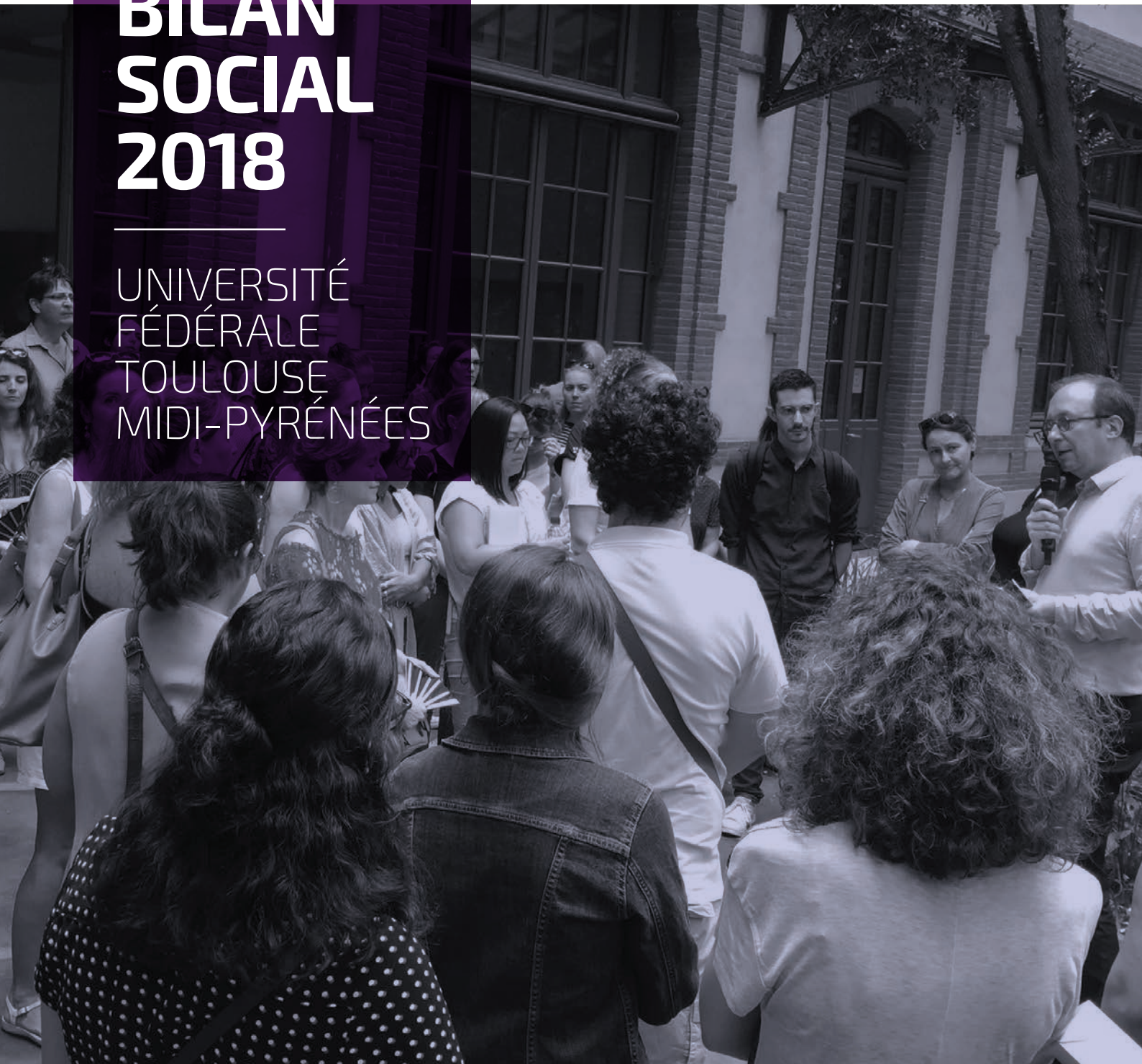

BILAN SOCIAL 2018

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES



Université
Fédérale

Toulouse
Midi-Pyrénées



BILAN SOCIAL 2018

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES

AVANT-PROPOS

La publication du premier bilan social de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées vient combler un manque non seulement d'ordre réglementaire, mais surtout dans les pratiques de l'établissement. Il faut donc saluer cette réalisation et remercier celles et ceux qui se sont mobilisés aux côtés du service « ressources humaines » pour permettre cette production. Ce travail collectif constitue un socle sur lequel nous pourrions construire des enrichissements dans l'avenir, au gré des approfondissements perçus comme nécessaires.

En l'état, ce document est néanmoins déjà une ressource importante qui devrait répondre aux attentes exprimées en ce qu'il offre une photographie et des analyses de nos effectifs et leurs évolutions, de notre organisation et de nos usages en matière de gestion des personnels. Il représente donc un outil fondamental qui objective les impressions diffuses et permet de disposer d'indicateurs chiffrés pour fonder le dialogue social sur des données concrètes. Par sa déclinaison annuelle, il a vocation à devenir un véritable instrument de pilotage, permettant d'accompagner les évolutions et les défis que l'établissement aura à relever.

Nous disposons ainsi d'une opportunité pour mieux rendre compte aux instances de l'établissement de la politique de ressources humaines, mais aussi pour la faire progresser grâce à leur implication sur la base des constats opérés. Ce bilan social est donc une étape importante dans la structuration de l'établissement et l'amélioration du quotidien de tous les personnels de l'UFT !

Philippe RAIMBAULT

Président de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées



BILAN SOCIAL 2018

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES

CADRE JURIDIQUE

Le bilan social est un document que les entreprises de plus de 300 salariés doivent publier chaque année depuis la loi 77-769 du 12 juillet 1977.

Son élaboration n'a été rendue obligatoire que progressivement pour le secteur public : en 1988 pour les établissements publics hospitaliers et en 1994 pour les collectivités territoriales.

Pour les universités, la loi LRU (Loi n°2077-1199 du 10 août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités) a prévu la création d'un Comité Technique de Proximité auquel doit être présenté chaque année un «bilan de la politique sociale de l'établissement» (art. L. 951-1-1 du Code de l'Éducation).

L'article L.712-9 du Code de l'éducation modifié par l'article 47 de la loi de l'enseignement supérieur et de la recherche du 22 juillet 2013 prévoit l'approbation du bilan social par le conseil d'administration, après avis du Comité technique de l'établissement.

L'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

En outre, le décret n° 2014-321 du 10 mars 2014 relatif à la publication par voie électronique des bilans sociaux des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel impose aux établissements une publication du bilan social sur le site Web de l'établissement, trois mois au plus tard après sa présentation au comité technique.

Le document devra figurer sur le site internet de l'université pendant une période de cinq ans.

Enfin, la note de service DGRH A1-1 n°0041 du 13/10/2016 présente, pour chaque grande thématique des bilans sociaux des établissements d'enseignement supérieur, une liste d'indicateurs à retenir.



BILAN SOCIAL 2018

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES

CADRE METHODOLOGIQUE DU BILAN SOCIAL

Le bilan social s'appuie sur les éléments de pilotage du service des ressources humaines tels que les tableaux de bord de suivi tenus par les agents du service sous Excel ou les requêtes réalisées avec le logiciel de paye (Winpaie).

Les données relatives à la masse salariale ont été extraites du logiciel financier (Cocktail).

Un groupe de travail spécifique associant des représentants du comité technique a été mis en place pour élaborer le bilan social. Trois réunions ont été organisées afin de présenter le cadre du bilan social, de définir ensemble le sommaire puis d'échanger sur les différentes demandes.

Ce travail collaboratif permet aujourd'hui à l'établissement de présenter son premier bilan social au 31 décembre 2018.

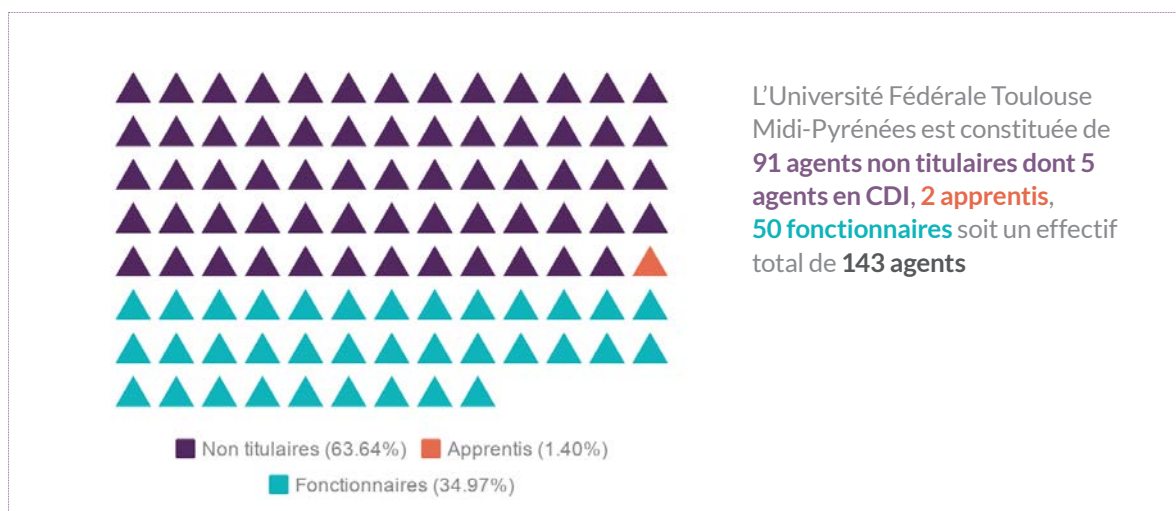
TABLE DES MATIÈRES

1. EFFECTIF AFFECTÉ À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES	6
1.1 Effectifs par statut	6
1.2 Effectifs par sexe	6
1.3 Effectifs par site	7
1.4 Effectifs par département et service	7
1.5 Autres types d'effectifs	8
2. DÉMOGRAPHIE	9
2.1 Pyramide des âges	9
2.2 Pyramide des âges des contractuels	9
2.3 Pyramide des âges des fonctionnaires	9
3. EFFECTIF DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE	10
4. MOUVEMENTS DE PERSONNELS	11
4.1 Personnels arrivés	11
4.2 Personnels partis	11
5. BILAN DES AVANCEMENTS DES AGENTS FONCTIONNAIRES	12
6. BILAN DES CONCOURS	12
7. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	13
8. MASSE SALARIALE	14
9. ABSENCES	15
9.1 Congés pour maladies ordinaires des agents titulaires et non titulaires	15
9.2 Autres types d'absences	15
9.3 Accidents de travail	15
10. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	16
11. ENTRETIENS PROFESSIONNELS	17
12. FORMATION DES PERSONNELS	17
12.1 Formations collectives inter-établissement ou partenaires publics	17
12.2 Formations collectives organisées par la Comue	17
12.3 Formations individuelles par prestataires extérieurs	18
12.4 Formations internes	18
13. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	18
13.1 Aménagement du temps de travail	18
13.2 Télétravail	18
14. ACTION SOCIALE	19
14.1 Prise en charge partielle des frais de transport (pour les agents non titulaires sur ressources propres)	19
14.2 Participation aux frais de restauration	19
14.3 Événements conviviaux	19
15. DIALOGUE SOCIAL	19
15.1 Comité technique d'établissement (CT)	19
15.2 Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	20
15.3 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	21
15.4 Commission paritaire d'établissement (CPE)	21

1. EFFECTIF AFFECTÉ À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES

*Pour rappel : le plafond d'emploi annuel fixé par l'État au 31 décembre 2018 est de 62 ETP.
50 postes sont occupés par des fonctionnaires et 6 par des agents non titulaires.*

1.1 Effectifs par statut



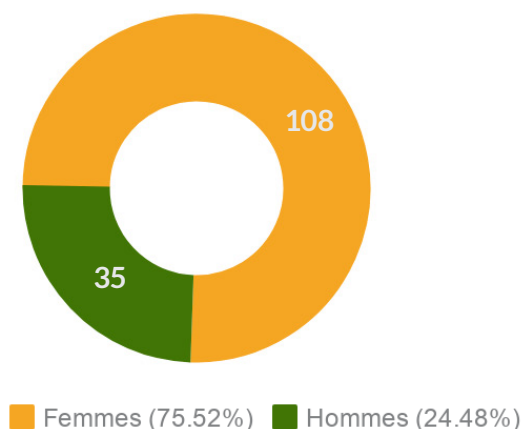
PRÉCISION :

À ces effectifs s'ajoutent :

- 18 agents mis à disposition contre remboursement, à hauteur de quotités qui varient entre 10 % et 100 % ;
- les personnels du SICD : 25 agents d'UT1 – UT2 - INSA ;
- 2 postes interuniversitaires (avec Université Toulouse - Jean Jaurès).

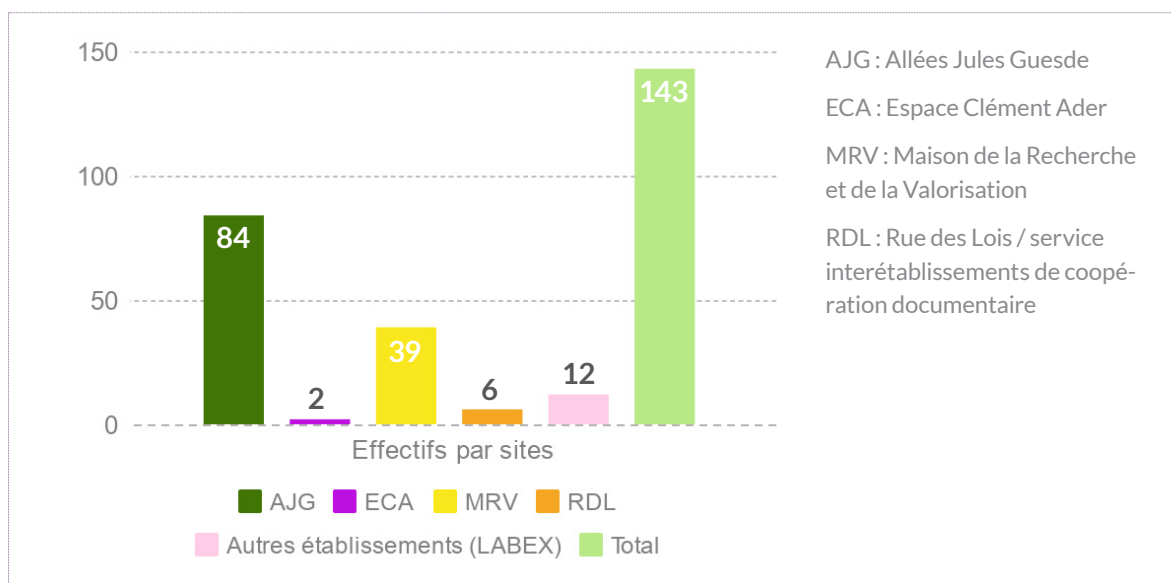
Ces agents ne sont pas comptabilisés dans les données qui suivent et précèdent.

1.2 Effectifs par sexe



1. EFFECTIF AFFECTÉ À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES

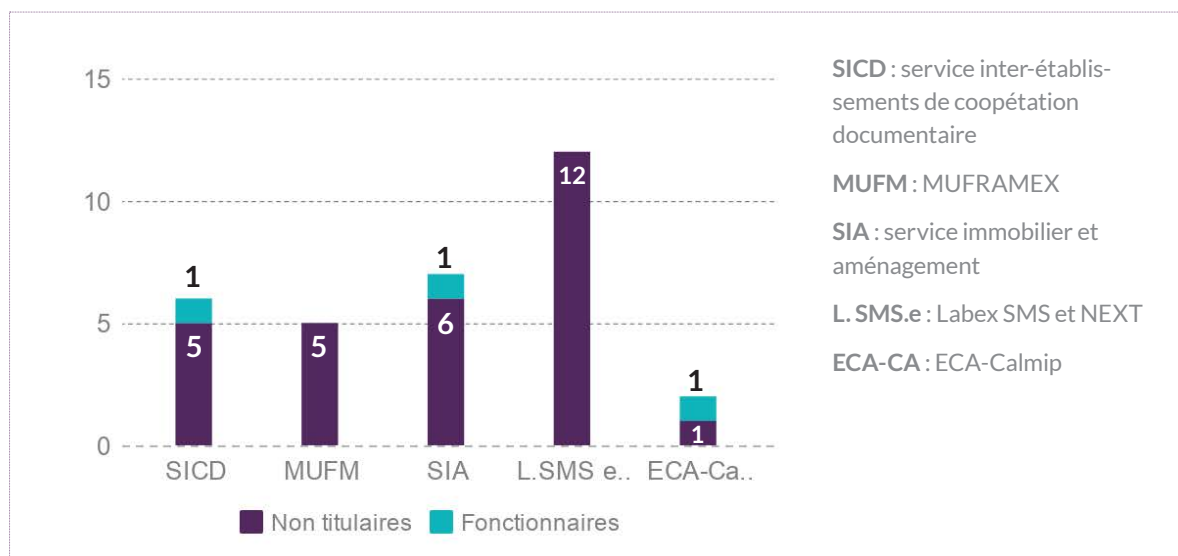
1.3 Effectifs par site



1.4 Effectifs par département et service



1. EFFECTIF AFFECTÉ À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES



1.5 Autres types d'effectifs

Stagiaires :

- Nombre de stages < 2 mois : 4
- Nombre de stages > 2 mois : 14
- Durée moyenne de stage : 102 jours

Service civique :

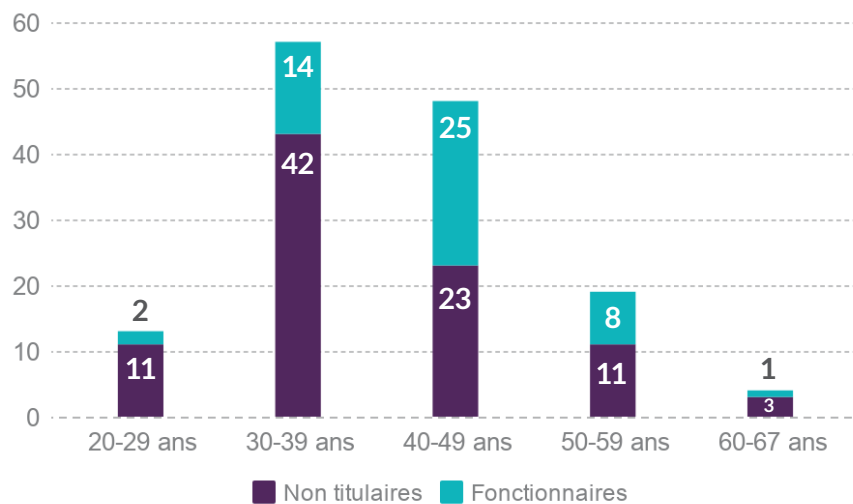
La Comue est porteuse depuis mai 2018 d'un agrément collectif (n° MP-000-18-00003) pour accueillir au sein des établissements membres et partenaires des services civiques (cf délibération 2018/02/005 du conseil d'administration du 23 février 2018).

On compte en 2018 pour la première campagne de recrutement :

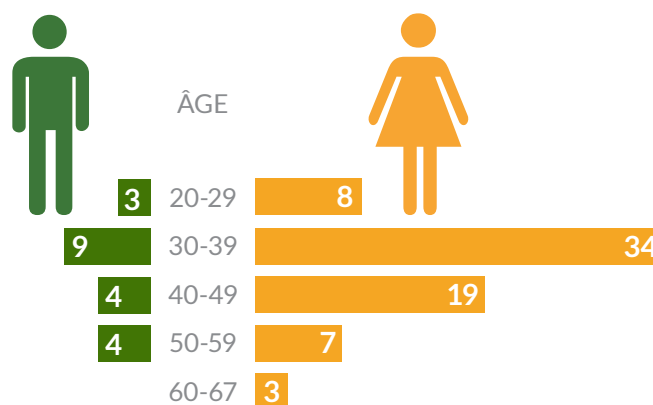
- 6 personnes à la Comue ;
- 10 personnes dans les établissements membres et partenaires.

2. DÉMOGRAPHIE

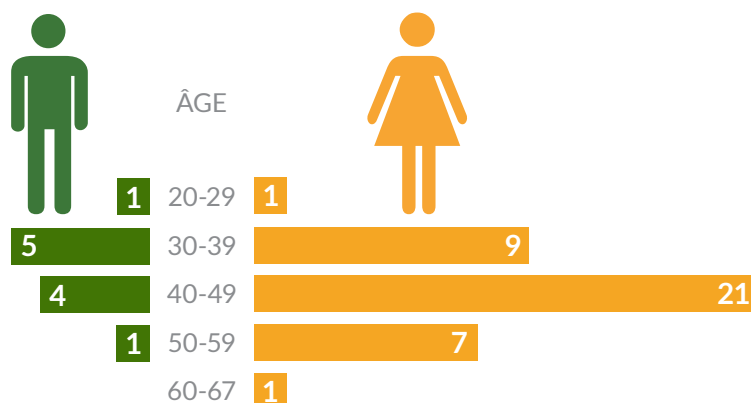
2.1 Pyramide des âges



2.2 Pyramide des âges des non titulaires

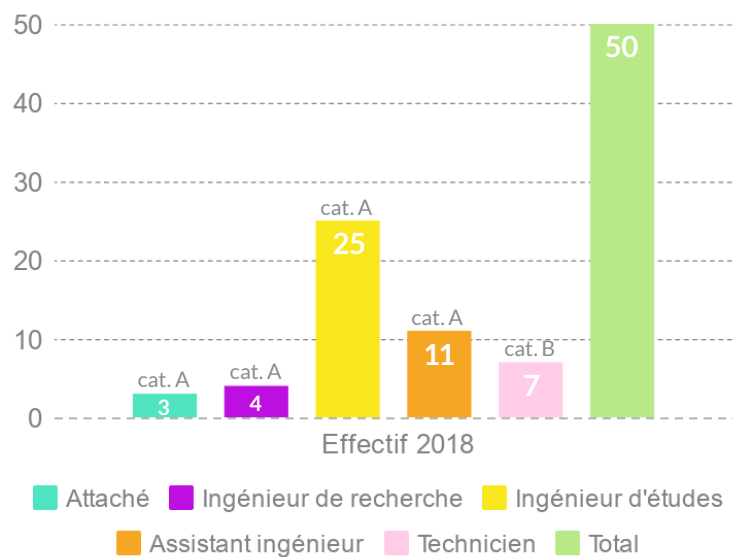


2.3 Pyramide des âges des fonctionnaires

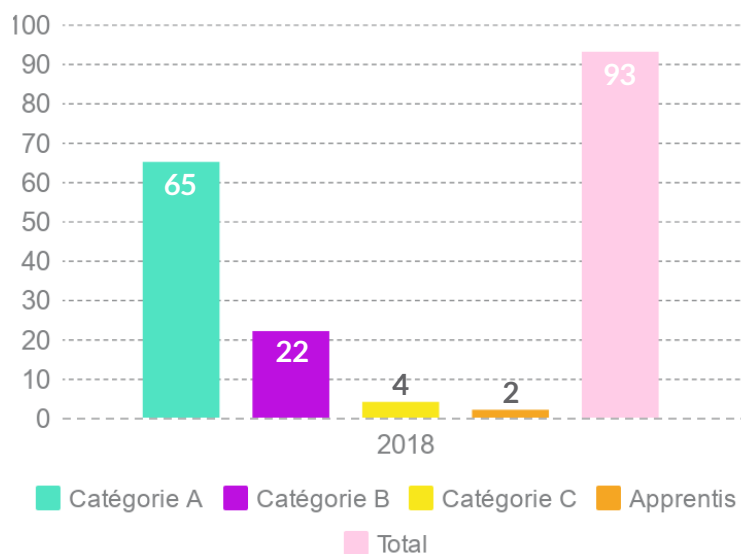


3. EFFECTIF DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

3.1 BIATSS titulaires

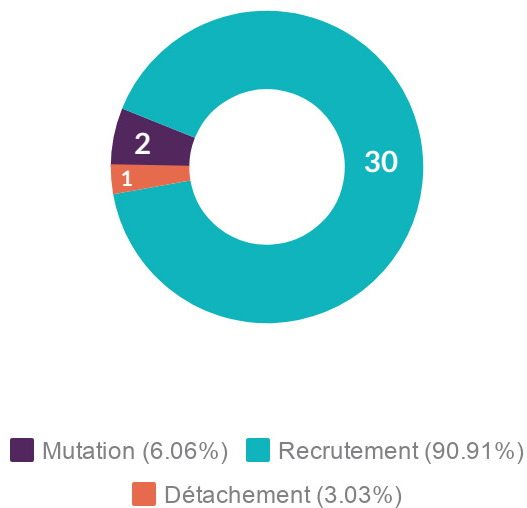


3.2 Agents non titulaires

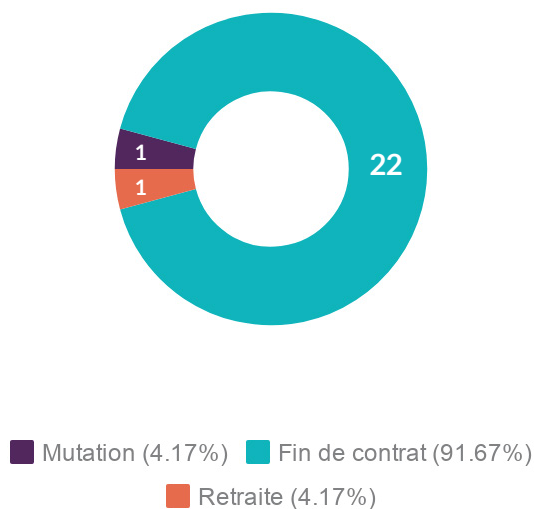


4. MOUVEMENTS DE PERSONNELS

4.1 Personnels arrivés



4.2 Personnels partis



PRÉCISION :

Sur les fins de contrats :

- 14 fins de contrats et 8 démissions ;
- 6 fins de contrats liées au projet ESOF et au transfert de la Maison pour la Science ;
- 3 fins de contrats liées au Labex SMS.

5. BILAN DES AVANCEMENTS DES AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES



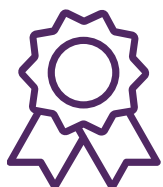
Agents titulaires :

- 2 agents promus par examen professionnel ;
- Pas de liste d'aptitude et de tableaux d'avancement en 2018 ;
- À titre indicatif, en 2017 il y avait eu un agent promu en liste d'aptitude et un autre agent promu au tableau d'avancement.

Agents non titulaires :

- 10 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

6. BILAN DES CONCOURS



4 concours organisés en 2018 :

- 2 concours réservés Sauvadet (1 ASI/ 1 IGE) – 1 agent contractuel titularisé ASI + 1 concours infructueux IGE ;
- 1 concours interne (ASI) - infructueux ;
- 1 concours externe (ASI) - infructueux.

POUR MÉMOIRE : l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées s'est vu allouer en 2015, 59 postes dans le cadre du contrat de site qui ont permis sur 3 années l'embauche de personnels titulaires par la voie du concours, de la mutation et du détachement.

Ainsi sur trois ans, la Comue a accueilli :

- 33 agents par la voie du concours ;
- 12 agents par la voie de la mutation ;
- 5 agents par la voie du détachement.

7. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

- 4 agents au 1^{er} janvier 2018
- 5 agents au 31 décembre 2018

Ce qui représente 3.50% des effectifs.

RAPPEL : Tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail).

Pour atteindre le taux des 6%, l'établissement déduit en plus lors de sa déclaration au FIPHFP (Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique) :

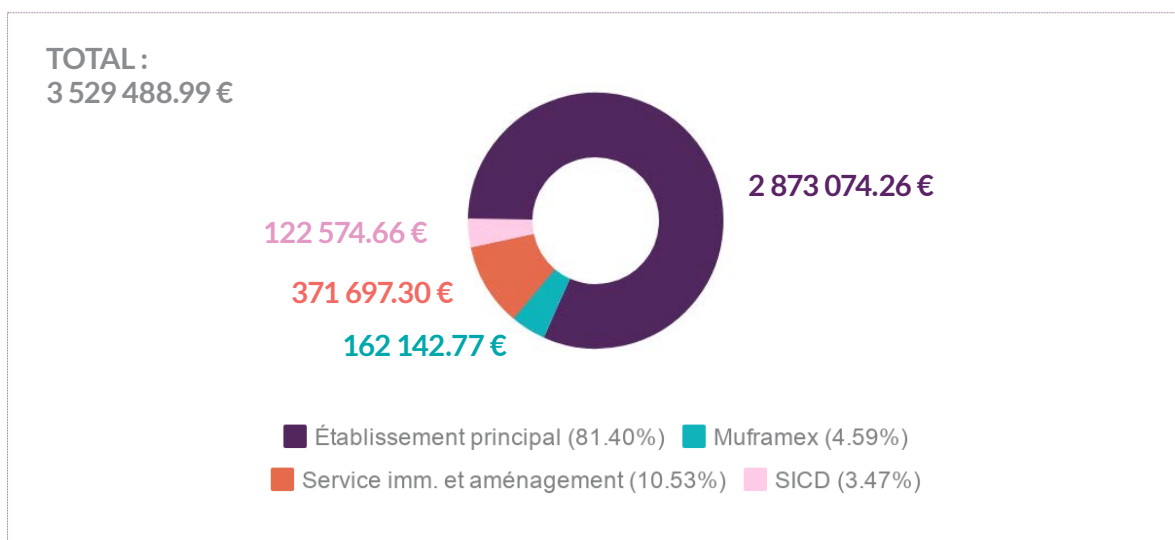
- des frais de formation (suivi école et centre handicap) ;
- des interventions menées dans le cadre de sa politique des marchés et des dispositions du code des marchés publics (marchés espace vert et atout pour tous....).

L'établissement a adopté lors de son conseil d'administration du 30 novembre 2018 son schéma directeur du handicap.

8. MASSE SALARIALE

Budget ressources propres / agents non titulaires

L'établissement passant aux RCE en 2019, seule la masse salariale sur ressources propres est analysée.



Sur les 93 agents non titulaires, 6 agents sont rémunérés sur budget État et 2 agents sont des apprentis avec un salaire spécifique.

Pour 86 agents (équivalent temps plein) :

- Salaire brut mensuel le plus élevé : 6 767.55 € ;
- Salaire brut mensuel le moins élevé : 1 527.64 € ;
- Salaire brut mensuel moyen dans l'établissement : 2 208.59€ ;
- Nombre d'agents dont le salaire < au salaire moyen : 54 agents soit 62,79% des agents non titulaires ;
- Nombre d'agents dont le salaire brut mensuel est compris entre 1 700 € et le salaire moyen : 31 agents ;
- Nombre d'agents dont le salaire brut mensuel est compris entre le salaire moyen et 2500 € : 18 agents ;
- Nombre d'agents dont le salaire brut mensuel > à 2 500 € : 16 agents.

PRÉCISION :

Le smic brut mensuel en 2018 était de 1 498.49 €.

9. ABSENCES

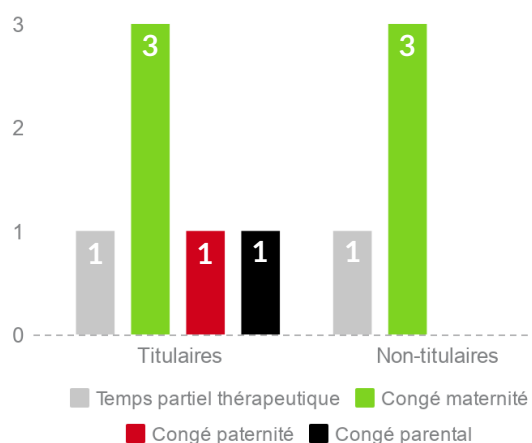
9.1 Congés pour maladies ordinaires des agents titulaires et non titulaires

	Agents titulaires	Agents non titulaires	TOTAL
Arrêt maladie ou < = 3 jours	17	17	34
Arrêt maladie > ou = 4 jours	18	22	40
Arrêt maladie > 30 jours	0	7	7
Arrêt maladie > 90 jours	0	1	1
Nombre d'arrêts maladie	35	47	82
Nombre d'agents concernés	16	28	44
Nombre de jours d'arrêts maladies	234	677	911

- 30,77 % des agents ont eu au moins un arrêt maladie en 2018, et 6 % de plus de 30 jours ;
- Durée moyenne des arrêts maladies : 11 jours ;
- Les 6 % des agents absents plus de 30 jours représente 33.8 % de l'ensemble des jours de maladie (308 jours sont concentrés sur 8 agents).

POUR INFORMATION : le taux d'agent ayant eu un arrêt maladie au sein du MESRI est de 42.7 % pour les agents BIATSS (bilan social ministériel 2015).

9.2 Autres types d'absences

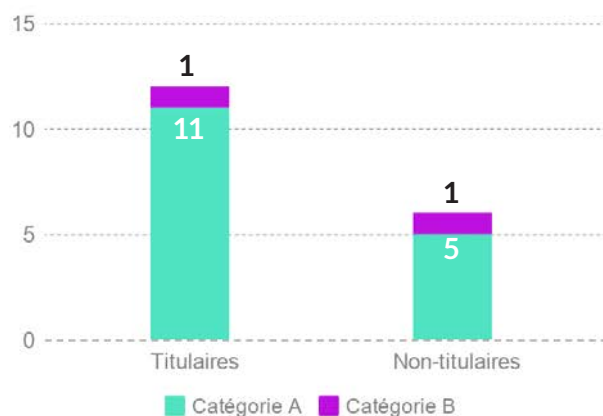


9.3 Accidents du travail

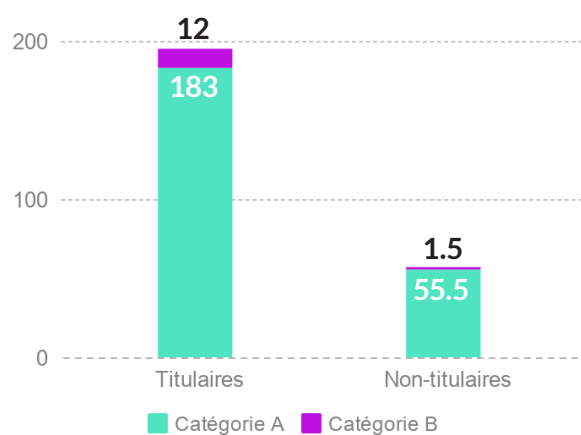
- 4 accidents de travail dont 2 accidents de trajet

10. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Nombre d'agents détenteurs d'un compte épargne temps : 18 agents



Nombre de jours sur les comptes épargne temps : 252 jours



PRÉCISION : En 2018, les comptes épargnes temps n'ont pas été utilisés (pas de jours débloqués ni payés).

- En 2018, 96,5 jours ont été rajoutés sur les CET
- 6 nouveaux agents ont ouvert un CET

11. ENTRETIENS PROFESSIONNELS



- 78 entretiens professionnels ont été remis au service RH
- Taux de retour : 54 %

12. FORMATION DES PERSONNELS



12.1 Formations collectives inter-établissement ou partenaires publics

- 1 session de formation pour les assistants et le conseiller de prévention par l'Université Toulouse III - Paul Sabatier
3 agents formés (6 jours de formation)
- 5 conférences organisées par l'Université Toulouse III - Paul Sabatier sur l'environnement de travail
22 agents formés (conférence d'une journée)
- 4 formations via la préfecture (Safire)
5 agents formés
- 5 formations URFIST
8 agents formés

12.2 Formations collectives organisées par la Comue

- Préparation aux concours - 14 h 30 dont 5 h 30 pour la connaissance de son environnement professionnel
18 agents formés
- Formation bureautique (Excel) - 2 sessions de 12 h
15 agents formés
- Formation « conduite des entretiens professionnels » - 6 h
13 agents formés
- Formation Twitter - 6 h
21 agents formés

12. FORMATION DES PERSONNELS

12.3 Formations individuelles par prestataires extérieurs

- Bilan de compétences :
1 agent (24 h)
- Formations métiers :
 - SNUT : 5 formations pour 5 agents ;
 - DFVE (service vie étudiante) : 3 formations pour 4 agents ;
 - Services RH et Finances : 1 formation à l'outil Manguet et Winpaie et 3 formations à l'outil Cocktail pour 8 agents.

12.4 Formations internes

- Prise en main des outils numériques :
65 agents formés - 3 h
- Prise en main de l'outil financier cocktail :
9 agents formés - 6 h

BUDGET FORMATION : 33 487,69 € (hors formations des agents du SNUT et du SIA financées sur leur budget respectif)

NOMBRE D'AGENTS FORMÉS : 88

13. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

13.1 Aménagement du temps de travail

Au 31 décembre 2018 :

Temps partiel de droit : 4 agents (2 agents non titulaires et 2 agents titulaires) ;

Temps partiel sur demande : 1 agent non titulaire.

13.2 Télétravail



Dans le cadre de sa réflexion sur la qualité de vie au travail et l'organisation du temps de travail, la Comue a proposé aux agents titulaires et non titulaires de l'établissement la possibilité d'expérimenter le télétravail.

10 dossiers ont été déposés et 6 agents bénéficient du télétravail d'une durée d'un an.

14. ACTION SOCIALE

14.1 Prise en charge partielle des frais de transport (pour les agents non titulaires sur ressources propres)



La prise en charge partielle des frais de transport est de 10 447 €.
55 agents bénéficient d'une prise en charge partielle des frais de transport.

14.2 Participation aux frais de restauration



La subvention versée pour l'année 2018 est de 14 673 €.

14.3 Événements conviviaux

Au cours de l'année 2018, l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées a organisé :

- un carnaval le 26 mai pour un budget de 100 € ;
- un arbre de Noël le 19 décembre pour un budget de 2 313 €.

15. DIALOGUE SOCIAL

15.1 Comité technique d'établissement (CT)

Le comité technique est compétent en matière de :

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

Le comité technique débat également sur le bilan social de l'administration ou de l'établissement auprès duquel ils ont été constitués.

15. DIALOGUE SOCIAL

Le comité technique peut saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T).

Le comité technique s'est réuni 4 fois au cours de l'année 2018 les 3 avril, 19 juin, 24 septembre et 19 novembre.

Les dossiers suivants ont été abordés :

- la charte des agents non titulaires ;
- la note d'expérimentation sur le télétravail ;
- l'évolution de l'organisation des services et départements ;
- le transfert du SIMPPS ;
- la feuille de route pour la reconquête de l'Idex.

Les sujets récurrents sont :

- la note sur l'organisation du temps de travail ;
- les fermetures annuelles de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées ;
- l'actualisation de l'organigramme ;
- la campagne d'emploi.

Des groupes de travail ont été mis en place pour l'étude des dossiers :

- la charte des agents non titulaires ;
- le transfert du SIMPPS ;
- l'action sociale.

15.2 Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

La CCPANT est systématiquement consultée :

- sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétences.

En cas de difficultés persistantes (conflit entre un agent et son encadrant, désaccord sur le compte rendu de l'entretien professionnel...) ; la Direction de l'établissement pourra saisir la CCPANT, le cas échéant sur sollicitation des représentants du personnel.

La CCPANT s'est réunie 1 fois au cours de l'année 2018, le 8 novembre.

Renouvellement des élus de la CCPANT lors des élections du 25 juin.

15. DIALOGUE SOCIAL

15.3 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Cette instance consultative a pour mission à l'égard des agents :

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

Le CHSCT s'est réuni 3 fois au cours de l'année 2018 les 12 avril, 5 juillet et 12 novembre.

Les dossiers suivants ont été abordés :

- l'identification des guide-files et serre-files ;
- la procédure pour les accidents de travail ;
- la communication interne du rôle du CHSCT ;
- la note relative à l'affichage ;
- l'adaptation du poste d'un agent en situation de handicap ;
- le projet schéma directeur du handicap ;
- la nouvelle convention médecine de prévention ;
- la nomination d'un conseiller de prévention et assistant de prévention ;
- le bilan des conditions climatiques ;
- le bilan social ;
- l'accompagnement des agents non reconduits ;
- l'information sur le projet d'intégration du SIMPPS.

15.4 Commission paritaire d'établissement (CPE)

Cette commission concerne uniquement les personnels fonctionnaires. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales compétentes à l'égard de la filière des personnels de recherche et formation, de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la filière des personnels de bibliothèque.

Elle se réunit au moins une fois par an en formation restreinte pour chaque catégorie de chaque groupe de corps.

Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancement de grades et d'échelon.

La CPE s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2018 les 8 février, 26 mars et 6 septembre.

**L'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées
rassemble 23 établissements d'enseignement supérieur,
1 centre hospitalier universitaire
et 7 organismes de recherche**

Université Toulouse Capitole
Université Toulouse - Jean Jaurès
Université Toulouse III - Paul Sabatier
Institut National Polytechnique de Toulouse
École Nationale Supérieure Agronomique de Toulouse
École Nationale Supérieure d'Électrotechnique, d'Électronique,
d'Informatique, d'Hydraulique et des Télécommunications
École Nationale Supérieure des Ingénieurs en Arts Chimiques
et Technologiques
École Nationale d'Ingénieurs de Tarbes
École Nationale de Météorologie
École d'Ingénieurs de Purpan
Institut National des Sciences Appliquées de Toulouse
ISAE-SUPAERO
École Nationale de l'Aviation Civile
École Nationale Supérieure d'Architecture de Toulouse
École Nationale Supérieure de Formation de l'Enseignement Agricole
IMT Mines Albi
École Nationale Vétérinaire de Toulouse
Institut National Universitaire Champollion
Sciences Po Toulouse
Centre de Ressources, d'Expertise et de Performance Sportives
Institut Catholique d'Arts et Métiers de Toulouse
Institut supérieur des arts de Toulouse
Toulouse Business School
Centre Hospitalier Universitaire de Toulouse
Centre National de la Recherche Scientifique, CNRS
Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale, Inserm
Institut National de la Recherche Agronomique, Inra
Office National d'Études et de Recherches Aérospatiales, ONERA
Institut de Recherche pour le Développement, IRD
Centre National d'Études Spatiales, CNES
Météo-France

univ-toulouse.fr
#RéussirEnsemble

