

**BILAN SOCIAL 2013**

CASTRES



ALBI



RODEZ



## ***Pourquoi un bilan social ?***

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

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

***Le bilan social est une photographie à un instant donné de la situation sociale et des conditions de travail des personnels du Centre Universitaire.***



## **I – CENTRE UNIVERSITAIRE EN QUELQUES CHIFFRES**

- 1.1 Organisation
- 1.2 Les étudiants

## **II – EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE**

- 2.1 Effectif global
- 2.2 Intervenants vacataires
- 2.3 Répartition des personnels enseignants
- 2.4 Répartition des personnels BIATSS
- 2.5 La parité Homme / Femme
- 2.6 La démographie

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

- 3.1 Les mouvements des personnels
- 3.2 Promotion des personnels

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

- 4.1 Le travail à temps partiel
- 4.2 Le travail à temps incomplet
- 4.3 Le temps partiel thérapeutique
- 4.4 Le compte épargne temps
- 4.5 Les congés des fonctionnaires

## **V – REMUNERATION DES PERSONNELS**

- 5.1 Montants salaires et primes sur le budget de l'Etat
- 5.2 Montants salaires sur le budget de l'établissement

## **VI – FORMATION DES PERSONNELS**

- 6.1 Les actions de formation



# **I – LE CENTRE UNIVERSITAIRE EN QUELQUES CHIFFRES**



# LE CENTRE UNIVERSITAIRE JEAN-FRANCOIS CHAMPOLLION EN QUELQUES CHIFFRES

## ANNEE 2013

### 1.1 ORGANISATION

---

#### **Services communs :**

- Division de l'Orientation des Stages et de l'Insertion ;
- Service Commun de documentation ;
- Formation Continue et apprentissage ;
- Centre de Ressources Informatiques, Multimédia et Audiovisuel.

#### **Services généraux :**

- Scolarité, Etudes, Mobilité ;
- Ressources Humaines ;
- Finances, Comptabilité ;
- Communication, Vie étudiante ;
- Relations Internationales ;
- Service Technique, Logistique.

**121 personnels titulaires :** 39 BIATSS, 1 Directeur Général des Services, 1 agent comptable (41 emplois pourvus et 4 postes vacants soit un total de 45 postes) et 80 enseignants ;

**15 agents mis à disposition par** les collectivités territoriales auxquelles les traitements de ces agents sont remboursés ;

**80 agents non titulaires budget établissement:** 3 ATER à temps complet, 17 enseignants contractuels, 3 chargés de missions, 2 post-doctorants, 11 doctorants, 44 BIATSS contractuels (dont 6 CDI).

**4 sites (Albi, Castres, Rodez, Millau / Saint Affrique)**

#### **6 départements d'enseignement :**

- Droit Economie Gestion ;
- Sciences de l'Homme et de la Société ;
- Arts Lettres et Langues ;
- Sciences Technologie Santé ;
- Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives ;
- Informatique et Système d'Information pour la Santé.

#### **11 équipes de recherche :**

- Diagnostic des Plasmas Hors Equilibre (DPHE) ;
- Venins et Activités Biologiques (VACBIO) ;
- Informatique et Systèmes d'Information pour la Santé (ISIS) ;
- Posture et Mouvement (POM) ;
- Temps, Information, Mémoire, Ergonomie (TIME) ;
- Psychologie et Sociologie de l'Education et de l'Insertion (PSEI) ;
- Politiques Publiques, Environnement et Sociétés (PPES) ;
- Textes, Contextes et Frontières (TCF) ;
- Serious Game Research Lab (SGRL) ;
- Education, Intervention, Activités Physiques (EIAP) ;
- Groupe de Recherche Juridique Albigeois (GREJA).



## 1.2 LES ETUDIANTS

---

### Répartition des étudiants selon le domaine de formation

	Nombre	%
ARTS, LETTRES ET LANGUES	458	12,64
DROIT, ECONOMIE, GESTION	982	27,03
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	975	26,84
SCIENCES, TECHNOLOGIES, SANTE	634	17,45
INFORMATIQUE ET SYSTEMES D'INFORMATION POUR LA SANTE	55	1,51
SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	402	11,06
AUTRES FORMATIONS	126	3,47
<b>TOTAL</b>	<b>3 632</b>	<b>100</b>

3 453 étudiants en 2012 soit une augmentation de 5,2 %.

## LES FORMATIONS

---

Offre de formation pluridisciplinaire avec 6 domaines d'études représentés :

- **16 licences** orientées vers la poursuite d'étude ou la préparation des concours ;
- **11 licences professionnelles** ancrées sur les besoins du tissu économique local ;
- **7 masters** à forte dimension professionnalisante ;
- **1 école d'ingénieurs** adossée au pôle de compétitivité Santé / TIC de Castres.



**Effectif des inscrits administratifs 2013/2014**
**EFFECTIF LICENCES GENERALES**

		L1	L2	23	TOTAL
ALL	Langues étrangères appliquées	54	22	23	99
	Langues, littératures, civilisations étrangères et régionales Anglais	103	46	45	194
	Langues, littératures, civilisations étrangères et régionales Espagnol	37	22	20	79
	Lettres modernes	41	23	22	86
DEG	Administration économique et sociale	45	28	22	95
	Droit	268	148	236	652
STAPS	STAPS	189	95		284
	Activités physiques adaptées et santé			17	17
	Education et motricité			31	31
	Management du sport			19	19
SHS	Géographie et aménagement	29	33	19	81
	Histoire	69	37	45	151
	Psychologie	190	112	98	400
	Sociologie	85	47	32	164
STS	Biologie	104	63	27	194
	Informatique	45	18	28	91
	Mathématiques	44	24	24	92
	Physique chimie ingénierie	36	31	23	90
					<b>2819</b>

**EFFECTIF MASTER**

		M1	M2	TOTAL	
DEG	Droit notarial immobilier et du patrimoine (Ingénierie du patrimoine)	47		47	
	Droit privé sciences criminelles et carrières judiciaires (Droit privé fondamental)	86		86	
	territoriale économique et sociale (Droit public fondamental)	22		22	
SHS	Etudes européennes et internationales (SCI)	42	34	76	
	Géographie et aménagement (Aménagement, développement et environnement)	20		20	
	Géographie et aménagement (GSE)		23	23	
	Géographie et aménagement (IDVPM)		14	14	
	Psychologie de l'accompagnement professionnel (Approches cliniques et sociales)		20	20	
STS	Modèles Analyses et protocoles (Ergonomie et facteurs humains)		24	24	
					<b>332</b>

**EFFECTIFS LICENCES PROFESSIONNELLES**

		LP 3
DEG	Assurance banque finance (chargé de clientèles particuliers)	31
	Management et développement durable des PMO	25
	Production animale (Développement et conseil pour les filières ovines)	24
SHS	Agent de développement culturel dans le monde rural	26
STAPS	Management des organisations (Gestion et développement des organisations des services sportifs et des loisirs)	13
	Sécurité des biens et des personnes (Gestionnaire de la condition physique des intervenants en situations hostiles)	38
STS	Electricité et électronique (Eclairage public et réseaux d'énergie)	24
	Energie et génie climatique (Gestion de l'énergie dans le secteur agricole)	12
	Production industrielle (Conduite et gestion de projets industriels en PME/PMI)	74
	Production industrielle (Manager en maintenance de matériels)	18
	Protection de l'environnement (Analyse et gestion du traitement des eaux, des boues et des déchets)	15
		<b>300</b>

**EFFECTIF AUTRES FORMATIONS**

		DE1	DE2	TOTAL
AUTRES FORMATIONS	Auditeur libre			15
	Prépa L1			1
	Banque spécialité Assistant de clientèle	13		13
	Textile et habillement, industries de la mode et du luxe	63		63
	MERIS (Management de l'environnement du risque industriel et de la sécurité)	4	23	27
	Restauration collective et alimentation durable	6		7

**EFFECTIF FORMATION INGENIEURS**

		ING 1/2/3	TOTAL
ISIS	Informatique et systèmes d'information pour la santé	55	55

## **II – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE**

**(situation au 31/12/2013)**





# EMPLOIS ET EFFECTIFS

## QUELQUES DEFINITIONS

**Les postes de personnels BIATSS** : Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniques de Service et de Santé.

Les postes BIATSS sont répartis selon trois types de populations :

- ♦ les personnels Ingénieurs et Techniques de Recherche et Formation (ITRF) ;
- ♦ les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et Enseignement Supérieur (AENES) ;
- ♦ les personnels de Bibliothèque.

**Emploi** : Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

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

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

L'ensemble des personnels enseignants présents à l'Université relève de la catégorie A.

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

**Grade** : subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts particuliers de chaque corps.

**Les différents corps d'Enseignants Chercheurs** :

- Professeurs d'Université.
- Maîtres de Conférences.

**Les corps d'enseignants du secondaire** :

- Professeurs Agrégés.
- Professeurs Certifiés.



## Modalités de recrutement des fonctionnaires

### 8 branches d'activité professionnelles (BAP) :

- **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, technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE)
- **BAP G** : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- **BAP J** : Gestion et pilotage

Au sein de ces différentes BAP, les emplois types sont répertoriés par catégories A, B, C et par corps :

- Ingénieurs de recherche
- Ingénieurs d'études
- Assistants ingénieurs
- Techniciens
- Adjointes techniques

**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.

- ↳ **Concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
- ↳ **Concours interne** : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre emploi, ou une catégorie donnée.
- ↳ **Recrutements sans concours** : la loi relative à la modernisation de la fonction publique a modifié l'article 22 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat pour permettre le recrutement sans concours par l'accès au 1<sup>er</sup> grade des corps de catégorie C.
- ↳ **Concours réservés** : loi n° 2012 – 347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Les enseignants chercheurs ne sont pas recrutés sur concours, mais sur titres et travaux.



## **Les effectifs contractuels**

La loi pose comme principe que les emplois permanents à temps complet des administrations de l'Etat sont, sauf dérogations législatives, pourvus par des fonctionnaires.

Des articles de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 prévoient des dérogations à ce principe, c'est-à-dire, permettent le recrutement d'agents contractuels :

### **Contrats pour répondre à un besoin permanent :**

#### **Besoin permanent à temps complet**

- Emplois des catégories A, B et C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires – Article 4.1.
- Emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions le justifie ou lorsque les besoins du service le justifient – Article 4.2.

#### **Besoin permanent à temps incomplet**

- Emplois de tous niveaux lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure ou égale à 70% - Article 6.

#### **Contrats pour répondre à des besoins temporaires**

- Remplacement momentané d'un agent – Article 6 quater.
- Pourvoi temporaire d'une vacance d'emploi – Article 6 quinquies.
- Accroissement temporaire d'activité – Article 6 sexies.
- Accroissement saisonnier d'activité – Article 6 sexies.

Le recrutement de ces agents s'opère soit par contrat à durée déterminée, soit par décret ou arrêté pour certains enseignants (associés ou invités).

Les agents non titulaires de l'Etat sont régis par un décret de 1986. Ce sont des agents publics au service de l'Etat n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.



## 2.1 EFFECTIF GLOBAL (ne sont pas compris dans ces chiffres les intervenants vacataires)

	NBRE 2011	NBRE 2012	NBRE 2013	2013%
BIATSS TITULAIRES	37	37	39	18
PERSONNELS MIS A DISPOSITION COLLECTIVITES LOCALES ET INRA	15	15	15	7
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	1	1	1	0
AGENT COMPTABLE	1	1	1	0
ENSEIGNANTS TITULAIRES (hors supports vacants pourvus par des contractuels)	67	70	80	37
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS, CHARGES DE MISSION, ATER	34	44	36	17
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORTS VACANTS	1	4	0	0
CONTRACTUELS BIATSS	39	40	44	20
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>212</b>	<b>216</b>	<b>100</b>

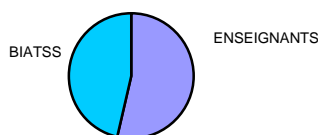
9 personnels reconnus handicapés

### ENSEIGNANTS

ENSEIGNANTS TITULAIRES	80
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORTS VACANTS	0
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS, CHARGES DE MISSION, ATER	36
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>

### BIATSS

PERSONNELS MIS A DISPOSITION COLLECTIVITES LOCALES	15
BIATSS TITULAIRES	41
BIATSS CONTRACTUELS	44
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

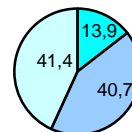
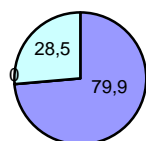


### REPARTITION ENSEIGNANTS EN ETP (selon le statut)

ENSEIGNANTS TITULAIRES EN ETP	79,9
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORTS VACANTS	0
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, DOCTORANTS, POST-DOCTORANTS, CHARGES DE MISSION, ATER EN ETP	28,5

### REPARTITION BIATSS EN ETP (selon le statut)

MAD	13,9
BIATSS TITULAIRES EN ETP	40,7
BIATSS CONTRACTUELS EN ETP	41,4



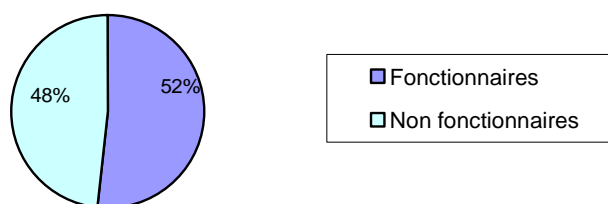
## 2.2 INTERVENANTS VACATAIRES

	Année universitaire 2010/2011			Année universitaire 2011/2012			Année universitaire 2012/2013		
	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR
Intervenants ayant signé un contrat de vacataire fonctionnaire avec l'établissement	262	12309	528 672 €	283	12233	525 407 €	304	12346	530 261 €
Intervenants ayant signé un contrat de vacataire non fonctionnaire avec l'établissement	211	9343	514 332 €	232	9853	542 408 €	285	11613	639 296 €
Intervenants vacataires sous conventions universités toulousaines et autres organismes	185	7020	301 509 €	138	5622	241 465 €	131	6065	260 492 €
Intervenants vacataires sous conventions de prestations de service	40	1598	65 374 €	58	2768	113 239 €	49	1956	80 020 €
Etudiants vacataires	65	4354	57 952 €	74	5523	75 334 €	82	6252	87 340 €
<b>TOTAL</b>	<b>763</b>	<b>34624</b>	<b>1 467 839 €</b>	<b>785</b>	<b>35999</b>	<b>1 497 853 €</b>	<b>851</b>	<b>38232</b>	<b>1 597 409 €</b>

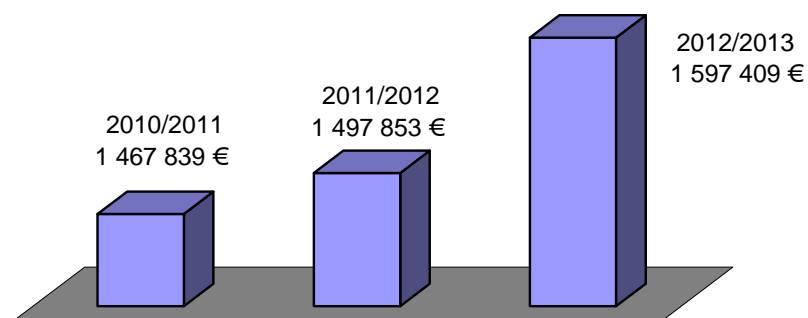
Sont intervenus en 2012/2013, pour des surveillances d'examen 12 personnels extérieurs pour 251 heures : coût employeur 3148 euros

### Intervenants vacataires ayant signé un contrat avec l'établissement année universitaire 2012/2013

	nbre des intervenants	nbre d'heures
Fonctionnaires	304	12346
Non fonctionnaires	285	11613

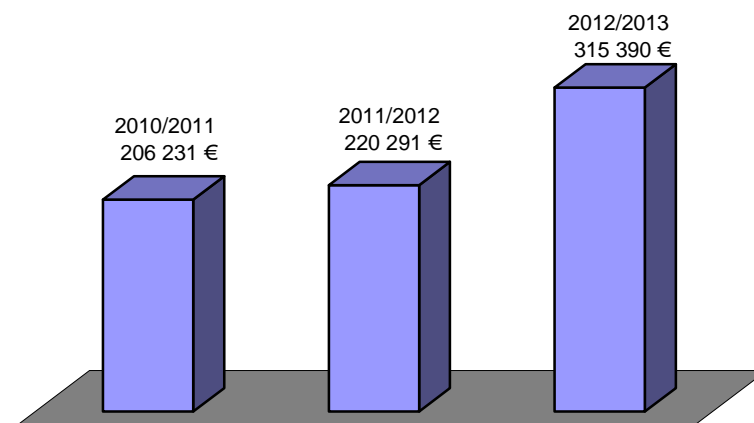


### Evolution du coût des intervenants extérieurs depuis 2010/2011



## Tableau récapitulatif des heures complémentaires dispensées par les enseignants CUFR JF

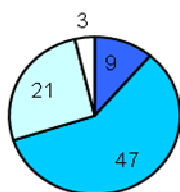
	Année universitaire 2010/2011			Année universitaire 2011/2012			Année universitaire 2012/2013		
	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR
<b>HEURES COMPLEMENTAIRES ENSEIGNANTS TITULAIRES</b>	69	4843	<b>198 127 €</b>	57	4507,5	<b>184 402 €</b>	71	6006	<b>245 705 €</b>
<b>HEURES COMPLEMENTAIRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS</b>	11	147	<b>8104,11</b>	18	651	<b>35 890 €</b>	25	1264	<b>69 684 €</b>
<b>TOTAL</b>	80	4990	<b>206 231 €</b>	75	5158,5	<b>220 291 €</b>	96	7270	<b>315 390 €</b>



## 2.3 REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps

CORPS	NOMBRE	%
Professeurs des universités	9	11,25
Maîtres de Conférences	47	58,75
<b>Total Enseignants Chercheurs</b>	<b>56</b>	<b>70,00</b>
Professeurs agrégés	21	26,25
Professeurs certifiés	3	3,75
<b>Total Enseignants second degré</b>	<b>24</b>	<b>30,00</b>
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,00</b>

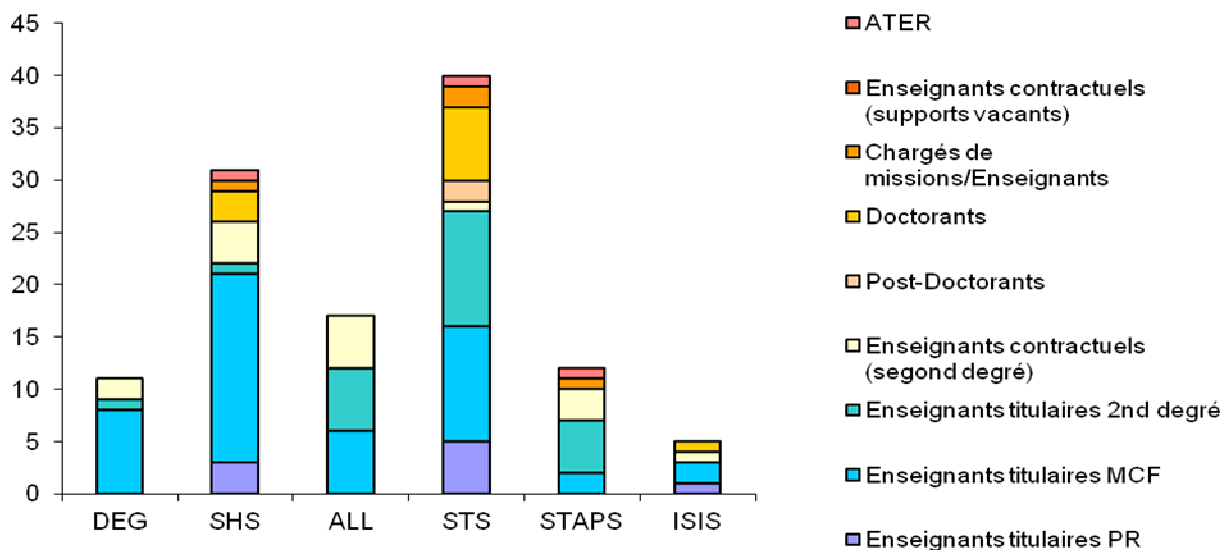


- Professeurs des universités
- Maîtres de Conférences
- Professeurs agrégés
- Professeurs certifiés

Répartition des enseignants contractuels et assimilés selon le type de contrat

TYPE DE CONTRAT	NOMBRE	%
ATER Temps complet	3	8,33
ATER Mi-temps	0	0,00
Enseignants contractuels (2nd degré) temps complet	2	5,56
Enseignants contractuels (2nd degré) mi-temps	13	36,11
Enseignants CDI	2	5,56
Post-Doctorants	2	5,56
Doctorants	11	30,56
Chargés de missions/Enseignants	3	8,33
Enseignants contractuels sur supports vacants mi-temps	0	0,00
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>

Répartition des enseignants par département et selon le type de population

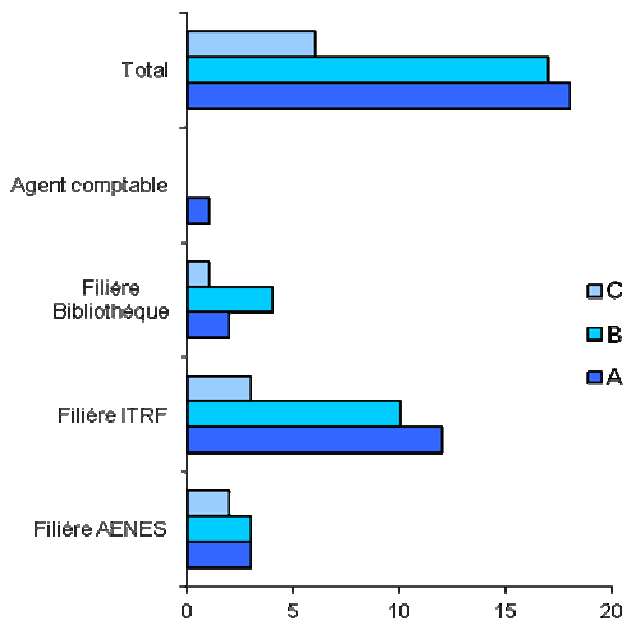


## 2.4 REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS

Répartition des personnels BIATSS selon leur corps

CORPS	NOMBRE	%
Ingénieurs de recherche	3	7,3
Ingénieurs d'études	6	14,6
Assistants ingénieurs	3	7,3
Techniciens de recherche	10	24,4
Adjoints techniques	3	7,3
<b>Total Personnels ITRF</b>	<b>25</b>	<b>61,0</b>
DGS	1	2,4
Attachés	2	4,9
Secrétaires administratifs	3	7,3
Adjoints administratifs	2	4,9
<b>Total Personnels AENES</b>	<b>8</b>	<b>19,5</b>
Conservateurs	1	2,4
Bibliothécaires	1	2,4
Bibliothécaires assistants spécialisés	4	9,8
Magasinier	1	2,4
<b>Total Personnels des bib</b>	<b>7</b>	<b>17,1</b>
Agent comptable	1	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100,00</b>

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



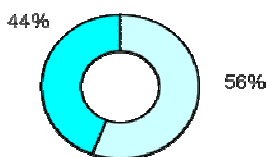
Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de

	Nombre	%
Contrats à durée déterminée	38	80%
Contrats à durée indéterminée	6	20%

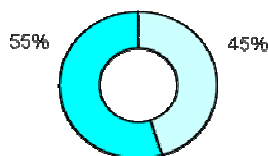
## 2.5 LA PARITE HOMME / FEMME

Répartition des personnels selon le genre au 31/12/2013

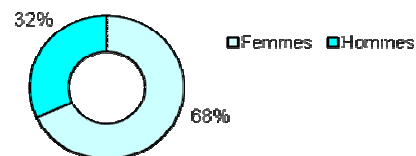
Enseignants et BIATSS



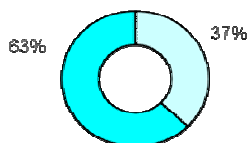
Enseignants



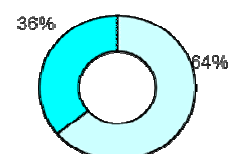
BIATSS



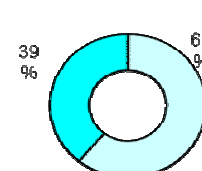
Enseignants titulaires



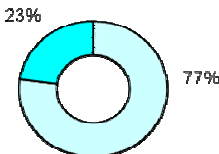
Enseignants



BIATSS titulaires



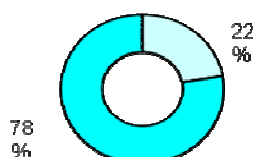
BIATSS contractuels



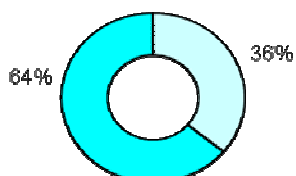


## Répartition des personnels enseignants titulaires selon le genre

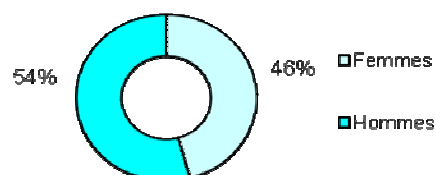
Professeurs des universités



Maîtres de Conférences

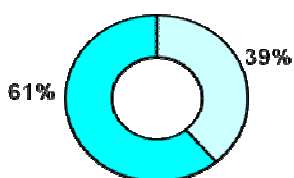


Enseignants du 2nd degré

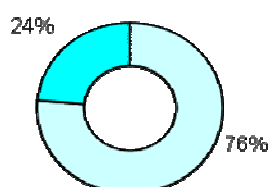


## Répartition des personnels BIATSS titulaires selon le genre

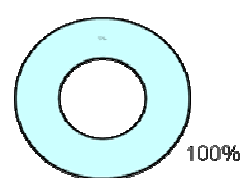
BIATSS Catégorie A



BIATSS Catégorie B



BIATSS Catégorie C



## 2.6 LA DEMOGRAPHIE

### Age moyen des personnels titulaires

	Femmes	Hommes	F+ H
Enseignants	43	43	43
BIATSS	44	43	43,5
<b>Ensemble des titulaires</b>	<b>43,5</b>	<b>43,0</b>	<b>43,3</b>

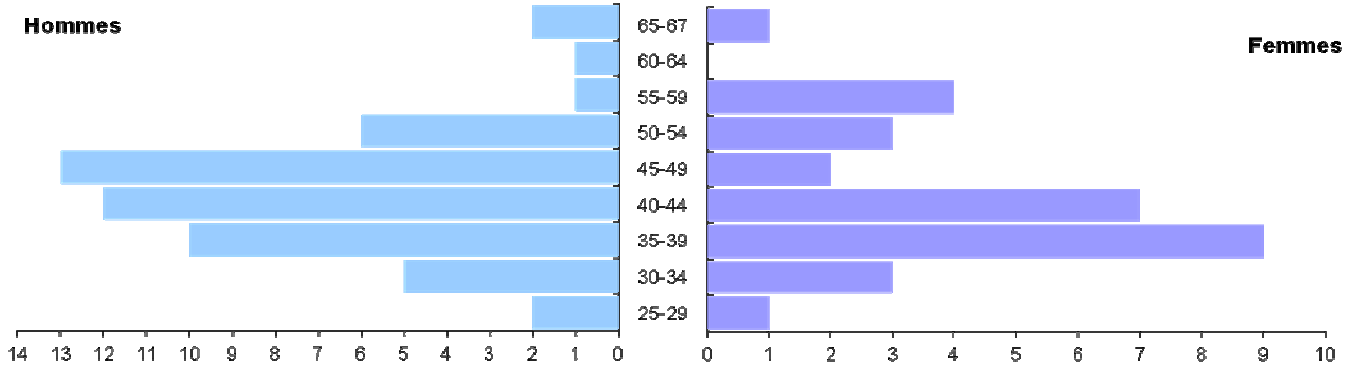
### Age moyen des personnels contractuels

	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	33	29	31
BIATSS	38	34	36
<b>Ensemble des contractuels</b>	<b>35,5</b>	<b>31,5</b>	<b>33,5</b>

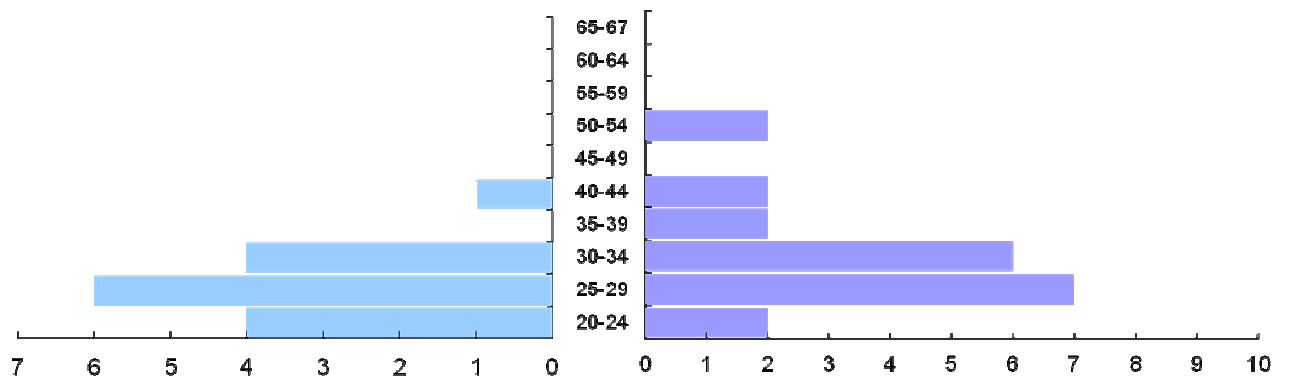


## Structure par âge des personnels du Centre universitaire selon le type de population

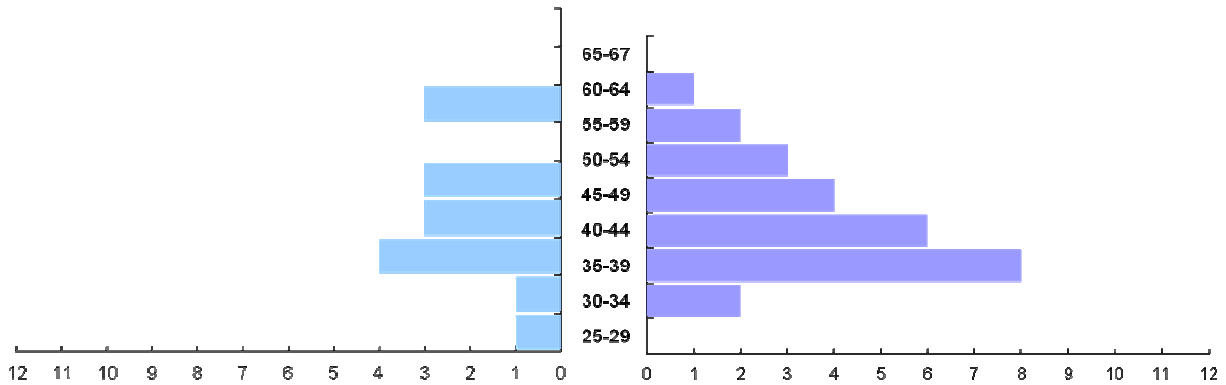
### Enseignants titulaires



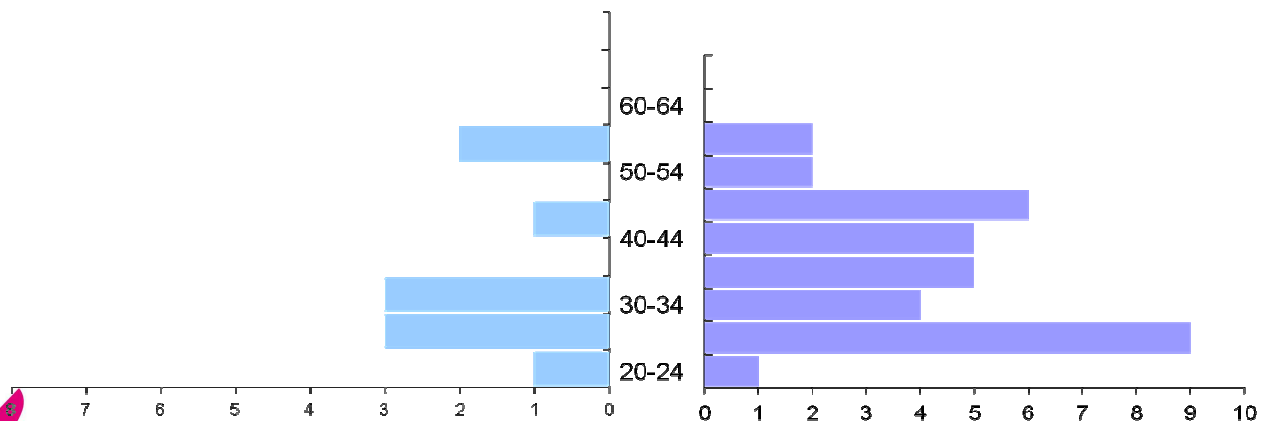
### Enseignants contractuels



### BIATSS titulaires



### BIATSS contractuels



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



## Evolution de carrière des personnels titulaires

**Avancement** : progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

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

**L'avancement de grade** a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau d'avancement, établi après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon le statut particulier du corps.

**Tableau d'avancement** : liste des agents proposés à un grade supérieur.

**Examen professionnel** : modalité 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 ou orales). Le nombre de places offertes est limité.

**Liste d'aptitude** : liste des agents proposés à l'accès à un corps supérieur.

**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'Université 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).



## **Mobilités des personnels**

### **Modalités d'entrée ou de sortie de personnels fonctionnaires**

**Mutation** : Changement d'établissement d'affectation

**Mutation interne** : Changement de service au sein du même établissement

**Détachement** : Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

**Disponibilité** : Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint,...) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).



### 3.1 LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

#### Motifs d'arrivée des personnels titulaires

	Année 2012				Année 2013			
	Professeurs des universités	Maîtres de conférences	Enseignants du 2nd degré	BIATSS	Professeurs des universités	Maîtres de conférences	Enseignants du 2nd degré	BIATSS
Concours	.	5	.	.	.	6	4	3
Recrutement sans concours	.	.	.	.	.	.	.	1
Concours réservés	.	.	.	.	.	.	.	1
Mutation	.	.	.	.	.	.	.	.
Réintégration	.	.	.	.	.	.	1	.
Détachement	.	.	.	.	.	.	.	1

#### Motifs de départ des personnels titulaires

	Année 2012				Année 2013			
	Professeurs des universités	Maîtres de conférences	Enseignants du 2nd degré	BIATSS	Professeurs des universités	Maîtres de conférences	Enseignants du 2nd degré	BIATSS
<b>Sorties définitives</b>								
Retraite	.	.	.	.	.	.	.	1
Concours	.	.	1	1	.	.	.	.
Mutation	.	1	.	.	.	1	.	.
Fin de fonction	.	.	.	.	.	.	.	1
<b>Sorties provisoires</b>								
Détachement	.	.	.	.	.	.	.	.
Disponibilité	.	.	1	.	.	.	.	.

Deux contractuels post doctorants ont été promus par concours Maîtres de conférence et deux ATER ont été promus par concours Professeurs agrégés.



### 3.2 PROMOTION DES PERSONNELS

#### Promotions de corps et de grades des personnels depuis 2010

##### Promotions de grades

	2010	2011	2012	2013
BAS Classe sup		2		
MAGASINIER B P2				
SAENES Classe except				
TECH RF Classe except		1		1
PR 1 CI	1		1	1
MCF HC	1		2	1
PRAG HC	1			
PRCE HC		1		

##### Promotions de corps

	2010	2011	2012	2013
IGR				1
IGE				
TECH RF	1	1		2
PR		1		
MCF	1		2	



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





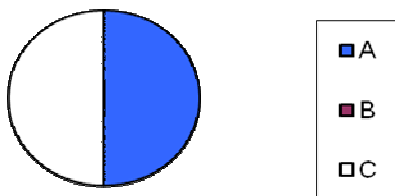
#### 4.1 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Tout personnel titulaire peut demander à bénéficier d'un temps partiel dans la mesure où il est recruté sur une base de 100%. La quotité de travail peut être de 50% au minimum (correspondant à un mi-temps), de 60, 70, 80, ou 90%. Les agents choisissant de travailler à 80% perçoivent une rémunération s'élevant à 85,70% d'un temps plein, ceux travaillant à 90% sont rémunérés à 91,4%.

**Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2013**

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble
<b>BIATSS titulaires (y compris personnels syndicat mixte)</b>	50%	2		2
	60%			
	70%			
	80%	1		1
	90%	1		1
	Sous-total	4		4
<b>Enseignants titulaires</b>	50%			
	60%			
	70%			
	80%			
	90%	1		1
	Sous total	1		1
<b>Ensemble</b>		<b>5</b>		<b>5</b>

**Répartition des personnels à temps partiel pour la filière ITRF par catégorie**



## 4.2 LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET

Le travail à temps incomplet ne concerne que les personnels contractuels. Il peut s'expliquer par des contraintes budgétaires ou réglementaires (certains recrutements ne pouvant intervenir qu'à temps incomplet) ou bien se justifier par la nature de la tâche à effectuer qui ne nécessite pas le recrutement d'un agent à temps plein.

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

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble
<b>BIATSS contractuels</b>	50%	3		3
	60%			
	70%			
	80%	2	1	3
	90%			
	Sous-total	5	1	6
<b>Enseignants contractuels</b>	50%	10	4	14
	60%			
	70%			
	80%			
	90%			
	Sous total	10	4	14
<b>Ensemble</b>		<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

Le temps incomplet (50%) d'un enseignant contractuel correspond à 192 heures d'enseignements, basé sur le mi-temps des Professeurs agrégés.

## 4.3 TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

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

Nombre d'agent ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique en 2013 au Centre universitaire : 1 (durée : 3 mois).



#### 4.4 LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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

Les jours épargnés sont utilisables de plusieurs façons :

- Nombre de jours épargnés inférieur ou égal à 20 : utilisables sous forme de congés,
- Nombre de jours épargnés supérieur à 20 : les jours peuvent être indemnisés ou pris en compte dans le régime de retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Au Centre universitaire, 26 personnels BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps, 206 jours ont été indemnisés, 581 jours ont été épargnés au 31/12/2013.

Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2013 par catégorie

	Nombre de CET	Nombre de jours épargnés
Catégorie A	14	274
Catégorie B	6	133
Catégorie C	6	174
<b>Ensemble</b>	<b>26</b>	<b>581</b>

#### Les congés

**Les différentes catégories de congés :**

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

- le congé de maladie ordinaire : il permet au fonctionnaire de bénéficier de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement).  
Pour les agents non titulaires, en cas d'arrêt maladie, le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après deux ans de service et 3 mois après trois ans de service).
- le congé de longue maladie : il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de 1 an à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement.
- le congé de longue durée : il est accordé, après avis du comité médical, pour cinq groupes de maladie (le cancer, la tuberculose, la maladie mentale, la poliomyélite, le SIDA). Sa durée est de 5 années maximum. La rémunération pendant ce congé est de 3 ans à plein traitement puis 2 ans à demi-traitement.
- le congé de grave maladie est accordé en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés, mettant l'agent non titulaire dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.

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

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

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



Le congé de paternité : ce congé est accordé, sur demande du père, pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Tout comme le congé de maternité, ce congé est assimilé à une période d'activité.

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

**Les congés bonifiés** : peuvent bénéficier d'un congé bonifié, les fonctionnaires travaillant en France si leur lieu de résidence habituel est situé dans un département d'outre-mer. On entend par lieu de résidence habituel, le lieu où se trouve le centre d'intérêts moraux et matériels du fonctionnaire. Il appartient au fonctionnaire d'apporter la preuve du lieu d'implantation de sa résidence habituelle. Ce congé leur permet d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine. Le congé bonifié donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de voyage du fonctionnaire et des membres de sa famille et au versement d'une indemnité. Le congé bonifié comprend le congé annuel de 5 semaines auquel s'ajoute une bonification de 30 jours consécutifs. L'agent perçoit jusqu'au jour où il reprend effectivement ses fonctions, la rémunération applicable au lieu de congé.

**Les congés particuliers des enseignants chercheurs** : le décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires des enseignants chercheurs précise en son article 11 que les enseignants chercheurs titulaires peuvent être placés, à des fins d'intérêt général en délégation.

**La délégation** peut être prononcée auprès :

- d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche,
- d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique,
- d'une entreprise ou tout autre organisme public ou privé.

Un enseignant peut être placé en délégation pour créer une entreprise.

Les enseignants en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à leur position d'activité.

La délégation est prononcée, après consultation du Conseil d'Administration en formation restreinte aux enseignants chercheurs et assimilés et avis favorable du président de l'établissement, pour une durée maximale de 5 ans renouvelable (pour la création d'une entreprise : 2 ans renouvelable 2 fois).

Elle est subordonnée à la conclusion entre l'établissement d'origine et l'institution, l'établissement, l'entreprise ou l'organisme d'accueil, d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités notamment financières.

L'article 19 du même décret définit les conditions d'obtention d'un **Congé pour recherche ou conversions thématiques**.

Les enseignants chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée maximale de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou détachement.

Les bénéficiaires de ce congé demeurent en position d'activité. Ils conservent la rémunération correspondant à leur grade. Ils ne peuvent cumuler cette rémunération avec une rémunération publique ou privée.

Le CRCT est accordé sur leur demande aux enseignants chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités, soit au titre de leur établissement (Conseil Scientifique).



## 4.5 LES CONGES DES FONCTIONNAIRES

### Répartition des personnels titulaires selon le type de congés en 2012 et 2013

		2013			2012		
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents
BIATSS titulaires	Congés maladie ordinaire	13	144	11	13	355	27
	Congés longue maladie	2	304	152	.	.	.
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	.	.	.	1	112	112
	Congés paternité	.	.	.	.	.	.
	Garde enfant malade	4	5	1,25	3	6,5	2
	Accident de service sans arrêt de travail	2	.	.	.	.	.
	<b>Sous-total</b>	<b>21</b>	<b>453</b>	<b>164,25</b>	<b>17</b>	<b>473,5</b>	<b>141</b>
Enseignants titulaires	Congés maladie ordinaire	5	139	28	3	65	21
	Congés longue maladie	.	.	.	1	168	168
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	1	182	182	2	224	112
	Congés paternité	1	10	10	1	11	11
	Garde enfant malade	.	.	.	.	.	.
	Accident de service	.	.	.	.	.	.
	Congé formation professionnelle	1	181	181	.	.	.
<b>Sous-total</b>	<b>8</b>	<b>512</b>	<b>401</b>	<b>7</b>	<b>468</b>	<b>312</b>	
<b>Ensemble</b>		<b>29</b>	<b>965</b>	<b>565,25</b>	<b>24</b>	<b>941,5</b>	<b>453</b>

Le nombre de jours importants pour les titulaires s'explique par des congés de longue durée de deux agents

### Répartition des personnels non titulaires selon le type de congés en 2012 et 2013

		2013			2012		
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents
BIATSS non titulaires	Congés maladie ordinaire	11	422	38	19	844	44
	Congés longue maladie	.	.	.	.	.	.
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	1	112	112	.	.	.
	Congés paternité	.	.	.	1	11	11
	Garde enfant malade	3	6	2	4	13,5	3
	Accident de service avec arrêt de travail	1	63	63	.	.	.
	Accident de service sans arrêt de travail	1	.	.	.	.	.
<b>Sous-total</b>	<b>17</b>	<b>603</b>	<b>215</b>	<b>24</b>	<b>868,5</b>	<b>58</b>	
Enseignants non titulaires	Congés maladie ordinaire	6	70	11	2	63	31,5
	Congés longue maladie	.	.	.	.	.	.
	Congés longue durée	.	.	.	.	.	.
	Congés maternité	3	406	135	1	112	112
	Congés paternité	1	11	11	1	11	11
	Garde enfant malade	.	.	.	.	.	.
	Accident de service	.	.	.	.	.	.
<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>487</b>	<b>157</b>	<b>4</b>	<b>186</b>	<b>154,5</b>	
<b>Ensemble</b>		<b>11</b>	<b>550</b>	<b>220</b>	<b>28</b>	<b>1054,5</b>	<b>212,5</b>



## **V – REMUNERATION DES PERSONNELS**



## Les rémunérations

### **La masse salariale :**

#### **Rémunération principale**

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

La rémunération brute est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice de la fonction publique. Cette valeur est périodiquement revalorisée par le gouvernement dans le cadre des mesures salariales.

Il convient d'ajouter à cette somme :

- **le supplément familial de traitement (SFT)** pour ceux qui ont des enfants à charge. Ce supplément est forfaitairement de 2.29 euros par mois pour un enfant. A partir de deux enfants, son montant dépend du nombre d'enfants et comporte une partie fixe et une partie proportionnelle à l'indice de rémunération.
- **Indemnités et primes**  
Il s'agit de rémunérations accessoires versées conformément aux dispositions législatives et/ou réglementaires qui régissent chaque corps.

#### **Cumul d'activité**

Les agents de la fonction publique doivent se consacrer intégralement à l'accomplissement de leur activité principale. Ils peuvent cependant exercer des activités secondaires et percevoir une rémunération pour ces activités dans le cadre de la réglementation fixée par un décret de loi de 1936.

#### **Aide au retour à l'emploi**

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

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

#### **La masse salariale**

C'est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.



### **La politique indemnitaire**

L'université dispose d'une enveloppe ministérielle abondée par le budget de l'établissement pour attribuer les primes de charge administratives et de responsabilité pédagogique. Les autres primes des personnels enseignants relèvent du budget de l'Etat. L'université dispose d'une enveloppe globalisée de crédits destinés aux primes des fonctionnaires IATSS, notifiée par le Ministère. Cette globalisation permet à l'établissement de procéder à des arbitrages entre les différentes catégories de primes, dans le sens d'un rééquilibrage progressif des régimes indemnitaires, notamment l'AENES et l'ITRF.

### **Les primes des enseignants, enseignants-chercheurs :**

- **Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) :** prime versée aux enseignants chercheurs et aux ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants (fixée par arrêté ministériel 1244.98 euros actuellement).

### **Primes liées à l'exercice de certaines responsabilités, fonctions ou activités :**

- **Prime d'excellence scientifique :** cette prime correspond à l'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche. Elle est attribuée aux enseignants chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable.
- **Prime de charge administrative :** prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration.
- **Prime de responsabilité pédagogique (PRP) :** prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités pédagogiques particulières au sein de l'établissement. La liste des activités et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration.
- **Prime d'administration :** prime versée au Directeur de l'établissement. Son montant est fixé par décret ministériel.





## Les primes des BIATSS :

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

- **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)** : prime versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques selon le grade des agents et leur indice de rémunération.
- **Indemnité d'administration et de technicité (IAT)** : prime versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques selon le grade des agents et leur indice de rémunération.
- **Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)** : prime versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et formation. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés.
- **Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques** : les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques : indemnités de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité, prime des conservateurs.

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

- **Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, indemnité de chaussures** : versée aux agents réalisant ce type de travaux ou des travaux nécessitant un équipement particulier.
- **Prime informatique** : versée uniquement aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.
- **Indemnité des agents comptables (indemnité de caisse et de responsabilité, indemnité de gestion)** : versée à l'agent comptable de l'établissement.
- **Indemnité de charge administrative du Directeur Général des Services de l'Université** : versée au DGS.



## 5.1 MONTANTS SALAIRES ET PRIMES SUR LE BUDGET ETAT (année 2013)

Répartition des dépenses de salaires sur le budget Etat pour l'année 2013  
(brut + charges patronales)

	2011	2012	2013
BIATSS Titulaires	1 904 724	1 962 536	2 012 540
ENSEIGNANTS Titulaires et contractuels sur supports vacants	5 281 670	5 661 760	5 862 777
<b>TOTAL</b>	<b>7 186 394</b>	<b>7 624 296</b>	<b>7 875 317</b>

Répartition du supplément familial de traitement et de la garantie individuelle du pouvoir  
d'achat pour 2013 (budget Etat)

### Critère d'attribution du SFT

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

Montants SFT versés en 2012 :  
- BIATSS : 15 903 €  
- Enseignants : 60 196 €

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

En 2013, 4 personnels enseignants et un personnel BIATSS titulaires ont été bénéficiaires de la GIPA. Montant global versé : 7360,11 euros.



### Répartition des primes perçues par les personnels BIATSS titulaires

	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	22	71 134
Prime de fonction et de résultat (PFR)	5	20 213
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	5	9 513
Prime de fonction informatique	7	25 018
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	4	8 605
Indemnité spéciale des conservateurs	1	8 765
Prime de technicité forfaitaire BAS et BIB	4	5 053
Indemnité de sujétions spéciales magasiniers	1	796
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>149 097</b>

### Répartition des primes perçues par les personnels Enseignants titulaires

	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
Prime de recherche de l'Enseignement Supérieur (PRES)	70	85 530

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

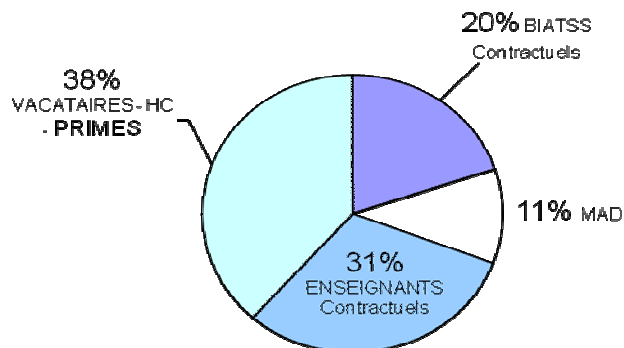
En 2013, 1 agent contractuel sur support vacant a bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour un montant de 13 851 euros



## 5.2 MONTANTS SALAIRES SUR LE BUDGET ETABLISSEMENT

Répartition des salaires sur le budget de l'établissement

		Coût total employeur
<b>BIATSS Contractuels</b>	CDI	193 573
	CDD	737 007
	<b>TOTAL</b>	<b>930 580</b>
<b>Mis à disposition (collectivité locales)</b>		<b>519 516</b>
<b>ENSEIGNANTS Contractuels</b>	CDD	439 716
	Chargés de mission	122 622
	Doctorants	341 304
	Post-Doctorants	179 921
	Contractuels recherche	224 006
	ATER	138 399
	<b>TOTAL</b>	<b>1 445 968</b>
<b>VACATIONS - HEURES COMPLEMENTAIRES - PRIMES</b>	Etudiants et surveillants	90 700
	Chargés de cours vacataires non fonctionnaires	588 990
	Chargés de cours vacataires fonctionnaires	493 498
	Heures complémentaires enseignants sous conventions autres établissements et conventions de prestation de service	340 938
	Heures complémentaires enseignants titulaires CUFR Champollion	245 572
	Primes charges administratives	25 322
	PES - PEDR - INDEMNITE CNU	27 245
	<b>TOTAL</b>	<b>1 812 265</b>
	<b>ENSEMBLE</b>	



2 agents contractuels ont bénéficié de l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat pour un montant de 469,31 euros.

Pour information :

**GRATIFICATIONS STAGIAIRES : 17 179,41 euros (11 stagiaires)**



## **VI – FORMATION DES PERSONNELS**



## L'activité formation

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

Les formations proposées à tous les personnels du centre universitaire ont privilégié les objectifs nationaux ainsi que les orientations définies par l'établissement.

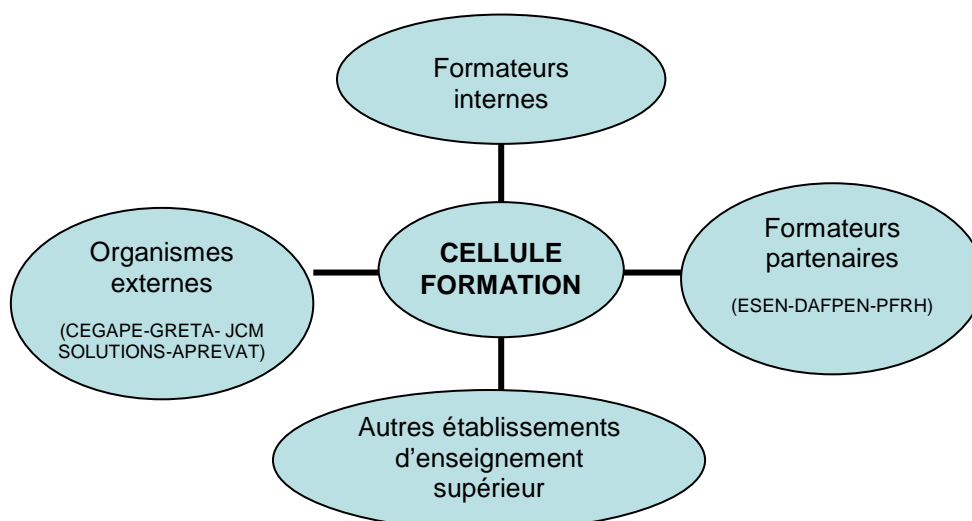
- l'intégration et l'adaptation à l'emploi par des formations professionnalisantes,
- la promotion et la valorisation des carrières (préparations aux concours),
- la mobilité et la reconversion professionnelle,
- les nouvelles techniques de management,
- les formations obligatoires ou spécifiques pour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

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

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

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

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



## 6.1 LES ACTIONS DE FORMATION

Tableau récapitulatif des actions de formation

Domaines	Intitulés des formations	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	Coût de la formation
<b>Préparation aux concours</b>	RAEP (Rapport Activité Evaluation Professionnelle) : Méthodologie	1	6	0,00
	RAEP : aide à la constitution du dossier	1	6	0,00
	RAEP	11	68	2 700,00
	Préparation épreuve orale des concours - méthodologie	8	24	285,00
	Préparation épreuve orale des concours - simulation	4	42	997,51
	Préparation du dossier RAEP	2	36	0,00
	Préparation à l'épreuve orale des examens professionnels des SAENES classe supérieure	1	7	0,00
	Note administrative examen professionnel SAENES classe supérieure	1	12	0,00
<b>Gestion de l'étudiant</b>	Orientation et parcours scolaires	1	6	0,00
	Conventions de stages étudiants	2	12	0,00
<b>Formation des formateurs</b>	Préparer et animer une formation	1	6	0,00
	Le dossier RAEP : devenir formateur interne	1	18	0,00
<b>Hygiène et sécurité</b>	Habilitation risques électriques	1	14	283,60
	Assistant de prévention	13	336	3 260,00
	Sauveteur secourisme du travail - Formation initiale	1	14	0,00
	Manipulation des extincteurs - Recyclage	22		1 601,20
	CHSCT	11		7 770,00
<b>Technologie d'information et de communication</b>	C2I - Certificat Internet et Informatique	5	122	0,00
<b>Langues étrangères</b>	Anglais communication courante	5	83	1 555,10
	Anglais professionnel	10	119	1 447,86
	Anglais	1	36	166,00
<b>Bureautique</b>	Excel - perfectionnement	5	70	1 315,60
	Excel - initiation	6	112	1 973,40

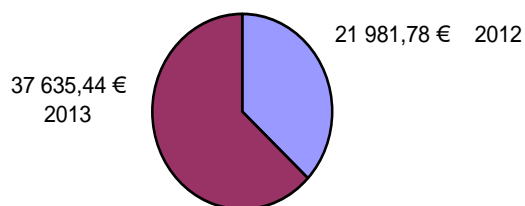


<b>Environnement professionnel</b>	Cycle de formation des DGS-DGSA : adaptation aux missions	2	71	0,00
	Culture administrative et service public	3	10,5	0,00
	Techniques d'explicitation de P Vermersch dan les accompagnements VAE	1	21	0,00
	Dispositif de VAE	2	7	0,00
	Innovation pédagogique en VAE : l'accompagnement à distance	5	32,5	750,00
<b>Gestion des ressources humaines</b>	Séminaire des responsables actions de formation	1	13	0,00
	Pilotage des emplois, maîtrise de la masse salariale	1	18	0,00
	Conférence : former en 2013 : oui on peut innover	1	3,5	0,00
	Contractuels : recrutement, GRH, modes de cessation de fonctions	4	50	2 631,20
<b>Organisation du travail</b>	Gestion de projets - Méthodes et outils	8	96	601,37
<b>Achats publics</b>	Colloque de l'achat public	1	4,5	0,00
<b>Gestion et comptabilité</b>	Comptabilité générale et analytique	1	18	0,00
<b>Développement personnel</b>	Utilisation du DVD "libérez la création"	2	12	0,00
	La voix, un outil pour s'exprimer en public et réguler son stress	1	30	1 500,00
<b>Systèmes et réseaux</b>	Virtualisation KVM et Lib Virt	4	84	6 697,60
	ITIL fondation V3 + certification	3	63	2 100,00
<b>ENSEMBLE</b>		<b>151</b>	<b>2075</b>	<b>37 635,44</b>

### Récapitulatif actions de formations 2012 et 2013

2012		
Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût total des formations
158	1552,75	21 981,78 €

2013		
Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût total des formations
151	2075	37 635,44 €





## Lexique

---

AENES	Attaché d'Administration Education Nationale et Enseignement Supérieur
ADJENES	Adjoint Administratif Education Nationale et Enseignement Supérieur
SAENES	Secrétaire d'Administration Education Nationale et Enseignement Supérieur
AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
ASI	Assistant Ingénieur
ASS BIB	Assistant de Bibliothèque
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
BAS	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
BIB	Bibliothécaire
CONSERV	Conservateur de bibliothèque
CRIMA	Centre de Ressources Informatique, Multimédia et Audiovisuel
DGS	Directeur Général des Services
DOSI	Division de l'Orientation, des Stages et de l'Insertion
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieur, Administratif, Technique de Service et de Santé
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ITRF	Ingénieur, Technicien de Recherche et Formation
MAD	Mis à disposition
TECH RF	Technicien de Recherche et Formation
ALL	Arts, Lettres et Langues
DEG	Droit, Economie, Gestion
SHS	Sciences de l'Homme et de la Société
SSMH	Sciences Sport et Motricité Humaine
STS	Sciences, Technologie, Santé

