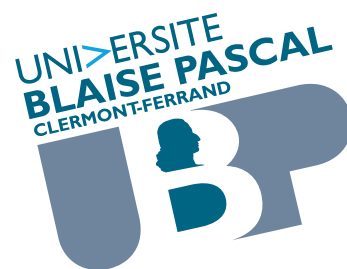




# > Bilan social 2008



# Quelques chiffres UBP

## ETUDIANTS

- 448 formations (dont 147 formations intermédiaires)
- 13 948 étudiants inscrits en 2008-2009
- 3 925 diplômés en 2008-2009
- 6 162 étudiants ayant validé leur année d'études en 2008-2009

## EFFECTIFS PERSONNELS

- 891 enseignants titulaires et 184 enseignants non permanents
- 654 non enseignants (BIATOS) et 284 agents contractuels BIATOS

## ORGANISATION

- 5 UFR (Unités de Formation et de Recherche)
- 5 Ecoles et Instituts
- des services communs, centraux et inter-universitaires

## RECHERCHE

- 31 laboratoires de recherche en Sciences fondamentales, Sciences et Technologies de l'Information et de l'Ingénierie, Sciences du Vivant et Lettres, Sciences humaines et sociales dont 16 associés au CNRS et à l'INRA
- environ 120 chercheurs et 247 ITA « hébergés » travaillant dans ces laboratoires

## BUDGET 2008

- budget global établissement : 66 163 948 €
- budget des services inter-universitaires : 6 116 191 €

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION AU BILAN SOCIAL 2008</b>	<b>1</b>	
<b>I. AXES POLITIQUES</b>	<b>2</b>	
<b>II. EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETP</b>	<b>6</b>	
I.1	EFFECTIF GLOBAL DU PERSONNEL A L'UBP	7
I.2	EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETP BIATOSS TITULAIRES	8
	Synthèse emplois, effectifs physiques et ETP BIATOSS titulaires par filière et corps	9
	Emplois BIATOSS par catégorie et taux d'encadrement filières AENES, ITRF et BIB	10
	Répartition de l'effectif BIATOSS par sexe, catégorie et filière	11
	Répartition de l'effectif BIATOSS par tranche d'âge et par sexe	12
	Répartition des personnels ITRF par BAP, catégorie et sexe	13
	ETP BIATOSS par catégorie, filière et affectation	14-15
I.3	EFFECTIFS ET ETP BIATOSS CONTRACTUELS	16
	Effectifs et ETP BIATOSS contractuels par sexe et type de contrat	16
	ETP BIATOSS contractuels (hors valorisation de la recherche) par affectation et type de contrat	17
I.4	EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETP ENSEIGNANTS	18
	Emplois enseignants par composante / service	18
	Synthèse emplois, effectifs physiques et ETP enseignants par corps	19
	Répartition de l'effectif enseignant permanent par sexe, type d'enseignant et corps	20
	Répartition de l'effectif enseignant permanent par tranche d'âge et par sexe	21
	Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants 2nd degré par grandes disciplines	22
	ETP enseignants permanents par type d'enseignant, corps et affectation	23-24
I.5	EFFECTIFS ET ETP ENSEIGNANTS NON PERMANENTS	25
	Effectifs et ETP enseignants non permanents par sexe et type de contrat	25
	ETP enseignants non permanents par affectation et type de contrat	26
I.6	DELEGATIONS ET CRCT, ENSEIGNANTS INVITES	27
<b>III. MOUVEMENTS, PROMOTIONS DES PERSONNELS ET MODALITES D'EXERCICE DE LA CARRIERE</b>	<b>28</b>	
II.1	MOUVEMENTS DES PERSONNELS	29
	Mouvements des personnels BIATOSS	29
	Mouvements des personnels enseignants	30
II.2	PROMOTION DES PERSONNELS	31
	Changement de corps et changement de grade des personnels BIATOSS	31
	Changement de corps et changement de grade des personnels enseignants	32
II.3	TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	33
	Temps partiel choisi	33-34
	Autres formes de travail à temps incomplet : CPA et mi-temps thérapeutique	34
<b>IV. REMUNERATIONS</b>	<b>35</b>	
III.1	LA MASSE SALARIALE	36
III.2	LES PRIMES ET INDEMNITES	37
	Primes et indemnités des personnels BIATOSS	37
	Primes et indemnités des personnels enseignants	38
III.3	LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	39
	Répartition par nature de fonctions	39

	Répartition par corps	39
	Répartition par filière et catégorie fonction publique	40
III.4	LES HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT	41
III.4	L'AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI	41
<b>V.</b>	<b>ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS TITULAIRES</b>	<b>42</b>
IV.1	ABSENCES POUR CONGE DE MALADIE ORDINAIRE	43
IV.2	ABSENCES POUR CONGE DE MALADIE ET CONGE LONGUE DUREE	44
IV.3	ABSENCES POUR CONGE MATERNITE ET PATERNITE	44
IV.4	ABSENCES POUR CONGE ACCIDENT DE SERVICE	44
<b>VI.</b>	<b>FORMATION</b>	<b>45</b>
V.1	FORMATION CONTINUE PAR STRUCTURE ET TYPE DE PERSONNELS	46
	Personnels BIATOS par catégorie	46
	Personnels enseignants et chercheurs	46
V.2	FORMATIONS EN HYGIENE ET SECURITE	46
V.3	FORMATIONS SIFAC	47
V.4	FORMATIONS DE PREPARATION AUX CONCOURS	47
<b>VII.</b>	<b>HYGIENE ET SECURITE et MEDECINE DE PREVENTION</b>	<b>48</b>
VI.1	L'HYGIENE ET LA SECURITE	49
	Composition du Comité d'Hygiène et de Sécurité	49
	Réunions et visites de laboratoires du Comité d'Hygiène et de Sécurité	49
	Personnes compétentes en radioprotection	49
VI.2	MEDECINE DU TRAVAIL ET ACTIONS DE PREVENTION	50
	Risques professionnels et surveillance médicale	50
	Activité clinique	50
	Examens complémentaires	50
	Aptitude / inaptitudes	50
	Aptitudes spécifiques	51
	Orientations médicales	51
	Activité en milieu de travail et action en santé publique	51
	Accidents de service et accidents de trajet	51
<b>VIII.</b>	<b>INSTANCES INSTITUTIONNELLES ET CONTENTIEUX</b>	<b>52</b>
VII.1	LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES	53-54
VII.2	CONTENTIEUX RELATIFS AUX PERSONNELS ET PROCEDURES DISCIPLINAIRES	54
<b>IX.</b>	<b>LE COMITE D'ACTION SOCIALE ET DES LOISIRS (CASEL)</b>	<b>55</b>
VIII.1.	L'ACTION SOCIALE	56
VIII.2.	L'ACTION CULTURELLE ET SPORTIVE	57
VIII.3.	LE BUDGET DU CASEL	58

## Introduction au bilan social 2008

L'édition 2008 du bilan social de l'UBP s'intéresse, comme celles des années précédentes, à l'ensemble des personnels de l'UBP, qu'ils soient enseignants ou non enseignants, titulaires ou contractuels. Déclinée en huit chapitres, elle aborde différents aspects de leur gestion et de leur vie au sein de l'établissement. Les indicateurs choisis concernent les domaines suivants :

- emplois, effectifs et équivalents temps plein
- mouvements, promotions des personnels et modalités d'exercice de la carrière
- rémunérations
- absences et congés des personnels titulaires
- formation des personnels
- hygiène et sécurité, médecine de prévention
- instances institutionnelles et contentieux
- comité d'action sociale et des loisirs.

Les données portent essentiellement sur l'année universitaire 2008-2009, mais certaines peuvent être exprimées à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2008 (les effectifs) ou à l'année civile (la masse salariale, la formation des personnels).

L'année 2008 est une année particulière et importante. Tout d'abord, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'IUFM d'Auvergne est intégré à l'Université Blaise Pascal et constitue une composante à part entière de l'établissement. L'édition 2008 du Bilan Social de l'UBP est donc la première à tenir compte, dans cette configuration étendue, des données relatives à l'IUFM, ses 186 emplois, ses caractéristiques. C'est un élément à prendre en considération dans toute lecture des évolutions pluriannuelles des bilans sociaux de l'université.

Mais 2008 représente également une année de transition majeure dans le pilotage de l'établissement. En effet, suite à l'audit réalisé fin 2007 par l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR) en vue de l'accès de l'UBP aux responsabilités et compétences élargies (RCE) prévues par la loi LRU du 10 août 2007, l'établissement s'est lancé dans un très important chantier d'analyse et de réforme de son fonctionnement interne. Menée en mode projet sur plus de 18 mois en impliquant un très grand nombre de personnels, cette entreprise collective était orientée vers un accroissement de la capacité de gestion et de pilotage de l'université pour assumer et tirer parti de ces nouvelles compétences et responsabilités. En cela, elle a constitué un élément important dans la connaissance objective que l'établissement doit à lui-même, à ses personnels et à ses partenaires, sur ses fonctions financières patrimoniales, son pilotage et ses systèmes d'information, et bien sûr sur tout ce qui touche aux ressources humaines, où le lien direct avec le bilan social prend tout son sens.

C'est pourquoi, dans le sens de cette appropriation par l'établissement et par ses personnels des réalités que traduit le bilan social, un groupe de travail émanant du CTP (constitué le 11 juillet 2008) s'est vu confier la tâche de suivre, à partir de 2008, un nombre réduit et ciblé d'axes particuliers qui, aux côtés de l'ensemble des informations contenues dans le bilan social suivant les huit items cités ci-dessus, traduisent et déterminent certaines orientations de la politique d'établissement. Les axes retenus sont :

- ✓ la politique à l'égard des personnels contractuels
- ✓ la politique de formation des personnels
- ✓ la politique indemnitaire
- ✓ l'attractivité et la mobilité au service de la politique scientifique
- ✓ la politique d'action sociale

L'UBP a accédé aux Responsabilités et Compétences Élargies au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Cela change très fondamentalement la façon d'appréhender certains de ces cinq axes. Il est donc d'autant plus crucial, dans cette période d'évolutions très marquées et de transfert de compétences et de responsabilités vers l'établissement, d'en tracer les évolutions pluriannuelles. Les éléments ci-dessous relatifs à 2008 ne sont que l'amorce d'un processus qui sera développé au cours des bilans sociaux ultérieurs.

## 1) La politique à l'égard des personnels contractuels

Les personnels contractuels représentent une part importante de l'ensemble des personnels de l'université, notamment en ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèque (BIATOSS) :

	ETP	ETP Total	Proportion
Enseignants, enseignants-chercheurs	159,5	1 035,7	15,40 %
BIATOSS	256,7	888,7	28,88 %
<b>TOTAL</b>	<b>416,2</b>	<b>1 924,4</b>	<b>21,63 %</b> du nombre total des personnels de l'UBP

Bien que le contexte qui préside à leur recrutement soit très différent entre ces deux types de catégories, ces personnels sont souvent recrutés pour répondre à des besoins auxquels le nombre, la qualification ou la répartition des personnels titulaires ne permet pas de faire face. C'est le cas des personnels contractuels BIATOSS. Parmi les personnels contractuels relevant de la catégorie des enseignants-chercheurs, le cas des doctorants contractuels (134 ETP) traduit de surcroît un objectif de formation constitutif du statut, considéré comme préparatoire à la fonction de maître de conférence.

Les personnels contractuels enseignants ou enseignants-chercheurs peuvent être répartis selon les catégories suivantes :

	ETP	Proportion
Attachés temporaires d'enseignement et de recherche	44,5	27,90 %
Lecteurs	16	10,04 %
Maîtres de langue	3	1,88 %
Moniteurs	79	49,53 %
Professeurs associés	9	5,65 %
Professeurs contractuels	8	5,02 %
<b>TOTAL</b>	<b>159,5</b>	<b>100 %</b>

Parmi les contractuels BIATOSS, quatre familles principales de personnels existent, comportant chacune ses caractéristiques et ses règles et pratiques en matière de gestion.

a) Une partie d'entre eux est placée sur des emplois libérés provisoirement par des titulaires (CLD, disponibilité, détachement, congé parental, rompus de temps partiel etc.) : 52,1 ETP, soit 20,30 % du total des personnels contractuels. Dans ce cas, le contrat de la personne est renouvelé jusqu'au retour du titulaire ou à l'arrivée du titulaire suivant. Parmi ces contractuels, la catégorie C est fortement représentée (39 ETP, soit 74,86 % de ces personnels et 15,20 % du total des personnels contractuels).

b) La majeure partie est recrutée en dehors des postes de titulaires (sur « ressources propres »), dans la très grande majorité des cas pour répondre à des besoins permanents de l'université : 93,5 ETP, soit 52,68 % de ces personnels et 36,42 % du total des personnels contractuels. Dans ce cas, leur mission est durable. L'université recourt au contrat à durée déterminée (CDD) de droit public (art. 6 de la loi de 1984 portant statut de la fonction publique d'Etat et décret de 1987), qui est renouvelé régulièrement. La catégorie C est fortement représentée parmi ces personnels (157,4 ETP, soit 88,68 % de ces personnels et 61,32 % du total des personnels contractuels). Les fonctions exercées par les personnels de cette catégorie et de la catégorie précédente sont essentiellement des fonctions administratives ou techniques.

c) Une troisième partie est recrutée sur des missions de recherche, situées dans les laboratoires. Dans ce cas, le financement des contrats est assuré par l'activité contractuelle du laboratoire. Le profil de ces contractuels est différent du profil des précédentes catégories, dans la mesure où les contrats se situent majoritairement au niveau de la catégorie A (75 ETP, soit 89,29 % de ces personnels et 29,22 % du total des personnels contractuels) puisqu'il s'agit de personnels diplômés de l'enseignement supérieur se destinant au métier de la recherche.

d) Une quatrième catégorie porte sur les personnels recrutés par contrat aidé (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi). Pour ces personnels, placés sur des fonctions techniques, essentiellement d'entretien des locaux, l'entrée à l'université constitue un accès à l'emploi. Ces personnels sont au nombre de 24,9 ETP, soit 9,70 % du total des personnels contractuels.

	Personnels placés sur emplois vacants ou libérés	Personnels sur ressources propres	Personnels sur contrats de recherche	Personnels en contrat aidé	Autres personnels contractuels (CDD hand. + CDI)	TOTAL
ETP	52,1	93,5	84	24,9	2,2	<b>256,7</b>
%	20,30 %	36,42 %	32,72 %	9,70 %	0,86 %	<b>100%</b>

Compte tenu du nombre conséquent d'agents concernés et du caractère structurel de l'emploi contractuel, il est apparu indispensable de développer une politique globale et cohérente en la matière, se donnant pour triple objectif de répondre au mieux aux besoins qualitatifs et quantitatifs de l'université, d'offrir des conditions d'emploi les meilleures possibles au personnel contractuel, et favoriser l'accès à un emploi stable et lutter contre la précarité en considérant la position de personnel contractuel mais comme un marche-pied vers un emploi stable (dans l'université, dans une autre fonction publique, dans le secteur privé). Cette démarche s'est poursuivie depuis 2008 (en particulier via un groupe de travail spécifique) pour aboutir en 2010 à une charte prévoyant entre autre une procédure de recrutement et un dispositif formalisé d'accueil, d'accompagnement et d'accès à la formation pour les personnels contractuels.

Au-delà des personnels contractuels au sens strict, il convient de mentionner le cas des recrutements de personnels handicapés. Ceux-ci sont réalisés selon une procédure réglementaire spécifique prévoyant un recrutement sur contrat durant une année avant la titularisation. En 2008, l'université a recruté 1 personne, soit 0,36 % des personnels contractuels selon cette procédure. L'objectif est de parvenir à un volume d'emplois occupés par des personnels en situation de handicap égal au moins à 6% de l'emploi total. En 2008, le taux est de 0,99 % de l'effectif total.

## **2) La politique de formation des personnels**

L'année 2008 est sur ce point encore une année de mutation, voire de rupture, marquant une transition entre deux logiques.

Dans un premier temps, la perspective des changements profonds engendrée par la mise en place du volet « formation tout au long de la vie » de la loi de modernisation de la fonction publique a conduit à concentrer les actions de formation sur des objectifs indispensables à court terme et récurrentes (exemple : hygiène et sécurité : 192 stagiaires pour 1 182 heures de formation). Il a résulté de septembre 2007 à juin 2008, dans la continuité des précédentes années, un catalogue de formations comprenant les domaines de formation habituels. Il a été suivi de septembre à décembre 2008, par un « mini-plan » déployé pour pallier certaines urgences ; les formations SI\_FAC en ont constitué l'essentiel de l'architecture, avec un volume de formation très important tant en termes de stagiaires accueillis (381) que d'heures/stagiaires dispensées (2 853).

Parallèlement, un travail de fond a été mené, en particulier par un groupe de travail réunissant les responsables de la DRH et du service de formation permanente pour décliner dans le contexte de l'Université Blaise Pascal le nouveau cadre législatif encadrant la formation des personnels et les changements induits par la loi LRU. L'enjeu est à la fois la réappropriation par l'agent de son parcours professionnel à l'aide des nouveaux dispositifs qui lui sont fournis, et la nécessaire convergence entre ce projet professionnel personnel et les compétences attendues par l'établissement. L'entretien professionnel et de formation est dans cette perspective un élément clé du dialogue à partir duquel un projet de formation est défini en mobilisant les outils adéquats à l'interface entre d'une part la politique et les objectifs de l'Université ou de la structure concernée (composante, service, laboratoire) et d'autre part les orientations du développement de carrière de l'agent et de

son épanouissement personnel. Ce travail a abouti à la mise en place d'un plan « politique » déclinant cinq priorités autour desquels s'articulent les axes de formation :

- *Priorité 1* : Permettre aux agents de maîtriser les outils nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
- *Priorité 2* : Permettre aux agents d'exercer leurs missions dans les meilleures conditions de sécurité.
- *Priorité 3* : Valoriser le parcours professionnel et personnel de l'agent, lutter contre la précarité.
- *Priorité 4* : Valoriser les projets de service.
- *Priorité 5* : Anticiper les mutations.

C'est suivant ce cadre que sont bâtis à partir de 2009 les plans de formation (même si les axes internes à chaque priorité peuvent connaître de légères évolutions d'adaptation d'une année à l'autre). Un budget global de 130 000€/an (frais missions compris) est affecté à la réalisation de ces objectifs. Une articulation avec la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est attendue.

### 3) La politique indemnitaire

Pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, l'année 2008 est la dernière marquée par un encadrement national fort et une intervention directe de l'établissement limitée. Les conseils ont validé suivant la réglementation en vigueur les fonctions ouvrant droit à la prime de charges administratives (PCA) et la prime de responsabilités pédagogiques (PRP) dans le cadre de l'enveloppe financière dévolue. Pour sa dernière année d'existence, la prime d'encadrement doctorale et de recherche (PEDR) a continué à relever exclusivement du Ministère tant pour la sélection des bénéficiaires que pour le paiement (57 bénéficiaires).

<b>PCA 2008-2009</b>	<b>Montant total mobilisé par l'UBP en 2008-2009 : 93 355 €</b>			
Montants annuels	< 1 500 €	= 1 500 €	Entre 1 700 et 2 200 €	= 4 800 €
Bénéficiaires potentiels	18	39	12	18
Bénéficiaires réels	11	23	5	9

<b>Nombre de PEDR accordées en 2008</b>		
MCF : 24	PR2 : 20	PR1 : 13
<b>TOTAL : 57</b>		
<b>Montants PEDR 2008</b>		
MCF : 3 510,04 €	PR2 : 5 070,51 €	PR1/PREX : 6 630,79 €

Concernant les personnels BIATOSS, la caractéristique la plus marquante réside dans la poursuite de la politique d'harmonisation entre les trois filières AENES, ITRF et BIB, accompagnée en 2008 d'une mise en cohérence progressive du régime indemnitaire des personnels de l'IUFM avec celui des autres composantes. Les groupes de travail créés dans ce cadre se sont réunis fréquemment (4 fois en 2008), et leurs conclusions ont abouti aux orientations fixées lors du CTP du 6 octobre 2008 (montants de la part homogène par corps et grades sur 97,32 % de l'enveloppe, règles et critères d'une part complémentaire individualisée sur le reliquat).

<b>Primes BIATOSS 2008-2009</b>				
Indemnités liées à certaines fonctions	61 730,02 €	Indemnités spéciales Conserv.	72 630,40 €	<b>TOTAL 2008-2009  1 781 162,23 €</b>
IFTS	240 658,81 €	Primes de techn. corps de BIB	40 623,06 €	
IAT	263 749,29 €	Indemnités de sujétions spéciales	23 668,31 €	
PPRS	876 164,86 €	Indemnités de chauss. & de panier	1 004,26 €	
Prime Informatique	199 283,37 €	Indemnités pour trav. dangereux, etc.	1 649,85 €	

Un travail complémentaire a été effectué sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI) (réactualisation de la liste des fonctions y ouvrant droit, incorporation de celles de l'IUFM). Le complément de rémunération correspondant à cette « nouvelle bonification indiciaire » est attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement prenant en considération des responsabilités particulières, des critères d'encadrement d'équipes, de technicité ou sujétions particulières. Après instruction du dossier par un groupe de travail dédié, le CTP puis la CA ont validé une répartition réactualisée de la dotation ministérielle de 1895 points de NBI prenant en compte : des fonctions nouvelles donnant lieu à l'attribution de points de NBI, des fonctions dont le bénéfice de la NBI n'est plus justifié du fait de l'évolution des missions du poste ou du départ de l'agent en place, et des fonctions dont l'attribution de points de NBI sera maintenue jusqu'au départ de la personne occupant le poste.

<b>Répartition des points de NBI (au 1<sup>er</sup> septembre 2008)</b>									
Points	50	40	30	25	20	15	10	<b>TOTAL</b>	<b>1 895</b>
Nb de bénéficiaires	3	1	20	4	42	9	3		<b>82</b>

Si le travail de l'établissement sur la définition et la mise en œuvre de sa politique indemnitaire est resté circonscrit pour 2008, il a préparé les changements importants intervenus en 2009 (mise en place nationale de la prime d'excellence scientifique –PES- et de la prime de fonction et de résultat –PFR-, poursuite du déploiement du plan carrière) et plus encore en 2010 avec l'accès aux RCE et donc le transfert à l'université de l'ensemble de sa masse salariale (dont les volumes financiers à consacrer à l'ensemble des primes).

#### **4) L'attractivité et la mobilité au service de la politique scientifique**

Le contrat quadriennal débutant en 2008 définissait l'ambition de la politique scientifique, la qualité des laboratoires, et la cohérence du lien recherche-formations, comme constituants d'un axe majeur du développement de l'université. Une partie des facteurs qui y contribuent relève des données de ressources humaines figurant dans le bilan social : la capacité de finaliser des recrutements externes (emplois pourvus en mobilité entrante : 75,7 % pour les MCF et 42,1 % pour les PR), l'ouverture internationale (enseignants-chercheurs étrangers, recrutements internationaux) sont des éléments significatifs de l'attractivité et du dynamisme de l'établissement ; la mobilité partenariale avec les EPST (délégations CNRS, INRA,... : 19 personnes) ou avec les institutions d'excellence (IUF, 3 personnes), la mobilité thématique (CRCT : 13 semestres), les résultats en matière d'indemnitaire sélectif (pour rappel : 57 nouveaux bénéficiaires de la PEDR) ou de promotions contingentées (promotions CNU : 17 personnes dont 15 PR et 2 MCF),... sont autant d'indicateurs de qualité dont le suivi pluriannuel relève du pilotage scientifique.

#### **5) La politique d'action sociale**

En 2008, l'université n'intervient que de façon indirecte et très partielle dans l'action sociale en faveur de ses personnels. Cette dernière est en effet organisée suivant un double schéma.

Le Rectorat gère totalement et en pleine responsabilité les prestations interministérielles (PIM) et les actions sociales d'initiative académique (ASIA). Parallèlement un dispositif associatif, le Comité d'Action Sociale et de Loisirs (CASEL), association loi 1901 administrée par des personnels bénévoles de l'UBP, et bénéficiant entre autres ressources d'une subvention de l'université, assure des prestations complémentaires (en matière sociale par exemple aide pour enfant handicapé, aide aux personnes isolées, stages culturels linguistiques ou stages sportifs etc.) dont le montant en 2008 s'élevait à 27 894,28 €, œuvrait pour une politique culturelle (billetterie de spectacles, cinéma, théâtre, musique), sportive et de loisirs à hauteur de 53 204,71 €, par et pour les personnels, et organisait des événements associatifs (spectacles de fin d'année pour les familles, fête de l'université au printemps).

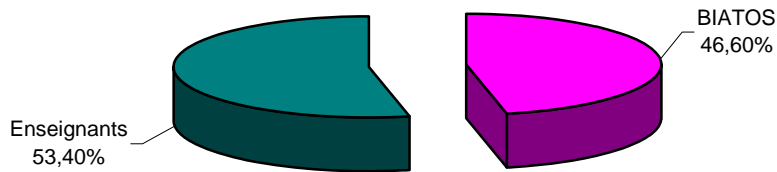
Ce mode de fonctionnement a perduré en 2009, année où l'université s'est préparée à assumer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 l'intégralité de l'action dans le cadre des responsabilités et compétences élargies, en particulier par la création d'un service dédié, le Service Commun d'Action Sociale (SCAS).

# **I. EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETP**

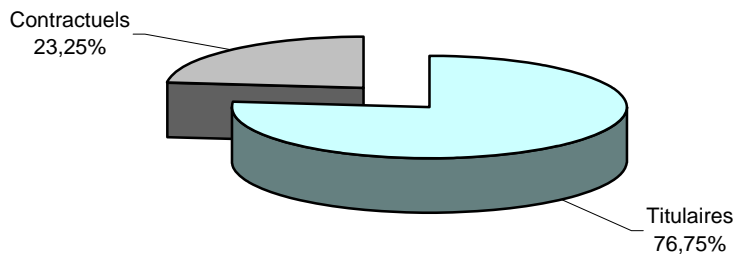
## I.I EFFECTIF GLOBAL DU PERSONNEL A L'UBP

Titulaires BIATOS	654	dont 17 personnels handicapés
Contractuels BIATOS	284	dont 2 personnels handicapés
<b>TOTAL BIATOS</b>	<b>938</b>	dont 1 personnel handicapé
Titulaires enseignants	891	
Contractuels enseignants	184	
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>1 075</b>	dont 20 personnels handicapés, soit 0,99 % de l'effectif
<b>TOTAL UBP</b>	<b>2 013</b>	

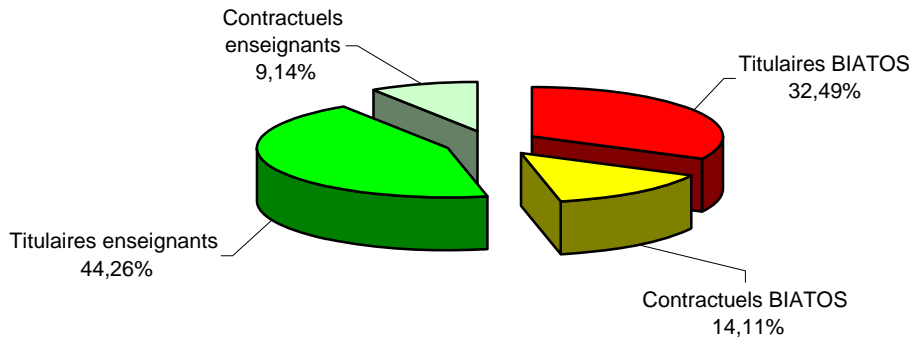
**% BIATOS / Enseignants**



**% Titulaires / Contractuels**



**% des personnels UBP**



## I.2 EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETP BIATOSS TITULAIRES

Emplois BIATOSS titulaires par composante / service au 01/09/2008

UFR et Services	SGEPES	SGASU	AGCT	CASU	ADAENES APAENES	SAENES	ADJENES	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	CONS	BIB	BAS	ABIB	MAG	INF	TOTAL
SC Présidence	1	1	1		8	6	22	5	10	3	10	65							132
B.C.I.U					1	1	14		2		1	3	17	11	16	4	34		104
C.A.S.E.L							1												1
C.E.A.D										2	1	1							4
C.I.R.I								2	8	2	2	3							17
F.P.C					1		1		2										4
M.S.H						1			1	1	1	3							7
S.C.L.V							1		1		3								5
S.D.E									3		2	2							7
S.I.U.A.P.S						1					1	4							6
S.I.U.H									1										1
S.R.E.D						1	3					1							7
S.U.C									1		2	1							4
S.U.E.E							1					1							2
UFR S.T					1	5	15	4	18	7	36	51						1	138
UFR L.L.S.H					2	3	20	2	4	2	8	13						1	55
UFR L.A.C.C						2	2			1	2	3							10
UFR PSYCHO					1	2	4			2,5									9,5
UFR S.T.A.P.S					1		5			0,5	2	5							13,5
POLYTECH'					1	2	4	1	7		4	7							26
ISIMA					1	3			3		1	2							10
I.U.T 03					1	4	9		4	2	7	18						1	46
I.U.F.M		1			4	6	22		3	1	2	39		1	1				80
O.P.G.C							1	1	4	1	3	4							14
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>125</b>	<b>15</b>	<b>72</b>	<b>26</b>	<b>89</b>	<b>226</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>703</b>

## Synthèse emplois, effectifs et ETP BIATOSS titulaires par filière et corps

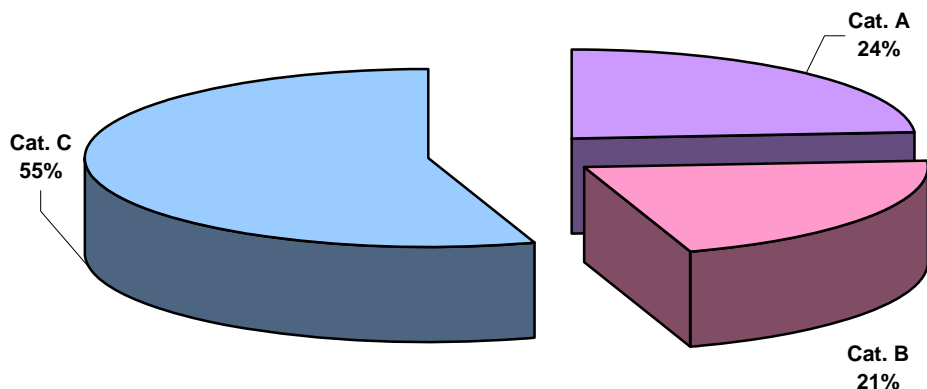
	Stocks d'emplois (01/09/2008)	Effectifs physiques (01/12/2008)	ETP (01/12/2008)
<b>PERSONNELS AENES</b>			
SGEPES - Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur	1	1	1
SGASU - Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire	2	2	2
AC - Agent Comptable	1	1	1
CASU - Conseiller d'administration scolaire et universitaire	0	0	0
ADAENES / APAENES - Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	22	22	21,3
SAENES - Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	37	36	35,3
ADJENES - Adjoint adm.de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	125	115	108,8
<b>TOTAL</b>	<b>188</b>	<b>177</b>	<b>169,4</b>
<b>PERSONNEL MEDICO-SOCIAL</b>			
INF - Infirmière	3	3	2,8
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2,8</b>
<i>Taux d'occupation des emplois ATOS par des titulaires</i>		94,24%	
<b>PERSONNEL ITRF</b>			
IGR - Ingénieur de recherche	15	14	14
IGE - Ingénieur d'études	72	65	63,6
ASI - Assistant ingénieur	26	25	24,2
TECH - Technicien	89	81	77
ADT - Adjoint technique	226	208	203,1
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>393</b>	<b>381,9</b>
<i>Taux d'occupation des emplois ITRF par des titulaires</i>		91,82%	
<b>PERSONNEL DE BIBLIOTHEQUE</b>			
CONS - Conservateur de bibliothèque	17	16	15,3
BIB - Bibliothécaire	12	11	11
BAS - Bibliothécaire adjoint spécialisé	17	17	17
ABIB - Assistant de bibliothèque	4	4	4
MAG - Magasinier	34	33	30,6
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>81</b>	<b>77,9</b>
<i>Taux d'occupation des emplois BIB par des titulaires</i>		96,43%	
<b>TOTAL PERSONNELS TITULAIRES BIATOSS</b>	<b>703</b>	<b>654</b>	<b>632</b>
		dont 11 emplois gagés	



## Emplois BIATOSS par catégorie et taux d'encadrement filières AENES, ITRF et BIB

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	TOTAL
<b>AENES</b>	26	37	125	188
%	15,48%	25,17%	32,47%	26,86%
<b>ITRF</b>	113	89	226	428
%	67,26%	60,54%	58,70%	61,14%
<b>BIB</b>	29	21	34	84
%	17,26%	14,29%	8,83%	12,00%
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>147</b>	<b>385</b>	<b>700</b>

### Répartition des personnels titulaires AENES, ITRF et BIB par catégorie



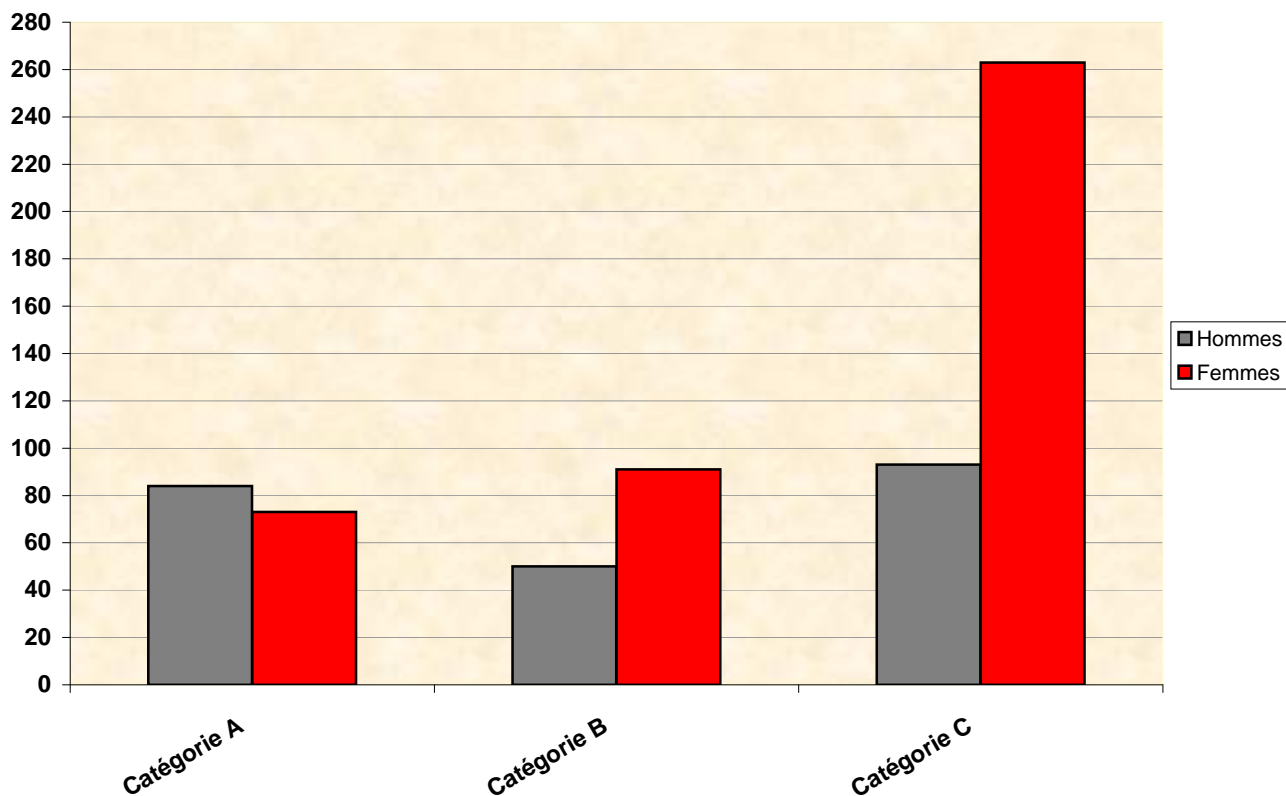
### Taux d'encadrement

Intitulé	Taux ASU, ITRF et BIB UBP	Taux national (ens. des Universités)
Cat. A / Total	24%	25%
Cat. B / Total	21%	24%
Cat. C / Total	55%	51%

Répartition de l'effectif BIATOSS par sexe, catégorie et filière (01/12/2008)

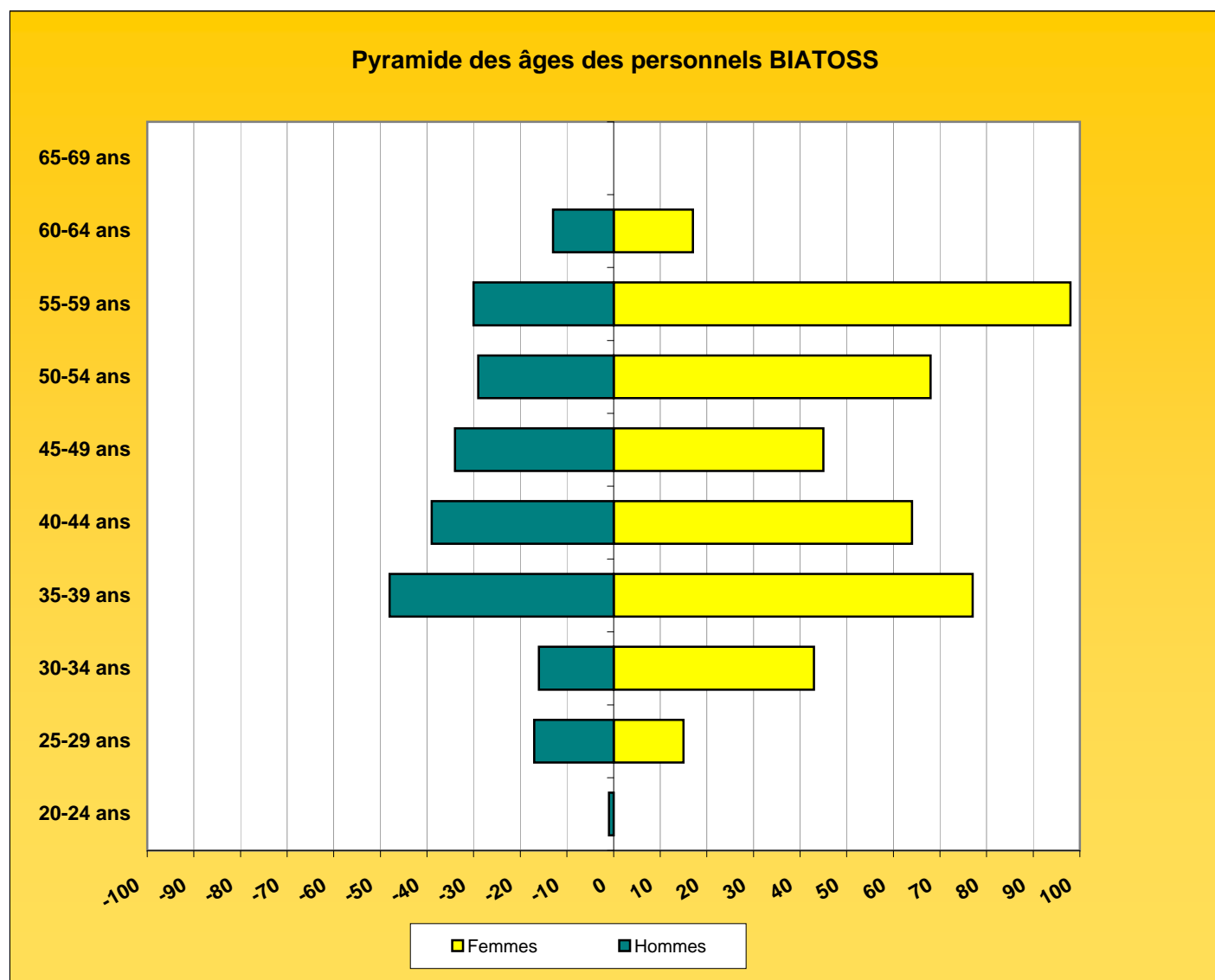
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
<b>Catégorie A</b>	<b>73</b>	46%	<b>84</b>	54%	<b>157</b>
AENES	13	50%	13	50%	26
MEDICO-SOCIAUX	0	0%	0	0%	0
ITRF	40	38%	64	62%	104
BIB	20	74%	7	26%	27
<b>Catégorie B</b>	<b>91</b>	65%	<b>50</b>	35%	<b>141</b>
AENES	33	92%	3	8%	36
MEDICO-SOCIAUX	3	100%	0	0%	3
ITRF	38	47%	43	53%	81
BIB	17	81%	4	19%	21
<b>Catégorie C</b>	<b>263</b>	74%	<b>93</b>	26%	<b>356</b>
AENES	106	92%	9	8%	115
MEDICO-SOCIAUX	0	0%	0	0%	0
ITRF	129	62%	79	38%	208
BIB	28	85%	5	15%	33
<b>TOTAL</b>	<b>427</b>	65%	<b>227</b>	35%	<b>654</b>
AENES	152	86%	25	14%	177
MEDICO-SOCIAUX	3	100%	0%	0%	3
ITRF	207	53%	186	47%	393
BIB	65	80%	16	20%	81

Hommes et femmes BIATOSS par catégorie



## Répartition de l'effectif BIATOS par tranche d'âge et par sexe

Tranches d'âge	EFFECTIF				TOTAL	% BIATOSS
	F	%	H	%		
20-24 ans	0	0%	1	0%	1	0,15%
25-29 ans	15	46,88%	17	53,13%	32	4,89%
30-34 ans	43	72,88%	16	27,12%	59	9,02%
35-39 ans	77	61,60%	48	38,40%	125	19,11%
40-44 ans	64	62,14%	39	37,86%	103	15,75%
45-49 ans	45	56,96%	34	43,04%	79	12,08%
50-54 ans	68	70,10%	29	29,90%	97	14,83%
55-59 ans	98	76,56%	30	23,44%	128	19,57%
60-64 ans	17	56,67%	13	43,33%	30	4,59%
65-68 ans	0	0%	0	0%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>427</b>	<b>65,29%</b>	<b>227</b>	<b>34,71%</b>	<b>654</b>	<b>100,00%</b>

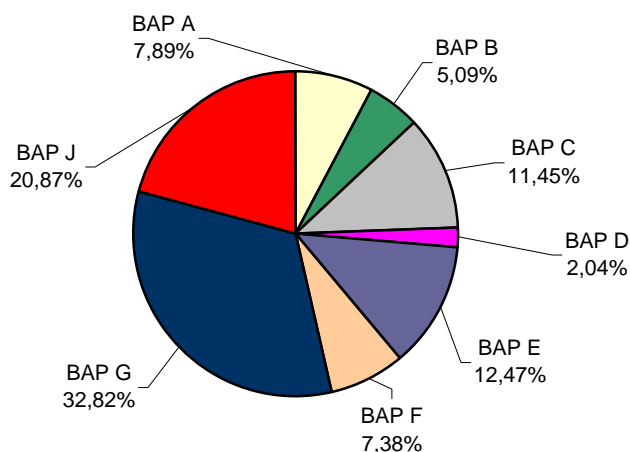


## Répartition des personnels I.T.R.F par Branche d'Activités Professionnelles (BAP), catégorie et sexe

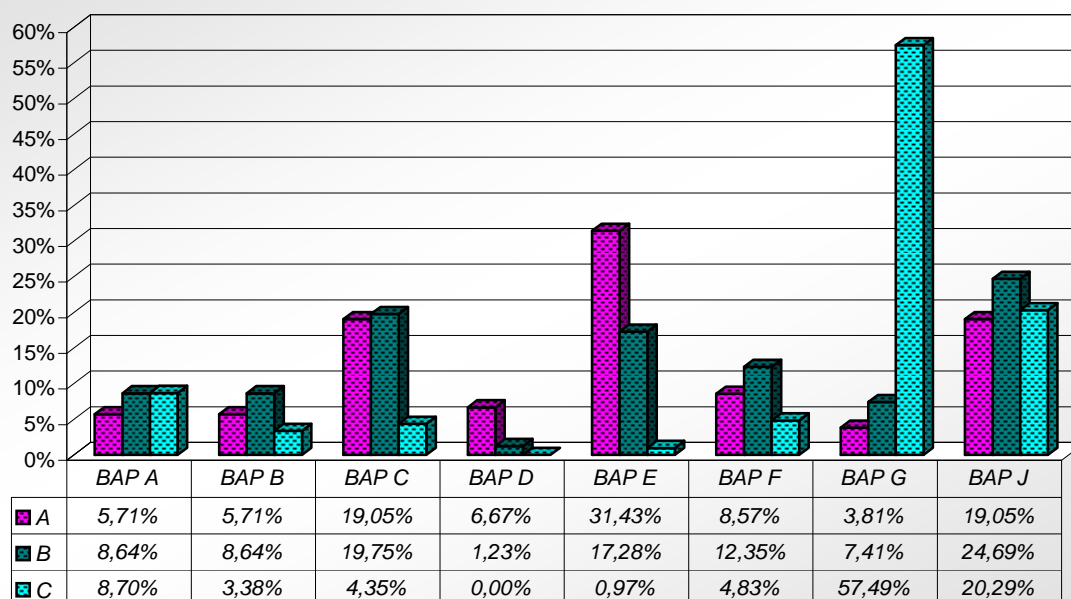
NB : Les ATOS (AENES et médico-sociaux) et les personnels de bibliothèque ne sont pas rattachés à une BAP de référence.

Branche d'Activité Professionnelle	A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
BAP A Sciences du Vivant	3	3	4	3	15	3	31
BAP B Sciences Chimiques et Sciences des Matériaux	3	3	5	2	5	2	20
BAP C Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation	1	19	2	14	2	7	45
BAP D Sciences Humaines et Sociales	3	4	1				8
BAP E Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	7	26	1	13	2		49
BAP F Information	7	2	6	4	7	3	29
BAP G Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration		4	1	5	58	61	129
BAP J Gestion et Pilotage	17	3	18	2	40	2	82
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>64</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>129</b>	<b>78</b>	<b>393</b>

### Répartition des personnels ITRF par BAP



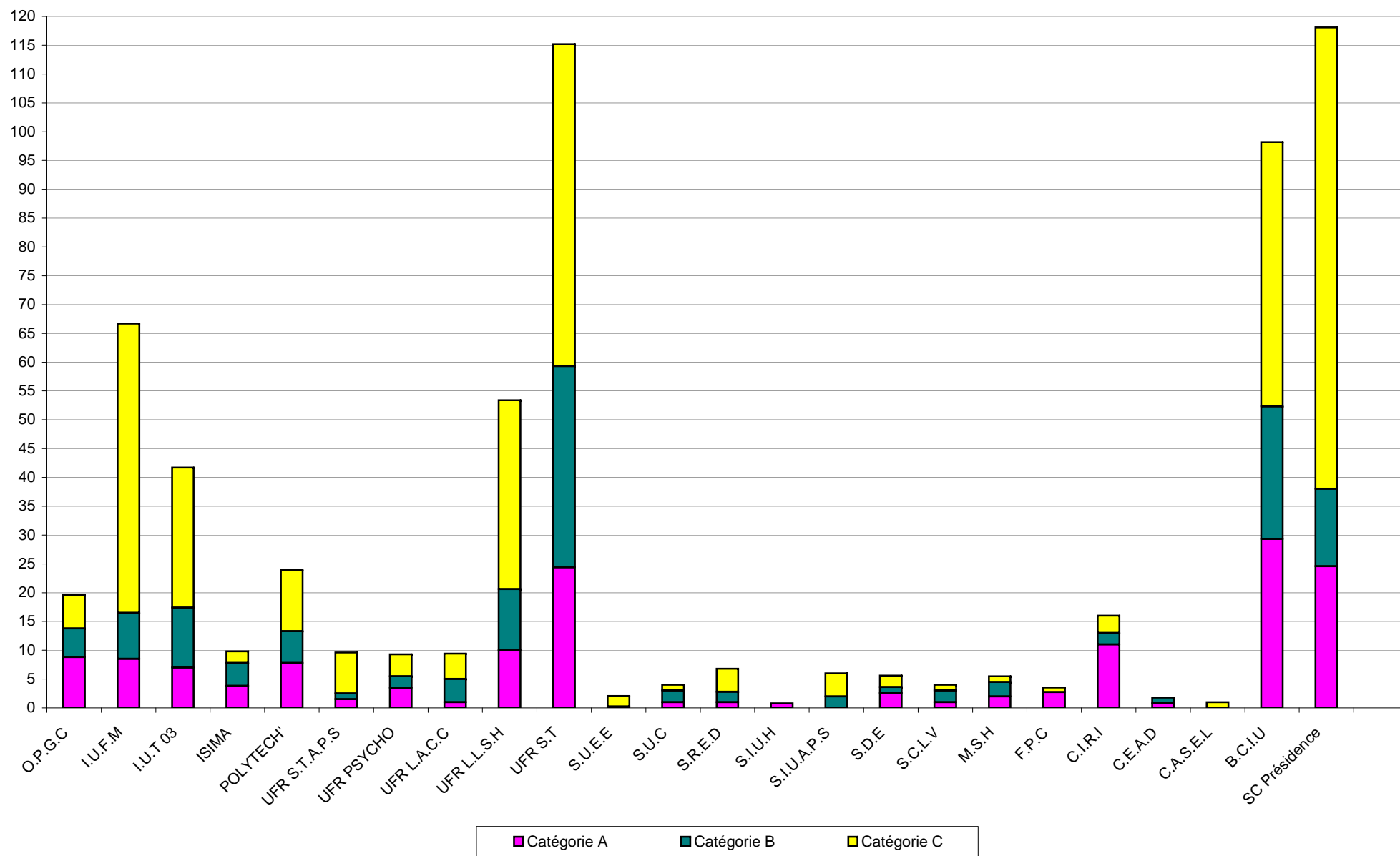
### Pourcentage des personnels ITRF par BAP et catégorie



ETP BIATOSS par catégorie, filière et affectation

COMPOSANTE SERVICE	Catégorie A				TOTAL Cat. A	Catégorie B				TOTAL Cat. B	Catégorie C				TOTAL Cat. C	TOTAL BIATOSS titulaires UBP
	AENES	Médico Sociaux	ITRF	BIB		AENES	Médico Sociaux	ITRF	BIB		AENES	Médico Sociaux	ITRF	BIB		
SC Présidence	10,5		14,1		24,6	5,8		7,6		13,4	20,7		59,4		80,1	118,1
B.C.I.U	1		2	26,3	29,3	1		1	21	23	12,5		2,8	30,6	45,9	98,2
C.A.S.E.L					0					0	1				1	1
C.E.A.D			0,8		0,8			1		1					0	1,8
C.I.R.I			11		11			2		2			3		3	16
F.P.C	0,75		2		2,75					0	0,8				0,8	3,55
M.S.H			2		2	1		1,5		2,5			1		1	5,5
S.C.L.V			1		1			2		2	1				1	4
S.D.E			2,6		2,6			1		1			2		2	5,6
S.I.U.A.P.S					0	1		1		2			4		4	6
S.I.U.H			0,8		0,8					0					0	0,8
S.R.E.D			1		1			1,8		1,8	3		1		4	6,8
S.U.C			1		1			2		2			1		1	4
S.U.E.E	0,25				0,25					0	0,8		1		1,8	2,05
UFR S.T	1		23,4		24,4	5	1	28,9		34,9	11,3		44,6		55,9	115,2
UFR L.L.S.H	2		8		10	2,7	0,8	7,1		10,6	19,2		13,6		32,8	53,4
UFR L.A.C.C			1		1	2		2		4	2		2,4		4,4	9,4
UFR PSYCHO	1		2,5		3,5	2				2	3,8				3,8	9,3
UFR S.T.A.P.S	1		0,5		1,5			1		1	3,6		3,5		7,1	9,6
POLYTECH'	0,8		7		7,8	2		3,5		5,5	3,6		7		10,6	23,9
ISIMA	1		2,8		3,8	3		1		4			2		2	9,8
I.U.T 03	1		6		7	3,8	1	5,6		10,4	8,3		16		24,3	41,7
I.U.F.M	5		3,5		8,5	6		2		8	16,4		33,8		50,2	66,7
O.P.G.C			8,8		8,8			5		5	0,8		5		5,8	19,6
<b>TOTAL</b>	<b>25,3</b>	<b>0</b>	<b>101,8</b>	<b>26,3</b>	<b>153,4</b>	<b>35,3</b>	<b>2,8</b>	<b>77</b>	<b>21</b>	<b>136,1</b>	<b>108,8</b>	<b>0</b>	<b>203,1</b>	<b>30,6</b>	<b>342,5</b>	<b>632</b>

### ETP BIATOSS titulaires par catégorie et par affectation



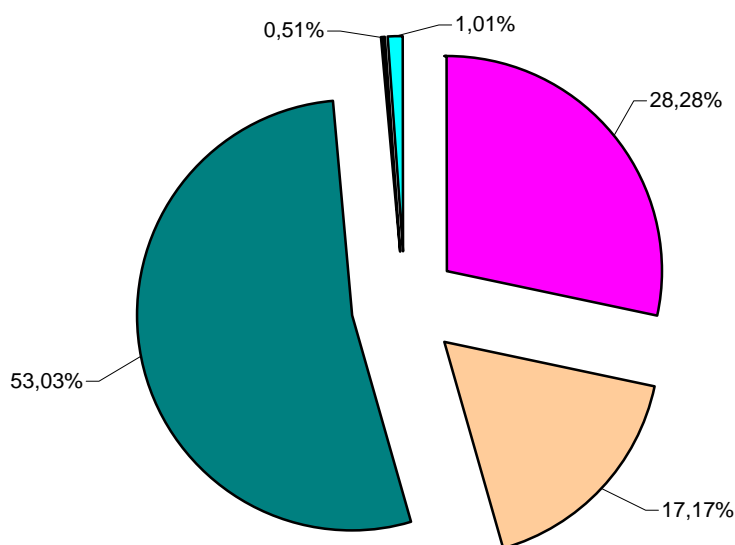
### I.3 EFFECTIFS ET ETP BIATOSS CONTRACTUELS

Effectifs et ETP BIATOSS contractuels par sexe et type de contrat

TYPE DE CONTRAT	Effectifs physiques		Total	ETP		Total
	F	H		F	H	
<b>CONTRACTUELS BUDGET ETAT</b>						
CDD PAOSS	14		14	13,5		13,5
CDD RF	26	11	37	23,6	10	33,6
CDD BIB	4	1	5	4	1	5
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>41,1</b>	<b>11</b>	<b>52,1</b>
<b>EMPLOIS AIDES</b>						
CAE	1	2	3	0,7	1,3	2
CAV	23	8	31	17,3	5,6	22,9
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>6,9</b>	<b>24,9</b>
<b>RESSOURCES PROPRES *</b>						
Hors statut ressources propres	79	26	105	68,3	25,2	93,5
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>26</b>	<b>105</b>	<b>68,3</b>	<b>25,2</b>	<b>93,5</b>
<b>CDD PERSONNELS HANDICAPES</b>						
CDD Handicap	1	0	1	0,5	0	0,5
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>0,5</b>
<b>CONTRAT A DUREE INDETERMINEE</b>						
CDI	1	1	2	0,7	1	1,7
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0,7</b>	<b>1</b>	<b>1,7</b>
<b>TOTAL CONTRACTUELS BIATOSS</b>	<b>149</b>	<b>49</b>	<b>198</b>	<b>128,6</b>	<b>44,1</b>	<b>172,7</b>

\* A ces contractuels s'ajoutent les contractuels dits "Valorisation de la recherche" (86 personnes, 84 ETP) travaillant dans les laboratoires et pris en charge financièrement par le SAIC et le SRED

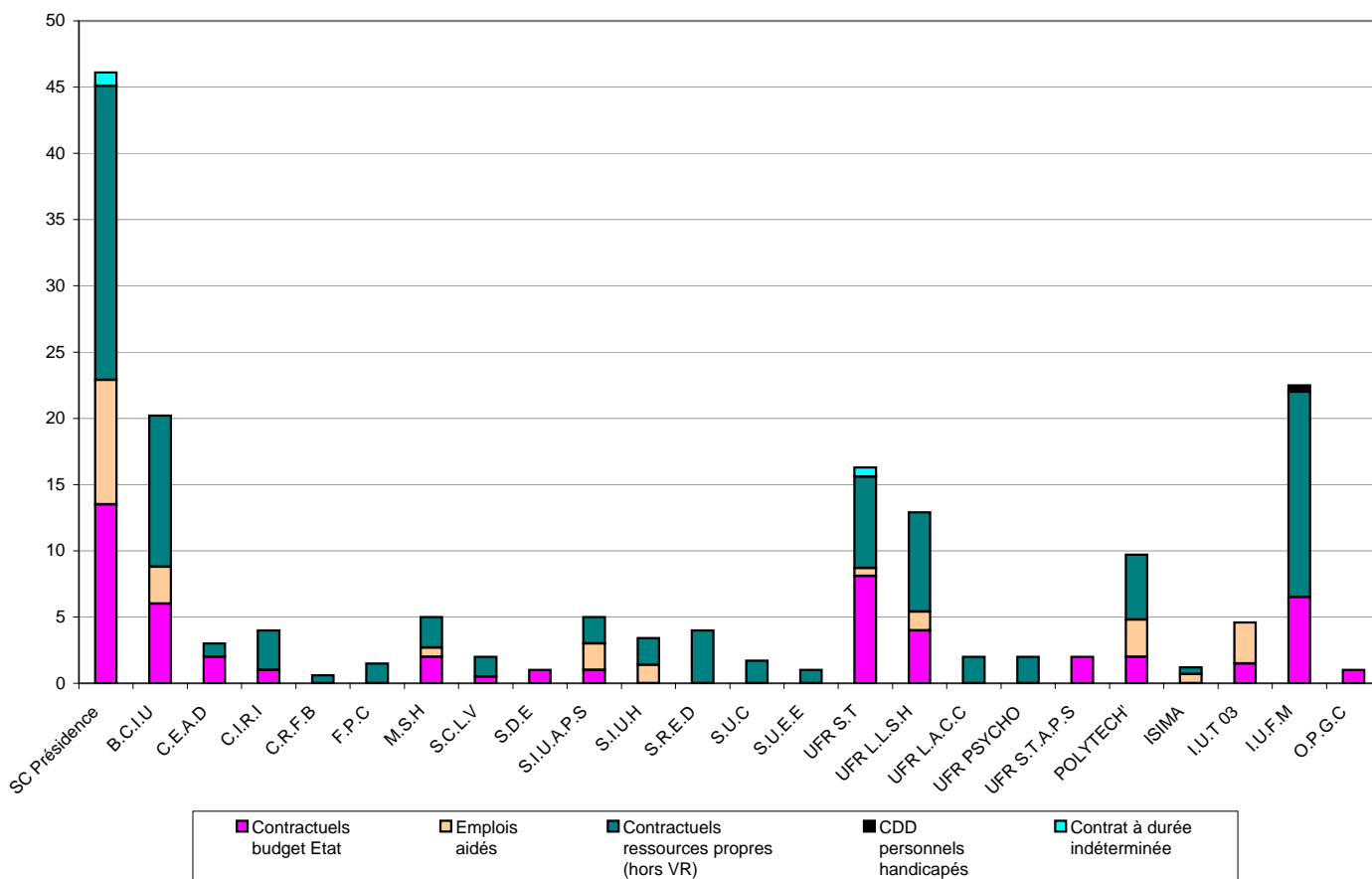
Répartition des contractuels BIATOSS par type de contrat



■ Contractuels budget Etat     
 ■ Emplois aidés     
 ■ Contractuels ressources propres  
■ CDD personnels handicapés     
 ■ Contrat à durée indéterminée

ETP BIATOSS contractuels (hors valorisation de la recherche) par affectation et type de contrat

COMPOSANTE SERVICE	Contractuels budget Etat	Emplois aidés	Contractuels ressources propres (hors VR)	CDD personnels handicapés	Contrat à durée indéterminée	TOTAL
SC Présidence	13,5	9,4	22,2		1	46,1
B.C.I.U	6	2,8	11,4			20,2
C.E.A.D	2		1			3
C.I.R.I	1		3			4
C.R.F.B			0,6			0,6
F.P.C			1,5			1,5
M.S.H	2	0,7	2,3			5
S.C.L.V	0,5		1,5			2
S.D.E	1					1
S.I.U.A.P.S	1	2	2			5
S.I.U.H		1,4	2			3,4
S.R.E.D			4			4
S.U.C			1,7			1,7
S.U.E.E			1			1
UFR S.T	8,1	0,6	6,9		0,7	16,3
UFR L.L.S.H	4	1,4	7,5			12,9
UFR L.A.C.C			2			2
UFR PSYCHO			2			2
UFR S.T.A.P.S	2					2
POLYTECH'	2	2,8	4,9			9,7
ISIMA		0,7	0,5			1,2
I.U.T 03	1,5	3,1				4,6
I.U.F.M	6,5		15,5	0,5		22,5
O.P.G.C	1					1
<b>TOTAL</b>	<b>52,1</b>	<b>24,9</b>	<b>93,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,7</b>	<b>172,7</b>



## I.4 EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETP ENSEIGNANTS

Emplois enseignants par composante / service au 01/09/2008

UFR et Services	PR	SURN	PHY	MCF	PHAD	ASS	PRAG	PRCE PLP	PREN	CPE COP	PREC INSTIT	PAST	ATER	LECT ML	TOTAL
F.P.C								1							1
S.C.L.V							1	12						1	14
S.I.U.A.P.S							1	3							4
S.U.C								1							1
S.U.E.E							1	5							6
UFR S.T	101	1		189			2	2				2,5	2,5		300
UFR L.L.S.H	55	2		111		1	7	4				2,5	6,5	14	203
UFR L.A.C.C	2			24			6	6		1		1		4	44
UFR PSYCHO	8			20			2	1					1		32
UFR S.T.A.P.S	5			15			13	5					1		39
POLYTECH	21			45			7	3	1			1	1		79
ISIMA	7			20			3	1				1	2		34
I.U.T 03	8			42			22	21	5			2	1		101
I.U.F.M	6			20			36	26		1	13		1		103
O.P.G.C			3		6										9
Collège des Ecoles Doctorales												0,5			0,5
<b>TOTAL</b>	<b>213</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>486</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>101</b>	<b>91</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>10,5</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>970,5</b>

## Synthèse stocks d'emplois, effectifs et ETP enseignants par corps

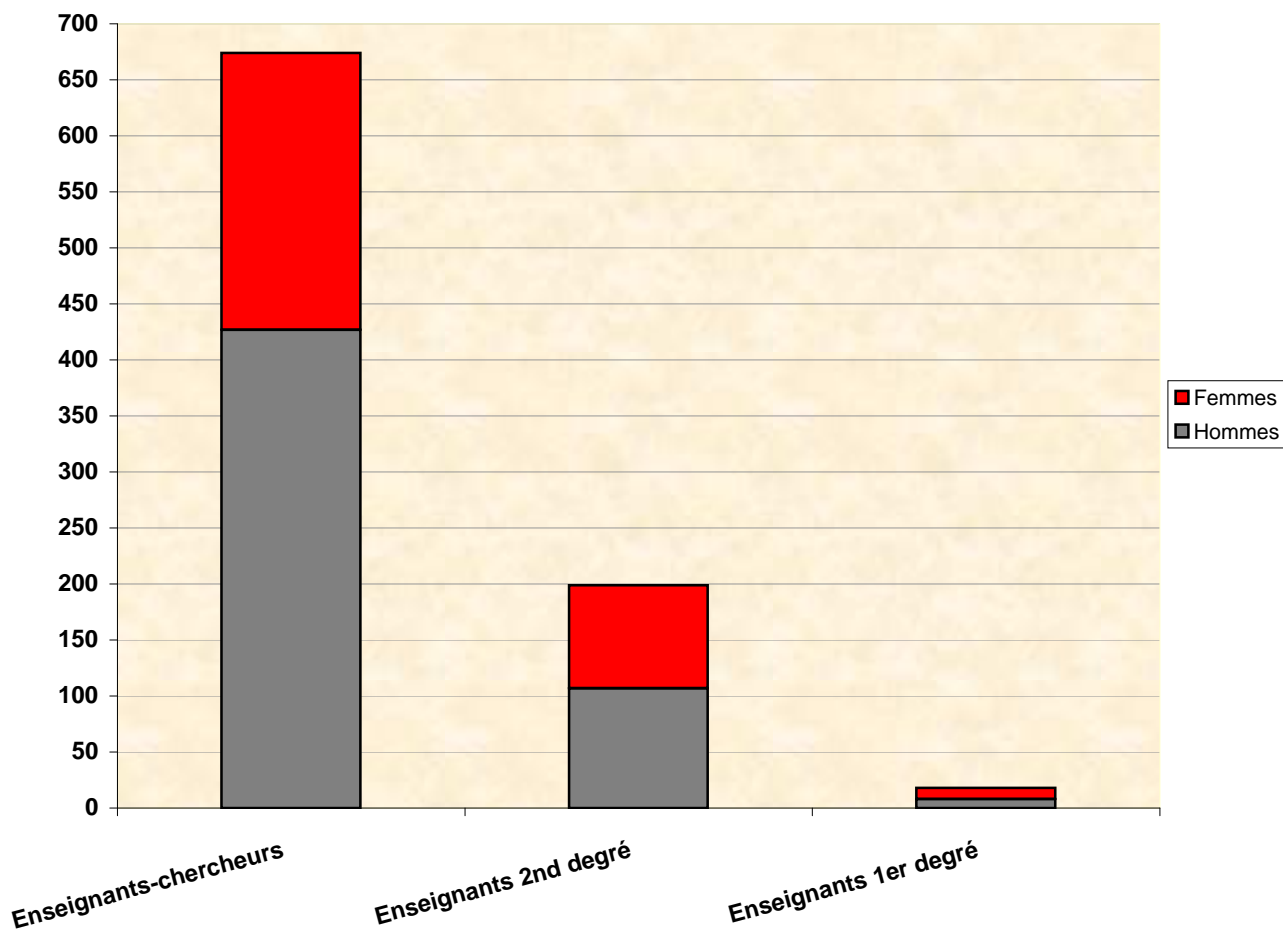
	Stocks d'emplois 01/09/2008)	Effectifs physiques (01/12/2008)	ETP (01/12/2008)
<b>ENSEIGNANTS CHERCHEURS</b>			
PR - Professeur des universités	213	202	202
PR en surnombre	3		
MCF - Maître de conférences	486	464	461,6
Assistant	1	1	1
PHY - Physicien	3	2	2
PHAD - Physicien adjoint	6	4	4
AIDE PHYS		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>712</b>	<b>674</b>	<b>671,6</b>
<b>ENSEIGNANTS DU SECON DEGRE ET ASSIMILES</b>			
PRAG - Professeur agrégé	192	94	89,5
PRCE / PLP - Professeur certifié / Professeur de lycée professionnel		90	83,6
P.EPS - Professeur d'EPS		8	7,5
PREN - Professeur de l'ENSAM	6	5	5
COP / CPE - Conseiller d'orient. Psychologue / Conseiller Prof. d'Education	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>200</b>	<b>199</b>	<b>187,6</b>
<b>ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE</b>			
PREC / INSTIT - Professeur des Ecoles - Instituteurs	13	18	17
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>17</b>
<b>ENSEIGNANTS NON PERMANENTS</b>			
PAST - Professeur associé (mi-temps)	10,5	18	9
ATER sur crédits d'ATER - Attaché temporaire d'enseign. et de recherche	16	16	16
ATER sur postes vacants d'enseignants-chercheurs		41	28,5
LECT - Lecteur	16	16	16
ML - Maître de langue	3	3	3
MON - Moniteur	83	79	79
CONT - Professeur contractuel second degré		11	8
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>128,5</b>	<b>184</b>	<b>159,5</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1053,5</b>	<b>1075</b>	<b>1035,7</b>

NB : Les stocks d'emplois de PRAG, PRCE, PLP et P.EPS sont étudiés globalement du fait des inadéquations momentanée entre le statut des personnes recrutées et les emplois délégués par le ministère, ceux-ci étant transformés ultérieurement. La différence entre les stocks d'emplois enseignants du 1er degré et les effectifs et ETP sur les postes de 1er degré s'explique par le fait que des enseignants du 1er degré sont à 50% sur des emplois de 2nd degré.

Répartition de l'effectif enseignant permanent par sexe, type d'enseignant et corps (01/12/2008)

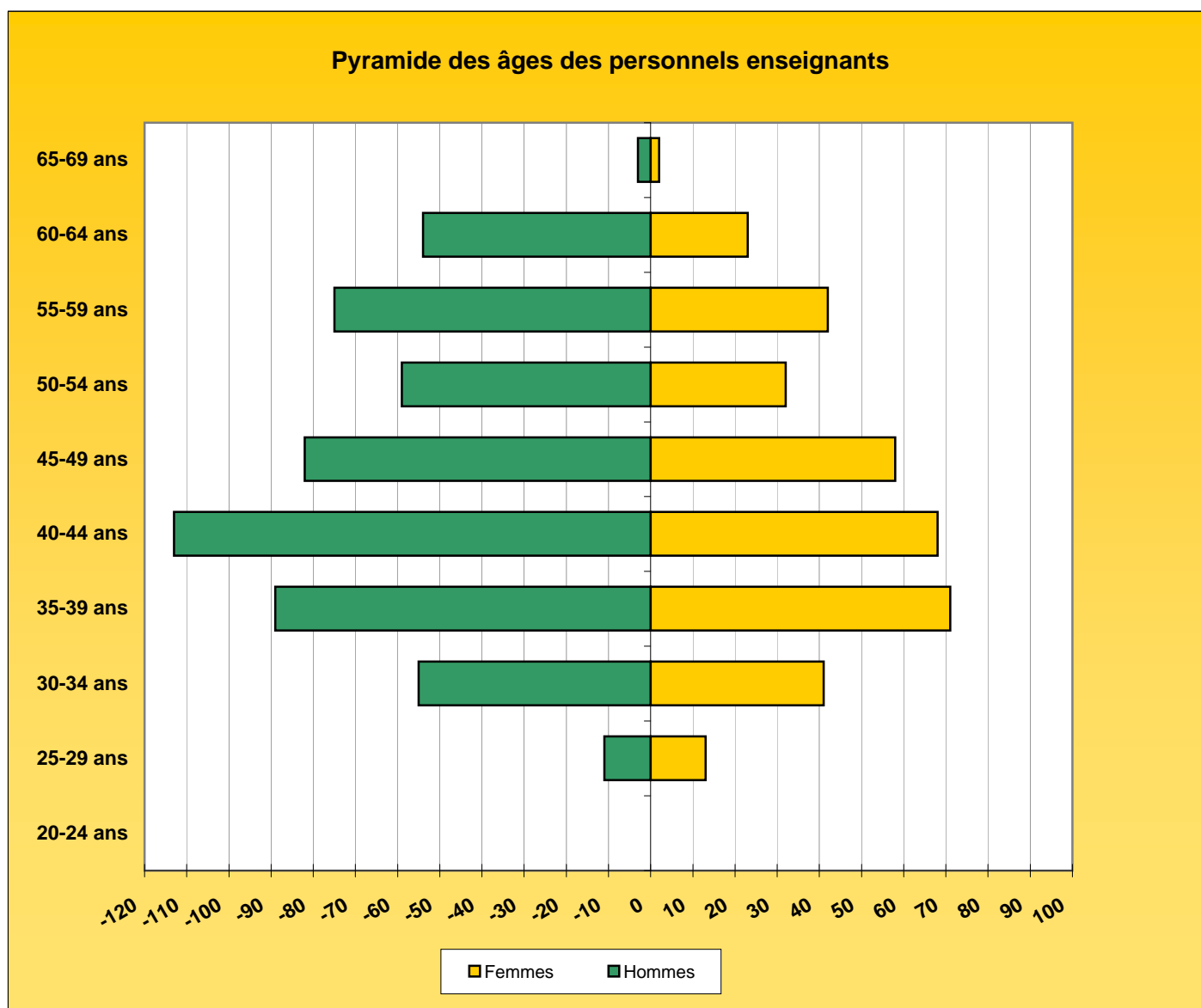
	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
<b>Enseignants chercheurs</b>	<b>247</b>	<b>37%</b>	<b>427</b>	<b>63%</b>	<b>674</b>
PR	39	19%	163	81%	202
MCF	207	0%	257	0%	464
ASS	0	0%	1	100%	1
PHYS	0	0%	2	100%	2
PHAD	1	25%	3	75%	4
AIDE-PHYS	0	0%	1	100%	1
<b>Enseignants 2nd degré</b>	<b>92</b>	<b>46%</b>	<b>107</b>	<b>54%</b>	<b>199</b>
PRAG	42	45%	52	55%	94
PRCE / PLP	47	52%	43	48%	90
P. EPS	1	12%	7	88%	8
PREN	0	0%	5	100%	5
COP / CPE	2	100%	0	0%	2
<b>Enseignants 1er degré</b>	<b>10</b>	<b>56%</b>	<b>8</b>	<b>44%</b>	<b>18</b>
PREC / INSTIT	10	56%	8	44%	18
<b>TOTAL</b>	<b>349</b>	<b>39%</b>	<b>542</b>	<b>61%</b>	<b>891</b>

Hommes et femmes enseignants par catégorie



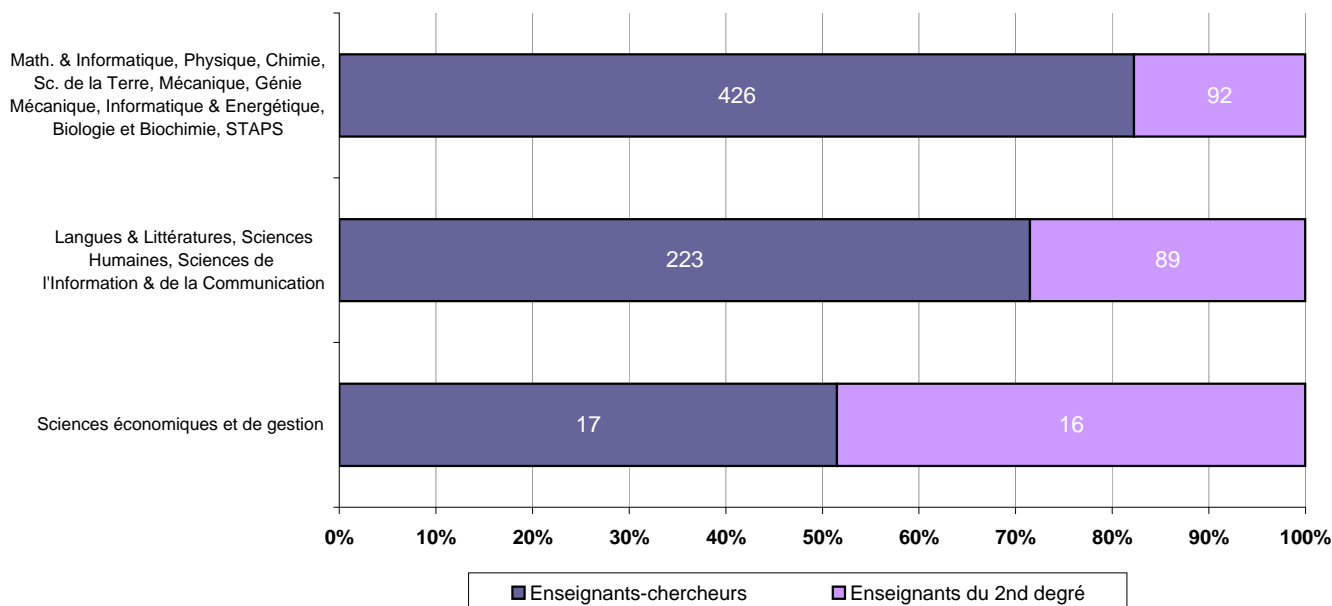
Répartition de l'effectif enseignant permanent par tranche d'âge et sexe (01/12/2008)

Tranches d'âge	EFFECTIF				TOTAL	% enseignants
	F	%	H	%		
20-24 ans	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
25-29 ans	13	54,17%	11	45,83%	24	2,69%
30-34 ans	41	42,71%	55	57,29%	96	10,77%
35-39 ans	71	44,38%	89	55,63%	160	17,96%
40-44 ans	68	37,57%	113	62,43%	181	20,31%
45-49 ans	58	41,43%	82	58,57%	140	15,71%
50-54 ans	32	35,16%	59	64,84%	91	10,21%
55-59 ans	42	35,90%	75	64,10%	117	13,13%
60-64 ans	23	29,87%	54	70,13%	77	8,64%
65-69 ans	2	0,00%	3	0,00%	5	0,56%
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>39,28%</b>	<b>541</b>	<b>60,72%</b>	<b>891</b>	<b>100,00%</b>

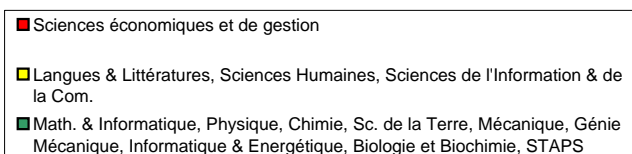
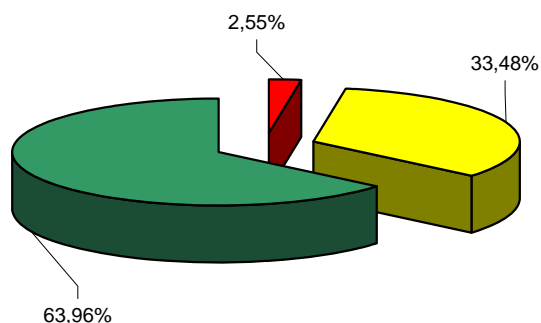


## Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré par groupe de section CNU / grandes disciplines

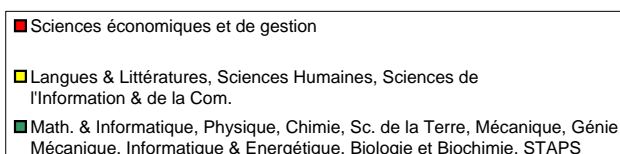
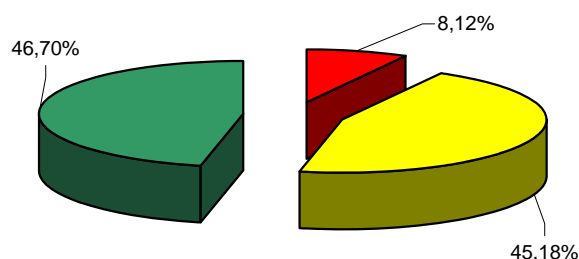
DISCIPLINE	Enseignants Chercheurs		Enseignants du second degré				TOTAL
	PR	MCF	PRAG	PRCE PLP	P.EPS	PREN	
Sciences économiques et de gestion	0	17	6	10	0	0	33
Langues & Littératures, Sciences Humaines, Sciences de l'Information & de la Communication	65	158	33	56	0	0	312
Mathématiques & Informatique, Physique, Chimie, Sc. de la Terre, Mécanique, Génie Mécanique, Informatique & Energétique, Biologie et Biochimie, Sc. & Techniques des Activités Physiques & Sportives	137	289	55	24	8	5	518
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>464</b>	<b>94</b>	<b>90</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>863</b>



Enseignants-chercheurs



Enseignants second degré





ETP enseignants permanents par type d'enseignant, corps et affectation

COMPOSANTE SERVICE	Enseignants-Chercheurs						SOUS TOTAL	Enseignants second degré					SOUS TOTAL	Enseignants 1er degré	SOUS TOTAL	TOTAL ens. titulaires UBP
	PR	MCF	ASS	PHYS	PHAD	AIDE PHYS		PRAG	PRCE PLP	PEPS	PREN	COP CPE		PREC INSTIT		
F.P.C							0		1				1		0	1
S.C.L.V							0	1	12				13		0	13
S.I.U.A.P.S							0	1		3			4		0	4
S.U.C							0		1				1		0	1
S.U.E.E							0	1	5				6		0	6
UFR S.T	104	205,95					309,95	3	1				4		0	313,95
UFR L.L.S.H	57,5	120,3	1				178,8	9	3				12		0	190,8
UFR L.A.C.C	0,5	18					18,5	4	6			1	11		0	29,5
UFR PSYCHO	7,5	19,5					27	2	0,8				2,8		0	29,8
UFR S.T.A.P.S	3	8,5					11,5	13	1	3			17		0	28,5
POLYTECH'	10,5	25,35					35,85	6,5	3,5		1		11		0	46,85
ISIMA	3,5	10					13,5	2	2				4		0	17,5
I.U.T 03	3,5	32,5					36	20	18,8	1	4		43,8		0	79,8
I.U.F.M	3,5	11,5					15	27	28,5	0,5		1	57	17	17	89
O.P.G.C	8,5	10		2	4	1	25,5						0		0	25,5
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>461,6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>671,6</b>	<b>89,5</b>	<b>83,6</b>	<b>7,5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>187,6</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>876,2</b>

ETP enseignants permanents par type d'enseignant, corps et affectation

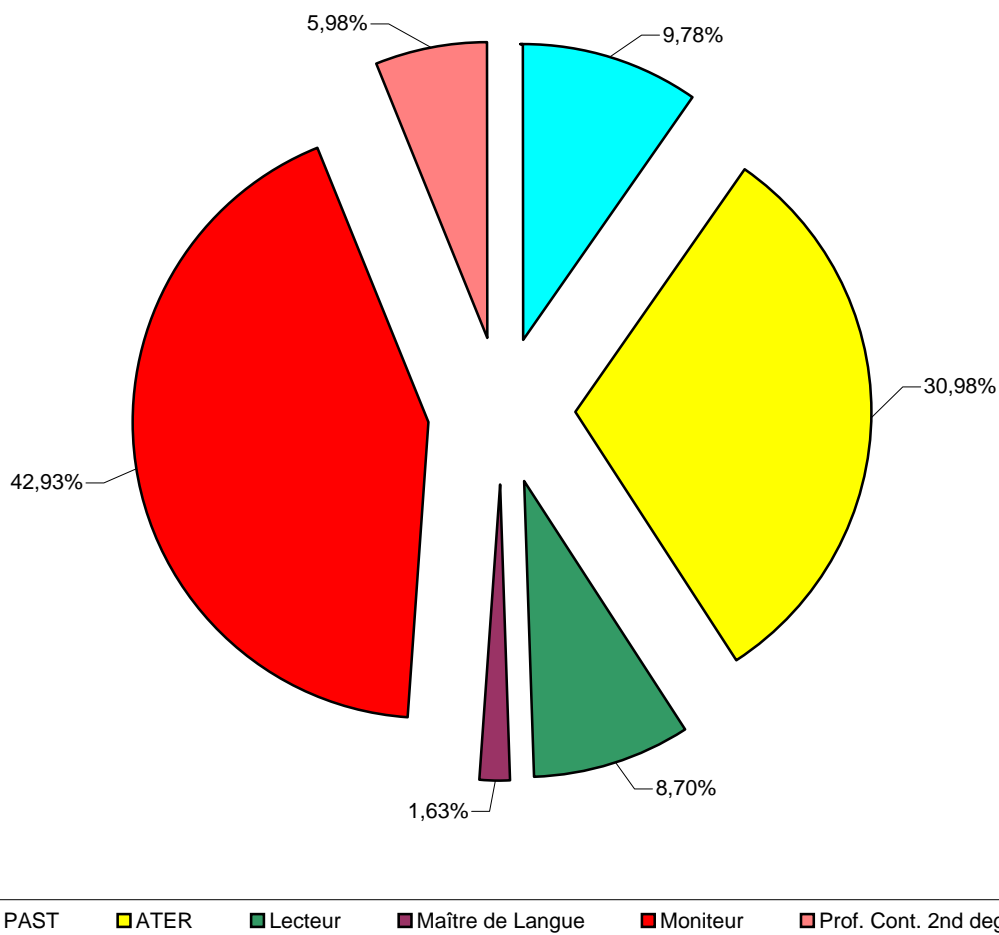
COMPOSANTE SERVICE	Enseignants-Chercheurs						SOUS TOTAL	Enseignants second degré					SOUS TOTAL	Enseignants 1er degré	SOUS TOTAL	TOTAL ens. titulaires UBP
	PR	MCF	ASS	PHYS	PHAD	AIDE PHYS		PRAG	PRCE PLP	PEPS	PREN	COP CPE		PREC INSTIT		
F.P.C							0		1				1		0	1
S.C.L.V							0	1	12				13		0	13
S.I.U.A.P.S							0	1		3			4		0	4
S.U.C							0		1				1		0	1
S.U.E.E							0	1	5				6		0	6
UFR S.T	104	205,95					309,95	3	1				4		0	313,95
UFR L.L.S.H	57,5	120,3	1				178,8	9	3				12		0	190,8
UFR L.A.C.C	0,5	18					18,5	4	6			1	11		0	29,5
UFR PSYCHO	7,5	19,5					27	2	0,8				2,8		0	29,8
UFR S.T.A.P.S	3	8,5					11,5	13	1	3			17		0	28,5
POLYTECH'	10,5	25,35					35,85	6,5	3,5		1		11		0	46,85
ISIMA	3,5	10					13,5	2	2				4		0	17,5
I.U.T 03	3,5	32,5					36	20	18,8	1	4		43,8		0	79,8
I.U.F.M	3,5	11,5					15	27	28,5	0,5		1	57	17	17	89
O.P.G.C	8,5	10		2	4	1	25,5						0		0	25,5
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>461,6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>671,6</b>	<b>89,5</b>	<b>83,6</b>	<b>7,5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>187,6</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>876,2</b>

## I.5 EFFECTIFS ET ETP ENSEIGNANTS NON PERMANENTS

Effectifs et ETP enseignants non permanents par sexe et type de contrat

TYPE DE CONTRAT	Effectifs physiques		Total	ETP		Total
	F	H		F	H	
PAST	2	16	18	1	8	9
ATER	25	32	57	21	23,5	44,5
LECTEUR	13	3	16	13	3	16
MAITRE DE LANGUE	3	0	3	3	0	3
MONITEUR	28	51	79	28	51	79
CONT	9	2	11	6,5	1,5	8
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>104</b>	<b>184</b>	<b>72,5</b>	<b>87</b>	<b>159,5</b>

Répartition des enseignants non permanents par type de contrat

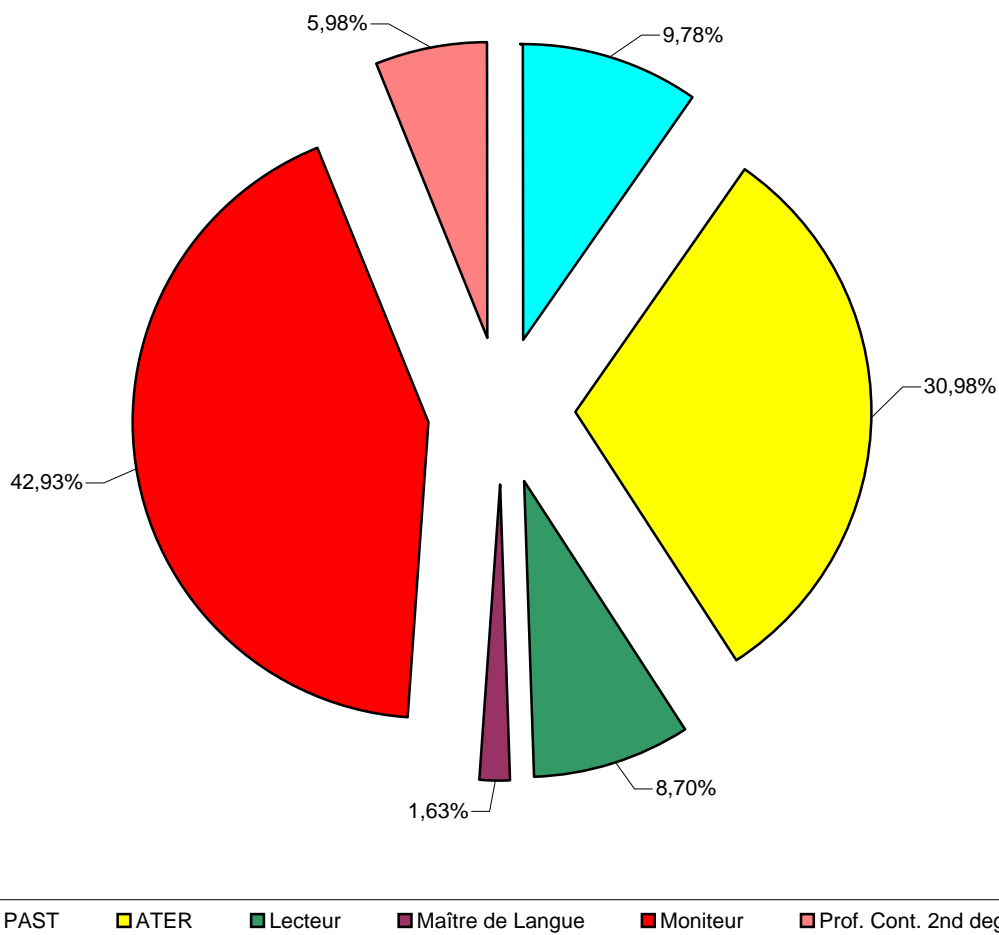


## I.5 EFFECTIFS ET ETP ENSEIGNANTS NON PERMANENTS

Effectifs et ETP enseignants non permanents par sexe et type de contrat

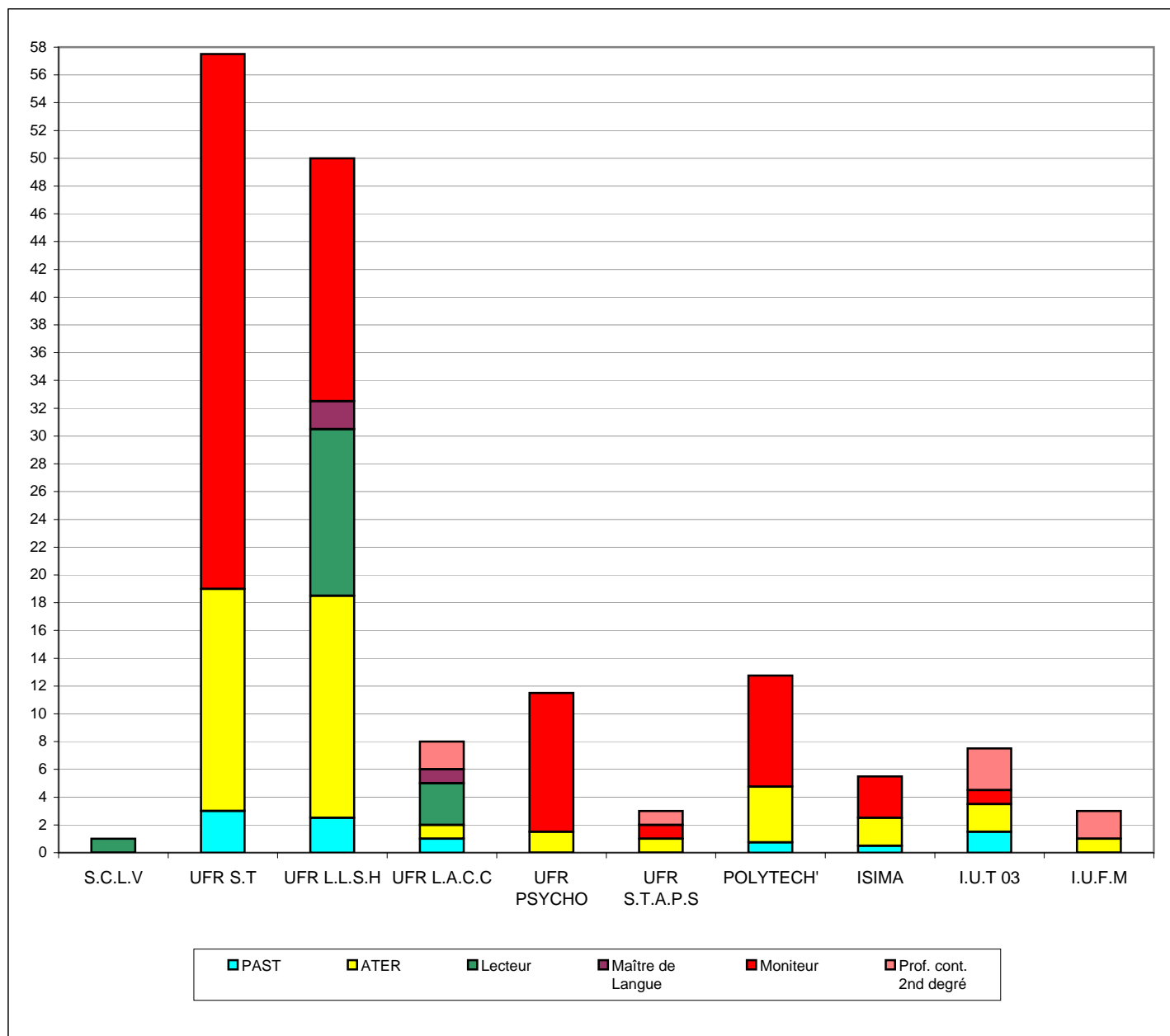
TYPE DE CONTRAT	Effectifs physiques		Total	ETP		Total
	F	H		F	H	
PAST	2	16	18	1	8	9
ATER	25	32	57	21	23,5	44,5
LECTEUR	13	3	16	13	3	16
MAITRE DE LANGUE	3	0	3	3	0	3
MONITEUR	28	51	79	28	51	79
CONT	9	2	11	6,5	1,5	8
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>104</b>	<b>184</b>	<b>72,5</b>	<b>87</b>	<b>159,5</b>

Répartition des enseignants non permanents par type de contrat



ETP enseignants non permanents par affectation et type de contrat

COMPOSANTE / SERVICE	PAST	ATER	Lecteur	Maître de Langue	Moniteur	Prof. cont. 2nd degré	TOTAL
S.C.L.V			1				1
UFR S.T	3	16			38,5		57,5
UFR L.L.S.H	2,5	16	12	2	17,5		50
UFR L.A.C.C	1	1	3	1		2,00	8
UFR PSYCHO		1,5			10		11,5
UFR S.T.A.P.S		1			1	1,00	3
POLYTECH'	0,75	4			8		12,75
ISIMA	0,5	2			3		5,5
I.U.T 03	1,5	2			1	3,00	7,5
I.U.F.M		1				2,00	3
<b>TOTAL</b>	<b>9,25</b>	<b>44,5</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>79,0</b>	<b>8</b>	<b>159,75</b>

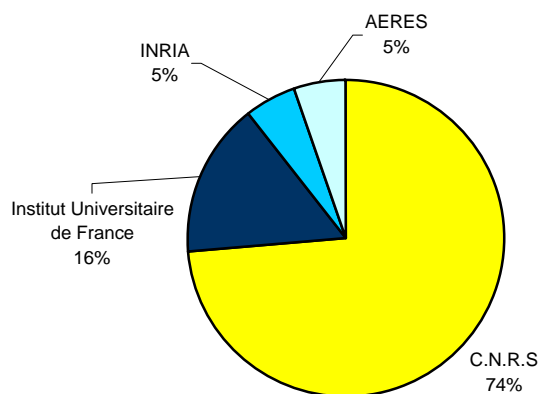


## I.6 DELEGATIONS ET CRCT, ENSEIGNANTS INVITES

### Délégations des enseignants-chercheurs

Etablissement de délégation	Nombre de PR	Nombre de MCF	TOTAL
C.N.R.S	4	10	14
Institut Universitaire de France	2	1	3
INRIA	1		1
AERES	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

Répartition des enseignants-chercheurs en délégation par établissement



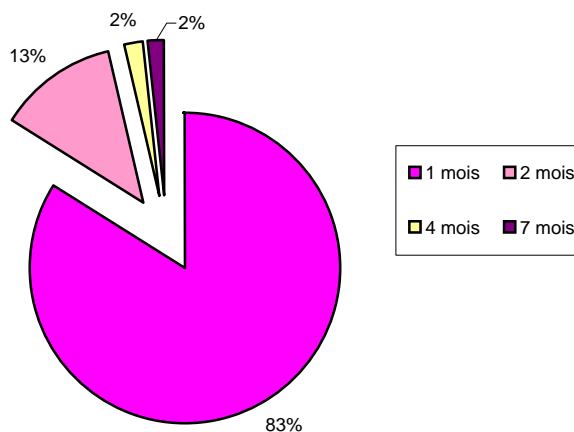
### Congés pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT)

Semestres obtenus	Contingent établissement (11 semestres)		Contingent CNU (3 semestres)		TOTAL semestres utilisés au cours de l'année universitaire
	PR	MCF	PR	MCF	
1 semestre	2	7		3	12
2 semestres		1			1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

### Les enseignants invités

Durée de présence des enseignants invités	Nombre de personnes
1 mois	47
2 mois	7
4 mois	1
7 mois	1

Répartition des professeurs invités par durée de présence



## **II. MOUVEMENTS, PROMOTIONS DES PERSONNELS ET MODALITES D'EXERCICE DE LA CARRIERE**

## II.1 MOUVEMENTS DES PERSONNELS (du 01/09/2008 au 31/08/2009)

### Mouvements des personnels BIATOSS

#### Les entrées

NOUVEAUX ENTRANTS	ATOS	ITRF	BIB	TOTAL
Par concours interne		5		5
Par concours externe	5	7	2	14
Mutation entrante	11	1	4	16
Recrutement sans concours		13		13
Détachement entrant		1		1
Mise à disposition	3			3
Emploi réservé				0
Intégration				0
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>52</b>

REINTEGRATIONS	ATOS	ITRF	BIB	TOTAL
Fin de congé parental	1			1
Fin de détachement dans une autre structure				0
Fin de disponibilité				0
Fin de mise à disposition				0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

#### Les sorties provisoires ou définitives

PERSONNELS SORTANTS	ATOS	ITRF	BIB	TOTAL
Retraite	9	12	3	24
Congé de fin d'activité				0
Abandon de poste, révocation, licenciement, démission				0
Fin de fonction				0
Radiation				0
Décès	1			1
Mutation sortante	7	1	1	9
Promotion sortante	2	2		4
Détachement	1	2		3
Congé parental	1	1		2
Congé de longue durée	4	5	2	11
Disponibilité		2		2
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>56</b>

## Mouvements des personnels enseignants

### Les entrées

<b>NOUVEAUX ENTRANTS</b>	<b>Enseignants Chercheurs</b>	<b>Enseignants second degré</b>	<b>Enseignants premier degré</b>	<b>TOTAL</b>
Recrutement ou promotion entrante	37	12		49
Mutation entrante	7			7
Détachement entrant				0
Mise à disposition	16	1		17
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>56</b>

<b>REINTEGRATIONS</b>	<b>Enseignants Chercheurs</b>	<b>Enseignants second degré</b>	<b>Enseignants premier degré</b>	<b>TOTAL</b>
Fin de congé parental				
Fin de détachement dans une autre structure				
Fin de disponibilité				
Fin de mise à disposition				
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Les sorties provisoires ou définitives

<b>PERSONNELS SORTANTS</b>	<b>Enseignants Chercheurs</b>	<b>Enseignants second degré</b>	<b>Enseignants premier degré</b>	<b>TOTAL</b>
Retraite	25	10		35
Congé de fin d'activité				0
Abandon de poste, révocation, licenciement, démission				0
Fin de fonction				0
Radiation				0
Décès	1	1		2
Mutation sortante	4	3		7
Promotion sortante	2			2
Détachement	3			3
Congé parental	1			1
Congé de longue durée		1		1
Disponibilité	3			3
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>54</b>

## II.2 PROMOTIONS DES PERSONNELS

### Changement de corps des personnels BIATOSS

#### *Promotions par concours*

FILIERE	NOMBRE	CORPS DE PROMOTION	DATE DE PROMOTION
AENES	2	SAENES	01/09/2008
	2		
ITRF	1	IGR	01/01/2009
	3	IGE	
	3	TCH	
	4	ATRF P2	
	11		
BIBLIOTHEQUE		0	
TOTAL		13	

#### *Promotions par liste d'aptitude des personnels BIATOSS*

FILIERE	NOMBRE	CORPS DE PROMOTION	DATE DE PROMOTION
AENES		0	
ITRF	2	IGE	01/01/2009
	2	ASI	
	2	TCH	
	6		
BIBLIOTHEQUE		0	
TOTAL		6	

### Changement de grade des personnels BIATOSS

#### *Promotions au tableau d'avancement des personnels BIATOSS*

FILIERE	NOMBRE	GRADE DE PROMOTION	DATE DE PROMOTION
AENES	2	SAENES CE	01/09/2008
	1	SAENES CS	
	2	ADJENES P1ère classe	
	2	ADJENES 1ère classe	
	7		
ITRF	1	IGR 1ère classe	01/01/2009
	2	IGE 1ère classe	
	2	TCH CE	
	3	TCH CS	
	8		
BIBLIOTHEQUE	1	CONS 1ère classe	
	1	MAG P1ère classe	
	1	MAG 1ère classe	
	3		
TOTAL		18	

## Changement de corps des personnels enseignants

MCF UBP promus PR à l'UBP	11
MCF UBP promus PR dans un autre établissement	2
PRAG ou PRCE UBP recrutés comme MCF	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

## Changement de grade des personnels enseignants

GRADE DE PROMOTION	ENSEIGNANTS CHERCHEURS			ENSEIGNANTS SECOND DEGRE	ENSEIGNANTS PREMIER DEGRE	TOTAL
	Avanc. CNU	Avanc. local	Avanc. spécifique	Tableau d'avancement	Tableau d'avancement	
PR CE 2ème échelon	1					1
PR CE 1er échelon	4	2				6
PR 1ère classe	10	5				15
PR 2ème classe						0
MCF HC	2	4				6
MCF CN						0
PRAG HC				2		2
PRAG CN						0
PRCE HC				1		1
PREPS HC						0
PLP HC				1		1
PRENSAM HC				1		1
PREC HC					1	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>34</b>
	<b>28</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	

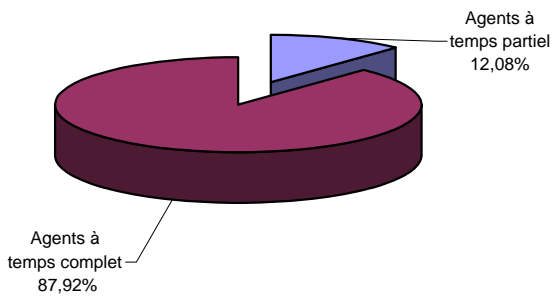
## II.3 TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (au 01/12/2008)

### Temps partiel choisi

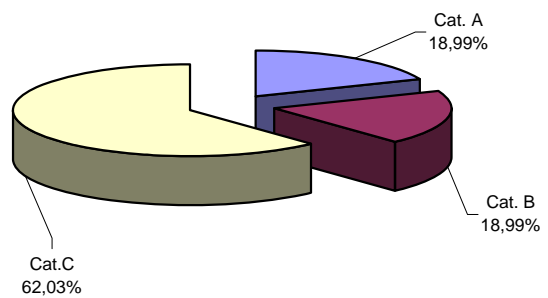
#### Quotité de travail des personnels BIATOSS titulaires

CATEGORIE	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total de la catégorie
Catégorie A	1		1	13		15	142	9,55%
Catégorie B	1		1	9	4	15	126	10,64%
Catégorie C	3	2	1	40	3	49	307	13,76%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>79</b>	<b>575</b>	

% d'agents BIATOSS à temps partiel

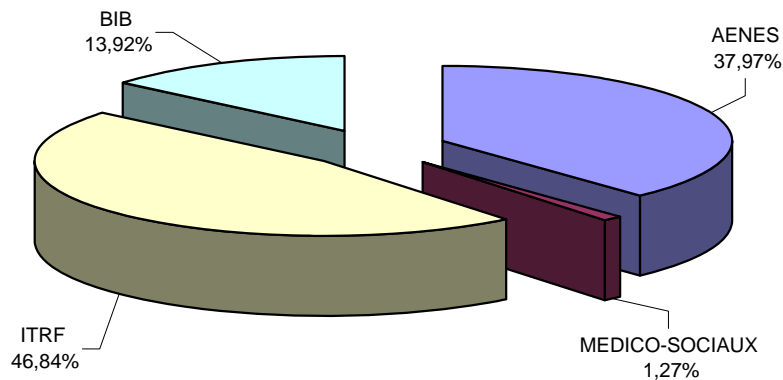


% d'agents BIATOSS à temps partiel par catégorie



FILIERE	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total de la filière
AENES	2			23	5	30	147	16,95%
MEDICO-SOCIAUX				1		1	2	33,33%
ITRF	2	1	2	31	1	37	356	9,41%
BIB	1	1	1	7	1	11	70	13,58%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>79</b>	<b>575</b>	

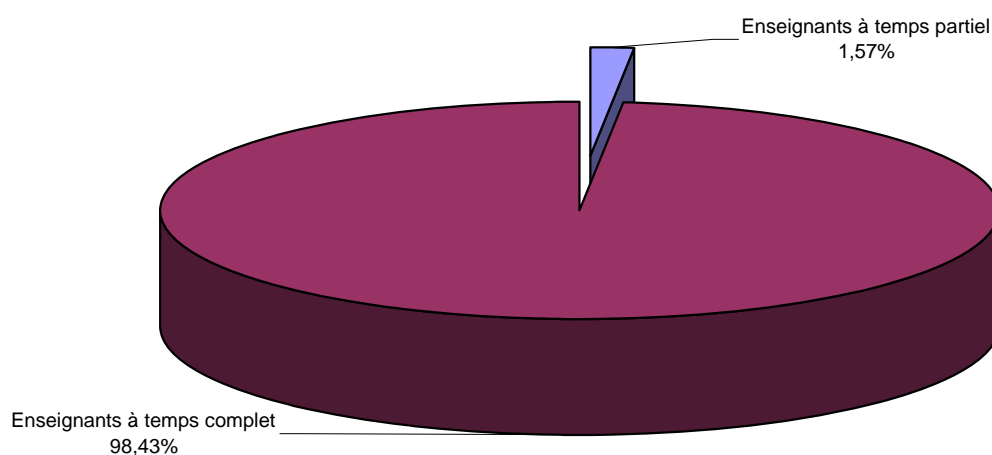
Répartition des agents BIATOSS à temps partiel par filière



Quotité de travail des personnels enseignants titulaires

CORPS	50%	60%	70%	80%	90%	TOTAL	100%	TP en % de l'effectif total du corps
Enseignants-Chercheurs		1		8	1	10	664	1,48%
Enseignants 2nd degré	2			2		4	195	2,01%
Enseignants 1er degré						0	18	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>877</b>	

**% d'enseignants à temps partiel**



**Autres formes de travail à temps incomplet : Cessation Progressive d'Activité et Mi-Temps Thérapeutique**

	CPA		TOTAL CPA	MTT		TOTAL MTT	TOTAL CPA + MTT
	F	H		F	H		
AENES	4		4			0	4
MEDICO-SOCIAUX			0			0	0
ITRF	1	1	2	1	2	3	5
BIB			0			0	0
<b>TOTAL BIATOSS</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
Enseignants-Chercheurs			0		1	1	1
Enseignants 2nd degré			0			0	0
Enseignants 1er degré			0			0	0
<b>TOTAL ENSEIGNANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL TITULAIRES</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

### **III. REMUNERATIONS**

### III.1 LA MASSE SALARIALE

MASSE SALARIALE BUDGET ETAT 2008					
	Enseignants et enseignants chercheurs	IATOS	Personnels des bibliothèques	Allocataires de recherche	Total
Rémunérations	37 316 394,64 €	12 581 365,91 €	1 919 431,36 €	2 529 334,19 €	<b>54 346 526,10 €</b>
Totalité des primes et indemnités (dont SFT, NBI, indemnités CPA etc.)	2 441 410,97 €	1 799 855,27 €	265 554,39 €	- €	<b>4 506 820,63 €</b>
Cotisations et ARE	27 082 658,25 €	9 171 518,97 €	1 397 548,57 €	1 034 073,63 €	<b>38 685 799,42 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>66 840 463,86 €</b>	<b>23 552 740,15 €</b>	<b>3 582 534,32 €</b>	<b>3 563 407,82 €</b>	<b>97 539 146,15 €</b>

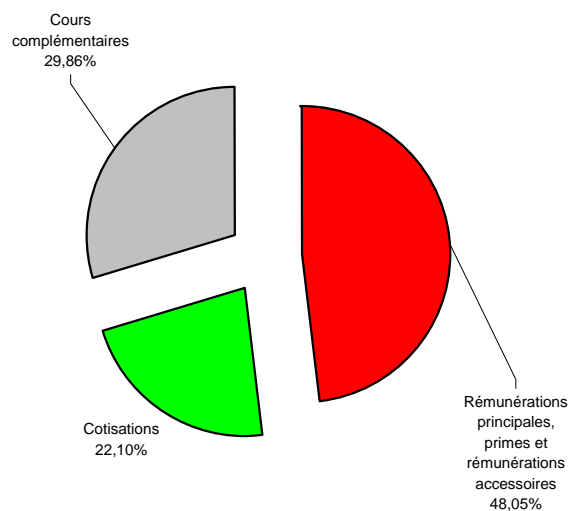
MASSE SALARIALE RESSOURCES PROPRES 2008	
Rémunérations principales, primes et rémunérations accessoires	<b>5 619 539,69 €</b>
Cotisations	<b>2 584 506,21 €</b>
Cours complémentaires	<b>3 492 235,83 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11 696 281,73 €</b>

<b>TOTAL MASSE SALARIALE 2008</b>	<b>109 235 427,88 €</b>
-----------------------------------	-------------------------

Répartition des éléments de la masse salariale budget Etat



Répartition des éléments de la masse salariale budget propre

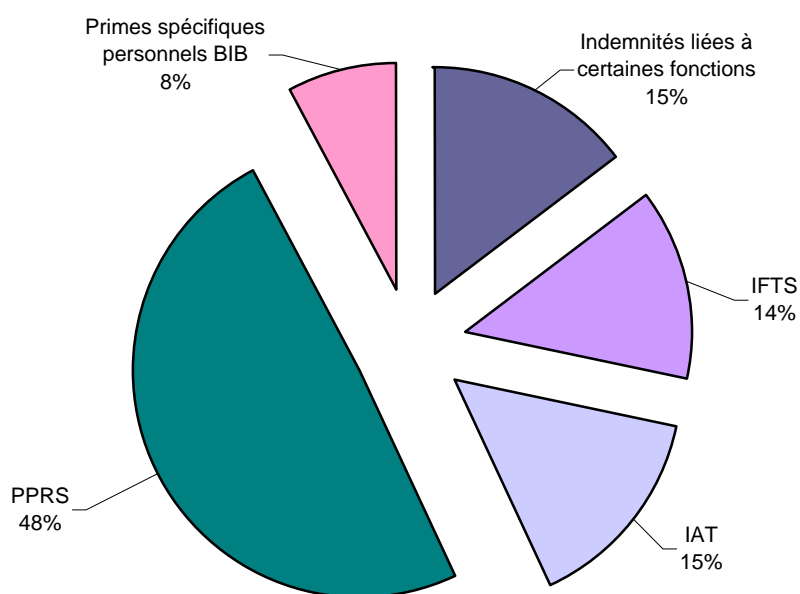


### III.2 LES PRIMES ET INDEMNITES

#### Primes et indemnités des personnels BIATOSS, année universitaire 2008-2009

TYPE DE PRIMES ET INDEMNITES	MONTANT
- Indemnités de gestion et de responsabilité pécuniaire - Indemnités pour rémunérations de services des Agents Comptables - Indemnités pour charges administratives des SGEPEs - Indemnité de responsabilités administratives des SGASU et CASU	61 730,02 €
Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires	240 658,81 €
Indemnités d'Administration et de Technicité	263 749,29 €
Prime de Participation à la Recherche Scientifique	876 164,86
Indemnités indexées attribuées aux fonctionnaires affectés au traitement de l'Information	199 283,37 €
Indemnités spéciales aux Conservateurs de Bibliothèque	72 630,40 €
Primes de Technicité pour les corps de Bibliothécaires	40 623,06 €
Indemnité de Sujétions spéciales	23 668,31 €
Indemnités de chaussures et de panier	1 004,26 €
Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants	1 649,85 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 781 162,23 €</b>

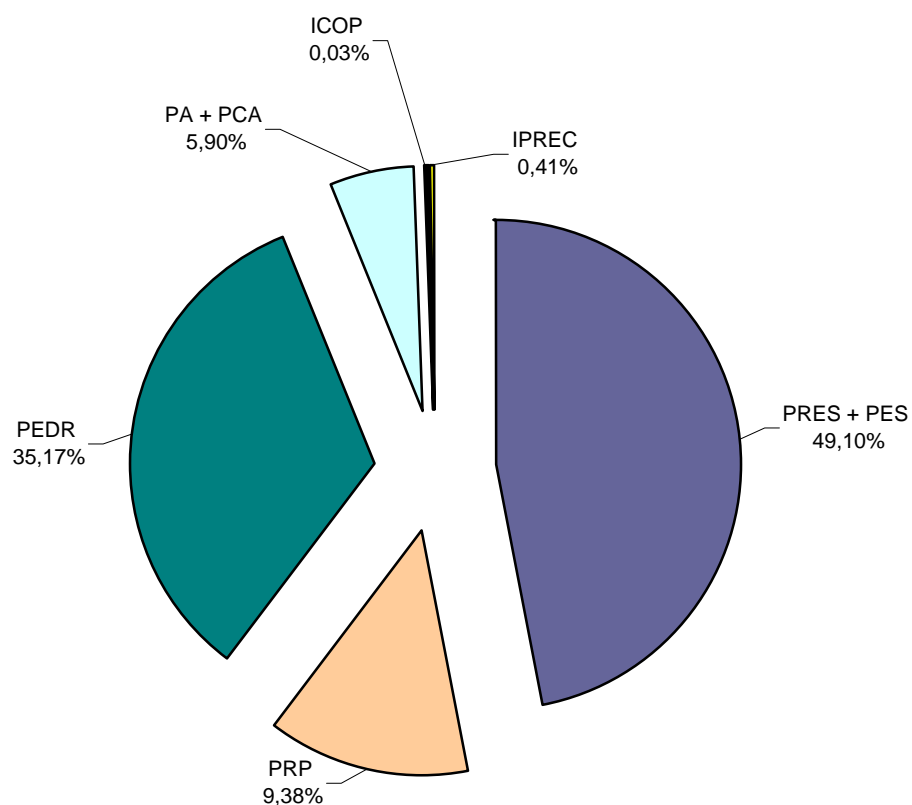
#### Répartition des primes et indemnités des personnels BIATOSS



## Primes et indemnités des personnels enseignants, année universitaire 2008-2009

TYPE DE PRIMES ET INDEMNITES	MONTANT
Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur + Primes d'Enseignement Supérieur	1 036 061,67 €
Primes de Responsabilités Pédagogiques	300 386,82 €
Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche	742 075,28 €
Primes d'Administration + Primes de Charges Administratives	124 573,36 €
Indemnités de sujétions particulières des Conseillers d'Orientation Psychologues	573,90 €
Indemnité de fonctions particulières allouée à certains professeurs des Ecoles	8 740,23 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 212 411,26 €</b>

### Répartition des primes et indemnités des personnels enseignants



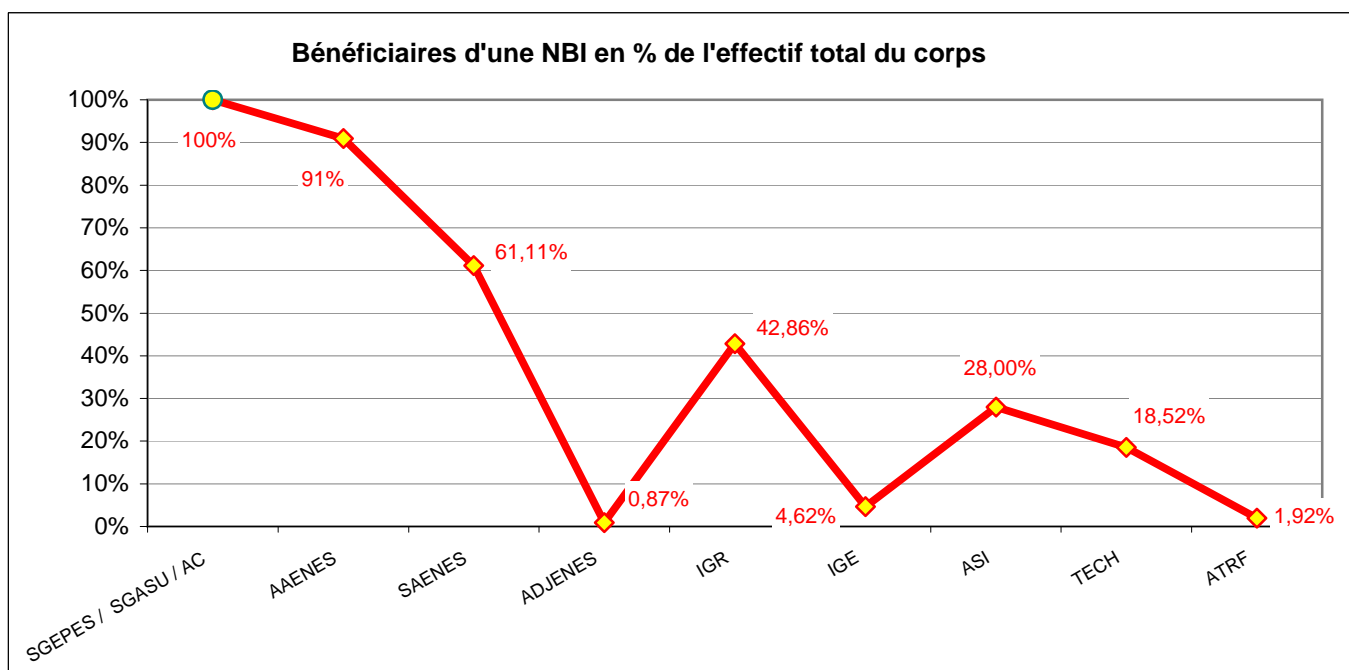
### III.3 LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (N.B.I)

#### Répartition par nature de fonctions

NATURE DES FONCTIONS	Nombre de points	Nombre de bénéficiaires
Responsable de l'encadrement administratif	1 420	56
Responsables scientifiques et techniques	260	12
Responsables techniques d'implantation Responsables d'équipes ouvrières	185	11
Personnels d'information, orientation, accueil et de service intérieur	30	3
<b>TOTAL</b>	<b>1 895</b>	<b>82</b>

#### Répartition par corps

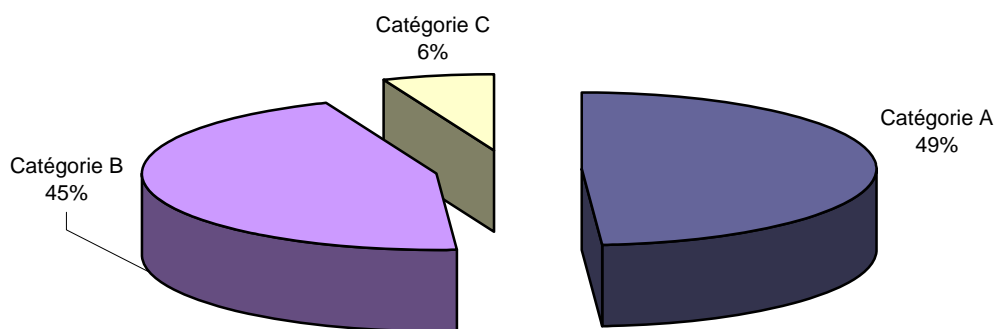
CORPS	Nombre de points	Nombre de bénéficiaires
<b>PERSONNELS ASU</b>		
SGEPES	50	1
ADMINESR	100	2
AC - Agent Comptable	40	1
AAENES - Attaché d'administration	555	20
SAENES - Secrétaire d'administration	440	22
ADJENES - Adjoint administratif	20	1
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>1205</b>	<b>47</b>
<b>PERSONNELS ITRF</b>		
IGR - Ingénieur de recherche	140	6
IGE - Ingénieur d'études	70	3
ASI - Assistant ingénieur	170	7
TECH - Technicien	265	15
ATRF - Adjoint technique de Recherche et Formation	45	4
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>690</b>	<b>35</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1895</b>	<b>82</b>



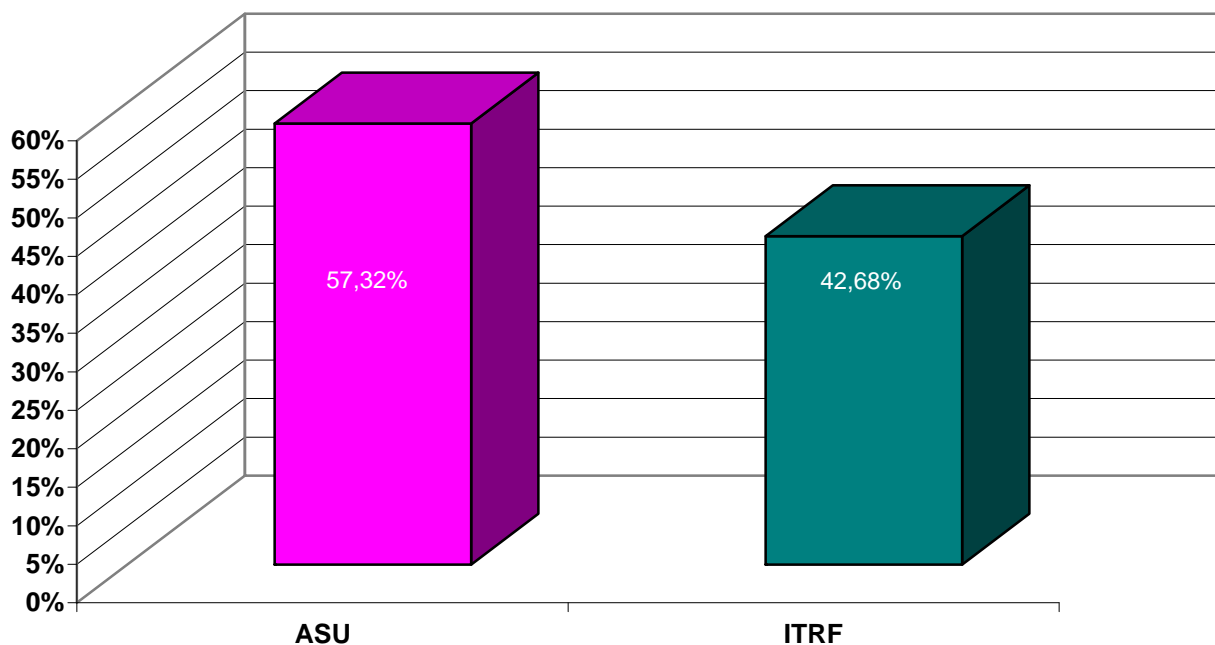
## Répartition par filière et par catégorie

CORPS / GRADE	Nombre de points	Nombre de bénéficiaires
<b>PERSONNELS ASU</b>		
Catégorie A	745	24
Catégorie B	440	22
Catégorie C	20	1
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>1205</b>	<b>47</b>
<b>PERSONNEL ITRF</b>		
Catégorie A	380	16
Catégorie B	265	15
Catégorie C	45	4
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>690</b>	<b>35</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1895</b>	<b>82</b>

Répartition du nombre de bénéficiaires de la NBI par catégorie FP



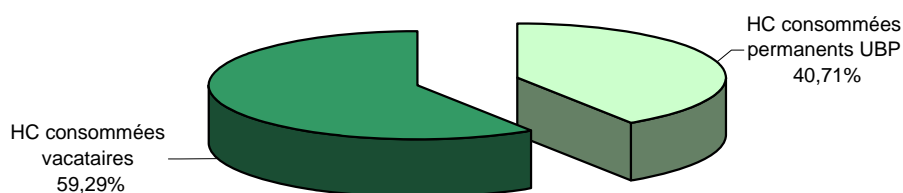
Répartition du nombre de bénéficiaires de la NBI par filière



### III.4 HEURES COMPLEMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT

COMPOSANTE / SERVICE	HC consommées permanents UBP	HC consommées vacataires	TOTAL HC consommées
CEAD	0	157	157
FPC	0	1 076	1 076
SCLV	278	314	592
SIUAPS	329	1 386	1 715
SUEE	208	707	915
UFR ST	3 668	8 112	11 780
UFR LLSH	6 010	7 193	13 203
UFR LACC	2 451	6 007	8 458
UFR PSYCHO	1 071	2 609	3 680
UFR STAPS	1 175	1 375	2 550
POLYTECH'	4 415	4 190	8 605
ISIMA	2 327	1 826	4 153
IUT	5 479	5 047	10 526
IUFM	2 610	3 844	6 454
OPGC	85	0	85
<b>TOTAL</b>	<b>30 106</b>	<b>43 843</b>	<b>73 949</b>

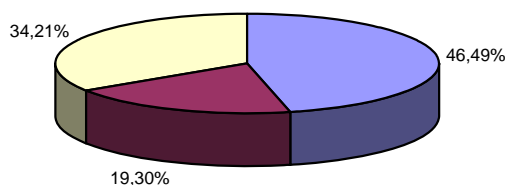
% des HC consommées par type d'intervenants



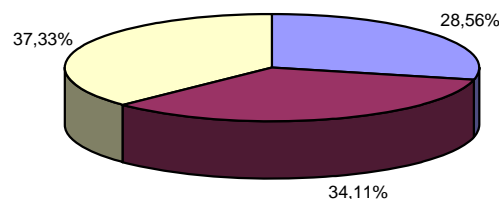
### III.5 AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

TYPE DE PERSONNELS CONTRACTUELS	Nombre de bénéficiaires	Montant des sommes versées
BIATOSS	53	108 844,38 €
Enseignants (ATER & autres enseignants contractuels)	22	130 020,22 €
Allocataires de recherche	39	142 287,27 €
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>381 151,87 €</b>

% des bénéficiaires de l'ARE suivant le type de personnels



% des sommes versées au titre de l'ARE suivant le type de personnels



■ BIATOSS ■ Enseignants □ Allocataires de recherche

■ BIATOSS ■ Enseignants □ Allocataires de recherche

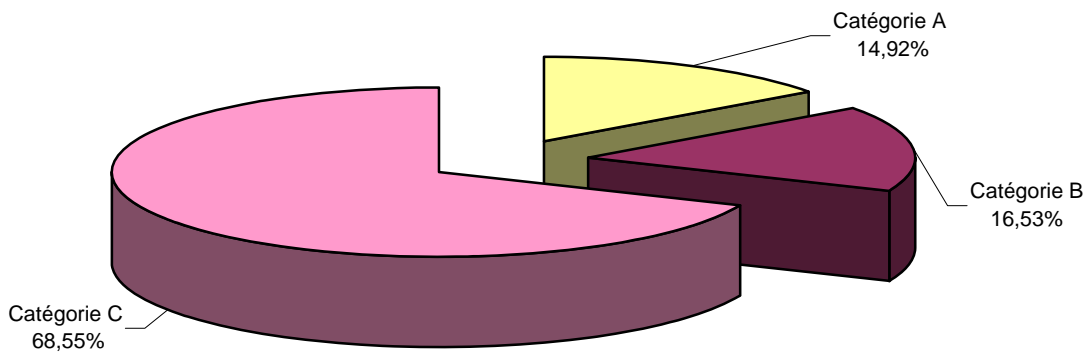
## **IV. ABSENCES ET CONGES DES PERSONNELS TITULAIRES**

## IV.1 ABSENCES POUR CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

### Personnels BIATOSS

	Nombre d'agents		TOTAL	Nombre de jours d'absence		TOTAL	Durée moyenne d'un congé ordinaire par agent ayant obtenu un congé (Nb jours d'absence/Nb d'agents)
	F	H		F	H		
Catégorie A	21	16	37	144	168	312	<b>16,54</b>
Catégorie B	29	12	41	544	150	694	
Catégorie C	131	39	170	2 279	818	3 097	
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>67</b>	<b>248</b>	<b>2 967</b>	<b>1 136</b>	<b>4 103</b>	

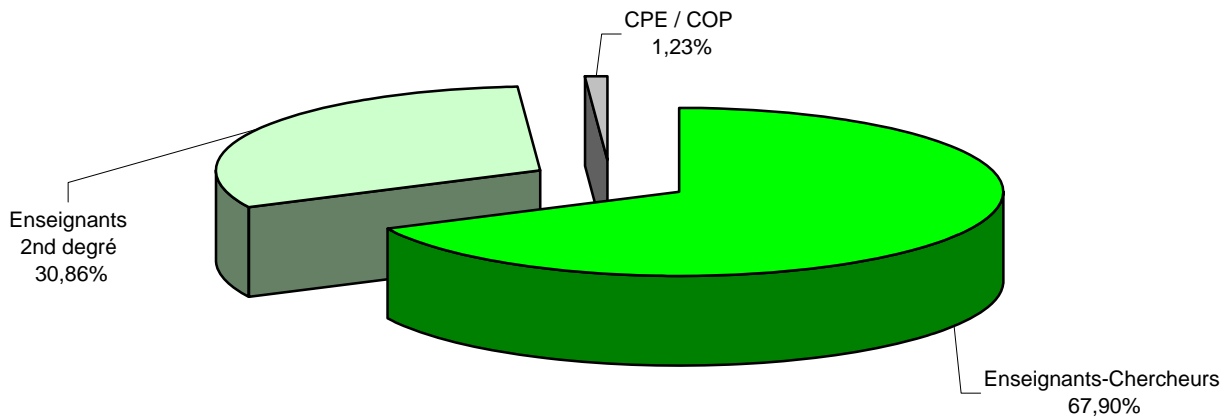
% de BIATOSS absents pour maladie par catégorie



### Personnels Enseignants

	Nombre d'agents		TOTAL	Nombre de jours d'absence		TOTAL	Durée moyenne d'un congé ordinaire par agent ayant obtenu un congé (Nb jours d'absence/Nb d'agents)
	F	H		F	H		
Enseignants-Chercheurs	36	19	55	649	389	1038	<b>18,51</b>
Enseignants 2nd degré	15	10	25	288	140	428	
CPE / COP	1		1	33		33	
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>29</b>	<b>81</b>	<b>970</b>	<b>529</b>	<b>1499</b>	

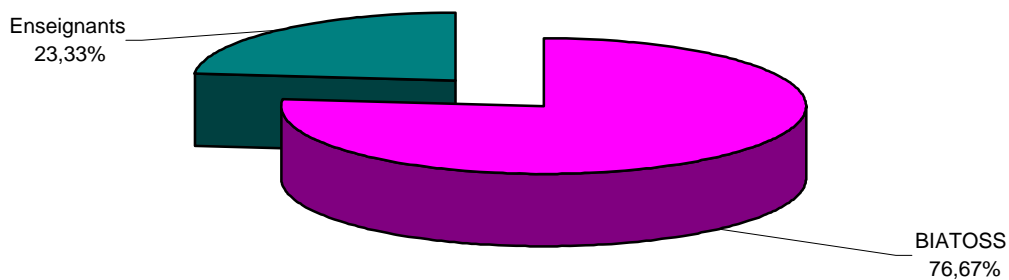
Pourcentage d'enseignants absents pour maladie par corps



## IV.2 ABSENCES POUR CONGE LONGUE MALADIE ET CONGE LONGUE DUREE

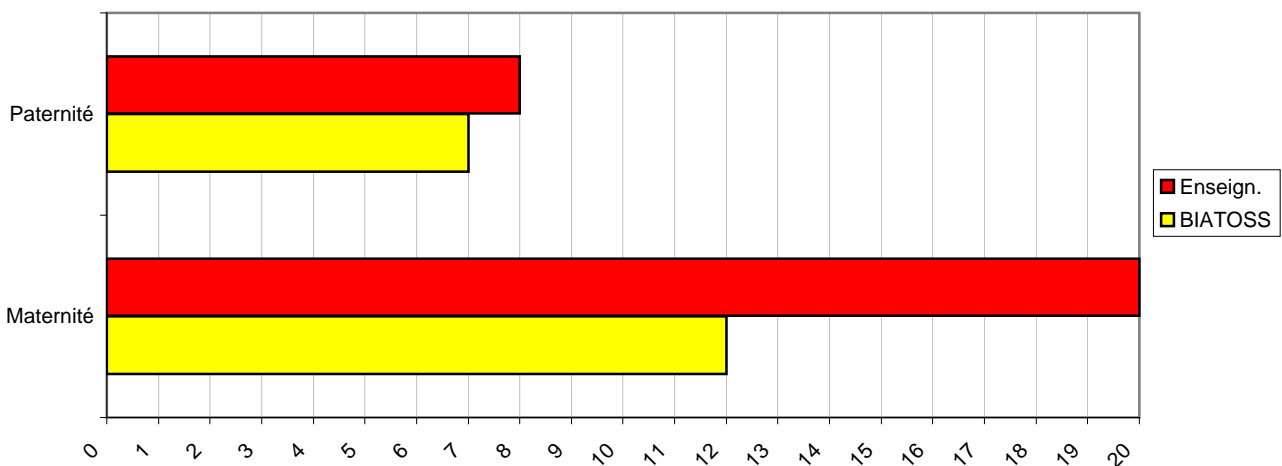
	Nombre d'agents		TOTAL	Nombre de jours d'absence		TOTAL
	F	H		F	H	
BIATOSS	14	9	23	4 153	2 159	6312
ENSEIGNANTS	4	3	7	1 221	590	1811
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>5 374</b>	<b>2 749</b>	<b>8 123</b>

Pourcentage des agents absents pour CLM et CLD par type de personnels



## IV.3 ABSENCES POUR CONGE MATERNITE / PATERNITE

	Nombre d'agents		TOTAL	Nombre de jours d'absence		TOTAL
	BIATOSS	Enseign.		BIATOSS	Enseign.	
Maternité	12	20	32	888	2 224	3 112
Paternité	7	8	15	87	87	174
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>975</b>	<b>2 311</b>	<b>3 286</b>



## IV.4 ABSENCES POUR CONGE ACCIDENT DE SERVICE

	Nombre d'agents		TOTAL	Nombre de jours d'absence		TOTAL
	F	H		F	H	
BIATOSS	5	6	11	744	191	935
Enseignants		1	1		33	33
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>744</b>	<b>224</b>	<b>968</b>

## **IV.       FORMATION**

## V.1 FORMATION CONTINUE PAR STRUCTURE ET TYPE DE PERSONNELS

### Les personnels BIATOSS

BIATOSS	Cat.A		Cat.B		Cat.C	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
UBP titulaires	151	1069	160	1220	269	1956,5
UBP contractuels	36	297,5	9	59	220	1628
ENSCCF	6	33	6	27	3	30
EPST	26	248	14	97,5	0	0
Autres partenaires	3	51			2	20
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>1698,5</b>	<b>189</b>	<b>1403,5</b>	<b>494</b>	<b>3634,5</b>

Soit 905 stagiaires BIATOSS pour 6 736,5 heures de formation

### Les personnels enseignants et chercheurs

Enseignants et Chercheurs	Enseignants-chercheurs		Enseignants		Chercheurs	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
UBP	65	573,5	49	567,5	0	0
ENSCCF	0	0	0	0	0	0
EPST	0	0	0	0	4	35
Autres partenaires	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>573,5</b>	<b>49</b>	<b>567,5</b>	<b>4</b>	<b>35</b>

Soit 118 stagiaires enseignants et chercheurs pour 1 176 heures de formation

## V.2 FORMATIONS EN HYGIENE ET SECURITE

Thème	Nb de stagiaires	Nb d'heures
Agents chargés du nettoyage des locaux	12	99
Conduite d'autoclaves	7	42
Equipiers incendie	6	33
Habilitation électrique	4	44
Recyclage habilitation électrique	18	180
Sauveteur secouriste du travail	26	308
Recyclage sauveteur secouriste du travail	119	476
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>1182</b>

### V.3 FORMATIONS SIFAC

Thème	Nb de stagiaires	Nb d'heures
Réunions de présentation	38	114
Module dépenses	109	1302
Module missions	83	924
Module recettes	20	120
Module conventions	15	45
Module référentiel et outils	116	348
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>2853</b>

### V.4 FORMATIONS AUX PREPARATIONS CONCOURS

	Cat.A titulaires		Cat.B titulaires		Cat.C titulaires	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
UBP	0	0	6	18	26	78
IFMA	0	0	1	3	0	0
ENSCCF	0	0	1	3	0	0
UA	6	18			1	24
Rectorat	0	0	1	3	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>102</b>

Soit 42 stagiaires titulaires pour 147 heures de formation

	Cat.A contractuels		Cat.B contractuels		Cat.C contractuels	
	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures	Nb de stagiaires	Nb d'heures
UBP	4	12	1	3	26	78
IFMA	0	0	0	0	1	3
ENSCCF	0	0	0	0	0	0
UA	1	3	1	3	8	24
Rectorat	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>35</b>	<b>105</b>

Soit 42 stagiaires contractuels pour 126 heures de formation

## **VI. HYGIENE ET SECURITE**

## VI.1 L'HYGIENE ET LA SECURITE

### Composition du Comité Hygiène et Sécurité

	Représentants de l'Administration	Représentants des Personnels Enseignants Chercheurs BIATOS		Représentants des usagers	TOTAL	Autres membres siégeant à titre consultatif ou membres invités
Titulaires	6	4	4	3	17	
Suppléants	6	4	4	3	17	7
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	

### Réunions et visites de laboratoires du Comité Hygiène et Sécurité

Réunions plénières CHS	26 /03/2008 10/06/2008 06/11/2008
Visites de laboratoires	1

### Correspondants Hygiène et sécurité (ACMO)

		F	H	TOTAL
UBP	Enseignants	0	3	3
	BIATOS	10	9	19
EPST		3	11	14
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>

### Personnes compétentes en radioprotection

UBP	Enseignants	1	2	3
	BIATOS	1	1	2
EPST		1	4	5
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

### Activités du Service Hygiène et Sécurité

<b>Exercices d'évacuation incendie</b>	4
<b>Suivi des commissions hygiène et sécurité</b>	5
<b>Visites de laboratoires</b>	1
<b>Enquête après accident du travail</b>	1
<b>Etude sur poste de travail</b>	1

**Evaluation des risques professionnels** : élaboration du document unique dont l'objectif est de recenser et d'évaluer les risques hygiène et sécurité avant de proposer des actions préventives et/ou correctives afin de diminuer ces risques. En 2008, un groupe de travail s'est penché sur l'étude d'un logiciel permettant d'établir l'évaluation de ces risques mais ses difficultés de mise en œuvre n'ont pas permis d'aboutir à sa mise en place à l'UBP.

### Gestion des déchets

## VI.2 MEDECINE DU TRAVAIL ET ACTIONS DE PREVENTION

Nombre de personnels pris en charge **1779**

### Risques professionnels et surveillance médicale

<b>Effectif soumis à surveillance médicale particulière (SMP)</b>	<b>1174</b>
Risque professionnel présent ou passé autre que l'écran	262
Risque professionnel écran	869
Femmes enceintes	5
Agents souffrants de pathologies particulières	10
Risques liés à la santé de l'agent	28

*65% des personnels pris en charge sont en en SMP*

### Activité clinique

<b>Examens cliniques programmés (personnes convoquées)</b>	<b>361</b>
<b>Taux de prise en charge moyen</b>	<b>31%</b>
<b>Visites effectuées (personnes vues)</b>	<b>328</b>
<b>Taux de présence aux visites</b>	<b>91%</b>
<b>Premières visites</b>	<b>85</b>
<b>TOTAL VISITES ANNEE 2008</b>	<b>413</b>
<b>Visites supplémentaires (à la demande du médecin ou de l'agent)</b>	<b>42</b>

*NB : le médecin de prévention note une amélioration des taux de prise en charge et de réponse à la visite médicale*

### Examens complémentaires

<b>Examens sanguins réalisés</b>	<b>97</b>
<b>Examens réalisés autres que sanguins (audiogrammes, ergovision etc.)</b>	<b>244</b>
<b>Vaccinations pratiquées</b>	<b>256</b>
<b>TOTAL EXAMENS COMPLEMENTAIRES ANNEE 2008</b>	<b>597</b>

### Aptitudes / inaptitudes

Aptitudes avec restrictions	2
Aptitudes avec poste aménagé	9
Inaptitudes temporaires	3

<b>Aptitudes spécifiques</b>	<b>21</b>
Laisser passer (radioactivité)	8
Haute altitude	7
Certificat Laser	1
Caristes	5

<b>Orientations médicales</b>	<b>65</b>
médecin généraliste	25
médecin spécialiste	9
assistante sociale	6
ophtalmologiste	21
kinésithérapeute	2
dentiste	2

#### Activité en milieu de travail et action en santé publique

Visite des lieux de travail	2
Réunion du CHS	3
Journée dépistage du mélanome	1

#### Accidents de service et accidents de trajet

Type d'accident	Nombre de déclarations BIATOSS	Nombre d'arrêts BIATOSS	Nombre de déclarations enseignants	Nombre d'arrêts enseignants
Accidents de service	14	10	6	1
Accidents de trajet	4	4	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Type d'accident	Nombre de jours d'arrêts BIATOSS	Nombre de jours d'arrêts enseignants
Accidents de service	315	24
Accidents de trajet	38	11
<b>TOTAL</b>	<b>353</b>	<b>35</b>

Soit une moyenne de :

25 jours d'arrêts pour les personnels BIATOSS  
17,5 jours d'arrêts pour les personnels enseignants

## **VII. INSTANCES INSTITUTIONNELLES ET CONTENTIEUX**

## VII.1 LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES

Institution	Composition	Attributions	Activités 2008
<b>Conseil d'Administration (CA)</b>	30 membres	<p>Le CA détermine, en dernier ressort, et sur avis du CS et du CEVU en ce qui concerne leurs compétences respectives, la politique de l'Université. A cet effet, il peut saisir ces conseils, les composantes et les services communs de directives de travail. Il arrête, notamment sur avis du CEVU, les règles relatives à l'accueil des étudiants et des candidats déjà engagés dans la vie professionnelle, à l'organisation des formations et des enseignements, aux modes de contrôle des connaissances et des aptitudes. Il peut faire, dans ces domaines, toutes suggestions utiles aux composantes.</p> <p>Il définit, après consultation du CS et du CEVU, les modalités d'attribution des diplômes propres à l'Université, lorsque les dispositions légales et réglementaires relatives à ceux-ci n'y pouvoient pas.</p> <p>Il approuve tout projet d'accord ou de convention avec d'autres institutions publiques ou privées, françaises ou étrangères. Toutefois, le CA peut donner délégation au Président pour signer des contrats et conventions sans son accord préalable.</p> <p>Le CA répartit les charges d'enseignement et les ressources de toutes natures de l'Université, et notamment les emplois, entre ses composantes et services. Il approuve, ou arrête s'il y a lieu, les budgets de celles-ci, arrête et vote le budget de l'Université, et en approuve les comptes. Il délibère sur la gestion des emplois de toutes natures, sur avis du CS, du CEVU, des composantes et services, et des commissions compétentes.</p> <p>Siégeant en formation restreinte, il intervient dans la procédure de recrutement des enseignants chercheurs et personnels assimilés à l'université.</p> <p>Il autorise toutes les actions en justice. Toutefois, le Président peut recevoir délégation en la matière et est autorisé à prendre toute mesure conservatoire nécessaire.</p> <p>Constitué en section disciplinaire, le CA exerce le pouvoir disciplinaire en 1er ressort.</p> <p>Le CA est un organe délibérant.</p>	<p>30/01</p> <p>13/02</p> <p>07/04</p> <p>28/04</p> <p>05/06</p> <p>09/06</p> <p>20/06</p> <p>27/06</p> <p>04/07</p> <p>26/09</p>
<b>Conseil Scientifique (CS)</b>	40 membres	<p>Le CS est consulté sur les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que sur la répartition des crédits de recherche. Il peut émettre des vœux. Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes de l'université, sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement. Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche. Dans le respect des dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs, le CS en formation restreinte aux enseignants-chercheurs donne un avis sur les mutations des enseignants-chercheurs, l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs, la titularisation des MCF stagiaires et le recrutement ou le renouvellement des ATER.</p> <p>Notamment, il est consulté sur les projets d'accord ou de convention avec d'autres institutions publiques ou privées, françaises ou étrangères, concernant les activités de recherche ou leur valorisation.</p> <p>Le CS est un organe consultatif.</p>	<p>11/01</p> <p>14/02</p> <p>24/06</p> <p>30/09</p> <p>04/11</p>

<b>Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU)</b>	32 membres	Le CEVU est consulté sur les questions relatives à la vie sociale et culturelle de l'université. Il prépare les mesures de nature à favoriser les activités culturelles, sportives ou associatives offertes aux membres de la communauté universitaire de l'Université, et à améliorer les conditions de vie et de travail. Il examine, notamment, les mesures relatives aux services médicaux et sociaux, et aux bibliothèques et centres de documentation il peut émettre des avis. Le CEVU est consulté sur tout projet d'accord ou de convention dont la mise en œuvre est susceptible d'affecter la vie dans les locaux et sur les terrains relevant de la responsabilité du Président de l'Université. Le CEVU est un organe consultatif.	21/01 18/02 25/06 22/09 20/10 08/12
<b>Comité Technique Paritaire (CTP) *</b>	20 membres	Le CTP est consulté sur les questions de fonctionnement des services, modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel, règles statutaires, hygiène et sécurité, politique de GRH de l'établissement, dispositifs de formation et action sociale.	11/07 06/10
<b>Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS)</b>	17 membres	Placé auprès du CTP, le CHS est chargé des questions relatives à l'hygiène et la sécurité. Il analyse les risques professionnels des agents et enquête à chaque accident ou maladie professionnelle. Il suggère toute mesure d'amélioration de l'hygiène et de la sécurité et coopère à la préparation des actions de formation dans ce domaine.	26/03 10/06 06/11
<b>Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE) restreintes</b>	<b>CPE ITRF :</b> 12 membres <b>CPE ASU :</b> 12 membres <b>CPE BIB :</b> 10 membres	Chaque CPE a pour mission de préparer les travaux des commissions administratives paritaires nationales (CAPN) compétentes à l'égard des corps concernés de l'établissement.	<b>CPE ITRF :</b> 12/02 09/04 03/07 <b>CPE ASU :</b> 10/01 <b>CPE BIB :</b> 27/03 08/04 30/09 16/12

\* Suite à la loi LRU du 10 août 2007, un Comité Technique Paritaire (CTP) de 20 membres titulaires et d'autant de suppléants a été créé par délibération du CA à l'UBP pour 3 ans :

- 10 représentants de l'administration nommés par le président de l'établissement
- 10 représentants des personnels enseignants et BIATOS désignés librement par les organisations syndicales. A ce titre, une consultation électorale est préalablement organisée afin d'apprécier la représentativité de chaque organisation syndicale dans l'établissement et de déterminer le nombre de siège attribué à chacune (FSU : 2 sièges, Sud Education : 1 siège, UNSA Education : 4 sièges, SGEN-CFDT : 2 sièges et FERC-CGT : 1 siège). A l'issue du scrutin, les organisations proposent les noms des personnels appelés à siéger mais ce sont elles qui détiennent les mandats.

Avec l'instauration du CTP, les attributions de la Commission Paritaire d'Etablissement (précédemment composée de représentants de l'administration et de représentants des personnels BIATOS) en formation plénière sont désormais de la compétence du CTP.

## VII.2 CONTENTIEUX CONCERNANT LES PERSONNELS ET PROCEDURES DISCIPLINAIRES

1 seul recours contentieux devant la juridiction administrative en instance durant l'année 2008.

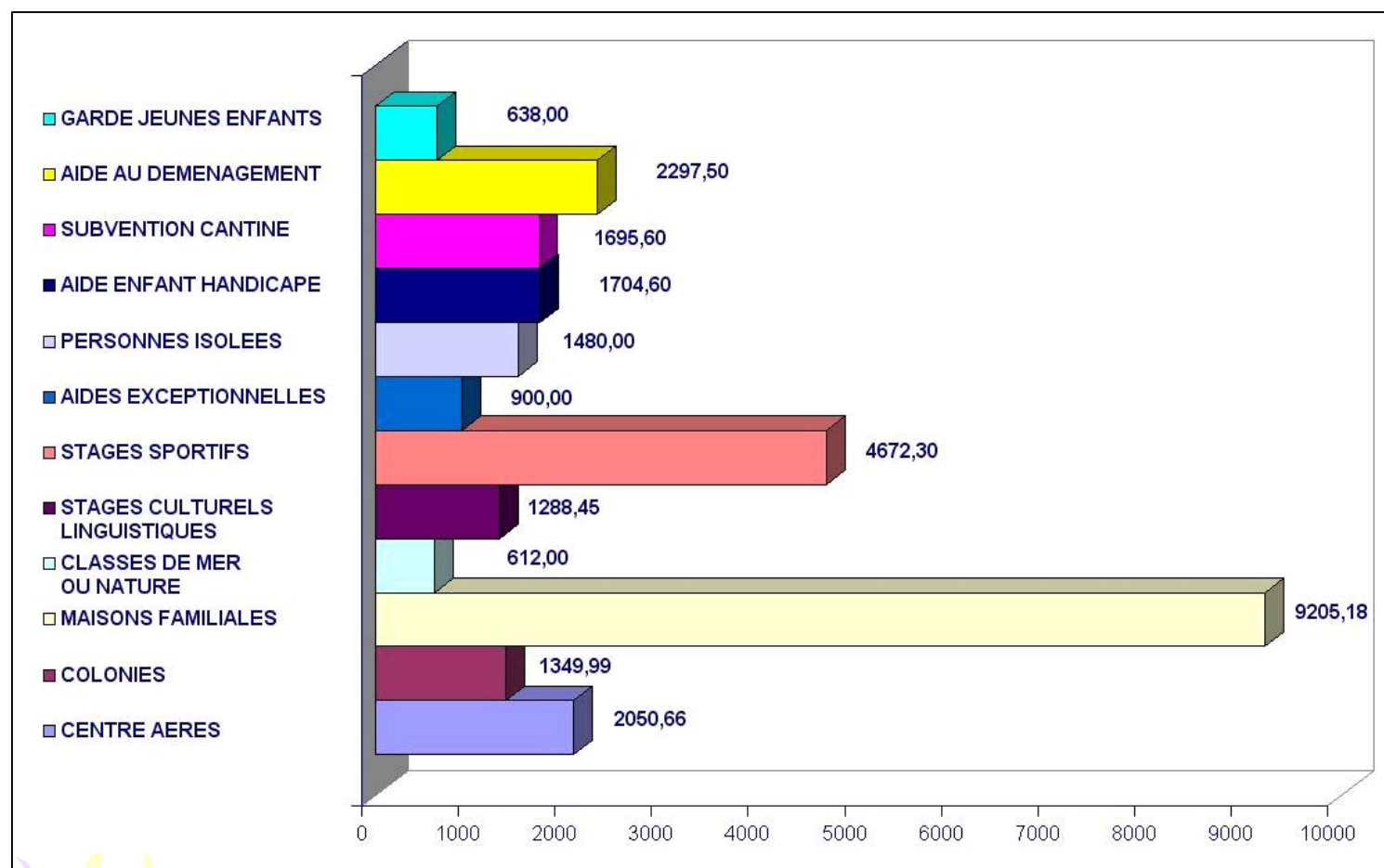
Pas de procédure disciplinaire à l'encontre des personnels UBP ; 2 procédures disciplinaires (sanctions) à l'encontre des étudiants en 2008.

## **VIII LE COMITE D'ACTION SOCIALE ET DES LOISIRS**

## VIII.1 L'ACTION SOCIALE

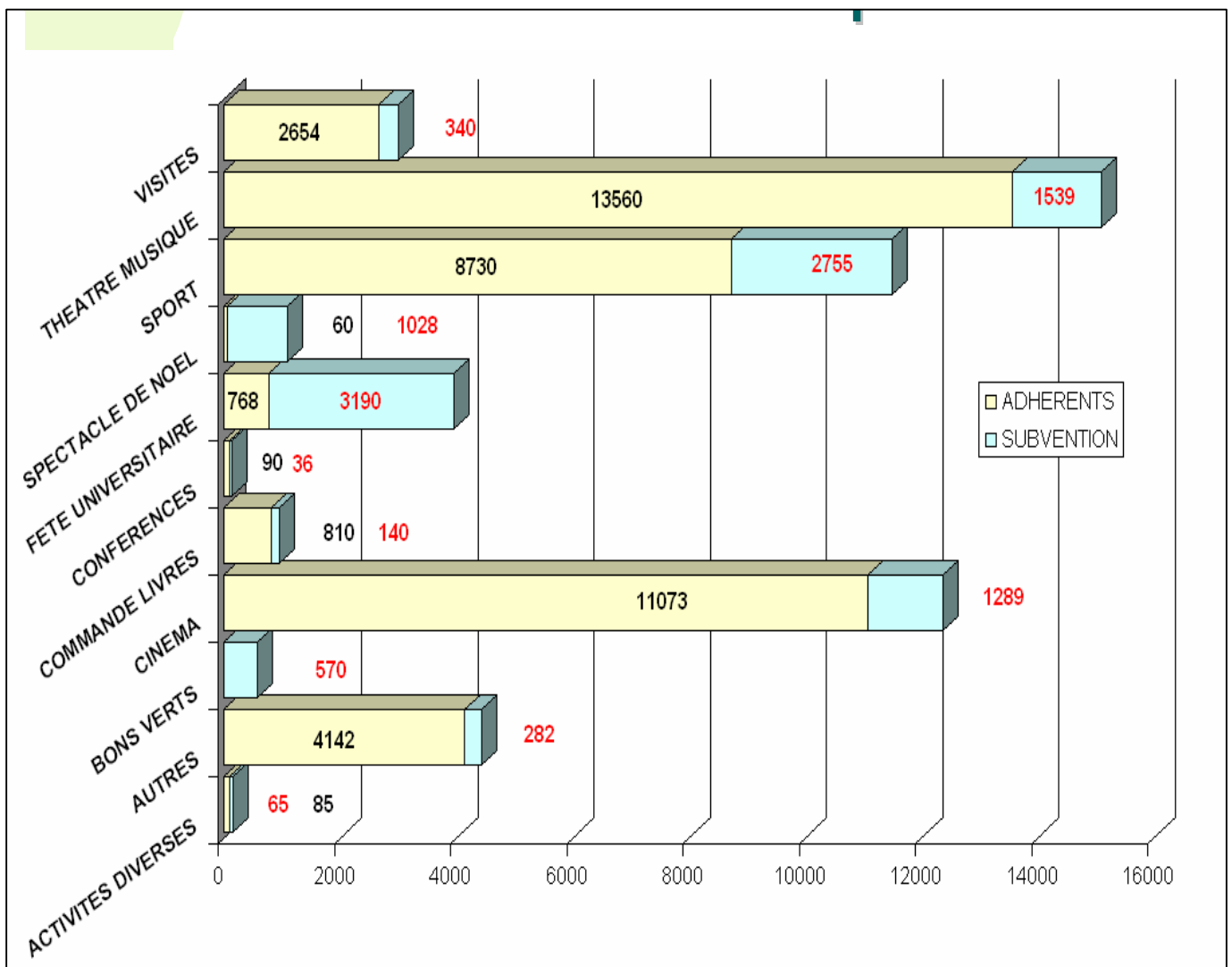
		TOUS PERSONNELS		TITULAIRES		CONTRACTUELS	
		Nb total de dossiers / action	Nb total de bénéficiaires / action	Nb de dossiers / action	Nb de bénéficiaires / action	Nb de dossiers / action	Nb de bénéficiaires / action
Centres aérés	2 050,66 €	49	23	23	15	26	8
Colonies	1 349,99 €	9	7	9	7	0	0
Maisons familiales	9 205,18 €	92	68	88	65	4	3
Classe de mer ou nature	612,00 €						
Stages culturels linguistiques	1 288,45 €	14	13	11	11	3	2
Stages sportifs	4 672,30 €	87	73	78	64	9	9
Garde des jeunes enfants	638,00 €	10	10	9	9	1	1
Aides exceptionnelles	900,00 €	4	4			4	4
Aide aux personnes isolées	1 480,00 €	17	17	14	14	3	3
Aide pour enfant handicapé	1 704,60 €	1	1			1	1
Aide au déménagement	2 297,50 €	11	11	6	6	5	5
Subvention cantine 2008	1 695,60 €					1570 repas	

Montant total des aides d'actions sociales	nb total d'agents bénéficiaires (en nb de personne)	nb. total d'enfants bénéficiaires d'action	nb total d'agents bénéficiaires (en nb de personne)	nb. total d'enfants bénéficiaires d'action	nb total d'agents bénéficiaires (en nb de personne)	nb. total d'enfants bénéficiaires d'action
27 894,28 €	101	127	83	110	18	17



## VIII.2 L'ACTION CULTURELLE ET SPORTIVE

	MONTANT TOTAL	PARTICIPATION ADHERENTS	AIDES DU CASEL
Théâtre, musique	15 098,90 €	13 559,90 €	1 539,00 €
Activités diverses	150,00 €	85,00 €	65,00 €
Bons verts	570,00 €	0,00 €	570,00 €
Spectacle de Noël	1 088,18 €	60,00 €	1 028,18 €
Conférences	126,00 €	90,00 €	36,00 €
Cinéma	12 361,53 €	11 073,02 €	1 288,51 €
Fête de l'Université	3 958,46 €	768,00 €	3 190,46 €
Visites	2 993,65 €	2 653,65 €	340,00 €
Commande de livres	950,17 €	810,30 €	139,87 €
Sport	11 484,12 €	8 729,53 €	2 754,59 €
Autres	4 423,70 €	4 141,80 €	281,90 €
<b>ACTIVITES SUBVENTIONNEES</b>	<b>43 137,85 €</b>	<b>31 904,34 €</b>	<b>11 233,51 €</b>
<b>ACTIVITES NON SUBVENTIONNEES</b>	<b>10 066,86 €</b>	<b>10 066,86 €</b>	<b>0,00 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>53 204,71 €</b>	<b>41 971,20 €</b>	<b>11 233,51 €</b>



### VIII.3 LE BUDGET DU CASEL

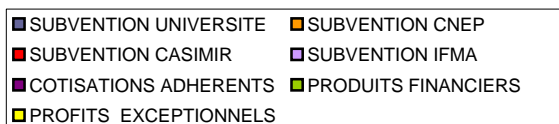
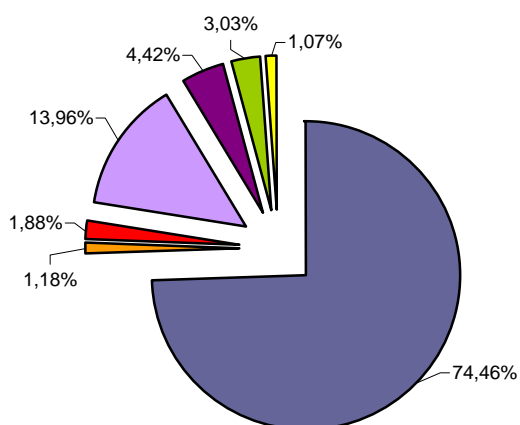
#### Les ressources

SUBVENTION UNIVERSITE	56 000,00
SUBVENTION CNEP	885,87
SUBVENTION CASIMIR	1 416,70
SUBVENTION IFMA	10 497,40
COTISATIONS ADHERENTS	3 327,00
PRODUITS FINANCIERS	2 277,80
PROFITS EXCEPTIONNELS	802,53
<b>TOTAL</b>	<b>75 207,30</b>

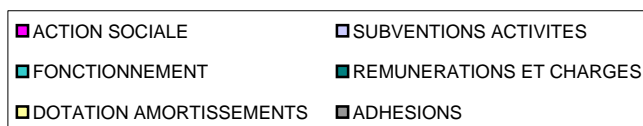
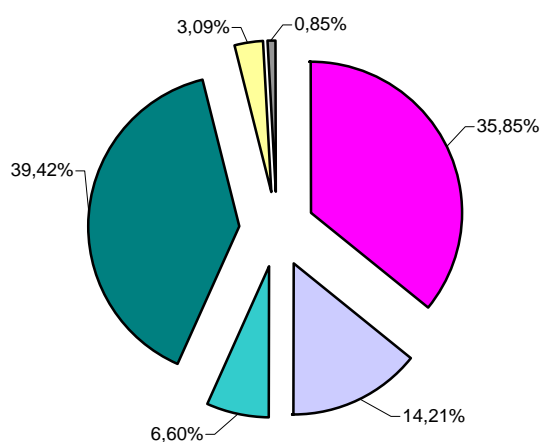
#### Les dépenses

ACTION SOCIALE	28 344,73
SUBVENTIONS ACTIVITES	11 233,51
FONCTIONNEMENT	5 215,63
REMUNERATIONS ET CHARGES	31 168,57
DOTATION AMORTISSEMENTS	2 442,31
ADHESIONS	668,20
<b>TOTAL</b>	<b>79 072,95</b>

Recettes du CASEL



Dépenses du CASEL



## Sigles et définitions

**Accident de service** : accident survenu au fonctionnaire sur le lieu et pendant les heures de travail.

**Accident de trajet** : accident survenus pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail ou le lieu de travail et lieu de restauration habituel. Ces accidents sont considérés comme des accidents de service et doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'employeur.

**ARE** : Aide au retour à l'Emploi et à l'indemnisation du chômage. Il s'agit d'un revenu de remplacement versé pendant une durée déterminée à des salariés involontairement privés d'emploi et remplissant des conditions d'activités désignées par des périodes d'affiliation, des conditions d'âge, d'aptitude physique et de recherche d'emploi.

**Avancement** : progression dans la carrière. Il peut s'agir d'un avancement d'échelon (de manière continue), de grade ou d'un avancement de corps.

Modalités d'avancement de carrière par changement de corps :

- Liste d'aptitude : liste d'agents proposés à l'accès à un corps supérieur
- Concours interne, externe
- Recrutement sur titres et travaux pour les enseignants-chercheurs

Modalités d'avancement de carrière par changement de grade :

- Tableau d'avancement : agents inscrits à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire compétente, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel, selon le statut particulier du corps
- 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 et se fait sur épreuves. Le nombre de places offertes est limité.

Cas des enseignants-chercheurs : l'avancement de grade s'effectue au choix suivant trois voies :

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

**BAP** : Branche d'Activités Professionnelle, correspond au regroupement des métiers de la Recherche et de la Formation en 7 domaines :

- Sciences du Vivant (BAP A)
- Sciences chimiques et Sciences des matériaux (BAP B)
- Sciences de l'Ingénieur et Instrumentation scientifique (BAP C)
- Sciences humaines et sociales (BAP D)
- Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (BAP E)
- Information (BAP F)
- Gestion et Pilotage (BAP J)

**BIATOS** : regroupement des filières non enseignantes à l'université :

- AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- ITARF, plus communément appelés ITRF (Ingénieurs, Techniciens et Administratifs de Recherche et Formation)
- BIB (Bibliothèque)
- MEDICO-SOCIAUX

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

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

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

**Comité Hygiène et Sécurité** : Le Comité Hygiène et Sécurité (CHS) regroupe des représentants de l'administration, des personnels et des usagers. Il procède à l'analyse des risques à l'occasion de visite de locaux et analyse les remarques des cahiers d'hygiène et de sécurité mis en place dans les composantes. Le CHS fait toute proposition utile au conseil d'administration pour promouvoir l'amélioration de la sécurité de l'établissement. Il est sollicité pour avis en matière d'hygiène et de sécurité sur tout projet d'aménagement de locaux. Il valide le programme annuel de prévention de l'établissement ainsi que les programmes de formation à la sécurité des personnels.

**Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT)** : période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

**Contractuel** : personne liée à l'établissement par un contrat de travail et pouvant être recruté sur le budget de l'Etat (CDD PAOSS, CDD RF et CDD BIB) ou sur le budget de l'université (Hors statut ressources propres). Il convient de distinguer :

- les contractuels de droit public
- les contractuels de droit privé (contrats aidés)

**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.

**Correspondant Hygiène et Sécurité (ACMO)** : Ils sont nommés par les responsables de service, ou les directeurs des laboratoires, auprès desquels ils sont placés, afin de les assister et de les conseiller dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Ils conseillent leur chef en matière de prévention des risques et font progresser la connaissance des problèmes de sécurité et les techniques propres à les résoudre. Ils veillent à la transmission des informations (accidents, incidents, événements importants) vers l'Ingénieur Hygiène et Sécurité de l'établissement notamment en veillant à la bonne tenue des registres d'hygiène et de sécurité

**Délégation** : modalité dérogatoire des enseignants-chercheurs, elle a une durée variable de 6 mois à 4 ans et permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

**Détachement** : position 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).

**Echelon** : subdivision du grade

**Emploi** : support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent non titulaire).

**Emploi gagé** : support budgétaire d'Etat pour lequel l'établissement attributaire supporte la charge financière de l'emploi.

**Enseignants invités** : titre pouvant être conféré par arrêté du Président de l'université pour une durée de 1 mois à 1 an à des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement ou de recherche. Les enseignants invités peuvent exercer leurs fonctions sur des postes provisoirement vacants.

**Equivalent Temps Plein (ETP)** : la notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail (ex : une personne travaillant à mi-temps = 0,5 ETP).

**Fonctionnaire** : agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique.

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

**Heures complémentaires** : lorsque les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans l'établissement ne suffisent pas pour couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées, l'établissement doit faire appel à des heures complémentaires assurées par des enseignants en poste ou confiées à des intervenants extérieurs.

**IAT** : indemnité d'administration et de technicité, versée aux personnels administratifs de catégorie C et de catégorie B dont la rémunération n'excède pas celle correspondant à l'indice brut 380. Elle est exclusive de toute indemnité pour travaux supplémentaires.

**IFTS** : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, attribuée aux fonctionnaires de la filière administrative et payée aux personnels administratifs dont l'indice brut de rémunération est supérieur à 380 ; l'IFTS ne peut être cumulée ni avec une autre indemnité pour travaux supplémentaires, ni avec l'indemnité d'administration et de technicité et ne peut être attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service.

**Indemnité de gestion et de responsabilité pécuniaire et indemnité pour rémunération de services des agents comptables** : indemnités de gestion en faveur de l'Agent Comptable de l'Université.

**Indemnité de chaussures** : elle est attribuée aux personnels de magasinage.

**Indemnité de fonctions particulières allouée à certains professeurs des écoles**, versée sous condition de diplôme professionnels spécialisé aux professeurs de écoles exerçant leurs fonctions sur tout poste requérant une telle qualification.

**Indemnité de sujétions particulières des conseillers d'orientation psychologues** : elle est subordonnée à l'exercice des fonctions définies à l'article 2 du décret n°91-290 DU 20 MARS 1991 modifié relatif au statut des directeurs de CIO et des conseillers d'orientation psychologues ainsi qu'aux personnels non titulaires exerçant les mêmes fonctions.

**Indemnité diverse pour sujétions spéciales non indexée sur le point fonction publique** : elle est octroyée aux personnels de magasinage spécialisé de bibliothèque et versée semestriellement.

**Indemnité pour charges administratives** : concerne les secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur, en raison des sujétions spéciales qui leur sont imposées dans l'exercice de leur fonction.

**Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants** allouée à certains personnels chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des inconvénients subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

**Indemnité indexée attribuée aux fonctionnaires affectés au traitement de l'information** : elle est versée aux personnels ITRF appartenant à la branche d'activité professionnelle informatique (BAP E) chargés du traitement de l'information. Les bénéficiaires de cette indemnité doivent exercer leur fonction dans un centre automatisé de traitement de l'information (Centre de Ressources Informatiques ou Service Informatique de Gestion) ou être correspondant de site de ce centre/service. Elle est retirée automatiquement pour les congés de longue maladie, congés de longue durée ou congés de formation professionnelle.

**Indemnité spéciale aux conservateurs de bibliothèque** : elle est versée aux conservateurs de bibliothèques pour tenir compte des travaux scientifiques de toute nature auxquels ils participent ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent, notamment en matière de gestion administrative et de direction d'établissement ou de service.

**Mutation** : changement d'établissement d'affectation.

**PA** : prime d'administration, versée notamment aux présidents ou directeurs d'établissement d'enseignement supérieur, aux directeurs d'Instituts de Technologie, d'institut ou d'école internes aux universités, et aux enseignants-chercheurs ou assimilés chargés de responsabilités administratives particulières auprès de l'administration centrale

**PCA** : prime de charges administratives, versée en faveur des enseignants-chercheurs titulaires et assimilés et à certains personnels enseignants exerçant des responsabilités administratives ou prenant la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (fixée par le Président sur proposition du conseil d'administration)

**PEDR** : prime d'encadrement doctoral et de recherche, attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires et assimilés et aux associés à temps plein. Elle est octroyée sous condition d'intégralité des obligations statutaires de service et souscription d'un engagement à effectuer une activité spécifique de formation à la recherche et par la recherche (participation à une équipe reconnue, publications, encadrement doctoral) pour 4 ans.

**Personne compétente en radioprotection (PCR)** : Le rôle de la personne compétente est de s'assurer que les matériels, les procédés et l'organisation du travail, sont conçus de telle sorte que les expositions professionnelles individuelles et collectives aux rayonnements ionisants soient maintenues aussi bas qu'il est raisonnablement possible en dessous des limites prescrites par le décret n° 2003-296. A cette fin, les postes de travaux exposés font l'objet d'une analyse dont la périodicité est fonction du niveau d'exposition.

**PES** : prime d'enseignement supérieur, allouée aux enseignants du premier ou du second degré titulaires en fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur. La PES est versée à ses bénéficiaires sous condition d'intégralité de leurs obligations statutaires de service et de participation à la transmission des connaissances.

**Poste** : support issu d'un emploi (budget Etat) ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'université (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

**PPRS** : prime de participation à la recherche scientifique, concerne les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation ayant obtenu personnellement des résultats ou participé directement à des découvertes/mise au point de techniques nouvelles réalisées par des chercheurs ou à raison des travaux supplémentaires qu'ils effectuent ou des sujétions particulières qui leur sont imposées dans leur fonction

**PRES** : prime de recherche et d'enseignement supérieur, attribuée aux enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires et assimilés, associés à temps plein, assistants, ATER. Elle est versée aux bénéficiaires sous condition d'intégralité de leurs obligations statutaires de service et de participation à l'élaboration et la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche ; cette prime est également attribuée aux personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur ou assimilé et aux directeurs d'établissement d'enseignement supérieur.

**PRP** : prime de responsabilité pédagogique, octroyée aux enseignants-chercheurs titulaires, stagiaires et assimilés, professeurs agrégés et certifiés, professeurs de l'ENSAM, assistants et personnels détachés sur un emploi d'enseignant-chercheur ou assimilé. Cette prime est allouée sous condition de responsabilités pédagogiques spécifiques en plus des obligations statutaires de service fixées chaque année par le Président sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire ;

**Prime de technicité non indexée pour les corps de bibliothécaires** : versée aux bibliothécaires, assistants des bibliothèques spécialisés et assistants des bibliothèques pour tenir compte des tâches particulières qui leur sont confiées ainsi que des sujétions spéciales qui leur incombent

**L'Heure Equivalent Travaux Dirigés (HETD)**, pour les personnels enseignants, permet de mesurer le potentiel d'enseignement que représentent les personnels par rapport à leurs obligations d'enseignement. En effet, les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année par l'agent :

- Enseignants chercheurs (PR, MC, ASS) : 192 HETD
- Enseignants du second degré (PRAG et PRCE) : 384 HETD
- ATER, MLE et enseignants associés : 192 HETD
- Lecteurs : 200 HETD