

***BILAN SOCIAL***  
***2015***



Institut National  
Universitaire  
**Champollion**

***Pourquoi un bilan social ?***

***Le bilan social est un outil de dialogue social, les textes prévoient sa présentation à l'instance représentative du personnel.***

***C'est un des outils de gestion des ressources humaines, il présente régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours et constitue un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et par rapport aux autres établissements.***

***Le bilan social est une photographie à un instant donné de la situation sociale et des conditions de travail des personnels de l'établissement.***

## Sommaire

---

<b><i>I – L'INSTITUT NATIONAL UNIVERSITAIRE CHAMPOLLION EN QUELQUES CHIFFRES</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b>1.1 PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT</b>	<b>5</b>
<b>1.2 LES ETUDIANTS</b>	<b>7</b>
<b><i>II – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE</i></b>	<b><i>13</i></b>
<b>2.1 EFFECTIF GLOBAL</b>	<b>19</b>
<b>2.2 INTERVENANTS VACATAIRES</b>	<b>20</b>
<b>2.3 REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS AU 31/12/2015</b>	<b>22</b>
<b>2.4 REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS AU 31/12/2015</b>	<b>23</b>
<b>2.5 LA PARITE HOMME / FEMME</b>	<b>23</b>
<b>2.6 LA DEMOGRAPHIE</b>	<b>24</b>
<b><i>III – MOUVEMENTS, PROMOTIONS DES PERSONNELS</i></b>	<b><i>26</i></b>
<b>3.1 LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS</b>	<b>29</b>
<b>3.2 PROMOTION DES PERSONNELS</b>	<b>30</b>
<b><i>IV – ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONGES DES PERSONNELS</i></b>	<b><i>31</i></b>
<b>4.1 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES FONCTIONNAIRES</b>	<b>32</b>
<b>4.2 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES CONTRACTUELS</b>	<b>33</b>
<b>4.3 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE</b>	<b>34</b>
<b>4.4 LE COMPTE EPARGNE TEMPS</b>	<b>34</b>
<b>4.5 LES CONGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>35</b>
<b><i>V – REMUNERATION DES PERSONNELS</i></b>	<b><i>39</i></b>
<b>5.1 MONTANTS SALAIRES ET PRIMES SUR LE BUDGET ETAT</b>	<b>43</b>
<b>5.2 MONTANTS SALAIRES SUR LE BUDGET ETABLISSEMENT</b>	<b>45</b>
<b><i>VI – FORMATION DES PERSONNELS</i></b>	<b><i>46</i></b>
<b>6.1 LES ACTIONS DE FORMATION</b>	<b>48</b>

***I – L'INSTITUT NATIONAL  
UNIVERSITAIRE CHAMPOLLION EN  
QUELQUES CHIFFRES***

## 1.1 PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

---

Créé par décret le 18 novembre 2015, l'Institut National Universitaire Champollion (ex Centre Universitaire de Formation et de Recherche Jean-François Champollion) est un établissement public à caractère scientifique culturel et professionnel. L'Institut a son siège à Albi. Il dispose d'implantations sur trois campus à Albi, Castres et Rodez. Depuis décembre 2015, l'établissement est aussi membre associé renforcé de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées.

**L'Institut National Universitaire Champollion est organisé autour de :**

⇒ **6 départements d'enseignement**

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

⇒ **1 service commun**

- Service Commun de documentation (SCD).

⇒ **10 entités de recherche dont 2 équipes d'accueil labellisées**

- EA 4599 Diagnostic des Plasmas Hors Equilibre (DPHE)
- EA 4357 Biologie venins et activités biologiques (VACBIO)

*et 8 structures internes de recherche :*

- Axe Informatique et Systèmes d'Information pour la Santé (ERISIS)
- Axe Temps, Information, Mémoire et Ergonomie (TIME)
- Axe Posture et Mouvement (POM)
- Axe Politiques Publiques, Environnement et Sociétés (PPES)
- Axe Textes, Contextes et Frontières (TCF)
- Axe Serious Game Research Lab (SGRL)
- Axe Education, Intervention, Activités Physiques (EIAP)
- Groupe de Recherche Juridique Albigeois (GREJA)

⇒ **et des services généraux qui concourent à son administration.**

- Communication et vie étudiante
- Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Direction du Système d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN)
- Finances, Comptabilité
- Patrimoine, hygiène et sécurité, Service technique et logistique
- Service Orientation Etudes Professionnalisation (SOEP)
- Service Scolarité Mobilité et Pédagogie (SSMP)

Sur **3 campus** (Albi, Castres, Rodez)

### Effectifs au 31/12/2015

**143 personnels titulaires** : 2 emplois fonctionnels (M. le Directeur Général des Services et M. l'Agent comptable) ; 11 professeurs d'université ; 54 maîtres de conférences ; 18 professeurs agrégés ; 5 professeurs certifiés ; 53 BIATSS.

**14 personnels titulaires mis à disposition** : Mme la Directrice, professeur d'université ; 9 personnels mis à disposition de la collectivité locale du Tarn, 2 personnels mis à disposition de la collectivité locale de l'Aveyron ; 2 personnels mis à disposition de l'INRA.

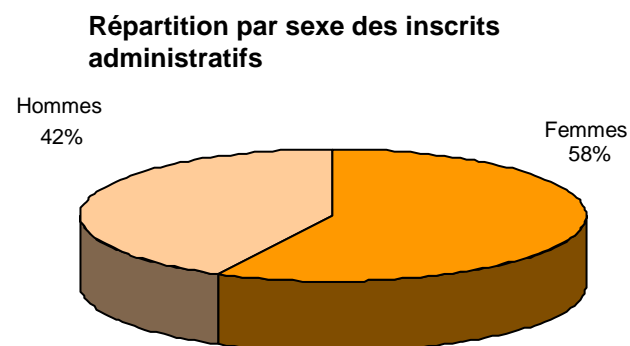
⇒ Les traitements de ces personnels sont reversés par des crédits de fonctionnement du budget de l'établissement.

**80 agents non titulaires** : 5 ATER à temps complet (dont 1 sur support vacant), 18 enseignants contractuels (dont 9 sur supports vacants et 4 CDI), 13 doctorants, 44 BIATSS contractuels (dont 4 CDI et 4 sur supports vacants).

## 1.2 LES ETUDIANTS

**Année 2015-2016, répartition des inscrits administratifs par sexe et campus (à la date du 15/01/2016)**

	Sexe				Total	
	Féminin		Masculin			
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Albi	1 930	63,01	1 133	36,99	<b>3 063</b>	77,56
Rodez	310	39,24	480	60,76	<b>790</b>	20,00
Castres	32	33,33	64	66,67	<b>96</b>	2,44
<b>Total</b>	<b>2 272</b>	<b>57,53</b>	<b>1 677</b>	<b>42,47</b>	<b>3 949</b>	100



**Répartition des inscriptions administratives au 15/01/2016 par régime d'inscription et par campus**

Année universitaire 2015-16 au 15/01/2016	Formation initiale	Apprentissage	Formation continue	Auditeurs libres	Total	
					Effectifs	%
Albi	2 947	56	47	13	<b>3 063</b>	78%
Rodez	761	22	7		<b>790</b>	20%
Castres	80	15	1		<b>96</b>	2%
<b>Total</b>	<b>3 788</b>	<b>93</b>	<b>55</b>	<b>13</b>	<b>3 949</b>	100%
en %	96%	2%	1%	0%	100%	

**Année 2015-2016, répartition des boursiers par cursus de formation et campus (à la date du 15/01/2016)**

Répartition des effectifs et des étudiants boursiers par type de formation	Diplômes										Total	
	L		LP		M		ING		DE	AUD	Effectifs	dont Boursiers
	Effectifs	dont Boursiers	Effectifs	dont Boursiers	Effectifs	dont Boursiers	Effectifs	dont Boursiers				
Albi	2 461	1 345	160	63	350	94			79	13	3 063	1 502
Rodez	613	330	152	59					25		790	389
Castres							96	33			96	33
<b>Total</b>	<b>3 074</b>	<b>1 675</b>	<b>312</b>	<b>122</b>	<b>350</b>	<b>94</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>104</b>	<b>13</b>	<b>3 949</b>	<b>1 924</b>
<b>en %</b>		<b>54,5%</b>		<b>39,1%</b>		<b>26,9%</b>		<b>34,4%</b>				<b>48,7%</b>

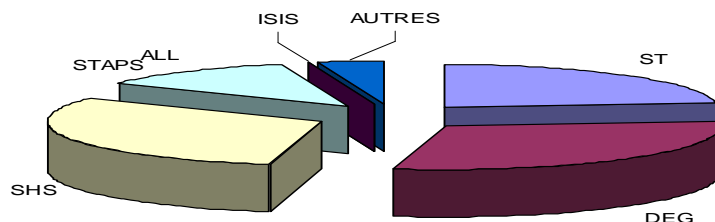
**Année 2015-2016, répartition des inscrits administratifs par cursus de formation et campus (à la date du 15/01/2016)**

	Cursus												Total	
	L		M		LP		DE		ING		AUD		Effectifs	%
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%		
Albi	2 461	80,35	350	11,43	160	5,22	79	2,58			13	0,42	3 063	77,56
Rodez	613	77,59			152	19,24	25	3,16					790	20,00
Castres									96	100			96	2,44
<b>Total</b>	<b>3 074</b>	<b>77,84</b>	<b>350</b>	<b>8,86</b>	<b>312</b>	<b>7,90</b>	<b>104</b>	<b>2,63</b>	<b>96</b>	<b>2,4</b>	<b>13</b>	<b>0,33</b>	<b>3 949</b>	<b>100</b>



**Année 2015-2016, répartition des inscrits administratifs par département d'enseignement et campus (à la date du 15/01/2016)**

Année universitaire 2015-16 au 15/01/2016	Effectifs par département d'enseignement							
	ST	DEG	SHS	ALL	STAPS	ISIS	AUTRES	TOTAL
Albi	718	909	952	367			117	3 063
Rodez	138	71		109	472			790
Castres						96		96
<b>Total</b>	<b>856</b>	<b>980</b>	<b>952</b>	<b>476</b>	<b>472</b>	<b>96</b>	<b>117</b>	<b>3 949</b>



**Année 2015-2016, part des étudiants de nationalité étrangère par cursus de formation et campus (à la date du 15/01/2016)**

	Cursus												Total		dont effectifs programme Erasmus
	L		M		DE		LP		ING		AUD		Effectifs	en % des effectifs totaux	
	Effectifs	en % des effectifs totaux	Effectifs	en % des effectifs totaux	Effectifs	en % des effectifs totaux	Effectifs	en % des effectifs totaux	Effectifs	en % des effectifs totaux	Effectifs	en % des effectifs totaux			
Albi	314	12,8%	141	40,3%	10	12,7%	5	3,1%			1	7,7%	471	15,4%	15
Rodez	15	2,4%			1	4,0%	3	2,0%					19	2,4%	
Castres									7	7,3%			7	7,3%	
<b>Total</b>	<b>329</b>	<b>10,7%</b>	<b>141</b>	<b>40,3%</b>	<b>11</b>	<b>10,6%</b>	<b>8</b>	<b>2,6%</b>	<b>7</b>	<b>7,3%</b>	<b>1</b>	<b>7,7%</b>	<b>497</b>	<b>12,6%</b>	<b>15</b>

**Année 2015-2016, répartition des étudiants de nationalité étrangère par type d'inscription et campus (à la date du 15/01/2016)**

	Type d'inscription						Total
	Inscription principale		Erasmus		Double inscription		
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
Albi	454	96,39	15	3,18	2	0,42	471
Rodez	19	100					19
Castres	7	100					7
<b>Total</b>	<b>480</b>	<b>96,58</b>	<b>15</b>	<b>3,02</b>	<b>2</b>	<b>0,4</b>	<b>497</b>

**Année 2014-2015, répartition des diplômes de fin de cursus délivrés (référencés aux inscrits du 15/01/2015)**

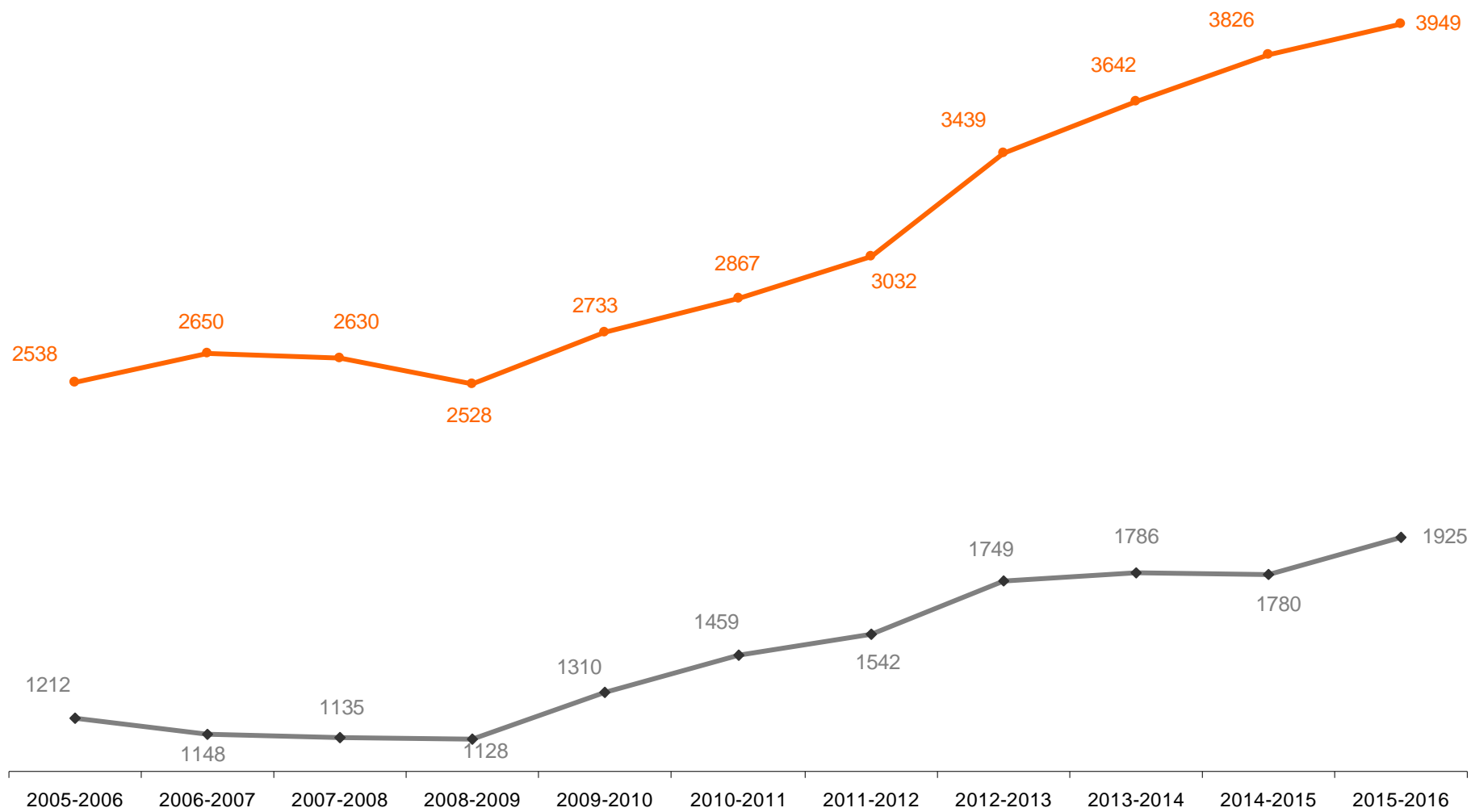
Nombre de diplômes délivrés en fin de cursus en 2014-2015								Total
L		LP		DE		M		
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs
560	60,87	215	23,37	86	9,35	59	6,41	920

**Année 2014-2015, répartition des diplômes de fin de cursus délivrés par domaine de formation (référencés aux inscrits du 15/01/2015)**

Nombre de diplômes délivrés en fin de cursus en 2014-2015 par domaine de formation										Total	
ST/STAPS		DEG		SHS		ALL		ISIS			
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
324	34,91	304	32,76	202	21,77	90	9,70	8	0,86	928	100

## Evolution des effectifs des inscrits administratifs

### Evolution des effectifs des boursiers



## ***II – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE*** *(Situation au 31/12/2015)*

Promulguée le 1<sup>er</sup> août 2001, la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF) fixe le cadre de la nouvelle constitution financière de l'État.

Selon l'article 7 (1-6° alinéa) de la LOLF :

Une **mission** regroupe un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Les missions sont détaillées en programmes eux-mêmes composés d'actions.

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

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

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

- la mission : « recherche et enseignement supérieur »
- les programmes :
  - N° 150 - formations supérieures et recherche universitaire. Le responsable du programme est le directeur général de l'enseignement supérieur
  - N° 231 - vie étudiante

L'INU Champollion étant un EPSCP qui ne bénéficie pas des responsabilités et compétences élargies, il ne gère pas la masse salariale Etat.

Le plafond d'emplois de l'établissement intègre :

- le plafond d'emplois État (Titre II et Titre III) notifié par le MESR
- le plafond d'emplois sur ressources propres permettant le recrutement de contractuels

Ce plafond est fixé par le Conseil d'Administration de l'INU Champollion au moment du vote du budget.

Les postes enseignants se répartissent en deux grandes catégories :

- Les enseignants-chercheurs
- Les enseignants du second degré

Les postes BIATSS sont répartis selon trois types de population :

- Les personnels Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF)
- Les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)
- Les personnels des bibliothèques (BIB)

## **QUELQUES DEFINITIONS**

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

**Catégories** : tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, 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.

**Corps** : ensemble groupant les 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** : subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

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

**Statut** : règles régissant un corps ou un ensemble de corps de fonctionnaires.

## **LES EFFECTIFS**

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

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

### **Agents non titulaires de l'Etat (ANT)**

Agent public au service de l'Etat et n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Parmi les contractuels BIATSS, il convient de distinguer :

- ♦ les agents contractuels de droit public recrutés sur des postes vacants ou sur des crédits,
- ♦ les agents contractuels de droit privé (contrats aidés, CUI, etc.)

### **Equivalent Temps Plein (ETP)**

La notion d'ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité de l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

### **Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)**

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

### **Heure Equivalent Travaux Dirigés (HETD)**

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

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

1 heure de travaux dirigés (TD) équivaut à 1h30 de travaux pratiques (TP), en dehors du service d'enseignement statutaire d'un enseignant titulaire.

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

- ♦ enseignants-chercheurs (PU, MCF) : 192 HETD ;
- ♦ enseignants du second degré (PRAG, PRCE) : 384 HETD ;
- ♦ ATER et enseignants associés : 192 HETD ;
- ♦ Doctorants contractuels : 64 HETD.



# LES AGENTS NON TITULAIRES

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

Le recrutement de ces agents s'opère :

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

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

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

## Enseignants non titulaires

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

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

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

**ATER** : attaché temporaire d'enseignement et de recherche.

Personnel enseignant non titulaire. Nommé par le directeur, il a les mêmes obligations de service qu'un enseignant-chercheur.

Conditions pour être recruté :

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

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

**Doctorant contractuel** : les doctorants peuvent être recrutés sur un contrat doctoral unique qui est un contrat à durée déterminée de droit public d'une durée de 3 ans. L'article 5 du décret du 23 avril 2009 définit de manière précise les obligations de service que le contrat doctoral peut comprendre, ainsi que leurs différentes modalités d'exécution.

Ainsi, il existe deux modalités d'accomplissement de ces obligations :

- ♦ soit le temps de service du doctorant contractuel est exclusivement consacré aux travaux de recherche nécessaires à la préparation du doctorat ;
- ♦ soit le temps de service est réparti entre les travaux de recherche susmentionnés (à hauteur des 5/6 du temps de service) et une ou des activités choisies parmi les suivantes :
  - un service d'enseignement égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (soit 64 heures équivalent T.D. en vertu des textes en vigueur) ;
  - des missions d'expertise (ces missions peuvent être accomplies dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret), de diffusion de l'information scientifique, ou de valorisation de la recherche à hauteur d'un sixième du temps de service (soit 268 heures ou 32 jours).

### **Contractuels BIATSS**

La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

- ♦ Pour occuper des **emplois permanents** :
  - Article 4.1 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;
  - Article 4.2 : pour des emplois de niveau de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient ;
  - Article 6 : pour des fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans.

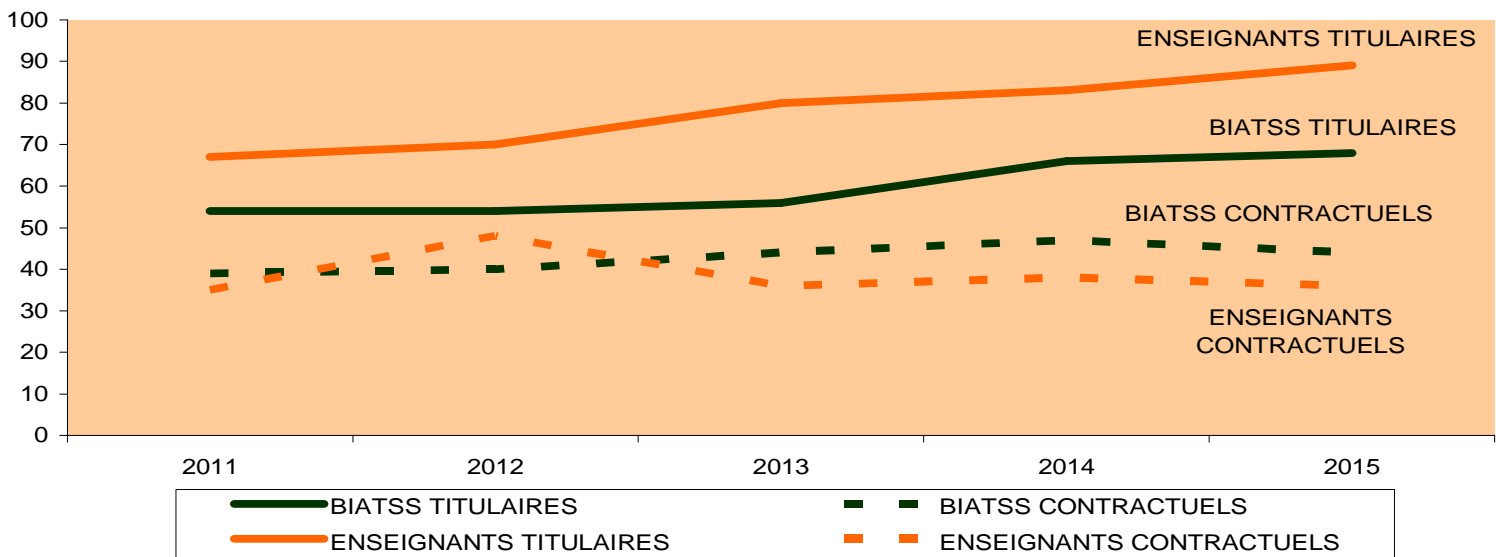
- ♦ Pour occuper des **emplois temporaires** :
  - Article 6 quater : remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels => contrat renouvelable dans la limite de l'absence du personnel remplacé ;
  - Article 6 quinquies : vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire => contrat d'une durée d'un an, prolongation possible pour une durée maximale de deux ans ;
  - Article 6 sexies : accroissement temporaire => contrat renouvelable dans la limite de 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs  
accroissement saisonnier d'activité => contrat renouvelable dans la limite de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

## 2.1 EFFECTIF GLOBAL

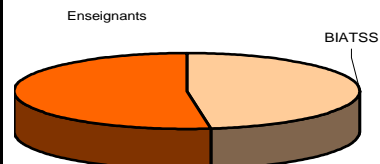
(ne sont pas compris dans ces chiffres les intervenants vacataires)

### TOTAL EFFECTIF

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>BIATSS TITULAIRES</b>	54	54	56	66	68
<b>BIATSS CONTRACTUELS</b>	39	40	44	47	44
<b>ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	67	70	80	83	89
<b>ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	35	48	36	38	36
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>212</b>	<b>216</b>	<b>234</b>	<b>237</b>



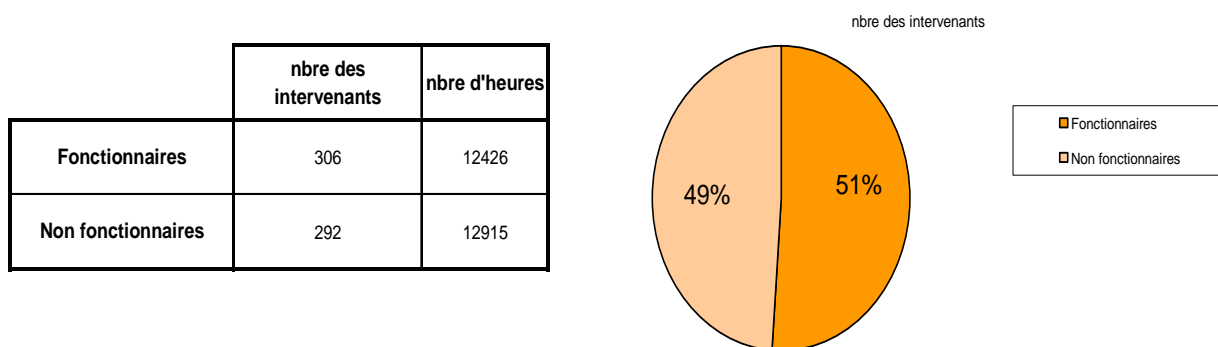
en ETP	BIATSS	ENSEIGNANTS	TOTAL
<b>Titulaires</b>	54,5	88,5	<b>143</b>
<b>Mis à disposition</b>	12,3		<b>12,3</b>
<b>Contrats à durée indéterminée</b>	3,8	3,3	<b>7,1</b>
<b>Contractuel sur supports vacants</b>	4	5,9	<b>9,9</b>
<b>Contrats à durée déterminée</b>	33,1	20,5	<b>53,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>107,7</b>	<b>118,2</b>	<b>225,9</b>



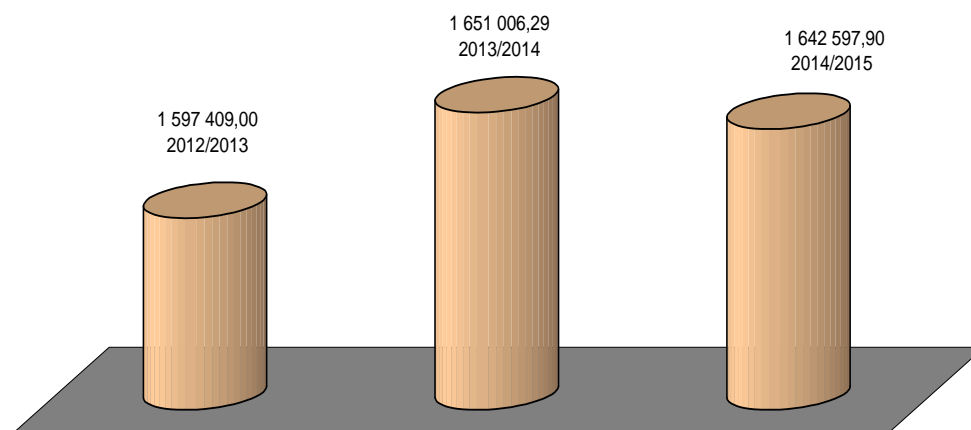
## 2.2 INTERVENANTS VACATAIRES

	Année universitaire 2012/2013			Année universitaire 2013/2014			Année universitaire 2014/2015		
	Nbre d'intervenants	Nbre heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre d'intervenants	Nbre heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre d'intervenants	Nbre heures	COUT EMPLOYEUR
Intervenants fonctionnaires ayant signé un contrat de vacataire avec l'établissement	304	12346	530 261,00 €	310	12492	536 531,40 €	306	12426	533 696,70 €
Intervenants non fonctionnaires ayant signé un contrat de vacataire avec l'établissement	285	11613	639 296,00 €	302	12964	716 649,92 €	292	12915	714 974,40 €
Intervenants vacataires sous convention universités toulousaines et autres organismes	131	6065	260 492,00 €	139	4885	209 810,75 €	128	4700	201 865,00 €
Intervenants vacataires sous convention de prestation de service	49	1956	80 020,00 €	51	2059	84 855,50 €	48	2546	104 156,86 €
Etudiants vacataires	82	6252	87 340,00 €	87	7224	103 158,72 €	90	6113	87 904,94 €
<b>TOTAL</b>	<b>851</b>	<b>38232</b>	<b>1 597 409,00 €</b>	<b>889</b>	<b>39624</b>	<b>1 651 006,29 €</b>	<b>864</b>	<b>38700</b>	<b>1 642 597,90 €</b>

Intervenants vacataires ayant signé un contrat avec l'établissement année universitaire 2014/2015

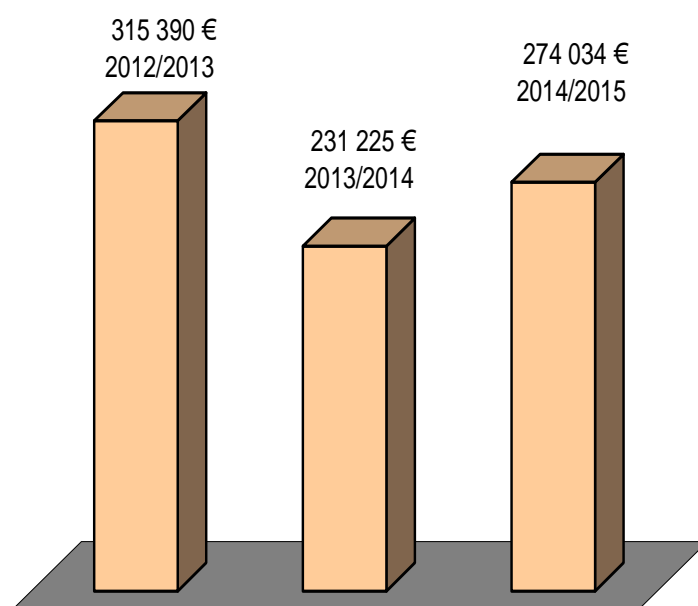


Evolution du coût des intervenants extérieurs depuis 2012/2013



par année universitaire

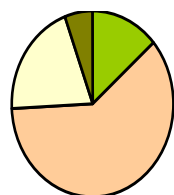
	Année universitaire 2012/2013			Année universitaire 2013/2014			Année universitaire 2014/2015		
	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR
HEURES COMPLEMENTAIRES ENSEIGNANTS TITULAIRES	71	6006	245 705 €	72	5271	215 636 €	69	5873	240 264 €
HEURES COMPLEMENTAIRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	25	1264	69 684 €	10	282	15 589 €	18	610	33 770 €
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>7270</b>	<b>315 390 €</b>	<b>82</b>	<b>5553</b>	<b>231 225 €</b>	<b>87</b>	<b>6483</b>	<b>274 034 €</b>



## 2.3 REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS AU 31/12/2015

### Répartition des enseignants titulaires selon leur corps

CORPS	NOMBRE	%
PU	12	13,48
MCF	54	60,67
<b>Total Enseignants - Chercheurs</b>	<b>66</b>	<b>74,16</b>
PRAG	18	20,22
PRCE	5	5,62
<b>Total Enseignants second degré</b>	<b>23</b>	<b>25,84</b>
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,00</b>

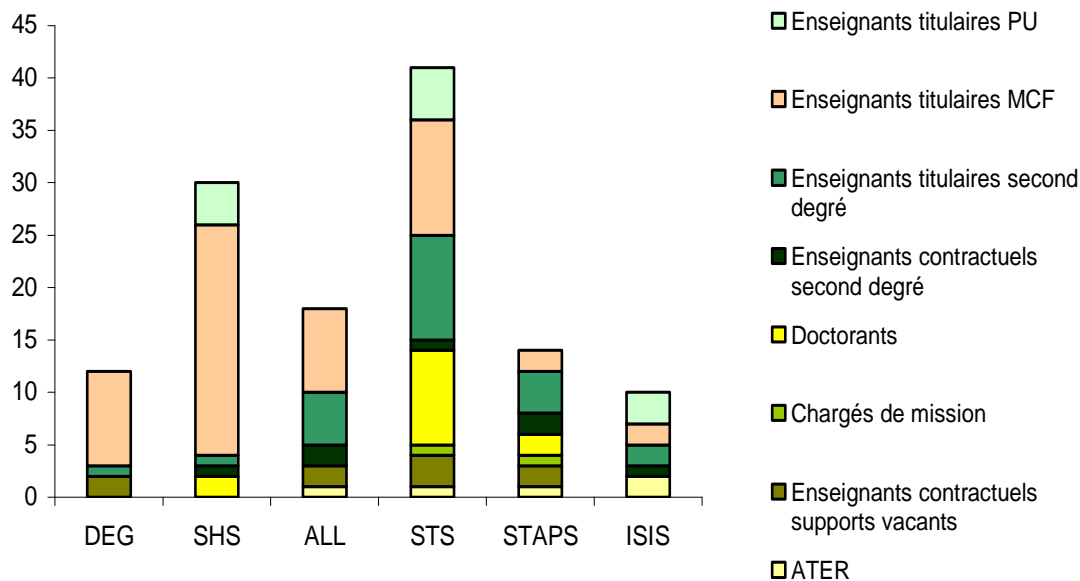


■ PU      ■ MCF  
■ PRAG      ■ PRCE

### Répartition des enseignants contractuels et assimilés selon le type de contrat

TYPE DE CONTRAT	NOMBRE	%
ATER Temps complet (dont un sur support vacant)	5	13,89
ATER Mi-temps	0	0,00
Enseignants contractuels (2nd degré) sur support vacant temps complet	1	2,78
Enseignants contractuels (2nd degré) mi-temps	3	8,33
Enseignants contractuels sur supports vacants mi-temps	8	22,22
Enseignants contractuels (2d degré) temps complet	1	2,78
Chargés de missions/Enseignants	2	5,56
Enseignants CDI (dont 1 à 80% et 1 à 50%)	3	8,33
Doctorants	13	36,11
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

### Répartition des enseignants par département et selon le type de population

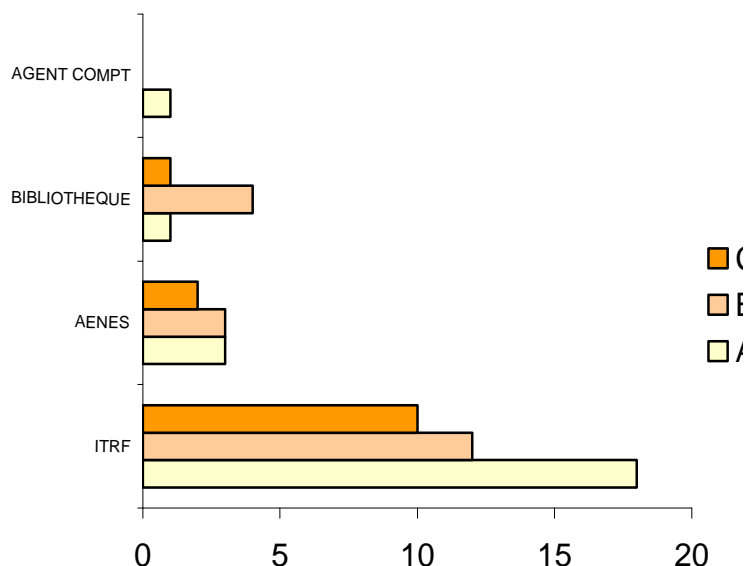


## 2.4 REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS AU 31/12/2015

Répartition des personnels BIATSS selon leur corps

CORPS	NOMBRE	%
IGR	6	7,3
IGE	10	14,6
ASI	2	7,3
TCH	12	24,4
ATRF	10	7,3
<b>Total Filière ITRF</b>	<b>40</b>	<b>61,0</b>
DGS	1	2,4
AAE	2	4,9
SAENES	3	7,3
ADJENES	2	4,9
<b>Total Filière AENES</b>	<b>8</b>	<b>19,5</b>
Conservateurs	1	2,4
Bibliothécaires	0	2,4
BIBAS	4	9,8
Magasinier	1	2,4
<b>Total Filière Bibliothèque</b>	<b>6</b>	<b>17,1</b>
Agent comptable	1	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100,00</b>

Répartition des personnels BIATSS titulaires selon la catégorie fonction publique et le type de population



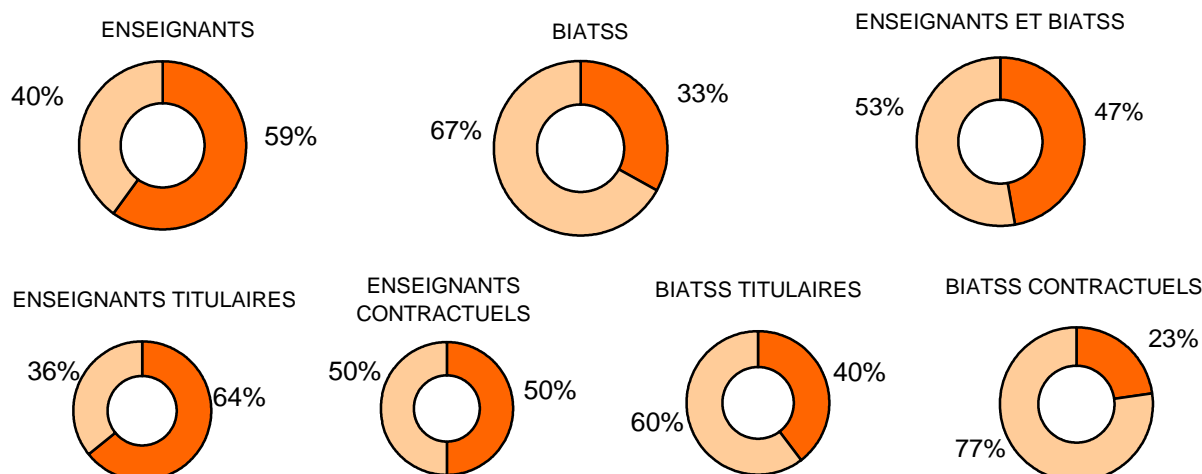
Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de

	Nombre	%	Cat A	Cat B	Cat C
Contrats à durée déterminée	40	90	10	9	21
Contrats à durée indéterminée	4	10	1	2	1

## 2.5 LA PARITE HOMME / FEMME

Répartition des personnels selon le genre au 31/12/2014

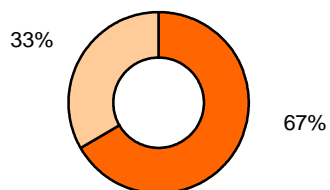
HOMMES / FEMMES



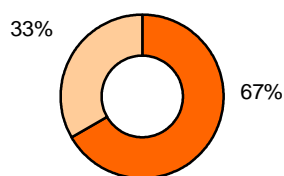
## Répartition des personnels enseignants titulaires selon le genre

HOMMES / FEMMES

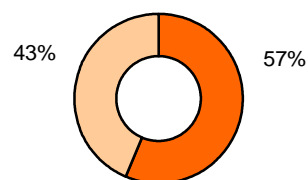
Professeurs des universités



Maîtres de Conférences

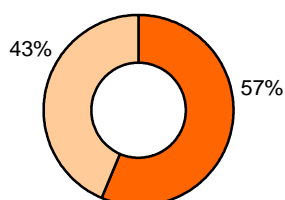


Enseignants du 2nd degré

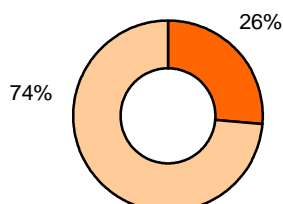


## Répartition des personnels BIATSS titulaires selon le genre

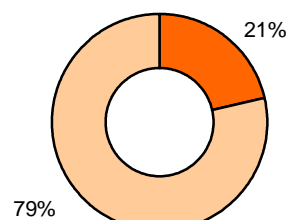
BIATSS Catégorie A



BIATSS Catégorie B



BIATSS Catégorie C



## 2.6 LA DEMOGRAPHIE

### Age moyen des personnels titulaires

	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	43,73	43,56	43,64
BIATSS	43,60	43,84	43,72
Ensemble des titulaires	43,67	43,70	43,68

### Age moyen des personnels contractuels

	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	38,58	39,31	38,95
BIATSS	38,71	39,27	38,99
Ensemble des contractuels	38,65	39,29	38,97

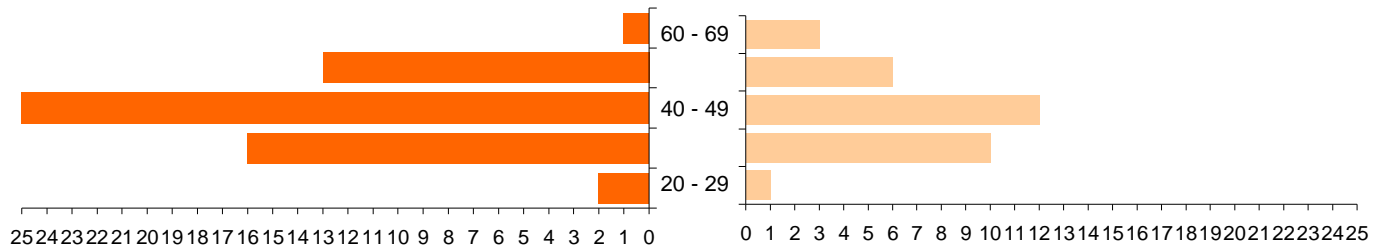


## Structure par âge des personnels selon le type de population

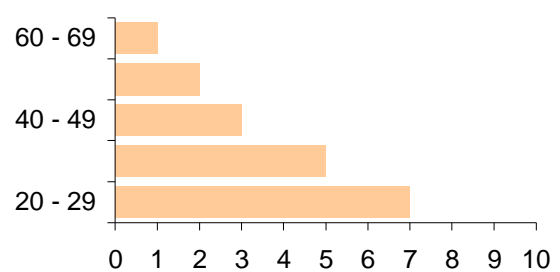
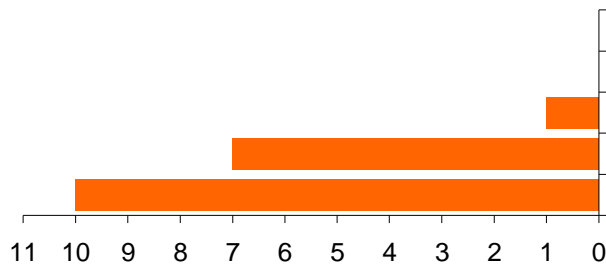
Enseignants titulaires

HOMMES

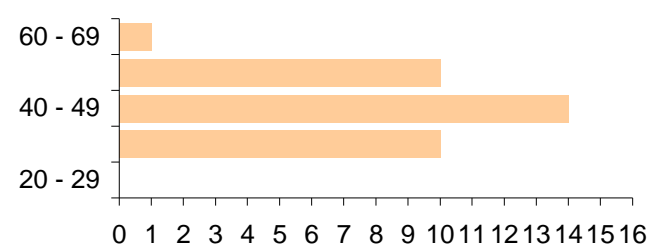
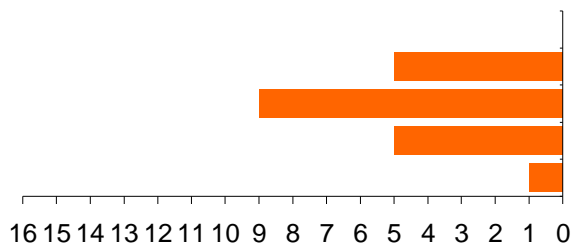
FEMMES



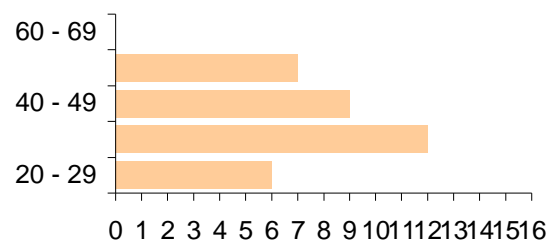
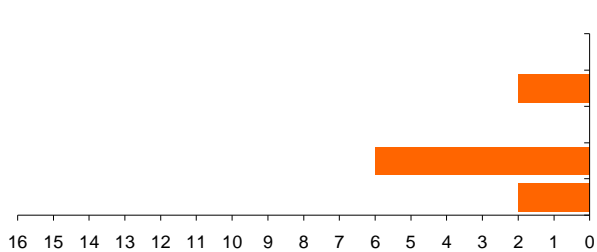
Enseignants contractuels



BIATSS titulaires



BIATSS contractuels



### ***III – MOUVEMENTS, PROMOTIONS DES PERSONNELS***

## **MODALITES DE MOUVEMENTS DES PERSONNELS**

- ♦ **Mutation** : changement d'établissement d'affectation. La mutation est subordonnée à l'existence d'un emploi vacant dans le même corps dans l'établissement d'accueil.
- ♦ **Mutation interne** : changement de service d'affectation au sein du même établissement.
- ♦ **Détachement** : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.
- ♦ **Disponibilité** : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint,...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).
- ♦ **Délégation** : position administrative propre aux enseignants-chercheurs. Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. La délégation peut être prononcée auprès de :
  - d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche ;
  - d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique ;
  - d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé.

## **MODALITES DE RECRUTEMENT**

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

Il existe 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<sup>er</sup> 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.

## **MODALITES D'EVOLUTION DE CARRIERE**

**Avancement** : progression dans la carrière. Il existe 3 catégories d'avancement :

- ♦ **Avancement à l'ancienneté**, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue, d'un échelon à celui 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).

### 3.1 LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

#### Arrivée des personnels titulaires

	2014/2015				2015/2016			
	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS
Concours	.	5	3	4	.	6	1	4
Recrutement sans concours	.	.	.	.	.	.	.	1
Concours réservés	.	.	.	3	.	.	.	2
Mutation	.	.	.	1	.	2	.	.
Intégration	.	.	.	.	.	.	.	.
Détachement	.	.	.	3	.	.	.	1

#### Départ des personnels titulaires

	2014/2015				2015/2016			
	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS
<b>Sorties définitives</b>								
Retraite	.	2	.	.	.	.	1	1
Concours	.	.	.	1	.	.	.	.
Mutation	.	.	1	.	.	1	2	1
Fin de fonction	.	.	.	1	.	.	.	.
<b>Sorties provisoires</b>								
Détachement	.	.	.	.	.	.	.	.
Disponibilité	.	.	.	.	.	.	.	1

### 3.2 PROMOTION DES PERSONNELS

Promotions de corps et de grades des personnels depuis 2011

Promotions de grades (**Examen professionnel** / Tableau d'avancement)

	2011	2012	2013	2014	2015
ATRF 1ère classe					1
SAENES Classe exceptionnelle					
SAENES Classe supérieure				1	
TCH Classe exceptionnelle	1		1		
BIBAS Classe exceptionnelle	1			1	
BIBAS Classe supérieure	2				
IGE 1ère classe				1	
PU classe except					1
PU 1ère classe		1	1	1	1
MCF hors classe		2	1		2
PRAG hors classe					3
PRCE hors classe	1				

Promotions de corps (Concours / **Liste d'aptitude**)

	2011	2012	2013	2014	2015
IGR			1		2
IGE				3	1
ASI				1	
TCH	1		2		
ATRF					
PU	1			2	
MCF		2			

## ***IV – ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONGES DES PERSONNELS***

#### 4.1 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES FONCTIONNAIRES

Les agents qui le souhaitent ont la possibilité de choisir de travailler à temps non complet.

La quotité de travail peut être de 50% minimum, de 60%, 70%, 80%, ou 90%.

L'exercice du temps partiel revêt deux formes : le temps partiel de droit et le temps partiel sur autorisation.

Les agents travaillant à 80% sont rémunérés à 85,7% d'un taux plein ; ceux travaillant à 90% sont rémunérés à 91,4%.

Le temps partiel s'effectue sur autorisation hiérarchique, dans la limite du bon fonctionnement du service.

L'autorisation est donnée pour des périodes allant de six mois à un an.

Temps partiel :

- ♦ **De droit** : le temps partiel de droit pour des raisons familiales est de droit. Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent pour exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux :
  - naissance ou adoption d'un enfant jusqu'aux trois ans de celui-ci ou pour un délai de trois à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
  - pour donner des soins à son conjoint (marié, pacs, concubin), à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- ♦ **Sur autorisation** : le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et son supérieur hiérarchique dont l'accord préalable est requis.

#### Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2015

	Quotité de travail	AU 31/12/2014		AU 31/12/2015	
		F	H	F	H
<b>BIATSS titulaires (y compris personnels MAD entrante)</b>	50%	2		1	
	60%	1			
	70%				
	80%	2		3	
	90%	1		1	
	Sous-total	6			
<b>Enseignants titulaires</b>	50%				1
	60%				
	70%				
	80%				
	90%	1			
	Sous total	1			
<b>Ensemble</b>		<b>7</b>		<b>5</b>	<b>1</b>



## 4.2 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES CONTRACTUELS

Il convient de distinguer le travail à temps partiel, choisi par l'agent, du temps incomplet, qui découle des modalités de recrutements.

Les contractuels enseignants

Différentes catégories d'enseignants peuvent être recrutées par contrat à temps incomplet.

Il s'agit :

- ♦ des enseignants associés ;
- ♦ des enseignants invités ;
- ♦ des ATER.

Les professeurs contractuels du second degré peuvent être autorisés à exercer à temps partiel.

Les contractuels BIATSS

La loi du 11 janvier 1984 prévoit que les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Néanmoins, l'agent non titulaire en activité, engagé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

### Répartition des personnels contractuels travaillant à temps incomplet selon la quotité de travail

		AU 31/12/2014		Au 31/12/2015	
Quotité de travail		F	H	F	H
<b>BIATSS contractuels</b>	50%	3	1	3	
	60%				
	70%	1		1	
	80%	1		1	
	90%	1		1	
	Sous-total	6	1	6	
<b>Enseignants contractuels</b>	40%			1	
	50%	7	6	6	5
	60%				
	70%				
	80%			1	
	90%				
	Sous total	7	6	8	5
<b>Ensemble</b>		<b>13</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>5</b>

Le temps incomplet (50%) d'un enseignant contractuel correspond à 192 heures d'enseignements, basé sur la moitié d'un service statutaire d'un enseignant du second degré.

### 4.3 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Un fonctionnaire peut être autorisé à reprendre ses fonctions à temps partiel thérapeutique après un congé de longue maladie, un congé de longue durée, suite à six mois consécutifs de congés ordinaires de maladie pour une même affection d'origine non professionnelle ou bien après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé parce que la reprise des fonctions à temps partiel est jugée favorable à l'amélioration de l'état de santé du fonctionnaire ou parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps. Il est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an (pour six mois après un congé de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle, renouvelable une fois). Le fonctionnaire à temps partiel thérapeutique perçoit en intégralité son traitement indiciaire et le cas échéant le supplément familial de traitement. Les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de service.

Nombre d'agent ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique en 2014/2015 :

**2 BIATSS (durées : 3 mois et 6 mois).**

### 4.4 LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Le compte épargne temps (CET) ouvert à la demande de l'agent, est alimenté par le report des jours de congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite du plafond de 60 jours.

Les jours épargnés sont utilisables de plusieurs façons :

- Nombre de jours épargnés inférieur ou égal à 20 : utilisables sous forme de congés,
- Nombre de jours épargnés supérieur à 20 : les jours peuvent être indemnisés ou conservés en jours de congés dans la limite de 10 jours maximum ou, pour les fonctionnaires, pris en compte dans le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

**37 personnels BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps, 177 jours ont été indemnisés, 55 jours pris en congé, 14 jours pris en compte dans la RAFP. Le solde total du nombre de jours épargnés au 31/12/2015 est de 679 jours.**

*Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2015 par catégorie*

	Nombre de CET	Nombre de jours épargnés
Catégorie A	17	294
Catégorie B	10	200
Catégorie C	10	185
<b>Ensemble</b>	<b>37</b>	<b>679</b>

## **4.5 LES CONGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**Les congés pour raison de santé** pour les fonctionnaires, plusieurs types de congés de maladie :

- le congé de maladie ordinaire : 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 demi-traitement).  
Pour les agents 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 deux ans de service et 3 mois après trois ans de service).
- le congé de longue maladie : 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 pendant ce congé est de 1 an à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement.
- le congé de longue durée : il est accordé, après avis du comité médical, pour cinq groupes de maladie (le cancer, la tuberculose, la maladie mentale, la poliomyélite, le SIDA). Sa durée est de 5 années maximum. La rémunération pendant ce congé est de 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement.
- le congé de grave maladie est accordé en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent non titulaire dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.

**Les congés de maternité** : la durée du congé est fixée, pour le 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal), pour le 3<sup>ème</sup> enfant ou plus, il est de 8 ou 10 semaines de congé prénatal et 18 ou 16 semaines de congé postnatal.

Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et pour l'avancement.

**Le congé d'adoption** : le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il est de 10 semaines pour le 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant à charge, de 18 semaines pour le 3<sup>ème</sup> enfant ou plus. Ce congé est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et pris en compte pour l'avancement.

**Le congé de paternité** : ce congé 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 naissances multiples. Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Tout comme le congé de maternité, ce congé est assimilé à une période d'activité.

**Le congé de formation professionnelle** : ce congé dont la durée minimale est d'un mois et la durée maximale est de trois ans, permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle, notamment dans le cadre de la préparation d'un concours ou examen. Pendant une durée maximale d'une année, l'agent perçoit une indemnité égale à 85 % de son traitement brut.

**Les congés bonifiés** : peuvent bénéficier d'un congé bonifié, les fonctionnaires travaillant en France si leur lieu de résidence habituel est situé dans un département d'outre-mer. On entend par lieu de résidence habituel, le lieu où se trouve le centre d'intérêts moraux et matériels du fonctionnaire. Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve du lieu d'implantation de sa résidence habituelle. Ce congé leur permet d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine. Le congé bonifié donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille et au versement d'une indemnité. Le congé bonifié comprend le congé annuel de 5 semaines auquel s'ajoute

une bonification de 30 jours consécutifs. L'agent perçoit jusqu'au jour où il reprend effectivement ses fonctions, la rémunération applicable au lieu de congé.

***Les Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT)*** : congé particulier des enseignants chercheurs.

Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires des enseignants chercheurs définit en son article 19 les conditions d'obtention d'un CRCT. Les enseignants chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou détachement.

Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent 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 Conseil National des Universités, soit au titre de leur établissement (Conseil Académique en formation restreinte).

**Un maître de conférences a bénéficié d'un CRCT au second semestre de l'année 2014/2015  
au titre de la section CNU.**

### Répartition des personnels titulaires selon le type de congés en 2014 et 2015

		2014			2015		
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents
BIATSS titulaires	Congés maladie ordinaire	21	527	25,09	23	676	29,39
	Congés longue maladie	.	.	.	1	184	184
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	1	112	112	2	229	114,5
	Congés paternité	.	.	.	.	.	.
	Garde enfant malade	6	13,5	2,2	8	12,5	1,56
	Accident de service sans arrêt de travail	.	.	.	.	.	.
	Accident de service avec arrêt de travail	1	21	21	1	52	52
	Sous-total	29	673,5	23,22	35	1153,5	33,88
Enseignants titulaires	Congés maladie ordinaire	4	57	14,2	9	157	17,44
	Congés longue maladie	1	360	360	1	61	61
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	4	532	133	3	349	116,33
	Congés paternité	1	11	11	1	11	11
	Garde enfant malade	.	.	.	.	.	.
	Accident de service sans arrêt de travail	.	.	.	1	.	.
	Congé formation professionnelle	.	.	.	.	.	.
	CRCT	1	.	.	1	.	.
Sous-total	10	960	96	16	578	36,12	
<b>Ensemble</b>		<b>39</b>	<b>1633,5</b>	<b>46,53</b>	<b>51</b>	<b>1731,5</b>	<b>38,06</b>

### Répartition des personnels non titulaires selon le type de congés en 2014 et 2015

		2014			2015		
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents
BIATSS non titulaires	Congés maladie ordinaire	15	226	15,06	18	136	7,55
	Congés longue maladie	.	.	.	.	.	.
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	4	434	108,5	.	.	.
	Congés paternité	1	11	11	.	.	.
	Garde enfant malade	3	5	1,6	4	4	1
	Accident de service	2	26	13	.	.	.
	Accident de service sans arrêt de travail	.	.	.	1	.	.
	Sous-total	25	702	28,08	23	140	6,08
Enseignants non titulaires	Congés maladie ordinaire	3	31	10,33	3	33	11
	Congés longue maladie	.	.	.	.	.	.
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	1	182	182	.	.	.
	Congés paternité	.	.	.	.	.	.
	Garde enfant malade	.	.	.	.	.	.
	Accident de service	1	20	20	.	.	.
Sous-total	5	233	46,6	3	33	11	
<b>Ensemble</b>		<b>30</b>	<b>935</b>	<b>31,16</b>	<b>26</b>	<b>173</b>	<b>6,65</b>

Congés relevant de décisions internes validées par les instances de l'établissement

Personnels titulaires

	<b>Absences sans justificatifs</b> (2 jours consécutifs 3 fois dans l'année)	<b>Absences pour déménagement</b>	<b>Absences liées à un concours</b>	<b>Absences pour PACS ou mariage</b>	<b>Absences liées à un décès</b>	<b>Absences suite à une naissance</b>
Nbre d'agents	13	1	9	0	0	1
Nbre de jours	19	1	34	0	0	3

Personnels non titulaires

	<b>Absences sans justificatifs</b> (2 jours consécutifs 3 fois dans l'année)	<b>Absences pour déménagement</b>	<b>Absences liées à un concours</b>	<b>Absences pour PACS ou mariage</b>	<b>Absences liées à un décès</b>	<b>Absences suite à une naissance</b>
Nbre d'agents	3	2	1	1	0	0
Nbre de jours	6	2	4	5	0	0

*Données non exhaustives (éléments non renseignés sur certaines fiches de congé).*

*L'application mise en place au cours de l'année 2015 permettra un meilleur suivi des congés et absences.*

## ***V – REMUNERATION DES PERSONNELS***

## **LA MASSE SALARIALE**

C'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.

## **REMUNERATION PRINCIPALE**

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

En effet, le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre (grille d'avancement) ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. A chaque échelon correspond donc un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur.

La rémunération brute est obtenue en multipliant l'indice nouveau majoré (INM) par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Cette valeur est périodiquement revalorisée par le gouvernement dans le cadre des mesures salariales.

Il convient d'ajouter à cette somme :

- **le supplément familial de traitement (SFT)** pour ceux qui ont des enfants à charge. Ce supplément est forfaitairement de 2,29 euros par mois pour un enfant. A partir de deux enfants, son montant dépend du nombre d'enfants et comporte une partie fixe et une partie proportionnelle à l'indice de rémunération.
- **Indemnités et primes**  
Il s'agit de rémunérations accessoires versées conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires qui régissent chaque corps. Elles sont soumises à cotisation obligatoire au titre de la retraite additionnelle fonction publique (RAFP). Il existe des primes et indemnités versées globalement aux agents d'un même corps ou d'un même grade et d'autres qui sont liées à la situation individuelle des agents.

### **Cumul de rémunération**

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

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique apporte plusieurs modifications importantes aux règles applicables aux fonctionnaires des trois fonctions publiques notamment en matière de cumul d'activités. Ces dispositions sont applicables depuis la publication du décret 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

### **Aide au retour à l'emploi**

Allocations versées aux agents non titulaires en cas de perte d'emploi.

Cette aide se substitue à l'indemnisation Pôle Emploi dans la mesure où ni l'établissement, ni l'agent non titulaire ne cotisent pour le chômage.



## **LA POLITIQUE INDEMNITAIRE**

L'université dispose d'une enveloppe ministérielle abondée par le budget de l'établissement pour attribuer les primes de charge administratives et de responsabilité pédagogique. Les autres primes des personnels enseignants relèvent du budget de l'Etat.

L'université dispose d'une enveloppe globalisée de crédits destinés aux primes des fonctionnaires BIATSS, notifiée par le MESR. Cette globalisation permet à l'établissement de procéder à des arbitrages entre les différentes catégories de primes, dans le sens d'un rééquilibrage progressif des régimes indemnitaires.

### **Indemnités et primes des personnels enseignants**

- ♦ **Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** : prime versée aux enseignants-chercheurs et ATER 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** : 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 de charges administratives** : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du président/directeur de l'établissement après avis du CA.
- ♦ **Prime de responsabilité pédagogique (PRP)** : prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration. La décision d'attribution individuelle relève du président/directeur de l'établissement après avis du CA.
- ♦ **Prime d'administration** : prime versée au directeur de l'établissement. Son montant est fixé par décret ministériel.

## Indemnités et primes des personnels BIATSS

### *Primes liées aux corps et grades des agents :*

- ♦ **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques selon le grade des agents et leur indice de rémunération.
- ♦ **Indemnité d'administration et de technicité (IAT) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques selon le grade des agents et leur indice de rémunération.
- ♦ **Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et formation.
- ♦ **Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques :** les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques : indemnités de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité, prime des conservateurs. Les personnels de magasinage perçoivent également l'indemnité de chaussure et de petit équipement.
- ♦ **Primes pour travaux dangereux, insalubres ou salissants :** destinée au personnel de magasinage et à certains personnels techniques.

### *Primes liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières :*

- ♦ **Prime de fonction informatique (PFI) :** versée uniquement aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.
- ♦ **Indemnités des agents comptables (indemnité de caisse et de responsabilité, indemnité de gestion) :** versée à l'agent comptable de l'établissement.
- ♦ **Indemnité de charge administrative :** versée au Directeur Général des Services de l'établissement.
- ♦ **Prime de fonction et de responsabilité (PFR) :** versée au personnel de catégorie A et B de la filière administrative (AENES). Son montant dépend de deux facteurs :
  - . la part liée aux fonctions exercées : part modulable en fonction des responsabilités de l'intéressé, destinée à rester stable si l'agent occupe le même poste ou à évoluer à l'occasion d'un changement d'affectation ;
  - . la part liée aux résultats : est fonction de la performance de l'intéressé dans l'exercice de ses fonctions, elle évolue chaque année à la hausse ou à la baisse à l'issue de l'entretien d'évaluation ou de l'entretien professionnel.

## 5.1 MONTANTS SALAIRES ET PRIMES SUR LE BUDGET ETAT

Répartition des dépenses de salaires sur le budget Etat pour l'année 2015  
(brut + charges patronales)

	2012	2013	2014	2015
BIATSS Titulaires et contractuels sur supports vacants	1 962 536	2 012 540	2 214 950	<b>2 790 063</b>
ENSEIGNANTS Titulaires et contractuels sur supports vacants	5 661 760	5 862 777	6 352 397	<b>7 013 775</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7 624 296</b>	<b>7 875 317</b>	<b>8 567 347</b>	<b>9 803 838</b>

Répartition du supplément familial de traitement et de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour 2015

Critère d'attribution du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Montants mensuels planchers	Montants mensuels plafonds
1 enfant	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3%	73,04 €	110,27 €
3 enfants	15,24 €	8%	181,56 €	280,83 €
Par enfants supplémentaires	4,57 €	6%	129,31 €	203,77 €

**MONTANTS SFT VERSES EN 2015 : BIATSS 16 424 euros, enseignants et enseignants chercheurs 55 021 euros .**

La Garantie Individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est versée aux fonctionnaires (enseignants et enseignants chercheurs ou BIATSS) et agents non titulaires lorsque l'évolution de leur traitement brut est inférieure, sur une période de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

**VERSEMENTS GIPA 2015** (période de référence : du 31/12/2010 au 31/12/2014)

TYPES DE PERSONNELS	BUDGET ETAT		BUDGET ETABLISSEMENT	
	NBRE DE BENEFICIAIRES	MONTANTS	NBRE DE BENEFICIAIRES	MONTANTS
Enseignants titulaires	12	8 666,00	0	0,00
BIATSS titulaires	1	1 747,00	0	0,00
Enseignants contractuels	1	216	3	2238,5
BIATSS contractuels	0	0	3	3299
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>10 629,00</b>	<b>6</b>	<b>5 537,50</b>

### Indemnités et primes perçues par les personnels BIATSS titulaires en 2015

	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	41	<b>238 523</b>
Prime de fonction et de résultat (PFR)	5	
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	3	
Prime de fonction informatique	9	
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	4	
Indemnité spéciale des conservateurs	1	
Prime de technicité forfaitaire BIBAS	4	
Indemnité de sujétions spéciales magasiniers	1	
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	

### Primes perçues par les personnels enseignants et enseignants chercheurs titulaires en 2015

	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
Prime de recherche de l'Enseignement Supérieur (PRES)	<b>83</b>	<b>103 022</b>

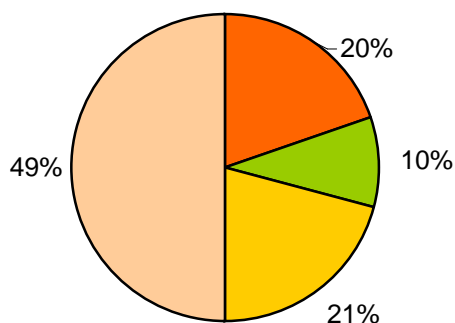
### Les allocations d'aide au retour à l'emploi

En 2015, 1 agent contractuel sur support vacant a bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour un mois, montant : 683,98 euros

## 5.2 MONTANTS SALAIRES SUR LE BUDGET ETABLISSEMENT

Répartition des dépenses de salaires sur le budget de l'établissement pour l'année 2015 (brut + charges patronales)

		Coût total employeur
BIATSS Contractuels	CDI	148 168
	CDD	811 424
	<b>TOTAL</b>	<b>959 592</b>
<b>Mis à disposition (collectivité locales + INRA)</b>		<b>463 610</b>
ENSEIGNANTS Contractuels	CDD/CDI	222 039
	Chargés de mission	103 280
	Doctorants	445 436
	Post-Doctorants	0
	Contractuels recherche	132 288
	ATER	114 378
	<b>TOTAL</b>	<b>1 017 421</b>
VACATIONS - HEURES COMPLEMENTAIRES - PRIMES	Etudiants vacataires	93 605
	Chargés de cours vacataires fonctionnaires et non fonctionnaires, agents temporaires vacataires	1 118 754
	Formation continue (heures enseignements et autres charges)	63 728
	Heures complémentaires enseignants titulaires INU Champollion	264 708
	Heures complémentaires enseignants sous conventions	725 704
	Primes de fonctions et de responsabilités - PEDR	165 576
	Indemnités de jurys et de régie	1 623
	<b>TOTAL</b>	<b>2 433 698</b>
	<b>ENSEMBLE</b>	<b>4 874 321</b>



Pour information :

**GRATIFICATIONS STAGIAIRES (crédit 10 de fonctionnement : 10 727,45 euros (8 stagiaires))**

## ***VI – FORMATION DES PERSONNELS***

## L'ACTIVITE FORMATION

Une réforme de la formation professionnelle des agents publics a été engagée par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 et les décrets d'application du 15 octobre 2007 pour les fonctionnaires de l'Etat et du 26 décembre 2007 pour les agents non titulaires, il s'agit désormais de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les formations proposées à tous les personnels (enseignants et administratifs) de l'établissement ont privilégié les objectifs nationaux ainsi que les orientations définies par l'établissement.

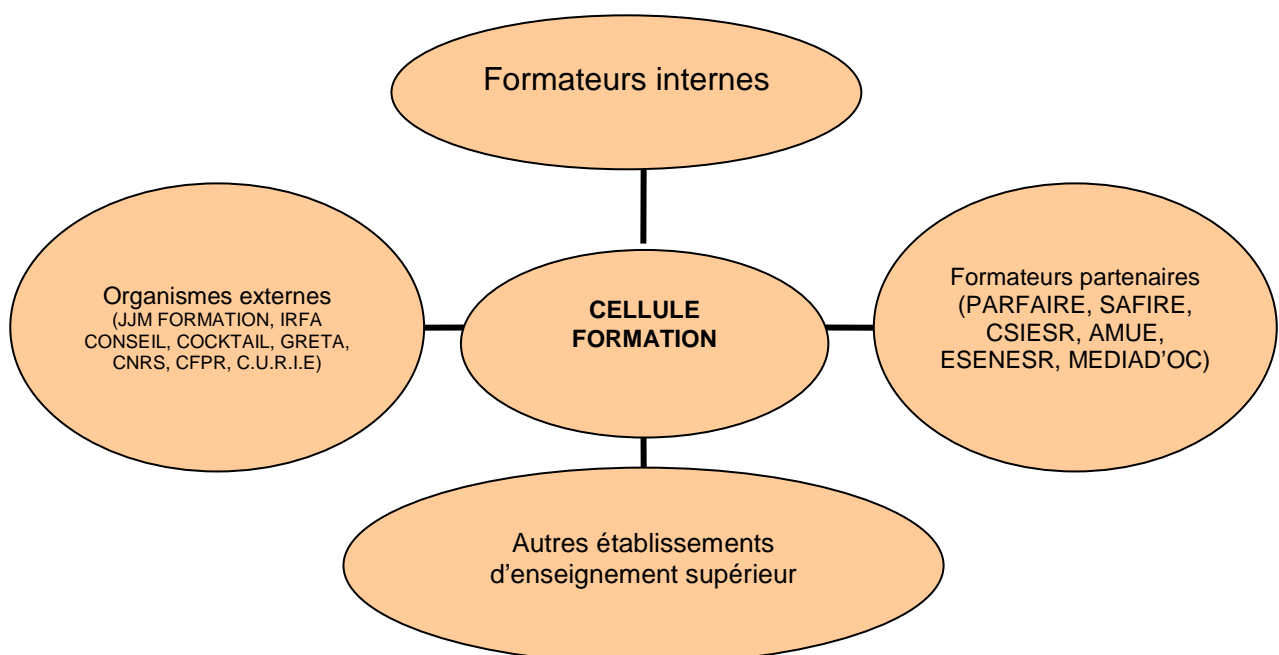
- l'intégration et l'adaptation à l'emploi par des formations professionnalisantes,
- la promotion et la valorisation des carrières (préparations aux concours),
- la mobilité et la reconversion professionnelle,
- les nouvelles techniques de management,
- les formations obligatoires ou spécifiques pour la sécurité et la santé au travail.

Les entretiens professionnels des personnels BIATSS, permettent de déterminer les besoins de formation et de définir les nouvelles compétences à développer afin d'atteindre de nouveaux objectifs.

Les actions de formation peuvent permettre l'adaptation immédiate au poste de travail, la préparation à l'évolution des métiers, l'acquisition ou le développement de nouvelles qualifications.

Les formations collectives sont ouvertes à l'ensemble des personnels.

Les formations individuelles répondent à un besoin des services ou des agents et font l'objet d'une demande préalable, en accord avec le supérieur hiérarchique.



## 6.1 LES ACTIONS DE FORMATION

### - Budget formation du personnel (DRH)

Domaines	Intitulés des formations	Nbre de stagiaires	Nbre d'heures de formation (par stagiaire)	Coût de la formation
Préparation aux concours	Elaboration du dossier RAEP et du rapport d'activité	10	162	2 900,00
	Préparation à l'épreuve orale des concours	7	91	2 594,97
Organisation du travail	Gestion du temps et des priorités	9	126	1 880,00
Gestion des Ressources Humaines	Les fondamentaux de la gestion RH	1	13	0,00
Hygiène et sécurité	Sauveteur Secourisme du Travail – Formation initiale avec risques professionnels	10	130	1 260,00
	CHSCT Analyser les événements liés aux risques psychosociaux et les prévenir	9	35	3 300,00
	CACES R372M	1	21	660,00
Applications de gestion	Formation SI Cocktail – La préparation budgétaire en mode GBCP	3	-	150,45
	JAVA initiation et approfondissement	1	30	367,50
Bureautique	Excel et Word	1	38,5	0,00
Formations juridiques	Rencontres nationales Jurisup	1	18	0,00
	Gestion du contentieux dans les marchés publics	1	11	0,00
Insertion professionnelle	L'entretien d'explicitation, module de base	1	30	720,00
	Module 2	1	21	600,00
Langues étrangères	Anglais professionnel	5	56	965,90
Environnement professionnel	Valorisation de la recherche	1	16	429,50
	Formation et accompagnement des enseignants du supérieur à l'innovation pédagogique (nouveaux entrants)	7	156	0,00
Colloques, congrès, conférences	Ecole thématique, étudier les réseaux sociaux, espaces, mobilité	1	30	150,00
<b>ENSEMBLE</b>		<b>72</b>	<b>1 032,50</b>	<b>15 978,32</b>



**- Budget DSIUN**

Domaines	Intitulés des formations	Nbre de stagiaires	Nbre d'heures de formation (par stagiaire)	Coût de la formation
Séminaires pour informaticiens	Assises du CSIESR AVIGNON	3	18	900,00
	(JRES) – RENATER Montpellier	4	24	2 208,00
<b>ENSEMBLE</b>		<b>7</b>	<b>42</b>	<b>3 108,00</b>

**- Formations SCD en partenariat avec URFIST et MEDIA DOC**

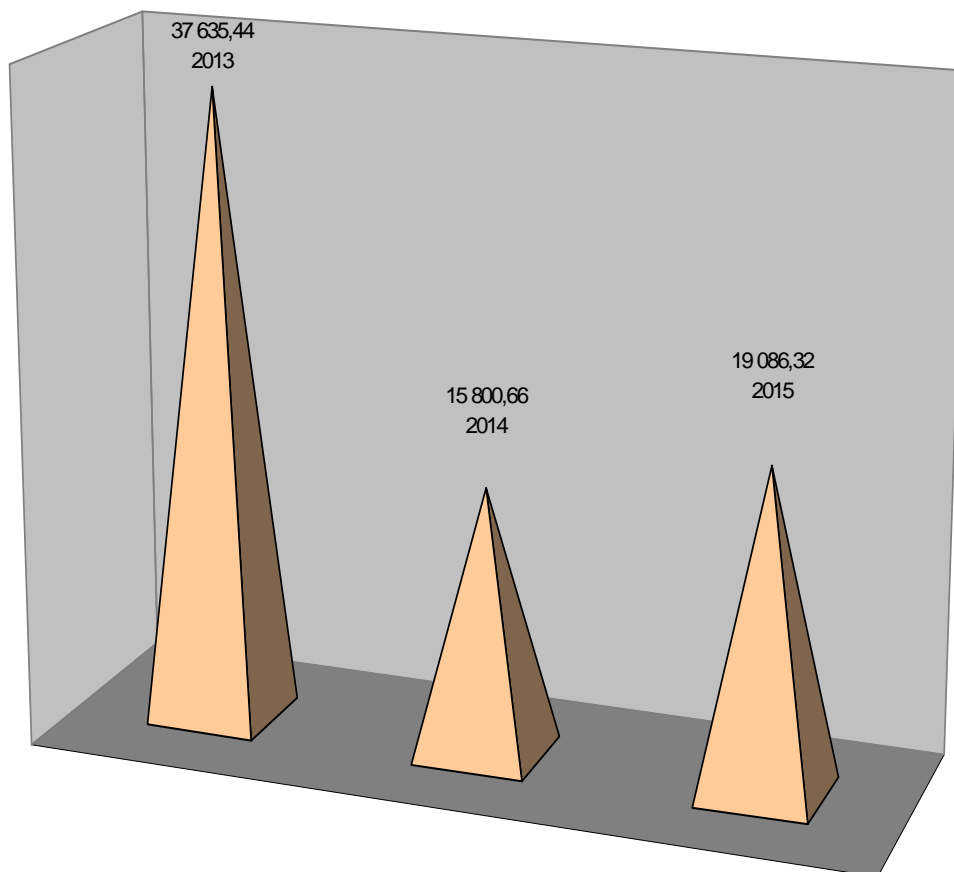
Domaines	Intitulés des formations	Nbre de stagiaires	Nbre d'heures de formation (par stagiaire)	Coût de la formation
Organisation du travail	Accompagnement au changement	2	24	0,00
	Mind mapping pour organiser vos idées et vos prises de notes	2	12	0,00
Préparation concours	Note de synthèse	1	17	0,00
Environnement professionnel	UNIMARC monographie	1	18	0,00
	WinIBW pour le SUDOC – formation initiale	1	24	0,00
	Transition bibliographique : nouvelles règles de catalogage	1	6	0,00
<b>ENSEMBLE</b>		<b>8</b>	<b>101</b>	<b>0,00</b>

## Récapitulatif actions de formation 2013, 2014 et 2015

2013		
Nombre de participants	Nombre d'heures	Coût total des formations
151	2 075	37 635,44

2014		
Nombre de participants	Nombre d'heures	Coût total des formations
116	966,50	15 800,66

2015		
Nombre de participants	Nombre d'heures	Coût total des formations
87	1 175,50	19 086,32



## **Quelques sigles et abréviations**

---

<b>AAE</b>	<i>Attaché d'administration de l'Etat</i>
<b>ADJENES</b>	<i>Adjoint administratif éducation nationale et enseignement supérieur</i>
<b>AENES</b>	<i>Attaché d'administration éducation nationale et enseignement supérieur</i>
<b>ALL</b>	<i>Arts, lettres et langues</i>
<b>ASI</b>	<i>Assistant ingénieur</i>
<b>ATER</b>	<i>Attaché temporaire d'enseignement et de recherche</i>
<b>ATRF</b>	<i>Adjoint technique de recherche et formation</i>
<b>BAP</b>	<i>Branche d'activité professionnelle</i>
<b>BIATSS</b>	<i>Bibliothèque, ingénieur, administratif, technique, de service et de santé</i>
<b>BIBAS</b>	<i>Bibliothécaire assistant spécialisé</i>
<b>CAP</b>	<i>Commission administrative paritaire</i>
<b>CAPN</b>	<i>Commission paritaire d'établissement nationale</i>
<b>CDD</b>	<i>Contrat à durée déterminée</i>
<b>CDI</b>	<i>Contrat à durée indéterminée</i>
<b>CET</b>	<i>Compte épargne temps</i>
<b>CNU</b>	<i>Conseil national des universités</i>
<b>CONSERV</b>	<i>Conservateur de bibliothèque</i>
<b>CPE</b>	<i>Commission paritaire d'établissement</i>
<b>CRCT</b>	<i>Congé de recherche et conversion thématique</i>
<b>DE</b>	<i>Diplôme d'établissement</i>
<b>DEG</b>	<i>Droit, économie, gestion</i>
<b>DGS</b>	<i>Directeur général des services</i>
<b>DRH</b>	<i>Direction des ressources humaines</i>
<b>DSIUN</b>	<i>Direction des systèmes d'information et des usages du numérique</i>
<b>GIPA</b>	<i>Garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>
<b>HC</b>	<i>Hors classe</i>
<b>IAT</b>	<i>Indemnité d'administration et de technicité</i>
<b>IFTS</b>	<i>Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires</i>
<b>IGE</b>	<i>Ingénieur d'études</i>
<b>IGR</b>	<i>Ingénieur de recherche</i>
<b>ISIS</b>	<i>Informatique et systèmes d'information pour la santé (école d'ingénieurs)</i>
<b>ITRF</b>	<i>Ingénieur, technicien de recherche et formation</i>
<b>LP</b>	<i>Licence professionnelle</i>
<b>MAD</b>	<i>Mis à disposition</i>
<b>MCF</b>	<i>Maître de conférences</i>
<b>MESR</b>	<i>Ministère de l'enseignement et de la recherche</i>
<b>PFI</b>	<i>Prime de fonction informatique</i>
<b>PFR</b>	<i>Prime de fonction et de responsabilité</i>
<b>PPRS</b>	<i>Prime participation recherche scientifique</i>
<b>PRAG</b>	<i>Professeur agrégé</i>
<b>PRCE</b>	<i>Professeur certifié</i>
<b>PRES</b>	<i>Pôle de recherche enseignement supérieur</i>
<b>PRP</b>	<i>Prime de responsabilité pédagogique</i>
<b>PU</b>	<i>Professeur des universités</i>
<b>RAFP</b>	<i>Retraite additionnelle de la fonction publique</i>
<b>SCD</b>	<i>Service commun de documentation</i>
<b>SFT</b>	<i>Supplément familial de traitement</i>
<b>SHS</b>	<i>Sciences humaines et sociales</i>
<b>SOEP</b>	<i>Service orientation études professionnalisation</i>
<b>SSMP</b>	<i>Service scolarité mobilité et pédagogie</i>
<b>STAPS</b>	<i>Sciences et techniques des activités physiques et sportives</i>
<b>ST</b>	<i>Sciences et technologies</i>
<b>TCH</b>	<i>Technicien de recherche et formation</i>



**CAMPUS D'ALBI**



**CAMPUS DE RODEZ**



**CAMPUS DE CASTRES**