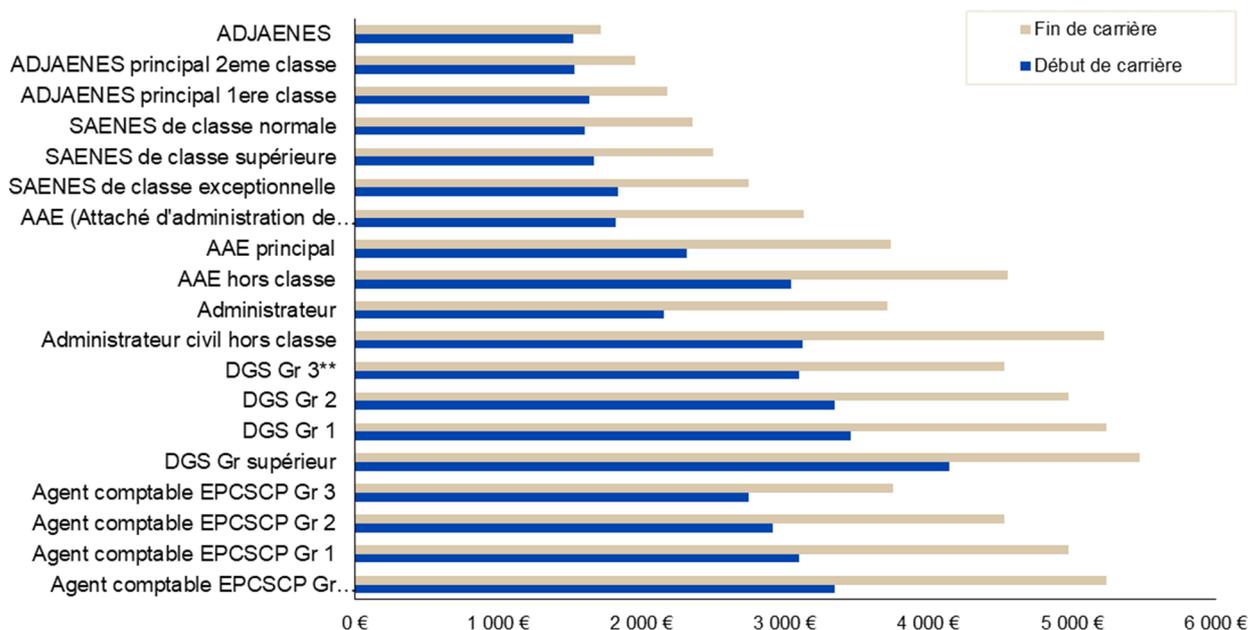
Filière AENES

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	3 102,132	1062	4 976,532
Agent comptable EPCSCP Gr 2	623	2 919,38 €	967	4 531,36 €
Agent comptable EPCSCP Gr 3	586	2 745,996	802	3 758,172
DGS Gr supérieur*	885	4 147,13 €	1168	5 473,25 €
DGS Gr 1	738	3 458,28645	1119	5 243,634
DGS Gr 2	715	3 350,49 €	1062	4 976,53 €
DGS Gr 3	662	3 102,132	967	4 531,362
Administrateur civil hors classe	667	3 125,56 €	1115	5 224,89 €
Administrateur civil	461	2 160,246	792	3 711,312
AAE hors classe	650	3 045,90 €	972	4 554,79 €
AAE principal	494	2 314,884	798	3 739,428
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	388	1 818,17 €	669	3 134,93 €
SAENES de classe exceptionnelle	392	1 836,912	587	2 750,682
SAENES de classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
SAENES de classe normale	343	1 607,298	503	2 357,058
ADJAENES principal 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
ADJAENES principal 2eme classe	328	1 537,008	418	1 958,748
ADJAENES***	326	1 527,64 €	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

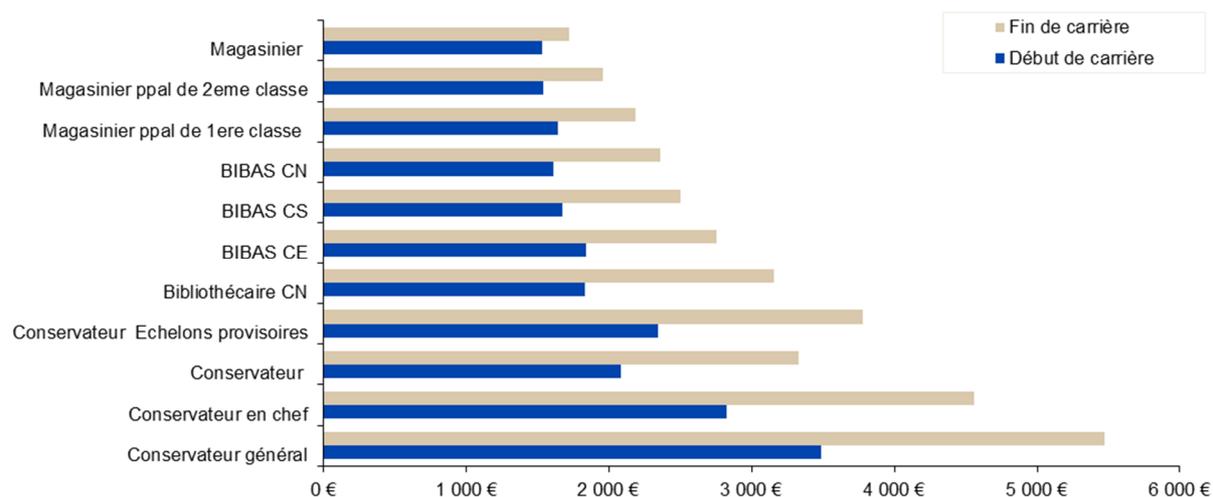


Filière des personnels de bibliothèques

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES				
Conservateur général	743	3 481,70 €	1173	5 473,28 €
Conservateur en chef	602	2 820,97 €	972	4 554,79 €
Conservateur	444	2 080,58 €	710	3 327,06 €
Bibliothécaire HC*	500	2 343,00 €	806	3 776,92 €
Bibliothécaire	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
Magasinier ppal de 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
Magasinier ppal de 2eme classe	328	1 537,01 €	418	1 958,75 €
Magasinier**	326	1 527,64 €	367	1 719,76 €

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

**création corps à 3 grades



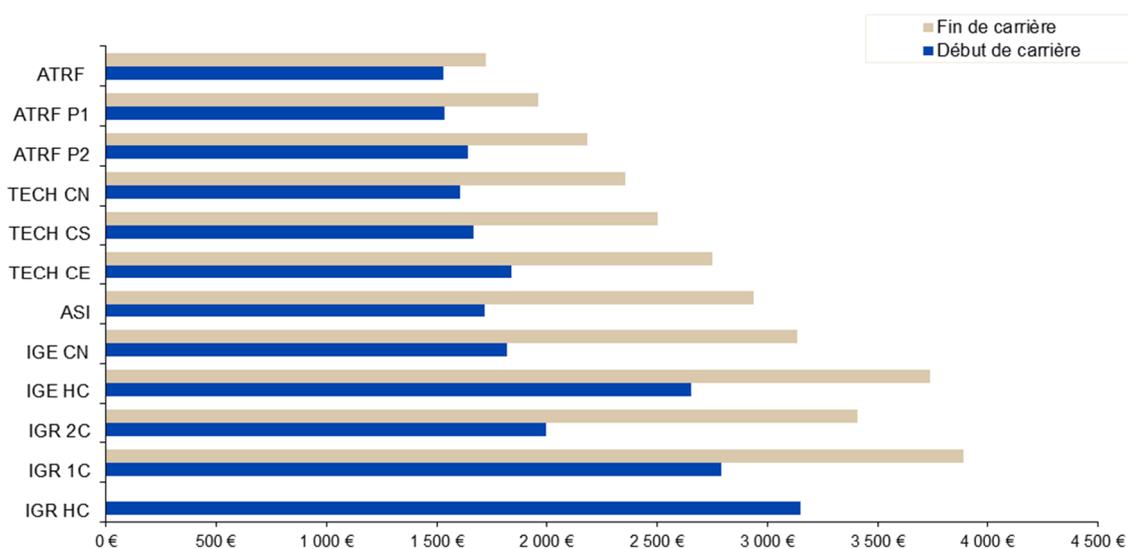
Filière ITRF

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNELS DE RECHERCHE ET DE FORMATION				
Ingénieur de recherche hors classe**	672	3 148,99 €	1067	4 999,99 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	596	2 792,86 €	830	3 889,38 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	426	1 996,24 €	727	3 406,72 €
Ingénieur d'études hors classe	566	2 652,28 €	798	3 739,43 €
Ingénieur d'études classe normale*	388	1 818,17 €	669	3 134,93 €
Assistant ingénieur	366	1 715,08 €	627	2 938,12 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
Technicien RF de classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
Technicien RF de classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	328	1 537,01 €	418	1 958,75 €
Adj. technique RF de 1ere classe***	326	1 527,64 €	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

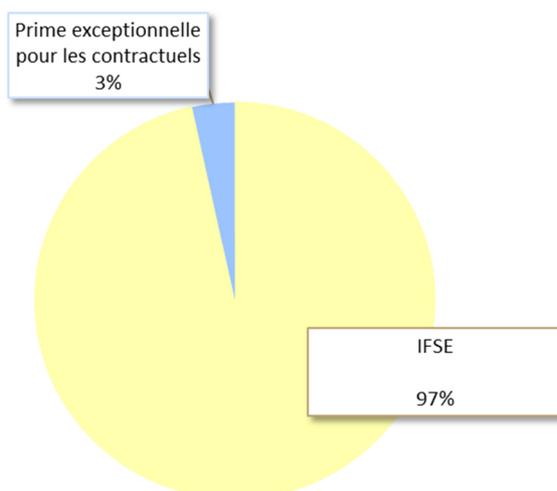


En 2019, la mise en œuvre de la réforme de la PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) est appliquée.

Evolution du détail des primes versées aux BIATSS

Libellé de la prime	2015	2016	2017	2018	2019 ²⁴
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	- €	313 395 €	581 887 €	1 807 202 €	2 080 351 €
Primes de Fonctions Résultats et indemnité des agents comptables	193 492 €	- €	- €	- €	- €
Indemnité d'administration et de technicité+IFTS (pers. de bibliothèque)	273 004 €	149 437 €	162 400 €	94 500 €	- €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	111 483 €	115 070 €	98 093 €	- €	- €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	874 259 €	919 336 €	848 330 €		
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	156 459 €	168 732 €	173 064 €	70 155 €	
Prime exceptionnelle pour les contractuels	59 016 €	58 811 €	59 900 €	65 396 €	73 753 €
Autres primes	6 212 €	6 877 €	3 509 €	620 €	341 €
	1 673 924 €	1 731 657 €	1 927 183 €	2 037 873 €	2 154 445 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2019



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.

En 2019 toutes les primes sont intégrées à l'IFSE.

²⁴ à compter de janvier 2019 toutes les primes des BIATSS titulaires ont été incluses dans l'IFSE.

Montant des primes par filière et par catégorie – Régime indemnitaire

Filière AENES

	A	B	C	Total
IFSE ²⁵	187 884 €	60 848 €	126 481 €	375 212 €

Personnels de bibliothèques

	A	B	C	Total
IFSE	173 825 €	98 905 €	85 402 €	358 133 €

Filière ITRF (titulaires et contractuels)

	A	B	C	Total
IFSE	778 549 €	293 147 €	275 309 €	1 347 006 €
primes contractuels	12 225 €	19 484 €	42 044 €	73 753 €
Indemnité régisseur		120 €	221 €	341 €
				1 421 100 €

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

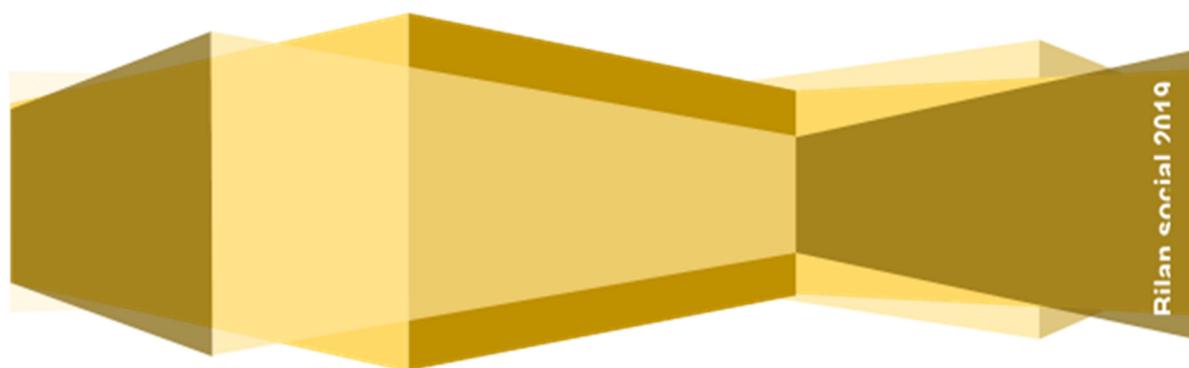
	2015	2016	2017	2018	2019
AENES	330 681 €	314 587 €	373 395 €	376 629 €	375 212 €
Personnels de bibliothèques	294 690 €	320 433 €	336 330 €	317 747 €	358 133 €
ITRF	989 537 €	1 037 826 €	1 157 558 €	1 278 102 €	1 347 347 €
Contractuels	59 016 €	58 811 €	59 900 €	65 396 €	73 753 €
Total	1 673 924 €	1 731 656 €	1 927 183 €	2 037 873 €	2 154 445 €

Montant des primes versées dans le cadre de l'intéressement

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Montant
Parcoursup	9	6	6	21	4 390 €
EQUIS	9	8	21	38	20 820 €
FC	33	28	24	85	91 159 €
Prime informatisation bib	19	27	29	75	16 770 €
IDEFI	2	2		4	5 025 €
Total agents	72	71	80	223	138 163 €

²⁵ IFSE : dont indemnité de caisse et de responsabilité

2.3. NBI

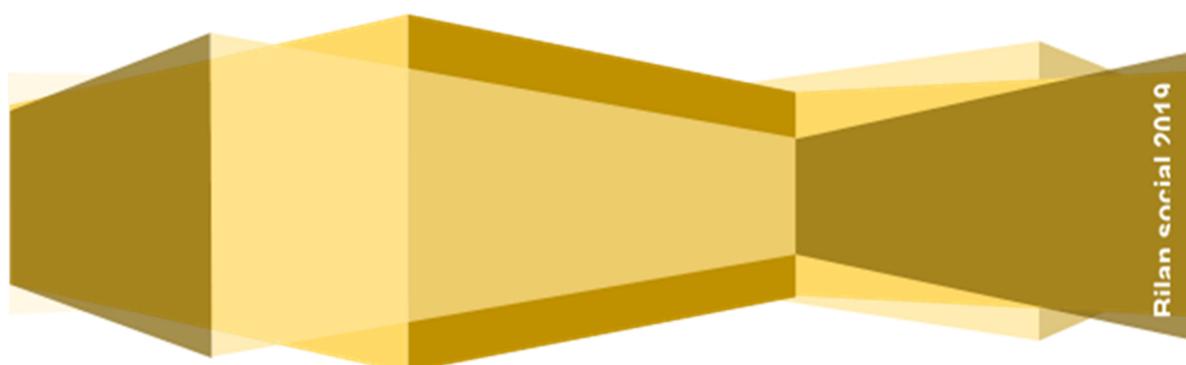


Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 31/12/2019

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
Total général	0	1	35	16	4	56

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

2.4. HEURES D'ENSEIGNEMENT



Récapitulatif des heures d'enseignement réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement – Année universitaire 2018-19

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	89 613	10 457	100 070
Heures complémentaires	40 898	6 451	47 349
Heures de vacation	60 537	4 160	64 697
Total des heures réalisées	191 048	21 068	212 116
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	53,1%	50,4%	52,8%

Source des données : SAGHE – Export global du 15/11/2019

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé²⁶ au cours de l'année universitaire au total 212 116 HETD :

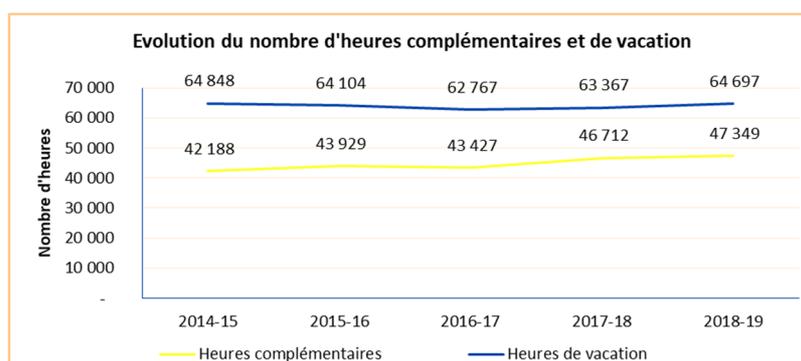
- dont 191 048 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 130 511 HETD (dont 40 898 HETD d'heures complémentaires²⁷) et par des intervenants extérieurs²⁸ (60 537 HETD)
- 21 068 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (16 908 HETD, dont 6 451 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (4 160 HETD)

La part des heures assurées en heures complémentaires ou en vacations représentent 52,8% des heures réalisées.

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

	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Heures complémentaires	42 188	43 929	43 427	46 712	47 349
Heures de vacation	64 848	64 104	62 767	63 367	64 697
Total	107 036	108 033	106 194	110 079	112 046

Sources des données : SAGHE – GEISHA - extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016²⁹ pour la période 2014-15



²⁶ Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

²⁷ 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.

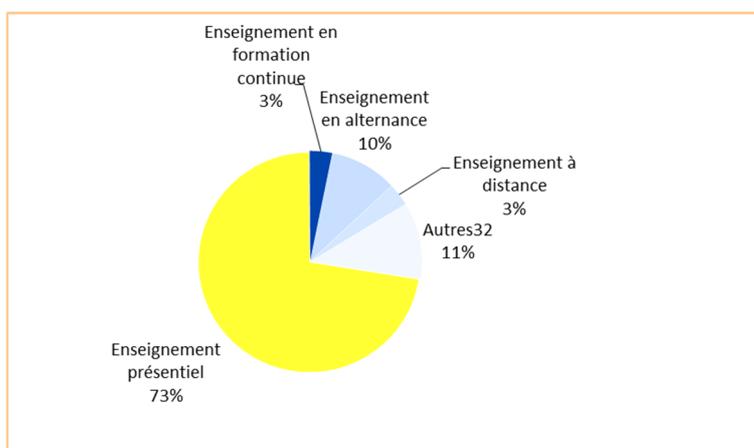
²⁸ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

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)

²⁹ 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 Vacations par rapport à la version présentée à la Cour des Comptes.

Répartition des heures par modalité d'enseignement – Année universitaire 2018-19

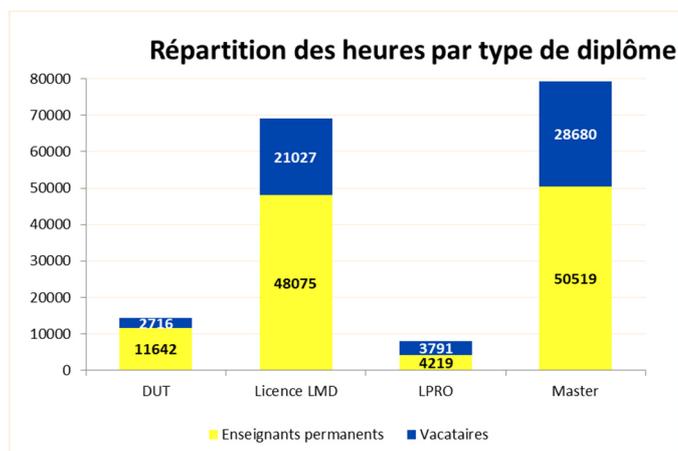
Heures réalisées par En	Personnel permanent	Intervenants extérieurs	Total
Enseignement présentiel	109 027	44 573	153 600
Enseignement en formation continue	2 973	3 987	6 960
Enseignement en alternance	11 618	9 253	20 871
Enseignement à distance	2 985	3 911	6 895
Autres ³⁰	20 817	2 973	23 790
Total	147 419	64 697	212 116



Les formations continues, en alternance et les formations à distance représentent 16% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et 49% de ces heures sont réalisées par des intervenants extérieurs.

En formation initiale présentielle, la part des heures réalisées par des intervenants extérieurs représente 29%.

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



³⁰ Sont comptabilisées dans « Autres » les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

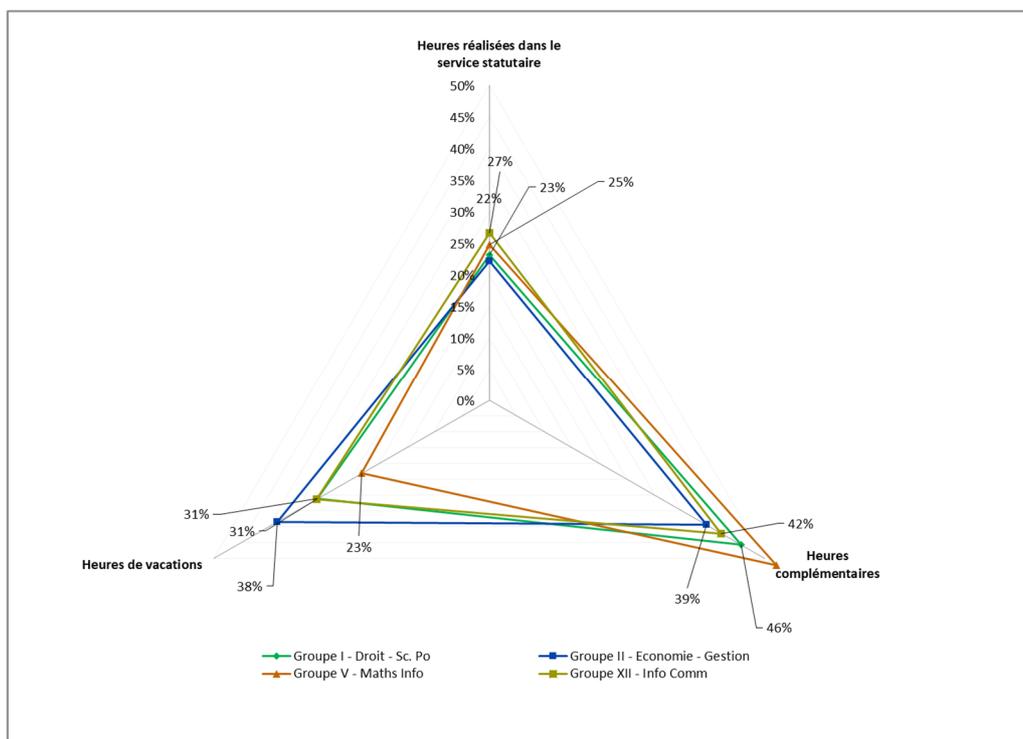
Répartition des heures réalisées par catégorie de personnel et par type d'heures d'enseignement

	Heures assurées dans le service statutaire	Heures complémentaires et vacations	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	12 046	20 495	32 542	36%
Maîtres de conférences	22 846	32 002	54 848	42%
Enseignants chercheurs titulaires	34 892	52 497	87 389	60%
Professeur agrégé	4 273	11 350	15 623	24%
Professeur certifié	917	5 372	6 289	19%
Professeur d'EPS	1 236	3 090	4 326	21%
Enseignants du second degré titulaires	6 426	19 812	26 238	76%
Associe professeur à mi-temps	107	96	203	
Associe mcf a mi-temps	2 300	2 409	4 709	
ATER	48	898	946	
ATER mi-temps	-	6 007	6 007	
Contractuel doctorant	44	2 781	2 825	
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	3 461	15 190	18 651	
Invite, Lecteur (a titre personnel), Maitre langue etrang. (a titre person.)	71	382	453	
Enseignants contractuels	6 031	27 762	33 792	82%
Heures complémentaires	47 349	100 070	147 419	68%
Organismes conventionnés		1 151	1 151	
Vacataires		63 546	63 546	
Vacations	-	64 697	64 697	100%
Total	47 349	164 767	212 116	78%

Répartition des heures réalisées par discipline (du formateur)³¹

	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.	115	10 379	17 666	16 473	44 519	77%
CNU 02 Drt. publ.	77	5 187	11 571	5 167	21 924	76%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	17	831	2 693	411	3 934	79%
CNU 04 Sc. Politique	7	323	1 109	473	1 905	83%
Groupe I - Droit - Sc. Po	216	16 720	33 039	22 523	72 282	77%
CNU 05 Sc. Économiques	92	2 486	11 458	7 641	21 585	88%
CNU 06 Sc. de gestion	95	11 048	12 701	15 883	39 632	72%
Groupe II - Economie - Gestion	187	13 534	24 159	23 524	61 217	78%
CNU07 Sciences du langage	1	139	134	20	293	53%
CNU11 Langues/littératures anglaises	17	1 090	4 411	2 109	7 610	86%
CNU14 Langues/littératures romanes	2	165	442	1 152	1 759	91%
Groupe III - Langues	20	1 394	4 988	3 280	9 662	86%
CNU19 Sociologie, démographie	4	873	672	62	1 607	46%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes					-	
Groupe IV - Sociologie	4	873	672	62	1 607	46%
CNU 26 Maths. Appliqués	32	1 389	5 614	1 799	8 802	84%
CNU 27 Informatique	38	4 002	5 764	3 249	13 015	69%
Groupe V - Maths Info	70	5 391	11 378	5 048	21 817	75%
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	106	96	100	302	65%
CNU61 Génie informatique	4	971	763	183	1 917	49%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	67	192	259	518	74%
Groupe IX - Génie Info Electron.	6	1 145	1 051	283	2 479	54%
CNU71 Sciences information et communication	13	1 392	2 208	1 641	5 241	73%
Groupe XII - Info Comm	13	1 392	2 208	1 641	5 241	73%
Autres disciplines CNU	-	-	-	8 336	8 336	100%
Disciplines du second degré	62	6 900	22 576	29 476	29 476	77%
	578	47 349	100 070	64 696	212 116	78%

³¹ Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée.

Répartition des heures réalisées par type de formation³²³³

	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
IUT de Rodez	22 521	22 833	21 410	21 594	21 068
Cycle Licence - Université Toulouse	70 610	71 556	67 778	67 645	68 758
Cycle Master	56 919	55 595	56 033	53 130	54 348
Préparation	6 596	6 906	6 238	6 613	9 018
DU et Certificats	2 769	3 907	3 543	4 494	3 424
DAPS	4 460	4 578	4 770	4 767	643
Formation continue	13 486	17 066	18 629	9 195	6 898
Enseignement à distance	6 667	6 883	7 419	5 816	6 878
Enseignement en alternance ³²				18 508	19 820
Autres ³³	21 353	18 892	18 585	19 632	21 261
Heures totales réalisées	205 381	208 216	204 405	211 394	212 115

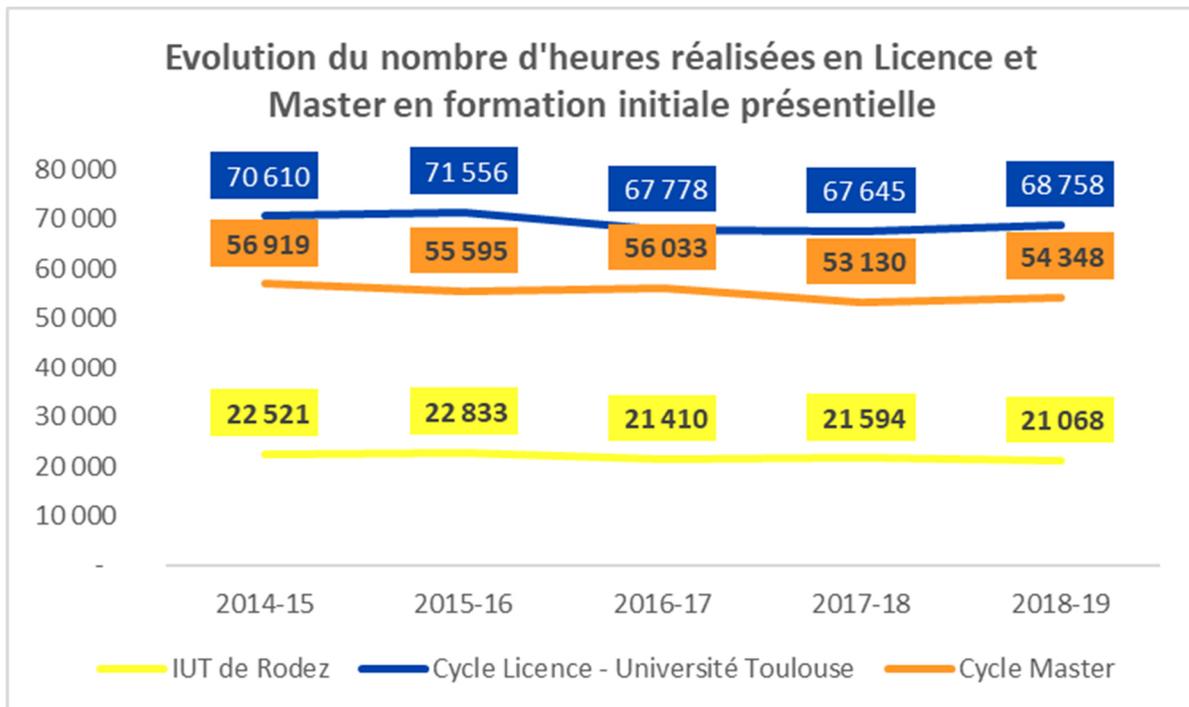
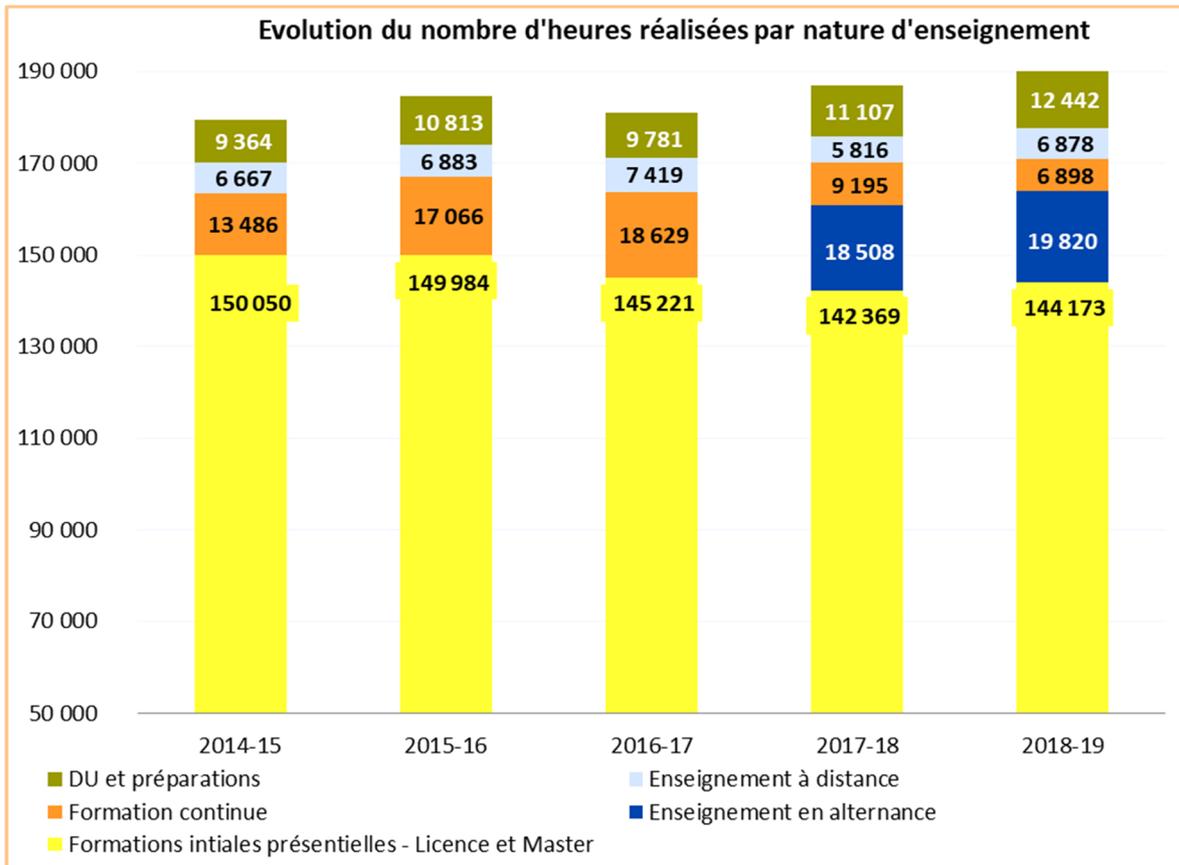
Sources : SAGHE et GEISHA (extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016)

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	Ecole de Management	UFR Informatique	IUT Rodez	TOTAL
DUT						14 358	14 358
Licence LMD	26 466	14 090	17 459	9 174	1 914		69 101
LPRO	539	863		2 811	652	3 145	8 010
Master	32 077	2 782	8 566	29 151	6 622		79 198
OF accréditée	59 082	17 735	26 025	41 136	9 187	17 503	170 668

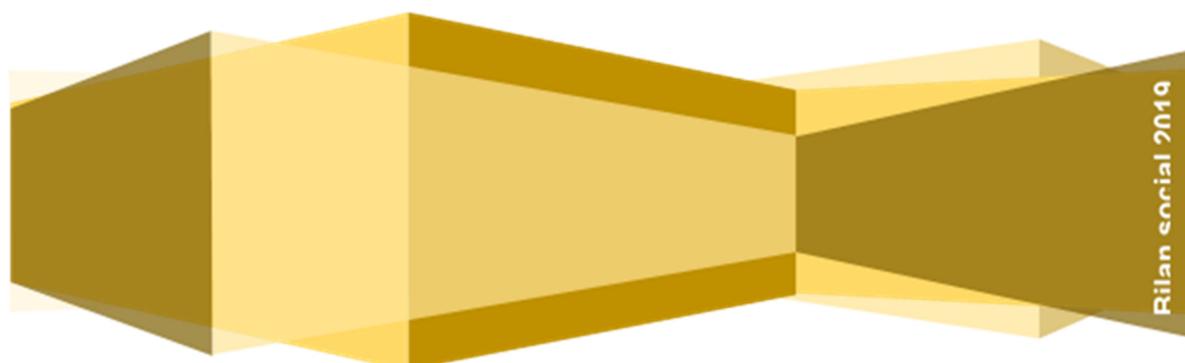
³² A partir de 2017-18 on identifie l'enseignement en alternance dans SAGHE jusque-là réparti dans la formation initiale et la formation continue

³³ Autres : conventions, responsabilités



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



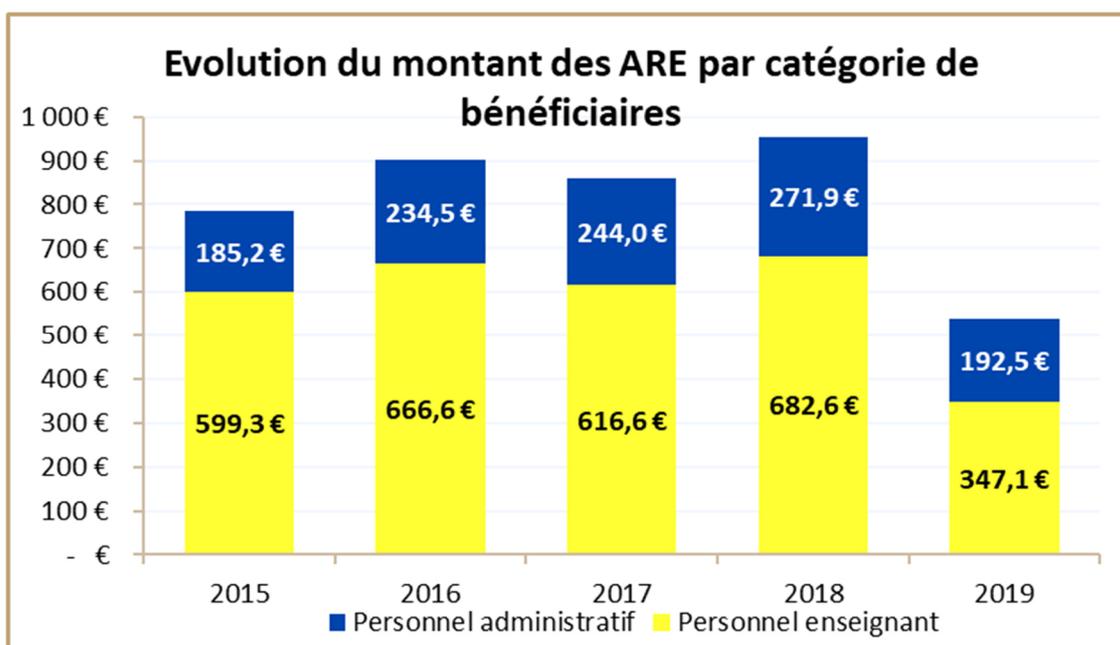
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix jusqu'en 2018 de ne pas cotiser à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement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

Le nombre de bénéficiaires est de 89 pour la période de janvier 2019 à décembre 2019.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 539 592 € en 2019.

Evolution de la consommation des allocations de retour à l'emploi³⁴

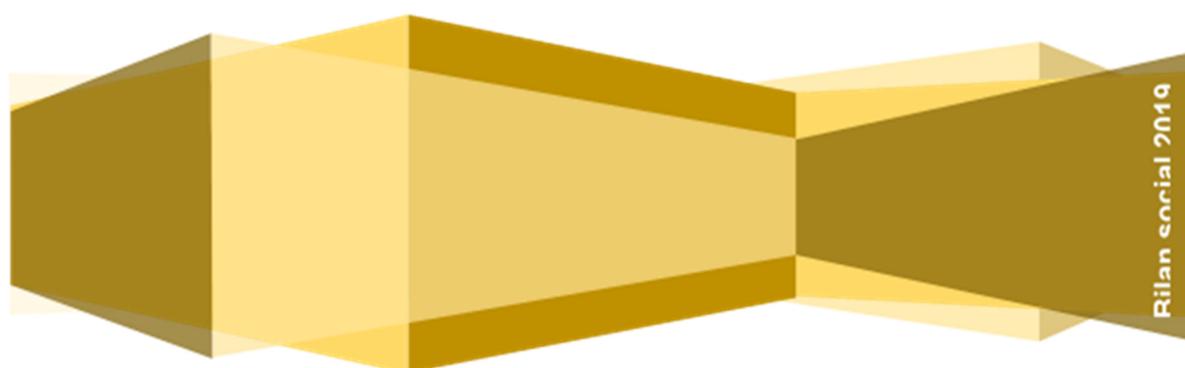
	2015	2016	2017	2018	2019
Personnel enseignant	599 324 €	666 603 €	616 604 €	682 623 €	347 141 €
Personnel administratif	185 197 €	234 501 €	244 011 €	271 929 €	192 451 €
Total	784 522 €	901 104 €	860 615 €	954 552 €	539 592 €



³⁴ A partir de 2018 nouvelle adhésion à l'assurance chômage à hauteur de 625 K€.

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 2019³⁵

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	1	3	4
	Accidents de service (trajet)	3	1	4
Contractuels	Accidents de travail	2	1	3
	Accidents de travail (trajet)	0	3	3
TOTAL		6	8	14

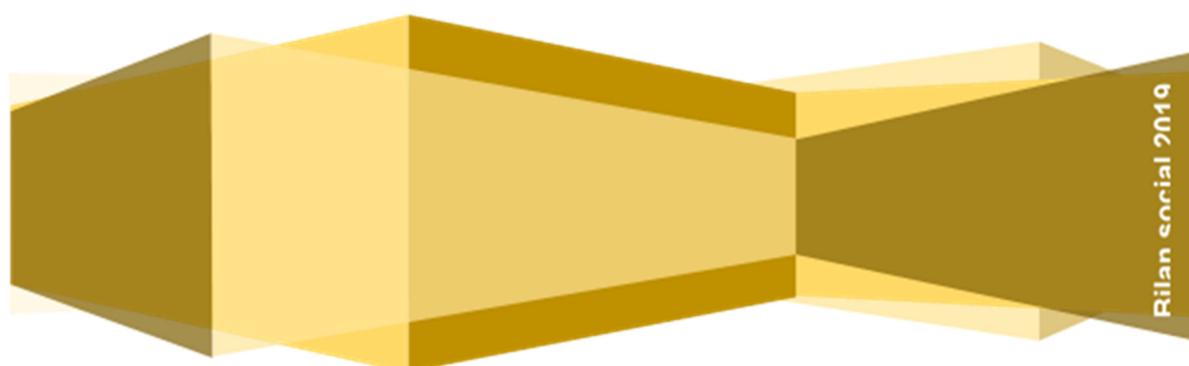
Evolution du nombre d'accidents et de jours d'absence par type d'accident

		Titulaires		Contractuels		Total
		Accidents de service	Accidents de service (trajet)	Accidents de travail	Accidents de travail (trajet)	
2015	Accidents	4	10	4	3	21
	Jours d'absence	107	19	203	16	345
2016	Accidents	4	5	5	3	17
	Jours d'absence	25	17	315	113	470
2017	Accidents	7	7	2	7	23
	Jours d'absence	73	22	0	110	205
2018	Accidents	1	8	3	4	16
	Jours d'absence	8	52	21	10	91
2019	Accidents	4	4	3	3	14
	Jours d'absence	38	24	68	44	174

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 5 627 € en 2019.

³⁵ 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



Missions

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.

La Présidente prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents de l'établissement, y compris les personnels contractuels. Ces mesures comprennent les actions de prévention aux risques professionnels, de l'information et de la formation ainsi que la mise en place d'une politique de prévention des risques et des moyens adaptés.

Les membres du CHSCT doivent être associés à la démarche d'évaluation des risques professionnels de l'établissement et aux mesures de préventions associées figurant obligatoirement dans le programme annuel de prévention de l'établissement

Ils doivent également promouvoir la prévention des risques au sein de l'établissement ; proposer des actions de prévention et coopérer aux actions mise en place à destination des agents.

Véritable ressource interne en matière de prévention des risques, le CHSCT fait partie des acteurs de la santé et sécurité au travail au même titre que :

- La Présidente de l'université
- La conseillère de prévention ;
- Les assistants de prévention ;
- Le service de médecine de prévention
- Les inspecteurs santé et sécurité au travail
- Le comité technique
- La commission centrale d'hygiène et de sécurité.

Composition

En 2019, le CHSCT se composait de :

- Représentants de l'administration (3) :
 - La Présidente de l'Université Toulouse 1 Capitole
 - La Directrice Générale des Services (DGS)
 - Le Directeur Générale des Services Adjoint (DGSA) – Suppléant
 - Le Directeur des Ressources Humaines

- Représentants du personnel (4) :

- 4 représentants titulaires : 1 UNSA éducation + 2 SNTPTES + 1 SGEN CFDT
 - Suppléant : 1 UNSA éducation + 2 SNTPTES + 1 SGEN CFDT
- Représentants des usagers (3) :
- 3 représentants titulaires : 2 UNEF + 1 BOUGE TA FAC
 - Suppléants : 2 UNEF + 1 BOUGE TA FAC
- Membres permanents :
- Le Médecin de prévention de l'Université ou son représentant
 - Les Conseillers de prévention
 - L'inspecteur de Santé Sécurité au Travail

Réunions

Le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de trois minimum par an.

En 2019, le CHSCT s'est donc réuni 3 fois :

- Le 19 février
- Le 11 juin
- Le 5 novembre

Aucune réunion n'a eu lieu dans sa forme élargie.

Etudes et recours

Le CHSCT a demandé le recours à un expert agréé pour la Direction du Patrimoine : la médecine de prévention pour la réalisation d'une nouvelle étude (3 ans après la première).

Le CHSCT a également demandé à ce que cette étude soit présentée par le Service de Prévention aux membres du CHSCT.

L'organisation de la prévention des risques

Conseillers de prévention

- Démission des 2 conseillers de prévention annoncée fin 2019.
- Lancement d'un recrutement pour un poste de conseiller de prévention et de sureté

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.
- Des signalements ont été effectués par le biais du logiciel Marguerite.
- Le DUERP a été présenté aux inspecteurs santé et sécurité au travail lors de la réunion CHSCT du 05/11/2019.

Réseau des Assistants de prévention et accompagnement

- Peu d'activité en 2019

Prévention des risques

- RPS : lancement d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux (octobre 2019) + rédaction d'un cahier des charges + présentation au CHSCT (5 novembre 2019) – Planning prévisionnel :
 - Lancement marché (février – avril 2020)
 - Comité de lecture des offres (été 2020)
 - Notification du marché (été 2020)
 - Démarrage prestation (automne 2020)

- Travailleur isolé :
 - Fiche réflexe complétée par de nouveaux dispositifs mise en ligne sur l'intranet « Santé et sécurité au travail » et communication sur la newsletter.
 - Note de service de la Direction Générale des Services aux directeurs de composantes, chefs de services et divisions.
 - Communication sur la newsletter.

Actions de prévention

Le CHSCT a été consulté des actions de prévention déployées en 2019

Actions récurrentes réalisées

- Recensement des besoins pour les étudiants handicapés
- Campagnes de communication régulières sur la santé et sécurité au travail (consignes, informations, prévention ...):

Actions prévues au programme de prévention et réalisées

- Lettres de missions pour les guide files et serre files : envoi en mars 2019.
- Mise à jour et amélioration du plan canicule :
 - Bilan sur les différents dispositifs mis en place : lors de la réunion CHSCT du 05/11/2019.
 - Information générale par mail du déclenchement du plan canicule à l'Université avec mise en ligne des différents dispositifs mis en place sur la page intranet du CHSCT
 - Communication par le biais de la newsletter du 18 juin 2019 sur l'implantation des fontaines réfrigérées, sur la procédure de prêts des ventilateurs et climatiseurs mobiles, sur les salles de repos rafraichies et salles de travail climatisées et sur les fiches pratiques INRS pour la prévention
- Examen du DUERP pour suites à donner : programmation d'actions et de travaux
- Travaux parking suite visite CHSCT
- Plans de prévention - participation des représentants des personnels - en attente modification des marchés prévue en 2020

Autres actions réalisées (hors programme de prévention)

- Présentation et validation du bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2018 et du programme annuel de prévention 2019 :
 - CHSCT du 11 juin 2019.
 - CT du 26 septembre 2019.

- Présentation des travaux sur le site de la Manufacture des Tabacs pour les bâtiments F – C – H - S et B – D
- Présentation de la nouvelle réorganisation du Service Universitaire d'Information, Orientation et d'aide à l'Insertion professionnelle (SUIO-IP).
- Visite conjointe Logistique Immobilière et représentant CHSCT pour vérifier la signalétique mise en place sur le parking de l'Université : nouvelle signalétique et compléments réalisés.
- Visite du chantier TSE.
- Visite des sanitaires de l'établissement (réalisé partiellement).
- Instructions spécifiques d'évacuation pour le DAPS.

Actions prévues mais non réalisées

- Elaboration du Plan Particulier de Mise en Sécurité (PPMS) en relation avec le rectorat

Les dépenses en santé sécurité au travail

Le total des dépenses engagées par la santé et la sécurité des personnels de l'université représente **1 743 603 €** réparti comme suit :

Achat d'équipements (3 572€)

- Contenu armoires à pharmacie, gants latex et trousse de secours : **663 €**
- Vêtements de travail (blouses, gants, combinaisons ...) : **2 200 €**
- Chaussures de sécurité : **709 €**

Les dépenses spécifiques (3 910 €)

- Achat spécifique d'un fauteuil sur préconisation de la médecine de prévention pour 1 personnel bénéficiaire de l'obligation d'emploi (ayant une invalidité, RQTH ...) : 443€
- Fauteuils ergonomiques, bureau réglage électrique, siège assis-debout, ... : 1 941 €
- Assurance « assistance rapatriement » indispensable pour les déplacements à l'étranger : 1 526 € TTC.

Cette couverture, mise en place depuis le 1^{er} janvier 2018, est destinée à tous les personnels de l'Université ainsi qu'à tous les étudiants effectuant un déplacement à l'étranger

Les exercices évacuation (6 326 €)

- Organisation de 10 exercices d'évacuation sur les 5 sites de l'université : 2 100 €
- Remplacement d'extincteurs utilisés lors des exercices : 4 226 €

Les contrôles périodiques réglementaires (421 245 €)

- Vérification périodique des équipements sur les 5 sites : 22 380 €
- Maintenance des équipements et travaux sur les 5 sites : 416 985 €
- Vérifications initiales des installations électriques après travaux : 4 620€

Surveillance des sites (719 577€)

- Gardiennage des sites : 702 951€
- Télésurveillance : 4 091€
- Surveillance lors de manifestations exceptionnelles (hors contrat) : 12 535 €

Les travaux liés à la santé et sécurité (547 900 €) :

- Rénovation des locaux suite au DUERP, sécurisation des sites, travaux pour mise en conformité PMR, Learning Center, amélioration thermique, diagnostics et renforts, accessibilité du cloître et accès pompiers, rénovation et mise aux normes des bâtiments F, C H et S de la Manufacture, Rénovation des bâtiments B et D de la Manufacture

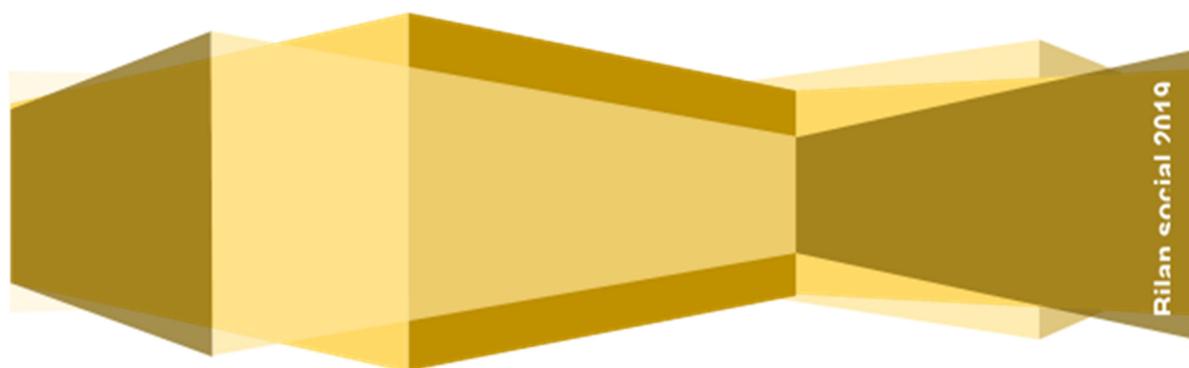
Les formations en santé sécurité au travail (18 693 €)

FORMATION	NBRE d'heures	NBRE sessions	ORGANISME	TARIF TTC	DATES	Nbre de STAGIAIRES INSCRITS	Nbre de STAGIAIRES PRESENTS
Formation 2 Conseillers de prévention La mise en place d'un PPMS	10	1	APAVE	2 316,00 €	19/12 et 30/01	2	2
Formation réglementaire CHSCT	30	1	IPST CNAM	1 800,00 €	17/06 au 24 /06	8	7
FORMATION SST MAC GROUPE 1	7	1	CROIX ROUGE	768,00 €	18-févr	9	8
FORMATION SST MAC GROUPE 2	7	1	CROIX ROUGE	768,00 €	29-mars	9	9
FORMATION SST MAC GROUPE 1 IUT RODEZ	7	1	CROIX ROUGE	768,00 €	11-avr	6	6
FORMATION SST MAC GROUPE 2 IUT RODEZ	7	1	CROIX ROUGE	768,00 €	15-avr	6	5
FORMATION SST MAC GROUPE 1	7	1	CROIX ROUGE	768,00 €	06-déc	7	7
FORMATION SST MAC GROUPE 2	7	1	CROIX ROUGE	768,00 €	09-déc	8	7
HABILITATION BS INITIALE	14	1	SOCOTEC	1 942,80 €	14 et 15/11	9	9
HABILITATION BS-BE Recyclage	14	1	SOCOTEC	1 550,40 €	25 et 26/11	6	6
HABILITATION BS-BE Recyclage	14	1	SOCOTEC	1 550,40 €	27 et 28/11	7	6
Habilitation HOBO non electricien (initiale et recyclage)	7	1	QUALICONSULT	780,00 €	04-déc	11	7
Habilitation BR-BC INITIALE	21	1	SOCOTEC	831,30 €	21 au 23/10	1	1
Formation GESTES ET POSTURES Prévention du mal de dos	3,5	1	SOCOTEC	622,20 €	18-nov	10	10
Formation GESTES ET POSTURES travail sur écran	3	1	SOCOTEC	622,20 €	02-déc	10	10
Manipulation extincteurs + Evacuation des locaux	4	1	LSI	450,00 €	20-nov	8	8
Manipulation extincteurs + Evacuation des locaux TSE-R Nouveau bât	3	3	LSI	1 620,00 €	15 et 20/11/2019	21	21

Autres informations et consultations du CHSCT

- Présentation du bilan de la médecine préventive 2018
- Présentation de l'enquête ministérielle 2019
- Présentation du Bilan Santé Sécurité au Travail 2018
- Présentation du programme annuel de prévention 2019
- Présentation de la délibération sur le télétravail (déploiement prévu dès 2020)

3.3. MEDECINE DE PREVENTION



Missions³⁶

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.

³⁶ 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 ³⁷

270 personnes ont été vues³⁸ à la médecine de prévention du personnel au cours de l'année 2019.

Au titre de la surveillance quinquennale ou de la surveillance particulière un total de 205 visites médicales ont été réalisées, dont :

- 185 au titre de la surveillance quinquennale (pour un taux de réponse aux convocations de 52%)
- 20 au titre de la surveillance médicale particulière (pour un taux de réponse aux convocations de 58%)

17% de ces visites ont été faites à la demande des intéressés, 1% à la demande de l'administration et 81% à la demande du médecin de prévention.

On compte également

- 15 premières consultations après embauche

Par ailleurs

- 270 agents ont bénéficié de consultations infirmières
- 270 ont reçu des conseils infirmiers

Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

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

Les actions en milieu de travail

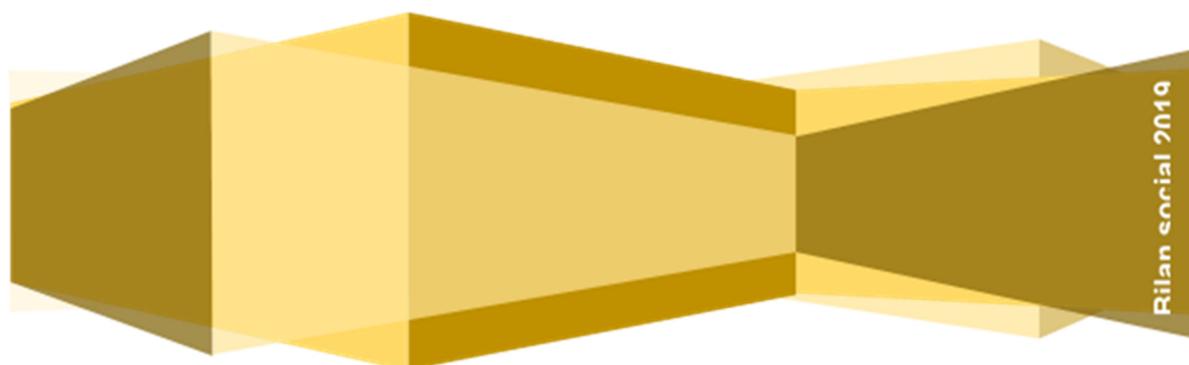
2 actions au total dont :

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

³⁷ Source : Rapport d'activité du service de santé au travail 2019

³⁸ 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



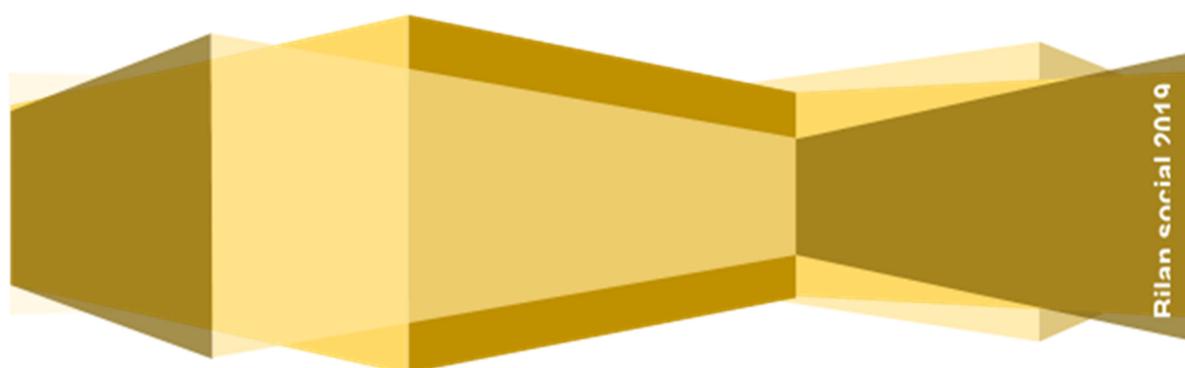
Evolution du volume de formation dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

	2015	2016	2017	2018	2019
INSCRITS	142	193	164	97	138
STAGIAIRES (Présents)	132	177	149	87	129
NOMBRE DE JOURS	197	189	194	81,5	152
DEPENSES	20 055 €	23 389 €	22 368 €	15 040 €	18 693 €
% Présents	93%	92%	91%	90%	93%

Les formations délivrées en 2019 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COÛT
Conseillers de prévention	2	2	2	2 316 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien HOBO	11	7	7	780 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (initial)	9	9	19,5	1 943 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (recyclage)	13	12	19	3 101 €
HABILITATION ELECTRIQUE électricien en basse et/ou haute tension	1	1	3	831 €
EVACUATION DES LOCAUX - MANIPULATION D'EXTINCTEURS	29	29	14,5	2 070 €
Formation réglementaire des membres du CHSCT	8	7	35	1 800 €
SECOURISTES SST Maintien des compétences	45	42	42	4 608 €
Gestes et posture travail sur écran	10	10	5	622 €
Gestes et posture prévention des TMS	10	10	5	622 €
TOTAL 2019	138	129	152	18 693 €

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.

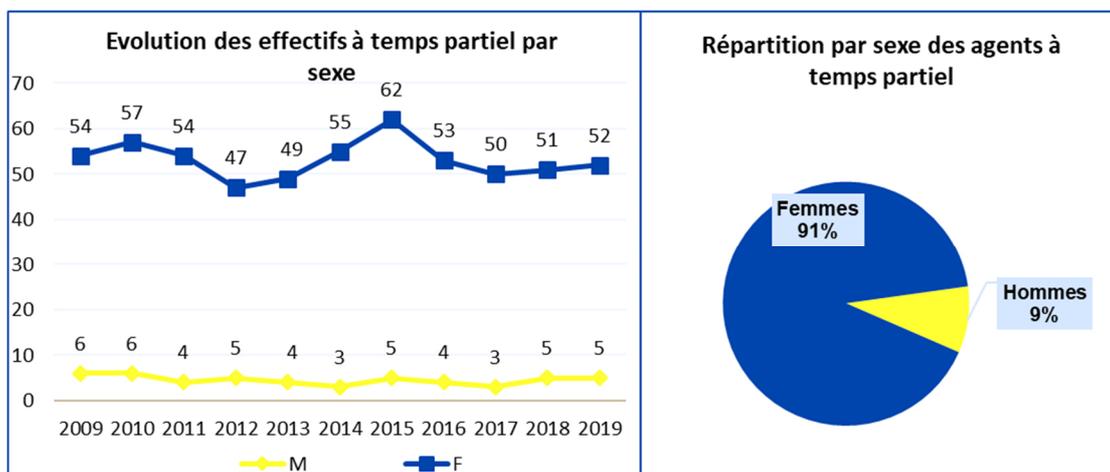
Sur autorisation : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis

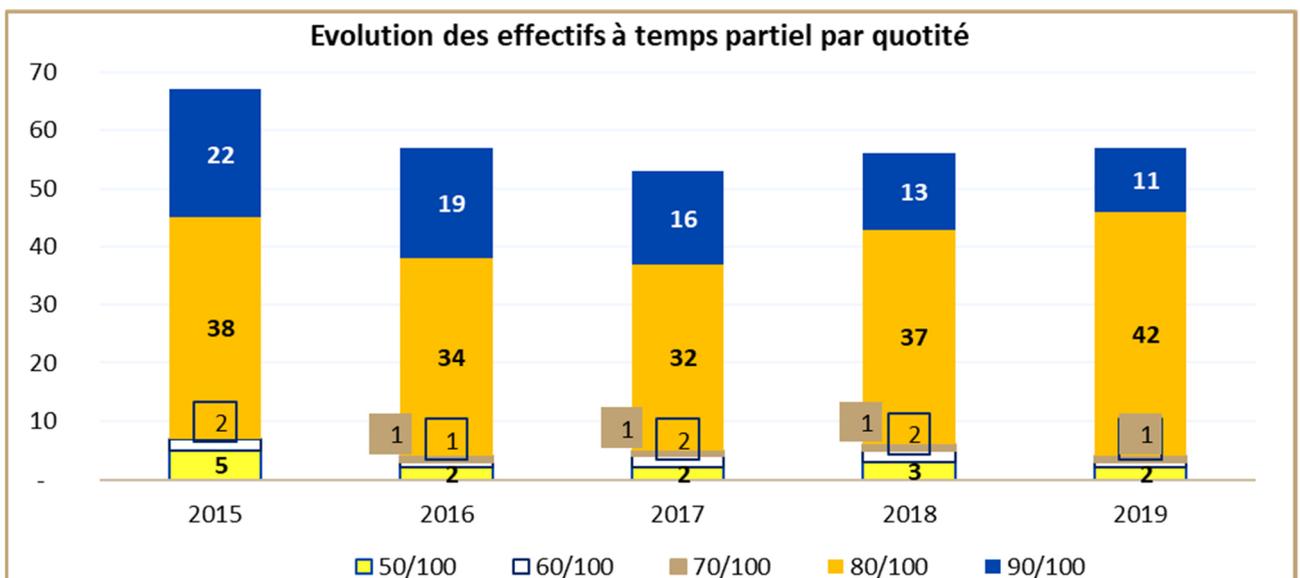
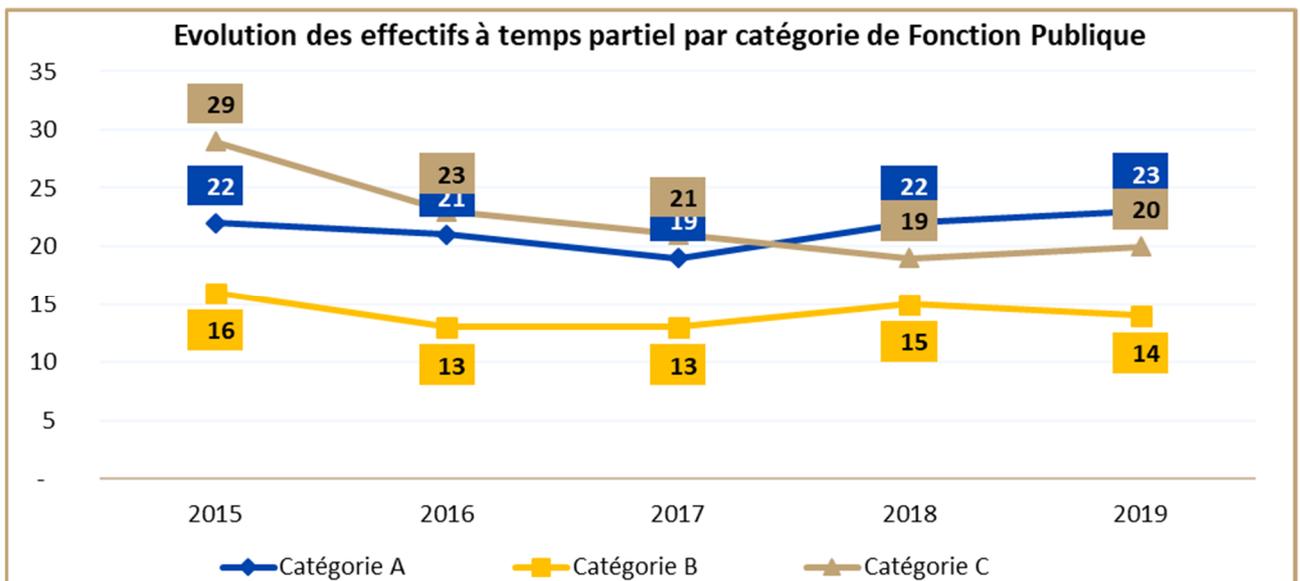
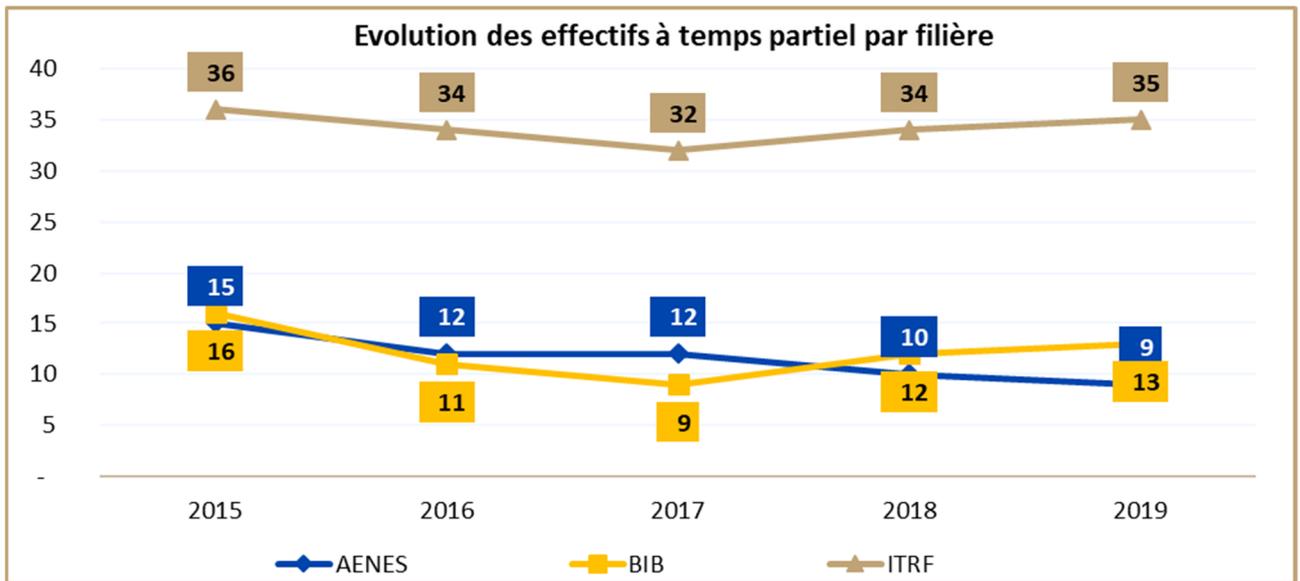
Répartition des quotités de temps de travail des personnels BIATSS titulaires

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel
AENES	A	M					1	5	6	16,7%
		F					1	9	10	10,0%
	B	M						2	2	0,0%
		F				1		10	11	9,1%
	C	M				1		2	3	33,3%
		F				3	2	27	32	15,6%
AENES		M	0	0	0	1	1	9	11	18,2%
		F	0	0	0	4	3	46	53	13,2%
Bibliothèques	A	M						4	4	0,0%
		F				4	1	14	19	26,3%
	B	M						4	4	0,0%
		F				6		11	17	35,3%
	C	M						6	6	0,0%
		F	1		1			13	15	13,3%
Bibliothèques		M	0	0	0	0	0	14	14	0,0%
		F	1	0	1	10	1	38	51	25,5%
ITRF	A	M				1		38	39	2,6%
		F		1		11	3	57	72	20,8%
	B	M				1		18	19	5,3%
		F	1			4	1	36	42	14,3%
	C	M				1		19	20	5,0%
		F				9	2	53	64	17,2%
ITRF		M	0	0	0	3	0	75	78	3,8%
		F	1	1	0	24	6	146	178	18,0%
M			0	0	0	4	1	98	103	4,9%
F			2	1	1	38	10	230	282	18,4%
Total			2	1	1	42	11	328	385	14,8%

Grille de lecture

% temps partiel : 16,7% des agents masculins de catégorie A de la filière AENES sont à temps partiel ; 14,8% 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.

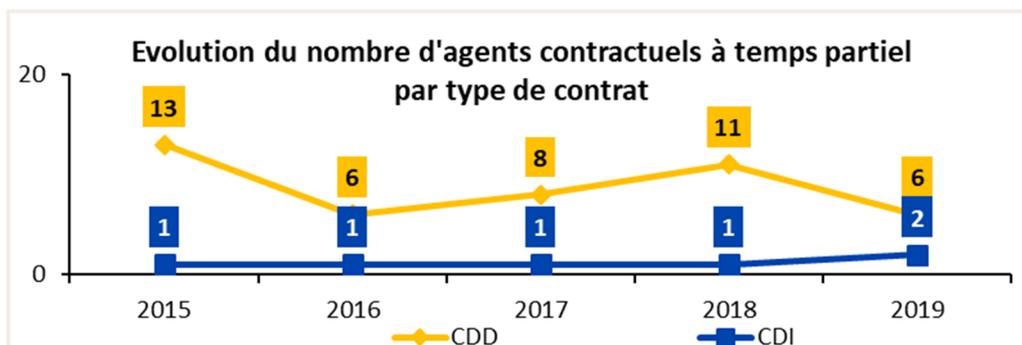
Les contractuels BIATSS

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.

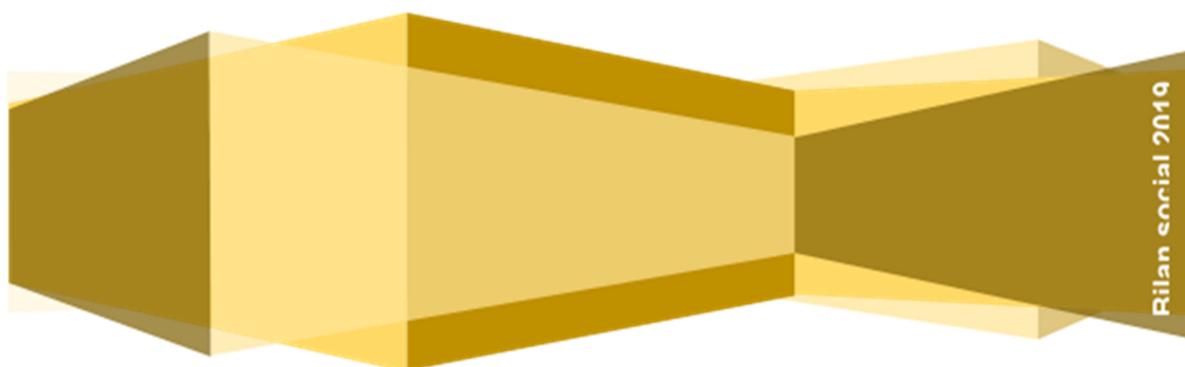
Répartition des quotités de temps de travail des personnels BIATSS contractuels

Type de contrat	Equivalent catégorie FP	Sexe	10/100	50/100	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			1				1	100%
	C	M						1	1	0%
		F						12	12	0%
CDD	A	M						6	6	0%
		F		2				18	20	10%
	B	M						10	10	0%
		F						41	41	0%
	C	M						24	24	0%
		F		1		2	1	51	55	7%
M		0	0	0	0	0	43	43	0%	
F		1	3	1	2	1	128	136	6%	
Total			1	3	1	2	1	171	179	4%



5. FORMATIONS

5.1. ACCES A LA FORMATION



Evolution du taux d'accès à la formation par catégorie

Titulaires et contractuels	2015	2016	2017	2018	2019
Cat. A	75,5%	64,2%	88,9%	83,1%	78,4%
Cat. B	81,0%	83,7%	92,5%	87,7%	72,8%
Cat. C	80,6%	86,6%	100,0%	89,3%	88,8%
TOTAL	79,2%	79,1%	94,7%	86,9%	81,2%

Taux d'accès à la formation en 2019 : 81%

Nombre d'agents formés en 2019 par catégorie et ventilé par genre

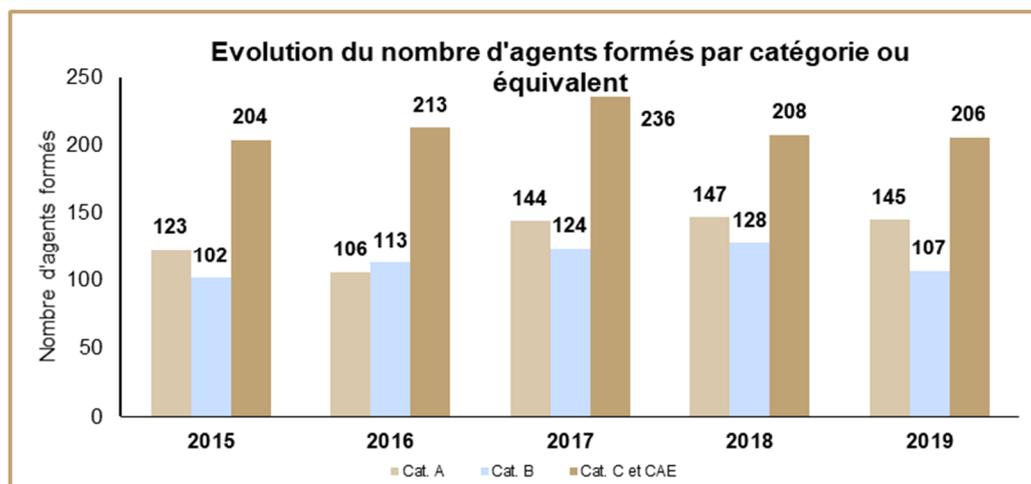
BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2019			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2019			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	57	128	185	46	99	145	78,4%
Cat. B	35	112	147	22	85	107	72,8%
Cat. C	54	178	232	45	161	206	88,8%
TOTAL	146	418	564	113	345	458	81,2%

Taux d'accès à la formation

77,4% 82,5%

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2019 – SIHAM ; nombre d'agents formés - LAGAF

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

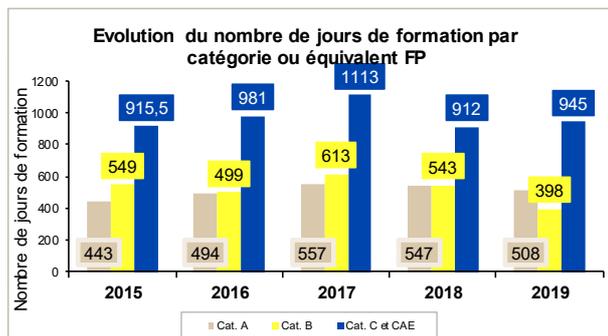


Nombre de jours moyen de formation réparti par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2019			Nombre de jours de formation Année civile 2019			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	57	128	185	131	377	508	2,7
Cat. B	35	112	147	75	323	398	2,7
Cat. C*	54	178	232	242	703	945	4,1
TOTAL	146	418	564	448	1 403	1851	3,3
Nombre de jours moyen de formation				3,1	3,4		

Volume de formation

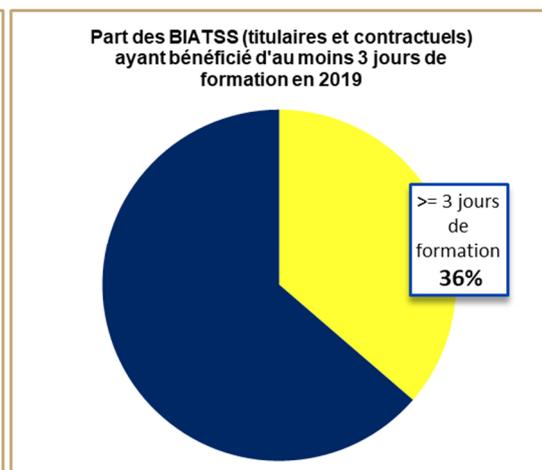
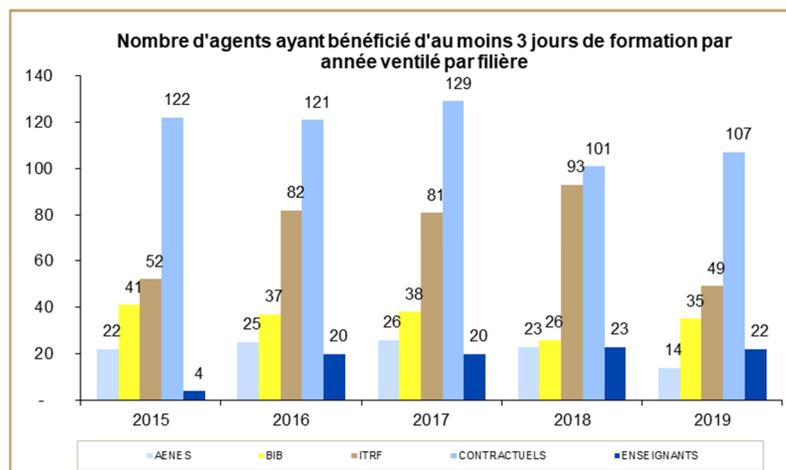
CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	364	508	1,4
Cat. B	380	398	1,0
Cat. C*	861	945	1,1
TOTAL	1605	1851	1,2



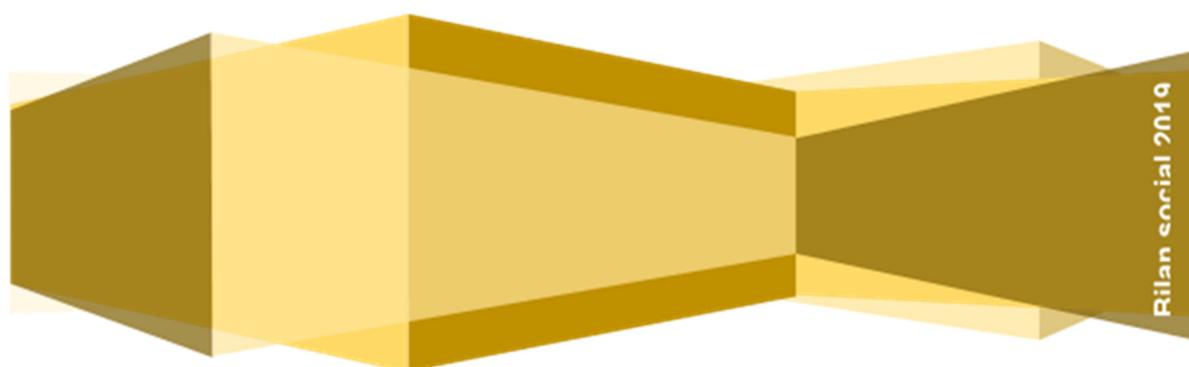
Indicateur national - Nombre d'agents et Part des agents ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (18 heures) par catégorie ventilé par filière

	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	1	17%	3	75%	6	15%	4	50%	14	25%
F	1	10%	10	53%	13	18%	7	26%	31	24%
S/total - Catégorie A	2	13%	13	57%	19	17%	11	31%	45	24%
H	0	0%	2	50%	3	16%	4	40%	9	26%
F	4	36%	10	59%	8	19%	17	40%	39	35%
S/total - Catégorie B	4	31%	12	57%	11	18%	21	40%	48	33%
H	2	67%	4	67%	1	5%	20	80%	27	50%
F	6	19%	6	40%	18	28%	55	82%	85	48%
S/total - Catégorie C	8	23%	10	48%	19	23%	75	82%	112	48%
H	3	27%	9	64%	10	13%	28	65%	50	34%
F	11	21%	26	51%	39	22%	79	58%	155	37%
TOTAL	14	22%	35	54%	49	19%	107	60%	205	36%

Par ailleurs 22 enseignants ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2019

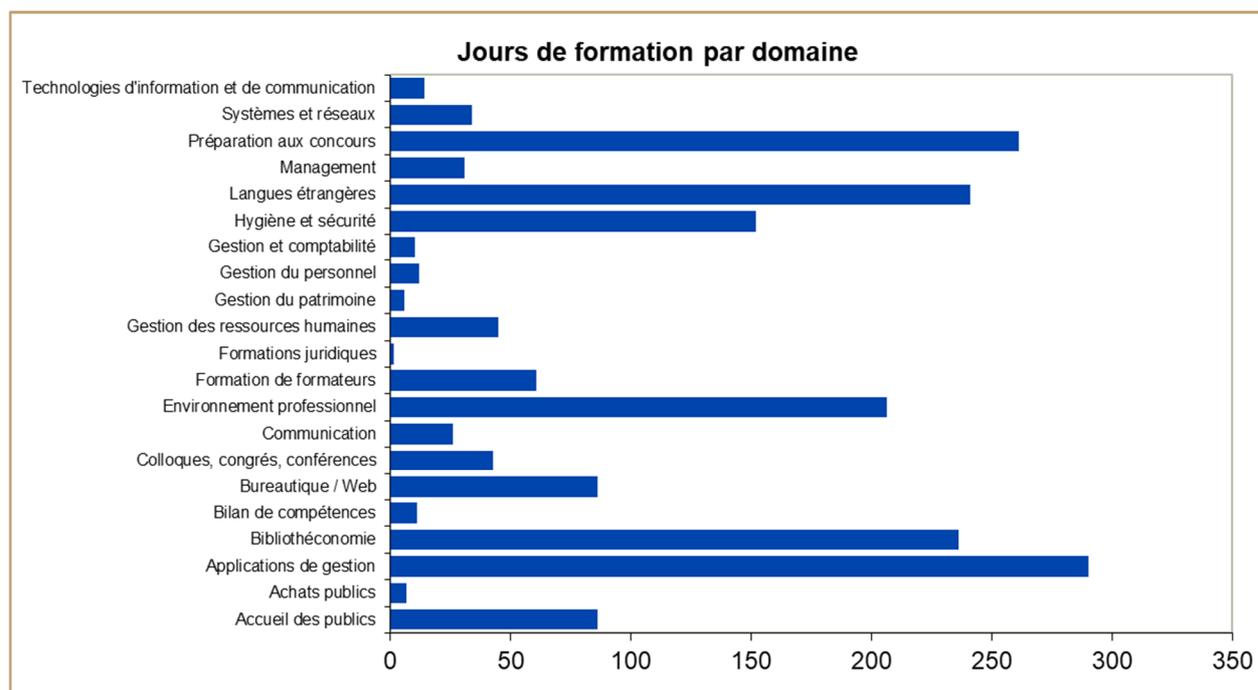


5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES



Volume de formation par domaine de formation³⁹

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Accueil des publics	101	101	86	2 760 €
Achats publics	2	2	7	924 €
Applications de gestion	320	319	290	2 920 €
Bibliothéconomie	271	271	236	- €
Bilan de compétences	3	3	11	3 200 €
Bureautique / Web	113	112	86	- €
Colloques, congrès, conférences	27	27	43	- €
Communication	1	1	26	794 €
Environnement professionnel	333	330	207	624 €
Formation de formateurs	38	38	61	4 920 €
Formations juridiques	1	1	2	1 782 €
Gestion des ressources humaines	33	33	45	4 640 €
Gestion du patrimoine	2	2	6	4 428 €
Gestion du personnel	9	9	12	2 400 €
Gestion et comptabilité	4	4	10	2 184 €
Hygiène et sécurité	138	129	152	18 693 €
Langues étrangères	74	73	241	11 106 €
Management	17	17	31	1 800 €
Préparation aux concours	134	134	261	4 047 €
Systèmes et réseaux	9	9	34	16 238 €
Technologies d'information et de communication	35	35	14	- €
TOTAL	1665	1650	1861	83 460 €



³⁹ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

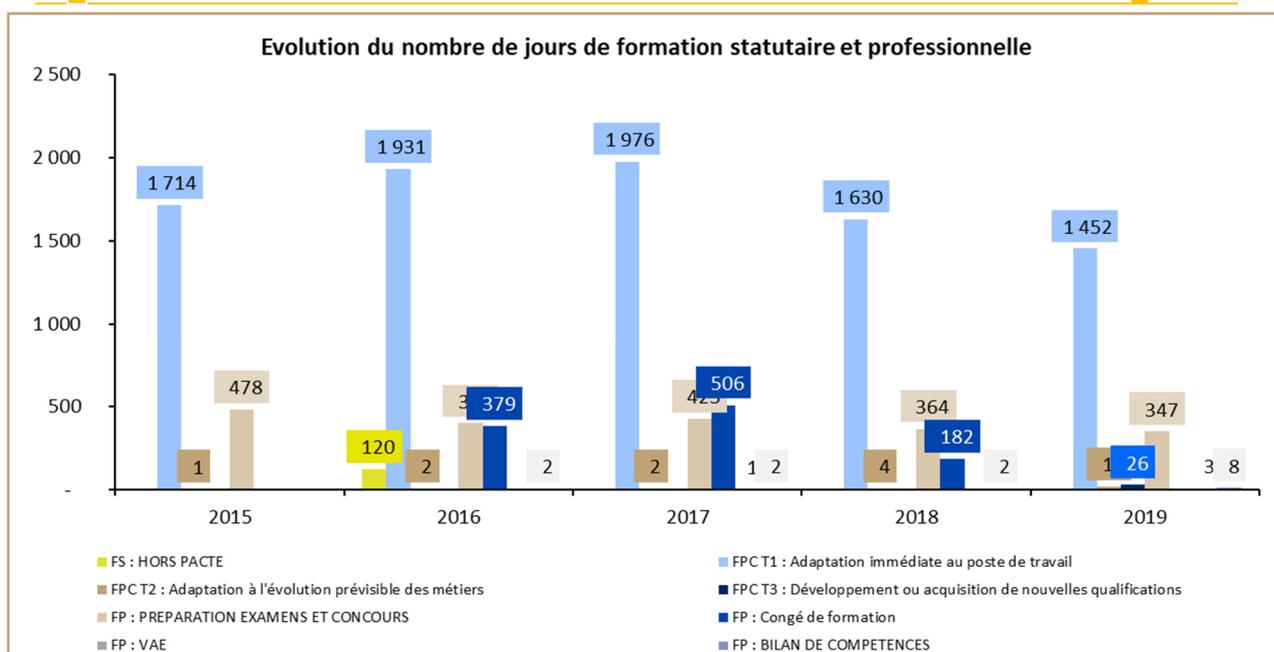
Domaines de formation professionnelle continue des BIATSS : répartition par genre et par catégorie⁴⁰

FORMATIONS	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			% Femmes
	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL	
Achats publics	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	100,0%
Stagiaires	0	7	7	0	0	0	0	0	0	0	7	7	100,0%
Jours de formations	8	97	105	23	99	122	35	64	99	66	260	326	79,8%
Formations spécifiques aux missions des ministères	8	114	122	26	96	122	34	54	88	68	264	332	79,5%
Stagiaires	10	62	72	9	86	95	71	227	298	90	375	465	80,6%
Jours de formations	16	66	82	15	59	74	66	197	263	97	322	419	76,8%
Communication et services aux usagers	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	100,0%
Stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	26	26	0	26	26	100,0%
Jours de formations	14	29	43	9	30	39	20	47	67	43	106	149	71,1%
Environnement professionnel	16	21	37	3	18	21	12	30	42	31	69	100	69,0%
Stagiaires	0	5	5	0	0	0	0	1	1	0	6	6	100,0%
Jours de formations	0	14	14	0	0	0	0	2	2	0	16	16	100,0%
Economie, finance et gestion	19	22	41	7	17	24	18	46	64	44	85	129	65,9%
Stagiaires	30	32	62	10	15	25	30	35	65	70	82	152	53,9%
Jours de formations	12	17	29	1	11	12	6	25	31	19	53	72	73,6%
Langues	36	50	86	3	39	42	24	90	114	63	179	242	74,0%
Stagiaires	6	10	16	2	3	5	3	12	15	11	25	36	69,4%
Jours de formations	14	20	34	4	8	12	9	31	40	27	59	86	68,6%
Management	0	4	4	2	10	12	7	16	23	9	30	39	76,9%
Stagiaires	0	4	4	2	12	14	8	19	27	10	35	45	77,8%
Jours de formations	1	12	13	0	6	6	1	22	23	2	40	42	95,2%
Ressources Humaines	2	18	20	0	8	8	1	29	30	3	55	58	94,8%
Stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	100,0%
Jours de formations	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	100,0%
Techniques juridiques	70	260	330	53	262	315	161	462	623	284	984	1268	77,6%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	21%	79%		17%	83%		26%	74%		22%	78%		
Répartition par sexe	122	346	468	63	255	318	184	515	699	369	1116	1485	75,2%
Nombre de jours	26%	74%		20%	80%		26%	74%		25%	75%		
Répartition par sexe													

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

	2015	2016	2017	2018	2019
FS : HORS PACTE	-	120	-	-	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	1 714	1 931	1 976	1 630	1 452
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	1	2	2	4	15
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	-	-	-	-	26
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	478	396	423	364	347
FP : Congé de formation	-	379	506	182	-
FP : VAE	-	-	1	-	3
FP : BILAN DE COMPETENCES	-	2	2	2	8
TOTAL	2 193	2 830	2 910	2 182	1 851

⁴⁰ 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

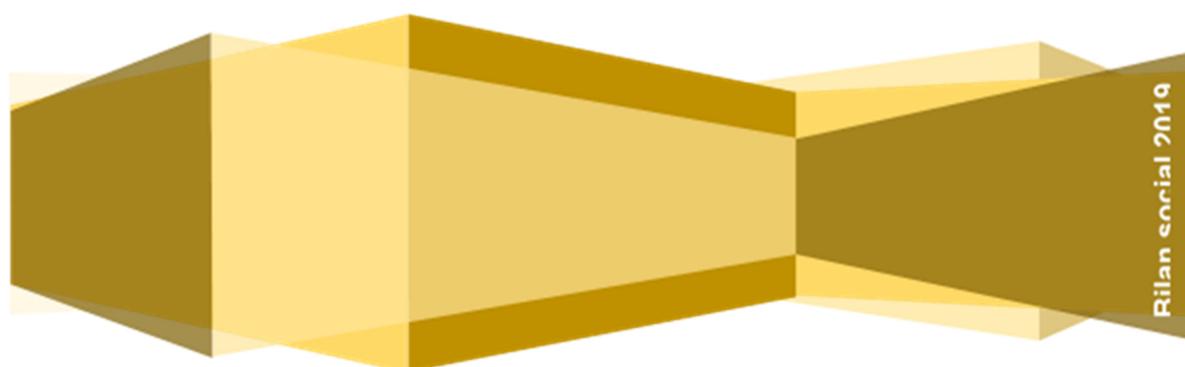
En 2019 il n'y a pas eu de formation initiale statutaire

Dépenses de formation

DEPENSES	2015	2016	2017	2018	2019
Rémunérations des intervenants extérieurs Service Formation des Personnels et le SCD	75 695 €	76 488 €	101 517 €	102 992 €	94 538 €
Frais de mission – Service Formation des Personnels et SCD	26 627 €	23 251 €	19 354 €	5 820 €	5 624 €
Frais divers - Service Formation des personnels et SCD	886 €	573 €	954 €	1 895 €	2 297 €
TOTAL	103 208 €	100 312 €	121 825 €	110 707 €	102 459 €

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 formation plénière (et 5 fois en formation restreinte) en 2019.

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 1 fois en formation plénière (et 7 fois en formation restreinte) en 2019.

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 2019.

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 2019.

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 2019, dont 1 CPE plénière, et 8 CPE restreintes (4 AENES, 2 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 2019.

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.

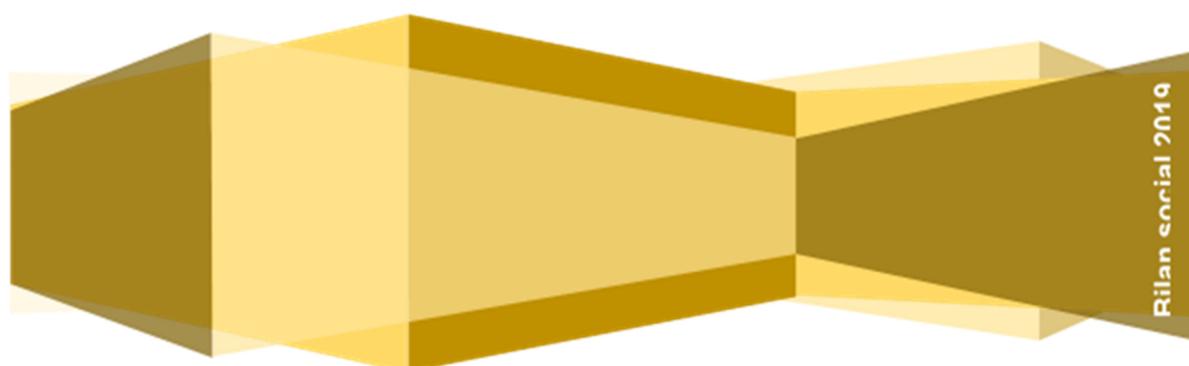
Le CT, connaît des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'Etat. Les incidences des principales décisions 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 5 fois en 2019.

6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS



Mission des affaires juridiques

Créée en janvier 2017, la mission affaires juridiques a été transformée en juillet 2019 en service des affaires juridiques et institutionnelles. Rattaché directement à la DGS, il regroupe un pôle affaires institutionnelles (élections, conseils et affaires disciplinaires), un pôle juridique (conseil juridique et contentieux, hors marchés publics, délégué à la protection des données) et la mission Archives.

Les recours et procédures

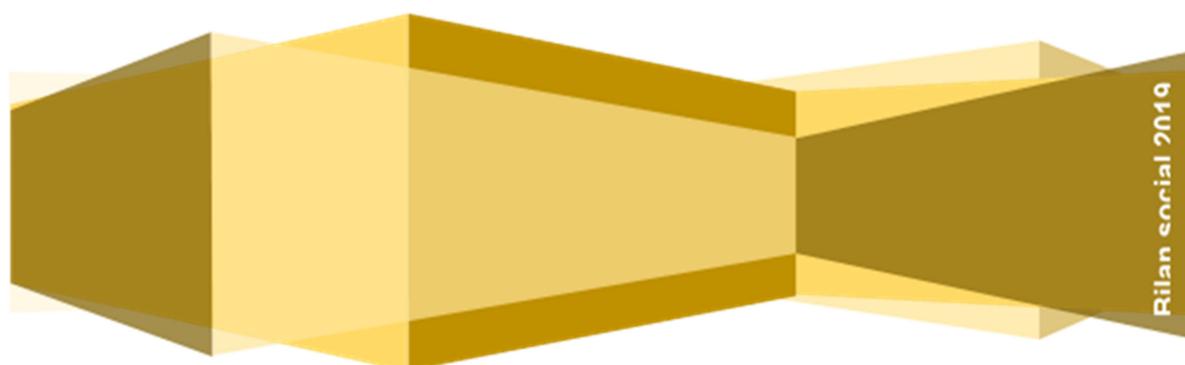
Cette rubrique traite des seuls contentieux et conflits concernant les personnels.

En 2019, deux recours pour excès de pouvoir ont été introduits devant le tribunal administratif :

- un candidat, maître de conférences en droit privé dans un autre établissement, conteste le refus de classement qui a été opposé à sa candidature à un poste de professeur de droit public : la requête a été rejetée par ordonnance du 10 novembre 2020
- un ancien ATER conteste le titre de recettes émis pour recouvrer un trop-perçu d'allocations de retour à l'emploi (ARE). Sa situation financière a depuis fait l'objet d'une régularisation.

7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE

7.1. ACTION CULTURELLE



Bilan 2018-19 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 2018-2019, l'équipe de l'Espace Culturel a été renforcée avec le passage à temps plein de Jeanne Lecomte en janvier 2019 (soit 2 ETP pour le service). Une volontaire en service civique a été accueillie pendant 8 mois pour promouvoir l'art et la culture sur le campus et une stagiaire est venue consolider le service pendant 3 mois. Cette force de travail supplémentaire a permis de développer les projets avec des artistes plasticiens qui étaient jusqu'alors peu nombreux et de créer la manifestation « Point doc, regards croisés d'universitaires et de documentaristes sur le monde ».

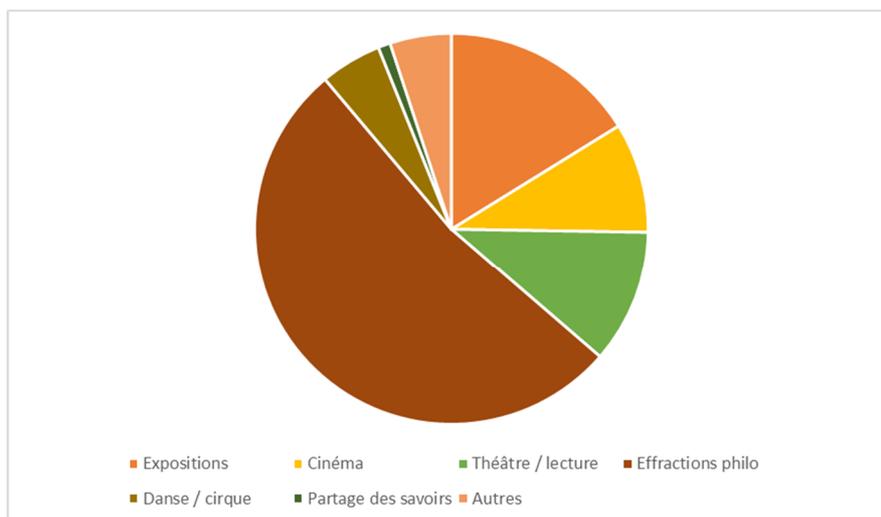
En 2018-2019, l'Espace Culturel a attiré au total près de 5203 personnes à l'occasion des événements/actions qu'il a organisés (hors visiteurs des expositions).

Grâce la mise en place de nombreux partenariats, 283 places à tarif réduit ont été vendues par son intermédiaire, 190 billets de retransmission ont été attribués par les bibliothèques et 989 places ou pass gratuits ont été distribués pour du spectacle vivant ou autres manifestations par l'Espace Culturel.

Le bureau de l'Espace Culturel a accueilli plus de 2522 personnes au cours de l'année, la plupart sans rendez-vous.

116 étudiants et membres du personnel administratif ont participé aux ateliers de pratiques artistiques hebdomadaires proposés et gérés par l'Espace Culturel (Photographie ; Création vidéo ; Chorale 100% Rock ; Musique Assistée par Ordinateur ; Lecture à haute voix). Hormis la chorale, tous les ateliers affichent complets.

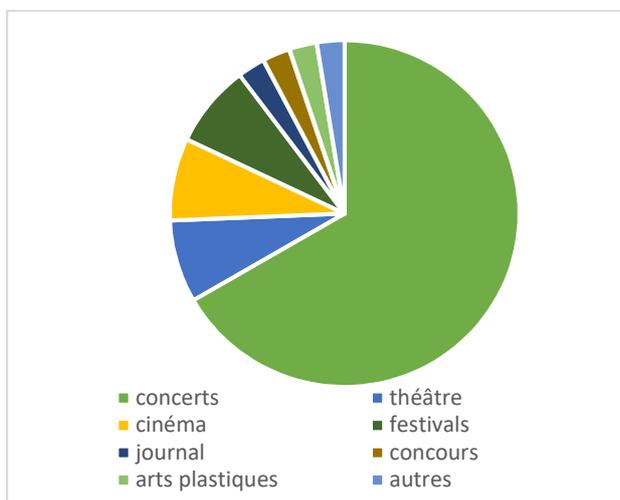
Les évènements de l'Espace Culturel



- Expositions
 - o 12 expositions dont 9 dans la Galerie Si, un panneau d'affichage détourné en surface d'exposition
 - o 4 actions de sensibilisation autour des expositions
- Cinéma
 - o 6 ciné-débats dont 3 pendant « Point doc »
 - o 3 actions de sensibilisations autour du cinéma

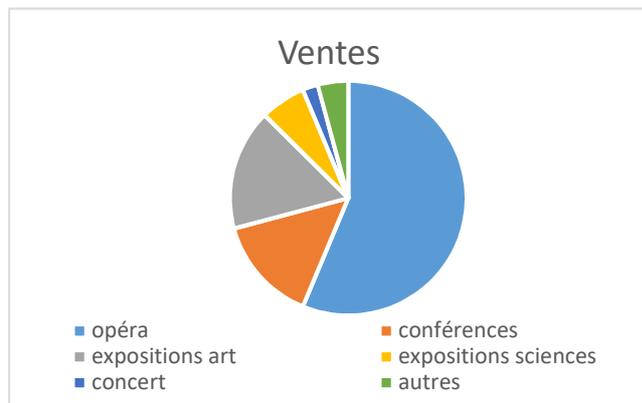
- Théâtre / lecture
 - o 52 effractions philosophiques « Philosophie de l'antiquité »
 - o 1 lecture publique « La caverne » de Platon
 - o 1 lecture publique « Les Entendre Dire », au Musée Saint Raymond
 - o 7 actions et représentations pour la Nuit de la lecture 2019
 - o 1 visite du théâtre de la cité
 - o 1 rencontre avec la metteuse en scène Marion Siéfert
- Danse / Cirque / Marionnettes
 - o 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 avec le Ballet du Capitole
 - o 1 rencontre avec l'artiste Amit Drori
- Partage des savoirs
 - o 1 « curieuse visite curieuse » (patrimoine et histoire)
- Autres actions
 - o 1 stand d'information pour la journée portes ouvertes dans le Hall de l'Arsenal
 - o 1 stand d'information pour Forum d'accueil des nouveaux étudiants durant deux jours
 - o 1 démonstration MAO
 - o 1 création vidéo sur la lecture
 - o Nombreuses sessions de flyering (non quantifiées)

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



- o 1 programme annuel de concerts de l'orchestre étudiant (24 concerts)
- o 3 représentations théâtrales (Amphi-Théâtre)
- o 3 projections
- o 3 festivals pluridisciplinaires
- o 1 concours étudiant d'écriture
- o 1 journal étudiant
- o 2 concerts du Chœur Étudiant de Toulouse
- o 1 création plastique de deux étudiants
- o 1 accompagnement d'un musicien de haut niveau

Les actions des Bibliothèques universitaires



- 27 présentations d'opéra
- 7 conférences-rencontres
- 8 expositions artistiques
- 3 expositions scientifiques
- 1 club de lecture
- 1 participation au cycle « Emotion musicale »
- 1 concert

Les actions portées par d'autres services et soutenues par l'Espace Culturel

- 1 conférence avec la formation continue
- 4 soirées danse ta fac avec le DAPS
- 4 soirées danses à deux avec le DAPS

Les ateliers

- 8 disciplines pour des ateliers hebdomadaires et 1 atelier « Création vidéo » sous forme de workshop.

Avec l'Espace Culturel (116 participants) :

- Atelier de lecture à haute voix : Les Entendre Dire
- Atelier de chant : Chorale 100%
- Atelier de photographie argentique (partenariat UT1/ CROUS)
- Atelier de photographie numérique (partenariat UT1/ CROUS)
- Atelier MAO : musique assistée par ordinateur
- Atelier Création vidéo

Avec des associations étudiantes :

- Atelier de musique symphonique : Orchestre Symphonique Etudiant de Toulouse (anciennement Orchestre de l'UT1 Capitole)
- Atelier de théâtre et Improvisation : Amphi-Théâtre
- Atelier de danse : Swing

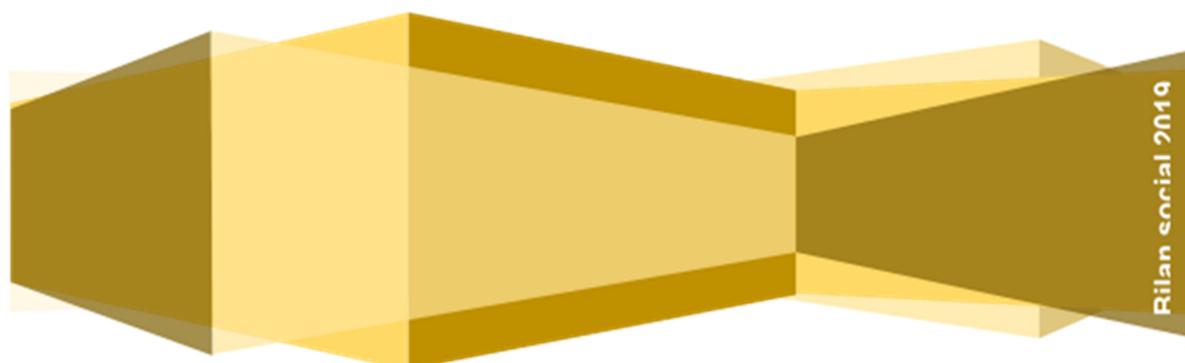
Billetterie

17 spectacles à tarif réduit proposés par l'Espace Culturel
283 bénéficiaires

Bons plans

- 9 événements culturels : Piano aux Jacobins, Toulouse les Orgues, 2 concerts de l'Orchestre National du Capitole, Semaine de l'Etudiant (Bikini), Amicale des Arméniens de Toulouse et les Grands Interprètes.
- 989 places ou pass gratuits distribués.

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 **2019 à 1,24 €** par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à **11 673 €** dont **2 915 €** pour les repas subventionnés au CROUS et **8 732 €** 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 **40 675 €**.

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 **286 €**.

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 **2019**, il y a eu **4** aides non remboursables attribuées pour un total de **1 908 €**, et **2** prêts à taux 0, pour un montant de **1 150,00 €**.

Ont également été prises en charge en **2019**, **6** allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de **9 805 €**.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques à hauteur de **443 €**.

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.

- **20 000 €** 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 à l'AST (Association Santé Travail Interservices).
- **2 374 €** pour les visites de pré-embauches des agents,
- **2 678 €** pour les visites d'expertise (congrés 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)

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de bénéficiaires	34	39	41	36	31
Nouvelles embauches	3	3	2	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 9 H 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

Amicale des personnels

	2015	2016	2017	2018	2019
Montant de la subvention	9 500 €	10 000 €	10 000 €	12 500 €	12 500 €
Nombre d'adhérents	79	73	96	104	114
Moyenne subvention / adhérent	120	137	104	120	110

Elle a bénéficié pour 2019 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 2018-2019 : 114

Évènements organisés en 2018-2019 : cadeaux de Noël (arbre annulé à cause des gilets jaunes), kermesse et chandeleur, 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

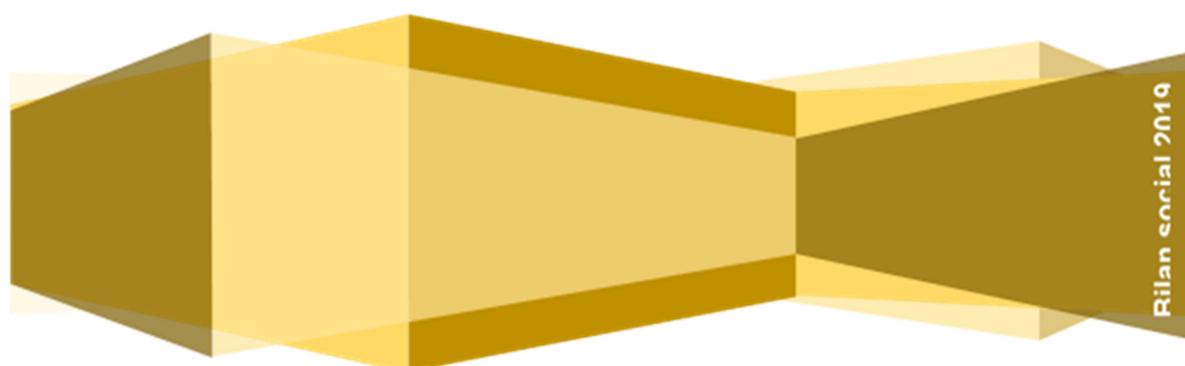
Ventes privées : madeleines, vêtements chaussures, bijoux, linge maison, accessoires de cuisine, miel, vin, champagne

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

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

Assemblée générale le 18 octobre 2018

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 :

Année	Adhésion	Forfait	Cours	Jour / heure	Nombre inscrits
2013-2014	20€	-	Gym / musculatation	Mardi 16h-17h	42
2014-2015	20€	-	Gym / musculatation	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
2018-2019	20€	Cotisation /semestre en fonction de l'indice salarial *	Cuisses-Abdos- Fessiers Pilates Fitness Marche tonique	Ve. 12h30-13h30 Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30 Me. 12h30-13h30	135

*grille de référence

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
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

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

