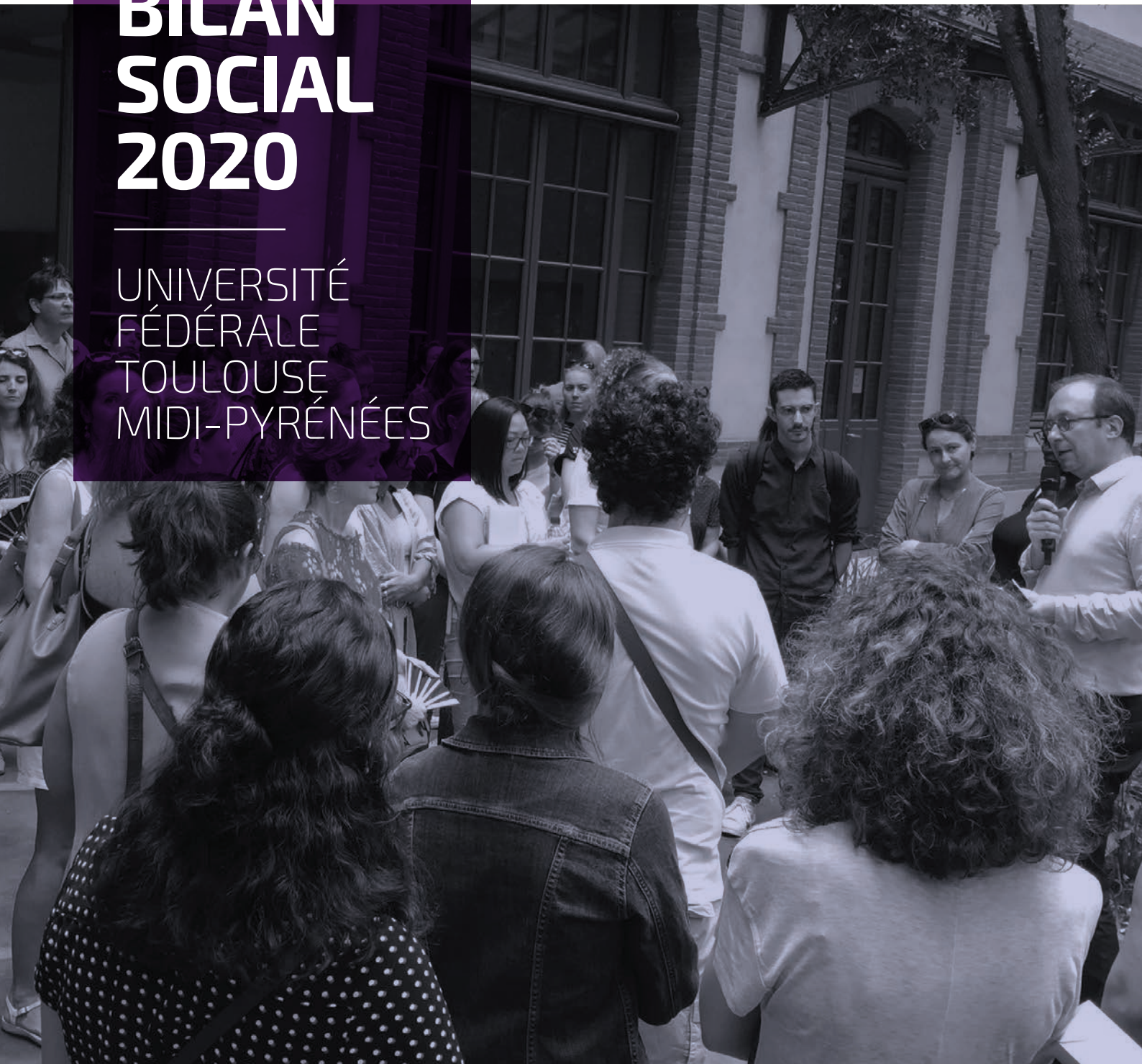

BILAN SOCIAL 2020

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES



Université
Fédérale

Toulouse
Midi-Pyrénées



BILAN SOCIAL 2020

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES

AVANT-PROPOS

La publication du troisième bilan social de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées conforte une pratique d'autoévaluation indispensable pour bénéficier d'un regard distancié sur notre politique de ressources humaines et pour offrir une image précise de la richesse RH de notre établissement. Je tiens à saluer un nouvel enrichissement des indicateurs et remercier celles et ceux qui se sont mobilisés, dans les conditions si spécifiques de cette année de pandémie, aux côtés du service « ressources humaines » pour permettre cette production. Une attention particulière a notamment été portée à l'égalité femme/homme en systématisant la présentation genrée des indicateurs.

Ce document 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. En 2020, il rend compte des évolutions qu'ont constitué la montée en puissance de l'Institut Interdisciplinaire d'Intelligence Artificielle (3IA) ANITI et du démarrage de nouveaux projets collectifs tels Acorda ou Universeh. Notre bilan social propose également quelques éléments d'analyse de l'impact du Covid sur nos pratiques et rappelle la mise en œuvre de modalités de télétravail pérennes.

Cette année encore, 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. Véritable instrument de pilotage, il permettra ainsi d'accompagner les évolutions et les défis que nous aurons à relever, en lien avec les instances de l'établissement, dans le cadre du prochain contrat quinquennal pour l'amélioration du quotidien de tous les personnels de l'UFT.

Philippe RAIMBAULT

Président de l'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 2020

UNIVERSITÉ
FÉDÉRALE
TOULOUSE
MIDI-PYRÉNÉES

CADRE MÉTHODOLOGIQUE 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 (Sifac).

Pour réaliser ce troisième bilan social, l'établissement a souhaité de nouveau associer les représentants du comité technique lors de réunions de travail qui se sont déroulées en 2021.

TABLE DES MATIÈRES

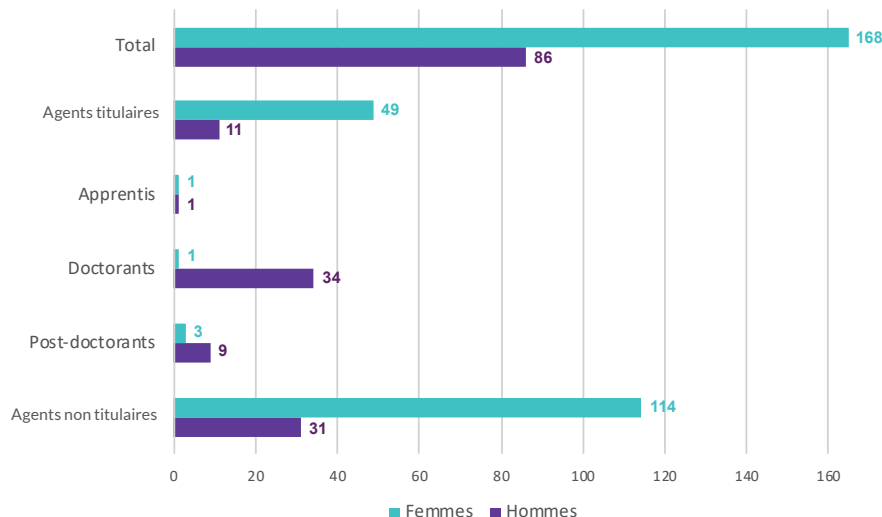
1. EFFECTIF AFFECTÉ À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES AU 31/12/2020	7
1.1 Effectifs par statut	7
1.2 Effectifs par sexe	8
1.3 Effectifs par site	8
1.4 Effectifs par départements et services	9
1.5 Autres types d'effectifs	10
2. PYRAMIDE DES ÂGES	12
3. EFFECTIF DES PERSONNELS PAR TRANCHE D'ÂGE	12
3.1 Agents non titulaires	12
3.2 Agents titulaires	12
3.3 Apprentis	13
3.4 Post-doctorants et doctorants	13
4. EFFECTIF DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE	14
4.1 BIATSS titulaires	14
4.2 Agents non titulaires	14
5. MOUVEMENTS DE PERSONNELS	15
5.1 Personnels arrivés	15
5.2 Personnels partis	16
6. MASSE SALARIALE 2020	17
7. ABSENCES	19
7.1 Congés pour maladies ordinaires des agents titulaires et non titulaires	19
7.2 Autres types d'absence	19
7.3 Accidents de travail	19
8. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP	20
9. FORMATION DES PERSONNELS	21
9.1 Entretiens professionnels	21
9.2 Budget formation	21
9.3 Nombre de formations	21
9.4 Nombre d'agents formés par thème	21
9.5 Autres formations	22
9.6 Congés de formation, CPF, bilans de compétences	23
10. AVANCEMENT DES AGENTS FONCTIONNAIRES	23
11. CONCOURS 2020	23
12. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	24
12.1 Aménagement du temps de travail	24
12.2 Télétravail	24
13. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	25
14. DIALOGUE SOCIAL	26
14.1 Comité technique d'établissement (CT)	26
14.2 Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	27
14.3 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	27
14.4 Commission paritaire d'établissement (CPE)	28
15. ACTION SOCIALE	29
15.1 Prise en charge partielle des frais de transport	29
15.2 Participation aux frais de restauration	29
15.3 Événements conviviaux	29

1. EFFECTIF AFFECTÉ À L'UNIVERSITÉ FÉDÉRALE TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES AU 31 DÉCEMBRE 2020

Pour rappel : le plafond d'emploi fixé par l'État au 31/12/2020 est de 88.

1.1 Effectifs par statut

Répartition
femmes/hommes
2020



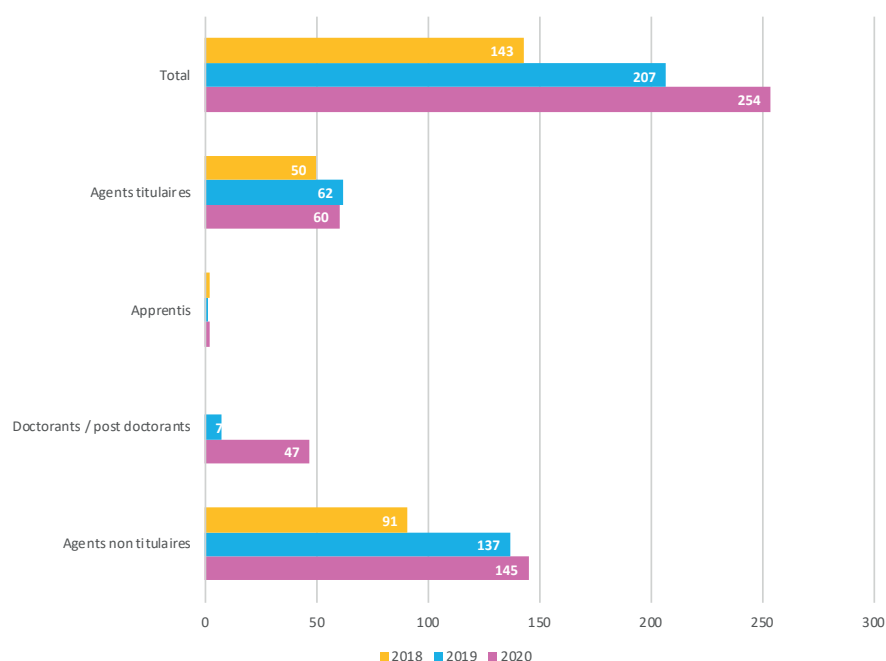
L'effectif est de 254.

Précision : au 31 décembre 2020, l'établissement compte 22 agents en CDI (13 agents en 2019 / 5 agents en 2018).

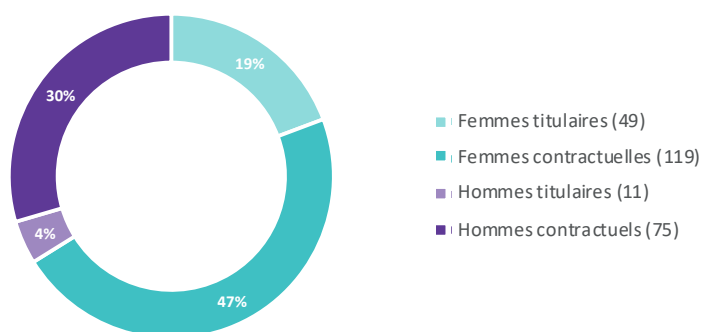
À ces effectifs, s'ajoutent :

- 20 agents mis à disposition contre remboursement, à hauteur de quotités qui varient entre 20% et 100%
- Les personnels du SICD : 24 agents d'UT1 – UT2 - INSA. Ces agents ne sont pas comptabilisés dans les données qui suivent.
- Personnels non représentés ici (missions ponctuelles en 2020) :
 - chargés d'enseignements : 123 (73 femmes, 50 hommes)
 - vacataires : 23 (13 femmes et 10 hommes)
 - CDD ponctuels : 11 (4 femmes et 7 hommes)

Comparatif
sur 3 ans



1.2 Effectifs par sexe



1.3 Effectifs par site

	Femmes		Hommes	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Allées Jules Guesde	32	46	1	9
Espace Clément Ader	-	-	1	2
Maison de la recherche et de la valorisation	5	33	7	13
Rue des Lois	1	1	1	-
Autres sites : UT1/UT2J/UT3/ Albi/Castres/Rodez/Tarbes/ Foix/B612	12	39	1	51
TOTAL	49	119	11	75

1.4 Effectifs par départements et services

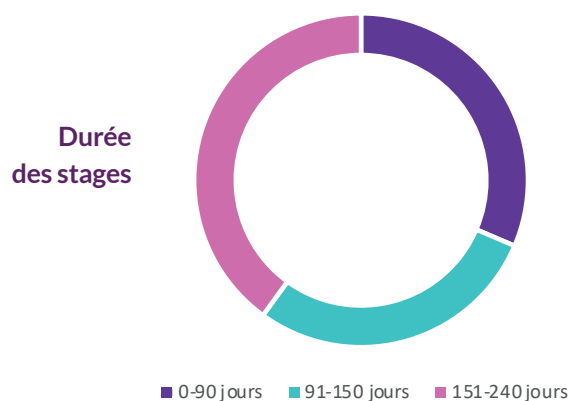
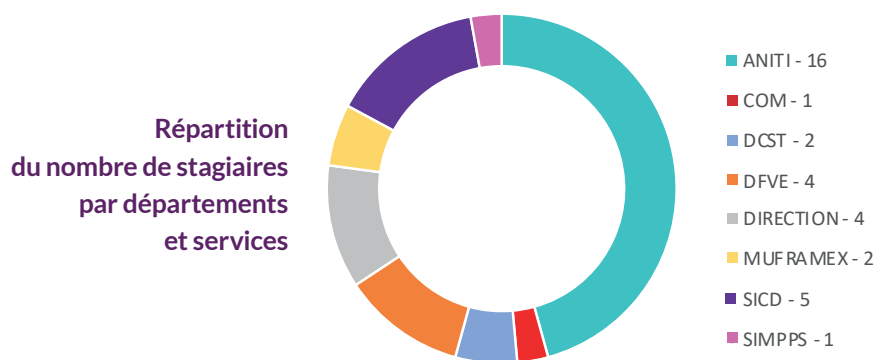
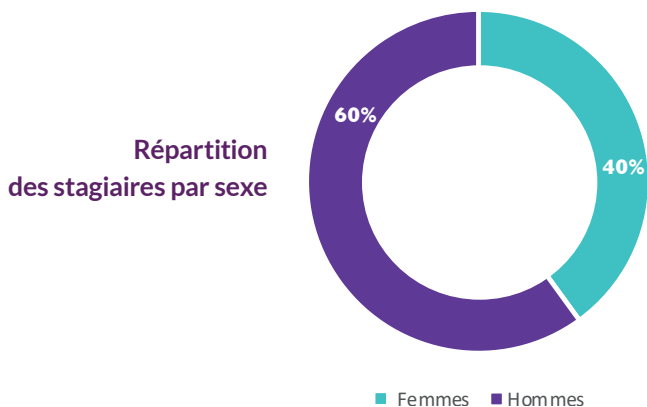
	Agents titulaires		Agents non titulaires		Doctorants et post-doctorants	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Direction UFTMIP	3	-	4	-	-	-
DFVE						
Direction	3	-	1	-	-	-
ASPIE	-	-	1	1	-	-
Entrepreneuriat	-	-	6	-	-	-
Formation	2	1	8	1	-	-
Vie étudiante	3	-	3	4	-	-
DRDV						
Direction	1	-	4	-	-	-
Diffusion de la culture, des sciences et techniques	3	-	2	-	-	-
École des docteurs	2	1	2	-	-	-
GIS BECO	-	-	6	-	-	-
Progedo	-	-	1	1	-	-
Valorisation	1	-	7	2	-	-
DREI						
Direction	1	-	1	-	-	-
Dilami	-	-	4	-	-	-
Europe	-	-	2	-	-	-
Langues FLE/LVE	1	-	2	-	-	-
Mobilité internationale	2	-	1	1	-	-
UNIVERSEH	-	-	1	-	-	-
Réseau des sites						
Direction	1	-	-	-	-	-
Services						
Agence comptable	2	-	4	-	-	-
Communication	1	-	4	-	-	-
ECA-Calmip	-	1	-	-	-	-
Labex NEXT	-	-	-	1	-	-
Labex SMS	-	-	2	3	-	-
Muframex	-	-	2	2	-	-
RH	2	-	2	-	-	-
SAF	3	1	1	1	-	-
SAJI	3	-	2	-	-	-
ANITI	-	-	3	1	6	41
SICD	-	1	1	1	-	-
SIMPPS	13	1	30	1	-	-
SNUT	-	5	3	6	-	-
SPMG	1	1	6	5	-	-

1.5 Autres types d'effectifs

Stagiaires :

En 2020, l'UFTMIP a accueilli 35 stagiaires, 14 femmes et 21 hommes, pour une durée moyenne des stages de 117 jours.

L'enveloppe de gratification s'élève à 12 162,14 € ; la gratification médiane est de 467 € environ. 9 stagiaires ont été accueillis à titre gratuit.



Volontaires en service civique :

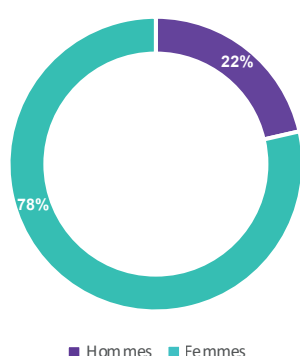
La Comue est porteuse de mai 2018 d'un agrément collectif pour accueillir au sein des établissements membres et partenaires des volontaires en service civique.

En 2020, l'UFTMIP et les établissements ont accueilli 14 volontaires en service civique : 11 femmes et 3 hommes.

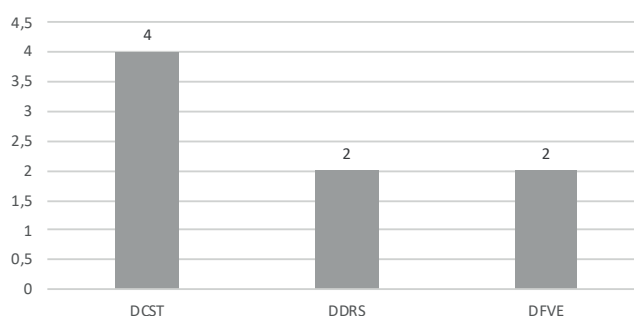
Le nombre de VSC est réparti comme suit selon les établissements : 8 UFTMIP ; 3 ISAE-SUPAERO et 3 ENVT.

Les thématiques représentées sont : l'éducation pour tous, la culture et loisirs, la mémoire et citoyenneté, l'environnement et la solidarité. On notera que la thématique environnementale est la plus représentée.

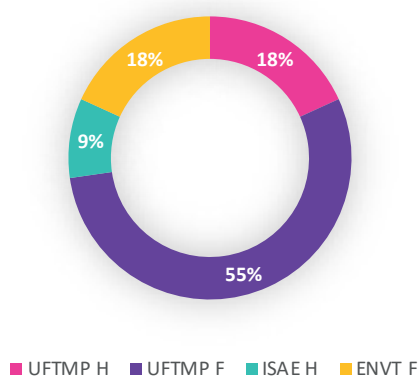
Répartition des VSC par sexe



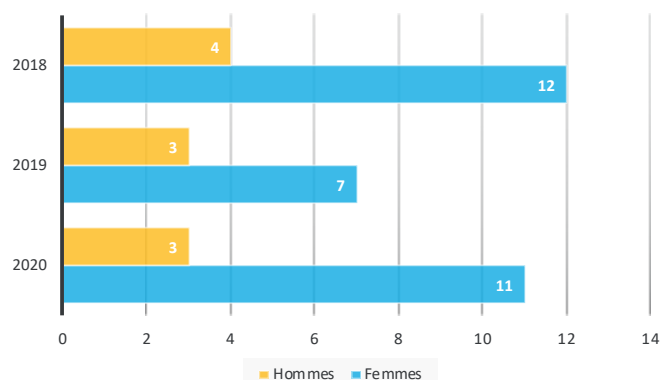
Répartition des VSC par départements et services à l'UFTMP



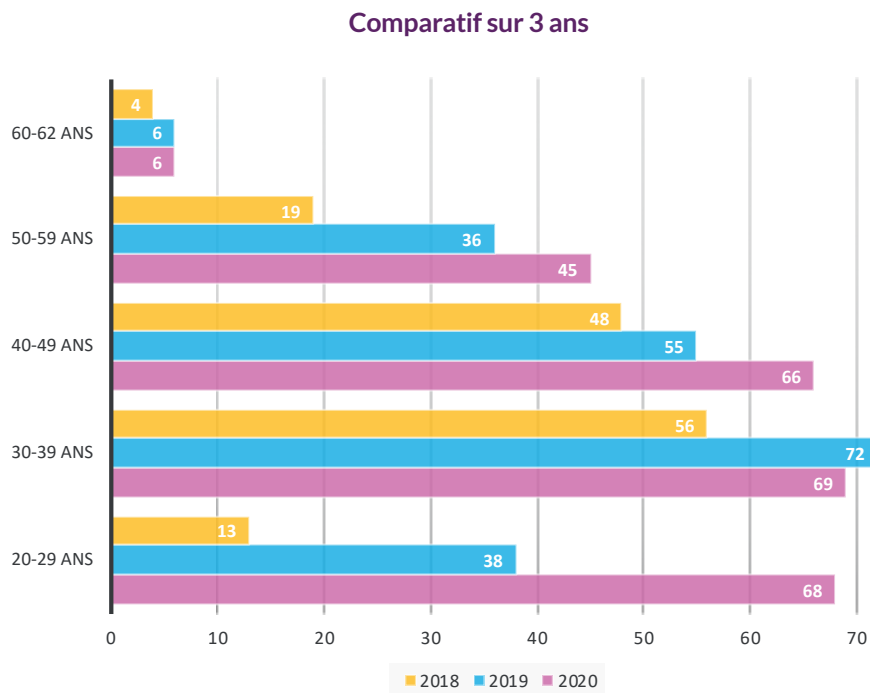
Répartition en % des VSC par sexe et par établissements



Comparatif sur 3 ans

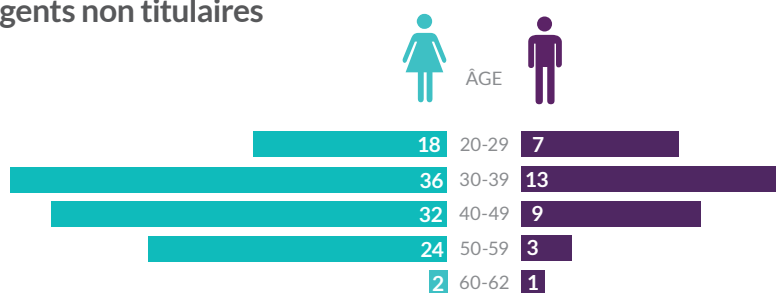


2. PYRAMIDE DES ÂGES

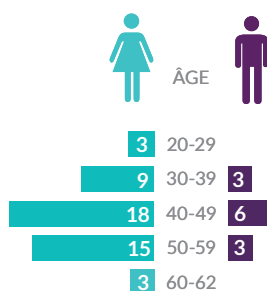


3. EFFECTIFS DES PERSONNELS PAR TRANCHE D'ÂGE

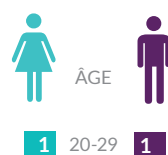
3.1 Agents non titulaires



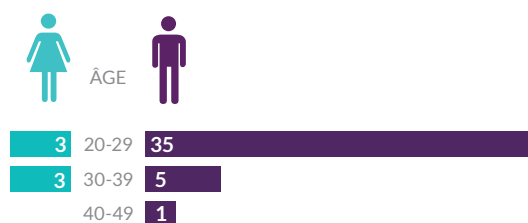
3.2 Agents titulaires



3.3 Apprentis

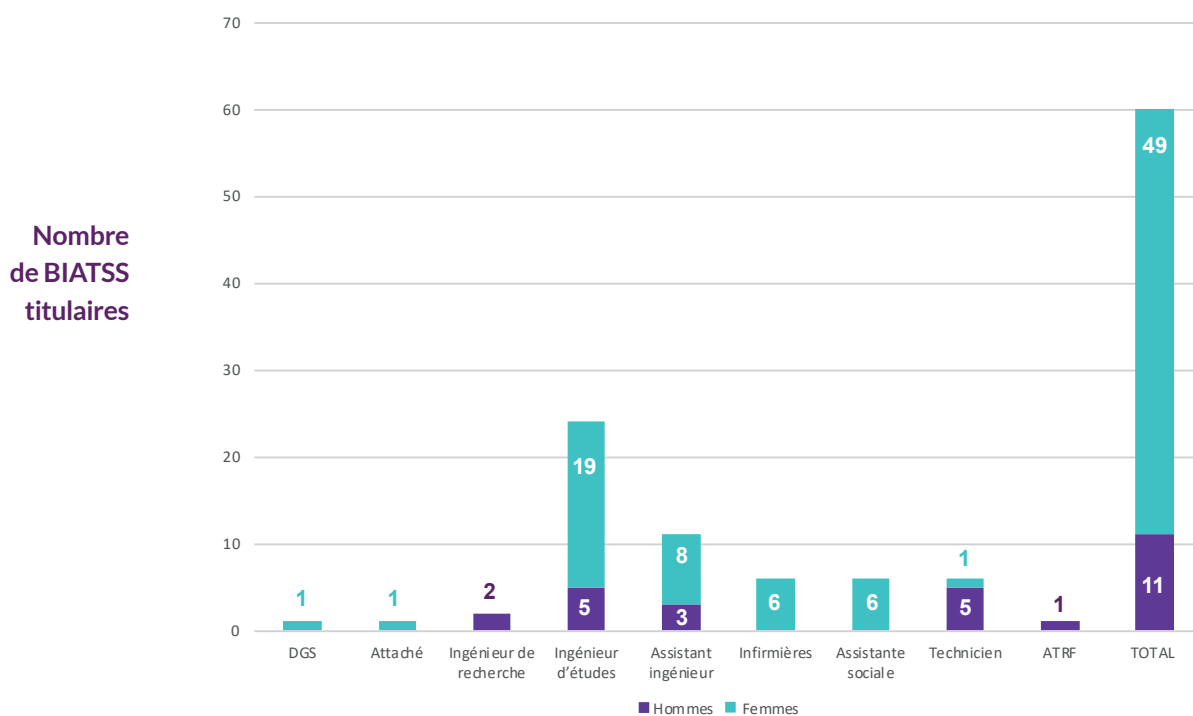


3.4 Post-doctorants et doctorants

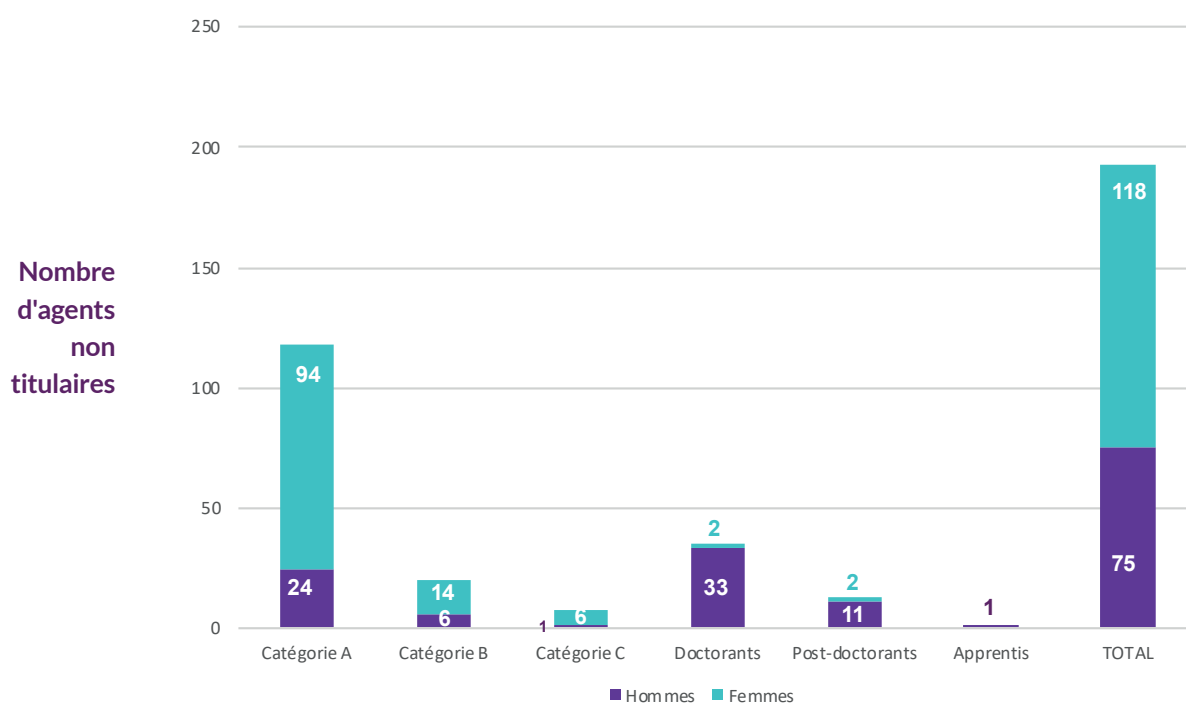


4. EFFECTIFS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS PAR CATÉGORIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

4.1 BIATSS titulaires

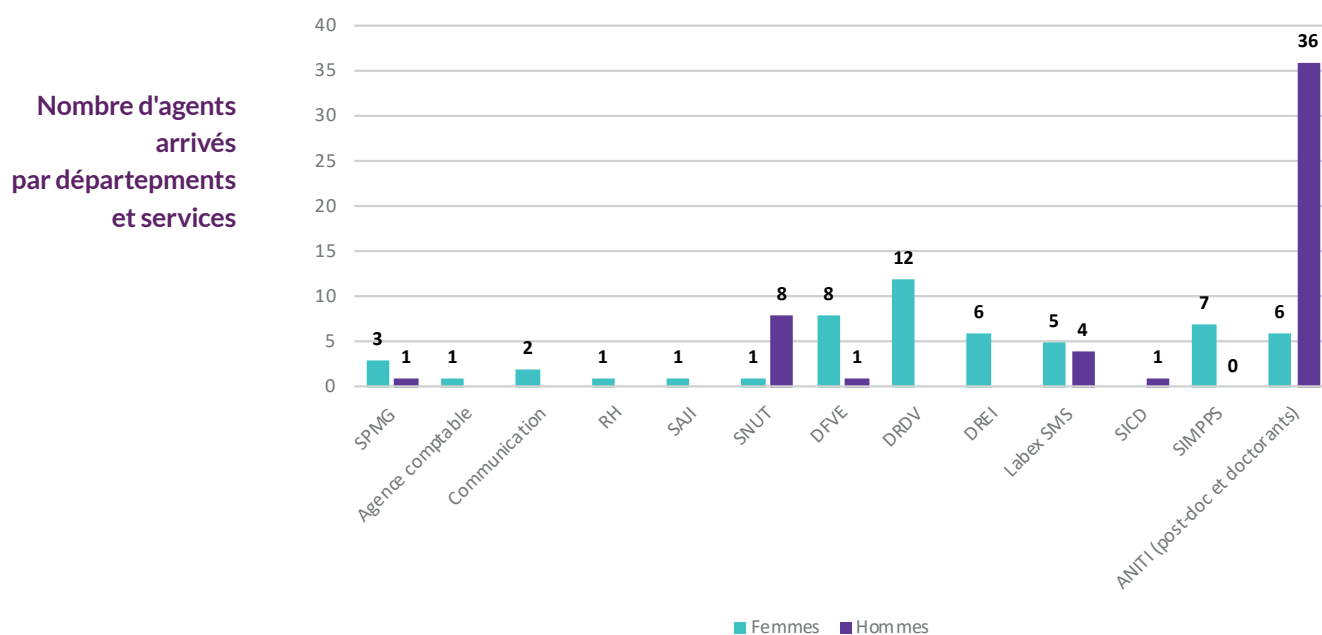
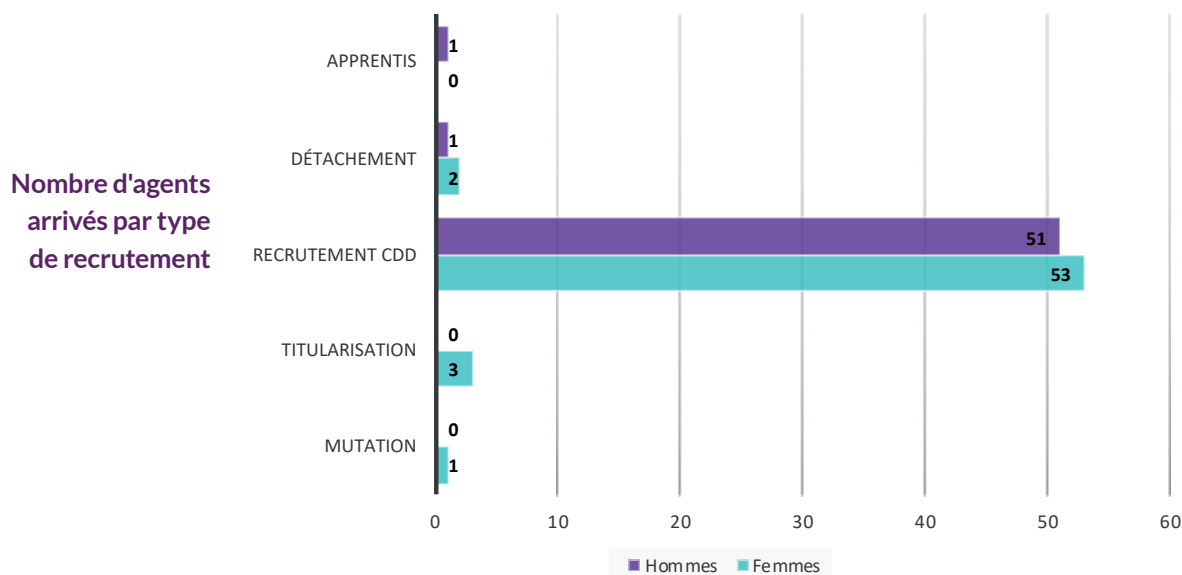


4.2 Agents non titulaires

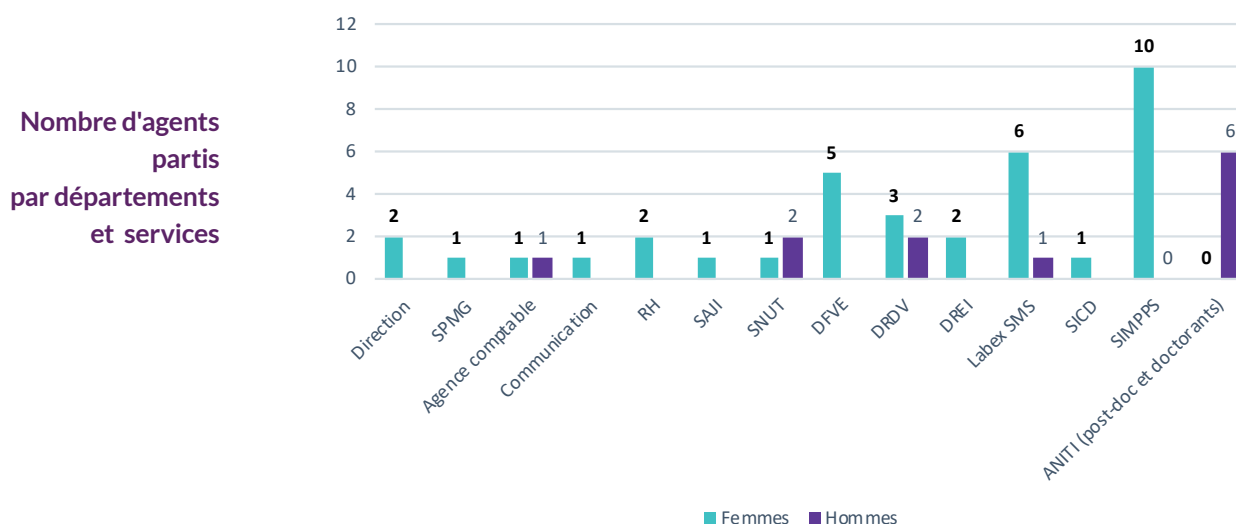
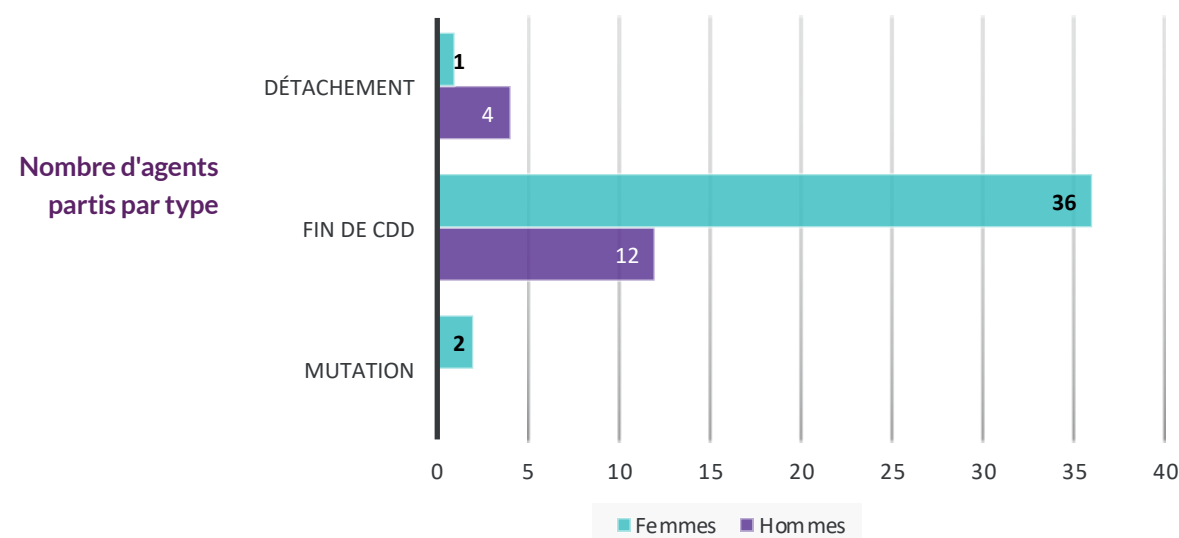


5. MOUVEMENTS DE PERSONNELS

5.1 Personnels arrivés



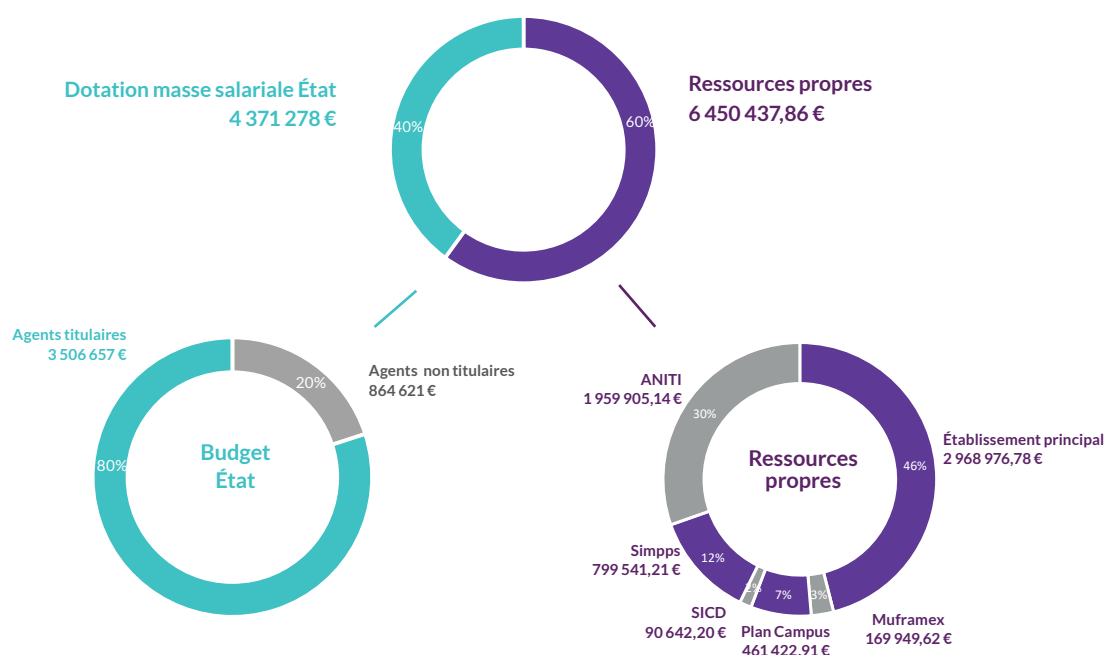
5.2 Personnels partis



Précisions :

- démissions : 21 agents, 13 femmes et 8 hommes
- projets : 10 agents, 8 femmes, 2 hommes
- remplacement maternité : 1 femme
- fin de période d'essai : 2 agents, 1 femme, 1 homme
- non renouvellement de contrat : 14 agents, 12 femmes, 2 hommes

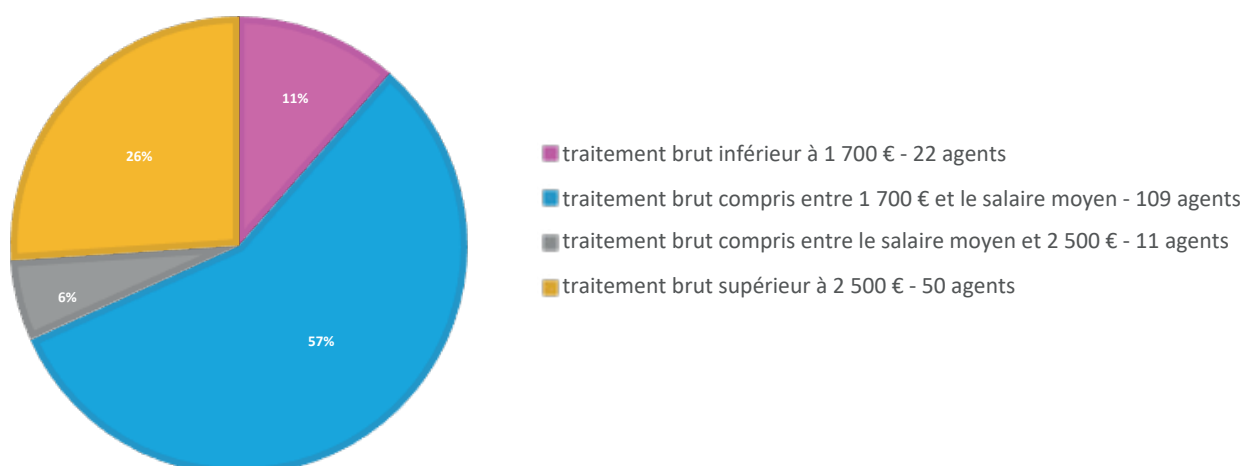
6. MASSE SALARIALE



192 agents non titulaires : 118 femmes, 74 hommes (hors apprentis) :

- Traitement brut médian 2 389.88 €
- Traitement brut moyen 2 419.68 €
- 130 agents soit 68.4% ont un traitement brut inférieur au salaire moyen
- 62 agents soit 31.6% ont un traitement brut supérieur au salaire moyen
- Traitement brut le plus haut : 5 318.63 €
- Traitement brut le plus bas 1 539.42 € (=SMIC)
- 74 hommes : traitement brut médian 2 402 € / traitement brut moyen 2 518.34 €
- 118 femmes : traitement brut médian 2 071.23 € / traitement brut moyen 2 359.09 €

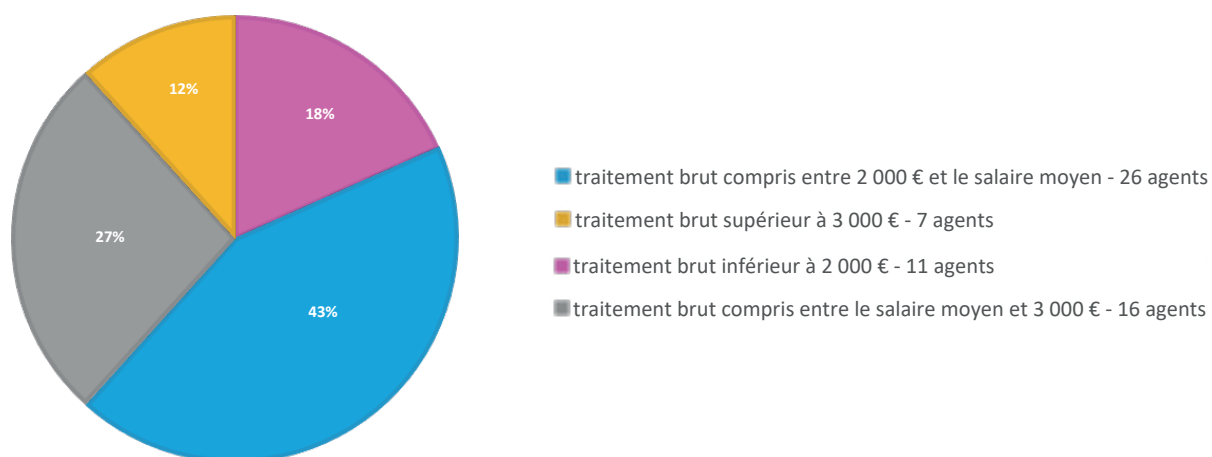
Répartition du pourcentage d'agents par traitement brut



60 agents titulaires : 49 femmes et 11 hommes :

- Traitement brut médian 2 174.32 €
- Traitement brut moyen 2 402.68 €
- 38 agents soit 63.3. % ont un traitement brut inférieur au salaire moyen
- 22 agents soit 36.7 % ont un traitement brut supérieur au salaire moyen
- Traitement brut le plus haut (sans primes) : 3 711.34 €
- Traitement brut le plus bas (sans primes) 1 710.40 € (SMIC = 1 539.42 €)

Répartition du pourcentage
d'agents par traitement brut



- 11 hommes : traitement brut médian 2 343.01 € / salaire moyen 2 516.39 €
- 49 femmes : traitement brut médian 2 174.32 € / salaire moyen 2 377.15 €

IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) : total des primes sur 2020 IFSE + garantie indemnitaire : 28 831.07 €

GIPA (indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) : 2 agents femmes pour un total de 115.78 €

7. ABSENCES

7.1 Congés pour maladies ordinaires des agents titulaires et non titulaires

	Agents titulaires		Agents non titulaires		TOTAL
	femmes	hommes	femmes	hommes	-
Nombre d'arrêts maladie	18	4	54	6	82
Arrêt maladie = ou < 3 jours	1	0	20	5	23
Arrêt maladie > ou = 4 jours	13	4	31	1	48
Arrêt maladie > 30 jours	4	0	2	0	6
Arrêt maladie > 90 jours	0	0	1	0	1
Nombre d'agents concernés	16	2	36	5	59
Nombre de jours d'arrêts maladies	317	52	565	20	954

23,22% des agents ont eu au moins un arrêt maladie en 2020, 3,54% de plus de 30 jours. Durée moyenne des arrêts maladies : 11,5 jours

FOCUS COVID-19

Dont maladies COVID ou cas contacts :

- 16 arrêts COVID : 15 arrêts entre 4 et 30 jours et 1 arrêt de plus de 30 jours, soit 250 jours au total
- 16 agents : 2 hommes (1 titulaire et 1 non titulaire) et 14 femmes (3 titulaires et 11 non titulaires)

Comparatif sur 3 ans	Agents titulaires			Agents non titulaires			TOTAL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nombre d'arrêts maladie	35	47	22	47	52	60	82	99	82
Arrêt maladie = ou < 3 jours	17	12	1	17	26	25	34	38	23
Arrêt maladie > ou = 4 jours	18	31	17	22	20	32	40	55	48
Arrêt maladie > 30 jours	0	3	4	7	4	2	7	7	6
Arrêt maladie > 90 jours	0	1	0	1	2	1	1	3	1
Nombre d'agents concernés	16	29	18	28	33	41	44	62	59
Nombre de jours d'arrêts maladies	234	737	369	677	757	585	911	1494	954

7.2 Autres types d'absences

	Agents titulaires		Agents non titulaires	
	femmes	hommes	femmes	hommes
Congés maternité	1	0	4	0
Congés paternité	0	0	0	3
Congé parental	0	0	0	0
Congé longue maladie	1	0	0	0
Congé grave maladie	0	0	1	0

7.3 Accidents du travail

- 1 accident de trajet (femme)

8. PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2020, l'UFTMIP comptabilise 9 agents en situation de handicap, 7 femmes et 2 hommes, dont : 1 agent titulaire et 8 agents non titulaires.

Plusieurs tranches sont représentées mais la concentration la plus forte se porte sur la tranche d'âge 41 à 55 ans.

On notera que les femmes non titulaires de catégorie A sont les plus représentées.



Aménagements spécifiques :

- pour les agents en situation de handicap : commande de PC (1 agent non titulaire femme)

9. FORMATION DES PERSONNELS

9.1 Entretiens professionnels

- Taux de retour **2018** : 54 %
- Taux de retour **2019** : 74 %
- Taux de retour **2020** : 66 %

Le plan de formation est pensé en fonction des demandes formulées lors des entretiens professionnels

9.2 Budget formation

37 539,11 €

9.3 Nombre de formations

62 d'une session

1 sur le télétravail : 10 sessions

9.4 Nombre d'agents formés par thème

Axe 1 : accompagnement des carrières et des parcours professionnels

- Préparation concours : 25
- Connaissance de son environnement professionnel : 27

Axe 2 : santé, sécurité et qualité de vie au travail

- Santé et sécurité au travail : 5

Axe 3 : professionnalisation et développement des compétences métiers

- Métiers / diffusion de la recherche : 1
- Métiers / juridique : 1
- Métiers / médicaux et sociaux : 10
- Métiers / qualité : 2
- Métiers / recherche : 4
- Métiers / RH : 3
- Métiers / valorisation : 3
- Métiers / valorisation de la recherche : 3
- Valorisation de la recherche : 1
- Métiers / patrimoine et immobilier : 5
- Langue : 16
- Communication : 6

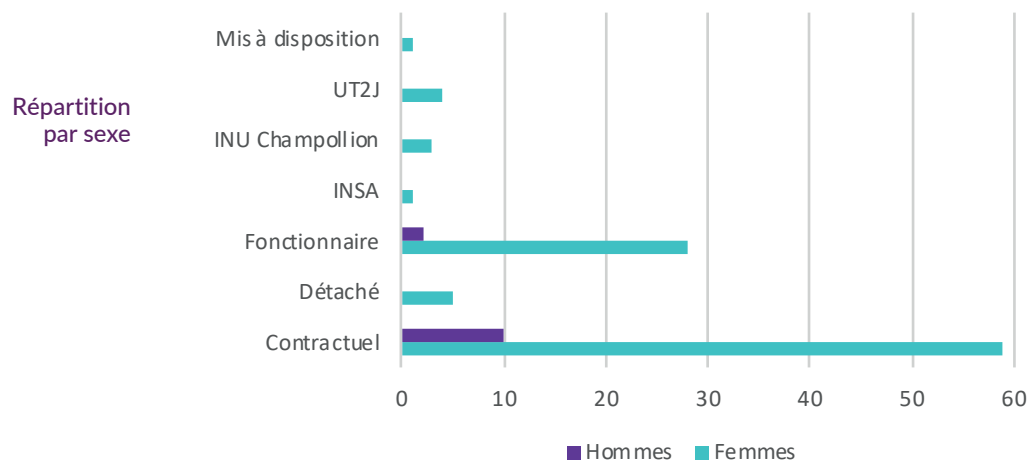
Axe 4 : formations transversales

- Bureautique : 33
- Informatique : 14
- Management : 37

La formation télétravail a concerné 101 agents : 1909 heures de formation (285 jours), soit 17,05 heures en moyenne par agent formé.

Nombre d'agents formés en 2020 (ayant participé à au moins une formation)

113 agents formés représentant 44,5% de l'effectif, dont 100 femmes et 13 hommes.



9.5 Autres formations

Formations mutualisées

- ASPEC (Association pour la prévention et l'étude de la contamination) > UFT / CNRS : 6 agents
- "Préparer sa retraite" > UFT / UT2 : 1 agent
- "Service civique" > UFT / ISAE-SUPAERO / UT1 : 4 agents
- "Apprendre Excel" > UFT / UT3 : 1 agent
- "Formation formateur" > UFT / UT3 : 1 agent

Formations SAFIRE (Système d'information pour l'animation de la formation interrégionale)

- Utiliser la facilitation visuelle au service des projets : 4 agents
- Prévenir et réagir face aux risques psycho-sociaux et au « burn-out » - Encadrant : 1 agent
- Organiser le travail de son équipe à distance : 1 agent

Conférences Université Paul Sabatier

6 conférences sur la connaissance de son environnement professionnel pour la préparation aux concours : 19 agents

Formations à titre individuel

Nombre de formations demandées à titre individuel : 15

- DRDV : 4
- Direction : 3
- SAJI : 1 (annulée)
- SNUT : 1 (annulée)
- SIMPPS : 6

9.6 Congés de formation, CPF, bilans de compétences

- Agent ayant déposé un dossier CPF : 2 (2 femmes, 1 fonctionnaire et 1 contractuel)
- Agent ayant utilisé le CPF : 2 dont 1 dossier validé en 2018 sur 3 ans
- Nombre d'heures utilisées pour le CPF : 96 heures
- Bilan de compétence : 0
- Congé de formation professionnelle : 0

10. AVANCEMENT DES AGENTS FONCTIONNAIRES

■ Liste d'aptitude ITRF

14 agents promouvables : 5 hommes, 9 femmes
8 dossiers de candidatures : 4 hommes, 4 femmes
0 agent promu

■ Tableau d'avancement ITRF

4 agents promouvables : 2 hommes, 2 femmes
3 dossiers de candidature : 1 homme, 2 femmes
0 agent promu

■ Liste d'aptitude ATSS

3 agents promouvables : 3 femmes
0 dossier de candidature

■ Tableau d'avancement ATSS

4 agents promouvables : 4 femmes
1 dossier de candidature : 1 femme
0 agent promu

11. CONCOURS 2020

En 2020, 3 postes ont été ouverts au concours :

- Assistant(e) social(e) - Externe : Catégorie A : 1 femme au 01/09/2020
- Fondé(e) de Pouvoir – Interne : IGE – Catégorie A : 1 femme au 01/12/2020
- Assistant(e) RH – Interne : ASI – Catégorie A : 1 femme au 01/12/2020

12. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

12.1 Aménagement du temps de travail

- Temps partiel de droit : 9 agents
1 femme titulaire et 6 femmes non titulaires, 2 hommes non titulaires
- Temps partiel sur demande : 4 agents
1 femme non titulaire, 1 femme titulaire, 1 homme titulaire

Travail à temps plein sur 4,5 jours

Il y a 7 hommes et 23 femmes à 100% sur 4,5 jours par semaine en 2020, soit 30 agents (contre 15 agents en 2019).

12.2 Télétravail

En 2020, 1 homme titulaire et 4 femmes titulaires ont bénéficié de télétravail à raison d'un jour par semaine.

Après 2 ans d'expérimentation, l'UFTMiP a décidé de faire du télétravail une nouvelle modalité de l'organisation du travail au sein de l'établissement à partir du 1er janvier 2021.

FOCUS COVID-19

La crise sanitaire subie en 2020 a précipité la mise en place du travail à distance et contraint les agents à y avoir recours massivement à raison de 5 jours par semaine pour la majorité.

Après une période de confinement strict du 17 mars au 11 mai 2020, l'accès aux locaux a été de nouveau autorisé et les agents ont pu revenir ponctuellement sur site à leur rythme dans le respect des règles des plans d'adaptation d'activité qui se sont succédés jusqu'en décembre 2020.

Lors de la campagne de fin d'année 2020, il y eu 100 demandes de télétravail.

13. COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Nombre d'agents détenteurs d'un compte épargne temps au 31 décembre 2020 :
25 agents

	au 31 décembre 2018		au 31 décembre 2019		au 31 décembre 2020	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Catégorie A	11	5	17 7 hommes 10 femmes	6 2 hommes 4 femmes	16 6 hommes 10 femmes	7 3 hommes 4 femmes
Catégorie B	1	1	1 femme	1 homme	1 femme	1 homme
TOTAL	12	6	18 7 hommes 11 femmes	7 3 hommes 4 femmes	17 6 hommes 11 femmes	8 4 hommes 4 femmes

Nombre de jours sur les comptes épargne temps :

	au 31 décembre 2018		au 31 décembre 2019		au 31 décembre 2020	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Catégorie A	183 j	55,5 j	356,5 j	75 j	343,5 j 247 j j femmes 96,5 j hommes	88,5 j 60 j femmes 29 j hommes
Catégorie B	12 j	1,5 j	12 j	1,5 j	1,5 j femmes	12 j hommes
TOTAL	195 j	57 j	368,5 j	76,5 j	345 j	100,5 j

14. DIALOGUE SOCIAL

L'année 2020 a été marquée et impactée par la pandémie survenue en mars 2020 qui a fortement mobilisé les instances de l'établissement.

Afin de favoriser des échanges rapides, il est été mis en place des réunions réunissant les membres du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

FOCUS COVID-19

Dès le démarrage de la crise Covid, l'établissement a souhaité des réunions communes entre les membres du CT et du CHSCT afin de faciliter les échanges et la diffusion de l'information. 7 réunions à partir de mars ont eu lieu de façon régulière :

- 16 mars 2020
- 29 avril 2020
- 6 mai 2020
- 26 juin 2020
- 1 septembre 2020
- 13 octobre 2020
- 2 novembre 2020

14.1 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 de 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.

Il peut saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Au sein de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, le comité technique s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2020 (28/02/2020 - 02/04/2020 - 07/07/2020 - 22/10/2020 - 24/11/2020).

Composition du CT :

3 hommes et 10 femmes.

Les dossiers suivants ont été abordés :

- Bilan social 2019
- Notes sur l'organisation du temps de travail UFTMiP et Simmps pour année 2020-2021
- Lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des agents BIATTS titulaires
- Campagne d'emploi 2021
- Dispositif primes ANITI
- Mise en œuvre de la prime Covid
- Mise en place de l'ENSAP
- Charte du télétravail
- Forfait mobilité durable

Un Groupe de travail sur les lignes directrices de gestion mobilité s'est réuni à plusieurs reprises au cours de l'année 2020.

Le groupe de travail bilan social se réunit également tous les ans.

14.2 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

Elle peut en outre être consultée 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.

Au sein de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, la CCPANT ne s'est pas réunie au cours de l'année 2020.

Composition de la CCPANT :

2 femmes et 1 homme.

14.3 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

Au sein de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, le CHSCT s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2020 les 03/04/2020 et 22/09/2020.

Composition du CHSCT :

2 hommes et 9 femmes.

Les dossiers suivants ont été abordés :

- Bilan social 2019
- Programme annuel de prévention des risques
- Accompagnement des agents pendant la pandémie

14.4 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.

Au sein de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées, la CPE s'est réunie 2 fois au cours de l'année 2020 les 5/02/2020, 3/09/2020 et 12/09/2019.

Composition de la CPE :

3 femmes et 1 homme.

15. ACTION SOCIALE

15.1 Prise en charge partielle des frais de transport

La prise en charge partielle des frais de transports (TISSEO/SNCF) se monte à 19 106.82 euros en 2020 pour 127 agents.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique d'établissement multi-sites, l'UFTMP met à disposition des agents, pour faciliter les déplacements occasionnels, des tickets et abonnements TISSEO, 3 voitures de service et un vélo disponible à la MRV pour les trajets à réaliser sur la métropole toulousaine.

En 2020, 24 tickets TISSEO à l'unité ont été délivrés aux Allées Jules Guesde (aucun ticket sur les autres sites).

Des cartes pro *Pastel* ont été remises aux différents services ; ce dispositif est en place depuis janvier 2019 : présidence / communication / DREI / DFVE / DRDV / SNUT / SPMG

Le Kangoo a roulé 6438 km sur l'année 2020.

15.2 Participation aux frais de restauration

Subvention versée pour l'année **2018** : 14 673 €

Subvention versée pour l'année **2019** : 17 791 €

Subvention versée pour l'année **2020** : 8 554.37 €

Établissements ayant une convention de restauration avec l'UFTMiP :

- APIT / INSEE : 5 035.09 €
- CNRS : 490.12 €
- Crous : 3 029.16 €
- Delisaveurs/Upsidum : 0

PIM (prestations interministérielles) : 7 920.96 €

Médecine de prévention (CNRS) : 23 183.32 €

15.3 Événements conviviaux

Au cours de l'année 2020, l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées a organisé :

- un séminaire en janvier à l'IAS
- un quizz en mode hybride en septembre
- la mise en place de petits-déjeuners du jeudi matin (2 petits-déjeuners en 2020)

FOCUS COVID-19

Avec la crise COVID-19, le groupe Action sociale a du rapidement arrêter les activités proposées à l'ensemble du personnel.

**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



**Université
Fédérale**

Toulouse
Midi-Pyrénées