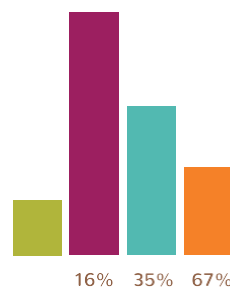
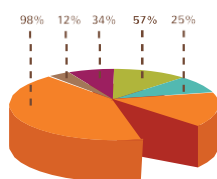
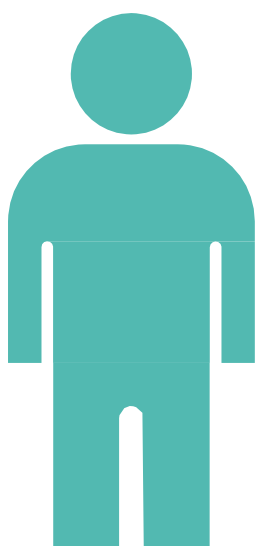


Bilan social 2017



Sommaire

Préambule.....	4
L'université en quelques repères	5
Chapitre I – Emplois et effectifs.....	7
I – Les emplois	8
II – Les effectifs.....	11
III – Démographie	25
IV – Mouvements des personnels.....	34
V – Congés	51
Chapitre II – Rémunérations	56
I – La masse salariale	57
II – Les rémunérations.....	58
III – La nouvelle bonification indiciaire.....	63
IV – Régimes indemnitaires	66
V – GIPA.....	70
VI – Heures complémentaires	71
Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité	72
I – Risques professionnels.....	73
II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail)	74
Chapitre IV – Conditions de travail.....	77
I – Quotité de travail.....	78
II – Médecine de prévention.....	82
Chapitre V – Formation des personnels	83
I – Formations.....	84
Chapitre VI – Relations professionnelles	88
I – Instances représentatives	89
Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC.....	95
I – Missions : un service commun pour l'ensemble des personnels de l'UT2J.....	96
II – Les moyens	96
III – Activités.....	97
Glossaire	101
Liste des principaux sigles utilisés.....	107
Source des indicateurs	108

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'Etat)

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 23 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 (31/12/2017) pour procéder à une photographie d'une population à un instant donné.

Entre deux dates (du 01/01/2017 au 31/12/2017) pour mesurer des flux ou mouvements sur une période.

L'université en quelques repères

Étudiants

30803 étudiants pour l'année 2017-2018 (30425 en 2016-2017) dont 4407 étudiants étrangers (145 nationalités représentées),

- 883 doctorants
- 136 thèses soutenues en 2017
- 12391 boursier.e.s
- 927 en situation de handicap
- 4862 en reprise d'études
- 6823 étudiants déclarant avoir une activité professionnelle au moment de l'inscription (22%)

(Sources : chiffres de L'OVE 2017-2018)

Formation

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

- 56 Licences générales (19 mentions)
- 21 Licences professionnelles
- 8 DUT
- 171 Masters (43 mentions)
- 55 Masters MEEF (4 mentions)
- 51 Doctorats
- 52 Diplômes d'université
- 4 certifications

(Source : service communication UT2J).

La formation continue

L'UT2J figure parmi les 20 premières universités françaises en matière de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) avec 3930 stagiaires en formation continue en 2017.

Enseignement à distance

Le Service d'Enseignement à Distance (SED) est le premier centre à distance de France avec 4 044 étudiants inscrits, soit 13% de l'effectif global.

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

7 Instituts dont 2 IUT:

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

2 Écoles

- École Supérieure du Professorat et de l'Éducation (ESPE)
- École Supérieure Nationale d'Audiovisuel (ENSAV)

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. Sixième éditeur universitaire (en termes de nombre d'exemplaires vendus).

Patrimoine

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

L'Université Toulouse-Jean Jaurès est également présente en région et à l'international :

Cahors : pôle patrimoine, métiers de l'art

Foix : tourisme, géographie, aménagement, environnement

Montauban : ISCID

Figeac et Blagnac : IUT

Malaisie (Kuala Lumpur)

Vietnam (Hanoï)

La Culture

La Fabrique, un bâtiment unique en Europe dédié aux arts et à la culture. 130 événements organisés par le CIAM (Centre d'Initiative Artistiques du Mirail).

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 2017, le plafond d'emplois État est établi à 2046 ETPT.

Les personnels exerçant à l'université sont :

Les personnels bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) qui relèvent de trois 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.
- **SURNESA** : Le maintien en activité en surnombre concerne seulement les personnels assimilés d'une durée de trois ans, il est accordé en principe jusqu'au 31 août suivant laquelle ils atteignent l'âge de 68 ans. Il peut être interrompu à la demande de l'intéressé au cours de cette période.
- **Enseignants du 1^{er} 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 31/12/2017

CATEGORIE	ESPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL 2017	TOTAL 2016
PR	12.00	6.00	2.00	192.00	212.00	213
MCF	44.00	17.00	13.00	449.00	523.00	517
SURNSA				1.00	1.00	3
Total enseignants-chercheurs	56.00	23.00	15.00	642.00	736.00	733
AGREGE	58.00	12.00	8.00	67.00	145.00	
CERTIFIE	53.00	10.00	3.00	30.00	96.00	
PE	16.00			0.00	16.00	
CPE	2.00			0.00	2.00	
PLP				1.00	1.00	
ENSAM			1.00	0.00	1.00	
Total enseignants 1er et 2nd degré	129.00	22.00	12.00	98.00	261.00	263
TOTAL TITULAIRES	185.00	45.00	27.00	740.00	997.00	996
ATER	3.00	1.00		38.00	42.00	
LECTEUR				29.00	29.00	
PAST		1.00		24.50	25.50	
Total enseignants contractuels	3.00	2.00		91.50	96.50	95.50
TOTAL GENERAL	188.00	47.00	27.00	831.50	1093.50	1091.50

ESPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation, IUTB : Institut Universitaire de technologie de Blagnac, IUTF : Institut Universitaire de technologie de Figeac, UT2J : Université Toulouse Jean Jaurès.

SURNSA : Surnombre

Concernant les emplois de lecteur, l'université dispose de 29 postes État +1 poste de lecteur de catalan financé par le Parlement Catalan.

I.2 – Emplois BIATSS

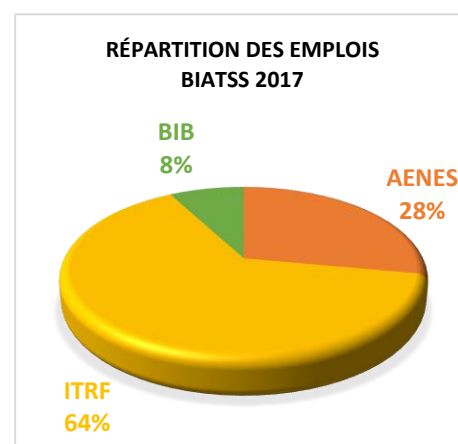
Situation au 31/12/2017

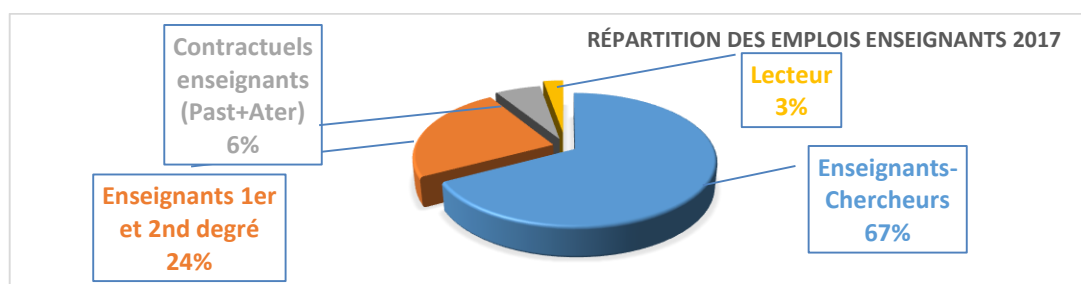
CATEGORIE	ESPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL 2017	TOTAL 2016
SGU				1.00	1.00	3
AENESR				1.00	1.00	
SGAS				1.00	1.00	
AGENT COMPTABLE				1.00	1.00	
AAE*	7.00	2.00		19.00	28.00	27
SAENES	14.00		2.00	36.00	52.00	51
ADJENES	29.00	3.00	2.00	101.00	135.00	142
Total AENES	50.00	5.00	4.00	160.00	219.00	223
IGR	1.00			8.00	9.00	9
IGE	4.00	2.00	2.00	90.00	98.00	94
ASI	4.00	2.00	2.00	38.00	46.00	47
TCH	13.00	5.00	1.00	107.00	126.00	123
ATRF /ATEC	68.00	4.00	3.00	150.00	225.00	221
Total ITRF	90.00	13.00	8.00	393.00	504.00	494
CONSG				2.00	2.00	2
CONS	1.00			6.00	7.00	7
BIB	2.00			7.00	9.00	9
BIB ASS	3.00			22.00	25.00	24
MAGAS	1.00			18.00	19.00	20
Total Bibliothèque	7.00			55.00	62.00	62
TOTAL GENERAL	147.00	18.00	12.00	608.00	785.00	779

*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 2017	TOTAL 2016
AENES	219	223
ITRF	504	494
BIB	62	62
Total Biatss	785	779
Enseignants-Chercheurs	736	733
Enseignants 1er et 2nd degré	261	263
Contractuels enseignants (Past+Ater)	68	67,5
Lecteur	29	28
Total Enseignants	1 094	1 091,5
Total Général emplois Université	1 879	1 870,5





II – Les effectifs

En 2017, près de 154850 personnes physiques exercent dans les établissements publics de l'enseignement supérieur et de la recherche dont 94550 enseignants (61 soit %).
(Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°11 – édition 2018)

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

- **Les fonctionnaires** : le fonctionnaire est un agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaires dans un corps de l'une des trois 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'État (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 décembre 2007) ayant le statut de contractuel étudiant ne sont pas répertoriés ici.

II.1 – Évolution des effectifs entre 2016 et 2017

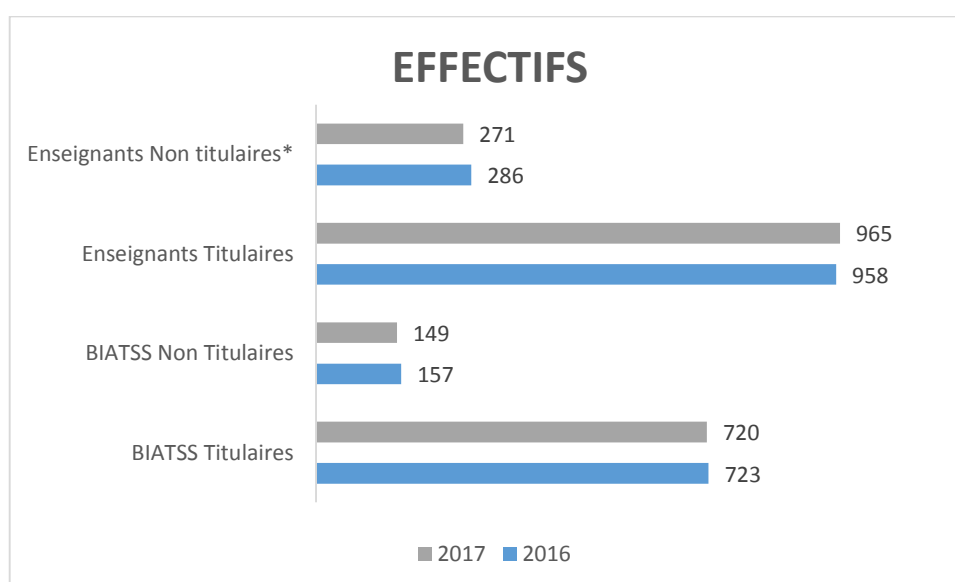
II.1.1 – Détail par composantes

	UT2J hors IUT et ESPE		N/N-1		IUT Blagnac		N/N-1
	2017	2016			2017	2016	
Titulaires	561	564	-3	Titulaires	17	18	-1
Non Titulaires	132	139	-7	Non Titulaires	2	1	1
Biatss	693	703	-10	Biatss	19	19	0
Titulaires	696	684	12	Titulaires	45	45	0
Non Titulaires	260	276	-16	Non Titulaires	4	4	0
Enseignants	956	960	-4	Enseignants	49	49	0

	ESPE		N/N-1		IUT Figeac		N/N-1
	2017	2016			2017	2016	
Titulaires	132	130	2	Titulaires	10	11	-1
Non Titulaires	12	16	-4	Non Titulaires	3	1	2
Biatss	144	146	-2	Biatss	13	12	1
Titulaires	199	204	-5	Titulaires	25	25	0
Non Titulaires	6	5	1	Non Titulaires	1	1	0
Enseignants	205	209	-4	Enseignants	26	26	0

II.1.2 – Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 31/12/2017

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES						
	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOUS CORPS CONFONDUS	
	Titulaires	Non Titulaires	Titulaires	Non titulaires*	Titulaires	Non titulaires
2016	723	157	958	286	1681	443
2017	720	149	965	271	1 685	420
N/N-1	-3	-8	7	-15	4	-23



II.2 – Effectifs BIATSS

En 2017, 60300 personnes assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement dans les établissements publics d'enseignement supérieur soit plus d'un tiers du personnel exerçant dans l'enseignement supérieur (39 %).

(Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°11 – édition 2018)

II.2.1 – Les BIATSS 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 constitué 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

Situation au 31/12/2017

CORPS	CAT	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
S.G.U.	A			0			0			0	1		1	1	3
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0		1	1	1	
AAE	A			0	2	5	7	1	1	2	5	13	18	27	27
SAENES	B		1	1	4	9	13			0	3	28	31	45	49
ADJAENES	C	1	1	2	3	23	26		3	3	7	87	94	125	133
Total AENES (ex ASU)		1	2	3	9	37	46	1	4	5	16	129	145	199	212
IGR	A			0	1		1			0	6	2	8	9	9
IGE	A	1	1	2	1	2	3	2		2	32	52	84	91	89
ASI	A	2		2	2	2	4	2		2	14	22	36	44	44
TECH	B		1	1	6	7	13	4	1	5	31	73	104	123	118
ATRF/A TEC	C	1	1	2	30	28	58	1	2	3	59	75	134	197	194
Total ITRF		4	3	7	40	39	79	9	3	12	142	224	366	464	454
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	1		1	1	1
CONSV. BIB	A			0		1	1			0	2	5	7	8	8
BIBLIOTHECAIRE	A			0		2	2			0	1	6	7	9	8
BIBAS	B			0	1	2	3			0	7	15	22	25	24
MAGASINIER	C			0		1	1			0	6	7	13	14	18
Total Bibliothèque - Musée				0	1	6	7			0	17	33	50	57	59
TOTAL GENERAL		5	5	10	50	82	132	10	7	17	175	386	561	720	725

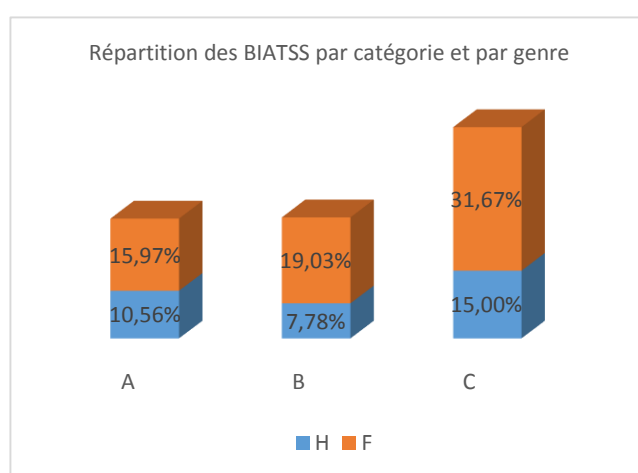
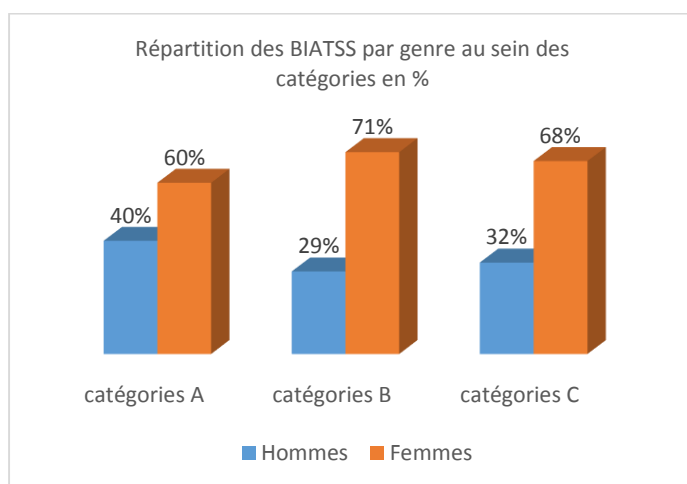
II.2.1.2 – Synthèse des effectifs physiques par grades et catégories

Au 31/12/2017	A	B	C	TOTAL	%
AENES	29	45	125	199	28%
ITRF	144	123	197	464	64%
BIBLIOTHEQUE	18	25	14	57	8%
TOTAL	191	193	336	720	100%
%	27%	27%	47%	100%	

Rappel 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%	

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

	2017			2016		
	H	F	Total	H	F	Total
A	9	20	29	10	20	30
B	7	38	45	10	39	49
C	11	114	125	10	123	133
Total AENES	27	172	199	30	182	212
A	63	81	144	64	78	142
B	41	82	123	40	78	118
C	91	106	197	88	106	194
Total ITRF	195	269	464	192	262	454
A	4	14	18	4	13	17
B	8	17	25	8	16	24
C	6	8	14	7	11	18
Total BIB	18	39	57	19	40	59
Total Général	240	480	720	241	484	725



Les hommes représentent 33% des effectifs BIATSS (au niveau national, ils représentent 36% des effectifs BIATSS, source : *L'état de l'enseignement et de la recherche n°11*, édition 2018)

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

DÉFINITIONS :

ETP (Équivalent 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.

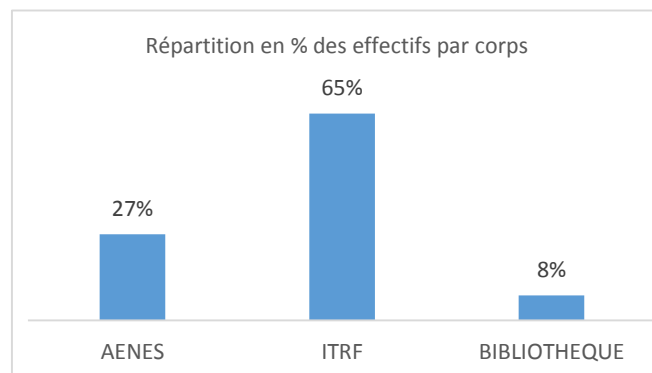
La LOLF consiste en une nouvelle architecture du budget de l'État, non plus défini par ministères mais par missions, programmes et actions. Une mission peut concerner un ou plusieurs ministères.

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

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

CORPS	CAT	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
S.G.U.	A			0			0			0	1		1	1	
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0		1	1	1	3
AAE	A	1	1	2			0	2	5	7	5	12,6	17,6	26,6	26.8
SAENES	B			0		1	1	4	9	13	2,8	26,9	29,7	43,7	47.3
ADJAENES	C		3	3	1	1	2	2,5	20,1	22,6	6,8	80,7	87,5	115,1	123.6
Total AENES (ex ASU)		1	4	5	1	2	3	8,5	34,1	42,6	15,6	121,2	136,8	187,4	200.7
IGR	A			0			0	1		1	6	2	8	9	9
IGE	A	1,8		1,8	1	1	2	1	2	3	31,2	49	80,2	87	85.1
ASI	A	2		2	2		2	2	2	4	14	21,8	35,8	43,8	43.8
TECH	B		1	5		1	1	6	7	13	30,4	70,6	101	120	115.2
ATRF/ATEC	C	1	2	3	1	1	2	29,5	27,6	57,1	57,6	70,2	127,8	189,9	185.8
Total ITRF		8,8	3	11,8	4	3	7	39,5	38,6	78,1	139,2	213,6	352,8	449,7	438.9
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	1		1	1	1
CONSV. BIB	A			0			0		1	1	2	5	7	8	8
BIBLIOTHECAIRE	A			0			0		1,8	1,8	1	5,6	6,6	8,4	7.6
BIBAS	B			0			0	1	2	3	7	13,5	20,5	23,5	23.3
MAGASINIER	C			0			0		1	1	5,5	6,6	12,1	13,1	14.9
Total Bibliothèque - Musée				0			0	1	5,8	6,8	16,5	30,7	47,2	54	54.8
TOTAL GENERAL		9,8	7	16,8	5	5	10	49	78,5	127,5	171,3	365,5	536,8	691,1	694.4

	A	B	C	TOTAL	%
AENES	28,6	43,7	115,1	187,4	27%
ITRF	139,8	120,0	189,9	449,7	65%
BIBLIOTHEQUE	17,4	23,5	13,1	54,0	8%
TOTAL	185,8	187,2	318,1	691,1	100,00%
%	27%	27%	46%	100%	



II.2.2 – Les BIATSS contractuels

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 deux 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 (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

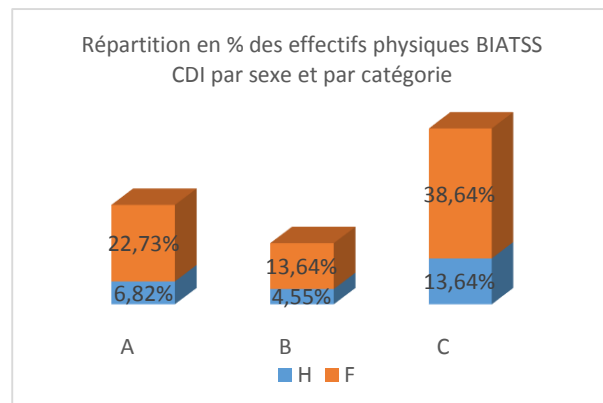
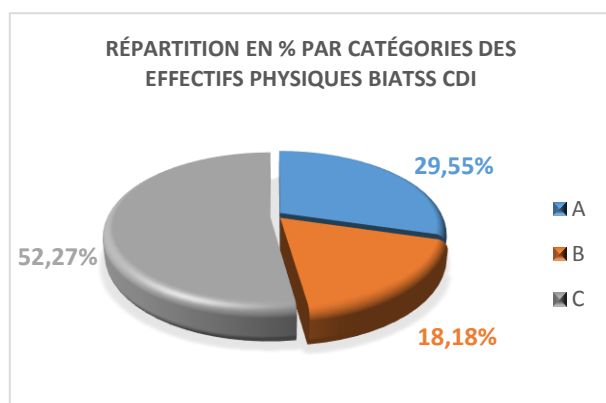
CAT	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
A			0			0			0	3	10	13	13	9
B			0			0			0	2	6	8	8	9
C		3	3		1	1			0	6	13	19	23	18
TOTAL GENERAL		3	3		1	1			0	11	29	40	44	36

Les effectifs en ETPT

CAT	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
A			0.00			0.00			0.00	3.00	9.80	12.80	12.80	9.0
B			0.00			0.00			0.00	2.00	5.60	7.60	7.60	8.4
C		1.00	1.00			0.00		3.00	3.00	5.60	12.40	18.00	22.00	17.0
TOTAL GENERAL		1.00	1.00			0.00		3.00	3.00	10.60	27.80	38.40	42.40	34.4

Les femmes représentent 75 % des effectifs en personnes physiques en CDI (78 % en 2016).

Les catégories C représentent 52 % des effectifs en personnes physiques sous CDI (48.6 % en 2016).



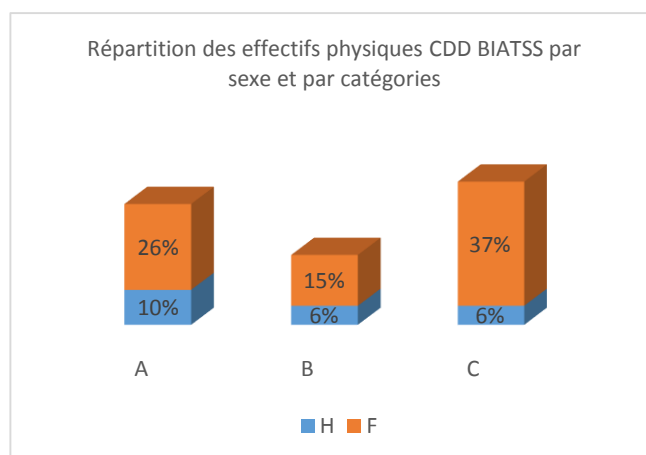
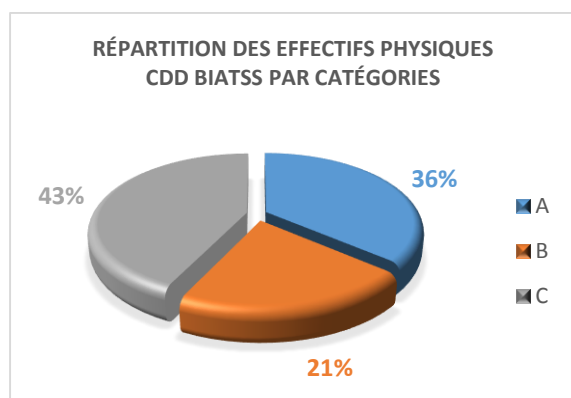
II.2.2.2 – Les contrats à durée déterminée BIATSS (CDD)

Les effectifs en personnes physiques

CAT	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
A			0			0	1		1	10	27	37	38	44
B			0			0	1	1	2	5	15	20	22	16
C	2	7	9		1	1			0	4	31	35	45	61
TOTAL GENERAL	2	7	9		1	1	2	1	3	19	73	92	105	121

Les effectifs en ETPT

CAT	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
A			0.00	1.00		1.00			0.00	9.50	21.70	31.20	32.20	39.8
B			0.00	1.00	1.00	2.00			0.00	5.00	14.30	19.30	21.30	15.0
C		1.00	1.00			0.00	2.00	7.00	9.00	3.50	29.80	33.30	43.30	58.6
TOTAL GENERAL		1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	7.00	9.00	18.00	65.80	83.80	96.80	113.4



Les femmes représentent 78% des effectifs en personnes physiques en CDD (76 % en 2016). Les catégories C représentent 43 % des effectifs en personnes physiques sous CDD (50 % en 2016).

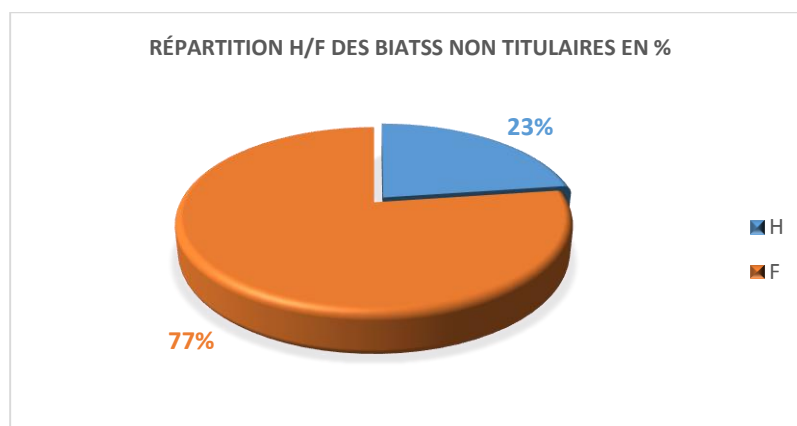
II.2.2.3 – Synthèse CDI et CDD BIATSS

Les effectifs en personnes physiques

CAT	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
A			0			0	1		1	13	37	50	51	157
B			0			0	1	1	2	7	21	28	30	
C	2	10	12		2	2			0	10	44	54	68	
TOTAL GENERAL	2	10	12		2	2	2	1	3	30	102	132	149	157

Les effectifs en ETPT

CAT	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
A			0.00	1.00		1.00			0.00	12.50	31.50	44.00	45.00	147.8
B			0.00	1.00	1.00	2.00			0.00	7.00	19.90	26.90	28.90	
C		2.00	2.00			0.00	2.00	10.00	12.00	9.10	42.20	51.30	65.30	
TOTAL GENERAL		2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	10.00	12.00	28.60	93.60	122.20	139.20	147.8



77 % des non titulaires BIATSS sont des femmes comme en 2016.

II.2.2.4 – Localisation par service des agents non titulaires

31/12/2017

Services	PP H	PP F	PP TOTAL	QAFF H	QAFF F	QAFF TOTAL
RECHERCHE	8	13	21	7.50	10.80	18.30
FORMATION CONTINUE	1	13	14	1.00	12.10	13.10
ECOLE SUPERIEURE DU PROFESSORAT ET DE L'EDUCATION	2	10	12	2.00	10.00	12.00
UFR LANGUES LITTERATURE & CIVILISATIONS ETRG	0	10	10	0.00	9.40	9.40
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1	7	8	1.00	6.70	7.70
SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION	5	1	6	4.60	0.80	5.40
DIRECTION EN APPUI A LA RECHERCHE	0	6	6	0.00	6.00	6.00
SCUIO-IP	1	4	5	1.00	3.50	4.50
DIRECTION PATRIMOINE IMMOBILIER ET GESTION CAMPUS	4	0	4	4.00	0.00	4.00
UFR PSYCHOLOGIE	0	4	4	0.00	3.00	3.00
INSTITUT SUPERIEUR TOURISME HOTELLERIE ET ALIMENTATION	0	4	4	0.00	4.00	4.00
INSTITUT REGIONAL DU TRAVAIL	0	3	3	0.00	2.10	2.10
CIAM	1	2	3	1.00	1.20	2.20
DIRECTION TICE	2	1	3	2.00	1.00	3.00
UFR SCIENCES, ESPACES ET SOCIETES	0	3	3	0.00	2.50	2.50
IUT FIGEAC	2	1	3	2.00	1.00	3.00
DIRECTION DU SYSTEME D'INFORMATION	2	1	3	2.00	0.70	2.70
Accueil / plannings	0	3	3	0.00	2.80	2.80
PRESSES UNIVERSITAIRES DU MIDI	0	3	3	0.00	3.10	3.10
INSTITUT DE FORMATION DE MUSICIENS INTERVENANT	1	2	3	0.50	2.00	2.50
AGENCE COMPTABLE	0	2	2	0.00	2.00	2.00
RELATIONS INTERNATIONALES	0	2	2	0.00	1.80	1.80
UFR LETTRES, PHILOSOPHIE, MUSIQUE, ARTS DU SPECTACLE ET COM	0	2	2	0.00	2.00	2.00
INSTITUT SUPERIEUR COULEUR IMAGE DESIGN	0	2	2	0.00	2.00	2.00
DIVISION DE LA VIE ETUDIANTE	2	0	2	2.00	0.00	2.00
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIERES	0	2	2	0.00	2.00	2.00
IUT BLAGNAC	0	2	2	0.00	2.00	2.00
PRESIDENCE ET VICE PRESIDENCE	0	2	2	0.00	2.00	2.00
IMPRIMERIE	1	1	2	1.00	1.30	2.30
UFR HISTOIRE, ARTS ET ARCHEOLOGIE	0	2	2	0.00	1.80	1.80
AFFAIRES GENERALES	0	2	2	0.00	2.00	2.00
SCASC	0	1	1	0.00	1.00	1.00
COMMUNICATION	0	1	1	0.00	1.00	1.00
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'AUDIOVISUEL	1	0	1	1.00	0.00	1.00
SERVICE ENSEIGNEMENT A DISTANCE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SUAPS	0	1	1	0.00	1.00	1.00
DIRECTION EVALUATION DES ETUDES ET PROSPECTIVE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
TOTAL GENERAL	34	115	149	32.60	106.60	139.20

PP H : Personne physique homme PP F : Personne physique femme QAFF H : Quotité d'affectation homme QAFF F : Quotité d'affectation femme

La recherche emploie 14 % des agents non titulaires (15% en 2016), 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 enseignants titulaires

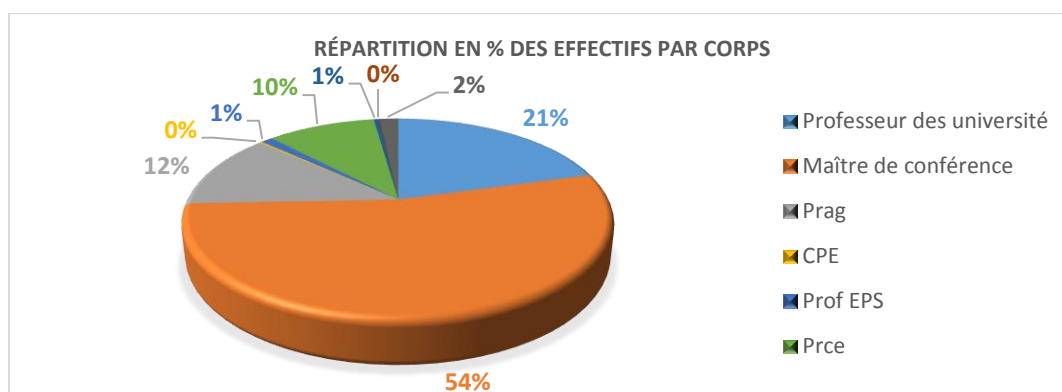
Les effectifs en personnes physiques

CORPS	CAT	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
PROF.UNIV.	A	5	6	11	6		6	1		1	93	83	176	194	196
MAIT.CONF.	A	21	20	41	11	6	17	7	5	12	159	277	436	506	493
Total Ens. Chercheurs		26	26	52	17	6	23	8	5	13	252	360	612	700	689
AGREGE	A	28	35	63	11	2	13	5	2	7	20	25	45	128	126
CERTIFIE	A	37	25	62	3	5	8	4		4	13	16	29	103	118
PROF. EPS	A		1	1	1		1			0	4	4	8	10	
P.L.P.	A	1	3	4			0			0	1	1	2	6	8
Total Ens. 2nd degré et Psy.		66	64	130	15	7	22	9	2	11	38	46	84	247	252
PROF.ECOLE	A	8	7	15			0			0			0	15	15
Total Ens. 1er degré		8	7	15			0			0			0	15	15
C.P.E.	A	1	1	2			0			0			0	2	
Total Inform. Orient Educ.		1	1	2			0			0			0	2	
PROF. DE L'ENSAM	A			0			0	1		1			0	1	1
Total Pers. grands établ.				0			0	1		1			0	1	1
TOTAL GENERAL		101	98	199	32	13	45	18	7	25	290	406	696	965	957

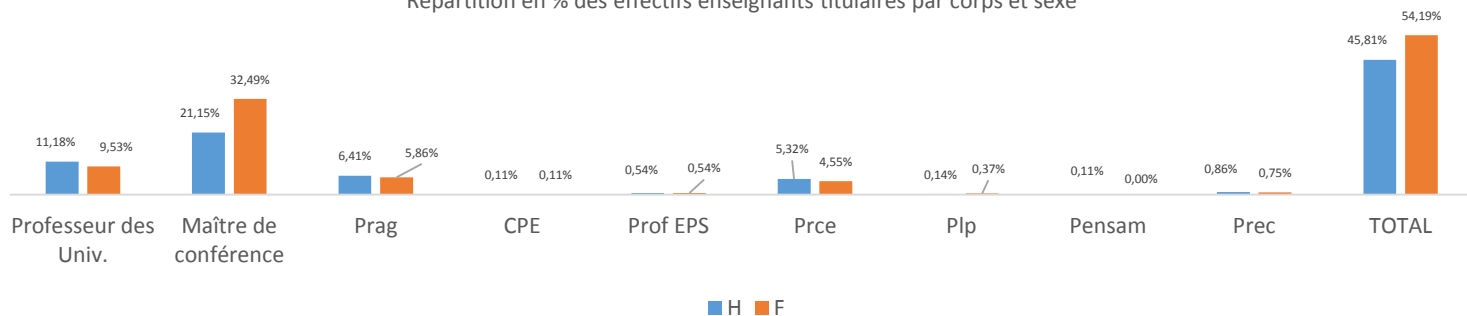
Les effectifs en ETP

CORPS	CAT	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
PROF.UNIV.	A	6.00		6.00	1.00		1.00	5.00	6.00	11.00	92.40	83.00	175.40	193.40	195.90
MAIT.CONF.	A	11.00	6.00	17.00	7.00	5.00	12.00	21.00	20.00	41.00	158.50	272.40	430.90	500.90	487.50
Total Ens. Chercheurs		17.00	6.00	23.00	8.00	5.00	13.00	26.00	26.00	52.00	250.90	355.40	606.30	694.30	683.40
AGREGE	A	10.80	1.50	12.30	5.00	2.00	7.00	24.06	29.21	53.27	20.00	22.00	42.00	114.57	116.20
CERTIFIE	A	3.00	5.00	8.00	4.00		4.00	29.67	22.18	51.85	13.00	15.30	28.30	92.15	104.93
PROF. EPS	A	1.00		1.00			0.00		1.00	1.00	4.00	4.00	8.00	10.00	
P.L.P.	A			0.00			0.00	0.33	2.50	2.83	1.00	1.00	2.00	4.83	5.67
Total Ens. 2nd degré et Psy.		14.80	6.50	21.30	9.00	2.00	11.00	54.06	54.89	108.95	38.00	42.30	80.30	221.55	226.80
PROF.ECOLE	A			0.00			0.00	8.00	7.00	15.00			0.00	15.00	15
Total Ens. 1er degré				0.00			0.00	8.00	7.00	15.00			0.00	15.00	15
C.P.E.	A			0.00			0.00	1.00	1.00	2.00			0.00	2.00	
Total Inform. Orient Educ.				0.00			0.00	1.00	1.00	2.00			0.00	2.00	
PROF. DE L'ENSAM	A			0.00	1.00		1.00			0.00			0.00	1.00	1
Total Pers. grands établ.				0.00	1.00		1.00			0.00			0.00	1.00	1
TOTAL GENERAL		31.80	12.50	44.30	18.00	7.00	25.00	89.06	88.89	177.95	288.90	397.70	686.60	933.85	926.20

Entre les 31 décembre 2016 et 2017, une augmentation de 11 enseignants-chercheurs est constatée. En effet, on note 700 E.C en 2017 et 689 E.C en 2016



Répartition en % des effectifs enseignants titulaires par corps et sexe



RÉPARTITION PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR SEXE



54,19 % des personnels enseignants tous corps confondus sont des femmes.

L'écart hommes-femmes est particulièrement marqué chez les maîtres de conférences qui représentent à eux seuls 54 % des effectifs enseignants et parmi lesquels on dénombre 60,6 % de femmes. Cet écart est en stagnation par rapport à 2016.

Au niveau national la part des femmes est de 25% chez les PR (14% en 1997) et de 44,5 % chez les MCF (37% en 1997)

« La part des femmes augmente régulièrement au fil du temps (environ 0,5 point par an). »

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n° 11 -édition 2018)

Les enseignants-chercheurs constituent 75 % des effectifs enseignants titulaires. (71% en 2016)

Les maîtres de conférences représentent à eux seuls plus de la moitié des effectifs enseignants titulaires 54 % contre 51,52 % en 2016.

À titre de comparaison, au niveau national en 2017, les enseignants-chercheurs et assimilés (hors PAST/MAST) constituent 60 % 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° 11 -édition 2018).

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.

Section CNU	Code CNU	PROF.UNIV.2017	MAIT.CONF.2017	TOTAL 2017	PROF.UNIV.% 2017	MAIT.CONF.% 2017
Drt. priv. sc. crim.	01		4	4	0%	100%
Drt. publ.	02		5	5	0%	100%
Sc. politique	04		1	1	0%	100%
Total groupe 01			10	10	0%	100%
Sc. économiques	05	1	9	10	10%	90%
Sc. de gestion	06	1	10	11	9%	91%
Total groupe 02		2	19	21	10%	90%
Sc. du langage	07	11	30	41	27%	73%
Lang. & litt. anc.	08	3	9	12	25%	75%
Lang. & litt. franc.	09	11	18	29	38%	62%
Litt. comparées	10	2	6	8	25%	75%
Total groupe 03a		27	63	90	30%	70%
Lang. & litt. ang.	11	20	48	68	29%	71%
Lang. & litt. germ.	12	3	8	11	27%	73%
Lang. & litt. slaves	13	1	4	5	20%	80%
Lang. & litt. roman.	14	16	35	51	31%	69%
Lang. & Litt. autres	15	2	8	10	20%	80%
Total groupe 03b		42	103	145	29%	71%
Psychologie	16	33	64	97	34%	66%
Philosophie	17	4	9	13	31%	69%
Arts	18	10	32	42	24%	76%
Socio., démographie	19	7	32	39	18%	82%
Total groupe 04a		54	137	191	28%	72%
Anth., eth., préhis.	20	3	7	10	30%	70%
His. & civ. : ancien	21	11	23	34	32%	68%
His. & civ. : cont.	22	12	25	37	32%	68%
Géo. phys. & autres	23	9	19	28	32%	68%
Amén. espace, urbain	24	3	9	12	25%	75%
Total groupe 04b		38	83	121	31%	69%
Mathématiques	25	2	4	6	33%	67%
Maths. appliqués	26	3	6	9	33%	67%
Total groupe 05a		5	10	15	33%	67%
Informatique	27	8	20	28	29%	71%
Total groupe 05b		8	20	28	29%	71%
Mécan., génie mécan.	60		6	6	0%	100%
Génie informatique	61	4	5	9	44%	56%
Electronique	63	2	4	6	33%	67%
Total groupe 09		6	15	21	29%	71%
Biolog. pop. & écol.	67		1	1	0%	100%
Neurosciences	69	2	5	7	29%	71%
Total groupe 10		2	6	8	25%	75%
Sc. de l'éducation	70	7	26	33	21%	79%
Sc. info. communic.	71	2	9	11	18%	82%
Cult. & lang. rég.	73	1	3	4	25%	75%
Sc. & tec. act. phy.	74		2	2	0%	100%
Total groupe 12		10	40	50	20%	80%
Total GENERAL		194	506	700	28%	72%

Au 31/12/2017, 72 % des enseignants-chercheurs appartiennent au corps des MCF, légère hausse par rapport à 2016 avec 71%.

II.3.3 – Les enseignants contractuels

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 une 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 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 d'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 aussi être recrutés sur des emplois vacants du second degré selon le décret 92-131 du 5 février 1992.

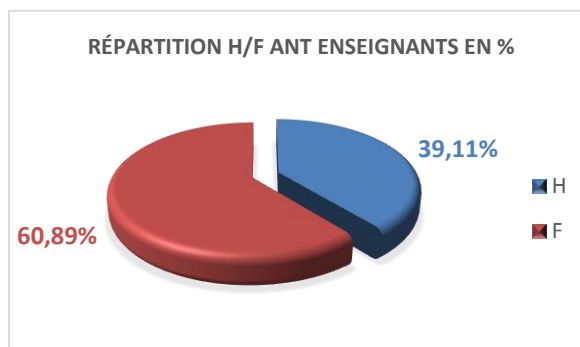
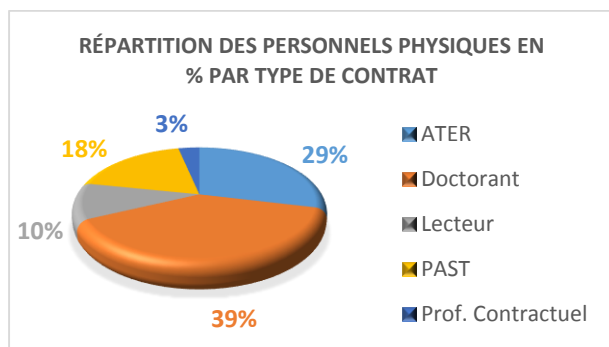
Depuis le passage aux RCE le président de l'université peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour assurer, par dérogation à l'article L 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L 952-6-1 (article L 954-3 du code de l'éducation).

Les effectifs en personnes physiques

CONTRAT	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
ATER	1		1	1	5	6	1	1	2	20	49	69	78	88
Doctorant			0			0			0	45	61	106	106	109
Lecteur			0			0			0	5	23	28	28	28
PAST			0			0	2		2	25	23	48	50	51
Professeurs contractuels			0			0			0	6	3	9	9	9
TOTAL GENERAL	1		1	1	5	6	3	1	4	101	159	260	271	285

Les effectifs en ETP

CONTRAT	ESPE H	ESPE F	ESPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2017	TOTAL 2016
ATER	1.00	5.00	6.00	0.50	0.50	1.00	1.00		1.00	15.50	34.50	50.00	58.00	66.5
Doctorant			0.00			0.00			0.00	45.00	61.00	106.00	106.00	109.0
Lecteur			0.00			0.00			0.00	5.00	23.00	28.00	28.00	28.0
PAST			0.00	1.00		1.00			0.00	12.50	11.50	24.00	25.00	25.5
Professeurs contractuels			0.00			0.00			0.00	6.00	3.00	9.00	9.00	8.5
TOTAL GENERAL	1.00	5.00	6.00	1.50	0.50	2.00	1.00		1.00	84.00	133.00	217.00	226.00	237.5



39% des non titulaires enseignants ont un contrat de doctorant (38% en 2016).

60.89 % des personnels enseignants contractuels sont des femmes (58 % en 2016).

II.4 – Les effectifs physiques BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

BOE : L'obligation d'emploi prévu à l'article L 52-12 du code du travail implique que tous les employeurs (public ou privé), occupant au moins 20 salariés ou agents, doit employer des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6% de son effectif. Les catégories de bénéficiaire de l'obligation d'emploi sont listés aux articles L 52 12-13, L 52 12-12 et L328-3 du code du travail.

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	34
TOTAL: 93							

ANT			
BIATSS		ENSEIGNANTS	
H	F	H	F
1	11	2	3
TOTAL: 17			

Au total, au 31/12/2017, l'université décompte 110 personnels BOE titulaires et non titulaires (ou en cours de reconnaissance). On note une légère augmentation par rapport à 2016, en effet l'université décomptait 109 personnels BOE au 31/12/2016.

% BOE PAR GENRE

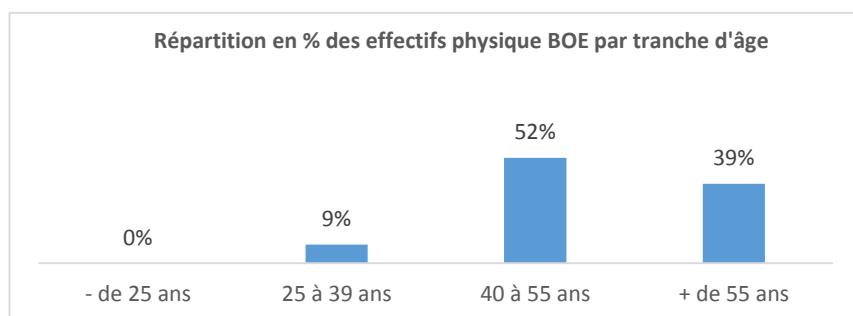


71% des bénéficiaires BOE titulaires et non titulaires sont des femmes 72% en 2016

37% des bénéficiaires BOE titulaires sont des femmes de catégorie C, on constate une légère augmentation par rapport au 34 % de 2016.

Répartition par tranches d'âges :

- de 25 ans	0
25 à 39 ans	10
40 à 55 ans	57
+ de 55 ans	43



Environ 52% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 40 et 55 ans, 53% en 2016.

III – Démographie

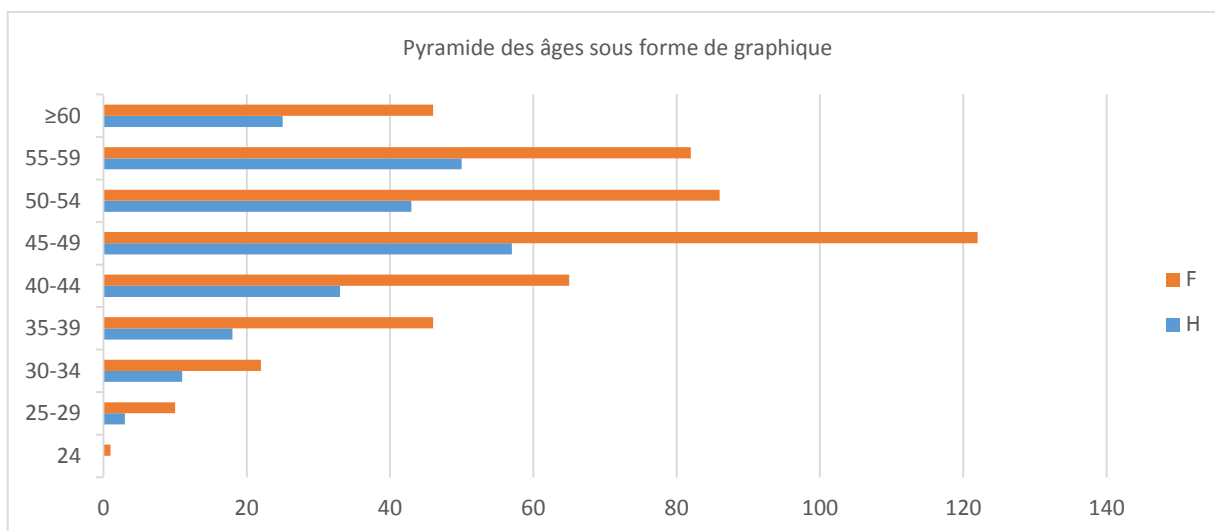
III.1 – Population BIATSS

III.1.1 – Les personnels BIATSS titulaires

Situation au 31/12/2017

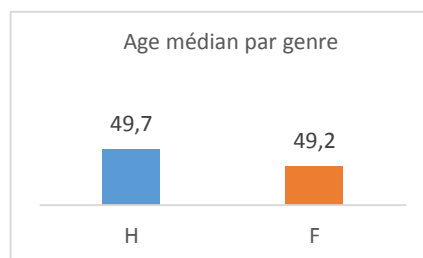
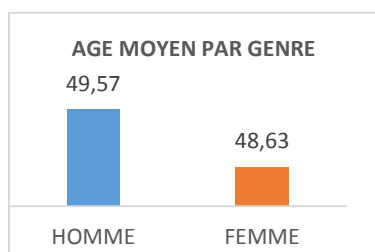
Age	Cat, A	Cat, A	Cat, B	Cat, B	Cat, C	Cat, C	Total	Total	Total	Total
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24						1	0	0%	1	0%
25-29		4		2	3	4	3	1%	10	2%
30-34	4	7	2	9	5	6	11	5%	22	5%
35-39	7	16	4	11	7	19	18	8%	46	10%
40-44	10	14	11	15	12	36	33	14%	65	14%
45-49	18	28	17	40	22	54	57	24%	122	25%
50-54	15	18	8	23	20	45	43	18%	86	18%
55-59	12	14	10	27	28	41	50	21%	82	17%
≥60	10	14	4	10	11	22	25	10%	46	10%
TOTAL	76	115	56	137	108	228	240	100%	480	100%

Les 45 ans et plus constituent 70% des effectifs féminins (69 % en 2016), et 73% des effectifs masculins (68% en 2016).



Âge moyen et médian : Âge 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.)

Tous corps confondus



Par catégorie

Cat.	Age moyen	Age médian
A	48.6	49.0
B	48.8	48.3
C	49.5	49.9

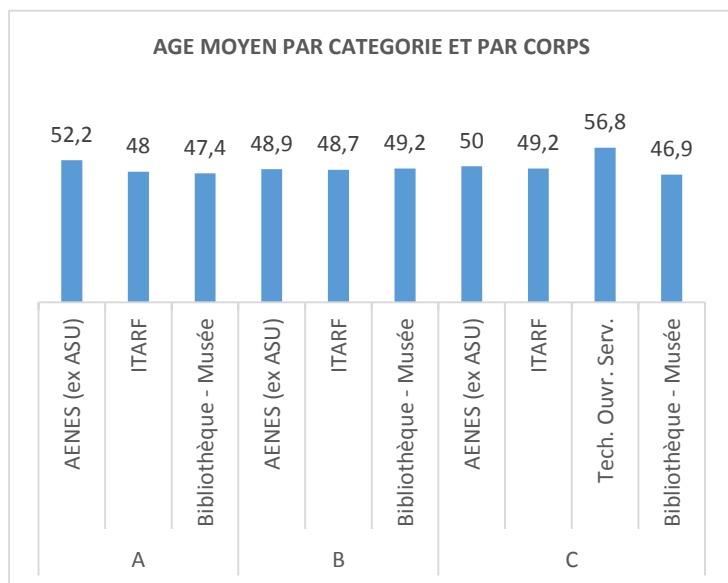
Par catégorie et par corps

Cat.	Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
A	AENES (ex ASU)	52.2	52.2
	ITARF	48.0	48.7
	Bibliothèque - Musée	47.4	47.2
B	AENES (ex ASU)	48.9	47.7
	ITARF	48.7	48.6
	Bibliothèque - Musée	49.2	49.4
C	AENES (ex ASU)	50.0	49.9
	ITARF	49.2	49.7
	Tech. Ouvr. Serv.	56.8	56.3
	Bibliothèque - Musée	46.9	48.4

Les moyennes d'âge les plus élevées concernent les catégories C du corps des Tech.ouvr.serv (56.8ans), suivit par les catégories A du corps des AENES (52.2ans). En comparaison avec 2016, on observe que 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 C du corps des Bibliothèques (46.9 ans). En 2016, la moyenne d'âge la plus basse concerne les catégories A du corps des ITRF (47.32 ans).

Par catégorie, par corps et par genre



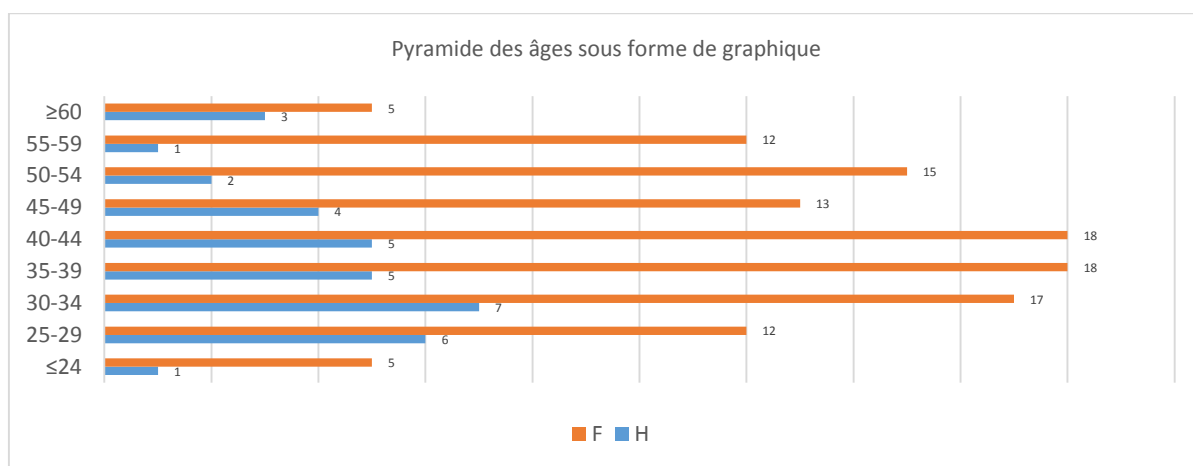
L'âge moyen toutes catégories et corps confondus est d'environ 49.57 chez les hommes et 48.63 chez les femmes. En 2016, l'âge moyen toutes catégories et corps confondus est d'environ 48.5 ans chez les hommes et 49 ans chez les femmes.

Cat.	Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
A	AENES (ex ASU)	H	51.9	52.7
		F	52.4	52.0
	ITARF	H	49.6	50.0
		F	46.8	48.1
	Bibliothèque - Musée	H	46.5	44.2
		F	47.7	48.7
B	AENES (ex ASU)	H	46.9	45.3
		F	49.3	48.7
	ITARF	H	48.5	48.6
		F	48.8	48.6
	Bibliothèque - Musée	H	52.7	54.8
		F	47.6	47.7
C	AENES (ex ASU)	H	47.9	45.7
		F	50.2	50.4
	ITARF	H	50.3	50.9
		F	48.3	47.7
	Tech. Ouvr. Serv.	H	57.0	57.0
		F	56.0	56.0
	Bibliothèque - Musée	H	47.0	49.2
		F	46.8	46.8

III.1.2 – Les personnels BIATSS contractuels

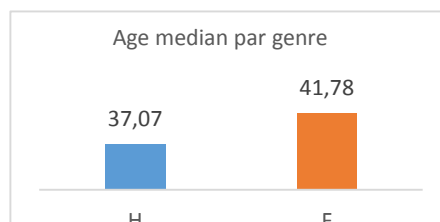
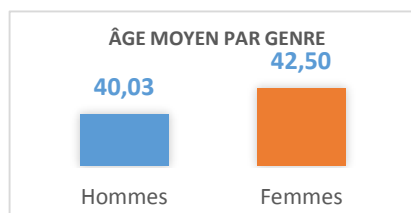
Situation au 31/12/2017

Age	Cat, A		Cat, B		Cat, C		Total		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24	1	2				3	1	3%	5	4%
25-29	3	4	2	3	1	5	6	18%	12	10%
30-34	3	9	3	2	1	6	7	21%	17	15%
35-39	3	8		3	2	7	5	15%	18	16%
40-44	1	5	1	2	3	11	5	15%	18	16%
45-49	1	3	1	2	2	8	4	12%	13	11%
50-54		1		4	2	10	2	6%	15	13%
55-59	1	3		4		5	1	3%	12	10%
≥60	1	2	1	2	1	1	3	9%	5	4%
TOTAL	14	37	8	22	12	56	34	100%	115	100%



Age moyen et médian

Tous corps confondus



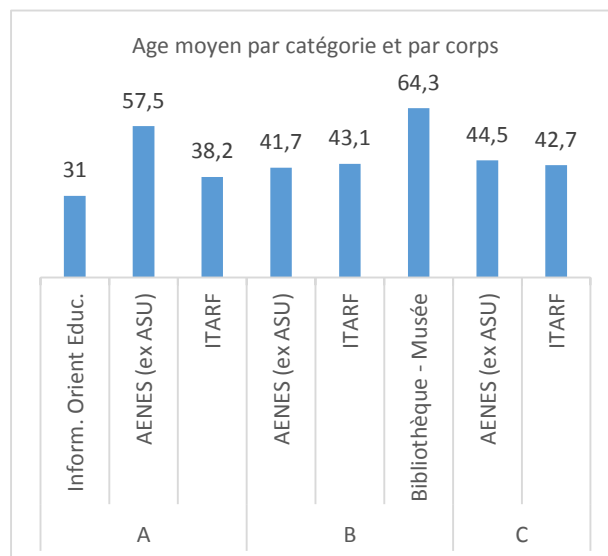
Par catégorie

Cat.	Age moyen	Age médian
A	38.8	36.1
B	43.8	42.0
C	42.8	44.2

L'âge moyen des BIATSS non titulaires est supérieur d'environ 5 ans chez les catégories B (43ans) au regard des catégories A (38ans), il était supérieur d'environ 6 ans en 2016 chez les catégories B (43.94 ans) au regard des catégories A (37.38 ans).

Par catégorie et par corps

Cat.	Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
A	Inform. Orient Educ.	31.0	31.0
	AENES (ex ASU)	57.5	57.5
	ITARF	38.2	35.8
B	AENES (ex ASU)	41.7	41.7
	ITARF	43.1	41.4
	Bibliothèque - Musée	64.3	64.3
C	AENES (ex ASU)	44.5	49.9
	ITARF	42.7	44.0



Par catégorie et par genre

Cat.	Genre	Age moyen	Age médian
A	H	37.3	34.7
	F	39.4	36.6
B	H	38.6	32.5
	F	45.6	48.4
C	H	44.2	44.6
	F	42.5	44.0

Par catégorie, l'âge moyen le plus bas chez les BIATSS non titulaires est de 37.3 ans (hommes catégorie A), en 2016 l'âge moyen le plus bas concerne les hommes de la même catégorie avec 36.66 ans. L'âge moyen le plus élevé est de 45.6 (femmes catégorie B), et 45.36 ans en 2016 pour les femmes de catégorie B également.

Cat.	Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian	
A	Inform. Orient Educ.	F	31.0	31.0	
		H	59.6	59.6	
	AENES (ex ASU)	F	55.4	55.4	
		ITARF	H	35.5	33.8
			F	39.1	36.6
B	AENES (ex ASU)	F	41.7	41.7	
	ITARF	H	38.6	32.5	
		F	44.9	48.4	
	Bibliothèque - Musée	F	64.3	64.3	
C	AENES (ex ASU)	F	44.5	49.9	
	ITARF	H	44.2	44.6	
		F	42.4	44.0	

III.2 – Population des enseignants

III.2.1 – Les enseignants titulaires

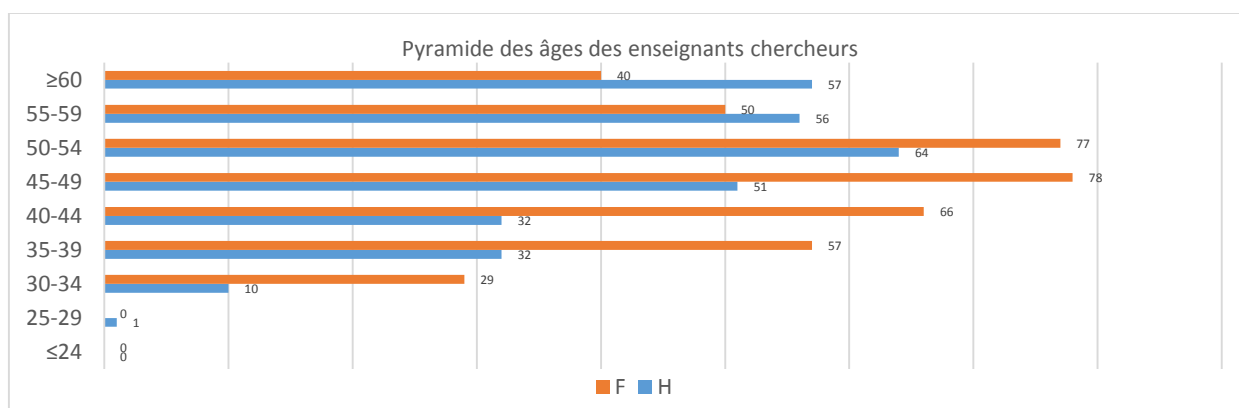
III.2.1.1 – Enseignants-chercheurs

Situation au 31/12/2017

Age	PROF.UNIV,		MAIT.CONF,		TOTAL		TOTAL	
	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24					0	0%	0	0%
25-29			1		1	0%	0	0%
30-34			10	29	10	3%	29	7%
35-39	3		29	57	32	11%	57	14%
40-44	6	8	26	58	32	11%	66	17%
45-49	11	18	40	60	51	17%	78	20%
50-54	28	21	36	56	64	21%	77	19%
55-59	26	22	30	28	56	18%	50	13%
≥60	31	20	26	20	57	19%	40	10%
TOTAL	105	89	198	308	303	100%	397	100%

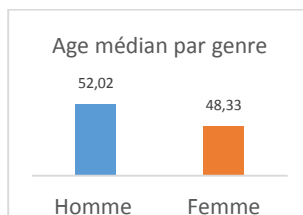
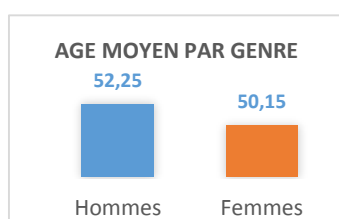
75% des enseignants chercheurs de sexe masculin sont âgés de 45 ans minimum comme en 2016. Chez les femmes la proportion est de 62% (61% en 2016).

31% des femmes enseignants-chercheurs sont âgées entre 35 et 45 ans contre 22% des hommes.



Age moyen et médian

Tous corps confondus



Par corps

Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
PROF.UNIV.	54.9	55.6
MAIT.CONF.	47.3	49.6

Par corps et par genre

Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
PROF.UNIV.	H	55.5	56.5
	F	54.2	54.5
MAIT.CONF.	H	49.0	49.3
	F	46.1	45.8

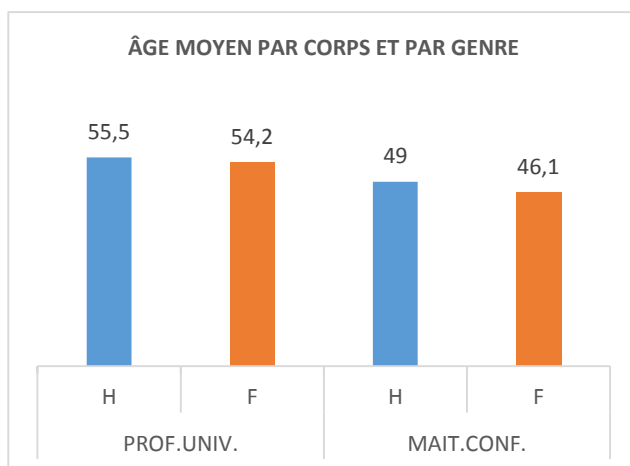
L'âge moyen chez les enseignants chercheurs est de 49.4 ans (51 ans en 2016)

L'âge moyen des MCF est de 47.3 ans (47 ans en 2016)

L'âge moyen des PR est de 54.9 ans (55 ans en 2016)

L'âge moyen des femmes enseignantes chercheuses titulaires est de 48 ans (50.1 ans en 2016) contre 51.3 chez les hommes (52.1 ans en 2016)

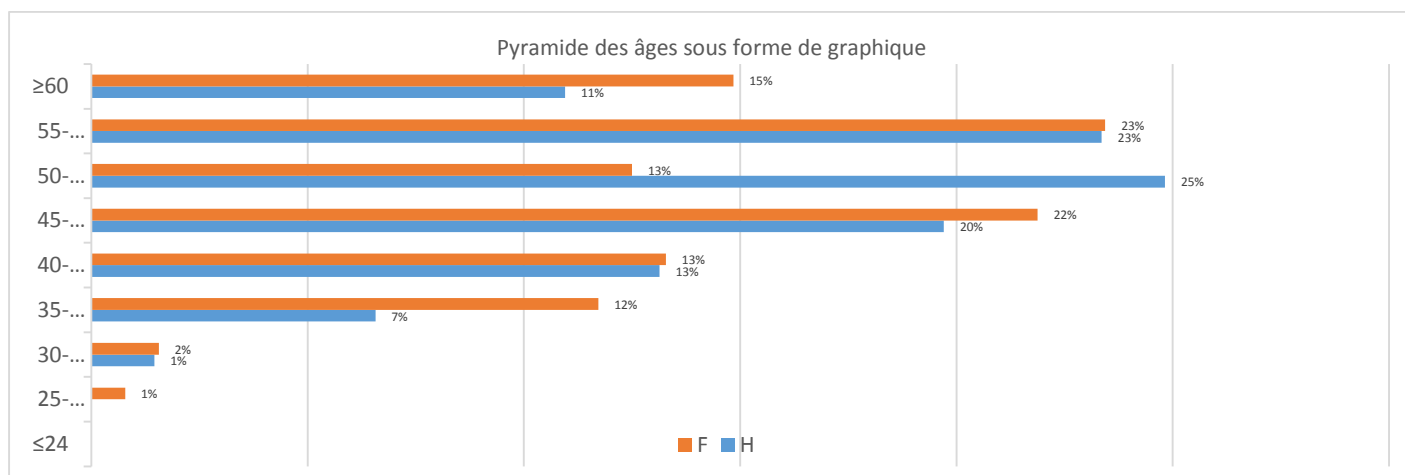
A titre de comparaison, les statistiques nationales dénombrent pour 2017 un âge moyen de 53 ans 11 mois pour les PR et de 45 ans et 7 mois pour les MCF. On constate donc que l'âge moyen des PR est d'environ 8 ans supérieur à celui des MCF ce qui s'explique principalement par le fait que majoritairement les PR sont recrutés au sein des MCF. (Sources : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n°10 édition 2017, édition avril 2017)



III.2.1.2 – Enseignants du 1^{er} et 2nd degrés

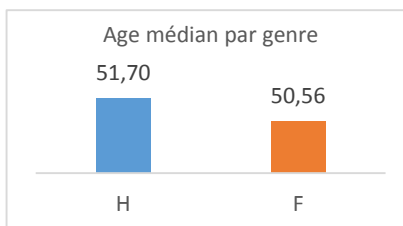
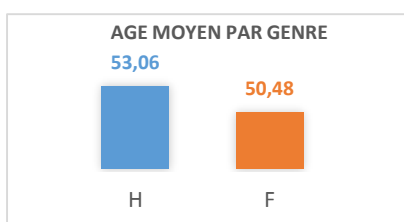
Situation au 31/12/2017

Age	AGREGE		PROF. EPS		CERTIFIE		PLP		PROF. ECOLE		CPE		PROF. DE L'ENSAM	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F	H	%H	F	%F	
≤24																		
25-29						1											1	1%
30-34	2	2												2	1%	2	2%	
35-39	6	9			3	5		1						9	7%	15	12%	
40-44	9	10	1		6	7			2					18	13%	17	13%	
45-49	13	11		1	13	11				4	1	1		27	20%	28	22%	
50-54	16	10	1	1	13	3	1		3	2				34	25%	16	13%	
55-59	10	11	2	2	18	12	1	3	1	1		1		32	23%	30	23%	
≥60	8	11	1	1	4	7			2					15	11%	19	15%	
TOTAL	64	64	5	5	57	46	2	4	8	7	1	1	1	137	100%	128	100%	



Âge moyen et médian

Tous corps confondus



Par corps

Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
AGREGE	49.9	50.4
CERTIFIE	51.1	51.3
P.L.P.	53.5	56.4
PROF. EPS	55.1	56.6
PROF.ECOLE	51.2	51.8
C.P.E.	46.1	46.2
PROF. DE L'ENSAM	59.9	59.9

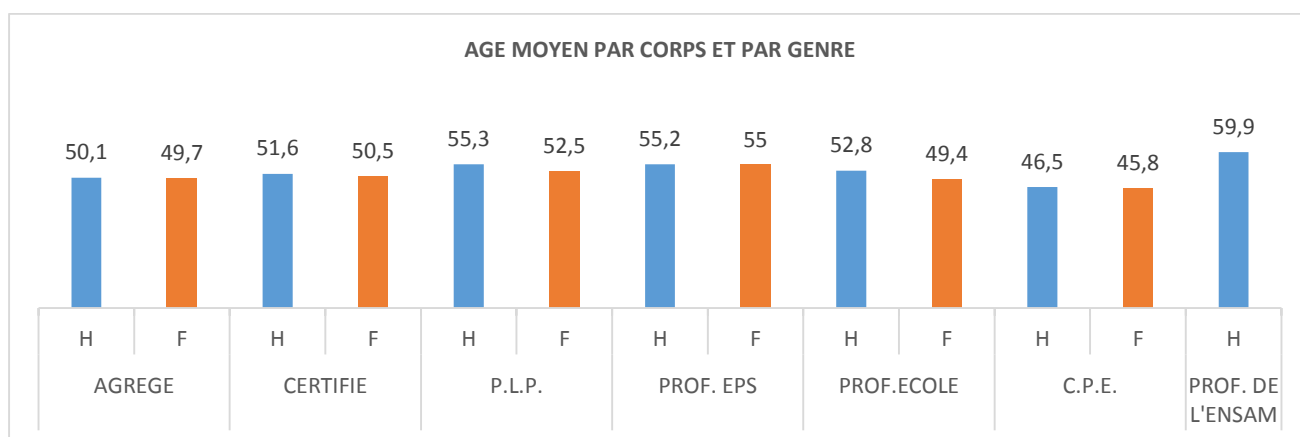
La moyenne d'âge chez les enseignants du 2nd et du 1^{er} degré titulaires est de 50.6 chez les femmes (50.67 ans en 2016) et 51.14 chez les hommes (52.38 ans en 2016)

La moyenne d'âge la plus élevée est chez les hommes de l'ENSAM (60.9 ans), la moyenne d'âge la plus basse concerne les femmes CPE (46.8ans).

L'âge médian des enseignants tout corps grades et sexe confondus est. 51.31 (51.26 ans en 2016)

Par corps et par genre

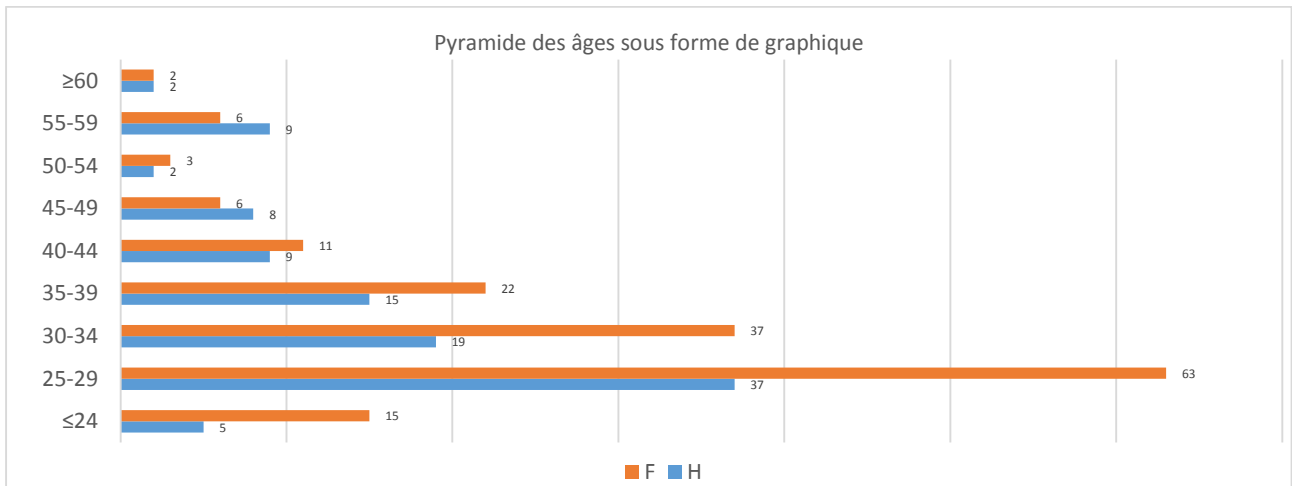
Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
AGREGE	H	50.1	50.4
	F	49.7	50.2
CERTIFIE	H	51.6	51.7
	F	50.5	49.4
P.L.P.	H	55.3	55.3
	F	52.5	56.4
PROF. EPS	H	55.2	56.7
	F	55.0	56.4
PROF.ECOLE	H	52.8	52.4
	F	49.4	48.0
C.P.E.	H	46.5	46.5
	F	45.8	45.8
PROF. DE L'ENSAM	H	59.9	59.9



III.2.2 – Les enseignants contractuels

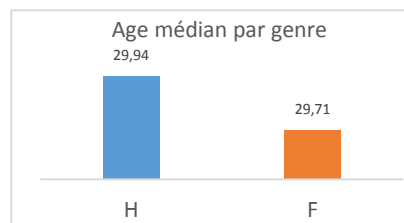
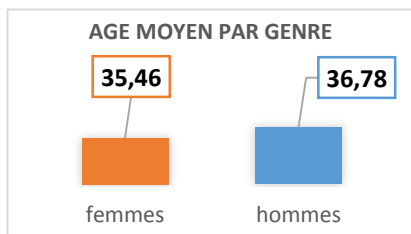
Situation au 31/12/2017

Age	ATER		Lecteur		PAST		Doctorant		Professeurs contractuels		TOTAL		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24			1	5			4	10			5	5%	15	9%
25-29	7	21	3	6			27	36			37	35%	63	38%
30-34	8	18	1	8	1		8	10	1	1	19	18%	37	22%
35-39	6	11		2	2	4	4	3	3	2	15	14%	22	13%
40-44	2	3		1	7	5		2			9	8%	11	7%
45-49		2			6	4	2				8	8%	6	4%
50-54				1	2	2					2	2%	3	2%
55-59					7	6			2		9	8%	6	4%
≥60					2	2					2	2%	2	1%
TOTAL	23	55	5	23	27	23	45	61	6	3	106	100%	165	100%



Âge moyen et médian

Tous corps confondus



Par type de contrat

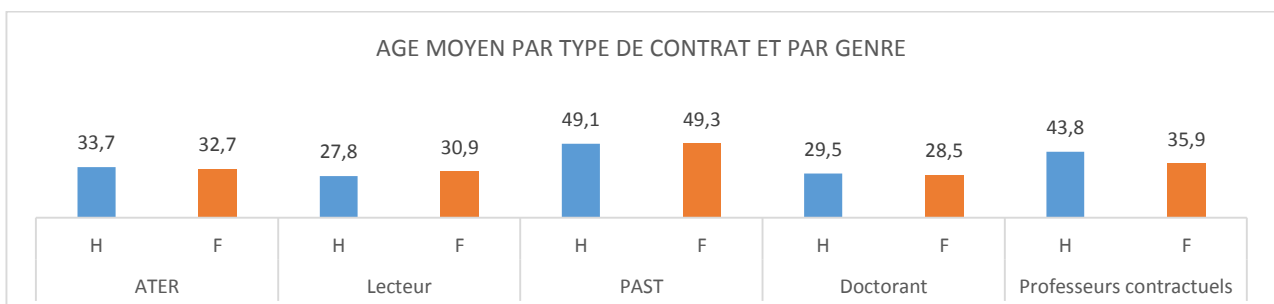
Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
ATER	33.0	31.6
Lecteur	30.3	29.0
PAST	49.2	47.7
Doctorant	28.9	27.4
Professeurs contractuels	41.1	37.5

Par type de contrat et par genre

Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
ATER	H	33.7	33.2
	F	32.7	31.1
Lecteur	H	27.8	28.2
	F	30.9	30.1
PAST	H	49.1	48.2
	F	49.3	47.1
Doctorant	H	29.5	27.4
	F	28.5	27.4
Professeurs contractuels	H	43.8	38.2
	F	35.9	37.4

La moyenne d'âge chez les personnels enseignants non titulaires est de 30.7 ans chez les femmes (36.32 ans en 2016) et de 32.2 ans chez les hommes (39.43 ans en 2016). C'est chez les doctorants femmes que l'on trouve la population la plus jeune (28.5ans) et chez les lecteurs hommes (29.5ans).

La moyenne d'âge la plus élevée chez les non titulaires est celle des PAST (49.3ans chez les femmes et 49.1ans chez les hommes)



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 (ou troisième voie)
PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'État
Concours réservés
Examen professionnel
BOE
Mutation
Mise à disposition
Détachement (entrant)
Intégration directe

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.

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.

IV.1 – Population BIATSS

IV.1.1 – Recrutements et départs des personnels BIATSS titulaires

IV.1.1.1 – Recrutement de personnels BIATSS titulaires

2017										
Recrutements titulaires	AENES								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
troisième voie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
recrutements sans concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
concours interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
emplois réservés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
examen professionnel	0	0	0	1	2	1	0	0	2	2
PACTE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
mutation	0	0	0	0	0	3	0	4	0	7
personnels handicapés	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	0	0	0	1	2	4	0	6	2	11
TOTAL GENERAL AENES	13									

2017										
Affectations en provenance d'une autre Ministère	AENES								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	0	0	0	0	1	0	1	0
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
TOTAL GENERAL AENES	1									

2017										
Recrutements titulaires	ITRF								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe	0	0	0	1	1	0	3	0	4	1
troisième voie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
recrutements sans concours	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
concours interne	0	0	1	1	1	2	0	2	2	5
emplois réservés	0	0	1	0	0	1	1	3	2	4
examen professionnel	1	0	0	0	1	3	1	0	3	3
PACTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mutation	0	1	0	0	1	1	0	0	1	2
personnels handicapés	0	0	0	0	0	1	0	2	0	3
TOTAL	1	1	2	2	4	8	6	8	13	19
TOTAL GENERAL ITRF	32									

2017										
Affectations en provenance d'une autre Ministère	ITRF								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	0	0	0	1	0	1	0	2
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
TOTAL GENERAL ITRF	2									

2017										
Recrutements titulaires	BIB								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
troisième voie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
recrutements sans concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
concours interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
emplois réservés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
examen professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PACTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mutation	0	1	0	1	0	2	0	1	0	5
personnels handicapés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	0	1	0	2	0	1	0	5
TOTAL GENERAL BIB	5									

2017										
Affectations en provenance d'une autre Ministère	BIB								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	0	0	0	0	0	0	0	0
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GENERAL BIB	0									

2017										
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	0	1	1	0	3	0	4	1
troisième voie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
recrutements sans concours	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
concours interne	0	0	1	1	1	2	0	2	2	5
emplois réservés	0	0	1	0	0	1	1	3	2	4
examen professionnel	1	0	0	1	3	1	1	0	5	2
PACTE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
mutation	0	2	0	1	1	6	0	5	1	14
personnels handicapés	0	0	0	0	0	1	0	3	0	4
TOTAL	1	2	2	4	6	11	6	15	15	32

2017										
Affectations en provenance d'une 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	0	0	0	1	1	1	1	2
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2

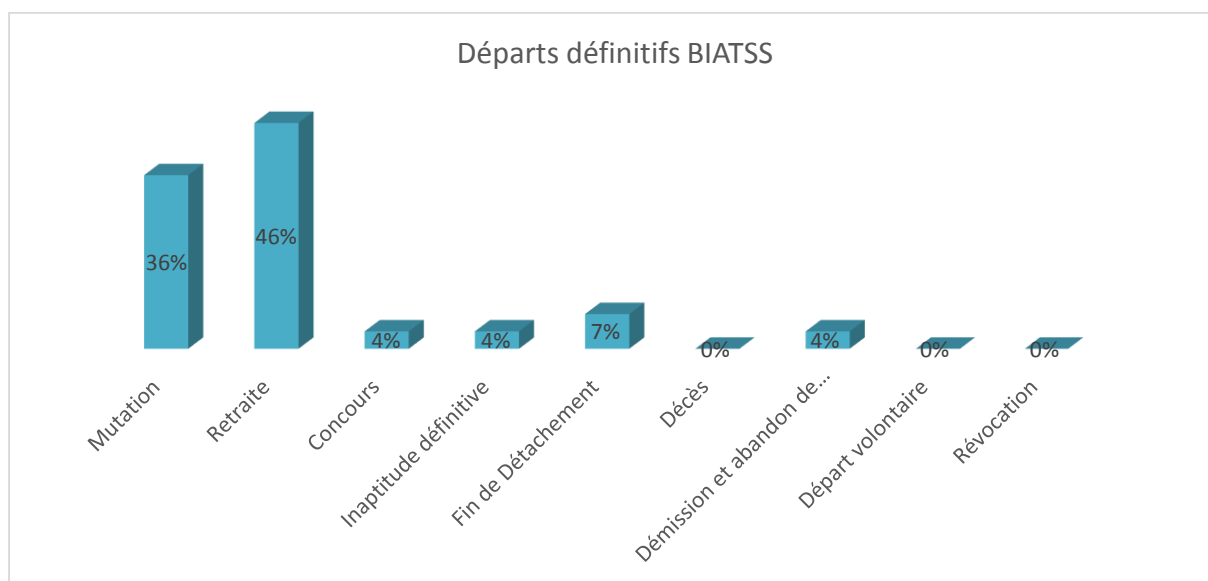
IV.1.1.2 – Départ des personnels BIATSS titulaires

Départs définitifs des personnels BIATSS titulaires

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES												
Année 2017	AENES				ITRF				BIB			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Mutation	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	1	1
Retraite	1	0	2	8	0	0	1	1	0	2	1	0
Concours	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	1	0	3	11	0	0	2	4	0	2	2	1
	15				6				5			

2017												
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES												
Année 2017	AENES				ITRF				BIB			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Mutation	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	0	1	3	1	2	1	1	0	0	0	0	1
	5				4				1			

2017												
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	1	0	2	3	0	4	3	7	10	
Retraite	1	1	1	2	2	4	1	9	5	16	21	
Concours	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
Fin de détachement	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
Décès	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
Démission 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	2	1	2	2	4	7	2	16	10	26	36	



DEPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	AGE MOYEN	
AENES	A	F	1	64
		H	0	
	B	F	2	62
		H	1	59
	C	F	8	61,9
		H	0	
ITRF	A	F	0	
		H	2	62
	B	F	1	64
		H	1	63
	C	F	1	64
		H	1	64
BIB	A	F	2	64
		H	0	
	B	F	1	65
		H	0	
	C	F	0	
		H	0	
TOTAL		21	63	

NOMBRE DE DEPARTS A LA RETRAITE		AGE MOYEN	
CATEGORIE SEDENTAIRE	F	16	63,6
	H	5	62,0
CATEGORIE ACTIVE	F	0	
	H	0	

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories : catégorie active et 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 2017 de 63 ans pour les personnels BIATSS toutes catégories et sexes confondus. (62.9 ans en 2016)

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 (62 ans en 2016) et de 63.6 ans pour les femmes (63.2ans en 2016).

Départs temporaires des personnels BIATSS titulaires

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES																	
Année 2017	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
disponibilité	0	0	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Détachement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	0	0	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES																	
Année 2017	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
disponibilité	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Détachement	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

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					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
concours	0	0	0	0	0	1
Examen professionnel	0	0	0	0	0	0
liste d'aptitude	0	1	0	2	0	0
TOTAL	0	1	0	2	0	1

PROMOTION DE GRADE	AENES					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
tableau d'avancement	0	1	2	3	2	15
examen professionnel	0	1	3	1	0	0
TOTAL	0	2	5	4	2	15

PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	AENES									
	CASU	APAENES	ADAENES	SAENES			ADJAENES			
				CN	CS	CE	1C	2C	PPL 1C	PPL 2C
H	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1
F	0	2	0	2	3	0	1	0	7	7

IV.1.2.2 – Évolution de carrière BIBLIOTHÈQUES

PROMOTION DE CORPS	BIB					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
concours	0	0	0	0	0	0
Examen professionnel	0	0	0	0	0	0
liste d'aptitude	0	0	0	1	0	0
TOTAL	0	0	0	1	0	0

PROMOTION DE GRADE	BIB					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
tableau d'avancement	0	1	1	1	0	0
examen professionnel	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	1	1	0	0

PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	BIBLIOTHEQUES									
	cons. gen.	cons.en chef	conserv.	biblioth.	biblioth. assistant spécialisé			mag. Ppl		magasinier
					C	CS	CN	1C	2C	
H	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
F	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0

IV.1.2.3 – Évolution de carrière ITRF

PROMOTION DE CORPS	ITRF					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
concours	2	2	2	4	3	5
Examen professionnel	0	0	0	1	0	0
liste d'aptitude	1	2	0	2	0	0
TOTAL	3	4	2	7	3	5

PROMOTION DE GRADE	ITRF					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
tableau d'avancement	5	3	1	3	9	8
examen professionnel	1	0	1	3	1	0
TOTAL	6	3	2	6	10	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	2C
H	0	0	0	3	2	1	0	0	1	0	1	1	5	0
F	0	0	0	0	3	1	1	1	2	2	2	1	4	0

IV.1.2.4 – Synthèse évolution BIATSS

Total BIATSS par catégorie								
PROMOTION DE CORPS	total BIATSS par catégorie						Total	
	A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F		
concours	2	2	2	4	3	6	7	12
Examen professionnel	0	0	0	1	0	0	0	1
liste d'aptitude	1	3	0	5	0	0	1	8
TOTAL	3	5	2	10	3	6	8	21

Total BIATSS par catégorie								
PROMOTION DE GRADE	Total BIATSS par catégorie							
	A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F		
tableau d'avancement	5	5	4	7	11	23	20	35
examen professionnel	1	1	4	4	1	0	6	5
TOTAL	6	6	8	11	12	23	26	40

IV.1.3 – Mouvements des personnels BIATSS contractuels

DEPARTS DEFINITIFS ANT		
Année 2017	H	F
Retraite	0	0
Concours	4	6
Inaptitude définitive	0	0
Décès	0	0
Démission et abandon de poste	2	3
Départ volontaire	0	0
Fin de contrat	7	10
Licenciement	1	1
Total Départs	14	20

DEPARTS TEMPORAIRES ANT		
Année 2017	H	F
congé pour mobilité	0	0
congé pour création d'entreprise	0	0
mise à disposition	0	0
congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	1	1
Total Départs	1	1

ANT INTEGRES SUITE A RECRUTEMENT SAUVADET	A+	A	B	C
HOMMES	0	1	0	2
FEMMES	0	0	0	1

ANT INTEGRES EN CDI	A+	A	B	C
HOMMES	0	1	0	2
FEMMES	0	1	0	7

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

	nbre de jury	nbre de femmes présidentes	nbre de femmes membres
Centre organisateur	19	12	47
Centre affectataire	11	2	28

IV.1.4.2 – Répartition des candidats aux concours et examens professionnels

intitulés concours UT2J centre organisateur	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
IGE BAP F - Chargé-e d'archives Externe	68	37	11	3
IGE BAP F - Chargé-e d'archives Réservé	1	1	1	1
ASI BAP F - Assistant-e des métiers d'image et du son Externe	60	23	11	4
ASI BAP F - Assistant-e des métiers d'image et du son Interne	47	33	20	4
ASI BAP F - Assistant-e des métiers d'image et du son Réservé	3	3	2	1
IGE BAP G - Chargé-e de la logistique Externe	13	5	3	1
IGE BAP G - Chargé-e de la logistique Interne	17	9	3	1
TECH BAP G - Technicien-ne logistique Interne	30	16	4	1
ADTRF BAP G - Opérateur-trice de maintenance Externe	8	4	3	1
ADTRF BAP G - Commis-se de cuisine Interne	5	2	1	1
ADTRF BAP G - Opérateur-trice logistique Externe	55	25	13	1

intitulés concours UT2J centre affectataire	nbre d'admissibles	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
IGR BAP G - Ingénieur-e responsable de prévention Interne	2	2	0	0
IGE BAP F - Chargé-e de fabrication et de graphisme Interne	1	1	1	0
IGE BAP F - Ingénieur-e des systèmes et techniques audiovisuelles et multimédia Interne	8	8	8	1
IGE BAP J - Chargé-e du développement des ressources humaines Interne	2	1	2	1
ASI BAP F - Assistant-e des technologies de l'information et de la communication Réservé	1	1	1	1
ASI BAP F - Assistant-e d'édition Réservé	1	1	1	0
ASI BAP J - Assistant-e en gestion des ressources humaines Externe	7	3	7	1

Intitulés Examens professionnels	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis

Nombre d'agents éligibles Sauvadet (en ETP)	0
---	---

Recrutement direct-Sauvadet ADTRF	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
Recrutement direct sans concours - ADTRF BAP J - Adjoint-e en gestion administrative	38	38	10	1
Recrutement direct sans concours - ADTRF BAP G - Opérateur-trice logistique	17	17	6	1
Recrutement réservé SAUVADET - ADTRF BAP J - Adjoint-e en gestion administrative	3	3	3	2
Recrutement réservé SAUVADET - ADTRF BAP G - Opérateur-trice logistique	1	1	1	1

REPARTITION DES TITULARISATIONS SAUVADET (ETP)					
CAT A		CAT B		CAT C	
H	F	H	F	H	F
1	0	0	0	2	1

IV.2 – Population enseignante

IV.2.1 – Recrutement et départs des personnels enseignants titulaires

IV.2.1.1 – Recrutement des personnels enseignants titulaires

Recrutements titulaires	ENS. 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	
Concours	7	14	3	8	7	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recrutement par mutation	0	3	0	0	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	0	0
TOTAL PAR CORPS ET GENRE	7	17	3	8	7	4	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL PAR CORPS	24		11		11		3		0		0		0		0		

À noter, en 2017, 71% des enseignants-chercheurs recrutés sont des femmes (52.5% en 2016).

Affectations en provenance d'un 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)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement (entrant)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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 enseignants titulaires

Départ définitifs des personnels enseignants titulaires

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES								
2017	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	ENSAM	PREC
Mutation	2	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	3	2	0	0	0	0	0	1
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	5	2	0	0	0	0	0	1
TOTAL GLOBAL	8							

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES								
2017	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Mutation	0	0	1	0	0	0	0	0
Retraite	2	6	3	1	0	0	0	0
Concours	1	0	1	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	3	2	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	6	8	5	1	0	0	0	0
TOTAL GLOBAL	20							

Le nombre total de départs définitifs d'enseignants titulaires est de 28 agents dont 18 suite à des départs à la retraite soit 64% (50% en 2016)

Sur les 18 départs à la retraite 6 concernent des femmes soit 21%.contre 52% en 2016.

DEPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	AGE MOYEN
MCF	F	3	63,3
	H	2	67
PR	F	2	65,5
	H	6	66,3
PRAG	F	0	0
	H	3	64,25
PRCE	F	0	0
	H	1	60
PLP	F	0	0
	H	0	0
CPE	F	0	0
	H	0	0
PENSAM	F	0	0
	H	0	0
PREC	F	1	59
	H	0	0
TOTAL		18	

L'âge moyen de départ à la retraite est au 31 décembre 2017 de 64.7 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 65.3 ans et de 63.9 ans pour les femmes.

Départ temporaires des personnels enseignants titulaires

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES								
2017	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration	2	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0
disponibilité	2	0	0	0	0	0	0	0
Détachement	2	3	0	0	0	0	0	0
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	6	3	0	0	0	0	0	0

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES								
2017	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration	2	0	1	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0
disponibilité	1	0	0	1	0	0	0	0
Détachement	6	5	0	0	0	0	0	0
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	9	5	1	1	0	0	0	0

IV.2.2 – Évolution de carrière des ENSEIGNANTS

IV.2.2.1 – Promotion par concours

PROMOTION DE CORPS PAR CONCOURS	PROMOTION INTERNE					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
	1	4	0	5	0	3
	PROMOTIONS EXTERNES					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
2	3	3	3	3	2	

IV.2.2.2 – 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 Universités (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 1er éch		classe ex 2ème éch		1ère classe		Hors cl*			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
nombre de promouvables	36	30	13	6	47	36	50	75	146	147
promotion CNU	1	1	0	1	3	1	2	5	6	8
promotion établissement	2	2	1	1	4	3	5	6	12	12

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

*Hors cl : hors classe

IV.2.3 – Mouvements des personnels enseignants contractuels

DEPARTS DEFINITIFS ANT										
2017	ATER		Doc		2nd degré		Lecteur		PAST	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Démision et abandon de poste	0	0	6	2	0	0	0	0	0	0
Départ volontaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de contrat	85	0	10	16	0	0	5	9	1	1
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	85	0	16	18	0	0	5	9	2	1

DEPARTS TEMPORAIRES ANT										
2017	ATER		Doc		2nd degré		Lecteur		PAST	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
congé pour mobilité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
congé pour création d'entreprise	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Départs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

variation arrivées départ non titulaires enseignants						
2017	ATER	Doc	2nd degré	Lecteur	PAST	TOTAL
Départs	85	34		14	3	136
Arrivées	96	27		14	2	139
Variation (A-D)	11	-7	0	0	-1	3

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 assimilé. 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 2017	
MCF	25
PR	12

Répartition des candidats aux concours enseignants-chercheurs 2017 en personnes physiques

nature du poste	n° de l'emploi	section CNU	nombre d'inscrits	Nombre de présents (recevables)	nombre d'admissibles	nombre d'admis
MCF	1739	4	29	26	9	1
MCF	0223	6	83	77	10	1
MCF	0236	9	30	22	4	1
MCF	0828	9	2	2	2	1
MCF	0024	9	23	4	0	0
MCF	0305	11	52	43	9	1
MCF	0699	11	32	27	11	1
MCF	0364	13	27	26	6	1
MCF	0320	14	76	67	6	1
MCF	0351	14	65	58	5	1
MCF	0610	14	35	2	2	1
MCF	0811	16	17	14	6	1
MCF	1741	16	21	21	4	1
MCF	0093	17	75	64	6	1
MCF	0710	18	54	48	6	1
MCF	0941	18	33	25	6	1
MCF	0875	19	55	51	8	1
MCF	0590	20	104	96	8	1
MCF	0673	21	45	40	7	1
MCF	0453	22	28	21	5	1
MCF	0617	22	39	37	6	1
MCF	0606	23	21	18	6	1
MCF	0826	70	63	59	5	1
MCF	0040	71	48	39	4	1
MCF	0766	71	33	27	4	1
PR	0189	9	5	4	3	1
PR	0406	9	5	5	4	1
PR	0074	11	3	1	1	1
PR	0114	11	5	4	4	1
PR	0395	12	8	5	3	1
PR	0661	16	3	3	1	1
PR	0670	16	1	1	1	1
PR	0743	07 et 15	4	3	3	1
PR	0504	18	8	6	3	1
PR	0713	23	3	3	2	1
PR	0033	27	20	18	6	1
PR	0040	70	11	10	5	1

Composition des comités de sélection:

Nature du poste	n° de l'emploi	nbre d'hommes	nbre de femmes	genre Président du jury	% de femmes
MCF	1739	4	4	H	50%
MCF	0223	6	6	H	50%
MCF	0236	4	4	F	50%
MCF	0828	4	4	F	50%
MCF	0024	5	5	H	50%
MCF	0305	8	8	H	50%
MCF	0699	6	6	H	50%
MCF	0364	4	6	h	66%
MCF	0320	6	4	H	40%
MCF	0351	5	7	F	71%
MCF	0610	4	4	H	50%
MCF	0811	6	6	F	50%
MCF	1741	6	6	H	50%
MCF	0093	5	5	H	50%
MCF	0710	5	5	F	50%
MCF	0941	5	5	F	50%
MCF	0875	4	6	F	66%
MCF	0590	7	7	H	50%
MCF	0673	5	5	F	50%
MCF	0453	6	6	H	50%
MCF	0617	4	6	F	66%
MCF	0606	6	6	H	50%
MCF	0826	5	5	H	50%
MCF	0040	4	6	F	66%
MCF	0766	6	4	F	40%
PR	0189	4	4	F	50%
PR	0406	4	4	H	50%
PR	0074	4	4	F	50%
PR	0114	4	4	H	50%
PR	0395	5	5	H	50%
PR	0661	5	7	F	58%
PR	0670	5	5	F	58%
PR	0743	4	4	H	50%
PR	0504	5	5	F	58%
PR	0713	4	4	H	50%
PR	0033	8	6	F	42%
PR	0040	4	4	H	50%

En 2017, sur 37 comités de sélection 17 ont été présidés par une femme soit 46 % (48.9 % en 2016)

Les femmes constituent en moyenne 50.8 % des membres des comités de sélection (50.7 % en 2016)

V – 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 ½ 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 ½ 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 ½ traitement.

Congé de maternité : La durée du congé est fixée pour le 1^{er} ou le 2^{ème} enfant à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). À partir du 3^{ème} 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 la 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 2^{ème} 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 congés des titulaires

V.1.1 – Enseignants titulaires

Enseignants chercheurs

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CLD	5	964	193
CLM	6	884	147
CONGE ACCIDENT SERV	2	84	42
CONGE MALADIE	68	1812	27
CONGE MATERNITE	13	1223	94
CONGE PATERNITE	2	20	10
CONGE PATERNITE ACC ENF	4	37	9
CRCT	30	3862	129
TOTAL	130	8886	68

Enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CLD	2	150	75
CLM	6	1234	206
CONGE ACCIDENT SERV	3	48	16
CONGE BONIFIE	1	44	44
CONGE MALADIE	27	556	21
CONGE MATERNITE	3	266	89
TOTAL	42	2298	55

Synthèse enseignants

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CLD	7	1114	159
CLM	12	2118	177
CONGE ACCIDENT SERV	6	135	23
CONGE BONIFIE	1	44	44
CONGE MALADIE	95	2368	25
CONGE MATERNITE	16	1489	93
CONGE PATERNITE	2	20	10
CONGE PATERNITE ACC ENF	4	37	9
CRCT	30	3862	129
TOTAL	173	11187	65

V.1.2 – BIATSS titulaires

Synthèse BIATSS titulaires

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CGT SOLID FAMILLE	1	38	38
CLD	11	3152	287
CLM	13	2794	215
CONGE ACCIDENT SERV	17	479	28
CONGE BONIFIE	1	55	55
CONGE MALADIE	405	7024	17
CONGE MATERNITE	8	640	80
CONGE PATERNITE ACC ENF	6	64	11
TOTAL	462	14246	31

V.2 – Les congés des contractuels

V.2.1 – Enseignants contractuels

Synthèse enseignants contractuels

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CGNT MALADIE	14	628	45
CONGE MATERNITE	5	428	86
TOTAL	19	1056	56

Synthèse enseignants contractuels et titulaires

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CGNT MALADIE	14	628	45
CLD	7	1114	159
CLM	12	2118	177
CONGE ACCIDENT SERV	6	135	23
CONGE BONIFIE	1	44	44
CONGE MALADIE	95	2368	25
CONGE MATERNITE	5	428	86
	16	1489	93
CONGE PATERNITE	2	20	10
CONGE PATERNITE ACC ENF	4	37	9
CRCT	30	3862	129
TOTAL	192	12243	64

V.2.2 – BIATSS contractuels

Synthèse BIATSS contractuels

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CGNT ACCIDENT TRAV	3	35	12
CGNT CGM	3	903	301
CGNT MALADIE	85	1611	19
CGNT PARENTAL	2	255	128
CONGE MATERNITE	7	561	80
TOTAL	100	3365	34

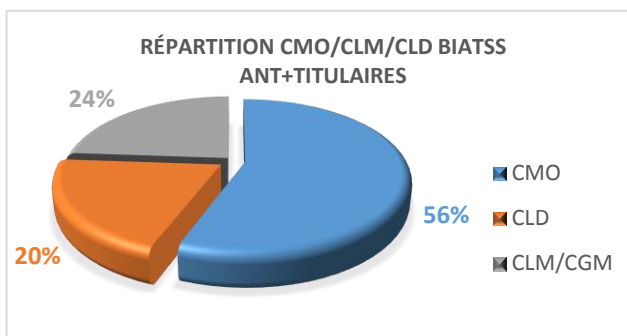
Synthèse BIATSS contractuels et titulaires

LIBELLE CONGE	Agents 2017	Jours 2017	Moy. 2017
CGNT ACCIDENT TRAV	3	35	12
CGNT CGM	3	903	301
CGNT MALADIE	85	1611	19
CGNT PARENTAL	2	255	128
CGT SOLID FAMILLE	1	38	38
CLD	11	3152	287
CLM	13	2794	215
CONGE ACCIDENT SERV	17	479	28
CONGE BONIFIE	1	55	55
CONGE MALADIE	405	7024	17
CONGE MATERNITE	7	561	80
	8	640	80
CONGE PATERNITE ACC ENF	6	64	11
TOTAL	562	17611	31

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

BIATSS titulaires + ANT

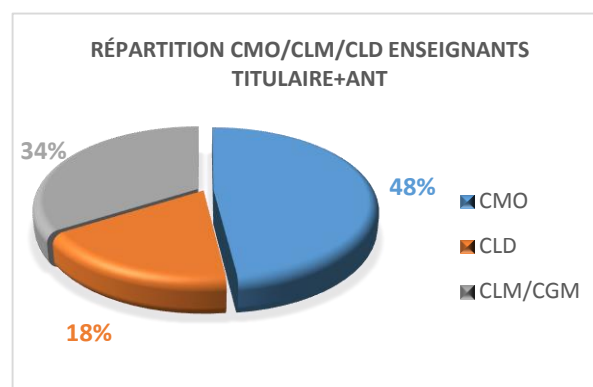
BIATSS TITULAIRES + ANT			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	8 635	869	10
CLD	3 152		4
CLM/CGM	3 697		4
TOTAL	15 484	869	18



56% des congés maladie pris par les BIATSS relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (46.5% en 2016)

Enseignants titulaires + ANT

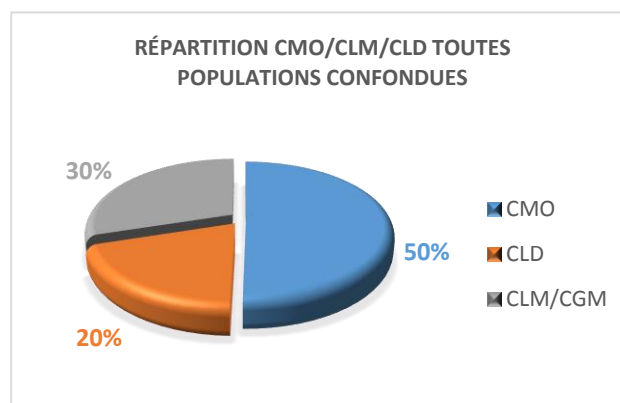
ENSEIGNANTS TITULAIRES + ANT			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	2 996	1 236	2
CLD	1 114		1
CLM/CGM	2 118		2
TOTAL	6 228	1 236	5



48% des congés maladie pris par les enseignants relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (47.5% en 2016)

TOUTES POPULATIONS ET STATUTS CONFONDUS : BIATSS + ENSEIGNANTS

Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	11 003	2 105	5
CLD	4 266		2
CLM/CGM	6 443		3
TOTAL	21 712		10



50% des congés maladie de l'établissement relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (46.8% en 2016)

Chapitre II – Rémunérations

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. À 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 VPI est inchangée depuis le 01/02/2017. La valeur annuelle du point d'indice au 31/12/2018 est de 56.2323 soit 4.686 mensuelle.

DÉFINITIONS :

Salaire net (de prélèvements sociaux) : est le salaire que perçoit effectivement le salarié.

Salaire brut : est le salaire net + les cotisations salariales.

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

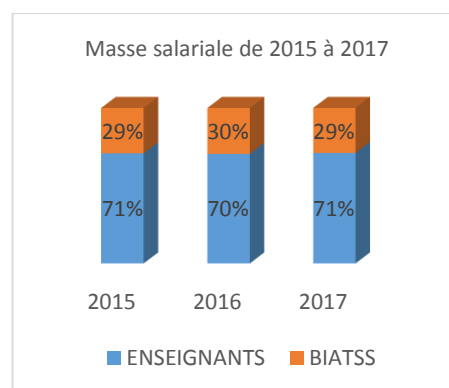
TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART PATRONALE	2015	2016	2017
Maladie maternité	9,7	9,7	9,7
Allocations familiales	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5
Contribution solidarité autonome	0,3	0,3	0,3
Taxe de transport	2	2	2
Pension civile	74,28	74,28	74,28
Allocation Temporaire d'invalidité	0,32	0,32	0,32
TOTAL	92,35	92,35	92,35

TAUX DE COTISATION EN % (régime général/ANT) PART PATRONALE	2015	2016	2017
Maladie maternité	12,8	12,84	12,89
Allocations familiales	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5
Vieillesse déplafonnée	1,8	1,85	1,9
Vieillesse	8,5	8,55	8,55
Contribution solidarité autonomie	0,3	0,3	0,3
Accident de travail	1,7	1,6	1,2
Taxe de transport	2	2	2
IRCANTEC TRANCHE A	3,96	4,08	4,2
IRCANTEC TRANCHE B	12,18	12,35	12,55
TOTAL IRCANTEC TRANCHE A	36,81	36,97	36,79
TOTAL IRCANTEC TRANCHE B	45,03	45,24	45,14

TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART SALARIALE	2015	2016	2017
Pension civile	9,54	9,94	10,29
CSG NON DEDUCTIBLE	2,4	2,4	2,4
CSG DEDUCTIBLE	5,1	5,1	5,1
CRDS	0,5	0,5	0,5
RAFP	5%	5%	5%
Contribution solidarité autonomie	1%	1%	1%

I.1 – Traitements et indemnités

ANNEES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
2015	97 403 806 €	40 120 631 €	137 524 437 €
2016	98 221 580 €	41 198 762 €	139 420 342 €
2017	102 137 106 €	41 547 505 €	143 684 611 €



II – Les rémunérations

II.1 – Population BIATSS

II.1.1 – Les personnels BIATSS titulaires

II.1.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation au 31/12/2017

Tranche indiciaire	Cat. A H	Cat. A F	Cat. B H	Cat. B F	Cat. C H	Cat. C F	TOTAL
001-352			2%	5%	26%	67%	100%
353-369			8%	19%	22%	52%	100%
370-430	2%	7%	14%	35%	17%	25%	100%
431-470	14%	24%	15%	39%	7%	2%	100%
471-600	24%	46%	11%	19%			100%
601-961	48%	52%					100%
962+	75%	25%					100%

72% des personnels ayant un indice de rémunération inférieur ou égal à 352 sont des femmes soit 23% en global.

52% des personnels ayant un indice de rémunération entre 601 et 961 sont également des femmes.

Situation au 31/12/2017

Tranche indiciaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
001-352		2%	29%	32%
353-369		2%	7%	9%
370-430	2%	13%	11%	26%
431-470	3%	4%	1%	8%
471-600	11%	5%		16%
601-961	9%			9%
962+	1%			1%
TOTAL	26%	27%	47%	100%

41% des titulaires ont un indice de rémunération inférieur ou égal à un INM de 369 (43% en 2016)

II.1.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation moyenne pour 2017

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net
Biatss	A	AENES	3962.97	672.93	17%	3260.65
		BIB	3685.54	575.33	16%	3007.76
		ITRF	3197.87	513.19	16%	2616.57
	B	AENES	2468.83	358.77	15%	2009.46
		BIB	2375.21	353.98	15%	1953.60
		ITRF	2409.76	410.25	17%	1973.04
	C	AENES	1897.73	210.04	11%	1558.67
		BIB	1973.00	207.39	11%	1618.18
		ITRF	1904.51	223.68	12%	1553.36
Moyenne*			2425.93	349.35	14%	1985.21

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

II.1.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation au 31/12/2017

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net	Salaire brut	Cotisations pat.	Cout employeur
Biatss	A	AENES	3271.89	4007.40	2986.01	7169.80
		BIB	2827.40	3391.27	2319.60	5769.48
		ITRF	2472.38	3032.80	2366.54	5348.95
	B	AENES	1912.10	2300.27	1849.90	4151.14
		BIB	1881.45	2273.90	1814.52	4086.67
		ITRF	1860.75	2276.48	1788.41	4080.82
	C	AENES	1491.04	1806.38	1494.29	3300.68
		BIB	1484.95	1789.48	1488.87	3278.35
		ITRF	1502.50	1814.70	1469.79	3303.38

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

II.1.2 – Les personnels BIATSS contractuels

II.1.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation le 31/12/2017

Tranche indiciaire	Cat. A H	Cat. A F	Cat. B H	Cat. B F	Cat. C H	Cat. C F	TOTAL
001-352	1%	8%	8%	16%	13%	52%	100%
353-369		50%		50%			100%
370-430	27%	73%					100%
431-470	50%	50%					100%
471-600	31%	62%		8%			100%
601-961	27%	73%					100%

Situation le 31/12/2017

Tranche indiciaire	Cat. A H	Cat. A F	Cat. B H	Cat. B F	Cat. C H	Cat. C F	TOTAL
001-352	1%	6%	6%	12%	10%	39%	75%
353-369		1%		1%			1%
370-430	2%	5%					7%
431-470	1%	1%					2%
471-600	2%	5%		1%			8%
601-961	2%	5%					7%
TOTAL	8%	23%	6%	13%	10%	39%	100%

II.1.2.2 – Rémunération nettes moyennes mensuelles

Situation en 12/2017

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net
Biatss	A	ANT BIATSS	2600.79	70.23	3%	2002.36
	B	ANT BIATSS	1664.17	32.31	2%	1334.93
	C	ANT BIATSS	1559.52	25.14	2%	1242.76
Moyenne*			1898.81	38.66	2%	1493.34

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

II.1.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en 12/2017

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net	Salaire brut	Cotisations pat.	Cout employeur
Biatss	A	ANT BIATSS	1655.82	2054.83	735.47	2792.49
	B	ANT BIATSS	1441.84	1773.67	631.25	2404.92
	C	ANT BIATSS	1422.77	1750.24	622.91	2373.15

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

II.2 – Population enseignante

II.2.1 – Les enseignants titulaires

II.2.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

Enseignants-chercheurs et enseignants du 1^{er} et du 2nd degrés

Décembre 2017

Tranche indiciaire	EC H	EC F	ENS SECOND DEGRE H	ENS SECOND DEGRE F	ENS PREMIER DEGRE H	ENS PREMIER DEGRE F	TOTAL
353-369			100%				100%
431-470	18%	55%		27%			100%
471-600	15%	21%	26%	31%	5%	3%	100%
601-961	27%	44%	14%	13%	1%	1%	100%
962+	51%	37%	8%	4%			100%

EC : Enseignant-Chercheur

Décembre 2017

Tranche indiciaire	EC H	EC F	ENS SECOND DEGRE H	ENS SECOND DEGRE F	ENS PREMIER DEGRE H	ENS PREMIER DEGRE F	TOTAL
353-369			0%				0%
431-470	0%	1%		0%			1%
471-600	1%	1%	2%	2%	0%	0%	6%
601-961	19%	31%	10%	9%	1%	1%	71%
962+	11%	8%	2%	1%			22%
TOTAL	31%	41%	13%	13%	1%	1%	100%

II.2.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Décembre 2017

TYPE	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Enseignant	EC	4374.28	170.43	4%	3562.72	1259	35%
	ENS PREMIER DEGRE	3552.97	106.92	3%	2924.29	1381	47%
	ENS SECOND DEGRE	3964.45	110.94	3%	3223.86	1345	42%
Moyenne*		4253.86	153.82	4%	3463.79	1294	37%

II.2.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Décembre 2017

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Enseignant	A	EC	3208.11	3957.05	3574.77	7531.82
		ENS PREMIER DEGRE	2430.45	2996.41	2687.64	5684.05
		ENS SECOND DEGRE	2927.39	3610.28	3228.55	6830.21

II.2.2 – Les enseignants contractuels

II.2.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Décembre 2017

Tranche indiciaire	ENSEIGNANT CONTRACTUEL H	ENSEIGNANT CONTRACTUEL F	ATER H	ATER F	LECTEUR H	LECTEUR F	CDU H	CDU F	MAST / PAST / PROF ASSOCIES H	MAST / PAST / PROF ASSOCIES F	TOTAL
001-352	2%		10%	29%	6%	22%			17%	15%	100%
353-369							20%	13%	27%	40%	100%
370-430							39%	58%	3%		100%
431-470	4%	4%	16%	31%			18%	28%			100%
471-600							25%		75%		100%
601-961	100%										100%
962+							40%	60%			100%

II.2.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2017

TYPE	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net
Enseignant	ATER	2684.05	106.91	4%	2153.97
	CDU	1964.41	0.00	0%	1569.13
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	2504.34	0.00	0%	1988.24
	LECTEUR	1788.18	0.00	0%	1459.83
	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3674.66	0.00	0%	3021.55
Moyenne*		2484.75	32.11	1%	2006.19

II.2.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2017

TYPE	TYPE	Salaire net	Salaire brut	Cotisations pat.	Cout employeur
Enseignant	ATER	1311.52	1532.77	772.85	2752.36
	CDU	1599.46	1989.40	728.17	2717.57
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	1726.07	2145.60	774.70	2920.30
	LECTEUR	1222.78	1504.21	535.33	2039.54
	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	1357.68	1554.06	549.99	2104.05

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 œuvre, 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.

	FONCTIONS	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
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 Adjoins de service, Fonctions spécifiques	Fondé de pouvoir	N4	E3	25
	Responsable Services Financiers Centraux - DAF	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - DIVE	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - DOSI	N4	E3	25
	Chef de service - DPIDD	N4	E3	25
	Chef de service - SHSE	N4	E3	25
	Chef de service - SLG	N4	E3	25
	Responsable DPE - DRH	N4	E3	25
	Responsable DPBIATSS - DRH	N4	E3	25
	Directeur Adjoint DSI - Ingénieur Réseau	N4	E3	25
	Directeur - DTICE	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - FORCO	N4	E3	25
	Responsable - Imprimerie	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - PUM	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - RI	N4	E3	25
	Responsable Administratif et financier - SED	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - UFR HAA	N4	E3	25
	Responsable Administratif et Financier - UFR LPM	N4	E3	25
	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

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
	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 Rangueil	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 médiathèques ESPE	N4	E3	25
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 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
	Responsable Administratif Département Anglais - UFR LLCE	N4	E2	20
	Responsable Centre de Ressources des Langues	N4	E2	20
	Responsable du Centre de Ressources Olympe de Gouges	N4	E2	20
	Responsable Administratif du Département Sociologie - UFR SES	N4	E2	20
	Responsable CPRS - DAR	N3	E3	20
	Responsable Pôle financier - DAR	N4	E2	20
	Responsable du Service Universitaire Mutualisé des Pensions	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 Scolarité ESPE	N4	E2	20
	Responsable de service DPIISD	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 Juridiques et Contentieuses	N1	E3	15
	Adjoint Agent Comptable - Responsable Dépenses	N3	E2	15
	Responsable Déplacements DAF	N3	E2	15
	Chargé d'analyse financière et de gestion - DEEP	N2	E3	15
	Responsable Qualité - DEEP	N1	E3	15
	Adjoint RAF - DIVE	N2	E3	15
	Responsable Administratif et Financier - DPIGC	N2	E3	15
	Adjoint Chef de service (Etudes et réseaux) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (SI - Patrimoine) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (Sécurité, incendie -rue du Taur) - DPIDD	N3	E2	15
	Conducteur de travaux et maintenance aménagement - DPIGC	N3	E2	15
	Adjoint Responsable - SLG (nettoyage et courrier)	N3	E2	15
	Adjoint au Responsable PSMCG - DRH	N2	E3	15
	Directeur Adjoint Scolarité (APOGEE)	N2	E3	15
	Responsable Développement internet multimédia - DTICE	N3	E2	15
	Responsable Pôle Coordination Editions Cours - SED	N3	E2	15
	Responsable Administratif et Financier - SUAPS	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Histoire de L'Art - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Art plastique - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Histoire - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Lettres Modernes - UFR LPM	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département LEA - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Langues Etrangères - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Espagnol - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département DEFLE - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Géographie - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Sciences de l'Education - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Maths-Info - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Licence - UFR Psycho	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Master - UFR Psycho	N3	E2	15
	Resp. Service Technique et logistique DAR	N3	E2	15
	Responsable Pôle Ecoles Doctorales - DAR	N3	E2	15
	Responsable de cuisine Croix de Pierre et St Agne	N3	E2	15
	Responsable administratif et financier Savu Auch	N3	E2	15
	Responsable administratif et financier Savu Albi	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

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
	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 - DFIGC	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
	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 Sciences Economiques - UFR SES	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier - IFMI	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
	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

Responsables Administratifs et Financiers de service, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques

LEGENDE DES COULEURS

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

IV – Régimes indemnitaires

Les primes et indemnités sont des rémunérations accessoires aux traitements 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 RC au 1^{er} 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 2017 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.

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.

Corps IRTF :

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, incommodes, insalubres ou salissant** et une **indemnité de chaussures et de petits équipements**.

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 1^{er} janvier 2016. Les autres agents (ITRF et Bibliothèques) passeront à la garantie indemnitaire en 2018 et 2019.

Etat récapitulatif des primes et indemnités de 2017

Primes et indemnités liées aux corps et grades des agents par genre

Prime	Montant H 2017	Montant F 2017	Nbr H 2017	Nbr F 2017	Moy. H 2017	Moy. F 2017
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	732 954	985 803	193	268	3798	3678
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	161 077	576 906	31	190	5196	3036
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	30 939	67 054	9	26	3438	2579
IND. D'ADMINISTRATION	16 551	60 471	35	104	473	581
IND.SPECIALE	16 329	44 820	2	7	8165	6403
PRIME TECHNICITE FORF BIB	12 273	28 132	9	26	1364	1082
IND. ADM. ET TECHNICITE	18 739	15 629	12	19	1562	823
PRIME DE RENDEMENT	11 842		1	0	11842	
IND. SUJETIONS SPE.	4 140	6 632	7	10	591	663
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	4 400	1 100	16	4	275	275
TOTAL GENERAL	1 009 244	1 786 547	315	654	3204	2732

Primes et indemnités liées aux corps et grades des agents (hommes + femmes)

Prime	Montant 2017	Nbr PP 2017	Moy. 2017	Montant 2016	Nbr PP 2016	Moy. 2016	Variation
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	1 718 758	461	3 728	1 635 223	450	3 634	5%
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	737 983	221	3 339	767 096	226	3 394	-4%
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	97 993	35	2 800	97 787	33	2 963	0%
IND. D'ADMINISTRATION	77 022	139	554	46 900	151	311	39%
IND.SPECIALE	61 149	9	6 794	55 965	8	6 996	8%
PRIME TECHNICITE FORF BIB	40 405	35	1 154	36 405	33	1 103	10%
IND. ADM. ET TECHNICITE	34 367	31	1 109	46 258	166	279	-35%
PRIME DE RENDEMENT	11 842	1	11 842	10 036	1	10 036	15%
IND. SUJETIONS SPE.	10 772	17	634	10 846	15	723	-1%
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	5 500	20	275		0		100%
PFR		0		4 873	156	31	
INDEMNITE DE GESTION		0			1		
TOTAL GENERAL	2 795 790	969	2 885	2 711 388	1240	2 187	3%

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières par genre

Prime	Montant H 2017	Montant F 2017	Nbr H 2017	Nbr F 2017	Moy. H 2017	Moy. F 2017
PRIME FONCT. INFORMATIQUE	136 525	24 487	36	7	3792	3498
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	20 913	4 328	87	30	240	144
IND. CAISSE ET RESPONSAB.		5 380	0	1		5380
IND. RESPONS. REGISSEUR.		1 357	0	9		151
TOTAL GENERAL	157 438	35 552	123	47	1280	756

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières (F+H)

Prime	Montant 2017	Nbr PP 2017	Moy. 2017	Montant 2016	Nbr PP 2016	Moy. 2016	Variation
PRIME FONCT. INFORMATIQUE	161 013	43	3 744	164 612	43	3 828	-2%
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	25 241	117	216	28 474	118	241	-13%
IND. CAISSE ET RESPONSABIL.	5 380	1	5 380	5 380	1	5 380	0%
IND. RESPONS. RÉGISSEUR.	1 357	9	151	1 393	9	155	-3%
PRIME RECH. ENSEIGN. SUP.		0		-415	1	-415	
IND CHARGES ADM SECR ACAD		0			1		
TOTAL GENERAL	192 990	170	1 135	199 444	173	1 153	-3%

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 **PES** (Prime d'Enseignement Supérieur) : 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 PES 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 :

PA (Prime d'Administration) : est attribuée pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'IUT, 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.

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.

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières par genre

Prime	Montant H 2017	Montant F 2017	Nbr H 2017	Nbr F 2017	Moy. H 2017	Moy. F 2017
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	561 186	686 207	508	633	1105	1084
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	195 526	192 385	47	47	4160	4093
PRIME D'ADMINISTRATION	46 432	14 831	4	2	11608	7416
PR. EXCELLENCE SCIENTIF.	9 816	15 570	8	10	1227	1557
IND. RESPONS. REGISSEUR.	573		4	0	143	
TOTAL GENERAL	813 533	908 994	571	692	1425	1314

Primes et indemnités liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières (hommes + femmes)

Prime	Montant 2017	Nbr PP 2017	Moy. 2017	Montant 2016	Nbr PP 2016	Moy. 2016	Variation
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	1 247 393	1141	1 093	1 229 317	1129	1 089	1%
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	387 911	94	4 127	160 429	55	2 917	59%
PRIME D'ADMINISTRATION	61 263	6	10 211	45 963	4	11 491	25%
PR. EXCELLENCE SCIENTIF.	25 386	18	1 410	227 332	88	2 583	-796%
IND. RESPONS. REGISSEUR.	573	4	143		0		100%
PRIME DE CHARGES ADMIN.		0		2 754	2	1 377	
TOTAL GENERAL	1 722 527	1263	1 364	1 665 795	1278	1 303	3%

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.

Aucune donnée n'est disponible pour le bilan social, la GIPA concernant l'année 2017 a été versée en janvier 2018.

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 services x nombre de poste). 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

	2015			2016					
	Total Charges d'enseignement	HC consommés (1)	En %	Charges d'enseignement			HC consommés (1)	En %	
				Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs			Total
Responsabilités (référentiel enseignant)	18 134,15	14 118,39	77,86%	18 496,78	0,00	5,50	18 502,28	14 622,94	79,03%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	35 606,31	13 196,47	37,06%	25 703,07	66,00	9 471,76	35 240,83	12 582,71	35,70%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	55 777,94	19 707,12	35,33%	44 721,40	434,00	11 964,02	57 119,42	21 444,08	37,54%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	80 891,00	24 206,05	29,92%	65 549,32	510,00	13 976,51	80 035,83	24 723,19	30,89%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	27 646,85	8 132,36	29,42%	20 714,72	530,00	6 815,41	28 060,13	8 923,16	31,80%
UFR Psychologie	29 508,03	11 408,62	38,66%	20 245,24	159,50	9 954,75	30 359,49	12 012,13	39,57%
IFMI	1 967,00	1 176,50	59,81%	1 115,00	0,00	842,50	1 957,50	1 189,50	60,77%
IPEAT	787,00	691,00	87,80%	480,50	0,00	306,50	787,00	691,00	87,80%
ESAV	5 639,00	2 186,00	38,77%	4 165,00	0,00	1 474,00	5 639,00	2 067,00	36,66%
ISTHIA	14 998,19	8 987,94	59,93%	10 649,72	0,00	4 246,76	14 896,48	8 804,73	59,11%
ISCID									
IRT	458,00	362,00	79,04%	216,00	18,00	272,00	506,00	392,00	77,47%
CIAM	400,00	175,00	43,75%	207,50	0,00	152,00	359,50	134,50	37,41%
ECOLE DOCTORALE	316,50	312,00	98,58%	282,25	4,50	151,00	437,75	433,25	98,97%
DOSI	92,50	92,50	100,00%	99,00	0,00	8,50	107,50	107,50	100,00%
Formation Continue	11 131,22	10 613,22	95,35%	6 273,58	132,00	4 073,25	10 478,83	9 925,83	94,72%
ESPE	85 383,16	17 546,20	20,55%	79 069,08	7 777,97	1 565,00	88 412,05	19 259,43	21,78%
IUT de Bagnac	24 276,54	11 352,29	46,76%	17 684,62	0,00	7 154,00	24 838,62	12 531,37	50,45%
IUT de Figeac	15 174,86	7 960,35	52,46%	8 911,35	431,00	5 197,40	14 539,75	7 529,75	51,79%
Total	408 188,25	152 224,01	37,29%	324 584,13	10 062,97	77 630,86	412 277,96	157 374,07	38,17%
					78,73%	2,44%	18,83%	100,00%	

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

	2017					
	Charges d'enseignement				HC consommés (1)	En %
	Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total		
Responsabilités (référentiel enseignant)	20 523,49	0,00	7,00	20 530,49	18 258,84	88,94%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	25 696,13	156,00	10 403,25	36 255,38	13 455,68	37,11%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	46 013,00	533,13	12 859,93	59 406,06	23 590,23	39,71%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	63 890,73	420,25	15 820,43	80 131,41	26 595,17	33,19%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	21 472,14	462,00	7 199,82	29 133,96	8 516,45	29,23%
UFR Psychologie	24 920,39	233,50	9 157,65	34 311,54	15 112,71	44,05%
IFMI	1 159,00	30,00	1 018,50	2 207,50	1 409,50	63,85%
IPEAT	628,00	0,00	304,00	932,00	836,00	89,70%
ESAV	4 129,50	0,00	1 533,50	5 663,00	2 232,00	39,41%
ISTHIA	9 439,20	0,00	4 022,67	13 461,87	7 733,87	57,45%
ISCID	2 284,00	39,00	2 231,00	4 554,00	3 011,00	66,12%
IRT	156,00	9,00	275,00	440,00	335,00	76,14%
CIAM	250,00	0,00	150,00	400,00	244,50	61,13%
ECOLE DOCTORALE	382,50	1,00	135,00	518,50	517,50	99,81%
DOSI	104,50	0,00	6,00	110,50	110,50	100,00%
Formation Continue	6 501,12	409,50	3 704,98	10 615,60	9 794,10	92,26%
ESPE	79 076,38	8 575,25	1 498,50	89 150,13	17 845,98	20,02%
IUT de Bagnac	18 078,97	172,00	6 936,87	25 187,84	12 148,51	48,23%
IUT de Figeac	9 124,60	466,66	5 314,94	14 906,20	7 555,84	50,69%
Total	333 829,65	11 507,29	82 579,04	427 915,98	169 303,38	39,56%
	78,01%	2,69%	19,30%	100,00%		

Statut	Catégorie	Nombre de personnes	Heures ETD
Docteurant	Etranger	25 1,20%	1 282,65 1,55%
	Français et UE	104 5,00%	5 569,00 6,74%
Retraité hors UT2J		27 1,30%	995,54 1,21%
Spécifique	Bénévole	25 1,20%	182,50 0,22%
	Conférencier	12 0,58%	113,25 0,14%
	Dossier non recevable	8 0,38%	232,50 0,28%
	Spécifique	2 0,10%	140,00 0,17%
Vacataire	Demandeur d'emploi	76 3,65%	5 066,67 6,14%
	Fonc. - Personnel titulaire	584 28,05%	17 219,20 20,85%
	Act. non salariée	204 9,80%	8 842,70 10,71%
	Act. salariée sect. privé	607 29,15%	20 227,93 24,50%
	Auto-entrepreneur	149 7,16%	12 249,03 14,83%
	ht. sect. pub. ou privé sous cd	157 7,54%	5 929,82 7,18%
	Intermittent du spect.	79 3,79%	3 799,50 4,60%
Intervenant étranger	23 1,10%	728,75 0,88%	
Total général		2082 100,00%	82 579,04 100,00%

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, ou 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

2017	Nombre Accidents de service (titulaires) et de travail (non titulaires)*	Nombre Accidents de trajet	Nombre total d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
ENSEIGNANT	1	5	6	12
BIATSS	21	7	28	214
TOTAL	22	12	34	226

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 2017 avec leur nombre de jours d'arrêt correspondant. Ce tableau n'intègre pas les arrêts de travail des accidents de service antérieurs à 2017. Certains accidents de travail n'ont pas donné lieu à des jours d'arrêt.

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel :

ENSEIGNANT

	ayant entraîné un arrêt de travail	
émanant du personnel	0	0
émanant des usagers	0	0

	n'ayant pas entraîné un arrêt de travail	
émanant du personnel	0	0
émanant des usagers	0	0

BIATSS

	ayant entraîné un arrêt de travail	
émanant du personnel	0	0
émanant des usagers	0	0

	n'ayant pas entraîné un arrêt de travail	
émanant du personnel	0	0
émanant des usagers	0	0

I.2 – Maladies professionnelles et autres risques professionnels

2017	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	Nombre de décès imputables au service
ENSEIGNANT	0	0
BIATSS	0	0

2017	Nombre d'accidents et maladies ayant données lieu à une reconnaissance d'invalidité Temporaire	Nombre d'accidents et maladies ayant données lieu à une reconnaissance d'invalidité Permanente
ENSEIGNANT	0	0
BIATSS	9	0

II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition 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 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 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 ne dispose pas de voix délibérative.

Au 08/12/2017

Représentants des personnels		
Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	6	3
Suppléants	1	8

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	2	0
	Femmes	0	2
UNSA	Hommes	1	0
	Femmes	0	1
SNPTES	Hommes	1	0
	Femmes	0	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 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 2017 : 7 séances (5 ordinaires et 2 sessions exceptionnelles)

date	type de session
7 février 2017	session ordinaire
30 mars 2017	session ordinaire
4 mai 2017	session extraordinaire
22 juin 2017	session ordinaire
18 juillet 2017	session extraordinaire
12 octobre 2017	session ordinaire
24 novembre 2017	session ordinaire

Présence de l'inspecteur Santé et Sécurité au Travail du ministère le 22/06/2017

II.5 – Principales activités en 2017

- **compte rendu et retours enquêtes CHSCT : pôle Biatss, IUT Figeac**
- **2 sessions extraordinaires concernant l'IUT Figeac + CR médiation + expertise externe + priorisation des actions à mener**
- **bilan du programme annuel de prévention**
- **réflexion ouverture BUC le samedi**
- **Université Ouverte : présentation programmiste**
- **examen des registres RSST**

Chapitre IV – Conditions de travail

I – Quotité 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.

I.1 – BIATSS

I.1.1 – Les BIATSS titulaires à temps partiel

Décembre 2017

Genre	AENES (ex ASU)	AENES (ex ASU)	AENES (ex ASU)	ITRF	ITRF	ITRF	Tech. Ouvr. Serv.	Bibliothèque - Musée	Bibliothèque - Musée	Bibliothèque - Musée	TOTAL
	A	B	C	A	B	C	C	A	B	C	
Femmes	2	6	22	13	10	17	0	2	3	2	77
Hommes	0	1	2	4	2	5	0	0	0	2	16
TOTAL	2	7	24	17	12	22	0	2	3	4	93
% effectif	7%	16%	19%	12%	10%	11%	0%	11%	12%	29%	13%

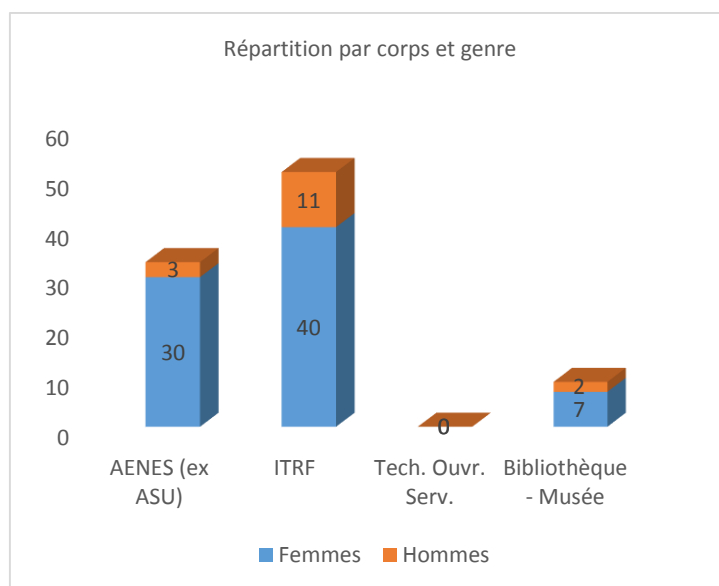
Les titulaires à temps partiel représentent 13% des personnels titulaires BIATSS.

Répartition par corps et par genre

Genre	AENES (ex ASU)	ITARF	Tech. Ouvr. Serv.	Bibliothèque - Musée	TOTAL
Femmes	30	40	0	7	77
Hommes	3	11	0	2	16
TOTAL	33	51	0	9	93
% effectif	17%	11%	0%	16%	13%

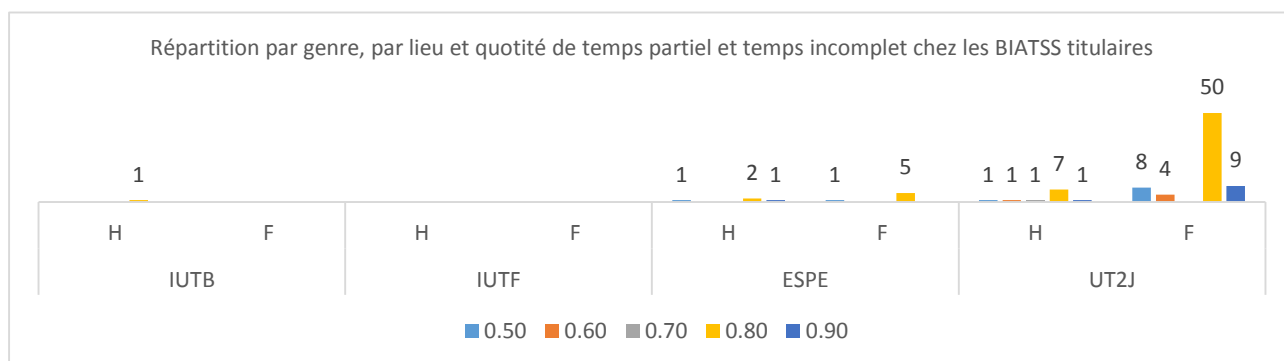
Décembre 2017

17% des personnels AENES sont à temps partiel ; 11% pour les personnels ITRF et 16% pour les personnels des Bibliothèques.



Répartition par genre, par lieu et par quotité

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	GENERAL
0.50							1	1	2	1	8	9	11
0.60										1	4	5	5
0.70										1		1	1
0.80	1		1				2	5	7	7	50	57	65
0.90							1		1	1	9	10	11
TOTAL GENERAL	1		1				4	6	10	11	71	82	93



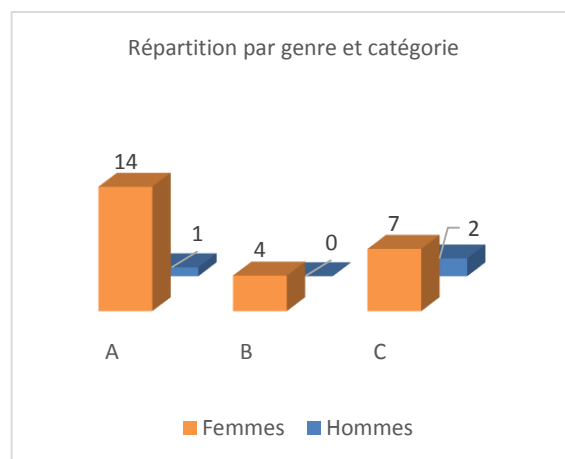
I.1.2 – Les BIATSS contractuels à temps incomplet ou temps partiel

89% des effectifs non titulaires à temps partiel ou incomplet sont des femmes (87 % en 2016).

19% des effectifs non titulaires sont à temps partiel ou à temps incomplet comme en 2016.

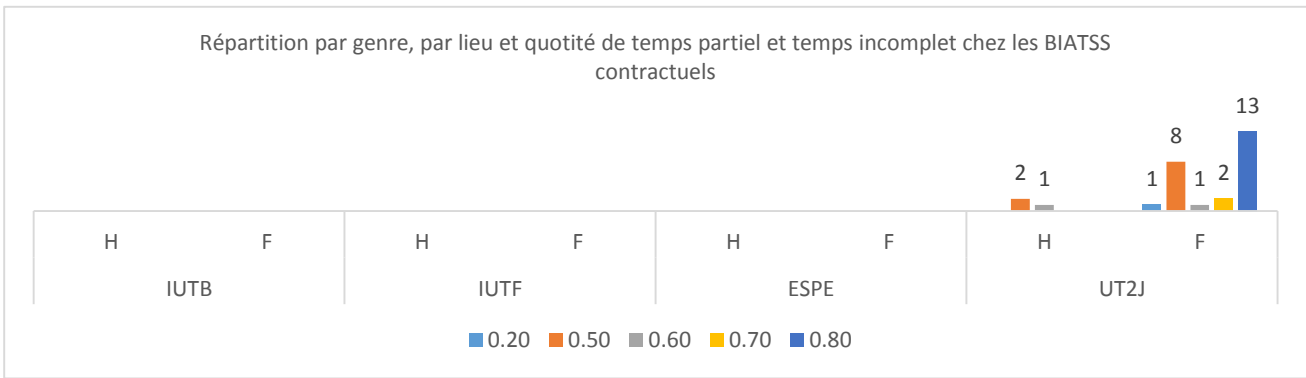
Répartition par genre et catégorie

Genre	A	B	C	TOTAL
Femmes	14	4	7	25
Hommes	1	0	2	3
TOTAL	15	4	9	28
% effectif	29%	13%	13%	19%



Répartition par genre, par lieu et quotité

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	GENERAL
0.20											1	1	1
0.50										2	8	10	10
0.60										1	1	2	2
0.70											2	2	2
0.80											13	13	13
TOTAL GENERAL										3	25	28	28



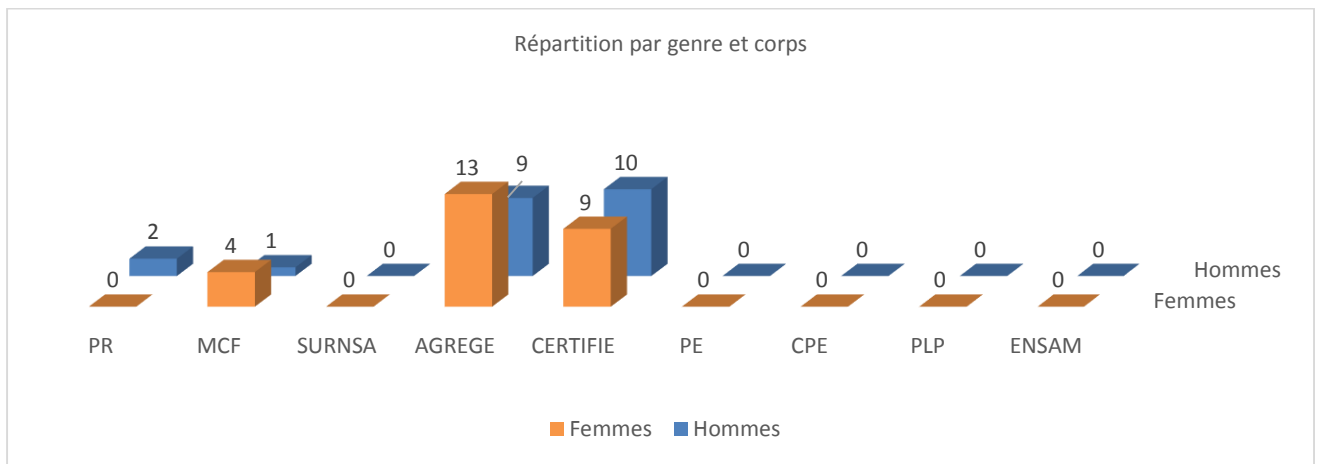
I.2 – Enseignants

I.2.1 – Les enseignants titulaires à temps partiel, temps partagés

Répartition par genre et par corps

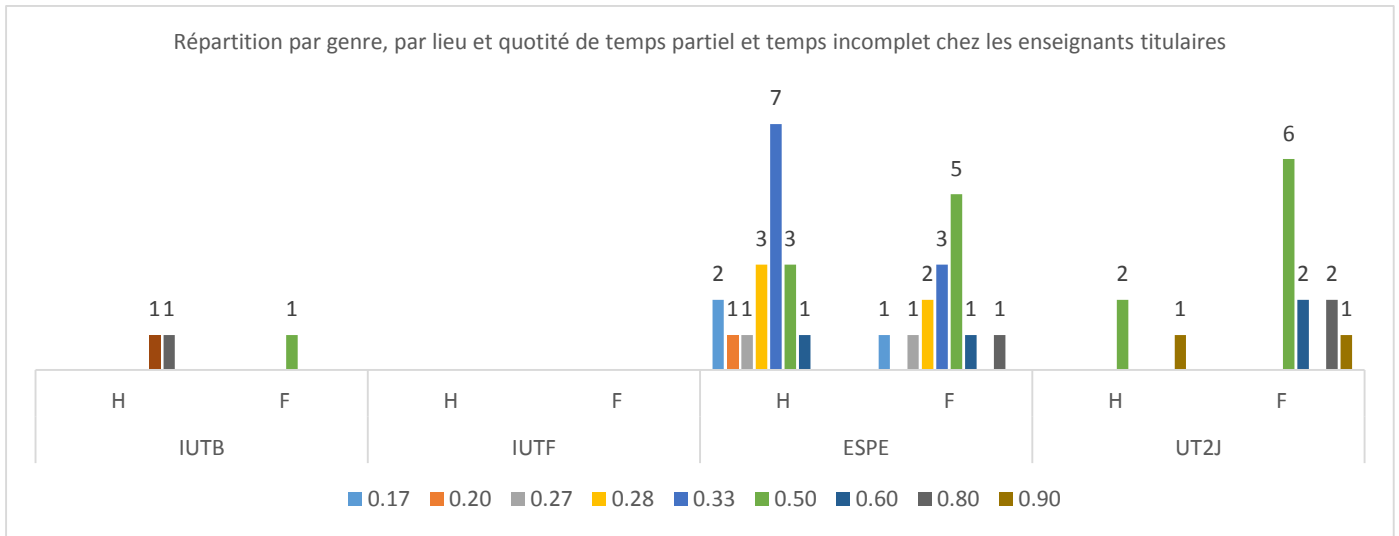
Genre	PR	MCF	SURNSA	AGREGE	CERTIFIE	PE	CPE	PLP	ENSAM	TOTAL
Femmes	0	4	0	13	9	0	0	0	0	26
Hommes	2	1	0	9	10	0	0	0	0	22
TOTAL	2	5	0	22	19	0	0	0	0	48
% effectif	1%	1%	0%	15%	19%	0%	0%	0%	0%	5%

SURNSA : sur nombre



Répartition par genre, par lieu et quotité de temps partiel

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	GENERAL
0.17							2	1	3				3
0.20							1		1				1
0.27							1	1	2				2
0.28							3	2	5				5
0.33							7	3	10				10
0.50		1	1				3	5	8	2	6	8	17
0.60							1	1	2		2	2	4
0.80	1		1					1	1		2	2	4
0.90										1	1	2	2
TOTAL GENERAL	1	1	2				18	14	32	3	11	14	48



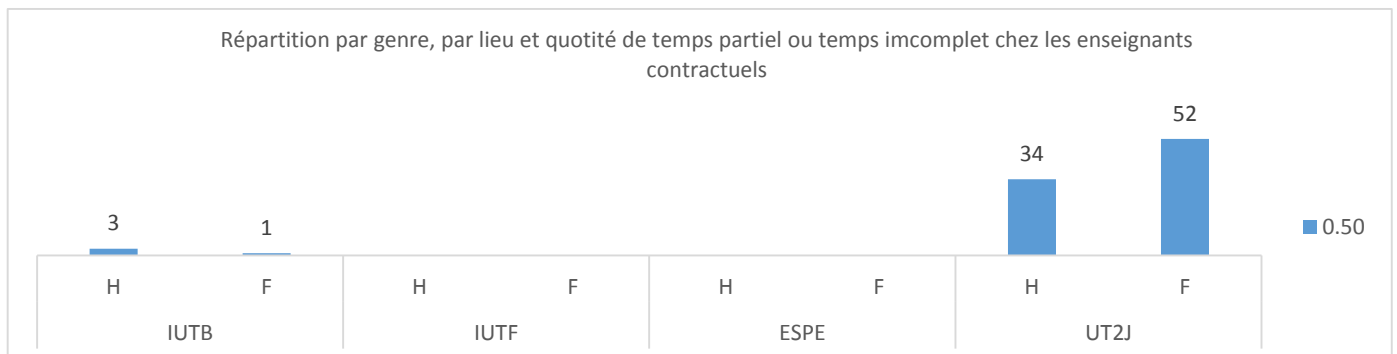
I.2.2 – Les enseignants contractuels à temps partiel, temps partagés

Répartition par genre et par corps

Genre	PR	MCF	AGREGE	CERTIFIE	ATER	LECTEUR	PAST	DOCTORANT	TOTAL
Femmes	1	0	0	0	29	0	23	0	53
Hommes	1	0	0	0	10	0	26	0	37
TOTAL	2	0	0	0	39	0	49	0	90
% effectif	29%	0%	0%	0%	64%	0%	100%	0%	33%

Répartition par genre, par lieu et quotité

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.50	3	1	4							34	52	86	90
TOTAL GENERAL	3	1	4							34	52	86	90



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

Médecin de prévention : Docteur Jean FERNANDEZ

Secrétaire : Corinne Gahagnon

Psychologue du travail : Magaly Boyer

Indicateurs non transmis au PSMCG

Chapitre V – Formation des personnels

I – Formations

I.1. Les chiffres clés

En 2017, il y a eu :

Sur le plan de formation

1 133 stagiaires présents à des formations au plan de formation
soit **54%** de l'effectif total

68 % taux de participation (rapport inscrits/présents)

154 sessions organisées sur plan de formation

10 180 heures de formation sur le PDF UT2J

Hors plan de formation

1 182 bénéficiaires de formations hors plan de formation
soit **57%** de l'effectif total

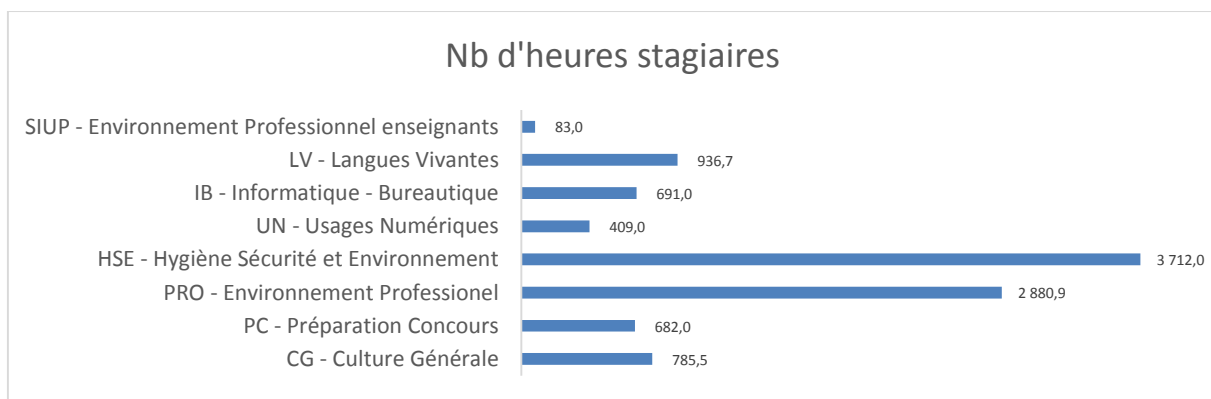
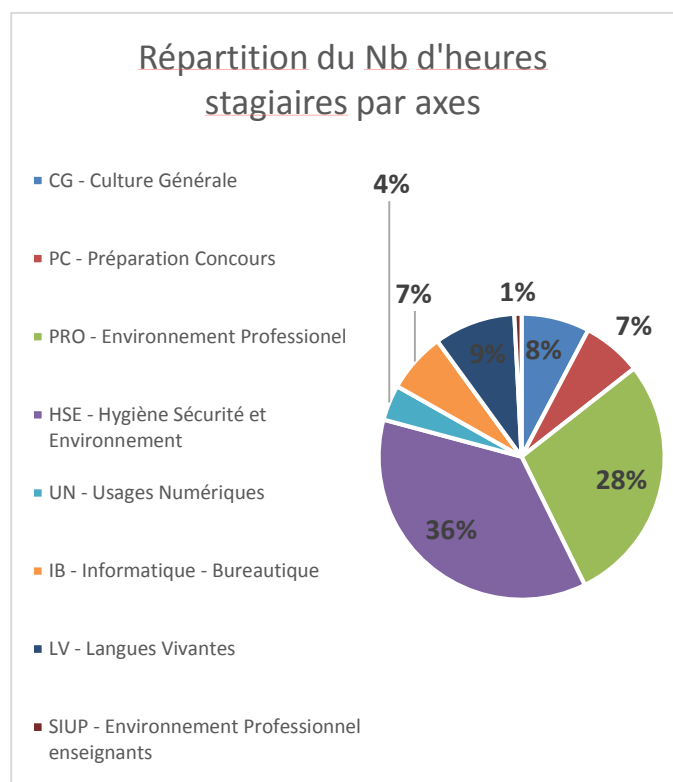
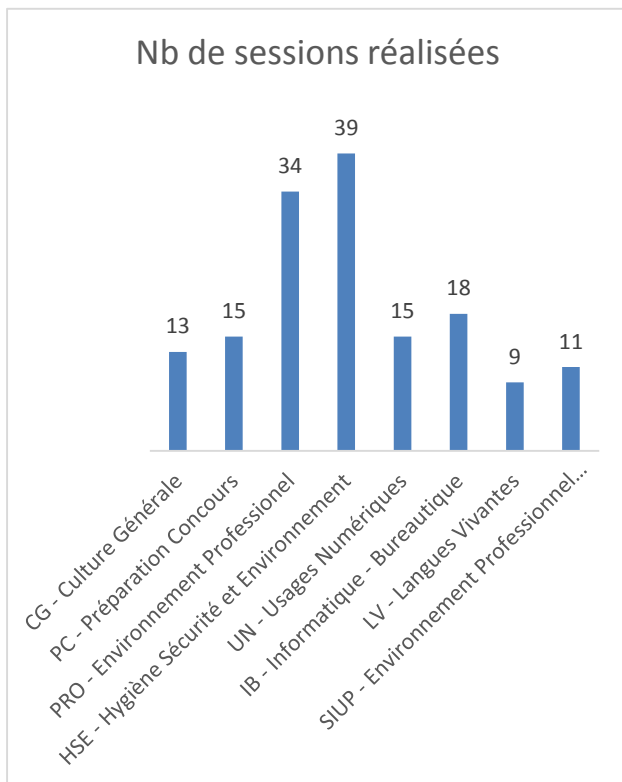
203 sessions organisées hors plan de formation

11 639 heures de formation hors plan

I.2. Volume global des formations

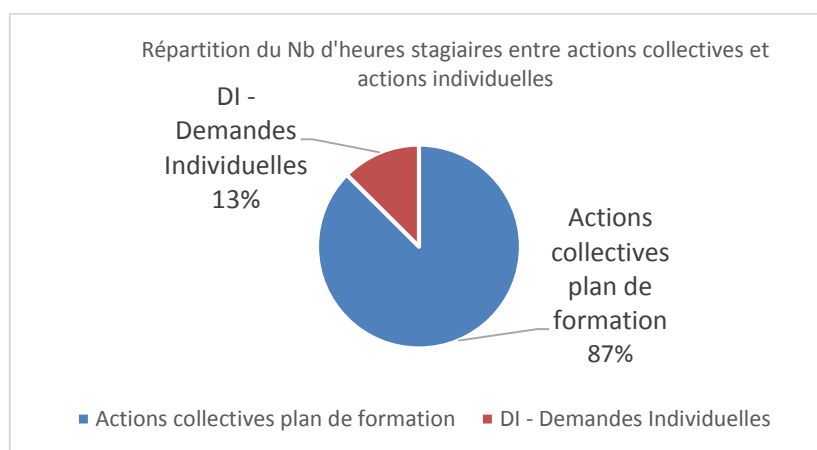
Axes de formation	Nbre sessions Prévues	Nb de sessions maintenues	Taux de réalisation du plan de formation	Nb de stagiaires présents	Nb d'heures stagiaires	Taux de participation
CG - Culture Générale	16	13	81,25%	120,0	785,5	77,92%
PC - Préparation Concours	24	15	62,50%	102,0	682,0	76,69%
PRO - Environnement Professionnel	61	34	55,74%	361,0	2 880,9	76,97%
HSE - Hygiène Sécurité et Environnement	54	39	72,22%	301,0	3 712,0	72,36%
UN - Usages Numériques	31	15	48,39%	75,0	409,0	68,18%
IB - Informatique - Bureautique	34	18	52,94%	89,0	691,0	54,94%
LV - Langues Vivantes	17	9	52,94%	61,0	936,7	55,96%
SIUP - Environnement Professionnel enseignants	13	11	84,62%	24,0	83,0	64,86%
Total	250	154	61,60%	1 133,0	10 180,1	68,49%

Taux de réalisation du plan de formation le plus élevé sur les formations Culture Générale (CG) avec 81,25%



I.3. Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors plan)

Nombres d'heures stagiaires par axes de formation	Nb d'heures stagiaires	Nb de stagiaires présents	Nb de stagiaires inscrits	Nb de sessions annulées ou reportées	Nb de sessions maintenues
Actions collectives plan de formation	10 180,1	1 133	1 590	94	154
DI - Demandes Individuelles	1 255,5	33	33		33
VAE - Validation des Acquis d'Expérience	72,0	3	3		3
BC - Bilan de Compétences	90,0	5	5		5
SAFIRE (plateforme SGAR)	42,0	3	3		3
SED		5	5		5
Total	11 639,6	1182	1639	94	203,0



I.4. Répartition du budget 2017 et du coût des actions menées

Détail des coûts par axes de formation	Budget PGC	Masse salariale UT2J
CG - Culture Générale	3 240,00 €	2 040,00 €
PC - Préparation Concours	13 027,60 €	430,50 €
PRO - Environnement Professionnel	21 080,00 €	1 356,00 €
HSE - Hygiène Sécurité et Environnement	40 019,50 €	180,00 €
UN - Usages Numériques	0,00 €	360,00 €
IB - Informatique - Bureautique	5 304,00 €	1 365,00 €
LV - Langues Vivantes	8 432,00 €	3 825,30 €
SIUP - Environnement Professionnel - Formation destinée aux enseignants / SIUP (COMUE)	0,00 €	0,00 €
Coût global des formations au plan 2017	91 103,10 €	9 556,80 €

DI - Demandes Individuelles	22 640,40 €
VAE - Validation des Acquis d'Expérience	3 806,01 €
BC - Bilan de Compétences	4 968,00 €
SAFIRE (plateforme SGAR)	0,00 €
Bons de commandes restés en attente (DI, VAE, BC et DC)	17 333,74 €
SED	457 €
Diagnostic Figeac	20 400,00 €
Coût global des demandes hors plan prises en charge par PGC 2017	69 605,15 €

Frais de fonctionnement PGC	4 251,95 €
Subv 2017 CRFCB Métiers Bibliothèque/documentation Comue	8 050,00 €
Total frais de fonctionnement PGC global total	12 301,95 €

Montant global de dépenses PGC 2017	173 010,20 €
--	---------------------

1.5. Autres indicateurs de formation continue

Périmètre de la population : personnels de l'université Jean Jaurès + présents aux formations

Nombre **total** de jours de formation professionnelle continue

En nombre de jours de formations (1 jour = 7 Heures)

Type de Formation continue	A		B		C		Autres (NC)		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	206,93	284,14	99,57	279,50	330,19	815,00	32,43	10,00	2 057,76
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	40,43	24,21	30,07	32,43	22,79	150,71	1,86		302,50
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	11,86	41,07	6,14	41,00	9,50	64,00	2,36		175,93
Préparation à un concours ou à un examen			0,93	0,43	0,43	1,43			3,21
TOTAL	259,21	349,43	136,71	353,36	362,90	1 031,14	36,64	10,00	2 539,40

Nombre **moyen** de jours de formation professionnelle continue

Nombre de jours moyen / Nombre de stagiaires par formations (1 stagiaire peut être comptabilisé plusieurs fois s'il effectue plusieurs formations)

Type de Formation continue	A		B		C		Autres (NC)		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	2,62	2,31	2,49	2,03	3,55	2,21	4,63	2,50	2,42
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	1,93	0,83	3,34	1,20	2,53	1,44	1,86		1,50
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	1,98	2,57	1,23	1,86	1,90	1,73	2,36		1,91
Préparation à un concours ou à un examen			0,46	0,43	0,43	0,48			0,46
TOTAL	2,45	2,08	2,44	1,88	3,36	2,01	4,07	2,50	2,20

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre / par catégorie

	A		B		C		Autres (NC)		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Nombre d'individus au 31/12/2017 (Contractuels + titulaires)	637	841	64	159	120	284	0	0	2 105
Nombre de stagiaires uniques d'UT2J en 2017	74	96	31	74	64	204	6	3	552
Nombres d'agents non formés 2017 / date observation 31/12/2017	563	745	33	85	56	80			1 562
En %	88%	89%	52%	53%	47%	28%			74%

Chapitre VI – Relations professionnelles

I – 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 congés de formation syndicale dispensés 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 rénové 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)

La composition des comités techniques (CT) 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 : 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 CT 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 des 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 (CHSCT).

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 services, 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 (CCP) 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 postérieur à la période d'essai et les sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement.

I.1 – Compositions

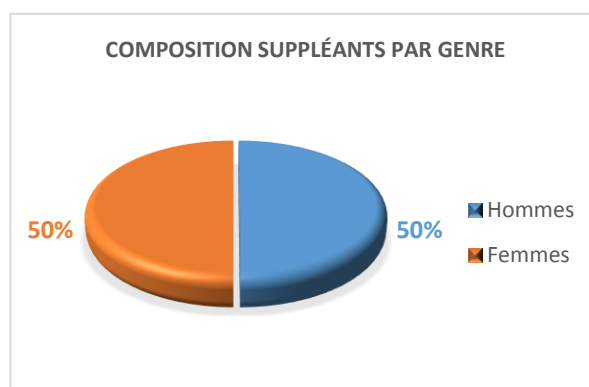
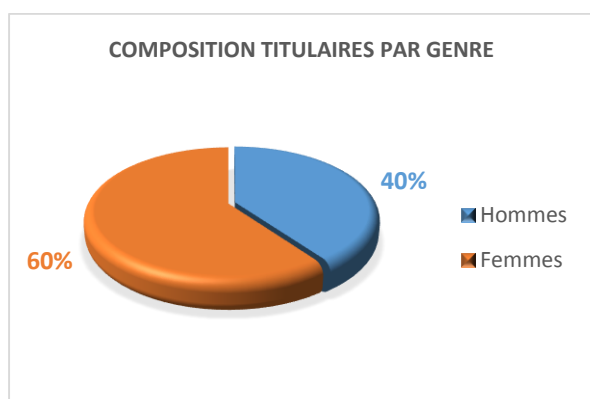
CT

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

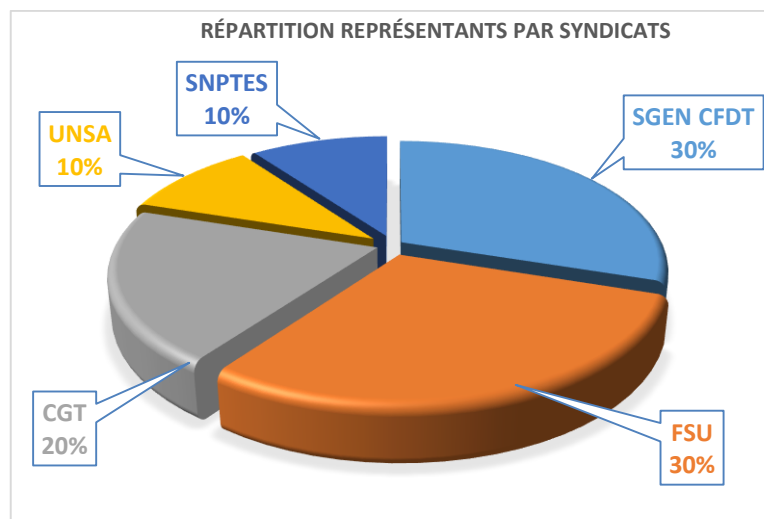
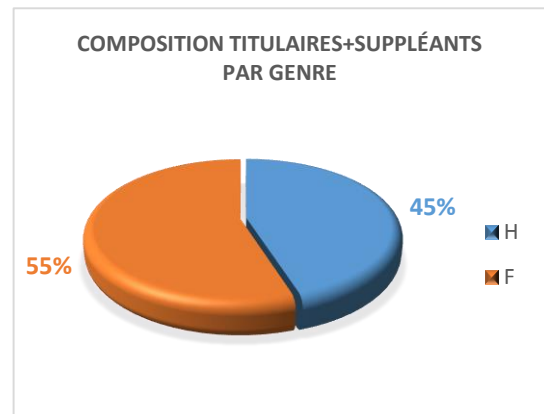
En 2017, le CT s'est réuni à 11 reprises.

2017	
nombre de réunions	11
nombre de report de réunion pour absence de quorum	0
nombre de votes défavorables émis	4

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



Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLÉANTS
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	0	0
	F	1	1
SNPTES	H	1	0
	F	0	1



CPE : 8 séances

La CPE de l'université Toulouse Jean JAURES est composée de 16 représentants de l'établissement (16 suppléants) et de 17 représentants des personnels (+ 7 suppléants)

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

Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
nom du syndicat	genre		
SGEN-CFDT	H	1	0
	F	1	1
CGT	H	3	2
	F	2	2
UNSA	H	0	0
	F	1	1
SNASUB FSU	H	1	0
	F	1	0
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 (6 suppléants) et de 3 représentants des personnels (+ 2 suppléants)

2017	
nombre de réunions	0

Composition par genre		Hommes	Femmes
cat A	Titulaires	0	0
	Suppléants	0	2
Cat B	Titulaires	0	1
	Suppléants	0	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	0
	F	1	2
FERC-Sup CGT	H	0	0
	F	2	0

I.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT

Nombre de crédits de temps syndical effectivement utilisés :

EN NOMBRE D'HEURES		EN ETPT ANNUEL
382	heures	0,237

Nombre de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharge d'activité de service (DAS) :

EN NOMBRE D'HEURES		EN ETPT ANNUEL
4362,78	heures	2,717

I.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2017

DATE	DUREE	DESIGNATION	NOMBRE DE PARTICIPANTS
11/01/2017	0,5 jour	REUNION SYNDICAT	1
20/01/2017	1 jour	BUREAU ACADEMIQUE	1
25/01/2017	0,5 jour	REUNION SYNDICAT	1
25/01/2017	1 jour	FORMATION SYNDICALE	1
27/01/2017	1 jour	AG DES SYNDIQUES	1
03/03/2017	1 jour	FORMATION SYNDICALE	1
08+09/03/2017	2 jours	FORMATION SYNDICALE	1
09/03/2017	1 jour	REUNION SYNDICAT	1
10/03/2017	1 jour	BUREAU ACADEMIQUE	1
13/03/2017	0,5 jour	REUNION SYNDICAT	1
20/03/2017	1 jour	REUNION STATUTAIRE SYNDICAT	2
20/03/2019	0,5 jour	REUNION SYNDICAT	1
23/03/2017	1 jour	BUREAU DEPARTEMENTAL	1
29/03/2017	1 jour	FORMATION SYNDICALE	3
27/04/2017	1 jour	AG DES SYNDIQUES	4
10/05/2017	1 jour	COMMISSION BIATSS SYNDICAT	1
11/05/2017	1 jour	CONGRES ACADEMIQUE DU SYNDICAT	4
12/05/2017	1 jour	CONGRES ACADEMIQUE DU SYNDICAT	1
02/06/2017	1 jour	BUREAU ACADEMIQUE	1
08/06/2017	1 jour	COMMISSION ENSEIGNEMENT SR	1
09/06/2017	0,5 jour	BUREAU DEPARTEMENTAL	1
du 12 au 15/06/2017	3 jours	CONSEIL NATIONAL SYNDICAT	2
16/06/2017	1 jour	REUNION PREPARATOIRE CAPA	1
Du 26/06/2017 au 30/06/2017	5 jours	FORMATION SYNDICALE	1
Du 28/06/2017 au 30/06/2017	3 jours	CONSEIL NATIONAL SYNDICAT	1
29/06/2017	1 jour	COMMISSION ADMINISTRATIVE ACADEMIQUE	1
10+11/07/2017	2 jours	REUNION SYNDICAT	2
11/07/2017	0,5 jour	REUNION SYNDICAT	1
07/09/2017	1 jour	BUREAU DEPARTEMENTAL	1
18+19/09/2017	2 jours	FORMATION SYNDICALE	1
26/09/2017	1 jour	COMMISSION BIATSS SYNDICAT	1
20/10/2017	1 jour	REUNION STATUTAIRE SYNDICAT	1
30+31/10/2017	2 jours	FORMATION SYNDICALE	2
Du 06/11/2017 au 10/11/2017	4 jours	FORMATION SYNDICALE	1
09+10/11/2017	2 jours	FORMATION SYNDICALE	3
30/11/2017	1 jour	BUREAU DEPARTEMENTAL	1
05/12/2017	0,5	AG DES SYNDIQUES	3
Du 18 au 22/12/2017	5 jours	FORMATION SYNDICALE	1

I.4 – Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels

Campus du Mirail : Locaux mis à disposition des syndicats de personnels (depuis septembre 2016) :

Bâtiment	Niveau	Salle	Surface (m ² SU)	Valeur locative estimée (coûts d'exploitation annuels hors conso énergétiques)	Affectation	Nombre d'élus aux instances de l'Université en 2017 (CA, Cac, CR, CFVU, CT, CHSCT, CPE, CCP ANT et CCDC)
n°19 - Maison des Solidarités	Rdc	MS001	22,6	994 €	FSU-SNESUP & SNASUB	
		MS002	22,2	977 €	SNPTES	
		MS003	21,2	933 €	SGEN-CFDT	
		MS004	[32,3]		CHSCT	
		MS005	22,4	986 €	FERC-SUP CGT	
		MS006	22,6	994 €	AI-UNSA	
		MS007	22,3	981 €	SUD-Education	
n°4 - Georges Candilis	Rdc	F027	14,3	444 €	SNPREES-FO	
		Total :	147,61	6 309 €		0

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 – Missions : 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 2017, le SCASC était composé de :

- Un directeur élu : Driss BOUMEGGOUTI
- Une responsable administrative : Valérie Espiau
- Deux gestionnaires : Philippe SEQUEIRA et Mélanie LAVAL
- 13 vacataires enseignants pour l'encadrement des activités culturelles et sportives
- Plus d'une vingtaine de personnels volontaires pour l'organisation de manifestations festives (Noël, etc.)

Les personnels qui participent à l'accomplissement des missions du Services 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 2017 s'élevait à 304 000 €.

Quelques chiffres clés :

BILAN ACTIVITES SCASC 2017

Sport				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Activités hebdomadaires	25 588,72 €	12 635,00 €	12 953,72 €	667
TOTAL SPORT	25 588,72 €	12 635,00 €	12 953,72 €	667
Culture				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Pack Culture	3 059,00 €	1 682,50 €	1 376,50 €	20
Billetterie subventionnée	360,00 €	200,00 €	160,00 €	20
Billetterie	6 595,00 €		6 595,00 €	74
TOTAL CULTURE	10 014,00 €	1 882,50 €	8 131,50 €	114
Manifestations de Noël				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'enfants concernés
Arbre de Noël	17 038,00 €	500,00 €	16 538,00 €	593
Cirque de Noël	9 636,00 €	- €	9 636,00 €	1460
TOTAL MANIF. NOEL	26 674,00 €	500,00 €	26 174,00 €	2053
Actions sociales				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Prestations PIM	26 036,06 €	- €	26 036,06 €	109
Aides financières (prêts)	3 400,00 €	- €	3 400,00 €	8
Aides financières exceptionnelles	10 473,00 €	- €	10 473,00 €	23
Prestation ASIU aides aux études	37 400,00 €	- €	37 400,00 €	217
TOTAL ACTIONS SOCIALES	77 309,06 €		77 309,06 €	357
Restauration				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre de repas subventionnés
Subvention repas CROUS	81 854,90 €	- €	81 854,90 €	40265
Subvention repas ESPE	8 719,50 €	- €	8 719,50 €	4640
Subvention repas Tarn&Garonne	1 057,35 €	- €	1 057,35 €	718
TOTAL RESTAURATION	91 631,75 €		91 631,75 €	45623
Crèche				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
10 places (6 agents - 4 étudiants)	31 571,00 €	11 288,59 €	20 282,41 €	6
TOTAL SPORT	31 571,00 €	11 288,59 €	20 282,41 €	6

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 service 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
- 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 statut 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 la petite enfance (crèche), les prestations relatives aux vacances et aux loisirs. Notons avec un sentiment de satisfaction l'ouverture en février 2017 de la crèche de l'université (1,2,3...Couleurs), fruit d'un travail de longue haleine auquel le SCASC a fortement contribué.

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 et reconduite en 2016.

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 SASC 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'activité de mi-journée et une offre d'activités extérieur 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 vif 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.

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

À 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 3ème 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 3e 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'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

ENT

Espace numérique de travail, (Intranet de l'université).

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.

À 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)

À 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 d'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 1er 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 PR, 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 1er 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.

Liste des principaux sigles utilisés

ACU - Agent Comptable Universitaire

ADAENES - Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADJENES - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ADMENESR - Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

AENES - Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

ANT - Agent non titulaire

ASI - Assistant ingénieur

ASS BIB - Assistant de bibliothèque

ATEC - Adjoint Technique d'enseignement

ATER - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATRF - Adjoint technique de recherche et formation

BAS - Bibliothécaire adjoint spécialisé

BIATOS (BIATSS) - Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de service

BIB - Bibliothèque / Bibliothécaires

BIBAS –Bibliothèque assistant spécialisé

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

CPE - Conseiller principal d'éducation

EC - Enseignant chercheur

ENT- Espace numérique de travail (Intranet de l'université)

ESPE - Ecole supérieure du professorat et de l'enseignement

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 (ITARF) - Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

MAIT.CONF - Maître de conférences

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

PROF.DE L'ENSAM - Professeur de l'ENSAM

PROF.ECOLE - Professeur des écoles

PROF.EPS - Professeur d'éducation physique et sportive

PROF.UNIV - Professeur des universités

SAENES - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur

SGEPES - Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur

TCH (TECH) – Technicien

Source des indicateurs

L'université en quelques repères

- *Service Communication*

Chapitre I – Emplois et effectifs

I – Les emplois

- *SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

II – Les effectifs

- *SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs), Pôle Environnement Professionnel (PEP) pour la section BOE*

III – Démographie

- *SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

IV – Mouvements des personnels

- *Services RH gestion des personnels : pôle Enseignants, pôle BIATSS, service RH INSPE*

V – Congés

- *SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

Chapitre II – Rémunérations

I – La masse salariale

- *Pôle Suivi des moyens et Contrôle de gestion (PSMCG)*

II – Les rémunérations

- *Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

III – La nouvelle bonification indiciaire

- *Service Pôle Accompagnement Projet (PAP)*

IV – Régimes indemnitaires

- *Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

V – GIPA

- *Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

VI – Heures complémentaires

- *Service Direction de l'Évaluation, des Études et de la Prospective (DEEP) / Outil SAGHE (Système Automatisé de Gestion des Heures d'Enseignement)*

Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité

I – Risques professionnels

- *Services RH gestion des personnels : pôle Enseignants, pôle BIATSS, service RH INSPE*

II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail)

- *Pôle Environnement Professionnel (PEP)*

Chapitre IV – Conditions de travail

I – Quotité de travail

- *SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

II – Médecine de prévention

- *Pôle Médico social*

Chapitre V – Formation des personnels

- *Pôle Gestion des compétences (PGC)*

Chapitre VI – Relations professionnelles

I – Instances représentatives

- *Services RH gestion des personnels : pôle BIATSS, Direction du Patrimoine Immobilier et de la Gestion du Campus (DPIGC) pour la section « locaux mis à la disposition des syndicats de personnels »*

Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC

- *Service Commun d'Action Sociale et Culturelle des personnels (SCASC)*

Table des matières

Préambule.....	4
L'université en quelques repères	5
Chapitre I – Emplois et effectifs.....	7
I – Les emplois	8
I.1 – Emplois Enseignants	9
I.2 – Emplois BIATSS.....	10
I.3 – Synthèse des emplois	10
II – Les effectifs.....	11
II.1 – Évolution des effectifs entre 2016 et 2017.....	11
II.1.1 – Détail par composantes	11
II.1.2 – Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 31/12/2017.....	12
II.2 – Effectifs BIATSS	12
II.2.1 – Les BIATSS titulaires	12
II.2.1.1 – Les effectifs en personnes physiques par genre et par composantes	13
II.2.1.2 – Synthèse des effectifs physiques par grades et catégories	13
II.2.1.3 – Synthèse des effectifs physiques par grades, catégories et sexe	14
II.2.1.4 – Les effectifs en équivalent temps plein (ETP).....	15
II.2.2 – Les BIATSS contractuels.....	16
II.2.2.1 – Les contrats à durée indéterminée (CDI)	16
II.3 – Effectifs enseignants	20
II.3.1 – Les enseignants titulaires	20
II.3.2 – Les enseignants-chercheurs par groupes de sections CNU (personnes physiques)	22
II.3.3 – Les enseignants contractuels.....	23
III – Démographie	25
III.1 – Population BIATSS	25
III.1.1 – Les personnels BIATSS titulaires.....	25
III.1.2 – Les personnels BIATSS contractuels	28
III.2 – Population des enseignants	30
III.2.1 – Les enseignants titulaires.....	30
III.2.1.1 – Enseignants-chercheurs	30
III.2.1.2 – Enseignants du 1 ^{er} et 2 nd degrés	31
III.2.2 – Les enseignants contractuels.....	32
IV – Mouvements des personnels.....	34
IV.1 – Population BIATSS	35
IV.1.1 – Recrutements et départs des personnels BIATSS titulaires.....	35
IV.1.1.1 – Recrutement de personnels BIATSS titulaires	35
IV.1.1.2 – Départ des personnels BIATSS titulaires	36
IV.1.2 – Évolution de carrière	39
IV.1.2.1 – Évolution de carrière AENES	39

IV.1.2.2 – Évolution de carrière BIBLIOTHÈQUES.....	39
IV.1.2.3 – Évolution de carrière ITRF.....	40
IV.1.3 – Mouvements des personnels BIATSS contractuels.....	41
IV.1.4 – Concours ITRF.....	41
IV.1.4.1 – Jurys.....	42
IV.1.4.2 – Répartition des candidats aux concours et examens professionnels.....	42
IV.2 – Population enseignante.....	44
IV.2.1 – Recrutement et départs des personnels enseignants titulaires.....	44
IV.2.1.1 – Recrutement des personnels enseignants titulaires.....	44
IV.2.1.2 – Départ des personnels enseignants titulaires.....	44
IV.2.2 – Évolution de carrière des ENSEIGNANTS.....	46
IV.2.2.1 – Promotion par concours.....	46
IV.2.2.2 – Avancement de grade au choix.....	46
IV.2.3 – Mouvements des personnels enseignants contractuels.....	47
IV.2.4 – Concours enseignants-chercheurs.....	48
V – Congés.....	51
V.1 – Les congés des titulaires.....	52
V.1.1 – Enseignants titulaires.....	52
V.1.2 – BIATSS titulaires.....	53
V.2 – Les congés des contractuels.....	53
V.2.1 – Enseignants contractuels.....	53
V.2.2 – BIATSS contractuels.....	54
V.3 – Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d’agents.....	55
Chapitre II – Rémunérations.....	56
I – La masse salariale.....	57
I.1 – Traitements et indemnités.....	58
II – Les rémunérations.....	58
II.1 – Population BIATSS.....	58
II.1.1 – Les personnels BIATSS titulaires.....	58
II.1.1.1 – Répartition par tranches indiciaires.....	58
II.1.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles.....	59
II.1.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles.....	59
II.1.2 – Les personnels BIATSS contractuels.....	59
II.1.2.1 – Répartition par tranches indiciaires.....	59
II.1.2.2 – Rémunération nettes moyennes mensuelles.....	60
II.1.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles.....	60
II.2 – Population enseignante.....	61
II.2.1 – Les enseignants titulaires.....	61
II.2.1.1 – Répartition par tranches indiciaires.....	61
II.2.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles.....	61
II.2.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles.....	62

II.2.2 – Les enseignants contractuels.....	62
II.2.2.1 – Répartition par tranches indiciaires.....	62
II.2.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles.....	62
II.2.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles.....	63
III – La nouvelle bonification indiciaire.....	63
IV – Régimes indemnitaires.....	66
IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS.....	66
IV.2 – Régime indemnitaire des enseignants.....	68
V – GIPA.....	70
VI – Heures complémentaires.....	71
Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité.....	72
I – Risques professionnels.....	73
I.1 – Les accidents de travail, service et trajet.....	73
I.2 – Maladies professionnelles et autres risques professionnels.....	74
II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail).....	74
II.1 – Présentation générale.....	74
II.2 – Cadre juridique et mise en œuvre.....	74
II.3 – Composition.....	75
II.4 – Fonctionnement.....	76
II.5 – Principales activité en 2017.....	76
Chapitre IV – Conditions de travail.....	77
I – Quotité de travail.....	78
I.1 – BIATSS.....	78
I.1.1 – Les BIATSS titulaires à temps partiel.....	78
I.1.2 – Les BIATSS contractuels à temps incomplet ou temps partiel.....	79
I.2 – Enseignants.....	80
I.2.1 – Les enseignants titulaires à temps partiel, temps partagés.....	80
I.2.2 – Les enseignants contractuels à temps partiel, temps partagés.....	81
II – Médecine de prévention.....	82
II.1 – Composition du service de médecine de prévention.....	82
Chapitre V – Formation des personnels.....	83
I – Formations.....	84
I.1. Les chiffres clés.....	84
I.2. Volume global des formations.....	84
I.3. Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors plan).....	85
I.4. Répartition du budget 2017 et du coût des actions menées.....	86
I.5. Autres indicateurs de formation continue.....	87
Chapitre VI – Relations professionnelles.....	88
I – Instances représentatives.....	89
I.1 – Compositions.....	90

I.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT	92
I.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2017	93
I.4 – Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels	94
Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC.....	95
I – Missions : un service commun pour l’ensemble des personnels de l’UT2J.....	96
II – Les moyens	96
III – Activités.....	97
III.1 – L’accueil	97
III.2 – L’action sociale.....	98
III.2.1 – Un changement de statut rendu nécessaire par l’évolution des compétences dévolues au SCASC	98
III.2.2 – Le Conseil de service définit la politique sociale	99
III.2.3 – La commission sociale pour l’examen des situations particulières	99
III.3 – L’action culturelle.....	99
III.4 – Le domaine sportif.....	99
III.5 – La restauration collective.....	99
Glossaire	101
Liste des principaux sigles utilisés.....	107
Source des indicateurs	108

