



RESULTAT DU VOTE

Nombre de votants :

Voix favorables :

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du [Cliquez ici pour entrer une date.](#)

DELIBERATION

n° CA 2023 -

relative au Rapport Social Unique 2021

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles Art. L.711-1 et L. 712-3 – IV-7°bis,

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011, Art. 37,

Vu l'avis favorable du Comité Technique de l'Université Toulouse 1 Capitole le,

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Préambule

Le rapport social unique 2021 présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et les résultats de ce bilan ont été examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L.711-1.

Article 1^{er}

Le Conseil d'Administration approuve le rapport social unique 2021, annexé à la présente délibération

Le Président du Conseil d'Administration,

Hugues KENFACK

2021

**Rapport
Social
Unique**

PREAMBULE

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

Conformément aux dispositions du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, l'Université Toulouse Capitole élabore son premier rapport social unique sur les données RH de 2021.

Le rapport social unique de l'Université Toulouse Capitole remplace le bilan social de l'Université Toulouse 1 Capitole.

Il retrace les caractéristiques des emplois et la situation des agents ; la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ; la mise en œuvre des actions menées en faveur des personnels.

Qu'est-ce qu'un rapport social unique ?

Le rapport social unique 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 social d'administration. 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 rapport social unique de l'Université Toulouse Capitole

Maître d'ouvrage : Hugues KENFACK, Président de l'université.

Chefs de projet :

Frédéric FAISY, Directeur Général des Services
Corinne BONIFFAY, Directrice des Ressources Humaines

Maîtrise d'œuvre :

Véronique LEJAY, Cellule d'Aide au Pilotage
Sébastien LAFONT, DRH – Pilotage de la masse salariale
Isabelle CLAUSTRÉ, DSI – Service Ingénierie

Équipe opérationnelle :

Corinne BONIFFAY	DRH - Directrice des ressources humaines	Isabelle Claustre	DSI – Service Ingénierie
Sébastien LAFONT	DRH - Directeur adjoint et Pilotage de la masse salariale	Bouchra Rezek	DSI – Service Ingénierie
Didier Duguet	DRH – Personnels enseignants	Caroline Blocher	DGSA – Instances institutionnelles
Lucie Nazar	DRH - Personnels BIATSS	Fabienne Emerit	DGSA – Instances institutionnelles
Nathalie Tabary	DRH – Personnels titulaires BIATSS	Muriel Monie	Présidence - Conseillère de prévention et de sûreté
Céline Ménis	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Jean-Marc Soulat	Médecine préventive
Alicia PAYET	DRH – Personnels contractuels BIATSS	Paule Géry	Culture
Christina LABEJOF	DRH – Action sociale, handicap	Marcel Marty	SCD - Culture
Marie-Agnès Marcy	DRH – Service Formation Concours	Maxime Maurel	DAPS

Réalisation du rapport social unique

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

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

Que tous soient ici remerciés pour leur participation.

- Source des données : SIHAM, SIHAM module Formation, SAGHE, Sifac, Winpaie

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

SOMMAIRE

1.	Effectifs	8
1.1.	Effectifs et emplois	8
1.1.1.	Effectifs et emplois des enseignants-chercheurs et enseignants	16
1.1.1.1.	Enseignants titulaires et contractuels - Situation 2021	16
1.1.1.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois d'enseignants	21
1.1.2.	Effectifs et emplois des personnels BIATSS titulaires et contractuels	24
1.1.2.1.	BIATSS titulaires et contractuels – Situation 2021	24
1.1.2.2.	Evolution des effectifs, ETP, emplois des personnels BIATSS	29
1.2.	Démographie	32
1.2.1.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - Ensemble des personnels	33
1.2.2.	Pyramide des âges - Les enseignants	34
1.2.3.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian - BIATSS	35
1.2.3.1.	Pyramide des âges par filière	35
1.2.3.2.	Pyramide des âges, âge moyen et âge médian par catégorie ou type de contrat	36
1.3.	Mouvement, carrière et politique de recrutement	39
1.3.1.	Les enseignants	41
1.3.1.1.	Arrivées à la rentrée universitaire 2021	41
1.3.1.2.	Avancements, promotions des enseignants chercheurs et enseignants au cours de l'année 2021	42
1.3.1.3.	Départs à la rentrée 2021	43
1.3.2.	Les BIATSS	44
1.3.2.1.	Arrivées au cours de l'année 2021	44
1.3.2.2.	Modalités de recrutement des personnels BIATSS	44
1.3.2.3.	Avancements, promotions des BIATSS au cours de l'année 2021	46
1.3.2.4.	Départs au cours de l'année 2021	49
1.3.2.5.	Mouvements internes	49
1.3.3.	Les personnels BIATSS contractuels	50
1.3.3.1.	Arrivées au cours de l'année 2021	50
1.3.3.2.	Départs de l'établissement au cours de l'année 2021	50
1.4.	Absences, congés et modalités d'activités spécifiques	51
1.4.1.	Les enseignants	52
1.4.1.1.	Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2021	52
1.4.1.2.	Répartition des absences des enseignants titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021	53
1.4.2.	Les BIATSS	54

1.4.2.1.	BIATSS titulaires en mobilité ou bénéficiant de modalité d'activité spécifique au 31/12/2021	54
1.4.2.2.	Répartition des absences des BIATSS titulaires et contractuels par motif entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021	55
1.4.2.3.	Taux d'absentéisme des BIATSS titulaires et contractuels par filière et/ou type de contrat ..	57
2.	Rémunérations.....	58
2.1.	Masse salariale	58
2.1.1.	Plafond des emplois de l'université.....	59
2.1.2.	Evolution de la masse salariale consolidée (Paie à façon).....	60
2.2.	Rémunération principale, primes et indemnités.....	61
2.2.1.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels enseignants	62
2.2.2.	Rémunération principale, indemnités et primes des personnels BIATSS	66
2.3.	NBI.....	73
2.4.	Heures d'enseignement	75
2.5.	ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI.....	82
3.	CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE	84
3.1.	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	84
3.2.	COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	86
3.3.	MEDECINE DE PREVENTION	94
3.4.	FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE.....	99
4.	CONDITIONS DE TRAVAIL	101
5.	FORMATIONS	106
5.1.	ACCES A LA FORMATION	106
5.2.	DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES	109
6.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	113
6.1.	INSTANCES INSTITUTIONNELLES	113
6.2.	CONTENTIEUX ET CONFLITS	117
7.	ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE	119
7.1.	ACTION CULTURELLE	119
7.2.	Suivi de la médecine de prévention, handicap et action sociale	124
7.3.	ACTION SPORTIVE.....	128

CHIFFRES CLES

Contexte¹²³

		2021
Structure institutionnelle	Composantes	6
	Départements et instituts	5
	Centre universitaire	1
	Services rattachés à la présidence	3
	Services communs	4
	Agence comptable	1
	Direction Générale des Services	1
	Services centraux	9
Activités de recherche	Structures fédératives	5
	Unités de recherche reconnues	12
	· Dont UMR	4
	Ecoles doctorales	3
	Ecoles doctorales co-accréditées	3
Etudiants	Inscriptions (2020-21)	20 349
Moyens financiers 2020 en M€	Budget (Autorisations budgétaires - CP)	120,6
	Masse salariale	86,6
	Fonctionnement	21,5
	Investissement	12,5
Ratio dépenses exécutées / étudiant ¹	UT1 Capitole (calcul sur inscriptions principales et secondaires)	5 167 €
	UT1 Capitole (calcul hors investissement) ²	4 834 €
Patrimoine immobilier	Nombre de sites	3 à Toulouse 1 à Rodez
	Superficie	99.700 m ² shon

Effectifs

Agents en activité ou détachés ayant une affectation et occupant un poste à UT1 C Au 31/12/2021	2021						Part des femmes	Part des agents par statut
	Agents			ETP				
	M	F	Total	M	F	Total		
Titulaires	190	156	346	189,8	155,8	345,6	45%	29%
Contractuels CDI	9	5	14	9,0	5,0	14,0	36%	1%
Contractuels CDD	172	153	325	141,4	125,5	266,9	47%	22%
ENSEIGNANT	371	314	685	340,2	286,3	626,5	46%	52%
Titulaires	103	269	372	102,3	260,5	362,8	72%	30%
Contractuels CDI	2	25	27	2,0	23,8	25,8	93%	2%
Contractuels CDD	49	141	190	48,2	139,6	187,8	74%	16%
BIATSS	154	435	589	152,5	423,9	576,4	74%	48%
TOTAL	525	749	1274	492,7	710,2	1202,9	59%	100%

¹ En 2021, le ratio dépenses réalisées (CP) / Etudiant est de 5167 € ; il est de 4837 € si on exclut l'investissement. En 2017, la dépense annuelle moyenne de l'ensemble des universités s'élève à 10330€ / étudiant (MENJ-MESRI-DEPP, RERS 2019)

² En 2021 les dépenses réalisées d'investissement du budget agrégé (CP) s'élèvent à 6,8 M€.

³ Surface Hors Œuvre Nette

1. EFFECTIFS

1.1. EFFECTIFS ET EMPLOIS

Les emplois

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

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

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

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

Deux notions inséparables de plafond sont introduites :

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

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

Une **mission** regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Elle constitue l'unité de vote des crédits. Les missions sont détaillées en programmes eux-mêmes composés d'**actions**.

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

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

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

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

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

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

Les postes enseignants se répartissent en deux grandes catégories :

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

Les postes BIATSS sont répartis selon trois types de population :

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

Quelques définitions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les effectifs

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

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

Agent non-titulaire de l'État (ANT) :

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

Parmi les BIATSS contractuels, il convient de distinguer :

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

Équivalent Temps Plein (ETP) :

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

Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) :

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

Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD) :

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

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

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

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

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

L'occupation des postes

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

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

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

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

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

Le plafond d'emplois global intègre :

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

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

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

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

La population des Agents Non Titulaires

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

Le recrutement de ces agents s'opère :

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

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

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

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

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

Enseignants non titulaires

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

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

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

ATER : attaché temporaire d'enseignement et de recherche.

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

Conditions pour être recruté :

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

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

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

Le contrat est de :

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

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

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

Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être **exclusivement consacrées à la recherche** mais également **inclure d'autres tâches** : enseignement, information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques. (Source : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid76053/le-financement-doctoral.html#contrat-doctoral>)

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

Contractuels BIATSS

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

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

- Le premier cas, qui préexistait et n'a pas été modifié, permet le recrutement lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

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

Selon l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

L'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 précise que les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels. Le contrat conclu en application du présent article peut l'être pour une durée indéterminée.

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

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

- Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels -> contrat à durée déterminée renouvelable par décision expresse dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer
- Article 6 quinquies : pour les besoins de continuité du service, recrutement d'agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire -> contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée totale de deux ans.
- Article 6 sexies :
 - accroissement temporaire -> contrat renouvelable dans la limite de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs.
 - accroissement saisonnier d'activité -> contrat renouvelable dans la limite de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

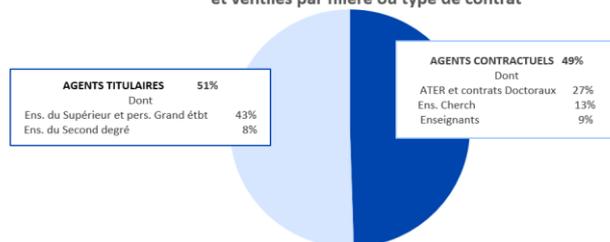
1.1.1. EFFECTIFS ET EMPLOIS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

1.1.1.1. ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS - SITUATION 2021

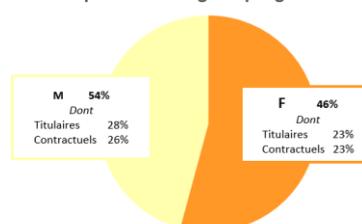
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE ET PAR GENRE (OBSERVATION AU 31/12/2021)⁴⁵⁶⁷

		ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS						% FEMMES (effectifs)	% ETP / filière ou type de contrat
		M		F		TOTAL			
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
ASSIMILES	Professeur des universités	87	87,0	40	40,0	127	127,0	31%	
	Maître de conférences des universités	80	80,0	86	86,0	166	166,0	52%	
	Enseignants chercheurs titulaires	167	167,0	126	126,0	293	293,0	43%	47%
	Professeur de l'ENSAM	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Pers. des grands établissements	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	ns
	Chercheur CDD	22	21,7	17	16,0	39	37,7	44%	
	Enseignant chercheur CDI	5	5,0	0	0,0	5	5,0	ns	
	Enseignant chercheur CDD	31	27,2	12	11,5	43	38,7	28%	
	Enseignants chercheurs assimilés⁵	58	53,9	29	27,5	87	81,4	33%	13%
	TOTAL ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	226	221,9	155	153,5	381	375,4	41%	60%
ASSIMILES	Professeur agrégé	13	13,0	15	15,0	28	28,0	54%	
	Professeur certifié	4	3,8	11	10,8	15	14,6	73%	
	Professeur d'EPS	5	5,0	4	4,0	9	9,0	ns	
	Enseignants du 2nd degré	22	21,8	30	29,8	52	51,6	58%	8%
	Professeur associé	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Professeur associé (temps partiel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns	
	Maître de conférences associé	1	1,0	0	0,0	1	1,0	ns	
	Maître de conférences associé (temps partiel)	18	9,0	7	3,5	25	12,5	28%	
	Enseignant CDI	4	4,0	5	5,0	9	9,0	ns	
	Enseignant CDD	9	8,0	19	17,5	28	25,5	68%	
Lecteur (personnel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	ns		
Mait. lang. (perso.)					0	0,0	ns		
Enseignants assimilés⁶	33	23,0	31	26,0	64	49,0	48%	8%	
TOTAL ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	55	44,8	61	55,8	116	100,6	53%	16%	
DOCT	ATER	4	4,0	1	0,5	5	4,5	ns	
	ATER mi-temps	33	16,5	41	20,5	74	37,0	55%	
	ATER	37	20,5	42	21,0	79	41,5	53%	7%
	Doctorant contractuel	53	53,0	56	56,0	109	109,0	51%	17%
TOTAL DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS⁷	90	73,5	98	77,0	188	150,5	52%	24%	
Ensemble personnels enseignants		371	340,2	314	286,3	685	626,5	46%	100%

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



Répartition des agents par genre



⁴ En 2019-20 l'université a accueilli 14 professeurs invités pour une durée totale de 19 mois (soit 1,6 ETPT annuel).

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

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

⁷ Doctorants et post-doctorants: ATER, ATER mi-temps, Doctorants, Doctorants sans enseignement

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

Les emplois sont donc créés sous le plafond d'emplois ressources propres et augmentent le nombre d'enseignants contractuels. A la rentrée universitaire 2021-22, 5 contrats de lecteur sont en cours dont 2 ont été signé à la rentrée universitaire 2021.

De plus, certains enseignants chercheurs en CDD sont financés pour partie par l'université et par la Fondation JJ Laffont. En 2021 on dénombre 16 contrats d'enseignants chercheurs contractuels cofinancés par UT1 Capitole et la Fondation Jean-Jacques Laffont, dont 6 ont été signés à la rentrée universitaire 2021-22.

Par ailleurs, l'obtention du LABEX IAST en 2013 permet l'embauche de chercheurs et enseignants chercheurs contractuels. En 2021-22 on dénombre 18 contrats de chercheurs ou enseignants chercheurs CDD financés par le LABEX IAST. 6 de ces contrats ont été signés au cours de l'année 2021-22.

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR DISCIPLINE ET PAR GENRE (OBSERVATION AU 31/12/2021)

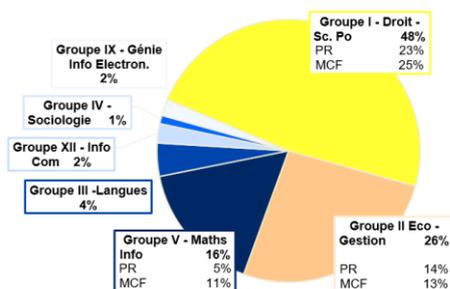
Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des effectifs par corps et par groupe CNU (détaillé par spécialité)

	PR univ.		MCF univ.		PR ENSAM		TOTAL		
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	% agents par discipline
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	31	31,0	44	44,0			75	75,0	25,5%
CNU 02 Drt. publ.	28	28,0	26	26,0			54	54,0	18,4%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	7	7,0	3	3,0			10	10,0	3,4%
CNU 04 Sc. Politique	1	1,0	1	1,0			2	2,0	0,7%
Groupe I - Droit - Sc. Po	67	67,0	74	74,0	0	0	141	141,0	48,0%
CNU 05 Sc. Économiques	19	19,0	15	15,0			34	34,0	11,6%
CNU 06 Sc. de gestion	21	21,0	22	22,0			43	43,0	14,6%
Groupe II - Economie - Gestion	40	40,0	37	37,0	0	0	77	77,0	26,2%
CNU 07 Sc. du langage	0	0,0	0	0,0			0	0,0	0,0%
CNU 11 Lang. & litt. ang.	2	2,0	9	9,0			11	11,0	3,7%
CNU 14 Lang. & litt. roman.	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,7%
Groupe III - Langues	2	2,0	10	10,0	0	0	12	12,0	4,1%
CNU 19 Socio., démographie	1	1,0	2	2,0			3	3,0	1,0%
CNU 22 His. & civ. : cont.	0	0,0	0	0,0			0	0,0	0,0%
Groupe IV - Sociologie	1	1,0	2	2,0	0	0	3	3,0	1,0%
CNU 26 Maths. Appliqués	9	9,0	12	12,0			21	21,0	7,1%
CNU 27 Informatique	7	7,0	20	20,0			27	27,0	9,2%
Groupe V - Maths Info	16	16,0	32	32,0	0	0	48	48,0	16,3%
CNU 61 Génie informatique	0	0,0	4	4,0			4	4,0	1,4%
CNU 63 Electronique	0	0,0	1	1,0			1	1,0	0,3%
Groupe IX - Génie Info Electron.	0	0,0	5	5,0	0	0	5	5,0	1,7%
CNU 71 Sc. info. communic.	1	1,0	6	6,0			7	7,0	2,4%
Groupe XII - Info Com	1	1,0	6	6,0	0	0	7	7,0	2,4%
ENSAM G0000 - SANS DISCI. GD ETS					1	1	1	1,0	0,3%
Autres	0	0,0	0	0,0	1	1	1	1,0	0,3%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	127	127,0	166	166,0	1	1	294	294,0	

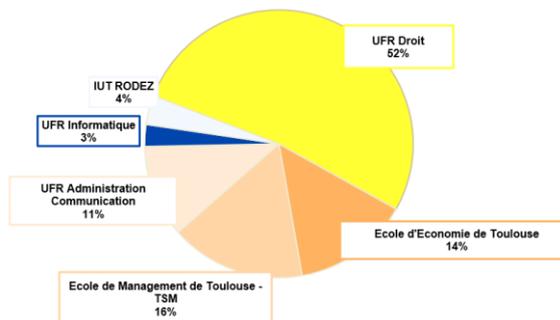
- 74,2% des enseignants-chercheurs titulaires relèvent des disciplines principales de l'établissement : Droit Economie Gestion
- 16,3% appartiennent aux disciplines Mathématique et Informatique
- Les 9,5% restant se répartissent dans les autres disciplines complémentaires : Langues, Sociologie, Information Communication et Génie Informatique.

Au 31/12/2021, parmi les 368 postes d'enseignants chercheurs, 294 sont occupés par des personnels titulaires. En 2021, **il n'y a pas eu de création de postes.**

Répartition des effectifs par groupe CNU



Répartition des inscriptions par composante



Filière de l'enseignement supérieur - Répartition des emplois par groupe CNU (détaillé par spécialité) en décembre 2021 ⁸

	2021				
	Tit	CDD et CDI	Vacants	Stock emplois	dont création
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	75	4	5	84	0
CNU 02 Drt. publ.	54	3	0	57	0
CNU 03 Hist. drt. & inst.	11	0	2	13	0
CNU 04 Sc. Politique	2	1	1	4	0
Groupe I - Droit - Sc. Po	142	8	8	158	0
CNU 05 Sc. Économiques	34	22	14	70	0
CNU 06 Sc. de gestion	43	13	0	56	0
Groupe II - Economie - Gestion	77	35	14	126	0
CNU 07 Sc. du langage	0	0	0	0	0
CNU 11 Lang. & litt. ang.	11	0	0	11	0
CNU 14 Lang. & litt. roman.	1	1	0	2	0
Groupe III - Langues	12	1	0	13	0
CNU 19 Socio., démographie	3	0	0	3	0
CNU 22 His. & civ. : cont.	0	0	0	0	0
Groupe IV - Sociologie	3	0	0	3	0
CNU 26 Maths. Appliqués	21	3	0	24	0
CNU 27 Informatique	27	2	0	29	0
Groupe V - Maths Info	48	5	0	53	0
CNU 61 Génie informatique	4	0	0	4	0
CNU 63 Electronique	1	0	0	1	0
Groupe IX - Génie Info Electron.	5	0	0	5	0
CNU 71 Sc. info. communic.	7	0	0	7	0
Groupe XII - Info Com	7	0	0	7	0
ENSAM G9982 - Informatique	1	0	0	1	0
CNU non renseignée	0	2	0	2	0
Autres	1	2	0	3	0
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	295	51	22	368	0

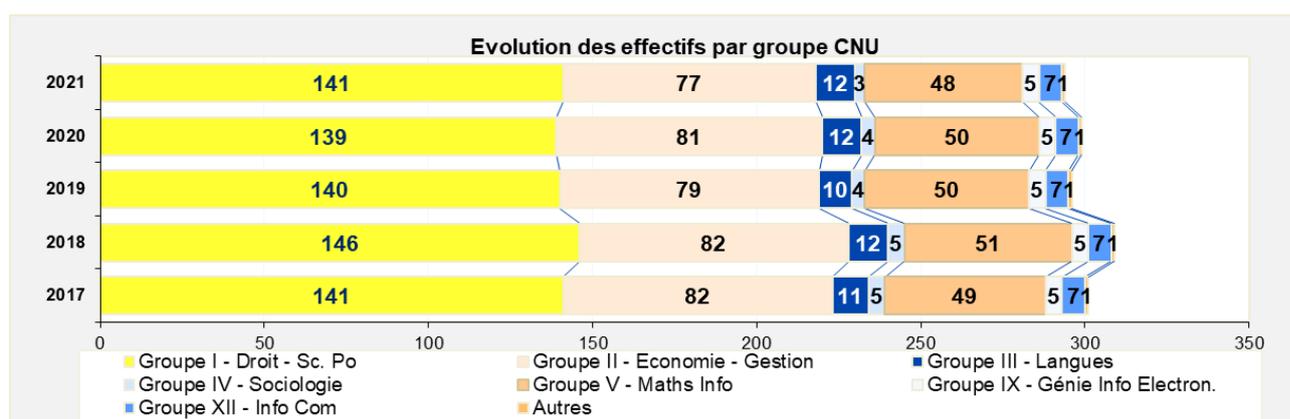
⁸ Parmi les emplois occupés par des agents contractuels, il y a 5 CDI, tous rattachés à la section CNU05

Répartition des effectifs répartis par corps et ventilés par groupe CNU et par genre⁹

		PR. Univ.	MCF univ.	Taux de féminisation par CNU
Groupe I - Droit - Sc. Po.	F	21	49	70
	M	46	25	71
Groupe I - Droit - Sc. Po.	%F	31%	66%	50%
Groupe II -Economie Gestion	F	11	17	28
	M	29	20	49
Groupe II -Economie Gestion	%F	28%	46%	36%
Groupe III -Langues	F	2	8	10
	M	0	2	2
Groupe III -Langues	%F	100%	80%	83%
Groupe IV -Sociologie	F	0	1	1
	M	1	1	2
Groupe IV -Sociologie	%F	0%	50%	33%
Groupe IX - Génie Info Electron	M	0	5	5
Groupe IX - Génie Info Electron	%F		0%	0%
Groupe V -Maths Info	F	5	8	13
	M	11	24	35
Groupe V -Maths Info	%F	31%	25%	27%
Groupe XII -Info Com	F	1	3	4
	M	0	3	3
Groupe XII -Info Com	%F	100%	50%	57%
Taux de féminisation par corps		31%	52%	43%

Le taux de féminisation est de 50% dans les disciplines Droit – Sciences Politiques (47,7% au niveau national), et de 36% dans les disciplines Economie – Gestion (44,6% au niveau national).

On note également que le taux de féminisation est plus élevé dans le corps des maîtres de conférences (52% à UT1 Capitole, 45% au niveau national), que dans le corps des professeurs d’université (31% à UT1 Capitole, 26,7% au niveau national).



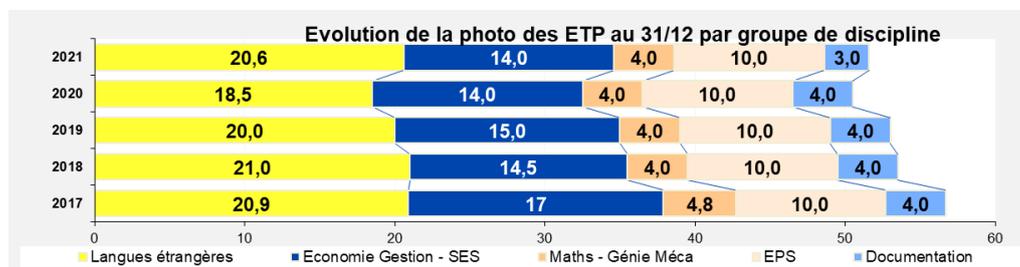
⁹ Source des données nationales : [#dataESR - Tableau des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur public - niveau national](#)

Filière du second degré - Effectifs et emplois répartis par catégorie d'emploi¹⁰ et ventilés par groupe disciplinaire

		Professeur agrégé		Professeur certifié		Professeur d'EPS		TOTAL	
		Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP
Economie - Gestion - SES	8010 - ECONOMIE GEST.	7	7,0	3	3,0			10	10,0
	S8035 - ECO.GE.CO	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	8036 - ECO.GE.CG	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	8050 - ECO.GE.CO.GRH	2	2,0	0	0,0			2	2,0
	TOTAL	11	11,0	3	3,0	0	0,0	14	14,0
Lettres - Langues étrangères	0202 - LETTRES MODERNES	0	0,0	1	1,0			1	1,0
	0421 - ALLEMAND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	0422 - ANGLAIS	8	8,0	7	6,8			15	14,8
	0426 - ESPAGNOL	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	0085 - LVE	0	0,0	1	0,8			1	0,8
TOTAL	12	12	9	9	0	0	21	20,6	
Maths - Sciences et technologies	1300 - MATHEMATIQUES	3	3,0	0	0,0			3	3,0
	4010 - SC.TEC.IND	1	1,0	0	0,0			1	1,0
	TOTAL	4	4,0	0	0,0	0	0,0	4	4,0
EPS	1900 - EDUCAT.PHYS.SPORT	1	1,0	0	0,0	9	9,0	10	10,0
	TOTAL	1	1,0	0	0,0	9	9,0	10	10,0
Documentation	0080 - DOCUMENTATION	0	0,0	3	3,0			3	3,0
	TOTAL	0	0,0	3	3,0	0	0,0	3	3,0
TOTAL		28	28,0	15	14,6	9	9,0	52	51,6

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

		PROFESSEUR AGREGÉ	PROFESSEUR CERTIFIE	PROFESSEUR D'EPS	Taux de féminisation
Economie - Gestion - SES	F	6	2		8
	M	5	1		6
	%F	55%	67%		57%
Lettres - Langues étrangères	F	7	6		13
	M	5	3		8
	%F	58%	67%		62%
Maths - Sciences et technologies	F	1			1
	M	3			3
	%F	25%			25%
EPS	F	1		4	5
	M	0		5	5
	%F	100%		44%	50%
Documentation	F	0	3		3
	%F	0%	0%		100%
Taux de féminisation		54%	73%	44%	58%



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

1.1.1.2. EVOLUTION DES EFFECTIFS, ETP, EMPLOIS D'ENSEIGNANTS

EVOLUTION DE LA PHOTO GENERALE DES EFFECTIFS

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

- Au 31/12/année N

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité ou détaché et ayant une affectation et occupant un poste)	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
Professeur des universités	118	123	125	127	127
Maître de conférences des universités	182	185	170	171	166
Professeur de l'Ensam	1	1	1	1	1
Assistant de l'enseignement supérieur					
ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES	301	309	296	299	294
Enseignants chercheurs contractuels	32	44	43	41	48
Chercheurs contractuels	20	17	26	32	39
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ASSIMILES	52	61	69	73	87
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ASSIMILES	353	370	365	372	381
Professeur agrégé	34	31	31	28	28
Professeur certifié	15	14	13	14	15
Professeur EPS	8	9	9	9	9
ENSEIGNANTS 2ND DEGRE TITULAIRES	57	54	53	51	52
Professeurs et maîtres de conférences associés	28	26	24	23	27
Enseignants contractuels	41	34	43	44	37
Lecteurs et maîtres de langues	3	1	1	1	0
ENSEIGNANTS ASSIMILES	72	61	68	68	64
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE ET ASSIMILES	129	115	121	119	116
ATER et ATER mi-temps	71	70	69	76	79
Doctorants contractuels	119	115	120	111	109
DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS	190	185	189	187	188
ENSEMBLE ENSEIGNANTS	672	670	675	678	685

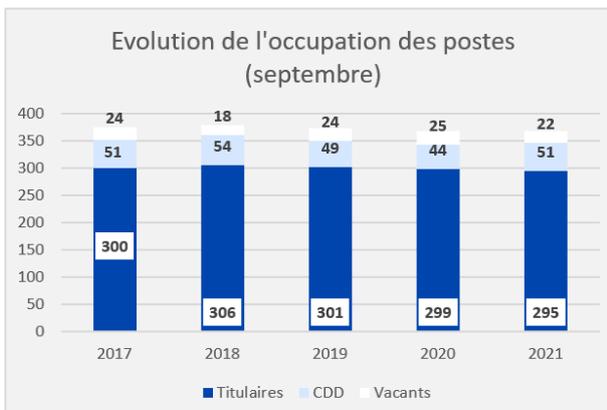
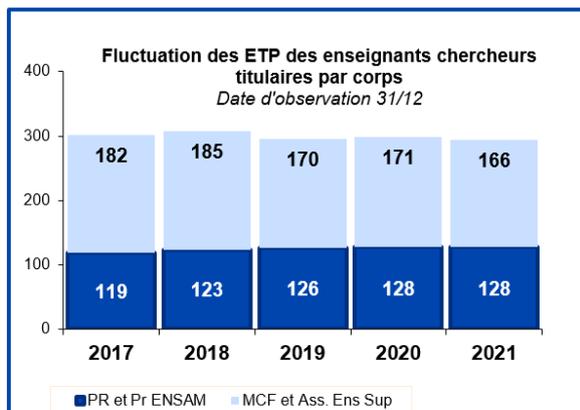
Enseignants-chercheurs et chercheurs hébergés¹¹

	2017	2018	2019	2020	2021
Chercheurs et enseignants chercheurs hébergés et/ou associés dans les unités de recherche¹¹	127	106	109	107	84
<i>Dont CNRS</i>	13	13	15	15	15
<i>Dont INRA</i>	18	18	18	17	15
<i>Dont autres universités ou organismes de recherche</i>	96	75	76	75	54

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).

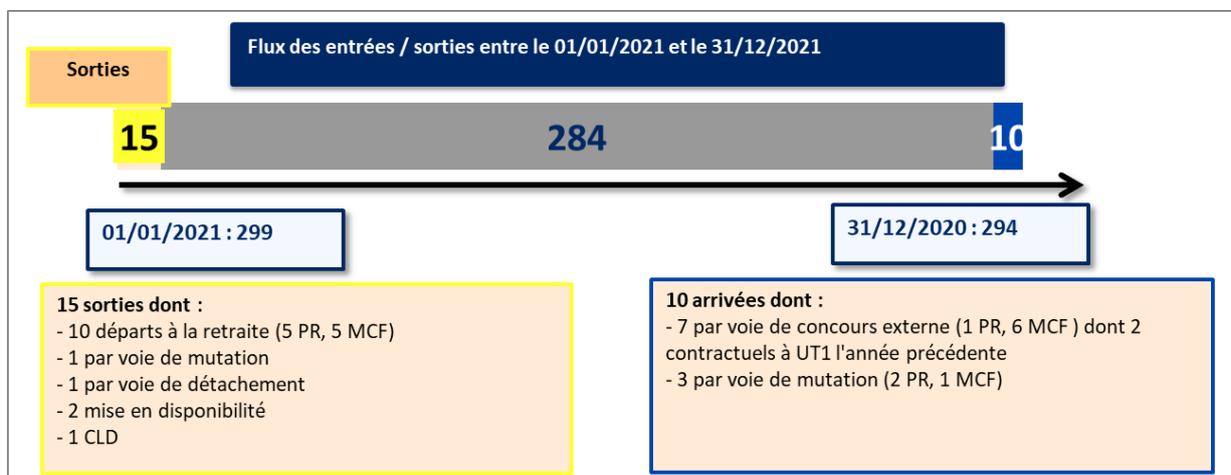
EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR FILIERE

Filière des enseignants chercheurs

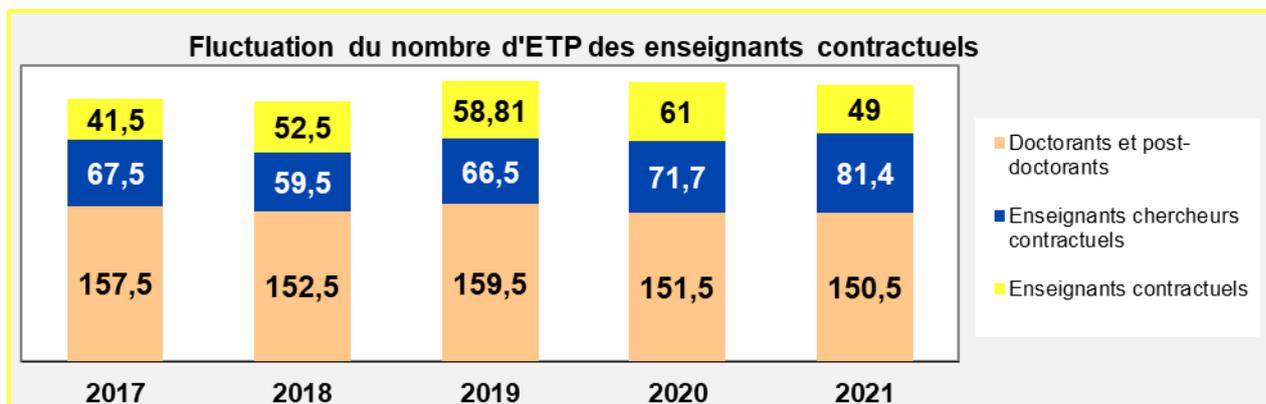


Depuis 2013, les postes vacants de la section CNU05 (sciences économiques) sont pourvus par des contractuels. En 2021 cela représente 22 postes. En tenant compte de ces chaires juniors, le taux d'occupation est de 86,1%.

Flux d'entrées – sorties de la filière universitaire entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021



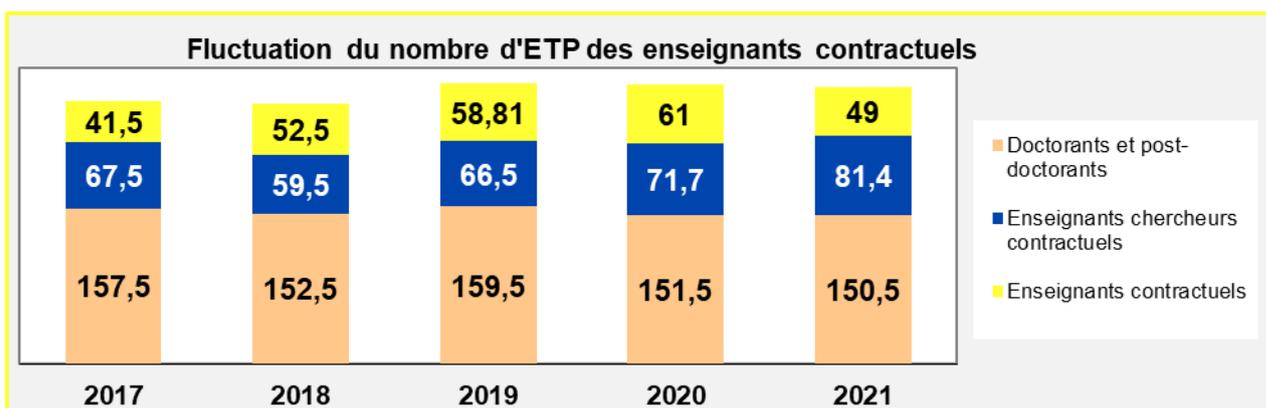
Filière du second degré



Flux d'entrées - sorties du 2nd degré entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021



Enseignants contractuels



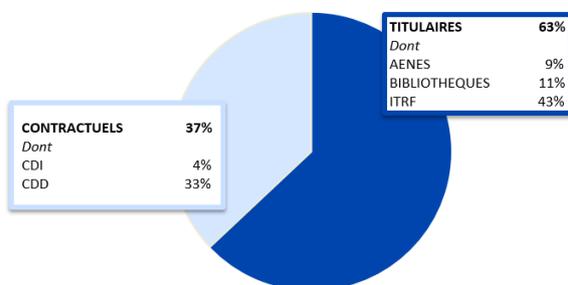
1.1.2. EFFECTIFS ET EMPLOIS DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

1.1.2.1. BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS – SITUATION 2021

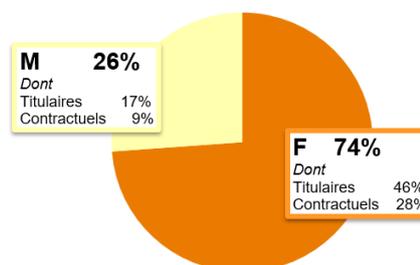
BIATSS : EFFECTIFS 2021 – REPARTITION PAR GENRE ET PAR FILIERE ET CATEGORIE (OBSERVATION AU 31/12/2021) ¹²

	BIATSS							
	M		F		TOTAL		% FEMMES (effectifs)	% ETP filière ou type de contrat
	Agents	ETP	Agents	ETP	Agents	ETP		
BIATSS TITULAIRES	103	102,3	269	260,5	372	362,8	72%	62,9%
BIATSS CONTRACTUELS	51	50,2	166	163,4	217	213,6	76%	37,1%
TOTAL BIATSS	154	152,5	435	423,9	589	576,4	74%	

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



Répartition des agents par genre



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

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

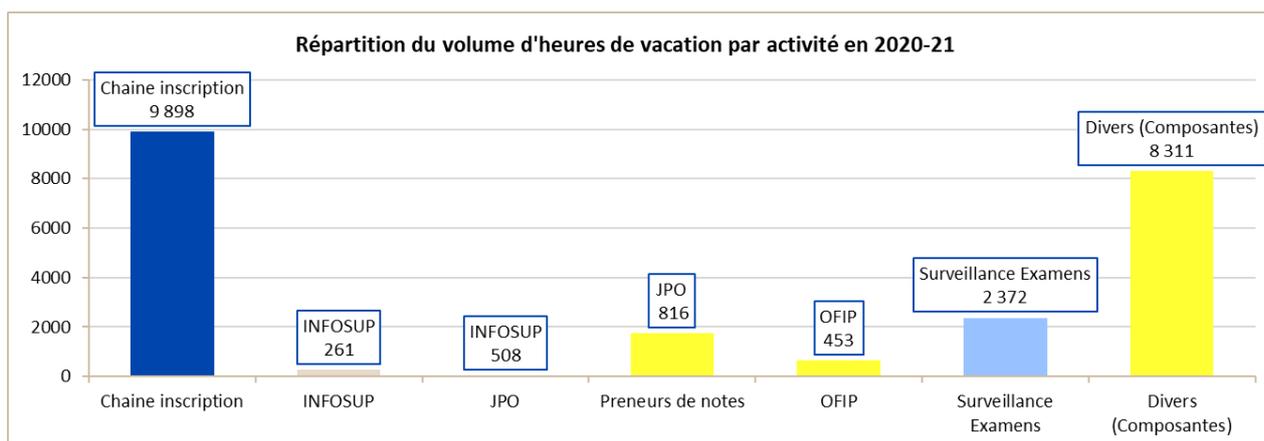
Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche sont constitués d'agents titulaires, d'agents contractuels en situation de CDD ou de CDI, ou sont des personnels hébergés d'organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA).

Les personnels BIATSS contractuels représentent 37% de la population des BIATSS. Ils sont essentiellement employés à Toulouse, seuls 5 agents en CDD exercent leur fonction à l'IUT de Rodez. Celui-ci emploie également 16 personnels BIATSS titulaires (1 AENES et 15 ITRF).

Au 31/12/2021 il y a :

- 63% de personnels BIATSS titulaires dont 43% d'ITRF, 9% d'AENES et 11% de personnels de bibliothèque,
- 37% d'agents contractuels dont 4% en CDI et 33% en CDD.

Afin de couvrir des besoins ponctuels l'université emploie des vacataires administratifs (actions ponctuelles telles que tutorat, traductions, surveillance d'examens, aide administrative,) ou des vacataires étudiants (chaîne d'inscriptions, tutorat...). En 2020-21 l'université a conclu 535 contrats de vacances auprès de 325 vacataires représentant 23 262 heures. Par ailleurs, l'université a recours à l'emploi de contrats étudiants qui viennent en appui aux services administratifs (bibliothèques, salles informatiques, CRL, mise à jour des réseaux sociaux de TSM...) qui bénéficient d'un contrat annuel pour un volume d'heures restreint. En 2020-21, l'université a conclu 211 contrats étudiants auprès de 179 étudiants pour un total de 30 788 heures.

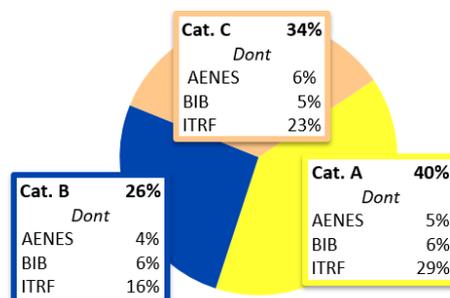


EMPLOIS ET EFFECTIFS DES BIATSS REPARTIS PAR FILIERE ET VENTILES PAR CATEGORIE

ETP en emploi des BIATSS titulaires

	A	B	C	TOTAL
AENES	15,3	16	22,3	53,6
BIB	22,2	22,4	18,2	62,8
ITRF	105,6	56,4	84,4	246,4
TOTAL	143,1	94,8	124,9	362,8

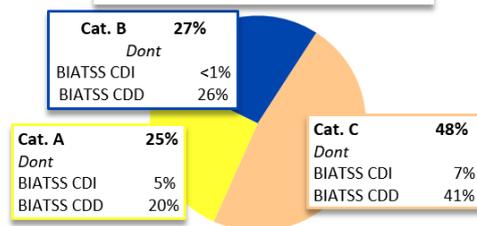
Répartition des ETP en emploi



ETP en emploi des BIATSS contractuels (équivalence catégorie fonction publique)¹³

	A	B	C	TOTAL
BIATSS CDI	11,1	0,7	14	25,8
BIATSS CDD	43,5	56,7	87,6	187,8
TOTAL	54,6	57,4	101,6	213,6

Répartition des ETP (en emploi) BIATSS contractuels

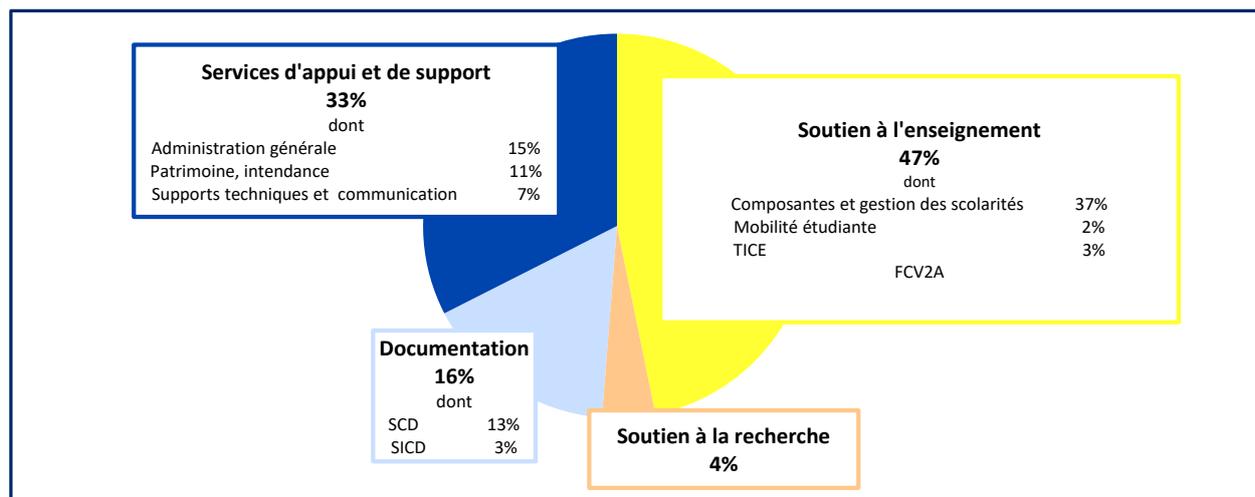


¹³ Les emplois des BIATSS contractuels peuvent être financés soit par l'Etat soit sur ressources propres

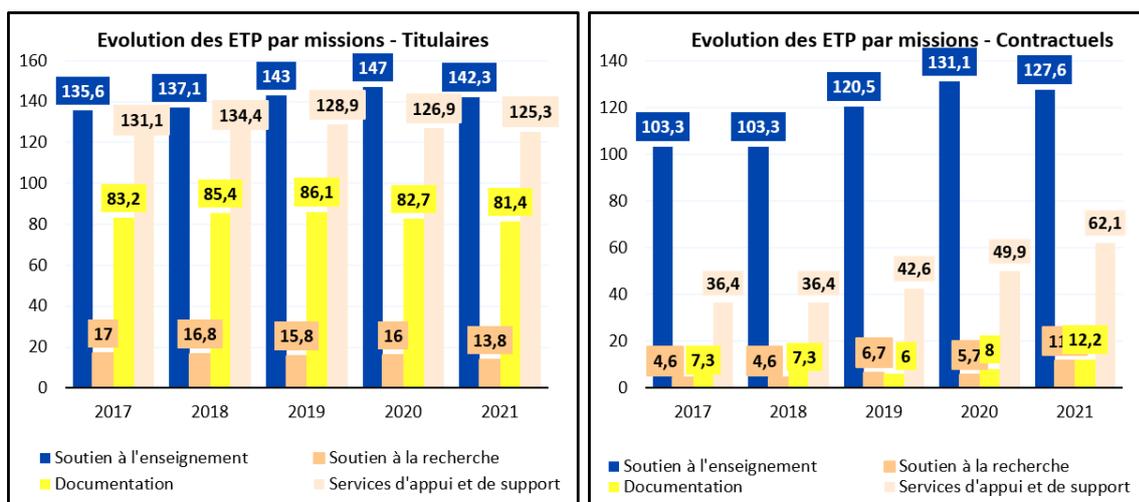
Répartition des effectifs par affectation et par statut

Affectation des personnels BIATSS par mission et par statut (en ETP)¹⁴

	Répartition des ETP Au 31/12/2021		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Accueil, scolarités, gestion des composantes	50,8	50,6	101,4
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	11	12,0	23
Ecole de Management de Toulouse - TSM	26,2	38,0	64,2
IUT de Rodez	16	4,5	20,5
Mobilité étudiante	6	3,0	9
FCV2A	11	12,0	23
TICE	8,8	3,5	12,3
SUIO-IP	10,7	3,0	13,7
OFIP	1,8	1,0	2,8
Soutien à l'enseignement	142,3	127,6	269,9
Ecoles doctorales	0	3,0	3
Unités de recherche	10,8	6,7	17,5
Appui à la recherche	3	2,0	5
Soutien à la recherche	13,8	11,7	25,5
SCD	65	9,5	74,5
SICD	16,4	2,7	19,1
Documentation	81,4	12,2	93,6
Présidence	3,8	4,0	7,8
Direction et administration de l'établissement	14,6	5,0	19,6
Gestion budgétaire et comptable	22,5	6,0	28,5
Gestion des ressources humaines	21	10,1	31,1
Patrimoine et intendance	35,7	28,0	63,7
Supports techniques : SI, audiovisuel et multimédias	24,2	2,0	26,2
Communication, culture et web éditorial	3,5	7,0	10,5
Services d'appui et de support	125,3	62,1	187,4
TOTAL	362,8	213,6	576,4



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



Affectation des personnels BIATSS par service – Organigramme hiérarchique

	Répartition en ETP au 31/12/2021		
	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Cabinet de la Présidence	3,8	4,0	7,8
Communication et Web éditorial	3,5	5,0	8,5
Espace culturel	0	2,0	2
FCV2A	11	12,0	23
SCD	65	9,5	74,5
Services des Relations Internationales	6	3,0	9
SUIO-IP	10,7	3,0	13,7
Présidence	100	38,5	138,5
Départements	3	3,0	6
Ecoles doctorales	0	3,0	3
Faculté de Droit et de Science Politique et Instituts	3	6,0	9
Ecole Européenne de Droit	2	3,0	5
Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	11	12,0	23
Ecole de Management de Toulouse - TSM	26,2	38,0	64,2
Faculté d'Administration et de Communication	0	3,0	3
UFR d'Informatique	1,6	1,0	2,6
IUT de Rodez	16	4,5	20,5
Unités de recherche et structures fédératives	10,8	6,7	17,5
Composantes	73,6	80,2	153,8
Direction Générale des Services	10,7	3,0	13,7
Direction des Affaires Financières	10,6	2,0	12,6
Direction des Etudes et de la Scolarité	41,2	34,6	75,8
Direction du Patrimoine	35,7	28,0	63,7
Direction des Ressources Humaines	21	10,1	31,1
Direction de la Recherche, de l'Observatoire et du Pilotage	8,7	5,0	13,7
Direction du Système d'Information	24,2	2,0	26,2
Direction des TICE	8,8	3,5	12,3
Services centraux	160,9	88,2	249,1
Agence comptable	11,9	4,0	15,9
SICD	16,4	2,7	19,1
Services inter-universitaires	16,4	2,7	19,1
TOTAL	362,8	213,6	576,4

1.1.2.2. EVOLUTION DES EFFECTIFS, ETP, EMPLOIS DES PERSONNELS BIATSS

EVOLUTION DE LA PHOTO GENERALE DES EFFECTIFS¹⁵¹⁶

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

EFFECTIFS UT1 - CAPITOLE (personnels en activité ou en détachement et ayant une affectation et occupant un poste)	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
	AENES	76	73	64	59
Bibliothèques et musée	63	65	65	64	66
ITRF	238	247	256	261	251
BIATSS TITULAIRES	377	385	385	384	372
Agents contractuels en CDI	24	23	23	24	27
Agents contractuels en CDD	131	148	156	174	190
BIATSS CONTRACTUELS	155	171	179	198	217
BIATSS (TITULAIRES+ CONTRACTUELS)	532	556	564	582	589

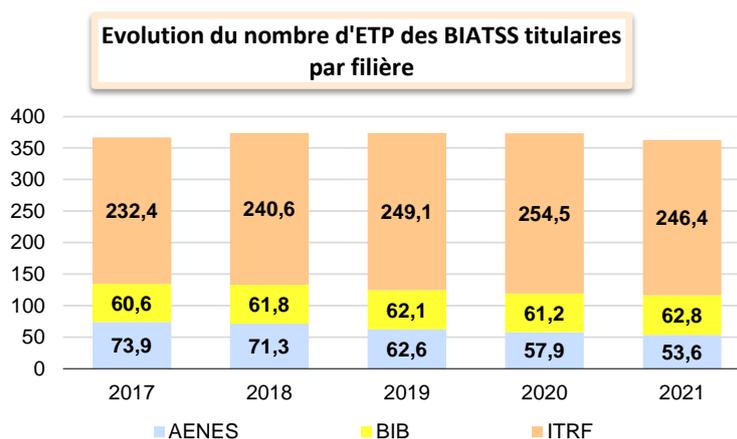
En 2021, il y a eu 7 titularisations de personnels contractuels à UT1.

Personnels hébergés

	2017	2018	2019	2020	2021
Personnels hébergés dans les unités de recherche¹⁵	17	17	17	19	16
<i>Dont CNRS</i>	5	5	6	9	7
<i>Dont INRA</i>	12	12	11	10	9

EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR FILIERE

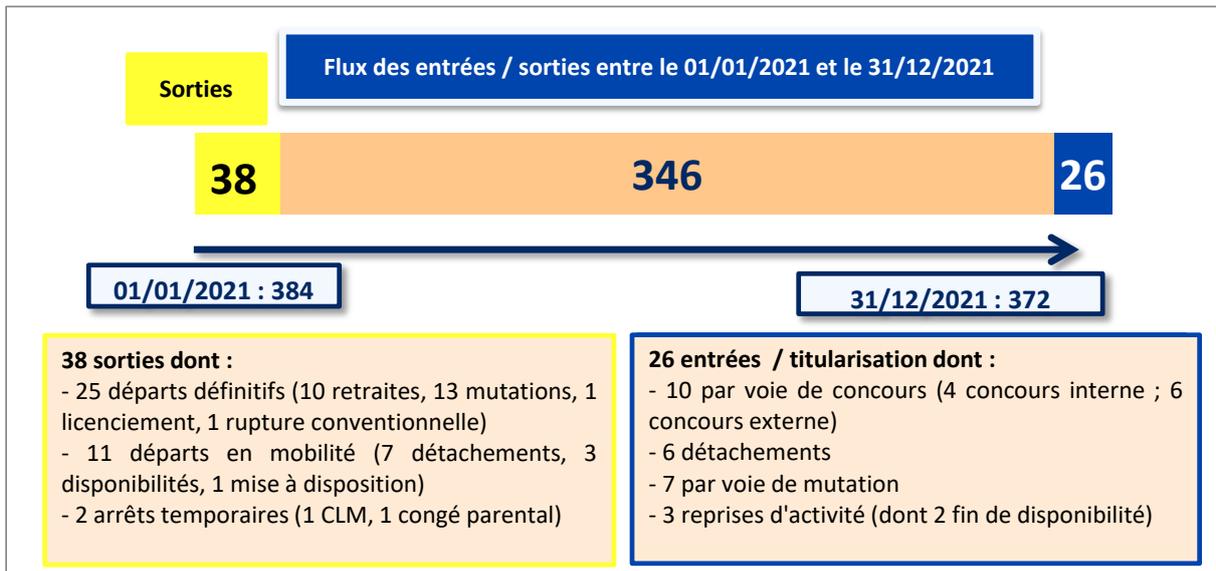
BIATSS titulaires



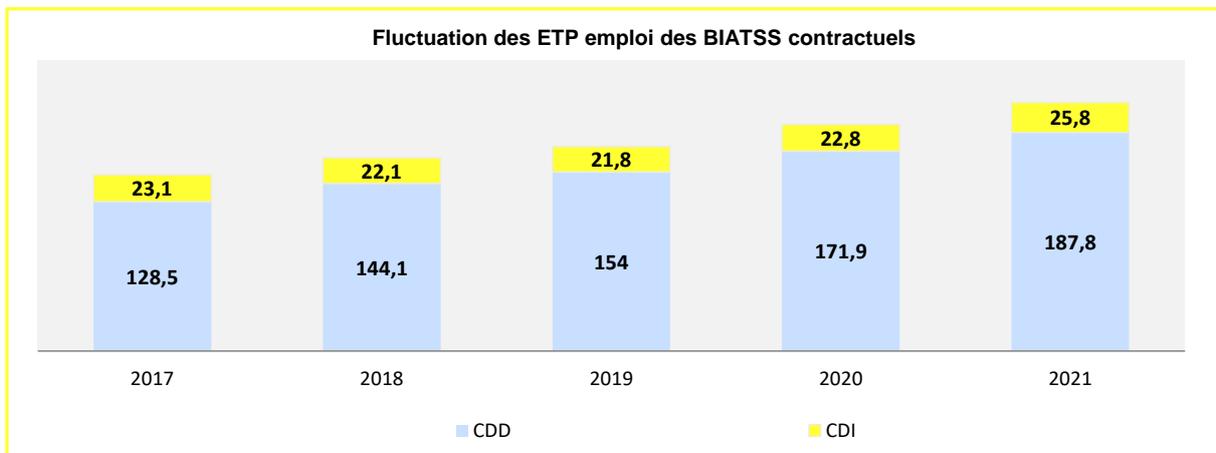
¹⁵ En application de la loi Sauvadet les CDD remplissant les conditions édictées par la loi ont été requalifiés en CDI au 12 mars 2012 et dans les mois qui ont suivis.

¹⁶ Source : enquêtes internes relatives au secteur de la Recherche

FLUX D'ENTREES – SORTIES ENTRE LE 01/01/2021 ET LE 31/12/2021

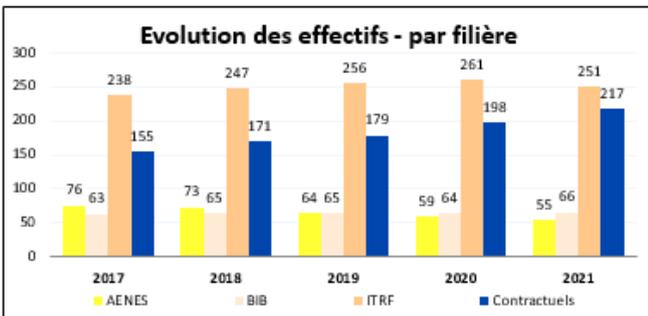
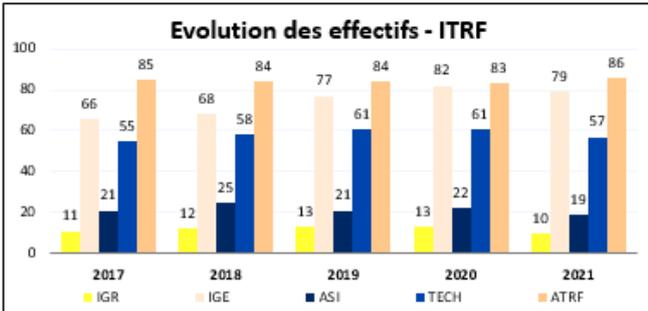
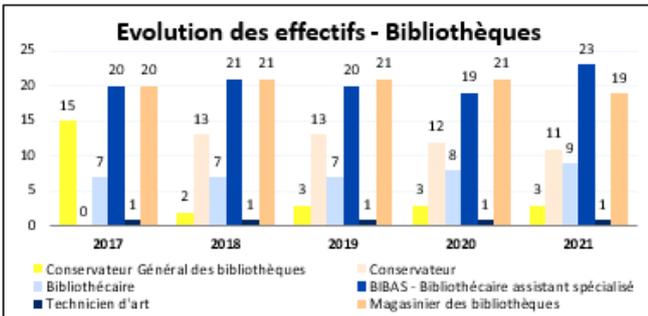
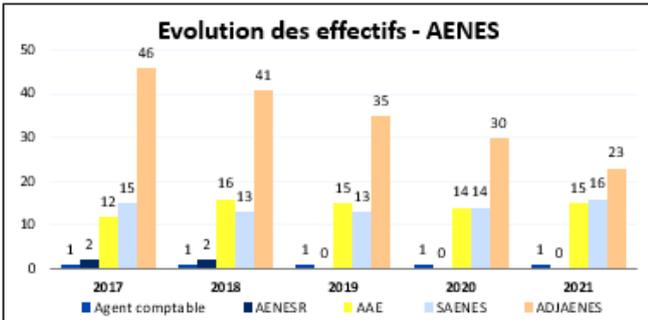


BIATSS contractuels

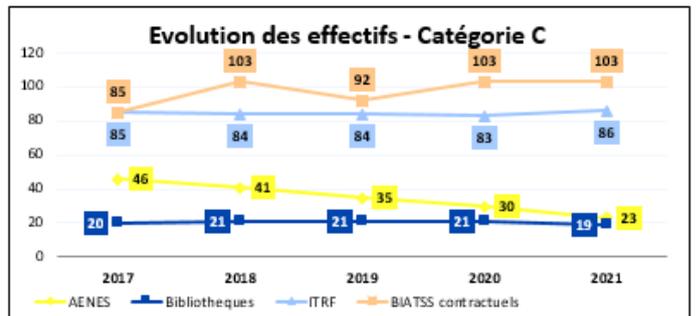
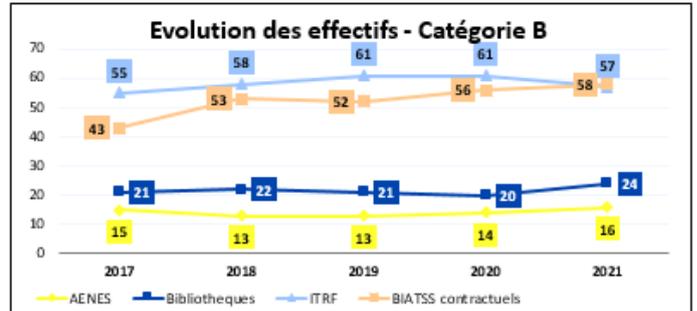
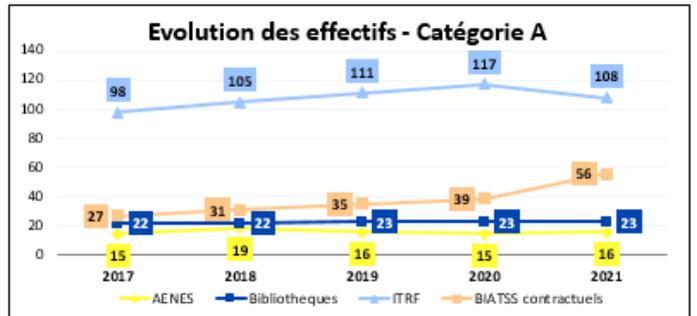
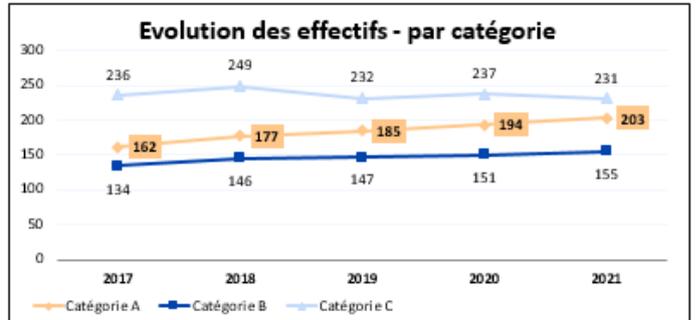


EVOLUTION DES EMPLOIS ET ETP PAR CORPS ET PAR CATEGORIE

Analyse par filière



Analyse par catégorie



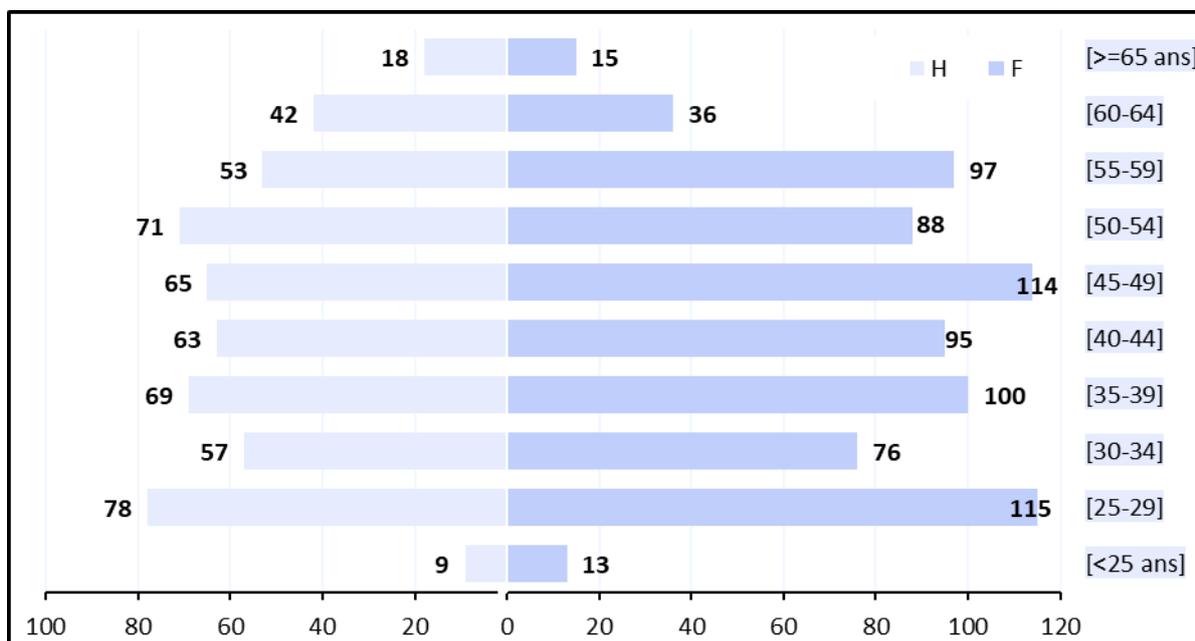
1.2. DEMOGRAPHIE

1.2.1. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN - ENSEMBLE DES PERSONNELS

AGE MOYEN ET AGE MEDIAN REPARTIS PAR CATEGORIE DE PERSONNEL ET VENTILES PAR SEXE ET PAR STATUT

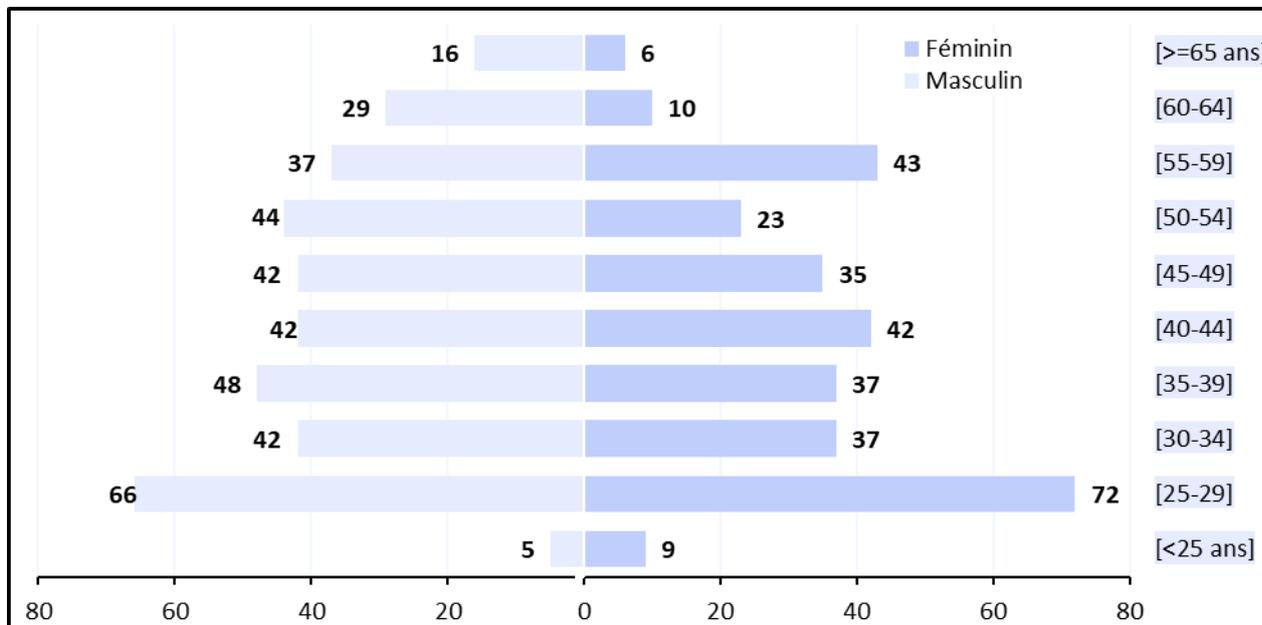
		Hommes			Femmes			Ensemble
		Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANT	Effectifs	190	181	371	156	158	314	685
	Age moyen	50	35	43	49	32	41	42
	Age médian	51	32	42	49	30	40	41
BIATSS	Effectifs	103	51	154	269	166	435	589
	Age moyen	48	37	45	48	39	45	45
	Age médian	49	34	45	48	36	46	46
ENSEMBLE	Effectifs	293	232	525	425	324	749	1274
	Age moyen	50	36	44	48	36	43	43
	Age médian	50	32	43	48	32	43	43

PYRAMIDE DES AGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

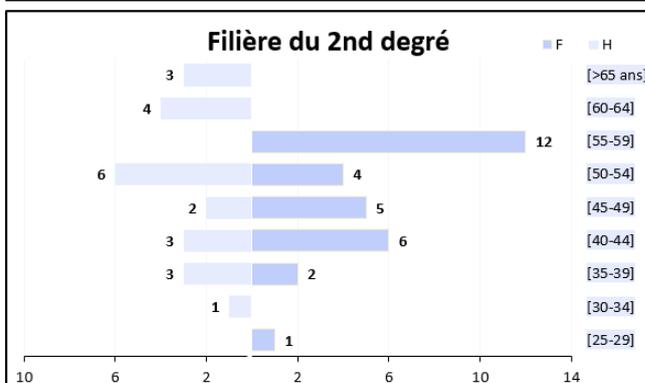
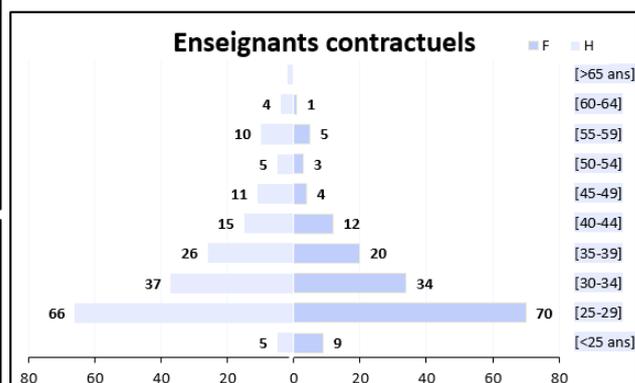
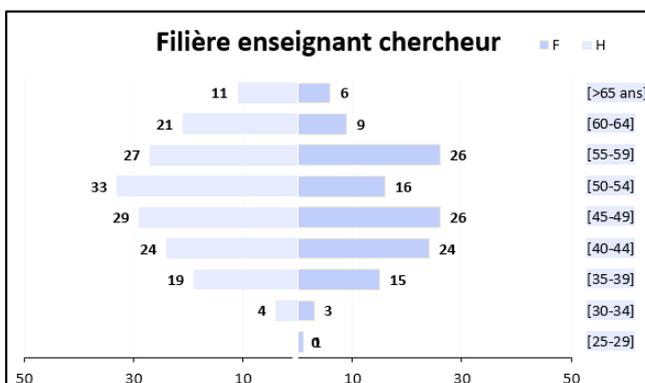


1.2.2. PYRAMIDE DES AGES - LES ENSEIGNANTS

ENSEMBLE DU PERSONNEL ENSEIGNANT

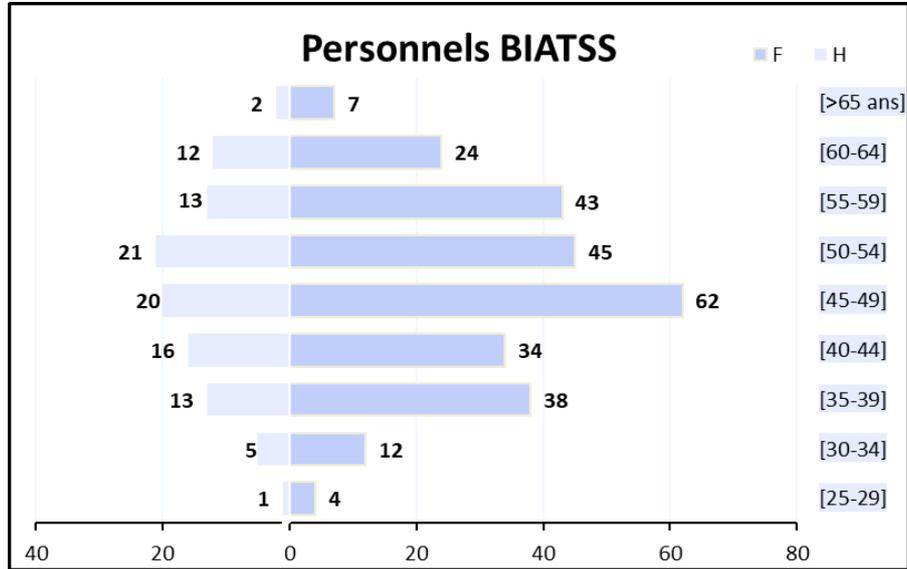


PAR FILIERE

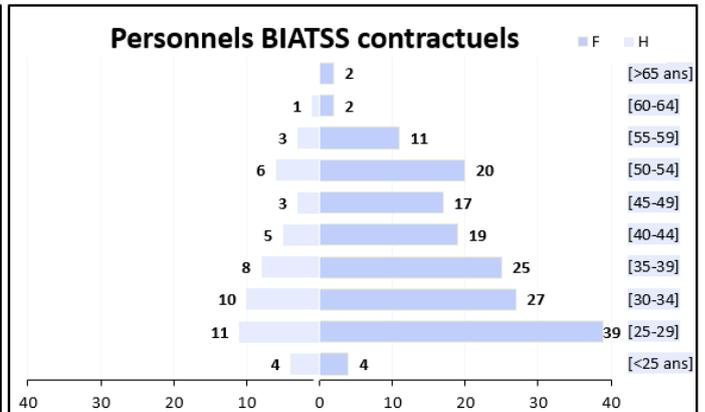
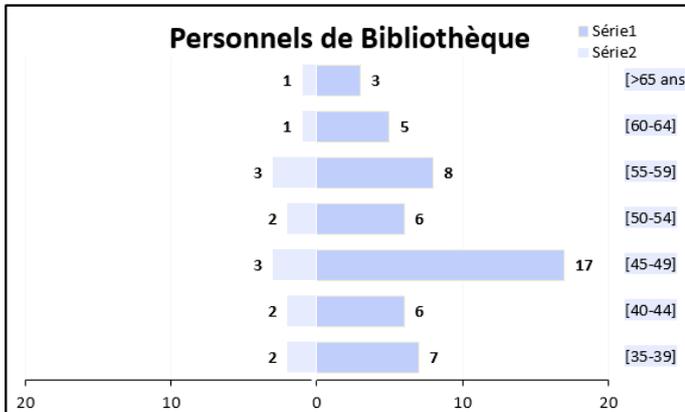
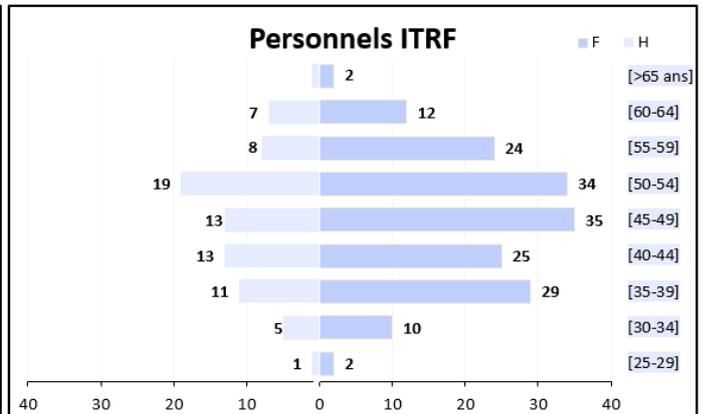
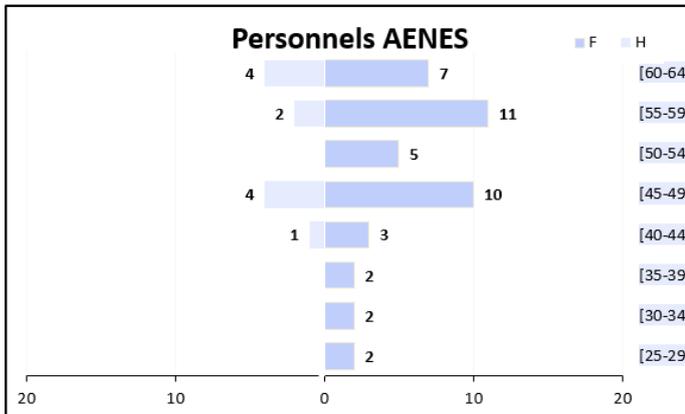


1.2.3. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN - BIATSS

PYRAMIDE DES AGES DES BIATSS

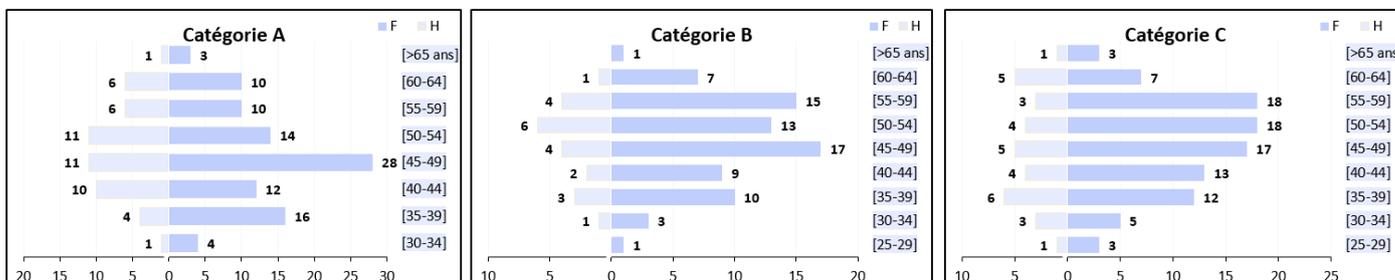


1.2.3.1. PYRAMIDE DES AGES PAR FILIERE



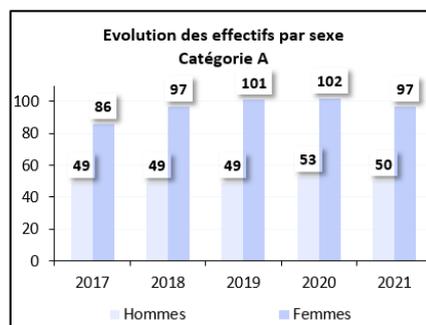
1.2.3.2. PYRAMIDE DES AGES, AGE MOYEN ET AGE MEDIAN PAR CATEGORIE OU TYPE DE CONTRAT

BIATSS TITULAIRES - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PAR CATEGORIE



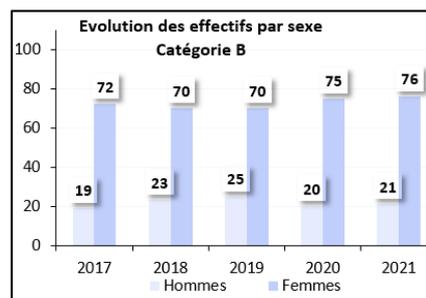
Evolution catégorie A

		2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs	Hommes	49	49	49	53	50
	Femmes	86	97	101	102	97
Age moyen	Hommes	46 ans et 8 mois	48 ans et 10 mois	49 ans et 4 mois	48 ans et 9 mois	49 ans et 8 mois
	Femmes	47 ans et 2 mois	47 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois	46 ans et 11 mois	47 ans et 8 mois
Age médian	Hommes	47 ans	49 ans	49 ans	48 ans	49 ans
	Femmes	46 ans	46 ans	46 ans	47 ans	47 ans



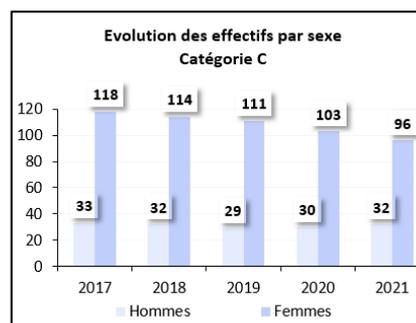
Evolution catégorie B

		2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs	Hommes	19	23	25	20	21
	Femmes	72	70	70	75	76
Age moyen	Hommes	48 ans et 11 mois	49 ans et 4 mois	48 ans	48 ans et 10 mois	48 ans et 7 mois
	Femmes	47 ans et 9 mois	47 ans et 6 mois	49 ans et 2 mois	48 ans et 6 mois	48 ans et 3 mois
Age médian	Hommes	49 ans	51 ans	49 ans	49 ans	50 ans
	Femmes	47 ans	48 ans	49 ans	49 ans	48 ans

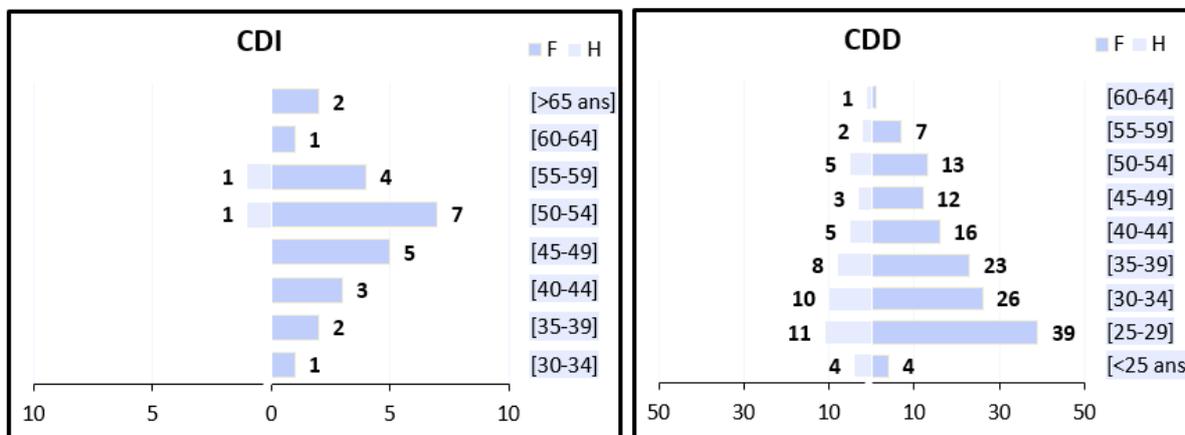


Evolution catégorie C

		2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs	Hommes	33	32	29	30	32
	Femmes	118	114	111	103	96
Age moyen	Hommes	45 ans et 3 mois	46 ans et 6 mois	46 ans	46 ans et 1 mois	46 ans et 5 mois
	Femmes	47 ans et 4 mois	48 ans et 10 mois	48 ans et 5 mois	48 ans	48 ans et 1 mois
Age médian	Hommes	44 ans	46 ans	48 ans	47 ans	46 ans
	Femmes	49 ans	49 ans	49 ans	48 ans	49 ans



BIATSS CONTRACTUELS - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PAR TYPE DE CONTRAT

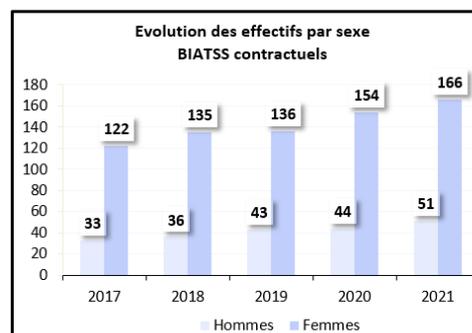


Age moyen et âge médian répartis par sexe et ventilés par type de contrat

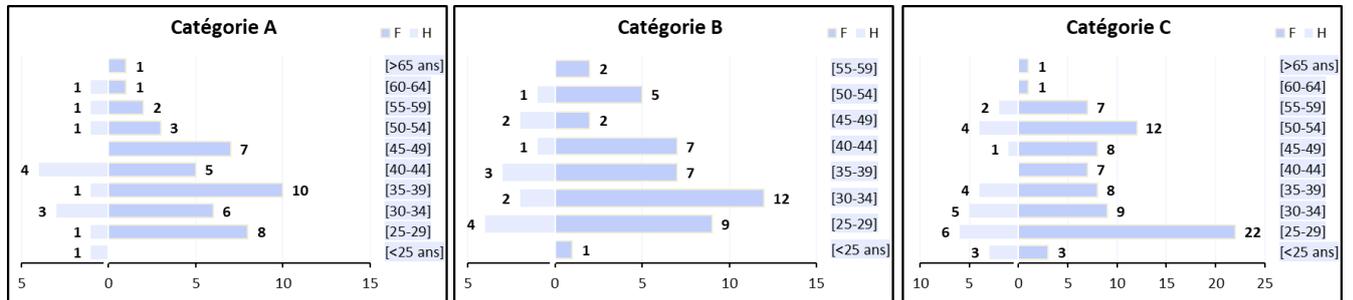
		CDD	CDI	TOTAL
Hommes	Effectifs	49	2	51
	Age moyen	36 ans et 3 mois	56 ans et 6 mois	37 ans et 1 mois
	Age médian	33 ans	54 ans	34 ans
Femmes	Effectifs	141	25	166
	Age moyen	36 ans et 7 mois	50 ans et 8 mois	38 ans et 8 mois
	Age médian	34 ans	51 ans	37 ans
Ensemble	Effectifs	190	27	217
	Age moyen	36 ans et 6 mois	51 ans et 1 mois	38 ans et 4 mois
	Age médian	34 ans	52 ans	36 ans

Evolution BIATSS contractuels

		2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs	Hommes	33	36	43	44	51
	Femmes	122	135	136	154	166
Age moyen	Hommes	33 ans et 7 mois	35 ans et 4 mois	36 ans et 3 mois	36 ans et 5 mois	37 ans et 1 mois
	Femmes	38 ans et 9 mois	39 ans et 5 mois	38 ans et 6 mois	37 ans et 4 mois	38 ans et 8 mois
Age médian	Hommes	31 ans	33 ans	32 ans	32 ans	34 ans
	Femmes	37 ans	36 ans	34 ans	33 ans	37 ans



BIATSS CONTRACTUELS - PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS PAR CATEGORIE



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. ARRIVEES A LA RENTREE UNIVERSITAIRE 2021

EVOLUTION DES ARRIVEES D'ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS DE 2017 A 2021

	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL [2017-2021]
Professeur des universités	5	4	4	3	3	19
Maître de conférences	9	10	4	8	7	38
ENSEIGNANTS CERCHEURS TITULAIRES	14	14	8	11	10	57
PRCE	0			1	2	3
PRAG	3	1	2		1	7
Professeurs d'EPS	0	0		1		1
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	3	1	2	2	3	11
ENSEIGNANTS CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	17	15	10	13	13	68

TABLEAU DES ARRIVEES D'ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES A LA RENTREE 2021 REPARTIS PAR CORPS ET PAR GENRE VENTILES PAR TYPE D'ACCES¹⁷

	Concours	Mutation	TOTAL
M	1		1
F		2	2
Professeur des universités	1	2	3
M	2		2
F	4	1	5
Maître de conférences	6	1	7
M	3	0	3
F	4	3	7
ENSEIGNANTS CERCHEURS TITULAIRES	7	3	10
M			0
F		1	1
Professeur Agrégé	0	1	1
M			0
F	1	1	2
Professeur Certifié	1	1	2
M			0
F			0
Professeur EPS	0	0	0
M	0	0	0
F	1	2	3
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	2	3
M	3	0	3
F	5	5	10
ENSEIGNANTS CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	8	5	13

¹⁷ En 2021 il y a eu 13 recrutements d'enseignants (8 par voie de concours, 5 par mutation)

TABLEAU DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS A LA RENTREE 2021

Section C.N.U./Discipline	Corps	Situation professionnelle de l'année précédente	Etablissement d'origine
Droit privé et sciences criminelles (01)	PR	Professeur des universités	Université de Perpignan
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Enseignant-chercheur contractuel	Université Bretagne Sud
	MCF	Enseignant contractuel	Université CY Cergy Paris
Droit public (02)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
	MCF	Ingénieure d'études	Université de Poitiers
	MCF	Maître de conférences	Université de Lille
Sciences économiques (05)	PR	Maître de conférences	Université Toulouse 1 Capitole
Sciences de gestion (06)	PR	Professeur des universités	Université Toulouse III - Paul Sabatier
	PR	Professeur des universités	Université de Montpellier
	MCF	Ingénieure de recherche	Université Paris Dauphine - PSL
Littératures anglaises et anglo-saxonnes (0421)	MCF	Enseignante contractuelle	Université Toulouse 1 Capitole
Anglais (0422)	PRAG	Professeur agrégé	LPO Simone Weil - Paris
	PRCE	Professeur certifié	Collège Jean Jaurès - Montauban
	PRAG	Enseignante contractuelle	Université Toulouse 1 Capitole

1.3.1.2. AVANCEMENTS, PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS AU COURS DE L'ANNEE 2021

TABLEAU DES PROMOTIONS DE CORPS / ENDORECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES (A UT1 CAPITOLE L'ANNEE PRECEDENTE, RESTANT A UT1 CAPITOLE)

Situation au 31/12/2020 (en poste à UT1 l'année précédente)	Situation au 31/12/2021			
	PR univ	MCF	PRAG	PRCE
MCF	2			
Enseignant / chercheur contractuel		2	1	
TOTAL	2	2	1	0

TABLEAU DES AGENTS PROMUS A L'AVANCEMENT DE GRADE

Corps	Promotions dans le grade de	Nombre de candidatures			Promus		
		H	F	Total	H	F	Total
PR	PR. Classe Exceptionnelle - 2ème échelon	8	1	9			0
	PR. Classe Exceptionnelle - 1er échelon	8	3	11	3	3	6
	PR. 1ère classe	7	7	14	1	3	4
MCF	MCF hors classe	9	2	11	9	1	10
	MCF hors classe - Echelon exceptionnel	0	2	2			0
PRAG	PRAG Classe Exceptionnelle	3	4	7		1	1
	PRAG hors classe			0			0
PRCE	PRCE Classe Exceptionnelle	0	1	1		1	1
	PRCE Hors classe			0		1	1
EPS	PR EPS Classe Exceptionnelle	1	1	2		1	1
	PR EPS hors classe			0	1	1	2
Total	Total	36	21	57	14	12	26

1.3.1.3. DEPARTS A LA RENTREE 2021

EVOLUTION DES DEPARTS D'ENSEIGNANTS-CERCHEURS ET ENSEIGNANTS DE 2017 A 2021¹⁸

	2017	2018	2019	2020	2021
Professeur des universités	8	2	4	5	5
Maîtres de conférences	5	5	17	3	10
Assistant de l'enseignement supérieur	1				
ENSEIGNANTS CERCHEURS TITULAIRES	14	7	21	8	15
PRAG (Professeurs agrégés)	1	4	2	2	1
PRCE (Professeurs certifiés)			1	1	1
PEPS (Professeurs EPS)				1	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	4	3	4	2
ENSEIGNANTS CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	15	11	24	12	17

DEPARTS DEFINITIFS ET ARRETS TEMPORAIRES PAR MOTIF EN 2021

	Départs définitifs		Arrêts temporaires			TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Disponibilité	Détachement	Absence*		
M	5					5	68
F						0	
Professeur des universités	5	0	0	0	0	5	
M	2				1	3	68
F	3	1		2		6	65
Maîtres de conférences	5	1	0	2	1	9	
M	7	0	0	0	1	8	
F	3	1	0	2	0	6	
ENSEIGNANTS CERCHEURS TITULAIRES	10	1	0	2	1	14	67
M				1		1	
F		1				1	
Professeurs Agrégés	0	1	0	1	0	2	
M						0	
F						0	
Professeurs Certifiés	0	0	0	0	0	0	
M						0	
F	1					1	65
Professeurs d'EPS	1	0	0	0	0	1	
M	0	0	0	1	0	1	
F	1	1	0	0	0	2	
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE TITULAIRES	1	1	0	1	0	3	65
M	7	0	0	1	1	9	68
F	4	2	0	2	0	8	65
ENSEIGNANTS CERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES	11	2	0	3	1	17	67

¹⁸ En 2021 il y a eu 13 départs définitifs (retraite, mutation) et 4 arrêts temporaires (disponibilité, détachement, CLD)

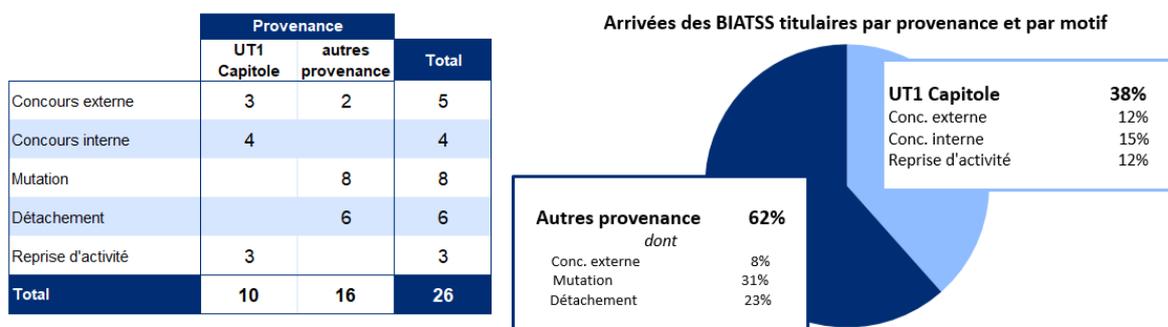
1.3.2. LES BIATSS

1.3.2.1. ARRIVEES AU COURS DE L'ANNEE 2021

EVOLUTION DES ARRIVEES DE BIATSS PAR FILIERE DE 2017 A 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
AENES	4	3	0	3	7
Bibliothèques	3	4	2	2	4
ITRF	18	20	27	20	15
BIATSS TITULAIRES	25	27	29	25	26

ARRIVEES DES BIATSS PAR PROVENANCE ET PAR MOTIF¹⁹



1.3.2.2. MODALITES DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS

TABLEAU DES RECRUTEMENTS BIATSS AU COURS DE L'ANNEE 2021 REPARTIS PAR FILIERE ET PAR GENRE ET VENTILES PAR TYPE D'ACCES

	Recrutement				Reprise d'activité	TOTAL
	CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	Mutation	Détachement		
M			1			1
F	2			4		6
AENES	2	0	1	4	0	7
M						0
F			2		2	4
Bibliothèques	0	0	2	0	2	4
M	2	1	2			5
F	1	3	3	2	1	10
ITRF	3	4	5	2	1	15
TOTAL	5	4	8	6	3	26

¹⁹ En 2021 il y a eu 26 recrutements (9 par voie de concours et 8 par mutation). Il y a également eu 3 reprises d'activité d'agents (fin de disponibilité et de congé parental)

Modalités de recrutement de la filière AENES de 2017 à 2021

	Concours externe	Concours interne	Mutations	Détachement	TOTAL
2017			4		4
2018			3		3
2019					0
2020		1	2		3
2021	2		1	4	7
TOTAL [2017-2021]	2	1	10	4	17

Modalités de recrutement de la filière des Bibliothèques de 2017 à 2021

	Recrutement sans concours	Mutation	TOTAL
2017		3	3
2018		4	4
2019	1	1	2
2020		2	2
2021		2	2
TOTAL [2017-2021]	1	12	13

Modalités de recrutement de la filière des ITRF de 2017 à 2021

	Concours externe	Concours interne	Concours ou examen réservé / Réservé sans concours	Recrute-ment sans concours	Mutations	Détachement	TOTAL
2017	5	7	1	2		2	17
2018	3	6		4	7		20
2019	2	8		1	9	2	22
2020	1	9			8		18
2021	3	4		1	4	2	14
TOTAL [2017-2021]	14	34	1	8	28	6	91

1.3.2.3. AVANCEMENTS, PROMOTIONS DES BIATSS AU COURS DE L'ANNEE 2021

PROMOTIONS/CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS BIATSS (TITULAIRES A UT1 CAPITOLE L'ANNEE PRECEDENTE) PAR FILIERE

	Promotion / Changement de corps							TOTAL	
	AENES	Total AENES	BIBLIOTHEQUES	Total BIBLIOTHEQUES	ITRF				Total ITRF
	SAENES		BIBAS		IGE	ASI	TECH RF		
ADJAENES	1	1		0				0	1
AENES	1	1	0	0	0	0	0	0	1
MAGASINIER		0	1	1				0	1
BIBLIOTHEQUES	0	0	1	1	0	0	0	0	1
ASI		0		0	1			1	1
TECH RF		0		0	1	2		3	3
ATRF		0		0			2	2	2
ITRF	0	0	0	0	2	2	2	6	6
TOTAL	1	1	1	1	2	2	2	6	8

Au cours de l'année 2021 il y a eu 8 promotions / changement de corps : 4 par concours interne, et 4 par liste d'aptitude.

PROMOTIONS **DE CORPS** DES PERSONNELS BIATSS PAR MODALITE DE PROMOTION, REPARTIES PAR GENRE, CORPS ET FILIERE

	Mode d'accès		
	Concours interne	Liste d'aptitude	Total
M			0
F		1	1
SAENES	0	1	1
AENES	0	1	1
M			0
F		1	1
BIBAS	0	1	1
BIBLIOTHEQUES	0	1	1
M			0
F	1	1	2
IGE	1	1	2
M	1		1
F	1		1
ASI	2	0	2
M			0
F	1	1	2
TECH RF	1	1	2
ITRF	4	2	6
TOTAL	4	4	8

TABLEAU DES AGENTS PROMOUVABLES / PROMUS A L'AVANCEMENT DE CORPS SUR LISTE D'APTITUDE

Filière	Corps d'origine	Promus dans le corps de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
AENES	SAENES	AAE	2	7	9			0
	ADJAENES	SAENES	3	24	27		1	1
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général	2	5	7			0
	BIB	Conservateur	1	6	7			0
	BIBAS	BIB	2	18	20			0
ITRF	Magasinier	BIBAS	4	11	15		1	1
	IGE	IGR	19	40	59			0
	ASI	IGE	6	10	16		1	1
	TECH	ASI	8	31	39			0
	ATRF	TECH	16	33	49		1	1
TOTAL			63	185	248	0	4	4

EVOLUTION DES PROMOTIONS A L'AVANCEMENT DE CORPS SUR LISTE D'APTITUDE

Filière	Corps d'origine	Promus dans le corps de	2017	2018	2019	2020	2021
AENES	SAENES	AAE	0	1	0	0	0
	ADJAENES	SAENES	1	1	0	0	1
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	Conservateur général	0	0	1	0	0
	BIB	Conservateur	0	0	1	0	0
	BIBAS	BIB	0	0	0	0	0
ITRF	Magasinier	BIBAS	0	0	0	0	1
	IGE	IGR	0	1	0	0	0
	ASI	IGE	1	0	1	1	1
	TECH	ASI	0	1	1	1	0
	ATRF	TECH	1	2	1	1	1
TOTAL			3	6	5	3	4

PROMOTIONS DE GRADE DES PERSONNELS BIATSS PAR MODALITE DE PROMOTION, REPARTIES PAR GENRE ET FILIERE

	TABLEAU D'AVANCEMENT AU CHOIX	TABLEAU D'AVANCEMENT AVEC EXAMEN PROF	TOTAL
M			0
F	2	1	3
AENES	2	1	3
M			0
F	4	1	5
Bibliothèques	4	1	5
M	2	3	5
F	7	4	11
ITRF	9	7	16
TOTAL	15	9	24

NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES ET PROMUS A L'AVANCEMENT DE GRADE (TAU CHOIX) REPARTIS PAR FILIERE, CORPS ET GRADE

Filière	Corps	Promus dans le grade de	Promouvables			Promus		
			H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
A E N E S	SAENES	APAE	1		1			0
		SAENS CE		4	4		1	1
		SAENS CS	1	2	3			0
	ADJAENES	ADJAENES PR1	1	16	17		1	1
		ADJAENES PR2			0			0
B T I H B E L Q I U O E - S	CONS	Conservateur en chef		2	2		1	1
		BIBLIOTHECAIRE		3	3			
	BIBAS	BIBAS CE	2	5	7			0
		BIBAS CS		2	2			0
	MAG	MAG B P1	2	3	5		1	1
		MAG B P2	1	4	5		2	2
I T R F	IGR	IGR HC	2		2			0
		IGR 1C	1	1	2	1		1
	IGE	IGE HC RF	5	8	13	1	1	2
		TECH RF	1	5	6			0
	TECH RF	TEC RF CE	4	8	12		1	1
		TEC RF CS	7	23	30		3	3
	ATRF	ATRF P1	4	8	12		2	2
		ATRF P2						
TOTAL			32	94	126	2	13	15

EVOLUTION DES PROMOTIONS A L'AVANCEMENT DE GRADE PAR TABLEAU D'AVANCEMENT (AU CHOIX)

Filière	Corps	Promus dans le grade de	2019	2020	2021
A E N E S	SAENES	APAE	0	0	0
		SAENS CE	0	0	1
		SAENS CS	0	0	0
	ADJAENES	ADJAENES PR1	4	3	1
		ADJAENES PR2	0	0	0
B T I H B E L Q I U O E - S	CONS	Conservateur en chef	0	2	1
		BIBLIOTHECAIRE			
	BIBAS	BIBAS CE	0	1	0
		BIBAS CS	0	0	0
	MAG	MAG B P1	1	1	1
		MAG B P2		1	2
I T R F	IGR	IGR HC	0	1	0
		IGR 1C	0	2	1
	IGE	IGE HC RF	2	2	2
		TECH RF	0	1	0
	TECH RF	TEC RF CE	1	1	1
		TEC RF CS	2	2	3
	ATRF	ATRF P1	1	2	2
		ATRF P2			
TOTAL			11	19	15

1.3.2.4. DEPARTS AU COURS DE L'ANNEE 2021

EVOLUTION DES DEPARTS DE BIATSS PAR FILIERE DE 2017 A 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
AENES	6	6	7	9	10
Bibliothèques	1	4	2	4	2
ITRF	17	15	20	18	26
BIATSS TITULAIRES	24	25	29	31	38

DEPARTS ET ARRETS TEMPORAIRES PAR MOTIF²⁰

	Départs définitifs				Arrêts temporaires - mobilité			Arrêts temporaires - congés		TOTAL	Age moyen de départ à la retraite
	Retraite	Mutation	Licenciement	Rupture conventionnelle	Détachement	Disponibilité	Mise à disposition	CG longue maladie	CGP ap naissance		
M					1					1	
F	3	4		1	1					9	62
AENES	3	4	0	1	2	0		0	0	10	
M										0	
F		1	1							2	
BIBLIOTHEQUES	0	1	1	0	0	0		0	0	2	
M	1	2			1		1			5	64
F	6	6			4	3		1	1	21	63
ITRF	7	8	0	0	5	3	1	1	1	26	
TOTAL	10	13	1	1	7	3	1	1	1	38	63

1.3.2.5. MOUVEMENTS INTERNES

BILAN DU MOUVEMENT INTERNE DES PERSONNELS ITRF ET AENES – SITUATION EN SEPTEMBRE 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Catégorie A	2	2	2	1	1
Catégorie B		1		1	1
Catégorie C	2	4	3	4	
AENES et ITRF TITULAIRES	4	7	5	6	2

BILAN DU MOUVEMENT INTERNE DES PERSONNELS DE BIBLIOTHEQUES – SITUATION EN SEPTEMBRE 2021

	2017	2018	2019	2020	2021
Catégorie A	0	1	1	4	1
Catégorie B	1		2	1	2
Catégorie C	4	1	5		1
BIBLIOTHEQUES TITULAIRES	5	2	8	5	4

²⁰ Arrêts temporaires : il s'agit des nouveaux arrêts temporaires ayant eu lieu au cours de l'année 2021, la donnée n'est pas comparable avec le tableau sur la mobilité et modalités d'activités spécifiques p49 qui dénombre l'ensemble des agents en arrêt temporaire (ce dernier ayant pu débiter avant le 01/01/2021).

1.3.3. LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

1.3.3.1. ARRIVEES AU COURS DE L'ANNEE 2021

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	2			2
CDD	M	6	5	12	23
	F	15	18	27	60
TOTAL		23	23	39	85

1.3.3.2. DEPARTS DE L'ETABLISSEMENT AU COURS DE L'ANNEE 2021

		A	B	C	TOTAL
CDI	M				0
	F	1		1	2
CDD	M	3	4	7	14
	F	11	10	22	43
TOTAL		15	14	30	59

En 2021, 7 agents contractuels ont été titularisés à UT1 par voie de concours :

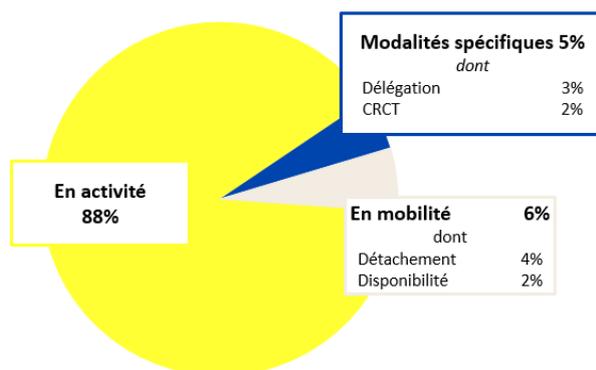
- 4 concours interne,
- 3 concours externe

1.4. ABSENCES, CONGES ET MODALITES D'ACTIVITES SPECIFIQUES

1.4.1. LES ENSEIGNANTS

1.4.1.1. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS TITULAIRES EN MOBILITE OU BENEFICIANT DE MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE AU 31/12/2021

	Détachement		Disponibilité		Délégation (CNRS et IUF)		Congé de recherche pour conversion thématique	
	M	F	M	F	M	F	M	F
01 - Drt. priv. sc. crim.	2	2					1	
02 - Drt. publ.						1		
03 - Hist. drt. & inst.			1					
05 - Sc. économiques	2		2		1	1	1	
06 - Sc. de gestion	1				2			
26 - Maths. appliqués					1			
27 - Informatique							1	
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	5	2	3	0	4	2	3	0
01 - Drt. priv. sc. crim.	2					2		
05 - Sc. économiques	1	1	1	1				
26 - Maths. appliqués				1			2	
27 - Informatique		1						
19 - Sociologie, démographie					1			
71 - Information Communication								1
MAITRE DE CONFERENCES	3	2	1	2	1	2	2	1
TOTAL	8	4	4	2	5	4	5	1



L'université emploie 312 enseignants chercheurs dont

- 279 sont en activité sans modalités spécifiques.
- 15 sont en activité et bénéficient de modalités spécifiques (9 en délégation, 6 d'un congé de recherche pour conversion thématique)
- 18 sont en mobilité : 12 en détachement, 6 en disponibilité

1.4.1.2. REPARTITION DES ABSENCES DES ENSEIGNANTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR MOTIF ENTRE LE 01/01/2021 ET LE 31/12/2021

	Congés pour raison familiale					
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts en 2021	Durée moyenne par motif en 2021	Durée globale des absences	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	6	6	565	94	743	124
Enseignants du 2nd degré titulaires						
Enseignants contractuels	2	2	149	75	225	113
CONGE MATERNITE	8	8	714	89	968	121
Enseignants chercheurs titulaires	4	5	76	15	81	16
Enseignants du 2nd degré titulaires	1	1	10	10	11	11
Enseignants contractuels						
CONGE PATERNITE ET ACCUEIL DE L'ENFANT	5	6	86	14	92	15
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	2		3	
Enseignants du 2nd degré titulaires						
Enseignants contractuels						
CONGE POUR NAISSANCE, ADOPTION D'UN ENFANT	1	1	2	2	3	3
TOTAL	14	15	802	53	1063	71

	Absences pour raison de santé					
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts en 2021	Durée moyenne par motif en 2021	Durée globale des absences	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	12	16	199	12	266	17
Enseignants du 2nd degré titulaires	6	6	30	5	99	17
Enseignants contractuels	1	2	38	19	40	20
CONGES ORDINAIRE de MALADIE*	19	24	267	11	405	17
Enseignants chercheurs titulaires	2	2	451	226	911	456
Enseignants du 2nd degré titulaires						
Enseignants contractuels						
CONGES LONGUE MALADIE	2	2	451	226	911	456
TOTAL	21	26	718	28	1316	51

*dont grossesse pathologique

	Congés formation / projet pédagogique					
	Nb agents	Nb arrêts	Durée	Durée moyenne par motif en 2020	Durée globale des absences	Durée moyenne d'une absence
Enseignants chercheurs titulaires	1	1	180	180	181	181
Enseignant du 2nd degré	1	1	211		293	
CONGES PROJET PEDAGOGIQUE / FORMATION PROF	2	2	391	196	474	237
TOTAL	2	2	391	196	474	237

1.4.2. LES BIATSS

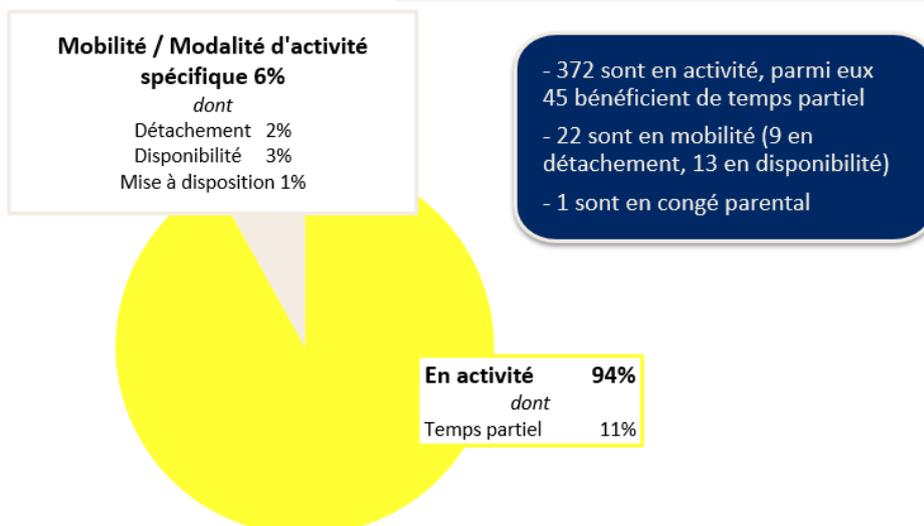
1.4.2.1. BIATSS TITULAIRES EN MOBILITE OU BENEFICIAIRE DE MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE AU 31/12/2021

	MOBILITE / CONGE						MODALITE D'ACTIVITE SPECIFIQUE	
	Détachement		Disponibilité		Congé parental		Mise à disposition	
	M	F	M	F	M	F	M	F
AENES	1	1		2				
Bibliothèques				1			1	
ITRF	2	5	3	7		1	1	
TOTAL	3	6	3	10	0	1	2	0

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

A noter qu'en 2021, parmi eux, il y a eu 4 nouvelles disponibilités.

L'université emploie 395 personnels BIATSS titulaires dont



1.4.2.2. REPARTITION DES ABSENCES DES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR MOTIF ENTRE LE 01/01/2021 ET LE 31/12/2021

	Congés pour raison familiale				
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts cumulés en 2021	Durée totale (en jours)	Durée moyenne d'une absence
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	3	3	224	338	113
CDI					
CDD	15	15	1373	1759	117
CONGE MATERNITE	9	9	940	1150	128
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	1	1	3	3	3
CDI					
CDD	3	4	44	44	11
Congé de paternité	4	5	47	47	9
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	5	8	11	11	1
CDI					
CDD	52	87	128	128	1
CDI	3	3	3	3	1
CDD	20	27	49	49	2
Autorisation d'absence garde d'enfant malade	80	125	191	191	2
TOTAL	111	157	2775	3485	22

	Congés pour raison de santé				
	Nb agents	Nb arrêts	Nombre de jours d'arrêts cumulés en 2021	Durée	Durée moyenne d'une absence
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	1	1	5	5	5
CDI					
CDD	3	5	46	46	9
ACCIDENT DE SERVICE / TRAVAIL / INVALIDITE	2	2	13	13	7
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	1	3	33	33	11
CDI					
CDD	7	11	97	97	9
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	2	2	332	510	255
CDI					
CDD	3	4	433	728	182
CONGE LONGUE / GRAVE MALADIE	1	1	68	182	182
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	6	7	833	1420	203
CDI					
CDD	2	3	212	511	170
CONGE LONGUE DUREE	4	7	942	1971	282
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	2	2	35	35	18
CDI					
CDD	6	6	80	84	14
GROSSESSE / COUCHE PATHOLOGIQUE	1	1	10	14	14
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	10	10	139	147	15
CDI					
CDD	13	43	550	563	13
CONGE ORDINAIRE DE MALADIE	24	69	885	956	14
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	89	213	2396	2526	12
CDI					
CDD	8	37	322	322	9
CONGE BONIFIE	19	35	448	500	14
AENES					
Bibliothèques					
ITRF	1	1	15	32	32
CDI					
CDD					
TOTAL	181	433	6627	8534	20

Au cours de l'année 2021 on a enregistré 590 arrêts de travail d'une durée totale 9402 jours d'arrêts tout type d'absence confondu pour l'ensemble des personnels BIATSS et contractuels. Par ailleurs il y a eu 191 jours d'arrêt pour garde.

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) 216 BIATSS titulaires et 57 BIATSS contractuels ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année, soit 46% des agents.

La durée moyenne globale des arrêts en 2021 est de :

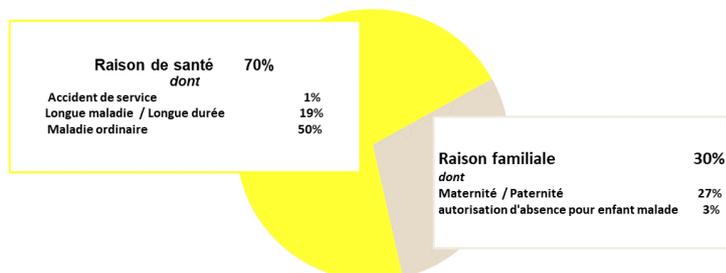
- 20 jours pour raison de santé,
- 22 jours pour raison familiale

179 agents ont été arrêtés au moins une fois pour congé de maladie ordinaire (soit 30% des agents). La durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire est de 12 jours (un même motif d'arrêt peut donner lieu à plusieurs arrêts, la durée moyenne réelle par motif n'est pas abordée ici).

Part des agents ayant eu 1 arrêt au cours de l'année 2021

	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	21	14	55	38%	25%
Bibliothèques	31	28	66	47%	42%
ITRF	164	106	251	65%	42%
Titulaires	216	148	372	58%	40%
CDI	12	8	27	44%	30%
CDD	55	23	190	29%	12%
Contractuels	67	31	217	31%	14%
TOTAL	283	179	589	48%	30%

Répartition des jours d'absence par motif



1.4.2.3. TAUX D'ABSENTEISME DES BIATSS TITULAIRES ET CONTRACTUELS PAR FILIERE ET/OU TYPE DE CONTRAT²¹

	Moyenne mensuelle des ETPT en 2021	Nombre d'heures travaillées théorique	Nombre d'heures d'absence	Taux d'absentéisme ²⁰
AENES	58	88 013	8 325	9,5%
Bibliothèques	62	93 641	8 580	9,2%
ITRF	246	371 536	39 030	10,5%
Titulaires	367	553 190	55 935	10,1%
CDI	25	37 675	3 120	8,3%
CDD	178	267 820	11 460	4,3%
Contractuels	203	305 495	14 580	4,8%
TOTAL	570	858 685	70 515	8,2%

EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME

	2017	2018	2019	2020	2021
AENES	4,9%	9,0%	16,2%	18,1%	9,5%
Bibliothèques	11,1%	20,2%	12,7%	10,2%	9,2%
ITRF	8,6%	11,6%	10,9%	8,4%	10,5%
CDI	16,2%	7,1%	10,6%	4,9%	8,3%
CDD	1,3%	3,2%	1,3%	0,3%	4,3%
TOTAL	6,9%	9,8%	9,1%	7,2%	8,2%

²¹ Calculé sur la base annuelle de 201 jours travaillés et la base journalière de 7h30 (tous types d'absence confondus)

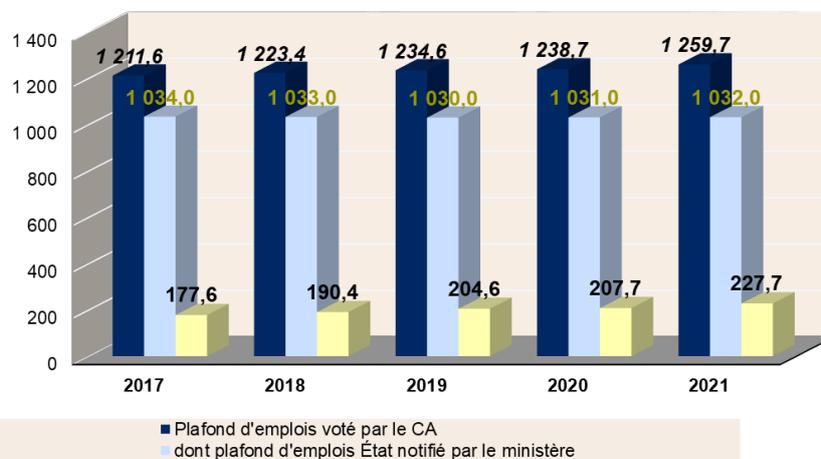
2. REMUNERATIONS

2.1. MASSE SALARIALE

2.1.1. PLAFOND DES EMPLOIS DE L'UNIVERSITE

EMPLOIS - MASSE SALARIALE / ANNEES	Plafond des Emplois de l'université			Masse salariale consolidée (PAF)
	Plafond des Emplois de l'Université (ETPT)	dont financés par l'Etat	dont financés sur Ressources Propres	
2008	1 059,5	949,5	110,0	59 410 381,35 €
2009	1 063,5	953,5	110,0	62 439 271,57 €
2010	1 080,0	955,0	125,0	64 192 276,95 €
2011	1 081,0	944,0	137,0	66 837 484,74 €
2012	1 090,0	948,0	142,0	68 850 583,97 €
2013	1 126,0	978,0	148,0	70 726 801,28 €
2014	1 165,3	1 000,0	165,3	72 740 737,44 €
2015	1 178,2	1 010,0	168,2	74 358 485,48 €
2016	1 195,5	1 024,0	171,5	76 158 629,75 €
2017	1 211,6	1 034,0	177,6	77 904 638,80 €
2018	1 223,4	1 033,0	190,4	80 551 759,00 €
2019	1 234,6	1 030,0	204,6	81 256 063,15 €
2020	1 238,7	1 031,0	207,7	82 332 980,36 €
2021	1 259,7	1 032,0	227,7	84 685 523,95 €

Evolution du plafond des emplois de l'université

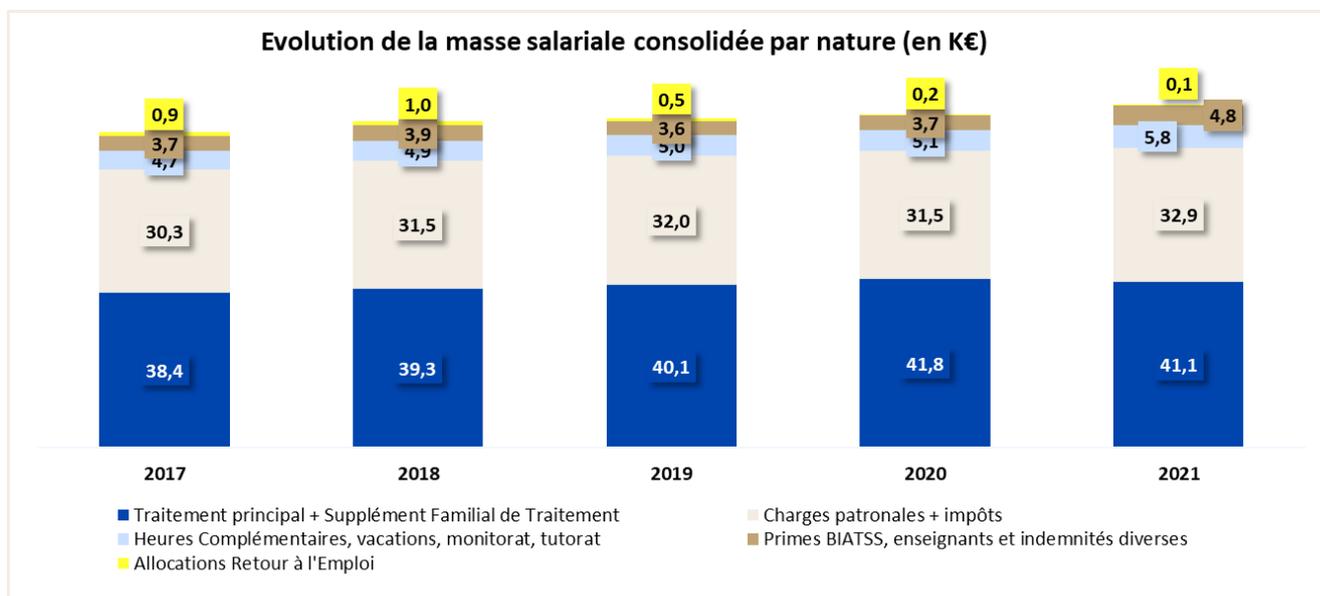


En 2021 il y a eu 14 créations de postes de BIATSS. Il n'y a pas eu de création de poste d'enseignant.

	2017	2018	2019	2020	2021
Plafond d'emplois voté par le CA	1211,6	1223,4	1234,6	1238,7	1259,7
<i>dont plafond d'emplois État notifié par le ministère</i>	1034	1033	1030	1031	1032
<i>dont plafond d'emplois sur ressources propres</i>	177,6	190,4	204,6	207,7	227,7
Consommation des ETPT au 31/12	1147,2	1152,8	1163,7	1167,8	1179,2
<i>dont ETPT sur plafond État</i>	978,1	969,4	969,8	961,0	954,4
<i>dont ETPT sur ressources propres</i>	169,0	183,3	193,9	206,8	224,8
Ecart entre plafonds et consommation ETPT	64,4	70,6	70,9	70,9	80,5
<i>dont plafond Etat</i>	55,9	63,6	60,2	70,0	77,6
Taux de saturation du plafond	94,7%	94,2%	94,3%	94,3%	93,6%
<i>dont plafond Etat</i>	94,6%	93,8%	94,2%	93,2%	92,5%

2.1.2. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE CONSOLIDÉE (PAIE A FAÇON)²²

	2017	2018	2019	2020	2021
Traitement principal + Supplément Familial de Traitement	38 374 117 €	39 335 673 €	40 121 185 €	41 775 601 €	41 067 935 €
Monitorat, tutorat*	538 548 €	554 273 €	551 132 €	425 945 €	765 130 €
Heures Complémentaires et vacations d'enseignement	4 196 014 €	4 309 506 €	4 452 451 €	4 710 623 €	5 015 745 €
Primes BIATSS, enseignants et indemnités diverses	3 665 705 €	3 851 829 €	3 557 528 €	3 693 688 €	4 798 350 €
Allocations Retour à l'Emploi	860 615 €	954 551 €	539 592 €	215 363 €	134 321 €
Charges patronales + impôts	30 269 640 €	31 545 927 €	32 034 176 €	31 511 760 €	32 904 042 €
	77 904 639 €	80 551 759 €	81 256 063 €	82 332 980 €	84 685 524 €



²² Masse salariale consolidée = totalisation des paiements en 2021 (dont charges payées en 2021 au titre de l'année 2020) – Source : Winpaie

2.2. REMUNERATION PRINCIPALE, PRIMES ET INDEMNITES

2.2.1. REMUNERATION PRINCIPALE, INDEMNITES ET PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Rémunération principale

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon.

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

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

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

Indemnités et primes

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

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

Cumul de rémunération

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

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

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

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

Allocations de retour à l'emploi

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

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

Indemnités et primes des personnels enseignants

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

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

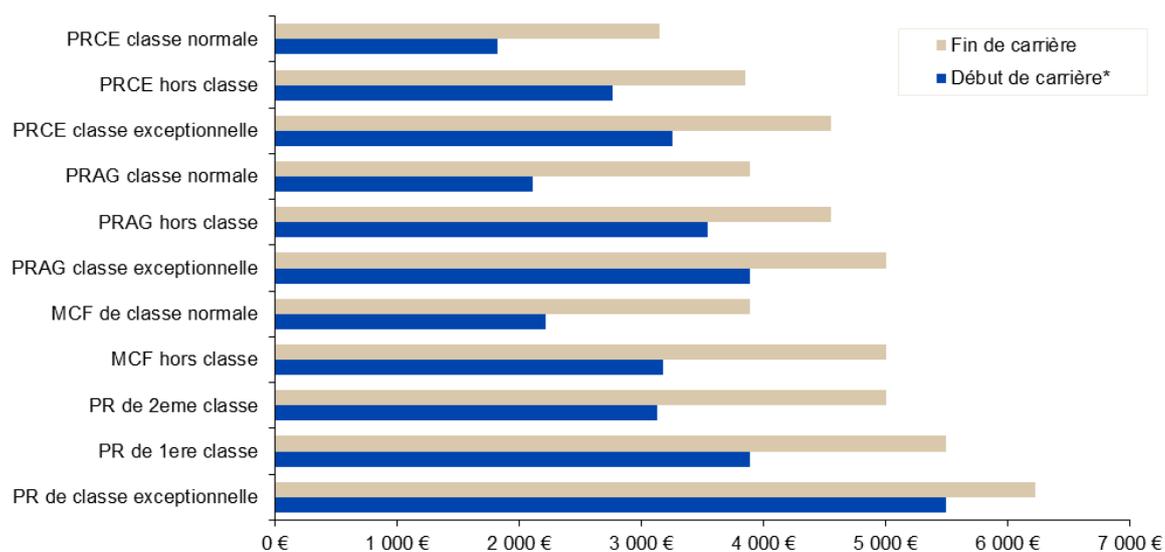
Prime de responsabilités pédagogiques : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités est fixée annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du président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

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

Prime d'encadrement doctoral et de recherche : cette prime correspond à l'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Elle peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé, ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable. Les taux sont fixés par arrêté du 30 novembre 2009, sont modulables. La décision de l'attribution de cette prime pour les enseignants chercheurs relève du président, après avis du conseil scientifique. Le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires après avis de la Commission de la Recherche ou de l'organe en tenant lieu ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles. Avant 2015, cette prime était dénommée Prime d'Excellence Scientifique.

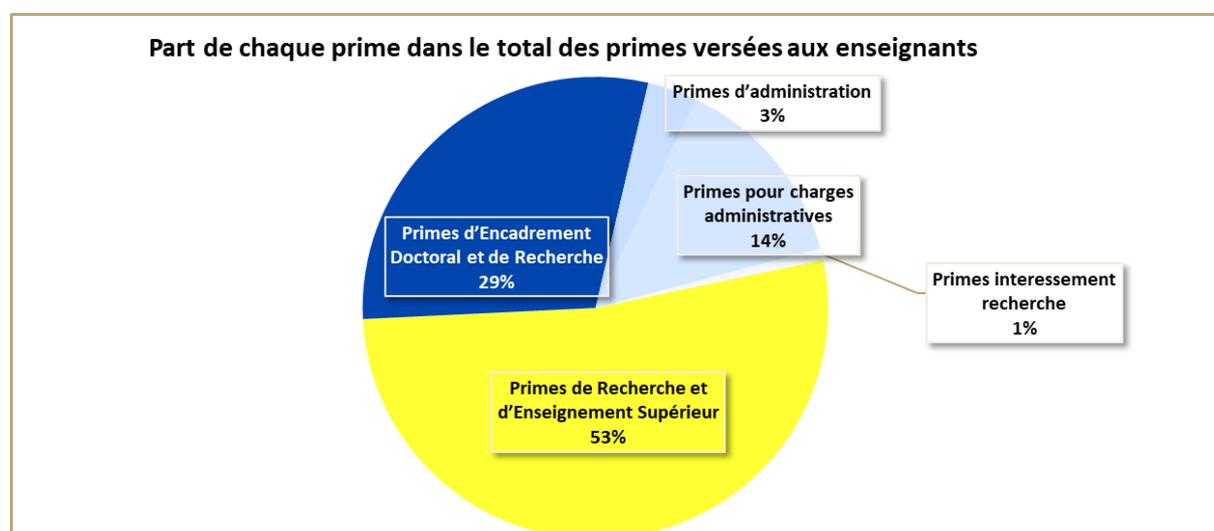
GRILLE DE REMUNERATION (TRAITEMENT INDICIAIRE) DU PERSONNEL ENSEIGNANT

Corps et grades	Début de carrière*		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PR de classe exceptionnelle	1173	5 496,68 €	1329	6 227,69 €
PR de 1ere classe	830	3 889,38 €	1173	5 496,68 €
PR de 2eme classe	667	3 125,56 €	1067	4 999,96 €
MCF hors classe	678	3 177,11 €	1067	4 999,96 €
MCF de classe normale	474	2 221,16 €	830	3 889,38 €
PRAG classe exceptionnelle	830	3 889,38 €	1067	4 999,96 €
PRAG hors classe	757	3 547,30 €	972	4 554,79 €
PRAG classe normale	450	2 108,70 €	830	3 889,38 €
PRCE classe exceptionnelle	695	3 256,77 €	972	4 554,79 €
PRCE hors classe	590	2 764,74 €	821	3 847,21 €
PRCE classe normale	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €



EVOLUTION DU DETAIL DES PRIMES VERSEES AUX ENSEIGNANTS²³²⁴

Libellé de la prime	2017	2018	2019	2020	2021
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur	496 722 €	502 565 €	498 511 €	485 169 €	672 723 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	381 667 €	374 692 €	389 917 €	372 083 €	376 467 €
Primes d'administration	37 219 €	37 238 €	42 238 €	42 238 €	44 568 €
Primes pour charges administratives ²⁴	131 500 €	87 350 €	80 750 €	79 250 €	175 745 €
Intéressement participation à la recherche ²⁵	7 165 €	18 095 €	39 337 €	15 361 €	10 286 €
	1 054 273 €	1 019 940 €	1 050 753 €	994 101 €	1 279 788 €



²³ Les enseignants qui ont une charge administrative bénéficient d'équivalences horaires. Auparavant ils bénéficiaient d'une prime pour charges administratives. En 2020-21 le volume d'équivalence horaire s'élève à environ 11 103 heures pour 231 agents bénéficiaires.

Par ailleurs à partir de 2021, le montant des primes de charges administratives inclues les primes attribuées conformément aux dispositions de la convention de reversement conclue avec l'université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, pour le versement de primes dans le cadre du projet d'institut interdisciplinaire en intelligence artificielle (3iA) "Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute (ANITI)" s'élève à 48 000 euros

²⁴ Primes d'intéressement à la Recherche (montant brut salarial) : primes liées aux contrats de recherche hors ERC

2.2.2. REMUNERATION PRINCIPALE, INDEMNITES ET PRIMES DES PERSONNELS BIATSS

Rémunération principale

Cf. p61

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 :

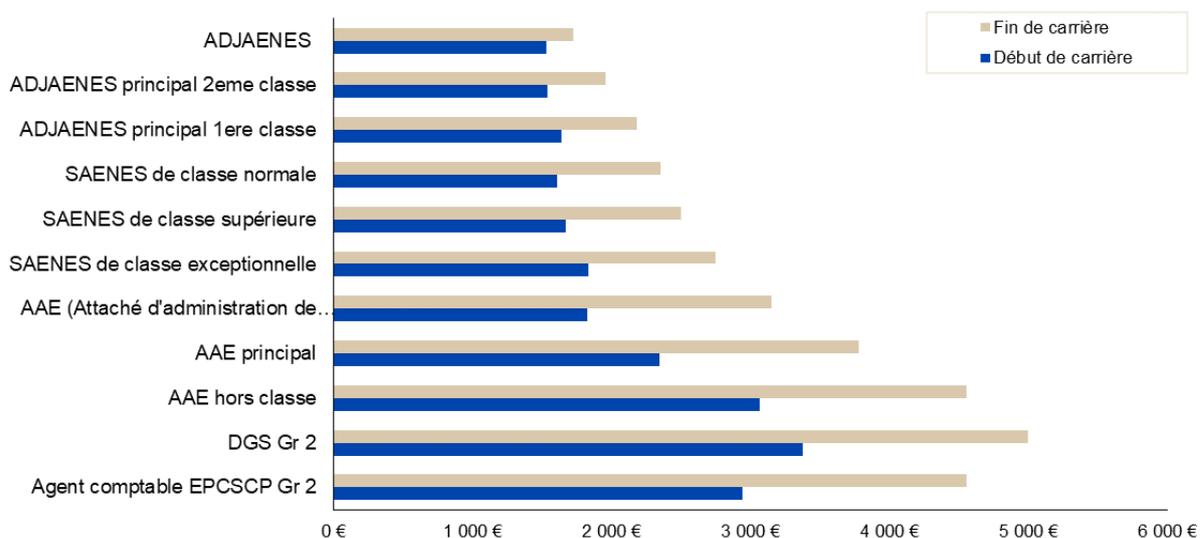
- **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :** l'IFSE versé mensuellement, tend à valoriser l'exercice des fonctions. Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs.
- **Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :** cette prime, facultative, est versée en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

GRILLES DE REMUNERATION (TRAITEMENT INDICIAIRE) DES PERSONNELS BIATSS PAR FILIERE

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 2	628	2 942,81 €	972	4 554,79 €
DGS Gr 2	720	3 373,92 €	1067	4 999,96 €
AAE hors classe	655	3 069,33 €	972	4 554,79 €
AAE principal	500	2 343,00 €	806	3 776,92 €
AAE (Attaché d'administration de l'Etat)	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
SAENES de classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
SAENES de classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
SAENES de classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
ADJAENES principal 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
ADJAENES principal 2eme classe	329	1 541,69 €	418	1 958,75 €
ADJAENES***	327	1 532,32 €	368	1 724,45 €

***création d'un corp à 3 grades

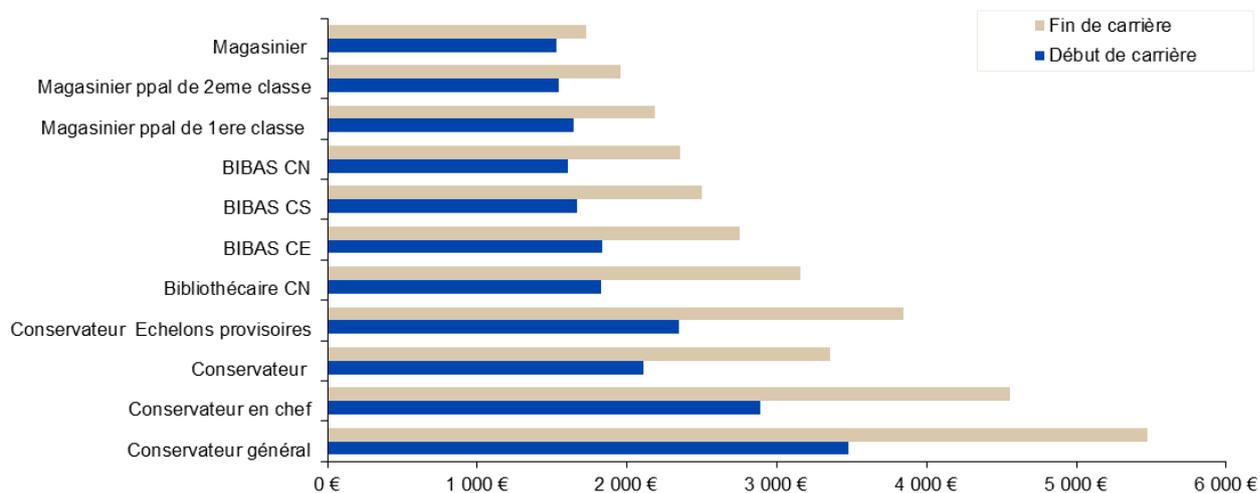


Filière des personnels de bibliothèques

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES				
Conservateur général	743	3 481,70 €	1173	5 473,28 €
Conservateur en chef	617	2 891,26 €	972	4 554,79 €
Conservateur	450	2 108,70 €	716	3 355,18 €
Bibliothécaire HC*	500	2 343,00 €	821	3 847,21 €
Bibliothécaire	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
Bibliothécaire assistant spécialisé classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
Magasinier ppal de 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
Magasinier ppal de 2eme classe	329	1 541,69 €	418	1 958,75 €
Magasinier**	327	1 532,32 €	368	1 724,45 €

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

**création corps à 3 grades



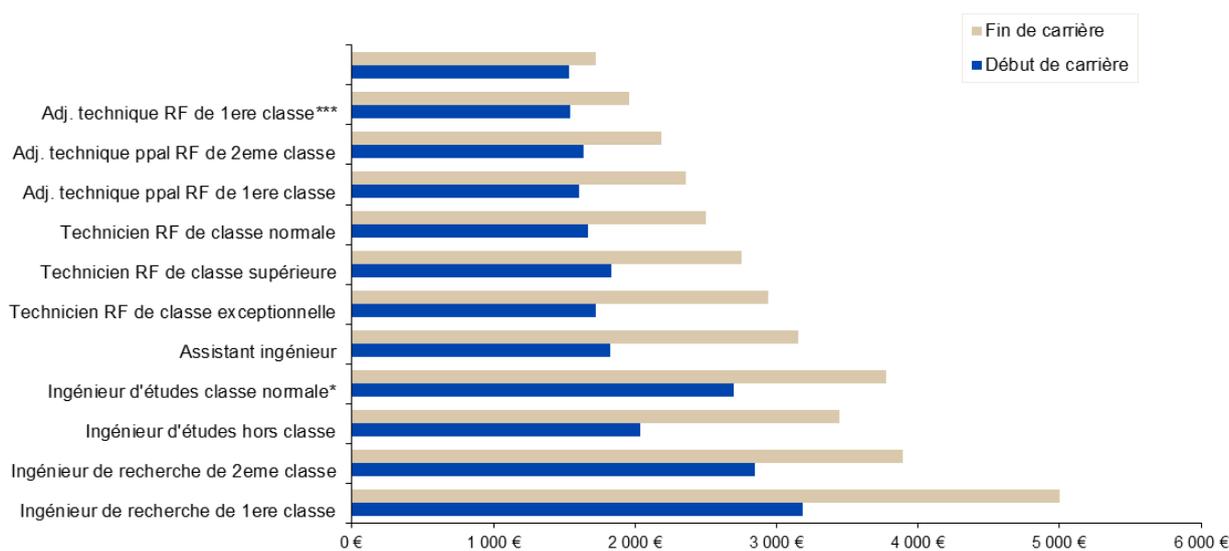
Filière ITRF

Corps et grades	Début de carrière		Fin de carrière	
	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle	Indice de rémunération majoré	Rémunération brute mensuelle
PERSONNELS DE RECHERCHE ET DE FORMATION				
Ingénieur de recherche hors classe**	680	3 186,48 €	1067	4 999,99 €
Ingénieur de recherche de 1ere classe	608	2 849,09 €	830	3 889,38 €
Ingénieur de recherche de 2eme classe	435	2 038,41 €	735	3 444,21 €
Ingénieur d'études hors classe	575	2 694,45 €	806	3 776,92 €
Ingénieur d'études classe normale*	390	1 827,54 €	673	3 153,68 €
Assistant ingénieur	368	1 724,45 €	627	2 938,12 €
Technicien RF de classe exceptionnelle	392	1 836,91 €	587	2 750,68 €
Technicien RF de classe supérieure	356	1 668,22 €	534	2 502,32 €
Technicien RF de classe normale	343	1 607,30 €	503	2 357,06 €
Adj. technique ppal RF de 1ere classe	350	1 640,10 €	466	2 183,68 €
Adj. technique ppal RF de 2eme classe	329	1 541,69 €	418	1 958,75 €
Adj. technique RF de 1ere classe***	327	1 532,32 €	368	1 724,45 €

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

**création d'un échelon spécial

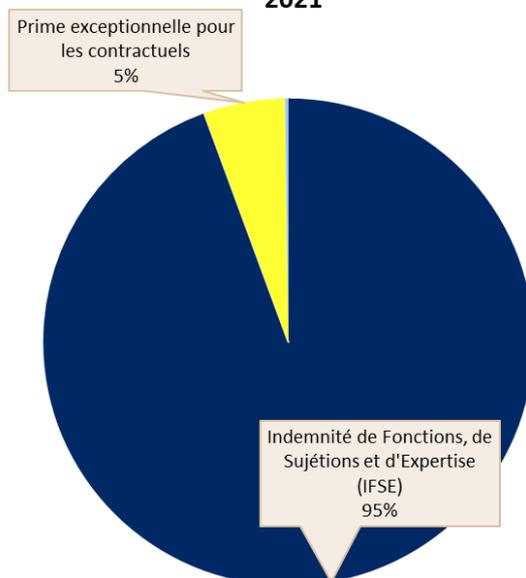
***création corps à 3 grades



Evolution du détail des primes versées aux BIATSS²⁵

Libellé de la prime	2017	2018	2019*	2020	2021
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	581 887 €	1 807 202 €	2 074 971 €	2 287 024 €	2 385 391 €
Primes de Fonctions Résultats et indemnité des agents comptables	- €	- €	- €	- €	- €
Indemnité d'administration et de technicité+IFTS (pers. de bibliothèque)	162 400 €	94 500 €	- €	- €	- €
Prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information*	98 093 €	- €	- €	- €	- €
Indemnités spécifiques des personnels de bibliothèques	173 064 €	70 155 €			
Prime exceptionnelle pour les contractuels	59 900 €	65 396 €	73 753 €	74 768 €	135 531 €
Autres primes	3 509 €	620 €	5 721 €	5 380 €	5 380 €
	1 078 853 €	2 037 873 €	2 154 445 €	2 367 171 €	2 526 302 €

Part de chaque prime dans le total des primes versées aux personnels BIATSS en 2021



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

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

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

En 2020 il y a eu une revalorisation de l'IFSE avec rétroactivité en mars 2021

²⁵ à compter de janvier 2019 toutes les primes des BIATSS titulaires ont été incluses dans l'IFSE.

MONTANT DES PRIMES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE – REGIME INDEMNITAIRE

Filière AENES

	A	B	C	Total
IFSE	230 221 €	76 328 €	98 154 €	404 703 €

Personnels de bibliothèques

	A	B	C	Total
IFSE	221 449 €	111 249 €	87 307 €	420 004 €

Filière ITRF (titulaires et contractuels)

	A	B	C	Total
IFSE	908 956 €	354 663 €	297 065 €	1 560 684 €
primes contractuels	43 479 €	45 057 €	46 994 €	135 531 €
Indemnité de caisses et de responsabilités	5 380 €			5 380 €
				1 701 594 €

EVOLUTION DU MONTANT DES PRIMES PAR FILIERE

	2017	2018	2019	2020	2021
AENES	373 395 €	376 629 €	375 212 €	377 849 €	404 703 €
Personnels de bibliothèques	336 330 €	317 747 €	358 133 €	389 527 €	420 004 €
ITRF	1 157 558 €	1 278 102 €	1 347 347 €	1 525 028 €	1 566 063 €
Contractuels	59 900 €	65 396 €	73 753 €	74 768 €	135 531 €
Total	1 927 183 €	2 037 873 €	2 154 445 €	2 367 171 €	2 526 302 €

MONTANT DES PRIMES VERSEES DANS LE CADRE DE L'INTERESSEMENT

Montant	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Parcoursup	1 850 €	950 €	1 220 €	4 020 €
EQUIS	12 210 €	15 317 €	20 505 €	48 032 €
FC	58 558 €	36 868 €	18 796 €	114 222 €
Total agents	72 618 €	53 135 €	40 521 €	166 274 €

2.3. NBI

REPARTITION DES NBI PAR CATEGORIE DE BENEFICIAIRES AU 31/12/2021

Nombre de bénéficiaires	Cat NBI					Total général
	DGS	Agent Comptable	Administratif	Technique	Technique / ouvrier	
A	1	1	12	23		37
B			2	11		13
C			2	2		4
Total général	1	1	16	36	0	54

Catégorie FP du bénéficiaire	2017	2018	2019	2020	2021
A	36	40	40	40	37
B	13	12	12	12	13
C	3	4	4	4	4
Total général	52	56	56	56	54

Nbre de points / cat NBI	Nbre de points						Total général
	10	15	20	25	40	50	
DGS						1	1
Agent Comptable					1		1
Administratif	8	7	9	12			36
Technique	3	1		12			16
Technique / ouvrier							0
Total général	11	8	9	24	1	1	54

Cat NBI	2017	2018	2019	2020	2021
DGS	0	0	0	0	1
Agent Comptable	1	1	1	1	1
Administratif	35	35	35	35	36
Technique	12	16	16	16	16
Technique / ouvrier	4	4	4	4	0
Total général	52	56	56	56	54

2.4. HEURES D'ENSEIGNEMENT

RECAPITULATIF DES HEURES D'ENSEIGNEMENT REALISEES POUR ASSURER L'OFFRE DE FORMATION DE L'ETABLISSEMENT – ANNEE UNIVERSITAIRE 2019-2020

	Université (Toulouse)	IUT (Rodez)	Total
Heures assurées dans le service statutaire	86 429	11 434	97 863
Heures complémentaires	45 529	7 798	53 327
Heures de vacation	66 716	4 658	71 374
Total des heures réalisées	198 674	23 890	222 564
<i>Ratio Heures complémentaires et vacations / Total des heures réalisées</i>	56,5%	52,1%	56,0%

Source des données : SAGHE – Export global du 15/11/2021

Pour assurer l'ensemble des formations, l'université Toulouse Capitole a réalisé²⁶ au cours de l'année universitaire au total 222 564 HETD :

- dont 198 674 HETD pour l'offre de formation de l'université à Toulouse. Elles ont été assurées par le personnel permanent à hauteur de 131 958 HETD (dont 45 529 HETD d'heures complémentaires²⁷) et par des intervenants extérieurs²⁸ (66 716 HETD)
- 23 890 HETD pour l'IUT de Rodez qui ont été assurées par les enseignants titulaires ou contractuels de l'IUT (19 232 HETD, dont 7 798 HETD d'heures complémentaires) ou par des intervenants extérieurs (4 658 HETD)

La part des heures assurées en heures complémentaires ou en vacations représentent 56% des heures réalisées.

EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES ASSUREES EN HEURES COMPLEMENTAIRES ET EN HEURES DE VACATION

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Heures complémentaires	43 427	46 712	47 349	50 859	53 327
Heures de vacation	62 767	63 367	64 697	67 713	71 374
Total	106 194	110 079	112 046	118 572	124 701

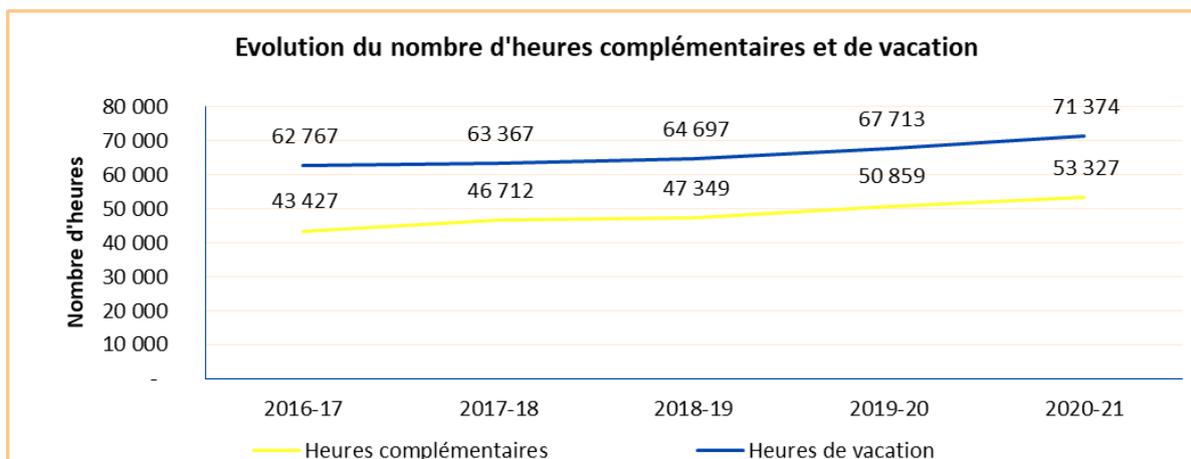
²⁶ Heures réalisées = heures liquidées + heures en cours de liquidation + heures certifiées.

²⁷ Heures complémentaires assurées par des enseignants de l'université :

Les enseignants de l'université doivent un certain nombre d'heures d'enseignement dans le cadre de leur service statutaire. S'ils assurent des heures d'enseignement au-delà de cette obligation de service, ces heures sont appelées complémentaires.

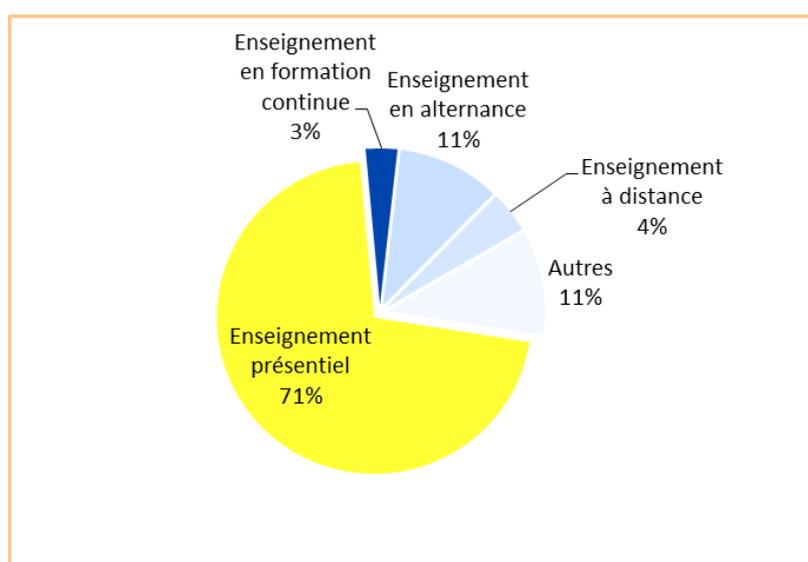
²⁸ - Heures d'enseignement assurées par des intervenants extérieurs (vacations) :

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



REPARTITION DES HEURES PAR MODALITE D'ENSEIGNEMENT – ANNEE UNIVERSITAIRE 2020-21²⁹

Heures réalisées par En 2020-21	Personnel permanent	Intervenants extérieurs	Total
Enseignement présentiel	108 948	49 178	158 126
Enseignement en formation continue	2 538	4 678	7 216
Enseignement en alternance	14 403	9 086	23 489
Enseignement à distance	4 009	5 607	9 616
Autres	21 292	2 825	24 117
Total	151 190	71 374	222 564

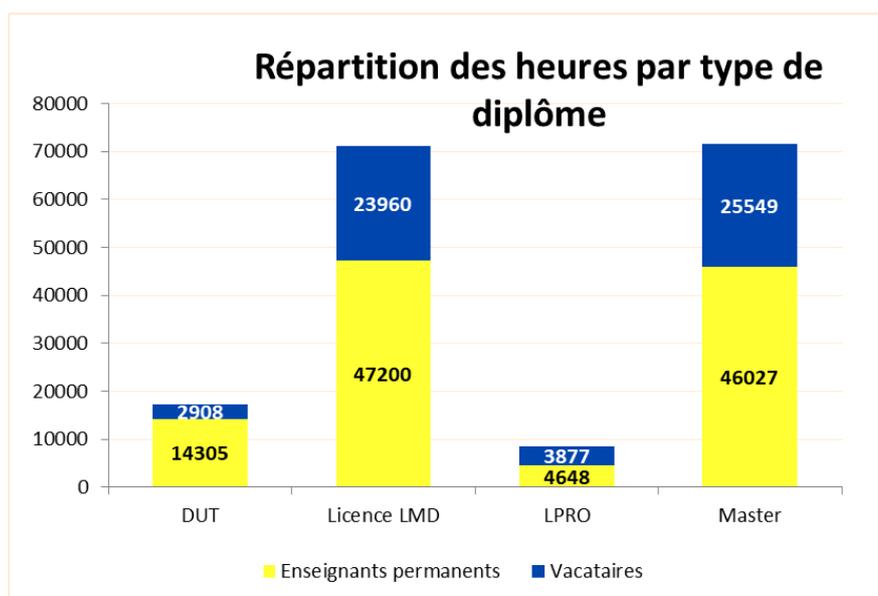


²⁹ Sont comptabilisées dans « Autres » les heures réalisées pour les conventions et actions ainsi que les responsabilités

Les formations continues, en alternance et les formations à distance représentent 18% des heures réalisées pour assurer l'offre de formation de l'établissement et 48% de ces heures sont réalisées par des intervenants extérieurs.

En formation initiale présentielle, la part des heures réalisées par des intervenants extérieurs représente 31%.

REPARTITION DES HEURES PAR TYPE D'HEURES ET PAR TYPE DE DIPLOME DE L'OFFRE DE FORMATION ACCREDITEE

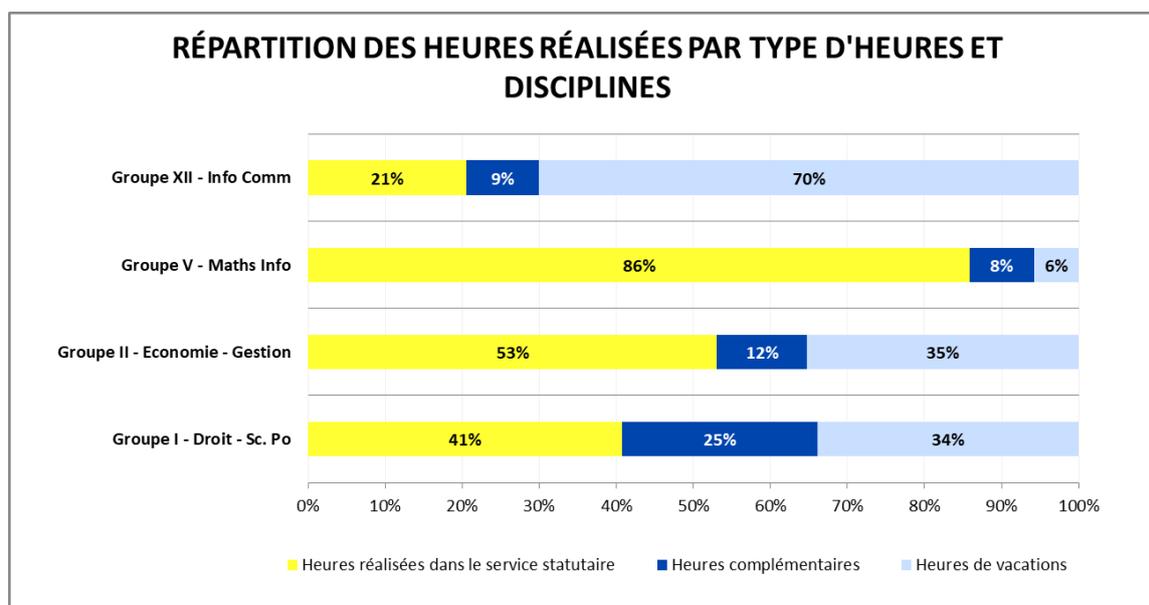


REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR CATEGORIE DE PERSONNEL ET PAR TYPE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT

	Heures complémentaires et vacations	Heures assurées dans le service statutaire	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
Professeur des universités	14 566	21 182	35 748	41%
Maîtres de conférences	25 123	30 894	56 017	45%
Enseignants chercheurs titulaires	39 689	52 076	91 765	43%
Professeur agrégé	4 199	10 721	14 920	28%
Professeur certifié	1 245	4 798	6 043	21%
Professeur d'EPS	903	3 360	4 263	21%
Enseignants du second degré titulaires	6 347	18 879	25 226	25%
Associe professeur à mi-temps	2 686	2 112	4 798	
Associe mcf a mi-temps				
ATER		915	915	
ATER mi-temps		6 450	6 450	
Contractuel doctorant		60	60	
Contractuel temporaire d'enseignement supérieur	4 469	17 024	21 493	
Invite, Lecteur (a titre personnel), Maître langue étrang. (a titre person.)	135	347	482	
Enseignants contractuels	7 290	26 908	34 198	21%
Heures complémentaires	53 326	97 863	151 189	35%
Organismes conventionnés	1 331		1 331	
Vacataires	70 044		70 044	
Vacations	71 375	-	71 375	100%
Total	124 701	97 863	222 564	56%

REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR DISCIPLINE (DU FORMATEUR)³⁰

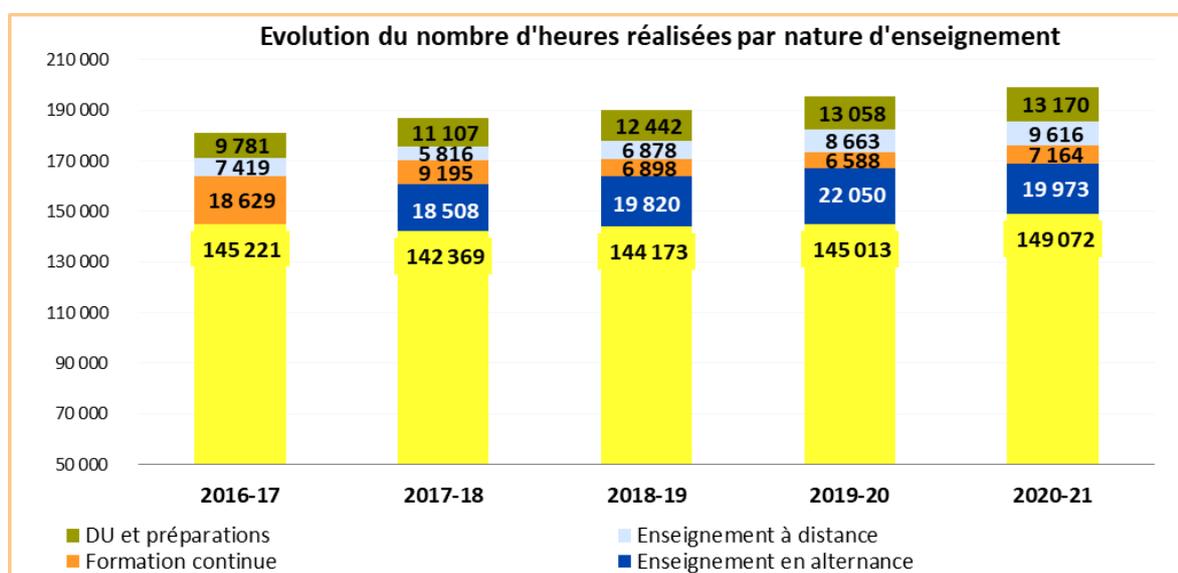
	Effectifs ayant une quotité >0	Heures complémentaires	Heures réalisées dans le service statutaire	Heures de vacances	Total des heures réalisées	Ratio HC+VAC/Heures réalisées
CNU 01 Drt. priv. sc. crim.	103	11 865	16 588	19 452	47 905	65%
CNU 02 Drt. publ.	73	6 845	11 828	5 271	23 944	51%
CNU 03 Hist. drt. & inst.	14	769	2 398	1 081	4 248	44%
CNU 04 Sc. Politique	6	406	1 055	692	2 153	51%
Groupe I - Droit - Sc. Po	196	19 885	31 869	26 496	78 250	59%
CNU 05 Sc. Économiques	92	2 449	11 040	7 346	20 835	47%
CNU 06 Sc. de gestion	81	12 283	11 834	17 951	42 068	72%
Groupe II - Economie - Gestion	173	14 732	22 874	25 297	62 903	64%
CNU07 Sciences du langage	1	13	134	9	156	14%
CNU11 Langues/littératures anglaises	25	1 924	5 983	2 382	10 289	42%
CNU14 Langues/littératures romanes	2	252	556	1 894	2 702	79%
Groupe III - Langues	28	2 189	6 673	4 285	13 147	49%
CNU19 Sociologie, démographie	4	1 007	768	78	1 853	59%
CNU22 Histoire / civilisations : mondes modernes					-	
Groupe IV - Sociologie	4	1 007	768	78	1 853	59%
CNU 26 Maths. Appliqués	29	1 292	5 816	2 737	9 845	41%
CNU 27 Informatique	37	4 320	5 915	4 471	14 706	60%
Groupe V - Maths Info	66	5 612	11 731	7 208	24 551	52%
CNU60 Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	161	96	240	497	81%
CNU61 Génie informatique	4	1 257	758	541	2 556	70%
CNU63 Génie électrique, électronique	1	100	192	292	292	34%
Groupe IX - Génie Info Electron.	6	1 518	1 046	781	3 345	69%
CNU71 Sciences information et communication	14	1 604	2 208	2 415	6 227	65%
Groupe XII - Info Comm	14	1 604	2 208	2 415	6 227	65%
Autres disciplines CNU		31	94	4 437	4 562	98%
Disciplines du second degré		6 748	20 600	378	27 726	26%
	545	53 326	97 863	71 375	222 564	56%



³⁰ Pour les personnels contractuels et les vacataires la discipline du formateur correspond à la première discipline enseignée.

REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR TYPE DE FORMATION^{31,32}

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
IUT de Rodez	21 410	21 594	21 068	22 418	23 890
Cycle Licence - Université Toulouse	67 778	67 645	68 758	67 098	69 795
Cycle Master	56 033	53 130	54 348	55 497	55 387
Préparation	6 238	6 613	9 018	9 160	9 185
DU et Certificats	3 543	4 494	3 424	3 898	3 985
DAPS	4 770	4 767	643	337	518
Formation continue	18 629	9 195	6 898	6 588	7 164
Enseignement à distance	7 419	5 816	6 878	8 663	9 616
Enseignement en alternance ³²		18 508	19 820	22 050	19 973
Autres ³³	18 585	19 632	21 261	21 899	23 051
Heures totales réalisées	204 405	211 394	212 115	217 608	222 564

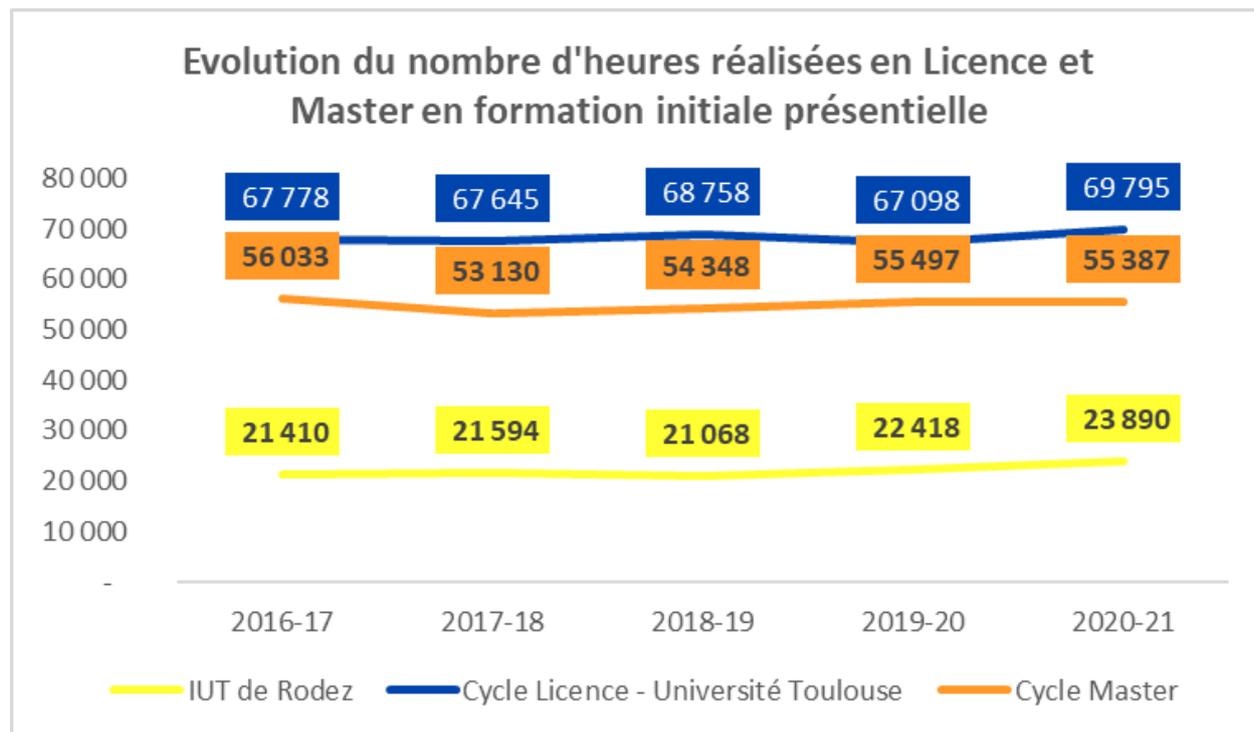


³¹ A partir de 2017-18 on identifie l'enseignement en alternance dans SAGHE jusque-là répartie dans la formation initiale et la formation continue

³² Autres : conventions, responsabilités

REPARTITION DES HEURES REALISEES PAR TYPE DE DIPLOME ET PAR COMPOSANTES - OFFRE DE FORMATION ACCREDITEE

	UFR Droit et Sciences politiques	UFR Administration et Communication	Ecole d'Economie de Toulouse - TSE	Ecole de Management de Toulouse - TSM	UFR Informatique	IUT Rodez	TOTAL
DUT						17 213	17 213
Licence LMD	26 884	14 020	18 122	8 333	2 257	1 544	71 160
LPRO	526	943		2 887	668	3 503	8 527
Master	23 991	3 663	7 380	29 733	6 809		71 576
OF accréditée	51 401	18 626	25 502	40 953	9 734	22 260	168 476



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

2.5. ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI

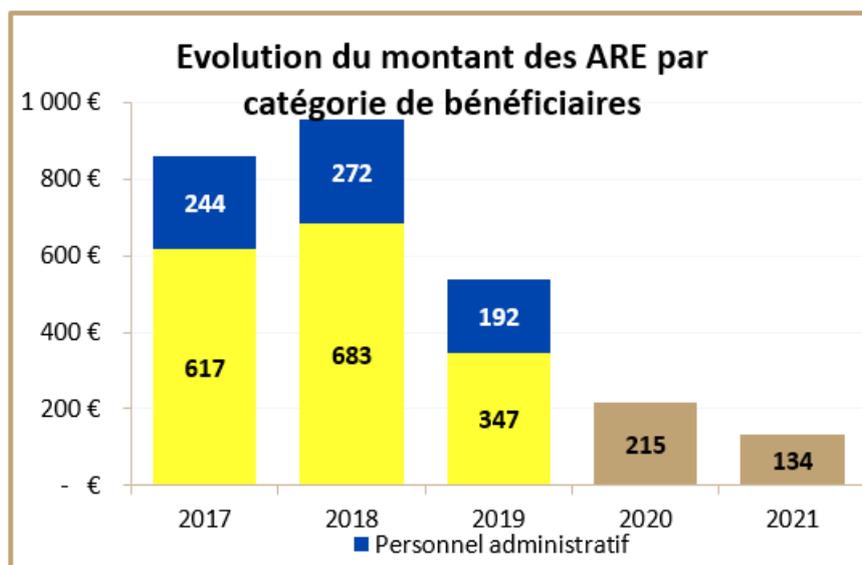
L'université en qualité d'établissement public a fait le choix jusqu'en 2018 de ne pas cotiser à l'assurance chômage. Les agents contractuels recrutés par l'université bénéficient du droit à l'allocation de retour à l'emploi comme tous les salariés. Le coût de l'indemnisation est pris en charge directement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

Le nombre de bénéficiaires est de 20 pour la période de janvier 2021 à décembre 2021.

La consommation des allocations de retour à l'emploi s'élève à 134 321 € en 2021.

EVOLUTION DE LA CONSOMMATION DES ALLOCATIONS DE RETOUR A L'EMPLOI³³

	2017	2018	2019	2020	2021
Personnel enseignant	616 604 €	682 623 €	347 141 €	215 363 €	134 321 €
Personnel administratif	244 011 €	271 929 €	192 451 €		
Total	860 615 €	954 552 €	539 592 €	215 363 €	134 321 €



³³ A partir de 2018 nouvelle adhésion à l'assurance chômage à hauteur de 625 K€.

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

REPARTITION PAR GENRE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET EN 2021³⁴

		M	F	TOTAL
Titulaires	Accidents de service	2	1	3
	Accidents de service (trajet)	1	2	3
Contractuels	Accidents de travail	0	1	1
	Accidents de travail (trajet)	0	2	2
TOTAL		3	6	9

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)	
2017	Accidents	7	7	2	7	23
	Jours d'absence	73	22	0	110	205
2018	Accidents	1	8	3	4	16
	Jours d'absence	8	52	21	10	91
2019	Accidents	4	4	3	3	14
	Jours d'absence	38	24	68	44	174
2020	Accidents	4	2	1	0	7
	Jours d'absence	25	5	0	0	30
2021	Accidents	3	3	1	2	9
	Jours d'absence	5	0	26	12	43

Les dépenses relatives aux accidents de service (et de travail) prises en charge par l'Université s'élèvent à 2 371€ en 2021.

³⁴ Les accidents de service concernent les personnels titulaires ; les accidents de travail concernent les agents contractuels.

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

Missions

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

Les 3 axes de travail du CHSCT :

- La prévention
- La formation
- L'information

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

Ces mesures comprennent les actions de prévention aux risques professionnels, de l'information et de la formation ainsi que la mise en place d'une politique de prévention des risques et des moyens adaptés.

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

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

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

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

Composition

En 2021, le CHSCT se composait de :

- Représentants de l'administration (3) :
 - Le Président de l'Université Toulouse Capitole
 - Le Directeur Générale des Services (DGS)
 - La Directrice des Ressources Humaines

- Représentants du personnel (4) :
 - 4 représentants titulaires : 1 UNSA éducation + 2 SNPTES + 1 SGEN CFDT
 - Suppléant : 1 UNSA éducation + 2 SNPTES + 1 SGEN CFDT
- Représentants des usagers (3) :
 - 3 représentants titulaires : 1 UNI + 1 BOUGE TA FAC + 1 QUALITE ET OUVERTURE A L'INTERNATIONAL
 - Suppléants : 1 UNI + 1 BOUGE TA FAC + 1 QUALITE ET OUVERTURE A L'INTERNATIONAL
- Membres permanents :
 - Le Médecin de prévention de l'Université ou son représentant
 - La Conseillère de prévention
 - L'inspecteur de Santé Sécurité au Travail

Réunions

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

En 2021, le CHSCT s'est donc réuni 5 fois :

- Le 14 janvier 2021
- Le 15 avril 2021
- Le 08 juillet 2021
- Le 1 septembre 2021 en formation élargie
- Le 11 septembre

Le CHSCT s'est réuni 1 fois dans sa formation élargie en 2021.

Etudes et recours

Néant.

L'organisation de la prévention des risques

Conseillère de prévention

- 1 étudiant en master QSE (ESQESE) en alternance depuis le 01 octobre 2021
- Conseillère de prévention et de sureté depuis le 03 mars 2020

Evaluation des risques professionnels et Document Unique

- A partir du courrier de l'inspecteur santé sécurité au travail, refonte de l'outil d'évaluation des risques professionnel (tableau Excel)
- Déploiement nouveau DUERP en version Excel
- L'utilisation de Marguerite a été suspendue : les signalements se font au travers des registres Hygiène et Sécurité

Réseau des Assistants de prévention et accompagnement

- Reprise en main du réseau
- Appel à candidatures en octobre/novembre 2021
- 27 Assistants de prévention au 31.12.2021

Prévention des risques

- RPS : lancement d'une démarche de prévention des risques psycho-sociaux
 - Déploiement PA-RPS (mai 2021)
- Risques biologique et Covid-19
 - Mise à jour régulière du PRA – activités universitaires et reprise des cours
 - Mise à jour de la FAQ étudiants et personnels
 - Mise à jour de la rubrique internet dédiée
- Exercices d'évacuation
 - Le 21 septembre 2021 à l'IUT Rodez
 - Le 22 septembre 2021 à la BU de l'Arsenal
 - Le 22 septembre 2021 à la TSE
 - Le 19 octobre 2021 à l'Arsenal
 - Le 05 novembre 2021 aux Anciennes Facultés
 - Le 05 novembre 2021 à la Manufacture des Tabacs

Actions de prévention

Le CHSCT a été consulté des actions de prévention déployées en 2020.

Actions récurrentes réalisées

- Campagnes de communication régulières sur la santé et sécurité au travail (consignes, informations, prévention ...)

Actions prévues au programme de prévention et réalisées

- Lettres de missions pour les guide-files et serre-files : non traité en 2021.
- Mise à jour et amélioration du plan canicule :
 - Bilan sur les différents dispositifs mis en place et compatibilité avec la Covid-19 (réunion technique en juin 2021)
 - Information générale par mail du déclenchement du plan canicule à l'Université avec mise en ligne des différents dispositifs mis en place sur la page intranet du CHSCT + rappel par le biais de la newsletter des personnels sur l'implantation des fontaines réfrigérées, sur la procédure de prêts des ventilateurs et climatiseurs mobiles, sur les salles de repos rafraîchies et salles de travail climatisées et sur les fiches pratiques INRS pour la prévention
- Intégration dans DUERP
- Plans de prévention - participation des représentants des personnels - en attente modification des marchés prévue en 2021 : PDP ménage/espaces verts

Autres actions réalisées (hors programme de prévention)

- Présentation et validation de l'enquête ministérielle lors du CHSCT du 07 juillet 2021
- Compte-tenu de la situation sanitaire et des confinements successifs, peu d'actions ont été réalisées à l'exception du suivi des mesures sanitaires en vigueur

Actions prévues mais non réalisées

- Elaboration du Plan Particulier de Mise en Sécurité (PPMS) en relation avec le rectorat (toujours pas réalisé en 2021. Prévu en 2023)
- Elaboration d'un PCA général (en cours)
- Refonte de la gestion de crise : nouveau manuel de crise + nouveau PCA + nouveau PPMS (prévu pour 2023)

Les dépenses en santé sécurité au travail

Travaux suivis par le Pôle Maintenance et Logistique (3 211 292,16 €)

- Rénovation des locaux tous sites : 38 333,83 €
- Amélioration thermique tous sites : 1 405 000 €
- Rénovation amphi G, sanitaires et circulations attenantes : 171 750 €
- Gros entretien : 260 791,67 €
- Travaux Manufacture bâtiments FCHS : 158 333,33€
- Travaux Manufacture bâtiments B et D : 1 177 083,33 €. (Pour ces travaux faire valider par F Faisy le fait de les faire figurer dans le bilan car l'IEP a pris en charge tout ou grande partie de ces travaux).
- Rotation bennes (septembre 2020 – août 2021) : 5 206,21 €
- Maintenance des ascenseurs : 105 030,55 €
- Contrôles réglementaires des installations techniques : 32 046,00 €
- Contrôles et vérifications électriques : 2 200 €
- Maintenance logistique : 330 230 €

Achat d'équipements (6 964,05 €)

- Blanchisserie : 3 679,49 €
- Achat de vêtements (gants, blouses, chaussures...) : 1 461,45 €
- Contenu armoires à pharmacie, gants latex et trousse de secours : 1 415,11 €
- Maintenance défibrillateurs TSE : 204 €
- Electrodes et batterie défibrillateurs : 204 €

Mobilier prescription médicale (2 878,46 €)

- Fauteuil de E8 + appui tête avec prise de l'option soutien lombaire pour siège E8 (Manufacture) 344,54 €
- 2 fauteuils E8 dossier résille KNIT gris assise bordeaux (Arsenal) 593,88 €
- Fauteuil de E8 coloris noir avec prise de l'option soutien lombaire pour siège E8 (BU Arsenal) : 326,56 €
- 1 fauteuil modèle ACTULUM + pièce : 641,67 €
- 1 bureau droit réglable en hauteur électrique OLOGY 160 cmx80 cm profondeur : 648,79 €
- 1 siège assis debout modèle MUVMAN - coloris noir : 323,02 €

Télétravail (280,00 €)

- Petit équipement (casques, ...) : 280,00 €

COVID-19 (26 157,64 €)

- Gel hydroalcoolique : 762 €
- Distributeur essuie-mains : 81 €
- Lingettes désinfectantes : 13 977 €
- Masques : 7 103,57 €
- Capteurs : 541,40 €
- Pulvérisateurs : 260 €
- Produits désinfectants COVID-19 : 1738,96 €
- Produits détergents COVID-19 : 175,90 €
- Produits hygiène COVID-19 : 920,84 €
- Produits entretien COVID-19 : 151,77 €
- Vaccins CROUS : 445,20 €

Assurances (59 070,37 €)

- Risques automobiles : 4 895,61 €
- Risques responsabilité : 9 765,04 €
- Assistance rapatriement : 1 526 €
- Protection juridique : 11 866,91 €
- Risques de dommage aux biens : 26 600 €
- ARS : 4 416,81 €

Entretien des locaux (919 654,06 €)

- Petites fournitures entretien : 1242,78 €
- Produits d'hygiène : 5 870,85 €
- Sacs poubelles : 179,30 €
- Equipement sanitaire Manufacture : 1 136,60 €
- Produits d'entretien : 2 193,56 €
- Nettoyage des locaux : 909 030,97

Achat fournitures (2 893,23 €)

- Fournitures bureau – Entreprise adaptée : 2 851,38 €
- Fourniture ergonomique : 41,85 €

Traitement des déchets (79 594,67 €)

- Déchets non-recyclables : 21 141,01 €
- Déchets réguliers : 0,02 €
- Déchets recyclables : 11 €
- Collecte des OMR : 55 584 €
- Forfait enquête conteneurisation : 183,41 €
- Location maintenance bac : 2 675,23 €

Ramassage des cartons (9 829,00 €)

- Location containers 2021 : 924,00 €
- Distribution containers : 120 €
- Enquête de conteneurisation (12/20) : 325 €
- Collecte cartons : 8 460 €

Fontaines à eau (3 042,60 €)

- Fontaine à eau BU Arsenal : 648,00
- Fontaine à eau SUIO – AF : 1 515,00
- Fontaine à eau Manufacture : 648,00
- Location fontaine à eau : 231,60

Les formations en santé sécurité au travail (cf. rapport DRH – Formations - TTC) :

- **Habilitation électrique**
Opérations d'ordre non électrique HOB0 : 840 €
- **Habilitation électrique**
Opérations d'ordre électrique simples BS BE manœuvre (=initial) : 1440 €
- **Habilitation électrique**
Opérations d'ordre électrique simples BE manœuvre – Recyclage Toulouse en intra : 2809,20 €
- **Habilitation électrique**
Opérations d'ordre électrique simples BE manœuvre – Recyclage en inter Toulouse : 402,9 € +805,8 € = 1 208,70 €
- **Habilitation électrique**
Opérations d'ordre électrique simples BS manœuvre – Recyclage en inter Toulouse : ?
- **Habilitation Electrique**
Opérations d'ordre électrique simples BS BE manœuvre – Recyclage Rodez : 1296 €
- **Habilitation électrique**
BR/BC initiale : 831,30 €
- **Equipier de 1ère intervention**
Manipulation d'extincteurs + évacuation les locaux : (2 groupes 990 € HT)
- **Equipier de 1ère intervention**
Rodez : ?
- **SST MAC Rodez** : 835 €
- **SST Recyclage Toulouse** : 768 €
- **Geste et posture au travail**
Travail sur écran : 540 €
- **Geste et posture de travail**
Prévention du mal de dos et TMS : 540 €
- Utilisation et vérification d'échelles : 1026 €

Sécurité incendie (101 203,09 €)

- Maintenance SSI : 68 793,00 €
- Remplacement de pièces : 11 005,08 €
- Fournitures et mise en œuvre : 4586,84 €
- Réparations portes coupe-feu : 651,57 €
- Divers (diagnostic départ feu, fixation, pose module externe...) : 1 616,45 €
- Exercices d'évacuation, maintenance des extincteurs : 14 550,15 €

Surveillance des sites (766 664,65€)

- Surveillance IUT (2021-2022) : 5 075 €
- Surveillance et télésurveillance – Manufacture (année 2021) : 87 927 €
- Surveillance et télésurveillance – SCD (année 2021) : 67 790,00 €
- Surveillance et télésurveillance – TSE (année 2021) : 162 211,73 €
- Surveillance et télésurveillance – IEP (année 2021) : 135 840,75 €
- Surveillance et télésurveillance – Anciennes facultés (année 2021) : 56 314,00 €
- Surveillance et télésurveillance – Arsenal (année 2021) : 164 757,32 €
- PC Sécurité surveillance : 55 845,20 €
- Sécurité privée : (31 903,65 €)
 - Arsenal (dec-2020) : 111,61 €
 - Surveillance Arsenal (jan-21) : 7 429,58 €
 - Surveillance TSE nuit (jan-21) : 3 335,35 €
 - Surveillance TSE jour (jan-21) : 6 550,97 €
 - Surveillance BU Arsenal (jan-21) : 2 824,47 €
 - Surveillance AF (jan-21) : 2 644,18 €
 - Surveillance IEP (jan-21) : 5 762,36 €
 - Surveillance Manufacture (jan-21) : 3 245,13 €

Espaces verts (18 615,03 € - sans année 21/22) :

- IUT - Entretien des espaces verts : 5 702,00
- ARS - Entretien des espaces verts : 7 246,65 €
- TSE - Entretien des espaces verts : 850,00 €
- SCD - Entretien des espaces verts : 2 237,97 €
- AF - Entretien des espaces verts : 1 172,25 €
- Élagage branche pin parasol – Arsenal : 226,16 €
- Location nacelle et abattage arbres : 1 180,00 €
- Entretien ensemble des sites 2021 – 2022 : 134 852,96 €

Autres dépenses (5 567,91€)

- Campagne Allons-y à Vélo (AYAV) : 370 €
- Signalisation – Plaques pour zone ZRR : 1 218 €
- Documentation : 234,12 €
- Destruction nid de guêpes – Manufacture : 465,79
- Installation cage pigeons : 3 280 €
- Amiante : 5 080,00 €

Autres informations et consultations du CHSCT

- Présentation du bilan de la médecine préventive 2020
- Présentation de l'enquête ministérielle 2021
- Bilan santé sécurité au travail 2021
- Présentation du programme annuel de prévention 2021
- Présentation de la délibération sur nouvelle charte du télétravail (déploiement prévu dès septembre 2022)
- Présentation des objectifs de prévention 2022

3.3. MEDECINE DE PREVENTION

MISSIONS³⁵

Les missions du service de médecine de prévention sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail/ de prévention

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). « Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. » (Article 10 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

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 vie au travail dans les services et d'agir sur elles. Il évalue les risques professionnels. 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.

³⁵ 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)

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.
 - Evaluation des risques professionnels.
- **Information sanitaire :**
 - Le médecin de prévention est obligatoirement associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes.
 - Le médecin de prévention peut organiser ou participer à des campagnes d'information sur des sujets divers portant sur des thèmes de campagnes de politique nationale de santé publique.
- **Analyse les postes de travail** et leurs exigences physiques et psychologiques, des rythmes de travail pour mettre en œuvre des surveillances spéciales et conseiller des aménagements,
- **Est consulté sur les projets de construction ou aménagements** importants des bâtiments administratifs et techniques,
- Est **informé** de la composition et de la nature des manipulations de **produits dangereux** et de la demande de prélèvements et de mesures à des fins d'analyses,
- **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.
- Il exerce une surveillance médicale particulière à l'égard : des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail. Il définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans.
- 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.

Les permanences des internes en médecine de prévention sont mercredi après-midi de 14h à 17h et jeudi de 9h à 12h.

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 MEDICALES ET LES ACTES INFIRMIERS ³⁶

Pour l'année 2021 103 consultations médicales sur convocation :

- 70 visites périodiques quinquennale
- 15 visites d'embauche

16 visites ont été faites à la demande des intéressés, 8 à la demande de l'administration et 12 visites de pré-reprises à la demande des agents.

Par ailleurs

- 70 agents ont bénéficié de consultations infirmières
- 20 ont reçu des conseils infirmiers

Les avis médicaux, prescriptions et orientations :

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

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

Les actions en milieu de travail :

9 actions de prévention au total relatifs :

2 actions pour la prescription ou l'ajustement d'équipements de protection individuelle

7 actions de conseil ou complément d'une consultation individuelle

2020 et 2021 sont des années marquées par l'absence sur site de beaucoup d'agents, en conséquence le nombre de convocation a diminué.

L'accent a alors été mis sur le suivi des agents en situation de fragilité.

L'année 2021 est marquée par le début de la formation de l'infirmière en santé au travail.

Le médecin du travail s'est impliqué dans le dépistage COVID des personnels.

³⁶ Source : Rapport d'activité du service de santé au travail 2020

3.4. FORMATIONS EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

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

	2017	2018	2019	2020	2021
INSCRITS	164	97	138	29	230
STAGIAIRES (Présents)	149	87	129	29	211
NOMBRE DE JOURS	194	81,5	152	32	239,5
DEPENSES	22 368 €	15 040 €	18 693 €	2 606 €	21 260 €
% Présents	91%	90%	93%	100%	92%

Les formations délivrées en 2021 dans le domaine « Hygiène et Sécurité »

FORMATIONS	AGENTS INSCRITS	STAGIAIRES	NOMBRE DE JOURS	COÛT
HABILITATION ELECTRIQUE Opérations d'ordre non électrique H0B0		19	19	1 620 €
HABILITATION ELECTRIQUE Opérations d'ordre électrique simples BS BE manoeuvre (= initial)	3	3	6	1 440 €
HABILITATION ELECTRIQUE Opérations d'ordre électrique simples BE manoeuvre - RECYCLAGE	8	8	12	4 101 €
HABILITATION ELECTRIQUE Opérations d'ordre électrique simples BS - RECYCLAGE	4	4	6	1 612 €
HABILITATION ELECTRIQUE BR/BC initiale	1	1	3	831 €
HABILITATION ELECTRIQUE BR/BC recyclage	1	1	1,5	336 €
EQUIPIER DE 1ère INTERVENTION: MANIPULATION D'EXTINCTEURS + EVACUATION DES LOCAUX	40	37	18,5	1 188 €
SST MAintien des Compétences	30	23	23	2 371 €
Geste et posture de travail Travail sur écran	10	10	5	390 €
Geste et posture de travail Prévention du mal de dos et TMS	9	9	4,5	390 €
Utilisation et vérification d'échelles	7	7	7	1 026 €
Conseillère de prévention	1	1	7	1 920 €
Formateur SST	1	1	3	660 €
Assistants de prévention Formation initiale	14	14	84	- €
Assistants de prévention Formation continue	10	7	7	- €
AUTOBROSSE MANIPULATION	12	12	6	525 €
Agents en situation de télétravail	60	54	27	2 850 €
TOTAL 2021	230	211	239,5	21 260 €

Commentaires 2021 :

Nous constatons en 2021, un rattrapage des sessions de formations qui n'avaient pas pu être organisées en 2020, liées à des habilitations notamment.

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

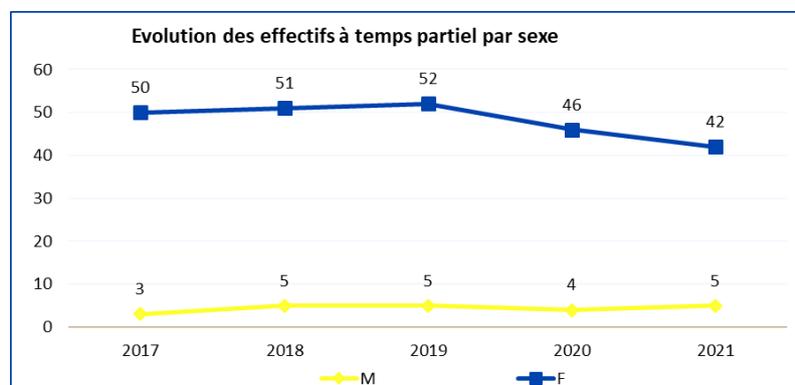
REPARTITION DES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

Filière	Catégorie	Sexe	50/100	60/100	70/100	80/100	90/100	100/100	TOTAL	% Temps partiel
AENES	A	M				1	1	4	6	
		F		1				9	10	
	B	M						2	2	
		F						14	14	
	C	M				1		2	3	
		F				2	1	17	20	
AENES		M	0	0	0	2	1	8	11	27,3%
		F	0	1	0	2	1	40	44	9,1%
Bibliothèques	A	M				4		5	9	
		F						14	18	
	B	M						3	3	
		F				8		13	21	
	C	M						6	6	
		F	1		1			11	13	
Bibliothèques		M	0	0	0	0	0	14	14	0,0%
		F	1	0	1	12	0	38	52	26,9%
ITRF	A	M				1		38	39	
		F	1			7	3	58	69	
	B	M						16	16	
		F				3		38	41	
	C	M						23	23	
		F				7	2	54	63	
ITRF		M	0	0	0	1	0	77	78	1,3%
		F	1	0	0	17	5	150	173	13,3%
		M	0	0	0	3	1	99	103	3,9%
		F	2	1	1	31	6	228	269	15,2%
Total			2	1	1	34	7	327	372	12,1%

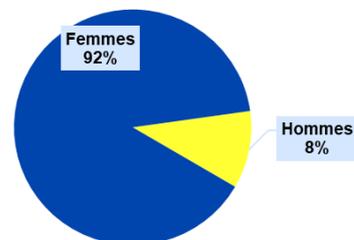
Grille de lecture

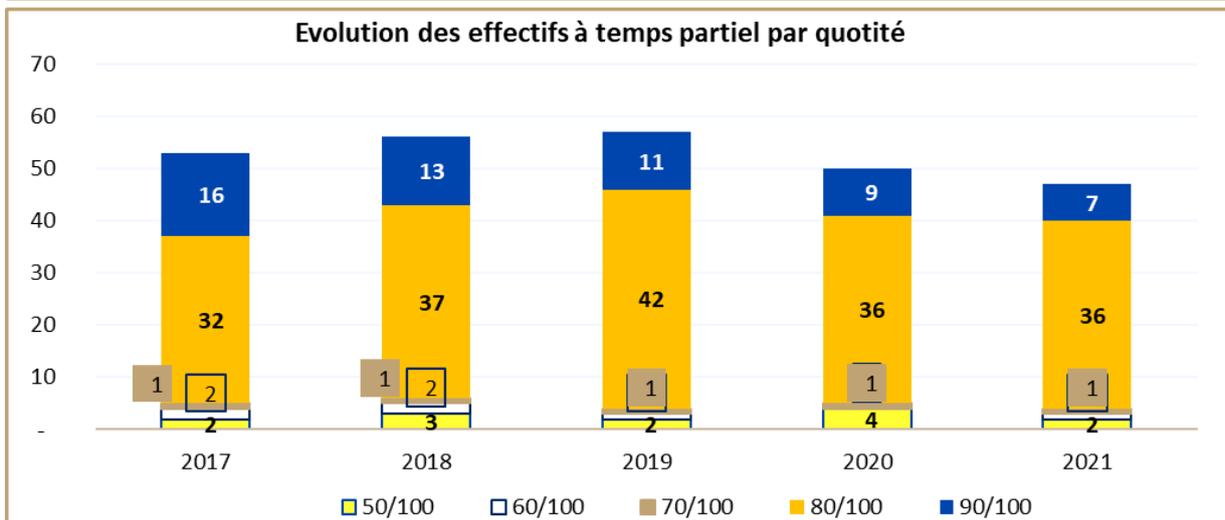
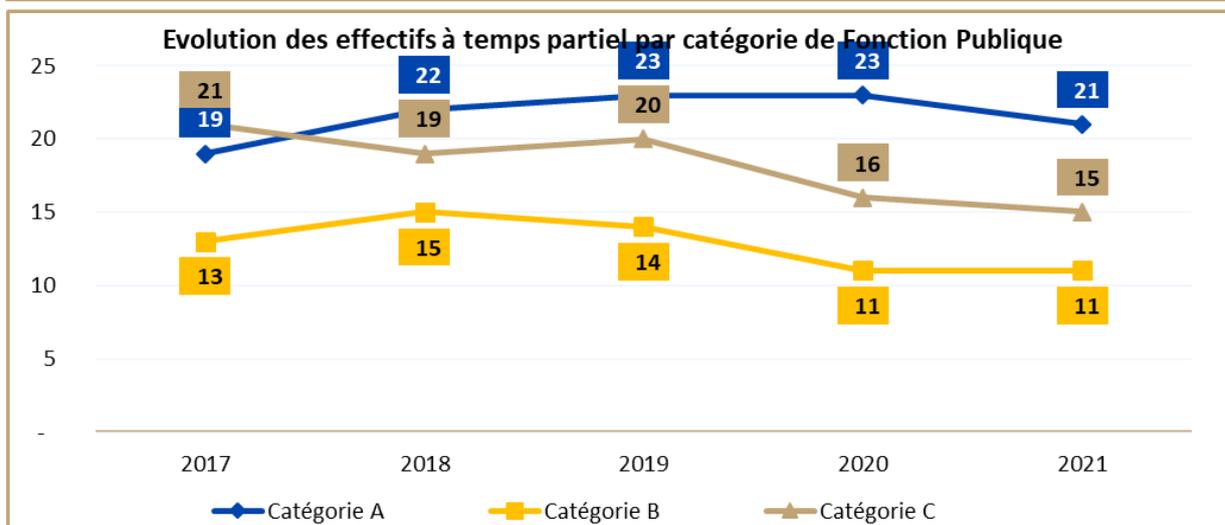
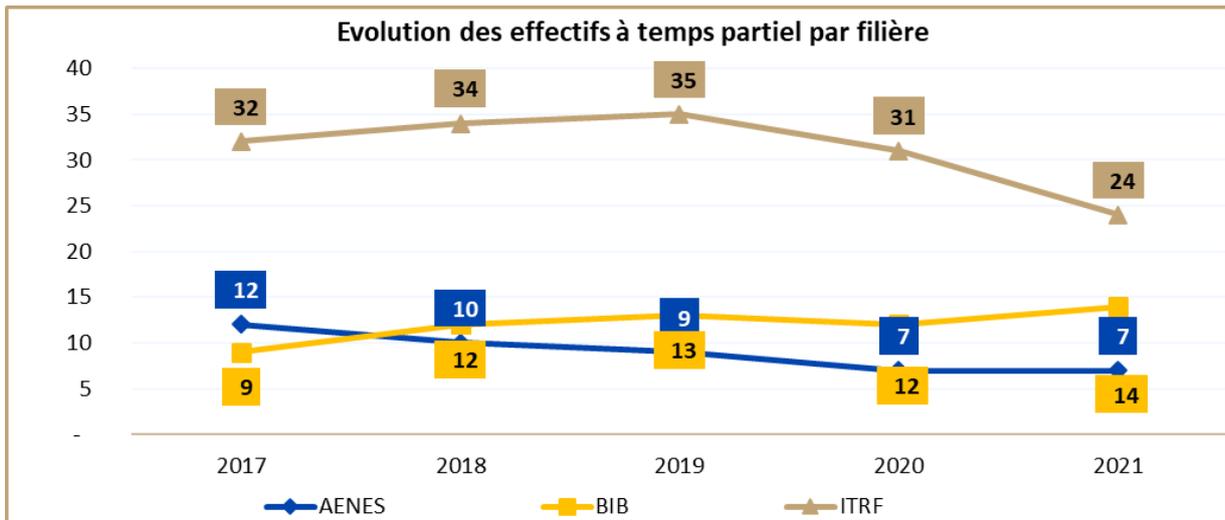
% temps partiel : 27,3% des agents masculins de la filière AENES sont à temps partiel ;
des agents titulaires sont à temps partiel.

12,1%



Répartition par sexe des agents 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.

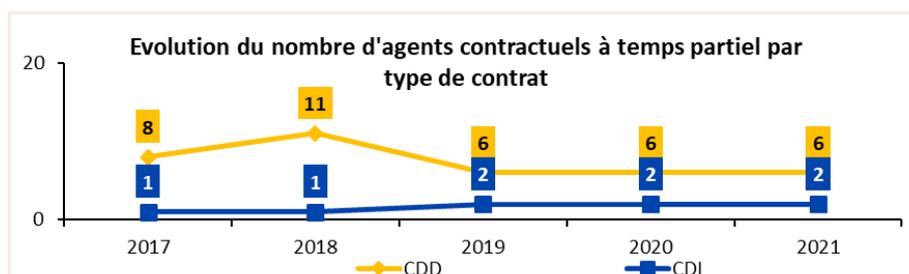
Les contractuels BIATSS

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.

REPARTITION DES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

Type de contrat	Equivalent catégorie FP	Sexe	10/100	50/100	70/100	80/100	100/100	Total	% Temps partiel
CDI	A	M					1	1	0%
		F	1				10	11	9%
	B	M					0	0	
		F			1			1	1
	C	M					1	1	0%
		F					13	13	0%
CDD	A	M					12	12	0%
		F		1			31	32	3%
	B	M			1		12	13	8%
		F					44	44	0%
	C	M		1			23	24	4%
		F		1		2	62	65	5%
	M		0	1	1	0	49	51	4%
	F		1	2	1	2	160	166	4%
Total			1	3	2	2	209	217	4%



5. FORMATIONS

5.1. ACCES A LA FORMATION

EVOLUTION DU TAUX D'ACCES A LA FORMATION PAR CATEGORIE

Titulaires et contractuels	2017	2018	2019	2020	2021
Cat. A	88,9%	83,1%	78,4%	77,8%	85,2%
Cat. B	92,5%	87,7%	72,8%	60,3%	76,8%
Cat. C	100,0%	89,3%	88,8%	81,9%	88,7%
TOTAL	94,7%	86,9%	81,2%	74,9%	84,4%

Taux d'accès à la formation en 2021

84%

Commentaires 2021 :

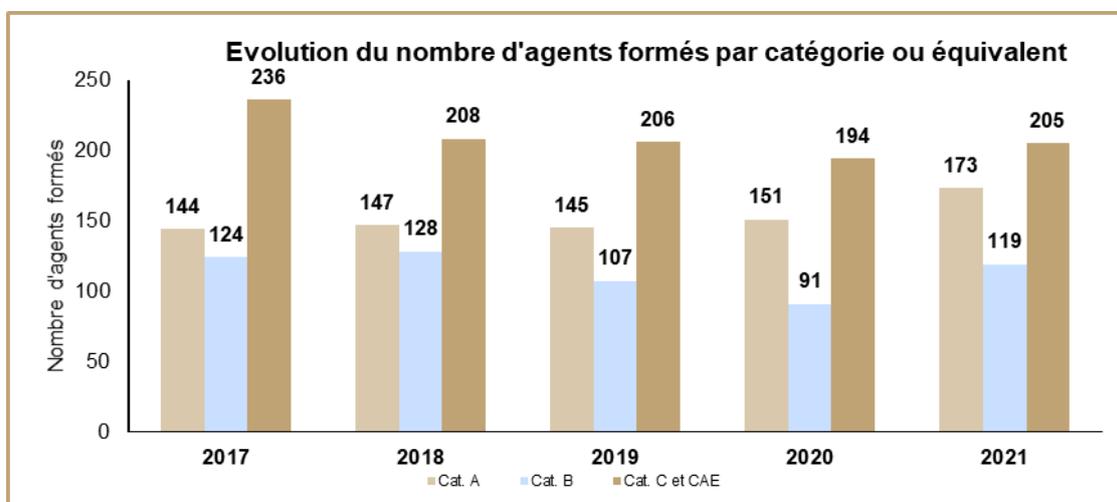
Les données fournies sont issues de la première année de saisie des formations dans l'outil SIHAM FORMATION.

NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2021 PAR CATEGORIE ET VENTILE PAR GENRE

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2021			Agents formés (pers. Physiques)* Année civile 2021			Taux d'accès à la formation
	H	F	S/total	H	F	S/total	
	CATEGORIES						
Cat. A	63	140	203	59	114	173	85,2%
Cat. B	34	121	155	26	93	119	76,8%
Cat. C	57	174	231	45	160	205	88,7%
TOTAL	154	435	589	130	367	497	84,4%
Taux d'accès à la formation				84,4%	84,4%		

Sources des données : photo des effectifs au 31/12/2021 – SIHAM ; nombre d'agents formés – SIHAM Formation

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

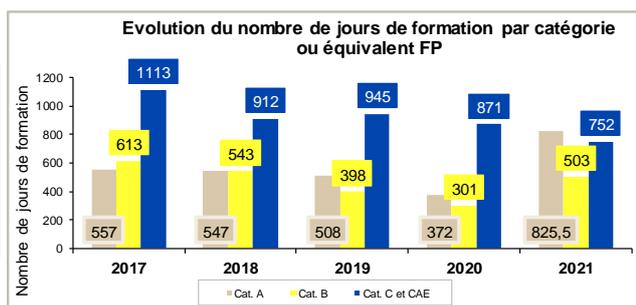


NOMBRE DE JOURS MOYEN DE FORMATION REPARTI PAR CATEGORIE ET VENTILE PAR GENRE

BIATSS (titulaires et contractuels)	EFFECTIF de l'établissement photo du 31/12/2021			Nombre de jours de formation Année civile 2021			Nb de jours moyen de formation par individu
	H	F	S/total	H	F	S/total	
	CATEGORIES						
Cat. A	63	140	203	288,5	537	825,5	4,1
Cat. B	34	121	155	82	421	503	3,2
Cat. C*	57	174	231	225	527	752	3,3
TOTAL	154	435	589	596	1 485	2080,5	3,5
Nombre de jours moyen de formation				3,9	3,4		

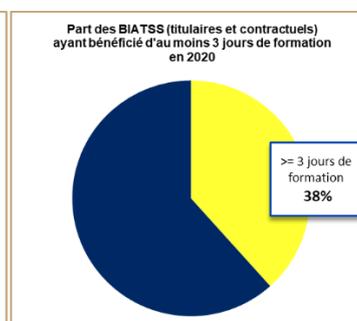
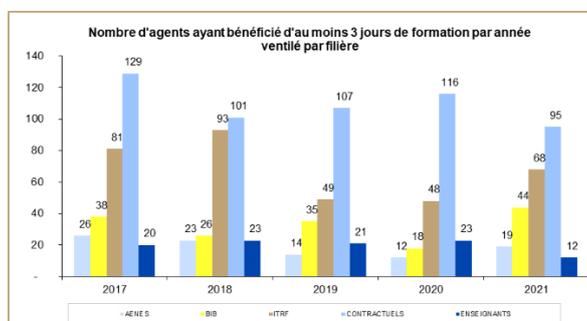
VOLUME DE FORMATION

CATEGORIES	Stagiaires	Nombre de jours de formation	Ratio nb jours / nb stagiaires
Cat. A	273	825,5	3,0
Cat. B	186	503	2,7
Cat. C*	479	752	1,6
TOTAL	938	2080,5	2,2



INDICATEUR NATIONAL - NOMBRE D'AGENTS ET PART DES AGENTS AYANT BENEFICIE D'AU MOINS 3 JOURS DE FORMATION (18 HEURES) PAR CATEGORIE VENTILE PAR FILIERE

	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	3	50%	3	60%	12	31%	4	31%	22	35%
F	5	50%	12	67%	23	33%	11	26%	51	36%
S/total - Catégorie A	8	50%	15	65%	35	32%	15	27%	73	36%
H	0	0%	2	67%	2	13%	7	54%	11	32%
F	5	36%	15	71%	11	27%	21	47%	52	43%
S/total - Catégorie B	5	31%	17	71%	13	23%	28	48%	63	41%
H	2	67%	4	67%	3	13%	12	48%	21	37%
F	4	20%	8	62%	17	27%	40	51%	69	40%
S/total - Catégorie C	6	26%	12	63%	20	23%	52	50%	90	39%
H	5	45%	9	64%	17	22%	23	45%	54	35%
F	14	32%	35	67%	51	29%	72	43%	172	40%
TOTAL	19	35%	44	67%	68	27%	95	44%	226	38%



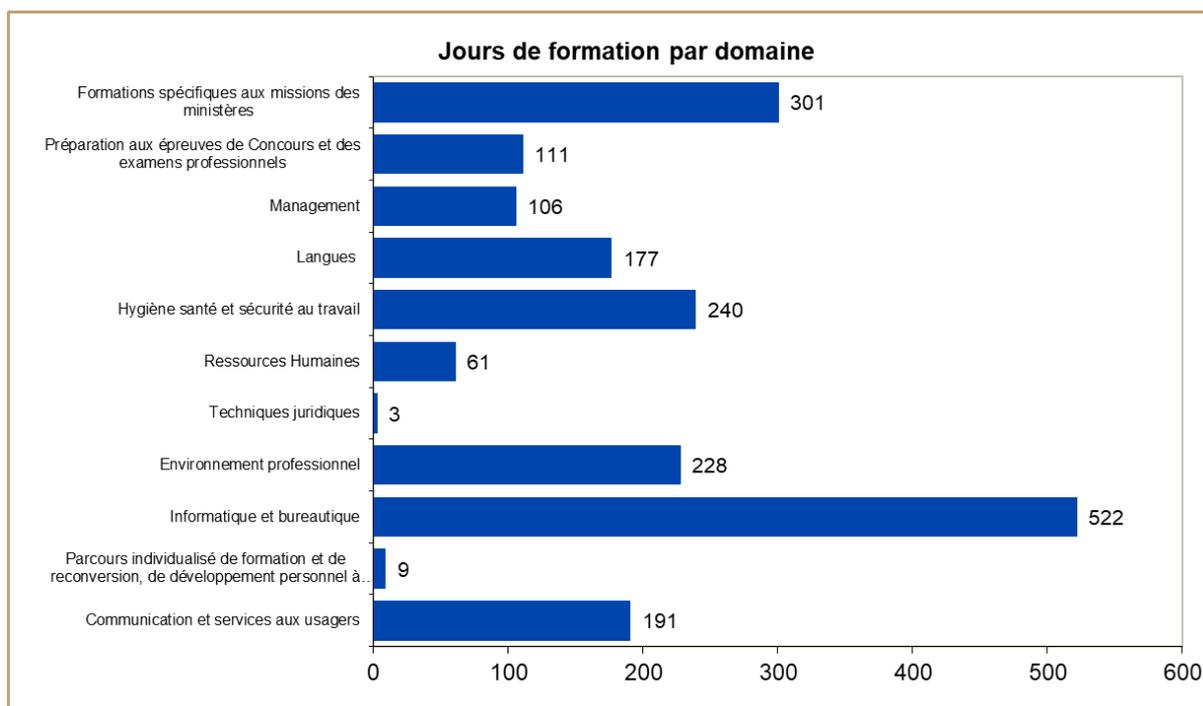
En 2021, 226 personnels BIATSS (agents titulaires ou contractuels) ainsi que 12 enseignants ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation.

5.2. DOMAINES DE FORMATION ET DEPENSES

VOLUME DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION³⁷

DOMAINES	STAGIAIRES PRESENTS	JOURS	COUT
Communication et services aux usagers	141	191	- €
Parcours individualisé de formation et de reconvers	2	9	2 775 €
Informatique et bureautique	612	522	26 269 €
Environnement professionnel	46	228	624 €
Techniques juridiques	1	3	2 100 €
Ressources Humaines	35	61	32 468 €
Hygiène santé et sécurité au travail	211	240	21 260 €
Langues	74	177	15 770 €
Management	76	106	11 718 €
Préparation aux épreuves de Concours et des exarr	73	111	5 100 €
Formations spécifiques aux missions des ministères	333	301	30 886 €
TOTAL	1604	1949	148 970 €

NB : En 2021, la saisie a posteriori dans le nouvel outil SIHAM Formation ne permet pas de disposer de manière détaillée et systématique de certaines données comme le nombre d'inscrits.



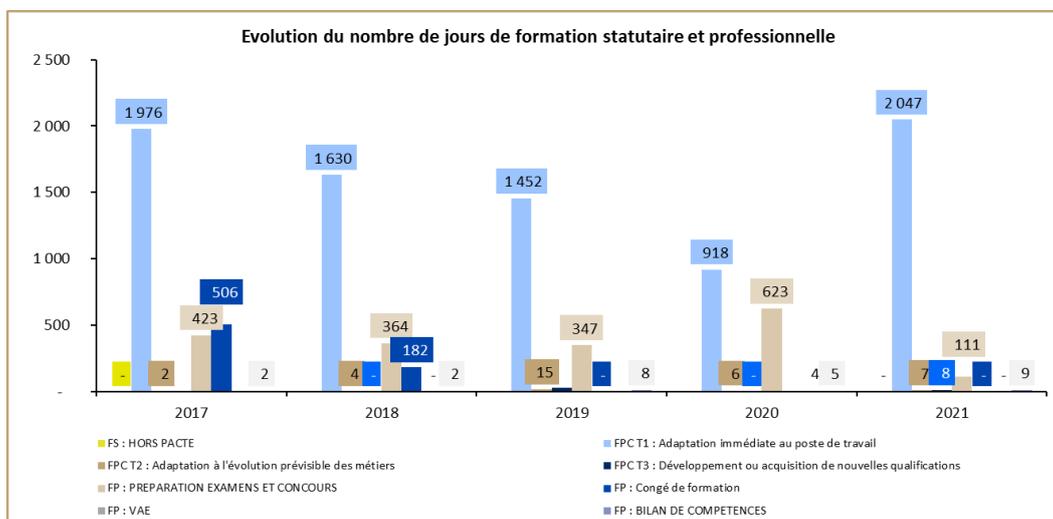
³⁷ Le nombre de jours de formation est calculé à partir du volume horaire : 1 jour de formation = 6h.

DOMAINES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES BIATSS : REPARTITION PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

FORMATIONS	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			ENSEMBLE			% Femmes	
	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	S/TOTAL	H	F	TOTAL		
Communication et services aux usagers	Stagiaires	7	28	35	4	45	49	15	31	46	26	104	130	80,0%
	Jours de formations	10	45	55	5	64	69	21	41	62	36	150	186	80,6%
Environnement professionnel	Stagiaires	2	4	6	3	8	11	7	20	27	12	32	44	72,7%
	Jours de formations	10	18	28	15	40	55	35	100	135	60	158	218	72,5%
Hygiène Santé et Sécurité au Travail	Stagiaires	30	32	62	16	33	49	33	64	97	79	129	208	62,0%
	Jours de formations	38	48	86	27	29	56	41	64	105	106	141	247	57,1%
Parcours Indiv , reconv et dt perso	Stagiaires	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	100,0%
	Jours de formations	0	0	0	0	5	5	0	4	4	0	9	9	100,0%
Informatique et bureautique	Stagiaires	40	104	144	24	125	149	44	227	271	108	456	564	80,9%
	Jours de formations	160	206	366	18	101	119	76	191	267	254	498	752	66,2%
Techniques juridiques	Stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100,0%
	Jours de formations	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	100,0%
Langues	Stagiaires	12	22	34	0	8	8	4	7	11	16	37	53	69,8%
	Jours de formations	21	38	59	0	30	30	12	27	39	33	95	128	74,2%
Management	Stagiaires	17	40	57	0	16	16	0	0	0	17	56	73	76,7%
	Jours de formations	18	56	74	0	26	26	0	0	0	18	82	100	82,0%
Formations spécifiques aux missions des ministères	Stagiaires	23	97	120	11	118	129	25	53	78	59	268	327	82,0%
	Jours de formations	26	85	111	9	84	93	24	47	71	59	216	275	78,5%
Préparations aux épreuves de concours et examens professionnels	Stagiaires	1	5	6	2	8	10	4	16	20	7	29	36	80,6%
	Jours de formations	2	7	9	4	11	15	7	25	32	13	43	56	76,8%
Ressources Humaines	Stagiaires	1	15	16	0	12	12	0	7	7	1	34	35	97,1%
	Jours de formations	2	27	29	0	21	21	0	12	12	2	60	62	96,8%
ENSEMBLE DES DOMAINES DE FORMATION	Stagiaires	133	348	481	60	374	434	132	426	558	325	1148	1473	77,9%
	Répartition par sexe	28%	72%		14%	86%		24%	76%		22%	78%		
	Nombre de jours	287	533	820	78	411	489	216	511	727	581	1455	2036	71,5%
	Répartition par sexe	35%	65%		16%	84%		30%	70%		29%	71%		

FORMATIONS STATUTAIRE ET PROFESSIONNELLE DES BIATSS : REPARTITION DU NOMBRE DE JOURS PAR TYPE DE FORMATION

	2017	2018	2019	2020	2021
FS : HORS PACTE	-	-	-	-	-
FPC T1 : Adaptation immédiate au poste de travail	1 976	1 630	1 452	918	2 047
FPC T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers	2	4	15	6	7
FPC T3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications			26		8
FP : PREPARATION EXAMENS ET CONCOURS	423	364	347	623	111
FP : Congé de formation	506	182	-	-	-
FP : VAE	1	-	3	4	-
FP : BILAN DE COMPETENCES	2	2	8	5	9
TOTAL	2 910	2 182	1 851	1 556	2 182



FORMATION INITIALE STATUTAIRE

Au cours de l'année 2021 il n'y a pas eu de formation initiale statutaire.

DEPENSES DE FORMATION

DEPENSES	2017	2018	2019	2020	2021
Rémunérations des intervenants extérieurs	101 517 €	102 992 €	94 538 €	91 102 €	127 569 €
Frais de mission	19 354 €	5 820 €	5 624 €	982 €	5 272 €
Frais divers	954 €	1 895 €	2 297 €	12 014 €	6 401 €
TOTAL	121 825 €	110 707 €	102 459 €	104 098 €	139 242 €

NB : ce tableau consolide les dépenses du service de formation des personnels et du SCD.

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 11 fois en formation plénière (et 6 fois en formation restreinte) en 2021.

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 7 fois en formation restreinte) en 2021.

La Commission de la Recherche (CR)

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

La CR s'est réunie 6 fois en 2021.

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 2021.

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Elle est constituée en 3 groupes :

- personnels ITRF (groupe I)
- personnels AENES (groupe II)
- personnels de bibliothèque (groupe III).

Elle est chargée de représenter les personnels BIATSS.

Elle est consultée sur les situations individuelles (notations, avancements...) et siège en formation restreinte. Pour les autres cas, elle siège en formation plénière.

Elle prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires.

La CPE ne s'est pas réunie en 2021.

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 6 représentants titulaires de l'établissement et de 12 représentants des personnels (6 titulaires + 6 suppléants).

La CCP ne s'est pas réunie en 2021.

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 9 fois en 2021.

6.2. CONTENTIEUX ET CONFLITS

Direction des affaires juridiques et institutionnelles

La DAJI regroupe un pôle affaires institutionnelles (élections, conseils et affaires disciplinaires), un pôle juridique (conseil juridique et contentieux, hors marchés publics, délégué à la protection des données) et la mission Archives.

Les recours et procédures

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

En 2021, 1 requête a été introduite devant le tribunal administratif de Toulouse par un candidat demandant l'annulation de l'ensemble des actes relatifs à l'attribution du poste n° 4231 de professeur des universités à l'Université Toulouse I (renvoi d'une partie des conclusions de la requête au Conseil d'Etat et rejet du surplus par ordonnance du 22 juin 2022). Ce candidat ayant, parallèlement, introduit la même demande devant le Conseil d'Etat, ce dernier a rejeté sa requête par ordonnance du 4 janvier 2021.

7. ACTIONS CULTURELLE, SOCIALE, MEDICALE, SPORTIVE

7.1. ACTION CULTURELLE

Bilan 2020-21 Art et Culture

Portées par l'Espace Culturel, service dédié à l'Art et la Culture, mais aussi les bibliothèques et les associations, les actions culturelles de l'université s'adressent à l'ensemble de la communauté universitaire de l'UT Capitole. Les personnels enseignants, administratifs et techniques sont chaque année plus nombreux à profiter des événements, ateliers et dispositifs mis en place. Les chiffres annoncés additionnent les publics étudiants, les personnes extérieures et tous les personnels de la communauté Universitaire.

L'année 2020-2021 a été très particulière à cause de la crise sanitaire (COVID). L'Espace Culturel a adapté le mieux possible sa programmation aux consignes sanitaires (confinement, couvre-feu, fermeture du campus...). Les contraintes ont freiné voire annulé certains projets mais elles ont aussi été **sources d'innovation** :

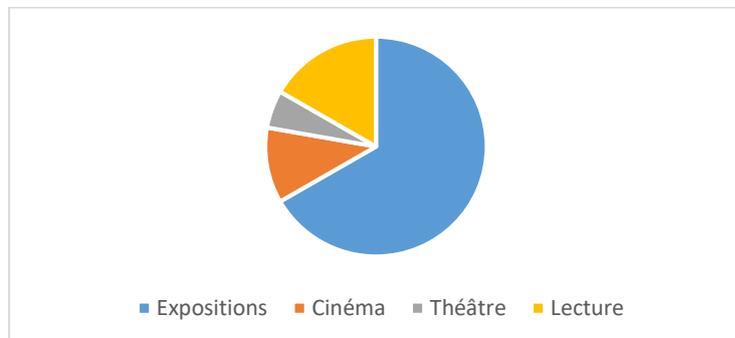
- Rendez-vous en petit groupe (jauge réduite)
- Hybridation des ateliers de pratiques artistiques (présentiel + en visio)
- Recherche d'alternatives : envoi postal d'un livre d'artiste, enregistrement de lecture d'Éric Arlix à écouter sur le soundcloud de l'Espace Culturel, enregistrement en vidéo et sous forme radiophonique des *Tentatives d'épuisement* du comédien Gaspard Chauvelot.

L'équipe comptait en 2020-2021 Paule Géry (responsable en CDI) et Thelma Marrot (CDD). Toutes les deux ont été aidées par Léa Saurin (2 semaines de vacation en septembre) et Rosalie Pouget (stage à temps partiel du 10 mai au 29 juillet 2021).

Le bureau a accueilli environ **300 personnes** au cours cette l'année, la plupart sans rendez-vous. Moins que les années précédentes et suivantes, fermeture du campus oblige !

➤ Les événements de l'Espace Culturel

Grâce aux alternatives mises en place pour contourner les difficultés d'organisation liées à la crise sanitaire, l'Espace Culturel a attiré au total près de **5898 personnes** à l'occasion des **événements/actions** qu'il a organisés (hors visiteurs des expositions) sur le campus, hors du campus et à distance.



- Expositions

- 12 expositions :
 - 9 œuvres dans La Galerie Si, un panneau d'affichage détourné en surface d'exposition
 - 1 exposition dans les panneaux de la Rue Intérieure Sud par 4 artistes du collectif IPN
 - 1 livre d'artistes par le collectif IPN (en remplacement de la deuxième exposition prévue, envois postaux sur commande via le site web)
 - 2 expositions photo par les participants aux ateliers photographie numérique et argentique
- 11 actions de sensibilisation autour de ces expositions



Livre d'artistes

- Cinéma

- 2 soirées ciné-débat en partenariat avec le festival Cinespaña.
 - 1^{er} débat sur le rôle de réparation de la justice avec Amane Gorgoza (Professeure en droit privé et sciences criminelles) et Michel Martinez (MCF en Civilisation de l'Espace contemporaine).
 - 2^{ème} débat sur le traitement des faits-divers par les médias avec Sylvie Laval (MCF en sciences de l'information et de la communication) et Fabrice Corrons (MCF de Catalan et d'Espagnol à l'UT2J).



- Théâtre

- 1 projet en co-production avec la Cave Po' : les *Tentatives d'épuisement* de Gaspard Chauvelot. La saison 2 d'un spectacle à épisodes sous forme de stand-up / revue de presse d'actualité. Le projet a subi des transformations pour exister : **d'abord sous forme de spectacle, il a existé ensuite sous forme de chroniques radio et de vidéos live.**

- Lecture / Sciences et société

- 2 projets autour de la philosophie
 - Effractions philosophiques « I ♥ Michel Serres » - reprise création 2019-2020 à l'automne.
 - Effractions philosophiques « All the philo ladies » - nouvelle création 2020-2021 (proposées en présentiel, en distanciel et en bi-modal)
 - Déclinaison de l'événement par téléphone pour le 8 mars : « Allo philo lady » (nouvelle déclinaison par téléphone)

--> Présentation du dispositif « Effractions philosophiques » à la demande du ministère lors de la 8^{ème} rencontre Art et culture dans l'enseignement supérieur le 2 juillet 2021 ayant pour thème « Dépasser les contraintes » !



- Résidence d'artiste

Première résidence de création avec l'artiste-auteur-éditeur Éric Arlix "Algorithmes & Nouveaux mondes".

- Grâce à une série de rencontres avec des universitaires, l'auteur s'est engagé dans l'écriture d'un roman de prospective fiction « Homo novo », questionnant notre rapport au monde digital, à l'intelligence artificielle, aux big data et nouvelles révolutions scientifiques.
- 1 projet autour de *La nuit de la lecture*
 - Rencontre avec l'artiste en résidence de création et le professeur des universités et chercheur en vie artificielle Yves Duthen (vidéo publiée sur Prisme)
 - Lectures courtes en podcasts (QR code disséminés sur le campus et dans les BU)
 - Workshops d'écritures (en distanciel)

Beaucoup d'autres actions ont dû être annulées à cause des consignes sanitaires.

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

- 1 festival : Concours de courts
- 1 journal : Le Décodé
- 1 orchestre : OSET
- 1 média : La Ref des campus

Les actions des Bibliothèques universitaires

- 3 présentations d'opéras et de ballets et des invitations à 2 générales d'opéras
- 3 expositions artistiques
- 1 opération exceptionnelle : l'accueil des actions pour La Nuit de la Lecture

Les ateliers

210 personnes ont participé aux ateliers de pratiques artistiques hebdomadaires ou aux workshops ponctuels proposés et gérés par l'Espace Culturel. Le passage en distanciel a fait fondre les effectifs et les abandons en cours de semestre ont été nombreux.

Mais l'organisation de tout ou partie des ateliers par session zoom, n'ont pas changé le mode d'inscription : les ateliers sont ouverts aux étudiants en priorité, puis aux personnels de l'université, aux enseignants-chercheurs et pour finir aux personnes extérieures.

- 10 ateliers hebdomadaires / 5 champs artistiques
 - Lecture à haute voix : L'Art du récit (en remplacement des Entendre Dire, impossible à organiser en distanciel)
 - Photographie argentique - partenariat UT Capitole / CROUS (pas d'atelier pendant la fermeture du campus)
 - Photographie numérique - partenariat UT Capitole / CROUS (adaptation du programme en distanciel)
 - Musique Assistée par Ordinateur (adaptation du programme en distanciel)
 - Critique cinéma (adaptation du programme en distanciel)
- 2 workshops ponctuels
 - workshop écriture (voir paragraphe "résidence d'artiste")
 - workshop stop motion (petit groupe autorisé)

Annulation : Chorale 100% Rock (atelier hebdomadaire), Création vidéo (stage 2 jours)

- Ateliers organisés par des associations étudiantes :
 - Atelier de musique symphonique : Orchestre Symphonique Etudiant de Toulouse (85 musiciens). 3 concerts filmés et retransmis.

Annulation de l'atelier théâtre et improvisation Amphi-Théâtre et de l'atelier Danses swing.

Billetterie et bons plans

Les étudiants et le personnel de l'université n'ont pas pu profiter entièrement des nombreux partenariats mis en places entre les structures culturelles toulousaines et l'Espace Culturel à cause de la crise sanitaire. Sur les 18 spectacles sélectionnés par la billetterie à tarifs réduits seulement 2 ont été maintenus, au total : **23 places vendues**.

14 places ont été distribuées pour le Concert de l'Amicale des Arméniens de Toulouse.

20 contremarques ont été vendues pour la Cinémathèque de Toulouse (tarif réduit : 5€50).

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 **480**.

Le montant unitaire de la prestation repas s'élève pour **2021 à 1,29 €** par repas.

Le montant du versement total de la prestation repas s'élève à **19 605.23 €** dont **602.17 €** pour les repas subventionnés au CROUS et **19 003.06 €** pour les repas subventionnés à l'ARIA.

Suite aux frais liés à la crise sanitaire du COVID, l'Université a payé en 2021 une sur-facturation de **9 423.01 €**.

Il est également versé une subvention pour les charges de fonctionnement à l'ARIA (Association Restaurant Inter Administratif) pour un montant de **5 967.82 €**

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 **76 €**.

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 **2021**, il y a eu **12** aides non remboursables attribuées pour un total de **7 859€** et **4** prêts à taux 0, pour un montant de **2 963.26 €**.

Ont également été prises en charge en **2021**, **6** allocations pour parents d'enfants handicapés pour un montant total de **11025.30 €**.

Dans le cadre de la mission handicap, l'Université a également contribué à l'achat d'équipements spécifiques, non pris en charge par le FIPHFP³⁸, à hauteur de **755.28 €**

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.

- **37 440 €** ont été dépensés pour les visites médicales obligatoires pour les personnels faites dans le cadre de la médecine de prévention en application de la convention qui lie à l'AST (Association Santé Travail Interservices).
- **1 138 €** pour les visites de pré-embauches des agents,
- **1 531.89 €** pour les visites d'expertise (congé longue durée et longue maladie,...) .

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

L'infirmière de prévention tient ses permanences le mercredi et jeudi de 9h à 17h

³⁸ Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Handicap

EVOLUTION DU NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (PHOTO AU 01/01/ANNEE N)

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de bénéficiaires	41	36	31	34	38
Nouvelles embauches	2	2	2	3	5

Assistante sociale

Une assistante sociale pour les personnels tient une permanence 2,5 jours par semaine :

- le **Lundi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h**
- un **mardi de 8 h 30 à 12 h 30**
- le **vendredi de 8 h 30 à 13 h et de 14 h à 17 h**

Amicale des personnels

	2017	2018	2019	2020	2021
Montant de la subvention	10 000 €	12 500 €	12 500 €	16 000 €	20 000 €
Nombre d'adhérents	96	104	114	157	170
Moyenne subvention / adhérent	104	120	110	102	118

Elle a bénéficié pour 2021 d'une subvention de 20 000 €

L'amicale est une association formée entre les membres du personnel de l'Université Toulouse 1 Capitole (Biatss et enseignants hors doctorants et vacataires). Son but est de permettre à ses membres de mieux se connaître, et à faire office de C.E. A cet effet, l'Amicale est composée d'un conseil d'administration et d'un bureau. Les membres du bureau proposent aux adhérents de l'association des activités leur permettant de tisser des liens de camaraderie et de solidarité qui sont la base même de cette amicale. Ainsi les activités proposées sont multiples et variées. L'Amicale réalise : un arbre de Noël pour les enfants (gouter, spectacles et remise des cadeaux), des moments festifs (chandeleur, buffet de l'amitié, loto, cinéma), des excursions avec un aspect culturel ou sportif, des sorties soirée (cabarets,, fabrication de cocktail,...), la vente de billets grâce à l'adhésion à une plateforme de billetterie.

Évènements organisés en 2020/2021 : arbre de Noël avec spectacles, chandeleur avec un stand de crêpier sur site, privatisation d'un cinéma, journée Walygator, dîner spectacle, soirée cocktail..

Ventes privées : chocolats du cœur, madeleines, vêtements, bijoux, linges maison, accessoires de cuisine, miel, vin, champagne.

Billetterie : Adhésion à une plateforme de billetterie Kalidea, une billetterie à prix cassés pour Calicéo, cirque de Noël, trampopark, animaparc ; lasergame Colomiers, bowling Colomiers.

Reconduction de partenariats : *Les saisons de Marion* (livraison de légumes de saison au bureau-agriculture raisonnée- local), *les gazelles se font belles* (massages et vente de cosmétiques), *Pierre et Vacances*, *l'atelier des chefs* (Cours de cuisine), *la parfumerie* (parfum et cosmétiques à pris de gros), *la maison du savon de Marseille*, l'Everest (vêtements et accessoires de montagne), .

Assemblée générale le 15 octobre 2020

7.3. ACTION SPORTIVE

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

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

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

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

Action sportive	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de cours	2	3	4	6	6
Nombre d'adhérents	95	120	135	150	94

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

Année	Adhésion	Forfait	Cours	Jour / heure	Nombre inscrits
2013-2014	20€	-	Gym / muscultation	Mardi 16h-17h	42
2014-2015	20€	-	Gym / muscultation	Mardi 16h-17h	26
2015-2016	20€	20€ par semestre	Muscu Pilates	Mardi 16h-17h Jeudi 16h-17h	78
2016-2017	20€	20€ par semestre	Muscu Pilates	Mardi 16h-17h Jeudi 16h-17h	95

2017-2018	20€	20€ par semestre	Cuisses-Abdos-Fessiers Fitness Pilates	Ve. 12h30-13h30 Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30	120
2018-2019	20€	Cotisation /semestre en fonction de l'indice salarial *	Cuisses-Abdos-Fessiers Pilates Fitness Marche tonique	Ve. 12h30-13h30 Je. 12h30-13h30 Ma. 12h30-13h30 Me. 12h30-13h30	135
2019-2020	20€	Cotisation /semestre en fonction de l'indice salarial *	Cuisses-abdos-fessiers Pilates Bodysculpt Sophrologie Self-defense	Ve. 12h30-13h30 Ma et Je. 12h30-13h30 Me 12h30 – 13h30 Ma. 12h30-13h30 Ve. 12h30-13h30	150
2020-2021	20€	Cotisation /semestre en fonction de l'indice salarial *	Cuisses-abdos-fessiers Pilates Bodysculpt Sophrologie Self-defense	Ve. 12h30-13h30 Ma et Je. 12h30-13h30 Me 12h30 – 13h30 Ma. 12h30-13h30 Ve. 12h30-13h30	44 au S2

*grille de référence

QUELQUES SIGLES ET ABREVIATIONS

Personnels Enseignants

ASS Assistant de l'enseignement Supérieur

ASS M CONF Maître de Conférences Associé

ASS PROF Professeur Associé

ATER Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

MCF Maître de Conférences

Mait. Lang. Maîtres de langues

PAST Personnel Associé à Temps partiel

PR Professeur des universités

PRAG Professeur Agrégé du second degré

PRCE Professeur Certifié du second degré

PEPS Professeur d'Education Physique et Sportive

PREN Professeur de l'ENSAM

Prof Cont 2nd degré non FC Professeur Contractuel du second degré non fonctionnaire

Personnels Administratifs

AENES Personnels de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

BIATSS Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé

BIB Personnels des Bibliothèques

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDD 3 ans renouvel. Contrat à Durée Déterminée de 3 ans renouvelables

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CAE Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

DAFP Dispositifs d'Accès à la Fonction Publique

ITRF Personnels Ingénieurs, Techniques, de Recherche et de Formation

PACTE Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État

Autres

ANT Agent non titulaire de l'Etat

ARE Allocations de Retour à l'Emploi

ARIA Association Restaurant Inter Administratif

BAIM Budget Annexe Immobilier

BAIP Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle

BAP Branche d'Activité Professionnelle

CA Conseil d'Administration

CAC Conseil Académique

CCP Commission Consultative Paritaire

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CFVU Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

CG Congé

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

CIA Complément Indemnitaire Annuel

CNRS Centre National de la Recherche Scientifique

CNU Conseil National des Universités

CPA Cessation Progressive d'Activité

CPE Commission Paritaire d'Etablissement

CR Commission de la Recherche

CRL Centre de Ressources en Langues

CROUS Centre Régional des Oeuvres Universitaires et Scolaires

CT Comité Technique

DBM Décision Budgétaire Modificative

DGS Direction Générale des Services

DUER Document Unique d’Evaluation des Risques

DRFiP Direction Régionale des Finances Publiques

ETP Equivalent Temps Plein

ETPT Equivalent Temps Plein Travaillé

FCV2A Formation Continue, Validation des Acquis et Apprentissage

FP Fonction publique

FOAD Formation Ouverte A Distance

HC Heures complémentaires

HETD Heure Equivalent Travaux Dirigé

IAT Indemnité d’Administration et de Technicité

IFSE Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d’Expertise

IFTS Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

IGAENER Inspection Générale de l’Administration de l’Education Nationale et de la Recherche

INRA Institut National de la Recherche Agronomique

LABEX Laboratoire d’Excellence

LOLF Loi Organique Relative aux Lois de Finances

LRU Liberté et Responsabilités des Universités

MESR Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche

NBI Nouvelle Bonification indiciaire

ns non significatif

OFIP Observatoire des Formations et de l’Insertion Professionnelle

PAE Plafond d’Emplois

de l’Etablissement

PAF Paie à façon

PMR Personnes à Mobilité Réduite

RCE Responsabilité et Compétences Elargies

RF Recherche et Formation

RIFSEEP Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l’Expertise et de l’Engagement Professionnel

RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SCD Service Commun de la Documentation

SI Système d'Information

SICD Service Inter-établissements de Coopération Documentaire

SIMPPS Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

SCREI Service Commun des Relations Européennes et Internationales

SFT Supplément Familial de Traitement

SSI Système de Sécurité Incendie

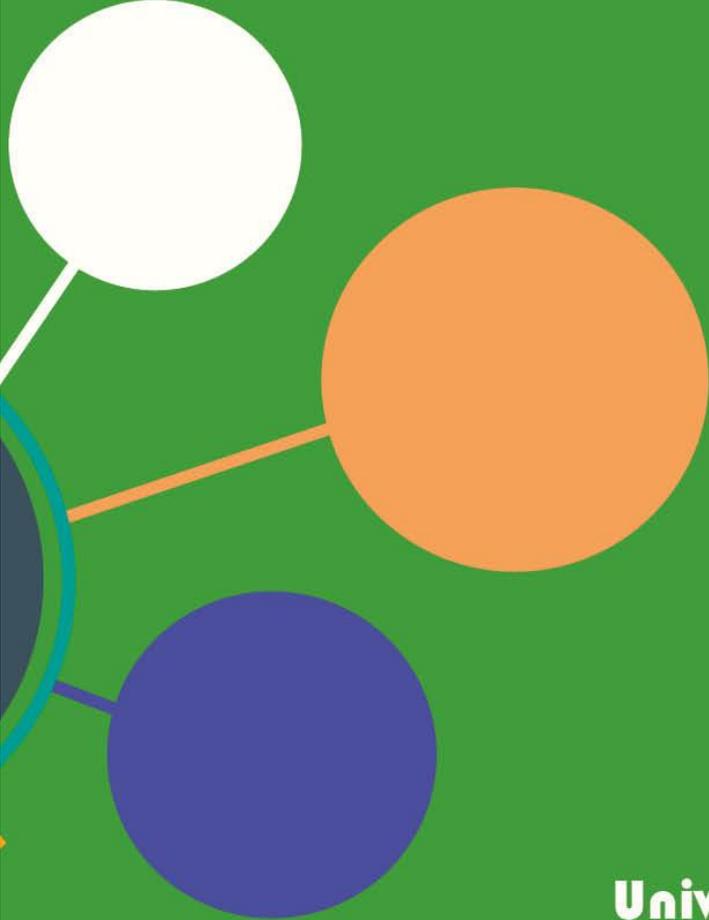
SST Sauveteurs Secouristes du Travail

SUIO-IP Service Universitaire d'Information et d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle

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

UFR Unité de Formation et de Recherche

UMR Unité Mixte de Recherche



Université Toulouse Capitole

**2 Rue du Doyen-Gabriel-Marty
31042 Toulouse Cedex 9**

**Tél : +33(0)5 61 63 35 00
Fax : +33(0)5 61 63 37 98**