

# BILAN SOCIAL

## 2020





Préambule.....	3
L'université UT2J en quelques repères .....	4
Pour un bilan des bilans sociaux .....	7
<b>1. Emplois et effectifs.....</b>	<b>15</b>
I – Les emplois .....	17
II – Les effectifs .....	21
III – Démographie .....	37
IV – Carrières des personnels .....	48
V – Congés .....	66
<b>2. Rémunérations .....</b>	<b>71</b>
I – La masse salariale .....	73
II – Les rémunérations .....	74
III – La nouvelle bonification indiciaire .....	79
IV – Régimes indemnitaires .....	82
V – GIPA .....	85
VI – Heures complémentaires .....	88
<b>3. Risques professionnels hygiène et sécurité.....</b>	<b>89</b>
I – Risques professionnels .....	91
II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail).....	94
<b>4. Crise sanitaire Covid 19.....</b>	<b>99</b>
I – Accompagnement pendant le confinement .....	101
II. Dispositions de la reprise d'activité sur sites .....	106
III – Préparation du plan d'organisation de la rentrée en mode Covid .....	109
IV – Sensibilisation des étudiants .....	110
V – La crise : accélérateur de la mise en place du travail à distance, les moyens.....	111
<b>5. Conditions de travail.....</b>	<b>113</b>
I – Quotité de travail .....	115
II – Médecine de prévention .....	119
<b>6. Formation des personnels .....</b>	<b>123</b>
I – Les chiffres clés .....	125
II – Volume global des formations au plan (au catalogue et hors catalogue).....	126
III – Bilan des formations réalisées en 2020 .....	127
IV – Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors catalogue et hors plan).....	129
V – Répartition du budget 2020 et du coût des actions menées .....	130
VI – Autres indicateurs de formation continue .....	130
<b>7. Relations professionnelles.....</b>	<b>133</b>
I – Information et communication .....	135
II – Contentieux et sanctions .....	135
III – Instances représentatives .....	140
<b>8. Actions sociales et culturelles : SCASC.....</b>	<b>145</b>
I – Les principales mesures particulières prises durant l'année 2020 .....	148
II – L'ensemble des statistiques relevant des missions du SCASC pour l'année 2020 .....	149

III – Bilans graphiques étendus à des comparaisons avec des années précédentes. ....	151
<b>Glossaire .....</b>	<b>154</b>
<b>Liste des principaux sigles utilisés .....</b>	<b>160</b>
<b>Source des indicateurs .....</b>	<b>161</b>

## Le cadre juridique

Le bilan social a été introduit en droit français par la loi du 12 juillet 1977 qui le rend obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. Aux termes de la loi, le document récapitule « les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social [...] et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée. »

Progressivement, le bilan en vient à concerner le secteur public. Un décret du 7 octobre 1988 l'impose dans les établissements publics hospitaliers, et la loi « Hoeffel » du 27 décembre 1994 prévoit un « rapport sur l'état de la collectivité » dans la fonction publique territoriale.

Pendant longtemps, aucun texte n'a imposé l'élaboration d'un bilan social aux universités. Toutefois, la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU) du 10 août 2007 a prévu la création d'un Comité Technique Paritaire auquel doit être présenté chaque année un « bilan de la politique sociale de l'établissement » (Art. L 951.1.1 du Code de l'Éducation). Le bilan social est repris dans les attributions du comité technique qui succède au CTP (article 37 du Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État)

La loi « ESR » du 22 juillet 2013 a fait du bilan social une compétence relevant du conseil d'administration des universités (article L712 3 du code de l'éducation) : « le CA approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article L 951 1 1. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L 711 1. ». Un arrêté du 23 décembre 2013 (modifié par un arrêté du 22 décembre 2017) détermine une liste d'indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux des universités.

Un décret du 10 mars 2014 rend obligatoire sa publication sur une rubrique dédiée sur les sites Internet des établissements.

## Les objectifs

Le bilan social est un outil d'aide à la décision qui :

- Permet d'apprécier la situation de l'université à un instant T.
- D'observer les évolutions entre deux années.
- De mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, des emplois.
- D'anticiper les évolutions à venir, en disposant d'une synthèse et d'une base de travail entre la direction et les services associés au pilotage.

## Les thèmes abordés

Le bilan social comporte des informations sur :

- Les emplois et les effectifs
- Les rémunérations
- L'hygiène et la sécurité
- Les conditions de travail
- La formation
- Les relations professionnelles
- Les actions culturelles et sociales

## Date d'observation / Période de référence

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à une date donnée. Par conséquent, selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

À une date précise (31/12/20) pour procéder à une photographie d'une population à un instant donné.

Entre deux dates (du 01/01/2020 au 31/12/2020) pour mesurer des flux ou mouvements sur une période

# L'université UT2J en quelques repères

## Étudiant·e·s

(chiffres 2020 - 2021)



## Étudiant·e·s étranger·e·s



### Autres chiffres : (en % de l'effectif global)



\* dont 1 237 à distance soit 27%



## Formations

### 3 DOMAINES DE FORMATION :

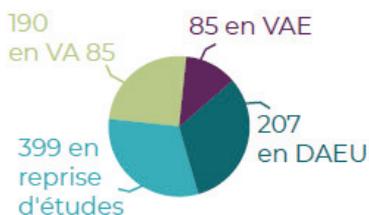
- Arts, lettres et langues (ALL)
- Sciences humaines et sociales (SHS)
- Sciences, technologies, santé (STS)

### avec :

- 83** Licences générales (20 mentions)
- 35** Licences professionnelles (26 mentions)
- 115** Masters (42 mentions)
- 41** Masters MEEF (4 mentions)
- 51** Doctorats
- 29** Diplômes d'université

- des préparations aux concours, certifications, DAEU, etc.

### Formation continue : 3 931 STAGIAIRES



\* Université du temps libre

(Source : Plaquette Service communication UT2J)

# Organisation

## 5 UFR (unité de formation et de recherche) :

- UFR Histoire, arts et archéologie
- UFR Langues, littératures et civilisations étrangères
- UFR Lettres, philosophie, musique, arts, spectacles, communication
- UFR de Psychologie
- UFR Sciences, espaces, sociétés

## 7 instituts (dont 2 IUT) et 2 écoles internes :

- Institut pluridisciplinaire pour les études sur les Amériques à Toulouse (Ipeat)
- Institut régional du travail d'Occitanie (IRT)
- Institut de formation des musiciens intervenant à l'école (Ifmi)
- Institut supérieur du tourisme de l'hôtellerie et de l'alimentation (Isthia)
- Institut supérieur couleur, image, design (Iscid)
- Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé Toulouse Occitanie-Pyrénées)
- École nationale supérieure d'audiovisuel (Ensav)
- IUT de Blagnac
- IUT de Figeac

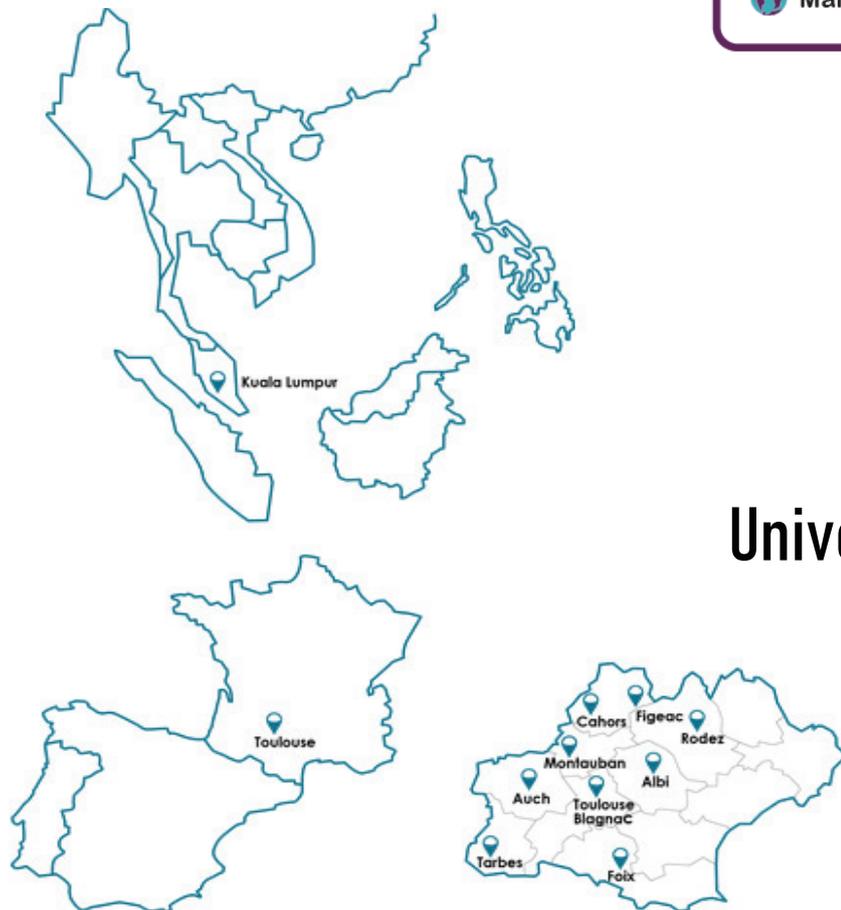
L'Université Toulouse - Jean Jaurès est également présente...

### EN RÉGION :

- 📍 Cahors : sciences sociales (gastronomie, vins, cultures et sociétés).
- 📍 Foix : tourisme, géographie, aménagement, environnement ;
- 📍 Montauban : arts plastiques, design ;
- 📍 Blagnac : informatique, carrières sociales, réseaux et télécoms, ingénierie et maintenance ;
- 📍 Figeac : génie mécanique et productique, carrières sociales, techniques de commercialisation.
- 📍 Albi, Auch, Cahors, Foix, Montauban, Rodez, Tarbes (sites de l'Inspé) : métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

### À L'INTERNATIONAL :

- 🌐 Malaisie (Kuala Lumpur)



Sa particularité :  
Université MULTI SITES

(Source : Plaquette Service communication UT2J)

## Édition

### → LES PUM

1 éditeur de presse universitaire : Les Presses universitaires du Midi.



1 680

TITRES AU CATALOGUE



59

NOUVEAUTÉS 2020



8 938

EXEMPLAIRES VENDUS



32

COLLECTIONS



19 REVUES VIVANTES  
5 NUMÉRIQUES



Depuis  
1987

1971  
TITRES PUBLIÉS

## Recherche

### ■ Les différentes structures :

#### 8 UMR CNRS

✦ CERTOP, CLLE, FRAMESPA, GEODE, IRIT, IMT, LISST, TRACES

#### 2 UMR MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE

✦ EFTS, LISST

#### 14 ÉQUIPES D'ACCUEIL

✦ CAS, CÉIBA, CERPPS, CREG, ERRAPHIS, LLA CREATIS, LPS-DT, PLH, LARA-SEPPA, LERASS, LEREPS, LGPI, OCTOGONE-LORDAT, IL LABORATORIO

#### 1 DIRECTION D'APPUI À LA RECHERCHE

#### 13 STRUCTURES COLLABORATIVES

✦ d'initiative locale favorisant l'interdisciplinarité et la transversalité, dont l'UT2J est associé :

ARPEGE (Approches pluridisciplinaires du genre), BECO (Petite enfance en contexte), CIMES (Centre international des montagnes du sud), IFERISS (Institut fédératif de recherche interdisciplinaire santé - société), IRPALL (Institut de recherche pluridisciplinaire en arts, lettres et langues), ISC3T (Institut des sciences du cerveau, de la cognition et du comportement de Toulouse), MSHS-T (Maison des sciences de l'homme et de la société de Toulouse), PERDOCA (Pôle d'enseignement, de recherche et de documentation en Occitan et en Catalan), SFR AEF (Apprentissage, enseignement, formation)

✦ d'initiative nationale, accompagnées par l'UT2J dans le cadre de sa politique scientifique :

GIS Études africaines, GIS Patrimoine en partage, GIS Genre, GIS IDA - Institut des Amériques

## Vie étudiante et culturelle

### → CULTURE

Le Ciam-UT2J (Centre d'initiatives artistiques du Mirail), le service arts et culture de l'université. La Fabrique, bâtiment unique en Europe, dédié aux arts et à la culture, composé de salles de spectacles, de pratiques artistiques et d'espaces d'exposition.

1 SALLE DE SPECTACLE  
170 PLACES ASSISSES

200 SPECTACLES  
GRATUITS / AN

3 SALLES  
D'EXPOSITION

### → ASSOCIATIONS ET VIE ÉTUDIANTE

La MIE, la Maison des initiatives étudiantes, ouverte à toutes et à tous.

31 ASSOCIATIONS  
(HORS SYNDICATS)

34 PROJETS  
SUBVENTIONNÉS  
PAR LE FSDIE

### → SPORTS

Le Suaps, le service universitaire d'activités physiques et sportives. Il propose un grand nombre d'activités, à toutes et à tous, du débutant complet au pratiquant confirmé.



35 ACTIVITÉS PROPOSÉES  
AUX PERSONNELS ET ÉTUDIANT·E·S



(Source : Service communication UT2J)

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

# Pour un bilan des bilans sociaux

---

Le **Bilan Social 2020** sera le dernier du genre. Pour l'année 2021, nous produirons (dans le courant de l'année 2022), un **Rapport Social Unique** (RSU) conformément à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

**Il convient donc de faire, à l'occasion de cet ultime Bilan Social, un rapide bilan des bilans sociaux.**

Ces documents doivent être réalisés chaque année. Ils doivent permettre d'objectiver la situation de l'établissement au regard de toute une série d'informations dont la liste était fixée par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 tandis que pour les Rapports Sociaux Uniques, ils sont précisés dans le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Les Bilans Sociaux sont présentés devant les instances du Dialogue Social puis au Conseil d'Administration, ce qui a été fait avec régularité, sauf pour les années 2016, 2017, 2018. Ces trois bilans manquants ont été réalisés durant l'année 2020 en même temps qu'a dû être produit le Bilan Social 2019.

Ils font partie de l'effort qu'une direction et une administration doivent faire en direction des partenaires sociaux et des élus du Conseil d'Administration. Ils participent d'un effort de communication des données sociales indispensable à l'exercice de la démocratie universitaire. Ces bilans sont également des documents publics, qui doivent être accessibles par l'ensemble des personnels de l'établissement et, au-delà, projeter vers l'extérieur une image de ce que nous sommes, de notre manière de fonctionner.

Les Bilans Sociaux sont de fait trop importants, trop utiles pour disparaître réellement. En pratique, les RSU ne feront que rajouter de nouveaux indicateurs ou de nouveaux chapitres à ce qui préexistait.

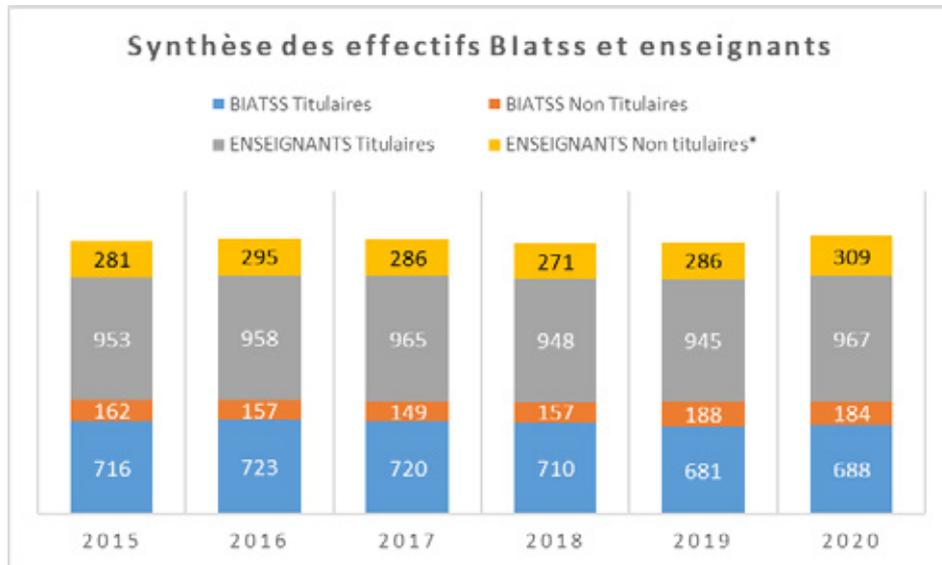
Réalisés systématiquement avec une année de décalage, les Bilans Sociaux peuvent être perçus comme décalés, d'autant plus que, à l'ère du numérique, tout semble aller vers l'impératif de la vitesse et de l'instantané. Dans un tel contexte, comment apprécier des chiffres qui datent d'une année ? de façon peut-être encore plus critique, comment apprécier les chiffres de 2020 au terme de l'année 2021 ou au début de l'année 2022, marquées l'une et l'autre par la crise de la COVID-19 ? La crise pandémique a eu pour effet de provoquer de nombreux ajustements dans la gestion des Ressources Humaines. Elle est une épreuve qui débute en mars 2020 et perdure au moment où ce rapport social est présenté devant les instances, soit mars 2022. Comment aurons-nous traversé cette crise ? Il est trop tôt pour le dire dans ce rapport, il faudra sans doute attendre la livraison non pas du prochain, mais bien des prochains Rapports Sociaux Uniques tant il est évident que les effets ou les conséquences de la crise pandémique se feront ressentir sur plusieurs années quand bien même l'état sanitaire viendrait à s'améliorer substantiellement.

Pour en comprendre les dynamiques à l'œuvre dans une organisation telle que la nôtre, il est souvent indispensable de compulser une collection de Bilans Sociaux. A la lumière des résultats chiffrés de l'année N, il faut pouvoir remonter vers les tableaux de chiffres ou d'indicateurs des années précédentes, jusqu'à N-5 par exemple, voire, parfois, sur des temporalités encore plus longues. C'est à ce rythme, à cette temporalité que l'on peut constater les changements, les évolutions, et dans certains cas, les involutions.

Considéré sous cet angle, le Bilan Social se révèle un précieux outil de pilotage qui permet de réaliser une évaluation des politiques de ressources humaines mises en œuvre par l'établissement dans la durée. En regard des projets politiques mis en œuvre, il produit des données quantitatives qui peuvent être analysées comme autant d'indicateurs d'efficacité ou de pertinence.

## LES EFFECTIFS

Le Plafond d'emplois global de l'université s'élève à 2041 ETPT pour l'année 2020. Il est composé de l'addition des emplois sous plafond Etat, définis par le ministère, et des emplois financés sur ressources propres par notre établissement. Entre les Bilans Sociaux de 2016 à 2020, ce Plafond reste globalement stable.



Si nous ne disposons que de fort peu de latitudes d'action sur les effectifs globaux de l'établissement (rappelons que nous sommes sous la contrainte du Plafond d'emplois Etat et que cette contrainte ne saurait être desserrée par le plafond des emplois financés par nos ressources propres), notre établissement s'est toutefois engagé dans plusieurs **chantiers ambitieux en matière de ressources humaines**. Certains s'inscrivent dans la continuité des choix effectués parfois depuis plusieurs années, d'autres sont plus récents ; certains trouvent leur accomplissement en 2020, d'autres sont juste amorcés et ne déboucheront que dans les années futures.

### **PARMI CEUX-CI, NOUS RETIENDRONS, DANS LE CADRE DE CE BILAN 2020, LES GRANDS CHANTIERS SUIVANTS :**

#### **Des chantiers qui se poursuivent et se renforcent :**

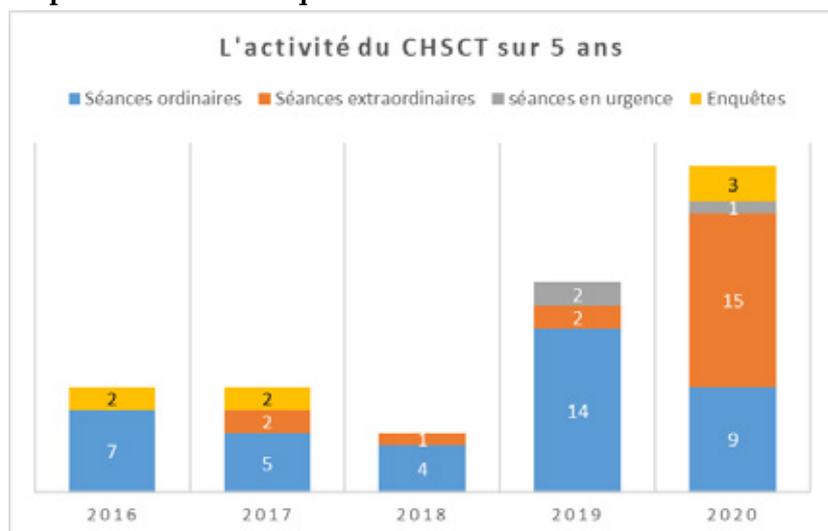
- la prévention des risques
- la prise en compte des handicaps,
- la lutte contre la précarité,
- l'action sociale et culturelle

#### **Des chantiers innovants qui s'installent en 2020 :**

- le RIFSEEP,
- une Charte du Télétravail.

## DES CHANTIERS QUI SE POURSUIVENT ET SE RENFORCENT

### La prévention des risques



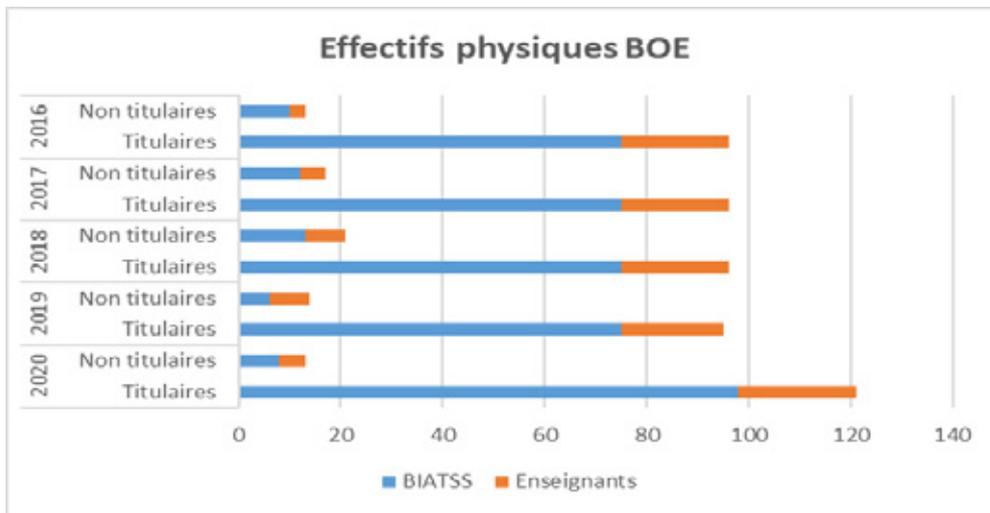
Comme le souligne le graphique ci-dessus, l'année 2020 a été marquée par une activité intense du CHSCT. Sur les 5 années de référence, les années 2016 et 2017 peuvent représenter des années en régime normal. L'année 2018 se caractérise par un nombre en baisse sensible de séances ordinaires et extraordinaires en raison de la grève puis du blocage de l'université entre février et mai 2018. De fait, il y a eu une suspension du fonctionnement de l'instance durant l'administration provisoire. L'année 2019 se caractérise par une sorte de compensation des séances non tenues de 2018. Le total des activités de l'instance pour l'année 2020 représente environ trois fois les activités en régime normal car il correspond au déclenchement de la crise pandémique. Pendant les premiers mois, de mars à juillet, ce sont pas moins de 14 séances (12 extraordinaires et 2 ordinaires) qui se sont tenues. Suite aux conditions exceptionnelles et particulières du premier confinement et de la mise en place du travail à distance dans l'urgence, une enquête auprès de l'ensemble des personnels a été mise en œuvre. Elle a connu un très grand succès puisque, en 1 mois et quelque, c'est plus de la moitié des personnels BIATSS (52%) et un tiers des personnels enseignants (32%) qui y ont répondu, soit au total 40% de l'ensemble des personnels. Conduite par le Pôle d'Environnement Professionnel, cette enquête avait pour but d'identifier les problématiques dans lesquelles étaient placés les personnels. Elle permettait d'évaluer le moral des personnels dans cette situation très inhabituelle et elle offrait aussi la possibilité de faire émerger des situations critiques pour y porter remède le cas échéant.

De fait, l'année 2020 a été riche en initiatives de toutes sortes qui avaient pour but de prévenir tout risque grave. C'est également dans cet esprit qu'il convient d'apprécier la mise en place d'une cellule d'orientation psychologique, dès juin 2020 : la cellule Soléo. Plusieurs autres initiatives avaient pour but de maintenir le lien social en dépit de la distance, d'où la création d'un « Bulletin d'information du personnel au temps de la Covid-19 » ou encore d'un concours de dessins des enfants du personnel.

### LA PRISE EN CHARGE DU HANDICAP

La loi du 11 février 2005 fait obligation à tout établissement public d'au moins 20 agents, d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6% de leurs effectifs. Chaque année ces établissements doivent donc déclarer leur taux d'emploi de travailleurs handicapés. Si ce taux est inférieur à 6%, elles doivent s'acquitter d'une contribution reversée au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique). Ce Fonds a pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des trois fonctions publiques, ainsi que la formation et l'information des agents qui en relèvent.

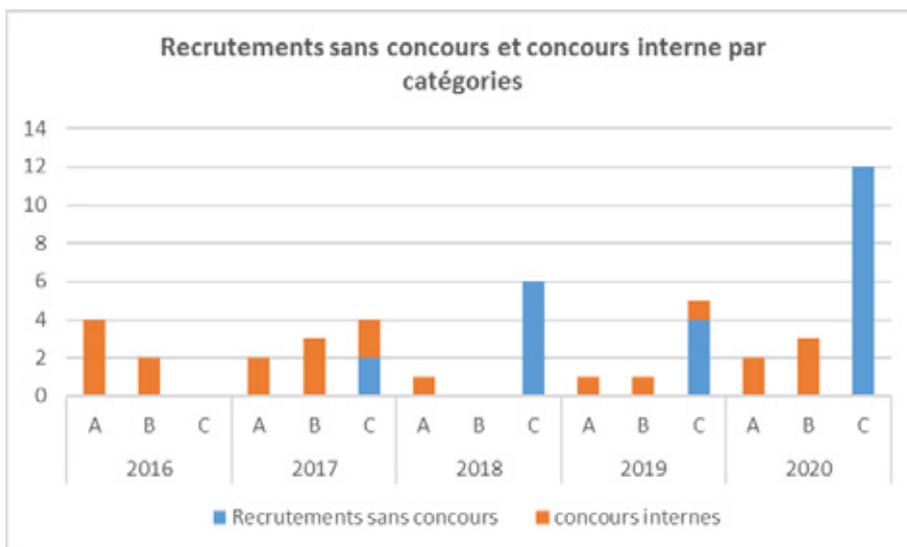
Le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap est de 5,39 % au 31 décembre 2020 pour notre établissement. Nous sommes donc très près de ce seuil des 6 % quand, en moyenne dans la fonction publique, le taux n'est que de 4,87 %.



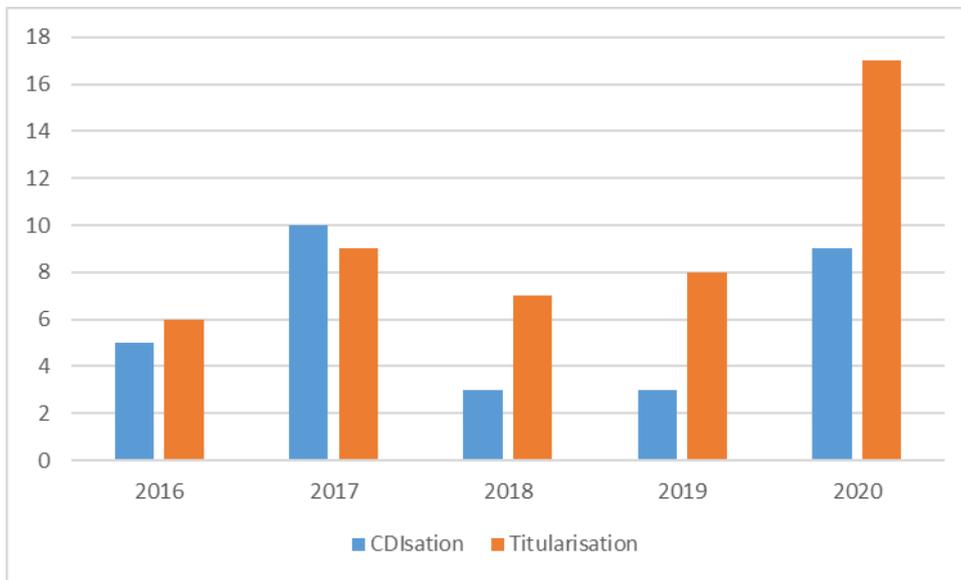
## LA LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ

Elle constitue une orientation d'autant plus exigeante que, comme signalé plus haut, nos marges de manœuvres, en termes de créations de supports pérennes, sont limitées. Entre 2013 et 2018, l'établissement a pu prendre appui sur la loi du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet » pour résorber une partie des emplois précaires. Cette possibilité est aujourd'hui éteinte et il nous faut donc imaginer d'autres voies.

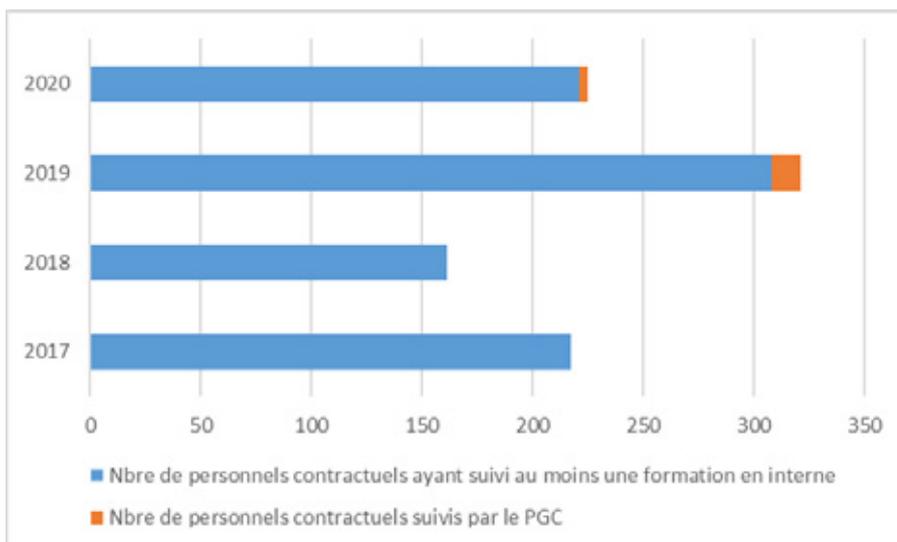
### Concours internes et recrutements sans concours



Le graphique ci-dessus montre que c'est notamment la voie des « recrutements sans concours » qui a été fortement mobilisée, en particulier au profit des personnels non titulaires de catégorie C.



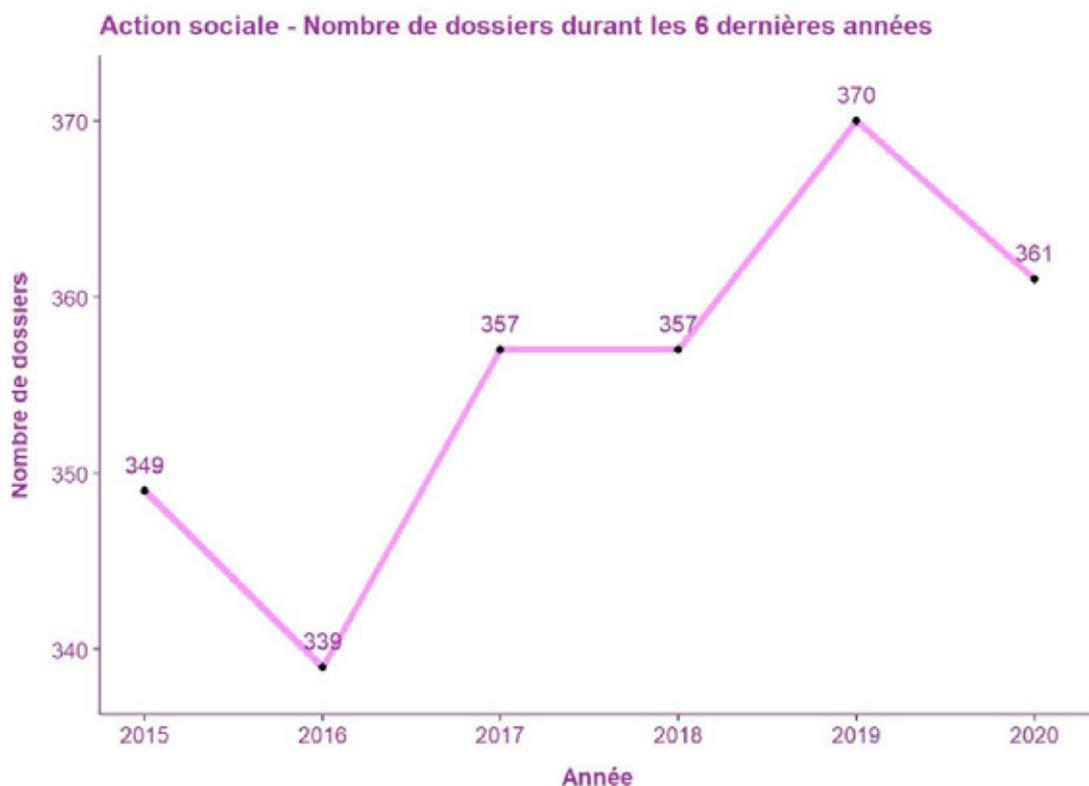
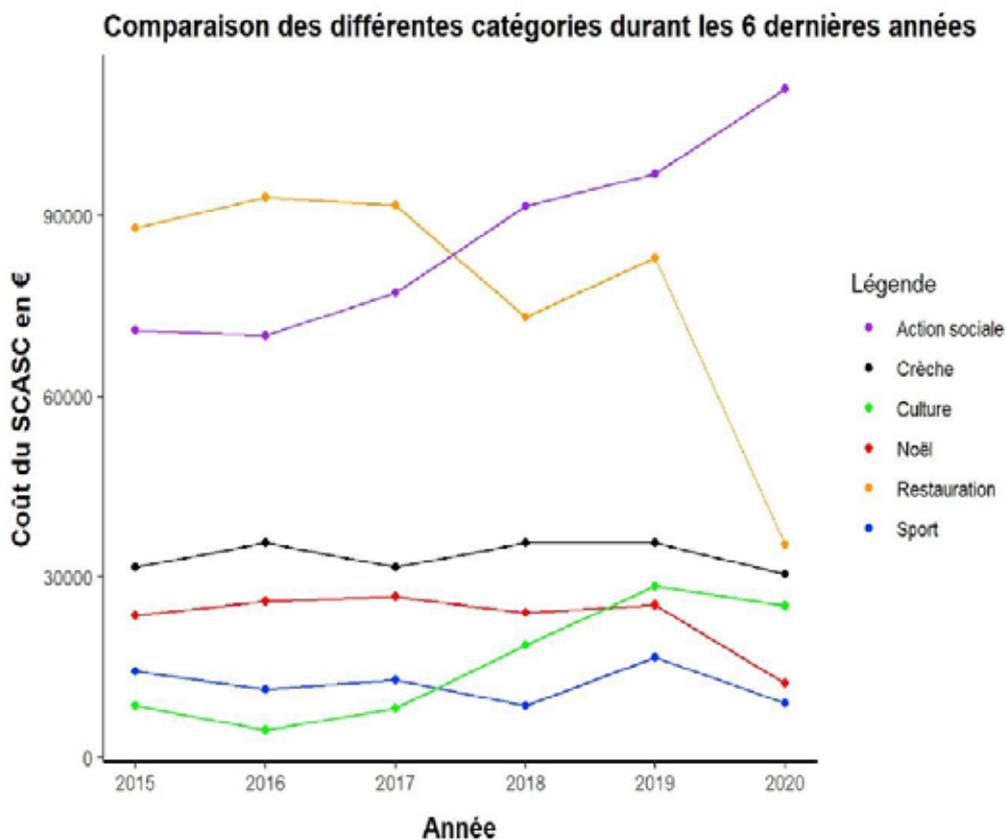
En termes de précarité des emplois, il y a une gradation entre le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat à durée indéterminée (CDI) et la titularisation, via concours interne ou recrutement sans concours, sur un support de fonctionnaire. Si on cumule le nombre de personnels physiques qui se sont vus proposer un CDI ou qui ont été titularisés, on peut lire dans le graphique ci-dessus que l'effort de résorption de la précarité est une constante et qu'elle connaît une accélération notable en 2020.



Cet effort se manifeste également à travers le nombre de personnels contractuels ayant suivi au moins une formation en interne ainsi que par celui des contractuels suivis par le PGC en vue d'un accompagnement personnalisé.

## LE SCASC

Le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC) a pour missions de promouvoir, de coordonner, d'organiser, d'animer, de gérer l'action sociale et les activités culturelles, éducatives, sportives et de loisirs au bénéfice des personnels de l'Université. Il contribue ainsi à la mise en œuvre du projet d'établissement.



## DES CHANTIERS INNOVANTS, QUI S'ESQUISSENT EN 2020

### Le passage au RIFSEEP

Le RIFSEEP est le nouveau régime indemnitaire qui s'adresse aux personnels BIATSS titulaires. Il a vocation, dans l'ensemble passablement complexe des différentes primes qui se sont stratifiées, à **redonner du sens et de la motivation au travail**.

Motiver les agents en redonnant du sens à leur travail est en effet un enjeu majeur, que ce soit pour produire un meilleur service à destination de l'ensemble des usagers, pour réaliser nos missions ou que ce soit en matière de qualité de vie au travail. L'amélioration du service à rendre passe par la réaffirmation de nos missions. Cette politique que l'on pourrait qualifier d'amélioration constante repose sur l'adhésion de l'ensemble des personnels qui y participent. Elle se traduit de différentes façons, tel que le fait, par exemple, de repenser nos fonctions d'accueil, de les valoriser.

Dans le même temps, **il s'agit de reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience**. Le régime actuel, dans notre établissement, a pour effet de valoriser la progression ou le déroulé de carrière. Le critère fondamental de la progression indemnitaire, c'est l'ancienneté dans l'établissement, quel que soit le poste occupé. Le RIFSEEP, qui remplacera l'empilement des primes, aura pour effet de valoriser les parcours professionnels et l'expérience acquise.

Il s'agit encore de déverrouiller le régime indemnitaire via la reconnaissance de l'expertise, des fonctions d'encadrement et ceci par l'ouverture d'un cadre réglementaire (le Complément Indemnitaire Annuel) permettant de valoriser la prise de responsabilités de personnels Biatss dans l'établissement (direction de services communs, mandats de Vice-Présidents Délégués, Chargés de Mission, Assistants de Prévention, Référent Usages Numériques). L'agenda de travail du Comité Technique, proposé en octobre 2020, prévoit que le chantier se déploie durant l'année 2021 avec une installation envisagée au début de l'année 2022.

### L'adoption d'une Charte du télétravail en phase expérimentale

La réflexion sur l'installation du télétravail dans notre établissement débute dans le courant de l'année 2019. Considérant qu'une partie des personnels travaillant sur nos campus, en particulier les agents du CNRS hébergés dans nos équipes de recherche, avaient accès à la possibilité du télétravail, il était en effet important d'offrir cette même possibilité à l'ensemble de la population Biatss dont les fonctions pouvaient être éligibles.

De nombreuses réunions des instances du dialogue social, en particulier le Comité technique, ont permis de réaliser une Charte du télétravail en octobre 2020. Cette Charte devait être révisée au terme d'une enquête devant se dérouler avant la fin de l'année 2021 et qui autoriserait la phase de déploiement à l'issue de la phase expérimentale nonobstant les effets de la crise pandémique.

Le déclenchement de la crise pandémique à partir de mars 2020 nous a amenés à reconsidérer notre calendrier. Tandis qu'une proportion parfois très importante des personnels était placée en travail à distance, le déclenchement de la phase expérimentale du télétravail a été reportée tandis qu'une politique d'équipement des personnels en micro-ordinateurs portables était déployée.

Le télétravail concerne l'ensemble des personnels Biatss de l'établissement, titulaires comme non-titulaires, dès lors que leurs fonctions ou leurs aptitudes (degré d'autonomie dans la réalisation des tâches en particulier) les rendent éligibles.



**Emplois et effectifs**





L'emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou non titulaire). Pour 2020, le plafond d'emplois État est établi à 2041 ETPT comme en 2019.

**Les personnels exerçant à l'université sont :**

**Les personnels bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) qui relèvent de trois filières :**

- **AENES** : ensemble des personnels de l'administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.
- **ITRF** : ensemble des personnels ingénieurs, des personnels Techniques de Recherche et de Formation.
- **Bibliothèques et musées** : ensemble des personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

**Les personnels enseignants et enseignants chercheurs :**

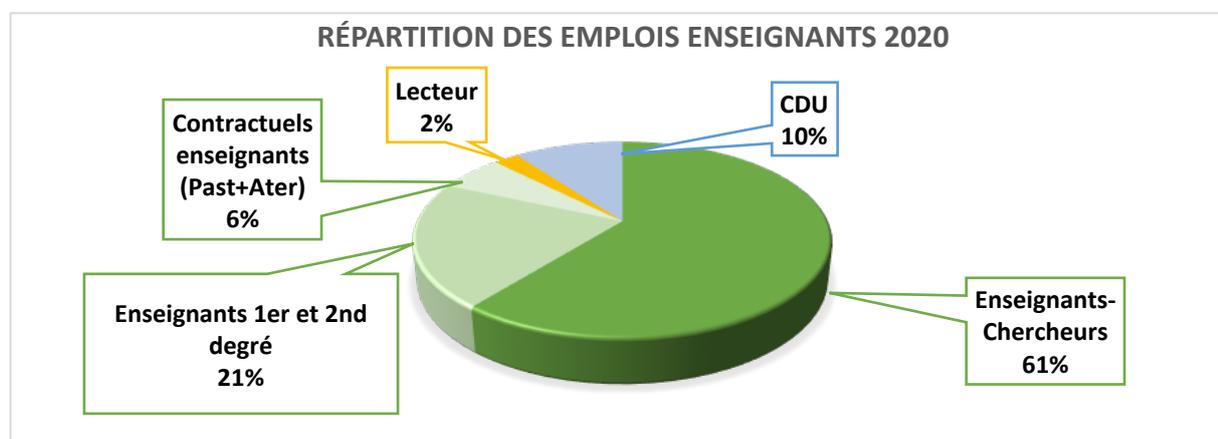
- **Enseignants-chercheurs** : ensemble des personnels exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.
- **Enseignants du 1<sup>er</sup> degré (PREC)** : les enseignants dans le premier degré sont les instituteurs, professeurs des écoles et autres enseignants chargés de classes du 1<sup>er</sup> degré, les directeurs d'école déchargés de classes et les psychologues.
- **Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (PRAG/PRCE/PLP/PENSAM)** : personnels exerçant des missions d'enseignement uniquement.
- **PAST** (professeurs associés) : les professeurs associés sont des agents non titulaires de l'État pouvant être recrutés dans les établissements publics d'enseignement supérieur.
- **ATER** (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche) : personnels enseignants non titulaires dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs.
- **Lecteur** : enseignants non titulaires qui sont en général de nationalités étrangères devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master 1 ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est d'un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité.
- **CDU** : Les écoles doctorales attribuent chaque année un certain nombre de Contrats Doctoraux Uniques (CDU). Ce sont des contrats à durée déterminée de 3 ans, durant lesquels l'Université s'engage à financer le travail de recherche des doctorants. Il existe deux types de CDU : type 1 (sans avenant d'enseignement) et type 2 (avec avenant d'enseignement ou autres fonctions).

## I.1 – Emplois Enseignants

Situation au 31/12/2020

CATÉGORIE	INSPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL	TOTAL	Variation
					2020	2019	2019/2020
PR	11	6	2	189	208	204	4
MCF	44	18	13	454	529	527	2
SURNSA	1			1	2	4	-2
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>56</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>644</b>	<b>739</b>	<b>735</b>	<b>4</b>
AGRÉGÉ	58	12	8	61	139	141	-2
CERTIFIÉ	51	10	3	28	92	92	0
PE	16			0	16	16	0
CPE	4			0	4	4	0
PLP				1	1	1	0
ENSAM			1	0	1	1	0
<b>Total enseignants 1er et 2nd degré</b>	<b>129</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>90</b>	<b>253</b>	<b>255</b>	<b>-2</b>
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>185</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>734</b>	<b>992</b>	<b>990</b>	<b>2</b>
ATER	3	1		43	47	51	-4
LECTEUR				28	28	28	0
PAST		1		24,5	25,5	25,5	0
CDU				123	123	112	11
<b>Total enseignants contractuels</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>218,5</b>	<b>223,5</b>	<b>216,5</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>188</b>	<b>48</b>	<b>27</b>	<b>952,5</b>	<b>1215,5</b>	<b>1206,5</b>	<b>9</b>

INSPE : Ecole supérieure du professorat et de l'éducation, IUTB : Institut Universitaire de technologie de Blagnac, IUTF : Institut Universitaire de technologie de Figeac, UT2J : Université Toulouse Jean Jaurès.  
SURNSA : Sur nombre



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

Pour 2020, 9 emplois d'enseignants en plus par rapport à 2019, conséquence de la prolongation de certains CDU (contexte sanitaire COVID).

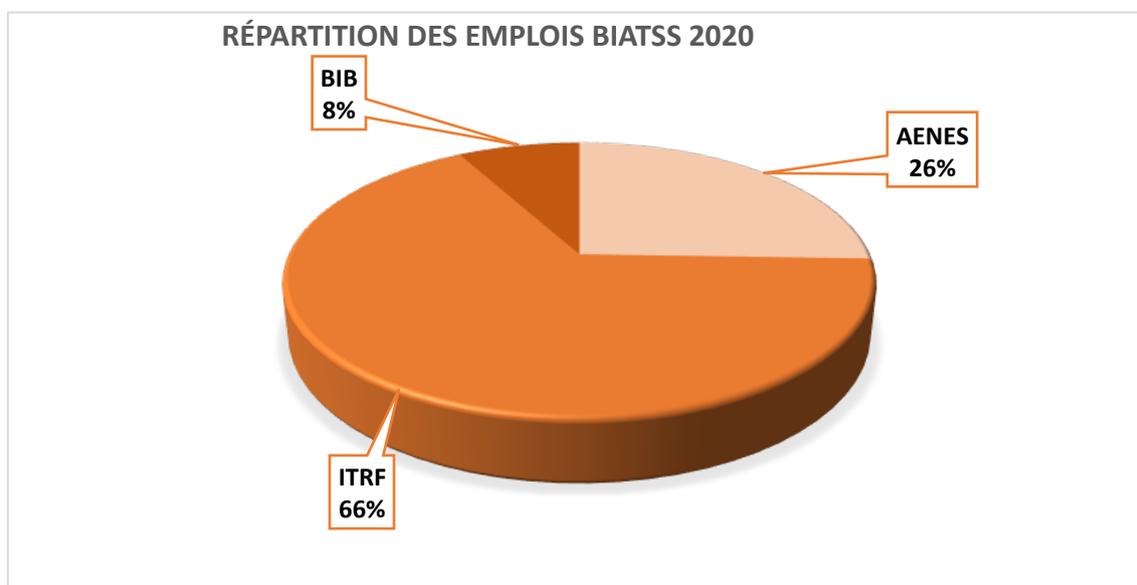


## I.2 – Emplois BIATSS

Situation au 31/12/2020

CATÉGORIE	INSPE	IUTB	IUTF	UT2J	TOTAL	TOTAL	Variation
					2020	2019	2019/2020
SGS <sub>I</sub>				1	1	1	0
AENESR				1	1	1	0
SCAS				1	1	1	0
AGC <sub>I</sub>				1	1	1	0
AAE	7	1		18	26	24	2
SAENES	13		2	30	45	46	-1
ADJENES	25	3	2	96	126	131	-5
<b>Total AENES</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>148</b>	<b>201</b>	<b>205</b>	<b>-4</b>
IGR	1			8	9	9	0
IGE	7	3	1	96	107	107	0
ASI	3	2	3	41	49	47	2
TCH nes	16	5	1	116	138	137	1
ATRF	64	4	3	149	220	222	-2
AGT				1	1	0	1
<b>Total ITRF</b>	<b>91</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>411</b>	<b>524</b>	<b>522</b>	<b>2</b>
CONSG				2	2	2	0
CONS	1			5	6	6	0
BIB	2			7	9	9	0
BIB ASS	4			24	28	27	1
MAGAS	2			16	18	17	1
<b>Total Bibliothèque</b>	<b>9</b>			<b>54</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>145</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>613</b>	<b>788</b>	<b>788</b>	<b>0</b>

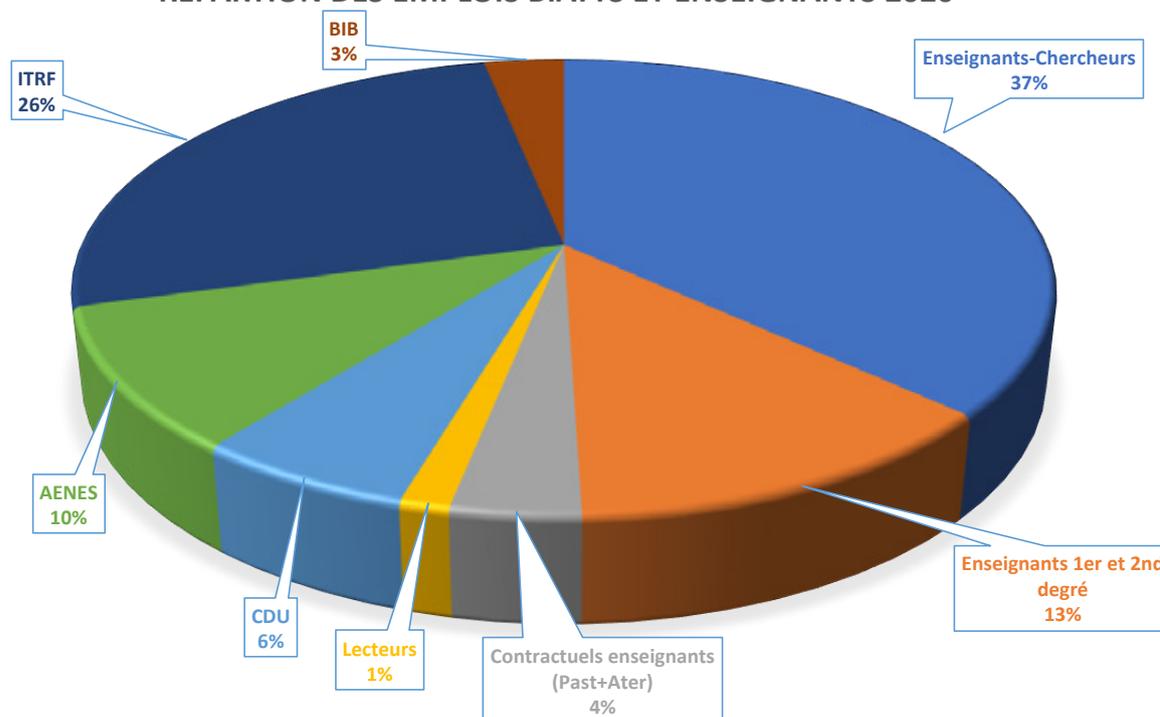
\*AAE = fusion des Attachés d'administration (AENES) et des conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU) suite au décret n°2013-876.



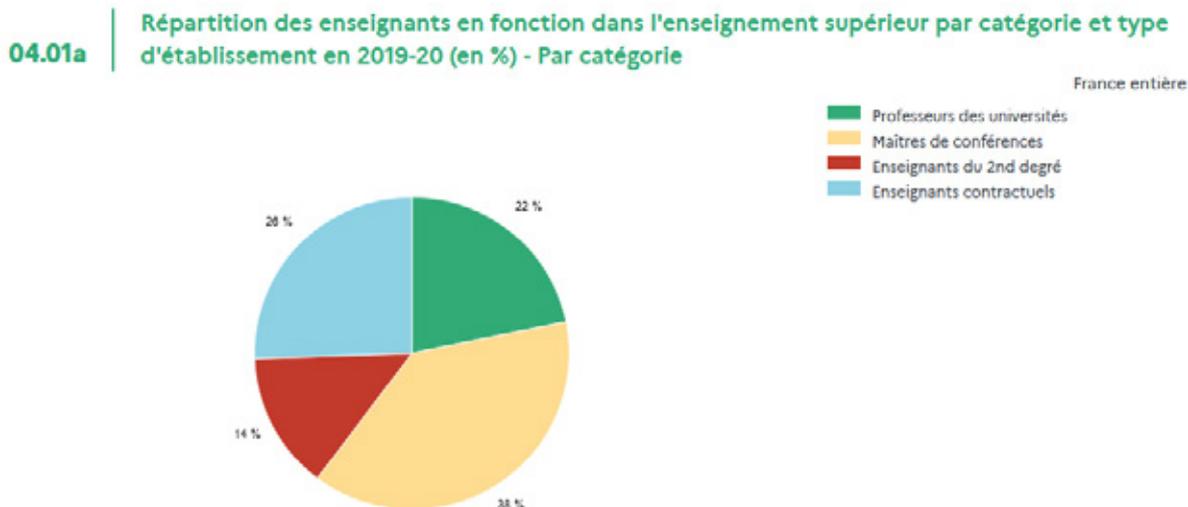
### I.3 – Synthèse des emplois

	TOTAL 2020	TOTAL 2019
AENES	201	205
ITRF	524	522
BIB	63	61
<b>Total Biatts</b>	<b>788</b>	<b>788</b>
Enseignants-Chercheurs	739	735
Enseignants 1er et 2nd degré	253	255
Contractuels enseignants (Past+Ater)	73	77
Lecteurs	28	28
CDU	123	112
<b>Total Enseignants</b>	<b>1 216</b>	<b>1 207</b>
<b>Total Général emplois Université</b>	<b>2 004</b>	<b>1 995</b>

RÉPARTITION DES EMPLOIS BIATTS ET ENSEIGNANTS 2020



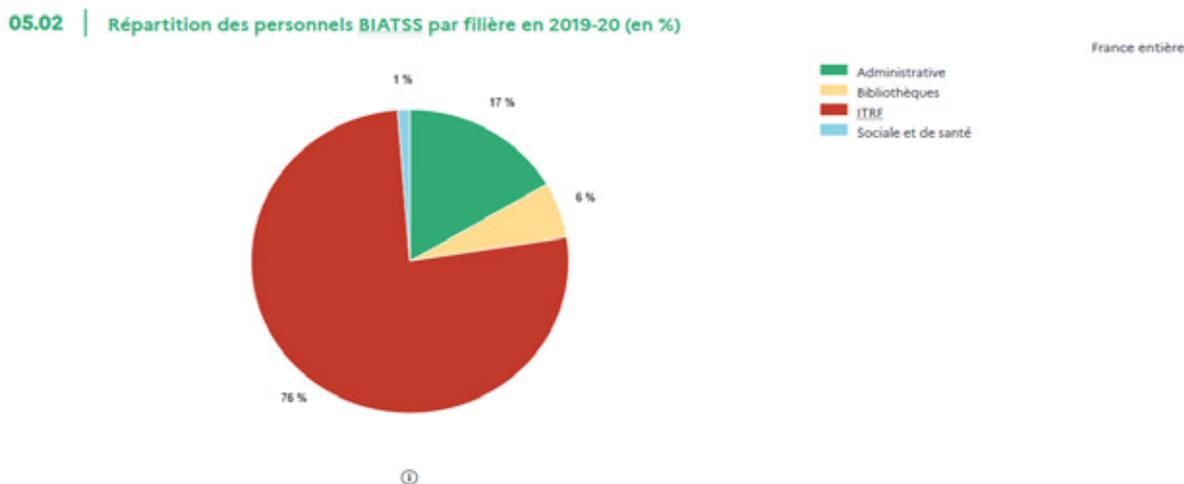
Chiffres nationaux :



(Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°14 – édition 2021.)

En 2019, 92 160 enseignants sont en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Neuf enseignants sur dix sont affectés dans les universités. 40 % des enseignants titulaires sont des femmes. 60 % d'entre eux appartiennent au corps des enseignants-chercheurs (et assimilés) titulaires, 26 % sont des enseignants contractuels et 14 % des enseignants du second degré (*graphique 04.01a*).

(Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°14 – édition 2021.)



Sources | MENJS-MESRI-DGRH, Annuaire (POPEE-BIB pour les personnels des bibliothèques, AGORA et POPPEE-ITRF  
MENJS-MESRI-DGRH, enquête sur les agents contractuels BIATSS (EANT)

(Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°14 – édition 2021.)

En 2019, l'enseignement supérieur public compte 82 839 agents assurant des fonctions de personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS), soit une augmentation de 3 % comparée aux effectifs de l'année 2017. Ils sont répartis en 61 340 agents titulaires (soit 74 %) et 21 499 agents contractuels opérant sur des missions permanentes (*tableau 05.01*). La part des agents contractuels sur missions permanentes atteint 26 % de l'effectif total.

(Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°14 – édition 2021.)

L'effectif est composé de l'ensemble des personnels rémunérés par l'université. On distingue deux catégories d'agents :

- **Les fonctionnaires** : le fonctionnaire est un agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de l'une des trois fonctions publiques. La fonction publique d'État, qui comprend tous les corps de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.
- **Les contractuels** : également appelés agents non titulaires de l'État (ANT). Les contractuels sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C. Les effectifs présentés ci-dessous portent sur les agents en activité et rémunérés au sein de l'université à la date d'observation du 31 décembre de l'année considérée. Les personnels vacataires ne sont pas répertoriés ici.

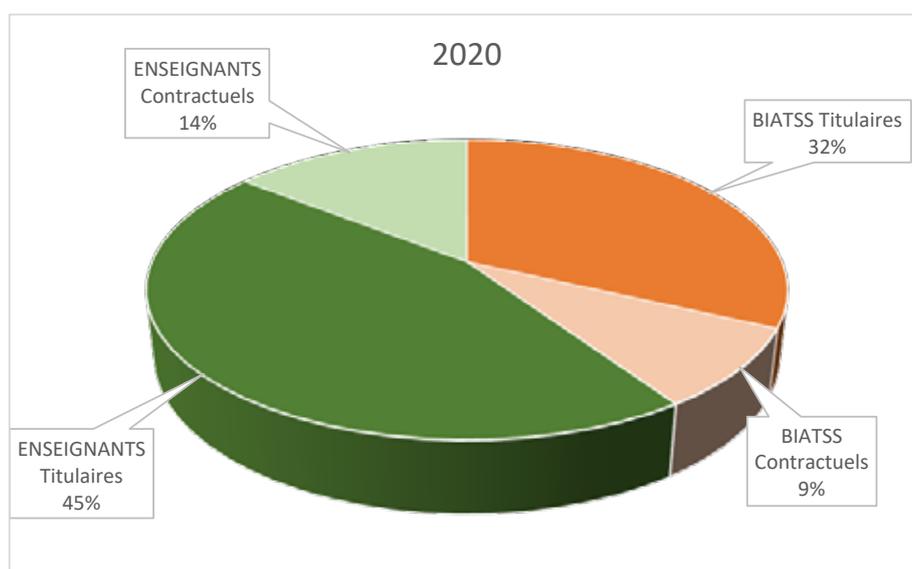
## II.1 – Évolution des effectifs entre 2019 et 2020

### II.1.1 – Détail par composantes

	UT2J hors IUT et INSPE		N/N-1		IUT Blagnac		N/N-1
	2020	2019			2020	2019	
Titulaires	533	531	2	Titulaires	18	18	0
Non Titulaires	168	170	-2	Non Titulaires	1	2	-1
<b>Biatss</b>	<b>701</b>	<b>701</b>	<b>0</b>	<b>Biatss</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>-1</b>
Titulaires	690	678	12	Titulaires	46	44	2
Non Titulaires	298	280	18	Non Titulaires	6	8	-2
<b>Enseignants</b>	<b>988</b>	<b>958</b>	<b>30</b>	<b>Enseignants</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>0</b>

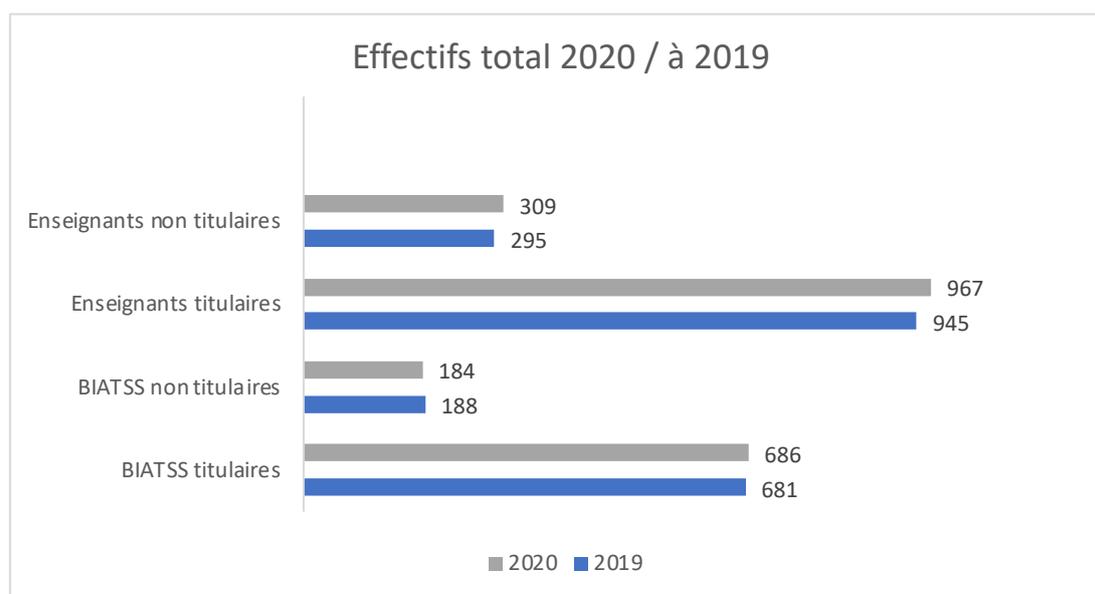
	INSPE		N/N-1		IUT Figeac		N/N-1
	2020	2019			2020	2019	
Titulaires	126	123	3	Titulaires	9	9	0
Non Titulaires	12	13	-1	Non Titulaires	3	3	0
<b>Biatss</b>	<b>138</b>	<b>136</b>	<b>2</b>	<b>Biatss</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
Titulaires	207	198	9	Titulaires	24	25	-1
Non Titulaires	3	5	-2	Non Titulaires	2	2	0
<b>Enseignants</b>	<b>210</b>	<b>203</b>	<b>7</b>	<b>Enseignants</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>-1</b>

### II.1.2 – Synthèse des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS au 31/12/2020





UNIVERSITÉ TOULOUSE JEAN JAURÈS							
	BIATSS		ENSEIGNANTS		TOUS CORPS CONFONDUS		TOTAL
	Titulaires	Non Titulaires	Titulaires	Non titulaires*	Titulaires	Non titulaires	
2019	681	188	945	295	1626	483	2109
2020	686	184	967	309	1653	493	2146
N/N-1	5	-4	22	14	27	10	37



On observe une augmentation de 36 enseignants en 2020 par rapport à 2019, soit 14 enseignants non titulaires et de 22 enseignants titulaires en plus.

## II.2 – Effectifs BIATSS

### II.2.1 – Les titulaires

#### DÉFINITIONS :

- **Corps** : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés selon le niveau de recrutement en catégories A, B ou C.
- **Grade** : le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.
- **Catégories fonction publique** : L'ensemble de la fonction publique est constitué en 3 catégories hiérarchiques (A, B et C), elles-mêmes subdivisées en plusieurs corps correspondants généralement aux diverses filières des métiers.

Sont classés dans la catégorie A, les corps destinés aux emplois de direction, de conception et d'encadrement. Les corps composant la catégorie B correspondent aux fonctions d'application et de rédaction. Les corps correspondant aux fonctions d'exécution sont classés dans la catégorie C.

## II.2.1.1 – Les effectifs en personnes physiques par genre et par composantes

Situation au 31/12/2020

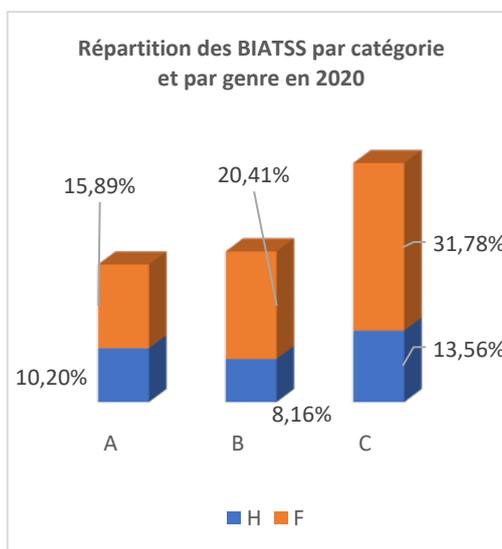
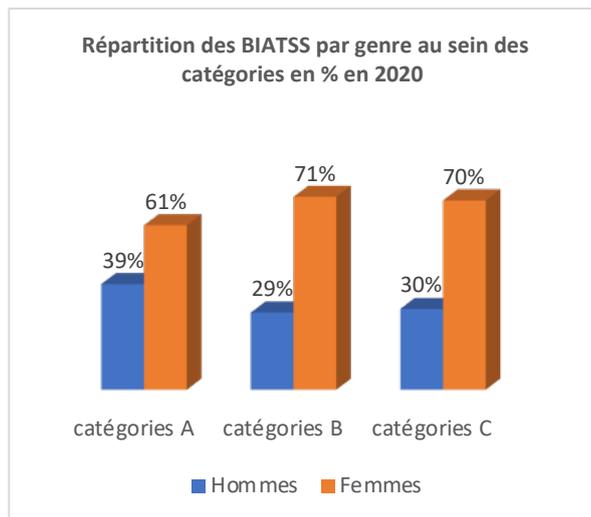
CORPS	CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation	
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	2019/2020	
DGS EPSCP	A			0			0			0	1		1	1	0	1	
ADMENESR	A			0			0			0	1	1	1	1	0	1	
S.G.U.	A			0			0			0		0	0	1	-1		
AGENT COMPTABLE	A			0			0			0	1	1	1	1	0		
AAE	A	2	5	7		1	1			0	6	10	16	24	23	1	
SAENES	B	4	9	13			0		1	1	1	26	27	41	40	1	
ADJAENES	C	2	21	23		3	3		1	1	2	6	78	84	112	111	1
<b>Total AENES (ex ASU)</b>		<b>8</b>	<b>35</b>	<b>43</b>		<b>4</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>116</b>	<b>130</b>	<b>180</b>	<b>176</b>	<b>4</b>
IGR	A	1		1			0			0	5	1	6	7	7	0	
IGE	A	4		4	3		3			0	32	46	78	85	85	0	
ASI	A		3	3	1	1	2	3		3	9	27	36	44	46	-2	
TECH	B	6	9	15	4	1	5		1	1	34	74	108	129	130	-1	
ATRF	C	26	26	52	1	3	4		1	1	2	51	75	126	184	182	2
<b>Total ITRF</b>		<b>37</b>	<b>38</b>	<b>75</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>131</b>	<b>223</b>	<b>354</b>	<b>449</b>	<b>450</b>	<b>-1</b>
CONS. GN. BIB	A			0			0			0	1		1	1	1	0	
CONSV. BIB	A		1	1			0			0	2	4	6	7	7	0	
BIBLIOTHÉCAIRE	A		2	2			0			0		6	6	8	8	0	
BIBAS	B		3	3			0			0	7	16	23	26	25	1	
MAGASINIER	C		2	2			0			0	5	8	13	15	14	1	
<b>Total Bibliothèque - Musée</b>			<b>8</b>	<b>8</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>2</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>45</b>	<b>81</b>	<b>126</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>160</b>	<b>373</b>	<b>533</b>	<b>686</b>	<b>681</b>	<b>5</b>

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

Au 31/12/2020	A	B	C	TOTAL	%	Rappel au 31/12/2019	A	B	C	TOTAL	%
AENES	27	41	112	180	26%	AENES	25	40	111	176	26%
ITRF	136	129	184	449	65%	ITRF	138	130	182	450	66%
BIBLIOTHÈQUE	16	26	15	57	8%	BIBLIOTHEQUE	16	25	14	55	8%
<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>196</b>	<b>311</b>	<b>686</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>179</b>	<b>195</b>	<b>307</b>	<b>681</b>	<b>100%</b>
<b>%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>		<b>%</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	

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

		2020			2019		
		H	F	Total	H	F	Total
AENES	A	9	18	27	8	17	25
	B	5	36	41	5	35	40
	C	9	103	112	9	102	111
	<b>Total AENES</b>	<b>23</b>	<b>157</b>	<b>180</b>	<b>22</b>	<b>154</b>	<b>176</b>
ITRF	A	58	78	136	59	79	138
	B	44	85	129	44	86	130
	C	79	105	184	79	103	182
	<b>Total ITRF</b>	<b>181</b>	<b>268</b>	<b>449</b>	<b>182</b>	<b>268</b>	<b>450</b>
BIB	A	3	13	16	3	13	16
	B	7	19	26	8	17	25
	C	5	10	15	5	9	14
	<b>Total BIB</b>	<b>15</b>	<b>42</b>	<b>57</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>55</b>
<b>Total Général</b>		<b>219</b>	<b>467</b>	<b>686</b>	<b>220</b>	<b>461</b>	<b>681</b>



En 2020, les hommes représentent 32% des effectifs BIATSS comme en 2019.

## II.2.1.4 – Les effectifs en équivalent temps plein (ETP)

### DÉFINITIONS :

**ETP (Équivalent Temps Plein)** : est l'unité de mesure d'occupation des emplois. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents.

La notion ETP peut être complétée par l'ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) et ETPR (Équivalent Temps Plein Rémunéré), ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF.

La LOLF consiste en une nouvelle architecture du budget de l'État, non plus défini par ministères mais par missions, programmes et actions. Une mission peut concerner un ou plusieurs ministères.

Un programme est un regroupement de moyens d'une politique : elle est conduite par un ministère selon une stratégie définie.

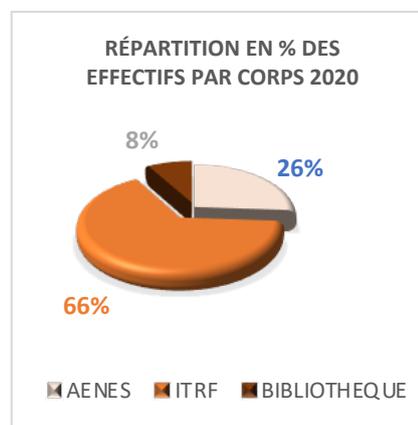
Une action identifie les moyens et modes d'action des acteurs d'un programme.

Situation au 31/12/2020

CORPS	CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation 2019/2020	
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019		
DGS EPSCP	A			0			0			1		1	1	0	1		
ADMENESR	A			0			0			1		1	1	0	1		
S.G.U.	A			0			0					0	0	1	-1		
AGENT COMPTABLE	A			0			0					1	1	1	0		
AAE	A	2	5	7		1	1			0	6	9,8	15,8	23,8	22,6	1,2	
SAENES	B	4	9	13			0		1	1	0,8	24,5	25,3	39,3	38,7	0,6	
ADJAENES	C	2	19,9	21,9		3	3		1	1	2	5,8	74,9	80,7	104,3	3,3	
<b>Total AENES (ex ASU)</b>		<b>8</b>	<b>33,9</b>	<b>41,9</b>		<b>4</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13,6</b>	<b>111,2</b>	<b>124,8</b>	<b>173,7</b>	<b>167,6</b>	<b>6,1</b>
IGR	A	1		1			0				4,8	1	5,8	6,8	6,8	0	
IGE	A	4		4	3		3				31,6	44,3	75,9	82,9	82,1	0,8	
ASI	A		3	3	1	1	2	3		3	9	26,8	35,8	43,8	45,6	-1,8	
TECH	B	5,8	9	14,8	4	1	5		1	1	33,8	71,5	105,3	126,1	125,9	0,2	
ATRF	C	25,5	25,3	50,8	1	2,8	3,8		1	1	2	51	71	122	178,6	178,3	0,3
<b>Total ITARF</b>		<b>36,3</b>	<b>37,3</b>	<b>73,6</b>	<b>9</b>	<b>4,8</b>	<b>13,8</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>130,2</b>	<b>214,6</b>	<b>344,8</b>	<b>438,2</b>	<b>438,7</b>	<b>-0,5</b>
CONS. GN. BIB	A			0			0				1		1	1	1	0	
CONSV. BIB	A		1	1			0				2	4	6	7	7	0	
BIBLIOTHÉCAIRE	A		2	2			0					5,8	5,8	7,8	7,6	0,2	
BIBAS	B		3	3			0				7	15,1	22,1	25,1	23,4	1,7	
MAGASINIER	C		2	2			0				4,4	7,2	11,6	13,6	12,7	0,9	
<b>Total Bibliothèque - Musée</b>			<b>8</b>	<b>8</b>			<b>0</b>				<b>14,4</b>	<b>32,1</b>	<b>46,5</b>	<b>54,5</b>	<b>51,7</b>	<b>2,8</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>44,3</b>	<b>79,2</b>	<b>123,5</b>	<b>9</b>	<b>8,8</b>	<b>17,8</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>158,2</b>	<b>357,9</b>	<b>516,1</b>	<b>666,4</b>	<b>658</b>	<b>8,4</b>

ITRF : Ingénieur Technicien de Recherche et de Formation

	A	B	C	TOTAL	%
AENES	26,8	39,3	107,6	173,7	26%
ITRF	133,5	126,1	178,6	438,2	66%
BIBLIOTHEQUE	15,8	25,1	13,6	54,5	8%
<b>TOTAL</b>	<b>176,1</b>	<b>190,5</b>	<b>299,8</b>	<b>666,4</b>	<b>100,00%</b>
%	26%	29%	45%	100%	



## II.2.2 – Les contractuels BIATSS

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

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions des agents contractuels dans la fonction publique dite loi Sauvadet se décompose en deux volets :

- Transformation des CDD en CDI : pour tous les CDD en fonction au 13 mars 2012 et exerçant leur fonction auprès du même établissement depuis au moins 6 ans au cours des 8 dernières années précédant la publication de la loi ou au moins 3 ans au cours des 4 dernières années pour les agents ayant au moins 55 ans.
- Volet titularisation : pendant une durée de quatre ans (2013-2016) un dispositif particulier de titularisation des contractuels par la voie du concours réservé est ouvert, sous condition d'ancienneté de services, aux agents recrutés en contrat à durée indéterminée ou déterminée, pris en application de la loi n°84-16.

Parallèlement à ces dispositifs, la loi comporte des dispositions qui ont pour objet d'encadrer, pour l'avenir, les cas de recours aux contractuels et de créer un plus large accès au CDI.

### II.2.2.1 – Les contrats à durée indéterminée (CDI)

#### Les effectifs en personnes physiques

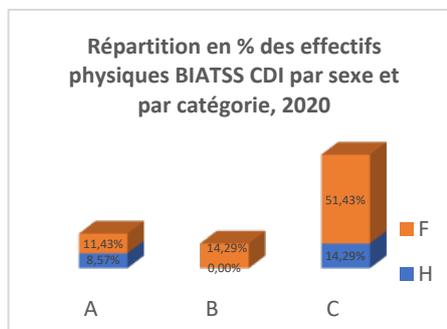
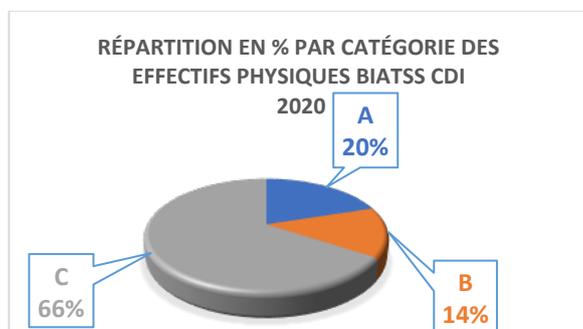
Situation au 31/12/2020

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation 2019/2020
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	
A			0			0			3	4	7	7	7	0	
B			0			0				5	5	5	5	0	
C		2	2		1	1			5	15	20	23	19	4	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>8</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	

#### Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2020

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation 2019/2020
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	
A			0.00			0.00			3.00	4.00	7.00	7.00	7.00	0.00	
B			0.00			0.00				4.80	4.80	4.80	4.30	+0.50	
C		2.00	2.00		0.80	0.80			4.60	13.60	18.20	21.00	17.70	+3.30	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2.00</b>	<b>2.00</b>		<b>0.80</b>	<b>0.80</b>			<b>7.60</b>	<b>22.40</b>	<b>30.00</b>	<b>32.80</b>	<b>29.00</b>	<b>+3.80</b>	



Les femmes représentent 77 % des effectifs en personnes physiques en CDI, 71 % en 2019.  
 Les catégories C représentent 66 % des effectifs en personnes physiques sous CDI, 61 % en 2019. On constate une hausse.

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

#### Les effectifs en personnes physiques

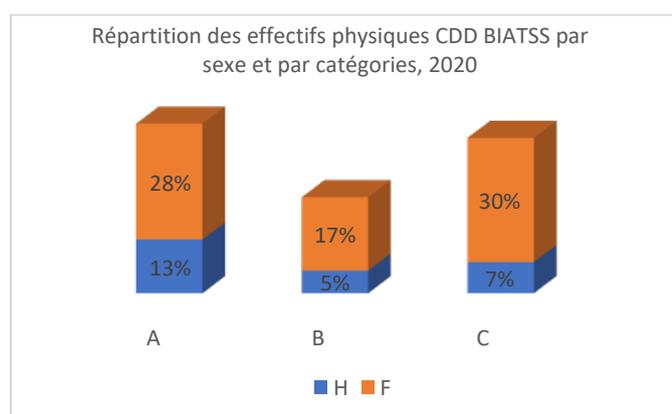
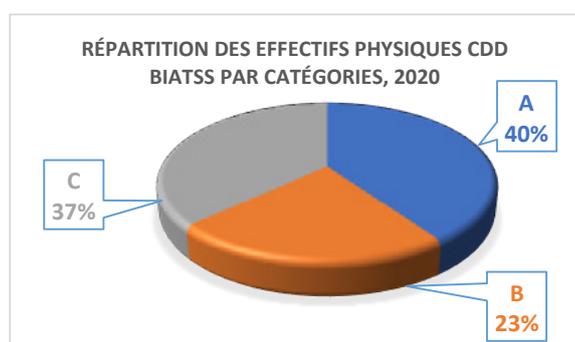
Situation au 31/12/2020

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2J			TOTAL		Variation 2019/2020
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	
A	1	2	3			0		1	1	18	38	56	60	59	1
B	2		2			0		1	1	6	25	31	34	34	0
C	1	4	5			0		1	1	10	39	49	55	64	-9
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>			<b>0</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>102</b>	<b>136</b>	<b>149</b>	<b>157</b>	<b>-8</b>

#### Les effectifs en ETP

Situation au 31/12/2020

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2J			TOTAL		Variation 2019/2020
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	
A	1,00	2,00	3,00			0,00		0,50	0,50	17,00	35,70	52,70	56,20	53,80	+2,40
B	2,00		2,00			0,00		1,00	1,00	5,50	24,00	29,50	32,50	32,50	0,00
C	1,00	4,00	5,00			0,00		0,50	0,50	10,00	38,10	48,10	53,60	63,30	-9,70
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4,00</b>	<b>6,00</b>	<b>10,00</b>			<b>0,00</b>		<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>32,50</b>	<b>97,80</b>	<b>130,30</b>	<b>142,30</b>	<b>149,60</b>	<b>-7,30</b>



Les femmes représentent 75 % des effectifs en personnes physiques en CDD (75 % en 2019 dont 26% en A et 32% en C). Les catégories C représentent 37% des effectifs en personnes physiques sous CDD (41 % en 2019). Cependant, on note une baisse de 4% pour les catégories C entre 2019 et 2020.

## II.2.2.3 – Synthèse CDI et CDD BIATSS

### Les effectifs en personnes physiques

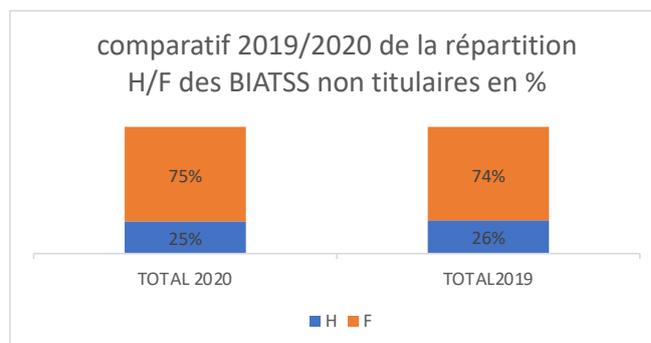
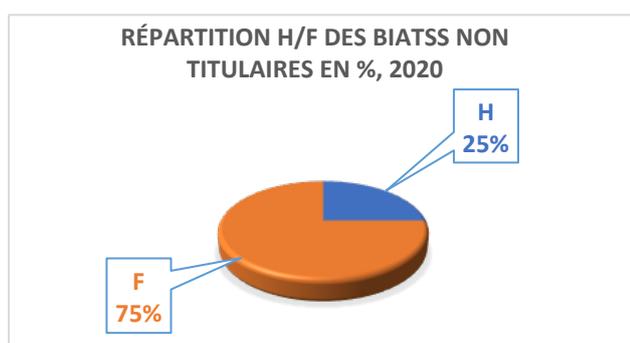
Situation au 31/12/2020

CAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	2019/2020
A	1	2	3			0		1	1	21	42	63	67	66	1
B	2		2			0		1	1	6	30	36	39	39	0
C	1	6	7		1	1		1	1	15	54	69	78	83	-5
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>126</b>	<b>168</b>	<b>184</b>	<b>188</b>	<b>-4</b>

### Les effectifs en ETP (quotité affectation)

Situation au 31/12/2020

CAT	ESPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	2019/2020
A	1.00	2.00	3.00			0.00		0.50	0.50	20.00	39.70	59.70	63.20	60.80	+2.40
B	2.00		2.00			0.00		1.00	1.00	5.50	28.80	34.30	37.30	36.80	+0.50
C	1.00	6.00	7.00		0.80	0.80		0.50	0.50	14.60	51.70	66.30	74.60	81.00	-6.40
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>4.00</b>	<b>8.00</b>	<b>12.00</b>		<b>0.80</b>	<b>0.80</b>		<b>2.00</b>	<b>2.00</b>	<b>40.10</b>	<b>120.20</b>	<b>160.30</b>	<b>175.10</b>	<b>178.60</b>	<b>-3.50</b>



En 2020, 75 % des non titulaires BIATSS sont des femmes (74% en 2019, 73% en 2018)



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

Situation au 31/12/2020

Services	PP H	PP F	PP TOTAL	QAFF H	QAFF F	QAFF TOTAL
RECHERCHE	8	17	25	7.50	15.50	23.00
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	1	14	15	1.00	12.70	13.70
UFR LANGUES LITTÉRATURE & CIVILISATIONS ETRG	2	11	13	2.00	11.00	13.00
FORMATION CONTINUE	1	12	13	1.00	12.30	13.30
ÉCOLE SUPÉRIEURE DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION	4	8	12	4.00	8.00	12.00
DIRECTION EN APPUI À LA RECHERCHE	0	9	9	0.00	8.60	8.60
DIRECTION PATRIMOINE IMMOBILIER ET GESTION CAMPUS	6	1	7	6.00	1.00	7.00
DIRECTION DU SYSTÈME D'INFORMATION	6	1	7	6.00	1.00	7.00
SERVICE COMMUN DE DOCUMENTATION	3	3	6	2.60	2.80	5.40
SCUIO-IP	1	5	6	1.00	5.00	6.00
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES	0	5	5	0.00	5.00	5.00
UFR PSYCHOLOGIE	1	4	5	1.00	3.50	4.50
UFR SCIENCES, ESPACES ET SOCIÉTÉS	0	5	5	0.00	4.50	4.50
INSTITUT SUPÉRIEUR TOURISME HÔTELLERIE ET ALIMENTATION	0	4	4	0.00	4.00	4.00
PRESSES UNIVERSITAIRES DU MIDI	1	3	4	1.00	3.00	4.00
CIAM	3	1	4	2.70	1.00	3.70
RELATIONS INTERNATIONALES	0	4	4	0.00	3.80	3.80
UFR HISTOIRE, ARTS ET ARCHÉOLOGIE	1	3	4	1.00	3.00	4.00
UFR LETTRES, PHILOSOPHIE, MUSIQUE, ARTS DU SPECTACLE ET COM	0	4	4	0.00	3.00	3.00
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'AUDIOVISUEL	1	2	3	1.00	1.70	2.70
INSTITUT SUPÉRIEUR COULEUR IMAGE DESIGN	1	2	3	1.00	2.00	3.00
IUT FIGEAC	0	3	3	0.00	2.00	2.00
INSTITUT DE FORMATION DE MUSICIENS INTERVENANTS	2	1	3	1.30	1.00	2.30
DIRECTION ÉVALUATION DES ÉTUDES ET PROSPECTIVE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
AFFAIRES GÉNÉRALES	0	2	2	0.00	2.00	2.00
DIRECTION TICE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
PRÉSIDENTE ET VICE PRÉSIDENTE	1	1	2	1.00	1.00	2.00
SUAPS	0	2	2	0.00	2.50	2.50
INSTITUT RÉGIONAL DU TRAVAIL	1	1	2	1.00	0.80	1.80
AFF. JUR/CONTENTIEUSES	0	1	1	0.00	1.00	1.00
AGENCE COMPTABLE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
IUT BLAGNAC	0	1	1	0.00	0.80	0.80
COMMUNICATION	0	1	1	0.00	1.00	1.00
ACCUEIL / PLANNINGS	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SCASC	0	1	1	0.00	1.00	1.00
SERVICE ENSEIGNEMENT À DISTANCE	0	1	1	0.00	1.00	1.00
DIVISION DE LA VIE ÉTUDIANTE	0	1	1	0.00	0.50	0.50
IMPRIMERIE	0	0	0	0.00	0.00	0.00
DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	0	0	0	0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>46</b>	<b>138</b>	<b>184</b>	<b>44.10</b>	<b>131.00</b>	<b>175.10</b>

PP H : Personne physique homme PP F : Personne physique femme QAFF H : Quotité d'affectation homme QAFF F : Quotité d'affectation femme

La recherche emploie 25 agents non titulaires soit 13% des agents BIATSS non titulaires, (15% en 2019), il s'agit pour une large part de contractuels recherche recrutés dans le cadre d'une mission et d'un financement déterminés. En 2020, 184 agents non titulaires, en légère baisse par rapport à 2019 avec 188 personnes physiques au total.

## II.3 – Effectifs enseignants

### II.3.1 – Les enseignants titulaires

#### Les effectifs en personnes physiques

Situation au 31/12/2020

CORPS	INSPE			IUTB			IUTF			UT2]			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	2019/2020
PROF.UNIV.	5	7	12	6		6	1		1	90	83	173	192	190	2
MAIT. CONF.	19	25	44	11	7	18	6	6	12	161	277	438	512	495	17
<b>Total Ens. Chercheurs</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>251</b>	<b>360</b>	<b>611</b>	<b>704</b>	<b>685</b>	<b>19</b>
AGRÉGÉ	25	33	58	11	3	14	5	1	6	17	24	41	119	124	-5
CERTIFIÉ	36	29	65	3	4	7	4		4	15	15	30	106	97	9
PROF. EPS		1	1	1		1			0	3	3	6	8	10	-2
P.L.P.	3	5	8			0			0	1	1	2	10	9	1
<b>Total Ens. 2nd degré et Psy.</b>	<b>64</b>	<b>68</b>	<b>132</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>79</b>	<b>243</b>	<b>240</b>	<b>3</b>
PROF. ÉCOLE	6	9	15			0			0			0	15	15	0
<b>Total Ens. 1<sup>er</sup> degré</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
C.P.E.	3	1	4			0			0			0	4	4	0
<b>Total Inform. Orient Educ.</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
PROF. DE L'ENSAM			0			0	1		1			0	1	1	0
<b>Total Pers. grands établ.</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>		<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>97</b>	<b>110</b>	<b>207</b>	<b>32</b>	<b>14</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>287</b>	<b>403</b>	<b>690</b>	<b>967</b>	<b>945</b>	<b>22</b>



## Les effectifs en ETP (quotité affectation)

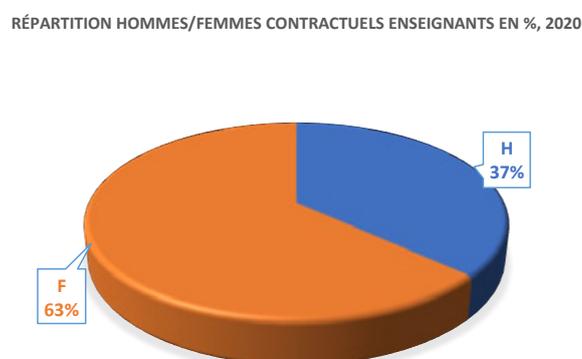
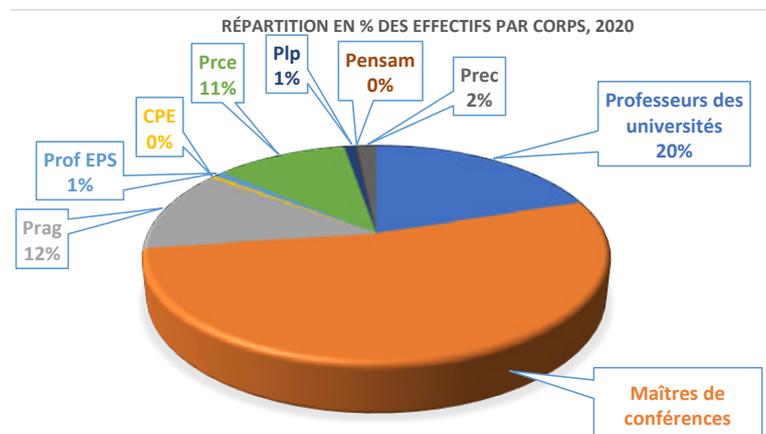
Situation au 31/12/2020

CORPS	CAT	ESPE			IUTB			IUTF			UT2J			TOTAL		Variation
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	
PROF. UNIV.	A	5,00	6,50	11,50	6,00		6,00	1,00		1,00	88,80	81,00	169,80	188,30	184,80	+3,50
MAIT. CONF.	A	19,00	25,00	44,00	11,00	7,00	18,00	5,00	6,00	11,00	153,30	267,40	420,70	493,70	482,40	+11,30
Total Ens. Chercheurs		24,00	31,50	55,50	17,00	7,00	24,00	6,00	6,00	12,00	242,10	348,40	590,50	682,00	667,20	+14,80
AGRÉGÉ	A	22,78	27,65	50,43	11,00	2,00	13,00	5,00	1,00	6,00	17,00	21,40	38,40	107,83	113,10	-5,27
CERTIFIÉ	A	27,54	22,10	49,64	3,00	4,00	7,00	4,00		4,00	14,00	14,00	28,00	88,64	86,11	+2,53
PROF. EPS	A		1,00	1,00	1,00		1,00			0,00	3,00	3,00	6,00	8,00	10,00	-2,00
P.L.P.	A	2,39	2,75	5,14			0,00			0,00	1,00	1,00	2,00	7,14	6,50	+0,64
Total Ens. 2nd degré et Psy.		52,71	53,50	106,21	15,00	6,00	21,00	9,00	1,00	10,00	35,00	39,40	74,40	211,61	215,71	-4,10
PROF. ECOLE	A	6,00	9,00	15,00			0,00			0,00			0,00	15,00	15,00	0,00
Total Ens. 1er degré		6,00	9,00	15,00			0,00			0,00			0,00	15,00	15,00	0,00
C.P.E.	A	3,00	1,00	4,00			0,00			0,00			0,00	4,00	4,00	0,00
Total Inform. Orient Educ.		3,00	1,00	4,00			0,00			0,00			0,00	4,00	4,00	0,00
PROF. DE L'ENSAM	A			0,00			0,00	1,00		1,00			0,00	1,00	1,00	0,00
Total Pers. grands établ.				0,00			0,00	1,00		1,00			0,00	1,00	1,00	0,00
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>85,71</b>	<b>95,00</b>	<b>180,71</b>	<b>32,00</b>	<b>13,00</b>	<b>45,00</b>	<b>16,00</b>	<b>7,00</b>	<b>23,00</b>	<b>277,10</b>	<b>387,80</b>	<b>664,90</b>	<b>913,61</b>	<b>902,91</b>	<b>+10,70</b>

En 2019, 40 % des enseignants titulaires sont des femmes. Elles sont plus nombreuses parmi les enseignants du second degré (47 %) et les MCF (45 %) que chez les PR (27 %). La part des femmes augmente régulièrement au fil du temps (environ 0,5 point par an) : en 1999, on dénombrait 39 % de femmes parmi les enseignants du second degré, 38 % parmi les MCF et 15 % parmi les PR.

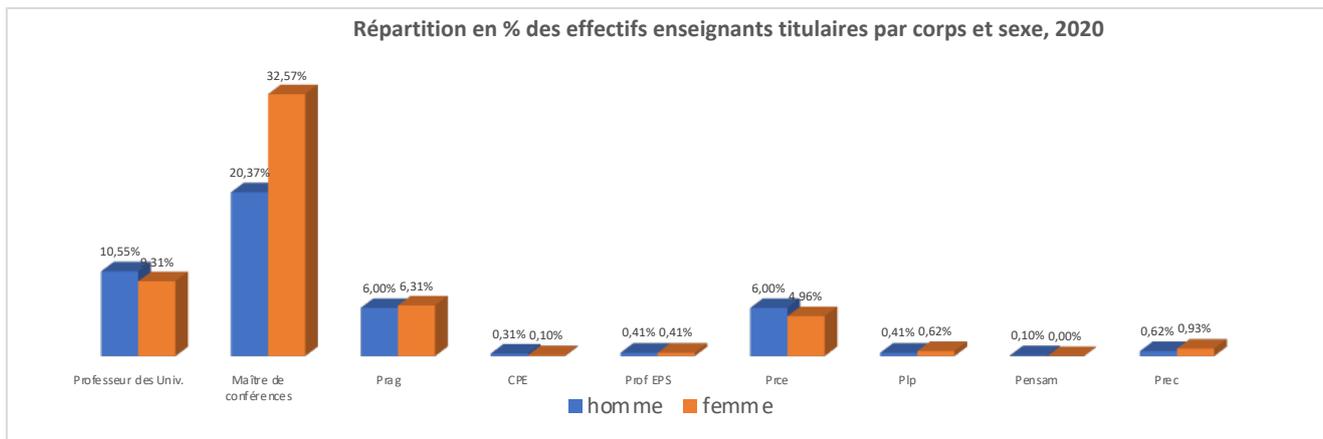
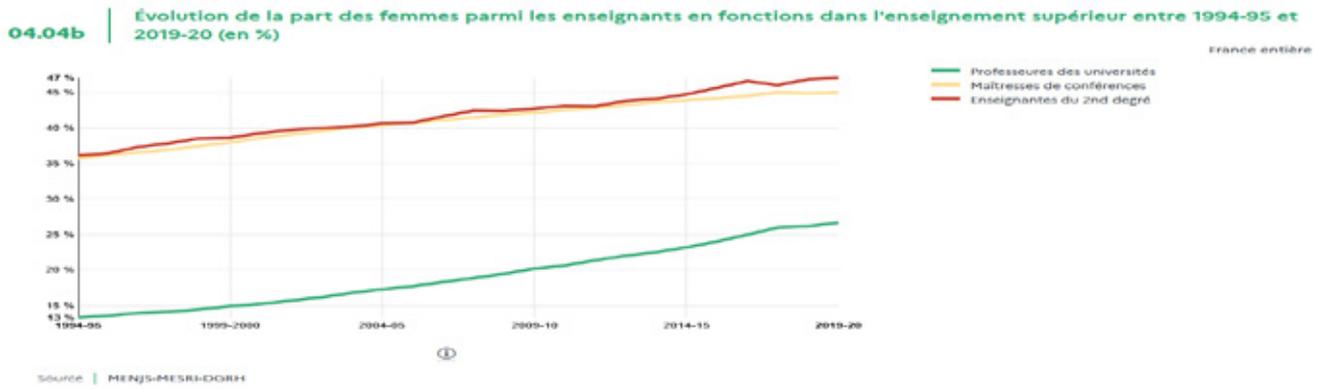
Source : édition 2021

Entre les 31 décembre 2019 et 2020, une augmentation de 19 enseignants-chercheurs est constatée (en personnes physiques).



55 % des personnels enseignants tous corps confondus sont des femmes (proportion quasi égale en 2019). L'écart hommes-femmes est particulièrement marqué chez les maîtres de conférences qui représentent à eux seuls 53 % des effectifs enseignants et parmi lesquels on dénombre 62 % de femmes, comme en 2019.

## Graphique national :





## II.3.2 – Les enseignants-chercheurs par groupes de sections CNU (personnes physiques)

**Définition section CNU :** la section CNU est la discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

Section CNU	Code CNU	PROF. UNIV. 2020	MAIT. CONF. 2020	TOTAL 2020	PROF. UNIV. % 2020	MAIT. CONF. % 2020	PROF. UNIV. 2019	MAIT. CONF. 2019	TOTAL 2019	PROF. UNIV. % 2019	MAIT. CONF. % 2019	Variation N/N-1
Drt. priv. sc. crim.	01		3	3	0%	100%		3	3	0%	100%	0
Drt. publ.	02		5	5	0%	100%		4	4	0%	100%	1
Sc. politique	04		2	2	0%	100%		2	2	0%	100%	0
<b>Total groupe 01</b>			<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>
Sc. économiques	05	1	8	9	11%	89%	1	8	9	11%	89%	0
Sc. de gestion	06	1	10	11	9%	91%	1	10	11	9%	91%	0
<b>Total groupe 02</b>		<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>	<b>0</b>
Sc. du langage	07	11	28	39	28%	72%	10	28	38	26%	74%	1
Lang. & litt. anc.	08	4	8	12	33%	67%	3	9	12	25%	75%	0
Lang. & litt. franc.	09	12	16	28	43%	57%	12	16	28	43%	57%	0
Litt. comparées	10	2	6	8	25%	75%	2	6	8	25%	75%	0
<b>Total groupe 03a</b>		<b>29</b>	<b>58</b>	<b>87</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>27</b>	<b>59</b>	<b>86</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>1</b>
Lang. & litt. ang.	11	18	49	67	27%	73%	18	47	65	28%	72%	2
Lang. & litt. germ.	12	3	9	12	25%	75%	3	8	11	27%	73%	1
Lang. & litt. slaves	13	1	3	4	25%	75%	1	4	5	20%	80%	-1
Lang. & litt. roman.	14	15	35	50	30%	70%	14	34	48	29%	71%	2
Lang. & Litt. autres	15	2	8	10	20%	80%	2	7	9	22%	78%	1
<b>Total groupe 03b</b>		<b>39</b>	<b>104</b>	<b>143</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>138</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>5</b>
Psychologie	16	31	65	96	32%	68%	33	64	97	34%	66%	-1
Philosophie	17	3	10	13	23%	77%	4	9	13	31%	69%	0
Arts	18	8	33	41	20%	80%	9	32	41	22%	78%	0
Socio., démographie	19	10	35	45	22%	78%	9	34	43	21%	79%	2
<b>Total groupe 04a</b>		<b>52</b>	<b>143</b>	<b>195</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>55</b>	<b>139</b>	<b>194</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>1</b>
Anth., eth., préhis.	20	4	7	11	36%	64%	4	7	11	36%	64%	0
His. & civ. : ancien	21	9	23	32	28%	72%	9	24	33	27%	73%	-1
His. & civ. : cont.	22	13	25	38	34%	66%	13	23	36	36%	64%	2
Géo. phys. & autres	23	9	21	30	30%	70%	9	17	26	35%	65%	4
Amén. espace, urbain	24	3	10	13	23%	77%	3	9	12	25%	75%	1
<b>Total groupe 04b</b>		<b>38</b>	<b>86</b>	<b>124</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>38</b>	<b>80</b>	<b>118</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>6</b>
Mathématiques	25	2	4	6	33%	67%	2	4	6	33%	67%	0
Maths. appliqués	26	4	6	10	40%	60%	3	6	9	33%	67%	1
<b>Total groupe 05a</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>
Informatique	27	7	19	26	27%	73%	7	20	27	26%	74%	-1
<b>Total groupe 05b</b>		<b>7</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>-1</b>
Mécan., génie mécan.	60		6	6	0%	100%		6	6	0%	100%	0
Génie informatique	61	4	5	9	44%	56%	4	5	9	44%	56%	0
Electronique	63	2	3	5	40%	60%	3	3	6	50%	50%	-1
<b>Total groupe 09</b>		<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>-1</b>
Biolog. pop. & écol.	67		1	1	0%	100%		1	1	0%	100%	0
Neurosciences	69	2	5	7	29%	71%	2	5	7	29%	71%	0
<b>Total groupe 10</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0</b>
Sc. de l'éducation	70	7	29	36	19%	81%	7	27	34	21%	79%	2
Sc. info. communic.	71	2	11	13	15%	85%	2	9	11	18%	82%	2
Cult. & lang. rég.	73	1	2	3	33%	67%		3	3	0%	100%	0
Sc. & tec. act. phy.	74		1	1	0%	100%		1	1	0%	100%	0
<b>Total groupe 12</b>		<b>10</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>19%</b>	<b>81%</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>18%</b>	<b>82%</b>	<b>4</b>
<b>Total GÉNÉRAL</b>		<b>191</b>	<b>511</b>	<b>702</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>	<b>190</b>	<b>495</b>	<b>685</b>	<b>28%</b>	<b>72%</b>	<b>17</b>

Au 31/12/2020, 73 % des enseignants-chercheurs appartiennent au corps des MCF. Il est à noter une augmentation de 17 enseignants chercheurs dans l'ensemble des sections CNU dont une augmentation de 6 enseignants dans le groupe 04b.

### II.3.3 – Les enseignants contractuels

#### DÉFINITIONS :

**ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) :** personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A soit doctorant en fin de thèse (contrat de 1 an ou 2 ans maximum). Un ATER peut être recruté soit sur un support vacant de titulaire, soit sur la base d'une autorisation de recrutement.

**PAST /MAST (professeur ou maître de conférences associé) :** les associés sont des agents non titulaires de l'État pouvant être recrutés dans les établissements publics d'enseignement.

**LECTEUR :** Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master 1 ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est d'un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité.

**DOCTORANT CONTRACTUEL :** créé par décret du 23 avril 2009, le contrat doctoral remplace notamment les contrats d'allocataire de recherche et de moniteur de l'enseignement supérieur. Le contrat doctoral est ouvert à tout doctorant inscrit en première année de thèse depuis moins de six mois : la condition d'âge (obtention du diplôme de master dans l'année) imposée pour l'allocation de recherche, n'existe pas pour le contrat doctoral. Les candidatures sont examinées exclusivement au niveau local dans chaque établissement. Le contrat doctoral est un contrat de droit public conditionné par l'inscription en doctorat. Conclu pour une durée de trois ans, il peut être prolongé d'un an pour circonstances exceptionnelles dans le déroulement de l'activité de recherche. Il le sera en outre de droit, en cas de congés maternité, paternité, d'adoption ou de congé maladie de longue durée, pour une durée égale à celle du congé. Les activités confiées au doctorant contractuel peuvent être exclusivement consacrées à la recherche mais également inclure d'autres tâches : enseignement, information scientifique et technique, valorisation de la recherche, missions de conseil ou d'expertise pour les entreprises ou les collectivités publiques.

**PROFESSEURS CONTRACTUELS :** avec le passage aux RCE le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels pour assurer, par dérogation à l'article L 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L 952-6-1 (article L 954-3 du code de l'éducation).

Les professeurs contractuels peuvent aussi être recrutés sur des emplois vacants du second degré selon le décret 92-131 du 5 février 1992.

#### Les effectifs en personnes physiques

Situation au 31/12/2020

CONTRAT	INSPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation 2019/2020
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	
ATER		3	3		2	2	1		1	34	58	92	98	103	-5
Doctorant			0			0			0	35	84	119	119	100	19
Lecteur			0			0			0	8	21	29	29	28	1
PAST			0	2		2			0	28	20	48	50	50	0
Prof contractuel			0	1	1	2		1	1	5	5	10	13	14	-1
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>110</b>	<b>188</b>	<b>298</b>	<b>309</b>	<b>295</b>	<b>14</b>

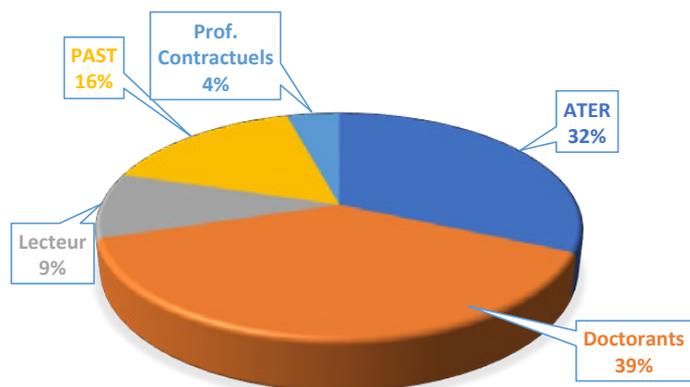


## Les effectifs en ETP

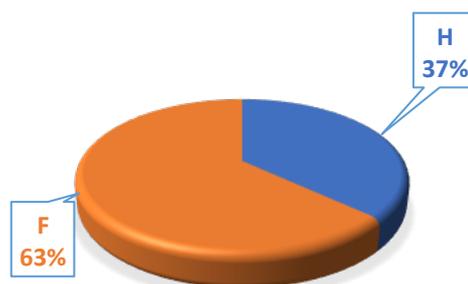
Situation au 31/12/2020

CONTRAT	ESPE			IUTB			IUTF			UT2j			TOTAL		Variation
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	2020	2019	2019/2020
ATER		3.00	3.00		1.00	1.00	1.00		1.00	28.00	43.00	71.00	76.00	82.00	-6.00
Doctorants			0.00			0.00			0.00	35.00	84.00	119.00	119.00	100.00	+19.00
Lecteurs			0.00			0.00			0.00	8.00	21.00	29.00	29.00	28.00	+1.00
PAST			0.00	1.00		1.00			0.00	14.00	10.00	24.00	25.00	25.00	0.00
Autres			0.00	0.50	0.50	1.00		1.00	1.00	4.50	4.50	9.00	11.00	13.00	-2.00
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>3.00</b>	<b>3.00</b>	<b>1.50</b>	<b>1.50</b>	<b>3.00</b>	<b>1.00</b>	<b>1.00</b>	<b>2.00</b>	<b>89.50</b>	<b>162.50</b>	<b>252.00</b>	<b>260.00</b>	<b>248.00</b>	<b>+12.00</b>

RÉPARTITION DES PERSONNES PHYSIQUES EN % PAR TYPE DE CONTRAT, 2020



RÉPARTITION HOMMES/FEMMES ANT ENSEIGNANTS EN %, 2020



39% des non titulaires enseignants ont un contrat de doctorant (34% en 2019)

63% des personnels enseignants contractuels sont des femmes (61% en 2019).

A titre de comparaison, les statistiques nationales pour 2020 :

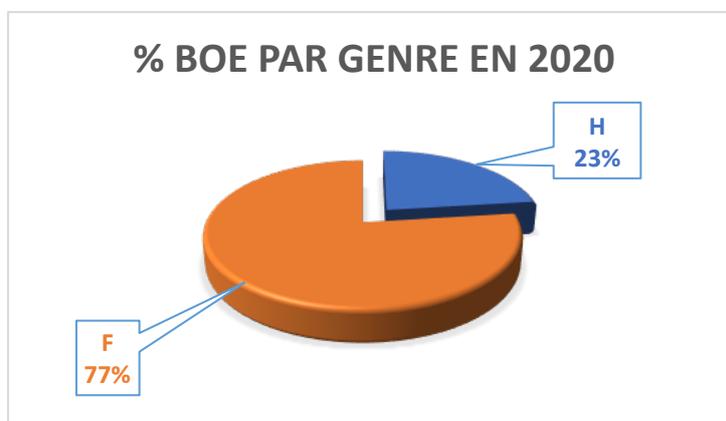
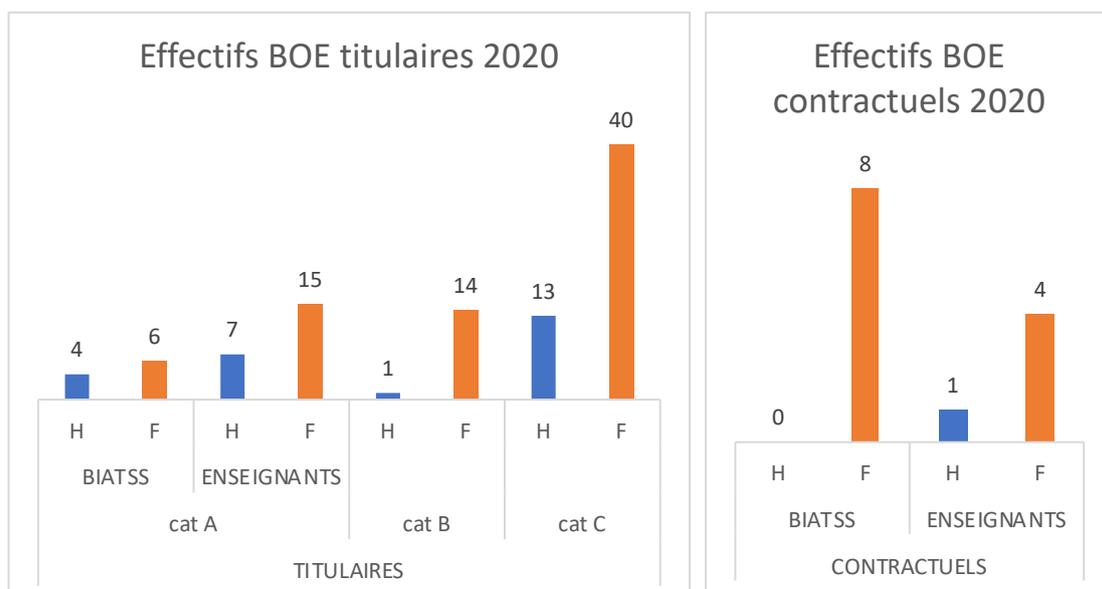
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES SERVICE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

### Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur - Année 2019-2020

« Pour l'année universitaire 2019-2020, 18 500 enseignants contractuels (hors enseignants vacataires) sont en fonction dans les établissements publics de l'enseignement supérieur, soit 23 % de l'ensemble des personnels enseignants. En baisse importante et régulière de 2009 à 2015 (de 24 000 à 18 600 individus), le volume de la population enseignante contractuelle s'est ensuite stabilisé durant quatre années avant de retrouver en 2020 son niveau de 2015. Les doctorants contractuels et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche restent les deux catégories les plus importantes. La répartition des enseignants contractuels diffère selon les disciplines. La part des femmes varie en fonction des statuts. »

(Note de la DGRH-Enseignement supérieur-n°5-Mai 2021)

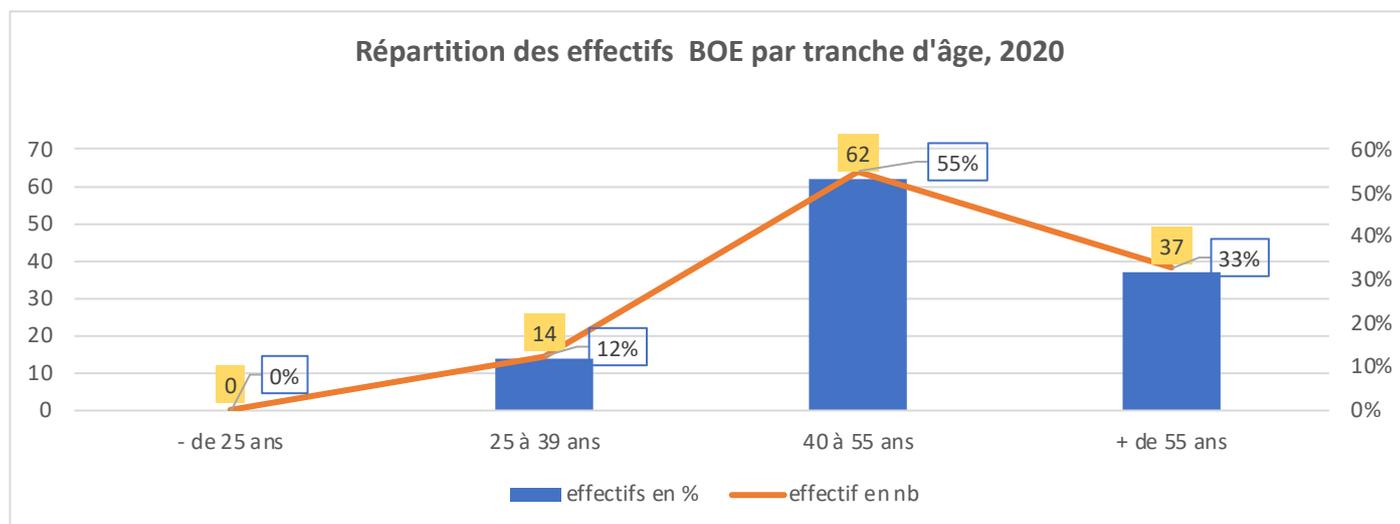
## II.4 – Les effectifs physiques BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)



Au total, au 31/12/2020, l'université compte 113 personnels BOE titulaires et contractuels (ou en cours de reconnaissance). On note une augmentation par rapport à 2019. En effet, l'université employait 109 personnels BOE au 31/12/2019.

77% des bénéficiaires BOE titulaires et contractuels sont des femmes contre 73% en 2019

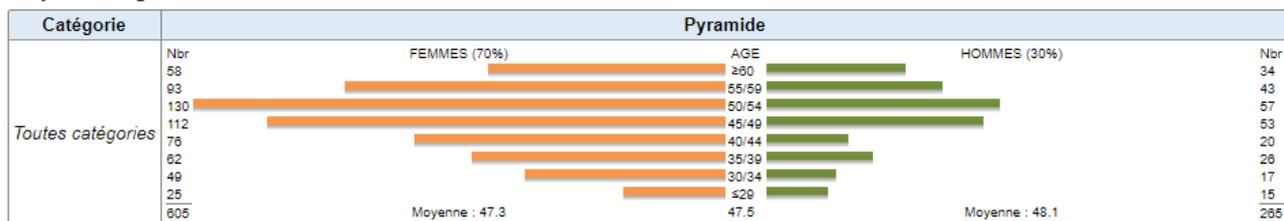
40% des bénéficiaires BOE titulaires sont des femmes de catégorie C.



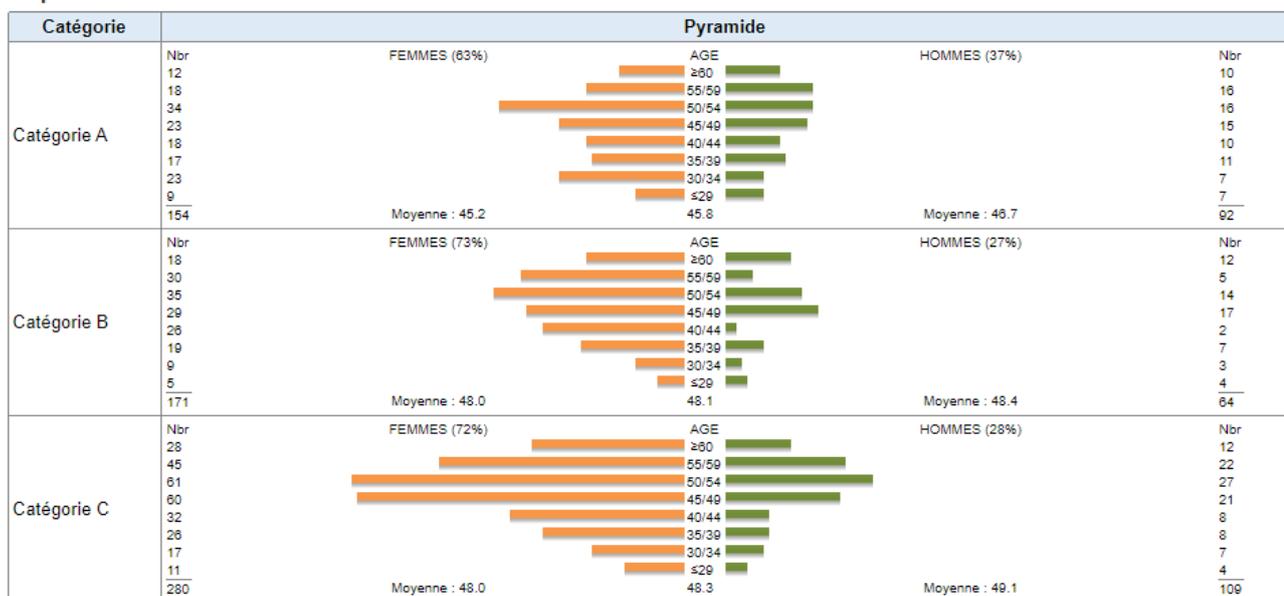
55% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont entre 40 et 55 ans (Idem en 2019).

### III.1 – Population BIATSS (titulaires et contractuels)

#### Répartition globale



#### Répartition détaillée

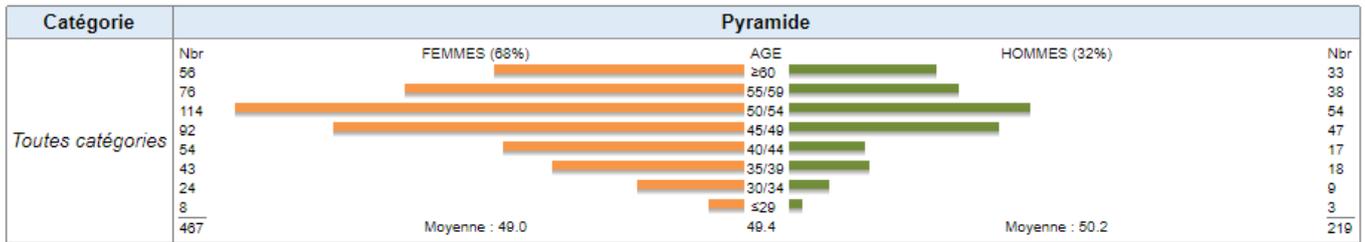


#### III.1.1 – Les BIATSS titulaires

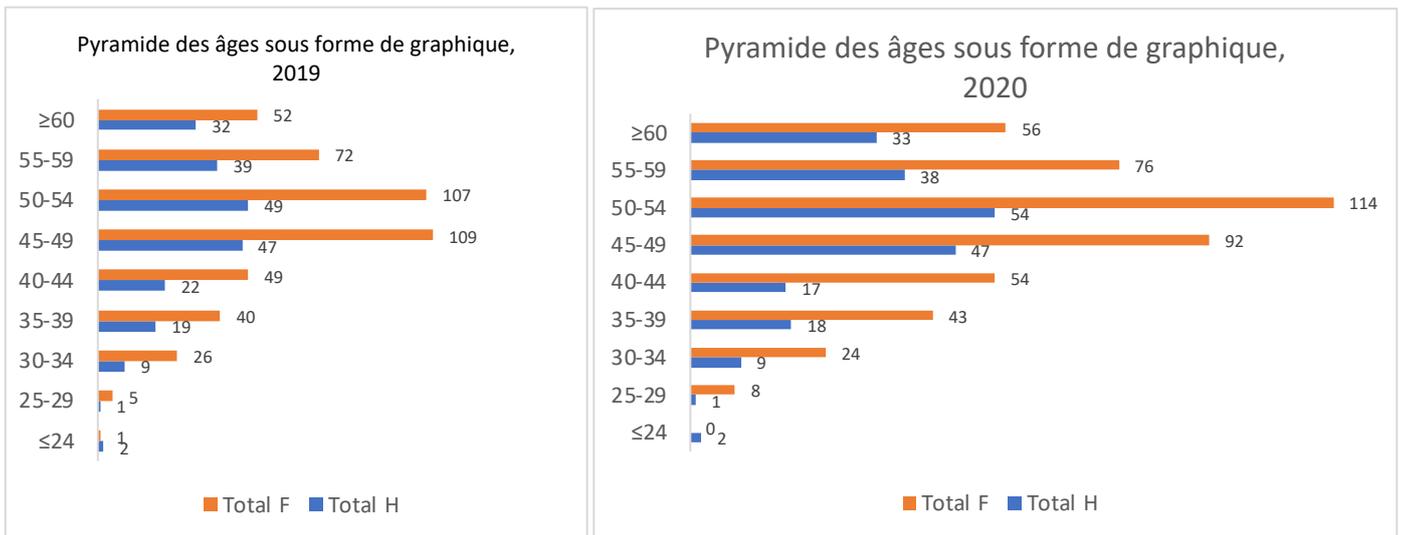
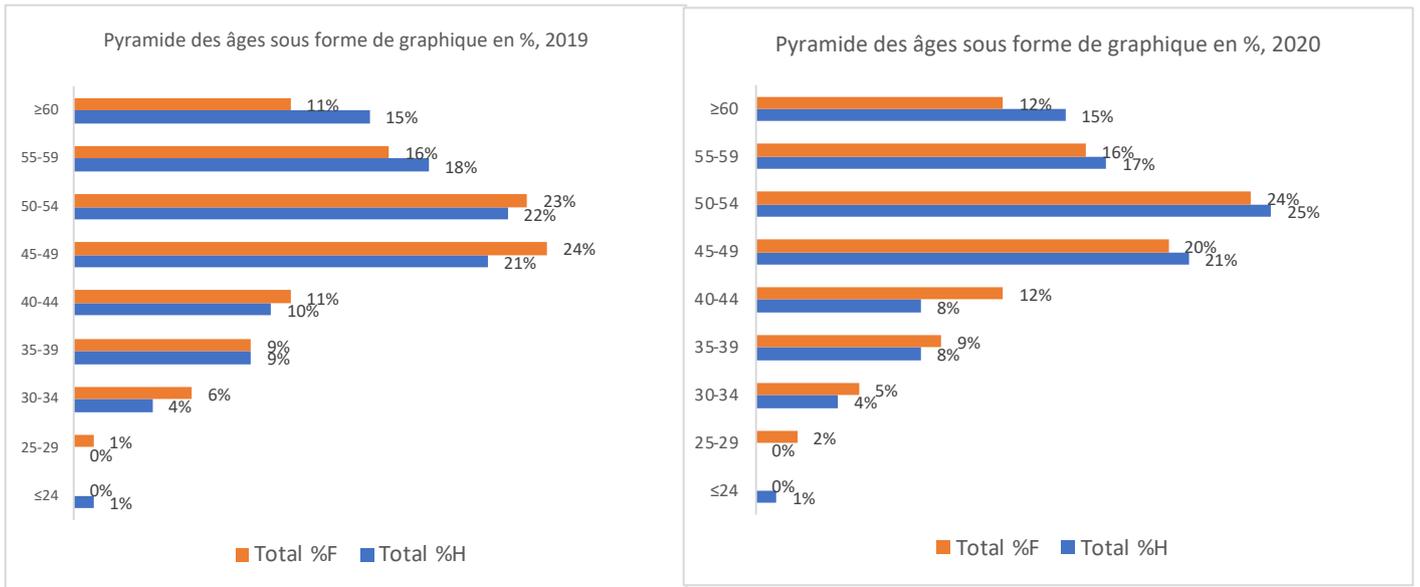
Situation au 31/12/2020

Âge	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24	1				1		2	1%	0	0%	2
25-29		1		1	1	6	1	0%	8	2%	9
30-34	3	11	2	6	4	7	9	4%	24	5%	33
35-39	5	10	5	13	8	20	18	8%	43	9%	61
40-44	9	14	2	16	6	24	17	8%	54	12%	71
45-49	13	16	16	27	18	49	47	21%	92	20%	139
50-54	15	31	14	33	25	50	54	25%	114	24%	168
55-59	15	14	5	27	18	35	38	17%	76	16%	114
≥60	9	12	12	17	12	27	33	15%	56	12%	89
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>109</b>	<b>56</b>	<b>140</b>	<b>93</b>	<b>218</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>	<b>467</b>	<b>100%</b>	<b>686</b>
<b>TOTAL par cat</b>	<b>179</b>		<b>196</b>		<b>311</b>		<b>686</b>				

## Répartition globale



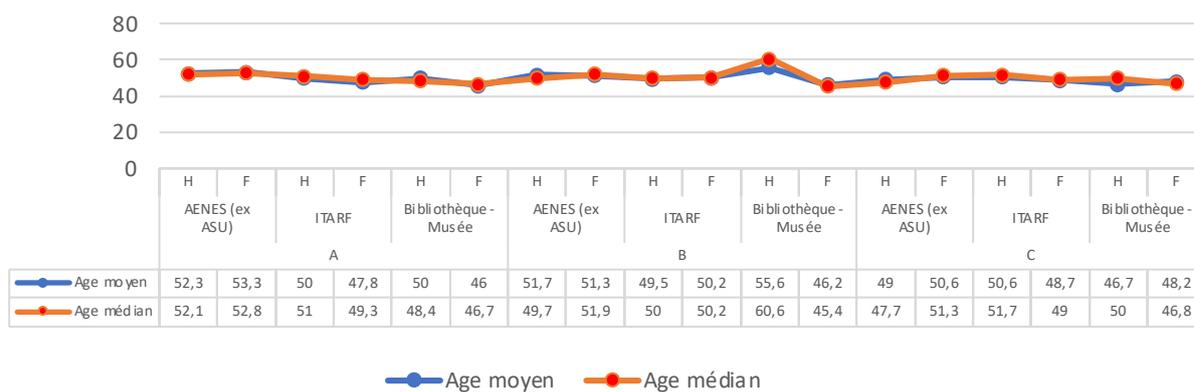
Les 45 ans et plus constituent 72% des effectifs féminins (74% en 2019), et 78% des effectifs masculins (76% en 2019).



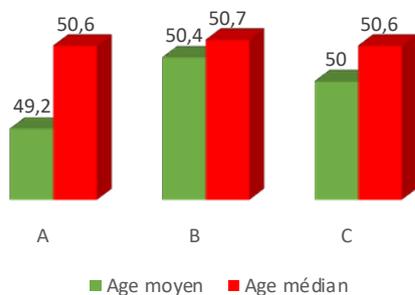
Âge moyen et médian : l'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes, l'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux.



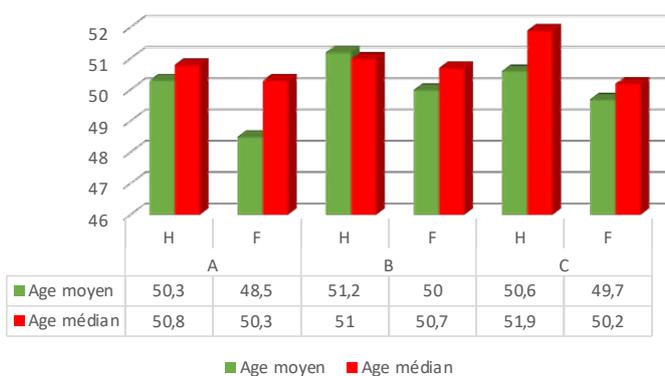
Âges moyens et médians par catégories, par genre et par corps chez les personnels BIATSS titulaires, 2019



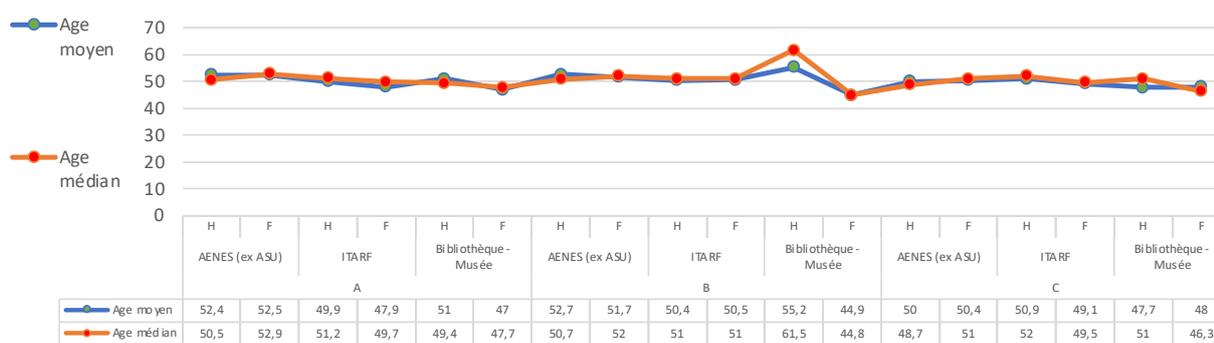
Âges moyens et médians chez les BIATSS titulaires, par catégories tous corps confondus, 2020



Âges moyens et médians chez les BIATSS titulaires par catégories et par corps, 2020



Âges moyens et médians par catégories, par genre et par corps chez les personnels BIATSS titulaires, 2020



Cat.	Corps / Contrat	Genre	Nbr	Âge moyen	Âge médian
A	AENES (ex ASU)	H	9	52,4	50,5
		F	18	52,5	52,9
	ITARF	H	58	49,9	51,2
		F	78	47,9	49,7
	Bibliothèque - Musée	H	3	51	49,4
		F	13	47	47,7
B	AENES (ex ASU)	H	5	52,7	50,7
		F	36	51,7	52
	ITARF	H	44	50,4	51
		F	85	50,5	51
	Bibliothèque - Musée	H	7	55,2	61,5
		F	19	44,9	44,8
C	AENES (ex ASU)	H	9	50	48,7
		F	103	50,4	51
	ITARF	H	79	50,9	52
		F	105	49,1	49,5
	Bibliothèque - Musée	H	5	47,7	51
		F	10	48	46,3

Les moyennes d'âge les plus élevées concernent les catégories A du corps des AENES (52,5 ans), suivies par les catégories B du corps des AENES également (52,2 ans).

La moyenne d'âge la plus basse concerne les catégories C du corps des Bibliothèques (47,9 ans).

### III.1.2 – Les contractuels BIATSS

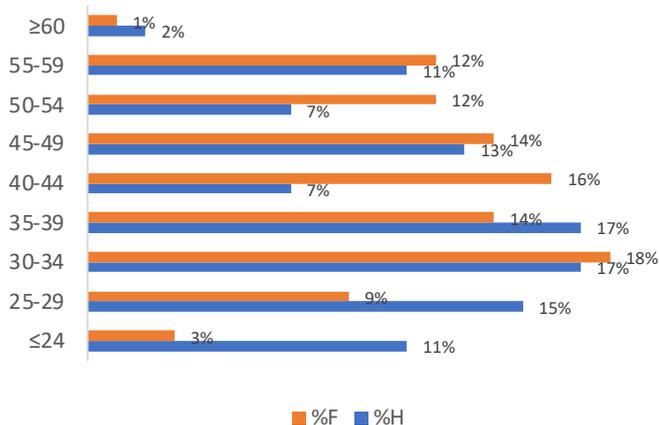
Situation au 31/12/2020

Âge	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total		Total		Total
	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24	2	3	1	1	2		5	11%	4	3%	9
25-29	4	5	3	3		5	7	15%	13	9%	20
30-34	4	12	1	3	3	10	8	17%	25	18%	33
35-39	6	7	2	6		6	8	17%	19	14%	27
40-44	1	4		10	2	8	3	7%	22	16%	25
45-49	2	7	1	2	3	11	6	13%	20	14%	26
50-54	1	3		2	2	11	3	7%	16	12%	19
55-59	1	4		3	4	10	5	11%	17	12%	22
≥60	1			1		1	1	2%	2	1%	3
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>62</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>	<b>184</b>
<b>TOTAL par cat</b>	<b>67</b>		<b>39</b>		<b>78</b>		<b>184</b>				

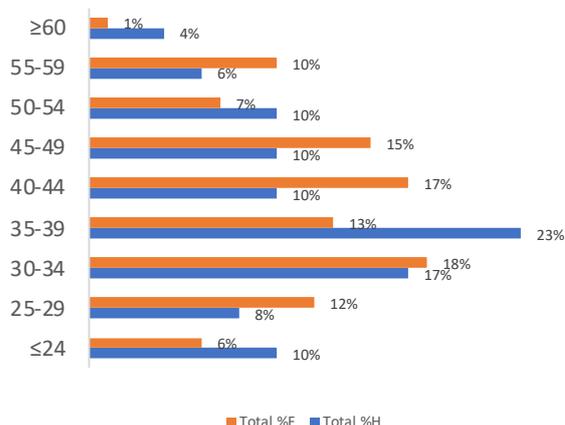
## Répartition globale

Catégorie	Pyramide				
	Nbr	FEMMES (75%)	AGE	HOMMES (25%)	Nbr
Toutes catégories	2		≥60		1
	17		55/59		5
	16		50/54		3
	20		45/49		6
	22		40/44		3
	19		35/39		8
	25		30/34		8
	17		≤29		12
	138	Moyenne : 41.5	40.7	Moyenne : 38.4	46

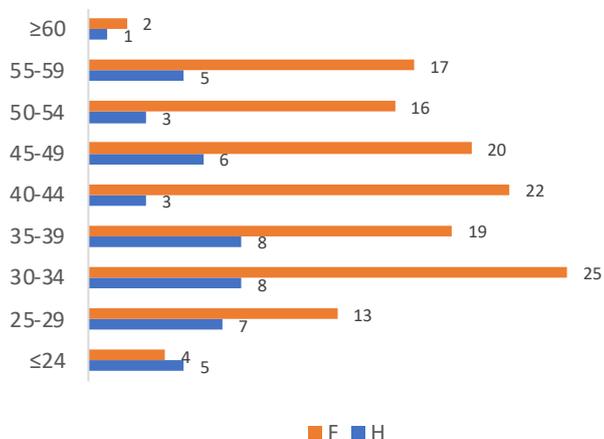
Pyramide des âges sous forme de graphique des contractuels BIATSS en %, 2020



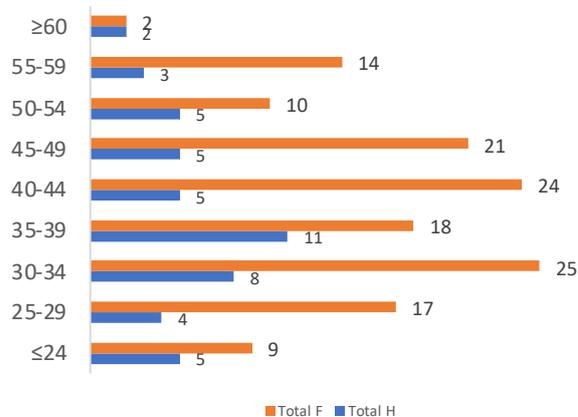
Pyramide des âges sous forme de graphique des personnels BIATSS contractuels en %, 2019



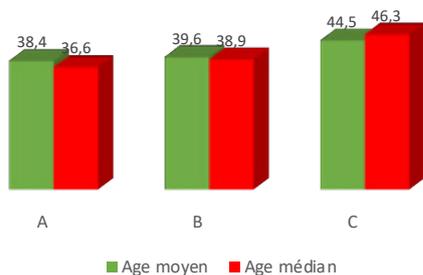
Pyramide des âges sous forme de graphique des contractuels BIATSS, 2020



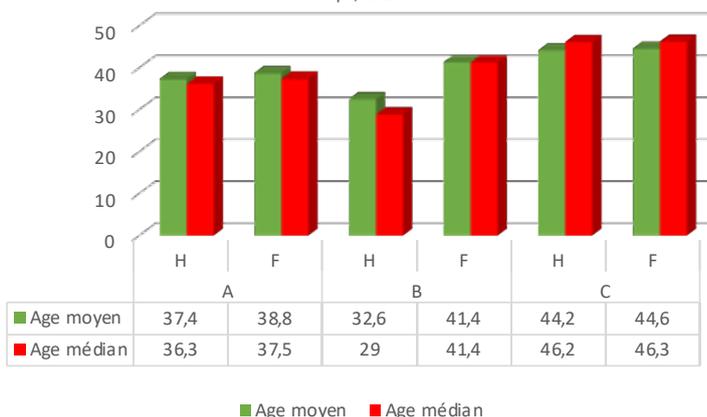
Pyramide des âges sous forme de graphique des personnels BIATSS contractuels, 2019



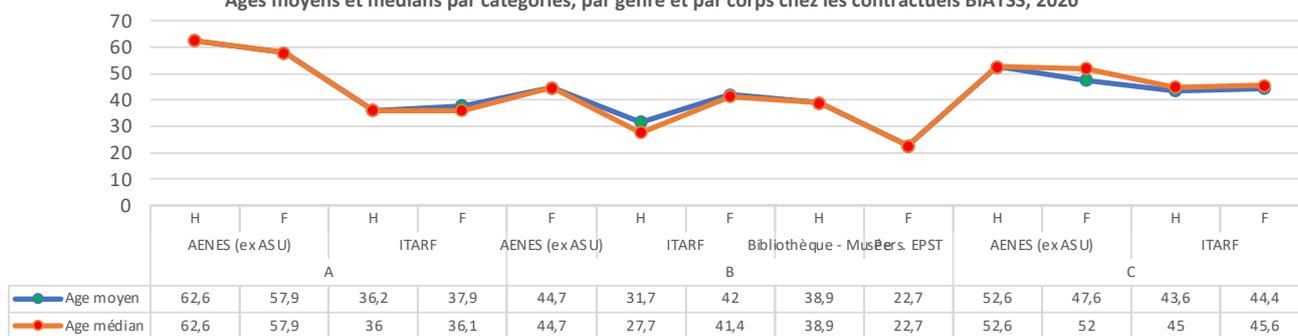
Âges moyens et médians chez les contractuels BIATSS, par catégories tous corps confondus, 2020



Âges moyens et médians chez les contractuels BIATSS par catégories et par corps, 2020



Ages moyens et médians par catégories, par genre et par corps chez les contractuels BIATSS, 2020



Ages moyens et médians par catégories, par genre et par corps chez les contractuels BIATSS, 2019

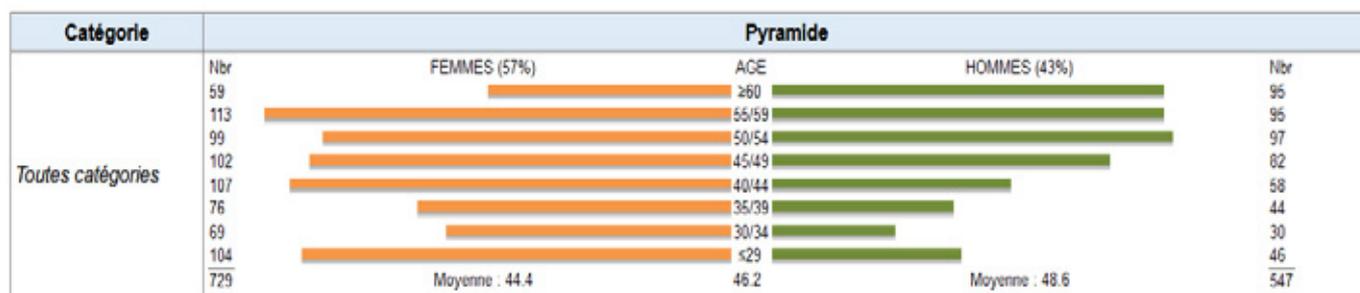


Situation au 31/12/2020

Cat.	Corps / Contrat	Genre	Nbr	Âge moyen	Âge médian
A	AENES (ex ASU)	H	1	62,6	62,6
		F	2	57,9	57,9
	ITARF	H	21	36,2	36
		F	43	37,9	36,1
B	AENES (ex ASU)	F	1	44,7	44,7
	ITARF	H	7	31,7	27,7
		F	29	42	41,4
	Bibliothèque - Musée	H	1	38,9	38,9
Pers. EPST	F	1	22,7	22,7	
C	AENES (ex ASU)	H	1	52,6	52,6
		F	3	47,6	52
	ITARF	H	15	43,6	45
		F	59	44,4	45,6



## III.2 – Population enseignante

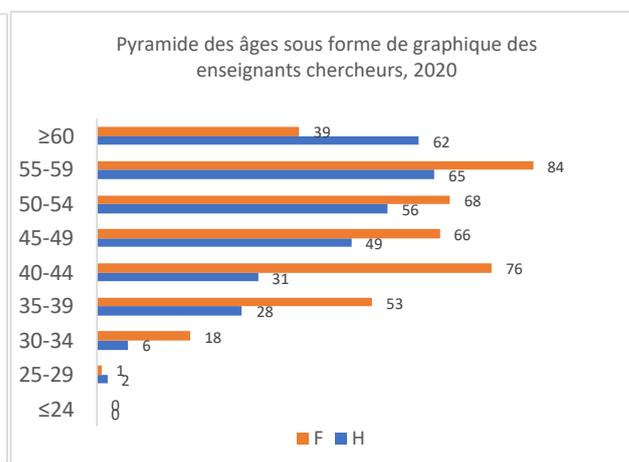
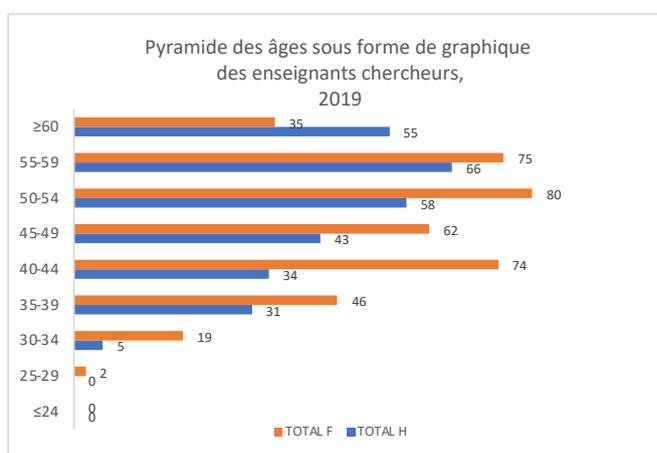


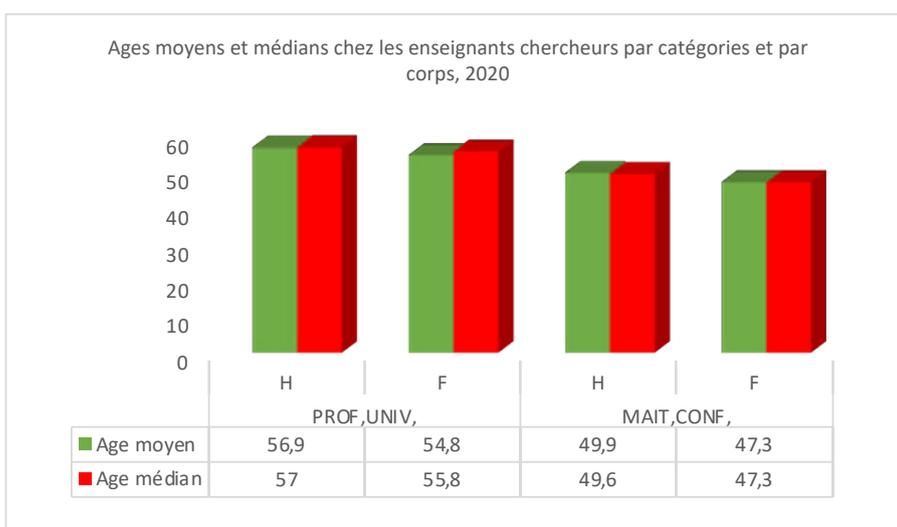
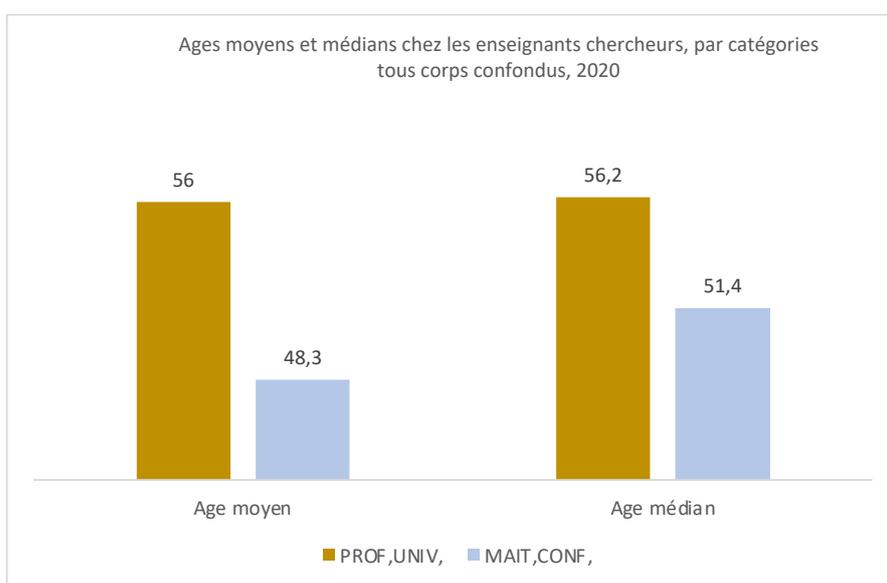
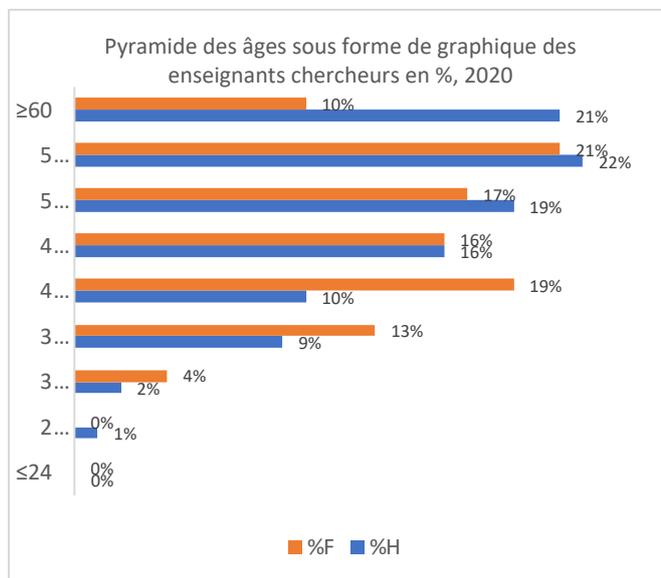
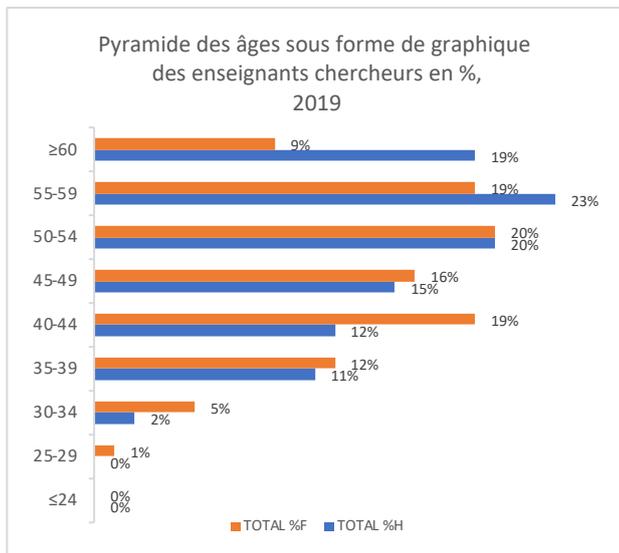
### III.2.1 – Les enseignants titulaires

#### III.2.1.1 – Enseignants-chercheurs

Situation au 31/12/2020

Âge	PROF.UNIV.		MAIT.CONF.		TOTAL		TOTAL		TOTAL
	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24					0	0%	0	0%	0
25-29			2	1	2	1%	1	0%	3
30-34			6	18	6	2%	18	4%	24
35-39			28	53	28	9%	53	13%	81
40-44	4	5	27	71	31	10%	76	19%	107
45-49	10	18	39	48	49	16%	66	16%	115
50-54	22	17	34	51	56	19%	68	17%	124
55-59	31	29	34	55	65	22%	84	21%	149
≥60	35	21	27	18	62	21%	39	10%	101
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>90</b>	<b>197</b>	<b>315</b>	<b>299</b>	<b>100%</b>	<b>405</b>	<b>100%</b>	<b>704</b>
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>		<b>512</b>		<b>704</b>				



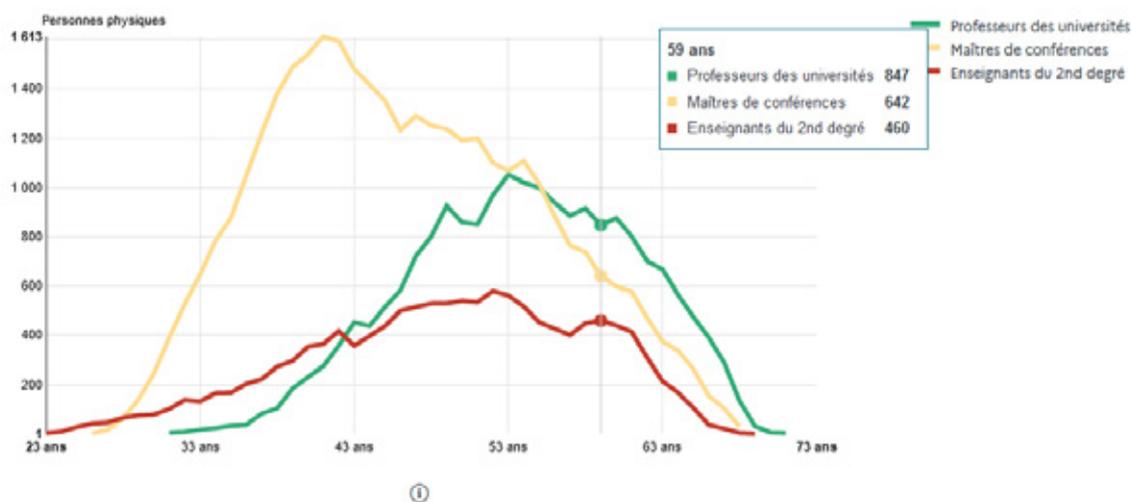


L'âge moyen des MCF est de 48,3 ans (48 ans en 2019). L'âge moyen des PR est de 56 ans (idem en 2019)  
 A titre de comparaison, les statistiques nationales dénombrement pour 2020 :

L'âge moyen des PR et des MCF est respectivement de 53 ans et de 46 ans révolus. Cet écart résulte du déroulement de carrière : les PR sont recrutés pour l'essentiel parmi les MCF. Les enseignants du second degré ont 49 ans révolus en moyenne  
 (Source : l'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n°14 – édition 2021.)

### 04.03 | Répartition des effectifs des enseignants titulaires selon l'âge en 2019-20 (en personnes physiques)

France entière

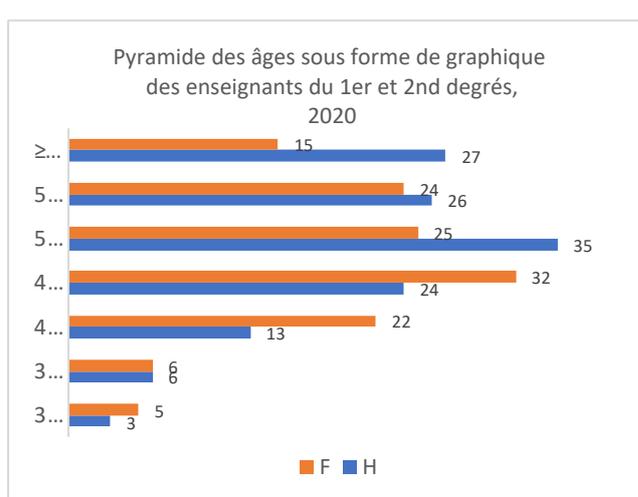
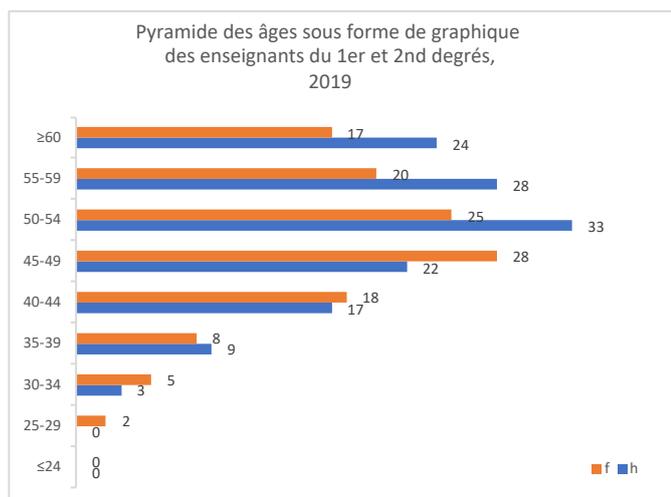


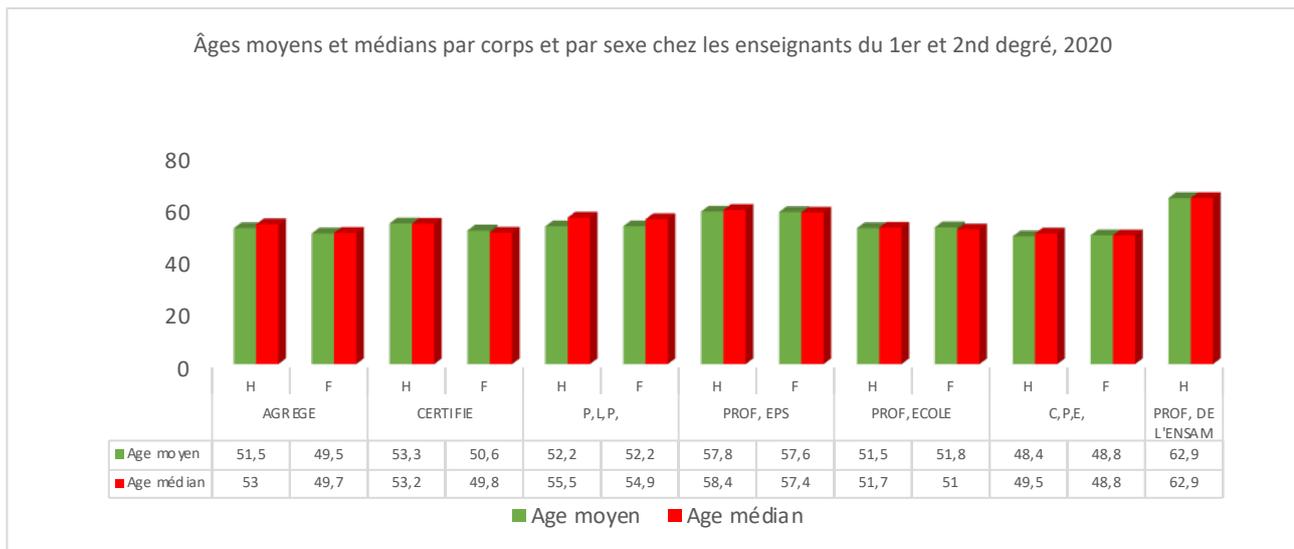
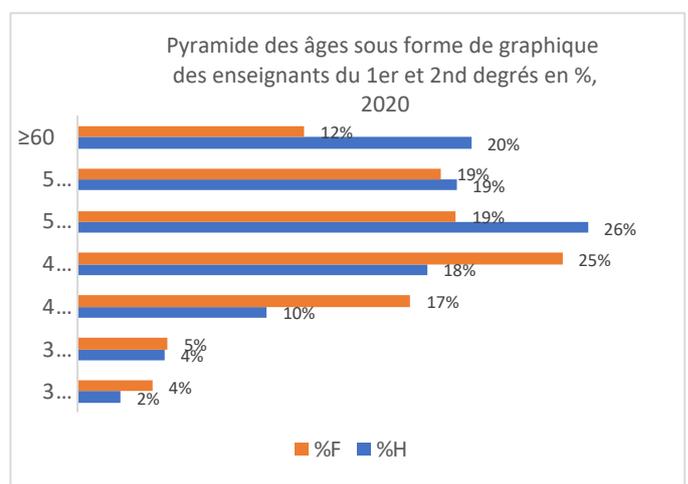
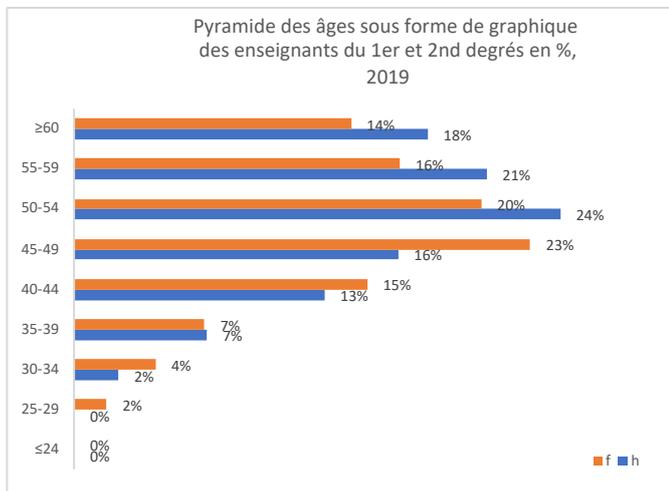
Source | MENJS-MESRI-DGRH

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

Situation au 31/12/2020

Âge	AGRÉGÉ		CERTIFIÉ		PROF. EPS		PROF. ÉCOLE		C.P.E.		P.L.P.		PROF. DE L'ENSAM		TOTAL			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F
≤24																0%		0%
25-29																0%		0%
30-34	3	4		1											3	2%	5	4%
35-39	2	4	3	2							1				6	4%	6	5%
40-44	8	10	4	10			1					2			13	10%	22	17%
45-49	9	15	10	13	1		2	3	2	1					24	18%	32	25%
50-54	13	12	19	6		1	1	5	1		1	1			35	26%	25	19%
55-59	12	9	10	10	1	2	2	1			1	2			26	19%	24	19%
≥60	11	7	12	6	2	1					1	1	1	1	27	20%	15	12%
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>		<b>106</b>		<b>8</b>		<b>15</b>		<b>4</b>		<b>10</b>		<b>1</b>		<b>263</b>			

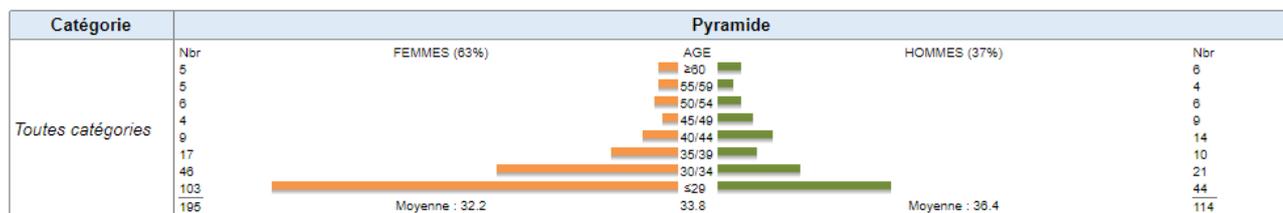




La moyenne d'âge chez les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré est de 51,7ans chez les femmes et de 54,3 ans chez les hommes. Chez les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, la moyenne d'âge des femmes est de 51.8 ans et de 51,5 ans chez les hommes. (L'enseignement du **premier degré** regroupe les enseignements préélémentaire et élémentaire, dispensés dans les écoles maternelles, élémentaires et primaires.) (Le **second degré** correspond à la scolarité en collège et lycée - avant l'enseignement supérieur.)

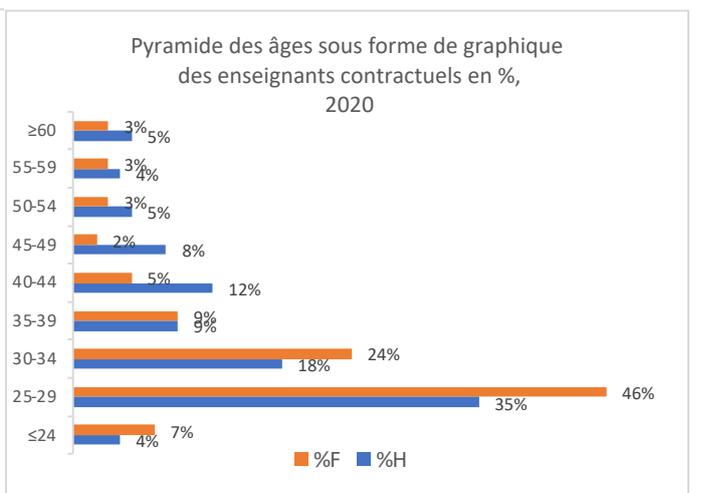
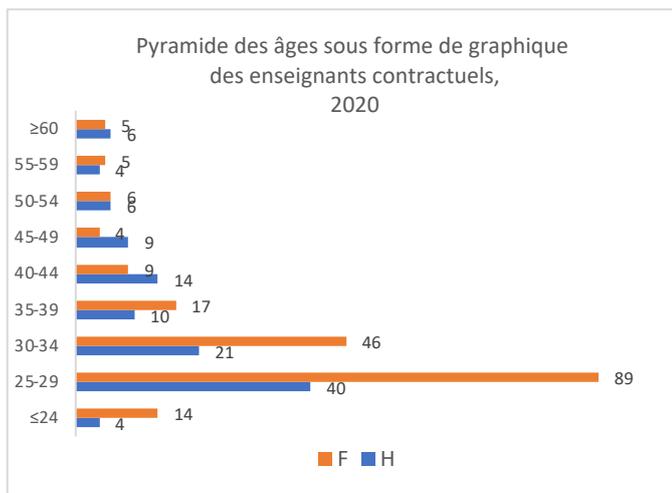
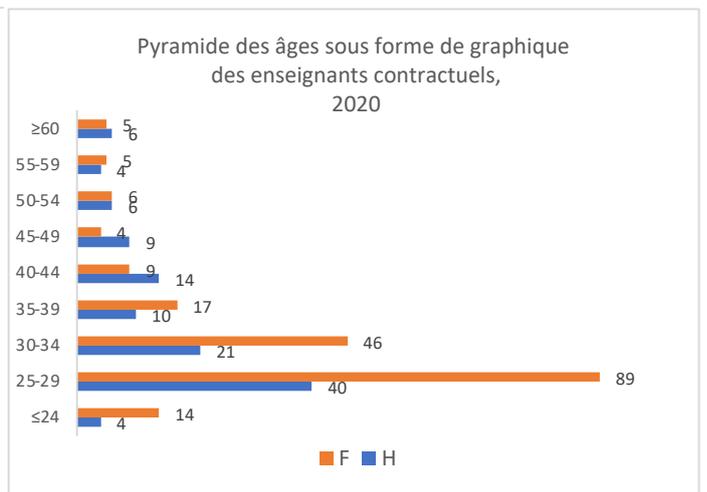
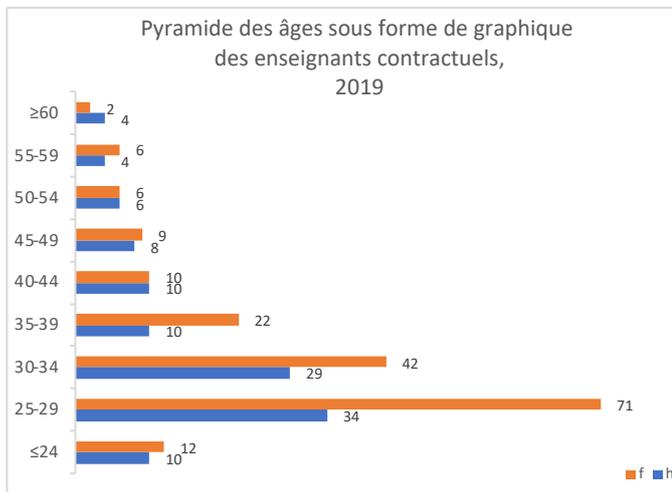
La moyenne d'âge la plus élevée est chez les hommes de l'ENSAM (62,9 ans), la moyenne d'âge la plus basse concerne les hommes CPE (48,4 ans).

### III.2.3 – Les enseignants contractuels



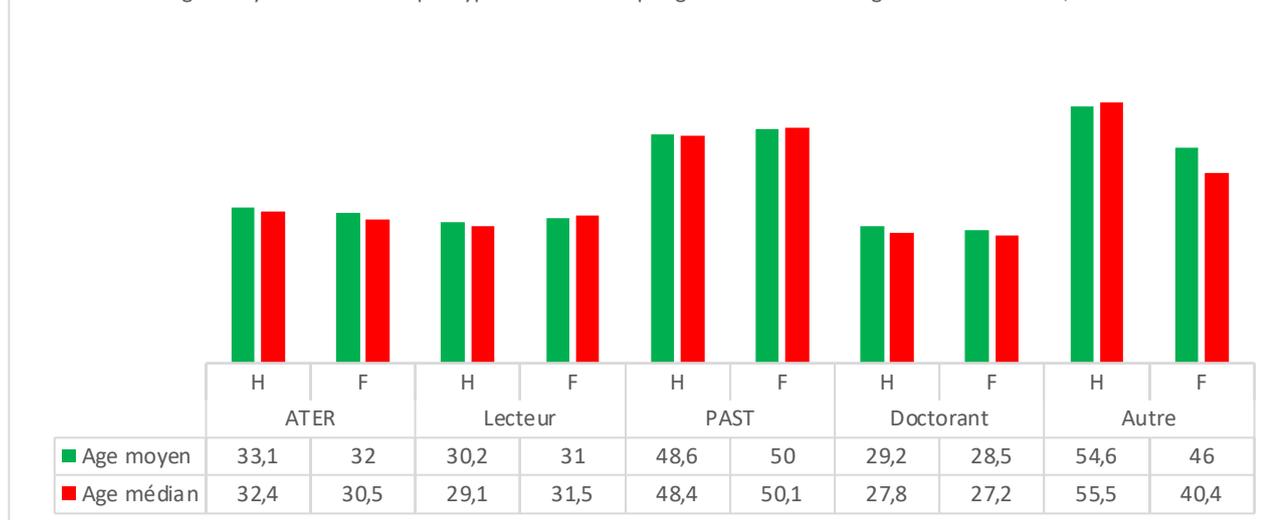


Âge	AGRÉGÉ		CERTIFIÉ		PROF. EPS		PROF.ÉCOLE		C.P.E.		P.L.P.		PROF. DE L'ENSAM		TOTAL		TOTAL		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	%H	F	%F	
≤24																0%		0%	
25-29																0%		0%	
30-34	3	4		1											3	2%	5	4%	8
35-39	2	4	3	2							1				6	4%	6	5%	12
40-44	8	10	4	10			1					2			13	10%	22	17%	35
45-49	9	15	10	13	1		2	3	2	1					24	18%	32	25%	56
50-54	13	12	19	6		1	1	5	1		1	1			35	26%	25	19%	60
55-59	12	9	10	10	1	2	2	1			1	2			26	19%	24	19%	50
≥60	11	7	12	6	2	1					1	1	1		27	20%	15	12%	42
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>58</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>263</b>
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>		<b>106</b>		<b>8</b>		<b>15</b>		<b>4</b>		<b>10</b>		<b>1</b>		<b>263</b>				



Parmi les 309 enseignants contractuels, c'est chez les doctorants que l'on trouve la population la plus jeune (28,5 ans pour les femmes et 29,2 pour les hommes). La moyenne d'âge la plus élevée chez les non titulaires est celle des PAST (50 ans pour les femmes).

Âges moyens et médians par type de contrat et par genre chez les enseignants contractuels, 2020



## IV – Carrières des personnels

Les clés pour comprendre :

Les modalités de recrutement des fonctionnaires :

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

Plusieurs modalités d'entrée et de recrutement existent :

- **Concours externe**
- **Concours interne.**
- **Troisième concours (ou troisième voie)**
- **PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et de l'État)**
- **Concours réservés**
- **Examen professionnel**
- **BOE**
- **Mutation**
- **Mise à disposition**
- **Détachement (entrant)**
- **Intégration directe**

Les modalités de départ des fonctionnaires :

Un «Départ» désigne toute personne quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période de référence. Les causes potentielles de départ sont : concours, mutation, détachement, disponibilité, congé parental, retraite, démission, décès.

Est comptabilisée comme «Recrutement» toute personne entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence. Ainsi, les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, recrutement sans concours, détachement entrant, réintégration (fin de disponibilité, de détachement, de congé parental).

Exemples :

Un contractuel travaillant à l'UT2J et ayant obtenu un concours sera considéré comme une entrée, puisqu'il entre dans la fonction publique, même s'il travaillait déjà à l'université. Un fonctionnaire travaillant à l'UT2J et ayant obtenu un concours dans un autre corps ne sera pas comptabilisé en tant qu'entrée, puisqu'il était déjà dans la fonction publique et dans l'université. En revanche il sera dans la partie promotion.



## IV.1 – Population BIATSS

### IV.1.1 – Recrutements et départs des personnels titulaires

#### IV.1.1.1 – Recrutement de personnels titulaires tous corps confondus

2020										
Recrutements titulaires	Total par catégorie tous corps confondus								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe	I		2	I	I	3		I	4	5
troisième voie									0	0
recrutements sans concours							2	IO	2	IO
concours interne			I	I	I	2			2	3
emplois réservés									0	0
examen professionnel					2	4			2	4
PACTE								2	0	2
mutation			2			3		9	2	12
BOE								I	0	I
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>37</b>
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>									

Affectations en provenance d'un autre Ministère	Total par catégorie tous corps confondus								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
mise à disposition									0	0
Détachement (entrant)			I	2					I	2
intégration directe									0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>									

#### IV.I.I.I.1 – Recrutement de personnels AENES

2020											
Recrutements titulaires	AENES								Total		
	A+		A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Concours externe								I	0	I	
troisième voie									0	0	
recrutements sans concours									0	0	
concours interne									0	0	
emplois réservés									0	0	
examen professionnel						2			0	2	
PACTE									0	0	
mutation			I					7	I	7	
BOE									0	0	
<b>TOTAL</b>	0	0	1	0	0	2	0	8	1	10	
<b>TOTAL GÉNÉRAL AENES</b>									11		

2020											
Affectations en provenance d'une autre Ministère	AENES								Total		
	A+		A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F			
mise à disposition									0	0	
Détachement (entrant)					2				0	2	
intégration directe									0	0	
<b>TOTAL</b>	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	
<b>TOTAL GÉNÉRAL AENES</b>									2		

#### IV.I.I.I.2 – Recrutement de personnels ITRF

2020											
Recrutements titulaires	ITRF								Total		
	A+		A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F			
Concours externe	I		2	I	I	2			4	3	
troisième voie									0	0	
recrutements sans concours							2	10	2	10	
concours interne			I	I	I	2			2	3	
emplois réservés									0	0	
examen professionnel					2	2			2	2	
PACTE								I	0	I	
mutation			I			I		I	I	2	
BOE								I	0	I	
<b>TOTAL</b>	1	0	4	2	4	7	2	13	11	22	
<b>TOTAL GÉNÉRAL ITRF</b>									33		

2020											
Affectations en provenance d'une autre Ministère	ITRF								Total		
	A+		A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F			
mise à disposition									0	0	
Détachement (entrant)			I						I	0	
intégration directe								0	0	0	
<b>TOTAL</b>	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	
<b>TOTAL GÉNÉRAL ITRF</b>									1		



#### IV.I.I.1.3 – Recrutement de personnels BIB

2020										
Recrutements titulaires	BIB								Total	
	A+		A		B		C			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours externe						I				I
troisième voie									o	o
recrutements sans concours									o	o
concours interne									o	o
emplois réservés									o	o
examen professionnel									o	o
PACTE								I	o	I
mutation						2		I	o	3
BOE									o	o
<b>TOTAL</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>3</b>	<b>o</b>	<b>2</b>	<b>o</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL GÉNÉRAL BIB</b>	<b>5</b>									

Pas de BIB affectation en provenance d'un autre ministère en 2020

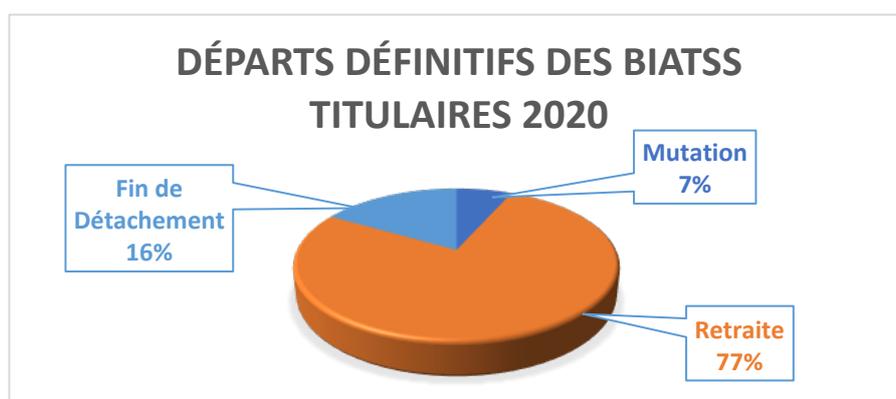
#### IV.I.I.2 – Départs des personnels titulaires

##### IV.I.I.2.1 – Départs définitifs des personnels titulaires

2020														
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES FEMMES														
Année 2020	AENES				ITRF				BIB				TOTAUX	
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C		
Mutation							2							2
Retraite		I	I	6		I	4	2						15
Concours														o
Fin de détachement				I			2	2						5
Inaptitude définitive														o
Décès														o
Démission et abandon de poste														o
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)														o
Révocation														o
<b>Total Départs</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>22</b>
	<b>9</b>				<b>13</b>				<b>o</b>					

2020														
DEPARTS DEFINITIFS TITULAIRES HOMMES														
Année 2020	AENES				ITRF				BIB				TOTAUX	
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C		
Mutation														o
Retraite				I		4		2			I			8
Concours														o
Fin de détachement														o
Inaptitude définitive														o
Décès														o
Démission et abandon de poste														o
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)														o
Révocation														o
<b>Total Départs</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>4</b>	<b>o</b>	<b>2</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>8</b>
	<b>1</b>				<b>6</b>				<b>1</b>					

2020											
SYNTHÈSE DÉPARTS DÉFINITIFS BIATSS TITULAIRES	A+		A		B		C		TOTAL PAR GENRE		TOTAL CUMULÉ
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Mutation						2			0	2	2
Retraite			4	2	1	5	3	8	8	15	23
Concours									0	0	0
Inaptitude définitive									0	0	0
Fin de Détachement						2		3	0	5	5
Décès									0	0	0
Démission et abandon de poste									0	0	0
Départ volontaire									0	0	0
Révocation									0	0	0
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>



En 2020, les départs en retraite représentent 77% des départs définitifs BIATSS sur un total de 30 départs définitifs contre 51% en 2019 pour un total de 47 départs définitifs.

DÉPARTS À LA RETRAITE			NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES	ÂGE MOYEN
AENES	A	F	1	62
		H		
	B	F	1	64
		H		
C	F	6	63	
	H	1	66	
ITRF	A	F	2	64
		H	4	65
	B	F	3	64
		H		
	C	F	2	62,5
		H	2	60,5
BIB	A	F		
		H		
	B	F		
		H	1	66
	C	F		
		H		
<b>TOTAL</b>			<b>23</b>	

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories : catégorie active et catégorie sédentaire. Le classement en catégorie active ne concerne qu'un nombre limité d'emplois exposés à des risques particuliers ou à des fatigues exceptionnelles, justifiant un départ anticipé à la retraite. L'âge moyen de départ à la retraite au **31 décembre 2020 est de 63,56 ans** (62,42 ans en 2019) pour les personnels BIATSS toutes catégories et sexes confondus.

#### IV.1.1.2.2 – Départs temporaires des personnels titulaires

2020																	
DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES BIATSS FEMMES																	
Année 2020	AENES				ITRF				BIB				Total par catégorie				Totaux
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Affectation dans une autre administration								I					o	o	o	I	I
Mise à disposition													o	o	o	o	o
Disponibilité					2			I					o	2	o	I	3
Détachement				I				2					o	o	o	3	3
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois													o	o	o	o	o
<b>Total Départs</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>2</b>	<b>o</b>	<b>4</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>2</b>	<b>o</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

2020																	
DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES BIATSS HOMMES																	
Année 2020	AENES				ITRF				BIB				Total par catégorie				Totaux
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Affectation dans une autre administration													o	o	o	o	o
Mise à disposition	I							I					I	I	o	o	2
Disponibilité													o	o	o	o	o
Détachement													o	o	o	o	o
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois													o	o	o	o	o
<b>Total Départs</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>2</b>

SYNTHÈSE DÉPARTS temporaires BIATSS TITULAIRES	A+		A		B		C		TOTAL PAR GENRE		TOTAL CUMULÉ	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Affectation dans une autre administration			o	o				I	o	I	I	
Mise à disposition	I		I	o				o	2	o	2	
Disponibilité			o	2				I	o	3	3	
Détachement			o	o				3	o	3	3	
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois			o	o				o	o	o	o	
<b>Total Départs temporaires</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	

#### IV.1.2 – Évolution de carrière

##### Les modalités d'évolution de carrière par changement de corps :

- **Liste d'aptitude** : liste des agents proposés à l'accès à un corps supérieur.
- **Concours interne et externe**
- **Intégration par changement de statut** : mesures nationales visant à simplifier la gestion des personnels en réduisant le nombre de corps de fonctionnaires dans les universités par changement de corps à niveau équivalent.

##### Les modalités d'évolution de carrière par changement de grade :

- **Tableau d'avancement** : liste des agents proposés pour l'accès à un grade supérieur.
- **L'avancement de grade a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement**, établi après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon les statuts particuliers du corps.
- **Examen Professionnel** : modalité de sélection pour l'accès à un grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.

##### Les modalités d'évolution de carrière par changement d'échelon :

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

#### IV.1.2.1 – Évolution de carrière AENES

2020							
PROMOTION DE CORPS	AENES						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
concours							0
examen professionnel							0
liste d'aptitude						1	1
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	0		0		1		

2020							
PROMOTION DE GRADE	AENES						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
tableau d'avancement			1	1		10	12
examen professionnel				2			2
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	0	0	1	3	0	10	14
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	0		4		10		

2020												
PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	AENES										TOTAUX	
	CASU	APAENES	ADAENES	SAENES			ADJAENES					
				CN	CS	CE	1C	2C	PPL 1C	PPL 2C		
H					1							1
F					2	1	1			1	8	13
<b>SOUS TOTAL</b>					3	1	1			1	8	14
<b>TOTAL</b>	0	0	0		4			10				

#### IV.1.2.2 – Évolution de carrière BIBLIOTHÈQUES

2020							
PROMOTION DE GRADE	BIB						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
tableau d'avancement			2	1			3
examen professionnel			1				1
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	0	0	3	1	0		4
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	0		3		1		

2020							
PROMOTION DE CORPS	BIB						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
concours							0
examen professionnel							0
liste d'aptitude		1	1				2
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	0	1	0	1	0	0	2
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	1		1		0		

2020											
PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	BIBLIOTHEQUES										TOTAUX
	cons. gen.	cons.en chef	conserv.	biblioth.	biblioth. assistant spécialisé			mag. Ppl		magasinier	
					C EX	CS	CN	1C	2C	1C	
H								1			1
F			1		1	2					4
<b>SOUS TOTAL</b>	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	5
<b>TOTAL</b>	0		1		3			1		0	



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

2020							
PROMOTION DE CORPS	ITRF						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
concours							0
examen professionnel			2	2			4
liste d'aptitude	4	2	1	1			8
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	<b>6</b>		<b>6</b>		<b>0</b>		

2020							
PROMOTION DE GRADE	ITRF						TOTAUX
	A		B		C		
	H	F	H	F	H	F	
tableau d'avancement	4	2	2	3	4	4	19
examen professionnel			1	1			2
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	<b>6</b>		<b>7</b>		<b>8</b>		

2020															
PROMOTION DE GRADE PAR CORPS	ITRF											TOTAUX			
	IGR			IGE			ASI	TECH			ADT PPL		ADT		
	HC	1C	2C	HC	1C	2C		EX	CS	CN	1C			2C	1C
H				2	2		1	2	1	1	1	3			13
F				2			2	2	2	1	3	1			13
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>			<b>26</b>
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	<b>0</b>			<b>6</b>			<b>3</b>	<b>9</b>			<b>8</b>		<b>0</b>		

#### IV.1.2.4 – Synthèse évolution BIATSS

2020									
Total BIATSS par catégorie									
PROMOTION DE CORPS	total BIATSS par catégorie						Total		TOTAUX
	A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F			
concours							0	0	0
examen professionnel			2	2			2	2	4
liste d'aptitude	4	3	1	2		1	5	6	11
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	<b>7</b>		<b>7</b>		<b>1</b>		<b>15</b>		

2020									
Total BIATSS par catégorie									
PROMOTION DE GRADE	Total BIATSS par catégorie						Total		TOTAUX
	A		B		C		H	F	
	H	F	H	F	H	F			
tableau d'avancement	4	2	3	6	5	14	12	22	34
examen professionnel			1	4			1	4	5
<b>TOTAL BIATSS par catégorie et sexe</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>39</b>
<b>Total BIATSS par catégorie</b>	<b>6</b>		<b>14</b>		<b>19</b>		<b>39</b>		

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

2020		
DÉPARTS DÉFINITIFS ANT		
Année 2020	H	F
Retraite	1	
Concours		4
Inaptitude définitive		1
Décès		
Démission et abandon de poste		3
Départ volontaire		
Fin de contrat	6	17
Licenciement		
<b>Sous Total Départs</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>Total Départs définitifs ANT</b>	<b>32</b>	

2020		
DÉPARTS TEMPORAIRES ANT		
Année 2020	H	F
congé pour mobilité		
congé pour création d'entreprise		
mise à disposition		
congé pour événements familiaux supérieur à 6 mois		1
<b>Sous Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total Départs temporaires ANT</b>	<b>1</b>	

2020					
ANT INTÉGRÉS EN CDI	A+	A	B	C	total
HOMMES				1	1
FEMMES		1	1	4	6
<b>TOTAL par catégorie</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

2020					
ANT INTÉGRÉS SUITE À RECRUTEMENT SAUVADET	A+	A	B	C	total
HOMMES					0
FEMMES					0
<b>TOTAL par catégorie</b>					<b>0</b>

### IV.1.4 – Concours ITRF

#### Les clés pour comprendre :

Les concours ITRF sont ouverts par métiers (emplois-type). Les emplois-type sont répartis par BAP (Branches d'Activités Professionnelles) et classés par familles professionnelles et par corps. Il existe différents types de concours : externe, interne, troisième concours, examens professionnels réservés.

Les personnels ITRF peuvent également être recrutés par la voie du PACTE, du recrutement direct sans concours et BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi). En janvier, chaque établissement affectataire formule ses demandes de recrutement. Après validation des demandes (rectorat et ministère), chaque établissement affectataire indique pour chaque poste mis au concours l'emploi/type du recrutement. Pour chaque corps/grade dans lequel un emploi est mis au concours, un arrêté d'ouverture de poste est publié.

#### Les concours ITRF de catégorie A :

Ce sont des concours nationaux à phase d'admission locale : le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est chargé du déroulement de la phase d'admissibilité, le président de l'université affectataire est chargé de la phase d'admission. L'organisation matérielle du concours est confiée à un centre organisateur qui est responsable de la phase d'admission pour l'ensemble des établissements affectataires. L'établissement affectataire est quant à lui responsable de la phase d'admission pour les recrutements qu'il a ouverts.

#### Les concours ITRF de catégorie B et C :

Ce sont des concours académiques ouverts par chaque académie où se situent les établissements affectataires. Les centres organisateurs sont désignés par un DGS coordonnateur de zone qui répartit l'ensemble des concours. Le président d'université est chargé du déroulement des épreuves. L'admission et l'admissibilité sont organisées par le centre organisateur désigné.

## Les jurys de concours et examens :

### - Concours de catégorie A et examens professionnels réservés de catégorie A :

2 jurys : un jury d'admissibilité au niveau national, un jury d'admission au niveau de l'établissement affectataire. Le jury national d'admissibilité détermine les candidats admissibles à partir des compétences requises pour occuper l'emploi-type (REFERENS). Le jury local d'admission évalue les candidats admissibles à partir des compétences requises pour occuper le poste (descriptif du poste, C.V. et lettre de motivation).

Le jury d'admissibilité est composé au minimum de 5 membres : le président (le ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ou son représentant) + 4 membres au moins choisis en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins 3 d'entre eux doivent figurer sur la liste des experts BAP. Les membres doivent être extérieurs aux établissements d'affectation. Le jury d'admission est également composé au minimum de 5 membres : le président (président de l'université ou son représentant) et 4 membres en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins l'un d'entre eux figure sur la liste des experts de la BAP et 2 sont extérieurs à l'établissement.

### - Concours de catégorie B et C et examens professionnels :

Un seul jury d'admissibilité et d'admission nommé par le président de l'université chargée de l'organisation du concours.

### - Examens professionnalisés réservés de catégorie B et C :

Une seule phase d'admission réalisée par un jury nommé par le président de l'université chargée de l'organisation de l'examen. Le jury est composé de 5 membres minimum, le président de l'université ou son représentant + 4 membres au moins choisis en fonction de leurs compétences techniques ou administratives ayant un rang au moins égal à celui permettant d'occuper l'emploi mis au concours. Au moins 1 d'entre eux doit figurer sur la liste des experts BAP.

## Les règles communes de composition des jurys

- Pour tous les concours et examens, parité femmes/hommes.
- Tous d'un rang hiérarchique au moins égal au corps/grade auquel donne accès le concours
- La diversité des corps (ITRF, enseignants-chercheurs, AENES...)
- Le renouvellement des membres du jury : 25% chaque année, un même membre ne peut participer plus de 4 années consécutives.

#### IV.1.4.1 – Jurys

2020	nbre de jury	nbre de femmes présidentes	nbre de femmes membres
Centre organisateur	7	3	14
Centre affectataire	9	1	21

#### IV.1.4.2 – Répartition des candidats aux concours et examens professionnels

(Source : Pôle BIATSS)

2020				
intitulés concours UT2J centre organisateur	nbre d'inscrits	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
IGE BAP F - Chargé-e d'archives - Externe	12	12	5	1
IGE BAP F - Chargé-e du traitement des données scientifiques - Int	3	3	3	1
IGE BAP F - Chargé-e des ressources documentaires - Interne	20	20	12	2
IGE BAP F - Chargé-e des ressources documentaires - Externe	44	44	16	4
IGE BAP G - Chargé-e de la logistique - Interne	20	20	10	2
Technicien-ne d'information documentaire et de collections patrimoniales - Externe	78	40	40	2
Technicien-ne des métiers de l'image et du son - Externe	21	10	10	1

intitulés concours UT2J centre affectataire	nbre d'admissibles	nbre de présents	nbre admissibles	nbre d'admis
IGR BAP E - Chef-fe de projet ou Expert-e en infrastructures - Externe	2	1	2	1
IGE BAP C - Ingénieur-e en techniques expérimentales - Externe	6	3	6	0
IGE BAP E - Administrateur-trice des systèmes et réseaux - Externe	6	1	6	1
IGE BAP E - Administrateur-trice des systèmes d'informations - Interne	2	1	2	1
IGE BAP J - Chargé-e d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie - Interne	9	4	9	1
IGE BAP J - Chargé-e d'animation et d'ingénierie en formation tout au long de la vie - Externe	12	7	12	1
IGE BAP J - Chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage opérationnel - Externe	28	10	28	1
ASI BAP G - Chef-fe d'exploitation et de maintenance des bâtiments - Externe	2	2	2	1
ASI BAP F - Assistant-e des métiers de l'image et du son - Interne	8	2	8	1

En 2020 comme en 2019, pas d'agent éligible Sauvadet contre 2 en 2018, ni de recrutement direct Sauvadet ADTRF contre 4 admis en 2018.



## IV.2 – Population enseignante

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

#### IV.2.1.1 – Recrutement de personnels titulaires

2020																
Recrutements titulaires	ENS. CHERCHEURS				1 <sup>ER</sup> ET SECOND DEGRÉ											
	MCF		PR		PRAG		PRCE		CPE		PLP		ENSAM		PREC	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Concours	6	16	6	8	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Recrutement par mutation	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
personnels handicapés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL PAR CORPS ET GENRE</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>							
<b>TOTAL PAR CORPS</b>	<b>25</b>		<b>15</b>		<b>1</b>		<b>4</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	

En 2020, 45 enseignants ont été recrutés (25 MCF, 15 PR, 1 PRAG, 4 PRCE).

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

Affectations en provenance d'un autre Ministère	ENSEIGNANTS CHERCHEURS				1 <sup>ER</sup> ET SECOND DEGRÉ											
	MCF		PR		PRAG		PRCE		CPE		PLP		ENSAM		PREC	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
mise à disposition (entrante)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement (entrant)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

IDEM en 2019

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

##### Départs définitifs des personnels titulaires

DÉPARTS DÉFINITIFS TITULAIRES FEMMES										
Année 2020	ENSEIGNANTS CHERCHEURS				1 <sup>ER</sup> ET SECOND DEGRÉ					
	MCF		PR		PRAG	PRCE	CPE	PLP	ENSAM	PREC
Mutation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	1	0	7	0	3	0	0	0	0	0
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Départs</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>11</b>									

En 2020, à noter 11 départs définitifs des titulaires femmes contre 17 en 2019.

DÉPARTS DÉFINITIFS TITULAIRES HOMMES								
Année 2020	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1 <sup>ER</sup> ET SECOND DEGRÉ					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Mutation	0	1	2	0	0	0	0	0
Retraite	1	3	1	1	0	0	0	1
Concours	0	0	0	0	0	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de détachement	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	0	0	0	0
Départ volontaire (avec versement d'une indemnité)	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>Total Départs</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL GLOBAL</b>	<b>11</b>							

En 2020, le nombre total de départs définitifs d'enseignants titulaires est de 22 agents dont 18 suite à des départs à la retraite (soit quasiment 82%). En 2019, le nombre total de départs définitifs d'enseignants titulaires est de 43 agents dont 34 suite à des départs à la retraite (soit 79 %).

2020			
DÉPARTS À LA RETRAITE		NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES	ÂGE MOYEN
MCF	F	0	0
	H	1	64
PR	F	7	64
	H	3	67
PRAG	F	3	63,3
	H	1	66
PRCE	F	0	0
	H	1	61
PLP	F	0	0
	H	0	0
CPE	F	0	0
	H	0	0
PENSAM	F	0	0
	H	0	0
PREC	F	0	0
	H	1	67
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	

L'âge moyen de départ à la retraite est au 31 décembre 2020 de 64,52 ans, pour les personnels enseignants toutes catégories et sexes confondus.

On observe toutefois un écart minime entre les hommes et les femmes puisque l'âge moyen de départ à la retraite chez les hommes est de 65,6 ans et de 63,8 ans pour les femmes.



DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES FEMMES								
Année 2020	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1 <sup>ER</sup> ET SECOND DEGRÉ					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration	o	o	o	o	o	o	o	o
Mise à disposition	o	o	o	o	o	o	o	o
Disponibilité	6	o	o	o	o	o	o	o
Détachement	I	3	o	o	o	o	o	o
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	o	o	o	o	o	o	o	o
<b>Total Départs</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>

DÉPARTS TEMPORAIRES TITULAIRES HOMMES								
Année 2020	ENSEIGNANTS CHERCHEURS		1 <sup>ER</sup> ET SECOND DEGRÉ					
	MCF	PR	PRAG	PRCE	CPE	PLP	PENSAM	PREC
Affectation dans une autre administration	o	o	o	o	o	o	o	o
Mise à disposition	o	o	o	o	o	o	o	o
Disponibilité	4	o	o	I	o	o	o	o
Détachement	4	I	o	2	o	o	o	o
Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	o	o	o	o	o	o	o	o
<b>Total Départs</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>o</b>	<b>3</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>	<b>o</b>

## IV.2.2 – Évolution de carrière des enseignants

### IV.2.2.1 – Promotion par concours

2020						
PROMOTION DE CORPS PAR CONCOURS	PROMOTION INTERNE					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
	4	3	2	o	o	I
	PROMOTIONS EXTERNES					
	MCF/PR		contractuel/MCF		PRAG/MCF ou PR	
	H	F	H	F	H	F
I	2	2	7	I	2	

En 2020, on compte 10 promotions internes et 15 promotions externes, (en 2019, 9 promotions internes et 12 promotions externes)

### IV.2.2.2 – Avancement de grade au choix

Pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de grade s'effectue au choix suivant 3 voies :

- **voie d'avancement dite «nationale»** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent.
- **voie d'avancement dite «locale»** : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux enseignants - chercheurs remplissant les conditions réglementaires.
- **voie d'avancement dite «spécifique»** : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (président d'université,...).

2020													
AVANCEMENT DE GRADE AU CHOIX	PR						MCF				TOTAL		
	classe ex 1er éch		classe ex 2ème éch		1ère classe		Hors cl		Hors cl éch ex				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
nombre de promouvables	34	35	14	8	34	29	51	84	13	17	146	173	
promotion CNU	2	0	1	1	2	2	2	12	3	4	10	19	
promotion établissement	3	1	1	1	1	4	6	5	1	3	12	14	

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

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

### IV.2.3 – Mouvements des personnels contractuels

DÉPARTS DÉFINITIFS DES CONTRACTUELS												
Année 2020	ATER		Doc		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Retraite	0	0										
Concours	0	0										
Inaptitude définitive	0	0										
Décès	0	0										
Démission et abandon de poste	0	0										
Départ volontaire	0	0	3									
Fin de contrat	41	61	5	5								1
Licenciement	0	0										
<b>Total Départs</b>	<b>41</b>	<b>61</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

DÉPARTS TEMPORAIRES CONTRACTUELS												
Année 2020	ATER		Doc		Alloc		2nd degré		Lecteur		PAST	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
congé pour mobilité	0	0										
congé pour création d'entreprise	0	0										
mise à disposition	0	0										
congé pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	0	0										
<b>Total Départs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>						

Variation arrivées/départs contractuels enseignants							
Année 2020	ATER	Doc	Alloc	2nd degré	Lecteur	PAST	TOTAL
Départs	102	13				1	116
Arrivées	98	36				1	135
Variation (A-D)	-4	23	0	0	0	0	19



## IV.2.4 – Concours enseignants-chercheurs

### Les clés pour comprendre :

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

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

La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début de ses travaux.

NOMBRE DE POSTES OUVERTS AU CONCOURS EN 2020	
MCF	25
PR	15

Répartition des candidats aux concours enseignants-chercheurs 2020 en personnes physiques						
nature du poste	n° de l'emploi	section CNU	nombre d'inscrits	Nombre de présents	nombre d'admissibles	nombre d'admis
MCF	0341	05 24	40	40	7	4
MCF	0088	7	34	34	6	3
MCF	0758	9	30	30	4	4
MCF	0077	11	34	34	6	4
MCF	0111	11	34	34	13	8
MCF	0155	11	25	25	6	5
MCF	0156	11	20	20	5	1
MCF	0285	12	9	9	3	3
MCF	0177	14	50	50	8	4
MCF	0443	16	13	13	5	5
MCF	0971	16	7	7	4	4
MCF	0687	16	8	8	2	2
MCF	1748	16	22	22	7	6
MCF	0091	17	28	28	4	3
MCF	1749	18	14	14	5	4
MCF	0545	19	48	48	7	6
MCF	0229	22	27	27	7	5
MCF	0235	22	80	80	8	6
MCF	0273	23	15	15	6	6
MCF	0146	23/24	25	25	6	5
MCF*	0701	23			1	1
MCF	0208	70	28	28	4	3
MCF*	0498	70			1	1
MCF	0638	70	53	53	6	4
MCF	0689	71	30	30	5	3
PR	0219	7	5	5	5	5
PR	0085	8	6	6	5	4
PR	0009	11	1	1	1	1
PR	0580	11	2	1	2	1
PR	0081	14	6	6	3	3
PR	0629	16	3	3	3	3
PR	0200	16	3	3	3	3
PR	0507	17	21	21	3	3
PR	0473	18-22	10	10	5	5
PR	0036	19	5	5	3	3
PR	0017	21	5	5	4	3
PR	0127	21	7	7	5	5
PR	0893	27	12	12	7	5
PR	0209	70	2	2	2	1
PR	0767	73	1	1	1	1

MUT PRIORITAIRE



Composition des comités de sélection: 2020					
Nature du poste	n°	nbre d'hommes	nbre de femmes	genre Président du jury	% de femmes
MCF	4509	5	7	H	58%
MCF	4548	5	7	H	58%
MCF	4510	5	7	F	58%
MCF	4511	4	6	F	60%
MCF	4512	4	6	F	60%
MCF	4513	4	6	F	60%
MCF	4514	4	6	F	60%
MCF	4515	6	6	F	60%
MCF	4516	6	6	H	50%
MCF	4517	7	9	H	50%
MCF	4518	4	6	F	56%
MCF	4520	4	6	F	60%
MCF	4521	6	8	F	60%
MCF	4522	5	7	H	58%
MCF	4523	4	4	H	50%
MCF	4524	4	6	F	60%
MCF	4549	6	6	H	50%
MCF	4525	5	7	H	58%
MCF	4526	5	7	H	58%
MCF	4527	6	6	F	50%
MCF	4528	6	4	F	40%
MCF	4550	6	4	F	40%
MCF	4529	6	6	H	50%
MCF	4530	5	6	F	55%
MCF	4531	5	7	F	58%
PR	4532	5	6	H	55%
PR	4533	4	4	F	50%
PR	4534	4	4	H	50%
PR	4535	4	4	F	50%
PR	4536	5	5	F	50%
PR	4539	7	6	H	48%
PR	4540	6	5	F	45%
PR	4541	5	3	H	38%
PR	4542	4	4	F	50%
PR	4542	4	4	F	50%
PR	4544	5	5	H	50%
PR	4545	5	5	F	50%
PR	4546	4	4	H	50%
PR	4551	6	6	F	50%
PR	4547	5	3	F	38%

En 2020, sur 40 comités de sélection 24 ont été présidés par une femme soit 60% (20% de plus qu'en 2019)  
 Les femmes constituent en moyenne 53% des membres des comités de sélection (49.4% en 2019).

## V – Congés

Il existe différentes catégories de congés :

**Pour les titulaires :**

**Congé ordinaire de maladie (COM) :** il permet au fonctionnaire de bénéficier de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à 1/2 traitement).

**Congé longue maladie (CLM) :** il est accordé après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de 3 ans maximum, la rémunération est de 1 an à plein traitement puis de 2 ans à 1/2 traitement.

**Congé longue durée (CLD) :** il est accordé, après avis du comité médical, pour 5 groupes de maladie (cancer, tuberculose, maladie mentale, poliomyélite, SIDA). Sa durée est de 5 ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de 3 ans à plein traitement puis de 2 ans à 1/2 traitement. La Loi de F pour 2018 a rétabli le jour de carence pour les agents de la fonction publique contractuels et titulaires.

**Congé de maternité :** La durée du congé est fixée pour le 1<sup>er</sup> ou le 2<sup>ème</sup> enfant à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). À partir du 3<sup>ème</sup> enfant ou de naissance gémellaire, il est fixé à 8 ou 10 semaines pour le congé prénatal et à 16 ou 18 semaines pour le congé postnatal. Ce congé est assimilé à une période d'activité pour le droit à la pension civile et pris en compte pour l'avancement.

**Congé de paternité :** il est accordé sur demande du père pour une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de 18 jours en cas de naissance multiple. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Tout comme le congé maternité il est assimilé à une période d'activité.

**Le congé d'adoption :** le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Il est de 10 semaines pour le premier ou le 2<sup>ème</sup> enfant à charge, de 18 semaines à compter du troisième enfant. Il est assimilé à une période d'activité en ce qui concerne la pension civile et l'avancement.

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

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

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

**Pour les non-titulaires :**

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

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

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

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

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



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

## V.1 – Les titulaires

### V.1.1 – Enseignants titulaires

#### Enseignants chercheurs

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CLD	T	E	2	580	290	3	792	264	26
CLM	T	E	6	1701	284	6	981	164	120
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	E	2	76	38	5	303	61	-23
CONGÉ MALADIE	T	E	61	1835	30	54	1053	20	11
CONGÉ MATERNITÉ	T	E	13	1247	96	10	992	99	-3
CONGÉ PATERNITÉ	T	E	1	14	14	1	11	11	3
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	T	E	3	33	11	1	11	11	0
CRCT	T	E	26	3364	129	15	2094	140	-10
<b>TOTAL</b>			<b>114</b>	<b>8850</b>	<b>78</b>	<b>95</b>	<b>6237</b>	<b>66</b>	<b>12</b>

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

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CLD	T	E	1	366	366	2	608	304	62
CLM	T	E	3	560	187	3	636	212	-25
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	E	1	29	29	0	0		29
CONGÉ MALADIE	T	E	21	486	23	20	496	25	-2
CONGÉ MATERNITÉ	T	E	3	244	81	2	95	48	34
<b>TOTAL</b>			<b>29</b>	<b>1685</b>	<b>58</b>	<b>27</b>	<b>1835</b>	<b>68</b>	<b>-10</b>

#### Synthèse enseignants

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CLD	T	E	3	946	315	5	1400	280	35
CLM	T	E	9	2261	251	9	1617	180	72
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	E	3	105	35	5	303	61	-26
CONGÉ MALADIE	T	E	83	2330	28	74	1549	21	7
CONGÉ MATERNITÉ	T	E	16	1491	93	12	1087	91	3
CONGÉ PATERNITÉ	T	E	1	14	14	1	11	11	3
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	T	E	3	33	11	1	11	11	0
CRCT	T	E	26	3364	129	15	2094	140	-10
<b>TOTAL</b>			<b>144</b>	<b>10544</b>	<b>73</b>	<b>122</b>	<b>8072</b>	<b>66</b>	<b>7</b>

La situation des individus (T/C,E/B,type population) correspond à la situation au début du congé

\* Nbr de jours UT2 sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2 (ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2 active -ou assimilée-)

## V.1.2 – BIATSS titulaires

### Synthèse BIATSS titulaires

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CLD	T	B	7	2220	317	8	1359	170	147
CLM	T	B	8	1894	237	12	2441	203	33
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	B	9	354	39	10	545	55	-15
CONGÉ ADOPTION	T	B	0	0		1	40	40	-40
CONGÉ BONIFIÉ	T	B	0	0		1	64	64	-64
CONGÉ FORMATION	T	B	1	182	182	2	312	156	26
CONGÉ MALADIE	T	B	201	5487	27	265	6394	24	3
CONGÉ MATERNITÉ	T	B	8	572	72	8	659	82	-11
CONGÉ PATERNITÉ	T	B	1	11	11	0	0		11
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	T	B	2	22	11	1	4	4	7
<b>TOTAL</b>			<b>237</b>	<b>10742</b>	<b>45</b>	<b>308</b>	<b>11818</b>	<b>38</b>	<b>7</b>

## V.2 – Les congés contractuels

### V.2.1 – Enseignants

#### Synthèse enseignants non titulaires

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	C	E	1	78	78	0	0		78
CONGÉ MALADIE	C	E	14	521	37	26	818	31	6
CONGÉ MATERNITÉ	C	E	13	1323	102	4	336	84	18
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	C	E	0	0		1	11	11	-11
CONGÉ SS TRAITEMENT	C	E	0	0		1	243	243	-243
<b>TOTAL</b>			<b>28</b>	<b>1922</b>	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>1408</b>	<b>44</b>	<b>25</b>

#### Synthèse enseignants non titulaires et titulaires

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	C	E	1	78	78	0	0		78
CONGÉ MALADIE	C	E	14	521	37	26	818	31	6
CLD	T	E	3	946	315	5	1400	280	35
CLM	T	E	9	2261	251	9	1617	180	72
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	E	3	105	35	5	303	61	-26
CONGÉ MALADIE	T	E	83	2330	28	74	1549	21	7
CONGÉ MATERNITÉ	C	E	13	1323	102	4	336	84	18
	T	E	16	1491	93	12	1087	91	3
CONGÉ PATERNITÉ	T	E	1	14	14	1	11	11	3
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	C	E	0	0		1	11	11	-11
	T	E	3	33	11	1	11	11	0
CONGÉ SS TRAITEMENT	C	E	0	0		1	243	243	-243
CRCT	T	E	26	3364	129	15	2094	140	-10
<b>TOTAL</b>			<b>172</b>	<b>12466</b>	<b>72</b>	<b>154</b>	<b>9480</b>	<b>62</b>	<b>11</b>

La situation des individus (T/C,E/B,type population) correspond à la situation au début du congé

\* Nbr de jours UT2 sur année civile = nombre de jours de congés enregistrés au titre UT2

(ne sont comptés que les jours positionnés sur une période de contrat et/ou de position UT2 active -ou assimilée-)

## V.2.2 – BIATSS

### Synthèse BIATSS contractuels

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	C	B	1	3	3	3	75	25	-22
CONGÉ CGM	C	B	1	9	9	2	605	303	-294
CONGÉ CONV PERS	C	B	1	244	244	1	358	358	-114
CONGÉ MALADIE	C	B	43	686	16	73	1072	15	1
CONGÉ PARENTAL	C	B	0	0		1	184	184	-184
CONGÉ MATERNITÉ	C	B	7	601	86	9	768	85	1
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	C	B	0	0		1	11	11	-11
<b>TOTAL</b>			<b>53</b>	<b>1543</b>	<b>29</b>	<b>90</b>	<b>3073</b>	<b>34</b>	<b>-5</b>

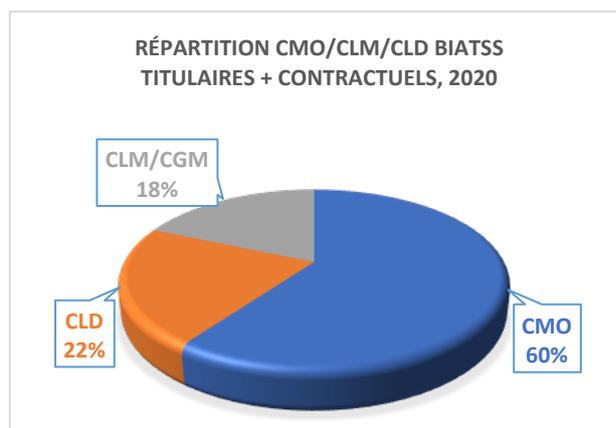
### Synthèse BIATSS contractuels et titulaires

LIBELLÉ CONGÉ	T/C	E/B	Agents 2020	Jours 2020	Moy. 2020	Agents 2019	Jours 2019	Moy. 2019	Moy. écart
CONGÉ ACCIDENT TRAV	C	B	1	3	3	3	75	25	-22
CONGÉ CGM	C	B	1	9	9	2	605	303	-294
CONGÉ CONV PERS	C	B	1	244	244	1	358	358	-114
CONGÉ MALADIE	C	B	43	686	16	73	1072	15	1
CONGÉ PARENTAL	C	B	0	0		1	184	184	-184
CLD	T	B	7	2220	317	8	1359	170	147
CLM	T	B	8	1894	237	12	2441	203	33
CONGÉ ACCIDENT SERV	T	B	9	354	39	10	545	55	-15
CONGÉ ADOPTION	T	B	0	0		1	40	40	-40
CONGÉ BONIFIÉ	T	B	0	0		1	64	64	-64
CONGÉ FORMATION	T	B	1	182	182	2	312	156	26
CONGÉ MALADIE	T	B	201	5487	27	265	6394	24	3
CONGÉ MATERNITÉ	C	B	7	601	86	9	768	85	1
	T	B	8	572	72	8	659	82	-11
CONGÉ PATERNITÉ	T	B	1	11	11	0	0		11
CONGÉ PATERNITÉ ACC ENF	C	B	0	0		1	11	11	-11
	T	B	2	22	11	1	4	4	7
<b>TOTAL</b>			<b>290</b>	<b>12285</b>	<b>42</b>	<b>398</b>	<b>14891</b>	<b>37</b>	<b>5</b>

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

### BIATSS titulaires + contractuels

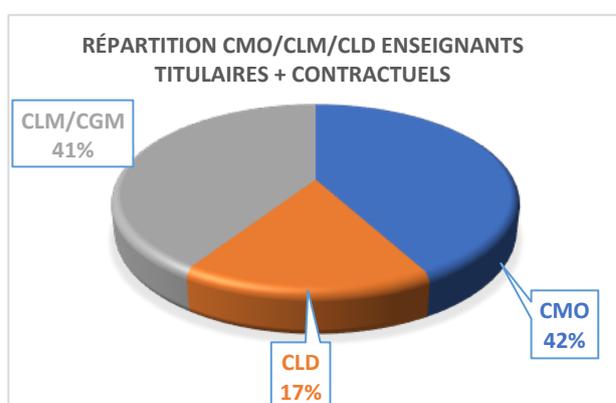
BIATSS TITULAIRES + CONTRACTUELS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	6 173	870	7
CLD	2 220		3
CLM/CGM	1 903		2
<b>TOTAL</b>	<b>10 296</b>	<b>870</b>	<b>12</b>



62% des congés maladie pris par les BIATSS relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (63% en 2019)

### Enseignants titulaires + contractuels

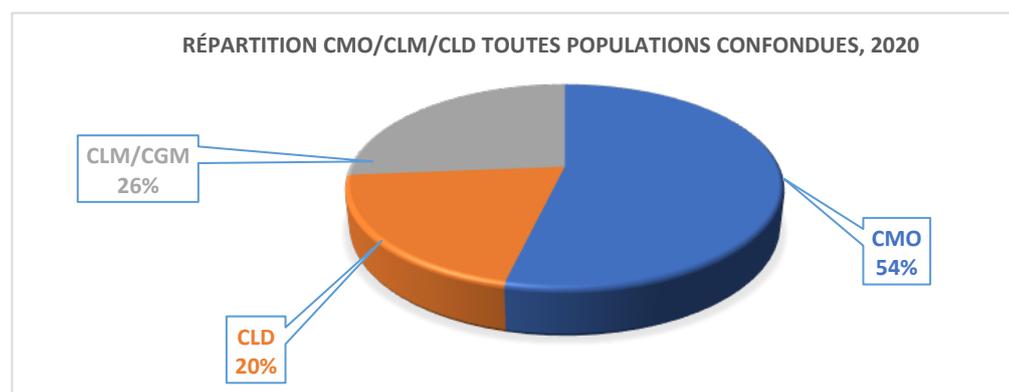
ENSEIGNANTS TITULAIRES + CONTRACTUELS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	2 330	1 276	2
CLD	946		1
CLM/CGM	2 261		2
<b>TOTAL</b>	<b>5 537</b>	<b>1 276</b>	<b>4</b>



42% des congés maladie pris par les enseignants relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) 44% en 2019

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

BIATSS + ENSEIGNANTS			
Libellé du congé	Nbre de jours	Nbre total d'agents	Nbre de jours/ nbre total d'agents
CMO	8 503	2 146	4
CLD	3 166		1
CLM/CGM	4 164		2
<b>TOTAL</b>	<b>15 833</b>	<b>2 146</b>	<b>7</b>



54% des congés maladie de l'établissement relèvent du congé maladie ordinaire (CMO) (57% en 2019)

## Rémunérations





## I – La masse salariale



La masse salariale est le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel. La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. À chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur. La rémunération brute (appelée traitement) est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique. La VPI est inchangée depuis le 01/02/2017. La valeur annuelle du point d'indice au 31/12/2019 est de 56.2323 soit 4.686 mensuelle.

### DÉFINITIONS :

**Salaire net (de prélèvements sociaux) :** salaire que perçoit effectivement le salarié.

**Salaire brut :** salaire net + cotisations salariales.

**Coût complet :** salaire brut + cotisations patronales.

TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART PATRONALE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maladie maternité	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7
Allocations familiales	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Contribution solidarité autonome	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Taxe de transport	2	2	2	2	2	2
Pension civile	74,28	74,28	74,28	74,28	74,28	74,28
Allocation temporaire d'invalidité	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32
TOTAL	92,35	92,35	92,35	92,35	92,35	92,35

TAUX DE COTISATION EN % (régime général/ANT) PART PATRONALE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maladie maternité	12,8	12,84	12,89	13	13	13
Allocations familiales	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25
FNAL supplémentaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Vieillesse déplafonnée	1,8	1,85	1,9	1,9	1,9	1,9
Vieillesse	8,5	8,55	8,55	8,55	8,55	8,55
Contribution solidarité autonomie	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Accident de travail	1,7	1,6	1,2	1,2	1,2	1,2
Taxe de transport	2	2	2	2	2	2
IRCANTEC TRANCHE A	3,96	4,08	4,2	4,2	4,2	4,2
IRCANTEC TRANCHE B	12,18	12,35	12,55	12,55	12,55	12,55
TOTAL IRCANTEC TRANCHE A	36,81	36,97	36,79	36,9	36,9	36,9
TOTAL IRCANTEC TRANCHE B	45,03	45,24	45,14	45,25	45,25	45,25

TAUX DE COTISATION EN % (régime spécial/titulaires) PART SALARIALE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pension civile	9,54	9,94	10,29	10,56	10,83	11,10
CSG NON DEDUCTIBLE	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
CSG DEDUCTIBLE	5,1	5,1	5,1	6,8	6,8	6,8
CRDS	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
RAFP	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Contribution solidarité autonomie	1%	1%	1%	1%	-	-

## I.1 – Traitements et indemnités

ANNÉES	ENSEIGNANTS	BIATSS	TOTAL
2015	97 403 806 €	40 120 631 €	137 524 437 €
2016	98 221 580 €	41 198 762 €	139 420 342 €
2017	102 137 106 €	41 547 505 €	143 684 611 €
2018	102 968 688 €	42 782 844 €	145 751 532 €
2019	103 881 072 €	43 009 578 €	146 890 650 €
2020	104 261 050 €	43 253 751 €	147 514 801 €



## II – Les rémunérations

### II.1 – Population BIATSS

#### II.1.1 – Les BIATSS titulaires

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

Situation en décembre 2020

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352			2%	3%	22%	73%	100%
353-369	2%		7%	38%	15%	38%	100%
370-430	1%	5%	7%	22%	25%	39%	100%
431-470	7%	15%	23%	52%	2%	1%	100%
471-600	24%	36%	16%	25%			100%
601-961	40%	60%					100%
962+	100%						100%

76% des personnels ayant un indice de rémunération inférieur ou égal à 352 sont des femmes soit 18 % en global. 60% des personnels ayant un indice de rémunération entre 601 et 961 sont également des femmes (48 femmes). 100% des personnels ayant un indice 962 et plus sont des hommes (5 hommes).

Situation en décembre 2020

Tranche indiciaire	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL 2020	TOTAL 2019
001-352		1%	22%	23%	24%
353-369	0%	4%	4%	8%	9%
370-430	2%	9%	19%	30%	29%
431-470	3%	10%	0%	13%	12%
471-600	9%	6%		15%	16%
601-961	12%			12%	10%
962+	1%			1%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>26%</b>	<b>29%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

31% des titulaires ont un indice de rémunération inférieur ou égal à un INM de 369 (33% en 2019)



## II.1.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation moyenne pour décembre 2020

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Biatss	A	AENES	4206.93	808.13	19%	3350.64	1178	35%
		BIB	3660.41	589.33	16%	2955.78	790	27%
		ITRF	3214.97	531.97	17%	2584.68	605	23%
	B	AENES	2518.67	385.21	15%	2022.26	209	10%
		BIB	2447.55	402.94	16%	1974.15	227	11%
		ITRF	2474.48	447.17	18%	1986.27	262	13%
	C	AENES	1987.39	249.08	13%	1590.05	212	13%
		BIB	2040.83	250.72	12%	1644.00	118	7%
		ITRF	1966.88	252.27	13%	1573.05	186	12%
Moyenne*			2494.98	387.79	16%	2000.97	648	32%

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.1.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	AENES	3177.89	3975.52	3145.13	6981.82
		BIB	2788.76	3476.90	2793.53	6270.42
		ITRF	2506.86	3104.68	2471.57	5652.84
	B	AENES	1927.76	2388.23	1902.24	4305.19
		BIB	1887.55	2354.06	1761.69	4228.57
		ITRF	1913.38	2380.54	1831.26	4202.91
	C	AENES	1568.09	1952.06	1555.16	3515.60
		BIB	1497.45	1870.43	1549.54	3419.97
		ITRF	1536.81	1911.45	1530.75	3453.70

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.1.2 – Les contractuels BIATSS

### II.1.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2020

Tranche indiciaire	Cat. A		Cat. B		Cat. C		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
001-352	1%	8%	6%	23%	12%	49%	100%
353-369		50%		50%			100%
370-430	16%	80%		4%			100%
431-470		100%					100%
471-600	40%	50%		10%			100%
601-961	75%	25%					100%

Situation en décembre 2020

Tranche	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL 2020	TOTAL 2019
indiciaire					
001-352	7%	21%	44%	72%	72%
353-369	0%	0%		1%	1%
370-430	12%	0%		12%	10%
431-470	1%			1%	1%
471-600	9%	1%		10%	10%
601-961	4%			4%	5%
<b>TOTAL</b>	<b>33%</b>	<b>23%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## II.1.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Biatss	A	ANT BIATSS	2733.18	139.02	5%	1947.65	825	42%
	B	ANT BIATSS	1909.75	211.80	11%	1534.88	273	18%
	C	ANT BIATSS	1828.33	201.28	11%	1452.69	289	20%
<b>Moyenne*</b>			<b>2164.92</b>	<b>181.42</b>	<b>8%</b>	<b>1644.51</b>	<b>587</b>	<b>36%</b>

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.1.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Biatss	A	ANT BIATSS	1599.44	2000.57	772.26	2757.22
	B	ANT BIATSS	1437.24	1788.27	638.41	2426.68
	C	ANT BIATSS	1437.24	1788.27	638.41	2426.68

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.2 – Population enseignante

### II.2.1 – Les enseignants titulaires

#### II.2.1.1 – Répartition par tranches indiciaires

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

Situation en décembre 2020

Tranche	EC		ENS SECOND DEGRÉ		ENS PREMIER DEGRÉ		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	
431-470			50%	50%			100%
471-600	16%	26%	26%	29%	3%		100%
601-961	26%	44%	14%	14%	1%	1%	100%
962+	47%	40%	8%	4%			100%

EC : Enseignant Chercheur

Tranche	EC		ENS SECOND DEGRÉ		ENS PREMIER DEGRÉ		TOTAL 2020	TOTAL 2019
	H	F	H	F	H	F		
indiciaire								
431-470			0%	0%			0%	1%
471-600	1%	2%	2%	2%	0%		6%	5%
601-961	17%	30%	10%	9%	0%	1%	67%	68%
962+	12%	11%	2%	1%			26%	25%
<b>TOTAL</b>	<b>31%</b>	<b>42%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## II.2.1.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	T/C	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Enseignant	T	A	CDU	2192.44	19.48	1%	1703.13	0	0%
			EC	4316.97	151.09	3%	3430.62	797	23%
			ENS PREMIER DEGRE	3676.09	136.64	4%	3009.19	728	24%
			ENS SECOND DEGRE	3805.92	146.91	4%	3006.04	610	20%
			MAST / PAST / PROF ASSOCIES	8156.98	157.55	2%	6652.82	3867	58%
<b>Moyenne*</b>				<b>4180.44</b>	<b>149.65</b>	<b>4%</b>	<b>3319.06</b>	<b>811</b>	<b>24%</b>

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.2.1.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	T/C	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Coût employeur
Enseignant	T	A	CDU	1703.13	2192.44	774.15	2966.59
			EC	3181.64	4000.06	3597.50	7598.86
			ENS PREMIER DEGRE	2818.45	3553.25	3215.17	6768.42
			ENS SECOND DEGRE	2977.80	3765.36	3311.42	7078.47
			MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3326.41	4078.49	3000.03	7078.52

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

\*\* Avant prélèvement à la source

## II.2.2 – Les enseignants contractuels

### II.2.2.1 – Répartition par tranches indiciaires

Situation en décembre 2020

Tranche	ENSEIGNANT CONTRACTUEL		ATER		LECTEUR		MAST / PAST / PROF ASSOCIÉS		TOTAL
	H	F	H	F	H	F	H	F	
001-352	1%	1%	11%	28%	7%	19%	20%	13%	100%
353-369	11%	11%					33%	44%	100%
370-430							100%		100%
431-470	2%	5%	36%	56%					100%
471-600	29%	29%					43%		100%
601-961	50%	50%							100%

Situation en décembre 2020

Tranche indiciaire	ENSEIGNANT CONTRACTUEL	ATER	LECTEUR	MAST / PAST / PROF ASSOCIÉS	TOTAL 2020	TOTAL 2019
001-352	1%	24%	16%	20%	60%	57%
353-369	1%			4%	5%	4%
370-430				1%	1%	1%
431-470	2%	27%			29%	36%
471-600	2%			2%	4%	3%
601-961	1%				1%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>7%</b>	<b>51%</b>	<b>16%</b>	<b>26%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## II.2.2.2 – Rémunérations nettes moyennes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	T/C	Cat.	TYPE	Salaire brut	Dont primes	%Primes	Salaire net**	Ecart Type	ET relatif
Enseignant	C	A	ATER	2809.76	115.81	4%	2147.35	421	20%
			CDU	2279.91	5.11	0%	1571.77	247	16%
			ENSEIGNANT CONTRACTUEL	2211.87	4.24	0%	1784.53	437	24%
			LECTEUR	1542.58	0.53	0%	1246.03	29	2%
			MAST / PAST / PROF ASSOCIES	3353.94	11.78	0%	2739.75	519	19%
<b>Moyenne*</b>				<b>2543.39</b>	<b>39.94</b>	<b>2%</b>	<b>1916.73</b>	<b>589</b>	<b>31%</b>

\* Les moyennes indiquées sont elles-mêmes pondérées par rapport au nombre d'individus ou d'ETPT selon le filtre choisi.

\*\* Avant prélèvement à la source

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

## II.2.2.3 – Rémunérations médianes mensuelles

Situation en décembre 2020

TYPE	T/C	Cat.	TYPE	Salaire net**	Salaire brut	Cotisations pat.	Cout employeur
Enseignant	C	A	ATER	1678.34	2171.53	775.24	2946.77
			CDU	1537.87	1968.69	708.95	2689.08
			ENSEIGNANT CONTRACTUEL	1757.13	2183.69	750.34	2824.00
			LECTEUR	1237.23	1539.42	549.57	2088.99
			MAST / PAST / PROF ASSOCIES	1258.48	1557.21	555.92	2112.93

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

\*\* Avant prélèvement à la source

### III – La nouvelle bonification indiciaire



L'instauration de la « nouvelle bonification indiciaire » (NBI) a été prévue par le protocole sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques conclu le 9 février 1990. La NBI est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en œuvre, d'encadrement ou d'animation d'une équipe ou d'une technicité particulière. Elle se traduit par un complément de rémunération sous la forme d'un volume de points d'indice venant s'ajouter à l'indice servant au calcul de la rémunération de l'agent.

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI	
NBI statutaires	Directeur général des Services	N4	E4	50	
	Directeur général adjoint des Services - DRH	N4	E4	50	
	Agent comptable	N4	E4	40	
Directeur des services	Directrice des services INSPE	N4	E4	40	
Directeurs de services stratégiques - Fonctions support	Directeur DAF	N4	E4	30	
	Directeur DEEP	N4	E4	30	
	Directeur DPIGC	N4	E4	30	
	Directeur DSI	N4	E4	30	
Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de services centraux ou de pôles, Responsables Administratifs et Financiers d' UFR, d'institut et d'école, de site INSPE, Directeurs Adjoins de service, Fonctions spécifiques	Fondé de pouvoir	N4	E3	25	
	Responsable Services Financiers Centraux - DAF	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - DIVE	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - DOSI	N4	E3	25	
	Chef de service - DPIDD	N4	E3	25	
	Chef de service - SHSE	N4	E3	25	
	Chef de service - SLG	N4	E3	25	
	Responsable DPE - DRH	N4	E3	25	
	Responsable DPBIATSS - DRH	N4	E3	25	
	Directeur Adjoint DSI - Ingénieur Réseau	N4	E3	25	
	Directeur - DTICE	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - FORCO	N4	E3	25	
	Responsable - Imprimerie	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - PUM	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - RI	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et financier - SED	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR HAA	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR LPM	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR LLCE	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR SES	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - UFR Psycho	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - IUT Blagnac	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - IUT Figeac	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - ESAV	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - ISTHIA	N4	E3	25	
	Responsable Administratif et Financier - DAR	N4	E3	25	
	Directeur du SCD	N4	E3	25	
	Directeur des affaires générales du SCD	N4	E3	25	
	Directeur du département du numérique SCD	N4	E3	25	
	Directeurs de services centraux- Fonctions soutien, Responsables de service, Responsables administratifs et financiers de site INSPE, Responsables de pôles	Directeur du département des thématiques SCD	N4	E3	25
		Directeur du département des Publics SCD	N4	E3	25
		Responsable du service financier INSPE	N4	E3	25
		Responsable administratif et financier Savu Rodez	N4	E3	25
Responsable administratif et financier Savu Ranguel		N4	E3	25	
Responsable administratif et financier Savu Croix de Pierre		N4	E3	25	
Responsable administratif et financier Savu St Agne		N4	E3	25	
Responsable du réseau des médiathèques INSPE		N4	E3	25	
Responsable Affaires Générales		N2	E4	20	
Responsable Cellule Marchés - DAF		N2	E4	20	
Responsable de service Communication	N3	E3	20		
Responsable Administratif - OVE	N3	E3	20		
Adjoint Chef de service - SHSE	N4	E2	20		
Adjoint Chef de Service - SLG	N4	E2	20		
Responsable PSMCG - RH	N3	E3	20		
Responsable SPCAM - DTICE	N4	E2	20		
Responsable Exploitation - DTICE	N4	E2	20		
Responsable Pôle Tout au long de la vie - FORCO	N4	E2	20		

	FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
ou de départements , Adjoints aux responsables de services ou pôles	Adjoint au Responsable Imprimerie	N4	E2	20
	Directeur de la Scolarité	N3	E3	20
	Responsable Administratif Département Anglais - UFR LLCE	N4	E2	20
	Responsable Centre de Ressources des Langues	N4	E2	20
	Responsable du Centre de Ressources Olympe de Gouges	N4	E2	20
	Responsable Administratif du Département Sociologie - UFR SES	N4	E2	20
	Responsable CPRS - DAR	N3	E3	20
	Responsable Pôle financier - DAR	N4	E2	20
	Responsable du Service Universitaire Mutualisé des Pensions	N3	E3	20
	Responsable du service du personnel et des moyens pédagogiques INSPE	N3	E3	20
	Responsable administratif et financier Savu Tarbes	N3	E3	20
	Responsable du service Scolarité INSPE	N4	E2	20
	Responsable de service DPISD	N3	E3	20
	Responsable des Affaires Juridiques et Contentieuses	N1	E3	15
Responsables Administratifs et Financiers de service, site INSPE, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Adjoint Agent Comptable - Responsable Dépenses	N3	E2	15
	Responsable Déplacements DAF	N3	E2	15
	Chargé d'analyse financière et de gestion - DEEP	N2	E3	15
	Responsable Qualité - DEEP	N1	E3	15
	Adjoint RAF - DIVE	N2	E3	15
	Responsable Administratif et Financier - DPIGC	N2	E3	15
	Adjoint Chef de service (Etudes et réseaux) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (SI - Patrimoine) - DPIDD	N3	E2	15
	Adjoint Chef de service (Sécurité, incendie -rue du Taur) - DPIDD	N3	E2	15
	Conducteur de travaux et maintenance aménagement - DPIGC	N3	E2	15
	Adjoint Responsable - SLG (nettoyage et courrier)	N3	E2	15
	Adjoint au Responsable PSMCG - DRH	N2	E3	15
	Directeur Adjoint Scolarité (APOGEE)	N2	E3	15
	Responsable Développement internet multimédia - DTICE	N3	E2	15
	Responsable Pôle Coordination Editions Cours - SED	N3	E2	15
	Responsable Administratif et Financier - SUAPS	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Histoire de L'Art - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Art plastique - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Histoire - UFR HAA	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Lettres Modernes - UFR LPM	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département LEA - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Langues Etrangères - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Espagnol - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département DEFLE - UFR LLCE	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Géographie - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Sciences de l'Education - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Maths-Info - UFR SES	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Licence - UFR Psycho	N3	E2	15
	Responsable Administratif Département Master - UFR Psycho	N3	E2	15
	Resp. Service Technique et logistique DAR	N3	E2	15
	Responsable Pôle Ecoles Doctorales - DAR	N3	E2	15
	Responsable de cuisine Croix de Pierre et St Agne	N3	E2	15
	Responsable administratif et financier Savu Auch	N3	E2	15
	Responsable administratif et financier Savu Albi	N3	E2	15
Responsable administratif et financier Savu Cahors	N3	E2	15	
Responsable administratif et financier Savu Montauban	N3	E2	15	
Adjoint au Responsable du service DPSID	N3	E2	15	
Responsables Administratifs et Financiers de service, Responsables de pôle, de département, d'institut, Adjoints aux responsables de service, Fonctions spécifiques	Responsable Pôle Gestion des Compétences - DRH	N2	E2	10
	Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Blagnac	N2	E2	10
	Chef de Cabinet - Présidence	N2	E2	10
	Responsable Administratif et Financier- CIAM	N1	E2	10
	Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
	Conducteur de travaux et maintenance courant fort	N2	E2	10
	Electricien courant fort	N1	E1BIS	10
	Electricien courant fort	N1	E1BIS	10
	Plombier Chauffagiste	N1	E1BIS	10
	Plombier Chauffagiste	N1	E1BIS	10
	Agent Prévention ESAV	N1	E1BIS	10
	Adjoint Chef de service - SLG (service automobile)	N2	E2	10
	Chef de Service Gestion des salles - DPIGC	N2	E2	10
	Responsable Pôle Accompagnement Projets - DRH	N2	E2	10
	Responsable Pôle Environnement Professionnel - DRH	N1	E2	10
	Adjoint au Responsable DPE - DRH	N1BIS	E2	10
	Adjoint au Responsable DPBIATTS - DRH	N1BIS	E2	10
	Chargé Gestion Concours DP BIATSS - DRH	N1	E2	10
	Electricien Courant Faible DSI	N1	E1BIS	10
	Electricien Courant Faible DSI	N1	E1BIS	10
	Responsable Administratif et Financier - DTICE	N2	E2	10



FONCTIONS	ENCADREMENT	EXPERTISE	NBI
Responsable Pôle Alternance et Apprentissage - FORCO	N2	E2	10
Responsable Pôle Finances - FORCO	N2	E2	10
Agent chargé PAO - Imprimerie	N1	E2	10
Maintenance technique Hygiène et Sécurité - Imprimerie	N1	E1BIS	10
Encadrement travaux numériques - Imprimerie	N1	E2	10
Gestionnaire Financier Projets Européens - R.I.	N1	E2	10
Responsable Programmes Européens - R.I.	N1	E2	10
Responsable Administratif - SCACS	N2	E2	10
Responsable Administratif Département DAM - UFR HAA	N2	E2	10
Responsable Administratif Département Lettres Classiques - UFR LPM	N1	E2	10
Responsable Administratif Département Philosophie - UFR LPM	N2	E2	10
Responsable Administratif Département Musique -UFR LPM	N2	E2	10
Responsable Administratif Département Art et Com - UFR LPM	N1	E2	10
Responsable Administratif Département Sciences du Langage - UFR LLCE	N2	E2	10
Responsable Administratif Département CETIM - UFR LLCE	N1	E2	10
Responsable Administratif Département Sciences Economiques - UFR SES	N2	E2	10
Responsable Administratif et Financier - IFMI	N1	E2	10
Responsable Administratif et Financier IRPALL	N2	E2	10
Responsable Administratif et Financier IPEAT	N2	E2	10
Responsable Administratif et Financier IRT	N2	E2	10
Responsable Maintenance et Sécurité des Bâtiments - IUT Figeac	N1	E2	10
Gestionnaire Dépenses Europe - DAR	N1	E2	10
Responsable gestion centralisée des abonnements, entrées et signalements	N4	E1BIS	10
Responsable du système d'information documentaire et usages du numérique	N2	E2	10
Adjoint au chef de service RI - Responsable des mobilités ERASMUS	N1BIS	E2	10
Secrétaire de direction - Gestionnaire des affaires générales INSPE	N1	E2	10
Chargée du cabinet de la direction INSPE	N1	E2	10
Plombier Chauffagiste DPISD	N1	E1 BIS	10
Plombier Chauffagiste DPISD	N1	E1 BIS	10
Electricien DPISD	N1	E1 BIS	10
Electricien courant faible - Opérateur d'exploitation et de maintenance informatique DSI	N1	E1 BIS	10
Chargée Appui Recherche SFR - INSPE	N1	E1 BIS	10
Responsable de cuisine Savu Rodez	N1 BIS	E2	10
Responsable de cuisine Savu Cahors	N1 BIS	E2	10
Adjoint au Responsable du service financier INSPE	N1 BIS	E2	10
Chargé du suivi et contrôle des heures et services d'enseignement, conventions de formation - Service du personnel et des moyens pédagogiques INSPE	N1	E1 BIS	10
Responsable administratif et financier Savu Foix	N1	E2	10
Chargé de mission Apogée INSPE	N2	E2	10

**LEGENDE DES COULEURS**

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

## IV – Régimes indemnitaires

Les primes et indemnités sont des rémunérations accessoires aux traitements versés aux fonctionnaires. Elles varient en fonction du corps/grade des agents et sont liées soit à l'emploi, soit à l'exercice de certaines fonctions, activités ou responsabilités. Le passage aux RC au 1<sup>er</sup> janvier 2011 permet à l'université en vertu de l'article L 954-2 du code de l'éducation de définir sa politique indemnitaire. L'université dispose chaque année d'une ligne budgétaire destinée à verser les primes statutaires des fonctionnaires BIATSS ainsi que les primes des personnels enseignants. Il convient de rappeler que les agents contractuels, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou de l'établissement, ne perçoivent pas de primes ou d'indemnités. Néanmoins, des primes peuvent être versées à titre exceptionnel. L'université Jean Jaurès a notamment versé au titre de l'exercice 2018 une prime de fin d'année.

### IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS

#### Les clés pour comprendre :

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

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

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

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

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

#### Corps AENES :

**IFTS** (Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires) : est versée aux fonctionnaires de catégorie A et B dont l'indice de rémunération est supérieur à 380. Cette indemnité comprend 3 catégories dont les taux de référence sont fixés par arrêté du ministère. Le montant de cette prime est modulable jusqu'à 8 fois le montant de référence.

**IAT** (Indemnité d'Administration et de Technicité) : est versée aux fonctionnaires de catégories B et C dont l'indice de rémunération est inférieur à 380. Il existe 5 taux différents fixés par arrêté ministériel selon le grade de l'agent. Le montant de cette prime est modulable jusqu'à 8 fois le montant de référence.

#### Corps ITRF :

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

#### Corps BIB :

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



## Les primes liées aux fonctions :

Certaines fonctions ou responsabilités peuvent donner droit à des indemnités particulières. L'agent comptable de l'université perçoit une **indemnité de gestion** et une **indemnité de caisse et responsabilités**. Une **indemnité de charges administratives** est versée au Directeur général des services. Les personnels ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information peuvent, sous certaines conditions, prétendre à l'attribution de la **prime informatique**. Les magasiniers peuvent percevoir une **prime pour travaux dangereux, incommodes, insalubres ou salissants** et une **indemnité de chaussures et de petits équipements**.

### Etat récapitulatif des primes et indemnités de 2020

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

Prime	Type Prime	Montant H 2020	Montant F 2020	Nbr H 2020	Nbr F 2020	Moy. H 2020	Moy. F 2020
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	CORPS-GRADE	1 080 006	1 737 472	226	493	4779	3524
IND. D ADMINISTRATION	CORPS-GRADE	16 076	41 776	41	115	392	363
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	CORPS-GRADE	3 575	2 200	13	8	275	275
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1 099 657</b>	<b>1 781 448</b>	<b>280</b>	<b>616</b>	<b>3927</b>	<b>2892</b>

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

Prime	Type Prime	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Montant 2019	Nbr PP 2019	Moy. 2019	Variation
GARANTIE INDEMNITAIRE - RIFSEEP	CORPS-GRADE	2 817 479	719	3 919	2 749 048	731	3 761	2%
IND. D ADMINISTRATION	CORPS-GRADE	57 852	156	371	63 641	136	468	-10%
PRIME ART. L954-2 C.EDUC.	CORPS-GRADE	5 775	21	275	6 050	22	275	-5%
IND. SUJETIONS SPE.	CORPS-GRADE	0	0		5 572	15	371	
PR. PART. RECH. SCIENTIFIQUE	CORPS-GRADE	0	0		-126	1	-126	
PRIME TECHNICITÉ FORF BIB	CORPS-GRADE	0	0		22 958	33	696	
IND. ADM. ET TECHNICITÉ	CORPS-GRADE	0	0		13 886	17	817	
IND. FORF. TRAV. SUPPL.	CORPS-GRADE	0	0		55 480	33	1 681	
IND. SPÉCIALE	CORPS-GRADE	0	0		29 882	8	3 735	
PRIME DE RENDEMENT	CORPS-GRADE	0	0		7 664	1	7 664	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>2 881 105</b>	<b>896</b>	<b>3 216</b>	<b>2 954 054</b>	<b>997</b>	<b>2 963</b>	<b>-3%</b>

En 2020, les primes indiquant 0 intégré se retrouvent dans la garantie indemnitaire les primes.

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

Prime 2020	Type Prime	Montant H 2020	Montant F 2020	Nbr H 2020	Nbr F 2020	Moy. H 2020	Moy. F 2020
IND. CAISSE ET RESPONSABIL.	FONCTION		5 380	0	1		5380
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>5 380</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>5380</b>

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

Prime	Type Prime	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Montant 2019	Nbr PP 2019	Moy. 2019	Variation
IND. CAISSE ET RESPONSABIL.	FONCTION	5 380	1	5 380	5 380	1	5 380	0%
IND. RESPONS. REGISSEUR.	FONCTION		0		220	2	110	
IND. TRAV. DANG. OU SALIS	FONCTION		0		93	1	93	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>5 380</b>	<b>1</b>	<b>5 380</b>	<b>5 693</b>	<b>4</b>	<b>1 423</b>	<b>-6%</b>

## IV.2 – Régime indemnitaire des enseignants

### Les clés pour comprendre :

Il convient de distinguer les primes liées à l'emploi des primes attachées à l'exercice de fonctions particulières.

### Les primes liées à l'emploi d'enseignant :

**PRES** (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) et **PES** (Prime d'Enseignement Supérieur) : ces 2 primes sont versées à toutes les catégories de personnels enseignants réalisant leur service d'enseignement auprès d'un établissement d'enseignement supérieur. La PRES est versée aux professeurs d'universités, maîtres de conférences, assistants, associés à temps plein et ATER. La PES concerne les professeurs agrégés et certifiés. Ces 2 primes sont exclusives l'une de l'autre et ne peuvent être attribuées qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Elles sont attribuées au même taux aux enseignants placés en délégation ou en congé pour recherche ou conversion thématique et aux personnels qui bénéficient d'une décharge de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent pas en bénéficier. Le montant de ces 2 primes est identique et fixé par arrêté ministériel.

### Les primes liées à l'exercice de certaines responsabilités, fonctions ou activités des enseignants :

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

**PA** (Prime d'Administration) : est attribuée pour la fonction de direction, aux présidents ou directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, aux directeurs d'IUT, d'instituts ou écoles internes aux universités délivrant le diplôme d'ingénieur, aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives auprès du ministère. Elle prend fin lorsque les fonctions y ouvrant droit ne sont plus attribuées. Elle est incompatible avec la PES et la PCA. Les taux de la prime d'administration sont fixés par arrêté ministériel.

**PCA** (Prime de charge administrative) : est attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. La liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice et le taux d'attribution sont fixés par le président de l'université après avis du Conseil d'Administration.



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

Prime 2020	Type Prime	Montant H 2020	Montant F 2020	Nbr H 2020	Nbr F 2020	Moy. H 2020	Moy. F 2020
PRIME RECH. ENSEIGN.S UP.	FONCTION	552 001	680 995	496	634	1113	1074
PRIME ENCADR. DOCT. RECHER.	FONCTION	176 910	260 048	41	59	4315	4408
PRIME D'ADMINISTRATION	FONCTION	18 558	37 238	2	2	9279	18619
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>747 468</b>	<b>978 280</b>	<b>539</b>	<b>695</b>	<b>1387</b>	<b>1408</b>

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

Prime	Type Prime	Montant 2020	Nbr PP 2020	Moy. 2020	Montant 2019	Nbr PP 2019	Moy. 2019	Variation
PRIME RECH. ENSEIGN. SUP.	FONCTION	1 232 995	1130	1 091	1 249 866	1150	1 087	-1%
PRIME ENCADR. DOCT. RECHER.	FONCTION	436 958	100	4 370	408 660	95	4 302	6%
PRIME D'ADMINISTRATION	FONCTION	55 795	4	13 949	57 987	4	14 497	-4%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1 725 748</b>	<b>1234</b>	<b>1 398</b>	<b>1 716 513</b>	<b>1249</b>	<b>1 374</b>	<b>1%</b>

## V – GIPA

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

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

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

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

## V.1 – GIPA BIATSS

### V.1.1 – GIPA BIATSS titulaires

#### Garantie Pouvoir d'Achat

Prime 2020	Type	Montant H	Montant F	Nbr H	Nbr F	Moy. H	Moy. F
	Prime	2020	2020	2020	2020	2020	2020
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA		154	0	1		154
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>154</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>154</b>

Prime	Type	2020			2019			Variation
	Prime	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA	154	1	154	792	5	158	-415%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>154</b>	<b>1</b>	<b>154</b>	<b>792</b>	<b>5</b>	<b>158</b>	<b>-415%</b>

### V.1.2 – GIPA BIATSS ANT

#### Garantie Pouvoir d'Achat

Prime	Type	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	Variation
	Prime	2020	2020	2020	2019	2019	2019	
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA		0		3 088	24	129	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>			<b>0</b>		<b>3 088</b>	<b>24</b>	<b>129</b>	

Il n'y a pas de GIPA pour les BIATSS contractuels en 2020.

## V.2 – GIPA enseignant

### V.2.1 – GIPA enseignants titulaires

#### Garantie Pouvoir d'Achat

Prime	Type	Montant H	Montant F	Nbr H	Nbr F	Moy. H	Moy. F
	Prime	2020	2020	2020	2020	2020	2020
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA	9 375	8 435	18	16	521	527
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>9 375</b>	<b>8 435</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>521</b>	<b>527</b>

Prime	Type	2020			2019			Variation
	Prime	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA	17 810	34	524	497	14	36	97%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>17 810</b>	<b>34</b>	<b>524</b>	<b>497</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>97%</b>

## V.2.1 – GIPA enseignants contractuels

Prime	Type	Montant H	Montant F	Nbr H	Nbr F	Moy. H	Moy. F
	Prime	2020	2020	2020	2020	2020	2020
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA	461	519	2	2	230	259
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>461</b>	<b>519</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>230</b>	<b>259</b>

Prime	Type	2020			2019			Variation
	Prime	Montant	Nbr PP	Moy.	Montant	Nbr PP	Moy.	
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT	GIPA	979	4	245		0		100%
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>979</b>	<b>4</b>	<b>245</b>		<b>0</b>		<b>100%</b>



## VI – Heures complémentaires

La charge d'enseignement découlant des formations dispensées à l'université est supérieure au seul potentiel enseignant (nombre d'heures statutaires de services x nombre de postes). Pour compenser cette différence, l'établissement peut avoir recours aux heures complémentaires. Ces heures sont assurées par les enseignants au-delà de leurs obligations statutaires. L'université recrute également des intervenants extérieurs, fonctionnaires ou non titulaires qui ont le statut de chargés d'enseignement vacataires. Le taux de rémunération des heures complémentaires est fixé par arrêté ministériel et financé sur le budget de l'université.

	2018						2019					
	Charges d'enseignement				HC consommées (1)	En %	Charges d'enseignement				HC consommées (1)	En %
Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total	Affectés			prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total			
Responsabilités (référentiel enseignant)	19 448,28	0,00	3,00	19 451,28	16 987,58	87,33%	21 034,69	0,00	25,50	21 060,19	18 978,15	90,11%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	18 721,11	79,50	9 029,93	27 830,54	10 806,30	38,83%	20 821,23	131,20	8 381,50	29 333,93	11 510,14	39,24%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	44 776,05	597,20	14 351,46	59 724,71	23 942,10	40,09%	46 950,08	738,25	14 871,27	62 559,60	26 786,70	42,82%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	62 724,94	493,00	15 049,39	78 267,33	23 075,69	29,48%	64 452,35	466,25	14 753,03	79 671,63	24 445,63	30,68%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	27 464,01	471,50	10 353,72	38 289,23	13 284,59	34,70%	28 736,01	481,50	10 806,03	40 023,54	14 865,12	37,14%
UFR Psychologie	22 513,54	98,00	9 458,48	32 070,02	12 726,53	39,68%	23 643,77	231,56	8 361,36	32 236,69	11 912,26	36,95%
IFMI	1 110,00	0,00	902,00	2 012,00	1 244,00	61,83%	1 096,50	0,00	1 015,00	2 111,50	1 343,50	63,63%
IPEAT	560,00	0,00	315,00	875,00	779,00	89,03%	577,50	13,00	294,50	885,00	776,00	87,68%
ESAV	4 363,00	0,00	1 530,00	5 893,00	2 456,00	41,68%	4 174,00	0,00	1 825,00	5 999,00	2 754,00	45,91%
ISTHIA	9 810,45	0,00	3 661,64	13 472,09	7 798,59	57,89%	9 882,04	0,00	4 282,39	14 144,43	8 477,43	59,93%
ISCID	2 223,50	39,00	2 443,50	4 706,00	3 076,00	65,36%	1 975,50	0,00	2 721,50	4 697,00	3 200,50	68,14%
IRT	132,00	33,00	163,00	328,00	199,00	60,67%	96,00	70,00	377,00	543,00	377,00	69,43%
CIAM	200,00	0,00	150,00	350,00	200,00	57,14%	150,00	0,00	150,00	300,00	197,00	65,67%
ECOLE DOCTORALE	264,75	0,00	115,00	379,75	379,75	100,00%	335,75	0,00	107,00	442,75	442,75	100,00%
Scuio-IP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Formation Continue	6 369,40	166,00	3 307,88	9 843,28	9 258,78	94,06%	6 074,94	263,00	4 005,29	10 343,23	9 669,23	93,48%
INSPE	80 724,65	7 976,75	1 791,25	90 492,65	18 859,41	20,84%	78 400,88	7 552,82	1 281,00	87 234,70	16 879,88	19,35%
IUT de Blagnac	17 507,83	198,50	7 519,13	25 225,46	12 570,62	49,83%	19 656,55	314,00	7 232,45	27 203,00	13 781,54	50,66%
IUT de Figeac	8 592,06	902,33	5 810,12	15 304,51	7 756,52	50,68%	9 120,33	636,17	5 462,77	15 219,27	7 231,59	47,52%
<b>Total</b>	<b>327 505,57</b>	<b>11 054,78</b>	<b>85 954,50</b>	<b>424 514,85</b>	<b>165 400,46</b>	<b>38,96%</b>	<b>337 178,12</b>	<b>10 897,75</b>	<b>85 932,59</b>	<b>434 008,46</b>	<b>173 628,42</b>	<b>40,01%</b>
	77,15%	2,60%	20,25%	100,00%			77,69%	2,51%	19,80%	100,00%		

(1) hors heures complémentaires rémunérées sous forme de prestation de service

## Évolution de la charge d'enseignement et des heures complémentaires consommées par composantes

	Charges d'enseignement				HC consommées (1)	En %
	Affectés	prest. de service (OC,FETCO)	vacataires extérieurs	Total		
Responsabilités (référentiel enseignant)	21 778,66	1,00	14,00	21 793,66	19 625,47	90,05%
UFR Histoire, Arts et Archéologie	20 988,23	203,21	7 991,26	29 182,70	11 263,92	38,60%
UFR Sciences Espaces et Sociétés	47 280,48	892,50	14 934,01	63 106,99	27 507,99	43,59%
UFR Langues, Litt. et Civ. Etrangères	64 065,13	335,50	14 502,26	78 902,89	24 105,06	30,55%
UFR Lettres, Philosophie et Musique	28 145,72	710,29	11 059,34	39 915,35	14 616,09	36,62%
UFR Psychologie	22 831,18	315,75	9 170,41	32 317,34	12 507,68	38,70%
IFMI	1 176,00	52,00	1 075,75	2 303,75	1 483,75	64,41%
IPEAT	600,00	13,00	272,00	885,00	776,00	87,68%
ESAV	3 877,00	92,00	1 739,00	5 708,00	2 518,00	44,11%
ISTHIA	9 247,92	0,00	3 920,29	13 168,21	7 976,71	60,58%
ISCID	2 294,50	12,00	2 955,50	5 262,00	3 536,00	67,20%
IRT	166,00	75,00	280,00	521,00	350,00	67,18%
CIAM	150,00	0,00	150,00	300,00	221,00	73,67%
ECOLE DOCTORALE	324,50	0,00	108,50	433,00	423,00	100,00%
Scuio-IP	7,00	0,00	0,00	7,00	7,00	
Formation Continue	4 688,62	176,50	3 075,14	7 940,26	7 376,76	92,90%
INSPE	77 702,47	7 514,29	1 385,25	86 602,01	17 636,58	20,37%
IUT de Blagnac	18 400,60	362,75	6 337,79	25 101,14	11 888,26	47,36%
IUT de Figeac	8 611,51	380,50	4 648,55	13 640,56	6 165,79	45,20%
<b>Total</b>	<b>332 335,52</b>	<b>11 136,29</b>	<b>83 619,05</b>	<b>427 090,86</b>	<b>169 995,06</b>	<b>39,80%</b>
	77,81%	2,61%	19,58%	100,00%		

(1) hors heures complémentaires rémunérées sous forme de prestation de service

### A titre comparatif :

En 2020, 2127 intervenants extérieurs avec une charge d'enseignement de 83619,05 €  
En 2019, 2241 intervenants extérieurs avec une charge d'enseignement de 85932,59 €

Statut	Catégorie	Nombre de personnes		Heures ETD	
Doctorant	Etranger	25	1,18%	1 375,00	1,64%
	Français et UE	147	6,91%	7 684,47	9,19%
Retraité hors UT2J					
Spécifique	Bénévole	46	2,16%	293,63	0,35%
	Dép. âge limite	27	1,27%	738,38	0,88%
	Dossier non recevable	1	0,05%	37,5	0,04%
	Spécifique	2	0,09%	78,00	0,09%
Vacataire	Demandeur d'emploi	71	3,34%	5 596,50	6,69%
	Personnel titulaire	574	26,99%	18 014,83	21,54%
	Act. non salariée	183	8,60%	8 272,00	9,89%
	Act. salariée sect. privé	568	26,70%	18 139,29	21,69%
	Artiste-auteur	35	1,65%	2 082,75	2,49%
	Auto-entrepreneur	190	8,93%	11 493,96	13,75%
	CDU cont. sect. Public	12	0,56%	452,75	0,54%
	Cont. sect. pub. ou privé sou	141	6,63%	5 533,50	6,62%
	Intermittent du spect.	71	3,34%	2 698,99	3,23%
	Intervenant étranger	10	0,47%	228,75	0,27%
<b>Total général</b>		<b>2127</b>	<b>100,00%</b>	<b>83 619,05</b>	<b>100,00%</b>

# Risques professionnels hygiène et sécurité





### Les clés pour comprendre :

Liés aux conditions générales de travail, les risques professionnels font peser sur les salariés la menace d'une altération de leur santé qui peut se traduire par une maladie ou un accident :

Les **accidents de service** (pour les titulaires) et **les accidents de travail** (pour les non titulaires) sont les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail.

Les **accidents de trajet** sont les accidents survenus pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail ou le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. L'accident de trajet est considéré comme un accident de travail. Ces accidents doivent faire l'objet d'une déclaration spéciale auprès de l'employeur et peuvent engendrer des arrêts de travail.

**La maladie professionnelle** : une maladie est reconnue professionnelle lorsqu'elle est la conséquence de l'exposition d'un agent titulaire ou contractuel à un risque dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Pour être reconnue en qualité de maladie professionnelle, la pathologie doit avoir un lien direct avec l'activité et doit être attestée par un justificatif médical. Pour être d'origine professionnelle, la maladie de l'agent devra être reconnue imputable au service par l'administration ou la commission de réforme. La maladie professionnelle peut être consécutive à un accident de service ou de trajet.

### I.1 – Les accidents de travail, service et trajet (Données issues du bilan Hygiène et Sécurité 2020)

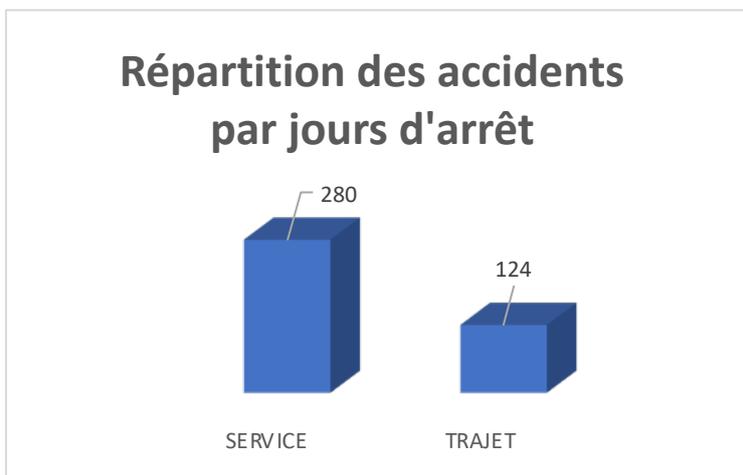
18 accidents de travail dont 10 accidents de trajet  
Pour un total de 364 jours d'arrêt :  
261 jours d'arrêt dus aux accidents de service /de travail  
103 jours dus aux accidents de trajet

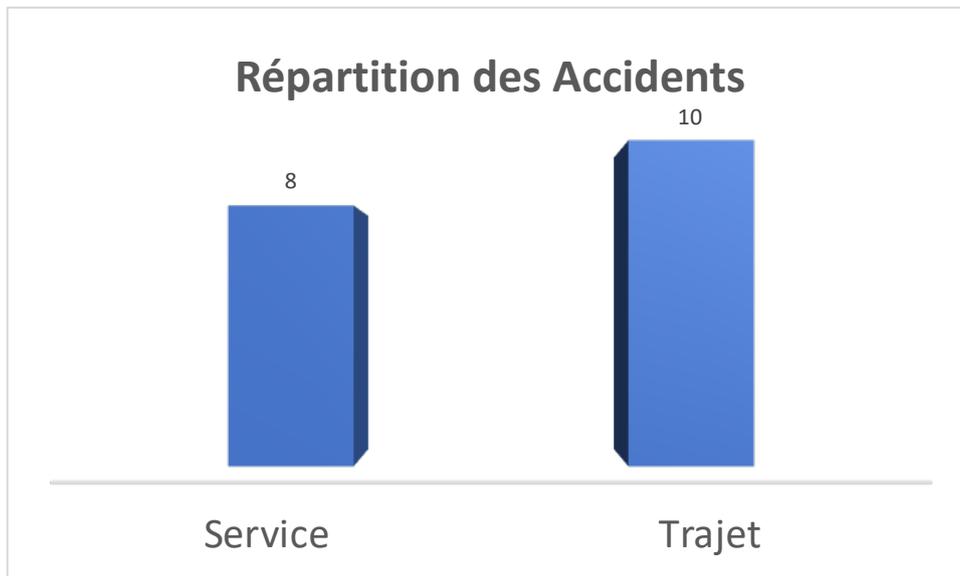
Le nombre total d'accidents de service pour cette année s'élève à 8 dont ;

6 ayant entraîné un arrêt de travail

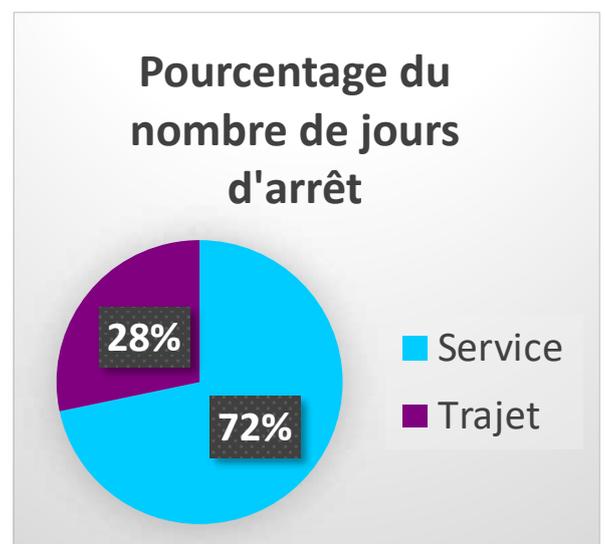
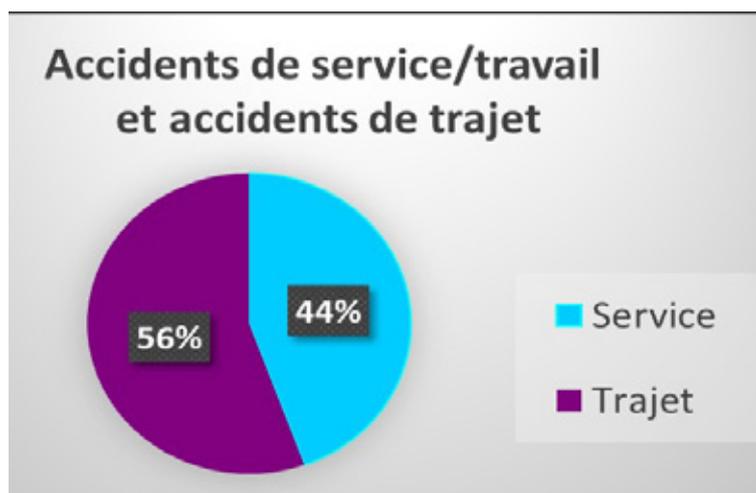
2 n'ayant pas fait l'objet d'un arrêt de travail.

Les 8 accidents de travail /service avec arrêt survenus en 2020 représentent 261 jours d'arrêt. Pour information, l'arrêt le plus long est de 200 jours (fracture de la clavicule gauche).

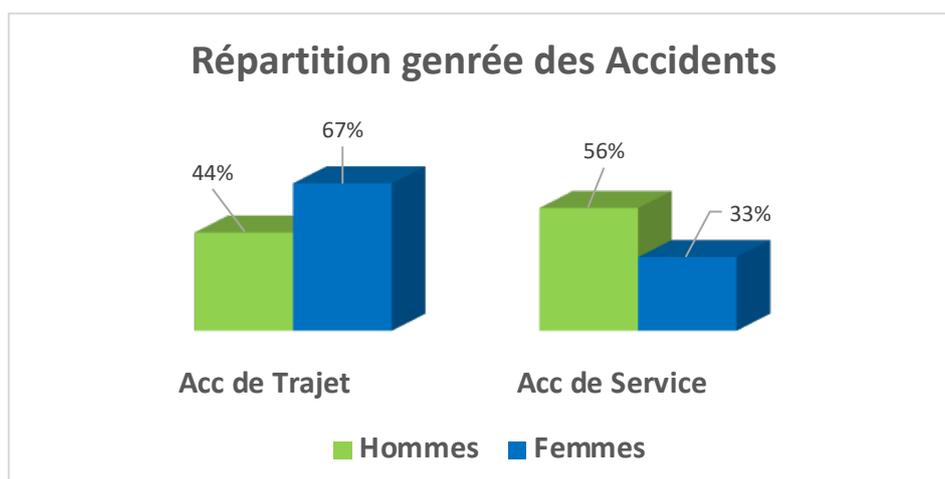




Les accidents de service / travail représentent 44 % des accidents survenus au cours de l'année 2020. Ces accidents ont entraîné 261 jours d'arrêt, soit 72 % des jours d'arrêt.



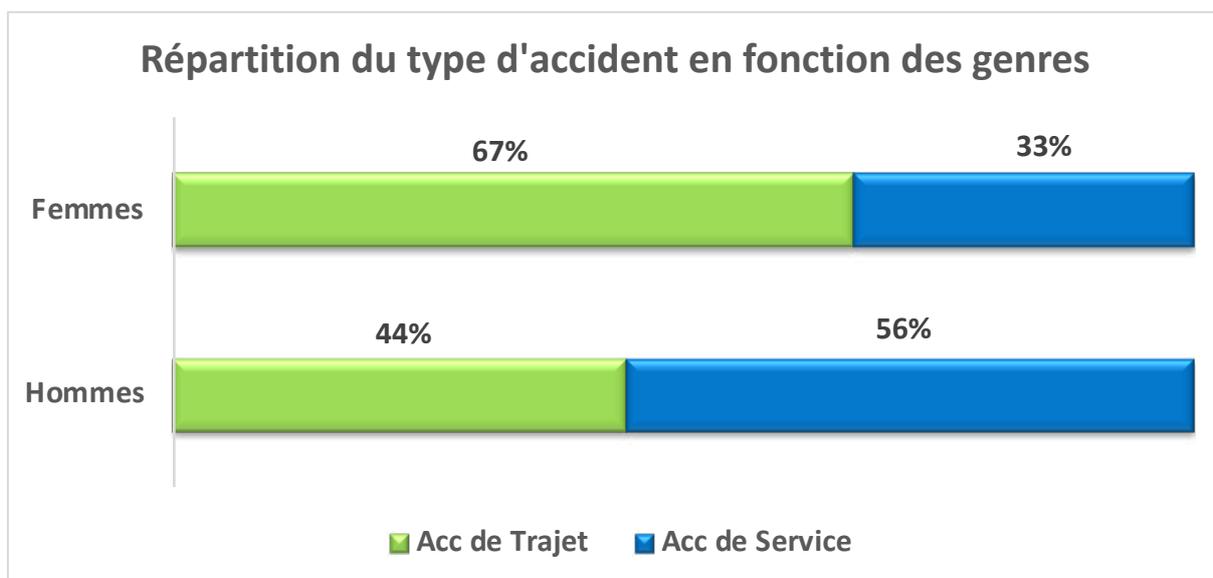
Sur le modèle élaboré par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) relatif à « la santé et aux conditions de travail des femmes et des hommes », L'UT2J a réalisé une analyse genrée des accidents du travail/service et accidents de trajet est faite.





Cette étude quantitative de la sinistralité peut mettre en lumière des différences d'évolution selon le genre, ce qui permettra d'adapter les démarches de prévention et leurs outils.

L'objectif de cet éclairage sexué des statistiques est d'ajuster le regard sur les politiques de santé et de sécurité au travail.

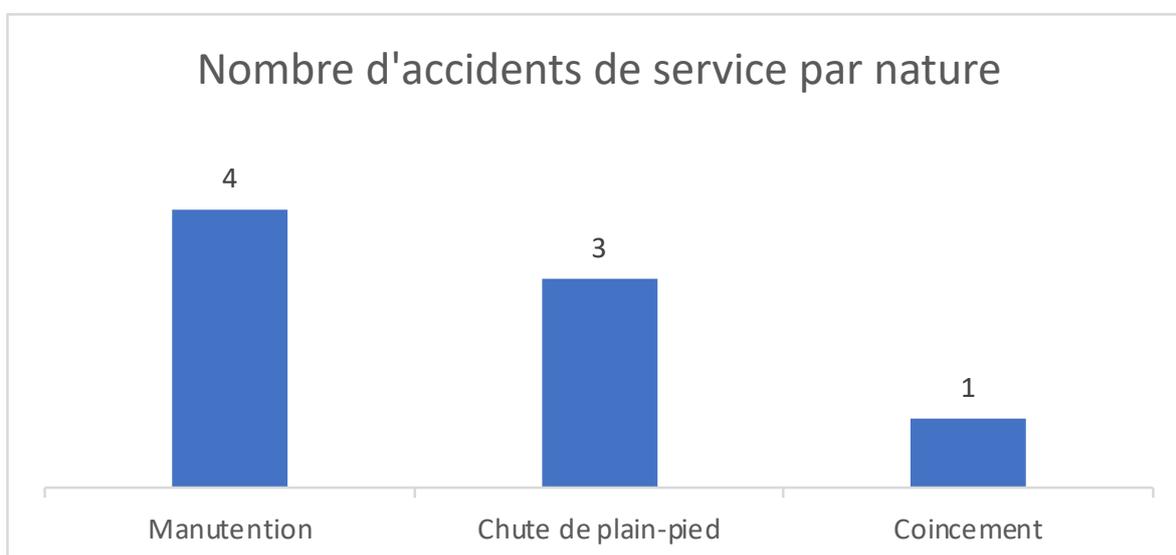


Sur les données statistiques de l'accidentologie mois par mois, les deux périodes de confinement sont marquées par une absence d'accident. Ce qui s'explique par la quasi absence des déplacements domicile/travail ou le faible nombre d'agents sur site.

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

### Nature des accidents

L'étude de l'accidentologie de l'année 2020 met en évidence que la manutention est la première cause d'accident. En 2020, les chutes de plain-pied représentent le nombre le plus important de jours d'arrêt. Les chutes de plain-pied sont dues à des « glissades sur sol mouillé ».



Pour 2 accidents de chute de plain-pied, nous recensons 200 jours d'arrêt.

## I.2 – Maladies professionnelles et autres risques professionnels

(Source : DP BIATSS et Enseignant)

2020	Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service	Nombre de décès imputables au service
ENSEIGNANT	1 (INSPE)	0
BIATSS	0	0

2020	Nombre d'accidents et maladies ayant données lieu à une reconnaissance d'invalidité <i>Temporaire</i>	Nombre d'accidents et maladies ayant données lieu à une reconnaissance d'invalidité <i>Permanente</i>
ENSEIGNANT	0	2 (INSPE)
BIATSS	0	1 (INSPE)

## II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail)

### II.1 – Présentation générale

Le CHSCT est une instance de concertation chargée de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des personnels dans leur travail. Il a pour missions de participer à l'amélioration des conditions de travail, à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers et les personnels et de veiller à l'observation des prescriptions légales du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique. À ce titre, il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

### II.2 – Cadre juridique et mise en œuvre

Le décret n° 2012-571 relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements publics d'enseignement supérieur relèvent du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les CHSCT se substituent au CHS (Comité Hygiène et Sécurité). Il entraîne une rénovation et une valorisation des missions des agents chargés d'assistance et de conseil, des agents chargés d'inspection et des médecins préventeurs. Ce décret modifie partiellement le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique. Les établissements doivent mettre en place un CHSCT avant fin 2012. Le CHSCT de l'université Toulouse – Jean Jaurès été validé lors du Conseil d'Administration du 23 octobre 2012. Son règlement intérieur a été voté le 14 janvier 2013.



## II.3 – Composition

Le CHSCT est une instance consultative composée :

- de la Présidente de l'université ou de son·sa représentant·e,
- du·de la responsable ayant autorité en matière de ressources humaines
- du·de la médecin de prévention et du·de la conseiller·e de prévention (qui ne disposent pas de voix délibératives),
- de 9 représentant·e·s des personnels titulaires (personnels BIATSS et Enseignants) et un nombre égal de suppléant·e·s,
- de 3 représentant·e·s des étudiant·e·s titulaires et un nombre égal de suppléant·e·s,
- L'Inspecteur santé et sécurité peut également y assister mais il ne dispose pas de voix délibérative.

Représentant·e·s des personnels*		
Composition par genre	Hommes	Femmes
Titulaires	6	3
Suppléant·e·s	3	6

Au 07/10/2020 dernier arrêté de composition du CHSCT en 2020

Au 07/10/2020

Nombre de Représentant·e·s en genre par syndicat		TITULAIRES	SUPLÉANT·E·S
FSU	Hommes	0	1
	Femmes	2	1
SGEN-CFDT	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
FERC-SUP-CGT	Hommes	1	1
	Femmes	0	0
UNSA	Hommes	1	0
	Femmes	0	1
SNPTES	Hommes	1	0
	Femmes	0	1
SUD EDUCATION	Hommes	2	0
	Femmes	0	2
Total		9	9

## II.4 – Fonctionnement

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

Un·e secrétaire du CHSCT est élu·e parmi les représentant·e·s du personnel. Il·elle est consulté·e sur l'élaboration de l'ordre du jour des réunions et est l'interlocuteur·trice privilégié·e du·de la président·e et des autres acteur·rice·s de la santé et de la sécurité au travail.

Seuls les représentant·e·s titulaires désigné·e·s par les organisations syndicales prennent part au vote.

Les séances ne sont pas publiques.

Un procès verbal est établi pour chaque séance par l'administration et est soumis à l'approbation des membres du CHSCT.

Il est diffusé (via l'ENT) à l'ensemble des personnels.

Un relevé des avis est également établi, signé et diffusé sur l'ENT.

*Calendrier 2020 : 25 séances (7 ordinaires, 2 reports suite à l'impossibilité d'aborder l'ensemble des points à l'ODJ, 15 extraordinaires et 1 d'urgence suite au dépôt d'un DGI - Danger Grave et Imminent)*

date	type de session
11/02/2020	CHSCT extraordinaire
12/03/2020	CHSCT ordinaire
19/03/2020	CHSCT extraordinaire
26/03/2020	CHSCT extraordinaire
02/04/2020	CHSCT extraordinaire
23/04/2020	CHSCT extraordinaire
30/04/2020	CHSCT extraordinaire
06/05/2020	CHSCT extraordinaire
14/05/2020	CHSCT extraordinaire
28/05/2020	CHSCT extraordinaire
04/06/2020	CHSCT extraordinaire
11/06/2020	CHSCT extraordinaire
18/06/2020	CHSCT extraordinaire
25/06/2020	CHSCT extraordinaire
02/07/2020	CHSCT ordinaire
03/09/2020	CHSCT ordinaire
24/09/2020	CHSCT ordinaire
01/10/2020	CHSCT ordinaire - suite séance du 24/09/2020
09/10/2020	CHSCT extraordinaire
15/10/2020	CHSCT ordinaire
16/10/2020	CHSCT ordinaire - suite séance du 15/10/2020
23/10/2020	CHSCT d'urgence - DGI
19/11/2020	CHSCT ordinaire
03/12/2020	CHSCT ordinaire
10/12/2020	CHSCT extraordinaire

L'année 2020 est marquée par un nombre très important de séances du CHSCT en raison de la crise sanitaire mondiale de la Covid-19.

**Présence de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail du ministère aux séances suivantes :**

- 23/04/2020
- 04/06/2020
- 11/06/2020
- 18/06/2020
- 25/06/2020
- 02/07/2020
- 03/12/2020
- 10/12/2020



## II.5 – Principales activités en 2020

- Examen des registres SST et DGI + Suivi
- Présentation des avis du CHSCT
- Points liés à la crise sanitaire : point d'information concernant l'épidémie du Coronavirus - Covid-19, présentation du plan de continuité de l'activité (PCA), bilan des actions mises en œuvre liées aux risques de la COVID 19, bilan fonctionnement des instances, fréquentation des campus, personnes recensées « dites fragiles », équipements de protection individuelle, plan de reprise de l'activité (PRA), Vademecum, plan d'organisation de la rentrée, statistiques cas COVID-19
- Expertise CHSCT menée auprès de la direction des Ressources Humaines par un cabinet extérieur
- Présentation des comptes-rendus des visites du CHSCT
- Présentation de la procédure dématérialisée signalement et envoi fiche registre SST/DGI - crise sanitaire covid-19
- Election du secrétariat du CHSCT
- Calendrier des visites du CHSCT année 2020/2021
- Avis du CHSCT concernant le dépôt de 2 fiches DGI
- Statuts de la DTICE (débat puis avis)
- Charte sur le télétravail et guide télétravail (débat puis avis)
- Présentation bilan des formations HSE 2020 et présentation du plan de formation 2021 volet HSE
- Audit organisationnel UFR Psychologie (présentation de la démarche et désignation d'un représentant du CHSCT afin de participer au comité de pilotage)
- Présentation : des bilans sociaux des années 2016, 2017, 2018 et 2019 / rapports annuels du médecin de prévention 2018 et 2019 / bilans annuels hygiène et sécurité 2018 et 2019 / DUERP 2020 / bilan des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles / bilan de la politique handicap de l'établissement
- 3 visites du CHSCT en 2020 : 18 mai Campus Mirail, 13 novembre SED et 19 novembre DTICE

## II.6 – Formation des personnels CHSCT

	Total en €
Coût de la formation des membres de la CHSCT	0

	Total
Pourcentage de membres de CHSCT formés durant 7 jours	0

### II.6.1 Formations Hygiène et Sécurité

La réglementation prévoit que l'employeur organise et dispense une information des personnels sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (art . L4141-1 du code du travail). En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites. Les formations générales ou particulières à la sécurité sont donc obligatoires et doivent être répétées régulièrement.

### II.6.2 Plan de formation

Le plan de formation lié à la santé et la sécurité au travail est mis en œuvre par le pôle gestion des compétences et la préparation du planning prévisionnel de formation se fait en collaboration avec le service Santé Sécurité. L'ensemble des formations en Hygiène et Sécurité dispensé en 2020 représente un total de 5 700 heures stagiaires pour 262 personnels formés.

Quelques exemples de formations proposées annuellement : formation sécurité incendie, gestion du stress, formation sauveteur-secouriste du travail (SST) d'autres sont des offres ponctuelles en lien avec les besoins des agents : accueillir la parole de personnes ayant subi des violences sexuelles, HACCP...

**La priorité a été apportée à deux formations obligatoires :**

- HSE 01 : Formation à la sécurité incendie
- HSE 27 : Formation aux gestes qui sauvent

Pour la première formation 6 sessions ont été réalisées avec 39 stagiaires formés. Cette formation est dispensée par un agent du PC Sécurité, ce qui a l'avantage d'apporter des réponses précises concernant les équipements et la mise en œuvre des interventions.

Pour la seconde formation, 8 sessions ont été réalisées avec un total de 60 stagiaires formés. Cette formation est dispensée par un personnel interne à l'établissement également.

Pour ces deux formations, l'inscription est automatique pour les nouveaux entrants puis un élargissement progressif à l'ensemble du collectif de travail est prévu.

Les formations hors catalogue ont concerné 42 personnes en 4 sessions.

Comme en 2019, cette année la formation a fonctionné sur le mode « formation à la demande » afin de proposer des formations au plus près des besoins des agents.

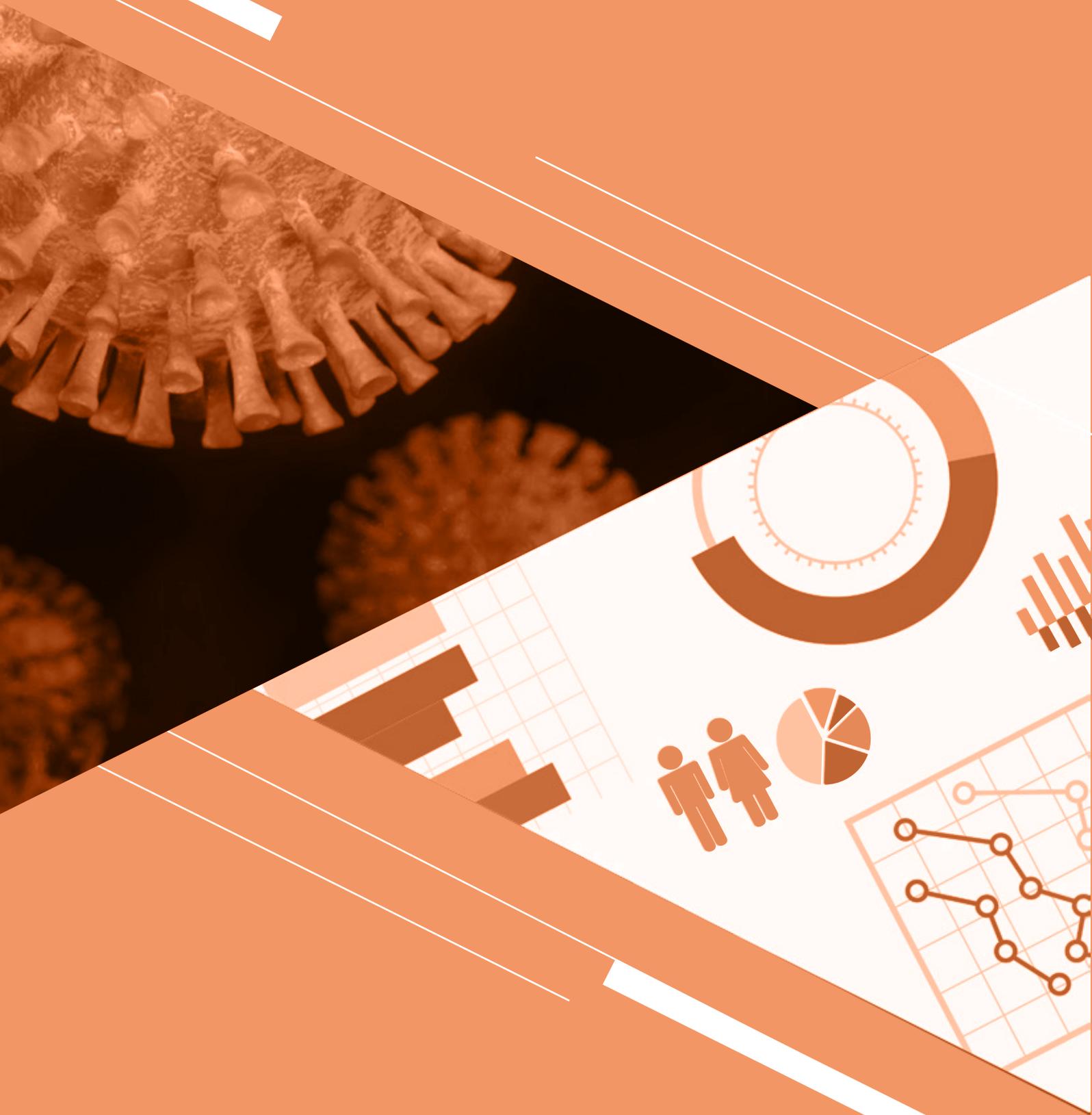
Les dates des sessions sont proposées dès que le minimum de stagiaires requis est atteint ou, dans le cas des recyclages habilitations, dès que la date de fin de validité arrive à échéance.

L'ouverture est plus facile pour les formations hors catalogue, à partir du moment où l'action correspond à un axe du plan de formation.

Il est à noter que les formations inter-établissements se renforcent.

La période de confinement et celle de travail à distance n'ont pas été propices à la réalisation de l'ensemble des formations proposées en début d'année. Sur les 27 formations proposées au catalogue, 14 ont été ouvertes et, vu le contexte, 13 formations ont dû être annulées ou reportées.

Crise sanitaire Covid 19







## I.1 – Cellule Tracing

Responsable : Le fonctionnaire sécurité défense (FSD)

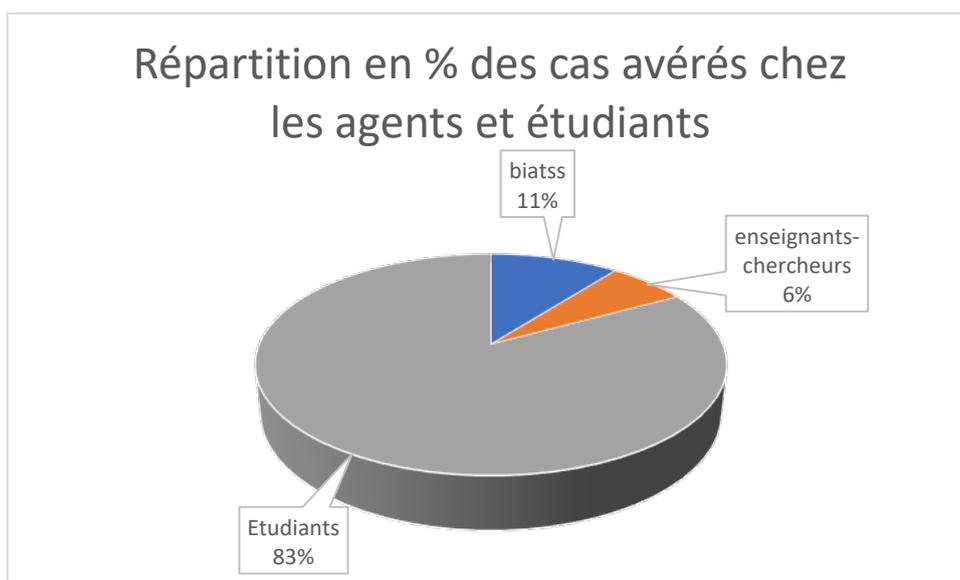
### Conduite à tenir si un agent signale être atteint du COVID-19, confirmé par un test

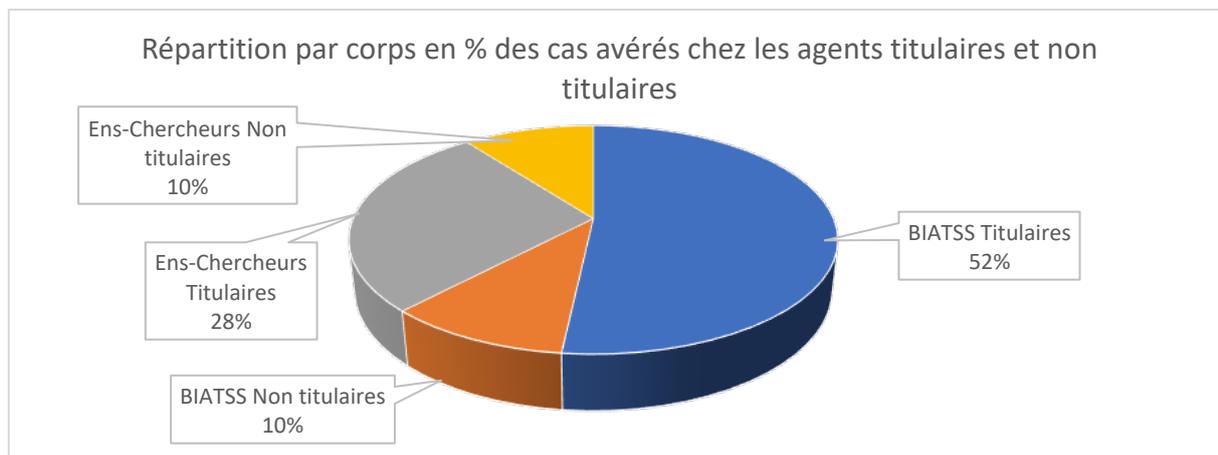
L'agent est pris en charge par son médecin traitant, mis en arrêt maladie et placé en isolement à domicile. Ce dernier est invité à informer sans tarder la cellule de traçage ([tracingcovidut2j@univ-tlse2.fr](mailto:tracingcovidut2j@univ-tlse2.fr)) et à prévenir son responsable de service. Dans son message, l'agent devra indiquer le numéro de téléphone portable auquel il peut être rappelé.

L'identification et la prise en charge des cas contacts à risque sont réalisées, dans un premier temps, par la cellule de traçage de l'établissement, coordonnée par le médecin de prévention. Celui-ci prendra contact avec l'agent et le responsable de service pour procéder à l'identification des contacts et leur qualification de contact « à risque » ou « à risque négligeable ». La liste des cas contacts à risque est ensuite transmise aux services de l'assurance maladie et de l'Agence Régionale de Santé (ARS) qui contacteront les personnes dans les jours suivants pour leur indiquer la conduite à tenir.

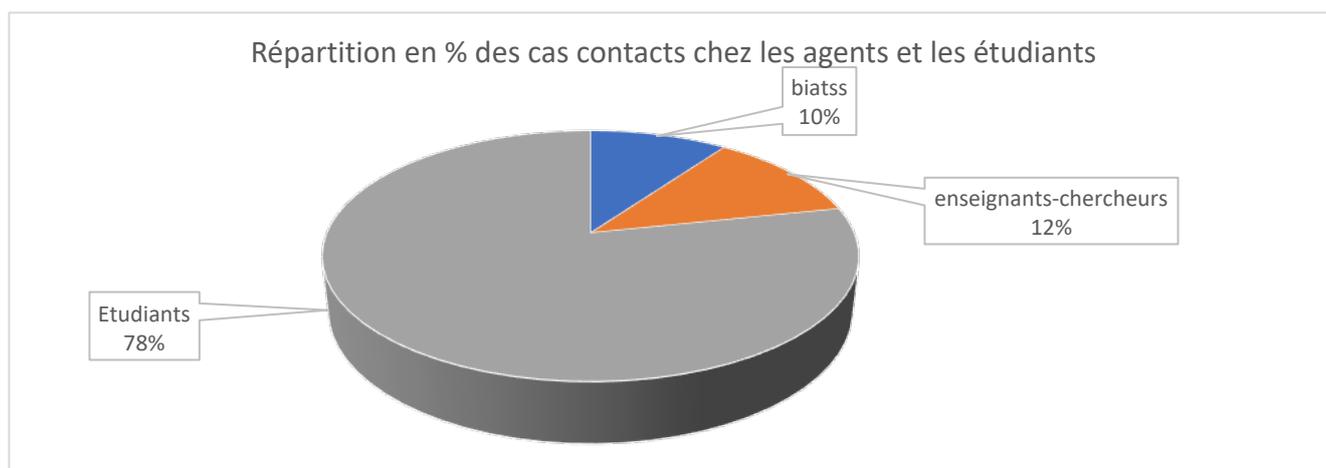
Les personnes identifiées comme contacts à risque de l'entourage professionnel sont mises en septaine et devront subir un test de dépistage. Dans l'attente des résultats des tests, elles recevront un certificat d'isolement de la DRH et seront placées en travail à distance si celui-ci est possible ou en autorisation spéciale d'absence, étant entendu que ces deux modalités peuvent être conjuguées dans l'organisation hebdomadaire. Il revient alors à la DRH d'indiquer sa situation administrative à l'agent ainsi qu'à son responsable. (Source Bilan Hygiène sécurité)

Cas avérés			
	biatss	enseignants-chercheurs	Étudiants
homme	10	11	144
femme	26	11	140
<b>Total h+f</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>284</b>





Cas contacts			
	biatss	enseignants-chercheurs	Étudiants
homme	24	21	206
femme	34	48	253
<b>total</b>	<b>58</b>	<b>69</b>	<b>459</b>



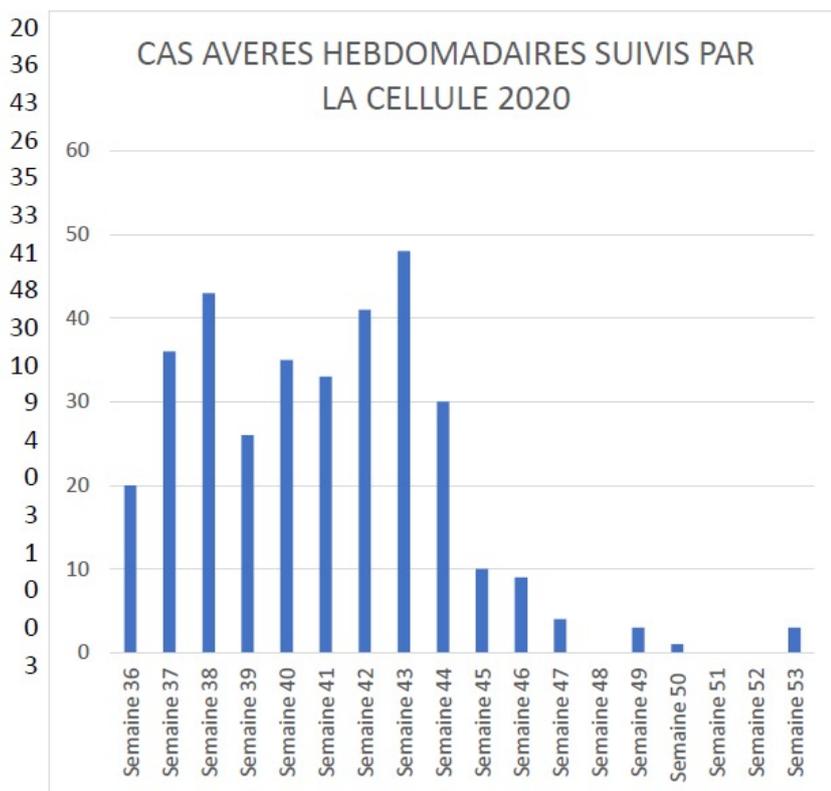
(Graphiques et tableaux réalisés à partir des sources du FSD)

A partir de septembre 2020, chaque semaine un schéma est réalisé avec le nombre de contaminations et le nombre de cas avec le nom du site ou de l'UFR. C'est la cellule tracing qui, grâce à son suivi, sait en premier les personnes potentiellement contaminées (parfois avant l'ARS)

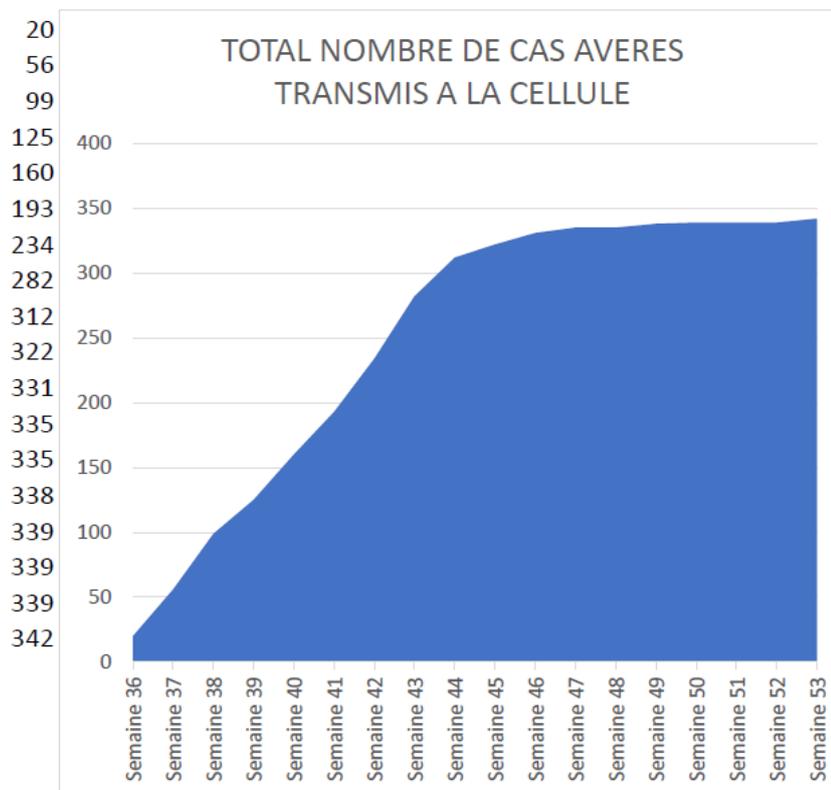


ACTIVITE DE LA CELLULE TRACING : 01/09/2020 - 31/12/2020

- Semaine 36
- Semaine 37
- Semaine 38
- Semaine 39
- Semaine 40
- Semaine 41
- Semaine 42
- Semaine 43
- Semaine 44
- Semaine 45
- Semaine 46
- Semaine 47
- Semaine 48
- Semaine 49
- Semaine 50
- Semaine 51
- Semaine 52
- Semaine 53



- Semaine 36
- Semaine 37
- Semaine 38
- Semaine 39
- Semaine 40
- Semaine 41
- Semaine 42
- Semaine 43
- Semaine 44
- Semaine 45
- Semaine 46
- Semaine 47
- Semaine 48
- Semaine 49
- Semaine 50
- Semaine 51
- Semaine 52
- Semaine 53



En bleu les semaines de confinement

A partir de 3 personnes contaminées (personnels administratifs et enseignants, étudiants), = cluster  
Des veilles sont assurées les samedis et dimanches par la cellule tracing.

Avant la création de la cellule tracing, de mars 2020 à Aout 2020 le FSD a utilisé le blog : <https://blogs.univ-tlse2.fr/soleo/>

(Source : FSD)

## I.2 – Cellule SOLEO

### Cellule temporaire d'accompagnement des agents

A compter du vendredi 3 avril, une « cellule d'écoute et d'orientation psychologiques » a été mise à disposition du personnel de l'établissement. L'objectif de cette cellule d'écoute était de les aider dans le contexte particulier du confinement total. La cellule a pris le nom de SOLEO (« Solidarité, Écoute, Orientation ») et a eu pour objet d'écouter et d'orienter vers différentes ressources internes et externes les personnels. Ce qui a permis de soutenir l'ensemble des personnes pour lesquelles la pandémie de Covid-19 a constitué une épreuve particulièrement difficile.

SOLEO a été activée non seulement pendant toute la période de confinement, mais également au-delà, pendant le temps nécessaire à ce que la sérénité soit réinstallée sur l'ensemble des campus. Elle a été accessible quel que fût le lieu d'exercice des personnels.

La cellule est née grâce à la mobilisation d'un collectif de psychologues bénévoles de l'UFR de psychologie et d'un comité de pilotage composé de spécialistes membres du personnel. Elle était sous la responsabilité de la direction de l'établissement et en lien avec la médecine du travail. Le PEP a participé au Comité de pilotage et a fait partie des services ressources en interne vers lesquels la cellule SOLEO a redirigé les personnels en fonction des problématiques rencontrées.

Cette cellule était joignable par téléphone du lundi au vendredi, de 9h à 12h puis de 14h à 17h.

De plus, un blog a été ouvert pour mettre à disposition de la communauté un ensemble de documents et de liens utiles permettant d'apporter des pistes et réponses aux interrogations soulevées par la situation. Il était accessible à l'adresse suivante: <https://blogs.univ-tlse2.fr/soleo/>

L'établissement a indiqué également sur le site internet les numéros d'organismes pouvant être appelés (SOS Amitié, Suicide écoute...). Un partenariat que notre ministère des tutelles entretient avec la MGEN a été maintenu et a permis à tous les agents qui en éprouvaient le besoin, de recourir au numéro de l'espace d'accueil et d'écoute pour échanger avec une psychologue.

*(Source Bilan Hygiène et Sécurité 2020- UT2J et Bilan Santé Sécurité et conditions de travail 2020, PEP )*

## I.3 – Mise en place d'un blog

Ce blog était accessible à tous, usagers comme membres du personnel. Il comportait une adresse mail. Cette dernière offrait un point d'entrée unique qui permettait à chacun de poser sa question ou de communiquer quel que soit le sujet abordé : [infos-situationut2j@univ-tlse2.fr](mailto:infos-situationut2j@univ-tlse2.fr)

Les messages ont été consultés puis réorientés selon les sujets vers des personnes référentes en capacité d'apporter les réponses nécessaires. *(Plus d'information sur le Bilan Hygiène et sécurité 2020)*

## I.4 – Les accompagnements du PEP

*(Source : Bilan Santé sécurité et condition de travail année 2020, PEP)*

Ce pôle est un service de la Direction des Ressources Humaines animé par :

- La Responsable du pôle et correspondante Handicap des personnels ;
- Une Chargée d'accompagnement professionnel.

Toutes les deux ont la particularité d'avoir une formation de psychologue (psychologue clinicienne pour l'une et psychologue du travail pour l'autre). Elles sont soumises au secret professionnel et assurent une garantie de confidentialité. Toute personne exerçant son activité professionnelle à l'Université Toulouse Jean Jaurès, quel que soit son statut et son lieu d'affectation, peut solliciter directement le Pôle Environnement Professionnel.

Le PEP a trois principales missions :

- L'accompagnement de situations liées au contexte et aux conditions de travail,
- L'accompagnement spécifique des Personnes en Situation de Handicap (PSH) et l'accompagnement à la demande de reconnaissance de travailleur handicapé,
- L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).



## Fiche du travail à distance

**Durant la période de la crise sanitaire**, le PEP a fonctionné à distance de mars à juillet et de novembre à décembre 2020, en continuant les rendez-vous individuels soit par téléphone, soit par visio-conférence.

Si la première période de confinement a vu un nombre moins important\* de demandes de rendez-vous (36 personnes en 5 mois, durant la même période en 2019 le PEP a reçu 181 personnes), il est intéressant de noter qu'après les différentes adaptations (individuelles/personnelles et professionnelles) un plus grand nombre de personnels a pris des rendez-vous au cours des mois de novembre et décembre 2020 (48 personnes).

*\* Cette diminution peut s'expliquer par un état de sidération face à la pandémie et au confinement ainsi qu'en raison des conditions de travail complexes.*

Afin d'aider et d'accompagner le plus grand nombre, le PEP a construit et mis à disposition des ressources documentaires :

- **Une fiche sur le travail à distance et les bonnes pratiques** qui présente les difficultés qui peuvent émerger lorsqu'on travaille à distance et apporte des conseils pour organiser sa journée de travail et pour être attentif à concilier temps de travail et vie personnelle.
- **Une fiche conseil sur les postures de travail à adopter** qui aide à la définition de son espace de travail : positionnement de l'assise, du poste informatique, ... Elle apporte aussi des conseils en lien avec le rythme de travail, la fatigue visuelle et propose des exercices d'étirement afin de prévenir les troubles musculo-squelettiques.

Enfin, dans ce même objectif d'accompagnement, le « Guide de bonnes pratiques de la messagerie électronique » proposé par le PEP (en novembre 2018) a fait l'objet d'une nouvelle communication par la Direction des Ressources Humaines (en décembre 2020).

## Enquête en ligne sur les personnels pendant le confinement

Lors du premier confinement, le PEP a été chargé par le Vice-Président du CA, de construire et de mettre en œuvre une enquête portant sur le confinement et le travail à distance.

Ce questionnaire a été adressé à l'ensemble des personnels de l'établissement, entre le 13 mai et le 1er juin 2020. Les réponses ont été exploitées dans le strict respect des règles de l'anonymat et de la confidentialité (RGPD).

L'objectif premier de cette enquête était de pouvoir recueillir le vécu du confinement et du travail à distance de l'ensemble des personnels. Il s'agissait d'appréhender ce qu'a été l'expérience de ce type d'organisation contrainte du travail, en prenant en compte la diversité des configurations professionnelles (les différents statuts), individuelles et familiales.

L'idée était également de pouvoir mettre en relation les résultats de l'enquête avec un travail de réflexion sur la mise en œuvre du télétravail au sein de l'UT2J.

40% des personnels ont répondu.

L'analyse des résultats comprend quatre axes :

- Qui sont les répondant·e·s ?,
- Les conditions matérielles du travail à distance durant le confinement,
- Le vécu du travail à distance durant la période de confinement,
- La perspective de télétravailler.

Les résultats de cette enquête sont disponibles et libres d'accès à l'ensemble des personnels sur l'ENT, rubrique « Santé, sécurité & conditions de travail », onglet « Qualité de Vie au Travail ».

## 1.5 – La formation

168 sessions organisées par le PGC sur l'année 2020, soit -23% par rapport à 2019, dont 61 à distance (soit 36% des sessions)

« La période de confinement et celle de travail à distance n'ont pas été propices à la réalisation de l'ensemble des formations (HSE : Hygiène Sécurité Environnement) proposées en début d'année. Sur les 27 formations

proposées au catalogue, 14 ont été ouvertes. Vu le contexte 13 formations ont dû être annulées ou reportées. » (Bilan Hygiène et Sécurité, L.L)

Le PEP est intervenu dans les formations déployées à destination des encadrant·e·s, sur deux temps distincts :

- Rappel de conseils sur l'ergonomie des postes de travail et sur la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).
- Participation au temps consacré au bilan de la formation afin de répondre à des questionnements propres au fonctionnement de l'établissement et de pouvoir apporter une aide aux encadrant·e·s dans le cadre du déploiement du télétravail dans leurs services ou composantes.

(Source : Bilan Santé sécurité et condition de travail année 2020, PEP)

## II. Dispositions de la reprise d'activité sur sites (Source Bilan Hygiène et sécurité 2020)

### II.1 – Préparation du Plan de Reprise d'Activités sur Sites

Le gouvernement a annoncé un déconfinement progressif de la population à compter du 11 mai 2020 autorisant une reprise en mode dégradé de l'activité des établissements d'enseignement et de recherche.

L'établissement a donc préparé les conditions d'une reprise d'activité et d'un retour progressif et régulé des personnes autorisées dans les locaux de l'UT2J, en ayant pour objectif prioritaire de garantir la sécurité de chacun et de préserver la santé de tous.

Le plan de reprise d'activité est un document qui décrit les dispositions relatives à cette reprise. L'ensemble de ces dispositions ont dû être mises en œuvre durant la période du 11 mai au 24 juillet inclus, date programmée pour la fermeture administrative de l'établissement.

Les dispositions mentionnées dans le plan de reprise d'activité initiale avaient pour vocation à être complétées, modifiées ou annulées en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, des instructions gouvernementales et des remontées locales (ARS et situation sanitaire de l'Université).

#### Constitution des stocks de masques, gels, produits désinfectants en lien avec la DPIDD

Par ailleurs, une gestion pro-active des équipements de protection individuelle et de matériel de désinfection au sein de l'université a été entreprise. Cela a mobilisé plusieurs pôles de la DPIDD en fonction des besoins et ces derniers ont travaillé en étroite collaboration avec les directeurs des différentes composantes.

#### Développement de l'offre de formations sécurité en ligne pour les personnels

La formation constitue l'instrument privilégié de la prévention secondaire des risques psychosociaux. Dans ce contexte très particulier du confinement, la formation peut répondre aux problématiques d'isolement, d'ennui mais également à celles, urgentes, telle que la préparation aux concours, facteur d'angoisse s'il en est.

### II.2 – Plan de Reprise d'Activités sur Sites

La reprise de certains agents en présentiel pour les activités ne pouvant être réalisées en travail à distance s'est organisée de façon à garantir le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique. La direction de l'établissement a procédé aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal.

La date du 11 mai n'a pas marqué une rupture mais s'est inscrite dans un continuum : la venue sur site devait toujours être liée à une nécessité.

Les 11 et 12 mai ont été strictement réservés à la mise en place des nouvelles conditions de travail par le service de la DPIDD, le service Hygiène et sécurité et le FSD, avec les chefs de service. Pour les autres personnels, l'accès aux campus n'a pu être autorisé qu'à **partir du 13 mai**.

**À partir de cette date**, le principe retenu a été celui d'une régulation des présences dans chaque bâtiment de l'ensemble des campus, en fonction des activités prioritaires définies dans le PCA et de tout type de demandes argumentées pouvant être exprimées par les personnels. Pour ce faire, un système de déclaration préalable a été nécessaire, qui a permis de constituer des plannings de présence et de maintenir une jauge par demi-journée. Un planning a été instauré par bâtiment chaque semaine, sous la responsabilité des personnes. La jauge par bâtiment a été fixée dans un premier temps à 10 personnes et a ensuite pu évoluer par la suite en fonction de



l'actualité sanitaire et de la nécessaire gestion du matériel garantissant les conditions de sécurité des personnels. Des bâtiments et des locaux ont été maintenus fermés à toute personne, tels que les salles de cours et amphithéâtres, les gymnases, salles de sport et de spectacle, les foyers et locaux étudiants sur tous les sites de l'université.

## II.2.1 – Suivi des présences sur site

L'accès aux locaux de l'établissement a été strictement régulé à compter du début du déconfinement. Cette régulation a été faite en fonction de la nécessité du service, de l'activité et de l'état de santé de la personne désireuse d'accéder aux bâtiments.

Ce suivi des présences sur site a été indispensable notamment pour réguler les présences et pour alerter les personnels en cas d'apparition d'un cas suspect de contamination à la Covid19.

Dans tous les cas, une attention particulière a permis de réduire au maximum les interactions entre les personnels par exemple, téléphoner à un collègue plutôt que d'aller le voir, ne se réunir que si nécessaire, ne pas déjeuner à plusieurs...

Au niveau de la bibliothèque et des centres de ressources, l'installation d'un guichet avec protocole sanitaire strict pour la BUC et les Centres de ressources a été mise en œuvre à partir du 18 mai. Les usagers n'avaient pas accès aux locaux des bibliothèques des UFR. À la BUC, a été envisagée la remise de sacs contenant les ouvrages après réservation sur internet et obtention d'un rendez-vous.

Le prêt a été limité à 20 ouvrages et les ouvrages ont pu être retournés en septembre. Une mise en quarantaine des ouvrages et des équipements rendus par les usagers a été organisée.

## II.2.2 – Aménagement des salles en mode « Covid »

Fort des différents échanges au sein de la cellule covid, la présidence a souhaité mettre en place un document centralisant l'ensemble des préconisations. Le document devait être capable de s'adapter rapidement aux changements afin d'être toujours en adéquation avec les recommandations nationales. Ce guide a été un outil évolutif qui a eu pour but de compiler de la manière la plus exhaustive possible les règles à appliquer au sein de l'université. Le choix de mettre en place un Vademecum est apparu comme indispensable.

Des réunions hebdomadaires et le travail collectif des différents experts ont permis d'être le plus exhaustif possible et de répondre à l'ensemble des contraintes que la situation sanitaire nous imposait.

Une attention particulière a été portée sur les locaux communs que sont les salles de réunion et les salles de convivialité. Toutes ces salles ont fait l'objet d'un réaménagement des tables et des chaises par l'assistant de prévention de la zone, la conseillère de prévention assistée par le médecin du travail. Une fois le nombre maximal de personnels admissible dans la salle a été déterminé, une jauge lui a été attribuée. Cette dernière a fait l'objet d'un affichage à l'entrée de l'espace. Supports et affiches de consignes (en lien avec le pôle Com).

Un plan de communication-covid 19 a été créé par le service Com avec quatre objectifs :

### 1. Informer sur les mesures sanitaires et les gestes barrières à respecter dans le cadre professionnel ou d'enseignement pour les personnels et étudiants

Création d'un livret de recommandation, sur les gestes barrières et la distanciation, un espace dédié sur l'ENT avec l'ensemble des infos Covid avec outils pratiques

Ont été réalisés une série d'affichettes et autres supports comme des cartes pour distributeur de gel, des autocollants pour le mobilier, les interrupteurs et pour le sol.

### 2. Informer et rassurer autour du dispositif de rentrée et des mesures d'accompagnement

Article ENT, logigrammes avec les procédures en cas de Covid ou cas contact

### 3. Aller plus loin en sensibilisant sur les risques encourus et l'utilité des gestes barrières, en cas de non-respect des consignes

(masque non ou mal porté, pas de distanciation lors des pauses etc.) Déconstruire les idées reçues (Pas d'action menée en 2020)

#### 4. Sensibilisation des étudiants autour des conduites à risque en dehors du campus

Action coordonnée par l'UFT en lien avec ses membres (réseau des dircoms) en partenariat avec la Mairie de Toulouse qui a mis à disposition des universités son réseau d'affichage. La préfecture, la région, le rectorat, le Crous ont accepté de s'associer à cette action de communication, soit en la signant, soit en la relayant largement.  
(Source : Service communication UT2J)

### II.2.3 – Suivi hebdomadaire des stocks d'équipements de lutte contre les contaminations

#### ETAT DES STOCKS ET DES DISTRIBUTIONS DES EPI au 4 décembre 2020

Article	Unité de mesure	NOMBRE DE FLACONS	Quantité reçue	Quantité distribuée	Quantité distribuée
Flacon gel hydroalcoolique 1L avec pompe PRORISK	Litre	130 Bidons	130 Litres	106 Litres	106 Bidons
Gel bidon de 5L COVID19-FEVDI	Litre	240 Bidons	1200 Litres	910 Litres	182 Bidons
<b>TOTAL VOLUME</b>		<b>370 Bidons</b>	<b>1330 Litres</b>	<b>1016 Litres</b>	<b>288 Bidons</b>
Flacon gel hydro 50ml (étudiants)	Bidon	30000 Bidons	30000 Bidons	30000 Bidons	1881 Litres
Flacon gel hydro 100 ml	Bidon	2500 Bidons	2500 Bidons	2500 Bidons	250 Litres
Flacon gel hydro 250ml	Bidon	480 Bidons	480 Bidons	480 Bidons	120 Litres
Flacon gel hydro en 300ml (PYB)	Bidon		6 Bidons	2 Bidons	
<b>TOTAL</b>		<b>32980 Bidons</b>	<b>32986 Bidons</b>	<b>32982 Bidons</b>	<b>2251 Litres</b>
Spray désinfectant 750 ml	Bidon	255 Bidons	300 Bidons	255 Bidons	
Désinfectant PHEM citron - Vaporisateur 500ml	Bidon	2000 Bidons	2000 Bidons	1273 Bidons	
<b>TOTAL DESINFECTANT</b>	<b>Bidon</b>	<b>2255 Bidons</b>	<b>2300 Bidons</b>	<b>1528 Bidons</b>	
Pack Fontaine anthracite + 1 bidon de 5L de gel hydroalcoolique+1 entonnoir	Pack	36	36	36	
Lingettes boîte de 100	Boîte de 100		335	236	
Masques Jetables (chirurgicaux)	Masque		65334	28 634	
Masques tissu lavables	Masque		10200	10200	
Masques J1490 M (tissu)	Masque		69600	29200	
<b>TOTAL masques tissu</b>			<b>79800</b>	<b>39400</b>	
Gants – Boîtes de 100	Boîte de 100		72	28	
Gants boîte de 100 Shougun	Boîte de 100		17	17	
Visières pas de front Majorelle	Unité		595	114	
Visières avec front SITOUR	Unité		50	0	
Visières avec front Shougun	Unité		136	39	
Visières avec front Paristores	Unité		100	58	
Surlunettes	Unité		20	0	
Surblouses	Unité		1000	220	
Sachets minigrip (pour masques)	Sachet		1000	0	
Thermomètres	Unité		6	2	

### II.3 – Mesures mises en place lors du retour sur site :

Le strict respect de la distanciation sociale, du port du masque et des gestes barrière a été le principal moyen de protection des personnels pour se prémunir d'une éventuelle exposition à la Covid-19 et donc de sa transmission. Les mesures gouvernementales ont été élargies à des mesures de précaution adoptées par l'université, figurant ci-dessous.

#### II.3.1 – Le nettoyage renforcé des locaux

Les prestations de nettoyage ont été adaptées avant et lors de la reprise de l'activité afin de permettre le retour des personnels dans un environnement conforme avec les standards d'hygiène requis par la situation sanitaire. Un bio nettoyage des locaux utilisés avant la reprise sera réalisé les 11 et 12 mai, et est prévu après chaque présence selon un protocole précis que devront suivre à la fois les agents des sociétés de nettoyage et les agents UT2J concernés.

La direction du service de la DPIGC a défini une procédure de nettoyage avec le prestataire en charge du ménage. Une désinfection régulière, a minima tous les jours, a été mise en place avec une attention particulière sur les points de contacts que les agents sont amenés à toucher comme les rampes, les poignées de portes, les extincteurs... Ce nettoyage des dits objets se fait avec un produit actif sur le virus SARS-COV-2.



## II.3.2 – Circulation dans les bâtiments

(Plus d'informations dans le *bilan Hygiène et sécurité 2020*)

Les responsables de service ont, lorsque cela a été possible, étalé les heures d'arrivée et de départ, particulièrement dans les bâtiments les plus fréquentés tels que la Maison de la Recherche, le bâtiment de la Présidence... Le personnel était invité à ne pas s'attarder dans les parties communes en se rendant dans son bureau. Le but de cette réorganisation du temps de travail a permis de séquencer les tâches pour limiter au maximum les regroupements de personnels. Cette mesure a eu une conséquence bénéfique sur le risque de concentration de personnel et d'éviter au maximum les regroupements.

Dans un premiers temps les distributeurs de boissons et d'alimentation présents au sein des composantes ont été mis hors service.

Un plan de gestion des flux intégrant les personnels et les usagers a été défini dans tous les locaux où les contraintes architecturales l'ont permis.

L'objectif était de limiter le risque de croisement des personnes et de faciliter la distanciation physique.

Dans les bâtiments où cela a été possible, un sens de circulation a été initié. La mise en place de ces derniers devait être incitative et avait pour finalité de fluidifier les circulations.

Ces circulations ont été matérialisées par la pose de flèches et une ligne partageant l'espace de circulation.

## II.3.3 – Le port du masque

La doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels a été d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) en derniers recours, lorsqu'il était impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique ou organisationnelle ou lorsque cette dernière ne suffisait pas à elle seule.

Pour faire face à la pandémie de la Covid-19, le masque est un complément des gestes barrières. Le port du masque ne peut pas se substituer au respect des différentes mesures dont les règles de distanciation physique et d'hygiène des mains.

Compte tenu de la situation sanitaire suite aux congés d'été, la présidente de l'université a pris un arrêté le 24 août 2020 rendant le port du masque obligatoire dans tous les espaces clos et ouverts de l'ensemble des sites de l'université.

## III – Préparation du plan d'organisation de la rentrée en mode Covid

Suite à la sortie de la circulaire 7 septembre 2020 visant à organiser les activités d'enseignement au sein des universités pour la rentrée, une redéfinition des « jauges » précisant le nombre de personnes pouvant être simultanément dans un même espace a été demandée par la direction de l'établissement. L'ajustement précisé dans cette circulaire prenait appui sur l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 20 août 2020.

Les différents acteurs de la prévention : assistants de prévention, médecin de prévention et conseillère de prévention ont été mobilisés pour adapter ces jauges en fonction des nouvelles orientations de notre ministère des tutelles relatives à la préparation de la rentrée 2020.

Les amphithéâtres ont tous été passés en revue. Les établissements devaient respecter en tous lieux et en tout temps, à chaque fois que cela était possible, une distance d'au moins 1 mètre ou 1 siège entre deux personnes. Dans tous les cas, la distance physique a été recherchée et mise en place en ayant pour objectif un impact négatif aussi faible que possible sur les capacités d'accueil.

Dans la mesure du possible et en tenant compte des contraintes particulières liées aux salles informatiques, une distance physique d'au moins un mètre entre les individus a été systématiquement recherchée.

Tous les espaces physiques d'apprentissage ont été réaménagés et les places condamnées ont été matérialisées par des autocollants.

A titre indicatif, pour certaines salles, il a été retenu un paramétrage de la jauge à 4 m<sup>2</sup> minimum par personne afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions.

Dès la rentrée, une information générale a été assurée afin d'initier les personnels sur les moyens de prévention et sur la bonne utilisation des locaux de travail. L'ensemble des principes et des recommandations qui s'appliquaient sur les Campus UT2J a été retranscrit dans un Vadémécum. Ce document décrivait l'ensemble des recommandations en fonction des différentes thématiques abordées ci-dessous.

Pour la partie personnels, les recommandations applicables au sein de l'établissement se sont référées au protocole national pour assurer la santé sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 publié par le ministère du travail, et de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

S'agissant des activités sportives, l'établissement a appliqué les règles sanitaires issues des guides pratiques liés à la reprise des activités physiques et sportives réalisés par le ministère des sports avec le concours des fédérations sportives. L'accès aux espaces sportifs a été accordé de façon prioritaire à certains publics, par exemple dans le cadre des enseignements aux sportifs de haut niveau.

Les activités artistiques telles que la musique, le spectacle vivant, les espaces d'expositions... l'établissement s'est conformé aux recommandations faites par le ministère de la culture. Ces différents documents ont été élaborés en collaboration avec les conseils nationaux des professionnels du secteur d'activité concerné.

Pour les activités présentielles hors enseignement, elles pouvaient être organisées avec un protocole garantissant le strict respect des consignes du guide des recommandations en vigueur. L'accès aux autres espaces collectifs au service des usagers ou des agents tel que le SCUIO a respecté les consignes sanitaires.

La bibliothèque universitaire et les centres de documentations ont pu ré-ouvrir aux usagers, dans les conditions permettant le strict respect des consignes sanitaires conformément aux préconisations sur les conditions d'ouverture des bibliothèques dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation à la rentrée universitaire 2020-2021 (du 6 août 2020). La fourniture à distance de la documentation électronique et le prêt sont restés à privilégier.

Les locaux dédiés à la vie étudiante auraient pu être rouverts aux usagers, dans des conditions permettant le respect des consignes sanitaires. Ces conditions de mise en œuvre auraient dû être définies conventionnellement entre elles et l'établissement.

Les restaurants universitaires ont été accessibles, dans des conditions permettant le strict respect des règles sanitaires. Les CROUS s'étaient rapprochés des établissements pour anticiper et réorganiser les restaurants en fonction de l'organisation des activités d'enseignement, avec des horaires élargis et/ou décalés afin de réduire autant que possible l'affluence.

Le Vadémécum a évolué en fonction du contexte sanitaire et des annonces gouvernementales. La première version a été réalisée le 24 août 2020 et sur cette période de rentrée scolaire, ce document a été remis à jour 4 fois ; le 7 septembre 2020, le 21 septembre 2020, le 28 septembre 2020 et le 20 octobre 2020.

La communication de ce dernier s'est faite par l'envoi d'un mail du secrétariat général et la mise en ligne sur l'environnement numérique de travail de l'établissement ENT.

Dans le cadre du confinement déclaré par le président à compter du 30 octobre, les campus de l'université Toulouse - Jean Jaurès ont pu rester ouverts et accueillir certaines activités sous conditions. La présence de personnes sur les campus (personnels et usagers) devaient se faire dans le respect des consignes sanitaires en vigueur.

## IV – Sensibilisation des étudiants

Afin de promouvoir le respect des gestes barrières auprès des étudiants, l'université a embauché 24 étudiants médiateurs. Afin de garantir la visibilité de ces derniers un blouson floqué « Université Jean Jaurès » a été mis à disposition de chacun des étudiants médiateurs.

Leur mission était de délivrer des messages de prévention. En effet une communication par les pairs permet de faciliter les échanges et que le message soit formulé de façon adaptée.

Ces étudiants médiateurs ont permis de renforcer les connaissances des autres étudiants sur la Covid 19. Une fois informés, les étudiants ont pu adopter des comportements adaptés pour lutter contre la transmission du virus. Ces étudiants ont bénéficié d'une formation dans la démarche « d'aller vers » pour leur permettre d'acquérir des techniques d'approche. De plus, ils ont bénéficié d'informations nécessaires sur la Covid et la nécessité d'appliquer les gestes barrières.

Concernant leurs champs d'intervention, l'établissement a souhaité que le déploiement des équipes mobiles se fasse près des lieux de regroupement fréquentés par les étudiants.



### Organisation du travail à distance :

#### La DSI :

Divisée en 4 services, dont EAL (Etude département logiciel) et le SRT (Système Réseau, téléphone), suite aux difficultés rencontrées avec la gestion des VPN, elle redimensionne les réseaux et installe de nouveaux VPN. Le nombre de VPN est multiplié par dix, en effet avant la crise : 80VPN, fin 2020 : 800 VPN.

Le début de la crise Covid en mars 2020 est géré avec les moyens du bord et dans l'urgence, c'est en juin 2020 que le choix est fait de commander du nouveau matériel à grande échelle. Aujourd'hui, le matériel permet le travail à distance (même surdimensionné par rapport à l'usage), en effet le nouveau matériel (VPN) permet à tous de se connecter en même temps (environ 1500 agents).

Un troisième service de la DSI est composé d'équipes d'appui de proximité : PROX (UT2J) et PROXR (en région : sur les différents sites INSPE, 10 au total)

En 2019, le nombre de tickets Aladin est de 2220, il est de 8000 en 2020, en raison de la demande pour les reconfigurations de postes notamment.

#### Matériel mis à disposition :

- 200 portables neufs sont distribués aux personnels BIATSS (budget DSI)
- 1250 cartes SIM sont prêtées aux étudiants et 20 à des personnels BIATSS
- Aides de la région Occitanie pour le financement d'ordinateurs étudiants : don à l'université et prêt aux étudiants de 306 ordinateurs en juin 2020 et 678 en décembre 2020.

Les agents de la DSI renforcent les plateformes et les dispositifs de cours en ligne pour les étudiants, multiplication des accès pour répondre à la demande, partiels en ligne.

La DSI met en place des accès ZOOM pour les partiels.

En 2020 : campagne de lancement : enquête pour équiper les enseignants en ordinateur portable

Pour renforcer l'équipe de la DSI, demande d'un agent contractuel à plein temps (en poste le 29/01/2021)

#### Conséquences de la crise :

Le caractère urgent à mettre en place des procédures dématérialisées (exemple : signatures),

La DSI travaille à des projets de dématérialisation et d'hybridation (cours en ligne).



Conditions de travail







### Les clés pour comprendre :

**Temps partiel :** L'autorisation de travailler à temps partiel peut être accordée aux agents recrutés à temps complet (titulaires et non titulaires). Le temps partiel peut être de droit (naissance, adoption, travailleur handicapé...) ou sur autorisation. L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui impliquent un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Elle a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

**Cessation progressive d'activité :** La cessation progressive d'activité (CPA) est supprimée depuis le 1er janvier 2011. Seuls les agents admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits. La CPA est un dispositif qui permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite. L'agent travaille à temps partiel en bénéficiant d'une rémunération supérieure à celle correspondant à la durée du temps de travail effectuée. Le temps passé en CPA compte comme temps de service à temps complet pour le calcul du nombre de trimestres à l'assurance vieillesse.

## I.1 – BIATSS

### I.1.1 – Les BIATSS titulaires à temps partiel

Décembre 2020

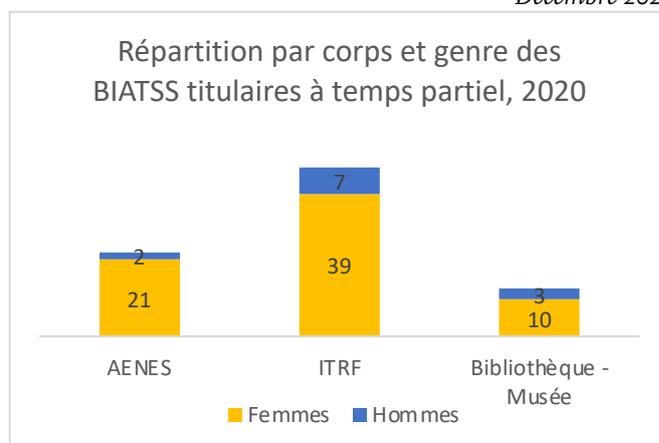
AENES			ITRF			Bibliothèque - Musée			TOTAL 2020	variation/à 2019
A	B	C	A	B	C	A	B	C		
1	8	12	8	11	20	1	5	4	70	-4
0	1	1	4	2	1	0	0	3	12	1
1	9	13	12	13	21	1	5	7	82	-3
4%	22%	12%	9%	10%	11%	6%	19%	47%	12%	-1%

En 2020 les titulaires à temps partiel représentent 12% des personnels titulaires BIATSS contre 13% en 2019.

### Répartition par corps et par genre

Décembre 2020

Genre	AENES	ITRF	Bibliothèque - Musée	TOTAL	variation/à 2019
Femmes	21	39	10	70	-4
Hommes	2	7	3	12	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	<b>13</b>	<b>82</b>	<b>-3</b>
<b>% effectif</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>23%</b>	<b>12%</b>	<b>-1%</b>



En 2020, 13% des personnels AENES sont à temps partiel contre 15% en 2019 ; 10% pour les personnels ITRF comme en 2019 et 23% pour les personnels des Bibliothèques, 3% de plus qu'en 2019.

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

Décembre 2020

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL	variation / à 2019
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
0.50							I	I	2		5	5	7	-2
0.60											I	I	I	0
0.70										I		I	I	0
0.80		I	I				I	6	7	6	47	53	61	-3
0.90							I	I	I	3	8	11	12	2
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>				<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>61</b>	<b>71</b>	<b>82</b>	<b>-3</b>

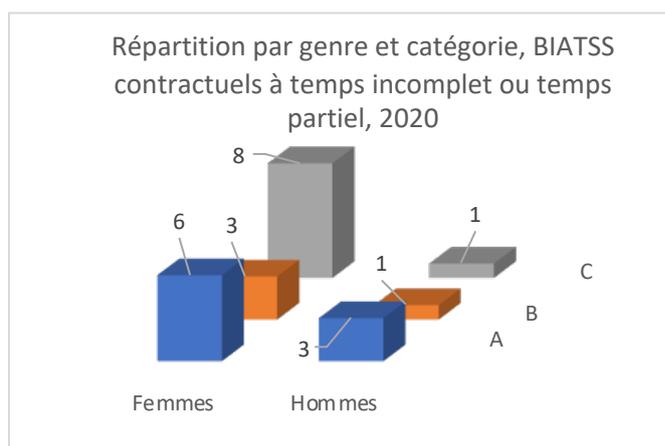
### I.1.2 – Les BIATSS contractuels à temps incomplet ou temps partiel

77% des effectifs non titulaires à temps partiel ou incomplet sont des femmes (78 % en 2019).

12% des effectifs non titulaires sont à temps partiel ou à temps incomplet (idem en 2019).

#### Répartition par genre et catégorie

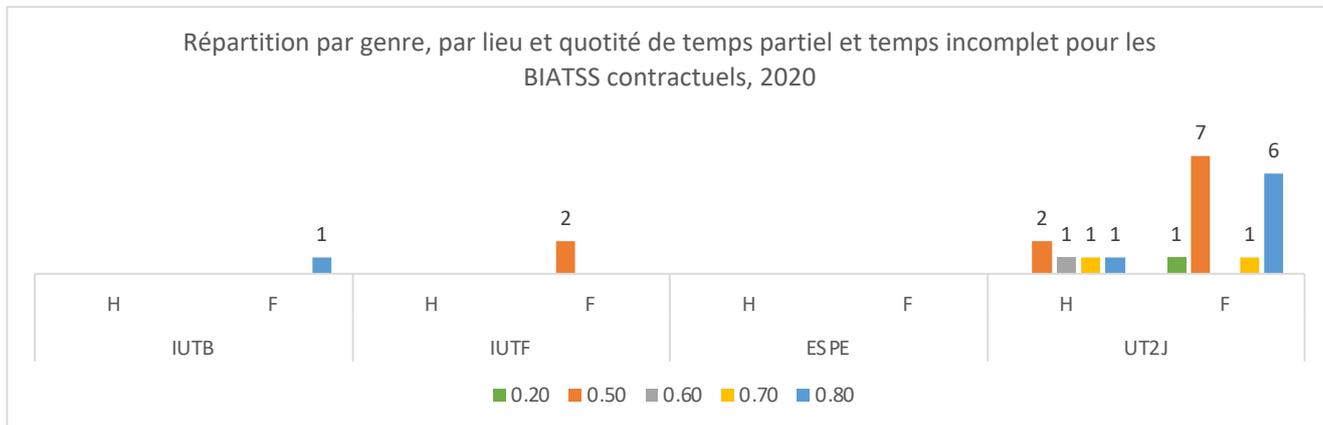
Genre	A	B	C	TOTAL	Variation / à 2019
Femmes	6	3	8	17	-1
Hommes	3	1	1	5	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>-1</b>
<b>% effectif</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>0%</b>



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

Décembre 2020

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL	variation / à 2019
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
0.20											I	I	I	0
0.50					2	2				2	7	9	11	-1
0.60										I		I	I	-1
0.70										I	I	2	2	0
0.80		I	I							I	6	7	8	2
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>				<b>5</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>0</b>



## I.2 – Enseignants

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

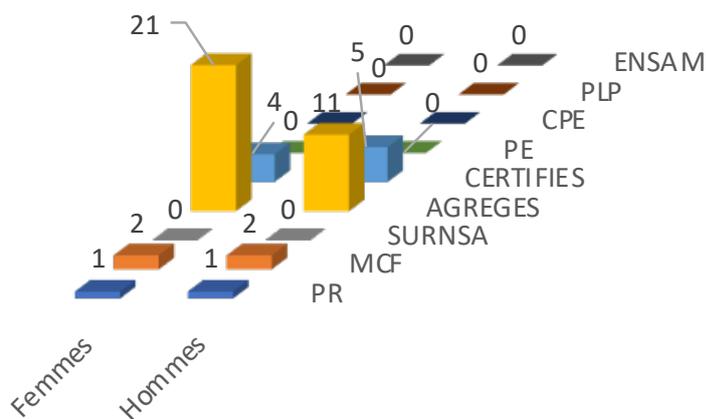
#### Répartition par genre et par corps

Décembre 2020

Genre	PR	MCF	SURNSA	AGRÉGÉ	CERTIFIÉ	PE	CPE	PLP	ENSAM	Autre	TOTAL	variation/à 2019
Femmes	1	2	0	21	4	0	0	0	0	0	28	4
Hommes	1	2	0	11	5	0	0	0	0	0	19	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>5</b>
% effectif	1%	1%	0%	22%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	1%

SURNSA : sur nombre

#### Répartition par genre et corps des enseignants titulaires à temps partiels, temps partagés, 2020

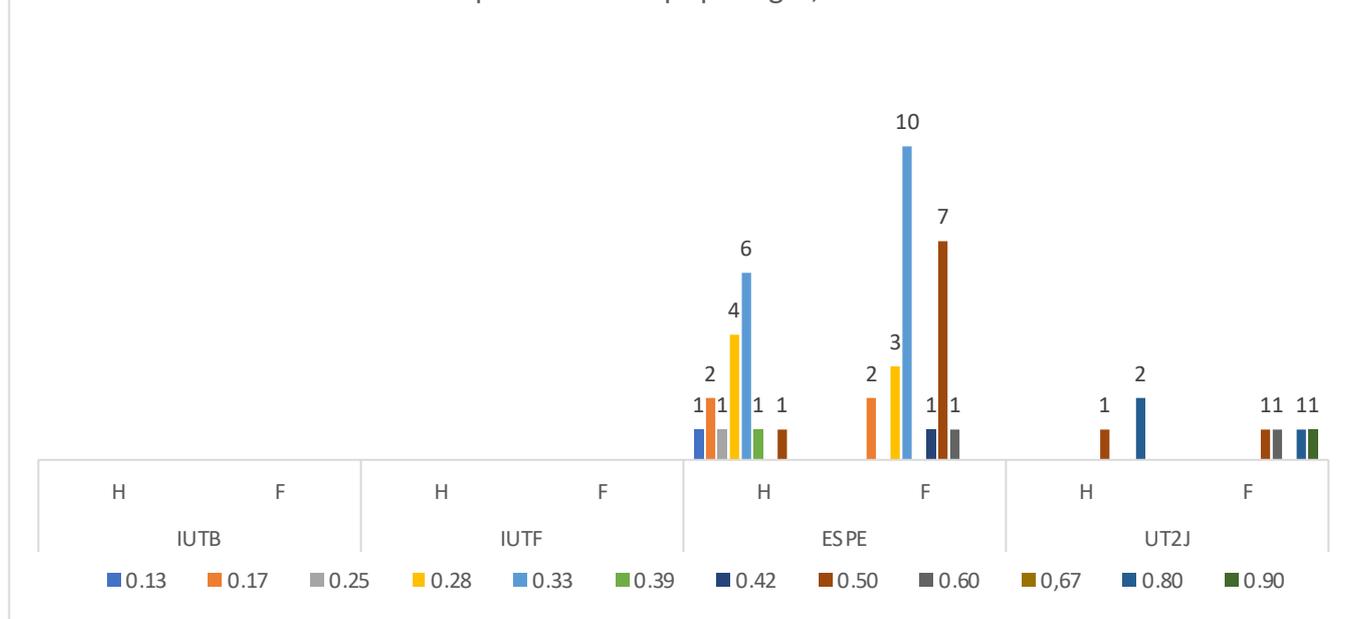


## Répartition par genre, par lieu et quotité

Décembre 2020

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL	variation / à 2019
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
0.13							1		1				1	1
0.17							2	2	4				4	0
0.25							1		1				1	0
0.28							4	3	7				7	-1
0.33							6	10	16				16	7
0.39							1		1				1	1
0.42								1	1				1	1
0.50							1	7	8	1	1	2	10	-2
0.60								1	1		1	1	2	-1
0.67														-1
0.80										2	1	3	3	0
0.90											1	1	1	0
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>							<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>5</b>

Répartition par genre, par lieu et quotité des enseignants titulaires à temps partiels et temps partagés, 2020

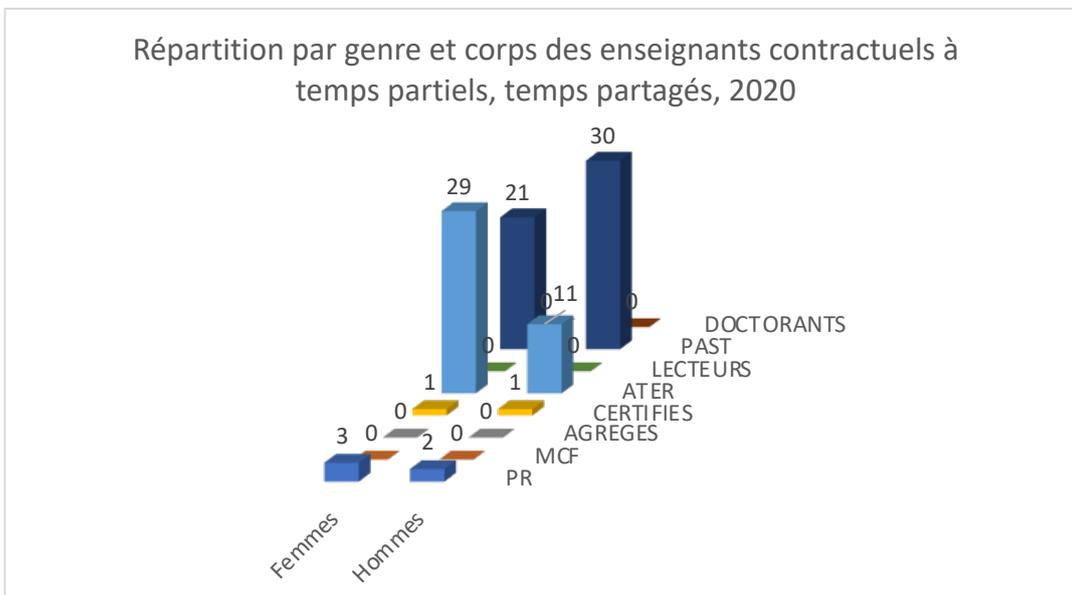


## I.2.2 – Les enseignants contractuels à temps partiel, temps partagés

### Répartition par genre et par corps

Décembre 2020

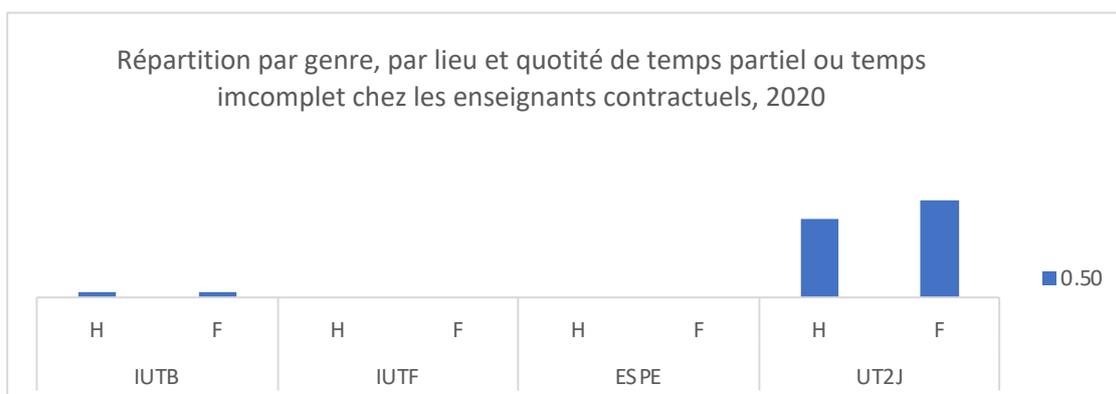
Genre	PR	MCF	AGREGÉ	CERTIFIÉS	ATER	LECTEUR	PAST	DOCTORANT	TOTAL	Variation / à 2019
Femmes	3	0	0	1	29	0	21	0	54	6
Hommes	2	0	0	1	11	0	30	0	44	-2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>98</b>	<b>4</b>
<b>% effectif</b>	<b>29%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>33%</b>	<b>58%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>32%</b>	<b>0%</b>



### Répartition par genre, par lieu et quotité

Décembre 2020

Quotité	IUTB			IUTF			ESPE			UT2J			TOTAL GÉNÉRAL	variation/ à 2019
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
0.50	3	3	6							41	51	92	98	4
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>							<b>41</b>	<b>51</b>	<b>92</b>	<b>98</b>	<b>4</b>



## II – Médecine de prévention

### Les clés pour comprendre :

Faire la différence entre médecine statutaire et médecine de prévention

**Médecine statutaire** : Régie par le Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.

**La visite médicale d'aptitude** à la fonction est effectuée par un médecin agréé pour la fonction publique: « Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont

pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé. Dans tous les cas l'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule. » (Article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986).

### **Médecine de prévention :**

Régie par le titre III du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'Hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020

-Le service de médecine de prévention en faveur des personnels s'adresse à tous les personnels titulaires et non titulaires et a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

- le médecin de prévention prend le nom de Médecin du Travail
- Il est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment :
  - 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
  - 2° L'évaluation des risques professionnels ;
  - 3° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
  - 4° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
  - 5° L'hygiène générale des locaux de service ;
  - 6° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
  - 7° L'information sanitaire.

**- Les actions du service de médecine de prévention se réalisent selon deux axes :**

**- action sur le milieu professionnel :** étude des postes et conditions de travail, proposition de mesures de prévention, participation au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**- surveillance médicale des agents :**

- le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes exposés à des risques professionnels spécifiques et des agents souffrant de pathologies particulières
- il définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Ces visites présentent un caractère obligatoire.
- les agents qui ne relèvent pas de surveillance particulière bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.

## **II.1 – Composition du service de médecine de prévention**

- 1 Médecin de prévention au 31/12/2020
- 1 Secrétaire médicale quotité 50%
- Pas d'infirmière au 31/12/2020
- 1 Psychologue du travail au 31/12/2020 quotité 20%

« L'activité du service médical a été fortement perturbée par le contexte sanitaire et les périodes de confinements. Il n'est pas possible d'établir une comparaison avec les années précédentes et ne permet pas en particulier de calculer le taux de couverture des agents. Seulement 150 visites en présentiel sur l'année toutes réalisées à la demande de l'agent ou du médecin, les visites périodiques habituelles n'ayant pas pu avoir lieu » (Source : médecin de prévention)



	Total
Nombre Maladies Professionnelles reconnues imputables au service	1
	Total
Nombre de décès imputables au service	0
	Total
Nombre d'accidents du travail	18

8 accidents de service/ 10 accidents de trajet



**Formation des personnels**







## I – Les chiffres clés

En 2020 il y a eu :

### Dématérialisation du processus d'inscription aux formations

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

**1 414** stagiaires présents à des formations au plan de formation soit 68% de l'effectif total (1118 soit 54% en 2019)

**86%** taux de participation (rapport inscrits/présents) (83% en 2019)

**168** sessions organisées sur le plan de formation (221 en 2019), dont :

- **137** sessions au catalogue réalisées dont 54 à distance (162 en 2019)
- **31** sessions hors catalogue réalisées dont 7 à distance (59 en 2019)

**79%** de maintien des sessions prévues (73% en 2019)

**14 126** heures stagiaires réalisées par le plan de formation (11416 en 2019)

**69%** des formations animées par des formateurs internes (48% en 2019)

#### Hors plan de formation

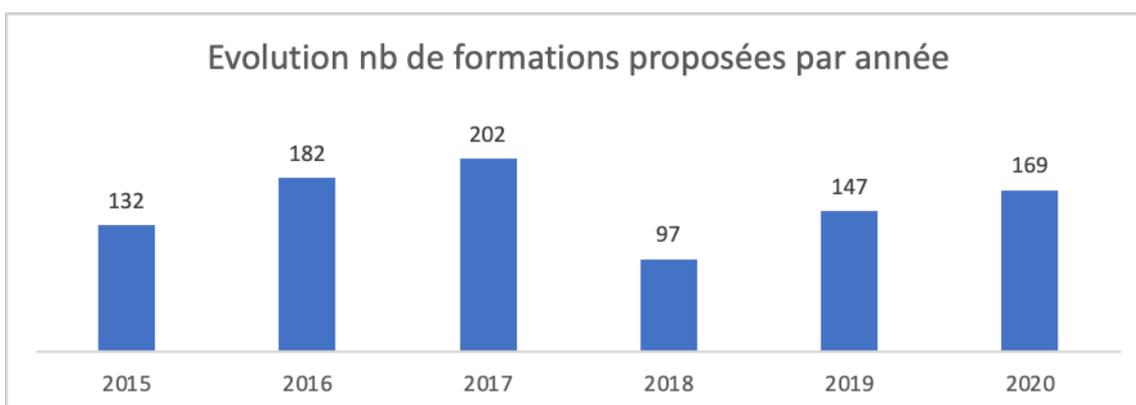
**31** bénéficiaires de formations hors plan de formation soit 1,5% de l'effectif total

**5** sessions organisées hors plan de formation dont :

- **1** Bilan de Compétences (BC) contre 6 en 2019
- **0** Congé de Formation Professionnelle (CFP) contre 1 en 2019
- **0** Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) contre 3 en 2019
- **2** demandes individuelles contre 16 en 2019
- **2** prises en charge de SED (service d'enseignement à distance) contre 3 en 2019

**877,5** heures stagiaires hors plan contre 2579 en 2019

**18** rendez-vous d'accompagnement du parcours professionnel (Conseil en évolution professionnelle) contre 55 en 2019



## II – Volume global des formations au plan (au catalogue et hors catalogue)

Axes de formation	Nb formations maintenues	Nb de sessions organisées	Dont sessions à distance	Nb de stagiaires présents	Nb d'heures stagiaires	Taux de participation
CG - Culture Générale Publique et Enseignement Supérieur Recherche	3	3	1	27	258	77%
MAN - Management	3	4	4	17	224	96%
PC - Préparation Concours	7	8	4	61	626	82%
PRO - Environnement Professionnel	42	50	15	157	2 590	79%
HSE - Hygiène Sécurité et Environnement	17	31	3	168	3 337	87%
UNSI - Usages Numériques et Systèmes d'Information	22	43	26	890	5 979	81%
LV - Langues Vivantes	8	13	2	26	865	65%
ENS - Métier et environnement professionnel des enseignants	13	16	6	62	247	57%
Total 2020	115	168	61	1 414	14 126	86%
Références total 2019	NR*	221	NR*	1118	11415,7	84%

\*NR : Non renseigné

- 1 414 agents ont participé à une formation au plan de formation en 2020, soit 68% de l'effectif global de l'université.
- Le taux de participation est en légère hausse par rapport à 2019 : 86% contre 84%
- 168 sessions organisées sur l'année, soit -23% par rapport à 2019, dont 61 à distance (soit 36% des sessions).
- 14 126 h stagiaire en 2020, en hausse (+23%) par rapport à 2019 (s'explique notamment par l'effort réalisé en UNSI pour accompagner l'hybridation des cours).

Réalisation du plan : 88 formations réalisées réparties en 137 sessions. Un effort particulier sur les formations UNSI et HSE (respectivement 42 et 29 sessions). Très peu de formations CG (3 sessions organisées).

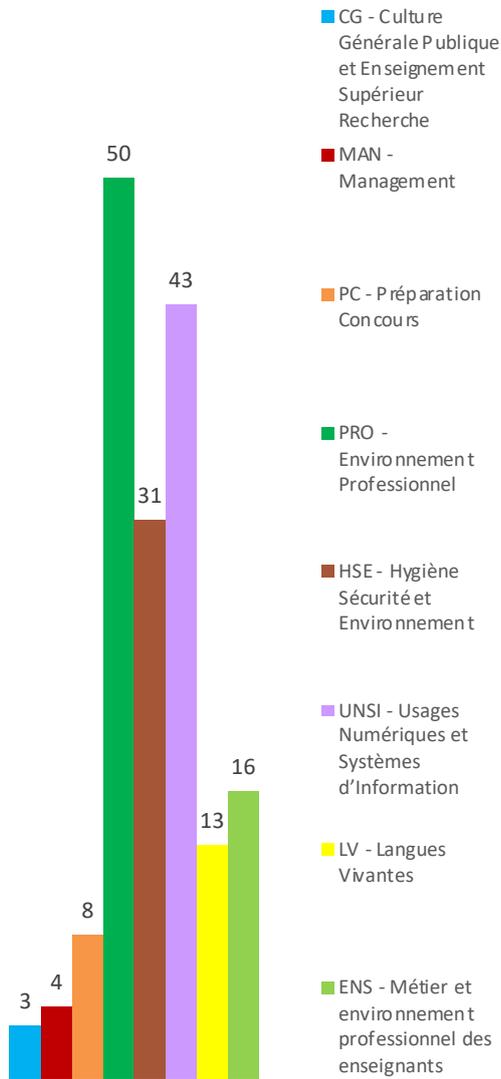
Taux de participation global : 85% (83% en 2019, 72% en 2018 et 68% en 2017). Un taux de participation faible en ENS et LV sont à noter (respectivement 57% et 65%), le taux de participation en LV est néanmoins en hausse par rapport à 2019.

En moyenne, un agent ayant été formé au catalogue en 2020 a suivi 9,8h de formation.

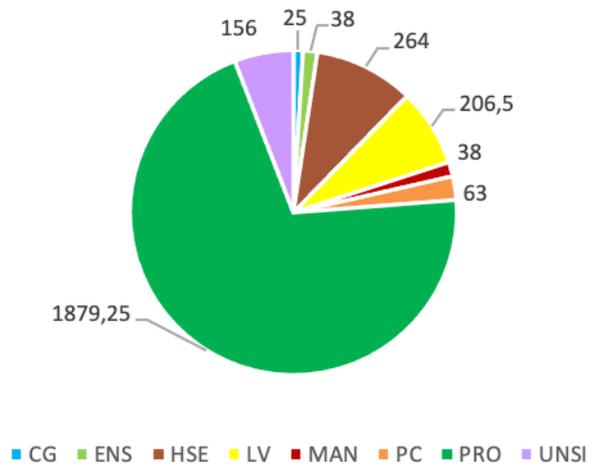
(Source PGC de L'UT2J : Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2020)



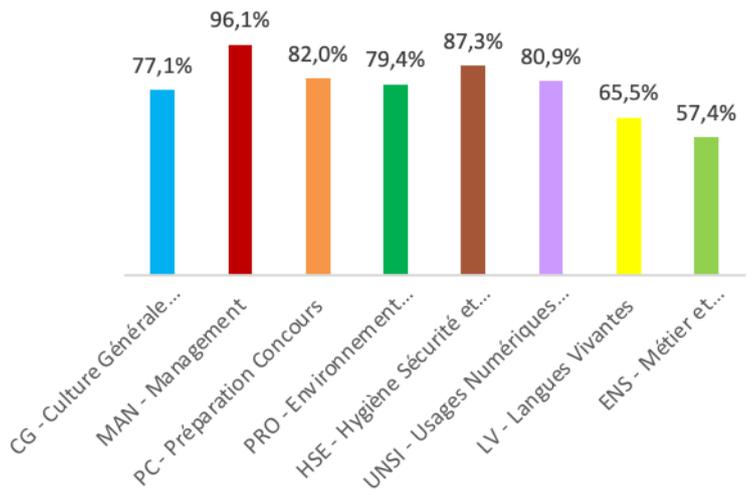
Nb de sessions réalisées



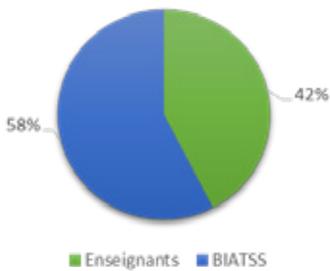
Répartition nombre d'heures par domaine de formation



Taux de participation global



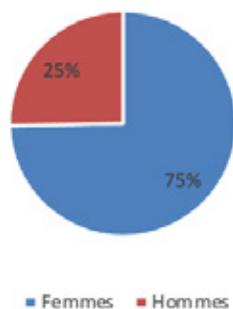
Répartition de présents en proportion par statut



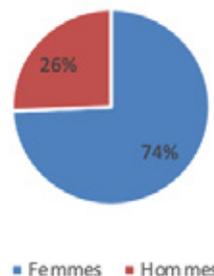
En nombre de sessions, le type de formation ayant été le plus organisé relève des formations Environnement Professionnel, puis Langues vivantes, puis HSE  
 En nombre d'heures, le type de formation arrivant en tête relève des formations Environnement Professionnel, puis HSE, puis CG  
 En taux de participation, ce sont les PRO qui arrivent en tête, suivis des HSE et des CG

(Source PGC de L'UT2J : Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2020)

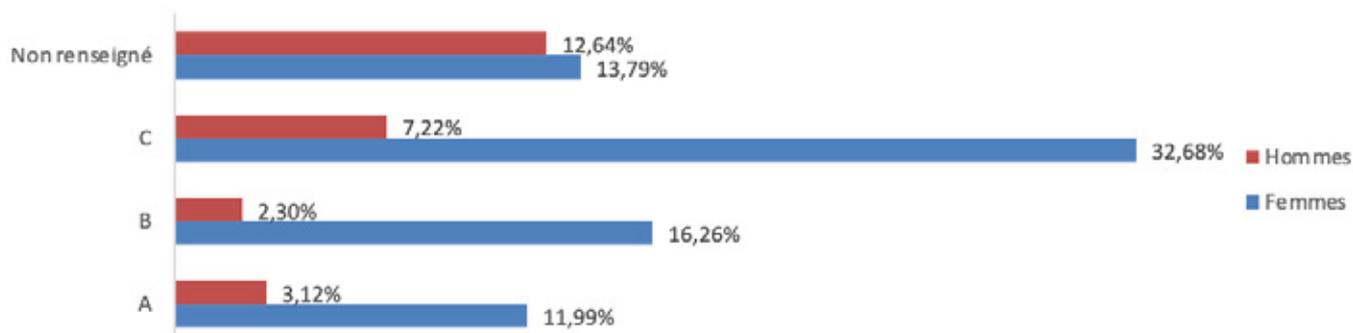
Répartition femmes - hommes en proportion de stagiaires présents



Répartition femmes - hommes en proportion de nombre d'heures de formation réalisées



Répartition femmes - hommes en proportion de présents par catégorie



NB : ces statistiques, issues de l'outil de gestion des formations LAGAF sont constituées sur un échantillon représentatif des personnels d'UT2J.

En 2020, le déploiement du plan de formation a été fortement perturbé par le contexte de pandémie. Certaines formations n'ont pas pu se dérouler, d'autres l'ont été à distance, le processus d'inscription a dû être dématérialisé. L'ensemble du cycle de formation a été fortement affecté.

Baisse du nombre de sessions organisées : 168 sessions organisées au total soit -24% par rapport à 2019. 36% des sessions ont été organisées à distance (soit 61 sessions), avec un taux de satisfaction global de 86% (54% très satisfaits et 32% satisfaits). 11,5% sont moyennement satisfaits et 1,5% pas satisfaits.

Le taux de participation est stable par rapport à l'année précédente et s'établit à 86%.

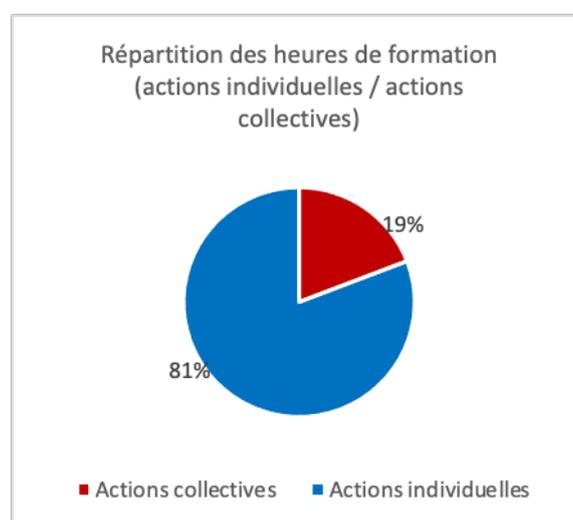
Le pourcentage de maintien des sessions de formation s'établit à 79%, soit 6 points de plus qu'en 2019.

(Source PGC de L'UT2J : Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2020)



## IV – Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors catalogue et hors plan)

Type d'action	Nb d'heures stagiaires	Nb de stagiaires présents	Nb de stagiaires inscrits	Nb de sessions maintenues
Actions collectives hors plan	0	0	0	0
Actions collectives hors catalogue	266	19	74	14
DI - Demandes Individuelles hors plan	378,5	2	2	2
DI – Demandes Individuelles hors catalogue	242	10	20	18
VAE - Validation des Acquis d'Expérience	0	0	0	0
BC - Bilan de Compétences	24	1	1	1
CFP – Congé de formation professionnelle	0	0	0	0
SED	475	2	2	2
Total	1385,5	34	99	37



(Source PGC de L'UT2J : Bilan des Formations des Personnels de l'université Toulouse Jean Jaurès 2020)

## V – Répartition du budget 2020 et du coût des actions menées

Détail des coûts par axes de formation	Dépenses PGC	Masse salariale	Réel SIFAC
<b>CG - Culture Générale</b>	1 080,00 €	745,38 €	
<b>MAN - Management</b>	10 837,50 €	0,00 €	
<b>PC - Préparation Concours</b>	4 930,00 €	575,51 €	
<b>PRO - Environnement Professionnel</b>	51 239,59 €	3 948,58 €	
<b>HSE - Hygiène Sécurité et Environnement</b>	11 935,42 €	4 794,65 €	
<b>UNSI - Usages Numériques et Systèmes d'Information</b>	820,00 €	1 549,57 €	
<b>LV - Langues Vivantes</b>	4 278,37 €	4 569,46 €	
<b>ENS - Métier et environnement professionnel des enseignants</b>	912,00 €	0,00 €	
<b>Total coût global des formations du plan prises en charge par le PGC en 2020</b>	<b>86 032,88 €</b>	<b>16 183,15 €</b>	
DI - Demandes Individuelles	1 950,00 €		
DC - Demandes collectives	0,00 €		
VAE - Validation des Acquis d'Expérience	0,00 €		
BC - Bilan de Compétences	1 400,00 €		
CFP – Congé de formation professionnelle	0,00 €		
SED	163,00 €		
<b>Coût global des demandes hors plan prises en charge par PGC 2020</b>	<b>3 513,00 €</b>		

<b>Frais de fonctionnement PGC</b>	<b>6712,89€</b>	
Subvention 2020 CRFCB (métiers bibliothèque)	8616,00€	
<b>Total frais de fonctionnement PGC global total</b>	<b>15 328,89 €</b>	
Montant global de dépenses PGC 2020 121 057,92 €	128 469,51	
<b>Montant global de dépenses PGC 2020</b>	<b>121 057,92 €</b>	<b>128 469,51</b>

## VI – Autres indicateurs de formation continue

Périmètre de la population : personnels de l'université Jean Jaurès + présents aux formations

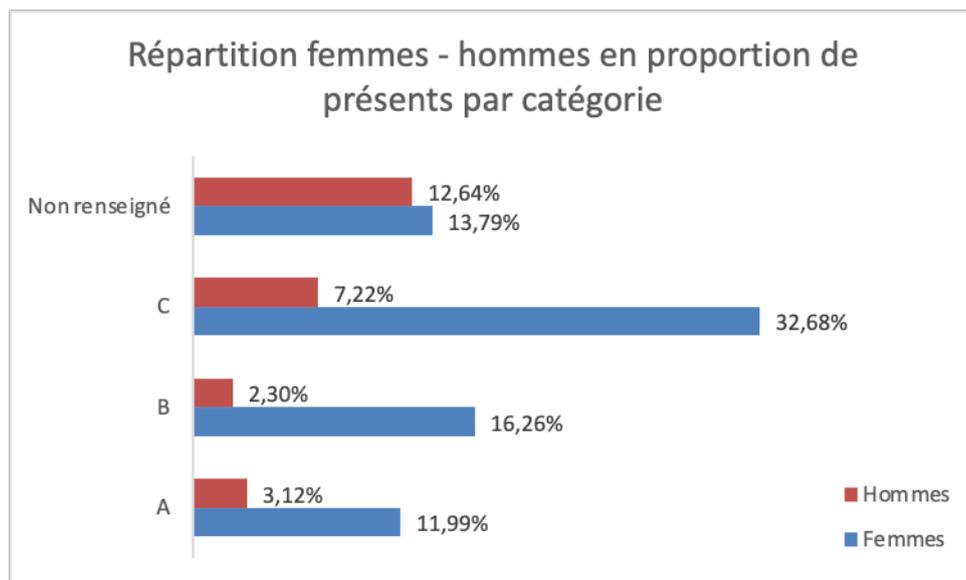
**Nombre total de jours de formation professionnelle continue**

En nombre de jours de formations (1 jour = 7 Heures)

Type de Formation continue	2019						2020					
	A		B		C		A		B		C	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Formation continue (T1) : adaptation immédiate au poste de travail	85	250	52	221	182	559	40	113	22	158	91	304
Formation continue (T2) : adaptation à l'évolution prévisible des métiers	12	14	3	30	33	99	2	15	4	13	6	59
Formation continue (T3) : développement ou acquisition de nouvelles qualifications	4	34	11	38	21	92	2	17	4	12	6	49
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>298</b>	<b>66</b>	<b>289</b>	<b>236</b>	<b>750</b>	<b>44</b>	<b>145</b>	<b>30</b>	<b>183</b>	<b>103</b>	<b>412</b>



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



## Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation par genre / par catégorie

Nombre total d'agents tout âge confondu	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
	38	152	22	145	68	299



**Relations professionnelles**





### I.1 – Les dispositifs d'accueil des nouveaux personnels

L'université organise chaque rentrée un dispositif d'accueil des nouveaux personnels, la Journée Commune Personnels Enseignants et BIATSS après 2012

- Accueil par un discours du président de l'université. Une pochette contenant des informations sur l'établissement (organigramme, plan, chiffres clés etc.) leur est remise.
- Des ateliers thématiques sont proposés selon les profils (administratifs ou enseignants).
- Après le repas, une visite du campus est organisée par la direction du patrimoine et le service communication pour que le personnel arrivant puisse se familiariser avec le nouvel environnement professionnel.

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

En 2020, ce dispositif a été adapté du fait de la pandémie.

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

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

Canaux de diffusion :

- Fil d'actualités sur les ENT (à destination de l'interne)
- Emailing pour les communiqués de la présidence (géré par les secrétariats présidence et DGS)
- Blog vie institutionnelle (pilote par le cabinet). Il a pour but d'informer sur la politique de l'université et est à destination de la communauté universitaire du site toulousain

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

- Depuis 2010, une fête de campus a été organisée au mois de juin. En 2019, ce dispositif a été renforcé par l'invitation des familles des personnels, par la banalisation de l'après-midi pour permettre à l'ensemble des personnels de participer aux activités proposées et par une augmentation des moyens. À cette occasion, un moment privilégié est consacré aux retraités de l'année. En 2020, cette fête n'a pu avoir lieu du fait du contexte pandémique.

## II – Contentieux et sanctions

### LES CLÉS POUR COMPRENDRE

**Voies et délais de recours. Toute décision administrative est susceptible de recours. Il peut s'agir soit :**

- d'un recours administratif;
- d'un recours en annulation (recours pour excès de pouvoir) ;
- d'un recours de plein contentieux
- d'un référé

### II.1 – Les recours contentieux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par l'université.

Il est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration. Dans la plupart des cas le délai de recours est de 2 mois.

En 2020, les recours introduits contre des décisions de l'université, ont été les suivants :

## **21 nouveaux recours introduits contre l'UT2J en 2020, dont un recours introduit en appel :**

- 14 recours en annulation ;
- 3 recours de plein contentieux ;
- 5 procédures de référé ;

### **dont 5 recours introduits par des agents de l'Etat ou contractuels (1 en appel) :**

- 4 recours en annulation ;
- 1 recours de plein contentieux.

Les recours relèvent de trois types de contentieux, le recours pour excès de pouvoir, le recours de plein contentieux et le recours en référé.

### **Le recours pour excès de pouvoir :**

Il s'agit d'un recours par lequel le requérant (demandeur) demande au juge administratif de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation s'il y a lieu.

La juridiction peut être saisie par une simple lettre, qui doit seulement indiquer les nom et prénom du requérant, ses coordonnées, la décision dont il entend obtenir l'annulation et les raisons qui justifient son recours. Il est dispensé du ministère d'avocat (le requérant peut agir seul).

Si, après avoir exercé son contrôle, le juge administratif décide d'annuler la décision administrative litigieuse, cette décision disparaît rétroactivement de l'ordre juridique. Tout doit se passer comme si cet acte administratif n'avait jamais existé et ses effets produits antérieurement au jugement sont annulés.

À la demande du requérant, et en cas d'annulation, le juge peut prononcer des injonctions à l'administration : soit de prendre une nouvelle décision dans un sens donné, soit de procéder au réexamen de la décision annulée.

### **Le recours de plein contentieux :**

Pour ce type de recours, le juge dispose des pouvoirs les plus étendus.

Le juge ne doit pas seulement se limiter, comme dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, à annuler ou à valider un acte administratif, il peut aussi réformer l'acte administratif (le modifier), voire lui en substituer un nouveau. Il peut également condamner l'administration à des dommages et intérêts. Le plus souvent, les recours de plein contentieux sont soumis au ministère d'avocat.

En matière de ressources humaines, le plein contentieux concerne principalement le contentieux de la responsabilité. Selon les cas, la responsabilité pour faute, ou sans faute, de l'administration employeur est recherchée. Si le requérant établit la responsabilité de l'employeur, le lien de causalité entre le fait dommageable et le préjudice qui en résulte, la juridiction saisie contraint l'employeur à payer des dommages et intérêts au requérant. Toute demande indemnitaire doit être précédée d'un recours préalable auprès de l'administration.

### **Le référé :**

Il s'agit d'une procédure d'urgence qui aboutit à une décision rapide et provisoire.

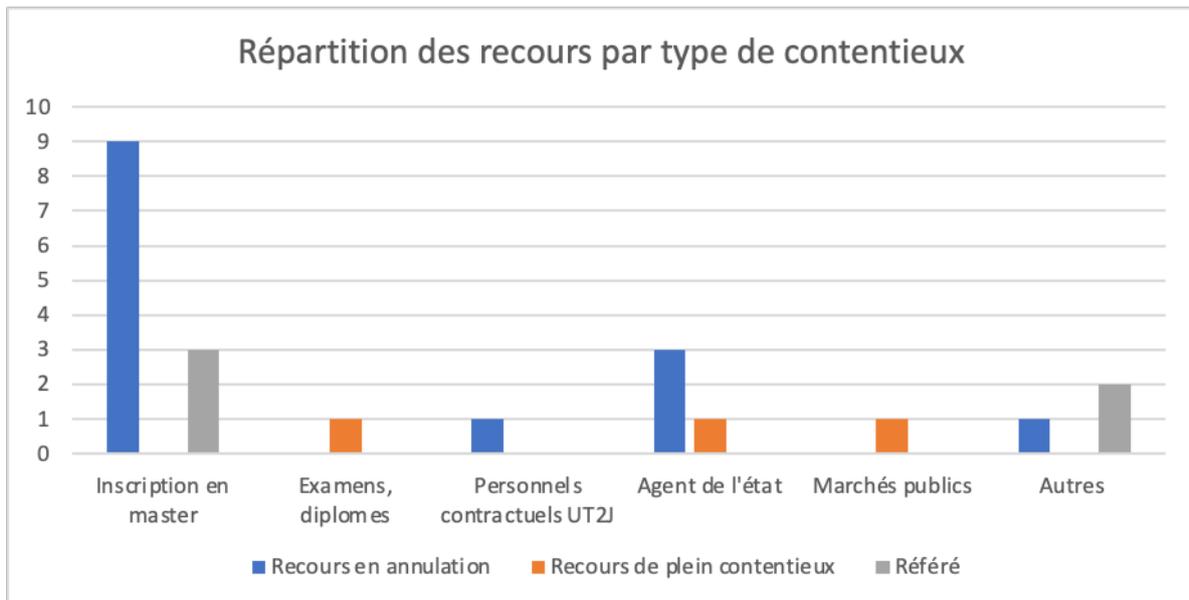
Cette procédure peut être utilisée pour demander au juge administratif de prendre en urgence des mesures en vue de préserver des droits ou des biens dans le cadre d'un conflit avec l'administration.

Le référé administratif ne permet pas de régler définitivement le litige. Un procès principal, déjà engagé ou à venir, doit intervenir pour trancher définitivement le litige.

Il y a plusieurs types de référés, dont ceux liés à l'urgence tels que le référé suspension et le référé « mesures utiles ».

Le référé suspension permet de demander au juge de s'opposer à l'exécution d'une décision de l'administration, dans l'attente d'un jugement sur cette décision litigieuse.

Le référé mesures utiles permet de demander au juge, même si l'administration n'a pas encore pris de décision dans une affaire, de prendre toute mesure utile. Cette mesure ne doit toutefois pas faire obstacle à l'exécution d'une décision administrative déjà prise.



En 2020, il n'y a pas eu de contentieux concernant les inscriptions en 1<sup>ère</sup> année, les délibérations des conseils et les élections.

## II.2 – Les décisions rendues

Le jugement est la décision rendue par le tribunal administratif. Il peut être favorable ou défavorable à l'administration ou au requérant.

S'il y a annulation de l'acte attaqué ou condamnation de l'administration, alors le jugement est favorable au requérant. S'il y a désistement, non-lieu à statuer ou encore rejet de la requête, alors le jugement est favorable à l'administration.

Lorsqu'un jugement est prononcé, on dit qu'il acquiert l'autorité de la chose jugée. Cette autorité de chose jugée ne concerne pas les ordonnances en référé qui ne sont que provisoires.

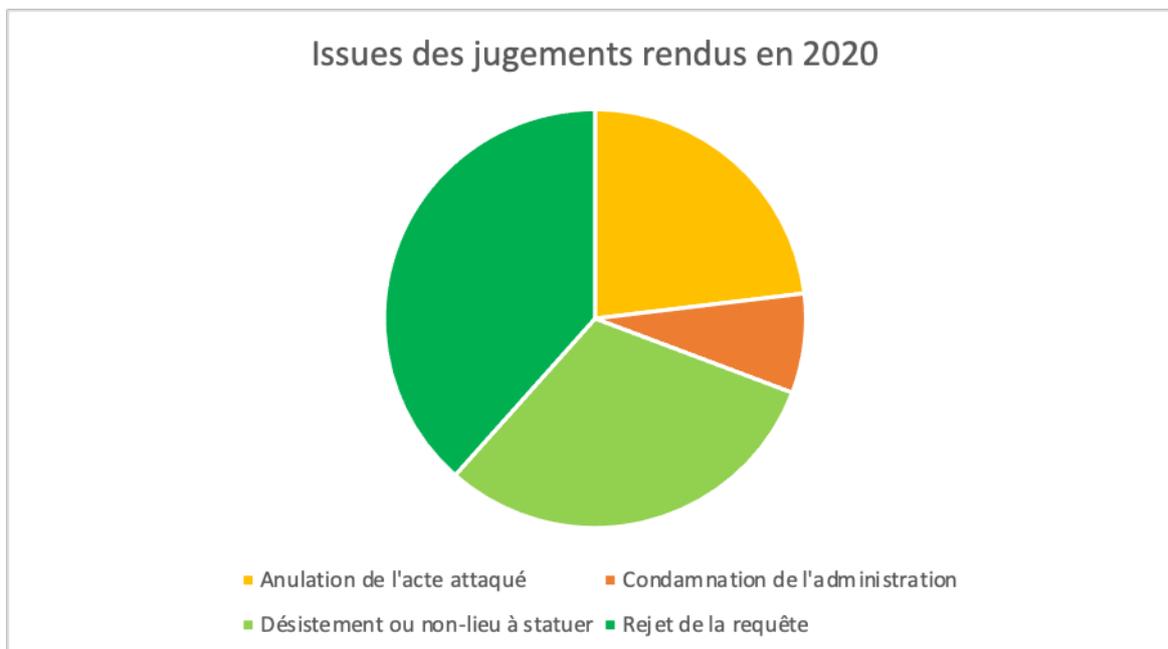
Les jugements du tribunal administratif de Toulouse peuvent faire l'objet d'un appel devant la cour administrative de Bordeaux et à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 devant la nouvelle cour administrative d'appel de Toulouse.

L'année 2020 compte un jugement de cour d'appel dans une affaire impliquant un agent de l'Etat.

En 2020, les jugements rendus dans des affaires impliquant des décisions prises par l'université, sont les suivants :

### a. 26 jugements rendus en 2020, dont un en appel :

- 8 jugements rendus en défaveur de l'établissement (6 annulations de l'acte attaqué ; 2 condamnations de l'administration)
- **18 en faveur de l'établissement** (8 désistements ou non-lieux à statuer ; 10 rejets de la requête). **Dont 11 jugements concernent des agents fonctionnaires ou contractuels :**
- 4 annulations de l'acte attaqué ;
- **7 en faveur de l'établissement** (5 rejets de la requête, 2 désistements ou non-lieux à statuer) ;



#### b. 8 ordonnances rendues en référé :

- 7 ordonnances rendues en procédure de référé suspension introduite contre l'UT2J en 2020, dont 2 par des agents fonctionnaires ou contractuels.
- 1 ordonnance rendue en procédure de référé « mesures utiles » introduite en 2020 par l'université et dont la requête a été satisfaite.

### II.3 – Les sanctions disciplinaires

Pour l'année civile 2020 il n'y a pas eu de saisine de la commission disciplinaire compétente à l'égard des usagers. Cette absence de saisine sur la période considérée est exceptionnelle (habituellement environ 5 à 7 dossiers sont traités chaque année universitaire) et peut être expliquée par la crise sanitaire et ses conséquences dans l'organisation de l'enseignement et du contrôle des connaissances.

La section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants a été saisie, pour l'année de référence, pour traiter une seule affaire, la personne déférée s'est vu appliquer la sanction N°3 de l'article L925-9 : exclusion définitive de l'établissement. Un appel a été interjeté devant le CNESER.

Sur l'année civile 2020 une sanction de mise à la retraite d'office à l'égard d'un personnel BIATSS a été prononcée. Les usagers et le personnel de l'université sont soumis à 3 régimes disciplinaires différents. Pour les usagers et les enseignants ou assimilés, des formations collégiales internes à l'établissement assurent l'instruction et prononcent des sanctions. Les décisions sont publiées mais généralement elles sont anonymisées sur décision expresse de la commission ou de la section disciplinaire.

**Pour les usagers** la commission disciplinaire, organe collégial désigné par le Conseil Académique (CAc) parmi ses membres, comprend des représentants des usagers et des représentants des enseignants.

**Pour les enseignants**, la section disciplinaire de l'établissement, également composée de représentants enseignant du CAc ou, lorsque le corps n'est pas représenté, par des personnes extérieures à l'instance, est compétente.

**Pour les personnels non enseignants**, le régime disciplinaire est organisé selon différentes procédures en fonction du niveau de sanction prononcé et du statut de l'agent.

# Tableau synthétique des différents régimes disciplinaires du personnel au sein des établissements publics d'enseignement supérieur :



## RÉGIMES DISCIPLINAIRES AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Régime	Instance et autorité compétentes	Sanctions	Personnels enseignants	Usagers	Personnels BIATSS
<p><b>Articles L952-7 &amp; R712-9 à R712-46 du code de l'éducation (ce)</b></p> <p>Régime disciplinaire « universitaire » applicable aux enseignants-chercheurs et autres enseignants (dont enseignants contractuels)</p>	<p>Conseil académique statuant en matière juridictionnelle <b>art. L712-6-2 ce</b> : section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et autres enseignants</p>	<p><b>Art. L952-8 ce</b></p> <p>7 degrés de sanctions<sup>1</sup> applicables aux enseignants-chercheurs et membres des corps des personnels enseignants de l'enseignement supérieur</p>	<p><b>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986</b></p> <p>Régime disciplinaire de droit commun applicable aux enseignants contractuels<sup>4</sup> (sauf si application régime universitaire)</p>	<p><b>Articles R712-9 à R712-46 du code de l'éducation</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux usagers</p> <p>Conseil académique: section disciplinaire compétente à l'égard des usagers</p> <p><b>Art. R811-11 ce</b></p> <p>6 degrés de sanctions<sup>3</sup> applicables aux usagers des établissements publics d'enseignement supérieur.</p> <p>Si la fraude intervient lors d'une inscription, la sanction est assortie d'une nullité de l'inscription.</p> <p>Si la fraude intervient lors d'un examen, contrôle continu ou concours, la sanction est assortie de la nullité de l'épreuve ou du groupe d'épreuves</p>	<p><b>Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, chap.8</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux personnels titulaires</p> <p><b>SOIT</b></p> <p>Personnels ITRF cat.C<sup>6</sup>, AENES</p> <p>Le Président de l'université saisit le Recteur qui peut réunir la CAP académique en formation disciplinaire.</p> <p>Le Recteur prononce la sanction après avis, à l'exception des personnels ITRF cat. C pour lesquels le Président de l'université a délégué pour prononcer les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe<sup>7</sup></p> <p><b>Art. 66 loi 84</b> 4 groupes de sanctions pour les personnels titulaires<sup>8</sup></p>
<p><b>Articles L952-7 &amp; R712-9 à R712-46 du code de l'éducation (ce)</b></p> <p>Régime disciplinaire « universitaire » applicable aux enseignants-chercheurs et autres enseignants (dont enseignants contractuels)</p>	<p>Conseil académique statuant en matière juridictionnelle <b>art. L712-6-2 ce</b> : section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et autres enseignants</p>	<p><b>Art. L952-9 ce</b></p> <p>4 degrés de sanctions<sup>2</sup> applicables aux enseignants contractuels exerçant dans un établissement public d'enseignement supérieur</p>	<p><b>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986</b></p> <p>Régime disciplinaire de droit commun applicable aux enseignants contractuels<sup>4</sup> (sauf si application régime universitaire)</p>	<p><b>Articles R712-9 à R712-46 du code de l'éducation</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux usagers</p> <p>Conseil académique: section disciplinaire compétente à l'égard des usagers</p> <p><b>Art. R811-11 ce</b></p> <p>6 degrés de sanctions<sup>3</sup> applicables aux usagers des établissements publics d'enseignement supérieur.</p> <p>Si la fraude intervient lors d'une inscription, la sanction est assortie d'une nullité de l'inscription.</p> <p>Si la fraude intervient lors d'un examen, contrôle continu ou concours, la sanction est assortie de la nullité de l'épreuve ou du groupe d'épreuves</p>	<p><b>Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, chap.8</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux personnels titulaires</p> <p><b>SOIT</b></p> <p>Personnels ITRF cat.C<sup>6</sup>, AENES</p> <p>Le Président de l'université saisit le Recteur qui peut réunir la CAP académique en formation disciplinaire.</p> <p>Le Recteur prononce la sanction après avis, à l'exception des personnels ITRF cat. C pour lesquels le Président de l'université a délégué pour prononcer les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe<sup>7</sup></p> <p><b>Art. 66 loi 84</b> 4 groupes de sanctions pour les personnels titulaires<sup>8</sup></p>
<p><b>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux agents contractuels</p>	<p>CAP <b>art.1-2 décret 86</b> obligatoirement consultée pour les sanctions autres que le blâme et l'avertissement (avis simple)</p> <p>Président de l'université décide de l'opportunité, du quantum et prononce la sanction <b>art.44 décret 86</b></p>	<p><b>Art. 43-2 décret 86</b></p> <p>4 degrés de sanctions<sup>5</sup> applicables. La sanction doit être motivée.</p>	<p><b>Décret n°86-83 du 17 janvier 1986</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux agents contractuels</p>	<p><b>Articles R712-9 à R712-46 du code de l'éducation</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux usagers</p> <p>Conseil académique: section disciplinaire compétente à l'égard des usagers</p> <p><b>Art. R811-11 ce</b></p> <p>6 degrés de sanctions<sup>3</sup> applicables aux usagers des établissements publics d'enseignement supérieur.</p> <p>Si la fraude intervient lors d'une inscription, la sanction est assortie d'une nullité de l'inscription.</p> <p>Si la fraude intervient lors d'un examen, contrôle continu ou concours, la sanction est assortie de la nullité de l'épreuve ou du groupe d'épreuves</p>	<p><b>Décret n°94-874 du 7 octobre 1994</b></p> <p>Régime disciplinaire applicable aux stagiaires</p> <p>L'autorité investie du pouvoir de nomination prononce la sanction après avis de la CAP siégeant en conseil de discipline à l'exception des stagiaires ITRF cat. C pour lesquels le Président de l'université a délégué pour prononcer les sanctions de 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> degré</p> <p><b>Art. 10 décret 94</b> 5 degrés de sanctions<sup>9</sup> applicables.</p>

## III – Instances représentatives

### Les clés pour comprendre :

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

**Les instances du dialogue social** : la loi du 5 juillet 2010 est la traduction, au niveau législatif, des accords de Bercy du 2 juin 2008 signés par six des huit syndicats de fonctionnaires (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC). La loi a rénové le cadre du dialogue social dans la fonction publique qui se déroule dans plusieurs instances de concertation au niveau national, académique et local.

Il s'agit, pour l'enseignement supérieur et la recherche :

- du comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (C.T.M.E.S.R)
- du comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (C.T.U.)
- des commissions administratives paritaires (C.A.P)
- du comité technique d'établissement public (C.T.P)
- de la commission paritaire établissement (C.P.E.)
- de la commission consultative paritaire des agents non titulaires (C.C.P.N.T)

### La composition des comités techniques (CT) établissement :

**Les représentants du personnel** : Au sein des comités techniques, seuls les représentants du personnel disposent de voix délibérative.

Ils sont élus au suffrage direct pour un mandat de quatre ans. Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents non titulaires de droit public et de droit privé peuvent voter. Toutefois, les agents non titulaires peuvent participer au scrutin sous réserve d'une durée minimale de recrutement et d'exercice des fonctions. Les listes sont présentées par les organisations syndicales. Il n'est pas possible de les modifier ni de procéder à des panachages entre listes concurrentes. L'élection se déroule au scrutin proportionnel à la plus forte moyenne à un seul tour.

**La représentation de l'administration** : est adaptée en fonction de l'ordre du jour. L'autorité auprès de laquelle est placé le comité technique préside l'instance. Le responsable des ressources humaines en fait partie.

**Les attributions des comités techniques.** Les CT sont compétents en matière de :

- organisation et fonctionnement des administrations, des établissements ou services
- gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- règles statutaires et des règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels
- grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- formation et de développement des compétences et qualifications professionnelles
- insertion professionnelle
- égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- hygiène, sécurité et conditions de travail

Les comités techniques débattent également sur le bilan social de l'administration ou de l'établissement auprès duquel ils ont été constitués. Ils peuvent saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 a modifié les conditions de constitution, de fonctionnement et les attributions du comité technique. Toutefois, les éléments exposés ci-avant restent en vigueur jusqu'au 1er janvier 2023.

**CPE** : la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992, article 3, institue dans les établissements publics d'enseignement supérieur une commission paritaire d'établissement. Le décret n° 99-272 du 6 avril 1999 détermine les modalités de création, la composition et le fonctionnement de ces commissions paritaires d'établissement. Les élus à la CPE sont élus pour un mandat de 3 ans. La commission paritaire d'établissement est compétente à l'égard de l'ensemble des corps répartis par groupes :

- d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation, des personnels de laboratoire, des personnels ouvriers, de service, sociaux et de santé



- de l'administration scolaire et universitaire, des agents et des adjoints administratifs des services déconcentrés
- des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et des personnels de magasinage ; exerçant à l'université.

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

Le décret n° 2020-362 du 27 mars 2020 a modifié les conditions de constitution, de fonctionnement et les attributions de la CPE. Toutefois, les éléments exposés ci-avant sont restés en vigueur jusqu'au 8 avril 2021

**Commission consultative paritaire (CCP) des agents non titulaires** : est composée paritairement de représentants du personnel désignés par les organisations syndicales après consultation électorale et des représentants de l'administration désignés par le président pour 3 ans. La CCP est consultée facultativement sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans son champ de compétence (hors personnel contractuel de la recherche). Elle est consultée de manière obligatoire sur toute décision individuelle de licenciement postérieure à la période d'essai et les sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement.

Les conditions de constitution, de fonctionnement et les attributions de la CCPANT sont en cours de révision pour application à partir de leur prochain renouvellement qui devrait s'opérer à la même date que celui de la CPE. Toutefois, les éléments exposés ci-avant restent en vigueur au moins jusqu'au 8 avril 2021.

### III.1 – Compositions

#### Le Conseil Technique (CT)

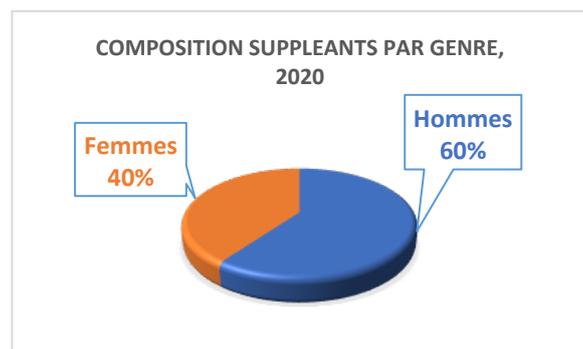
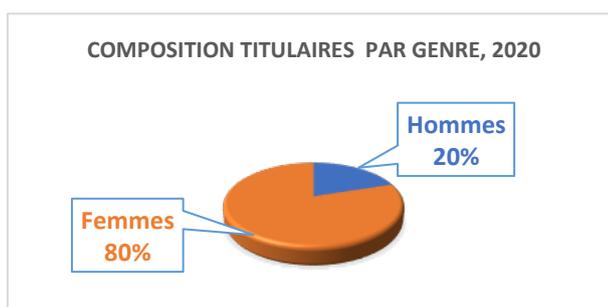
Le Président de l'université ou son représentant, le Responsable ayant autorité en matière de Ressources Humaines ou son représentant.

10 représentants des personnels + 10 suppléants

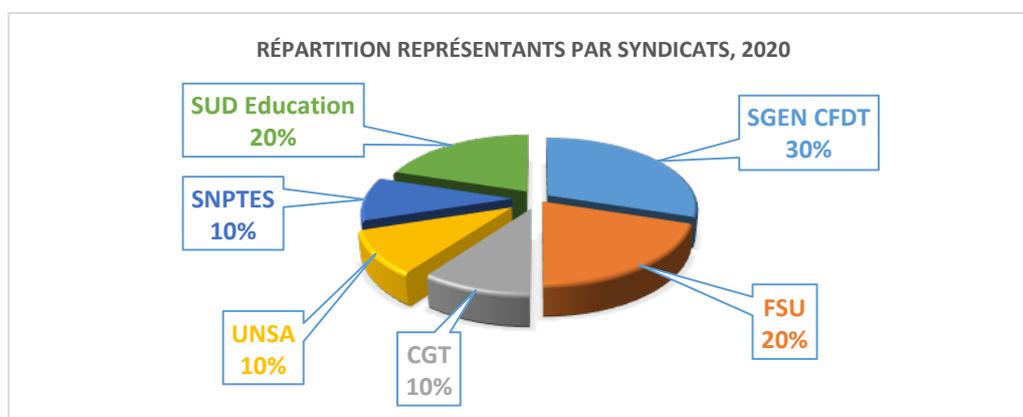
En 2020, le CT s'est réuni à 21 (11 en 2019)

2020	
nombre de réunions	21
nombre de reconvoication du CT suite à défaut de quorum	
nombre de reconvoication du CT suite à un vote défavorable unanime des représentants du personnel	

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



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



### La Commission Paritaire Établissement (CPE)

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

2020	
nombre de réunions	9

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



Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLÉANTS
nom du syndicat	genre		
SGEN-CFDT	H	1	2
	F	2	1
CGT	H	0	1
	F	1	0
SGEN-CFDT / SNPTEs / UNSA	H	0	0
	F	1	1
SNASUB FSU	H	1	0
	F	3	4
SNPTEs	H	1	1
	F	0	0
SUD ÉDUCATION	H	3	2
	F	2	3
Membres Désignés	H	1	0
	F	0	1

### La Commission Consultative Paritaire (CCP)

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

2020	
nombre de réunions	....

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

Nombre de Représentants en personnes physiques genre par et syndicat		TITULAIRES	SUPPLÉANTS
SGEN-CFDT	H	1	0
	F	0	0
FERC-Sup CGT	H	0	0
	F	2	0
Sud EDUCATION	H	1	0
	F	1	0
Membres Désignés	H	1	1
	F	1	6

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

	Nombre de crédits de temps syndical effectivement utilisés 2020/2019		Nombre de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharge d'activité de service (DAS) 2020/2019	
	EN NOMBRE D'HEURES	EN ETPT ANNUEL	EN NOMBRE D'HEURES	EN ETPT ANNUEL
2020	126h	0,078	5624h30	3,5
2019	399h	0,25	4059.42h	2,696

### III.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2020

DATE	DURÉE	DÉSIGNATION	NOMBRE DE PARTICIPANTS
17/01/2020	7h	Réunion bureau académique SNASUB FSU	3
12/02/2020	7h	Réunion organisme directeur SUD Education	4
06/03/2020	7h	Bureau académique SNASUB 31	1
12/02/2020	7h	Réunion organisme directeur SUD Education	4
26/02/2020	7h	Réunion organisme directeur SUD Education	8
19/03/2020	14h	Formation syndicale CGT	1
22/06/2020	14h	Formation syndicale CGT	1
21/09/2020	14h	Formation syndicale CGT	1
24/09/2020	7h	Commission SUP SNASUB FSU	1
26/10/2020	14h	Formation syndicale CGT	1
05/11/2020	7h	Réunion SNASUB	1
20/11/2020	7h	Bureau académique SNASUB 31	2
23/11/2020	14h	Formation syndicale CGT	1

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

Locaux mis à disposition des syndicats de personnels sur le campus du Mirail (depuis septembre 2016 sauf FO depuis janvier 2019) :

Bâtiment	Niveau	Local	Surface (m <sup>2</sup> SU)	Valeur locative estimée (coûts d'exploitation annuels hors consommations énergétiques)	Affectation	Nombre d'élus aux instances de l'Université en décembre 2018 (CA, CR, CFVU, CT, CHSCT, CPE et CCP ANT)
n°19 - Maison des Solidarités	Rdc	MS001	22,6	1 017 €	FSU-SNESUP & SNASUB*	29
		MS002	22,2	999 €	SNPTES	4
		MS003	21,2	954 €	SGEN-CFDT **	43
		MS005	22,4	1 008 €	FERC-SUP CGT	5
		MS006	22,6	1 017 €	AI-UNSA	5
		MS007	22,3	1 004 €	SUD-Education	17
		MS015	20,8	936 €	SNPREES-FO	0
		MS004	[32,3]		CHSCT	
		<b>Total :</b>	<b>154,1</b>	<b>6 935 €</b>		<b>103</b>

\*dont 17 sièges par le soutien apporté à la liste Réinventons l'UT2J

\*\*dont 33 sièges par le soutien apporté à la liste Ensemble pour l'Université

**Actions sociales et culturelles : SCASC**







Le SCASC est le service commun créé pour les personnels enseignants, chercheurs et BIATSS de l'UT2J, dédié à l'amélioration des conditions de vie et de travail au sein de l'université Toulouse – Jean Jaurès, sur le campus du Mirail et sur l'ensemble des autres sites en région.

En vertu des statuts adoptés au Conseil d'Administration du 9 mars 1999 modifiés par décision n°8 CA du 4 juillet 2006, et dans le but d'améliorer les conditions de vie et de travail des personnels, le SCASC a pour missions de promouvoir, de coordonner, d'organiser, d'animer, de gérer l'action sociale et les activités culturelles, éducatives, sportives et de loisirs au bénéfice des personnels de l'Université. Il contribue à la mise en œuvre du projet d'établissement, facteur de cohésion de la communauté universitaire des personnels titulaires, non titulaires, stagiaires en activité, en congé ou à la retraite et leurs ayants droit, ainsi que ceux relevant d'autres administrations détachés à l'Université ou mis à sa disposition. Le SCASC a un rôle de liaison avec les autres services et organisations de l'université (accueil, information, division des personnels, SUAPS, CIAM, organisations étudiantes, etc.). Il peut élaborer et soumettre pour approbation au Conseil d'Administration de l'université des conventions avec des organismes extérieurs, en particulier avec le CNRS. Le SCASC a participé à la mise en valeur des actions ponctuelles dans la vie de l'établissement telles que la Fête des personnels organisée par la présidence de l'université, la Semaine du Bien-Être à l'initiative du SCASC et en collaboration avec la MGEN et la CASDEN, les manifestations de Noël (Arbre et Cirque de Noël) pour plus de 500 enfants de personnels tous sites confondus.

Dirigé par le directeur, le SCASC s'organise, selon ses statuts, avec un bureau, un conseil et des commissions. Ces commissions thématiques fonctionnent avec des personnels élus acceptant de s'y investir.

**Au 31 décembre 2020, le SCASC était composé de :**

- un administrateur provisoire
- une responsable administrative
- deux gestionnaires
- Les personnels qui participent à l'accomplissement des missions du Services sont affectés sur postes spécifiques ou mis à la disposition du service pour partie de leur temps. Les moyens sont déterminés par les statuts adoptés au CA du 9 mars 1999 modifiés par décision n°8 CA du 4 juillet 2006. Le SCASC est doté de crédits annuellement votés par le Conseil d'Administration de l'université, de subventions spécifiques allouées au titre des activités sociales et culturelles par le ministère ou par tout autre organisme ou personne physique.

**La réactivité du SCASC pendant l'« année covid » 2020**

L'année 2020 a été particulière à plus d'un titre pour le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle (SCASC):

- En janvier 2020, a eu lieu la nomination d'un administrateur provisoire par la présidente de l'université, ainsi que le vote de nouveaux statuts par le conseil de service. La réfection des statuts du SCASC était motivée par l'obligation de mise à jour de l'organisation des services communs par l'application du décret n° 2018-792 du 13 septembre 2018 relatif aux services communs universitaires.
- En février 2020, la présidence de l'université donne au SCASC un accès à la liste de diffusion générale de l'université, la présidence ayant la volonté de permettre à l'ensemble des personnels d'être informé le mieux possible sur les actions sociales mises en place dans l'établissement.
- En mars 2020, un premier confinement déclenche une dynamique de travail à distance - non anticipée - pour les personnels de tous les services de l'université et progressivement un développement d'activités à distance pour les usagers du SCASC. Grâce à son dynamisme propre, le service a pu réagir très vite et déployer une activité soutenue pendant les trois mois de ce confinement.
- En novembre 2020, arrive un second confinement jusqu'à la fin de l'année. Ce confinement a pu être traversé dans des conditions optimales grâce à l'expérience acquise lors du premier et la fourniture de matériel informatique performant par l'université.

Dans ce contexte, et selon les instructions de la présidence, de la direction générale des services, des RH, le Service Commun d'Action Sociale et Culturelle a maintenu une vigilance accrue sur la situation au travail des personnels de toute l'université, avec une prise en compte encore plus accentuée des besoins de leurs enfants.

Rappelons que le **budget** du SCASC a été récemment porté par le CA de l'université à un montant qui dépasse 300.000€, ce qui, conjugué avec le dynamisme et la compétence de l'équipe, en fait un outil de première importance au service du bien-être au travail des personnels de l'université.

## I – Les principales mesures particulières prises durant l'année 2020

- Relèvement du montant maximal de l'aide financière exceptionnelle (accordée après examen d'un dossier par la commission sociale du SCASC) de 500€ à 1 500€, avec un relèvement du plafond d'aide de 12.000€ à 20.000€ par an. (Montants validés en conseil du SCASC, puis en CA de l'université. Conséquence dès 2020 : 28 dossiers traités favorablement pour un montant global de 16.000 €).
- Participation à la réalisation de deux ateliers de dessin pour les enfants des personnels, sur la suggestion de collègues et de la direction de l'université, durant la période des confinements successifs. Ces ateliers ont débouché sur un bel album des dessins des enfants réalisés pendant le confinement de la Covid 19 (mars-mai 2020).
- Mise en veilleuse des packs culture et de la billetterie du fait de l'annulation de la plupart des spectacles en ville en 2020. Le remboursement des places achetées en début d'année a été source de beaucoup de travail pour le service.
- Passage du présentiel au distanciel pour la majorité des enseignements par les intervenants au SCASC à destination des personnels, soit 11 activités de remise en forme physique hebdomadaires sur 17.
- Le budget de l'importante ASIU "aides aux études" a été revu à la hausse (40 000 € → 42 500 €) en raison du contexte sanitaire difficile pour les parents d'enfants scolarisés. (ASIU= Action Sociale à l'Initiative Universitaire).
- Collaboration avec la Maison de l'Image et du Numérique (MIN) pour une dématérialisation des dossiers d'inscription aux activités, des dossiers ASIU et pour le choix des livres de Noël. La première mise en oeuvre s'est faite en septembre-octobre 2020 avec les commandes des livres de Noël 2020 en ligne. Elle a confirmé la nécessité de ce type de démarche pour une plus grande fiabilité de traitement ainsi qu'un gain de temps.
- Convention signée avec le CROUS pour une subvention sur les repas à emporter pour les personnels ne pouvant prendre un repas en salle.
- La baisse des dépenses du SCASC en terme de subvention à la restauration (du fait de la fermeture des restaurants de mars à juillet – et ouverture partielle en novembre et décembre 2020, avec la formule à emporter uniquement) a permis à l'Etablissement de récupérer une partie du budget du service, alors que de lourdes dépenses étaient engagées en faveur de l'attribution de matériel informatique aux étudiants et aux personnels pour les études et le travail à distance.
- Une baisse des dépenses sociales est intervenue pour les PIM (Prestations InterMinistérielles) sur le registre des centres de vacances (du fait de la fermeture pendant les périodes de confinement), compensée par une augmentation intervenue sur le registre des allocations parent d'enfant handicapé.
- Annulation des activités conviviales traditionnelles autour de Noël 2020 (arbre de Noël, cirque) du fait du confinement et des mesures barrières à appliquer .
- Maintien de la commande pour les enfants de 684 livres comme cadeau de Noël accompagnés de ballotins de chocolats, le tout distribué aux parents selon un protocole sanitaire bien précis. Ces livres sont commandés selon le choix des personnels, sur le budget du SCASC donc sur le budget de l'université.
- Usage de la liste de diffusion générale de l'université une fois tous les deux mois pour une diffusion à la communauté des rappels d'informations utiles (offres d'activités, offres d'ateliers, guide d'action sociale, PIM, informations de la MGEN, de la CASDEN) accompagnés d'un fichier bulletin contenant de nombreux liens orientés vers la détente et l'ouverture culturelle (théâtre/danse, lecture, balades et randonnées, (re) découvertes musicales, recettes culinaires, ateliers décoration,...)
- Mise en place d'une collaboration suivie avec la commission culture de l'université et avec le CIAM-UT2J sous forme d'échanges d'informations et de collaboration possible sur la reprise de sorties culturelles et de participation des personnels à des ateliers culturels du CIAM .



La présentation des tableaux ci-dessous indique les domaines où le SCASC intervient en termes d'aides financières, de services subventionnés, ou de tarifs négociés.

Le fait de présenter l'année 2019 à côté de l'année 2020 permet d'évaluer les effets de la rupture occasionnée dans certains secteurs par les mesures de restriction sanitaire (qui ont débuté en mars 2020). Il permet également de constater que le SCASC a su maintenir des activités et des services aux personnels.

Les activités sportives ont systématiquement évolué vers des activités en visio, directe ou enregistrée, exploitable à partir de chez soi.

Cette procédure sera pérennisée notamment à l'attention des personnels travaillant sur les sites délocalisés.

### Action sociale :

Les circonstances n'ont pas perturbé la commission sociale du SCASC, qui s'est réunie à distance tous les mois pour traiter les aides financières exceptionnelles (secours ou prêts) sur des dossiers instruits par l'assistante sociale. Le relèvement des plafonds indiqué plus haut, qui était une nécessité, aura aussi été une anticipation judicieuse. Le confinement a freiné les demandes d'aide, mais celles qui ont été faites correspondaient à des situations de plus grande difficulté. Les dépenses engagées par la commission sociale ont ainsi augmenté.

### Rappel des sigles :

PIM = Prestations InterMinistérielles,

ASIU= Action Sociale à l'Initiative Universitaire.

ACTION SOCIALE	2019		2020	
	Nbre dossiers	Montants	Nbre dossiers	Montants
PIM	91	38 754,44 €	75	47 071,55 €
ASIU aides aux études	221	40 000,00 €	233	42 500,00 €
ASIU aide au déménagement	14	867,20 €	15	1 300,00 €
Aides exceptionnelles	33	13 753,43 €	28	16 071,51 €
Prêts	11	3 600,00 €	10	4 224,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>370</b>	<b>96 975,07 €</b>	<b>361</b>	<b>111 167,06 €</b>

### Restauration :

Jusqu'en 2019, le SCASC subventionnait à hauteur d'environ 80.000€ la restauration des personnels sur leur lieu de travail.

Cette dépense a nettement diminué en 2020 du fait de l'importance prise par le travail à distance ou le télétravail.

RESTAURATION	2019		2020	
	Nbre repas	Subvention UT2]	Nbre repas	Subvention UT2]
Nbre repas CROUS	35629	73 109,30 €	14391	31 314,10 €
Nbre repas INSPE	4952	8 324,80 €	1968	3 557,10 €
Nbre repas Montauban	660	1 034,05 €	189	350,05 €
Nbre repas Cahors	438	504,00 €	193	140,85 €
<b>TOTAL</b>	<b>41679</b>	<b>82 972,15 €</b>	<b>16741</b>	<b>35 362,10 €</b>

## Sport :

Les dépenses ont diminué en 2020 du fait que toutes les activités ne se prêtent pas à la visio, et que tout le monde n'est pas aussi motivé ou aussi tranquille pour faire des exercices physiques à domicile.

SPORT	2018/2019		2019/2020	
	Nbre d'inscrits	Coût SCASC	Nbre d'inscrits	Coût SCASC
1 <sup>er</sup> semestre	336	7 415,16 €	377	4 528,24 €
2 <sup>ème</sup> semestre	286	5 772,07 €	347	3 572,32 €
Ski	23	700,00 €	32	861,50 €
Stage Shiatsu	8	668,20 €		
Stage mandala			15	32,95 €
<b>TOTAL</b>	<b>653</b>	<b>14 555,43 €</b>	<b>771</b>	<b>8 995,01 €</b>

## Pack culture, billetterie subventionnée, billetterie libre :

Les dépenses ont diminué en 2020 du fait que les salles de spectacles ont été nombreuses à fermer une grande partie de l'année.

Le service a dû beaucoup s'investir sur ce registre en termes de remboursement de billets pris pour des spectacles prévus puis annulés.

PACK CULTURE	2018/2019			2019/2020		
	Nbre de packs vendus	Nbre de places vendues	Coût SCASC	Nbre de packs vendus	Nbre de places vendues	Coût SCASC
1 <sup>er</sup> semestre	17	67	545,50 €	16	64	744,50 €
2 <sup>ème</sup> semestre	20	80	1 025,10 €	8	32	47,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>147</b>	<b>1 570,60 €</b>	<b>24</b>	<b>96</b>	<b>791,50 €</b>

BILLETTERIE SUBVENTIONNÉE	2018/2019		2019/2020	
	Nbre de places vendues	Coût SCASC	Nbre de places vendues	Coût SCASC
	51	200 €	36	1 100 €

BILLETTERIE LIBRE	2018/2019		2019/2020*	
	Nbre de places vendues	Montant	Nbre de places vendues	Montant
	1676	29 528 €	889	23 280 €

\* moins les remboursements des places dus au confinement/annulation spectacles

## Les manifestations de Noël

Les dépenses ont diminué en 2020 du fait de l'annulation par les autorités préfectorales des festivités habituelles et fort suivies par les personnels et leurs enfants juste avant les congés de Noël (buffet, spectacle des arts du cirque). Seule la distribution de livres a pu être maintenue, avec d'ailleurs un nombre de livres commandés en hausse.

NOËL	2018	2019	2020
Cirque de Noël	10 969,20 €	11 418,00 €	- €
Arbre de Noël	13 082,16 €	13 893,24 €	12 364,80 €
<b>TOTAL</b>	<b>24 051,36 €</b>	<b>25 311,24 €</b>	<b>12 364,80 €</b>



### Crèche :

Les dépenses ont diminué en 2020 du fait de la diminution de jours d'ouverture afin de diminuer le risque de propagation du virus covid 19.

La crèche a été lancée en 2017 et est bien adaptée aux demandes d'accueil des très jeunes enfants des étudiant.e.s et des personnels travaillant sur le campus du Mirail.

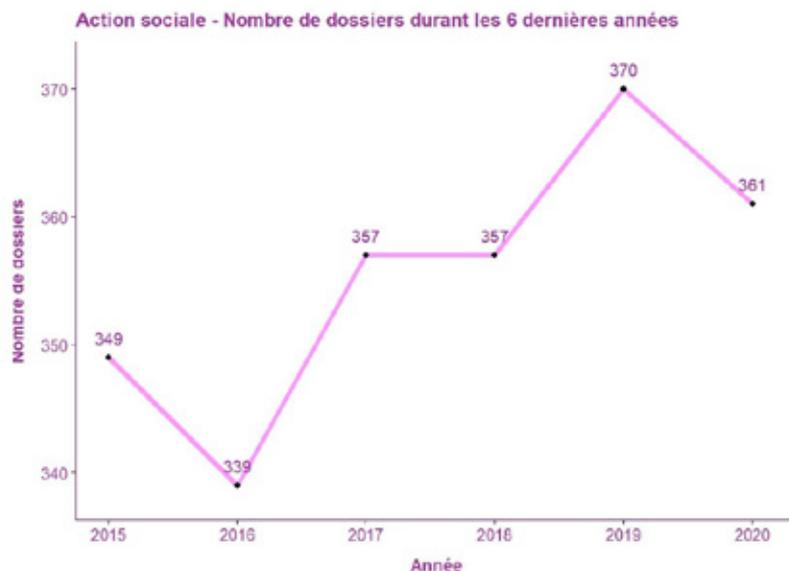
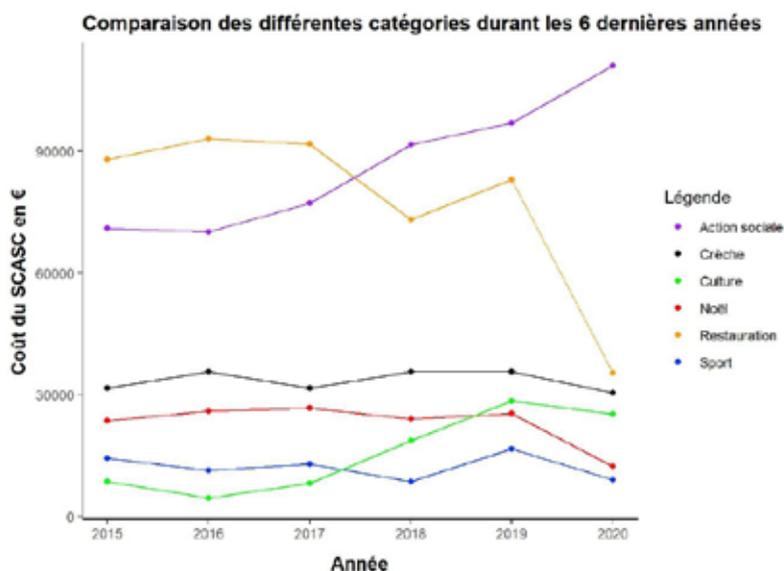
Son financement est mutualisé entre l'université (par l'intermédiaire du SCASC) et des organismes sociaux étatiques ou régionaux.

CRÈCHE			
2019	35 689,00 €	Financement CAF	27 983,66 €
2020*	30 449,85 €		27 983,66 €

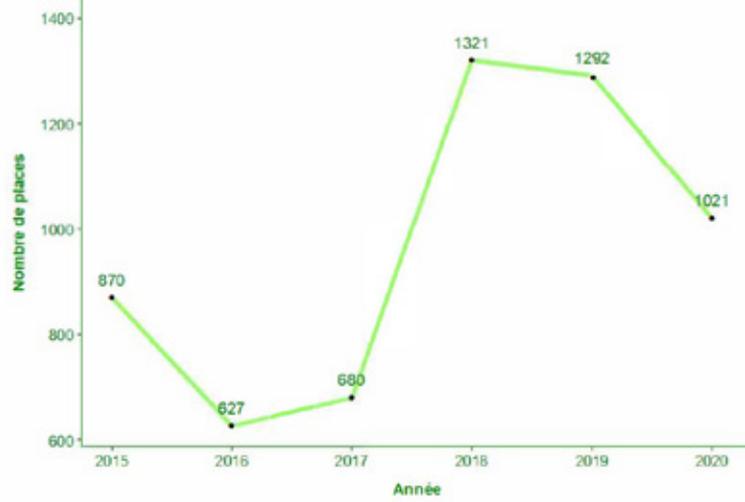
\*au prorata des jours d'ouverture

Coût UT2  2019	7 705,34 €
Coût UT2  2020*	2 466,19 €

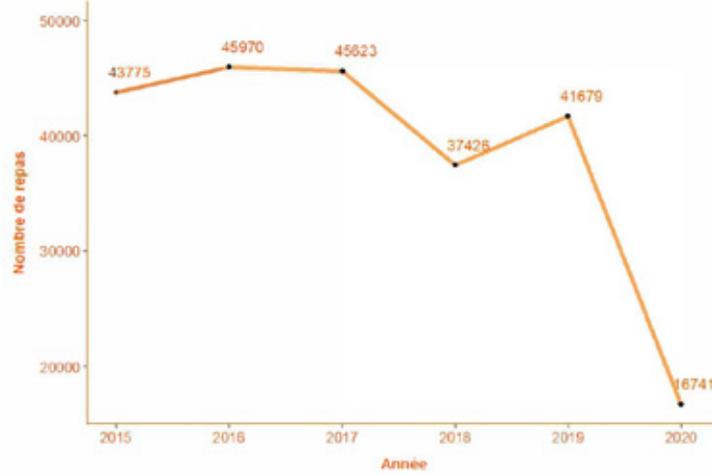
### III – Bilans graphiques étendus à des comparaisons avec des années précédentes.



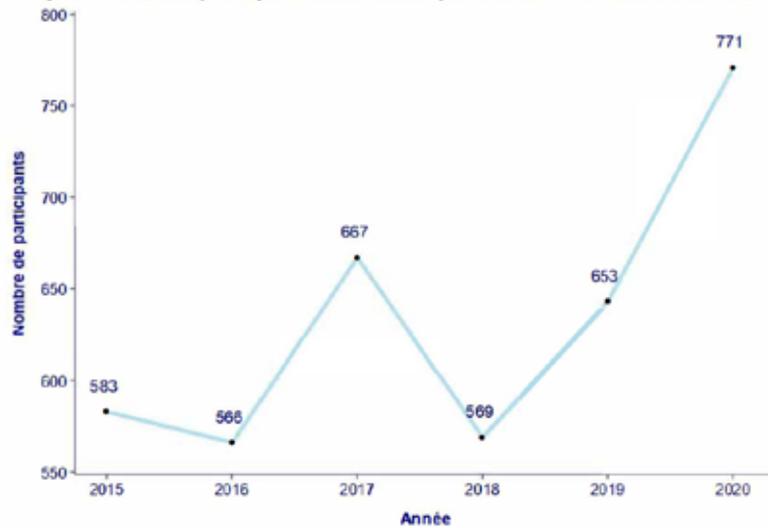
Culture - Nombre de places vendues durant les 6 dernières années



Restauration - Nombre de repas vendus durant les 6 dernières années



Sport - Nombre de participants aux activités sportives durant les 6 dernières années

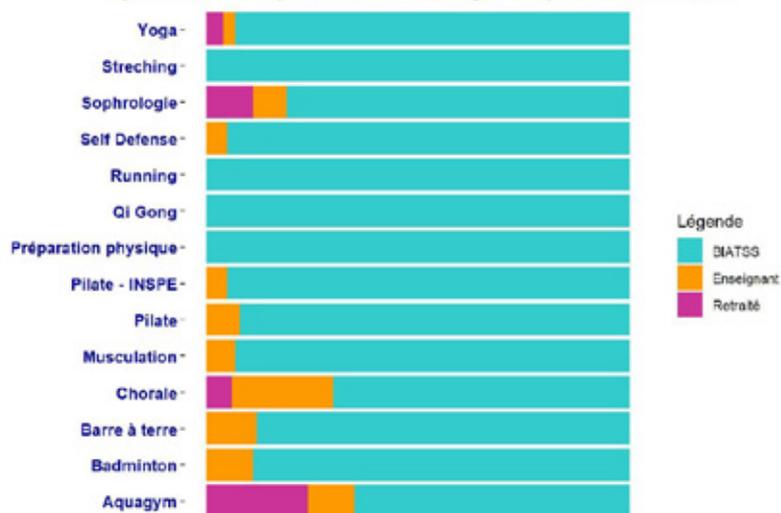




Sport 2020 - Répartition Femme/Homme



Sport 2020 - Répartition des catégories professionnelles



## ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

## ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

## AGENT

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

Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

## ASSOCIÉ

À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

## ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)

Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

## AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

## CATÉGORIE D'EMPLOI

Moyen ouvert au budget de l'État pour, de manière exclusive, rémunérer des agents, soit sous la forme de crédits, soit sous la forme d'emplois. Dans ce dernier cas, ces moyens sont répartis par catégorie d'emploi. À une même catégorie d'emploi peuvent correspondre plusieurs corps de fonctionnaires et/ou plusieurs types de contrats parce que compatibles.

## CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie.

Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

## CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA)

La CPA permet d'aménager une transition entre l'activité et la retraite à condition de justifier de 33 années de cotisation tous régimes et de 25 ans de services publics. Les agents en CPA y restent jusqu'à leurs 60 ans au minimum et jusqu'aux 65 ans au maximum.

Pendant la durée de la CPA, les agents exercent leurs fonctions à temps partiel. La quotité de travail est dégressive ou fixe :

- dégressive : 80% du temps de travail pendant les deux premières années avec 6/7 du dernier traitement, puis, jusqu'à la fin de la CPA : 60% du temps de travail avec 70% du dernier traitement

- fixe : avec une quotité de travail de 50% et une rémunération de 60 % du dernier traitement.

## **CHEVRON**

Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

## **CONCOURS**

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3<sup>èmes</sup> concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

## **CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

Il permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

## **CONGÉ PARENTAL**

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

## **CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)**

Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

## **CONGÉS BONIFIÉS**

Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer) ou qui a des intérêts (résidence principale...) dans un DOM, qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

## **CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)**

Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

## **CONTRACTUEL**

Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C et les contractuels relevant du droit privé, recrutés sous contrats aidés.

## **CORPS**

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

## **DÉLÉGATION**

Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

## **DÉTACHEMENT**

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

## **DISPONIBILITÉ**

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

## **ÉCHELON**

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

## **EFFECTIF**

Nombre de personnes physiques.

## **EMPLOI**

Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou contractuel).

## **ENT**

Espace numérique de travail, (Intranet de l'université).

## **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)**

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

## **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN FINANCIERS (ETPF)**

ETPR au prorata de la durée d'activité sur une année. Il tient compte à la fois de la sur-rémunération du temps partiel et de la durée d'activité : un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPF uniquement s'il a travaillé 12 mois ; dans le cas contraire, l'ETPF est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés.

## **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNÉRÉS (ETPR)**

Effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail (sur-rémunération du temps partiel). Ainsi, un agent dont la quotité de travail est de 80 % perçoit un traitement indiciaire égal à 6/7ème de celui d'un agent à temps complet. Il correspond donc à 6/7ème d'un effectif physique. Les ETPR ne tiennent pas compte de la durée d'emploi (un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPR, qu'il ait travaillé 8 ou 12 mois). L'ETPR permet une vision globale à un moment T.

## **ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)**

Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

À titre d'exemple :

- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé
- un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à  $0,8 \times 3/12 = 0,2$  ETPT

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

## **EXAMEN PROFESSIONNEL**

Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents non titulaires peuvent se faire sur examen professionnel.

## **FONCTIONNAIRE**

Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

## **GRADE**

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

## **GVT**

Glissement Vieillesse Technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

## **HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)**

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

## **HEURES COMPLÉMENTAIRES**

Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

## **INDICE BRUT**

Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

## **INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)**

À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

## **INVITÉ**

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

## **LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE**

Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

## **LISTE D'APTITUDE**

Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

## **MONITEUR**

Les moniteurs sont des étudiants qui se préparent aux fonctions d'enseignant-chercheur. Afin de s'initier à la pratique pédagogique, ils doivent assurer 64 HETD par an, en moyenne. Les moniteurs sont recrutés soit parmi les allocataires de recherche (durée du contrat égale au maximum à celle de l'allocation de recherche) soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures (durée du contrat au maximum de 3 ans). Le moniteur bénéficie d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (C.I.E.S.). A compter du 1er septembre 2009, mise en place des contrats doctoraux appelés à remplacer les contrats des moniteurs.

## **MUTATION/MOBILITÉ**

Changement d'établissement d'affectation.

## **MUTATION/MOBILITÉ INTERNE**

Changement de service au sein du même établissement.

## **NON TITULAIRE**

Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé fonctionnaire reste un agent non titulaire.

## **NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)**

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indice alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

## **OBLIGATIONS DE SERVICE**

Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MCF), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

## **OCCUPATION**

Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

## **POSITION**

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

## **PROMOTION**

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

## **QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL**

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

## **RECRUTEMENT**

Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

## **SECTION CNU**

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

## **STATUT**

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

## **SURNOMBRE ENSEIGNANT**

Modalité particulière : après l'âge de la retraite, il peut être accordé aux professeurs d'université (ainsi qu'à certains agents des grands établissements de corps équivalents) une prolongation d'activité de trois ans maximum appelée surnombre. Pendant ce surnombre, le poste de professeur qu'occupait l'enseignant est supprimé de la dotation de l'établissement et remplacé par un poste spécifique « surnombre ». A la fin du surnombre, le poste de professeur est restitué à l'Université.

## **TABLEAU D'AVANCEMENT**

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

## **TEMPS INCOMPLET**

Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

## **TEMPS PARTIEL**

Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

## **TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

## **TEMPS PLEIN**

Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

## **TITULAIRE**

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

## **VACATAIRE**

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

# LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES UTILISÉS

<b>ACU</b> - Agent Comptable Universitaire	<b>NBI</b> - Nouvelle bonification indiciare
<b>ADAENES</b> - Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>PAST</b> - Professeur associé à temps partiel
<b>ADJENES</b> - Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>PENSAM</b> - Professeur de l'école normale supérieure des arts et métiers
<b>ADMENESR</b> - Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.	<b>PLP</b> - Professeur de lycée professionnel
<b>AENES</b> - Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>PPRS</b> - Prime de participation à la recherche scientifique
<b>ANT</b> - Agent non titulaire	<b>PR</b> - Professeur des universités
<b>ASI</b> - Assistant ingénieur	<b>PRAG</b> - Professeur agrégé
<b>ASS BIB</b> - Assistant de bibliothèque	<b>PRCE</b> - Professeur certifié
<b>ATEC</b> - Adjoint technique d'enseignement	<b>PREC</b> - Professeur des écoles
<b>ATER</b> - Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	<b>PROF.DE L'ENSAM</b> - Professeur de l'ENSAM
<b>ATRF</b> - Adjoint technique de recherche et formation	<b>PROF.ECOLE</b> - Professeur des écoles
<b>BAS</b> - Bibliothécaire adjoint spécialisé	<b>PROF.EPS</b> - Professeur d'éducation physique et sportive
<b>BIATOS (BIATSS)</b> - Bibliothécaire, Ingénieur, Administratif, Technicien, Ouvrier de service	<b>PROF.UNIV</b> - Professeur des universités
<b>BIB</b> - Bibliothèque / Bibliothécaires	<b>SAENES</b> - Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
<b>BIBAS –Bibliothèque assistant spécialisé</b>	<b>SGEPES</b> - Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
<b>CASU</b> - Conseiller d'administration scolaire et universitaire	<b>TCH (TECH)</b> - Technicien
<b>CLD</b> - Congé longue durée	<b>TPT</b> - Temps partiel thérapeutique
<b>CLM</b> - Congé longue maladie	<b>UFT : Université Fédérale de Toulouse</b>
<b>CM</b> - Congé maladie ordinaire	<b>UTL</b> - Université du temps libre
<b>CONS</b> - Conservateur	<b>VAE</b> - Validation des acquis de l'expérience
<b>CONS GEN</b> - Conservateur général	<b>UT2J</b> - Université de Toulouse Jean Jaurès
<b>CPA</b> - Cessation progressive d'activité	
<b>CPE</b> - Conseiller principal d'éducation	
<b>DAEU</b> - Diplôme d'accès aux études universitaires	
<b>EC</b> - Enseignant chercheur	
<b>ENT</b> - Espace numérique de travail (Intranet de l'université)	
<b>INSPE</b> - Ecole supérieure du professorat et de l'enseignement	
<b>ETP</b> - Equivalent temps plein	
<b>FSD</b> - Fonctionnaire sécurité défense	
<b>HDR</b> - Habilitation à diriger des recherches	
<b>IAT</b> - Indemnité d'administration et de technicité	
<b>IPTS</b> - Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires	
<b>IGE</b> - Ingénieur d'études	
<b>IGR</b> - Ingénieur de recherche	
<b>INSPÉ</b> - Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Changement de nom suite à une réforme de l'Etat en 2019, INSPE devient INSPÉ à Toulouse en septembre 2019)	
<b>ITRF (ITARF)</b> - Ingénieur, Technicien de recherche et formation	
<b>MAIT.CONF</b> - Maître de conférences	
<b>MCF</b> - Maître de conférences	

## L'université en quelques repères

- *Service Communication*
- *OVE*

## Chapitre I – Emplois et effectifs

### I – Les emplois

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

### II – Les effectifs

- *SIRH Harpège via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs), Pôle Environnement Professionnel (PEP) pour la section BOE*

### III – Démographie

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

### IV – Mouvements des personnels

- *Services RH gestion des personnels : pôle Enseignants, pôle BIATSS, service RH INSPE*

### V – Congés

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

## Chapitre II – Rémunérations

### I – La masse salariale

- *Pôle Suivi des moyens et Contrôle de gestion (PSMCG)*

### II – Les rémunérations

- *Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

### III – La nouvelle bonification indiciaire

- *Service Pôle Accompagnement Projet (PAP)*

### IV – Régimes indemnitaires

- *Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

### V – GIPA

- *Paye KX via l'outil ODIN (Outil de diffusion des indicateurs)*

### VI – Heures complémentaires

- *Service Direction de l'Evaluation, des Etudes et de la Prospective (DEEP) / Outil SAGHE (Système Automatisé de Gestion des Heures d'Enseignement)*

## Chapitre III – Risques professionnels hygiène et sécurité

### I – Risques professionnels

- *Services RH gestion des personnels : pôle Enseignants, pôle BIATSS, service RH INSPE*

### II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail)

- *Pôle Environnement Professionnel (PEP), Pôle Gestion des Compétences (PGC) pour la section « Formation des personnels CHSCT »*

## Chapitre IV – Crise sanitaire Covid 19 : mesures mises en œuvre et actions menées.

Bilan Hygiène et sécurité 2020 (Conseillère Hygiène et Sécurité)

PEP

PGC Formation

DSI

FSD (Fonctionnaire Sécurité Défense)

Pôle Communication

## Chapitre V – Conditions de travail

### I – Quotité de travail

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

### II – Médecine de prévention

- *Médecine de prévention des personnels*

## **Chapitre VI – Formation des personnels**

- *Pôle Gestion des Compétences (PGC)*

## **Chapitre VII – Relations professionnelles**

### **I – Information et communication**

- *Service Communication*

### **II – Contentieux et conflits**

- *Affaires juridiques et contentieuses*

### **III - Instances représentatives**

- *Services RH gestion des personnels : pôle BIATSS, Direction du Patrimoine Immobilier et de la Gestion du Campus (DPIGC) pour la section « locaux mis à la disposition des syndicats de personnels »*

## **Chapitre VIII – Actions sociales et culturelles : SCASC**

- *Service Commun d'Action Sociale et Culturelle des personnels (SCASC)*

# TABLE DES MATIÈRES

Préambule.....	3
L'université UT2J en quelques repères .....	4
Pour un bilan des bilans sociaux .....	7
<b>1. Emplois et effectifs.....</b>	<b>15</b>
<b>I – Les emplois .....</b>	<b>17</b>
I.1 – Emplois Enseignants.....	18
I.2 – Emplois BIATSS .....	19
I.3 – Synthèse des emplois .....	20
<b>II – Les effectifs .....</b>	<b>21</b>
II.1 – Évolution des effectifs entre 2019 et 2020 .....	22
II.2 – Effectifs BIATSS .....	23
II.3 – Effectifs enseignants .....	30
II.4 – Les effectifs physiques BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi) .....	36
<b>III – Démographie .....</b>	<b>37</b>
III.1 – Population BIATSS (titulaires et contractuels).....	37
III.2 – Population enseignante .....	43
<b>IV – Carrières des personnels .....</b>	<b>48</b>
IV.1 – Population BIATSS .....	49
IV.2 – Population enseignante.....	59
<b>V – Congés .....</b>	<b>66</b>
V.1 – Les titulaires.....	67
V.2 – Les congés contractuels .....	68
V.3 – Nombre de jours de congés maladie sur nombre total d'agents .....	70
<b>2. Rémunérations .....</b>	<b>71</b>
<b>I – La masse salariale .....</b>	<b>73</b>
I.1 – Traitements et indemnités.....	74
<b>II – Les rémunérations .....</b>	<b>74</b>
II.1 – Population BIATSS .....	74
II.2 – Population enseignante .....	76
<b>III – La nouvelle bonification indiciaire .....</b>	<b>79</b>
<b>IV – Régimes indemnitaires .....</b>	<b>82</b>
IV.1 – Régime indemnitaire des BIATSS .....	82
IV.2 – Régime indemnitaire des enseignants .....	84
<b>V – GIPA .....</b>	<b>85</b>
V.1 – GIPA BIATSS.....	86
V.2 – GIPA enseignant.....	86
<b>VI – Heures complémentaires .....</b>	<b>88</b>
<b>3. Risques professionnels hygiène et sécurité.....</b>	<b>89</b>
<b>I – Risques professionnels .....</b>	<b>91</b>
I.1 – Les accidents de travail, service et trajet (Données issues du bilan Hygiène et Sécurité 2020).....	91
I.2 – Maladies professionnelles et autres risques professionnels .....	94
<b>II – CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Condition de Travail).....</b>	<b>94</b>
II.1 – Présentation générale .....	94
II.2 – Cadre juridique et mise en œuvre.....	94
II.3 – Composition.....	95
II.4 – Fonctionnement.....	96
II.5 – Principales activités en 2020 .....	97
II.6 – Formation des personnels CHSCT .....	97

<b>4. Crise sanitaire Covid 19</b> .....	<b>99</b>
<b>I – Accompagnement pendant le confinement</b> .....	<b>101</b>
I.1 – Cellule Tracing .....	101
I.2 – Cellule SOLEO .....	104
I.3 – Mise en place d'un blog .....	104
I.4 – Les accompagnements du PEP .....	104
I.5 – La formation .....	105
<b>II. Dispositions de la reprise d'activité sur sites</b> .....	<b>106</b>
II.1 – Préparation du Plan de Reprise d'Activités sur Sites .....	106
II.2 – Plan de Reprise d'Activités sur Sites.....	106
II.3 – Mesures mise en place lors du retour sur site : .....	108
<b>III – Préparation du plan d'organisation de la rentrée en mode Covid</b> .....	<b>109</b>
<b>IV – Sensibilisation des étudiants</b> .....	<b>110</b>
<b>V – La crise : accélérateur de la mise en place du travail à distance, les moyens</b> .....	<b>111</b>
<b>5. Conditions de travail</b> .....	<b>113</b>
<b>I – Quotité de travail</b> .....	<b>115</b>
I.1 – BIATSS .....	115
I.2 – Enseignants .....	117
<b>II – Médecine de prévention</b> .....	<b>119</b>
II.1 – Composition du service de médecine de prévention.....	120
<b>6. Formation des personnels</b> .....	<b>123</b>
<b>I – Les chiffres clés</b> .....	<b>125</b>
<b>II – Volume global des formations au plan (au catalogue et hors catalogue)</b> .....	<b>126</b>
<b>III – Bilan des formations réalisées en 2020</b> .....	<b>127</b>
<b>IV – Répartition du volume de formation entre formations collectives et demandes individuelles (hors catalogue et hors plan)</b> .....	<b>129</b>
<b>V – Répartition du budget 2020 et du coût des actions menées</b> .....	<b>130</b>
<b>VI – Autres indicateurs de formation continue</b> .....	<b>130</b>
<b>7. Relations professionnelles</b> .....	<b>133</b>
<b>I – Information et communication</b> .....	<b>135</b>
I.1 – Les dispositifs d'accueil des nouveaux personnels .....	135
I.2 – Le dispositif d'information et de communication de l'établissement .....	135
<b>II – Contentieux et sanctions</b> .....	<b>135</b>
II.1 – Les recours contentieux.....	135
II.2 – Les décisions rendues .....	137
II.3 – Les sanctions disciplinaires .....	138
<b>III – Instances représentatives</b> .....	<b>140</b>
III.1 – Compositions .....	141
III.2 – Crédit temps syndical utilisé en ETPT .....	144
III.3 – Synthèse réunions et formations syndicales 2020 .....	144
III.4 – Locaux mis à la disposition des syndicats de personnels.....	144
<b>8. Actions sociales et culturelles : SCASC</b> .....	<b>145</b>
<b>I – Les principales mesures particulières prises durant l'année 2020</b> .....	<b>148</b>
<b>II – L'ensemble des statistiques relevant des missions du SCASC pour l'année 2020</b> .....	<b>149</b>
<b>III – Bilans graphiques étendus à des comparaisons avec des années précédentes.</b> .....	<b>151</b>
<b>Glossaire</b> .....	<b>154</b>
<b>Liste des principaux sigles utilisés</b> .....	<b>160</b>
<b>Source des indicateurs</b> .....	<b>161</b>



