

Le conseil d'administration de l'université de Toulon

Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L712-3 7°bis et L951-1-1 ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la Base de données sociales ;

Vu la délibération CA-2019-13 relative à l'élection du président de l'université de Toulon ;

Vu l'avis du CTEP du 4 octobre 2022 sur le rapport social unique réalisé au titre de l'année 2021 ;

Vu l'avis du CHSCT du 24 juin 2022 sur le rapport social unique réalisé au titre de l'année 2021 ;

Considérant que le quorum est atteint, la majorité des membres en exercice du conseil d'administration est présente ou représentée à l'ouverture de l'examen du point ;

Entendu l'exposé de monsieur Xavier Leroux, président de l'université de Toulon et de madame Aline Paucot, responsable du service GPEEC et appui au pilotage RH ;

Considérant que :

- mis en place par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) rassemble les éléments et données à partir desquels les lignes directrices de gestion sont établies par les établissements publics et permet par conséquent de faire évoluer la politique des ressources humaines ;
- le RSU est un document obligatoire, soumis à l'approbation du conseil d'administration, après avis du comité technique de l'établissement, selon les dispositions de l'article L-712-3 7°bis du code de l'éducation ;

Après en avoir délibéré par 16 voix pour, sur 16 membres présents et représentés ;

APPROUVE

Article 1 : Rapport social unique réalisé au titre de l'année 2021

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique réalisé au titre de l'année 2021, tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Pour le Président
et par délégation
Le Vice-président CA

Jean-Jacques PARDINI

Classée au registre des actes sous la référence
CA-2022-61

Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et
transmise au recteur-chancelier des universités

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce, dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

16 sont présents (9) ou représentés (7) à l'ouverture du point

Liste des membres élus présents (P), représentés (R) et absents (A)			Représenté par
BARNEL Myriam (UDFO Var)	Collège des personnalités extérieures (À titre personnel)	A	
BEN LARBI Sami	Collège B	R	PARDINI Jean-Jacques
BORNAND Alice	Collège personnels ingénieurs administratifs techniques et des bibliothèques	R	MOLCARD Anne
BRUNO Emmanuel	Collège B	P	
CAVANNA Robert (T) COLIN Jean-Pierre (S) (Métropole Toulon Provence Méditerranée)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales)	R	PARDINI Jean-Jacques
CIAMPI Cécile	Collège personnels ingénieurs administratifs techniques et des bibliothèques	A	
DELL'OLIO Aurélie	Collège B	P	
DETLING Théo (T) Siège vacant (S)	Collège C	A	
DE VIA CARROZZA Maria Pilar (Pizzorno environnement)	Collège des personnalités extérieures (À titre personnel)	A	
DEYDIER Julie	Collège personnels ingénieurs administratifs techniques et des bibliothèques	P	
DUCHÉ Pascale	Collège A	P	
FORTIAS Manon (T) RIALLAND Valérie (S) (Département du Var)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales)	A	
GEORGES Mareva (T) Siège vacant (S)	Collège C	A	
HOLLET-HAUDEBERT Sandrine	Collège A	P	
LAFON Sylvie	Collège B	R	BRUNO Emmanuel
LEROUX Xavier	Collège A	P	
MAHALI Mohamed (T) ALEMAGNA Claude (S) (Région Sud-PACA)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales)	R	LEROUX Xavier
MARCHESINI Grégory	Collège B	R	MOLCARD Anne
MOLCARD Anne	Collège A	P	
NOLIBE Gilles (Cesigma)	Collège des personnalités extérieures (À titre personnel)	A	
PARDINI Jean-Jacques	Collège A	P	
PHILIPPE Aurélie (T) PASQUALINI Nathalie (S)	Collège des personnalités extérieures (CNRS)	R	LEROUX Xavier
ROMAIN Etienne	Collège personnels ingénieurs administratifs techniques et des bibliothèques	A	
SARR Hamath(S) Siège vacant (T)	Collège C	A	
TORCOL Sylvie	Collège B	A	
VALMALETTE Jean-Christophe	Collège A	A	
VAN DER YEUGHT Corinne	Collège B	P	
Siège vacant	Collège A	-	
Siège vacant (T) Siège vacant (S)	Collège C	-	
Siège vacant (Établissement d'enseignement secondaire)	Collège des personnalités extérieures (À titre personnel)	-	



Rapport social unique 2021

Avant-propos	page 3	Section 2.1 : Les primes des personnels enseignants	page 53
Les données clés de l'université	page 4	Section 2.2 : Les primes des personnels BIATSS	page 55
I. Les emplois	page 5	Section 2.3 : Les autres indemnités	page 56
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2021 en ETPT	page 6	VII. Santé et sécurité au travail	page 57
II. Les effectifs	page 7	Chiffres clés 2021	page 59
Chiffres clés 2021	page 9	Section 1 : Les congés maladie des personnels	page 60
Section 1 : Les effectifs physiques gérés	page 10	Section 2 : La mission handicap	page 62
Section 2 : Les effectifs physiques en fonction	page 11	Section 3 : Les risques professionnels	page 63
Section 2.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction	page 13	Section 4 : Les dispositifs de signalement	page 65
Section 2.2 : Les effectifs enseignants en fonction	page 18	Section 5 : La protection fonctionnelle	page 66
Section 3 : Les effectifs rémunérés	page 20	Section 6 : Les acteurs de la prévention	page 67
III. Le recrutement	page 21	Section 7 : Les instances de prévention	page 68
Chiffres clés 2021	page 23	Section 8 : Les commissions médicales	page 71
Section 1 : Les personnels fonctionnaires	page 24	Section 9 : Les actions de prévention	page 72
Section 2 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent	page 25	Section 10 : La médecine de prévention	page 74
Section 3 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi non permanent	page 26	VIII. Organisation du travail et temps de travail	page 75
IV. Les parcours professionnels	page 27	Chiffres clés 2021	page 76
Chiffres clés 2021	page 29	Section 1 : Les modalités de service	page 77
Section 1 : La mobilité	page 30	Section 2 : Le télétravail	page 78
Section 1.1 : La mobilité interne	page 32	Section 3 : Les heures supplémentaires	page 79
Section 2 : Avancement de grade et promotion interne	page 33	Section 4 : Les congés	page 80
Section 2.1 : La carrière des personnels BIATSS	page 34	Section 5 : Le compte épargne temps	page 81
Section 2.2 : La carrière des enseignants chercheurs	page 36	Section 6 : les absences hors raison de santé	page 84
Section 2.3 : La carrière des enseignants du second degré	page 37	IX. Action sociale	page 85
Section 3 : Les départs de personnel	page 38	Chiffres clés 2021	page 85
V. La formation	page 41	Section 1 : Les aides sociales	page 87
Chiffres clés 2021	page 42	Section 2: La restauration	page 88
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels	page 43	Section 3 : Le comité associatif culture et loisirs (CACL)	page 89
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation	page 44	Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives	page 90
Section 3 : Les journées de formation	page 45	X. Dialogue social	page 91
VI. La rémunération	page 47	Chiffres clés 2021	page 92
Chiffres clés 2021	page 49	Section 1 : Les moyens syndicaux	page 93
Section 1 : La masse salariale	page 50	Glossaire	page 94
Section 2 : La rémunération des personnels	page 51		



Cette première édition du rapport social unique (RSU) de l'université de Toulon, conformément au décret du 30 novembre 2020, vient se substituer au bilan social annuel. Il fournit une vision globale de la situation de l'ensemble des personnels de l'Université de Toulon.

Ce RSU est conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines et nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions notamment en matière d'égalité femmes-hommes, dans le domaine du handicap, etc. Le RSU s'impose également comme un outil de gestion des ressources humaines, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ; il permet aussi d'analyser l'accompagnement dans la carrière et fournit des informations précieuses sur les conditions de travail des personnels.

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion par les établissements publics et permet par conséquent de faire évoluer la politique des ressources humaines.

De nouveaux indicateurs sont analysés dans le cadre du RSU tandis que certains indicateurs anciennement présents dans le bilan social (BS) disparaissent. Ainsi, afin de faciliter cette transition, d'avoir une vision claire et des données comparables aux années précédentes, cette version 2021 du RSU réunit les indicateurs présents dans le BS et les nouveaux indicateurs attendus dans le RSU. De fait, le RSU 2022 sera amené à évoluer par rapport à la version présentée en 2021.

Le RSU, réalisé chaque année, est présenté au comité technique (comité social en 2022), puis au conseil d'administration. Il est un outil de communication, de transparence et de développement de la culture de notre établissement.

Le document qui vous est proposé est le fruit d'un travail collaboratif coordonné par le pôle pilotage et développement RH de la Direction des Ressources Humaines. Je les remercie vivement pour la qualité du travail réalisé, ainsi que tous les personnels ayant participé à la collecte et à l'analyse des informations.

Je vous souhaite une bonne lecture du RSU 2021 de l'Université de Toulon.

Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon



Les données clés de l'université



10 982

Étudiantes et étudiants
(année universitaire 2020/2021)



979 Personnels

titulaires et contractuels
(au 31/12/2021)

14 unités de recherche :

8 laboratoires labellisés en sciences et technologies dont 4 unités mixtes de recherche
6 laboratoires labellisés en sciences humaines et sociales dont 1 unité mixte de recherche

3 pôles thématiques interdisciplinaires :

Mer environnement et développement durable, Echanges et sociétés méditerranéennes et Information, numérique, prévention

6 unités de formation et de recherche :

Droit, Lettres, langues et sciences humaines, Sciences économiques et de gestion, Sciences et techniques, Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS), Ingémédia (Sciences de l'Information et de la Communication)

1 institut d'administration des entreprises (IAE)

1 institut universitaire de technologie (IUT) composé de 7 départements)

1 école d'ingénieur (SEATECH)

1 service de formation tout au long de la vie

I. LES EMPLOIS

Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2021 en ETPT

Définitions :

Equivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : Il s'agit de l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, qui est mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Equivalent temps plein (E.T.P.) : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

La notion d'emploi correspond au support existant sur lequel on peut affecter un ou plusieurs agents.

La notion d'effectif correspond aux agents que l'on affecte sur ces emplois.

<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>Variation avec 2020</u>	<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>		<u>Variation avec 2020</u>
Support emploi B.I.A.T.S.S. Fonctionnaires	330,5	=	Supérieur	349,5	=
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>330,5</u>	=	Second degré	115,0	=
			Sous total supports emplois fonctionnaires	464,5	=
			ATER, Lecteur, Maître de langues, contrat doctoral, Post doctorant	56	=
			Sous total supports emplois contractuels	56	=
			<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>520,5</u>	=
			TOTAL DES SUPPORTS EMPLOIS DELEGUES	851	=

Au 31/12/2021, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 851 ETPT. A l'instar de l'année précédente, le plafond d'emplois global s'élève à 945 ETPT au 31/12/2021. Le plafond global correspond à l'addition du plafond d'emplois Etat et du plafond d'emplois ressources propres.

II. Les effectifs

Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du 31/12/2021, à partir du système d'information RH «SIHAM » via des requêtes HR Query.

DEFINITIONS

EFFECTIF

Personne physique comptabilisée pour une unité à une date donnée.

STATUT

Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires. On distingue un statut général des fonctionnaires de la fonction publique d'État et des statuts particuliers pour chaque corps.

CONTRACTUEL

Agent recruté par contrat pour assurer un remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire d'activité ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C par équivalence ou recrutés sous contrat d'apprentissage.

FONCTIONNAIRE

Agent employé dans un emploi permanent inscrit au budget de l'État.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut. Les corps sont classés en catégories A, B ou C.

GRADE

Subdivision du corps, la hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par décret.

CATÉGORIE

Les personnels de la fonction publique sont classés en trois catégories hiérarchiques :

- catégorie A : fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction
- catégorie B : fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures
- catégorie C : fonctions techniques et d'exécution.

EMPLOI PERMANENT :

Un emploi permanent est créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours. Le recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents reste donc un mode de recrutement dérogatoire.

EMPLOI NON PERMANENT :

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

B.I.A.T.S.S.

Ce sont les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (B.I.A.T.S.S.) de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

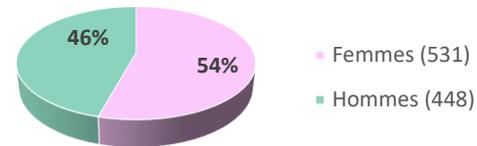
ENSEIGNANTS :

Ce sont les personnels enseignants et enseignants chercheurs employé pour dispenser des formations de niveau supérieur.

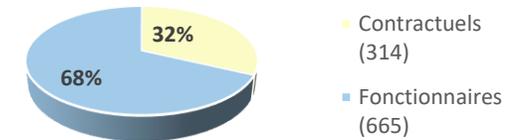
Répartition des personnels en fonction au 31/12/2021 par population



Répartition des personnels en fonction au 31/12/2021 par sexe



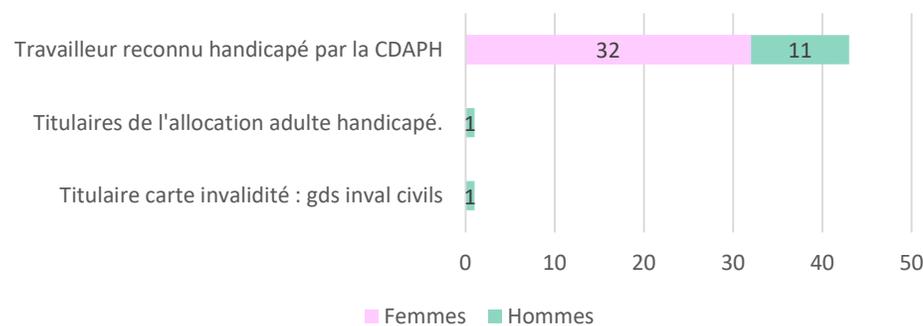
Répartition des personnels en fonction au 31/12/2021 par statut



	% de femmes	% d'agents fonctionnaires	% d'agents de nationalités étrangères	Age Moyen
<u>Enseignants</u>	40%	77%	11%	46,6
<u>B.I.A.T.S.S</u>	69%	58%	4%	46,8
GLOBAL	54%	68%	7,70%	46,7

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.	Variation avec 2020	ETPT 2021	PERSONNEL ENSEIGNANT	Variation avec 2020	ETPT 2021	
Filière A.T.S.S.	-4	59	Enseignants chercheurs	-4	307	
Filière Bibliothèques	-2	35	Enseignants du second degré	-1	109	
Filière I.T.R.F.	-1	273				
Filière santé social	=	3				
Sous total fonctionnaires	-7	370	Sous total fonctionnaires	-5	416	
Agents contractuels	18	406	Enseignants contractuels	-6	187	
Sous total contractuels	18	406	Sous total contractuels	-6	187	
Total	11	776	Total	-11	603	
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON AU 31/12/2021				979	=	1379

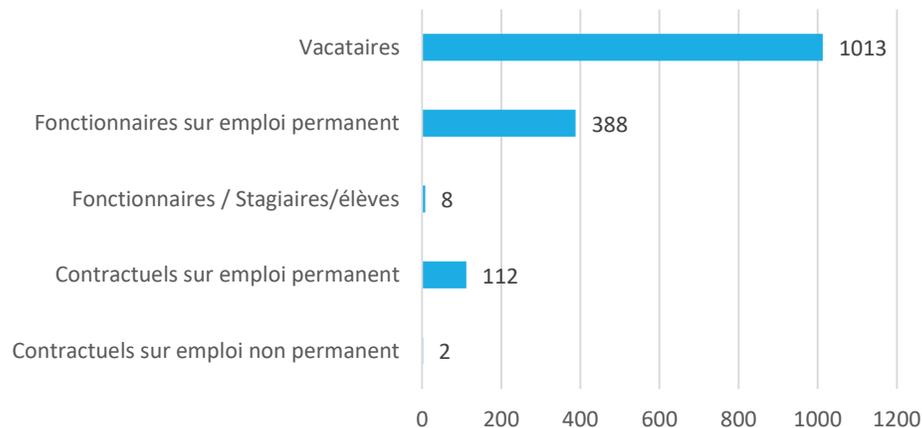
Répartition des personnels en situation de handicap



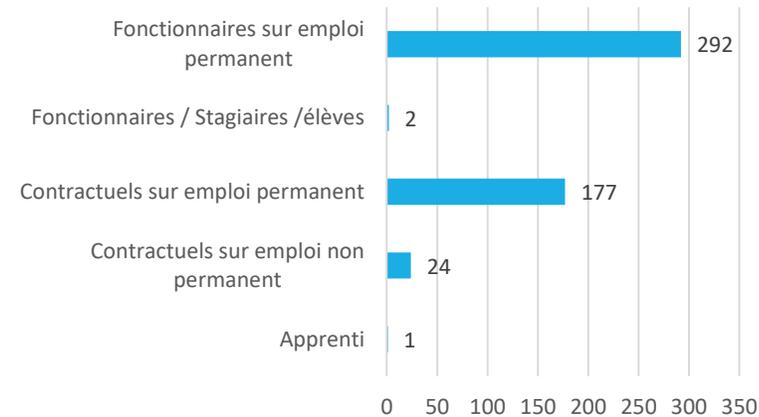
Effectifs physiques gérés au 31 décembre 2021 : 2019 agents

Définition : Les effectifs gérés comprennent les agents dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certain cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond.
Par exemple, agents détachés dans une autre administration ou en congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortant....

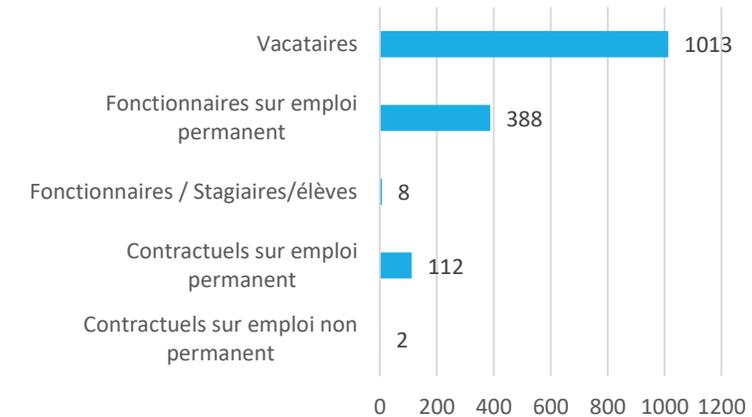
Effectifs physiques enseignants et enseignants chercheurs gérés au 31/12/2021



Effectifs physiques BIATSS gérés au 31/12/2021



Effectifs physiques enseignants et enseignants chercheurs gérés au 31/12/2021



Effectifs physiques gérés au 31/12/2021

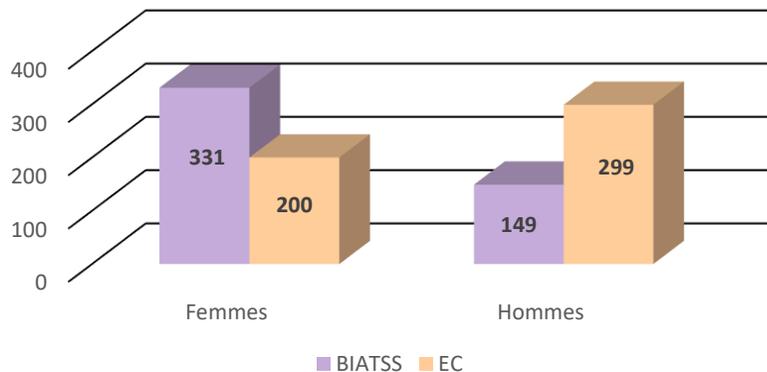
	BIATSS	EC	Total
Apprenti	1		1
Contractuels sur emploi non permanent	24	2	26
Contractuels sur emploi permanent	177	112	289
Fonctionnaires / Stagiaire/élèves	2	8	10
Fonctionnaires sur emploi permanent	292	388	680
Vacataires		1013	1013
Total	496	1523	2019

Section 2 : Les effectifs physiques en fonction

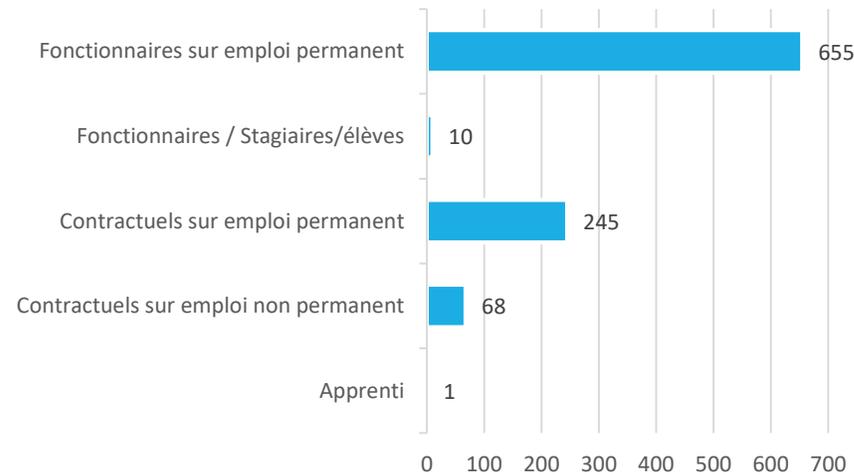
Effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2021 :
979 agents
(pas de variation par rapport à 2021)

Définition : Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :
 - les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d'emplois du ministère ;
 - les effectifs en MAD (mis à disposition) ou affectés entrant dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;
 - les effectifs en MAD (mis à disposition) ou affectés sortant du ministère, imputés sur le plafond (remboursement sur titre II ou sans remboursement)

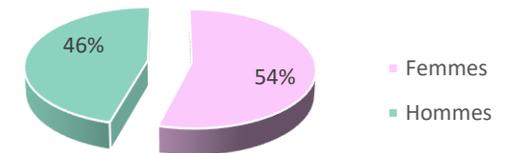
Effectifs physiques en fonction au 31/12/2021
 par type de population et par sexe



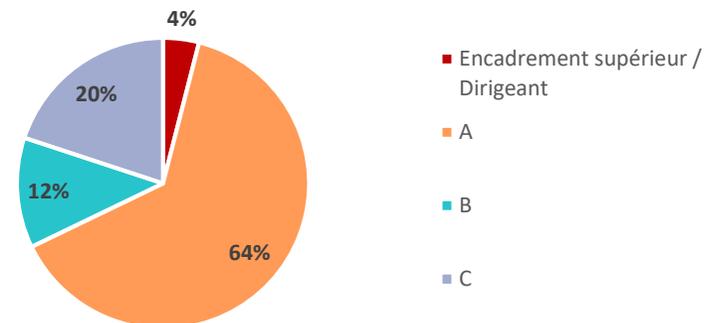
Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2021 par statut d'emploi



Répartition des personnels par sexe



Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2022 par catégorie



Section 2 : Les effectifs physiques en fonction (suite)

Age moyen des effectifs en fonction au 31/12/2021	
BIATSS	46,8
Enseignants	46,6

Age moyen des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31/12/2021	
Statut d'emploi	Age moyen
Contractuel sur emploi permanent	38,39
Fonctionnaire / Stagiaire/élèves	34,30
Fonctionnaire sur emploi permanent	50,57

Age médian : l'âge qui divise les effectifs en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée.

Age médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31/12/2021	
Sexe	Age médian
Femmes	48
Hommes	49

Age médian des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31/12/2021	
Statut d'emploi	Age médian
Contractuels sur emploi permanent	35
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	33
Fonctionnaires sur emploi permanent	51

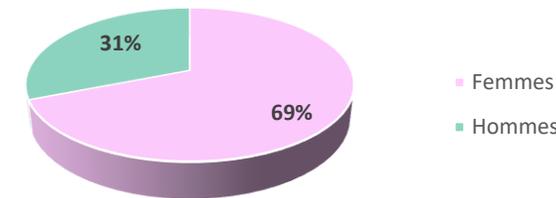
Section 2.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction

Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S en fonction par statut d'emploi, catégorie, sexe et fondement juridique pour les contractuels										
Statut d'emploi	Fondement juridique de recrutement pour les agents contractuels	Catégorie FP	Effectif physique en fonction au 31/12/2021		ETP au 31/12/2021		ETPT Annuel			
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Apprenti	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	Catégorie C		1		1		0,32		
Contractuels sur emploi permanent	Absence corps de titulaires	Catégorie A+	8	7	8	6,1	5,74	5,34		
		Catégorie A	34	15	31,8	15	32,41	13,97		
		Catégorie B	24	12	22,5	11,5	20,20	12,32		
		Catégorie C	43	15	39,8	14,2	41,14	14,53		
	Contractuels sur emplois à "temps incomplet"	Catégorie A+		1		0,2		0,05		
		Catégorie C		2		1,5		0,50		
	Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses	Catégorie A		2		2		2,37	0,42	
		Catégorie B			3		3		1,41	1,63
		Catégorie C		4	1	3,8	1	2,94	0,86	
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	Catégorie B			2		2		1,20	
Catégorie C			1		1		0,20			
Contractuels sur emploi non permanent	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	Catégorie A+	1	1	1	1	2,33	1,80		
		Catégorie A	5	4	4,9	4	4,00	2,84		
		Catégorie B	3		2,5		1,19			
		Catégorie C	9	1	7,63	1	5,53	1,28		
Fonctionnaires sur emploi permanent		Catégorie A+	12	9	12	9	12,86	9,68		
		Catégorie A	38	27	35,9	26,8	36,10	25,54		
		Catégorie B	54	21	51,2	21	50,59	21,91		
		Catégorie C	90	27	86,3	26,7	87,88	27,37		
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves		Catégorie A		1		1		0,50		
		Catégorie B	1		1		1,00			
Sous total			331	149	312,83	145	307,90	142,06		
Total			480		457,83		449,96			

Effectifs personnels B.I.A.T.S.S en fonction au 31/12/2021 **480 agents (+11 par rapport à 2020)** dont :

- 280 fonctionnaires
- 200 contractuels

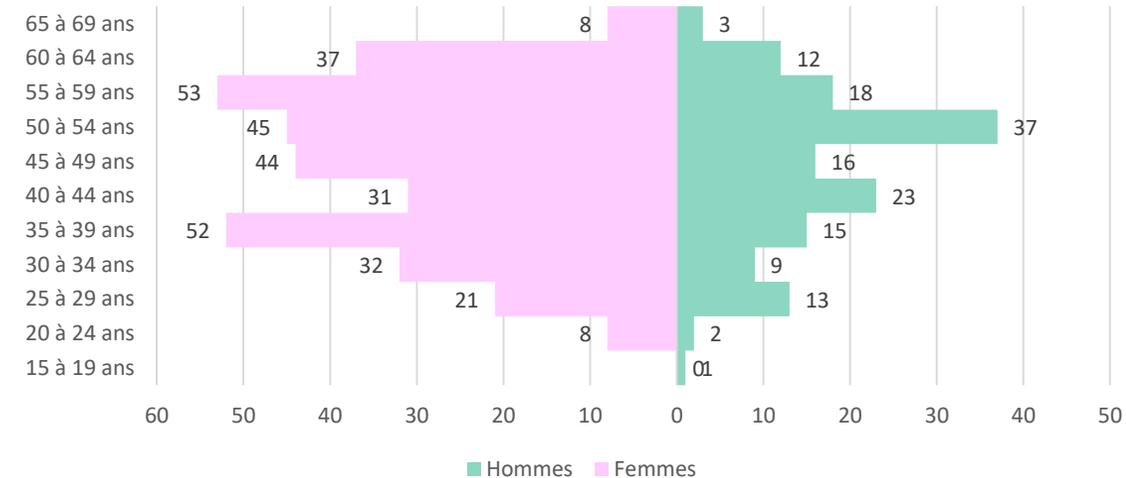
Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2022 BIATSS



Age moyen des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2021

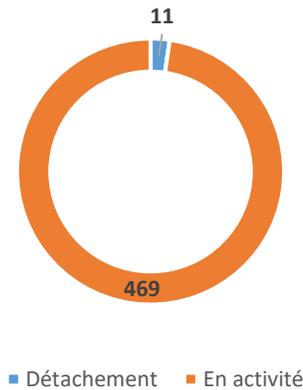
Femmes	46,7
Hommes	46,9

Pyramide des âges des personnels B.I.A.T.S.S

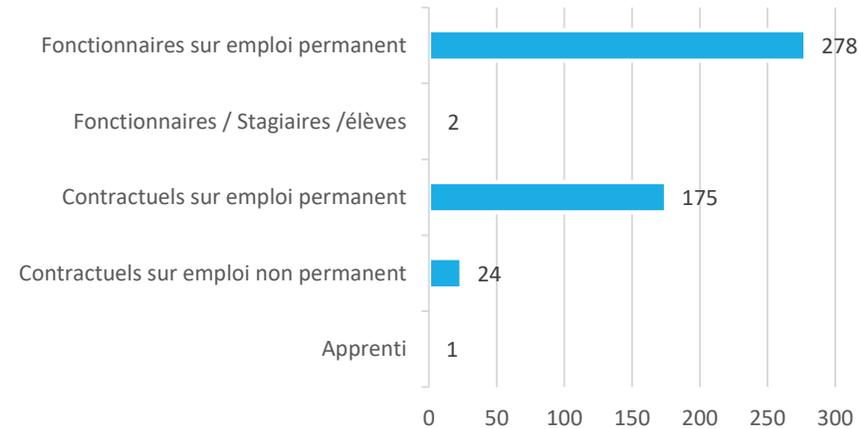


Section 2.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

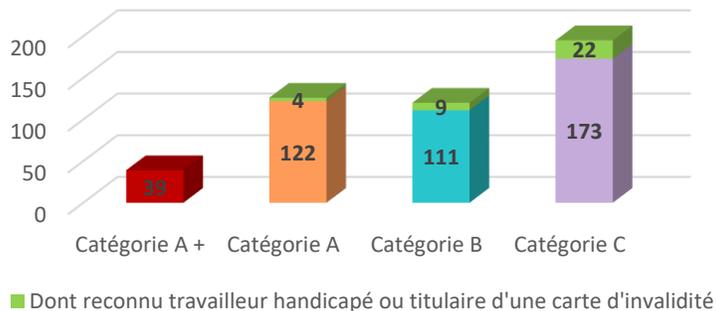
Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2021 par position statutaire



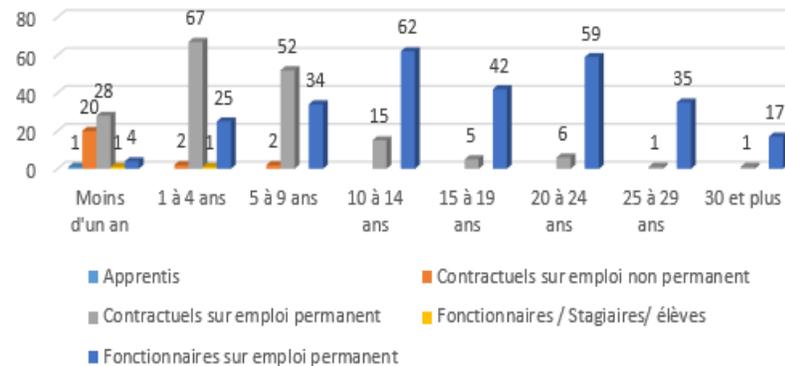
Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2021 par statut d'emploi



Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2021 par catégorie d'emploi



Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2021 par statut d'emploi et ancienneté



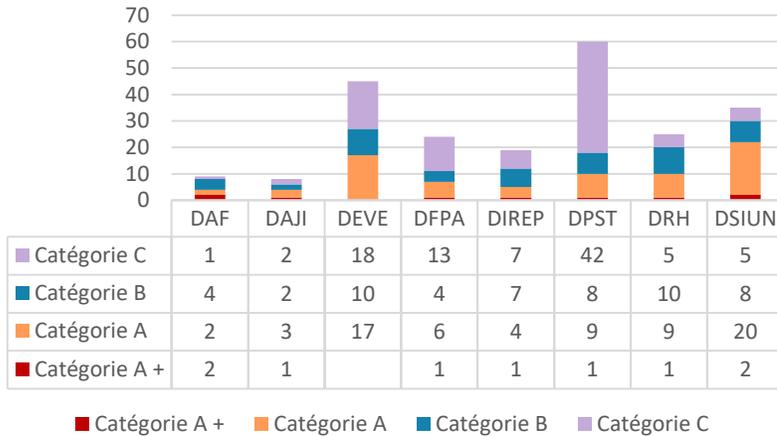
Personnels BIATSS fonctionnaires par corps			
Filière	Corps	Effectifs physiques au 31/12/2021	ETPT Annuel
ITRF	ATRF	81	81,31
	TECH	57	55,60
	ASI	11	10,40
	IGE	46	42,03
	IGR	11	12,54
AENES	Infirmier	1	1,00
	Assistant de service social	1	0,93
	ADJAENES	27	25,90
	SAENES	13	12,10
	AAE	7	7,00
BIB	MAG	9	9,03
	BIBAS	6	5,80
	BIB	4	4,77
	Conservateur	3	3,00
Emplois fonctionnels	Administrateur de l'enseignement supérieur et de la recherche	1	1,00
	Agent comptable	1	1,00
	DGS	1	1,00
Total		280	274,41

Répartition des personnels BIATSS en situation d'encadrement par catégorie et sexe

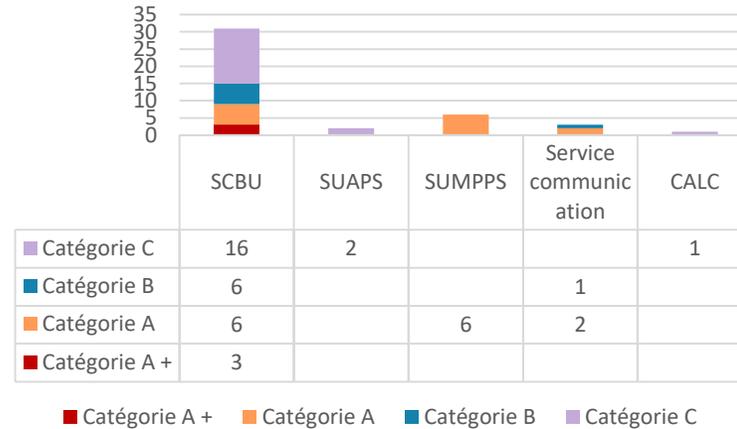
Catégorie	Hommes	Femmes
Catégorie A	30%	70%
Catégorie B	4%	96%
Catégorie C	18%	82%
Total	23%	77%

Section 2.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

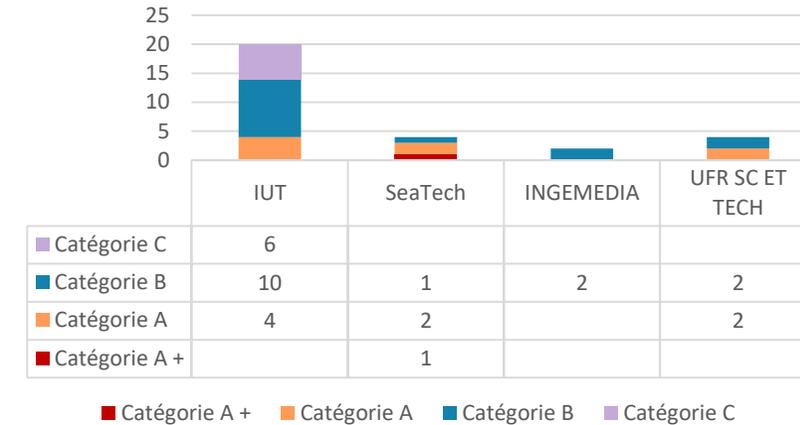
Répartition des effectifs BIATSS en fonction au sein des directions



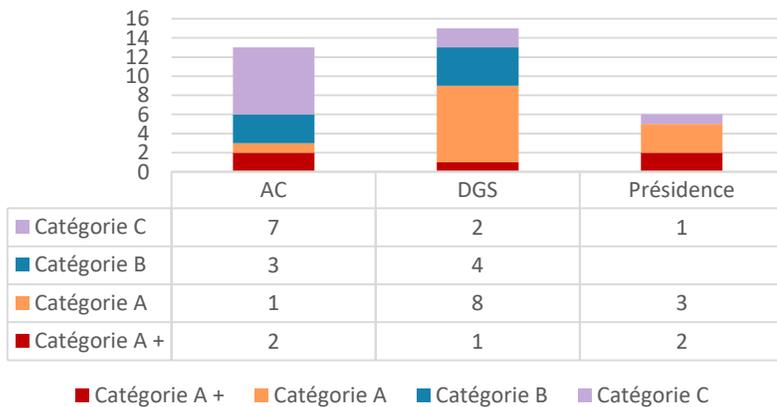
Répartition des effectifs BIATSS en fonction au sein des services communs et assimilés



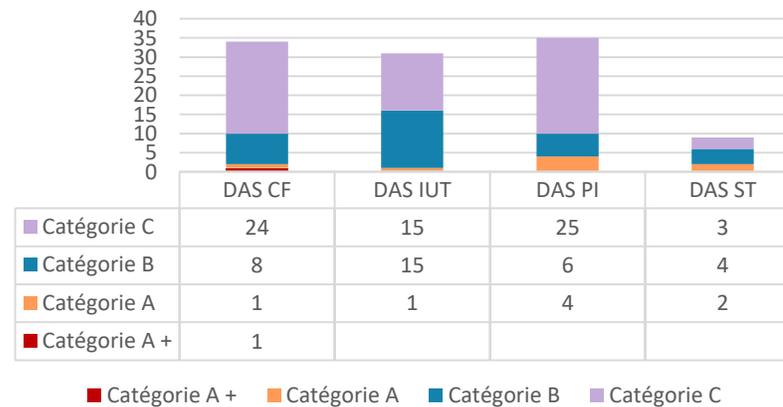
Répartition des effectifs BIATSS en fonction au sein des UFR et Instituts



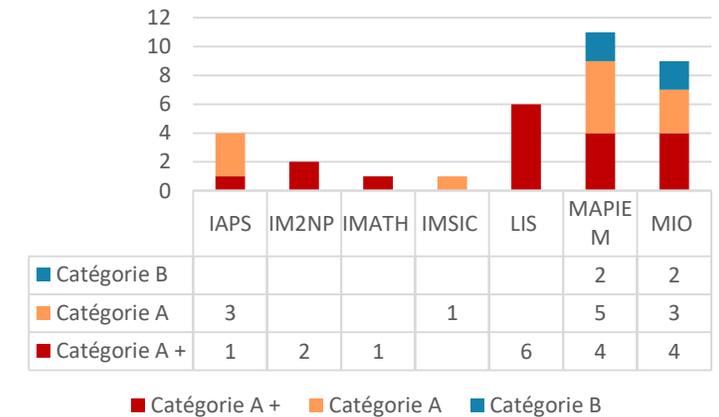
Répartition des effectifs BIATSS en fonction par catégorie reliés directement à la présidence



Répartition des effectifs BIATSS en fonction au sein des directions administratives de site

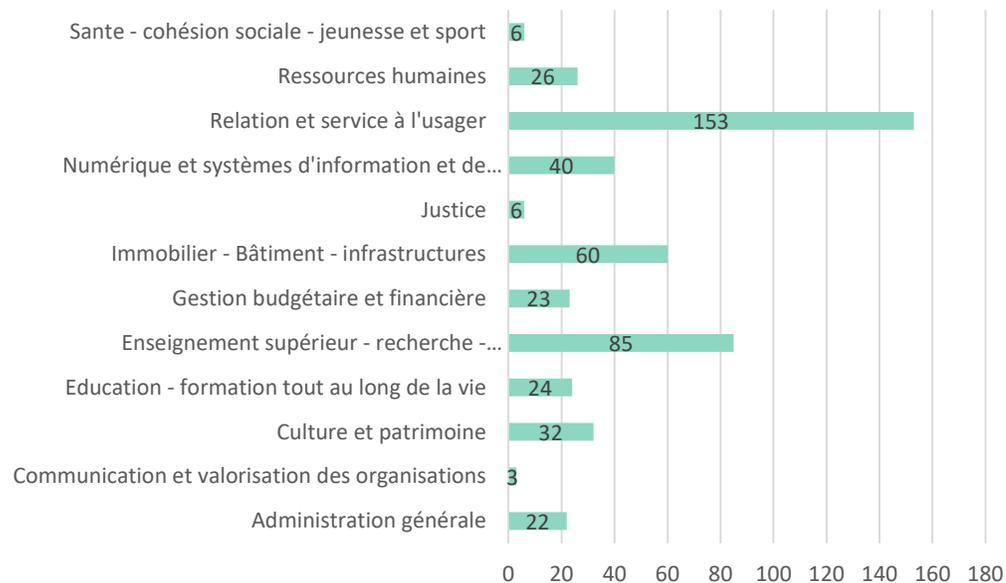


Répartition des effectifs BIATSS en fonction au sein des laboratoires

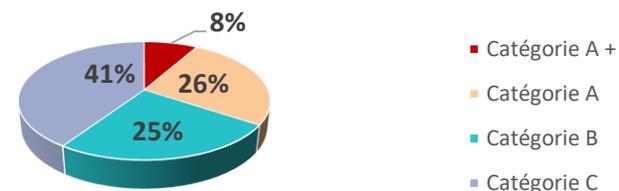


Section 2.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

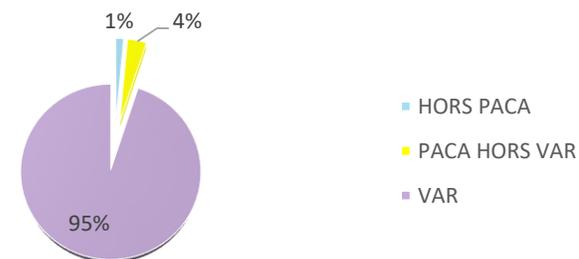
Répartition des personnels BIATSS en fonction par métier selon le Répertoire interministériel des métiers de l'état (RIME)



Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2022 par catégorie d'emploi



Lieu de résidence des personnels BIATSS



Effectif BIATSS de nationalité étrangère	
Belgique	1
Colombie	1
Espagne	1
Hongrie	1
Italie	2
Liban	1
Royaume-Uni	1
Russie, Fédération de	1
Suède	1
Togo	1
Tunisie	1
VietNam	2
Total	14

En 2021, la population B.I.A.T.S.S augmente de 11 agents passant de 469 à 480 agents. Cette augmentation est marquée par une baisse de 7 agents titulaires expliquée par le non remplacement de certains départs à la retraite ou leur remplacement par des personnels contractuels. À l'inverse, on constate une augmentation de 18 agents contractuels dont :

- 13 contractuels de moins sur des emplois non permanents
- 31 contractuels de plus sur des emplois permanents

On constate que les 480 personnels représentent un ETP global au 31/12/2021 de 457,83. Cet écart correspond aux temps partiels ou temps incomplets qui représentent donc 22,17 ETP en 2021 (+9,27 par rapport à 2020).

7,3 % de la population BIATSS est bénéficiaire d'une carte d'invalidité, ou d'une allocation adulte handicapé ou d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

Effectifs BIATSS de nationalité étrangère :
14 soit 2,9 % de la population BIATSS

Lieu de résidence :
Nous constatons que l'ensemble des personnels BIATSS résident en France en 2021. De plus, **95 % résident dans le VAR.**

Section 2.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

L'étude porte sur une photographie établie au 31 décembre de l'année 2021, incluant dans son périmètre des contrats de courte durée destinés à compenser des congés maternité mais aussi des congés de longue maladie ou bien encore des contrats destinés à prendre en charge un accroissement d'activité.

La population BIATSS contractuelle a augmenté de 18 agents passant de 182 contractuels en 2020 à 200 contractuels en 2021. Dans cette population, l'établissement comptabilise un apprenti en 2021.

On constate alors, que les contrats sur emplois non permanents qui correspondent aux articles 6°4, 6°5 et 6°6, sont au nombre de 25, soit 4 de plus que l'an passé. Les contrats pérennes (CDD + CDI) sont au nombre de 175, soit 32 de plus qu'en 2020.

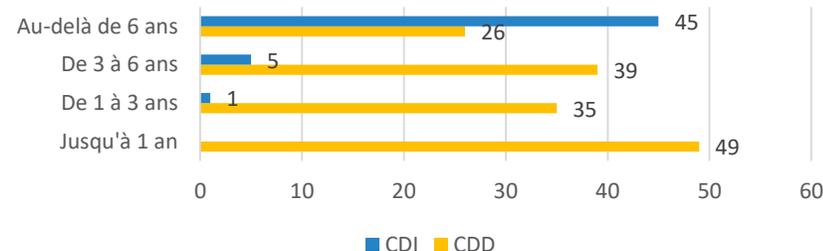
Au 31/12/2021, on comptabilise 51 agents en CDI dont 7 cdisations au cours de l'année.

Le taux de féminisation au sein de cette population diminue d'1 point par rapport à 2020 : 68% de femmes contre 32% d'hommes.

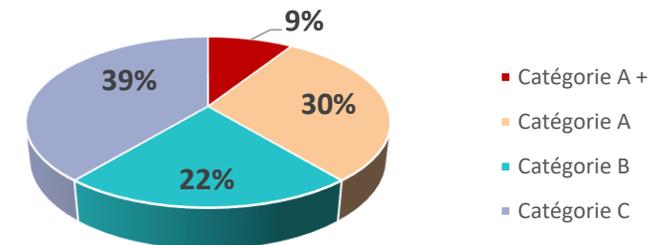
La répartition par catégorie des agents contractuels a elle aussi été impactée. En effet, on observe une augmentation des contractuels A (+ 8), une augmentation des contractuels B (+2) ainsi qu'une augmentation des contractuels C (+8).

L'âge moyen baisse légèrement passant de 40,4 ans à 40,2 ans.

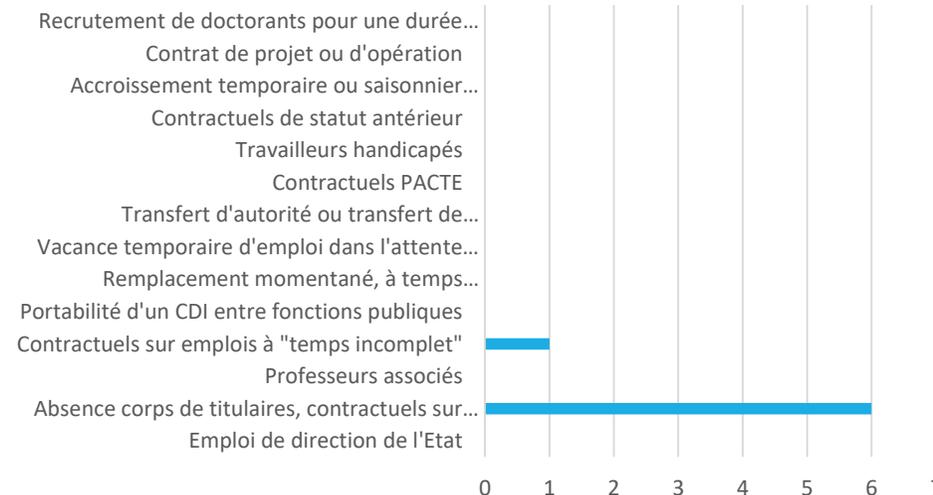
Répartition des effectifs BIATSS contractuels en fonction au 31/12/2021 par type de contrat et ancienneté



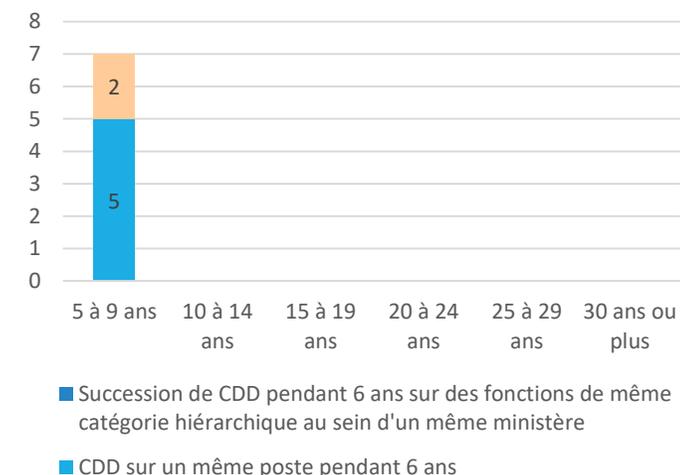
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S contractuels en fonction au 31/12/2021 par catégorie



Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en 2021 selon le fondement juridique de recrutement



Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en 2021 selon l'ancienneté et le moment de la transformation

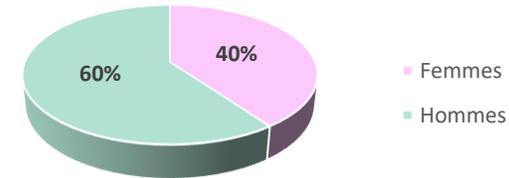


Section 2.2 : Les effectifs enseignants en fonction

Les effectifs enseignants et enseignants chercheurs en fonction au 31/12/2021 : **499 agents** (-11 par rapport à 2020) dont :

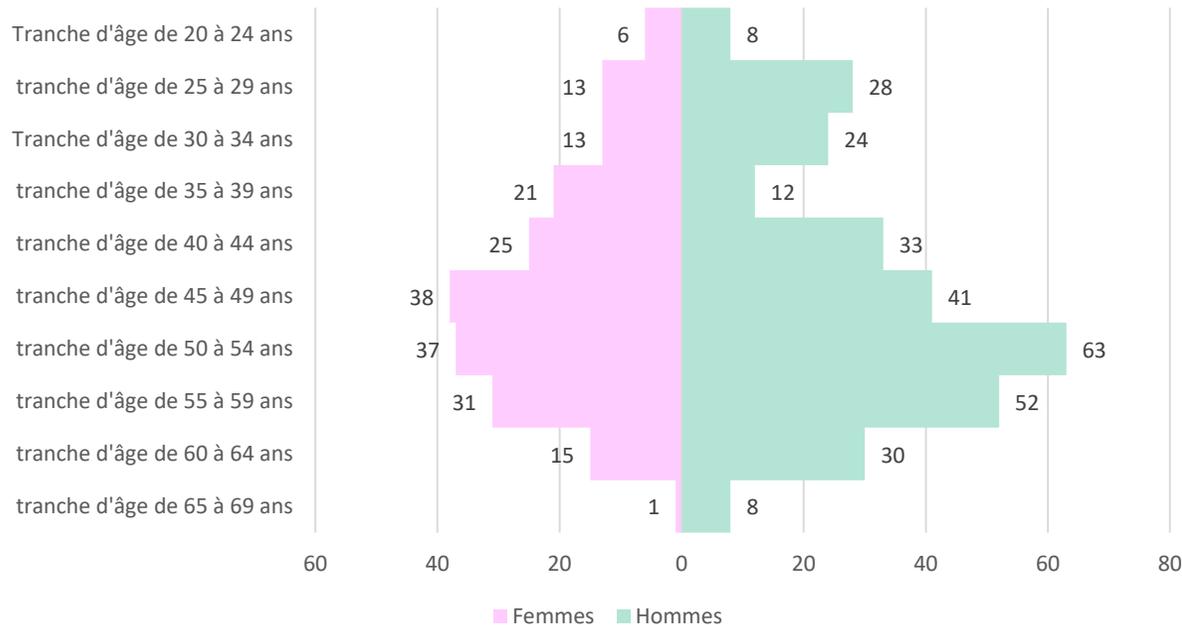
- 385 fonctionnaires (- 5 agents)
- 114 contractuels (- 6 agents)

Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2021 par sexe



Age moyen des effectifs enseignants en fonction au 31/12/2021	
Femmes	46,1
Hommes	47,0

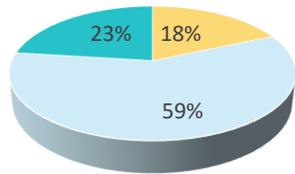
Pyramide des ages des personnels enseignants en fonction au 31/12/2021



Répartition des effectifs enseignants en fonction par statut d'emploi, catégorie, sexe et fondement juridiques pour les contractuels							
Statut d'emploi	Fondement juridique	Effectif physique en fonction au 31/12/2021		ETP au 31/12/2021		ETPT annuel	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuel sur emploi non permanent	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou					0,64	0,67
	Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans	19	25	19,00	25,00	20,28	24,93
Contractuel sur emploi permanent	Absence corps de titulaires	26	41	21,50	35,00	22,82	30,75
	Contractuels sur emplois à "temps incomplet"		3		1,50		1,73
Fonctionnaire / Stagiaire/élèves		2	6	2,00	6,00	0,67	3,20
Fonctionnaire sur emploi permanent		153	224	151,90	223,10	151,92	229,99
Sous total		200	299	194,40	290,60	196,33	291,26
Total		499		485,00		487,58	

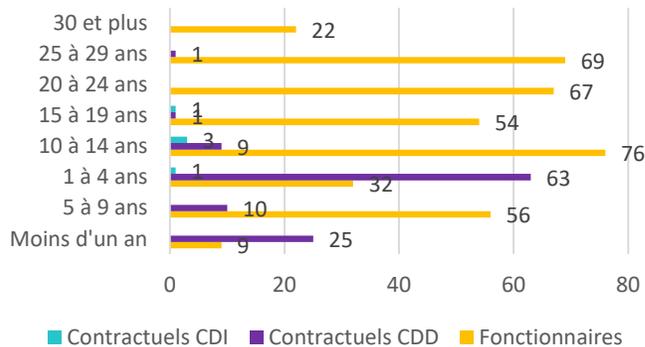
Section 2.2 : Les effectifs enseignants en fonction (suite)

Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2021 par catégorie



- Ens 2nd degré (92)
- Ens contractuels (114)
- Ens chercheurs (293)

Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2021 par ancienneté et type de contrat



Personnels Enseignants fonctionnaires en fonction au 31/12/2021 par corps

Corps	Effectifs physiques en fonction au 31/12/2021	ETPT Annuel
MCF	220	218,91
PRAG	59	57,23
PRCE	29	29,78
PR	71	71,16
Professeur EPS	2	2,25
Professeur PLP	2	2,00
Professeur ENSAM	2	2,00
Total	385	383,33

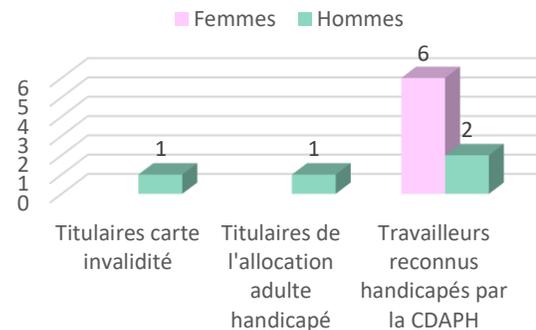
En 2021, la population enseignante fonctionnaire est en baisse par rapport à 2020 avec 5 agents de moins. La répartition des effectifs n'a pas évolué par rapport à 2020 : 24% d'enseignants du second degré et 76 % d'enseignants chercheurs. La part des femmes enseignantes fonctionnaires augmente légèrement avec 40 % (+1).

En 2021, l'université dénombre 114 enseignants contractuels soit 6 de moins que l'année précédente.

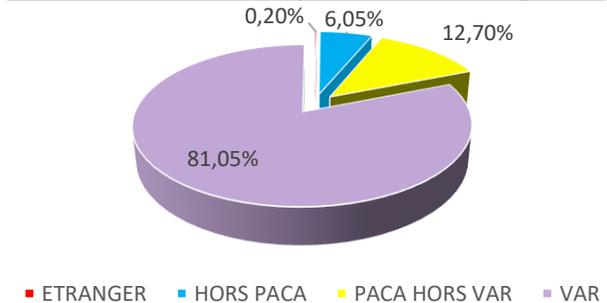
La représentativité des femmes dans le personnel enseignants contractuel est en baisse avec 39 % soit 6 points de moins qu'en 2020.

On note que 2 % de la population enseignante en fonction au 31/12/2021 est bénéficiaire d'une carte d'invalidité, ou d'une allocation adulte handicapé ou d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

Répartition du personnel enseignant en fonction au 31/12/2021 en situation de handicap



Lieu de résidence des personnels enseignants



Lieu de résidence :
A l'instar de l'année 2020, 1 enseignant réside à l'étranger. 81 % des personnels enseignants ont un lieu de résidence dans le var

Effectifs enseignants de nationalité étrangère :
50 agents soit 10 % de la population enseignante

Effectifs enseignants de nationalité étrangère	
Algérie	3
Allemagne	1
AUTRES PAYS	1
Belgique	1
Bénin	1
Brésil	1
Burkina Faso	1
Canada	1
Chine	1
Colombie	1
Espagne	1
Etats-Unis	1
Gabon	1
Italie	10
Liban	2
Madagascar	1
Maroc	5
Niger	1
Roumanie	1
Royaume-Uni	3
Sénégal	1
Suède	1
Suisse	2
Tchad	2
Togo	1
Tunisie	3
Ukraine	1
VietNam	1
Total	50

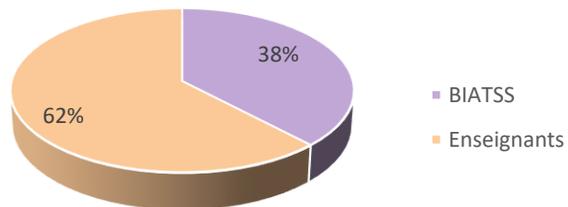
Section 3 : Les effectifs rémunérés

Définition : Les effectifs physiques rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires du ministère au 31/12/2021 quelle que soit leur affectation (plafond 1).

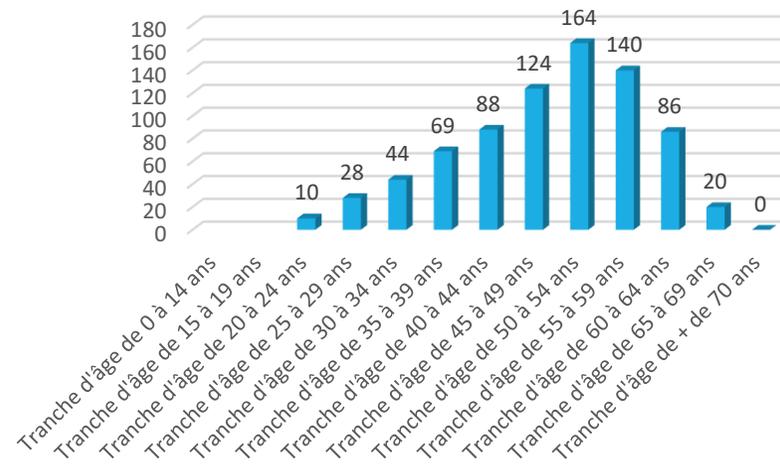
Répartition des effectifs rémunérés par statut

	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021	Effectifs en ETP rémunérés au 31/12/2021	Effectifs en ETP annuel rémunérés
Contractuels sur emploi non permanent	23	23,00	17,50
Contractuels sur emploi permanent	70	59,50	45,33
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	10	10,00	3,50
Fonctionnaires sur emploi permanent	670	642,20	640,98
Total	773	734,70	707,31

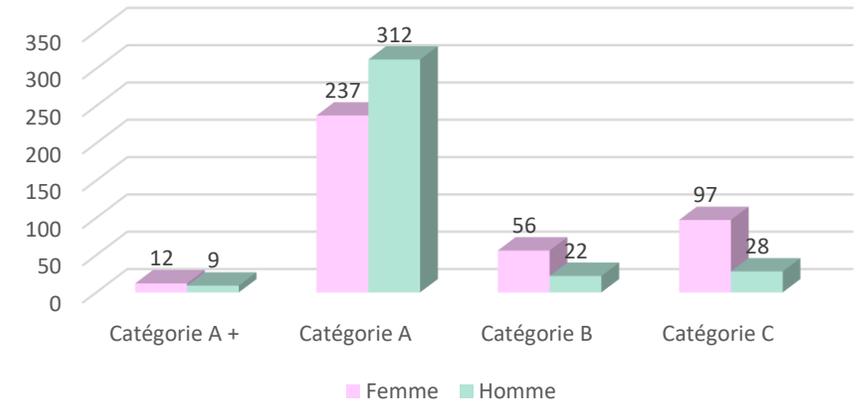
Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2021 par type de population



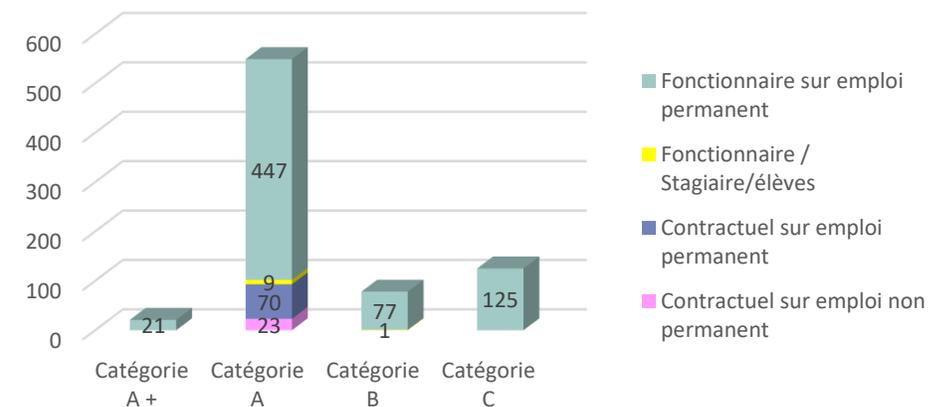
Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2021 par tranche d'âge



Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2021 par sexe et par catégorie



Répartition des effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021 par statut et catégorie



III. RECRUTEMENT

DEFINITIONS :

DÉTACHEMENT

Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est prononcé sur demande de l'agent. Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son corps d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération si celle du nouvel emploi est moins élevée. À la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade ou il est intégré dans le corps d'accueil.

CONCOURS

Examen pour lequel un nombre limité et déterminé à l'avance de candidats peut être lauréat, et qui après classement, obtient une place. Ces lauréates, sont les personnes classées sur liste principale ou liste complémentaire dans certain cas. Dans la fonction publique, il y a généralement deux épreuves : une d'admissibilité et une d'admission. Le concours permet à la personne lauréate de démarrer une carrière dans la fonction publique ou de bénéficier d'une promotion de carrière.

MUTATION

La mutation permet au fonctionnaire de changer d'emploi relevant du même grade et du même cadre d'emploi auprès d'un nouvel employeur. La mutation ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires ni les agents contractuels. Les mutations sont prononcées après avis des conseils compétents, le cas échéant.

CHIFFRES CLES 2021

Flux entrants des personnels fonctionnaires et contractuels en 2021 selon le type de recrutement et par population

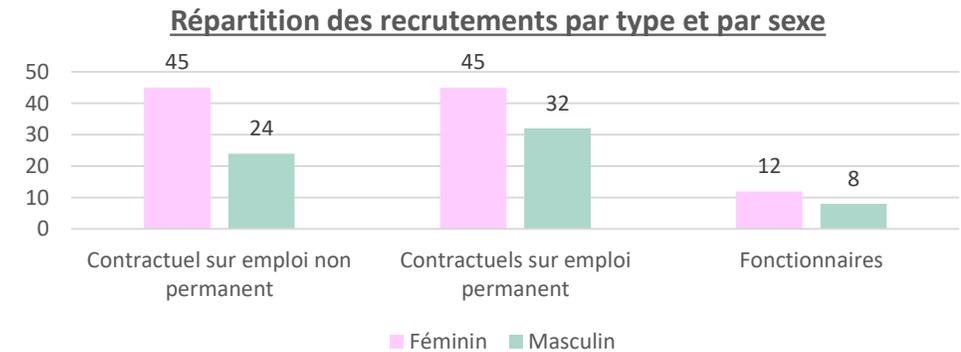
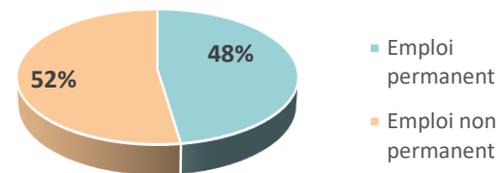
	Contractuels sur emploi non permanent	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires	Total
BIATSS	55	50	8	113
Enseignants	14	27	12	53
Total	69	77	20	166

En 2021, 166 agents ont intégré l'université de Toulon dont 113 personnels BIATSS et 53 personnels enseignants contre 55 personnels BIATSS (+ 105 %) et 45 personnels enseignants (+ 18%) en 2020.

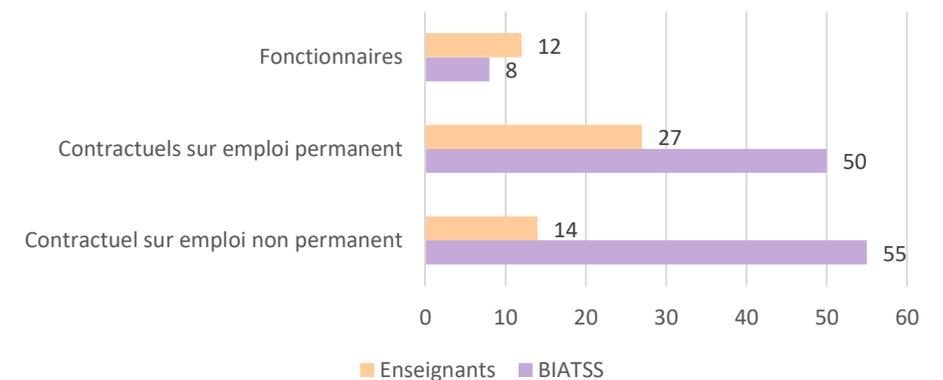
Si l'on observe la répartition des nouveaux contractuels BIATSS par type de besoin, on observe que les recrutements sur emploi permanent représentent 48 % des personnels nouvellement recrutés contre 52 % sur besoin temporaire, soit respectivement +22 et - 22 points par rapport à 2020.

Sur les 166 agents intégrés en 2021, 102 sont des femmes soit 61 % des recrutements réalisés au cours de l'année.

Répartition des nouveaux contrats BIATSS par type de besoin



Répartition des recrutements par type et par population

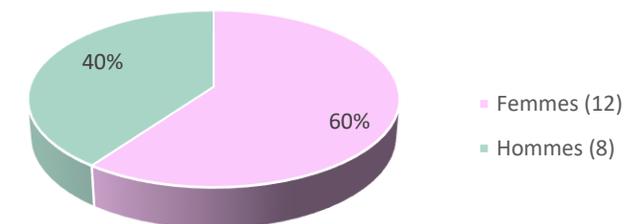


Section 1 : Les personnels fonctionnaires

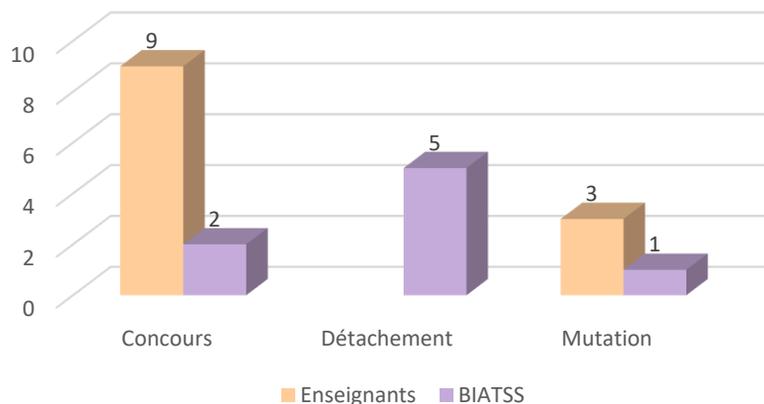
Répartition des personnels fonctionnaires entrants selon la catégorie d'emploi, le corps, le sexe et le type de recrutement

BIATSS	Corps	Féminin			Masculin		Total
		Concours	Détachement	Mutation	Concours	Mutation	
Catégorie A	BIB				1		1
	IGE		3			1	4
Catégorie B	TECH	1	1				2
Catégorie C	ATRF		1				1
Sous total BIATSS		1	5		1	1	8
Enseignants	MCF	2		1	6		9
	PR	1					1
	PRAG			2			2
Sous total enseignants		3		3	6		12
Total		4	5	3	7	1	20

Répartition des personnels fonctionnaires entrants en 2021 par sexe



Répartition des personnels fonctionnaires entrants par mode de recrutement en 2021



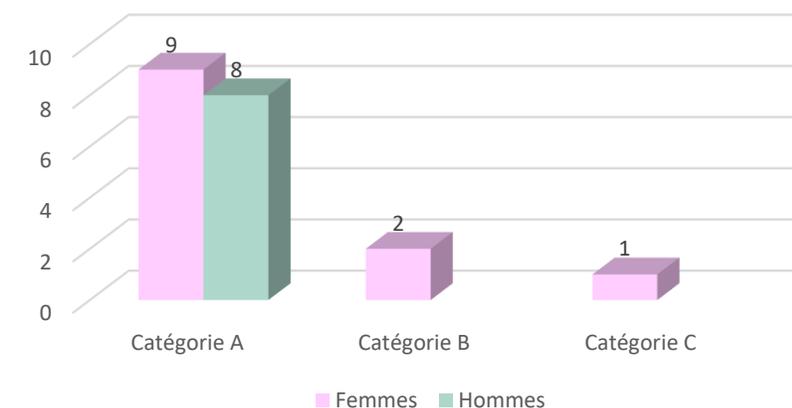
En 2021 l'établissement a intégré 20 nouveaux fonctionnaires répartis comme suite : 12 enseignants et 8 BIATSS; 12 femmes et 8 hommes.

Le mode de recrutement qui représente la proportion la plus importante d'arrivée de fonctionnaires toutes populations confondues en 2021 est la réussite à des concours contrairement à 2020 où il n'y a eu aucun recrutement par concours.

85 % des recrutements de fonctionnaires en 2021 concernent des personnels de catégorie A : 9 femmes et 8 hommes.

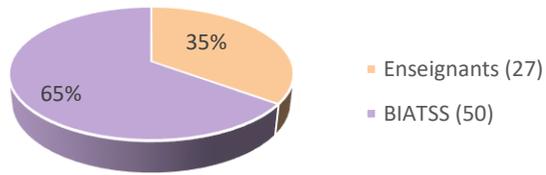
1 des fonctionnaires intégré en 2021 justifie d'une RQTH.

Répartition des personnels fonctionnaires entrants selon la catégorie d'emploi et le sexe

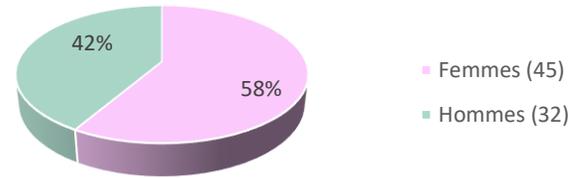


Section 2 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent

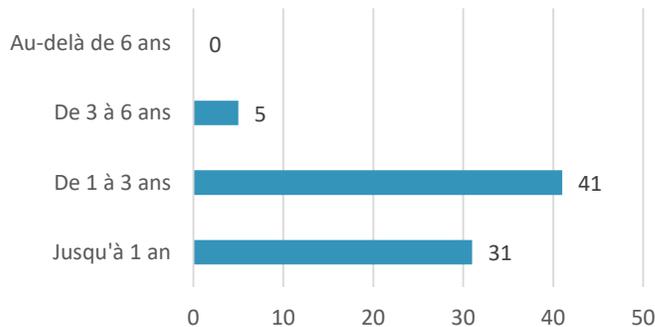
Répartition du nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par type de population



Répartition du nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année par sexe



Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année en fonction de la durée du contrat



En 2021, le flux de nouveaux contractuels sur un emploi permanent s'établit à 50 BIATSS et 27 enseignants contre 48 BIATSS et 43 enseignants en 2020. Les 77 agents contractuels ont été recrutés en CDD. On constate que pour les BIATSS, les catégories recueillant le plus de nouveaux entrants restent, à l'instar de l'année précédente, les catégories A et C avec respectivement 26 et 16 nouveaux agents contractuels sur emploi permanent.

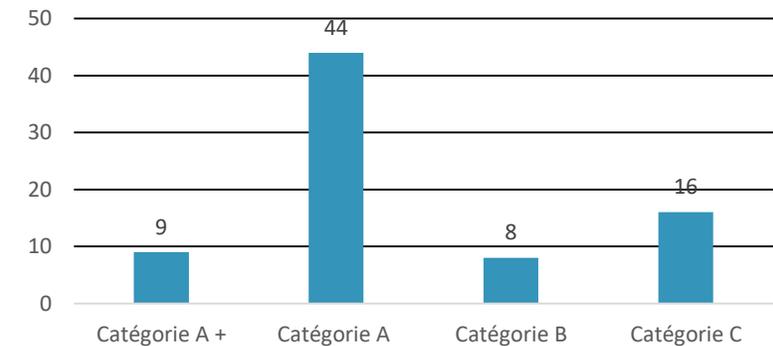
53 % des contrats sur emploi permanent sont établis pour une durée entre 1 et 3 ans.

En 2021, 2 agents contractuels recrutés sur emploi permanent justifient d'une RQTH.

Pour les enseignants, on enregistre 70 % de contrat d'ATER avec 19 nouveaux agents.

Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année selon le fondement juridique de recrutement, la catégorie d'emploi, le type de contrat et le sexe						
Fondement juridique de recrutement	Catégorie d'emploi	Femmes		Hommes		Total
		CDD	CDI	CDD	CDI	
Absence corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaires	Catégorie A +	5		4		9
	Catégorie A	19		19		38
	Catégorie B	2		2		4
	Catégorie C	10				10
Contractuels sur emplois à "temps incomplet"	Catégorie A +					
	Catégorie A			2		2
	Catégorie B					
	Catégorie C					
Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel	Catégorie A +					
	Catégorie A	3				3
	Catégorie B			2		2
	Catégorie C	4		1		5
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	Catégorie A +					
	Catégorie A	1				1
	Catégorie B			2		2
	Catégorie C	1				1
Total		45		32		77

Répartition du nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

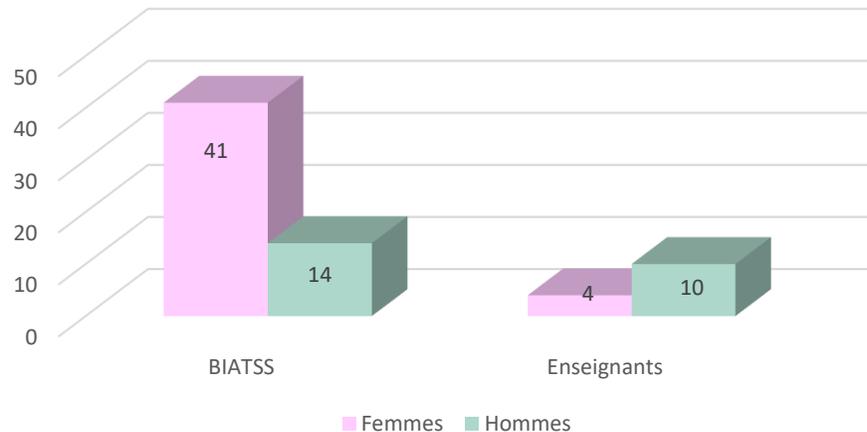


Section 3 : Personnels contractuels recrutés sur un emploi non permanent

EMPLOI NON PERMANENT :

Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée; la date de fin correspondra à la date d'effectivité de la réalisation de la mission.

Répartition du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par type de population et par sexe



En 2021, 80% des recrutements sur emploi non permanent concernent des BIATSS.

Le taux de féminisation des recrutements d'agents contractuel sur emploi non permanent est de 65 %.

Nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent au cours de l'année par métier (RIME) et sexe			
Métier (référentiel RIME)	Femmes	Hommes	Total
Achat			0
Administration générale	1		1
Affaires juridiques			0
Communication et valorisation des organisations			0
Contrôle externe			0
Culture et patrimoine			0
Défense			0
Diplomatie - relations internationales			0
Education-formation tout au long de la vie	5		5
Elaboration et pilotage des politiques publiques			0
Energie - climat - air - véhicule			0
Enseignement supérieur - recherche - développement	13	15	28
Etude - Audit - Evaluation - Contrôle interne et prospective			0
Finances publiques			0
Gestion budgétaire et financière			0
Immobilier - Batiment - Infrastructures			0
Justices			0
Laboratoires			0
Numériques et systèmes d'information et de communication			0
Relation et service à l'utilisateur	24	8	32
Renseignement			0
Ressources humaines	1	1	2
Santé - Cohésion sociales - Jeunesse et sports	1		1
Sécurité			0
Sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation, santé des végétaux et des animaux			0
Soutien au développement			0
Technique - Logistique - Maintenance			0
Territoire et développement durable			0
Total	45	24	69

IV. Parcours professionnels

DEFINITIONS :

CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidats et candidates titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement. Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les pères et mères de 3 enfants ainsi que pour les sportifs et sportives de haut niveau.

CONCOURS INTERNE

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

LISTE D'APTITUDE

Modalité de promotion interne qui permet aux agents d'accéder au corps supérieur. Le changement de corps par le biais de la liste d'aptitude ne peut se faire qu'au sein de la même filière.

Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil.

Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des promouvables ayant déposés un dossier de candidature. Cet accès est contingenté

TABLEAU D'AVANCEMENT / AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps. C'est une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même corps. Chaque statut prévoit des modalités d'avancement au sein d'un même grade ainsi que plusieurs modes d'avancement au même grade.

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

- au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (tableau d'avancement) soumis à avis de la CAP compétente.
- après une sélection par examen professionnel.
- par voie de concours professionnel.

Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et portent notamment sur la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle ou le niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A). Ces promotions sont contingentées.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen concernant les agents titulaires d'un grade et d'un poste dans la fonction publique d'état. Il permet à l'agent d'obtenir un avancement au grade immédiatement supérieur voire même de changer de catégorie.

PROMOTION DE LA POPULATION ENSEIGNANTE

L'avancement de grade, passage à la HORS classe ou classe exceptionnelle, se fait par voie d'inscription au tableau d'avancement. Il s'agit d'un examen approfondi et d'une appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de chaque agent.

CHIFFRES CLES 2021

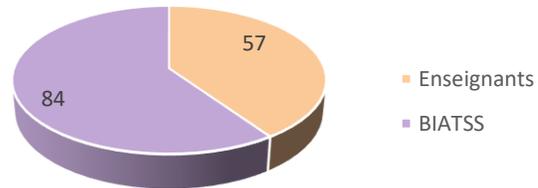
141 postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants (84 postes BIATSS + 57 postes enseignants)

2538 candidatures ont été reçues et traitées par le service recrutement au cours de l'année.

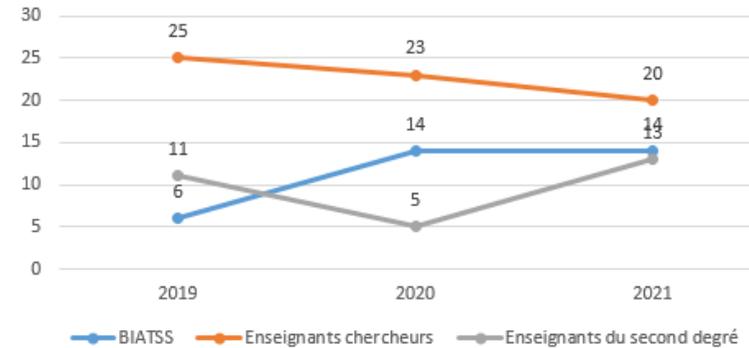
132 postes pourvus dont 16 postes dans le cadre de la mobilité interne.

En 2021, 16 départs en retraite de fonctionnaires ont été mis en œuvre.

Répartition du nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants par population



Evolution du nombre de promotions de grade par population



Durée moyenne dans le grade en année

Femmes	8,50
Hommes	10,88

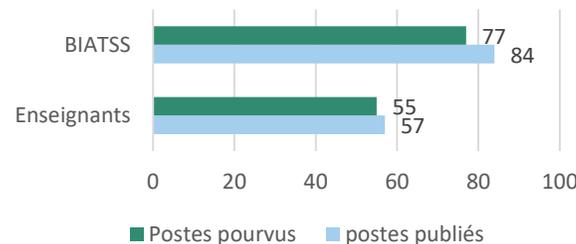
Flux entrants /sortants des personnels contractuels et fonctionnaires

Sortants		Entrants	
Enseignants	46	Enseignants	53
BIATSS	43	BIATSS	113
Total	89	Total	166

Répartition du nombre de candidatures reçues au cours de l'année par population



Répartition du nombre de postes pourvus par rapport aux postes publiés par population



Ratio de promus sur les promouvables (grade) par population

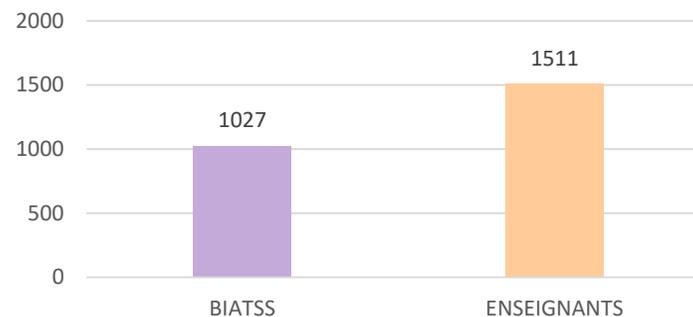
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total
Promouvables	120	193	313
Promus	14	33	47
Ratio	11,67%	17,10%	15,02%

Ratio de promus sur les promouvables (grade) par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	150	163	313
Promus	22	25	47
Ratio	14,67%	15,34%	15,02%

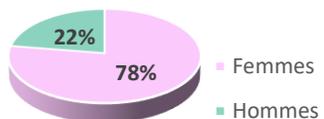
Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants	
Enseignants	57
BIATSS	84
Total	141

Répartition du nombre de candidatures reçues par population

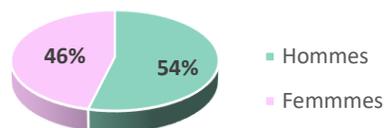


Nombre de candidatures reçues au cours de l'année par métier (RIME)	
Administration générale	44
Culture et patrimoine	133
Education - formation tout au long de la vie	89
Enseignement supérieur - recherche - développement	1677
Gestion budgétaire et financière	71
Immobilier - Bâtiment - infrastructures	42
Numérique et systèmes d'information et de communication	25
Relation et service à l'utilisateur	302
Ressources humaines	140
Santé - cohésion sociale - jeunesse et sport	15
Total	2538

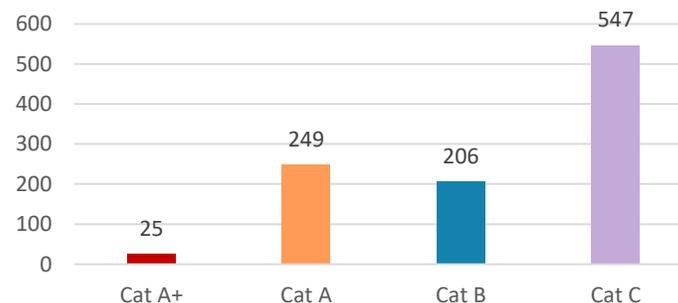
Répartition du nombre de candidatures BIATSS reçues par sexe



Répartition du nombre de candidatures enseignants reçues par sexe



Répartition du nombre de candidatures BIATSS reçues par catégorie



En 2021, 141 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants dont 60 % de poste BIATSS.

59 % des candidatures reçues concernent des postes d'enseignants. Côté BIATSS, on constate que la majorité des candidatures sont féminines et concerne des postes de catégorie C.

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale

	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total
Fonctionnaire sur besoin permanent	19	13	32
Contractuel sur emploi permanent	23	30	53
Contractuel sur emploi non permanent	35	12	47
Total	77	55	132

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale



En 2021, 94 % des postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants ont été pourvus.

92 % des postes BIATSS et 96 % des postes d'enseignants ont été pourvus au cours de l'année.

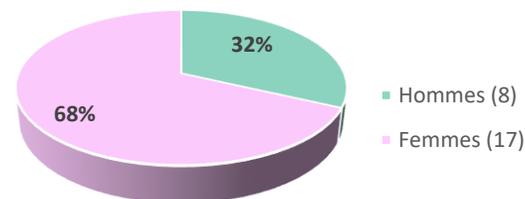
Aucun des postes publiés n'a fait l'objet d'aucune candidature.

Nombre d'agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière selon le contexte d'accompagnement

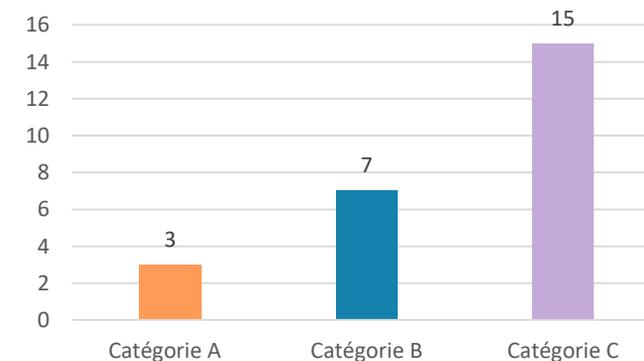
A leur demande, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel	11
Sur proposition de leur administration, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel	14
Dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel	0
Total	25

Au sein de l'établissement, un professionnel exerce des fonctions spécialisées de conseil en mobilité carrière. En 2021, cet agent a accompagné 25 personnels BIATSS dont 17 femmes.

Répartition du nombre d'agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière par sexe



Répartition du nombre d'agents accompagnés par le conseiller mobilité carrière par catégorie



Section 1.1 : La mobilité interne

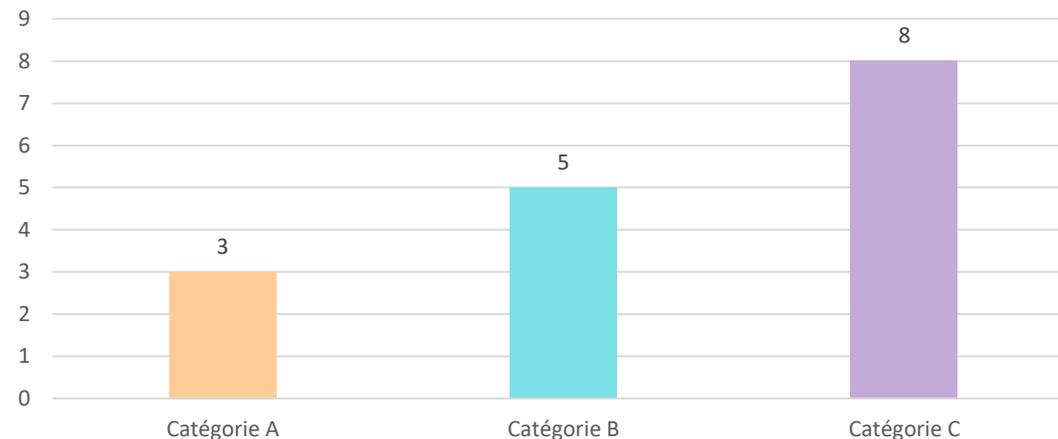
En 2021, 16 postes ont été pourvus dans le cadre de la mobilité interne soit 4 postes de plus que l'an dernier.

Concernant la répartition par catégorie, elle évolue sensiblement avec 3 postes de catégorie A, 5 postes de catégorie B (+3) et 8 postes de catégorie C (+1).

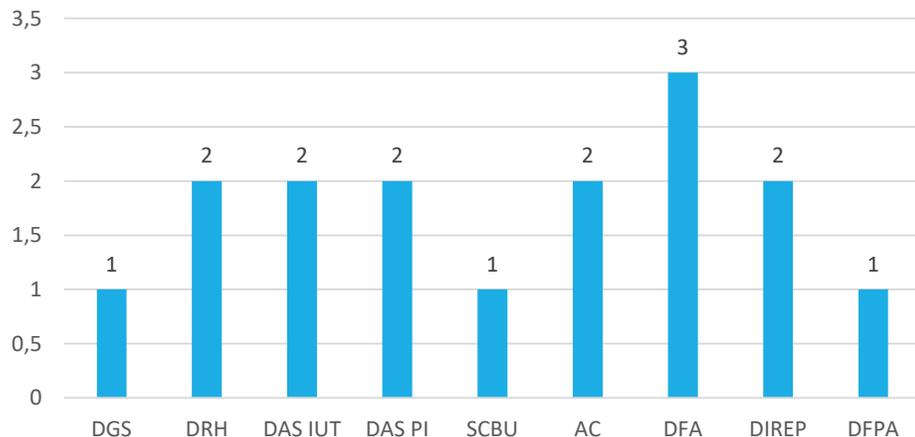
En 2021, 2 hommes ont bénéficié d'une mobilité interne.

La majorité des postes restent pourvus par des femmes qui représentent 87 % des agents ayant effectués une mobilité interne. La mobilité interne a concerné 50 % d'agent fonctionnaires en 2021 soit 33 point de moins qu'en 2020.

Répartition des postes pourvus par la mobilité interne en 2021 par catégorie



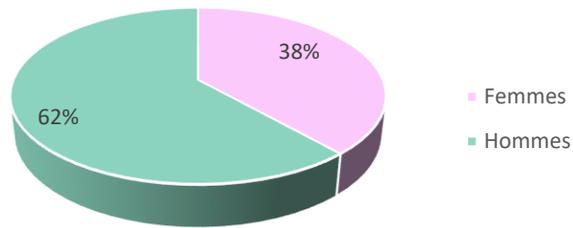
Répartition des postes pourvus par le biais de la mobilité interne par affectation



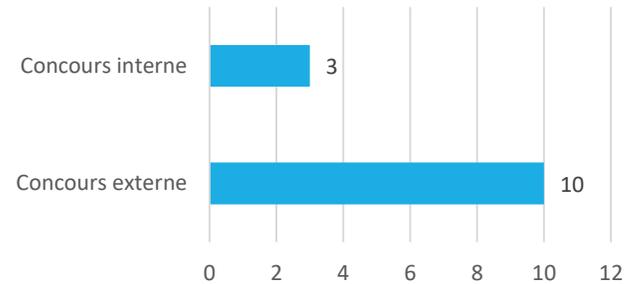
Répartition des postes pourvus par la mobilité interne en 2021 par catégorie, statut et sexe

Statut	Catégorie	Sexe		Total
		Femmes	Hommes	
Fonctionnaires	A		1	1
	B	3		3
	C	4		4
	Total fonctionnaires	7	1	8
Contractuels	A	2		2
	B	2		2
	C	3	1	4
	Total contractuels	7	1	8
Nombre total de mobilités internes effectuées		14	2	16

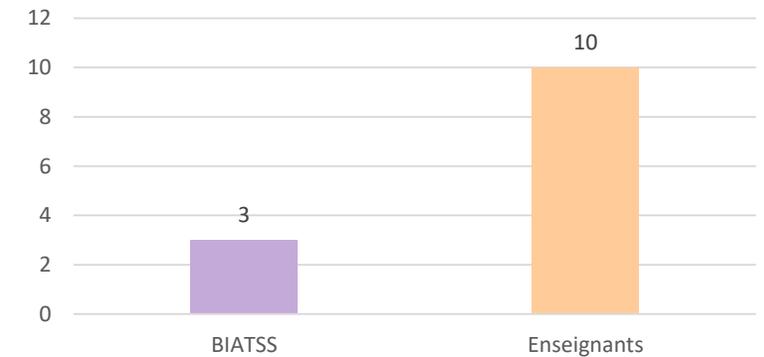
Répartition du nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou un examen professionnel par sexe



Répartition du nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours par type



Répartition du nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours par population



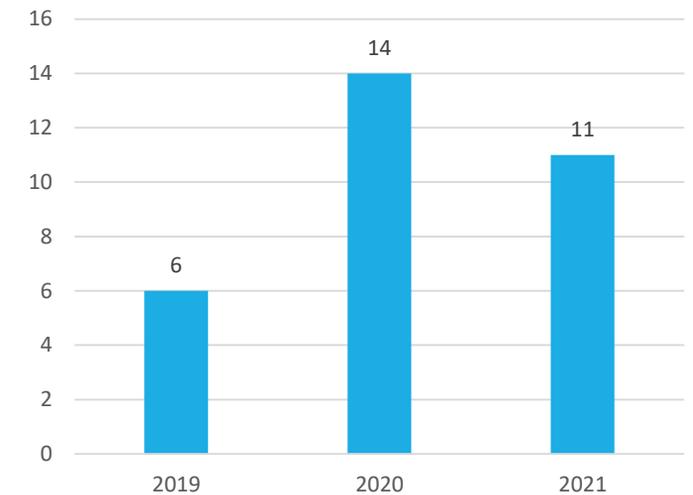
En 2021, 13 fonctionnaires ont connu une réussite à un concours. 77 % des réussites concernent des enseignants dont 80 % ont réussi des concours externes.

Section 2.1 : La carrière des personnels BIATSS

Filière	Tableau d'avancement	Total personnels éligibles	Dont H	Dont F	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Dont H	Dont F	Taux de promotion par tableau d'avancement
I.T.R.F.	I.G.R. H.C.	2	1	1	0	0				0%
	I.G.R. 1°. C.	5	2	3	3	2				0%
	I.G.E. H.C.	13	7	6	4	3	1		1	8%
	TECH. C. EX.	8	3	5	4	3	1		1	13%
	TECH. C. SUP.	16	6	10	6	3	1		1	6%
	ATRF P1C	32	8	24	22	3	3	2	1	9%
	ATRF P2C	9	2	7	7	5	1		1	11%
A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	1		1	0	0				0%
	A.P.S.S.A.E	1		1	1	1	1		1	100%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	3	1	2	1	1				0%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	2	0	2	2	2				0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1°. C.	17	5	12	16	6	2	1	1	12%
BIB.	CONSERV. CHEF	1	0	1	0	0				0%
	BIBLIO. HC	1	0	1	0	0				0%
	B.A.S. C. EX	2	1	1	0	0				0%
	B.A.S. C. SUP.	0	0	0	0	0				0%
	MAGASINIER P. 1°. C.	6	2	4	4	1	1	1		17%
	MAGASINIER P. 2°. C.									0%
TOTAL		119	38	81	70	30	11	4	7	9%

Les promotions par tableau d'avancement ont baissé en 2021 : 11 promotions contre 14 en 2020 avec un taux de promotion passant de 12 % à 9 %.

Evolution du nombre de promotions obtenues par tableau d'avance



Filière	Examen professionnel obtenu	Hommes	Femmes	Total
ATRF	TECH. C. EX.		1	1
	TECH. C. SUP.	1	2	3
AENES	S.A.E.N.E.S. C. SUP.		1	1
Total		1	4	5

En 2021, 5 agents ont été promus par le biais d'un examen professionnel soit 3 de plus que l'année dernière.

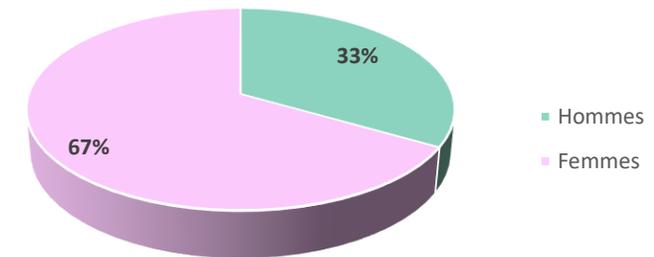
Section 2.1 : La carrière des personnels BIATSS (suite)

Filière	Liste d'aptitude	Nombre de personnels éligibles	Dont H	Dont F	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés	Nombre de promotions obtenues	Dont H	Dont F	Taux de promotion par liste d'aptitude
I.T.R.F.	I.G.E. vers I.G.R.	37	19	18	6	2	0	0	0	0%
	A.S.I. vers I.G.E.	8	3	5	4	2	0	0	0	14%
	TECH vers A.S.I.	48	17	31	26	7	0	0	0	2%
	ADJ. Vers TECH	80	18	62	46	6	1	0	1	1%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.A.E.	8	1	7	0	0	0	0	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	9	1	8	9	5	1	0	1	0%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	2	0	2	0	0	0	0	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	4	0	4	1	0	0	0	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	6	3	3	3	2	1	0	1	0%
	MAG. vers B.A.S.	8	2	6	4	1	0	0	0	0%
TOTAL		210	64	146	99	25	3	0	3	1%

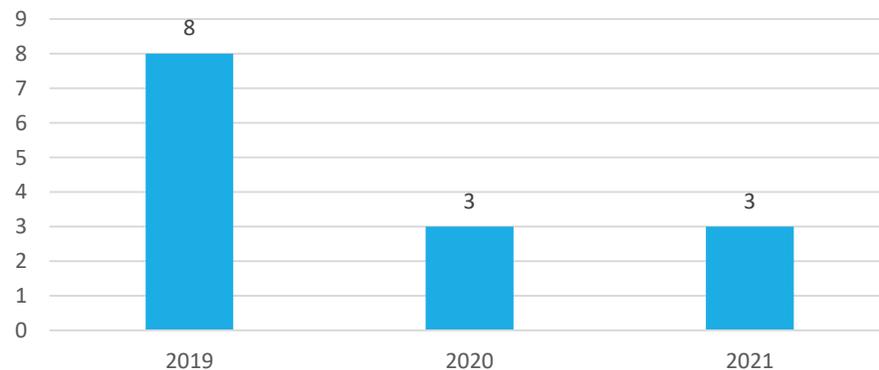
En 2021, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude n'a pas évolué par rapport à 2020 avec 3 promotions obtenues.

Le taux de promotion le plus élevé cette année concerne la promotion de BIBAS vers BIB avec 17 %.

Répartition du nombre de promotions obtenues par liste d'aptitude par sexe



Evolution du nombre de promotions obtenues par liste d'aptitude



Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude en année

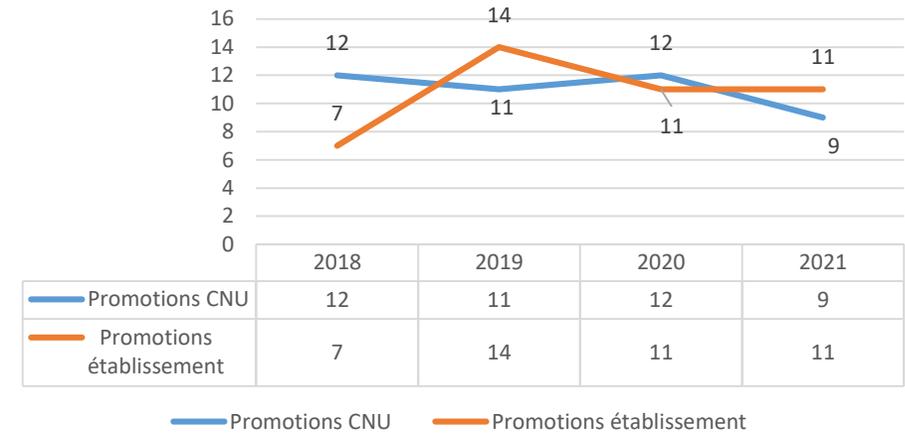
ADJAENES	20
ATRF	2
BIBAS	19

Section 2.2 La carrière des enseignants chercheurs

On constate, en 2021, une baisse du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-chercheurs, soit 20 promotions contre 23 l'année précédente. La répartition par contingent est la suivante : 9 promotions CNU (-3) et 11 promotions établissement. Parmi les promus on comptabilise 7 femmes et 13 hommes.

Le taux de promotion le plus élevé concerne les maitres de conférences hors classe avec plus de 63 %. Le taux de promotion le plus bas est celui des professeurs des universités de 2^{ème} classe avec 5 %. Par ailleurs, on constate une baisse importante du taux de promotion avec 13,70% soit moins 2,38 points par rapport à 2020.

Répartition des promotions obtenues au titre du CNU et de l'établissement



Grade	Promouvables		Promotions CNU		Promotions établissement		Total des promotions		Taux de promotion
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
MCF CL NORM	31	42	0	0	0	0	0	0	0,00%
MCF HC	8	11	2	4	2	4	4	8	63,16%
PRF UNI 1C	5	17	2	1	0	2	2	3	22,73%
PRF UNI 2C	9	11	0	0	1	0	1	0	5,00%
PRF UNI CE	1	11	0	0	0	2	0	2	16,67%
Sous total	54	92	4	5	3	8	7	13	13,70%
Total	146		9		11		20		13,70%

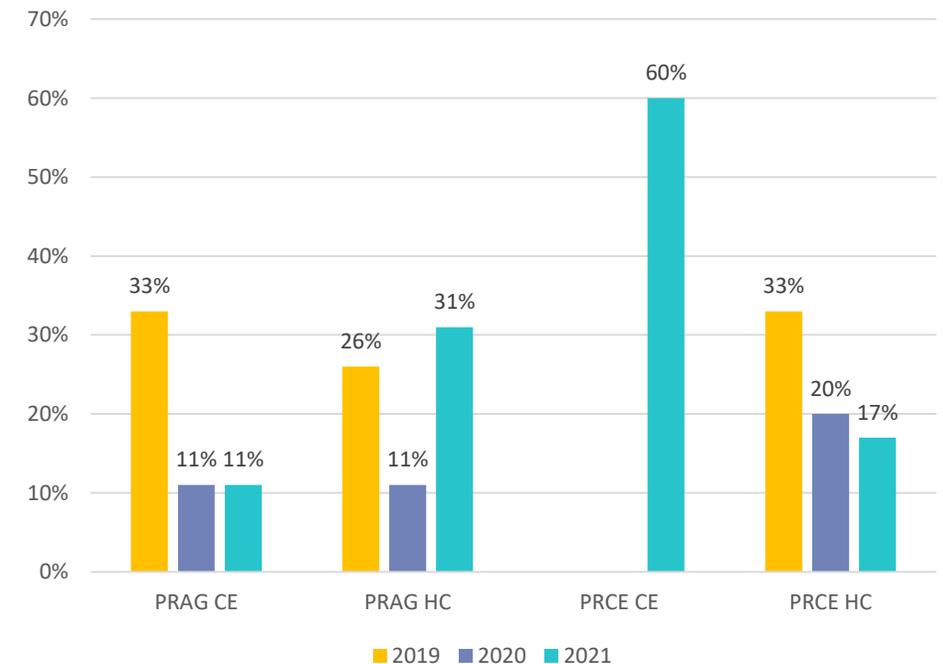
Section 2.3 : La carrière des enseignants du second degré

En 2021, le nombre de promotion des enseignants du second degré augmente de façon significative avec 13 promotions contre 5 en 2020. Le taux de promotion est également en augmentation passant de 12 % en 2020 à 27,66 % en 2021.

Le taux maximum de promotions obtenues correspond au grade de professeur certifié de classe exceptionnelle avec un taux de promotion de 60 %.

Grade	Promouvables		Promus		Taux de promotion
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
P EPS CE	0	0	0	0	
P EPS HC	0	0	0	0	
PLP CE	0	0	0	0	
PLP HC	0	0	0	0	
PR ENSAM CE	0	0	0	0	
PR ENSAM HC	0	0	0	0	
PRAG CE	2	16	0	2	11,11%
PRAG HC	4	9	1	3	30,77%
PRCE CE	5	5	4	2	60,00%
PRCE HC	4	2	1	0	16,67%
Sous total	15	32	6	7	27,66%
Total	47		13		27,66%

Evolution du taux de promotion par grade pour les enseignants du second degré



Section 3 : Les départs de personnel

En 2021, le flux de personnels sortants a augmenté par rapport à 2020 : 89 contre 77, dont 43 B.I.A.T.S.S et 46 enseignants.

Les différents motifs de départ observés en 2021 sont identiques à ceux observés en 2019.

A l'instar de 2020, le motif de départ le plus important est le contrat arrivé à son terme avec une augmentation de 41 %.

On observe une légère augmentation du nombre de départs à la retraite toute population confondue : 20 en 2021 contre 19 en 2020.

Parmi la population B.I.A.T.S.S., le nombre de départs le plus important concerne les personnels de catégorie C avec une augmentation de 6 départs supplémentaires comparativement à l'année précédente.

On observe à l'inverse une baisse des départs chez les personnels de catégorie B avec 7 départs constatés contre 13 l'année précédente. Le nombre de départ de personnels de catégorie A et A + reste stable.

En 2020, 11 agents contractuels ont démissionné soit 1 de plus qu'en 2020 : 7 BIATSS (dont 1 CDI), 4 enseignants.

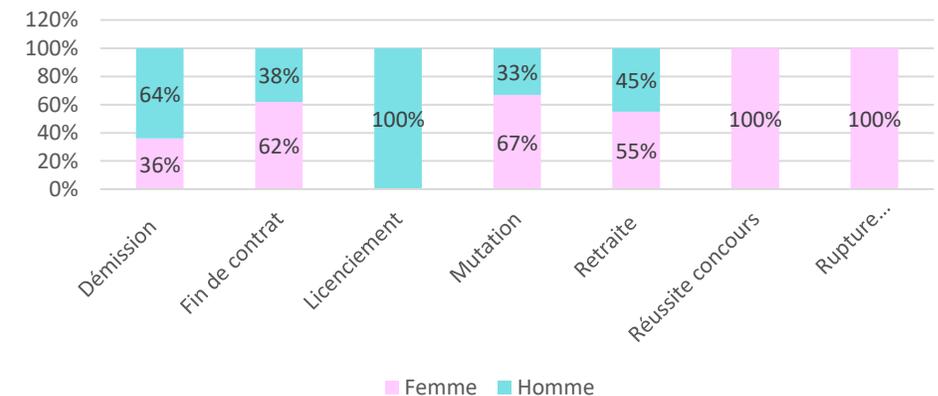
Par ailleurs, on constate une augmentation du nombre de mutation : 6 en 2021 contre 4 en 2020.

51 femmes et 38 hommes ont quitté l'université en 2021.

Motif de départ	BIATSS					Enseignants	Total
	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total BIATSS		
Démission	1	3	2	1	7	4	11
Fin de contrat	3	7	1	8	19	29	48
Mutation			2	1	3	3	6
Retraite	1		2	9	12	8	20
Réussite concours				1	1		1
Rupture conventionnelle				1	1		1
Décès					0	1	1
Licenciement					0	1	1
Total	5	10	7	21	43	46	89

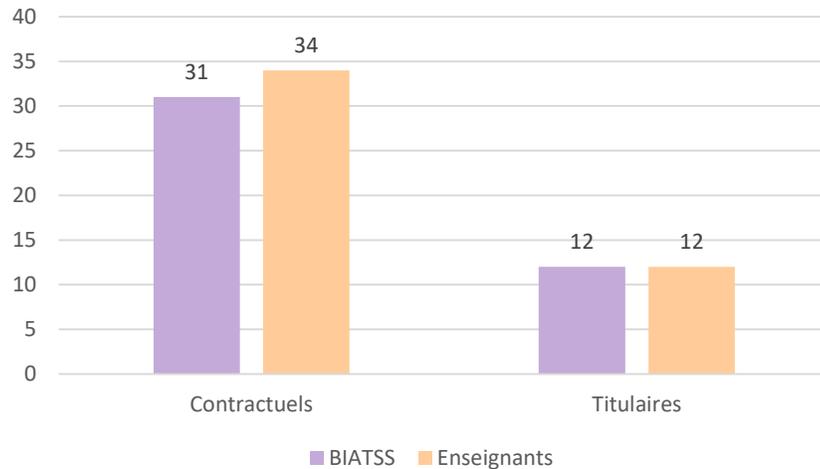
Répartition des départs des personnels en fonction du

sexe



Section 3 : Les départs de personnel (suite)

Répartition des départs par population et statut



Le flux sortant de contractuels, toute population confondue, a augmenté en 2021 avec 65 agents sortants contre 54 en 2020.

Concernant la population fonctionnaire, on constate une légère hausse du flux sortant avec un départ de plus en 2021 passant de 23 départs en 2020 contre 24 en 2021.

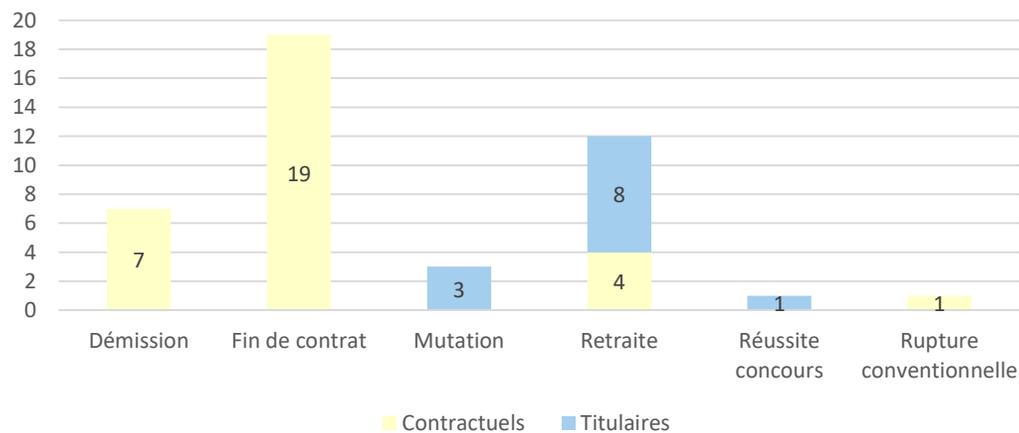
En 2021, 34 agents contractuels enseignants ont quitté l'établissement soit 10 de plus qu'en 2020 : 29 dont le contrat est arrivé à son terme, 4 démissions et 1 licenciement.

12 enseignants titulaires ont quitté l'établissement dont 67 % dans le cadre d'un départ à la retraite.

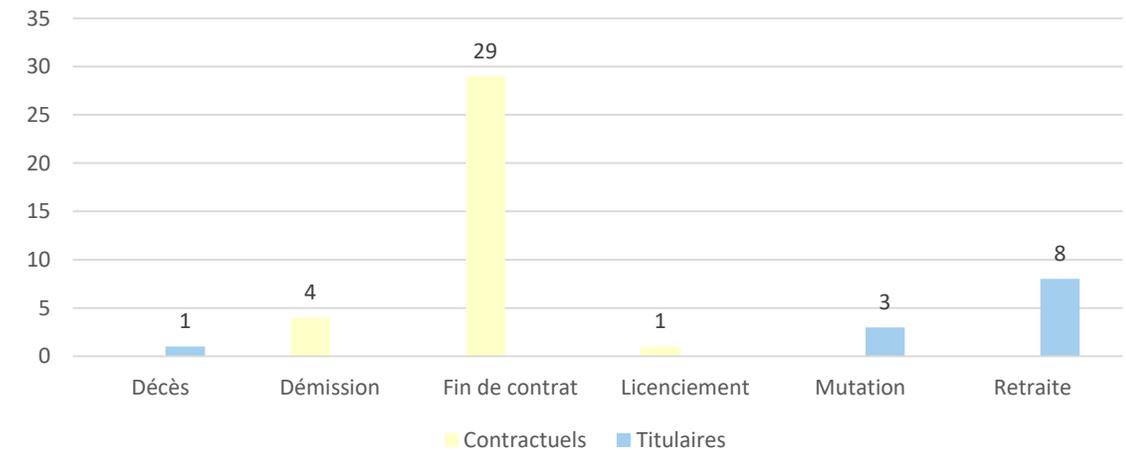
En 2021, 31 agents contractuels BIATSS ont quitté l'établissement soit 1 de plus qu'en 2020 : 19 dont le contrat est arrivé à son terme, 7 démissions, 4 départs à la retraite et 1 rupture conventionnelle.

Chez les fonctionnaires BIATSS, le départ en retraite est le premier motif de départ avec 67 %.

Répartition des départs de personnels BIATSS en fonction du statut et du motif



Répartition des départs de personnel enseignant en fonction du statut et du motif



Section 3 : Les départs de personnel (suite)

Départ à la retraite des personnels fonctionnaires

FILIERE	CORPS	2018	2019	2020	2021
A.T.S.S.	Attaché d'administration	-	1	-	
	Secrétaire	1	-	-	
	Adjoint administratif	-	1	2	
Total A.T.S.S.		1	2	2	0
BIBLIO.	Conservateur général de bibliothèque	-	1	-	
	Bibliothécaire	-	-	-	
	Bibliothécaire assistant spécialisé	-	1	1	
	Magasinier	-	-	2	
Total BIBLIO.		-	2	3	0
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	1	-	-	1
	Ingénieur d'études	3	1	1	
	Assistant ingénieur	1	-	-	
	Technicien	1	-	3	2
	Adjoint technique	1	-	1	5
Total I.T.R.F.		7	1	5	8
TOTAL		8	5	10	8

FILIERE	CORPS	2018	2019	2020	2021
SECOND DEGRE	Professeur EPS	-	-	-	1
	Professeur de l'ENSAM	-	1	-	
	Professeur certifié	1	1	-	1
	Professeur agrégé	1	1	3	
Total Second degré		2	3	3	2
ENSEIGNANTS	Maître de conférences	1	-	3	6
CHERCHEURS	Professeur des universités	4	3	1	
Total Enseignants-Chercheurs		5	3	4	6
TOTAL		7	6	7	8

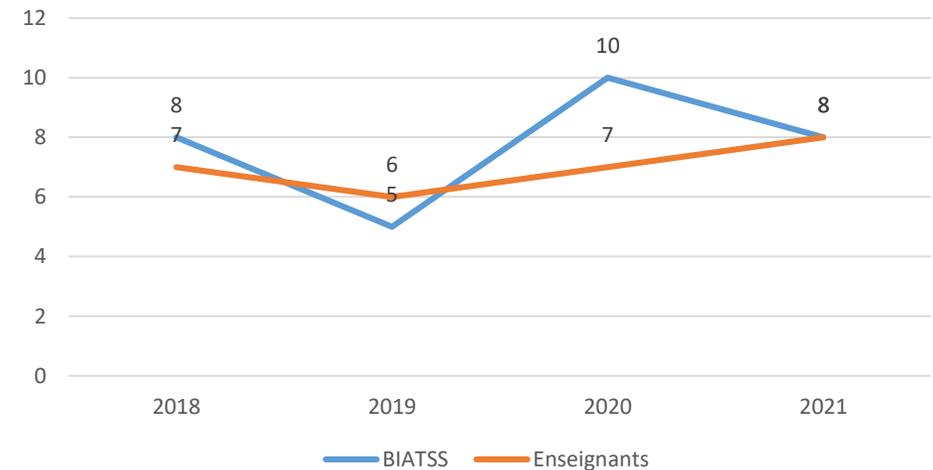
En 2021, l'université comptabilise 16 départs en retraite de fonctionnaires soit une de moins qu'en 2020. Parmi ces 16 départs, 50 % relèvent de la population BIATSS et 50 % de la population enseignante.

On constate une légère baisse du nombre de départs en retraite chez les BIATSS (-2 par rapport à 2020). A l'inverse, le nombre de départs en retraite des personnels enseignants augmente légèrement passant de 7 départs en 2020 à 8 en 2021.

Age moyen de départ à la retraite

Femmes	64 ans
Hommes	65 ans

Evolution des départs en retraite par population



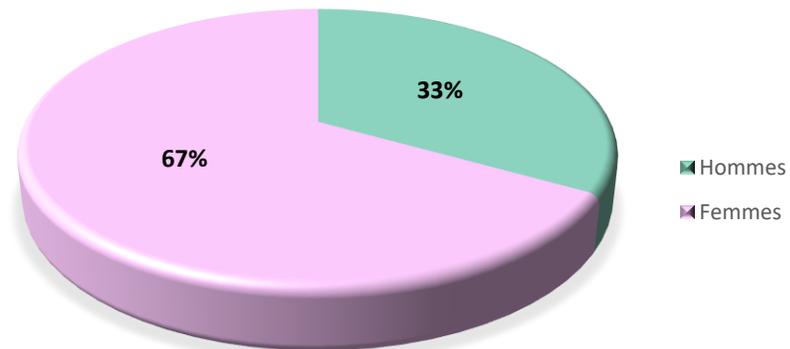
V. Formation

CHIFFRES CLES 2021

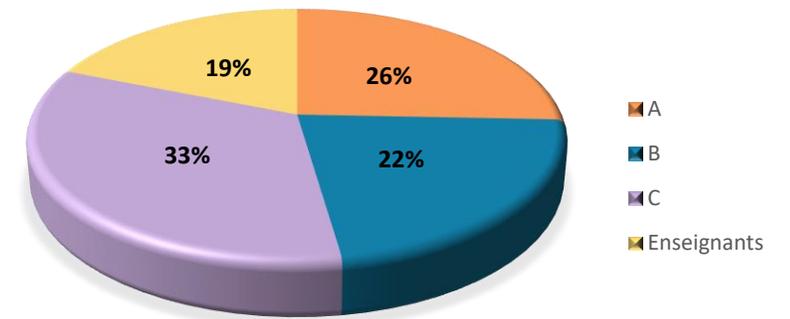
Budget consommé	Stagiaires *	Nombre d'heures de formation	Nombre de jours de formation :
95 454 €	1293	7107	1015

Nombre d'agents formés par catégorie et sexe				
		Hommes	Femmes	Total
BIATSS	Catégorie A	41	81	122
	Catégorie B	34	71	105
	Catégorie C	32	126	158
Enseignants		50	41	91
Total		157	319	476

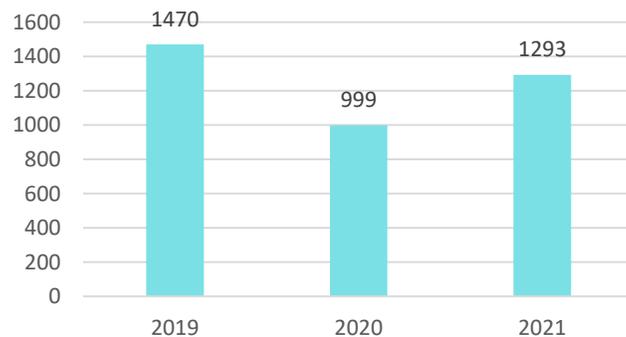
RÉPARTITION DES FORMÉS PAR SEXE



RÉPARTITION DES FORMÉS PAR CATÉGORIE



Evolution du nombre de stagiaires



* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

En 2021, le budget de formation disponible était de 120 060 €. L'établissement a consacré 95 454 € à la formation, soit 23 381 € de plus qu'en 2020.

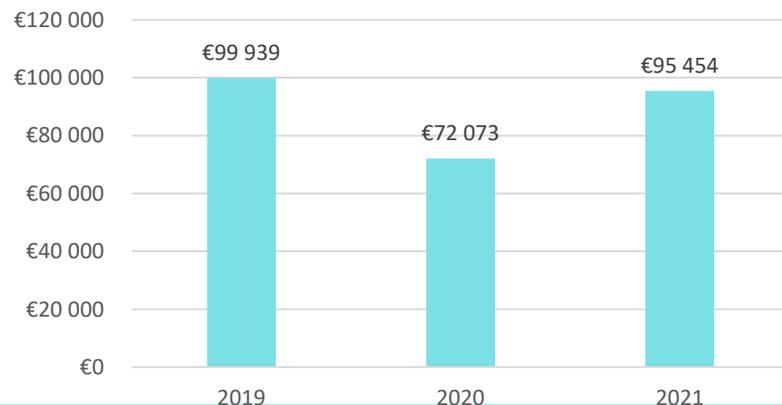
Des frais annexes à la formation sont à prendre en considération en sus du budget consommé: 7279,45 euros ont été consacrés au financement des ordres de missions et autres frais annexes en 2021

Cette hausse s'explique par l'amélioration du contexte sanitaire qui a permis la reprise des formations en présentiel. Le service formation a néanmoins proposés quelques formations en distanciel, exceptées les formations en hygiène et sécurité qui ont dû être mises en œuvre en présentiel.

Durant cette période, l'établissement a tout mis en œuvre pour répondre aux besoins identifiés en proposant notamment des actions de formation dans le domaine de la qualité de vie au travail (« Sensibilisation à la prévention du stress au travail », « Gestion des conflits », ...).

L'ensemble des formations réglementaires et obligatoires du domaine hygiène et sécurité a pu être réalisé.

Evolution de la consommation du budget formation



Domaine de formation	Nombre de stagiaires*	Nombre d'heures	Coût 2021
Formation des enseignants : développement des compétences pédagogiques et didactiques	69	216	0 €
Systèmes d'information et usages numériques	27	219	1118 €
Acquisition et développement de compétences (tout public)	13	144	3440 €
Aide au pilotage	31	177	1076 €
Environnement professionnel, formations métier	246	1875	30358 €
Qualité de vie au travail	357	1147	8040 €
Acquisition et maîtrise d'outils managériaux (public assurant des missions d'encadrement)	25	186	1777 €
Evolution professionnelle, consolidation des connaissances	117	631	9508 €
Hygiène et sécurité au travail (formations obligatoires)	360	2055	33257 €
Parcours de professionnalisation	48	456	6880 €
Total général	1293	7107	95454 €

* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

En 2021, les domaines de formation qui représentent les postes de dépenses les plus importants sont :

- Hygiène et sécurité au travail avec 33257 € => 35 % du budget consommé
- Environnement professionnel, formations métier avec 30 358 € => 32 % du budget consommé

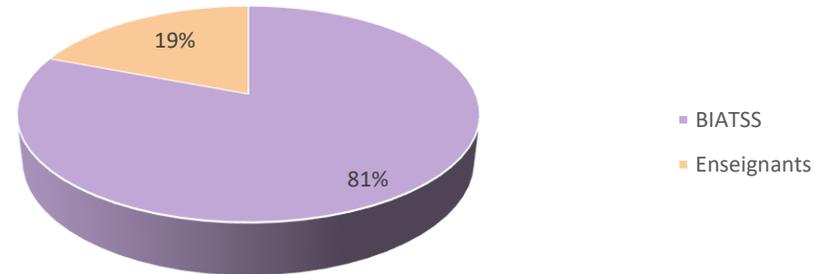
Ces montants s'expliquent par le nombre élevé d'heures assurées pour ces types de formation mais également le nombre important de stagiaires qui les ont suivies.

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

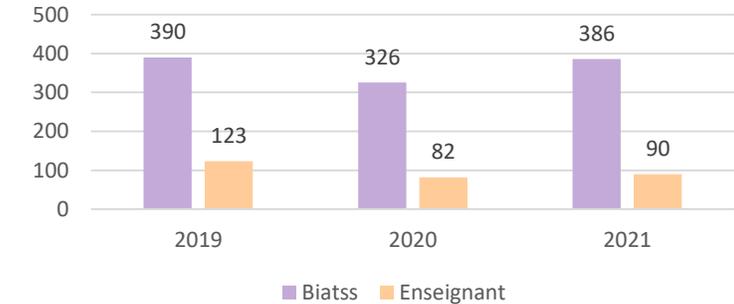
Nombre de stagiaires* formés	
Ayant suivi au moins une formation statutaire	0
Ayant suivi au moins une formation professionnelle	1293
Dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via une formation à distance	Donnée non connue pour 2021
Dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF	0
Total	1293

* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

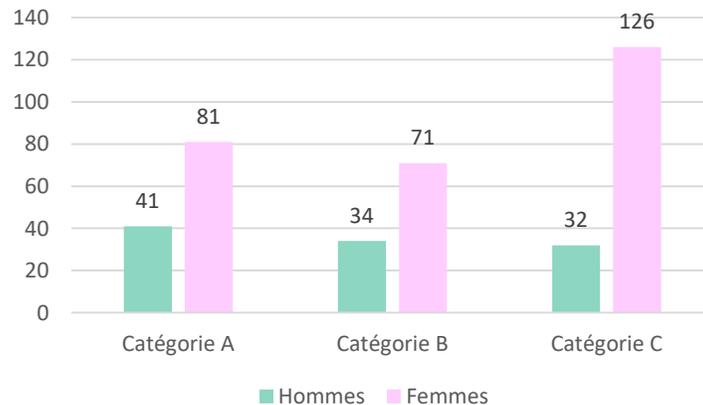
Répartition du nombre d'agents formés par population



Evolution du nombre d'agents formés par population



Répartition du nombre d'agents BIATSS formés par catégorie et par sexe



Nous constatons que le nombre d'agents formés est en hausse entre 2020 et 2021. En 2021, 476 agents ont suivi un ou plusieurs stages de formation. A l'instar de 2020, les personnels de catégorie C représentent la proportion la plus importante d'agents formés (33%) de même que les femmes (67%). Les enseignants représentent quant à eux 19% des agents formés, soit 1 point de moins qu'en 2020.

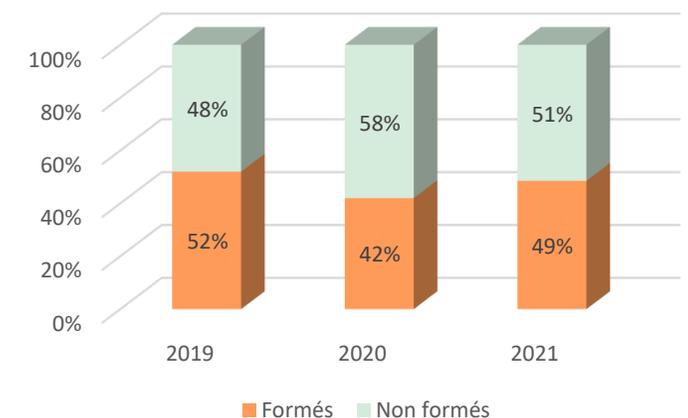
Cette hausse est d'autant plus significative au sein de la population BIATSS avec 60 agents formés de plus.

Concernant la proportion d'agents formés rapportée à l'effectif total, on constate également une évolution à la hausse, avec 7 points de plus en 2021 par rapport à 2020.

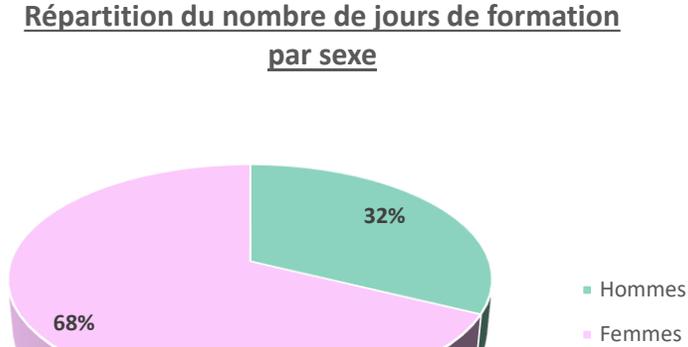
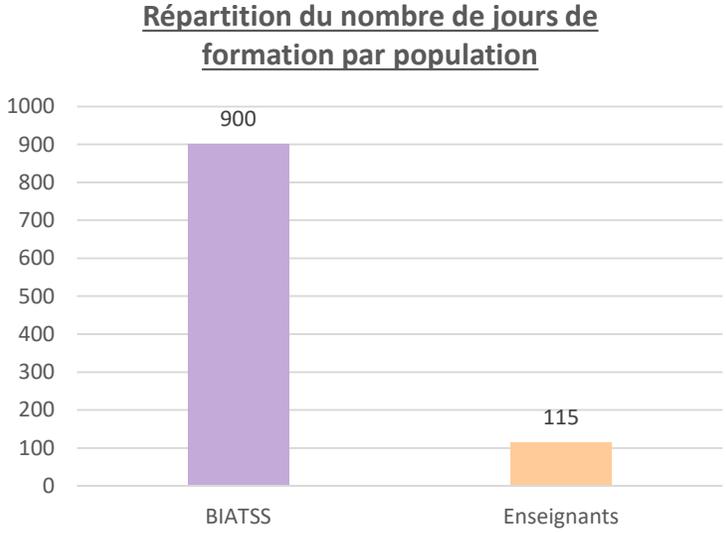
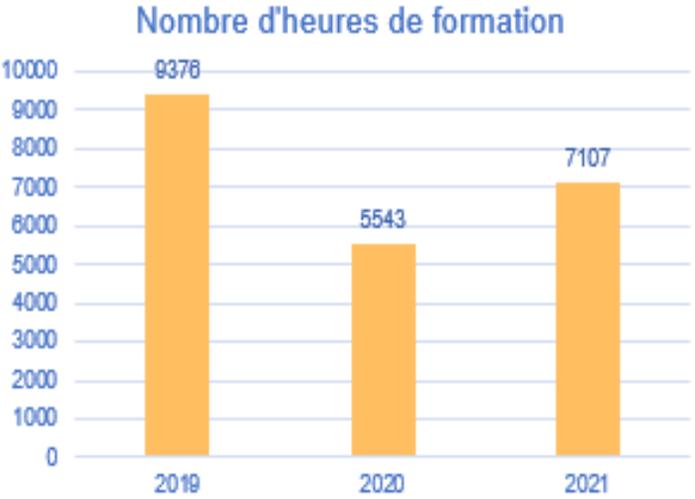
En 2021 :

- 39 % des personnels BIATSS de l'université ont suivi un ou plusieurs stages
- 9 % des personnels enseignants de l'université ont suivi un ou plusieurs stages

Evolution de la proportion d'agent formés par rapport à l'effectif total



Section 3 : Les journées de formation



Nombre de jours de formation					
	BIATSS		ENSEIGNANTS		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	116	209	68	47	440
Catégorie B	75	215			291
Catégorie C	68	217			285
Total	260	641	68	47	1015

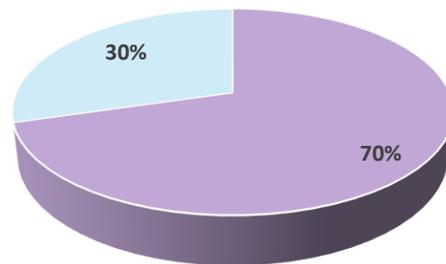
En 2021, 1015 jours de formation ont été consommés, dont 89 % au profit des personnels BIATSS. On constate une augmentation de 28 % du volume d'heures de formation par rapport à l'année précédente.

Les femmes consomment 688 jours de formation contre 328 pour les hommes.

43 % des jours de formation ont été consommés par des agents de catégorie A.

Préparation aux concours et campagnes d'avancement de la fonction publique

Répartition des heures de formation par actions de formation



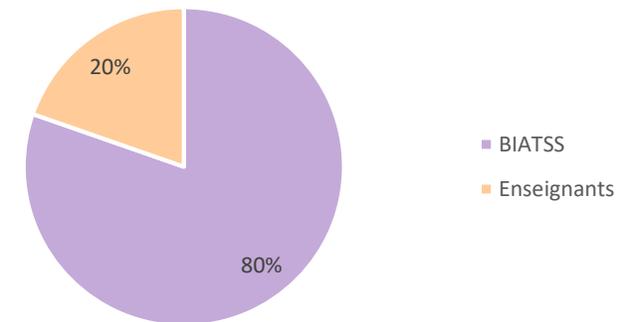
- Préparation aux concours et à l'avancement : écrits
- Préparation aux concours et à l'avancement : oraux

70 stagiaires* ont bénéficié d'une formation « préparation au concours et à l'avancement en 2021 représentant un budget de plus de 4600 € et 349 heures de formation :

- 29 pour la rédaction du rapport d'activité
- 15 pour la préparation d'un CV et d'une lettre de motivation
- 26 ont participé à des formations relatives à préparation à l'oral devant le jury

Adaptation et/ou perfectionnement à l'emploi

Répartition du nombre de stagiaires* ayant participé à des formations d'adaptation ou de perfectionnement à l'emploi



En 2021, 341 stagiaires* ont bénéficié de formation d'adaptation ou de perfectionnement au poste de travail.

9% des actions de formation ont concerné les nouveaux managers afin de leur permettre d'acquérir les compétences managériales nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

VI. Rémunération

DEFINITIONS

Toutes les données sont extraites du système d'information financier analytique et comptable (SIFAC) de l'université et communiquées par le pôle pilotage de la DGS.

LA MASSE SALARIALE :

La masse salariale correspond au volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités, les heures complémentaires, les primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

L'Université de Toulon a accédé en 2012 aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) prévues par la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités.

Ce changement a introduit de nouvelles responsabilités notamment en matière de gestion des dépenses de personnel :

- Transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement.
- Introduction de la notion de plafond de masse salariale et de plafond d'emplois qui sont tous les deux votés en Conseil d'administration.
- Le plafond de masse salariale** : les crédits affectés à l'enveloppe « personnel » au sein du budget sont déclarés limitatifs et soumis au vote du Conseil d'administration.
- Le plafond d'emplois** : le plafond d'emplois voté par le Conseil d'administration comprend le plafond des autorisations d'emplois de l'État ainsi qu'un plafond d'emplois financés sur ressources propres.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT :

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents dont la rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

LE TRAITEMENT :

La rémunération des agents:

La rémunération des agents publics comprend le traitement principal augmenté, selon la situation de l'agent, du Supplément Familial de traitement (SFT) et d'indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction du corps, du grade et de l'échelon détenus par l'agent.

À chaque échelon est associé un Indice Brut (indice de classement) qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque IB correspond un Indice Nouveau Majoré (indice de traitement) permettant le calcul de la rémunération. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Depuis le 1er février 2017, la valeur du point d'indice est fixée à 4,68 € soit une valeur annuelle du traitement de 5623,23 €. Certains grades d'encadrement supérieur comportent des échelons qui ne dépendent pas d'un indice, mais d'un classement dans un groupe allant de A à G dits *hors échelle*.

NB : A compter du 01 juillet 2022, le point d'indice passe à 4,85 € soit une valeur annuelle du traitement à 5820,04 €

Les cotisations patronales

Les cotisations patronales sont celles payées par l'employeur. Ces dernières sont calculées selon les rémunérations brutes et certaines primes versées aux personnels. La plus importante est celle de la pension civile des titulaires.

Les autres versements

Il s'agit des versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport et des traitements des congés longue durée.

CHIFFRES CLES 2021

**Masse salariale 2021 :
68 732 368 €**

**Bénéficiaires de la GIPA :
49 agents**

**Equivalents temps plein
annuels rémunérés sur
les plafonds 1 et 2 :
929**

Total des rémunérations annuelles brutes versées par sexe			
Sexe	Plafond 1	Plafond 2	Total
Hommes	18 466 641 €	3 121 327 €	21 587 968 €
Femmes	15 590 058 €	4 025 765 €	19 615 823 €
Total	34 056 699 €	7 147 092 €	41 203 791 €

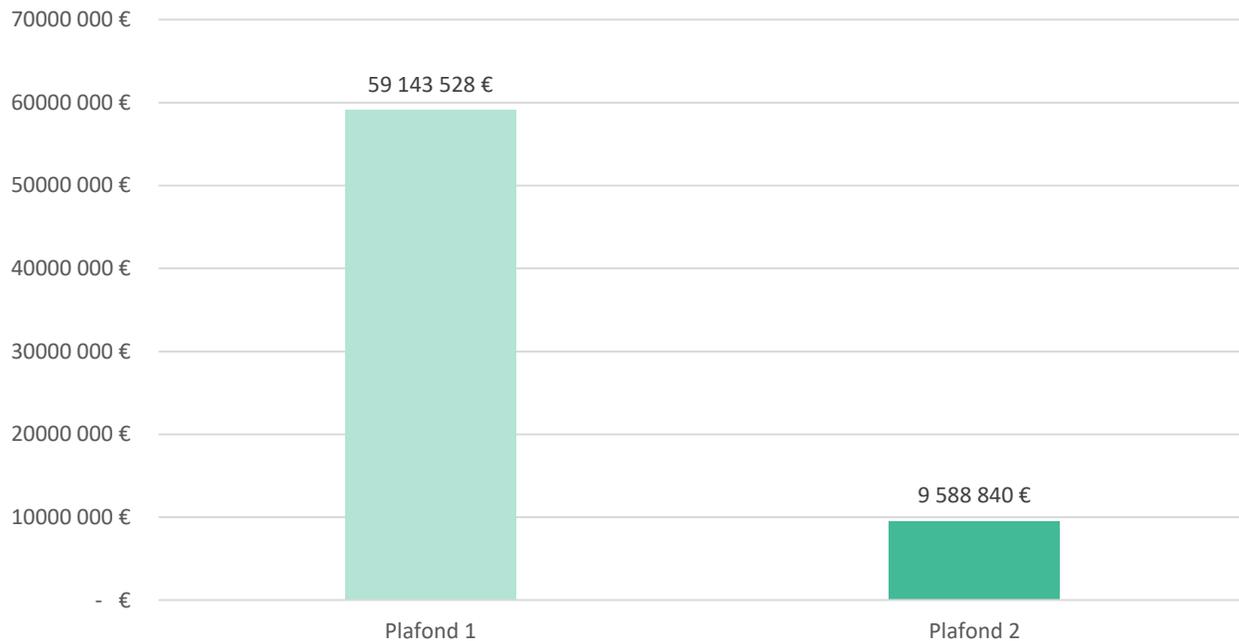
Evolution de la masse salariale

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montant de la masse salariale	63 004 431 €	64 250 050 €	65 738 693 €	67 965 710 €	68 713 847 €	68 732 368 €
Ecart masse salariale N+1/N	+ 214 383 €	+ 1 245 619 €	+ 1 488 642 €	+ 2 227 017 €	+ 748 137 €	+ 18 521 €

Total des rémunérations annuelles brutes versées par statut d'emploi

Statut	Plafond 1	Plafond 2	Total
Titulaire	31 857 189 €		31 857 189 €
Non titulaire	2 199 510 €	7 147 092 €	9 346 602 €
Total	34 056 699 €	7 147 092 €	41 203 791 €

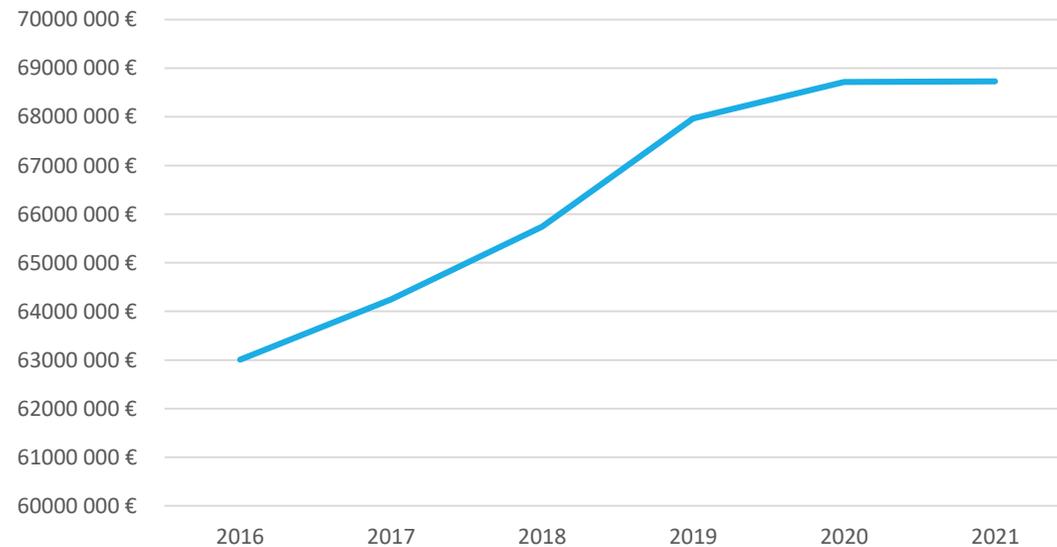
Masse salariale en euros



Sur l'exercice 2021, la masse salariale de l'université s'établit à **68 732 368 €** soit une augmentation de 18 521 € par rapport à 2020.

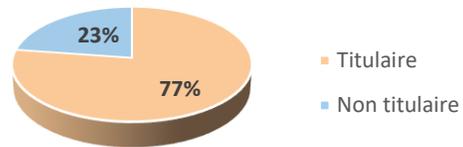
En 2021, 49 agents ont bénéficié de la GIPA.

Evolution de la masse salariale

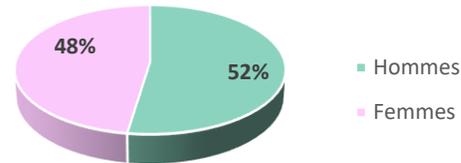


Section 2 : Rémunération des personnels

Répartition des rémunérations annuelles brutes versées par statut



Répartition des rémunérations annuelles brutes versées par sexe



Les rémunérations annuelles brutes versées aux personnels enseignants représentent la part la plus importante des rémunérations 61 % contre 33 % pour les personnels BIATSS.

Total des rémunérations annuelles brutes versées

Population	Catégorie	Plafond 1	Plafond 2	Total général
EC	A	24 794 811 €	388 703 €	25 183 514 €
BIATSS	A	3 883 010 €	2 145 957 €	6 028 968 €
	B	2 331 099 €	824 044 €	3 155 144 €
	C	3 047 779 €	1 372 050 €	4 419 829 €
CONTRACTUELS ETUDIANTS	CONTRACTUELS ETUDIANTS		120 061 €	120 061 €
VACATAIRES	VACATAIRES		2 296 276 €	2 296 276 €
Total		34 056 699 €	7 147 092 €	41 203 791 €

Distribution des rémunérations nettes des personnels enseignants par sexe (déciles)

Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 616 €	1 599 €	1 599 €
D2	1 909 €	1 837 €	1 841 €
D3	2 820 €	2 897 €	2 842 €
D4	3 167 €	3 292 €	3 226 €
D5	3 381 €	3 612 €	3 472 €
D6	3 623 €	3 845 €	3 746 €
D7	3 781 €	4 097 €	3 972 €
D8	4 048 €	4 589 €	4 287 €
D9	4 424 €	5 096 €	4 855 €
Rapport interdecile (D9/D1)	2,86	3,14	3,00

Les déciles partagent la distribution des revenus en dix parties égales. Ainsi, dans cette répartition des salaires :

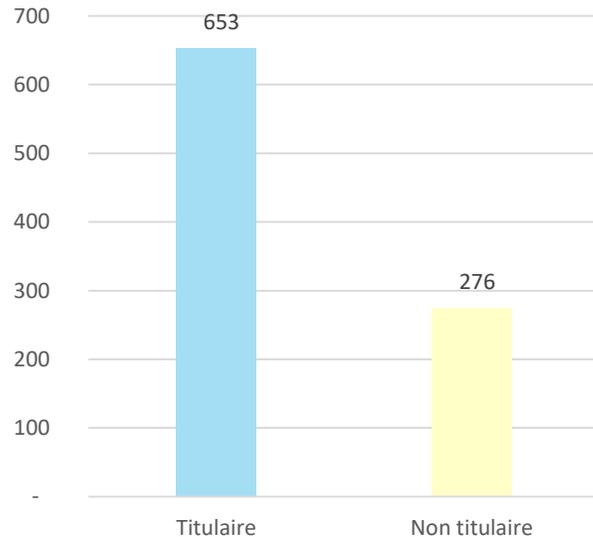
- Le premier décile population EC (1599 €) et BIATSS (1360 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.
- Le neuvième décile (4855 € pour les enseignants et 3016 € pour les BIATSS) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

Distribution des rémunérations nettes des personnels BIATSS par sexe (déciles)

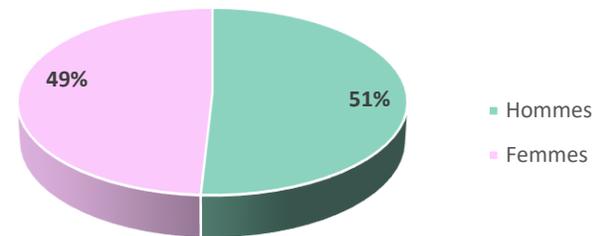
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 359 €	1 380 €	1 360 €
D2	1 473 €	1 513 €	1 507 €
D3	1 590 €	1 685 €	1 611 €
D4	1 658 €	1 812 €	1 699 €
D5	1 749 €	1 952 €	1 786 €
D6	1 830 €	2 172 €	1 908 €
D7	1 975 €	2 544 €	2 070 €
D8	2 194 €	2 921 €	2 414 €
D9	2 664 €	3 467 €	3 016 €
Rapport interdecile (D9/D1)	1,96	2,51	2,22

Section 2 : Rémunération des personnels (suite)

Répartition du nombre d'équivalent temps plein rémunérés par statut



Répartition du nombre de mois de personnes physiques payées par sexe



Sur 929 équivalents temps plein annuels rémunérés recensés, 481 sont des enseignants (52%) et 448 sont des personnels BIATSS (48%).

Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

Sexe	Rémunération €/mois	Ecart	
		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 551 €	-1 092 €	-24,0%
Femmes	3 460 €		

En 2021, on constate un écart de rémunération mensuelle moyenne en défaveur des femmes de 1092 € soit un écart de 24 % avec la rémunération mensuelle moyenne des hommes.

Section 2.1 : Les primes des personnels enseignants

Prime d'encadrement doctoral et de recherche						
Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
MCF regroupé	11	36 662 €	28	91 543 €	39	128 205 €
PR regroupé	6	32 373 €	18	84 557 €	24	116 930 €
Total général	17	69 035 €	46	176 100 €	63	245 135 €

Le montant versé au titre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, pour l'année 2021, s'élève à 245 135€.

63 enseignants chercheurs, dont 17 femmes et 46 hommes, perçoivent cette prime en 2021, soit en moyenne 3 891 € par an, par enseignant.

Evolution du volume financier consacré aux primes de charges administratives et d'administration



Prime de charges administratives et prime d'administration						
Répartition	Femmes		Hommes		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
MCF regroupé	14	36 118 €	13	38 544 €	27	74 662 €
PR regroupé	9	16 378 €	26	78 059 €	35	94 437 €
2nd degré	5	16 150 €	8	29 184 €	13	45 334 €
Total général	28	68 647 €	47	145 787 €	75	214 433 €

Afin d'anonymiser le rapport social, les PCA et les primes d'administration font l'objet d'une étude conjointe. En effet, les dernières ne sont attribuées qu'à un effectif faible d'agents (inférieur à 10).

En 2020-2021, le montant versé au titre des P.C.A et de la prime d'administration s'élève à 214 433 € pour 75 bénéficiaires : 28 femmes et 47 hommes.

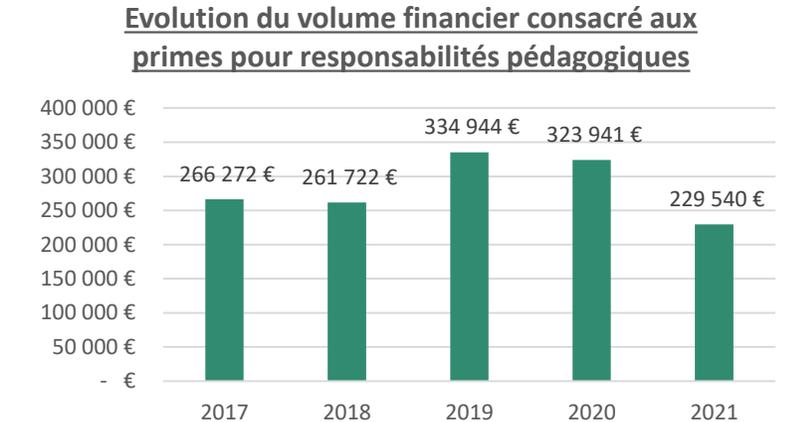
N.B : les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.

Section 2.1 : Les primes des personnels enseignants (suite)

Prime pour responsabilités pédagogiques						
	Femmes		Hommes		Total général	
Répartition	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	23	47 911 €	36	55 489 €	59	103 401 €
MCF regroupé	56	90 435 €	57	92 241 €	113	182 676 €
PR regroupé	13	16 108 €	38	37 355 €	51	53 463 €
Total général	92	154 455 €	131	185 085 €	223	339 540 €

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P), pour l'année 2020/2021, s'élève à 339 540 € pour 223 bénéficiaires : 92 femmes et 131 hommes.

N.B : les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.



Prime de recherche et d'enseignement supérieur						
	Femme		Homme		Total général	
Répartition	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	39	54 397 €	55	77 929 €	94	132 327 €
MCF regroupé	92	182 412 €	117	229 162 €	209	411 574 €
PR regroupé	20	30 386 €	53	86 606 €	73	116 992 €
Total général	151 €	267 195 €	225	393 697 €	376	660 892 €

Le montant versé au titre de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (P.R.E.S.) pour l'année 2020/2021, s'élève à 660 892 €. 376 enseignants bénéficient de cette prime : 151 femmes et 225 hommes.

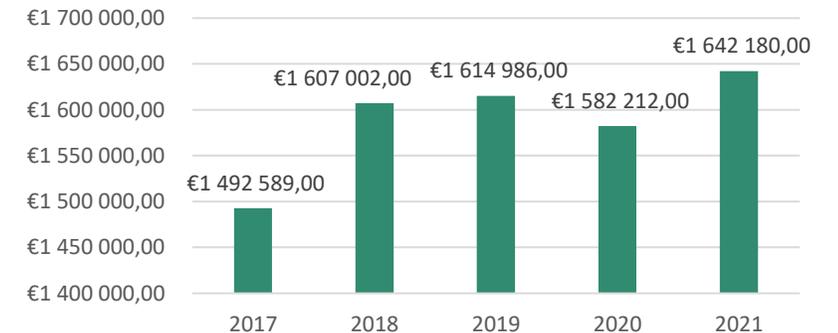
Section 2.2 : Les primes des personnels BIATSS

Montant payé au titre de la NBI en 2021							
Population	Catégorie	Bénéficiaires Femmes		Bénéficiaires Hommes		Total	
		Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif
BIATSS Fonctionnaire	A	19 779 €	12	10 567 €	8	30 346 €	20
	B	843 €	2	1 874 €	2	2 717 €	4
	C	841 €	1	1 218 €	2	2 059 €	3
Total général		21 464 €	15	13 659 €	12	35 123 €	27

En 2021, 27 agents ont bénéficié d'une N.B.I pour un montant total brut de 35 123 €, soit 1 personne de plus et 1905 €.

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E	39	39 540 €	17	19 429 €	56	58 969 €
Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE)	203	1 005 685 €	85	577 526 €	288	1 583 211 €
Total	242	1 045 225 €	102	596 955 €	344	1 642 180 €

Evolution du volume financier consacré à l'indemnité BIATSS



Les montants bruts englobent toutes les composantes de l'IFSE en 2021 à savoir : IFSE, Garantie Indemnitaire et ex prime dite « NAJAT VALLAUD BALKACEM »

En 2021, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels B.I.A.T.S.S s'élève à 1 642 180 €, soit une hausse de 59 968 € par rapport à 2020. Cette hausse est notamment le résultat de la révision quadriennale de l'IFSE.

Section 2.3 : Les autres indemnités

Garantie individuelle du pouvoir d'achat							
Population	Catégorie	Femme		Homme		Total	
		Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif
BIATSS	A	2 843 €	3	764 €	1	3 607 €	4
	B	901 €	3			901 €	3
	C	1 772 €	15	533 €	3	2 305 €	18
EC	A	9 607 €	11	11 781 €	13	21 388 €	24
Total général		15 123 €	32	13 078 €	17	28 201 €	49

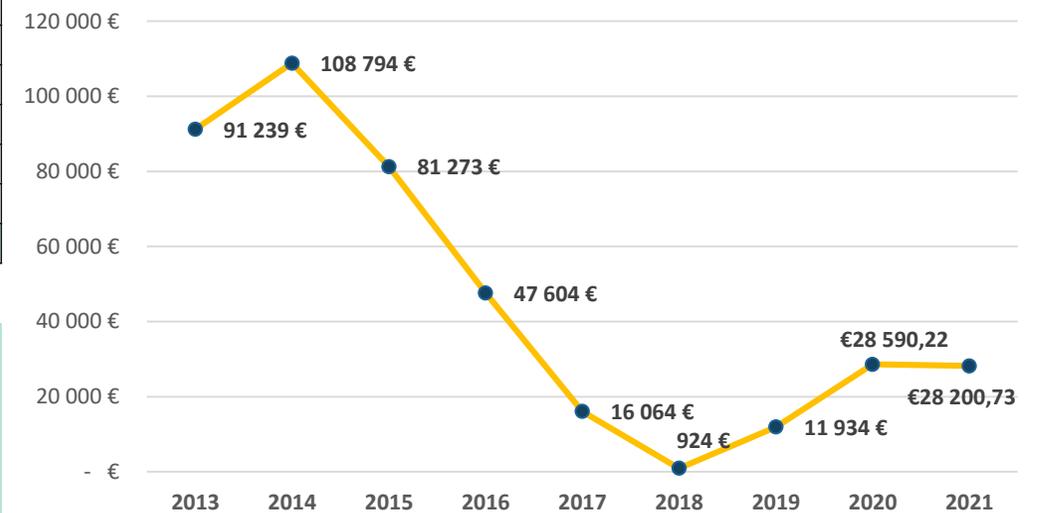
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (T.I.B.) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le T.I.B. effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versée à l'agent.

Pour l'année 2021, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2020.

Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis sa mise en place. En 2021, il s'établit à **28 201 €**, soit **389 €** de moins qu'en 2020.

Indemnité compensatrice CSG					
Femmes		Hommes		Total	
Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
431	146 347 €	366	149 784 €	797	296 131 €

Montant total brut payé au titre de la GIPA de 2013 à 2021



La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2018 a prévu à compter du 01 janvier 2018 une hausse de la CSG de 1,7% applicable à l'ensemble des revenus d'activité et de remplacement. Une indemnité compensatrice a été mise en place à partir de la même date pour tout le personnel contractuel et fonctionnaire recruté avant le 01 janvier 2018 et pour les fonctionnaires recrutés à partir de cette date. Ainsi, tous les nouveaux contractuels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 n'en bénéficient pas.

En 2021, la compensation de la CSG s'élève à 296 131 € soit 1 434 € de moins qu'en 2020.

VII. Santé et sécurité au travail

DEFINITIONS :

POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement, des soins prolongés et mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de trois ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de un an à plein traitement puis de deux ans à demi-traitement. La demande de CLM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Cinq ans maximum pour une même affection par période de 3 à 6 mois accordée par le comité médical. Ce congé peut être fractionné. Le CLD commence par un an de congé de longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. À l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou un CLD. L'option retenue est définitive : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement. Un seul CLD peut être accordé pour la même affection durant toute la carrière.

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

CONGÉ GRAVE MALADIE (CGM)

Congé accordé, à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de services continus, après avis du comité médical pour une durée maximale de 3 ans. La demande de CGM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE (COM)

Congé maladie qui permet à l'agent de conserver tout ou partie de sa rémunération.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister s'il fait l'objet d'attaques dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

La santé et sécurité au travail désigne diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter certains effets nuisibles du travail sur l'être humain (santé physique ou mentale centré sur la santé au travail).

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

La QVT est une démarche visant l'amélioration combinée des conditions de travail, de la qualité de service et de la performance des organisations.

Absences des agents fonctionnaires et contractuels :

Absentéisme pour raison de santé

	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent		
	2019	2020	2021
Congé de longue durée	2,6	2,1	2,5
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,5	2,5	3,6
Congé ordinaire de maladie	6,5	4,3	5,3
congés pour accident du travail / service / trajet	0,5	0,7	0,5
Total congés de maladie	10,1	9,5	12

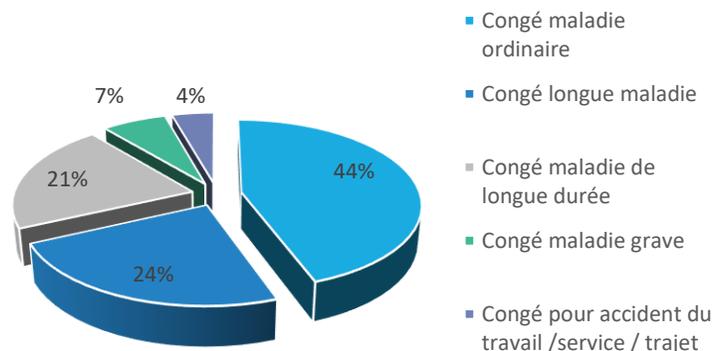
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent = nombre de jours d'arrêts pour maladie / nombre total d'agents

Nombre de journées d'absence pour raison de santé recensées selon la nature

Nature de l'absence	Jours d'absence 2019	Jours d'absence 2020	Jours d'absence 2021
Accident de service / Travail / Trajet	493	681*	512
CLD	2505	2030	2454
CLM et CGM	536	2429	3561
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	6361	4199	5226
Total	9895	9339	11753

* Il est à noter que sur les 681 jours d'arrêts, seuls 37 jours sont liés à des accidents survenus en 2020

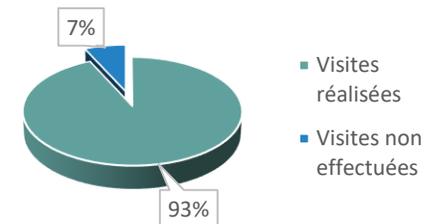
RÉPARTITION DES JOURNÉES D'ABSENCES RECENSÉES EN 2021 EN FONCTION DU MOTIF



Entre 2020 et 2021 une augmentation de 26 % du nombre de jours d'absence est à noter. Cette augmentation du nombre de jours d'absence concerne majoritairement les congés ordinaires de maladie (+24%) et les congés longue maladie et grave maladie (+47%). A contrario, nous constatons une baisse de 25 % du nombre de jours d'absence relatif aux accidents de travail / trajet.

Médecine de prévention :

Personnels convoqués auprès du médecin de prévention : 234



Surveillance médicale particulière en 2021

Effectif relevant d'une surveillance particulière	Nombre de visites effectuées	% de visites effectuées par rapport à l'effectif
221	94	43%

En 2021, 218 visites médicales ont pu être réalisées contre 111 en 2020 soit une augmentation de 96 %.

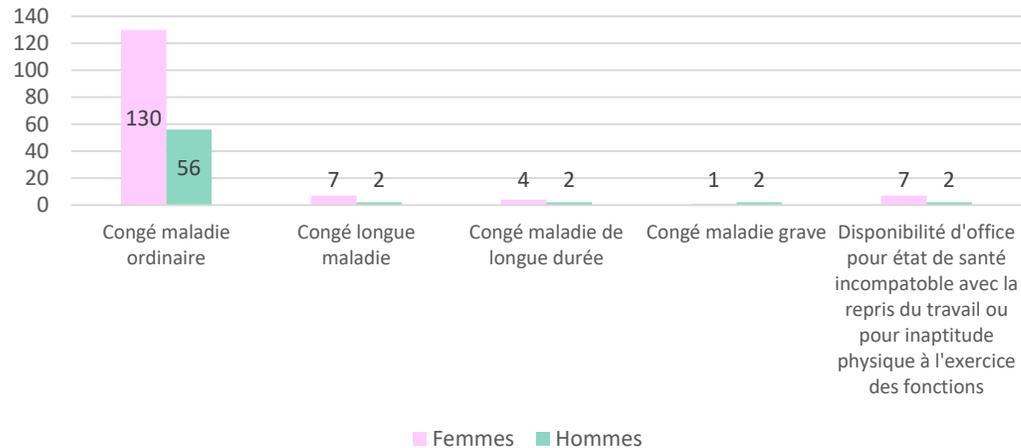
Handicap :

Agents en R.Q.T.H. ou carte d'invalidité à au moins 80%

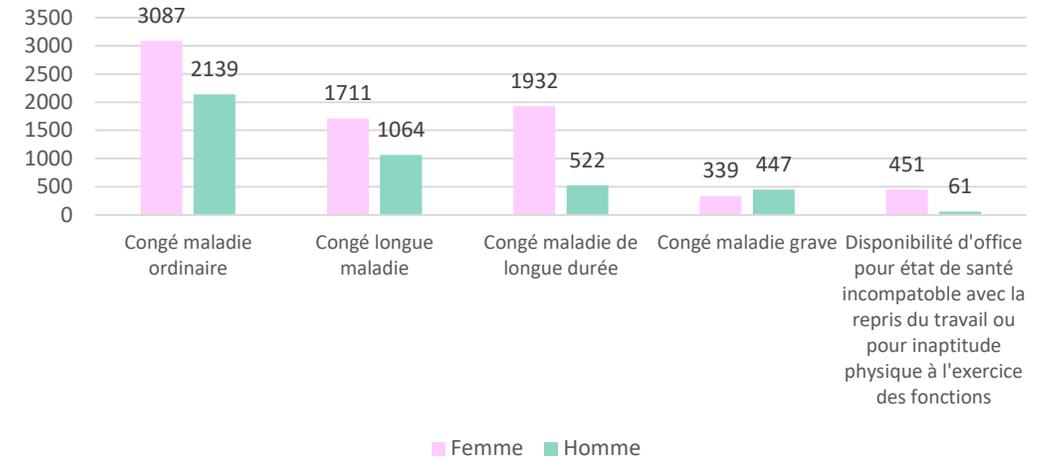
Population	Femmes	Hommes	Total	%
B.I.A.T.S.S.	26	9	35	78%
ENSEIGNANTS	6	4	10	22%
Total	32	13	45	
	71%	29%		

Section 1 : Les congés maladie des personnels

NOMBRE D'AGENTS AYANT ÉTÉ ABSENT AU MOINS UN JOUR DANS L'ANNÉE POUR RAISON DE SANTÉ PAR MOTIF ET PAR SEXE



NOMBRE DE JOURS TOTAL D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE PAR MOTIF ET PAR SEXE



En 2021, 213 agents ont été placés en congés maladie (hors accidents de travail/service, trajet) pour un total de 11753 jours d'absence soit 42 agents et 2414 jours de plus qu'en 2020. Par rapport à 2020, on remarque que le nombre de jours d'absence augmente pour tous les types de congés :

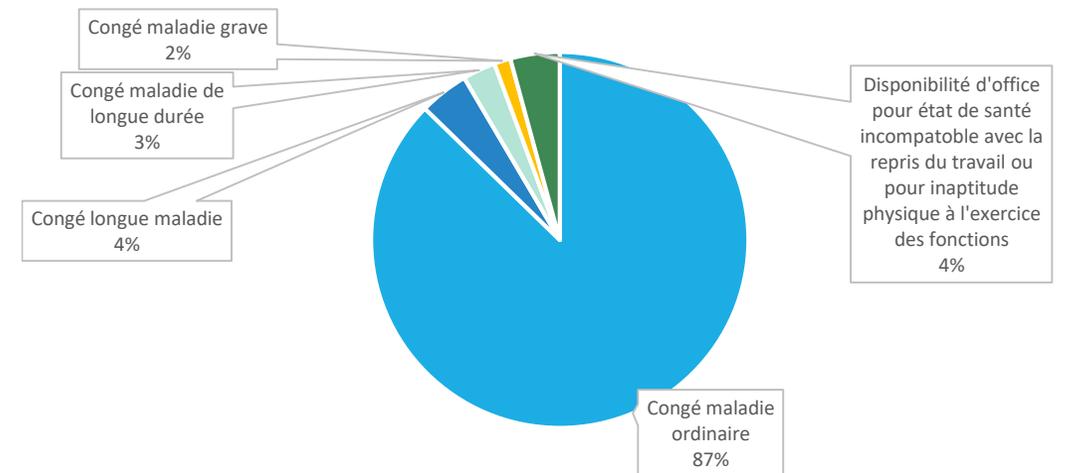
- CLM : + 1132 jours
- CMO : + 1027 jours
- CLD : + 424 jours

En 2021, la durée moyenne d'un congé maladie est de 20 jours soit 5 jours de moins qu'en 2020.

À l'instar des années précédentes, le congé ordinaire de maladie (COM) représente la proportion la plus importante d'agents absents pour raison de santé (87%), ainsi que le nombre de journées d'absence le plus élevé.

En 2021, 175 jours de carence ont été imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année représentant un montant de 14 941,42 € brut.

RÉPARTITION DES TYPES D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ



Section 1 : Les congés maladie des personnels (suite)

Agents ayant été absent au moins un jour pour raison de santé en 2021 par rapport à l'effectif total		
	Femmes	Hommes
Congé maladie ordinaire (COM)	24%	13%
Congé longue maladie (CLM)	1%	0%
Congé maladie de longue durée (CLD)		
	1%	0%
Congé maladie grave (CGM)	0%	0%
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions	1%	0%
Total des congés maladie	28%	14%

On observe que 28 % des personnels féminins de l'établissement ont été placés, en 2021, en congés maladie (+4,2 points par rapport à 2020), contre 14 % des personnels masculins (+4,2 points par rapport à 2020).

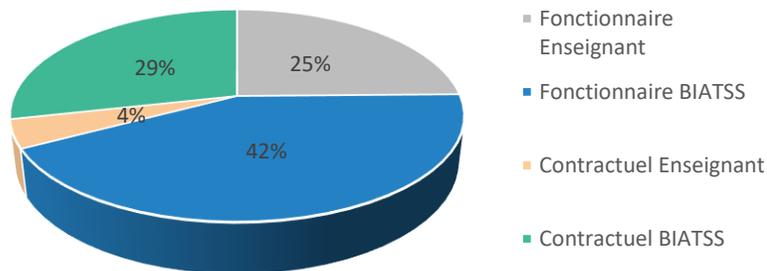
Statut	Population	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M)	Durée totale des congés en jours ouvrés
FONCTIONNAIRE	Enseignant	46	130	1597
	BIATSS	79	210	2153
CONTRACTUEL	Enseignant	8	21	263
	BIATSS	53	144	1213
TOTAL		186	505	5226

En 2021, 186 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie (COM) contre 156 l'an dernier.

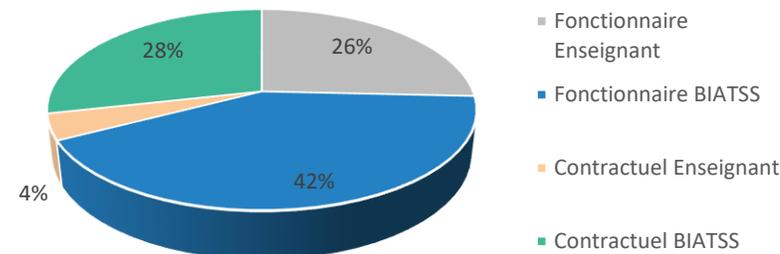
Aussi, le nombre de congés augmente par rapport à 2020 (+ 194) de même que la durée totale des congés ordinaires de maladie, passant de 4199 à 5226 jours, soit 1027 jours de plus qu'en 2020.

De plus, la durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie (COM) augmente de plus de 6 points en 2021 par rapport à 2020, passant de 13,5 jours à 19,7 jours.

RÉPARTITION PAR POPULATION DES AGENTS PLACÉS EN CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE EN 2021



RÉPARTITION PAR POPULATION DES JOURS DE CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE PRIS EN 2021



La population enseignante fonctionnaire représente 26 % des personnels placés en congé ordinaire de maladie soit une augmentation de plus de 6 points par rapport à 2020. Une moyenne de 12,3 jours d'arrêt soit 4,6 jours de moins qu'en 2020.

La proportion de fonctionnaires BIATSS placés en congés ordinaires de maladie (COM) diminue par rapport à 2020 passant de 53,8 % à 42 %. La durée moyenne d'arrêt diminue par rapport à 2020 passant de 13 jours à 10,2 jours en moyenne.

Par ailleurs, l'année 2021 est marquée par une hausse du nombre d'agents contractuels placés en congé ordinaire de maladie :

- Enseignant : 1,3 % en 2020 contre 4 % en 2021
- BIATSS : 25,6 % en 2020 contre 28 % en 2021

Au 31/12/2021, 45 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) ou sont titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80% soit 6 de plus qu'au 31/12/2020.

10 enseignants et 35 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines soit respectivement 3 enseignants de moins et 9 B.I.A.T.S.S. de plus qu'en 2020.

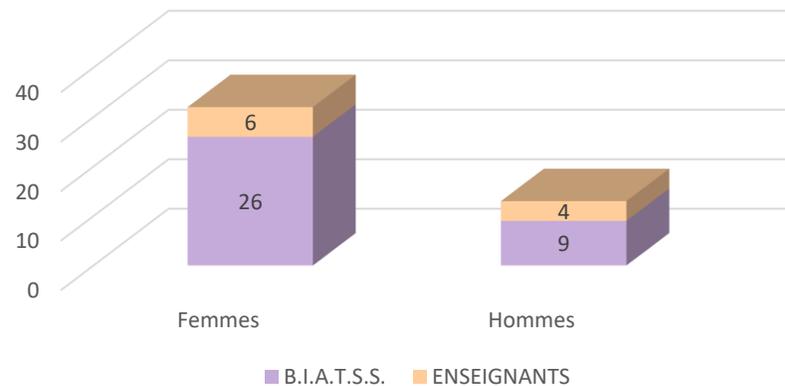
Les femmes représentent 71% (+5) de la population contre 29% (+1) pour les hommes. En effet, nous comptabilisons 5 femmes et 1 homme RQTH de plus qu'en 2020.

Cette nouvelle répartition est le résultat de :

- 4 agents bénéficiaires d'une RQTH qui ont quitté l'établissement en 2020
- 8 agents nouvellement bénéficiaires d'une RQTH ou dont la RQTH a pu être renouvelée en 2020.
- 2 agents bénéficiaires d'une RQTH qui ont été recrutés au sein de l'établissement en 2021

AGENTS EN R.Q.T.H. OU CARTE D'INVALIDITÉ À AU MOINS

80%



Population	Statut	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total
B.I.A.T.S.S	Titulaire	A	AAE		1	1
			IGE	3		3
		B	BIBAS	1		1
			TECH	4	2	6
		C	ADJAENES	3	1	4
			ATRF	7	1	8
	MAG		1		1	
	Contractuel	B	TECH	1	1	2
		C	ATRF	6	3	9
Total B.I.A.T.S.S				26	9	35
Enseignants	Titulaire	A	MCF	3	4	7
			PRAG	2		2
	Contractuel	A	Doctorant contractuel	1		1
Total Enseignants				6	4	10
TOTAL				32	13	45

Le taux d'emploi direct, fixé désormais au 31 décembre, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHP est de 4,62% en 2021 contre 4,06% en 2020 et 3,59% en 2019.

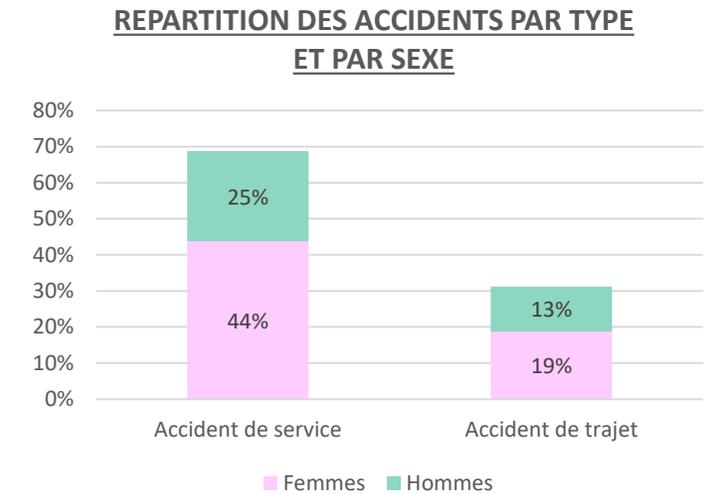
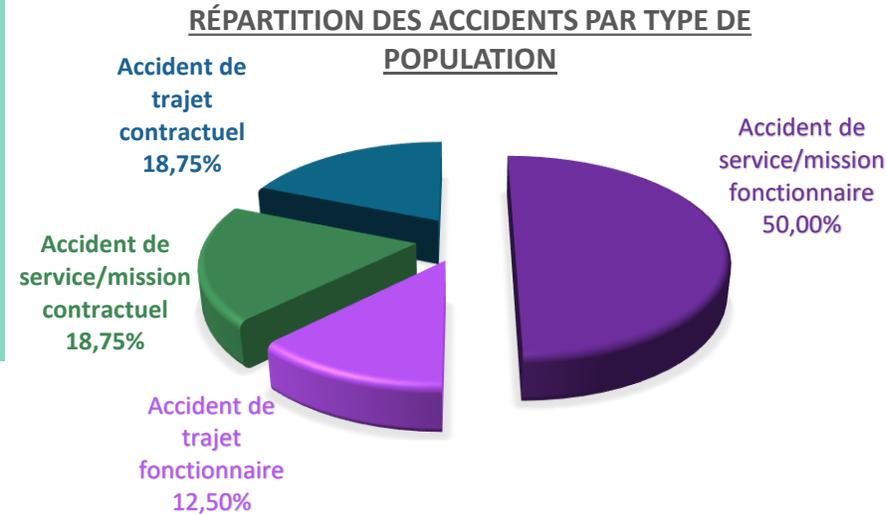
Section 3 : Les risques professionnels : Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

En 2021, on comptabilise 8 accidents de service, 3 accidents de mission et 5 accidents de trajet.

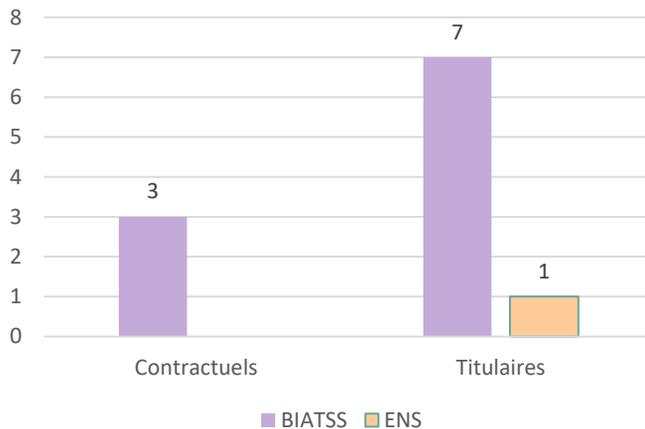
Les accidents de service/mission représentent la majorité des accidents recensés en 2021 (69%); qu'il s'agisse de fonctionnaires (50%) ou de contractuels (19%).

Les accidents de trajet représentent, quant à eux, 31% des accidents survenus en 2021.

Aucune maladie professionnelle n'a été ni déclarée ni reconnue en 2021.



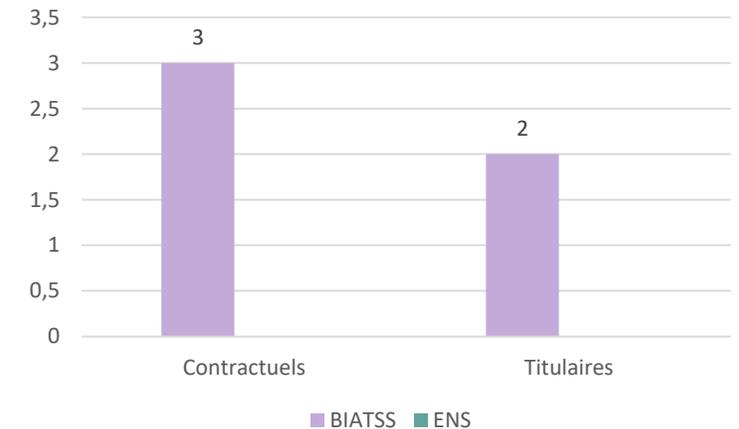
ACCIDENTS DE SERVICE / MISSION ENREGISTRÉS EN 2021



L'établissement dénombre 11 accidents de service soit 7 de plus qu'en 2020. Toutefois, une baisse de 39 % du nombre d'accident est constatée par rapport à 2019. Cette baisse peut être expliquée par le contexte de confinement et de travail à domicile qui s'est poursuivi en 2021. Un des accidents de service est survenu dans le cadre du télétravail d'un agent. La majorité des victimes d'accident de service et de trajet sont des personnels BIATSS et des femmes.

En 2021, 5 accidents de trajet ont été recensés, chiffre équivalent à celui de 2020.

ACCIDENTS DE TRAJET ENREGISTRÉS EN 2021



Section 3 : Les risques professionnels (suite) :

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

GRAVITE DES ACCIDENTS DE SERVICE ENREGISTRES EN 2021				
		Femme	Homme	Total
Avec arrêt de travail	Titulaire	4	2	6
	Contractuel	1	1	2
Sans arrêt de travail	Titulaire	1	1	2
	Contractuel	1		1
Total		7	4	11

GRAVITE DES ACCIDENTS DE TRAJET ENREGISTRES EN 2021				
		Femme	Homme	Total
Avec arrêt de travail	Titulaire			0
	Contractuel		1	1
Sans arrêt de travail	Titulaire	1	1	2
	Contractuel	2		2
Total		3	2	5

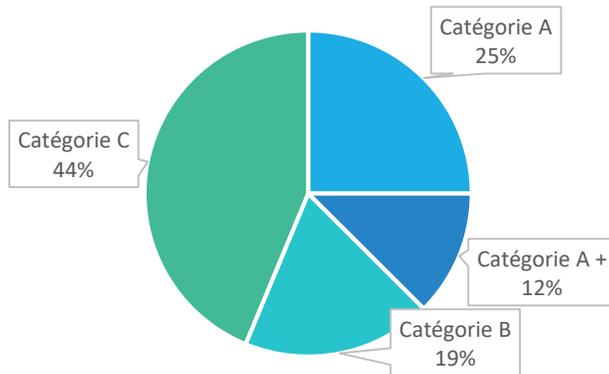
En 2021, sur les 11 accidents de services/mission survenus, 8 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Sur les 5 accidents de trajet enregistrés en 2021, seul 1 a donné lieu à un arrêt de travail. Sur l'ensemble des accidents survenus au cours de l'année, 56 % ont donné lieu à un arrêt de travail.

En 2021 aucun accident mortel reconnu imputable au service n'a été enregistré. De plus, aucun personnel n'a été victime d'une incapacité permanente suite à un accident de service ou de trajet.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée en 2021.

REPARTITION DES ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET PAR CATEGORIE

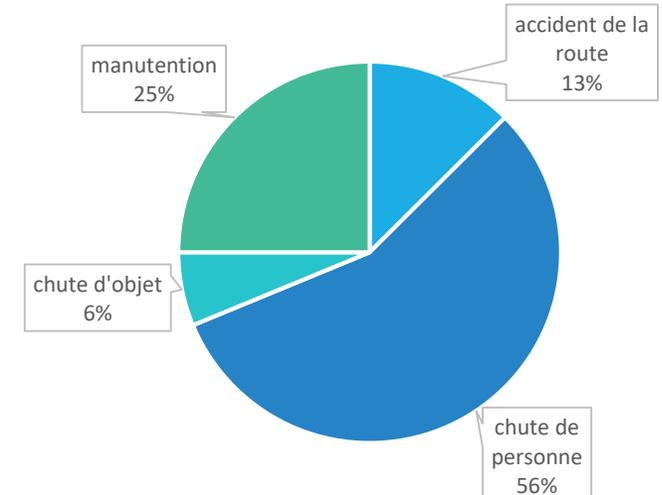


En 2021, 44 % des accidents de service et de trajet ont touché des personnels de catégorie C.

56 % des accidents de service ou de trajet sont causés par des chutes de personnes et 25 % par de la manutention.

La majorité des accidents de service ont eu lieu entre 9h00 et 11h00 ou entre 17h00 et 19h00 (8 accidents survenus sur ces créneaux).

CAUSES DES ACCIDENTS SURVENUS EN 2021



Section 4 : Les dispositifs de signalement

Il existe une cellule d'écoute qui est peu connue et peu sollicitée par les personnels de l'université. Néanmoins les situations sont majoritairement adressées à la responsable QVT qui reçoit les agents en entretiens individuels.

52 signalements ont été recensés en 2021 concernant essentiellement des situations de RPS liées à une surcharge de travail, des situations de stress, ou de conflits. Les personnels ont pu être réorientés vers la médecine du travail le cas échéant, afin de mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires (télétravail, adaptation du poste..)

De plus, en 2021, l'offre de formation QVT a été enrichie avec notamment des formations de sensibilisation des managers sur la prévention du stress au travail.

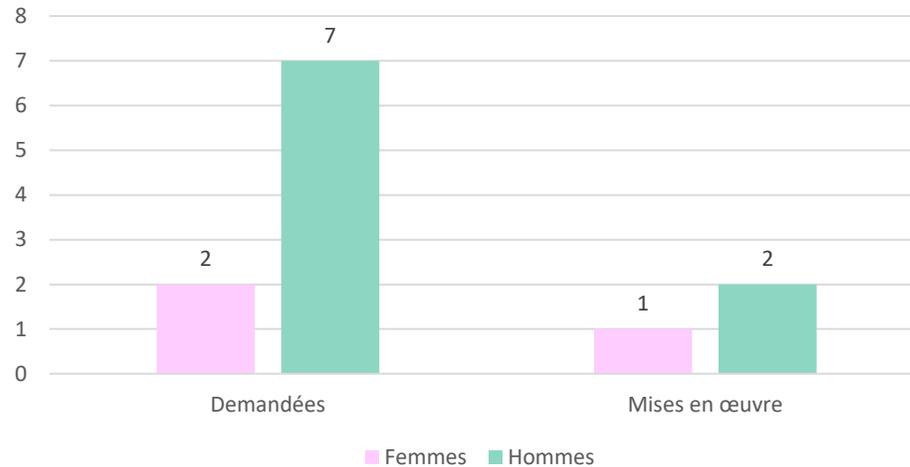
En 2021, dans le cadre de la politique QVT, la responsable QVT a développé un partenariat avec la CASDEN afin de mettre en œuvre des actions en 2022 (permanences, webinaire).

Un dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles, harcèlement et discrimination à destination des personnels et des étudiants sera mis en place à la rentrée 2022.

Par ailleurs, un dispositif de signalement et de traitement des situations de souffrance au travail (RPS) à destination des personnels sera également mis en place à la rentrée 2022.

Section 5 : La protection fonctionnelle

MESURES DE PROTECTION FONCTIONNELLE



En 2021, 9 demandes de protection fonctionnelle ont été enregistrées dont une majorité pour des hommes (78%).

3 mesures de protection fonctionnelle ont été mises en œuvre.

L'université a versé 40 000 € au titre des mesures de protection fonctionnelle notamment dans le cadre de la protection des agents victimes.

Aucun agent n'a été mis en cause devant la juridiction pénale en 2021.

Aucun agent n'a été poursuivi pour faute de service.

Montant total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle

Protection des agents victimes	40 000 €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	0 €
Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service	0 €
Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents	0 €
Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	0 €

Section 6 : Les acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre, dont ayant pris leurs fonctions au cours de l'année	
Assistants de prévention	19
Conseiller prévention	1
Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail	
Médecin du travail salarié directement par le ministère	
Médecin collaborateur	
Infirmier	
Secrétaire médicale	
Ergonome	
Psychologue	
Autres personnels affectés à la prévention	1
Total	21

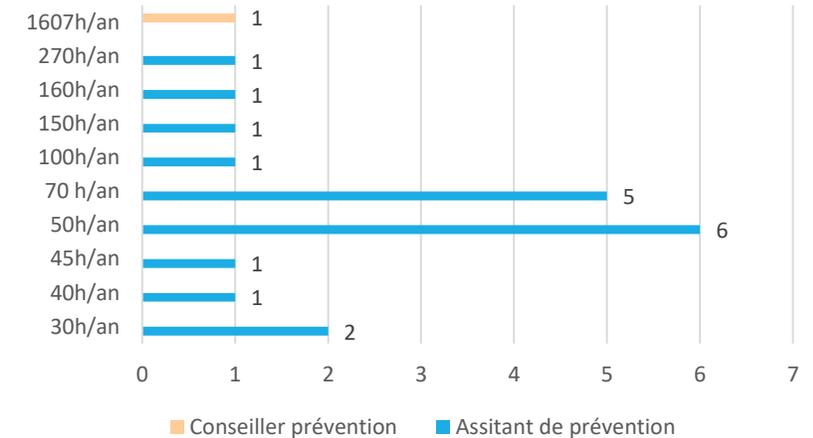
En 2021 l'université de Toulon comptait **21 acteurs de la prévention en fonction** :

- 1 conseiller prévention (CP) à temps plein
- 19 assistants de prévention (AP) avec des quotités de travail modulées en fonction des besoins des services
- 1 responsable qualité de vie au travail (QVT) à temps plein

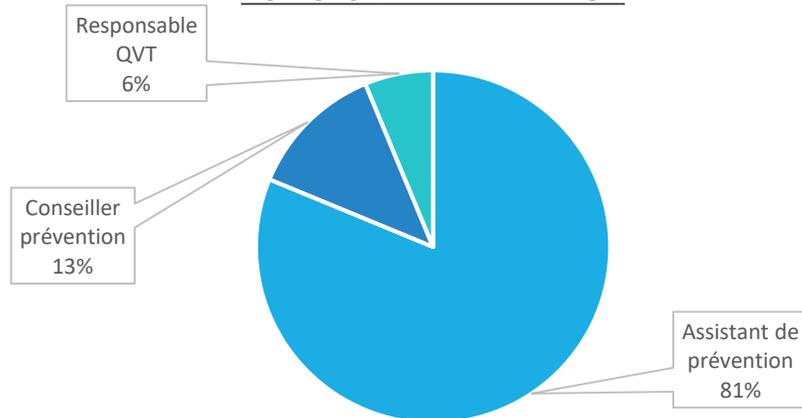
2 assistants de prévention ont pris leur fonctions au cours de l'année 2021 et ont reçu une lettre de mission.

Par ailleurs, la convention entre l'université et l'association interprofessionnelle de santé au travail (AIST 83) permet à l'université de bénéficier du personnel compétent en matière de santé (médecin, infirmier, psychologue).

REPARTITION DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PREVENTION SELON LEUR QUOTITE DE TRAVAIL CONSACREE A LA SST



ACTIONS DE FORMATION CONTINUE AU PROFIT DES ACTEURS DE LA PREVENTION



Les 2 nouveaux assistants de prévention ont pu bénéficier d'une partie de la formation initiale en 2021. Cette formation a été finalisé en début d'année 2022.

La formation initiale des assistants de prévention dure 5 jours. Elle est assurée conjointement par un formateur externe au ministère et par le conseiller prévention. Actuellement cette formation n'est pas uniformisée au sein du MESRI ni pour les assistants de prévention, ni pour les conseillers de prévention.

Au cours de l'année 2021, 16 actions de formation continue ont été réalisées au profit des AP, du CP et du responsable QVT.

Section 7 : Les instances de prévention

a) Les Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

En 2021 l'université a fonctionné avec un comité technique (CTEP) et un CHSCT. Ces instances cèderont leur place, en 2023, au comité social d'administration (CSA). Les questions de santé, sécurité et conditions de travail seront traitées par une formation spécialisée du CSA.

b) Membres des formations spécialisées et leur formation

COMPOSITION DES INSTANCES – REPRESENTANTS DU PERSONNEL				
	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.T.E.P	4	4	1	7
C.H.S.C.T	3	3	5	1

En 2021, 11 membres du CHSCT ont bénéficié d'une formation d'une durée de 5 jours. Cette formation était dispensée par un formateur externe au ministère et par le conseiller prévention. Cette formation n'est pas harmonisée au sein du MESRI mais organisée par le service formation de la direction des ressources humaines.

5 personnels sont nommés dans les deux comités.

Aucun membre du CHSCT n'a bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en 2021.

c) Agents et services couverts par le CHSCT



Section 7 : Les instances de prévention(suite)

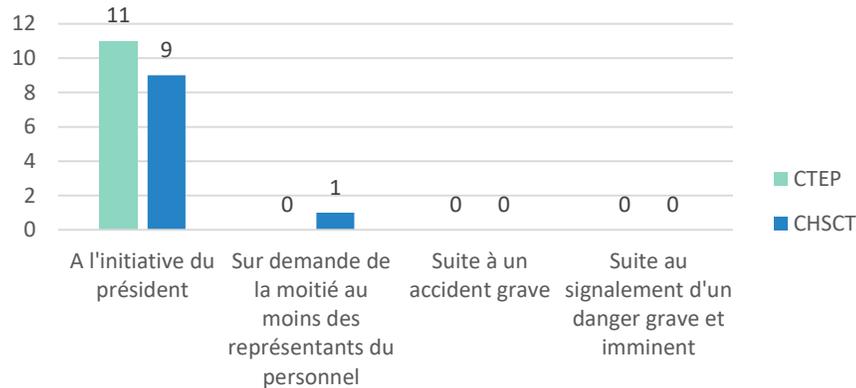
d) Réunions des instances

NOMBRE DE REUNIONS					
	2017	2018	2019	2020	2021
CTEP	12	9	9	11	11*
CHSCT	5	4	5	14	10**

*Dont 2 re convocations suite à vote défavorable unanime

**Dont 4 extraordinaires : 2 liés à la Covid-19, 2 liés à des situations individuelles

NOMBRE DE REUNIONS TENUES



Les CHSCT et les CTEP ont majoritairement été organisés à l'initiative du président de l'université.

Le conseiller de prévention a participé à l'intégralité des CHSCT qui se sont tenus.

NOMBRE DE RÉUNIONS (CHSCT) AVEC LA PARTICIPATION D'ACTEUR DE PRÉVENTION

ISST	2
AP / CP	10
Médecin du travail	5

e) Visites et enquêtes du CHSCT

2 visites de sites ont été effectuées dont le rapport a été étudié par le CHSCT.

Ces visites concernaient le site du bâtiment PI à Toulon :

- Bureaux de la scolarité au 2^{ème} étage du plot Coudon
- Bureaux administratifs au 4^{ème} étage du plot Faron
- Bureaux de la DIREP, du SUMPPS et la DEVE au 2^{ème} étage du plot BAOU
- Bureaux Co 301 et Co 302 (Personnels administratif)
- Bureau des techniciens INGEMEDIA et MMI

1 enquête a été réalisée suite à l'explosion survenue au sein du bâtiment X.

f) Recours à un expert certifié

Au cours de l'année 2021, l'université a eu recours une fois à l'inspecteur du travail pour un désaccord sérieux et persistant.

Il est également précisé qu'un audit a été mené par le cabinet Cohérence au sein d'une UFR.

Section 7 : Les instances de prévention (suite)

g) Saisine du CSA

Le CSA sera mis en place en 2023, il n'y a donc aucune saisine enregistrée pour 2021

h) Signalement d'un danger grave et imminent et droit de retrait

En 2021, aucun signalement d'un danger grave et imminent n'a été recensé.

Aucun droit de retrait n'a été exercé en 2021.

i) Documents reçus, consultations, études, avis

DOCUMENTS RECUS	
Rapports ISST	1
Lettres de mission d'AP	2
Rapports annuels des médecins	3

Le CHSCT est informé annuellement sur les accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans les services par le biais du bilan social et désormais dans le cadre du rapport social unique.

En 2021, le CHSCT a été consulté une fois sur des projets de règlement et de consignes au travers de l'étude du règlement intérieur du CHSCT et une fois sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail sur le projet IUT Renov.

CONSULTATION DU CHSCT EN 2021	
Sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.	0
Sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	1
Sur des projets de règlement et de consignes.	1
Sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	1

En 2021, 1 programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail a été étudié par le CHSCT et a fait l'objet d'un avis.

A partir de 2022 le programme annuel de prévention intégrera les troubles musculo squelettiques (TMS) ainsi que les risques psycho sociaux (RPS).

25 avis rendus par le CHSCT au cours de l'année 2021

Section 8 : Les commissions médicales

NOMBRE D'AGENTS AYANT DEMANDÉ À ÊTRE RECLASSÉ AU COURS DE L'ANNÉE SUITE À UNE INAPTITUDE LIÉE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE	
Agents ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur	0
Agents effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0
Agent effectivement reclassé au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur	0

En 2021, deux agents ont été considérés comme définitivement inaptes à leur emploi et dont le cas a été soumis pour avis aux instances médicales (comité médical ou commission de réforme). Suite aux commissions, aucun agent n'a demandé à bénéficier d'un reclassement. Ils ont été placés en retraite pour invalidité.

Aucun licenciement n'a été effectué pour inaptitude physique.

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE RECENSÉS SUR L'ANNÉE	
Femmes	13
Hommes	3

16 agents ont bénéficié de la mise en place d'un temps partiel thérapeutique afin de faciliter leur réintégration sur leur poste de travail.

Section 9 : Les actions de prévention

a) Inspection

INSPECTION	
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	0
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	1
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	1
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	0

En 2021, une visite de contrôle annuelle a été réalisée par l'ISST. Cette visite de contrôle a donné lieu à la transmission d'un rapport d'inspection.

L'université a apporté une réponse à l'ISST sur les mesures immédiates mises en œuvre.

b) Formation SST

Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre

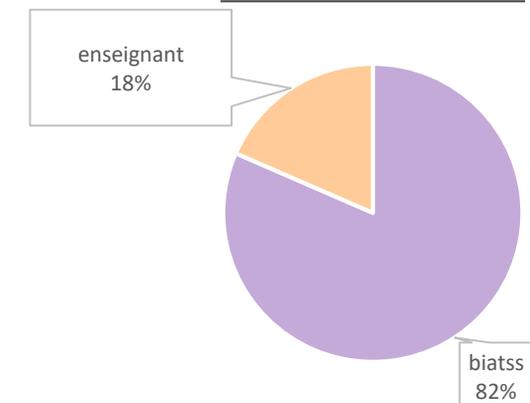
360*

En 2021, des formations SST ont été organisées suite à des événements graves. Suite à l'explosion survenue au sein du bâtiment X, des formations secourisme du travail et risques chimiques ont été mises en œuvre. 22 stagiaires ont participé à la formation sur les risques chimiques et 15 stagiaires à la formation secourisme au travail, soit 10 % des agents formés en matière de SST.

En 2021, nous comptabilisons 360 stagiaires ayant participé à des formations dans le domaine de la SST soit une augmentation de 22 % par rapport à 2020.

*Si un agent suit plusieurs formations, il sera dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

STAGIAIRES AYANT SUIVI DES FORMATIONS DANS LE DOMAINE SST



Section 9 : Les actions de prévention (suite)

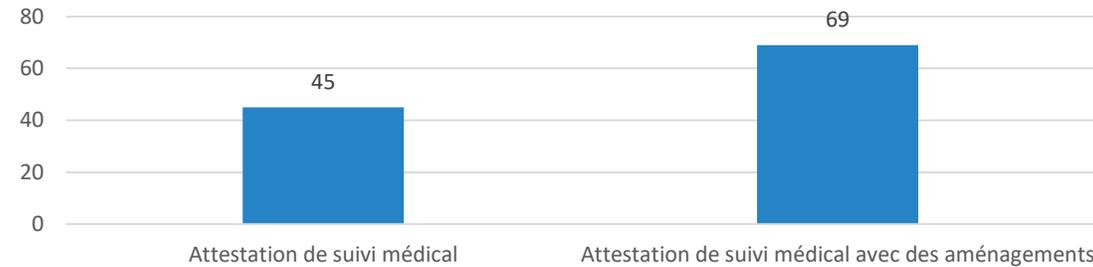
c) DUERP

DUERP	
Unité de travail ayant un DUERP	22
Unité de travail n'ayant pas de DUERP	28

Sur les 22 services ayant un DUERP, 16 ont été mis à jour annuellement

A partir de 2022, les DUERP intégreront un volet RPS.

DOCUMENT DE TRACABILITE DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES DONT AMIANTE



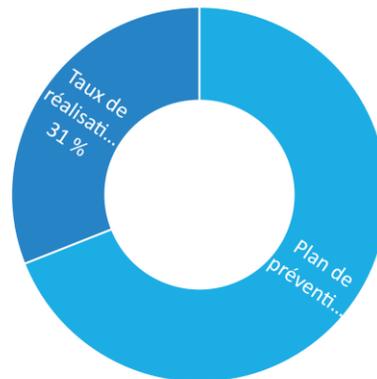
En 2021, 114 documents de traçabilité des expositions professionnelles ont été établis.

d) Actions de prévention

L'université de Toulon a mis en œuvre une démarche de prévention des RPS au sein de l'ensemble des services (46) en 2021.

Des actions de prévention des TMS seront mises en œuvre à partir de 2022.

Taux de réalisation du programme annuel de prévention



e) Risques psycho sociaux

NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU COURS DE L'ANNÉE

52

L'établissement a enregistré 22 signalements individuels et 1 signalement collectif qui concernait 30 personnels.

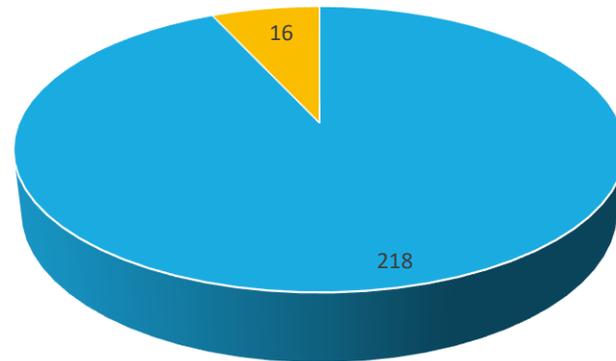
Section 10 : La médecine de prévention

En matière de médecine de prévention, l'université de Toulon fait appel à un service de santé au travail interprofessionnel : AIST.

3 Médecins s'occupent respectivement des sites de La Garde, Toulon et Draguignan.

En 2021, 218 visites médicales ont pu être réalisées soit 113 de plus qu'en 2020. 16 visites n'ont pas été honorées par les agents convoqués.

MEDECINE DE PREVENTION



■ Visites réalisées ■ Visites non effectuées

NOMBRE D'AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UNE VISITE MÉDICALE

Surveillance médicale particulière	94
Visite d'information et de prévention	47
Visite à la demande de l'agent (données AIST)	22
Visite à la demande de l'administration	55
Nombre total de visites réalisées	218

Les données relatives au nombre de visites médicales sont suivies au niveau de la direction des ressources humaines. Toutefois, les données liées au nombre de visites à l'initiative de l'agent ne sont pas toujours connues par la direction des ressources humaines. Le chiffre est donc extrait de l'outil de suivi de l'AIST qui n'est pas totalement fiable.

4 visites de site ont été réalisées par la médecine du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

VIII. Organisation du travail et temps de travail

CHIFFRES CLES 2021

Modalités de service

Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2021 selon les modalités de service							
Modalités de service	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Temps complet	259	139	398	187	280	467	865
Temps incomplet	18	6	24	10	15	25	49
Temps partiel sur autorisation	36	3	39	2	3	5	44
Temps partiel de droit	13		13	1	1	2	15
Temps partiel thérapeutique	5	1	6				6
Total	331	149	480	200	299	499	979

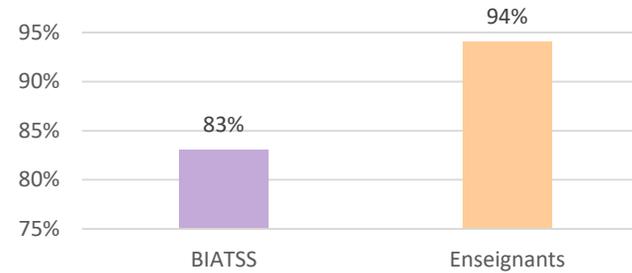
	Télétravail			
	2020		2021	
	F	H	F	H
Nombre de personnel BIATSS exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (régulier ou pour motif médical)				
	25	3	119	21
Total	28		140	

	Compte épargne temps au 31/12/2020			
	H	F	TOTAL	Ecart 2021/2020
Nombre d'agents	85	222	307	- 2
Solde (en jours)	2288	4610	6898	+ 865

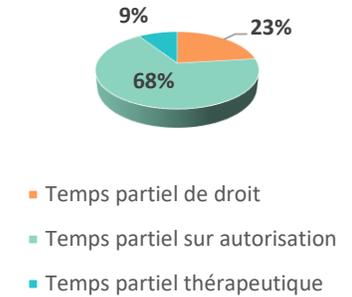
Section 1 : Les modalités de service

MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S.				ENSEIGNANTS	TOTAL
	A+	A	B	C	A	
temps complet	36	106	102	154	467	865
Temps incomplet	3	8	3	10	25	49
Temps partiel de droit		4	4	5	2	15
Temps partiel sur autorisation		7	7	25	5	44
Temps partiel thérapeutique		1	4	1		6
TOTAL	39	126	120	195	499	979

Taux d'agents à temps complet par population sur l'effectif total



Répartition des personnels à temps partiel par type de temps partiel

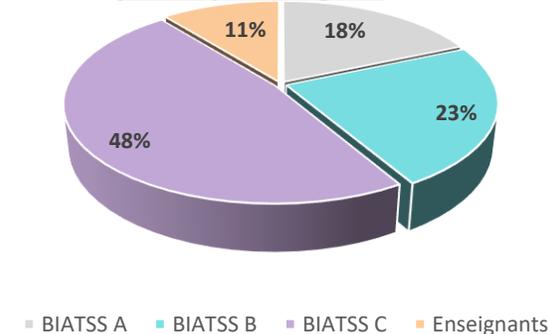


En 2021, 88% des personnels de l'université travaillent à temps complet : 83% des personnels B.I.A.T.S.S. et 94% des personnels enseignants.

Aussi, 49 agents ont un temps de travail incomplet soit 4 agents de plus qu'en 2020 : 2 ont une quotité de travail inférieure à 0,5 ETP, 39 ont une quotité de travail de 0,5 à moins de 0,8 ETP et 8 ont une quotité de travail de 0,8 ETP ou plus.

75 % des agents à temps partiel bénéficient d'un temps partiel à 80%.

Répartition des personnels à temps partiel par catégorie



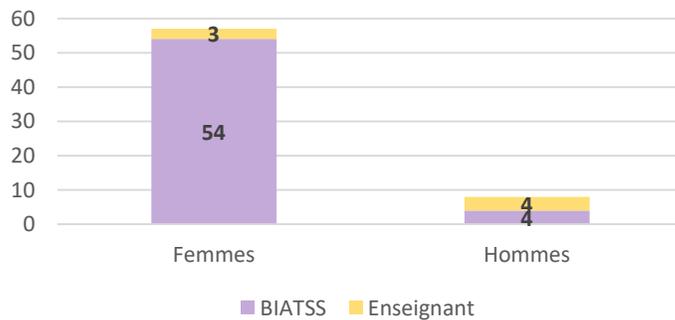
En 2021, 9% des temps partiels observés concernent des temps partiels thérapeutiques soit 3 points de plus qu'en 2021.

Le temps partiel sur autorisation concerne 68% des personnels à temps partiel (5 points de moins qu'en 2020), et 23% des personnels à temps partiel le sont de droit (3 points de plus qu'en 2020).

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 48% de la population.

Les personnels enseignants sont ceux qui bénéficient le moins d'un temps de travail à temps partiel avec 11%.

Répartition des agents travaillant à temps partiel par population et par sexe



Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2021, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 88 % des agents bénéficiant du dispositif soit 4 points de moins qu'en 2020.

Parmi les personnels enseignants, nous retrouvons autant d'hommes à temps partiel que de femmes.

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Type de télétravail	Nombre de jours par semaine	Femmes	Hommes	Total
Télétravail médical	1 jour	1		1
	2 jours	5		5
	4 jours		1	1
	5 jours	6		6
Télétravail Ponctuel	Non défini	42	20	62
Télétravail Régulier	1 jour	75	14	89
	2 jours	32	6	38
Total		161	41	202

202 agents soit 42 % de la population BIATSS ont bénéficié du dispositif de télétravail en 2021. En 2020 seul 28 agents exerçaient leur fonction dans le cadre du télétravail régulier ou médical contre 140 cette année.

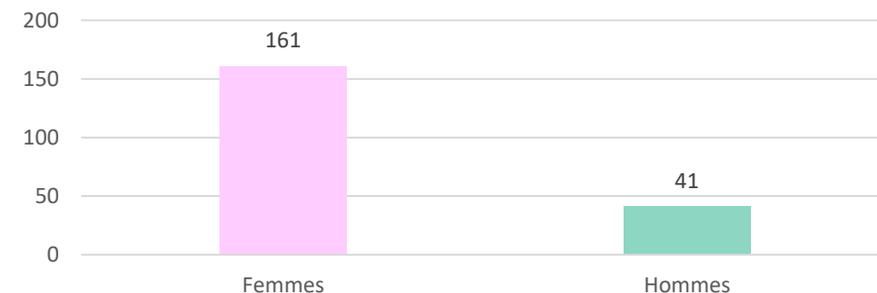
80 % des télétravailleurs sont des femmes.

44 % des télétravailleurs bénéficient d'un jour de télétravail par semaine.

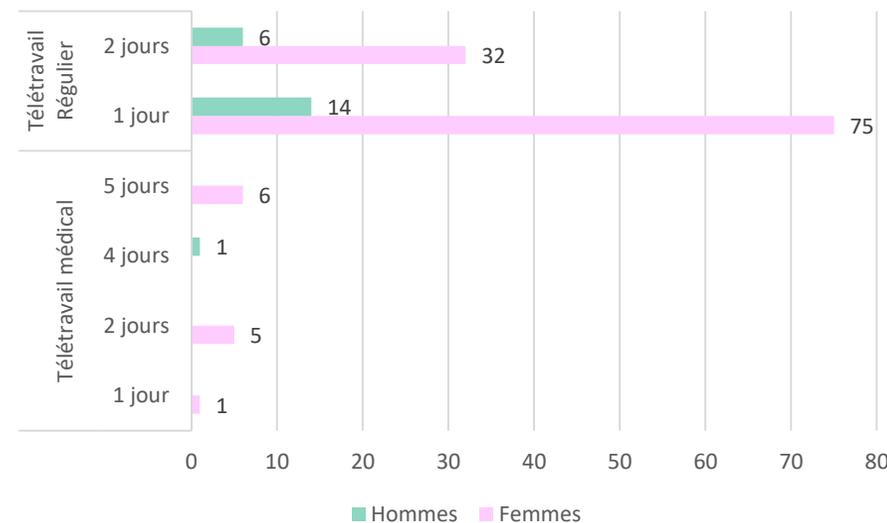
Les personnels de catégorie C représentent la part la plus importante des télétravailleurs avec 39 %.

En 2021, 33 nouvelles demandes de télétravail ont été formulées et acceptées dans le cadre de la campagne annuelle et concernaient : 29 femmes et 4 hommes.

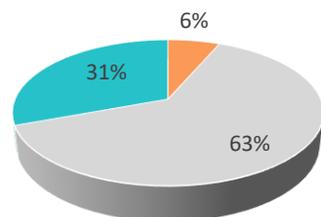
Répartition des télétravailleurs par sexe



Répartition des télétravailleurs par type et selon le nombre de jours

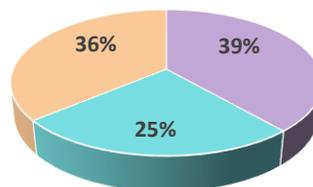


Répartition des télétravailleurs en fonction du type de télétravail



■ Télétravail médical ■ Télétravail régulier ■ Télétravail ponctuel

Répartition des télétravailleurs par catégorie



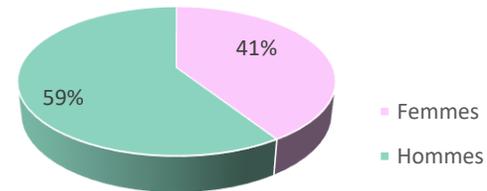
■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

Section 3 : Les heures supplémentaires et astreintes

Heures supplémentaires

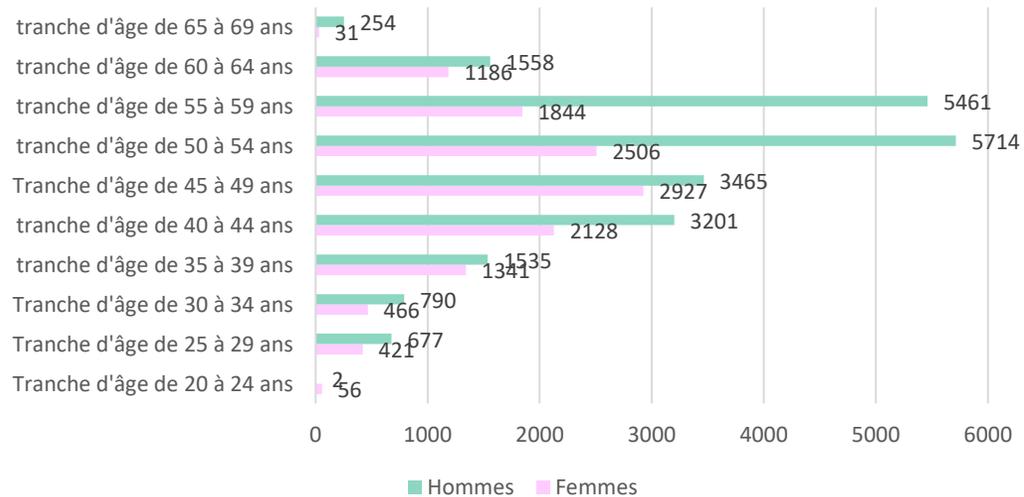
	Nombre d'agents	Volume d'heures
Femmes	146	12 906
Hommes	211	22 657
Total	357	35 563

Répartition des agents ayant effectué des heures supplémentaires



En 2021, 7 agents ont été soumis à des astreintes. Il s'agissait exclusivement de personnels masculins qui ont tous bénéficié d'un repos compensateur.

Répartition des heures supplémentaires effectuées selon la tranche d'âge et le sexe

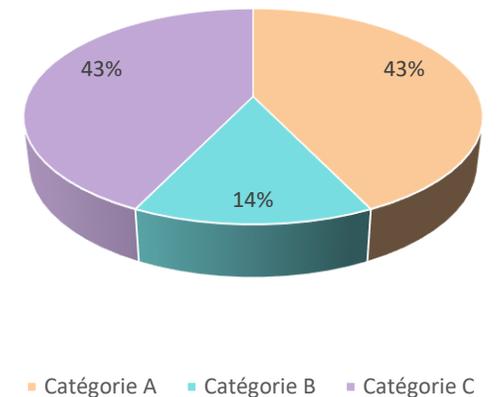


En 2021, 357 enseignants ont effectué des heures supplémentaires pour un total de 35 563 heures. L'ensemble de ces heures supplémentaires ont été rémunérées aux agents.

23 % des heures supplémentaires ont été effectuées par des agents ayant entre 50 et 54 ans.

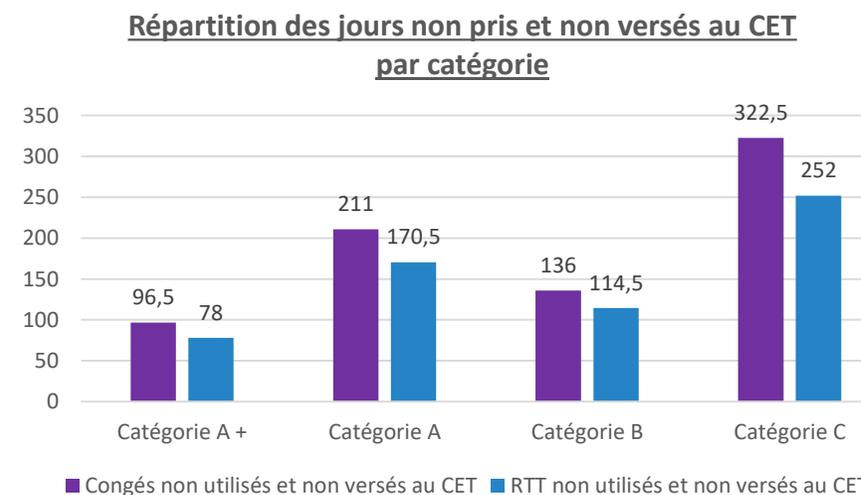
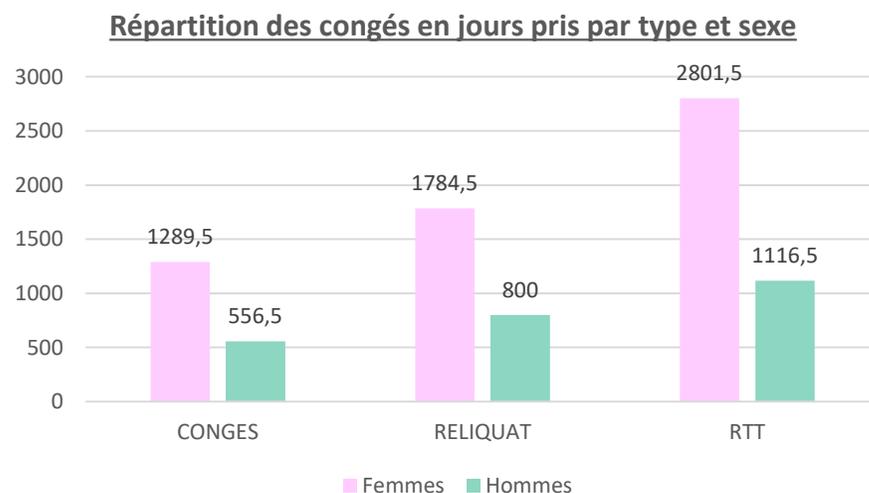
Une majorité d'homme ont effectué des heures supplémentaires cette année.

Répartition des agents soumis à des astreintes par catégorie



Nombre de jours de congés pris en 2021				
	CONGES	RELIQUAT	RTT	Total
Catégorie A +	141,5	148	232,5	522
Catégorie A	553	667,5	1028,5	2249
Catégorie B	462,5	740	1034,5	2237
Catégorie C	689	1029	1622,5	3340,5
Total	1704,5	2436,5	3685,5	7826,5

Nombre de jours de congés non pris et versés au CET en 2021			
	Congés non utilisés et non versés au CET	RTT non utilisés et non versés au CET	Total
Féminin	457	364	821
Masculin	309	251	560
Total	766	615	1381



Section 5 : Le compte épargne temps

Nombre total de compte épargne-temps ouverts au 31/12/2021 par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	% par rapport à l'effectif total
Catégorie A +	12	10	22	56%
Catégorie A	51	30	81	64%
Catégorie B	62	17	79	66%
Catégorie C	97	28	125	64%
Total	222	85	307	64%

Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT.

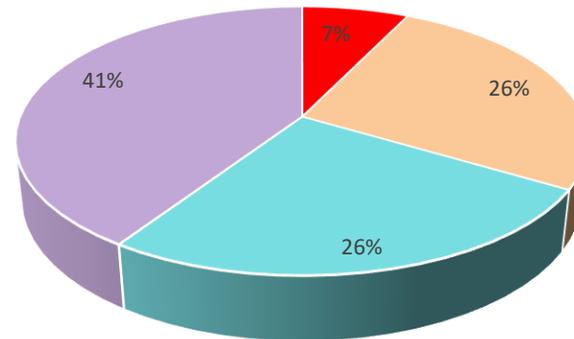
Ce dispositif concerne les personnels B.I.A.T.S.S. de l'établissement.

L'établissement dénombre 307 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2021 dont 34 C.E.T. ouverts au cours de l'année.

La catégorie C reste la catégorie la plus représentée dans les bénéficiaires de C.E.T.. Les personnels de catégorie C représentent 41% des personnels ayant un C.E.T. ouvert au 31/12/2021 soit 1 point de moins que l'an dernier. Les personnels de la catégorie A représentent eux 33% (+1) et ceux de la catégorie B représentent 26% (=).

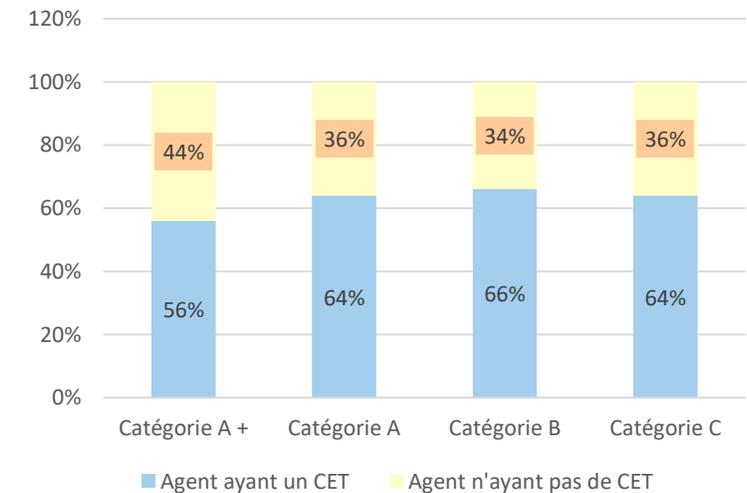
Bien qu'ils ne représentent que 26% des agents ayant un C.E.T. ouvert, la proportion des agents de catégorie B, disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante. En effet, parmi l'effectif global de cette catégorie, 66% disposent d'un C.E.T. contre 64% pour les agents de catégorie A, et 64% pour les agents de catégorie C.

Répartition par catégorie des agents ayant un CET ouvert au 31/12/2021



■ Catégorie A + ■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

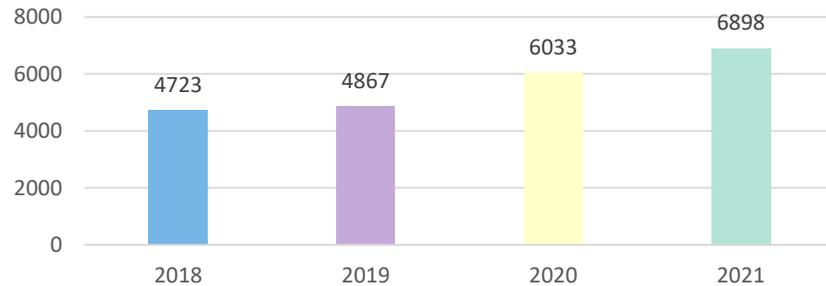
Répartition des CET ouverts par rapport à l'effectif de chaque catégorie



Section 5 : Le compte épargne temps(suite)

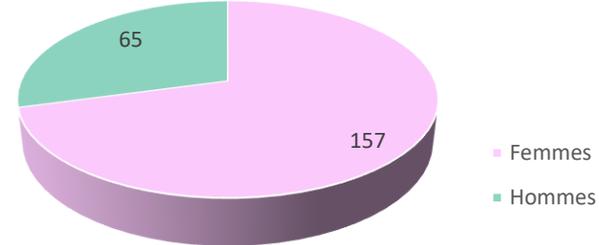
Nombre de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année		
	Stockés au 31 décembre	Dont versés au cours de l'année
Femmes	4610	1631
Hommes	2288	924
Total	6898	2555

Evolution du nombre de jour stockés sur CET au 31/12/2021

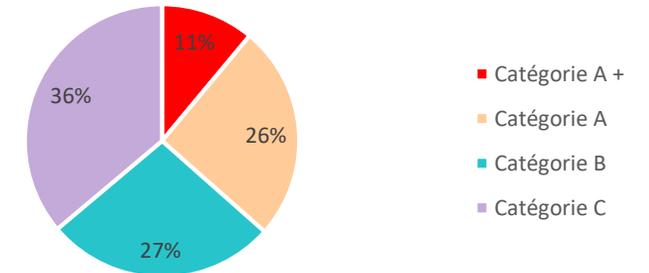


À l'instar des années précédentes, le nombre de jours stockés sur un C.E.T. au 31/12 est en hausse en 2021. En effet, l'établissement dénombre un total de 6898 jours stockés sur un C.E.T. contre 6033 en 2020, soit une hausse de 14%.

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps au cours de l'année



Répartition des agents ayant alimenté leur CET en 2021



En 2021, 2555 jours ont été versés sur un C.E.T. par 222 agents ce qui représente une moyenne d'environ 11,5 jours par agent à l'instar de l'année précédente.

Les personnels de catégorie A représentent la proportion la plus importante d'agents ayant alimenté leur C.E.T. en 2021.

Il est à noter que 85 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucune alimentation en 2021.

Section 5 : Le compte épargne temps (suite)

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les montants forfaitaires d'indemnisation (monétisation ou conversion au titre de la RAFP) des jours de congés non pris et déposés sur un compte épargne-temps ont été revalorisés à hauteur de 10€ brut supplémentaires. Ils s'élèvent désormais à :

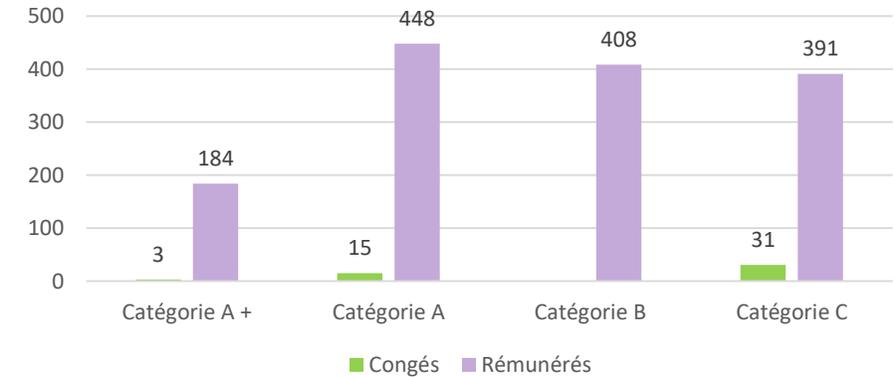
- 135 € par jour pour les agents de catégorie A ;
- 90 € par jour pour les agents de catégorie B ;
- 75 € par jour pour les agents de catégorie C.

Aussi, le seuil d'exercice du droit d'option est abaissé de 20 à 15 jours.

Catégorie	Valeur journalière brute du jour de congé non pris	Montant brut – Indemnisation des jours de congés non pris		Nombre de jours indemnisés		Nombre d'agent	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Hommes
A	135 €	40 905 €	44 415 €	303	329	37	26
B	90 €	23 850 €	12 870 €	265	143	35	13
C	75 €	17 400 €	11 925 €	232	159	39	13
Total		82 155 €	69 210 €	800	631	111	52
Total général		151 365 €		1431		163	

En 2021, 1431 jours initialement placés sur un C.E.T ont fait l'objet d'une indemnisation au profit de 163 agents soit 228 jours et 59 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 928,70 € en 2021 contre 1185 € en 2020.

Nombre de jours des comptes épargnes temps consommés au cours de l'année par type de consommation



Catégorie	Nombre d'agent		Nombre de jours de C.E.T. consommés sous forme de congés	
	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2	0	18	
B	0	0		0
C	2	0	31	0
Total général	4		49	

En 2021, 49 jours de CET ont été consommés sous forme de congés au cours de l'année soit 65 de moins qu'en 2020. 4 agents en ont bénéficié, ce qui représente une moyenne de 12,3 jours par agent contre 11,4 l'an dernier.

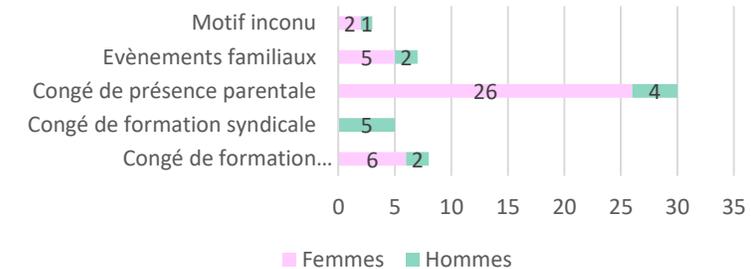
Section 6 : Les absences hors raison de santé

Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et par catégorie					
Motif	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congé de formation professionnel, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences	2		12	2	16
Congé de formation syndicale		31	9		40
Congé de présence parentale		31	23	82	136
Evènements familiaux	8	6	18	10	42
Motif inconnu	14		6		20
Total	24	68	68	94	254

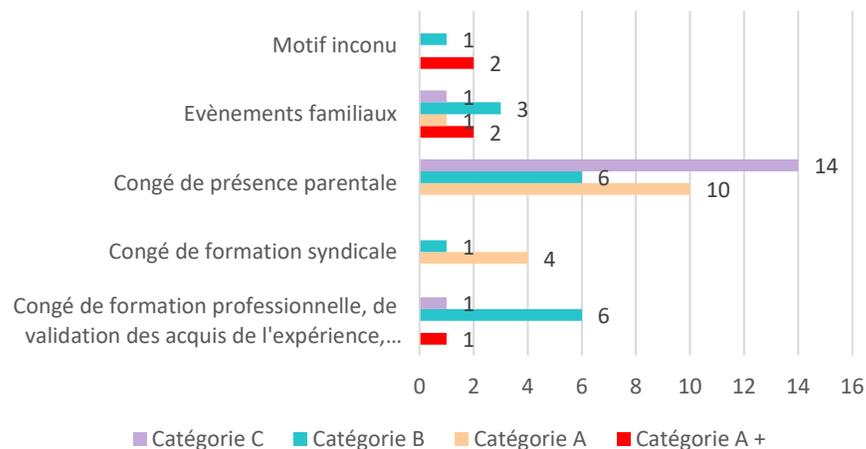
En 2021, 53 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé.

Les absences les plus importantes en nombre de journée concernent les absences de présence parentale avec un total de 136 jours pour 30 agents soit une moyenne de 4,5 jours par agent.

Nombre d'agent ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif



Nombre d'agent ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif



En 2021, 39 agents ont bénéficié d'un congé maternité, paternité, de naissance ou d'un congé parental pour un total de 3609 jours parental soit 19 agents de plus qu'en 2020 et 115 jours.

Dans les absences supérieures à 6 mois, 9 agents étaient en disponibilité pour une durée de 2704 jours.

Absence supérieur à 6 mois

Type de congé	Agent de cat A	Agent de Cat B	Agent de cat C	Nombre total d'agent	Nombre de jours d'arrêt
Congé maternité	12	3	8	23	2804
Congé paternité et d'accueil de l'enfant	6		2	8	80
Congé de naissance		5		5	10
Congé parental	2		1	3	715
Disponibilité pour accompagnement des personnes en situation de dépendance	1			1	360
Disponibilité pour convenance personnelle	4	2	2	8	2344
Total	25	10	13	48	6313

IX. Action sociale

CHIFFRES CLES 2021

Données restauration :

1522 repas (+214)



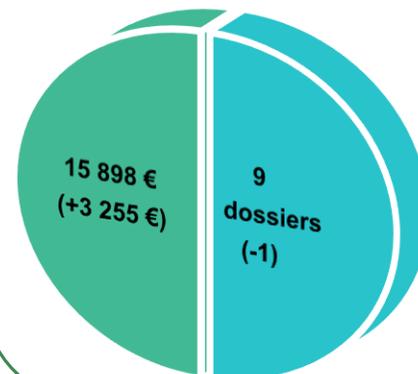
Données SUAPS (2020/2021) :

100 adhérents (+5)

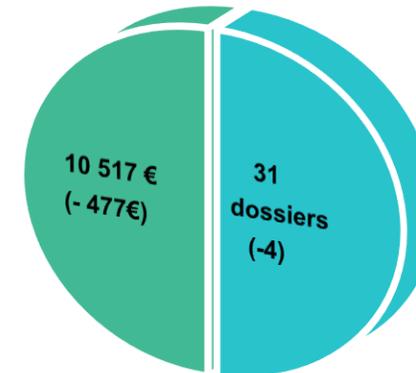


Données Action sociale :

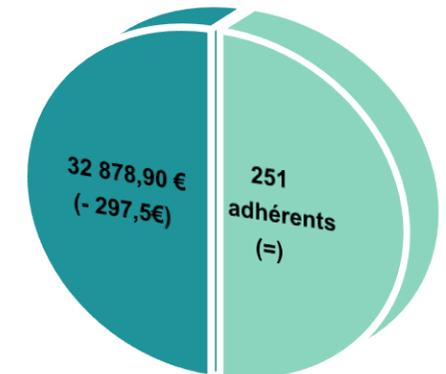
Prestations interministérielles (PIM)



Prestations d'action sociale d'initiative universitaire ASIU



Données CACL :

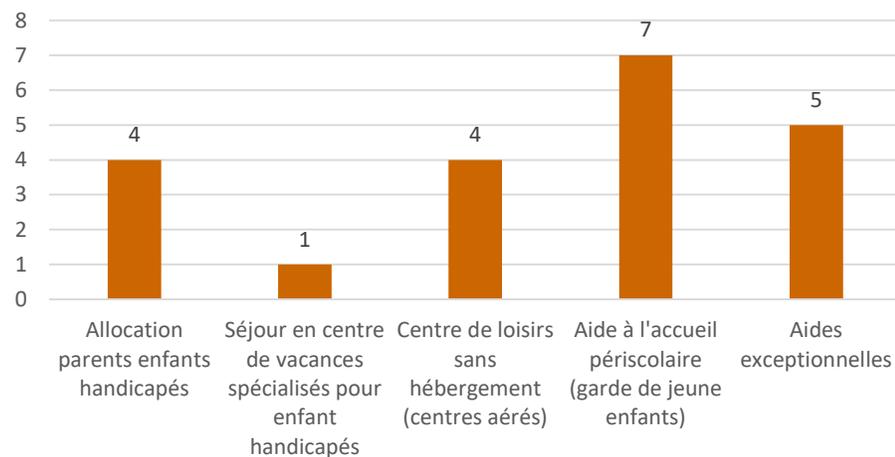


Nombres d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation				
Type d'aide	Motif	Femmes	Hommes	Total
Prestations interministérielles (PIM)	Allocation parents enfants handicapés	2	2	4
	Séjour en centre de vacances spécialisés pour enfant handicapés	1		1
	Prestation repas			1522
	Centre de loisirs sans hébergement (centres aérés)	3	1	4
Prestations d'aide sociales d'initiative universitaire	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeune enfants)	5	2	7
	Aide aux frais de restauration scolaire	14	5	19
	Aides exceptionnelles	3	2	5
Total		28	12	40

En 2021, 40 agents ont bénéficié de prestations sociales. La majorité de ces prestations sont sollicitées par des personnels féminin (70%).

47 % des agents ayant bénéficié des prestations sociales, ont bénéficié d'une aide aux frais de restauration scolaire.

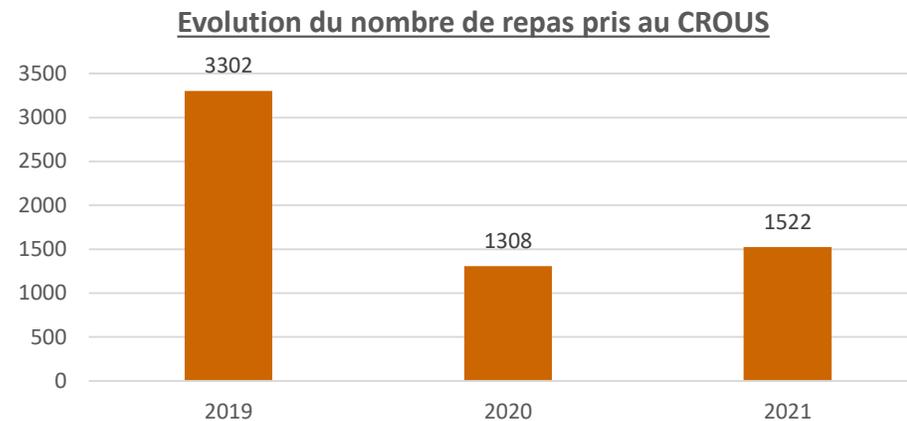
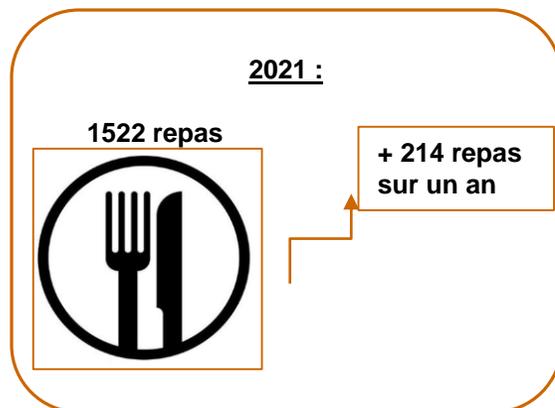
Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales par type de prestation



Le montant total des prestations sociales accordées en 2021 s'élève à 19 312 € hors repas dont 10 517 € (54%) de prestations d'aides sociales d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2021 soit une baisse de 477 €.

Le nombre de bénéficiaires des ASIU est identique pour les aides relatives aux frais de restauration scolaire, et a diminué pour les aides liées au périscolaire (-2 bénéficiaires) et pour les aides exceptionnelles (-2 bénéficiaires)

Montant des prestations sociales mises en œuvre en 2021		
Type d'aide	Intitulé de la prestation	Montant
Prestations interministérielles (PIM)	Allocation parents enfants handicapés	8 019,00 €
	Séjour en centre de vacances spécialisés pour enfant handicapés	
	Prestation repas	7 103,00 €
	Centre de loisirs sans hébergement (centres aérés)	776,00 €
Prestations d'aides sociales d'initiative universitaire	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeune enfants)	801,00 €
	Aide aux frais de restauration scolaire	5 166,00 €
	Aides exceptionnelles	4 550,00 €
Total		26 415,00 €



On observe une légère hausse du nombre de repas pris au C.R.O.U.S. par les personnels de l'université (+ 214). Cette augmentation peut s'expliquer par l'amélioration progressive du contexte sanitaire en 2021.

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,29 € en 2021, pour les agents dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1,80€ pour les agents dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation des agents

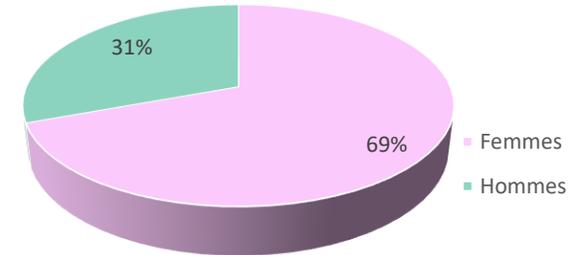
Le prix du repas pour les agents ayant un INM inférieur à 465 revient donc 3,41 € et pour les agents ayant un INM supérieur à 6,50 €.

Section 3 : Le comité associatif culture et loisirs (CACL)

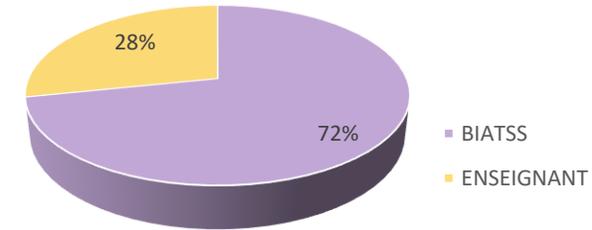
Personnels inscrits au CACL en 2021 (hors retraités)			
Population	Femmes	Hommes	Total
BIATSS	140	40	180
ENSEIGNANT	34	37	71
Total	174	77	251

En 2022, le CACL comptabilise 251 adhérent (hors retraités) soit le même chiffre que l'année précédente. Près de 72 % des adhérents sont des personnels BIATSS et 69 % des femmes.

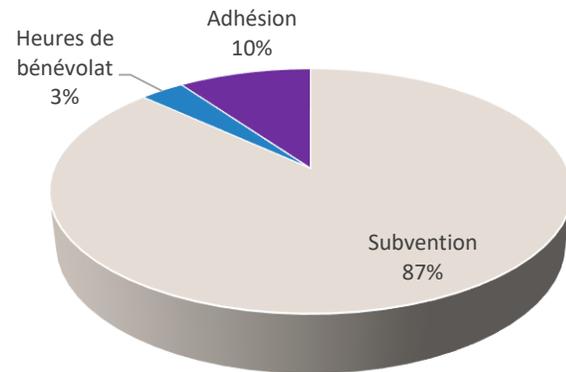
Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2021 par sexe



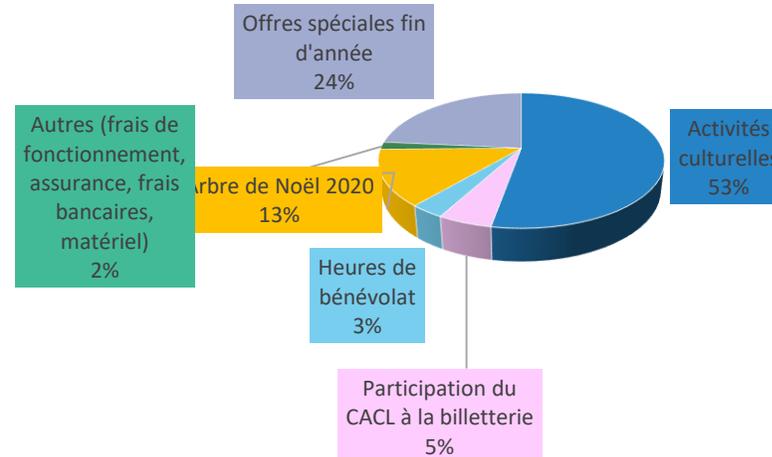
Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2021 par population



Répartition des recettes du CACL en 2021 par type



Répartition des dépenses du CACL en 2021 par type d'activité



Le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) est subventionné de manière globale à hauteur de 28 500€ par l'université, soit la même somme qu'en 2020. Cette subvention représente 87 % des recettes du comité pour l'année 2021.

En 2021, les postes de dépenses les plus importants pour le CACL sont la participation aux activités culturelles et les offres spéciales de fin d'année (cartes cadeaux, espace game, etc...), qui représentent respectivement 17 368,60 € et 7 738,55€.

En raison de la crise sanitaire, l'évènement sur site de l'arbre de Noël n'a pas pu être organisé, ce qui explique le faible volume de dépenses sur ce poste

Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives

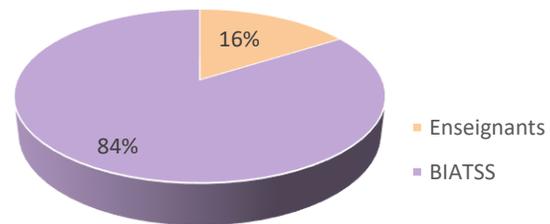
En 2020/2021, 100 agents de l'université (hors retraités) sont inscrits au SUAPS soit 5 agents de plus que l'année précédente.

La majorité des inscrits sont des personnels BIATSS (84%) et féminins (75%). Les enseignants et les hommes représentent respectivement 16% et 25% des inscrits.

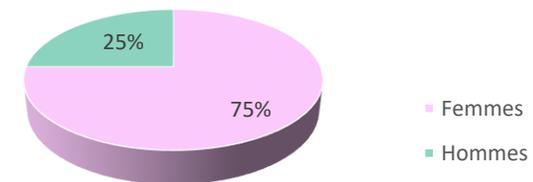
On observe une hausse du nombre de BIATSS inscrits (+15) et à l'inverse une baisse du nombre de d'enseignants inscrits (-10).

Personnels inscrits au SUAPS en 2020/2021				
Population	Nombre d'inscrits			Part de la population totale
	H	F	TOTAL	
BIATSS	17	67	84	17%
ENSEIGNANTS	8	8	16	3%
Total	25	75	100	10%

Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2020/2021 par population



Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2020/2021 par sexe

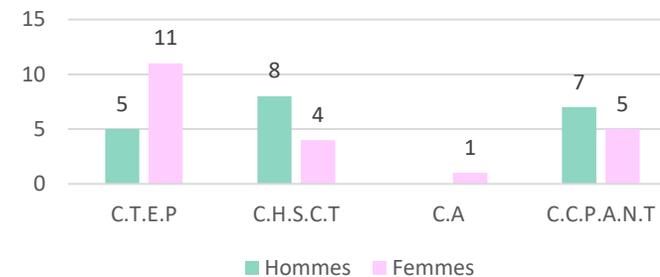


X. Dialogue social

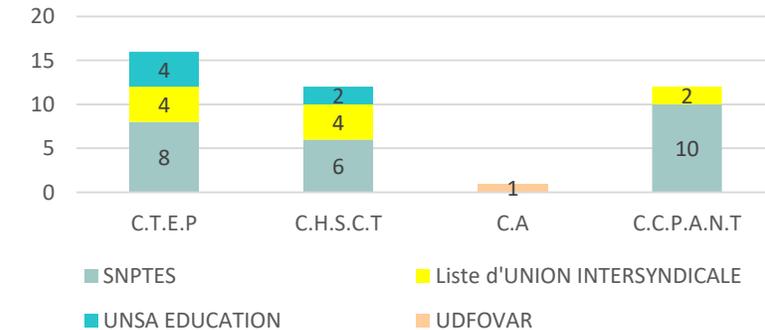
CHIFFRES CLES 2021

Nombre de représentants du personnel par type d'instance			
	Titulaires	Suppléants	Total
C.T.E.P	8	8	16
C.H.S.C.T	6	6	12
C.A	1		1
C.C.P.A.N.T	6	6	12
Total	21	20	41

Répartition du nombre de représentants du personnel par type d'instance et par sexe

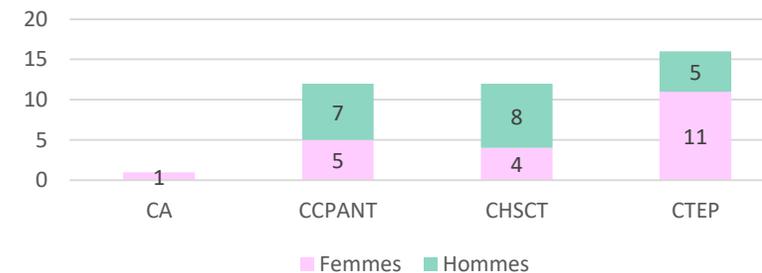


Répartition du nombre de représentants du personnel par type d'instance et par organisation syndicale



Nombre de réunion des instances au cours de l'année	
C.T.E.P	11
C.H.S.C.T	10
C.A	7
C.C.P.A.N.T	1
Total	29

Répartition du nombre de représentants du personnel par type d'instance et sexe



Section 1 : Les moyens syndicaux

Les élections des représentants des personnels ont eu lieu en fin d'année 2018, les prochaines élections auront lieu en 2022.

Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2020

<u>Surface locative en m²</u>	<u>Valeur locative annuelle HT</u>
97 m ²	8 730€

Deux nouveaux locaux ont été mis à disposition des organisations syndicales en 2020 portant la surface locative à 97m² (+23,5m²) et la valeur locative annuelle HT à 8730€ (+2115€)

Nombre de journées d'autorisation d'absence déclarées et accordées en 2020

<u>Motif de l'absence</u>	<u>Nombre de jours</u>
Convocation syndicale	24,5
Congé de formation syndicale	25
<u>TOTAL</u>	<u>49,5</u>

En 2021, 49,5 journées d'autorisation d'absence pour raisons syndicales ont été déclarées et accordées, soit 10,5 jours de plus qu'en 2020.

Volume annuel du contingent global de crédit temps syndical prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982

<u>Sexe</u>	<u>Effectif</u>	<u>ETP</u>
Femmes	5	0,35
Hommes	6	1,21
Total	11	1,56

Pour l'année universitaire 2020/2021, les moyens accordés aux syndicats représentent 1,56 ETP contre 1,83 ETP en 2019/2020.

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2021

<u>Nombre de jours</u>	<u>Nombre de grévistes</u>
1	2
<u>TOTAL</u>	<u>2</u>

En 2021, une journée de grève a été recensée pour laquelle 2 agents se sont déclarés grévistes.



GLOSSAIRE

❖ A	
A.A.E. / A.P.A.E.	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur / Attaché principal
A.C. E.P.S.C.P.	Agent comptable des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
A.D.J.A.E.N.E.S.	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.M.E.N.E.S.R.	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
A.E.N.E.S.	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.S.I.	Assistant ingénieur
A.S.I.U.	Aide sociale d'initiative universitaire
A.S.S.A.E.	Assistant de service social des administrations de l'état
A.T.E.R.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
A.T.E.R. M.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à 50%
A.T.R.F.	Adjoint technique de recherche et formation
A.T.S.S.(ex AENES)	Personnels administratifs, techniques, santé et de service
❖ B	
B.I.A.T.S.S.	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé
B.I.B.A.S. / B.A.S.	Bibliothécaire assistant spécialisé
B.O.E.	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
B.U.	Bibliothèque universitaire
❖ C	
C.A.	Conseil d'administration
C.A.C.L.	Comité associatif culture et loisirs
C.C.P.A.N.T.	Commission consultative paritaire des agents non titulaires

C.D.D	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
❖ D	
D.A.J.I.	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
D.A.S.	Direction administrative de site
D.A.S. P.I.	Direction administrative de site Porte d'Italie
D.A.F.	Direction des affaires financières
D.F.P.A.	Direction de la formation professionnelle et de l'alternance
D.G.S.	Direction générale des services
D.I.R.E.P.	Direction de la recherche et des projets
D.P.S.T.	Direction du patrimoine et des services techniques
D.R.H.	Direction des ressources humaines
D.S.I.U.N.	Direction du système d'information et des usages numériques
❖ E	
Effectifs physiques	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année
E.T.P.	Équivalent temps plein : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail
E.T.P.T.	Équivalent temps plein travaillé : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année

❖	G	
G.I.P.A.		Garantie indemnité du pouvoir d'achat
❖	I	
I.G.E.		Ingénieur d'études
I.G.R.		Ingénieur de recherche
I.N.F. E.N.E.S.		Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
I.N.M.		Indice net majoré
I.T.R.F.		Ingénieur, technicien de recherche et formation
I.U.T.		Institut universitaire de technologie
❖	M	
M.C.F.		Maître de conférences
❖	N	
N.B.I.		Nouvelle bonification indiciaire
❖	P	
P.C.A.		Prime de charges administratives
P.E.D.R. (ex P.E.S.)		Prime d'encadrement doctoral et de recherche (ex prime d'excellence scientifique)
P.E.P.S.		Professeur d'éducation physique et sportive
P.I.M.		Prestation interministérielle
P.L.P.		Professeur de lycée professionnel
P.R.A.G.		Professeur agrégé
P.R.C.E.		Professeur certifié
P.R.E.N.		Professeur de l'école nationale supérieure d'arts et métiers

P.R.E.S.		Prime de recherche et d'enseignement supérieur
P.R.P.		Prime de responsabilité pédagogique
P.R.		Professeur des universités
❖	R	
RIME		Référentiel interministériel des métiers de l'état
R.Q.T.H.		Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
❖	S	
S.A.E.N.E.S.		Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
S.C.D.		Service commun de la documentation
S.I.H.A.M.		Système d'information des ressources humaines de l'UTLN
S.P.E.A.		Socio professionnel enseignant associé
S.R.I.		Service des relations internationales
S.U.A.P.S.		Service universitaire des activités physiques et sportives
S.U.M.P.P.S		Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
❖	T	
T.I.B.		Traitement indiciaire brut
❖	U	
U.F.R.		Unité de formation et de recherche
U.T.L.N.		Université de Toulon