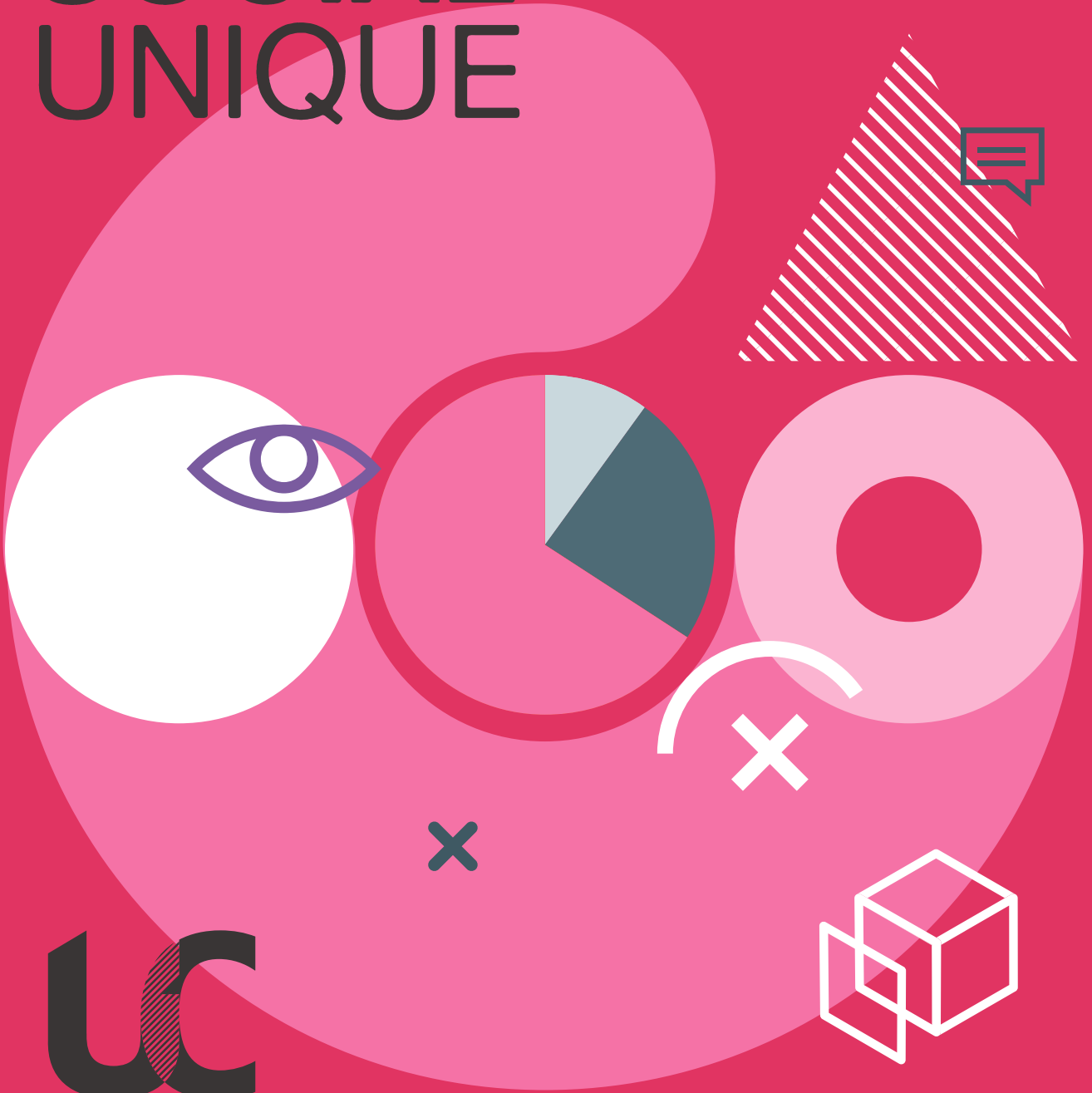


20
21

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



Institut National
Universitaire
Champollion

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



édito

Carte d'identité de notre université, le rapport social unique propose une lecture synthétique de nos ressources humaines à partir d'indicateurs partagés. Il permet de donner une visibilité exacte de nos caractéristiques en matière d'emplois et d'effectif, de carrière, de rémunération, sur la vie des personnels et sur notre vie institutionnelle. Il constitue un outil nécessaire pour anticiper l'évolution des besoins de l'établissement, pour mieux aborder les défis qui se présentent à nous dans les prochaines années.

Christelle Farenc, directrice



Présentation de l'établissement

Créé par décret du 18 novembre 2015, l'Institut National Universitaire Champollion (INU 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. L'établissement est aussi membre associé renforcé de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées (UFTMIP).

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**

- **4 129 étudiants** inscrits à l'INU Champollion
 - dont **228 CPGE** (double inscription classe préparatoire)
 - **293 étudiants** de nationalité étrangère,
 - **114 stagiaires** de formation continue
 - **110 apprentis**
- (Chiffres relevés au 15/01/2021)

Recherche

9 entités de recherche

3 unités de recherche

- 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 au 31 décembre 2021 (personnes physiques) et durant l'année civile 2021 (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 2021 (année universitaire 2020-2021 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 2021.

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	09
1. Effectif en personnes physiques	14
1.1. Structure par Campus	14
1.2. Structure par catégorie d'emploi et par genre	15
1.3. Structure par âge et genre	18
1.4. Les emplois étudiants	20
1.5. Les vacataires	20
1.6. Répartition des heures d'enseignements (REH INCLUS)	22
1.7. Référentiel d'équivalences horaires (REH)	23
2. Effectif en ETPT	24
2. Carrière	27
1. Les recrutements	31
1.1. Les concours et recrutements titulaires	31
1.2. Les publications sur la place de l'emploi public (PEP)	33
2. Les promotions des agents titulaires	34
3. Les départs des agents titulaires	37
4. Les entretiens professionnels	38
3. Rémunération / masse salariale	39
1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération	41
2. Rémunération	45
3. Primes et indemnités	47
4. La vie des personnels	49
1. Temps de travail et congés des personnels	51
1.1. Le temps de travail	51
1.2. Le télétravail / BIATSS	52
1.3. Le compte épargne temps	52
1.4. Les congés réglementaires	54
1.5. Les autorisations d'absence	56
1.6. Les récupérations et sujétions	57
1.7. Les astreintes	57
2. Environnement social	58
2.1. Les risques professionnels	58
2.1.1. Accidents de travail, de service et de trajet	58
2.1.2. Maladie professionnelle	58

2.2. La santé au travail	58
2.2.1. Visite médicale obligatoire	58
2.2.2 Comité médical	58
2.3. L'hygiène et sécurité	58
2.3.1. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)	58
2.3.2. Les assistants de prévention	59
2.3.3. Les sauveteurs secouristes du travail (SST)	59
2.3.4. Les équipiers de 1 ^{ère} intervention (EPI)	60
2.4. Le handicap	60
3. Formation des personnels	61
3.1. Caractéristiques des agents en formation	61
3.2. Dépense de formation	62
3.3. Nombre et durée des formations	64
3.4. Partenaires	65
5. La vie institutionnelle	66
1. Gouvernance de l'établissement	67
1.1. La direction	67
1.2. Le conseil d'administration	67
1.3. Le conseil académique (CAC)	67
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement	68
2.1. Le comité technique de l'université (CT)	68
2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)	69
2.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires	69
2.4. Le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	69
2.5. Commission d'action sociale	70
3. Les journées d'absence pour grève	70
Annexe 1 - Sigles et abréviations	71
Annexe 2 - Définitions	73

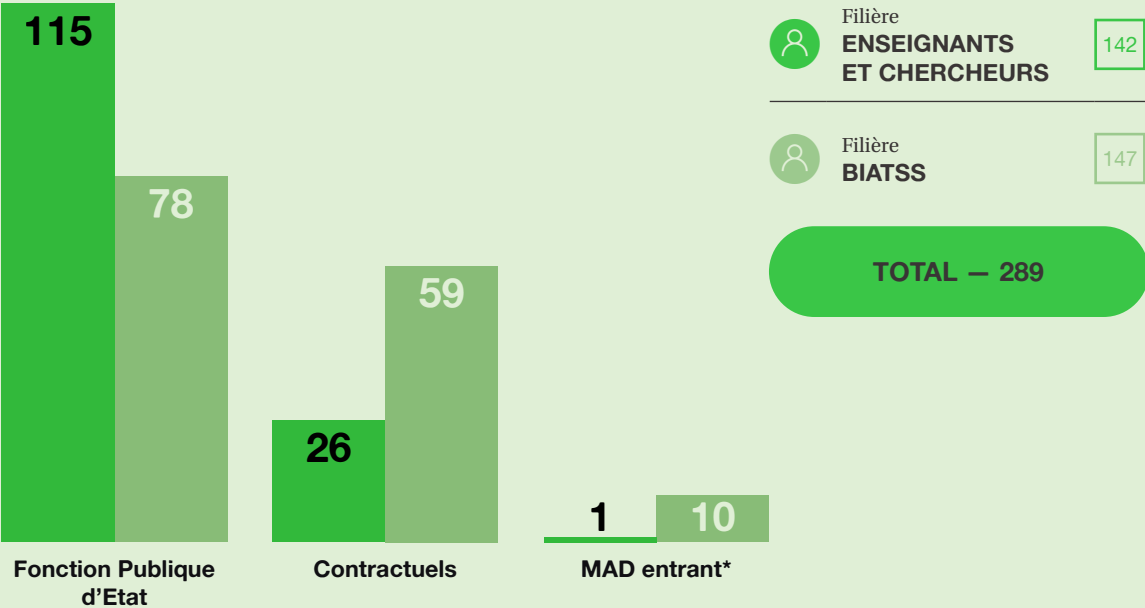
EMPLOIS ET EFFECTIF

1. Effectif en personnes physiques	14
1.1. Structure par campus	14
1.2. Structure par catégorie d'emploi et par genre	15
1.3. Structure par age et genre	18
1.4. Les emplois étudiants	20
1.5. Les vacataires	20
1.6. Répartition des heures d'enseignement (REH inclus)	22
1.7. Référentiel d'équivalences horaires (REH)	23
2. Effectif en ETPT	24

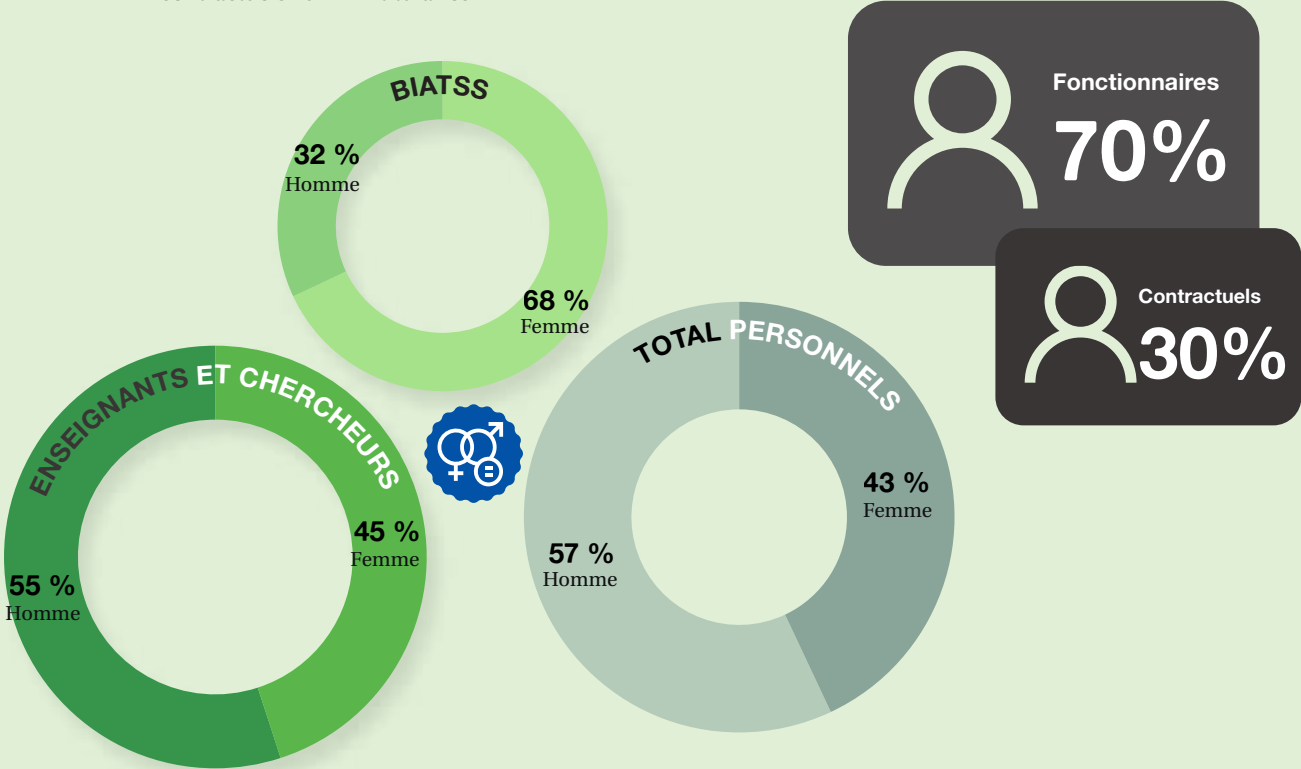
289 personnels au sein de l'INU Champollion et plus de 800 collaborateurs

Les personnels de l'INU Champollion

Effectif au 31/12/2021 en personnes physiques



*1 MAD contractuels 10 MAD titulaires



Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels :

660

vacataires d'enseignements

141

emplois étudiants

15

surveillants d'examen

6

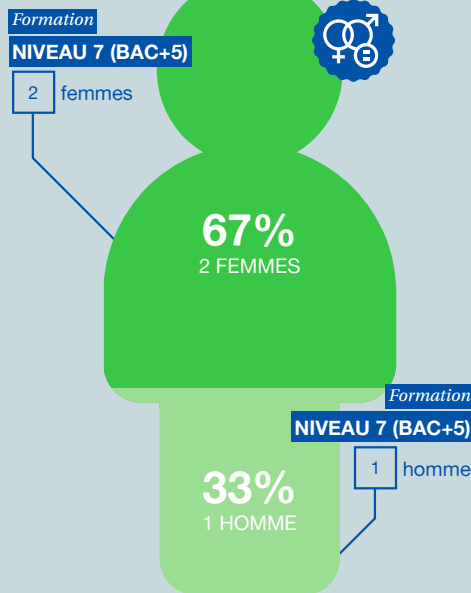
vacataires administratifs



FOCUS
APPRENTIS

L'Institut National Universitaire Champollion a accueilli 3 apprentis pour l'année universitaire 2020-2021 (pris en compte dans l'effectif global).

Typologie des apprentis



FOCUS
STAGIAIRES

L'Institut National Universitaire Champollion accueille 53 stagiaires pour l'année universitaire 2020-2021

Typologie du stage

AVANT LE BACCALAURÉAT

8

A PARTIR DE BAC À BAC +5

43

PROFESSIONNELS

2

30%
16 FEMMES

70%
37 HOMMES

Durée du stage

INFÉRIEUR OU ÉGAL À 2 MOIS

37

SUPÉRIEUR À 2 MOIS

16

19 stagiaires ont bénéficié d'une gratification
MONTANT TOTAL DE LA GRATIFICATION — 32 935,20 €



FOCUS
**DOCTORANTS
CONTRACTUELS**

EA BTSB

4

EA DPHE

3

50%
5 FEMMES

50%
5 HOMMES

LAB

2

**EA SCOTE SERIOUS
GAME RESEARCH**

1

1

Emplois et effectif

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

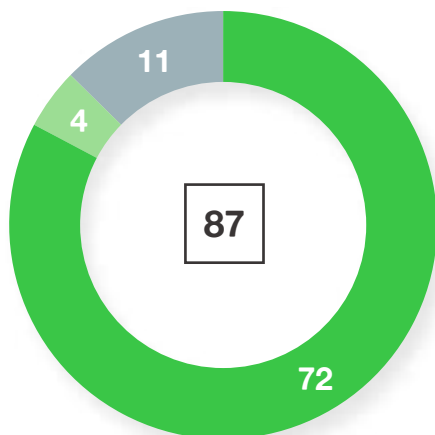
L'effectif est présenté :

- en **personnes physiques** (agents) qui correspondent au nombre d'agents rémunérés présents au 31 décembre 2021 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 2021.

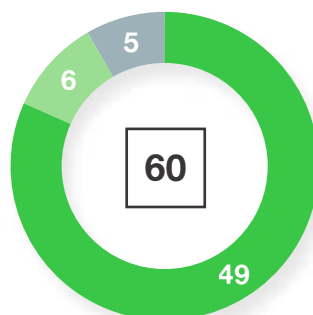
1. Effectif en personnes physiques

1.1. Structure par campus

BIATSS titulaires



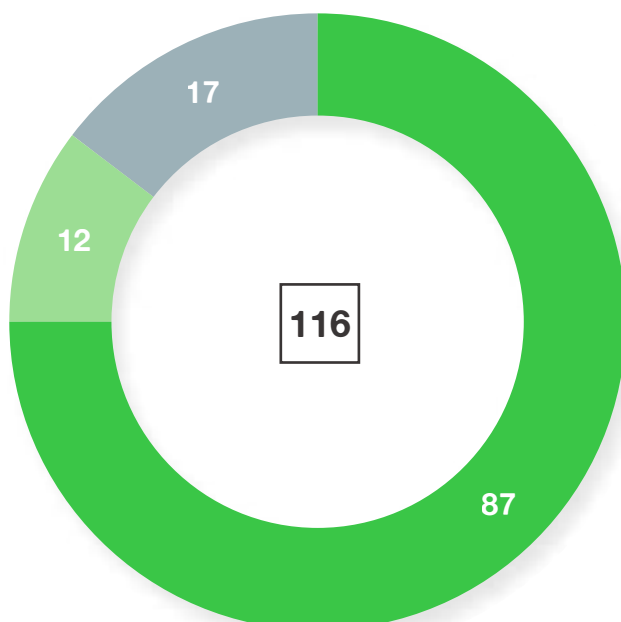
BIATSS contractuels



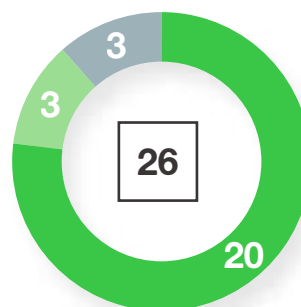
	ALBI	121
	CASTRES	10
	RODEZ	16

Total BIATSS – 147

Enseignants et chercheur titulaires



Enseignants et chercheur contractuels



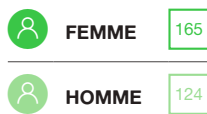
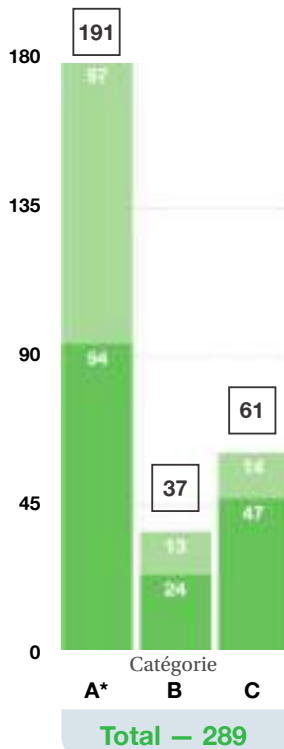
	ALBI	107
	CASTRES	15
	RODEZ	20

Total enseignants et chercheurs – 142

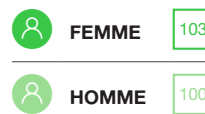
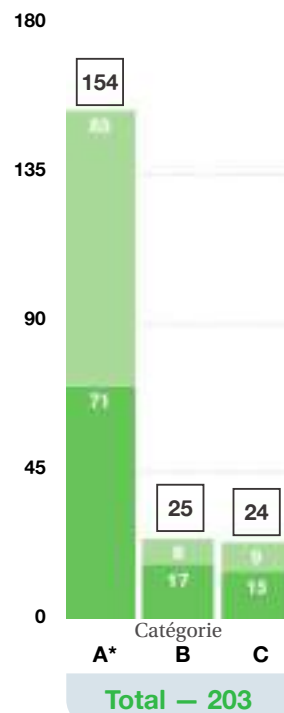
TOTAL BIATSS + ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS – 289

1.2. Structure par catégorie d'emploi et par genre

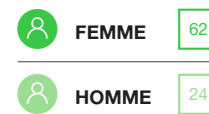
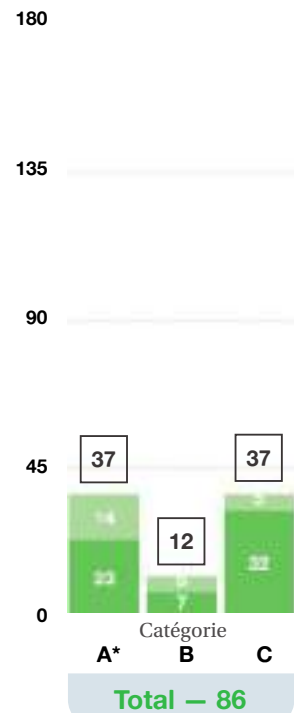
Effectif global réparti par catégorie



Effectif **titulaires** répartis par catégorie



Effectif **contractuels** répartis par catégorie



*Personnels enseignants, chercheurs et BIATSS catégorie A



FOCUS

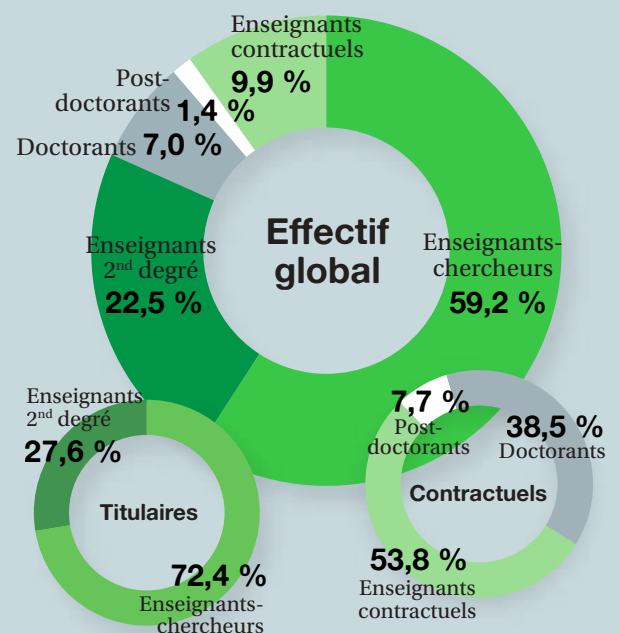
LES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS

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

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
Enseignants-chercheurs	31	53	84
Enseignants 2 nd degré	18	14	32
Total	49	67	116

Effectif **contractuels** répartis par type de contrat

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
Doctorant	5	5	10
Post-doctorant	2	0	2
Enseignants contractuels	8	6	14
Total	15	11	26



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

	F	H	TOTAL
Droit (Gr 1)	6	6	12
Économie et gestion (Gr 2)	1	1	2
Langues et littératures (Gr 3)	2	6	8
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
TOTAL	30	53	83

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	2	3	5
Espagnol	1	1	2
Italien		1	1
Information et orientation	1		1
Mathématiques	5	2	7
Génie mécanique		1	1
Science physique Physique appliquée	2	1	3
Physique chimie	1		1
Biologie	1		1
Education physique sport	4	3	7
TOTAL	18	14	32



FOCUS

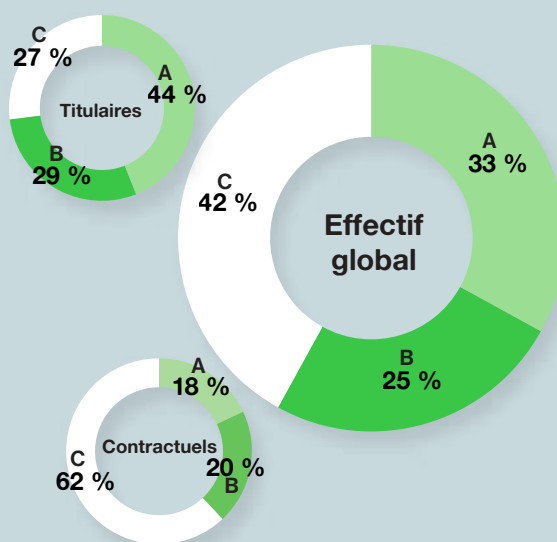
LES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

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

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
A	22	16	38
B	17	8	25
C	15	9	24
Total	54	33	87

Effectif **contractuels** répartis par catégorie et par genre

CATÉGORIE	F	H	EFFECTIF
A	7	4	11
B	7	5	12
C	32	5	37
Total	46	14	60



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

FILIÈRE	F	H	EFFECTIF GLOBAL
Emploi fonctionnel	1	1	2
AENES	2	1	3
ITRF	40	26	66
Bibliothèque	7		7
MAD entrant	4	5	9

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

FILIÈRE	A	B	C	EFFECTIF GLOBAL
Emploi fonctionnel	2			2
AENES	2	1		3
ITRF	30	19	17	66
Bibliothèque	2	5		7
MAD entrant	2		7	9



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

La filière ITRF représentée

75,9 %

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	1	2	3
BAP C – Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique		1	1
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		6	6
BAP J – Gestion et pilotage	29	3	32

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	2		3
BAP C – Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	1			1
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		3	3	6
BAP J – Gestion et pilotage	10	10	12	32

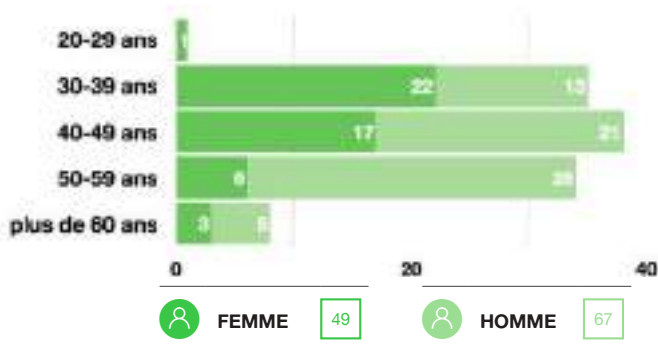
1.3. Structure par âge et genre

Personnes physiques au 31/12/2021

MAD pris en compte dans les personnels titulaires

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

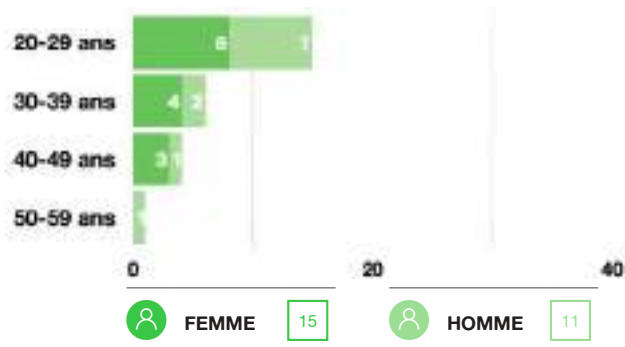
Enseignants et chercheurs titulaires



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

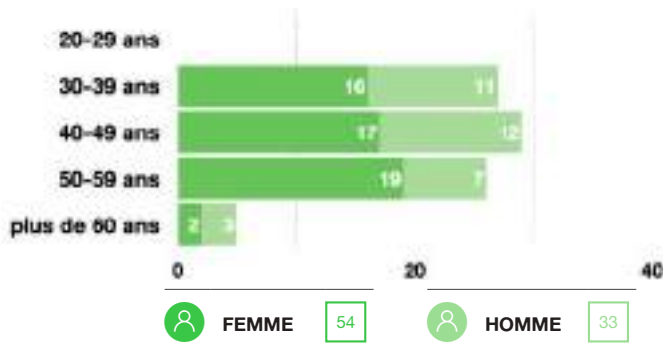
	F	H
PR	3	11
MCF	28	42
PRAG	14	11
PRCE	4	3
TOTAL	49	67

Enseignants et chercheurs contractuels



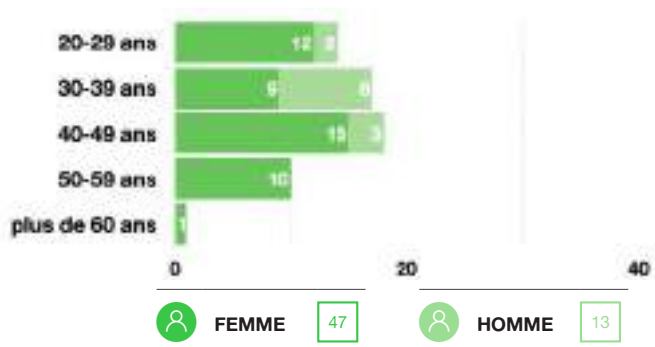
	F	H
DOCTORANT CONTRACTUEL	5	5
POST-DOCTORANT	2	0
ENSEIGNANT	8 <i>dont 2 CDI</i>	6
TOTAL	15 <i>dont 2 CDI</i>	11

BIATSS titulaires



	F	H
A	22	16
B	17	8
C	15	9
TOTAL	54	33

BIATSS contractuels



	F	H
CONTRACTUEL RECHERCHE	1	2
ADMINISTRATIF A	7 <i>dont 1 CDI</i>	1
ADMINISTRATIF B	7 <i>dont 2 CDI</i>	5
ADMINISTRATIF C	30 <i>dont 6 CDI</i>	4
APPRENTI	2	1
TOTAL	47	13

Age moyen et médian des agents titulaires

MAD pris en compte dans les personnels titulaires

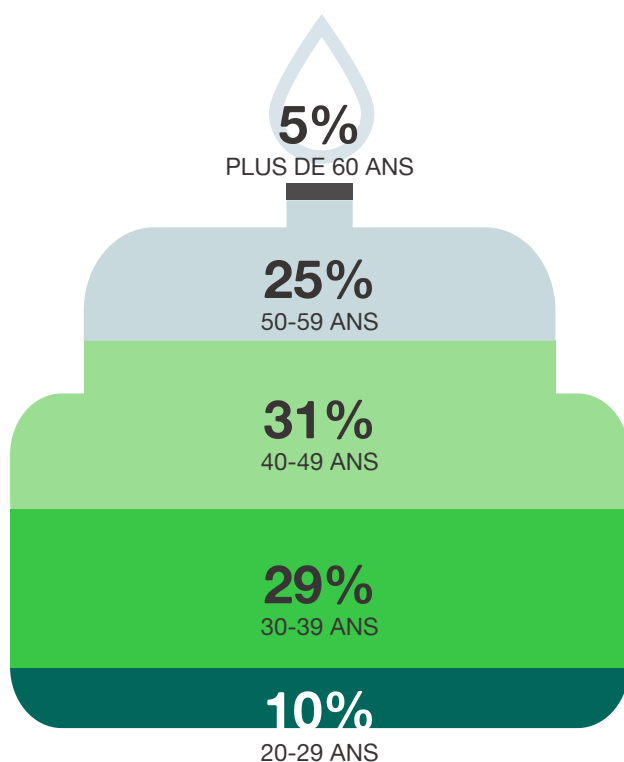
AGE MOYEN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	43 ans	48 ans	45 ans
Personnels - administratifs et techniques	46 ans	45 ans	46 ans
	44 ans	47 ans	46 ans

AGE MÉDIAN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	41 ans	49 ans	46 ans
Personnels - administratifs et techniques	47 ans	49 ans	47 ans
	45 ans	49 ans	46 ans

Age moyen et médian des agents contractuels

AGE MOYEN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	32 ans	31 ans	31 ans
Personnels - administratifs et techniques	40 ans	34 ans	39 ans
	38 ans	33 ans	36 ans

AGE MÉDIAN	F	H	
Personnels - enseignants et chercheurs	29 ans	28 ans	29 ans
Personnels - administratifs et techniques	42 ans	34 ans	39 ans
	36 ans	32 ans	35 ans



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

1.4. Les emplois étudiants

Année universitaire 2020-2021

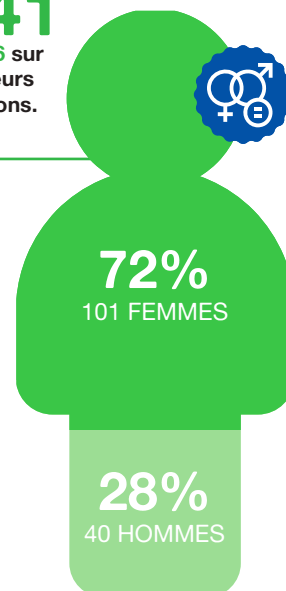
Les étudiants à l'INU Champollion sont payés à l'heure
Les étudiants sont majoritairement employés pour la chaîne d'inscription.

CAMPUS	MISSIONS	NBRE D'ÉTUDIANTS	NBRE HEURES
ALBI	Chaîne inscription administrative	11	1069,00
	Scolarités pédagogiques / inscriptions pédagogiques	4	499,50
	Relations internationales	2	146,50
	SCD	7	513,75
	SUAPS	19	213
	Action culturelle	1	21,50
	Aide au pilotage	6	174,00
RODEZ		12	1070
CASTRES		2	124,75
TOUS CAMPUS	TUTEURS	82	4 044,62

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

141

dont 6 sur plusieurs missions.



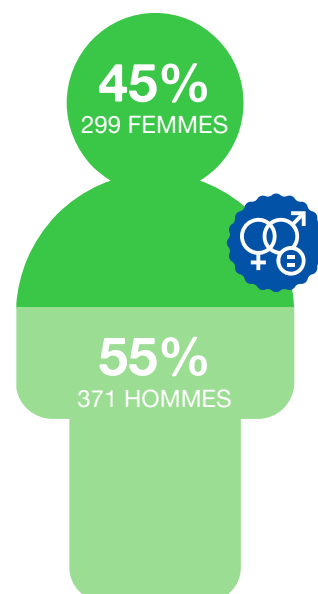
1.5. Les vacataires

Vacataires d'enseignement

Sur l'année universitaire 2020/2021, l'INU Champollion a recruté **660** vacataires d'enseignement :

- 28 agents temporaires vacataires (ATV);
- 461 chargés d'enseignement vacataires (CEV) ;
- 126 chargés d'enseignement vacataires au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement (CEV Sous convention) ;
- 45 intervenants sous convention de prestation de service d'enseignement (CPSE)

TYPE	F/H	NBR INTERVENANTS	HEURES RÉALISÉES HETD
ATV	F	13	632,00
	H	15	639,57
Total ATV		28	1 271,67
CEV	F	204	9 070,25
	H	257	12 232,49
Total CEV		461	21 302,74
CEV Sous convention*	F	57	1 371,17
	H	69	2 705,75
Total CEV Sous convention		126	4 076,92
CPSE	F	25	1 573,33
	H	20	1 204,08
Total CPSE		45	2 777,42
Total général		660	29 428,74



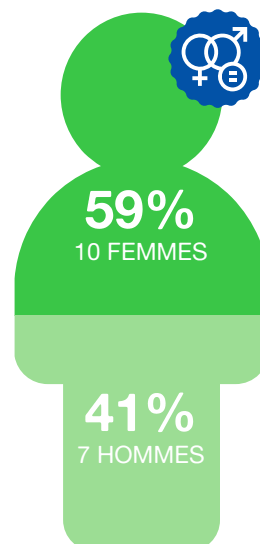
* Etablissements ayant signé une convention avec l'INU Champollion : UT2J, UPS, INSA de Toulouse, IMT-Mines Albi, Fonlabour, CDG81, PACES.

Surveillants d'examen – Campus Albi

Année universitaire 2020-2021

	NBRE INTER- VENANTS	NBRE HEURES
Scolarité pédagogique	4	19,00
Formation continue FOAD	1	6,00
Vie étudiante (aide pour étudiants en situation d'handicap)	17	658,58
TOTAL		683,58

17 surveillants d'examens dont **4** interviennent sur plusieurs départements.

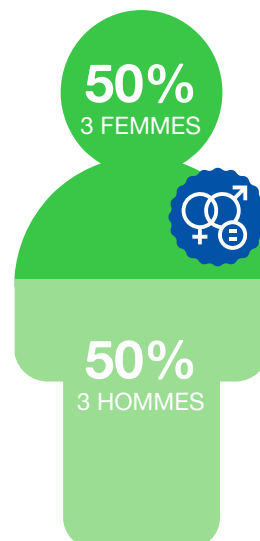


Autres vacances administratives

Année 2021

	NBRE INTER- VENANTS	NBRE HEURES
Direction des ressources humaines	1	168,00
Affaires financières / agence comptable	1	154,00
Scolarité générale	3	315,00
Patrimoine hygiène et sécurité	1	88,00
TOTAL		725,00

Nombre total de vacataires administratifs dans l'établissement : **6**



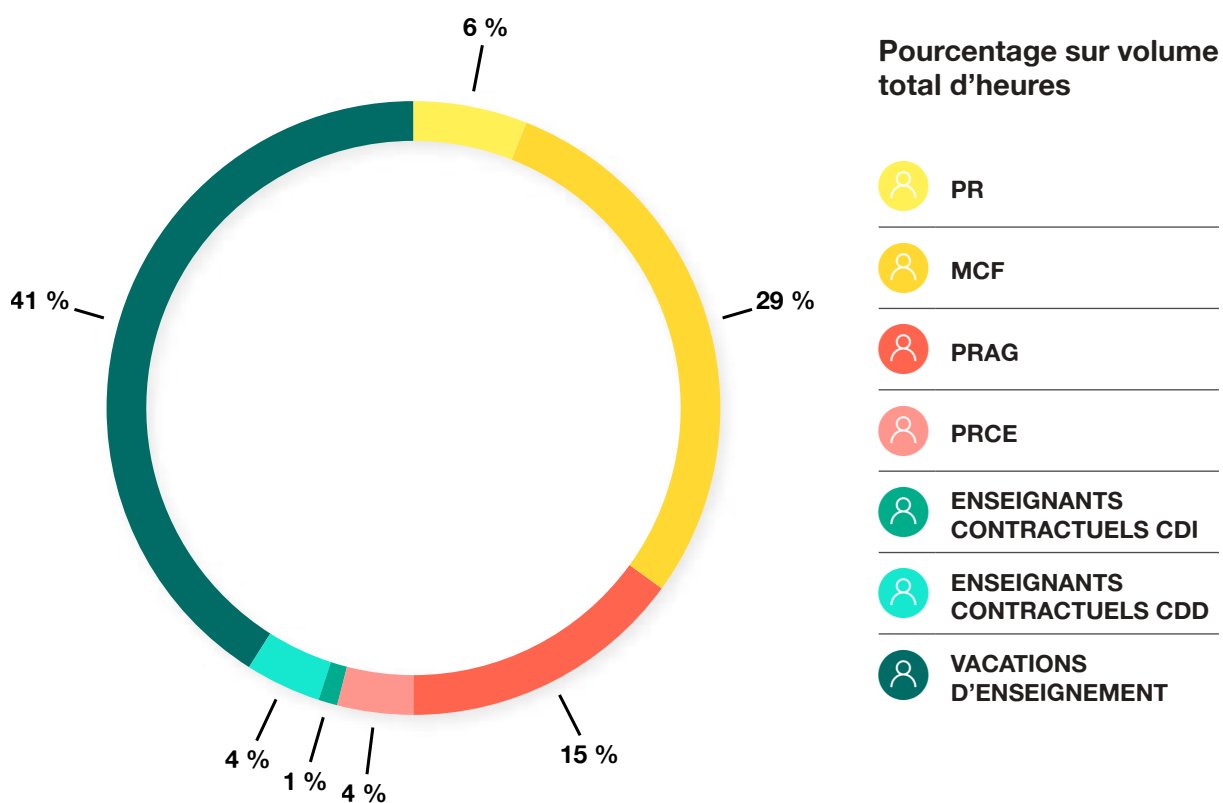
1.6. Répartition des heures d'enseignement (REH inclus)

Pour l'année universitaire 2020-2021

PERSONNELS INUC	SERVICE STATUTAIRE EN HETD RÉEL	SERVICE D'APRÈS RÉDUCTION (minoration de service - décharge)	HEURES RÉALISÉES 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	2 704,00	2 672,50	98,63	1 693,01	4 266,88	6%
MCF	13 248,00	12 672,90	833,63	9 048,08	20 887,35	29%
PRAG	8 832,00	7 924,30	235,25	3 031,17	10 720,22	15%
PRCE	2 688,00	2 673,60	51,00	505,40	3 128,00	4%
Enseignants contractuels CDI	576,00	576,00	0,00	460,50	1 036,50	1%
Enseignants contractuels CDD	2 664,00	2 695,30	152,13	671,43	3 114,60	4%
Total général personnel INUC	30 712,00	29 114,60	1 370,64	15 409,59	43 153,55	59%

	TOTAL HEURES RÉALISÉES EN HETD	POURCENTAGE SUR VOLUME TOTAL D'HEURES
Vacations d'enseignement	29 428,74	41%

Volume total d'heures d'enseignement réalisées à l'INU – 72 582,29



POUR INFORMATION

POTENTIEL HETD THÉORIQUE PAR RAPPORT AU NOMBRE DE SUPPORTS ETAT AU 01/09/2020 (86 enseignants-chercheurs, 32 enseignants et 2 enseignants contractuels CDI)	VOLUMES TOTAL D'HEURES D'ENSEIGNEMENT RÉALISÉES POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2020-2021	TAUX D'ENCADREMENT THÉORIQUE Année universitaire 2020-2021 Service statutaire théorique / Total heures réalisées
29 568,00	72 582,29	41%

POUR RAPPEL

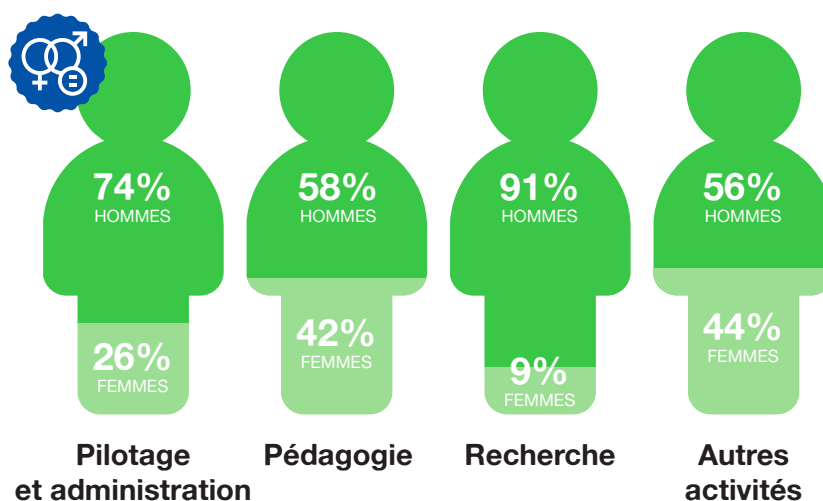
POTENTIEL HETD THÉORIQUE PAR RAPPORT AU NOMBRE DE SUPPORTS ETAT DISPONIBLES AU 01/09/2019 (86 enseignants-chercheurs, 30 enseignants et 2,5 enseignants contractuels CDI)	VOLUME TOTAL D'HEURES D'ENSEIGNEMENTS RÉALISÉES POUR L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2019-2020	TAUX D'ENCADREMENT THÉORIQUE Année universitaire 2019-2020 Service statutaire théorique/ Total heures réalisées
29 376,00	71 011,39	41%

1.7. Référentiel d'équivalences horaires (REH)

	NOMBRE D'ENSEIGNANTS CONCERNÉS	VOLUME HRS EN ETD
Pilotage / Administration	23	1 396
Pédagogie	64	1 416
Recherche	11	84
Autres activités	48	313
	NOMBRE TOTAL D'ENSEIGNANTS CONCERNÉS*	VOLUME HRS EN ETD
Volume total **	95	3 209

* Les enseignants peuvent cumuler plusieurs responsabilités administratives et pédagogiques

** Après application des règles de plafonds HRS et HCC



2. Effectif en ETPT

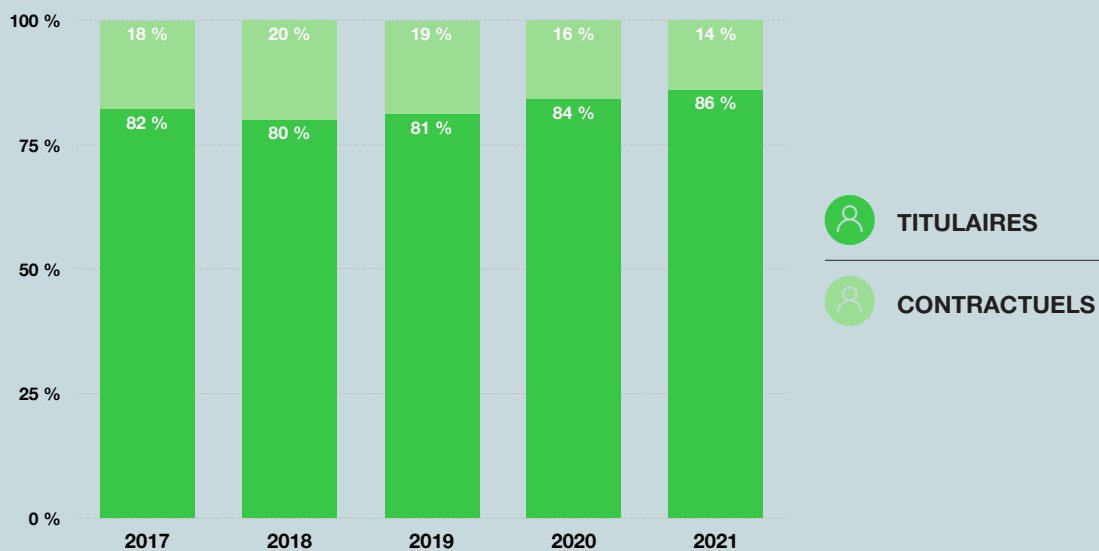
Sur l'année 2021, l'institut décompte 271,33 ETPT annuel, soit 5,33 ETPT de moins qu'en 2020.

Répartition de l'effectif 2021 (en ETPT) par catégorie d'emplois et par budget

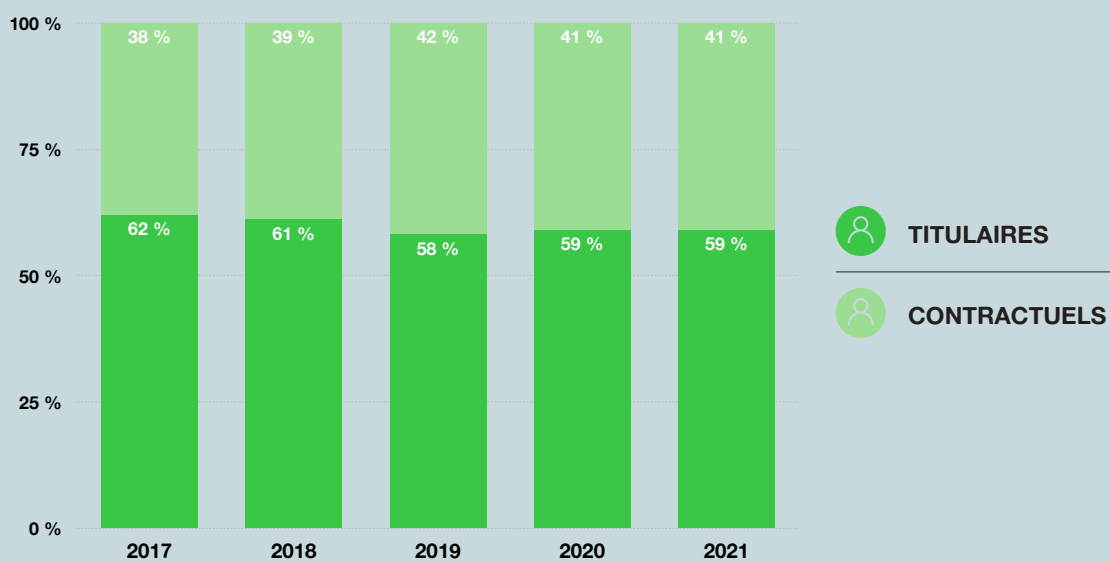
CATÉGORIE D'EMPLOIS	CORPS	ETPT 2021 BUDGET ETAT	ETPT 2021 PERSONNEL MIS À DISPOSITION	ETPT 2021 BUDGET ETABLISSEMENT	ETPT 2021 INUC	POUR RAPPEL ETPT 2020 INUC		
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	Enseignants-Chercheurs	Professeur des Universités	14,00	1		15,00	13,33	
		Maître de Conférences	68,90			68,90	68,75	
		Sous Total Enseignants Chercheurs	82,90	1		83,90	82,08	
	Enseignants	PRAG	22,57			22,57	20,98	
		PRCE PEPS PSY	8,00			8,00	7,67	
		ATER						
		Enseignants Contractuels	4,50		4,01	8,51	11,76	
		Sous Total Enseignants	35,07		4,01	39,07	40,41	
	Chercheurs	Doctorants			8,50	8,50	8,08	
		Post doctorants			1,50	1,50	0,79	
		Sous Total Chercheurs			10,00	10,00	8,88	
	Personnels Enseignants et chercheurs		117,97	1,00	14,01	132,97	131,37	
	PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	Emplois fonctionnels	Directeur Général des Services	1			1	1
			Agent Comptable	1			1	1
		ITRF	Ingénieur Recherche	8			8	7
Ingénieur Etudes			13,77			13,77	11,97	
Assistant Ingénieur			8			8	7,33	
Technicien			16,33			16,33	18,42	
Adjoint Technique			15,33			15,33	16,37	
AENES		APAEN	1,25			1,25	2,00	
		SAENES	1			1	1	
Bibliothèque		Conservateur	1			1	1	
		Bibliothécaire	1			1	0,33	
		Bibliothécaire assistant spécialisé	5			5	4,90	
Personnel MAD Entrant		A		1,63		1,63	1,47	
		C		7,82		7,82	8,52	
Personnel MAD Sortant		A IGR					1	
Personnel Contractuel		A contrat recherche			2,08	2,08	1,88	
		A	0,25		4,96	5,21	4,94	
		B	0,33		10,99	11,33	8,65	
		C	3,47		31,14	34,61	32,42	
		Apprenti			3	3	3,44	
Personnels administratifs et techniques		76,73	9,45	52,18	138,36	134,64		
Total général		194,70	10,45	66,18	271,33	266,00		



Evolution du poids de l'effectif en ETPT titulaires et non titulaires enseignants et chercheurs depuis 2017



Evolution du poids de l'effectif en ETPT titulaires et non titulaires BIATSS depuis 2017



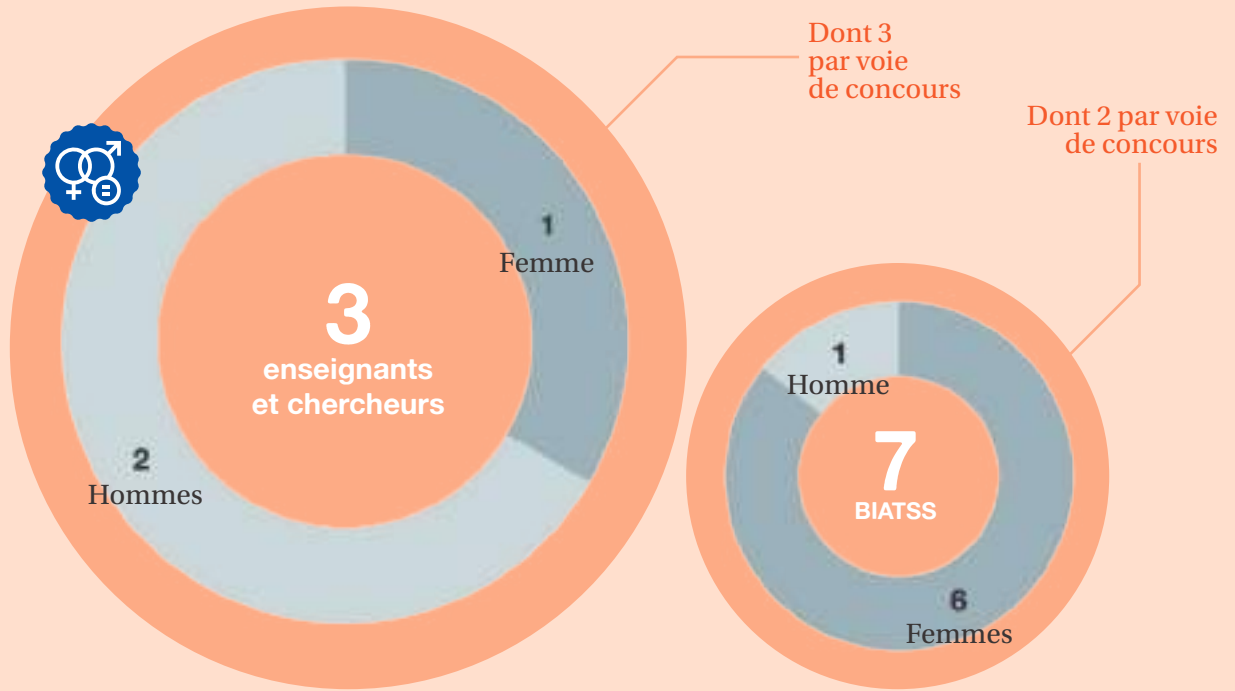
MAD non pris en compte dans les personnels titulaires

CARRIÈRE

1. Les recrutements	31
1.1. Les concours et recrutements titulaires	31
1.2. Les publications sur la place de l'emploi public (PEP)	33
2. Les promotions des agents titulaires	34
3. Les départs des agents titulaires	37
4. Les entretiens professionnels	38

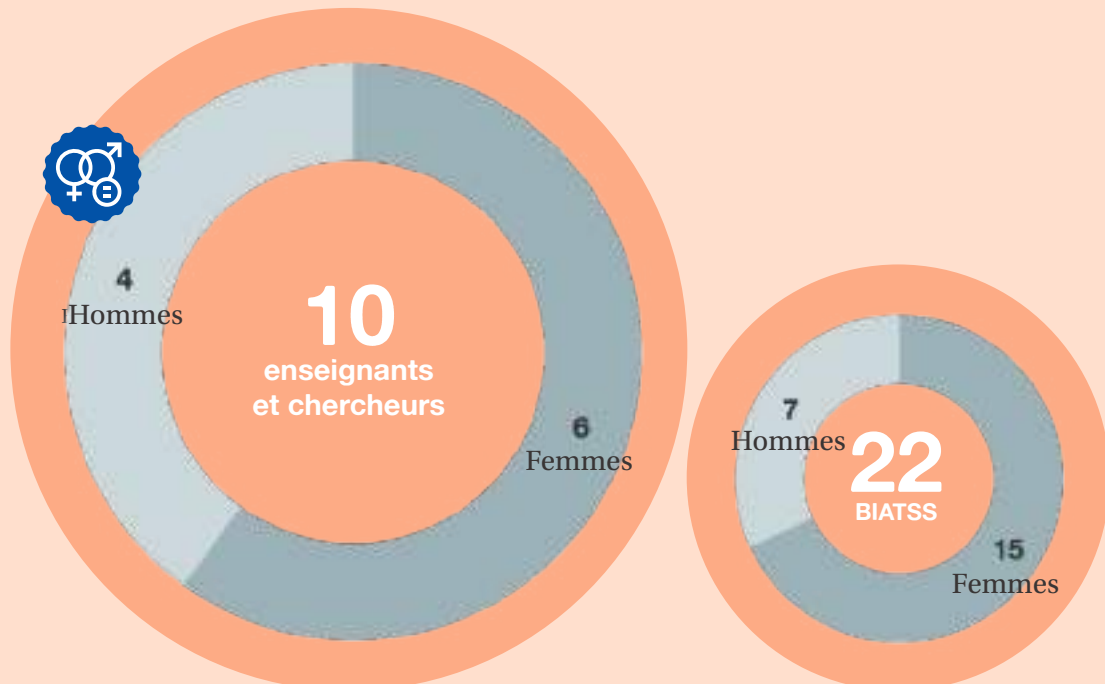
10

Nouveaux arrivants titulaires

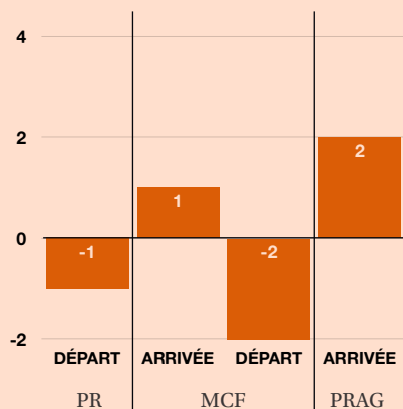


32

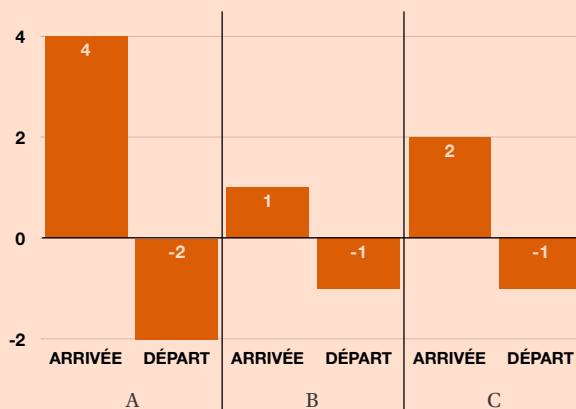
Nouveaux arrivants contractuels



Arrivées et départs titulaires



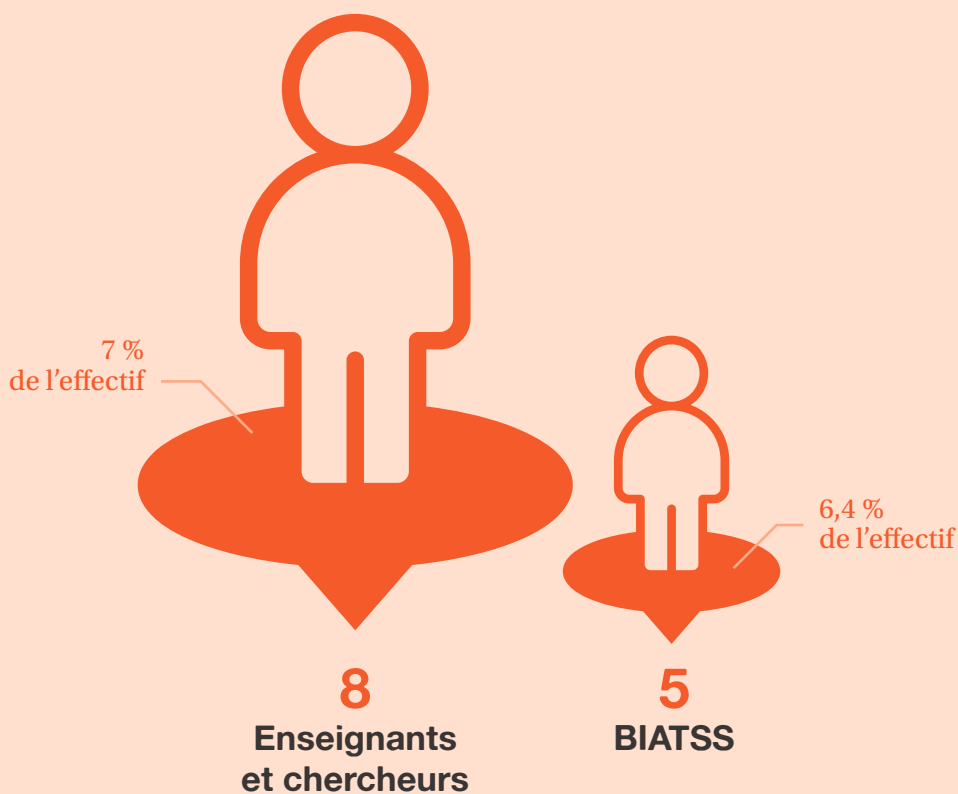
E-EC PAR CORPS



BIATSS PAR CATÉGORIE

13

Promotion des fonctionnaires



PROMOTION 2021 par genre



2

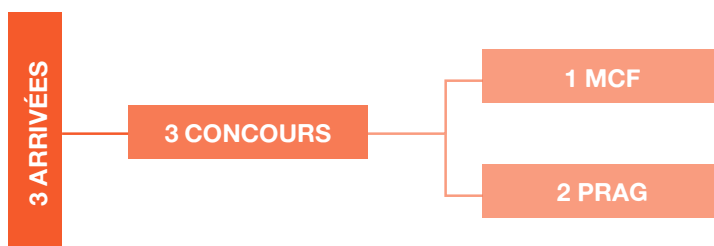
Carrière

1. Les Recrutements

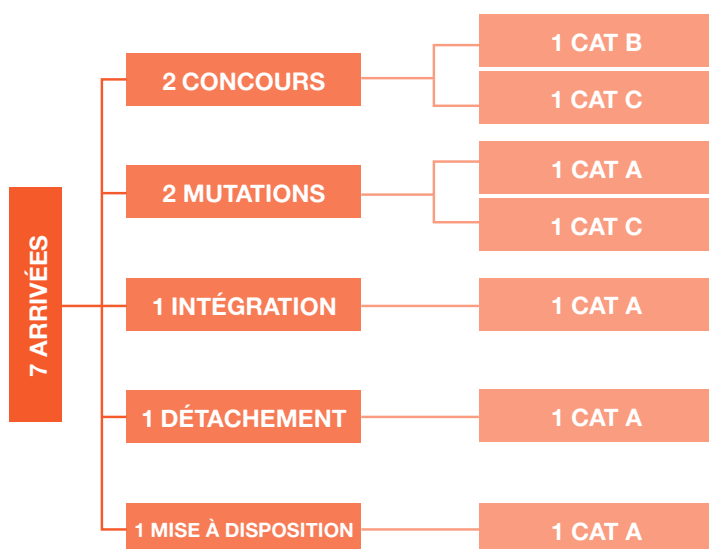
1.1. Les concours et recrutements titulaires

Arrivée des personnels titulaires (toujours en poste au 31/12/2021)

Enseignants et enseignants-chercheurs

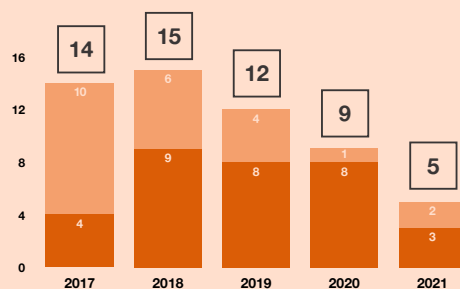


BIATSS





Bilan arrivée par concours



PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS



PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES



FOCUS

LES CONCOURS

6 postes au total ont été publiés à l'université en 2021 :

Enseignants et enseignants-chercheurs

- 1 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- 2 emplois d'enseignants du 2nd degré lors de la 1^{ère} campagne (publication en octobre 2020).

ITRF

- 2 en catégorie B : 1 concours externe, 1 concours interne ;
- 1 en catégorie C : 1 concours interne.

Tous les postes ont été pourvus à l'issue des concours. (1 en promotion interne)

Les concours organisés par l'INUC

Répartition des candidatures par corps et par genre

Enseignants et enseignants-chercheurs

Nature	Nb de poste	Nb de poste pourvus		Étude des dossiers		Entretien	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PRAG	2	1	1	13	24	2	6
MCF	1	0	1	11	25	3	5

BIATSS

Catégorie	Corps	BAP	Nature	Nb de poste	Nb de poste pourvus		Inscris/ Admis		Admissibilité		Admission		Établissements affectataires
					F	H	F	H	F	H	F	H	
B	TCH	J	Externe	8	6	2	231	34	138	25	25	7	Autres
B	TCH	G	Externe	1	0	1	0	4	0	4	0	4	INUC
B	TCH	B	Interne	1	1	0	5	2	5	2	4	0	INUC

1.2. Les publications sur la place de l'emploi public (PEP)

37 postes ont été publiés sur la place de l'emploi public (ex BIEP) en 2021 :

- 2 ouverts exclusivement aux titulaires ;
- 2 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;
- 33 ouverts aux contractuels (contrats d'un an au minimum).

Ces publications ont suscité plus de 490 candidatures (postes titulaires et contractuels confondus). Elles ont abouti au recrutement de :

4 titulaires

- 1 par la voie du détachement ;
- 1 par la voie de la mutation ;
- 1 par la voie de l'intégration ;
- 1 par la voie d'une mobilité interne (hors campagne de mobilité interne).

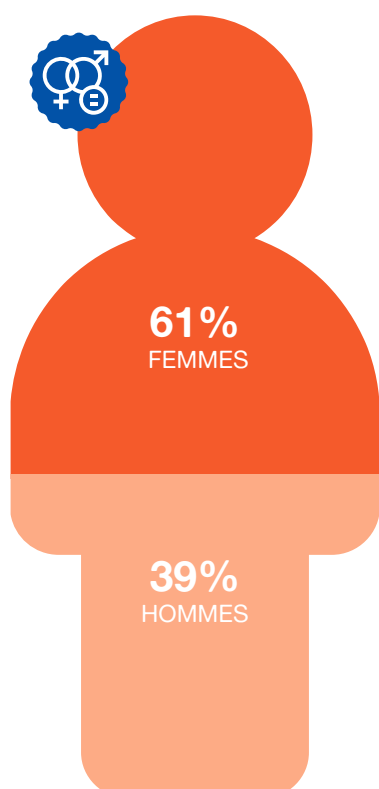
32 contractuels

Répartition des candidats et lauréats par genre

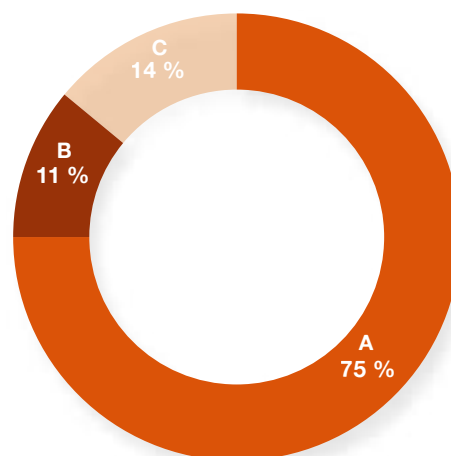
Nature	Publications	Infructueux	Nb de postes pourvus		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Étude des dossiers		Entretiens	
			F	H				F	H	F	H
BIATSS	26*	3	16	10	17	4	5	317	122	63	34
Enseignants	6	0	5	1	6			21	20	9	7
Doctorants /Post-Doc	5	1	1	3	4			4	10	1	3

*1 publication a conduit au recrutement de 4 agents à temps incomplet (30%)

Répartition des recrutements par genre



Répartition des recrutements par catégorie

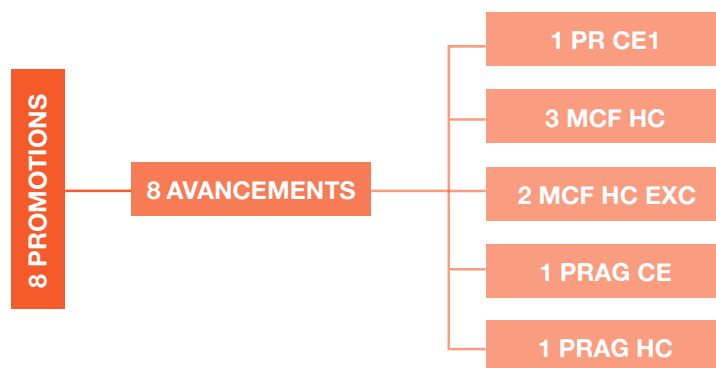


2. LES PROMOTIONS DES AGENTS TITULAIRES

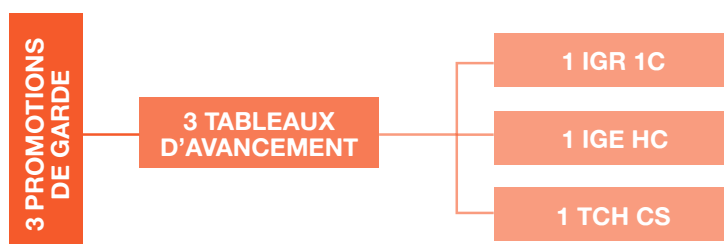
Promotion de grades (Examen professionnel / Avancement)

En 2021, **11** agents ont obtenu une promotion de grade, soit 5,7 % de l'effectif titulaire.

Enseignants et enseignants-chercheurs



BIATSS



FOCUS

AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

	Promouvables	Candidats	Promus CNU	Promus local	Total promus
PR CEX 2 ^e éch	1	1	0	0	0
PR CEX 1 ^{er} éch	6	2	1	0	1
PR 1C	5	0	0	0	0
MCF HC éch Ex	3	3	1	1	2
MCF HC	12	6	2	1	3
Totaux	27	12	4	2	6

Candidats parmi les promouvables :

44 %

Promus parmi les candidats :

50 %





FOCUS

AVANCEMENT DES ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRÉ PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

	Promouvables	Promus
PRAG Classe EX	3	1
PRAG Hors Classe	8	1
PRCE Classe EX	0	0
PRCE Hors Classe	1	0
PREPS Classe EX	0	0
PREPS Classe Hors classe	0	0
Totaux	12	2

Promus parmi les promouvables :

17 %



AVANCEMENT DES BIATSS PAR TABLEAU D'AVANCEMENT

		Promouvables	Candidats	Classés en commission d'expertise	Promus
ITRF	IGR HC	1	0	0	0
	IGR 1C	4	2	2	1
	IGE HC	5	2	2	1
	TCH CE	3	3	2	0
	TCH CS	7	4	2	1
	ATRF P1C	1	0	0	0
	ATRF P2C	7	4	2	0
Totaux		28	15	10	3
AENES	AAHC	1	1	1	0
	APAE	0	0	0	0
	SAENES CE	0	0	0	0
Totaux		1	1	1	0
BIB	CONSERVATEUR EN CHEF	0	0	0	0
	BIBLIOTHECAIRE HC	0	0	0	0
	BIBAS CE	1	1	1	0
	BIBAS CS	0	0	0	0
Totaux		1	1	1	0
Totaux		29	17	12	3

Candidats parmi les promouvables :

59 %

Classés en commission parmi les candidats :

71 %

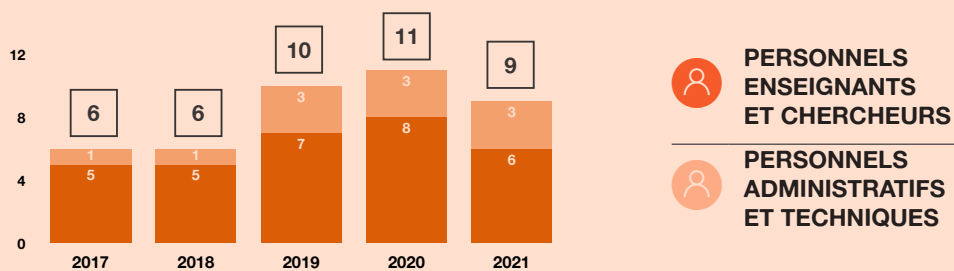
Promus parmi les candidats :

18 %



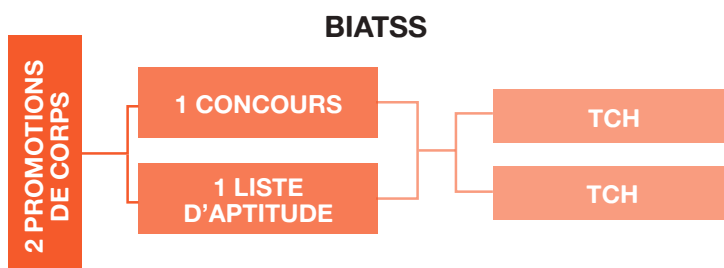


Bilan Promotion de grades



Promotion de corps (Concours / Liste d'aptitude)

En 2021, **2** agents BIATSS ont obtenu une promotion de corps soit **2,6 %** de l'effectif titulaire BIATSS
Aucun enseignant n'a obtenu de promotion de corps



FOCUS

AVANCEMENT DES BIATSS PAR LISTE D'APTITUDE

		Promouvables	Candidats	Classés en commission d'expertise	Promus
ITRF	IGR	11	4	2	0
	IGE	5	3	2	0
	ASI	12	5	3	0
	TCH	9	4	2	1
Totaux		37	16	9	1
AENES	AAE	1	0	0	0
	Totaux	1	0	0	0
BIB	CONSERVATEUR	0	0	0	0
	BIBLIOTHECAIRE	5	4	4	0
	BIBAS CE	0	0	0	0
	Totaux	5	4	4	0
Totaux		43	20	13	1

Candidats parmi les promouvables :

59 %

Classé en commission parmi les candidats :

71 %

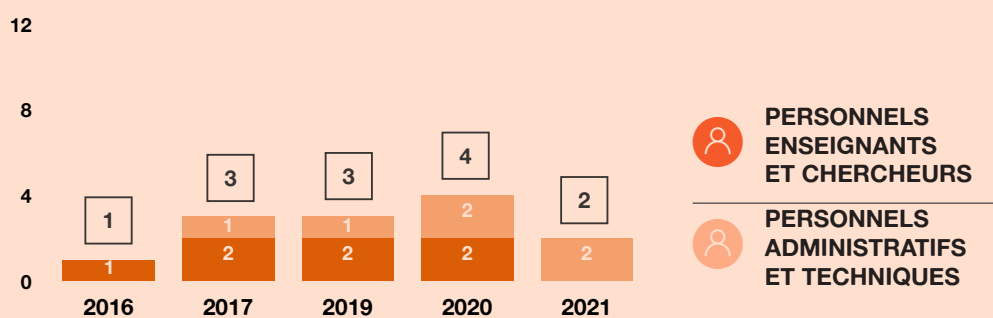
Promus parmi les candidats :

5 %





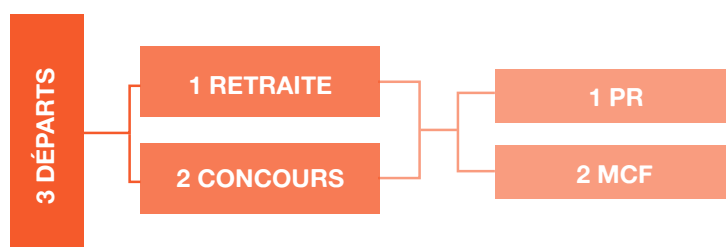
Bilan Promotion de corps



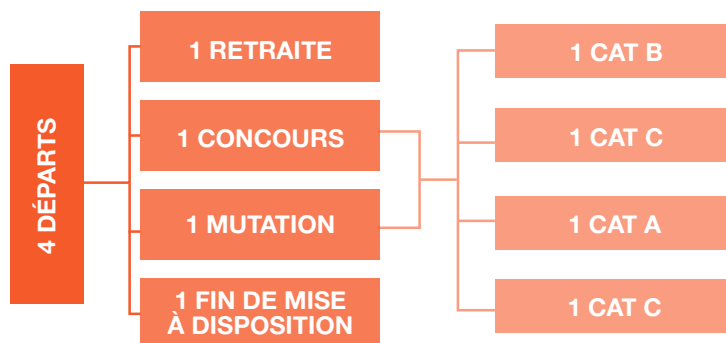
3. LES DÉPARTS DES AGENTS TITULAIRES

Sorties définitives

Enseignants et enseignants-chercheurs



BIATSS



Sorties provisoires titulaires

Durant l'année 2021,

- Une nouvelle délégation IUF pour un deuxième enseignant-chercheur de l'établissement à avoir été nommé membre junior de l'IUF
- Un congés parental pour une période de 60 jours (non pris en compte dans le tableau)

Nature	Enseignants et chercheurs	BIATSS
Détachement sortant	1	Aucun BIATSS
Disponibilité	2	
Délégation	2*0,66 ETPT (délégation IUF)	
Congé parental		
Mis à disposition		
% de l'effectif social	3,6 %	



FOCUS

À PROPOS DE L'IUF

2 enseignants-chercheurs de l'Institut National Universitaire Champollion ont été nommés à l'IUF en moins de deux ans, ceci souligne la qualité des activités scientifiques des enseignants-chercheurs de l'établissement.

L'Institut universitaire de France (IUF) a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité. Environ 130 enseignants-chercheurs, dont l'activité scientifique est attestée par leur rayonnement international, y sont nommés chaque année.

4. LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

En 2021 :

- 78 comptes rendus d'entretiens professionnels enregistrés
- 73 fiches de postes enregistrées

Ce qui représente :

53 %
de l'effectif global
BIATSS

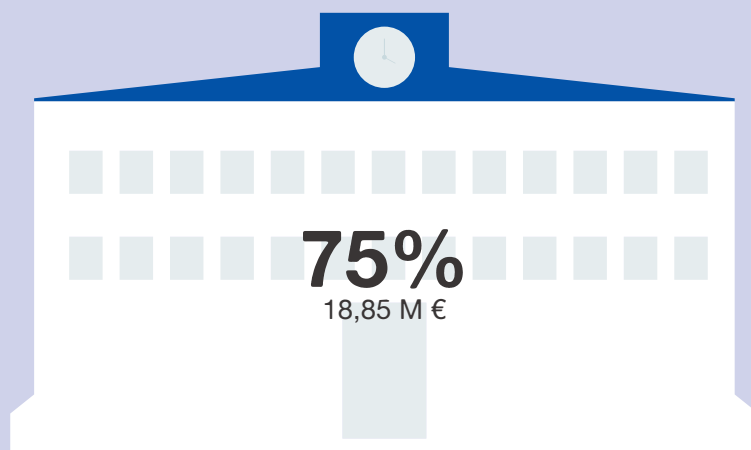
60 %
de l'effectif titulaire
BIATSS

42 %
de l'effectif contractuel
BIATSS

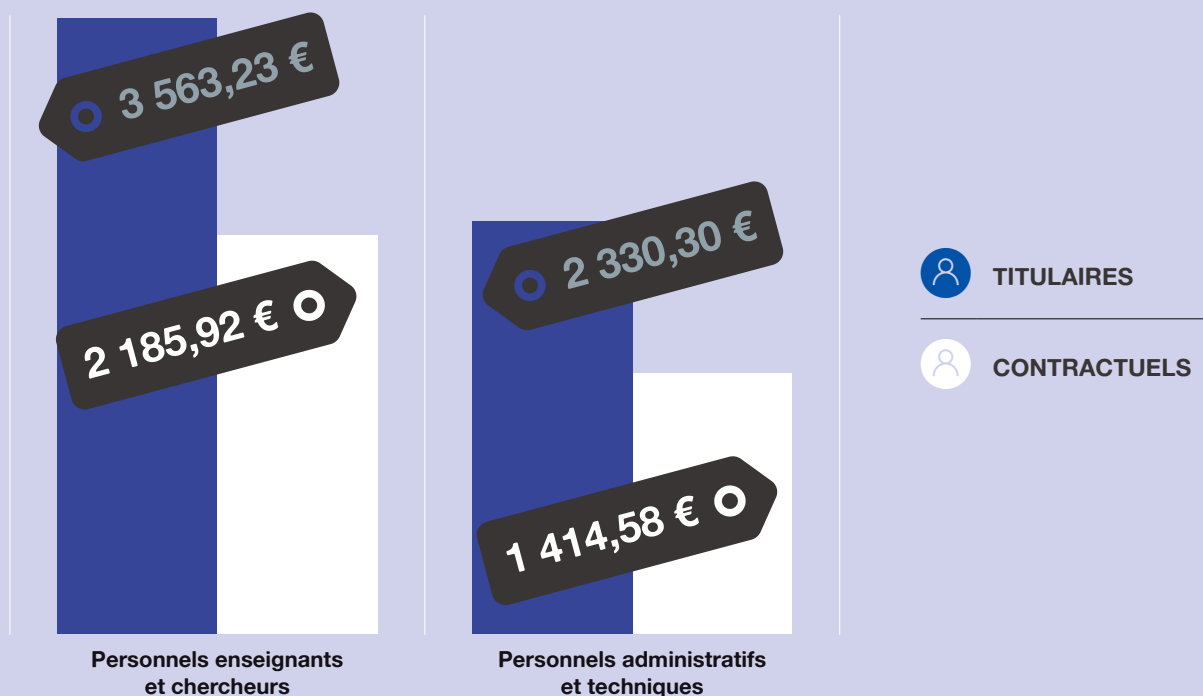
REMUNERATION MASSE SALARIALE

1. Répartition de la masse salariale par type de rémunération	41
2. Rémunération	45
3. Primes et indemnités	47

La masse salariale constitue **75%** du budget global de l'Institut (Budget Etat et budget établissement) **18,85 M €**



Quelle est la rémunération* moyenne des personnels ?



*En équivalent temps plein travaillé et en net

Rémunération globale comprenant le traitement principal, les rémunérations accessoires et les prestations sociales

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 2021	MASSE SALARIALE 2021	MASSE SALARIALE 2020	MASSE SALARIALE 2020
Rémunération principale	7 421 376,35	1 421 616,65	7 205 682,61	1 215 953,71
Prestations sociales	8 665,17	2 099,69	6 702,33	702,28
CET	54 421,95	7 350,00	41 973,08	8 250
GIPA	7 007,59	7 363,49		
Prime et indemnités	672 242,02	99 013,67	513 866,60	84 195,49
HCC et HRS		647 035,69		574 934,57
Vacations d'enseignement (CEV - ATV)		929 546,49		867 970,59
Autres types de vacances		107 234,08		68 609,83
Formation / Jury de concours		2 883,23		3 939,74
ARE	34 279,47		36 743,89	
Charges patronales	6 575 483,30	852 377,65	6 295 000,46	724 550,73
TOTAL	14 773 475,85	4 076 520,64	14 099 968,97	3 549 106,94

Crédits de fonctionnement*

Rémunération des personnels mis à disposition		511 562,75		577 812,87
Convention de prestation de service d'enseignement		228 340,19		333 683,74
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, forfait mobilité durable, rente accident de travail

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),

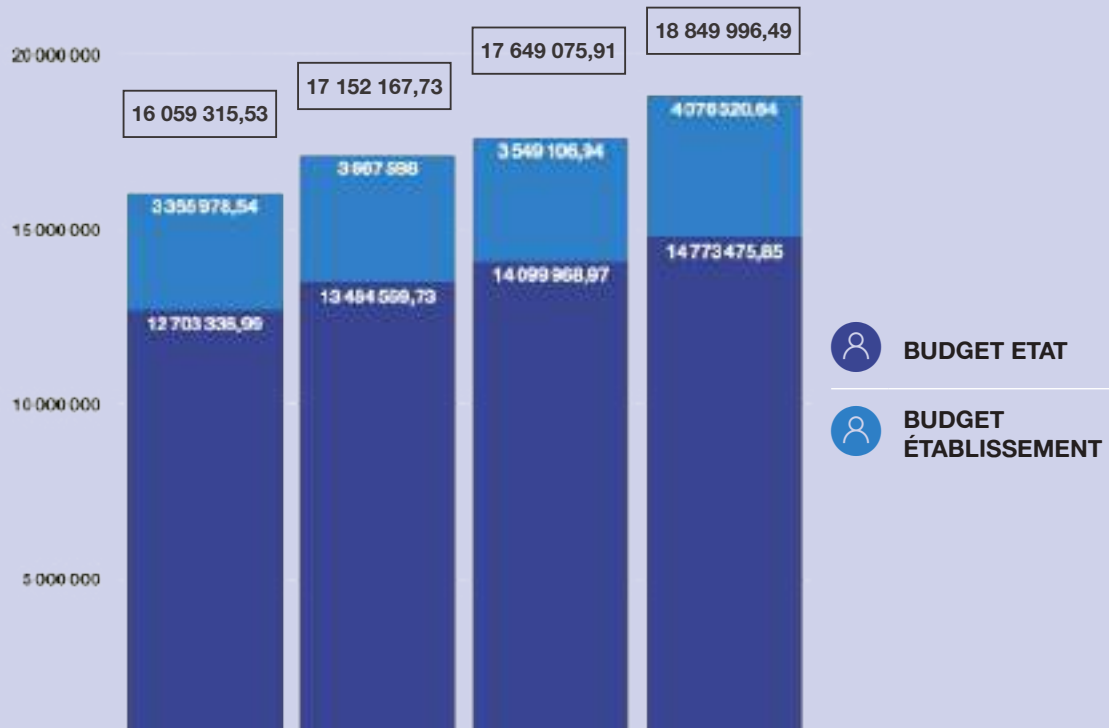
Autres types de vacances Emplois étudiants, surveillants d'examen et vacances administratives,

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

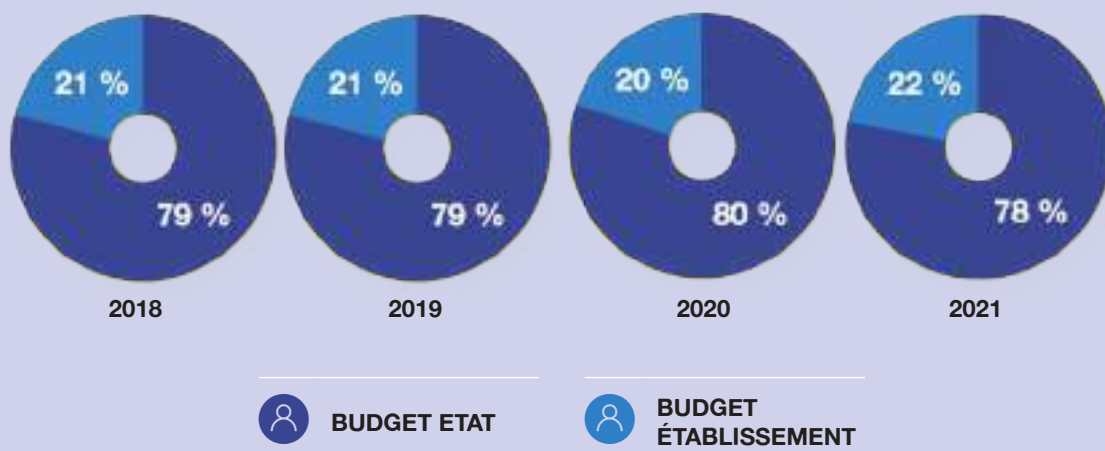


Évolution de la masse salariale par budget depuis 2018 en €



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 2018 en %



Vacations d'enseignement

Payées en 2021 au titre de l'année universitaire 2020/2021 (+ charges à payer 2019/2020) ¹

	MONTANT BRUT EN €
Intervenants extérieurs (CEV-ATV)	929 546,49

¹ Coût brut : 41,41 € /h

Crédits de fonctionnement liquidés en 2021

(factures sur service fait en 2020/2021 ainsi que reliquat de factures sur service fait les années précédentes)

CRÉDITS DE FONCTIONNEMENT	MONTANT EN €
Intervenants extérieurs vacataires sous convention avec l'établissement	119 925,51
Intervenants extérieurs vacataires sous convention de prestation de service d'enseignement	108 414,68

Autres types de vacations

Payées en 2021 au titre de l'année universitaire 2020/2021 (+ charges à payer 2019/2020) ²

	MONTANT BRUT EN €
Emplois Etudiants	91 635,02
Surveillants d'examens	7 978,92
Autres vacations administratives	7 714,32
TOTAL	107 328,26

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	3 363,99
		H	3 705,96
	Contractuels	F	2 195,07
		H	2 176,17
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	Titulaires	F	2 233,97
		H	2 499,71
	Contractuels	F	1 407,76
		H	1 437,31

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

STATUT	CATÉGORIE	F	H	RÉMUNÉRATION MOYENNE GLOBALE EN €
Titulaires	EC	3 495,17	3 732,35	3 644,82
	Enseignants du 2° degré	3 124,77	3 606,06	3 342,13
Contractuels	Doctorant	1 425,79	1 463,34	1 444,56
	Post-doctorant	2 636,97	2 577,95	2 607,47
	Enseignants	2 129,74	2 124,08	2 127,85

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

STATUT	CATÉGORIE	F	H	RÉMUNÉRATION MOYENNE GLOBALE EN €
Titulaires	A	2 892,15	2 968,94	2 926,50
	B	1 935,42	1 920,29	1 930,38
	C	1 587,91	1 664,34	1 604,90
Contractuels	A	1 767,40	1 741,19	1 760,25
	B	1 351,36	1 365,41	1 356,98
	C	1 335,96	1 357,28	1 339,24

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants et chercheurs par genre, emploi et tranche d'âge.

CAT	TRANCHE D'ÂGE	F	H	RÉMUNÉRATION MOYENNE GLOBALE EN €
EC	PLUS DE 50 ANS	4 336,82	4 289,01	4 296,37
	40/49 ANS	3 587,26	3 564,26	3 573,60
	30/39 ANS	3 169,19	2 977,95	3 080,93
ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉS	PLUS DE 50 ANS	4 108,36	3 710,49	3 834,83
	40/49 ANS	3 036,39	3 080,22	3 048,91
	30/39 ANS	2 536,84	3 509,04	2 675,73
	20/29 ANS	2 176,28		2 176,28

Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par genre, emploi et tranche d'âge.

CAT	TRANCHE D'ÂGE	F	H	RÉMUNÉRATION MOYENNE GLOBALE EN €
A	PLUS DE 50 ANS	3 354,91	3 654,71	3 479,83
	40/49 ANS	3 085,40	2 984,23	3 038,71
	30/39 ANS	2 236,13	2 382,19	2 303,54
B	PLUS DE 50 ANS	1 971,02	1 995,77	1 978,63
	40/49 ANS	1 889,66	1 819,02	1 873,96
	30/39 ANS	1 723,00	1 749,47	1 742,85
C	PLUS DE 50 ANS	1 700,59	2 129,74	1 915,16
	40/49 ANS	1 565,74	1 748,48	1 602,28
	30/39 ANS	1 570,83	1 651,62	1 586,99

3. Primes et indemnités

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

770 000 € en 2021

soit 4 % de la masse salariale globale.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- Primes communes à tous les personnels : 2 % ;
- Primes personnels enseignants et chercheurs : 38 % ;
- Primes personnels administratifs et techniques : 60 %,

56% 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 ÉTAT MONTANT TOTAL BRUT EN €	BUDGET ÉTABLISSEMENT MONTANT TOTAL BRUT EN €
PES / PRES	114	204 180,88	
PEDR	18		77 875
INDEMNITÉ CNU	4		5 079
PRIME D'ADMINISTRATION	1	7 422,96	
INDÉMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG	120	42 651,56	333,86
POUR INFO ABATTEMENT (TPP)	116	-43 618,68	



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 **7** femmes soit **23 %** de la population féminine des enseignants-chercheurs et à **11** hommes soit **21 %** de la population masculine des enseignants-chercheurs.

Les enseignants-chercheurs ont un âge moyen de **46 ans**.

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)	82	431 379,28	
Garantie indemnitaire	5	12 999,53	
CIA de projet	1	7 950,72	
Indemnité de caisse et de responsabilité	1	5 379,96	
Indemnité de régie (agents contractuels)	6		579,93
Indemnité de fin de contrat / Indemnité de rupture conventionnelle / Indemnité congés payés	11	1 588,02	11 380,69
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	99	25 147,64	3 765,19
Pour info Abattement (TPP)	81	- 22 839,84	

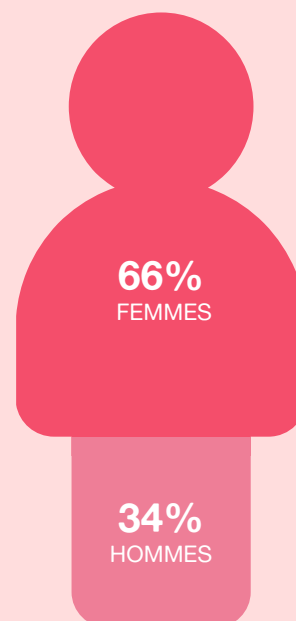
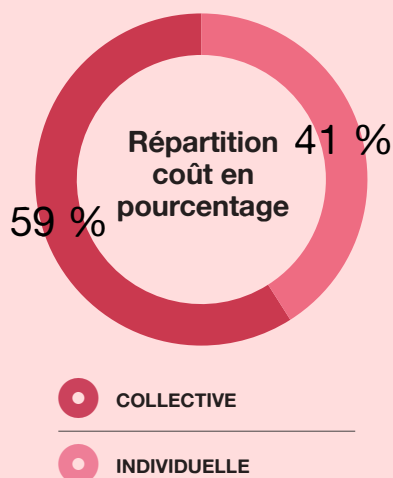
LA VIE DES PERSONNELS

1. Temps de travail et congés des personnels	51
1.1. Le temps de travail	51
1.2. Le télétravail / BIATSS	52
1.3. Le compte épargne temps	52
1.4. Les congés règlementaires	54
1.5. Les autorisations d'absence	56
1.6. Les récupérations et sujétions	57
1.7. Les astreintes	57
2. Environnement social	58
2.1. Les risques professionnels	58
2.1.1. Accidents de travail, de service et de trajet	58
2.1.2. Maladie professionnelle	58
2.2. La santé au travail	58
2.2.1. Visite médicale obligatoire	58
2.2.2. Comité médical	58
2.3. L'hygiène et sécurité	58
2.3.1. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)	58
2.3.2. Les assistants de prévention	59
2.3.3. Les sauveteurs secouristes du travail (SST)	59
2.3.4. Les équipiers de 1 ^{ère} intervention (EPI)	60
2.4. Le handicap	60
3. Formation des personnels	61
3.1. Caractéristiques des agents en formation	61
3.2. Dépenses de formation	62
3.3. Nombre et durée des formations	64
3.4. Partenaires	65

LA FORMATION DES PERSONNELS

34 272,44 €
de dépenses
formation pour
les agents

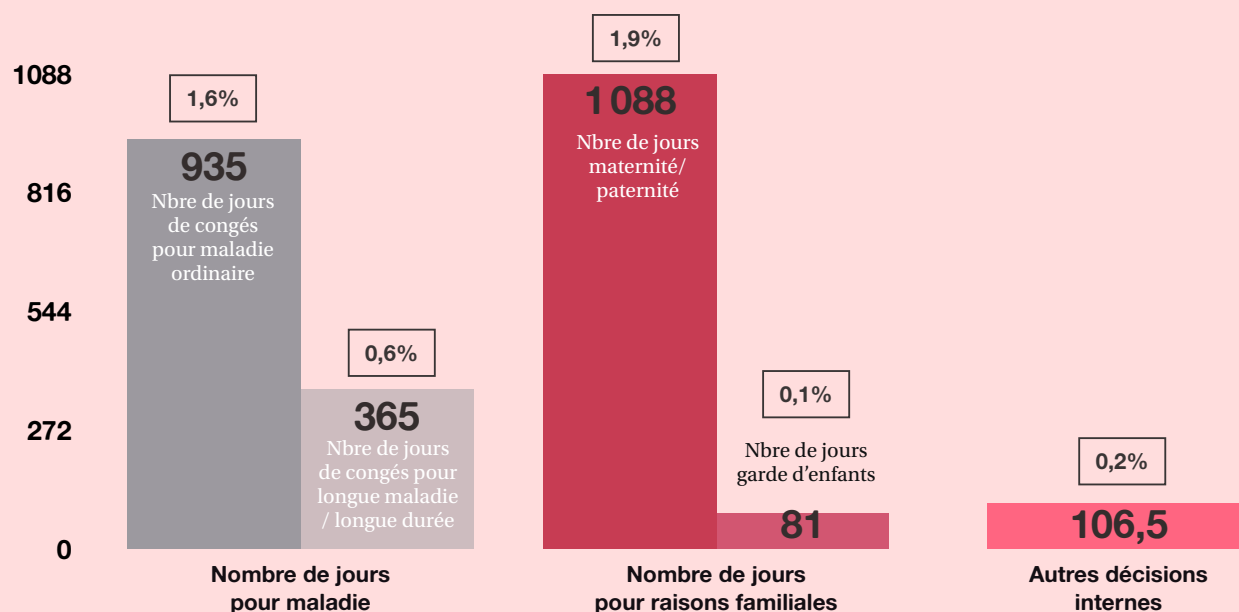
149 personnels
ont été formés en
2021



52 ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS ET **97** BIATSS

LES ABSENCES

En 2021, l'absentéisme s'élève à **5 %**
(tous congés confondus hors congés annuels)



33 % des personnels ont bénéficié
d'au moins une absence au cours de l'année 2021

4

La vie des personnels

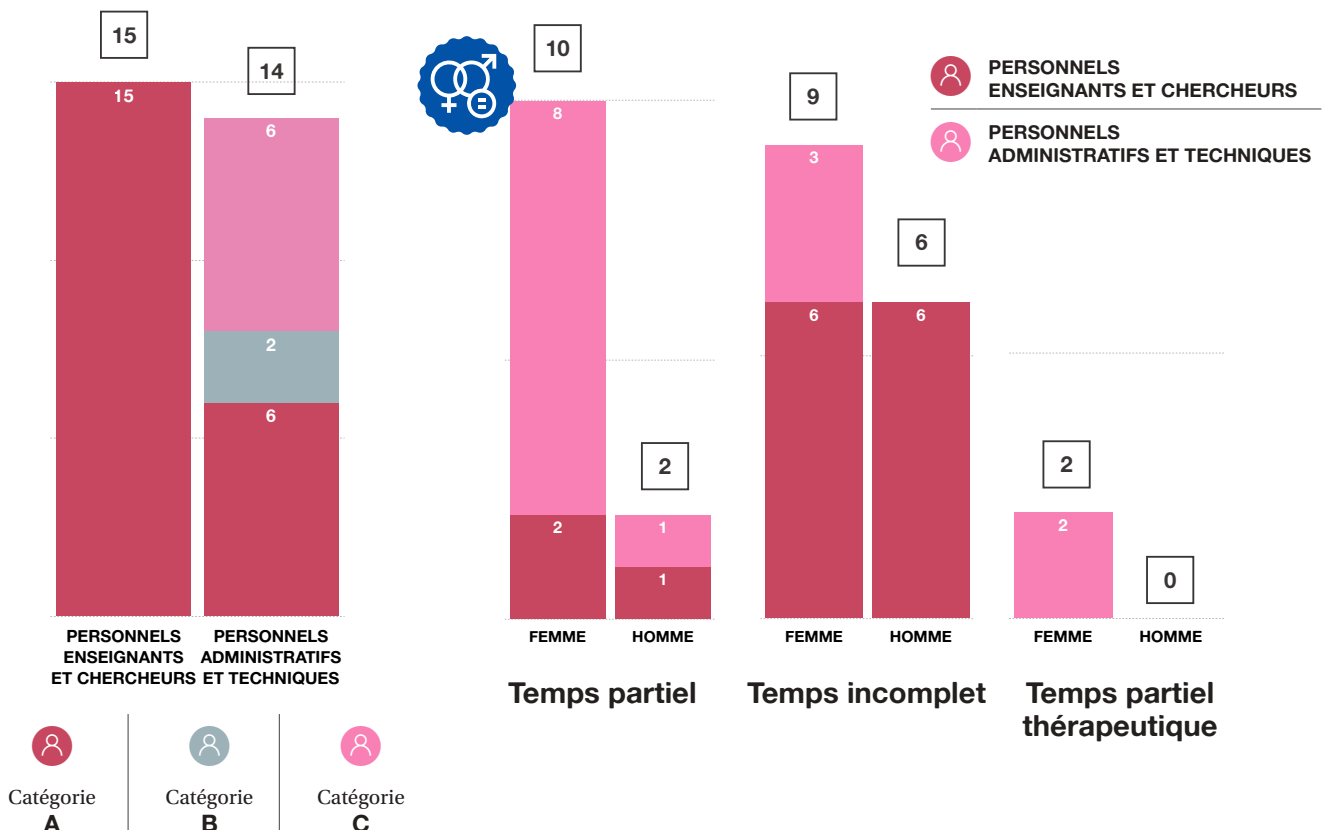
1. Temps de travail et congés des personnels

1.1. Le temps de travail

L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'INU Champollion représente **10 %** de l'effectif global au 31 décembre 2021.

Quotité	TEMPS COMPLET	TEMPS PARTIEL			TEMPS INCOMPLET			TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE
	100%	90%	80%	60%	80%	70%	50%	50%
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	127		1	2			12	
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	133		9				3	2
	260		10	2			15	2

Temps partiel et temps incomplet par catégorie



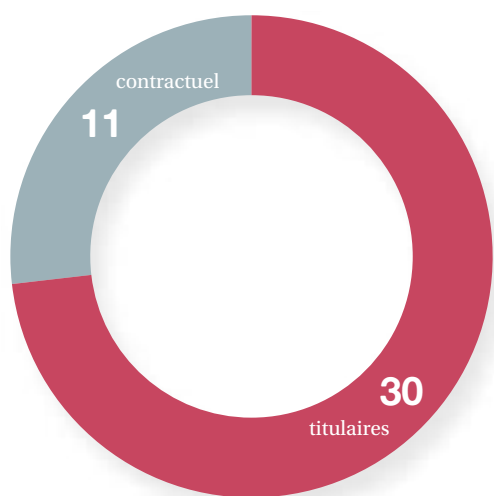
1.2. Le télétravail / BIATSS

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 sociétale.

Au 31/12/2021

Nombre d'agents en télétravail – 41 soit 27,9% de l'effectif BIATSS

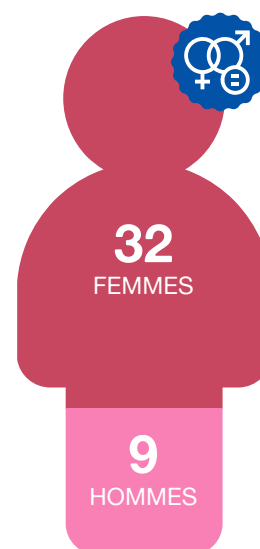


Nombre d'agents par campus

- Albi : 31
- Castres : 6
- Rodez : 4



Nombre de jours télétravaillés



1.3. Le compte épargne temps

Les agents ont épargné en 2021, 1 718 jours et 752 jours ont été indemnisés.



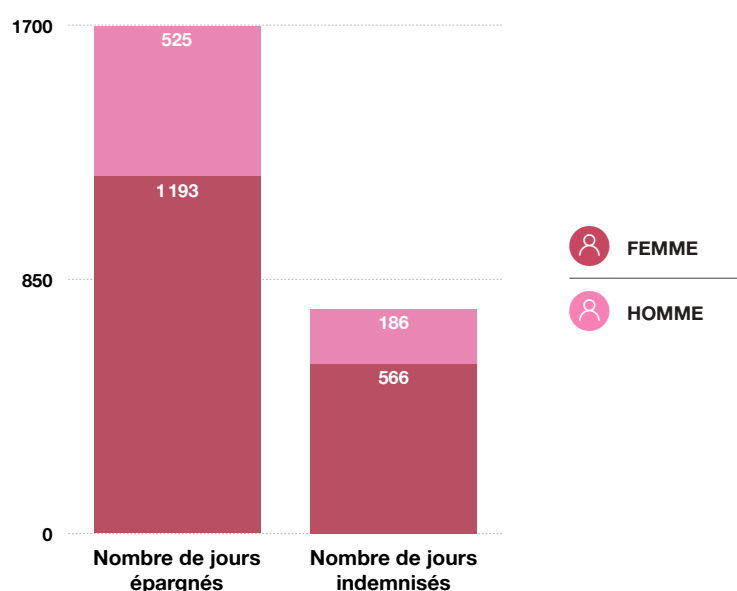
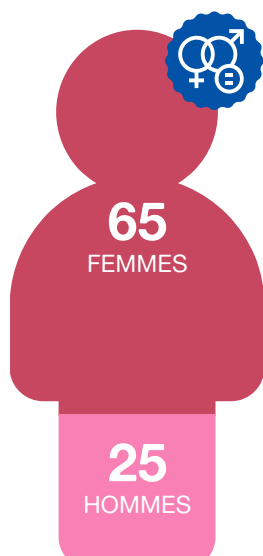
Nombre de jours épargnés et indemnisés par catégorie de personnels

	NOMBRE D'AGENT AYANT UN CET	NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS	NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS
A	30	587	396
B	24	529	191
C	36	602	165
Total général	90	1 718	752

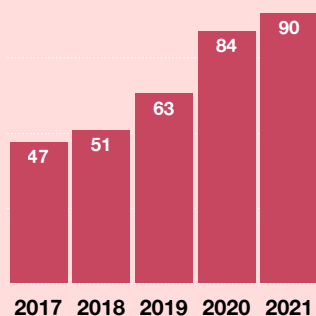
Nombre de jours épargnés et indemnisés par statut de personnels

	NOMBRE D'AGENT AYANT UN CET	NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS	NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS
Titulaires	58	1 153	581
Contractuels	28	461	131
MAD	4	104	40
Total général	90	1 718	752

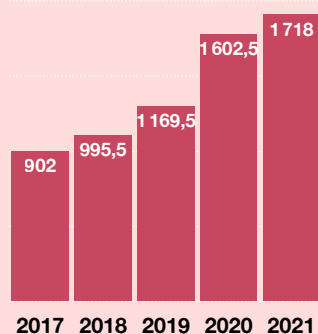
Nombre d'agent ayant un CET



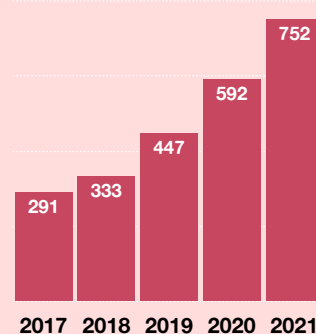
Agent ayant un CET



Nombre de jours épargnés



Nombre de jours indemnisés



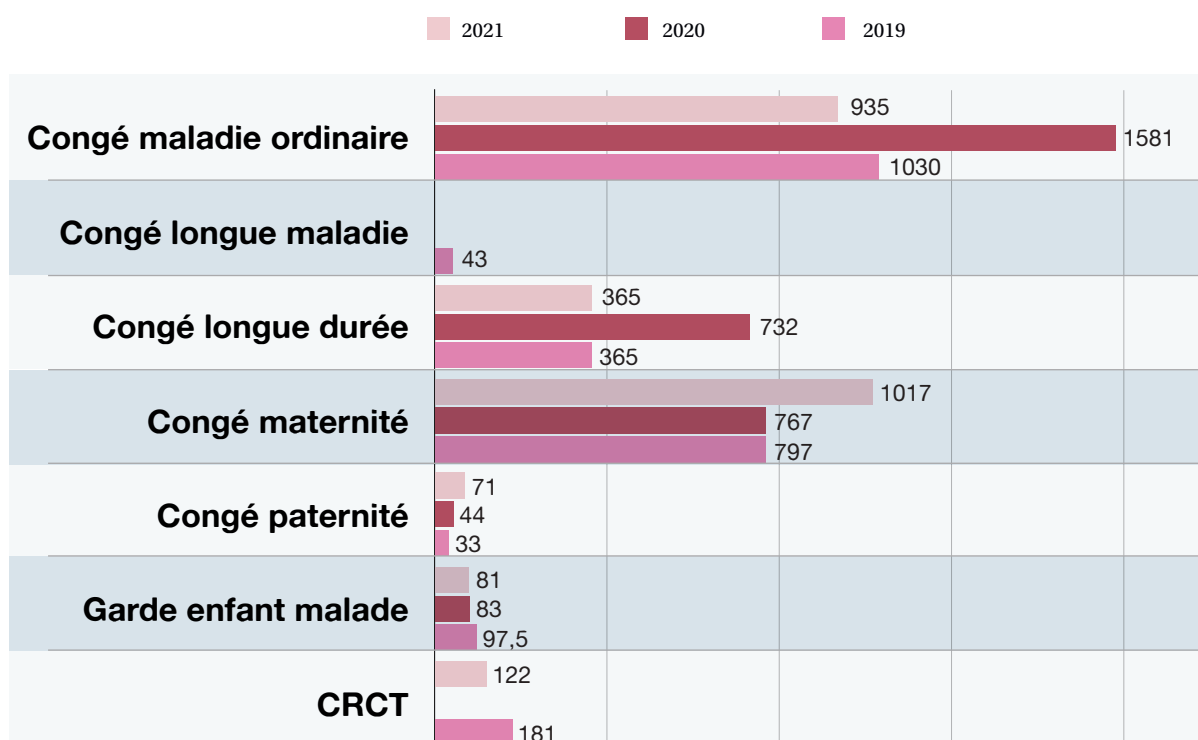
1.4. Les congés réglementaires

(Hors congés annuels) et autorisations d'absence

		2021		POUR RAPPEL 2020	
		NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Enseignants et chercheurs titulaires	Congé maladie ordinaire	16	262	13	230
	Congé longue maladie				
	Congé longue durée				
	Congé maternité	3	327	5	566
	Congé paternité				
	Garde enfant malade	1	2,5	1	12
	Congé formation professionnelle				
	CRCT	1	122		
	Sous-total	21	713,5	19	808
Enseignants et chercheurs contractuels	Congé maladie ordinaire	2	16	4	107
	Congé grave maladie				
	Congé maternité	1	65	1	54
	Congé paternité	2	46		
	Garde enfant malade				
	Sous-total	5	127	5	161
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	20	523	21	782
	Congé longue maladie				
	Congé longue durée	1	365	2	732
	Congé maternité	4	499	2	147
	Congé paternité	1	25	2	22
	Garde enfant malade	14	34	20	52,5
	Sous-total	40	1446	47	1 735,50
BIATSS contractuels	Congé maladie ordinaire	9	134	9	462
	Congé grave maladie				
	Congé maternité	1	126		
	Congé paternité			2	22
	Garde enfant malade	19	44,5	8	18,5
	Sous-total	29	290,50	19	502,5
TOTAL		95	2 591	90	3 207

Évolution du nombre de jour de congés réglementaires

	2021	2020	2019
CRCT	122	0	181
Garde enfant malade	81	83	97,50
Congé paternité	71	44	33
Congé maternité	1 017	767	797
Congé longue durée	365	732	365
Congé longue maladie		0	43
Congé maladie ordinaire	935	1 581	1 030
Total général	2 591	3 207	2 546,5



1.5. Les autorisations d'absence

Personnels titulaires

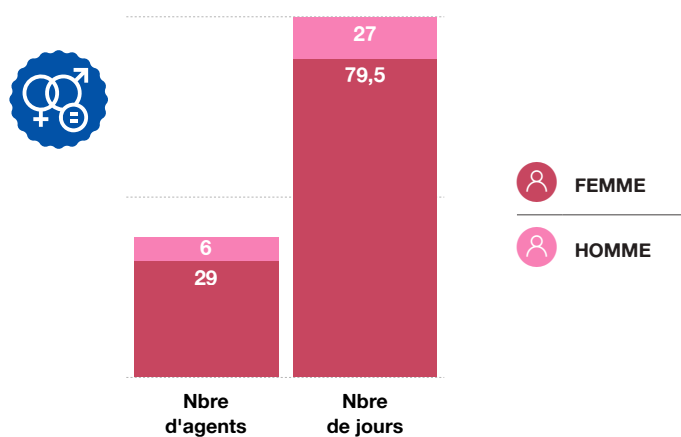
	2021		POUR RAPPEL 2020	
	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Absences pour déménagement	4	4	5	9
Absences liées à un concours	2	7	5	14
Absences pour PACS ou mariage	2	9	2	10
Absences liées à un décès	0	0	1	1,5
Absences suite à une naissance	0	0	2	6
Absence autres (rendez-vous médicaux spécifiques, réunions particulières ...)	5	25	3	10
Sous-total	13	45	18	50,5

Personnels contractuels

	2021		POUR RAPPEL 2020	
	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Absences pour déménagement	6	6	3	3
Absences liées à un concours	13	43	4	12
Absences pour PACS ou mariage	1	5	2	10
Absences liées à un décès	2	7,5	1	3
Absences suite à une naissance	0	0	2	6
Sous-total	22	61,5	12	34

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.

Autorisations d'absence relevant de décisions internes



1.6. Les récupérations et sujétions

Personnels titulaires

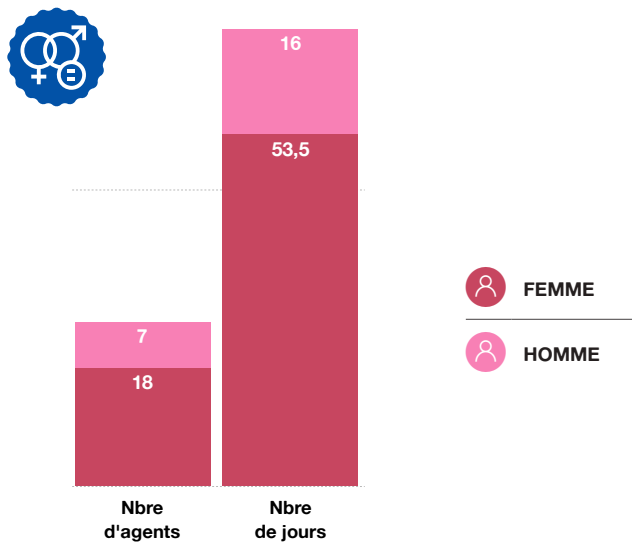
	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
Catégorie A*	7	15
Catégorie B	9	26,5
Catégorie C	9	28
TOTAL	25	69,5

Personnels contractuels

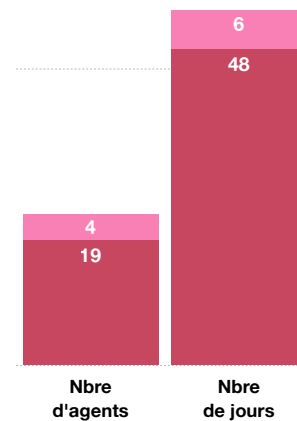
	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
Catégorie A*	2	6,5
Catégorie B	3	3,5
Catégorie C	18	44
TOTAL	23	54

* Dans le cadre de la note du temps de travail mis en place en septembre 2021, les personnels de catégorie A ne peuvent plus faire des récupérations, hormis des sujétions ou des récupérations d'astreintes.

Personnels titulaires



Personnels contractuels



1.7. Les astreintes

Personnels titulaires

	NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE JOURS
Catégorie A*	4	22,5
Catégorie B		
Catégorie C	2	52
TOTAL	6	74,5



2. Environnement social

2.1. Les risques professionnels

2.1.1. Accidents de travail, de service et de trajet

Nombre d'accident de travail/service : **4** (2020 = 4)
Nombre d'accident de travail/service avec arrêt : **3** (2020 = 3)
Durée des arrêts de travail : **521 jours*** (2020 = 27 J)

*situation particulière de certains agents (arrêt longue durée)

2.1.2. Maladie professionnelle

1 maladie professionnelle reconnue pour l'année 2020, avec une durée des arrêts de travail : 3 jours pour l'année 2021

1 maladie professionnelle a été reconnue pour l'année 2021.

2.2. La santé au travail

2.2.1. Visite médicale obligatoire

* Effectuée par un médecin agréé

	NBRE AGENTS
Visite médicale à l'embauche	8
Visite de reprise après maladie	2
Visite à la demande de l'agent	2
TOTAL	12

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

	NBRE AGENTS	
Visite médicale périodique	Quinquennale	2
	Annuelle (surveillance renforcée)	21
	Bisannuelle	34
	SMR	12
TOTAL	69	

2.2.2. Comité médical

3 dossiers ont été transmis au comité médical pour l'année 2021.

2.3. L'hygiène et sécurité

2.3.1. Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

Le document unique est la formalisation des résultats de l'évaluation des risques professionnels.

Cette évaluation est le point de départ de la démarche de prévention.

Elle consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les agents d'un établissement, à les analyser, les classer et définir des actions de prévention. Le DUER a été validé en CHSCT le 12 juillet 2021.

Il se compose de 25 unités : 13 pour le campus d'Albi, 4 pour le campus de Castres et 5 pour le campus de Rodez.

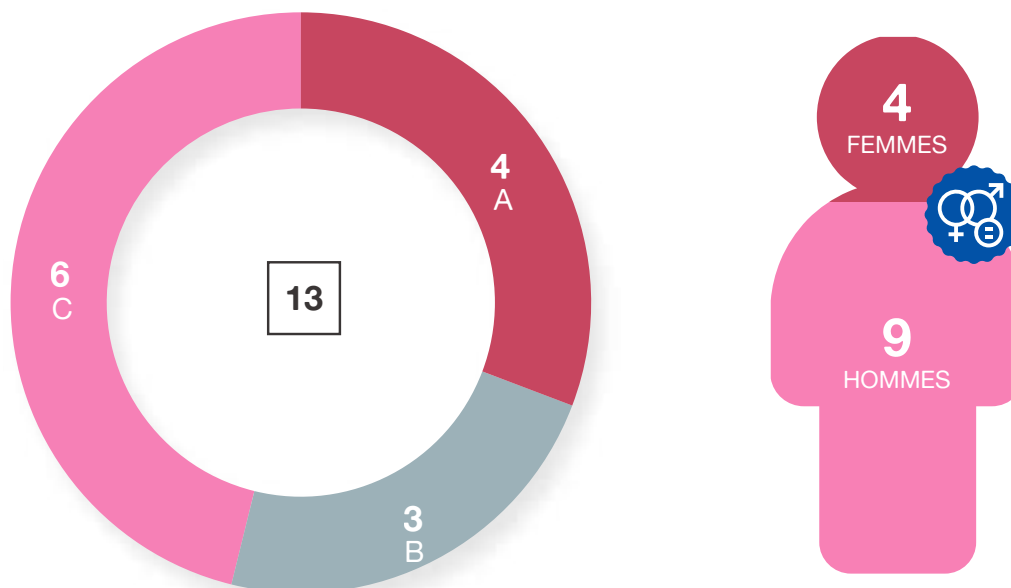
Les 3 équipes d'accueil ont chacune un DUER propre.

2.3.2. 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 2021, **13** assistants de prévention étaient désignés pour assurer ces fonctions.
1 personnel enseignant et chercheur et **12** personnels administratifs et techniques



2.3.3. 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 2021, **34** sauveteurs secouristes du travail formés pour assurer ces fonctions.

Albi : 27	3 enseignants et chercheurs et 24 BIATSS
Castres : 3	3 BIATSS
Rodez : 4	4 BIATSS



2.3.4. 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 2021, 40 équipiers de 1^{ère} intervention formés pour assurer ces fonctions.

Albi : 18	18 BIATSS
Castres : 11	4 enseignants et chercheurs et 7 BIATSS
Rodez : 11	11 BIATSS



2.4. Le handicap

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

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi au 01/01/2021 (titulaires et contractuels)

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS	3	0
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	8	3
TOTAL	11	3

Répartition par genre

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
FEMMES	5	2
HOMMES	6	1

Répartition par âge

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
MOINS DE 25 ANS	0	0
25 À 40 ANS	0	0
41 À 55 ANS	8	5
PLUS DE 55 ANS	3	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 2021 sur le budget établissement

TAUX DIRECT	5,66%
CONTRIBUTION FIPHFP	0 €

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 2021 sur le budget Etat et établissement.

TAUX DIRECT	5,16%
-------------	-------

3. Formation des personnels

3.1. Caractéristiques des agents en formation

Répartition des agents formés par genre et par catégorie

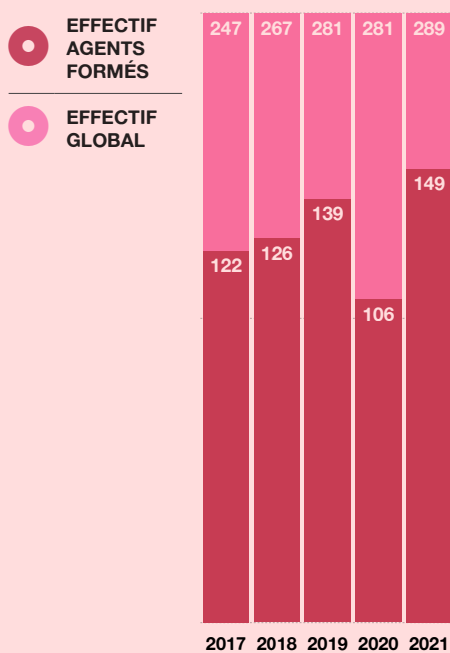
		2021	
		NBRE D'AGENTS	
Enseignants et chercheurs	Femmes	25	
	Hommes	27	
BIATSS	A	Femmes	22
		Hommes	10
	B	Femmes	19
		Hommes	6
	C	Femmes	32
		Hommes	8
TOTAL		149	

Tranche d'âge des agents formés

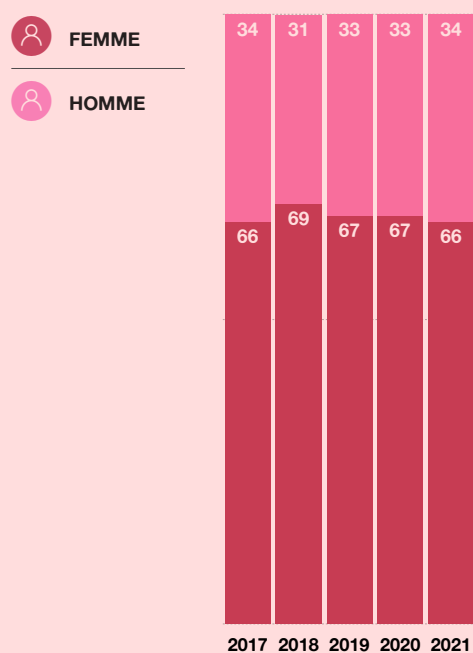
TRANCHE D'ÂGE	NBR D'AGENTS FORMÉS
20/29 ans	10
20/30 ans	1
30/39 ans	40
40/49 ans	50
50/59 ans	42
plus de 60 ans	5
Total général	149



Tableau des effectifs par année



Évolution du taux d'agents formés par année et sur effectif formé



3.2. Dépenses de formation

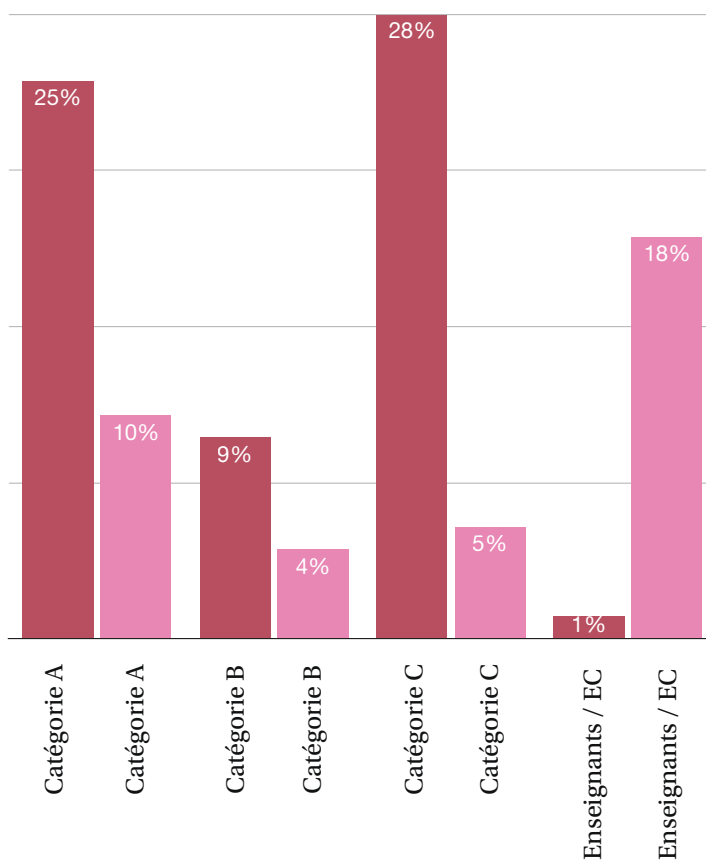
Pour l'année 2021, le budget dédié à la formation continue professionnelle s'élève à **31 851,71€** en crédit de fonctionnement, à **1 261,25 €** en crédit d'investissement et à **1 159,48 €** en crédit de personnel soit un **budget total de 34 272,44 €**.

Les frais de déplacement pour se rendre en formation sont comptabilisés sur une ligne spécifique hors budget formation. Il représente : 25 776.37 € pour l'année 2021

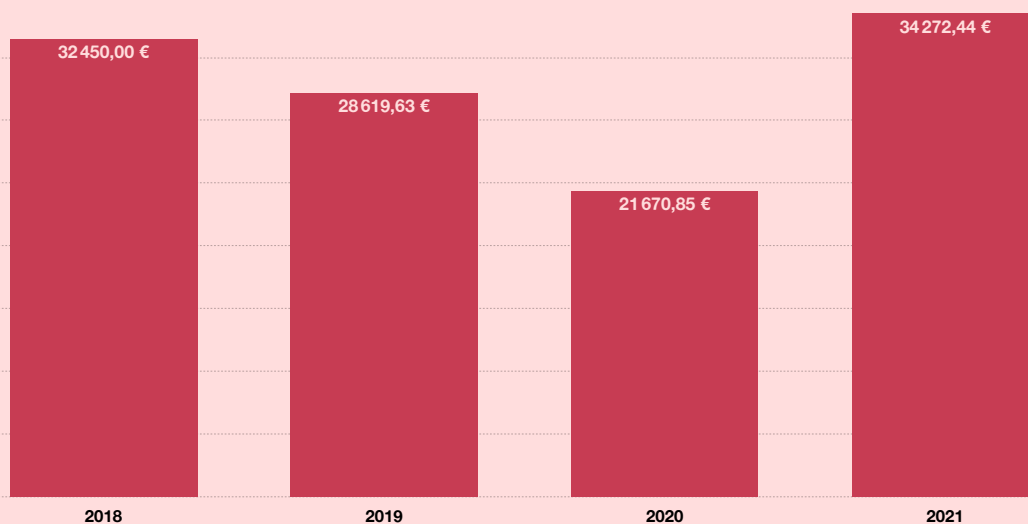
Pourcentage du budget

 FEMME

 HOMME



Evolution du budget dédié à la formation professionnelle continue



3.3. Nombre et durée des formations

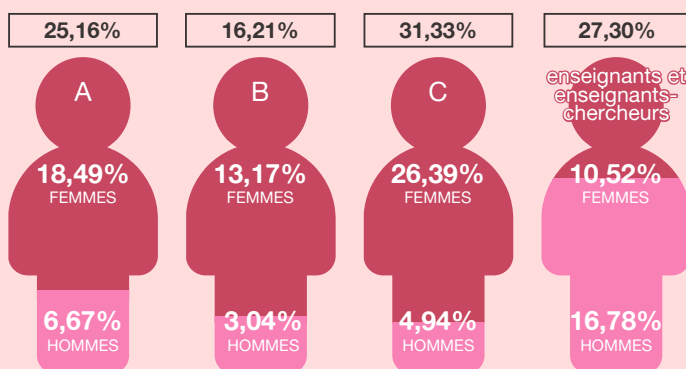
	NBRE	NBRE HEURES
Actions de formation	119	3 060,43

Formations dispensées par domaines d'actions

DOMAINES D'ACTION	NOMBRE D' ACTIONS	NOMBRES D'HEURES	COÛT ORGANISATION
Accueil des publics	2	24,00	264,00€
Administration et institutions	1	42,00	350,00€
Bibliothéconomie	1	4,50	0,00€
Colloques, congrès, conférences	3	27,50	0,00€
Développement personnel	1	6,00	166,41€
Environnement professionnel	36	1 220,30	4 272€
Formation de formateurs	14	205,50	3 048€
Gestion des ressources humaines	4	29,00	2 900€
Gestion du personnel	1	6,00	750€
Gestion et comptabilité	1	7,00	0,00€
Handicap	2	11,00	0,00€
Hygiène et sécurité	6	257,00	4 408,40€
Informatique - Numérique	27	393,50	6 650,40€
Language et base de données	5	61,80	0,00€
Langues étrangères	4	245,50	6 446,50€
Préparation aux autres diplômes	3	93,33	1 796,00€
Préparation aux concours	7	420,50	1 959,48€
Technologies d'information et de communication	1	6,00	0,00€
Total général	119	3 060,43	33 011,19€

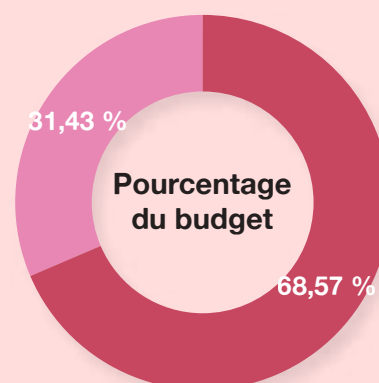


Taux de répartition des heures de formation par genre et catégorie



FEMME

HOMME



Nombre d'agents et nombre de jours de formation par typologie de formation par statut et par genre.

Typologies de formation

T1 : Adaptation immédiate au poste de travail

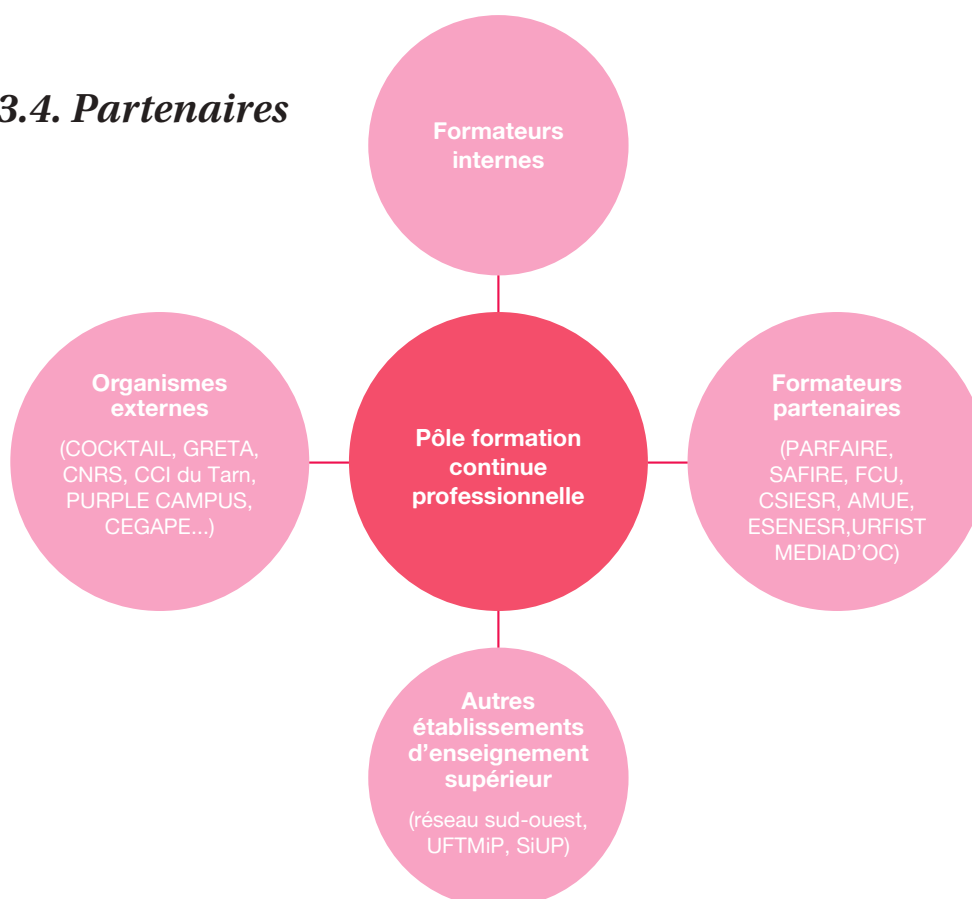
T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers

T3 : Développement des qualifications ou acquisitions de nouvelles qualifications

Préparation examens et/ou concours

Typologie de Formation		TITULAIRES		CONTRACTUELS	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Formation professionnelle continue au titre de T1	Effectif	65	157	27	78
	Nombre de jours	92	153	28	93
Formation professionnelle continue au titre de T2	Effectif	6	2	0	2
	Nombre de jours	28	3	0	8
Formation professionnelle continue au titre de T3	Effectif	2	4	0	0
	Nombre de jours	11	24	0	0
Formation professionnelle prépa examens concours	Effectif	1	15	0	59
	Nombre de jours	2	19	0	49

3.4. Partenaires



L'inscription de l'INU Champollion 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.

En interne des formations sont dispensées par les membres du personnel comme les formations sur l'environnement professionnel, et par certains services tels que celui de la DSIUN pour les formations sur les outils numériques (Pégase, Nuxeo conventions, Moodle...).

LA VIE INSTITUTIONNELLE

1. Gouvernance de l'établissement	67
1.1. La direction	
1.2. Le conseil d'administration	
1.3. Le conseil académique (CAC)	
2. Instance de représentation des personnels de l'établissement	68
2.1. Le comité technique de l'université (CT)	
2.2. Le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	
2.3. La commission d'action sociale	
3. Journées d'absence pour grève	70

1. GOUVERNANCE DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1. La direction

La gouvernance des universités repose sur trois organes :

- Un exécutif assuré par la directrice de l'université ;
- Deux assemblées délibérantes que sont :
 - Le conseil d'administration,
 - Le conseil académique (composé de deux commissions : la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire).

1.2. Le conseil d'administration

Le CA est présidée par une personnalité extérieure.

Attributions :

- Détermine la politique de l'établissement, en délibérant notamment sur le contenu du contrat d'établissement.
- Vote le budget et approuve les comptes.
- Fixe, sur proposition du Président de l'Université, la répartition des emplois alloués à l'Université.
- Définit les règles de recrutement, d'avancement et plus généralement les conditions d'emploi des différentes catégories de personnels de l'Université ne relevant pas d'un statut national.
- Approuve le bilan social
- Adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap

Composition*:

- 13 enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés
- 5 personnels BIATSS
- 4 étudiants
- 18 personnalités extérieures

*2 sièges vacants

Délibérations

Le conseil d'administration s'est réuni au cours de 4 séances.
Le conseil a rendu 43 délibérations ou avis en 2021.



1.3. Le conseil académique (CAC)

Attributions :

En formation plénière, le Conseil Académique :

- Est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture et documentation scientifique, technique et industrielle.

En formation restreinte, le Conseil Académique est compétent pour :

- L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs
- Délibérer sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des ATER

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants chercheurs, enseignants et usagers est exercé en premier ressort par le Conseil Académique de l'établissement constitué en section disciplinaire.

Composition : Le conseil académique regroupe les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

Délibérations du conseil académique en formation restreinte.

Le conseil s'est réuni 8 fois en 2021 et a rendu 46 délibérations ou avis.

La commission de la recherche

Attributions :

- Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche
- Est consultée sur les orientations politiques de recherche, de documentation scientifique et technique
- Fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche
- Adopte des mesures visant à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

Composition :

- 8 professeurs ou HDR
- 3 docteurs
- 1 autre enseignant
- 3 BIATSS et autre personnel
- 3 doctorants
- 2 personnalités extérieures
- 2 sièges vacants

Délibérations de la commission de la recherche en formation plénière.

Le conseil s'est réuni 3 fois en 2021 et a rendu 7 délibérations ou avis.



La commission de la formation et de la vie universitaire

Attributions :

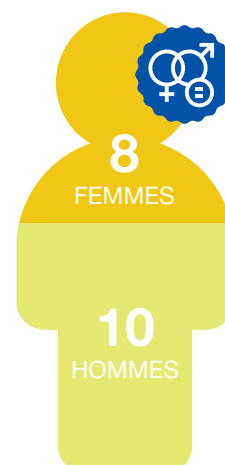
- Répartit l'enveloppe des moyens destinée à la formation
- Est consultée sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières et sur l'évaluation des enseignements
- Définit des mesures participant à la réussite des étudiants, favorise les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures destinées à l'amélioration des conditions de vie et de travail (activités de soutien, services médicaux et sociaux, accès aux ressources documentaires)
- Met en place des mesures facilitant l'accueil et la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé.

Composition :

- 8 enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés
- 2 personnels BIATSS
- 8 étudiants
- 2 personnalités extérieures

Délibérations de la commission de la formation et de la vie universitaire en formation plénière.

Le conseil s'est réuni 5 fois en 2021 et a rendu 52 délibérations ou avis.



2. INSTANCES DE REPRÉSENTATION DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

2.1. Le comité technique de l'université (CT)

Attributions :

- Associe l'ensemble des personnels de l'Université à toutes les réflexions touchant les ressources humaines. Toutes les personnes exerçant une activité au sein de l'établissement sont concernées par les avis du CT
- Elabore un règlement intérieur permettant d'encadrer les conditions de travail
- Approuve le projet de l'établissement, son organisation interne mais également tous les aspects de la gestion interne des ressources humaines tels que la politique de gestion



- des ressources humaines (gestion des emplois, politique indemnitaire, plan de formation, mobilité, ...), l'organisation générale des services et leur fonctionnement (aménagement du temps de travail, ...) et le recrutement de personnels (conditions de recrutement, y compris des contractuels)
- Il reçoit communication et débat du bilan social de l'établissement.

Composition :

- Représentants de l'administration
- 10 Représentant du personnel

Délibérations du CT : Le comité s'est réuni 4 fois en 2021 et a rendu 19 délibérations ou avis.

2.2. Les commissions paritaires d'établissement (CPE)

Attributions :

- Prononce un avis en matière de recrutement, de propositions et de refus de titularisation
- Etudie les questions d'ordre individuel (détachement, avancement, mutation, mobilité interne, congé formation, ...)
- Examine, à la demande du fonctionnaire, les litiges d'ordre individuels (autorisation de travail à temps partiel, action de formation continue, ...)

Composition :

- 2 Représentants de l'administration
- 10 Représentant du personnel

Délibérations de la CPE :

Suite à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la CPE s'est vue réduire ses compétences. Elle siège uniquement sur les recours administratifs et les sanctions disciplinaires. Elle n'a donc pas eu la nécessité de se réunir en 2021.



2.3. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

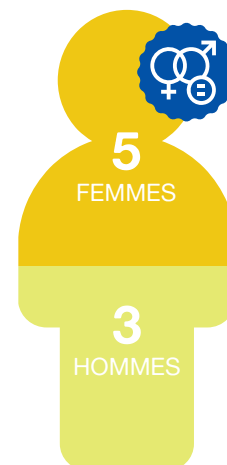
Attributions :

- Est consultée sur les décisions relatives sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels
- Est consultée sur les décisions relatives aux sanctions disciplinaires
- Est consultée sur les décisions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai
- Est consultée sur les décisions relatives au non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical

Composition :

- 2 Représentants de l'administration
- 6 Représentant du personnel

La CCPANT ne s'est pas réunie en 2021



2.4. Le comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Attributions :

- 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.

Composition :

- 2 représentants de l'administration
- 6 représentants du personnel
- 5 membres invités

Le CHSCT s'est réuni 3 fois en 2021.

2.5. La commission d'action sociale

Attributions :

La Commission d'Action Sociale (CAS) examine les demandes d'aide financière (aides non remboursables et prêts remboursables) présentées par les personnels de l'établissement en difficulté et donne un avis d'attribution en fixant les montants, ou donne un avis de non attribution. Ces aides ont pour vocation de les aider à surmonter des difficultés financières imprévisibles ou incontrôlables compromettant gravement leur environnement matériel et psychologique ainsi que celui de leur famille et ayant des conséquences sur leur activité professionnelle.

Composition :

L'assistante sociale intervient en tant qu'experte et assure la présentation des dossiers.

La commission d'action sociale est composée comme suit :

Avec voix délibérative

- Le représentant de la MGEN ;
- Le directeur général des services ou son représentant ;
- Un représentant titulaire de chaque organisation syndicale des personnels siégeant au Comité Technique, désigné par chacune d'elles. Un suppléant sera désigné par chaque organisation syndicale pour remplacer le représentant titulaire en son absence.

Avec voix consultative

- La directrice des ressources humaines ou son représentant de l'Institut National Universitaire Champollion

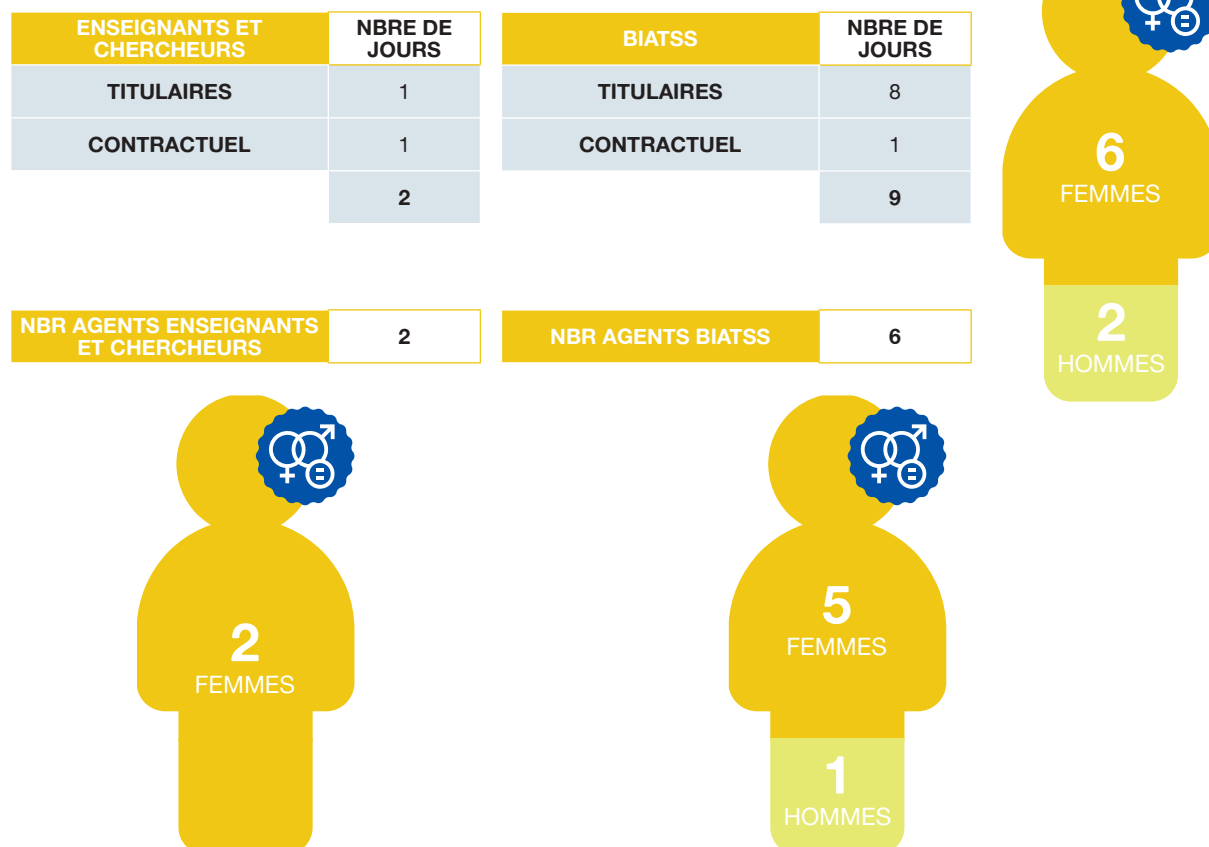
Nombre de dossier instruit : **1**

Somme allouée : **2 000€**

Nombre de dossiers rejetés : **0**

3. LES JOURNÉES D'ABSENCE POUR GREVE

11 journées d'absence pour grève, ont été déclarées auprès de l'administration en 2021. Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national.



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.

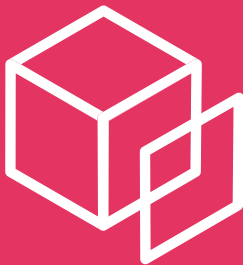
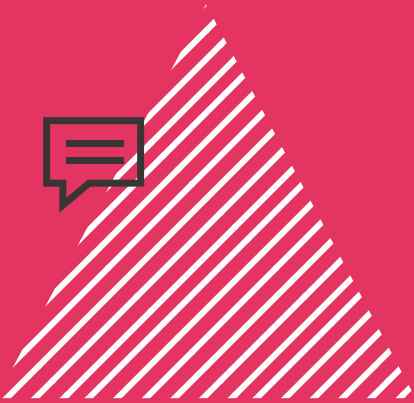
Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité de travail.

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