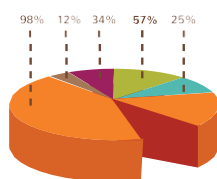
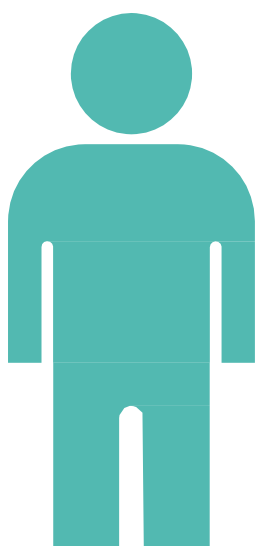


Bilan social 2016



PRÉAMBULE	6
L'UNIVERSITÉ EN QUELQUES REPÈRES	7
CHAPITRE I - EMPLOIS ET EFFECTIFS	9
I - LES EMPLOIS	10
I.1 - Emplois Enseignants	
I.2 - Emplois BIATSS	
I.3 - Synthèse des emplois	
II - LES EFFECTIFS	12
II.1 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ENTRE 2015 ET 2016	
II.1.1 - Détail par composantes	
II.1.2 - Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 31/12/2016	
II.2 - EFFECTIFS BIATSS	13
II.2.1 - Les titulaires	13
II.2.1.1 - Les effectifs en personnes physiques par genre et par composantes	
II.2.1.2 - Synthèse des effectifs physiques par grades et catégories	
II.2.1.3 - Synthèse des effectifs physiques par grades, catégories et sexe	
II.2.1.4 - Les effectifs en équivalent temps plein (ETP)	
II.2.2 - Les non titulaires BIATSS	15
II.2.2.1 - Les contrats à durée indéterminée (CDI)	
II.2.2.2 - Les contrats à durée déterminée BIATSS (CDD)	
II.2.2.3 - Synthèse CDI et CDD BIATSS	
II.2.2.4 - Localisation par services des agents non titulaires	
II.3 - EFFECTIFS ENSEIGNANTS	17
II.3.1 - Les titulaires	17
II.3.2 - Les enseignants-chercheurs par groupe de section CNU	18
II.3.3 - Les non titulaires enseignants	19
II.4 - LES EFFECTIFS PHYSIQUES BOE	20
III - DÉMOGRAPHIE	21
III.1 - POPULATION BIATSS	21
III.1.1 - Les titulaires	
III.1.3 - Les non titulaires	
III.2 - POPULATION ENSEIGNANTE	23
III.2.1 - Les titulaires	
III.2.1.1 - Enseignants-chercheurs	
III.2.1.3 - Enseignants du 1er et 2nd degrés	
III.2.3 - Les non titulaires	
IV - MOUVEMENTS DES PERSONNELS	26
IV.1 - POPULATION BIATSS	26
IV.1.1 - Recrutement et départs des personnels titulaires	26
IV.1.1.1 - Recrutement de personnels titulaires	
IV.1.1.2 - Départs des personnels titulaires	
IV.1.2 - Évolution de carrière	28
IV.1.2.1 - Évolution de carrière AENES	
IV.1.2.2 - Évolution de carrière BIBLIOTHÈQUES	
IV.1.2.3 - Évolution de carrière ITRF	
IV.1.2.4 - Évolution de carrière BIATSS	
IV.1.3 - Mouvement des personnels BIATSS non titulaires	29

IV.1.4 - Concours ITRF	
IV.1.4.1 - Jurys	29
IV.1.4.2 - Répartition des candidats aux concours et examens professionnels	
IV.2 - POPULATION ENSEIGNANTE	31
IV.2.1 - Recrutements et départs des personnels titulaires	31
IV.2.1.1 - Recrutements des personnels titulaires	
IV.2.1.2 - Départ des personnels titulaires	
IV.2.2 - Évolution de carrière des ENSEIGNANTS	32
IV.2.2.1 - Promotions par concours	
IV.2.2.1 - Avancement de grade au choix	
IV.2.3 - Mouvement des personnels non titulaires	
IV.2.4 - Concours enseignants-chercheurs	33
V - CONGÉS	34
V.1 - Titulaires	34
V.1.1 - Enseignants titulaires	
V.1.2 - BIATSS titulaires	
V.2 - Les congés des non titulaires	35
V.2.1 - Enseignants	
V.2.2 - BIATSS	
V.3 - Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d'agents	37
CHAPITRE II - RÉMUNÉRATIONS	38
I - LA MASSE SALARIALE	39
I.1 - Traitements et indemnités	
II - LES RÉMUNÉRATIONS	40
II.1 - Population BIATSS	40
II.1.1 - Les titulaires	40
II.1.1.1 - Répartition par tranches indiciaires	
II.1.1.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles	
II.1.1.3 - Rémunérations médianes mensuelles	
II.1.2 - Les non titulaires	41
II.1.2.1 - Répartition par tranches indiciaires	
II.1.2.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles	
II.1.2.3 - Rémunérations médianes mensuelles	
II.2 - Population Enseignants	41
II.2.1 - Les titulaires	41
II.2.1.1 - Répartition par tranches indiciaires	
II.2.1.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles	
II.2.1.3 - Rémunérations médianes mensuelles	
II.2.2 - Les non titulaires	42
II.2.2.1 - Répartition par tranches indiciaires	
II.2.2.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles	
II.2.2.3 - Rémunérations médianes mensuelles	
III - LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE	44
IV - RÉGIMES INDEMNITAIRES	47
IV.1 - Régime indemnitaire des BIATSS	
IV.2 - Régime indemnitaire des enseignants	

V - GIPA	49
V.1 - GIPA BIATSS	49
V.1.1 - GIPA BIATSS titulaires	
V.1.2 - GIPA BIATSS ANT	
V.2 - GIPA enseignants	49
V.2.1 - GIPA ENSEIGNANTS titulaires	
V.2.2 - GIPA ENSEIGNANTS ANT	
VI - HEURES COMPLÉMENTAIRES	50
CHAPITRE III - RISQUES PROFESSIONNELS HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	51
I - RISQUES PROFESSIONNELS	52
I.1 - Les accidents de travail, service et trajet	
I.2 - Maladies professionnelles et autres risques professionnels	
II - CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)	53
II.1 - Présentation générale	
II.2 - Cadre juridique et mise en œuvre	
II.3 - Composition	
II.4 - Fonctionnement et composition	
II.5 - Principales activités en 2016	
CHAPITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL	55
I - QUOTITÉ DE TRAVAIL	56
I.1 - BIATSS	56
I.1.1 - Les titulaires à temps partiel	
I.1.2 - Les non titulaires à temps incomplet ou temps partiel	
I.2 - Enseignants	57
I.2.1 - Les titulaires à temps partiel, temps partagé	
II - MÉDECINE DE PRÉVENTION	59
II.1 - Composition du service de médecine de prévention	
II.2 - Les visites médicales	
II.3 - Origine des demandes de visites médicales	
CHAPITRE V - FORMATION DES PERSONNELS	61
I - FORMATIONS	61
CHAPITRE VI - RELATIONS PROFESSIONNELLES	63
I - INFORMATION ET COMMUNICATION	64
I.1 - Le dispositif d'accueil des nouveaux personnels	
I.2 - Le dispositif d'information et de communication de l'établissement	
II - CONTENTIEUX ET CONFLITS	65
II.1 - Contentieux en instance à la fin de l'année	
II.2 - Statistiques sur les jugements et arrêts rendus en cours d'année	
II.3 - Procédures disciplinaires engagées au cours de l'année	
III - INSTANCES REPRÉSENTATIVES	66
III.1 - Compositions	67
III.2 - Crédit temps syndical utilisé en ETPT	68
III.3 - Synthèse réunions et formations syndicales 2016	69
III.4 - Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels	

CHAPITRE VII - ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES : SCASC	70
I - MISSIONS	71
II - MOYENS	71
III - ACTIVITÉS	72
III.1 - L'accueil	
III.2 - L'action sociale	
III.3 - L'action culturelle	
III.4 - Le domaine sportif	
III.5 - La restauration collective	
LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES UTILISES	75
GLOSSAIRE	76

PRÉAMBULE

Le cadre juridique

Le bilan social a été introduit en droit français par la loi du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Aux termes de la loi, le document récapitule « les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social [...] et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée. »

Progressivement, le bilan en vient à concerner le secteur public. Un décret du 7 octobre 1988 l'impose dans les établissements publics hospitaliers, et la loi « Hoeffel » du 27 décembre 1994 prévoit un « rapport sur l'état de la collectivité » dans la fonction publique territoriale.

Pendant longtemps, aucun texte n'a imposé l'élaboration d'un bilan social aux universités. Toutefois, la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) du 10 août 2007 a prévu la création d'un Comité Technique Paritaire auquel doit être présenté chaque année un « *bilan de la politique sociale de l'établissement* » (Art. L 951.1.1 du Code de l'Éducation). Le bilan social est repris dans les attributions du comité technique qui succède au CTP (article 37 du Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État)

La loi « ESR » du 22 juillet 2013 a fait du bilan social une compétence relevant du conseil d'administration des universités (article L712 3 du code de l'éducation) : « le CA approuve le bilan social présenté chaque année par le Président(e), après avis du comité technique mentionné à l'article L 951 1 1. Ce bilan 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 résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L 711 1. ». Un arrêté du 13 décembre 2013 détermine une liste d'indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux des universités.

Enfin, un décret du 10 mars 2014 rend obligatoire sa publication sur une rubrique dédiée sur les sites Internet des établissements.

Les objectifs

Le bilan social est un outil d'aide à la décision qui :

Permet d'apprécier la situation de l'université à un instant T.

D'observer les évolutions entre deux années.

De mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, des emplois.

D'anticiper les évolutions à venir, en disposant d'une synthèse et d'une base de travail entre la direction et les services associés au pilotage.

Les thèmes abordés

Le bilan social comporte des informations sur :

Les emplois et les effectifs

Les rémunérations

L'hygiène et la sécurité

Les conditions de travail

La formation

Les relations professionnelles

Les actions culturelles et sociales

Date d'observation / Période de référence

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à une date donnée. Par conséquent, selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

À une date précise (31/12/2016) pour procéder à une photographie d'une population à un instant donné.

Entre deux dates (du 01/01/2016 au 31/12/2016) pour mesurer des flux ou mouvements sur une période.

L'UNIVERSITÉ EN QUELQUES REPÈRES

Étudiants

- 30425 étudiants inscrits pour l'année 2016-2017 (27824 en 2015-2016) dont 68% de femmes et dont 15% d'étudiants étrangers (soit 4462) (150 nationalités représentées)
- 831 doctorants
- 134 thèses soutenues
- 11907 boursier.e.s, soit 39%
- 887 en situation de handicap soit 3%
- 5009 en reprise d'études soit 16 %
- 6627 étudiants déclarant avoir une activité professionnelle au moment de l'inscription (22%)
(Source : chiffres de l'OVE, année 2016-2017).

Formation

L'UT2J dispense des formations en Arts, Lettres et Langues, Sciences humaines et sociales, Technologies et Santé avec :

- 55 Licences générales (19 mentions)
- 24 Licences professionnelles (21 mentions)
- 8 DUT
- 112 Masters (43 mentions)
- 56 Masters MEEF (4 mentions)
- 51 Doctorats

La formation continue

L'UT2J figure parmi les 20 premières universités françaises en matière de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Enseignement à distance

Le Service d'Enseignement à Distance (SED) est le premier centre à distance de France avec 3637 (13%) étudiants inscrits.

Organisation

L'université compte :

5 Unités de formation et de recherche (UFR) :

- Histoire, Arts et Archéologie
- Langues, Littératures et Civilisations Etrangères
- Lettres, Philosophie, Musique, Arts du Spectacle et Communication
- Psychologie
- Sciences, Espaces, Sociétés

6 Instituts :

- Institut Pluridisciplinaire pour les Etudes sur les Amériques à Toulouse (IPEAT)
- Institut Régional du Travail (IRT)
- Institut de Formation des Musiciens Intervenant à l'école (IFMI)
- Institut Supérieur du Tourisme de l'Hôtellerie et de l'Alimentation (ISTHIA)
- Institut Universitaire de Technologie Blagnac
- Institut Universitaire de Technologie Figeac

2 Écoles

- École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE)
- École supérieure d'Audiovisuel (ESAV)

Recherche

La Maison de la Recherche, inaugurée en septembre 1994, a été conçue pour accueillir l'ensemble du dispositif qui met en œuvre la politique scientifique de l'Université dans les domaines des Lettres et Langues, des Sciences Humaines et Sociales.

8 UMR CNRS

2 UMR Ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation

12 équipes d'accueil

3 Structures fédératives : MSHS-T, IRPALL, IFERISS

7 écoles doctorales dont 3 portées par l'UT2J et 4 dont l'UT2J est associée ou partenaire

Édition

Les Presses Universitaires du Midi (PUM) ont pour mission de participer à la valorisation, la promotion et la diffusion de la recherche (6ème éditeur des presses universitaires).

- 13982 exemplaires vendus en 2016

Patrimoine

Un campus en mutation jusqu'en 2016 avec près de 230 000 m² de surface totale sur Toulouse et sa région.

CHAPITRE I:

EMPLOIS

ET EFFECTIFS

I - LES EMPLOIS

L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire). Pour 2016, le plafond d'emplois État est établi à **2 045 ETPT**.

Les personnels exerçant à l'université sont :

Les personnels bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) qui relèvent de 3 filières :

- **AENES** : ensemble des personnels de l'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
- **ITRF** : ensemble des personnels ingénieurs, des personnels Techniques de Recherche et de Formation.
- **Bibliothèques et musées** : ensemble des personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

Les personnels enseignants et enseignants chercheurs :

- **Enseignants-chercheurs** : ensemble des personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.
- **Enseignants du 1er degré (PREC)**: les enseignants dans le premier degré sont les instituteurs, professeurs des écoles et autres enseignants chargés de classes du 1er degré les directeurs d'école et les psychologues déchargés de classes.
- **Enseignants du 2nd degré (PRAG/PRCE/PLP/PENSAM)** : personnels exerçant des missions d'enseignement uniquement.
- **PAST** (professeurs associés) : les professeurs associés sont des agents non titulaires de l'État pouvant être recrutés dans les établissements publics d'enseignement supérieur.
- **ATER** (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche) : personnels enseignants non titulaires dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs.
- **Lecteur** : enseignants non titulaires qui sont en général de nationalités étrangères devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master 1 ou diplôme étranger reconnu équivalent).

Le contrat est d'un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité.

I.1 - Emplois Enseignants

Situation au 31/12/2016

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES					TOTAL 2015	Variation 2015/2016
	UT2J (hors IUT et ESPE)	IUT Blagnac	IUT Figeac	ESPE	TOTAL 2016		
Surnombre	3				3	2	1
PR	192	6	3	12	213	215	-2
MCF	444	17	12	44	517	516	1
Total enseignants-chercheurs	639	23	15	56	733	733	0
Enseignant du 2ème degré (PRAG, PRCE, CPE, PLP, PENSAM)	100	22	12	113	247	250	-3
Enseignant du 1er degré (PREC)				16	16	15	1
Total enseignants 1er et 2nd Degré	100	22	12	129	263	265	-2
Total enseignants	739	45	27	185	996	998	-2
PAST	24,5	1			25,5	25	1
ATER	38,0	1		3	42,0	42	0
Lecteur	28				28	30	-2
Total contractuel	90,5	2	0	3	95,5	97	-2
Total Général	829,5	47	27	188	1 091,5	1 095	-4

Concernant les emplois de lecteur, l'université dispose de 28 postes Etat + 1 poste de lecteur de catalan financé par le Parlement Catalan.

I.2 - Emplois BIATSS

Situation au 31/12/2016 (emplois délégués)

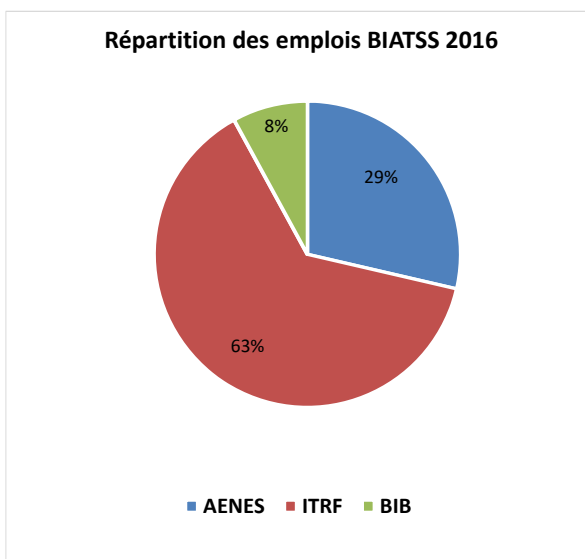
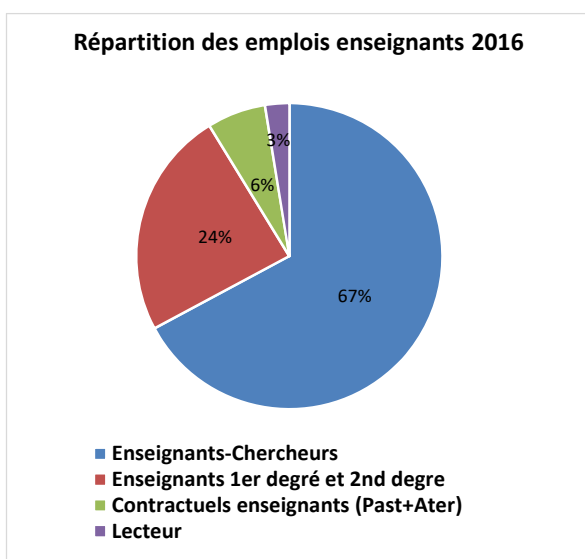
	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES					TOTAL 2015	Variation 2015/2016
	UT2J (hors IUT et ESPE)	IUT Blagnac	IUT Figeac	ESPE	TOTAL 2016		
SGPES	1				1	1	0
ACU	1				1	1	0
ADMENESR	1				1	1	0
AAE*	18	2		7	27	30	-3
SAENES	35		1	15	51	55	-4
ADJENES	105	4	3	30	142	142	0
Total AENES	161	6	4	52	223	230	-7
IGR	8			1	9	8	1
IGE	86	2	2	4	94	92	2
ASI	39	2	2	4	47	35	12
TCH	105	5	2	11	123	112	11
ATRF/ATEC	148	3	2	68	221	221	0
Total ITRF	386	12	8	88	494	468	26
CONS.GEN	2				2	2	0
CONS.	6			1	7	6	1
BIB	7			2	9	9	0
BIBAS	21			3	24	24	0
MAGASINIER	19			1	20	19	1
Total BIB	55	0	0	7	62	60	2
Total Général	602	18	12	147	779	758	21

*AAE = fusion des Attachés d'administration (AENES) et des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU) suite au décret n°2013-876 .

I.3 - SYNTHÈSE DES EMPLOIS

	TOTAL 2016	TOTAL 2015
AENES	223	230
ITRF	494	468
BIB	62	60
Total Biatss	779	758
Enseignants-Chercheurs	733	733
Enseignants 1er degré et 2nd degré	263	265
Contractuels enseignants (Past+Ater)	67,5	67
Lecteur	28	30
Total Enseignants	1 091,5	1 095
Total Général emplois Université	1 870,5	1 853

Au niveau national en 2016, les effectifs BIATSS sont constitués dans l'enseignement supérieur de 67% d'ITRF, 26% d'AENES et 7 % de BIB.
(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n° 10 - édition publiée en avril 2017).



II - LES EFFECTIFS

En 2015-2016, près de 152 400 personnes physiques exercent dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche dont 92 200 enseignants (soit 60%).

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n° 10 - édition 2016 publiée en avril 2017)

L'effectif est composé de l'ensemble des personnels rémunérés par l'université occupant un emploi. On distingue 2 catégories d'agents :

- les fonctionnaires :

Le fonctionnaire est un agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de l'une des 3 fonctions publiques. La fonction publique d'État, qui comprend tous les corps de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

- les contractuels :

Également appelés agents non titulaires de l'Etat (ANT). Les contractuels sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C. Les effectifs présentés ci-dessous portent sur les agents en activité et rémunérés au sein de l'université à la date d'observation du 31 décembre de l'année considérée. Les personnels relevant du décret 87-889 (du 29 octobre 1987) ayant le statut de vacataire d'enseignement et du décret 2007-1915 (du 26

II.1 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ENTRE 2015 ET 2016

II.1.1 - Détail par composantes

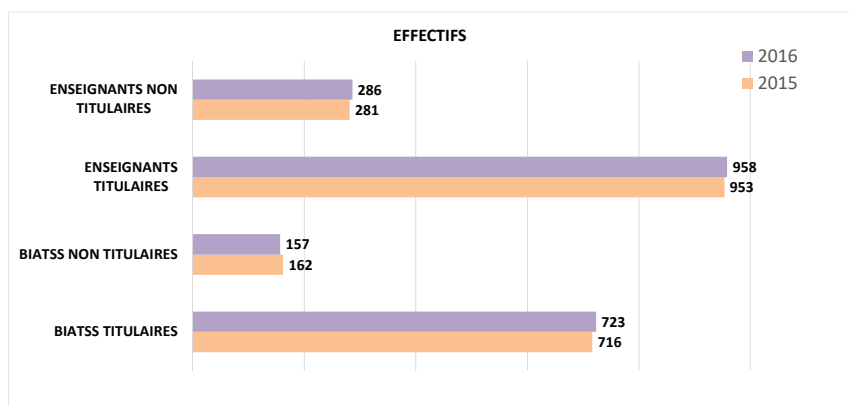
	UT2J hors IUT et ESPE		N/N-1		IUT Blagnac		N/N-1
	2016	2015			2016	2015	
Titulaires	564	551	13	Titulaires	18	18	0
Non Titulaires	139	147	-8	Non Titulaires	1	1	0
Biats	703	698	5	Biats	19	19	0
Titulaires	684	681	3	Titulaires	45	42	3
Non Titulaires	276	269	7	Non Titulaires	4	6	-2
Enseignants	960	950	10	Enseignants	49	48	1

	ESPE		N/N-1		IUT Figeac		N/N-1
	2016	2015			2016	2015	
Titulaires	130	135	-5	Titulaires	11	12	-1
Non Titulaires	16	12	4	Non Titulaires	1	2	-1
Biats	146	147	-1	Biats	12	14	-2
Titulaires	204	205	-1	Titulaires	25	25	0
Non Titulaires	5	5	0	Non Titulaires	1	1	0
Enseignants	209	210	-1	Enseignants	26	26	0

II.1.2 - Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 31/12/2016

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES					
	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOUS CORPS CONFONDUS	
	Titulaires	Non Titulaires	Titulaires	Non titulaires*	Titulaires	Non titulaires
2015	716	162	953	281	1669	443
2016	723	157	958	286	1681	443
N/N-1	7	-5	5	5	12	0

* Hors invités



II.2 - EFFECTIFS BIATSS

En 2015-2016, 60 200 personnes assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement dans les établissements publics d'enseignement supérieur soit plus du tiers du personnel exerçant dans l'enseignement supérieur (40%).

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n° 10 -édition 2016 publiée en avril 2017)

II.2.1 - Les titulaires

DÉFINITIONS:

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement en catégories A, B ou C.

Grade : le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers de chaque corps.

Catégories fonction publique : L'ensemble de la fonction publique est constituée en 3 catégories hiérarchiques (A, B et C), elles-mêmes subdivisées en plusieurs corps correspondants généralement aux diverses filières des métiers.

Sont classés dans la catégorie A, les corps destinés aux emplois de direction, de conception et d'encadrement.

Les corps composants la catégorie B correspondent aux fonctions d'application et de rédaction.

Les corps correspondant aux fonctions d'exécution sont classés dans la catégorie C.

II.2.1.1 - Les effectifs en personnes physiques par genre et par composantes

Au 31/12/2016		UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J			
		UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL 2016	TOTAL 2015	N/N-1	
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
SGU	A	1		1											1		0
Agt Cptable	A		1	1											1		0
AENESR	A	1		1											1		0
AAE	A	5	13	18	1	1	2			0	2	5	7	27	29		-2
Saenes	B	5	28	33			0	1		1	4	11	15	49	49		0
Adjenes	C	7	92	99		4	4	1	1	2	2	26	28	133	140		-7
Total AENES		19	134	153	1	5	6	2	1	3	8	42	50	212	221		-9
Igr	A	7	1	8			0			0	1		1	9	9		0
Ige	A	31	51	82	2		2	1	1	2	2	1	3	89	87		2
Asi	A	14	22	36	2		2	2		2	2	2	4	44	38		6
Tch	B	30	71	101	4	1	5	1	1	2	5	5	10	118	113		5
Atrf/Atec	C	58	76	134	1	2	3	1	1	2	28	27	55	194	192		2
Total ITRF		140	221	361	9	3	12	5	3	8	38	35	73	454	439		15
Cons. Gen	A	1		1			0			0			0	1	1		0
Cons.	A	2	5	7			0			0	1	1	2	8	7		1
Bib.	A	1	5	6			0			0	2	2	4	8	8		0
Bibas	B	7	14	21			0			0	1	2	3	24	23		1
Magasinier	C	7	10	17			0			0	1	1	2	18	17		1
Total BIB		18	34	52	0	0	0	0	0	0	1	6	7	59	56		3
Total Général		177	389	566	10	8	18	7	4	11	47	83	130	725	716		9

II.2.1.2 - Synthèse des effectifs physiques par grades et catégories

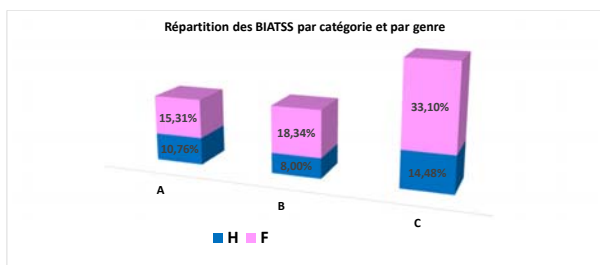
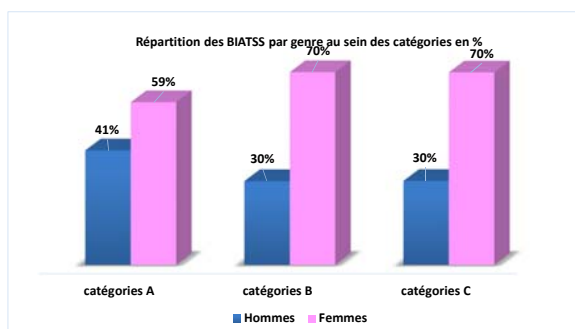
Au 31/12/2016	A	B	C	TOTAL	%
AENES	30	49	133	212	29%
ITRF	142	118	194	454	63%
BIBLIOTHEQUE	17	24	18	59	8%
TOTAL	189	191	345	725	100%
%	26%	26%	48%	100%	

Rappel au 31/12/2015	A	B	C	TOTAL	%
AENES	32	49	140	221	31%
ITRF	134	113	192	439	61%
BIBLIOTHEQUE	16	23	17	56	8%
TOTAL	182	185	349	716	100%
%	25%	26%	49%	100%	

On constate une augmentation des effectifs dans la catégorie ITRF (titularisation de 7 agents dans le cadre de la loi Sauvadet), un maintien du poids relatif des 3 filières et un maintien de la répartition par catégorie.

II.2.1.3 - Synthèse des effectifs physiques par grades, catégories et sexe

	2016			2015		
	H	F	Total	H	F	Total
A	10	20	30	10	22	32
B	10	39	49	9	40	49
C	10	123	133	11	129	140
Total AENES	30	182	212	30	191	221
A	64	78	142	62	72	134
B	40	78	118	43	70	113
C	88	106	194	87	105	192
Total ITRF	192	262	454	192	247	439
A	4	13	17	4	12	16
B	8	16	24	7	16	23
C	7	11	18	6	11	17
Total BIB	19	40	59	17	39	56
Total Général	241	484	725	239	477	716



Les hommes représentent 33% des effectifs BIATSS. (Au niveau national, ils représentent 37% des effectifs BIATSS).

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n° 10 -édition 2016 publiée en avril 2017)

II.2.1.4 - Les effectifs en équivalent temps plein (ETP)

DÉFINITION:

ETP (Equivalent Temps Plein) : est l'unité de mesure d'occupation des emplois.

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut-être inférieur au nombre d'agents.

La notion ETP peut-être complétée par l'ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) et ETPR (Équivalent Temps Plein Rémunéré), ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF.

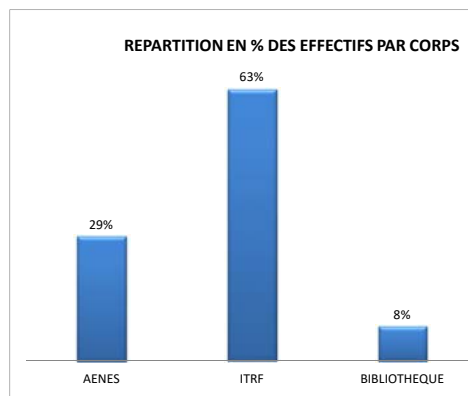
La LOLF consiste en une nouvelle architecture du budget de l'État, non plus défini par ministères mais par missions, programmes et actions. Une mission peut concerner un ou plusieurs ministères.

Un programme est un regroupement de moyens d'une politique publique : elle est conduite par un ministère selon une stratégie définie.

Une action identifie les moyens et modes d'action des acteurs d'un programme.

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES														UT2J			
UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL 2016	TOTAL 2015	N/N-1			
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
SGU	A		1,0		1,0			0,0			0,0			0,0	1,0	1,0	0,0
Agt Cptable	A			1,0	1,0			0,0			0,0			0,0	1,0	1,0	0,0
AENESR	A		1,0		1,0			0,0			0,0			0,0	1,0	1,0	0,0
AAE	A		5,0	12,8	17,8	1,0		2,0			0,0	2,0	5,0	7,0	26,8	28,8	-2,0
Saenes	B		4,8	26,7	31,5			0,0	1,0		1,0	4,0	10,8	14,8	47,3	46,3	1,0
Adjenes	C		6,8	85,1	91,9			4,0	1,0		2,0	2,0	23,7	25,7	123,6	131,1	-7,5
Total AENES			18,6	125,6	144,2	1,0	5,0	6,0	2,0	1,0	3,0	8,0	39,5	47,5	200,7	209,2	-8,5
Igr	A		7,0	1,0	8,0			0,0			0,0	1,0		1,0	9,0	9,0	0,0
Ige	A		29,9	48,2	78,1	2,0		2,0	1,0		2,0	2,0	1,0	3,0	85,1	84,6	0,5
Asi	A		14,0	21,8	35,8	2,0		2,0	2,0		2,0	2,0	2,0	4,0	43,8	38,0	5,8
Tch	B		29,8	68,4	98,2	4,0	1,0	5,0	1,0		2,0	5,0	5,0	10,0	115,2	108,8	6,4
Atrrf/Atec	C		56,8	70,7	127,5	1,0	2,0	3,0	1,0		2,0	27,7	25,6	53,3	185,8	181,9	3,9
Total ITRF			137,5	210,1	347,6	9,0	3,0	12,0	5,0	3,0	8,0	37,7	33,6	71,3	438,9	422,3	16,6
Cons. Gen	A		1,0		1,0			0,0			0,0			0,0	1,0	1,0	0,0
Cons.	A		2,0	5,0	7,0			0,0			0,0		1,0	1,0	8,0	7,0	1,0
Bib.	A		1,0	4,8	5,8			0,0			0,0		1,8	1,8	7,6	7,6	0,0
Bibas	B		7,0	13,3	20,3			0,0			0,0	1,0	2,0	3,0	23,3	21,9	1,5
Magasinier	C		6,5	7,4	13,9			0,0			0,0		1,0	1,0	14,9	13,9	1,0
Total BIB			17,5	30,5	48,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	5,8	6,8	54,8	51,4	3,5
Total Général			173,6	366,2	539,8	10,0	8,0	18,0	7,0	4,0	11,0	46,7	78,9	125,6	694,4	682,9	11,5

	A	B	C	TOTAL	%
AENES	29,8	47,3	123,6	200,7	29%
ITRF	137,9	115,2	185,8	438,9	63%
BIBLIOTHEQUE	16,6	23,3	14,9	54,8	8%
TOTAL	184,3	185,8	324,3	694,4	100%
%	27%	27%	47%	100%	



II.2.2 - Les non titulaires BIATSS

NB : LOI SAUVADET

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions des agents contractuels dans la fonction publique dite loi Sauvadet se décompose en 2 volets :

- Transformation des CDD en CDI :

Pour tous les CDD en fonction au 13 mars 2012 et exerçant leur fonction auprès du même établissement depuis au moins 6 ans au cours des 8 dernières années précédant la publication de la loi ou au moins 3 ans au cours des 4 dernières années pour les agents ayant au moins 55 ans.

- Volet titularisation :

Pendant une durée de quatre ans (2013-2018) un dispositif particulier de titularisation des contractuels, par la voie du concours réservé est ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agents recrutés en contrat à durée indéterminée ou déterminée, pris en application de la loi n° 84-16.

Parallèlement à ces dispositifs la loi comporte des dispositions qui ont pour objet d'encadrer, pour l'avenir, les cas de recours aux contractuels et de créer un plus large accès au CDI.

II.2.2.1 - Les contrats à durée indéterminée (CDI)

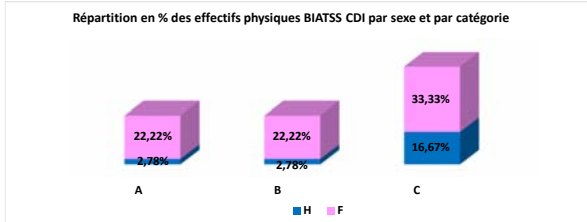
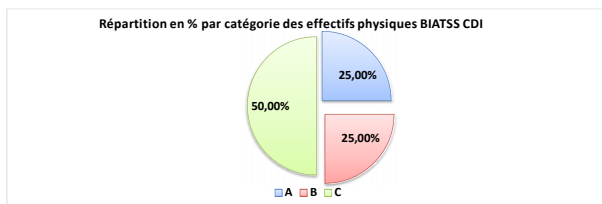
Les effectifs en personnes physiques

Equivalent FP.	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J	
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	2015
A	1	8	9			0			0			0	9	10
B	1	8	9			0			0			0	9	9
C	6	9	15		1	1			0		2	2	18	20
Total	8	25	33	0	1	1	0	0	0	0	2	2	36	39

Les effectifs en ETPT

Equivalent FP.	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J	
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	2015
A	1,0	8,0	9,0			0,0			0,0			0,0	9,0	9,6
B	1,0	7,4	8,4			0,0			0,0			0,0	8,4	8,1
C	5,6	8,4	14,0		1,0	1,0			0,0		2,0	2,0	17,0	17,3
Total	7,6	23,8	31,4	0,0	1,0	1,0	0,0	0	0,0	0,0	2,0	2,0	34,4	35,0

La diminution du nombre de CDI est liée à l'application de la loi Sauvadet. En effet, la mise en œuvre de cette loi a permis la titularisation de CDI.



Les femmes représentent 78% des effectifs en personnes physique en CDI (82% en 2015).
Les catégories C représentent 48,6% des effectifs en personnes physiques sous CDI (51% en 2015).

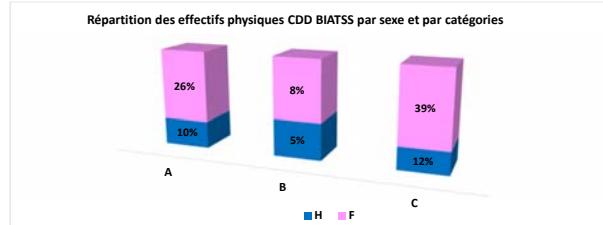
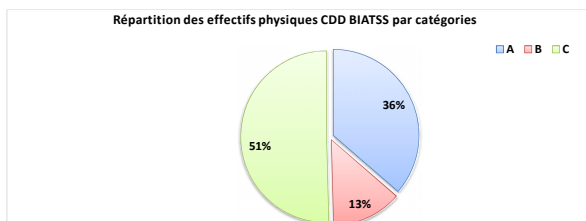
II.2.2.2 - Les contrats à durée déterminée BIATSS (CDD)

Les effectifs en personnes physiques

Equivalent FP.	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J	
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	2015
A	12	31	43			0			0		1	1	44	49
B	5	10	15			0			0	1		1	16	20
C	10	38	48			0		1	1	4	8	12	61	54
Total	27	79	106	0	0	0	0	1	1	5	9	14	121	123

Les effectifs en ETPT

Equivalent FP.	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J	
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	2015
A	12,0	26,8	38,8			0,0			0,0		1,0	1,0	39,8	42,35
B	5,0	9,0	14,0			0,0			0,0	1,0		1,0	15,0	19,7
C	9,2	36,4	45,6			0,0		1,0	1,0	4,0	8,0	12,0	58,6	50,3
Total	26,2	72,2	98,4	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	5,0	9,0	14,0	113,4	112,4



Les femmes représentent environ 76% des effectifs en personnes physique en CDD (73% en 2015).
Les catégories C représentent 50% des effectifs en personnes physiques sous CDD (44% en 2015).

II.2.2.3 - Synthèse CDI et CDD BIATSS

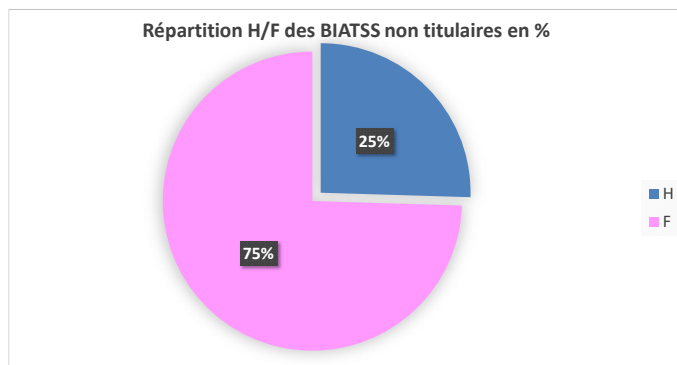
Les effectifs en personnes physiques

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES													UT2J	
Total	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	
Total	35	104	139	0	1	1	0	1	1	5	11	16	157	162

On relève une diminution des agents non titulaires par rapport à l'an dernier (passe au 31/12/2015 de 162 à 149 au 31/12/2016).

Les effectifs en ETPT

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES													UT2J	
Total	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	
Total	33,8	96,0	129,8	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	5,0	11,0	16,0	147,8	147,4



75% des non titulaires BIATSS sont des femmes, comme en 2015.

II.2.2.4 - Localisation par services des agents non titulaires

Services	2016													
	Personnes Physiques			ETPT			% PP			% ETPT				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Recherche	8	16	24	8,0	15,1	23,1	20%	13%	15%	20%	14%	15%		
Affaires générales	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0%	2%	1%	0%	2%	1%		
SCD	5	1	6	4,6	0,8	5,4	13%	1%	4%	12%	1%	4%		
LANG LIT CIV ETRG	1	14	15	1,0	12,9	13,9	3%	12%	9%	3%	12%	9%		
Patrimoine	5	2	7	5,0	2,0	7,0	13%	2%	4%	13%	2%	5%		
FORM. CONTINUE	1	14	15	1,0	12,8	13,8	3%	12%	9%	3%	12%	9%		
DRH	0	7	7	0,0	6,6	6,6	0%	6%	4%	0%	6%	4%		
S.E.S.	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0%	2%	1%	0%	2%	1%		
ESPE	5	13	18	5,0	11,0	16,0	13%	11%	11%	13%	10%	11%		
HIST. ARTS ARCHEO.	0	4	4	0,0	2,8	2,8	0%	3%	3%	0%	3%	2%		
PSYCHOLOGIE	0	3	3	0,0	2,5	2,5	0%	3%	2%	0%	2%	2%		
DTICE	3	1	4	3,0	1,0	4,0	8%	1%	3%	8%	1%	3%		
inf. orient. prof.	0	3	3	0,0	2,3	2,3	0%	3%	2%	0%	2%	2%		
ISTHIA	0	4	4	0,0	4,0	4,0	0%	3%	3%	0%	4%	3%		
LETTRES PHILO MUSIQ.	0	3	3	0,0	2,8	2,8	0%	3%	2%	0%	3%	2%		
PUM	0	3	3	0,0	3,0	3,0	0%	3%	2%	0%	3%	2%		
DSI	3	1	4	3,0	1,0	4,0	8%	1%	3%	8%	1%	3%		
DAR	0	6	6	0,0	6,0	6,0	0%	5%	4%	0%	5%	4%		
PRESIDENCE ET VP	1	2	3	1,0	2,0	3,0	3%	2%	2%	3%	2%	2%		
DIVE	2	1	3	2,0	1,0	3,0	5%	1%	2%	5%	1%	2%		
DAF	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0%	1%	1%	0%	1%	1%		
IMPRIMERIE	1	1	2	1,0	1,0	2,0	3%	1%	1%	3%	1%	1%		
AGENCE COMPTABLE	1	2	3	1,0	2,0	3,0	3%	2%	2%	3%	2%	2%		
SED	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
SECRETARIAT GENERAL	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
I.U.T Blagnac	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0%	1%	1%	0%	1%	1%		
IFMI	0	2	2	0,0	2,0	2,0	0%	2%	1%	0%	2%	1%		
RELATIONS INTERNAT.	0	2	2	0,0	1,8	1,8	0%	2%	1%	0%	2%	1%		
SUAPS	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0%	1%	1%	0%	1%	1%		
ESAV	1	0	1	1,0	0,0	1,0	3%	0%	1%	3%	0%	1%		
IUT FIGEAC	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0%	1%	1%	0%	1%	1%		
DEEP	1	1	2	1,0	1,0	2,0	3%	1%	1%	3%	1%	1%		
CIAM	3	2	5	2,2	1,5	3,7	8%	2%	3%	6%	1%	2%		
SCOLARITE	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
IPEALT	0	1	1	0,0	1,0	1,0	0%	1%	1%	0%	1%	1%		
CENT FORM CARR BIBLI	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
inst reg. travail	0	2	2	0,0	1,1	1,1	0%	2%	1%	0%	1%	1%		
PRES	0	0	0	1,0	1,0	2,0	0%	0%	0%	3%	1%	1%		
Total	40	119	159	39,8	110,0	149,8								

La recherche emploie 15,3% des agents non titulaires, il s'agit pour une large part de contractuels recherche recrutés dans le cadre d'une mission et d'un financement déterminé.

II.3 - EFFECTIFS ENSEIGNANTS

II.3.1 - Les titulaires

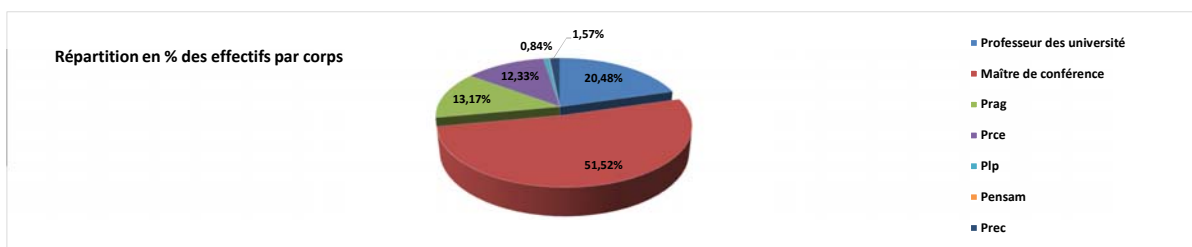
Les effectifs en personnes physiques

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J		
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL	N/N-1
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	2015	
PR	98	79	177	6	6	12	1	6	7	6	12	12	196	196	0
MCF	155	267	422	11	6	17	6	6	12	21	21	42	493	485	8
Total E-C	253	346	599	17	6	23	7	6	13	27	27	54	689	681	8
Prag	21	27	48	10	2	12	5	2	7	26	33	59	126	128	-2
Prce	15	21	36	4	6	10	4	2	4	40	28	68	118	119	-1
Plp	1	1	2			0			0	3	3	6	8	9	-1
Pensam			0			0	1		1			0	1	1	0
Prec			0			0			0	8	7	15	15	15	0
Total 1er 2nd degré	37	49	86	14	8	22	10	2	12	77	71	148	268	272	-4
Total Général	290	395	685	31	14	45	17	8	25	104	98	202	957	953	4

Les effectifs en ETP

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J		
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL	TOTAL	N/N-1
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	2016	2015	
PR	97,90	79,00	176,90	6,00	6,00	12,00	1,00	6,00	7,00	6,00	6,00	12,00	195,90	195,90	0,0
MCF	154,60	262,40	417,00	11,00	6,00	17,00	6,00	6,00	12,00	20,50	21,00	41,50	487,50	478,50	9,0
Total E-C	252,50	341,40	593,90	17,00	6,00	23,00	7,00	6,00	13,00	26,50	27,00	53,50	683,40	674,4	9,0
Prag	21,00	26,80	47,80	10,00	1,70	11,70	5,00	2,00	7,00	23,26	26,44	49,70	116,20	115,7	0,5
Prce	15,00	20,50	35,50	4,00	6,00	10,00	4,00	2,00	4,00	30,55	24,88	55,43	104,93	107,8	-2,8
Plp	1,00	1,00	2,00			0,00			0,00	1,50	2,17	3,67	5,67	6,0	-0,3
Pensam			0,00			0,00	1,00		1,00			0,00	1,00	1,0	0,0
Prec			0,00			0,00			0,00	8,00	7,00	15,00	15,00	15,0	0,0
Total 1er 2nd degré	37,00	48,30	85,30	14,00	7,70	21,70	10,00	2,00	12,00	63,31	60,49	123,80	242,80	245,4	-2,6
Total Général	289,50	389,70	679,20	31,00	13,70	44,70	17,00	8,00	25,00	89,81	87,49	177,30	926,20	919,8	6,4

Entre les 31 décembre 2015 et 2016, une augmentation de 8 enseignants-chercheurs est constatée.

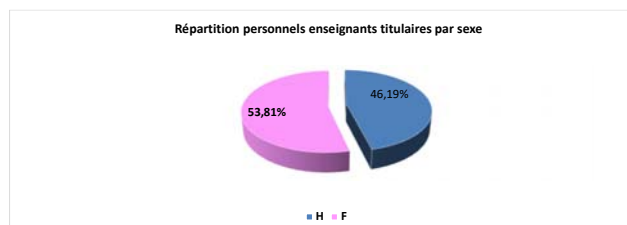
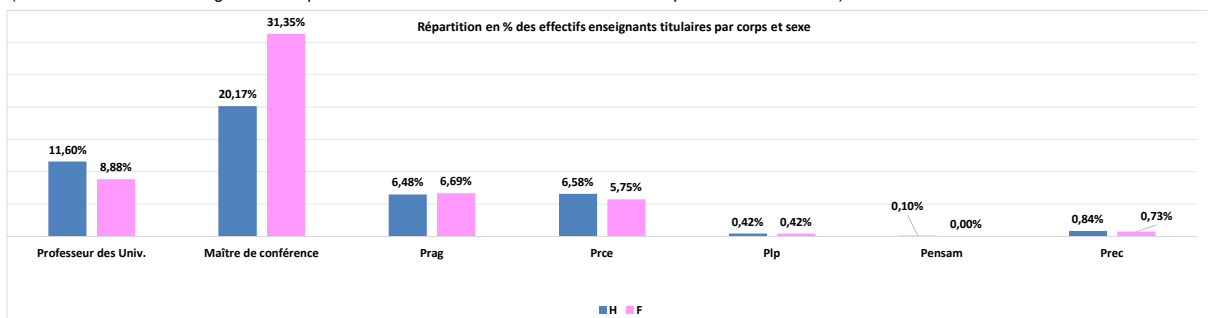


Les enseignants-chercheurs constituent 71% des effectifs enseignants titulaires (comme en 2015).

Les maîtres de conférence représentent à eux seuls plus de la moitié des effectifs enseignants titulaires (51,5%).

À titre de comparaison, au niveau national en 2016, les enseignants-chercheurs et assimilés (hors PAST/MAST) constituent 61% des effectifs enseignants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n° 10 - édition 2016 publiée en avril 2017).



53,8% des personnels enseignants tous corps confondus sont des femmes.

L'écart hommes-femmes est particulièrement marqué chez les maîtres de conférence qui représentent à eux seuls 51% des effectifs enseignants et parmi lesquels on dénombre 60% de femmes. Cet écart est en stagnation par rapport à 2015 (60%).

Au niveau national la part des femmes est de 24% chez les PR (23,2% en 2014) et de 44% chez les MCF (43,9% en 2014)

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n° 10 - édition 2016 publiée en avril 2017)

II.3.2 - Les enseignants-chercheurs par groupes de sections CNU (personnes physiques)

Définition section CNU :

La section CNU est la discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES													
2016													
Code	PERSONNES PHYSIQUES			RATIOS			PERSONNES PHYSIQUES			RATIOS			Variation N/N-1
	PR	MCF	Total	% PR	% MCF	PR	MCF	Total	% PR	% MCF			
Drt. priv. sc. Crim.	1	0	4	4	0%	100%	0	4	4	0%	100%	0	
Drt. publ.	2	0	5	5	0%	100%	0	5	5	0%	100%	0	
Hist. drt. & inst.	3	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%	0	
Sc. politique	4	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%	0	
Total groupe 1	0	10	10	100%	0%	100%	0	10	10	0%	100%	0	
Sc. économiques	5	1	9	10	10%	90%	1	9	10	10%	90%	0	
Sc. de gestion	6	1	9	10	10%	90%	1	8	9	11%	89%	1	
Total groupe 2	2	18	20	10%	90%	90%	2	17	19	11%	89%	1	
Sc. du langage	7	12	30	42	29%	71%	11	30	41	27%	73%	1	
Lang. & litt. Anc.	8	4	9	13	31%	69%	4	9	13	31%	69%	0	
Lang. & litt. franc.	9	11	17	28	39%	61%	12	18	30	40%	60%	-2	
Litt. Comparées	10	2	6	8	25%	75%	2	5	7	29%	71%	1	
Total groupe 3a	29	62	91	32%	68%	68%	29	62	91	32%	68%	0	
Lang. & litt. ang.	11	21	49	70	30%	70%	21	45	66	32%	68%	4	
Lang. & litt. germ.	12	2	8	10	20%	80%	3	9	12	25%	75%	-2	
Lang. & litt. Slaves	13	1	4	5	20%	80%	1	4	5	20%	80%	0	
Lang. & litt. roman.	14	16	31	47	34%	66%	16	31	47	34%	66%	0	
Lang. & Litt. Autres	15	2	8	10	20%	80%	3	9	12	25%	75%	-2	
Total groupe 3b	42	100	142	30%	70%	70%	44	98	142	31%	69%	0	
Psychologie	16	32	63	95	34%	66%	32	60	92	35%	65%	3	
Philosophie	17	4	9	13	31%	69%	4	9	13	31%	69%	0	
Arts	18	9	30	39	23%	77%	9	28	37	24%	76%	2	
Socio. Démographie	19	8	32	40	20%	80%	9	30	39	23%	77%	1	
Total groupe 4a	53	134	187	28%	72%	72%	54	127	181	30%	70%	6	
Anth. eth., préhis.	20	4	6	10	40%	60%	4	6	10	40%	60%	0	
His. & civ. : ancien	21	11	22	33	33%	67%	10	23	33	30%	70%	0	
His. & civ. : cont.	22	13	24	37	35%	65%	13	25	38	34%	66%	-1	
Géo. phys. & autres	23	9	19	28	32%	68%	9	20	29	31%	69%	-1	
Amén. espace, urbain	24	3	9	12	25%	75%	1	11	12	8%	92%	0	
Total groupe 4b	40	80	120	33%	67%	67%	37	85	122	30%	70%	-2	
Mathématiques	25	2	4	6	33%	67%	2	4	6	33%	67%	0	
Maths. Appliquées	26	3	6	9	33%	67%	3	5	8	38%	63%	1	
Total groupe 5a	5	10	15	33%	67%	67%	5	9	14	36%	64%	1	
Informatique	27	7	20	27	26%	74%	7	18	25	28%	72%	2	
Total groupe 5b	7	20	27	26%	74%	74%	7	18	25	28%	72%	2	
Constituants élémentaires	29		0	0	0%	0%		0	0	0%	0%	0	
Total groupe 6	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	
Terre solide	36	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	
Total groupe 8	0	0	0	0%	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	
Mécan., génie mécan.	60	0	6	6	0%	100%	0	6	6	0%	100%	0	
Génie informatique	61	4	5	9	44%	56%	4	6	10	40%	60%	-1	
Electronique	63	2	4	6	33%	67%	3	4	7	43%	57%	-1	
Total groupe 9	6	15	21	29%	71%	71%	7	16	23	30%	70%	-2	
Physiologie	66	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	
Biologie des pop° et écologie	67	0	1	1	0%	100%	0	1	1	0%	100%	0	
Biologie des organismes	68	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	
Neurosciences	69	2	5	7	29%	71%	2	5	7	29%	71%	0	
Total groupe 10	2	6	8	25%	75%	75%	2	6	8	25%	75%	0	
Sc. de l'éducation	70	7	26	33	21%	79%	6	26	32	19%	81%	1	
Sc. info. communic.	71	2	7	9	22%	78%	2	7	9	22%	78%	0	
Episté., his. des sc. et tech.	72	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	
Cult. & lang. rég.	73	1	3	4	25%	75%	1	3	4	25%	75%	0	
STAPS	74	0	2	2	0%	100%	0	1	1	0%	100%	1	
Total groupe 12	10	38	48	21%	79%	79%	9	37	46	20%	80%	2	
TOTAL GENERAL	196	493	689	28%	72%	72%	196	485	681	29%	71%	8	

Au 31/12/2016, 71% des enseignants-chercheurs appartiennent au corps des MCF, une situation stable par rapport à 2015.

Il est à noter une augmentation de 4 enseignants-chercheurs dans le groupe 10 correspondant aux sections CNU 70 à 74.

II.3.3 - Les non titulaires enseignants

DÉFINITIONS :

ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) : personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A soit doctorant en fin de thèse (contrat de 1 an renouvelable 1 fois). Un ATER peut-être recruté soit sur un support vacant de titulaire, soit sur la base d'une autorisation de recrutement.

PAST /MAST (professeur ou maître de conférences associé) : les associés sont des agents non titulaires de l'État pouvant être recrutés dans les établissements publics d'enseignement. Ils doivent justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement en rapport avec la spécialité enseignée.

LECTEUR : Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master 1 ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité.

DOCTORANT CONTRACTUEL : créé par décret du 23 avril 2009. Le contrat doctoral est ouvert à tout doctorant inscrit en première année de thèse depuis moins de six mois. Les candidatures sont examinées exclusivement au niveau local dans chaque établissement. Le contrat doctoral est un contrat de droit public conditionné par l'inscription en doctorat. Conclu pour une durée de trois ans, il peut être prolongé d'un an pour circonstances exceptionnelles dans le déroulement de l'activité de recherche. Il le sera en outre de droit, en cas de congé maternité, paternité, d'adoption ou de congé maladie de longue durée, pour une durée égale à celle du congé. 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.

PROFESSEURS CONTRACTUELS : les professeurs contractuels peuvent être recrutés sur des emplois vacants du second degré selon le décret 92-131 du 5 février 1992. Avec le passage aux RCE le président(e) peut aussi recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour assurer, par dérogation à l'article L 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L 952-6-1 (article L 954-3 du code de l'éducation).

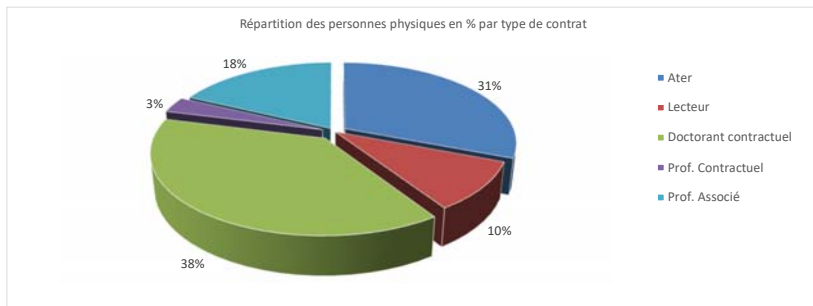
Les effectifs en personnes physiques

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J			
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL 2016	TOTAL 2015	N/N-1	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total				
Ater	29	50	79	1	1	2		1	1			6	6	88	86	2
Lecteur	11	17	28			0			0					28	29	-1
Doctorant contr.	45	64	109			0			0					109	105	4
Prof. Contractuel	6	3	9			0			0					9	10	-1
Associé	26	23	49	2		2			0					51	51	0
Total	117	157	274	3	1	4	0	1	1	0	6	6	285	281	4	

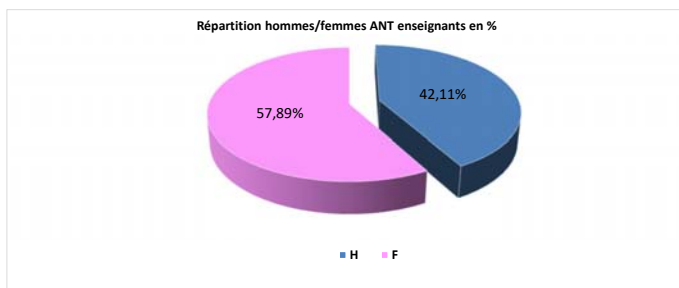
Les effectifs en ETP

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES												UT2J		
	UT2J (hors IUT et ESPE)			IUT Blagnac			IUT Figeac			ESPE			TOTAL 2016	TOTAL 2015	N/N-1
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Ater	20,5	38,5	59,0	0,5	0,5	1,0		1,0	1,0	0,0	5,5	5,5	66,5	65,5	1,0
Lecteur	11,0	17,0	28,0			0,0			0,0				28,0	29,0	-1,0
Doctorant contractuel	45,0	64,0	109,0			0,0			0,0				109,0	105,0	4,0
Prof. Contractuel	6,0	2,5	8,5			0,0			0,0				8,5	10,0	-1,5
Prof. Associé	13,0	11,50	24,5	1,0		1,0			0,0				25,5	25,5	0,0
Total	95,5	133,5	229,0	1,5	0,5	2,0	0,0	1,0	1,0	0,0	5,5	5,5	237,5	235,00	2,5

La différence significative entre le nombre d'enseignants invités en personne physique et le nombre d'ETP consommés par ces personnels s'explique par la durée des contrats. En effet, les invités sont recrutés pour des périodes de 1 à 3 mois maximum, ainsi 1 ETP = entre 4 et 12 invités en personnes physique.



38% des non titulaires enseignants ont un contrat de type doctorant (27% en 2015)



58% des personnels enseignants contractuels sont des femmes (56% en 2015).

II.4 - LES EFFECTIFS PHYSIQUES BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

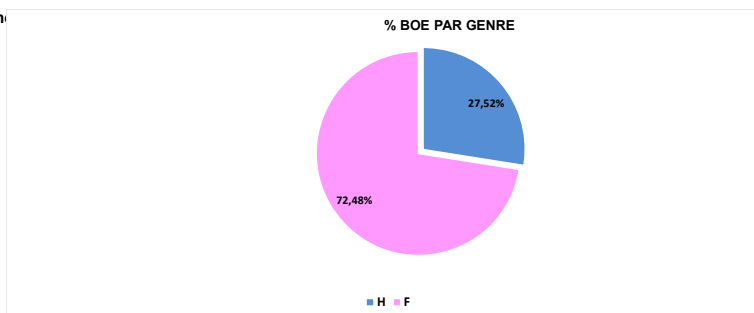
BOE : L'obligation d'emploi, prévu par l'article 5212-2 (code du travail), implique que tous les employeurs (publics ou privés) occupant au moins vingt salariés ou agents doit employer des travailleurs en situation d'handicap dans une proportion de 6% de son effectif. Les catégories de bénéficiaires de l'obligation de l'emploi

TITULAIRES							
cat A				cat B		cat C	
BIATSS		ENSEIGNANTS		BIATSS		BIATSS	
H	F	H	F	H	F	H	F
3	7	8	13	2	12	14	37
TOTAL 96							

ANT			
BIATSS		ENSEIGNANTS	
H	F	H	F
1	9	2	1
TOTAL 13			

Au total, au 31/12/2016, l'université décompte 109 personnes

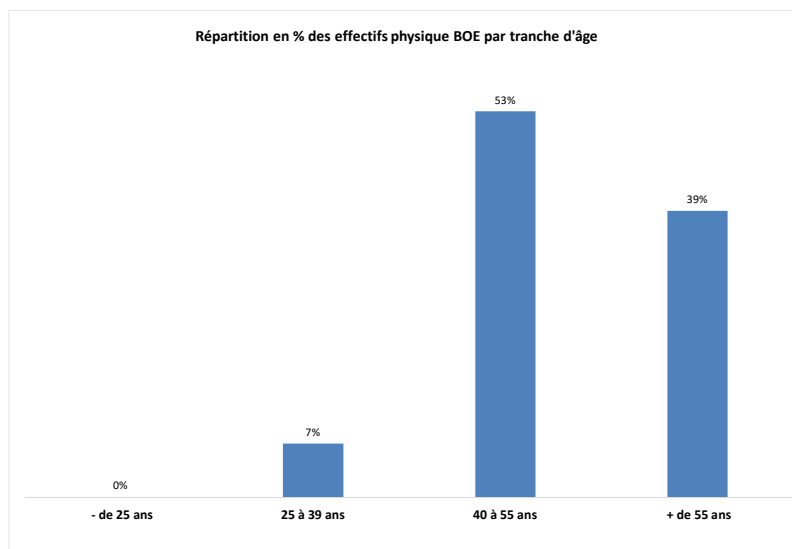
H 27,52%
F 72,48%



015)
rie C

Répartition personnes physiques par tranches d'âge

Age	Nombre
- de 25 ans	0
25 à 39 ans	8
40 à 55 ans	58
+ de 55 ans	43



Environ 53% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées ont entre 40 et 55 ans

III - DÉMOGRAPHIE

III.1 - POPULATION BIATSS

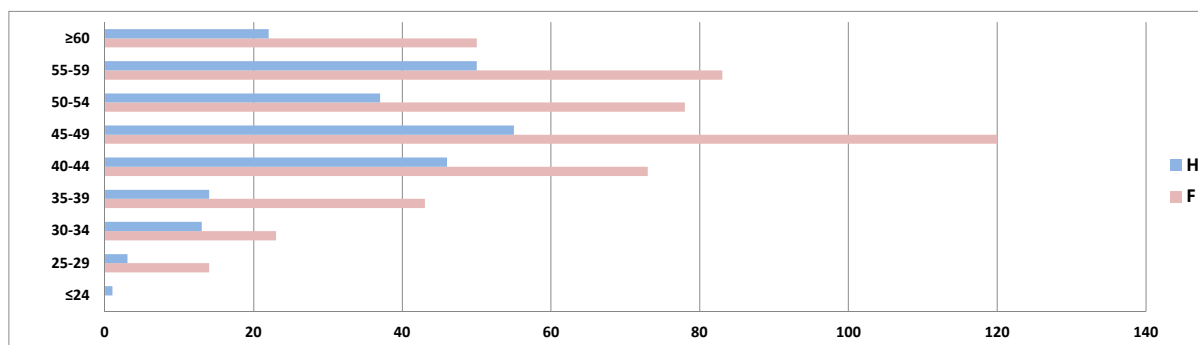
III.1.1 - Les titulaires

Situation au 31/12/2016

Age	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES									
	A		B		C		Ensemble			
	H	F	H	F	H	F	H	% H	F	% F
≤24					1		1	0%	0	0%
25-29	1	6		2	2	6	3	1%	14	3%
30-34	3	5	3	8	7	10	13	5%	23	5%
35-39	8	17	2	9	4	17	14	6%	43	9%
40-44	13	9	18	22	15	42	46	19%	73	15%
45-49	17	32	14	35	24	53	55	23%	120	25%
50-54	14	13	6	21	17	44	37	15%	78	16%
55-59	15	15	10	25	25	43	50	21%	83	17%
≥60	7	14	5	11	10	25	22	9%	50	10%
Total Général	78	111	58	133	105	240	241	100%	484	100%

Les 45 ans et plus constituent 69% des effectifs féminins (66% en 2015) et 68% des effectifs masculins (67% en 2015).

Pyramide des âges sous forme de graphique



Age moyen et médian

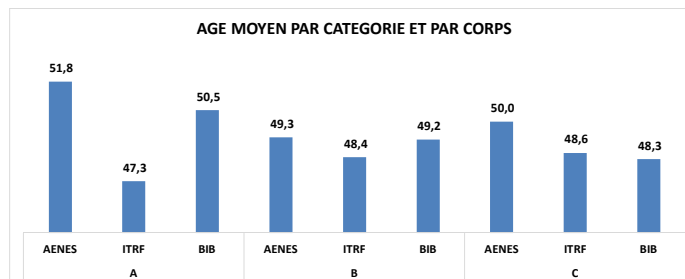
Age moyen et médian : (l'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes, l'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.)

Tout corps confondus

CAT.	AGE MOYEN
A	48,3
B	48,7
C	49,2

Par catégorie et par corps

CAT.	CORPS	AGE MOYEN
A	AENES	51,8
	ITRF	47,3
	BIB	50,5
B	AENES	49,3
	ITRF	48,4
	BIB	49,2
C	AENES	50,0
	ITRF	48,6
	BIB	48,3

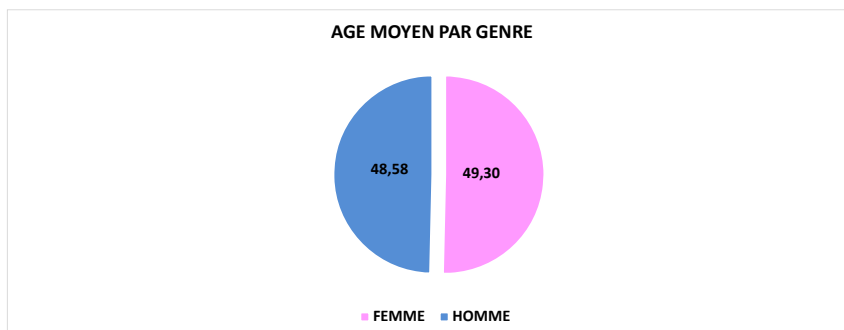


Par catégorie, par corps et par genre

CAT.	CORPS	GENRE	AGE MOYEN
A	AENES	H	51,2
		F	52,0
	ITRF	H	48,9
		F	45,9
	BIB	H	45,5
		F	52,0
B	AENES	H	46,4
		F	50,0
	ITRF	H	48,6
		F	48,3
	BIB	H	51,7
		F	47,9
C	AENES	H	47,7
		F	50,2
	ITRF	H	49,6
		F	47,7
	BIB	H	46,9
		F	49,1

La moyenne d'âge la plus élevée concerne les catégories A du corps des AENES (51,8 ans).

La moyenne d'âge la plus basse concerne les catégories A du corps des ITRF (47,32 ans).



L'âge moyen toutes catégories et corps confondus est d'environ 48,5 ans chez les hommes et 49 ans chez les femmes.

Les femmes catégorie A du corps des BIBLIOTHEQUES ont la moyenne d'âge la plus élevée (52,04 ans).
Les hommes catégorie A du corps des BIBLIOTHEQUES ont la moyenne d'âge la plus basse (45,58 ans).

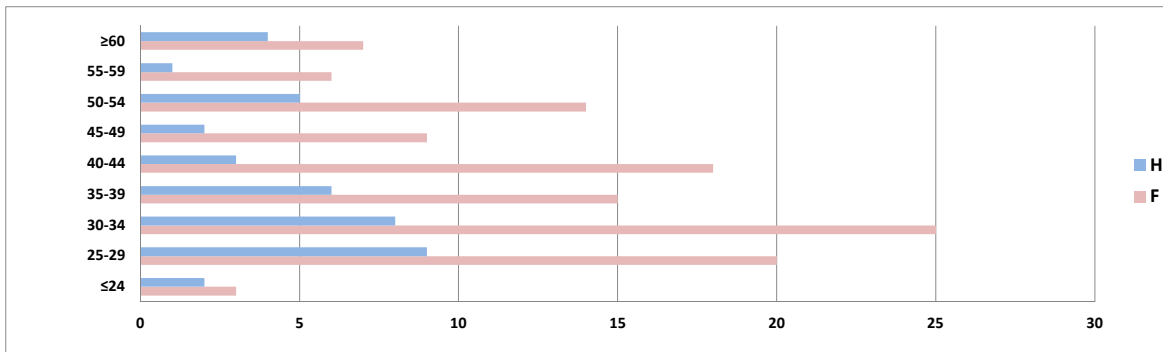
L'âge médian des BIATSS titulaires tout sexe confondus est de 48 ans.

III.1.3 - Les non titulaires

Situation au 31/12/2016

Age	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES									
	A		B		C		Ensemble			
	H	F	H	F	H	F	H	% H	F	% F
≤24	1	1			1	2	2	5%	3	3%
25-29	2	8	3	1	4	11	9	23%	20	17%
30-34	4	13	1	3	3	9	8	20%	25	21%
35-39	3	7		2	3	6	6	15%	15	13%
40-44	1	3	1	3	1	12	3	8%	18	15%
45-49		2		4	2	3	2	5%	9	8%
50-54	1	2		1	4	11	5	13%	14	12%
55-59		1		2	1	3	1	3%	6	5%
≥60	1	3	2	2	1	2	4	10%	7	6%
Total Général	13	40	7	18	20	59	40	100%	117	100%

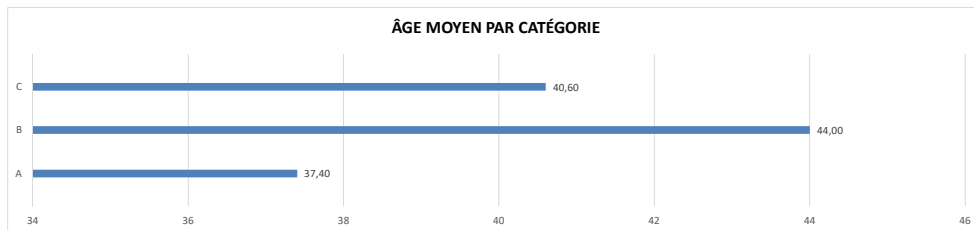
Pyramide des âges sous forme de graphique



Âge moyen

Par catégorie

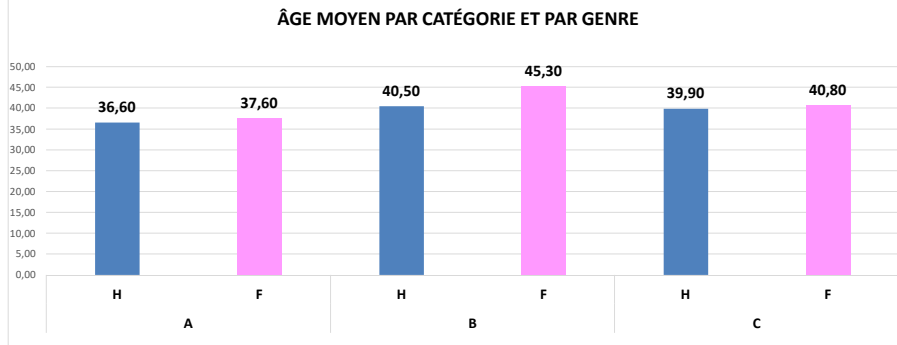
CAT.	ÂGE MOYEN
A	37,40
B	44,00
C	40,60



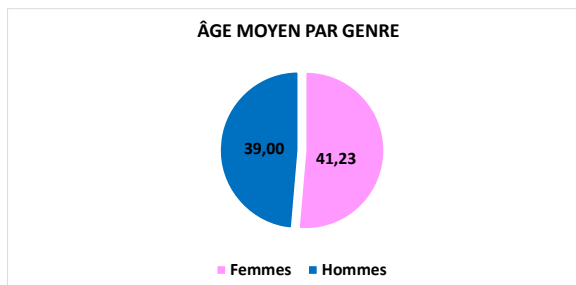
L'âge moyen des BIATSS non titulaires est supérieur d'environ 6 ans chez les catégories B (43,94 ans) au regard des catégories A (37,38 ans).

Par catégorie et par genre

CAT.	GENRE	ÂGE MOYEN
A	H	36,60
	F	37,60
B	H	40,50
	F	45,30
C	H	39,90
	F	40,80



L'âge moyen le plus bas chez les BIATSS non titulaires est de 36,66 ans (hommes catégorie A) et le plus élevé est de 45,36 ans (femmes catégorie B).



III.2 - POPULATION ENSEIGNANTS

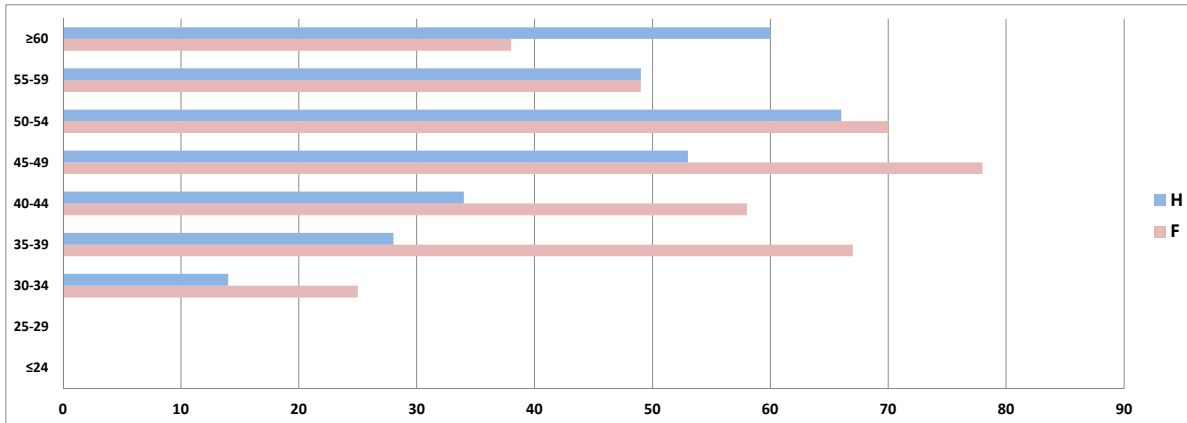
III.2.1 - Les titulaires

III.2.1.1 - Enseignants chercheurs

Situation au 31/12/2016

Age	PR		MCF		Ensemble			
	H	F	H	F	H	% H	F	% F
≤24					0	0%	0	0%
25-29					0	0%	0	0%
30-34			14	25	14	5%	25	6%
35-39	3		25	67	28	9%	67	17%
40-44	5	6	29	52	34	11%	58	15%
45-49	16	19	37	59	53	17%	78	20%
50-54	25	18	41	52	66	22%	70	18%
55-59	27	22	22	27	49	16%	49	13%
≥60	35	20	25	18	60	20%	38	10%
Total Général	111	85	193	300	304	100%	385	100%

Pyramide des âges sous forme de graphique



75% des enseignants chercheurs de sexe masculin sont âgés de 45 ans minimum (73% en 2015). Chez les femmes la proportion est de 61% (59% en 2015). 33% des femmes enseignants-chercheurs sont âgées entre 35 et 45 ans contre 20% des hommes.

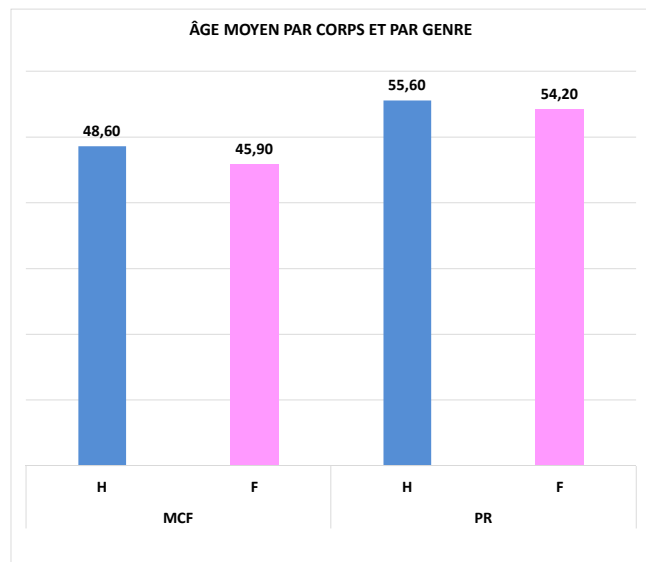
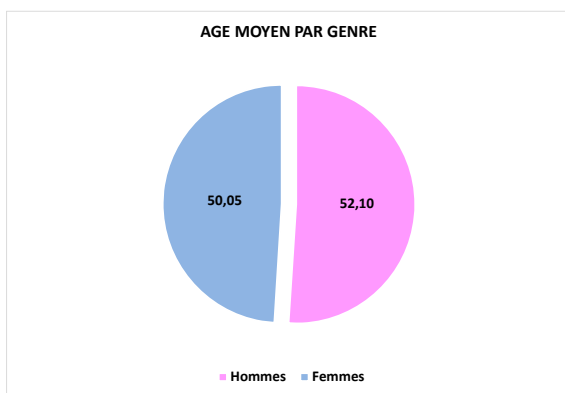
Âge moyen

Par corps

CORPS	ÂGE MOYEN
MCF	46,9
PR	55

Par corps et par genre

CORPS	GENRE	ÂGE MOYEN
MCF	H	48,60
	F	45,90
PR	H	55,60
	F	54,20



L'âge moyen chez les enseignants chercheurs est de **51 ans**.

L'âge moyen des MCF est de 46,98 ans.

L'âge moyen des PR est de 55,03 ans.

L'âge moyen des femmes est de 50,09 ans contre 52,12 ans chez les hommes.

À titre de comparaison, les statistiques nationales dénombrent pour 2016 un âge moyen de 53 ans 11 mois pour les PR et de 45 ans 7 mois pour les MCF. On constate donc que l'âge moyen des PR est de 8 ans supérieur à celui des MCF ce qui s'explique principalement par le fait que les PR sont majoritairement recrutés au sein des MCF.

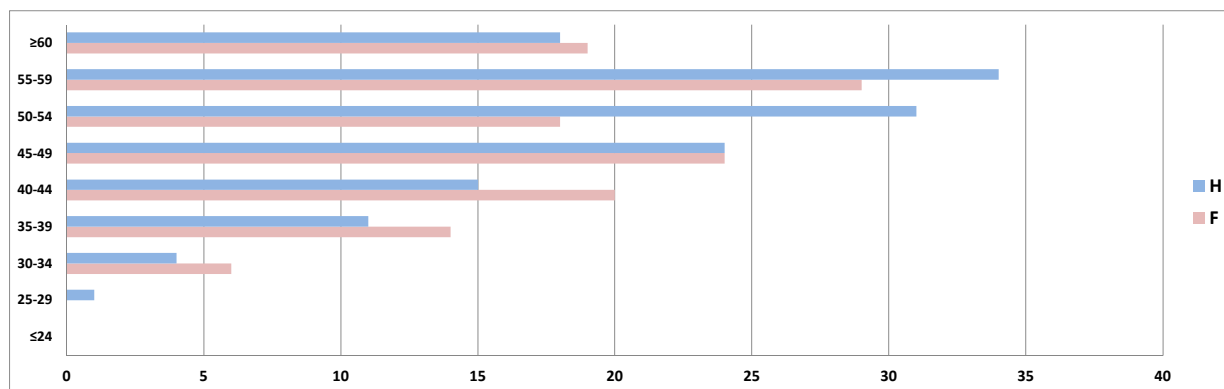
(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n° 10 -édition 2016 publiée en avril 2017)

III.2.1.3 - Enseignants du 1er et 2nd degrés

Situation au 31/12/2016

Age	PRAG		PRCE		PLP		PENSAM		PREC		Ensemble			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	% H	F	% F
≤24											0	0%	0	0%
25-29	1	0									1	1%	0	0%
30-34	3	5	1	1							4	3%	6	5%
35-39	6	7	3	7	1					1	11	8%	14	11%
40-44	7	10	7	7		1			1	2	15	11%	20	15%
45-49	10	12	13	10					1	2	24	17%	24	18%
50-54	13	9	14	7	2				2	2	31	22%	18	14%
55-59	10	12	20	13	1	3	1		2	1	34	25%	29	22%
≥60	12	9	5	10					1		18	13%	19	15%
Total Général	62	64	63	55	4	4	1	0	8	7	138	100%	130	100%

Pyramide des âges sous forme de graphique



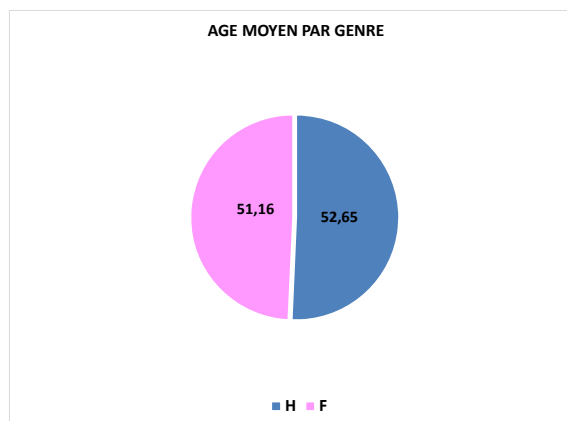
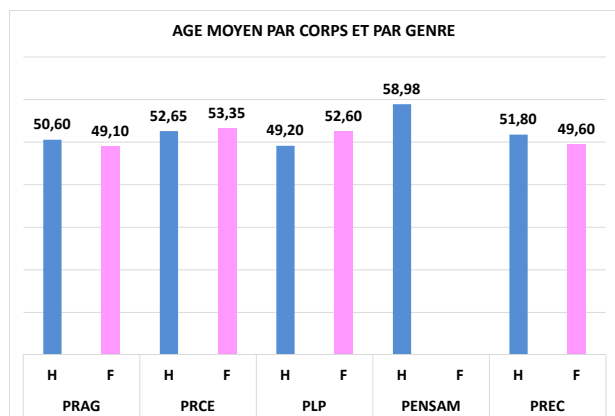
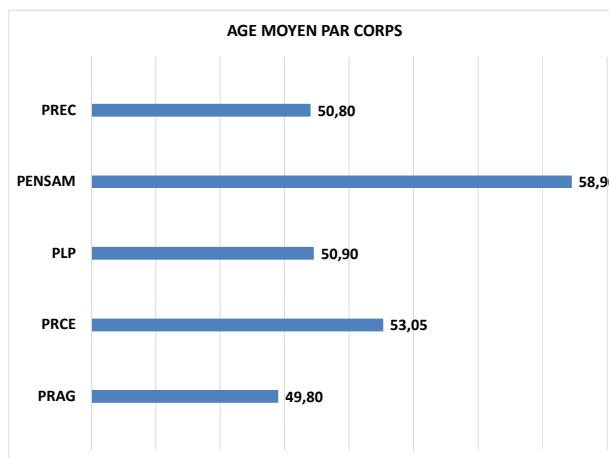
Age moyen et median

Par corps

CORPS	AGE MOYEN
PRAG	49,80
PRCE	53,05
PLP	50,90
PENSAM	58,90
PREC	50,80

Par corps et par genre

CORPS	GENRE	AGE MOYEN
PRAG	H	50,60
	F	49,10
PRCE	H	52,65
	F	53,35
PLP	H	49,20
	F	52,60
PENSAM	H	58,98
	F	
PREC	H	51,80
	F	49,60



La moyenne d'âge chez les enseignants du 2nd et du 1er degré est de 50,67 ans chez les femmes (49,32 en 2015) et 52,38 ans chez les hommes (50,57 en 2015).

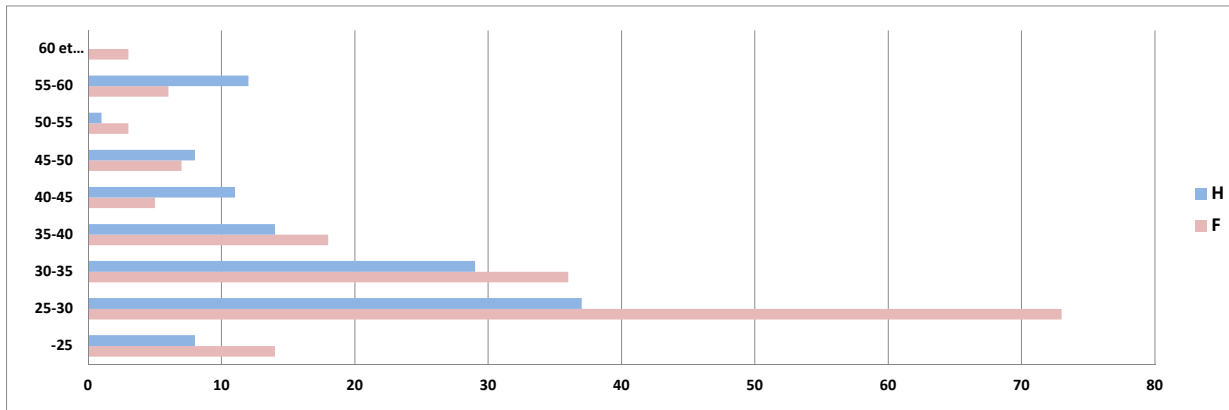
La moyenne d'âge la plus élevée est chez les hommes PENSAM (58,98 ans), la moyenne d'âge la plus basse concerne les femmes PRAG (49,13 ans). L'âge médian des enseignants tout corps grades et sexe confondus est de 51,26 ans (49,80 en 2015).

III.2.3 - Les non titulaires

Situation au 31/12/2016

Age	Ater		Lecteur		Contractuel doc		Prof. Cont.		Past		Ensemble			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	% H	F	% F
-25			1	4	7	10					8	7%	14	8%
25-30	9	22	5	7	23	44					37	31%	73	44%
30-35	14	21	3	6	10	7		2	2		29	24%	36	22%
35-40	4	9	1		4	3	3	1	2	5	14	12%	18	11%
40-45	2	2	1						8	3	11	9%	5	3%
45-50	1	3			1		1		5	4	8	7%	7	4%
50-55		1							1	2	1	1%	3	2%
55-60							2		10	6	12	10%	6	4%
60 et plus										3	0	0%	3	2%
Total Général	30	58	11	17	45	64	6	3	28	23	120	100%	165	100%

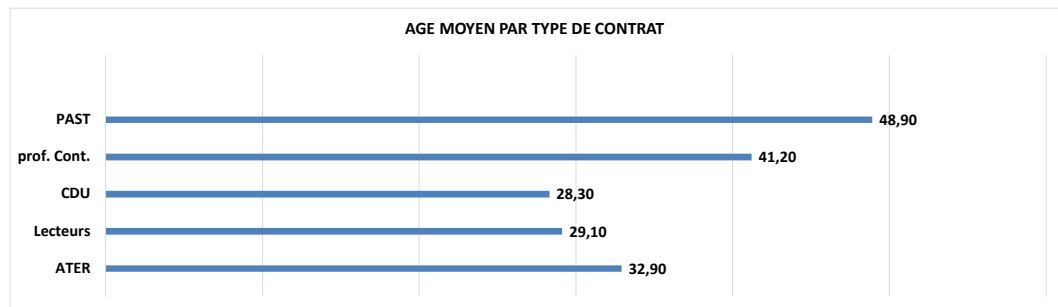
Pyramide des âges sous forme de graphique



Age moyen

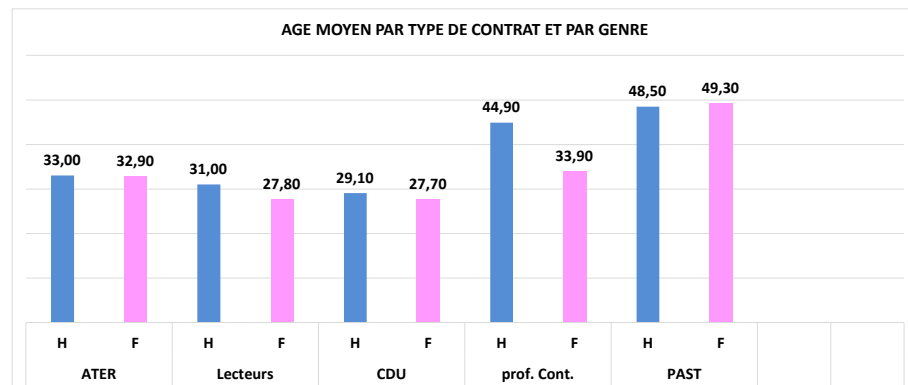
Par type de contrat

TYPE CONTRAT	AGE MOYEN
ATER	32,90
Lecteurs	29,10
CDU	28,30
prof. Cont.	41,20
PAST	48,90

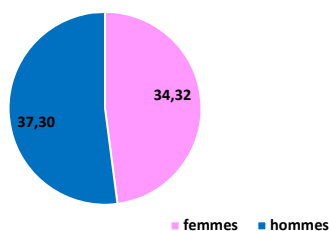


Par type de contrat et par genre

TYPE CONTRAT	GENRE	AGE MOYEN
ATER	H	33,00
	F	32,90
Lecteurs	H	31,00
	F	27,80
CDU	H	29,10
	F	27,70
prof. Cont.	H	44,90
	F	33,90
PAST	H	48,50
	F	49,30



AGE MOYEN PAR GENRE



La moyenne d'âge chez les personnels enseignants non titulaires est de **36,32** ans chez les femmes et **39,43** ans chez les hommes.

C'est chez les CDU que l'on trouve la population la plus jeune (27,71 chez les femmes et 29,08 chez les hommes).

La moyenne d'âge la plus élevée chez les non titulaires est celle des invités (50 ans chez les hommes et 47 ans chez les femmes).

IV - MOUVEMENTS DES PERSONNELS

LES CLÉS POUR COMPRENDRE:

Les modalités de recrutement des fonctionnaires :

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. Plusieurs modalités d'entrées et de recrutements existent :

- Concours externe
- Concours interne
- Troisième concours
- Examen professionnel
- BOE
- Mutation
- Concours réservés
- mise à disposition
- Détachement entrant
- intégration directe

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

Sont comptabilisées comme "Recrutement" toute personne entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence.

Ainsi, les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, recrutement sans concours, détachement entrant, réintégration (fin de disponibilité, de détachement, de congé parental)

Exemples :

Un contractuel travaillant à l'UT2J et ayant obtenu un concours sera considéré comme une entrée, puisqu'il entre dans la fonction publique, même s'il travaillait déjà à l'université.

Un fonctionnaire travaillant à l'UT2J et ayant obtenu un concours dans un autre corps ne sera pas comptabilisé en tant qu'entrée, puisqu'il était déjà dans la fonction publique et dans l'université. En revanche il sera dans la partie promotion.

Les modalités de départ des fonctionnaires :

Un "Départ" désigne toute personne quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période de référence.

Les causes potentielles de départ sont : mutation, retraite, concours, démission, décès, détachement, disponibilité, congé parental.

IV.1 - POPULATION BIATSS

IV.1.1 - Recrutements et départs des personnels titulaires

IV.1.1.1 - Recrutement de personnels titulaires

2016										
Recrutements titulaires	AENES								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe									0	0
troisième voie									0	0
concours interne									0	0
concours réservés									0	0
examen professionnel					1	2			1	2
PACTE									0	0
mutation					1	1		5	1	6
personnels handicapés								1	0	1
TOTAL	0	0	0	0	2	3	0	6	2	9

11 AENES

2016										
Affectations en provenance d'un autre Ministère	AENES								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
mise à disposition									0	0
Détachement (entrant)									0	0
intégration directe									0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

0 AENES

2016										
Recrutements titulaires	ITRF								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe			1	4	1	1	3	2	5	7
troisième voie									0	0
concours interne			1	3		2			1	5
emplois réservés				2				4	0	6
examen professionnel									0	0
PACTE								1	0	1
Mutation	1					2			1	2
personnels handicapés								3	0	3
TOTAL	1	0	2	9	1	5	3	10	7	24

31 ITRF

2016										
Affectations en provenance d'un autre Ministère	ITRF								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
mise à disposition										0
Détachement (entrant)				2		1	1	2	1	5
intégration directe										0
TOTAL	0	0	0	2	0	1	1	2	1	5

6 ITRF

2016										
Recrutements titulaires	BIB								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe								1	1	0
troisième voie									0	0
concours interne									0	0
emplois réservés									0	0
examen professionnel								1	1	0
PACTE									0	0
Mutation				2	2	1			2	3
personnels handicapés									0	0
TOTAL	0	0	0	2	2	1	2	0	4	3

7 BIBLIOTHEQUES

2016										
Affectations en provenance d'un autre Ministère	BIB								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
mise à disposition										0
Détachement (entrant)						1				1
intégration directe										0
TOTAL	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1

1 BIBLIOTHEQUE

2016										
Recrutements titulaires	Total par catégorie tous corps confondus								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe	0	0	1	4	1	1	4	2	6	7
troisième voie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
concours interne	0	0	1	3	0	2	0	0	1	5
emplois réservés	0	0	0	2	0	0	0	4	0	6
examen professionnel	0	0	0	0	1	2	1	0	2	2
PACTE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Mutation	1	0	0	2	3	4	0	5	4	11
personnels handicapés	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
TOTAL	1	0	2	11	5	9	5	16	13	36

2016										
Affectations en provenance d'un autre Ministère	Total par catégorie tous corps confondus								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement (entrant)	0	0	2	2	2	1	2	1	2	6
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	2	2	2	1	2	1	2	6

IV.1.1.1 - Départ des personnels titulaires

Départs définitifs des personnels titulaires

2016												
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES												
Année 2016	AENES				ITRF				BIB			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Mutation			1	5			1	1				1
Retraite		2		3		1	3					1
Concours												
Fin de détachement			1				1					
Décès												
Démision et abandon de poste												
Départ volontaire												
Révocation												
Total Départs	0	2	2	8	1	4	1	1	0	0	2	0
				12				7			2	

2016												
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES												
Année 2016	AENES				ITRF				BIB			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Mutation				1								
Retraite							2	2				
Concours												
Fin de Détachement												
Décès												
Démision et abandon de poste												
Départ volontaire												
Révocation												
Total Départs	0	0	0	1	0	0	2	2	0	0	0	0
				1			4	2			0	

NOMBRE DE DEPARTS A LA RETRAITE			AGE MOYEN
CATEGORIE SEDENTAIRE	F	10	63,2
	H	4	62,0
CATEGORIE ACTIVE	F	0	
	H	0	

DEPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	AGE MOYEN
AENES	A	F	2
		H	
	B	F	
		H	
C	F	3	
	H		
ITRF	A	F	4
		H	
	B	F	2
		H	
C	F	2	
	H		
BIB	A	F	
		H	
	B	F	1
		H	
C	F		
	H		
TOTAL		14	62,9

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories :

- catégorie active
- catégorie sédentaire

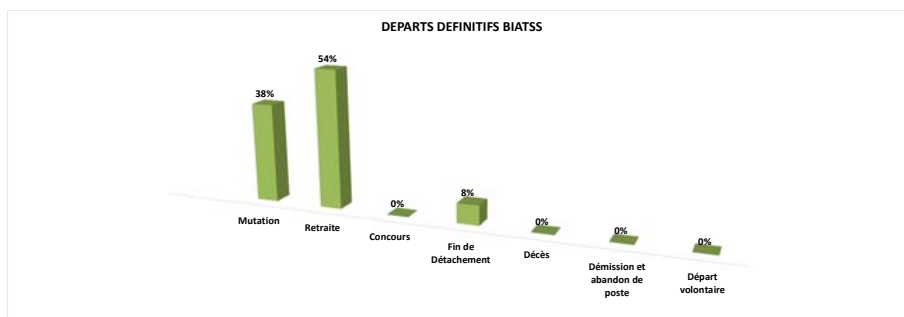
Le classement en catégorie active ne concerne qu'un nombre limité d'emplois exposés à des risques particuliers ou à des fatigues exceptionnelles, justifiant un départ anticipé à la retraite.

L'âge moyen de départ à la retraite est au 31 décembre 2016 de **62,9 ans** pour les personnels BIATSS toutes catégories et sexe confondus.

On observe toutefois un écart entre les hommes et les femmes puisque l'âge moyen de départ à la retraite chez les hommes est de **62 ans** et de **63,2 ans** pour les femmes.

2016											
SYNTHESE DEPARTS DEFINITIFS BIATSS TITULAIRES	A+		A		B		C		TOTAL PAR GENRE		TOTAL CUMULE
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Mutation	0	0	0	0	0	3	1	6	1	9	10
Retraite	0	1	0	5	2	1	2	3	4	10	14
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de Détachement	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	2
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démision et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Départ volontaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	0	1	0	6	2	5	3	9	5	21	26

50% des départs définitifs BIATSS sont des départs à la retraite



Départs temporaires des personnels titulaires

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES																	
Année 2016	AENES				ITRF				BIB				Total par catégorie				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Affectation dans une autre administration																	0
disponibilité			1					1						0	1	1	2
Détachement				1										0	0		0
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois																	0
Total Départs	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES																	
Année 2016	AENES				ITRF				BIB				Total par catégorie				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Affectation dans une autre administration																	0
disponibilité								1	1					0			0
Détachement														0	0		0
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois																	0
Total Départs	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IV.1.2 - Évolution de carrière

Les modalités d'évolution de carrière par changement de corps :

- Liste d'aptitude : liste des agents proposés à l'accès à un corps supérieur.
- Concours interne et externe
- Intégration par changement de statut : mesures nationales visant à simplifier la gestion des personnels en réduisant le nombre de corps de fonctionnaires par changement de corps à niveau équivalent.

Les modalités d'évolution de carrière par changement de grade :

- Tableau d'avancement : liste des agents proposés pour l'accès à un grade supérieur.
- L'avancement de grade a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon les statuts particuliers du corps.
- Examen Professionnel : modalité de sélection pour l'accès à un grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. 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.

Les modalités d'évolution de carrière par changement d'échelon :

L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur Il se traduit par une augmentation de salaire. Le temps de passage d'un échelon à l'autre est fixé par les statuts particuliers des différents corps. Il peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté.

IV.1.2.1 - Évolution de carrière AENES

PROMOTION DE CORPS	AENES												
	AENES						PROMOTION DE GRADE	AENES					
	A		B		C			A		B		C	
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F
concours							tableau d'avancement						20
liste d'aptitude				1			examen professionnel			1		3	
TOTAL	0	0	0	1	0	0	TOTAL	0	0	1	3	0	20

PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	AENES									
	CASU	APAENES	ADAENES	SAENES				ADJAENES		
				CN	CS	CE	1C	2C	PPL 1C	PPL 2C
H						1	7		3	6
F					2	1			2	2

IV.1.2.2 - Évolution de carrière BIBLIOTHÈQUES

PROMOTION DE CORPS	BIBLIOTHEQUE												
	BIB						PROMOTION DE GRADE	BIB					
	A		B		C			A		B		C	
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F
concours							tableau d'avancement		2			1	1
liste d'aptitude		2					examen professionnel						
TOTAL	0	2	0	0	0	0	TOTAL	0	2	0	1	1	0

PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	BIBLIOTHEQUES									
	cons. gen.	cons.en chef	conserv.	biblioth.	biblioth. assistant spécialisé			mag. Ppl		magasinier
					C EX	CS	CN	1C	2C	
H		1						1		
F		1			1		1			

IV.1.2.3 - Évolution de carrière ITRF

PROMOTION DE CORPS	ITRF													
	ITRF						PROMOTION DE GRADE	ITRF						
	A		B		C			A		B		C		
	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
concours		1					tableau d'avancement	4	3			3	7	8
liste d'aptitude		1		1	2		examen professionnel		1	2		2	1	
TOTAL	0	2	1	2	0	0	TOTAL	4	4	2	5	8	8	

PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	ITRF												
	IGR			IGE			ASI	TECH			ADT PPL ADT		
	HC	1C	2C	HC	1C	2C		EX	CS	CN	1C	2C	1C
H		4						2		1	2	1	5
F		2		1			1	1	4	2	1	3	4

IV.1.2.4 - Synthèse évolution de carrière BIATSS

TOTAL BIATSS PAR CATEGORIE								
PROMOTION DE CORPS	Total BIATSS par catégorie							
	A		B		C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
concours	0	1	0	0	0	0	0	1
liste d'aptitude	0	3	1	3	0	0	1	6
TOTAL	0	4	1	3	0	0	1	7

TOTAL BIATSS PAR CATEGORIE								
PROMOTION DE GRADE	Total BIATSS par catégorie							
	A		B		C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
tableau d'avancement	4	5	0	4	8	28	12	37
examen professionnel	0	1	3	5	1	0	4	6
TOTAL	4	6	3	9	9	28	16	43

IV.1.3 - Mouvement des personnels BIATSS non titulaires

DEPARTS DEFINITIFS ANT		
Année 2016	H	F
Retraite		1
Concours	1	2
Inaptitude définitive		
Décès		
Démission et abandon de poste	2	5
Départ volontaire		
Fin de contrat	2	5
Licenciement	1	
Total Départs	6	13

DEPARTS TEMPORAIRES ANT		
Année 2016	H	F
congé pour mobilité		
congé pour création d'entreprise		
mise à disposition		
congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois		1
Total Départs	0	1

ANT INTEGRES EN CDI	A+	A	B	C	TOTAL
HOMMES				2	2
FEMMES	1			3	4

ANT INTEGRES SUITE A RECRUTEMENT SAUVADET	A+	A	B	C
HOMMES				
FEMMES		2		4

IV.1.4 - Concours ITRF

Les clés pour comprendre :

Les concours ITRF sont ouverts par métiers (emplois-type). Les emplois-type sont répartis par BAP (Branches d'Activités Professionnelles) et classés par familles professionnelles et par corps. Il existe différents types de concours : externe, interne, troisième concours, examens professionnels réservés.

Les personnels ITRF peuvent également être recrutés par la voie du PACTE, du recrutement direct sans concours et BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

En janvier, chaque établissement affectataire formule ses demandes de recrutement. Après validation des demandes (rectorat et ministère), chaque établissement affectataire indique pour chaque poste mis au concours l'emploi/type du recrutement. Pour chaque corps/grade dans lequel un emploi est mis au concours un arrêté d'ouverture de poste est publié.

Les concours ITRF de catégorie A :

Ce sont des concours nationaux à phase d'admission locale : le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est chargé du déroulement de la phase d'admissibilité, le président de l'université affectataire est chargé de la phase d'admission.

L'organisation matérielle du concours est confiée à un centre organisateur qui est responsable de la phase d'admission pour l'ensemble des établissements affectataires. L'établissement affectataire est quant à lui responsable de la phase d'admission pour les recrutements qu'il a ouverts.

Les concours ITRF de catégorie B et C :

Ce sont des concours académiques ouverts par chaque académie où se situent les établissements affectataires. Les centres organisateurs sont désignés par un DGS coordonnateur de zone, qui répartit l'ensemble des concours. Le président d'université est chargé du déroulement des épreuves. L'admission et l'admissibilité sont organisées par le centre organisateur désigné.

Les jurys de concours et examens :

- Concours de catégorie A et examens professionnels réservés de catégorie A :

2 jurys : un jury d'admissibilité au niveau national, un jury d'admission au niveau de l'établissement affectataire. Le jury national d'admissibilité détermine les candidats admissibles à partir des compétences requises pour occuper l'emploi-type (REFERENS). Le jury local d'admission évalue les candidats admissibles à partir des compétences requises pour occuper le poste (descriptif du poste, C.V. et lettre de motivation).

Le jury d'admissibilité est composé au minimum de 5 membres : le président (le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou son représentant) + 4 membres au moins choisis en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins 3 d'entre eux doivent figurer sur la liste des experts BAP. Les membres doivent être extérieurs aux établissements d'affectation. Le jury d'admission est également composé au minimum de 5 membres : le président (président de l'université ou son représentant) et 4 membres en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins l'un d'entre eux figure sur la liste des experts de la BAP et 2 sont extérieurs à l'établissement.

- Concours de catégorie B et C et examens professionnels :

Un seul jury d'admissibilité et d'admission nommé par le président de l'université chargée de l'organisation du concours.

- Examens professionnalisés réservés de catégorie B et C:

Une seule phase d'admission réalisée par un jury nommé par le président de l'université chargée de l'organisation de l'examen.

Le jury est composé de 5 membres minimum, le président de l'université ou son représentant + 4 membres au moins choisis en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins 1 d'entre eux doit figurer sur la liste des experts BAP.

Les règles communes de composition des jurys

- Pour tous les concours et examens, 1/3 de personnes de chaque sexe.

- Tous d'un rang hiérarchique au moins égal au corps/grade auquel donne accès le concours

- La diversité des corps (ITRF, enseignants-chercheurs, AENES...)

- le renouvellement des membres du jury : 25% chaque année , un même membre ne peut participer plus de 4 années consécutives.

IV.1.4.1 - Jurys

Au 31/12/2016 l'université Jean Jaurès a constitué 7 jurys en qualité de centre organisateur et 13 en qualité d'affectataire.

	nbre de jury	nbre de femmes présidentes	nbre de femmes membres
Centre organisateur	7	2	16
Centre affectataire	13	3	24

IV.1.4.2 Répartition des candidats aux concours et examens professionnels

concours UT2J centre organisateur	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
Assistant technique maintenance et travaux immobiliers - externe	54	33	15	7
Assistant technique maintenance et travaux immobiliers - interne	27	27	14	5
Assistant technique maintenance et travaux immobiliers - réservé	1	1	0	0
Tech - Gestionnaire des ressources humaines - interne	21	21	12	2
Technicien d'information documentaire et collections patrimoniales - réservé	2	2	2	1
ATRF - Opérateur de maintenance - externe	9	8	3	0
ATRF - Plombier génie climatique - externe	7	6	6	2

concours UT2J centre affectataire	nbre admissibles	nbre de présents	nbre d'inscrits	nbre d'admis
IGE - Chargé de valorisation de la recherche - externe	23	6		1
IGE - Réalisateur Audiovisuel et multimédia - interne	6	5		0
IGE - Chargé de ressources documentaires - externe	14	7		1
IGE - Ingénieur des systèmes techniques de l'audiovisuel et multimédia - externe	8	5		1
ASI - Assistant gestion financière et comptable - interne	8	4		1
ASI- Assistant des métiers de l'image et du son - réservé	1	1		1
ASI Intégrateur multimédia Web - réservé	1	1		1
ASI - Assistant de communication - Externe	6	4		1
ASI - Assistant de fabrication - interne	3	1		1
ASI - Assistant de fabrication mécanique - interne	3	2		1
ASI - Assistant en gestion administrative - externe	10	5		1
ASI - Assistant en gestion administrative - interne	19	8		1
ASI - Assistant en gestion des ressources humaines - externe	5	1		0

Examen professionnel	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
NEANT				

Recrutement direct-Sans concours	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
NEANT				

PACTE	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
NEANT				

Nombre d'agents éligibles Sauvadet (en ETP)	3
--	---

Recrutement direct-Sauvadet ADTRF	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
ATRF - INFORMATION DOCUMENTAIRE ET COLLECTIONS PATRIMONIALES	2	2	2 postes ouverts	1
ATRF - GESTION ADMINISTRATIVE	3	3	3 postes	3

REPARTITION DES TITULARISATIONS SAUVADET (ETP)		
CAT A	CAT B	CAT C
2		4

IV.2 - POPULATION ENSEIGNANTE

IV.2.1 - Recrutements et départs des personnels titulaires

IV.2.1.1 - Recrutement de personnels titulaires

Recrutements titulaires	ENSEIGNANTS CHERCHEURS				1ER ET SECOND DEGRE										
	MCF		PR		PRAG		PRCE		CPE		PLP		PREC		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Concours	9	14	9	4	3	4	0	3	0	0	0	0	0	0	1
Recrutement par mutation	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
personnels handicapés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PAR CORPS ET GENRE	10	17	9	4	3	4	0	3	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL PAR CORPS	27		13		7		3		0		0		0		1

À noter, en 2016, 52,5% des enseignants-chercheurs recrutés sont des femmes (59% en 2015).

Affectations en provenance d'une autre Ministère	ENSEIGNANTS CHERCHEURS				1ER ET SECOND DEGRE												
	MCF		PR		PRAG		PRCE		CPE		PLP		ENSAM		PREC		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
mise à disposition (entrante)																	
Détachement (entrant)																	
intégration directe																	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IV.2.1.2 Départ des personnels titulaires

Départs définitifs des personnels titulaires

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES								
Année 2016	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	ENSAM	PREC
Mutation		1						
Retraite	1	8	2					
Concours	3		2					1
Fin de détachement								
Décès								
Démission et abandon de								
Départ volontaire (avec versement d'une indemnité)								
Révocation								
Total Départs	4	9	4	0	0	0	0	1
TOTAL GLOBAL				18				

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES								
Année 2016	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Mutation		1						
Retraite	3	2	3	2				
Concours	8		3	2				
Fin de détachement								
Décès								
Démission et abandon de poste								
Départ volontaire (avec versement d'une indemnité)								
Révocation								
Total Départs	11	3	6	4	0	0	0	0
TOTAL GLOBAL				24				

Le nombre total de départs définitifs d'enseignants titulaires est de 42 agents dont 21 suite à des départs à la retraite soit 50% (73% en 2015). Sur les 21 départs à la retraite 11 concernent des femmes soit 52%.

DEPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	AGE MOYEN
MCF	F	1	62
	H	3	64
PR	F	8	65
	H	2	64
PRAG	F	2	61
	H	3	64
PRCE	F		
	H	2	66
PLP	F		
	H		
CPE	F		
	H		
CPE	F		
	H		
PREC	F		
	H		
TOTAL		21	64,20

L'âge moyen de départ à la retraite est au 31 décembre 2016 de **64,2 ans** pour les personnels enseignants toutes catégories et sexe confondus.

On observe toutefois un écart minime entre les hommes et les femmes puisque l'âge moyen de départ à la retraite chez les hommes est de 64,4 ans et de 64 ans pour les femmes.

Départs temporaires des personnels titulaires

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES								
Année 2015	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration								
mise à disposition								
Détachement - Disponibilité	1	1						
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois								
Total Départs	1	1	0	0	0	0	0	0

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES								
Année 2014	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration								
mise à disposition								
Détachement	2							
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois								
Total Départs	2	0	0	0	0	0	0	0

IV.2.2 - Évolution de carrière des ENSEIGNANTS

IV.2.2.1 - Promotions par concours

PROMOTION DE CORPS PAR CONCOURS	PROMOTION INTERNE					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
	7	1	2	3	1	3
	PROMOTIONS EXTERNES					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
H	F	H	F	H	F	
2	3	2	4	4	4	

Au total 18 hommes et 18 femmes ont bénéficié d'une promotion par le biais d'un concours dont 11 ANT soit 30,6% des promus (44% en 2015). 17 des 36 promus sont en interne, soit 47% (33% en 2015).

IV.2.2.1 - Avancement de grade au choix

Pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de grade s'effectue au choix suivant 3 voies :

- **voie d'avancement dite "nationale"** : le Conseil National des Unlversité (CNU) dispose au niveau national d'un contingent.
- **voie d'avancement dite "locale"** : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux agents remplissant les conditions réglementaires.
- **voie d'avancement dite "spécifique"** : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (président d'université,...).

AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX	PR						MCF		TOTAL	
	classe ex		classe ex 2ème éch		1ère classe		Hors cl		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
nombre de promouvables	38	30	12	6	46	43	59	69	155	148
promotion CNU	3	1	2	0	4	4	3	6	12	11
promotion établissement	3	2	1	0	1	5	8	3	13	10

Pour les enseignants du second degré, la procédure d'avancement est nationale et est arrêtée en CPAN (Commission Administrative Paritaire Nationale).

IV.2.3 - Mouvement des personnels non titulaires

DEPARTS DEFINITIFS ANT																	
Année 2015	ATER		Moni		Doc		Alloc Moni		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Retraite																	1
Concours																	
Inaptitude définitive																	
Décès																	
Démission et abandon de poste												1					
Départ volontaire																	
Fin de contrat	35	47			9	22					1	5	8	5	2	2	
Licenciement																	
Total Départs	35	47	0	0	9	22	0	0	0	0	1	5	9	5	2	3	

DEPARTS TEMPORAIRES ANT																	
Année 2015	ATER		Moni		Doc		Alloc Moni		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
congé pour mobilité																	
congé pour création d'entreprise																	
mise à disposition																	
congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois																	
Total Départs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

variation arrivées départ non titulaires enseignants										
2015	ATER	Moni	Doc	Alloc	2nd degré	Lecteur	PAST	TOTAL		
Départs	82	0	31		1	5	9	5	5	138
Arrivées	83	0	0	36			5	13	6	143
Variation (A-D)	1	0	-31	36	-1		-4		1	5

IV.2.4 - Concours enseignants-chercheurs

Les clés pour comprendre :

Les EPSCP recrutent les enseignants-chercheurs en fonction de leurs besoins à cet effet ils organisent les concours de recrutement et constituent les comités de sélection.

Les comités de sélection :

Un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant chercheur créé ou déclaré vacant dans les EPSCP et autres établissements publics relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Le comité de sélection est créé par délibération du conseil académique siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, chercheurs et assimilés.

Lors d'une seconde délibération, le conseil académique désigne les membres du comité de sélection sur proposition du président de l'établissement.

Les comités ainsi constitués sont composés de 8 à 20 membres dont au moins la moitié de membres extérieurs. Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignants chercheurs et personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'université.

Seuls les professeurs des universités et assimilés peuvent être nommés membres d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un professeur des universités. Les comités constitués en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés.

Les maîtres de conférences peuvent être président d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un maître de conférences.

Nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements.

La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux.

NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS EN 2016	
MCF	27
PR	14

Répartition des candidats aux concours enseignants-chercheurs 2016 en personnes physiques						Composition des comités de sélection			
nature du poste	n° de l'emploi	section CNU	nombre d'inscrits	nombre d'admissibles	nombre d'admis	nbre d'hommes	nbre de femmes	genre Président du jury	Part de femmes %
MCF	0745	6	62		1	4	4	H	50%
MCF	0491	7	80		1	5	7	F	42%
MCF	0227	10	98		1	7	5	F	42%
MCF	0154	11	60		1	7	9	F	44%
MCF	0538	11	57		1	7	7	H	50%
MCF	0664	11	22		1	5	5	F	50%
MCF	0708	11	73		1	6	6	H	50%
MCF	0402	14	73		1	5	7	F	42%
MCF	0046	16	38		1	6	6	F	50%
MCF	0097	16	24		1	6	8	F	43%
MCF	0228	16	22		1	5	5	H	50%
MCF	0574	16	28		1	4	4	F	50%
MCF	0090	17	32		1	6	4	H	40%
MCF	0108	18	81		1	5	5	H	50%
MCF	392	18	43		1	4	4	H	50%
MCF	0552	18	3		1	4	4	H	50%
MCF	0586	18	12		1	4	4	F	50%
MCF	0795	18	19		1	4	4	H	50%
MCF	0276	19	13		1	4	4	H	50%
MCF	0978	19	141		1	4	6	H	40%
MCF	0660	22	26		1	6	6	H	50%
MCF	0763	22	20		1	7	7	F	50%
MCF	0415	27	49		1	5	5	H	50%
MCF	0683	70	80		1	6	4	H	40%
MCF	0170	26/70	33		1	4	4	H	50%
MCF	0212	70/16	40		1	4	4	F	50%
MCF	0229	74	24		1	4	4	F	50%
PR	0037	7	3		1	4	5	H	56%
PR	0535	16	6		1	5	5	F	50%
PR	0543	16	4		1	4	5	H	56%
PR	0546	18	8		1	4	4	H	50%
PR	0967	18	4		1	5	4	F	44%
PR	0053	21	4		1	6	4	H	40%
PR	0254	21	3		1	4	4	F	50%
PR	0516	22	5		1	5	7	F	58%
PR	0421	23	2		1	4	5	H	56%
PR	0685	23	3		1	5	4	F	44%
PR	0448	24	3		1	5	5	H	50%
PR	0095	70	5		1	4	4	F	50%
PR	0988	71	2		1	4	4	F	50%
PR	1739	71	1		Infructueu	4	5	F	56%

Sur 41 comités de sélection 20 ont été présidés par une femme soit 48,9% (50% en 2015) .
Les femmes constituent en moyenne 50,7% des membres de comités de sélection (49% en 2015).

V - LES CONGÉS

Il existe différentes catégories de congés :

Pour les titulaires :

- **Congé ordinaire de maladie (COM)** : il permet au fonctionnaire de bénéficier de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à 1/2 traitement).

- **Congé longue maladie (CLM)** : il est accordé après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. La rémunération est de 1 an à plein traitement puis de 2 ans à 1/2 traitement.

- **Congé longue durée (CLD)** : il est accordé, après avis du comité médical, pour 5 groupes de maladie (cancer, tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, SIDA). Sa durée est de 5 ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de 3 ans à plein traitement puis de 2 ans à 1/2 traitement.

- **Congé de maternité** : La durée du congé est fixée pour le 1er ou le 2ème enfant à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). À partir du 3ème enfant ou de naissance gémellaire, il est fixé à 8 ou 10 semaines pour le congé prénatal et à 16 ou 18 semaines pour le congé postnatal. Ce congé est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

- **Congé de paternité** : il est accordé sur demande du père pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissance multiple. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Tout comme le congé maternité il est assimilé à une période d'activité.

- **Le congé d'adoption** : le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il est de 10 semaines pour le premier ou le 2ème enfant à charge, de 18 semaines à compter du troisième enfant. Il est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne la pension civile et l'avancement.

- **Congé accident de service** : Selon l'article L.411 du Code de la Sécurité Sociale : « Est considéré comme accident du travail quelle que soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ». Celui-ci peut donner lieu à un ou des arrêts de travail.

- **CRCT (Congé pour Recherche ou Conversion Thématique)** : est un congé particulier aux enseignants-chercheurs. Les enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un congé pour recherche ou conversions thématiques, d'une durée maximale de 12 mois par période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent pas cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée. Le CRCT est accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du CNU (Conseil National des Universités), soit au titre de l'établissement.

- **Congé formation** : l'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois.

Pour les non titulaires :

- **Congé maladie** : pour les non titulaires, en cas d'arrêt maladie, le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service).

- **Congé grave maladie** : il est accordé en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.

- **Congés maternité** : la durée du congé est identique à celle des titulaires. Concernant la rémunération, l'agent contractuel conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services dans son administration. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque l'agent conserve son plein traitement, soit l'administration verse l'intégralité du traitement et est remboursée par la Sécurité sociale des indemnités journalières, soit elle ne verse que la partie complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

- **Congé paternité** : la durée est identique à celle des titulaires. Le congé est rémunéré à condition pour l'agent contractuel de justifier d'au moins 6 mois de services. À défaut, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

- **Congé accident de travail** : Selon l'article L.411 du Code de la Sécurité Sociale : « Est considéré comme accident du travail quelle que soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ». Celui-ci peut donner lieu à un ou des arrêts de travail.

- **Congé pour convenance personnelle** : les conditions d'octroi et de durée du congé pour convenances personnelles sont prévues à l'article 22 du décret du 17 janvier 1986. Le congé pour convenances personnelles est un congé sans rémunération qui n'est accordé que dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt du service. Cette appréciation incombe à l'autorité hiérarchique dont relève l'agent, compte tenu notamment des besoins du service. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de six années pour l'ensemble des contrats successifs.

V.1 - LES TITULAIRES

V.1.1 - Enseignants titulaires

Enseignants chercheurs

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents	Nombre de jours moyen par agent
COM	84	2 359	28	81	1 328	16	-12
CLD	2	437	219	3	635	212	-7
CLM	2	139	70	6	1 394	232	163
Maternité	18	1 563	87	25	2 427	97	10
Paternité	3	33	11	3	33	11	0
CRCT	32	3 984	125	33	4 370	132	8
CG accident de service	0	0	0	1	6	6	6
TOTAL	141	8 515	60	152	10 193	67	7

Enseignants du 1er et 2nd degrés

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
COM	32	651	20	35	578	17	-4
CLD	2	456	228	1	160	160	-68
CLM	3	581	194	4	582	146	-48
Maternité	2	308	154	6	588	98	-56
Paternité	0	0	0	2	22	11	11
CG accident de service	0	0	0	1	18	18	18
TOTAL	39	1 996	51,2	49	1 948	39,8	-11

SYNTHÈSE ENSEIGNANTS

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
COM	116	3 010	26	116	1 906	16	-10
CLD	4	893	223	4	795	199	-25
CLM	5	720	144	10	1 976	198	54
Maternité	20	1 871	94	31	3 015	97	4
Paternité	3	33	11	5	55	11	0
CRCT	32	3 984	125	33	4 370	132	8
CG accident de service	0	0	0	2	24	12	12
TOTAL	180	10 511	58	201	12 141	60	2

V.1.2 - BIATSS titulaires

SYNTHÈSE BIATSS TITULAIRES

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
COM	374	7 303	20	377	4 767	13	-7
CLD	13	4 132	318	11	3 459	314	-3
CLM	9	1 732	192	12	2 991	249	57
Maternité	15	1 203	80	10	1 244	124	44
Paternité	1	11	11	4	44	11	0
Congé formation	4	468	117	1	183	183	66
CG accident de service	18	849	47	13	435	33	-14
TOTAL	434	15 698	36	428	13 123	31	-6

V.2 - Les congés des non titulaires

V.2.1 - Enseignants

SYNTHÈSE ENSEIGNANTS NON TITULAIRES

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
CMO	11	245	22	14	603	43	21
CGM	0	0	0	0	0	0	0
Maternité	7	494	71	9	1 016	113	42
Paternité	0	0	0	3	33	11	11
CG CONV. PERS.	0	0	0	0	0	0	0
CG accident de travail	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	18	739	41,1	26	1652	63,5	22

SYNTHÈSE ENSEIGNANT ANT + TITULAIRES

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
COM	127	3 255	26	130	2 509	19	-6
CLD	4	893	223	4	795	199	-25
CLM/CGM	5	720	144	10	1 976	198	54
Maternité	27	2 365	88	40	4 031	101	13
Paternité	3	33	11	8	88	11	0
Congé formation/ conv. personnelles	32	3 984	125	33	4 370	132	8
CG accident de service/de travail	0	0	0	2	24	12	12
TOTAL	198	11 250	56,8	227	13 793	60,8	4

V.2.2 - BIATSS

SYNTHÈSE BIATSS NON TITULAIRES

Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
CMO	64	985	15	65	1 835	28	13
CLM/CGM	4	880	220	5	1 137	227	7
Maternité	9	805	89	8	1 041	130	41
Paternité	0	0	0	0	0	0	0
CONGES CONV. PRO	0	0	0	0	0	0	0
CG accident de travail	1	6	6	5	134	27	21
TOTAL	78	2 676	34,3	83	4147	50,0	16

SYNTHÈSE BIATSS ANT + TITULAIRES

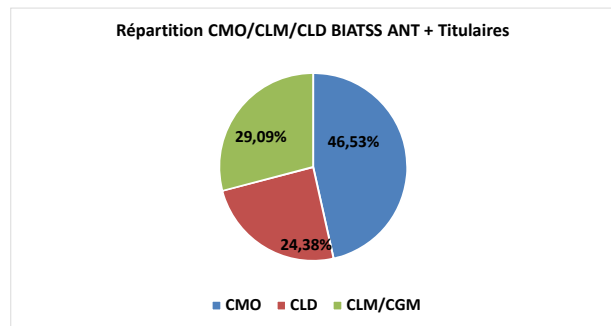
Libellé du congé	2015			2016			N/N-1
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen par agents concernés	Nombre de jours moyen par agent concerné
COM	438	8 288	19	442	6 602	15	-4
CLD	13	4 132	318	11	3 459	314	-3
CLM/CGM	13	2 612	201	17	4 128	243	42
Maternité	24	2 008	84	18	2 285	127	43
Paternité	1	11	11	4	44	11	0
Congé formation/ conv. personnelle	4	468	117	1	183	183	66
CG accident de service/de travail	19	855	45	18	569	32	-13
TOTAL	512	18 374	35,9	511	17 270	33,8	-2

V.3 - Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d'agents

BIATSS TITULAIRES + ANT

BIATSS TITULAIRES + ANT			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	6 602	880	8
CLD	3 459		4
CLM/CGM	4 128		5
TOTAL	14 189	880	16

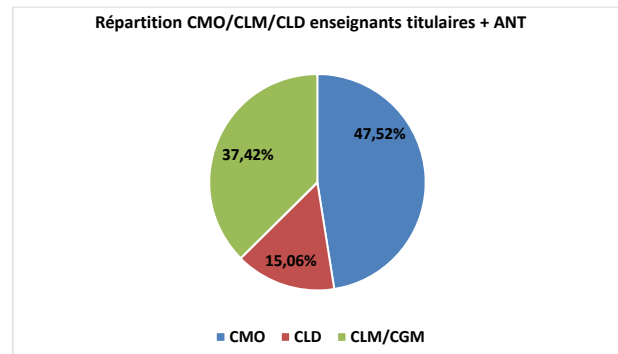
46,53% des congés maladie pris par les BIATSS relèvent du congé maladie ordinaire (55,14% en 2015)



ENSEIGNANTS TITULAIRES + ANT

ENSEIGNANTS TITULAIRES + ANT			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	2 509	1 244	2
CLD	795		1
CLM/CGM	1 976		2
TOTAL	5 280	1 244	4

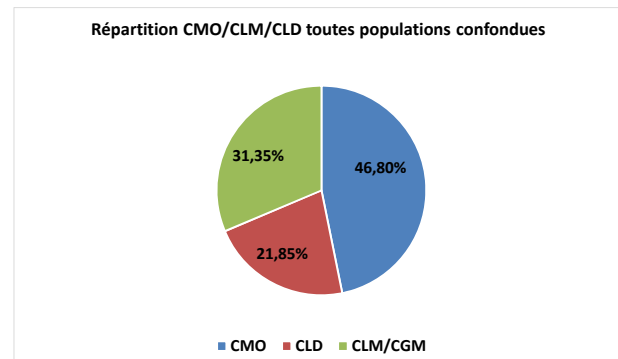
47,52% des congés maladie pris par les enseignants relèvent du congé maladie ordinaire (66,87% en 2015)



TOUTES POPULATIONS ET STATUTS CONFONDUS : BIATSS + ENSEIGNANTS

Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	9 111	4
CLD	4 254	2
CLM/CGM	6 104	3
TOTAL	19 469	9

46,80% des congés maladie de l'établissement relèvent du CMO (58,01% en 2015)



CHAPITRE II:

REMUNERATIONS

I - LA MASSE SALARIALE

La masse salariale est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. A chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.

La rémunération brute (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique.

La valeur du point d'indice au 31/12/2016 est de : 55,8969€

Définitions :

Salaires nets (de prélèvements sociaux) : est le salaire que perçoit effectivement le salarié.

Salaires bruts : est le salaire net + les cotisations salariales.

Coût complet : est le salaire brut + les cotisations patronales.

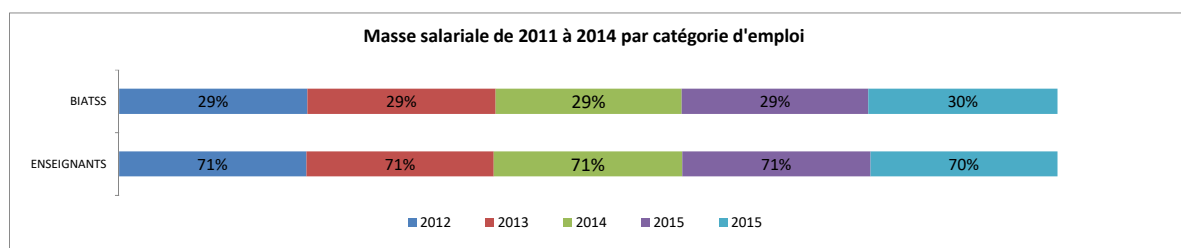
TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART PATRONALE	2012	2013	2014	2015	2016
Maladie maternité	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7
Allocations familiales	5,4	5,4	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Contribution solidarité autonome	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Taxe de transport	2	2	2	2	2
Pension civile	68,59	74,28	74,28	74,28	74,28
Allocation Temporaire d'invalidité	0,33	0,32	0,32	0,32	0,32
TOTAL	86,82	92,5	92,35	92,35	92,35

TAUX DE COTISATION EN % (régime général/ANT) PART PATRONALE	2012	2013	2014	2015	2016
Maladie maternité	12,8	12,8	12,8	12,8	12,84
Allocations familiales	5,4	5,4	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Veillesse déplafonnée	1,6	1,6	1,75	1,8	1,85
Veillesse	8,4	8,4	8,45	8,5	8,55
Contribution solidarité autonomie	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Accident de travail	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6
Taxe de transport	2	2	2	2	2
IRCANTEC TRANCHE A	3,53	3,68	3,8	3,96	4,08
IRCANTEC TRANCHE B	11,7	11,83	11,98	12,18	12,35
TOTAL IRCANTEC TRANCHE A	36,23	36,38	36,55	36,81	36,97
TOTAL IRCANTEC TRANCHE B	44,4	44,53	44,73	45,03	45,24

TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART SALARIALE	2012	2013	2014	2015	2016
Pension civile	8,39	8,76	9,14	9,54	9,94
CSG NON DEDUCTIBLE	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
CSG DEDUCTIBLE	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1
CRDS	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
RAFP	5%	5%	5%	5%	5%
Contribution solidarité autonomie	1%	1%	1%	1%	1%

I.1 - Traitements et indemnités

ANNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
2012	92 079 460 €	38 433 875 €	130 513 335 €
2013	94 848 281 €	39 489 094 €	134 337 375 €
2014	96 053 282 €	39 335 503 €	135 388 785 €
2015	97 403 806 €	40 120 631 €	137 524 437 €
2016	98 221 580 €	41 198 762 €	139 420 342 €



II - LES RÉMUNÉRATIONS

II.1 - Population BIATSS

II.1.1 - Les titulaires

II.1.1.1 - Répartition par tranches indiciaires

Au 31-12-2016, 1% des personnels dont l'indice est inférieur à 352 sont des hommes de catégories B, (2% en 2015)

Situation au 31/12/2016

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352		2%	1%	5%	27%	65%	100%
353-369			8%	18%	18%	55%	100%
370-430	3%	7%	17%	37%	14%	22%	100%
431-470	13%	31%	19%	33%	2%	2%	100%
471-600	29%	40%	10%	21%			100%
601-961	51%	49%					100%
962+	50%	50%					100%

72% des personnels ayant un indice de rémunération inférieur ou égal à 352 sont des femmes.

49% des personnels ayant un indice de rémunération supérieur 600 sont également des femmes.

Tranche indiciaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
001-352	1%	2%	31%	34%
353-369		2%	7%	9%
370-430	3%	14%	9%	25%
431-470	3%	3%	0%	7%
471-600	12%	5%		17%
601-961	8%			8%
962+	0%			0%
TOTAL	26%	27%	47%	100%

43 % des titulaires ont un indice de rémunération inférieur ou égal à un INM de 369 (45% en 2015).

II.1.1.2 Rémunérations nettes moyennes mensuelles

TYPE	Cat.	TYPE	Salaires brut	Dont primes	%Primes	Salaires net
Biatss	A	AENES	3846.67	629.76	16%	3184.88
		BIB	3486.54	512.56	15%	2859.42
		ITRF	3132.13	515.28	16%	2573.00
	B	AENES	2417.13	341.28	14%	1982.04
		BIB	2343.08	348.46	15%	1932.98
		ITRF	2352.53	409.10	17%	1932.43
	C	AENES	1865.89	206.92	11%	1543.49
		BIB	1944.48	216.24	11%	1600.01
		ITRF	1885.29	231.01	12%	1552.02
Moyenne*			2377.67	346.57	15%	1957.07

Base : mois de décembre 2016

* Les moyennes indiquées sont pondérées par rapport au nombre d'individus ou d'ETPT

Le montant prime indiqué correspond au régime indemnitaire de l'établissement et ne prend pas en compte les primes BIATSS liées à une activité particulière et qui ne concernent que peu de personnels où le montant est peu élevé (primes informatiques, travaux salissant, régisseur....).

II.1.1.3 - Rémunérations médianes mensuelles

TYPE	Cat.	TYPE	Salaires net	Salaires brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	AENES	3284.44	3962.48	2984.08	6905.40
		BIB	2706.05	3308.00	2691.60	6035.35
		ITRF	2509.08	3018.67	2323.84	5342.74
	B	AENES	1892.67	2297.87	1810.66	4125.73
		BIB	1843.67	2229.77	1778.13	4001.08
		ITRF	1850.07	2238.36	1725.57	4004.99
	C	AENES	1476.32	1759.48	1438.83	3200.34
		BIB	1506.58	1818.91	1468.88	3267.99
		ITRF	1507.70	1821.32	1438.96	3277.82

Base : mois de décembre 2016

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT)

II.1.2 - Les non titulaires**II.1.2.1 - Répartition par tranches indiciaires**

Situation au 31/12/2016

Tranche indiciaire	Contractuels		TOTAL
	H	F	
001-352	26%	74%	100%
353-369	33%	67%	100%
370-430	33%	67%	100%
431-470		100%	100%
471-600	31%	69%	100%
601-961	21%	79%	100%

Tranches indiciaires % horizontal

Tranche indiciaire	Contractuels		TOTAL
	H	F	
001-352	18%	52%	70%
353-369	1%	1%	2%
370-430	3%	7%	10%
431-470		2%	2%
471-600	2%	5%	8%
601-961	2%	6%	8%
TOTAL	26%	74%	100%

Tranches indiciaires % global

II.1.2.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles

salaire net*		Primes
A	2 165 €	En décembre 2016 l'ensemble des personnels BIATSS ANT ont perçus une prime de fin d'année d'un montant de 200€ net.
B	1 565 €	
C	1 439 €	

Base : mois de décembre 2016

* Les moyennes indiquées sont pondérées par rapport au nombre d'individus ou d'ETPT

II.1.2.3 - Rémunérations médianes mensuelles

ANT	Salaire brut	Cotisations patronales	Salaire brut + cotisations patronales*
CATEGORIE A	2 294 €	808 €	3 102 €
CATEGORIE B	1 764 €	624 €	2 388 €
CATEGORIE C	1 741 €	616 €	2 357 €

Base : mois de décembre 2016

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

II.2 - Population Enseignants**II.2.1 - Les titulaires****II.2.1.1 - Répartition par tranches indiciaires**

Tranches indiciaires des personnels enseignants titulaires ,affichage horizontal par type de corps/contrat, extrapolées)

Tranche indiciaire	EC		ENS SECOND DEGRE		ENS PREMIER DEGRE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352				100%			100%
431-470	14%	29%	21%	36%			100%
471-600	16%	23%	22%	32%	4%	3%	100%
601-961	28%	43%	14%	12%	1%	1%	100%
962+	51%	36%	8%	6%			100%

Tranches indiciaires des personnels enseignants titulaires , affichage global, par type de corps/contrat, extrapolées)

Tranche indiciaire	EC		ENS SECOND DEGRE		ENS PREMIER DEGRE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352				0%			0%
431-470	0%	0%	0%	1%			1%
471-600	1%	2%	2%	3%	0%	0%	8%
601-961	20%	30%	10%	9%	1%	1%	70%
962+	10%	7%	2%	1%			20%
TOTAL	32%	40%	14%	13%	1%	1%	100%

II.2.1.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles

TYPE	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net
Enseignant	EC	3997.00	107.19	3%	3253.96
	ENS PREMIER DEGRE	2988.52	105.77	4%	2429.73
	ENS SECOND DEGRE	3610.60	110.55	3%	2934.16
Moyenne*		3878.11	108.06	3%	3155.72

Base : mois de décembre 2016

* Les moyennes indiquées sont pondérées par rapport au nombre d'individus ou d'ETPT

II.2.1.3 - Rémunérations médianes mensuelles

TYPE	TYPE	Salaire net	Salaire brut	Cotisations pat.	Cout employeur
Enseignant	EC	3198.54	3928.02	3509.90	7464.91
	ENS PREMIER DEGRE	2407.07	2954.49	2637.83	5592.32
	ENS SECOND DEGRE	2804.63	3448.90	3022.07	6466.86

Base : mois de décembre 2016

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

II.2.2 - Les non titulaires

II.2.2.1 - Répartition par tranches indiciaires

Tranche indiciaire	ATER		LECTEUR		CDU		ENSEIGNANT CONTRACTUEL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
001-352	17%	23%	11%	16%		1%	1%	
353-369					40%	27%		
370-430					45%	48%		
431-470	12%	32%			17%	34%	2%	3%
471-600					20%			
601-961						33%	67%	
962+					25%	75%		

Tranche indiciaire	MAST / PAST / PROF ASSOCIES		TOTAL
	H	F	
001-352	18%	14%	100%
353-369	13%	20%	100%
370-430	6%		100%
431-470			100%
471-600	60%	20%	100%
601-961			100%
962+			100%

Tranche	ATER		LECTEUR		CDU		ENSEIGNANT CONTRACTUEL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
001-352	6%	9%	4%	6%		0%	0%	
353-369					4%	3%		
370-430					5%	5%		
431-470	4%	12%			6%	12%	1%	1%
471-600					0%			
601-961						0%	1%	
962+					0%	1%		
TOTAL	11%	20%	4%	6%	16%	22%	2%	1%

Suite du tableau:

Tranche	MAST / PAST / PROF ASSOCIES		TOTAL
	H	F	
001-352	7%	5%	38%
353-369	1%	2%	11%
370-430	1%		11%
431-470			36%
471-600	1%	0%	2%
601-961			1%
962+			1%
TOTAL	10%	8%	100%

II.2.2.2 - Rémunérations nettes moyennes mensuelles et primes

TYPE	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net
Enseignant	ATER	2611.45	106.10	4%	2125.26
	CDU	2066.86	0.00	0%	1633.01
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	2306.54	0.00	0%	1953.94
	LECTEUR	1495.24	0.00	0%	1224.04
	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3422.28	0.00	0%	2821.00
Moyenne*		2423.87	32.99	1%	1963.14

base : mois de décembre 2016

* Les moyennes indiquées sont pondérées par rapport au nombre d'individus ou d'ETPT .

Les ATER sont les seuls agents non titulaires à bénéficier statutairement d'une prime, il s'agit de la PRES (Prime recherche et enseignement supérieur). Le montant de celle-ci est proratisé en fonction de la quotité de travail.

II.2.2.3 - Rémunérations médianes mensuelles

TYPE	TYPE	Salaire net	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Enseignant	ATER	1694.95	2157.96	763.26	2904.28
	CDU	1639.19	2036.85	720.42	2757.27
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	1779.52	2208.55	779.61	2988.16
	LECTEUR	1217.43	1495.24	528.86	2024.10
	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	1313.51	1481.26	521.33	2005.18

Base : mois de décembre 2016

* Les médianes sont rapportées au salaire réel des individus (non ramenés à un salaire ETPT).

III - LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

L'instauration de la «nouvelle bonification indiciaire» (NBI) a été prévue par le protocole sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques conclu le 9 février 1990.

La NBI est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en oeuvre, d'encadrement ou d'animation d'une équipe, ou d'une technicité particulière. Elle se traduit par un complément de rémunération sous la forme d'un volume de points d'indice venant s'ajouter à l'indice servant au calcul de la rémunération de l'agent.

Au 31/12/2016, la répartition des points NBI est la suivante :

CT 3 juillet 2014/CA 23 septembre 2014

CT 2 juillet 2015/CA 7 juillet 2015

	FUNCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
NBI statutaires	Directeur général des Services	N4	E4	50
	Directeur général adjoint des Services - DRH	N4	E4	50
	Agent comptable	N4	E4	40
Directeur des services	Directrice des services ESPE	N4	E4	40
Directeurs de services stratégiques - Fonctions support	Directeur DAF	N4	E4	30
	Directeur DEEP	N4	E4	30
	Directeur DPIGC	N4	E4	30
	Directeur DSI	N4	E4	30
	Fonctionnaire de pouvoir	N4	E3	25
Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de services centraux ou de pôles, Responsables Administratifs et Financiers d'UFR, d'institut et d'école, de site ESPE, Directeurs Adjointes de service, Fonctions spécifiques	Responsable Services	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
	Responsable Administratif et	N4	E3	25
Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de services centraux ou de pôles, Responsables Administratifs et Financiers d'UFR, d'institut et d'école, de site ESPE, Directeurs Adjointes de service, Fonctions spécifiques	Responsable Administratif et Financier - UFR LLCE	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - UFR SES	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - UFR Psycho	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - IUT Blagnac	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - IUT Figeac	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - ESAV	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - ISTHIA	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - DAR	N4	E3	25
	Directeur du SCD	N4	E3	25
	Directeur des affaires générales du SCD	N4	E3	25
	Directeur du département du numérique SCD	N4	E3	25
	Directeur du département des thématiques SCD	N4	E3	25
	Directeur du département des Publics SCD	N4	E3	25
	Responsable du service financier ESPE	N4	E3	25
	Responsable administratif et financier Savu Rodez	N4	E3	25
Responsable administratif et financier Savu Ranguel	N4	E3	25	
Responsable administratif et financier Savu Croix de Pierre	N4	E3	25	
Responsable administratif et financier Savu St Agne	N4	E3	25	
Responsable du réseau des bibliothèques ESPE	N4	E3	25	
Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de services, Responsables administratifs et financiers de site ESPE, Responsables de pôles ou de départements, Adjointes aux responsables de services ou pôles	Responsable Affaires Générales	N2	E4	20
	Responsable Cellule Marchés - DAF	N2	E4	20
	Responsable de service Communication	N3	E3	20
	Responsable Administratif - OVE	N3	E3	20
	Adjoint Chef de service - SHSE	N4	E2	20
	Adjoint Chef de Service - SLG	N4	E2	20
	Responsable PSMCG - RH	N3	E3	20
	Responsable SPCAM - DTICE	N4	E2	20
	Responsable Exploitation - DTICE	N4	E2	20
	Responsable Pôle Tout au long de la vie - FORCO	N4	E2	20
	Adjoint au Responsable Imprimerie	N4	E2	20
	Directeur de la Scolarité	N3	E3	20

CHAPITRE II : REMUNERATIONS

Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de service, Responsables administratifs et financiers de site ESPE, Responsables de pôles ou de départements, Adjoints aux responsables de services ou pôles	Responsable Administratif	N4	E2	20
	Responsable Centre de	N4	E2	20
	Responsable du Centre de	N4	F7	20
	Responsable Administratif du	N4	E2	20
	Responsable CPRS - DAR	N3	E3	20
	Responsable Pôle financier -	N4	E2	20
	Responsable du Service	N3	E3	20
	Responsable du service du personnel et des moyens pédagogiques ESPE	N3	E3	20
	Responsable administratif et financier Savu Tarbes	N3	E3	20
	Responsable du service	N4	E2	20
Responsable de service DPISD	N3	E3	20	
Responsables Administratifs et Financiers de service, site ESPE, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable des Affaires	N1	E3	15
	Adjoint Agent Comptable -	N3	E2	15
	Responsable Déplacements	N3	E2	15
	Chargé d'analyse financière et	N2	E3	15
	Responsable Qualité - DEEP	N1	E3	15
	Adjoint RAF - DIVE	N2	E3	15
	Responsable Administratif et	N2	E3	15
	Adjoint Chef de service (Etudes et réseaux) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (SI -	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service	N3	E2	15
	Conducteur de travaux et	N3	E2	15
	Adjoint Responsable - SLG	N3	E2	15
	Adjoint au Responsable PSMCG	N2	E3	15
	Directeur Adjoint Scolarité	N2	E3	15
	Responsable Développement	N3	E2	15
	Responsable Pôle Coordination	N3	E2	15
	Responsable Administratif et	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif et Financier de service, site ESPE,	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Responsable Administratif	N3	E2	15
	Resp. Service Technique et	N3	E2	15
	Responsable Pôle Ecoles	N3	E2	15
	Responsable de cuisine Croix de	N3	E2	15
	Responsable administratif et	N3	E2	15
	Responsable administratif et financier Savu Cahors	N3	E2	15
Responsable administratif et financier Savu Montauban	N3	E2	15	
Adjoint au Responsable du service DPSID	N3	E2	15	
Responsables Administratifs et Financiers de service, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable Pôle Gestion des Compétences - DRH	N2	E2	10
	Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Blagnac	N2	E2	10
	Chef de Cabinet - Présidence	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier- CIAM	N1	E2	10
	Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
	Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
	Electricien courant fort	N1	E1BIS	10
	Electricien courant fort	N1	E1BIS	10
	Plombier Chauffagiste	N1	E1BIS	10
	Plombier Chauffagiste	N1	E1BIS	10
	Agent Prévention ESAV	N1	E1BIS	10
	Adjoint Chef de service - SLG (service automobile)	N2	E2	10
	Chef de Service Gestion des salles - DPIGC	N2	E2	10
	Responsable Pôle Accompagnement Projets - DRH	N2	E2	10
	Responsable Pôle Environnement Professionnel - DRH	N1	E2	10
	Adjoint au Responsable DPE - DRH	N1BIS	E2	10
	Adjoint au Responsable DPBIATTS - DRH	N1BIS	E2	10
	Chargé Gestion Concours DP BIATSS - DRH	N1	E2	10
	Electricien Courant Faible DSI	N1	E1BIS	10
	Electricien Courant Faible DSI	N1	E1BIS	10
	Responsable Administratif et Financier - DTICE	N2	E2	10
	Responsable Pôle Alternance et Apprentissage - FORCO	N2	E2	10
	Responsable Pôle Finances - FORCO	N2	E2	10
	Agent chargé PAO - Imprimerie	N1	E2	10
Maintenance technique Hygiène et Sécurité - Imprimerie	N1	E1BIS	10	
Encadrement travaux numériques - Imprimerie	N1	E2	10	
Gestionnaire Financier Projets Européens - R.I.	N1	E2	10	
Responsable Programmes Européens - R.I.	N1	E2	10	
Responsable Administratif - SCACS	N2	E2	10	
Responsable Administratif Département DAM - UFR HAA	N2	E2	10	
Responsable Administratif Département Lettres Classiques UFR LPM	N1	E2	10	

CHAPITRE II : REMUNERATIONS

Responsables Administratifs et Financiers de service, de site ESPE, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable Administratif Département Philosophie - UFR LPM	N2	E2	10
	Responsable Administratif Département Musique -UFR LPM	N2	E2	10
	Responsable Administratif Département Art et Com - UFR LPM	N1	E2	10
	Responsable Administratif Département Sciences du Langage - UFR LLCE	N2	E2	10
	Responsable Administratif Département CETIM - UFR LLCE	N1	E2	10
	Responsable Administratif Département Economiques - UFR SES	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier - IFM	N1	E2	10
	Responsable Administratif et Financier IRPALL	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier IPEAT	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier IRT	N2	E2	10
	Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Figeac	N1	E2	10
	Gestionnaire Dépenses Europe DAR	N1	E2	10
	Responsable gestion centralisée des abonnements, entrées et signalements	N4	E1BIS	10
	Responsable du système d'information documentaire et usages du numérique	N2	E2	10
	Adjoint au chef de service RI - Responsable des mobilités ERASMUS	N1BIS	E2	10
Responsables Administratifs et Financiers de service, de site ESPE, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Secrétaire de direction - Gestionnaire des affaires générales ESPE	N1	E2	10
	Chargée du cabinet de la direction ESPE	N1	E2	10
	Plombier Chauffagiste DPISD	N1	E1 BIS	10
	Plombier Chauffagiste DPISD	N1	E1 BIS	10
	Electricien DPISD	N1	E1 BIS	10
	Electricien courant faible - Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique DSI	N1	E1 BIS	10
	Chargée Appui Recherche SFR ESPE	N1	E1 BIS	10
	Responsable de cuisine Savu Rodez	N1 BIS	E2	10
	Responsable de cuisine Savu Cahors	N1 BIS	E2	10
	Adjoint au Responsable du service financier ESPE	N1 BIS	E2	10
	Chargé du suivi et contrôle des heures et services d'enseignement, conventions de formation - Service du personnel et des moyens pédagogiques ESPE	N1	E1 BIS	10
Responsable administratif et financier Savu Foix	N1	E2	10	
Chargé de mission Apogée ESPE	N2	E2	10	

LEGENDE DES COULEURS

	NBI HC
	NBI 40 points
	NBI 30 points
	NBI 25 points
	NBI 20 points
	NBI 15 points
	NBI 10 points

IV - REGIMES INDEMNITAIRES

Les primes et indemnités sont des rémunérations accessoires au traitement versés aux fonctionnaires. Elles varient en fonction du corps/grade des agents et sont liées soit à l'emploi, soit à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités.

Le passage aux RCE au 1er janvier 2011 permet à l'université en vertu de l'article L 954-2 du code de l'éducation de définir sa politique indemnitaire.

L'université dispose chaque année d'une ligne budgétaire destinée à verser les primes statutaires des fonctionnaires BIATSS ainsi que les primes des personnels enseignants.

Il convient de rappeler que les agents contractuels, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou de l'établissement, ne perçoivent pas de primes ou d'indemnités.

Néanmoins, des primes peuvent être versées à titre exceptionnel. L'université Jean Jaurès a notamment versé au titre de l'exercice 2015 une prime de fin d'année.

IV.1 - Régime indemnitaire des BIATSS**LES CLÉS POUR COMPRENDRE**

Les primes liées à l'emploi (corps-grade) : ces primes sont prévues et définies par les statuts particuliers de chaque corps. **RIFSEEP** (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 pour les personnels BIATSS (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

Au sein de l'université, la RIFSEEP est versée sous forme de « garantie indemnitaire » reprenant les principales primes versées antérieurement (PPRS, PFR...)

Les agents relevant de la population AENES sont passés à la garantie indemnitaire au 1er janvier 2016. Les autres agents (ITRF et Bibliothèques) passeront à la garantie indemnitaire en 2018 et 2019.

Corps AENES :

IFTS (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires) : est versée aux fonctionnaires de catégorie A et B dont l'indice de rémunération est supérieur à 380. Cette indemnité comprend 3 catégories dont les taux de référence sont fixés par arrêté du ministère. Le montant de cette prime est modulable jusqu'à 8 fois le montant de référence.

IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité) : est versée aux fonctionnaires de catégorie C et B dont l'indice de rémunération est inférieur à 380. Il existe 5 taux différents fixés par arrêté ministériel selon le grade de l'agent. Le montant de cette prime est modulable jusqu'à 8 fois le montant de référence.

LA PFR (Prime de Fonctionnement et Résultat) : est un dispositif indemnitaire qui a vocation à se substituer aux différents régimes indemnitaires en vigueur pour l'ensemble des personnels BIATSS. L'objectif est de donner une meilleure lisibilité en regroupant dans une prime unique les multiples régimes indemnitaires. Instituée par le décret du 22 décembre 2008, elle est entrée en vigueur réglementairement au dernier trimestre 2009 pour les personnels de catégorie A de l'AENES et, au 01/06/2010 pour les catégories B de l'AENES. Elle remplace l'IFTS pour les catégories A et B.

Corps ITRF :

PPRS : est versée aux fonctionnaires de catégorie A, B, C. Le montant moyen de cette prime est défini en fonction du grade de l'agent

Son attribution peut être modulable et atteindre 3 fois le montant moyen pour la prime exceptionnelle.

Corps BIB :

Les personnels bibliothèques perçoivent l'**IFTS** et l'**IAT** dans les mêmes conditions d'attributions que les personnels AENES. En outre, ils peuvent percevoir des indemnités spécifiques en fonction de leur corps et de leur grade. Les conservateurs bénéficient de la **prime aux conservateurs**, les assistants de bibliothèques, les bibliothécaires adjoints spécialisés et les bibliothécaires perçoivent une **prime de technicité**. Quant aux personnels magasiniers, il leur est attribué une **indemnité de sujétion spéciale**.

Les primes liées aux fonctions :

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières. L'agent comptable de l'université perçoit une indemnité de gestion et une indemnité de caisse et responsabilités. Une indemnité de charges administratives est versée au Directeur général des services. Les personnels ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information peuvent, sous certaines conditions, prétendre à l'attribution de la prime informatique. Les magasiniers peuvent percevoir une prime pour travaux dangereux, inconfortables, insalubres ou salissants et une indemnité de chaussures et de petits équipements.

Prime (type: corps-grade)

Prime	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant H	Montant F	Nbr H	Nbr F	Moy. H	Moy. F
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	1 635 223	450	3 634	729 334	905 889	190	280	3839	3484
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	767 096	226	3 394	171 976	595 120	32	194	5374	3068
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	97 787	33	2 963	34 195	63 591	8	25	4274	2544
IND.SPECIALE	55 965	8	6 996	16 329	39 636	2	6	8165	6606
IND. D ADMINISTRATION	46 900	151	311	11 347	35 553	45	106	252	335
IND. ADM. ET TECHNICITE	46 258	166	279	15 823	30 435	24	142	659	214
PRIME TECHNICITE FORF BIB	36 405	33	1 103	9 867	26 538	8	25	1233	1062
IND. SUJETIONS SPE.	10 846	15	723	4 263	6 583	6	9	711	731
PRIME DE RENDEMENT	10 036	1	10 036	10 036		1	0	10036	
PFR	4 873	156	31		4 873	36	120	0	41
INDEMNITE DE GESTION		1				0	1		0
TOTAL GENERAL	2 711 388	1240	2 187	1 003 171	1 708 217	352	888	2850	1924

Prime (type: fonction)

Prime	Montant H	Montant F	Nbr H	Nbr F	Moy. H	Moy. F	Montant	Nbr PP	Moy.
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
PRIME FONCT. INFORMATIQUE	138 151	26 460	35	8	3947	3308	164 612	43	3 828
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	23 246	5 229	87	31	267	169	28 474	118	241
IND. CAISSE ET RESPONSAB.		5 380	0	1		5380	5 380	1	5 380
IND. RESPONS. REGISSEUR.		1 393	0	9		155	1 393	9	155
IND CHARGES ADM SECR ACAD			1	0		0		1	
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.		-415	0	1		-415	-415	1	-415
TOTAL GENERAL	161 397	38 047	123	50	1312	761	199 444	173	1 153

IV.2 - Régime indemnitaire des Enseignants**LES CLÉS POUR COMPRENDRE :**

Il convient de distinguer les primes liées à l'emploi des primes attachées à l'exercice de fonctions particulières.

Les primes liées à l'emploi d'enseignant :

- **PRES** (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de recherche) : ces 2 primes sont versées à toutes les catégories de personnels enseignants réalisant leurs services d'enseignement auprès d'un établissement d'enseignement supérieur. La PRES est versée aux professeurs d'universités, maîtres de conférences, assistants, associés à temps plein et ATER. La PEDR concerne les professeurs agrégés et certifiés. Ces 2 primes sont exclusives l'une de l'autre et ne peuvent être attribuées qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elles sont attribuées au même taux aux enseignants placés en délégation ou en congé pour recherches ou conversions thématiques et aux personnels qui bénéficient de décharges de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas en bénéficier. Le montant de ces 2 primes est identique et fixé par arrêté ministériel.

Les primes liées à l'exercice de certaines responsabilités, fonctions ou activités des enseignants

PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de recherche) elle est attribuée par le président de l'université, après avis de la commission scientifique, pour une période de 4 ans renouvelable aux enseignants-chercheurs titulaires dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé. L'évaluation est réalisée par l'instance d'évaluation compétente à l'égard de son bénéficiaire en application des règles statutaires afférentes à son corps. Le Conseil d'Administration arrête les critères de choix et les montants attribués.

- **PA** (Prime d'Administration) : est attribuée pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'UT, d'instituts ou écoles internes aux universités délivrant le diplôme d'ingénieur, aux enseignants-chercheurs ou **assimilés** chargés de responsabilités administratives auprès du ministère. Elle prend fin lorsque les fonctions y ouvrant droit ne sont plus attribuées. Elle est incompatible avec la PRP et la PCA. Les taux de la prime d'administration sont fixés par arrêté ministériel.

- **PCA** (Prime de charge administrative) : est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice et le taux d'attribution sont fixés par le président de l'université après avis du Conseil d'Administration.

Prime	Montant H	Montant F	Nbr H	Nbr F	Moy. H	Moy. F
	2016	2016	2016	2016	2016	2016
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	568 513	660 804	516	613	1102	1078
PR. EXCELLENCE SCIENTIF.	119 040	108 292	48	40	2480	2707
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	92 919	67 510	31	24	2997	2813
PRIME D ADMINISTRATION	45 963		4	0	11491	
PRIME DE CHARGES ADMIN.		2 754	0	2		1377
TOTAL GENERAL	826 434	839 361	599	679	1380	1236

Prime	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	Variation
	2016	2016	2016	2015	2015	2015	
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	1 229 317	1 129	1 089	1 239 106	1 152	1 076	-1%
PR. EXCELLENCE SCIENTIF.	227 332	88	2 583	388 626	81	4 798	-42%
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	160 429	55	2 917	1 250	1	1 250	12734%
PRIME D ADMINISTRATION	45 963	4	11 491	55 132	5	11 026	-17%
PRIME DE CHARGES ADMIN.	2 754	2	1 377				
TOTAL GENERAL	1 665 795			1 684 114			-1%

Toutes les personnes ayant perçu l'une de ces primes au cours de l'année civile 2016 ont été répertoriées, qu'elles aient été présentes toute l'année ou non.

*Ce qui peut conduire à une diminution de la prime moyenne.

V - GIPA

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) a été mise en place par décret le 6 juin 2008 (décret n°2008-539).

Elle vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non titulaires), sous réserve qu'ils remplissent certaines conditions.

Comment fonctionne la GIPA ?

Sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du Traitement indiciaire brut (TIB) de tous les agents concernés (voir ci-dessous) et celle de l'Indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée.

Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités.

Il est pris intégralement en compte au titre du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique (RAFP).

Qui est concerné ?

Ce dispositif de nature indemnitaire est applicable aux trois fonctions publiques.

Il concerne tous les fonctionnaires titulaires civils ainsi que les magistrats et les militaires détenant un grade dont l'indice est inférieur ou égal à la HEB. Il s'applique également aux agents recrutés sur contrat au sein des trois fonctions publiques.

V.1 - GIPA BIATSS

V.1.1 - GIPA BIATSS TITULAIRES

GARANTIE POUVOIR D ACHAT						
Type de primes	Primes 2016		Nombre d'agents bénéficiaires		Montant moyen attribué	
	H	F	H	F	H	F
GIPA	6 286	7 705	6	8	1 048	963
TOTAL	13 990		14		999	

V-1.2 - GIPA BIATSS ANT

GARANTIE POUVOIR D ACHAT						
Type de primes	Primes 2016		Nombre d'agents bénéficiaires		Montant moyen attribué	
	H	F	H	F	H	F
GIPA	1 794	7 881	3	9	598	876
TOTAL	9 674		12		806	

V.2 - GIPA ENSEIGNANT

V.2.1 - GIPA ENSEIGNANTS TITULAIRES

GARANTIE POUVOIR D ACHAT						
Type de primes	Primes 2016		Nombre d'agents bénéficiaires		Montant moyen attribué	
	H	F	H	F	H	F
GIPA	44 082	49 017	30	35	1 469	1 400
TOTAL	93 098		65		1 432	

V.2.2 - GIPA ENSEIGNANTS ANT

GARANTIE POUVOIR D ACHAT						
Type de primes	Primes 2016		Nombre d'agents bénéficiaires		Montant moyen attribué	
	H	F	H	F	H	F
GIPA	1 338	549	1	1	1 338	549
TOTAL	1 888		2		944	

VI - HEURES COMPLÉMENTAIRES

La charge d'enseignement découlant des formations dispensées à l'université est supérieure au seul potentiel enseignant (nombre d'heures statutaires de service x nombre de postes).

Pour compenser cette différence, l'établissement peut avoir recours aux heures complémentaires. Ces heures sont assurées par les enseignants au-delà de leurs obligations statutaires.

L'université recrute également des intervenants extérieurs, fonctionnaires ou non titulaires qui ont le statut de chargés d'enseignement vacataires.

Le taux de rémunération des heures complémentaires est fixé par arrêté ministériel et financé sur le budget de l'université.

Évolution de la charge d'enseignement et des heures complémentaires consommées par composantes

	2014			2015					
	Charges	HC consommées (1)	En %	Charges d'enseignement			HC consommées (1)	En %	
				Affectés	prest. de service (OC, FETCO)	vacataires extérieurs			Total
Responsabilités (référentiel enseignant)	16 214	13 842	85%	18 130,15	0,00	4,00	18 134	14 118,39	78%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	36 186	12 358	34%	25 879,56	19,00	9 707,75	35 606	13 196,47	37%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	52 639	16 467	31%	43 834,76	423,50	11 519,68	55 778	19 707,12	35%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	79 948	23 188	29%	66 971,21	594,50	13 325,29	80 891	24 206,05	30%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	28 092	6 323	23%	21 472,27	552,50	5 622,08	27 647	8 132,36	29%
UFR Psychologie	28 383	9 996	35%	19 851,78	75,50	9 580,75	29 508	11 408,62	39%
IFMI	2 052	1 262	61%	1 028,50	22,50	916,00	1 967	1 176,50	60%
IPEAT	787	691	88%	487,00	0,00	300,00	787	691,00	88%
ESAV	5 639	2 192	39%	4 075,00	0,00	1 564,00	5 639	2 186,00	39%
ISTHIA	13 973	8 541	61%	10 401,40	0,00	4 596,79	14 998	8 987,94	60%
IRT	737	618	84%	215,00	0,00	243,00	458	362,00	79%
CIAM	450	224	50%	250,00	0,00	150,00	400	175,00	44%
DTICE	0	0		0,00	0,00	0,00	0	0,00	
ECOLE DOCTORALE	306	306	100%	216,00	4,50	96,00	317	312,00	99%
SCASC	0	0		0,00	0,00	0,00	0	0,00	
DOSI	85	85	100%	86,50	0,00	6,00	93	92,50	100%
Formation Continue	9 732	8 971	92%	6 770,72	98,00	4 262,50	11 131	10 613,22	95%
ESPE	84 787	17 544	21%	76 230,58	7 211,33	1 941,25	85 383	17 546,20	21%
IUT de Blagnac	23 878	11 674	49%	17 946,41	192,25	6 137,88	24 277	11 352,29	47%
IUT de Figeac	14 831	8 710	59%	9 273,42	423,67	5 477,77	15 175	7 960,35	52%
Total	398 720	142 993	36%	323 120	9 617	75 451	408 188	152 224	37%

(1) hors heures complémentaires rémunérées sous forme de prestation de service

	79,16%	2,36%	18,48%	100,00%
--	--------	-------	--------	---------

	2016					
	Affectés	prest. de service (OC, FETCO)	vacataires extérieurs	Total	HC consommées (1)	En %
Responsabilités (référentiel enseignant)	18 496,78	0,00	5,50	18 134,15	14 622,94	77,86%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	25 703,07	66,00	9 471,76	35 606,31	12 582,71	37,06%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	44 721,40	434,00	11 964,02	55 777,94	21 444,08	35,33%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	65 549,32	510,00	13 976,51	80 891,00	24 723,19	29,92%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	20 714,72	530,00	6 815,41	27 646,85	8 923,16	29,42%
UFR Psychologie	20 245,24	159,50	9 954,75	29 508,03	12 012,13	38,66%
IFMI	1 115,00	0,00	842,50	1 967,00	1 189,50	59,81%
IPEAT	480,50	0,00	306,50	787,00	691,00	87,80%
ESAV	4 165,00	0,00	1 474,00	5 639,00	2 067,00	38,77%
ISTHIA	10 649,72	0,00	4 246,76	14 998,19	8 804,73	59,93%
IRT	216,00	18,00	272,00	458,00	392,00	79,04%
CIAM	207,50	0,00	152,00	400,00	134,50	43,75%
DTICE	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
ECOLE DOCTORALE	282,25	4,50	151,00	316,50	433,25	98,58%
SCASC	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
DOSI	99,00	0,00	8,50	92,50	107,50	100,00%
Formation Continue	6 273,58	132,00	4 073,25	11 131,22	9 925,83	95,35%
ESPE	79 069,08	7 777,97	1 565,00	85 383,16	19 259,43	20,55%
IUT de Blagnac	17 684,62	0,00	7 154,00	24 276,54	12 531,37	46,76%
IUT de Figeac	8 911,35	431,00	5 197,40	15 174,86	7 529,75	52,46%
Total	324584	10063	77631	412278	157374	38%

(1) hors heures complémentaires rémunérées sous forme de prestation de service

	81,04%	2,41%	18,92%	102,37%
--	--------	-------	--------	---------

Statut	Catégorie	Nombre de personnes	Heures ETD
Doctorant	Etranger	20 1,03%	1 058,49 1,36%
	Français et UE	105 5,40%	5 367,31 6,91%
	Retraité hors UT2J	34 1,75%	1 291,58 1,66%
Spécifique	Bénévole	16 0,82%	85,50 0,11%
	Conférencier	23 1,18%	154,50 0,20%
	Dossier non recevable	4 0,21%	220,50 0,28%
	Spécifique	4 0,21%	108,25 0,14%
Vacataire	Act. non salariée	180 9,26%	8 149,67 10,50%
	Act. salariée sect. privé	583 29,99%	19 816,25 25,53%
	Auto-entrepreneur	152 7,82%	11 354,66 14,63%
	Cont. sect. pub. ou privé sous con	97 4,99%	4 677,17 6,02%
	Demandeur d'emploi	78 4,01%	4 062,62 5,23%
	Intermittent du spect.	65 3,34%	3 771,07 4,86%
	Intervenant étranger	26 1,34%	959,83 1,24%
	Personnel titulaire	556 28,60%	16 531,59 21,30%
Autre	1 0,05%	21,87 0,03%	
Total général		1944 100,00%	77 630,86 100,00%

CHAPITRE III:
RISQUES
PROFESSIONNELS
HYGIENE ET
SECURITE

CHAPITRE III - RISQUES PROFESSIONNELS, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**I - RISQUES PROFESSIONNELS****LES CLÉS POUR COMPRENDRE**

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident :

Les **accidents de service** (pour les titulaires) et les **accidents de travail** (pour les non titulaires) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.

Les **accidents de trajet** sont les accidents survenus pendant le trajet entre :

- le domicile et le lieu de travail,
- le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail. Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur et peuvent engendrer des arrêts de travail.

La maladie professionnelle : une maladie est reconnue professionnelle lorsqu'elle est la conséquence de l'exposition d'un agent titulaire ou contractuel à un risque dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

Pour être reconnue en qualité de maladie professionnelle, la pathologie doit avoir un lien direct avec l'activité et doit être attestée par un justificatif médical.

Pour être d'origine professionnelle, la maladie de l'agent devra être reconnue imputable au service par l'administration ou la commission de réforme. La maladie professionnelle peut être consécutive à un accident de service ou de trajet.

I.1 - LES ACCIDENTS DE TRAVAIL, SERVICE ET TRAJET

2016	Accidents de service (titulaires) et de travail (non titulaires)	Accidents de trajet	Nombre total d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
Enseignants	3	3	6	5
BIATSS	10	3	13	242
TOTAL	13	6	19	247

Accidents survenus en 2016 avec leur nombre de jours d'arrêt correspondant. Ce tableau n'intègre pas les arrêts de travail des accidents de service antérieurs à 2016. Certains accidents de travail n'ont pas donné lieu à des jours d'arrêt.

Nature et siège des lésions 2016

	BIATSS	ENSEIGNANTS
Chute de personne	6	2
Chute d'objet	2	0
Projection	0	0
Manutention	1	0
Accident de trajets	3	3
Agression	0	1
TOTAL	12	6

2015	Accidents de service (titulaires) et de travail (non titulaires)	Accidents de trajet	Nombre total d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
Enseignants	5	2	7	4
BIATSS	19	4	23	451
TOTAL	24	6	30	455

2014	Accidents de service (titulaires) et de travail (non titulaires)	Accidents de trajet	Nombre total d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
Enseignants	4	2	6	45
BIATSS	11	5	16	221
TOTAL	15	7	22	266

I.2 - MALADIES PROFESIONNELLES ET AUTRES RISQUES PROFESSIONNELS

2016	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	Nombre de décès imputables au service	Nombre d'actes de violence physique envers le personnel*	Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à une reconnaissance d'invalidité
Enseignants	0	0	1	0
BIATSS	0	0	0	0
TOTAL	0	0	1	0

* Nombre d'actes de violence physique envers le personnel émanant du personnel ou des usagers

II - CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)

II.1 - Présentation générale

Le CHSCT est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des personnels dans leur travail. Il a pour mission de participer à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers et les personnels et de veiller à l'observation des prescriptions légales des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. À ce titre, il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

II.2 - Cadre juridique et mise en œuvre

Le décret n° 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relèvent du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les CHSCT se substituent au CHS (Comité Hygiène et Sécurité).

Il entraîne une rénovation et une valorisation des missions des agents chargés d'assistance et de conseil, des agents chargés d'inspection, et des médecins préventeurs.

Ce décret modifie partiellement le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Les établissements doivent mettre en place un CHSCT avant fin 2012.

Le CHSCT de l'université Toulouse Jean Jaurès a été validé lors du Conseil d'administration du 23 octobre 2012. Son règlement intérieur a été voté le 14 janvier 2013.

II.3 - Composition

Le CHSCT est une instance consultative composée :

- du président de l'université ou de son représentant
- du responsable ayant autorité en matière de ressources humaines
- du médecin de prévention et du conseiller de prévention (qui ne disposent pas de voix délibératives)
- de 9 représentants des personnels titulaires (BIATSS et Enseignants) et un nombre égal de suppléants
- de 3 représentants des étudiants titulaires et un nombre égal de suppléants

L'Inspecteur santé et sécurité peut également y assister mais il ne dispose pas de voix délibérative.

Représentants des personnels		
Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	4	5
Suppléants	3	6

au 27/09/2016

Nombre de Représentants en genre par syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
FSU	Hommes	0	0
	Femmes	2	2
SGEN-CFDT	Hommes	2	1
	Femmes	1	2
FERC-SUP-CGT	Hommes	1	2
	Femmes	1	0
UNSA	Hommes	1	0
	Femmes	0	1
SNPTES	Hommes	0	0
	Femmes	1	1

II.4 - Fonctionnement

Le comité tient au moins trois séances annuelles. En outre, il peut se réunir à la demande d'une partie des représentants du personnel.

Un secrétaire du CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel. Il est consulté sur l'élaboration de l'ordre du jour des réunions et est l'interlocuteur privilégié du président et des autres acteurs de la santé et de la sécurité au travail.

Seuls les représentants désignés par les organisations syndicales prennent part au vote.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès verbal est établi pour chaque séance par l'administration et est soumis à l'approbation des membres du CHSCT. Il est diffusé (via l'ENT) à l'ensemble des personnels.

Calendrier 2016 : 7 séances

date	type de session
28 janvier 2016	session extraordinaire
10 mars 2016	session ordinaire
9 juin 2016	session extraordinaire
23 juin 2016	session ordinaire
29 septembre 2016	session ordinaire
13 octobre 2016	session extraordinaire
24 novembre 2016	session ordinaire

II.5 - Principales activités en 2016

- **Présentation et vote du Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap**
- **Points réguliers sur la reconstruction du campus : déménagements, circulation, ...**
- **Programme annuel de prévention 2016**
- **Présentation du bilan 2015 des accidents de service et de travail**
- **Site ESPE Croix de Pierre : enquête, rapport, suivi**
- **Pôle Biatss : enquêtes administratives et CHSCT, rapports, suivi**
- **IUT Figeac : points sur l'expertise extérieure - sté Ergonova ; demande d'une expertise CHSCT, nomination d'un médiateur**
- **Volet HSE plan de formation 2017**

CHAPITRE IV:

CONDITIONS DE

TRAVAIL

CHAPITRE IV - CONDITIONS DE TRAVAIL

I - QUOTITÉS DE TRAVAIL

Les clés pour comprendre :

Temps Partiel :

L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée aux agents recrutés à temps complet (titulaires et non titulaires). Le temps partiel peut être de droit (naissance, adoption, travailleur handicapé...) ou sur autorisation. L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui impliquent un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

Cessation progressive d'activité :

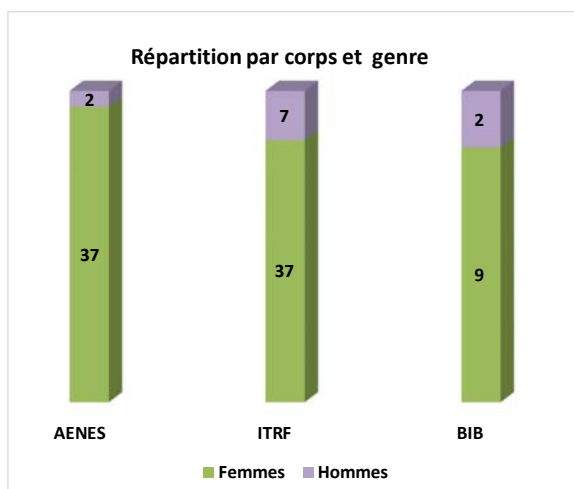
La cessation progressive d'activité (CPA) est supprimée depuis le 1er janvier 2011. Seuls les agents admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits. La CPA est un dispositif qui permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite. L'agent travaille à temps partiel en bénéficiant d'une rémunération supérieure à celle correspondant à la durée du temps de travail effectuée. Le temps passé en CPA compte comme temps de service à temps complet pour le calcul du nombre de trimestres à l'assurance vieillesse.

En revanche, pour le calcul du montant de la pension de retraite, il est pris en compte au prorata de la durée des services effectués à temps partiel, sauf si l'intéressé a demandé à continuer à cotiser comme s'il travaillait à temps plein.

I.1 - BIATSS

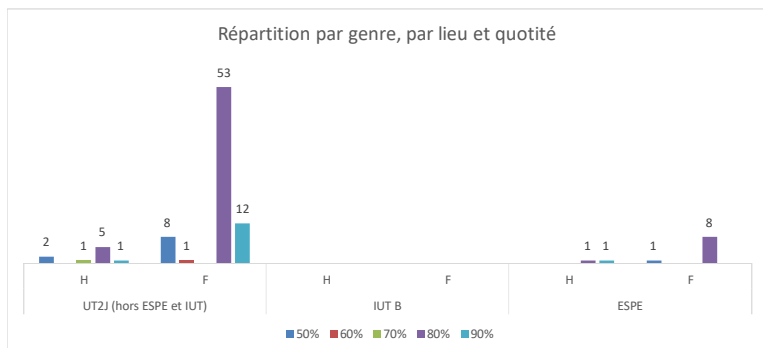
I.1.1 - Les titulaires à temps partiel

Temps partiel Titulaires	AENES			ITRF			BIB			Total par catégorie			TOTAL
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Femmes	1	8	28	13	8	16	2	4	3	16	20	47	83
Hommes		1	1	3	1	3			2	3	2	6	11
Total par filière	39			44			11			19	22	53	94
/ à l'effectif	18,4%			9,7%			18,6%			10%	12%	15%	13%



	AENES	ITRF	BIB	TOTAL
Femmes	37	37	9	83
Hommes	2	7	2	11
TOTAL	39	44	11	94

88% des titulaires BIATSS à temps partiels sont des femmes

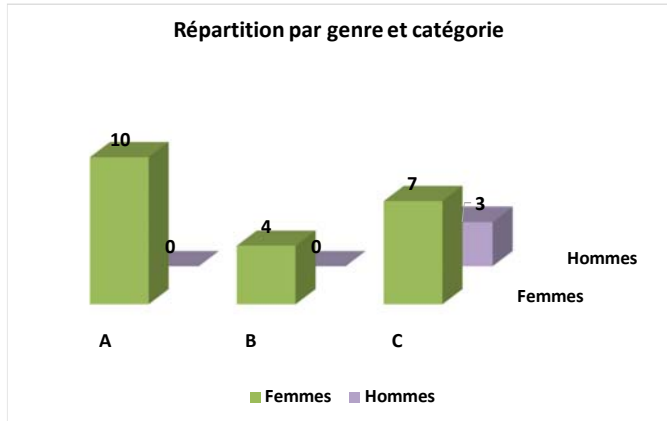


I.1.2 - Les non titulaires à temps incomplet ou temps partiel

87% des effectifs non titulaires à temps partiel ou incomplet sont des femmes (87% en 2015).
 15% des effectifs non titulaires sont à temps partiel ou à temps incomplet (20,4% en 2015).

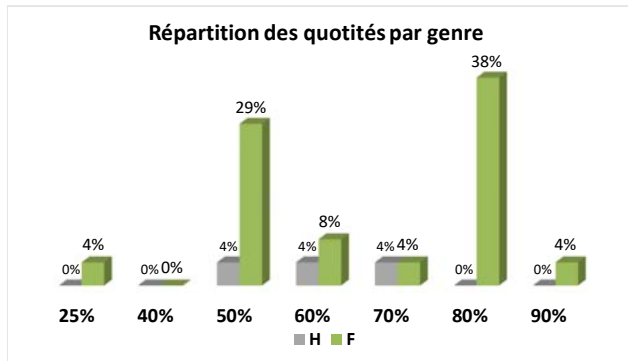
Répartition par genre et catégorie

	A	B	C	TOTAL
Femmes	10	4	7	21
Hommes	0	0	3	3
Total				24
/ à l'effectif				15,3%



Répartition par genre, par lieu et quotité de temps partiel ou temps incomplet

	UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES					
	UT2J (hors ESPE et IUT)		ESPE		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F
25%		1			0	1
40%					0	0
50%	1	7			1	7
60%	1	2			1	2
70%	1	1			1	1
80%		9			0	9
90%		1			0	1
TOTAL	3	21	0	0	3	21

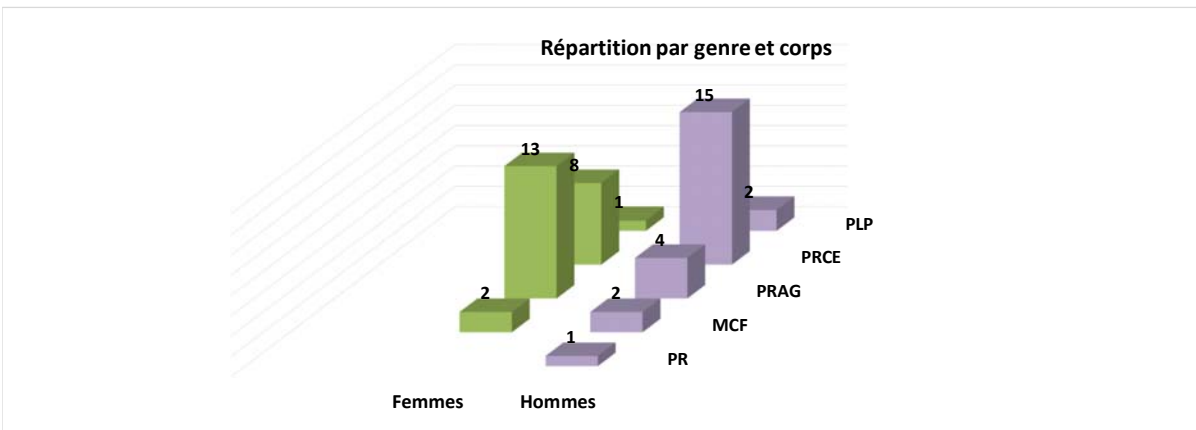


I.2 - Enseignants

I.2.1 - Les titulaires à temps partiel, temps partagé

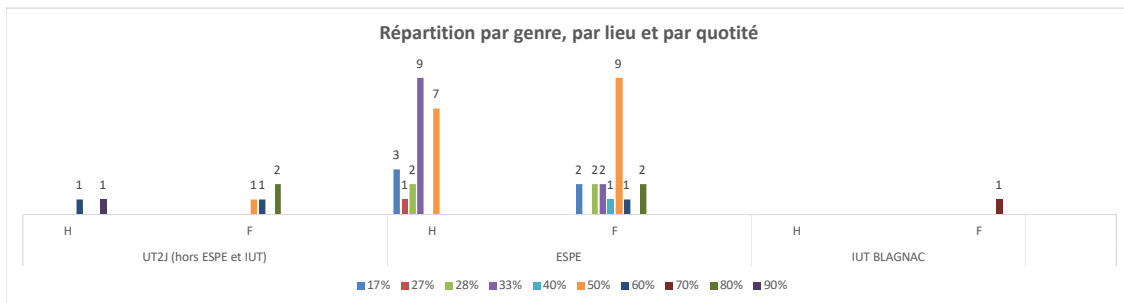
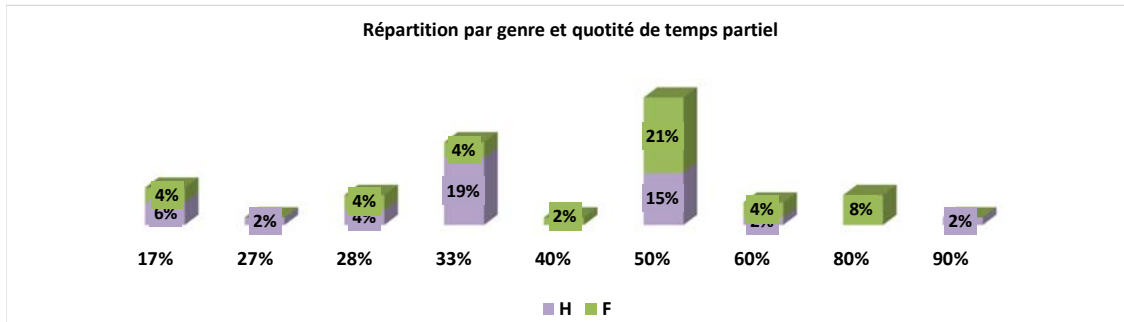
Répartition par genre et par corps

	PR	MCF	PRAG	PRCE	PLP	TOTAL
Femmes		2	13	8	1	24
Hommes	1	2	4	15	2	24
Total par corps	1	4	17	23	3	48
/ à l'effectif	0,51%	0,81%	13,49%	19,49%	37,50%	5,02%



Répartition par genre, par lieu et quotité de temps partiel

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES								
	UT2J (hors ESPE et IUT)		ESPE		IUT BLAGNAC		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F
17%			3	2			3	2
27%			1				1	0
28%			2	2			2	2
33%			9	2			9	2
40%				1			0	1
50%		1	7	9			7	10
60%	1	1		1			1	2
70%						1	0	1
80%		2		2			0	4
90%	1						1	0
TOTAL	2	4	22	19	0	1	24	24



II - MÉDECINE DE PRÉVENTION

LES CLÉS POUR COMPRENDRE

Visite médicale d'aptitude :

« Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé. Dans tous les cas l'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule. » (Article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

Service de médecine de prévention universitaire :

Le service de médecine de prévention en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels titulaires et non titulaires et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Les médecins de prévention interviennent selon deux axes :

- l'action sur le milieu professionnel (étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail...)

- surveillance médicale des agents, avec la possibilité de proposer des aménagements de poste justifiés par l'état de santé.

Les visites médicales sont quinquennales ou annuelles (en fonction de certains risques). Mais en dehors de ces visites périodiques, tout agent peut demander à rencontrer son médecin de prévention. L'équipe de santé au travail comporte également une psychologue du travail qui contribue à l'évaluation et à la prévention des risques psycho-sociaux. Elle reçoit en toute confidentialité les personnels souhaitant bénéficier d'une écoute ou d'un accompagnement dans le cadre de leur situation professionnelle.

(Articles 10 à 28-2 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)

II.1 - Composition du service de médecine de prévention

Au 31 décembre 2015, l'université Toulouse Jean-Jaurès compte au sein de son service de médecine de prévention

- un médecin de prévention : le docteur Jean-Marc Soula (médecin référent)
- une infirmière : Catherine Higounenc
- une psychologue du travail : Émilie Truche

II.2 - Les visites médicales

	2014	2015	2016
Nombre de visites médicales réalisées	215	NC	403
Nombre de personnes vues	283	NC	NC
Nombre de 1ères consultations hors visites d'aptitude	76	NC	NC
Nombre de demandes spontanées de visites au médecin de prévention (à l'initiative de l'agent)	38	NC	154

Visites périodiques programmées :

	AU TITRE DE :	Effectifs des agents vus en visite	% sur nbre total d'agents
2016	visites quinquennales	42	1,98%
	Surveillance médicale particulière	61	2,87%
	TOTAL	103	4,92%
2015	visites quinquennales	NC	NC
	Surveillance médicale particulière	NC	NC
	TOTAL		
2014	visites quinquennales	145	6,96%
	Surveillance médicale particulière	68	3,27%
	TOTAL	213	10,18%

Visites non périodiques :

	AU TITRE DE :	Effectifs des agents vus en visite	% sur nbre total d'agents
2016	Visites d'affection	60	2,82%
	Visites de pré-reprise	5	0,24%
	Visites de reprises	40	1,88%
	TOTAL	100	4,78%

II.3 - Origine des demandes de visites médicales

À LA DEMANDE :	2014		2014		2015	
	PP	%	PP	%	PP	%
Des intéressés	38	21%	NC	NC	154	83%
De l'administration	2	1%	NC	NC	26	14%
Urgences	NC	NC	NC	NC	9	5%
Du médecin de prévention	137	77%	NC	NC	6	3%
TOTAL	177	100%			186	100%

Les propositions médicales

Les propositions de mesures particulières après visites médicales

	Aménagement de poste de travail	Changement de poste (reconversion ou reclassement)	Total
2016	55 avis / préconisations	NC	55

Les actions sur les lieux de travail

Visites des locaux

Nombre de visites de locaux (visites systématiques, pour des nouvelles installations, suite à un accident, suite à une consultation médicale, autres)

	Total
2016	41

Études de postes de travail

Nombre d'études de postes de travail (aménagement de poste, mesure d'ambiance, études ergonomiques, rédaction de consignes, autres)

	Total
2016	24

Les orientations après visites

	Total
2016	41

CHAPITRE V:

FORMATION DES

PERSONNELS

CHAPITRE V- Formation des personnels

Pour l'année 2016, aucune information sur les formations personnels n'a pu être transmise.

CHAPITRE VI:

RELATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE VI : RELATIONS PROFESSIONNELLES

I - INFORMATION ET COMMUNICATION

I.1 - Le dispositif d'accueil des nouveaux personnels

L'université organise chaque rentrée un dispositif d'accueil des nouveaux personnels.

Journée Commune Personnels Enseignants et BIATSS depuis 2012

Accueil par un discours du président de l'université. Une pochette contenant des informations sur l'établissement (organigramme, plan etc.) leur est remise.

Des ateliers thématiques sont proposés selon les profils (administratifs ou enseignants).

Après le repas, une visite du campus est organisée par le service du patrimoine pour que le personnel arrivant puisse se familiariser avec le nouvel environnement professionnel.

Un guide des personnels est conçu pour cette occasion.

I.2 - Le dispositif d'information et de communication de l'établissement

Le service Communication met en place et gère le dispositif d'information et de communication de l'établissement. Ce dispositif s'organise, d'une part, autour d'outils destinés à informer sur l'actualité de l'université, et d'autre part, autour de manifestations destinées à renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire.

Outils destinés à informer sur l'actualité de l'université :

→ L'actualité du site Internet : www.univ-tlse2.fr

→ ENT des personnels (outil collaboratif à destination des personnels);

→ Les communiqués du président et de la direction.

II - CONTENTIEUX ET CONFLITS

LES CLÉS POUR COMPRENDRE :

Voies et délais de recours :

Toute décision administrative défavorable, est susceptible de recours.

Il peut s'agir soit :

D'un recours administratif. Celui-ci peut précéder un recours contentieux :

Le recours administratif peut être gracieux ou hiérarchique selon qu'il s'adresse directement à la personne qui a pris la décision ou à son supérieur hiérarchique. Le recours est libre et gratuit. Il doit être fait dans les 2 mois qui suivent la notification de la décision contestée.

Le dépôt d'un recours administratif interrompt les délais de recours contentieux.

Il est possible d'exercer un recours gracieux, puis un recours hiérarchique. Le délai de 2 mois pour saisir le juge par le biais du recours contentieux recommencera à courir lorsque ces 2 recours auront été rejetés par l'administration sous forme explicite (courrier,...) ou implicite.

D'un recours en annulation (recours pour excès de pouvoir) :

Le juge administratif est saisi sur la légalité d'une décision administrative. Le juge administratif peut prononcer la validité ou la nullité avec effet rétroactif.

D'un recours de plein contentieux :

Le juge dispose des pouvoirs les plus étendus que dans le cadre du recours pour excès de pouvoir. Le juge ne se limite pas, comme dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, à annuler ou à valider un acte administratif. Il peut aussi réformer l'acte administratif (le modifier), voire lui en substituer un nouveau.

II-1 - Contentieux en instances à la fin de l'année

	Devant la juridiction administrative				Devant la juridiction judiciaire			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Recours en annulation	10	13	11	13	0	0	1	1
Recours de plein contentieux	2	10	10	5	2	3	0	1
TOTAL	12	23	21	18	2	3	1	2

II.2 - Statistiques sur les jugements et arrêts rendus en cours d'année

	Devant la juridiction administrative			
	2016	2015	2014	2013
Recours gagnés établissement	9	5	6	5
Recours perdus	6	1	2	7
Désistements et non-lieux	1	0	0	0
Total	16	6	8	12

II.3 - Procédures disciplinaires engagées au cours de l'année

	UT2J											
	Contre les étudiants				Contre les enseignants				Appels devant le CNESER			
	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013	2016	2015	2014	2013
Sanctions	9	19	5	8	0	2	0	0	0	1	0	0
Relaxes	5	6	0	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Total	14	25	5	10	2	4	0	0	0	1	0	0

*À titre de comparaison sur le plan national, s'agissant des procédures disciplinaires engagées par les établissements d'enseignement supérieur en 2016 on en dénombre :1514 (recours formés en appel devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche compris) soit 234 de plus qu'en 2015 (1280).

Les poursuites sont principalement dirigées contre des étudiants puisque sur 1467 poursuites dirigées devant les sections disciplinaires (1274 en 2015), seulement 19 ont trait à des enseignants (6 en 2015).

Ces poursuites ont donné lieu au prononcé de sanctions contre les étudiants dans 85 % des cas (81% en 2015) ."Sur les 19 procédures disciplinaires engagées contre des enseignants, douze ont abouti à des sanctions (4 en 2015)."

*Source : LETTRE DE LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE -(LIJ hors série-septembre 2017)

III - INSTANCES REPRÉSENTATIVES

LES CLÉS POUR COMPRENDRE

Exercice d'une activité syndicale

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires et aux agents non titulaires. Il permet à chacun de bénéficier d'informations syndicales et à qui le souhaite, d'exercer une activité syndicale.

L'agent public qui exerce une activité de représentant du personnel aux différentes instances de l'établissement peut être déchargé partiellement ou totalement de son activité principale.

Chaque organisation syndicale dispose chaque année d'un nombre d'heures de décharge de service qui dépend de sa représentativité et du nombre d'agents dans la structure administrative concernée. Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier d'autorisations spéciales d'absences pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus.

Enfin les agents qui le souhaitent, sous réserve des nécessités de service, peuvent bénéficier d'un congé de formation syndicale dispensé par un centre de formation agréé.

LES INSTANCES DU DIALOGUE SOCIAL

La loi du 5 juillet 2010, en application des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre l'État et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires et CGC), a renouvelé le cadre du dialogue social dans la fonction publique.

Le dialogue social au sein de la fonction publique se déroule dans plusieurs instances de concertation, nationales et locales. Il s'agit, pour l'enseignement supérieur et la recherche :

- du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (C.T.M.E.S.R)
- du comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (C.T.U.)
- du comité technique d'établissement public (C.T.P.)
- des commissions administratives paritaires (C.A.P)
- des commissions consultatives paritaires
- des commissions consultatives des doctorants contractuels (C.D.C)
- de la commission paritaire établissement (C.P.E.)
- de la commission consultative paritaire des agents non titulaires (C.C.P.N.T)

CT :

La composition des comités techniques établissement :

- **Les représentants du personnel :**

Au sein des comités techniques, seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. Ils sont élus au suffrage direct pour un mandat de quatre ans. Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents non titulaires de droit public et de droit privé peuvent voter. Toutefois, les agents non titulaires peuvent participer au scrutin sous réserve d'une durée minimale de recrutement et d'exercice des fonctions. Les listes sont présentées par les organisations syndicales. Il n'est pas possible de les modifier ni de procéder à des panachages entre listes concurrentes. L'élection se déroule au scrutin proportionnel à la plus forte moyenne à un seul tour.

- La représentation de l'administration

La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. L'autorité auprès de laquelle est placé le comité technique préside l'instance. Le responsable des ressources humaines en fait partie.

Les attributions des comités techniques

Les comités techniques sont compétents en matière de :

- organisation et fonctionnement des administrations, des établissements ou services
- gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- règles statutaires et de règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels
- grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- formation et de développement des compétences et qualifications professionnelles
- insertion professionnelle
- égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- hygiène, sécurité et conditions de travail

Les comités techniques débattent également sur le bilan social de l'administration ou de l'établissement auprès duquel ils ont été constitués.

Ils peuvent saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

CPE :

La loi n° 92-678 du 20 juillet 1992, article 3, institue dans les établissements publics d'enseignement supérieur une commission paritaire d'établissement.

Le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 détermine les modalités de création, la composition et le fonctionnement de ces commissions paritaires d'établissement. Les élus à la CPE sont élus pour un mandat de 3 ans. La commission paritaire d'établissement est compétente à l'égard de l'ensemble des corps répartis par groupes :

- d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, des personnels de laboratoire, des personnels ouvriers, de service, sociaux et de santé ;
- de l'administration scolaire et universitaire, des agents et des adjoints administratifs des services déconcentrés ;

- des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et des personnels de magasinage ; exerçant à l'université.

Elle prépare les travaux des commissions paritaires des corps de personnels indiqués ci-dessus (notamment les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude pour l'accès à ces corps) ainsi que, pour ce qui concerne les problèmes généraux d'organisation et de fonctionnement des services, les travaux du Conseil d'Administration de l'université. La commission paritaire d'établissement comprend en nombre égal des représentants de l'établissement désignés par le président et des représentants des personnels élus.

Commission consultative paritaire des agents non titulaires :

La CCP (Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires) est composée paritairement de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales après consultation électorale et des représentants de l'administration désignés par le président pour 3 ans.

La CCP est consultée facultativement sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence (hors personnel contractuel de la recherche). Elle est consultée de manière obligatoire sur toute décision individuelle de licenciement postérieure à la période d'essai et les sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement.

III.1 - Compositions

CT :

- 2 représentants de l'administration : Le président de l'université ou son représentant, le responsable ayant autorité en matière de Ressources Humaines ou son représentant.

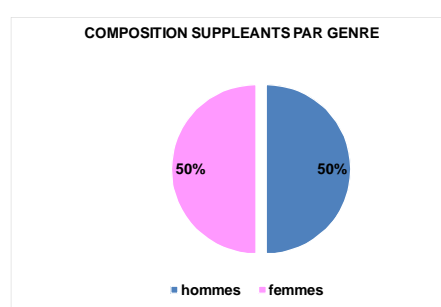
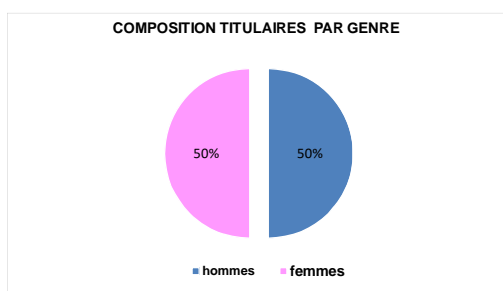
- 10 représentants des personnels + 10 suppléants.

En 2016, le CT s'est réuni à 11 reprises.

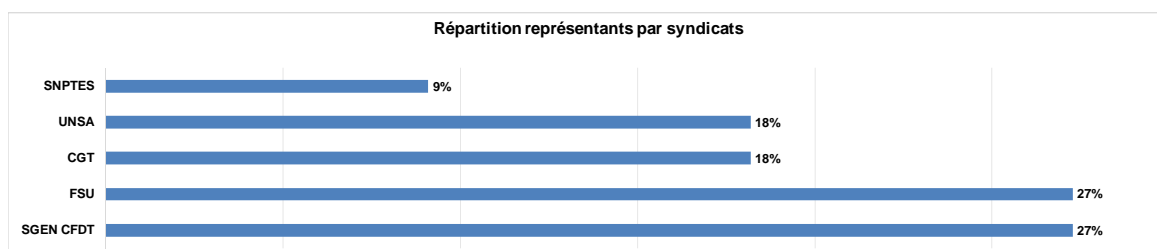
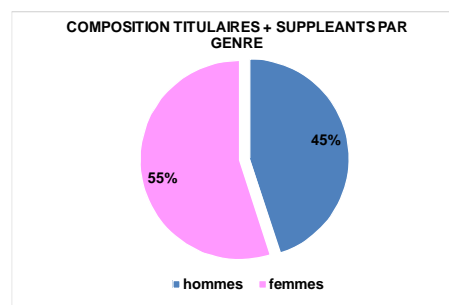
2016	
nombre de réunions	11
nombre de report de réunion pour absence de quorum	0
nombre de votes défavorables émis	2

Représentants des personnels

Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	5	5
Suppléants	5	5



Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
nom syndicat	genre		
SGEN CFDT	H	1	2
	F	2	1
FSU	H	2	2
	F	1	1
CGT	H	0	1
	F	2	1
UNSA	H	1	0
	F	2	1
SNPTES	H	1	0
	F	0	1



CPE :

La CPE de l'université Toulouse Jean Jaurès est composée de 17 représentants de l'établissement et de 17 représentants des personnels (+ 15 suppléants).

Composition par genre en personnes physiques		Hommes	Femmes
ITRF	Titulaires	3	3
	Suppléants	1	4
AENES	Titulaires	1	5
	Suppléants	1	5
BIBLIOTHEQUES	Titulaires	2	2
	Suppléants	3	0

Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
nom du syndicat	genre		
SGEN-CFDT	H	1	0
	F	1	2
CGT	H	3	2
	F	3	3
UNSA	H	0	0
	F	1	1
SNASUB FSU	H	0	0
	F	2	1
SNPTES	H	0	0
	F	1	1
Membres Désignés	H	2	2
	F	2	1

CCP

La CCP de l'université Toulouse Jean-Jaurès est composée de 6 représentants de l'établissement et de 3 représentants des personnels (+ 4 suppléants)

2016	
nombre de reunions	0

Composition par genre		Hommes	Femmes
cat A	Titulaires	0	3
	Suppléants	0	2
Cat B	Titulaires	0	1
	Suppléants	1	0
Cat C	Titulaires	0	2
	Suppléants	0	0

Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
SGEN-CFDT	H	0	1
	F	3	2
FERC-Sup CGT	H	0	0
	F	3	0

III.2 - Crédit temps syndical utilisé en ETPT

Crédit de temps syndical (décharges + crédits d'heures) utilisés pour 2015/2016

EN NOMBRE D'HEURES	EN ETPT ANNUEL
1584	1 786

III.3 - Synthèse réunions et formations syndicales 2016**Réunions**

DATE	DUREE	DESIGNATION	NOMBRE DE PARTICIPANTS
07/02/2016	4h45	Journée de préparation	1
24/05/2016	1 jour	CAPN - Corps technicien	1
28/06/2016 au 30/06/2016	3 jours	Conseil National UNSA ITRF-BI-O	1
08/04/2016	1 jour	Bureau académique du SPTES	1
28/09/2016	3h	AG syndicale CGT	1
03/10/2016 au 07/10/2016	5 jours	REUNION PREPARATOIRE CAPN TECHNICIEN	1
04/10/2016	1 jour	Bureau académique - SNPTES	1
14/10/2016	1 jour	AG syndicale CGT	1
03/11/2016 au 04/11/2016	2 jours	Formation économique, sociale et syndicale - CGT : actualité lutte des classes	1
08/11/2016	4h	AG syndicale CGT	2
08/11/2016 et 09/11/2016	1 jour	Commission "AENES" - SNPTES	1
30/11/2016	1 jour	Commission BIATSS - FO	1
01/12/2016	1 jour	Conseil académique SNPTES - Exercice du droit syndical dans la fonction publique	2
06/12/2016	4h	AG syndicale CGT	1
08/12/2016	1 jour	Réunion du pôle ESR du syndicat UNSA ITRF-BI-O	1
09/12/2016	1 jour	Commission Administrative Académique - Membre SNASUB	1

III.4 - Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels :

Bâtiment	Niveau	Salle	Surface (m ² SU)	Valeur Locative Estimée	Affectation	Nombre d'élus aux instances de l'Université en 2016
n°19 - Maison des Solidarités	RDC	MS001	22,6	994 €	FSU-SNESUP & SNASUB	36
		MS002	22,2	977 €	SNPTES	4
		MS003	21,2	933 €	SGEN-CFDT	47
		MS005	22,4	986 €	FERC-SUP CGT	13
		MS006	22,6	994 €	AI-UNSA	6
		MS007	22,3	981 €	SUD-Education	6
n°4 - Georges Candilis	RDC	F027	14,3	444 €	SNPREES-FO	0

CHAPITRE VII:

ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES

CHAPITRE VII - ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES : SCASC

Le SCASC est le service commun créé pour les personnels enseignants, chercheurs et BIATSS de l'UT2J, dédié à l'amélioration des conditions de vie et de travail au sein de l'université Toulouse Jean Jaurès, sur le campus du Mirail et sur l'ensemble des autres sites en région.

I - Mission : un service commun pour l'ensemble des personnels de l'UT2J

En vertu des statuts adoptés au Conseil d'Administration du 9 mars 1999 modifiés par décision n°8 CA du 4 juillet 2006, et dans le but d'améliorer les conditions de vie et de travail des personnels, le SCASC a pour missions de promouvoir, de coordonner, d'organiser, d'animer, de gérer l'action sociale et les activités culturelles, éducatives, sportives et de loisirs au bénéfice des personnels de l'Université. Il contribue à la mise en œuvre du projet d'établissement, facteur de cohésion de la communauté universitaire des personnels titulaires, non titulaires, stagiaires en activité, en congé ou à la retraite et leurs ayants droit, ainsi que ceux relevant d'autres administrations détachés à l'Université ou mis à sa disposition.

Le SCASC a un rôle de liaison avec les autres services et organisations de l'université (accueil, information, division des personnels, SUAPS, CIAM, organisations étudiantes, etc.).

Il peut élaborer et soumettre pour approbation au Conseil d'Administration de l'université des conventions avec des organismes extérieurs, en particulier avec le CNRS.

Le SCASC a participé à la mise en valeur des actions ponctuelles dans la vie de l'établissement telles que la Fête des personnels organisée par la présidence de l'université, la Semaine du Bien-Être à l'initiative du SCASC et en collaboration avec la MGEN et la CASDEN, les manifestations de Noël (Arbre et Cirque de Noël) pour plus de 500 enfants de personnels tous sites confondus.

II - Les moyens

Dirigé par le directeur, le SCASC s'organise, selon ses statuts, avec un bureau, un conseil et des commissions. Ces commissions thématiques fonctionnent avec des personnels élus acceptant de s'y investir.

Au 31 décembre 2016, le SCASC était composé de :

- Un directeur élu : M. Driss BOUMEGGOUTI
- Une responsable administrative : Mme Valérie ESPIAU
- Un gestionnaire : Philippe SEQUEIRA
- 16 vacataires enseignants pour l'encadrement des activités culturelles et sportives
- Plus d'une vingtaine de personnels volontaires bénéficiant d'une décharge de service de quelques heures (7h en moyenne) pour l'organisation de manifestations festives (Noël, Fête des Personnels, etc.)

Les personnels qui participent à l'accomplissement des missions du Service sont affectés sur postes spécifiques, ou mis à la disposition du service pour partie de leur temps.

Les moyens sont déterminés par les statuts adoptés au CA du 9 mars 1999 modifiés par décision n°8 CA du 4 juillet 2006. Le SCASC est doté de crédits annuellement votés par le Conseil d'Administration de l'université, de subventions spécifiques allouées au titre des activités sociales et culturelles par le Ministère ou par tout autre organisme ou personne physique. Le budget 2016 s'élevait à 235 000 €.

Quelques chiffres clés :

Sport				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Activités hebdomadaires	21 333,59 €	10 038,00 €	11 295,59 €	566
TOTAL SPORT	21 333,59 €	10 038,00 €	11 295,59 €	566
Culture				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Pack Culture	4 225,00 €	2 265,00 €	1 960,00 €	236
Billetterie	6 242,00 €	2 611,00 €	- €	391
TOTAL CULTURE	10 467,00 €	4 876,00 €	1 960,00 €	627
Manifestations de Noël				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'enfants concernés
Arbre de Noël	16 211,85 €	500,00 €	15 711,85 €	516
Cirque de Noël	9 768,00 €	- €	9 768,00 €	1480
TOTAL MANIF. NOEL	25 979,85 €	500,00 €	25 479,85 €	1996
Actions sociales				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Prestations PIM	22 413,60 €	- €	22 413,60 €	97
Aides financières (prêts)	5 600,00 €	- €	5 600,00 €	13
Aides financières exceptionnelles	8 545,00 €	- €	8 545,00 €	24
Prestation ASIU aides aux études	37 800,00 €	- €	37 800,00 €	217
TOTAL ACTIONS SOCIALES	74 358,60 €		74 358,60 €	351
Restauration				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre de repas subventionnés
Subvention repas CROUS	83 578,15 €	- €	83 578,15 €	41262
Subvention repas ESPE	8 806,40 €	- €	8 806,40 €	3947
Subvention repas Tam&Garonne	661,55 €	- €	661,55 €	533
TOTAL RESTAURATION	93 046,10 €		93 046,10 €	45742

III - Activités

III.1 - L'accueil

Le SCASC assure au quotidien pour tous les personnels de l'université et des différents sites une qualité d'accueil, d'écoute, de disponibilité, de confidentialité et de réserve.

Le SCASC est attentif à l'amélioration de la qualité de vie sur le campus, notamment dans le cadre de la reconstruction des espaces de vie et de travail. Il devra veiller à la création des locaux et équipements nécessaires au fonctionnement des activités en cohérence avec l'installation des différents partenaires (Assistante Sociale, Conseillère en Économie Familiale (pas encore recrutée), médecine des personnels, psychologue, MGEN, CASDEN).

III.2 - L'action sociale

Le SCASC a pour objectif de réduire l'écart des prestations sociales entre les personnels qu'ils soient titulaires ou contractuels.

À l'occasion du passage aux RCE, la mission du SCASC a été de contribuer à mettre en place les prestations sociales précédemment servies par les services du rectorat.

Les compétences transférées par l'État, concernent l'ensemble des prestations servies aux personnels, selon leurs statuts, leurs ressources ou leurs besoins. Elles s'inscrivent dans la continuité des Prestations Ministérielles (PIM) et Prestations Interministérielles d'Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA) qui deviennent ASIU :

L'ensemble de ces prestations individuelles concerne des aides versées aux familles et aux personnels :

- garde d'enfants – gérée par un prestataire en convention avec les services de l'État.
- soutien aux enfants ou adultes handicapés ;
- développement d'une politique d'aide et de solidarité ;
- soutien aux vacances et séjours d'enfants ;
- élargissement des critères sociaux d'attribution des aides ;
- aide aux études ;
- aide à l'installation ou aux déplacements ;
- et en outre - accompagnement du projet de construction de la crèche, avec son ouverture vers les personnels, les étudiants et les habitants du quartier, différé en fin 2016 selon les aléas du suivi du dossier.

Une de nos actions est d'organiser la redistribution en séparant, d'une part, les aides apportées aux agents dans le contexte de leur activité quotidienne à l'Université (par exemple pour le restaurant- aide calculée d'après leur indice de rémunération), et d'autre part, les aides pour des activités -culturelles ou sociales qui concernent toutes les familles et qui devraient être calculées sur les revenus en fonction du quotient familial.

III.2.1 - Un changement de statuts rendu nécessaire par l'évolution des compétences dévolues au SCASC.

En 2013, le mandat des conseillers a été étendu à 4 ans. De même, ces nouveaux statuts ont précisé les nouvelles missions du SCASC dans le domaine social.

Ils traduisent les missions et les champs de compétences données par des lois et décrets en prenant en compte pour ce qui concerne notre université, le rôle de la DRH, du Comité Technique (CT-CHSCT), l'existence d'un Conseil du SCASC, de différentes commissions au sein du SCASC, de VP-CA en charge des personnels et VP délégué Vie Universitaire, ainsi que l'utilisation des moyens mis à disposition.

L'action sociale est la mission la plus importante confiée par l'université au SCASC. Cette politique sociale est préparée au sein de la commission sociale et approuvée par le Conseil du SCASC pour être proposée ensuite au CA de l'UT2J qui, en dernier ressort, décide de la politique sociale (priorités et financements).

L'action sociale concerne le personnel/individu dans les difficultés qu'il peut rencontrer dans sa vie au quotidien et dans son épanouissement personnel, alors que la gestion des Ressources Humaines traite du personnel en liaison avec son poste (carrière, condition de travail, hygiène et sécurité, formation, etc.). Toutefois, il est impossible de déconnecter, de cloisonner ces deux aspects : les paramètres sociaux peuvent influencer les conditions de travail *et vice-versa*.

Le social touche aussi d'autres actions de l'université dans des domaines tels que le handicap (qui dépasse le cadre des personnels), la petite enfance (crèche), etc.

Des structures partenaires, par les compétences qu'elles détiennent dans ce domaine. La MGEN par exemple, concourt à la réalisation des missions sociales du SCASC. Une nouvelle convention a été signée en janvier 2013.

III.2.2 - Le Conseil de service définit la politique sociale

Le Conseil de service est chargé de proposer une politique de l'action sociale, pour une période donnée (exercice budgétaire, contrat quadriennal, etc.). Il fait la synthèse des propositions significatives des structures déjà citées (SCASC, organisations syndicales représentées au CT, administration dont DRH, l'assistante de service social du personnel, cellule handicap, MGEN, Service de santé au travail). Il peut solliciter, autant que besoin, l'avis d'experts sur des points particuliers. Il doit viser le consensus dans la définition de la politique sociale

Ces travaux sont préparés par le SCASC et il a pour missions de :

- Proposer au CA de l'université une politique sociale, sa proposition devant recueillir au préalable l'avis du CT-CHSCT ;
- Assurer le suivi régulier, évaluer la politique sociale de l'université et faire de la prospective.

III.2.3 - La commission sociale pour l'examen des situations particulières

Dans un contexte de crise financière actuelle et bien réelle, il existe des travailleurs pauvres dans notre université. Une part importante des personnels administratifs, catégorie C, sollicitent des aides financières ponctuelles et près du double sollicitent l'assistante de service social des personnels. Pour les revenus les plus faibles, notre action vise à pallier les difficultés financières qui nécessitent quelques fois une aide d'urgence. Le SCASC dispose partiellement de moyens nécessaires pour répondre à ces urgences.

La commission sociale est chargée d'examiner les situations particulières, elle est composée de cinq élus du SCASC, du DRH, de l'Agent Comptable (ou de leurs représentants) et du directeur de la MGEN. Elle travaille à partir des dossiers anonymes instruits par l'assistante de service social du personnel.

Bien entendu, le SCASC pilote cet aspect de la politique sociale de l'université (suivi, évaluation et prospective) et rapporte aux instances de l'université.

III.3 - L'action culturelle

Nous constatons un fort développement de la fréquentation des activités culturelles proposées par le SCASC, lié à une diversification et une coopération avec le SUAPS et le CIAM.

Les packs-culture (offre de 8 spectacles à tarifs réduits) sont une réussite en même temps qu'un facteur d'égalité d'accès aux spectacles par le biais du paiement en fonction de l'indice de rémunération.

La billetterie libre et les ateliers peinture et chorale enregistrent une augmentation de la fréquentation.

III.4 - Le domaine sportif

Programmation réalisée avec le concours du SUAPS.

Le SCASC a vocation à suivre l'évolution des pratiques et à adapter l'offre aux demandes des personnels, tout en :

- Conservant une politique équilibrée entre une offre d'activités de mi-journée et une offre d'activités extérieures au campus ;
- Fournir une aide financière à hauteur de 50% du coût des activités.

III.5 - La restauration collective

La gestion du restaurant collectif absorbe une part notable des ressources du SCASC. Le rôle du SCASC est d'être à l'écoute des usagers pour obtenir du gérant de la restauration les prestations les meilleures dans le respect du cahier des charges négocié.

Ce domaine est traditionnellement un point sensible : la fréquentation du restaurant collectif est en hausse malgré un virage mécontentement sur la qualité de la prestation. Au printemps 2014, il a été effectué une large enquête sur les pratiques alimentaires des personnels de l'Université. Les premiers résultats de cette enquête dénotent de la grande sensibilité de ce sujet notamment sur le plan de la qualité, de l'accueil et des tarifs.

Depuis septembre 2015, un Comité de Suivi Restauration a été mis en place afin d'améliorer l'offre globale de la restauration. Suite à différentes décisions du CA et du Conseil du SCASC, les tarifs ont été gelés pendant toute l'année 2016. Le SCASC a supporté ce coût budgétaire d'environ 11 000€.

Le dossier restauration continue à être une priorité dans l'action du SCASC.

En conclusion de ce bilan, le SCASC est conscient de l'importance de son rôle dans un contexte économique et social très difficile, notamment pour les personnels qui appartiennent aux catégories les plus basses. L'HCERES, dans son récent rapport, a aussi souligné l'importance de ce service qui contribue à la vie dans notre université et au bien-être au travail.

Liste des principaux sigles utilisés

ACU	Agent Comptable Universitaire
ADMENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENES	Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ATEC	Adjoint Technique d'enseignement
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
ANT	Agent non titulaire
ASI	Assistant ingénieur
ASS BIB	Assistant de bibliothèque
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
BAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BIATOS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de service
BIB	Bibliothèque / Bibliothécaires
CASU	Conseiller d'administration scolaire et universitaire
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CM	Congé maladie ordinaire
CONS	Conservateur
CONS GEN	Conservateur général
CPA	Cessation progressive d'activité
ETP	Equivalent temps plein
IAT	Indemnité d'administration et de technicité
IFTS	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
ITRF	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation
MCF	Maître de conférences
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAST	Professeur associé à temps partiel
PENSAM	Professeur de l'école normale supérieure des arts et métiers
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPRS	Prime de participation à la recherche scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PREC	Professeur des écoles
SAENES	Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
TCH	Technicien

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

AGENT

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré dans l'établissement.

Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ASSOCIÉ

A temps plein ou mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

CATÉGORIE D'EMPLOI

Moyen ouvert au budget de l'État pour, de manière exclusive, rémunérer des agents, soit sous la forme de crédits, soit sous la forme d'emplois. Dans ce dernier cas, ces moyens sont répartis par catégorie d'emploi. À une même catégorie d'emploi peuvent correspondre plusieurs corps de fonctionnaires et/ou plusieurs types de contrats parce que compatibles.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie.

Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA)

La CPA permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite à condition de justifier de 33 années de cotisation tous régimes et de 25 ans de services publics. Les agents en CPA y restent jusqu'à leur 60 ans au minimum et jusqu'aux 65 ans au maximum.

Pendant la durée de la CPA, les agents exercent leurs fonctions à temps partiel. La quotité de travail est dégressive ou fixe :

- dégressive : 80% du temps de travail pendant les deux premières années avec 6/7 du dernier traitement, puis, jusqu'à la fin de la CPA : 60% du temps de travail avec 70% du dernier traitement

- fixe : avec une quotité de travail de 50% et une rémunération de 60 % du dernier traitement.

CHEVRON

Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

CONCOURS

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 postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^{ème} concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

CONGÉ PARENTAL

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

CONGÉS BONIFIÉS

Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,...) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL

Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier 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 convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

EFFECTIF

Nombre de personnes physiques.

EMPLOI

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FINANCIERS (ETPF)

ETPR au prorata de la durée d'activité sur une année. Il tient compte à la fois sur-rémunération du temps partiel et de la durée d'activité : un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPF uniquement s'il a travaillé 12 mois ; dans le cas contraire, l'ETPF est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERES (ETPR)

Effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail (sur-rémunération du temps partiel). Ainsi, un agent dont la quotité de travail est de 80 % perçoit un traitement indiciaire égal à 6/7ème de celui d'un agent à temps complet. Il correspond donc à 6/7ème d'un effectif physique. Les ETPR ne tiennent pas compte de la durée d'emploi (un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPR, qu'il ait travaillé 8 ou 12 mois). L'ETPR permet une vision globale à un moment T.

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)

Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

A titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé
- un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à $0,8 \times 3/12 = 0,2$ ETPT

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents non titulaires peuvent se faire sur examen professionnel.

FONCTIONNAIRE

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GRADE

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GVT

Glissement Vieillesse Technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)

Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

INDICE BRUT

Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)

A un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INVITÉ

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant non titulaire en général étranger devant 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, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

LISTE D'APTITUDE

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MONITEUR

Les moniteurs sont des étudiants qui se préparent aux fonctions d'enseignant-chercheur. Afin de s'initier à la pratique pédagogique, ils doivent assurer 64 HETD par an, en moyenne. Les moniteurs sont recrutés soit parmi les allocataires de recherche (durée du contrat égale au maximum à celle de l'allocation de recherche) soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (durée du contrat au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (C.I.E.S.). A compter du 1^{er} septembre 2009, mise en place des contrats doctoraux appelés à remplacer les contrats des moniteurs.

MUTATION/MOBILITÉ

Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE

Changement de service au sein du même établissement.

NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat de d'engagement. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

OBLIGATIONS DE SERVICE

Les enseignants-chercheurs (professeurs PRK, maîtres de conférences MCF), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

OCCUPATION

Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

RECRUTEMENT

Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

SURNOMBRE ENSEIGNANT

Modalité particulière : après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs d'université (ainsi qu'à certains agents des grands établissements de corps équivalents) une prolongation d'activité de trois ans maximum appelée surnombre. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur est restitué à l'Université.

TABLEAU D'AVANCEMENT

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS INCOMPLET

Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

TEMPS PARTIEL

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.

Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TEMPS PLEIN

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

VACATAIRE

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

