



Bilan social

2016



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 2017 est construite sur la même structure que les 2 éditions précédentes. Au cours des dernières années un effort important a été réalisé pour que le bilan social de l'université soit en conformité avec les exigences du bilan de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixées par l'arrêté ministériel. Ainsi, lorsque cela est possible, les indicateurs sont présentés par genre.

L'année 2017 est marquée par une mise en place du RIFSEEP en année pleine pour les Biatss et par un renforcement de l'effort de l'Université en faveur de la recherche : contrats doctoraux, PEDR, accompagnement des appels à projet, mise en place de dispositifs d'intéressement à la recherche... Les effets de ces mesures ne sont pas forcément encore lisibles dans la dimension statistique du bilan social, mais leur mise en place témoigne de la dynamique souhaitée par la gouvernance actuelle dans le sillon de la politique de l'établissement depuis 10 ans sous l'impulsion du précédent Président

Ce document qui a vocation à être débattu en Comité Technique est, depuis la loi ESR du 23 juillet 2013, 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 :

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

Réalisation du bilan social

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

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

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Source des données : 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>	22
1.2	DEMOGRAPHIE.....	30
1.2.1	<i>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels.....</i>	31
1.2.2	<i>Pyramide des âges - Les enseignants.....</i>	32
1.2.3	<i>Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS.....</i>	33
1.3	MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT.....	36
1.3.1	<i>Les enseignants.....</i>	38
1.3.2	<i>Les BIATSS.....</i>	41
1.3.3	<i>Les personnels BIATSS contractuels.....</i>	46
1.4	ABSENCES ET CONGES.....	47
1.4.1	<i>Les enseignants.....</i>	48
1.4.2	<i>Les BIATSS.....</i>	49
2	REMUNERATIONS.....	54
2.1	MASSE SALARIALE.....	54
2.1.1	<i>Plafond des emplois de l'université.....</i>	55
2.1.2	<i>Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon).....</i>	56
2.2	REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES.....	57
2.2.1	<i>Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants.....</i>	58
2.2.2	<i>Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS.....</i>	62
2.3	NBI.....	67
2.4	HEURES D'ENSEIGNEMENT.....	69
2.5	ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI.....	75
3	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	77
3.1	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET.....	77
3.2	COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	79
3.3	MEDECINE DE PREVENTION.....	84
3.4	FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	88
4	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	90
5	FORMATIONS.....	94
5.1	ACCES A LA FORMATION.....	94
5.2	DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES.....	97
6	RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	101
6.1	INSTANCES INSTITUTIONNELLES.....	101
6.2	CONTENTIEUX ET CONFLITS.....	104
7	ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE.....	106
7.1	ACTION CULTURELLE.....	106
7.2	SUIVI DE LA MEDECINE DE PREVENTION, HANDICAP ET ACTION SOCIALE.....	109
7.3	ACTION SPORTIVE.....	112

CHIFFRES CLES

Contexte

		2016
Structure institutionnelle	Composantes	6
	Départements et instituts	5
	Centre universitaire	1
	Services rattachés à la présidence	4
	Services communs	4
	Agence comptable	1
	Direction Générale des Services	1
	Services centraux	8
Activités de recherche	Structures fédératives	5
	Unités de recherche reconnues	12
	· Dont UMR	4
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-habilitées	4
Etudiants	Inscriptions (20115-16)	19393
Moyens financiers 2016 en M€	Budget total	126
	Masse salariale	78,5
	Fonctionnement	32,5
	Investissement	15
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitole (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5626
	UT1 Capitole (calcul hors BAIM) ²	4861
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 Au 31/12/2016	2016						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	197	158	355	196,8	157	353,8	45%	31%
Contractuels CDI	7	2	9	7	2	9	22%	1%
Contractuels CDD	172	141	313	142	117	259	45%	22%
ENSEIGNANT	376	301	677	345,8	276	621,8	44%	54%
Titulaires	101	275	376	100,3	264,5	364,8	73%	32%
Contractuels CDI	7	27	34	7	26,6	33,6	79%	3%
Contractuels CDD	29	108	137	27,8	106,3	134,1	79%	12%
BIATSS	137	410	547	135,1	397,4	532,5	75%	46%
TOTAL	513	711	1224	480,9	673,4	1154,3	58%	100%

¹ Si on extrait le BAIM le ratio est de 4861€ / étudiant en 2016 et de 5626 € avec le BAIM. En 2015, la dépense annuelle moyenne de l'ensemble des universités s'élève à 10387€ / étudiant (Données extraites de la publication L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France n°10 - Avril 2017)

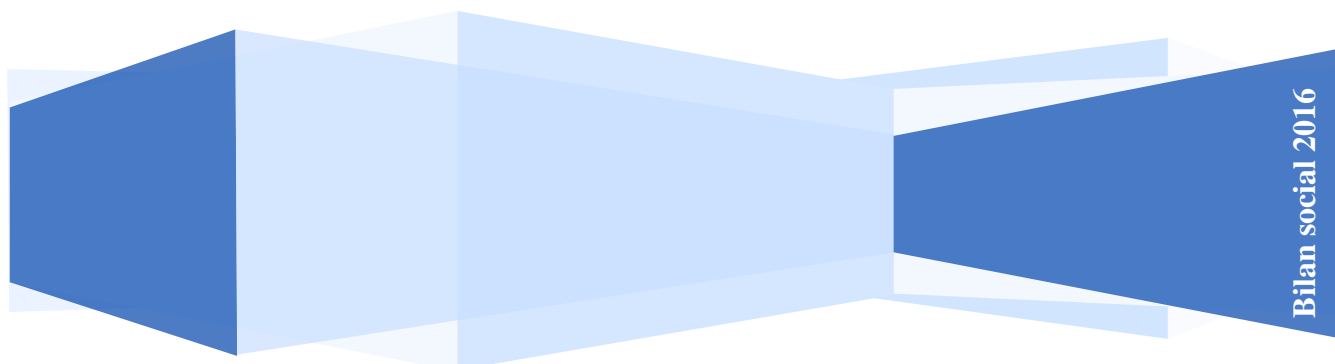
² En 2016 les dépenses exécutées du BAIM s'élèvent à 14,1€.

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

Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD) :

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

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

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

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

- enseignants chercheurs (PR, MC, ASS) : 192 HETD ;
- enseignants du second degré (PRAG et PRCE) : 384 HETD ;
- ATER, et enseignants associés : 192 HETD ;
- lecteurs : 200 HETD ;
- doctorants contractuels : maximum 64 HETD.

L'occupation des postes

Un poste est un support financé par les emplois ou crédits délégués à l'établissement et qui permet l'affectation d'un agent pour assurer un service. Chaque poste est caractérisé par :

- un corps de rattachement ;
- une origine budgétaire unique (Programme-Titre),
- une section CNU (pour les enseignants chercheurs),
- une discipline (pour les enseignants du second degré),
- une BAP (pour les ITRF),
- une date de création.

Lorsqu'un poste devient vacant, il peut être temporairement occupé par un contractuel, servir à assurer la mobilité d'agents, la réintégration d'agents en détachement, en disponibilité, en congé de longue durée ou en congé parental, être ouvert au recrutement par concours.

Les postes d'enseignants vacants, sur lesquels ne sont pas recrutés de contractuels et non pourvus par des titulaires, ouvrent droit à des heures d'enseignement permettant de rémunérer des vacataires.

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

Le plafond d'emplois global intègre :

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

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

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

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

La population des Agents Non Titulaires

Les agents non titulaires de l'État sont principalement régis par le décret 86-83 du 17 janvier 1986. Ce sont des agents publics au service de l'État n'ayant pas la qualité de fonctionnaires.

Le recrutement de ces agents s'opère :

- soit par contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps complet ou incomplet,
- soit par décret ou arrêté pour certains enseignants (associés ou invités).

La loi LRU autorise le recrutement de personnels contractuels, par contrats à durée déterminée ou indéterminée pour assurer des fonctions :

- d'enseignement,
- de recherche,
- d'enseignement et de recherche,
- pour occuper des fonctions administratives ou techniques de catégorie A.

Le recrutement d'agents non titulaires peut intervenir sur différents types de supports :

- recrutement sur supports réservés aux agents non titulaires enseignants afin de permettre le recrutement d'ATER, de moniteurs, de lecteurs ;
- recrutement sur postes enseignants ou BIATSS vacants ;
- recrutement sur crédits d'emplois.

Enseignants non titulaires

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

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

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

ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche.

Personnel enseignant non titulaire. Nommé par le Président, il a les mêmes obligations de service que les enseignants chercheurs.

Conditions pour être recruté :

- être fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum),
- ou doctorant en fin de thèse,
- ou avoir soutenu la thèse (contrat de 1 an, 2 ans maximum).

Invité : personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche recrutée pour une période de 1 à 6 mois. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

Lecteurs de langue étrangère : enseignants non titulaires, les lecteurs doivent postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent).

Le contrat est de :

- 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel,

- 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange.

Le service de base est de 200 H ETD. Ils sont recrutés sur des emplois de lecteur affectés à l'établissement.

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

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

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

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

Contractuels BIATSS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

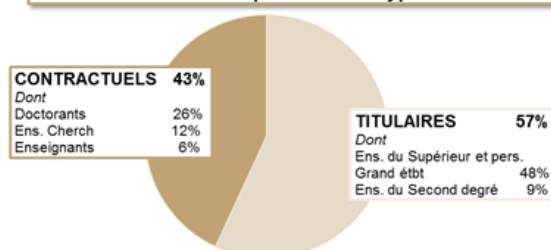
1.1.1 Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants

1.1.1.1 Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2016

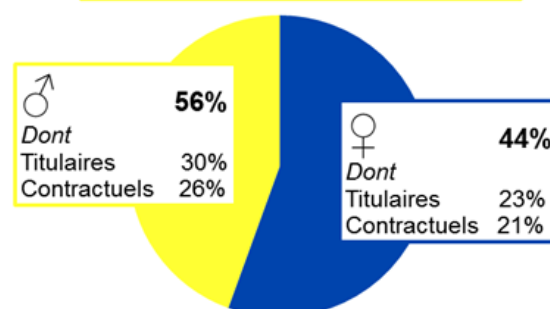
1.1.1.1.1 Répartition des effectifs par filière et par genre (Observation au 31/12/2016)⁵

		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	87	86,8	95	94,8	182	181,6	52%	
	Professeur des universités	88	88,0	28	28,0	116	116,0	24%	
	Filière universitaire	176	175,8	123	122,8	299	298,6	41%	48%
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0			1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	ns
	Professeur agrégé	13	13,0	18	17,2	31	30,2	58%	
	Professeur certifié	4	4,0	12	12,0	16	16,0	75%	
	Professeur d'EPS	3	3,0	5	5,0	8	8,0	63%	
	Enseignants du 2nd degré	20	20,0	35	34,2	55	54,2	64%	9%
TOTAL ENSEIGNANTS TITULAIRES		197	196,8	158	157,0	355	353,8	45%	57%
CONTRACTUELS	ATER	4	4,0	2	2,0	6	6,0	33%	
	ATER mi-temps	36	18,0	38	19,0	74	37,0	51%	
	Doctorant	26	26,0	26	26,0	52	52,0	50%	
	Doctorant sans enseignement ⁵	42	42,0	22	22,0	64	64,0	34%	
	Doctorants et post-doctorants	108	90,0	88	69,0	196	159,0	45%	26%
	As.m.conf.(mi-temps)	19	9,5	7	3,5	26	13,0	27%	
	Associé professeur	1	1,0			1	1,0		
	Ass.prof.(mi-temps)	1	0,5			1	0,5	0%	
	Chercheur CDD	16	16,0	16	16,0	32	32,0	50%	
	Enseignant chercheur CDD	18	16,5	10	9,5	28	26,0	36%	
	Enseignant chercheur CDI	4	4,0			4	4,0	0%	
	Enseignants chercheurs contractuels	59	47,5	33	29,0	92	76,5	36%	12%
	Enseignant CDD	8	7,5	17	16,0	25	23,5	68%	
Enseignant CDI	3	3,0	2	2,0	5	5,0	40%		
Lecteur (personnel)	1	1,0	2	2,0	3	3,0	67%		
Mait. lang. (perso.)			1	1,0	1	1,0	100%		
Enseignants contractuels	12	11,5	22	21,0	34	32,5	65%	6%	
TOTAL ENSEIGNANTS CONTRACTUELS		179	149,0	143	119,0	322	268,0	44%	43%
Ensemble personnels enseignants		376	345,8	301	276	677	621,8	44%	

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



Répartition des agents par genre



⁵ En 2016 l'université a accueilli 27 professeurs invités pour une durée totale de 27 mois (soit 2,25 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 31/12/2016.

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 2016 on dénombre 2 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 2016, 14 nouveaux contrats de chercheurs CDD ont été financés le LABEX IAST.

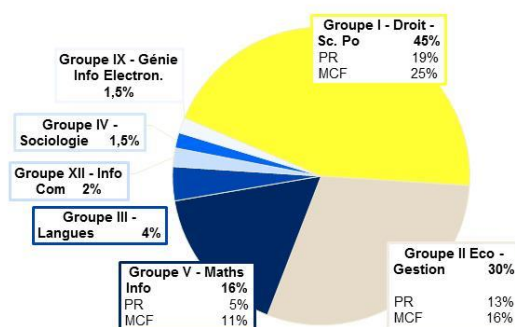
L'IUT de Rodez emploie 34 enseignants titulaires dont 18 MCF, 1 Pr. de l'ENSAM, 10 PRAG et 5 PRCE. Il emploie également 14 enseignants contractuels (7,5 en ETP).

1.1.1.1.2 Répartition des effectifs par discipline et par genre (Observation au 31/12/2016)

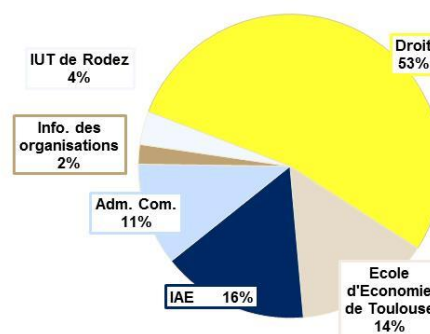
Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des effectifs et emplois par corps et par groupe CNU (détaillé par spécialité)

	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	25	50	44	1	1			84	70	23,3%
CNU 02 Drt. publ.	27	23	29	27					56	50	16,7%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	8	8	4	4					12	12	4,0%
CNU 04 Sc. Politique	1		2	2					3	2	0,7%
Groupe I - Droit - Sc. Po	69	56	85	77	1	1	0	0	155	134	44,7%
CNU 05 Sc. Économiques	33	22	37	20					70	42	14,0%
CNU 06 Sc. de gestion	20	17	35	30					55	47	15,7%
Groupe II - Economie - Gestion	53	39	72	50	0	0	0	0	125	89	29,7%
CNU 07 Sc. du langage			1	1					1	1	0,3%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	1	8	8					10	9	3,0%
CNU 14 Lang. & litt. roman.			2	1					2	1	0,7%
Groupe III - Langues	2	1	11	10	0	0	0	0	13	11	3,7%
CNU 19 Socio., démographie	2	2	2	2					4	4	1,3%
CNU 22 His. & civ. : cont.	1	1							1	1	0,3%
Groupe IV - Sociologie	3	3	2	2	0	0	0	0	5	5	1,7%
CNU 26 Maths. Appliqués	10	9	15	13					25	22	7,3%
CNU 27 Informatique	9	7	21	20					30	27	9,0%
Groupe V - Maths Info	19	16	36	33	0	0	0	0	55	49	16,3%
CNU 61 Génie informatique			4	4					4	4	1,3%
CNU 63 Electronique			1	1					1	1	0,3%
Groupe IX - Génie Info Electron.	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5	1,7%
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1	6	5					7	6	2,0%
Groupe XII - Info Com	1	1	6	5	0	0	0	0	7	6	2,0%
ENSAM G9982 - Informatique							1	1	1	1	0,3%
CNU non renseignée	2										
Autres	2	0	0	0	0	0	1	1	3	1	0,3%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	149	116	217	182	1	1	1	1	368	300	

Répartition des effectifs par groupe CNU



Répartition des inscriptions par composante



- 74% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
- 16,5% appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
- Les 9,5% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

Parmi les 368 postes d'enseignants chercheurs, 300 sont occupés par des personnels titulaires.

Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés par groupe CNU et par genre⁶

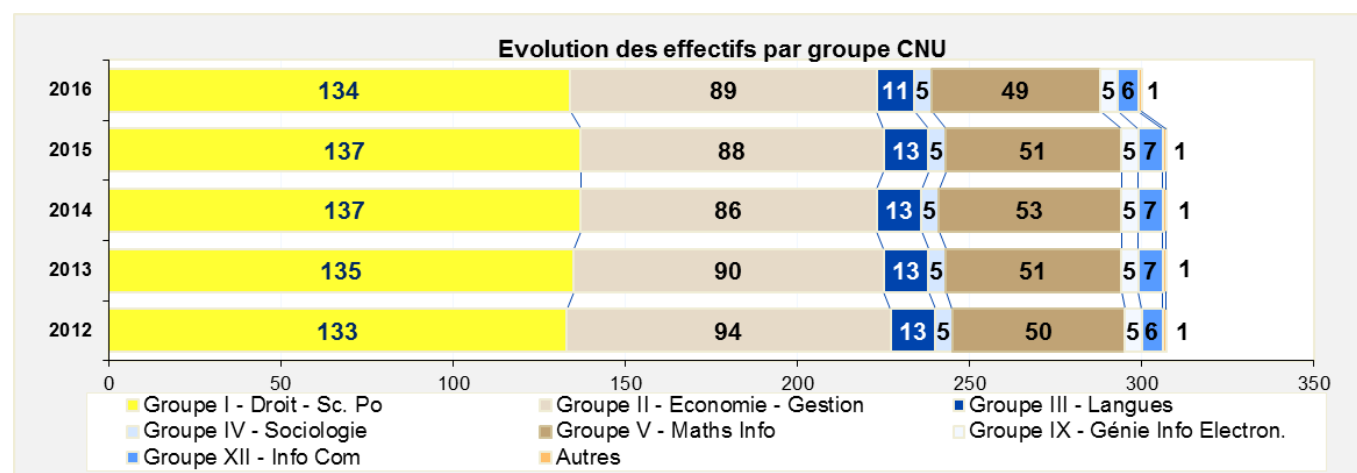
		PR. Univ. et PR ENSAM	MCF univ. Et Ass. Ens. Sup.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	16	51	67
	M	40	27	67
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	29%	65%	50%
Groupe II -Economie Gestion	F	5	23	28
	M	34	27	61
Groupe II -Economie Gestion	%F	13%	46%	31%
Groupe III -Langues	F	1	7	8
	M	0	3	3
Groupe III -Langues	%F	100%	70%	73%
Groupe IV -Sociologie	F	0	1	1
	M	3	1	4
Groupe IV -Sociologie	%F	0%	50%	20%
Groupe IX - Génie Info Electron.	M	0	5	5
Groupe IX - Génie Info Electron.	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	5	10	15
	M	11	23	34
Groupe V -Maths Info	%F	31%	30%	31%
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M	0	2	2
Groupe XII -Info Com	%F	100%	60%	67%
Autres	M	1	0	1
Taux de féminisation par corps	%F	24%	52%	41%

Le taux de féminisation est de 50% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (41,9% au niveau national), et de 31% dans les disciplines Economie – Gestion (40,8% au niveau national).

On note également que le taux de féminisation est plus élevé dans le corps des maîtres de conférences (52% à UT1 Capitole, 43,4% au niveau national), que dans le corps des professeurs d'université (24% à UT1 Capitole, 24,3% au niveau national).

Sur l'ensemble des enseignants-chercheurs titulaires le taux de féminisation est de 41% contre 37,5% au niveau national sur l'ensemble de la filière universitaire⁶.

⁶ Source : Bilan social 2014-15 – Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche – p21, 26 et 32.



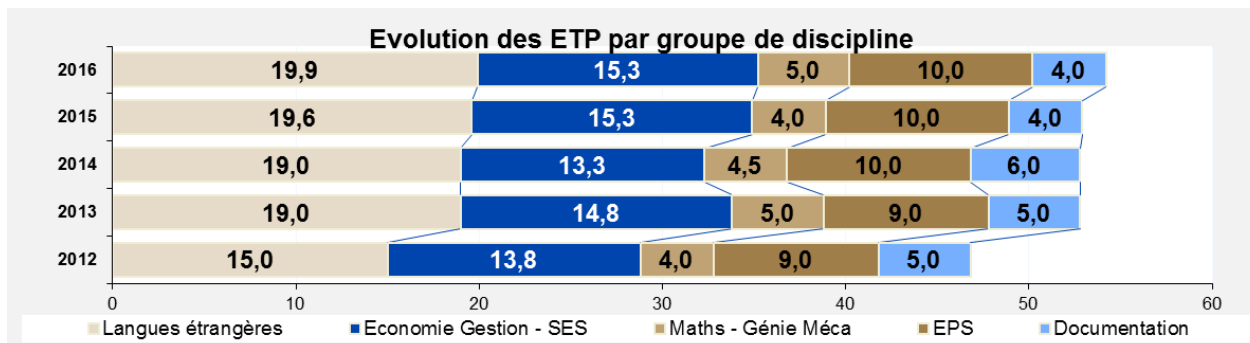
Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi⁷ et ventilés par groupe disciplinaire

		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.	11	8	4	4	15	12
	8036 - ECO.GE.CG		1			0	1
	8050 - ECO.GE.CO.GRH		1		1	0	2
	TOTAL	12	11	4	5	16	16
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES	1	1			1	1
	0421 - ALLEMAND	1	1			1	1
	0422 - ANGLAIS	12	13	4	3	16	16
	0426 - ESPAGNOL	3	2			3	2
	TOTAL	17	17	4	3	21	20
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	5	4			5	4
	4100 - GENIE MECA.-MECAN.	1	1			1	1
	TOTAL	6	5	0	0	6	5
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	0	0	4	4	4	4
Autres	6980 - AUDIOVISUEL et autres			2	0	2	0
	TOTAL	0	0	2	0	2	0
TOTAL		37	35	22	20	59	55

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)

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

		PROFESSEUR AGREGÉ	PROFESSEUR CERTIFIÉ	PROFESSEUR D'EPS	Taux de féminisation
Economie - Gestion - SES	F	8	2		10
	M	5	1		6
	%F	62%	67%		63%
Lettres - Langues étrangères	F	8	6		14
	M	4	2		6
	%F	67%	75%		70%
Maths - Sciences et technologies	F	1			1
	M	4			4
	%F	20%			20%
EPS	F	1		5	6
	M		1	3	4
	%F	100%	0%		60%
Documentation	F		4		4
	%F		100%		100%
Taux de féminisation		58%	75%	63%	64%



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)

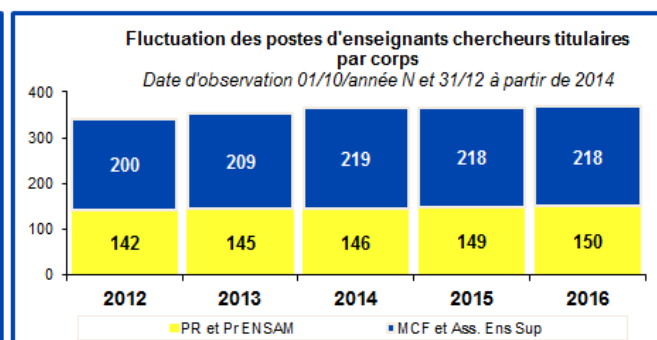
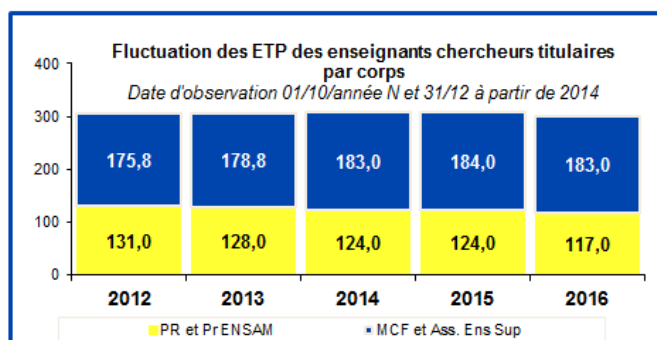
EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité et ayant une affectation)	01/10/2012	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Professeur des universités	130	127	123	123	116
Maître de conférences des universités	175	178	182	183	182
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur	1	1	1	1	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	307	307	307	308	300
Professeur agrégé	26	29	30	31	31
Professeur certifié	14	16	16	15	16
Professeur EPS	7	8	8	8	8
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES	47	53	54	54	55
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	354	360	361	362	355
Doctorants et post-doctorants ⁸	191	190	186	195	196
Enseignants chercheurs contractuels ⁹	27	55	65	72	92
Enseignants contractuels ¹⁰	53	43	44	34	34
DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS ET ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	271	288	295	301	322
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	625	648	656	663	677

Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés

	2012	2013	2014	2015	2016
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche¹¹	112	116	123	115	121
Dont CNRS	10	11	11	10	12
Dont INRA	19	18	20	18	18
Dont autres universités ou organismes de recherche	83	87	92	87	91

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

	1/10/12	1/10/13	31/12/14	31/12/15	31/12/16
Professeurs des universités	92,2%	87,6%	84,8%	83,1%	77,9%
Maîtres de conférences des universités	87,9%	85,5%	83,5%	84,3%	83,9%

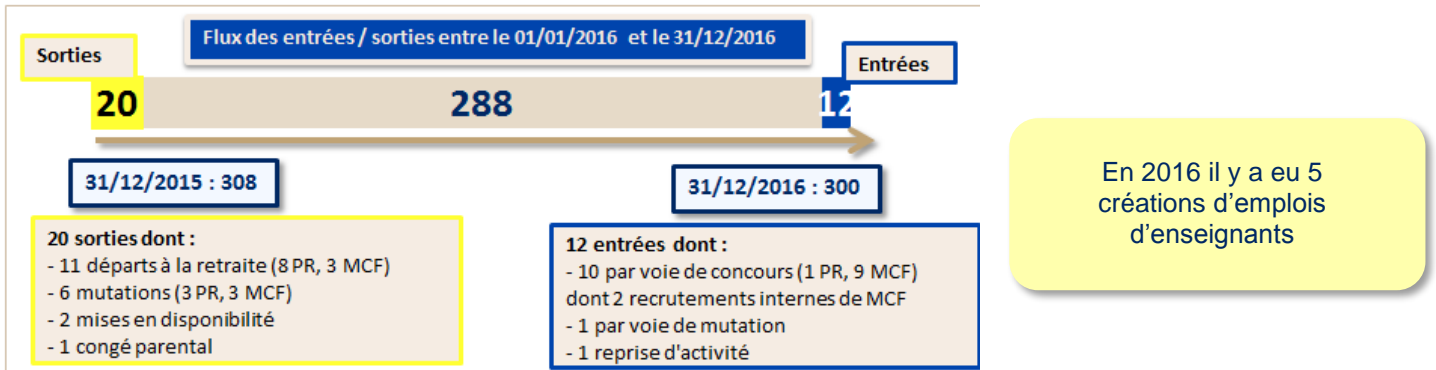
⁸ DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS: ATER, ATER mi-temps, Doctorants, Doctorants sans enseignement

⁹ ENSEIGNANTS CHERCHEURS CONTRACTUELS : As.m.conf.(mi-temps), Associé professeur, Ass.prof.(mi-temps), EC CDD, EC CDI, chercheurs CDD

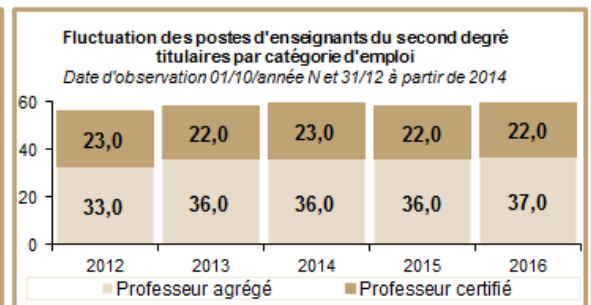
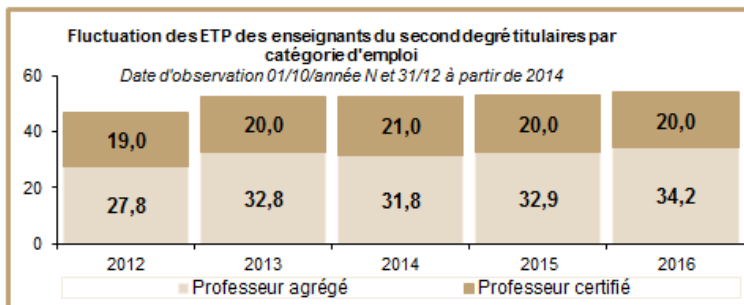
¹⁰ ENSEIGNANTS CONTRACTUELS : Lecteur (personnel), Mait. lang. (perso.), Prof cont.2dg non fc, Enseignants CDD, Enseignants CDI

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 associés de TSE (chercheurs et enseignants chercheurs).

Flux d'entrées - sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016



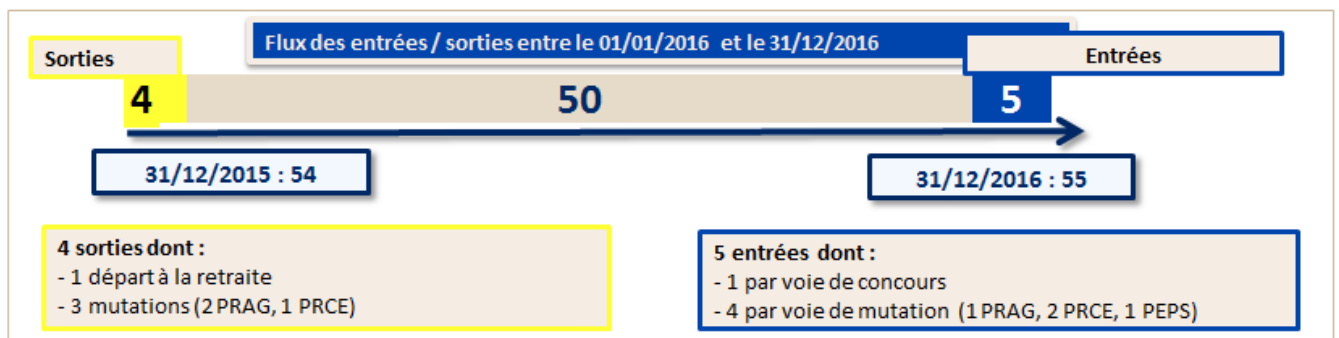
Filière du second degré



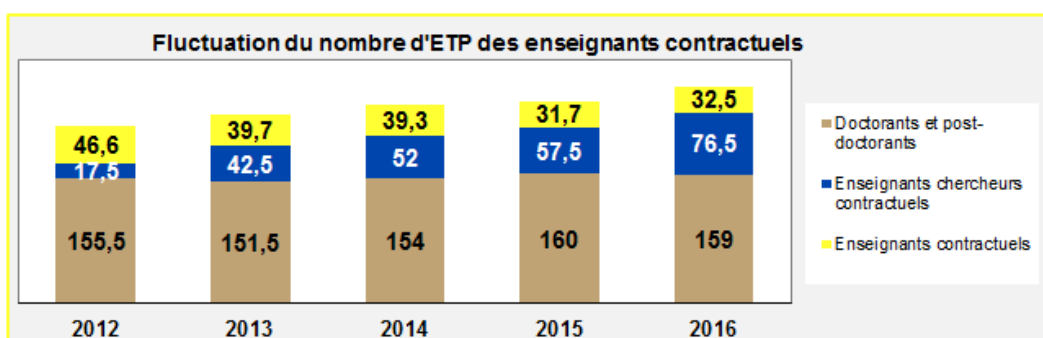
Taux d'occupation des postes par des Ens. 2nd degré. titulaires

	01/10/2012	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
Professeur agrégé	84,2%	91,1%	91,7%	91,4%	92,4%
Professeur certifié	86,4%	90,9%	91,3%	90,9%	90,9%

Flux d'entrées - sorties de la filière du 2nd degré entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016



Enseignants contractuels



1.1.2 Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels

1.1.2.1 BIATSS titulaires et contractuels - Situation 2016

1.1.2.1.1 BIATSS : effectifs 2016¹² – Répartition par genre et par filière et catégorie (Observation au 31/12/2016)

	BIATSS							
	M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
B I A T S S								
A AC EPCSCP - Agent comptable	1	1,0			1	1,0	ns	
A AENESR - Administrateur	2	2,0			2	2,0	ns	
A AAE - Attaché d'administration de l'Etat	4	3,8	7	7,0	11	10,8	64%	
B SAENES - Secrétaire d'administration	2	2,0	12	11,8	14	13,8	86%	
C ADJAENES - Adjoint d'administration	4	3,8	46	44,5	50	48,3	92%	
Pers. de l'AENES	13	12,6	65	63,3	78	75,9	83%	14,3%
A Conservateur Général des bibliothèques	1	1,0	1	1,0	2	2,0	ns	
A Conservateur	4	4,0	9	8,5	13	12,5	69%	
A Bibliothécaire			7	6,9	7	6,9	100%	
B BIBAS - Bibliothécaire assistant spécialisé	2	2,0	18	17,2	20	19,2	90%	
B Technicien d'art	1	0,9			1	0,9	0%	
C Magasinier des bibliothèques	5	5,0	14	13,6	19	18,6	74%	
Pers. des bibliothèques et musée	13	12,9	49	47,2	62	60,1	79%	11,3%
A IGR RF - Ingénieur de Recherche	6	6,0	4	4,0	10	10,0	40%	
A IGERF - Ingénieur d'Etudes	23	23,0	44	42,2	67	65,2	66%	
A ASIRF - Assistant ingénieur	7	7,0	15	13,2	22	20,2	68%	
B TECH RF - Technicien	14	14,0	43	41,6	57	55,6	75%	
C ATRF - Adjoint technique	25	24,8	55	53,0	80	77,8	69%	
Pers. ITRF	75	74,8	161	154,0	236	228,8	68%	43,0%
BIATSS TITULAIRES	101	100,3	275	264,5	376	364,8	73%	68,5%
C O N T R A C T U E L S								
A CDI	3	3,0	8	8,0	11	11,0	73%	
B CDI			1	0,6	1	0,6	ns	
C CDI	4	4,0	18	18,0	22	22,0	82%	
Contrat à durée indéterminée	7	7,0	27	26,6	34	33,6	79%	6,3%
A CDD	4	3,0	15	14,4	19	17,4	79%	
B CDD					0	0,0		
C CDD					0	0,0		
CDD Besoin permanent¹³	4	3,0	15	14,4	19	17,4	79%	3,3%
A CDD								
B CDD	10	9,8	33	32,6	43	42,4	77%	
C CDD	15	15,0	59	58,3	74	73,3	80%	
CDD Besoin temporaire¹⁴	25	24,8	92	90,9	117	115,7	79%	21,7%
C CAE					0	0,0	ns	
C Handicap			1	1,0	1	1,0	ns	
Contrats aidés ou DAFP¹⁵	0	0,0	1	1,0	1	1,0	ns	ns
BIATSS CONTRACTUELS	36	34,8	135	132,9	171	167,7	79%	31,5%
TOTAL BIATSS	137	135,1	410	397,4	547	532,5	75%	

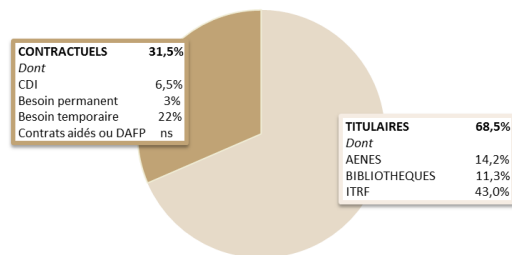
¹² Effectifs BIATSS titulaires en activité ayant une affectation ou en détachement avec occupation de postes (entrants).

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).

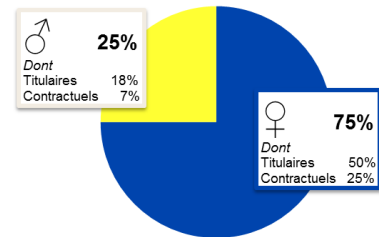
¹⁴ CDD besoin temporaire : ce sont les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent, de vacance temporaire d'emploi ou d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

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).

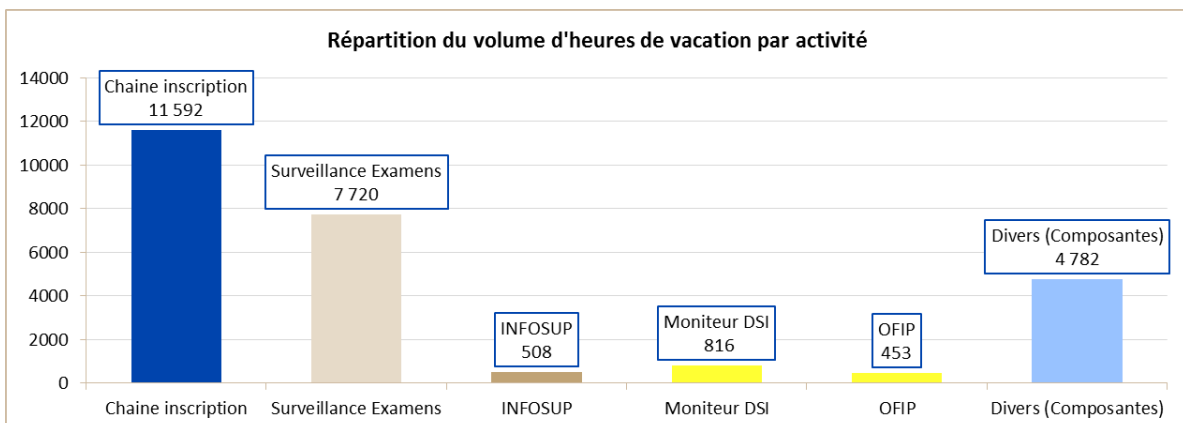
Les personnels BIATSS contractuels représentent 31,5% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 8 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez (1 sur besoin permanent, 7 sur besoin temporaire). L'IUT de Rodez emploie également 14 personnels BIATSS titulaires (3 AENES et 11 ITRF).

Au 31/12/2016 on note que les agents contractuels sont à :

- 20% sont en CDI,
- 11% 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 2015-16 l'université a conclu 781 contrats de vacances auprès de 310 vacataires représentant 25 873 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 2015-16, l'université a conclu 88 contrats étudiants auprès de 87 étudiants pour un total de 21 541 heures.

Répartition du volume d'heures de vacation par activité

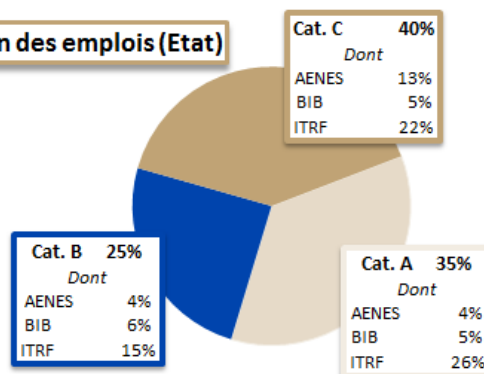


1.1.2.1.2 Emplois et effectifs des BIATSS répartis par filière et ventilés par catégorie

Répartition des emplois (Etat)

	A	B	C	TOTAL
AENES	17	17	55	89
BIB	22	23	21	66
ITRF	112	65	93	270
TOTAL	151	105	169	425

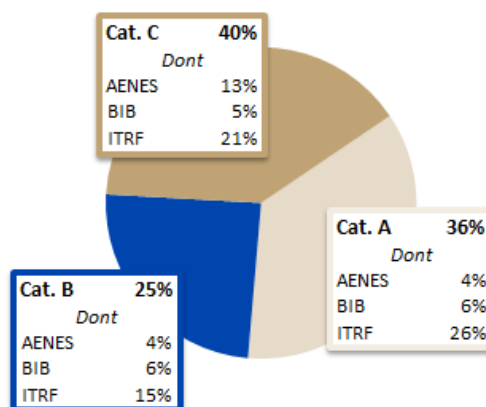
Répartition des emplois (Etat)



ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	13,8	13,8	48,3	75,9
BIB	21,4	20,1	18,6	60,1
ITRF	95,4	55,6	77,8	228,8
TOTAL	130,6	89,5	144,7	364,8

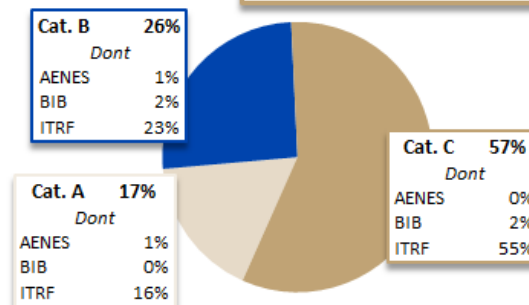
Répartition des ETP en emploi



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

	A	B	C	TOTAL
AENES	1	1	0	2
BIB		2,8	3,8	6,6
ITRF	27,4	39,2	92,5	159,1
TOTAL	28,4	43	96,3	167,7

Répartition des ETP (en emploi) BIATSS contractuels

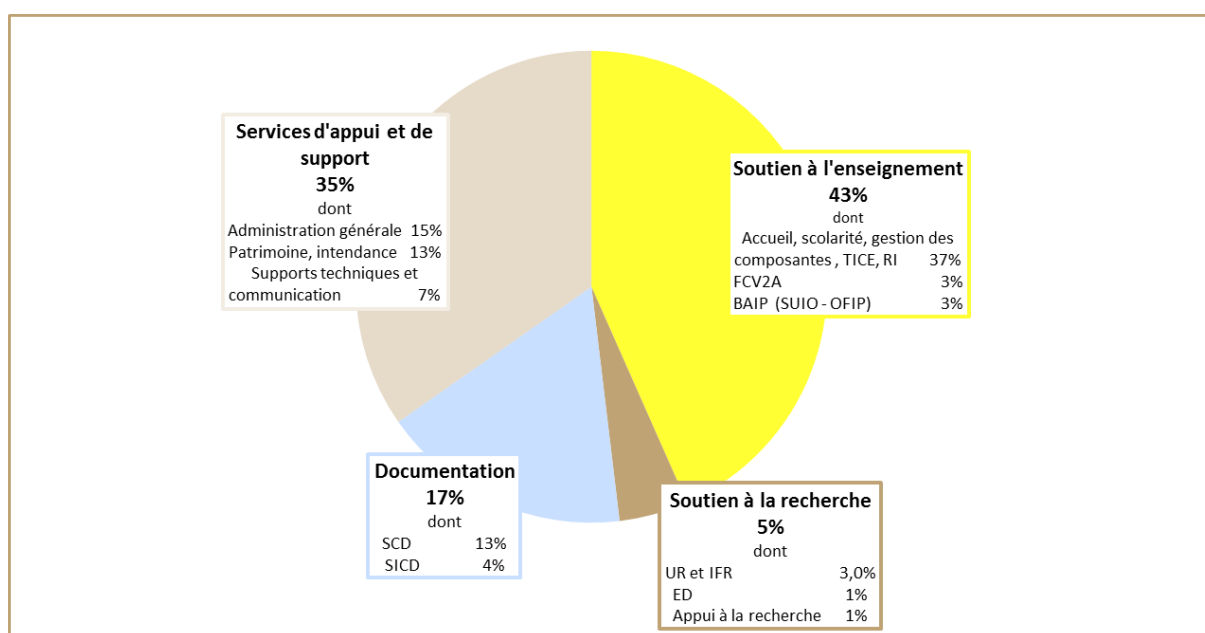


¹⁶ Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

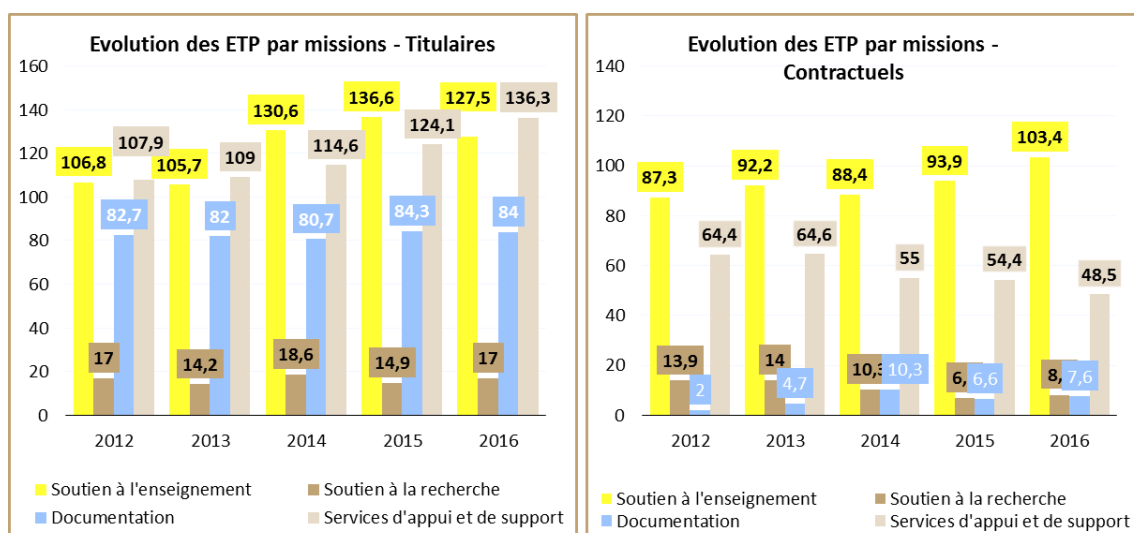
1.1.2.1.3 Répartition des effectifs par affectation et par statut

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

	Répartition des ETP Au 31/12/2016		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	54,3	35,6	89,9
EET	8,8	12,0	20,8
IAE	28,5	29,0	57,5
IUT de Rodez	13	8,0	21
Mobilité étudiante	5,7	3,0	8,7
FCV2A	5,8	11,8	17,6
TICE	6,5	1,0	7,5
SUIO-IP	10,3	3,0	13,3
OFIP	2,6		2,6
Soutien à l'enseignement	135,5	103,4	238,9
Ecoles doctorales	2,8	1,0	3,8
Unités de recherche	10	5,2	15,2
Instituts fédératifs de recherche	2	0,0	2
Appui à la recherche	2,2	2,0	4,2
Soutien à la recherche	17	8,2	25,2
SCD	64,4	6,6	71
SICD	19,6	1,0	20,6
Documentation	84	7,6	91,6
Présidence	2	2,0	4
Direction et administration de l'établissement	7,7	2,5	10,2
Gestion budgétaire et comptable	19,7	7,0	26,7
Gestion des ressources humaines	23,5	1,0	24,5
Patrimoine et intendance	43,6	29,0	72,6
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	26,8	2,0	28,8
Communication, culture et web éditorial	3	5,0	8
Médecine de prévention			0
Autres	2		2
Services d'appui et de support	128,3	48,5	176,8
TOTAL	364,8	167,7	532,5



¹⁷ Soutien à la Recherche : hors personnels hébergés (cf. Evolution de la photo générale des effectifs)
Présidence : dont 1 remplacement de congé maternité

Affectation des personnels BIATSS par service – Organigramme hiérarchique¹⁸

	Répartition en ETP au 31/12/2016		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence ¹⁸	2	2,0	4
Communication et Web éditorial	3	3,0	6
Espace culturel		2,0	2
FCV2A	5,8	11,8	17,6
SCD	64,4	6,6	71
Services des Relations Internationales	5,7	3,0	8,7
SUIO-IP	10,3	3,0	13,3
Présidence	91,2	31,4	122,6
Départements	4	10,6	14,6
Ecole d'Economie de Toulouse (TSE)	8,8	12,0	20,8
Ecoles doctorales	2,8	1,0	3,8
Faculté d'Administration et de Communication	1	2,0	3
Faculté de Droit et de Science Politique	3	2,0	5
Institut d'Administration des Entreprises	28,5	29,0	57,5
IUT de Rodez	13	8,0	21
UFR d'Informatique	1,8		1,8
Unités de recherche et structures fédératives	12	5,2	17,2
Composantes	74,9	69,8	144,7
Direction Générale des Services	4,8	1,5	6,3
Direction des Affaires Financières	7,8	4,0	11,8
Direction des Etudes et de la Scolarité	44,5	21,0	65,5
Direction du Patrimoine	43,6	29,0	72,6
Direction des Ressources Humaines	23,5	1,0	24,5
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	7,7	3,0	10,7
Direction du Système d'Information	22,8	2,0	24,8
Direction des TICE	10,5	1,0	11,5
Services centraux	165,2	62,5	227,7
Agence comptable	11,9	3,0	14,9
SICD	19,6	1,0	20,6
COMUE	2		2
Services inter-universitaires	21,6	1	22,6
TOTAL	364,8	167,7	532,5

¹⁸ Dont un remplacement de congé maternité

1.1.2.2 Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS

1.1.2.2.1 Evolution de la photo générale des effectifs

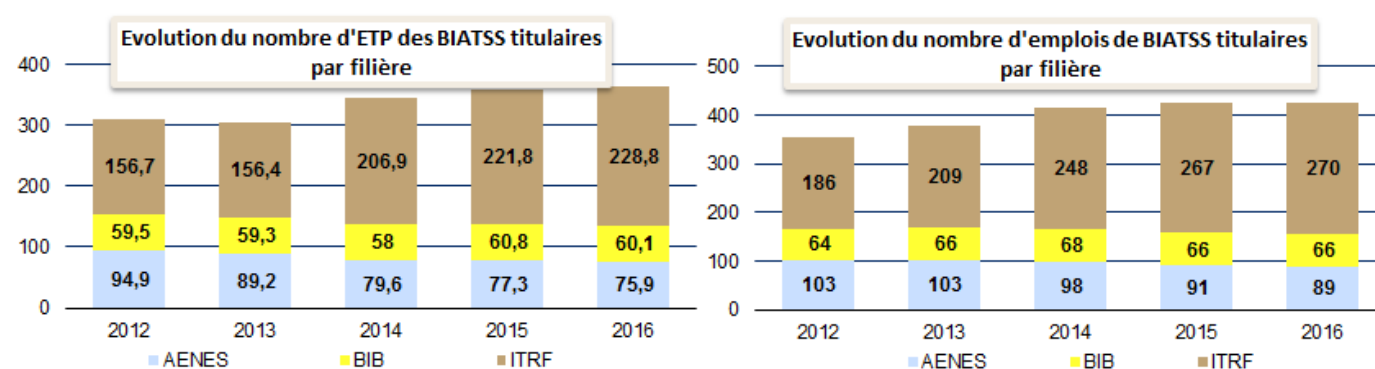
EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE ¹⁹ (personnels en activité et ayant une affectation)	01/10/2012	01/10/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016
	AENES	101	95	82	80
Bibliothèques et musée	62	62	60	64	62
ITRF	167	168	213	229	236
BIATSS TITULAIRES	330	325	355	373	376
Agents contractuels en CDI ²⁰	62	75	45	37	34
Agents contractuels en CDD	119	118	125	138	137
BIATSS CONTRACTUELS	181	193	170	175	171
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	511	518	525	548	547

Personnels hébergés

	2012	2013	2014	2015	2016
Personnels hébergés ²¹ dans les unités de recherche	19	18	19	16	17
Dont CNRS	8	7	8	5	6
Dont INRA	11	11	11	11	11

1.1.2.2.2 Evolution des emplois et ETP par filière

BIATSS titulaires



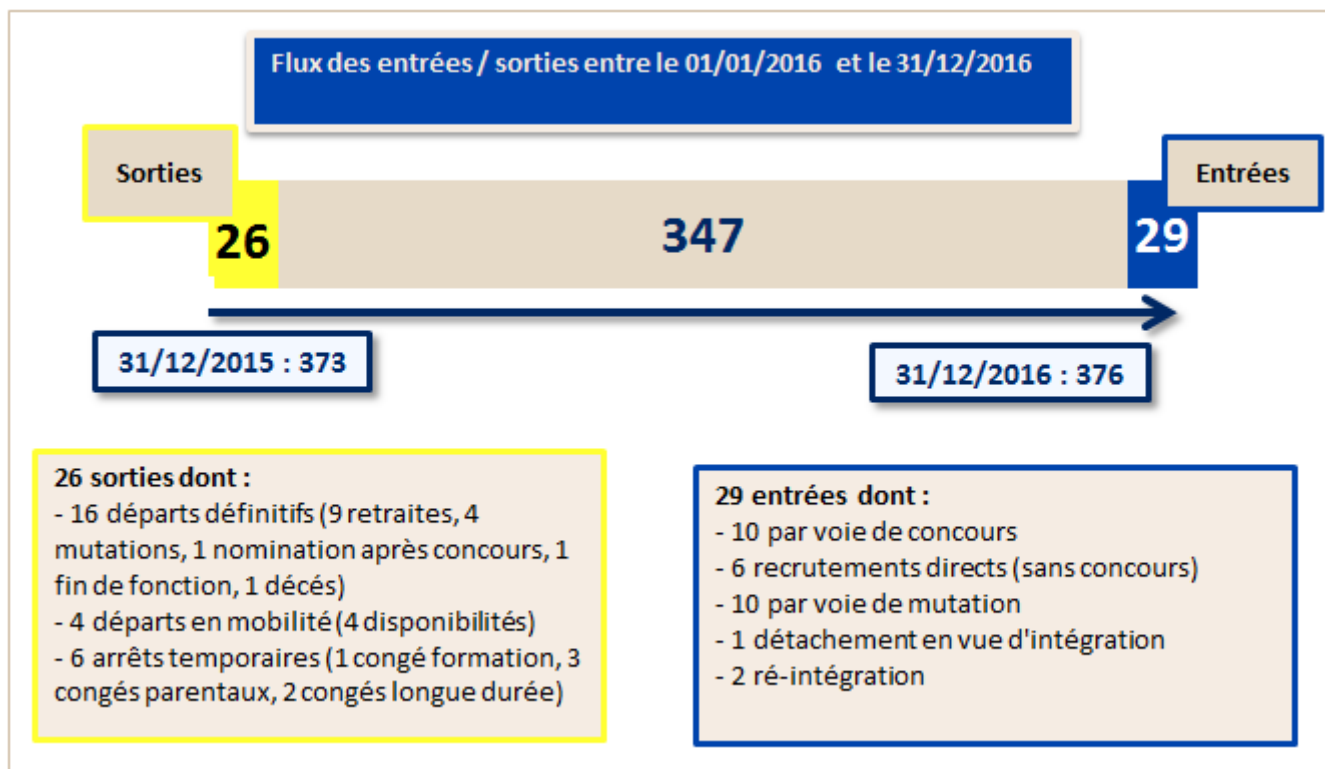
¹⁹ A partir du bilan social 2013 on comptabilise les personnels détachés à l'université, ce qui peut expliquer d'éventuels écarts avec les bilans sociaux précédents.

²⁰ 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.

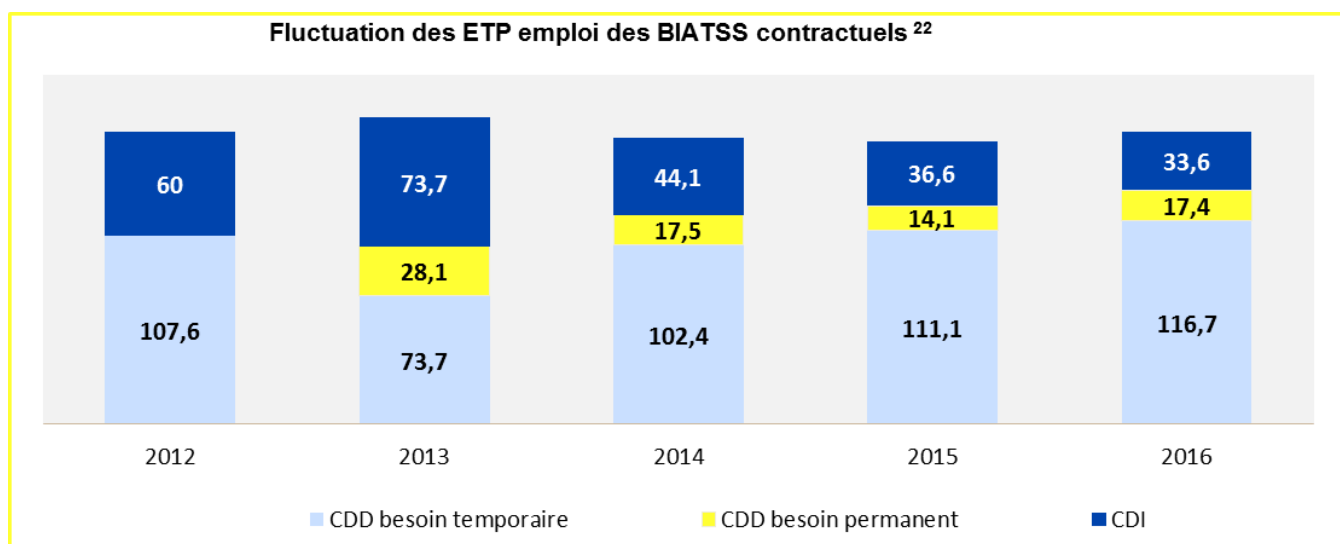
²¹ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

Flux d'entrées - sorties entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016

En 2016 il y a eu 7 créations d'emplois de BIATSS



BIATSS contractuels

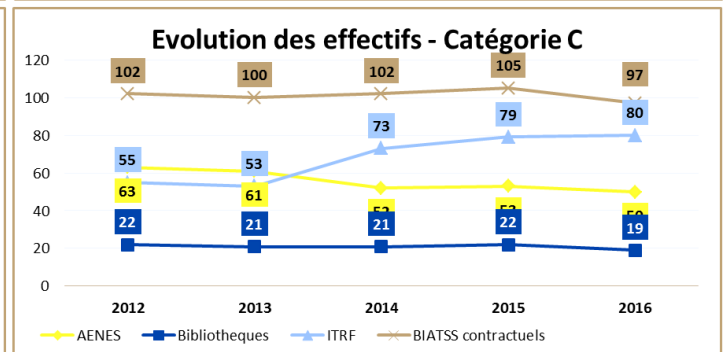
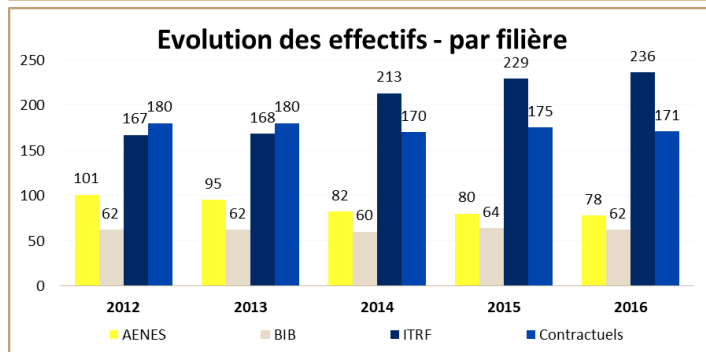
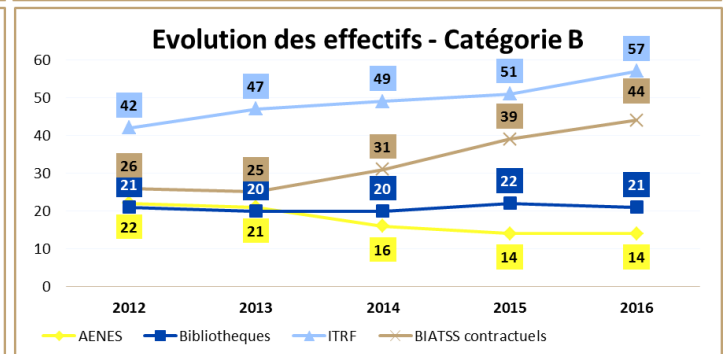
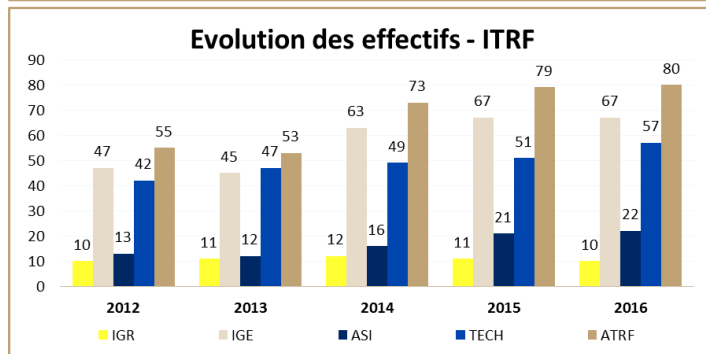
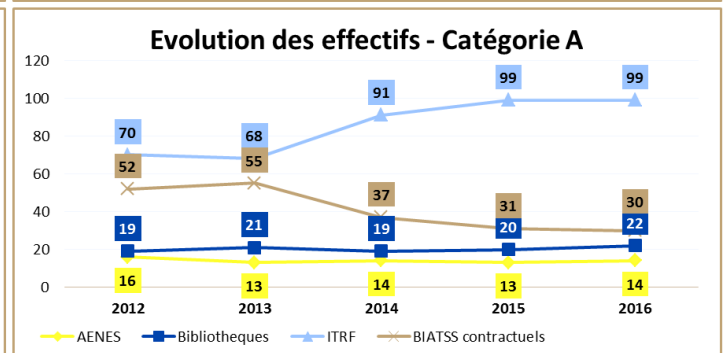
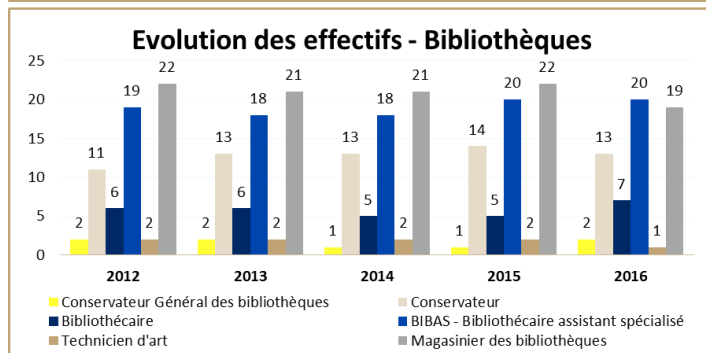
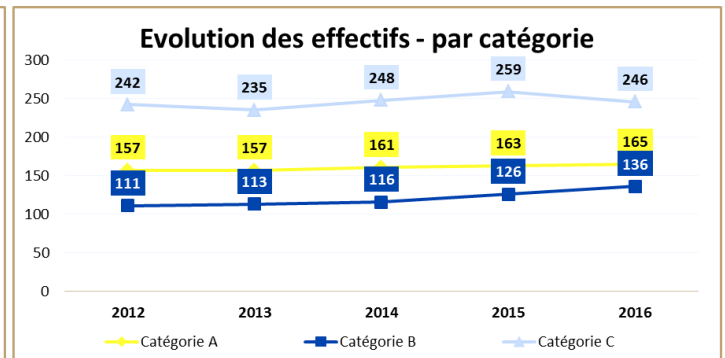
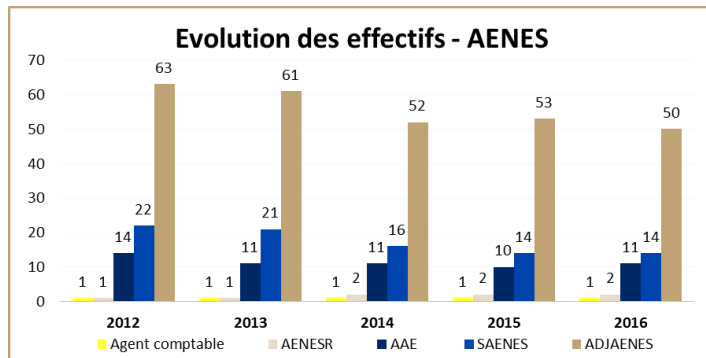


²² En 2011 et 2012 on ne fait pas la distinction entre CDD besoin temporaire et CDD besoin permanent. Par ailleurs les contrats aidés et DAFP sont globalisés avec les CDD besoin temporaire.

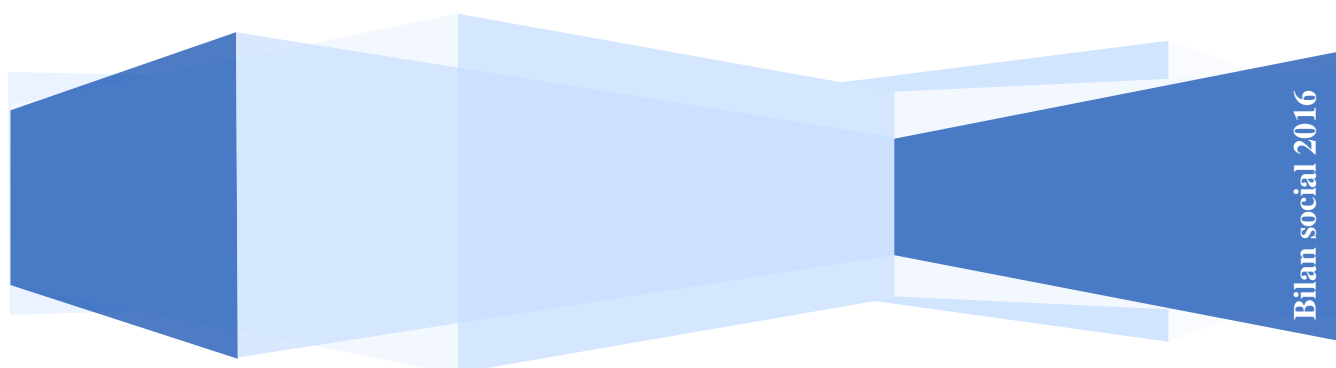
1.1.2.2.3 Evolution des emplois et ETP par corps et par catégorie

Evolution par filière et par corps

Evolution par filière et par catégorie



1.2 DEMOGRAPHIE

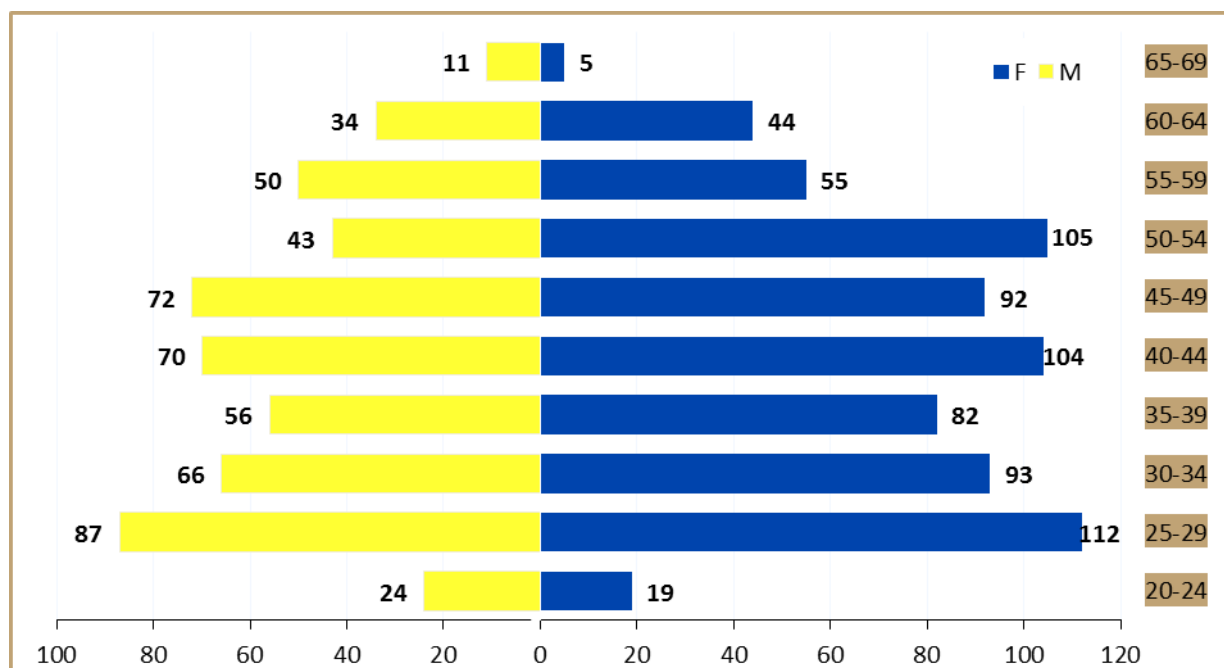


1.2.1 Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels

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

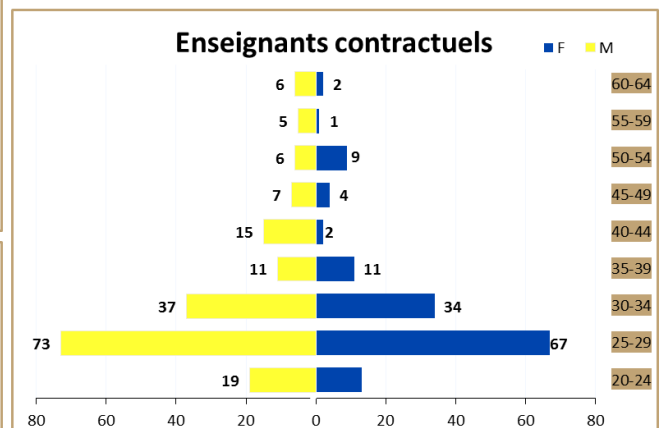
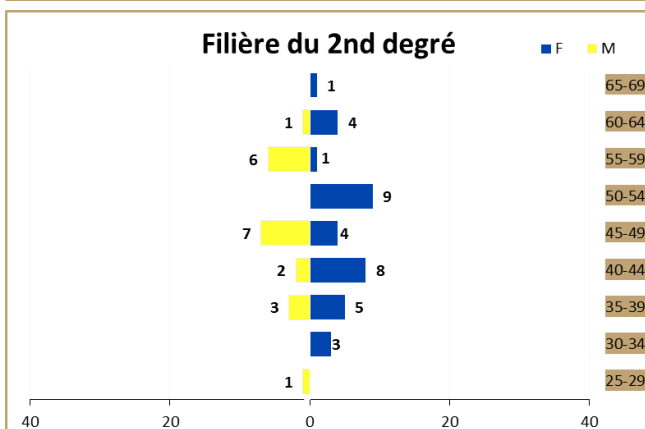
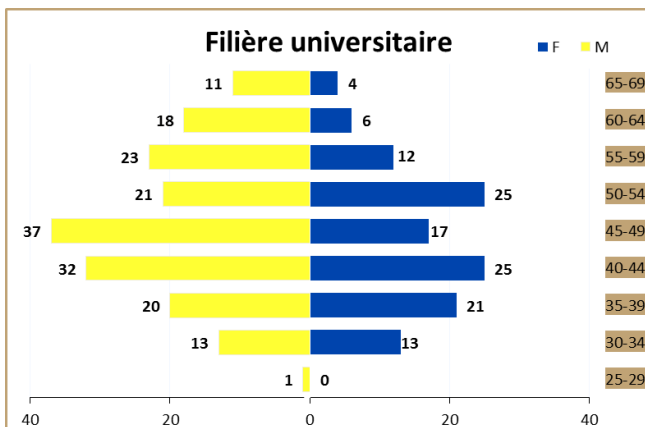
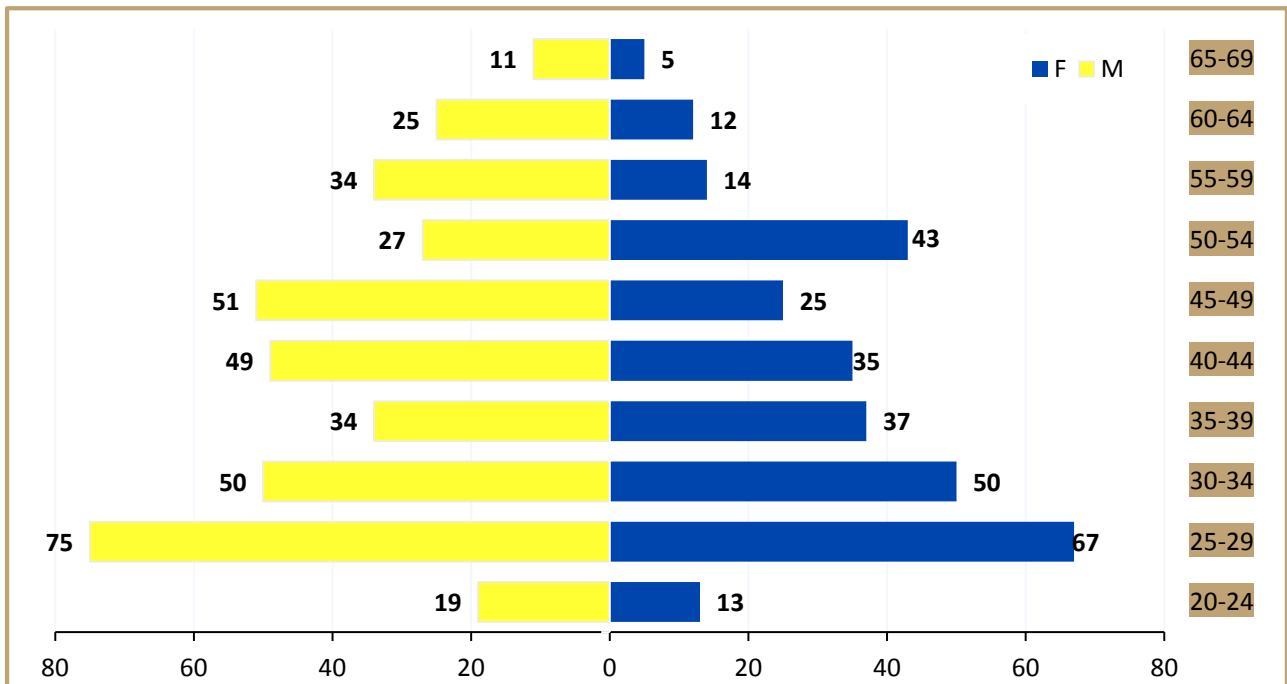
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	196	179	375	158	143	301	676
	Age moyen	48 ans 3 mois	32 ans 9 mois	40 ans 11 mois	46 ans 3 mois	31 ans 5 mois	39 ans 2 mois	40 ans 2 mois
	Age médian	48	29	40	46	28	37	39
BIATSS	Effectifs	102	36	138	275	135	410	548
	Age moyen	45 ans 8 mois	35 ans 9 mois	43 ans 1 mois	46 ans 11 mois	38 ans	44 ans	43 ans 9 mois
	Age médian	45	32	43	47	36	44	44
ENSEMBLE	Effectifs	298	215	513	433	278	711	1224
	Age moyen	47 ans 5 mois	33 ans 4 mois	41 ans 6 mois	46 ans 8 mois	34 ans 7 mois	41 ans 11 mois	41 ans 9 mois
	Age médian	47	30	41	47	30	42	42

Pyramide des âges de l'ensemble des personnels



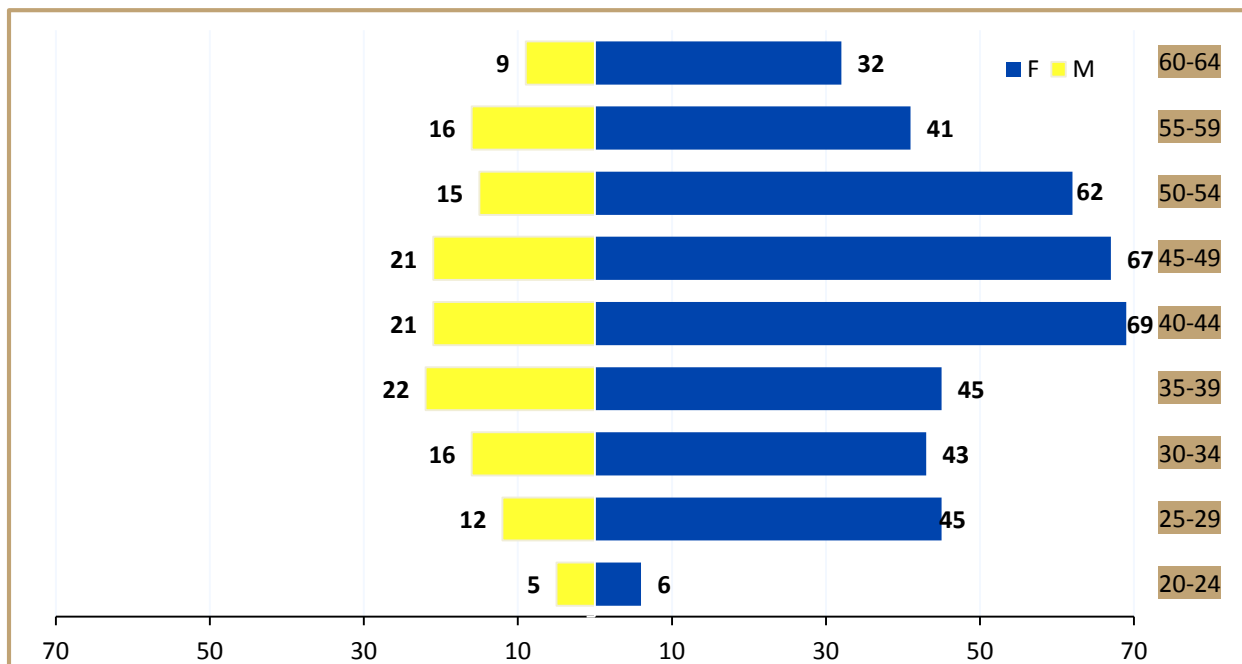
1.2.2 Pyramide des âges - Les enseignants

Ensemble du personnel enseignant

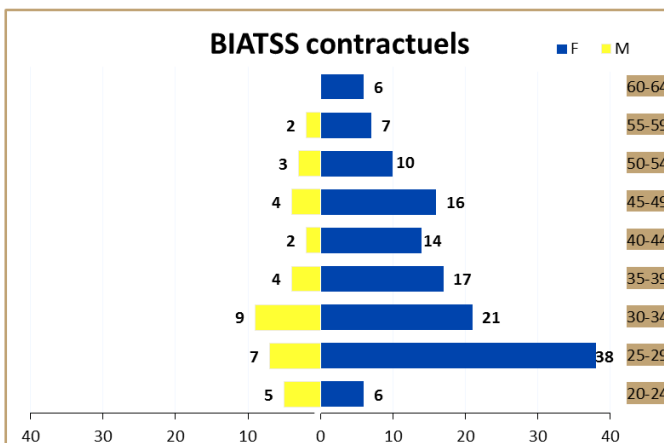
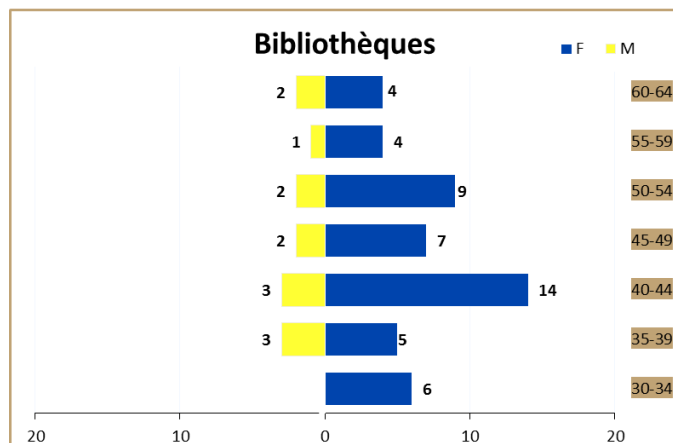
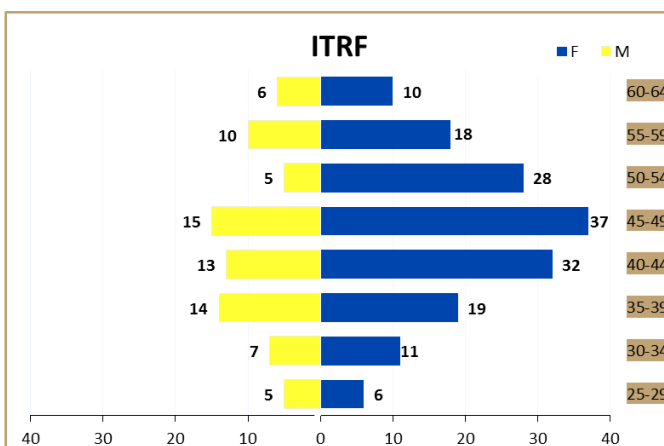
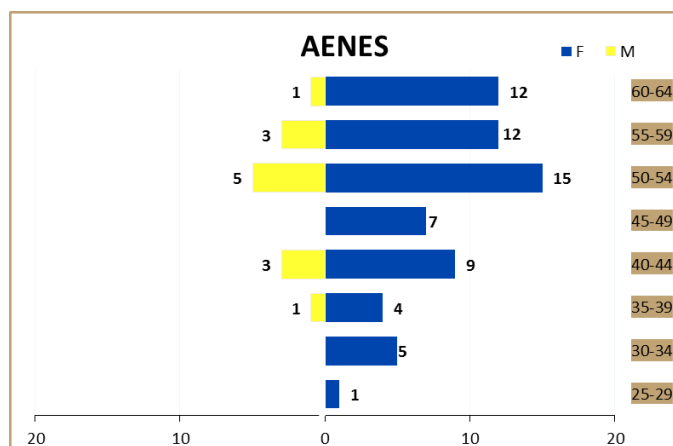


1.2.3 Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS

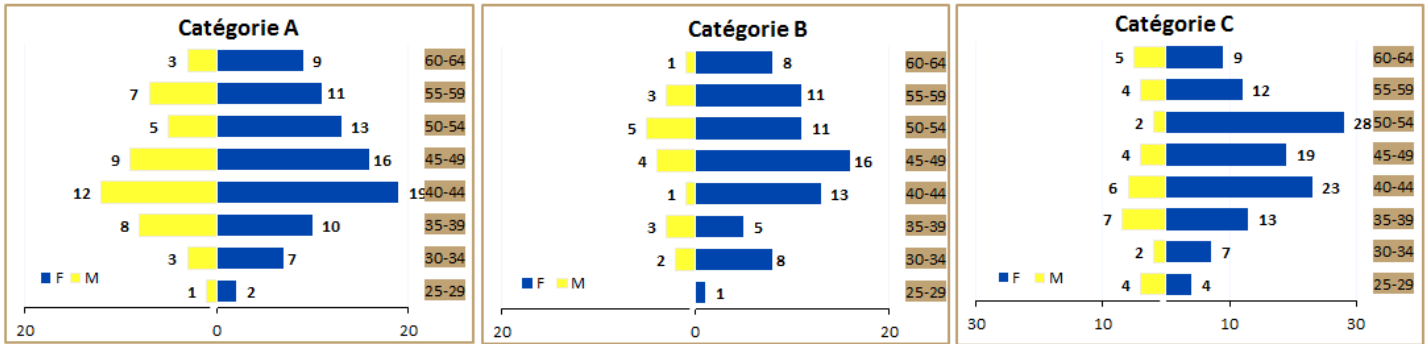
Pyramide des âges des BIATSS



1.2.3.1 Pyramide des âges par filière

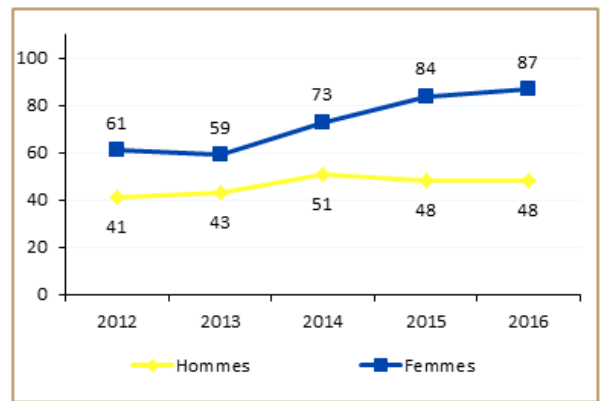


1.2.3.2 Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat
BIATSS titulaires - Pyramide des âges des personnels par catégorie



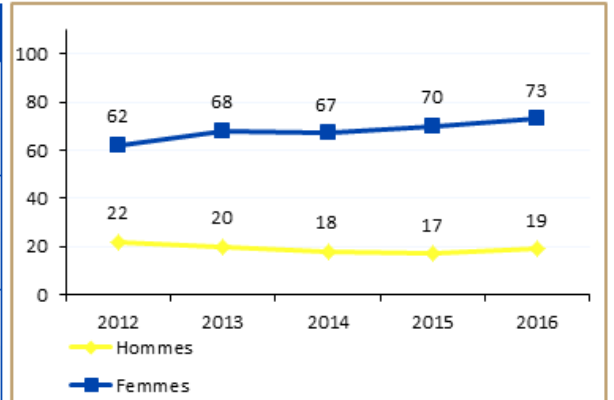
Evolution catégorie A

		2012	2013	2014	2015	2016
Effectifs	Hommes	41	43	51	48	48
	Femmes	61	59	73	84	87
Age moyen	Hommes	46 ans	45 ans et 6 mois	45 ans	45 ans et 2 mois	45 ans et 8 mois
	Femmes	48 ans et 8 mois	48 ans et 11 mois	46 ans	46 ans et 3 mois	46 ans et 8 mois
Age médian	Hommes	45 ans	44 ans	43 ans	44 ans	46 ans
	Femmes	47 ans	48 ans	47 ans	45 ans	49 ans



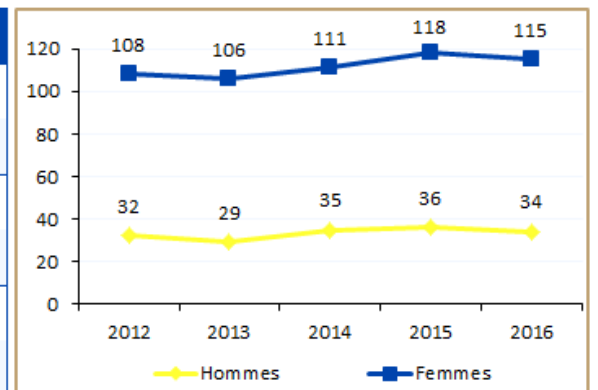
Evolution catégorie B

		2012	2013	2014	2015	2016
Effectifs	Hommes	22	20	18	17	19
	Femmes	62	68	67	70	73
Age moyen	Hommes	46 ans et 2 mois	45 ans et 4 mois	46 ans et 6 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 8 mois
	Femmes	47 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 2 mois	46 ans et 8 mois	47 ans et 5 mois
Age médian	Hommes	46 ans	46 ans	46 ans	47 ans	50 ans
	Femmes	48 ans	49 ans	47 ans	46 ans	49 ans

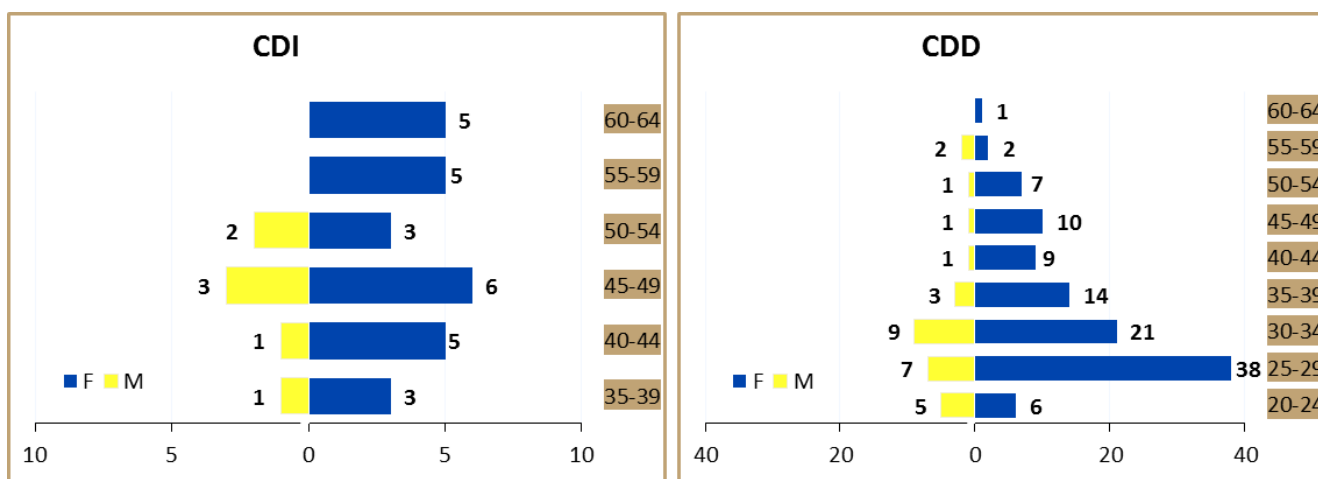


Evolution catégorie C

		2012	2013	2014	2015	2016
Effectifs	Hommes	32	29	35	36	34
	Femmes	108	106	111	118	115
Age moyen	Hommes	46 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	45 ans	44 ans et 3 mois	44 ans et 4 mois
	Femmes	48 ans et 6 mois	48 ans	47 ans et 4 mois	46 ans et 2 mois	46 ans et 9 mois
Age médian	Hommes	48 ans	49 ans	43 ans	42 ans	45 ans
	Femmes	49 ans	49 ans	48 ans	47 ans	50 ans



BIATSS contractuels

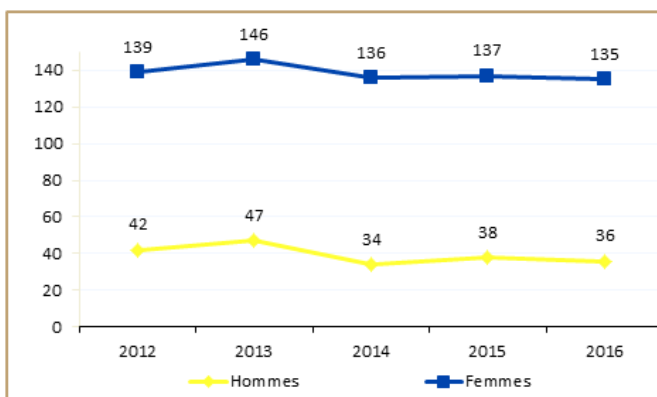


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventilés par type de contrat

		CDD besoin temporaire	CDD besoin permanent	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	25	4	7	36
	Age moyen	33 ans et 1 mois	32 ans et 6 mois	47 ans	35 ans et 9 mois
	Age médian	31	33	48	38
Femmes	Effectifs	92	16	27	135
	Age moyen	35 ans et 1 mois	33 ans et 6 mois	50 ans et 4 mois	37 ans et 11 mois
	Age médian	35	33	53	41
Ensemble	Effectifs	117	20	34	171
	Age moyen	34 ans et 8 mois	33 ans et 7 mois	49 ans et 8 mois	37 ans et 6 mois
	Age médian	35	33	52	39

Evolution BIATSS contractuels

		2012	2013	2014	2015	2016
Effectifs	Hommes	42	47	34	38	36
	Femmes	139	146	136	137	135
Age moyen	Hommes	37 ans et 4 mois	36 ans et 7 mois	36 ans et 6 mois	36 ans et 11 mois	35 ans et 9 mois
	Femmes	40 ans et 3 mois	39 ans et 5 mois	38 ans et 4 mois	38 ans et 7 mois	37 ans et 11 mois
Age médian	Hommes	34 ans	34 ans	34 ans	35 ans	38 ans
	Femmes	40 ans	38 ans	36 ans	36 ans	39 ans



1.3 MOUVEMENT, CARRIERE ET POLITIQUE DE RECRUTEMENT

Modalités de mouvement des personnels

- **Mutation** : changement d'établissement d'affectation. La mutation est subordonnée à l'existence d'un emploi vacant dans le même corps dans l'établissement d'accueil.
- **Mutation interne** : changement de service d'affectation au sein du même établissement.
- **Détachement** : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.
- **Disponibilité** : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).
- **Délégation** : position administrative propre aux enseignants chercheurs. Les enseignants chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. La délégation peut être prononcée auprès:
 - D'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche ;
 - d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ;
 - d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

Modalités de recrutement

- **Concours** : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

Il existe deux types de concours :

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

Modalités d'évolution de carrière

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

- **Avancement à l'ancienneté**, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue d'échelon en échelon. Le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre peut être réduit grâce à des bonifications.
- **Changement de grade** :
 - Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement,
 - Avancement par examen professionnel, appliqué à l'avancement de grade. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.
- **Changement de corps par liste d'aptitude** : modalité de promotion qui permet de changer de corps.

1.3.1 Les enseignants

1.3.1.1 Arrivées à la rentrée universitaire 2016

Evolution des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Professeur des universités	3	5	6	6	2
Maître de conférences	7	14	11	7	10
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	10	19	17	13	12
PRCE	2	3	3	0	2
PRAG	1	4	3	3	2
Professeurs d'EPS	0	1	0	1	1
Professeur de lycée professionnel	0	0	0	0	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	3	8	6	4	5
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	13	27	23	17	17

Tableau des recrutements d'enseignants-chercheurs et enseignants titulaires à la rentrée 2016 répartis par corps et par genre ventilés par type d'accès

	Concours	Mutation	Reprise d'activité	TOTAL
M	1	1		2
F				0
Professeur des universités	1	1	0	2
M	6		1	7
F	3			3
Maître de conférences	9	0	1	10
M	7	1	1	9
F	3	0	0	3
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	10	1	1	12
M	1			1
F		1		1
Professeur Agrégé	1	1	0	2
M				0
F		2		2
Professeur Certifié	0	2	0	2
M		1		1
F				0
Professeur EPS	0	1	0	1
M	1	1	0	2
F	0	3	0	3
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	4	0	5
M	7	2	1	10
F	3	0	0	3
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	11	5	1	17

Tableau des arrivées d'enseignants-chercheurs et enseignants à la rentrée 2016

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 Toulouse 1 Capitole
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
Droit public (02)	PR	Professeur des universités	Université Paris 13
	PR	Maitre de conférences	Université Panthéon-Assas
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Sciences Po Paris
	MCF	Demandeur d'emploi	
Sciences de gestion (06)	PR	Maitre de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	A.T.E.R.	Université Aix-Marseille
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Pau et Pays de l'Adour
	MCF	Professeur agrégé	ENSAM
	MCF	A.T.E.R.	Université de Cergy-Pontoise
Informatique (27)	MCF	Chercheur contractuel	Université de Nantes
Mathématiques (1300)	PRAG	Contractuel enseignant	Université Toulouse 1 Capitole
Anglais (0422)	PRAG	Professeur agrégé	Lycée Berthelot - Toulouse
	PRCE	Professeur certifié	Université Toulouse III - Paul Sabatier
	PRCE	Professeur certifié	Lycée Foch - Rodez
Education Physique et sportive (1900)	PEPS	Professeure d'éducation physique et sportive	Université Paris Sorbonne

1.3.1.2 Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2016

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 (en poste à UT1 l'année précédente)	Situation au 31/12/2016			
	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
MCF	3			
PAST				
Enseignant chercheur contractuel		2	1	
TOTAL	3	2	1	0

Tableau des agents promus à l'avancement de grade²³

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	9		9	4		4	0%	6 ans 6 mois
	PR. 1ère classe	3	4	7	1	3	4	75%	6 ans 8 mois
MCF	MCF hors classe	6	4	10	5	4	9	44%	13 ans 11 mois
PRAG	PRAG hors classe	5	10	15		3	3	100%	22 ans 10 mois
PRCE	PRCE hors classe	1	6	7		2	2	100%	21 ans
EPS	EPS hors classe	2	2	4	1		1	0%	19 ans

²³ Durée moyenne de promotion calculée sur le périmètre des agents promus

1.3.1.3 Départs à la rentrée 2016

Evolution des départs d'enseignants-chercheurs et enseignants de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Professeur des universités	3	8	9	8	11
Maîtres de conférences	6	9	8	4	9
Surnombre	1	0	0	0	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	10	17	17	12	20
PRAG (Professeurs agrégés)	2	1	3	2	2
PRCE (Professeurs certifiés)	2	0	2	1	1
PEPS (Professeurs EPS)				1	1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	4	1	5	4	4
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	14	18	22	16	24

Départs définitifs et arrêts temporaires par motif²⁴

	Départs définitifs		Arrêts temporaires		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Disponibilité	Congé parental		
M	7	3			10	67
F	1				1	68
Professeur des universités	8	3	0	0	11	
M	3	1	1		5	66
F		2	1	1	4	
Maîtres de conférences	3	3	2	1	9	
M	10	4	1	0	15	
F	1	2	1	1	5	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	11	6	2	1	20	67
M					0	
F		2			2	
Professeurs Agrégés	0	2	0	0	2	
M					0	
F		1			1	
Professeurs Certifiés	0	1	0	0	1	
M	1				1	
F					0	
Professeurs d'EPS	1	0	0	0	1	
M	1	0	0	0	1	63
F	0	3	0	0	3	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	3	0	0	4	63
M	11	4	1	0	16	
F	1	5	1	1	8	
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	12	9	2	1	24	66

²⁴ Autres : congés longue maladie

1.3.2 Les BIATSS

1.3.2.1 Arrivées au cours de l'année 2016

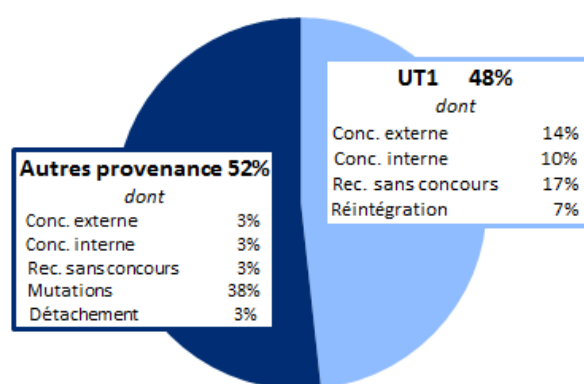
Evolution des arrivées de BIATSS par filière de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
AENES	6	9	8	7	6
Bibliothèques	6	4	5	7	6
ITRF	4	44	58	29	17
BIATSS TITULAIRES	16	57	71	43	29

Arrivées des BIATSS par provenance et par motif²⁵

	Provenance		Total
	UT1	autres provenance	
Concours externe	4	1	5
Concours interne	3	1	4
Recrutement sans concours	5	1	6
Mutation		11	11
Détachement en vue d'intégration		1	1
Réintégration	2		2
Total	14	15	29

Arrivées des BIATSS titulaires par provenance et par motifs



1.3.2.2 Modalités de recrutement des personnels BIATSS

Tableau des recrutements BIATSS au cours de l'année 2016 répartis par filière et par genre et ventilés par type d'accès

	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	RECRUTEMENT SANS CONCOURS	MUTATION	DETA- CHEMENT	REINTE- GRATION	TOTAL
M					1		1
F	1		1	1		2	5
AENES	1	0	1	1	1	2	6
M							0
F			2	4			6
Bibliothèques	0	0	2	4	0	0	6
M	3			2			5
F	1	4	3	4			12
ITRF	4	4	3	6	0	0	17
TOTAL	5	4	6	11	1	2	29

²⁵ Réintégration = reprise d'activité d'agents après des congés longue durée (maladie ou parental)

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2012 à 2016

	Concours externe	Concours interne	Concours / Examen réservé	Recrutement direct	Mutations	Département	Liste d'aptitude	PACTE	RQTH	TOTAL
2012			1		3		1		1	6
2013					8		1			9
2014	2			1	4	1				8
2015	3			1	3					7
2016	1			1	1	1				4
TOTAL	6	0	1	3	19	2	2	0	1	34

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2012 à 2016

	Concours externe	Concours interne	Recrutement sans concours	Mutation	Département	TOTAL
2012	0	0	0	4	0	4
2013	0	0	0	4	0	4
2014	2		1	1	1	5
2015			2	2	1	5
2016	0	1	2	3		6
TOTAL	2	1	5	14	2	24

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2012 à 2016

	Concours externe	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recrutement sans concours	Mutations	Département	Liste d'aptitude	Intégration directe	PACTE	RQTH	TOTAL
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
2016	4	4		3	6						17
TOTAL	39	34	40	13	16	5	4	1	1	1	154

1.3.2.3 Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2016

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

	Promotion de corps												TOTAL	
	AENES			Total AENES	BIBLIOTHEQUES				Total BIBLIOTHEQUES	ITRF				Total ITRF
	AENESR	AAE	SAENES		CONSERVATEUR Général	CONSERVATEUR	BIBLIOTHECAIRE	BIBAS		IGE	ASI	TECH RF		
AAE	1			1					0				0	1
SAENES		1		1					0				0	1
ADJAENES			1	1					0				0	1
AENES	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
CONSERVATEUR				0	1				1				0	1
BIBLIOTHECAIRE				0		1			1				0	1
BIBAS				0			1		1				0	1
MAGASINIER				0				1	1				0	1
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	0	1	1	1	1	4	0	0	0	0	4
IGE				0					0				0	0
ASI				0					0	1			1	1
TECH RF				0					0				0	0
ATRF				0					0			1	1	1
ITRF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2
TOTAL	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	0	1	2	9

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

	CONCOURS INTERNE	DETACHEMENT DANS UN EMPLOI FONCTIONNEL	DETACHEMENT EN VUE D'INTEGRATION	LISTE D'APTITUDE STATUTAIRE	TOTAL
M		1			1
F					0
AENESR	0	1	0	0	1
M					0
F			1	1	2
AAE	0	0	1	1	2
M					0
F				1	1
SAENES	0	0	0	1	1
AENES	0	1	1	2	4
M					0
F				1	1
CONS. GENERAL	0	0	0	1	1
M					0
F				1	1
CONSERVATEUR	0	0	0	1	1
M					0
F				1	1
BIBLIOTHECAIRE	0	0	0	1	1
M					0
F				1	1
BIBAS	0	0	0	1	1
BIBLIOTHEQUES	0	0	0	4	4
M					0
F				1	1
IGE	0	0	0	1	1
M	1				1
F					0
ASI	1	0	0	0	1
M	1				1
F				1	1
TECH RF	1	0	0	1	2
ITRF	2	0	0	2	4
TOTAL	2	1	1	8	12

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

Filière	Corps d'origine	Promus dans le corps de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
AENES	SAENES	AAE	2	10	12		1	1
	ADJAENES	SAENES	4	36	40		1	1
BIBLIO-THEQUES	Conservateur	Conservateur général	2	2	4		1	1
	BIB	Conservateur		4	4		1	1
	BIBAS	BIB	2	13	15		1	1
	Magasinier	BIBAS	6	9	15		1	1
ITRF	IGE	IGR	13	27	40			0
	ASI	IGE	5	4	9		1	1
	TECH	ASI	10	20	30			0
	ATRF	TECH	18	34	52		1	1
TOTAL			62	159	221	0	8	8

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

	TABLEAU D'AVANCEMENT	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M			0
F	7		7
AENES	7	0	7
M			0
F	7		7
Bibliothèques	7	0	7
M	2		2
F	8	1	9
ITRF	10	1	11
TOTAL	24	1	25

Nombre d'agents promouvables et promus à l'avancement de grade répartis par filière, corps et grade²⁶

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus			Durée moyenne de promotion
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
A E N E S	SAENES	APAE	0	0	0			0	
		SAENS CE	0	2	2			0	
		SAENS CS	1	3	4		1	1	5 ans 11 mois
	ADJAENES	ADJAENES PR1	2	8	10		2	2	7 ans 8 mois
		ADJAENES PR2	1	10	11		3	3	7 ans 1 mois
		ADJAENES CL1	0	3	3		1	1	7 ans 8 mois
B T I H B E L Q U E - S	CONS	Conservateur en chef		5	5		2	2	6 ans
	BIBAS	BIBAS CE		5	5		1	1	4 ans 11 mois
		BIBAS CS	1		1			0	
	MAG	MAG B P1	1	4	5		2	2	8 ans 6 mois
		MAG B P2	1	1	2		1	1	9 ans 4 mois
		MAG B 1		2	2		1	1	7 ans 6 mois
I T R F	IGR	IGR CL1	3	4	7		1	1	3 ans 10 mois
	IGE	IGE HC RF	2	0	2	1		1	10 ans 6 mois
		IGE 1C RF	4	12	16	1	2	3	18 ans et 1 mois
	TECH RF	TEC RF CE	4	2	6			0	
		TEC RF CS	3	5	8		1	1	4 ans 5 mois
	ATRF	ATRF P1	3	8	11		2	2	6 ans et 4 mois
		ATRF P2	1	2	3		0	0	
		ATRF 1	5	2	7		2	2	6 ans 1 mois
TOTAL			32	78	110	2	22	24	7 ans 10 mois

²⁶ Durée moyenne de promotion : calculée sur le périmètre des agents promus

1.3.2.4 Départs au cours de l'année 2016

Evolution des départs de BIATSS par filière de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
AENES	7	14	19	9	8
Bibliothèques	5	4	6	2	5
ITRF	7	10	8	17	7
BIATSS TITULAIRES	19	28	33	28	20

Départs et arrêts temporaires par motif²⁷

	Départs définitifs					Arrêts temporaires - mobilité		Arrêts temporaires - congés			TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Nom. après concours	Fin de fonction	Décès	Déta-chement	Dispo-nibilité	CG Formation	CG parental	CG longue durée		
M	1	1									2	61 ans
F	3		1	1			1		1		7	62 ans et 8 mois
AENES	4	1	1	1	0	0	1	0	1	0	9	62 ans et 3 mois
M	1				1					1	3	67 ans
F	2	1						1	1		5	61 ans et 6 mois
BIBLIOTHEQUES	3	1	0	0	1	0	0	1	1	1	8	63 ans et 4 mois
M	0						1				1	
F	2	2					2		1	1	8	58 ans et 6 mois
ITRF	2	2	0	0	0	0	3	0	1	1	9	58 ans et 6 mois
TOTAL	9	4	1	1	1	0	4	1	3	2	26	61 ans et 9 mois

1.3.2.5 Mouvements internes

Bilan du mouvement interne des personnels ITRF et AENES – Situation en septembre 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Catégorie A	0	1	0	0	3
Catégorie B	2	1	3	6	3
Catégorie C	0	5	5	6	6
AENES et ITRF TITULAIRES	2	7	8	12	12

Bilan du mouvement interne des personnels de bibliothèques – Situation en septembre 2016

	2012	2013	2014	2015 ²⁸	2016
Catégorie A	0	0	0	13	0
Catégorie B	1	0	0	18	0
Catégorie C	4	0	0	22	0
BIBLIOTHEQUES	5	0	0	53	0

²⁷ Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2016, la donnée n'est pas comparable avec le tableau sur la mobilité et modalités d'activités spécifiques p49 qui dénombre l'ensemble des agents bénéficiaires que l'arrêt temporaire ayant pu débuter avant le 01/01/2016.

²⁸ En 2015, la restructuration du SCD explique l'importance des mouvements internes des personnels de bibliothèques.

1.3.3 Les personnels BIATSS contractuels

1.3.3.1 Arrivées au cours de l'année 2016

		A	B	C	TOTAL
CDD besoin permanent	M				0
	F	4			4
CDD besoin temporaire	M		4	4	8
	F		12	19	31
DAFP	M				0
	F				0
TOTAL		4	16	23	43

1.3.3.2 Départs au cours de l'année 2016

		A	B	C	TOTAL
CDI	M	2			2
	F			3	3
CDD besoin permanent	M	1			1
	F	4			4
CDD besoin temporaire	M		1	2	3
	F		8	24	32
TOTAL		7	9	29	45

1.3.3.3 Mouvements internes - Situation en septembre 2016

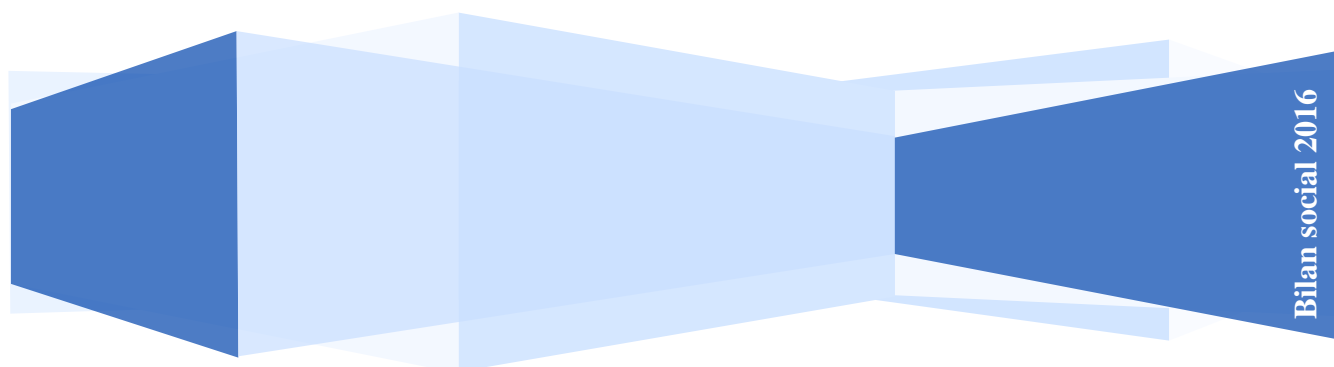
		2014	2015	2016
CDD	H	0	0	0
	F	8	7	0

En 2016, 15 agents contractuels (0 CDI, 15 CDD) ont été titularisés :

- 10 par voie de concours, dont 4 à UT1 Capitole
- 5 recrutements sans concours, dont 3 à UT1 Capitole

Par ailleurs il y a eu 1 passage de CDD en CDI.

1.4 ABSENCES ET CONGES

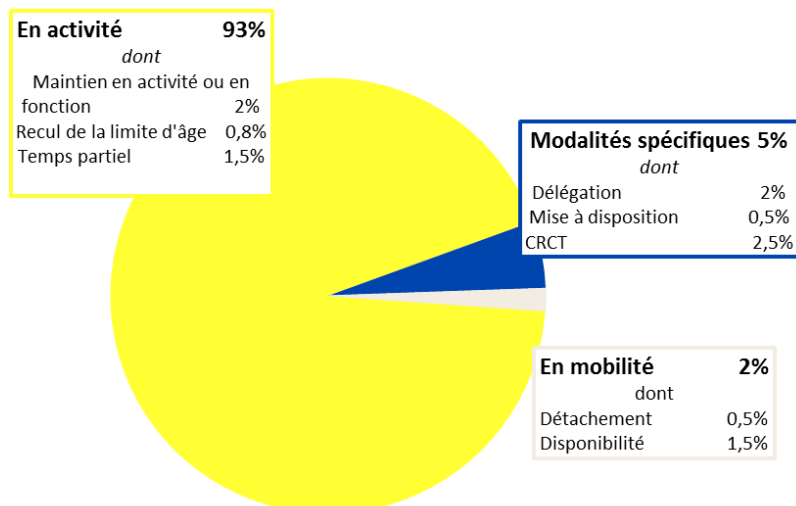


1.4.1 Les enseignants

1.4.1.1 Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2016

	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					
02 - Drt. publ.		1						1			
03 - Hist. drt. & inst.									1		
05 - Sc. économiques	1		1		6	1			3		
06 - Sc. de gestion									1	1	
26 - Maths. appliqués											1
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	1	1	1	0	6	2	1	0	5	2	
01 - Drt. priv. sc. crim.			1								
05 - Sc. économiques									1		
06 - Sc. de gestion				1							
27 - Informatique									1		
61 - Génie informatique				1							
MAITRE DE CONFERENCES	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	
TOTAL	1	1	2	2	6	2	1	0	7	2	

L'université emploie **361** enseignants dont



- 337 sont en activité sans modalités spécifiques. Parmi eux 7 bénéficient d'un maintien en activité ou en fonction, 3 d'un recul de la limite d'âge, 6 de temps partiel.

- 18 sont en activité et bénéficient de modalités spécifiques (8 en délégation, 1 mise à disposition, 9 d'un congé de recherche pour conversion thématique)

- 6 sont en mobilité : 2 en détachement, 4 en disponibilité

1.4.1.2 Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	5	5	429	86
Enseignants contractuels	2	2	224	112
CONGE MATERNITE	7	7	653	93
Enseignants chercheurs titulaires	4	4	37	9
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	11	11
Enseignants contractuels	1	1	11	11
CONGE PATERNITE	6	6	59	10
TOTAL	13	13	712	55

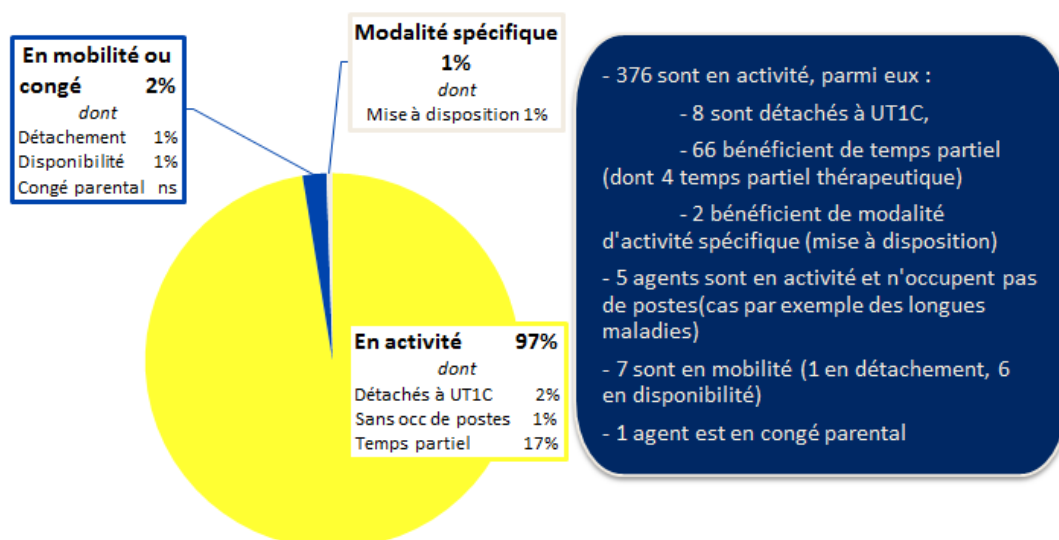
	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
Ens. 2nd degré	1	1	29	29
CONGES ACCIDENT DE SERVICE	1	1	29	29
Enseignants chercheurs titulaires	12	31	228	7
Enseignants contractuels	2	2	9	5
CONGES ORDINAIRE de MALADIE	14	33	237	7
TOTAL	15	34	266	8

1.4.2 Les BIATSS

1.4.2.1 BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2016

	MOBILITE				MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE	
	Détachement		Disponibilité		Mise à disposition	
	M	F	M	F	M	F
AENES				3		
Bibliothèques						
ITRF		1	1	2		2
TOTAL	0	1	1	5	0	2

L'université emploie 389 personnels BIATSS titulaires dont



1.4.2.2 Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016

	Congés pour raison familiale			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES	2	4	246	62
Bibliothèques				
ITRF	2	3	364	121
CDI				
CDD besoin permanent	2	3	180	60
CDD besoin temporaire				
CONGE MATERNITE	6	10	790	79
AENES	1	1	11	11
Bibliothèques	4	4	44	11
ITRF				
CDI				
CDD besoin permanent				
CDD besoin temporaire				
CONGE PATERNITE ACCUEIL ENFANT	5	5	55	11
TOTAL	11	15	845	56

	Congés pour raison de santé			
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES	1	2	11	6
Bibliothèques	3	7	29	4
ITRF	2	4	15	4
CDI	5	36	1112	31
CDD besoin permanent	1	1	6	6
CDD besoin temporaire				
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL	12	50	1173	23
AENES				
Bibliothèques	1	1	81	81
ITRF	4	10	1235	124
CDI				
CDD besoin permanent				
CDD besoin temporaire				
CONGE LONGUE DUREE	5	11	1316	120
AENES				
Bibliothèques	1	3	285	95
ITRF	4	9	938	104
CDI	1	4	366	92
CDD besoin permanent				
CDD besoin temporaire	1	1	118	118
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	7	17	1707	100
AENES	31	87	553	6
Bibliothèques	26	69	316	5
ITRF	106	244	1492	6
CDI	20	92	890	10
CDD besoin permanent	5	8	42	5
CDD besoin temporaire	41	93	280	3
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	229	593	3573	6
TOTAL	253	671	7769	12

Au cours de l'année 2016 on a enregistré 686 arrêts de travail d'une durée totale 8614 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels.

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

Au niveau global (quel que soit l'absence) 178 BIATSS titulaires et 72 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 45% des agents.

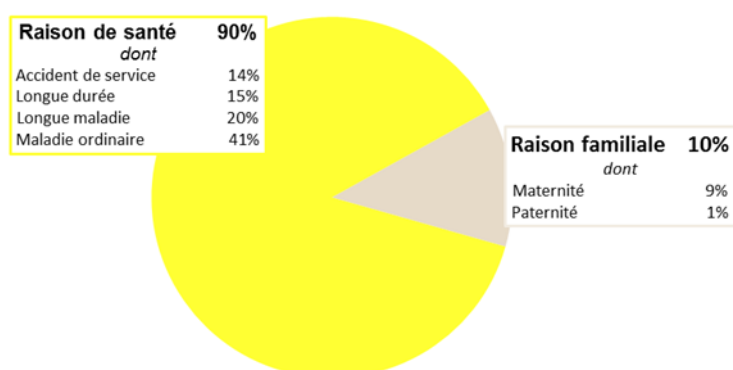
La durée moyenne globale des arrêts est de 12,5 jours quel que soit le type d'arrêt :

- 12 jours pour raison de santé,
- 56 jours pour raison familiale

229 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 41% 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	34	31	78	44%	40%
Bibliothèques	28	26	62	45%	42%
ITRF	116	106	236	49%	45%
CDI	23	20	34	68%	59%
CDD besoin permanent	7	5	19	37%	26%
CDD besoin temporaire	42	41	129	33%	32%
TOTAL	250	229	558	45%	41%

Répartition des jours d'absence par motif



1.4.2.3 Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat

	Moyenne annuelle des ETPT	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme ²⁹
AENES	74,5	112 259	6 158	5,5%
Bibliothèques	59,8	90 136	5 663	6,3%
ITRF	227,5	342 881	30 330	8,8%
CDI	32,0	48 165	17 760	36,9%
CDD	124,9	188 333	4 695	2,5%
TOTAL	518,6	781 773	64 605	8,3%

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	8	57	7	19	4	6	30	5	8	7	14	87	6	12
30-34	1	1	33	33,0	33,0	12	28	761	27,2	63,4	13	29	794	27,4	61,1
35-39	6	17	190	11,2	31,7	17	43	148	3,4	8,7	23	60	338	5,6	14,7
40-44	7	11	56	5,1	8,0	24	54	708	13,1	29,5	31	65	764	11,8	24,6
45-49	3	25	90	3,6	30,0	28	63	311	4,9	11,1	31	88	401	4,6	12,9
50-54	5	8	46	5,8	9,2	22	71	583	8,2	26,5	27	79	629	8,0	23,3
55-59	10	19	1065	56,1	106,5	22	50	905	18,1	41,1	32	69	1970	28,6	61,6
60-64	2	4	18	4,5	9,0	12	40	619	15,5	51,6	14	44	637	14,5	45,5
TOTAL	37	93	1555	16,7	42,0	141	355	4065	11,5	28,8	178	448	5620	12,5	31,6

(1) Nombre d'agents arrêtés au moins une fois dans l'année

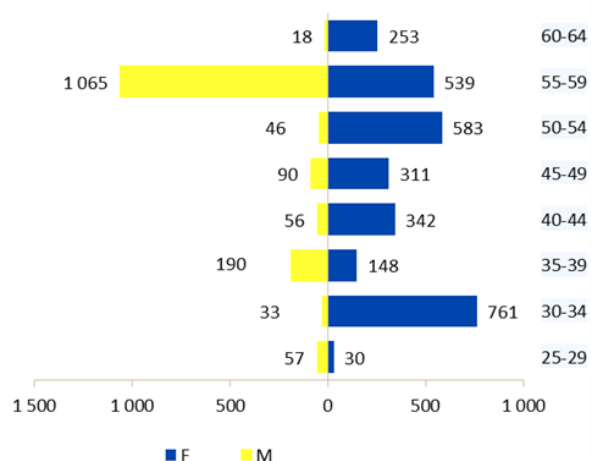
(2) Nombre d'arrêts enregistrés au cours de l'année

(3) Durée totale des arrêts enregistrés au cours de l'année

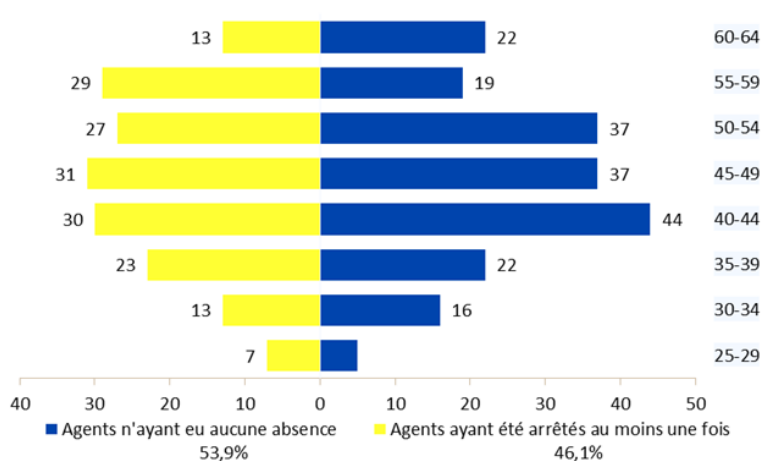
(3)/(2) Durée moyenne par arrêt

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

Répartition du nombre de jours d'arrêt par sexe et tranche d'âge



Part des agents ayant eu au moins une absence au cours de l'année

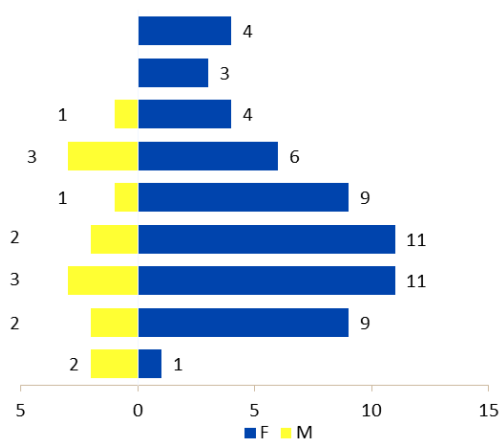


²⁹ Calculé sur la base annuelle de 201 jours travaillés et la base journalière de 7h30 (tous types d'absence confondus)

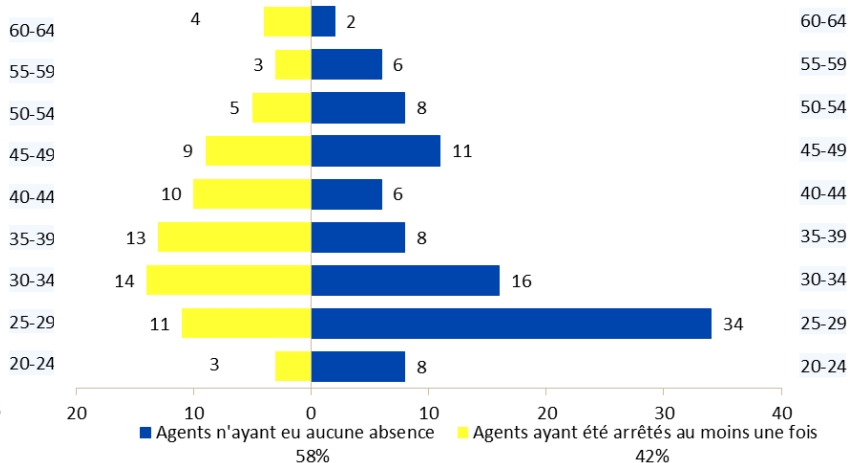
1.4.2.5 Répartition des absences des BIATSS contractuels par tranche d'âge

	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	2	4	12	3	6	1	1	4	4	4	3	5	16	3	5
25-29	2	12	28	2,3	14,0	9	14	44	3,1	4,9	11	26	72	2,8	6,5
30-34	3	11	34	3,1	11,3	11	20	343	17,2	31,2	14	31	377	12,2	26,9
35-39	2	3	28	9,3	14,0	11	37	325	8,8	29,5	13	40	353	8,8	27,2
40-44	1	4	57	14,3	57,0	9	46	433	9,4	48,1	10	50	490	9,8	49,0
45-49	3	19	614	32,3	204,7	6	24	173	7,2	28,8	9	43	787	18,3	87,4
50-54	1	5	24	4,8	24,0	4	10	86	8,6	21,5	5	15	110	7,3	22,0
55-59						3	12	388	32,3	129,3	3	12	388	32,3	129,3
60-64						4	16	401	25,1	100,3	4	16	401	25,1	100,3
TOTAL	14	58	797	13,7	56,9	58	180	2197	12,2	37,9	72	238	2994	12,6	41,6

Répartition du nombre de jours d'arrêt par sexe et tranche d'âge

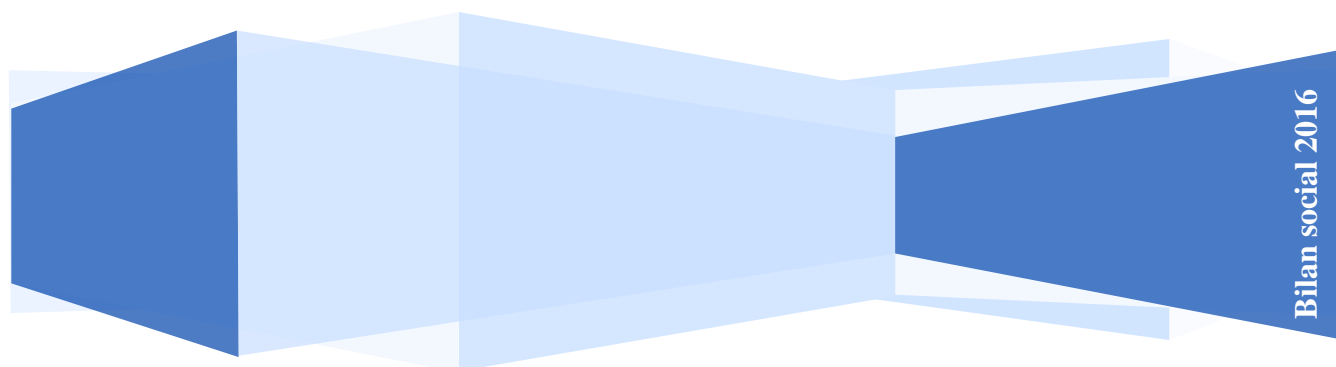


Part des agents ayant eu au moins une absence au cours de l'année



2 REMUNERATIONS

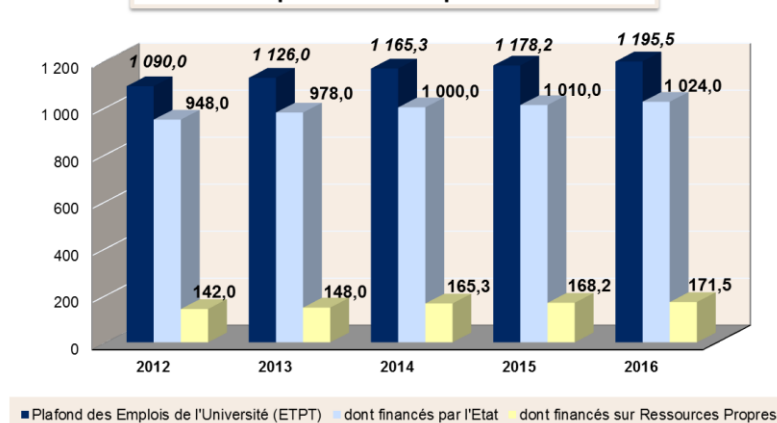
2.1 MASSE SALARIALE



2.1.1 Plafond des emplois de l'université

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

Evolution du plafond des emplois de l'université



	2012	2013	2014	2015	2016
Plafond d'emplois voté par le CA	1090,0	1126,0	1165,3	1178,2	1195,5
<i>dont plafond d'emplois État notifié par le ministère</i>	948,0	978,0	1000,0	1010,0	1024,0
<i>dont plafond d'emplois sur ressources propres</i>	142,0	148,0	165,3	168,2	171,5
Consommation des ETPT au 31/12	1022,6	1040,7	1074,9	1105,3	1128,6
<i>dont ETPT sur plafond État</i>	894,1	904,5	932,5	946,6	960,3
<i>dont ETPT sur ressources propres</i>	128,6	136,2	142,4	158,6	168,3
Ecart entre plafonds et consommation ETPT	67,4	85,3	90,4	72,9	66,9
<i>dont plafond Etat</i>	53,9	73,5	67,5	63,4	63,7
Taux de saturation du plafond	93,8%	92,4%	92,2%	93,8%	94,4%
<i>dont plafond Etat</i>	94,3%	92,5%	93,2%	93,7%	93,8%

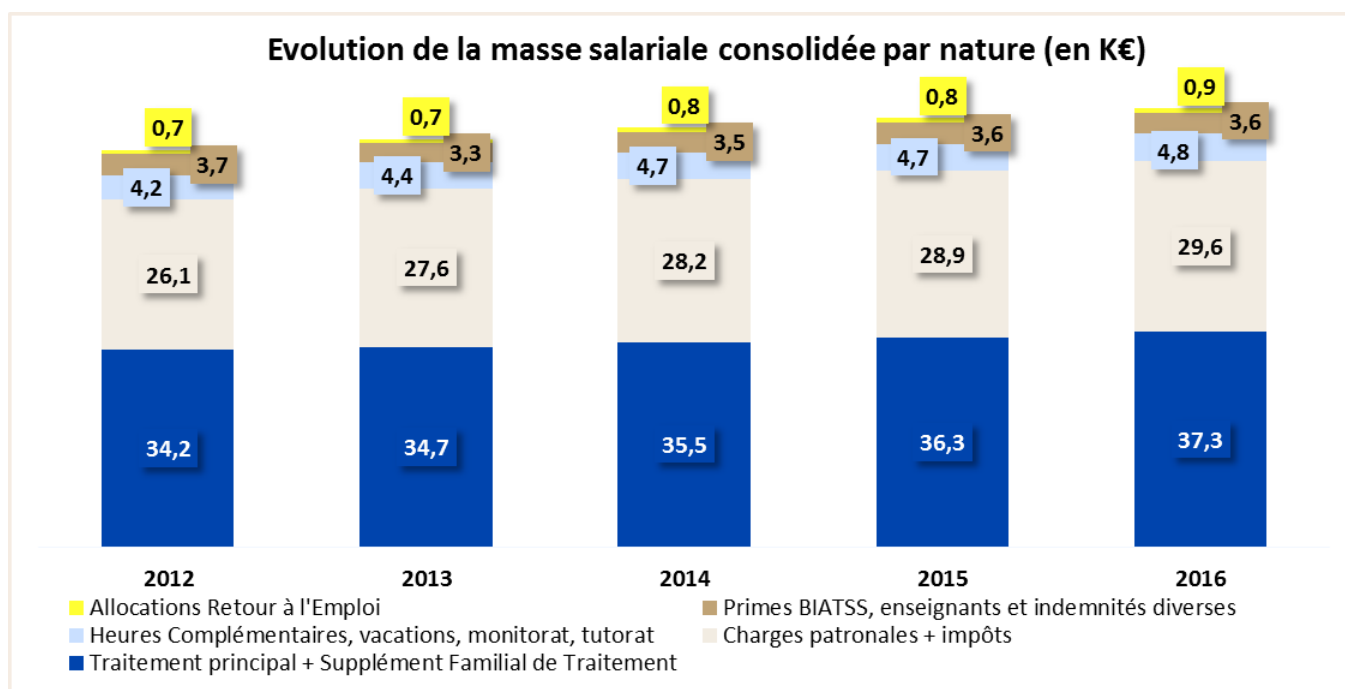
En 2016, 12 emplois Etat (hors contrats doctoraux et postes d'ATER) ont été créés dont :

- 5 emplois d'enseignants
- 7 emplois de BIATSS

Par ailleurs 2,5 emplois ont été créés sur ressources propres.

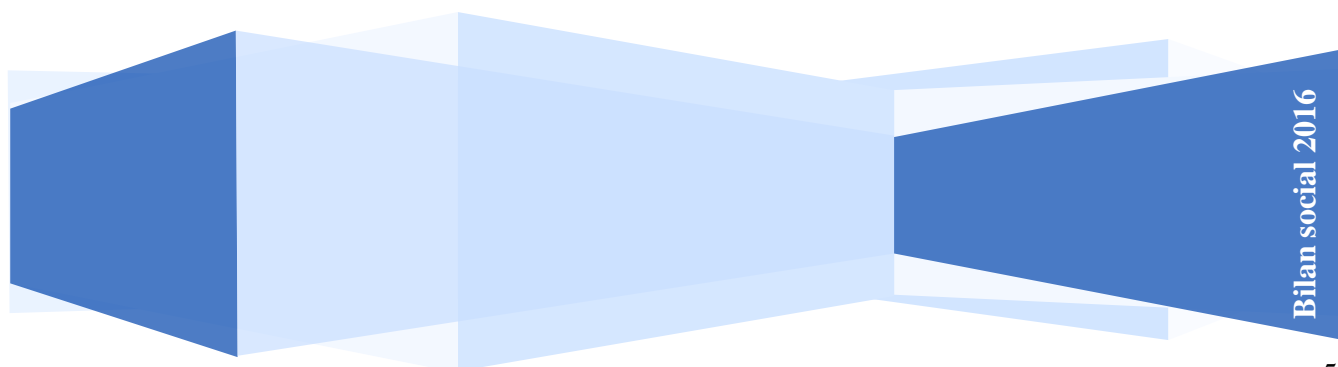
2.1.2 Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon)³⁰

	2012	2013	2014	2015	2016
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	34 228 181 €	34 662 722 €	35 548 345 €	36 321 781 €	37 264 558 €
Monitorat, tutorat	599 464 €	511 325 €	498 165 €	549 575 €	532 712 €
Heures Complémentaires et vacances d'enseignement	3 575 359 €	3 907 609 €	4 243 995 €	4 193 074 €	4 272 563 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 728 554 €	3 347 210 €	3 464 035 €	3 605 469 €	3 592 365 €
Allocations Retour à l'Emploi	663 642 €	722 165 €	772 573 €	784 522 €	901 104 €
Charges patronales + impôts	26 055 385 €	27 575 770 €	28 213 625 €	28 904 064 €	29 595 327 €
	68 850 584 €	70 726 801 €	72 740 737 €	74 358 485 €	76 158 630 €



³⁰ Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2016 (dont charges payées en 2016 au titre de l'année 2015) – Source : Winpaie

2.2 REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES



2.2.1 Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants

Rémunération principale

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

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

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

Indemnités et primes

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

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

Cumul de rémunération

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

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

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

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

Allocations de retour à l'emploi

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

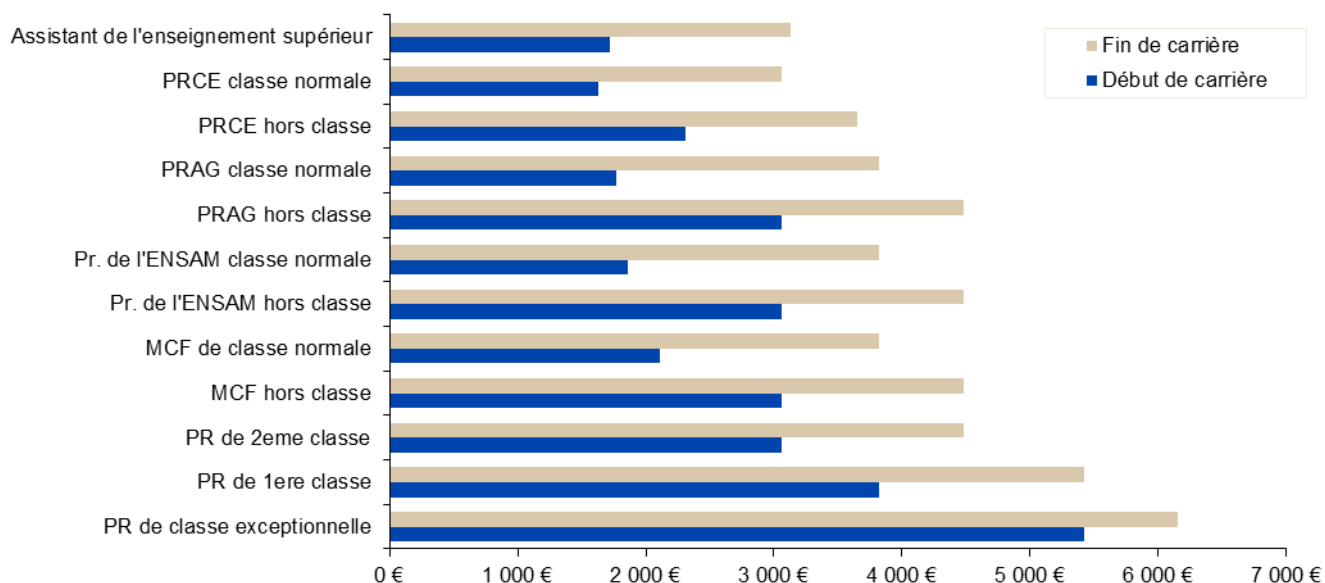
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du président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

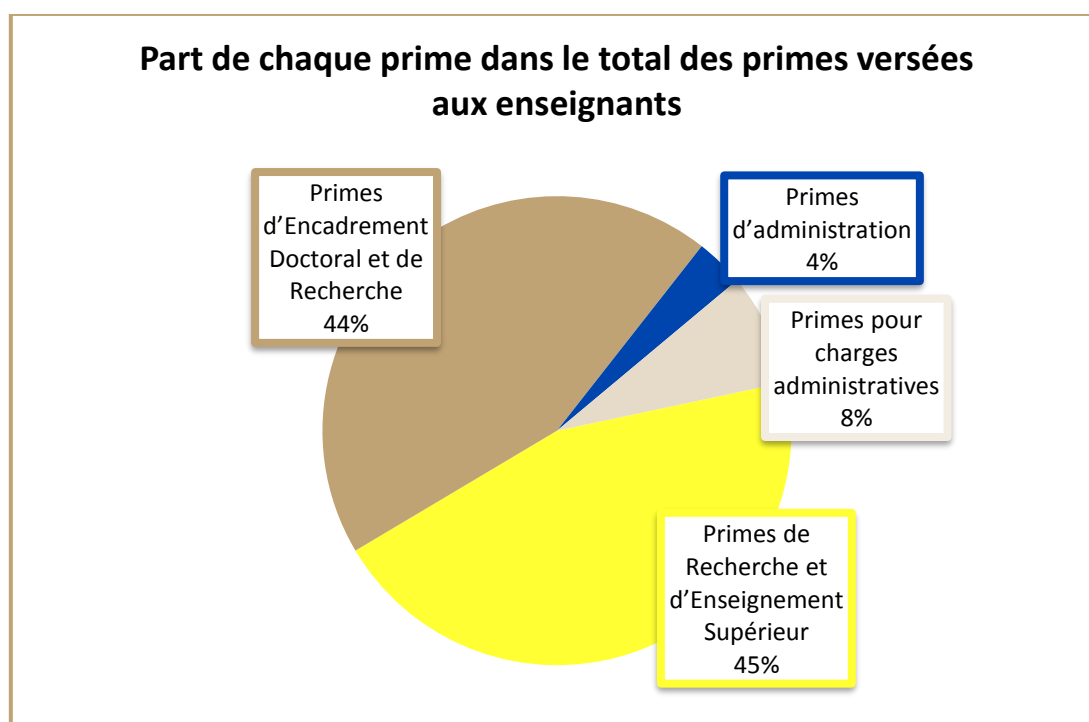
Grille de rémunération (traitement indiciaire) du personnel enseignant

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	5 421,99 €	1320	6 148,65 €
PR de 1ere classe	821	3 824,27 €	1164	5 421,99 €
PR de 2eme classe	658	3 065,01 €	963	4 485,72 €
MCF hors classe	658	3 065,01 €	963	4 485,72 €
MCF de classe normale	454	2 114,76 €	821	3 824,27 €
Pr. de l'ENSAM hors classe	658	3 065,01 €	963	4 485,72 €
Pr. de l'ENSAM classe normale	400	1 863,23 €	821	3 824,27 €
PRAG hors classe	658	3 065,01 €	963	4 485,72 €
PRAG classe normale	379	1 765,41 €	821	3 824,27 €
PRCE hors classe	495	2 305,74 €	783	3 647,27 €
PRCE classe normale	349	1 625,66 €	658	3 065,01 €
Assistant de l'enseignement supérieur	370	1 723,48 €	673	3 134,88 €



Evolution du détail des primes versées aux enseignants

Libellé de la prime	2012	2013	2014	2015	2016
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur ³¹	496 654 €	489 298 €	494 395 €	495 378 €	496 433 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche ³²	358 223 €	344 393 €	341 334 €	371 761 €	489 153 €
Primes d'administration	36 795 €	36 795 €	36 795 €	36 795 €	36 982 €
Primes pour charges administratives ³³	471 955 €	464 992 €	165 260 €	151 053 €	85 817 €
	1 363 627 €	1 335 477 €	1 037 785 €	1 054 986 €	1 108 384 €



³¹ Dont primes d'enseignement supérieur en 2012 et 2013

³² A partir de 2015 la Prime d'Excellence Scientifique est remplacée par la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche.

³³ 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 2016-17 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 8113 heures pour 188 agents bénéficiaires.

2.2.2 Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS

Rémunération principale

Cf. p58

Indemnités et primes des personnels

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

Primes liées aux corps et grades des agents

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) : versée aux personnels fonctionnaires du corps des bibliothèques ayant un indice (INM) supérieur à 344. Son montant est modulable.
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT) : versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques ayant un indice (INM) inférieur à 344.
- Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : prime versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et de formation.
- Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques : les statuts des personnels des bibliothèques prévoient des indemnités spécifiques : indemnité de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité pour les ABIB, BAS et BIB, prime des conservateurs. Les personnels de magasinage perçoivent également l'indemnité de chaussure et de petit équipement.
- Primes pour travaux dangereux, insalubres ou salissants : destinée au personnel de magasinage et à certains personnels techniques.

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

- Prime attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information (prime informatique) : versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre de ressources informatique.
- Indemnités des agents comptables (indemnités de caisse et de responsabilité, indemnité de gestion) : versées à l'agent comptable de l'université.
- Prime de fonctions et de résultats (PFR) : versées aux personnels de catégorie A et B de la filière administrative AENESR, AAE, SAENES.

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

Nouveau régime indemnitaire RIFSEEP

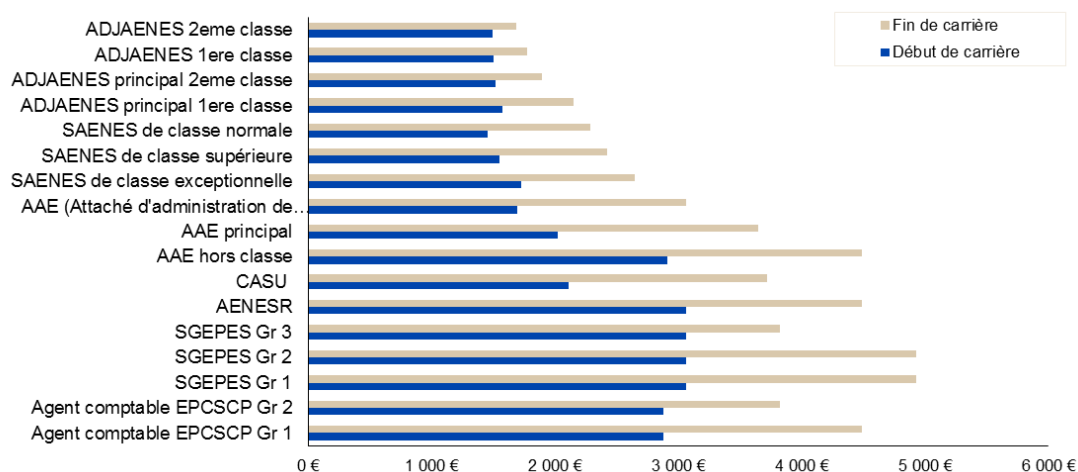
Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Ce régime indemnitaire est composé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

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

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

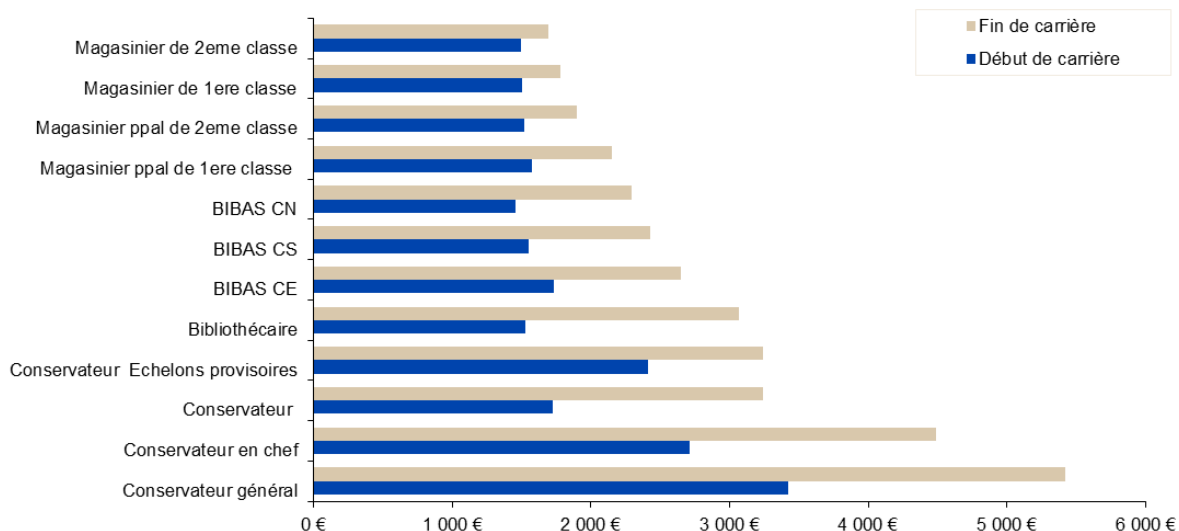
Filière AENES

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNEL ADMINISTRATIF				
Agent comptable EPCSCP Gr 1	619	2 883,34 €	963	4 485,72 €
Agent comptable EPCSCP Gr 2	619	2 883,34 €	821	3 824,27 €
SGEPES Gr 1	658	3 065,01 €	1058	4 928,24 €
SGEPES Gr 2	658	3 065,01 €	1058	4 928,24 €
SGEPES Gr 3	658	3 065,01 €	821	3 824,27 €
AENESR	658	3 065,01 €	963	4 485,72 €
CASU	453	2 110,10 €	798	3 717,14 €
AAE hors classe	626	2 915,95 €	963	4 485,72 €
AAE principal	434	2 021,60 €	783	3 647,27 €
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	365	1 700,19 €	658	3 065,01 €
SAENES de classe exceptionnelle	371	1 728,14 €	568	2 645,78 €
SAENES de classe supérieure	333	1 551,13 €	521	2 426,85 €
SAENES de classe normale	332	1 456,48 €	492	2 291,77 €
ADJAENES principal 1ere classe	338	1 574,42 €	462	2 152,03 €
ADJAENES principal 2eme classe	326	1 518,53 €	407	1 895,83 €
ADJAENES 1ere classe	323	1 504,55 €	382	1 779,38 €
ADJAENES 2eme classe	321	1 495,24 €	363	1 690,88 €



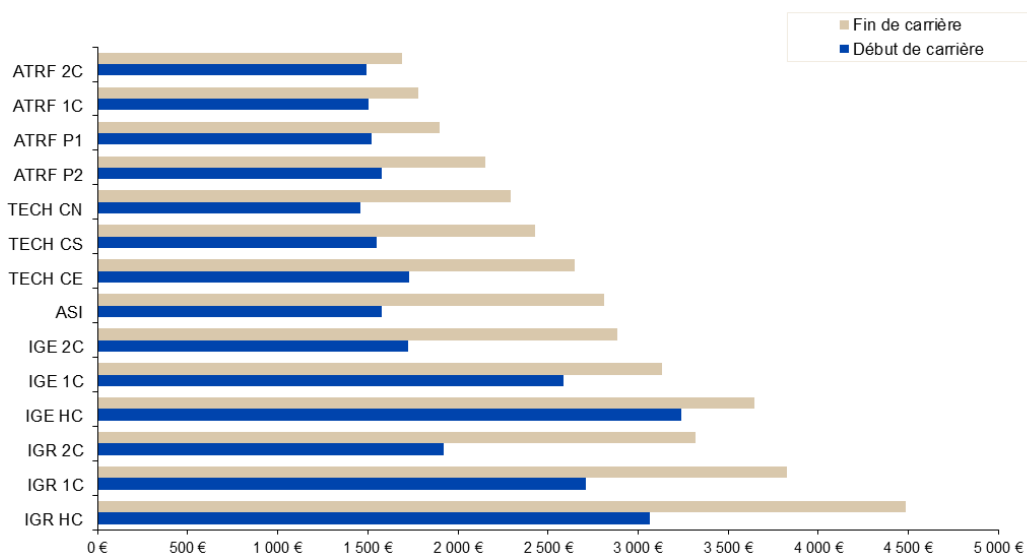
Filière des personnels de bibliothèques

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	3 419,02 €	1164	5 421,99 €
Conservateur en chef	582	2 711,00 €	963	4 485,72 €
Conservateur	370	1 723,48 €	696	3 242,02 €
Conservateur Echelons provisoires (pour le reclassement des conservateurs de 2ème cl)	517	2 408,22 €	696	3 242,02 €
Bibliothécaire	349	1 523,19 €	658	3 065,01 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	371	1 728,14 €	568	2 645,78 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	333	1 551,13 €	521	2 426,85 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	332	1 456,48 €	492	2 291,77 €
Magasinier ppal de 1ere classe	338	1 574,42 €	462	2 152,03 €
Magasinier ppal de 2eme classe	326	1 518,53 €	407	1 895,83 €
Magasinier de 1ere classe	323	1 504,55 €	382	1 779,38 €
Magasinier de 2eme classe	321	1 495,24 €	363	1 690,88 €



Filière ITRF

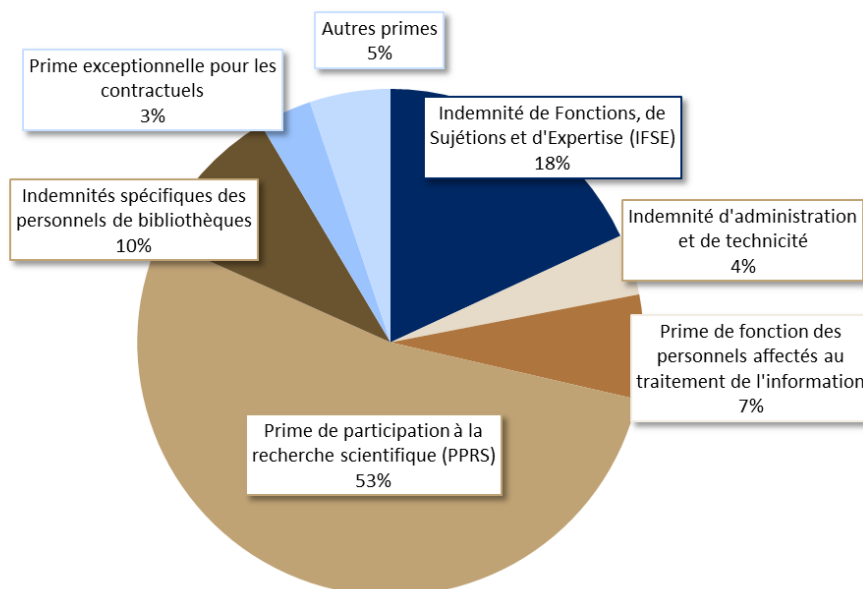
Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNELS DE RECHERCHE ET DE FORMATION				
Ingénieur de recherche hors classe	658	3 065,01 €	963	4 485,72 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	582	2 711,00 €	821	3 824,27 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	412	1 919,12 €	713	3 321,20 €
Ingénieur d'études hors classe	696	3 242,02 €	783	3 647,27 €
Ingénieur d'études de 1ere classe	555	2 585,23 €	673	3 134,88 €
Ingénieur d'études de 2eme classe	370	1 723,48 €	619	2 883,34 €
Assistant ingénieur	339	1 579,08 €	604	2 813,47 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	371	1 728,14 €	568	2 645,78 €
Technicien RF de classe supérieure	333	1 551,13 €	521	2 426,85 €
Technicien RF de classe normale	332	1 456,48 €	492	2 291,77 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	338	1 574,42 €	462	2 152,03 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	326	1 518,53 €	407	1 895,83 €
Adj. technique RF de 1ere classe	323	1 504,55 €	382	1 779,38 €
Adj. technique RF de 2eme classe	321	1 495,24 €	363	1 690,88 €



Evolution du détail des primes versées aux BIATSS

Libellé de la prime	2012	2013	2014	2015	2016
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ³⁴	- €	- €	- €	- €	313 395 €
Primes de Fonctions Résultats et indemnité des agents comptables	209 655 €	214 717 €	197 393 €	193 492 €	- €
Indemnité d'administration et de technicité	204 910 €	204 551 €	206 250 €	192 292 €	66 986 €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information	109 246 €	109 295 €	104 915 €	111 483 €	115 070 €
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	604 453 €	649 774 €	770 449 €	874 259 €	919 336 €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	153 061 €	160 875 €	161 114 €	156 459 €	168 732 €
Prime exceptionnelle pour les contractuels	45 997 €	63 984 €	62 439 €	59 016 €	58 811 €
Autres primes	68 258 €	69 373 €	71 850 €	86 924 €	89 328 €
	1 395 581 €	1 472 570 €	1 574 410 €	1 673 924 €	1 731 656 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2016



2016 marque le début de la mise en oeuvre du nouveau régime indemnitaire appelé RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) au profit d'une partie des populations de l'université (AENES notamment). Ainsi l'ancienne PFR disparaît au profit de l'IFSE.

³⁴ IFSE : dont indemnité de caisse et de responsabilité

Montant et nombre de bénéficiaires des primes par catégorie

Filière AENES

	A	B	C	Total
IFSE ³⁵	124 414 €	57 664 €	132 509 €	314 587 €

Personnels de bibliothèques

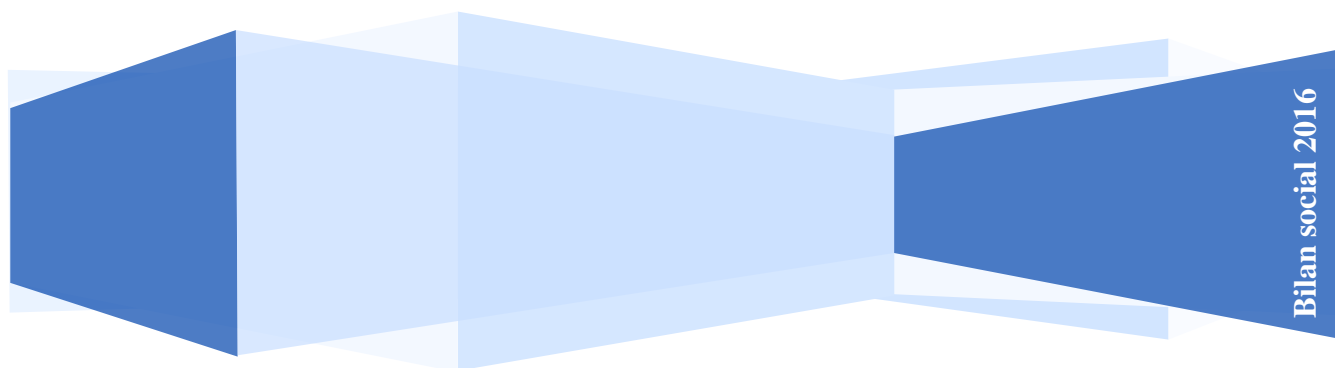
	A	B	C	Total
IAT		8 572 €	57 662 €	66 234 €
IFTS	27 353 €	55 097 €		82 451 €
Ind. pour travaux dangereux et insalubres		391 €	1 430 €	1 820 €
Indemnités spécifiques BIB et autres primes BIB	132 848 €	22 917 €	14 163 €	169 928 €
				320 433 €

Filière ITRF

	A	B	C	Total
PPRS	509 370 €	204 380 €	205 585 €	919 336 €
Prime de fonction informatique	104 354 €	10 716 €		115 070 €
Ind. pour travaux dangereux et insalubres		580 €	652 €	1 233 €
Autres ind. (ind régisseur)	945 €	330 €	913 €	2 188 €
				1 037 826 €

³⁵ dont indemnité de caisse et de responsabilités et IAT

2.3 NBI



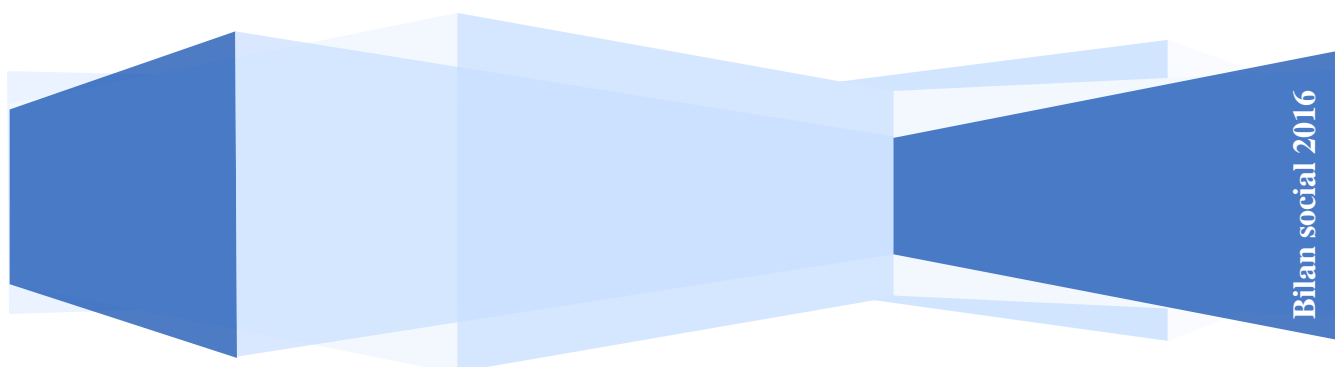
Bilan social 2016

Répartition des NBI par catégorie de bénéficiaires au 31/12/2016

Nombre de bénéficiaires	Cat NBI					Total général
	Secrétaire Général	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / ouvrier	
A	1	1	24	9		35
B			8	3	2	13
C			1		2	3
Total général	1	1	33	12	4	51

Nbre de points / cat NBI	Nbre de points						Total général
	10	15	20	25	40	50	
Secrétaire Général						1	1
Agent Comptable					1		1
Administratif	2	2	12	17			33
Technique	3	1		8			12
Technique / ouvrier		4					4
Total général	5	7	12	25	1	1	51

2.4 HEURES D'ENSEIGNEMENT



Récapitulatif des heures d'enseignement réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement – Année universitaire 2015-16

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	89 244	10 939	100 184
Heures complémentaires	37 548	6 381	43 929
Heures de vacation	58 592	5 513	64 104
Total des heures réalisées	185 383	22 833	208 217

<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	51,9%	52,1%	51,9%
---	-------	-------	-------

Source des données : SAGHE – Export global du 07/11/2016

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé³⁶ au cours de l'année universitaire au total 208 216 HETD :

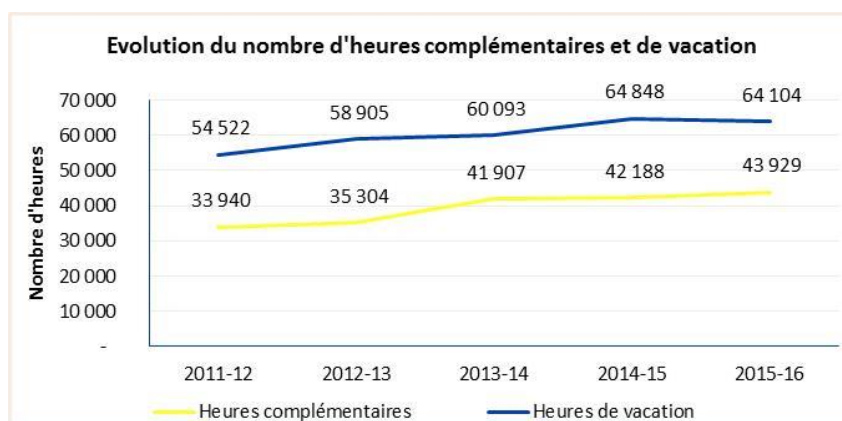
- dont 185 383 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 126 792 HETD (dont 37 548 HETD d'heures complémentaires³⁷) et par des intervenants extérieurs³⁸ (58 592 HETD)
- 22 833 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (17 321 HETD, dont 6 381 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (5 513 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	2015-16
Heures complémentaires	33 940	35 304	41 907	42 188	43 929
Heures de vacation	54 522	58 905	60 093	64 848	64 104
Total	88 462	94 209	102 000	107 036	108 033

Sources des données : SAGHE – GEISHA - extrait des tableaux pour la Cour des Comptes mars 2016³⁹



³⁶ Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

³⁷ 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.

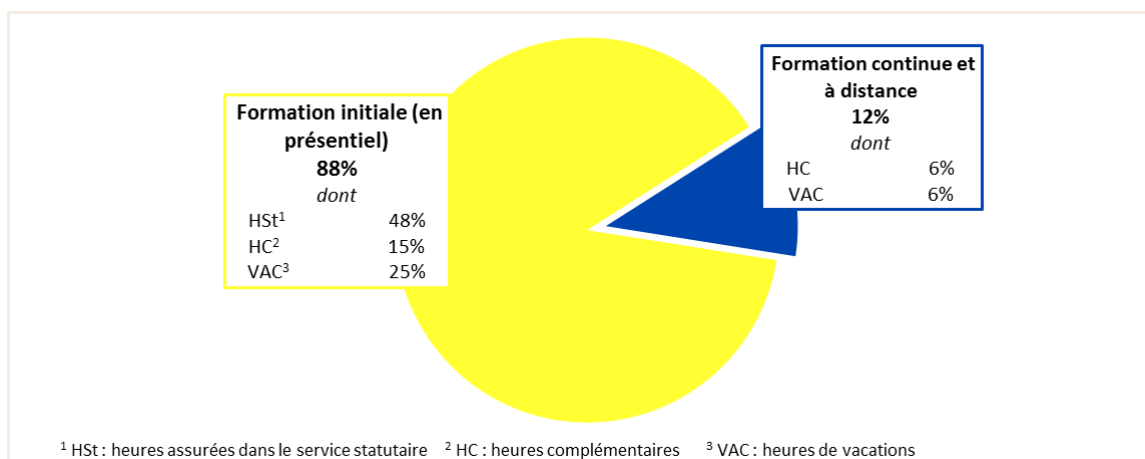
³⁸ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

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)

³⁹ 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 2015-16

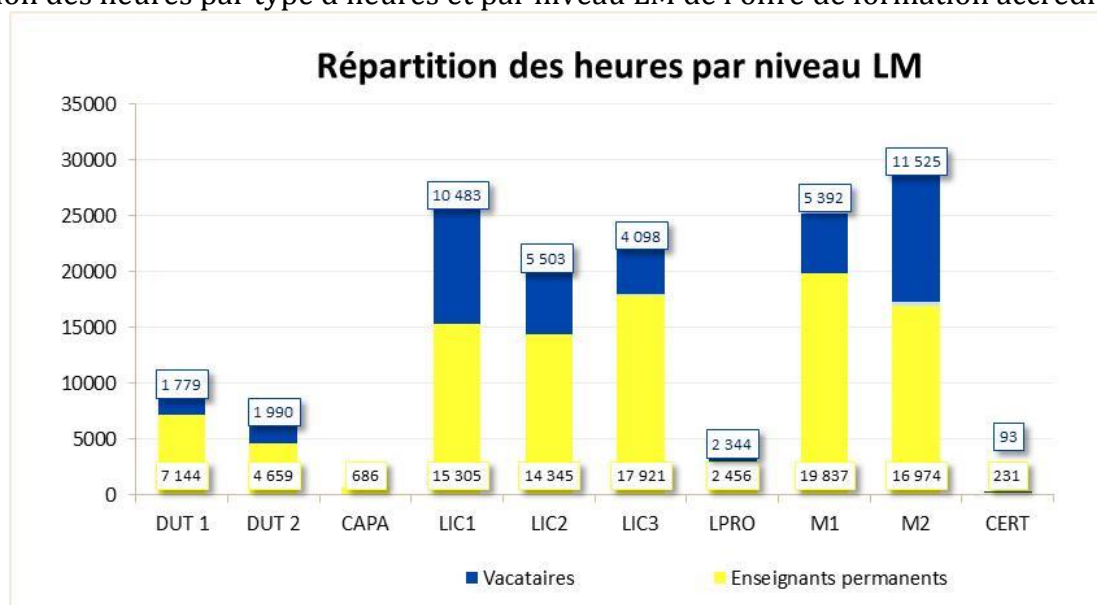
	Formation initiale (présentiel)	Formation continue et formation à distance	Total
Heures assurées dans le service satutaire	100 183		100 183
Heures complémentaires	32 342	11 587	43 929
Heures de vacation	51 743	12 361	64 104
Total des heures réalisées	184 268	23 948	208 216
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	46%	100%	52%



Les formations continues et les formations à distance représentent 12% 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 46% des heures réalisées⁴⁰.

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



⁴⁰ Sont comptabilisées dans les heures d'enseignement en présentiel les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

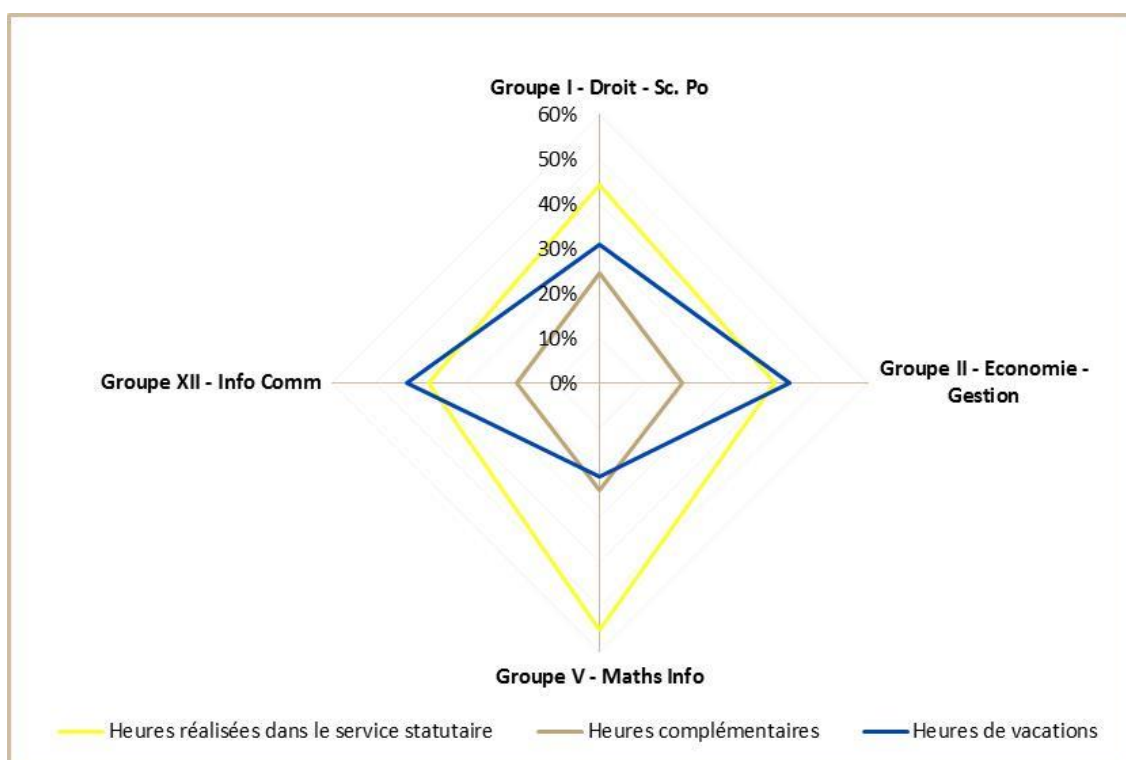
Répartition des heures réalisées par catégorie de personnel et par type d'heures d'enseignement

	Heures assurées dans le service statutaire	Heures complémentaires et vacances	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	19 617	10 694	30 310	35%
Maîtres de conférences	32 653	22 525	55 178	41%
Enseignants chercheurs titulaires	52 269	33 219	85 488	39%
Professeur agrégé	11 944	3 507	15 452	23%
Professeur certifié	5 753	1 096	6 849	16%
Professeur d'EPS	3 045	696	3 741	19%
Enseignants du second degré titulaires	20 743	5 299	26 042	20%
Associe professeur	128	1	129	1%
Associe professeur a mi-temps	2 358	2 367	4 725	50%
ATER	1 761	-	1 761	0%
ATER mi-temps	6 184	-	6 184	0%
Contractuel doctorant	3 230	-	3 230	0%
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	12 945	2 640	15 585	17%
Invité, Lecteur (a titre personnel), Maitre langue etrang. (a titre person.)	566	403	969	42%
Enseignants contractuels	27 172	5 411	32 582	17%
Heures complémentaires	100 184	43 929	144 112	30%
Organismes conventionnés	-	752	752	100%
Vacataires	-	63 352	63 352	100%
Vacations	-	64 104	64 104	100%
Total	100 184	108 033	208 216	52%

Répartition des heures réalisées par discipline (du formateur)⁴¹

	Effectifs	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures complémentaires	Heures de vacances	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	118	17 517	11 354	17 910	46 781	63%
CNU 02 Drt. publ.	74	11 412	5 527	4 182	21 121	46%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	17	2 778	936	407	4 121	33%
CNU 04 Sc. Politique	6	875	155	254	1 284	32%
Groupe I - Droit - Sc. Po	215	32 581	17 973	22 753	73 306	56%
CNU 05 Sc. Économiques	100	11 954	2 758	7 476	22 188	46%
CNU 06 Sc. de gestion	83	11 103	8 198	17 669	36 971	70%
Groupe II - Economie - Gestion	183	23 057	10 957	25 145	59 159	61%
CNU07 Sciences du langage	1	192	46		238	19%
CNU11 Langues/littératures anglaises	12	2 356	914	1 705	4 975	53%
CNU14 Langues/littératures romanes	3	576	206	638	1 420	59%
Groupe III - Langues	16	3 124	1 166	2 343	6 633	53%
CNU19 Sociologie, démographie	4	768	746	15	1 529	50%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes	1	54	-		54	0%
Groupe IV - Sociologie	5	822	746	15	1 583	48%
CNU 26 Maths. Appliqués	25	4 156	879	766	5 801	28%
CNU 27 Informatique	39	5 881	3 477	3 033	12 390	53%
Groupe V - Maths Info	64	10 037	4 356	3 798	18 191	45%
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	96	116		212	55%
CNU61 Génie informatique	4	768	932		1 700	55%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	192	67		259	26%
Groupe IX - Génie Info Electron.	6	1 056	1 114	-	2 170	51%
CNU71 Sciences information et communication	12	1 895	920	2 137	4 952	62%
Groupe XII - Info Comm	12	1 895	920	2 137	4 952	62%
Autres disciplines CNU	2	361	85	7 747	8 192	96%
Disciplines du second degré	76	27 252	6 613	166	34 031	20%
	579	100 184	43 929	64 104	208 216	52%

⁴¹ Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée. Détail par corps en annexe



Grille de lecture :

Dans le groupe I – Droit Sc. Po (sections CNU 1 à 4), les heures réalisées se répartissent de la manière suivante :

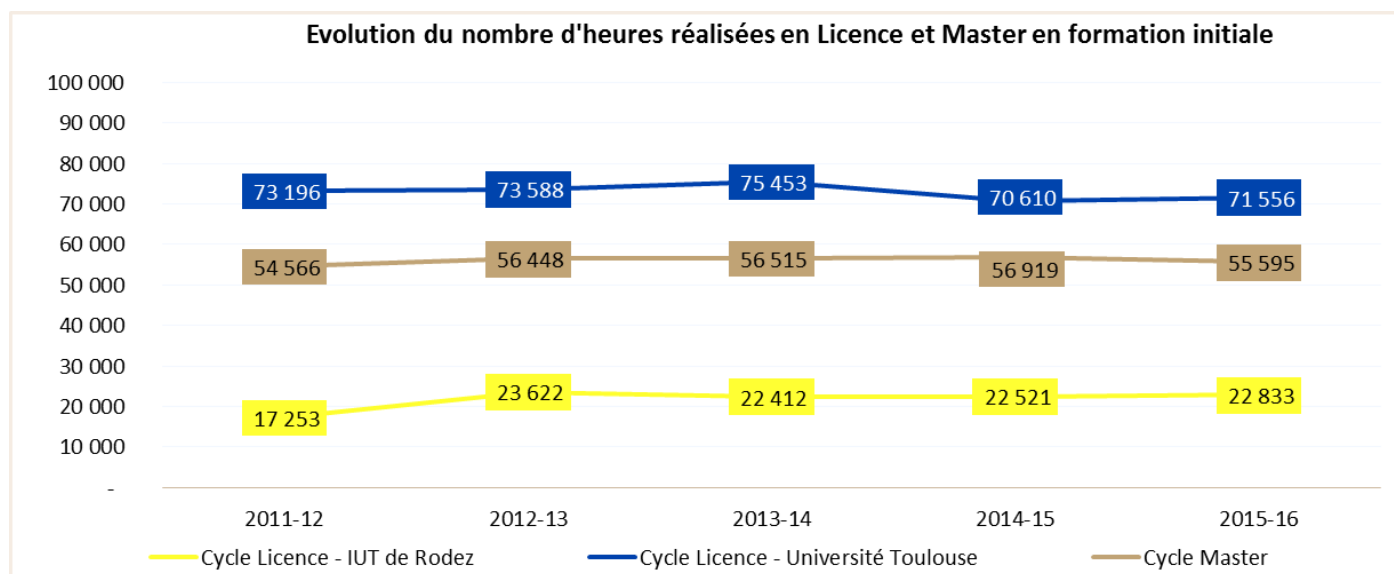
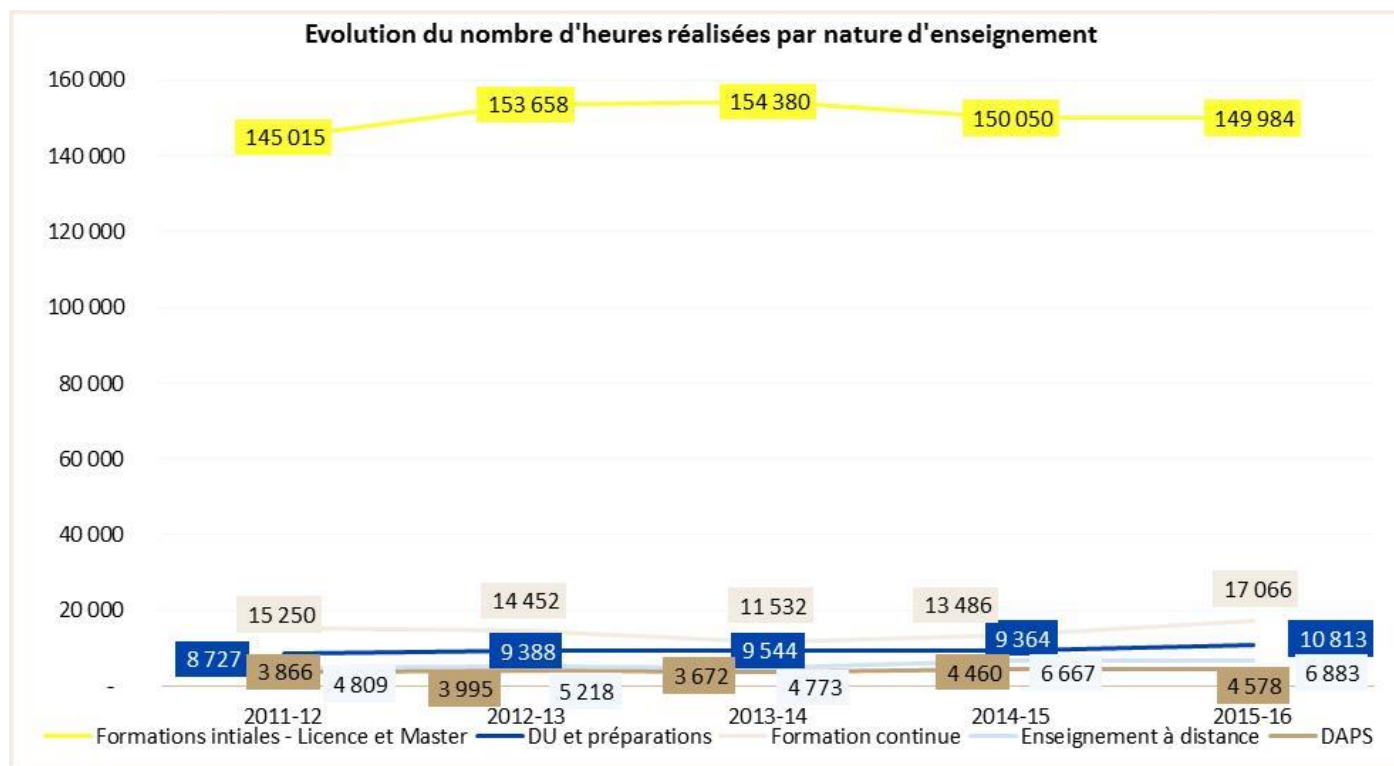
- 44% dans le service statutaire des enseignants permanents de ces disciplines
- 25% d'heures complémentaires
- 31% en heures de vacances

Répartition des heures réalisées par type de formation⁴²

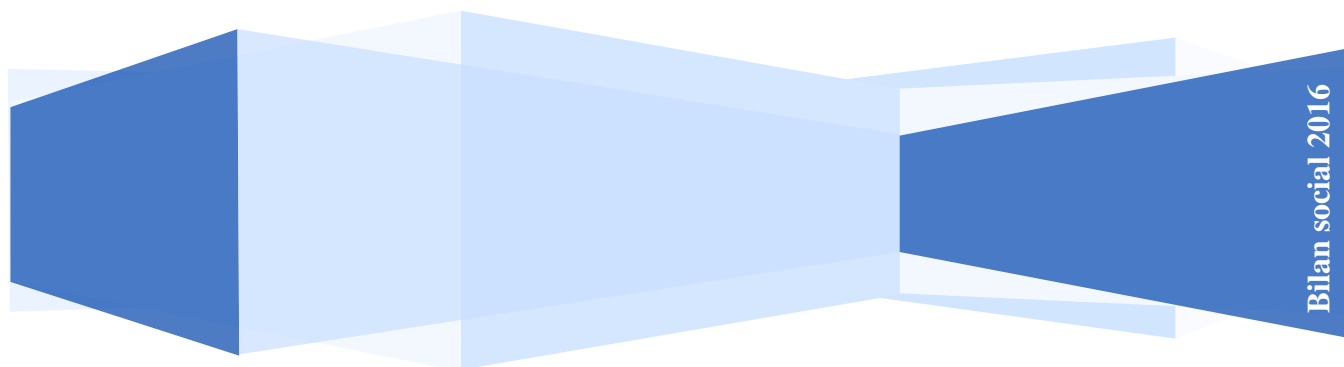
	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
IUT de Rodez	17 253	23 622	22 412	22 521	22 833
Cycle Licence - Université Toulouse	73 196	73 588	75 453	70 610	71 556
Cycle Master	54 566	56 448	56 515	56 919	55 595
Préparation	4 817	4 790	5 309	6 596	6 906
DU et Certificats	3 910	4 598	4 235	2 769	3 907
DAPS	3 866	3 995	3 672	4 460	4 578
Formation continue	15 250	14 452	11 532	13 486	17 066
Enseignement à distance	4 809	5 218	4 773	6 667	6 883
Autres	8 208	10 610	14 962	21 353	18 892
Heures totales réalisées	185 875	197 321	198 863	205 381	208 216

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

⁴² Autres : conventions, doctorat, responsabilités



2.5 ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI



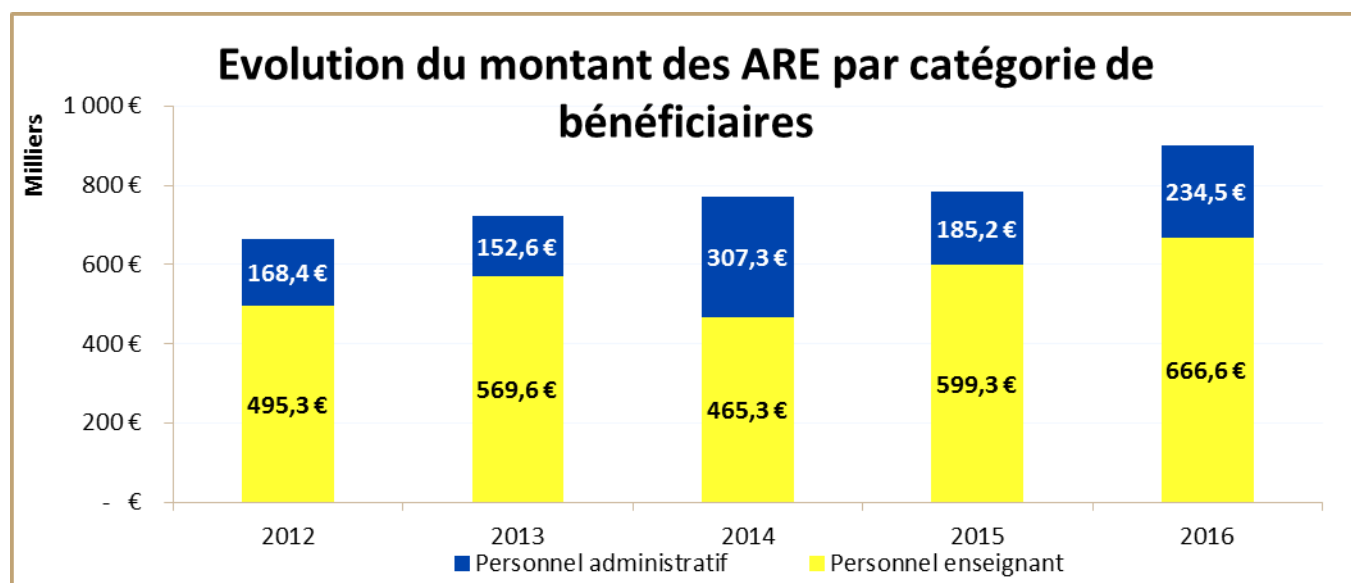
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix jusqu'à présent de ne pas cotiser à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement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

Le nombre de bénéficiaires est de 162 pour la période de janvier 2016 à décembre 2016.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 901.154 € en 2016.

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

	2012	2013	2014	2015	2016
Personnel enseignant	495 255 €	569 595 €	465 299 €	599 324 €	666 603 €
Personnel administratif	168 387 €	152 570 €	307 273 €	185 197 €	234 501 €
Total	663 642 €	724 178 €	772 573 €	784 522 €	901 104 €



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 2016⁴³

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	1	3	4
	Accidents de service (trajet)	1	4	5
Contractuels	Accidents de travail	2	3	5
	Accidents de travail (trajet)	0	3	3
TOTAL		4	13	17

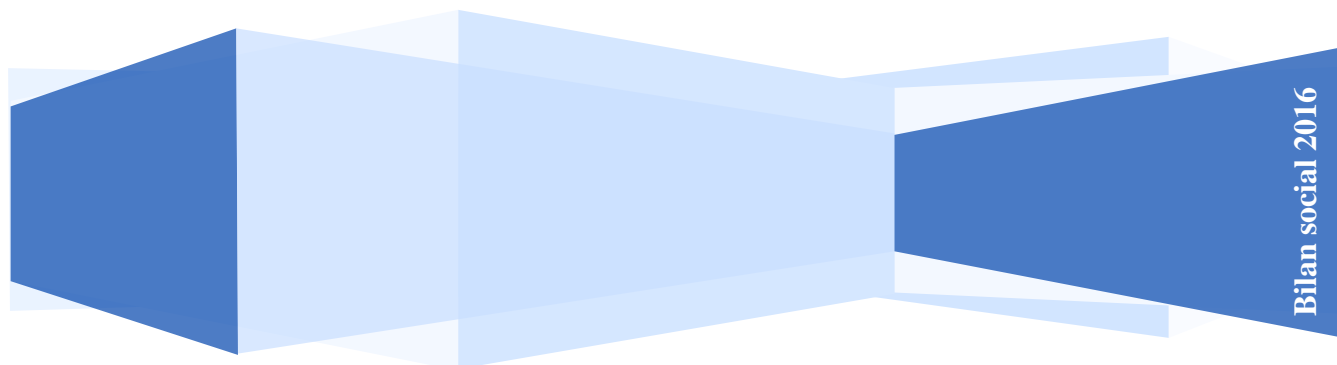
Evolution du nombre d'accidents et de jours d'absence par type d'accident

		Titulaires		Contractuels		Total
		Accidents de service	Accidents de service (trajet)	Accidents de travail	Accidents de travail (trajet)	
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
2016	Accidents	4	5	5	3	17
	Jours d'absence	25	17	315	113	470

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 5 264 € en 2016.

⁴³ 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 2016 :

- Représentants de l'administration :

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

- Représentants du personnel :

- 1 représentant UNSA éducation et 1 suppléant
- 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 UNI 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 3 fois en 2016 dont 1 réunion en formation élargie :

- le 3 mars
- le 16 juin
- le 15 novembre (formation élargie).

Les travaux du CHS CT en 2016 ont porté sur :

- Les accidents de travail

- Amélioration de la transmission des informations auprès des représentants des personnels et des conseillers de prévention.

- L'amélioration des conditions de travail

→ Les dépenses spécifiques :

- achats d'équipements de protection individuelle (EPI) pour un montant total de 6 026 € :
- vêtements de travail (blouses, gants, chaussures ...),
- matériels divers : contenu armoires premiers secours, trousse de secours,
- dépenses spécifiques d'amélioration des conditions de travail pour un montant total de 5.440 €,
- chariot, fauteuils ergonomiques, souris ergonomiques ...

- La prévention

→ Les dépenses :

- Deux exercices d'évacuation par site pour un montant global de 4 331 €,
- les contrôles périodiques réglementaires sur les équipements des 3 sites de l'université et de Rodez (SSI-Ascenseurs-installations électriques- groupe électrogène de sécurité - installations gaz- disconnecteurs - lignes de vie- portes automatiques- équipements sportifs – massicots) ont représenté 22 914 € en 2016 et les travaux suite à ces contrôles : 10 857 €,
- 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 défibrillateurs, les alarmes intrusion ont représenté 316 993 €,
- les dépenses pour le gardiennage des sites = 725 000 €,
- les dépenses pour les manifestations exceptionnelles (astreintes électriques, gardiennage et contrôles techniques) = 16 404 €.

→ Les informations :

- Présentation du bilan de la médecine préventive,
- présentation des préconisations de la médecine de prévention suite à l'enquête sur l'organisation de la DDP,
- présentation aux membres du CHSCT du bilan de la mise en place des préconisations suite au rapport de la médecine de prévention (DSI),
- présentation de l'avant-projet du « Learning Centre » de la bibliothèque de l'Arsenal.

→ Les actions :

- Travaux liés à l'analyse du DUER,
- réunion de mise au point conseillers de prévention/Assistants de prévention le 22 novembre 2016,
- mode opératoire concernant l'accès de la salle de repos et rappel des règles de son utilisation auprès des SST,
- réunion d'informations et d'échanges SST- Conseillers de prévention - Infirmière de prévention (23 mai 2016).

- Rédaction d'un guide dédié aux guide files et serre files : communication par mail et mise en ligne dans les documents partagés sur la liste de diffusion.
- Mise à jour des listes guide files et serre files.
- Contrôle et bilan de l'affichage des procédures d'urgence et envoi d'un mail aux assistants de prévention pour vérification.
- Amélioration des plans de prévention réalisés en présence des représentants des personnels.
- Mode opératoire pour le nettoyage des « petits dégâts de la vie quotidienne ».
- Définition d'un pilote sur le tableau de suivi des plans d'actions du CHSCT.
- Mise en place de fontaines d'eau sur tous les sites et achats de ventilateurs lors de fortes chaleurs.
- Campagne sur l'interdiction de manger dans les amphithéâtres.
- Signalisation de l'accès handicapé dans la cour de la maison des étudiants.
- Renouvellement des produits contenus dans les armoires 1ers secours.
- Equipement en téléphones dans les locaux techniques.
- Etude de sonorisation des salles de cours.

→ Les travaux liés à la santé et sécurité : 3 136 800 € en 2016

- Les travaux électriques, la mise aux normes et modernisation des ascenseurs, la rénovation des bureaux, la sécurisation des sites, les toitures, les travaux de ventilation de l'IUT de Rodez, les travaux pour l'accessibilité des personnes à mobilité réduite (PMR), le suivi des signalements du DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) ont représenté un montant total de 3 136 800 €. (4 386 800- 1 250 000 - learning center).

- Les formations

→ Formations santé et sécurité des personnels – 23 388 € engagés en 2016 :

- conseillers et assistants de prévention
- habilitations électriques,
- sauveteurs secouristes,
- évacuation des locaux et manipulation des extincteurs,
- entretien des locaux.

→ Journées d'informations pour les nouveaux personnels en 2016 :

- 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 du logiciel « Marguerite » :

- Intégration de « Marguerite » dans l'Environnement Numérique de Travail
- création de l'onglet « cotation des risques »
- mise en place d'un système d'extraction des données selon critères
- système d'alerte signalements/réponses

→ Réunion d'accompagnement assistants de prévention et conseillers de prévention - points évoqués - :

- Lettres de missions et courrier à adresser aux N+1
- Situation sur les binômes
- Formation cotation des Risques.

- Les travaux immobiliers

→ Informations auprès des membres du CHSCT sur les chantiers et projets suivants:

- Learning Centre
- Travaux tranche 5
- Travaux personnes à mobilité réduite/AD'AP : Agenda d'Accessibilité Programmé pour les handicapés
- Travaux ventilation IUT de Rodez
- Travaux de sécurisation des sites.

- La communication

→ Refonte totale du site intranet du CHSCT :

- - création d'une page portail « CHSCT » dans la partie institutionnelle et d'une page « Santé et sécurité au travail » dans la partie vie de l'établissement.
- - création de la rubrique « Actualités santé et sécurité ».

→ 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
- Communication sur la 12ème édition de l'opération « Allons-y à vélo » et promotion de cette actualité sur les réseaux sociaux.

→ 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 du nouveau mode opératoire de la salle de repos

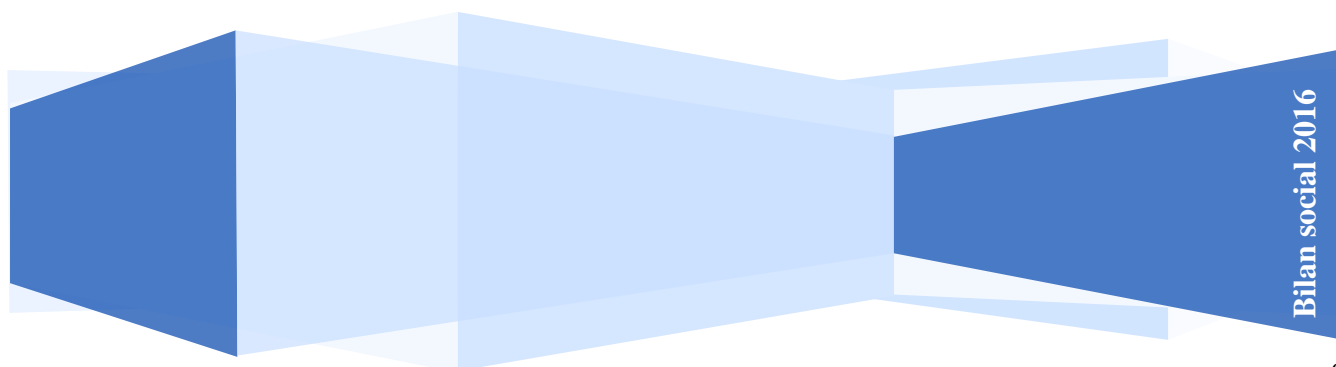
→ Rappel des règles pour l'utilisation des registres santé et sécurité au travail et de leur localisation à l'attention des responsables des registres.

→ Procédures de sécurité dans les locaux de l'Université avec lien sur les fiches de procédures d'urgences médicales

→ Dispositif de sécurité mis en place sur les 3 sites de l'Université dans le cadre de l'Etat d'urgence

→ Prévention des accidents et maladies professionnelles

3.3 MEDECINE DE PREVENTION



Missions⁴⁴

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,

⁴⁴ Extraits de la circulaire du 8 août 2011 portant sur l'application du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. (Partie V.3)

- Est **informé** de la composition et de la nature des manipulations de **produits dangereux** et de la demande de prélèvements et de mesures à des fins d'analyses,
- **Propose** des mesures de **prévention**,
 - **Vaccinations** : le médecin de prévention peut proposer ou pratiquer un certain nombre de vaccinations,
 - Le médecin contribue à la recherche de mesures susceptibles de **prévenir les risques d'accidents, de service**. Il est informé de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle,
 - Le médecin de prévention participe à l'établissement de la **fiche relative aux risques professionnels** propres au milieu dans lequel il intervient,
 - Le médecin de prévention participe, en tant que conseiller, à **l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels**,
 - Le médecin de prévention consigne le **document d'exposition du suivi des risques professionnels**, élaboré par l'employeur et dont il est destinataire, dans le dossier médical en santé au travail.

Dans le cadre de son action sur la surveillance médicale :

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

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

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

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

Les visites médicales et les actes infirmiers

185 personnes ont été reçues à la médecine de prévention du personnel au cours de l'année 2016, pour un total de 190 visites médicales réalisées :

- 108 au titre de la surveillance quinquennale
- 42 visites d'embauches
- 8 visites à la demande de l'administration
- 19 visites à la demande des personnels
- 13 visites de reprise et pré-reprise

Par ailleurs

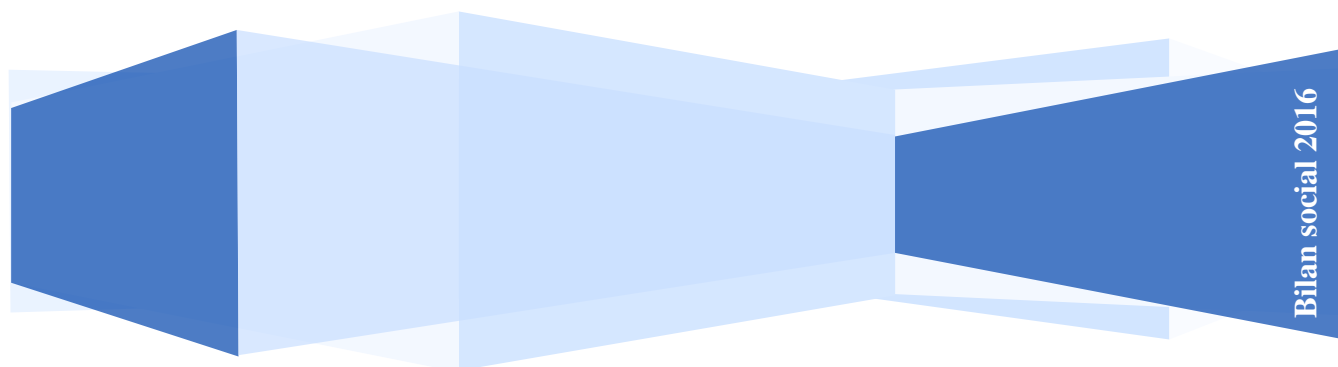
- 207 agents ont bénéficié d'actes infirmiers
- 250 ont reçus des conseils infirmiers

Les avis médicaux, prescriptions et orientations

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

- 34 agents orientés
- 12 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 »

	2012	2013	2014	2015	2016
INSCRITS	227	141	91	142	193
STAGIAIRES	241	128	76	132	177
NOMBRE DE JOURS	250	202	139	197	189
DEPENSES	26 787€	20 477 €	14 268 €	20 055 €	23 389 €

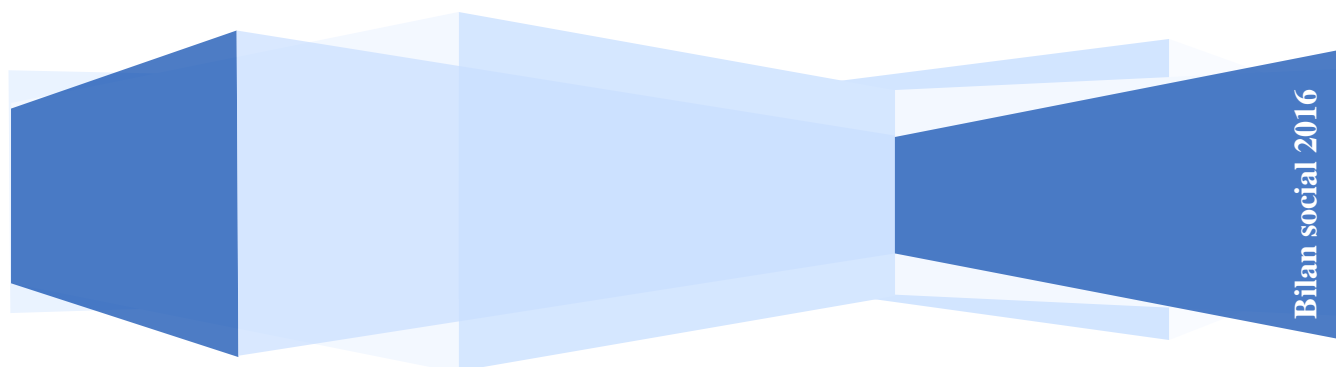
Les formations délivrées en 2016 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COUT
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (initial)	14	12	24	2 671 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien BS (recyclage)	4	4	8	1 706 €
HABILITATION ELECTRIQUE non électricien HOB0	12	7	7	994 €
EVACUATION DES LOCAUX - MANIPULATION D'EXTINCTEURS	19	19	19	1 801 €
SCD/ Consignes de sécurité Arsenal	53	53	17	- €
SECOURISTES SST (formation initiale)	21	20	40	2 764 €
SECOURISTES SST (recyclage)	24	24	24	1 968 €
Entretien des locaux	21	19	38	3 840 €
Assistants de prévention	23	17	9	7 644 €
Conseillers de prévention	2	2	3	
TOTAL 2016	193	177	189	23 389 €

Membres du CHSCT ayant été formés pendant au moins 5 jours = 0 ⁴⁵

⁴⁵ Indicateur en référence au bilan de situation comparée (nombre d'agents formés ayant reçus au moins 5 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.

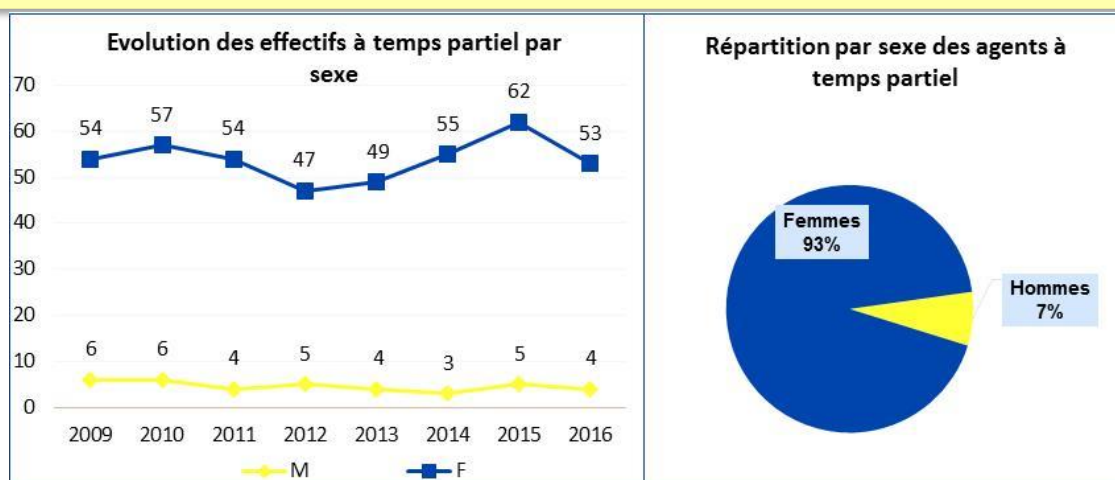
- **Sur autorisation** : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service dont l'accord préalable est requis.

Répartition des quotités de temps partiel des personnels BIATSS titulaires

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel	
AENES	A	M				1		6	7	14,3%	
		F						7	7	0,0%	
	B	M							2	2	0,0%
		F				1			11	12	8,3%
	C	M				1			3	4	25,0%
		F				6	3		37	46	19,6%
AENES	M	0	0	0	2	0		11	13	15,4%	
	F	0	0	0	7	3		55	65	15,4%	
Bibliothèques	A	M						5	5	0,0%	
		F				2	2		13	17	23,5%
	B	M						1	2	33,3%	
		F				4			14	18	22,2%
	C	M							5	5	0,0%
		F			1			1	12	14	14,3%
Bibliothèques	M	0	0	0	0	1		12	13	7,7%	
	F	0	0	1	6	3		39	49	20,4%	
ITRF	A	M						36	36	0,0%	
		F		1		9	6		47	63	25,4%
	B	M							14	14	0,0%
		F	1			3	3		36	43	16,3%
	C	M				1			24	25	4,0%
		F	1			6	3		45	55	18,2%
ITRF	M	0	0	0	1	0		74	75	1,3%	
	F	2	1	0	18	12		128	161	20,5%	
M		0	0	0	3	1		97	101	4,0%	
F		2	1	1	31	18		222	275	19,3%	
Total			2	1	1	34	19	319	376	15,2%	

Grille de lecture

% temps partiel : 14,3% des agents masculins de catégorie A de la filière AENES sont à temps partiel ; 15,2% 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).

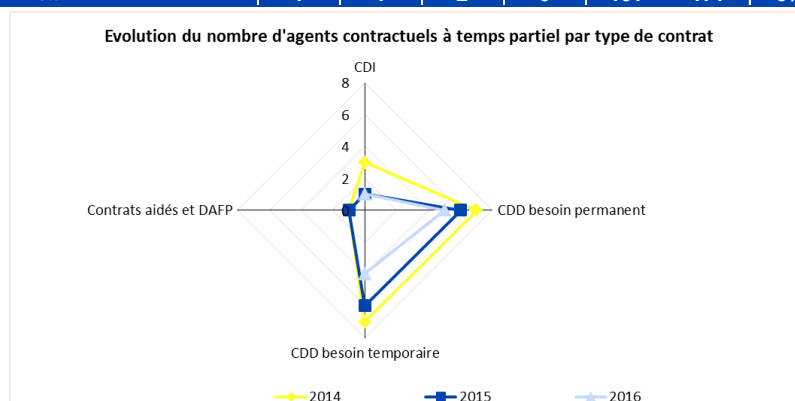
Les lecteurs et les professeurs contractuels du second degré peuvent être autorisés à exercer à temps partiel.

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.

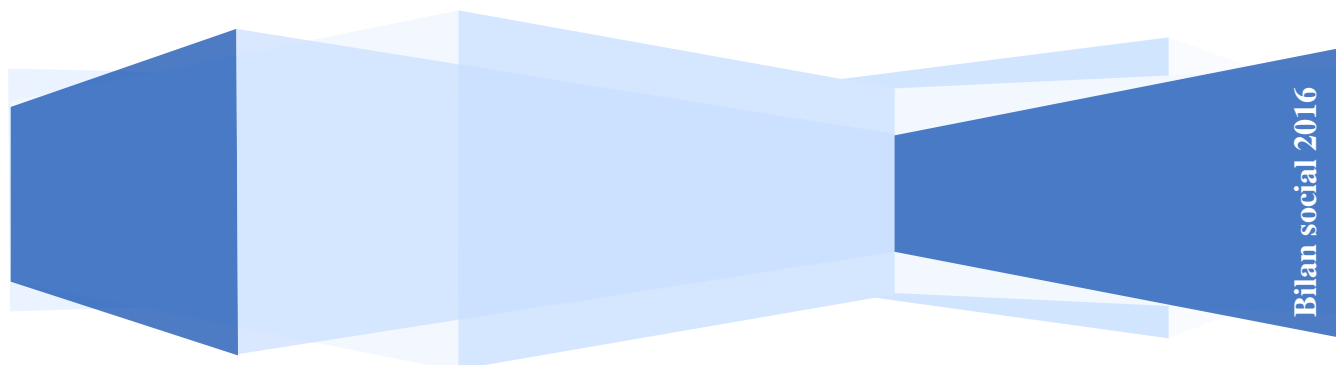
Néanmoins, l'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à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

Type de contrat	Equivalent catégorie FP	Sexe	20/100	50/100	60/100	80/100	100/100	Total	% Temps partiel
CDI	A	M					3	3	0
		F					8	8	0
	B	M							
		F			1			1	1
C	M					4	4	4	0
	F					18	18	18	0
CDI		M	0	0	0	0	7	7	0
		F	0	0	1	0	26	27	0
CDD besoin permanent	A	M	1			1	2	4	1
		F				3	12	15	0
CDD besoin permanent		M	1	0	0	1	2	4	1
		F	0	0	0	3	12	15	0
CDD besoin temporaire	A	M							
		F							
	B	M				1	9	10	0
		F			1		32	33	0
C	M					15	15	0	
	F		1		1	57	59	0	
CDD besoin temporaire		M	0	0	0	1	24	25	4%
		F	0	1	1	1	89	92	3%
DAFP	C	M					1	1	0%
		F							
	M		1	0	0	2	33	36	8%
	F		0	1	2	4	128	135	5%
Total			1	1	2	6	161	171	6%



5 FORMATIONS

5.1 ACCES A LA FORMATION



Taux d'accès à la formation en 2016 : 79,1%

Evolution du taux d'accès à la formation par catégorie

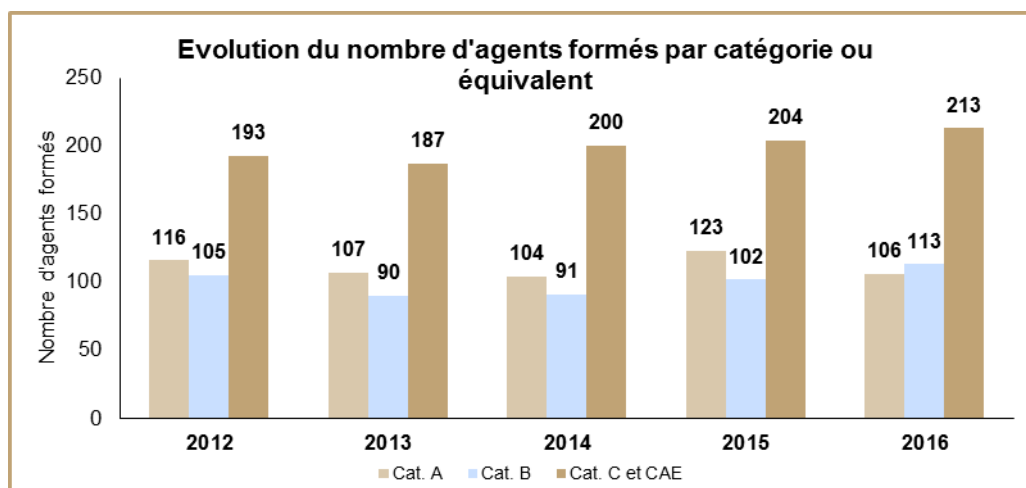
Titulaires et contractuels	2012	2013	2014	2015	2016
Cat. A	75,3%	67,7%	64,2%	75,5%	64,2%
Cat. B	95,5%	79,6%	77,8%	81,0%	83,7%
Cat. C (dont CAE)	79,4%	75,7%	80,2%	80,6%	86,6%
TOTAL	81,7%	74,1%	74,8%	79,2%	79,1%

Nombre d'agents formés en 2016 par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2016			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2016			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	55	110	165	37	69	106	64,2%
Cat. B	28	107	135	25	88	113	83,7%
Cat. C	53	193	246	50	163	213	86,6%
TOTAL	136	410	546	112	320	432	79,1%
Taux d'accès à la formation				82,4%	78,0%		

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2016 – HARPEGE ; nombre d'agents formés - LAGAF

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

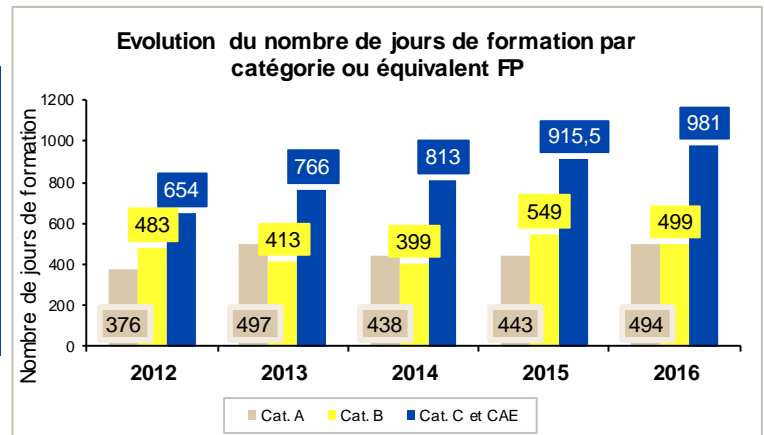


Nombre de jours moyen de formation réparti par catégorie et ventilé par genre

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2016			Nombre de jours de formation Année civile 2016			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
Cat. A	55	110	165	141	353	494	3,0
Cat. B	28	107	135	103	396	499	3,7
Cat. C*	53	193	246	181	800	981	4,0
TOTAL	136	410	546	425	1 549	1974	3,6
Nombre de jours moyen de formation				3,1	3,8		

Volume de formation

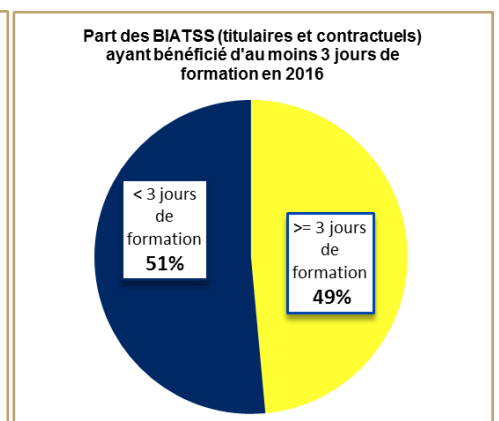
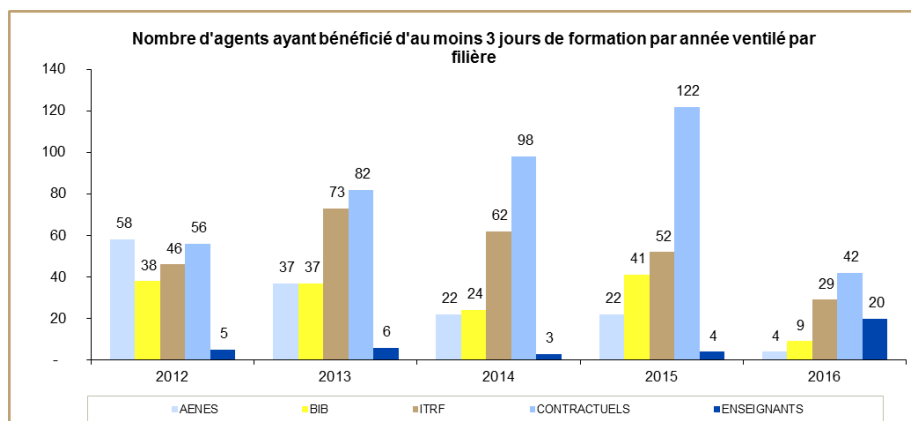
CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	371	494	1,3
Cat. B	423	499	1,2
Cat. C*	651	981	1,5
TOTAL	1445	1974	1,4



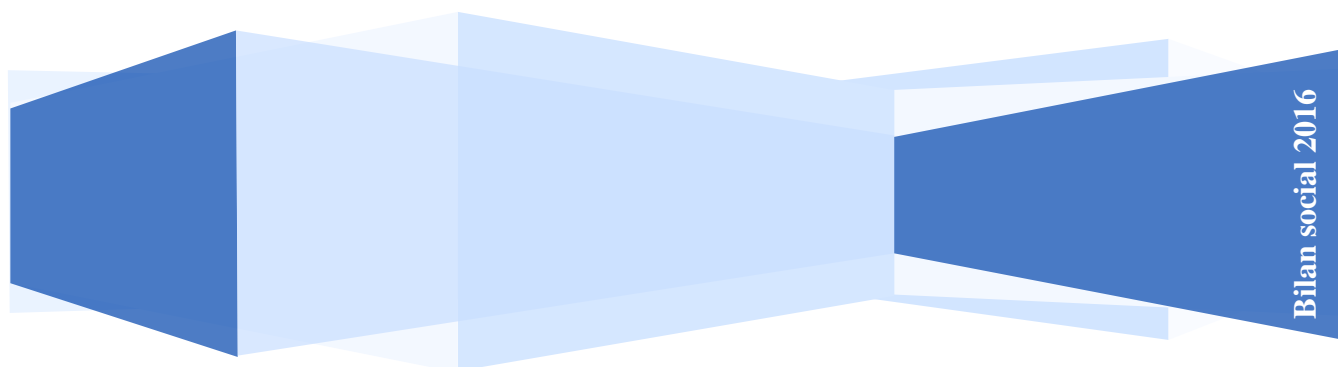
Indicateur national - Nombre d'agents et Part des agents ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (18 heures) par catégorie ventilé par filière

	AENES		BIBLIOTHEQUES		ITRF		CONTRACTUELS		TOTAL	
	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%	Nombre d'agents formés > 3 jours	%
H	0	0%	1	20%	11	31%	4	57%	16	29%
F	3	43%	9	53%	29	46%	9	39%	50	45%
S/total - Catégorie A	3	21%	10	45%	40	40%	13	43%	66	40%
H	1	50%	1	33%	3	23%	6	60%	11	39%
F	6	50%	14	78%	22	51%	26	76%	68	64%
S/total - Catégorie B	7	50%	15	71%	25	45%	32	73%	79	59%
H	1	25%	3	60%	6	24%	13	68%	23	43%
F	14	30%	9	64%	11	20%	63	81%	97	50%
S/total - Catégorie C	15	30%	12	63%	17	21%	76	78%	120	49%
H	2	15%	5	38%	20	27%	23	64%	50	37%
F	23	35%	32	65%	62	39%	98	73%	215	52%
TOTAL	25	32%	37	60%	82	35%	121	71%	265	49%

Par ailleurs 20 enseignants ont bénéficié d'une formation en 2016

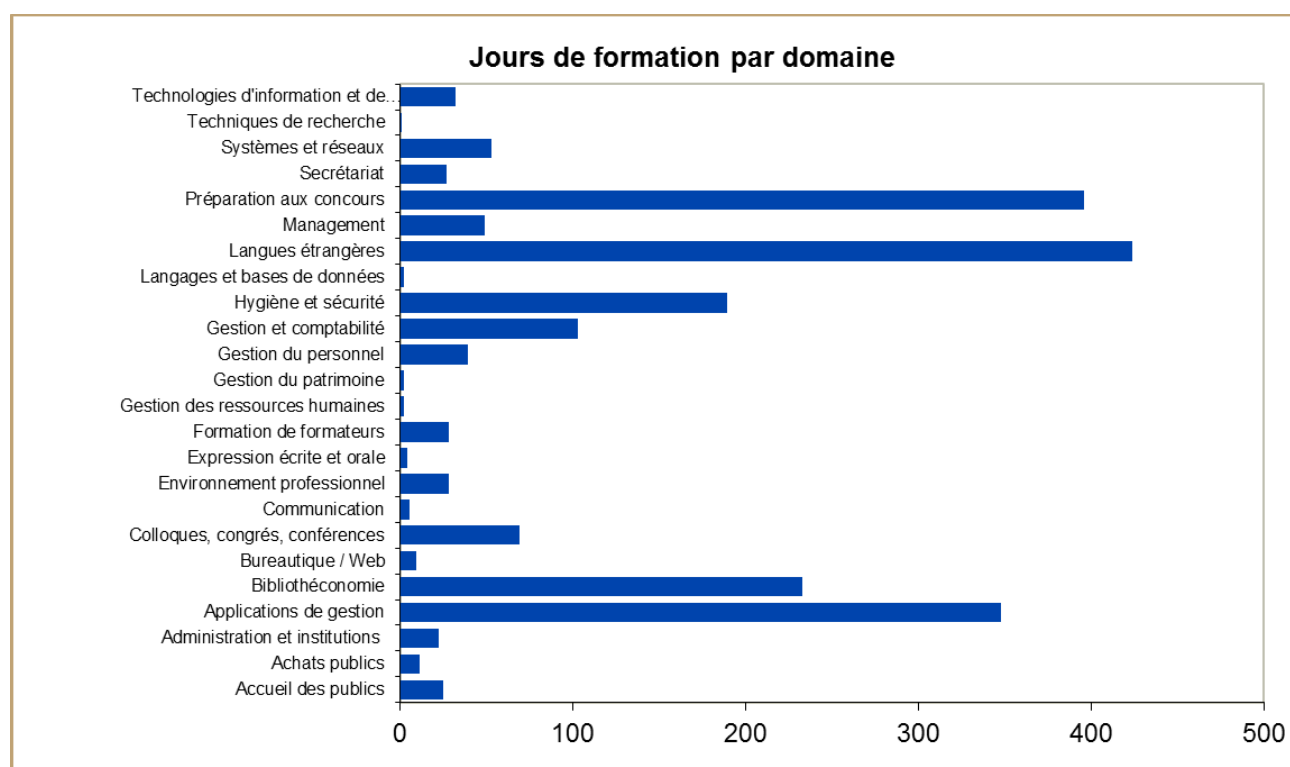


5.2 DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES



Volume de formation par domaine de formation⁴⁶

DOMAINES	STAGIAIRES INSCRITS	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Accueil des publics	14	14	25	- €
Achats publics	4	4	11	1 872 €
Administration et institutions	18	18	22	740 €
Applications de gestion	352	352	348	6 051 €
Bibliothéconomie	350	350	233	- €
Bureautique / Web	6	6	9	- €
Colloques, congrès, conférences	68	68	69	- €
Communication	7	7	5	120 €
Environnement professionnel	71	71	28	- €
Expression écrite et orale	2	2	4	- €
Formation de formateurs	21	20	28	- €
Gestion des ressources humaines	1	1	2	- €
Gestion du patrimoine	1	1	2	624 €
Gestion du personnel	28	28	39	2 400 €
Gestion et comptabilité	49	49	103	9 268 €
Hygiène et sécurité	193	177	189	23 389 €
Langages et bases de données	1	1	2	- €
Langues étrangères	113	110	424	- €
Management	45	45	49	624 €
Préparation aux concours	177	177	396	10 191 €
Secrétariat	12	12	27	1 760 €
Systèmes et réseaux	11	11	53	11 550 €
Techniques de recherche	2	2	1	- €
Technologies d'information et de communication	10	10	32	3 100 €
TOTAL	1556	1536	2101	71 689 €



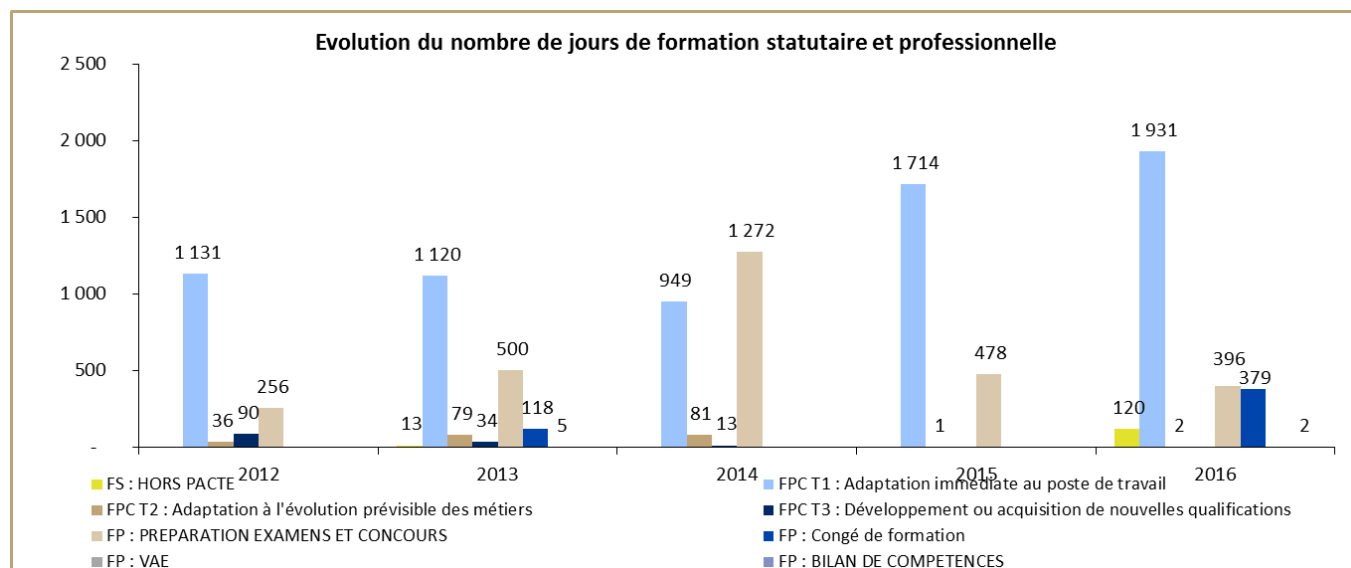
⁴⁶ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

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	4	8	12	0	0	0	0	1	1	4	9	13	69,2%
	Jours de formations	8,0	11,0	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	8,0	13,0	21,0	61,9%
Achats publics	Stagiaires	0	3	3	0	0	0	1	0	1	1	3	4	75,0%
	Jours de formations	0,0	7,5	7,5	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	3,0	3,0	7,5	10,5	71,4%
Administration et institutions	Stagiaires	3	9	12	0	3	3	0	2	2	3	14	17	82,4%
	Jours de formations	2,5	12,0	14,5	0,0	4,0	4,0	0,0	1,5	1,5	2,5	17,5	20,0	87,5%
Applications de gestion	Stagiaires	18	63	81	5	69	74	33	155	188	56	287	343	83,7%
	Jours de formations	25,5	79,0	104,5	3,5	58,0	61,5	32,0	138,0	170,0	61,0	275,0	336,0	81,8%
Bibliothéconomie	Stagiaires	12	73	85	10	122	132	29	103	132	51	298	349	85,4%
	Jours de formations	3,5	46,0	49,5	2,0	77,0	79,0	14,0	76,0	90,0	19,5	199,0	218,5	91,1%
Bureautique / Web	Stagiaires	0	0	0	1	1	2	2	2	4	3	3	6	50,0%
	Jours de formations	0,0	0,0	0,0	1,0	0,5	1,5	4,5	2,5	7,0	5,5	3,0	8,5	35,3%
Colloques, congrès, conférences	Stagiaires	1	13	14	2	31	33	6	15	21	9	59	68	86,8%
	Jours de formations	1,0	18,0	19,0	2,0	30,0	32,0	5,0	13,0	18,0	8,0	61,0	69,0	88,4%
Communication	Stagiaires	0	2	2	0	0,5	0,5	1	0	1	1	2,5	3,5	71,4%
	Jours de formations	0,0	3,5	3,5	0,0	0,5	0,5	0,5	0,0	0,5	0,5	4,0	4,5	88,9%
Environnement professionnel	Stagiaires	2	13	15	2	27	29	10	28	38	14	68	82	82,9%
	Jours de formations	2,5	9,0	11,5	2,5	17,5	20,0	5,0	16,0	21,0	10,0	42,5	52,5	81,0%
Expression écrite et orale	Stagiaires	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2	100,0%
	Jours de formations	0,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	100,0%
Formation de formateurs	Stagiaires	0	9	9	1	7	8	0	3	3	1	19	20	95,0%
	Jours de formations	0,0	9,0	9,0	1,0	9,5	10,5	0,0	8,0	8,0	1,0	26,5	27,5	96,4%
Gestion des ressources humaines	Stagiaires	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	100,0%
Gestion du patrimoine	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%
Gestion du personnel	Stagiaires	6	11	17	2	7	9	1	0	1	9	18	27	66,7%
	Jours de formations	4,5	14,0	18,5	4,5	12,0	16,5	2,0	0,0	2,0	11,0	26,0	37,0	70,3%
Gestion et comptabilité	Stagiaires	0	17	17	2	6	8	1	22	23	3	45	48	93,8%
	Jours de formations	0,0	32,0	32,0	2,0	14,0	16,0	2,0	50,5	52,5	4,0	96,5	100,5	96,0%
Hygiène et sécurité	Stagiaires	15	26	41	18	28	46	37	53	90	70	107	177	60,5%
	Jours de formations	20,0	25,5	45,5	27,5	14,0	41,5	32,0	70,0	102,0	79,5	109,5	189,0	57,9%
Langages et bases de données	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	100,0%
Langues étrangères	Stagiaires	4	14	18	2	20	22	5	44	49	11	78	89	87,6%
	Jours de formations	10,5	26,5	37,0	6,0	52,0	58,0	17,0	244,5	261,5	33,5	323,0	356,5	90,6%
Management	Stagiaires	4	32	36	2	16	18	0	0	0	6	48	54	88,9%
	Jours de formations	4,5	23,5	28,0	2,0	14,0	16,0	0,0	0,0	0,0	6,5	37,5	44,0	85,2%
Préparation aux concours	Stagiaires	3	5	8	8	37	45	24	86	110	35	128	163	78,5%
	Jours de formations	6,5	20,5	27,0	19,0	87,0	106,0	57,5	189,0	246,5	83,0	296,5	379,5	78,1%
Secrétariat	Stagiaires	0	1	1	0	4	4	2	5	7	2	10	12	83,3%
	Jours de formations	0,0	2,0	2,0	0,0	9,0	9,0	3,5	11,5	15,0	3,5	22,5	26,0	86,5%
Systèmes et réseaux	Stagiaires	6	1	7	4	0	4	0	0	0	10	1	11	9,1%
	Jours de formations	29,0	5,0	34,0	18,5	0,0	18,5	0,0	0,0	0,0	47,5	5,0	52,5	9,5%
Techniques de recherche	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2	100,0%
	Jours de formations	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	1,0	1,0	100,0%
Technologies d'information et de communication	Stagiaires	3	1	4	0	4	4	1	1	2	4	6	10	60,0%
	Jours de formations	22,5	2,0	24,5	0,0	3,0	3,0	2,0	2,0	4,0	24,5	7,0	31,5	22,2%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	82	305	387	59	383,5	442,5	153	521	674	294	1210	1504	80,4%
	Répartition par sexe	21%	79%		13%	87%		23%	77%		20%	80%		
	Nombre de jours	142,5	352,5	495	91,5	404,0	495,5	180,0	825,0	1005,0	414,0	1581,5	1995,5	79,3%
	Répartition par sexe	29%	71%		18%	82%		18%	82%		21%	79%		

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

	2012	2013	2014	2015	2016
FS : HORS PACTE	-	13	-	-	120
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	1 131	1 120	949	1 714	1 931
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	36	79	81	1	2
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications	90	34	13	-	-
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	256	500	1 272	478	396
FP : Congé de formation		118	-	-	379
FP : VAE		5	-	-	-
FP : BILAN DE COMPETENCES			-	-	2
TOTAL	1 513	1 869	2 315	2 193	2 830



Formation initiale statutaire

Au cours de l'année civile 2016 il y a eu 1 formation initiale statutaire.

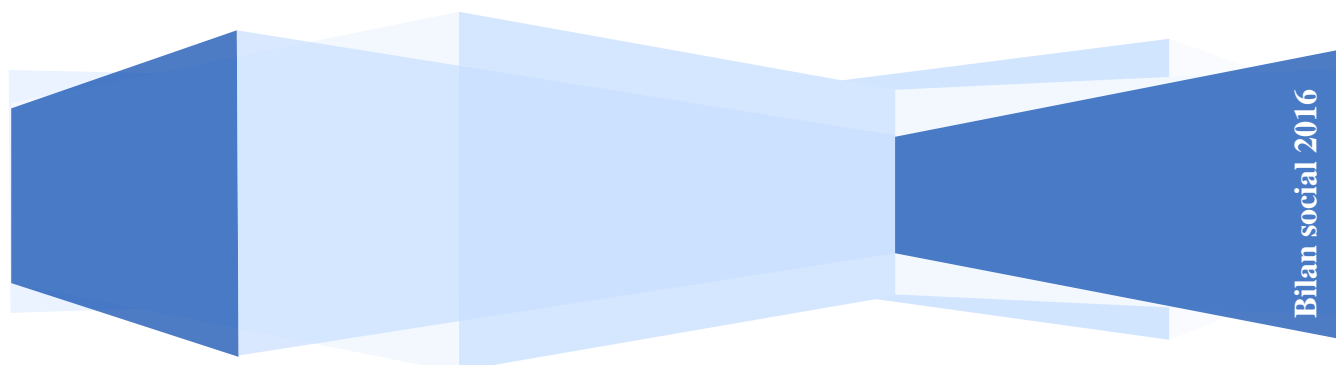
Dépenses de formation

DEPENSES	2015	2016
Rémunérations des intervenants extérieurs Cellule Formation des Personnels et le SCD	75 695 €	76 488 €
Frais de mission – Cellule Formation des Personnels et SCD	26 627 €	23 251 €
Frais divers - Cellule Formation des personnels et SCD	886 €	573 €
Autres dépenses de formation ⁴⁷	31 633 €	44 602 €
TOTAL	134 841 €	144 915 €

⁴⁷ Autres dépenses de formation : dépenses réalisées dans les autres composantes ou services pour la formation des personnels

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 9 fois en 2016.

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 3 fois en formation plénière (et 13 fois en formation restreinte) en 2016.

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 2016.

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 2016.

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 16 fois en 2016, dont 1 CPE plénière, et 15 CPE restreintes (6 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 0 fois en 2016.

Le Comité Technique (CT)

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

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

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

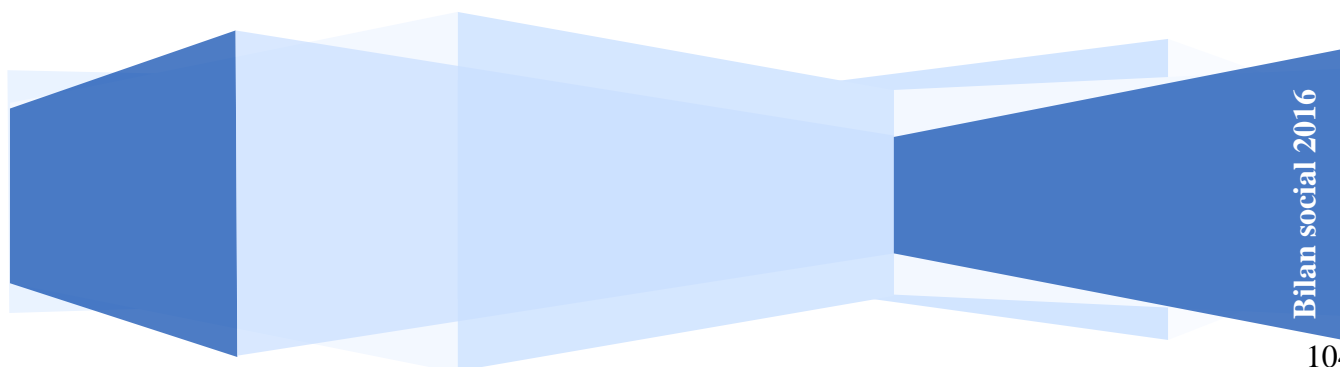
Seuls les représentants des personnels prennent part au vote.

Le CT s'est réuni 6 fois en 2016.

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

Voir p : 80

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 œuvre
- la veille juridique et la constitution d'un fonds documentaire
- le conseil juridique auprès des services sur les dossiers complexes
- la participation à l'élaboration et à la rédaction de certains actes juridiques comme : statuts, règlements, conventions, délégations...

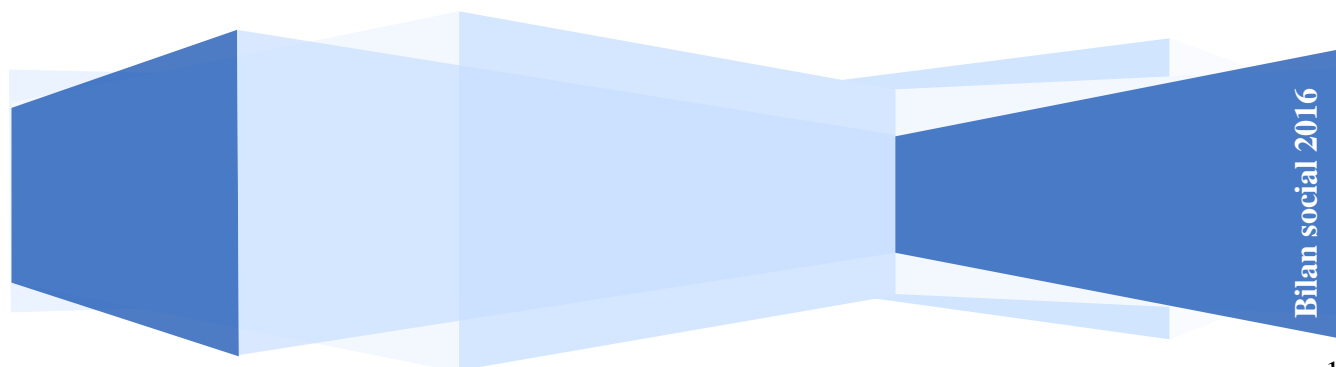
Les recours et procédures

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

En 2016 il n'y pas eu de recours intentés par des personnels enseignants et BIATSS devant le Tribunal Administratif.

7 ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE

7.1 ACTION CULTURELLE



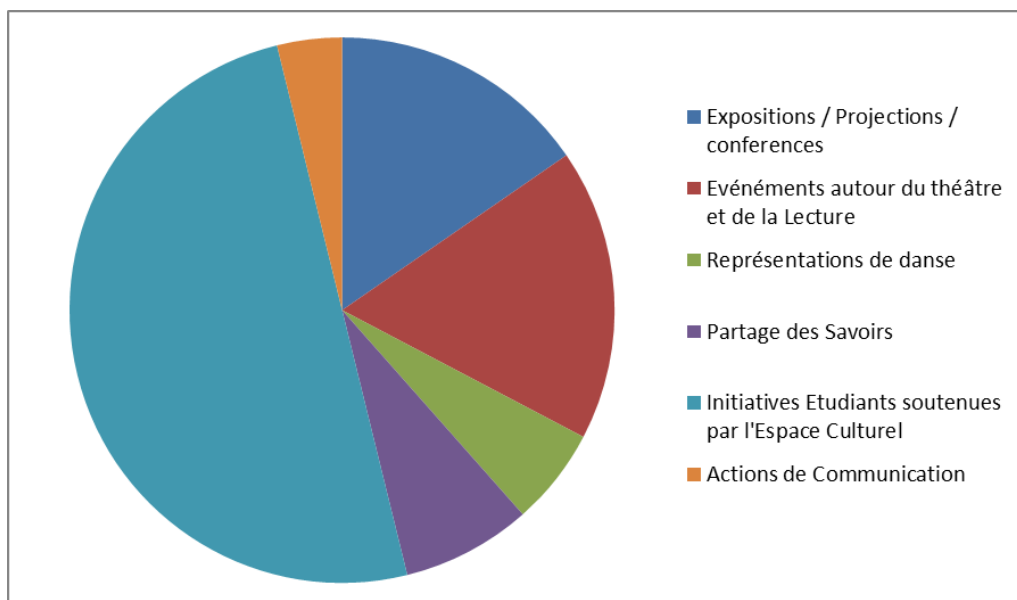
Les actions de l'Espace Culturel s'adressent à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UT1 Capitole. Les personnels enseignants, administratifs et techniques sont chaque année plus nombreux à profiter des événements, ateliers et dispositifs mis en place.

L'obtention de financements IDEX et de subventions extérieures sur projets en « art et culture » et « Partage des savoirs » ont permis à l'Espace Culturel d'augmenter de 225% son budget initial. Ces ressources ont permis de développer des projets d'ampleur, impossibles à prendre en charge sur la seule dotation de l'établissement. En contrepartie, du temps a été consacré à la gestion et l'administration de ces financements extérieurs.

En 2015-2016, l'Espace Culturel a attiré au total près de 5000 personnes lors des divers événements organisés sur le campus. Grâce à une politique de partenariats suivie et développée, 260 places à tarifs réduits ont été vendues par son intermédiaire et 1020 places ou pass gratuits ont été distribués.

Bilan 2015-16 de l'Espace culturel :

Les évènements 2015-16 :



- 8 Expositions / Projections / Conférences
 - o 6 expositions
 - o 1 projection dans le cadre du festival Cinespaña
 - o 1 conférence dans le cadre du dispositif « Replay - 90 minutes de Culture G »
- Théâtre et lecture :
 - o 7 représentations dont 1 spectacle en partenariat avec la COMUE et l'USINE – scène conventionnée
 - o 2 lectures publiques dont 1 au Musée des Augustins en partenariat avec la COMUE
- Danse :
 - o 1 représentation de danse en collaboration avec le DAPS et la COMUE
- Patrimoine :
 - o 2 visites du campus et de son patrimoine
- Partage des savoirs :
 - o 1 exposition produite par l'Ut Capitole : « Concentrés de droit »
 - o 1 conférence : « Art en réseau » soutenue par la Fête de la science
 - o Evènement européen : la nuit européenne des chercheurs organisée à la Cité de l'Espace avec des chercheurs de l'UT1

- Soutien à 26 initiatives étudiantes :
 - o 6 représentations théâtrales avec la troupe Amphi-Théâtre
 - o 2 expositions
 - o 4 projections
 - o 1 journal étudiant
 - o 3 festivals
 - o 10 concerts
- Actions de communication
 - o 2 stands : un stand d'information pour la journée d'accueil des licences dans le Hall de l'Arsenal en partenariat avec le SUIO. Un stand d'information pour les journées portes ouvertes, dans le Hall de l'Arsenal.
- Actions des Bibliothèques universitaires :
 - o 28 présentations d'opéras dans le cadre de « Contre-UT...1 » en regard de la programmation du Théâtre du Capitole et des retransmissions d'opéras à l'UGC Wilson.
 - o 100 places gratuites pour les retransmissions d'opéras à l'UGC Wilson
 - o 1 exposition : "Cambodge : contrastes d'un sourire", photographies d'Alexandra Dat en collaboration avec l'association Pour un sourire d'enfant avec projection du film Dogora de Patrice Leconte, suivie d'une table-ronde
 - o 1 rencontre avec l'acteur François Morel.

Les ateliers :

- 7 ateliers hebdomadaires, dont 1 nouvel atelier « Musique Assistée par Ordinateur »
- 200 participants hors orchestre symphonique des étudiants (environ 80 musiciens étudiants)
 - o Atelier de lecture à haute voix : Les Entendre Dire.
 - o Atelier de danse : Swing.
 - o Atelier de théâtre : Amphi-Théâtre.
 - o Atelier de chant : Chorale 100% Rock, 25 participants
 - o Atelier de photographie : Labo Photo, mis en place en partenariat avec le CROUS.
 - o 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'extérieur de l'Université.
 - o Atelier MAO : musique assistée par ordinateur
- Ateliers ponctuels liés à la programmation : dans le cadre de la manifestation Bulles de Cirque, l'Espace Culturel a proposé aux étudiants divers ateliers d'initiation au cirque contemporain. Nous comptons 70 participants.

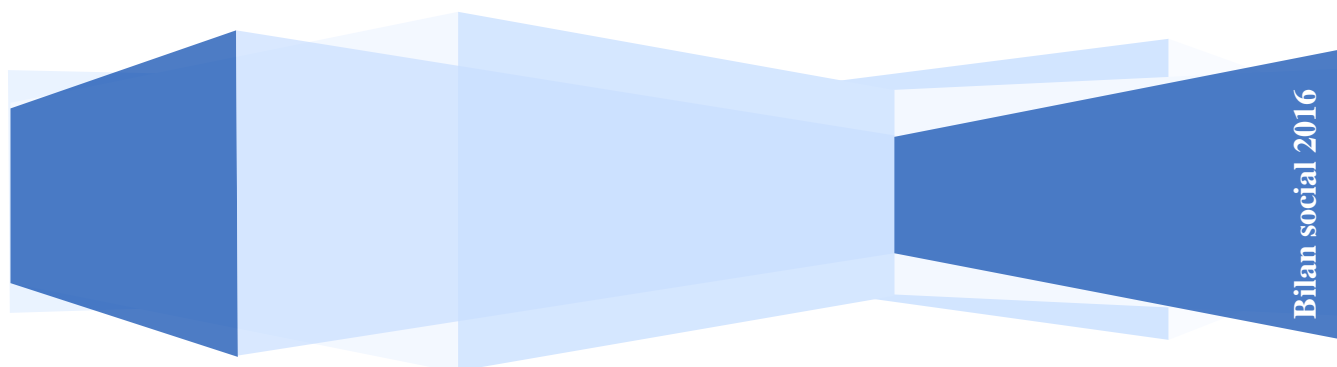
Billetterie :

- 23 spectacles proposés par l'Espace Culturel à tarif réduit
- 14 spectacles de théâtre, 5 spectacles de danse, 4 spectacles de musique
- 260 spectateurs (étudiants et personnels) ont bénéficié de la billetterie.

Bons plans :

- 1020 places ou pass de festivals ont été offertes aux étudiants afin de leur faire découvrir la création contemporaine dans divers lieux de la ville.

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 2016 à 1.22 € par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à 13 983 € dont 2 137 € pour les 1 752 repas subventionnés au CROUS et 11 846 € pour les 9 709 repas subventionnés à l'ARIA.

Il est également versé une subvention de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de 27 586 €.

Par ailleurs, l'université a participé aux frais de séjour en centres de loisirs, de vacances avec ou sans hébergement, pour les enfants de personnels, pour un montant de 51 €.

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 2016, il y a eu 11 aides non remboursables attribuées pour un total de 4 201 €, et 3 prêts à taux 0, pour un montant de 1 230 €.

Ont également été prises en charge en 2016, 3 allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de 5 720 €.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques à hauteur de 1 768 €.

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.

- 59 550 € 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.
- 1 806 € pour les visites de pré-embauches des agents,
- 2 143 € pour les visites d'expertise (congrés longue durée et longue maladie,...).

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

Handicap

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

	2013	2014	2015	2016
Nombre de bénéficiaires	22	30	34	39
Nouvelles embauches	0	1	3	3

Assistante sociale

Une assistante sociale tient une permanence le mardi de 9h à 13h30 et de 14h à 16h30 et le vendredi matin de 9h à 13h et de 14h à 17h aux Anciennes Facultés (bureau SP108).

Amicale des personnels

Elle a bénéficié pour 2016 d'une subvention de 10000 €.

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, 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.

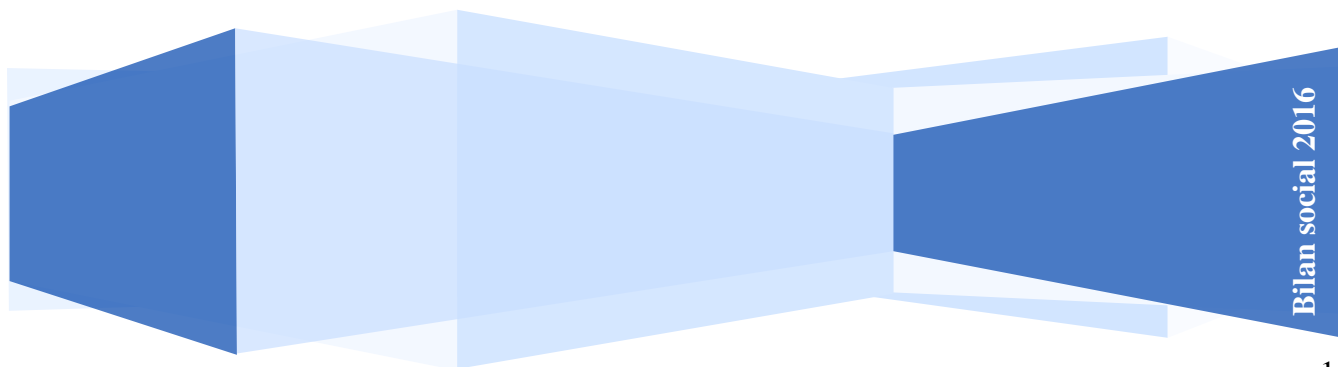
Nombre d'adhérents 2015-2016 : 73

Nombre d'évènements organisés en 2015-2016 : 8 + ventes privées + cinéma à prix cassés

- Assemblée générale le 20 octobre 2016
- Arbre de Noël décembre 2015
- Cirque de Noël décembre 2015
- Projection privée Star Wars décembre 2015
- Chandeleur février 2016
- Sortie Walibi juin 2016
- Voyage 3 jours à – Pentecôte en mai 2016
- Voyage 2 jours à Rosas en Espagne en septembre 2016

Modification des statuts en CA de l'amicale pour accueillir en 2016-2017 les enseignants titulaires.

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 2016 deux actions ont été menées en faveur des personnels : un cours de Pilates a été ouvert le mardi entre 12h15 et 13h15 ainsi qu'un cours de cuisse/abdo/fessier le vendredi de 12h30 à 13h30.

QUELQUES SIGLES ET ABREVIATIONS

Personnels Enseignants

- ASS** Assistant de l'enseignement Supérieur
- ASS M CONF** Maître de Conférences Associé
- ASS PROF** Professeur Associé
- ATER** Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- MCF** Maître de Conférences
- Mait. Lang.** Maîtres de langues
- PAST** Personnel Associé à Temps partiel
- PR** Professeur des universités
- PRAG** Professeur Agrégé du second degré
- PRCE** Professeur Certifié du second degré
- PEPS** Professeur d'Education Physique et Sportive
- PREN** Professeur de l'ENSAM
- Prof Cont 2nd degré non FC** Professeur Contractuel du second degré non fonctionnaire

Personnels Administratifs

- AENES** Personnels de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- BIATSS** Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
- BIB** Personnels des Bibliothèques
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDD 3 ans renouvel.** Contrat à Durée Déterminée de 3 ans renouvelables
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CAE** Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
- DAFP** Dispositifs d'Accès à la Fonction Publique
- ITRF** Personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation
- PACTE** Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État

Autres

- ANT** Agent non titulaire de l'Etat
- ARE** Allocations de Retour à l'Emploi
- ARIA** Association Restaurant Inter Administratif
- BAIM** Budget Annexe Immobilier
- BAIP** Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- BAP** Branche d'Activité Professionnelle
- CA** Conseil d'Administration
- CAC** Conseil Académique
- CCP** Commission Consultative Paritaire
- CDD** Contrat à Durée Déterminée
- CDI** Contrat à Durée Indéterminée
- CFVU** Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
- CG** Congé
- CHSCT** Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- CIA** Complément Indemnitaire Annuel
- CNRS** Centre National de la Recherche Scientifique

CNU Conseil National des Universités
CPA Cessation Progressive d'Activité
CPE Commission Paritaire d'Etablissement
CR Commission de la Recherche
CRL Centre de Ressources en Langues
CROUS Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires
CT Comité Technique
DBM Décision Budgétaire Modificative
DGS Direction Générale des Services
DUER Document Unique d'Evaluation des Risques
DRFiP Direction Régionale des Finances Publiques
ETP Equivalent Temps Plein
ETPT Equivalent Temps Plein Travaillé
FCV2A Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage
FP Fonction publique
FOAD Formation Ouverte A Distance
HC Heures complémentaires
HETD Heure Equivalent Travaux Dirigé
IAE Institut d'Administration des Entreprises
IAT Indemnité d'Administration et de Technicité
IFSE Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IFTS Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGAENER Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche
INRA Institut National de la Recherche Agronomique
LABEX Laboratoire d'Excellence
LOLF Loi Organique Relative aux Lois de Finances
LRU Liberté et Responsabilités des Universités
MESR Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
NBI Nouvelle Bonification indiciaire
ns non significatif
OFIP Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle
PAE Plafond d'Emplois
de l'Etablissement
PAF Paie à façon
PMR Personnes à Mobilité Réduite
RCE Responsabilité et Compétences Elargies
RF Recherche et Formation
RIFSEEP Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SCD Service Commun de la Documentation
SI Système d'Information
SICD Service Inter-établissements de Coopération Documentaire
SIMPPS Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SCREI Service Commun des Relations Européennes et Internationales
SFT Supplément Familial de Traitement
SSI Système de Sécurité Incendie
SST Sauveteurs Secouristes du Travail
SUIO-IP Service Universitaire d'Information et d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle

TICE Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

UFR Unité de Formation et de Recherche

UMR Unité Mixte de Recherche