

# BILAN SOCIAL

## 2019





# Sommaire

Préambule .....	4
L'université UT2J en quelques repères .....	5
Chapitre I – Emplois et effectifs.....	7
I – Les emplois .....	8
II – Les effectifs.....	11
III – Démographie .....	26
IV – Mouvements des personnels.....	36
V – Congés .....	52
Chapitre II – Rémunérations .....	58
I – La masse salariale .....	59
II – Les rémunérations.....	60
III – La nouvelle bonification indiciaire.....	65
IV – Régimes indemnitaires .....	68
V – GIPA.....	71
VI – Heures complémentaires .....	73
Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité .....	74
I – Risques professionnels .....	75
II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail).....	76
Chapitre IV – Conditions de travail.....	80
I – Quotité de travail.....	81
II – Médecine de prévention.....	85
Chapitre V – Formation des personnels .....	87
I – Formations.....	88
Chapitre VI – Relations professionnelles .....	92
I- Information et communication .....	93
II. Contentieux et conflits.....	94
III– Instances représentatives .....	95
Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC.....	102
I – Missions : un service commun pour l'ensemble des personnels de l'UT2J.....	103
II – Les moyens .....	103
Glossaire.....	105
Liste des principaux sigles utilisés .....	111
Source des indicateurs .....	113

# 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'Education). 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, 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 (modifié par un arrêté du 22 décembre 2017) détermine une liste d'indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux des universités.

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 (31/12/19) pour procéder à une photographie d'une population à un instant donné.

Entre deux dates (du 01/01/2019 au 31/12/2019) pour mesurer des flux ou mouvements sur une période

# L'université UT2J en quelques repères

## Étudiants

30764 étudiants pour l'année 2019-2020 dont 4587 étudiants étrangers,

- 983 doctorants en 2019-2020
- 13 soutenances d'HDR (habilitation à diriger des recherches)
- 121 thèses soutenues
- 12342 bourgeois.e.s
- 1265 en situation de handicap (4%)
- 5894 étudiants déclarant avoir une activité professionnelle au moment de l'inscription (19%)

(Source : Chiffres OVE, année 2019-2020 et Service communication UT2J)

## 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
- 112 Masters (43 mentions)
- 55 Masters MEEF (4 mentions)
- 51 Doctorats
- 30 Diplômes d'université
- Plus des préparations aux concours, certifications, DAEU, etc.

(Source : Service communication UT2J)

## La formation continue

3566 stagiaires en formation continue en 2019 :

- 68 en VAE
- 171 en VA 85
- 287 en DAEU
- 455 en reprise d'études
- 2100 UTL
- 268 en alternance
- 217 en formation diplômante qualifiante

## Enseignement à distance

Le Service d'Enseignement à Distance (SED) est le premier centre à distance de France avec 4 146 étudiants inscrits, soit 14% de l'effectif global. (3384 Licence, 218 Master, 191 autres niveaux)

(Source : Chiffres OVE)

## 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 :

- 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 du Tourisme de l'Hôtellerie et de l'Alimentation (ISTHIA)
- Institut Supérieur couleur, image, design (ISCID)
- Institut Universitaire de Technologie Blagnac
- Institut Universitaire de Technologie Figeac

## 2 Écoles internes :

- Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE)
- École supérieure d'Audiovisuel (ESAV)

## Recherche

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

- 8 UMR CNRS (CERTOP, CLLE, FRAMESPA, GEODE, IRIT, IMT, LISST, TRACES)
- 2 UMR Ministère de l'Agriculture (EFTS, LISST)
- 5 Structures fédératives : MSHS-T (Maison des sciences de l'homme et de la société de Toulouse), IRPALL (Institut de recherche pluridisciplinaire en arts, lettres et langues), IFERISS (Institut fédératif de recherche interdisciplinaire santé-société), ISC3T (Institut des sciences du cerveau, de la cognition et du comportement de Toulouse), SH&HD (Système habitat et habitant pour un objectif de développement durable)
- 7 écoles doctorales dont 3 portées par l'UT2J (ALLPH@, CLESCO, TESC) et 4 dont l'UT2J est associée ou partenaire (MITT, EDSYS, AA, GEET)

## Édition

Les Presses Universitaires du Midi (PUM) ont pour mission de participer à la valorisation, la promotion et la diffusion de la recherche. Depuis 1987, 1962 titres publiés.

## Patrimoine

Un campus rénové en 2016 avec près de 230 000 m<sup>2</sup> 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

Le Ciam-UT2J (Centre d'initiatives artistiques du Mirail), le service arts et culture de l'université avec 200 spectacles gratuits/an : *La Fabrique*, un bâtiment unique en Europe dédié aux arts et à la culture.

1 salle de spectacle et 3 salles d'exposition.

## 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 2019, le plafond d'emplois État est établi à **2041 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.
- **Enseignants du 1<sup>er</sup> 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 2<sup>nd</sup> 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 31/12/2019

CATEGORIE	INSPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
PR	11.00	6.00	2.00	185.00	204.00	206.00	-2.00
MCF	44.00	18.00	13.00	452.00	527.00	527.00	0.00
SURNSA	1.00			3.00	4.00	2.00	+2.00
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>56.00</b>	<b>24.00</b>	<b>15.00</b>	<b>640.00</b>	<b>735.00</b>	<b>735.00</b>	<b>0.00</b>
AGREGE	58.00	12.00	8.00	63.00	141.00	145.00	-4.00
CERTIFIE	51.00	10.00	3.00	28.00	92.00	93.00	-1.00
PE	16.00			0.00	16.00	16.00	0.00
CPE	4.00			0.00	4.00	3.00	+1.00
PLP				1.00	1.00	1.00	0.00
ENSAM			1.00	0.00	1.00	1.00	0.00
<b>Total enseignants 1er et 2nd degré</b>	<b>129.00</b>	<b>22.00</b>	<b>12.00</b>	<b>92.00</b>	<b>255.00</b>	<b>259.00</b>	<b>-4.00</b>
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>185.00</b>	<b>46.00</b>	<b>27.00</b>	<b>732.00</b>	<b>990.00</b>	<b>994.00</b>	<b>-4.00</b>
ATER	3.00	1.00		47.00	51.00	47.00	+4.00
LECTEUR				28.00	28.00	28.00	0.00
PAST		1.00		24.50	25.50	25.50	0.00
<b>Total enseignants contractuels</b>	<b>3.00</b>	<b>2.00</b>		<b>99.50</b>	<b>104.50</b>	<b>100.50</b>	<b>+4.00</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>188.00</b>	<b>48.00</b>	<b>27.00</b>	<b>831.50</b>	<b>1094.50</b>	<b>1094.50</b>	<b>0.00</b>

INSPE : 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 : Sur nombre

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

## I.2 – Emplois BIATSS

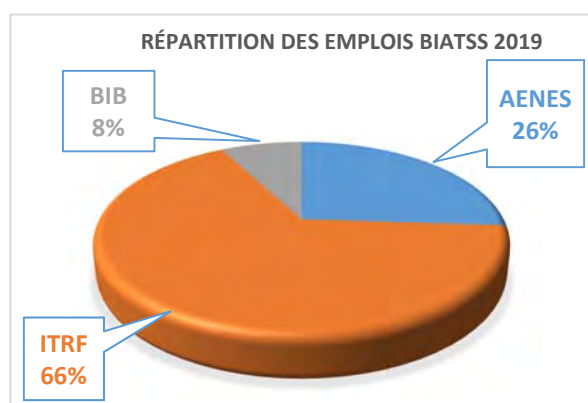
Situation au 31/12/2019

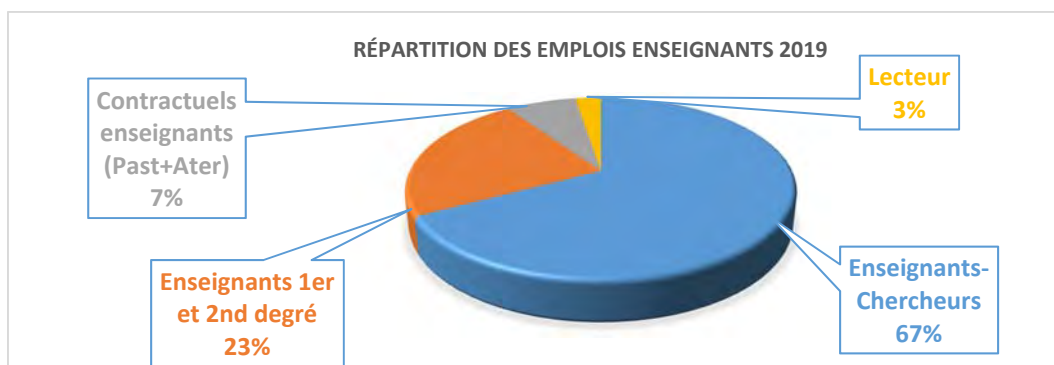
CATEGORIE	INSPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
SGS1				1	1	1	0
AENESR				1	1	1	0
SGAS				1	1	1	0
AGC1				1	1	1	0
AAE*	7	1		16	24	24	0
SAENES	13		2	31	46	48	-2
ADJENES	28	3	2	98	131	132	-1
<b>Total AENES</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>149</b>	<b>205</b>	<b>208</b>	<b>-3</b>
IGR	1			8	9	9	0
IGE	6	3	2	96	107	105	2
ASI	4	2	2	39	47	48	-1
TCH	15	5	1	116	137	132	5
ATRF/ATEC	65	4	3	150	222	224	-2
<b>Total ITRF</b>	<b>91</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>409</b>	<b>522</b>	<b>518</b>	<b>4</b>
CONSG				2	2	2	0
CONS	1			5	6	7	-1
BIB	2			7	9	9	0
BIB ASS	3			24	27	26	1
MAGAS	1			16	17	18	-1
<b>Total Bibliothèque</b>	<b>7</b>			<b>54</b>	<b>61</b>	<b>62</b>	<b>-1</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>146</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>612</b>	<b>788</b>	<b>788</b>	<b>0</b>

\*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 2019	TOTAL 2018
AENES	205	208
ITRF	522	518
BIB	61	62
<b>Total Biatss</b>	<b>788</b>	<b>788</b>
Enseignants-Chercheurs	735	735
Enseignants 1er et 2nd degré	255	259
Contractuels enseignants (Past+Ater)	77	73
Lecteur	28	28
<b>Total Enseignants</b>	<b>1 095</b>	<b>1 095</b>
<b>Total Général emplois Université</b>	<b>1 883</b>	<b>1 883</b>





## II – Les effectifs

« En 2018-2019, 92300 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) : 60% d'entre eux appartiennent aux corps es enseignants-chercheurs (et assimilés) titulaires, 26% sont des enseignants non permanents et 14% des enseignants du second degré. » (Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°13 – édition 2020.)

« En 2018, l'enseignement supérieur public compte 80815 agents assurant des fonctions de personnel des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS). Ils sont répartis en 60 422 agents titulaires (soit 75%) et 20393 agents contractuels opérant sur des missions permanentes. La part des agents contractuels sur missions permanentes atteint 25% de l'effectif total. » (Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°13 – édition 2020.)

L'effectif est composé de l'ensemble des personnels rémunérés par l'université. 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 vacataires ne sont pas répertoriés ici.

## II.1 – Évolution des effectifs entre 2018 et 2019

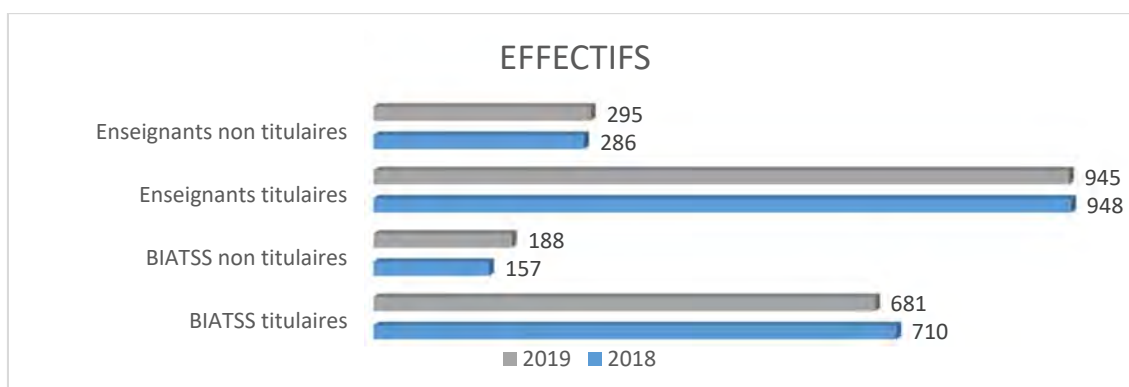
### II.1.1 – Détail par composantes

	UT2J hors IUT et INSPE		N/N-1		IUT Blagnac		N/N-1
	2019	2018			2019	2018	
Titulaires	531	555	-24	Titulaires	18	17	1
Non Titulaires	170	140	30	Non Titulaires	2	1	1
<b>Biatss</b>	<b>701</b>	<b>695</b>	<b>6</b>	<b>Biatss</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>
Titulaires	678	685	-7	Titulaires	44	44	0
Non Titulaires	280	267	13	Non Titulaires	8	7	1
<b>Enseignants</b>	<b>958</b>	<b>952</b>	<b>6</b>	<b>Enseignants</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>1</b>

	INSPE		N/N-1		IUT Figeac		N/N-1
	2019	2018			2019	2018	
Titulaires	123	129	-6	Titulaires	9	9	0
Non Titulaires	13	13	0	Non Titulaires	3	3	0
<b>Biatss</b>	<b>136</b>	<b>142</b>	<b>-6</b>	<b>Biatss</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
Titulaires	198	195	3	Titulaires	25	24	1
Non Titulaires	5	9	-4	Non Titulaires	2	3	-1
<b>Enseignants</b>	<b>203</b>	<b>204</b>	<b>-1</b>	<b>Enseignants</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>0</b>

### II.1.2 – Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 31/12/2019

UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES						
	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOUS CORPS CONFONDUS	
	Titulaires	Non Titulaires	Titulaires	Non titulaires*	Titulaires	Non titulaires
<b>2018</b>	710	157	948	286	1658	443
<b>2019</b>	681	188	945	295	1 626	483
<b>N/N-1</b>	-29	31	-3	9	-32	40



## II.2 – Effectifs BIATSS

### II.2.1 – Les titulaires

#### DÉFINITIONS :

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

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

**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 composant 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 31/12/2019*

CORPS	CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
S.G.U.	A			0			0			0	1		1	1	1	0
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0		1	1	1	1	0
AAE	A	2	5	7		1	1			0	5	10	15	23	24	-1
SAENES	B	4	8	12			0		1	1	1	26	27	40	44	-4
ADJAENES	C	2	22	24		3	3	1	1	2	6	76	82	111	120	-9
<b>Total AENES (ex ASU)</b>		<b>8</b>	<b>35</b>	<b>43</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>113</b>	<b>126</b>	<b>176</b>	<b>190</b>	<b>-14</b>
IGR	A	1		1			0			0	5	1	6	7	7	0
IGE	A	3	1	4	3		3	1		1	29	48	77	85	95	-10
ASI	A	1	3	4	1	1	2	2		2	13	25	38	46	44	2
TECH	B	6	8	14	4	1	5		1	1	34	76	110	130	129	1
ATRF/ATEC	C	27	24	51	1	3	4	1	1	2	50	75	125	182	188	-6
<b>Total ITRF</b>		<b>38</b>	<b>36</b>	<b>74</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>131</b>	<b>225</b>	<b>356</b>	<b>450</b>	<b>463</b>	<b>-13</b>
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	1		1	1	1	0
CONSV. BIB	A		1	1			0			0	2	4	6	7	8	-1
BIBLIOTHECAIRE	A		2	2			0			0		6	6	8	9	-1
BIBAS	B		2	2			0			0	8	15	23	25	25	0
MAGASINIER	C		1	1			0			0	5	8	13	14	14	0
<b>Total Bibliothèque - Musée</b>			<b>6</b>	<b>6</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>-2</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>46</b>	<b>77</b>	<b>123</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>160</b>	<b>371</b>	<b>531</b>	<b>681</b>	<b>710</b>	<b>-29</b>

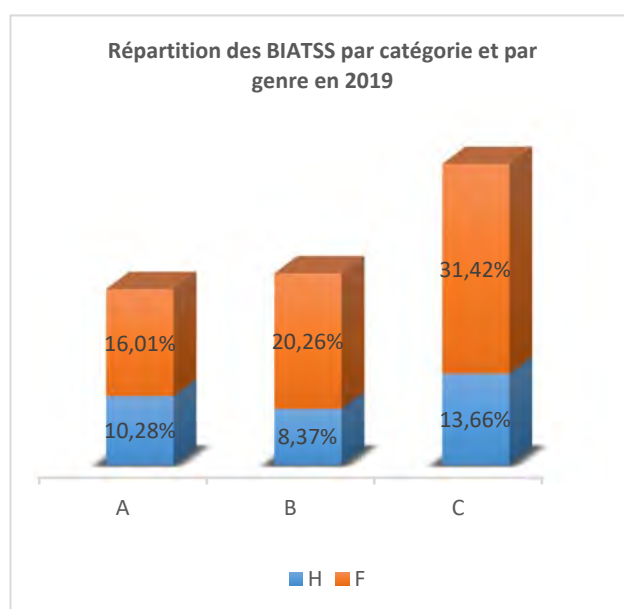
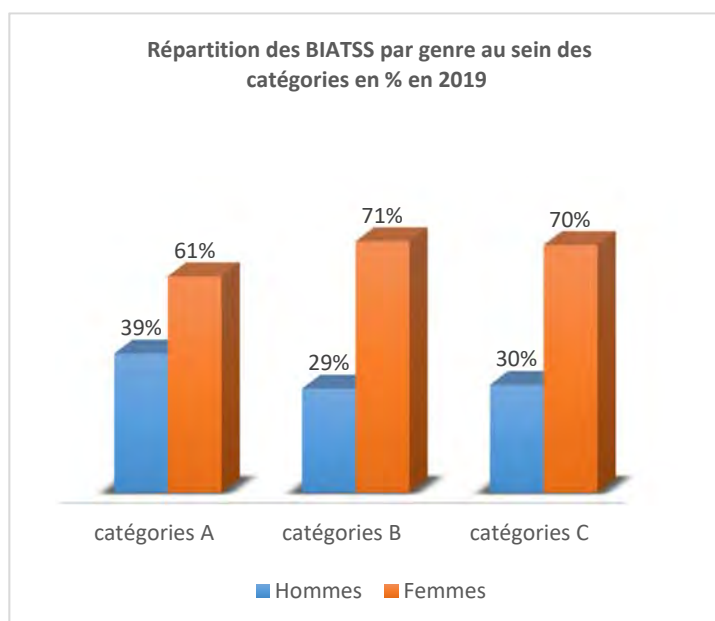
### II.2.1.2 – Synthèse des effectifs physiques par grades et catégories

Au 31/12/2019	A	B	C	TOTAL	%
AENES	25	40	111	176	26%
ITRF	138	130	182	450	66%
BIBLIOTHEQUE	16	25	14	55	8%
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>195</b>	<b>307</b>	<b>681</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	

Rappel au 31/12/2018	A	B	C	TOTAL	%
AENES	26	44	120	190	27%
ITRF	146	129	188	463	65%
BIBLIOTHEQUE	18	25	14	57	8%
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>198</b>	<b>322</b>	<b>710</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>27%</b>	<b>28%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	

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

	2019			2018		
	H	F	Total	H	F	Total
A	8	17	25	8	18	26
B	5	35	40	7	37	44
C	9	102	111	10	110	120
<b>Total AENES</b>	<b>22</b>	<b>154</b>	<b>176</b>	<b>25</b>	<b>165</b>	<b>190</b>
A	59	79	138	62	84	146
B	44	86	130	43	86	129
C	79	103	182	81	107	188
<b>Total ITRF</b>	<b>182</b>	<b>268</b>	<b>450</b>	<b>186</b>	<b>277</b>	<b>463</b>
A	3	13	16	3	15	18
B	8	17	25	9	16	25
C	5	9	14	5	9	14
<b>Total BIB</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>57</b>
<b>Total Général</b>	<b>220</b>	<b>461</b>	<b>681</b>	<b>228</b>	<b>482</b>	<b>710</b>



Les hommes représentent 32% des effectifs BIATSS comme en 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.

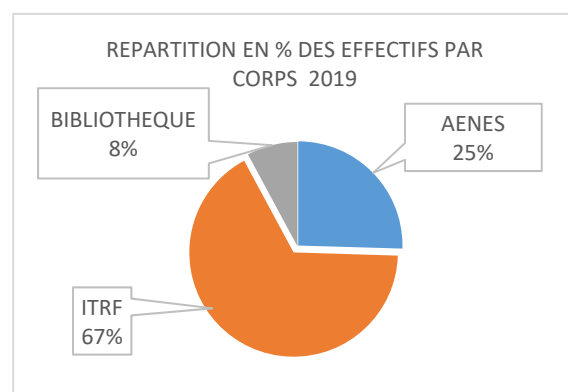
Une action identifie les moyens et modes d'actions des acteurs d'un programme.

Situation au 31/12/2019

CORPS	CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
S.G.U.	A			0			0			0	1		1	1	1	0
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0		1	1	1	1	0
AAE	A	1,8	5	6,8		1	1			0	5	9,8	14,8	22,6	23,8	-1,2
SAENES	B	4	8	12			0		1	1	0,8	24,9	25,7	38,7	42,7	-4
ADJAENES	C	2	20,4	22,4		3	3	1	1	2	5,8	71,1	76,9	104,3	112,4	-8,1
<b>Total AENES (ex ASU)</b>		<b>7,8</b>	<b>33,4</b>	<b>41,2</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12,6</b>	<b>106,8</b>	<b>119,4</b>	<b>167,6</b>	<b>180,9</b>	<b>-13,3</b>
IGR	A	1		1			0			0	4,8	1	5,8	6,8	6,8	0
IGE	A	3	1	4	3		3	1		1	28,8	45,3	74,1	82,1	91,6	-9,5
ASI	A	1	3	4	1	1	2	2		2	13	24,6	37,6	45,6	43,6	2
TECH	B	6	7,8	13,8	4	1	5		1	1	32,8	73,3	106,1	125,9	126	-0,1
ATRF/ATEC	C	27	23,4	50,4	1	2,8	3,8	1	1	2	49,8	72,3	122,1	178,3	182,3	-4
<b>Total ITRF</b>		<b>38</b>	<b>35,2</b>	<b>73,2</b>	<b>9</b>	<b>4,8</b>	<b>13,8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>129,2</b>	<b>216,5</b>	<b>345,7</b>	<b>438,7</b>	<b>450,3</b>	<b>-11,6</b>
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	1		1	1	1	0
CONSV. BIB	A		1	1			0			0	2	4	6	7	7,9	-0,9
BIBLIOTHECAIRE	A		2	2			0			0		5,6	5,6	7,6	8,4	-0,8
BIBAS	B		2	2			0			0	8	13,4	21,4	23,4	23,5	-0,1
MAGASINIER	C		1	1			0			0	4,4	7,3	11,7	12,7	13,1	-0,4
<b>Total Bibliothèque - Musée</b>			<b>6</b>	<b>6</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>15,4</b>	<b>30,3</b>	<b>45,7</b>	<b>51,7</b>	<b>53,9</b>	<b>-2,2</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>45,8</b>	<b>74,6</b>	<b>120,4</b>	<b>9</b>	<b>8,8</b>	<b>17,8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>157,2</b>	<b>353,6</b>	<b>510,8</b>	<b>658</b>	<b>685,1</b>	<b>-27,1</b>

ITRF : Ingénieur, Technicien de Recherche et de Formation

	A	B	C	TOTAL	%
AENES	24,6	38,7	104,3	167,6	25%
ITRF	134,5	125,9	178,3	438,7	67%
BIBLIOTHEQUE	15,6	23,4	12,7	51,7	8%
<b>TOTAL</b>	<b>174,7</b>	<b>188,0</b>	<b>295,3</b>	<b>658,0</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>27%</b>	<b>29%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	



## II.2.2 – Les contractuels BIATSS

**NB : Loi SAUVADET** (plus en vigueur depuis juin 2018)

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 (2013-2016) 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

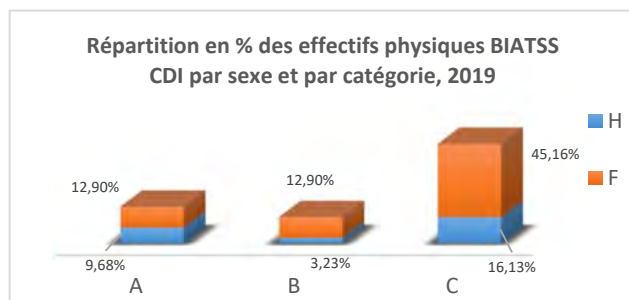
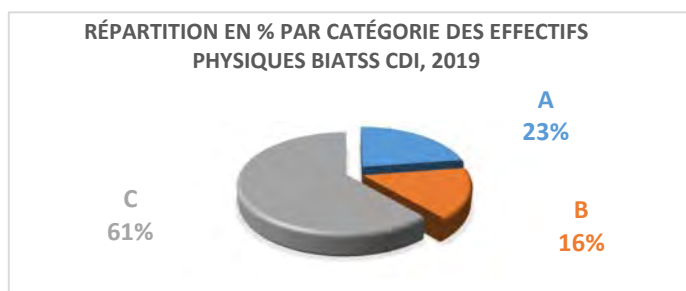
Situation au 31/12/2019

CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
A			0			0			0	3	4	7	7	7	0
B			0			0			0	1	4	5	5	6	-1
C		2	2		1	1			0	5	11	16	19	21	-2
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>-3</b>

Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2019

CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
A			0.00			0.00			0.00	3.00	4.00	7.00	7.00	7.00	0.00
B			0.00			0.00			0.00	1.00	3.30	4.30	4.30	5.80	-1.50
C		2.00	2.00		0.50	0.50			0.00	4.60	10.60	15.20	17.70	20.00	-2.30
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>2.00</b>	<b>2.00</b>		<b>0.50</b>	<b>0.50</b>			<b>0.00</b>	<b>8.60</b>	<b>17.90</b>	<b>26.50</b>	<b>29.00</b>	<b>32.80</b>	<b>-3.80</b>



Les femmes représentent 71 % des effectifs en personnes physiques en CDI, 76 % en 2018.

Les catégories C représentent 61 % des effectifs en personnes physiques sous CDI, 62 % en 2018. On constate une légère baisse.



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

### Les effectifs en personnes physiques

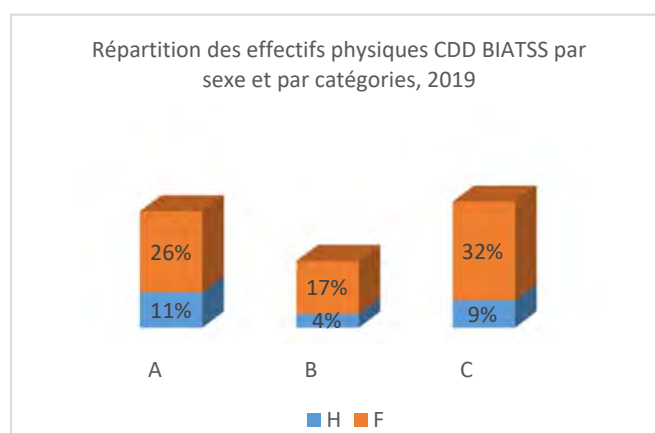
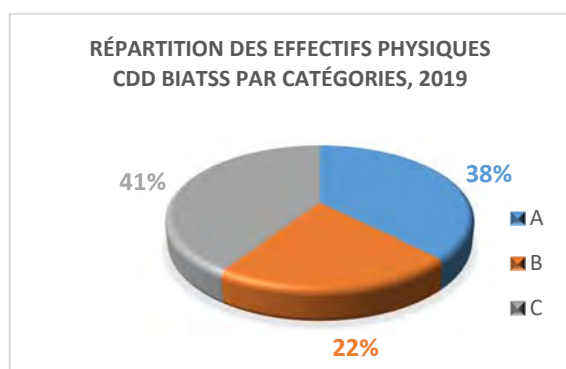
Situation au 31/12/2019

CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
A			0			0		1	1	18	40	58	59	47	+12
B	1	2	3	1		1		1	1	5	24	29	34	23	+11
C	3	5	8			0	1		1	10	45	55	64	53	+11
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>109</b>	<b>142</b>	<b>157</b>	<b>123</b>	<b>+34</b>

### Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2019

CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
A			0.00			0.00		1.00	1.00	16.80	36.00	52.80	53.80	41.50	+12.30
B	1.00	2.00	3.00	0.50		0.50		1.00	1.00	5.00	23.00	28.00	32.50	22.00	+10.50
C	3.00	5.00	8.00			0.00	1.00		1.00	10.00	44.30	54.30	63.30	51.50	+11.80
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4.00</b>	<b>7.00</b>	<b>11.00</b>	<b>0.50</b>		<b>0.50</b>	<b>1.00</b>	<b>2.00</b>	<b>3.00</b>	<b>31.80</b>	<b>103.30</b>	<b>135.10</b>	<b>149.60</b>	<b>115.00</b>	<b>+34.60</b>



Les femmes représentent 75 % des effectifs en personnes physiques en CDD (73 % en 2018). Les catégories C représentent 41% des effectifs en personnes physiques sous CDD (43 % en 2018). Cependant, on note une augmentation de 3% pour les catégories B entre 2018 et 2019.

## II.2.2.3 – Synthèse CDI et CDD BIATSS

### Les effectifs en personnes physiques

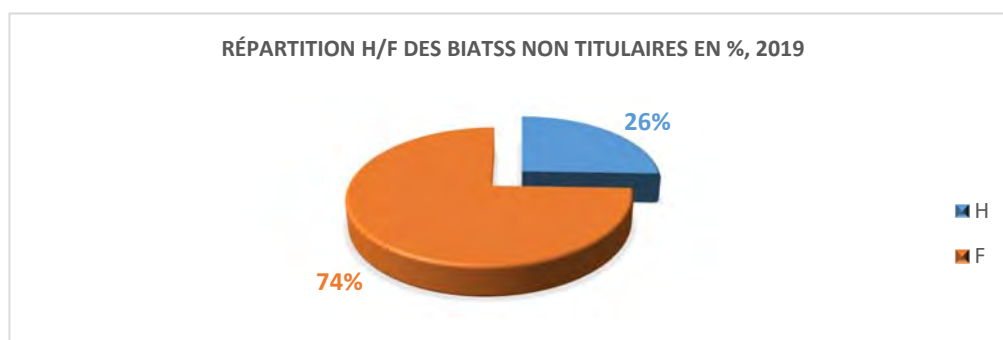
Situation au 31/12/2019

CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
A			0			0		1	1	21	44	65	66	54	+12
B	1	2	3	1		1		1	1	6	28	34	39	29	+10
C	3	7	10		1	1	1		1	15	56	71	83	74	+9
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>128</b>	<b>170</b>	<b>188</b>	<b>157</b>	<b>+31</b>

### Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2019

CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
A			0.00			0.00		1.00	1.00	19.80	40.00	59.80	60.80	48.50	+12.30
B	1.00	2.00	3.00	0.50		0.50		1.00	1.00	6.00	26.30	32.30	36.80	27.80	+9.00
C	3.00	7.00	10.00		0.50	0.50	1.00		1.00	14.60	54.90	69.50	81.00	71.50	+9.50
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4.00</b>	<b>9.00</b>	<b>13.00</b>	<b>0.50</b>	<b>0.50</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>2.00</b>	<b>3.00</b>	<b>40.40</b>	<b>121.20</b>	<b>161.60</b>	<b>178.60</b>	<b>147.80</b>	<b>+30.80</b>



En 2019, 74 % des non titulaires BIATSS sont des femmes (73% en 2018)

## II.2.2.4 – Localisation par service des agents non titulaires

Situation au 31/12/2019

Services	PP H	PP F	PP TOTAL	QAFF H	QAFF F	QAFF TOTAL
RECHERCHE	12	16	28	11.00	13.90	24.90
UFR LANGUES LITTÉRATURE & CIVILISATIONS ETRG	3	15	18	3.00	14.50	17.50
ECOLE SUPERIEURE DU PROFESSORAT ET DE L'EDUCATION	4	9	13	4.00	9.00	13.00
FORMATION CONTINUE	0	11	11	0.00	10.80	10.80
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1	9	10	1.00	7.70	8.70
DIRECTION EN APPUI A LA RECHERCHE	0	9	9	0.00	8.80	8.80
SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION	4	3	7	3.60	2.80	6.40
DIRECTION DU SYSTEME D'INFORMATION	6	1	7	6.00	1.00	7.00
UFR PSYCHOLOGIE	1	5	6	1.00	4.50	5.50
RELATIONS INTERNATIONALES	0	6	6	0.00	6.00	6.00
UFR SCIENCES, ESPACES ET SOCIÉTÉS	0	6	6	0.00	5.50	5.50
DIRECTION PATRIMOINE IMMOBILIER ET GESTION CAMPUS	6	0	6	6.00	0.00	6.00
SCUIO-IP	0	5	5	0.00	5.00	5.00
UFR HISTOIRE, ARTS ET ARCHEOLOGIE	0	5	5	0.00	5.00	5.00
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES	0	4	4	0.00	4.00	4.00
INSTITUT SUPERIEUR TOURISME HOTELLERIE ET ALIMENTATION	0	3	3	0.00	3.00	3.00
PRESSES UNIVERSITAIRES DU MIDI	0	3	3	0.00	3.00	3.00
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'AUDIOVISUEL	0	3	3	0.00	2.70	2.70
INSTITUT SUPERIEUR COULEUR IMAGE DESIGN	1	2	3	1.00	2.00	3.00
IUT FIGEAC	1	2	3	1.00	2.00	3.00
DIRECTION TICE	2	1	3	2.00	1.00	3.00
INSTITUT REGIONAL DU TRAVAIL	1	2	3	1.00	1.80	2.80
CIAM	1	2	3	1.00	1.20	2.20
UFR LETTRES, PHILOSOPHIE, MUSIQUE, ARTS DU SPECTACLE ET COM	0	3	3	0.00	3.00	3.00
INSTITUT DE FORMATION DE MUSICIENS INTERVENANT	1	1	2	0.80	1.00	1.80
AFFAIRES GÉNÉRALES	0	2	2	0.00	2.00	2.00
DIRECTION EVALUATION DES ETUDES ET PROSPECTIVE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
PRESIDENCE ET VICE PRESIDENCE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
IUT BLAGNAC	1	1	2	0.50	0.50	1.00
COMMUNICATION	0	1	1	0.00	1.00	1.00
Accueil / plannings	0	1	1	0.00	1.00	1.00
AGENCE COMPTABLE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SUAPS	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SCASC	0	1	1	0.00	1.00	1.00
DIVISION DE LA VIE ETUDIANTE	1	0	1	1.00	0.00	1.00
IMPRIMERIE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	0	1	1	0.00	1.00	1.00
aff. jur/contentieuses	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SERVICE ENSEIGNEMENT A DISTANCE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>48</b>	<b>140</b>	<b>188</b>	<b>45.90</b>	<b>132.70</b>	<b>178.60</b>

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 28 personnes physiques des agents non titulaires soit 15% des agents BIATSS non titulaire, (14% en 2018), 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

Situation au 31/12/2019

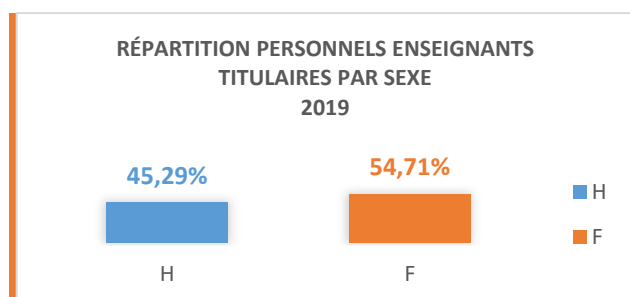
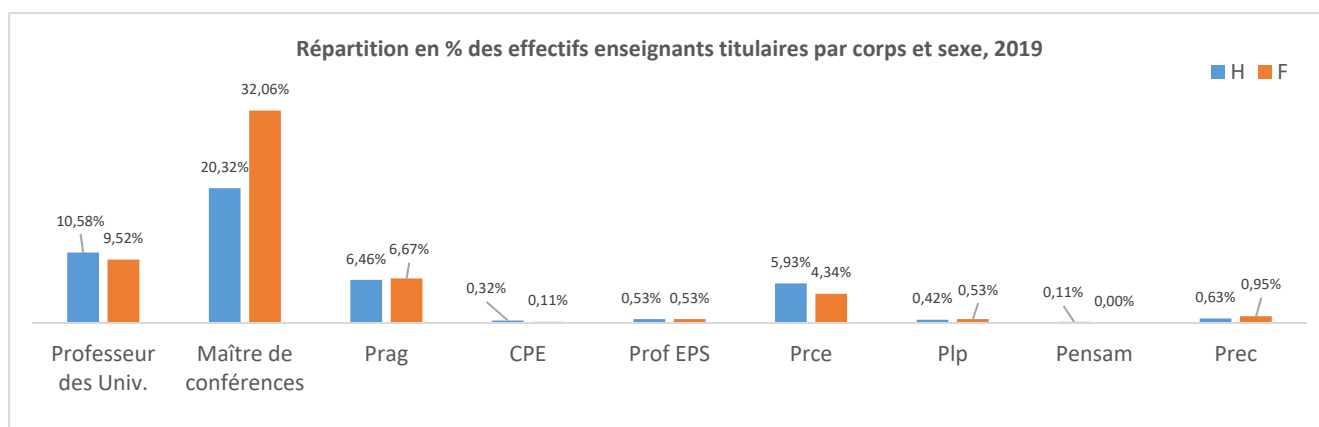
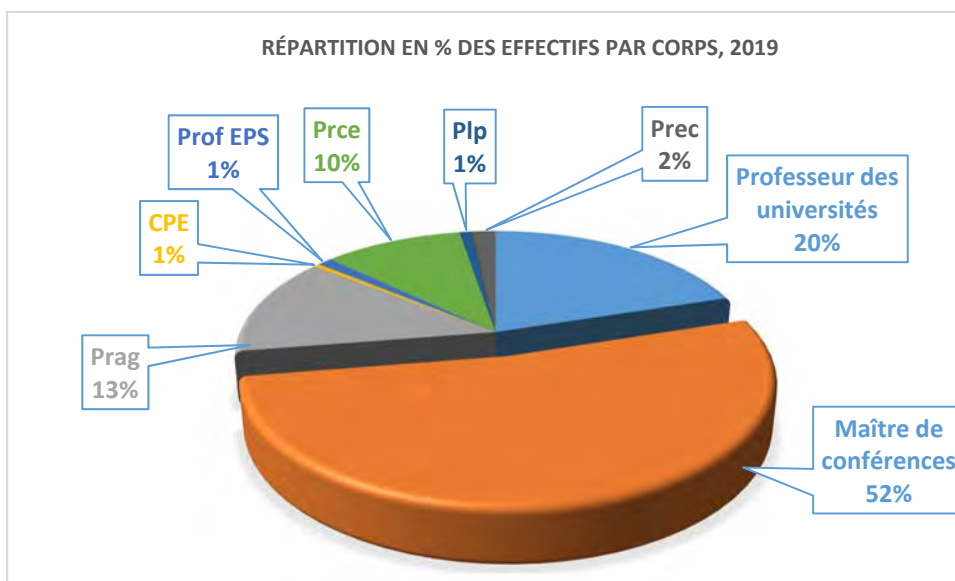
CORPS	CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
PROF.UNIV.	A	5	6	11	6		6	1	1	2	88	83	171	190	189	+1
MAIT.CONF.	A	19	22	41	11	7	18	6	6	12	156	268	424	495	493	+2
<b>Total Ens. Chercheurs</b>		<b>24</b>	<b>28</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>244</b>	<b>351</b>	<b>595</b>	<b>685</b>	<b>682</b>	<b>+3</b>
AGREGE	A	28	33	61	10	3	13	5	1	6	18	26	44	124	128	-4
CERTIFIE	A	34	24	58	2	4	6	4		4	16	13	29	97	101	-4
PROF. EPS	A		1	1	1		1			0	4	4	8	10	10	0
P.L.P.	A	3	4	7			0			0	1	1	2	9	8	+1
<b>Total Ens. 2nd degré et Psy.</b>		<b>65</b>	<b>62</b>	<b>127</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>83</b>	<b>240</b>	<b>247</b>	<b>-7</b>
PROF.ECOLE	A	6	9	15			0			0			0	15	15	0
<b>Total Ens. 1er degré</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
C.P.E.	A	3	1	4			0			0			0	4	3	+1
<b>Total Inform. Orient Educ.</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>+1</b>
PROF. DE L'ENSAM	A			0			0	1		1			0	1	1	0
<b>Total Pers. grands établ.</b>				<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>		<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>98</b>	<b>100</b>	<b>198</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>283</b>	<b>395</b>	<b>678</b>	<b>945</b>	<b>948</b>	<b>-3</b>

Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2019

CORPS	CAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
PROF.UNIV.	A	5.00	6.00	11.00	6.00		6.00	1.00		1.00	85.80	81.00	166.80	184.80	187.90	-3.10
MAIT.CONF.	A	19.00	22.00	41.00	11.00	7.00	18.00	6.00	6.00	12.00	151.50	259.90	411.40	482.40	483.80	-1.40
<b>Total Ens. Chercheurs</b>		<b>24.00</b>	<b>28.00</b>	<b>52.00</b>	<b>17.00</b>	<b>7.00</b>	<b>24.00</b>	<b>7.00</b>	<b>6.00</b>	<b>13.00</b>	<b>237.30</b>	<b>340.90</b>	<b>578.20</b>	<b>667.20</b>	<b>671.70</b>	<b>-4.50</b>
AGREGE	A	24.95	27.65	52.60	10.00	2.00	12.00	5.00	1.00	6.00	18.00	24.50	42.50	113.10	117.51	-4.41
CERTIFIE	A	27.70	19.41	47.11	2.00	4.00	6.00	4.00		4.00	16.00	13.00	29.00	86.11	88.73	-2.62
PROF. EPS	A		1.00	1.00	1.00		1.00			0.00	4.00	4.00	8.00	10.00	10.00	0.00
P.L.P.	A	1.83	2.67	4.50			0.00			0.00	1.00	1.00	2.00	6.50	6.11	+0.39
<b>Total Ens. 2nd degré et Psy.</b>		<b>54.48</b>	<b>50.73</b>	<b>105.21</b>	<b>13.00</b>	<b>6.00</b>	<b>19.00</b>	<b>9.00</b>	<b>1.00</b>	<b>10.00</b>	<b>39.00</b>	<b>42.50</b>	<b>81.50</b>	<b>215.71</b>	<b>222.35</b>	<b>-6.64</b>
PROF.ECOLE	A	6.00	9.00	15.00			0.00			0.00			0.00	15.00	15.00	0.00
<b>Total Ens. 1er degré</b>		<b>6.00</b>	<b>9.00</b>	<b>15.00</b>			<b>0.00</b>			<b>0.00</b>			<b>0.00</b>	<b>15.00</b>	<b>15.00</b>	<b>0.00</b>
C.P.E.	A	3.00	1.00	4.00			0.00			0.00			0.00	4.00	3.00	+1.00
<b>Total Inform. Orient Educ.</b>		<b>3.00</b>	<b>1.00</b>	<b>4.00</b>			<b>0.00</b>			<b>0.00</b>			<b>0.00</b>	<b>4.00</b>	<b>3.00</b>	<b>+1.00</b>
PROF. DE L'ENSAM	A			0.00			0.00	1.00		1.00			0.00	1.00	1.00	0.00
<b>Total Pers. grands établ.</b>				<b>0.00</b>			<b>0.00</b>	<b>1.00</b>		<b>1.00</b>			<b>0.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>0.00</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>87.48</b>	<b>88.73</b>	<b>176.21</b>	<b>30.00</b>	<b>13.00</b>	<b>43.00</b>	<b>17.00</b>	<b>7.00</b>	<b>24.00</b>	<b>276.30</b>	<b>383.40</b>	<b>659.70</b>	<b>902.91</b>	<b>913.05</b>	<b>-10.14</b>

Entre les 31 décembre 2018 et 2019, une augmentation de 3 enseignants-chercheurs est constatée (en personnes physiques).



54,71% des personnels enseignants tous corps confondus sont des femmes. (53,42% en 2018)

L'écart hommes-femmes est particulièrement marqué chez les maîtres de conférences qui représentent à eux seuls 52 % des effectifs enseignants et parmi lesquels on dénombre 62 % de femmes.

Au niveau national la part des femmes est de 26% chez les PR et de 45% chez les MCF

(Source : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n° 13 -édition 2020)

Les enseignants-chercheurs constituent 72% des effectifs enseignants titulaires. (74% en 2018)

Les maîtres de conférences représentent à eux seuls plus de la moitié des effectifs enseignants titulaires (53 % en 2018).

À titre de comparaison, au niveau national en 2018-2019, les enseignants-chercheurs et assimilés (hors PAST/MAST) au nombre de 55507 constituent 60.1 % 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° 13 -édition 2020)

## 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. 2019	MAIT.CONF. 2019	TOTAL 2019	PROF.UNIV. % 2019	MAIT.CONF. % 2019	PROF.UNIV. 2018	MAIT.CONF. 2018	TOTAL 2018	PROF.UNIV. % 2018	MAIT.CONF. % 2018	Variation N/N-1
Drt. priv. sc. crim.	01		3	3	0%	100%		3	3	0%	100%	0
Drt. publ.	02		4	4	0%	100%		5	5	0%	100%	-1
Sc. politique	04		2	2	0%	100%		1	1	0%	100%	1
<b>Total groupe 01</b>			<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>
Sc. économiques	05	1	8	9	11%	89%	1	9	10	10%	90%	-1
Sc. de gestion	06	1	10	11	9%	91%	1	10	11	9%	91%	0
<b>Total groupe 02</b>		<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>-1</b>
Sc. du langage	07	10	28	38	26%	74%	11	29	40	28%	73%	-2
Lang. & litt. anc.	08	3	9	12	25%	75%	3	9	12	25%	75%	0
Lang. & litt. franc.	09	12	16	28	43%	57%	10	16	26	38%	62%	2
Litt. comparées	10	2	6	8	25%	75%	2	6	8	25%	75%	0
<b>Total groupe 03a</b>		<b>27</b>	<b>59</b>	<b>86</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>26</b>	<b>60</b>	<b>86</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>0</b>
Lang. & litt. ang.	11	18	47	65	28%	72%	20	45	65	31%	69%	0
Lang. & litt. germ.	12	3	8	11	27%	73%	3	8	11	27%	73%	0
Lang. & litt. slaves	13	1	4	5	20%	80%	1	4	5	20%	80%	0
Lang. & litt. roman.	14	14	34	48	29%	71%	14	35	49	29%	71%	-1
Lang. & Litt. autres	15	2	7	9	22%	78%	2	9	11	18%	82%	-2
<b>Total groupe 03b</b>		<b>38</b>	<b>100</b>	<b>138</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>40</b>	<b>101</b>	<b>141</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>-3</b>
Psychologie	16	33	64	97	34%	66%	32	62	94	34%	66%	3
Philosophie	17	4	9	13	31%	69%	3	10	13	23%	77%	0
Arts	18	9	32	41	22%	78%	9	31	40	23%	78%	1
Socio., démographie	19	9	34	43	21%	79%	8	31	39	21%	79%	4
<b>Total groupe 04a</b>		<b>55</b>	<b>139</b>	<b>194</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>52</b>	<b>134</b>	<b>186</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>8</b>
Anth., eth., préhis.	20	4	7	11	36%	64%	3	7	10	30%	70%	1
His. & civ. : ancien	21	9	24	33	27%	73%	11	23	34	32%	68%	-1
His. & civ. : cont.	22	13	23	36	36%	64%	12	24	36	33%	67%	0
Géo. phys. & autres	23	9	17	26	35%	65%	9	19	28	32%	68%	-2
Amén. espace, urbain	24	3	9	12	25%	75%	4	9	13	31%	69%	-1
<b>Total groupe 04b</b>		<b>38</b>	<b>80</b>	<b>118</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>39</b>	<b>82</b>	<b>121</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>-3</b>
Mathématiques	25	2	4	6	33%	67%	2	4	6	33%	67%	0
Maths. appliqués	26	3	6	9	33%	67%	3	5	8	38%	63%	1
<b>Total groupe 05a</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>1</b>
Informatique	27	7	20	27	26%	74%	8	20	28	29%	71%	-1
<b>Total groupe 05b</b>		<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>-1</b>
Mécan., génie mécan.	60		6	6	0%	100%		6	6	0%	100%	0
Génie informatique	61	4	5	9	44%	56%	4	5	9	44%	56%	0
Electronique	63	3	3	6	50%	50%	2	4	6	33%	67%	0
<b>Total groupe 09</b>		<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>0</b>
Biolog. pop. & écol.	67		1	1	0%	100%		1	1	0%	100%	0
Neurosciences	69	2	5	7	29%	71%	2	5	7	29%	71%	0
<b>Total groupe 10</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0</b>
Sc. de l'éducation	70	7	27	34	21%	79%	6	25	31	19%	81%	3
Sc. info. communic.	71	2	9	11	18%	82%	2	9	11	18%	82%	0
Cult. & lang. rég.	73		3	3	0%	100%	1	2	3	33%	67%	0
Sc. & tec. act. phy.	74		1	1	0%	100%		2	2	0%	100%	-1
<b>Total groupe 12</b>		<b>9</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>9</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>2</b>
<b>Total GENERAL</b>		<b>190</b>	<b>495</b>	<b>685</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>189</b>	<b>493</b>	<b>682</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>3</b>

Au 31/12/2019, 72 % des enseignants-chercheurs appartiennent au corps des MCF, il est à noter une stagnation depuis 2018. Il est à noter une augmentation de 3 enseignants chercheurs dans l'ensemble des sections CNU, dont une augmentation de 8 enseignants dans le groupe 04a.

## 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 ou 2 ans maximum). 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.

**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 remplace notamment les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Le contrat doctoral est ouvert à tout doctorant inscrit en première année de thèse depuis moins de six mois : la condition d'âge (obtention du diplôme de master dans l'année) imposée pour l'allocation de recherche, n'existe pas pour le contrat doctoral. 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 :** avec le passage aux RCE le président 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 professeurs contractuels peuvent aussi être recrutés sur des emplois vacants du second degré selon le décret 92-131 du 5 février 1992.

### Les effectifs en personnes physiques

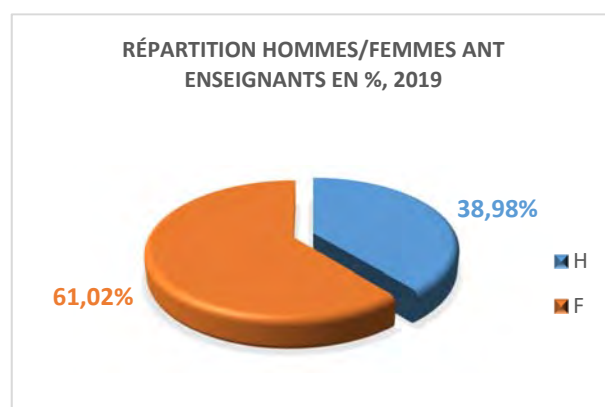
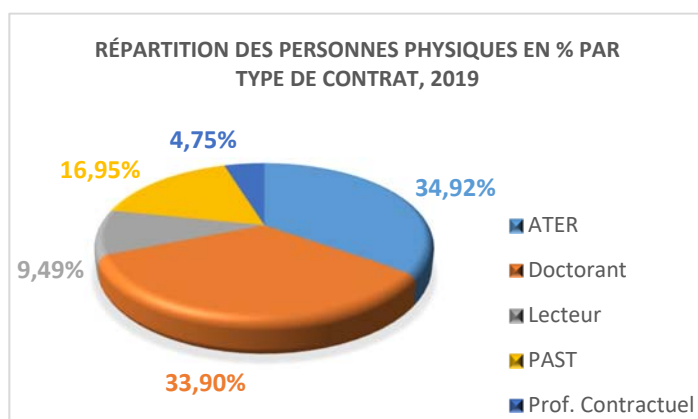
*Situation au 31/12/2019*

CONTRAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
ATER	1	4	5	2		2	1		1	37	58	95	103	101	+2
Doctorant			0			0			0	33	67	100	100	98	+2
Lecteur			0			0			0	8	20	28	28	27	+1
PAST			0	2		2			0	26	22	48	50	27	+23
Professeurs contractuels			0	2	2	4		1	1	3	6	9	14	33	-19
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>107</b>	<b>173</b>	<b>280</b>	<b>295</b>	<b>286</b>	<b>+9</b>

## Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2019

CONTRAT	INSPE H	INSPE F	INSPE TOTAL	IUTB H	IUTB F	IUTB TOTAL	IUTF H	IUTF F	IUTF TOTAL	UT2J H	UT2J F	UT2J TOTAL	TOTAL 2019	TOTAL 2018	Variation 2018/2019
ATER	1.00	4.00	5.00	1.00		1.00	1.00		1.00	29.50	45.50	75.00	82.00	82.00	0.00
Doctorant			0.00			0.00			0.00	33.00	67.00	100.00	100.00	98.00	+2.00
Lecteur			0.00			0.00			0.00	8.00	20.00	28.00	28.00	27.00	+1.00
PAST			0.00	1.00		1.00			0.00	13.00	11.00	24.00	25.00	13.50	+11.50
Professeurs contractuels			0.00	1.50	1.50	3.00		1.00	1.00	3.00	6.00	9.00	13.00	20.50	-7.50
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.00</b>	<b>4.00</b>	<b>5.00</b>	<b>3.50</b>	<b>1.50</b>	<b>5.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>2.00</b>	<b>86.50</b>	<b>149.50</b>	<b>236.00</b>	<b>248.00</b>	<b>241.00</b>	<b>+7.00</b>



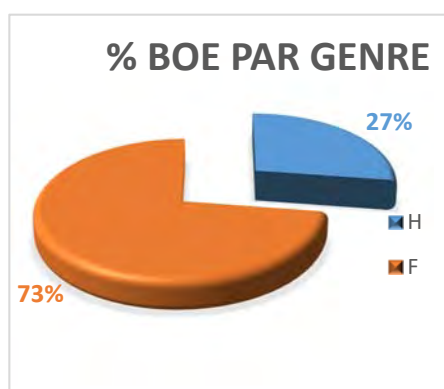
33,90% des non titulaires enseignants ont un contrat de doctorant (34.27% en 2018)

61.02% des personnels enseignants contractuels sont des femmes (61.19% en 2018).

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

TITULAIRES							
cat A				cat B		cat C	
BIATSS		ENSEIGNANTS		BIATSS		BIATSS	
H	F	H	F	H	F	H	F
4	5	8	12	1	11	13	41
<b>TOTAL: 95</b>							

CONTRACTUELS			
BIATSS		ENSEIGNANTS	
H	F	H	F
0	6	3	5
<b>TOTAL: 14</b>			



Au total, au 31/12/2019, l'université décompte 109 personnels BOE titulaires et contractuels (ou en cours de reconnaissance). On note une diminution par rapport à 2018, en effet, l'université décomptait 117 personnels BOE au 31/12/2018.

73% des bénéficiaires BOE titulaires et contractuels sont des femmes comme en 2018

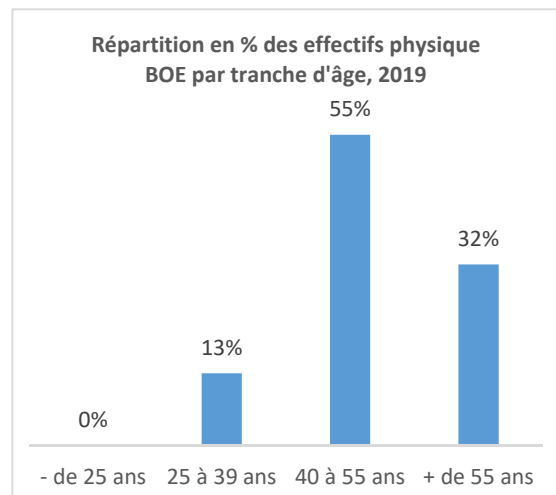
43% des bénéficiaires BOE titulaires sont des femmes de catégorie C, on constate une légère augmentation par rapport au 40% de 2018.



Répartition par tranches d'âges :

- de 25 ans	<b>0</b>
25 à 39 ans	<b>14</b>
40 à 55 ans	<b>60</b>
+ de 55 ans	<b>35</b>

Environ 55% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 40 et 55 ans. (54% en 2018)



### III – Démographie

#### III.1 – Population BIATSS

##### Répartition globale (titulaires et contractuels)

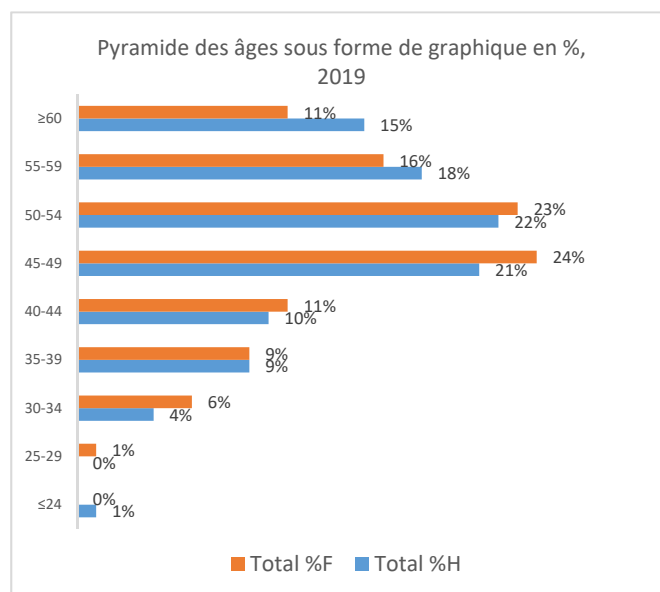
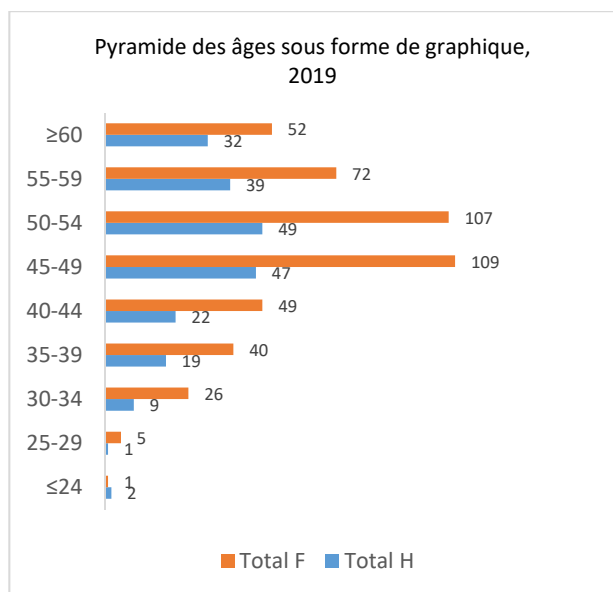
Catégorie	Pyramide des âges des personnels BIATSS 2019					
Toutes catégories	Nbr	FEMMES (69%)		AGE	HOMMES (31%)	Nbr
	54	≥60				34
	86	55/59				42
	117	50/54				54
	130	45/49				52
	73	40/44				27
	58	35/39				30
	51	30/34				17
	32	≤29				12
	601	Moyenne : 46.8		47.1	Moyenne : 47.9	

#### III.1.1 – Les BIATSS titulaires

Situation au 31/12/2019

Age	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24	1				1	1	2	1%	1	0%
25-29		1			1	4	1	0%	5	1%
30-34	4	10	1	9	4	7	9	4%	26	6%
35-39	6	10	5	12	8	18	19	9%	40	9%
40-44	7	13	6	12	9	24	22	10%	49	11%
45-49	15	20	16	34	16	55	47	21%	109	24%
50-54	12	30	12	29	25	48	49	22%	107	23%
55-59	15	12	6	26	18	34	39	18%	72	16%
≥60	10	13	11	16	11	23	32	15%	52	11%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>109</b>	<b>57</b>	<b>138</b>	<b>93</b>	<b>214</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>	<b>461</b>	<b>100%</b>

Les 45 ans et plus constituent 74% des effectifs féminins (73% en 2018), et 76% des effectifs masculins (74% en 2018).



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.)

### Age Moyen et médian

#### Par catégorie

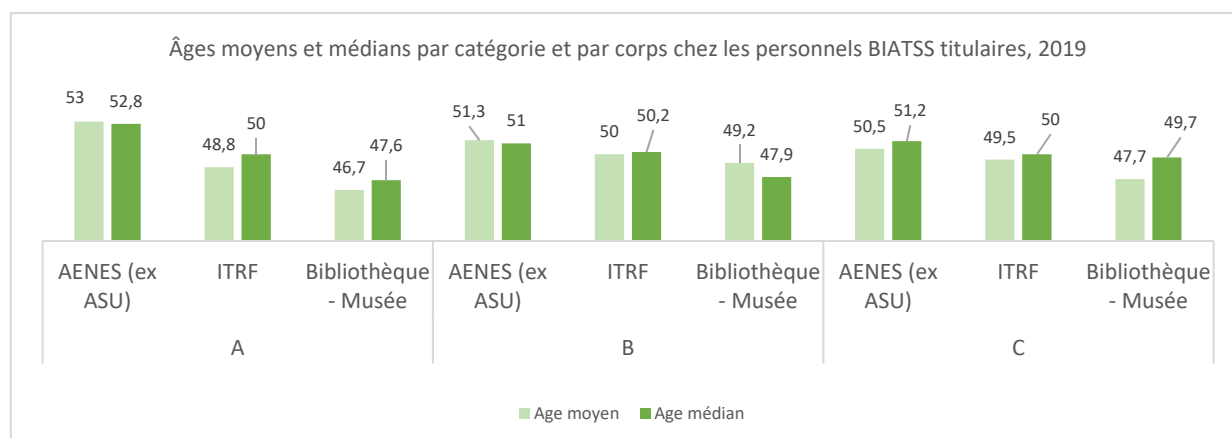
Cat.	Age moyen	Age médian
A	49.2	50.3
B	50.2	50.2
C	49.8	50.2

#### Par catégorie et par genre

Cat.	Genre	Age moyen	Age médian
A	H	50.3	51.0
	F	48.5	50.1
B	H	50.6	50.0
	F	50.0	50.2
C	H	50.2	51.4
	F	49.6	49.7

#### Par catégorie, par corps et par genre

Cat.	Corps / Contrat	Genre	Nbr	Age moyen	Age médian
A	AENES (ex ASU)	H	8	52.3	52.1
		F	17	53.3	52.8
	ITRF	H	59	50.0	51.0
		F	79	47.8	49.3
	Bibliothèque - Musée	H	3	50.0	48.4
		F	13	46.0	46.7
B	AENES (ex ASU)	H	5	51.7	49.7
		F	35	51.3	51.9
	ITRF	H	44	49.5	50.0
		F	86	50.2	50.2
	Bibliothèque - Musée	H	8	55.6	60.6
		F	17	46.2	45.4
C	AENES (ex ASU)	H	9	49.0	47.7
		F	102	50.6	51.3
	ITRF	H	79	50.6	51.7
		F	103	48.7	49.0
	Bibliothèque - Musée	H	5	46.7	50.0
		F	9	48.2	46.8



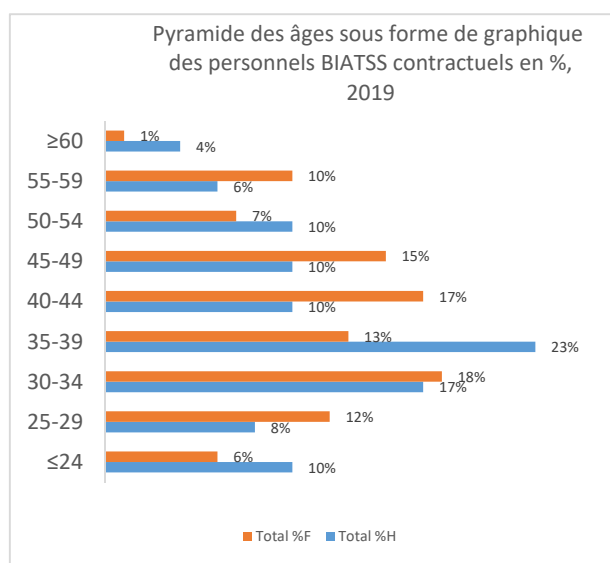
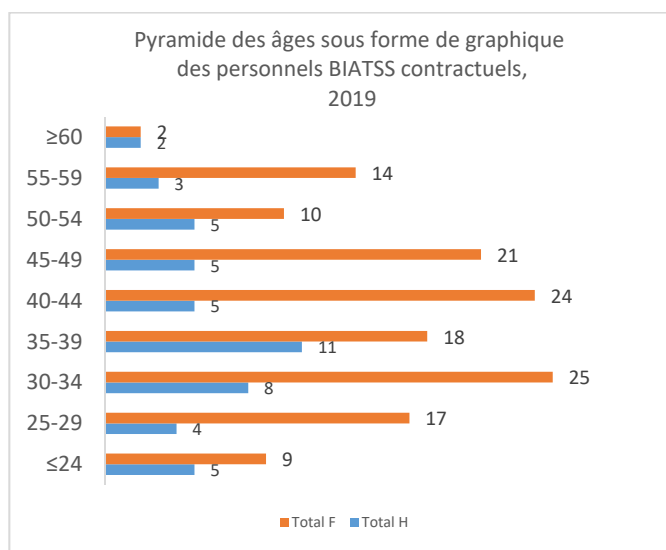
Les moyennes d'âge les plus élevées concernent les catégories A du corps des AENES (53 ans), suivi par les catégories B du corps des AENES également (51,3 ans).

La moyenne d'âge la plus basse concerne les catégories A du corps des Bibliothèques (46.7 ans).

### III.1.2 – Les contractuels BIATSS

Situation au 31/12/2019

Age	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24	2	4		4	3	1	5	10%	9	6%
25-29	2	8	2	2		7	4	8%	17	12%
30-34	2	11	3	5	3	9	8	17%	25	18%
35-39	8	6	2	6	1	6	11	23%	18	13%
40-44	1	6	1	7	3	11	5	10%	24	17%
45-49	3	5		2	2	14	5	10%	21	15%
50-54	1	1		2	4	7	5	10%	10	7%
55-59		4		2	3	8	3	6%	14	10%
≥60	2			1		1	2	4%	2	1%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>64</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>140</b>	<b>100%</b>



## Age moyen et médian

Situation au 31/12/2019

### Par catégorie

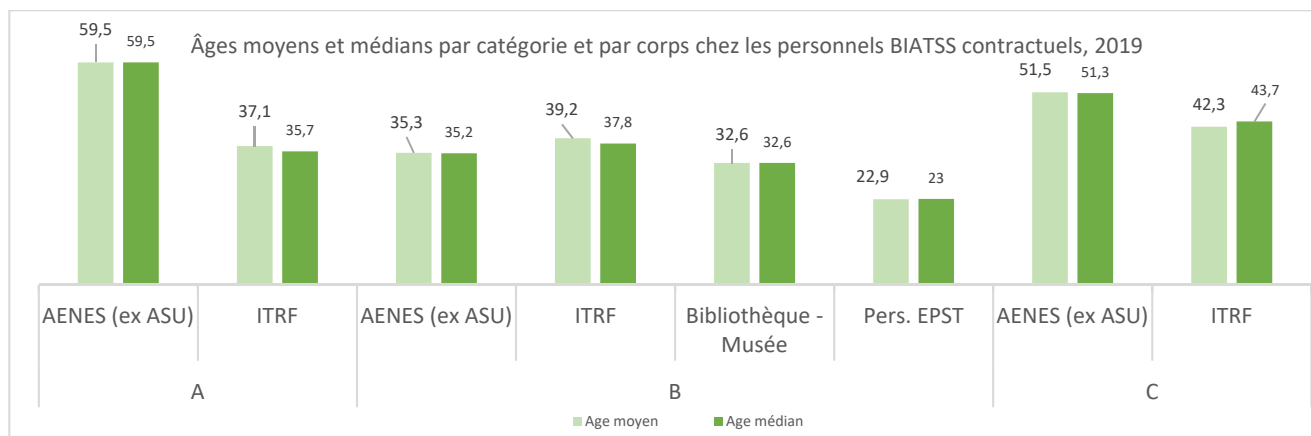
Cat.	Age moyen	Age médian
A	37.8	35.8
B	38.0	37.5
C	42.8	44.1

### Par catégorie et par genre

Cat.	Genre	Age moyen	Age médian
A	H	39.6	38.1
	F	37.0	34.2
B	H	34.5	33.3
	F	38.9	37.6
C	H	41.9	44.0
	F	43.0	44.4

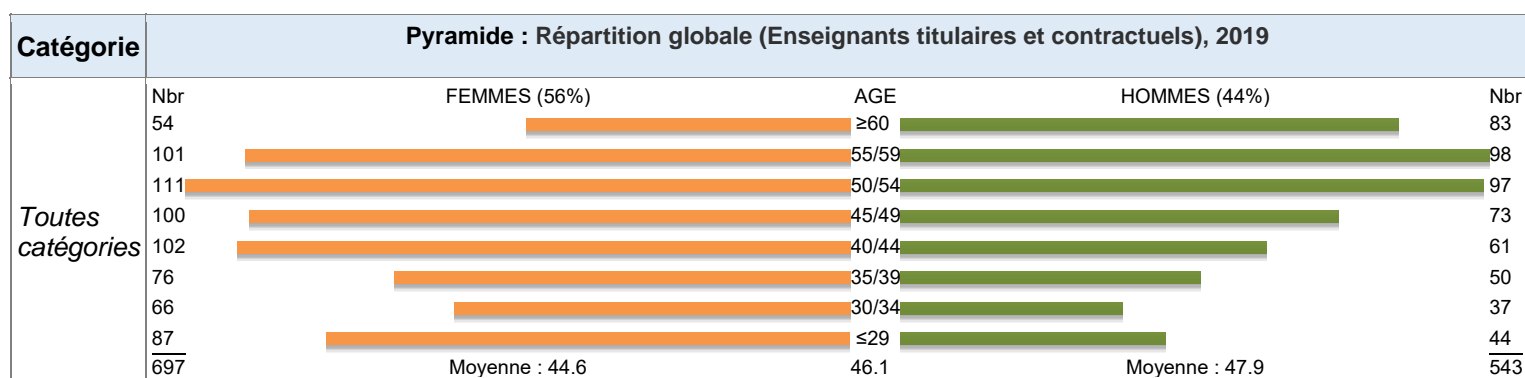
### Par catégorie et par corps

Cat.	Corps / Contrat	Nbr	Age moyen	Age médian
A	AENES (ex ASU)	2	59.5	59.5
	ITRF	64	37.1	35.7
B	AENES (ex ASU)	2	35.3	35.2
	ITRF	34	39.2	37.8
	Bibliothèque - Musée	1	32.6	32.6
	Pers. EPST	2	22.9	23.0
C	AENES (ex ASU)	4	51.5	51.3
	ITRF	79	42.3	43.7



Cat.	Corps / Contrat	Genre	Nbr	Age moyen	Age médian
A	AENES (ex ASU)	H	1	61.6	61.6
		F	1	57.4	57.4
	ITRF	H	20	38.5	37.0
		F	44	36.5	34.0
B	AENES (ex ASU)	F	2	35.3	35.2
	ITRF	H	8	34.5	33.3
		F	26	40.7	39.6
	Bibliothèque - Musée	F	1	32.6	32.6
	Pers. EPST	F	2	22.9	23.0
C	AENES (ex ASU)	H	1	51.6	51.6
		F	3	51.5	51.0
	ITRF	H	18	41.4	43.4
		F	61	42.6	43.7

### III.2 – Population enseignante

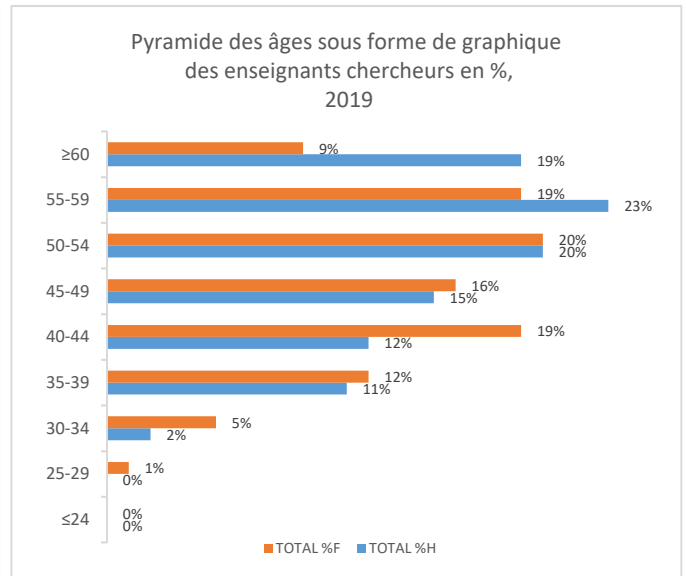
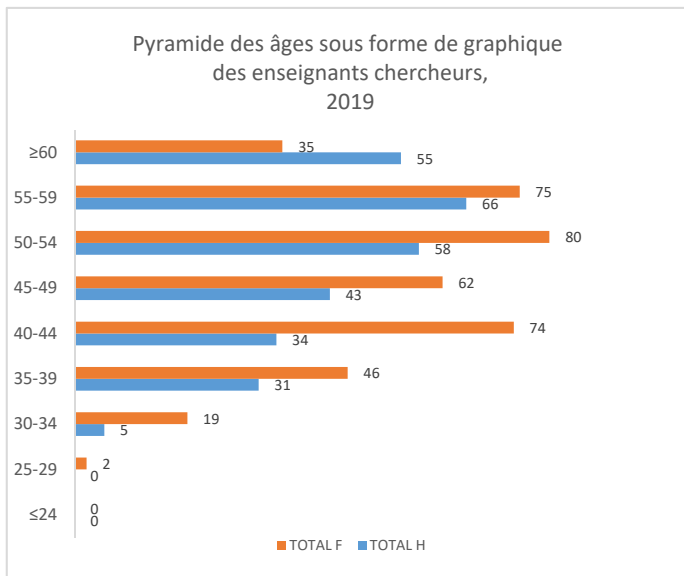


#### III.2.1 – Les titulaires

##### III.2.1.1 – Enseignants-chercheurs

Situation au 31/12/2019

Age	PROF.UNIV		MAIT.CONF.		TOTAL		TOTAL		Total
	H	.F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24					0	0%	0	0%	0
25-29				2	0	0%	2	1%	2
30-34			5	19	5	2%	19	5%	24
35-39	1		30	46	31	11%	46	12%	77
40-44	5	7	29	67	34	12%	74	19%	108
45-49	8	14	35	48	43	15%	62	16%	105
50-54	25	17	33	63	58	20%	80	20%	138
55-59	28	30	38	45	66	23%	75	19%	141
≥60	33	22	22	13	55	19%	35	9%	90
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>192</b>	<b>303</b>	<b>292</b>	<b>100%</b>	<b>393</b>	<b>100%</b>	<b>685</b>



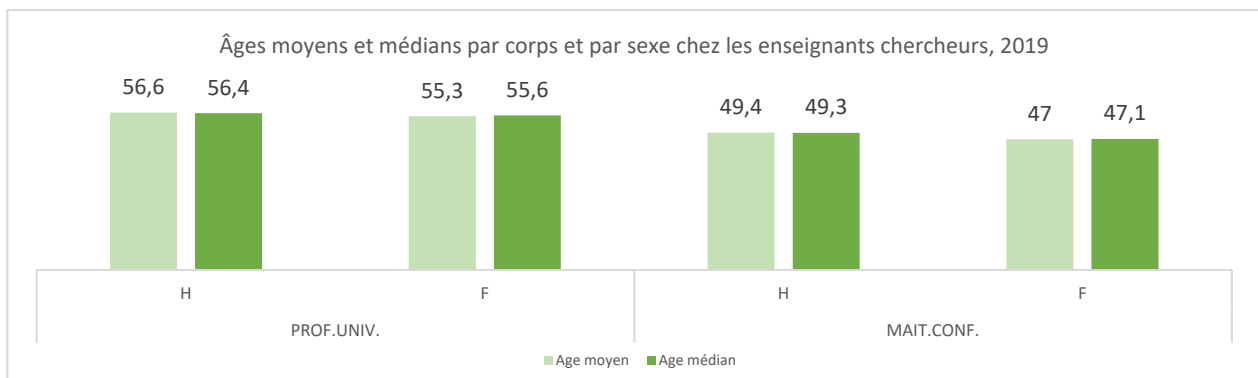
## Age moyen et médian

### Par corps

Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
PROF.UNIV.	56.0	56.0
MAIT.CONF.	48.0	50.6

### Par corps et par genre

Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
PROF.UNIV.	H	56.6	56.4
	F	55.3	55.6
MAIT.CONF.	H	49.4	49.3
	F	47.0	47.1



L'âge moyen des MCF est de 48 ans (47.9 ans en 2018). L'âge moyen des PR est de 56 ans (55.7 ans en 2018)

Chez les Enseignants chercheurs, l'âge moyen des femmes est de 48.4 ans contre 51.4 ans chez les hommes. A titre de comparaison, les statistiques nationales dénombrent pour 2019 « un âge moyen de 53 ans pour les PR et de 45ans pour les MCF. On constate donc que l'âge moyen des PR est de 8 ans supérieur à celui des MCF ce qui s'explique principalement par le fait que majoritairement les PR sont recrutés au sein des MCF. »

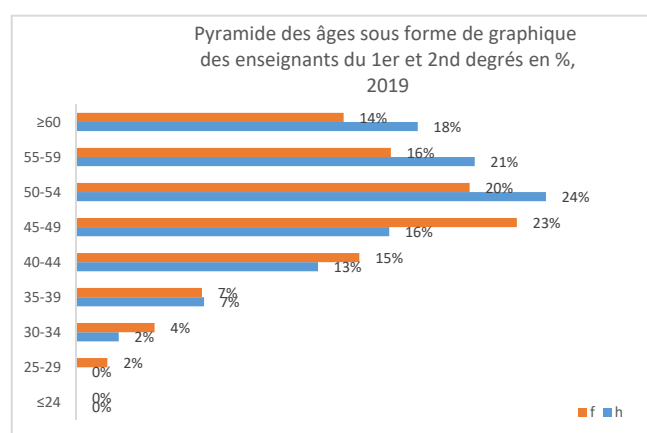
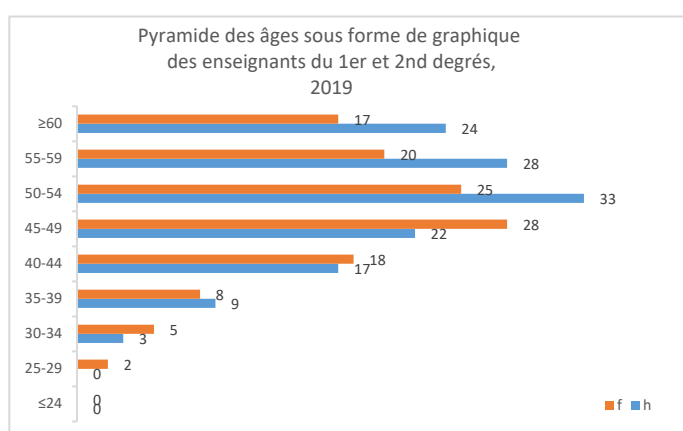
Toujours au National, en 2018- 19, « 39% des enseignants titulaires sont des femmes (...). Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses parmi les PR que parmi les MCF. »

(Sources : L'état de l'Enseignement supérieur et de la recherche n°13 édition 2020)

### III.2.1.3 – Enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés

Situation au 31/12/2019

Age	AGREGE		CERTIFIE		PROF. EPS		PROF.ECOLE		C.P.E.		P.L.P.		PROF. DE L'ENSAM		TOTAL		TOTAL		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24															0	0%	0	0%	0
25-29		2													0	0%	2	2%	2
30-34	3	4		1											3	2%	5	4%	8
35-39	5	5	3	2						1	1				9	7%	8	7%	17
40-44	9	10	5	7			2		1		1				17	13%	18	15%	35
45-49	9	13	10	11	1			4	2	1					22	16%	29	23%	50
50-54	15	13	15	6	1	2	1	4			1				33	24%	25	20%	58
55-59	10	7	13	8	1	2	2	1			2	2			28	21%	20	16%	48
≥60	10	9	10	6	2	1	1					1	1		24	18%	17	14%	41
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>136</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>	<b>259</b>



#### Age moyen et médian

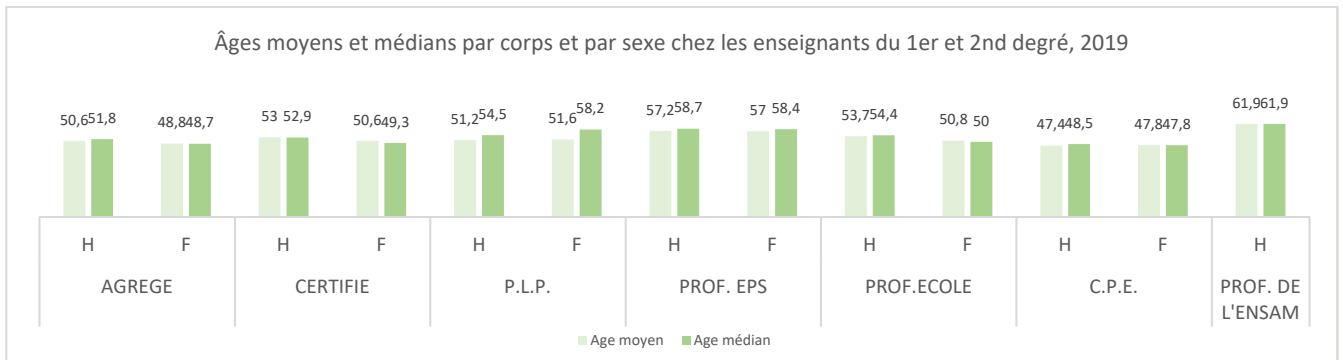
##### Par corps

Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
AGREGE	49.7	51.0
CERTIFIE	52.0	51.8
P.L.P.	51.4	55.3
PROF. EPS	57.1	58.6
PROF.ECOLE	52.0	50.8
C.P.E.	47.5	48.2
PROF. DE L'ENSAM	61.9	61.9

##### Par corps et par genre

Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
AGREGE	H	50.6	51.8
	F	48.8	48.7
CERTIFIE	H	53.0	52.9
	F	50.6	49.3
P.L.P.	H	51.2	54.5
	F	51.6	58.2
PROF. EPS	H	57.2	58.7
	F	57.0	58.4
PROF.ECOLE	H	53.7	54.4
	F	50.8	50.0
C.P.E.	H	47.4	48.5
	F	47.8	47.8
PROF. DE L'ENSAM	H	61.9	61.9





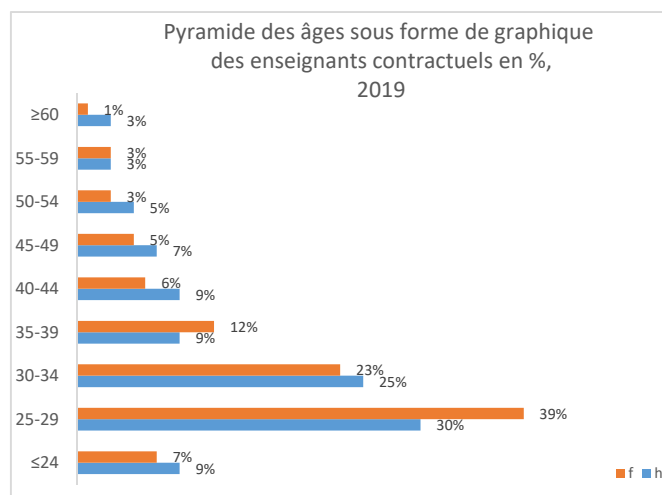
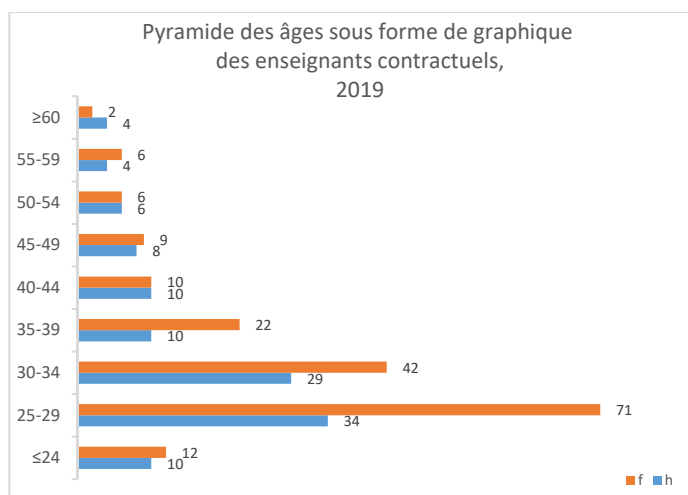
La moyenne d'âge chez les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré est de 49.4ans chez les femmes et de 51.5ans chez les hommes. Chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, la moyenne d'âge des femmes est de 50.2ans et de 53ans chez les hommes.

La moyenne d'âge la plus élevée est chez les hommes de l'ENSAM (61.9 ans), la moyenne d'âge la plus basse concerne les hommes CPE (47.4ans).

### III.2.3 – Les enseignants contractuels

Situation au 31/12/2019

Age	ATER		Lecteur		PAST		Doctorant		Autre		TOTAL		TOTAL		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24			3	2			7	10			10	9%	12	7%	22
25-29	15	25	1	6			17	40	1		34	30%	71	39%	105
30-34	17	21	3	7	2	1	7	10		3	29	25%	42	23%	71
35-39	6	8	1	4	2	2	1	5		3	10	9%	22	12%	32
40-44	3	2		1	7	5		1		1	10	9%	10	6%	20
45-49		4			6	4	1	1	1		8	7%	9	5%	17
50-54		1			5	4			1	1	6	5%	6	3%	12
55-59		1			3	4			1	1	4	3%	6	3%	10
≥60					3	2			1		4	3%	2	1%	6
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>62</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>	<b>295</b>



#### Âge moyen et médian

##### Par type de contrat

Corps / Contrat	Age moyen	Age médian
ATER	32.7	31.1
Lecteur	30.7	30.8
PAST	48.4	48.1
Doctorant	28.5	27.0
Autre	43.5	40.2

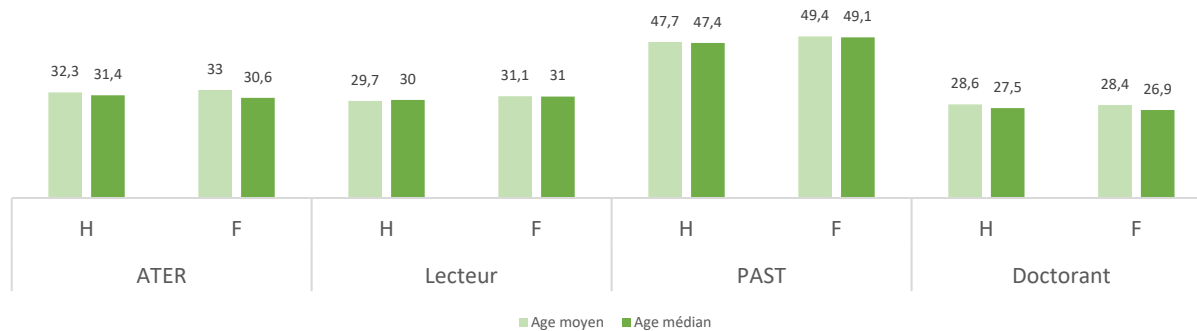
C'est chez les doctorants femmes que l'on trouve la population la plus jeune (28.4 ans) et chez les lecteurs hommes (28.6 ans).

La moyenne d'âge la plus élevée chez les non titulaires est celle des PAST (49.4 ans chez les femmes).

##### Par type de contrat et par genre

Corps / Contrat	Genre	Age moyen	Age médian
ATER	H	32.3	31.4
	F	33.0	30.6
Lecteur	H	29.7	30.0
	F	31.1	31.0
PAST	H	47.7	47.4
	F	49.4	49.1
Doctorant	H	28.6	27.5
	F	28.4	26.9
Autre	H	48.7	50.4
	F	40.6	38.9

Âges moyens et médians par type de contrat et par genre chez les enseignants contractuels, 2019



## 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 titulaires

#### IV.1.1.1 – Recrutement de personnels titulaires

Recrutements titulaires	AENES								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe				0					0	0
troisième voie									0	0
recrutements sans concours									0	0
concours interne									0	0
emplois réservés									0	0
examen professionnel									0	0
PACTE								1	0	1
mutation				1		1		4	0	6
personnels handicapés									0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL GENERAL AENES</b>	<b>7</b>									

Recrutements titulaires	BIB								Total	
	A+		A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F	H	F		
Concours externe									0	0
troisième voie									0	0
recrutements sans concours									0	0
concours interne									0	0
emplois réservés									0	0
examen professionnel									0	0
PACTE									0	0
mutation						3			0	3
personnels handicapés								0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL GENERAL BIB</b>	<b>3</b>									

En 2019, aucune affectation en provenance d'un autre ministère n'a eu lieu pour les filières AENES et BIBLIOTHEQUE.

Recrutements titulaires	2019								Total	
	ITRF								H	F
	A+		A		B		C			
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Concours externe			1	2					1	2
troisième voie									0	0
recrutements sans concours							2	2	2	2
concours interne			1	1		1			2	1
emplois réservés									0	0
examen professionnel								1	0	1
PACTE								1	0	1
mutation			1	1	3		1	2	5	3
personnels handicapés								1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL GENERAL ITRF</b>	<b>20</b>									

Affectations en provenance d'un autre Ministère	2019								Total	
	ITRF								H	F
	A+		A		B		C			
H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
mise à disposition									0	0
Détachement (entrant)								1	0	1
intégration directe									0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL GENERAL ITRF</b>	<b>1</b>									

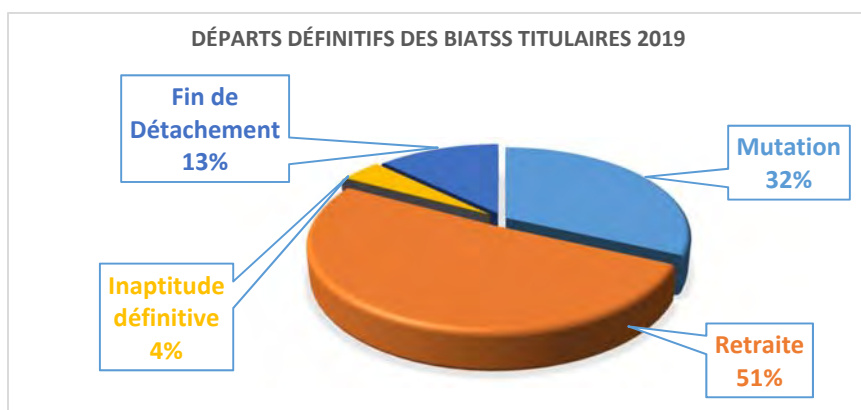
IV.1.1.2 – Départ des personnels titulaires

Départs définitifs des personnels titulaires

2019												
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES												
Année 2019	AENES				ITRF				BIB			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Mutation			2	6							1	
Retraite								1				
Concours												
Fin de détachement		1	1				1	2				
Inaptitude définitive				1				1				
Décès												
Démission et abandon de poste départ volontaire (avec versement d'une indemnité)												
Révocation												
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	11				5				1			

2019												
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES												
Année 2019	AENES				ITRF				BIB			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Mutation			2			3	1					
Retraite		2		5		4	2	6		2	1	1
Concours												
Fin de détachement								1				
Inaptitude définitive												
Décès												
Démission et abandon de poste départ volontaire (avec versement d'une indemnité)												
Révocation												
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	9				17				4			

2019												
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	3	0	3	3	0	6	6	9	15	
Retraite	0	0	8	0	3	0	12	1	23	1	24	
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	
Fin de Détachement	0	0	0	1	0	2	1	2	1	5	6	
Décès	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	
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	
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	



DÉPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	AGE MOYEN	
AENES	A	F	2	62,5
		H	0	
	B	F	0	
		H	0	
	C	F	5	62,8
		H	0	
ITRF	A	F	2	63
		H	2	
	B	F	0	
		H	2	
	C	F	3	62,66
		H	4	
BIB	A	F	2	65
		H	0	
	B	F	1	65
		H	0	
	C	F	1	55
		H	0	
<b>TOTAL</b>			<b>24</b>	<b>62,42</b>

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 2019** de 62.42 ans (61.9 ans en 2018) pour les personnels BIATSS toutes catégories et sexes confondus.

### Départs temporaires des personnels titulaires

DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES																		
2019	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	
Mise à disposition																	0	
disponibilité		1				1	1	2						2	1	2	5	
Détachement						5		1						5	0	1	6	
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois																	0	
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

En 2019, 11 départs temporaires chez les titulaires femmes contre 8 en 2018.

**DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES**

2019	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
Mise à disposition						1								1			1
disponibilité								1								1	1
Détachement								1								1	1
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois																	0
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

En 2019, 3 départs temporaires chez les titulaires hommes contre 5 en 2018



## 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 dans les universités 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						
Examen professionnel						
liste d'aptitude						
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

PROMOTION DE GRADE	AENES					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
tableau d'avancement		1		3	1	9
examen professionnel				1		
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

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

#### 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	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

#### IV.1.2.3 – Évolution de carrière ITRF

PROMOTION DE CORPS	ITRF					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
concours						
Examen professionnel						
liste d'aptitude	2	2		2		
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

PROMOTION DE GRADE	ITRF					
	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
tableau d'avancement	5	1	2	4	1	6
examen professionnel			3	3		2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	ITRF													
	IGR			IGE			ASI LA	TECH			ADT PPL		ADT	
	HC	1C	2C	HC	1C	CN LA		EX	CS	CN LA	1C	2C	1C	2C
H	1			4		1		1	2	2	1	0		
F				1		1	1	3	1	2	2	3	1	

#### 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							0	0
Examen professionnel							0	0
liste d'aptitude	2	2		2			2	4
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Total BIATSS par catégorie								
PROMOTION DE GRADE	Total BIATSS par catégorie						Total	
	A		B		C		H	F
	H	F	H	F	H	F		
tableau d'avancement	5	3	2	8	3	15	10	26
examen professionnel	0	0	3	4	0	2	3	6
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>32</b>

### IV.1.3 – Mouvement des personnels BIATSS non titulaires

DEPARTS DEFINITIFS DES CONTRACTUELS		
Année 2019	H	F
Retraite		2
Concours		1
Inaptitude définitive		
Décès		
Démission et abandon de poste	2	2
Départ volontaire		
Fin de contrat	6	23
Licenciement		1
<b>Total Départs</b>	<b>8</b>	<b>29</b>

DEPARTS TEMPORAIRES DES CONTRACTUELS		
Année 2019	H	F
congé pour mobilité		
congé pour création d'entreprise		
mise à disposition		
congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	1	1
<b>Total Départs</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

CONTRACTUELS INTEGRES EN CDI	A+	A	B	C
<b>HOMMES</b>				1
<b>FEMMES</b>		1	1	

### 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	6	1	18
Centre affectataire	4	0	12

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 EXTERNE - BAP F - Chargé-e d'archives	9	9	3	1
ASI EXTERNE - BAP F - Assistant-e des métiers de l'image et du son	35	35	10	3
ASI INTERNE - BAP F - Assistant-e des métiers de l'image et du son	24	24	16	5
IGE EXTERNE - BAP G - Chargé-e de la logistique	8	8	4	2
TECH INTERNE - BAP F - Technicien-ne de fabrication, d'édition et de graphisme	4	4	2	1
ATRF INTERNE - BAP G - Opérateur-trice logistique	29	29	11	2

<b>intitulés concours UT2J centre affectataire</b>	<b>nbre d'inscrits</b>	<b>nbre de présents</b>	<b>nbre admissibles</b>	<b>nbre d'admis</b>
<b>IGE BAP F - Externe - Chargé-e de fabrication et graphisme</b>	NC	2	3	1
<b>IGE BAP J - Externe - Chargé-e du développement des ressources humaines</b>	NC	1	4	1
<b>ASI BAP E - Externe - Assistant-e en ingénierie logicielle</b>	NC	1	2	1
<b>ASI BAP J - Interne - Assistant-e en gestion administrative</b>	NC	4	28	1

En 2019, pas d'agent éligible Sauvadet contre 2 en 2018, ni de recrutement direct Sauvadet ADTRF contre 4 admis en 2018.

## IV.2 – Population enseignante

### IV.2.1 – Recrutement et départs des personnels titulaires

#### IV.2.1.1 – Recrutement de personnels 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	9	8	5	5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recrutement par mutation	0	2	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
<b>TOTAL PAR CORPS ET GENRE</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL PAR CORPS</b>	<b>19</b>		<b>10</b>		<b>0</b>		<b>1</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>

A noter en 2019, 30 enseignants ont été recruté (19 MCF, 10 PR et 1 PRCE) contre aucun enseignant chercheur en 2018 et 35 en 2017 (24 MCF et 11 PR).

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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

#### IV.2.1.2 – Départs des personnels titulaires

##### Départs définitifs des personnels titulaires

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES								
Année 2019	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	ENSAM	PREC
Mutation	2	2	0	2	0	0	0	0
Retraite	6	1	2	2	0	0	0	0
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
<b>Total Départs</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>17</b>							

A noter 17 départs définitifs des titulaires femmes contre 21 en 2018.

DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES								
Année 2019	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Mutation	0	2	0	0	0	0	0	0
Retraite	9	9	2	1	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	2	0	0	0	0	0
<b>Total Départs</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>26</b>							

En 2019, le nombre total de départs définitifs d'enseignants titulaires est de 43 agents dont 34 suite à des départs à la retraite soit 79%. En 2018, le nombre total de départs définitifs d'enseignants titulaires est de 33 agents dont 27 suite à des départs à la retraite soit 82 %. On compte en 2017, 28 départs définitifs d'enseignants titulaires dont 18 suite à des départs à la retraite soit 64%.

En 2019, sur les 34 départs à la retraite, 11 concernant les femmes soit 33%.

(En 2018 sur les 27 départs à la retraite 17 concernent des femmes soit 63%.)

DEPARTS A LA RETRAITE		NOMBRE DE PP	AGE MOYEN
MCF	F	7	63
	H	9	65,7
PR	F	1	63
	H	9	66
PRAG	F	2	63,5
	H	2	64
PRCE	F	2	62,5
	H	1	65
PLP	F		
	H		
CPE	F		
	H		
PENSAM	F		
	H		
PREC	F		
	H	1	62
<b>TOTAL</b>		<b>34</b>	<b>63,90</b>

L'âge moyen de départ à la retraite est au 31 décembre 2019 de 63.9, (64.2 ans en 2018) pour les personnels enseignants toutes catégories et sexes confondus.

On observe toutefois un écart minime entre les hommes et les femmes puisque l'âge moyen de départ à la retraite chez les hommes est de 64.5 ans et de 63 ans pour les femmes.

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES								
2019	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0
disponibilité	4	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
<b>Total Départs</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

DEPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES								
2019	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1ER ET SECOND DEGRE					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CP E	PL P	PENSAM	PRE C
Affectation dans une autre administration	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise à disposition	0	0	0	0	0	0	0	0
disponibilité	2	0	0	1	0	0	0	0
Détachement	5	3	0	0	0	0	0	0
Congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Départs</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## IV.2.2 – Évolution de carrière des ENSEIGNANTS

### IV.2.2.1 – Promotion par concours

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

En 2019, on compte 9 promotions internes et 12 promotions externes contre 13 promotions internes et 16 promotions externes en 2017.

### 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		Hors cl éch ex*			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
nombre de promouvables	37	36	16	6	33	32	47	87	12	16	145	177
promotion CNU	1	2	0	1	2	2	3	11	3	3	9	19
promotion établissement	3	2	2	0	1	4	3	8	2	2	11	16

\*Hors.cl.ech ex : Hors classe échelon exceptionnel

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



## IV.2.3 – Mouvements des personnels contractuels

DEPARTS DEFINITIFS DES CONTRACTUELS																
Année 2019	ATER		Moni		Doc		Alloc Moni		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Retraite															1	1
Concours																
Inaptitude définitive																
Décès																
Démission et abandon de poste																
Départ volontaire					4	4										
Fin de contrat	35	57			12	15							6	10	3	4
Licenciement																
<b>Total Départs</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

DEPARTS TEMPORAIRES DES CONTRACTUELS																
Année 2019	ATER		Moni		Doc		Alloc Moni		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
congé pour mobilité																
congé pour création d'entreprise																
mise à disposition																
congés pour événements familiaux supérieur à 6 mois																
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

variation arrivées départ contractuels enseignants									
2019	ATER	Moni	Doc	Alloc Moni	Alloc	2nd degré	Lecteur	PAST	TOTAL
Départs							16	9	25
Arrivées							22	10	32
Variation (A-D)	0	0	0	0	0	0	6	1	7

## IV.2.4 – Concours enseignants-chercheurs

### Les clés pour comprendre :

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

**Les comités de sélection :** Un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant chercheur créé ou déclaré vacant dans les EPSCP et autres établissements publics relevant du ministre chargé de l'Enseignement supérieur. Le comité de sélection est créé par délibération du conseil académique siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, chercheurs et assimilés. Lors d'une seconde délibération, le conseil académique désigne les membres du comité de sélection sur proposition du président de l'établissement. Les comités ainsi constitués sont composés de 8 à 20 membres dont au moins la moitié de membres extérieurs. Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement les enseignants chercheurs et personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'université. Seuls les professeurs des universités et assimilés peuvent être nommés membres d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un professeur des universités. Les comités constitués en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés. Les maîtres de conférences peuvent être

président d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un maître de conférences. Nul ne peut appartenir simultanément à des comités de sélection en activité dans plus de trois établissements.  
La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux.

NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS EN 2019	
MCF	26
PR	11

Répartition des candidats aux concours enseignants-chercheurs 2019 en personnes physiques						
nature du poste	n° de l'emploi	section CNU	nombre d'inscrits	Nombre de présents	nombre d'admissibles	nombre d'admis
MCF	0944	4	57	57	9	1
MCF	0624	05/24	48	48	5	1
MCF	0024	9	38	38	5	1
MCF	0287	11	43	43	8	1
MCF	0450	11	39	39	9	1
MCF	0299	11	32	32	6	1
MCF	0500	11	14	14	3	1
MCF	0055	12/07	13	13	5	1
MCF	0027	14	32	32	5	1
MCF	0570	14	87	87	4	1
MCF	0877	16	26	26	6	1
MCF	984	16	15	15	5	1
MCF	0199	16	26	26	7	1
MCF	0773	17	141	141	7	1
MCF	0208	18	61	61	6	1
MCF	0654	18	76	76	5	1
MCF	0324	19	77	77	6	1
MCF	0564	19	23	23	1	1
MCF	1742	19	71	71	4	1
MCF	0177	26/70	26	26	6	1
MCF	0218	67/70	20	20	4	1
MCF	1744	69/16	21	21	4	1
MCF	0190	70/28	26	26	6	1
MCF	1743	70	66	66	5	1
MCF	1745	70	62	62	6	1
MCF	1700	73	7	7	6	1
MCF	0138	71	33	33	4	1
PR	0005	9	9	9	3	1
PR	0189	9	5	5	2	1
PR	0454	11	4	4	2	1
PR	0165	14	3	3	2	1
PR	0712	16	7	7	4	1
PR	0216	16	8	8	3	1
PR	0997	18	5	5	3	1
PR	0835	19	8	8	2	1
PR	0130	22	6	6	2	1
PR	0880	23	2	2	2	1
PR	0390	70	13	13	5	1

## Composition des comités de sélection:

Nature du poste	n°	nbre d'hommes	nbre de femmes	genre Président du jury	% de femmes
MCF	0944	4	6	H	40%
MCF	0624	7	5	F	58%
MCF	0024	5	5	H	50%
MCF	0287	5	5	F	50%
MCF	0450	4	4	F	50%
MCF	0299	4	6	F	40%
MCF	0500	4	4	H	50%
MCF	0055	4	4	H	50%
MCF	0027	7	7	H	50%
MCF	0570	9	9	H	50%
MCF	0877	5	7	H	42%
MCF	984	8	6	F	57%
MCF	0199	7	5	F	58%
MCF	0773	5	7	H	42%
MCF	0208	6	4	F	60%
MCF	0654	5	5	F	50%
MCF	0324	4	4	H	50%
MCF	0564	4	4	H	50%
MCF	1742	5	5	H	50%
MCF	0177	6	6	F	50%
MCF	0218	5	5	H	50%
MCF	1744	9	7	F	56%
MCF	0190	5	5	H	50%
MCF	1743	4	4	H	50%
MCF	1745	5	5	H	50%
MCF	1700	4	4	H	50%
PR	0138	6	4	F	60%
PR	0005	4	4	F	50%
PR	0189	4	4	H	50%
PR	0454	4	4	F	50%
PR	0165	6	6	H	60%
PR	0712	6	6	H	50%
PR	0216	7	5	H	58%
PR	0997	5	5	H	50%
PR	0835	5	5	H	50%
PR	0130	6	7	F	46%
PR	0880	4	4	H	50%
PR	0390	4	4	F	50%

En 2019, sur 38 comités de sélection 15 ont été présidés par une femme soit 39.5% (46% en 2017 et 48.9% en 2016)

Les femmes constituent en moyenne 49.4% des membres des comités de sélection (50.8% en 2017).

## 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. La Loi de F pour 2018 a rétabli le jour de carence pour les agents de la fonction publique contractuels et titulaires.

**Congé de maternité :** La durée du congé est fixée pour le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>ème</sup> enfant à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). À partir du 3<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> enfant à charge, de 18 semaines à compter du troisième enfant. Il est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne la pension civile et l'avancement.

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

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

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

#### Pour les non-titulaires :

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

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

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

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

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

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

## V.1 – Les titulaires

### V.1.1 – Enseignants titulaires

#### Enseignants chercheurs

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. ecart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CLD	3	792	264	4	1030	258	7
CLM	6	981	164	3	523	174	-11
CONGE ACCIDENT SERV	5	303	61	2	43	22	39
CONGE MALADIE	54	1053	20	55	1378	25	-6
CONGE MATERNITE	10	992	99	14	1174	84	15
CONGE PATERNITE	1	11	11	0	0		11
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	11	11	1	11	11	0
CRCT	15	2094	140	24	3201	133	6
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>6237</b>	<b>66</b>	<b>103</b>	<b>7360</b>	<b>71</b>	<b>-6</b>

#### Enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. ecart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CLD	2	608	304	3	830	277	27
CLM	3	636	212	3	436	145	67
CONGE ACCIDENT SERV	0	0		1	8	8	-8
CONGE MALADIE	20	496	25	25	834	33	-9
CONGE MATERNITE	2	95	48	1	182	182	-135
CONGE PATERNITE ACC ENF	0	0		2	22	11	-11
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>1835</b>	<b>68</b>	<b>35</b>	<b>2312</b>	<b>66</b>	<b>2</b>

#### Synthèse enseignants

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. ecart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CLD	5	1400	280	7	1860	266	14
CLM	9	1617	180	6	959	160	20
CONGE ACCIDENT SERV	5	303	61	3	51	17	44
CONGE MALADIE	74	1549	21	80	2212	28	-7
CONGE MATERNITE	12	1087	91	15	1356	90	0
CONGE PATERNITE	1	11	11	0	0		11
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	11	11	3	33	11	0
CRCT	15	2094	140	24	3201	133	6
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>8072</b>	<b>66</b>	<b>138</b>	<b>9672</b>	<b>70</b>	<b>-4</b>

## V.1.2 – BIATSS titulaires

### Synthèse BIATSS titulaires

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. écart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CLD	8	1359	170	9	2578	286	-117
CLM	12	2441	203	12	2371	198	6
CONGE ACCIDENT SERV	10	545	55	8	195	24	30
CONGE ADOPTION	1	40	40	0	0		40
CONGE BONIFIE	1	64	64	0	0		64
CONGE FORMATION	2	312	156	1	113	113	43
CONGE MALADIE	265	6394	24	252	6154	24	0
CONGE MATERNITE	8	659	82	10	920	92	-10
CONGE PATERNITE	0	0		1	11	11	-11
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	4	4	5	42	8	-4
<b>TOTAL</b>	<b>308</b>	<b>11818</b>	<b>38</b>	<b>298</b>	<b>12384</b>	<b>42</b>	<b>-3</b>

## V.2 – Les congés contractuels

### V.2.1 – Enseignants

#### Synthèse enseignants non titulaires

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. écart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CGNT MALADIE	26	818	31	8	305	38	-7
CONGE MATERNITE	4	336	84	6	344	57	27
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	11	11	0	0		11
CONGE SS TRAITEMENT	1	243	243	0	0		243
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>1408</b>	<b>44</b>	<b>14</b>	<b>649</b>	<b>46</b>	<b>-2</b>

#### Synthèse enseignants non titulaires et titulaires

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. écart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CGNT MALADIE	26	818	31	8	305	38	-7
CLD	5	1400	280	7	1860	266	14
CLM	9	1617	180	6	959	160	20
CONGE ACCIDENT SERV	5	303	61	3	51	17	44
CONGE MALADIE	74	1549	21	80	2212	28	-7
CONGE MATERNITE	4	336	84	6	344	57	27
	12	1087	91	15	1356	90	0
CONGE PATERNITE	1	11	11	0	0		11
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	11	11	3	33	11	0
	1	11	11	0	0		11
CONGE SS TRAITEMENT	1	243	243	0	0		243
CRCT	15	2094	140	24	3201	133	6
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>	<b>9480</b>	<b>62</b>	<b>152</b>	<b>10321</b>	<b>68</b>	<b>-6</b>

## V.2.2 – BIATSS

### Synthèse BIATSS contractuels

LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. écart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CGNT ACCIDENT TRAV	3	75	25	3	38	13	12
CGNT CGM	2	605	303	3	846	282	21
CGNT CONV PERS	1	358	358	0	0		358
CGNT MALADIE	73	1072	15	51	609	12	3
CGNT PARENTAL	1	184	184	1	243	243	-59
CONGE MATERNITE	9	768	85	6	533	89	-4
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	11	11	1	11	11	0
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>3073</b>	<b>34</b>	<b>65</b>	<b>2280</b>	<b>35</b>	<b>-1</b>

### Synthèse BIATSS contractuels et titulaires

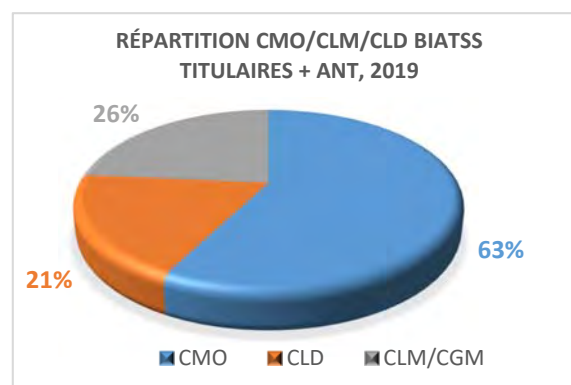
LIBELLE CONGE	2019			2018			Moy. écart
	Agents	Jours	Moy.	Agents	Jours	Moy.	
CGNT ACCIDENT TRAV	3	75	25	3	38	13	12
CGNT CGM	2	605	303	3	846	282	21
CGNT CONV PERS	1	358	358	0	0		358
CGNT MALADIE	73	1072	15	51	609	12	3
CGNT PARENTAL	1	184	184	1	243	243	-59
CLD	8	1359	170	9	2578	286	-117
CLM	12	2441	203	12	2371	198	6
CONGE ACCIDENT SERV	10	545	55	8	195	24	30
CONGE ADOPTION	1	40	40	0	0		40
CONGE BONIFIE	1	64	64	0	0		64
CONGE FORMATION	2	312	156	1	113	113	43
CONGE MALADIE	265	6394	24	252	6154	24	0
CONGE MATERNITE	9	768	85	6	533	89	-4
	8	659	82	10	920	92	-10
CONGE PATERNITE	0	0		1	11	11	-11
CONGE PATERNITE ACC ENF	1	11	11	1	11	11	0
	1	4	4	5	42	8	-4
<b>TOTAL</b>	<b>398</b>	<b>14891</b>	<b>37</b>	<b>363</b>	<b>14664</b>	<b>40</b>	<b>-3</b>



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

### BIATSS titulaires + ANT

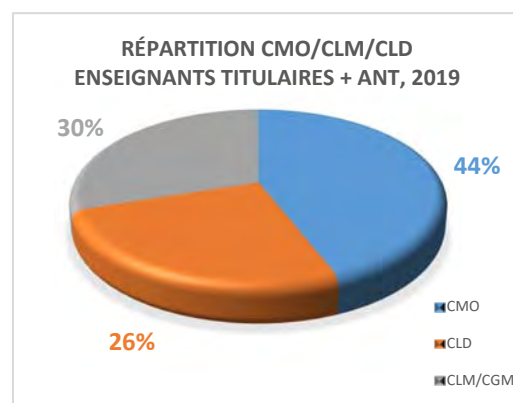
BIATSS TITULAIRES + ANT			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	7 466	869	9
CLD	1 359		2
CLM/CGM	3 046		4
<b>TOTAL</b>	<b>11 871</b>	<b>869</b>	<b>15</b>



63% des congés maladie pris par les BIATSS relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (53.85% en 2018)

### Enseignants titulaires + ANT

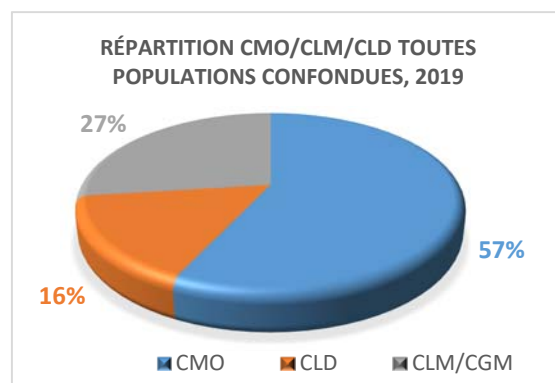
ENSEIGNANTS TITULAIRES + ANT			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	2 367	1 240	2
CLD	1 400		1
CLM/CGM	1 617		1
<b>TOTAL</b>	<b>5 384</b>	<b>1 240</b>	<b>4</b>



44% des congés maladie pris par les enseignants relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (47.17% en 2018)

### TOUTES POPULATIONS ET STATUTS CONFONDUS : BIATSS + ENSEIGNANTS

BIATSS + ENSEIGNANTS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	9 833	2 109	5
CLD	2 759		1
CLM/CGM	4 663		2
<b>TOTAL</b>	<b>17 255</b>	<b>2 109</b>	<b>9</b>



57% des congés maladie de l'établissement relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (50.16% en 2018)

## 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 31/12/2019 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.

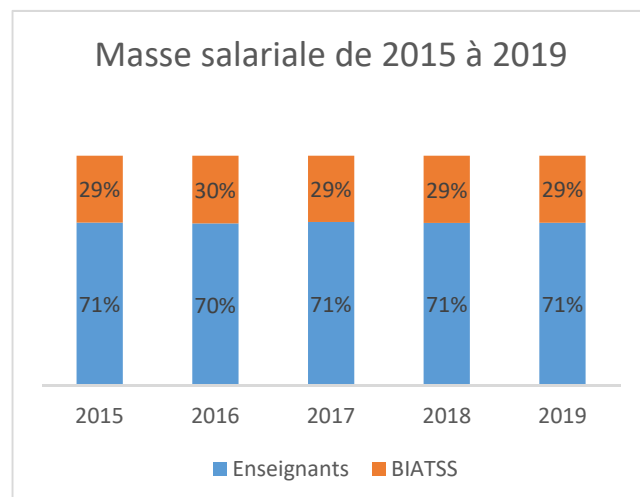
TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART PATRONALE	2015	2016	2017	2018	2019
Maladie maternité	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7
Allocations familiales	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Contribution solidarité autonome	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Taxe de transport	2	2	2	2	2
Pension civile	74,28	74,28	74,28	74,28	74,28
Allocation Temporaire d'invalidité	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32
TOTAL	92,35	92,35	92,35	92,35	92,35

TAUX DE COTISATION EN % (régime général/ANT) PART PATRONALE	2015	2016	2017	2018	2019
Maladie maternité	12,8	12,84	12,89	13	13
Allocations familiales	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Vieillesse déplafonnée	1,8	1,85	1,9	1,9	1,9
Vieillesse	8,5	8,55	8,55	8,55	8,55
Contribution solidarité autonomie	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Accident de travail	1,7	1,6	1,2	1,2	1,2
Taxe de transport	2	2	2	2	2
IRCANTEC TRANCHE A	3,96	4,08	4,2	4,2	4,2
IRCANTEC TRANCHE B	12,18	12,35	12,55	12,55	12,55
TOTAL IRCANTEC TRANCHE A	36,81	36,97	36,79	36,9	36,9
TOTAL IRCANTEC TRANCHE B	45,03	45,24	45,14	45,25	45,25

TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART SALARIALE	2015	2016	2017	2018	2019
Pension civile	9,54	9,94	10,29	10,56	10,83
CSG NON DEDUCTIBLE	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
CSG DEDUCTIBLE	5,1	5,1	5,1	6,8	6,8
CRDS	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
RAFP	5%	5%	5%	5%	5%
Contribution solidarité autonomie	1%	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 €
2018	102 968 688 €	42 782 844 €	145 751 532 €
2019	103 881 072 €	43 009 578 €	146 890 650 €



## II – Les rémunérations

### II.1 – Population BIATSS

#### II.1.1 – Les BIATSS titulaires

##### II.1.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2019

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352			1%	1%	23%	74%	100%
353-369			3%	34%	23%	39%	100%
370-430	2%	6%	11%	25%	22%	34%	100%
431-470	11%	20%	20%	46%	2%	1%	100%
471-600	22%	38%	14%	25%			100%
601-961	44%	56%					100%
962+	100%						100%

75% des personnels ayant un indice de rémunération inférieur ou égal à 352 sont des femmes soit 18 % en global.

56% des personnels ayant un indice de rémunération entre 601 et 961 sont également des femmes.

Situation en décembre 2019

Tranche indiciaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
001-352		1%	23%	24%
353-369		3%	6%	9%
370-430	2%	10%	16%	29%
431-470	4%	8%	0%	12%
471-600	10%	6%		16%
601-961	10%			10%
962+	1%			1%
<b>TOTAL</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>46%</b>	<b>100%</b>

36% des titulaires ont un indice de rémunération inférieur ou égal à un INM de 369 (idem en 2018)

## II.1.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation moyenne pour décembre 2019

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**
Biatss	A	AENES	3965.65	586.68	15%	3183.74
		BIB	3519.01	587.75	17%	2845.34
		ITRF	3221.96	541.06	17%	2601.34
	B	AENES	2495.37	383.53	15%	2007.63
		BIB	2427.40	391.02	16%	1957.55
		ITRF	2484.91	436.90	18%	1991.03
	C	AENES	1962.78	235.72	12%	1580.91
		BIB	2008.56	248.53	12%	1625.30
		ITRF	1965.73	240.63	12%	1574.33
<b>Moyenne*</b>			<b>2473.76</b>	<b>371.95</b>	<b>15%</b>	<b>1989.32</b>

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.1.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	AENES	3113.97	3843.84	3147.53	7022.83
		BIB	2712.61	3370.94	2696.13	6067.27
		ITRF	2487.88	3077.27	2413.92	5523.54
	B	AENES	1942.28	2388.09	1902.29	4306.34
		BIB	1870.70	2311.44	1810.97	4129.80
		ITRF	1893.45	2352.99	1819.75	4206.60
	C	AENES	1554.44	1935.06	1572.97	3501.24
		BIB	1474.84	1833.32	1499.32	3330.25
		ITRF	1519.55	1883.51	1530.70	3430.41

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.1.2 – Les contractuels BIATSS

### II.1.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2019

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352		8%	6%	20%	14%	52%	100%
353-369	50%			50%			100%
370-430	14%	81%		5%			100%
431-470		100%					100%
471-600	38%	52%	5%	5%			100%
601-961	60%	40%					100%
962+	100%						100%

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352		6%	4%	14%	9%	37%	72%
353-369	0%			0%			1%
370-430	1%	8%		0%			10%
431-470		1%					1%
471-600	4%	5%	0%	0%			10%
601-961	3%	2%					5%
962+	0%						0%
<b>TOTAL</b>	<b>9%</b>	<b>23%</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>37%</b>	<b>100%</b>

## II.1.2.2 – Rémunération nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	Cat.	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**
Biatss	A	2591.24	117.35	5%	1965.01
	B	1844.18	184.71	10%	1405.03
	C	1773.75	156.68	9%	1354.43
<b>Moyenne*</b>		<b>2070.26</b>	<b>148.60</b>	<b>7%</b>	<b>1575.50</b>

\* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'ETPT

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.1.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	ANT BIATSS	1593.48	2000.57	729.76	2714.76
	B	ANT BIATSS	1427.75	1776.49	639.82	2430.23
	C	ANT BIATSS	1418.38	1770.07	637.36	2415.19

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.2 – Population enseignante

## II.2.1 – Les enseignants titulaires

## II.2.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

Enseignants-chercheurs et enseignants du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés

Situation en décembre 2019

Tranche indiciaire	EC		ENS SECOND DEGRE		ENS PREMIER DEGRE		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
431-470	50%	29%	14%	7%			100%
471-600	8%	13%	33%	38%	4%	4%	100%
601-961	26%	44%	15%	14%	1%	1%	100%
962+	47%	41%	8%	5%			100%

EC : Enseignant Chercheur

Tranche indiciaire	EC H	EC F	ENS SECOND DEGRE H	ENS SECOND DEGRE F	ENS PREMIER DEGRE H	ENS PREMIER DEGRE F	TOTAL
431-470	1%	0%	0%	0%			1%
471-600	0%	1%	2%	2%	0%	0%	5%
601-961	17%	30%	10%	9%	1%	1%	68%
962+	12%	10%	2%	1%			25%
<b>TOTAL</b>	<b>30%</b>	<b>41%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

### II.2.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**
Enseignant	EC	4212.39	145.02	3%	3381.48
	ENS PREMIER DEGRE	3304.26	135.82	4%	2647.96
	ENS SECOND DEGRE	3735.52	146.70	4%	2985.54

\* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'ETPT

\*\* Avant prélèvement à la source

### II.2.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Enseignant	EC	3190.25	3997.52	3597.29	7595.20
	ENS PREMIER DEGRE	2734.46	3428.73	3077.58	6505.05
	ENS SECOND DEGRE	2977.92	3732.24	3280.80	6997.80

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.2.2 – Les enseignants contractuels

### II.2.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2019

Tranche indiciaire	ENSEIGNANT CONTRACTUEL		ATER		LECTEUR		CDU		MAST / PAST / PROF ASSOCIES		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
001-352			15%	22%	7%	20%			20%	15%	100%
353-369		14%							43%	43%	100%
370-430							31%	68%	1%		100%
431-470	4%	8%	35%	52%							100%
471-600	17%	17%							50%	17%	100%
601-961	50%	50%									100%
962+							67%	33%			100%

Situation en décembre 2019

Tranche indiciaire	ENSEIGNANT CONTRACTUEL		ATER		LECTEUR		CDU		MAST / PAST / PROF ASSOCIES		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
001-352			6%	8%	3%	8%			8%	6%	38%
353-369		0%							1%	1%	2%
370-430							10%	21%	0%		31%
431-470	1%	2%	8%	12%							24%
471-600	0%	0%							1%	0%	2%
601-961	0%	0%									1%
962+							1%	1%			2%
<b>TOTAL</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>14%</b>	<b>21%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>	<b>22%</b>	<b>10%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>

### II.2.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**
Enseignant	ATER	2571.17	109.74	4%	2068.90
	CDU	2204.00	5.21	0%	1610.65
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	2296.77	8.66	0%	1847.36
	LECTEUR	1533.59	0.55	0%	1278.33
	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3619.41	12.68	0%	3126.13
<b>Moyenne*</b>		<b>2515.17</b>	<b>43.18</b>	<b>2%</b>	<b>2010.11</b>

\* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'ETPT

\*\* Avant prélèvement à la source

Les primes indiquées pour les CDU, enseignants contractuels, lecteurs, MAST/PAST/Profs associés (et une partie de celle des ATER) correspondent à l'indemnité compensatrice à la hausse de la CSG.

### II.2.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2019

TYPE	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Enseignants	ATER	1711.40	2171.53	775.24	2946.77
	CDU	1589.87	1983.54	710.21	2699.61
	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	1728.89	2111.75	775.98	2904.56
	LECTEUR	1222.62	1521.22	549.43	2064.28
	MAST / PAST / PROF ASSOCIES	1298.72	1539.57	549.33	2092.17

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

\*\* Avant prélèvement à la source



### 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 INSPE	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 INSPE, Directeurs Adjoints 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	
	Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de service, Responsables administratifs et financiers de site INSPE, Responsables de pôles	Directeur du département des thématiques SCD	N4	E3	25
		Directeur du département des Publics SCD	N4	E3	25
		Responsable du service financier INSPE	N4	E3	25
		Responsable administratif et financier Savu Rodez	N4	E3	25
Responsable administratif et financier Savu Ranguell		N4	E3	25	
Responsable administratif et financier Savu Croix de Pierre		N4	E3	25	
Responsable administratif et financier Savu St Agne		N4	E3	25	
Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de service, Responsables administratifs et financiers de site INSPE, Responsables de pôles	Responsable du réseau des médiathèques INSPE	N4	E3	25	
	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		

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI	
ou de départements , Adjoints aux responsables de services ou pôles	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 INSPE	N3	E3	20	
	Responsable administratif et financier Savu Tarbes	N3	E3	20	
	Responsable du service Scolarité INSPE	N4	E2	20	
	Responsable de service DPSID	N3	E3	20	
	Responsable des Affaires Juridiques et Contentieuses	N1	E3	15	
Responsables Administratifs et Financiers de service, site INSPE, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	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	
	Responsables Administratifs et Financiers de service, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable Pôle Gestion des Compétences - DRH	N2	E2	10
		Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Blagnac	N2	E2	10
		Chef de Cabinet - Présidence	N2	E2	10
		Responsable Administratif et Financier- CIAM	N1	E2	10
		Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
Conducteur de travaux et maintenance courant fort		N2	E2	10	
Electricien courant fort		N1	E1BIS	10	
Electricien courant fort		N1	E1BIS	10	
Plombier Chauffagiste		N1	E1BIS	10	
Plombier Chauffagiste		N1	E1BIS	10	
Agent Prévention ESAV		N1	E1BIS	10	
Adjoint Chef de service - SLG (service automobile)		N2	E2	10	
Chef de Service Gestion des salles - DPIGC		N2	E2	10	
Responsable Pôle Accompagnement Projets - DRH		N2	E2	10	
Responsable Pôle Environnement Professionnel - DRH		N1	E2	10	
Adjoint au Responsable DPE - DRH		N1BIS	E2	10	
Adjoint au Responsable DPBIATTS - DRH		N1BIS	E2	10	
Chargé Gestion Concours DP BIATSS - DRH		N1	E2	10	
Electricien Courant Faible DSI		N1	E1BIS	10	
Electricien Courant Faible DSI		N1	E1BIS	10	
Responsable Administratif et Financier - DTICE	N2	E2	10		

FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
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 INSPE	N1	E2	10
Chargée du cabinet de la direction INSPE	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 - INSPE	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 INSPE	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 INSPE	N1	E1 BIS	10
Responsable administratif et financier Savu Foix	N1	E2	10
Chargé de mission Apogée INSPE	N2	E2	10

#### LEGENDE DES COULEURS

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

## IV – 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<sup>er</sup> 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 2018 une prime de fin d'année.

### IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS

#### Les clés pour comprendre :

Les primes liées à l'emploi (corps/grade) : ces primes sont prévues et définies par les statuts particuliers de chaque corps.

**RIFSEEP** (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat pour les personnels BIATSS (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014).

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

Les agents relevant de la population AENES sont passés à la garantie indemnitaire au 1er janvier 2016. Les agents ITRF sont passés à la garantie indemnitaire en février 2018 (avec un effet rétroactive au 1er septembre 2017) et les agents de la filière Bibliothèque sont passés au 1er août 2019

Ce passage rétroactif des anciennes primes à la garantie indemnitaire explique les montants négatifs qui peuvent apparaître dans le tableau des primes ci-dessous (remboursement des montants des anciennes primes et indemnités pour la percevoir sous forme de garantie indemnitaire).

#### 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 ITRF :

**PPRS** : est versée aux fonctionnaires de catégorie A, B, C. Le montant moyen de cette prime est défini en fonction du grade de l'agent. Son attribution peut être modulable et atteindre 3 fois le montant moyen pour la prime exceptionnelle.

#### Corps BIB :

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

#### Les primes liées aux fonctions :

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières. L'agent comptable de l'université perçoit une **indemnité de gestion** et une **indemnité de caisse et responsabilités**. Une

**indemnité de charges administratives** est versée au Directeur général des services. Les personnels ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information peuvent, sous certaines conditions, prétendre à l'attribution de la **prime informatique**. Les magasiniers peuvent percevoir une **prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissant** et une **indemnité de chaussures et de petits équipements**.

## Etat récapitulatif des primes et indemnités de 2019

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

Prime 2019	Montant		Nbr		Moy	
	H	F	H	F	H	F
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	1 071 721	1 677 327	235	496	4561	3382
IND. D ADMINISTRATION	18 413	45 227	34	102	542	443
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	15 506	39 974	9	24	1723	1666
IND.SPECIALE	9 100	20 782	2	6	4550	3464
PRIME TECHNICITE FORF BIB	5 986	16 972	9	24	665	707
IND. ADM. ET TECHNICITE	3 957	9 929	7	10	565	993
PRIME DE RENDEMENT	7 664		1	0	7664	
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	4 950	1 100	18	4	275	275
IND. SUJETIONS SPE.	1 666	3 906	6	9	278	434
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE		-126	0	1		-126
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1 138 962</b>	<b>1 815 092</b>	<b>321</b>	<b>676</b>	<b>3548</b>	<b>2685</b>

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

Prime	2019			2018			Variation
	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	2 749 048	731	3 761	3 291 788	675	4 877	-20%
IND. D ADMINISTRATION	63 641	136	468	67 207	125	538	-6%
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	55 480	33	1 681	99 469	34	2 926	-79%
IND.SPECIALE	29 882	8	3 735	60 005	9	6 667	-101%
PRIME TECHNICITE FORF BIB	22 958	33	696	41 076	34	1 208	-79%
IND. ADM. ET TECHNICITE	13 886	17	817	33 151	22	1 507	-139%
PRIME DE RENDEMENT	7 664	1	7 664	12 404	1	12 404	-62%
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	6 050	22	275		0		100%
IND. SUJETIONS SPE.	5 572	15	371	10 013	16	626	-80%
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	-126	1	-126	-566 088	452	-1 252	-450750%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2 954 054</b>	<b>997</b>	<b>2 963</b>	<b>3 049 025</b>	<b>1368</b>	<b>2 229</b>	<b>-3%</b>

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

Prime 2019	Montant		Nbr.		Moy.	
	H	F	H	F	H	.F
IND. CAISSE ET RESPONSAB.		5 380	0	1		5380
IND. RESPONS. REGISSEUR.		220	0	2		110
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	93		1	0	93	
PRIME FONCT. INFORMATIQUE			0	0		
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>93</b>	<b>5 600</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>93</b>	<b>1867</b>

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

Prime	2019			2018			Variation
	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	
IND. CAISSE ET RESPONSAB.	5 380	1	5 380	5 380	1	5 380	0%
IND. RESPONS. REGISSEUR.	220	2	110	220	2	110	0%
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	93	1	93	2 932	37	79	-3063%
PRIME FONCT. INFORMATIQUE		0		-52 100	41	-1 271	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5 693</b>	<b>4</b>	<b>1 423</b>	<b>-43 568</b>	<b>81</b>	<b>-538</b>	<b>865%</b>

## 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 :

**PES** (Prime d'Excellence Scientifique) : mise en place par le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 remplace la **PEDR** (Prime d'Encadrement Doctoral et de recherche) pour laquelle les dernières attributions pour 4 ans remontent à octobre 2008. La PES est attribuée par le président de l'université, après avis de la commission scientifique, pour une période de 4 ans renouvelable aux enseignants-chercheurs titulaires dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé. L'évaluation est réalisée par l'instance d'évaluation compétente à l'égard de son bénéficiaire en application des règles statutaires afférentes à son corps. Le Conseil d'Administration arrête les critères de choix et les montants attribués.

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

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

Prime 2019	Montant		Nbr		Moy.	
	H	F	H	F	H	F
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	566 734	683 132	518	632	1094	1081
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	201 486	207 174	47	48	4287	4316
PRIME D ADMINISTRATION	18 575	39 412	2	2	9287	19706
IND. RESPONS. REGISSEUR.			0	0		
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>786 794</b>	<b>929 719</b>	<b>567</b>	<b>682</b>	<b>1388</b>	<b>1363</b>

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

Prime	2019			2018			Variation
	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	1 249 866	1150	1 087	1 250 385	1123	1 113	0%
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	408 660	95	4 302	406 782	97	4 194	0%
PRIME D ADMINISTRATION	57 987	4	14 497	33 849	4	8 462	42%
IND. RESPONS. REGISSEUR.		0		110	1	110	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1 716 513</b>	<b>1249</b>	<b>1 374</b>	<b>1 691 126</b>	<b>1225</b>	<b>1 381</b>	<b>1%</b>

## V – GIPA

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

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

**Comment fonctionne la GIPA ?** Sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du Traitement indiciaire brut (TIB) de tous les agents concernés (voir ci-dessous) et celle de l'Indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée. Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités. Il est pris intégralement en compte au titre du Régime additionnel de retraite de la Fonction publique (RAFP).

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

## V.1 – GIPA BIATSS

### V.1.1 – GIPA BIATSS titulaires

#### Garantie Pouvoir d'Achat

Prime 2019	Type Prime	Montant		Nbr		Moy.	
		H	F	H	F	H	F
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	GIPA	224	568	2	3	112	189
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>224</b>	<b>568</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>112</b>	<b>189</b>

### V.1.2 – GIPA BIATSS ANT

#### Garantie Pouvoir d'Achat

Prime 2019	Type Prime	Montant		Nbr		Moy.	
		H	F	H	F	H	F
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	GIPA	107	2 981	3	21	36	142
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>107</b>	<b>2 981</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>142</b>

## V.2 – GIPA enseignant

### V.2.1 – GIPA enseignants titulaires

#### Garantie Pouvoir d'Achat

Prime 2019	Type Prime	Montant		Nbr		Moy.	
		H	F	H	F	H	F
GARANTIE POUVOIR D ACHAT	GIPA	213	284	6	8	36	36
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>213</b>	<b>284</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>36</b>



## 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

	2017					2018						
	Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total	HC consommés (1)	En %	Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total	HC consommés (1)	En %
<b>Responsabilités (référentiel enseignant)</b>	20 523,49	0,00	7,00	20 530,49	18 258,84	88,94%	19 448,28	0,00	3,00	19 451,28	16 987,58	87,33%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	25 696,13	156,00	10 403,25	36 255,38	13 455,68	37,11%	18 721,11	79,50	9 029,93	27 830,54	10 806,30	38,83%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	46 013,00	533,13	12 859,93	59 406,06	23 590,23	39,71%	44 776,05	597,20	14 351,46	59 724,71	23 942,10	40,09%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	63 890,73	420,25	15 820,43	80 131,41	26 595,17	33,19%	62 724,94	493,00	15 049,39	78 267,33	23 075,69	29,48%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	21 472,14	462,00	7 199,82	29 133,96	8 516,45	29,23%	27 464,01	471,50	10 353,72	38 289,23	13 284,59	34,70%
UFR Psychologie	24 920,39	233,50	9 157,65	34 311,54	15 112,71	44,05%	22 513,54	98,00	9 458,48	32 070,02	12 726,53	39,68%
IFMI	1 159,00	30,00	1 018,50	2 207,50	1 409,50	63,85%	1 110,00	0,00	902,00	2 012,00	1 244,00	61,83%
IPEAT	628,00	0,00	304,00	932,00	836,00	89,70%	560,00	0,00	315,00	875,00	779,00	89,03%
ESAV	4 129,50	0,00	1 533,50	5 663,00	2 232,00	39,41%	4 363,00	0,00	1 530,00	5 893,00	2 456,00	41,68%
ISTHIA	9 439,20	0,00	4 022,67	13 461,87	7 733,87	57,45%	9 810,45	0,00	3 661,84	13 472,09	7 798,59	57,89%
ISCID	2 284,00	39,00	2 231,00	4 554,00	3 011,00	66,12%	2 223,50	39,00	2 443,50	4 706,00	3 076,00	65,36%
IRT	156,00	9,00	275,00	440,00	335,00	76,14%	132,00	33,00	163,00	328,00	199,00	60,67%
CIAM	250,00	0,00	150,00	400,00	244,50	61,13%	200,00	0,00	150,00	350,00	200,00	57,14%
ECOLE DOCTORALE	382,50	1,00	135,00	518,50	517,50	99,81%	264,75	0,00	115,00	379,75	379,75	100,00%
Scuio-IP	104,50	0,00	6,00	110,50	110,00	100,00%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Formation Continue	6 501,12	409,50	3 704,98	10 615,60	9 794,10	92,28%	6 369,40	166,00	3 307,88	9 843,28	9 258,78	94,06%
ESPE	79 076,38	8 575,25	1 498,50	89 150,13	17 845,98	20,02%	80 724,65	7 976,75	1 791,25	90 492,65	18 859,41	20,84%
IUT de Blagnac	18 078,97	172,00	6 936,87	25 187,84	12 148,51	48,23%	17 507,83	198,50	7 519,13	25 225,46	12 570,62	49,83%
IUT de Figeac	9 124,60	466,66	5 314,94	14 906,20	7 555,84	50,69%	8 592,06	902,33	5 810,12	15 304,51	7 756,52	50,68%
<b>Total</b>	<b>333 829,65</b>	<b>11 507,29</b>	<b>82 579,04</b>	<b>427 915,98</b>	<b>169 303,38</b>	<b>39,56%</b>	<b>327 505,57</b>	<b>11 054,78</b>	<b>85 954,50</b>	<b>424 514,85</b>	<b>165 400,46</b>	<b>38,96%</b>
(1) hors heures complémentaires rémunérées sous forme de prestation de service	78,01%	2,69%	19,30%	100,00%			77,15%	2,60%	20,25%	100,00%		

	2019					
	Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total	HC consommés (1)	En %
<b>Responsabilités (référentiel enseignant)</b>	21 034,69	0,00	25,50	21 060,19	18 978,15	90,11%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	20 821,23	131,20	8 381,50	29 333,93	11 510,14	39,24%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	46 950,08	738,25	14 871,27	62 559,60	26 786,70	42,82%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	64 452,35	466,25	14 753,03	79 671,63	24 445,63	30,68%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	28 736,01	481,50	10 806,03	40 023,54	14 865,12	37,14%
UFR Psychologie	23 643,77	231,56	8 361,36	32 236,69	11 912,26	36,95%
IFMI	1 096,50	0,00	1 015,00	2 111,50	1 343,50	63,63%
IPEAT	577,50	13,00	294,50	885,00	776,00	87,68%
ESAV	4 174,00	0,00	1 825,00	5 999,00	2 754,00	45,91%
ISTHIA	9 882,04	0,00	4 262,39	14 144,43	8 477,43	59,93%
ISCID	1 975,50	0,00	2 721,50	4 697,00	3 200,50	68,14%
IRT	96,00	70,00	377,00	543,00	377,00	69,43%
CIAM	150,00	0,00	150,00	300,00	197,00	65,67%
ECOLE DOCTORALE	335,75	0,00	107,00	442,75	442,75	100,00%
Scuio-IP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Formation Continue	6 074,94	263,00	4 005,29	10 343,23	9 669,23	93,48%
ESPE	78 400,88	7 552,82	1 281,00	87 234,70	16 879,88	19,35%
IUT de Blagnac	19 656,55	314,00	7 232,45	27 203,00	13 781,54	50,66%
IUT de Figeac	9 120,33	636,17	5 462,77	15 219,27	7 231,59	47,52%
<b>Total</b>	<b>337 178,12</b>	<b>10 897,75</b>	<b>85 932,59</b>	<b>434 008,46</b>	<b>173 628,42</b>	<b>40,01%</b>
	77,69%	2,51%	19,80%	100,00%		

Statut	Catégorie	Nombre de personnes		Heures ETD	
Doctorant	Etranger	29	1,29%	1 462,55	1,70%
	Français et UE	140	6,25%	7 518,03	8,75%
Retraité hors UT2J		34	1,52%	1 026,17	1,19%
Spécifique	Bénévole	45	2,01%	247,50	0,29%
	Conférencier	3	0,13%	9,00	0,01%
	Dép. âge limite	1	0,04%	3,50	0,00%
	Dossier non recevable	5	0,22%	185,4	0,22%
	Spécifique	1	0,04%	7,00	0,01%
Vacataire	Demandeur d'emploi	75	3,35%	5 022,80	5,85%
	Personnel titulaire	661	29,50%	20 045,46	23,33%
	Act. non salariée	194	8,66%	8 900,19	10,36%
	Act. salariée sect. privé	628	28,02%	19 664,33	22,88%
	Artiste-auteur	37	1,65%	2 367,75	2,76%
	Auto-entrepreneur	169	7,54%	11 141,82	12,97%
	CDU cont. sect. Public	5	0,22%	142,67	0,17%
	Cont. sect. pub. ou privé sc	139	6,20%	5 507,95	6,41%
	Intermittent du spect.	64	2,86%	2 470,59	2,88%
	Intervenant étranger	11	0,49%	209,88	0,24%
Total général		2241	100,00%	85 932,59	100,00%

# 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

2019	Nombre Accidents de service (titulaires) et de travail (non titulaires)*	Nombre Accidents de trajet	Nombre total d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
ENSEIGNANT	4	1	5	92
BIATSS	12	8	20	312
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>404</b>

\*Accidents survenus en 2019 avec leur nombre de jours d'arrêt correspondant. Ce tableau n'intègre pas les arrêts de travail des accidents de service antérieurs à 2019. Certains accidents de travail peuvent ne pas donner lieu à des jours d'arrêt.

2018	Nombre Accidents de service (titulaires) et de travail (non titulaires)*	Nombre Accidents de trajet	Nombre total d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
ENSEIGNANT	3	3	6	11
BIATSS	13	6	19	150
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>161</b>

### 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

#### 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

	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

2019	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	Nombre de décès imputables au service
ENSEIGNANT	0	0
BIATSS	0	0

2019	Nombre d'accidents et maladies ayant données lieu à une reconnaissance d'invalidité <i>Temporaire</i>	Nombre d'accidents et maladies ayant données lieu à une reconnaissance d'invalidité <i>Permanente</i>
ENSEIGNANT	0	0
BIATSS	0	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 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.

<b>Au 16/10/2019 dernier arrêté de composition du CHSCT en 2019</b>		
<b>Représentants des personnels</b>		
<b>Composition par genre</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Titulaires</b>	6	3
<b>Suppléants</b>	2	7

Au 16/05/2019

<b>Nombre de Représentants en genre par syndicat</b>		<b>TITULAIRES</b>	<b>SUPPLEANTS</b>
<b>FSU</b>	<b>Hommes</b>	0	0
	<b>Femmes</b>	2	2
<b>SGEN-CFDT</b>	<b>Hommes</b>	1	1
	<b>Femmes</b>	1	1
<b>FERC-SUP-CGT</b>	<b>Hommes</b>	1	1
	<b>Femmes</b>	0	0
<b>UNSA</b>	<b>Hommes</b>	1	0
	<b>Femmes</b>	0	1
<b>SNPTES</b>	<b>Hommes</b>	1	0
	<b>Femmes</b>	0	1
<b>SUD EDUCATION</b>	<b>Hommes</b>	2	0
	<b>Femmes</b>	0	2
<b>Total</b>		9	9

## II.4 – Fonctionnement

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

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

Seuls les représentants titulaires 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.

Un relevé des avis est produit à l'issue de chaque séance du CHSCT, il est signé par le président du CHSCT et le secrétaire du CHSCT et est mis en ligne sur l'ENT.

### Calendrier 2019: 14 séances (10 ordinaires, 2 extraordinaires et 2 d'urgences)

date	type de session
14/03/2019	CHSCT ordinaire
08/04/2019	CHSCT extraordinaire
06/05/2019	CHSCT extraordinaire - suite séance du 08/04/2019
07/05/2019	CHSCT ordinaire
04/06/2019	CHSCT ordinaire
19/06/2019	CHSCT ordinaire
20/06/2019	CHSCT ordinaire
09/07/2019	CHSCT ordinaire
05/09/2019	CHSCT ordinaire - suite séance du 09/07/2019
03/10/2019	CHSCT ordinaire
03/12/2019	CHSCT ordinaire
04/12/2019	CHSCT d'urgence - DGI
07/12/2019	CHSCT d'urgence - DGI
12/12/2019	CHSCT ordinaire - suite séance du 03/12/2019

Première séance en mars 2019 : en raison de l'attente des résultats des élections au Comité Technique puis de la désignation des mandatés siégeant au CHSCT et la publication de l'arrêté de composition du CHSCT.

**Présence de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail du ministère le 14/03/2019 et le 03/12/2019**

## II.5 – Principales activités en 2019

- Election du secrétaire et de la secrétaire suppléante du CHSCT
- Règles de fonctionnement du CHSCT (point d'information de l'ISST, modalités de restitution des séances du CHSCT, ...)
- Avis plan de formation des personnels 2019 volet "Hygiène, Sécurité et Environnement"
- Examen des registres SST et DGI + Suivi

- Avis du CHSCT sur la mise en place de formation SST en interne
- Situation IUT de Figeac (éléments de méthode, rappel historique des actions menées, fiche SST et DGI)
- Calendrier des visites du CHSCT année 2019/2020
- Présentation des comptes rendus des visites du CHSCT
- Expertise CHSCT pour la Direction des Ressources Humaines (présentation du cahier des charges, expert retenu)
- Avis du CHSCT concernant le dépôt de 3 fiches DGI

## II.6- Formation des personnels CHSCT

	Total en €
<b>Coût de la formation des membres de la CHSCT</b>	6767,38

		Total
<b>Pourcentage de membres de CHSCT formés durant 7 jours</b>	14,3%	2

## 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 2019

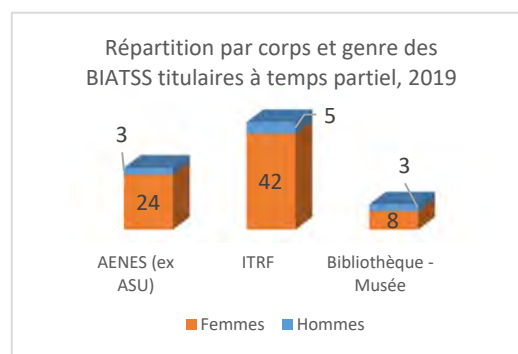
Genre	AENES (ex ASU)			ITRF			Bibliothèque - Musée			TOTAL
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Femmes	1	6	17	9	14	19	1	3	4	74
Hommes	1	1	1	3	1	1	0	0	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>85</b>
<b>% effectif</b>	<b>8%</b>	<b>18%</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>50%</b>	<b>13%</b>

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

### Répartition par corps et par genre

Décembre 2019

Genre	AENES (ex ASU)	ITRF	Bibliothèque - Musée	TOTAL
Femmes	24	42	8	74
Hommes	3	5	3	11
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>85</b>
<b>% effectif</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>13%</b>

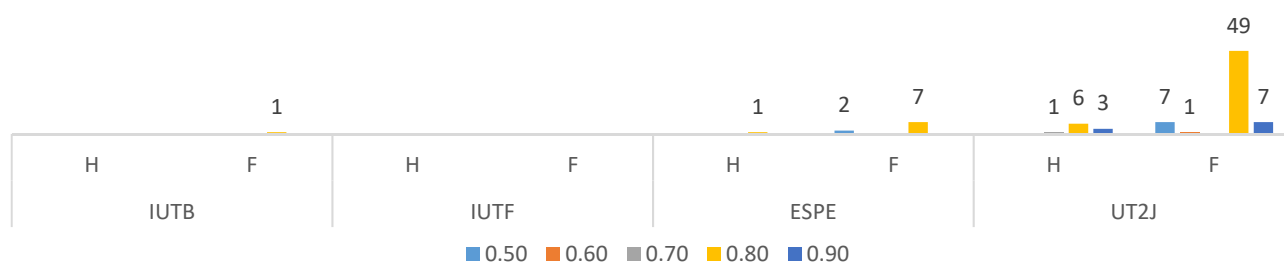


15% des personnels AENES sont à temps partiel ; 10% pour les personnels ITRF et 20% pour les personnels des Bibliothèques.

### Répartition par genre, par lieu et quotité de temps partiel et temps incomplet pour les BIATSS titulaires

Quotité	IUTB			IUTF			INSPE			UT2J			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.50								2	2		7	7	9
0.60											1	1	1
0.70										1		1	1
0.80		1	1				1	7	8	6	49	55	64
0.90										3	7	10	10
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>85</b>

Répartition par genre, par lieu et par quotité de temps partiel et temps incomplet pour les BIATSS titulaires, 2019



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

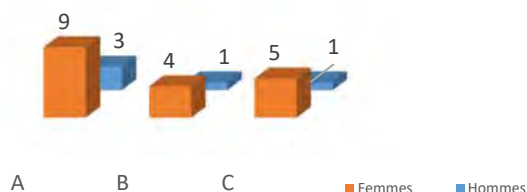
78% des effectifs non titulaires à temps partiel ou incomplet sont des femmes (70 % en 2018).

12% des effectifs non titulaires sont à temps partiel ou à temps incomplet (15% en 2018).

#### Répartition par genre et catégorie

Genre	A	B	C	TOTAL
Femmes	9	4	5	18
Hommes	3	1	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
<b>% effectif</b>	<b>18%</b>	<b>13%</b>	<b>7%</b>	<b>12%</b>

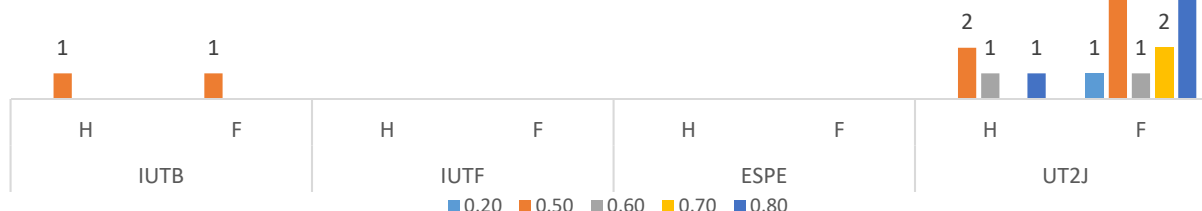
Répartition par genre et catégorie, BIATSS contractuels à temps incomplet ou temps partiel, 2019



#### Répartition par genre, par lieu et quotité

Quotité	IUTB			IUTF			INSPE			UT2J			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.20											1	1	1
0.50	1	1	2							2	8	10	12
0.60										1	1	2	2
0.70											2	2	2
0.80										1	5	6	6
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>							<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>23</b>

Répartition par genre, par lieu et quotité de temps partiel et temps incomplet pour les BIATSS contractuels, 2019



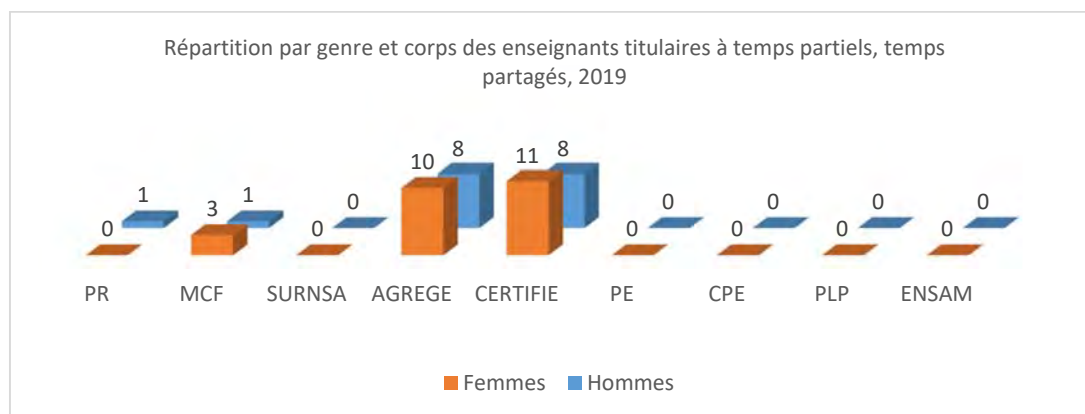
## I.2 – Enseignants

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

#### Répartition par genre et par corps

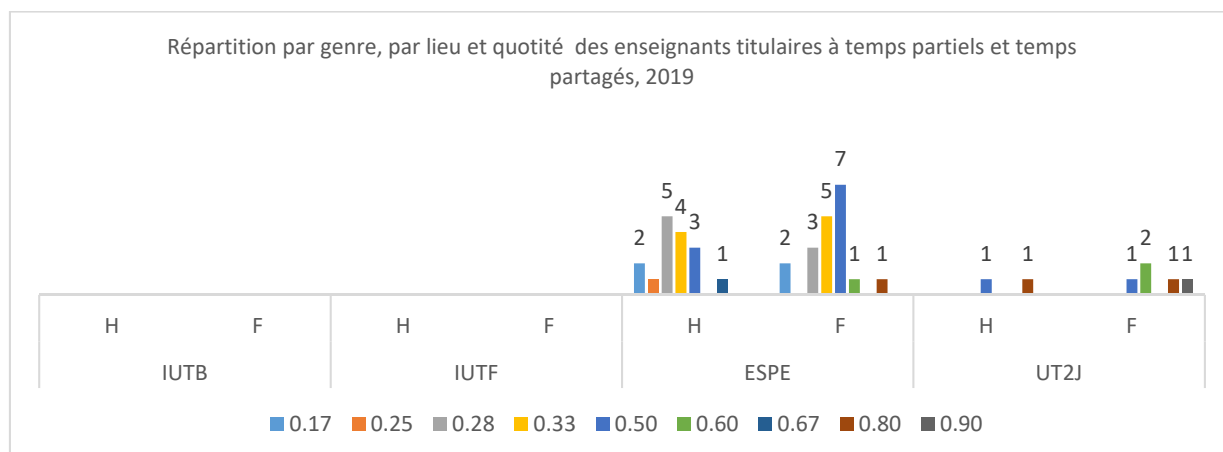
Genre	PR	MCF	SURNSA	AGREGE	CERTIFIE	PE	CPE	PLP	ENSAM	Autre	TOTAL
Femmes	0	3	0	10	11	0	0	0	0	0	24
Hommes	1	1	0	8	8	0	0	0	0	0	18
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
<b>% effectif</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>4%</b>

SURNSA : sur nombre



#### Répartition par genre, par lieu et quotité

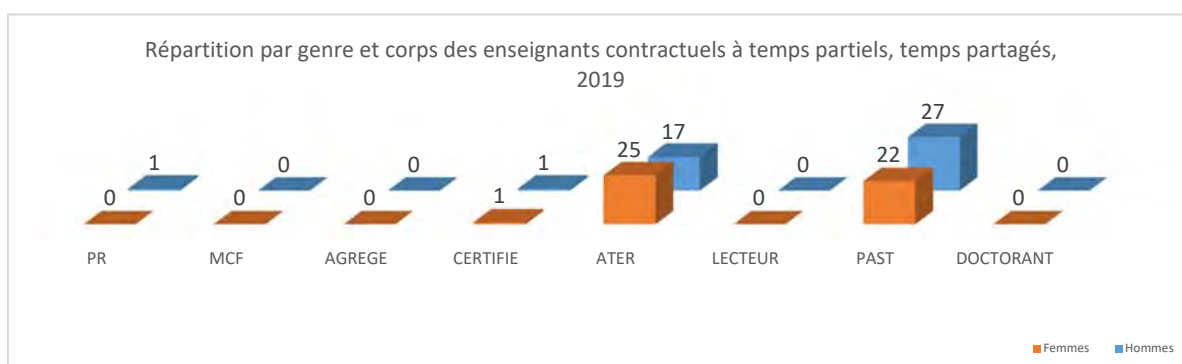
Quotité	IUTB			IUTF			INSPE			UT2J			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.17							2	2	4				4
0.25							1		1				1
0.28							5	3	8				8
0.33							4	5	9				9
0.50							3	7	10	1	1	2	12
0.60								1	1		2	2	3
0.67							1		1				1
0.80								1	1	1	1	2	3
0.90											1	1	1
<b>TOTAL GENERAL</b>							<b>16</b>	<b>19</b>	<b>35</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>42</b>



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

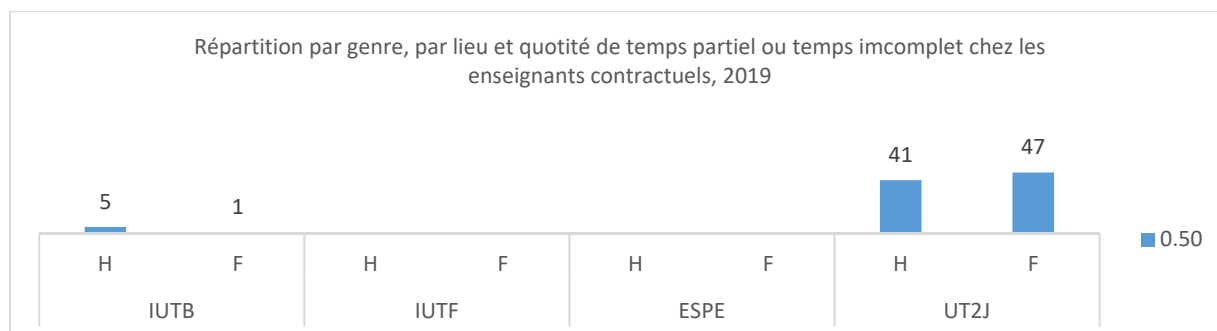
### Répartition par genre et par corps

Genre	PR	MCF	AGREGE	CERTIFIE	ATER	LECTEUR	PAST	DOCTORANT	TOTAL
Femmes	0	0	0	1	25	0	22	0	48
Hommes	1	0	0	1	17	0	27	0	46
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>94</b>
<b>% effectif</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>	<b>58%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>32%</b>



### Répartition par genre, par lieu et quotité

Quotité	IUTB			IUTF			INSPE			UT2J			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
0.50	5	1	6							41	47	88	94
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>							<b>41</b>	<b>47</b>	<b>88</b>	<b>94</b>



## II – Médecine de prévention

**Les clés pour comprendre** : Faire la différence entre médecine statutaire et médecine de prévention

### **Médecine statutaire** :

**Visite médicale d'aptitude** effectuée par un médecin agréé pour la fonction publique: « 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).

**Médecine de prévention** : 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 au 31/12/2019 : 1 : Docteur Jean FERNANDEZ

Secrétaire au 31/12/2019: 0

Psychologue du travail au 31/12/2019: 1 à quotité de 20% : Magaly Boyer

	Total
Nombre Maladies Professionnelles reconnues imputables au service	0

	Total
Nombre de décès imputables au service	0

	Total
Nombre d'accidents du travail	25

16 accidents de service/ 9 accidents de trajet

	permanente	temporaire
Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité*	0	0

- (Source : Services RH)

	Total
Taux de couverture des agents par un médecin de prévention	88%

88% de présence aux convocations

12% d'absent au rendez-vous

	Total
Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention pour 100 agents	22%

Sur 361 créneaux mis à disposition, il y a 73 demandes spontanées (demandes de rendez-vous), soit un total de 320 consultations réalisées en créneaux proposés sur 361 possibles pour l'année 2019, soit un absentéisme de 12%. (Source : docteur Fernandez)

Formation des personnels



# I – Formations

## I.1. Les chiffres clés

En 2019, il y a eu :

### Sur le plan de formation (au catalogue et hors catalogue)

<b>1 118</b>	stagiaires présents à des formations au plan de formation soit 54% de l'effectif total
<b>83%</b>	taux de participation (rapport inscrits/présents)
<b>221</b>	sessions organisées sur le plan de formation, dont :
<b>162</b>	sessions au catalogue réalisées (hausse de 30%)
<b>59</b>	sessions hors catalogue réalisées (nouveau)
<b>73%</b>	de maintien des sessions prévues
<b>11 416</b>	heures de formation sur le PDF UT2J (en hausse de 12% par rapport à 2017)
<b>52%</b>	des formations réalisées par des prestataires externes
<b>67%</b>	d'agents très satisfaits de la formation qu'ils ont suivi (en hausse) (+ 30% de satisfaits soit 97% de participants avec un avis positif sur la formation qu'ils ont suivie)

### Hors plan de formation (NB : changement de périmètre)

<b>31</b>	bénéficiaires de formations hors plan de formation soit <b>1,5%</b> de l'effectif total
<b>29</b>	sessions organisées hors plan de formation dont :
	6 Bilans de Compétences (BC)
	1 Congé de Formation Professionnelle (CFP)
	3 Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
	16 demandes individuelles
	3 prises en charge de SED (service d'enseignement à distance)
<b>2 579</b>	heures de formation hors plan
<b>55</b>	rendez-vous d'accompagnement du parcours professionnel (Conseil en évolution professionnelle)

## I.2. Volume global des formations

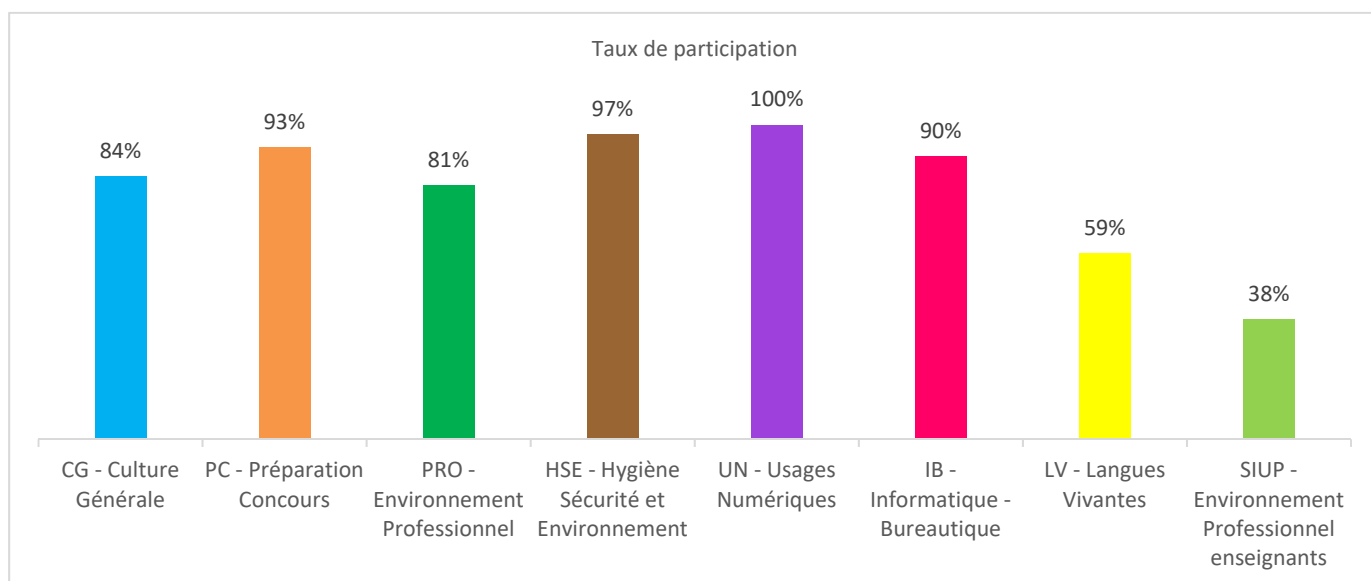
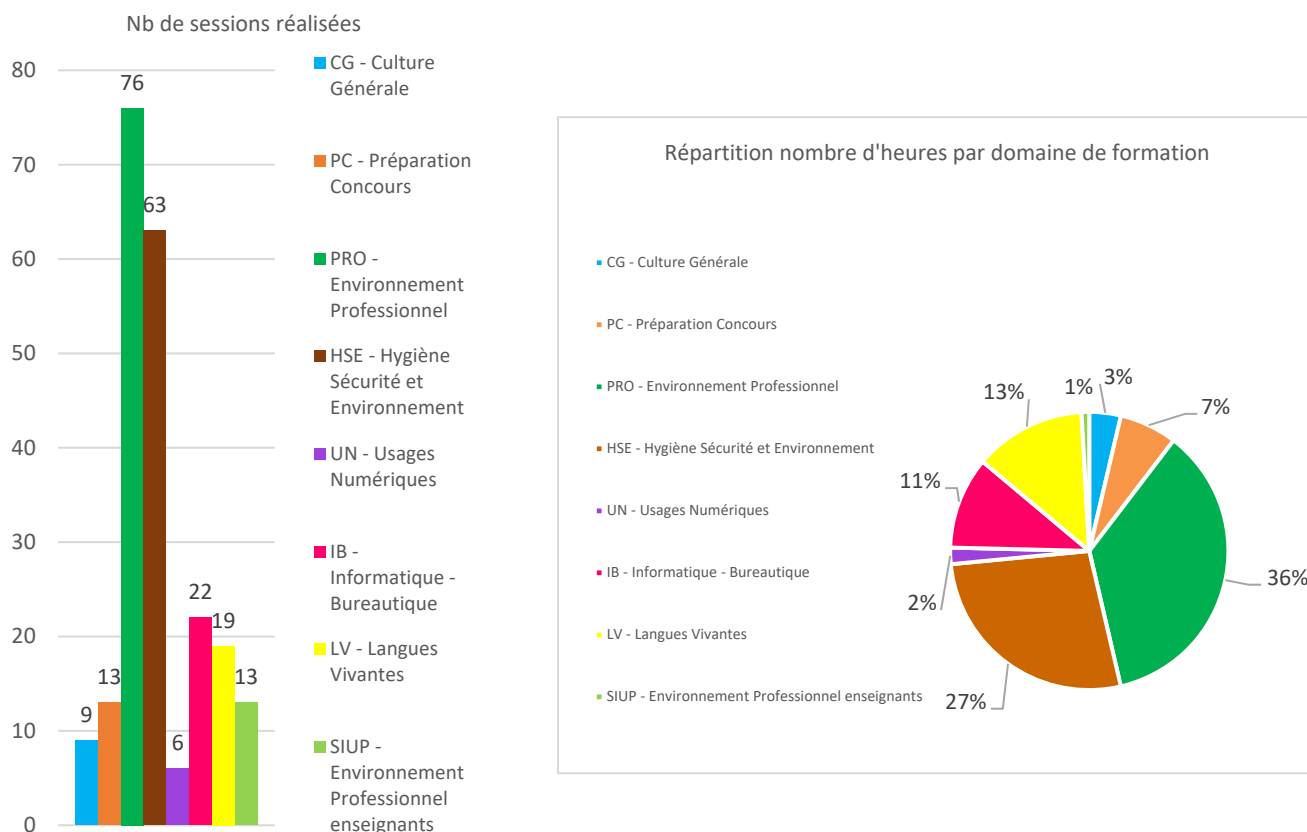
Axes de formation	Nb formations prévues	Nb sessions prévues	Nb formations maintenues	Nb de sessions maintenues	Taux d'annulation formations	Nb de stagiaires présents	Nb d'heures stagiaires	Taux de participation
CG - Culture Générale	9	10	8	9	11%	61	419	84%
PC - Préparation Concours	7	13	7	13	0%	102	764,5	93%
PRO - Environnement Professionnel	39	51	32	37	18%	304	3137,5	79%
HSE - Hygiène Sécurité et Environnement	28	81	21	53	25%	296	2713	97%
UN - Usages Numériques	5	8	2	5	60%	34	162	100%
IB - Informatique - Bureautique	17	25	12	18	29%	109	997,5	89%
LV - Langues Vivantes	13	20	8	14	38%	45	1040,5	51%
SIUP - Environnement Professionnel enseignants	10	13	10	13	0%	24	102	38%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>221</b>	<b>100</b>	<b>162</b>	<b>22%</b>	<b>975</b>	<b>9336</b>	<b>83%</b>



Taux de réalisation global du plan : 78% (contre 70% en 2018 et 61% en 2017) : 100 formations réalisées réparties en 162 sessions. Un effort particulier sur les formations PRO et HSE (respectivement 37 et 53 sessions). Très peu de formations UN (5 sessions organisées, 60% de formations annulées).

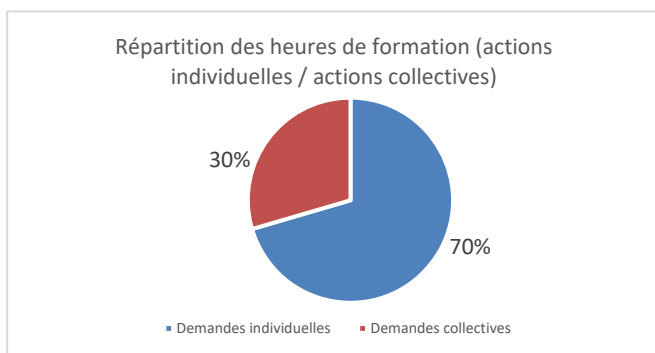
Taux de participation global : 83% (contre 72% en 2018 et 68% en 2017). Un taux de participation faible en LV et SIUP sont à noter (respectivement 51% et 38%).

En moyenne, un agent ayant été formé au catalogue en 2019 a suivi 9,5 h de formation.



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

Type d'action	Nb d'heures stagiaires	Nb de stagiaires présents	Nb de stagiaires inscrits	Nb de sessions annulées ou reportées	Nb de sessions maintenues
Actions collectives hors plan	0	0	0	0	0
Actions collectives hors catalogue	1376,2	112	118	1	19
DI - Demandes Individuelles hors plan	1166	18	18	1	16
DI – Demandes Individuelles hors catalogue	703,5	31	37	3	38
VAE - Validation des Acquis d'Expérience	60	3	3	0	3
BC - Bilan de Compétences	144	6	6	0	6
CFP – Congé de formation professionnelle	593	1	1	0	1
SED	616	3	3	0	3
<b>Total</b>	<b>4658,7</b>	<b>174</b>	<b>186</b>	<b>5</b>	<b>86</b>



En heures : même inversion du ratio qu'en 2018 par rapport à 2017: beaucoup plus de demandes individuelles en heures (il y a des formations longues)

En nombre de participants: 112 collectifs / 62 en individuel: une majorité en collectif

### I.4. Répartition du budget 2019 et du coût des actions menées

Coût par axes de formation

	2018	2019	
Axe de formation	Coût financier	Toutes catégories et genres confondus	
CG - Culture Générale	2 075,32 €	1080,00 €	
PC - Préparation Concours	1 592,50 €	11436,00 €	
PRO - Environnement Professionnel	16 433,20 €	43943,28 €	
HSE - Hygiène Sécurité et Environnement	16 771,32 €	33796,18 €	
UN - Usages Numériques	345,00 €	1464,00€	
IB - Informatique - Bureautique	1 374,00 €	12907,20 €	
LV - Langues Vivantes	3 247,40 €	22382,52€	
SIUP - Environnement Professionnel - Formation destinée aux enseignants / SIUP (COMUE)	0,00 €	1440,00 €	
<b>Total coût global des formations du plan prises en charge par le PGC</b>	<b>41 838,74 €</b>	DI-Demandes Individuelles	10125,32 €
		DC-Demandes collectives	1505,32 €
		VAE-Validation des Acquis	2734,30 €
		BC-Bilan de Compétences	9204,00 €

## 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	2018									2019					
	A		B		C		Autres (NC)		Total	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	70,50	185,86	7,64	95,21	82,50	244,71	11,93	12,36	710,71	85	250	52	221	182	559
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	22,36	4,86		1,36	2,39	21,46	0,50		52,93	12	14	3	30	33	99
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	3,11	14,14		3,43	2,57	35,50			58,75	4	34	11	38	21	92
<b>TOTAL</b>	<b>95,96</b>	<b>204,86</b>	<b>7,64</b>	<b>100,00</b>	<b>87,46</b>	<b>301,68</b>	<b>12,43</b>	<b>12,36</b>	<b>822,39</b>	<b>101</b>	<b>298</b>	<b>66</b>	<b>289</b>	<b>236</b>	<b>750</b>

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	2018									2019					
	A		B		C		Autres (NC)		Total	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	1,44	1,29	1,27	1,09	1,62	1,29	1,99	2,47	1,32	1,6	1,6	1,4	1,5	1,6	1,4
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	4,47	0,97		0,68	0,80	0,83	0,50		1,26	4,0	1,8	1,0	1,7	2,8	1,7
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	0,78	1,77		1,71	2,57	1,27			1,37	2,0	1,4	3,7	2,1	1,5	1,3
<b>TOTAL</b>	<b>1,65</b>	<b>1,30</b>	<b>1,27</b>	<b>1,10</b>	<b>1,59</b>	<b>1,24</b>	<b>1,78</b>	<b>2,47</b>	<b>1,32</b>						

Nombre d'agents ayant suivi des formations par genre et par catégorie

	A+		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Nombre d'individus au 31/12/2019 (Contractuels+titulaires)</b>								
			634	851	65	169	112	278
<b>Nombre de stagiaires uniques d'UT2J en 2019</b>			69	89	25	83	64	176
<b>Nombres d'agents non formés 2019/ date observation 31/12/2019</b>			565	762	40	86	48	102
<b>En %</b>			89%	90%	62%	51%	43%	37%

Relations professionnelles



# I- Information et communication

## I.1 Les dispositif d'accueil des nouveaux personnels

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

Journée Commune Personnels Enseignants et BIATSS depuis 2012

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

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

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

Différents médias et supports sont conçus pour cette occasion : livret des personnels, vidéos de présentation des services dédiés aux personnels, etc.

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

Le service communication coordonne et veille à l'harmonisation éditoriale du dispositif d'information et de communication de l'établissement. Ce dispositif s'organise, d'une part, autour de canaux destinés à informer sur les activités de l'université et, d'autre part, à valoriser les initiatives portées par les membres de l'université dans le but de favoriser la fierté d'appartenance à la communauté universitaire.

Canaux de diffusion :

→ Fil d'actualités sur les ENT (à destination de l'interne)

→ Emailing pour les communiqués de la présidence (géré par les secrétariats Présidence et DGS)

→ Blog vie institutionnelle (pilote par le cabinet) a pour but d'informer sur la politique de l'université et est à destination de la communauté universitaire du site toulousain

Manifestations destinées à renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté universitaire :

→ Depuis 2017, une fête de campus a été organisée au mois de juin. En 2019, ce dispositif a été renforcé par l'invitation des familles des personnels, par la banalisation de l'après-midi pour permettre à l'ensemble des personnels de participer aux activités proposées et par une augmentation des moyens

## II. Contentieux et conflits

LES CLES POUR COMPRENDRE:

Voies et délais de recours. Toute décision administrative, est susceptible de recours.

Il peut s'agir soit :

d'un recours administratif:

Celui-ci peut précéder un recours contentieux

Le recours administratif peut être gracieux ou hiérarchique selon qu'il s'adresse directement à la personne qui a pris la décision ou à son supérieur hiérarchique.

Dans certains cas, le recours administratif est obligatoire avant de pouvoir saisir le juge administratif, il s'agit du recours administratif préalable obligatoire (Rapo) (ex. accès aux documents administratifs).

Le recours est libre et gratuit. Il doit être fait dans les 2 mois qui suivent la notification de la décision contestée.

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

Il est possible d'exercer un recours gracieux, puis un recours hiérarchique.

Le délai de 2 mois pour saisir le juge par le biais du recours contentieux recommencera à courir lorsque ces 2 recours auront été rejetés par l'administration sous forme explicite (courrier,...) ou implicite.

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

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

d'un recours de plein contentieux :

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

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

	Devant la juridiction administrative						Devant la juridiction judiciaire					
	2019	2016	2015	2014	2013	2012	2019	2016	2015	2014	2013	2012
Recours en annulation	1	10	13	11	13	19	0		0	1	1	1
Recours de plein contentieux	1	2	10	10	5	5	0	2	3	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### II.2 Statistiques sur les jugements et arrêt rendus en cours d'année

	Devant la juridiction administrative					
	2019	2016	2015	2014	2013	2012
Recours gagnés établissement	8	9	5	6	5	4
Recours perdus	5	6	1	2	7	3
Désistements et non-lieux	3	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>

### III– Instances représentatives

#### Les clés pour comprendre :

Exercice d'une activité syndicale : le droit syndical est garanti aux fonctionnaires et aux agents non titulaires. Il permet à chacun de bénéficier d'informations syndicales et, à qui le souhaite, d'exercer une activité syndicale. L'agent public qui exerce une activité de représentant du personnel aux différentes instances de l'établissement peut être déchargé partiellement ou totalement de son activité principale. Chaque organisation syndicale dispose chaque année d'un nombre d'heures de décharge de service qui dépend de sa représentativité et du nombre d'agents dans la structure administrative concernée. Les agents déchargés partiellement de service peuvent également bénéficier d'autorisations spéciales d'absences pour assister aux congés de formation syndicale dispensé par un centre de formation agréé.

Les instances du dialogue social : la loi du 5 juillet 2010, en application des accords de Bercy conclus le 2 juin 2008 entre l'État et des organisations syndicales (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires et CGC), a 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 service, sociaux et de santé
- de l'administration scolaire et universitaire, des agents et des adjoints administratifs des services déconcentrés
- des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et des personnels de magasinage ; exerçant à l'université.

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

Commission consultative paritaire (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.

### III.1 – Compositions

#### CT

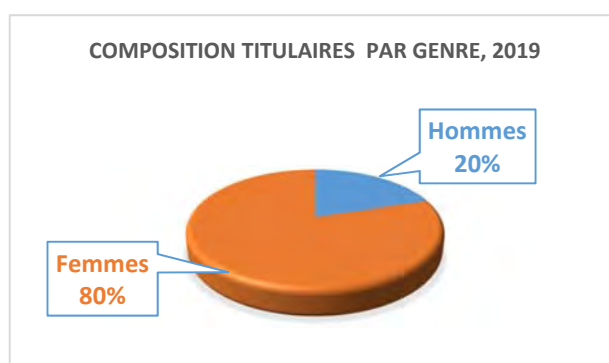
2 représentants de l'administration : Le Président de l'université ou son représentant, le Responsable ayant au représentant.

10 représentants des personnels + 10 suppléants

En 2019, le CT s'est réuni à 11 reprises contre 4 en 2018.

2019	
nombre de réunions	11
nombre de reconvoction du CT suite pour défaut de quorum	0
nombre de reconvoction du CT suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel	0

Représentants des personnels		
Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	2	8
Suppléants	6	4

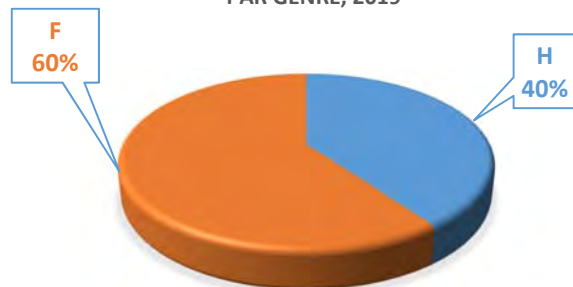




COMPOSITION SUPPLEANTS PAR GENRE, 2019

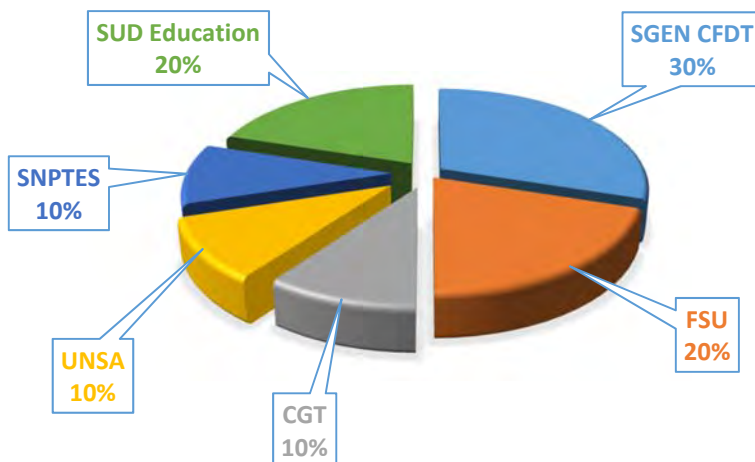


COMPOSITION TITULAIRES + SUPPLEANTS PAR GENRE, 2019



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

RÉPARTITION REPRÉSENTANTS PAR SYNDICATS, 2019



**CPE : 3 séances**

La CPE de l'université Toulouse Jean-Jaurés est composée de 32 représentants de l'établissement et de 16 représentants et de 16 représentants des personnels (+ 16 suppléants)

2019	
nombre de reunions	10

Composition par genre en personnes physiques		Hommes	Femmes
ITRF	Titulaires	2	4
	Suppléants	2	4
AENES	Titulaires	1	5
	Suppléants	0	6
BIBLIOTHEQUES	Titulaires	3	1
	Suppléants	2	2

Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLEANTS
nom du syndicat	genre		
SGEN-CFDT	H	0	1
	F	2	1
CGT	H	0	1
	F	1	0
SUD Education	H	3	2
	F	2	3
SNASUB FSU	H	1	0
	F	3	4
SNPTES	H	1	0
	F	0	1
Se mobiliser pour l'AENES	H	0	0
	F	2	2
Membres Désignés	H	1	0
	F	0	1

### CCP

La CCP de l'université Toulouse Jean-Jaurès est composée de 14 représentants de l'établissement et de 7 représentants des personnels (+ 7 suppléants)

2019	
nombre de reunions	0

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

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

### III.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT

Nombre de crédits de temps syndical effectivement utilisés :

EN NOMBRE D'HEURES		EN ETPT ANNUEL
399	heures	0,25

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

EN NOMBRE D'HEURES		EN ETPT ANNUEL
4059.42	heures	2,696

### III.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2019

#### Réunions

DATE	DUREE	DESIGNATION	NOMBRE DE PARTICIPANTS
18/01/2019	7h	REUNION SYNDICALE SUD	1
25/01/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE FSU	2
30/01/2019	7h	REUNION SYNDICALE SUD	5
31/01/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE SNPTES	2
01/02/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE SNPTES	1
11/02/2019	35h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
15/02/2019	7h	AG STATUTAIRE FO	3
15/02/2019	7h	COMMISSION ACADEMIQUE ADMINISTRATIVE FSU	3
18/02/2019	14h	STAGES NATIONAUX MILITANTS FSU	1
11/03/2019	7h	CONSEIL ACADEMIQUE SNPTES	2
28/03/2019	14h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
12/04/2020	7h	BUREAU ACADEMIQUE FSU	2
15/04/2019	35h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
14/05/2019	7h	REUNION SYNDICALE SUD	6
16/05/2019	14h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
17/05/2019	7h	COMMISSION ACADEMIQUE ADMINISTRATIVE FSU	1
24/05/2019	7h	AG SOLIDAIRES 46	3
06/06/2019	7h	COMMISSION NATIONALE SNPTES	1
06/06/2019	14h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
11/06/2019	7h	AG DES SYNDIQUÉS CGT	1
14/06/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE FSU	1
18/06/2019	28h	FORMATION SYNDICALE CGT	3
19/06/2019	7h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
20/06/2019	14h	FORMATION SYNDICALE CGT	1
28/06/2019	7h	AG STATUTAIRE FO	1
28/06/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE FSU	1
01/07/2019	21h	AG DES SYNDIQUÉS CGT	1
09/07/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE SNPTES	1
19/09/2019	7h	REUNION STATUTAIRE SUD 46	2
20/09/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE FSU	1
04/10/2019	7h	COMMISSION ADMINISTRATIVE ACADEMIQUE FSU	1
14/10/2019	7h	BUREAU ACADEMIQUE SNPTES	1
17/10/2019	7h	REUNION SYNDICALE SUD	3
21/10/2019	14h	FORMATION SYNDICALE UD CGT 31	2
14/11/2019	7h	FORMATION SYNDICALE UD CGT 31	3
09/12/2019	21h	FORMATION SYNDICALE CGT	5

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

Locaux mis à disposition des syndicats de personnels sur le campus du Mirail (depuis janvier 2019) :

Bâtiment	Niveau	Local	Surface (m <sup>2</sup> SU)	Valeur locative estimée (coûts d'exploitation annuels hors conso énergétiques)	Affectation	Nombre d'élus aux instances de l'Université en décembre 2019 (CA, CR, CFVU, CT, CHSCT, CPE, CCP ANT et CCDC)
n°19 - Maison des Solidarités	Rdc	MS001	22,6	1 017 €	FSU-SNESUP & SNASUB	
		MS002	22,2	999 €	SNPTES	
		MS003	21,2	954 €	SGEN-CFDT	
		MS005	22,4	1 008 €	FERC-SUP CGT	
		MS006	22,6	1 017 €	AI-UNSA	
		MS007	22,3	1 004 €	SUD-Education	
		MS015	20,8	936 €	SNPREES-FO	0
		MS004	[32,3]		CHSCT	
<b>Total :</b>		<b>154,1</b>	<b>6 935 €</b>		<b>0</b>	

**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 détachées 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 2019, le SCASC était composé de :

- Un directeur élu : Benoît CHEVALLIER
- Une responsable administrative : Valérie ESPIAU
- Deux gestionnaires : Philippe SEQUEIRA et C.BACHELIER

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.

Quelques chiffres clés :

BILAN ACTIVITES SCASC 2019

<b>Sport</b>				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Activités hebdomadaires et annuelles	25057,23	11870	12 987,23 €	622
<b>TOTAL SPORT</b>			<b>16 690,00 €</b>	<b>643</b>
<b>Culture</b>				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Pack Culture	3 110,60 €	1 565,00 €	1 545,60 €	37
Billetterie	30 677,60 €	30 477,60 €	200,00 €	318
<b>TOTAL CULTURE</b>	<b>33 788,20 €</b>	<b>32 042,60 €</b>	<b>1 745,60 €</b>	<b>355</b>
<b>Manifestations de Noël</b>				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'enfants concernés
Arbre de Noël	13 893,00 €		13 893,00 €	1730
Cirque de Noël	11 418,00 €		11 418,00 €	536
<b>TOTAL MANIF. NOEL</b>	<b>25 311,00 €</b>		<b>25 311,00 €</b>	<b>2266</b>
<b>Actions sociales</b>				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre d'agents concernés
Prestations PIM	38 754,44 €		38 754,44 €	91
Aides financières (prêts)	3 600,00 €		3 600,00 €	11
Aides financières exceptionnelles	13 753,43 €		13 753,43 €	33
Prestation ASIU aides aux études	40 000,00 €		40 000,00 €	221
Prestation ASIU aide au déménagement	867,20 €		867,20 €	14
<b>TOTAL ACTIONS SOCIALES</b>	<b>96 975,07 €</b>		<b>96 975,07 €</b>	<b>370</b>
<b>Restauration</b>				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre de repas subventionnés
Subvention repas CROUS	73 109,30 €		73 109,30 €	35629
Subvention repas INSPE	8 324,80 €		8 324,80 €	4952
Subvention repas Tarn&Garonne	1 034,05 €		1 034,05 €	660
Subvention repas Cahors	504,00 €		504,00 €	438
<b>TOTAL RESTAURATION</b>	<b>82 972,15 €</b>		<b>82 972,15 €</b>	<b>41679</b>
<b>Crèche</b>				
	Dépenses	Recettes	Dépenses réelles	Nbre de berceaux subventionnés
Subvention places en crèche	35 689,00 €	27 983,66 €	7 705,34 €	10
<b>TOTAL RESTAURATION</b>	<b>35 689,00 €</b>		<b>7 705,34 €</b>	<b>10</b>



# 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 contractuel).

## 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	ENT- Espace numérique de travail (Intranet de l'université)
ADAENES - Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	ESPE - Ecole supérieure du professorat et de l'enseignement
ADJENES - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	ETP - Equivalent temps plein
ADMENESR - Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.	HDR – Habilitation à diriger des recherches
AENES - Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	IAT - Indemnité d'administration et de technicité
ANT - Agent non titulaire	IFTS - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
ASI - Assistant ingénieur	IGE - Ingénieur d'études
ASS BIB - Assistant de bibliothèque	IGR - Ingénieur de recherche
ATEC - Adjoint Technique d'enseignement	INSPÉ – Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Changement de nom suite à une réforme de l'Etat en 2019, ESPE devient INSPÉ à Toulouse en septembre 2019)
ATER - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	ITRF (ITARF) - Ingénieurs, techniciens de recherche et formation
ATRF - Adjoint technique de recherche et formation	MAIT.CONF - Maître de conférences
BAS - Bibliothécaire adjoint spécialisé	MCF - Maître de conférences
BIATOS (BIATSS) - Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de service	NBI - Nouvelle bonification indiciaire
BIB - Bibliothèque / Bibliothécaires	PAST - Professeur associé à temps partiel
BIBAS –Bibliothèque assistant spécialisé	PENSAM - Professeur de l'école normale supérieure des arts et métiers
CASU - Conseiller d'administration scolaire et universitaire	PLP - Professeur de lycée professionnel
CLD - Congé longue durée	PPRS - Prime de participation à la recherche scientifique
CLM - Congé longue maladie	PR - Professeur des universités
CM - Congé maladie ordinaire	PRAG - Professeur agrégé
CONS - Conservateur	PRCE - Professeur certifié
CONS GEN - Conservateur général	PREC - Professeur des écoles
CPA - Cessation progressive d'activité	PROF.DE L'ENSAM - Professeur de l'ENSAM
CPE - Conseiller principal d'éducation	PROF.ECOLE - Professeur des écoles
DAEU – Diplôme d'accès aux études universitaires	PROF.EPS - Professeur d'éducation physique et sportive
EC - Enseignant chercheur	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

TPT – Temps partiel thérapeutique

UT2J – Université de Toulouse Jean Jaurès

UTL – Université du temps libre

VAE – Validation des acquis de l'expérience



# Source des indicateurs

## L'université en quelques repères

- *Service Communication*
- *OVE*

## 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'Evaluation, des Etudes 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), Pôle Gestion des Compétences (PGC) pour la section « Formation des personnels CHSCT »*

## Chapitre IV – Conditions de travail

### I – Quotité de travail

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

### II – Médecine de prévention

- *Médecine de prévention des personnels*

## Chapitre V – Formation des personnels

- *Pôle Gestion des Compétences (PGC)*

## Chapitre VI – Relations professionnelles

### I – Information et communication

- *Service Communication*

### II – Contentieux et conflits

- *Affaires juridiques et contentieuses*

### III - 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 (SCACS)*

# Table des matières

Préambule .....	4
L'université UT2J 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 2018 et 2019.....	12
II.2 – Effectifs BIATSS .....	13
II.3 – Effectifs enseignants .....	20
III – Démographie .....	26
III.1 – Population BIATSS .....	26
III.2 – Population enseignante .....	30
IV – Mouvements des personnels.....	36
IV.1 – Population BIATSS.....	37
IV.2 – Population enseignante.....	46
V – Congés .....	52
V.1 – Les titulaires .....	54
V.2 – Les congés contractuels .....	55
V.3 – Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d'agents .....	57
Chapitre II – Rémunérations .....	58
I – La masse salariale .....	59
I.1 – Traitements et indemnités .....	60
II – Les rémunérations.....	60
II.1 – Population BIATSS .....	60
II.2 – Population enseignante .....	62
III – La nouvelle bonification indiciaire.....	65
IV – Régimes indemnitaires .....	68
IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS .....	68
IV.2 – Régime indemnitaire des enseignants .....	70
V – GIPA.....	71
V.1 – GIPA BIATSS .....	72
V.2 – GIPA enseignant.....	72
VI – Heures complémentaires .....	73
Chapitre III - Risques professionnels hygiène et sécurité .....	74
I – Risques professionnels .....	75
I.1 – Les accidents de travail, service et trajet.....	75
I.2 – Maladies professionnelles et autres risques professionnels .....	76

II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail).....	76
II.1 – Présentation générale .....	76
II.2 – Cadre juridique et mise en œuvre .....	76
II.3 – Composition.....	77
II.4 – Fonctionnement .....	78
II.5 – Principales activités en 2019.....	78
II.6- Formation des personnels CHSCT .....	79
Chapitre IV – Conditions de travail.....	80
I – Quotité de travail.....	81
I.1 – BIATSS.....	81
I.2 – Enseignants .....	83
II – Médecine de prévention.....	85
II.1 – Composition du service de médecine de prévention.....	85
Chapitre V – Formation des personnels .....	87
I – Formations.....	88
I.1. Les chiffres clés.....	88
I.2. Volume global des formations .....	88
I.3. Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors catalogue et hors plan).....	90
I.4. Répartition du budget 2019 et du coût des actions menées.....	90
I.5. Autres indicateurs de formation continue.....	91
Chapitre VI – Relations professionnelles .....	92
I- Information et communication .....	93
I.1 Les dispositif d'accueil des nouveaux personnels .....	93
I.2 Le dispositif d'information et de communication de l'établissement .....	93
II. Contentieux et conflits.....	94
II.1 Contentieux en instances à la fin de l'année.....	94
II.2 Statistiques sur les jugements et arrêt rendu en cours d'année.....	94
III– Instances représentatives .....	95
III.1 – Compositions.....	96
III.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT .....	99
III.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2019 .....	100
III.4 – Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels .....	101
Chapitre VII – Actions sociales et culturelles : SCASC.....	102
I – Missions : un service commun pour l'ensemble des personnels de l'UT2J.....	103
II – Les moyens .....	103
Glossaire.....	105
Liste des principaux sigles utilisés .....	111
Source des indicateurs .....	113

