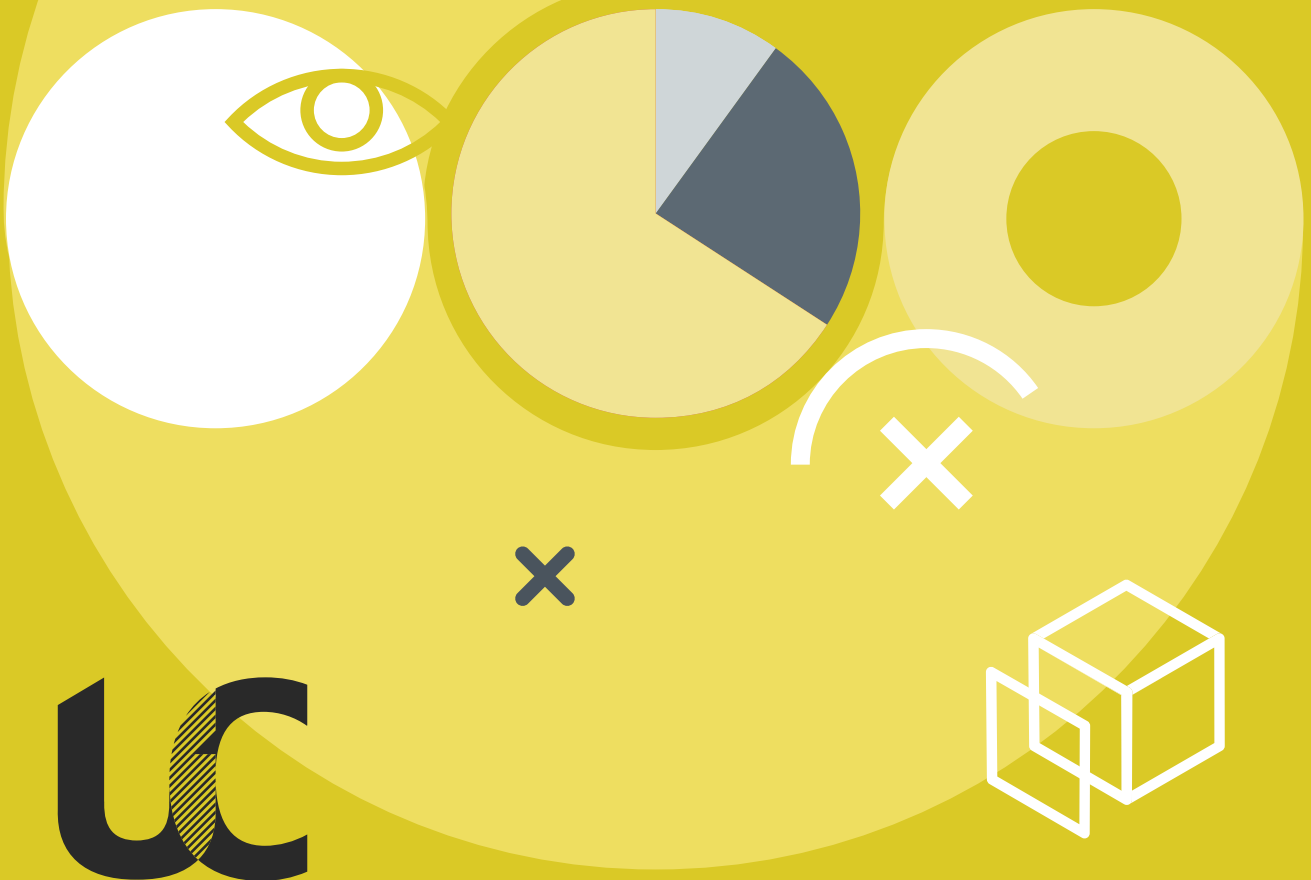


20
20

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Institut National
Universitaire
Champollion



édito

Le rapport social unique 2020 regroupe de façon synthétique l'ensemble des données chiffrées permettant d'avoir une vision globale et de piloter un établissement autonome non RCE. À travers les principaux indicateurs, l'emploi, les rémunérations, les conditions de travail et la formation sont analysés.

Il est important de noter que de nouveaux indicateurs ont été rajoutés cette année relatifs notamment aux stagiaires, apprentis, et à la rémunération moyenne des agents. Les indicateurs déjà présents ont également été enrichis d'informations relatives à l'égalité Femme-Homme de manière à favoriser l'analyse de la situation de l'établissement au regard de cet enjeu majeur. Du point de vue de la forme, des évolutions de présentation et de graphisme permettent d'améliorer encore la lecture de ce document.

Cette 12^{ème} version du rapport constitue donc un outil indispensable pour l'analyse des conditions sociales des personnels et de leurs évolutions au regard de l'année précédente. Il doit permettre de faciliter le dialogue social et favoriser l'identification de pistes d'amélioration.

Présenté sous forme d'un document synthétique, ce bilan social est accessible sur le site Internet de l'établissement afin que le plus grand nombre puisse en disposer.

Christelle Farenc, directrice

Présentation de l'établissement

Etablissement jeune, l'INU Champollion s'est imposé en quelques années comme un acteur reconnu de l'enseignement supérieur et de la recherche. Son modèle attractif conjuguant ancrage territorial et ouverture au monde est construit sur des valeurs fortes : pluridisciplinarité des formations de la licence au master, culture de la réussite et de l'innovation pédagogique, production et diffusion de savoirs au travers de la recherche.

Formation

6 départements d'enseignement

- Arts Lettres et Langues **ALL**
- Droit Economie Gestion **DEG**
- Ingénierie - Informatique et Systèmes d'Information pour la Santé **ISIS**
- Sciences Humaines et Sociales **SHS**
- Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives **STAPS**
- Sciences et Technologies **ST**

Recherche

9 entités de recherche

3 équipes d'accueil labellisées

- EA 4599 Diagnostic des Plasmas Hors Equilibre (DPHE, Albi)
- EA 7417 Biochimie et Toxicologie des Substances Bioactives (BTSB, Albi)
- EA 7420 Sciences de la Cognition, Technologie, Ergonomie (SCoTE, Albi)

6 Groupes de recherche pluridisciplinaires

- Education Intervention activité physique (EIAP, Rodez)
- Groupe de recherche et d'études juridiques d'Albi (GREJA, Albi)
- Connected Health Research Team (CHART, Castres)
- Politiques Publiques, Environnement et Sociétés (PPES, Albi)
- Textes, contextes et frontières (TCF, Albi)
- Serious Game Research Lab (SGRL, Albi)

L'établissement est aussi doté de 1 plateau technique :

- Connected Health Lab (CHL, Castres)

Administration

des services généraux qui concourent à son administration

Services d'appui

- Affaires Générales et Juridiques
- Aide au Pilotage
- Communication-Culture
- Direction du Système d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN)

Services d'appui à la formation et à la recherche

- Scolarité Générale, Vie étudiante, Relations internationales (SGVERI)
- Formation Continue, Apprentissage (FCA)
- Scolarités Pédagogiques
- Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle (SUIO-IP)
- Recherche

Services ressources

- Agence Comptable
- Affaires Financières
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Patrimoine, Hygiène et Sécurité

et de 2 services communs

- Service Commun de Documentation (SCD)
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS)

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Le périmètre

Le personnel de l'Institut National Universitaire Champollion (INU Champollion) est réparti en deux catégories :

- les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs
- les personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (BIATSS)

L'effectif figurant dans les tableaux est l'effectif réel en fonction à l'INU Champollion, c'est-à-dire les personnes qui sont en activité dans l'établissement et rémunérées le 31 décembre 2020 (personnes physiques) et durant l'année civile 2020 (ETPT).

Les personnes en délégation ou en Congé Recherche et Conversion Thématique (CRCT) sont intégrées dans le périmètre du rapport social unique.

Sont exclues du présent rapport social unique les personnes en détachement, disponibilité, congé parental. Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leurs postes qui sont alors occupés soit par un agent titulaire, soit par un agent contractuel.

La date d'observation

La période de référence retenue est l'année civile 2020 (année universitaire 2019-2020 pour les vacances d'enseignement et Heures de Cours Complémentaires).

Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au 31 décembre 2020.

Les nombres d'heures sont au format heures comptables.

Les outils

Les données présentées dans ce rapport social unique sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- Base de données produite par la Direction des Ressources Humaines (tableaux EXCEL) pour le calcul de l'effectif et les études démographiques des agents titulaires et contractuels.
- MANGUE- COCKTAIL pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels.
- Document prévisionnel de gestion détaillé produit par la direction des ressources humaines (tableau EXCEL) pour les emplois des personnels.
- GRH retour paye - COCKTAIL pour les rémunérations des personnels.
- Tableau de suivi des vacances produit par la Direction des Ressources Humaines (tableau EXCEL) pour les vacances d'enseignement.
- LAGAF pour la partie formation du personnel.

sommaire

1. Emplois et effectif	9
Effectif en personnes physiques	13
Effectif en ETPT	23
2. Carrière	26
Les mouvements des personnels	28
Promotion des personnels	29
3. Rémunération / masse salariale	32
Répartition de la masse salariale par type de rémunération	34
Rémunération	38
Primes et indemnités	39
4. La vie des personnels	42
Temps de travail et congés des personnels	44
Environnement social	50
Formation des personnels	55

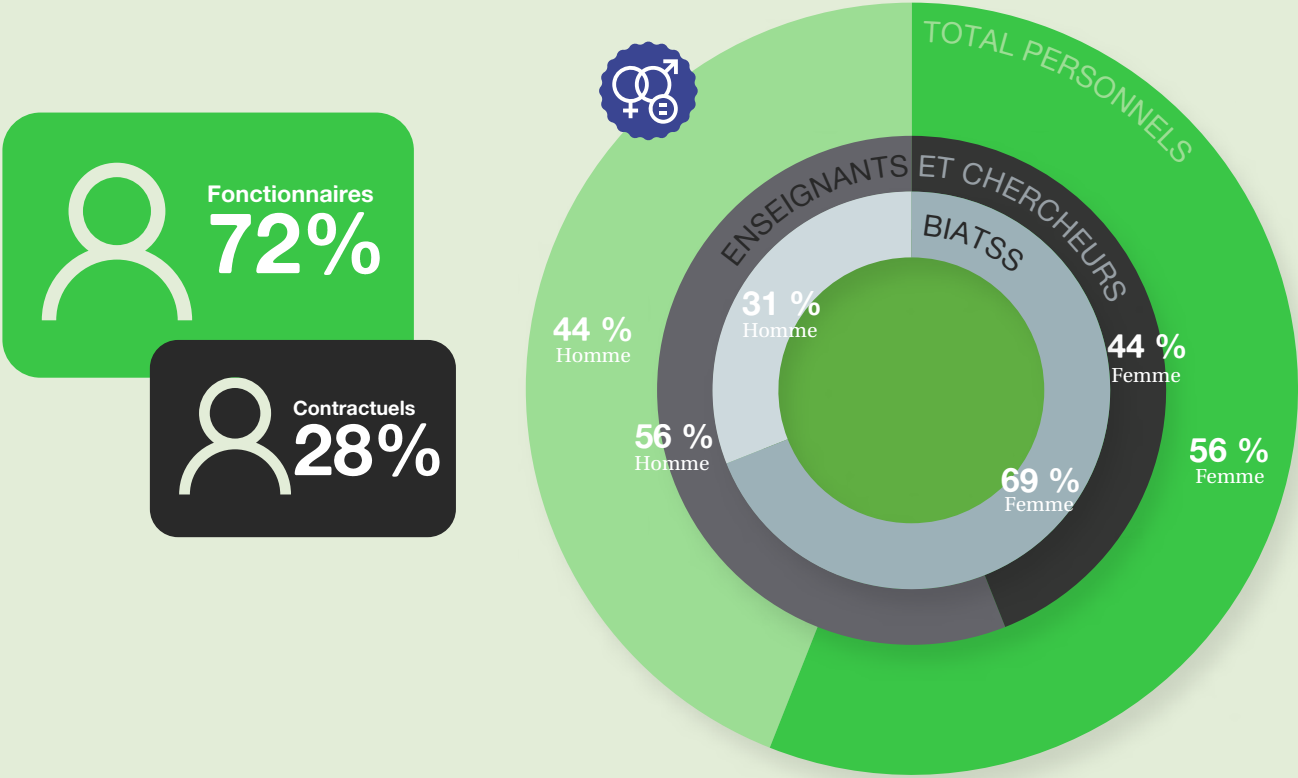
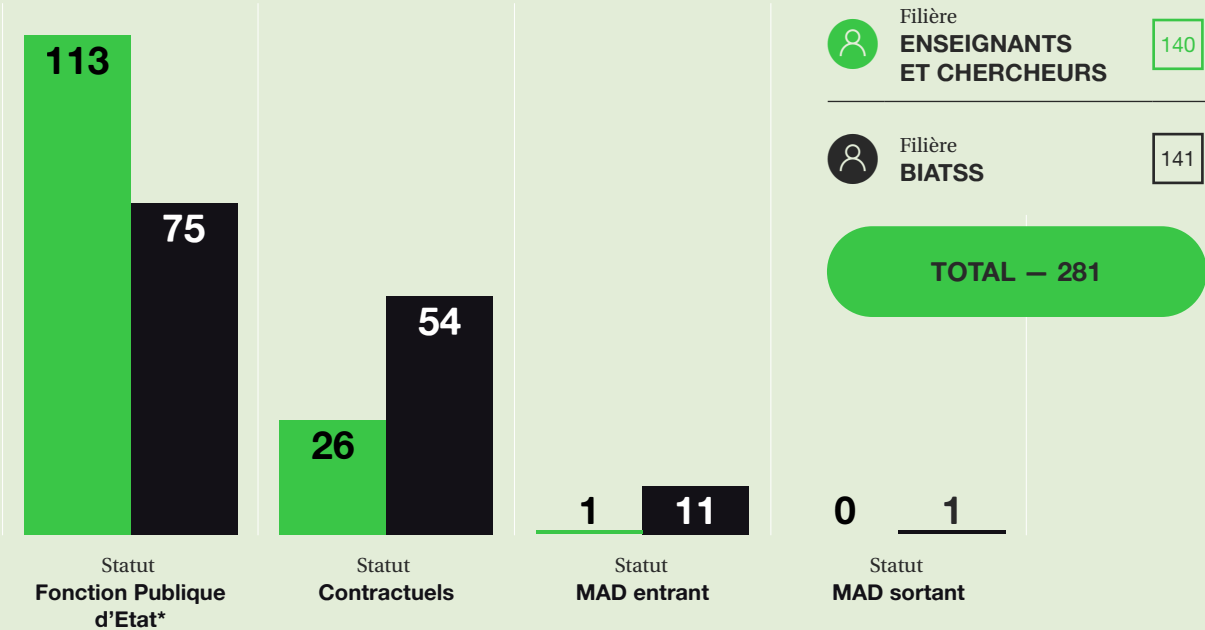
EMPLOIS ET EFFECTIF

1. Effectif en personnes physiques	13
Structure par campus	13
Structure par catégorie d'emploi et par genre	14
Structure par âge et genre	17
Les emplois étudiants	19
Les vacataires	19
Répartition des heures d'enseignement (REH inclus)	21
Référentiel d'équivalences horaires (REH)	22
2. Effectif en ETPT	23

281 personnels au sein de l'INU Champollion et plus de 700 collaborateurs

Les personnels de l'INU Champollion

Effectif au 31/12/2020 en personnes physiques



Un réseau
de collaborateurs
ponctuels parmi
lesquels :

641

vacataires
d'enseignements

51

emplois
étudiants

12

surveillants
d'examen

7

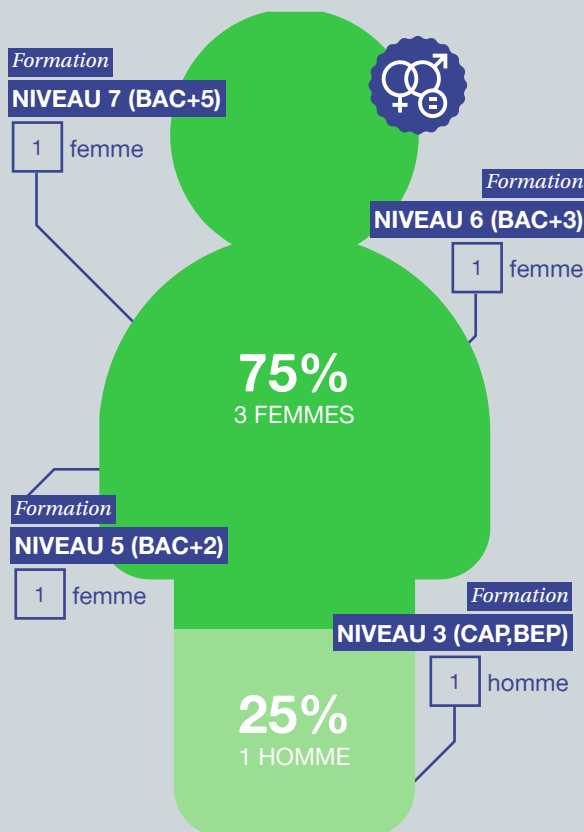
vacataires
administratifs



FOCUS APPRENTIS

L'institut National Universitaire Champollion a accueilli 4 apprentis pour l'année universitaire 2019-2020 (pris en compte dans l'effectif global).

Typologie des apprentis



FOCUS STAGIAIRES

L'institut National Universitaire Champollion accueille 35 stagiaires pour l'année universitaire 2019-2020

Typologie du stage

AVANT LE BACCALAURÉAT

5

40%
14 FEMMES

INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2 MOIS

12

A PARTIR DE BAC À BAC +5

27

SUPÉRIEUR À 2 MOIS

23

PROFESSIONNELS

3

60%
21 HOMMES



MONTANT TOTAL DE LA GRATIFICATION — 22 066,60 €

1

Emplois et effectif

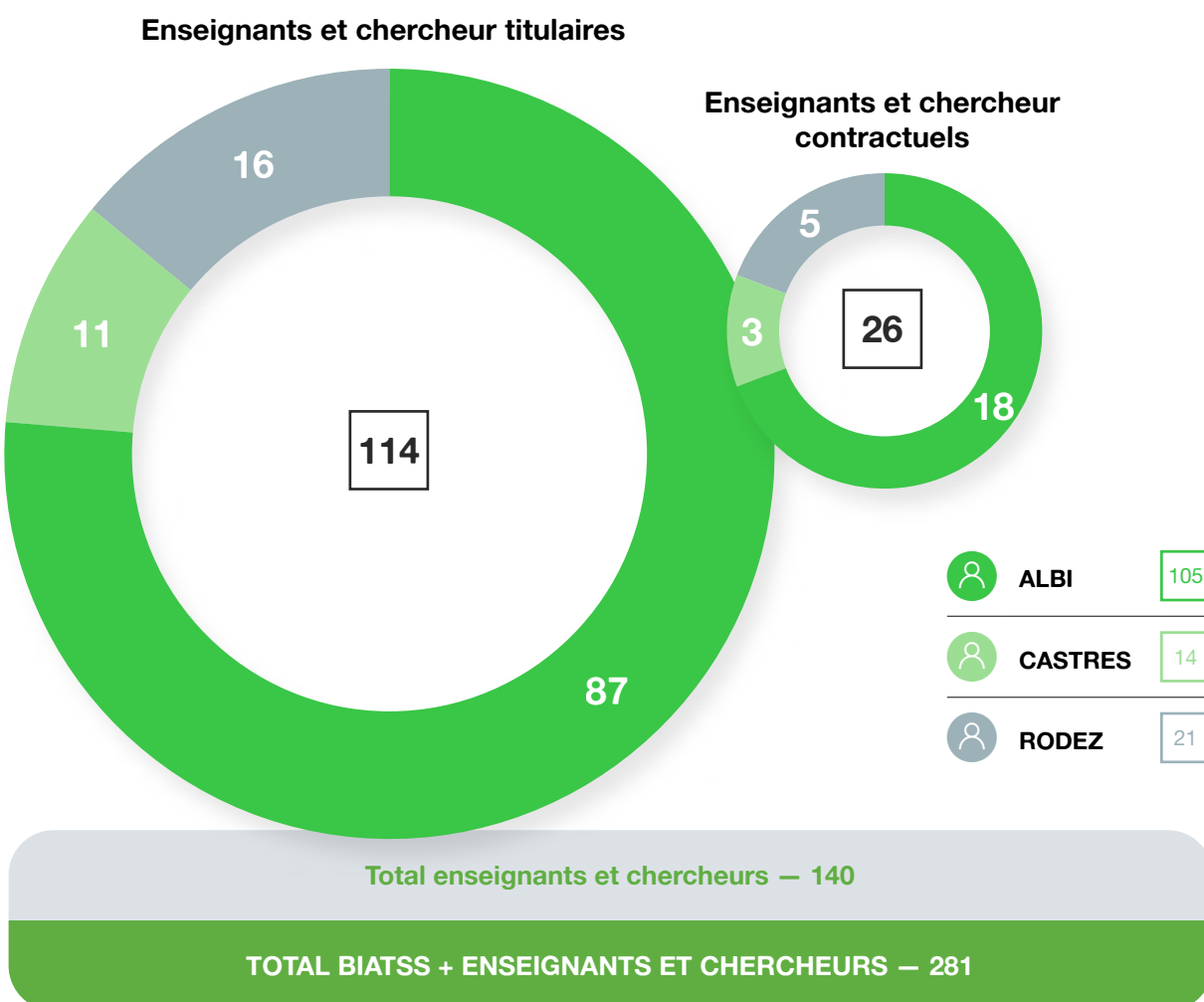
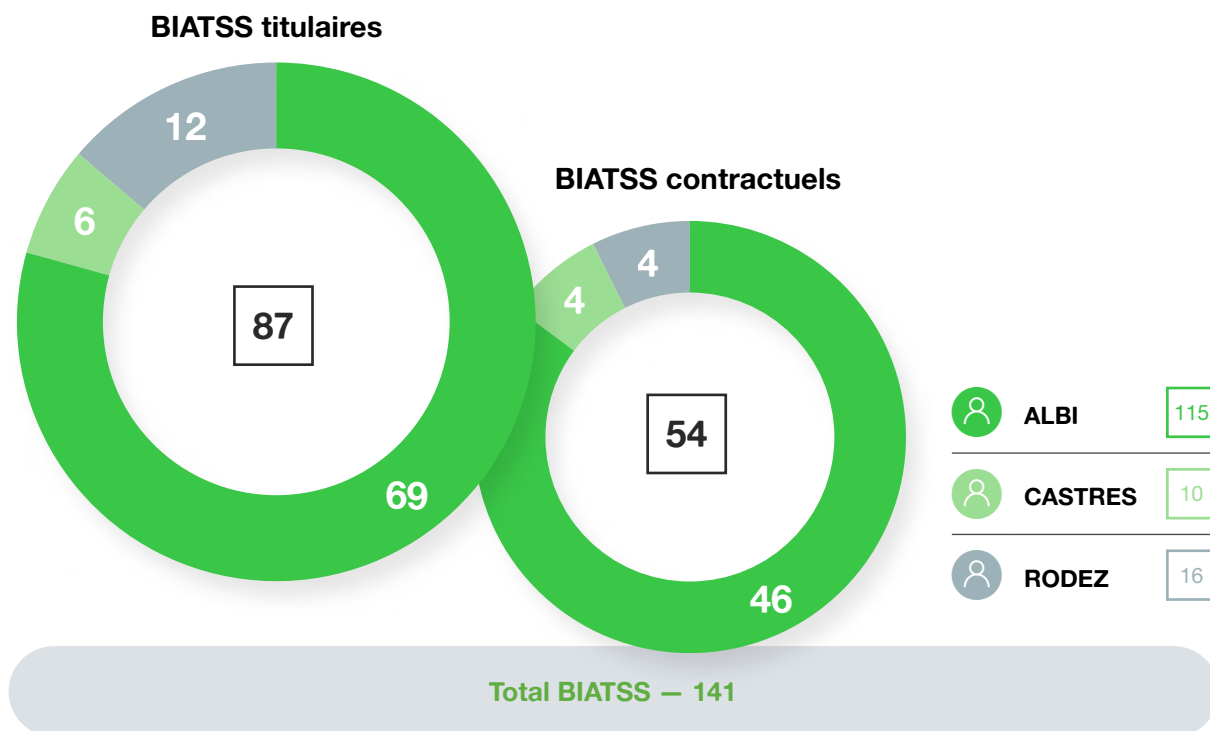
Ce chapitre présente deux visions différentes de l'effectif en activité à l'INU Champollion :

L'effectif est présenté :

- en **personnes physiques** (agents) qui correspondent au nombre d'agents rémunérés présents au 31 décembre 2020 qui compte pour 1, quelle que soit leur quotité de travail.
- en **ETPT** (Equivalent Temps Plein Travaillé) qui résultent de l'effectif physique pondéré par la quotité de travail des agents. L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année 2020.

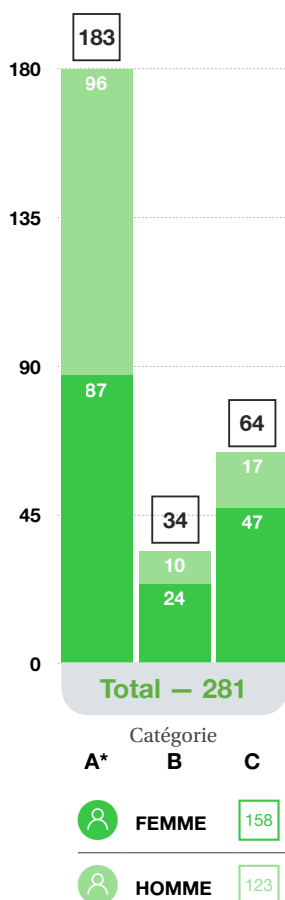
1. Effectif en personnes physiques

1.1. Structure par campus



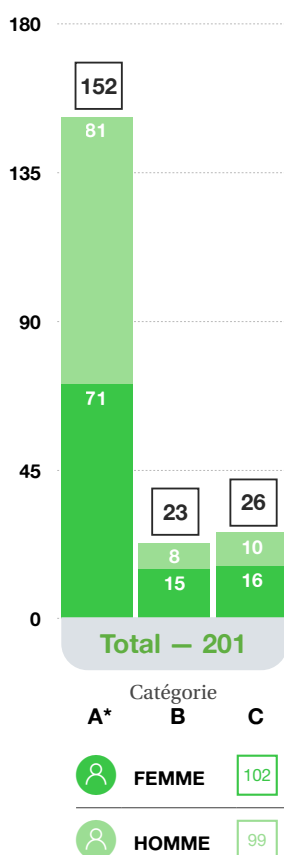
1.2. Structure par catégorie d'emploi et par genre

Effectif global réparti par catégorie

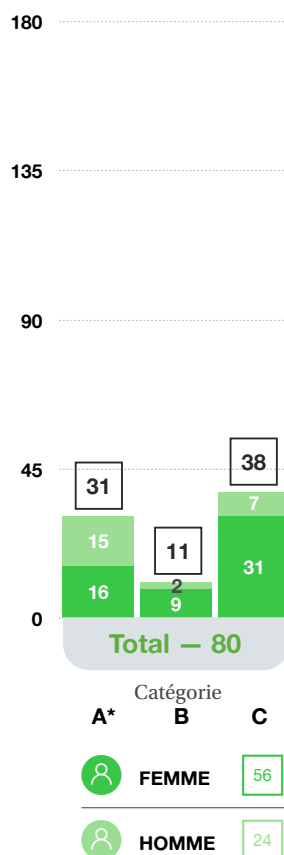


Effectif **titulaires** répartis par catégorie

(MAD pris en compte dans les personnels titulaires)



Effectif **contractuels** répartis par catégorie



FOCUS

LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS

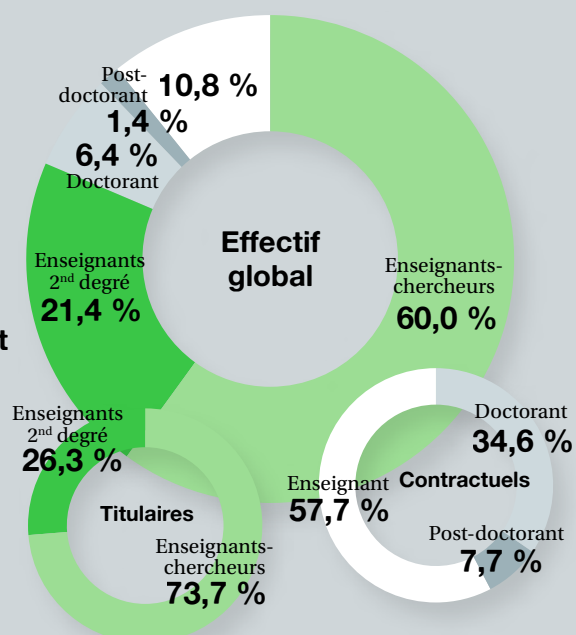
Effectif **titulaires** répartis par filière et par genre

MAD sur poste Etat pris en compte dans les personnels titulaires

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
Enseignants-chercheurs	32	52	84
Enseignants 2 nd degré	17	13	30
Total	49	65	114

Effectif **contractuels** répartis par type de contrat

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
DOCTORANT	6	3	9
POST-DOCTORANT	1	1	2
ENSEIGNANT	5	10	15
Total	12	14	26



*Personnels enseignants, chercheurs et BIATSS catégorie A



LES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Effectif **titulaires** répartis par catégorie et par genre toutes filières confondues (AENES-ITRF-BIB)

MAD pris en compte dans les personnels titulaires

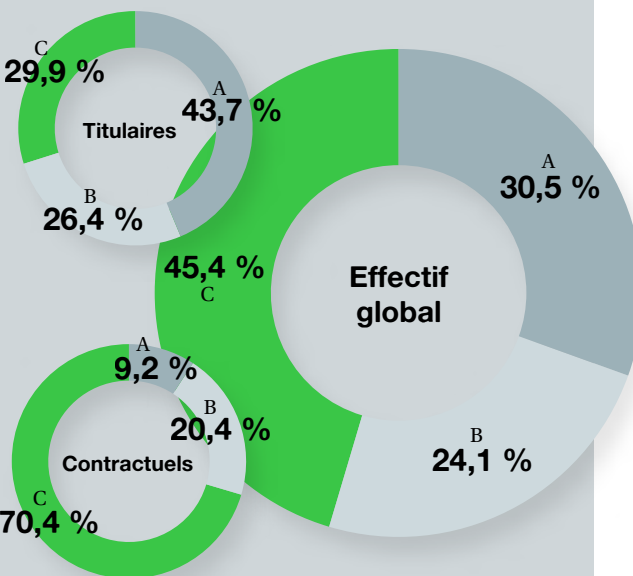
CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
A	22	16	38
B	15	8	23
C	16	10	26
Total	53	34	87

Effectif contractuels répartis par catégorie et par genre

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
A	4	1	5
B	9	2	11
C	31	7	38
Total	44	10	54

Effectif **BIATSS titulaires** par filière et par genre

FILIÈRE	F	H	EFFECTIF GLOBAL
Emploi fonctionnel	1	1	2
AENES	2	1	3
ITRF	37	26	63
Bibliothèque	7		7
MAD entrant	6	5	11
MAD sortant ITRF		1	1



Effectif **BIATSS titulaires** par filière et par catégorie

FILIÈRE	A	B	C	EFFECTIF GLOBAL
Emploi fonctionnel	2			2
AENES	2	1		3
ITRF	29	17	17	63
Bibliothèque	2	5		7
MAD entrant	2		9	11
MAD sortant ITRF	1			1

Effectif des enseignants-chercheurs titulaires ventilés par discipline (groupe CNU) par genre MAD Exclu

	F	H	TOTAL
Droit, économie et gestion (Gr 1et 2)	7	6	13
Langues et littératures (Gr 3)	3	6	9
Sciences Humaines et Sociales (Gr 4)	11	17	28
Mathématiques et informatique (Gr 5)	1	7	8
Physique (Gr 9)	1	11	12
Biologie (Gr 10)	4	3	7
Pluridisciplinaire (Gr 12)	4	2	6

Effectif des enseignants du 2nd degré titulaires ventilés par discipline et par genre

	F	H	TOTAL
Economie et gestion	1	1	2
Lettres modernes	1		1
Anglais	3	2	5
Espagnol	1	1	2
Italien	1		1
Information et orientation	1		1
Mathématiques	3	4	7
Génie mécanique		1	1
Science physique Physique appliquée	2	1	3
Biologie	1		1
Education physique sport	3	3	6



Le poids des agents de chaque BAP au sein de la filière ITRF

(MAD sortant pris en compte)

La filière ITRF représente

73,6 %

des BIATSS

La BAP la plus représentée est la BAP J, elle regroupe

48,5 %

des ITRF de L'INU Champollion, suivie par la BAP E (17% des ITRF)

par genre

BAP	F	H	Effectif global
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	2	1	3
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux		2	2
BAP C – Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique		2	2
BAP D – Sciences humaines et sociales		2	2
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	2	9	11
BAP F – Culture, com., production et diffusion des savoirs	6	2	8
BAP G – Patrimoine, logistique, restauration et prévention		5	5
BAP J – Gestion et pilotage	27	4	31

par catégorie

BAP	A	B	C	Effectif global
BAP A – Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	1	2		3
BAP B – Sciences chimiques et sciences des matériaux	1	1		2
BAP C – Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	1	1		2
BAP D – Sciences humaines et sociales	2			2
BAP E – Informatique, statistiques et calcul scientifique	9	2		11
BAP F – Culture, com., production et diffusion des savoirs	6		2	8
BAP G – Patrimoine, logistique, restauration et prévention		2	3	5
BAP J – Gestion et pilotage	10	9	12	31

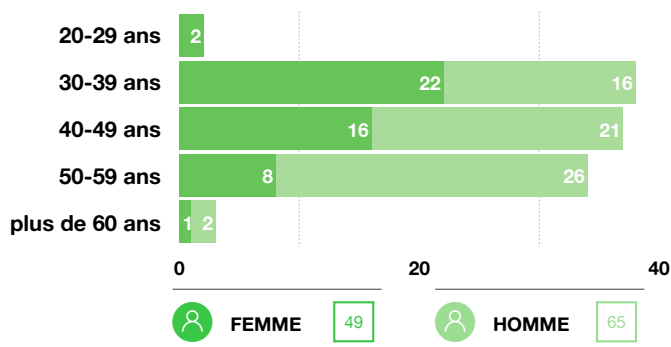
1.3. Structure par age et genre

Personnes physiques au 31/12/2020

MAD pris en compte dans les personnels titulaires

Répartition de l'effectif par genre et âge, en nombre

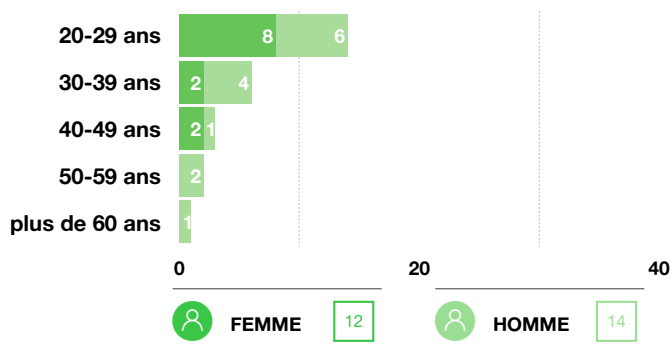
Enseignants et chercheurs titulaires



Répartition de l'effectif par genre et par catégorie d'emploi en nombre

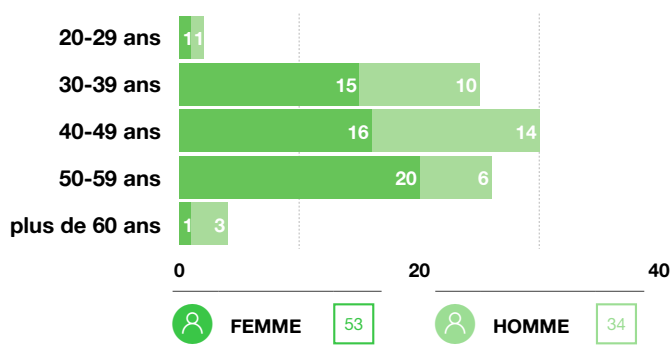
	F	H
PR	3	11
MCF	29	41
PRAG	13	10
PRCE	4	3
TOTAL	49	65

Enseignants et chercheurs contractuels



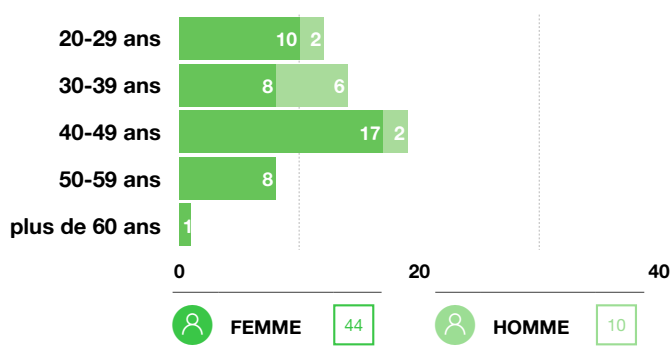
	F	H
DOCTORANT CONTRACTUEL	6	3
POST-DOCTORANT	1	1
ENSEIGNANT	5 <i>dont 2 CDI</i>	10
TOTAL	12 <i>dont 2 CDI</i>	14

BIATSS titulaires



	F	H
A	22	16
B	15	8
C	16	10
TOTAL	53	34

BIATSS contractuels



	F	H
CONTRACTUEL RECHERCHE		1
ADMINISTRATIF A	4	
ADMINISTRATIF B	9 <i>dont 3 CDI</i>	2
ADMINISTRATIF C	29 <i>dont 7 CDI</i>	6
APPRENTI	2	1
TOTAL	44 <i>dont 10 CDI</i>	10

Age moyen et médian des agents titulaires

MAD pris en compte dans les personnels titulaires

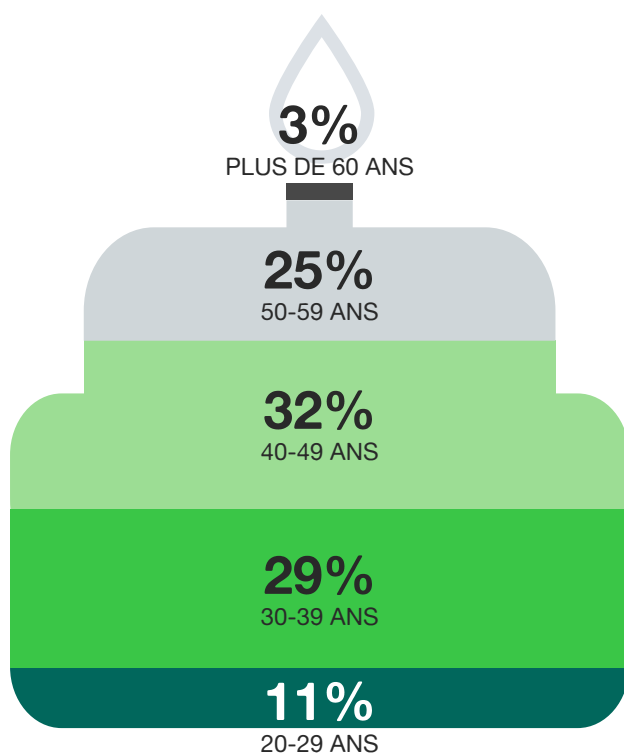
AGE MOYEN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	42 ans et 3 mois	47 ans et 2 mois	45 ans et 1 mois
Personnels - administratifs et techniques	45 ans et 8 mois	45 ans et 8 mois	45 ans et 8 mois
	44 ans et 0 mois	46 ans et 8 mois	45 ans et 4 mois

AGE MÉDIAN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	40 ans et 7 mois	48 ans et 1 mois	45 ans et 1 mois
Personnels - administratifs et techniques	47 ans	48 ans et 1 mois	47 ans et 3 mois
	44 ans et 9 mois	48 ans et 1 mois	45 ans et 9 mois

Age moyen et médian des agents contractuels

AGE MOYEN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	30 ans et 5 mois	36 ans et 4 mois	33 ans et 7 mois
Personnels - administratifs et techniques	40 ans et 0 mois	34 ans et 10 mois	39 ans et 1 mois
	37 ans et 11 mois	35 ans et 8 mois	37 ans et 3 mois

AGE MÉDIAN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	27 ans et 4 mois	33 ans et 8 mois	28 ans et 9 mois
Personnels - administratifs et techniques	41 ans et 1 mois	33 ans et 6 mois	40 ans et 4 mois
	39 ans et 4 mois	33 ans et 7 mois	35 ans et 7 mois



**Les agents
de l'institut
ont en moyenne
43 ANS**

1.4. Les emplois étudiants

Année universitaire 2019-2020

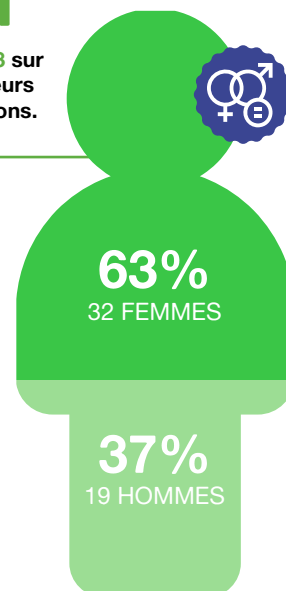
Les étudiants à l'INU Champollion sont payés à l'heure.
Les étudiants sont majoritairement employés pour la chaîne d'inscription.

CAMPUS	MISSIONS	NBRE D'ÉTUDIANTS	NBRE HEURES
ALBI	Chaîne inscription administrative	17	846,00
	Scolarités pédagogiques / inscriptions pédagogiques	7	223,33
	SGVERI	2	103,66
	SCD	5	235,00
	Sport	1	71,00
	Action culturelle	1	136,75
	Aide au pilotage	6	144,00
	SUIO-IP	1	12,00
RODEZ	Chaîne inscription administrative	7	592,00
	Sport	3	281,00
	Accueil	2	229,00
	SCD	1	20,00
TOTAL			2 893,74

Nombre total d'étudiants vacataires intervenant dans l'établissement :

51

dont 3 sur plusieurs missions.



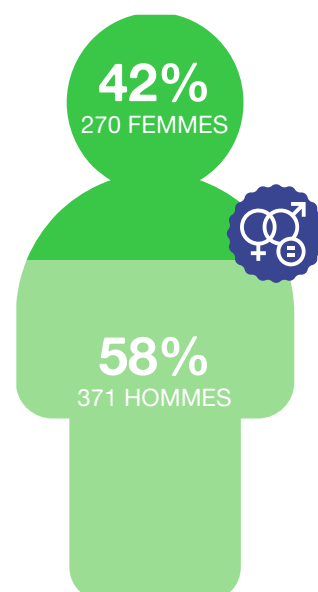
1.5. Les vacataires

Vacataires d'enseignement

Sur l'année universitaire 2019/2020, l'INU Champollion a recruté **641** vacataires d'enseignement :

- 25 agents temporaires vacataires (ATV);
- 442 chargés d'enseignement vacataires (CEV) ;
- 122 chargés d'enseignement vacataires au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement (CEV Sous convention) ;
- 52 intervenants sous convention de prestation de service d'enseignement (CPSE)

TYPE	F/H	NBR INTERVENANTS	HEURES RÉALISÉES HETD
ATV	F	11	412,83
	H	14	649,50
Total ATV		25	1 062,33
CEV	F	182	7 945,00
	H	260	12 688,67
Total CEV		442	20 633,67
CEV Sous convention*	F	46	1 409,00
	H	76	2 937,00
Total CEV Sous convention		122	4 346,00
CPSE	F	31	2 012,33
	H	21	1 032,50
Total CPSE		52	3 044,83
Total général		641	29 086,83



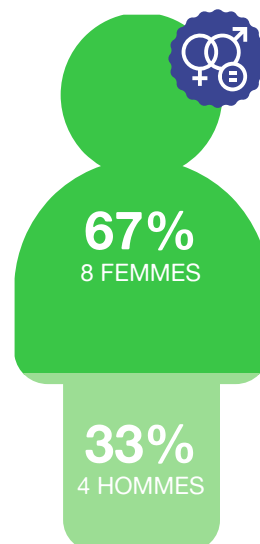
* Etablissements ayant signé une convention avec l'INU Champollion : UT2J, UPS, INSA de Toulouse, IMT-Mines Albi...

Surveillants d'examen – Campus Albi

Année universitaire 2019-2020

	NBRE INTER- VENANTS	NBRE HEURES
Scolarité pédagogique ALL	3	13,92
Scolarité pédagogique DEG	4	11,83
Scolarité pédagogique SHS	9	135,01
Formation continue FOAD	2	6,00
Vie étudiante (aide pour étudiants en situation d'handicap)	3	57,58
TOTAL		224,34

12 surveillants d'examens dont **6** interviennent sur plusieurs départements.

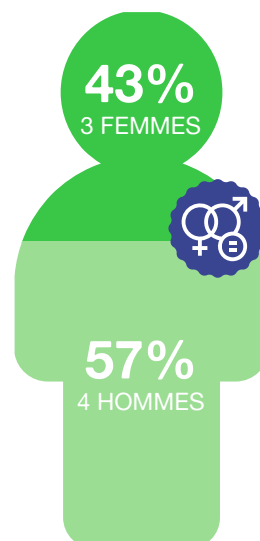


Autres vacances administratives

Année 2020

	NBRE INTER- VENANTS	NBRE HEURES
Direction des ressources humaines	1	110,50
Affaires financières / agence comptable	1	78,92
Scolarité générale	2	1 068,00
Formation continue et apprentissage	1	986,00
Patrimoine hygiène et sécurité	2	140,00
Assistante sociale	1	3,00
TOTAL		2 386,42

Nombre total d'intervenants dans l'établissement : **7** dont **1** sur plusieurs missions.



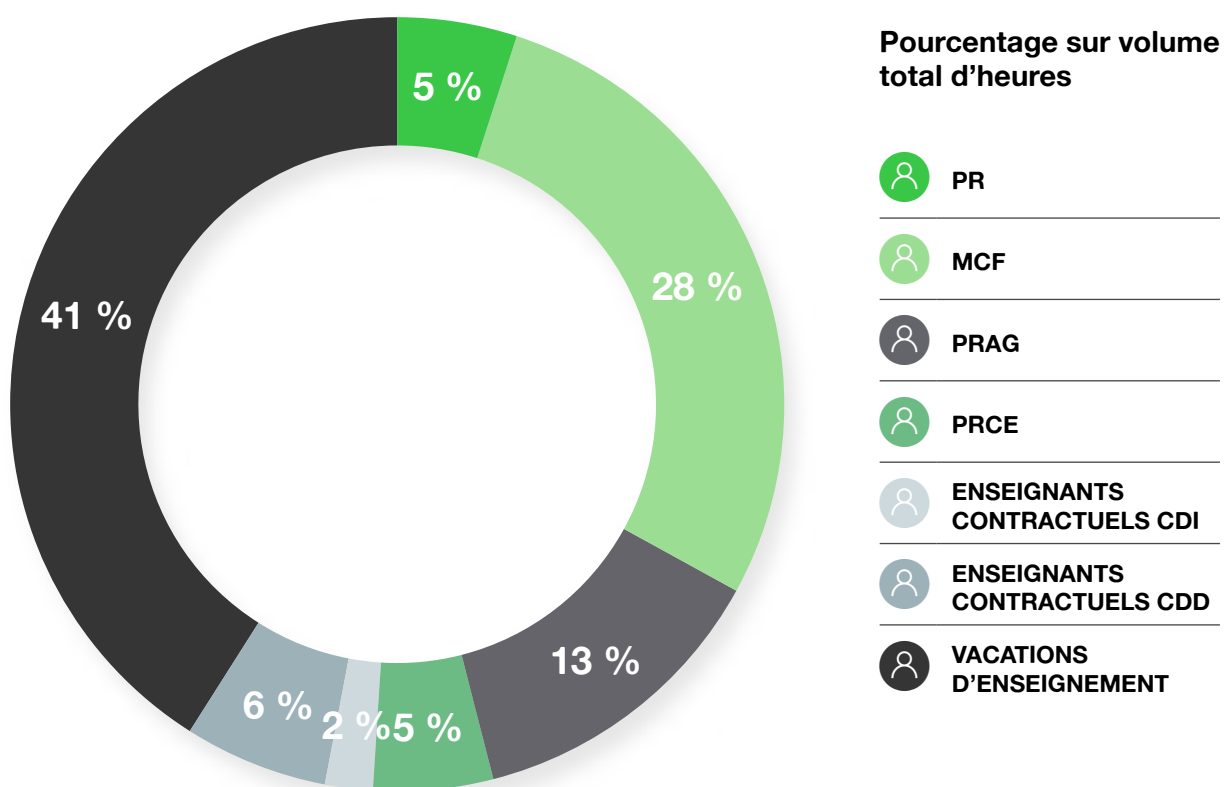
1.6. Répartition des heures d'enseignement (REH inclus)

Pour l'année universitaire 2019-2020

PERSONNELS INUC	SERVICE STATUTAIRE EN HETD RÉEL	SERVICE D'APRÈS RÉDUCTION (minoration de service - décharge)	HEURES RÉALISÉE EN HETD DANS D'AUTRES ÉTABLISSEMENTS	HEURES COMPLÉMENTAIRES RÉALISÉES EN HETD	TOTAL HEURES RÉALISÉES EN HETD A L'INU (YC heures complémentaires)	POURCENTAGE SUR VOLUME TOTAL D'HEURES
PR	2 496,00	2 484,20	90,13	1 512,68	3 906,75	5%
MCF	13 056,00	12 241,67	690,24	8 238,29	19 789,72	28%
PRAG	7 680,00	7 559,40	71,53	1 995,97	9 483,84	13%
PRCE	3 072,00	2 663,50	50,00	634,50	3 248,00	5%
Enseignants contractuels CDI	768,00	720,00	0,00	374,50	1 094,50	2%
Enseignants contractuels CDD	4 032,00	3 874,00	140,76	668,51	4 401,75	6%
Total général personnel INUC	31 104,00	29 542,77	1 042,66	13 424,45	41 924,56	59%

	TOTAL HEURES RÉALISÉES EN HETD	POURCENTAGE SUR VOLUME TOTAL D'HEURES
Vacations d'enseignement	29 086,83	41%

Volume total d'heures d'enseignement réalisées à l'INU – 71 011,39



POUR INFORMATION

POTENTIEL HETD THÉORIQUE PAR RAPPORT AU NOMBRE DE SUPPORTS ETAT AU 01/09/2019 (86 enseignants-chercheurs, 32 enseignants et 2,5 enseignants contractuels CDI)	VOLUMES TOTAL D'HEURES D'ENSEIGNEMENT RÉALISÉES POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2019-2020	TAUX D'ENCADREMENT THÉORIQUE Année universitaire 2019-2020 Service statutaire théorique / Total heures réalisées
29 568,00	71 011,39	42 %

POUR RAPPEL

POTENTIEL HETD THÉORIQUE PAR RAPPORT AU NOMBRE DE SUPPORTS ETAT DISPONIBLES AU 01/09/2018 (86 enseignants- chercheurs, 30 enseignants et 2,5 enseignants contractuels CDI)	VOLUME TOTAL D'HEURES D'ENSEIGNEMENTS RÉALISÉES POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2018-2019	TAUX D'ENCADREMENT THÉORIQUE Année universitaire 2018-2019 Service statutaire théorique/ Total heures réalisées
28 800,00	72 214,43	40%

1.7. Référentiel d'équivalences horaires (REH)

	NOMBRE D'ENSEIGNANTS CONCERNÉS	VOLUME HRS EN ETD
Pilotage / Administration	21	1 264
Pédagogie	65	1 554
Recherche	9	108
Autres activités	54	317
	NOMBRE TOTAL D'ENSEIGNANTS CONCERNÉS*	VOLUME HRS EN ETD
Volume total	96	3 243
Volume total HRS après application des règles de plafonds HRS et HCC		3 059

* les enseignants peuvent cumuler plusieurs responsabilités administratives et pédagogiques

2. Effectif en ETPT

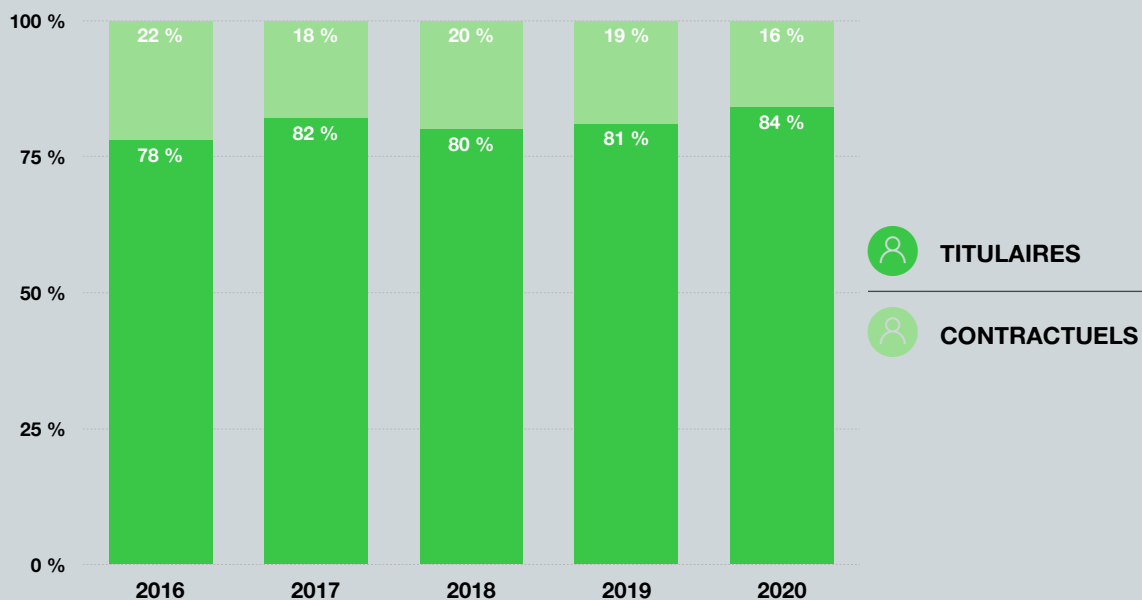
Sur l'année 2020, l'institut décompte 266 ETPT annuel, soit 2,66 ETPT de moins qu'en 2019.

Répartition de l'effectif 2020 (en ETPT) par catégorie d'emplois et par budget

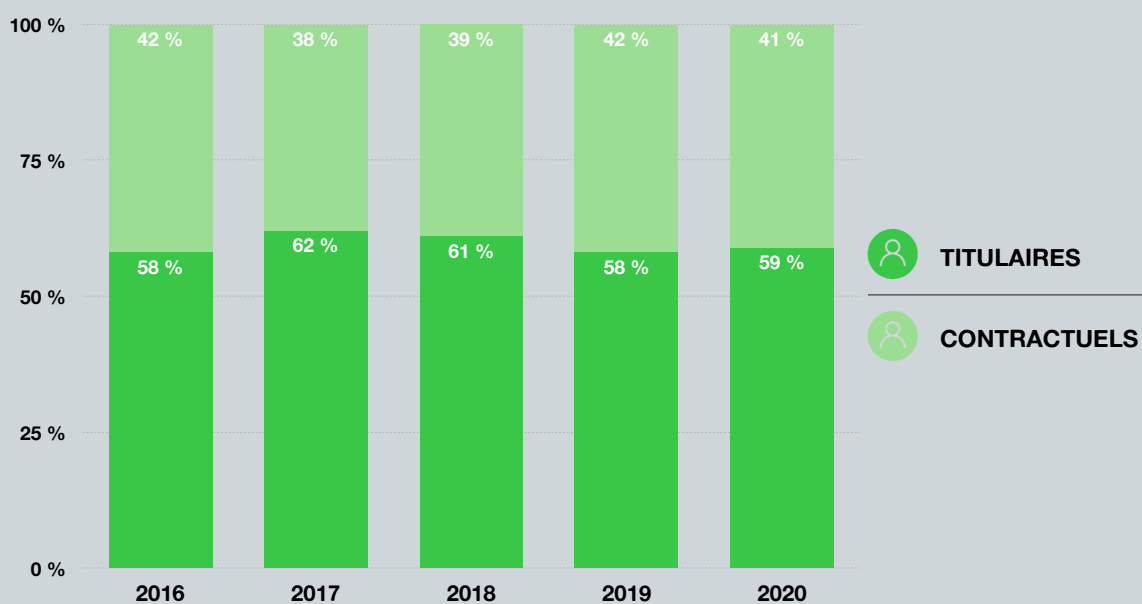
CATÉGORIE D'EMPLOIS	CORPS	ETPT 2020 BUDGET ETAT	ETPT 2020 PERSONNEL MIS À DISPOSITION	ETPT 2020 BUDGET ETABLISSEMENT	ETPT 2020 INUC	POUR RAPPEL ETPT 2019 INUC	
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	Enseignants-Chercheurs	Professeur des Universités	13,33			13,33	13,33
		Maitre de Conférences	67,08	1,67		68,75	64,42
		Sous Total Enseignants Chercheurs	80,41	1,67	0	82,08	77,75
	Enseignants	PRAG	20,98			20,98	20,68
		PRCE PEPS PSY	7,67			7,67	7
		ATER					1,33
		Enseignants Contractuels	8,26		3,50	11,76	12,65
		Sous Total Enseignants	36,91		3,50	40,41	41,66
	Chercheurs	Doctorants			8,08	8,08	7,58
		Post doctorants			0,79	0,79	3,32
		Sous Total Chercheurs			8,88	8,87	10,90
	Personnels Enseignants et chercheurs		117,32	1,67	12,37	131,36	130,31
	PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	Emplois fonctionnels	Directeur Général des Services	1			1
Agent Comptable			1			1	1
ITRF		Ingénieur Recherche	7			7	7,33
		Ingénieur Etudes	11,97			11,97	10,71
		Assistant Ingénieur	7,33			7,33	6,08
		Technicien	18,42			18,42	19,00
		Adjoint Technique	16,37			16,37	16,84
AENES		APAEN	2			2	2,00
		SAENES	1			1	1,00
Bibliothèque		Conservateur	1			1	1,00
		Bibliothécaire	0,33			0,33	-
		Bibliothécaire assistant spécialisé	4,90			4,90	4,90
Personnel MAD Entrant		A		1,47		1,47	1,30
		C		8,53		8,52	8,67
Personnel MAD Sortant		A IGR		1		1	-
Personnel Contractuel		A contrat recherche			1,88	1,88	1,21
		A	1,96		2,97	4,94	11,05
		B			8,65	8,65	8,01
		C	3		29,42	32,42	28,60
		Apprenti			3,44	3,44	3,33
Personnels administratifs et techniques		77,28	11	46,36	134,64	133,03	
Total général		194,60	12,67	58,73	266,00	263,34	



Evolution du poids de l'effectif en ETPT titulaires et non titulaires enseignants et chercheurs depuis 2016



Evolution du poids de l'effectif en ETPT titulaires et non titulaires BIATSS depuis 2015



MAD non pris en compte dans les personnels titulaires

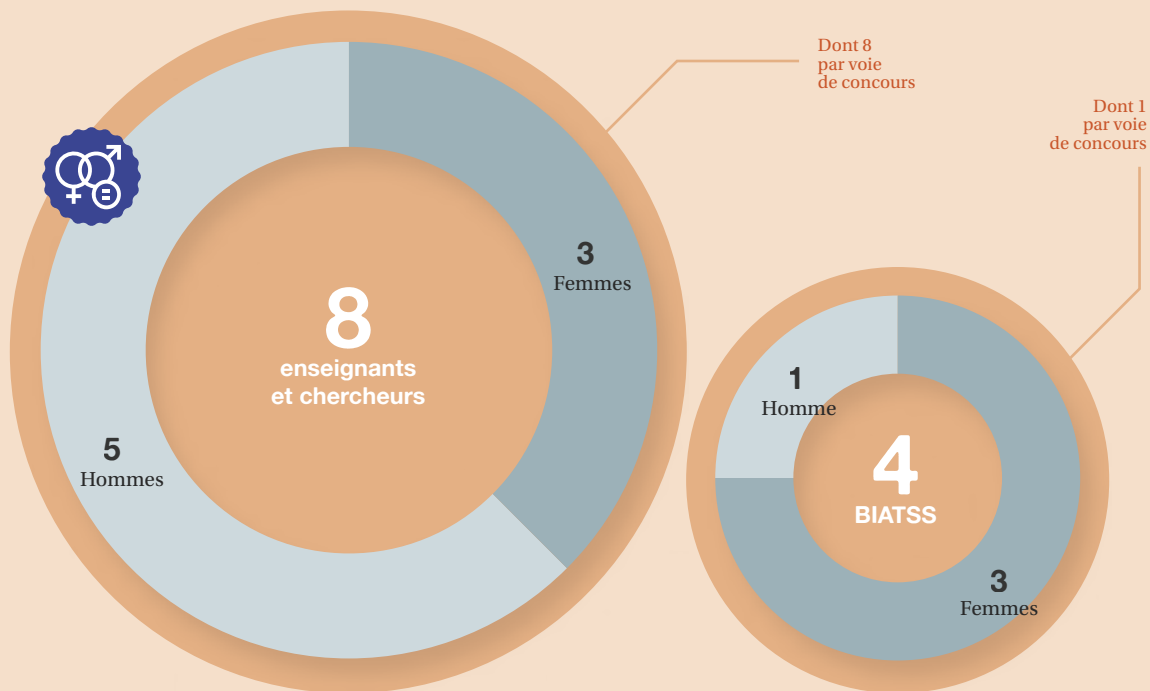
Chapitre 2.

CARRIÈRE

1. Les mouvements des personnels	28
2. Promotion des personnels	29

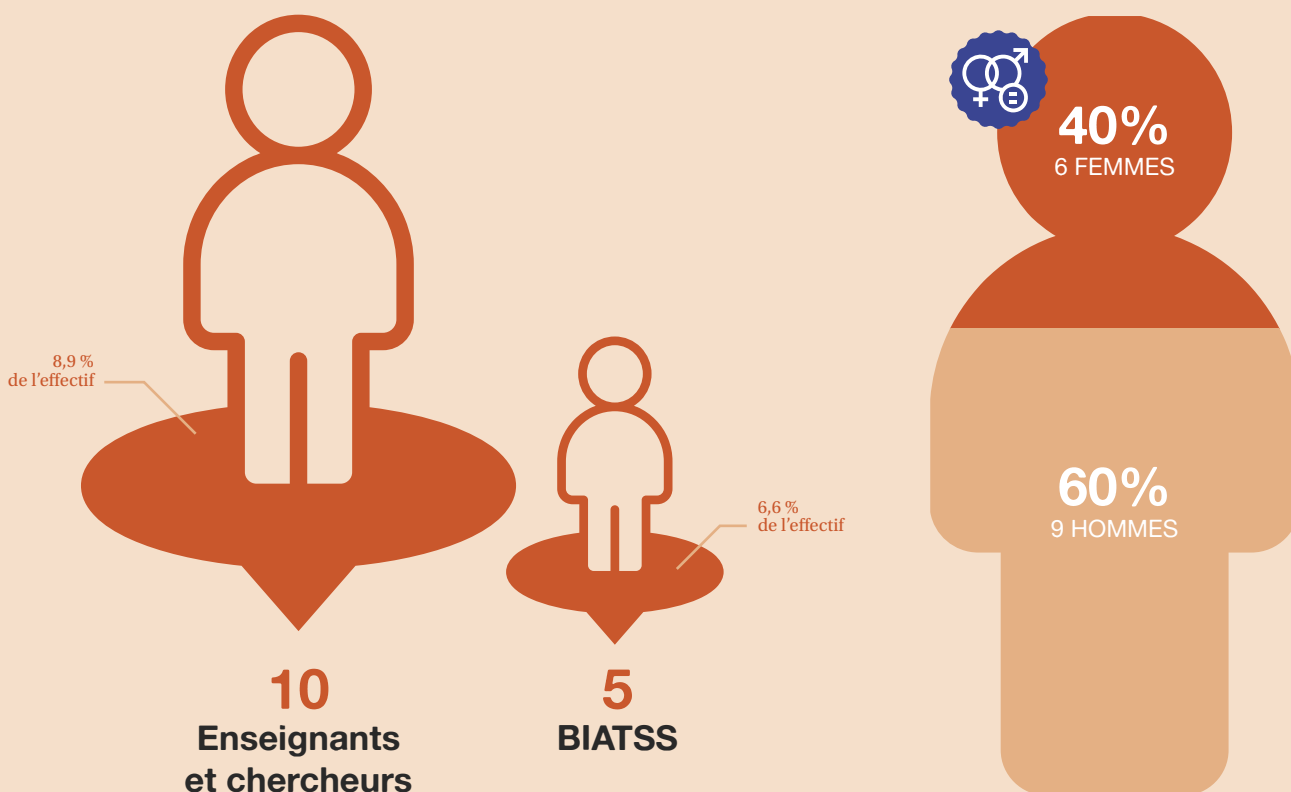
12

Nouveaux arrivants titulaires



15

Promotion des fonctionnaires



2

Carrière

1. Les mouvements des personnels

Arrivée des personnels titulaires (toujours en poste au 31/12/2020)

2020	PR	MCF	ENS. 2 ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Concours	1	4	3	1	9
Mutation				2	2
Intégration					
Détachement entrant				1	1
Mise à disposition					
TOTAL					12

POUR RAPPEL 2019	PR	MCF	ENS. 2 ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Concours	1	5	2	4	12
Mutation					
Intégration					
Détachement entrant		1			1
Mise à disposition					
TOTAL					13

Départ des personnels titulaires

Sorties définitives

2020	PR	MCF	ENS. 2 ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Retraite	1			1	2
Concours					
Mutation				1	1
Disponibilité					
Fin de fonction*					
TOTAL					3

POUR RAPPEL 2019	PR	MCF	ENS. 2 ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Retraite					
Concours					
Mutation				1	1
Disponibilité					
Fin de fonction*					
TOTAL					1

* Décès, démission, fin de mise à disposition, etc...

Sorties provisoires titulaires

Durant l'année 2020, aucune nouvelle demande de détachement, disponibilité, délégation, ou congés parental.

ETAT DE L'EFFECTIF SOCIAL HORS ACTIVITÉ INU CHAMPOLLION	ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	BIATSS
Détachement sortant	1	
Disponibilité	3	
Délégation	0,66	
Congé parental		
Mis à disposition		1
% de l'effectif social	4,1 %	1,3%

2. Promotion des personnels

Promotion de grades (Examen professionnel / Avancement)

En 2020, **11** agents ont obtenu une promotion de grade, soit **5,82 %** de l'effectif titulaire.

	FILIÈRE	CORPS/GRADE	2020	POUR RAPPEL 2019
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	Enseignants Chercheurs	PR CE1	1	
		PR CE2	1	
		PR 1C		2
		MCF HC	5*	3
	Enseignants 2 nd degré	PRAG CE	1	2
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	ITRF	IGE IGR 1C		
		TCH CS		1
		ATRF P1C	1	
		ATRF P2C	1	1
	AENES	SAENES CE	1	
	Bibliothèque	BIBAS CE		1
TOTAL			11	10

* dont 1 au titre de l'établissement par voie locale

Promotion de corps (Concours / Liste d'aptitude)

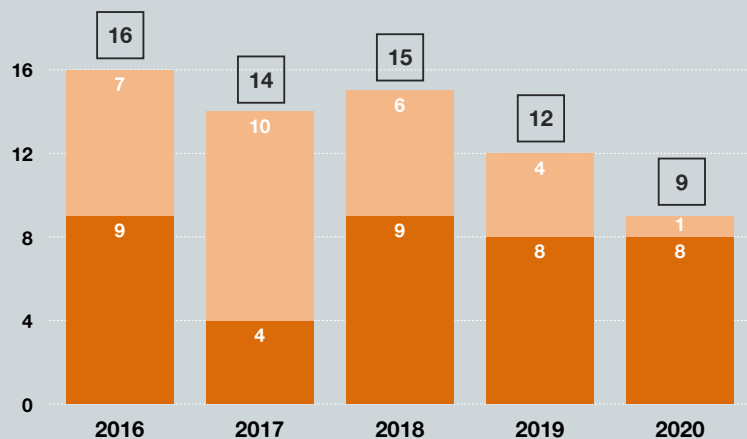
En 2020, **4** agents ont obtenu une promotion de corps, soit **2,12 %** de l'effectif titulaire.

	FILIÈRE	CORPS/GRADE	2020	POUR RAPPEL 2019
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	Enseignants Chercheurs	PR	1	1
		MCF		1
	Enseignants 2 nd degré	PRAG	1	
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	ITRF	IGR		1
		ASI	1	
	Bibliothèque	CONS G	1	
TOTAL			4	3



BILAN

ARRIVÉE PAR CONCOURS



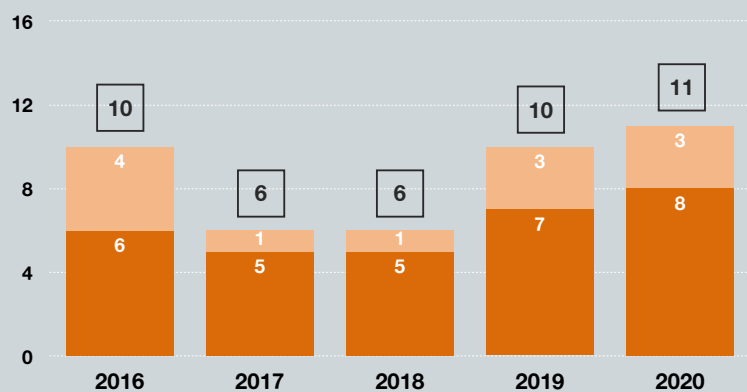
**PERSONNELS
ENSEIGNANTS
ET CHERCHEURS**



**PERSONNELS
ADMINISTRATIFS
ET TECHNIQUES**

BILAN

PROMOTION DE GRADES



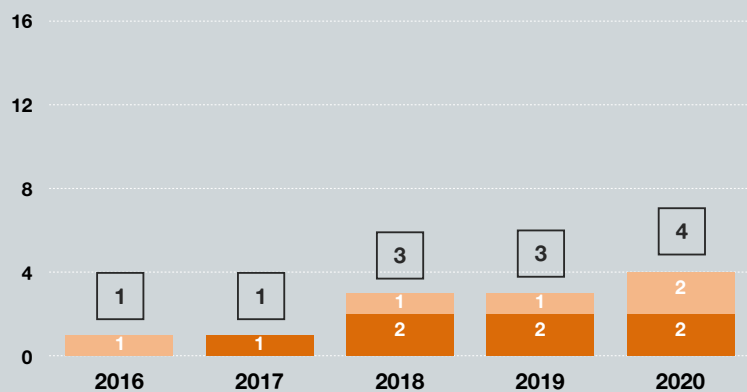
**PERSONNELS
ENSEIGNANTS
ET CHERCHEURS**



**PERSONNELS
ADMINISTRATIFS
ET TECHNIQUES**

BILAN

PROMOTION DE CORPS



**PERSONNELS
ENSEIGNANTS
ET CHERCHEURS**

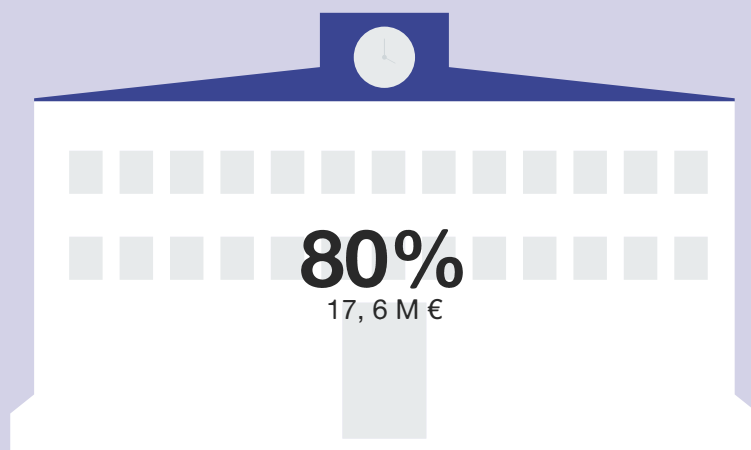


**PERSONNELS
ADMINISTRATIFS
ET TECHNIQUES**

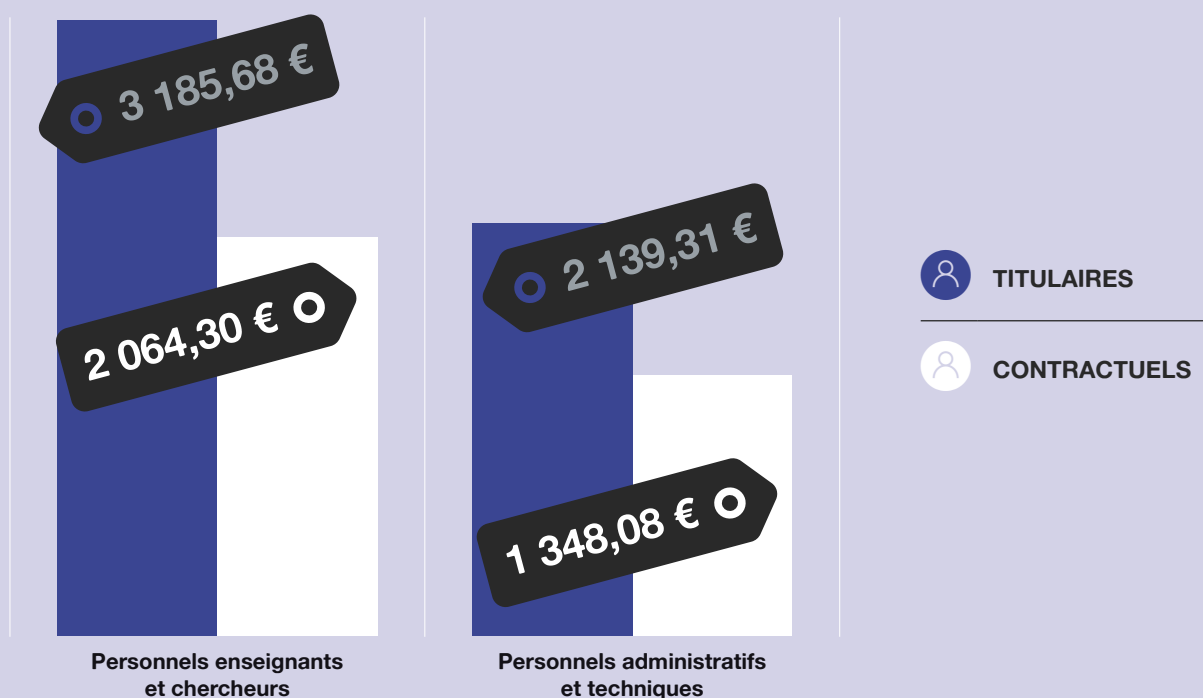
REMUNERATION DES PERSONNELS / MASSE SALARIALE

1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération	34
Vacations d'enseignement	37
Autres types de vacances	37
2. Rémunération	38
3. Primes et indemnités	39

La masse salariale constitue 80 % du budget global de l'Institut (Budget Etat et budget établissement) 17,6 M €



Quelle est la rémunération* moyenne des personnels ?



*En équivalent temps plein travaillé et en net
Rémunération globale comprenant : le traitement principal et les rémunérations accessoires

3

Rémunération / masse salariale

1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération

CATÉGORIE	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
	MASSE SALARIALE 2020	MASSE SALARIALE 2020	MASSE SALARIALE 2019	MASSE SALARIALE 2019
Rémunération principale	7 205 682,61	1 215 953,71	6 926 835,52	1 241 866,08
Prestations sociales	6 702,33	702,28	9 220,01	1 789,12
CET	41 973,08	8 250,00	27 330,00	5 190,00
GIPA			1 362,66	2 858,78
Prime et indemnités	513 866,60	84 195,49	492 335,04	75 375,24
HCC et HRS		574 934,57		599 590,23
Vacations d'enseignement (CEV - ATV)		867 970,59		900 219,77
Autres types de vacances		68 609,83		62 463,87
Formation / Jury de concours		3 939,74		13 388,93
ARE	36 743,89		61 391,34	8 531,82
Charges patronales	6 295 000,46	724 550,73	5 966 095,16	756 324,16
TOTAL	14 099 968,97	3 549 106,94	13 484 569,73	3 667 598,00

Crédits de fonctionnement*

Rémunération des personnels mis à disposition		577 812,87		960 897,21
Convention de prestation de service d'enseignement		333 683,74		473 645,78
Vacations d'enseignement sous convention				

* la variation entre les deux années s'explique par le décalage entre la réception de la facture et le service fait,



LEXIQUE

Rémunération principale Traitement brut, supplément familial de traitement, NBI

Prestations sociales Remboursement domicile travail hors IDF

CET Compte Epargne Temps

GIPA Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat

IDV Indemnité de Départ Volontaire

ARE / ACRE Aide au Retour à l'Emploi / Aide aux Créateurs et Repreneurs d'Entreprise

HCC Heures de Cours Complémentaires

HRS Heures Référentiel service

Vacations d'enseignement Vacations d'enseignement effectuées par des Chargés d'Enseignement Vacataires (CEV) et des Agents Temporaires Vacataires (ATV),

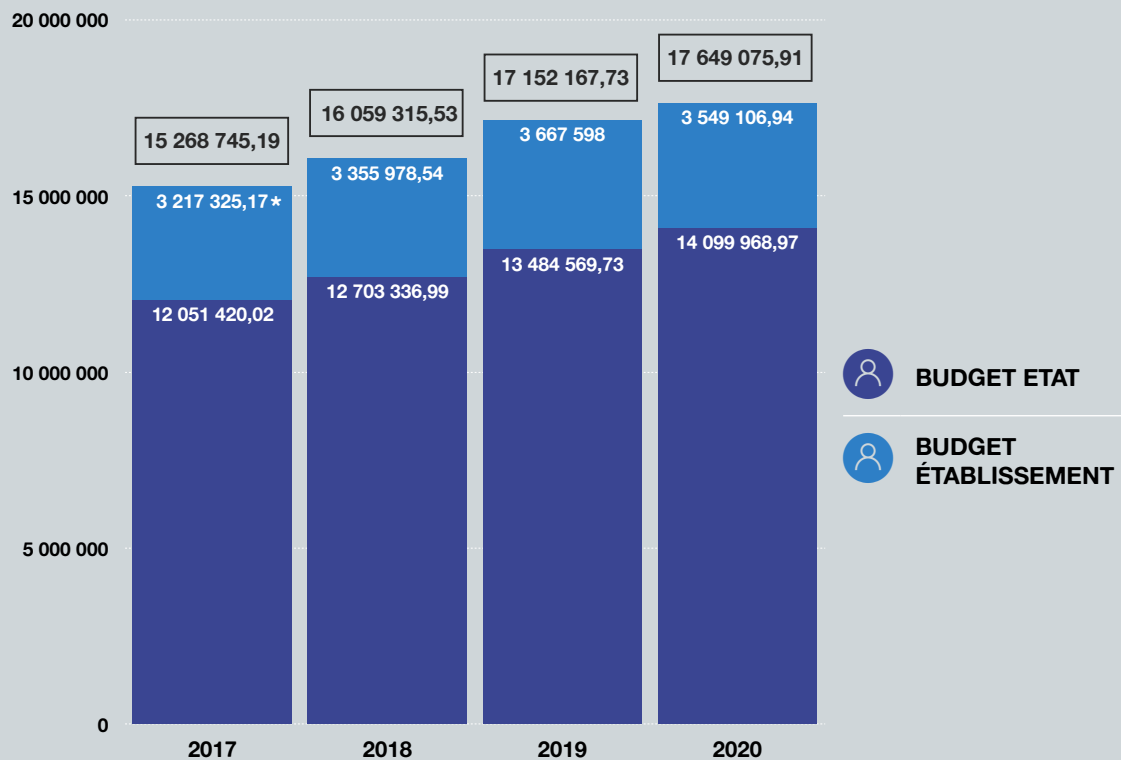
Autres types de vacances Emplois étudiants, surveillants d'examen et vacances administratives,

Charges patronales Cotisations : pension civile, vieillesse, accident du travail, ...

Vacations d'enseignement sous convention Heures d'enseignement des intervenants d'établissement sous convention avec l'INU Champollion



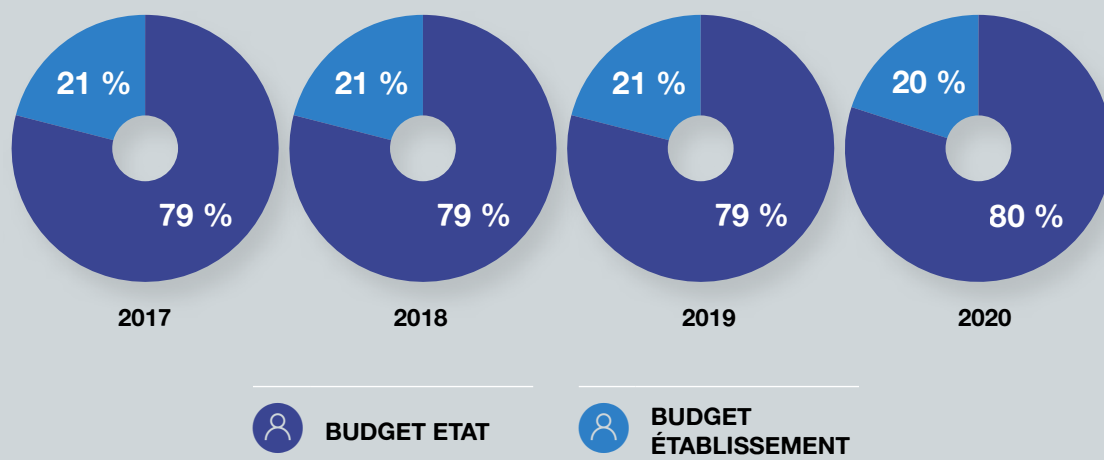
Évolution de la masse salariale par budget depuis 2017 en €



* Variation 2017>2018 liée au transfert des vacances d'enseignement (conventions avec l'INU Champollion) sur les crédits de fonctionnement.

Remarque : Le budget établissement évolue d'une année à l'autre notamment en fonction de recettes fléchées provenant de projets d'établissement, d'appels à projets...

Evolution de la masse salariale par budget depuis 2017 en %



1.1. Vacances d'enseignement

Payées en 2020 au titre de l'année universitaire 2019 2020 (+ charges à payer 2018 2019) ¹

	MONTANT BRUT EN €
Intervenants extérieurs (CEV-ATV)	867 970,59

¹ Coût brut : 41,41 € /h

Crédits de fonctionnement liquidés en 2020

(factures sur service fait en 2019/2020 ainsi que reliquat de factures sur service fait les années précédentes)

CRÉDITS DE FONCTIONNEMENT	ANNÉE UNIVERSITAIRE	MONTANT EN €
Intervenants extérieurs vacataires sous convention avec l'établissement	2016/2017	1 350,03
	2017/2018	2 413,69
	2018/2019	39 084,99
	2019/2020	141 693,55
Intervenants extérieurs vacataires sous convention de prestation de service d'enseignement	2017/2018	821,94
	2018/2019	4 344,54
	2019/2020	143 975,00

1.2. Autres types de vacances

Payées en 2020 au titre de l'année universitaire 2019 2020 (+ charges à payer 2018 2019) ²

	MONTANT BRUT EN €
Emplois Etudiants	38 958,21
Surveillants d'examens	2 904,63
Autres vacances administratives	26 746,99
TOTAL	68 609,83

² Coût brut : Smic + 10 %

2. Rémunération

Rémunération globale comprenant le traitement principal et les rémunérations accessoires (HCC, primes, indemnisation jour CET...).

(Calcul fait à partir du salaire net global annuel divisé par 12 puis divisé par la moyenne annualisée des ETPT)



	STATUT	H/F	RÉMUNÉRATION MOYEN GLOBALE MENSUELLE EN €
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	Titulaires	F	3 066,55
		H	3 273,89
	Contractuels	F	2 000,53
		H	2 133,40
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	Titulaires	F	2 067,07
		H	2 253,00
	Contractuels	F	1 349,89
		H	1 339,51

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants et chercheurs par genre, emploi et statut

STATUT	CATÉGORIE	F	H	RÉMUNÉRATION MOYENNE GLOBALE EN €
Titulaires	EC	3 232	3 300	3 259
	Enseignants du 2° degré	2 780	3 159	2 918
Contractuels	Doctorant	1 417	1 432	1 394
	Post-doctorant	2 049	2 080	2 075
	Enseignants	2 537	2 495	2 408
Moyenne globale en €		2 838	3 097	2 983

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par genre

STATUT	CATÉGORIE	F	H	RÉMUNÉRATION MOYENNE GLOBALE EN €
Titulaires	A	2 624	2 691	2 656
	B	1 888	1 823	1 867
	C	1 510	1 510	1 510
Contractuels	A	1 794	1 817	1 798
	B	1 331	1 301	1 327
	C	1 258	1 263	1 259
Moyenne globale en €		1 719	2 018	1 810

3. Primes et indemnités

Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent près de

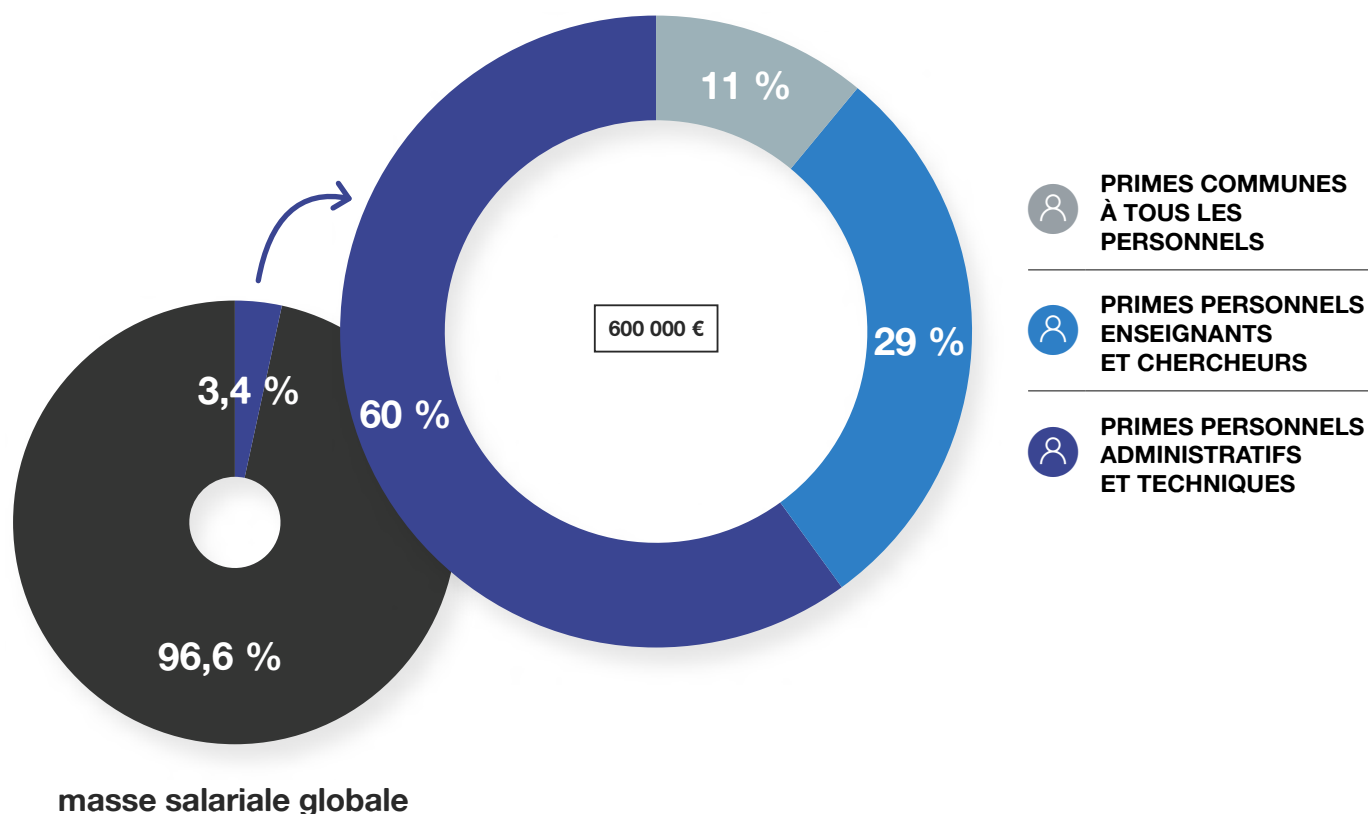
600 000 € en 2020

soit 3,4 % de la masse salariale globale.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- Primes communes à tous les personnels : 11 % ;
- Primes personnels enseignants et chercheurs : 29 % ;
- Primes personnels administratifs et techniques : 60 %,

55% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) versées aux agents BIATSS.



Indemnités et primes perçues par les personnels enseignants et chercheurs

	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	BUDGET ETAT MONTANT TOTAL BRUT EN €	BUDGET ETABLISSEMENT MONTANT TOTAL BRUT EN €
PES / PRES	107	134 284,01	
PEDR	16		65 625,00
Indemnité CNU	6		5 184,00
Prime d'administration	2	7 410,64	
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	127	40 795,82	792,43
Pour info Abattement (TPP)	107	- 41 346,49	



FOCUS

PEDR

La PEDR peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

La PEDR est versée à l'INU Champollion à **6** femmes soit **18,8 %** de la population féminine des enseignants-chercheurs et à **10** hommes soit **19,2 %** de la population masculine des enseignants-chercheurs.

Les enseignants-chercheurs ont un âge moyen de **45 ans et 9 mois**.

Indemnités et primes perçues par les personnels administratifs et techniques

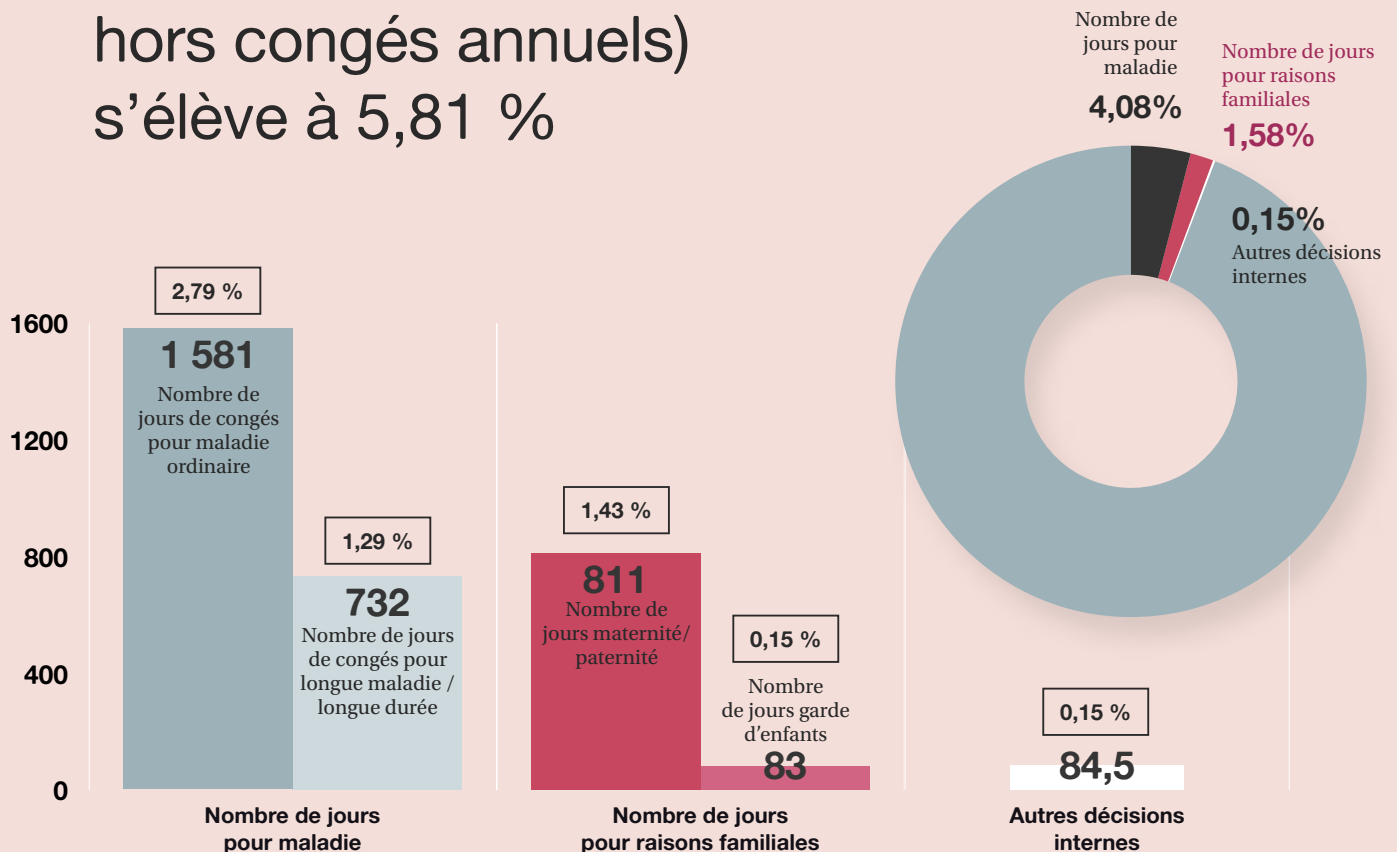
	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	BUDGET ETAT MONTANT TOTAL BRUT EN €	BUDGET ETABLISSEMENT MONTANT TOTAL BRUT EN €
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	76	328 057,02	
Indemnité de caisse et de responsabilité	1	5 379,96	
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) / Prime de technicité forfaitaire	6	18 923,48	
Indemnité spéciale des conservateurs	1	8 344,00	
Indemnité de régie	5		589,96
Prime exceptionnelle COVID19 / Complément rémunération	50	9 900,00	6 930,00
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	108	24 229,43	5 074,10
Pour info Abattement (TPP)	79	- 22 111,18	

LA VIE DES PERSONNELS

1. Temps de travail et congés des personnels	44
Le temps de travail	44
Le télétravail	45
Le temps partiel thérapeutique	45
Le compte épargne temps	45
Les congés réglementaires	47
Les autorisations d'absence relevant de décisions internes	48
Les récupérations et sujétions	49
Les astreintes	49
2. Environnement social	50
La prévention des risques professionnels	50
Médecine de prévention	51
Les sauveteurs secouristes du travail (SST)	52
Les équipiers de 1 ^{ère} intervention (EPI)	52
Les accidents et maladies professionnelles	52
Le handicap	53
Les journées d'absence pour grève	54
3. Formation des personnels	55

LES ABSENCES

En 2020, l'absentéisme (tous congés confondus hors congés annuels) s'élève à 5,81 %



LA FORMATION DES PERSONNELS

21 670 € de dépenses formation pour les agents

4

La vie des personnels

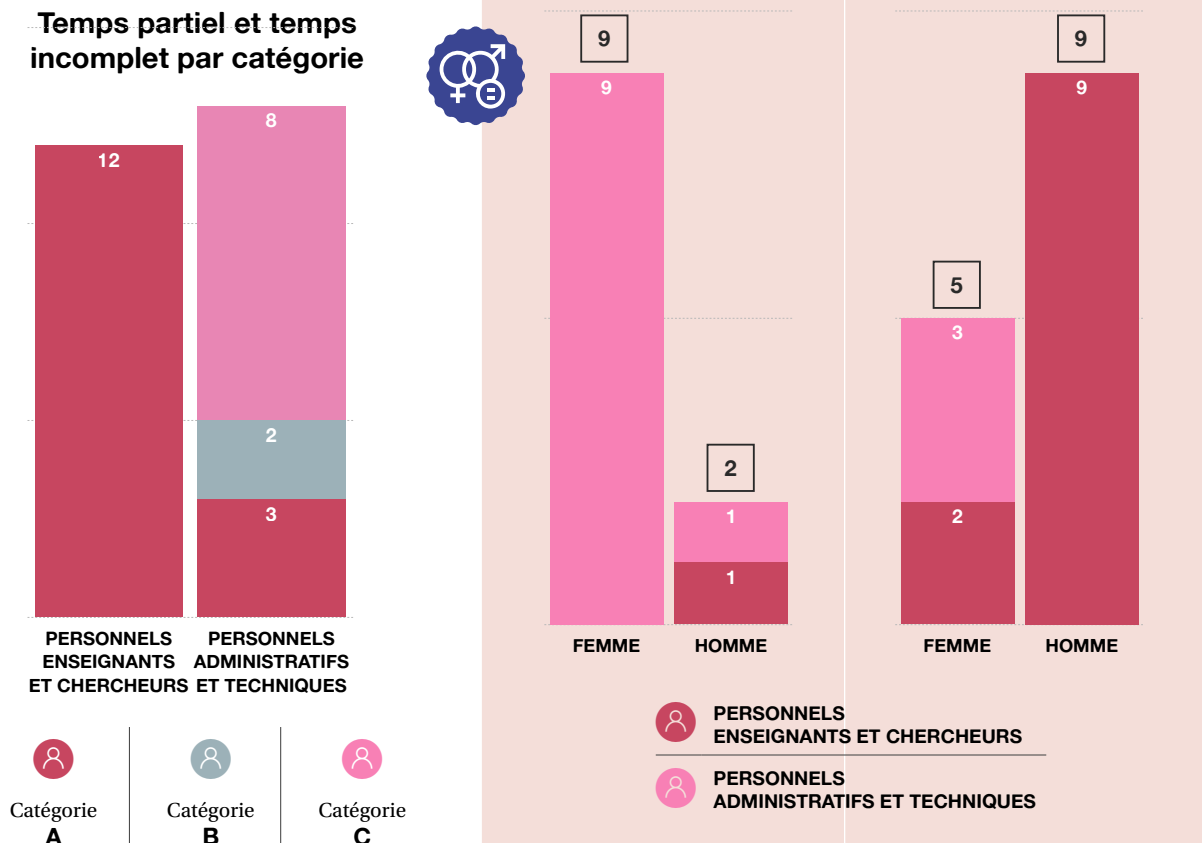
1. Temps de travail et congés des personnels

1.1. Le temps de travail

L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'INU Champollion représente **8,90 %** de l'effectif global au 31 décembre 2020.

	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL			TEMPS INCOMPLET		
Quotité	100%	90%	80%	60%	80%	70%	50%
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	128						12
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	128	1	9			1	2
	256	1	9	0	0	1	14

Temps partiel et temps incomplet par catégorie



1.2. Le télétravail

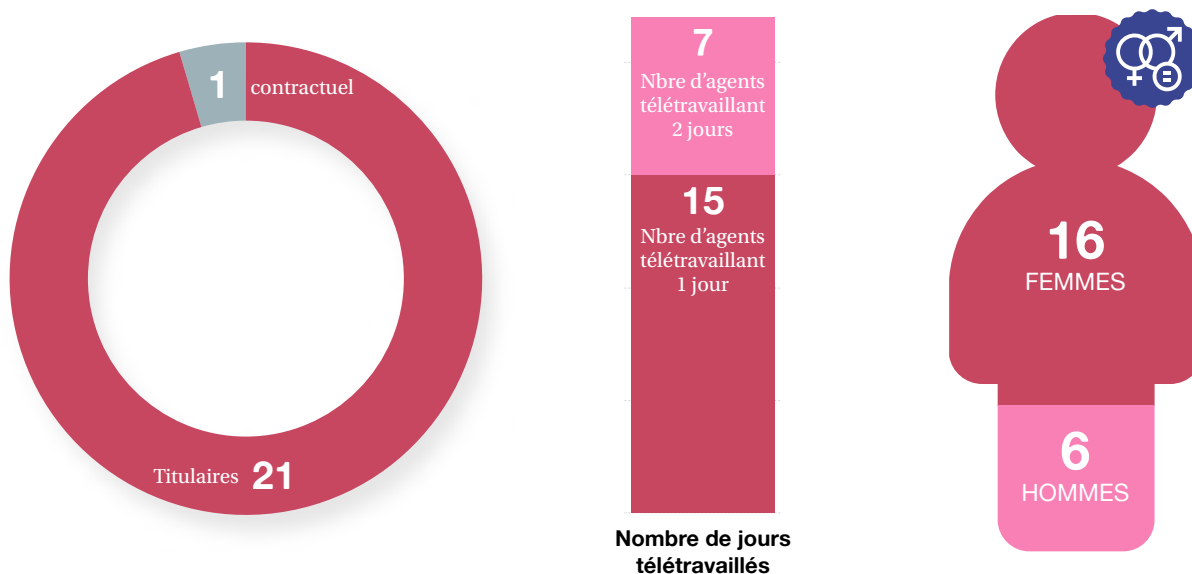
Phase d'expérimentation : 1^{er} novembre 2020 au 31 août 2021

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'institut national universitaire Champollion s'inscrit pleinement dans l'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle des agents tout en conservant les mêmes exigences de continuité, d'accessibilité et de qualité du service rendu par chaque personnel auprès des usagers.

Cette forme de travail conforte d'une part l'adhésion de l'INU Champollion aux valeurs de respect de l'environnement et de l'aménagement du territoire, et d'autre part défend la responsabilité sociale.

Au 31/12/2020

Nombre d'agents en télétravail – 22



1.3. Le temps partiel thérapeutique

Aucun agent n'a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique en 2020

1.4. Le compte épargne temps



Les agents ont épargné en 2020, 1 602,5 jours et 592 jours ont été indemnisés.

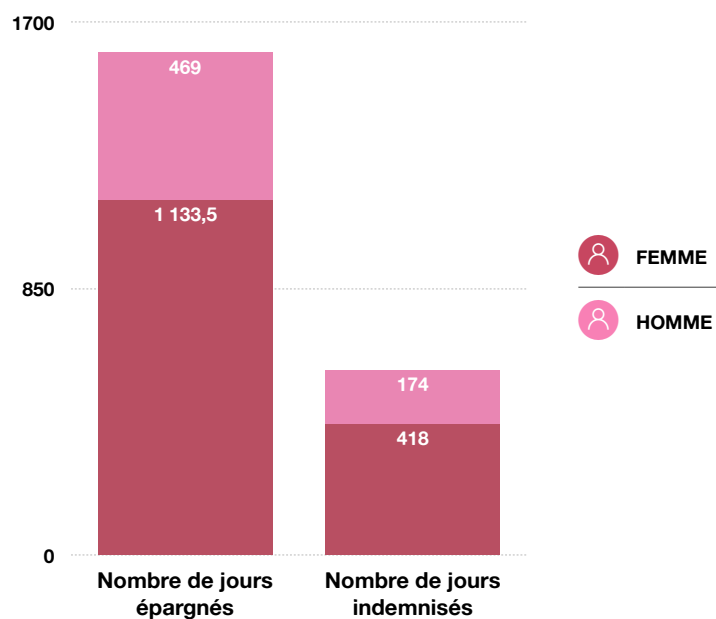
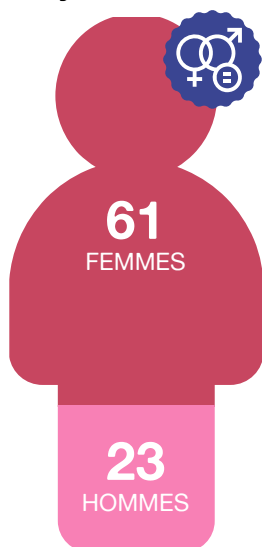
Nombre de jours épargnés et indemnisés par catégorie de personnels

	NOMBRE D'AGENT AYANT UN CET	NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS	NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS
A	28	601,5	293
B	19	414	110
C	37	587	189
Total général	84	1 602,5	592

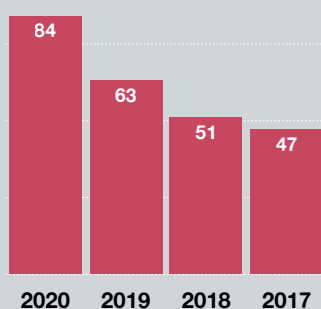
Nombre de jours épargnés et indemnisés statut de personnels

	NOMBRE D'AGENT AYANT UN CET	NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS	NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS
Titulaires	51	1024,5	456
Contractuels	26	154	97
MAD	7	424	39
Total général	84	1 602,5	592

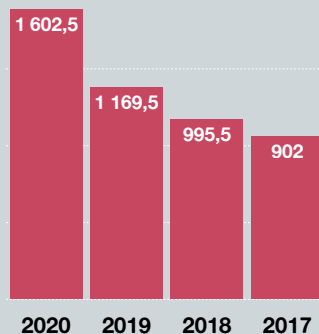
Nombre d'agent ayant un CET



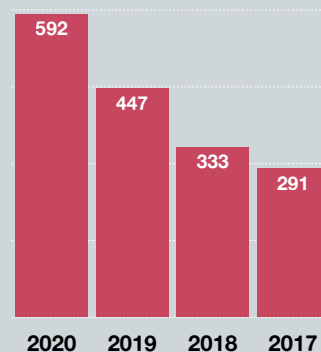
Agent ayant un CET



Nombre de jours épargnés



Nombre de jours indemnisés



1.5. Les congés réglementaires
(Hors congés annuels) et autorisations d'absence

		2020		POUR RAPPEL 2019	
		NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Enseignants et chercheurs titulaires	Congé maladie ordinaire	13	230	11	274
	Congé longue maladie				
	Congé longue durée				
	Congé maternité	5	566	2	215
	Congé paternité			1	11
	Garde enfant malade	1	12	1	3
	Congé formation professionnelle				
	CRCT			1	181
	Sous-total	19	808	17	684
Enseignants et chercheurs contractuels	Congé maladie ordinaire	4	107	4	55
	Congé grave maladie				
	Congé maternité	1	54	1	50
	Congé paternité				
	Garde enfant malade				
	Sous-total	5	161	5	105
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	21	782	21	586
	Congé longue maladie			1	43
	Congé longue durée	2	732	1	365
	Congé maternité	2	147	3	532
	Congé paternité	2	22	1	11
	Garde enfant malade	20	52,5	21	55,5
	Sous-total	47	1735,5	48	1 592,50
BIATSS contractuels	Congé maladie ordinaire	9	462	12	115
	Congé grave maladie				
	Congé maternité				
	Congé paternité	2	22	1	11
	Garde enfant malade	8	18,5	15	39
	Sous-total	19	502,5	28	165
TOTAL		90	3 207	97	2 546,5

1.6. Les autorisations d'absence relevant de décisions internes validées par les instances de l'établissement des personnels administratifs et techniques

Personnels titulaires

	2020		POUR RAPPEL 2019	
	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Absences pour déménagement	5	9	4	4
Absences liées à un concours	5	14	5	15
Absences pour PACS ou mariage	2	10	3	15
Absences liées à un décès	1	1,5	1	2
Absences suite à une naissance	2	6	1	3
Absence autres (rendez-vous médicaux spécifiques, réunions particulières ...)	3	10	4	20
Sous-total	18	50,5	18	59

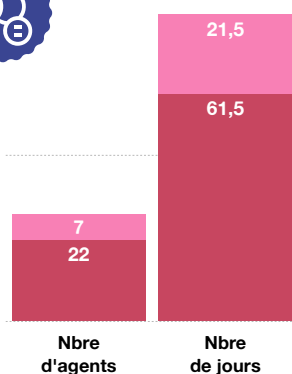
Personnels contractuels

	2020		POUR RAPPEL 2019	
	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Absences pour déménagement	3	3	4	4
Absences liées à un concours	4	12	11	31,5
Absences pour PACS ou mariage	2	10	1	5
Absences liées à un décès	1	3		
Absences suite à une naissance	2	6	1	3
Sous-total	12	34	17	43,5

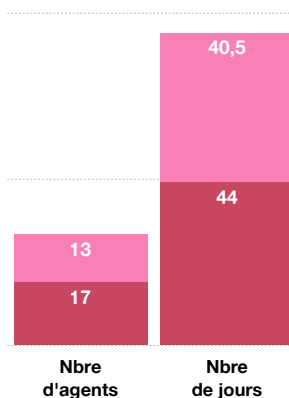
Les jours de maladies de courte durée (Absences sans justificatifs - 2 jours consécutifs 3 fois dans l'année) ont été supprimés en 2020, pour rappel en 2019, 69 agents en avaient bénéficié (soit 144 jours).

Les agents nommés en cours d'année ont été comptabilisés en tant que titulaires dans le cas d'une maladie de courte durée, et en tant que contractuels pour les autorisations d'absences concours,

Congés enfant malade



Autorisations d'absence relevant de décisions internes



1.7. Les récupérations et sujétions

Personnels titulaires

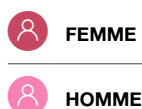
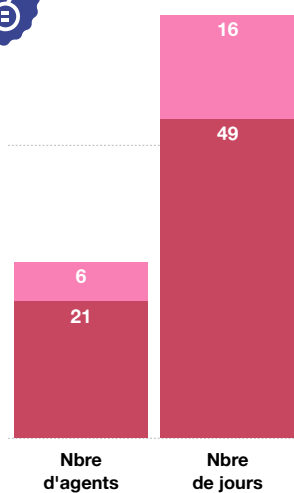
	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
Catégorie A*	9	11,5
Catégorie B	10	31,5
Catégorie C	18	38
TOTAL	37	81

Personnels contractuels

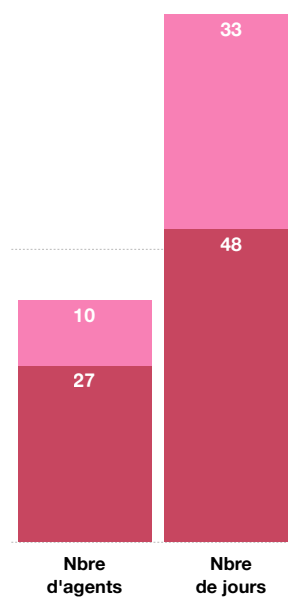
	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
Catégorie A*		
Catégorie B	4	13
Catégorie C	23	52
TOTAL	27	65

* Dans le cadre de la note du temps de travail mis en place en septembre 2020, les personnels de catégorie A ne peuvent plus faire des récupérations, hormis des sujétions ou des récupérations d'astreintes.

Personnels titulaires



Personnels contractuels



1.8. Les astreintes

Personnels titulaires

	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
Catégorie A*	4	16
Catégorie B	0	0
Catégorie C	2	53
TOTAL	6	69



2. Environnement social

2.1. La prévention des risques professionnels

2.1.1. CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail)

Le CHSCT s'est réuni 7 fois en 2020,

Son rôle :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Sa composition :

Membres représentant l'administration	
Titulaires	Suppléants
FARENC Christelle	GLENAT Olivier
BUDO Elisabeth	LABIT Laurent
Membres représentant les personnels	
INTERSYNDICALE CGT / SNASUB-FSU	
Titulaires	Suppléants
BONFANTI Djamilia	CLEVENOT Coralie
GALOU Julien	MORO Jenny
SNPTES	
Titulaires	Suppléants
AUGE Brigitte	MAJOREL Jérôme
MAILHE Alexandre	DUMONT Patricia
ALIBERT Audrey	HAMBERGER Frédéric
SCHMITT Muriel	FERNANDEZ Valérie
Membres invités	
LUGAN Jean-Claude	MAHO Thomas
VACONSIN Matthieu	REPAUX Sandrine
ANTON Florence	SCHLEIFFER Mathieu
GUIRAUD Matieu	TENE Nathan
MASSAT Elisabeth	THERESE Laurent



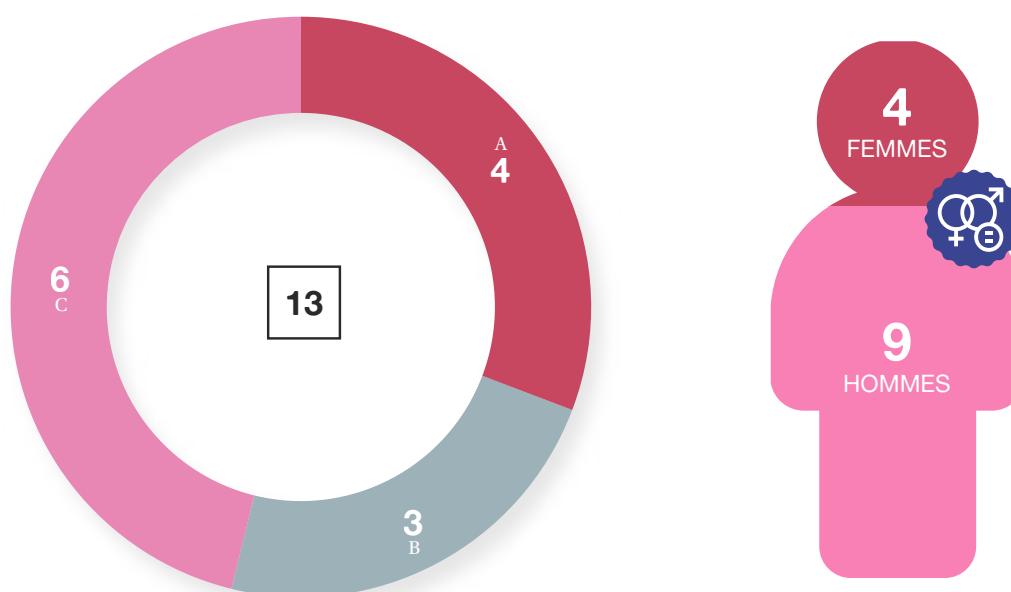
La composition du CHSCT est notifié dans l'arrêté n°2019-553 du 4 juillet 2013

2.1.2. Les assistants de prévention

Les assistants de prévention ont pour fonction d'assister et de conseiller la/le responsable de l'unité de travail ou du bâtiment auprès duquel elle/il est nommé dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des personnes.
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des personnes.
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité, des techniques propres à les résoudre, des obligations réglementaires et des consignes à appliquer.
- Veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité dans leur unité de travail.

Au 31 décembre 2020, **13** assistants de prévention étaient désignés pour assurer ces fonctions.
1 personnel enseignant et chercheur et **12** personnels administratifs et techniques



2.2. Médecine de prévention

Visite médicale obligatoire

* Effectuée par un médecin agréé

	NBRE AGENTS
Visite médicale à l'embauche	21
Visite de reprise après maladie	0
Visite à la demande de l'agent	3
TOTAL	24

Visite médicale obligatoire

** Effectuée par le médecin de prévention, convention avec le centre de Gestion du Tarn.

		NBRE AGENTS
Visite médicale périodique	Quinquennale	5
	Annuelle (surveillance renforcée)	10
	Bisannuelle	0
	SMR	22
TOTAL		37

Comité médical

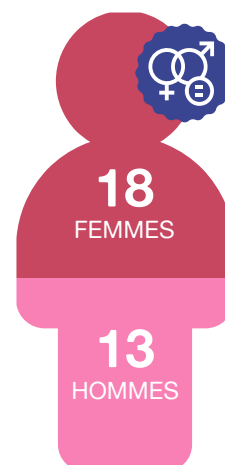
3 dossiers ont été transmis au comité médical pour l'année 2020.
 Un dossier a été ensuite annulé par l'agent.

2.3. Les sauveteurs secouristes du travail (SST)

Le sauveteur secouriste du travail intervient en cas d'accident de personne pour alerter les secours et pratiquer les premiers soins (notamment la réanimation cardio-pulmonaire). Il est également acteur de prévention de l'établissement.

Au 31 décembre 2020, 31 sauveteurs secouristes du travail formés pour assurer ces fonctions.

Albi : 25	3 enseignants et chercheurs et 22 BIATSS
Castres : 3	3 BIATSS
Rodez : 3	3 BIATSS



2.4. Les équipiers de 1^{ère} intervention (EPI)

L'équipier de première intervention est en mesure d'intervenir rapidement en cas de début d'incendie avec les moyens mis à disposition pour traiter l'incendie lorsqu'il le peut, sécuriser la zone afin de faciliter l'intervention des secours et évacuer les personnels et publics.

Au 31 décembre 2020, 40 équipiers de 1^{ère} intervention formés pour assurer ces fonctions.

Albi : 18	18 BIATSS
Castres : 11	3 enseignants et chercheurs et 7 BIATSS
Rodez : 11	11 BIATSS



2.5. Les accidents et maladies professionnelles

ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE SERVICE ET DE TRAJET

Nombre d'accident de travail/service : **4** (2019 = 2)

Nombre d'accident de travail/service avec arrêt : **3** (2019 = 2)

Durée des arrêts de travail : **27 jours** (2019 = 62 J)

MALADIE PROFESSIONNELLE

1 maladie professionnelle a été reconnue pour l'année 2020, avec une durée des arrêts de travail : **39 jours**

2.6. Le handicap

Comme tout employeur public employant plus de 20 personnes, l'Institut Universitaire National Champollion est tenu d'employer au moins 6% de personnel en situation de handicap, il s'agit des **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)**,

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 01/01/2020 (titulaires et contractuels)

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	2	0
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	10	1
TOTAL	12	1

Répartition par genre

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
FEMMES	6	1
HOMMES	6	0

Répartition par âge

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
MOINS DE 25 ANS	0	0
25 40 ANS	0	0
41 55 ANS	7	1
PLUS DE 55 ANS	5	0

L'Institut National Universitaire Champollion étant un établissement non RCE, l'obligation d'emploi des universités en faveur des personnes en situation de handicap n'est calculée que sur la seule part des personnels contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement (Titre III + ressources propres),

Taux d'emploi de personnel en situation de handicap en 2020 sur le budget établissement

TAUX DIRECT	2,08%
CONTRIBUTION FIPHFP	101,75 €

On distingue le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal,

Le taux direct est le ratio entre les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total,

Le taux légal prend en compte le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et certaines dépenses réalisées par l'établissement en faveur du personnel en situation de handicap,

Le taux à atteindre pour tous les établissements est de 6%, Si le taux réel est inférieur, les établissements doivent s'acquitter d'une contribution spécifique,

Enfin, pour calculer le montant de la contribution due par l'établissement, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) tient, en outre, compte des dépenses réalisées en faveur des étudiants en situation de handicap,

Pour Information : Taux d'emploi de personnel en situation de handicap en 2020 sur le budget Etat et établissement.

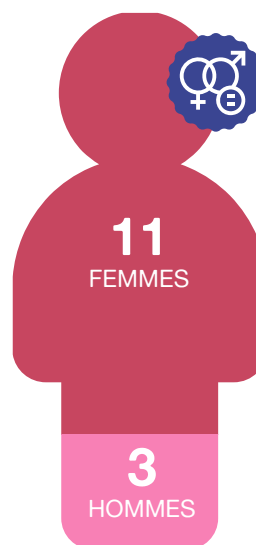
TAUX DIRECT	5,63%
-------------	-------

2.7. Les journées d'absence pour grève

80 journées d'absence pour grève, ont été déclarées auprès de l'administration en 2020. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national.

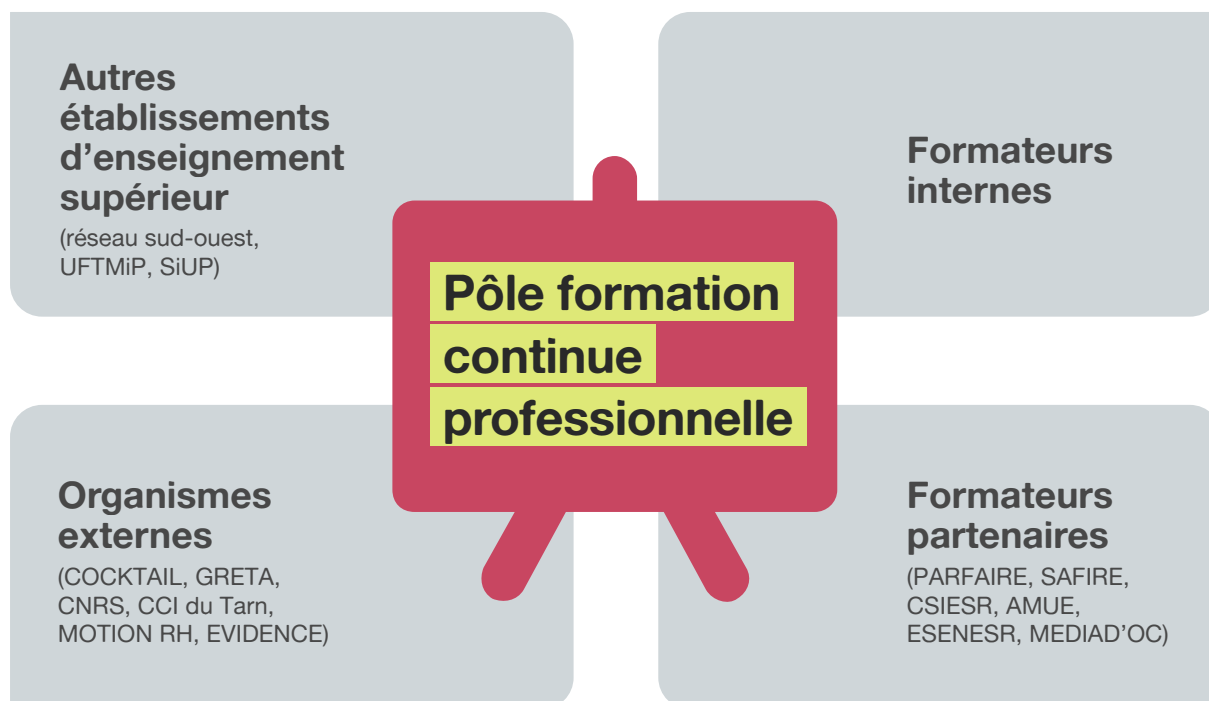
ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	NBRE DE JOURS
Titulaires	54
Contractuels	4
	58
Nbre agents Enseignants et chercheurs	27

BIATSS	NBRE DE JOURS
Titulaires	18
Contractuels	4
	22
Nbre agents BIATSS	14



3. Formation des personnels

Le budget dédié à la formation continue professionnelle s'élève à 14 815,20 € en crédit de fonctionnement, à 4 928,16 € en crédit d'investissement et à 1 927,49 € en crédit de personnel soit un **budget total de 21 670,85 €.**



Répartition des actions de formation par catégorie et par genre

			2020	POUR RAPPEL 2019
			NBRE D'AGENTS	NBRE D'AGENTS
Enseignants et chercheurs	Femmes		10	26
	Hommes		8	17
BIATSS	Catégorie A	Femmes	23	16
		Hommes	14	11
	Catégorie B	Femmes	8	15
		Hommes	4	6
	Catégorie C	Femmes	31	36
		Hommes	10	12
TOTAL			108	139

Ces agents peuvent avoir participé à plusieurs actions de formation,

	NBRE	NBRE HEURES
ACTIONS DE FORMATION	76	1 366

Actions de formation suivies

DOMAINES ET INTITULÉS DES FORMATIONS	NBRE DE STAGIAIRES	NOMBRES D'HEURES	COÛT DE LA FORMATION EN CRÉDITS DE FONCTIONNEMENT EN €	COÛT DE LA FORMATION EN CRÉDITS DE PERSONNELS
Accompagnement pédagogique	18	418,5		
CAFUN Gestion numérique des conventions	1	0,5		
Cana pédago	1	9		
Plan académique	2	6		
Réunion pédagogiques	1	19		
Scénarisation pédagogique	1	1		
Se former pour enseigner dans le supérieur	4	120		
Usage du numérique pour une pédagogie Hybride	3	9		
Tutorat	5	254		
Colloques, congrès, conférences	6	22,5		
Formation et déontologie à l'ENAP	1	4		
Loi pénitentiaire : tournant ou aboutissement ?	1	4		
Place des femmes dans le sport	1	2		
Quel sera le monde post-Covid 19 dans l'enseignement supérieur ?	1	1		
Séminaire RH	1	7		
Vivre et faire la ville autrement	1	4,5		
CPF	2	67	780,00	
Environnement professionnel	65	118	4 154,00	
Connaissance de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	24	27		
Covid-19 Nouvelles mesures d'indemnisation chômage	1	3	300,00	
Démarche Qualité	1	12	624,00	
Formation télétravail	12	3	1 950,00	
Journée d'accueil	17	7		
Pass'avenir en Formation	7	18	1 280,00	
Plateforme Moodle, création d'activités et de ressources	1	3		
Relation et accord Erasmus	1	20		
Visite et suivi des expérimentation	1	25		
Formation Diplômante	2	150	3 472,00	
Doctorat sciences de l'éducation	1	40	472,00	
DU délégué à protection des données	1	110	3 000,00	
Gestion de l'étudiant	14	33	600,00	
Evaluation à distance	1	1		
Evaluation des apprentissages	1	1		
Evaluation des étudiants	4	12		
Formation initiale des correspondants handicap	1	14		
Techniques de Recherche d'Emploi (TRE)	6	4	600,00	
Encadrement des étudiants	1	1		
Gestion des ressources humaines	5	40		
Contrôle de la Paie	4	12		
Fondamentaux RH	1	28		
Hygiène et sécurité	21	12		
Autoclave	7	7		
EPI - Equipier de 1 ^{ère} Intervention	10	3		
Utilisation d'un micro-tracteur	4	2		
Langues étrangères	17	214,5	3 293,20	768,01
Formation collective Anglais	6	25		
Formation collective Espagnol	9	13,5	2 726,00	768,01
Formation Individuelle FLE pratique de l'oral et je veux parler français	1	60	567,20	
Formation Individuelle Anglais	1	116		
Logiciels	4	75,5	2 366,00	
Formation LDDA25 PHP Intermédiaire : Programmation Orientée Objet, PDO + JAX/JQuery	1	30	790,00	
Formation plateforme Moodle, création d'activités et de ressources	1	7		
Formation STDAD04 : Ansible : Initiation + Approfondissement	1	32,5	1 576,00	
Présentation et prise en main Moodle	1	6		
Préparation aux concours	11	28		1159,48
Rapport d'Activité/ Descriptif	11	28		1159,48
VAE	1	24	150,00	
Total général	166	1203	14 815,20	1 927,49

Formations SCD en partenariat avec URFIST et MEDIA DOC

DOMAINE DE FORMATION	NOMBRE DE STAGIAIRES	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION (PAR STAGIAIRE)
Accompagnement du changement	2	4
Accueil des publics	2	7,50
Actualités, enjeux, évolution des bibliothèques	1	2,50
Environnement institutionnel	1	2
Formation de formateur : ingénierie de formation	3	28
Informatique et numérique	12	42,50
Informatique et numérique	10	43,50
Politique documentaire	1	3
Propriété non définie	4	14
Publics et services	1	4
Réparations, reliure	1	12
Total général	38	163

NB : L'inscription de l'établissement dans les réseaux de formation (réseaux des établissements toulousains, réseaux SCD...) ainsi que les formations couvertes par des fonds spécifiques de l'UFTMiP pour les enseignants et enseignants-chercheurs, permettent d'inscrire les agents dans des formations qui ne génèrent aucun coût pour l'établissement.

Le service DSIUN dispense des formations sur les outils pédagogiques (Pégase, Nuxeo conventions, Moodle...) pour les agents en interne. Pour l'année 2020, cela représente de manière non exhaustive plus de 120 agents et 85 heures de formation.

Sigles et abréviations

ADAENES	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENES	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur
APAENES	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ARE	Aide au Retour à l'Emploi
ASI	Assistant ingénieur de recherche et de formation
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
ATV	Agent temporaire vacataire
BAP	Branche d'activité professionnelle
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CMO	Congé pour maladie ordinaire
CONS	Conservateur
CONSG	Conservateur général
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques et établissements d'Aquitaine
DGS	Directeur général des services
EPCSP	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat

HCC	Heures de cours complémentaires
HETD	Heures équivalent travaux dirigés
HRS	Heures Référentiel Service
IFSE	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
INM	Indice nouveau majoré
ITRF	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
LA	Liste d'aptitude
MAD	Mis à disposition
MCF	Maître de conférences
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
PRCE	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
PES/PRES	Prime d'enseignement supérieur / Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRP	Prime de responsabilité pédagogique
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément familial de traitement des pensions
TA	Tableau d'avancement
TCH	Technicien de recherche et de formation de la communication pour l'enseignement
TPP	Transfert primes points

Définitions

ACCIDENT DE SERVICE Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice de ses fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

ACCIDENT DE TRAJET Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

ACCIDENT DE TRAVAIL Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (AENESR) Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.

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

AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV) Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987. Ils peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires. Les ATV peuvent être :

- Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3^e cycle de l'enseignement supérieur en France ;
- Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

AVANCEMENT Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. Progression dans la carrière, Il existe 3 catégories d'avancement :

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

Changement de grade :

- Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement,
- Avancement par examen professionnel, appliqué

à l'avancement de grade, Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps, L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales), Le nombre de places offertes est limité,

Changement de corps :

- Liste d'aptitude, modalités de promotion qui permet de changer de corps,

Pour les enseignants chercheurs, l'avancement de grade s'effectue au choix, Trois possibilités :

- Une voie d'avancement dite « nationale » : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade, Cette instance les attribue au choix aux agents remplissant les conditions réglementaires,
- Une voie d'avancement dite « locale » : l'établissement dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires,
- Une voie d'avancement dite « spécifique » réservée aux enseignants chercheurs assurant certaines fonctions (Président d'Université, etc...),

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

BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS) Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP) Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- BAP A : Sciences du vivant
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration

→ BAP J : Gestion et pilotage

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE Dans la fonction publique, les statuts 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.

- la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
- la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution,

L'ensemble des personnels enseignants relève de la catégorie A,

CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV)

Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) Il a pour objectif, sous certaines conditions, d'offrir aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.

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

- **Concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement,
- **Concours interne** : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales

ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre emploi, ou une catégorie donnée,

- **Recrutements sans concours** : la loi relative à la modernisation de la fonction publique a modifié l'article 22 de la loi 84 16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat pour permettre le recrutement sans concours par l'accès au 1^{er} grade des corps de catégorie C,
- **Concours réservés** : loi n° 2012 – 347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM) L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD) Il est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel.

Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM) Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans.

L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) L'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage- femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève. Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

CONGÉ PARENTAL Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3^e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

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.

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU) Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs, les hospitalo-universitaires et les CNAP. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. 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 recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

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

DÉLÉGATION Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires 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 sont fixées 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 rémunération, 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 pour raison

de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

DOCTORANT CONTRACTUEL Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

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 budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 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 TRAVAILLÉ (ETPT) Effectif physique pondéré de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

EMPLOI FONCTIONNEL Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

ENSEIGNANT-CHERCHEUR Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

ÉTABLISSEMENT Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

ÉTUDIANT « CONTRAT OU EMPLOI » Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régies par l'article L811-2 du code de l'éducation :

- accueil des étudiants,
- aide à l'insertion,
- animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- promotion de l'offre de formation,
- service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- tutorat pédagogique,
- assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

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.

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 et du MESRI en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue.

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

HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC) 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).

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)

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

INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions. En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM) Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.

INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF)

Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

INSTANCE Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

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).

MASSE SALARIALE Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

MODALITÉ DE SERVICE Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel ;
- le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- le surnombre (enseignants-chercheurs).

MODALITÉS DE RÉGIME INDEMNITAIRE

Indemnités et primes des personnels enseignants

- **Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et la prime d'enseignement supérieur (PES)** : prime versée aux enseignants chercheurs, ATER et enseignants du 2nd degré affectés dans un établissement d'enseignement supérieur, Son montant est identique pour tous les enseignants (fixée par arrêté ministériel du 17 novembre 2010 : 1244,98 euros),
- **Prime d'encadrement doctoral et recherche (PEDR)** : Elle est attribuée aux enseignants

chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral, Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable,

- **Prime d'administration** : prime versée au directeur de l'établissement, Son montant est fixé par décret ministériel,
- **Indemnités CNU** : versée aux membres du Conseil National des Universités (CNU),

Indemnités et primes des personnels BIATSS

Primes liées aux corps et grades des agents :

- **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** : prime versée aux personnels fonctionnaires,
- Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques : les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques, prime de technicité, prime des conservateurs, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), ces indemnités sont dorénavant intégrées dans L'IFSE
- Indemnité de caisse et de responsabilité : versée à l'agent comptable de l'établissement,
- Indemnité de régie : indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes contractuels

MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT

La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

MUTATION/MOBILITÉ Changement d'établissement d'affectation.

MUTATION/MOBILITÉ INTERNE Changement de service au sein du même établissement.

OBLIGATIONS DE SERVICE Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures.

Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

(RIFSEEP) Il se définit comme un complément de rémunération. Le RIFSEEP a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents BIATSS titulaires et stagiaires quel que soit leur grade ou leur filière ;
- à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

Dispositif national qui a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant et simplifiant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière. Il concerne l'ensemble de la fonction publique (d'État, territoriale et hospitalière).

PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

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

PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)

Peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)

Peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)

Est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.

PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES

(PRP) Peut être accordée aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

PROMOTION Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

SECTION CNU Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/

STATUT Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

TABLEAU D'AVANCEMENT Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (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 travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, un congé de longue maladie, un congé de 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. Les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement précédent.

Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité de travail.

TEMPS PLEIN Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel exerce 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 sans période de stage.

TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP) Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

VACATAIRE Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.



www.univ-jfc.fr



Institut National
Universitaire
Champollion