



Institut National
Universitaire
Champollion

2016 BILAN
SOCIAL

Qu'est-ce qu'une
attestation de droits ?
L'attestation de droits permet de
vérifier de l'ouverture de vos droits
auprès de la Sécurité Sociale.
Ici doit composer le nom,
le nom, date de naissance,
le code de sécurité sociale et
le lieu de droits (qui va, en
septembre 2015).





Edito

L'année 2016 marque le passage de la structure en Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel avec un changement d'appellation qui devient l'Institut National Universitaire Champollion (INU Champollion) le 1^{er} décembre 2015.

Elle marque également le lancement en interne à la Direction des Ressources Humaines du dispositif de la paie à façon (convention avec la DRFIP et gestion intégrée par la DRH avec un contrôle de l'Agent Comptable).

De plus, la GBCP mise en place en janvier 2016 a distingué la notion d'autorisations d'engagement (AE) et de crédits de paiement (CP) qui correspond aux dépenses exécutées 2016. Les chiffres dans ce bilan social en masse salariale ne concernent donc que les CP.

Le bilan social 2016 prend en compte ce nouveau cadre institutionnel. Il regroupe de façon synthétique l'ensemble des données chiffrées permettant d'avoir une vision globale et de piloter un établissement autonome non RCE.

L'emploi, les rémunérations, les conditions de travail et la formation des personnels sont analysés à travers les principaux indicateurs.

Un travail important sur le graphisme et la mise en page a permis de rendre attractif le contenu du bilan social avec un double enjeu :

- › préserver la richesse des informations en les rendant plus accessibles pour le lecteur ;
- › mettre en perspective les données sociales de manière dynamique et politique.

Cette 8^e édition se veut novatrice dans sa présentation et constitue un véritable instrument d'analyse des conditions sociales des personnels. Ainsi elle permet de dégager des pistes d'amélioration et de favoriser le dialogue social.

Présenté sous forme d'un document synthétique, ce bilan social est accessible sur le site Internet de l'établissement afin que le plus grand nombre puisse en disposer.

Je vous en souhaite bonne lecture à tous.

Mme Brigitte PRADIN
Directrice de l'INU Champollion

Présentation de l'établissement

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

L'Institut National Universitaire Champollion est organisé autour de :

6 DÉPARTEMENTS D'ENSEIGNEMENT

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

9 ENTITÉS DE RECHERCHE

3 ÉQUIPES D'ACCUEIL LABELISÉES

- › EA 4599 Diagnostic des Plasmas Hors Equilibre (DPHE)
- › EA 7417 Biochimie et Toxicologie des Substances Bioactives (BTSB)
- › EA 7420 Sciences de la Cognition, Technologie, Ergonomie (SCoTE)

6 GROUPES DE RECHERCHE PLURIDISCIPLINAIRES

- › Education Intervention activité physique (EIAP, Rodez)
- › Groupe de recherche et d'études juridiques d'Albi (GREJA, Albi)
- › Informatique et systèmes d'information pour la santé (ERISIS, Castres)
- › Politiques Publiques, Environnement et Sociétés (PPES, Albi)
- › Textes, contextes et frontières (TCF, Albi)
- › Serious Game Research Lab (SGRL, Albi)

L'ÉTABLISSEMENT EST AUSSI DOTÉ DE 2 PLATEAUX TECHNIQUES

- › Posture et Mouvement (POM, Albi)
- › Connected Health Lab (CHL, Castres)

DES SERVICES GÉNÉRAUX QUI CONCOURENT À SON ADMINISTRATION

SERVICES D'APPUI

- › Affaires Générales et Juridiques
- › Aide au Pilotage
- › Communication-Culture
- › Direction du Système d'Information et des Usages du Numérique (DSIUN)

SERVICES D'APPUI À LA FORMATION ET À LA RECHERCHE

- › Scolarité Générale, Vie étudiante, Relations internationales
- › Formation Continue, Apprentissage
- › Scolarités Pédagogiques
- › Service Universitaire d'Information, d'Orientation et d'aide à l'Insertion Professionnelle (SUIO-IP)
- › Recherche

SERVICES RESSOURCES

- › Agence Comptable
- › Affaires Financières
- › Direction des Ressources Humaines (DRH)
- › Patrimoine, Hygiène et Sécurité

ET 1 SERVICE COMMUN

- › Service Commun de Documentation (SCD).



PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

LE PÉRIMÈTRE

Le personnel de l'Institut National Universitaire Champollion est réparti en deux catégories :

- › les enseignants et enseignants-chercheurs
- › les personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (BIATSS)

Les effectifs figurant dans les tableaux sont les effectifs réels en fonction à l'INU Champollion, c'est-à-dire les personnes qui sont en activité dans l'établissement et rémunérées le 31 décembre 2016 (personnes physiques) et durant l'année civile 2016 (ETPT). Les personnes en délégation ou en Congé Recherche et Conversion Thématique (CRCT) sont intégrées dans le périmètre du bilan social.

Sont exclues du présent bilan social les personnes en détachement, disponibilité, congé parental. Dans ces positions en effet, les personnes libèrent leur poste qui est alors occupé soit par un agent titulaire, soit par un agent contractuel.

LA DATE D'OBSERVATION

La période de référence retenue est l'année civile 2016 (année universitaire 2015-2016 pour les vacances d'enseignement et Heures de Cours Complémentaires). Pour les données observées à une date fixe, nous avons retenu la situation au 31 décembre 2016.

LES OUTILS

Les données présentées dans ce bilan social sont extraites des différentes applications composant notre système d'information :

- › Base de données produite par la Direction des Ressources Humaines (tableaux EXCEL) pour le calcul des effectifs et les études démographiques des agents titulaires et contractuels.
- › MANGUE - COCKTAIL pour la gestion administrative des agents

titulaires et contractuels.

- › Document prévisionnel de gestion détaillé produit par la Direction des Ressources Humaines (tableau EXCEL) pour les rémunérations des personnels sur budget établissement.
- › KAKI – COCKTAIL pour les rémunérations des personnels sur budget État.
- › Tableau de suivi des vacances produit par la Direction des Ressources Humaines (tableau EXCEL) pour les vacances d'enseignement.
- › LAGAF pour la partie formation du personnel.

Des données afférentes à l'année civile 2015 ont pu faire l'objet de corrections suite à la précédente édition du bilan social.

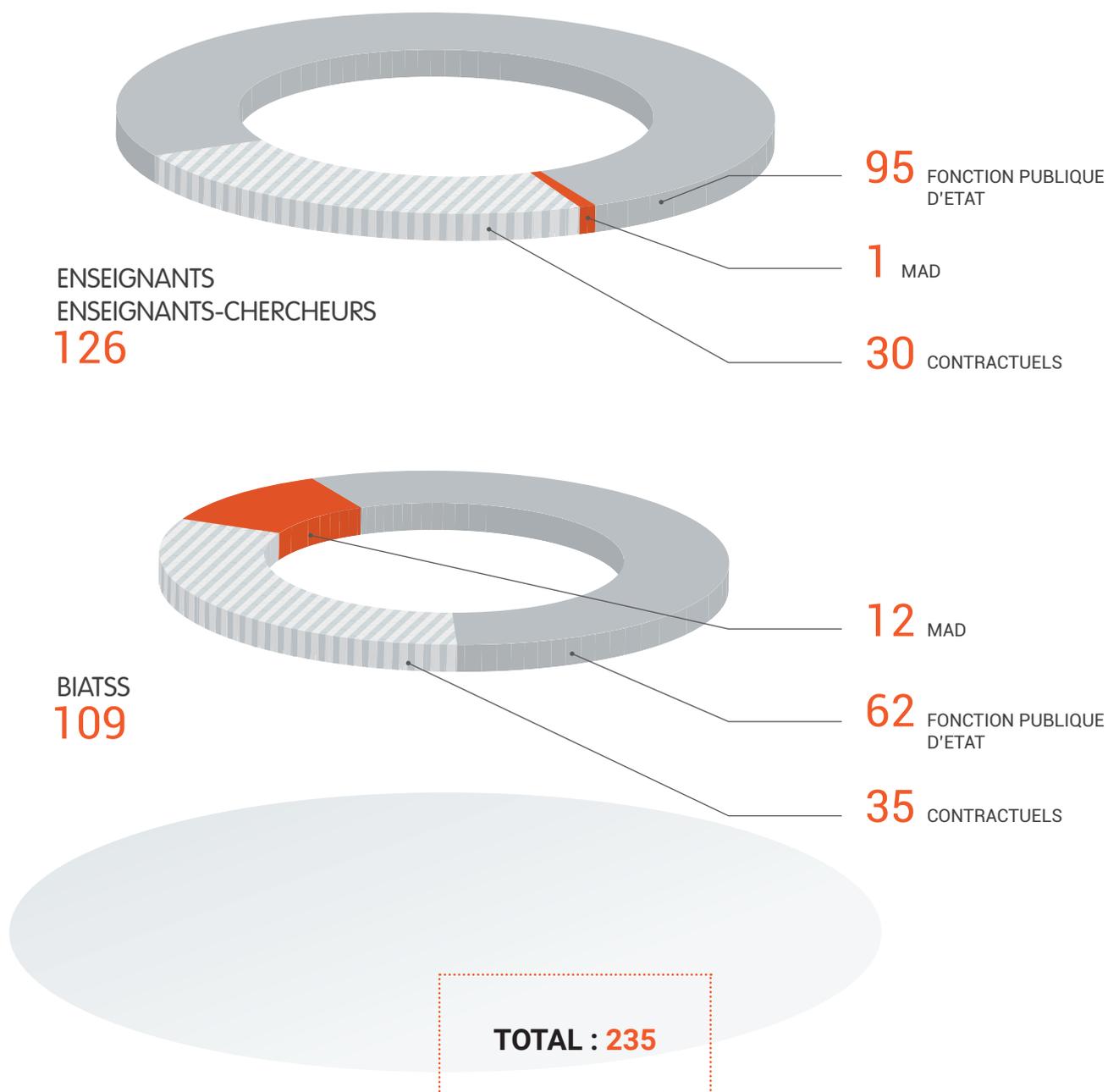
Table des matières

EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE	7
EFFECTIF GLOBAL	7
AUTRES VACATAIRES	10
STRUCTURE PAR AGE ET GENRE	12
CARRIERE DES PERSONNELS	13
LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS	13
PROMOTION DES PERSONNELS	14
REMUNERATION DES PERSONNELS OU MASSE SALARIALE	16
REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE REMUNERATION	16
HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES (HCC) ¹	17
VACATIONS D'ENSEIGNEMENT ¹	17
EMPLOI ETUDIANT ³	18
SURVEILLANTS D'EXAMENS - CAMPUS ALBI ³	19
POLITIQUE INDEMNITAIRE	19
SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	21
CONDITIONS DE TRAVAIL	21
LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	25
MEDECINE DE PREVENTION	26
LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	26
LE HANDICAP	26
FORMATION DES PERSONNELS	28
QUELQUES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	32
DEFINITIONS	33
MODALITÉS DE RECRUTEMENT	33
MODALITÉS DE MOUVEMENTS DES PERSONNELS	33
MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	33
MODALITÉS DE RÉGIME INDEMNITAIRE	34
MODALITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL	34

EMPLOIS, EFFECTIFS ET DÉMOGRAPHIE

EFFECTIF GLOBAL

* EFFECTIFS AU 31/12/2016 EN PERSONNES PHYSIQUES



* RÉPARTITION DES EFFECTIFS 2016 (EN ETPT) PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS ET PAR BUDGET

CATÉGORIE D'EMPLOIS	CORPS	ETPT 2016 BUDGET ETAT	ETPT 2016 PERSONNEL MIS À DISPOSITION	ETPT 2016 BUDGET ETABLISSEMENT	ETPT 2016 INUC	POUR RAPPEL ETPT 2015 INUC	
PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	Enseignants Chercheurs	Professeur des Universités	11,00	1,00	-	12,00	12,00
		Maître de Conférences	56,33	-	-	56,33	49,33
		Sous Total Enseignants Chercheurs	67,33	1,00	-	68,33	61,33
	Enseignants	PRCE	4,67	-	-	4,67	5,00
		PRAG	18,00	-	-	18,00	18,58
		ATER	-	-	2,67	2,67	3,17
		Enseignants Contractuels	6,83	-	5,62	12,45	13,07
		Sous Total Enseignants	29,50	-	8,29	37,79	39,82
	Chercheurs	Doctorants	-	-	9,58	9,58	13,83
	Personnels Enseignants-chercheurs et enseignants		96,83	1,00	17,87	115,70	114,98
	PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	Emplois fonctionnels et détachement	Directeur Général des Services	1,00	-	-	1,00
Agent Comptable			1,00	-	-	1,00	1,00
ITRF		Ingénieur Recherche	6,00	-	-	6,00	3,38
		Ingénieur Etudes	10,00	-	-	10,00	10,88
		Assistant Ingénieur	2,13	-	-	2,13	2,00
		Technicien	12,88	-	-	12,88	10,46
Adjoint Technique	12,56	-	-	12,56	8,00		

CATÉGORIE D'EMPLOIS	CORPS	ETPT 2016 BUDGET ETAT	ETPT 2016 PERSONNEL MIS À DISPOSITION	ETPT 2016 BUDGET ETABLISSEMENT	ETPT 2016 INUC	POUR RAPPEL ETPT 2015 INUC	
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	AENES	Attaché principal d'Administration	1,00	-	-	1,00	1,00
		Attaché d'Administration	0,53	-	-	0,53	0,80
		Secrétaire administratif	2,67	-	-	2,67	3,00
		Adjoint administratif	1,67	-	-	1,67	2,00
	Bibliothèques	Conservateur	1,00	-	-	1,00	1,00
		Bibliothécaire	-	-	-	-	0,08
		Bibliothécaire assistant spécialisé	3,90	-	-	3,90	3,90
		Magasinier	1,00	-	-	1,00	1,00
	Personnels MAD	A		1,00		1,00	1,00
		B		1,67		1,67	2,00
		C		9,30		9,30	10,35
	Personnels Contractuels	A (dont contractuels recherche)	3,00	-	9,65	12,65	12,34
		B	1,63	-	9,38	11,01	10,03
		C	0,32	-	17,46	17,78	22,24
	Personnels administratifs et techniques		62,29	11,97	36,49	110,75	107,52
	TOTAL		159,12	12,97	54,36	226,45	222,50

AUTRES VACATAIRES

* VACATAIRES D'ENSEIGNEMENT

	NBRE INTERVENANTS
Intervenants extérieurs fonctionnaires (CEV)	252
Intervenants extérieurs non fonctionnaires (CEV – ATV)	287
Intervenants extérieurs vacataires sous convention avec l'établissement*	110
TOTAL	649
Intervenants extérieurs vacataires sous convention de prestation de service	105
TOTAL	105
TOTAL	754

* Etablissements ayant signé une convention avec l'INU Champollion : Université Toulouse I Capitole, Université Toulouse Jean-Jaurès, Université Toulouse III Paul Sabatier, INSA, EMAC, ENFA, Lycée Fonlabour.

* EMPLOIS ÉTUDIANTS

	MISSIONS	NBRE INTERVENANTS
ALBI	Chaîne d'inscription	20
	SUIO-IP	1
	Scolarité générale, Vie étudiante, Relations internationales	4
	Scolarités pédagogiques / DEG	1
	Scolarités pédagogiques / SHS	3
	Scolarités pédagogiques / ALL	1
	Scolarités pédagogiques / ST	3
	Département SHS / Mission pour la fondation à la mémoire de la SHOAH	1
	SCD	2

	MISSIONS	NBRE INTERVENANTS
ALBI	Sport	1
	Action culturelle	1
	Accueil	5
	Aide au pilotage	4
RODEZ	Chaîne d'inscription	11
	Sport	2
	Accueil	2
CASTRES	SCD	3

NOMBRE TOTAL D'ÉTUDIANTS VACATAIRES INTERVENANT DANS L'ÉTABLISSEMENT : 53 DONT 7 SUR PLUSIEURS MISSIONS.

*** SURVEILLANTS D'EXAMEN – CAMPUS ALBI**

	NBRE INTERVENANTS
SCOLARITÉS PÉDAGOGIQUES / ALL	4
SCOLARITÉS PÉDAGOGIQUES / DEG	7
SCOLARITÉS PÉDAGOGIQUES / SHS	4
SCOLARITÉS PÉDAGOGIQUES / ST	2
FORMATION CONTINUE ET APPRENTISSAGE	2
SCOLARITÉ GÉNÉRALE, VIE ÉTUDIANTE, RELATIONS INTERNATIONALES / SECRÉTARIAT PARTICULIER HANDICAP	1

NOMBRE TOTAL DE SURVEILLANTS D'EXAMENS : 8 DONT 7 SURVEILLANTS INTERVIENNENT SUR PLUSIEURS DÉPARTEMENTS.

STRUCTURE PAR AGE ET GENRE

* RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET ÂGE, EN NOMBRE

Personnes physiques au 31/12/2016
MAD pris en compte dans les personnels titulaires



CARRIERE DES PERSONNELS

LES MOUVEMENTS DES PERSONNELS

→ Arrivée des personnels titulaires

2016	PU	MCF	ENS. 2ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Concours	-	6	3	7	16
Mutation	-	1	-	1	2
Intégration	-	-	-	2	2
Détachement	-	-	-	1	1
TOTAL					21

POUR RAPPEL 2015	PU	MCF	ENS. 2ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Concours	-	6	1	7	14
Mutation	-	2	-	-	-
Intégration	-	-	-	-	-
Détachement	-	-	-	1	1
TOTAL					15

→ Départ des personnels titulaires / Sorties définitives

2016	PU	MCF	ENS. 2ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Retraite	-	-	-	-	-
Concours	-	-	-	-	-
Mutation	-	-	-	2	2
Disponibilité	-	-	1	-	1
Fin de fonction*	-	-	-	1	1
TOTAL					4

POUR RAPPEL 2015	PU	MCF	ENS. 2ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Retraite	-	-	1	1	2
Concours	-	-	-	-	-
Mutation	-	1	2	1	4
Disponibilité	-	-	-	-	-
Fin de fonction*	-	-	-	-	-
TOTAL					6

*Décès, démission, etc.

→ Sorties provisoires

2016	PU	MCF	ENS. 2ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Détachement	-	-	-	1	1
Disponibilité	-	-	-	1	1
Congé parental	-	-	2	-	2
TOTAL					4

POUR RAPPEL 2015	PU	MCF	ENS. 2ND DEGRÉ	BIATSS	TOTAL
Détachement	-	-	-	-	-
Disponibilité	-	-	-	1	1
Congé parental	-	-	-	-	-
TOTAL					1

PROMOTION DES PERSONNELS

* PROMOTION DE GRADES (EXAMEN PROFESSIONNEL/TABLEAU D'AVANCEMENT)

	FILIÈRE	CORPS/GRADE	2016	POUR RAPPEL 2015
PERSONNELS ENSEIGNANTS	Enseignants-Chercheurs	PU CE	1	1
		PU 1C	1	1
		MCF HC	1	2
	Enseignants 2 nd degré	PRAG HC	2	3
		PRCE HC	1	-
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	ITRF	IGE 1C	1	-
		TCH CS	1	-
		ATRF 1C	1	1
	Bibliothèques	BIBAS CS	1	-
TOTAL			10	8

* PROMOTION DE CORPS (CONCOURS/LISTE D'APTITUDE)

	FILIÈRE	CORPS/GRADE	2016	POUR RAPPEL 2015
PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	ITRF	IGR	-	2
		IGE	-	1
		TCH	1	-
TOTAL			1	3

NOUVEAUTÉ

PPCR

« Parcours professionnels, carrières et rémunérations » a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière :

C'est un rééquilibrage de la part des primes dans la rémunération des agents publics, avec la transformation d'une partie de leurs primes (398 € annuels en catégorie A, 278 € annuels en catégorie B et 167 € annuels en catégorie C) en points d'indice, en vue d'une amélioration du niveau des retraites.

Ce rééquilibrage se traduit, de manière pérenne, sur le bulletin de salaire, par une minoration du montant de primes et par une augmentation de l'indice de rémunération.

Ce transfert est réalisé :

- › En 2016 pour la catégorie B ;
- › En 2017 pour la catégorie C ;
- › En 2 étapes, en 2017 et 2018 pour la catégorie A (enseignants-chercheurs / enseignants / BIATSS)

Au-delà de ce rééquilibrage, entre la part indiciaire et les primes, PPCR se traduit sur la période 2016-2020 par :

- › une augmentation des indices de début et de fin de carrière ;
- › une amélioration des déroulements de carrière ;
- › la possibilité pour chaque fonctionnaire d'effectuer une carrière sur au moins 2 grades ;
- › une reconnaissance du niveau de qualification et des missions exercées par les personnels sociaux de catégorie B à travers leur passage en catégorie A à compter de 2018.

REMUNERATION DES PERSONNELS OU MASSE SALARIALE

REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE REMUNERATION

CATÉGORIE	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
	MASSE SALARIALE 2016	MASSE SALARIALE 2016 COÛT CHARGÉ	POUR RAPPEL MASSE SALARIALE 2015	POUR RAPPEL MASSE SALARIALE 2015 - COÛT CHARGÉ
Rémunération principale	5 557 979,07	1 836 898,35	5 062 780,83	1 978 162,34
Prestations sociales	8 835,15		7 509,00	
CET	19 600,00		12 520,00	
GIPA	2 438,68		10 629,00	
Primes et indemnités	395 173,56	94 656,00*	348 092,55	189 848,90
HCC	-	473 963,48*	-	264 707,98
Vacations d'enseignement (CEV – ATV)	-	1 336 347,40	-	1 270 338,85
Vacations administratives		72 310,05		
Vacations d'enseignement sous convention	-	234 603,40	-	425 704,12
Charges sociales	4 804 583,69	-	4 368 854,55	-
ARE	8 830,36	-	683,98	-
TOTAL	10 797 440,51	4 055 706,04	9 811 069,91	4 128 762,19

* CRÉDITS 10 - FONCTIONNEMENT

REMUNERATION des personnels mis à disposition	-	496 361,12	-	514 179,00
Convention de prestation de service d'enseignement	-	159 232,33	-	104 156,86

LEXIQUE

- › **Rémunération principale** : Traitement brut, supplément familial de traitement, NBI
- › **Prestations sociales** : Remboursement domicile travail hors IDF
- › **CET** : Compte Epargne Temps
- › **GIPA** : Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- › **Primes et indemnités** : Primes BIATSS (PPRS, IFSE, IAT...), primes enseignants (PRES,PES,PEDR) et indemnités (régie, formation continue ...)
- › **HCC** : Heures de Cours Complémentaires
- › **Vacations d'enseignement** : Vacations d'enseignement effectuées par des Chargés d'Enseignement Vacataires (CEV) et des Agents Temporaires Vacataires (ATV)
- › **Vacations administratives** : Emplois étudiant et surveillants d'examen
- › **Vacations d'enseignement sous convention** : Heures d'enseignement des intervenants d'établissement sous convention avec l'INU Champollion
- › **Charges patronales** : Cotisations : pension civile, vieillesse, accident du travail, ...
- › **ARE** : Aide au Retour à l'Emploi

* Par rapport à 2015, Transfert de la masse salariale entre primes et indemnités et HCC avec la mise en place du Référentiel Equivalence Horaire (REH). Les Heures Référentiel Service (HRS) sont intégrées au service statutaire d'enseignement. En 2016, c'est ainsi 2 728 heures qui ont été transférées vers les services et qui expliquent une partie de l'augmentation des HCC.

HEURES DE COURS COMPLEMENTAIRES (HCC)¹

Payées en 2016 au titre de l'année universitaire 2015-2016

	NBRE HEURES	MONTANT EN €
Enseignants titulaires	9 242,00	378 090,22
Enseignants contractuels	585,25	23 942,58
Charges patronales		71 930,68
TOTAL	9 827,25	473 963,48²

VACATIONS D'ENSEIGNEMENT¹

Payées en 2016 au titre de l'année universitaire

	NBRE HEURES	MONTANT EN €
Intervenants extérieurs fonctionnaires (CEV)	11 701,33	478 701,41
Intervenants extérieurs non fonctionnaires (CEV – ATV)	13 430,86	549 456,48
Intervenants extérieurs vacataires sous convention avec l'établissement	4 079,00	175 228,76
Charges patronales		367 564,15
TOTAL	29 211,90	1 570 950,80²

¹ Coût brut : 40,91 € /h

² Coût chargé : coût brut + charges patronales

* CREDITS 10 (FONCTIONNEMENT)

	NBRE HEURES	MONTANT EN €
Intervenants extérieurs vacataires sous convention de prestation de service d'enseignement	3 679,58	159 232,33

		NBRE HEURES	MONTANT EN €
ALBI	Chaîne d'inscription	1 551,00	16 657,74
	SUIO-IP	22,50	241,65
	Scolarité générale, Vie étudiante, Relations internationales	219,32	2 355,50
	Scolarités pédagogiques / DEG	90,50	971,97
	Scolarités pédagogiques / SHS	182,25	1 957,36
	Scolarités pédagogiques / ALL	147,00	1 578,78
	Scolarités pédagogiques / ST	92,00	988,08
	Département SHS / Mission pour la fondation à la mémoire de la SHOAH	153,00	1 643,22
	SCD	268,00	2 878,32
	Sport	157,00	1 686,18
	Action culturelle	151,00	1 621,74
	Accueil	213,58	2 293,85
	Aide au pilotage	154,25	1 656,65
RODEZ	Chaîne d'inscription	616,00	6 615,84
	Sport	209,50	2 250,03
	Accueil	270,00	2 899,80
CASTRES	SCD	126,00	1 353,24
CHARGES PATRONALES			17 382,10
TOTAL		4 622,90	67 032,05²

SURVEILLANTS D'EXAMENS - CAMPUS ALBI³

	NBRE HEURES	MONTANT EN €
Scolarités pédagogiques / ALL	33,33	357,96
Scolarités pédagogiques / DEG	120,75	1 296,85
Scolarités pédagogiques / SHS	41,75	448,40
Scolarités pédagogiques / ST	7,17	77,01
Formation Continue et apprentissage	49,50	531,63
Scolarité générale, Vie étudiante, Relations internationales / Secrétariat particulier Handicap	111,50	1 197,51
Charges patronales		1 368,64
TOTAL	364,00	5 278,00²

² Coût chargé : coût brut + charges patronales

³ Coût brut : Smic + 10 % soit 10,74 €/h

POLITIQUE INDEMNITAIRE

* INDEMNITÉS ET PRIMES PERÇUES PAR LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	BUDGET ETAT MONTANT TOTAL BRUT EN €	BUDGET ETABLISSEMENT MONTANT TOTAL BRUT EN €
PES / PRES	94	110 180,76	4 979,92
PEDR	9	-	48 500,00
Indemnité CNU	3	-	4 653,00

* INDEMNITÉS ET PRIMES PERÇUES PAR LES PERSONNELS BIATSS

	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	BUDGET ETAT MONTANT TOTAL BRUT EN €	BUDGET ETABLISSEMENT MONTANT TOTAL BRUT EN €
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	6	276 943,99	-
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	50		
Prime de fonction informatique (PFI)	10		
Indemnité de caisse et de responsabilité	1		
Indemnité chaussure / habillement	1		
Indemnité de sujétions spéciales	1		
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	1		
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	4		
Prime de technicité forfaitaire	4		
Indemnité spéciale des conservateurs	1		
Indemnité de régie	8	-	1 223,00

* INDEMNITÉS FORMATION CONTINUE

	NOMBRES DE BÉNÉFICIAIRES	BUDGET ETAT MONTANT TOTAL BRUT EN €	BUDGET ETABLISSEMENT MONTANT TOTAL BRUT EN €
Indemnité pour activités de formation continue	5	-	17 500,00

NOUVEAUTÉ

RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 - Circulaire du 5 décembre 2014

Création du RIFSEEP, composé :

- d'une indemnité principale dite "de fonctions, de sujétions et d'expertise" (IFSE)
- d'un complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Dispositif indemnitaire unique :

L'IFSE a d'ores et déjà remplacé la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les personnels de la filière AENES et a vocation à regrouper l'ensemble des primes et indemnités statutaires des personnels BIATSS jusque-là applicables.

Le RIFSEEP s'inscrit dans un processus de refonte et d'harmonisation des régimes indemnitaires.

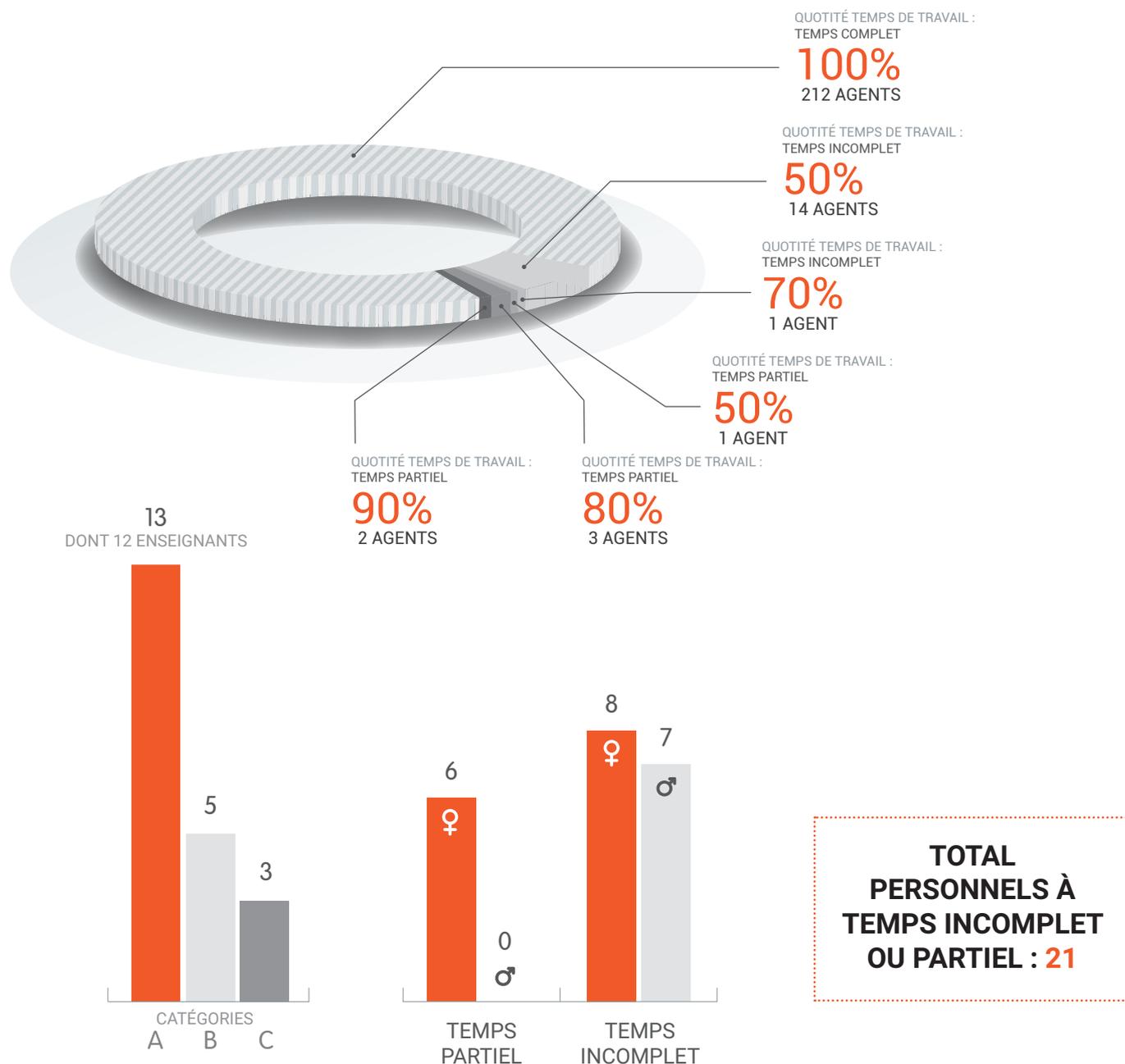
Trois objectifs principaux :

- simplifier le paysage indemnitaire ;
- garantir une équité entre les agents des différents ministères et des trois fonctions publiques ;
- faciliter la mobilité des fonctionnaires.

SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL

* LE TEMPS DE TRAVAIL

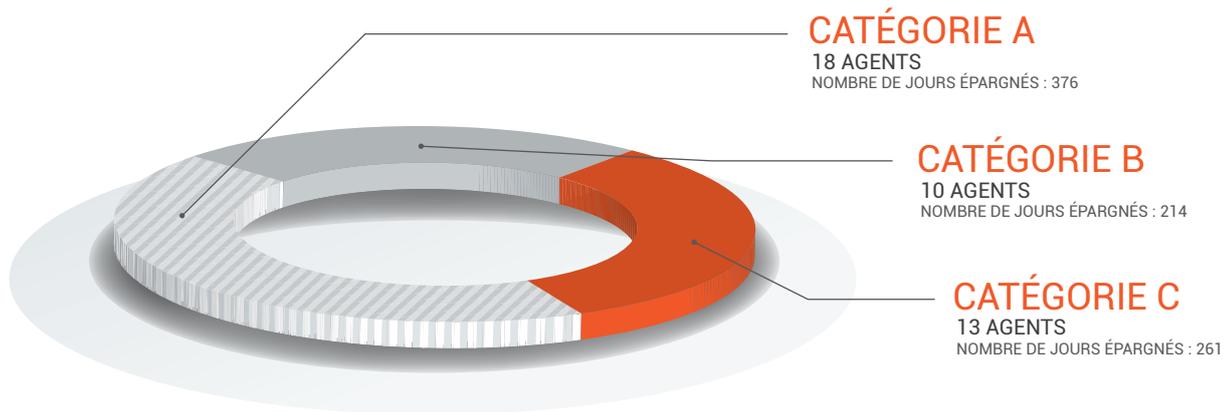


* LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Aucun personnel n'a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique en 2016.

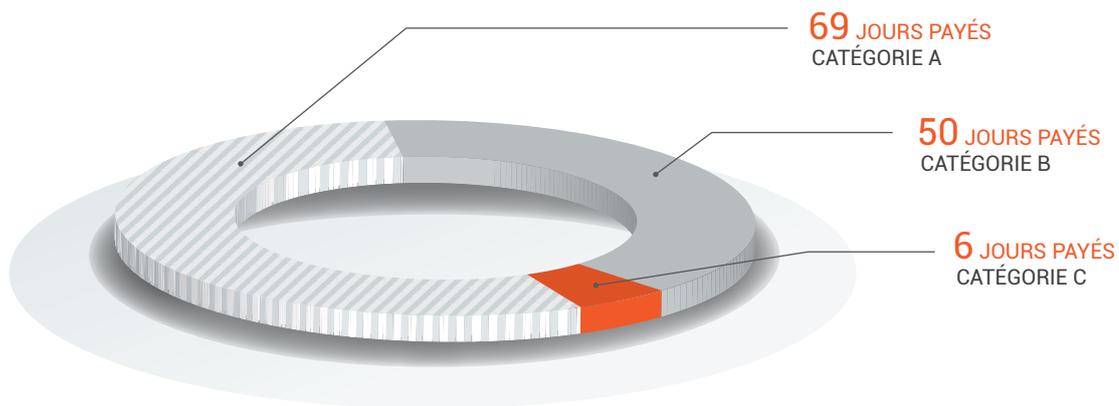
* **LE COMPTE EPARGNE TEMPS**

→ Nombre de jours épargnés en 2016 par catégorie de personnels



TOTAL AGENTS AYANT UN CET : 41
TOTAL NOMBRE DE JOURS ÉPARGNÉS : 851

→ Nombre de jours payés par catégorie



TOTAL JOURS PAYÉS : 125

* LES CONGES REGLEMENTAIRES (HORS CONGES ANNUELS) ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

		2016		POUR RAPPEL 2015	
		NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Enseignants titulaires	Congé maladie ordinaire	11	157	9	157
	Congé longue maladie	-	-	1	61
	Congé longue durée	-	-	-	-
	Congé maternité	1	88	3	349
	Congé paternité	5	49	1	11
	Garde enfant malade	1	1	-	-
	Congé formation professionnelle	-	-	-	-
	CRCT	-	-	1	-
	Sous-total	18	295	15	578
Enseignants contractuels	Congé maladie ordinaire	2	72	3	33
	Congé grave maladie	-	-	-	-
	Congé maternité	-	-	-	-
	Congé paternité	-	-	-	-
	Garde enfant malade	-	-	-	-
	Sous-total	2	72	3	33
BIATSS titulaires	Congé maladie ordinaire	18	257	23	676
	Congé longue maladie	2	217	1	184
	Congé longue durée	-	-	-	-
	Congé maternité	1	91	2	229
	Congé paternité	1	11	-	-
	Garde enfant malade	7	15	8	12,5
	Sous-total	29	591	34	1 101,50
BIATSS contractuels	Congé maladie ordinaire	23	397	18	136
	Congé grave maladie	1	81	-	-
	Congé maternité	-	-	-	-
	Congé paternité	2	22	-	-
	Garde enfant malade	5	9,5	4	4
	Sous-total	31	509,5	22	140
TOTAL		80	1 467,50	74	1 852,50

*** LES AUTORISATIONS D'ABSENCE RELEVANT DE DECISIONS INTERNES VALIDEES
PAR LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT**

		2016		POUR RAPPEL 2015 **	
		NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS	NBRE DE JOURS
Personnels titulaires	Maladies de courte durée (Absences sans justificatifs - 2 jours consécutifs 3 fois dans l'année)	26*	54	13	19
	Absences pour déménagement	1	2	1	1
	Absences liées à un concours	3	11	9	34
	Absences pour PACS ou mariage	2	10	-	34
	Absences liées à un décès	1	1	-	-
	Absences suite à une naissance	1	3	1	3
	Sous-total	34	81	24	91

* dont 8 personnes ayant pris plus de 2 jours sur les 6 jours accordés.

Personnels contractuels	Maladies de courte durée (Absences sans justificatifs - 2 jours consécutifs 3 fois dans l'année)	8*	17,5	3	6
	Absences pour déménagement	2	3	2	2
	Absences liées à un concours	17	41	1	4
	Absences pour PACS ou mariage	-	-	1	5
	Absences liées à un décès	-	-	-	-
	Absences suite à une naissance	1	3	-	-
	Sous-total	28	64,5	7	17

* dont 3 personnes ayant pris plus de 2 jours sur les 6 jours accordés.

TOTAL	62	145,5	31	108
--------------	-----------	--------------	-----------	------------

** Données non exhaustives

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

* CHSCT (COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL)

Le CHSCT s'est réuni **2** fois en 2016.

Son rôle :

- › contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- › contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- › veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Pour cela, le CHSCT :

- › analyse les risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail ;
- › analyse les risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement
- › contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ;
- › peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- › suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des personnes dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ;
- › coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Sa composition :

- › les membres représentants de l'administration sont la Directrice et la Directrice des Ressources Humaines. Les suppléants sont le Directeur Général des services et le chef d'équipe du service Patrimoine, Hygiène et sécurité ;
- › 5 représentants du personnel titulaires et 5 représentants du personnel suppléants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au Comité Technique ;
- › 2 représentants des usagers (étudiants) et 2 suppléants ;
- › le conseiller de prévention et le médecin de prévention assistent aux réunions ;
- › les assistants de prévention peuvent assister aux réunions.

Le président du CHSCT peut convoquer des experts (voix consultative) à la demande de l'administration ou des représentants du personnel. Le CHSCT peut en outre faire appel au concours de toute personne qualifiée (voix consultative).

Les représentants du personnel au CHSCT ont changé suite à l'arrêté n°2016-94 du 25 juin 2016.

* ASSISTANTS DE PREVENTION

Les assistants de prévention ont pour fonction d'assister et de conseiller la/le responsable de l'unité de travail ou du bâtiment auprès duquel elle/il est nommé dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail visant à :

- › prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des personnes ;
- › améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des personnes ;

- › faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité, des techniques propres à les résoudre, des obligations réglementaires et des consignes à appliquer ;
- › veiller à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité dans leur unité de travail.

Au titre de cette mission, les assistants de prévention :

- › proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;
- › participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation du personnel.

Au 31 décembre 2016, **10** assistants de prévention étaient désignés pour assurer ces fonctions.

MEDECINE DE PREVENTION

* VISITE MEDICALE OBLIGATOIRE

		NBRE AGENTS	OBSERVATION
Visite médicale à l'embauche		15	Effectuée par un médecin agréé
Visite médicale périodique	Quinquennale	-	<i>Non effectuée car plus de médecin de prévention 210 agents concernés</i>
	Annuelle (surveillance renforcée)	-	<i>Non effectuée car plus de médecin de prévention 25 agents concernés</i>
Visite de reprise		1	Effectué par le comité médical

* COMITE MEDICAL

2 dossiers ont été transmis au comité médical pour l'année 2016, dont un dossier pour un agent titulaire femme et un dossier pour un agent non titulaire femme.

LES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

* ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE SERVICE ET DE TRAJET



* MALADIE PROFESSIONNELLE

Aucune maladie professionnelle n'a été reconnue pour l'année 2016.

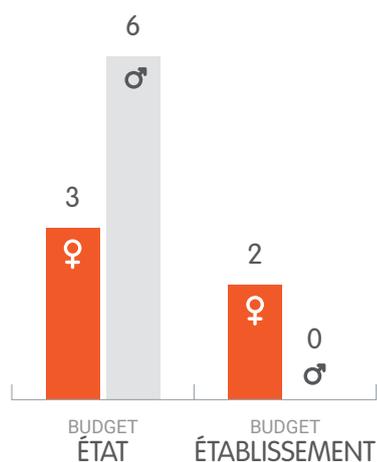
LE HANDICAP

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

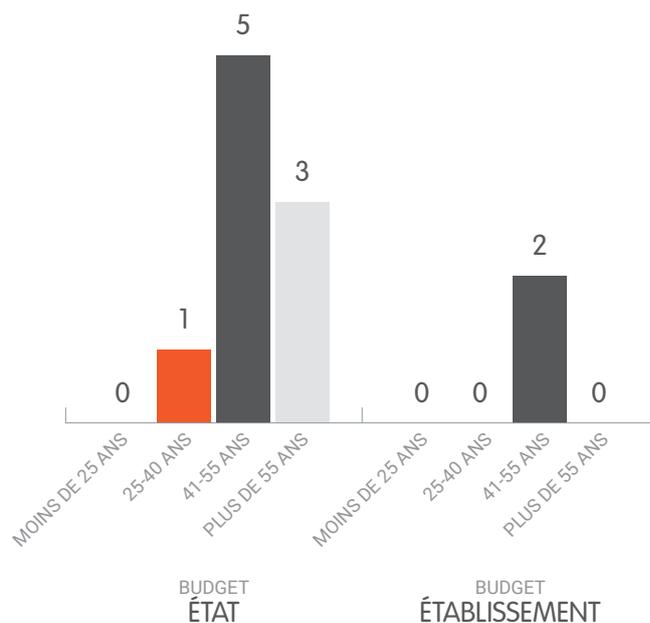
* BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU 01/01/2016 (TITULAIRES ET CONTRACTUELS)

	BUDGET ETAT	BUDGET ETABLISSEMENT
Personnels enseignants	0	0
Personnel BIATSS	9	2
TOTAL	9	2

→ répartition par genre



→ répartition par âge



L'Institut National Universitaire Champollion étant un établissement non RCE, l'obligation d'emploi des universités en faveur des personnes en situation de handicap n'est calculée que sur la seule part des personnels contractuels rémunérés sur le budget de l'établissement (Titre III + ressources propres).

*** TAUX D'EMPLOI DE PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP EN 2016 SUR LE BUDGET ÉTABLISSEMENT**

Taux direct	3,23
Taux légal	3,40
Contribution FIPHFP	3 455,87 €

On distingue le taux d'emploi direct et le taux d'emploi légal.

Le taux direct est le ratio entre les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total.

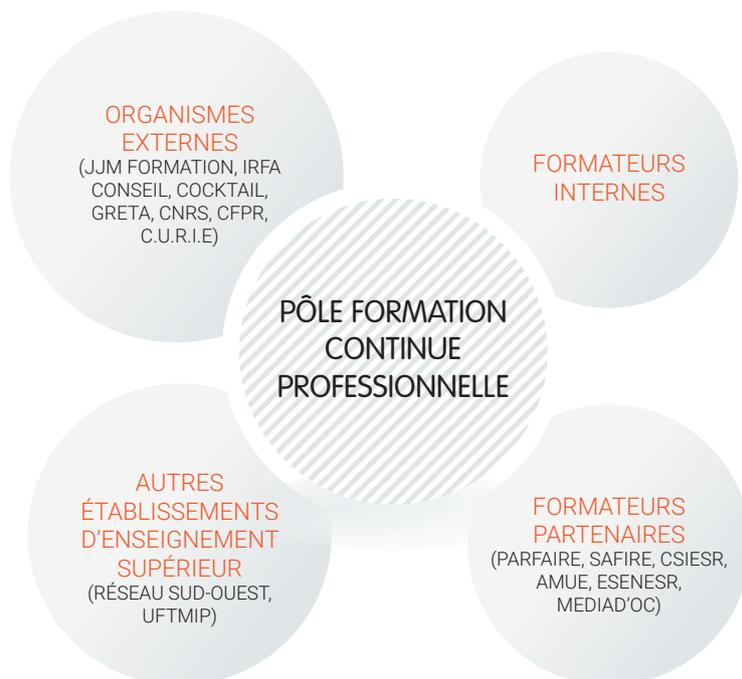
Le taux légal prend en compte le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et certaines dépenses réalisées par l'établissement en faveur du personnel en situation de handicap.

Le taux à atteindre pour tous les établissements est de 6%. Si le taux réel est inférieur, les établissements doivent s'acquitter d'une contribution spécifique.

Enfin, pour calculer le montant de la contribution due par l'établissement, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) tient, en outre, compte des dépenses réalisées en faveur des étudiants en situation de handicap.

FORMATION DES PERSONNELS

Le budget dédié à la formation continue professionnelle s'élève à 15 000 € en crédit de fonctionnement (10) et à 7 000 € en crédit de personnel (30) soit un **budget total de 22 000 €**.



* RÉPARTITION DES ACTIONS DE FORMATION PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

			2016	POUR RAPPEL 2015
			NBRE D'AGENTS	NBRE D'AGENTS
Enseignants Chercheurs Enseignants	Homme		10	5
	Femme		1	1
BIATSS	Catégorie A	Homme	9	9
		Femme	9	9
	Catégorie B	Homme	6	5
		Femme	15	11
	Catégorie C	Homme	8	3
		Femme	17	14
TOTAL			75	57

Ces agents peuvent avoir participé à plusieurs actions de formation.

TOTAL DES ACTIONS DE FORMATIONS SUIVIES : 1 573,50 HEURES

* **ACTIONS DE FORMATION SUIVIES**

→ Budget formation du personnel (DRH)

DOMAINES	INTITULÉS DES FORMATIONS	NBRE DE STAGIAIRES	NBRE D'HEURES DE FORMATION (PAR STAGIAIRE)	COÛT DE LA FORMATION EN EUROS (€)	
				CRÉDITS 10	CRÉDITS 30
Administration et institutions	CG 08 - Culture administrative et service public	1	3,50		
	La loi ESR	2	3,50		
	Organisation et fonctionnement d'un EPSCP	3	13,00		
Applications de gestion	Formation avancée MANGUE	2	7,00		
Développement personnel	Gestion du Stress	3	13,00		
	Les grandes étapes de réalisation d'une opération de construction/réhabilitation	1	13,00		
Environnement professionnel	Base du droit à pension civile	1	6,00		
	Formation des référents RNCP	1	5,50		
	Formation réglementaire concours ITRF	1	6,00		
	Logiciel SENORITA	1	12,00		
	Module 1 : DSI	1	12,50		
	Module 2 : DSI	1	12,50		
	Cocktail GBCP	3	14,00	750,00	
	PECHE	10	11,85		
Formations juridiques	Ingénierie contractuelle (niveau 1) : partenariat et contrats de recherche	1	12,00	390,00	
Gestion du personnel	Diagnostiquer les compétences dans un service pour assurer leur transférabilité	1	12,00		
	Manager par les risques	1	19,50		
Hygiène et sécurité	CERTIPHYTO	2	14,00	840,00	
	Conduite d'autoclave	3	3,50		
	Habilitation Risques Electriques	8	14,00	1 196,00	
	Habilitation Risques Electriques - Recyclage	6	6,50	598,00	
	Manipulation des extincteurs - Recyclage	11	3,00	400,00	
	Sauveteur Secourisme du Travail - Maintien et actualisation des compétences	11	7,00	680,00	
Insertion professionnelle	Analyse de pratiques	4	6,00		
Langages et bases de données	Basic IPv6 Training Course	1	7,00		
	Linux Administration : bases et services	1	32,50		
Langues étrangères	Anglais professionnel	4	11,50		2 147,61
Méthodologie	Gérer un projet dans un établissement de l'ESR	1	14,00		
Préparation aux concours	Elaboration du dossier RAEP et du rapport d'activités	12	16,75	3 000,00	
	Préparation à l'épreuve orale des examens professionnels des SAENES CS	1	6,00		
Technologies d'information et de communication	MOOC Parcours Connaissances - Introduction à la cartographie des processus Métier	1	6,00	60,00	
Séminaires et colloques	Colloque agent comptable	1	14,00	600,00	
Divers	Adhésion association, logistique accueil formation			749,26	
TOTAL		101		9 263,26	2 147,61
				SOIT 11 410,87 €	

→ Budget DSIUN

INTITULÉS DES FORMATIONS	NBRE DE STAGIAIRES	NBRE D'HEURES DE FORMATION (PAR STAGIAIRE)	COÛT DE LA FORMATION EN EUROS (€)	
			CRÉDITS 10	CRÉDITS 30
Gestion de projet AMUE	1	14,00	190,00	
Linux administration	1	35,00	735,00	
Journée Logiciels (LOGCRI)	1	7,00		
Parcours de formation du DSI	1	21,00		
TOTAL	4		925,00	
			SOIT 925,00 €	

→ Formations SCD en partenariat avec URFIST et MEDIA DOC

INTITULÉS DES FORMATIONS	NBRE DE STAGIAIRES	NBRE D'HEURES DE FORMATION (PAR STAGIAIRE)	COÛT DE LA FORMATION	
			CRÉDITS 10	CRÉDITS 30
Bibliothèque distribuée : quelle identité pour la BU à l'heure de la société collaborative et des données massives ?	5	11,00		
Etre apprenant en situation de e-learning	1	12,00		
JE : Dialoguer, collaborer, coproduire : les relations enseignants-chercheurs/professionnels de l'information	7	6,00		
Journée Réseau SICD-PRES de Toulouse	14	7,00		
Open accès et évaluation de la recherche	2	12,00		
Recyclage manipulation des extincteurs	5	3,00		
Sauveteur secouriste du travail - RECYCLAGE	5	7,50		
SFX : administration	1	3,00		
Accueil en bibliothèque	1	6,00		

MODULE CIRCULATION - administration	1	6,00		
Module ACQUISITIONS Horizon - initiation	1	5,50		
Module CATALOGAGE Horizon - initiation	1	5,50		
Présentation RESEAU HORIZON	1	3,00		
Gestion du stress	1	12,00		
Formation de formateurs niveau 2 : développer et enrichir ses pratiques de formation	1	15,00		
Moodle : Concevoir et mettre en œuvre un cours en ligne sur une plateforme pédagogique Moodle	1	12,00		
Recherche d'informations sur Internet (perfectionnement) : méthodologie et outils	1	6,00		
Scenarii Opale : Créer des modules d'auto-formation aux formats Web et PDF avec SCENARI Opale	1	6,00		
Voyage d'étude : "bibliothèques innovantes"	2	22,00		
Bibliothécaire gestionnaire de données	1	3,00		
Gestion des ressources électroniques en bibliothèque	1	3,00		
Organisation et fonctionnement d'un EPSCP	1	12,00		
RAMEAU - initiation	1	12,00		
Gestion de projet : les fondamentaux	1	12,00		
Loi ESR	1	3,50		
Organisation et fonctionnement d'un EPSCP	1	12,00		
Bien préparer sa retraite	1	7,50		
TOTAL	60		-	-

SOIT 0,00 €

NB : les formations des enseignants et enseignants-chercheurs étant couvertes par des fonds spécifiques de l'UFTMIP, ces formations n'ont généré aucun coût pour l'établissement.

QUELQUES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

- › **AAENES** : Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- › **ADJAENES** : Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- › **AENES** : Attaché d'Administration Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- › **ALL** : Arts, Lettres et Langues
- › **APAENES** : Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- › **ARE** : Aide au Retour à l'Emploi
- › **ASI** : Assistant Ingénieur
- › **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- › **ATRF** : Adjoint Technique de Recherche et Formation
- › **ATV** : Agent Temporaire Vacataire
- › **BIATSS** : Bibliothèques, Ingénieur, Administratif, Technique, de Service et de Santé
- › **BIBAS** : Bibliothécaire Assistant Spécialisé
- › **CE** : Classe Exceptionnelle
- › **CET** : Compte Epargne Temps
- › **CEV** : Chargé de Cours Vacataire
- › **CN** : Classe Normale
- › **CNU** : Conseil National des Universités
- › **CRCT** : Congé de Recherche et Conversion Thématique
- › **CS** : Classe Supérieure
- › **DEG** : Droit Economie Gestion
- › **DGS** : Directeur Général des Services
- › **ETPT** : Equivalent Temps Plein Travaillé
- › **GIPA** : Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
- › **HC** : Hors Classe
- › **HCC** : Heures de Cours Complémentaires
- › **HRS** : Heures Référentiel Services
- › **IAT** : Indemnité d'Administration et de Technicité
- › **IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
- › **IFTS** : Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires
- › **IGE** : Ingénieur d'Etudes
- › **IGR** : Ingénieur de Recherche
- › **ISIS** : Informatique et Systèmes d'Information pour la Santé
- › **ITRF** : Ingénieur, Technicien de Recherche et Formation
- › **MAD** : Mis A Disposition
- › **MCF** : Maître de Conférences
- › **PFI** : Prime de Fonction Informatique
- › **PPRS** : Prime de Participation à la Recherche Scientifique
- › **PRAG** : Professeur Agrégé
- › **PRCE** : Professeur Certifié
- › **PU** : Professeur des Universités
- › **REH** : Référentiel d'Equivalences Horaires
- › **SAENES** : Secrétaire Administrative de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- › **SFT** : Supplément Familial de Traitement
- › **SHS** : Sciences Humaines et Sociales
- › **ST** : Sciences et Technologies
- › **STAPS** : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
- › **TCH** : Technicien de Recherche et Formation

DEFINITIONS

- › **Catégories** : tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C.
 - › la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
 - › la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures
 - › la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.L'ensemble des personnels enseignants relève de la catégorie A.
- › **Corps** : ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B ou C.
- › **Grade** : subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.
- › **Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)** : L'ETPT proratise l'ETP emploi en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile.

MODALITÉS DE RECRUTEMENT

- › **Concours** : le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe plusieurs types de concours :
 - › **Concours externe** : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.
 - › **Concours interne** : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre emploi, ou une catégorie donnée.
 - › **Recrutements sans concours** : la loi relative à la modernisation de la fonction publique a modifié l'article 22 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant disposition statutaire relative à la fonction publique de l'Etat pour permettre le recrutement sans concours par l'accès au 1^{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.

MODALITÉS DE MOUVEMENTS DES PERSONNELS

- › **Mutation** : changement d'établissement d'affectation. La mutation est subordonnée à l'existence d'un emploi vacant dans le même corps dans l'établissement d'accueil.
- › **Mouvement interne** : changement de service d'affectation au sein du même établissement.
- › **Détachement** : position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- › **Disponibilité** : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite.
- › **Délégation** : position administrative propre aux enseignants-chercheurs. Les enseignants-chercheurs placés en délégation continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité

MODALITÉS D'EVOLUTION DE CARRIÈRE

- › **Avancement** : progression dans la carrière. Il existe 3 catégories d'avancement :
 - › **Avancement à l'ancienneté**, appliqué à l'avancement d'échelon. L'avancement a lieu de façon continue, d'un échelon à celui immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de salaire. Le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté.
 - › **Changement de grade** :
 - Avancement au choix, par inscription sur un tableau d'avancement,
 - Avancement par examen professionnel, appliqué à l'avancement de grade. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places offertes est limité.
 - › **Changement de corps** :
 - Liste d'aptitude, modalités de promotion qui permet de changer de corps.

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

Trois possibilités :

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

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

MODALITÉS DE RÉGIME INDEMNITAIRE

* INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

- **Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) et la prime d'enseignement supérieur (PES) :** prime versée aux enseignants-chercheurs, ATER et enseignants du 2nd degré affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants (fixée par arrêté ministériel du 17 novembre 2010 : 1244,98 euros).
- **Prime d'encadrement doctoral et recherche :** Elle est attribuée aux enseignants chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé et qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Cette prime est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable, sur dossier.
- **Prime d'administration :** prime versée au directeur de l'établissement. Son montant est fixé par décret ministériel.
- **Indemnité CNU :** versée aux membres du Conseil National des Universités (CNU).

* INDEMNITÉS ET PRIMES DES PERSONNELS BIATSS

→ Primes liées aux corps et grades des agents :

- **Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) :** prime versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de recherche et formation.
- **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.
- **Indemnités spécifiques des personnels des bibliothèques :** les statuts des personnels des bibliothèques prévoient un certain nombre d'indemnités spécifiques : indemnités de sujétion des personnels de magasinage, prime de technicité, prime des conservateurs. Les personnels de magasinage perçoivent également l'indemnité de chaussure et de petit équipement.
- **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.

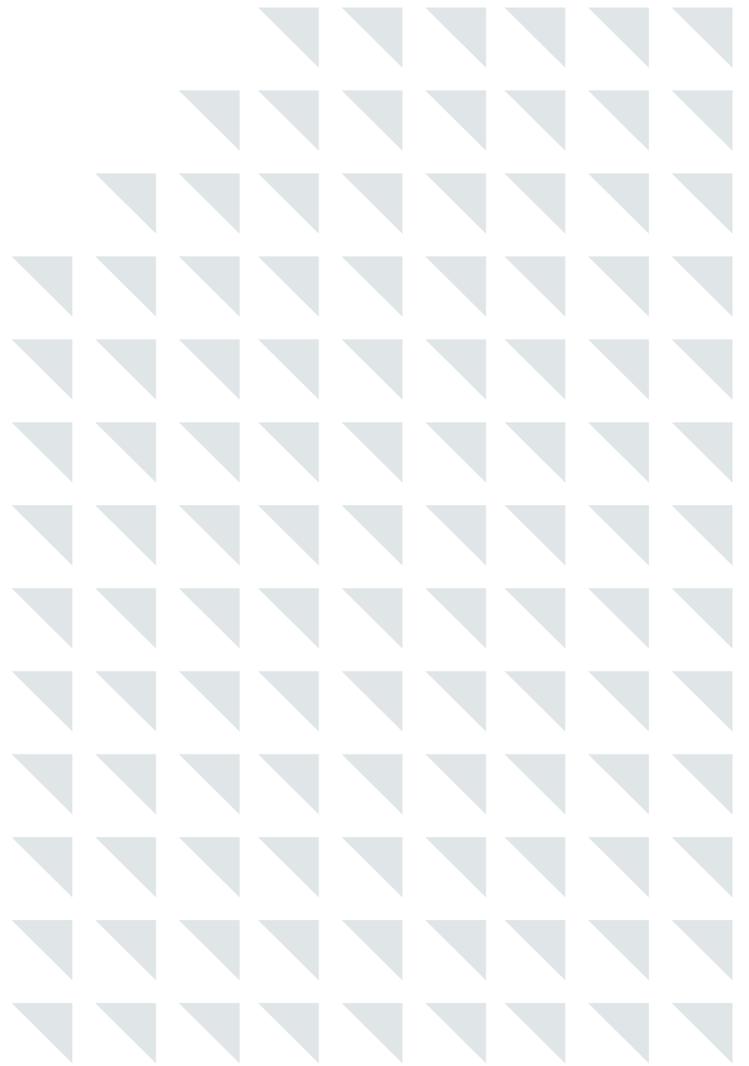
→ Primes liées à l'exercice de fonctions ou responsabilités particulières :

- **Prime de fonction informatique (PFI) :** versée uniquement aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.
- **Indemnité de caisse et de responsabilité :** versée à l'agent comptable de l'établissement.
- **Indemnité de régie :** indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes.

- **Indemnité pour activités de formation continue :** Les personnels qui, en dehors de leur activité principale, sont soit responsables de l'organisation des actions de formation continue, soit chargés de la gestion financière et comptable de ces actions, peuvent être rémunérés au moyen d'indemnités pour travaux supplémentaires établies annuellement et calculées en fonction de volume des activités de formation continue de l'établissement, selon des modalités arrêtées par le ministre chargé du budget et le ministre de l'éducation nationale.

MODALITÉS DE TEMPS DE TRAVAIL

- **BIATSS :** La législation prévoit un temps de travail de 1 607 heures maximum. Les jours de congés dépendent de la quotité de temps de travail. Le temps incomplet est 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. 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.
- **ENSEIGNANTS :** l'arrêté du 31 juillet 2009 approuve le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier au corps des professeurs des universités et des maîtres de conférences. La nouveauté est que le service d'un enseignant-chercheur ne se calcule plus seulement sur la base du temps passé devant les étudiants mais inclut aussi des activités répertoriées dans le référentiel validé par l'établissement (pédagogie, recherche, administration).





Institut National Universitaire Champollion
Place de Verdun
81012 Albi Cedex 9 – France
+33 (0)5 63 48 17 17

www.univ-jfc.fr