

## Le conseil d'administration de l'université de Toulon

*Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L712-3 7<sup>o</sup>bis et L951-1-1 ;*

*Vu le code général de la fonction publique ;*

*Vu le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État ;*

*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-2023-15 relative à l'élection du président de l'université de Toulon ;*

*Vu le débat en CSA EP du 17 octobre 2023 sur le rapport social unique réalisé au titre de l'année 2022 ;*

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 mesdames Sophie Marlier-Diebling, directrice des ressources humaines, et 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 qu'il a été présenté devant le comité social d'administration ;

Après en avoir délibéré par 20 voix pour et 3 abstentions, sur 23 membres présents et représentés ;

### APPROUVE

#### Article 1 : Rapport social unique réalisé au titre de l'année 2022

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique de l'établissement réalisé au titre de l'année 2022, tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence  
**CA-2023-95**

Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et transmise  
au recteur de région académique, 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](http://www.telerecours.fr)

**23 membres sont présents (10) ou représentés (13) à l'ouverture de la séance**

Liste des membres élus présents (P), représentés (R) et absents (A)			Représenté par
ARAB Madjid	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
BERENGER Valérie	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	A	
BIGNON Mireille	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
BONFILS Philippe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	A	
BRUSORIO Marjorie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	R	DE DAVID- BEAUREGARD Odile
<b>CAVANNA Robert (T)</b> MANSOUR Cheikh (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Métropole TPM	R	KOCOGLU Yusuf
<b>CHIAPELLO Bruno (T)</b> DE SAINT JACOB Alice (S)	Collège C : Usagers	R	PERROT Yannick
DE DAVID-BEAUREGARD Odile	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
<b>DURSAP Julie (T)</b> BELLANTE Chloé (S)	Collège C : Usagers	R	LEMOINE Dorian
GAILLARD DE VILLAINÉ Laurence	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
GOMEZ-BASSAC Valérie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	R	GAILLARD DE VILLAINÉ Laurence
HUDELOT GUIZIEN Fabienne	Collège des personnalités extérieures (Représentant des organisations représentatives des salariés) – CFE/CGC	P	
JOLIVET Kilian (T) MALABREDA Carla (S)	Collège C : Usagers	A	
KBAIER Jean-Yves	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés) – ENNOVIA	R	HUDELOT GUIZIEN Fabienne
KOCOGLU Yusuf	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	
LACROUX François	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	A	
<b>LEMOINE Dorian (T)</b> RUBY Clément (S)	Collège C : Usagers	P	
LEROUX Xavier	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	P	
<b>MAHALI Mohamed (T)</b> ALEMAGNA Claude (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Région Sud-PACA	R	KOCOGLU Yusuf
MATTEUDI Mireille	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire) – Lycée général et technologique Beaussier	R	HUDELOT GUIZIEN Fabienne
MOSER Laurent	Collège des personnalités extérieures (Personne assurant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise) – Naval Group	A	
PANATI Annalisa	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	R	VERCRUYSSSEN Fabrice
PERROT Yannick	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	P	
<b>PHILIPPE Aurélie (T)</b> PASQUALINI Nathalie (S)	Collège des personnalités extérieures – CNRS	R	DE DAVID- BEAUREGARD Odile
QUILICI Lætitia (T) BERNARDINI Véronique (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Département du Var	A	
SEILLIER Sabine	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	A	
SORIANO Thierry	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	R	LEROUX Xavier
VALLIER Jean-Marc	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	R	LEROUX Xavier
VALMALETTE Jean-Christophe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	R	VERCRUYSSSEN Fabrice
VERCRUYSSSEN Fabrice	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	P	



---

Rapport social unique 2022

Avant-propos	page 3	Section 2.1 Rémunération des personnels sur emploi permanent	page 49
Les données clés de l'université	page 4	Section 2.2 Rémunération des personnels sur emploi non permanent	page 50
<b>I. Les emplois</b>	<b>page 5</b>	Section 2.3 : Rémunération des personnel, écarts de rémunération	page 51
Chiffres clés 2022	page 7	<b>VI. Santé et sécurité au travail</b>	<b>page 52</b>
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2022 en ETPT	page 8	Chiffres clés 2022	page 54
Section 2 : Les effectifs physiques gérés	page 9	Section 1 : Les congés maladie des personnels	page 55
Section 3 : Les effectifs physiques en fonction	Page 10	Section 2 : La mission handicap	page 57
Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction	page 11	Section 3 : Les risques professionnels	page 58
Section 3.2 : Les effectifs enseignants en fonction	page 16	Section 4 : Les dispositifs de signalement	page 60
Section 4 : Les effectifs rémunérés	page 18	Section 5 : La protection fonctionnelle	page 61
<b>II. Le recrutement</b>	<b>page 19</b>	Section 6 : Les acteurs de la prévention	page 62
Chiffres clés 2022	page 21	Section 7 : Les instances de prévention	page 63
Section 1 : Les personnels fonctionnaires	page 22	Section 8 : Les commissions médicales	page 66
Section 2 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent	page 23	Section 9 : Les actions de prévention	page 67
Section 3 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi non permanent	page 24	Section 10 : La médecine de prévention	page 68
<b>III. Les parcours professionnels</b>	<b>page 25</b>	<b>VII. Organisation du travail et temps de travail</b>	<b>page 69</b>
Chiffres clés 2022	page 27	Chiffres clés 2022	page 70
Section 1 : La mobilité	page 28	Section 1 : Les modalités de service	page 71
Section 2 : Avancement et promotion	page 31	Section 2 : Le télétravail	page 74
Section 2.1 : La carrière des personnels BIATSS : promotion de grade	page 32	Section 3 : Les heures complémentaires ENS / vacances administratives BIATSS	page 76
Section 2.2 : La carrière des personnels BIATSS : promotion par corps	page 33	Section 4 : Les astreintes	page 77
Section 2.3 : La carrière des enseignants (enseignants chercheurs et second degré)	page 34	Section 5 : Les congés des personnels BIATSS	Page 78
Section 3 : Les départs de personnel	page 36	Section 6 : Le compte épargne temps	page 80
<b>IV. La formation</b>	<b>page 37</b>	Section 7 : les absences hors raison de santé	page 83
Chiffres clés 2022	page 37	<b>VIII. Action sociale</b>	<b>page 84</b>
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels	page 39	Chiffres clés 2022	page 85
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation	page 40	Section 1 : Bilan de l'activité de l'assistante sociale	page 86
Section 3 : Les journées de formation	page 42	Section 2: Les aides sociales	page 88
<b>V. La rémunération</b>	<b>page 43</b>	<b>IX. Dialogue social</b>	<b>page 89</b>
Chiffres clés 2022	page 45	Chiffres clés 2022	page 90
Section 1 : La masse salariale	page 46	Section 1 : Les moyens syndicaux	page 91
Section 2 : La rémunération des personnels	page 47	<b>Glossaire</b>	<b>page 92</b>

Cette deuxième édition du rapport social unique (RSU) de l'université de Toulon, conformément au décret du 30 novembre 2020, est établie à partir des données contenues dans la base de données sociales. Il fournit une vision globale de la situation de l'ensemble des personnels de l'Université de Toulon sur des thématiques telles que les emplois, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, la santé et la sécurité au travail, la rémunération, l'organisation du travail, l'action sociale et le dialogue social. Il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et faire évoluer nos plans d'actions. Au-delà de la photographie annuelle, il permettra également de suivre la dynamique de l'établissement à travers les évolutions des indicateurs dans le temps.

Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont alimentées les réflexions définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en lien avec les lignes directrices de gestion. Il est conçu comme un outil au service du dialogue social et de la politique de gestion et de valorisation des ressources humaines. Le RSU s'impose également comme un support de réflexion pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEC) ; il permet ainsi d'analyser l'accompagnement dans la carrière et fournit des informations précieuses sur les conditions de travail des personnels. Il permet de visualiser la situation comparée des femmes et des hommes et prend également en compte les données relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Le RSU, réalisé chaque année, est présenté au comité social, puis au conseil d'administration. Il est rendu public et constitue, à ce titre, un outil d'information, de transparence et de développement de la connaissance partagée de notre établissement. Le document qui vous est proposé est le fruit d'un travail collaboratif coordonné par le pôle GPEC et valorisation des Ressources Humaines de la Direction du pilotage et de la valorisation des Ressources Humaines. Je souhaite remercier l'ensemble des personnels qui ont contribué à la collecte et à l'analyse des informations.

Je vous souhaite une bonne lecture du RSU 2022 de l'Université de Toulon.

Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon





# Les données clés de l'université



**11418**

Étudiantes et étudiants  
(année universitaire 2021/2022)



**1020**

Personnels titulaires et  
contractuels  
(au 31/12/2022)

**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 ; 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 (DFPA)

# I. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

---

Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du **31/12/2022**, 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, néanmoins le ministère élargit les possibilités de recourir à ces personnels.

## **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.**

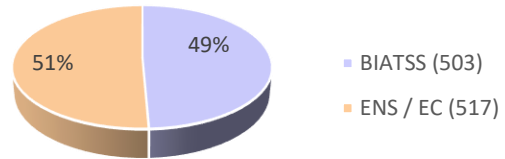
Ce sont les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (B.I.A.T.S.S.) de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

## **ENSEIGNANTS :**

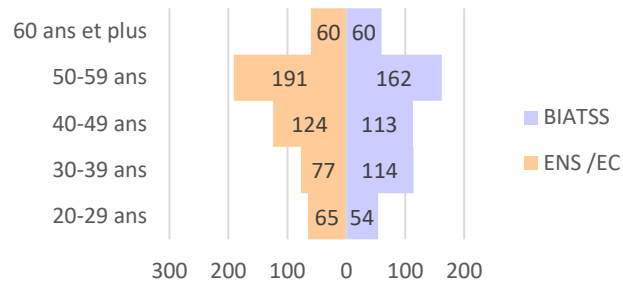
Ce sont les personnels enseignants et enseignants chercheurs employés pour dispenser des formations de niveau supérieur.



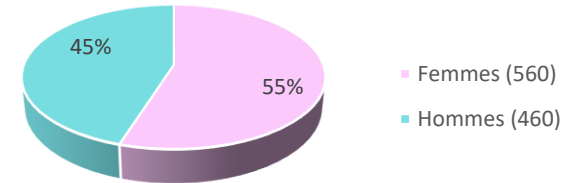
**Répartition des personnels en fonction au 31/12/2022 par population**



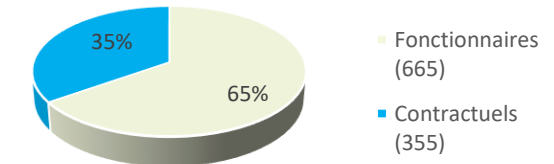
**Pyramide des âges des effectifs physiques en fonction au 31/12/2022**



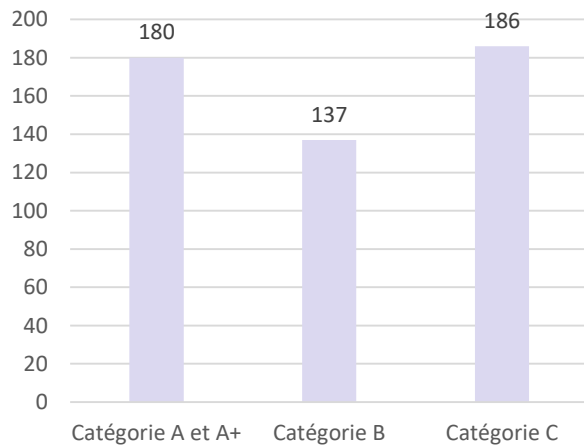
**Répartition des personnels en fonction au 31/12/2022 par sexe**



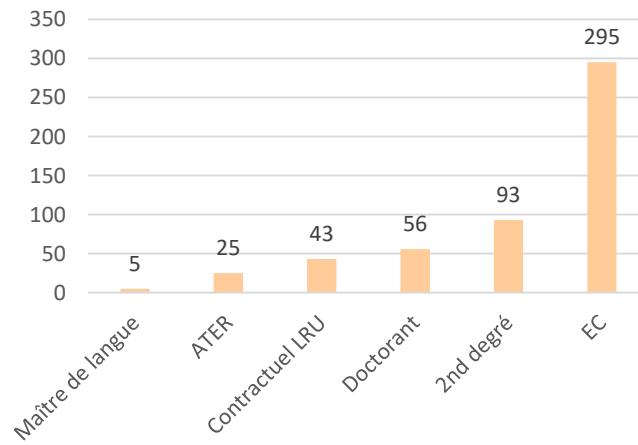
**Répartition des personnels en fonction au 31/12/2022 par statut**



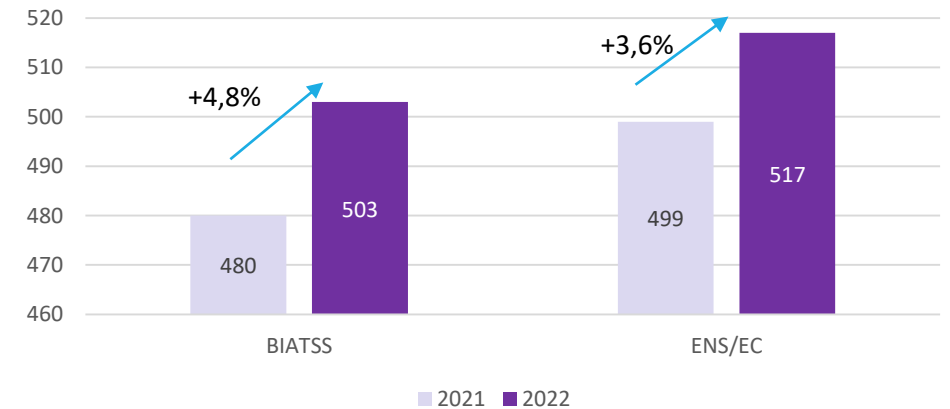
**Effectif BIATSS en fonction au 31/12/2022**



**Effectif enseignant en fonction au 31/12/2022**



**Evolution des effectifs en fonction au 31 décembre**



	% de femmes	% d'agents fonctionnaires	Age Moyen
ENS/EC	58%	75%	46,9
B.I.A.T.S.S	68%	55%	45,8
<b>GLOBAL</b>	<b>55%</b>	<b>65%</b>	<b>46,4</b>

# Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2022 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 2021</u>	<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>		<u>Variation avec 2021</u>
Supports emplois théoriques B.I.A.T.S.S. Fonctionnaires	262,51	=	Supérieur	349,5	=
Supports emplois théoriques B.I.A.T.S.S. contractuels	68,99	=	Second degré	115	=
<b><u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u></b>	<b><u>331,5</u></b>	=	<b>Sous total supports emplois théoriques fonctionnaires</b>	<b>464,5</b>	=
			ATER, Lecteur, Maître de langues, contrat doctoral, Post doctorant	56	=
			<b>Sous total supports emplois théoriques contractuels</b>	<b>56</b>	=
			<b><u>TOTAL ENSEIGNANTS</u></b>	<b><u>520,5</u></b>	=
			<b>TOTAL DES SUPPORTS EMPLOIS DELEGUES</b>	<b>852</b>	=

Au 31/12/2022, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 852 ETPT. A l'instar de l'année précédente, le plafond d'emplois global s'élève à 945 ETPT au 31/12/2022. Le plafond global correspond à l'addition du plafond d'emplois Etat et du plafond d'emplois ressources propres.

## Section 2 : Les effectifs physiques gérés

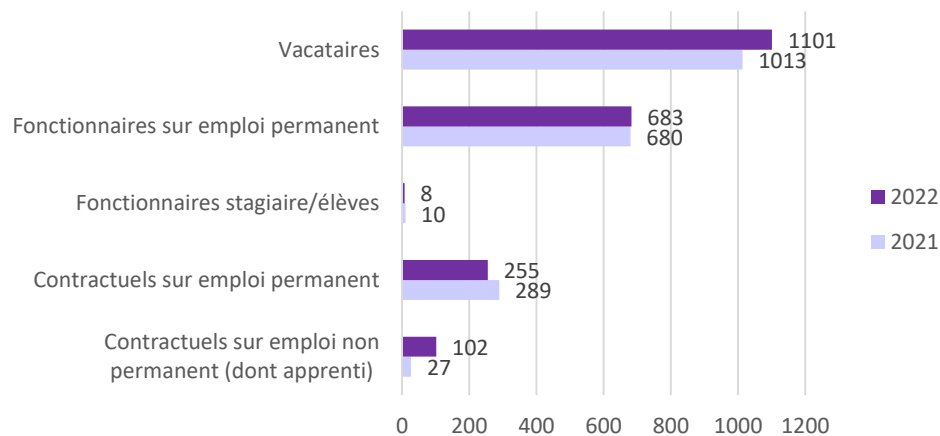
Effectifs physiques gérés au 31 décembre 2022 :  
**2150 agents**

**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.

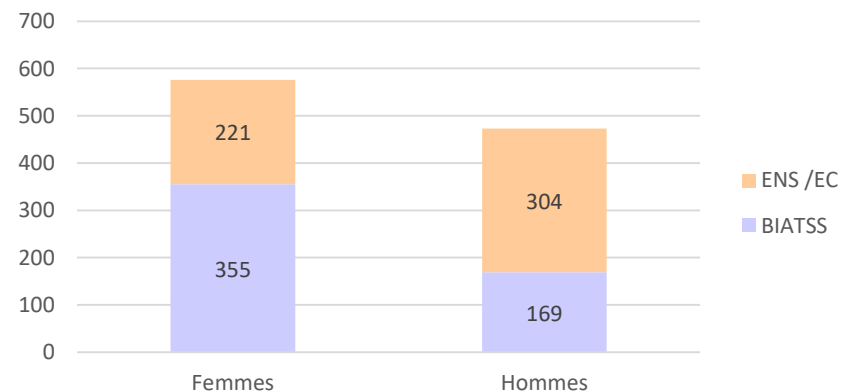
Par exemple, agents détachés dans une autre administration ou en congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortante.

Répartition des effectifs gérés par statut				
Statut d'emploi	Effectifs physiques au 31/12/2021	Effectifs physiques au 31/12/2022		
		BIATSS	ENS / EC	Total
Contractuels sur emploi non permanent (dont apprenti)	27	46	56	102
Contractuels sur emploi permanent	289	183	73	256
<b>Sous total contractuels</b>	<b>316</b>	<b>229</b>	<b>129</b>	<b>358</b>
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	10	5	3	8
Fonctionnaires sur emploi permanent	680	290	393	683
<b>Sous total fonctionnaires</b>	<b>690</b>	<b>295</b>	<b>396</b>	<b>691</b>
Vacataires	1013	139	962	1101
<b>Total</b>	<b>2019</b>	<b>663</b>	<b>1487</b>	<b>2150</b>

Evolution des effectifs gérés par statut



Répartition des effectifs gérés au 31/12/2022 par population et par sexe



L'effectif géré en 2022 est de 1049 agents hors vacataires pour un ETP de 1014,8 et un ETPT de 987,48. Entre 2021 et 2022 l'effectif total géré au 31 décembre a augmenté de 6,5 %. Cette augmentation est caractérisée par :

- Une hausse de 8,7 % du nombre de vacataires
- Une baisse de 12 % du nombre de contractuels sur emploi permanent
- Une hausse de 277 % du nombre de contractuels sur emploi non permanent
- Une stabilisation du nombre de fonctionnaires

55 % des effectifs gérés au 31/12/2022 hors vacataires sont des personnels féminins contre 45 % de personnels masculins; soit une hausse d'un point du taux de féminisation comparativement à l'année 2021.

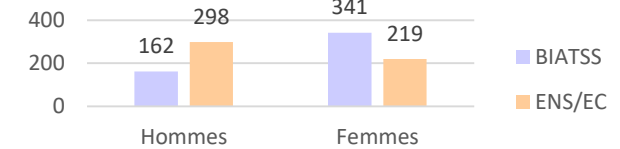
## Section 3 : Les effectifs physiques en fonction

Effectifs physiques en fonction au 31 décembre 2022 :  
**1020 agents**  
 (+ 41 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 (mise 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 (mise à disposition) ou affectés sortant du ministère, imputés sur le plafond (remboursement sur titre II ou sans remboursement)

Répartition des effectifs physiques en fonction par sexe				
Sexe	Effectifs physiques au 31/12/2021		Effectifs physiques au 31/12/2022	
	BIATSS	ENS /EC	BIATSS	ENS /EC
Femmes	331	200	341	219
Hommes	149	299	162	298
<b>Sous total</b>	<b>480</b>	<b>499</b>	<b>503</b>	<b>517</b>
<b>Total</b>	<b>979</b>		<b>1020</b>	

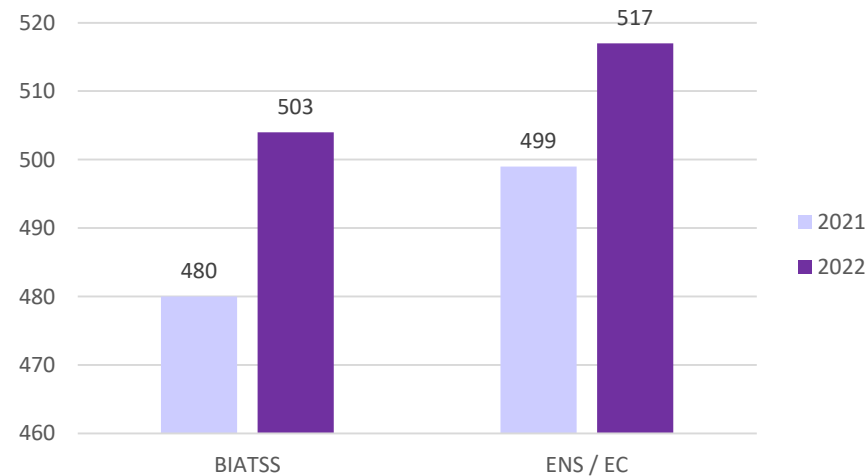
Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2022 par population et par sexe



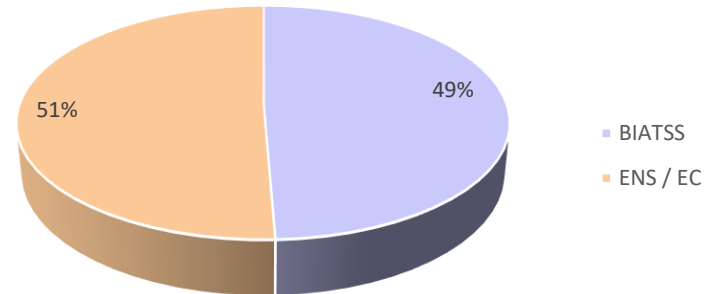
Entre 2021 et 2022, nous constatons une hausse de l'effectif physique en fonction au 31/12/2022 de 4%. Cette hausse est marquée par une augmentation de 4 % des effectifs enseignants /enseignants chercheurs et d'une hausse de 5 % côté BIATSS.

En 2022, l'établissement enregistre une augmentation de son taux d'emploi direct passant de 4,62 % en 2021 à 5,54 % en 2022. (Le taux d'emploi direct correspond à la part des travailleurs handicapés dans l'effectif d'assujettissement des établissements.)

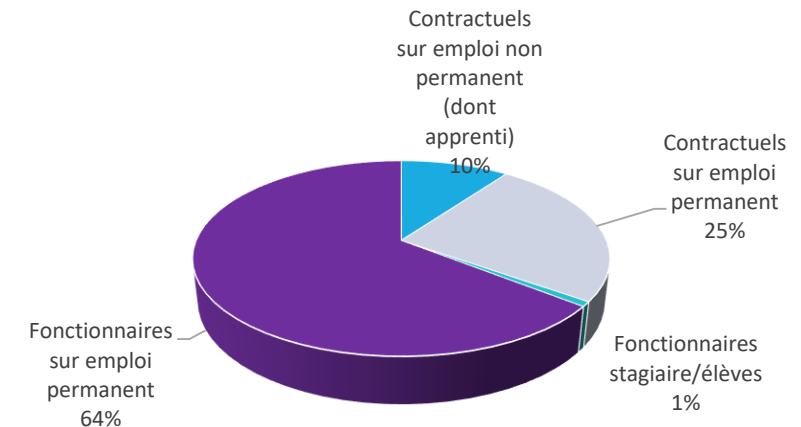
Evolution des effectifs physiques en fonction



Répartition des effectifs en fonction par population



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



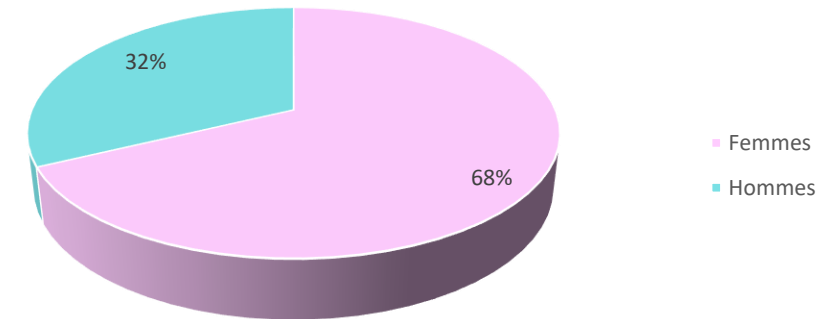
## Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction

Effectifs personnels B.I.A.T.S.S en fonction au 31/12/2022 504 agents (+23 par rapport à 2021) dont :

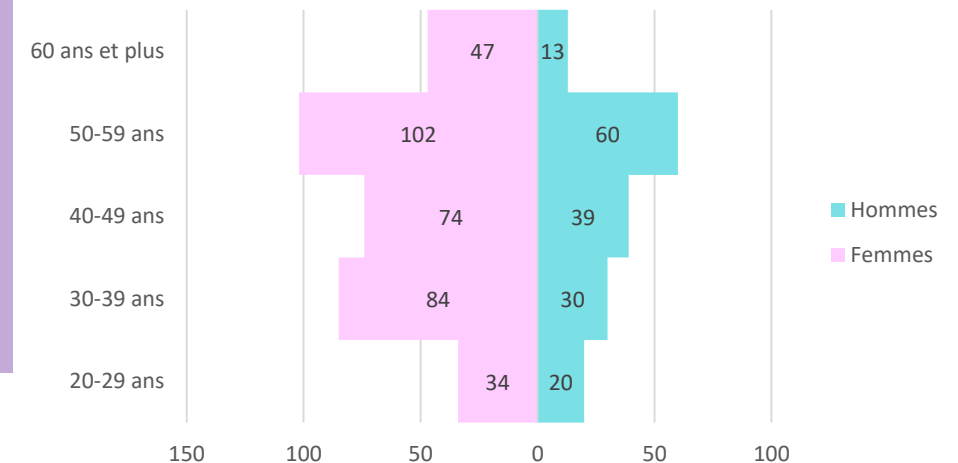
- 277 fonctionnaires (-3 par rapport à 2021)
- 226 contractuels (+26 par rapport à 2021)

<b>Répartition des personnels BIATSS en fonction par statut</b>			
Statut d'emploi	2021	2022	Variation 2021-2022
Contractuels sur emploi non permanent (dont apprenti)	25	46	21
Contractuels sur emploi permanent	175	180	5
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	2	5	3
Fonctionnaires sur emploi permanent	278	272	-6
<b>Total</b>	<b>480</b>	<b>503</b>	<b>23</b>

**Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2022 par sexe**



**Pyramide des âges des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2022**



En 2022, la population B.I.A.T.S.S augmente de 23 agents passant de 480 à 503 agents. Cette hausse s'explique par une augmentation de 26 agents contractuels dont 21 sur emploi non permanent pour une baisse de 3 agents titulaires.

Les 503 personnels BIATSS représentent 483,6 ETP global au 31/12/2022 soit 25,77 ETP de plus qu'en 2021. Cet écart correspond aux temps partiels ou temps incomplets qui représentent donc 19,4 ETP en 2022 (-2,7 par rapport à 2021).

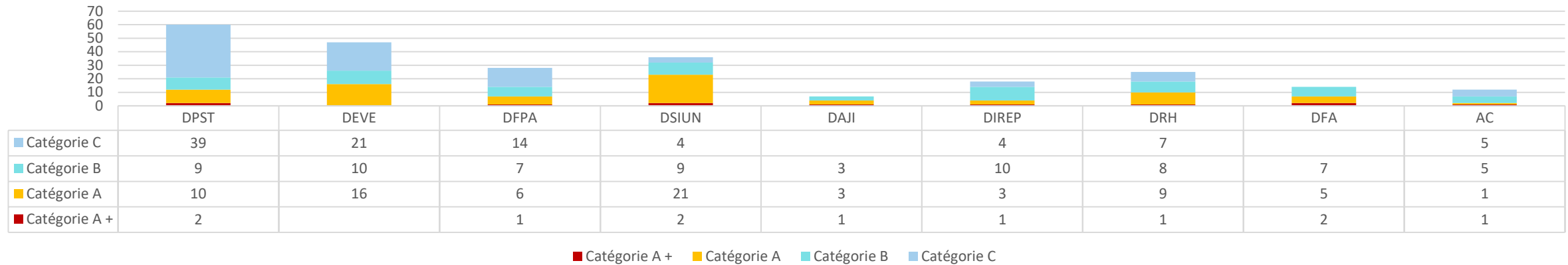
La part des femmes reste toujours largement majoritaire parmi les B.I.A.T.S.S (68%) bien qu'entre 2021 et 2022, la proportion d'hommes augmente de 1 point pour atteindre à 32 % en 2022.

Au sein de la population BIATSS, 12% des personnels ont plus de 60 ans et 44% ont plus de 50 ans.

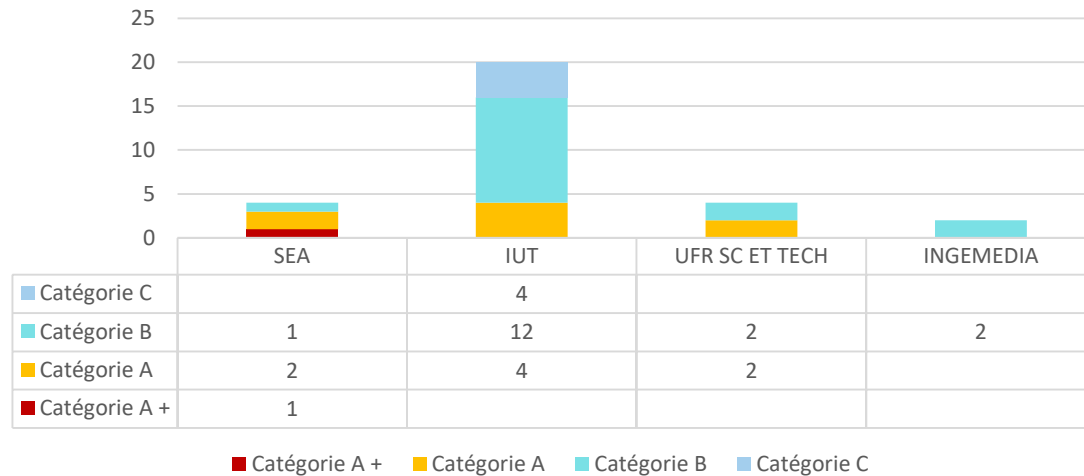
8,5% de la population BIATSS est bénéficiaire d'une carte d'invalidité, ou d'une allocation adulte handicapé ou d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) soit 1,2 point de plus qu'en 2021.

## Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

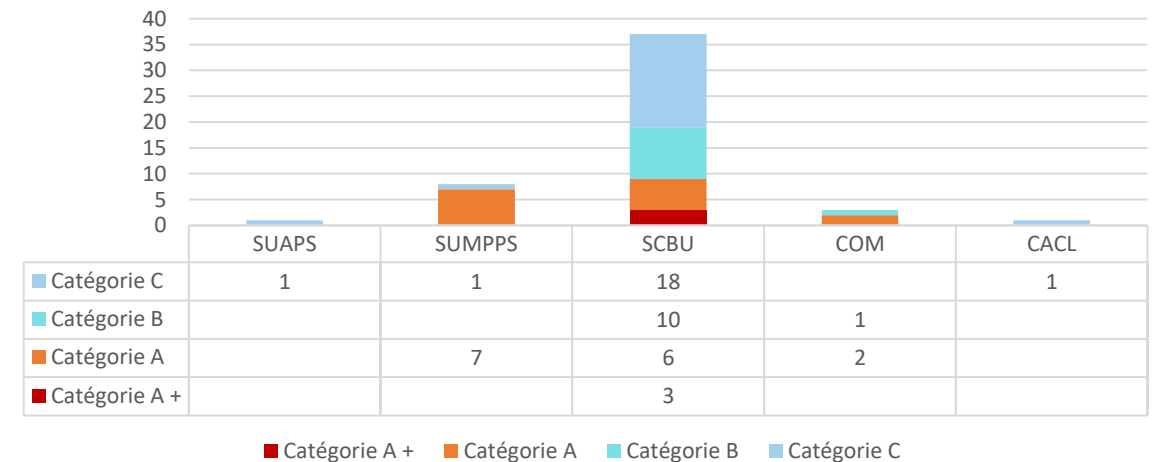
**Répartition des effectifs BITASS en fonction au 31/12/2023 au sein des directions**



**Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des UFR et Instituts**

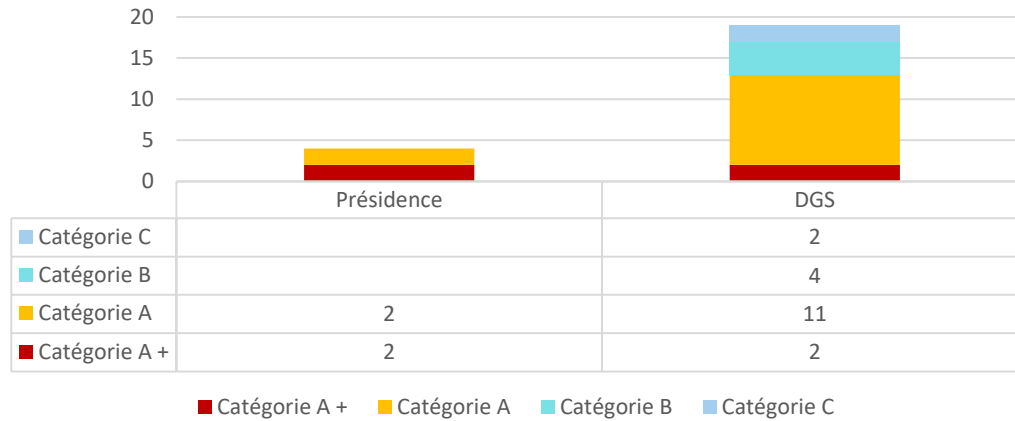


**Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2022 au sein des services communs et assimilés**

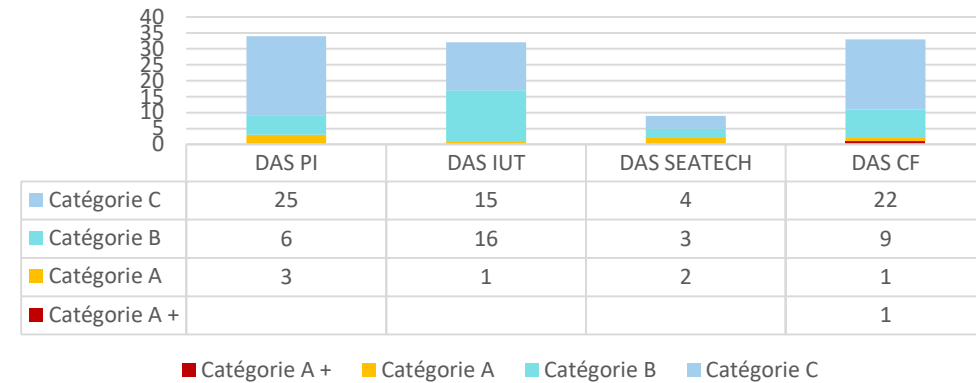


## Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

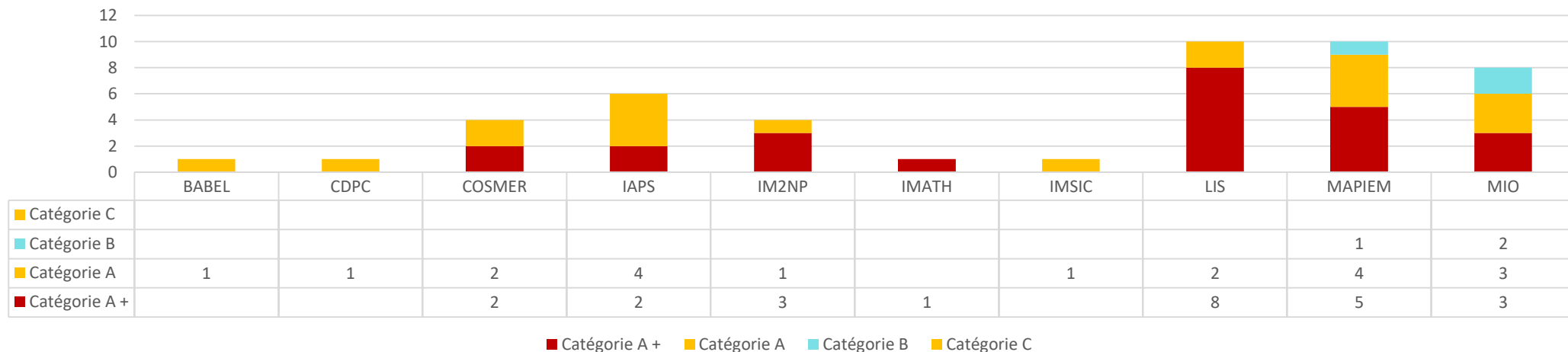
**Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 par catégorie reliés directement à la présidence**



**Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des directions administratives de site**



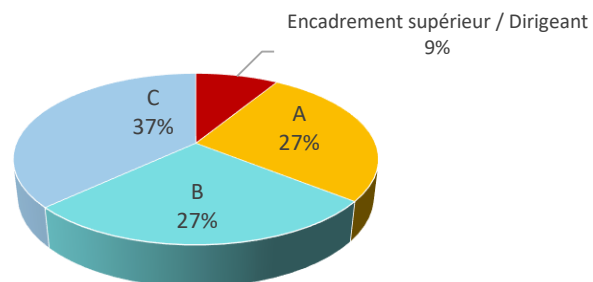
**Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2022 au sein des laboratoires**



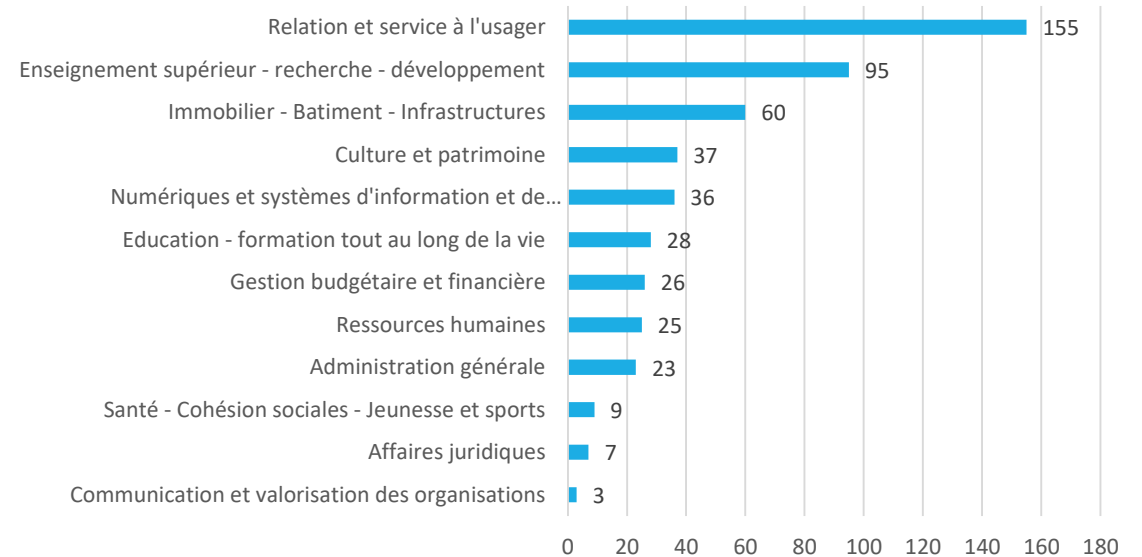
## Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

Répartition des effectifs BIATSS en fonction par corps pour les fonctionnaires				
Filière	Corps	Effectifs physiques au 31/12/2021	Effectif physique au 31/12/2022	Variation 2021-2022
Filière ITRF	ATRF	81	71	-10
	TECH	57	66	9
	ASI	11	12	1
	IGE	46	49	3
	IGR	11	11	0
Filière santé social	Filière médicale et sociale	2	2	0
Filière Administrative	ADJAENES	27	22	-5
	SAENES	13	13	0
	AAE	7	7	0
Filière bibliothèques	MAG	9	8	-1
	BIBAS	6	6	0
	BIB	4	4	0
	Conservateur	3	3	0
Emplois fonctionnels		3	3	0
<b>Total</b>		<b>280</b>	<b>277</b>	<b>-3</b>

Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2022 par catégorie



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



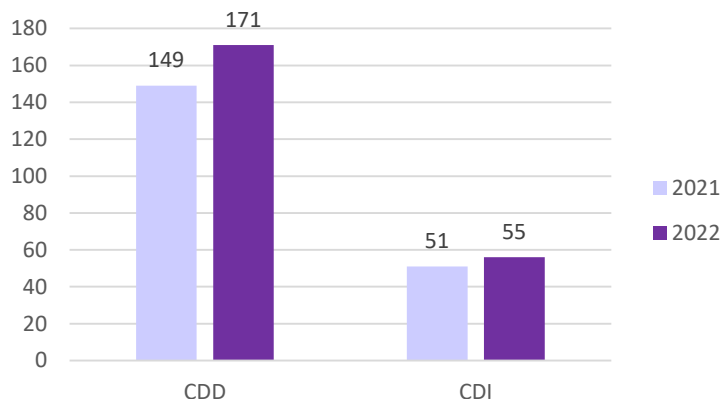
En 2022, 37 % des personnels BIATSS appartiennent à la catégorie C. Entre 2021 et 2022, on constate une baisse de 16 agents dans les différents corps de cette catégorie qui s'explique notamment par l'évolution de certains agents dans le cadre de repyramidage, concours, ou LA. La proportion de personnels de catégorie A est équivalente à celle des personnels de catégorie B et en hausse respectivement de 1 et 2 points par rapport à 2021.

En 2022, 31 % des personnels BIATSS exercent des métiers dans le domaine des relations et du service à l'utilisateur et 19 % dans le l'enseignement supérieur, la recherche et le développement (selon le RIME).

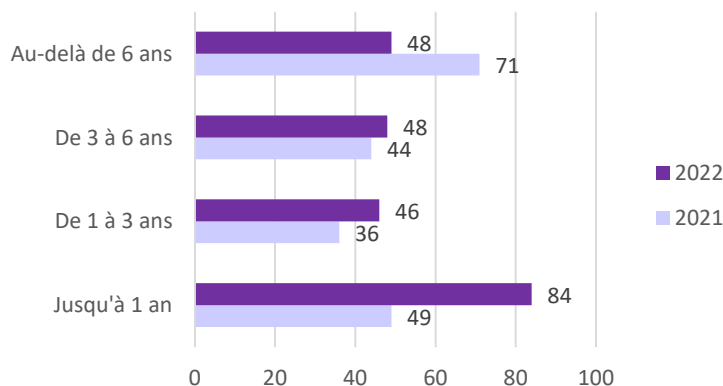


## Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

**Evolution de la répartition des effectifs BIATSS en fonction par type de contrat**



**Evolution des effectifs BIATSS contractuels en fonction sur emplois permanents par durée des contrats**



Effectifs en fonction par fondement juridique de recrutement des agents contractuels			
Type de besoin selon la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique	Fondement juridique	2021	2022
Besoin permanent	Emploi de direction de l'Etat (article 3)		
	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 (article 4)	158	156
	Professeurs associés (article 5)		
	Contractuels sur emplois à "temps incomplet" (article 6)	4	5
	Portabilité d'un CDI entre fonctions publiques (article 6 ter)		
	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 (Article 6 quater)	10	14
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (article 6 quater)	3	4
	Transfert d'autorité ou transfert de compétences (article 6 septies)		
	Contractuels PACTE (article 22 bis)		
	Travailleurs handicapés (article 27)		1
	Contractuels de statut antérieur (article 82)		
Besoin temporaire	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (article 6 sexies)	25	44
	Contrat de projet ou d'opération (article 7 bis)		2
	Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet (code de la recherche L412-2)		
<b>Total</b>		<b>200</b>	<b>226</b>

L'étude présente sur une photographie établie au 31 décembre de l'année 2022, 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 26 agents passant de 200 contractuels en 2021 à 226 contractuels en 2022. Dans cette population, l'établissement comptabilise 5 apprentis en 2022 soit 4 de plus qu'en 2021.

On constate alors, que les contrats sur besoins non permanents qui correspondent aux articles 6°6 et 7 bis, sont au nombre de 46, soit 21 de plus que l'an passé. Les contrats pérennes (CDD + CDI) sont au nombre de 181, soit 6 de plus qu'en 2021. On constate une baisse de 31 % du nombre de contrats de plus de 6 ans et une hausse de 71 % de contractuels de moins d'un an.

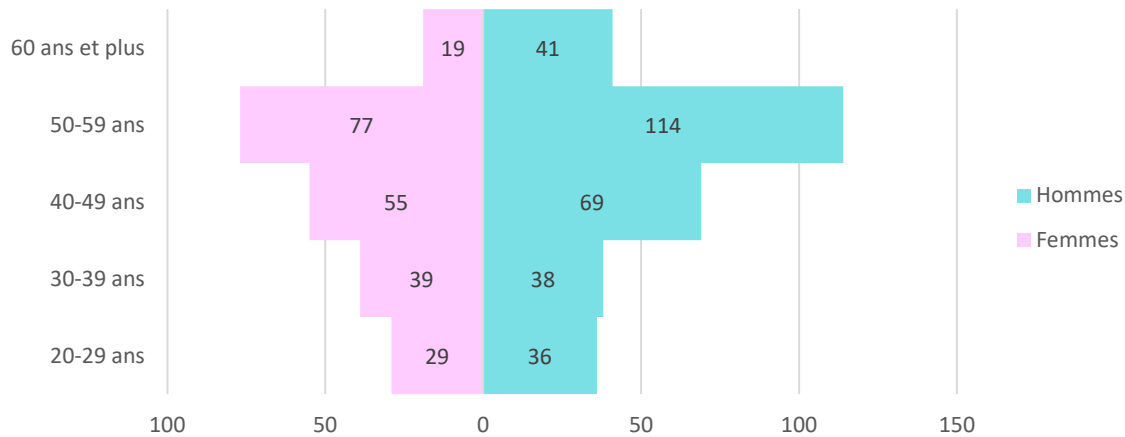
Au 31/12/2022, on comptabilise 55 agents en CDI soit 4 de plus qu'en 2021 dont 13 cdisations au cours de l'année.

## Section 3.2 : Les effectifs enseignants en fonction

Les effectifs enseignants et enseignants chercheurs en fonction au 31/12/2022 : **517 agents (+18 par rapport à 2021)** dont :

- 388 fonctionnaires (+ 3 agents)
- 129 contractuels (+15 agents)

**Pyramide des âges des personnels enseignants en fonction au 31/12/2022**



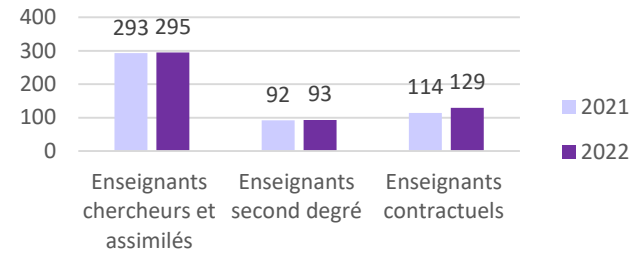
Entre 2021 et 2022, on constate une hausse de 3 agents du nombre de fonctionnaires passant de 385 à 388. Nous constatons également une augmentation du nombre d'enseignants contractuels passant de 114 en 2021 à 129 en 2022. En 2022, un enseignant a bénéficié d'une cdisation. Les enseignants fonctionnaires représentent 75% du corps des enseignants.

Les 517 personnels enseignants représentent un ETP global au 31/12/2022 de 503,8.

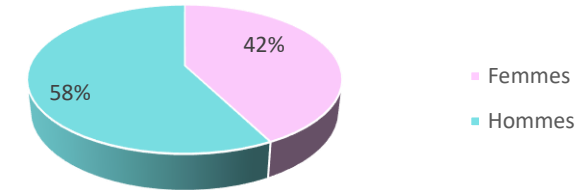
En 2022, la part des femmes dans le personnel enseignants est en hausse de 2 points par rapport à 2021 avec 42 %.

Soixante agents ont plus de soixante ans et 48,5% ont plus de 50 ans.

**Evolution des effectifs enseignants en fonction au 31/12/2022 par catégorie**



**Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2022 par sexe**



**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		Effectif physique en fonction au 31/12/2022	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuels sur emploi non permanent	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet				
	Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	19	25	29	27
Contractuels sur emploi permanent	Absence corps de titulaires	26	41	29	42
	Contractuels sur emplois à "temps incomplet"		3	2	
<b>Fonctionnaires / Stagiaires/élèves</b>		2	6	2	1
<b>Fonctionnaires sur emploi permanent</b>		153	224	157	228
<b>Sous total</b>		<b>200</b>	<b>299</b>	<b>219</b>	<b>298</b>
<b>Total</b>		<b>499</b>		<b>517</b>	

## Section 3.2 : Les effectifs enseignants en fonction (suite)

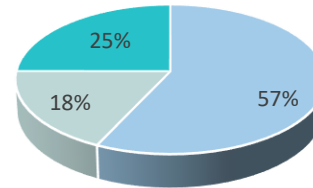
Répartition des effectifs enseignants en fonction par statut d'emploi, corps et sexe			
sexe			
Statut d'emploi	Corps	Hommes	Femmes
Fonctionnaires stagiaires / élèves	MCF	1	2
Fonctionnaires sur emploi permanent	MCF	118	93
	PRAG	36	21
	PRCE	12	17
	PROFESSEUR DE L'ENSAM	2	
	PROFESSEUR D'EPS	1	2
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	2	
	PR	57	24
Contractuels sur emploi non permanent		27	29
Contractuels sur emploi permanent		42	31
Sous total		298	219
Total		517	

Les PU représentent 15,6% de la population enseignante contre 41% pour les MCF et 18% pour les enseignants du secondaire. La représentativité des femmes dans le personnel enseignants contractuels est en hausse avec 46,5 % soit 7,5 points de plus qu'en 2021.

On note que 2,1 % de la population enseignante en fonction au 31/12/2022 est bénéficiaire d'une carte d'invalidité, ou d'une allocation adulte handicapé ou d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

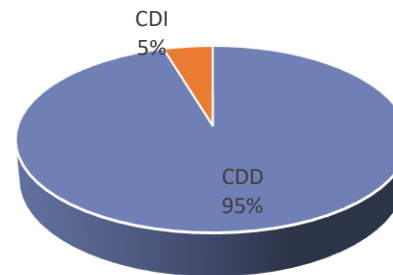
Entre 2021 et 2022, on observe une diminution du nombre de contrat de plus de 6 ans de plus de 71 %. A contrario, les contrats de 3 à 6 ans ont augmenté de 83 %.

Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2022

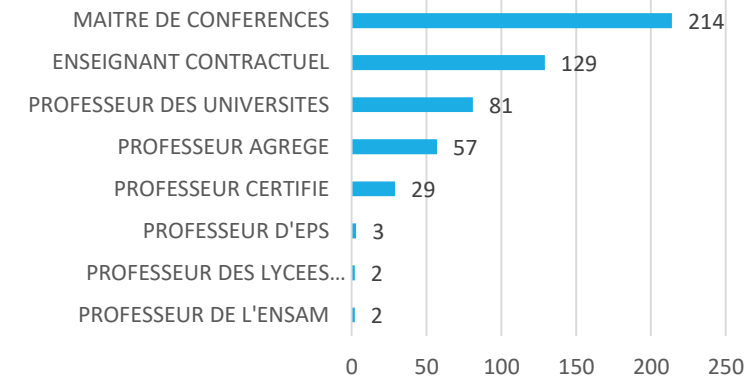


- Enseignants chercheurs et assimilés (295)
- Enseignants second degré (93)
- Enseignants contractuels (129)

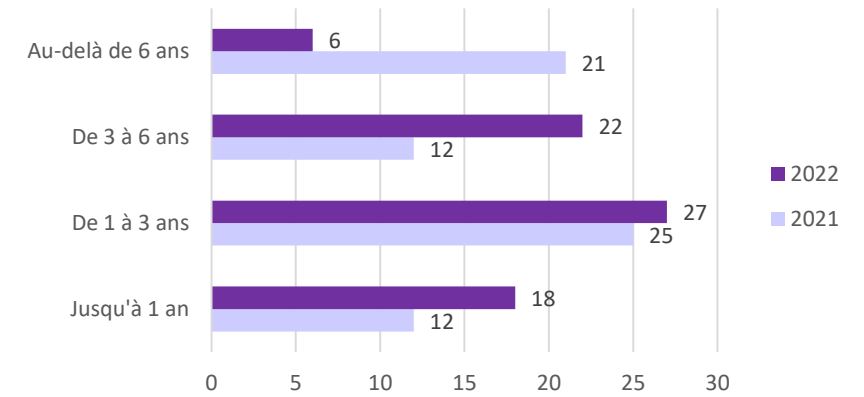
Répartition des effectifs enseignants contractuels en fonction au 31/12/2022 par type de contrat



Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2022 par corps



Répartition des personnels enseignants contractuels sur emplois permanents par durée des contrats



## Section 4 : Les effectifs rémunérés population enseignante et BIATSS

**Définition :** Les effectifs physiques rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires du ministère au 31/12/2022 quelle que soit leur affectation (plafond 1).

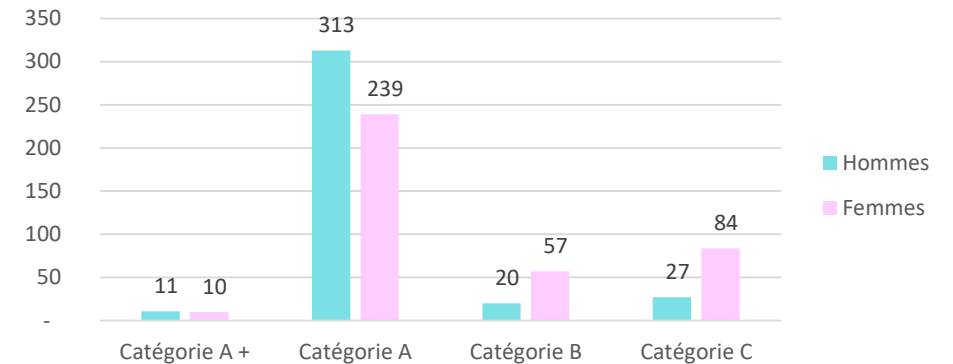
**Répartition des effectifs rémunérés par statut**

Statut	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022	Variation 2021 - 2022
Contractuels sur emploi non permanent (dont apprenti)	23	59	36
Contractuels sur emploi permanent	70	44	-26
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	10	3	-7
Fonctionnaires sur emploi permanent	670	655	-15
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>761</b>	<b>-12</b>

**Répartition des effectifs physiques rémunérés par tranche d'âge**

Tranche d'âge	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022	Variation 2021 - 2022
20-29 ans	38	39	1
30-39 ans	113	114	1
40-49 ans	212	185	-27
50-59 ans	304	309	5
60 ans et plus	106	114	8
<b>Total</b>	<b>773</b>	<b>761</b>	<b>-12</b>

**Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2022 par sexe et par catégorie**



En 2022, l'effectif physique rémunéré au 31 décembre sur les programmes budgétaires du ministère était de 761 pour un ETP de 737 et un ETPT de 735.

Entre 2021 et 2022, on constate une baisse de l'effectif physique rémunéré au 31 décembre sur les programmes budgétaires du ministère de 12 agents. Cette baisse est marquée par une augmentation de la population de contractuels sur emploi non permanent (+156%), une baisse de 37 % de la population de contractuels sur emploi permanent et de 2 % de la population de fonctionnaires.

65 % de l'effectif physique rémunéré au 31 décembre 2022 a entre 40 et 59 ans.

## II. 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 lauréats, sont classés 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 2022

## Flux entrants des personnels fonctionnaires et contractuels en 2022 selon le type de recrutement et par population

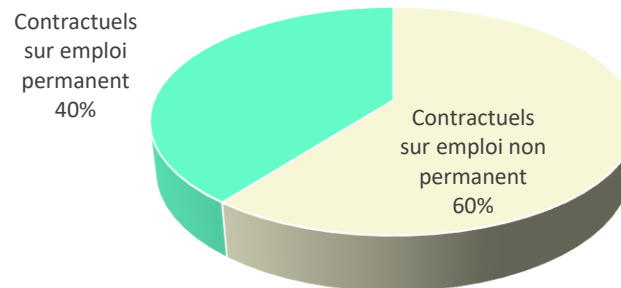
	Contractuels sur emploi non permanent	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires	Total
BIATSS	58	36	16	110
Enseignants	24	36	13	73
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>29</b>	<b>183</b>

En 2022, 183 nouveaux agents ont intégré l'université de Toulon dont 110 personnels BIATSS et 73 personnels enseignants contre 113 personnels BIATSS (-3) et 53 personnels enseignants (+20) en 2021.

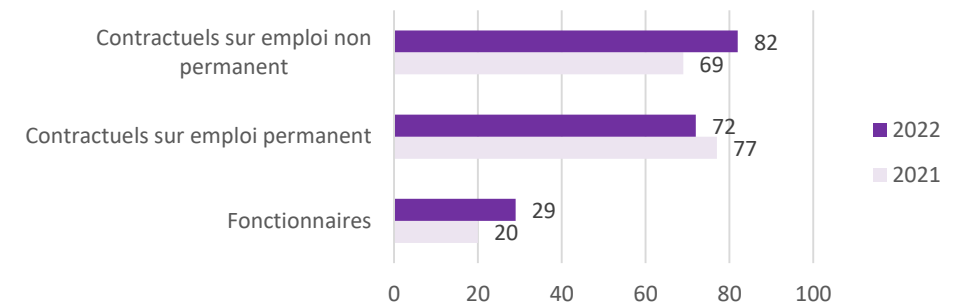
Si l'on observe la répartition des nouveaux contractuels BIATSS par type de besoin, on observe que les recrutements sur emploi permanent représentent 40 % des personnels nouvellement recrutés contre 60 % sur besoin temporaire, soit respectivement -8 et +8 points par rapport à 2021.

Sur les 184 agents intégrés en 2022, 114 sont des femmes soit 62 % des recrutements réalisés au cours de l'année.

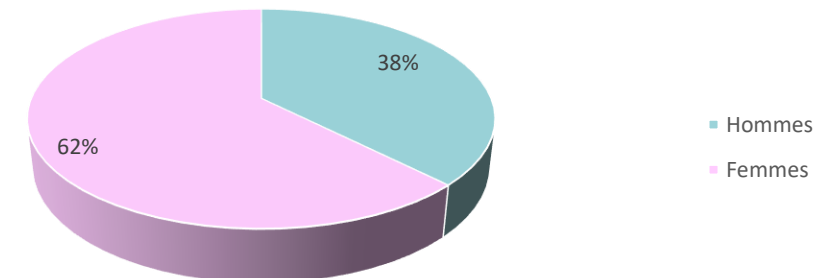
## Répartition des agents contractuels BIATSS recrutés par type de besoin



## Evolution du flux entrant de personnels par statut d'emploi



## Répartition du flux entrant de personnels fonctionnaires et contractuels par sexe

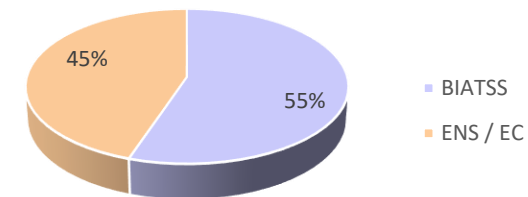


# Section 1 : Les personnels fonctionnaires

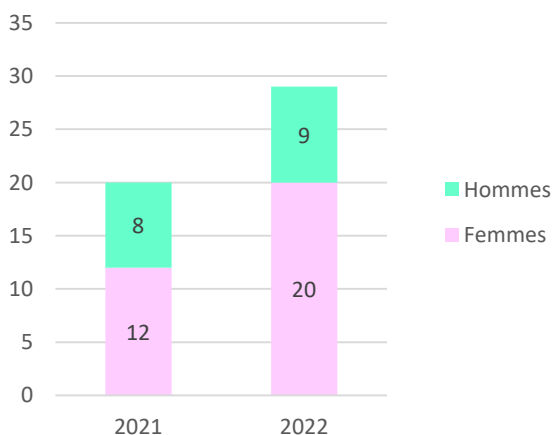
Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année selon la catégorie, le corps, la voie d'accès et le sexe

Population	Catégorie	Corps	Femmes				Hommes				Total
			Concours	Détachement	Mutation	Réintégration	Concours	Détachement	Mutation	Réintégration	
BIATSS	Catégorie A +	Emplois fonctionnels						1			1
		CONS			1						1
	Catégorie A	AAE		1							1
		BIB									1
		IGE					1				1
	Catégorie B	BIBAS	1								1
		TECH	3	4	1	1	1				10
Catégorie C	ATRF		1							1	
<b>Total BIATSS</b>			<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
ENS / EC		MCF	2		2	1	3			1	9
		PR					1				1
		PRCE			1						1
		PRAG			1				1		2
<b>Total enseignants</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>Total</b>			<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>29</b>

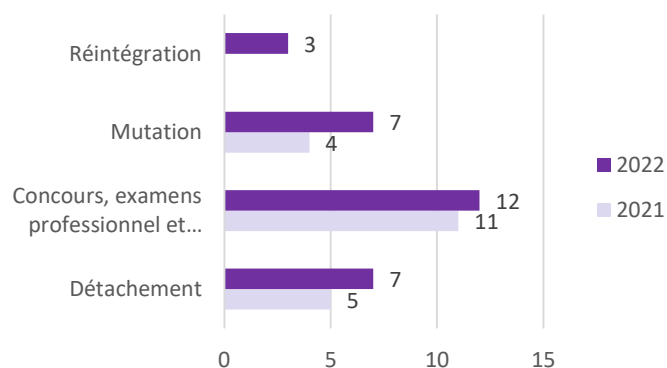
Répartition des agents fonctionnaires recrutés par population



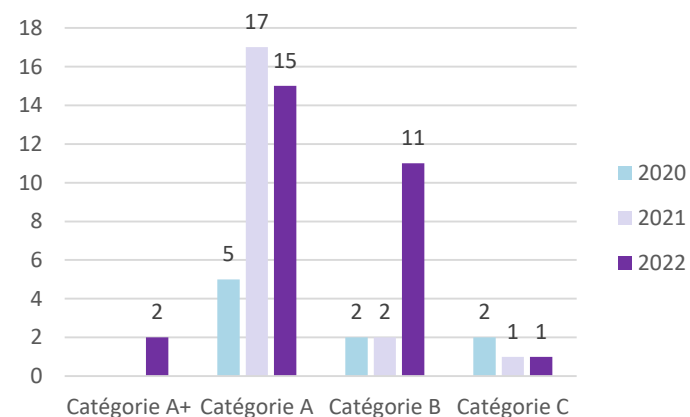
Evolution du nombre d'agents fonctionnaires recrutés par sexe



Evolution du nombre d'agents fonctionnaires recrutés en fonction de la voie d'accès



Evolution du flux entrant de personnel fonctionnaire par catégorie



En 2022 l'établissement a intégré 29 nouveaux fonctionnaires soit une hausse de 45 % par rapport à 2021. Les nouveaux fonctionnaires sont répartis comme suit : 13 enseignants et 16 BIATSS; 20 femmes et 9 hommes.

A l'instar de 2021, le mode de recrutement qui représente la proportion la plus importante d'arrivée de fonctionnaires (toute population confondue) en 2022 est la réussite à des concours.

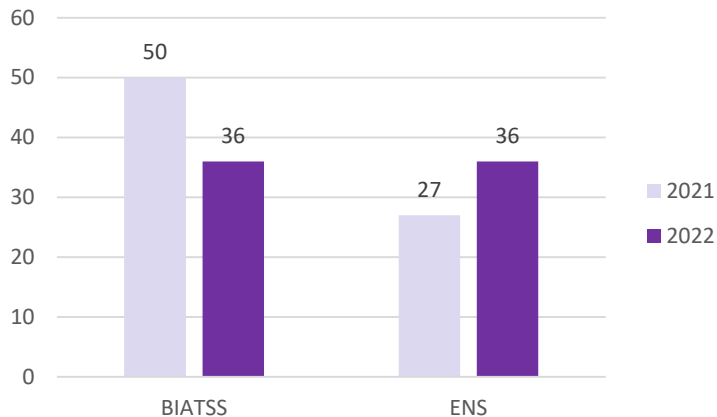
55 % des recrutements de fonctionnaires en 2022 concernent des personnels de catégorie A : 9 femmes et 7 hommes.

2 des fonctionnaires intégrés en 2022 justifient d'une RQTH.

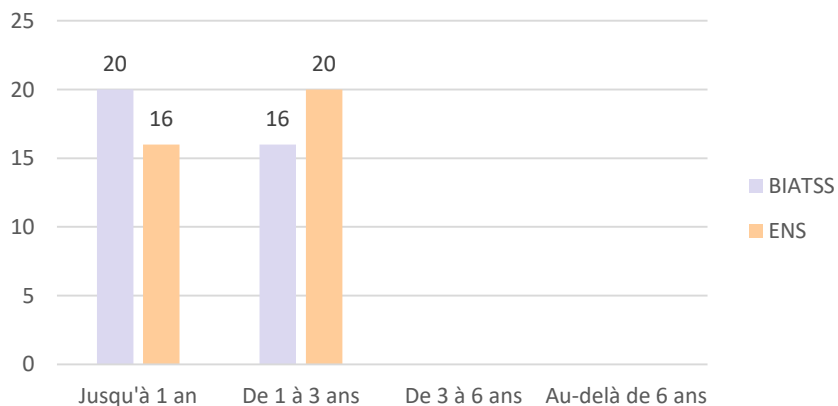


## Section 2 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent

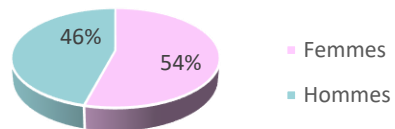
**Evolution du nombre d'agents recrutés sur emploi permanent par population**



**Répartition des agents recrutés sur emploi permanent en fonction de la durée du contrat et de la population**



**Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par sexe**



Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année selon la catégorie, le fondement juridique, le type de contrat et le sexe						
Fondement juridique	Catégorie	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 +	2		1		3
	Catégorie A	18		23		41
	Catégorie B	1		2		3
	Catégorie C	4		3		7
Contractuels sur emplois à "temps incomplet"	Catégorie A +					
	Catégorie A	1		1		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	1		2		3
	Catégorie B	3		1		4
	Catégorie C	7				7
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	Catégorie A +					
	Catégorie A					0
	Catégorie B	2				2
	Catégorie C					0
<b>Total</b>		<b>39</b>		<b>33</b>		<b>72</b>

En 2022, le flux de nouveaux contractuels sur emploi permanent s'établit à 36 BIATSS et 36 enseignants contre 50 BIATSS et 27 enseignants en 2021; soit une baisse de 6,5%. Les 72 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 46 et 14 nouveaux agents contractuels sur emploi permanent.

50 % des contrats sur emploi permanent sont établis pour une durée entre 1 et 3 ans et 50 % pour une durée inférieure à un an.

En 2022, 1 agent contractuel recruté sur emploi permanent justifie d'une RQTH.

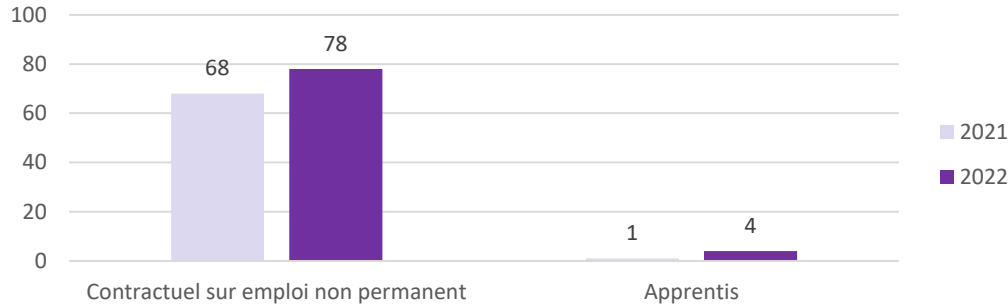
Pour les enseignants, on enregistre 33 % de contrat d'ATER avec 12 nouveaux agents.

# 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.

**Evolution du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par statut d'emploi**



Entre 2021 et 2022, le nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent a augmenté de 18 % passant de 69 en 2021 à 82 en 2022. Cette hausse est caractérisée par une augmentation de 71 % du nombre d'agents contractuels enseignants recrutés sur emploi non permanent. Les demandes de recrutement sur emploi non permanent concernent majoritairement deux grands domaines :

- 44 % Enseignement supérieur, recherche et développement
- 32 % Relation et service à l'utilisateur

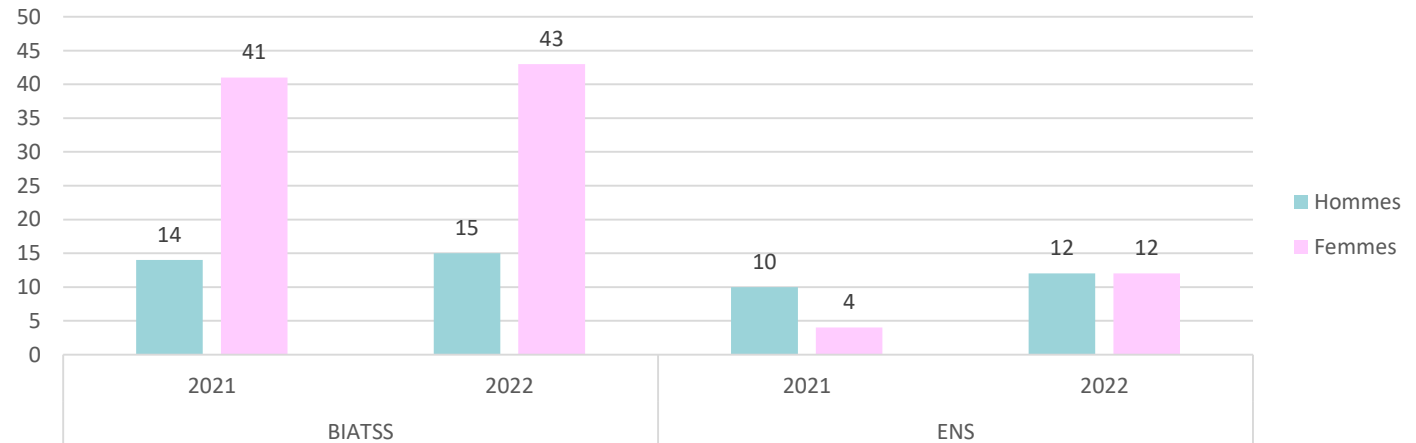
En 2022, 70 % des recrutements sur emploi non permanent concernent des BIATSS (-10 points par rapport à 2021).

Le taux de féminisation des recrutements d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 67 %.

**Nombre d'agents contractuels et autres personnels recrutés sur emploi non permanent au cours de l'année selon le statut d'emploi, le métier (RIME) et le sexe**

Métier	Contractuels sur emploi non permanent		Apprentis		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Culture et patrimoine		1	1		2
Education-formation tout au long de la vie	4	2	1		7
Enseignement supérieur - recherche - développement	16	20			36
Immobilier - Bâtiment - Infrastructures		1	1		2
Relation et service à l'utilisateur	24	2			26
Ressources humaines	3		1		4
Santé - Cohésion sociales - Jeunesse et sports	4	1			5
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>82</b>

**Evolution du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par population et sexe**



# III. 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.

## 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 et s'assimile à un recrutement.

## 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.

## 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.

## 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 corps 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)
- après une sélection par examen professionnel.
- par voie de concours professionnel.

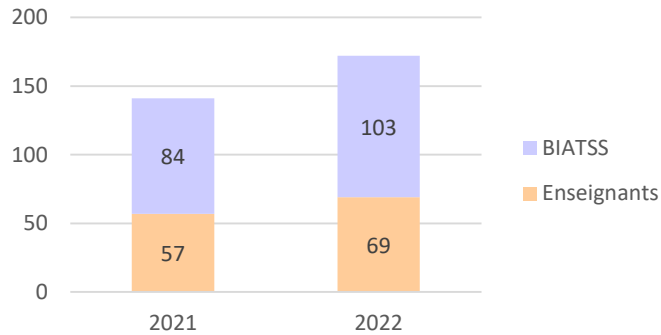
Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et portent notamment sur la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle ou le niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A). Ces promotions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

## 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 2022

**Evolution du nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants**



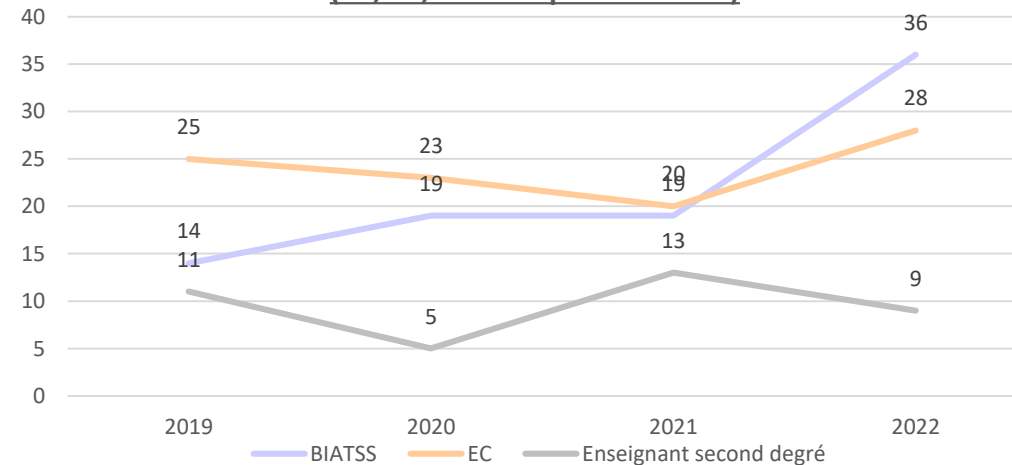
Process recrutement 2022		
	BIATSS	ENS / EC
Nombre de postes publié comme vacants ou susceptibles d'être vacants	103	69
Nombre de candidatures reçues	910	852
Nombre moyen de candidatures par poste	8,8	12,3
Nombre de poste pourvus	85	59
Taux de poste pourvus	82,5%	85,5 %

Ratio de promus sur les promouvables (grade) par sexe			
	Femmes	Hommes	Total
Promouvables	157	146	303
Promus	39	24	63
Ratio	24,84%	16,44%	20,79%

**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 par sexe**

Sexe	2021			2022		
	BIATSS	Enseignants	Total	BIATSS	Enseignants	Total
Femmes	62	22	84	69	29	98
Hommes	15	33	48	16	30	46
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>55</b>	<b>132</b>	<b>85</b>	<b>59</b>	<b>144</b>

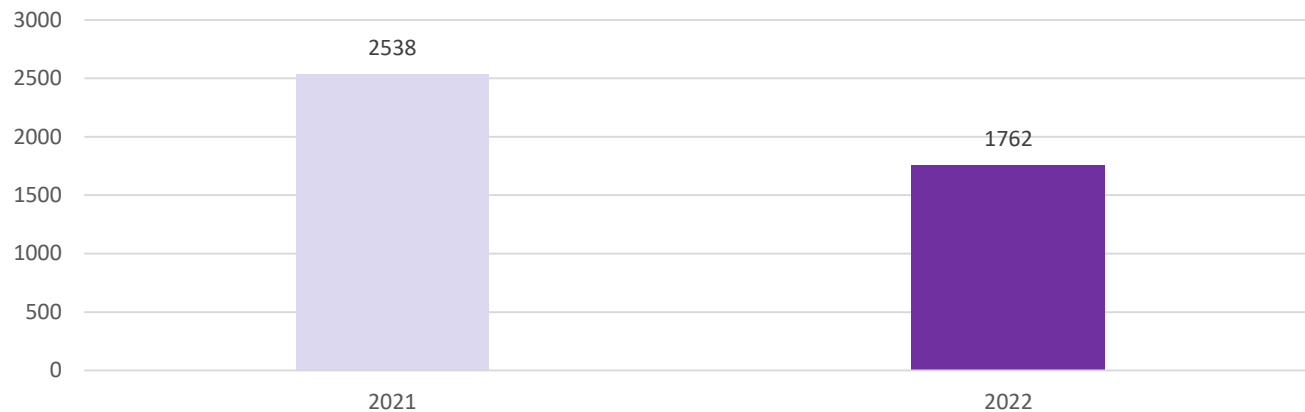
**Evolution du nombre de promotions obtenues par population (TA, LA, Examen professionnel)**



**11 fonctionnaires et 6 contractuels ont réussi un concours**

**2 bénéficiaires du détachement BOE**

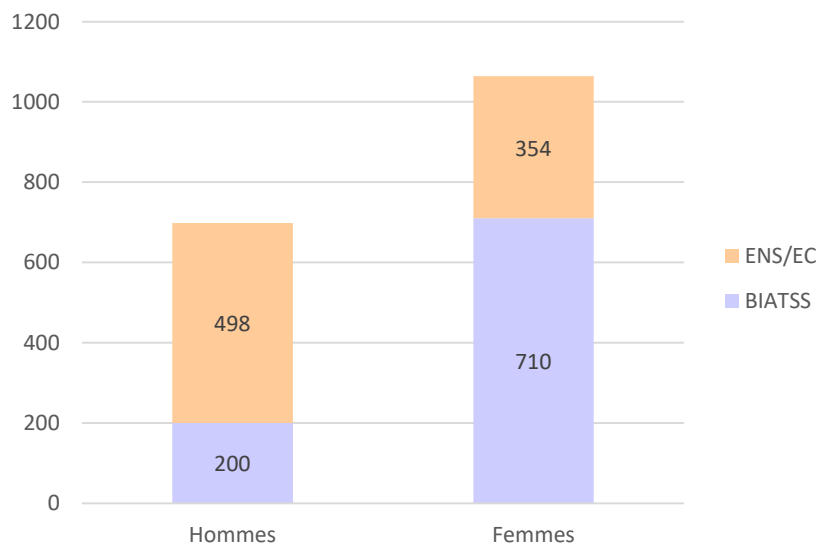
**Evolution du nombre total de candidatures reçues (tous postes confondus)**



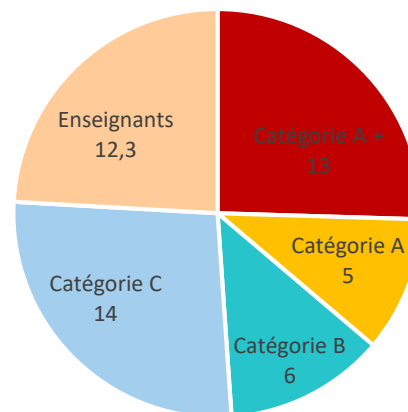
**Nombre de candidatures reçues au cours de l'année par métier (RIME)**

Métier	2021	2022	
	Nb candidatures reçues	Nb candidatures reçues	Nb moyen de candidatures par poste publié
Administration générale	44	20	10
Affaires juridiques		28	14
Culture et patrimoine	133	107	10,7
Education - formation tout au long de la vie	89	47	5,9
Enseignement supérieur - recherche - développement	1677	908	11
Gestion budgétaire et financière	71	30	6
Immobilier - Bâtiment - infrastructures	42	21	5,2
Numérique et systèmes d'information et de communication	25	42	4,2
Relation et service à l'utilisateur	302	417	13,9
Ressources humaines	140	99	8,2
Santé - cohésion sociale - jeunesse et sport	15	43	8,6
<b>Total</b>	<b>2538</b>	<b>1762</b>	<b>10,2</b>

**Répartition des candidatures reçues en 2022**



**Nombre moyen de candidatures reçues par catégorie**



En 2022, 172 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants (+22%) dont 60 % de poste BIATSS.

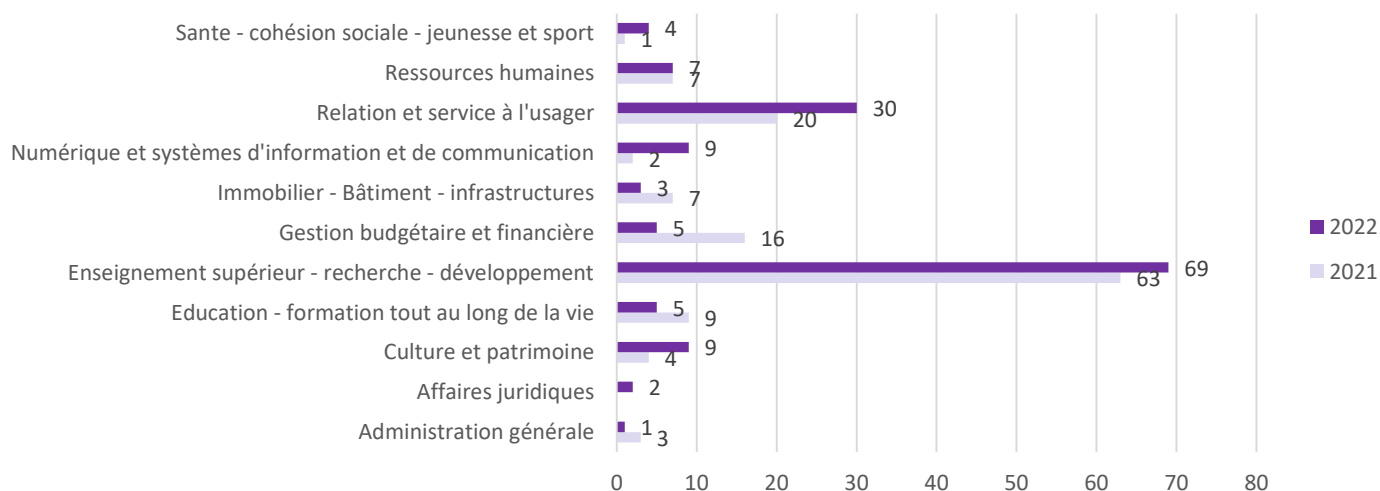
Entre 2021 et 2022, nous constatons une baisse de plus de 30 % du volume de candidatures reçues toute population confondue.

48 % des candidatures reçues concernent des postes d'enseignants soit une baisse de 11 % par rapport à 2021. Côté BIATSS, on constate que la majorité des candidatures est féminine et concerne des postes de catégorie A.

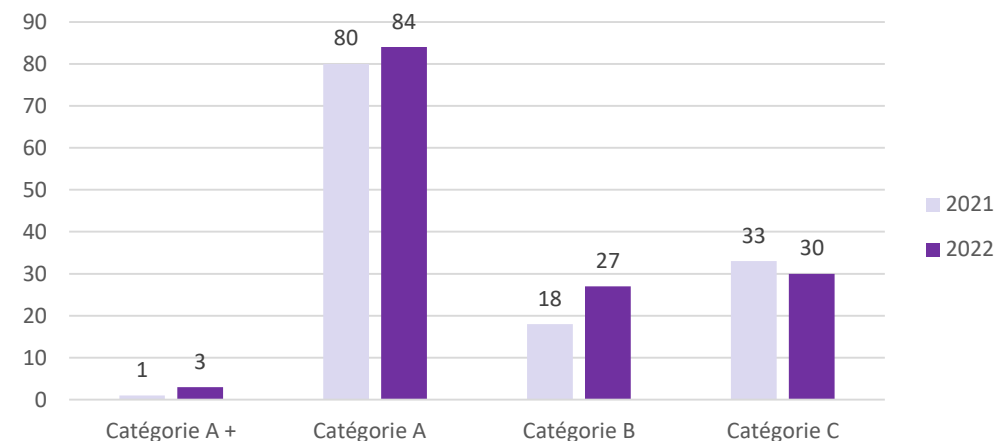
**Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale par statut**

Statut d'emploi	2021			2022		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total
Fonctionnaire sur besoin permanent	19	13	32	18	18	36
Contractuel sur emploi permanent	23	30	53	26	41	67
Contractuel sur emploi non permanent	35	12	47	41		41
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>55</b>	<b>132</b>	<b>85</b>	<b>59</b>	<b>144</b>

### Répartition des postes pourvus par métier (RIME)



### Evolution du nombre de poste pourvus au cours de l'année



En 2022, 84 % des postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants ont été pourvus soit une baisse de 10 points par rapport à 2021.

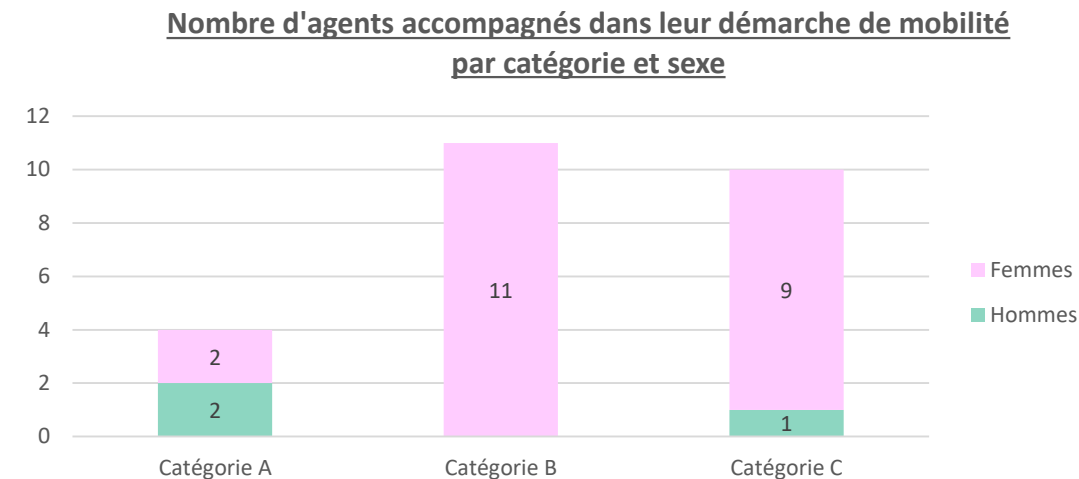
82,5 % des postes BIATSS et 85,5 % des postes d'enseignants ont été pourvus au cours de l'année.

93% des profils de BIATSS retenus résident dans le département du Var.

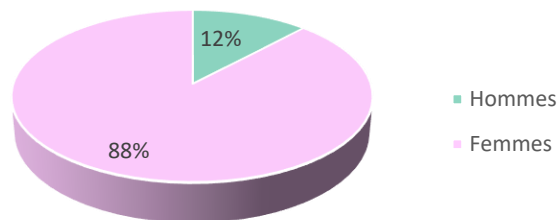
Aucun des postes publiés n'a fait l'objet d'aucune candidature.

En 2022, 20 postes ont été pourvus dans le cadre de la mobilité interne soit 4 postes de plus que l'an dernier.

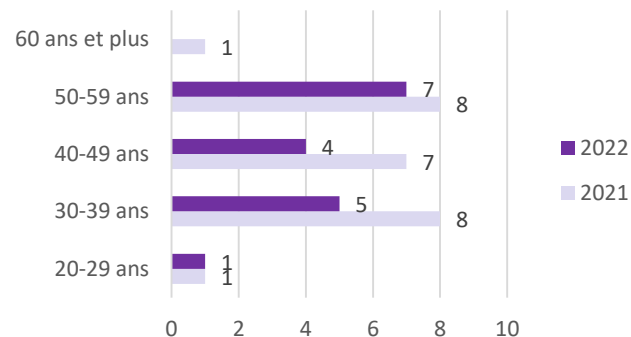
Nombre d'agents accompagnés selon le motif d'accompagnement		
Contexte d'accompagnement	2021	2022
A leur demande, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel	11	9
Sur proposition de leur administration, hors restructuration de service prévue par arrêté ministériel	14	16
Dans le cadre d'une restructuration de service prévue par arrêté ministériel	0	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>



**Répartition des personnels accompagnés dans le cadre de leur démarche de mobilité**



**Répartition des personnels accompagnés dans leur démarche de mobilité par tranche d'âge**



A l'instar de 2021, en 2022, 25 agents ont été accompagnés par le conseiller mobilité carrière ou des cadres de la DRH. L'accompagnement concerne majoritairement une population féminine.

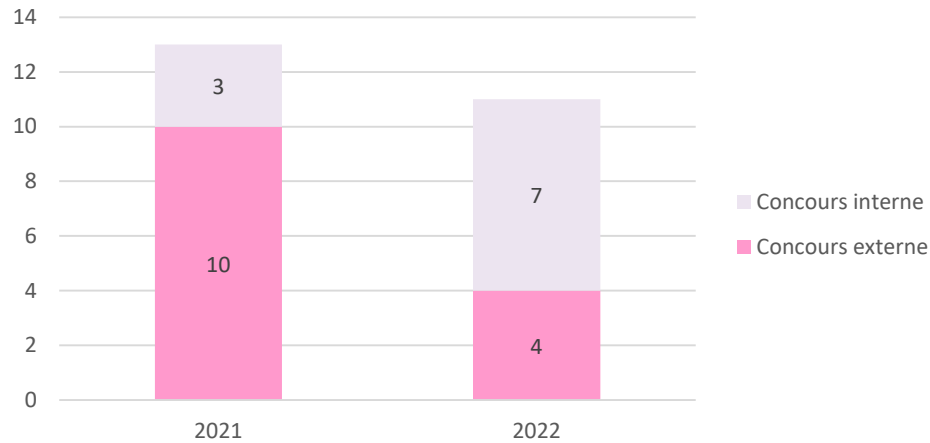
64 % des personnels accompagnés l'ont été sur proposition de l'administration.

47 % des personnels accompagnés sont de catégorie B.

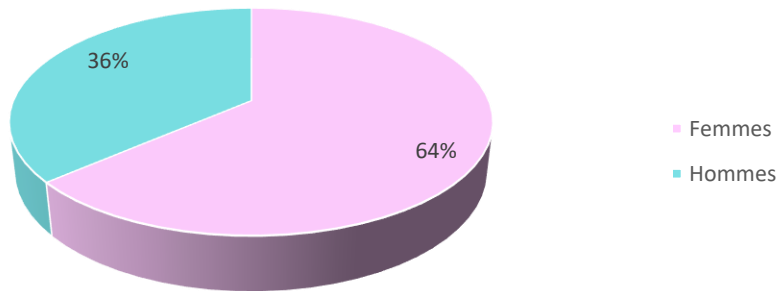
47 % des personnels accompagnés travaillent sur des métiers en relation avec les usagers.



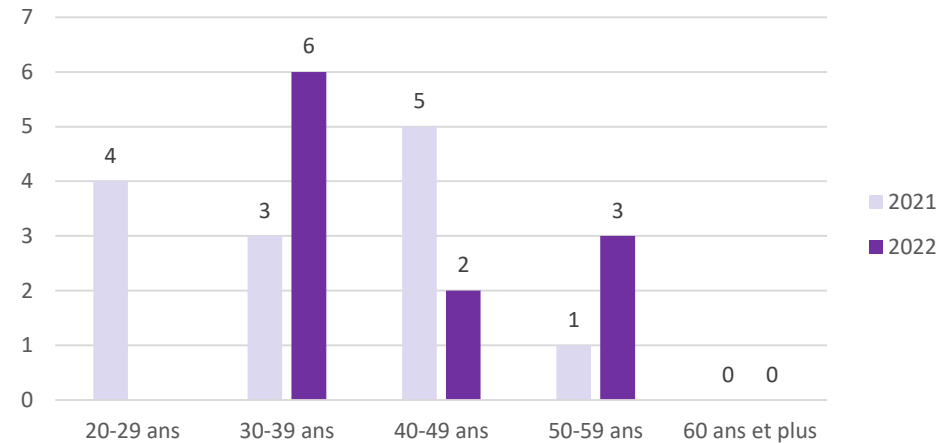
**Répartition des fonctionnaires (ENS et BIATSS) ayant connu la réussite à un concours, par type de concours**



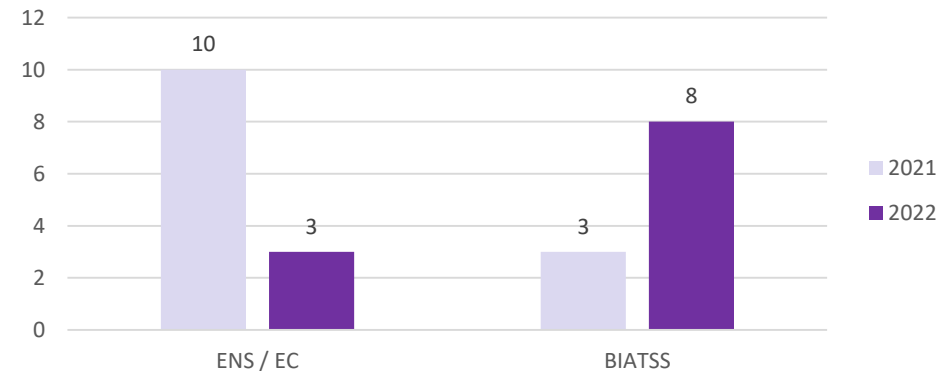
**Répartition des fonctionnaires ayant connu la réussite à un concours par sexe**



**Répartition des fonctionnaires ayant connu la réussite à un concours par tranche d'âge**



**Répartition des fonctionnaires ayant connu la réussite à un concours par population**



11 fonctionnaires ont connu une réussite à un concours au cours de l'année 2022 soit deux de moins qu'en 2021.

En 2022, 64 % des réussites concernent des concours internes contre 23 % en 2021.

54,5 % des agents ayant connu une réussite à un concours au cours de l'année 2022 ont entre 30 et 39 ans.

En 2021, 38 % de femmes avaient connu une réussite à un concours contre 64 % en 2022.

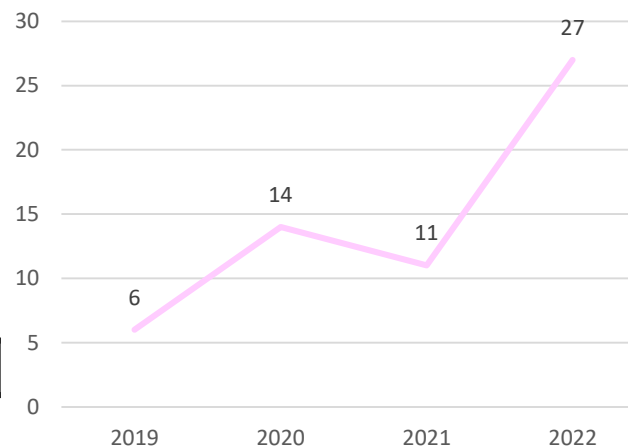
En 2021, 77 % des fonctionnaires ayant connu une réussite à un concours étaient des enseignants chercheurs. En 2022, la tendance est inversée avec 73 % de personnels BIATSS ayant connu une réussite à un concours.

**Par ailleurs, en 2022, 2 personnels BIATSS ont bénéficié du dispositif de promotion par détachement de l'article 93 de la loi N°2019-828 du 6 août 2019.**

## Section 2.1 : La carrière des personnels BIATSS : promotions par grade

Taux de promotion par grade (TA et examen professionnel)							
Filière	Grade	2021			2022		
		Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion
Filière AENES	AAE	1		0%	1		0%
	SAENES CS	3		0%	3		0%
	SAENES CN	2		0%	2		0%
	ASSAE CL SUP	1	1	100%			0%
	ADJ P2C	17	4	24%	14	3	21%
<b>Sous total filière AENES</b>		<b>24</b>	<b>5</b>	<b>21%</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>15%</b>
Filière BIB	CONSERVATEUR	1		0%	1		0%
	BIBLIOTHECAIRE	1		0%	1	1	100%
	BIBAS CS	2		0%	2		0%
	MAG P2C	5		0%	3	1	33%
	MAGP2	1	1	100%	1		0%
<b>Sous total filière BIB</b>		<b>10</b>	<b>1</b>	<b>10%</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25%</b>
Filière ITRF	IGR 1C	2		0%	1	1	100%
	IGR 2C	5	1	20%	5	2	40%
	IGE CN	13	2	15%	13	2	15%
	TEC RF CN	16	1	6%	17	7	41%
	TEC RF CS	8	1	13%	7	2	29%
	ATRF	9	1	11%	8	1	13%
	ATRF P2C	33	5	15%	35	9	26%
<b>Sous total filière ITRF</b>		<b>86</b>	<b>11</b>	<b>13%</b>	<b>86</b>	<b>24</b>	<b>28%</b>
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>17</b>	<b>14%</b>	<b>114</b>	<b>29</b>	<b>25%</b>

Evolution du nombre de promotions obtenues par tableau d'avancement



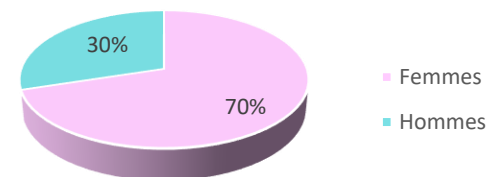
Les promotions par tableau d'avancement ont augmenté en 2022: 27 promotions contre 11 en 2021 avec un taux de promotion passant de 9 % à 24 %.

En 2022, 2 agents ont été promus par le biais d'un examen professionnel soit 3 de moins qu'en 2021.

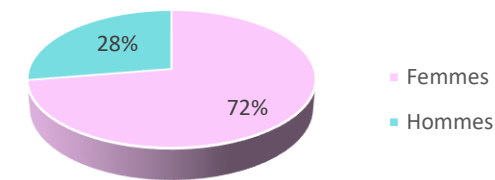
45 % des promus ont entre 50 et 59 ans.

Durée moyenne dans le grade d'origine des promus en année			
Filière	Grade	2021	2022
		Durée moyenne en année	Durée moyenne en année
Filière AENES	ASSAE CL SUP	2	
	ADJ P2C	4	11
<b>Moyenne filière AENES</b>		<b>3</b>	<b>11</b>
Filière ITRF	IGR 2C	9	24
	IGR 1C		23
	IGE CN	4	6
	TEC RF CN	12	9
	TEC RF CS	13	4
	ATRF	4	13
	ATRF P2C	6	7
<b>Moyenne filière ITRF</b>		<b>7</b>	<b>9</b>
Filière BIB	BIB		20
	MAG P2C	4	7
<b>Moyenne filière BIB</b>		<b>4</b>	<b>13</b>
<b>Moyenne</b>		<b>6</b>	<b>12</b>

Répartition des promouvables par sexe



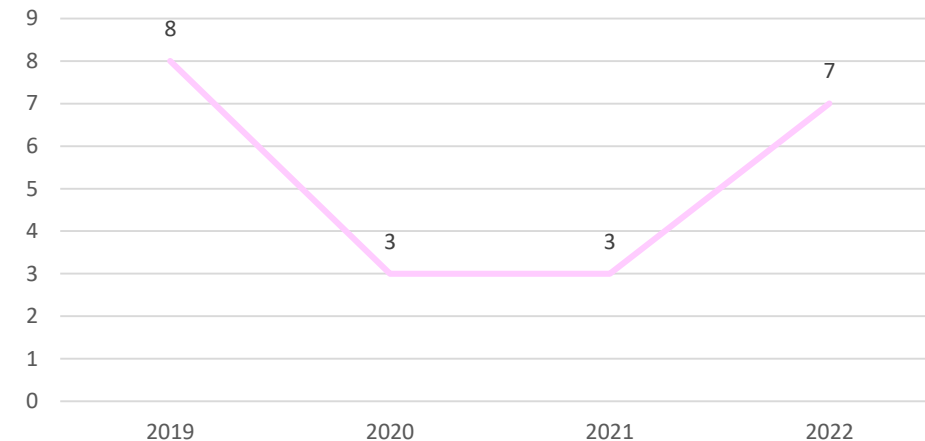
Répartition des promus (TA et examen professionnel) par sexe



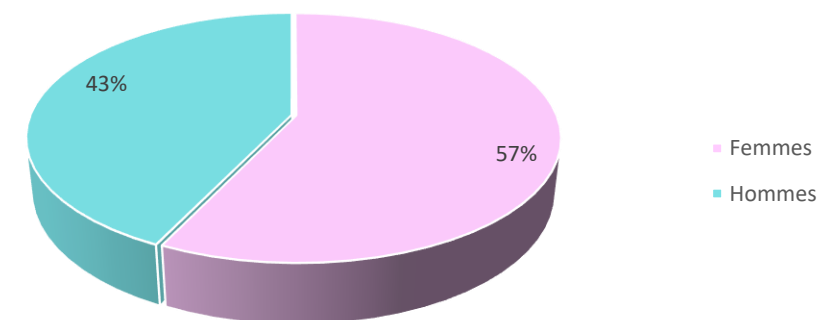
## Section 2.2 : La carrière des personnels BIATSS : promotion par corps

Taux de promotion par corps							
Filière	Corps	2021			2022		
		Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion
Filière AENES	SAENES vers AAE	8		0%	9		0%
	ADJAENES vers SAENES	9	1	11%	22		0%
<b>Filière AENES</b>		<b>17</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Filière BIB	CONS vers CONS GEN	2		0%	2		0%
	BIB vers CONS	4		0%	3		0%
	BIBAS vers BIB	6	1	17%	5		0%
	MAG vers BIBAS	8		0%	8	1	13%
<b>Filière BIB</b>		<b>20</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>
Filière ITRF	IGE vers IGR	37		0%	36		0%
	ASI vers IGE	8		0%	9	1	11%
	TECH vers ASI	48		0%	48	1	2%
	ATRF vers TECH	80	1	1%	72	4	6%
<b>Filière ITRF</b>		<b>173</b>	<b>1</b>	<b>1%</b>	<b>165</b>	<b>6</b>	<b>4%</b>
<b>Total</b>		<b>210</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>	<b>214</b>	<b>7</b>	<b>3%</b>

Evolution du nombre de promotions obtenues par liste d'aptitude



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



Durée moyenne dans le corps d'origine des promus sur liste d'aptitude en année		
	2021	2022
ADJAENES	20	
ASI		7
TECH		19
ATRF	2	17
BIBAS	19	
MAG		25
<b>Moyenne globale</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

En 2022, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a augmenté passant de 3 promotions en 2021 à 7 en 2022. Cette augmentation est le résultat de la mise en œuvre d'une campagne de repyramidage par le biais de LA exceptionnelles. 5 personnels ont bénéficié d'une promotion grâce à ce dispositif en 2022.

## Section 2.3 La carrière des enseignants (enseignants chercheurs et second degré)

Taux de promotion par grade							
Filière	Grade	2021			2022		
		Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion
Enseignants chercheurs	MCF CL NORM	73	0	0%	71	6	8%
	MCF HC	19	12	63%	21	16	76%
	PRF UNI 1C	22	5	23%	20	1	5%
	PRF UNI 2C	20	1	5%	17	1	6%
	PRF UNI CE	12	2	17%	13	1	8%
<b>Sous total EC</b>		<b>146</b>	<b>20</b>	<b>14%</b>	<b>142</b>	<b>25</b>	<b>18%</b>
Second degré	PRAG CE	18	2	11%	22	2	9%
	PRAG HC	13	4	31%	14	4	29%
	PRCE CE	10	6	60%	1	1	100%
	PRCE H CL	6	1	17%	7	0	0%
	PRCE ech special CE				3	2	67%
<b>Sous total second degré</b>		<b>47</b>	<b>13</b>	<b>28%</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>19%</b>
<b>Total</b>		<b>193</b>	<b>33</b>	<b>17%</b>	<b>189</b>	<b>34</b>	<b>18%</b>

On constate, en 2022, une hausse du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-chercheurs, soit 25 promotions contre 20 l'année précédente. La répartition par contingent est la suivante : 13 promotions CNU (+4 / + 44 %) et 12 promotions établissement (+1). Parmi les promus on comptabilise 15 femmes et 10 hommes.

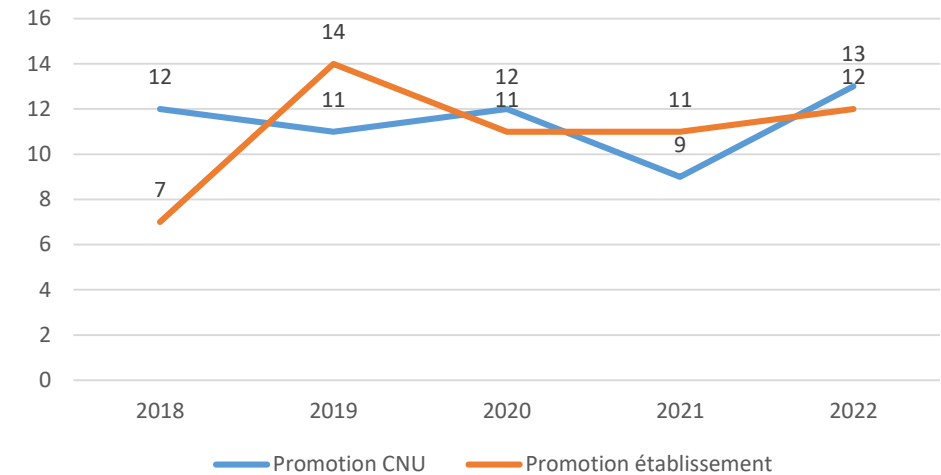
Le taux de promotion le plus élevé concerne les maîtres de conférences hors classe avec plus de 76 %. Le taux de promotion le plus bas est celui des professeurs des universités de 2<sup>ème</sup> classe avec 6 %.

En 2022, le nombre de promotion des enseignants du second degré est en baisse passant de 13 promotions en 2021 à 9 promotions en 2022. Le taux de promotion est également en baisse passant de 27,66 % en 2021 à 19 % en 2022.

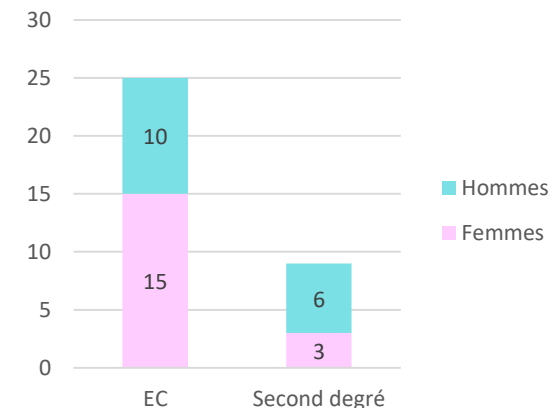
Le taux maximum de promotions obtenues correspond au grade de professeur certifié de classe exceptionnelle avec un taux de promotion de 100 %.

La durée moyenne dans le grade d'origine est de 12 ans.

Evolution des promotions obtenues au titre du CNU et établissement pour les enseignants chercheurs



Répartition des promus (grade) par sexe



A l'instar de 2021, en 2022, un dispositif de repyramidage exceptionnel a permis à 3 maîtres de conférence d'être promus dans le corps des professeurs d'université. Parmi les promus, 100 % sont des femmes. La durée moyenne dans le corps d'origine est de 15,67 ans.

## Section 3 : Les départs de personnel

En 2022, le flux de personnels sortants a augmenté par rapport à 2021 : 132 contre 89, dont 77 B.I.A.T.S.S et 55 enseignants.

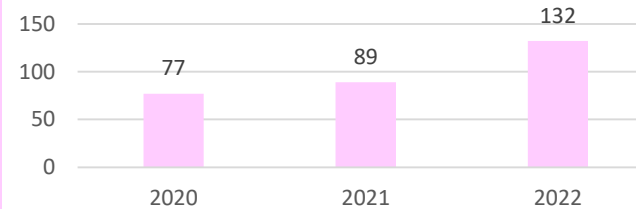
En 2022, les 3 motifs principaux de départ sont :

- Les fins de contrats 52 %
- Les démissions 20 %
- Les départs à la retraite 17 %

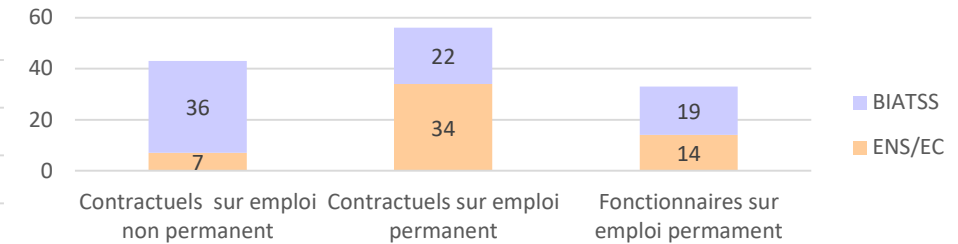
Entre 2021 et 2022, on constate une hausse des fins de contrats +43% notamment en raison des recrutements temporaires sur besoins non permanent. Par ailleurs, au regard de l'augmentation du nombre de démissions en 2022 (+15 par rapport à 2021), une campagne de CDIsation a été mise en œuvre début 2023.

On observe une légère augmentation du nombre de départs à la retraite toute population confondue : 22 en 2022 contre 20 en 2021.

**Evolution du nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions toutes populations confondues**



**Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par population et statut d'emploi**



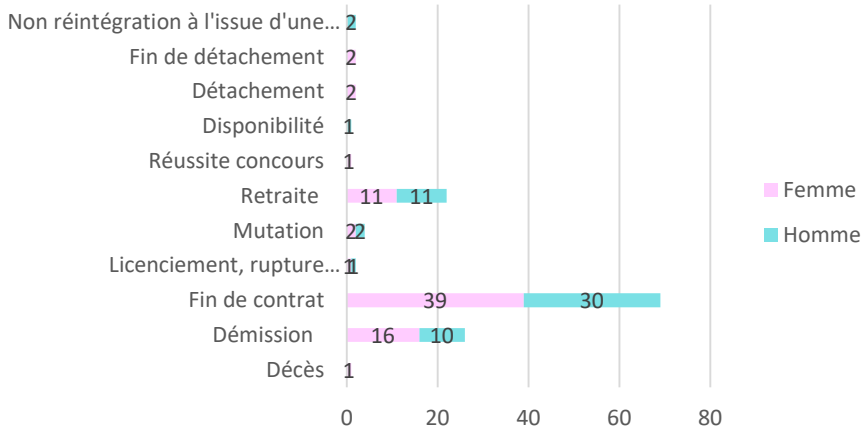
**Départ d'agents ayant quitté leur fonctions au cours de l'année selon le motif de départ par statut d'emploi**

Motif de départ	2021							2022						
	Enseignants			BIATSS				Enseignants			BIATSS			Total
	Contractuels sur emploi non permanent	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent	Contractuels sur emploi permanent	Fonctionnaires sur emploi permanent		
Décès			1				1						1	
Démission	4			1	6		11	5	1		11	9	26	
Fin de contrat	9	20		10	9		48	2	33		24	10	69	
Licenciement	1						1				1	1	2*	
Mutation			3			3	6			4			4	
Retraite			8		4	8	20			8		2	12	
Rupture conventionnelle					1		1						0	
Réussite concours						1	1						1	
Disponibilité										1			1	
Détachement													2	
Fin de détachement													2	
Non réintégration à l'issue d'une période de disponibilité										1			1	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>89</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>132</b>	

\* Les deux licenciements correspondent à des ruptures anticipées pendant la période d'essai.

## Section 3 : Les départs de personnel (suite)

### Nombre d'agent ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par sexe et par motif



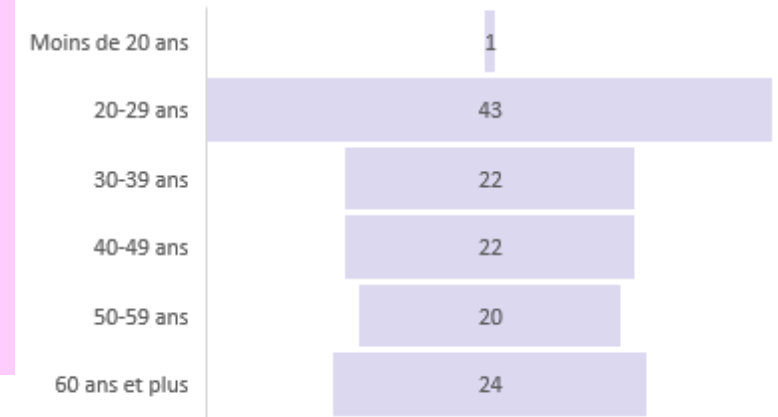
Le flux sortant de contractuels, toute population et motifs confondus, a augmenté en 2022 avec 99 agents sortants contre 65 en 2021. Concernant la population fonctionnaire, on constate une hausse du flux sortant en 2022 passant de 24 départs en 2021 à 33 en 2022.

En 2022, 41 agents contractuels enseignants ont quitté l'établissement soit 7 de plus qu'en 2021 : 35 dont le contrat est arrivé à son terme et 6 démissions.

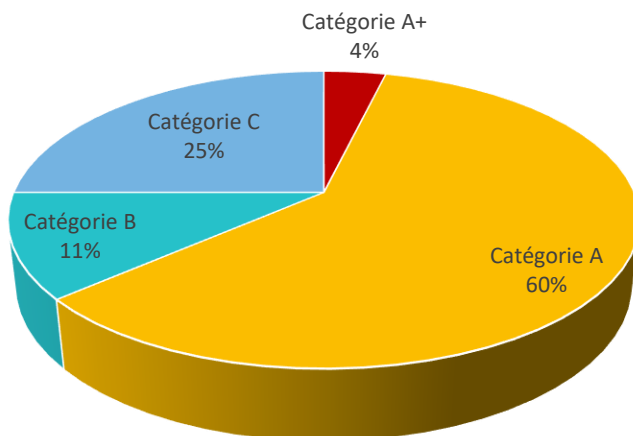
14 enseignants titulaires ont quitté l'établissement en 2022 soit 2 de plus qu'en 2021 : dont 57 % dans le cadre d'un départ à la retraite.

En 2022, 58 agents contractuels BIATSS ont quitté l'établissement soit 27 de plus qu'en 2021 : 34 dont le contrat est arrivé à son terme, 20 démissions, 2 départs à la retraite et 2 ruptures de contrats.

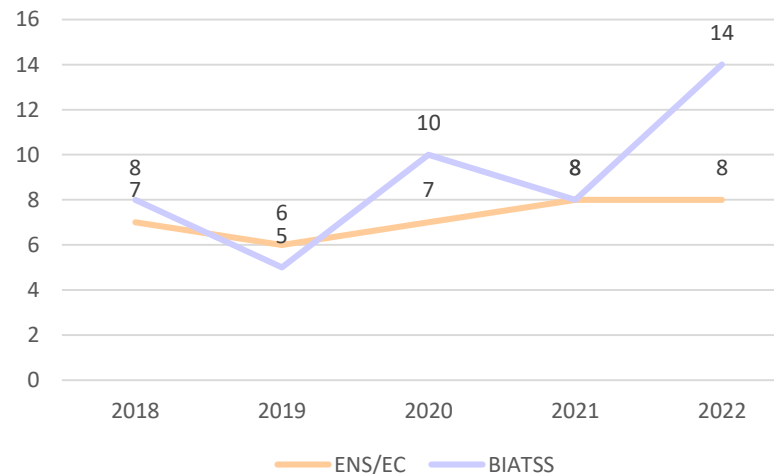
### Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par tranche d'âge



### Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par catégorie



### Evolution du nombre de départs à la retraite



### Age moyen de départ à la retraite

Femmes	63 ans
Hommes	64 ans

En 2022, l'université comptabilise 22 départs en retraite dont 20 fonctionnaires; soit 6 départs de plus qu'en 2021. Parmi ces 22 départs, 64 % relèvent de la population BIATSS et 36 % de la population enseignante.

On constate une hausse de 75 % du nombre de départs en retraite chez les BIATSS. Le nombre de départs en retraite des personnels enseignants est identique à celui de 2021.

# IV. Formation

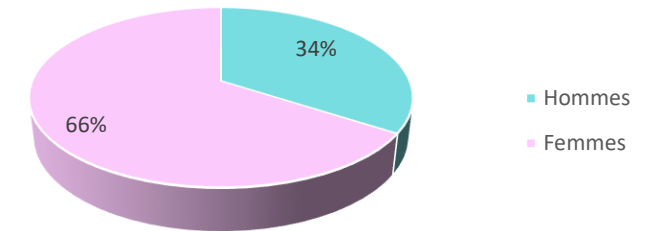
---

# CHIFFRES CLES 2022

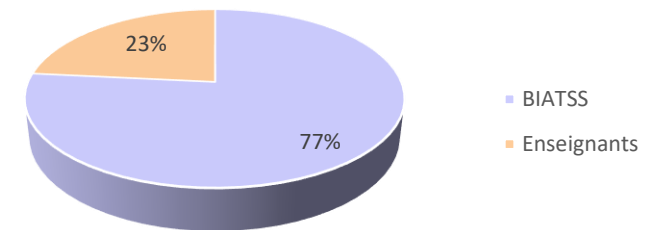
<b>Budget consommé</b> <b>122 913 €</b> <i>(+29% par rapport à 2021)</i>	<b>Nombre d'agents formés</b> <b>521</b> <i>(soit 51% des effectifs)</i> <i>(+9,4% par rapport à 2021)</i>	<b>Nombre d'heures de formation</b> <b>8996</b> <i>(+27% par rapport à 2021)</i>	<b>Nombre de jours de formation :</b> <b>2305</b> <i>(+127% par rapport à 2021)</i>
--	---	--	---

Nombre d'agents formés par statut, catégorie et sexe						
Statut	Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Ratio / nombre d'agents formés	Ratio / l'effectif établissement
Contractuels sur emploi non permanent ( dont apprenti)	Catégorie A	9	10	19	4%	24%
	Catégorie B	3	6	9	2%	150%
	Catégorie C	1	12	13	2%	72%
Contractuels sur emploi permanent	Catégorie A	18	36	54	10%	39%
	Catégorie B	15	24	39	7%	85%
	Catégorie C	16	44	60	12%	90%
<b>Sous total contractuels</b>		<b>62</b>	<b>132</b>	<b>194</b>	<b>37%</b>	<b>55%</b>
Fonctionnaires / Stagiaire/élèves	Catégorie A	2	2	4	1%	80%
	Catégorie B	1	3	4	1%	133%
Fonctionnaires sur emploi permanent	Catégorie A	83	89	172	33%	36%
	Catégorie B	13	54	67	13%	82%
	Catégorie C	16	60	76	15%	75%
<b>Sous total fonctionnaires</b>		<b>115</b>	<b>208</b>	<b>323</b>	<b>62%</b>	<b>49%</b>
Vacataires	Catégorie A	1	3	4	1%	0%
<b>Total</b>		<b>178</b>	<b>343</b>	<b>521</b>	<b>100%</b>	<b>51%</b>

Répartition du nombre d'agents formés par sexe



Répartition du nombre d'agents formés par population

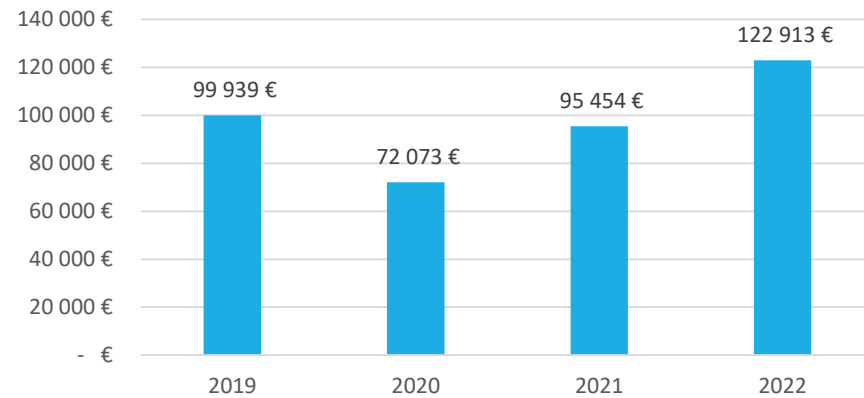


\* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.



# Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

**Evolution du budget formation exécuté (TTC)**



En 2022, le budget de formation disponible était de 147 360 €. L'établissement a consacré 122 913 € à la formation, soit une hausse de 24% par rapport à 2021. Les années 2020 et 2021 ayant été impactées par le covid, on peut également constater une hausse de 23 % par rapport à l'année 2019.

Des frais annexes à la formation sont à prendre en considération en sus du budget consommé: 15 864 € ont été consacrés au financement des ordres de missions et autres frais annexes en 2022.

En 2022, les domaines de formation qui représentent les postes de dépenses les plus importants sont :

- Environnement professionnel, formations métier avec 44 415 € (+46% par rapport à 2021) => 36 % du budget consommé
- Hygiène et sécurité au travail avec 41 261 € (+24% par rapport 2021) => 34 % du budget consommé

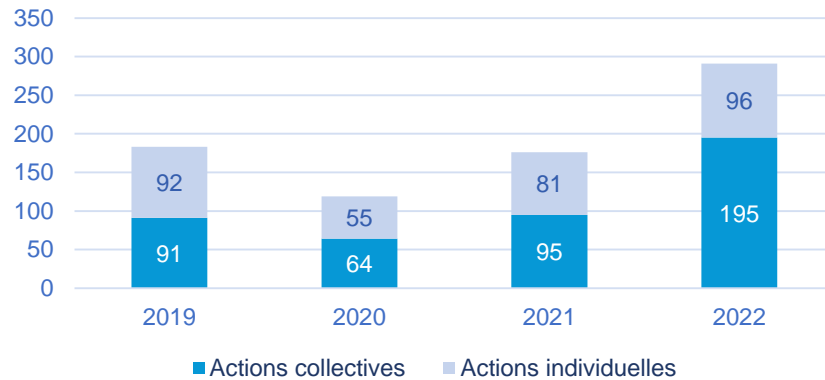
L'augmentation importante du budget affecté aux formations métier s'explique notamment par le fait que l'établissement a souhaité, en 2022, mettre l'accent sur les formations relatives aux domaines financier, budgétaire et comptable dans le cadre de la cartographie des métier financiers

Par ailleurs le budget consommé relatif aux formation liées à l'évolution professionnelle a augmenté de 54 % par rapport à 2021 en lien avec l'augmentation du nombre de formations dédiées à la préparation aux concours (35 sessions) liée au nombre de postes ouverts au concours (13 postes).

<b>Dépenses de formation en titre 2 et 3 et rémunération des agents durant leur formation</b>			
<b>Domaine de formation</b>	<b>Fonctionnement</b>	<b>Masse salariale</b>	<b>Total</b>
Acquisition et développement de compétences : tout public	4 640 €		4 640 €
Acquisition et maîtrise d'outils managériaux : public assurant des missions d'encadrement (administratifs, techniques et enseignants)		506 €	506 €
Aide au pilotage		257 €	257 €
Consolidation des connaissances administratives et réglementaires		1 413 €	1 413 €
Droit à la formation	1 900 €		1 900 €
Environnement professionnel	19 621 €	843 €	20 464 €
Evolution professionnelle	12 840 €	1 839 €	14 679 €
Formation des enseignants	450 €		450 €
Gestion des formations et de la vie étudiante		984 €	984 €
Gestion financière budgétaire et comptable	21 554 €		21 554 €
Parcours de professionnalisation	6 000 €		6 000 €
Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)	7 314 €		7 314 €
Santé et sécurité au travail : formations réglementaires	35 666 €	5 595 €	41 261 €
Systèmes d'informations et Usages numériques - Informatique - Bureautique		1 491 €	1 491 €
<b>Total</b>	<b>109 985 €</b>	<b>12 928 €</b>	<b>122 913 €</b>

## Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

**Evolution du nombre d'actions de formation selon le type de formation**



En 2022, 291 actions de formation ont été réalisées, soit 115 de plus qu'en 2021 (+65%) : 195 actions de formation collective et 96 actions de formation individuelle soit respectivement + 100 et + 15 par rapport à 2021.

Nous constatons que le nombre d'agents formés est en hausse entre 2021 et 2022 (+9%). Cette hausse est d'autant plus significative au sein de la population enseignante avec 32 agents formés de plus.

En 2021, les personnels de catégorie C représentaient la proportion la plus importante d'agents formés (33%) alors qu'en 2022, les personnels de catégorie A représentent la proportion la plus importante d'agents formés (49%). A l'instar de 2021, les femmes représentent la part la plus importante d'agents formés (66%).

En 2022 :

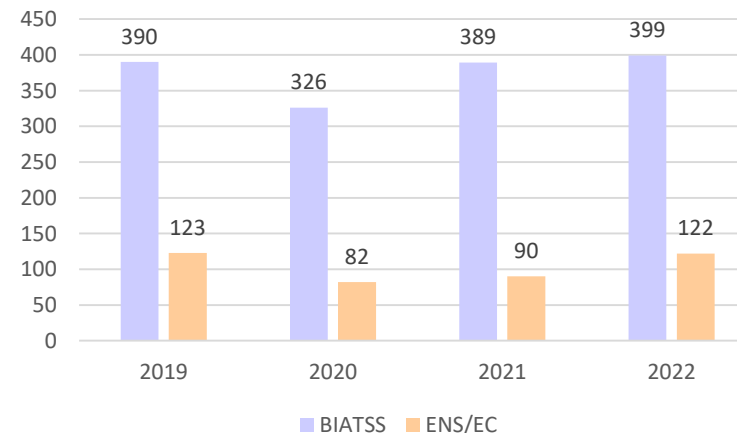
- 79 % des personnels BIATSS de l'université ont suivi un ou plusieurs stages
- 24 % des personnels enseignants de l'université ont suivi un ou plusieurs stages
- En outre, entre septembre et décembre 2022, la cellule Approche par compétences a animé 13 ateliers au profit de la population enseignante. Ces ateliers représentent 127 enseignants formés et 381 heures de formation (informations non répertoriées dans notre application et non comptabilisés dans nos indicateurs).

**Nombre d'agents formés dont**

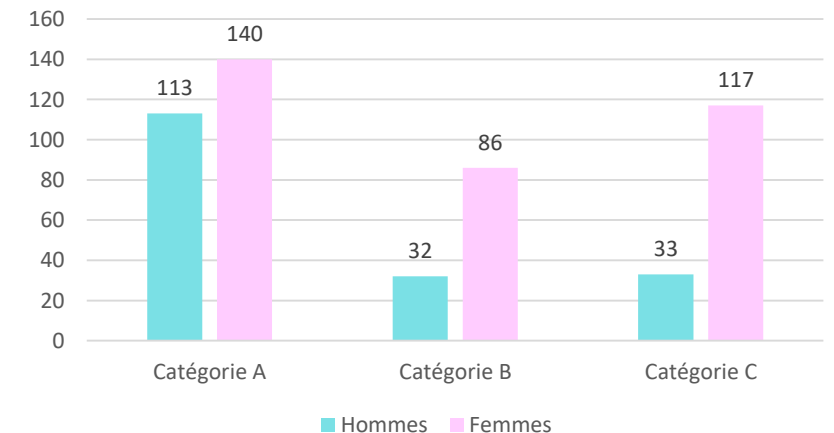
	2021	2022
Ayant suivi au moins une formation statutaire	0	0
Ayant suivi au moins une formation professionnelle*	476	521
Dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF	0	1
<b>Total</b>	<b>476</b>	<b>521</b>

\* Formations métier, acquisition et développement de compétences en lien avec les missions réalisées.

**Evolution du nombre d'agents formés par population**

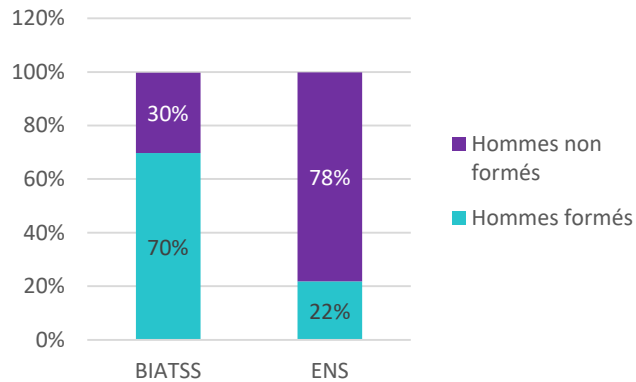


**Répartition du nombre d'agents formés par catégorie et sexe**

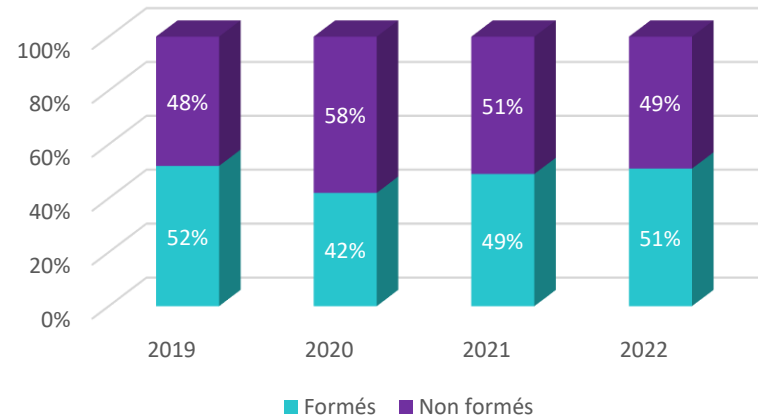


## Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation (suite)

**Hommes formés par rapport au nombre d'hommes présents au sein de l'établissement**



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

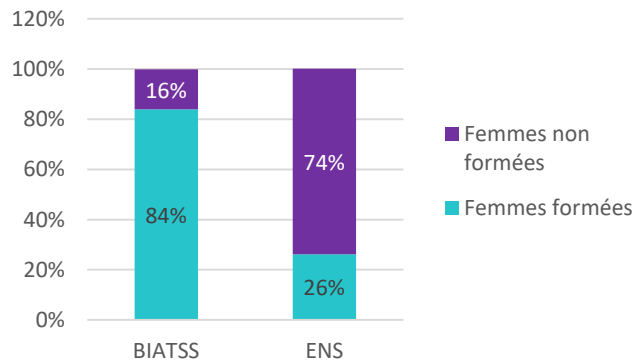


Près d'un agent sur deux a suivi une formation en 2022, on constate une hausse 2 points par rapport à 2021.

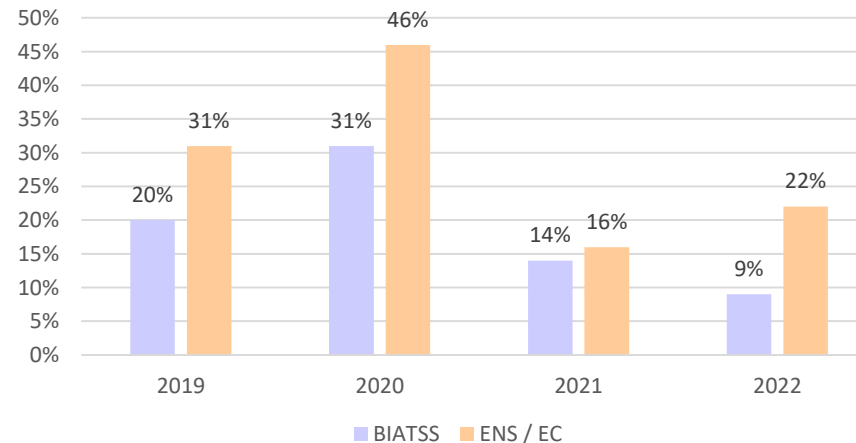
En 2022, 70% des personnels BIATSS masculins ont été formés et 84 % des personnels BIATSS féminins. Côté enseignants / enseignants chercheurs, seuls 22 % des hommes ont été formés et 26 % de femmes.

On constate une baisse significative du taux d'absentéisme aux formations chez les BIATSS en 2022 passant de 14 % à 9%. A contrario, le taux d'absentéisme coté enseignants-chercheurs et enseignants est en hausse passant de 16 % à 22 %.

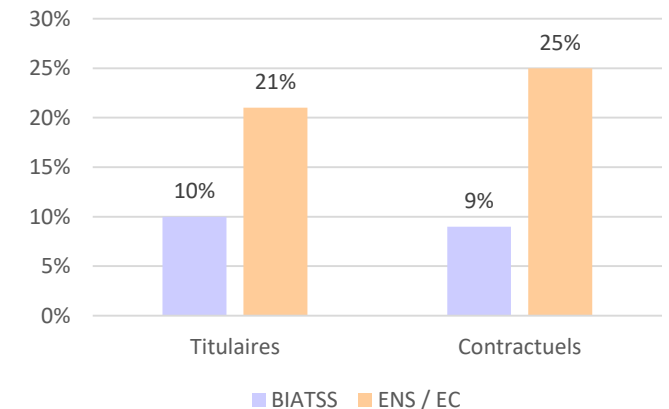
**Femmes formées par rapport au nombre de femmes présentes au sein de l'établissement**



**Evolution du taux d'absentéisme aux formations**

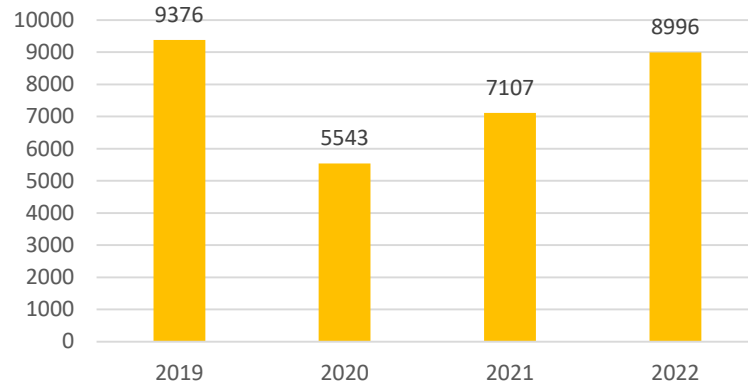


**Taux d'absentéisme aux formations par statut**

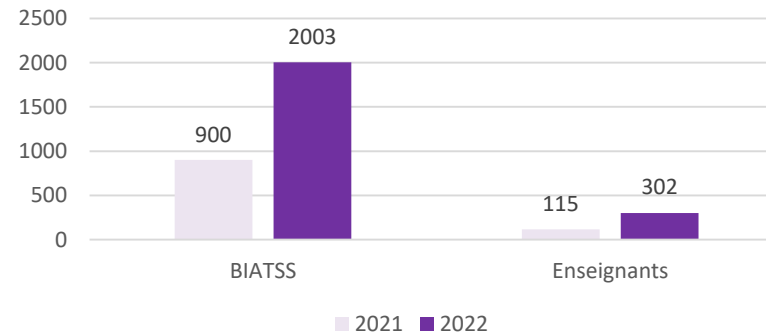


## Section 3 : Les journées de formation

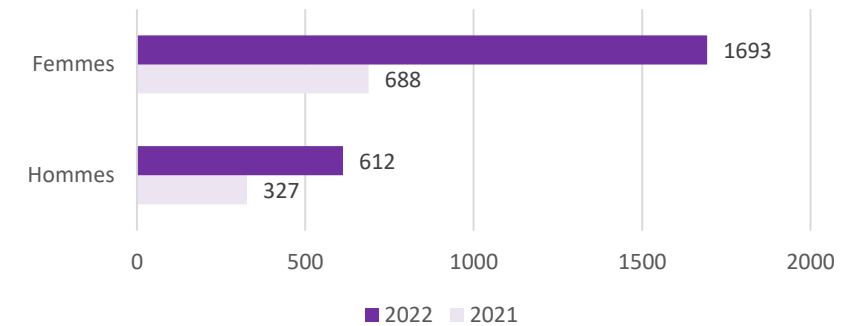
Evolution du nombre d'heures de formation



Evolution du nombre de jours de formation par population



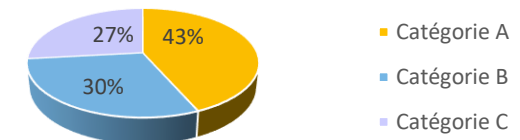
Evolution du nombre de jours de formation par sexe



Nombre de jours de formation par statut, catégorie et sexe

Statut	Catégorie	Hommes	Femmes	Total
Contractuels sur emploi non permanent ( dont apprenti)	Catégorie A	28	25	53
	Catégorie B	6	39	45
	Catégorie C	5	26	31
Contractuels sur emploi permanent	Catégorie A	64	201	265
	Catégorie B	67	119	186
	Catégorie C	60	222	282
Fonctionnaires / Stagiaire/élèves	Catégorie A	21	14	35
	Catégorie B	12	19	31
	Catégorie C	0	6	6
Fonctionnaires sur emploi permanent	Catégorie A	246	392	638
	Catégorie B	56	369	425
	Catégorie C	45	253	298
Vacataires	Catégorie A	2	8	10
<b>Total</b>		<b>612</b>	<b>1693</b>	<b>2305</b>

Répartition du nombre de jours de formation par catégorie



En 2022, 8996 heures de formation ont été consommées, dont 87 % au profit des personnels BIATSS. Le volume d'heures de formation se rapproche du volume d'heures consommées en 2019.

Le volume moyen d'heures de formation consommées :

- par les agents ayant suivi une formation est de 17 heures
- par l'ensemble des personnels de l'université est de 9 heures

Les femmes consomment 1693 jours de formation contre 612 pour les hommes. 43 % des jours de formation ont été consommés par des personnels de catégorie A.

# V. Rémunération

---

# DEFINITIONS

## 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 prestations diverses (versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport et des traitements des congés longue durée).

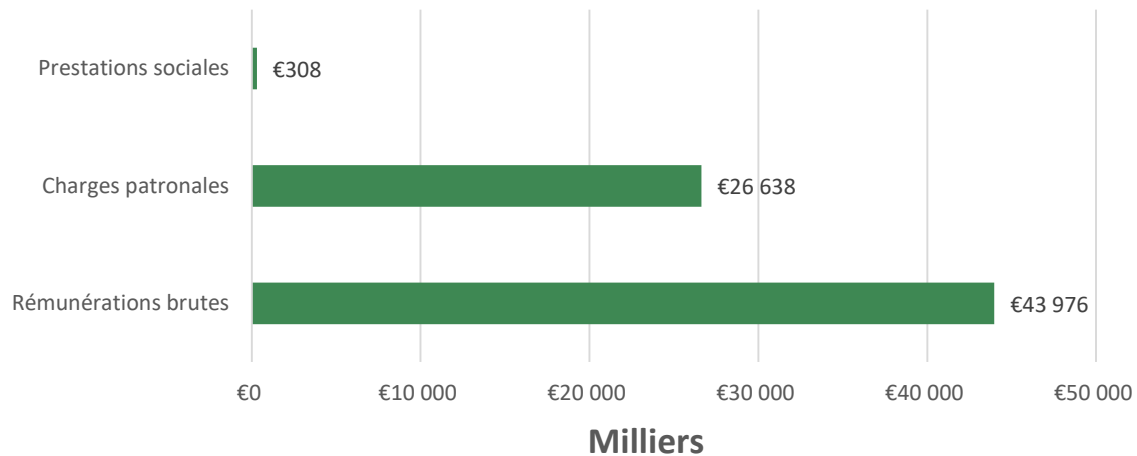
# CHIFFRES CLES 2022

**Masse salariale 2022  
(hors Paye sans  
ordonnancement préalable  
PSOP) :**  
**72,9 m€**

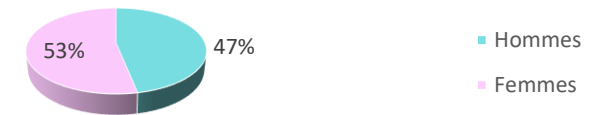
**Equivalents temps plein  
annuels rémunérés sur  
les plafonds 1 et 2 :**  
**949**

<b>Nombre d'équivalent temps plein rémunérés par statut d'emploi et</b>			
<b>sexe</b>			
<b>Statut</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Titulaire	310,12	335,52	645,64
Non titulaire	128,32	178,5	306,82
<b>Total</b>	<b>438,44</b>	<b>514,02</b>	<b>952,46</b>

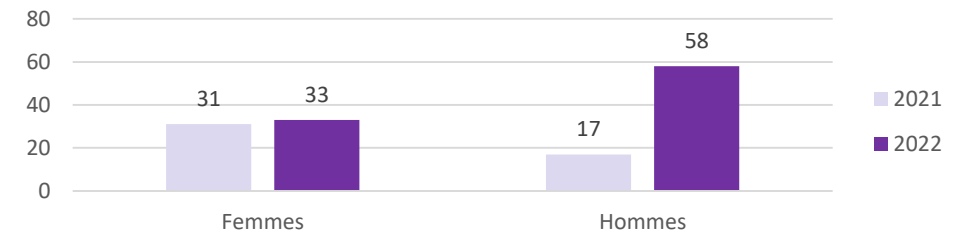
**Composition de la masse salariale en k€**



**Répartition du nombre de mois de personnes  
physiques payées par sexe**

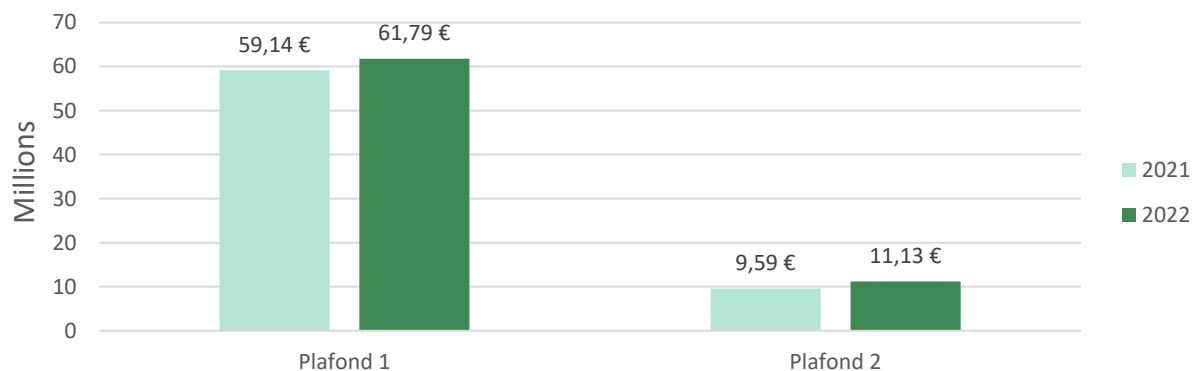


**Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA par sexe**



Evolution de la masse salariale hors PSOP * (en million d'euros)							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montant de la masse salariale	63,00	64,25	65,74	67,97	68,71	68,73	72,92
Ecart masse salariale N+1/N	0,21	1,25 €	1,49	2,23	0,75	0,02	4,19

Masse salariale (en M€)



Sur l'exercice 2022, la masse salariale de l'université s'établit à **72,92 M€** soit une augmentation de 4,2 M€ par rapport à 2021. Cette hausse entre deux années est la plus importante depuis 2016.

L'augmentation de la masse salariale entre 2021 et 2022 se caractérise par une hausse de 4,5 % sur le plafond 1 et de 16 % sur le plafond 2.

\*Paye Sans Ordonnancement Préalable : la MS hors bulletin n'est pas incluse à l'instar des années antérieures.

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunération les plus élevées des agents par sexe				
Sexe	2021		2022	
	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale
Femmes	4	362,74 K€	1	96,34 K€
Hommes	6	545,45 K€	9	855,13 K€
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>908,19 K€</b>	<b>10</b>	<b>951,46 K€</b>



## Section 2 : Rémunération des personnels

Distribution des rémunérations mensuelles nettes des personnels enseignants par sexe (déciles)									
Décile	2021			2022			Ecart 2022/2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
D1	1 616 €	1 599 €	1 599 €	1 631 €	1 703 €	1 677 €	15,05 €	104,58 €	77,75 €
D2	1 909 €	1 837 €	1 841 €	1 961 €	2 102 €	2 064 €	51,69 €	265,98 €	223,06 €
D3	2 820 €	2 897 €	2 842 €	2 662 €	2 937 €	2 835 €	158,16 €	40,76 €	6,08 €
D4	3 167 €	3 292 €	3 226 €	3 078 €	3 235 €	3 173 €	88,88 €	56,96 €	52,80 €
D5	3 381 €	3 612 €	3 472 €	3 273 €	3 456 €	3 390 €	107,54 €	155,69 €	82,75 €
D6	3 623 €	3 845 €	3 746 €	3 488 €	3 879 €	3 647 €	134,76 €	34,15 €	99,46 €
D7	3 781 €	4 097 €	3 972 €	3 881 €	4 249 €	4 106 €	99,95 €	152,44 €	133,78 €
D8	4 048 €	4 589 €	4 287 €	4 232 €	4 731 €	4 530 €	183,17 €	142,69 €	242,96 €
D9	4 424 €	5 096 €	4 855 €	5 087 €	5 514 €	5 337 €	662,53 €	417,88 €	482,11 €
<b>Rapport interdécile (D9/D1)</b>	<b>2,86</b>	<b>3,14</b>	<b>3,00</b>	<b>3,12</b>	<b>3,24</b>	<b>3,18</b>	<b>0,26</b>	<b>0,10</b>	<b>0,19</b>

Distribution des rémunérations mensuelles nettes des personnels BIATSS par sexe (déciles)									
Décile	2021			2022			Ecart 2022/2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
D1	1 359 €	1 380 €	1 360 €	1 447 €	1 449 €	1 449 €	88,14 €	69,86 €	89,75 €
D2	1 473 €	1 513 €	1 507 €	1 513 €	1 553 €	1 518 €	39,82 €	40,26 €	11,54 €
D3	1 590 €	1 685 €	1 611 €	1 604 €	1 690 €	1 624 €	14,40 €	5,40 €	12,92 €
D4	1 658 €	1 812 €	1 699 €	1 709 €	1 849 €	1 737 €	51,15 €	37,14 €	37,74 €
D5	1 749 €	1 952 €	1 786 €	1 802 €	1 987 €	1 851 €	53,47 €	35,25 €	64,77 €
D6	1 830 €	2 172 €	1 908 €	1 916 €	2 252 €	1 980 €	86,09 €	79,91 €	71,39 €
D7	1 975 €	2 544 €	2 070 €	2 060 €	2 622 €	2 208 €	85,22 €	78,34 €	138,16 €
D8	2 194 €	2 921 €	2 414 €	2 352 €	3 047 €	2 603 €	158,55 €	125,94 €	188,57 €
D9	2 664 €	3 467 €	3 016 €	2 954 €	3 663 €	3 202 €	289,36 €	196,61 €	185,81 €
<b>Rapport interdécile (D9/D1)</b>	<b>1,96</b>	<b>2,51</b>	<b>2,22</b>	<b>2,04</b>	<b>2,53</b>	<b>2,21</b>	<b>0,08</b>	<b>0,01</b>	<b>-0,01</b>

Chaque population est découpée en tranches de 10% : déciles. La valeur d'un décile correspond au niveau de traitement moyen perçu par la population représentée dans la tranche. Le premier décile de chaque catégorie est donc le niveau de rémunération qui sépare d'un côté les 10% des agents les moins bien rémunérés et de l'autre les 90% les mieux rémunérés. Le deuxième décile est le niveau de traitement pour lequel 20% touchent moins et 80% touchent plus, et ainsi de suite jusqu'au neuvième décile.

- Le premier décile population EC-E (1677 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.
- Le neuvième décile (5337 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

La rémunération nette moyenne se situe au-delà de la médiane (décile 5) de la distribution des rémunérations nettes des agents titulaires et contractuels.

Il est à noter que la valeur des déciles est impactée par les variations d'effectifs (l'effet volume). De plus, concernant les enseignants contractuels les variations sont à mettre en rapport avec la part des doctorants financés par des conventions de recherche.

## Section 2 : Rémunération des personnels (suite)

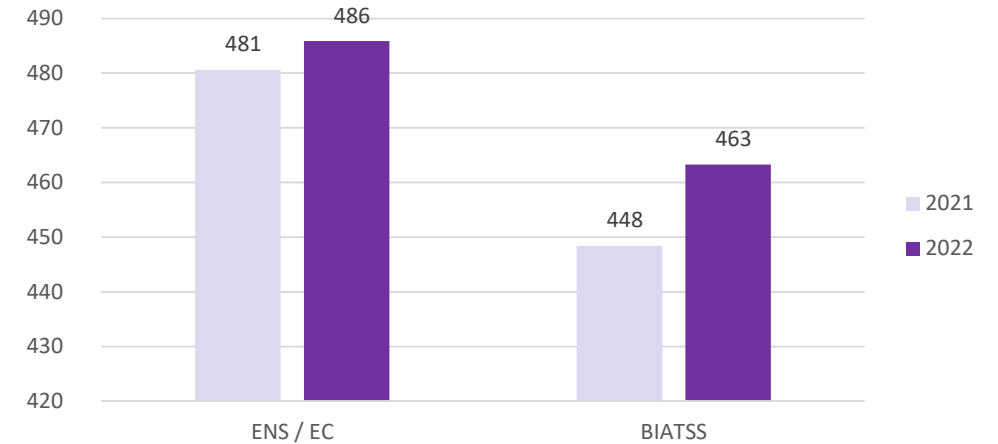
Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés selon le statut						
2021			2022			
Statut	Plafond 1	Plafond 2	Total général	Plafond 1	Plafond 2	Total général
Titulaire	653	-	653	643		643
Non titulaire	82	194	276	92	215	306
<b>Total</b>	<b>735</b>	<b>194</b>	<b>929</b>	<b>734</b>	<b>215</b>	<b>949</b>

Nombre de mois de personnes physiques payées par population						
2021			2022			
Statut	Plafond 1	Plafond 2	Total général	Plafond 1	Plafond 2	Total général
EC	5 787	203	5 990	5 958	174	6 132
BIATSS	3 424	2 299	5 723	3 348	2 674	6 022
CONTRACTUEL ETUDIANT		460	460		573	573
VACATAIRES		3 727	3 727		3 895	3 895
<b>Total</b>	<b>9 211</b>	<b>6 689</b>	<b>15 900</b>	<b>9 306</b>	<b>7 316</b>	<b>16 622</b>

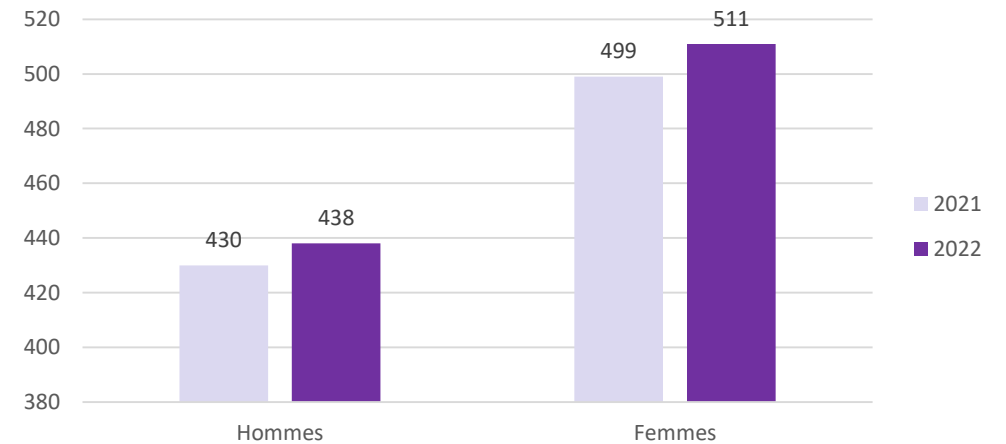
Entre 2021 et 2022, le nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés a augmenté de 2 % pour atteindre 949. Cette hausse est de 1% pour les enseignants / enseignants chercheurs et de 3 % pour les BIATSS.

Le nombre de mois de personnes physiques payées a augmenté entre 2021 et 2022 de 4,5%.

Nombre d'équivalent temps plein rémunérés annuels selon le sexe



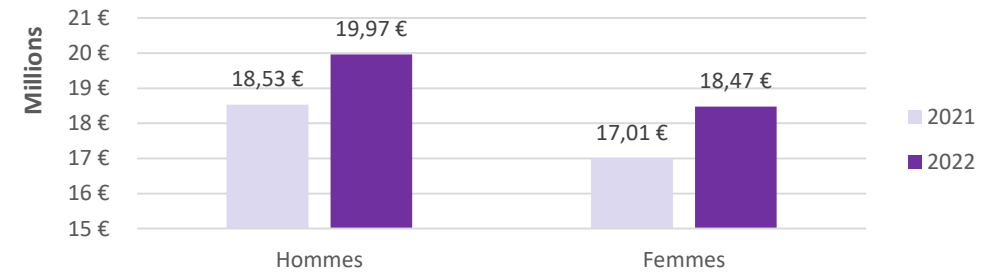
Nombre d'équivalent temps plein rémunérés annuels selon le sexe



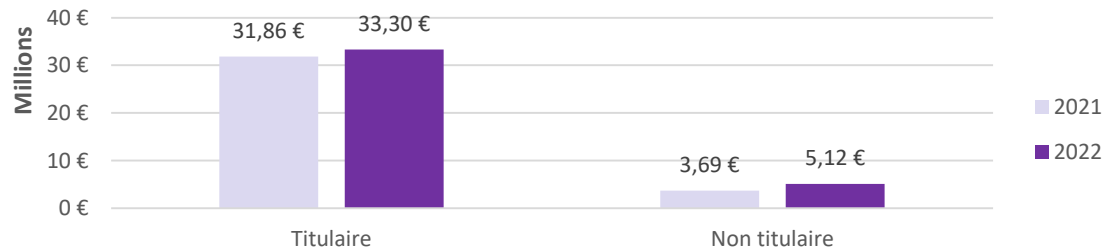
## Section 2.1 : Rémunération des personnels sur emploi permanent

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent par catégorie			
Population	Catégorie	2021	2022
ENS / EC		22 795,74 K€	24 834,10 K€
BIATSS	Catégorie A	5 493,25 K€	6 200,19 K€
	Catégorie B	3 054,82 K€	3 301,15 K€
	Catégorie C	4 199,17 K€	4 090,83 K€
Contractuels étudiants			3,12 K€
Vacataires			9,90 K€
<b>Total</b>		<b>35 542,97 K€</b>	<b>38 439,28 K€</b>

Rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent par sexe



Rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent par statut



Total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent selon la tranche d'âge

<20 ans	
De 20 à 29 ans	0,76 M€
De 30 à 39 ans	4,76 M€
De 40 à 49 ans	9,72 M€
De 50 à 59 ans	16,93 M€
60 ans et plus	6,28 M€
<b>Total</b>	<b>38,44 M€</b>

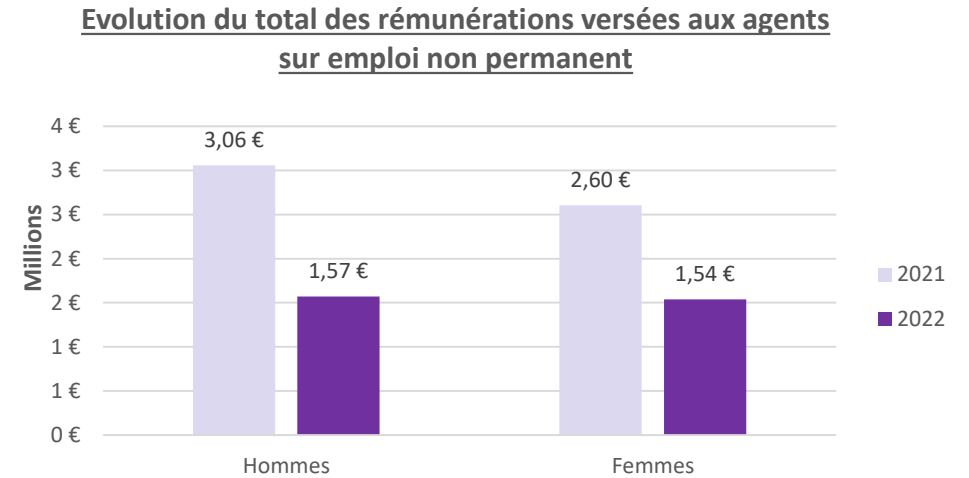
Les rémunérations annuelles brutes versées aux personnels enseignants représentent la part la plus importante des rémunérations, 65 % contre 35 % pour les personnels BIATSS.

Entre 2021 et 2022, on constate une hausse du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi permanent de 8%. Cette hausse est davantage marquée au sein de la population contractuelle + 39 % contre 4,5 % pour la population titulaire. Par ailleurs, cette hausse est constituée d'une augmentation du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi permanent de 8% chez les hommes et 9 % chez les femmes.

Cette hausse du total des rémunérations brutes annuelles versées est liée à plusieurs facteurs comme notamment l'augmentation du point d'indice, la mise en place du complément de rémunération, la hausse des heures complémentaires, la hausse des prestations (indemnité télétravail, forfait mobilité durable...), la hausse de l'indemnité de résidence, ou encore l'évolution du traitement indiciaire brute.

## Section 2.2 : Rémunération des personnels sur emploi non permanent

<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi non permanent par catégorie</b>			
Population	2021		2022
	Catégorie	Montant	Montant
EC	A	2 387,77 K€	1 894,73 K€
BIATSS	A	535,72 K€	554,00 K€
	B	100,33 K€	237,75 K€
	C	220,66 K€	405,34 K€
CONTRACTUEL ETUDIANT	CONTRACTUEL ETUDIANT	120,06 K€	6,88 K€
VACATAIRES	VACATAIRES	2 296,28 K€	11,36 K€
<b>Total</b>		<b>5 660,82 K€</b>	<b>3 110,05 K€</b>



<b>Total des rémunérations annuelles brutes versées par statut et sexe (en million d'euros)</b>						
Sexe	2021			2022		
	Titulaires	Non titulaires	Total	Titulaires	Non titulaires	Total
Hommes		3,06	3,06		1,57	1,57
Femmes		2,60	2,60		1,54	1,54
<b>Total</b>		5,66	<b>5,66</b>		3,11	<b>3,11</b>

A l'instar de 2021, la population enseignante représente la part la plus importante des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi non permanent, 61 % contre 38 % pour les personnels BIATSS.

Entre 2021 et 2022, on constate une baisse du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi non permanent de 45%. Cette baisse se caractérise par une baisse de 21 % côté enseignant, une hausse de 137 % pour les personnels BIATSS de catégorie B et de 84 % pour les personnels BIATSS de catégorie C. Elle s'explique notamment par la baisse des emplois non permanents les mieux rémunérés (diminution de personnels de catégorie A sur emplois non permanents)

## Section 2.3 : Rémunération des personnel, écarts de rémunération

### Personnels titulaires enseignants et BIATSS

**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	2021			2022		
	Rémunération	Ecart		Rémunération	Ecart	
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 551 €	<b>-1 092 €</b>	-24,0%	4 794 €	<b>-1 099 €</b>	-22,9%
Femmes	3 460 €			3 695 €		

**Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein**

Sexe	2021			2022		
	Rémunération	Ecart		Rémunération	Ecart	
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 578 €	<b>-1 026 €</b>	-22,4%	4 816 €	<b>-1 030 €</b>	-21,40%
Femmes	3 553 €			3 786 €		

#### Pour les titulaires :

En 2022, les rémunérations brutes par fiche de paie sont de 4 794€ pour les hommes et 3 695€ pour les femmes. En équivalent temps plein respectivement , 4 816 € et 3 786 €. L'écart de rémunération femmes-hommes est en défaveur des femmes et légèrement plus faible en équivalent temps plein (- 1030 € vs 1 099€).  
 - Effet TP : la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet TP de – 69 €.  
 - Effet ségrégation : il y a un fort effet ségrégation des corps en négatif. Cela signifie que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.  
 -Effet démographique traitement et prime au sein des corps : en négatif

### Personnels contractuels enseignants et BIATSS

**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	2022		
	Rémunération	Ecart	
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 121 €	<b>-97 €</b>	-4,6%
Femmes	2 024 €		

**Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein**

Sexe	2022		
	Rémunération	Ecart	
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 254 €	<b>-114 €</b>	-5,10%
Femmes	2 140 €		

#### Pour les contractuels :

En 2022, les rémunérations brutes par fiche de paie sont de 2 121€ pour les hommes et 2 024€ pour les femmes. En équivalent temps plein respectivement , 2 254€ et 2 140€. L'écart de rémunération femmes-hommes est légèrement en défaveur des femmes -97€.

## VI. 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 ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)**

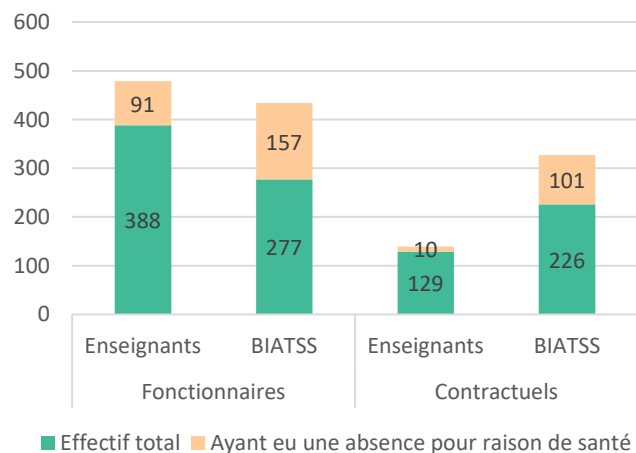
La QVCT est une démarche visant l'amélioration combinée des conditions de travail, de la qualité de service et de la performance des organisations, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

## Absences pour raison de santé des agents fonctionnaires et contractuels :

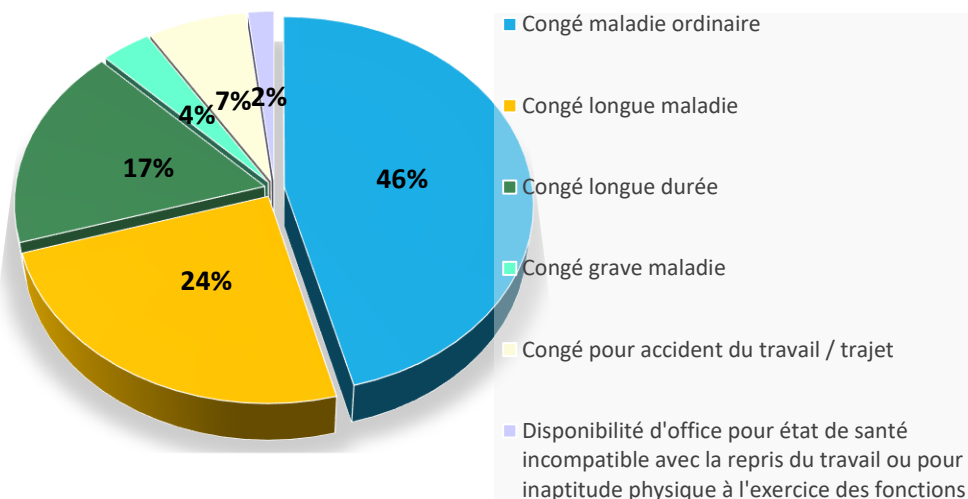
Absentéisme pour raison de santé				
Type d'absence	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent*			
	2019	2020	2021	2022
Congé de longue durée	2,6	2,1	2,5	2,4
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,5	2,5	3,6	3,9
Congé ordinaire de maladie	6,5	4,3	5,3	6,4
Congés pour accident du travail / trajet	0,5	0,7	0,5	0,9
<b>Total congés de maladie</b>	<b>10,1</b>	<b>9,5</b>	<b>12</b>	<b>14</b>

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

### Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par statut et population



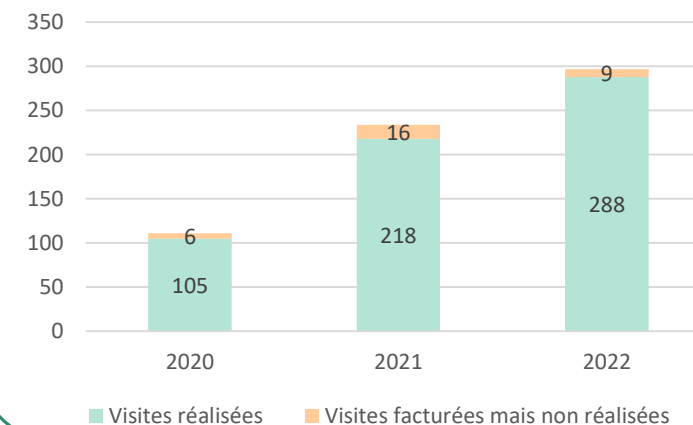
### Répartition des journées d'absences recensées en 2022 en fonction du motif



### Médecine de prévention :

Personnels convoqués auprès du médecin de prévention en 2022 : **297**

### Evolution du nombre de visites médicales



### Handicap :

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

Population	Femmes	Hommes	Total	%
<b>B.I.A.T.S.S.</b>	34	10	44	80%
<b>ENSEIGNANTS</b>	7	4	11	20%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>55</b>	
	75%	25%		

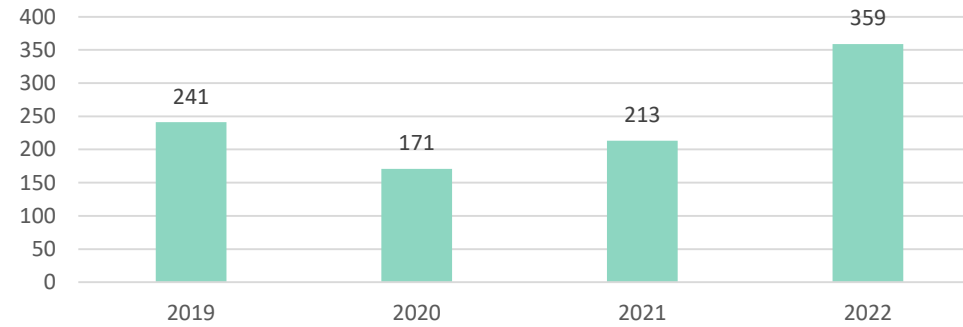


# Section 1 : Les congés maladie des personnels

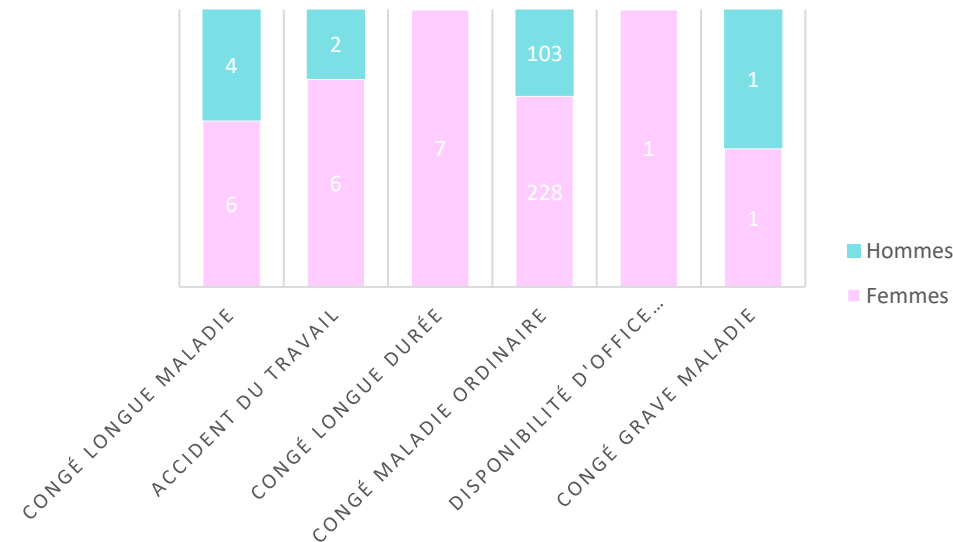
Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif		
Motif	2021	2022
Congé maladie ordinaire	186	331
Congé longue maladie	9	10
Congé maladie de longue durée	6	7
Congé maladie grave	3	2
Accident du travail	9	8
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions	0	1
<b>Total agents</b>	<b>213</b>	<b>359</b>

Entre 2021 et 2022 une augmentation de 68,5 % du nombre d'agents absents pour raison de santé a été constatée. Cette hausse concerne majoritairement le nombre d'agents placés en congé ordinaire de maladie avec 331 agents recensés en 2022 soit 145 agents de plus qu'en 2021 (+78%).

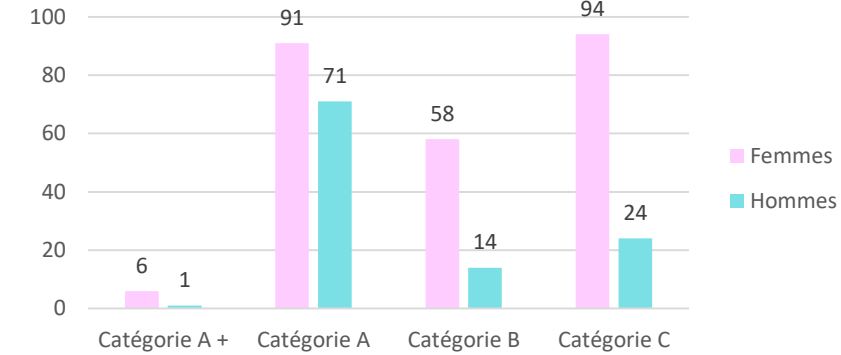
Evolution du nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé



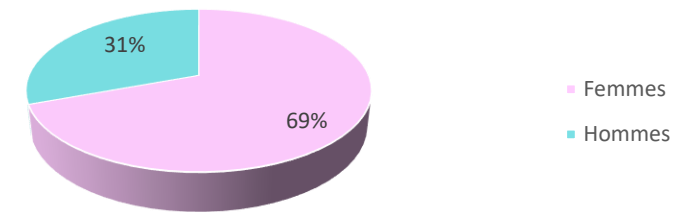
Nombre d'agents ayant été absents pour raison de santé par motif et par sexe



Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par catégorie et par sexe



Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par sexe



En 2022, la majorité des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé étaient des femmes (249) ce qui représente 44 % de l'effectif total des femmes de l'établissement contre 24 % pour la population masculine. 45% des agents placés en congé maladie étaient de catégorie A (162).

## Section 1 : Les congés maladie des personnels (suite)

Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année						
Motif	2021			2022		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Congé maladie ordinaire	3087	2139	5226	3996	2576	6572
Congé longue maladie	1711	1064	2775	2585	885	3470
Congé maladie de longue durée	1932	522	2454	2492		2492
Congé maladie grave	339	447	786	382	120	502
Accident du travail	451	61	512	919	80	999
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions				261		
<b>Total</b>	<b>7520</b>	<b>4233</b>	<b>11753</b>	<b>10635</b>	<b>3661</b>	<b>14296</b>

Nombre de journées d'absence pour raison de santé par catégorie					
	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congé maladie ordinaire (CMO)	96	2 901	1 218	2 357	6 572
Congé longue maladie (CLM)		697	1 126	1 647	3 470
Congé maladie de longue durée (CLD)		977		1 515	2 492
Congé maladie grave (CGM)		382		120	502
Accident du travail		95	78	826	999
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions				261	261
<b>Total des congés maladie</b>	<b>96</b>	<b>5 052</b>	<b>2 422</b>	<b>6 726</b>	<b>14 296</b>

Statut	Population	NB agents ayant eu au moins un jour d'absence pour raison de santé	Nombre de jours d'absence
Fonctionnaires	Enseignants	91	3169
	BIATSS	157	8829
Contractuels	Enseignants	10	133
	BIATSS	101	2165
<b>Total</b>		<b>359</b>	<b>14296</b>

En 2022, 14 296 jours d'absence pour raison de santé ont été enregistrés soit 2 543 jours de plus qu'en 2021. Par rapport à 2021, on remarque que le nombre de jours d'absence augmente pour tous les types de congés sauf pour le CGM qui baisse de 284 jours. L'augmentation la plus importante concerne les CMO avec + 1 346 jours par rapport à l'année précédente.

19 % des enseignants et 51 % des personnels BIATSS ont eu au moins un jour d'absence pour raison de santé.

En 2022, la durée moyenne d'un congé maladie est de 17,5 jours soit 2,5 jours de moins qu'en 2021.

## Section 2 : La mission handicap

Population	Statut	Catégorie	Corps	Femmes	Hommes	Total
B.I.A.T.S.S	Titulaire	A	AAE	1	1	2
			IGE	5	1	6
		B	SAENES	1		1
			TECH	6		6
		C	ADJAENES	4	1	5
			ATRF	6	1	7
	MAG		1		1	
	Contractuel	A		1	1	2
		B		4	1	5
C			5	4	9	
<b>Total B.I.A.T.S.S</b>				<b>34</b>	<b>10</b>	<b>44</b>
Enseignants	Titulaire	A	MCF	3	3	6
			PRAG	1		1
			PR	1	1	2
	Contractuel	A	SPEA	1		1
			Doctorant contractuel	1		1
<b>Total Enseignants</b>				<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL</b>				<b>41</b>	<b>14</b>	<b>55</b>

Au 31/12/2022, 55 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 10 de plus qu'au 31/12/2021.

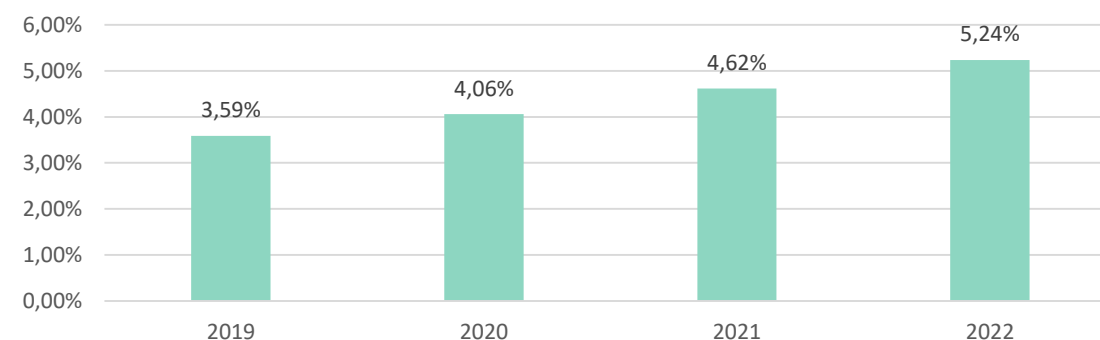
11 enseignants et 44 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines soit respectivement 1 enseignant de plus et 9 B.I.A.T.S.S. de plus qu'en 2021.

A l'instar de l'année précédente, les femmes représentent 71% de la population contre 29 % pour les hommes.

Cette nouvelle répartition est le résultat de :

- 5 agents bénéficiaires d'une RQTH qui ont quitté l'établissement en 2021
- 14 agents nouvellement bénéficiaires d'une RQTH ou dont la RQTH a pu être renouvelée en 2022.
- 3 agents bénéficiaires d'une RQTH qui ont été recrutés au sein de l'établissement en 2021
- 2 agents dont la RQTH n'a pas été renouvelée.

Evolution du taux d'emploi direct



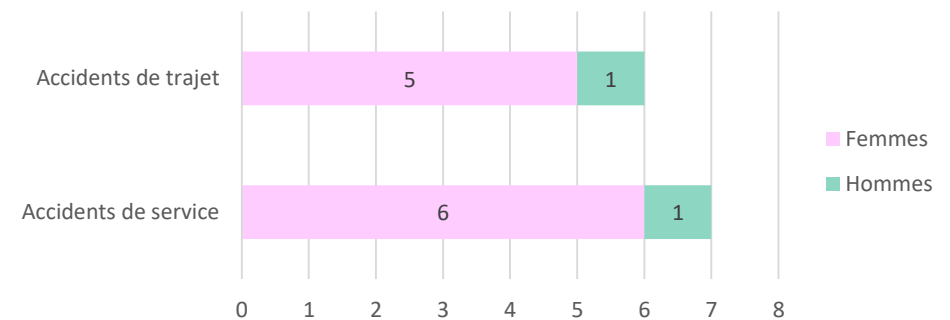
Les nombreuses actions de sensibilisation menées par le pôle qualité de vie au travail ont permis d'augmenter le taux d'emploi direct (servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP) de 46 % entre 2019 et 2022. En 2022, les dépenses de sensibilisation et les dépenses en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap s'élève à 31 000 € :

- 5 075 € de dépenses en faveur d'actions de sensibilisation ( 2 représentations théâtre forum)
- 25 925 € dans le cadre des aménagements de poste

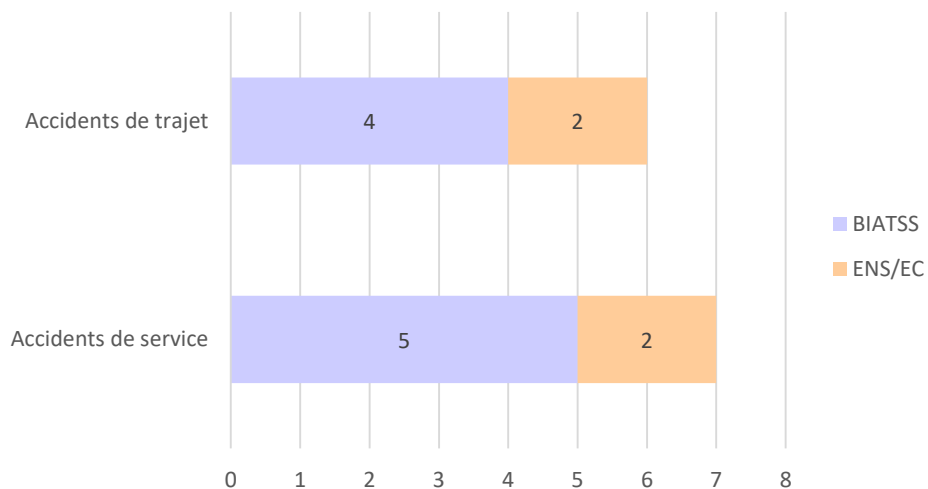
## Section 3 : Les risques professionnels : Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

<b>Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques reconnus imputables au service selon la gravité</b>						
Année	2021			2022		
Gravité de l'accident	Accidents de service	Accidents de trajet	Total	Accidents de service	Accidents de trajet	Total
Avec arrêt de travail	8	1	9	3	2	5
Sans arrêt de travail	3	4	7	4	4	8
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

Répartition des accidents par type et par sexe



Répartition des accidents par population en 2022



En 2022, on comptabilise 7 accidents de service et 6 accidents de trajet soit 4 accidents de service de moins qu'en 2021 et un accident de trajet en plus.

En 2022, sur les 7 accidents de services survenus, 3 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Par ailleurs, sur les 6 accidents de trajet enregistrés en 2022, 2 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Sur l'ensemble des accidents survenus au cours de l'année, 38 % ont donné lieu à un arrêt de travail (18 points de moins qu'en 2021).

En 2022, 5 agents ont été victime d'une incapacité temporaire suite à ces accidents.

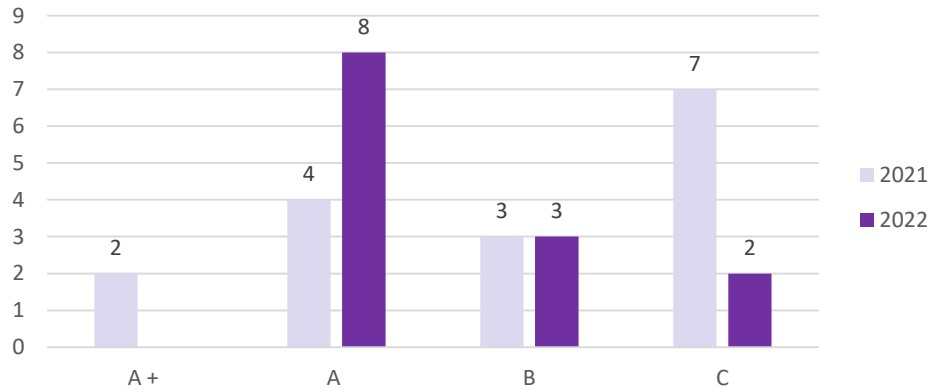
85 % des accidents du travail survenus en 2022 concernent des femmes.

Qu'il s'agisse des accidents de service ou de trajet, en 2022, les victimes étaient toutes des personnels titulaires dont une majorité de personnels BIATSS (70%).

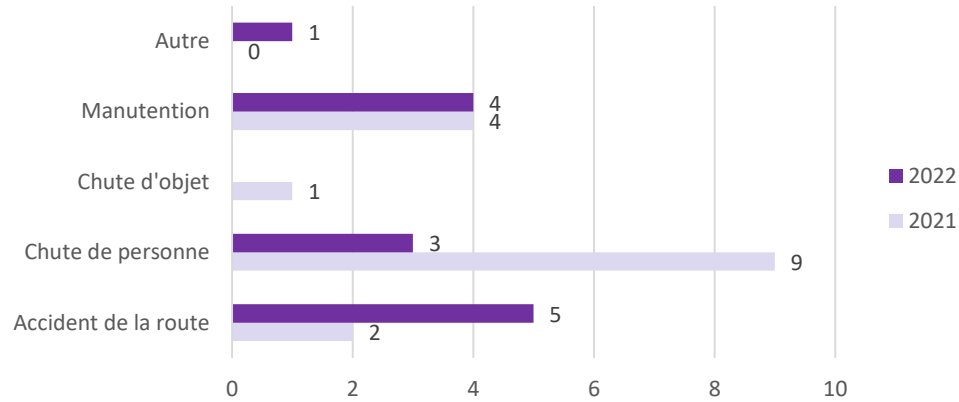
Aucune maladie professionnelle n'a été ni déclarée ni reconnue en 2022.

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

**Evolution du nombre d'accidents par catégorie de personnel**



**Répartition des accidents par année et par motif**

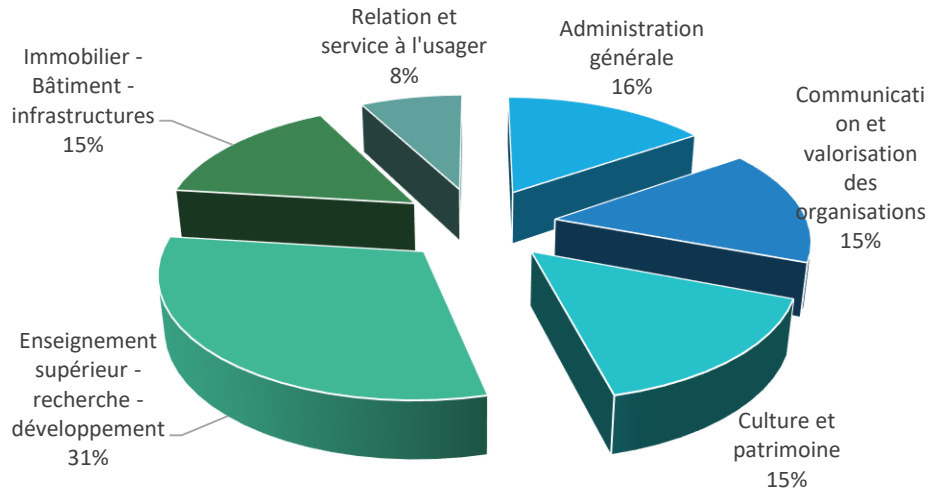


En 2021, 44 % des accidents de service et de trajet avaient touché des personnels de catégorie C; alors qu'en 2022, 61% des accidents concernent des personnels de catégorie A.  
46 % des personnels victimes d'accidents de service ou de trajet ont entre 50 et 54 ans.

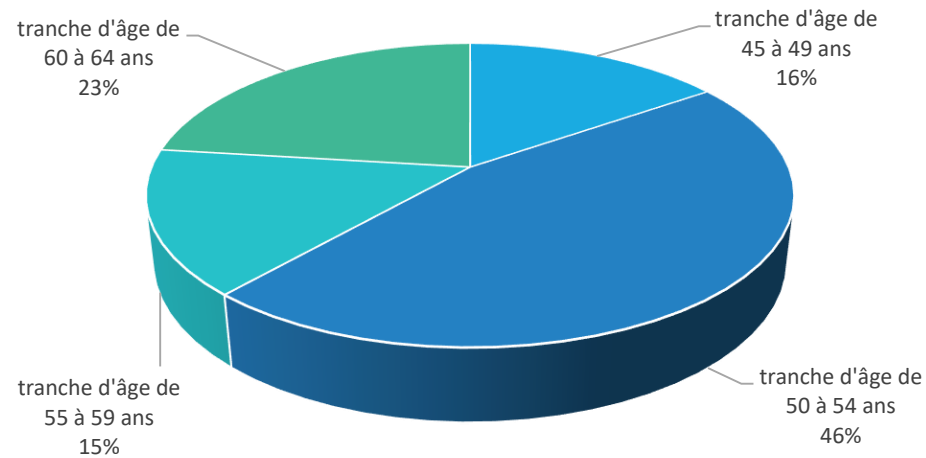
Les type d'accidents survenus les plus importants concernent les accidents de la route et la manutention .

50 % des accidents de service et de trajet ont eu lieu entre 7h00 et 9h00.  
Les victimes d'accidents exerçaient leur activité dans deux grands domaines : 31 % dans l'enseignement supérieur et 16 % dans l'administration générale.

**Répartition des accidents par métier (RIME)**



**Répartition des accidents par tranche d'âge**



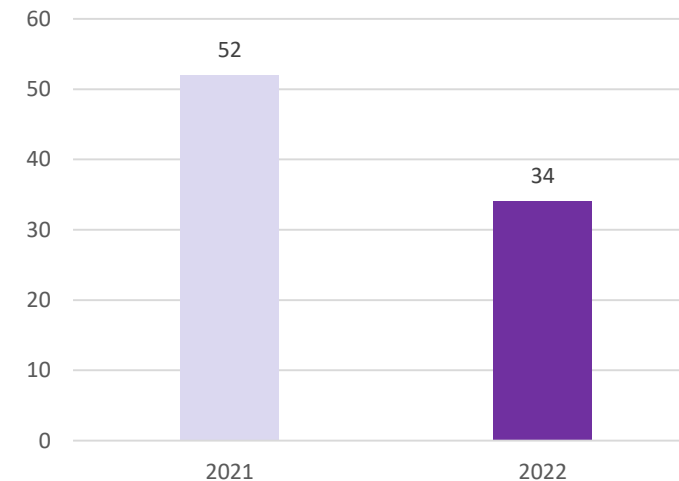
# Section 4 : Les dispositifs de signalement

## Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement

2021	2022
0	11

En 2022, 11 signalements ont été recensés par les dispositifs de signalement. La majorité des actes recensés concernent des situations de souffrance au travail (73%).

## Evolution du nombre de signalement RPS

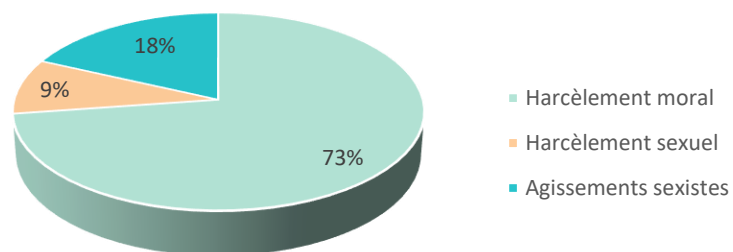


Entre 2021 et 2022 on constate une baisse de 35 % du nombre de signalement RPS. Cette baisse peut s'expliquer par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation mais aussi par le fait que les assistants de prévention se sont vu attribuer la prévention des RPS dans leur périmètre d'intervention et ont été formés sur cette thématique.

## Nombre de saisines du dispositif de signalement

2021	2022
0	3

## Répartition des signalements par type d'actes



En 2022, les données communiquées sont partielles, en raison de la mise en place du dispositif en septembre 2022. Les 3 signalements recensés en 2022 concernent :

- 1 étudiante en mars 2022 pour des faits de harcèlement moral et sexuel
- 4 personnels en septembre 2022 pour des faits de harcèlement moral + agissements sexistes pour 2 d'entre elles
- 3 personnels en septembre 2022 pour des faits de harcèlement moral

En 2022, 10 actions de formation relatives à la QVCT ont été proposées aux personnels de l'université dont certaines via la plateforme SAFIRE.

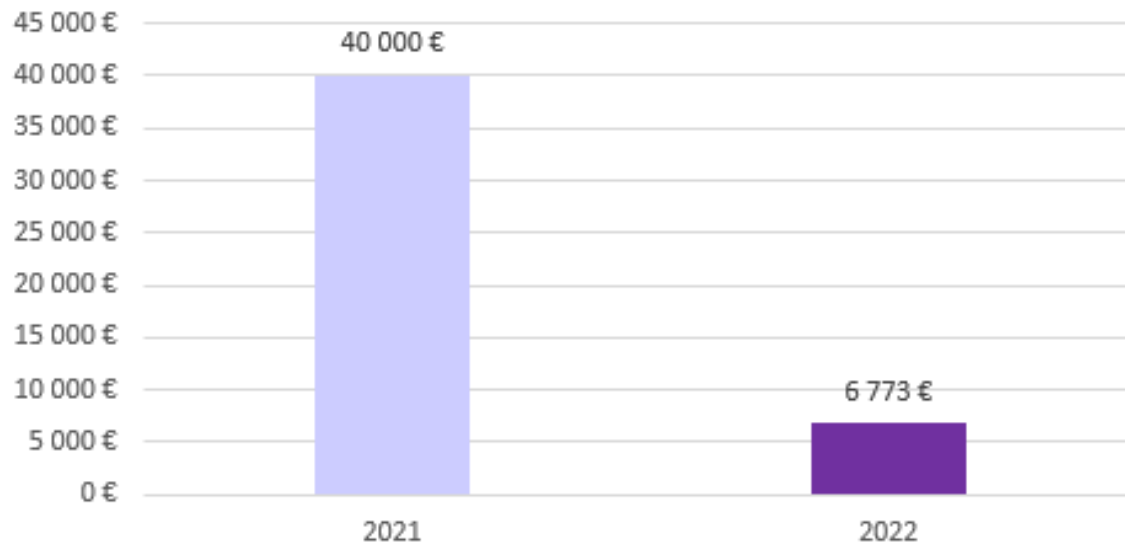
Ces formations ont totalisé 263 stagiaires : 247 BIATSS et 16 enseignants.

Les actions de formation les plus suivies ont été « Télétravail : formation pour les télétravailleurs » et les théâtres forum relatifs à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail et à la sensibilisation au handicap.

## Section 5 : La protection fonctionnelle

Nombre de mesures de protection fonctionnelle						
Actions menées	2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Demandées	2	7	9	1	5	6
Mises en œuvre	1	2	3	2	7	9

**Montant des sommes brutes versées au titre de la protection des agents victimes**



En 2022, 6 demandes de protection fonctionnelle ont été enregistrées (-3 par rapport à 2021) dont une majorité pour des hommes ( 83%).Une protection fonctionnelle ne peut se limiter à une année civile ou universitaire, notamment dans le cadre d'une procédure contentieuse et/ou d'une prise en charge.

9 mesures de protection fonctionnelle ont été mises en œuvre. Le passage de 6 demandes à 9 mesures mis en œuvre s'explique par la mise en œuvre de mesures relatives à des contentieux initiés par certaines agents en 2021.

L'université a versé 6 773 € 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 2022.

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

# Section 6 : Les acteurs de la prévention

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction au 31 décembre		
Type d'acteur	2021	2022
Assistants de prévention	19	24
Conseiller prévention	1	1
Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail		
Médecin du travail salarié directement par le ministère		0
Médecin collaborateur		0
Infirmier		0
Secrétaire médicale		0
Ergonome		0
Psychologue		0
Autres personnels affectés à la prévention (responsable QVCT)	1	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>26</b>

En 2022 l'université de Toulon comptait **26 acteurs de la prévention** (5 de plus qu'en 2021) :

- 1 conseiller prévention (CP) à temps plein
- 24 assistants de prévention (AP) avec des quotités de travail modulées en fonction des besoins des services (soit 5 de plus qu'en 2021)
- 1 responsable qualité de vie et conditions de travail (QVCT) à temps plein

12 assistants de prévention ont pris leur fonctions au cours de l'année 2022 et ont reçu une lettre de mission.

La quotité de travail consacrée à la prévention pour les assistants de prévention a évolué comparativement à l'année 2021. En 2022, 60 % des assistants de prévention y consacrent 160h/an.

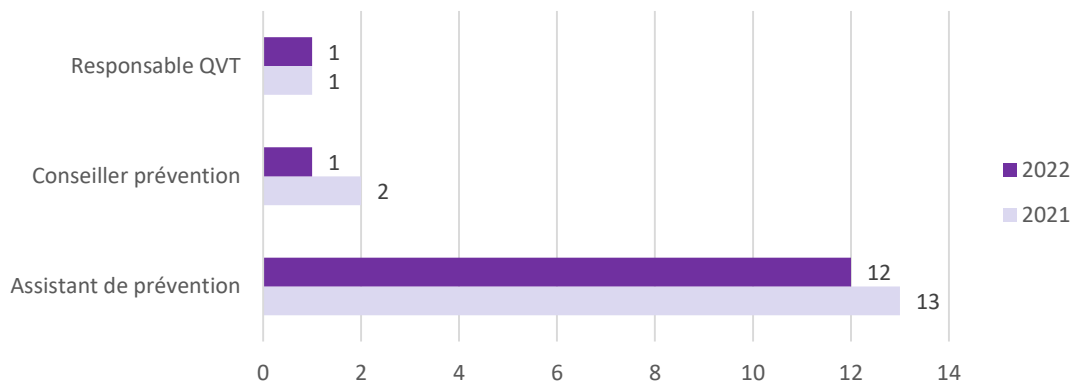
Par ailleurs, la convention entre l'université et l'association interprofessionnelle de santé au travail (AIST 83) permet à l'université de bénéficier du personnel compétent en matière de santé (médecin, infirmier, psychologue).

Les 12 nouveaux assistants de prévention ont pu bénéficier de la formation initiale d'AP en 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 2022, 14 actions de formation continue ont été réalisées au profit des AP, du CP et du responsable QVCT (2 de moins qu'en 2021).

Actions de formation continue mises en œuvre au profit des acteurs de la prévention



Nombre d'heures	2021		2022	
	Assistant de prévention	Conseiller prévention	Assistant de prévention	Conseiller prévention
30h/an	2			
40h/an	1			
45h/an	1			
50h/an	6			
70 h/an	5			
100h/an	1		3	
150h/an	1			
160h/an	1		15	
270h/an	1		6	
1607h/an		1		1
<b>Total</b>	<b>20</b>		<b>25</b>	



# Section 7 : Les instances de prévention

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

En 2022 l'université a fonctionné avec un comité technique (CTEP) et un CHSCT. Ces instances cèdent 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 instances

Nombre de membres des FS par catégorie de FS :						
Nombre de membre du CHSCT et CTEP en l'attente de la mise en place des FS						
Membres	2021			2022		
	CHSCT	CTEP	Total	CHSCT	CTEP	Total
Titulaires	6	8	14	6	8	14
Suppléants	6	8	14	6	8	14
Total	12	16	28	12	16	28

En 2022, 8 membres du CHSCT ont bénéficié d'une formation d'une durée d'une journée. Cette formation était dispensée par un formateur externe au ministère. 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 présents 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 2022.

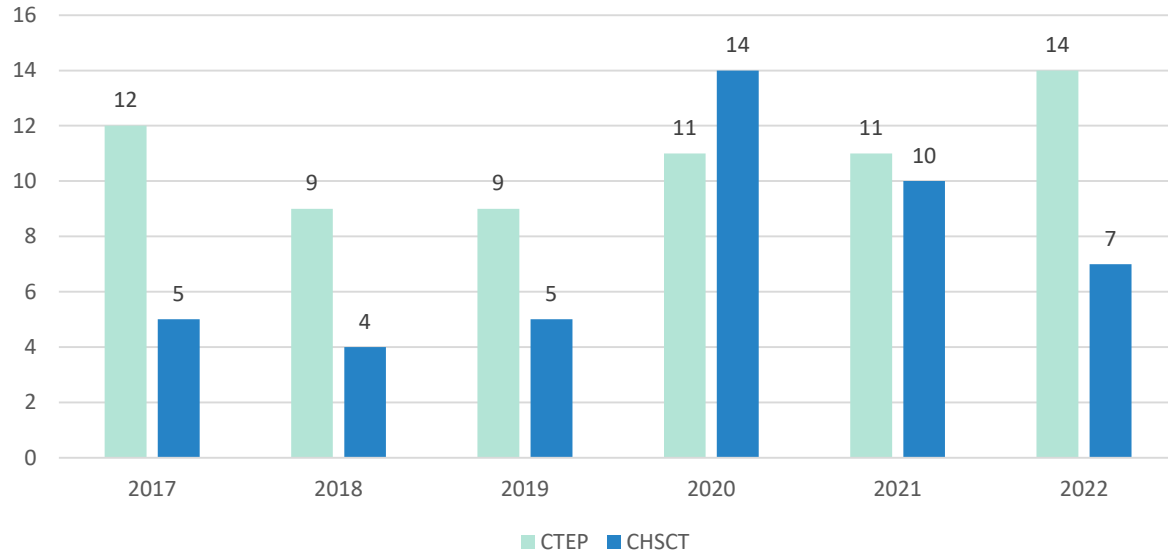
## c) Agents et services couverts par le CHSCT



# Section 7 : Les instances de prévention(suite)

## d) Réunions des instances

**Evolution du nombre de réunions des instances**



## e) Visites et enquêtes du CHSCT

En 2022, une enquête a été menée par le CHSCT suite à l'accident de drone survenu au cours de l'année.

Les CHSCT et les CTEP ont tous 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.

En 2022, 34 services étaient couverts par un registre Santé et sécurité au Travail dont 27 ont été étudiés par le CHST au cours de l'année.

**Nombre de réunions avec la participation d'acteur de prévention selon le type d'acteur**

	2021	2022
ISST	2	1
AP / CP	10	7
Médecin du travail	5	5

## f) Dangers

En 2022, l'établissement n'a recensé aucun signalement de danger grave et imminent.

Par ailleurs, aucun agent n'a invoqué le droit de retrait en 2022.

# Section 7 : Les instances de prévention (suite)

## g) Documents reçus, consultations, études, avis

<u>Documents reçus</u>		
Type de documents	2021	2022
Rapports ISST	1	0
Lettres de mission d'AP	2	21
Rapports annuels des médecins	3	3

En 2022, 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. Le plan de prévention annuel 2022 a été réalisé à 91 %.

En 2022, le CHSCT a proposé 3 mesures relatives aux RPS :

- Mise en place des dispositifs de signalement et de traitement des VSS et des RPS
- Proposition de diagnostic RPS/VSS à destination de la communauté universitaire
- Mise en œuvre du diagnostic RPS de l'université

<u>Consultation du CHSCT</u>		
Motif de consultation	2021	2022
Sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.	0	3
Sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	1	2
Sur des projets de règlement et de consignes.	1	12
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	1

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

En 2022, le CHSCT a été consulté :

- 2 fois sur des projet d'aménagement importants dans le cadre du projet Eco campus et sur l'usage d'agents pathogènes de classe 2 au sein du laboratoire MAPIEM
- 3 fois sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies notamment sur l'utilisation d'un outil informatique de suivi global des produits chimiques au sein de l'établissement, sur l'état d'avancement du projet d'achat d'un logiciel permettant l'inventaire des produits chimiques et l'évaluation des risques associés et sur le renforcement des actions de prévention dans l'utilisation des imprimantes 3D
- 12 fois sur des projets de règlement et consignes
- 1 fois sur des mesures générales concernant l'état d'avancement du plan Ad'AP

<u>Document unique d'évaluation des risques professionnels</u>		
	2021	2022
Nombre de DUERP dont :	16	18
Reçus par la FS	0	18
Etudié par la FS	0	0

**21 avis rendus par le CHSCT au cours de l'année 2022** (4 de moins qu'en 2021)

## Section 8 : Les commissions médicales

<b>Nombre d'agents considérés comme définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme selon le sexe</b>		
	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Femmes	0	2
Hommes	2	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

En 2022, trois 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). Aucun reclassement n'a été acté par la commission médicale.

En 2022 :

- Aucun agent n'a été placé en retraite pour invalidité bien que des demandes soient en cours d'instructions.
- 1 agent a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé.
- Aucun licenciement n'a été effectué pour inaptitude physique.

<b>Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensé sur l'année selon le sexe et la tranche d'âge</b>						
<b>Tranche d'âge</b>	<b>2021</b>			<b>2022</b>		
	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Tranche d'âge de 20 à 24 ans						
Tranche d'âge de 25 à 29 ans						
Tranche d'âge de 30 à 34 ans						
Tranche d'âge de 35 à 39 ans	1		1	1	1	2
Tranche d'âge de 40 à 44 ans				3		3
Tranche d'âge de 45 à 49 ans				1		1
Tranche d'âge de 50 à 54 ans	4	2	6	2	2	4
Tranche d'âge de 55 à 59 ans	5		5	5	2	7
Tranche d'âge de 60 à 64 ans	3	1	4			
Tranche d'âge de 65 à 69 ans				1		1
Tranche d'âge de + de 70 ans						
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>

18 agents ont bénéficié de la mise en place d'un temps partiel thérapeutique afin de faciliter leur réintégration sur leur poste de travail soit 2 hommes de plus qu'en 2021. En 2022, ce dispositif a concerné 81 % de femmes et 39 % d'agents entre 55 et 59 ans.

## a) Inspection

Inspection		
	2021	2022
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	0
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	1	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	1	0
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	0	0

## 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**

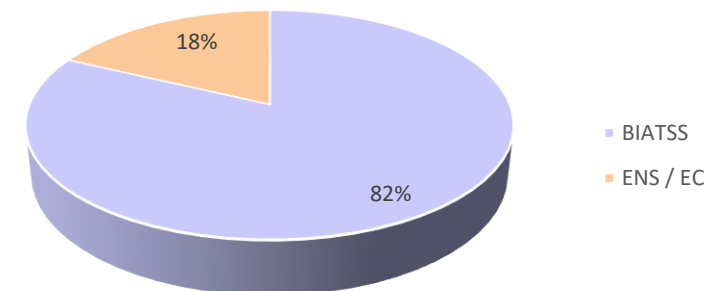
2021	2022
360*	575*

En 2022, le domaine de la Santé et sécurité au travail a comptabilisé le plus grand nombre d'actions de formation avec 88 formations proposées aux personnels de l'université. Ces formations ont totalisé 575 stagiaires soit une augmentation de 60 % par rapport à 2021 (+215 stagiaires). Le budget consommé dans ce domaine est également en hausse de 24 % en passant de 33 257 € en 2021 à 41 261 € en 2022.

Les actions de formation les plus suivies ont été : « Module à l'attention des chargés d'évacuation (extincteurs, RIA) », et « Responsabilité civile et pénale des directeurs (services, laboratoires et composantes) ».

Les formations « PSC1 initial », « PSC1 recyclage » et « Sensibilisation aux gestes qui sauvent » interrompues pendant la crise sanitaire ont pu être remises en place en 2022.

### **Répartition des stagiaires ayant suivi des formations dans le domaine SST**



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

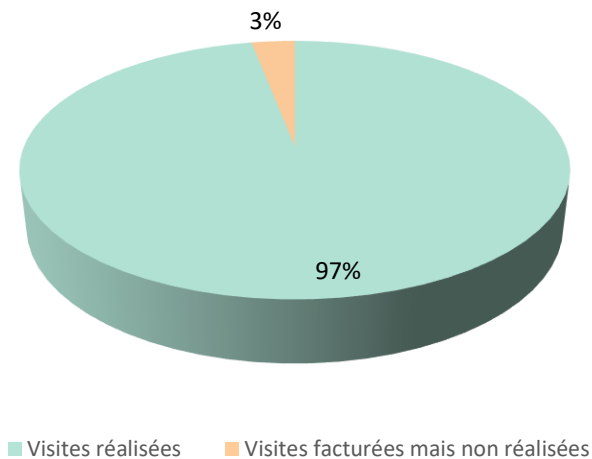
# Section 10 : La médecine de prévention

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 2022, 288 visites médicales ont pu être réalisées soit 70 de plus qu'en 2021. 9 visites n'ont pas été honorées par les agents convoqués et donc facturées à l'établissement.

Médecine de prévention



Suivi médical		
Suivi médical	2021	2022
Surveillance médicale particulière	94	101
Visite d'information et de prévention	47	143
Visite à la demande de l'agent		20
Visite à la demande de l'administration	77	24
<b>Nombre total de visites réalisées</b>	<b>218</b>	<b>288</b>

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.

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

# VII. Organisation du travail et temps de travail

---

# CHIFFRES CLES 2022

## Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre 2022 selon les modalités de service

Modalités de service	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Temps complet	278	151	429	201	285	486	916
Temps incomplet	14	7	21	12	10	22	43
Temps partiel sur autorisation	35	3	38	4	2	6	44
Temps partiel de droit	12		12	1	1	2	14
Temps partiel thérapeutique	2	1	3	1		1	4
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>162</b>	<b>503</b>	<b>219</b>	<b>298</b>	<b>517</b>	<b>1021</b>

## Nombre de demandes liées au temps partiel au cours de l'année par motif

Motif	2021	2022
CONVENANCES PERSONNELLES	48	47
DONNER DES SOINS	2	
ELEVER UN ENFANT	14	11
HANDICAP	5	4
THERAPEUTIQUE	1	15
REPRISE TEMPS PLEIN	14	20
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>97</b>

## Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par sexe

Type de télétravail	Nombre de jours par semaine	2021			2022		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Télétravail médical	1 jour	1		1	1	1	2
	2 jours	5		5	5		5
	3 jours				5	1	6
	4 jours		1	1	1	1	2
	5 jours	6		6	6	1	7
Télétravail Ponctuel	Non défini	42	20	62	52	24	76
Télétravail Régulier	1 jour	75	14	89	83	14	97
	2 jours	32	6	38	2		2
Télétravail combiné	1 jour				51	22	73
	2 jours				3		3
<b>Total</b>		<b>161</b>	<b>41</b>	<b>202</b>	<b>209</b>	<b>64</b>	<b>273</b>

## Compte épargne temps au 31/12/2022

	H	F	TOTAL	Ecart 2021/2022
Nombre d'agents	95	239	334	27
Solde (en jours)	2188	4444	6632	-266

Le nombre d'agents ayants un CET a augmenté passant de 307 agents en 2021 à 334 en 2022. Par ailleurs, le nombre de jours stockés a diminué passant de 6898 jours en 2021 en 6632 jours en 2022.

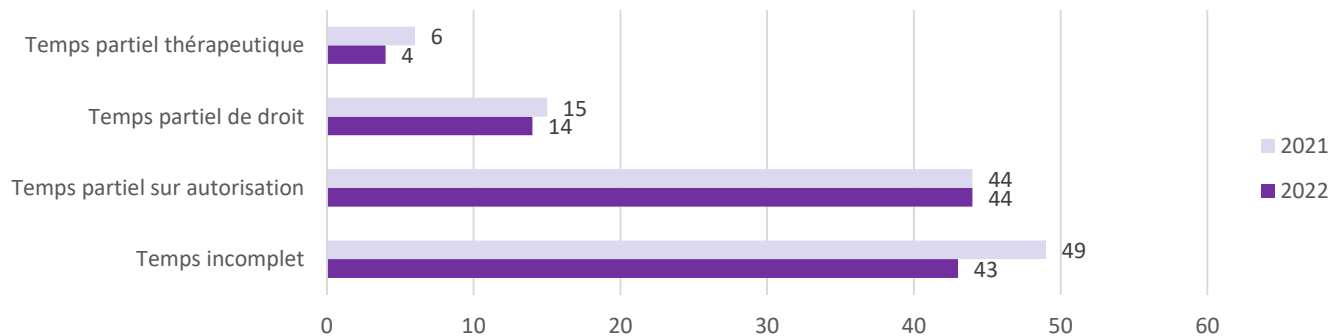


## Section 1 : Les modalités de service

Répartition des effectifs au 31 décembre selon la modalité de service et le sexe

Modalité de service		2021			2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Temps complet</b>	100%	419	446	<b>865</b>	436	479	<b>915</b>
<b>Temps incomplet</b>	Moins de 17h30	1	1	<b>2</b>	1		<b>1</b>
	De 17h30 à moins de 28 heures	20	19	<b>39</b>	15	21	<b>36</b>
	28 heures ou plus		8	<b>8</b>	1	5	<b>6</b>
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	50%		1	<b>1</b>			<b>0</b>
	60%		1	<b>1</b>		1	<b>1</b>
	70%		1	<b>1</b>		3	<b>3</b>
	80%	5	29	<b>34</b>	3	27	<b>30</b>
	90%	1	6	<b>7</b>	2	8	<b>10</b>
<b>Temps partiel de droit</b>	70%	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>
	80%		14	<b>14</b>		13	<b>13</b>
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	50%	1	4	<b>5</b>	1	3	<b>4</b>
	80%		1	<b>1</b>			<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>448</b>	<b>531</b>	<b>979</b>	<b>460</b>	<b>560</b>	<b>1020</b>

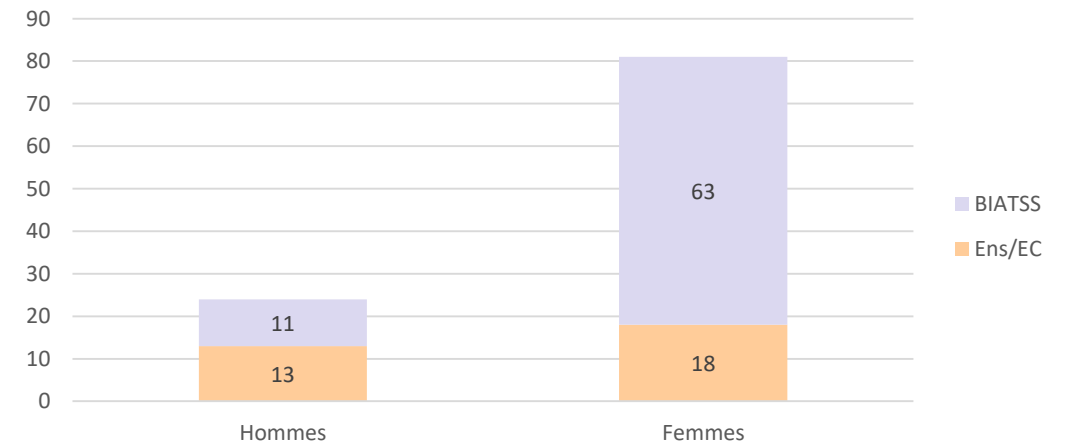
Evolution de la répartition des effectifs à temps partiel



MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S.				ENSEIGNANTS	TOTAL
	A+	A	B	C	A	
Temps complet	41	119	125	144	486	<b>915</b>
Temps incomplet	2	7	2	10	22	<b>43</b>
Temps partiel de droit	1	3	3	5	2	<b>14</b>
Temps partiel sur autorisation		6	7	25	6	<b>44</b>
Temps partiel thérapeutique		1		2	1	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>136</b>	<b>137</b>	<b>186</b>	<b>517</b>	<b>1020</b>

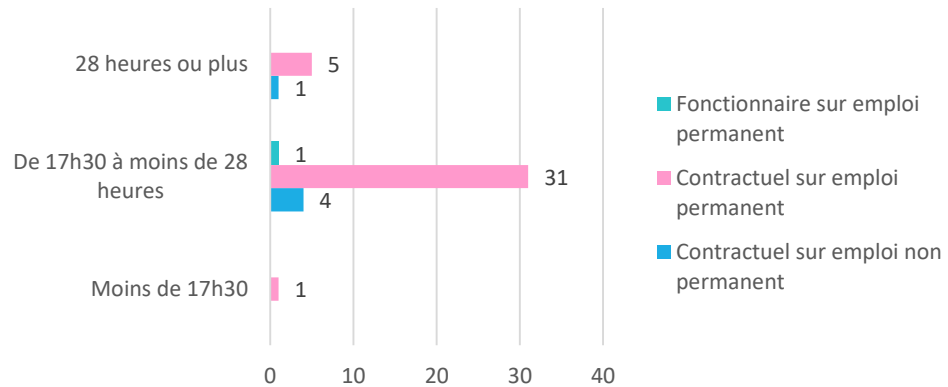
En 2022, 90 % des personnels de l'université travaillent à temps complet soit 50 agents de plus qu'en 2021 : 85% des personnels B.I.A.T.S.S. et 94% des personnels enseignants.

Répartition des personnels à temps partiel et temps incomplet par sexe et par population

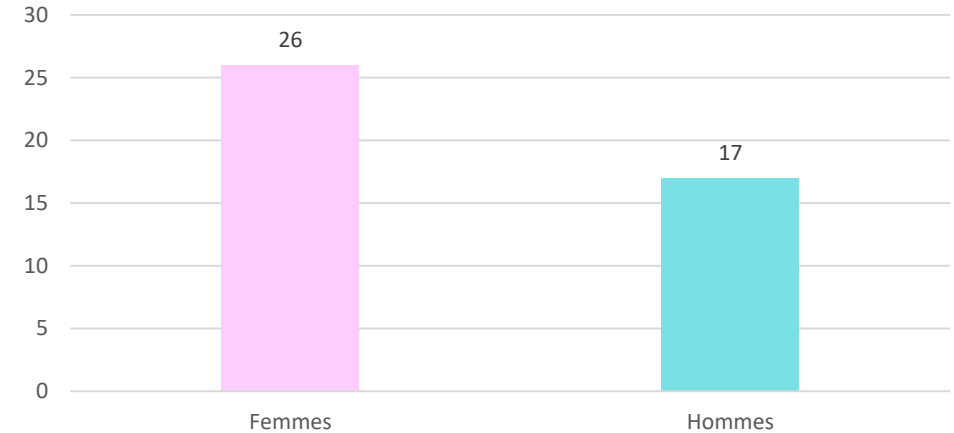


## Section 1 : Les modalités de service (suite)

**Répartition des personnels à temps incomplet en fonction du statut d'emploi**



**Répartition des personnels à temps incomplet par sexe**



Répartition des personnels à temps incomplet par catégorie						
		Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Temps incomplet	Moins de 17h30	1				1
	De 17h30 à moins de 28 heures	1	24	1	10	36
	28 heures ou plus		5	1		6
Total		2	29	2	10	43

En 2022, 43 agents ont un temps de travail incomplet soit 6 agents de moins qu'en 2021 : 1 a une quotité de travail inférieure à 0,5 ETP, 36 ont une quotité de travail entre 0,5 et 0,8 ETP et 6 ont une quotité de travail de 0,8 ETP ou plus.

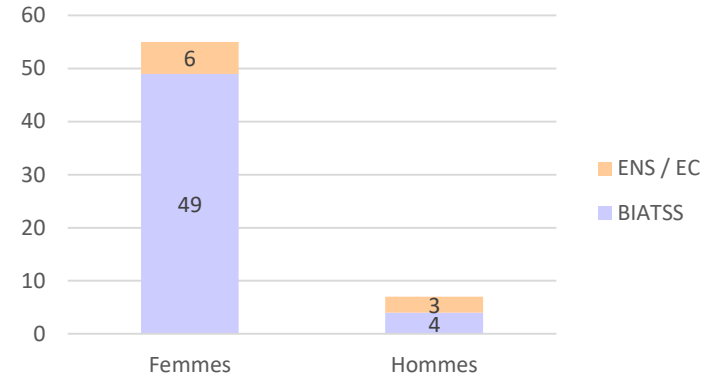
60 % des personnels à temps incomplet sont des femmes.

67 % des personnels à temps incomplet sont de catégorie A.

## Section 1 : Les modalités de service (suite)

Répartition des personnels à temps partiel par sexe							
Modalité de service		2021			2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel sur autorisation	50%		1	1		0	
	60%		1	1		1	
	70%		1	1		3	
	80%	5	29	34	3	27	
	90%	1	6	7	2	8	
Temps partiel de droit	70%	1		1	1	1	
	80%		14	14		13	
Temps partiel thérapeutique	50%	1	4	5	1	3	
	80%		1	1		0	
Total		8	57	65	7	55	

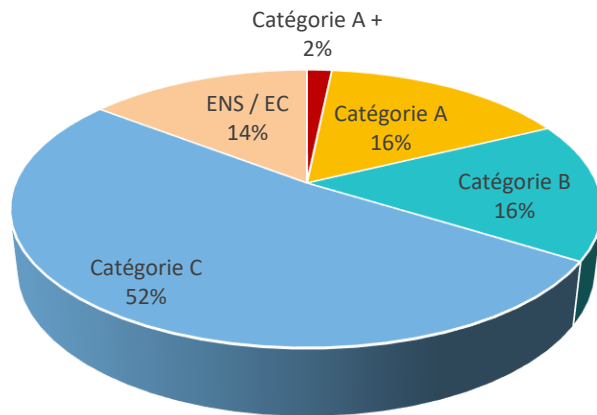
Répartition des personnels à temps partiel par population et par sexe



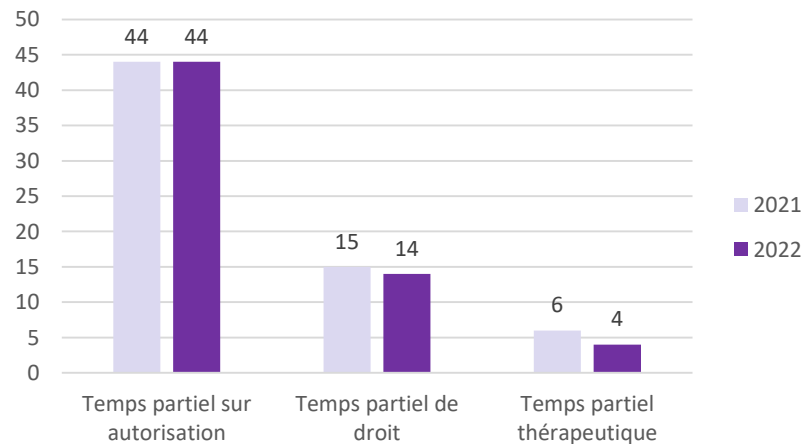
En 2022, les femmes sont les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 89 % des agents bénéficiant du dispositif soit 1 point de plus qu'en 2021.

Les personnels BIATSS sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps partiel : ils représentent 85 % des agents bénéficiant du dispositif.

Répartition des personnels à temps partiel par catégorie



Répartition des personnels à temps partiel par type



En 2022, 6% des temps partiels observés concernent des temps partiels thérapeutiques soit 3 points de moins qu'en 2021.

Le temps partiel sur autorisation concerne 71% des personnels à temps partiel (3 points de plus qu'en 2021), et 23% des personnels à temps partiel le sont de droit (chiffre identique à 2021).

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 52% de la population.

Les personnels enseignants sont ceux qui bénéficient le moins d'un temps de travail à temps partiel avec 14%.

10 % de femmes travaillent à temps partiel contre 1,5% pour les hommes.

## Section 2 : Le télétravail

Nombre d'agents en fonction au 31 décembre exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par catégorie										
Type de télétravail	Nombre de jours par semaine	2021				2022				
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	Catégorie A+	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Télétravail médical	1 jour			1	1				2	2
	2 jours		2	3	5			4	1	5
	3 jours						2		4	6
	4 jours			1	1			2		2
	5 jours	2	2	2	6		3	2	2	7
<b>Sous total télétravail médical</b>		<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
Télétravail Ponctuel	Non défini	31	12	19	62	11	21	16	28	76
Télétravail Régulier	1 jour	29	21	39	89	1	18	31	47	97
	2 jours	16	14	8	38		1	1		2
<b>Sous total télétravail régulier</b>		<b>45</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>127</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>47</b>	<b>99</b>
Télétravail combiné	1 jour					10	34	21	8	73
	2 jours						2		1	3
<b>Sous total télétravail combiné</b>						<b>10</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>76</b>
<b>Total</b>		<b>78</b>	<b>51</b>	<b>73</b>	<b>202</b>	<b>22</b>	<b>81</b>	<b>77</b>	<b>93</b>	<b>273</b>

273 agents soit 54 % de la population BIATSS ont bénéficié du dispositif de télétravail en 2022 soit 71 agents de plus.

22 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail médical pour un total de 57 demandes de télétravail médical mises en œuvre correspondant aux renouvellements des demandes.

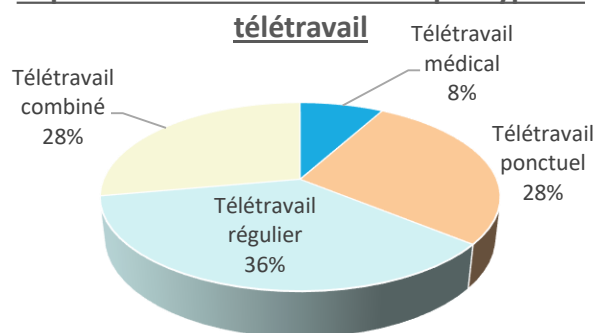
En parallèle du dispositif classique, 267 agents ont bénéficié d'au moins une journée de télétravail à titre exceptionnel au cours de l'année 2022.

77 % des télétravailleurs sont des femmes. La part des télétravailleurs masculins a progressé de 3 % entre 2021 et 2022.

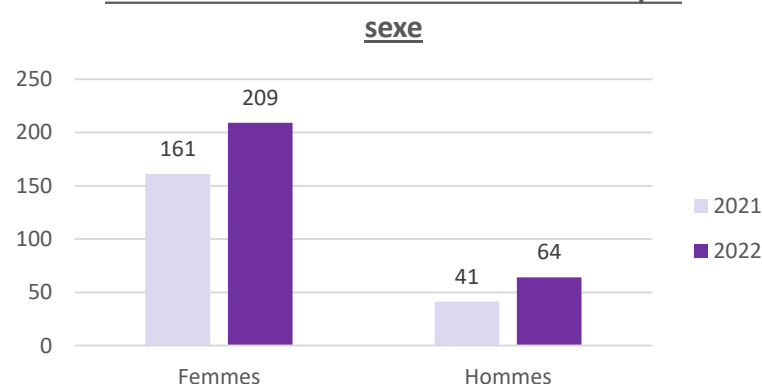
97 % des télétravailleurs recensés sur les dispositifs de télétravail régulier ou combiné bénéficient d'un jour de télétravail par semaine.

Les personnels de catégorie C représentent la part la plus importante des télétravailleurs avec 34 %. Le nombre de télétravailleurs de catégorie A et A+ est en augmentation passant de 78 télétravailleurs en 2021 à 103 en 2022 (+32%).

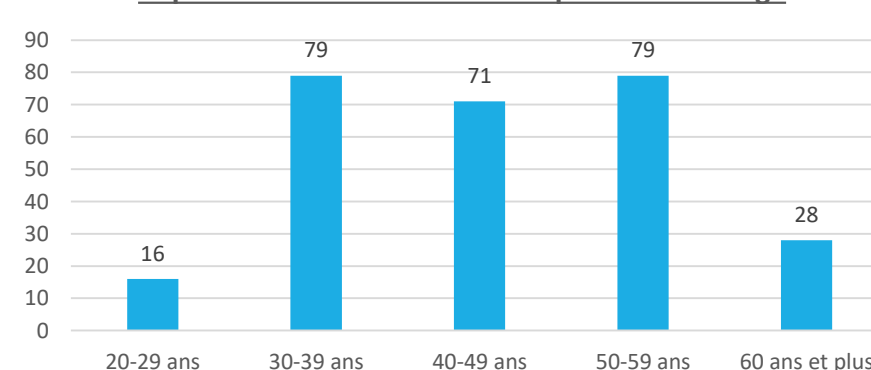
Répartition des télétravailleurs par type de télétravail



Evolution du nombre de télétravailleurs par sexe



Répartition des télétravailleurs par tranche d'âge



## Section 2 : Le télétravail (suite)

### Nombre de demandes de télétravail et de refus prononcés au cours de l'année selon que la demande est exprimée au fil de l'eau ou dans le cadre d'une campagne

Sexe	2021				2022							
	Dans le cadre d'une campagne		Au fil de l'eau		Total	Dans le cadre d'une campagne			Au fil de l'eau			Total
	Acceptées	Refusées	Acceptées	Refusées		Annulées	Refusées	Validées	Annulées	Refusées	Validées	
Femmes	29	0				3	0	136	11	0	668	984
Hommes	4	0				0	0	40	1	0	159	246
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>0</b>			<b>33</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>176</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>827</b>	<b>1230</b>

En 2022, 1230 demandes de télétravail ont été formulées par les agents. 80 % de ces demandes concernent des personnels féminins.

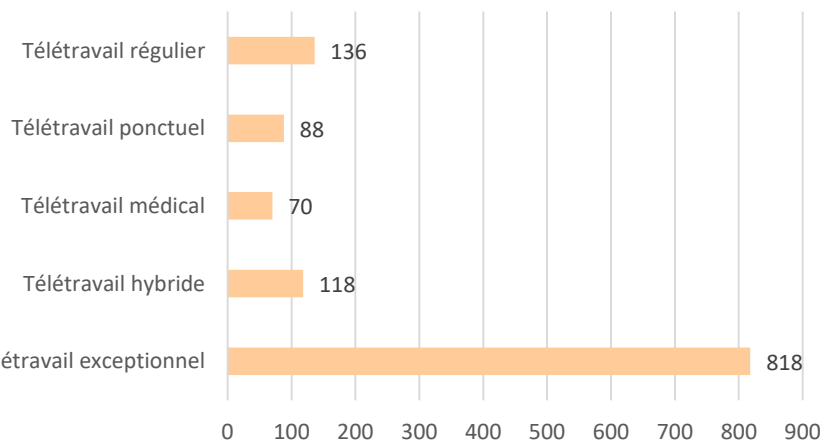
14 % de ces demandes ont été formulées dans le cadre d'une campagne annuelle contre 86 % hors campagne.

En raison de l'évolution du dispositif de télétravail, entre 2021 et 2022, le nombre de demandes de télétravail a considérablement augmenté passant de 33 demandes en 2021 à 1230 demande en 2022.

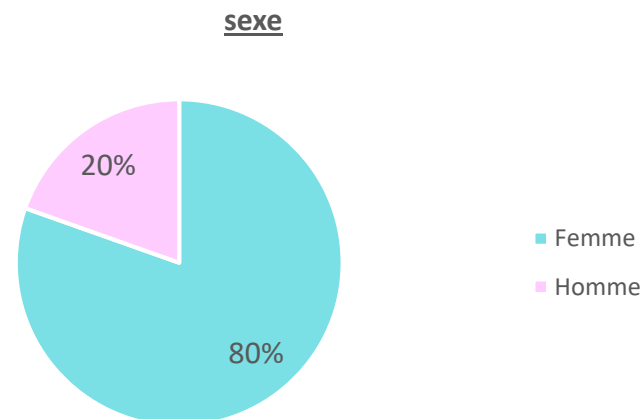
84 % des demandes hors campagnes concernent du télétravail exceptionnel.

L'ensemble des demandes de télétravail formulées en 2022 ont été acceptées en 2022.

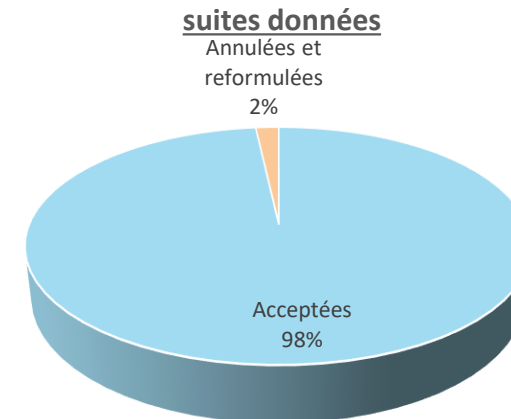
#### Répartition des demandes de télétravail par type



#### Répartition des demandes de télétravail par sexe

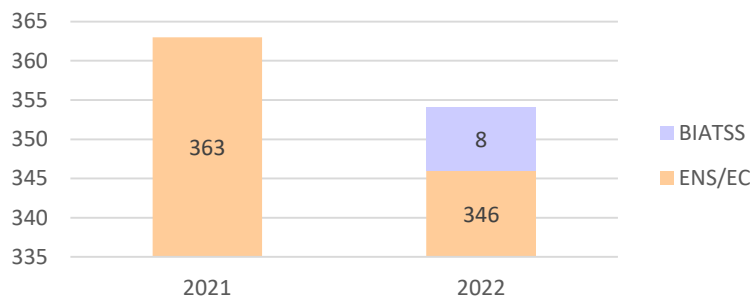


#### Répartition des demandes de télétravail par suites données

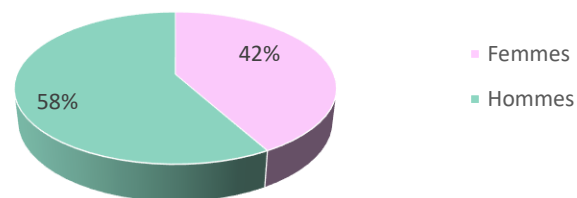


## Section 3 : Les heures complémentaires ENS et les vacances administratives BIATSS

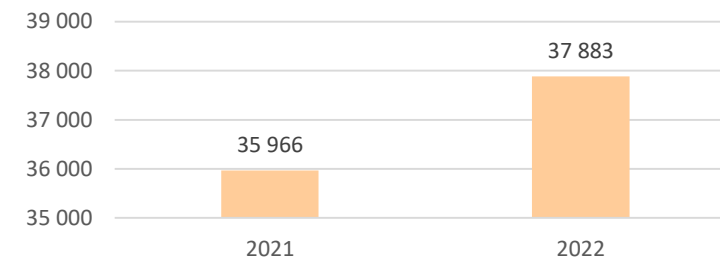
**Evolution du nombre d'agents ayant effectué des heures complémentaires ou vacances administratives au cours de l'année**



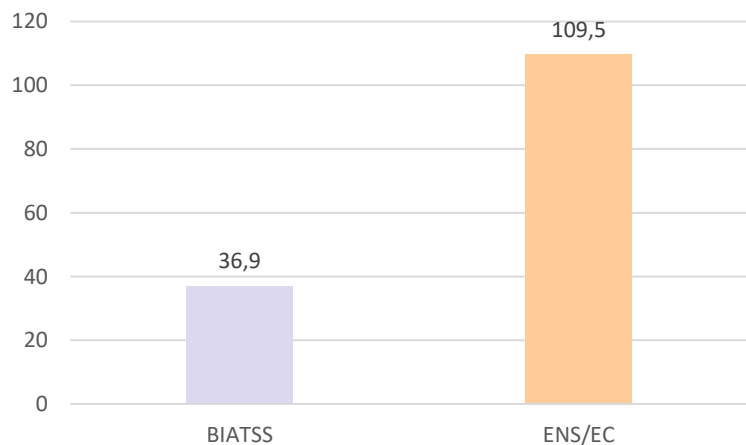
**Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2022 ayant effectué des heures complémentaires au cours de l'année**



**Evolution du nombre d'heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants en fonction au cours de l'année**



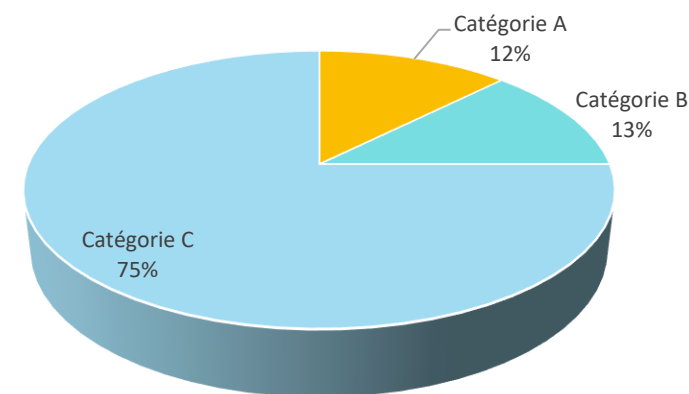
**Nombre d'heure moyen de vacation par population**



En 2022, 346 enseignants ont effectués des heures complémentaires soit 17 de moins qu'en 2021. Le total des heures complémentaires effectuées par le personnel enseignant est de 37 883 heures soit une hausse de 5 % par rapport à 2021. L'ensemble de ces heures complémentaires a été rémunéré aux agents.

Côté BIATSS, 75 % des agents ayant effectué des vacances administratives en 2022 étaient des personnels féminins. Au total, les vacances administratives représentent 295 heures en 2022.

**Répartition des personnels BIATSS ayant effectué des vacances administratives**

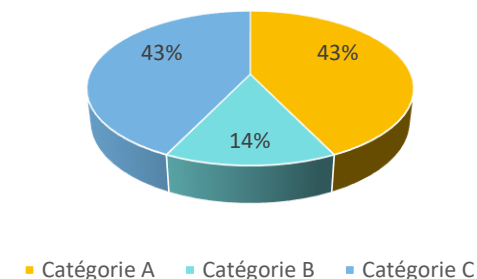


## Section 4 : Les astreintes

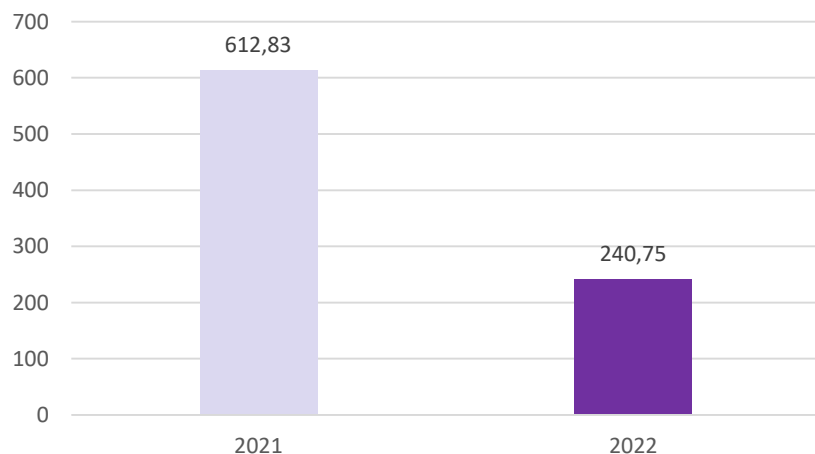
**Définition :** Les situations qui peuvent appeler un service d'astreinte sont prévues par l'article 8 de l'arrêté du 15 janvier 2002 précité « Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant, d'une part, d'assurer à titre exceptionnel la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et, d'autre part, d'assurer la continuité du fonctionnement des services techniques ».

<b>Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes) selon la catégorie, le métier et le sexe</b>							
Catégorie	Métier	2021			2022		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Catégorie A</b>	Immobilier - Bâtiment - infrastructures		3	3		3	3
<b>Catégorie B</b>	Enseignement supérieur - recherche - développement		1	1		1	1
<b>Catégorie C</b>	Immobilier - Bâtiment - infrastructures		3	3		3	3
<b>Total</b>		0	7	7	0	7	7

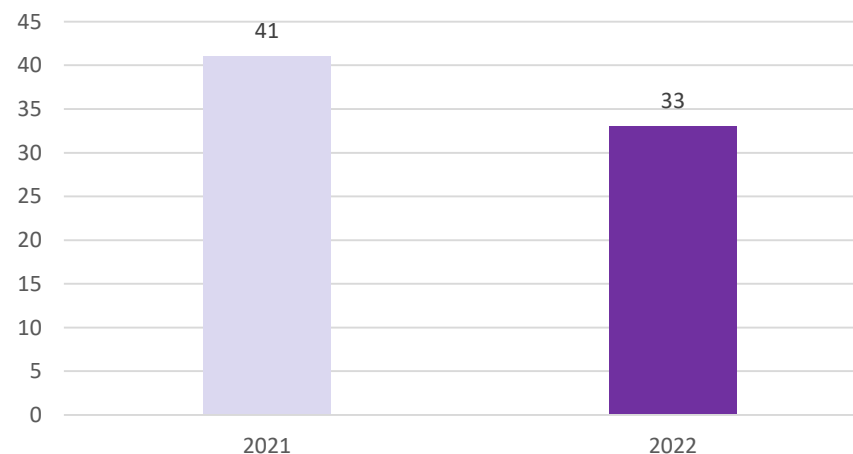
**Répartition des agents soumis à des astreintes par catégorie**



**Evolution du nombre d'heures d'intervention**



**Evolution du nombre d'interventions**



A l'instar de 2021, 7 agents ont été soumis à des astreintes au cours de l'année 2022. Il s'agissait exclusivement de personnels masculins qui ont tous bénéficié d'un repos compensateur.

86 % des agents ayant été soumis à des astreintes au cours de l'année, exercent des métiers relatifs à l'immobilier, le bâtiment et les infrastructures.

Entre 2021 et 2022, on constate une baisse de 20 % du nombre d'interventions dans le cadre des astreintes et une baisse de 60 % du nombre d'heures d'intervention.

## Section 5 : Les congés des personnels BIATSS

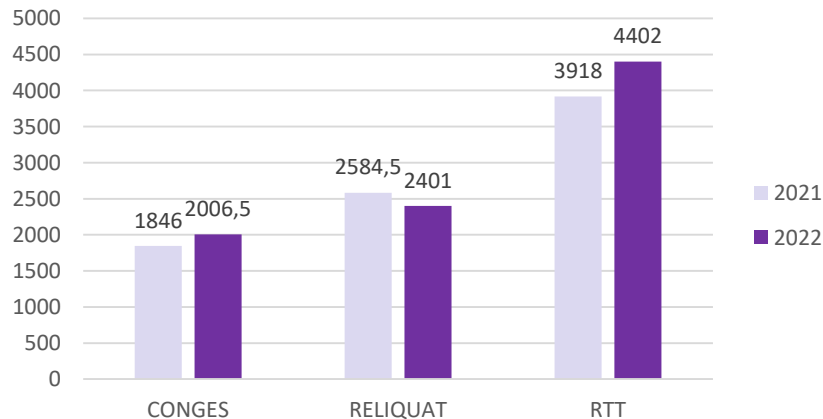
Nombre de jours de congés pris par catégorie								
Catégorie	2021				2022			
	CONGES	RELIQUAT	RTT	Total	CONGES	RELIQUAT	RTT	Total
Catégorie A +	141,5	148	232,5	522	119,5	189,5	306,5	615,5
Catégorie A	553	667,5	1028,5	2249	541,5	752	1216	2509,5
Catégorie B	462,5	740	1034,5	2237	520	613	1277	2410
Catégorie C	689	1029	1622,5	3340,5	825,5	846,5	1602,5	3274,5
<b>Total</b>	<b>1846</b>	<b>2584,5</b>	<b>3918</b>	<b>8348,5</b>	<b>2006,5</b>	<b>2401</b>	<b>4402</b>	<b>8809,5</b>

Entre 2021 et 2022, le nombre de jours de congés pris a augmenté de 5,5 % passant de 8348,5 jours en 2021 à 8809,5 jours en 2022.

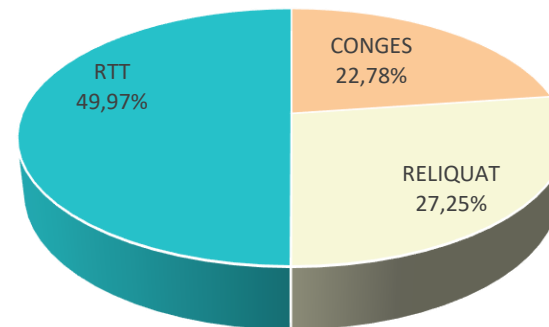
Les jours de RTT représentent la part la plus importante des jours de congés pris en 2022 (50 %).

Les femmes ont consommé plus de jours de congés que les hommes : 71 % des jours de congés pris en 2022 alors que l'effectif féminin de l'établissement est de 55%.

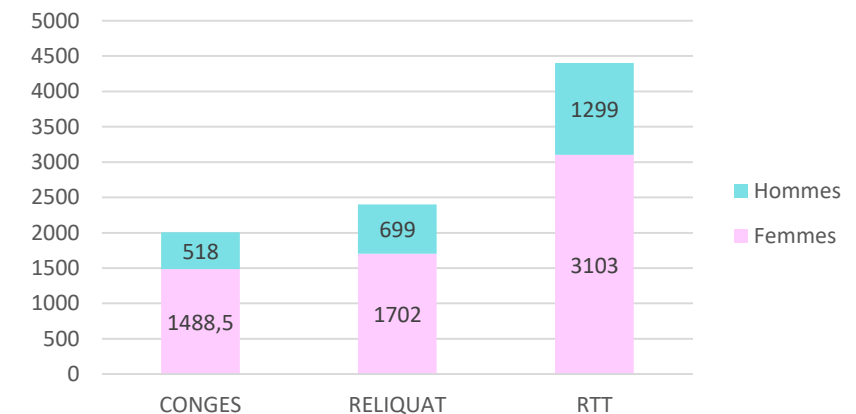
Nombre de jours de congés pris par type de congés



Répartition du nombre de congés pris par type de congés



Répartition du nombre de jours de congés pris par type et par sexe

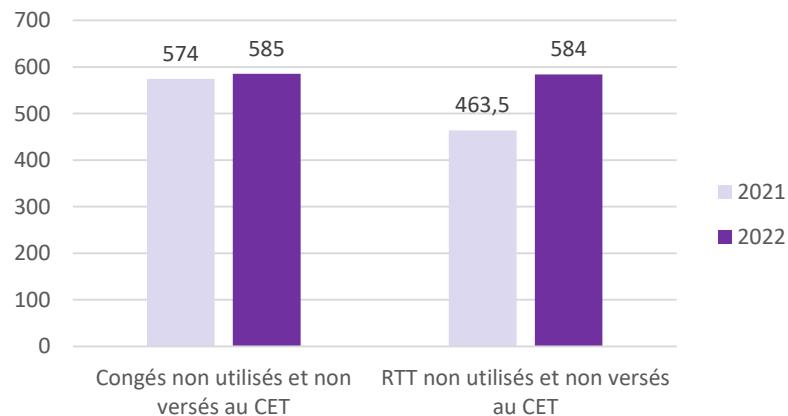




## Section 5 : Les congés des personnels BIATSS (suite)

Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET par sexe et catégorie							
Sexe	Catégorie	2021			2022		
		Congés non utilisés et non versés au CET	RTT non utilisés et non versés au CET	Total	Congés non utilisés et non versés au CET	RTT non utilisés et non versés au CET	Total
Femmes	Catégorie A +	41,5	24	65,5	16	25,5	41,5
	Catégorie A	98,5	74	172,5	114	93,5	207,5
	Catégorie B	39,5	34,5	74	86	85	171
	Catégorie C	155	143	298	175,5	162,5	338
Hommes	Catégorie A +	27	32	59	41	53,5	94,5
	Catégorie A	42,5	40	82,5	55,5	65	120,5
	Catégorie B	54,5	47	101,5	42	50,5	92,5
	Catégorie C	115,5	69	184,5	55	48,5	103,5
<b>Total</b>		<b>574</b>	<b>463,5</b>	<b>1037,5</b>	<b>585</b>	<b>584</b>	<b>1169</b>

**Nombre de jours de congés et RTT non pris et non versés au CET**



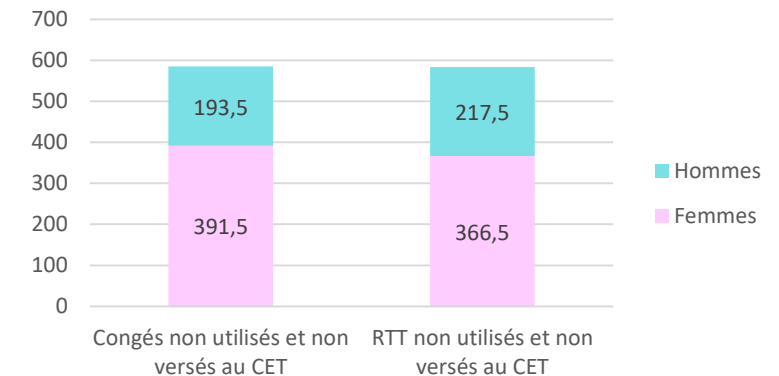
Entre 2021 et 2022, le nombre de jours de congés non pris et non versés au CET a augmenté de 13 %, passant de 1037,5 jours en 2021 à 1169 jours en 2022. Cette hausse est caractérisée par une hausse de 2 % sous forme de congés et une hausse de 26 % sous forme de RTT.

Les jours de congés non pris peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

Si l'agent omet d'exercer son choix d'option (indemnisation, maintien en jours sur le CET ou prise en compte pour la RAFP), alors les jours épargnés au-delà des quinze jours sont d'office versés au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires et indemnisés pour les agents contractuels.

Les femmes détiennent un nombre de jours de congés et RTT non pris et non versés au CET plus important que les hommes : 65 %.

**Répartition du nombre de jours de congés non pris et non versés au CET par type et par sexe**

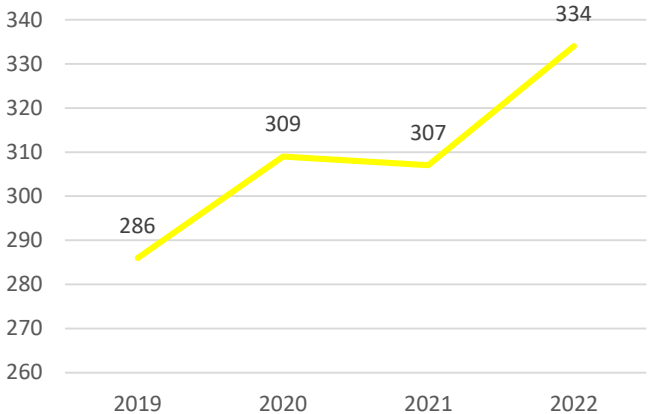


# Section 6 : Le compte épargne temps

**Nombre total de compte épargne-temps ouverts au 31 décembre dont nombre de compte ouverts au cours de l'année par catégorie**

	2021		2022	
	Ouverts au 31 décembre	Dont ouverts au cours de l'année	Ouverts au 31 décembre	Dont ouverts au cours de l'année
Catégorie A +	22	2	15	6
Catégorie A	81	10	109	6
Catégorie B	79	8	92	8
Catégorie C	125	14	118	8
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>34</b>	<b>334</b>	<b>28</b>

**Evolution du nombre de CET ouverts au 31 décembre**

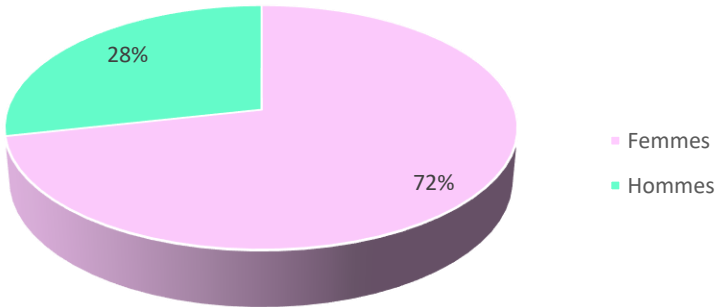


Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) leur permettant de déposer des jours de congé. Ce dispositif concerne les personnels B.I.A.T.S.S. de l'établissement.

L'établissement dénombre 334 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2022 dont 28 C.E.T. ouverts au cours de l'année soit une hausse de 9 % par rapport à 2021.

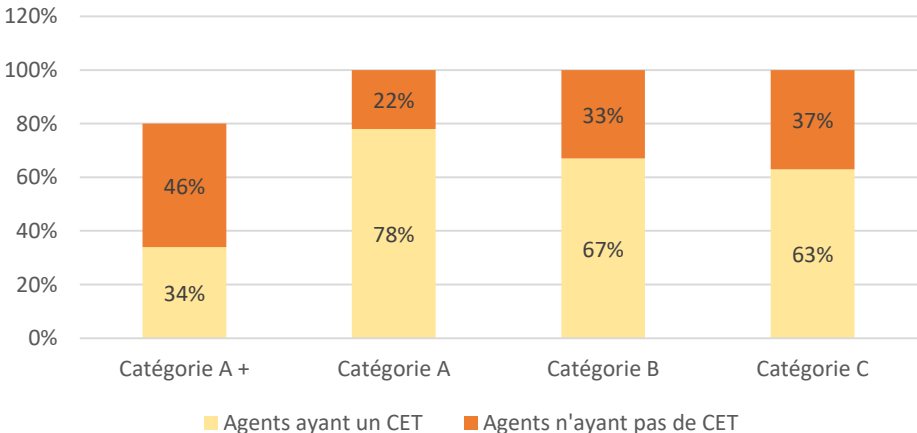
La catégorie C reste la catégorie la plus représentée dans les bénéficiaires de C.E.T.. Les personnels de catégorie C représentent 35% des personnels ayant un C.E.T. ouvert au 31/12/2022 soit 6 points de moins que l'an dernier. Les personnels de la catégorie A représentent eux 37% (+4%) et ceux de la catégorie B représentent 27% (+1%).

**Répartition des CET ouverts par sexe**



A l'instar des années précédente, les femmes représentent la part la plus importante d'agents ayant un CET ouvert (72%). La proportion des agents de catégorie A disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante avec 78 %.

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

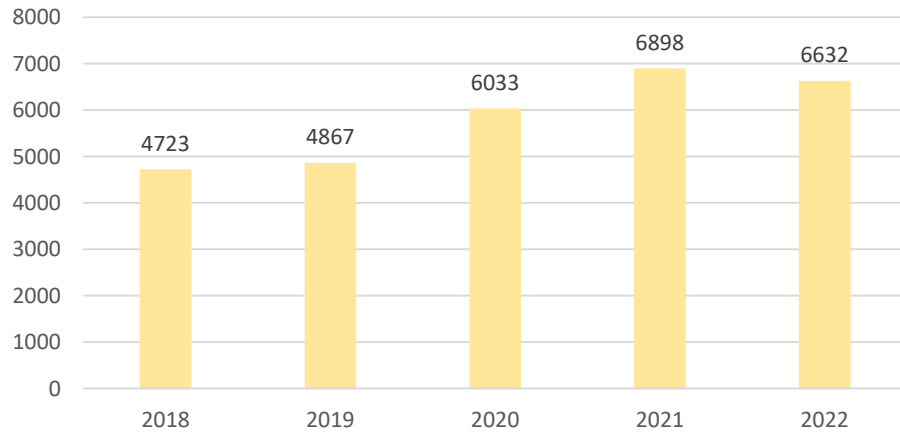


## Section 6 : Le compte épargne temps(suite)

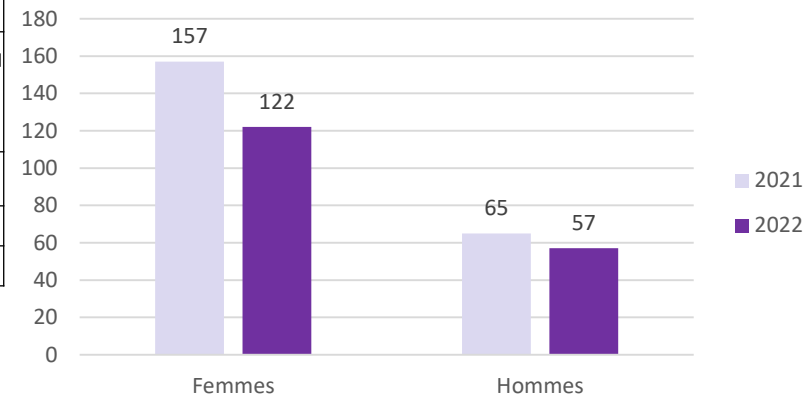
**Nombre de jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année par sexe**

Sexe	2021		2022	
	Stockés au 31 décembre	Dont versés au cours de l'année	Stockés au 31 décembre	Dont versés au cours de l'année
Femmes	4610	1631	4444	904,5
Hommes	2288	924	2188	647
<b>Total</b>	<b>6898</b>	<b>2555</b>	<b>6632</b>	<b>1551,5</b>

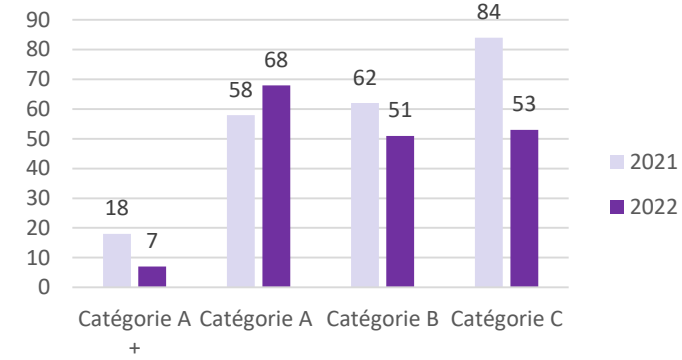
**Evolution du nombre de jour stockés sur CET**



**Evolution du nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année par Sexe**



**Evolution du nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année par catégorie**



En 2022, on constate une baisse du nombre de jours versés sur un C.E.T. passant de 2555 en 2021 à 1551,5 en 2022 (-39%).

179 agents ont alimenté leur CET au cours de l'année contre 222 agents en 2021 (43 de moins) ce qui représente une moyenne d'environ 8,5 jours par agent. Les personnels de catégorie A représentent la proportion la plus importante d'agents ayant alimenté leur C.E.T. en 2022.

Il est à noter que 155 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucune alimentation en 2022.

Contrairement aux années précédentes, le nombre de jours stockés sur un C.E.T. au 31/12 est en baisse en 2022. En effet, l'établissement dénombre un total de 6632 jours stockés sur un C.E.T. contre 6898 en 2021, soit une baisse de 4%.

## Section 6 : Le compte épargne temps (suite)

Depuis le 1<sup>er</sup> 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'agents	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Hommes
A	135 €	25 110 €	33 615 €	186	249	24	19
B	90 €	14 130 €	7 650 €	157	85	17	9
C	75 €	12 300 €	7 500 €	164	100	16	8
<b>Sous total par sexe</b>		51 540 €	48 765 €	507	434	57	36
<b>Total général</b>		<b>100 305 €</b>		<b>941</b>		<b>93</b>	

En 2022, 941 jours initialement placés sur un C.E.T ont fait l'objet d'une indemnisation soit une baisse de 32% par rapport à 2021.

Ces indemnisations de jours de CET ont concerné 93 agents soit 70 de moins qu'en 2021. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 1078,55 € contre 928,70 € en 2021 soit une hausse de 16%.

Nombre de jours des comptes épargne temps consommé au cours de l'année par type de consommation et par catégorie						
Catégorie	2021			2022		
	Congés	Rémunérés	Total	Congés	Rémunérés	Total
Catégorie A +	1,5	92	93,5	0	41	41
Catégorie A	7,5	224	231,5	3	394	397
Catégorie B		204	204	21,5	242	263,5
Catégorie C	15,5	195	210,5	0	264	264
<b>Total</b>	<b>24,5</b>	<b>715</b>	<b>739,5</b>	<b>24,5</b>	<b>941</b>	<b>965,5</b>

Nombre de jours des comptes épargne temps consommé au cours de l'année par type de consommation et par sexe						
Sexe	2021			2022		
	Congés	Rémunérés	Total	Congés	Rémunérés	Total
Femmes	24,5	400	424,5	24,5	507	531,5
Hommes		315	315,5	0	434	434
<b>Total</b>	<b>24,5</b>	<b>715</b>	<b>740</b>	<b>24,5</b>	<b>941</b>	<b>965,5</b>

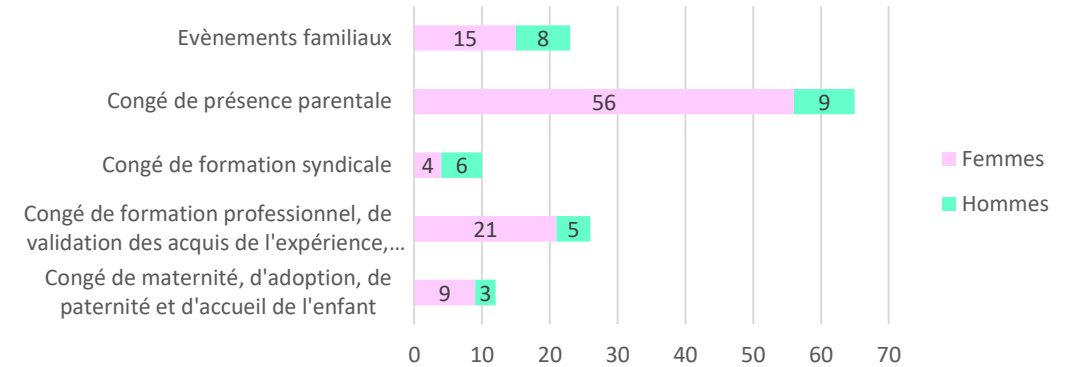
En 2022, 24,5 jours de CET ont été consommés sous forme de congés au cours de l'année. 2 agents en ont bénéficié, ce qui représente une moyenne de 12,25 jours par agent.

## Section 7 : Absences hors raison de santé

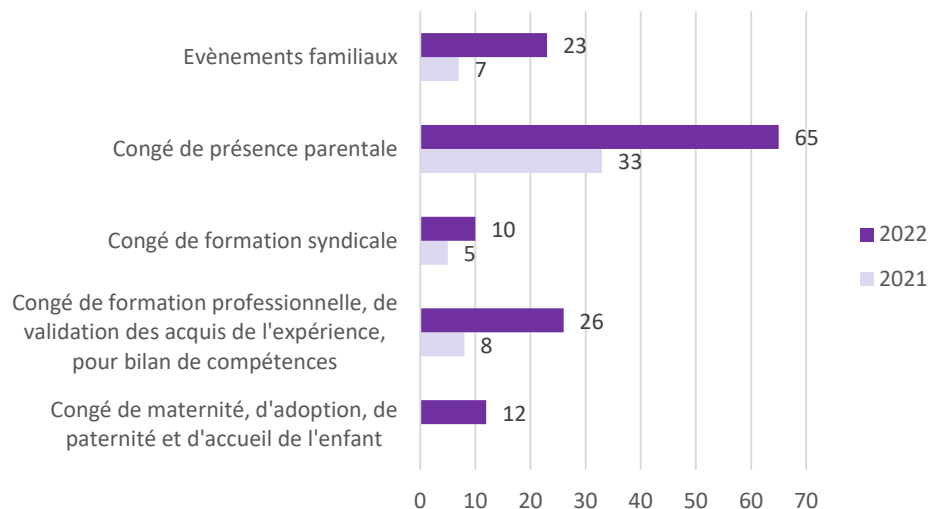
**Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et par sexe**

Motif	Femmes	Hommes	Total
Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	9	3	12
Congé de formation professionnel, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences	21	5	26
Congé de formation syndicale	4	6	10
Congé de présence parentale	56	9	65
Evènements familiaux	15	8	23
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>31</b>	<b>136</b>

**Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et sexe**



**Evolution du nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé par motif**



En 2022, 136 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé soit 83 agents de plus qu'en 2021 pour un total de 1780 jours. 77 % des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé sont des femmes.

57 % des jours d'absence hors raison de santé concernent les congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

**Nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et catégorie**

Motif	Catégorie A +	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	92	385	299	247	1023
Congé de formation professionnel, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences	2	6	30	45	83
Congé de formation syndicale	4	42	40	11	97
Congé de présence parentale	8	120	152	185	462
Evènements familiaux	6	30	32	44	112
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>583</b>	<b>553</b>	<b>532</b>	<b>1780</b>

## VIII. Action sociale

---

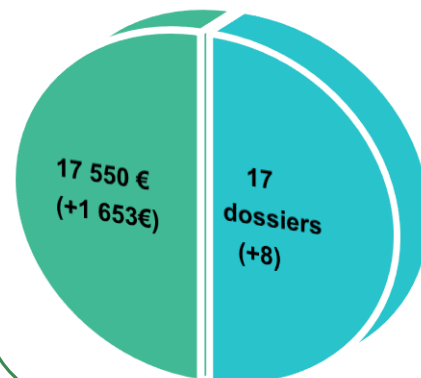
# CHIFFRES CLES 2022

**CROUS :**  
2350 repas pris au  
CROUS par les  
personnels de  
l'université (+828)

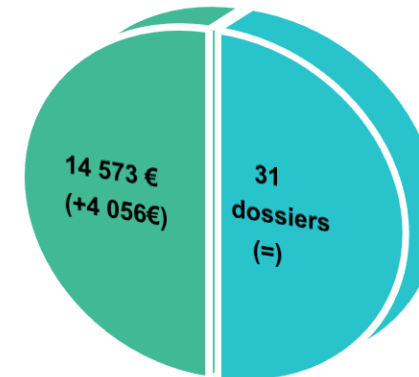


## Données Action sociale :

### Prestations interministérielles (PIM)



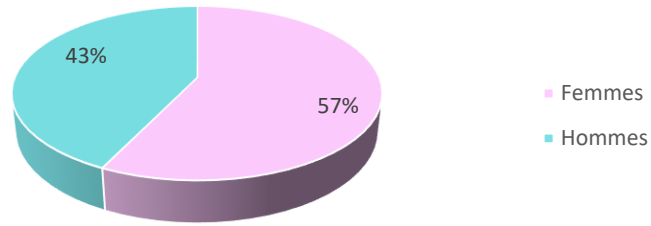
### Prestations d'action sociale d'initiative universitaire ASIU



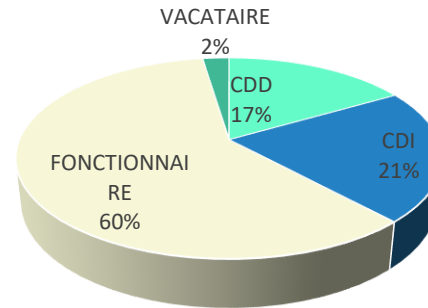
42 agents accompagnés  
par l'assistante de service  
social des personnels en  
2022

# Section 1 : Bilan d'activité de l'assistante de service social des personnels

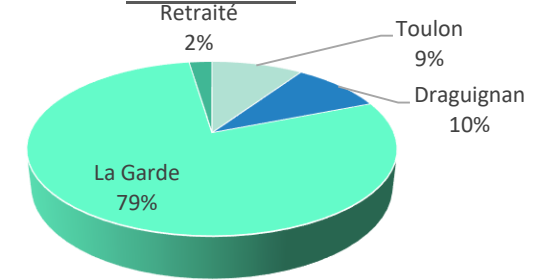
Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par sexe



Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par statut d'emploi

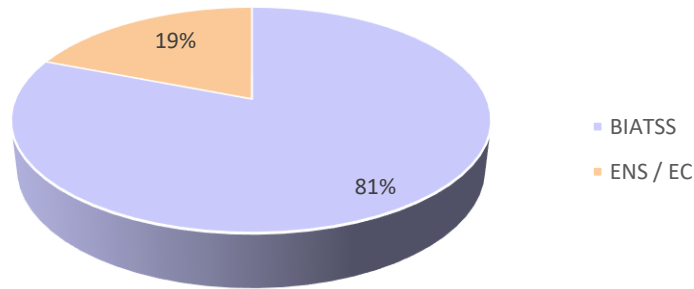


Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par site d'affectation

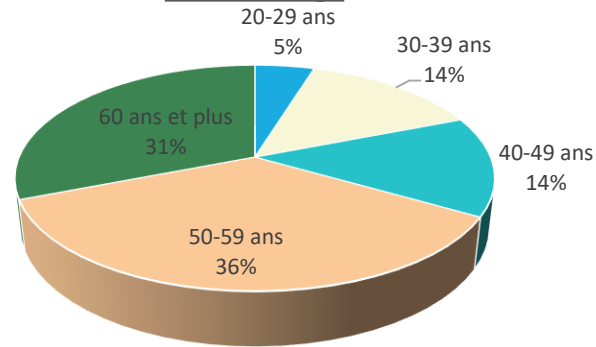


En 2022, l'assistante de service social des personnels a accompagné 42 agents. Parmi ces agents, 15 ont débuté leur accompagnement en 2020, 13 en 2021 et 14 en 2022. La majorité des personnels accompagnés sont des femmes (57%). Nous constatons que la majorité des personnels accompagnés sont des personnels BIATSS (81%), des personnels fonctionnaires (60%), des personnels entre 50 et 59 ans et des personnels de catégorie C (55%).

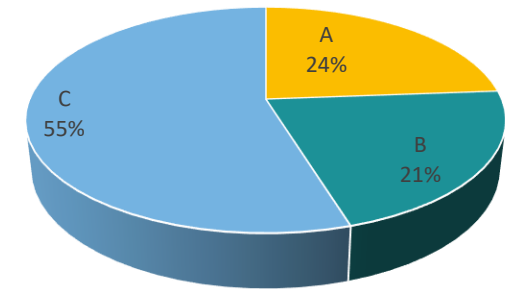
Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par population



Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par tranche d'âge



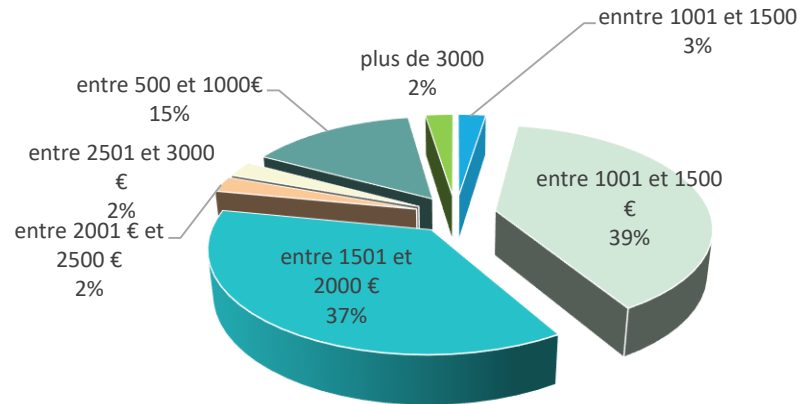
Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par catégorie



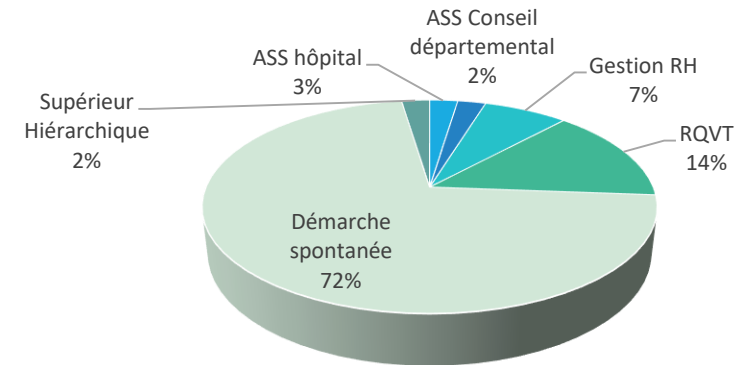


# Section 1 : Bilan d'activité de l'assistante de service social des personnels (suite)

**Répartition des personnels accompagnés par tranche de salaire**



**Répartition des personnels accompagnés en fonction de leur orientation**

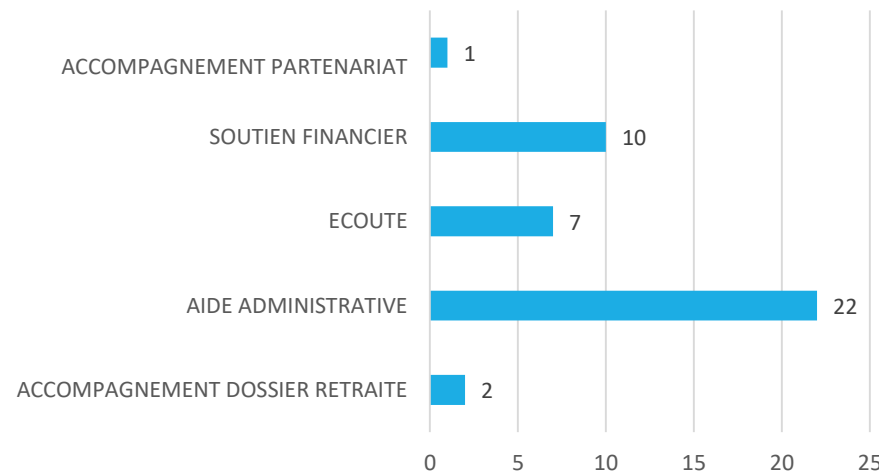


En 2022, la majorité des personnels accompagnés se situaient dans une fourchette de salaire entre 1001 et 1500 €.  
72 % des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels ont pris contact avec elle spontanément.

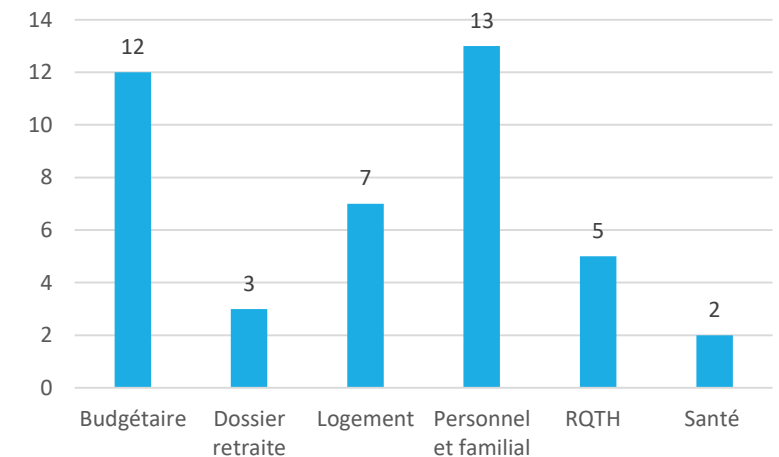
En 2022, l'assistante de service social a apporté, en majorité, une aide administrative aux personnels l'ayant sollicitée (52%), mais aussi un soutien financier (25%), et une écoute (17%).

Les domaines les plus représentés sont l'accompagnement personnel et familial (31%) et l'accompagnement budgétaire (29%). L'accompagnement budgétaire concerne l'instruction des demandes d'aides exceptionnelles ainsi que l'accompagnement au montage de dossier de surendettement

**Accompagnements mis en œuvre par type**



**Répartition des actions menées l'assistante de service social des personnels par domaine**

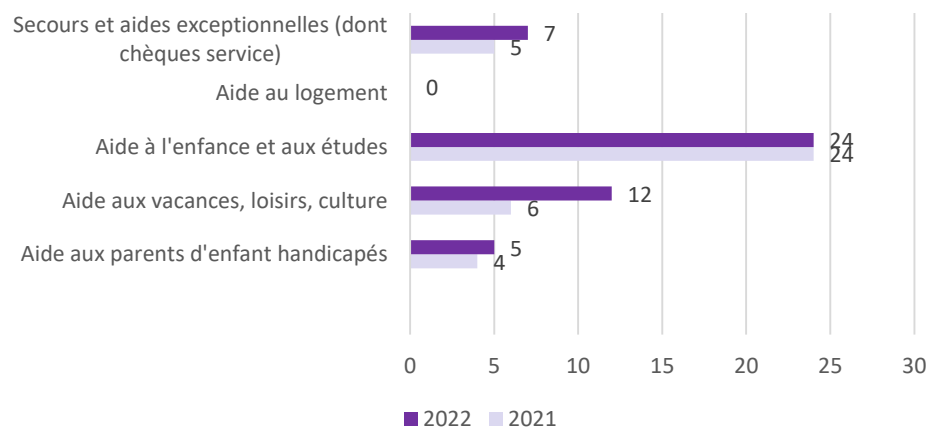


Nombres d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation				
Type d'aide	Motif	Femmes	Hommes	Total
Prestations interministérielles (PIM)	Aide aux parents d'enfants handicapés	3	2	5
	Aide aux vacances, loisirs, culture	10	2	12
	Aide à l'enfance et aux études	20	4	24
Prestations d'aide sociales d'initiative universitaire (ASIU)	Secours et aides exceptionnelles (dont chèques service)	5	2	7
	Total	38	10	48

En 2022, 48 agents ont bénéficié de prestations sociales soit 8 de plus qu'en 2021. La majorité de ces prestations sont sollicitées par des personnels féminins (79%).

50 % des agents ayant bénéficié des prestations sociales, ont bénéficié d'une aide relative aux frais de restauration scolaire ou frais de périscolaire (aide à l'enfance et aux études).

Evolution du nombre de bénéficiaires par type de prestation



On constate une hausse du montant total des prestations sociales accordées passant de 19 312 € en 2021 à 25 186 € en 2022 hors repas (+30%); dont 14 573 € (58%) de prestations d'aides sociales d'initiative universitaire (ASIU).

En 2022, le montant des secours et aides exceptionnelles a considérablement augmenté notamment grâce à la délivrance de chèques service pour un montant total de 2 000 €.

En 2021 et 2022, le nombre de bénéficiaires est identique pour les aides à l'enfance et aux études qui comprennent notamment les frais de restauration scolaire et de périscolaire. Par ailleurs, on constate une augmentation pour les 3 autres types de prestations : secours et aides exceptionnelles (+2), aides aux parents d'enfants handicapés (+2) et aides aux vacances, loisirs et culture (+6).

Montant des prestations sociales mises en œuvre

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Montant	
		2021	2022
Prestations interministérielles (PIM)	Aide aux parents d'enfants handicapés	8 019,00 €	10 888 €
	Aide aux vacances, loisirs, culture	776,00 €	726,07 €
	Restauration	7 103,00 €	5 936,82 €
Prestations d'aide sociales d'initiative universitaire	Aide à l'enfance et aux études	5 967,00 €	5 522,77 €
	Aide au logement	- €	- €
	Secours et aides exceptionnelles (dont chèques service)	4 550,00 €	9 050,00 €
Total		26 415,00 €	32 123,66 €

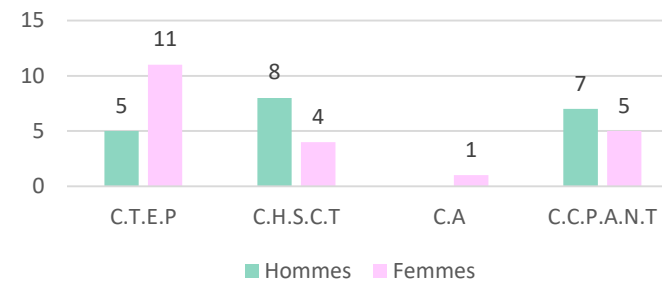
# IX. Dialogue social

---

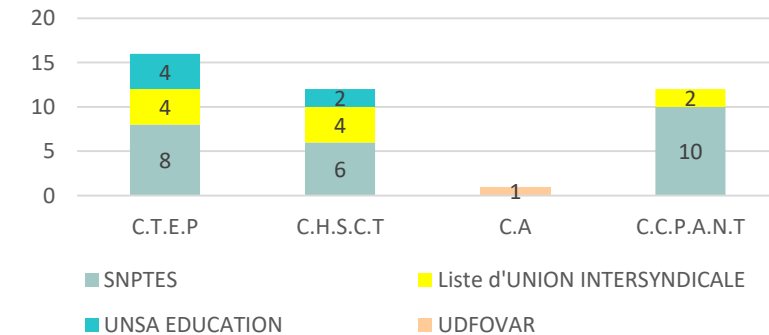
# CHIFFRES CLES 2022

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
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>41</b>

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

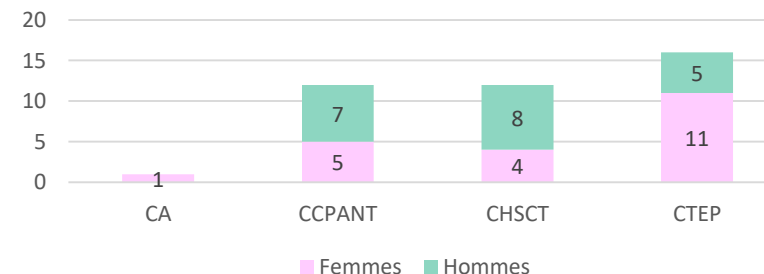


Répartition du nombre de représentants du personnel par type d'instance et par organisation syndicale



Nombre de réunions des instances au cours de l'année		
	2021	2022
C.T.E.P	11	14
C.H.S.C.T	10	7
C.A	7	8
C.C.P.A.N.T	1	2
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>31</b>

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



## Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2022

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

## Nombre de journée d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation

	2021	2022
Motif de l'absence	Nombre de jours	Nombre de jours
Convocation syndicale	24,5	43
Congé de formation syndicale	25	5,5
<b>Total</b>	<b>49,5</b>	<b>48,5</b>

En 2022, 48,5 journées d'autorisation d'absence pour raisons syndicales ont été déclarées et accordées, soit 1 jour de moins qu'en 2021.

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

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

## Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

2021	2022
<b>1</b>	<b>7</b>

# GLOSSAIRE

---

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

<b>C.D.D</b>	<b>Contrat à durée déterminée</b>
<b>C.D.I.</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>C.E.T.</b>	Compte épargne temps
❖ <b>D</b>	
<b>D.A.J.I.</b>	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
<b>D.A.S.</b>	Direction administrative de site
<b>D.A.S. P.I.</b>	Direction administrative de site Porte d'Italie
<b>D.A.F.</b>	Direction des affaires financières
<b>D.F.P.A.</b>	Direction de la formation professionnelle et de l'alternance
<b>D.G.S.</b>	Direction générale des services
<b>D.I.R.E.P.</b>	Direction de la recherche et des projets
<b>D.P.S.T.</b>	Direction du patrimoine et des services techniques
<b>D.R.H.</b>	Direction des ressources humaines
<b>D.S.I.U.N.</b>	Direction du système d'information et des usages numériques
❖ <b>E</b>	
<b>Effectifs physiques</b>	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année
<b>E.T.P.</b>	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
<b>E.T.P.T.</b>	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

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

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