

**CENTRE UNIVERSITAIRE
JEAN FRANCOIS CHAMPOLLION**
ALBI / CASTRES / RODEZ
BILAN SOCIAL 2014



Campus LAPEROUSE ALBI



Campus de CASTRES (ISIS)



Campus BURLOUP RODEZ

Pourquoi un bilan social ?

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

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

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

I – CENTRE UNIVERSITAIRE EN QUELQUES CHIFFRES

- 1.1 Organisation
- 1.2 Les étudiants

II – EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE

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

III – MOUVEMENTS, PROMOTIONS DES PERSONNELS

- 3.1 Les mouvements des personnels
- 3.2 Promotion des personnels

IV – ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONGES DES PERSONNELS

- 4.1 Le travail à temps partiel
- 4.2 Le travail à temps incomplet
- 4.3 Le temps partiel thérapeutique
- 4.4 Le compte épargne temps
- 4.5 Les congés dans la fonction publique

V – REMUNERATION DES PERSONNELS

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

VI – FORMATION DES PERSONNELS

- 6.1 Les actions de formation

I – LE CENTRE UNIVERSITAIRE EN QUELQUES CHIFFRES

LE CENTRE UNIVERSITAIRE JEAN-FRANCOIS CHAMPOLLION EN QUELQUES CHIFFRES

ANNEE 2014

1.1 ORGANISATION

Services communs :

- Service Orientation Etudes Professionnalisation (SOEP) ;
- Service Commun de documentation (SCD).

Services généraux :

- Direction ;
- Service Scolarité Mobilité et Pédagogie (SSMP) ;
- Direction du Système d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN) ;
- Direction des Ressources Humaines (DRH) ;
- Finances, Comptabilité ;
- Communication, Vie étudiante ;
- Service technique et logistique, patrimoine, hygiène et sécurité.

149 personnels titulaires : 48 BIATSS, 1 Directeur Général des Services, 1 agent comptable, 11 professeurs d'université, 47 maîtres de conférences, 20 professeurs agrégés, 5 professeurs certifiés, 16 personnels mis à disposition, les traitements de ces agents sont remboursés par des crédits du budget de l'établissement.

85 agents non titulaires (budget établissement) : 4 ATER à temps complet (dont 1 sur support vacant), 18 enseignants contractuels (dont 16 sur supports vacants), 2 chargés de missions (dont 1 CDI), 14 doctorants, 47 BIATSS contractuels (dont 5 CDI).

3 campus (Albi, Castres, Rodez)

6 départements d'enseignement :

- Arts Lettres et Langues (ALL) ;
- Droit Economie Gestion (DEG) ;
- Informatique et Systèmes d'Information pour la Santé (ISIS) ;
- Sciences de l'Homme et de la Société (SHS) ;
- Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS) ;
- Sciences Technologie Santé (STS).

11 équipes de recherche :

2 équipes d'accueil :

- EA 4562 Diagnostic des Plasmas Hors Equilibre (DPHE) ALBI ;
- EA 4357 Venins et Activités Biologiques (VACBIO) ALBI ;

9 structures internes de recherche :

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

1.2 LES ETUDIANTS en 2014 / 2015

Site	Effectifs totaux	Effectif des inscriptions administratives (2014/2015)			Répartition par genre (effectifs)	
	inscriptions administratives	en formation initiale	en formation continue	en apprentissage et alternance	Filles	Garçons
Albi	2943	2815	112	16	1851	1092
Rodez	809	738	26	45	329	480
Castres	74	66	3	5	21	53
Ensemble Champollion	3826	3619	141	66	2201	1625

Albi (pourcentage en ligne)		95,7%	3,8%	0,5%	62,9%	37,1%
Albi (pourcentage en colonne)	76,9%	77,8%	79,4%	24,2%	84,1%	67,2%
Rodez (pourcentage en ligne)		91,2%	3,2%	5,6%	40,7%	59,3%
Rodez (pourcentage en colonne)	21,1%	20,4%	18,4%	68,2%	14,9%	29,5%
Castres (pourcentage en ligne)		89,2%	4,1%	6,8%	28,4%	71,6%
Castres (pourcentage en colonne)	1,9%	1,8%	2,1%	7,6%	1,0%	3,3%
Ensemble en ligne	100,0%	94,6%	3,7%	1,7%	57,5%	42,5%

Site	Nombre total de boursiers	Effectifs des boursiers par niveau d'études (nombre d'inscriptions administratives 2014/2015)			Pourcentage de boursiers par site
		Cycle ingénieur	L	M	
Albi	1324		1254	70	45,0%
Rodez	418		418		51,7%
Castres	38	38			51,4%
Ensemble Champollion	1780	38	1672	70	46,5%

Répartition par rapport au total des inscriptions administratives (%)

1,0%	43,7%	1,8%	46,5%
------	-------	------	-------

Site	Effectifs totaux (inscriptions administratives)	Effectifs par niveau d'études (nombre d'inscriptions administratives 2014/2015)			
		Cycle ingénieur	L	M	Autres (DE, auditeurs libres)
Albi	2943		2525	336	82
Rodez	809		781		28
Castres	74	74			
Ensemble Champollion	3826	74	3306	336	110

Répartition par rapport au total des inscriptions administratives (%)

1,9%	86,4%	8,8%	2,9%
-------------	--------------	-------------	-------------

Site	Effectifs par domaines d'études (nombre d'inscriptions administratives 2014/2015)					Total
	ALL	DEG	SHS	STS	Auditeurs libres	
Albi	364	924	1018	625	12	2943
Rodez	118	147		544		809
Castres				74		74
Ensemble Champollion	482	1071	1018	1243	12	3826

Répartition par rapport au total (%)

12,6%	28,0%	26,6%	32,5%	0,3%
--------------	--------------	--------------	--------------	-------------

Etudiant de nationalité étrangère

Site	Nombre total d'étudiants étrangers	Répartition des étudiants étrangers par niveau d'études (nombre)			
		Cycle ingénieur	L	M	Autres (Auditeurs libres, Diplôme d'établissement)
Albi	470		281	176	13
Rodez	23		21		2
Castres	2	2			
Ensemble Champollion	495	2	302	176	15

Répartition par rapport au total d'étudiants étrangers (%)

0,4%	61,0%	35,6%	3,0%
------	-------	-------	------

Site	Répartition des étudiants étrangers par situation (nombre)		Total
	Programmes d'échange (Erasmus / Erasmus Mundus...)	Inscription individuelle hors programme d'échange	
Albi	15	455	470
Rodez		23	23
Castres		2	2
Ensemble Champollion	15	480	495

Répartition par rapport au total d'étudiants étrangers (%)

3,0%	97,0%	100,0%
------	-------	--------

Etablissement	Nombre de diplômes délivrés en 2013-2014 par niveau de formation					Total
	Ingénieur	L	LP	M	Autres (DE)	
CUFR JFC	16	587	234	90	98	1025

Répartition par rapport au total de diplômes délivrés (%)

1,6%	57,3%	22,8%	8,8%	9,6%	100,0%
------	-------	-------	------	------	--------

Etablissement	Nombre de diplômes délivrés en 2013/2014 par domaines d'études					Total
	ALL	DEG	SHS	STS	STAPS	
CUFR JFC	89	353	245	247	91	1025

Répartition par rapport au total de diplômes délivrés (%)

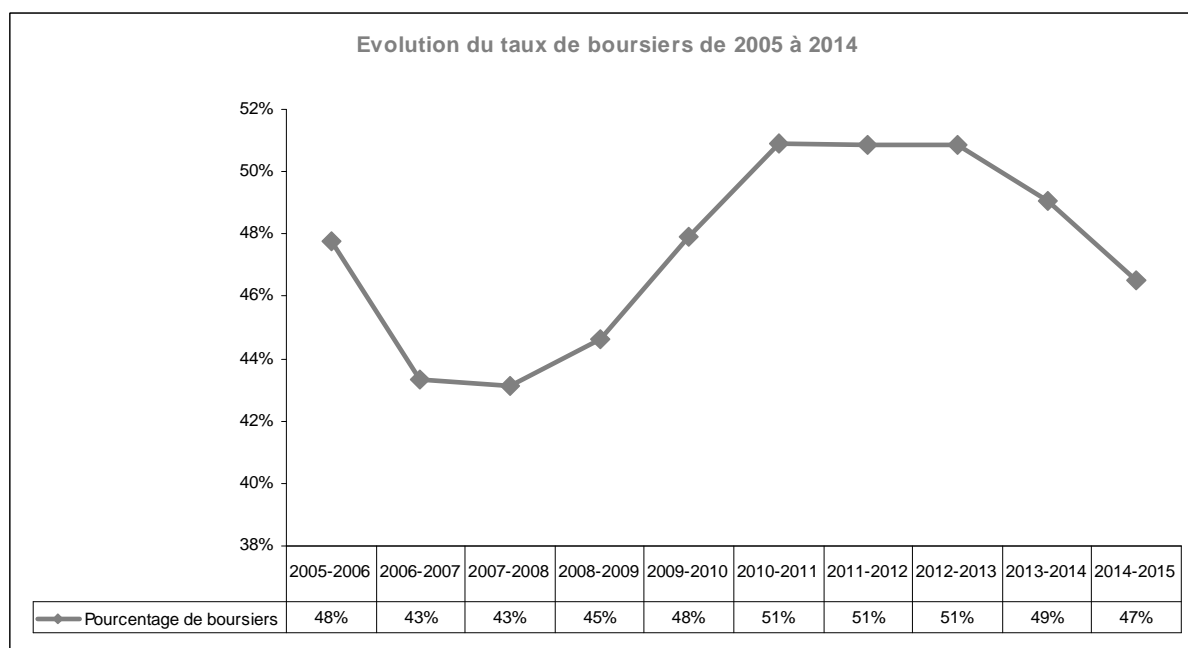
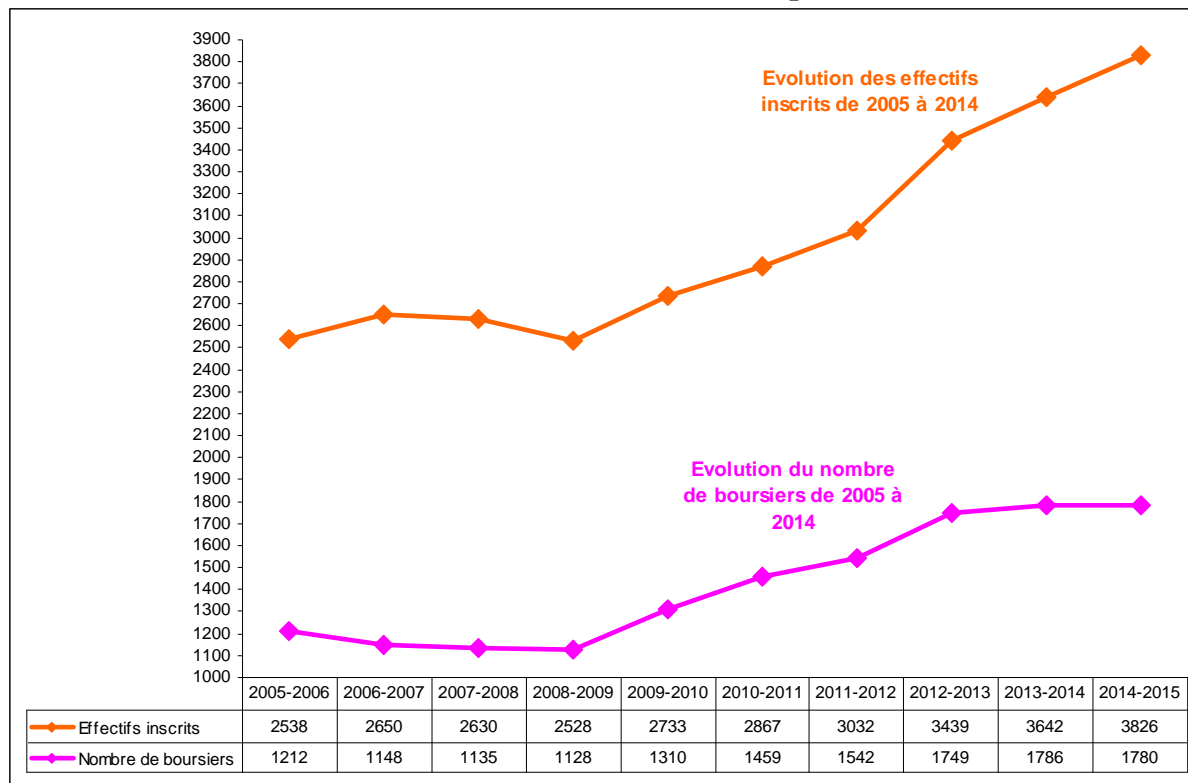
8,7%	34,4%	23,9%	24,1%	8,9%	100,0%
------	-------	-------	-------	------	--------

Situation des diplômés 2014 en licence <i>quatre mois</i> après l'obtention du diplôme				
Poursuite d'études en master	Autre poursuite d'études	En emploi	En recherche d'emploi	Autre
82%	8%	5%	4%	1%

Diplômés 2013 en emploi <i>six mois</i> après l'obtention du diplôme	
L Pro	M
64%	42%

Diplômés 2013 en poursuite d'études immédiate	
L Pro	M
14%	4%

Evolution du nombre d'étudiants depuis 2005



Année	Effectifs inscrits	Nombre de boursiers	Pourcentage de boursiers
2005-2006	2538	1212	48%
2006-2007	2650	1148	43%
2007-2008	2630	1135	43%
2008-2009	2528	1128	45%
2009-2010	2733	1310	48%
2010-2011	2867	1459	51%
2011-2012	3032	1542	51%
2012-2013	3439	1749	51%
2013-2014	3642	1786	49%
2014-2015	3826	1780	47%

Répartition des étudiants par catégorie socio-professionnelle

Année 2014-2015

CSP	Part dans l'établissement
Non renseigné	25,1%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,4%
Employés	14,4%
Professions intermédiaires	11,8%
Ouvriers	10,8%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	8,1%
Autres personnes sans activité professionnelle	5,2%
Retraités	4,5%
Agriculteurs exploitants	3,8%

II – EMPLOIS, EFFECTIFS ET DEMOGRAPHIE **(situation au 31/12/2014)**

EMPLOIS ET EFFECTIFS

QUELQUES DEFINITIONS

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

Les personnels BIATSS sont répartis selon trois types de populations :

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

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

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

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

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

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

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

Les corps des Enseignants Chercheurs :

- Professeurs d'Université (PU).
- Maîtres de Conférences (MCF).

Les corps d'enseignants du second degré :

- Professeurs Agrégés (PRAG).
- Professeurs Certifiés (PRCE).

Les corps des BIATSS :

- Ingénieurs Techniques de Recherche et Formation (ITRF) ;
- Administration Education Nationale et Enseignement Supérieur (AENES);
- Bibliothèque (BIB).

8 branches d'activité professionnelles (BAP) :

- **BAP A** : Sciences du vivant
- **BAP B** : Sciences chimiques et sciences des matériaux
- **BAP C** : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- **BAP D** : Sciences humaines et sociales
- **BAP E** : Informatique, statistique et calcul scientifique
- **BAP F** : Information : documentation, culture, communication, édition, technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE)
- **BAP G** : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- **BAP J** : Gestion et pilotage

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

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

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.

↳ **Concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

↳ **Concours interne** : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre emploi, ou une catégorie donnée.

↳ **Recrutements sans concours** : la loi relative à la modernisation de la fonction publique a modifié l'article 22 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat pour permettre le recrutement sans concours par l'accès au 1^{er} grade des corps de catégorie C.

↳ **Concours réservés** : loi n° 2012 – 347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

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

Les agents non titulaires

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

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

Tableau récapitulatif aux différents cas de recours aux agents contractuels

		Cas de recours aux agents contractuels	
		Anciennes dispositions de la loi du 11 janvier 1984	Nouvelles dispositions de la loi du 11 janvier 1984 issues de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012
BESOINS PERMANENTS		Article 4.1 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	Article 4.1 : lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
		Article 4.2 : pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'Etranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.	Article 4.2 : pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.
		Article 6.1 : pour des fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet.	Article 6 : pour des fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet.
BESOINS TEMPORAIRES		Article 3 : pour remplacer momentanément des fonctionnaires (fonctions à temps partiel, congé de maladie, congé de maternité, congé parental,...) ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.	Article 6 quater : pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (fonctions à temps partiel, congé annuel, congé de maladie, de grave ou de longue maladie, congé de longue durée, congé de maternité ou pour adoption, congé parental, congé de présence parentale, de solidarité familiale,...)
		Article 6.2 : pour assurer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel. (Pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A, B ou C)	Article 6 quinquies : pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. Article 6 sexies : pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

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

	2011	2012	2013%	2014	2014%
BIATSS TITULAIRES	37	37	39	48	20,51
PERSONNELS MAD					
COLLECTIVITES LOCALES ET INRA	15	15	15	16	6,84
DGS	1	1	1	1	0,43
AGENT COMPTABLE	1	1	1	1	0,43
ENSEIGNANTS TITULAIRES (hors supports vacants pourvus par des contractuels)	67	70	80	83	35,47
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, DOCTORANTS, CHARGES DE MISSION, ATER	34	44	36	27	11,54
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORTS VACANTS	1	4	0	11	4,70
CONTRACTUELS BIATSS	39	40	44	47	20,09
TOTAL	195	212	216	234	100,00

11 personnels reconnus handicapés

ENSEIGNANTS

ENSEIGNANTS TITULAIRES	83
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORTS VACANTS	11
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, DOCTORANTS, CHARGES DE MISSION, ATER	27
TOTAL	121

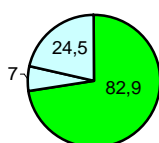
BIATSS

PERSONNELS MAD	16
BIATSS TITULAIRES	50
BIATSS CONTRACTUELS	47
TOTAL	113



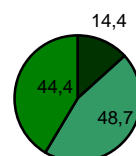
REPARTITION ENSEIGNANTS EN ETP (selon le statut)

ENSEIGNANTS TITULAIRES EN ETP	82,9
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS SUR SUPPORTS VACANTS	7
CONTRACTUELS ENSEIGNANTS, DOCTORANTS, CHARGES DE MISSION, ATER EN ETP	24,5



REPARTITION BIATSS EN ETP (selon le statut)

PERSONNELS MAD	14,4
BIATSS TITULAIRES EN ETP	48,7
BIATSS CONTRACTUELS EN ETP	44,4

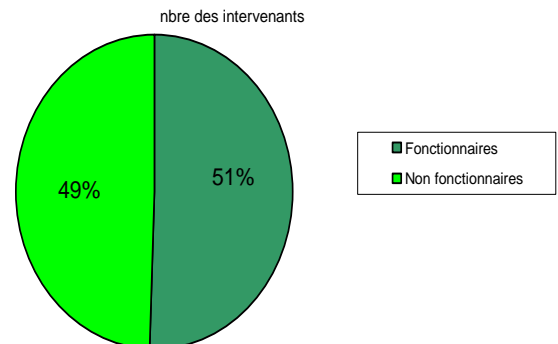


2.2 INTERVENANTS VACATAIRES

	Année universitaire 2011/2012			Année universitaire 2012/2013			Année universitaire 2013/2014		
	Nbre d'intervenants	Nbre heures	COÛT EMPLOYEUR	Nbre d'intervenants	Nbre heures	COÛT EMPLOYEUR	Nbre d'intervenants	Nbre heures	COÛT EMPLOYEUR
Intervenants fonctionnaires ayant signé un contrat de vacataire avec l'établissement	283	12 233	525 407,00 €	304	12346	530 261,00 €	310	12492	536 531,40 €
Intervenants non fonctionnaires ayant signé un contrat de vacataire avec l'établissement	232	9853	542 408,00 €	285	11613	639 296,00 €	302	12964	716 649,92 €
Intervenants vacataires sous convention universités toulousaines et autres organismes	138	5622	241 465,00 €	131	6065	260 492,00 €	139	4885	209 810,75 €
Intervenants vacataires sous convention de prestation de service	58	2768	113 239,00 €	49	1956	80 020,00 €	51	2059	84 855,50 €
Etudiants vacataires	74	5523	75 334,00 €	82	6252	87 340,00 €	87	7224	103 158,72 €
TOTAL	785	35 999	1 497 853,00 €	851	38232	1 597 409,00 €	889	39624	1 651 006,29 €

Intervenants vacataires ayant signé un contrat avec l'établissement année universitaire 2013/2014

	nbre des intervenants	nbre d'heures
Fonctionnaires	310	12492
Non fonctionnaires	302	12964



Evolution du coût des intervenants extérieurs depuis 2011/2012

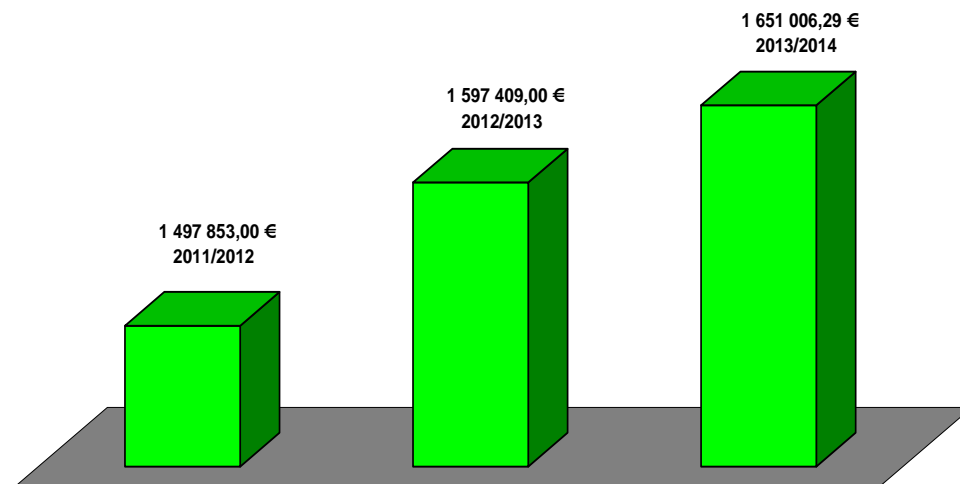
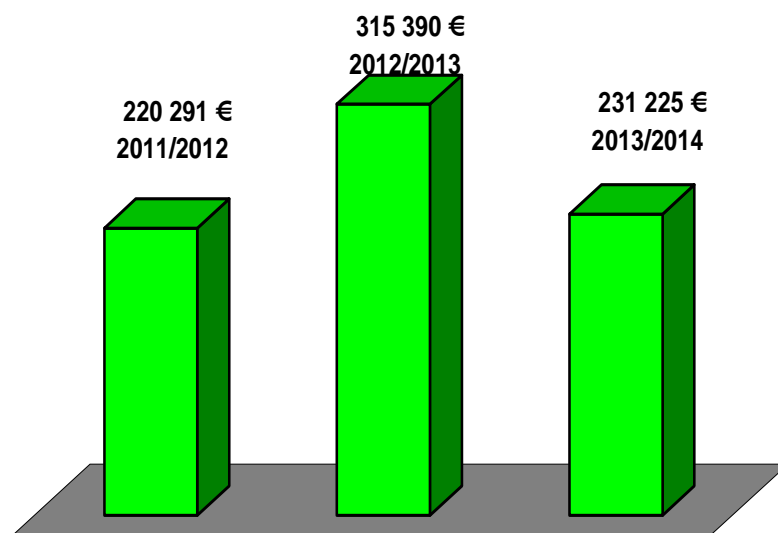


Tableau récapitulatif des heures complémentaires dispensées par les enseignants CUFR JFC

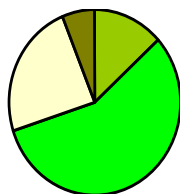
	Année universitaire 2011/2012			Année universitaire 2012/2013			Année universitaire 2013/2014		
	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR	Nbre des intervenants	Nbre d'heures	COUT EMPLOYEUR
HEURES COMPLEMENTAIRES ENSEIGNANTS TITULAIRES	57	4507,5	184 402 €	71	6006	245 705 €	72	5271	215 636 €
HEURES COMPLEMENTAIRES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS	18	651	35 890 €	25	1264	69 684 €	10	282	15 589 €
TOTAL	75	5158,5	220 291 €	96	7270	315 390 €	82	5553	231 225 €



2.3 REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Répartition des enseignants titulaires selon leur corps

CORPS	NOMBRE	%
PU	11	13,25
MCF	47	56,63
Total Enseignants Chercheurs	58	69,88
PRAG	20	24,10
PRCE	5	6,02
Total Enseignants second degré	25	30,12
Total	83	100,00

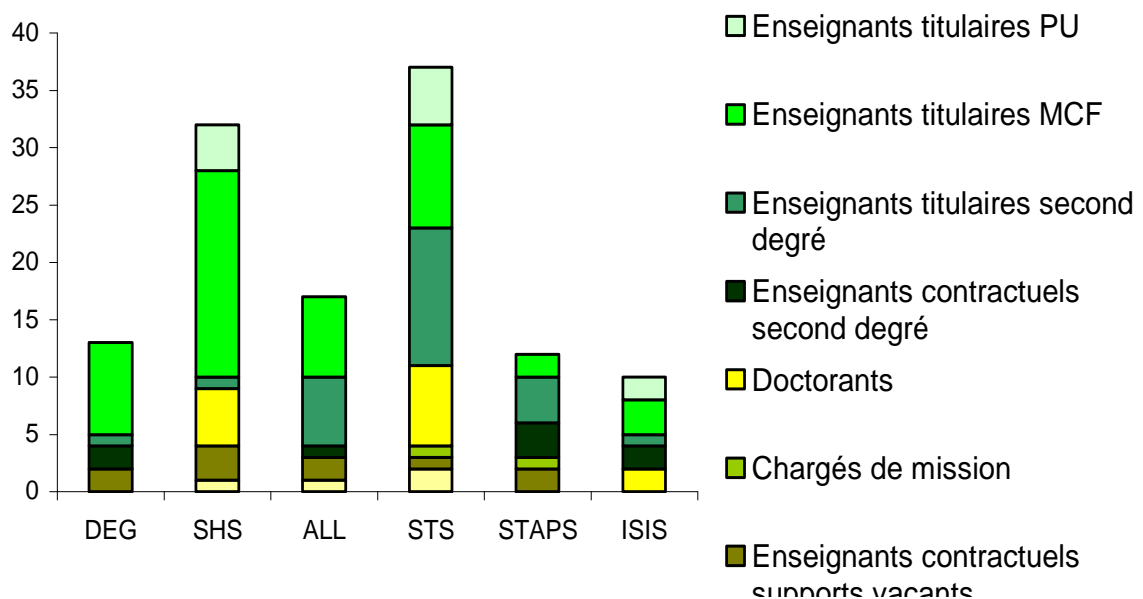


■ PU ■ MCF
■ PRAG ■ PRCE

Répartition des enseignants contractuels et assimilés selon le type de contrat

TYPE DE CONTRAT	NOMBRE	%
ATER Temps complet	4	10,53
ATER Mi-temps	0	0,00
Enseignants contractuels (2nd degré) temps complet	2	5,26
Enseignants contractuels (2nd degré) mi-temps	6	15,79
Enseignants contractuels sur supports vacants mi-temps	8	21,05
Enseignants CDI	2	5,26
Chargés de missions/Enseignants	2	5,26
Post-doctorants	0	0,00
Doctorants	14	36,84
Total	38	100,00

Répartition des enseignants par département et selon le type de population

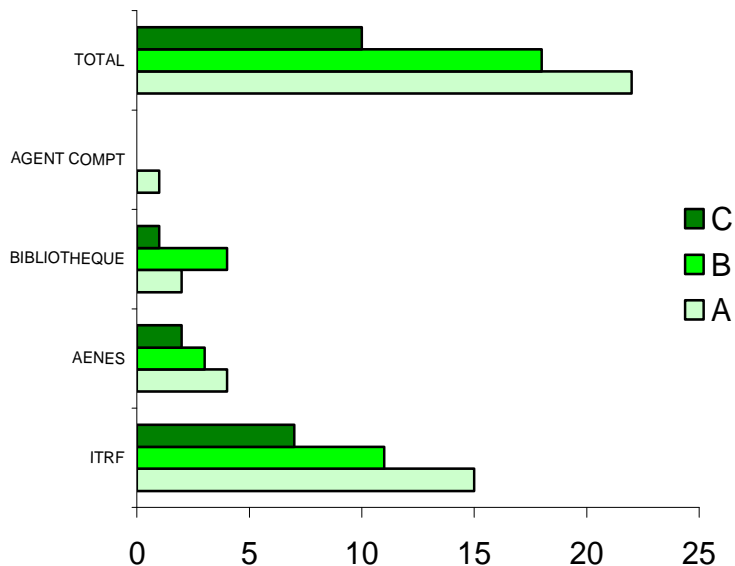


2.4 REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS

Répartition des personnels BIATSS selon leur corps

CORPS	NOMBRE	%
IGR	3	7,3
IGE	10	14,6
ASI	2	7,3
TCH	11	24,4
ATRF	7	7,3
Total Personnels ITRF	33	61,0
DGS	1	2,4
AAE	3	4,9
SAENES	3	7,3
ADJENES	2	4,9
Total Personnels AENES	9	19,5
Conservateurs	1	2,4
Bibliothécaires	1	2,4
BIBAS	4	9,8
Magasinier	1	2,4
Total Personnels des bib	7	17,1
Agent comptable	1	2,4
TOTAL	50	100,00

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



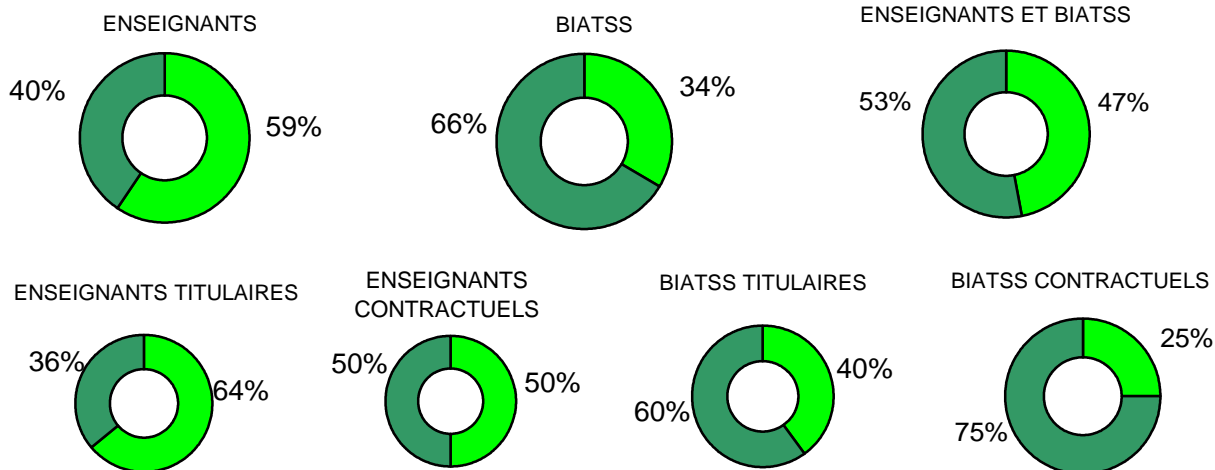
Répartition des personnels BIATSS contractuels selon le type de

	Nombre	%
Contrats à durée déterminée	42	89%
Contrats à durée indéterminée	5	11%

2.5 LA PARITE HOMME / FEMME

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

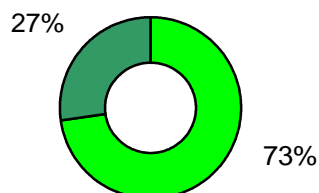
HOMMES / FEMMES



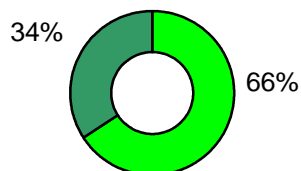
Répartition des personnels enseignants titulaires selon le genre

HOMMES / FEMMES

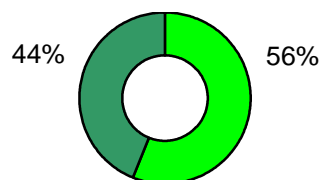
Professeurs des universités



Maîtres de Conférences

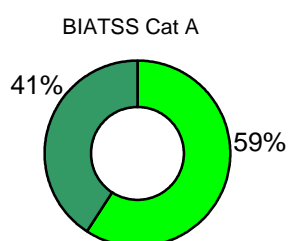


Enseignants du 2nd degré

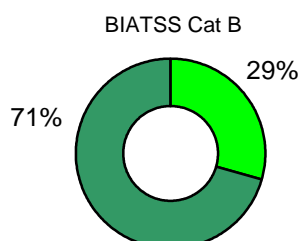


Répartition des personnels BIATSS titulaires selon le genre

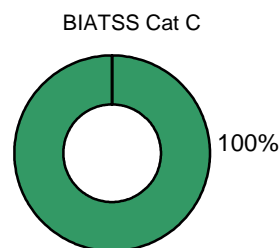
BIATSS Catégorie A



BIATSS Catégorie B



BIATSS Catégorie C



2.6 LA DEMOGRAPHIE

Age moyen des personnels titulaires

	Femmes	Hommes	F+ H
Enseignants	46,27	40,90	43,58
BIATSS	41,04	41,03	41,035
Ensemble des titulaires	43,655	40,97	42,31

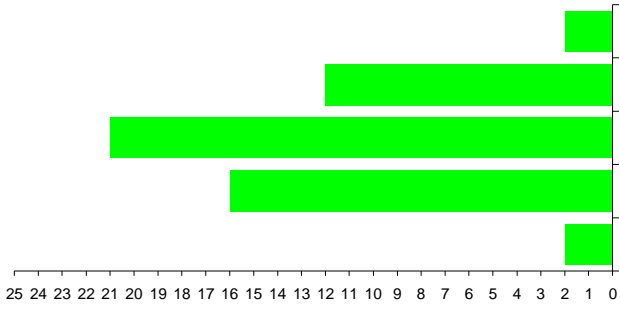
Age moyen des personnels contractuels

	Femmes	Hommes	F + H
Enseignants	41,69	38,27	39,98
BIATSS	41,58	34,28	37,93
Ensemble des contractuels	41,635	36,275	38,955

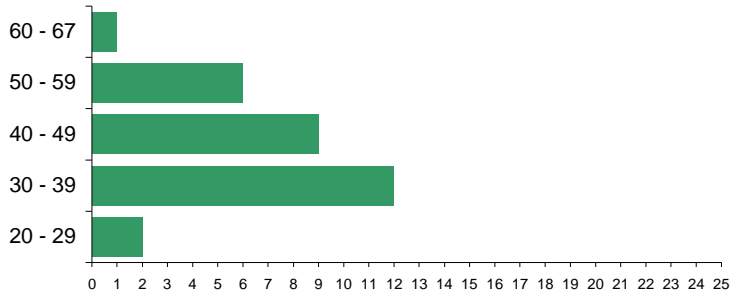
Structure par âge des personnels du Centre universitaire selon le type de population

Enseignants titulaires

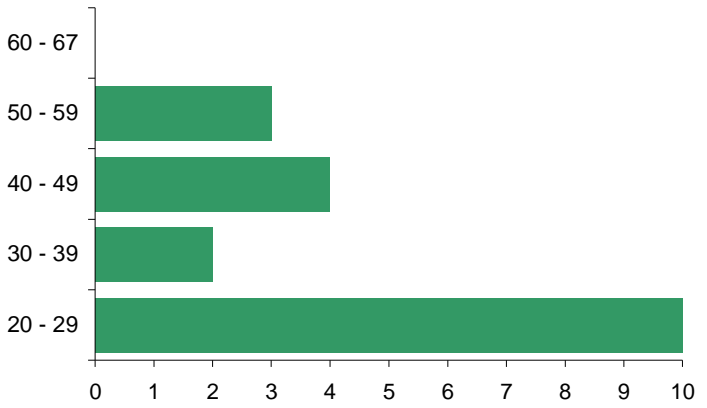
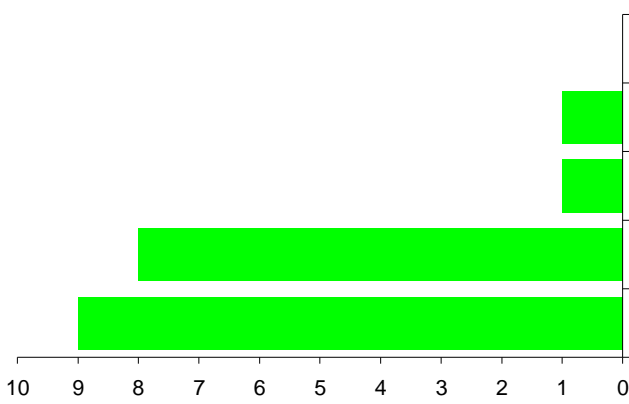
HOMMES



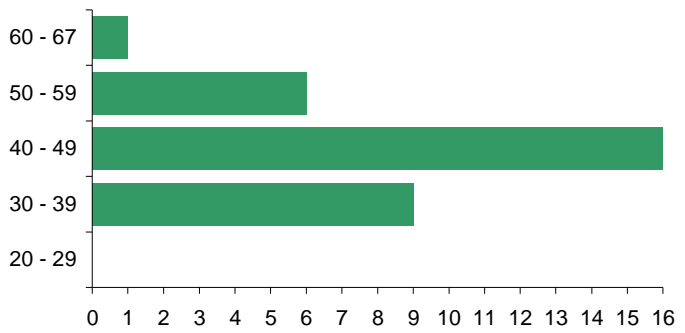
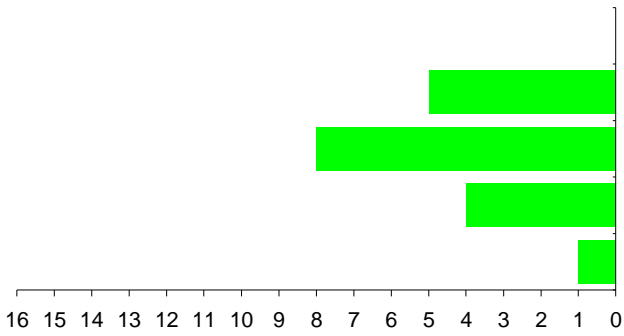
FEMMES



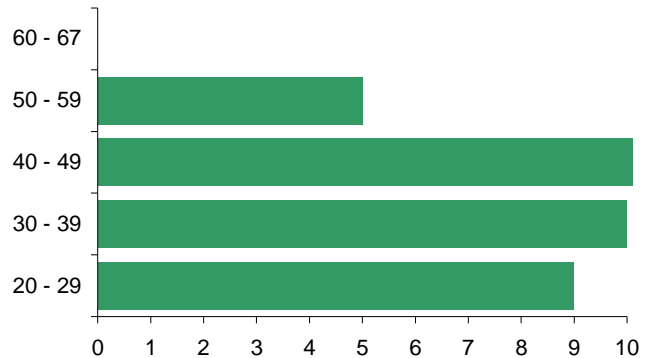
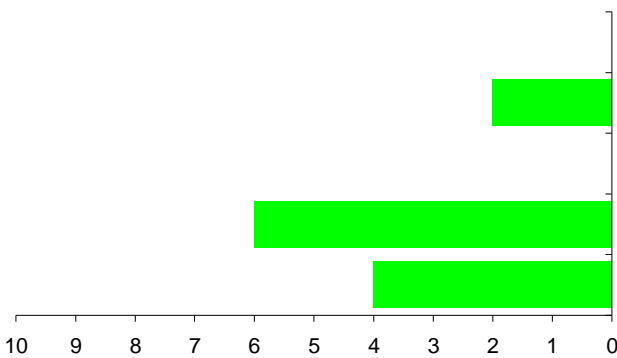
Enseignants contractuels



BIATSS titulaires



BIATSS contractuels



III – MOUVEMENTS, PROMOTIONS DES PERSONNELS

Evolution de carrière des personnels titulaires

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

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

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

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

Examen professionnel : modalité de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites ou orales). Le nombre de places offertes est limité.

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

Pour les enseignants chercheurs, l'avancement de grade s'effectue au choix.

Trois possibilités :

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

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

Mobilité des personnels

Modalités d'entrée ou de sortie de personnels fonctionnaires

Mutation : Changement d'établissement d'affectation

Mutation interne : Changement de service au sein du même établissement

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

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

3.1 LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

Motifs d'arrivée des personnels titulaires

	Année 2013				Année 2014			
	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS
Concours	.	6	4	3	.	5	3	4
Recrutement sans concours	.	.	.	1
Concours réservés	.	.	.	1	.	.	.	3
Mutation	1
Réintégration	.	.	1
Détachement	.	.	.	1	.	.	.	3

Motifs de départ des personnels titulaires

	Année 2013				Année 2014			
	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS	PU	MCF	Enseignants du 2nd degré	BIATSS
Sorties définitives								
Retraite	.	.	.	1	.	2	.	.
Concours	1	.	1
Mutation	.	1	1	.
Fin de fonction*	.	.	.	1	.	.	.	1
Sorties provisoires								
Détachement
Disponibilité

* cela comprend la fin de détachement, cas particuliers (décès), etc.

3.2 PROMOTION DES PERSONNELS

Promotions de corps et de grades des personnels depuis 2010

Promotions de grades

	2010	2011	2012	2013	2014
BIBAS Classe exceptionnelle		2			1
MAGASINIER principal 2ème classe					
SAENES Classe exceptionnelle					
SAENES Classe supérieure					1
TCH Classe exceptionnelle		1		1	
IGE 1ère classe					1
PU 1ère classe	1		1	1	1
MCF hors classe	1		2	1	
PRAG hors classe	1				
PRCE hors classe		1			

Promotions de corps

	2010	2011	2012	2013	2014
IGR				1	
IGE					3
ASI					1
TCH	1	1		2	
ATRF					
PU		1			2
MCF	1		2		

IV – ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONGES DES PERSONNELS

4.1 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

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

Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail au 31/12/2014

	Quotité de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Ensemble
BIATSS titulaires (y compris personnels syndicat mixte)	50%	2		2
	60%	1		1
	70%			
	80%	2		2
	90%	1		1
	Sous-total	6		6
Enseignants titulaires	50%			
	60%			
	70%			
	80%			
	90%	1		1
	Sous total	1		1
Ensemble		7		7

4.2 LE TRAVAIL A TEMPS INCOMPLET

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

BIATSS contractuels	50%	3	1	4
	60%			
	70%	1		1
	80%	1		1
	90%	1		1
	Sous-total	6	1	7
Enseignants contractuels	50%	7	6	13
	60%			
	70%			
	80%			
	90%			
	Sous total	7	6	13
Ensemble	13	7	20	

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

4.3 TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

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

Nombre d'agent ayant bénéficié d'un mi-temps thérapeutique en 2013/2014 au Centre universitaire : **1 (durée : 3 mois)**.

4.4 LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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

Les jours épargnés sont utilisables de plusieurs façons :

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

Au Centre universitaire, 30 personnels BIATSS bénéficient d'un compte épargne temps, 125 jours ont été indemnisés, 33 jours pris en congé, 10 jours pris en compte dans la RAFP, 698.5 jours ont été épargnés au 31/12/2014.

Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2014 par catégorie

	Nombre de CET	Nombre de jours épargnés
Catégorie A	15	324.5
Catégorie B	8	166
Catégorie C	7	208
Ensemble	30	698.5

4.5 LES CONGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les différentes catégories de congés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La délégation peut être prononcée auprès :

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

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

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

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

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

L'article 19 du même décret définit les conditions d'obtention d'un **Congé pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT)**.

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

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

Le CRCT est accordé sur leur demande aux enseignants chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil National des Universités, soit au titre de leur établissement (Conseil Scientifique). **Un Maître de conférences a bénéficié d'un CRCT au Centre universitaire au second semestre de l'année 2013/2014 au titre de la section CNU.**

Répartition des personnels titulaires selon le type de congés en 2013 et 2014

		2013			2014		
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents
BIATSS titulaires	Congés maladie ordinaire	13	144	11,07	15	429	28,6
	Congés longue maladie	2	304	152	.	.	.
	Congés longue durée
	Congés maternité	.	.	.	1	112	112
	Congés paternité
	Garde enfant malade	4	5	1,25	6	13,5	2,2
	Accident de service sans arrêt de travail	2
	Accident de service avec arrêt de travail	.	.	.	1	21	21
	Sous-total	21	453	21,57	23	575,5	25,02
Enseignants titulaires	Congés maladie ordinaire	5	139	27,8	4	57	14,2
	Congés longue maladie	.	.	.	1	360	360
	Congés longue durée
	Congés maternité	1	182	182	4	532	133
	Congés paternité	1	10	10	1	11	11
	Garde enfant malade
	Accident de service
	Congé formation professionnelle	1	181	181	.	.	.
	CRCT	.	.	.	1	.	.
	Sous-total	8	512	64	10	960	96
Ensemble		29	965	33,27	33	1535,5	46,53

Répartition des personnels non titulaires selon le type de congés en 2013 et 2014

		2013			2014		
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyens par agents
BIATSS non titulaires	Congés maladie ordinaire	11	422	38,36	15	226	15,06
	Congés longue maladie
	Congés longue durée
	Congés maternité	1	112	112	4	434	108,5
	Congés paternité	.	.	.	1	11	11
	Garde enfant malade	3	6	2	3	5	1,6
	Accident de service avec arrêt de travail	1	63	63	2	26	13
	Accident de service sans arrêt de travail	1	.	1	.	.	.
	Sous-total	17	603	35,47	25	702	28,08
Enseignants non titulaires	Congés maladie ordinaire	6	70	11,66	3	31	10,33
	Congés longue maladie
	Congés longue durée
	Congés maternité	3	406	135,33	1	182	182
	Congés paternité	1	11	11	.	.	.
	Garde enfant malade
Accident de service	.	.	.	1	20	20	
	Sous-total	10	487	48,7	5	233	46,6
Ensemble		27	1090	40,37	30	935	31,16

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

Personnels titulaires

	Absences sans justificatifs (2 jours consécutifs 3 fois dans l'année)	Absences pour déménagement	Absences liées à un concours	Absences pour PACS ou mariage	Absences liées à un décès	Absences suite à une naissance
Nbre d'agents	5		7		1	
Nbre de jours	8		15		1	

Personnels non titulaires

	Absences sans justificatifs (2 jours consécutifs 3 fois dans l'année)	Absences pour déménagement	Absences liées à un concours	Absences pour PACS ou mariage	Absences liées à un décès	Absences suite à une naissance
Nbre d'agents	3		2			1
Nbre de jours	4.5		2.5			3

V – REMUNERATION DES PERSONNELS

Les rémunérations

Rémunération principale d'un personnel titulaire

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

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

Il convient d'ajouter à cette somme :

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

Cumul d'activité

Les agents de la fonction publique doivent se consacrer intégralement à l'accomplissement de leur activité principale. Ils peuvent cependant exercer des activités secondaires et percevoir une rémunération pour ces activités dans le cadre de la réglementation fixée par le décret 2007-658 du 2 mai 2007.

Aide au retour à l'emploi

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

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

La masse salariale

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

La politique indemnitaire

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

Les primes et indemnités

Enseignants et enseignants chercheurs :

- **Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) :** prime versée aux enseignants chercheurs et aux ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants (fixée par arrêté ministériel du 17 novembre 2010 : 1244.98 euros).

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

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

BIATSS :

Primes liées aux corps et grades des agents :

- **Indemnité d'administration et de technicité (IAT) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques selon le grade des agents et leur indice de rémunération.
- **Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et formation. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés.
- **Prime de fonction et de responsabilité (PFR) :** sont concernés, les attachés et les corps analogues en premier lieu puis, à moyen terme, l'ensemble des agents de la filière administrative de l'Etat au sens large. Son montant dépend de deux facteurs :
 - . la part liée aux fonctions exercées : part modulable en fonction des responsabilités de l'intéressé, destinée à rester stable si l'agent occupe le même poste ou à évoluer à l'occasion d'un changement d'affectation ;
 - . la part liée aux résultats : est fonction de la performance de l'intéressé dans l'exercice de ses fonctions, elle évolue chaque année à la hausse ou à la baisse à l'issue de l'entretien d'évaluation ou de l'entretien professionnel.
- **Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps administratifs et des bibliothèques selon le grade des agents et leur indice de rémunération.
- **Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques :** les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques : indemnités de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité, prime des conservateurs.

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

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

5.1 MONTANTS SALAIRES ET PRIMES SUR LE BUDGET ETAT

Répartition des dépenses de salaires sur le budget Etat pour l'année 2014
(brut + charges patronales)

	2011	2012	2013	2014
BIATSS Titulaires et contractuels sur supports vacants	1 904 724	1 962 536	2 012 540	2 214 950
ENSEIGNANTS Titulaires et contractuels sur supports vacants	5 281 670	5 661 760	5 862 777	6 352 397
TOTAL	7 186 394	7 624 296	7 875 317	8 567 347

Répartition du supplément familial de traitement et de la garantie individuelle du pouvoir d'achat pour 2014

Critère d'attribution du SFT

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

MONTANTS SFT VERSES EN 2014 : BIATSS 16 023 euros, enseignants et enseignants chercheurs 57 605 euros .

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

VERSEMENTS GIPA 2014 (période de référence : du 31/12/2009 au 31/12/2013)

TYPES DE PERSONNELS	NBRE DE BENEFICIAIRES	MONTANTS
Enseignants titulaires	12	14 646,63
BIATSS titulaires	5	2 960,15
Enseignants contractuels	1	274,75
BIATSS contractuels	3	1360,28
TOTAL	21	19 241,81

Primes perçues par les personnels BIATSS titulaires en 2014

	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	32	195 889
Prime de fonction et de résultat (PFR)	5	
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	4	
Prime de fonction informatique	7	
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	5	
Indemnité spéciale des conservateurs	1	
Prime de technicité forfaitaire BIBAS	5	
Indemnité de sujétions spéciales magasiniers	1	
TOTAL	60	

Primes perçues par les personnels enseignants et enseignants chercheurs titulaires en 2014

	Nombre de bénéficiaires	Montant total en euros
Prime de recherche de l'Enseignement Supérieur (PRES)	80	102 974

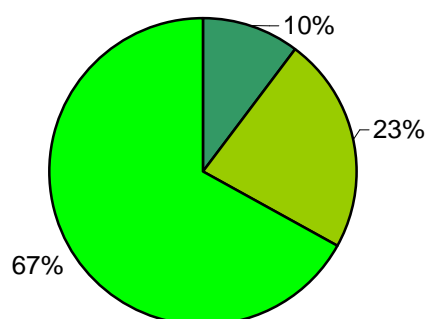
Les allocations d'aide au retour à l'emploi

En 2014, 1 agent contractuel sur support vacant a bénéficié de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour un montant de 2 940,44 euros

5.2 MONTANTS SALAIRES SUR LE BUDGET ETABLISSEMENT

Répartition des dépenses de salaires sur le budget de l'établissement pour l'année 2014 (brut + charges patronales)

		Coût total employeur
BIATSS Contractuels	CDI	179 785
	CDD	745 475
	TOTAL	925 260
Mis à disposition (collectivité locales)		396 511
ENSEIGNANTS Contractuels	CDD	337 844
	Chargés de mission	106 234
	Doctorants	380 620
	Post-Doctorants	43 252
	Contractuels recherche	179 503
	ATER	116 047
	TOTAL	1 163 500
VACATIONS - HEURES COMPLEMENTAIRES - PRIMES	Etudiants et surveillants d'examens	105 657
	Chargés de cours vacataires fonctionnaires et non fonctionnaires, heures complémentaires enseignants sous conventions autres établissements, conventions de prestation de service et autres charges	1 786 501
	Formation continue (heures enseignements et autres charges)	83 489
	Heures complémentaires enseignants titulaires CUFR Champollion et RAFF	224 071
	Primes de fonctions et de responsabilités - PEDR - Indemnité CNU	173 734
	Indemnités de jurys et de régie	2 593
	TOTAL	2 376 045
ENSEMBLE		4 861 316



Pour information :

GRATIFICATIONS STAGIAIRES (crédit 10 de fonctionnement : 21 016,38 euros (13 stagiaires))

VI – FORMATION DES PERSONNELS

L'activité formation

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

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

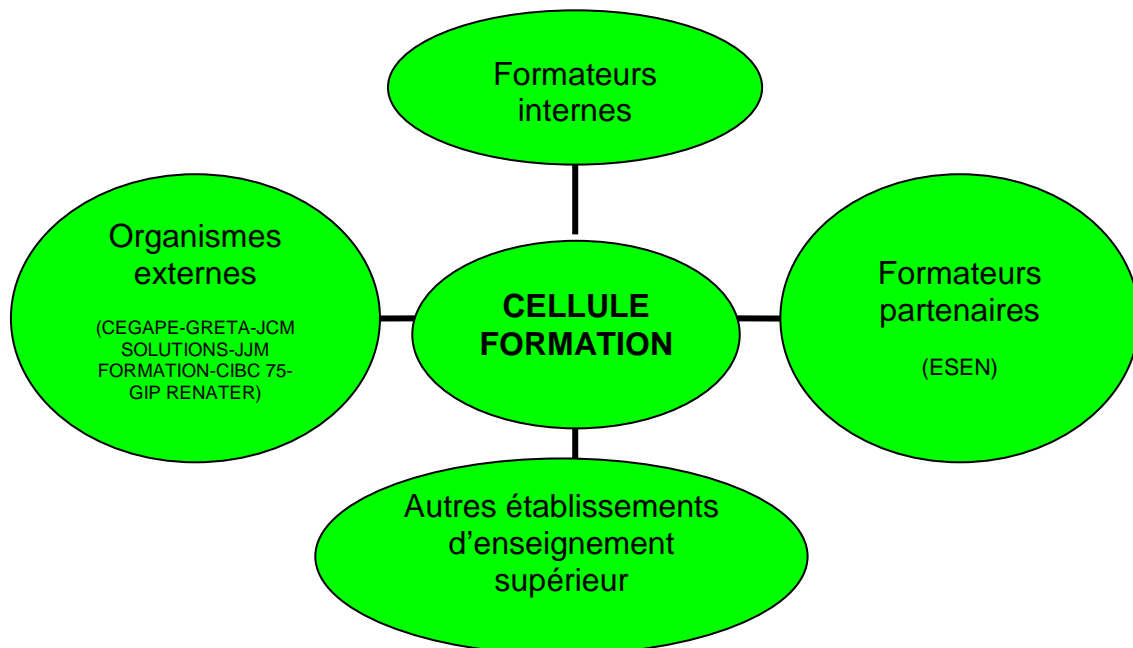
- l'intégration et l'adaptation à l'emploi par des formations professionnalisantes,
- la promotion et la valorisation des carrières (préparations aux concours),
- la mobilité et la reconversion professionnelle,
- les nouvelles techniques de management,
- les formations obligatoires ou spécifiques pour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

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

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

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

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



6.1 LES ACTIONS DE FORMATION

Tableau récapitulatif des actions de formation

Domaines	Intitulés des formations	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de formation	Coût de la formation
Préparation aux concours	Note administrative - Examen professionnel SAE NES Classe supérieure.	1	12	0,00
	Préparation épreuve orale des examens professionnels des SAE NES Classe supérieure.	2	12	0,00
	Elaboration dossier RÆ P et rapport d'activité	8	138	2 900,00
	Concours réservés Cat B - épreuve orale	1	14	0,00
	Préparation épreuve orale des concours	7	84	2 600,00
Gestion de l'étudiant	Orientation et parcours scolaires	0	0	0,00
	Préparer et animer des actions collectives pour l'orientation et l'insertion professionnelle	1	21	0,00
	Ingénierie en technologie de la formation : appréhender le changement	1	16,5	0,00
Hygiène et sécurité	Sauveteur secourisme du travail Maintien et actualisation des compétences	14	98	1 320,00
	Equiper de première intervention	27	60	900,00
	Conduite d'autoclave	2	14	0,00
	Electricité - initiation	1	24	0,00
	Prévention des risques de base	1	35	0,00
	Etre acteur dans une démarche de prévention de risques psychosociaux	1		0,00
Technologie d'information et de communication	INDESIGN	9	162	2 196,00
	Logiciel SYMPA	1	14	0,00
Langues étrangères	Anglais communication courante	4	34,5	1 850,18
	Anglais professionnel	4	21,5	1 153,01
Maintenance des équipements et installation	L'organisation de la gestion des stocks	1	18	0,00

Environnement professionnel	Culture administrative générale - Structure et organisation du CUFR	14	84	515,46
Gestion des ressources humaines	Applications de gestion GIRAFE	2	12	0,00
	Perfectionner la gestion des dossiers chômage et actualiser ses connaissances	2	14	1 386,00
Management	Conduite d'entretiens professionnels	1	6	0,00
Achats publics	Les fondamentaux des marchés publics	1	18	0,00
	Initiation au visa des marchés publics	1	12	0,00
Administration et institutions	Prise de poste des chargés d'affaires juridiques ou assimilés de l'enseignement supérieur	1	12	0,00
Bilan de compétences	Bilan de compétences	1	24	980,00
Langages et bases de données	Stockage et sauvegarde CJ420	1	6	0,00
	AJAX/CSS/JAVASCRIPT AVANCE/JQUERY	1		0,00
	CIREN 56B Fédération d'identités	2		0,00
	ITILV3	2		0,00
	IPV6	1		0,00
ENSEMBLE		116	966,5	15 800,66

Récapitulatif actions de formation 2013 et 2014

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

2014		
Nombre de participants	Nombre d'heures	Coût total des formations
116	966,5	15 800,66 €



Lexique

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