



Bilan social 2015



EDITO

« Le bilan social de l'université Toulouse 1 Capitole a beaucoup évolué au cours des années. Il est devenu un véritable outil de dialogue social entre les personnels de l'université et l'administration et il donne une image précise de notre université.

Il présente l'ensemble des informations sur les personnels, les rémunérations, les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail, la formation professionnelle, les instances institutionnelles et les actions menées en faveur des personnels dans les domaines culturel, social et sportif.

L'édition 2015 a été enrichie par l'apport de nouveaux indicateurs, notamment sur l'analyse des recrutements et des carrières, ce qui le rapproche progressivement des exigences du bilan de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixées par l'arrêté ministériel du 27 décembre 2013.

La partie sur les effectifs a été remaniée pour une meilleure compréhension des principales évolutions observées pour chaque catégorie de personnel.

Enfin, la mise en place d'un nouveau logiciel, SAGHE, a permis de développer et de mieux appréhender les données relatives aux heures d'enseignement.

L'année 2015 est marquée par la création de 13 emplois dits « Fioraso », ainsi que par la titularisation de 6 agents contractuels en application de la Loi Sauvadet, permettant ainsi à l'université de renforcer et stabiliser ses équipes.

Ce document a vocation à être débattu en Comité Technique et, depuis la loi ESR du 23 juillet 2013, est soumis à l'approbation du Conseil d'Administration, à l'issue duquel il doit être rendu public.

Je tiens aujourd'hui à féliciter et à remercier les équipes qui ont permis la réalisation de ce bilan et me réjouis qu'il constitue une base transparente et fiable de notre dialogue et de nos échanges avec les représentants des personnels de notre université. »

Corinne MASCALA
Présidente de l'université

PREAMBULE

Outil de travail, document de référence, le bilan social retrace chaque année les évolutions tant qualitatives que quantitatives des ressources humaines d'une communauté de travail.

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

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

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

Qu'est-ce qu'un bilan social ?

Le bilan social s'inscrit dans une dynamique de gestion des ressources humaines et se définit ainsi comme :

- Un outil du dialogue social. Les textes prévoient sa présentation à l'instance représentative du personnel : comité technique. Il doit permettre d'objectiver les données qui fondent le dialogue entre les partenaires sociaux.
- Un outil présentant régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours.
- Un outil d'aide à la réalisation du contrat quinquennal et du projet d'établissement.
- Un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et entre établissements.

Le bilan social de l'Université

Maître d'ouvrage : Corinne MASCALA, Présidente de l'université.

Chefs de projet :

Cécile CHICOYE, Directrice Générale des Services Administratifs

Olivier DE SOUZA, Directeur des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, DROP– Pilotage

Isabelle CLAUSTRE, DSI – Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

Géry Paule	Culture
Brousse Jérôme	DAPS
Guehl Patricia	DGSA – Instances institutionnelles
Delayre Cathy	DRH – Action sociale, handicap, CSH-CT
Marcy Marie-Agnès	DRH – Service Formation Concours
Roujean Isabelle	DRH – Service Formation Concours
Lambert Catherine	DRH – ARE – Retraites - SIHAM
Gervais Valérie	DRH - Service du Pilotage de la masse salariale, des emplois et du contrôle de la paie
Siguiet Carole	DRH - Service du Pilotage de la masse salariale, des emplois et du contrôle de la paie
Vidal Michel	DRH - Service du Pilotage de la masse salariale, des emplois et du contrôle de la paie
De Melo Marie-Angela	DRH – Gestion des heures d'enseignement
Emerit Fabienne	DRH – Gestion des heures d'enseignement
Peiruzza Josiane	DRH – Gestion des heures d'enseignement
Dol Laura	DRH – Personnels titulaires BIATSS
Gobert Catherine	DRH – Personnels titulaires BIATSS
Rigaud Christiane	DRH – Personnels titulaires et contractuels BIATSS
Tabary Nathalie	DRH – Personnels titulaires BIATSS
Valérie Bincteux	DRH – Personnels contractuels BIATSS
Brigitte Caporal	DRH – Personnels contractuels BIATSS
Ménis Céline	DRH – Personnels contractuels BIATSS
Duguet Didier	DRH – Personnels enseignants
Navarro Evelyne	DRH – Personnels enseignants
Schmid Myriam	DRH – Personnels enseignants
Jourdan Nicolas	DRH – Responsable de la GPEEC
Kojayan Stéphane	DROP – Pilotage
Féral Claudie	DSI – Service Ingénierie
Higounenc Catherine	Médecine préventive
Landreau Evelyne	Patrimoine – CHS-CT
Marchant Catelin Muriel	Patrimoine – CHS-CT
Marty Marcel	SCD – Culture
Lopez Catherine	SCD – Personnels de BIB, formation
Bourianne Camille	SCOM
Fontagne Geneviève	SCOM – PAO
Lattes Françoise	SCOM

Réalisation du bilan social

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

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

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Source des données : Harpège, Lagaf, SAGHE, Sifac, Winpaie

- Mise en forme de l'information : Word, Excel, Business Objects.

SOMMAIRE

1. EFFECTIFS.....	7
1.1 EFFECTIFS ET EMPLOIS.....	7
1.1.1 <i>Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants.....</i>	15
1.1.2 <i>Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels.....</i>	21
1.2 DEMOGRAPHIE.....	28
1.2.1 <i>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels.....</i>	29
1.2.2 <i>Pyramide des âges - Les enseignants.....</i>	30
1.2.3 <i>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS.....</i>	31
1.3 MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT.....	34
1.3.1 <i>Les enseignants.....</i>	36
1.3.2 <i>Les BIATSS.....</i>	38
1.3.3 <i>Les personnels BIATSS contractuels.....</i>	43
1.4 ABSENCES ET CONGES.....	44
1.4.1 <i>Les enseignants.....</i>	45
1.4.2 <i>Les BIATSS.....</i>	46
2.....	50
3 REMUNERATIONS.....	50
3.1 MASSE SALARIALE.....	50
3.1.1 <i>Plafond des emplois de l'université.....</i>	51
3.1.2 <i>Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon).....</i>	52
3.1.3 <i>Evolution des dépenses de masse salariale exécutées de 2011 à 2015.....</i>	52
3.2 REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES.....	53
3.2.1 <i>Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants.....</i>	54
3.2.2 <i>Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS.....</i>	58
3.3 NBI.....	62
3.4 HEURES D'ENSEIGNEMENT.....	64
3.5 ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI.....	69
4 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	71
4.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET.....	71
4.2 COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	73
4.3 MEDECINE DE PREVENTION.....	78
4.4 FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	82
5 CONDITIONS DE TRAVAIL.....	84
6 FORMATIONS.....	88
6.1 ACCES A LA FORMATION.....	88
6.2 DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES.....	91
7 RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	95
7.1 INSTANCES INSTITUTIONNELLES.....	95
7.2 CONTENTIEUX ET CONFLITS.....	98
8 ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE.....	100
8.1 ACTION CULTURELLE.....	100
8.2 SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE.....	103
8.3 ACTION SPORTIVE.....	106

CHIFFRES CLES

Contexte

	2015	
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	8
Activités de recherche	Unités de recherche reconnues	12
	- Dont UMR	4
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-habilitées	3
Etudiants	Inscriptions (2014-15)	19371
Moyens financiers en M€	Budget total	114
	Masse salariale	77
	Fonctionnement	23
	Investissement	14
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitole (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5035
	UT1 Capitole (calcul hors BAIM) ²	4575
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	82.000 m ² shon ³

Effectifs ⁴

Agents en activité ou détachés à UT1 C	2015						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Au 31/12/2015								
Titulaires	201	161	362	200,8	159,7	360,5	44%	31%
Contractuels CDI	3	3	6	3	2,7	5,7	50%	1%
Contractuels CDD	167	128	295	140	103,5	243,5	43%	22%
ENSEIGNANT	371	292	663	343,8	265,9	609,7	44%	54%
Titulaires	101	272	373	99,8	260,1	359,9	73%	32%
Contractuels CDI	8	29	37	8	28,6	36,6	78%	3%
Contractuels CDD	27	105	132	27	98,2	125,2	78%	11%
BIATSS	136	406	542	134,8	386,9	521,7	75%	46%
TOTAL	507	698	1205	478,6	652,8	1131,4	58%	100%

¹ En2013, le ratio dépenses totales par étudiant est de 5320 € pour UT1 Capitole tandis que la moyenne nationale s'élevait à 6798€, et à 4345 € pour le secteur Tertiaire Droit Economie. Si on extrait le BAIM le ratio est de 4575€ / étudiant en 2015 et de 5035 € avec le BAIM.

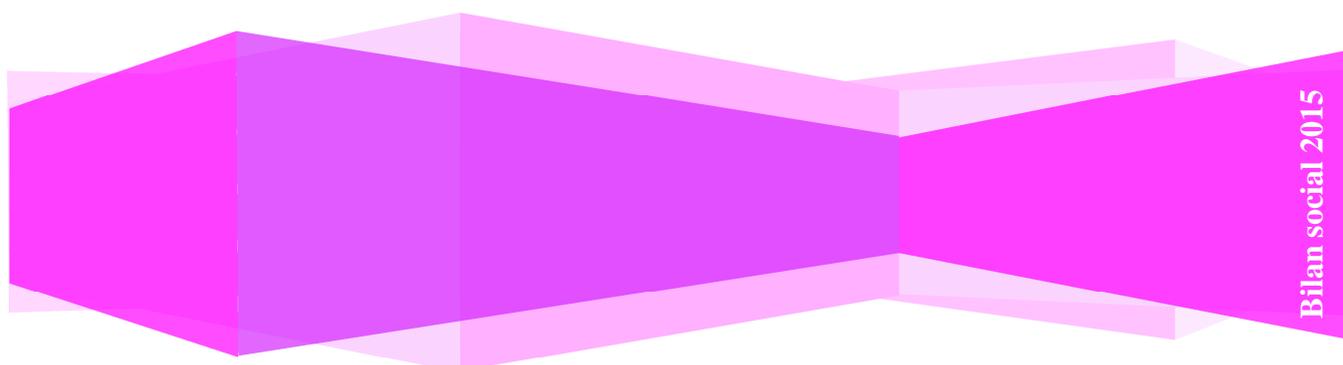
² En 2014 les dépenses du BAIM s'élèvent à 7,2M€

³ Surface Hors Œuvre Nette

⁴ Photo Harpege au 31 décembre des agents **en activité ayant une affectation** et personnels détachés à UT1 Capitole. Jusqu'en 2015 les contrats doctoraux sans enseignement n'avaient pas d'affectation, ils étaient comptabilisés dans les effectifs car impactent le plafond d'emplois mais pas en ETP. A partir de 2015 leur ETP est renseigné dans HARPEGE. Ceci explique l'écart observé entre 2014 et 2015.

1. EFFECTIFS

1.1 EFFECTIFS ET EMPLOIS



Les emplois

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

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

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

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

Deux notions inséparables de plafond sont introduites :

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

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

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

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

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

Une action est la composante d'un programme.

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

Ces deux sous-plafonds constituent le plafond d'emplois de l'établissement (PAE) et le regroupement des deux masses salariales, la masse salariale de l'établissement. Ils font l'objet d'une délibération lors de l'examen annuel du budget de l'université.

Le budget de l'Université est désormais constitué de 3 masses financières :

- La masse salariale,
- La dotation de fonctionnement,
- La dotation aux investissements.

Les postes enseignants se répartissent en deux grandes catégories :

- Les enseignants-chercheurs,
- Les enseignants du second degré.

Les postes BIATSS sont répartis selon trois types de population :

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

Quelques définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les effectifs

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

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

Agent non-titulaire de l'État (ANT) :

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

Parmi les BIATSS contractuels, il convient de distinguer :

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

Équivalent Temps Plein (ETP) :

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

Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) :

L'ETPT proratise 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.

Allocataires de recherche : dispositif éteint. Remplacé par le dispositif des contrats doctorants avec ou sans enseignement selon de nouvelles modalités par les contrats doctorants.

Contrat doctoral : Créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral remplace les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Mis en place à compter de la rentrée 2009, il est proposé aux doctorants, qu'ils soient recrutés par les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. D'une durée de trois ans, il apporte les garanties sociales d'un contrat de travail conforme au droit public et fixe une rémunération minimale. (Source : site du MESR : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid76053/le-financement-doctoral.html>)

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

Contractuels BIATSS

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

- Pour occuper **des emplois permanents**, tels que prévus par l'article 4 :
 - Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
 - Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

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

- L'article 6 du titre II du statut général précise :

« Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.»

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

L'accès aux corps des fonctionnaires de l'Etat peut être ouvert par la voie de modes de recrutement réservés (examens professionnels réservés, concours réservés, recrutements réservés sans concours) valorisant les acquis professionnels pendant 4 ans à compter du 12 mars 2012, aux agents occupant un emploi à la date du 31 mars 2011 en qualité d'agent contractuel de droit de public et pour répondre à un besoin permanent de l'Etat. (cf. loi du 11 janvier 1984 et régime général). Ont accès à ces recrutements réservés :

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

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

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

- Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels -> contrat renouvelable dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
- Article 6 quinquies : vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire -> contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée maximale de deux ans.

- Article 6 sexies :
 - accroissement temporaire -> contrat renouvelable dans la limite de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs.
 - accroissement saisonnier d'activité -> contrat renouvelable dans la limite de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Dans le bilan social on regroupera ces types de contrats (accroissement temporaire d'activité, accroissement saisonnier, remplacement momentané, vacance d'emploi selon la typologie Harpège) dans la sous-rubrique « CDD besoin temporaire ».

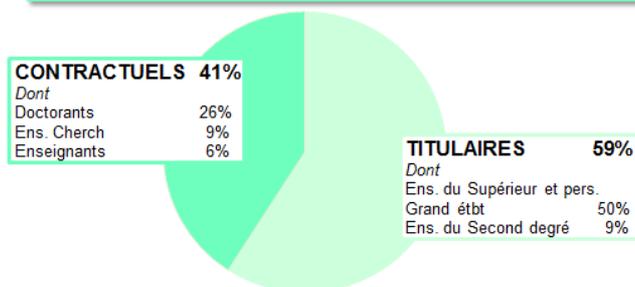
1.1.1 Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants

1.1.1.1 Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2015

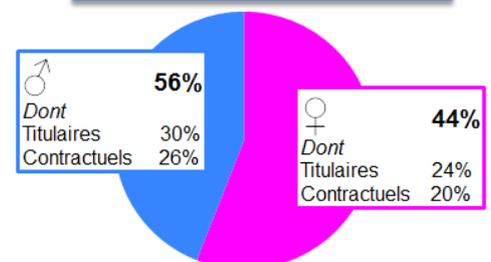
1.1.1.1.1 Répartition des effectifs par filière et par genre (Observation au 31/12/2015)⁴

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS						% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		M		F		TOTAL			
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
TITULAIRES	Assistant de l'enseignement supérieur	1	1,0			1	1,0	ns	
	Maître de conférences des universités	85	84,8	98	97,8	183	182,6	54%	
	Professeur des universités	95	95,0	28	28,0	123	123,0	23%	
	Filière universitaire	181	180,8	126	125,8	307	306,6	41%	50%
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0			1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0			1	1,0	ns	ns
	Professeur agrégé	12	12,0	19	17,9	31	29,9	61%	
	Professeur certifié	4	4,0	11	11,0	15	15,0	73%	
	Professeur d'EPS	3	3,0	5	5,0	8	8,0	63%	
	Enseignants du 2nd degré	19	19,0	35	33,9	54	52,9	65%	9%
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES		201	200,8	161	159,7	362	360,5	44%	59%
CONTRACTUELS	ATER	5	4,5	5	5,0	10	9,5	50%	
	ATER mi-temps	30	15,0	37	18,5	67	33,5	55%	
	Doctorant	40	40,0	23	23,0	63	63,0	37%	
	Doctorant sans enseignement ⁵	29	29,0	26	25,0	55	54,0	47%	
	Doctorants et post-doctorants	104	88,5	91	71,5	195	160,0	47%	26%
	As.m.conf.(mi-temps)	18	9,0	6	3,0	24	12,0	25%	
	Associé professeur								
	Ass.prof.(mi-temps)	2	1,0			2	1,0	0%	
	Chercheur CDD	13	13,0	6	6,0	19	19,0	32%	
	Enseignant chercheur CDD	17	15,5	9	9,0	26	24,5	35%	
	Enseignant chercheur CDI	1	1,0			1	1,0	0%	
	Invité 1 an ⁵								
	Enseignants chercheurs contractuels	51	39,5	21	18	72	57,5	29%	9%
	Enseignant CDD	11	11,0	10	8,0	21	19,0	48%	
	Enseignant CDI	2	2,0	3	2,7	5	4,7	60%	
Lecteur (personnel)	1	1,0	2	2,0	3	3,0	67%		
Mait. lang. (perso.)			1	1,0	1	1,0	100%		
Prof cont.2dg non fc	1	1,0	3	3,0	4	4,0	75%		
Enseignants contractuels	15	15,0	19	16,7	34	31,7	56%	6%	
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		170	143,0	131	106,2	301	249,2	44%	41%
Ensemble personnels enseignants		371	343,8	292	265,9	663	609,7	44%	

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



Répartition des agents par genre



⁵ En 2015 l'université a accueilli 34 professeurs invités pour une durée totale de 34 mois (soit 2,8 ETPT annuel). Ce chiffre n'est pas visible au niveau du tableau car il n'y avait pas de contrat actif à la date du 31/12/2015. En 2015, l'ETP des doctorants sans enseignement est renseigné.

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.

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2015 on compte 5 nouveaux contrats de ce type (« chaires juniors »).

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2015, l'université compte 16 chercheurs CDD et 1 enseignant chercheur en CDD (« chaire junior ») financés par le LABEX IAST. Les autres contrats de chercheurs en CDD sont financés par des bourses « Marie Curie ».

L'IUT de Rodez emploie 34 enseignants titulaires dont 18 MCF, 1 Pr. De l'ENSAM, 34 PRAG et 20 PRCE. Il emploie également 13 enseignants contractuels (6,5 en ETP).

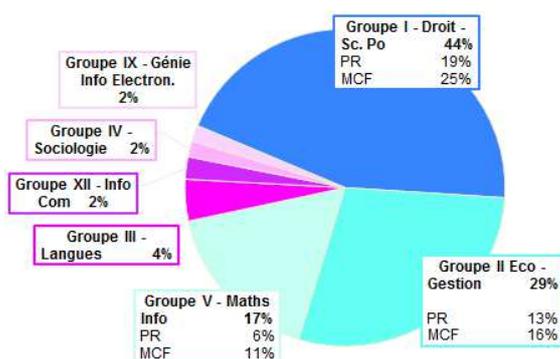
1.1.1.1.2 Répartition des effectifs par discipline et par genre (Observation au 31/12/2015)

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

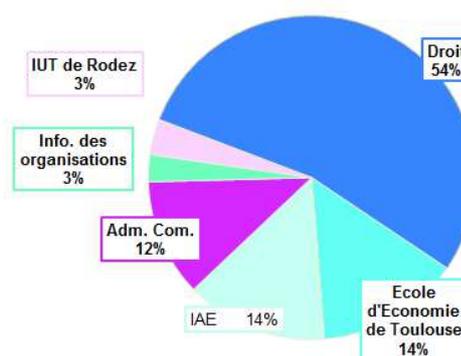
	PR univ.		MCF univ.		Ass. Ens. Sup.		PR ENSAM		TOTAL		
	postes	agents	postes	agents	postes	agents	postes	agents	postes	agents	% agents par discipline
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	33	26,0	50	45,0	1	1,0			84	72	23,4%
CNU 02 Drt. publ.	27	25,0	29	26,0					56	51	16,6%
CNU 03 Hist. dt. & inst.	8	8,0	4	4,0					12	12	3,9%
CNU 04 Sc. Politique	1		2	2,0					3	2	0,6%
Groupe I - Droit - Sc. Po	69	59	85	77	1	1			155	137	44,5%
CNU 05 Sc. Économiques	33	23,0	37	20,0					70	43	14,0%
CNU 06 Sc. de gestion	19	17,0	35	28,0					54	45	14,6%
Groupe II - Economie - Gestion	52	40	72	48					124	88	28,6%
CNU 07 Sc. du langage			1	1,0					1	1	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2,0	8	8,0					10	10	3,2%
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	2,0					2	2	0,7%
Groupe III - Langues	2	2	11	11					13	13	4,2%
CNU 19 Socio., démographie	2	2,0	2	2,0					4	4	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1,0							1	1	0,3%
Groupe IV - Sociologie	3	3	2	2					5	5	1,6%
CNU 26 Maths. Appliqués	10	9,0	15	14,0					25	23	7,5%
CNU 27 Informatique	9	9,0	21	19,0					30	28	9,1%
Groupe V - Maths Info	19	18	36	33					55	51	16,6%
CNU 61 Génie informatique			4	4,0					4	4	1,3%
CNU 63 Electronique			1	1,0					1	1	0,3%
Groupe IX - Génie Info Electron.	0	0,0	5	5					5	5	1,6%
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1,0	6	6,0					7	7	2,3%
Groupe XII - Info Com	1	1	6	6					7	7	2,3%
CNU non renseignée	2			1,0					2	1	0,3%
ENSAM G9982 - Informatique							1	1,0	1	1	0,3%
Autres	2	0,0	0	1			1	1	3	2	0,6%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	148	123	217	183	1	1	1	1	367	308	

- 73% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
- 16,5% appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
- Les 10,5% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

Répartition des effectifs par groupe CNU



Répartition des inscriptions par composante



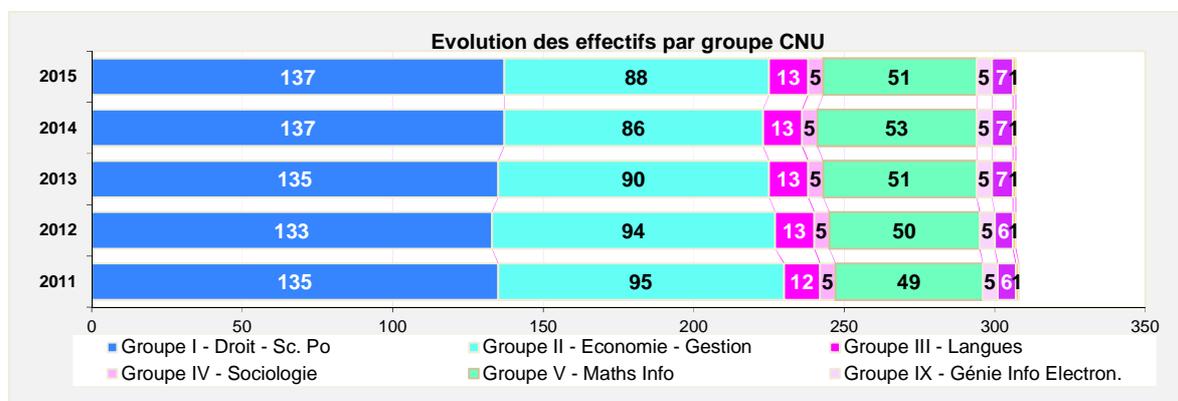
Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés par groupe CNU et par genre

Groupe	Genre	PR. Univ. et PR ENSAM	MCF univ. Et Ass. Ens. Sup.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	16	51	67
	M	43	27	70
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	27%	66%	49%
Groupe II -Economie Gestion	F	4	23	27
	M	36	25	61
Groupe II -Economie Gestion	%F	10%	48%	31%
Groupe III -Langues	F	1	7	8
	M	1	4	5
Groupe III -Langues	%F	50%	64%	62%
Groupe IV -Sociologie	F		1	1
	M	3	1	4
Groupe IV -Sociologie	%F		50%	20%
Groupe IX - Génie Info Electron.	M		5	5
Groupe IX - Génie Info Electron.	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	6	11	17
	M	12	22	34
Groupe V -Maths Info	%F	33%	33%	33%
Groupe XII -Info Com	F	1	4	5
	M		2	2
Groupe XII -Info Com	%F	100%	67%	71%
Autres	F			
	M		1	1
Autres	%F			0%
Taux de féminisation par corps		23%	53%	41%

Le taux de féminisation est de 49% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (41,2% au niveau national), et de 31% dans les disciplines Economie – Gestion (39,6% au niveau national).

On note également que le taux de féminisation est plus élevé dans le corps des maîtres de conférences (53% à UT1 Capitoile, 43% au niveau national), que dans le corps des professeurs d’université (23% à UT1 Capitoile, 23,9% au niveau national).

Sur l’ensemble des enseignants-chercheurs titulaires le taux de féminisation est de 41% contre 37,1% au niveau national sur l’ensemble de la filière universitaire⁶.



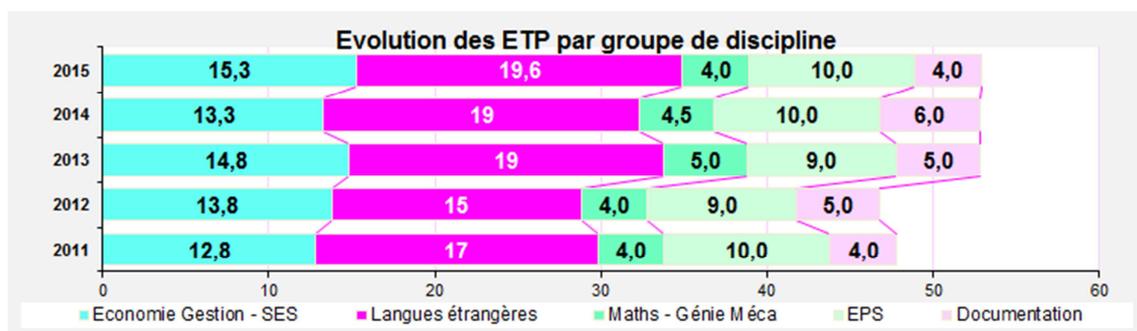
⁶ Source : Bilan social 2013-14 – Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche – p23

Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi⁷ et ventilés par groupe disciplinaire

		Professeur agrégé		Professeur certifié		TOTAL	
		Postes	Agents	Postes	Agents	Postes	Agents
Economie - Gestion - SES	1100 - SC. ECO. ET SOCIALES	1	1			1	1
	8010 - ECONOMIE GEST.	10	8	4	4	14	12
	8036 - ECO.GE.CG		1				1
	8050 - ECO.GE.CO.GRH		1		1		2
	TOTAL	11	11	4	5	15	16
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES	1	1			1	1
	0421 - ALLEMAND	1	1			1	1
	0422 - ANGLAIS	12	12	4	3	16	15
	0426 - ESPAGNOL	3	3			3	3
	TOTAL	17	17	4	3	21	20
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	5	3			5	3
	4100 - GENIE MECA-MECAN.	1	1			1	1
	TOTAL	6	4			6	4
EPS	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	2	2	8	8	10	10
	TOTAL	2	2	8	8	10	10
Documentation	0080 - DOCUMENTATION			4	4	4	4
	TOTAL			4	4	4	4
Autres	6980 - AUDIOVISUEL et autres			2		2	0
	TOTAL			2	0	2	0
TOTAL		36	34	22	20	58	54

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

		PROFESSEUR	PROFESSEUR	PROFESSEUR	Taux de féminisation
		AGREGÉ	CERTIFIÉ	D'EPS	
Economie - Gestion - SES	F	8	2		10
	M	5	1		6
	%F	62%	67%		63%
Lettres - Langues étrangères	F	9	5		14
	M	4	2		6
	%F	69%	71%		70%
Maths - Sciences et technologies	F	1			1
	M	3			3
	%F	25%			25%
EPS	F	1		5	6
	M		1	3	4
	%F	100%		63%	60%
Documentation	F		4		4
	%F		100%		100%
Taux de féminisation		61%	73%	63%	65%



⁷ 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

1.1.1.2.1 Evolution de la photo générale des effectifs

Evolution des effectifs d'enseignants-chercheurs et enseignants en activité à UT Capitoile - Au 31/12/année N (à partir de 2014)

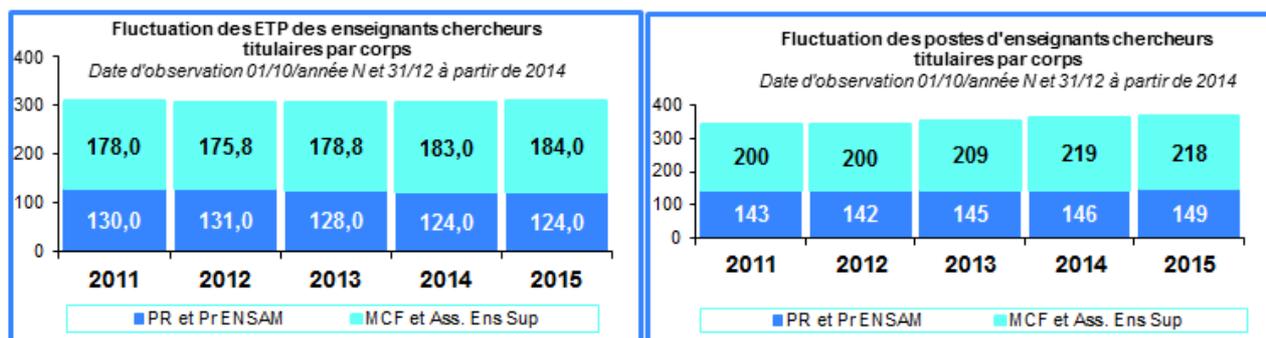
EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité et ayant une affectation)		01/10/2012	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015
Professeur des universités		130	127	123	123
Maître de conférences des universités		175	178	182	183
Professeur de l'Ensam		1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1	1	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES		307	307	307	308
Professeur agrégé		26	29	30	31
Professeur certifié		14	16	16	15
Professeur EPS		7	8	8	8
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES		47	53	54	54
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES		354	360	361	362
Doctorants et post-doctorants ⁸		191	190	186	195
Enseignants chercheurs contractuels ⁹		27	55	65	72
Enseignants contractuels ¹⁰		53	43	44	34
DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		271	288	295	301
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS		625	648	656	663

Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés

	2011	2012	2013	2014	2015
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés dans les unités de recherche¹¹	118	112	116	123	115
<i>Dont CNRS</i>	10	10	11	11	10
<i>Dont INRA</i>	21	19	18	20	18
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	87	83	87	92	87

1.1.1.2.2 Evolution des emplois et ETP par filière

Filière de l'enseignement supérieur



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

	1/10/11	1/10/12	1/10/13	31/12/14	31/12/15
Professeurs des universités	90,8%	92,2%	87,6%	84,8%	83,1%
Maîtres de conférences des universités	88,9%	87,9%	85,5%	83,5%	84,3%

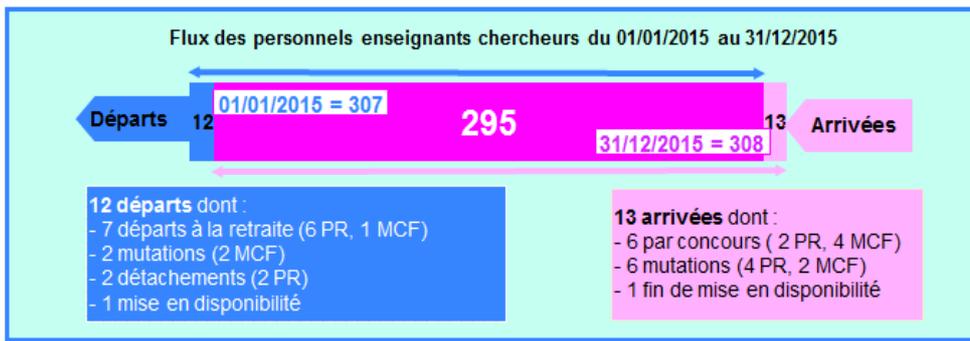
⁸ DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS: ATER, ATER mi-temps, Doctorants, Doctorants sans enseignement (ces derniers n'ont pas d'affectation mais sont comptabilisés dans le calcul car ils font partie du volume de contrats doctoraux => impactent le plafond d'emploi).

⁹ ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS : As.m.conf.(mi-temps), Associé professeur, Ass.prof.(mi-temps), Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc

¹⁰ ENSEIGNANTS CONTRACTUELS : Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc, Enseignants CDD, Enseignants CDI

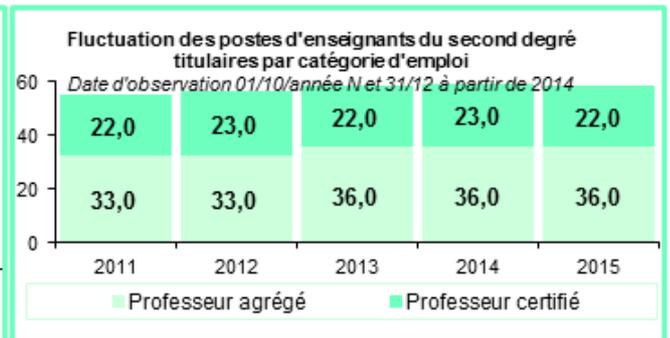
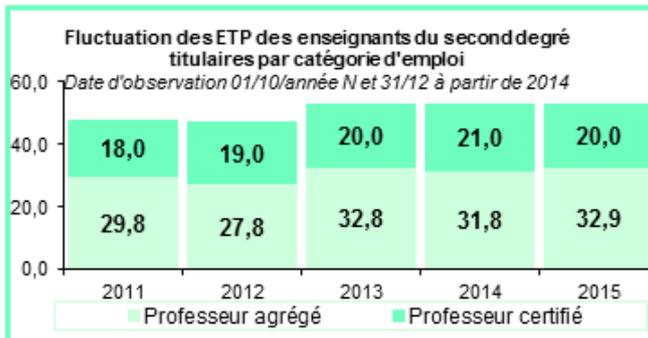
¹¹ Les chercheurs et enseignants chercheurs hébergés comprennent : les membres des organismes de recherche ou universités des Unités Mixtes de Recherche de l'établissement, les membres des équipes d'accueils des autres universités ou établissements (permanents ou associés), les autres membres de TSE (chercheurs et enseignants chercheurs) non comptabilisés au GREMAQ, ARQADE, LERNA et IMT.

Flux d'entrées - sorties entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015



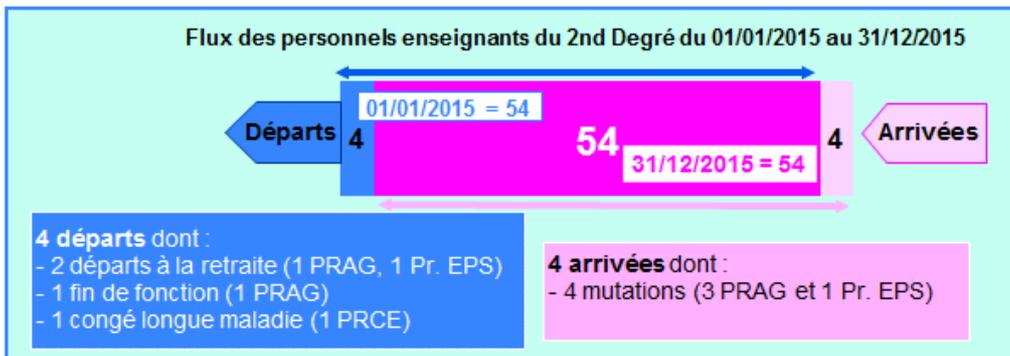
On note qu'en 2015 il y a eu 3 créations d'emploi d'enseignant-chercheur.

Filière du second degré

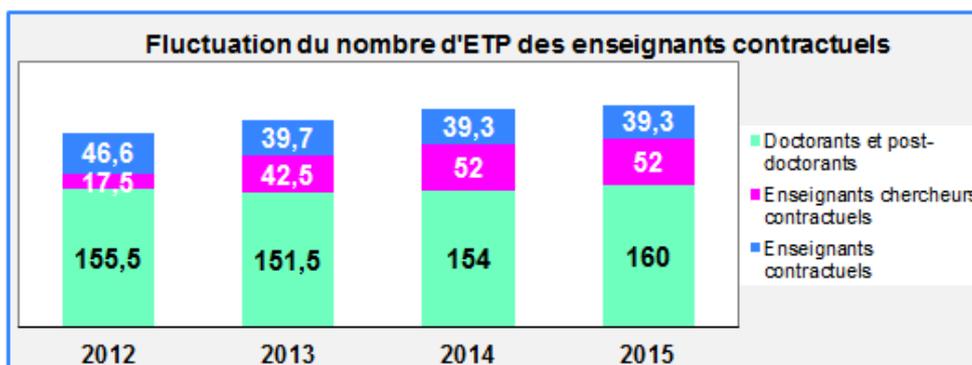


Taux d'occupation des postes par des Ens. 2nd degré. titulaires en activité

	1/10/11	1/10/12	1/10/13	31/12/14	31/12/15
Professeur agrégé	90,3%	84,2%	91,1%	91,7%	91,4%
Professeur certifié	81,8%	86,4%	90,9%	91,3%	90,9%



Enseignants contractuels



1.1.2 Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels

1.1.2.1 BIATSS titulaires et contractuels – Situation 2015

1.1.2.1.1 BIATSS : effectifs 2015¹² – Répartition par genre et par filière et catégorie (Observation au 31/12/2015)

		BIATSS							% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
		M		F		TOTAL				
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP			
B I A T S S T I T U L A I R E S	A AC EPCSCP - Agent comptable			1	1,0	1	1,0	ns		
	A AENESR - Administrateur	2	2,0			2	2,0	ns		
	A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	6	5,8	4	4,0	10	9,8	40%		
	B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	12	11,7	14	13,7	86%		
	C ADJAENES - Adjoint d'administration	4	3,8	49	47,0	53	50,8	92%		
	Pers. de l'AENES	14	13,6	66	63,7	80	77,3	83%	15%	
	A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0			1	1,0	ns		
	A Conservateur	4	4,0	10	9,7	14	13,7	71%		
	A Bibliothécaire			5	4,9	5	4,9	100%		
	B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	3	3,0	17	15,6	20	18,6	85%		
B Technicien d'art	1	0,9	1	1,0	2	1,9	50%			
C Magasinier des bibliothèques	7	6,5	15	14,2	22	20,7	68%			
Pers. des bibliothèques et musée	16	15,4	48	45,4	64	60,8	75%	12%		
A I T R F S	A IGR RF - Ingénieur de Recherche	6	6,0	5	4,8	11	10,8	45%		
	A IGERF - Ingénieur d'Etudes	23	23,0	44	41,5	67	64,5	66%		
	A ASIRF - Assistant ingénieur	6	6,0	15	14,2	21	20,2	71%		
	B TECH RF - Technicien	11	11,0	40	39,1	51	50,1	78%		
	C ATRF - Adjoint technique	25	24,8	54	51,4	79	76,2	68%		
	Pers. ITRF	71	70,8	158	151,0	229	221,8	69%	42%	
	BIATSS TITULAIRES	101	99,8	272	260,1	373	359,9	73%	69%	
C O N T R A C T U E L S	A CDI	4	4,0	7	7,0	11	11,0	64%		
	B CDI			1	0,6	1	0,6	ns		
	C CDI	4	4,0	21	21,0	25	25,0	84%		
	Contrat à durée indéterminée	8	8,0	29	28,6	37	36,6	78%	7%	
	A CDD	6	5,0	12	9,1	18	14,1	67%		
	B CDD									
	C CDD									
	CDD Besoin permanent¹³	6	5,0	12	9,1	18	14,1	67%	3%	
	A CDD	0	0,0	2	2,0	2	2,0	ns		
	B CDD	10	10,0	28	27,6	38	37,6	74%		
	C CDD	11	12,0	61	57,9	72	69,9	82%		
	CDD Besoin temporaire¹⁴	21	22,0	91	87,5	112	109,5	81%	21%	
	C CAE			1	0,6	1	0,6	ns		
C Handicap			1	1,0	1	1,0	ns			
Contrats aidés ou DAFP¹⁵			2	1,6	2	1,6	ns	ns		
BIATSS CONTRACTUELS	35	35,0	134	126,8	169	161,8	79%	31%		
TOTAL BIATSS		136	134,8	406	386,9	542	521,7	75%		

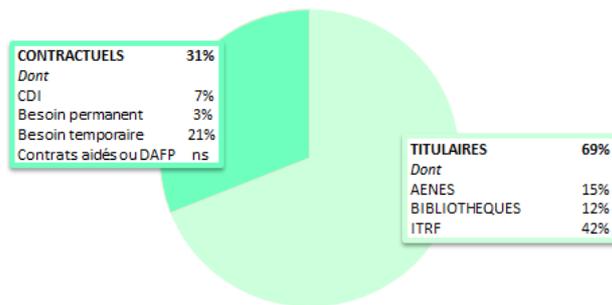
¹² Effectifs BIATSS titulaires en activité ayant une affectation ou en détachement avec occupation de postes (entrants).

¹³ CDD besoin permanent : il s'agit des personnels recrutés sur des fonctions où il n'existe pas de corps de fonctionnaire susceptible d'assurer ces fonctions ou pour les catégories A lorsque la nature des fonctions ou les besoins de services le justifient (article 4 de la loi 84-16) et des personnels contractuels 12 mois à 70% pour des fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (article 6-1 de cette même loi).

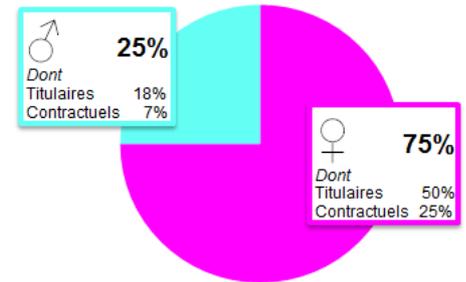
¹⁴ CDD besoin temporaire : ce sont les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent, de vacance temporaire d'emploi ou d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

¹⁵ DAFP : Dispositifs d'accès à la fonction publique (Pacte, handicap).

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



Répartition des agents par genre



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

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

Les personnels BIATSS contractuels représentent 31% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 7 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez (1 sur besoin permanent, 6 sur besoin temporaire). L'IUT de Rodez emploie également 13 personnels BIATSS titulaires (3 AENES et 10 ITRF).

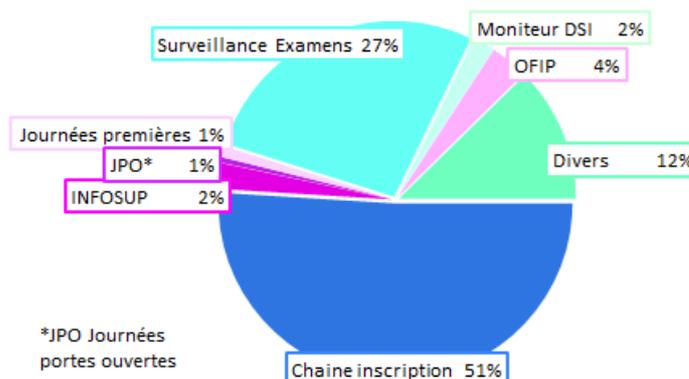
Au 31/12/2015 on note que les agents contractuels sont à :

- 21% sont en CDI,
- 10% en CDD pour des besoins permanents,
- 68% en CDD pour des besoins temporaires
- 1% en contrats aidés ou en dispositif d'accès à la fonction publique

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 2014-15 l'université a conclu 310 contrats de vacances représentant 24 933 heures. Par ailleurs, l'université a recours à l'emploi de contrats étudiants qui viennent en appui aux services administratifs (bibliothèques, salles informatiques, CRL, mise à jour des réseaux sociaux de l'IAE...) qui bénéficient d'un contrat annuel pour un volume d'heures restreint. En 2014-15, l'université a conclu 43 contrats étudiants pour un total de 21 008 heures.

Enfin l'université a accueilli en 47 stagiaires dont 18 ont été gratifiés pour un coût de 33 645€.

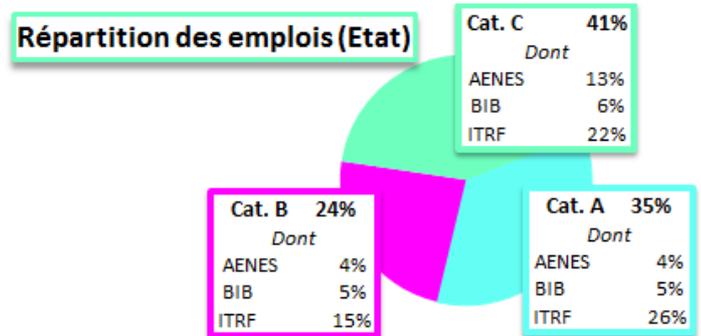
Répartition du volume d'heures de vacation par activité



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

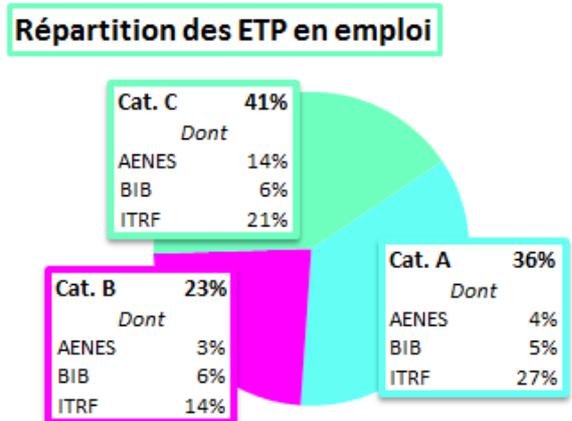
Répartition des **emplois (Etat)**

	A	B	C	TOTAL
AENES	16	19	56	91
BIB	21	22	23	66
ITRF	110	64	93	267
TOTAL	147	105	172	424



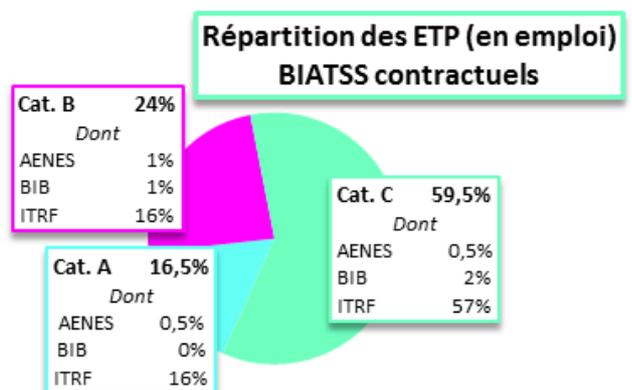
ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	12,8	13,7	50,8	77,3
BIB	19,6	20,5	20,7	60,8
ITRF	95,5	50,1	76,2	221,8
TOTAL	127,9	84,3	147,7	359,9



ETP en emploi des BIATSS contractuels (équivalence filière et catégorie)¹⁶

	A	B	C	TOTAL
AENES	1	2	1	4
BIB		1	3,6	4,6
ITRF	26,1	35,2	91,9	153,2
TOTAL	27,1	38,2	96,5	161,8

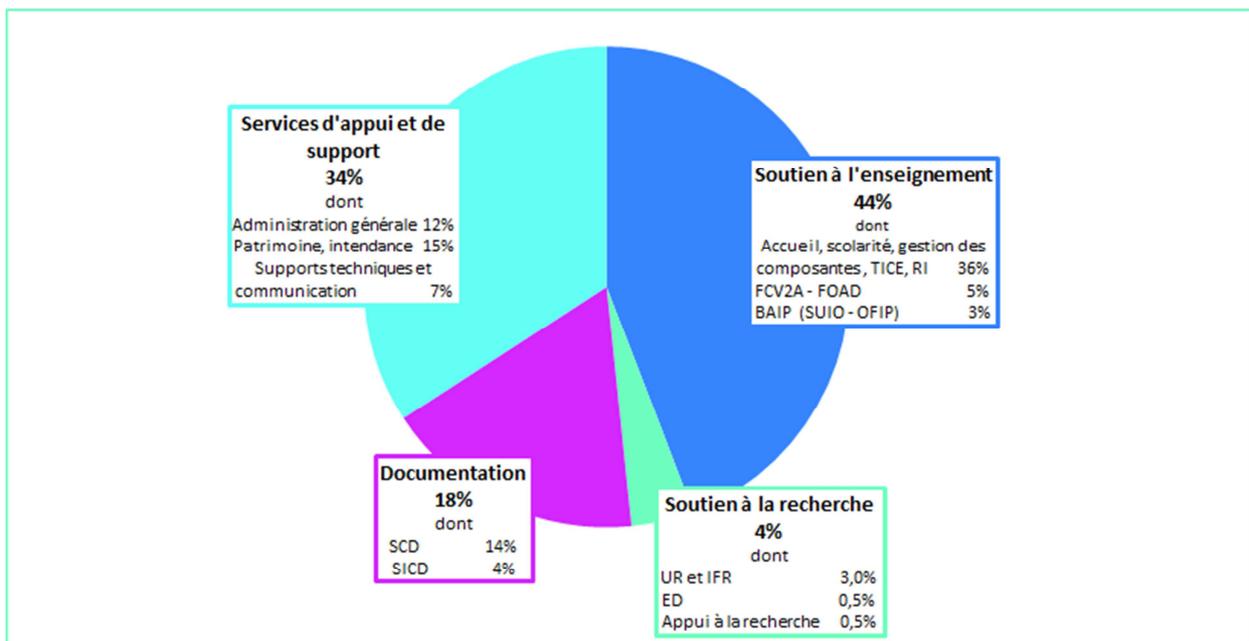


¹⁶ Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

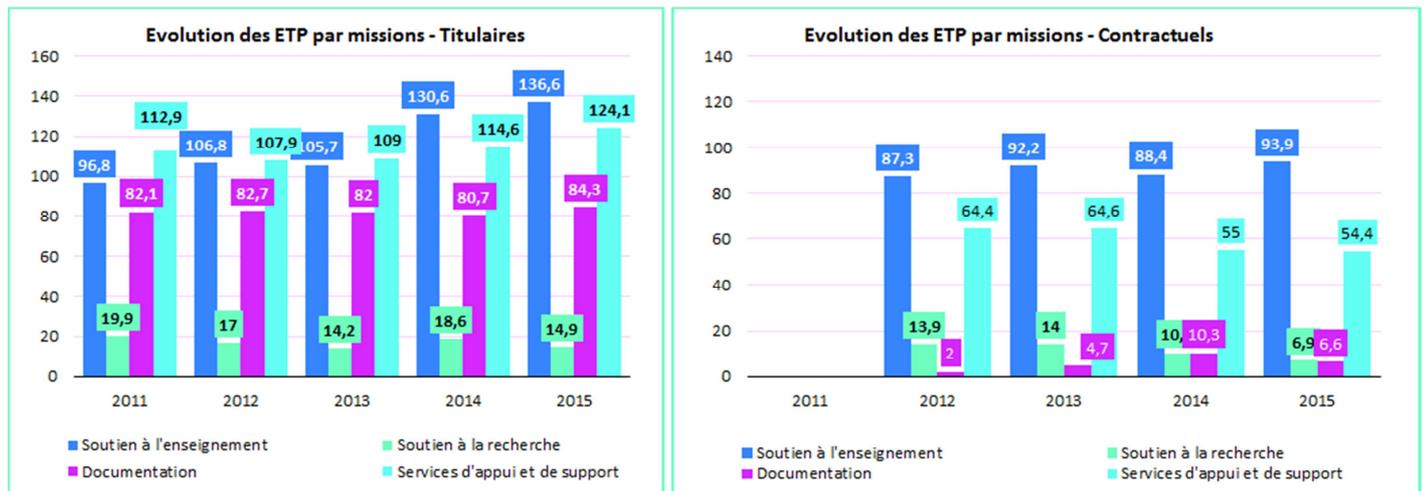
1.1.2.1.3 Répartition des effectifs par affectation et par statut

Affectation des personnels BIATSS par mission et par statut (en ETP)¹⁷

	Répartition des ETP Au 31/12/2015		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	51,5	27,1	78,6
EET	7,3	12,0	19,3
IAE	29,1	22,8	51,9
IUT de Rodez	13	7,0	20
Mobilité étudiante	7,8	1,0	8,8
FCV2A et FOAD	9,4	18,0	27,4
TICE	5,5	1,0	6,5
SUIO-IP	10,4	3,0	13,4
OFIP	2,6	0,0	2,6
Soutien à l'enseignement	136,6	91,9	228,5
Ecoles doctorales	2,8	2,0	4,8
Unités de recherche	8,9	4,9	13,8
Instituts fédératifs de recherche	2		2
Appui à la recherche	1,2	2,0	3,2
Soutien à la recherche¹⁷	14,9	8,9	23,8
SCD	65,8	5,6	71,4
SICD	18,5	1,0	19,5
Documentation	84,3	6,6	90,9
Présidence	3		3
Direction de l'établissement	8,9	2,5	11,4
Gestion budgétaire et comptable	19,8	6,0	25,8
Gestion des ressources humaines	21,7	2,3	24
Patrimoine et intendance	42,1	35,0	77,1
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	24,8	4,0	28,8
Communication, culture et web éditorial	3,8	4,0	7,8
Médecine de prévention		0,6	0,6
Services d'appui et de support	124,1	54,4	178,5
TOTAL	359,9	161,8	521,7



¹⁷ 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 31/12/2015		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Présidence	3		3
Communication et Web organisation	3,8	3,0	6,8
FCV2A	6,8	11,0	17,8
FOAD	2,6	7,0	9,6
SCD	65,8	5,6	71,4
SCREI	7,8	1,0	8,8
SUIO-IP	10,4	3,0	13,4
Vie étudiante et Culture		1,0	1
Présidence	100,2	31,6	131,8
Départements	4	0,5	4,5
Ecoles doctorales	2,8		2,8
IAE	29,1	23,8	52,9
IUT de Rodez	13	7,0	20
UFR et instituts	14,9	23,0	37,9
Unités de recherche	10,9	4,9	15,8
Composantes	74,7	59,2	133,9
Direction Générale des Services	6	1,5	7,5
Direction des Affaires Financières	8,8	3,0	11,8
Direction des Etudes et de la Scolarité	39,9	16,6	56,5
Direction du Patrimoine	42,1	35,0	77,1
Direction des Ressources Humaines	21,7	2,9	24,6
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	6,7	3,0	9,7
Direction du Système d'Information	21,8	3,0	24,8
Direction des TICE	8,5	2,0	10,5
Administration générale	155,5	67,0	222,5
Agence comptable	11	3,0	14
SICD	18,5	1,0	19,5
TOTAL	359,9	161,8	521,7

1.1.2.2 Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS

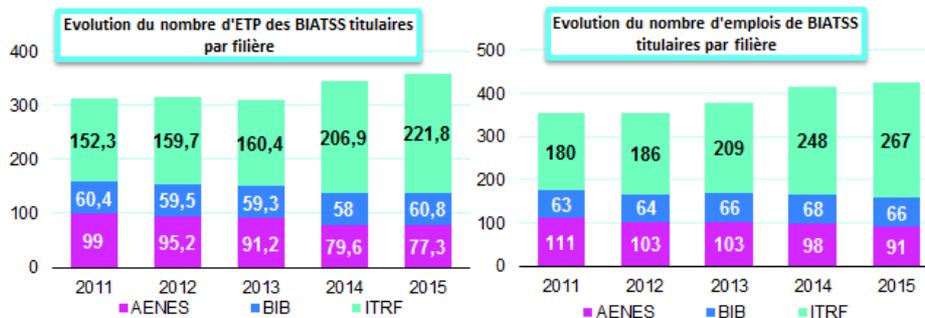
1.1.2.2.1 Evolution de la photo générale des effectifs

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE ¹⁸ (personnels en activité et ayant une affectation)	01/10/2012	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015
AENES	101	95	82	80
Bibliothèques et musée	62	62	60	64
ITRF	167	168	213	229
BIATSS TITULAIRES	330	325	355	373
Agents contractuels en CDI ¹⁹	62	75	45	37
Agents contractuels en CDD	119	118	125	132
BIATSS CONTRACTUELS	181	193	170	169
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	511	518	525	542

Personnels hébergés

	2011	2012	2013	2014	2015
Personnels hébergés²⁰ dans les unités de recherche	20	19	18	19	16
Dont CNRS	8	8	7	8	5
Dont INRA	12	11	11	11	11

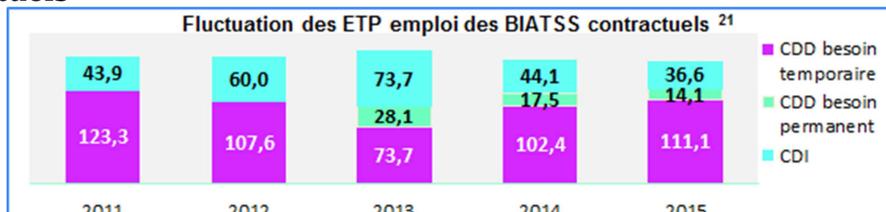
1.1.2.2.2 Evolution des emplois et ETP par filière BIATSS titulaires



Flux d'entrées – sorties entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015



BIATSS contractuels



¹⁸ A partir du bilan social 2013 on comptabilise les personnels détachés à l'université, ce qui peut expliquer d'éventuels écarts avec les bilans sociaux précédents.

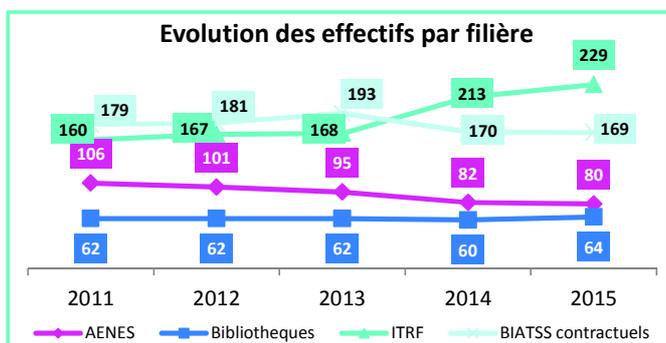
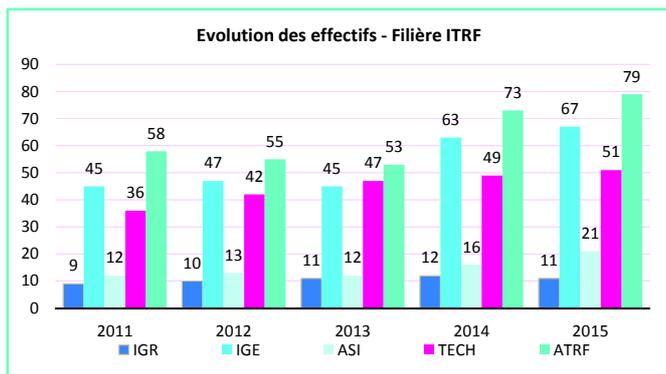
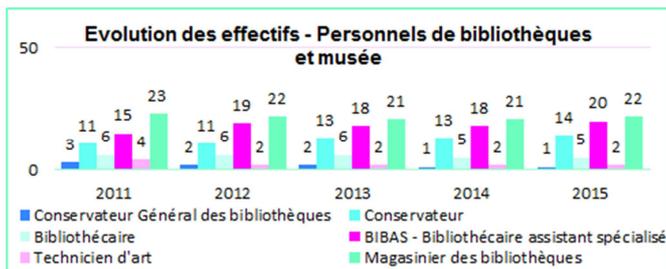
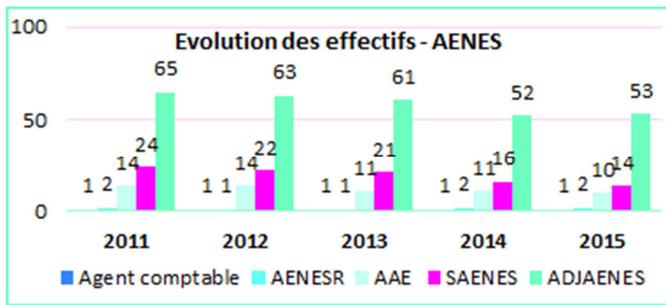
¹⁹ En application de la loi Sauvadet les CDD remplissant les conditions édictées par la loi ont été requalifiés en CDI au 12 mars 2012 et dans les mois qui ont suivis.

²⁰ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

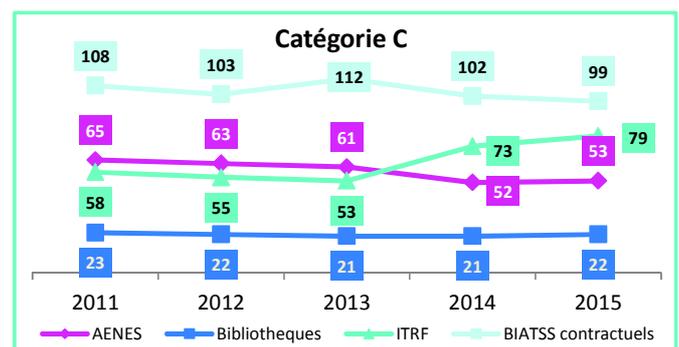
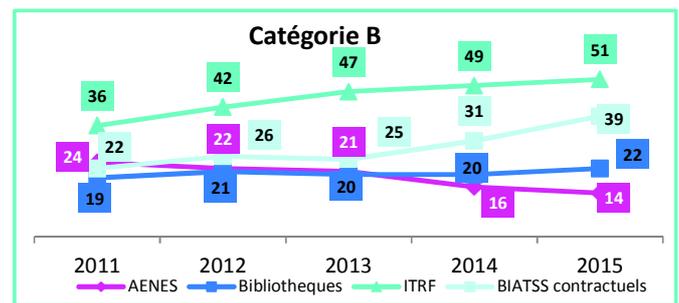
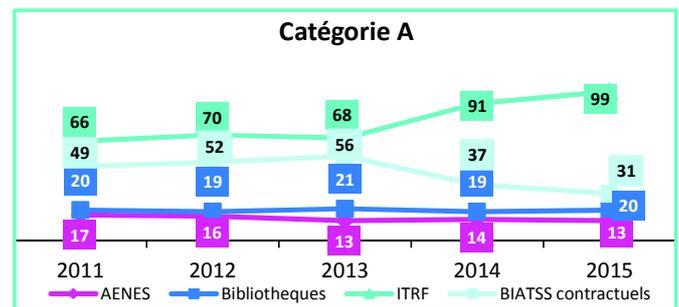
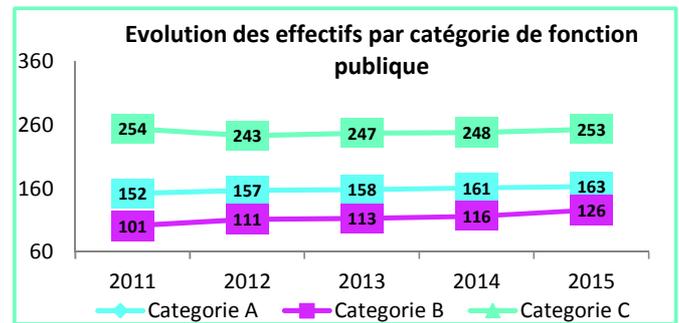
²¹ En 2011 et 2012 on ne fait pas la distinction entre CDD besoin temporaire et CDD besoin permanent. Par ailleurs les contrats aidés et DAFP sont globalisés avec les CDD besoin temporaire.

1.1.2.2.3 Evolution des emplois et ETP par corps et par catégorie

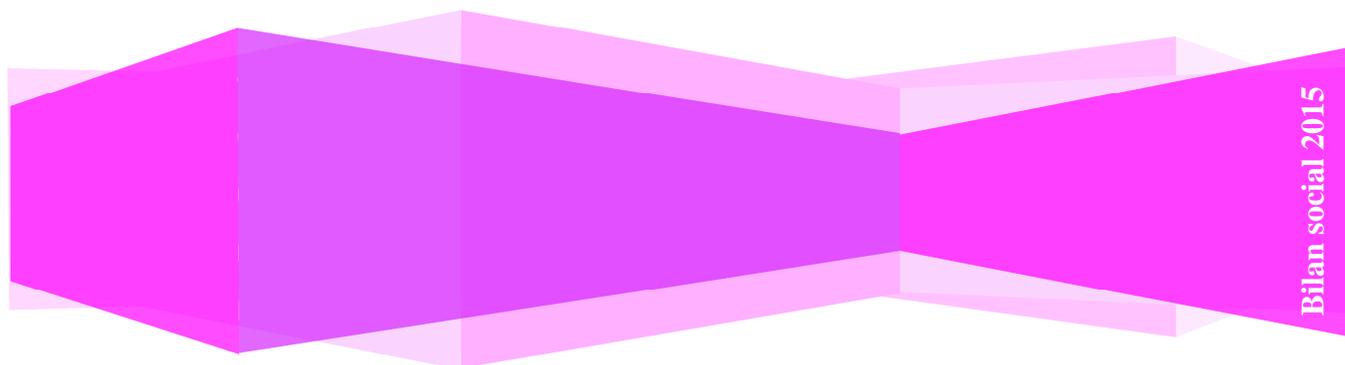
Analyse par filière et par corps



Analyse par catégorie



1.2 DEMOGRAPHIE

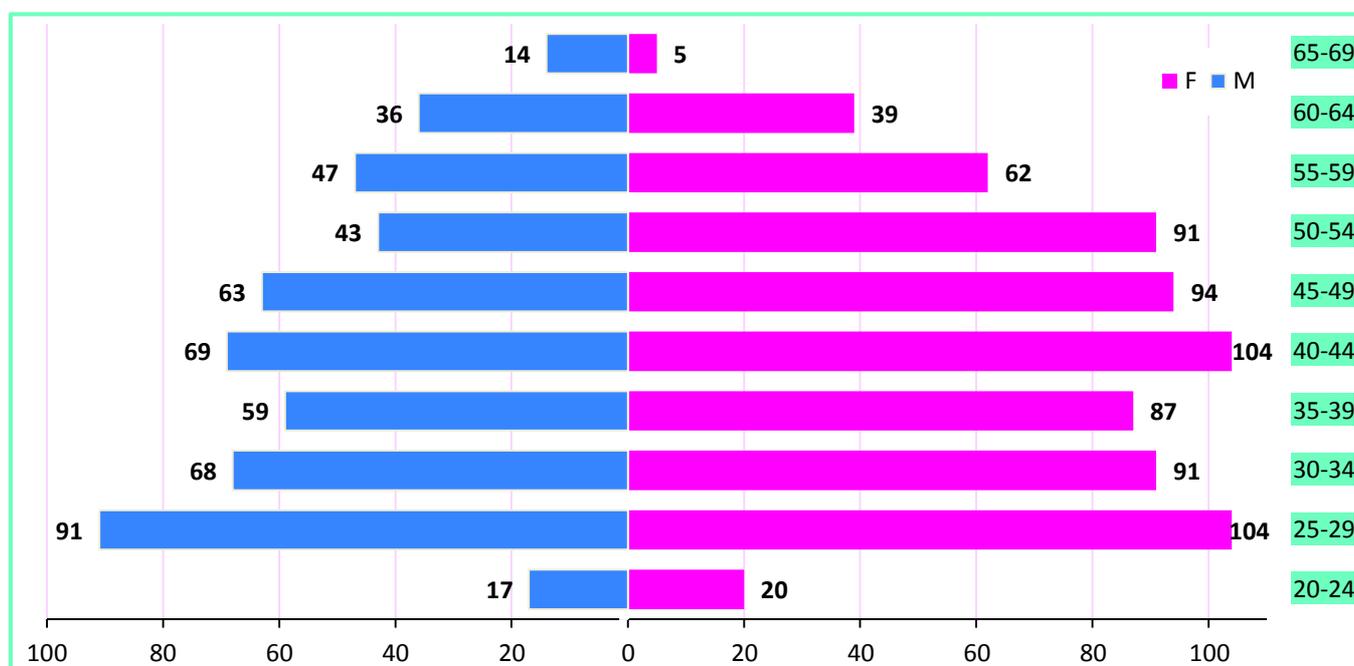


1.2.1 Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels

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

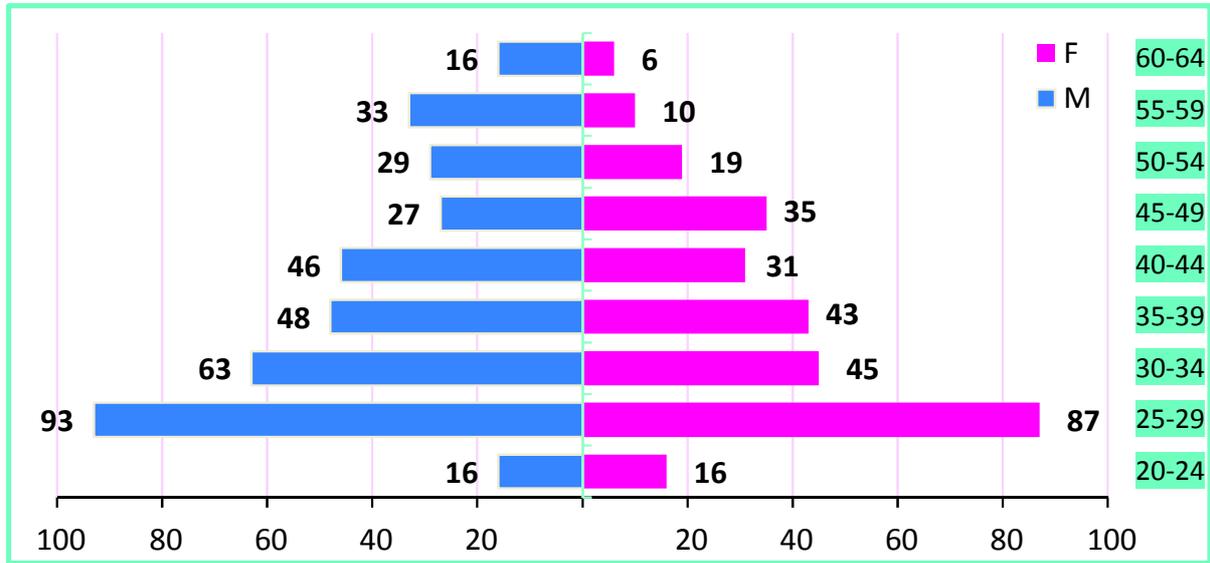
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	201	170	371	161	131	292	663
	Age moyen	48 ans et 7 mois	32 ans et 3 mois	41 ans et 1 mois	45 ans et 2 mois	31 ans et 4 mois	39 ans et 1 mois	40 ans et 2 mois
	Age médian	47	28	39	44	28	36	38
BIATSS	Effectifs	101	35	136	272	134	406	542
	Age moyen	45 ans et 2 mois	37 ans et 6 mois	42 ans et 11 mois	46 ans et 3 mois	38 ans et 7 mois	43 ans et 8 mois	43 ans et 6 mois
	Age médian	44	35	42	46	36	43	43
ENSEMBLE	Effectifs	302	205	507	433	265	698	1205
	Age moyen	47 ans et 6 mois	33 ans et 1 mois	41 ans et 7 mois	46 ans	35 ans	41 ans et 9 mois	41 ans et 8 mois
	Age médian	46	29	40	46	31	41	41

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels

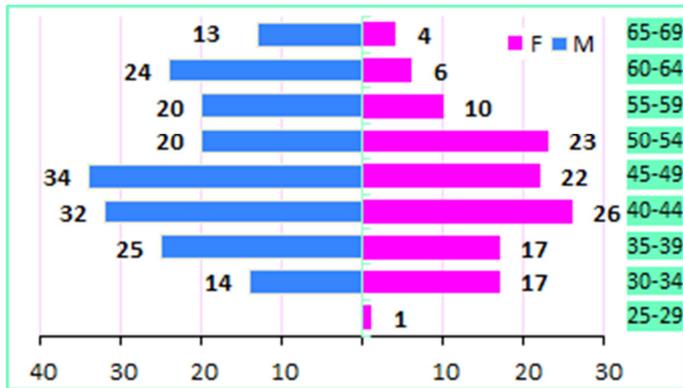


1.2.2 Pyramide des âges - Les enseignants

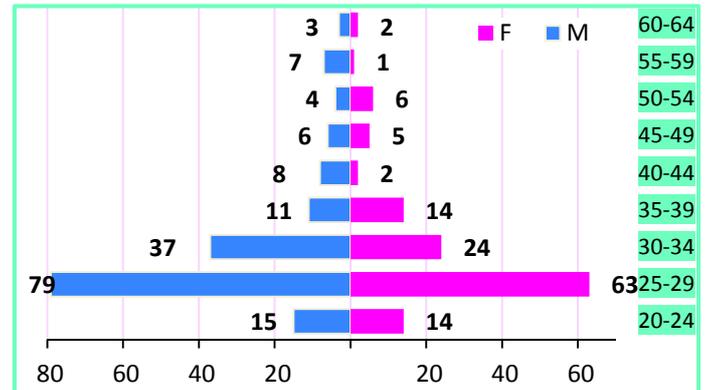
Ensemble du personnel enseignant



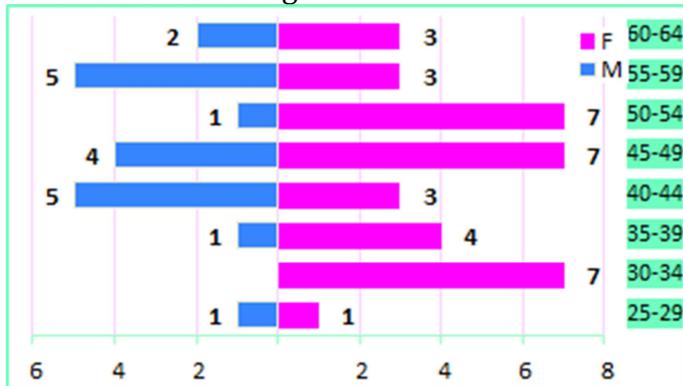
Filière universitaire



Enseignants contractuels

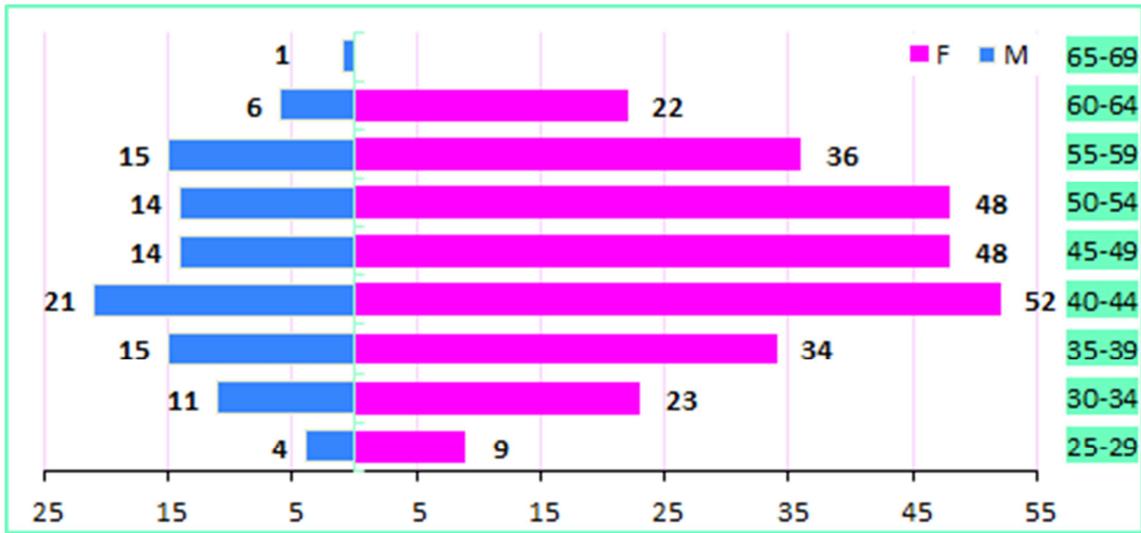


Filière du second degré



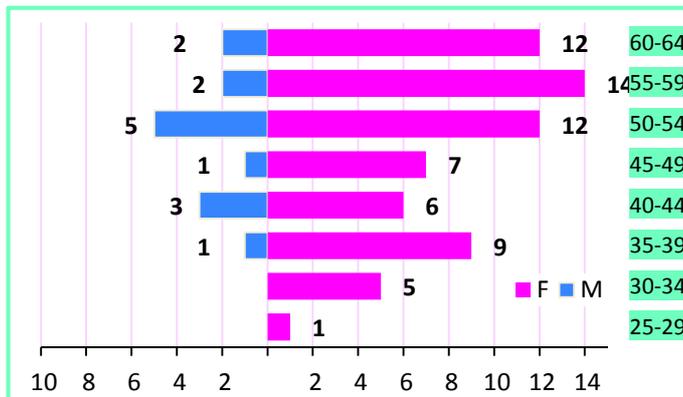
1.2.3 Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS

Pyramide des âges des BIATSS titulaires

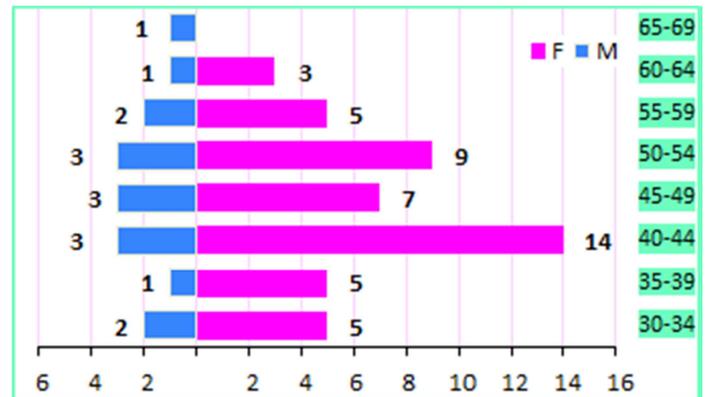


1.2.3.1 Pyramide des âges par filière

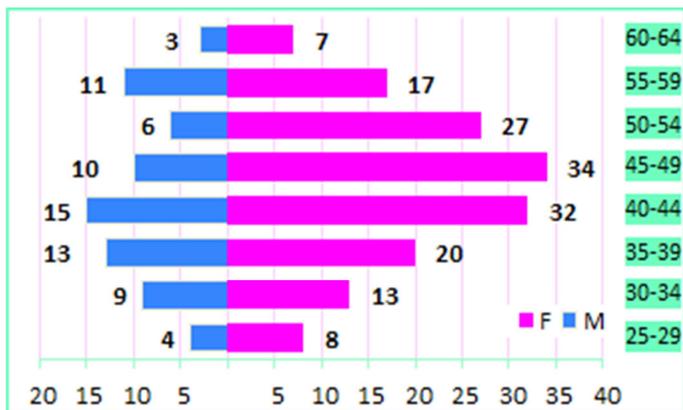
Pyramide des âges de la filière AENES



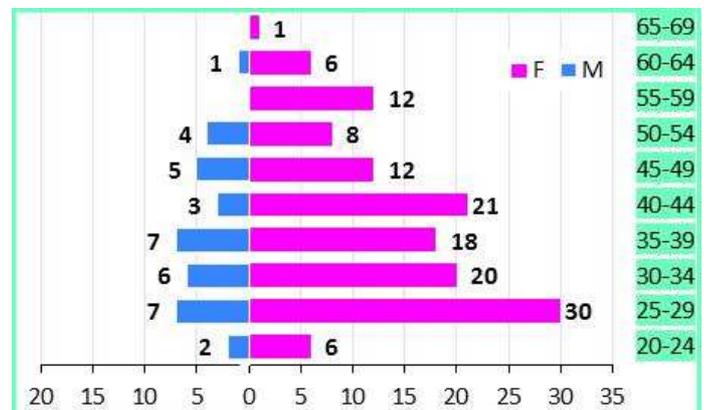
Pyramide des âges de la filière BIBLIOTHEQUES



Pyramide des âges de la filière ITRF



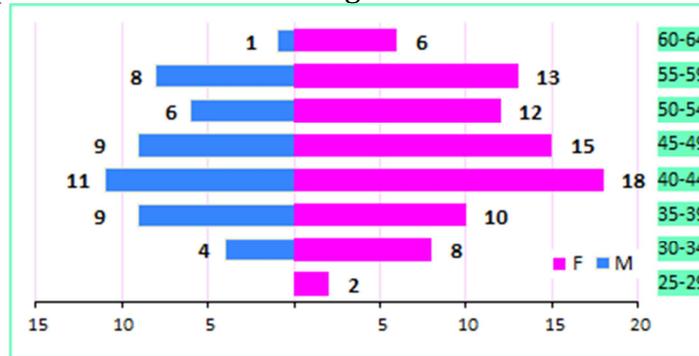
Pyramide des âges des BIATSS contractuels



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

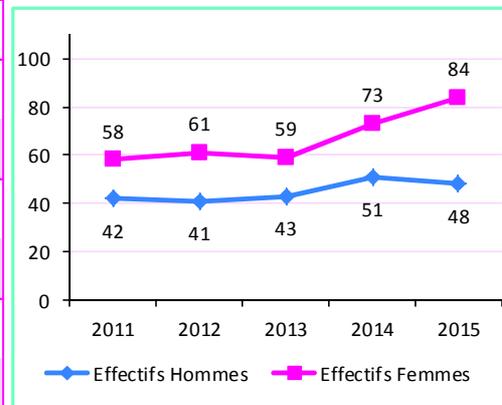
BIATSS titulaires

Pyramide des âges des personnels BIATSS – Catégorie A

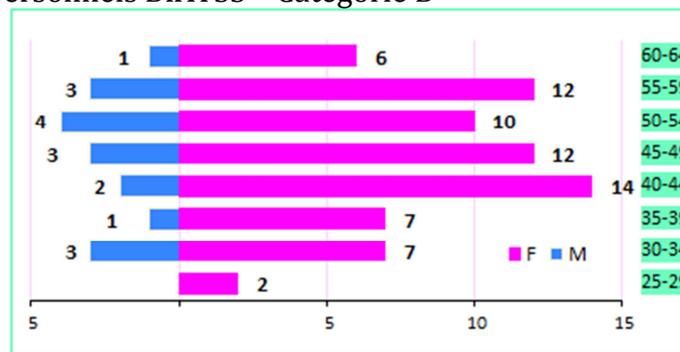


Evolution catégorie A

		2011	2012	2013	2014	2015
Effectifs	Hommes	42	41	43	51	48
	Femmes	58	61	59	73	84
Age moyen	Hommes	46 ans	46 ans	45 ans et 6 mois	45 ans	45 ans et 2 mois
	Femmes	48 ans	48 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	46 ans	46 ans et 3 mois
Age médian	Hommes	45 ans	45 ans	44 ans	43 ans	44 ans
	Femmes	49 ans	47 ans	48 ans	47 ans	45 ans

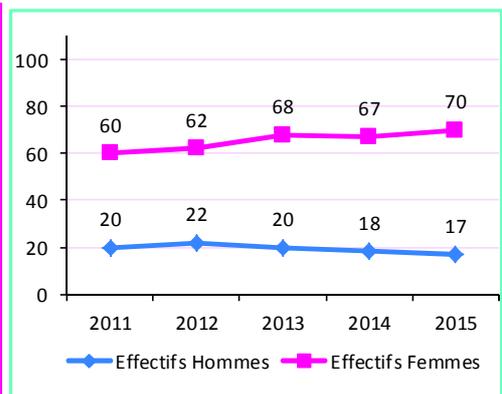


Pyramide des âges des personnels BIATSS – Catégorie B

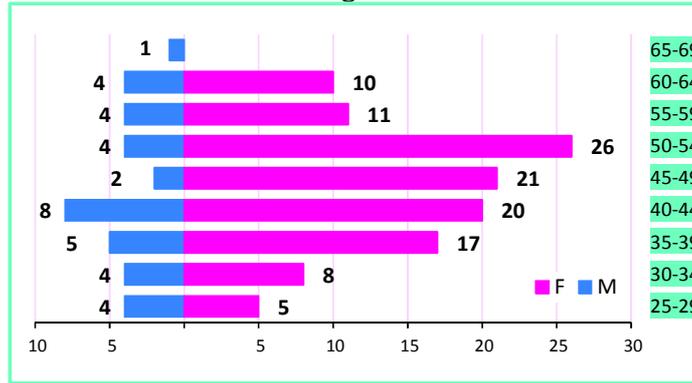


Evolution catégorie B

		2011	2012	2013	2014	2015
Effectifs	Hommes	20	22	20	18	17
	Femmes	60	62	68	67	70
Age moyen	Hommes	45 ans	46 ans et 2 mois	45 ans et 4 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois
	Femmes	48 ans	47 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois
Age médian	Hommes	43 ans	46 ans	46 ans	46 ans	47 ans
	Femmes	48 ans	48 ans	49 ans	47 ans	46 ans

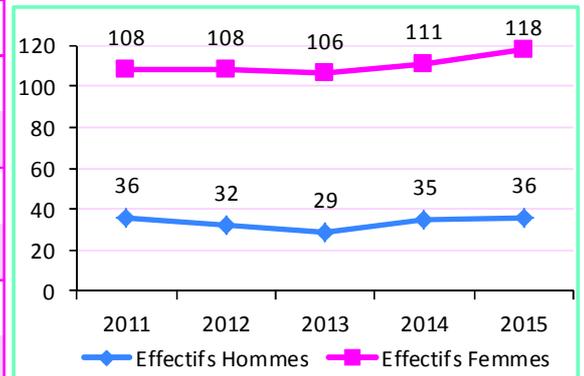


Pyramide des âges des personnels BIATSS – Catégorie C



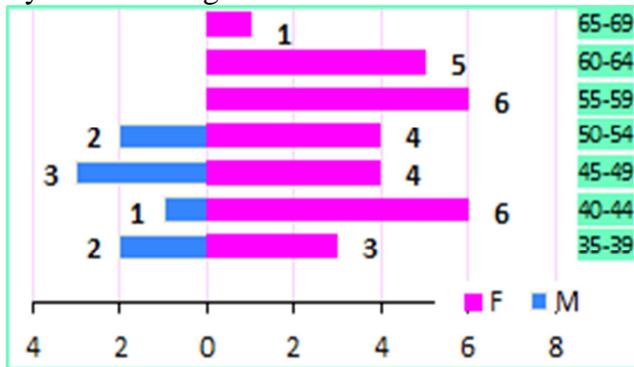
Evolution catégorie C

		2011	2012	2013	2014	2015
Effectifs	Hommes	36	32	29	35	36
	Femmes	108	108	106	111	118
Age moyen	Hommes	46 ans	46 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	45 ans	44 ans et 3 mois
	Femmes	48 ans	48 ans et 6 mois	48 ans	47 ans et 4 mois	46 ans et 2 mois
Age médian	Hommes	48 ans	48 ans	49 ans	43 ans	42 ans
	Femmes	48 ans	49 ans	49 ans	48 ans	47 ans

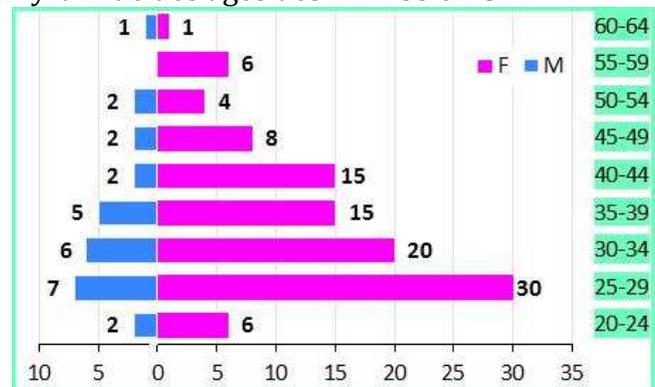


BIATSS contractuels

Pyramide des âges des BIATSS en CDI



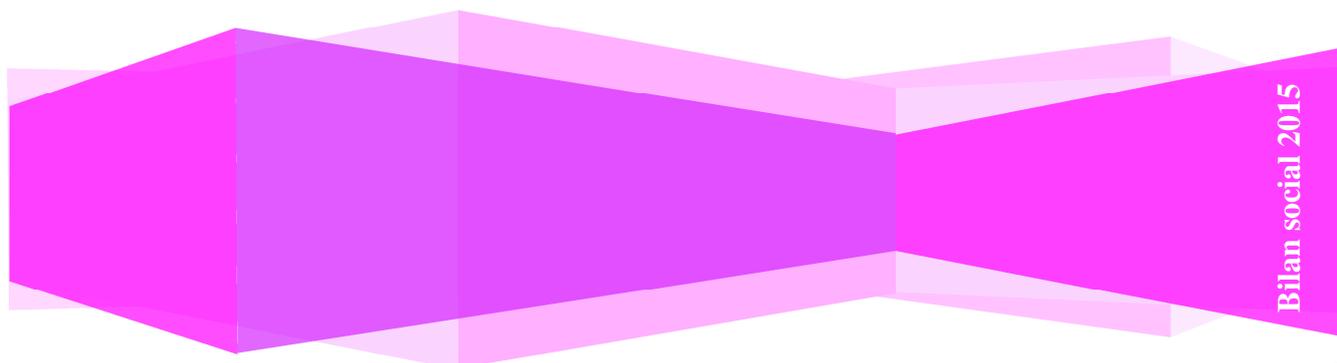
Pyramide des âges des BIATSS en CDD



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

		CDD besoin temporaire	CDD besoin permanent	CDI	Contrats aidés ou DAFP	TOTAL
Hommes	Effectifs	21	6	8		35
	Age moyen	36 ans et 2 mois	32 ans et 8 mois	44 ans et 9 mois		37 ans et 6 mois
	Age médian	32	31	45		35
Femmes	Effectifs	91	12	29	2	134
	Age moyen	36 ans et 4 mois	30 ans	50 ans et 8 mois	29 ans et 6 mois	38 ans et 8 mois
	Age médian	34	28	51	28	36
Ensemble	Effectifs	112	18	37	2	169
	Age moyen	36 ans et 3 mois	30 ans et 11 mois	49 ans et 5 mois	29 ans et 6 mois	38 ans et 6 mois
	Age médian	34	30	47	28	36

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 2015

Evolution des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Professeur des universités	7	3	5	6	6
Maître de conférences	4	7	14	11	7
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	11	10	19	17	13
PRCE	0	2	3	3	0
PRAG	2	1	4	3	3
Professeurs d'EPS	0	0	1	0	1
Professeur de lycée professionnel	0	0	0	0	0
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	2	3	8	6	4
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	13	13	27	23	17

Tableau des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants titulaires à la rentrée 2015 répartis par corps et par genre ventilés par type d'accès

	Concours	Mutation	Déta- chement	Reprise d'activité	TOTAL
M	2	3			5
F		1			1
Professeur des universités	2	4	0	0	6
M	1				1
F	3	2		1	6
Maître de conférences	4	2	0	1	7
M	3	3	0	0	6
F	3	3	0	1	7
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	6	6	0	1	13
M		1			1
F		2			2
Professeur Agrégé	0	3	0	0	3
M					0
F		1			1
Professeur EPS	0	1	0	0	1
M	0	1	0	0	1
F	0	3	0	0	3
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	0	4	0	0	4
M	3	4	0	0	7
F	3	6	0	1	10
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	6	10	0	1	17

Tableau des arrivées d'enseignants-chercheurs et enseignants à la rentrée 2015

Section C.N.U./Discipline	Corps	Situation professionnelle de l'année précédente	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	PR	Maitre de conférences	Université François - Rabelais de Tours
	MCF	Maitre de conférences	Université Panthéon-Assas Paris II
Droit public (02)	PR	Professeur des universités	Université d'Auvergne
	PR	Professeur des universités	Université de Bordeaux
	PR	Professeur des universités	Université du Maine
	MCF	Vacataire d'enseignement	Université Paris I
	MCF	Vacataire d'enseignement	Université Bordeaux 4
Histoire du Droit et des Institutions (03)	PR	Professeure des universités	Université d'Auvergne
Sciences économiques (05)	PR	Professeur des universités	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences de gestion (06)	PR	Maitre de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	A.T.E.R.	Université Nice Sophia Antipolis
	MCF	Enseignant-chercheur	Université Toulouse 1 Capitole
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques (26)	MCF	Maître de conférences	Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines
Informatique (27)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
Anglais (0422)	PRAG	Professeur agrégé	LGT Livet de Nantes
Education Physique et sportive (1900)	PEPS	Professeure d'éducation	Université François - Rabelais de Tours
Economie et gestion (8010)	PRAG	Professeure agrégée	Université de Limoges
	PRAG	Professeure agrégée	Université de Rennes 1

1.3.1.2 Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2015

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

Situation au 31/12/2015		PR univ	MCF	PRAG	PRCE
Situation au 31/12/2014 (en poste à UT1 l'année précédente)					
MCF		2			
PAST		1			
Enseignant chercheur contractuel			1		
TOTAL		3	1	0	0

Tableau des agents promus à l'avancement de grade²²

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus			Part des femmes	Durée moyenne de promotion
		H	F	Total	H	F	Total		
PR	PR. Classe Exceptionnelle	12	2	14	6	1	7	14%	8 ans
	PR. 1ère classe	4	3	7	2	2	4	50%	7 ans et 7 mois
MCF	MCF hors classe	3	5	8		2	2	100%	5 ans et 11 mois

1.3.1.3 Départs à la rentrée 2015

Evolution des départs d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Professeur des universités	6	3	8	9	8
Maîtres de conférences	7	6	9	8	4
Sumombre	4	1	0	0	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	17	10	17	17	12
PRAG (Professeurs agrèges)	1	2	1	3	2
PRCE (Professeurs certifiés)	1	2	0	2	1
PEPS (Professeurs EPS)					1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	2	4	1	5	4
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	19	14	18	22	16

Départs définitifs et arrêts temporaires par motif²³

	Départs définitifs			Arrêts temporaires		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Fin de fonction	Dispo-nibilité	Déta-chement Autres		
M	5				1	6	
F	1				1	2	
Professeur des universités	6	0	0	0	2	8	67
M				1		1	
F	1	2				3	
Maîtres de conférences	1	2	0	1	0	4	65
M	5	0	0	1	1	7	
F	2	2	0	0	1	5	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	7	2	0	1	2	12	67
M	1		1			2	
F						0	
Professeurs Agrégés	1	0	1	0	0	2	63
M						0	
F					1	1	
Professeurs Certifiés	0	0	0	0	1	1	
M						0	
F	1					1	
Professeurs d'EPS	1	0	0	0	0	1	62
M	1	0	1	0	0	2	
F	1	0	0	0	1	2	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	2	0	1	0	1	4	62
M	6	0	1	1	1	9	
F	3	2	0	0	2	7	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	9	2	1	1	3	16	66

²² Durée moyenne de promotion calculée sur le périmètre des agents promus

²³ Autres : congés longue maladie

1.3.2 Les BIATSS

1.3.2.1 Arrivées au cours de l'année 2015

Evolution des arrivées de BIATSS par filière de 2011 à 2015

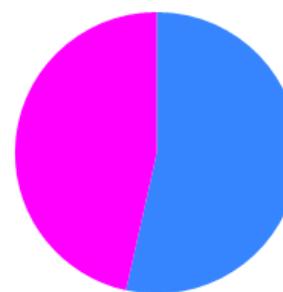
	2011	2012	2013	2014	2015
AENES	7	6	9	8	7
Bibliothèques	7	6	4	5	7
ITRF	8	4	44	58	29
BIATSS TITULAIRES	22	16	57	71	43

Arrivées des BIATSS par provenance et par motif²⁴

	Provenance		Total
	UT1	autres provenances	
Concours externe	4	6	10
Concours interne	5	1	6
Concours réservé	6		6
Recrutement direct	5		5
Mutation		11	11
Détachement en vue d'intégration		2	2
Réintégration	3		3
Total	23	20	43

Arrivées des BIATSS par provenance et par motifs

autres provenances 47%	
concours externe	14%
concours interne	2%
Mutation	26%
Détachement	5%



UT1 53%	
<i>dont</i>	
Sauvadet	14%
autres concours	21%
sans concours	11%
réintégration	7%

1.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Tableau des recrutements BIATSS au cours de l'année 2015 répartis par filière et par genre et ventilés par type d'accès

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	CONCOURS RESERVE	RECRUTEMENT DIRECT	MUTATION	DETA- CHEMENT	REINTE- GRATION	TOTAL
F	3			1	3			7
AENES	3	0	0	1	3	0		7
M				1				1
F				1	2	1	2	6
Bibliothèques	0	0	0	2	2	1	2	7
M	2			1		1		4
F	5	6	6	1	6		1	25
ITRF	7	6	6	2	6	1	1	29
TOTAL	10	6	6	5	11	2	3	43

²⁴ Réintégration = reprise d'activité d'agents après des congés longue durée (maladie ou parental)

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2011 à 2015

	Concours externe	Concours interne	Concours / Examen réservé	Recrutement direct	Mutations	Déa-chement	Liste d'aptitude	PACTE	RQTH	TOTAL
2011	0	0	0		6	0	0	0	1	7
2012			1		3		1		1	6
2013					8		1			9
2014	2			1	4	1				8
2015	3			1	3					7
TOTAL	5	0	1	2	24	1	2	0	2	37

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2011 à 2015

	Concours externe	Concours interne	Recru-tement direct	Mutations	Déa-chement	Réinté-gration	TOTAL
2011	0	0	2	5	0	0	7
2012	0	0	0	4	0	0	4
2013	0	0	0	4	0	0	4
2014	2		1	1	1	0	5
2015			2	2	1	2	7
TOTAL	2	0	5	16	2	2	27

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2011 à 2015

	Concours externe / Recrutement direct	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recru-tement direct	Mutations	Déa-chement	Liste d'aptitude	Intégration directe	PACTE	RQTH	TOTAL
2011	2	4	0		1	1					8
2012	1	1			2	2					6
2013	10	11	12	4	2	0	3	1	1	0	44
2014	17	12	22	4		2	1				58
2015	7	6	6	2	6	1				1	29
TOTAL	37	34	40	10	11	6	4	1	1	1	145

1.3.2.3 Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2015

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

	Promotion de corps								TOTAL
	BIBLIOTHEQUES		Total BIBLIO-THQUES	ITRF				Total ITRF	
	BIBAS	CONSER-VATEUR		IGE	ASI	TECH RF	ATRF		
ADJAENES			0				1	1	1
AENES	0	0	0	0	0	0	1	1	1
BIBLIOTHECAIRE		1	1						
MAGASINIER	1		1					0	1
BIBLIOTHEQUES	1	1	2	0	0	0	0	0	2
ASI			0	1				1	1
TECH RF			0	2	4			6	6
ATRF			0				3	3	3
ITRF	0	0	0	3	4	3	0	10	10
TOTAL	1	1	2	3	4	3	1	11	13

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

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	LISTE D'APTITUDE STATUTAIRE	TOTAL
M					0
F				1	1
CONSERVATEUR	0	0	0	1	1
M				1	1
F					0
BIBAS	0	0	0	1	1
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	2	2
M		1			1
F		1		1	2
IGE	0	2	0	1	3
M					0
F	1	2		1	4
ASI	1	2	0	1	4
M					0
F	2			1	3
TECH RF	2	0	0	1	3
M					0
F			1		1
ATRF	0	0	1	0	1
ITRF	3	4	1	3	11
TOTAL	3	4	1	5	13

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			0			0
	ADJAENES	SAENES			0			0
BIBLIO-THEQUES	Conservateur	Conservateur général	2	5	7			0
	BIB	Conservateur		5	5		1	1
	BIBAS	BIB	2	12	14			0
	Magasinier	BIBAS	6	8	14	1		1
ITRF	IGE	IGR	17	24	41			0
	ASI	IGE	4	4	8		1	1
	TECH	ASI	10	19	29		1	1
	ATRF	TECH	17	31	48		1	1
TOTAL			58	108	166	1	4	5

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

	TABLEAU D'AVANCEMENT	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M	1	0	1
F	5	2	7
AENES	6	2	8
M			0
F	1	2	3
Bibliothèques	1	2	3
M	4	2	6
F	5	2	7
ITRF	9	4	13
TOTAL	16	8	24

Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement de grade répartis par filière, corps et grade²⁵

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus			Durée moyenne de promotion
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
A E N E S		APAE	0	0	0			0	
	SAENES	SAENS CE	1	3	4	1	2	3	2 ans et 7 mois
		SAENS CS	1	4	5			0	
	ADJAENES	ADJAENES PR1	1	8	9		2	2	6 ans et 2 mois
		ADJAENES PR2	2	10	12		2	2	6 ans et 2 mois
ADJAENES CL1		0	2	2		1	1	6 ans et 6 mois	
B T I H B E L Q U E - S	CONS	Conservateur en chef	0	4	4			0	
	BIBAS	BIBAS CE	0	6	6		3	3	3 ans et 10 mois
		BIBAS CS	0	0	0			0	
	MAG	MAG B P1	1	3	4			0	
		MAG B 1	0	1	1			0	
I T R F	IGR	IGR CL1	3	4	7			0	
		IGE HC RF	1	0	1			0	
		IGE 1C RF	0	16	16	1	2	3	13 ans et 11 mois
	TECH RF	TEC RF CE	3	2	5		1	1	1 an
		TEC RF CS	4	6	10	3	1	4	3 ans et 4 mois
	ATRF	ATRF P1	3	7	10		2	2	7 ans et 3 mois
		ATRF P2	1	3	4	1		1	7 ans et 6 mois
		ATRF 1	5	4	9	1	1	2	7 ans et 3 mois
TOTAL			26	84	110	7	17	24	5 ans et 9 mois

²⁵ Durée moyenne de promotion : calculée sur le périmètre des agents promus

1.3.2.4 Départs au cours de l'année 2015

Evolution des départs de BIATSS par filière de 2011 à 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
AENES	9	7	14	19	9
Bibliothèques	3	5	4	6	2
ITRF	9	7	10	8	17
BIATSS TITULAIRES	21	19	28	33	28

Départs et arrêts temporaires par motif

	Départs définitifs					Arrêts temporaires		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Nom. après concours	Fin de détachement	Décès	Détachement	Disponibilité		
M	1					1		2	60 ans
F	3	3		1				7	64 ans
AENES	4	3	0	1	0	1	0	9	63 ans
M							1	1	
F							1	1	
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	0	0	2	2	
M	4		1			1		6	63 ans et 9 mois
F	5	2		2	1	1		11	64 ans
ITRF	9	2	1	2	1	2	0	17	63 ans et 10 mois
TOTAL	13	5	1	3	1	3	2	28	63 ans et 7 mois

1.3.2.5 Mouvements internes

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – Situation en septembre 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Catégorie A	3	0	1	0	0
Catégorie B	3	2	1	3	6
Catégorie C	1	0	5	5	6
AENES et ITRF TITULAIRES	7	2	7	8	12

Bilan du mouvement interne des personnels de bibliothèques – Situation en septembre 2015

	2011	2012	2013	2014	2015
Catégorie A	0	0	0	0	13
Catégorie B	0	1	0	0	18
Catégorie C	1	4	0	0	22
BIBLIOTHEQUES TITULAIRES	1	5	0	0	53

La restructuration du SCD en 2015 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 2015

		A	B	C	TOTAL
CDD besoin permanent	M	1			1
	F	6			6
CDD besoin temporaire	M		7	4	11
	F	1	8	17	26
DAFP	M				0
	F			1	1
TOTAL		8	15	22	45

1.3.3.2 Départs au cours de l'année 2015

		A	B	C	TOTAL
CDI	M	1			1
	F	1		2	3
CDD besoin permanent	M				0
	F				0
CDD besoin temporaire	M	2		4	6
	F	1	3	9	13
TOTAL		5	3	15	23

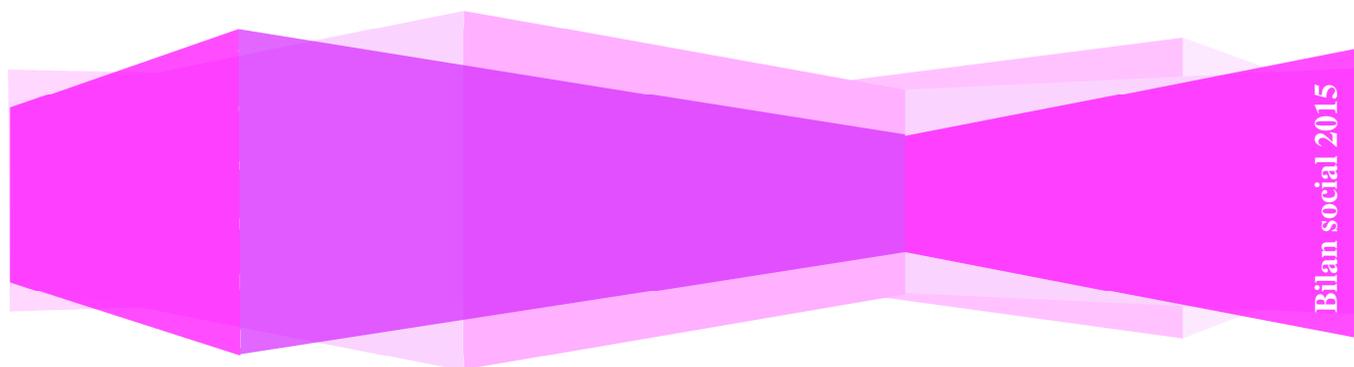
1.3.3.3 Mouvements internes - Situation en septembre 2015

		2014	2015
CDD	H	0	0
	F	8	7

En 2015, 20 agents contractuels à UT1 (5 CDI, 15 CDD) ont été titularisés :

- 9 par voie de concours (6 internes ; 3 externes)
- 6 par examens professionnalisés réservés Sauvadet
- 1 recrutement Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (RQTH)
- 4 recrutements sans concours

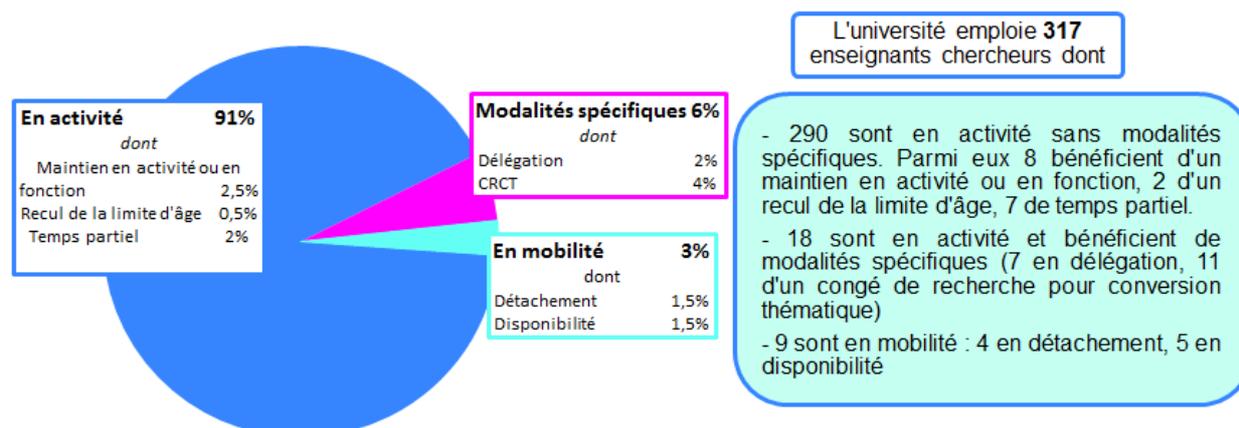
1.4 ABSENCES ET CONGES



1.4.1 Les enseignants

1.4.1.1 Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2015

	MOBILITE				MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES						
	Détachement		Disponibilité		Délégation		Mise à disposition		Congé de recherche pour conversion thématique		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
01 - Drt. priv. sc. crim.	1					1					1
02 - Drt. publ.		1									
05 - Sc. économiques	1				6					2	
06 - Sc. de gestion											2
26 - Maths. appliqués											2
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	2	1	0	0	6	1	0	0	2	5	
03 - Hist. drt. & inst.		1									
04 - Sc. politique											
05 - Sc. économiques			1						1	1	
06 - Sc. de gestion			2								1
22 - His. & civ. : cont.											
27 - Informatique				1							1
61 - Génie informatique				1							
MAITRE DE CONFERENCES	0	1	3	2	0	0	0	0	1	3	
TOTAL	2	2	3	2	6	1	0	0	3	8	



1.4.1.2 Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015

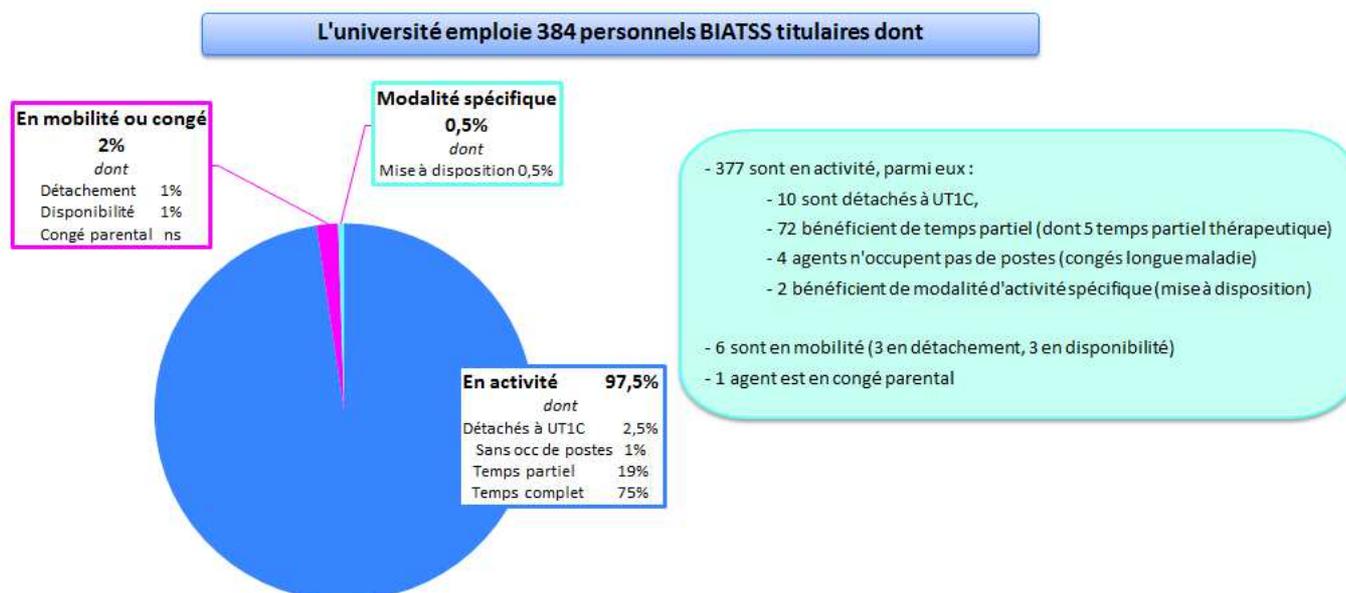
	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	9	10	644	64
Enseignants contractuels	5	7	477	68
CONGE MATERNITE	14	17	1121	66
Enseignants chercheurs titulaires	4	4	36	9
CONGE PATERNITE	4	4	36	9
TOTAL	18	21	1157	55

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Ens. 2nd degré	1	2	62	31
CONGES LONGUE MALADIE	1	2	62	31
Enseignants du 2nd degré	1	1	13	13
Enseignants chercheurs titulaires	19	29	252	9
Contractuels	4	7	187	27
CONGES ORDINAIRE de MALADIE	24	37	452	12
TOTAL	25	39	514	13

1.4.2 Les BIATSS

1.4.2.1 BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2015

	MOBILITE				MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE	
	Détachement		Disponibilité		Mise à disposition	
	M	F	M	F	M	F
AENES		1		1		
Bibliothèques						
ITRF	1	1	1	1		2
TOTAL	1	2	1	2	0	2



1.4.2.2 Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2015 et le 31/12/2015

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES	3	4	148	37
Bibliothèques				
ITARF	3	3	180	60
CDI	1	2	126	63
CDD besoin permanent				
CDD besoin temporaire	2	2	212	106
CONGE MATERNITE	9	11	666	61
AENES				
Bibliothèques				
ITARF				
CDI	1	1	11	11
CDD besoin permanent	1	1	11	11
CDD besoin temporaire				
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	2	22	11
TOTAL	11	13	688	53

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES	3	3	10	3
Bibliothèques	2	6	62	10
ITARF	2	6	101	17
CDI	3	9	215	24
CDD besoin permanent				
CDD besoin temporaire	2	3	12	4
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL	12	27	400	15
AENES				
Bibliothèques	4	7	674	96
ITRF	6	9	1002	111
CDI	ns	4	365	91
CDD besoin permanent				
CDD besoin temporaire				
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	11	20	2041	102
AENES	37	88	529	6
Bibliothèques	33	107	677	6
ITARF	109	258	1472	6
CDI	20	111	893	8
CDD besoin permanent	6	9	58	6
CDD besoin temporaire	37	78	234	3
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	242	651	3863	6
TOTAL	265	698	6304	9

Au cours de l'année 2015 on a enregistré 711 arrêts de travail d'une durée totale 6992 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels.

Dans les tableaux ci-dessus 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) 185 BIATSS titulaires et 72 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 46,8% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts est de 9,6 jours quel que soit le type d'arrêt :

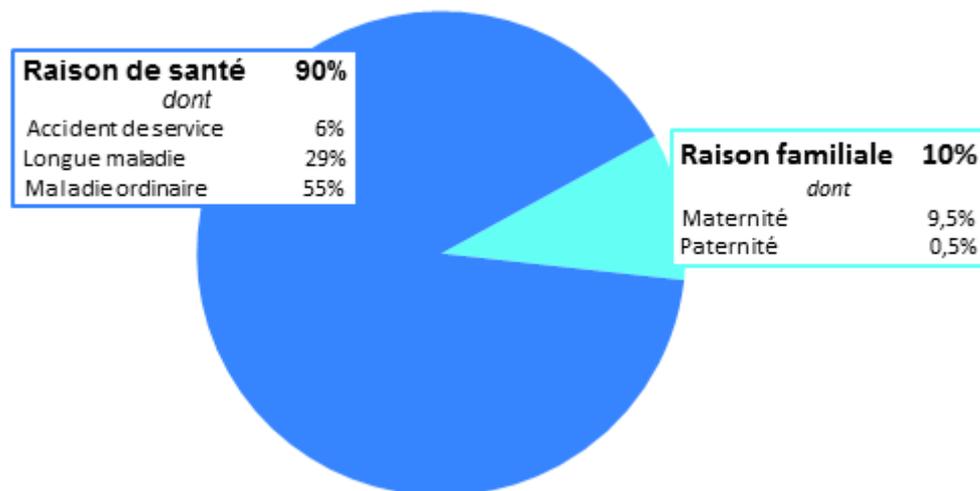
- 9 jours pour raison de santé,
- 53 jours pour raison familiale

242 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 44,1% des agents).

La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 6 jours (un même motif d'arrêt peut donner lieu à plusieurs arrêts, la durée moyenne réelle par motif n'est pas abordée ici).

	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	38	37	80	48%	46%
Bibliothèques	34	33	64	53%	52%
ITARF	113	109	229	49%	48%
CDI	24	20	37	65%	54%
CDD besoin permanent	7	6	18	39%	33%
CDD besoin temporaire	41	37	114	36%	32%
TOTAL	257	242	542	47%	45%

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 contrat²⁶

	Moyenne annuelle des ETPT	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme
AENES	77,6	116 982	5 153	4,4%
Bibliothèques	58,7	88 490	10 598	12,0%
ITARF	209,2	315 369	20 663	6,6%
CDI	40,8	61 506	12 075	19,6%
CDD	121,5	183 161	3 953	2,2%
TOTAL	507,8	765 509	52 440	6,9%

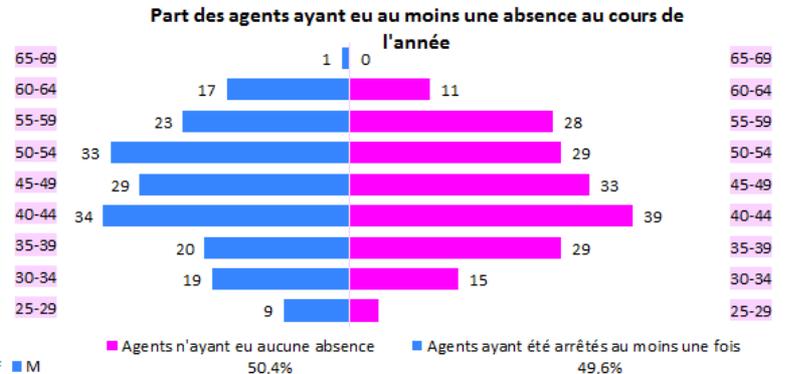
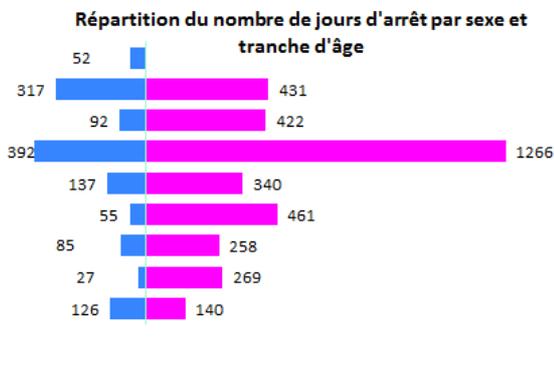
²⁶ Calculé sur la base annuelle de 201 jours travaillés et la base journalière de 7h30

1.4.2.4 Répartition des absences des BIATSS titulaires par tranche d'âge

	M					F					TOTAL				
	Effectifs (1)	Arrêts (2)	Durée (3)	(3)/(2)	(3)/(1)	Effectifs (1)	Arrêts (2)	Durée (3)	(3)/(2)	(3)/(1)	Effectifs (1)	Arrêts (2)	Durée (3)	(3)/(2)	(3)/(1)
25-29	3	13	126	10	42	6	7	140	20	23	9	20	266	13	30
30-34	6	10	27	2,7	4,5	13	32	269	8,4	20,7	19	42	296	7,0	15,6
35-39	3	18	85	4,7	28,3	17	46	258	5,6	15,2	20	64	343	5,4	17,2
40-44	10	22	55	2,5	5,5	24	57	461	8,1	19,2	34	79	516	6,5	15,2
45-49	4	8	137	17,1	34,3	25	66	340	5,2	13,6	29	74	477	6,4	16,4
50-54	5	27	392	14,5	78,4	28	76	1266	16,7	45,2	33	103	1658	16,1	50,2
55-59	6	15	92	6,1	15,3	17	41	422	10,3	24,8	23	56	514	9,2	22,3
60-64	3	9	317	35,2	105,7	14	55	431	7,8	30,8	17	64	748	11,7	44,0
65-69	1	5	52	10,4	52,0						1	5	52	10,4	52,0
TOTAL	41	127	1283	10,1	31,3	144	380	3587	9,4	24,9	185	507	4870	9,6	26,3

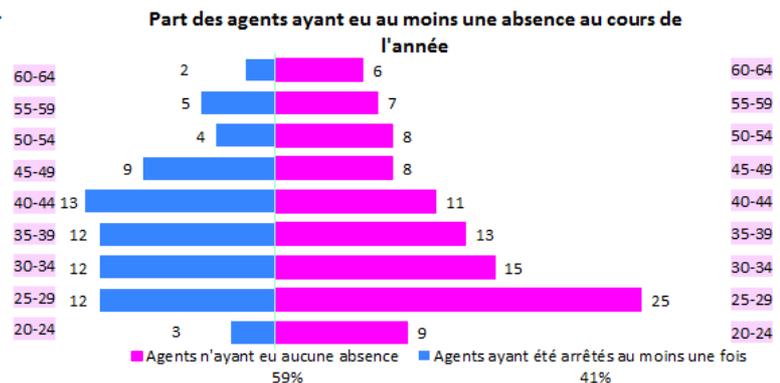
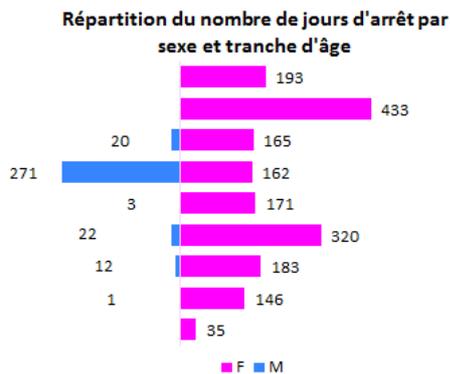
(1) Nombre d'agents arrêtés au moins une fois dans l'année
 (2) Nombre d'arrêts enregistrés au cours de l'année
 (3) Durée totale des arrêts enregistrés au cours de l'année

(3)/(2) Durée moyenne par arrêt
 (3)/(1) Durée moyenne d'absence par agent ayant eu au moins une absence au cours de l'année



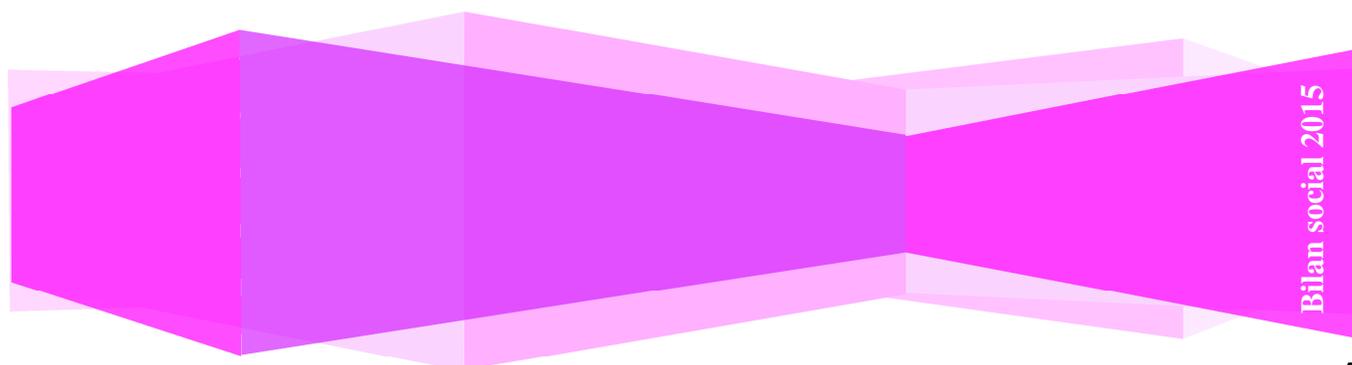
1.4.2.5 Répartition des absences des BIATSS contractuels par tranche d'âge

	M					F					TOTAL				
	Effectifs (1)	Arrêts (2)	Durée (3)	(3)/(2)	(3)/(1)	Effectifs (1)	Arrêts (2)	Durée (3)	(3)/(2)	(3)/(1)	Effectifs (1)	Arrêts (2)	Durée (3)	(3)/(2)	(3)/(1)
20-24	3	7	35	5	12						3	7	35	5	12
25-29	11	20	146	7,3	13,3	1	1	1	1,0	1,0	12	21	147	7,0	12,3
30-34	10	14	183	13,1	18,3	2	2	12	6,0	6,0	12	16	195	12,2	16,3
35-39	10	31	320	10,3	32,0	2	3	22	7,3	11,0	12	34	342	10,1	28,5
40-44	11	41	171	4,2	15,6	2	2	3	1,5	1,5	13	43	174	4,1	13,4
45-49	6	16	162	10,1	27,0	3	30	271	9,0	90,3	9	46	433	9,4	48,1
50-54	3	17	165	9,7	55,0	1	6	20	3,3	20,0	4	23	185	8,0	46,3
55-59	5	22	433	19,7	86,6						5	22	433	19,7	86,6
60-64	2	8	193	24,1	96,5						2	8	193	24,1	96,5
TOTAL	61	176	1808	10,3	29,6	11	44	329	7,5	29,9	72	220	2137	9,7	29,7



2 REMUNERATIONS

2.1 MASSE SALARIALE



2.1.1 Plafond des emplois de l'université

EMPLOIS - MASSE SALARIALE /ANNEES	Plafond des Emplois de l'université			Masse salariale consolidée
	Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)	dont financés par l'Etat	dont financés sur Ressources Propres	
2008	1 059,5	949,5	110	59 410 381,35€
2009	1 063,5	953,5	110	62 439 271,57€
2010	1 080,0	955	125	64 192 276,95€
2011	1 081,0	944	137	66 837 484,74 €
2012	1 090,0	948	142	68 850 583,97 €
2013	1 126,0	978	148	70 726 801,28 €
2014	1 165,3	1000	165,32	72 740 737,44 €
2015	1 178,2	1010	168	74 358 485,48 €

Evolution du plafond des emplois de l'université



En 2015 l'université a bénéficié de la création de 13 nouveaux emplois : 3 emplois d'enseignants et 10 emplois de BIATSS.

Par ailleurs 4 emplois de chercheur en CDD ont pu être créés dans le cadre du LABEX IAST et de bourses Marie Curie, ces emplois étant financés par les programmes de recherche.

2.1.2 Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)²⁷

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Traitement Principal + Supplément Familial de Traitement	33 139 287 €	32 718 725 €	33 443 114 €	34 28 181 €	34 662 722 €	35 548 345 €	35 537 260 €
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant	-	599 623 €	704 095 €	599 464 €	511 325 €	498 165 €	549 575 €
Heures Complémentaires et vacations d'enseignement	3 772 507 €	3 685 038 €	3 643 643 €	3 575 359 €	3 907 609 €	4 243 995 €	4 193 074 €
Primes BIATOS, enseignants et indemnités diverses	2 904 781 €	3 128 360 €	3 270 803 €	3 718 137 €	3 346 847 €	3 464 035 €	4 389 843 €
Congés payés	- €	- €	3 975 €	10 417 €	363 €	- €	148 €
Allocation Retour à l'Emploi	630 708 €	522 715 €	695 628 €	663 642 €	722 165 €	772 573 €	784 522 €
Charges Patronales + Prestations directes + Impôts	21 991 989 €	23 537 816 €	25 076 226 €	26 65 385 €	27 575 770 €	28 213 625 €	28 904 064 €
TOTAL	62 439 272 €	64 192 277 €	66 837 485 €	68 80 584 €	70 726 801 €	72 740 737 €	74 358 485 €

Sources : Winpaie – Budget consolidé de 2010 à 2014 (paie à façon)
Winpaie budget Etat et Astre budget propre en 2009

2.1.3 Evolution des dépenses de masse salariale exécutées de 2011 à 2015

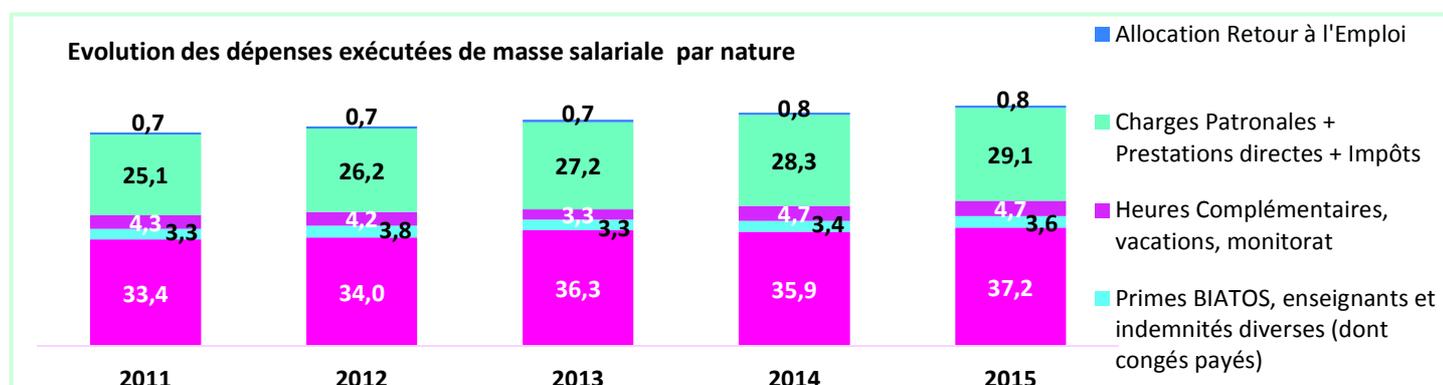
Répartition des dépenses de personnel par nature²⁸

	2011	2012	2013	2014	2015
Traitement Principal + Supplément Familial de Traitement	33 443 114 €	34 034 639 €	36 334 228 €	35 885 064 €	37 150 738 €
Vacations administratives, monitorat et contrat étudiant	713 187 €	616 146 €	528 304 €	498 165 €	549 575 €
Heures Complémentaires et vacations d'enseignement	3 633 814 €	3 565 528 €	2 771 600 €	4 243 995 €	4 193 074 €
Primes BIATOS, enseignants et indemnités diverses	3 271 540 €	3 745 486 €	3 374 953 €	3 275 680 €	3 680 063 €
Congés payés	3 975 €	10 417 €	- 111 856 €	80 233 €	- 68 308 €
Allocation Retour à l'Emploi	695 628 €	663 642 €	722 165 €	772 573 €	784 522 €
Charges Patronales + Prestations directes + Impôts	25 076 226 €	26 167 833 €	27 231 310 €	28 318 112 €	29 077 477 €
TOTAL	66 837 484 €	68 803 691 €	70 850 704 €	73 073 821 €	75 367 140 €

Source : SIFAC

L'écart entre les dépenses exécutées au titre de l'année 2015 (enregistrées dans SIFAC) et la paie à façon 2015 (enregistrée dans Winpaie) est dû :

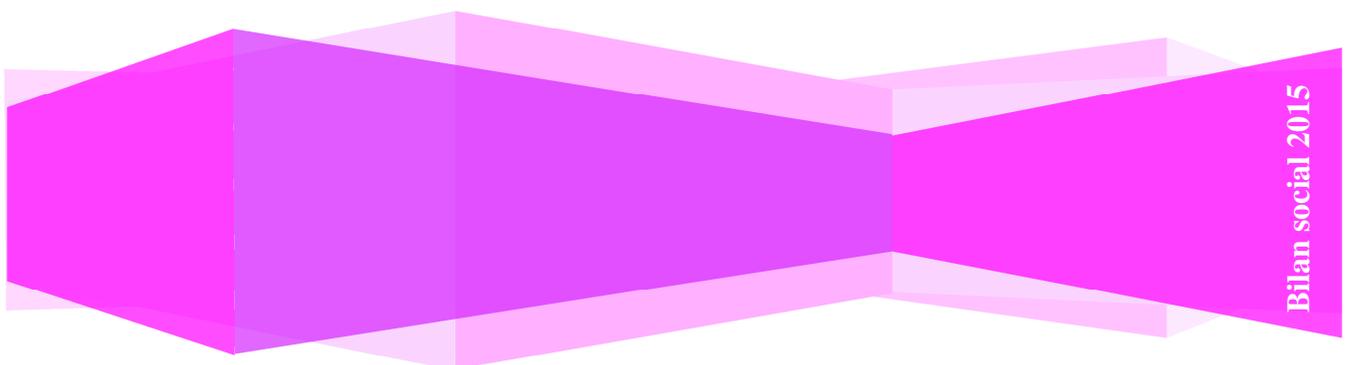
- d'une part aux charges à payer en 2015 au titre de l'année 2014
- d'autre part aux liquidations directes ne transitant pas par Winpaie



²⁷ Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2015 (dont charges payées en 2015 au titre de l'année 2014) – Source : Winpaie

²⁸ La répartition par nature des dépenses de personnels est basée sur les comptes budgétaires

2.2 REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES



2.2.1 Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants

Rémunération principale

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

La rémunération, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique à laquelle s'ajoute l'indemnité de résidence.

Les agents ayant des enfants à charge bénéficient, en plus, d'un supplément familial de traitement (SFT). Ce supplément est forfaitairement de 2,29 euros par mois pour un enfant. À partir de deux enfants, son montant dépend du nombre d'enfants et comporte une partie fixe et une partie proportionnelle à l'indice de rémunération.

Indemnités et primes

Il s'agit de rémunérations accessoires versées conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires qui régissent chaque corps. Elles sont soumises à cotisation obligatoire au titre de la retraite additionnelle fonction publique.

Il existe des primes et indemnités versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade et d'autres qui sont liées à la situation individuelle des agents.

Cumul de rémunération

Les agents de la fonction publique doivent se consacrer intégralement à l'accomplissement de leur activité principale. Ils peuvent cependant exercer des activités secondaires et percevoir une rémunération pour ces activités.

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique apporte plusieurs modifications importantes aux règles applicables aux fonctionnaires des trois fonctions publiques notamment en matière de cumul d'activités.

Celle-ci procède en effet à l'abrogation complète du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions et à une réécriture de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 qui fondaient jusqu'à présent le régime du cumul d'activités.

Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 4 mai 2007 du fait de la publication du décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Allocations de retour à l'emploi

Allocations versées aux agents non titulaires en cas de perte d'emploi. Cette allocation se substitue à l'indemnisation ASSÉDIC dans la mesure où l'université n'adhère pas à ce régime.

Indemnités et primes des personnels enseignants

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

Prime d'encadrement doctoral (ancien régime) : prime versée aux enseignants-chercheurs titulaires qui se sont engagés à effectuer une activité spécifique en matière de formation à la recherche et par la recherche.

Son montant est fonction du grade de l'agent. Son attribution nécessite une décision ministérielle.

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

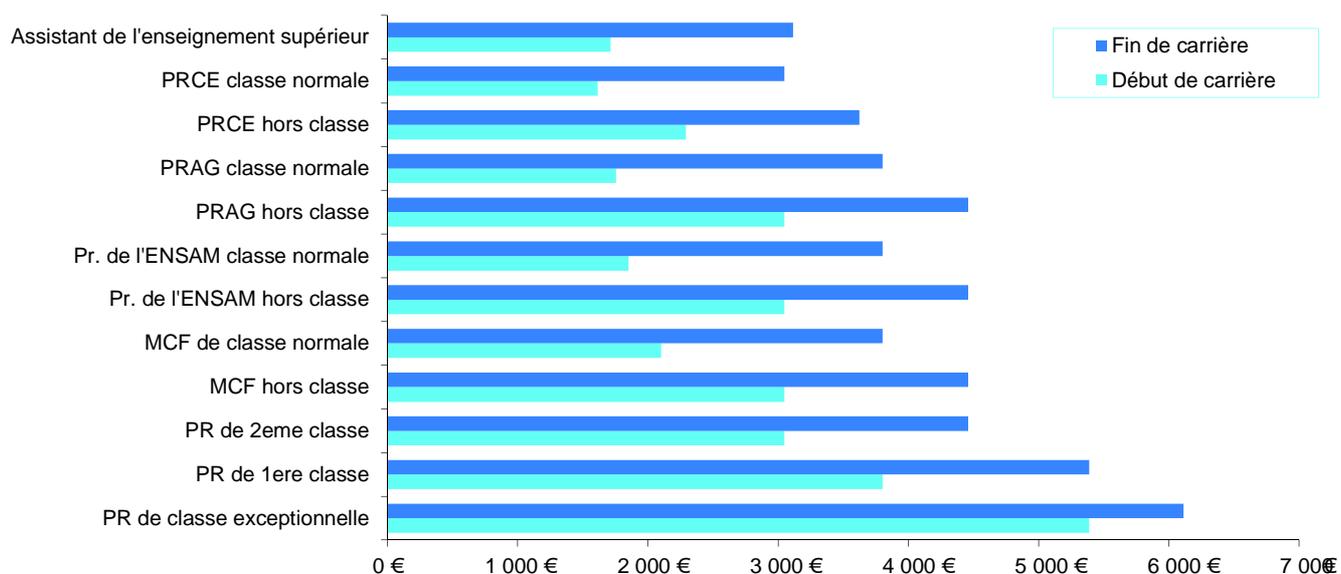
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du président 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'excellence scientifique : cette prime correspond à l'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé, ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable. Les taux sont fixés par arrêté du 30 novembre 2009, sont modulables. La décision de l'attribution de cette prime pour les enseignants chercheurs relève du président, après avis du conseil scientifique. Le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires après avis 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. Depuis 2013, cette prime reprend l'intitulé Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR).

Grille de rémunération (traitement indiciaire) du personnel enseignant

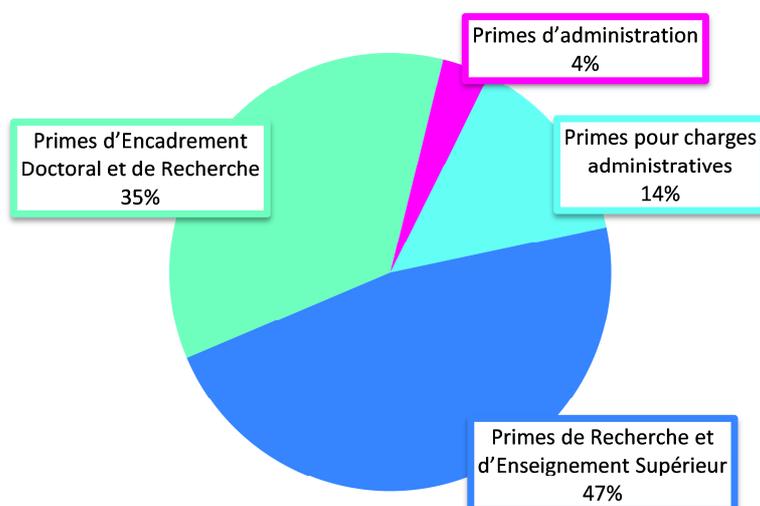
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PR de classe exceptionnelle	1164	5 389,65 €	1320	6 111,98 €
PR de 1ere classe	821	3 801,46 €	1164	5 389,65 €
PR de 2eme classe	658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



Evolution du détail des primes versées aux enseignants²⁹

Libellé de la prime	2011	2012	2013	2014	2015
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	513 928 €	435 899 €	430 410 €	494 395 €	495 378 €
Primes d'enseignement supérieur		60 755 €	58 888 €		
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	110 242 €	77 841 €	560 €	- €	371 761 €
Primes d'Excellence Scientifique ²⁹	222 000 €	280 382 €	343 833 €	341 334 €	- €
Primes d'administration	55 182 €	55 121 €	54 874 €	36 795 €	36 795 €
Primes pour charges administratives et Primes de responsabilité pédagogique ³⁰	450 516 €	453 629 €	446 912 €	165 200 €	151 053 €
TOTAL	1 351 868 €	1 363 627 €	1 335 477 €	1 037 785 €	1 054 986 €

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



²⁹ Hors primes liées aux contrats de recherche

³⁰ A partir de 2015 la Prime d'Excellence Scientifique est remplacée par la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

³¹ A partir de 2014 les enseignants qui ont une charge administrative bénéficient d'équivalences horaires. Auparavant ils bénéficiaient d'une prime pour charges administratives. En 2015 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 8960 heures pour 235 bénéficiaires.

2.2.2 Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS

Rémunération principale

Cf. p66

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.

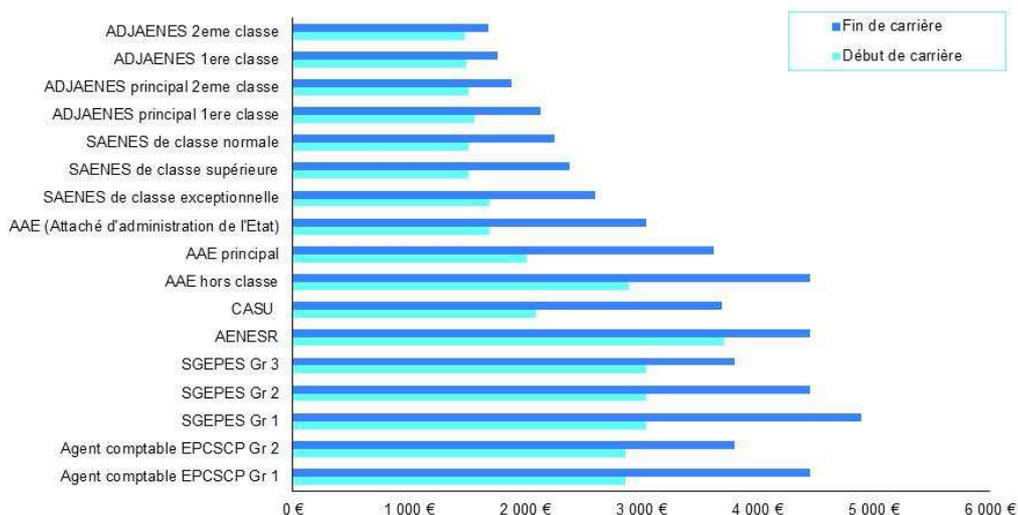
Primes liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières :

- 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.

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

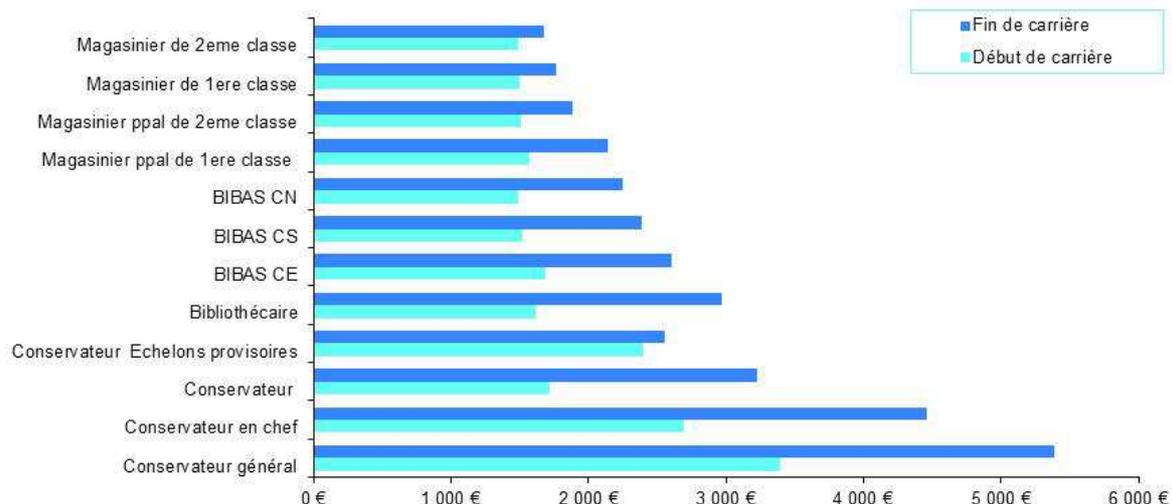
Filière AENES

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 1	619	2 866,15 €	963	4 458,97 €
Agent comptable EPCSCP Gr 2	619	2 866,15 €	821	3 801,46 €
SGEPES Gr 1	658	3 046,73 €	1058	4 898,84 €
SGEPES Gr 2	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
SGEPES Gr 3	658	3 046,73 €	821	3 801,46 €
AENESR	801	3 713,49 €	963	4 458,97 €
CASU	453	2 097,52 €	798	3 694,97 €
AAE hors classe	626	2 898,56 €	963	4 458,97 €
AAE principal	434	2 009,54 €	783	3 625,51 €
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	365	1 690,05 €	658	3 046,73 €
SAENES de classe exceptionnelle	365	1 690,05 €	562	2 602,22 €
SAENES de classe supérieure	327	1 514,10 €	515	2 384,60 €
SAENES de classe normale - chgt au 01/01/2015	326	1 509,47 €	486	2 250,32 €
ADJAENES principal 1ere classe - chgt au 01/01/2015	338	1 565,03 €	462	2 139,19 €
ADJAENES principal 2eme classe - chgt au 01/01/2015	326	1 509,47 €	407	1 884,52 €
ADJAENES 1ere classe - chgt au 01/01/2015	323	1 495,58 €	382	1 768,77 €
ADJAENES 2eme classe - chgt au 01/01/2015	321	1 486,32 €	363	1 680,79 €



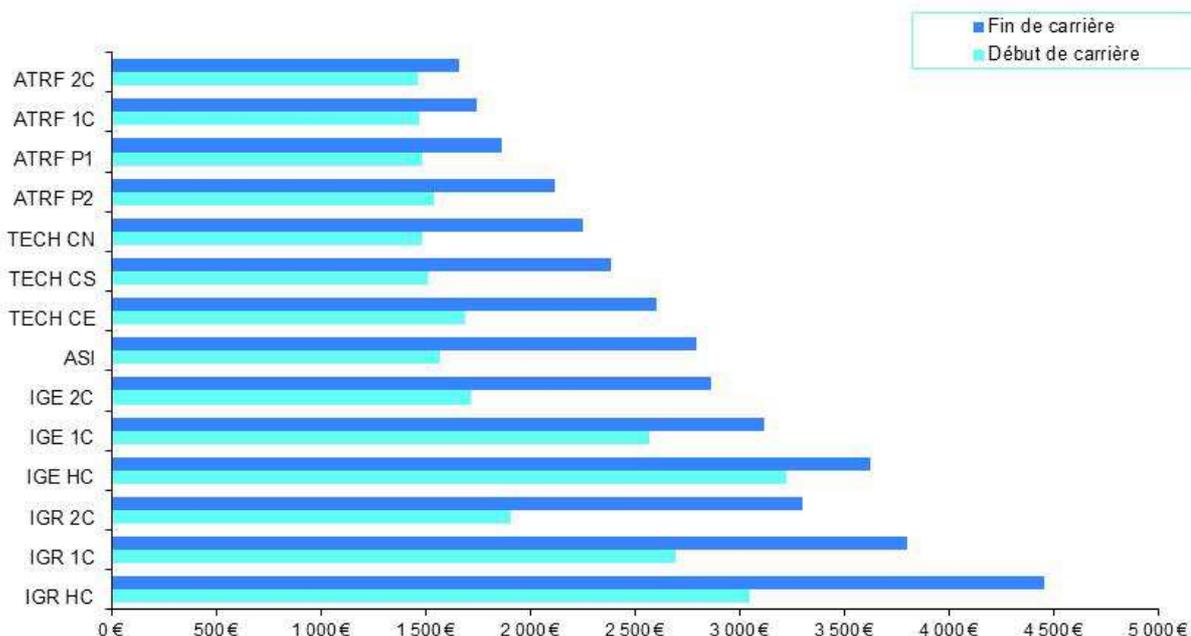
Filière des personnels de bibliothèques

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	734	3 398,63 €	1164	5 389,65 €
Conservateur en chef	582	2 694,83 €	963	4 458,97 €
Conservateur	370	1 713,20 €	696	3 222,68 €
Conservateur Echelons provisoires (pour le reclassement des conservateurs de 2ème cl)	517	2 393,86 €	552	2 555,92 €
Bibliothécaire	349	1 615,97 €	642	2 972,64 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	365	1 690,05 €	562	2 602,22 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	327	1 514,10 €	515	2 384,60 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	321	1 486,32 €	486	2 250,32 €
Magasinier ppal de 1ere classe - chgt au 01/01/2015	338	1 565,03 €	462	2 139,19 €
Magasinier ppal de 2eme classe - chgt au 01/01/2015	326	1 509,47 €	407	1 884,52 €
Magasinier de 1ere classe - chgt au 01/01/2015	323	1 495,58 €	382	1 768,77 €
Magasinier de 2eme classe - chgt au 01/01/2015	321	1 486,32 €	363	1 680,79 €



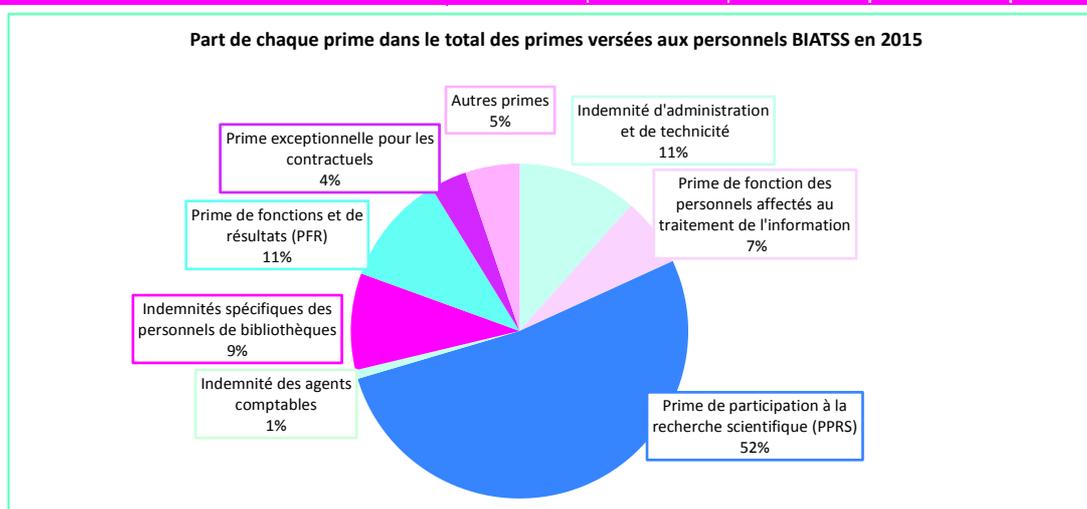
Filière ITRF

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	658	3 046,73 €	963	4 458,97 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	582	2 694,83 €	821	3 801,46 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	412	1 907,68 €	713	3 301,39 €
Ingénieur d'études hors classe	696	3 222,68 €	783	3 625,51 €
Ingénieur d'études de 1ere classe	555	2 569,81 €	673	3 116,18 €
Ingénieur d'études de 2eme classe	370	1 713,20 €	619	2 866,15 €
Assistant ingénieur	339	1 569,66 €	604	2 796,69 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	365	1 690,05 €	562	2 602,22 €
Technicien RF de classe supérieure	327	1 514,10 €	515	2 384,60 €
Technicien RF de classe normale	321	1 486,32 €	486	2 250,32 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	333	1 541,88 €	457	2 116,04 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	321	1 486,32 €	402	1 861,37 €
Adj. technique RF de 1ere classe	318	1 472,43 €	377	1 745,62 €
Adj. technique RF de 2eme classe	316	1 463,17 €	358	1 657,64 €



Evolution du détail des primes versées aux BIATSS

Libellé de la prime	Total des primes et indemnités				
	2011	2012	2013	2014	2015
Indemnité d'administration et de technicité	201 845 €	204 910 €	204 551 €	206 250 €	192 292 €
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	53 975 €	63 330 €	63 597 €	67 212 €	80 712 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	113 402 €	109 246 €	109 295 €	104 915 €	111 483 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	565 523 €	604 453 €	649 774 €	770 449 €	874 259 €
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres ou salissants	3 268 €	3 114 €	3 221 €	3 153 €	3 314 €
Indemnité des agents comptables	17 983 €	14 680 €	14 639 €	14 680 €	14 680 €
Indemnité responsabilité régisseur	110 €	610 €	1 476 €	699 €	1 640 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	147 750 €	153 061 €	160 875 €	161 114 €	156 459 €
Indemnités de chaussures et de panier	679 €	744 €	698 €	677 €	659 €
Prime d'encadrement aux techniciens d'Art	461 €	460 €	381 €	110 €	599 €
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	195 270 €	194 975 €	200 078 €	182 713 €	178 812 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels	45 338 €	45 997 €	63 984 €	62 439 €	59 016 €
TOTAL	1 345 603 €	1 395 581 €	1 472 570 €	1 344 410 €	1 673 924 €



Montant et nombre de bénéficiaires des primes par catégorie

Filière AENES

	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT					136 030 €	59	136 030 €	59
PFR et autres indemnités	148 399 €	14	45 093 €	16	- €	0	193 492 €	30
							329 522 €	

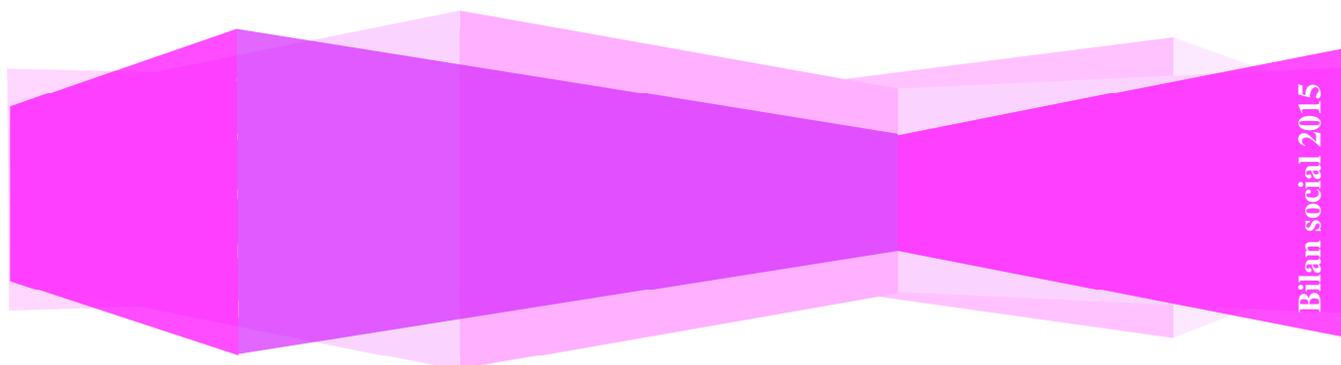
Personnels de bibliothèques

	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
IAT					56 262 €	27	56 262 €	27
IFTS			80 712 €	27			80 712 €	27
Indemnités BIB et autres primes	119 579 €	22	22 881 €	24	15 256 €	43	157 716 €	89
							294 690 €	

Filière ITRF

	A		B		C		Total	
	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb
PPRS	499 586 €	106	180 370 €	55	194 303 €	84	874 259 €	245
Prime informatique	101 108 €	24	8 234 €	2	2 141 €	1	111 483 €	27
Autres indemnités	ns	ns	844 €	4	2 811 €	33	3 795 €	38
							989 537 €	

2.3 NBI

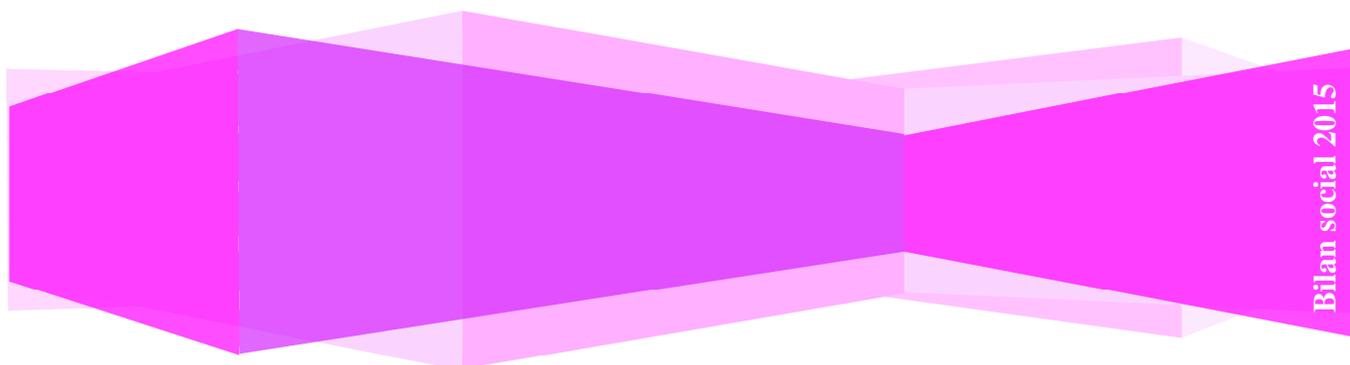


Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 31/12/2015

Nombre de bénéficiaires Catégorie du bénéficiaire	Cat NBI					Total
	Secrétaire Général	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / Ouvrier	
A	1	1	24	10		36
B			8	3	2	13
C			1		2	3
Total	1	1	33	13	4	52

Nb de points / Cat NBI	Nb points						Total
	10	15	20	25	40	50	
Secrétaire Général						1	1
Agent Comptable					1		1
Administratif	2	2	12	17			33
Technique	3	1	1	8			13
Technique / Ouvrier		4					4
Total	5	7	13	25	1	1	52

2.4 HEURES D'ENSEIGNEMENT



Récapitulatif des heures d'enseignement réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement – Année universitaire 2014-15

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	87 859	10 486	98 345
Heures complémentaires	36 041	6 146	42 188
Heures de vacation	58 960	5 888	64 848
Total des heures réalisées	182 860	22 521	205 381
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	52%	53%	52%

Source des données : SAGHE

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé au cours de l'année universitaire au total 205 381 HETD :

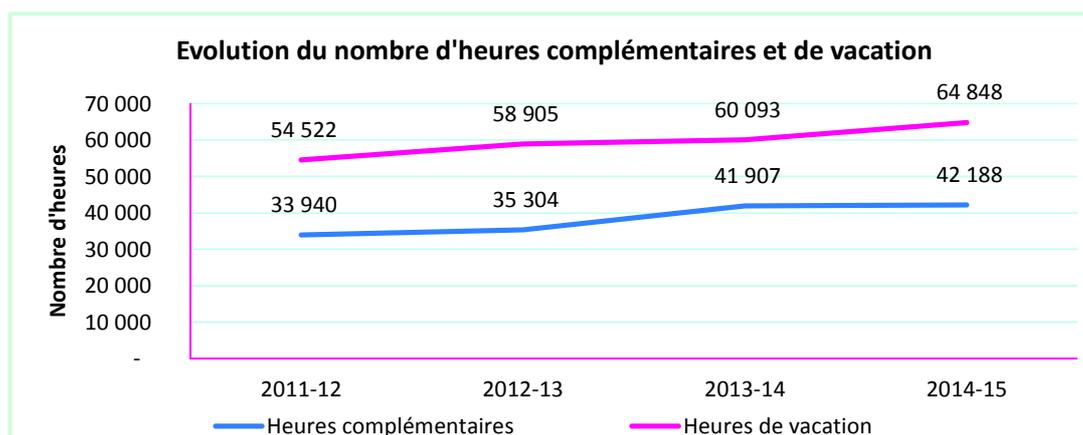
- dont 182 860 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 123 900 HETD (dont 36 041 HETD d'heures complémentaires³²) et par des intervenants extérieurs³³ (58 960 HETD)
- 22 521 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (16 632 HETD) ou par des intervenants extérieurs (5 888 HETD)

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

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

	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Heures complémentaires	33 940	35 304	41 907	42 188
Heures de vacation	54 522	58 905	60 093	64 848
Total	88 462	94 209	102 000	107 036

Source des données : SAGHE - extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016³⁴



³² 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.

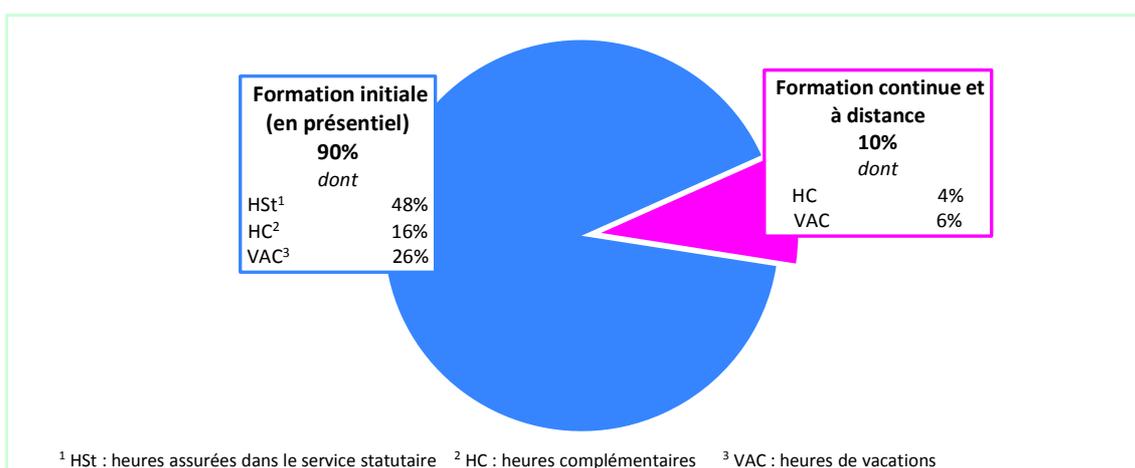
³³ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

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)

³⁴ L'année 2014-15 a fait l'objet d'une régularisation de quelques lignes de service d'où un petit écart entre la répartition entre HC et Vacances par rapport à la version présentée à la Cour des Comptes.

Répartition des heures d'enseignement par type de formation – Année universitaire 2014-15

	Formation initiale (présentiel)	Formation continue et formation à distance	Total
Heures assurées dans le service satutaire	98 345		98 345
Heures complémentaires	33 717	8 470	42 188
Heures de vacation	53 165	11 683	64 848
Total des heures réalisées	185 228	20 153	205 381
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	47%	100%	52%



Les formations continues et les formations à distance représentent 9% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et sont toutes réalisées en heures complémentaires ou en heures de vacation.

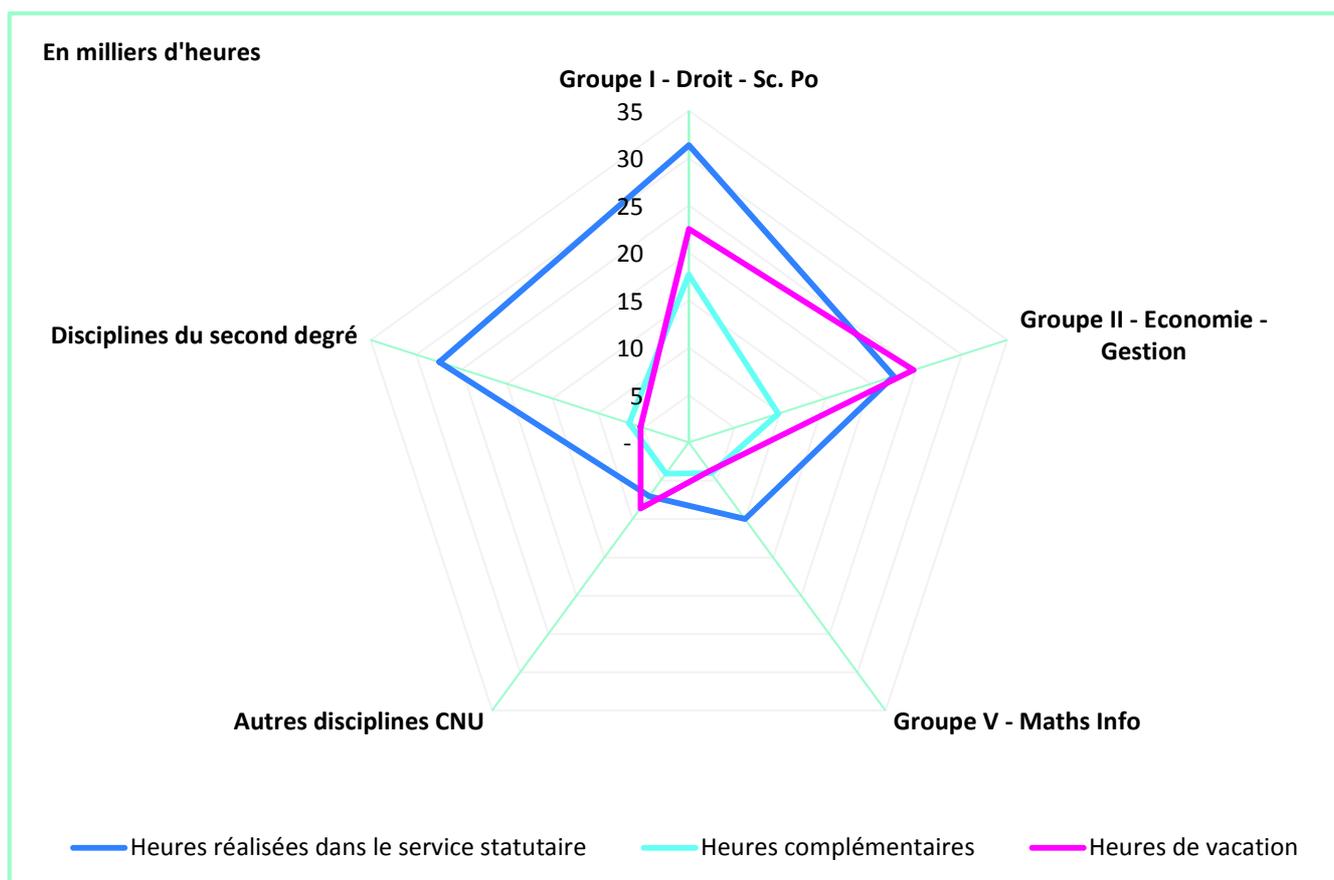
En formation initiale présentielle, la part des heures complémentaires et de vacation représente 47% des heures réalisées.

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
Professeur des universités	19 594	10 209	29 803
Maîtres de conférences	31 983	23 095	55 079
Enseignants chercheurs titulaires	51 577	33 304	84 881
Professeur agrégé	10 876	2 901	13 777
Professeur certifié	5 454	1 151	6 605
Professeur d'EPS	3 072	604	3 676
Enseignants du second degré titulaires	19 402	4 656	24 058
Professeurs associés	2 256	1 957	4 213
ATER	2 035	-	2 035
ATER mi-temps	5 850	-	5 850
Contractuel doctorant	3 358	-	3 358
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	12 907	1 947	14 854
Autres (lecteurs, maîtres de langues, Pr. Invités)	960	323	1 283
Enseignants contractuels	27 366	4 227	31 594
Heures complémentaires	98 345	42 188	140 533
Vacataires fonctionnaires (dont ITRF)	-	10 938	10 938
Vacataires non fonctionnaires	-	53 909	53 909
Vacations	-	64 848	64 848
Total	98 345	107 036	205 381

Répartition des heures réalisées par discipline (du formateur)

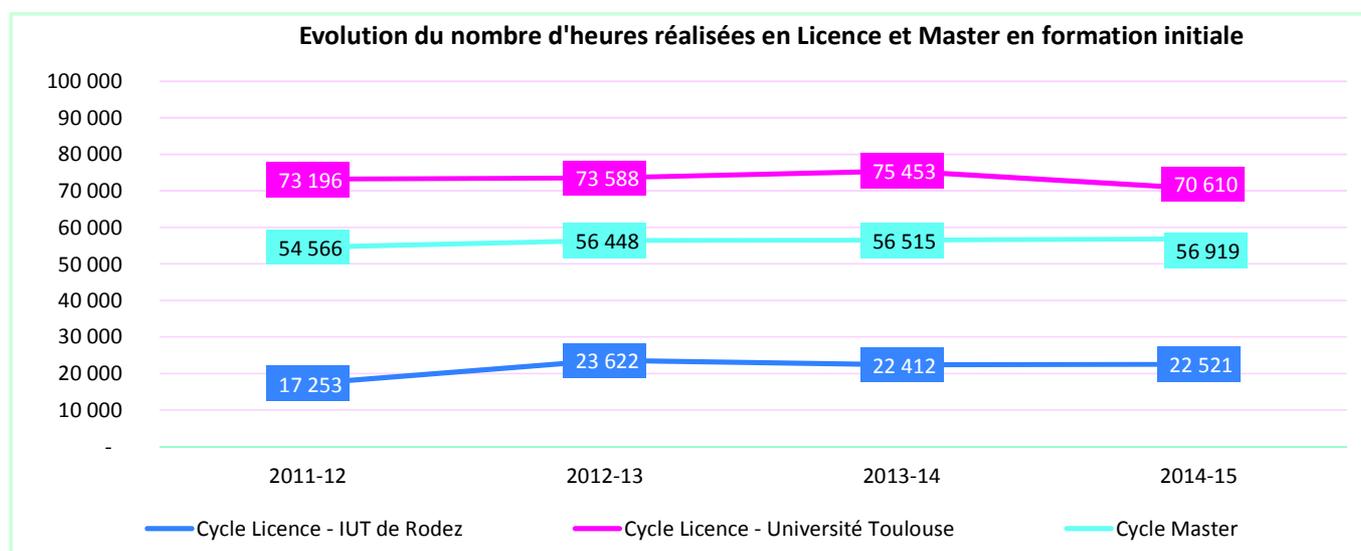
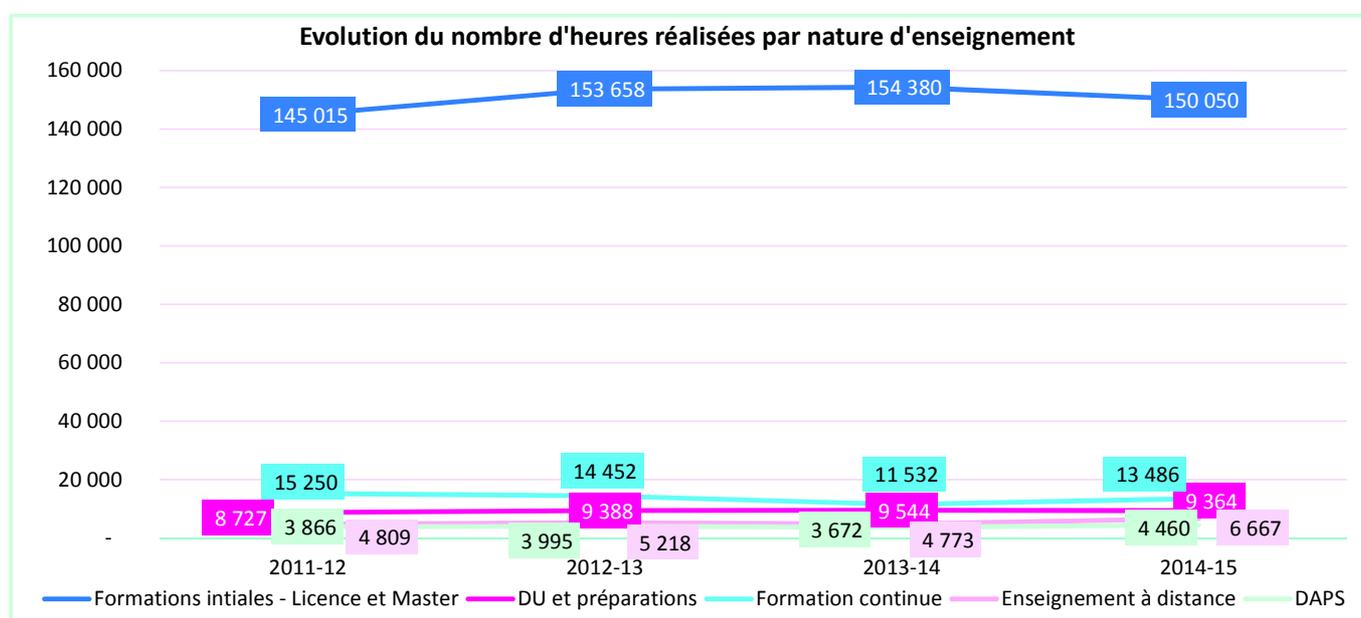
	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures complémentaires	Heures de vacation	Total des heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	16 761	10 950	16 903	44 614
CNU 02 Drt. publ.	11 278	5 456	4 910	21 645
CNU 03 Hist. drt. & inst.	2 590	1 097	512	4 199
CNU 04 Sc. Politique	755	212	210	1 176
Groupe I - Droit - Sc. Po	31 385	17 714	22 535	71 635
CNU 05 Sc. Économiques	11 031	3 397	6 801	21 228
CNU 06 Sc. de gestion	11 481	6 443	17 918	35 842
Groupe II - Economie - Gestion	22 512	9 840	24 719	57 071
CNU 26 Maths. Appliqués	4 074	595	768	5 437
CNU 27 Informatique	5 924	3 396	2 924	12 244
Groupe V - Maths Info	9 997	3 991	3 692	17 680
Autres disciplines CNU	7 027	4 093	8 592	19 711
Disciplines du second degré	27 424	6 549	5 310	39 283
	98 345	42 188	64 848	205 381



Répartition des heures réalisées par type de formation

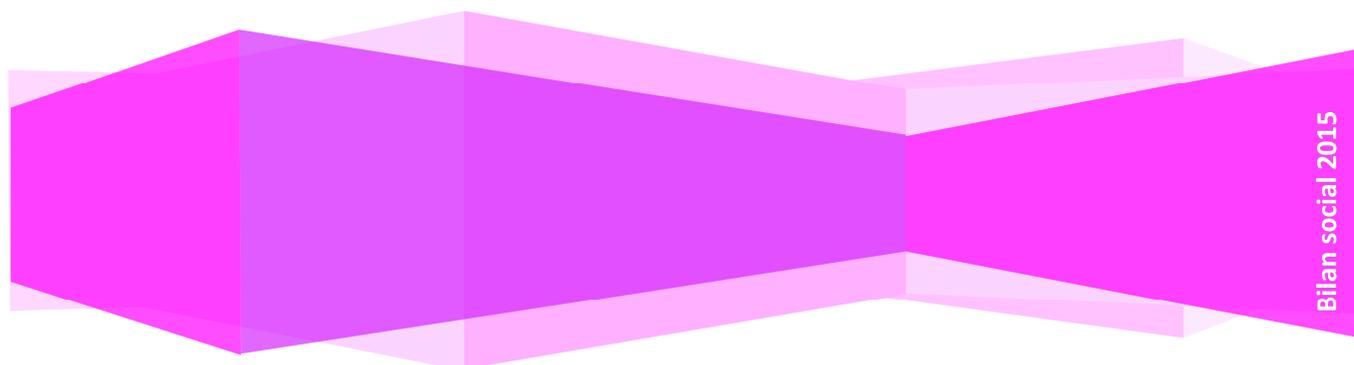
	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Cycle Licence - IUT de Rodez	17 253	23 622	22 412	22 521
Cycle Licence - Université Toulouse	73 196	73 588	75 453	70 610
Cycle Master	54 566	56 448	56 515	56 919
Préparation	4 817	4 790	5 309	6 596
DU et Certificats	3 910	4 598	4 235	2 769
DAPS	3 866	3 995	3 672	4 460
Formation continue	15 250	14 452	11 532	13 486
Enseignement à distance	4 809	5 218	4 773	6 667
Autres ³⁵	8 208	10 610	14 962	21 353
Heures totales réalisées	185 875	197 321	198 863	205 381

Source : extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016



³⁵ Autres : conventions, doctorat, responsabilités

2.5 ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI



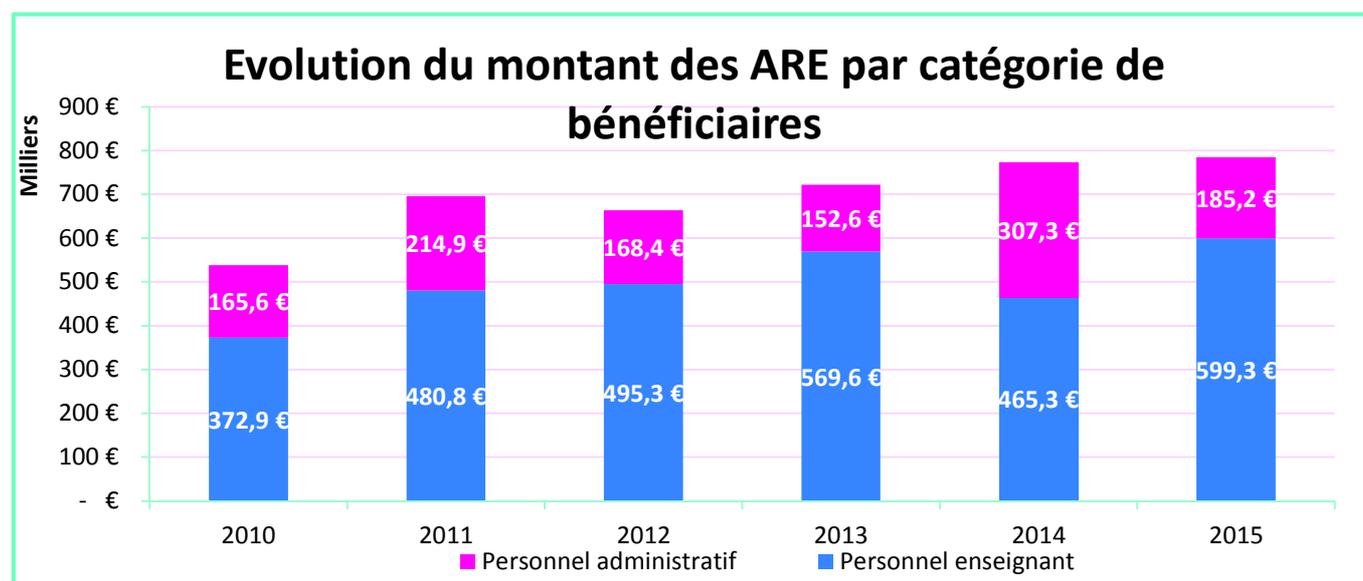
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix de ne pas cotiser à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement par l'Université.

Le nombre de bénéficiaires est de 145 pour la période de janvier 2015 à décembre 2015.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 784.522 € en 2015.

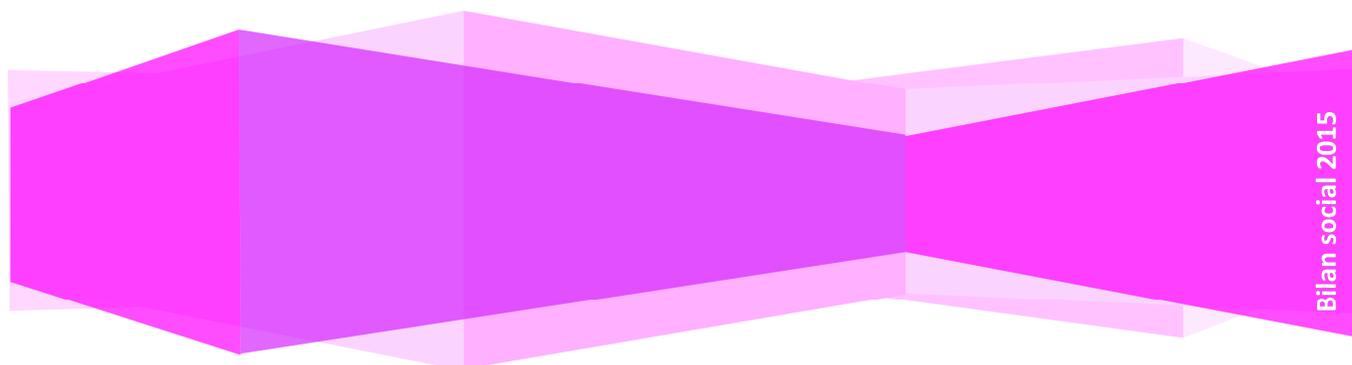
Evolution de la consommation des allocations de retour à l'emploi

	2011	2012	2013	2014	2015
Personnel enseignant	480 764 €	495 255 €	569 595 €	465 299 €	599 324 €
Personnel administratif	214 864 €	168 387 €	152 570 €	307 273 €	185 197 €
Total	695 628 €	663 642 €	724 178 €	772 573 €	784 522 €



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 2015³⁶

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	1	3	4
	Accidents de service (trajet)	2	8	10
Contractuels	Accidents de travail	1	3	4
	Accidents de travail (trajet)	0	3	3
TOTAL		4	17	21

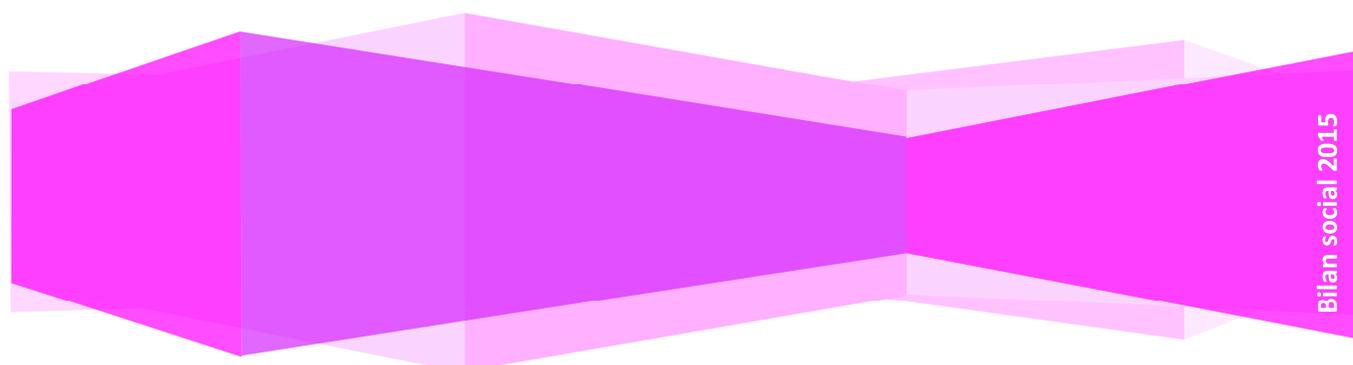
Evolution du nombre d'accidents et de jours d'absence par type d'accident

Année	Type d'accidents	Titulaires		Contractuels		Total
		Accidents de service	Accidents de service (trajet)	Accidents de travail	Accidents de travail (trajet)	
2009	Accidents	2	5	5	1	13
	Jours d'absence	35	411	30	0	476
2010	Accidents	3	7	0	1	11
	Jours d'absence	41	478	0	101	620
2011	Accidents	3	6	5	3	17
	Jours d'absence	31	417	201	30	679
2012	Accidents	8	5	3	6	22
	Jours d'absence	293	44	19	88	444
2013	Accidents	4	7	1	1	13
	Jours d'absence	42	97	38	0	177
2014	Accidents	2	9	6	4	21
	Jours d'absence	7	137	136	52	332
2015	Accidents	4	10	4	3	21
	Jours d'absence	107	19	203	16	345

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 7 437 € en 2015.

³⁶ Les accidents de service concernent les personnels titulaires ; les accidents de travail concernent les agents contractuels.

3.2 COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Sa mission :

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

Les 3 axes de travail du CHSCT :

- La prévention
- La formation
- L'information.

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

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

Les acteurs de la santé et sécurité au travail :

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

Sa composition en 2015 :

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

Réunions

Le CHSCT s'est réuni 4 fois en 2015 dont 1 réunion en formation élargie:

- le 2 février
- le 2 juin
- le 22 septembre
- le 5 novembre.

Les travaux du CHSCT en 2015 ont porté sur :

- Les accidents de travail

- Enquête après chaque accident grave.
- désignation d'un correspondant unique à la Direction des Ressources Humaines pour le suivi des accidents de travail ou de service.

- L'amélioration des conditions de travail

→ **Les dépenses spécifiques :**

- achats d'équipements de protection individuelle (EPI) pour un montant total de 5 500 € :
 - vêtements de travail (blouses, gants, chaussures ...),
 - matériels divers : achat de nouveaux gilets d'évacuation fluo, contenu armoires à pharmacie
- dépenses spécifiques d'amélioration des conditions de travail pour un montant total de 3 000 € :
 - plateforme mobile, chariots, fauteuil ergonomique, souris ergonomiques ...

- La prévention

→ **Les dépenses :**

- Deux exercices d'évacuation par site pour un montant global de 4 740 € :
- les contrôles périodiques réglementaires sur les équipements des 3 sites de l'université (SSI- Ascenseurs-installations électriques- groupe électrogène de sécurité - installations gaz- disconnecteurs - lignes de vie- portes automatiques- équipements sportifs – massicots) ont représenté **28 600 €** en 2015 et les travaux suite à ces contrôles : **10 600 €**.
- les contrats de maintenance et les travaux sur l'éclairage de sécurité, les ascenseurs, les transformateurs, les extincteurs et les systèmes de sécurité incendie (SSI), les portes et portails automatiques, les disconnecteurs, les défibrillateurs, les alarmes intrusion ont représenté **405 377 €**.
- Les dépenses pour le gardiennage des sites = **376 777 €**
- Les dépenses pour les manifestations exceptionnelles (astreintes électriques, gardiennage et contrôles techniques) = **24 474 €**.

→ **Les actions :**

- Travaux liés à l'analyse du DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques).
- Campagne de vérification sur l'affichage des procédures d'urgence dans les locaux de l'Université.
- Amélioration de la signalisation de la localisation des défibrillateurs.
- Présentation du bilan de la médecine de prévention aux membres du CHSCT le 2 juin 2015.
- Visite du site par les membres du CHSCT pour vérifier si l'implantation des poubelles et des cendriers est adaptée.

- Réunion d'informations et d'échanges SST – SIMMPS – CP le 23 mai 2015.
 - Equipement d'une salle de repos et diffusion du mode opératoire concernant l'utilisation de cette salle auprès des SST.
 - Appel à un bureau d'études pour élaborer un agenda d'accessibilité programmé.
- **Les travaux liés à la santé et sécurité : 1 998 600 € en 2015**
- Les travaux électriques, la mise aux normes et modernisation des ascenseurs, la rénovation des bureaux, le remplacement des climatiseurs, la sécurisation des sites, les toitures, le système de sécurité incendie (SSI), l'étude diagnostic pour les personnes à mobilité réduite (PMR), les études et les travaux liés à l'accessibilité, le suivi des signalements du DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) ont représenté un montant total de **1 998 600 €**.
- **Les formations**
- Formations santé et sécurité des personnels – **19 082 €** engagés en 2015 :
 - habilitations électriques,
 - membres du CHSCT,
 - conseillers de prévention,
 - sauveteurs secouristes,
 - évacuation des locaux et manipulation des extincteurs,
 - entrepreneur de spectacles vivants obligatoire pour les établissements dans lesquels se déroulent plus de six spectacles annuels.
 - Journées d'information pour les nouveaux personnels en 2015 :
 - remise d'un livret d'accueil, focus sur les SST, CHSCT, accident du travail, évacuation des locaux ...
 - sensibilisation à la sécurité incendie et à l'évacuation des locaux par les conseillers de prévention lors de la journée d'accueil des moniteurs de bibliothèque.
- **L'organisation**
- Amélioration de l'ergonomie du logiciel « Marguerite » :
 - mise à jour de l'aide dans le logiciel
 - création de l'onglet « risques communs » pour éviter aux assistants de prévention de saisir certains risques que l'on peut retrouver dans tous les bureaux administratifs
 - mise en place d'un système pour archiver les actions réalisées des années précédentes
 - système d'alerte pour prévenir les assistants de prévention lorsque le conseiller de prévention remplit certains champs.
 - Amélioration de la mise en page du plan de prévention et ajout de 2 rubriques :
 - avis des représentants des personnels
 - identification de l'établissement d'accueil.
 - Réunion des assistants de prévention et des conseillers de prévention le 22 janvier 2015 - points évoqués :
 - prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)
 - avancée du travail des binômes
 - évolutions du Document Unique d'Evaluation des Risques
 - accès au «partage » pour tous les assistants de prévention.

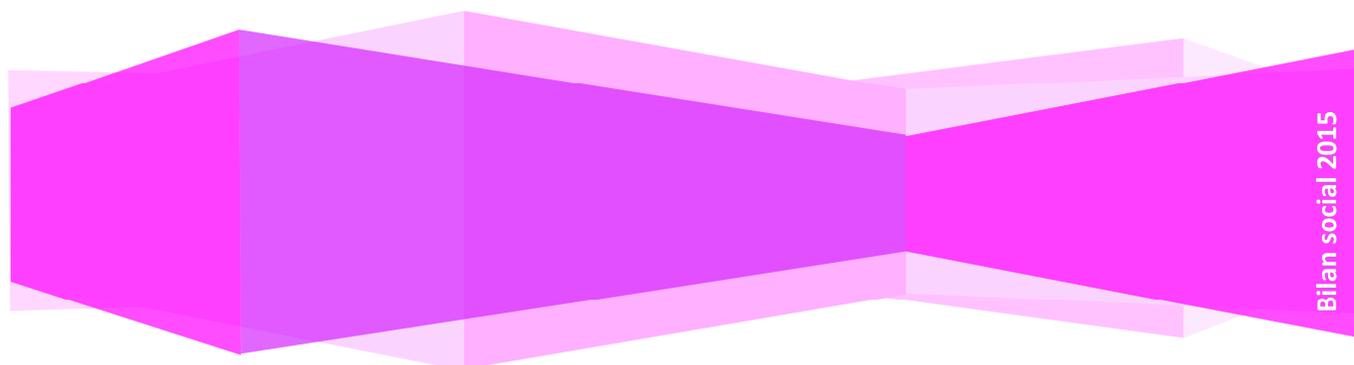
- Les travaux immobiliers

- Informations auprès des membres du CHSCT sur les chantiers et projets suivants :
 - Mise en sécurité tranche 5
 - sécurisation
 - toitures
 - SSI de Rodez
 - L'ADAP : Agenda d'Accessibilité Programmé pour les handicapés.

- La communication

- présentation du rapport des inspecteurs d'hygiène et de sécurité aux membres du CHSCT le 2 février 2015
- présentation et validation du rapport annuel et programme annuel de prévention (CHSCT du 2 juin 2015)
- programme annuel de prévention et bilan mis en ligne sur l'intranet
- rappel actualités sur la « newsletter » et sur l'intranet :
 - la conduite à tenir en cas d'urgence médicale,
 - les registres disponibles à UT1,
 - les consignes d'évacuation en cas d'alerte incendie,
 - la mission des assistants de prévention pour expliquer leurs démarches auprès des personnels et des chefs de service,
 - campagne de communication sur les méfaits du tabagisme.
- rappel de la procédure à suivre pour les incidents SST avec lien sur les fiches de procédures d'urgence médicale
- information par mail auprès des SST de l'existence d'une salle de repos et de son mode opératoire
- information faite sur la newsletter concernant l'existence d'une cellule d'écoute en cas de mal être au travail
- information sur la prévention contre les infections
- procédures de sécurité dans les locaux de l'Université avec lien sur les fiches de procédures d'urgences médicales
- rappel des règles pour l'utilisation des registres santé et sécurité au travail et de leur localisation à l'attention des responsables des registres.

3.3 MEDECINE DE PREVENTION



Missions³⁷

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

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

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

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

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

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

- **Conseille l'administration, les agents et leurs représentants** sur l'adaptation des conditions de travail (adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail), notamment dans les domaines suivants :
 - amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
 - hygiène générale des locaux et des services ;
 - adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
 - protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ;
 - hygiène dans les restaurants administratifs.
- **Information sanitaire :**
 - Le médecin de prévention est obligatoirement associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes.
 - Le médecin de prévention peut organiser ou participer à des campagnes d'information sur des sujets divers portant sur des thèmes de campagnes de politique nationale de santé publique.
- **Analyse les postes de travail** et leurs exigences physiques et psychologiques, des rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements,
- **Est consulté sur les projets de construction ou aménagements** importants des bâtiments administratifs et techniques,
- 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,

³⁷ 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)

- **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

142 personnes ont été reçues à la médecine de prévention du personnel au cours de l'année 2015, pour un total de 513 visites :

188 visites médicales ont été réalisées :

- 96 au titre de la surveillance quinquennale
 - dont 35 premières consultations après embauche, ouverture de dossiers.
- 85 au titre de la surveillance médicale particulière dont :
 - 42 visites des agents exposés aux risques professionnels
- 7 autres visites.

L'infirmière a reçu 325 visites

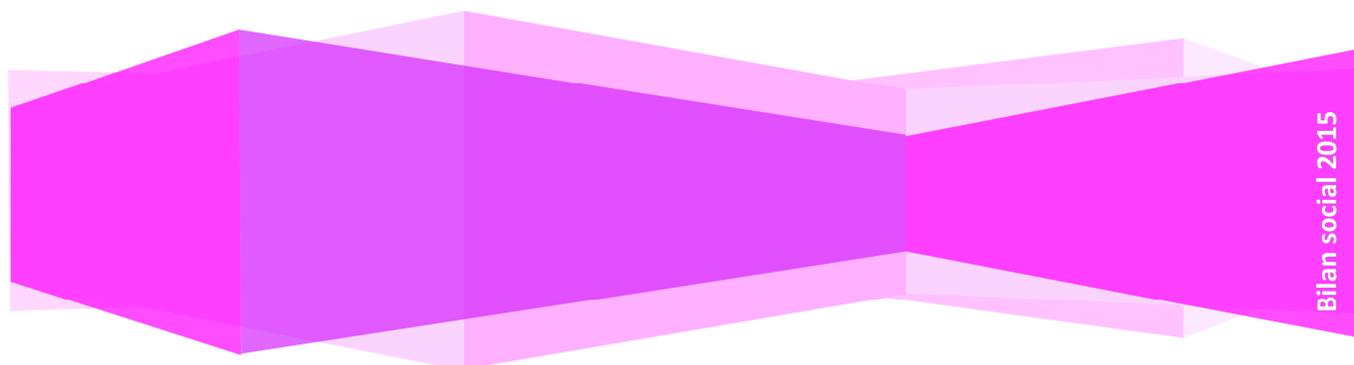
- 82 pour des actes infirmiers
- 243 pour des conseils / entretiens.

Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

- 14 propositions d'aménagement de poste de travail
- 5 propositions de changement de poste (reconversion - reclassement).

3.4 FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE



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

	2011	2012	2013	2014	2015
INSCRITS	198	227	141	91	142
STAGIAIRES	189	241	128	76	132
NOMBRE DE JOURS	216	250	202	139	197
DEPENSES	12 154 €	26 787€	20 477 €	14 268 €	20 055 €

Les formations délivrées en 2015 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

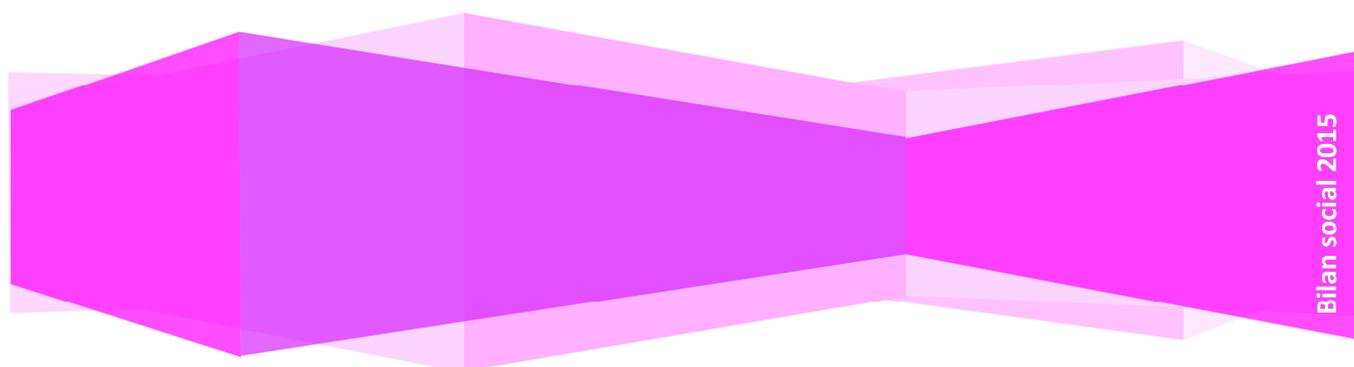
FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COÛT
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS	2	2	4	1 196 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien HOBO	11	11	11	972 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BT	1	1	3	972 €
EVACUATION DES LOCAUX - MANIPULATION D'EXTINCTEURS	60	54	47	5 023 €
SECOURISTES SST (formation initiale)	20	19	38	2 732 €
SECOURISTES SST (recyclage)	35	32	32	2 672 €
Membre du CHSCT	10	10	50	1 688 €
Entrepreneur de Spectacles Vivants	1	1	4	960 €
Conseillers de prévention	2	2	8	3 840 €
TOTAL 2015	142	132	197	20 055 €

Membres du CHSCT ayant été formés pendant au moins 5 jours³⁸

	2015
Membres du CHSCT	10
Membres du CHSCT formés pendant 5 jours	10
%	100%
Coût de la formation des membres du CHSCT	1687,5

³⁸ Indicateur en référence au bilan de situation comparée (nombre d'agents formés ayant reçus au moins 6 jours de formation).

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.

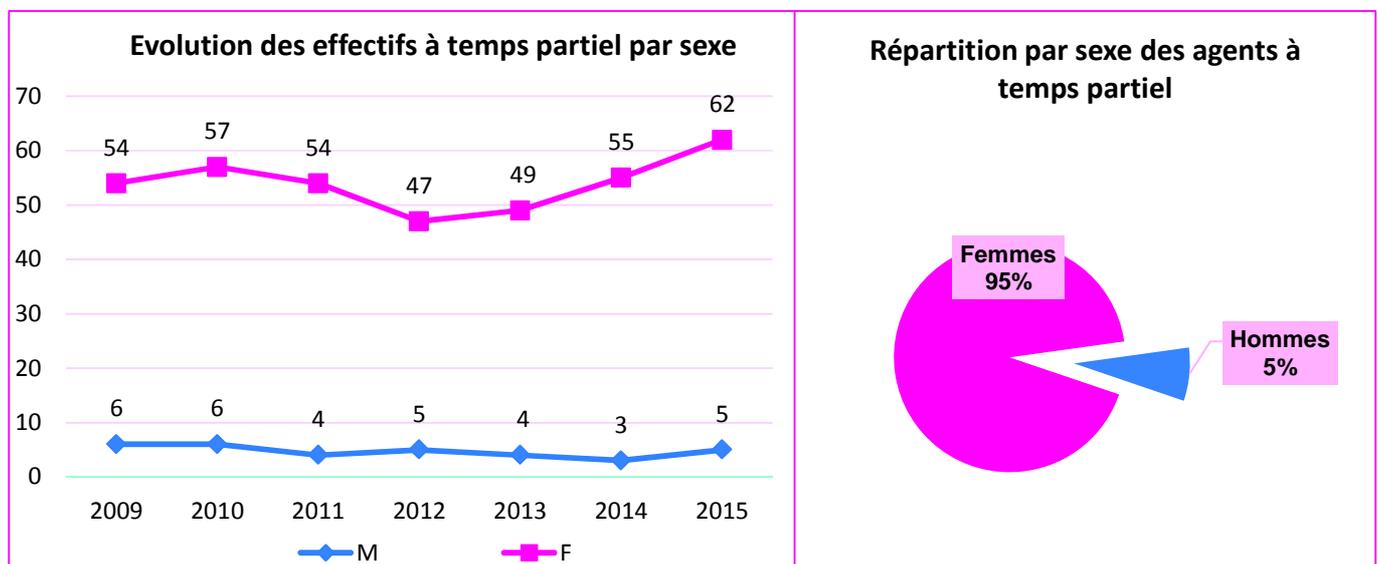
Temps partiel

- **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 partiel des personnels BIATSS titulaires

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel
AENES	A	M			1		7	8	12,5%
		F					5	5	0,0%
	B	M					2	2	0,0%
		F			1	1	10	12	16,7%
C	M			1		3	4	25,0%	
	F	1		5	5	38	49	22,4%	
AENES	M	0	0	2	0	12	14	14,3%	
	F	1	0	6	6	53	66	19,7%	
Bibliothèques	A	M			1	2	12	15	20,0%
		F				1	3	4	25,0%
	B	M			7		11	18	38,9%
		F							
C	M	1				6	7	14,3%	
	F		1	1	2	11	15	26,7%	
Bibliothèques	M	1	0	0	1	14	16	12,5%	
	F	0	1	9	4	34	48	29,2%	
ITRF	A	M	1	1	10	6	35	35	0,0%
		F					46	64	28,1%
	B	M					11	11	0,0%
		F			3	3	34	40	15,0%
C	M			1		24	25	4,0%	
	F	2		7	2	43	54	20,4%	
ITRF	M	0	0	1	0	70	71	1,4%	
	F	3	1	20	11	123	158	22,2%	
M			1	0	3	1	96	101	5,0%
F			4	2	35	21	210	272	22,8%
Total			5	2	38	22	306	373	18,0%

% temps partiel : 12,5% des agents masculins de catégorie A de la filière AENES sont à temps partiel ; 18% 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).

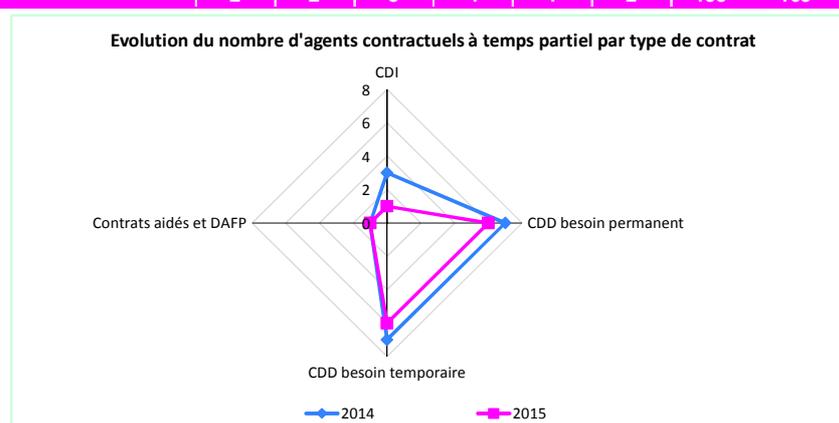
Les lecteurs et les professeurs contractuels du second degré peuvent être autorisés à exercer à temps partiel.

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.

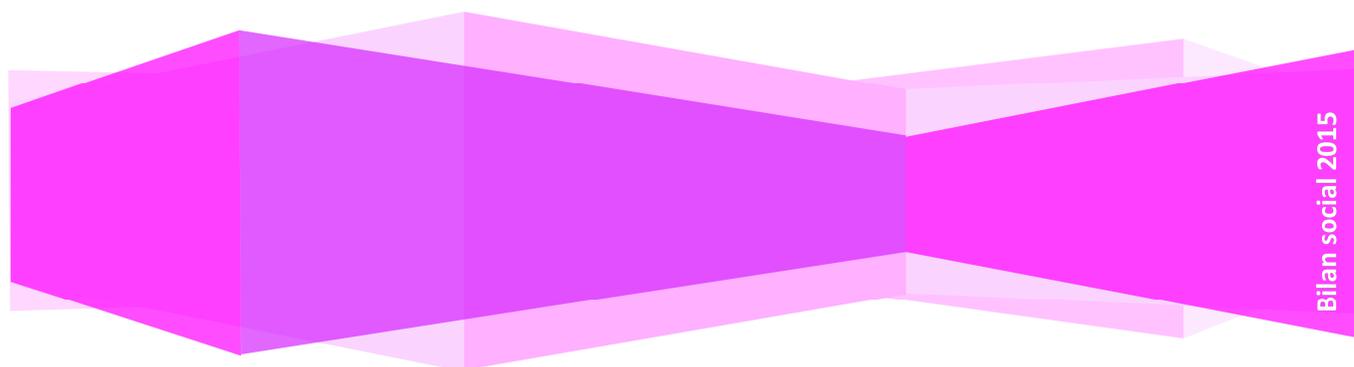
Néanmoins, l'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à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

Type de contrat	Equivalent catégorie	Sexe	10/100	20/100	50/100	60/100	70/100	80/100	100/100	Total	% Temps partiel
CDI	A	M							4	4	0%
		F							7	7	0%
	B	M								0	
		F				1				1	100%
C	M								4	4	0%
	F								21	21	0%
CDI		M	0	0	0	0	0	0	8	8	0%
		F	0	0	0	1	0	0	28	29	3%
CDD besoin permanent	A	M		1				1	4	6	33%
		F	2	1			1		8	12	33%
CDD besoin permanent		M	0	1	0	0	0	1	4	6	33%
		F	2	1	0	0	1	0	8	12	33%
CDD besoin temporaire	A	M								0	
		F							2	2	0%
	B	M							10	10	0%
		F				1			27	28	4%
	C	M							11	11	0%
		F			3	1		1	56	61	8%
CDD besoin temporaire		M	0	0	0	0	0	0	21	21	0%
		F	0	0	3	2	0	1	85	91	7%
DAFP	C	M				1				0	
		F							1	2	50%
		M	0	1	0	0	0	1	33	35	6%
		F	2	1	3	4	1	1	122	134	9%
Total			2	2	3	4	1	2	155	169	8%



5 Formations

5.1 ACCES A LA FORMATION



Taux d'accès à la formation en 2015 : 79,2%

Evolution du taux d'accès à la formation par catégorie

Titulaires et contractuels	2011	2012	2013	2014	2015
Cat. A	71,3%	75,3%	67,7%	64,2%	75,5%
Cat. B	90,2%	95,5%	79,6%	77,8%	81,0%
Cat. C (dont CAE)	76,2%	79,4%	75,7%	80,2%	80,6%
TOTAL	77,6%	81,7%	74,1%	74,8%	79,2%

Nombre d'agents formés en 2015 par catégorie et ventilé par genre

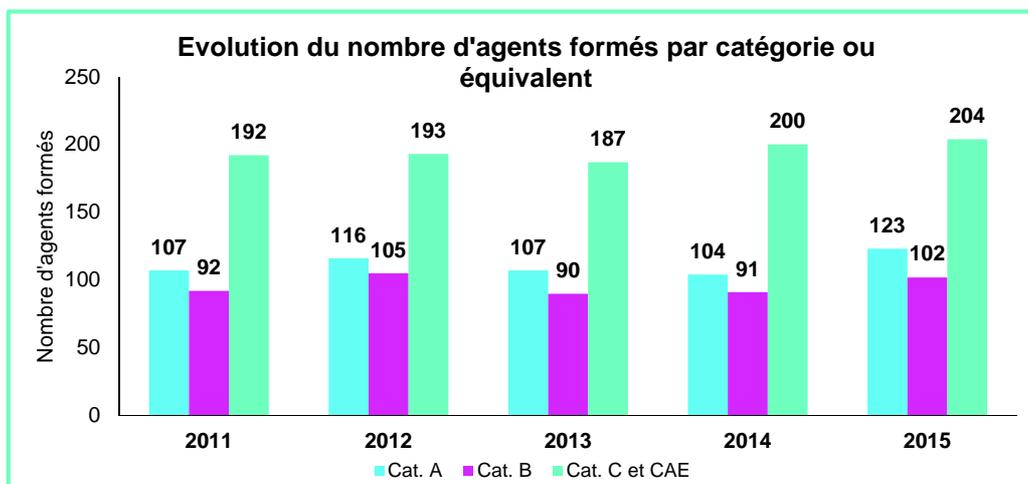
BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2015			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2015			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	58	105	163	44	79	123	75,5%
Cat. B	27	99	126	21	81	102	81,0%
Cat. C	51	201	252	40	163	203	80,6%
CAE		1	1		1	1	100,0%
TOTAL	136	406	542	105	324	429	79,2%

Taux d'accès à la formation

77,2% 79,8%

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2015 – HARPEGE ; 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

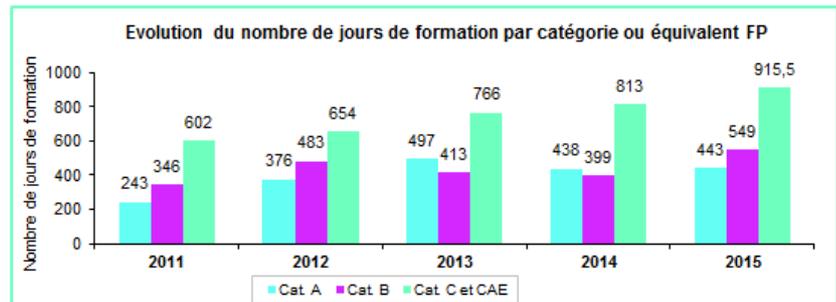
BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2015			Nombre de jours de formation Année civile 2015			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	58	105	163	155,0	288,0	443,0	2,7
Cat. B	27	99	126	67,0	482,0	549,0	4,4
Cat. C*	51	201	252	152,0	753,0	905,0	3,6
CAE		1	1		10,5	10,5	10,5
TOTAL	136	406	542	374,0	1533,5	1907,5	3,5

Nombre de jours moyen de formation

2,8 3,8

Volume de formation

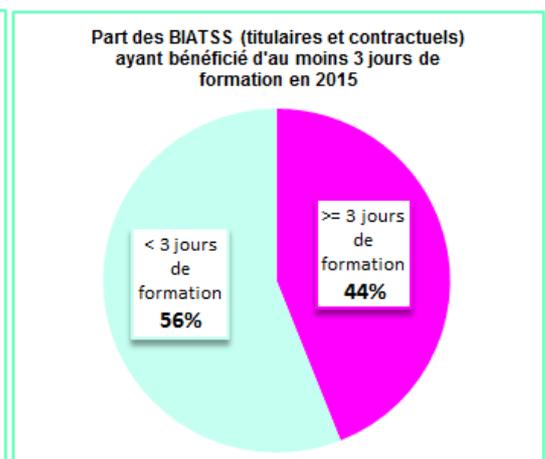
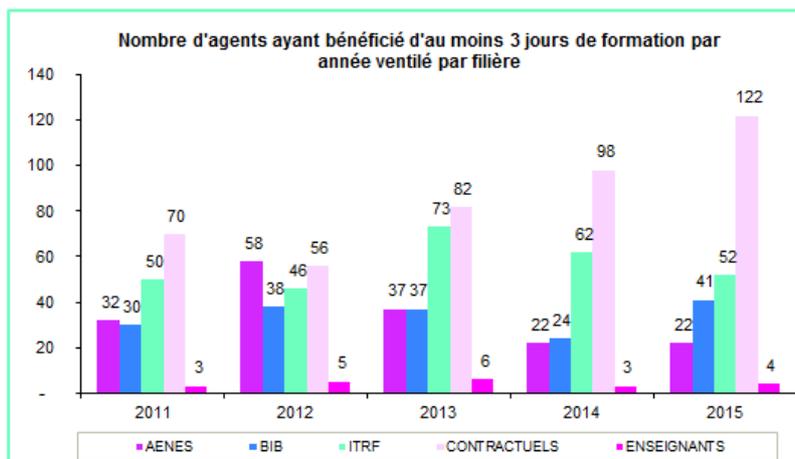
CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	333	443	1,3
Cat. B	427	549	1,3
Cat. C	621	905	1,5
CAE	1	10,5	10,5
TOTAL	1382	1907,5	1,4



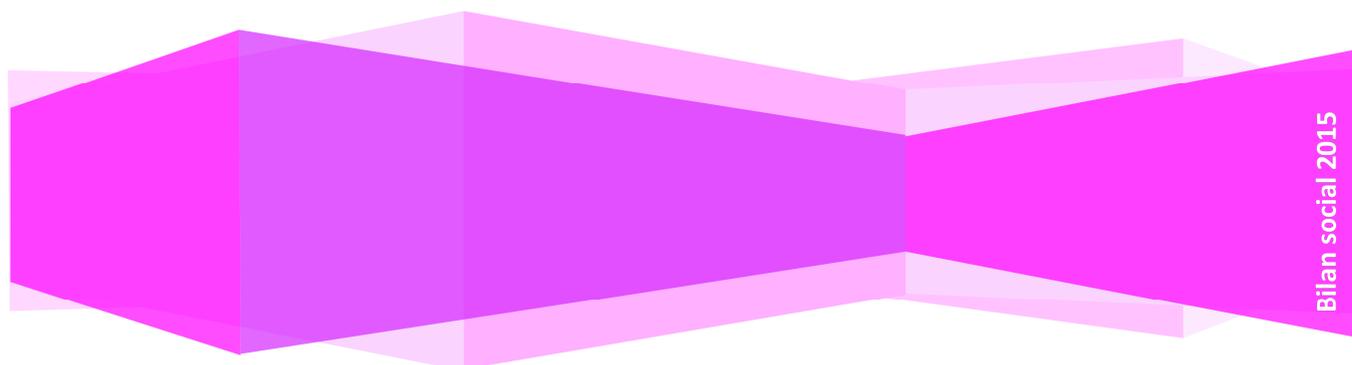
Indicateur national - Nombre d'agents et Part des agents ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (18 heures) par catégorie ventilé par filière

	AENES		BIBLIOTHEQUES		ITRF		CONTRACTUELS		TOTAL	
	EFF	%	EFF	%	EFF	%	EFF	%	EFF	%
H	1	13%	3	60%	12	34%	7	70%	23	40%
F	2	40%	9	60%	14	22%	5	24%	34	32%
S/total - Catégorie A	3	23%	12	60%	26	26%	12	39%	57	35%
H	1	50%	2	50%	0	0%	4	40%	7	26%
F	8	67%	15	83%	14	35%	25	86%	62	63%
S/total - Catégorie B	9	64%	17	77%	14	27%	29	74%	69	55%
H	2	50%	3	43%	3	12%	10	56%	18	33%
F	8	16%	9	60%	9	17%	71	82%	97	47%
S/total - Catégorie C	10	19%	12	55%	12	15%	81	77%	115	44%
H	4	29%	8	50%	15	21%	21	55%	48	35%
F	18	27%	33	69%	37	23%	101	74%	193	47%
TOTAL	22	28%	41	64%	52	23%	122	70%	241	44%

Par ailleurs, 4 enseignants ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2015.

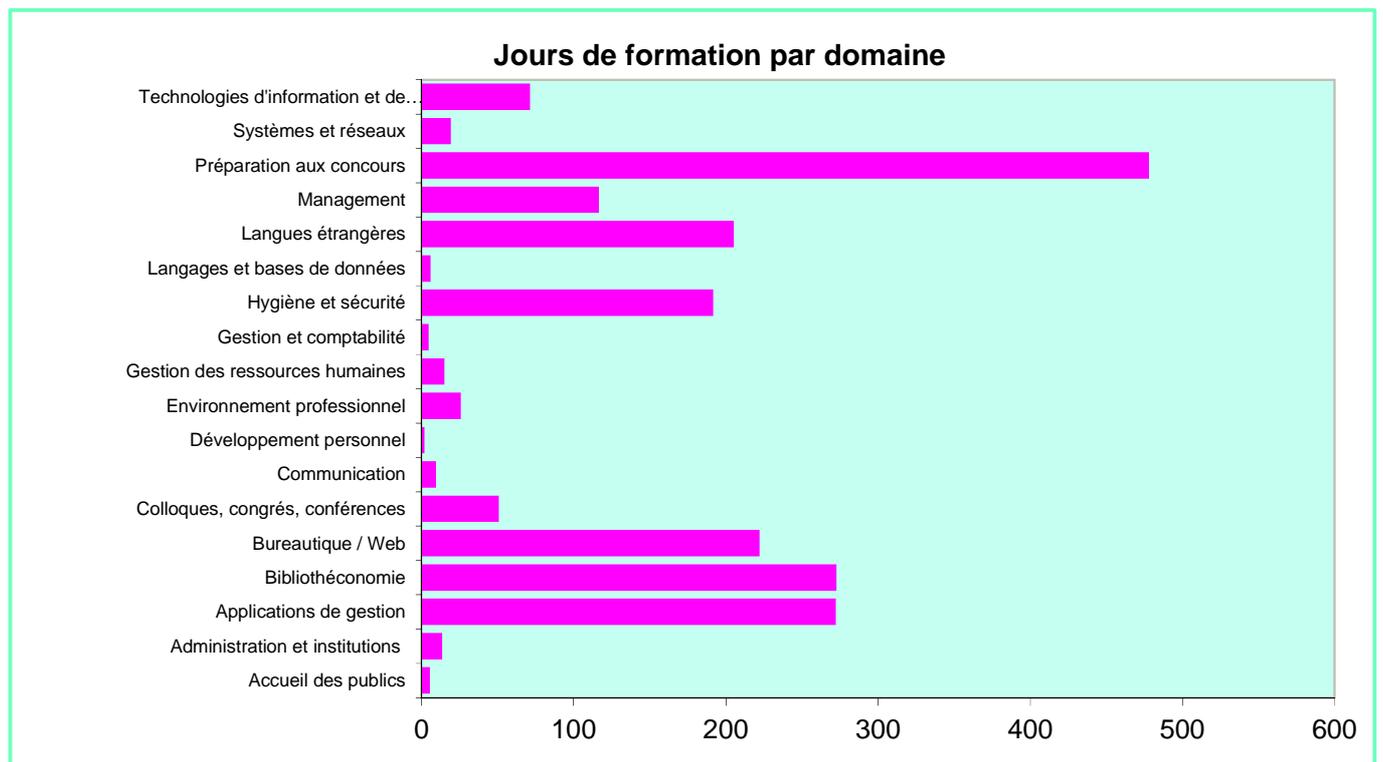


5.2 DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES



Volume de formation par domaine de formation³⁹

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Accueil des publics	21	21	5	- €
Administration et institutions	10	9	14	2 049 €
Applications de gestion	270	268	272	10 269 €
Bibliothéconomie	319	315	273	- €
Bureautique / Web	117	117	222	660 €
Colloques, congrès, conférences	46	46	51	1 257 €
Communication	9	9	10	2 330 €
Développement personnel	1	1	2	770 €
Environnement professionnel	41	39	26	- €
Gestion des ressources humaines	17	17	15	4 252 €
Gestion et comptabilité	3	3	5	1 274 €
Hygiène et sécurité	142	132	192	20 055 €
Langages et bases de données	2	2	6	2 880 €
Langues étrangères	91	90	205	480 €
Management	132	130	117	8 640 €
Préparation aux concours	194	178	478	23 137 €
Systèmes et réseaux	5	5	19	4 275 €
Technologies d'information et de communication	113	112	71	- €
TOTAL	1533	1494	1983	82 327 €



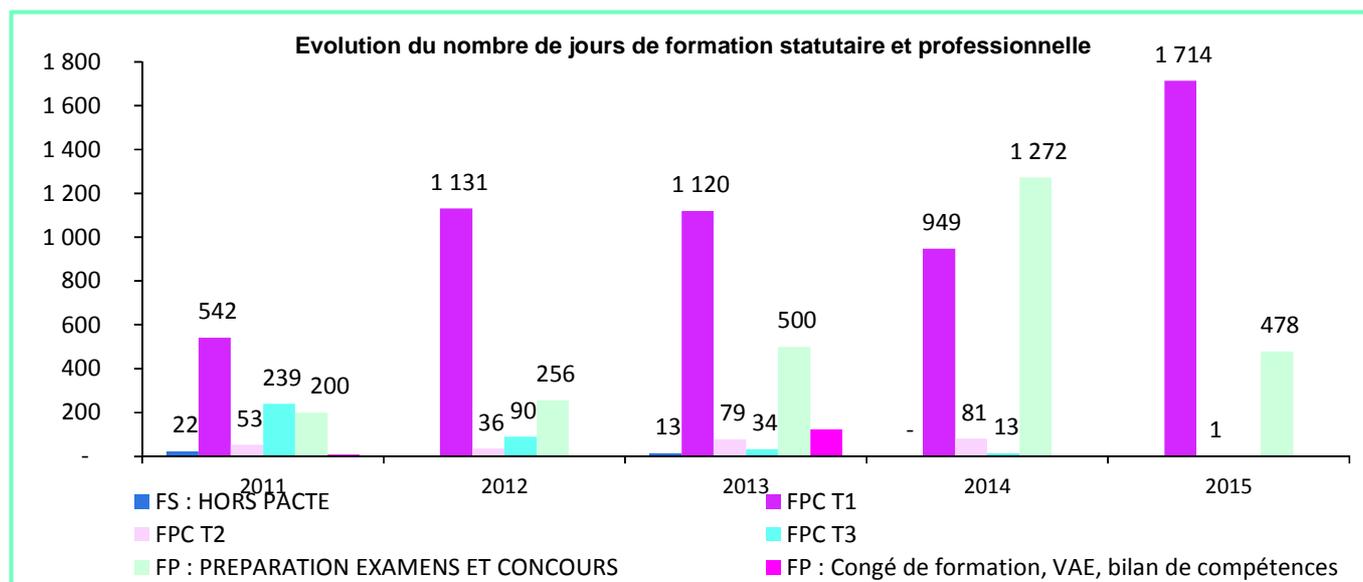
³⁹ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

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

FORMATIONS		CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			% Femmes
		H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL	
Accueil des publics	Stagiaires	1	7	8	1	4	5	4	3	7	6	14	20	70,0%
	Jours de formations	0,5	1,8	2,3	0,5	1,0	1,5	1,2	0,8	1,9	2,2	3,5	5,7	61,8%
Administration et institutions	Stagiaires	0	2	2	0	5	5	0	2	2	0	9	9	100,0%
	Jours de formations	0,0	8,0	8,0	0,0	4,5	4,5	0,0	1,0	1,0	0,0	13,5	13,5	100,0%
Applications de gestion	Stagiaires	13	23	36	7	37	44	36	147	183	56	207	263	78,7%
	Jours de formations	27,5	22,0	49,5	6,6	32,9	39,5	36,2	141,8	178,0	70,2	196,7	267,0	73,7%
Bibliothéconomie	Stagiaires	16	41	57	8	122	130	27	73	100	51	236	287	82,2%
	Jours de formations	12,6	34,9	47,5	4,0	101,3	105,3	26,1	73,4	99,5	42,7	209,6	252,2	83,1%
Bureautique / Web	Stagiaires	5	13	18	3	31	34	9	54	63	17	98	115	85,2%
	Jours de formations	7,7	16,8	24,5	6,0	61,8	67,8	11,7	114,7	126,3	25,3	193,3	218,6	88,4%
Colloques, congrès, conférences	Stagiaires	6	13	19	1	14	15	2	7	9	9	34	43	79,1%
	Jours de formations	5,2	16,3	21,5	1,3	14,7	16,0	2,0	8,0	10,0	8,5	39,0	47,5	82,1%
Communication	Stagiaires	0	3	3	1	2	3	0	2	2	1	7	8	87,5%
	Jours de formations	0,0	5,6	5,6	0,5	2,0	2,5	0,0	1,0	1,0	0,5	8,6	9,1	94,5%
Développement personnel	Stagiaires	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,0%
	Jours de formations	2,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0%
Environnement professionnel	Stagiaires	2	7	9	2	13	15	2	13	15	6	33	39	84,6%
	Jours de formations	1,0	4,5	5,5	1,0	10,8	11,8	1,0	7,3	8,3	3,0	22,6	25,6	88,3%
Gestion des ressources humaines	Stagiaires	2	2	4	0	3	3	2	6	8	4	11	15	73,3%
	Jours de formations	6,0	1,5	7,5	0,0	2,0	2,0	1,5	3,0	4,5	7,5	6,5	14,0	46,4%
Gestion et comptabilité	Stagiaires	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	100,0%
	Jours de formations	0,0	4,6	4,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6	4,6	100,0%
Hygiène et sécurité	Stagiaires	14	14	28	5	9	14	22	31	53	41	54	95	56,8%
	Jours de formations	25,8	30,2	56,0	6,5	18,0	24,5	26,7	49,2	75,8	59,0	97,3	156,3	62,3%
Langages et bases de données	Stagiaires	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	50,0%
	Jours de formations	3,0	3,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0	6,0	50,0%
Langues étrangères	Stagiaires	7	17	24	1	23	24	4	35	39	12	75	87	86,2%
	Jours de formations	11,0	34,0	45,0	0,5	56,3	56,8	3,5	86,0	89,5	15,0	176,3	191,3	92,2%
Management	Stagiaires	14	61	75	7	41	48	0	0	0	21	102	123	82,9%
	Jours de formations	18,1	48,7	66,7	6,8	38,9	45,7	0,0	0,0	0,0	24,8	87,6	112,4	77,9%
Préparation aux concours	Stagiaires	4	10	14	15	37	52	24	85	109	43	132	175	75,4%
	Jours de formations	14,5	24,5	39,0	28,5	116,3	144,8	55,7	232,2	287,8	98,7	372,9	471,6	79,1%
Systèmes et réseaux	Stagiaires	2	1	3	2	0	2	0	0	0	4	1	5	20,0%
	Jours de formations	8,2	5,0	13,2	6,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	14,2	5,0	19,2	26,1%
Technologies d'information et de communication	Stagiaires	11	19	30	2	31	33	16	20	36	29	70	99	70,7%
	Jours de formations	9,3	10,5	19,8	0,5	19,2	19,7	11,3	10,6	21,9	21,2	40,2	61,4	65,5%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	99	237	336	55	372	427	148	478	626	302	1087	1389	78,3%
	Répartition par sexe	29%	71%		13%	87%		24%	76%		22%	78%		
	Nombre de jours	152,3	271,8	424,1	68,7	479,5	548,1	176,7	728,9	905,6	397,7	1480,2	1877,8	78,8%
	Répartition par sexe	36%	64%		13%	87%		20%	80%		21%	79%		

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

FORMATIONS	2011	2012	2013	2014	2015
FS : HORS PACTE	22	-	13	-	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	542	1 131	1 120	949	1 714
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	53	36	79	81	1
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	239	90	34	13	-
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	200	256	500	1 272	478
FP : Congé de formation			118	-	-
FP : VAE			5	-	-
FP : BILAN DE COMPETENCES	8			-	-
TOTAL	1 064	1 513	1 869	2 315	2 193



Formation initiale statutaire

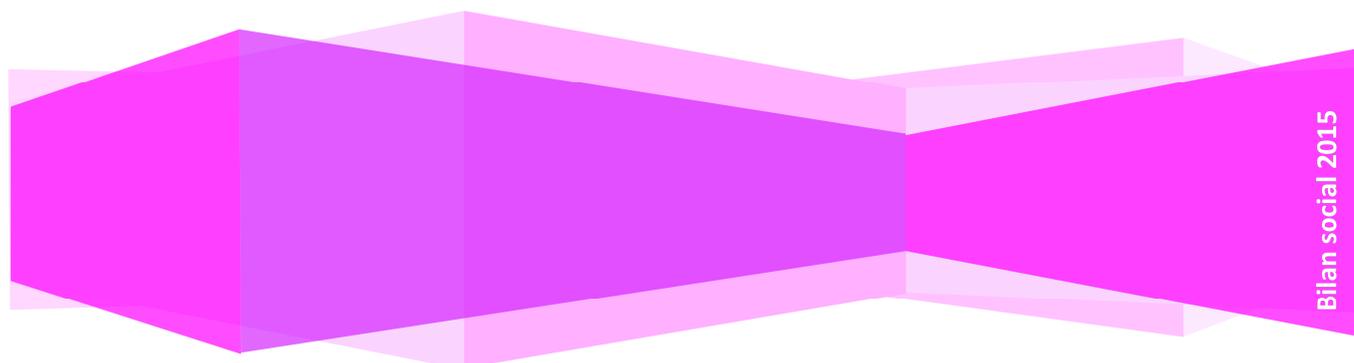
Au cours de l'année civile 2015 il n'y a pas eu de formation initiale statutaire.

Dépenses de formation

DEPENSES	2015
Rémunérations des intervenants extérieurs Cellule Formation des Personnels et le SCD	75 695 €
Rémunérations des intervenants extérieurs	5 051 €
Frais de mission – Cellule Formation des Personnels et SCD	26 627 €
Frais divers - Cellule Formation des personnels et SCD	886 €
TOTAL	108 259 €

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 2015.

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 2015.

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 7 fois en 2015.

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 7 fois en 2015.

La Commission Paritaire d'Etablissement (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 14 fois en 2015, dont 1 CPE plénière, et 13 CPE restreintes (4 AENES, 7 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 s'est réunie 1 fois en 2015.

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 : le Président de l'université, ou la Directrice Générale des Services en qualité de suppléante et le Directeur des Ressources Humaines.

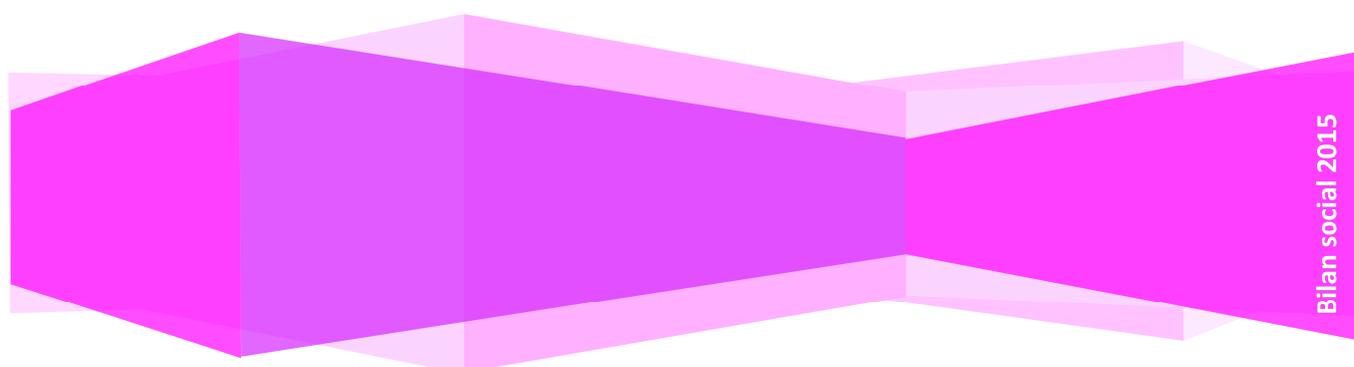
Seuls les représentants des personnels prennent part au vote.

Le CT s'est réuni 6 fois en 2015

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Voir p : 70

6.2 CONTENTIEUX ET CONFLITS



Comité juridique

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

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

Missions :

- le règlement intérieur et les statuts (des composantes)
- le suivi du contentieux et l'organisation de la défense de l'établissement
- le suivi des décisions de justice et leur mise en oeuvre
- la veille juridique et la constitution d'un fonds documentaire
- le conseil juridique auprès des services sur les dossiers complexes
- la participation à l'élaboration et à la rédaction de certains actes juridiques comme : statuts, règlements, conventions, délégations...

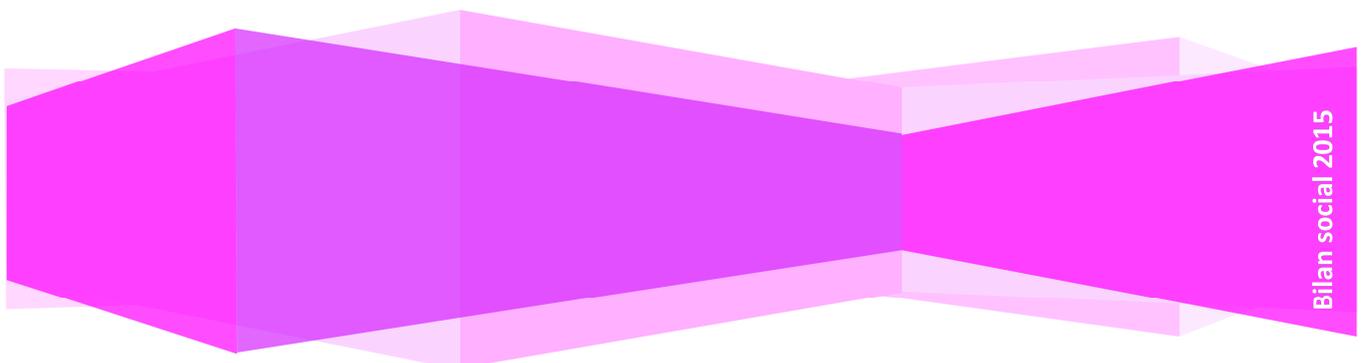
Les recours et procédures

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

- Recours intentés par des personnels enseignants et BIATSS devant le Tribunal Administratif en 2015 : 1 recours.

7 Actions culturelle, sociale, médicale, sportive

7.1 ACTION CULTURELLE



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.

Bilan 2014-15 de l'Espace culturel :

Les évènements 2014-15 :

- Evénements musicaux :
 - o 2 conférences
 - o 8 concerts, dont 2 concerts organisés dans le cadre du festival « Passe ton Bach d'abord »
 - o 1 exposition de citations
- Expositions / Projections
 - o 2 expositions dont 1 organisée dans le cadre de « la semaine de l'Etudiant » en collaboration avec la COMUE
 - o 2 projections dont 1 dans le cadre du festival Cinespana
- Théâtre et lecture :
 - o 1 représentation en partenariat avec le TNT
 - o 2 lectures dont 1 organisée dans le cadre de « la semaine de l'Etudiant » en collaboration avec la COMUE
 - o 1 conférence consacrée à Shakespeare
- Danse :
 - o 2 représentations
 - o 2 bals
- Patrimoine :
 - o 2 visites du campus et de son patrimoine
- Partage des savoirs :
 - o 3 expositions : 1 pour « La rentrée de l'innovation » en partenariat avec Science Animation, 1 exposition « Do It Yourself. Et si on le faisait nous-même? » en partenariat avec Science Animation et l'association « Les airs solidaires », 1 exposition de photographie avec Airbus
 - o 4 ateliers dont 2 dans le cadre de la « rentrée de l'innovation » et 2 durant l'exposition « Do It Yourself. Et si on le faisait nous-même? »
 - o 3 conférences / rencontres
- Evènement européen : la nuit européenne des chercheurs organisée à la Cité de l'Espace avec des chercheurs de l'UT1
- Soutien à 9 initiatives étudiantes :
 - o 1 représentation théâtrale avec la troupe Amphi-Théâtre
 - o 1 exposition dans le cadre du programme de soutien à la création artistique
 - o 4 projections
 - o 1 Stage de danses centrafricaines
 - o 2 festivals
- Soutien aux actions du SCD :
 - o 5 conférences / rencontres dans le cadre de « Contre-UT...1 »
 - o 2 expositions : 1 exposition sur les « Droits de l'enfant » en partenariat avec l'UNICEF ; 1 exposition sur l'Arménie en partenariat avec l'Amicale des Arméniens de Toulouse
 - o 1 rencontre avec l'acteur François Morel.

Les évènements organisés en 2014-15 par l'Espace Culturel ont attiré près de 4500 visiteurs.

Les ateliers :

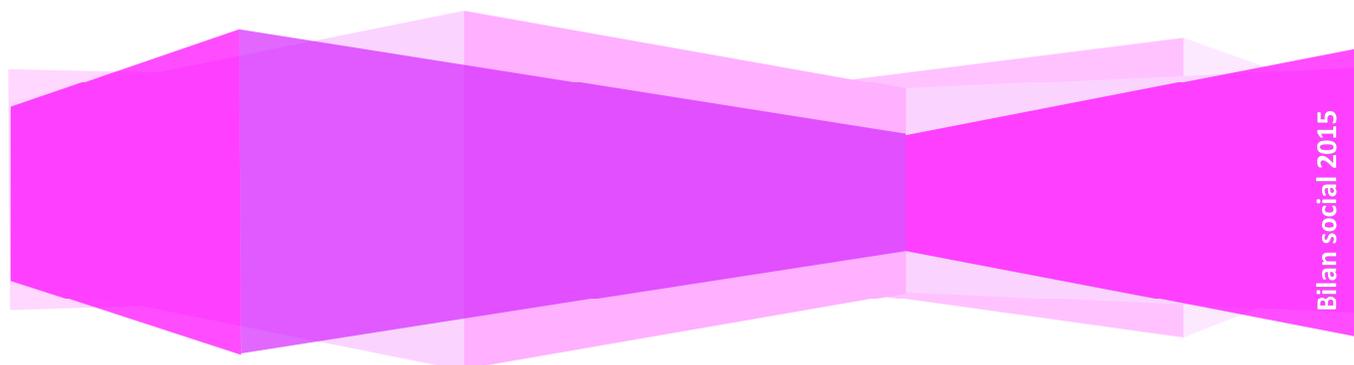
En 2014-15, 6 ateliers de pratiques artistiques ont été proposés à la communauté universitaire dans des champs artistiques variés réunissant au total près de 200 étudiants et personnels.

- Atelier de lecture à haute voix : Les Entendre Dire. Cet atelier réparti sur 6 séances de travail a donné lieu à une représentation au Musée des Augustins
- Atelier de danse : Swing. Cet atelier a réuni une vingtaine de danseurs qui ont participé à la « Swing Party » organisé en Avril dans le Hall de l'Arsenal
- Atelier de théâtre : Amphi-Théâtre. La troupe a pu se produire lors du Festival Interuniversitaire de Théâtre « Entre en scène »
- Atelier de chant : Chorale 100% Rock. Présentation d'un petit concert dans le cloître de l'Arsenal
- Atelier de photographies : Labo Photo. Apprentissage des techniques argentique et numérique
- Atelier de musique : Orchestre de l'UT1 Capitole. Une quarantaine de répétitions ont été effectuées sur l'année qui ont donné lieu à une dizaine concerts au sein et à l'extérieure de l'Université.

Billetterie :

Près de 855 personnes ont bénéficié de places de spectacle à tarifs réduits dans diverses structures culturelles de Toulouse. **22 spectacles** (théâtre, danse, cinéma, musique) ont ainsi été proposés à la communauté universitaire dans le but d'autonomiser leurs pratiques culturelles et de faciliter l'accès à la culture en dehors du campus.

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 466.

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève pour 2015 à 1.22 € par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à 12 651.66 € dont 2 790.40 € pour les 2 287 repas subventionnés au CROUS et 9 861.26 € pour les 8 083 repas subventionnés à l'ARIA.

Il est également versé une subvention de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de 25 041 €.

Par ailleurs, l'université a participé aux frais de séjour en centre de loisirs, de vacances avec ou sans hébergement, pour les enfants de personnels, pour un montant de 150 €.

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 2015, il y a eu 8 aides non remboursables attribuées pour un total de 3 010 €, et 6 prêts à taux 0, pour un montant de 4 050 €.

Ont également été prises en charge en 2015, 3 allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de 5 325 €.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques à hauteur de 1 156 €.

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.

- 9 180 € ont été dépensés pour les visites médicales obligatoires pour les personnels faites dans le cadre de la médecine de prévention en application de la convention qui lie l'Université au CHU de Purpan,
- 1 965 € pour les visites de pré-embauches des agents,
- 2 329 € pour les visites d'expertise (congrés longue durée et longue maladie).

Une psychologue du travail tient une permanence le jeudi après-midi de 13h30 à 17h30 au bureau du professeur J. Marc Soulat.

Handicap

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

	2013	2014	2015
Nombre de bénéficiaires	22	30	34
Nouvelles embauches	0	1	3

Assistante sociale, Conseillère en économie sociale et familiale et psychologue du travail

Depuis 2011, une assistante sociale tient une permanence le jeudi matin et le vendredi matin de 8h30 à 12h30 aux Anciennes Facultés.

Depuis la rentrée de septembre 2014, une conseillère en économie sociale et familiale, tient une permanence tous les 15 jours, le vendredi après-midi de 13 h à 16 h, aux anciennes facultés.

Amicale des personnels

Elle a bénéficié pour 2015 d'une subvention de 9500 €

L'amicale est une association formée entre les membres du personnel administratif, technique, ouvrier et de service de l'Université Toulouse 1 Capitole. Son but est de permettre à ses membres de mieux se connaître, et à faire office de C.E au moyen d'un arbre de Noël, de réunions, excursions avec un aspect culturel, de ventes de tickets de cinéma, de places à prix réduits pour Waliby et Calicéo, des ventes privées 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.

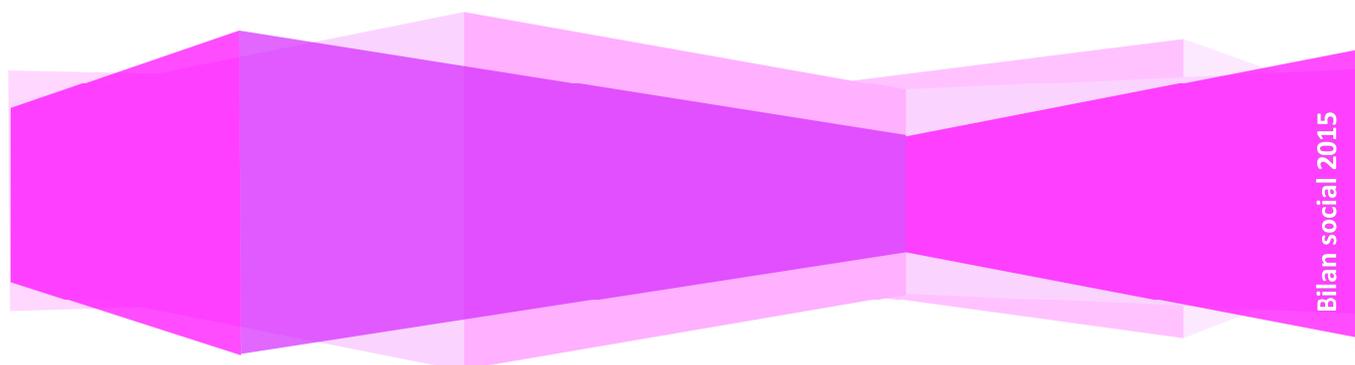
Cette année l'amicale des personnels a également lutté contre la fracture numérique des personnels UT1Capitole en reconfigurant des ordinateurs réformés et les attribuant à des personnels de l'université.

Nombre d'adhérents 2014-2015 : 79

Nombre d'évènements organisés en 2014-2015 : 7

- Assemblée générale le 15 octobre 2015
- Arbre de Noël décembre 2014
- Cirque de Noël décembre 2014
- Chandeleur février 2015
- Cirque Pinder février 2015
- Sortie Walibi avril 2015
- Voyage 3 jours à Collioure – Pentecôte en mai 2015
- Voyage 2 jours à Rosas en Espagne en septembre 2015

7.3 ACTION SPORTIVE



Le DAPS

Le Département des Activités Physiques et Sportives (DAPS) de l'Université Toulouse 1 a pour mission d'organiser et d'assurer les enseignements dans les différents sports, de gérer l'Association Sportive de l'Université Toulouse 1 Capitole (UT Cap) et d'assurer le recrutement et le suivi des sportifs de haut niveau. Dans le cadre de ses activités, le DAPS peut accueillir les personnels de l'université sous réserve de places disponibles après avoir prioritairement inscrits les étudiants. La participation à ces activités s'effectue en dehors des heures de travail. Ils doivent alors s'acquitter des frais d'adhésion à l'association sportive UT Cap d'un montant de 20€.

En 2015 une action a été menée en faveur des personnes : un cours de Pilates a été ouvert le mardi entre 12h15 et 13h15.

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
- CNRS** Centre National de la Recherche Scientifique
- CNU** Conseil National des Universités

CPA Cessation Progressive d'Activité
CPE Commission Paritaire d'Etablissement
CR Commission de la Recherche
CRL Centre de Ressources en Langues
CROUS Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires
CT Comité Technique
DBM Décision Budgétaire Modificative
DGS Direction Générale des Services
DUER Document Unique d'Evaluation des Risques
DRFiP Direction Régionale des Finances Publiques
ETP Equivalent Temps Plein
ETPT Equivalent Temps Plein Travaillé
FCV2A Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage
FP Fonction publique
FOAD Formation Ouverte A Distance
HC Heures complémentaires
HETD Heure Equivalent Travaux Dirigé
IAE Institut d'Administration des Entreprises
IAT Indemnité d'Administration et de Technicité
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 Loies 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
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
SIMPSS 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