

Bilan social 2014

Université de Toulon

Direction des ressources humaines

AVANT PROPOS

Le bilan social 2014 fournit une photographie au 31 Décembre 2014, des principales données de l'établissement en matière de ressources humaines : effectifs, rémunération, évolutions de carrière, conditions de travail, formation.

Ce document obéit à un cadre réglementaire ce qui autorise le suivi temporel de certains indicateurs ainsi que la comparaison entre universités.

Le bilan social fournit une information fiable, objective, de manière transparente et partagée. Il nourrit le dialogue social et apporte des indicateurs qui permettent de poser des diagnostics et de guider nos plans d'actions.

Le texte qui vous est soumis est le fruit d'un travail collaboratif de collecte, de validation, d'analyse et de restitution, coordonné avec méthode par Aurélie Canovas.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

Eric Boutin
Président de l'Université de Toulon

TABLE DES MATIERES

CHAITRE 1. LES EMPLOIS.	5
Section 1 : Les emplois délégués au 31/12/2014	7
A. / Emplois d'enseignants et d'enseignants chercheurs	8
B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S.	9
Section 2 : Les emplois de l'Université au 31/12/2014.....	10
A. / Emplois d'enseignants et d'enseignants chercheurs	10
B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S.	10
Section 3 : La politique de l'université en matière d'emploi.....	11
A. / Créations et transformations d'emplois	11
B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. : repyramidage et stock des filières	12
CHAPITRE 2. LES EFFECTIFS.	14
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S.	16
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie.....	17
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière	24
C. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P.	29
Section 2 : Les personnels enseignants.....	32
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie.....	32
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie »	36
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations.....	40
CHAPITRE 3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	43
Section 1 : Les personnels sortants	45
A. / Les personnels sortants : population globale.....	45
B. / Les départs en retraite des personnels titulaires	48
Section 2 : Les personnels entrants	50
A. / Les personnels entrants : population globale	50
B. / Les recrutements par concours.....	53
C. / Les recrutements sans concours.....	59
Section 3 : La mobilité interne.....	60
CHAPITRE 4. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA CARRIERE.....	61
Section 1 : Les modalités de service	63
Section 2 : Les congés thématiques.....	65
Section 3 : Le compte épargne temps	66
CHAPITRE 5. LA CARRIERE.....	69
Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs	71
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré.....	72
Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S.....	73
A. / Tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels.....	73
B. / Réductions d'ancienneté	74
CHAPITRE 6. LES PRIMES ET INDEMNITES.....	75
Section 1 : Les primes des personnels enseignants	77

A. / Prime d'excellence scientifique -----	77
B. / Prime de charges administratives -----	77
C. / Prime de recherche et enseignement supérieur -----	78
D. / Primes pour responsabilités pédagogiques -----	79
Section 2 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S. -----	81
A. / Bilan de la consommation indemnitaire par prime et indemnité -----	81
B. / Bilan de la consommation indemnitaire par corps et par grade -----	82
Section 3 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat -----	83
Section 4 : Remboursement des jours de congé non pris -----	84
CHAPITRE 7. LA MASSE SALARIALE -----	85
Section 1 : Evolution de la masse salariale -----	87
Section 2 : Décomposition de la masse salariale -----	87
CHAPITRE 8. LA FORMATION DES PERSONNELS -----	88
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels -----	90
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation -----	91
A. / Les inscriptions à une formation -----	91
B. / Les agents en formation -----	92
C. / Focus sur les formations « hygiène et sécurité » -----	93
D. / La préparation aux concours de la fonction publique -----	94
E. / L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi -----	94
CHAPITRE 9. SANTE, CONDITIONS DE VIE ET PREVENTION DES RISQUES -----	95
Section 1 : Médecine de prévention -----	97
Section 2 : Mission handicap -----	97
Section 3 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle -----	97
Section 4 : Congés maternité, paternité, adoption -----	99
Section 5 : Congés maladie des personnels -----	99
CHAPITRE 10. L'ACTION SOCIALE -----	101
Section 1 : Les aides sociales -----	103
Section 2 : La restauration -----	103
Section 3 : L'arbre de Noël -----	103
CHAPITRE 11. LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT -----	104
Section 1 : Réunion des instances paritaires -----	105
Section 2 : Réunion des instances non paritaires -----	105
Section 3 : Elections des représentants des personnels -----	105

CHAPITRE 1.

LES EMPLOIS.

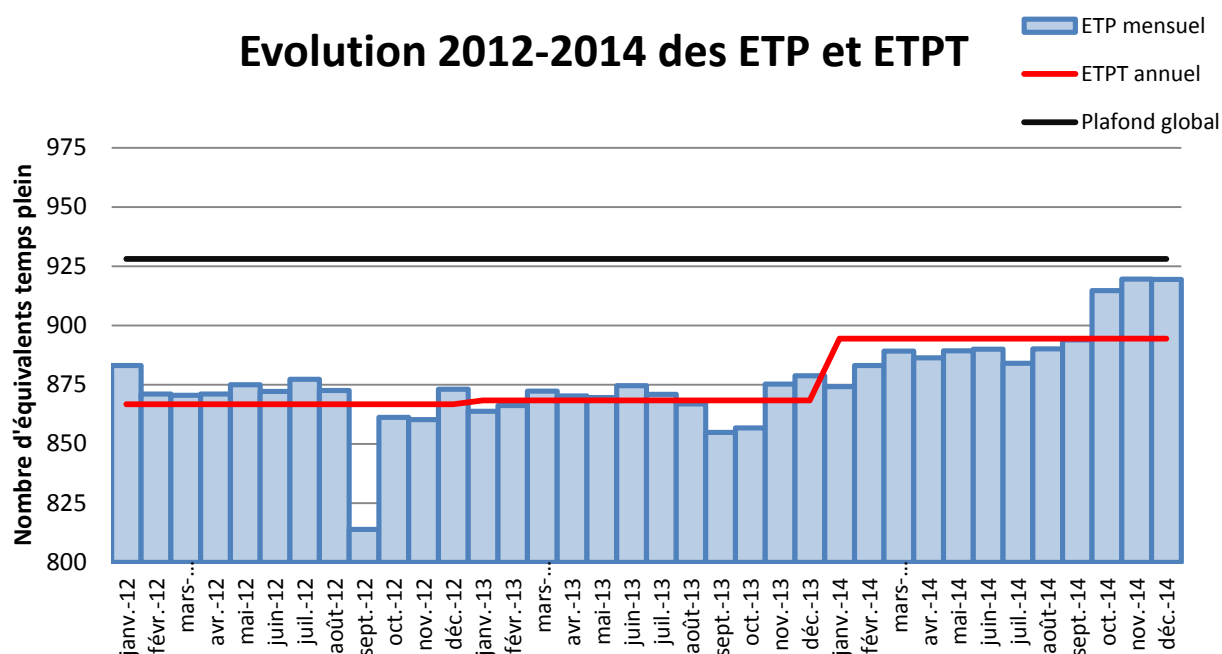
CHIFFRES CLES 2014

PLAFOND D'EMPLOIS ETAT EN E.T.P.T.¹

EMPLOIS B.I.A.T.S.S.		EMPLOIS ENSEIGNANTS	
B.I.A.T.S.S. Titulaires	298,0	Supérieur	333,0
		Second degré	111,0
<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>298,0</u>	<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>444,0</u>
Compensation B.I.A.T.S.S., emplois gagés et congé formation	19,7	Supérieur	57,6
<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>19,7</u>	<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>57,6</u>
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>317,7</u>	<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>501,6</u>
		<u>TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES</u>	<u>819,3</u>

PLAFOND D'EMPLOIS RESSOURCES PROPRES EN E.T.P.T.

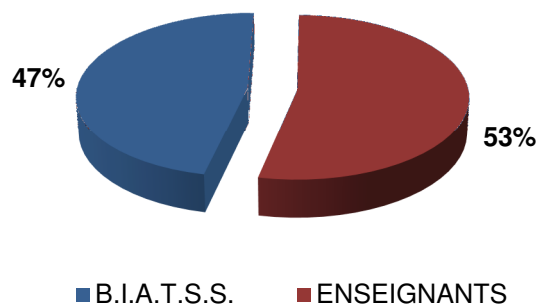
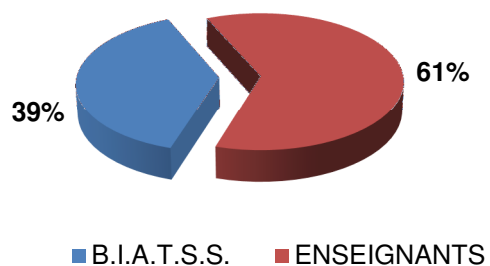
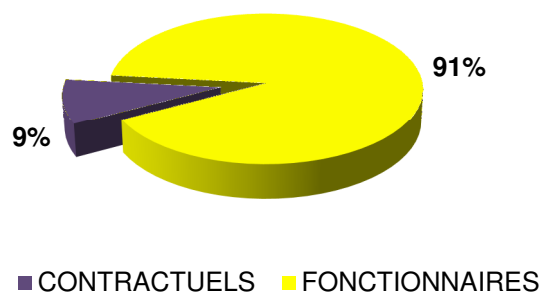
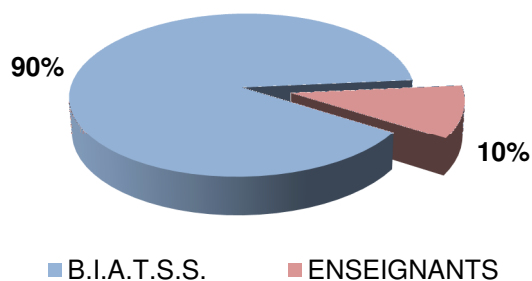
EMPLOIS B.I.A.T.S.S.		EMPLOIS ENSEIGNANTS	
Contractuels B.I.A.T.S.S.	115,90	Contrat doctoral	16,0
Contractuels Scolarité	4,00		
Contractuels conventions de recherche	18,70		
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>138,6</u>	<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>16,0</u>
		<u>TOTAL DES EMPLOIS RESSOURCES PROPRES</u>	<u>154,6</u>



¹ Equivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : 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.

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.

**Répartition des emplois
par population****Répartition des emplois délégués
par l'Etat par population****Répartition des emplois délégués
par l'Etat par population****Répartition des emplois ressources propres
par population**

Photographie au 31 décembre 2014

Section 1 : Les emplois délégués au 31/12/2014

A. / Emplois d'enseignants et d'enseignants chercheurs

Au 31/12/2014, l'université dénombre 501,9 emplois d'enseignants sur le plafond d'emplois délégués par le Ministère, dont 444,3 titulaires et 57,6 emplois non titulaires.

Cela représente une augmentation de 15 emplois de titulaires par rapport au 31/12/2013 : l'établissement bénéficie de 5 emplois de M.C.F et d'un emploi de P.R.A.G. au titre de la campagne dite des « 1.000 postes ». Aussi, du fait du rattachement à l'université des personnels de SUP MECA, à compter du 1^{er} septembre 2014, l'établissement dispose, de manière proratisée correspondant à la période de septembre à décembre 2014, de 5 emplois de M.C.F., 2 emplois de P.U., 2 emplois de P.R.A.G. et 1 emploi de P.R.E.N.

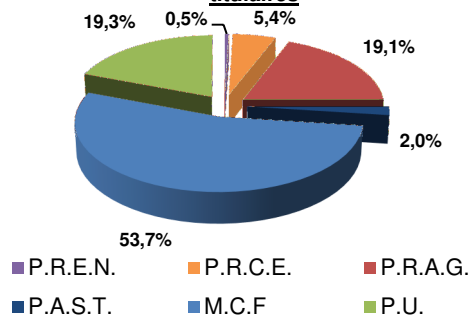
En outre, l'établissement transforme 1 emploi de M.C.F et 1 emploi de P.A.S.T pour créer 2 emplois de P.U., ainsi qu'un emploi de P.R.C.E pour créer un emploi de M.C.F.

EMPLOIS		TOTAL 2012	TOTAL 2013	TOTAL 2014
TITULAIRES	P.R.E.N.	2,0	2,0	2,3
	P.R.C.E.	25,0	25,0	24,0
	P.R.A.G.	80,0	83,0	84,7
	P.A.S.T.	10,0	10,0	9,0
	M.C.F	228,0	233,0	238,7
	P.U.	83,0	83,0	85,7
	Sous total enseignants titulaires	428,0	436,0	444,3
NON TITULAIRES	A.T.E.R.M.	0,5	0,5	0,5
	A.T.E.R.	23,0	23,0	23,0
	Lecteur	1,0	1,0	1,0
	Maître de langue	1,0	1,0	1,0
	Post doctorant	0,5	0,5	0,5
	Contrat doctoral	29,0	31,0	31,6
	Sous total enseignants non titulaires	55,0	57,0	57,6
Total des emplois enseignants et enseignants chercheurs		483,0	493,0	501,9

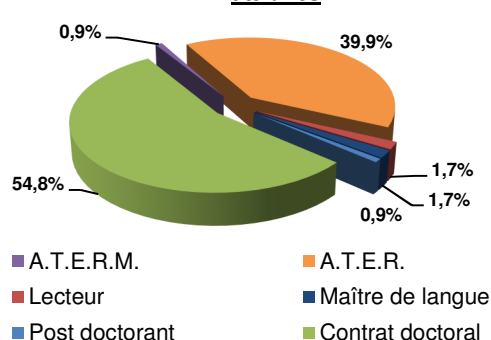
L'évolution des emplois de titulaires influe légèrement sur la répartition des emplois : on observe une légère baisse de la proportion des P.R.C.E. et des P.A.S.T. conjuguée à une augmentation corrélative de la représentation des autres corps.

La répartition des emplois de non titulaires est relativement stable : les contrats doctoraux comptent 1,5 point de plus qu'en 2013.

Répartition des emplois d'enseignants titulaires



Répartition des emplois d'enseignants non titulaires



B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S.

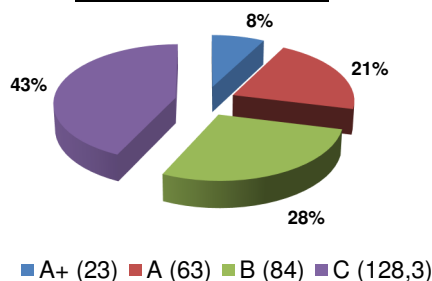
En 2014, le stock d'emplois de titulaires B.I.A.T.S.S. s'établit à 298,3 unités. L'établissement bénéficie de 4 emplois au titre de la campagne dite des « 1.000 postes », ainsi que de 5 emplois proratisés au titre du rattachement à l'université des personnels de SUP MECA. En outre, l'établissement transforme 9 emplois pour asseoir 9 agents titularisés dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012.

<u>EMPLOIS</u>		<u>TOTAL 2012</u>	<u>TOTAL2013</u>	<u>TOTAL2014</u>
A.E.N.E.S.	Directeur général des services	1,0	1,0	1,0
	Administrateur	2,0	2,0	2,0
	Agent comptable	1,0	1,0	1,0
	Attaché d'administration	8,0	8,0	9,0
	Secrétaire d'administration	14,0	14,0	13,3
	Adjoint d'administration	38,0	36,0	37,0
	Infirmier	2,0	2,0	2,0
	Assistante sociale	-	1,0	1,0
<u>Sous total filière A.E.N.E.S.</u>		<u>66,0</u>	<u>65,0</u>	<u>66,3</u>
BIBLIO.	Conservateur général	1,0	1,0	1,0
	Conservateur	4,0	4,0	3,0
	Bibliothécaire	4,0	4,0	4,0
	Bibliothécaire assistant spécialisé	5,0	5,0	7,0
	Magasinier	12,0	12,0	12,0
	<u>Sous total filière Bibliothèques</u>	<u>26,0</u>	<u>26,0</u>	<u>27,0</u>
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	12,0	12,0	13,0
	Ingénieur d'études	32,0	34,0	36,0
	Assistant ingénieur	14,0	14,0	13,0
	Technicien recherche et formation	54,0	55,0	63,7
	Adjoint technique recherche et formation	64,0	75,0	79,3
	<u>Sous total filière I.T.R.F.</u>	<u>176,0</u>	<u>190,0</u>	<u>205,0</u>
<u>Total des emplois B.I.A.T.S.S.</u>		<u>268,0</u>	<u>281,0</u>	<u>298,3</u>

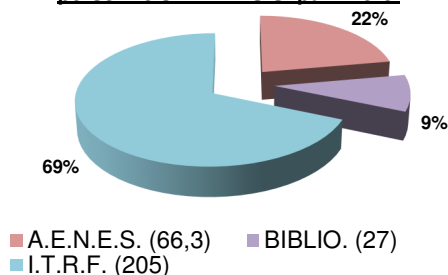
On observe une augmentation d'un point de la proportion d'emplois de catégorie B : il s'agit de la création de 3 emplois au titre du rattachement des personnels SUP MECA et des transformations d'emplois en 7 techniciens de recherche et de formation, contrebalancée par une baisse d'un point de la proportion d'emplois de catégorie C.

La proportion d'emplois A.E.N.E.S diminue au profit de la filière I.T.R.F. La proportion d'emplois de la filière bibliothèques est identique à celle constatée en 2013.

Répartition des emplois de personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



Répartition des emplois de personnels B.I.A.T.S.S. par filière.



N.B : La réglementation stipule que le bilan social doit faire mention de la catégorie « A+ », bien qu'il n'y ait pas, à ce jour, de définition légale et précise sur les emplois qu'elle regroupe. Dans cette étude, sont considérés comme « A+ » : les secrétaires généraux d'établissement public de l'enseignement supérieur, les agents comptables, les administrateurs, les attachés principaux, les ingénieurs de recherche, et les conservateurs en chef des bibliothèques.

Trois autres contingents d'emplois sont délégués à l'établissement : le premier a vocation à financer les congés formation (0,75 équivalents temps plein travaillé (E.T.P.T.), soit 9 mois) ; le deuxième permet la consommation de 12,20 E.T.P.T. sur des emplois gagés (délégés par le Ministère mais financés sur des ressources propres de l'établissement).

Le dernier contingent, alloué dans le cadre de la compensation S.Y.M.P.A., diminue de 15,75 E.T.P.T. en 2013 à 6,75 E.T.P.T. en 2014, soit une baisse de 9 emplois, lesquels ont été utilisés suite à la titularisation de 9 agents dans le cadre du dispositif de la loi du 12/03/12.

Contingent	E.T.P.T.
Emplois gagés	12,20
Compensation S.Y.M.P.A.	6,75
Congé formation	0,75
Total	19,70

Section 2 : Les emplois de l'Université au 31/12/2014

A. / Emplois d'enseignants et d'enseignants chercheurs

Au 31/12/2014, l'université mobilise 16 contrats doctoraux sur le plafond d'emplois « ressources propres » de l'université.

Emplois d'enseignants sur ressources propres au 31/12/2014	
Contrat doctoral	16,00
Total	16,00

B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S.

L'université finance, sur ressources propres ou conventions 138,60 emplois B.I.A.T.S.S.

Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. sur ressources propres au 31/12/2014				
Type de contrat	A	B	C	TOTAL
Contractuels B.I.A.T.S.S.	11,80	22,10	82,00	115,90
Contractuels scolarité	-	-	4,00	4,00
Contractuels conventions de recherche	16,70	2,00	-	18,70
Total	28,50	24,10	86,00	138,60

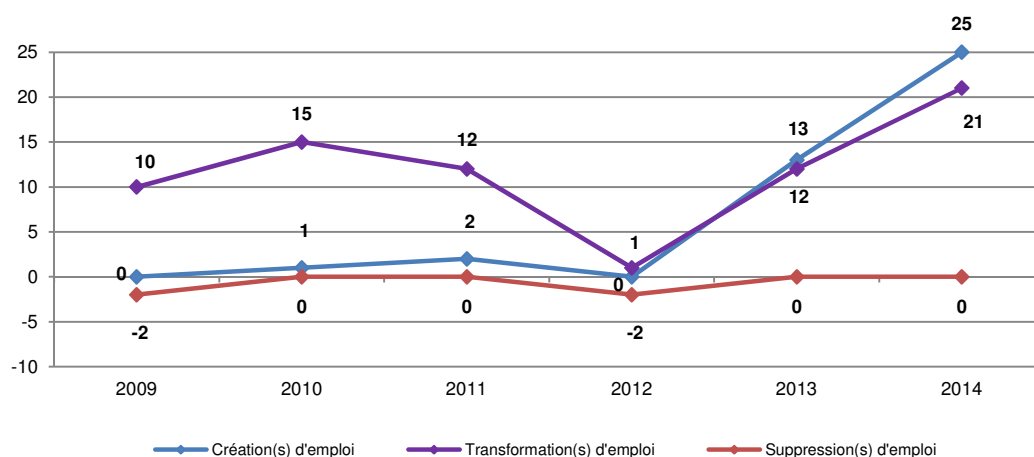
Section 3 : La politique de l'université en matière d'emploi

A. / Créations et transformations d'emplois

En 2014, l'université connaît une hausse marquée du nombre de créations d'emplois : + 25. Ceci est le résultat des 10 créations au titre de la campagne des « 1.000 postes » : 6 enseignants et 4 B.I.A.T.S.S., et des 15 créations au titre du rattachement des personnels SUP MECA : 10 enseignants et 5 B.I.A.T.S.S.

Parallèlement, l'établissement a réalisé 21 transformations d'emplois, dont 9 dans le cadre du dispositif mis en place par la loi du 12/03/2012.

Evolution du nombre de mouvements d'emplois réalisés de 2009 à 2014

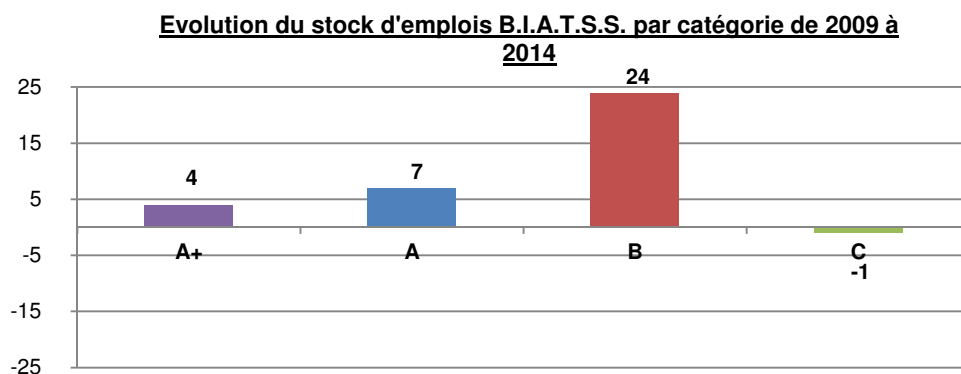


<u>Filière</u>	<u>Nature initiale</u>	<u>Nature finale</u>	<u>Résultat</u>
Enseignants	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	P.R.A.G.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	P.U.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	P.U.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	M.C.F.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	P.R.E.N.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	P.R.A.G.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	P.R.A.G.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	M.C.F. + P.A.S.T.	P.U.	Transformation au 01/09/14
	M.C.F. + P.A.S.T.	P.U.	Transformation au 01/09/14
	P.R.C.E.	M.C.F.	Transformation au 01/09/14

<u>Filière</u>	<u>Nature initiale</u>	<u>Nature finale</u>	<u>Résultat</u>
B.I.A.T.S.S.	-	I.G.R.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	I.G.E.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	I.G.E.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	A.S.I.	Création au 01/09/14 - 1.000 postes
	-	S.A.E.N.E.S.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	TECH.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	TECH.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	A.T.R.F.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	-	TECH.	Création au 01/09/14 - SUP MECA
	A.S.I.	A.D.A.E.N.E.S.	Transformation au 01/09/14
	CONS.	1 B.I.B.A.S + 1 MAG.	Transformation au 01/09/14
	MAG.	B.I.B.A.S.	Transformation au 01/09/14
	A.S.I.	I.G.E.	Transformation au 01/09/14
	S.A.E.N.E.S.	TECH.	Transformation au 01/09/14
	A.T.R.F.	TECH.	Transformation au 01/09/14
	A.T.R.F.	TECH.	Transformation au 01/09/14
	A.T.R.F.	A.D.J.A.E.N.E.S	Transformation au 01/05/14
	I.G.E.	2 TECH.	Transformation au 01/09/2014
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/13
	Compensation	A.T.R.F.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12
	Compensation	TECH.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/13
	Compensation	TECH.	Transformation au 01/09/14 - Loi 12/03/12

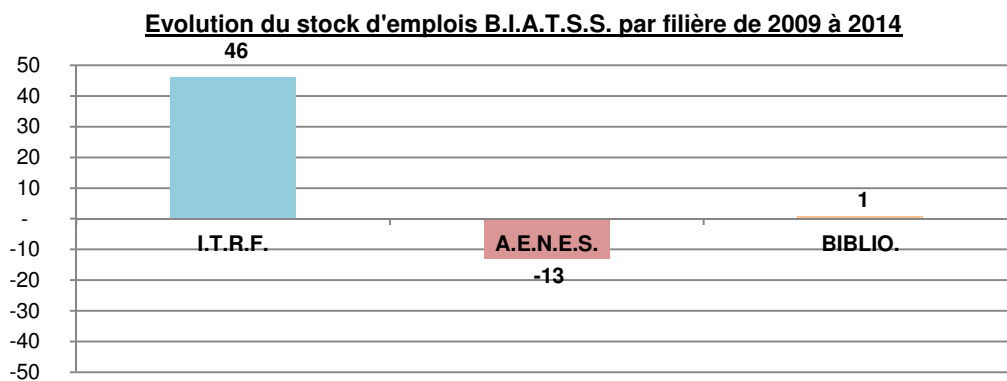
B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. : repyramidage et stock des filières

L'évolution du stock d'emplois B.I.A.T.S.S par catégorie est fortement impactée par les créations d'emplois et les transformations. Si la campagne des « 1.000 postes » et les transformations concernent l'ensemble des catégories et permettent de poursuivre le repyramidage, les créations d'emplois « 12/03/2012 » relèvent majoritairement de la catégorie C, ce qui biaise l'étude du repyramidage.



Les créations d'emplois et les transformations impactent majoritairement la filière I.T.R.F. En effet, 19 emplois bénéficient à la filière I.T.R.F. tandis que 2 emplois de cette même filière sont transformés en 2 emplois de la filière A.E.N.E.S portant l'évolution du stock d'emplois entre 2009 et 2014 à +46 pour la filière I.T.R.F. et -13 pour la filière A.E.N.E.S.

Dans le cadre des transformations d'emplois, 2 emplois de la filière des bibliothèques sont transformés en 3 emplois de cette même filière, le solde est donc de + 1.



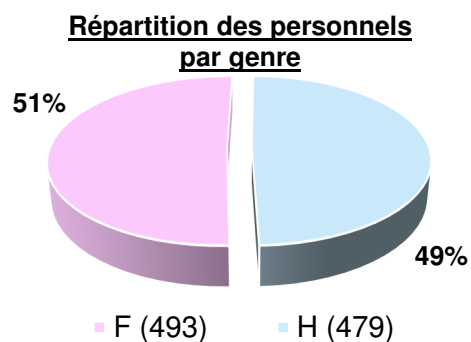
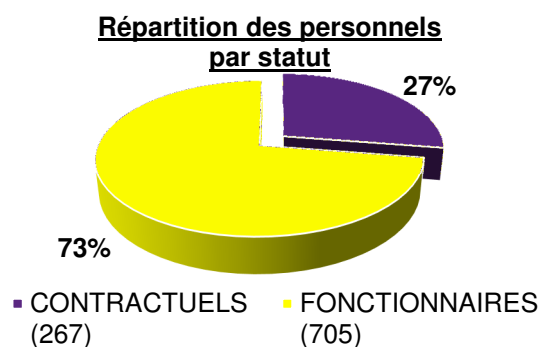
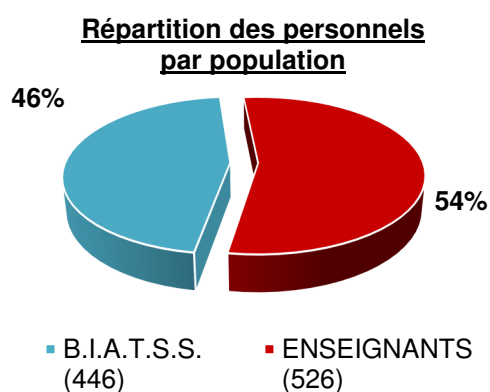
CHAPITRE 2.

LES EFFECTIFS.

PHOTOGRAPHIE AU 31 DECEMBRE 2014

CHIFFRES CLES 2014

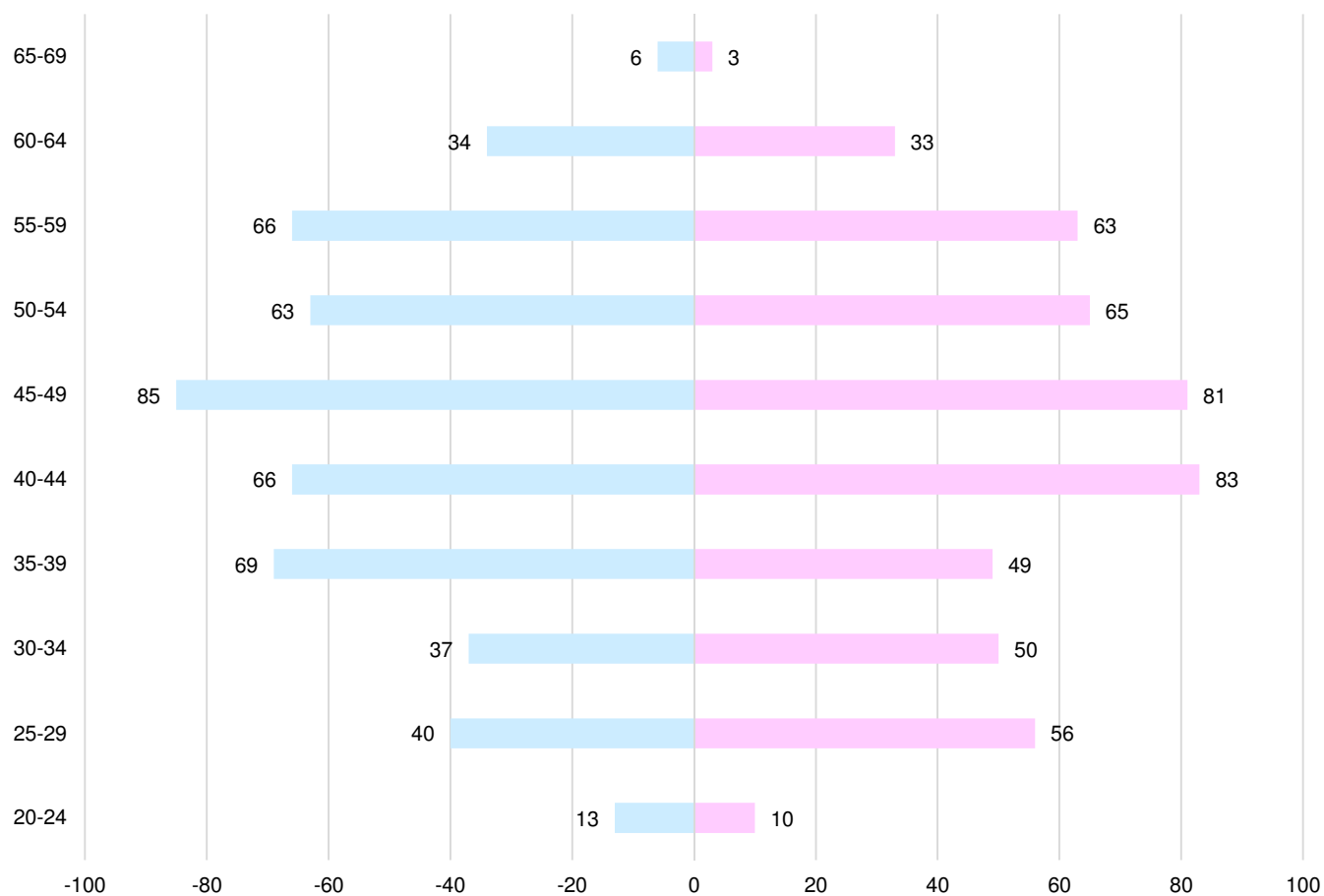
PERSONNEL B.I.A.T.S.S.		PERSONNEL ENSEIGNANT	
Filière A.E.N.E.S.	68	Enseignants chercheurs	308
Filière Bibliothèques	26	Enseignants du second degré	99
Filière I.T.R.F.	204		
<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>298</u>	<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>407</u>
Agents contractuels	148	Enseignants contractuels	119
<u>Sous total contractuels</u>	<u>148</u>	<u>Sous total contractuels</u>	<u>119</u>
<u>Effectif total</u>	<u>446</u>	<u>Effectif total</u>	<u>526</u>
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON			972



	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents titulaires</u>	<u>% d'agents de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
<u>Enseignants</u>	37%	77%	8.7%	43.7
<u>Biatss</u>	66%	66%	2.3%	44.3

**Pyramide des âges
de l'établissement**

F H



Age moyen des personnels au 31/12/2014			
	Féminin	Masculin	TOTAL
<u>A+</u>	50,0	46,3	47,9
<u>A</u>	42,6	44,3	43,6
<u>B</u>	43,3	43,6	43,4
<u>C</u>	45,8	48,2	46,4
TOTAL	43,9	44,7	44,3

Age médian des personnels au 31/12/2014²	
<u>A+</u>	44,5
<u>A</u>	44
<u>B</u>	45
<u>C</u>	51,5
TOTAL	45

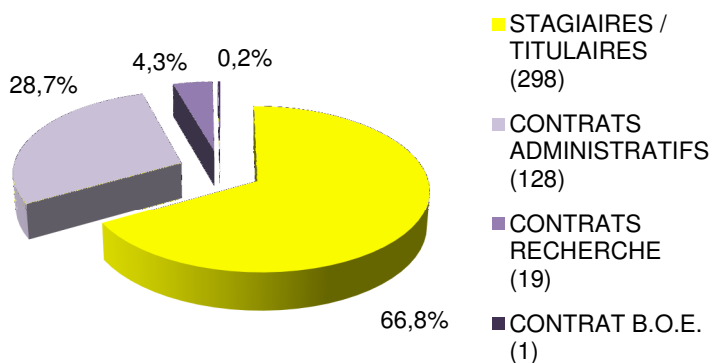
² Age médian : l'âge qui divise les effectifs en 2 groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée

Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S.

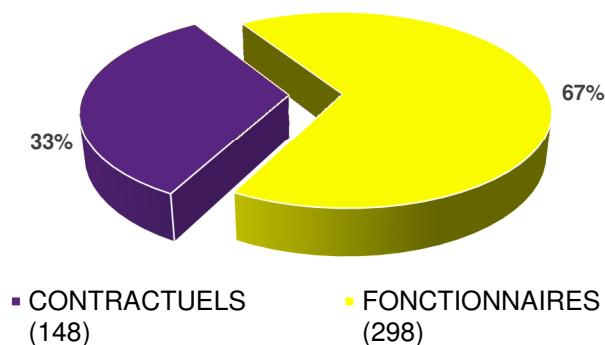
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

Les personnels B.I.A.T.S.S. sont au nombre de 446.

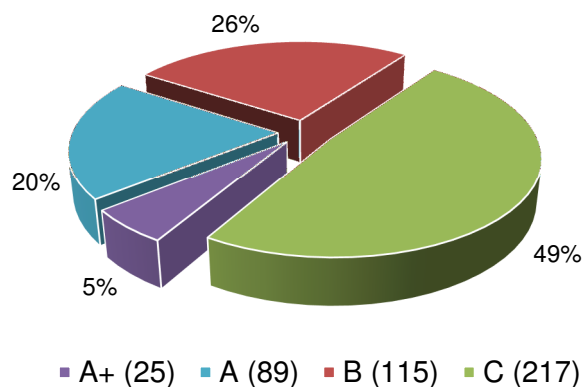
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut



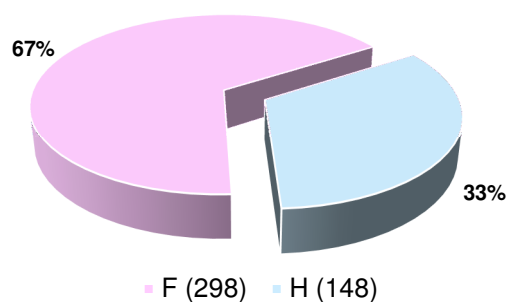
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par statut



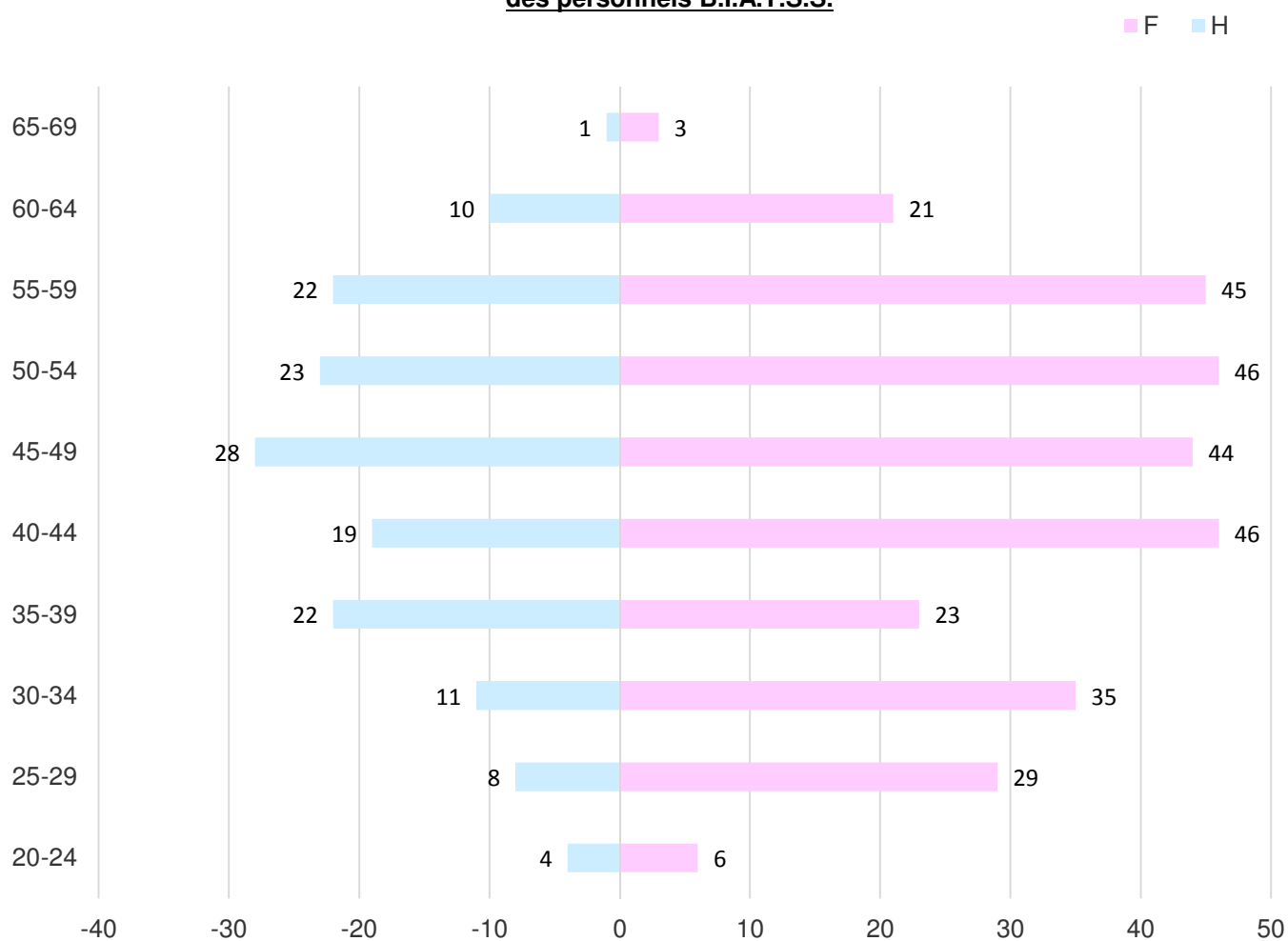
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



**Répartition des personnels
B.I.A.T.S.S. par genre**



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

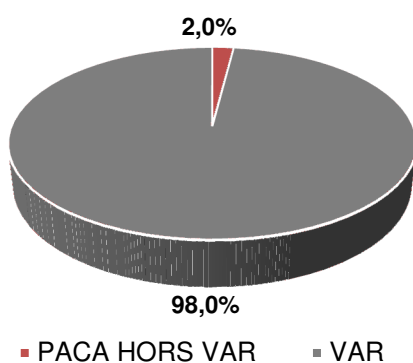


Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALGERIE	2	FRANCE	446
ALLEMAGNE	1	Total général	446
CHINE	1		
FRANCE	435		
GUINEE	1		
ITALIE	1		
LIBAN	2		
ROUMANIE	1		
SUEDE	1		
VIET NAM	1		
Total général	446		

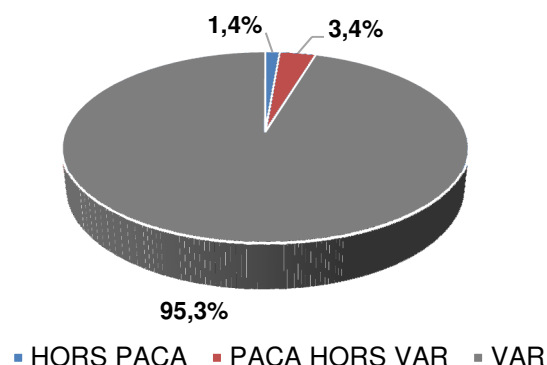
11 agents B.I.A.T.S.S. sont de nationalité étrangère sur les 446 présents dans l'étude, soit moins de 2.5% de l'effectif.

L'ensemble des agents B.I.A.T.S.S. réside en France.

**Lieu de résidence
des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.**



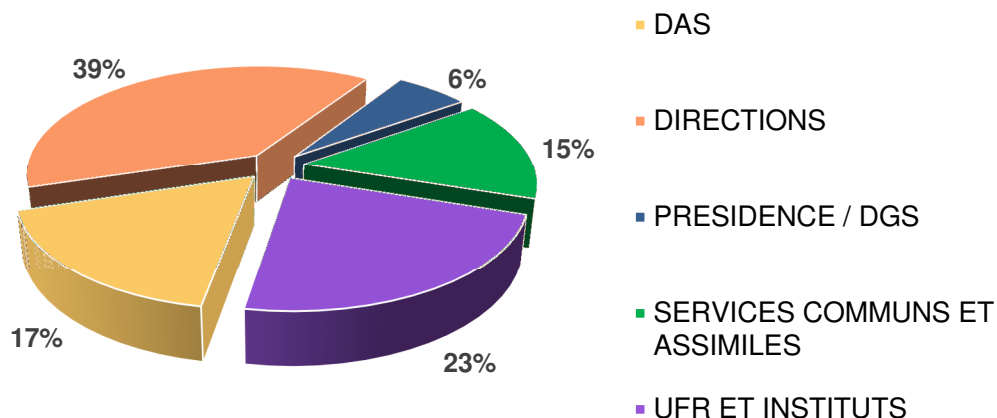
**Lieu de résidence
des contractuels B.I.A.T.S.S.**



L'observation du lieu de résidence des personnels B.I.A.T.S.S., fonctionnaires ou contractuels, témoigne d'une répartition comparable.

Une nuance réside dans le lieu de résidence hors PACA qui ne concerne que des agents non titulaires.

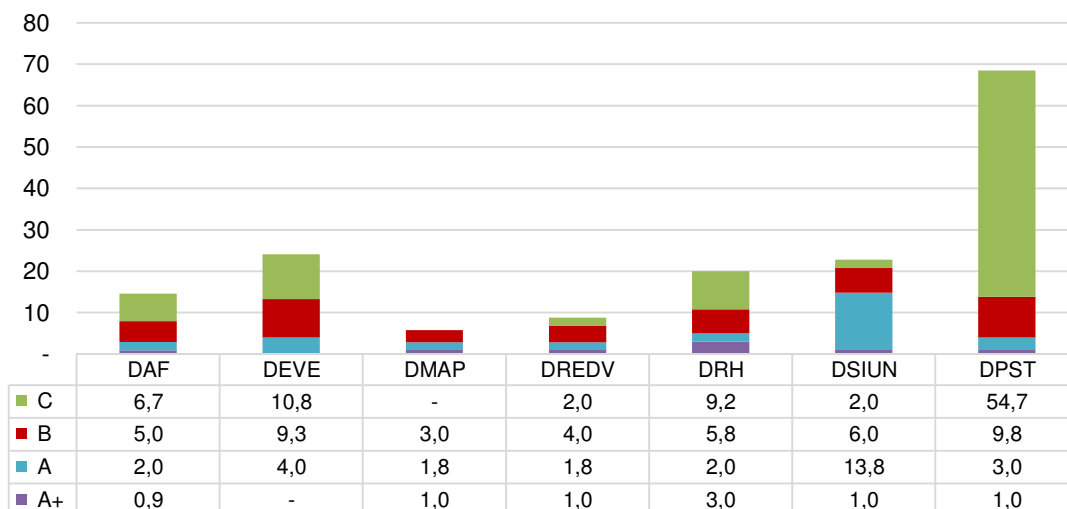
Répartition des E.T.P. des personnels B.I.A.T.S.S. par type de structure



En 2014, le travail sur la mise en place des directions administratives de site (DAS) s'est poursuivi et a continué d'impacter la répartition de l'ensemble des E.T.P. au sein de l'établissement.

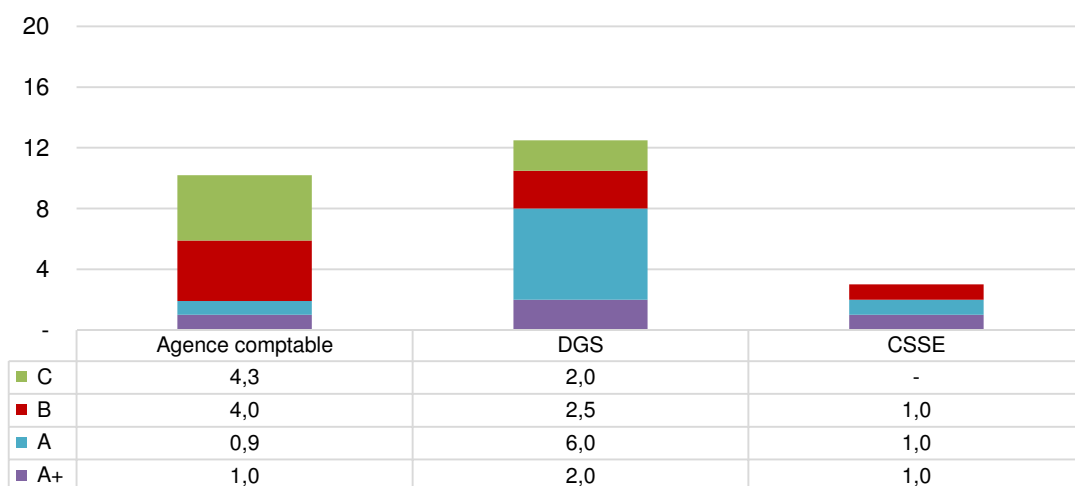
Les U.F.R. et instituts ainsi que les directions représentent respectivement 23% et 39% des E.T.P. en 2014 contre 32% et 38% en 2013.

Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie au sein des directions



L'ensemble des directions totalise 164,6 E.T.P. au 31/12/2014 soit 14,2 E.T.P. de plus qu'en 2013. Cette hausse d'E.T.P. est généralisée dans l'ensemble des directions, plus particulièrement à la DPST avec + 7,7 E.T.P.

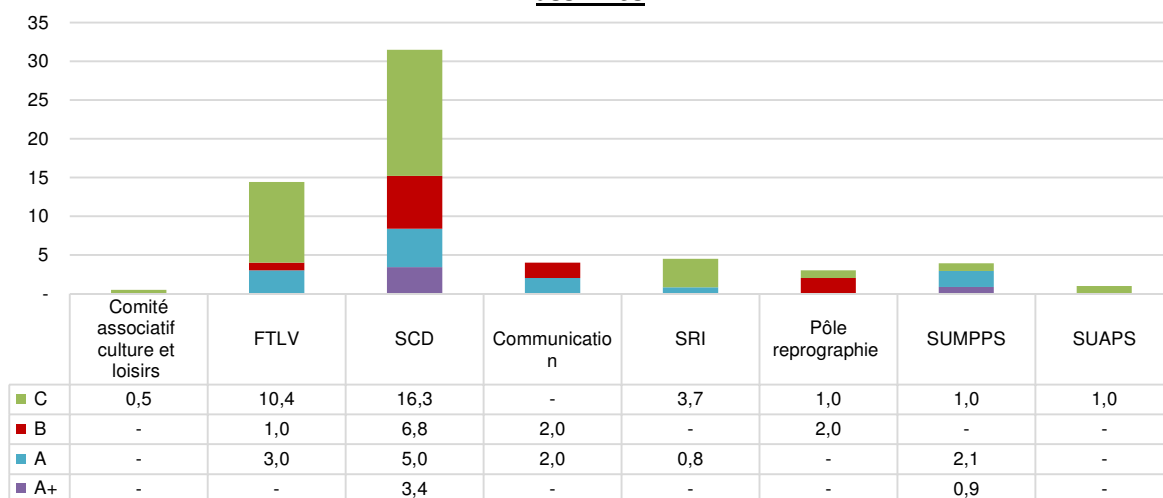
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie reliés directement à la Présidence



En 2014, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 25,7 soit 1 E.T.P. de moins qu'en 2013.

Cette légère baisse est le résultat d'une baisse de l'E.T.P. présent à l'agence comptable ainsi qu'à la direction générale des services, conjuguée à la création de la cellule santé sécurité et environnement.

Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie au sein des services communs et assimilés



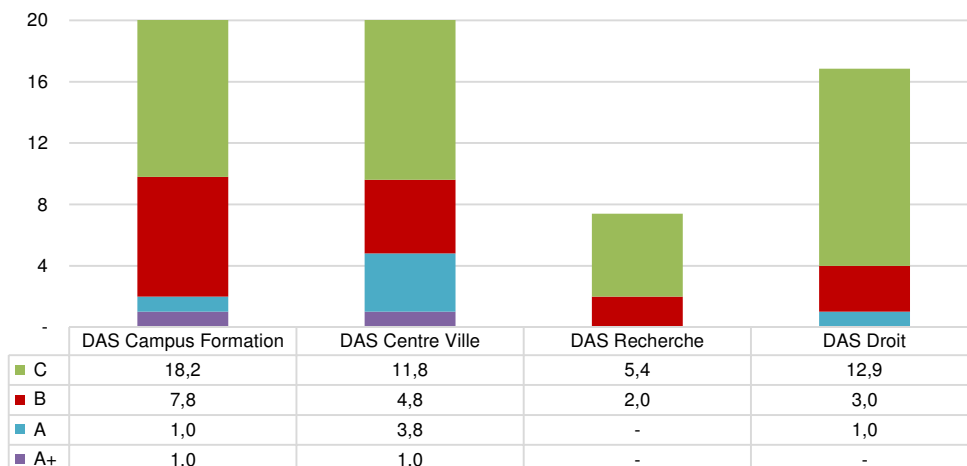
Les services communs et assimilés totalisent 62,8 E.T.P. en 2014. On observe une certaine stabilité au sein du pôle reprographie³, du SUAPS, du SUMPPS ou encore du service communication.

Le SCD et le SRI dénombrent respectivement 1,7 E.T.P. et 0,7 E.T.P. de plus que l'an passé, à l'inverse de la FTLV, qui compte 0,9 E.T.P. de moins qu'en 2013.

Un demi-E.T.P. est dévolu au comité associatif culture et loisirs.

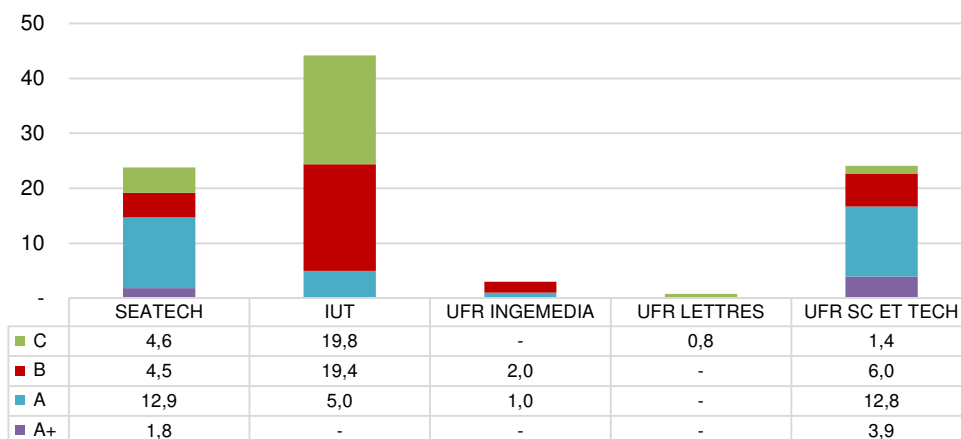
³ Avant le rattachement du pôle reprographie à la D.S.I.U.N.

**Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie
au sein des directions administratives de site**



La poursuite du travail de réorganisation de l'université en directions administratives de site fait apparaître la répartition suivante : 28 E.T.P. pour la DAS campus formation, 21,4 pour la DAS centre-ville, 7,4 pour la DAS recherche et 16,9 pour la DAS droit, soit un total de 73,7 E.T.P.

**Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie au sein des U.F.R. et
instituts**



Du fait de la réorganisation, la majorité des composantes ne mobilisent plus autant d'E.T.P. : 95,9 en 2014 contre 130,9 en 2013. On observe que, désormais sur les 9 U.F.R. et instituts, seuls 5 dénombrent des E.T.P. B.I.A.T.S.S.

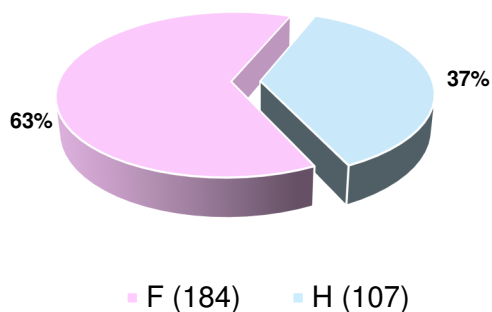
Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.

STRUCTURE	INFIRMIER	ASS. SOC.	A.D.J.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S.	A.D.A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	S.G.U.	A.C.E.P.C.S.C.P.	MAGASINIER	B.A.S.	BIBLIOTHECAIRE	CONS. BIB.	CONS. GEN. BIB.	A.T.R.F.	TECH.	A.S.I.	I.G.E.	I.G.R.	B.O.E.	C.D.D.	C.D.I.	Total effectif	Total E.T.P.T.
IUT			5	4										10	12	3	1			8	4	47	44,2
UFR INGEMEDIA															1		1			1		3	3,0
UFR LETTRES			1																			1	0,8
UFR SC ET TECH														2	5	1	1	4		11	1	25	24,1
SEATECH			2	1										3	2	1	6	2		7	1	25	23,8
DAF			2			1								2	3		2			4	1	15	14,6
DEVE		1	2											3	4	1	3			11		25	24,1
DMAP						1									2	1	1			1		6	5,8
DREDV						1								1	3		1			2	1	9	8,8
DRH			3	2	1	2								2	3			1		7		21	20,0
DPST					1									33	7			1		20	11	73	68,5
DSIUN			1												5	3	11	1		2		23	22,8
DAS Campus Formation			11	1										6	6		1	1		1	3	30	28,0
DAS Centre Ville			3	2	1									3	2	1	1	1		6	2	22	21,4
DAS Recherche														3	2					2	1	8	7,4
DAS Droit			5											3	2		1			5	2	18	16,9
Agence comptable			1	2	1			1							1					3	2	11	10,2
DGS			2	1			1									1	3	1	1	2	1	13	12,5
CSSE															1		1	1				3	3,0
Comité associatif culture et loisirs														1								1	0,5
FTLV			1											2						10	2	15	14,4
Communication																	1			2	1	4	4,0
Pôle reprographie														1	2							3	3,0
SRI			1											1			1			1	1	5	4,5
SCD									12	7	3	3	1	3		1				3	1	34	31,5
SUAPS			1																			1	1,0
SUMPPS	2																			1	2	5	3,9
Total général	2	1	41	13	4	5	1	1	12	7	3	3	1	79	63	13	36	13	1	110	37	446	422,7

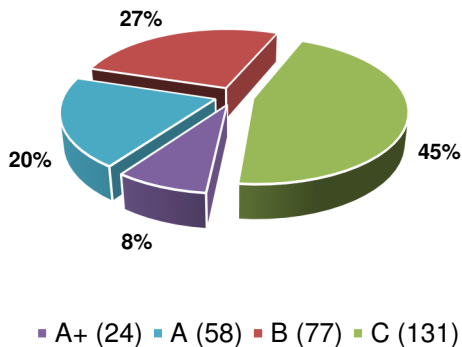
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière

298 agents.

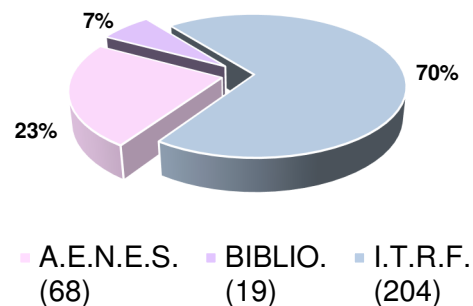
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par genre



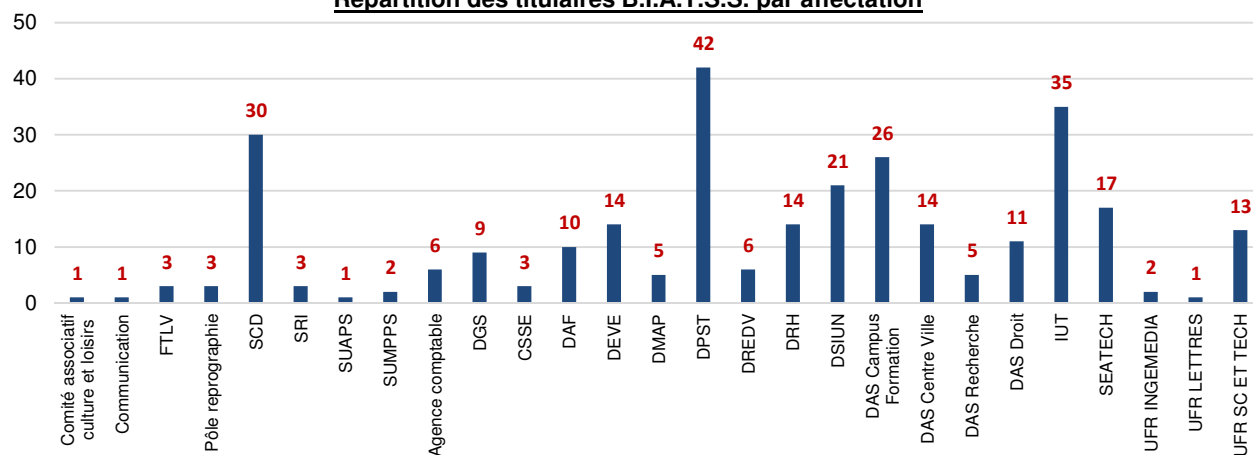
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par catégorie



Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par filière

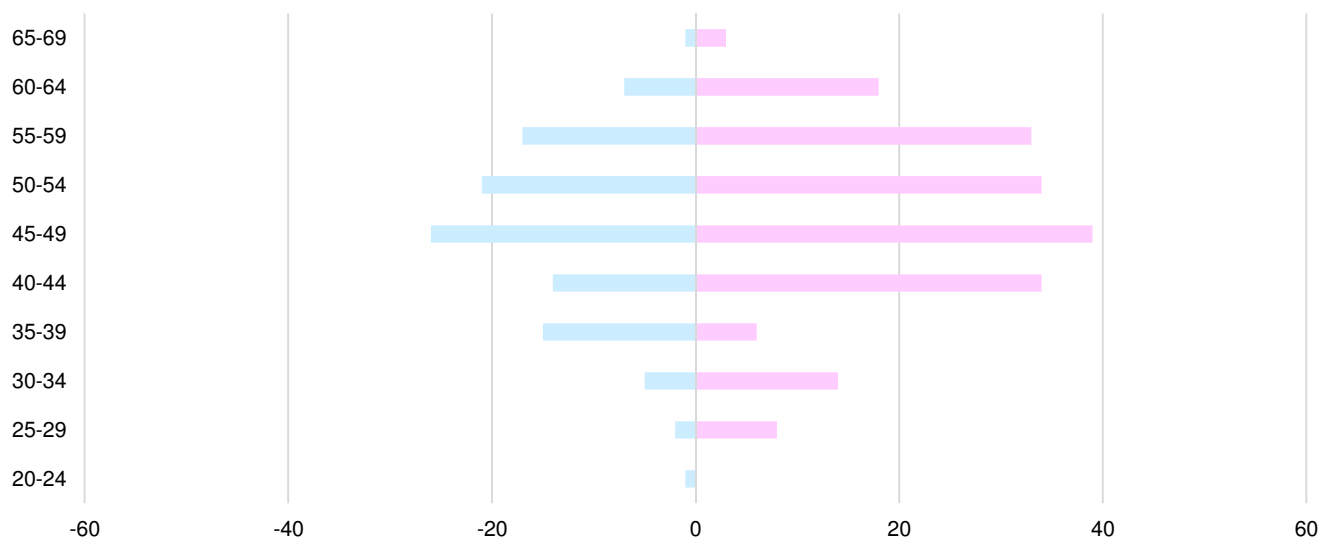


Répartition des titulaires B.I.A.T.S.S. par affectation



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

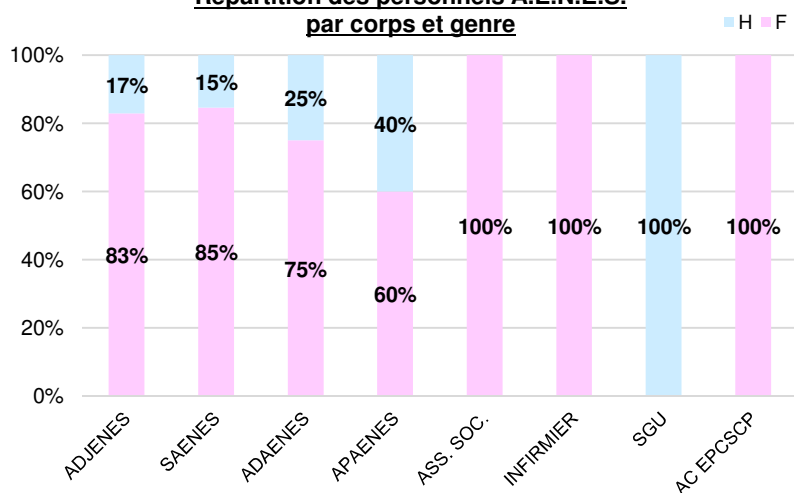
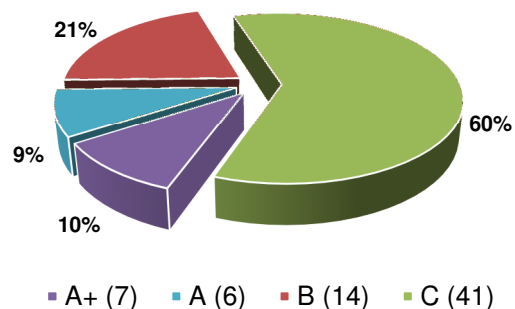
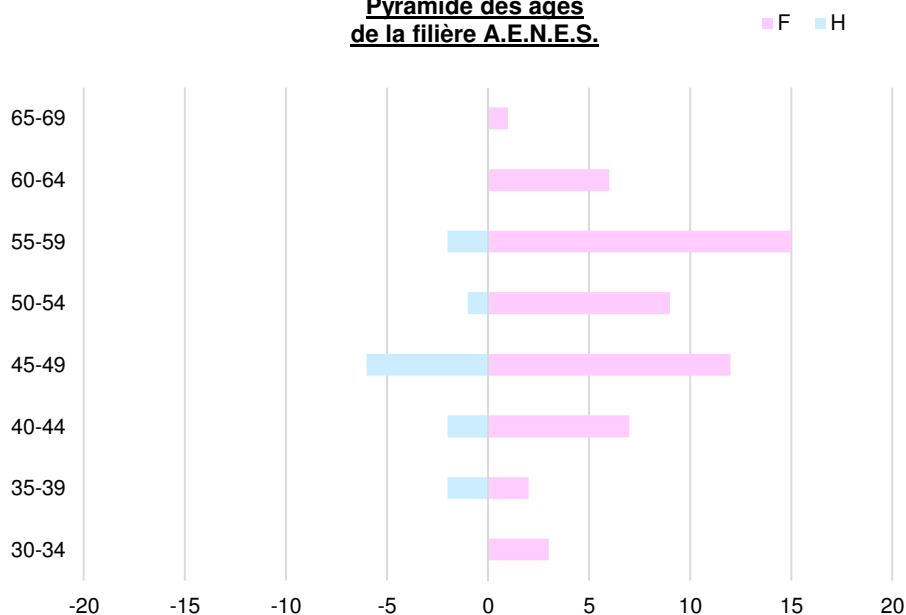
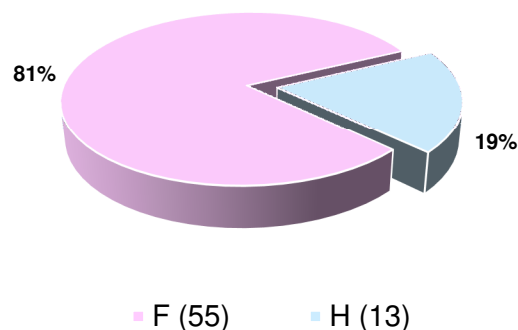
F H



Age moyen : 47,9 ans. Age médian : 48 ans

Filière A.E.N.E.S. : 68 agents**Distribution des personnels A.E.N.E.S. par corps et genre**

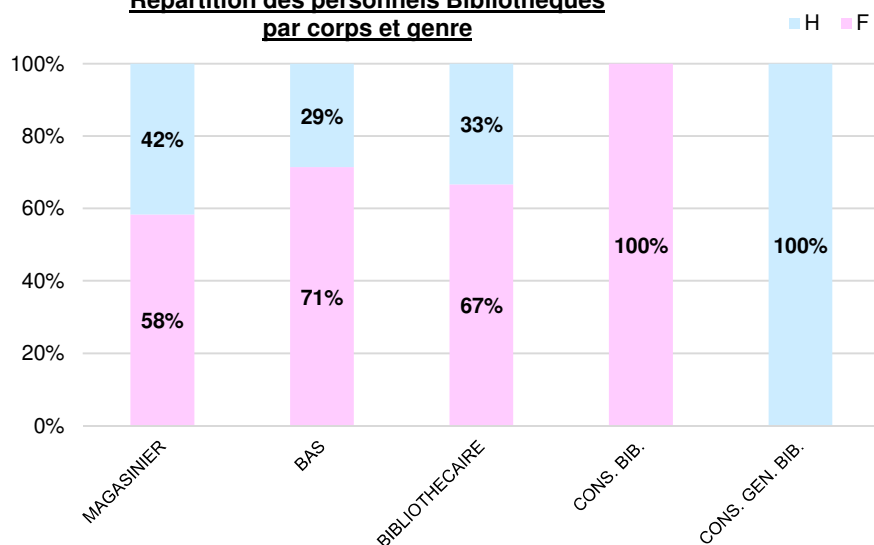
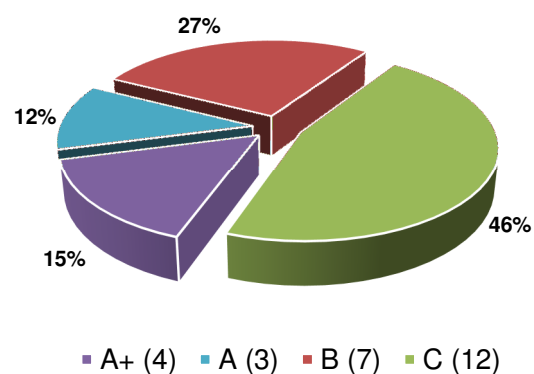
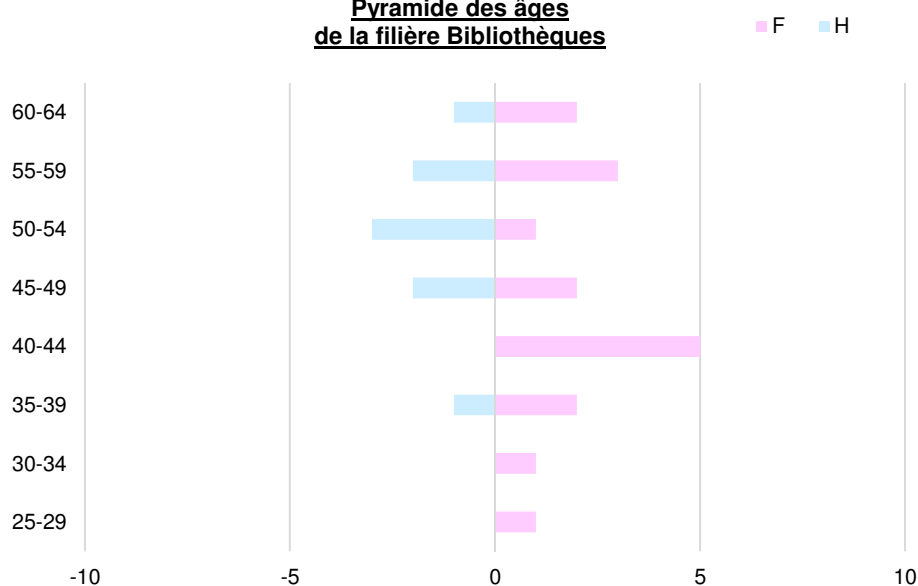
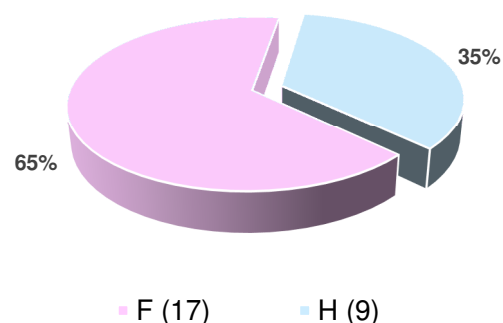
CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A+	AC EPCSCP	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
	SGU	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
	APAENES	3,0	2,9	2,0	2,0	5,0	4,9
Total A+		4,0	3,9	3,0	3,0	7,0	6,9
A	ADAENES	3,0	2,9	1,0	1,0	4,0	3,9
	INFIRMIER	2,0	1,3	-	-	2,0	1,3
Total A		5,0	4,2	1,0	1,0	6,0	5,2
B	SAENES	11,0	10,6	2,0	2,0	13,0	12,6
	ASS. SOC.	1,0	0,8	-	-	1,0	0,8
Total B		12,0	11,4	2,0	2,0	14,0	13,4
C	ADJENES	34,0	31,2	7,0	6,7	41,0	37,9
Total C		34,0	31,2	7,0	6,7	41,0	37,9
TOTAL GENERAL		55,0	50,7	13,0	12,7	68,0	63,4

Répartition des personnels A.E.N.E.S. par corps et genre**Répartition des personnels A.E.N.E.S. par catégorie****Pyramide des âges de la filière A.E.N.E.S.****Répartition des personnels A.E.N.E.S. par genre**

Âge moyen : 49,8 ans. Âge médian : 49,5 ans

Filière Bibliothèques : 26 agents**Distribution des personnels Bibliothèques par corps et genre**

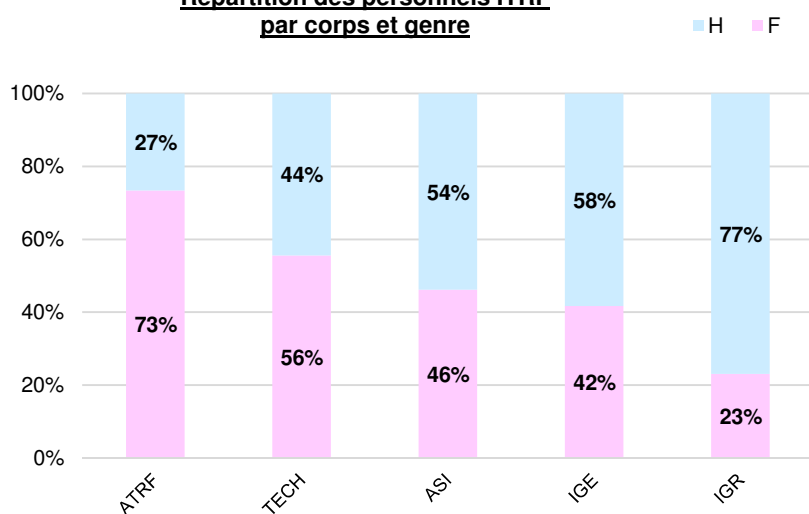
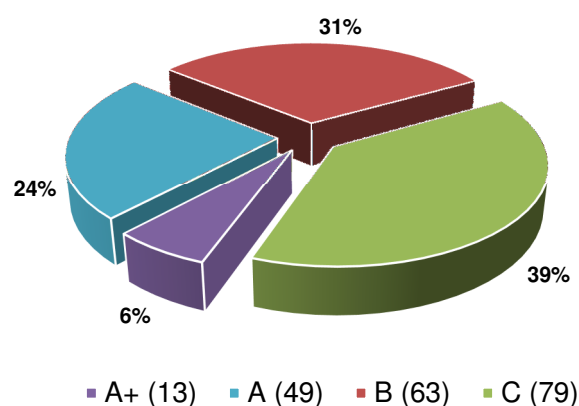
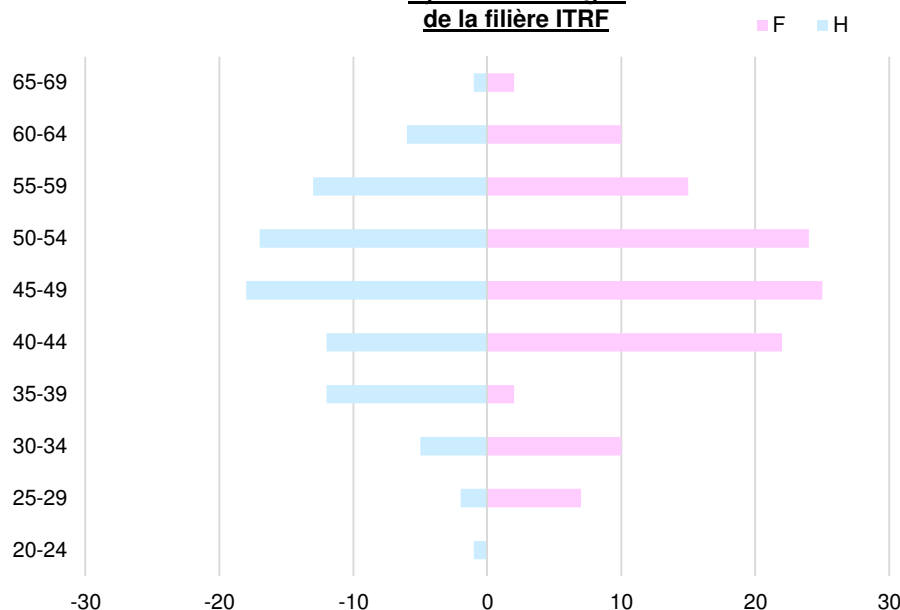
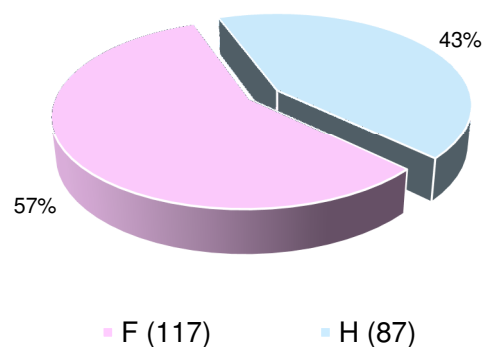
CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A+	CONS. BIB.	3	2,4	-	-	3	2,4
	CONS. GEN. BIB.	0	0	1	1	1	1
Total A+		3	2,4	1	1	4	3,4
A	BIBLIOTHECAIRE	2	2	1	1	3	3
Total A		2	2	1	1	3	3
B	BAS	5	4,8	2	2	7	6,8
Total B		5	4,8	2	2	7	6,8
C	MAGASINIER	7	6,8	5	5	12	11,8
Total C		7	6,8	5	5	12	11,8
TOTAL GENERAL		17	16	9	9	26	25

Répartition des personnels Bibliothèques par corps et genre**Répartition des personnels Bibliothèques par catégorie****Pyramide des âges de la filière Bibliothèques****Répartition des personnels Bibliothèques par genre**

Âge moyen : 48 ans. Âge médian : 47,5 ans

Filière I.T.R.F. : 204 agents**Distribution des personnels I.T.R.F. par corps et genre**

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A+	IGR	3	2,8	10	10	13	12,7
Total A+		3	2,8	10	9,9	13	12,7
A	IGE	15	14,5	21	20,8	36	35,3
	ASI	6	5,7	7	7	13	12,7
Total A		21	20,2	28	27,8	49	48
B	TECH	35	34,2	28	27,8	63	62
Total B		35	34,2	28	27,8	63	62
C	ATRF	58	53,8	21	20,5	79	74,3
Total C		58	53,8	21	20,5	79	74,3
TOTAL GENERAL		117	111	87	86	204	197

Répartition des personnels ITRF par corps et genre**Répartition des personnels ITRF par catégorie****Pyramide des âges de la filière ITRF****Répartition des personnels ITRF par genre**

Âge moyen : 47,3 ans. Âge médian : 47 ans

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

La population B.I.A.T.S.S. titulaire passe de 279 agents en 2013 à 298 agents en 2014 : cette hausse s'explique par la poursuite du dispositif de titularisation du « 12/03/2012 » (9 concours fructueux), par l'intégration des personnels SUP MECA, par le déroulement de la campagne d'emploi (classique et « 1000 postes ») ainsi que par les flux entrants et sortants.

La filière A.E.N.E.S. : se compose de 68 agents soit 2 de moins que l'an passé (-1 A, +1 B et -2 C / -3 femmes et + 1 homme). Cette filière est à dominante féminine mais on constate une légère baisse de la représentation des femmes passant de 83% en 2013 à 81% en 2014.

La pyramide des âges évolue sensiblement notamment du fait des flux. Le vivier masculin se situe entre les tranches d'âge 35-39 ans à 55-59 ans avec une prédominance dans la tranche 45-49 ans. Concernant la population féminine, la tranche d'âge 55 à 59 ans est prédominante. L'âge moyen passe de 49,9 ans à 49,8 ans.

Les 68 agents de la filière A.E.N.E.S. mobilisent 63,4 E.T.P., soit une baisse 4,6 E.T.P. correspondant à 6,76% de l'E.T.P. total mobilisable de la filière.

La filière des bibliothèques : compte 26 agents en 2014 contre 25 en 2013. Cette évolution est le résultat d'un départ en retraite d'une conservatrice de bibliothèque, du recrutement par le biais de la mutation d'un B.I.B.A.S. féminin et du recrutement d'un magasinier masculin par le biais d'un concours direct ouvert au titre de la campagne d'emploi « classique ».

Ces flux modifient légèrement la répartition d'hommes au sein de cette filière passant de 32 % en 2013 à 35% en 2014. En revanche, la répartition par catégorie des personnels de cette filière est plus impactée par ces flux, notamment la proportion des agents de catégorie B qui représentent désormais 27% de la filière, contre 20% en 2013 ainsi que la proportion des agents de catégorie A qui ne représentent plus que 15% de la filière contre 20% l'an passé. L'âge moyen a également été impacté, il passe de 48,4 ans en 2013 à 48 ans en 2014 de même que l'âge médian qui est désormais de 47,5 soit 1,5 années de moins qu'en 2013.

L'effectif de 26 agents génère 25 E.T.P. soit une diminution de près de 4% du temps de travail.

La filière I.T.R.F. : reste en 2014, la filière la plus nombreuse en comptant 20 agents de plus qu'en 2013, pour un E.T.P. total de 197 soit une baisse de 3,4% du temps de travail.

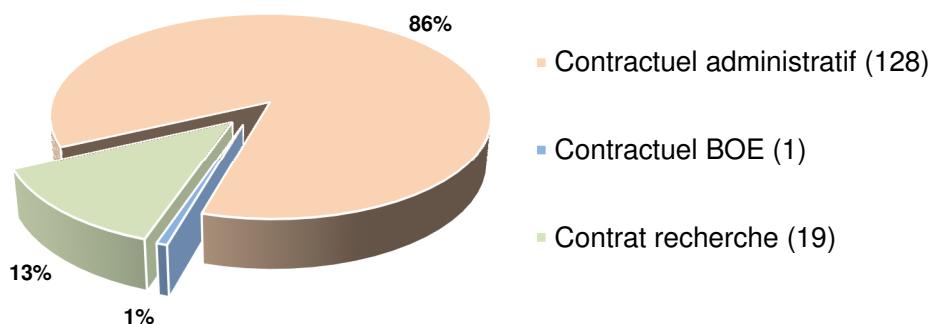
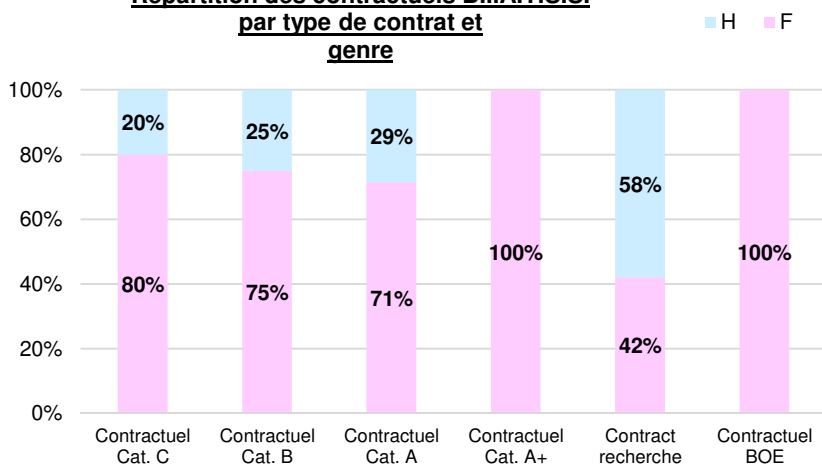
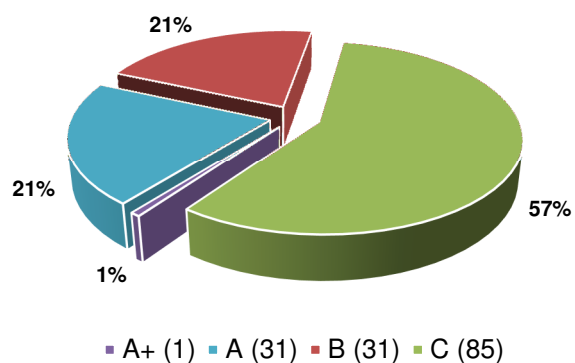
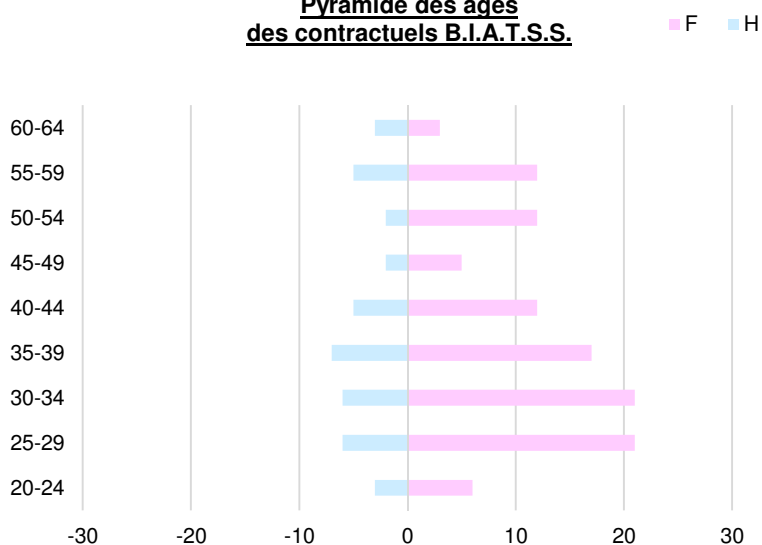
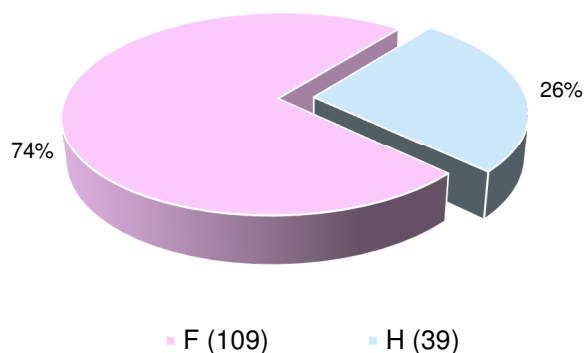
Cette hausse provient à la fois du dispositif de dé-précarisation du 12/03/2012, de la campagne d'emplois 2014, ainsi que de l'intégration des personnels de SUP MECA. L'évolution de l'effectif se traduit par le décompte de 10 agents féminins et 10 agents masculins de plus, ce qui impacte très légèrement la proportion d'hommes dans cette filière qui gagne un point entre 2013 et 2014.

L'évolution du taux de féminisation diffère en fonction du corps. On observe un recul au sein des corps d'I.G.E. (-8%), d'I.G.R. (-4%) et d'A.T.R.F. (-1%) et une féminisation plus marquée des TECH (+2%) et A.S.I. (+8%).

Les flux ainsi que le vieillissement de la population modifient légèrement la pyramide des âges ainsi que l'âge moyen qui passe de 47 ans en 2013 à 47,3 ans en 2014.

C. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P.

148 agents.

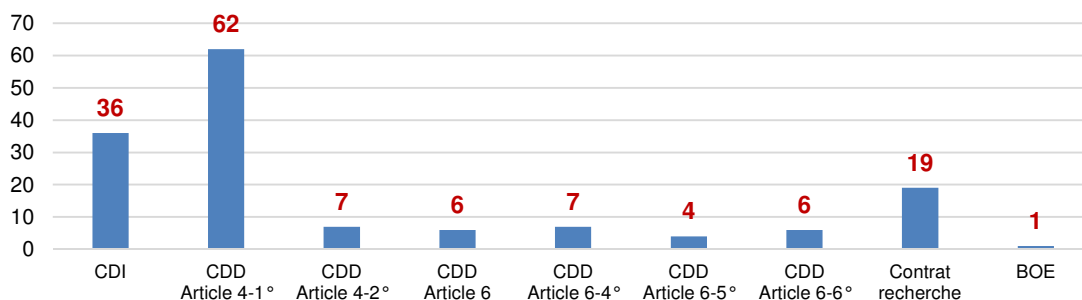
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par statutRépartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par type de contrat et genreRépartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par catégoriePyramide des âges des contractuels B.I.A.T.S.S.Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par genre

Âge moyen : 39,3 ans. Âge médian : 37 ans

En 2014, l'université compte 19 contrats « recherche » soit 5 de plus qu'en 2013.

Le nombre d'agents en C.D.I. est passé de 38 à 36, soit deux de moins que l'an passé. L'évolution de l'effectif s'explique par la cdisation de 7 agents, l'intégration de deux agents de SUP MECA initialement en C.D.I., et parallèlement la titularisation, la démission ou encore le départ en retraite d'agents bénéficiant d'un C.D.I.

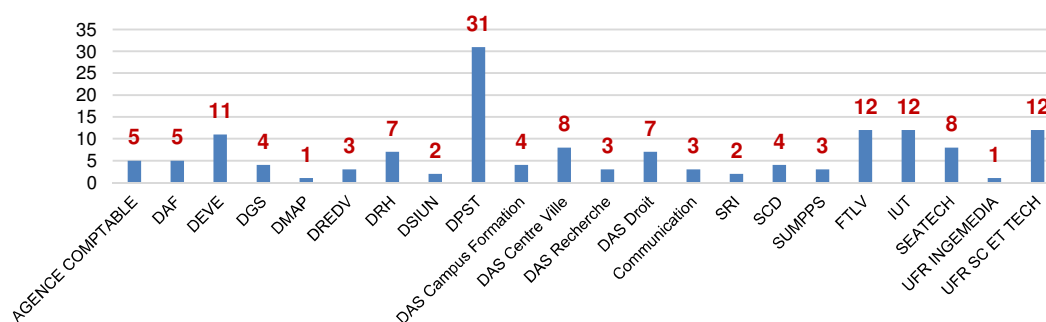
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par nature juridique du contrat



- C.D.D. Art. 4°1 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant.
- C.D.D. Art. 4°2 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour les emplois de niveau de catégorie A.
- C.D.D. Art. 6 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet
- C.D.D. Art. 6°4 : recrutement pour remplacement momentané : C.L.D., C.L.M., congé maternité ou parental...
- C.D.D. Art. 6°5 : recrutement pour un besoin de continuité du service, en cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire
- C.D.D. Art. 6°6 : recrutement pour un besoin saisonnier ou occasionnel
- Contractuel B.O.E. : bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par affectation est impactée par la poursuite de la création des directions administratives de site (D.A.S.), qui accueillent des agents précédemment affectés dans un service central ou une composante. Le schéma global reste comparable à ceux identifiés en 2012 et en 2013.

Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par affectation



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

<u>Nombre de B.I.A.T.S.S. contractuels par type de contrat</u>		
	<u>2013</u>	<u>2014</u>
CDI	38	36
CDD pérenne	71	75
CDD temporaire	13	17
contrat recherche	14	19
B.O.E.	2	1
<u>TOTAL</u>	<u>138</u>	<u>148</u>

<u>Motifs de fin de contrat des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2014</u>				
	<u>CDI</u>	<u>CDD pérenne</u>	<u>CDD temporaire</u>	<u>TOTAL</u>
Titularisation loi du 12/03/2012	2	7		9
Démission	1	2	2	5
Retraite	3			3
<u>TOTAL</u>	<u>6</u>	<u>9</u>	<u>2</u>	<u>17</u>

L'université compte 148 agents contractuels contre 138 l'an dernier. Cette évolution peut s'expliquer par le recrutement de 5 contrats recherche supplémentaires, ainsi que l'intégration d'agents contractuels administratifs de SUP MECA.

En 2014, le nombre de contractuels administratifs s'élève alors à 128 soit 6 de plus qu'en 2013.

L'étude porte sur une photographie établie au 31 décembre de l'année, 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.

On constate alors, que les contrats à vocation « temporaire », qui correspondent aux articles 6⁴, 6⁵ et 6⁶, sont au nombre de 17, soit 4 de plus que l'an passé.

En parallèle, 9 agents éligibles au dispositif de titularisation du « 12/03/2012 »⁴ viennent diminuer l'effectif des B.I.A.T.S.S. contractuels.

La répartition globale hommes / femmes au sein de cette population est semblable à celle observée en 2012 ainsi qu'en 2013 : 74% de femmes contre 26% d'hommes.

Cependant, nous pouvons constater que la proportion d'hommes tend à augmenter parmi les contractuels de catégorie C (+1%) et B (+3%). A l'instar de 2013, les contrats recherche mobilisent en 2014 de plus en plus de femmes : 42% de femmes en 2014 contre 36% en 2013.

Les différents flux ont sensiblement impacté la répartition par catégorie des agents contractuels notamment la proportion des agents de catégorie C qui ne représentent plus que 57% de la population contre 65% l'an passé. A l'inverse, les agents de catégorie A et B représentent 21% soit respectivement 5% et 3% de plus qu'en 2013.

L'âge moyen tend à diminuer : 39,3 en 2014 contre 39,8 en 2013. La pyramide des âges, reste, quant à elle, sensiblement identique à celle observée l'an passé.

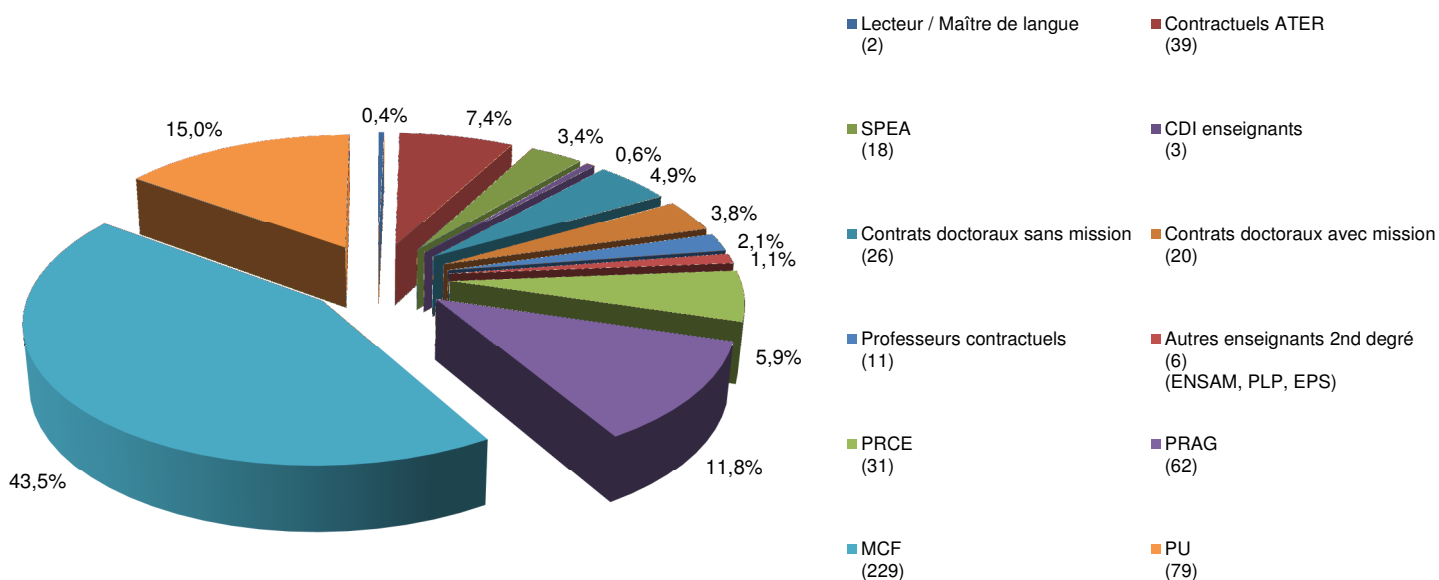
⁴ Au total, 49 agents de l'UTLN étaient éligibles à ce dispositif de titularisation. 21 agents ont été titularisés depuis sa mise en place et jusqu'au 31/12/2014, 3 agents sont partis à la retraite et un agent a été titularisé en tant que B.O.E.

Section 2 : Les personnels enseignants

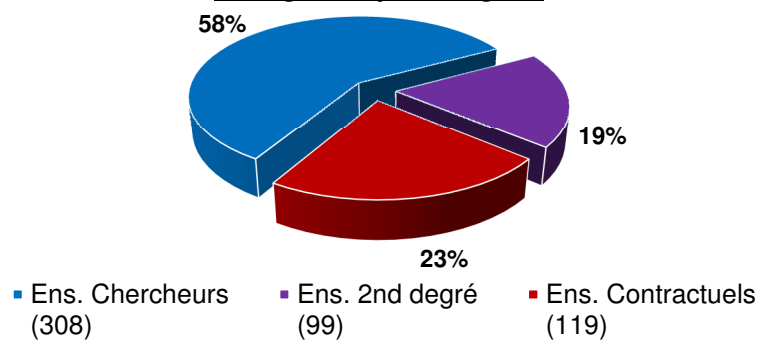
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

Les personnels enseignants sont au nombre de 526.

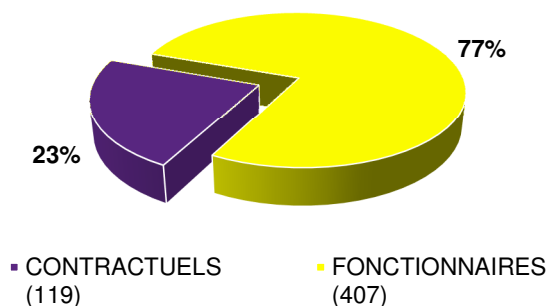
Répartition des effectifs enseignants par statut



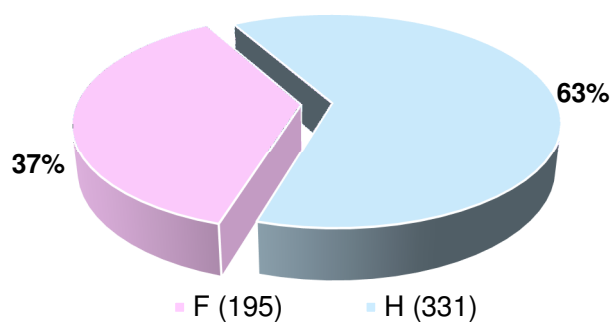
Répartition des personnels enseignants par catégorie



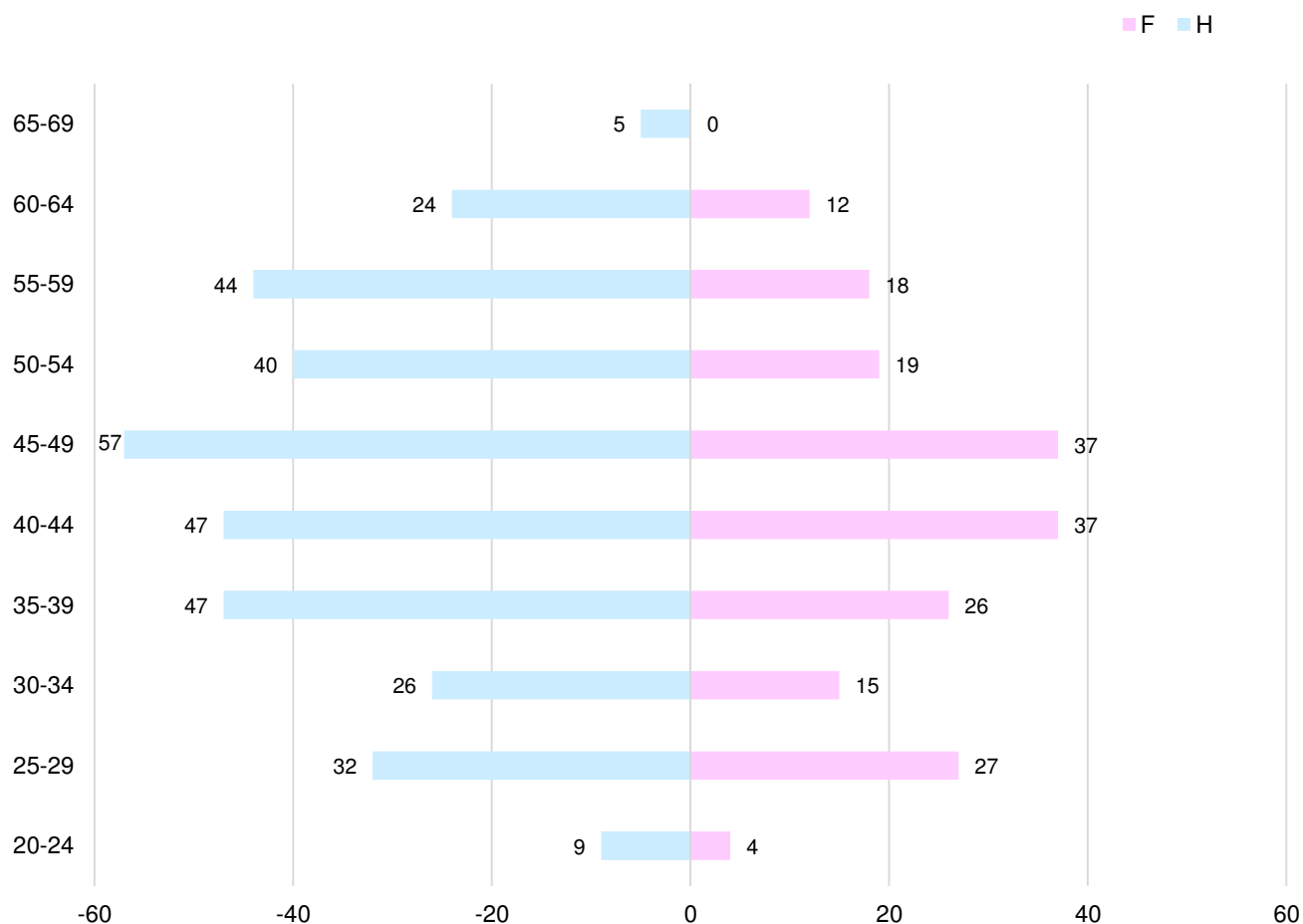
Répartition des personnels enseignants par statut



Répartition des personnels enseignants par genre



Pyramide des âges des personnels enseignants



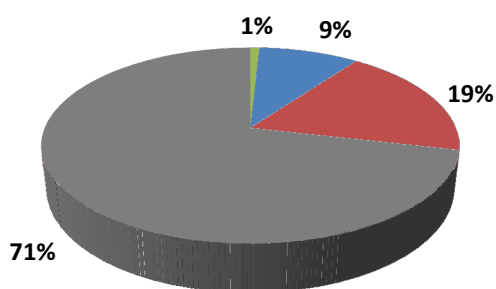
Âge moyen : 43,7 ans. Âge médian : 44 ans

Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALGERIE	5	FRANCE	525
ALLEMAGNE	2	ITALIE	1
BRESIL	1	Total général	526
CANADA	1		
COTE D'IVOIRE	1		
ESPAGNE	1		
ETATS-UNIS	3		
FRANCE	481		
GRECE	1		
ITALIE	6		
LIBAN	3		
LIBYE	1		
LITUANIE	1		
MALI	1		
MAROC	2		
PEROU	1		
ROUMANIE	1		
ROYAUME-UNI	1		
RUSSIE	1		
SUISSE	1		
SYRIE	1		
TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1		
TUNISIE	9		
Total général	526		

En 2014, outre la nationalité française, 22 nationalités sont représentées au sein de l'établissement.

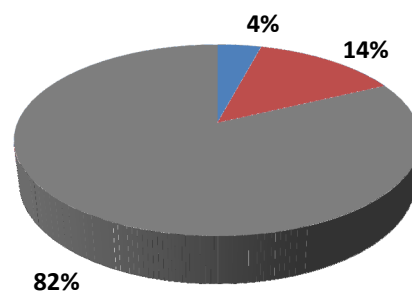
Seul un enseignant ne réside pas en France ; il s'agit d'un personnel contractuel.

Lieu de résidence des contractuels enseignants



■ ETRANGER ■ HORS PACA ■ PACA HORS VAR ■ VAR

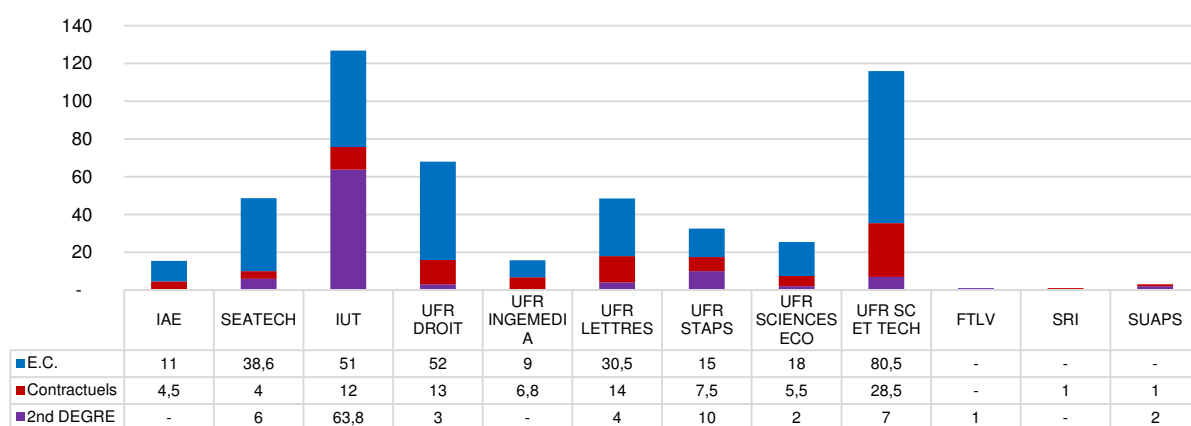
Lieu de résidence des fonctionnaires enseignants



■ HORS PACA ■ PACA HORS VAR ■ VAR

A l'instar de 2013, les contractuels enseignants résidant hors PACA et à l'étranger sont en baisse.

A l'inverse, les contractuels enseignants résidant en PACA sont plus nombreux en 2014 qu'en 2013.

Répartition des E.T.P. personnels enseignants par composante

Le schéma de répartition des personnels enseignants par composante reste globalement identique à celui constaté en 2013. Cependant, on observe une hausse des enseignants titulaires affectés à SEATECH qui s'explique par l'intégration au 1^{er} septembre 2014, des personnels de SUP MECA.

Remarque : les données présentées dans la dernière colonne du tableau ci-dessous sont indiquées en équivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : il est ici question de la quotité de travail et non du potentiel d'enseignement. Ainsi, les contrats doctoraux sans mission apparaissent sur la ligne « non affecté ».

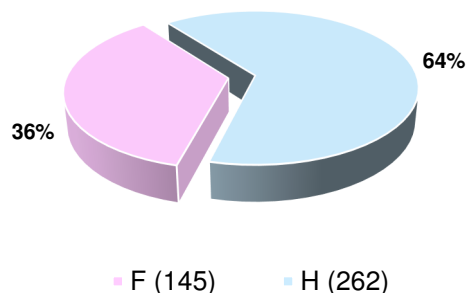
Cartographie des effectifs enseignants

STRUCTURE	CTT DOC SANS MISSION	CTT DOC AVEC MISSION	LECTEUR	M. LANGUES	ATER	PROF. CTT. 2° DEGRE	CDI ENSEIGNANT	SPEA	PLP	P.R. ENSAM	P.R. EPS	PRCE	PRAG	MCF	PU	Total général	Total E.T.P.T.
IAE					3			2						9	2	16	15,5
IUT					1	6	2	11	2	2		22	38	45	6	135	126,8
UFR DROIT		3			12			1				1	2	41	11	71	68,0
UFR INGEMEDIA					3		1	1						7	2	14	15,8
UFR LETTRES		2	1	1	5	2		1				2	2	20	11	47	48,5
UFR SCIENCES ECO		2			1			1				1	1	12	6	24	25,5
UFR STAPS		2			3			1				1	9	13	2	31	32,5
UFR SC ET TECH		9			11							1	6	53	28	108	116,0
SEATECH		2								1		2	3	28	11	47	48,6
FTLV												1				1	1,0
SRI						1										1	1,0
SUAPS						2					1		1			4	3,0
Non affecté	26													1		27	-
Total général	26	20	1	1	39	11	3	18	2	3	1	31	62	229	79	526	502,2

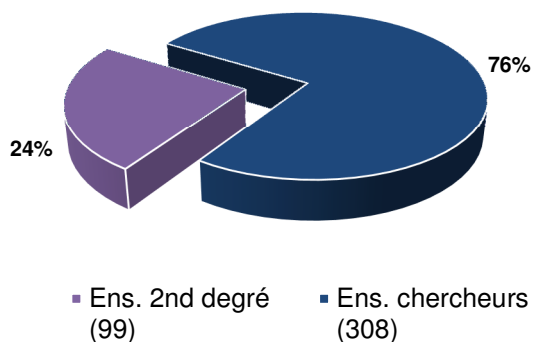
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie »

407 agents.

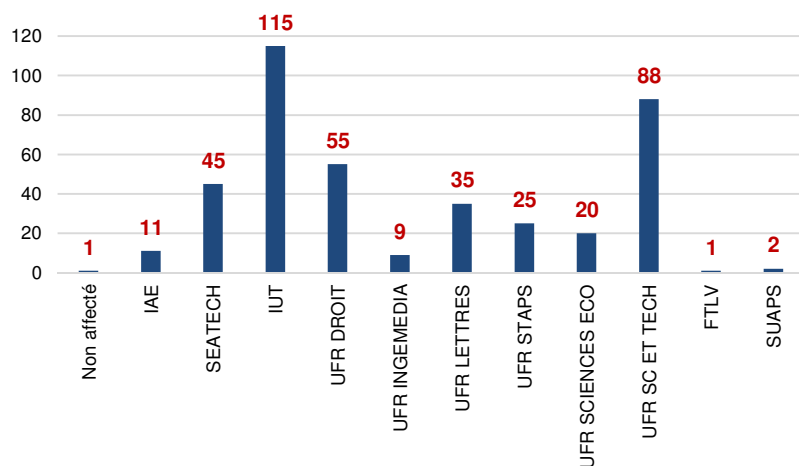
Répartition des enseignants titulaires par genre



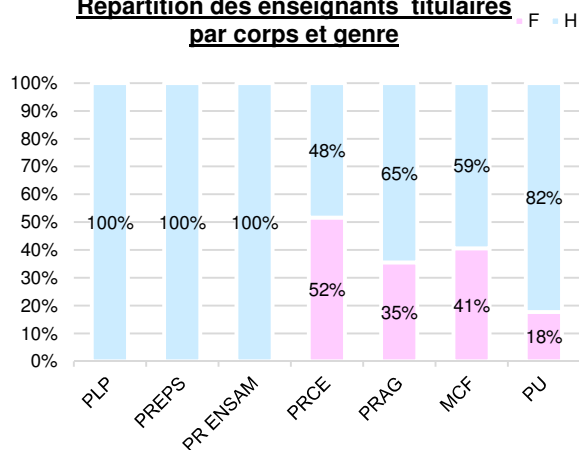
Répartition des enseignants titulaires par catégorie



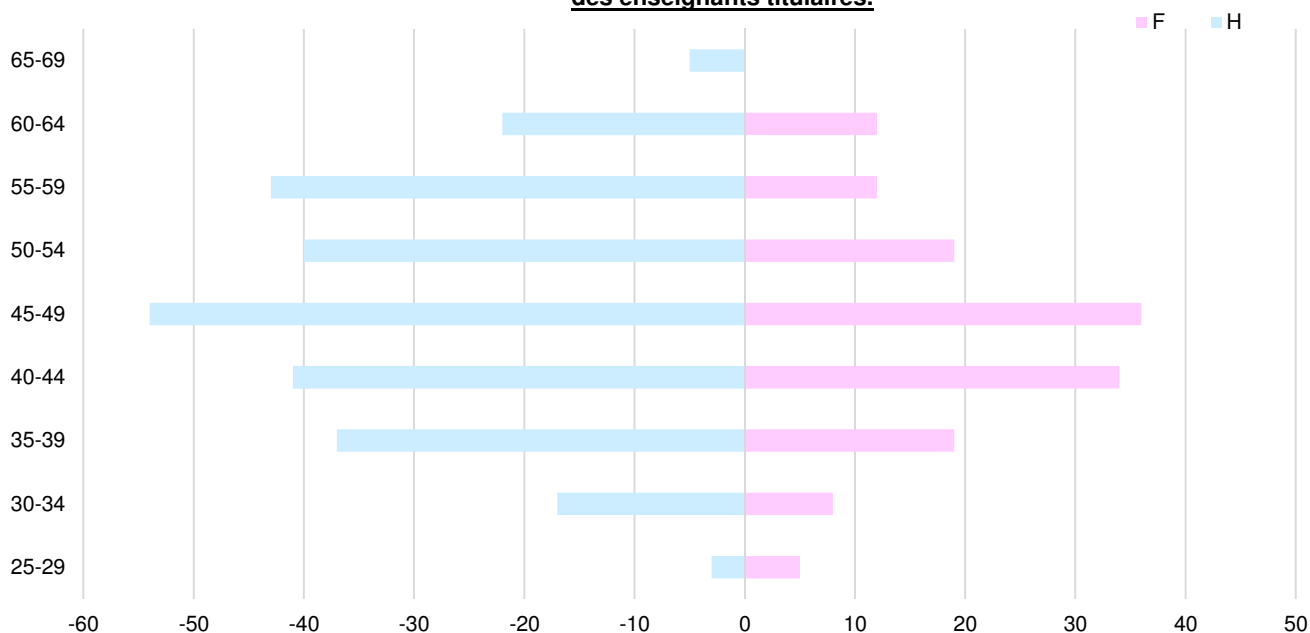
Répartition des enseignants titulaires par affectation



Répartition des enseignants titulaires par corps et genre



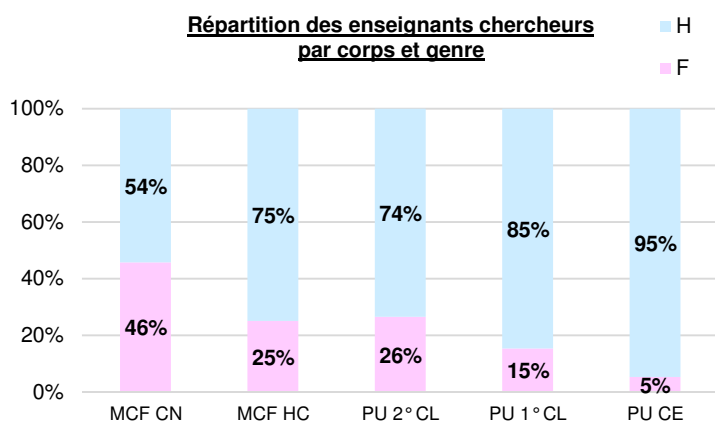
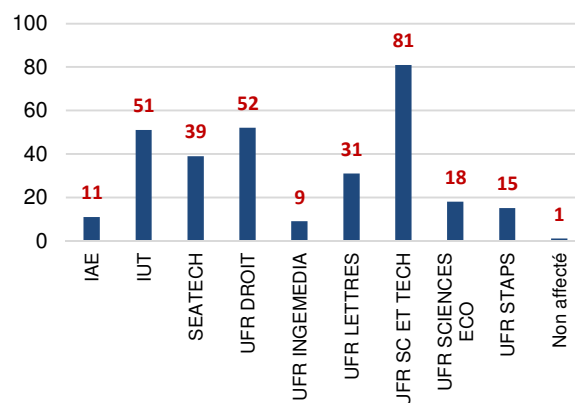
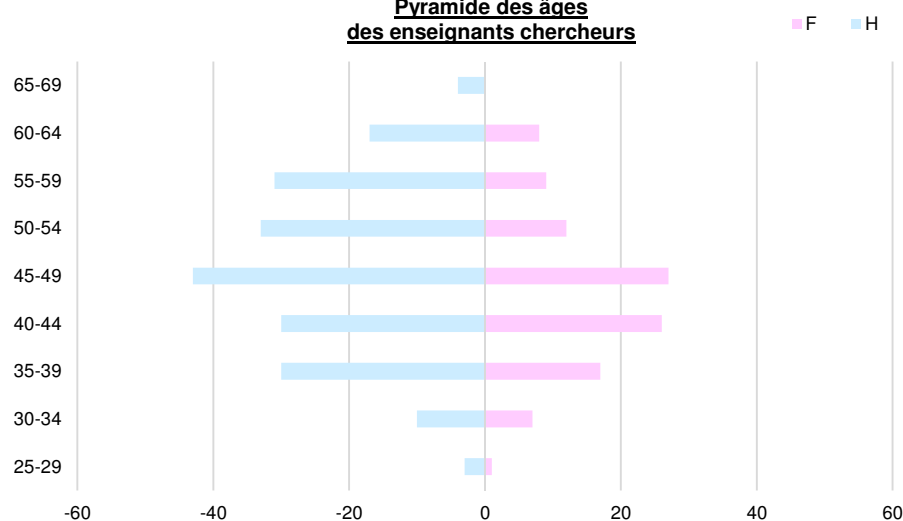
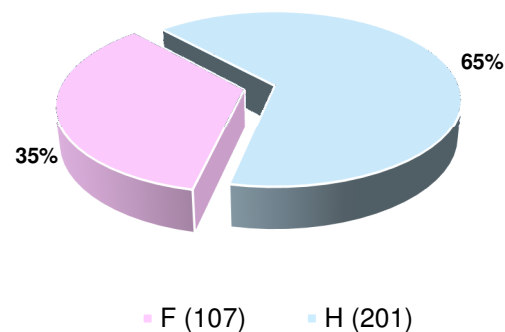
Pyramide des âges des enseignants titulaires.



Âge moyen : 47 ans. Âge médian : 47 ans

Enseignants chercheurs : 308**Distribution des enseignants chercheurs par corps, grade et genre.**

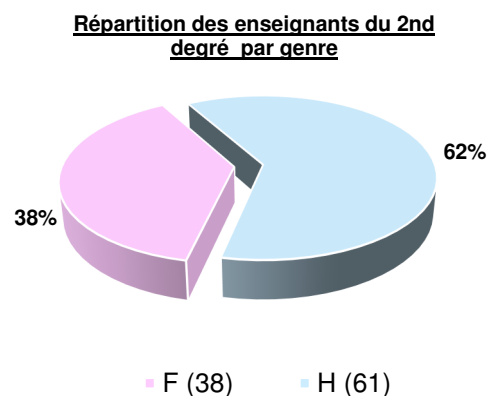
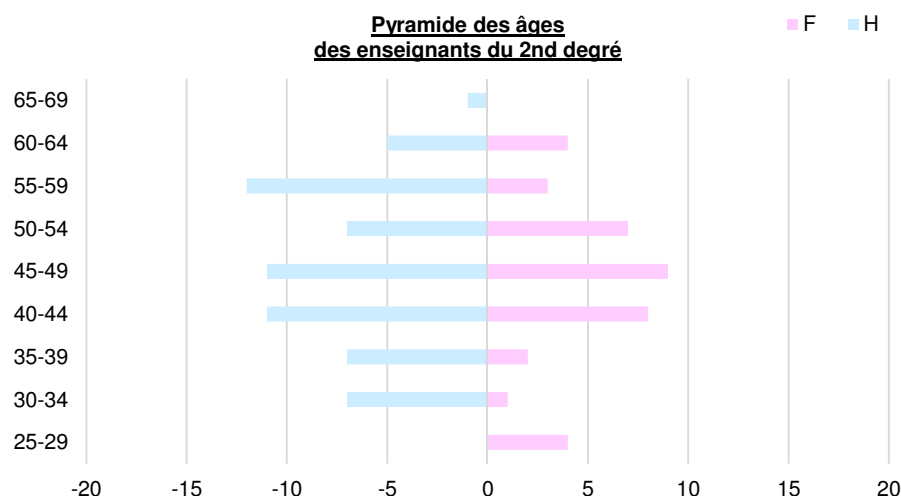
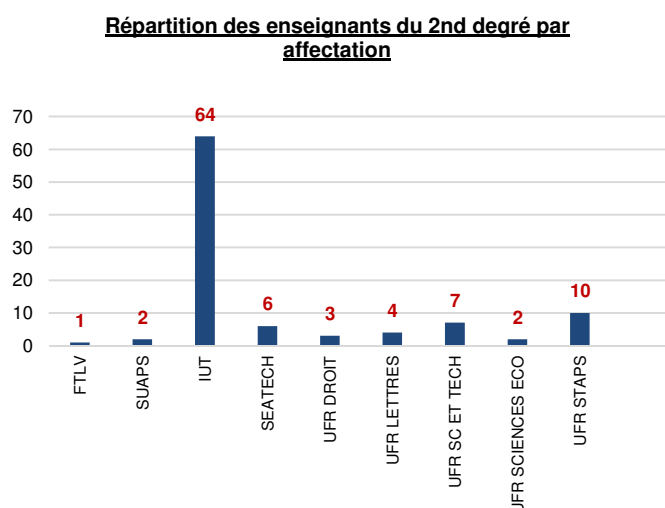
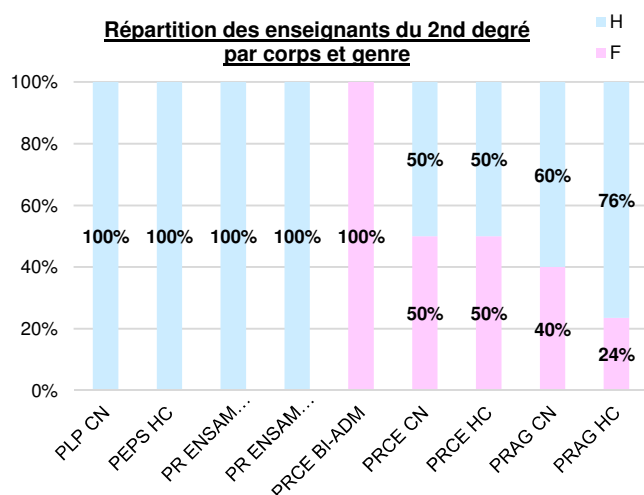
CATEGORIE	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
MCF	MCF CN	79	78	94	93,6	173	171,6
	MCF HC	14	13,8	42	41,5	56	55,3
TOTAL MCF		93	91,8	136	135,1	229	226,9
PU	PU 2° CL	9	9	25	25	34	34
	PU 1° CL	4	4	22	21,7	26	25,7
	PU CE	1	1	18	18	19	19
TOTAL PU		14	14	65	64,7	79	78,7
TOTAL GENERAL		107	105,8	201	199,8	308	305,6

Répartition des enseignants chercheurs par corps et genre**Répartition des enseignants chercheurs par affectation****Pyramide des âges des enseignants chercheurs****Répartition des enseignants chercheurs par genre**

Âge moyen : 47 ans. Âge médian : 47 ans

Enseignants du second degré : 99**Distribution des enseignants du second degré par corps, grade et genre.**

CATEGORIE	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PLP	PLP CN	-	-	2	2,0	2	2,0
TOTAL PLP		-	-	2	2,0	2	2,0
P.R. EPS	PEPS HC	-	-	1	1,0	1	1,0
TOTAL P.R. EPS		-	-	1	1,0	1	1,0
P.R ENSAM	PR ENSAM CN	-	-	1	1,0	1	1,0
	PR ENSAM HC	-	-	2	2,0	2	2,0
TOTAL P.R ENSAM		-	-	3	3,0	3	3,0
PRCE	PRCE BI-ADM	1	1,0	-	-	1	1,0
	PRCE CN	9	9,0	9	9,0	18	18,0
	PRCE HC	6	6,0	6	6,0	12	12,0
TOTAL PRCE		16	16,0	15	15,0	31	31,0
TOTAL PRAG	PRAG CN	18	17,8	27	27,0	45	44,8
	PRAG HC	4	4,0	13	13,0	17	17,0
		22	21,8	40	40,0	62	61,8
TOTAL GENERAL		38	37,8	61	61,0	99	98,8



Âge moyen : 46,9 ans. Âge médian : 48 ans

ENSEIGNANTS TITULAIRES

En 2014, l'université compte 15 enseignants titulaires de plus que l'an dernier : cette hausse s'explique par l'intégration de 10 enseignants de SUP MECA, par le déroulement de la campagne d'emploi ainsi que par les flux entrants et sortants.

Ces facteurs impactent légèrement la répartition de l'effectif entre enseignants chercheurs et enseignants du 2nd degré : 76% d'enseignants chercheurs (+1) pour 24% d'enseignants du second degré (-1), de même que la répartition par genre : 64% d'hommes (-1) pour 36% de femmes (1).

On observe une augmentation du nombre d'enseignants à Seatech (+10), à l'IUT (+1), en Droit (+4), en Lettres (+2) ainsi qu'à l'U.F.R. Ingémédia (+1) tandis qu'une baisse apparaît à la F.T.L.V. (-1) et au S.U.A.P.S. (-1).

Les enseignants chercheurs regroupent 308 enseignants : 229 maîtres de conférences et 79 professeurs des universités, soit 13 de plus qu'en 2013. La répartition hommes / femmes reste sensiblement identique à celle constatée en 2013 que cela soit de manière globale ou en fonction du grade.

L'ensemble des postes de maîtres de conférences ouverts ont été pourvus, y compris les 4 supports créés dans le cadre de la campagne des 1.000 postes, contrairement à un poste de professeurs des universités qui, lui, n'a pas été pourvu.

Cinq composantes connaissent une hausse de leur effectif d'enseignant chercheur : Seatech (+7), l'I.U.T. (+2), l'U.F.R. Droit (+3), l'U.F.R. Ingémédia (+1) et l'U.F.R. Lettres (+1) ; à l'inverse l'U.F.R. Sciences et techniques compte un enseignant de moins que l'an dernier.

L'U.F.R. Sciences et techniques reste la composante la plus dotée avec 81 enseignants chercheurs contre 52 pour l'UFR Droit.

Les enseignants du 2nd degré sont au nombre de 99 soit deux de plus que l'an passé. Cette évolution résulte des flux liés au recrutement, à l'intégration des enseignants du 2nd degré de SUP MECA ainsi que de l'évolution de la situation des personnels : -1 P.R. E.P.S., +1 P.R. E.N.S.A.M., +2 P.R.C.E.

A l'instar des enseignants chercheurs, la répartition hommes / femmes reste identique à celle constatée en 2013 : 62% d'hommes et 38% de femmes.

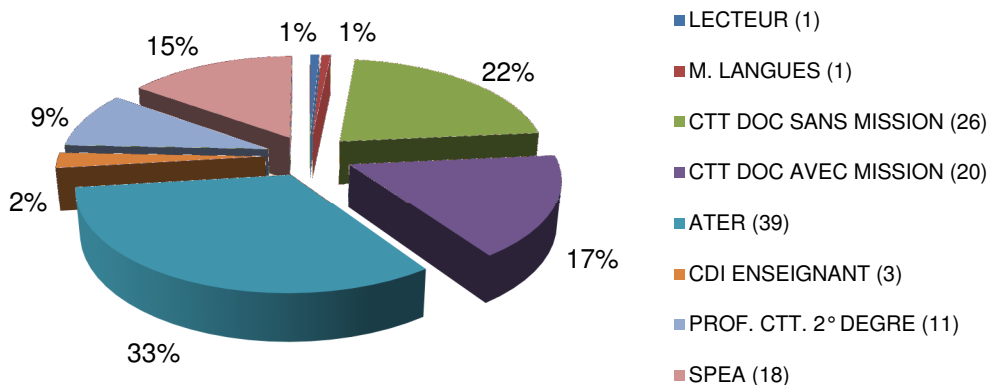
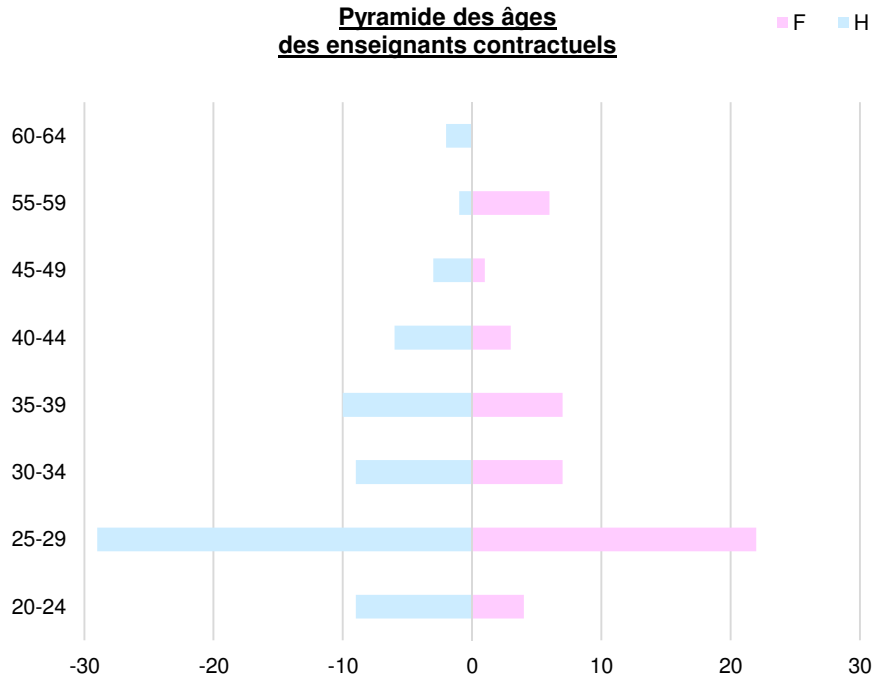
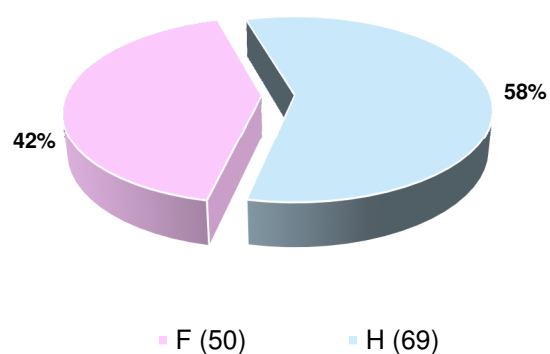
Cependant, on observe que la féminisation se poursuit au sein des P.R.C.E. hors classe : les femmes représentent 50% de ces enseignants contre 44% l'an passé.

L'I.U.T. accueille un enseignant du second degré de moins que l'an dernier, soit 64 enseignants, ce qui correspond environ à 65% de la population. L'U.R.F Staps est la deuxième composante accueillant le plus d'enseignants du second degré, avec 10 enseignants soit environ 10% de la population.

L'âge moyen passe de 47,2 ans à 46,9 ans tandis que l'âge médian passe de 47 à 48 ans.

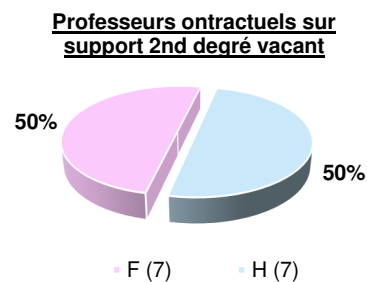
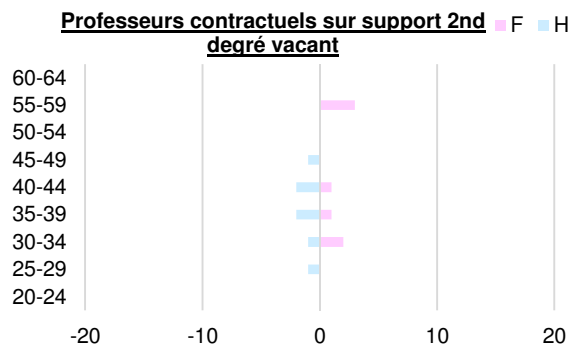
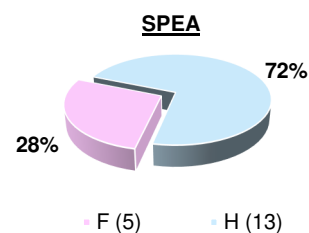
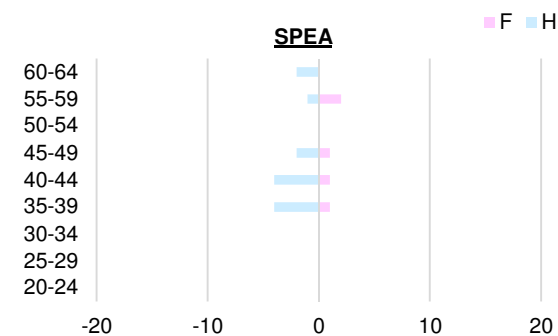
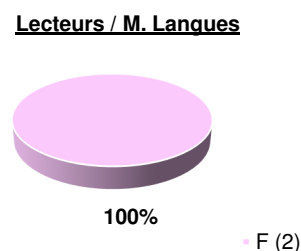
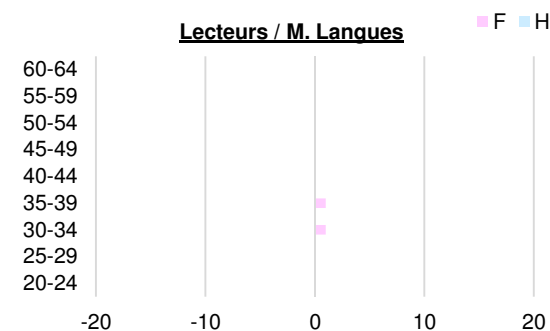
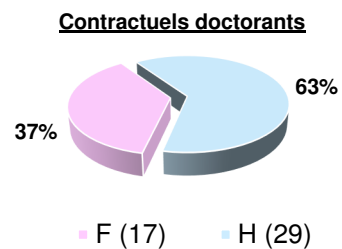
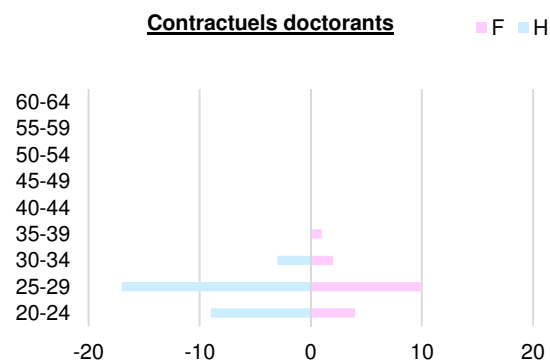
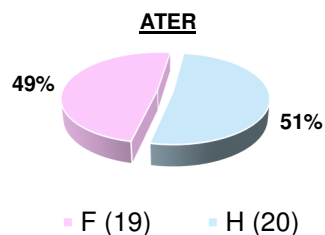
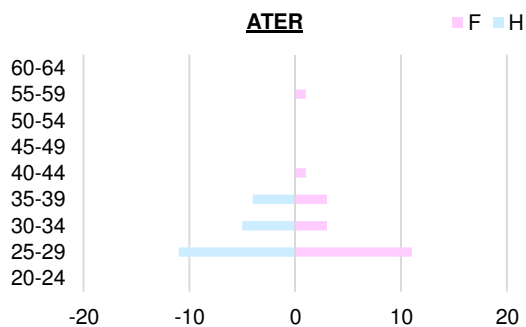
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations

119 enseignants, hors chargés d'enseignement.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat**Pyramide des âges des enseignants contractuels****Répartition des enseignants contractuels par genre**

CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
CTT DOC AVEC MISSION	7,0	7,0	13,0	13,0	20,0	20,0
CTT DOC SANS MISSION	10,0	10,0	16,0	16,0	26,0	26,0
LECTEUR	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
M. LANGUES	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
ATER	19,0	14,5	20,0	16,0	39,0	30,5
PROF. CTT. 2° DEGRE	6,0	4,5	5,0	3,5	11,0	8,0
CDI ENSEIGNANT	1,0	0,5	2,0	1,8	3,0	2,3
SPEA	5,0	2,5	13,0	6,5	18,0	9,0
TOTAL GENERAL	50,0	41,0	69,0	56,8	119,0	97,8

Âge moyen : 32,3 ans. Âge médian : 29 ans



ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Au 31/12/2014, l'université dénombre 119 enseignants contractuels, soit 4 de plus que l'an passé.

Cette légère hausse est le résultat d'une baisse du nombre de contrats doctoraux (-1 avec mission d'enseignement / -6 sans mission d'enseignement), et d'une augmentation du nombre de sociaux professionnels enseignants associés (+ 10) et d'enseignants contractuels (+1).

Cependant, si l'on s'en tient aux E.T.P., cette hausse est relative : en 2014, les 119 enseignants contractuels représentent 97,8 E.T.P. contre 99,8 E.T.P. pour 115 enseignants contractuels en 2013.

Les sociaux professionnels enseignants associés (SPEA) ont été recrutés en remplacement des contractuels associés. Du fait d'un décalage de recrutement, les contrats de la majorité des SPEA n'ont pu être conclus qu'en janvier 2014.

A l'instar de 2012 et 2013, cette population est majoritairement masculine : la proportion s'établit à 58% d'hommes pour 42% de femmes soit 5% d'hommes de plus que l'an passé.

L'âge moyen et l'âge médian augmentent très légèrement, respectivement de 0.3 point et 1 point.

Le vivier reste assez jeune : la majorité des contractuels enseignants à moins de 29 ans.

Du fait du décalage du recrutement, la prise en compte des nouveaux contrats SPEA, en 2014, représente une hausse de 8 points : de 7 % de contractuels associés au 31/12/2013 à 15% de SPEA au 31/12/2014. A l'inverse, les contrats doctoraux sans mission d'enseignement ne représentent plus que 22% de la population, soit 6 points de moins qu'en 2013.

CHAPITRE 3.

LES MOUVEMENTS

DE PERSONNEL.

En 2014 :

- *La campagne d'emplois a porté sur 13 enseignants (4 PR, 9 MCF, 4 PRAG) et 15 B.I.A.T.S.S. (5 de catégorie A, 6 de catégorie B, 4 de catégorie C).*
- *19 collègues sont partis à la retraite.*
- *106 agents (population globale) ont quitté l'établissement.*
- *Le taux d'endorecrutement pour les professeurs des universités est de 50% au lieu de 33% définis dans le Plan Annuel de Performance.*
- *Le taux d'endorecrutement des maîtres de conférences est de 23% au lieu de 20% définis dans le Plan Annuel de Performance.*

Eric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

<u>Sortants</u>	
Enseignants	67
B.I.A.T.S.S.	39
Total	106

<u>Entrants</u>	
Enseignants	85
B.I.A.T.S.S.	65
Total	150

<u>Taux de rotation⁵</u>	
Enseignants	14%
B.I.A.T.S.S.	12%
Total	13%

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS TITULAIRES

<u>Corps</u>	<u>Postes ouverts au recrutement</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux endo-recrutement</u>	<u>Objectif cible endo-recrutement</u>
M.C.F.	9	9	22%	20%
P.U.	5	4	1	0
2nd degré	4	4		
Total	14	13		

RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES B.I.A.T.S.S TITULAIRES

<u>NATURE DU RECRUTEMENT</u>	
Interne	4
Externe	8
Loi 12/03/12	7
Total	19

<u>RESULTAT DU RECRUTEMENT</u>			
<u>Catégorie</u>	<u>Postes ouverts</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux de concours infructueux</u>
A	8	5	38%
B	7	6	14%
C	4	4	0%
Total	19	15	21%

<u>Part des femmes dans les jurys de concours B.I.A.T.S.S</u>	
% de femmes dans les jurys	48%
% de présidentes de jurys	27%

⁵ Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année

Section 1 : Les personnels sortants

A. / Les personnels sortants : population globale

En 2014, le flux de personnels sortants est sensiblement identique à celui constaté en 2013 : 106 contre 104, dont 39 B.I.A.T.S.S et 67 enseignants. On observe que trois nouveaux motifs de départ sont représentés : le licenciement, la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'agent et la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'université qui représentent respectivement 1, 2 et 1 départs.

A l'inverse de 2013, on observe qu'il y a une augmentation du nombre de départ à la retraite pour les personnels B.I.A.T.S.S. : + 4, et une diminution du nombre de départ à la retraite pour les personnels enseignants : - 6.

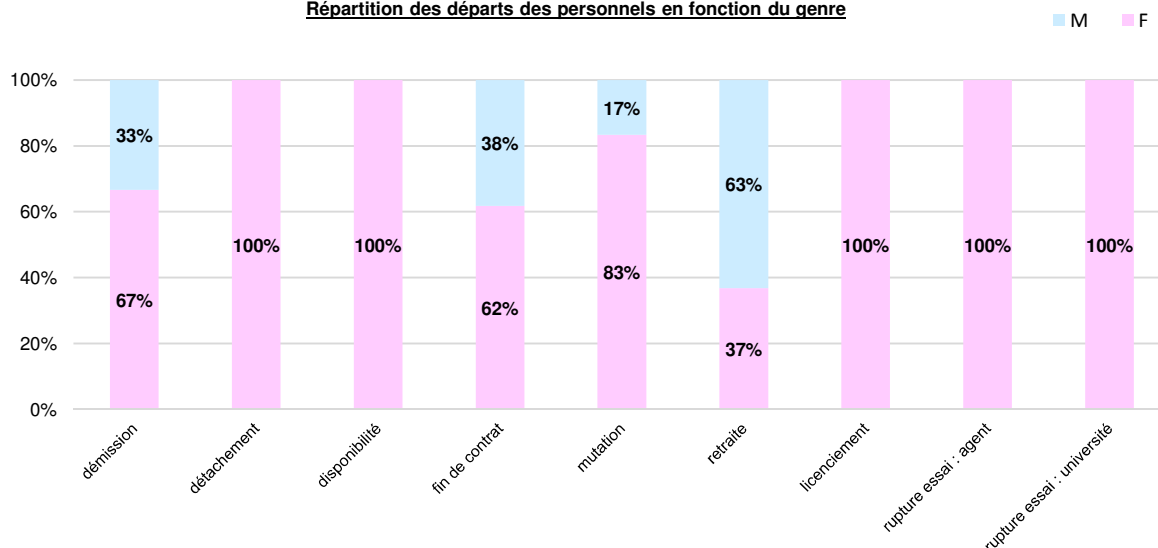
Parmi la population B.I.A.T.S.S., le nombre de départs le plus important concerne les personnels de catégorie A.

Les 6 démissions et le licenciement concernent des agents non titulaires. Une des démissions a été demandée pour motif de réussite à un concours.

Type de départ	B.I.A.T.S.S.				ENSEIGNANTS	TOTAL
	A+	A	B	C	A	
Démission	-	1	3	1	1	6
Détachement	-	-	-	1	1	2
Disponibilité	-	1	-	-	-	1
Fin de contrat	-	7	5	5	51	68
Mutation	-	1	-	2	3	6
Retraite	3	3	2	2	9	19
Licenciement	-	-	-	-	1	1
Rupture période d'essai à l'initiative de l'agent	-	1	-	1	-	2
Rupture période d'essai à l'initiative de l'université	-	-	-	-	1	1
TOTAL	3	14	10	12	67	106

65 femmes et 41 hommes ont quitté l'université en 2014. Si l'on observe la répartition hommes / femmes par type de départ, on constate que les femmes sont majoritaires dans l'ensemble des types de départ recensés, à l'exception des départs en retraite, où elles ne représentent que 37%.

Répartition des départs des personnels en fonction du genre



Le flux de contractuels enseignants, en 2014, est similaire à celui constaté en 2013 : 54 en contre 52. Il s'agit du résultat d'une baisse généralisée du nombre de départs pour l'ensemble des statuts des contractuels enseignants, à l'exception des doctorants qui comptent 10 départs de plus que l'an passé.

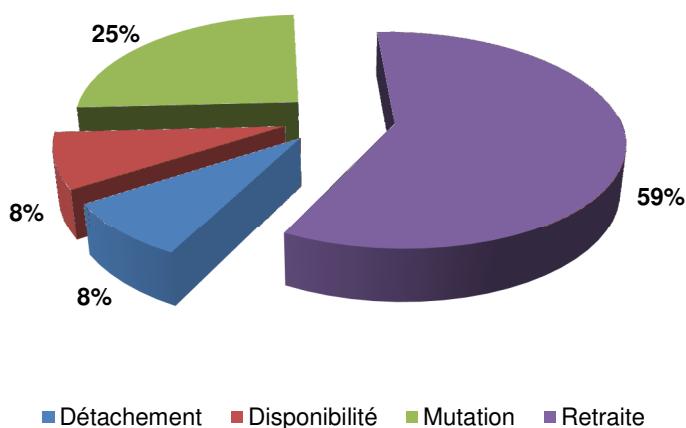
Le nombre global de titulaires sortants est en baisse par rapport à 2013 : + 1 B.I.A.T.S.S. / - 12 enseignants.

<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
A.T.E.R.	-	15	15
A.T.E.R. mi-temps	-	11	11
Agent contractuel	27	-	27
Doctorant avec mission	-	6	6
Doctorant sans mission	-	11	11
Maître de langue	-	1	1
M.C.F. associé	-	3	6
P.U. associé	-	2	2
Professeur contractuel	-	5	5
Titulaire	12	13	25
TOTAL	39	67	106

Les personnels titulaires B.I.A.T.S.S. : la retraite reste le premier motif de départ des personnels titulaires administratifs et techniques. Sa proportion augmente de 46% en 2013 à 59% en 2014.

On observe une hausse de la proportion de départs en disponibilité : + 8% et une baisse de la proportion de départs en détachement : - 10%.

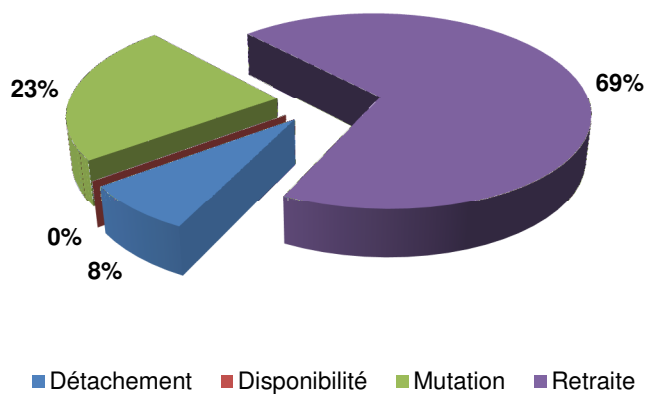
**Répartition des personnels titulaires B.I.A.T.S.S. sortants
par motif de départ**



Les personnels titulaires enseignants : en 2014, le premier mode de départ des personnels titulaires enseignants reste le départ en retraite. De même que pour les personnels B.I.A.T.S.S., la proportion de départ à la retraite augmente et passe de 60% en 2013 à 69% en 2014.

A l'inverse, la proportion de départs en mutation et en détachement tend à se stabiliser. Aucun départ supplémentaire pour disponibilité n'a été recensé en 2014.

**Répartition des personnels titulaires enseignants sortants
par motif de départ**



B. / Les départs en retraite des personnels titulaires

En 2014, l'université compte 4 départs en retraite de moins que l'an passé soit un total de 16 départs. Pour information, 3 agents contractuels quittent l'établissement pour prendre leur retraite en 2014, contre 1 en 2013.

Parmi ces 16 départs, 7 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 9 de la population enseignante.

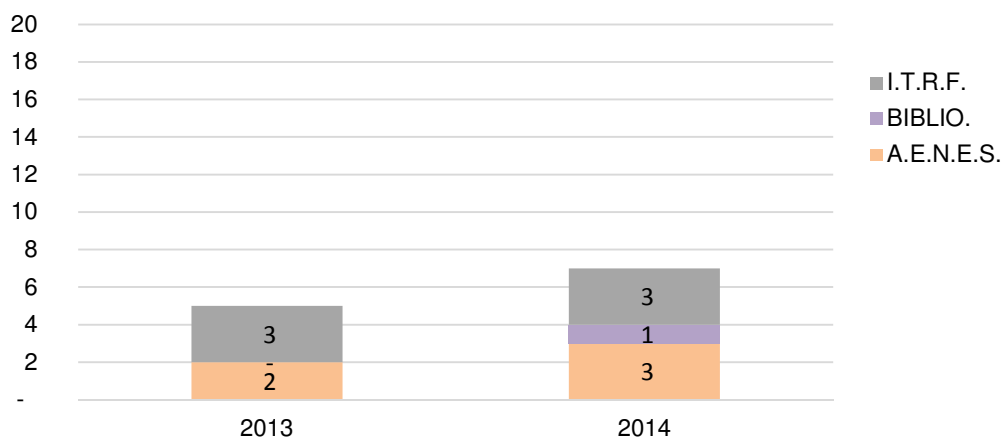
L'âge moyen des départs en retraite pour les B.I.A.T.S.S. augmente, il passe de 62 ans en 2013 à 64 ans en 2014.

En revanche, l'âge moyen des départs en retraite pour les enseignants en 2014 reste identique à celui observé en 2013, soit 65 ans.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
A.E.N.E.S.	A.D.M.E.N.E.S.R.	-	2
	C.A.S.U.	-	-
	Attaché	-	-
	Secrétaire	1	-
	Adjoint administratif	1	1
Total A.E.N.E.S.		2	3
BIBLIO.	Magasinier	-	-
	Conservateur de bibliothèque	-	1
Total BIBLIO.		-	1
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	-	-
	Ingénieur d'études	-	1
	Assistant ingénieur	-	-
	Technicien	1	2
	Adjoint technique	2	-
Total I.T.R.F.		3	3
TOTAL		5	7

Le nombre de départs en retraite, relevés au sein de la population B.I.A.T.S.S., connaît une légère hausse et passe de 5 en 2013 à 7 en 2014.

Départs en retraite des personnels titulaires B.I.A.T.S.S. en 2013 et 2014

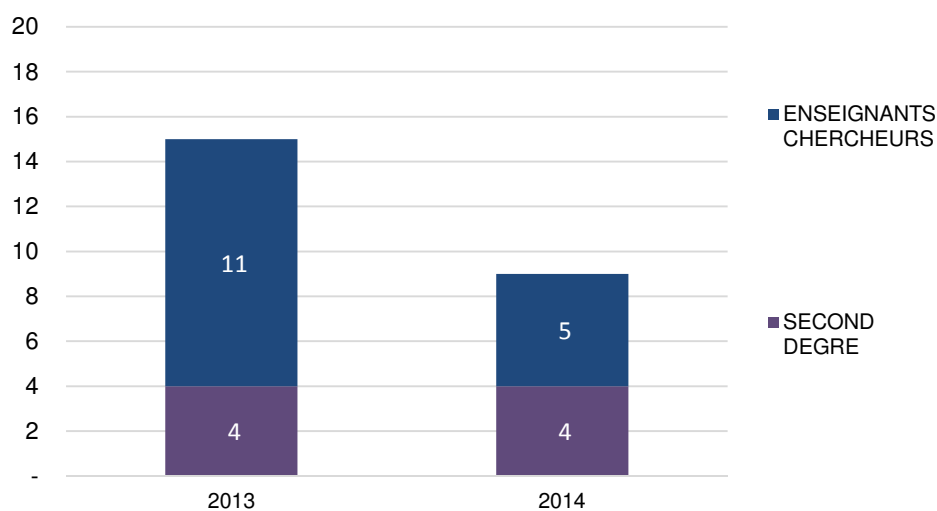


A l'inverse de 2013, on observe en 2014, une sensible baisse du nombre de départs en retraite des personnels titulaires enseignants.

Cette baisse concerne, en particulier, les maîtres de conférences.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
SECOND DEGRE	Professeur d'EPS	-	1
	Professeur certifié	1	1
	Professeur agrégé	3	2
Total Second degré		4	4
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Maître de conférences	6	1
	Professeur des universités	5	4
Total Enseignants Chercheurs		11	5
TOTAL		15	9

**Départs en retraite des personnels titulaires enseignants
en 2013 et 2014**



Section 2 : Les personnels entrants

A. / Les personnels entrants : population globale

En 2014, le nombre de personnels entrants dans l'établissement est nettement supérieur à celui des sortants : 150 contre 106.

Cette hausse doit être appréhendée avec prudence : le recrutement des socio-professionnels enseignants associés (S.P.E.A.), en remplacement des contractuels associés dont la fin des contrats s'établissait en 2013, n'a pu avoir lieu qu'en 2014. Ces personnels ont donc été considérés comme des personnels sortants en 2013, et entrants en 2014.

Aussi, 17 personnels de SUP MECA ont été rattachés à l'université au 1^{er} septembre 2015 : 10 enseignants titulaires, 5 B.I.A.T.S.S. titulaires et 2 agents contractuels.

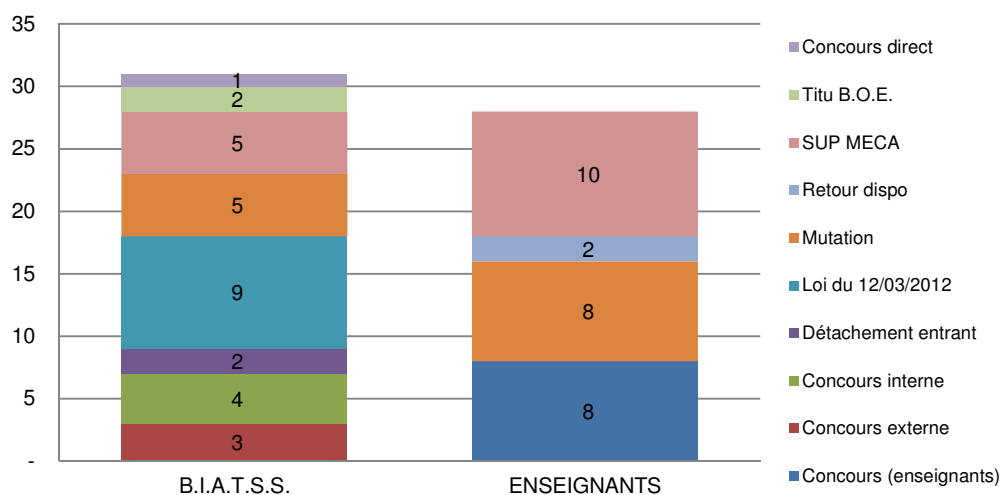
<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
ATER	-	10	10
ATER MI-TEMPS	-	9	9
B.O.E.	1	-	1
Agent contractuel	39	-	39
Contrat post doc	2	-	2
Contrat recherche	8	-	8
Doctorant avec mission	-	1	1
Doctorant sans mission	-	14	14
Maître de langues	-	1	1
Professeur contractuel	-	6	6
SPEA	-	16	16
Titulaire	15	28	43
TOTAL	65	85	150

1) Les personnels entrants : agents titulaires.

Compte tenu des nouveaux entrants mais également des contractuels déjà présents dans l'établissement, le flux de nouveaux titulaires s'établit à 31 B.I.A.T.S.S. (dont 9 titularisations loi du 12/03/2012 et 2 B.O.E.) et 28 enseignants (dont 1 était déjà présent en qualité de contractuel en 2013).

Parmi les deux détachements entrants, se trouve un personnel en provenance du ministère de la défense.

Répartition des personnels titulaires entrants par mode de recrutement

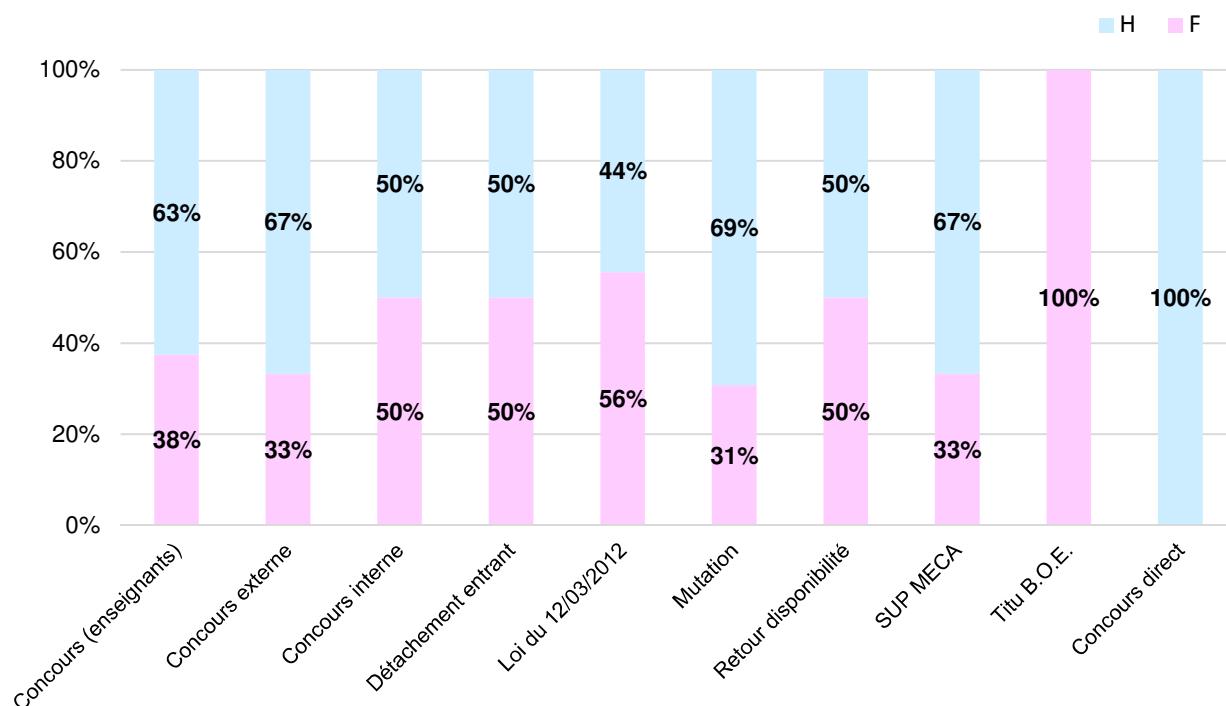


La catégorie, au sein de la population titulaire B.I.A.T.S.S., regroupant le plus de personnels entrants est la catégorie B avec 12 nouveaux arrivants.

<u>Type d'arrivée</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>				<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
	<u>A+</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>A</u>	
Concours (enseignants)	-	-	-	-	8	8
Concours externe	1	-	2	-	-	3
Concours interne	1	1	1	1	-	4
Détachement entrant	-	1	1	-	-	2
Loi du 12/03/2012	-	-	2	7	-	9
Mutation	1	1	2	1	8	13
Retour disponibilité	-	-	-	-	2	2
SUP MECA	-	1	3	1	10	15
Titularisation B.O.E.	-	-	1	1	-	2
Concours direct	-	-	-	1	-	1
TOTAL	3	4	12	12	28	59

24 femmes et 35 hommes titulaires ont intégrés l'université en 2014. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate qu'elle varie fortement en fonction du mode de recrutement. Les mutations concernent majoritairement les hommes (69%), et, à l'inverse, la réussite à l'examen professionnel réservé concerne principalement les femmes (56%).

Répartition du mode de recrutement des personnels en fonction du genre



2) Les personnels entrants : agents non titulaires

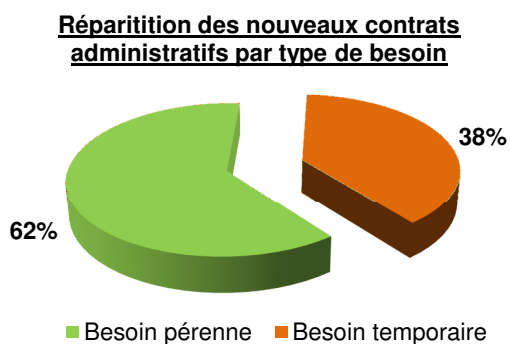
En 2014, le flux de nouveaux agents non titulaires s'établit à 50 B.I.A.T.S.S. et 57 enseignants.

On constate que pour les B.I.A.T.S.S., les catégories recueillant le plus de nouvel entrant sont les catégories B et C avec 16 nouveaux agents, chacune. Aussi, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents non titulaires est le contrat administratif pérenne, avec 21 nouveaux personnels. Parmi les nouveaux agents en CDI, on retrouve deux personnels de SUP MECA.

Le contrat de socio professionnel enseignant associé est celui qui regroupe le plus de nouveaux enseignants suivi par les doctorants sans mission, avec respectivement 16 et 14 nouveaux agents.

Type de contrat	B.I.A.T.S.S.				ENSEIGNANTS	TOTAL
	A+	A	B	C	A	
ATER	-	-	-	-	10	10
ATER MI-TEMPS	-	-	-	-	9	9
SPEA	-	-	-	-	16	16
Doctorant avec mission	-	-	-	-	1	1
Doctorant sans mission	-	-	-	-	14	14
Maître de langue	-	-	-	-	1	1
Professeur contractuel	-	-	-	-	6	6
Contrat recherche	4	3	1	-	-	8
Contrat post doc	1	1	-	-	-	2
B.O.E.	-	-	1	-	-	1
CDI	-	1	1	1	-	3
Contrat adm. pérenne	-	7	5	9	-	21
Contrat adm. non pérenne	-	1	8	6	-	15
TOTAL	5	13	16	16	57	107

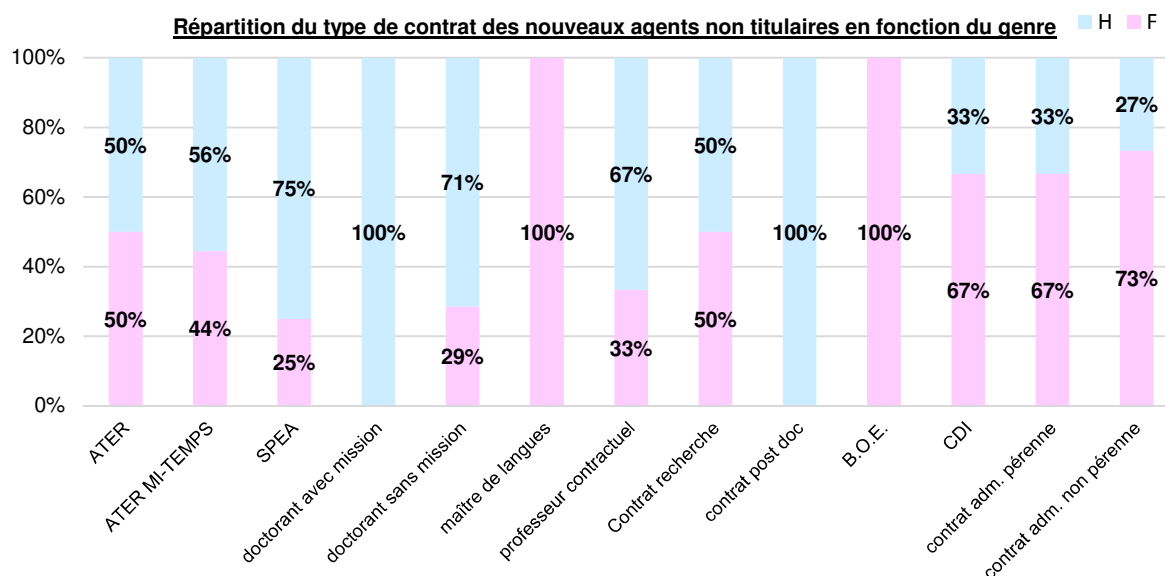
On observe que 62% des nouveaux agents non titulaires administratifs sont recrutés sur un besoin pérenne contre 38% sur un besoin temporaire.



La répartition hommes / femmes, des nouveaux agents non titulaires, fluctue en fonction du type de contrat mais aussi de la population.

En effet, on observe que les femmes sont présentes en plus grand nombre parmi les nouveaux agents recrutés appartenant à la population B.I.A.T.S.S, alors que pour les enseignants, les hommes sont plus fortement représentés.

Les contrats où l'on retrouve, le moins de femmes nouvellement recrutés sont les contrats SPEA. A l'inverse, ceux où l'on retrouve le moins d'hommes nouvellement recrutés sont les contrats administratifs non pérennes.

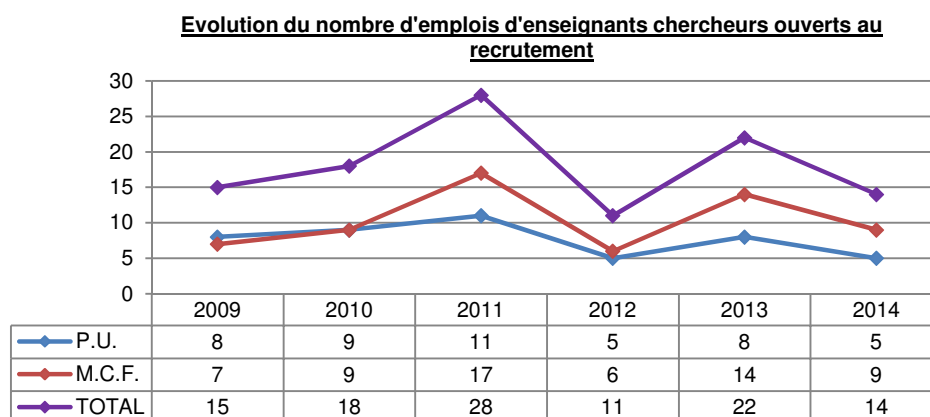


B. / Les recrutements par concours

1) Le recrutement d'enseignants chercheurs

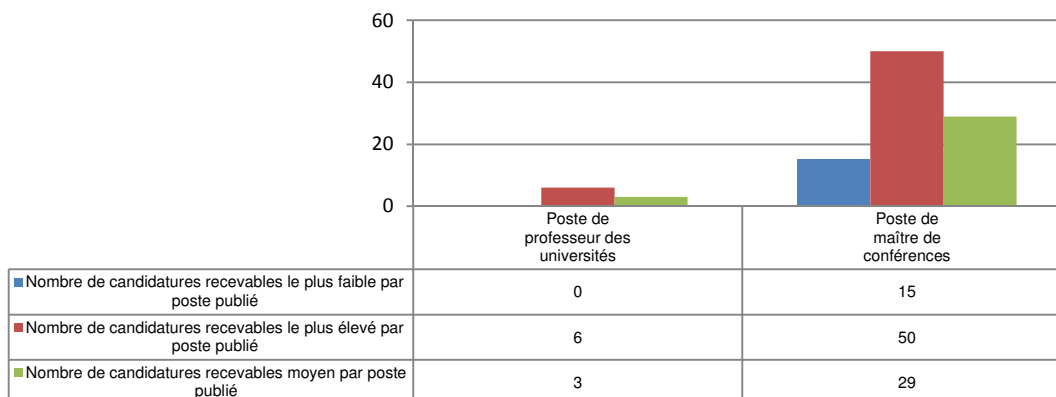
Le nombre global d'emplois d'enseignants chercheurs proposés au recrutement ne cesse de fluctuer. Il s'établit en 2014 à 14, soit 8 de moins qu'en 2013.

La répartition entre postes de professeurs des universités et maîtres de conférences suit la même tendance observée en 2011 et en 2013 : elle connaît un certain déséquilibre. Cependant, on observe que le delta tend à diminuer : on passe d'un écart de 6 emplois en 2013, à 4 en 2014.



En 2014, le nombre moyen de candidatures recevables pour les postes de professeurs des universités s'établit à 3 contre 29 pour les maîtres de conférences. Ceci constitue une baisse par rapport à 2013 ; pour rappel, les ratios étaient respectivement de 5 (P.U.) et 34 (M.C.F.).

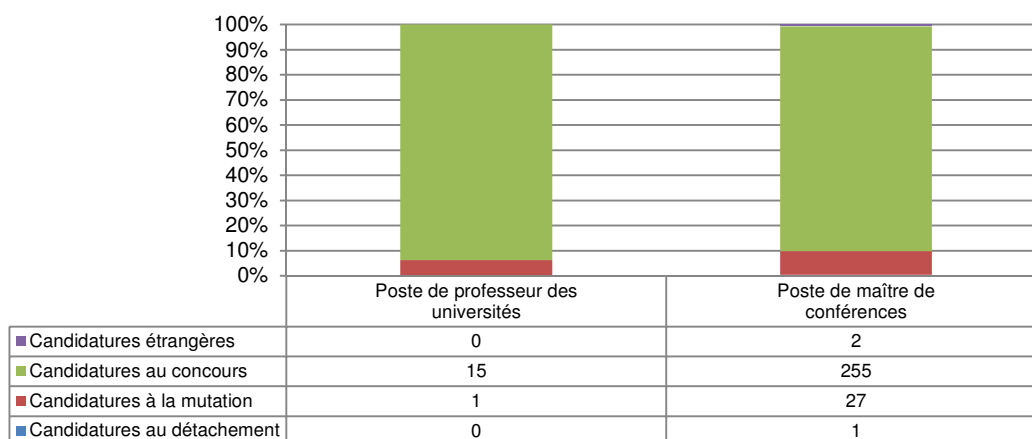
Nombre de candidatures par type de poste publié



Les postes de professeurs des universités ainsi que les postes de maîtres de conférences recueillent très majoritairement des candidatures de type concours.

A l'inverse de 2013, les postes de maîtres de conférences connaissent une proportion plus élevée de candidatures à la mutation que les postes de professeurs des universités : respectivement 9% et 6% en 2014, contre 6% et 8% en 2013.

Nombre de candidatures par type de poste publié

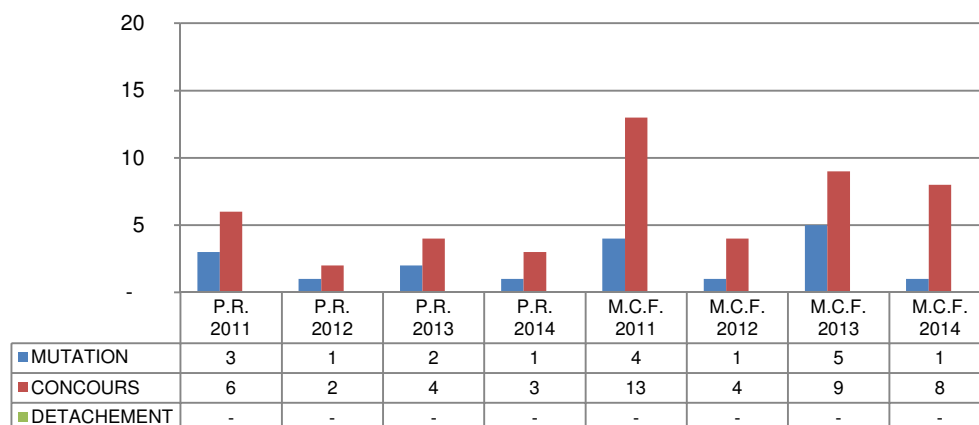


La tendance constatée les années précédentes, selon laquelle les enseignants chercheurs sont majoritairement recrutés par le biais du concours, s'accroît en 2014.

En 2014, les postes de maîtres de conférences connaissent une forte baisse du recrutement par la mutation : 11% en 2014 contre 36% en 2013.

A l'instar des maîtres de conférences, seul un quart des postes de professeurs des universités est pourvu par le biais de la mutation.

Répartition des postes publiés pourvus par type de recrutement effectué de 2011 à 2014



En 2014, 14 postes sont ouverts au recrutement : 5 postes de professeurs des universités, dont 1 s'est avéré infructueux, et 9 postes de maîtres de conférences.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total
Concours ouverts P.R.	7	9	11	5	8	5	45
Concours ouverts M.C.F.	7	9	17	6	14	9	62
Concours infructueux P.R.	1	4	2	2	2	1	12
Concours infructueux M.C.F.	-	-	-	1	-	-	1
Taux de concours infructueux P.R.	14%	44%	18%	40%	25%	20%	27%
Taux de concours infructueux M.C.F.	0%	0%	0%	17%	0%	0%	2%

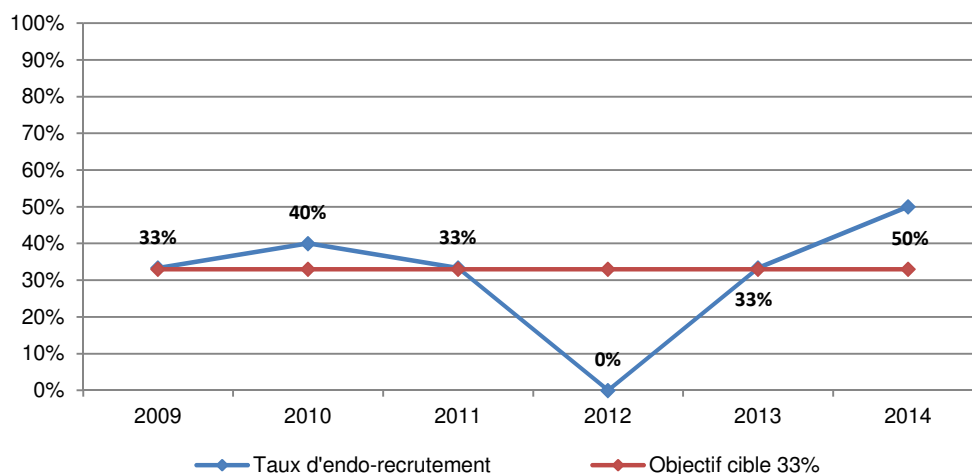
Le taux d'endo-recrutement des enseignants chercheurs est déterminé par le ratio de recrutements internes sur le recrutement global, y compris les mutations et les détachements.

Le recrutement interne des professeurs d'université recense les enseignants qui occupaient précédemment, en qualité de titulaire, un emploi de maîtres de conférences dans l'établissement. L'objectif cible mentionné par le contrat quinquennal 2012/2017 est un taux d'endo-recrutement de 33%.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Postes de P.U. pourvus	6	5	9	3	6	4
Postes fléchés en mutation	3	-	3	1	2	1
Postes fléchés en concours	3	5	6	2	4	3
Postes fléchés en détachement	-	-	-	-	-	-
Endo-recrutement	2	2	3	-	2	2
Taux d'endo-recrutement	33%	40%	33%	0%	33%	50%

Après de légères fluctuations de 2009 à 2011, une absence totale d'endo-recrutement en 2012 et un taux conforme à celui fixé par le contrat quinquennal en 2013, l'université présente en 2014, un taux d'endo-recrutement nettement supérieur au 33% requis.

Evolution du taux d'endo-recrutement des professeurs d'université

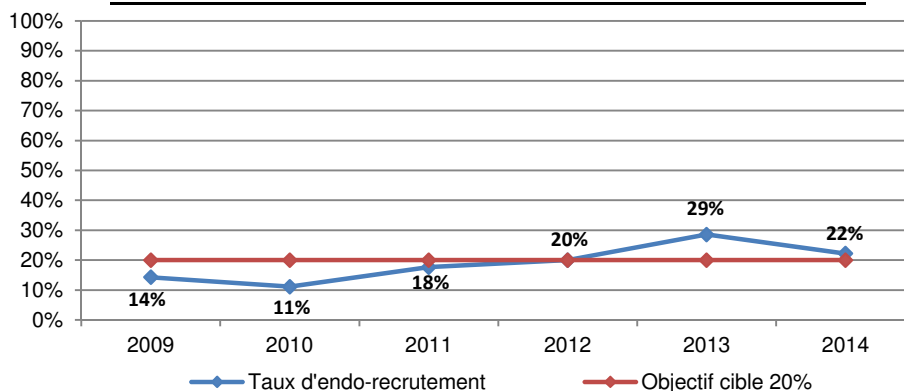


Le recrutement interne des maîtres de conférences correspond aux personnes ayant soutenues leur doctorat dans l'établissement mais ne comprend pas, dans le cas d'une mutation, le titulaire exerçant précédemment dans l'établissement.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Postes de M.C.F. pourvus	7	9	17	5	14	9
Postes fléchés en mutation	-	1	4	1	5	1
Postes fléchés en concours	7	8	13	4	9	8
Endo-recrutement	1	1	3	1	4	2
Taux d'endo-recrutement	14%	11%	18%	20%	29%	22%

A l'instar du taux d'endo-recrutement des professeurs des universités, le taux d'endo-recrutement des maîtres de conférences reste, malgré une légère baisse, supérieur à l'objectif de 20% fixé par le contrat quinquennal.

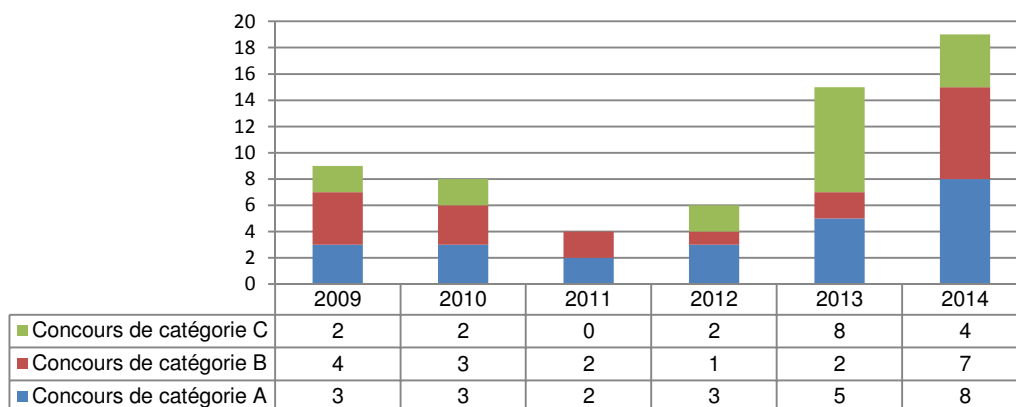
Evolution du taux d'endo-recrutement des maîtres de conférences



2) Le recrutement de personnels I.T.R.F.

Après une diminution progressive de 2009 à 2011, le nombre de postes I.T.R.F. publiés au concours connaît une hausse depuis 2012 et qui se poursuit de manière marquée en 2014.

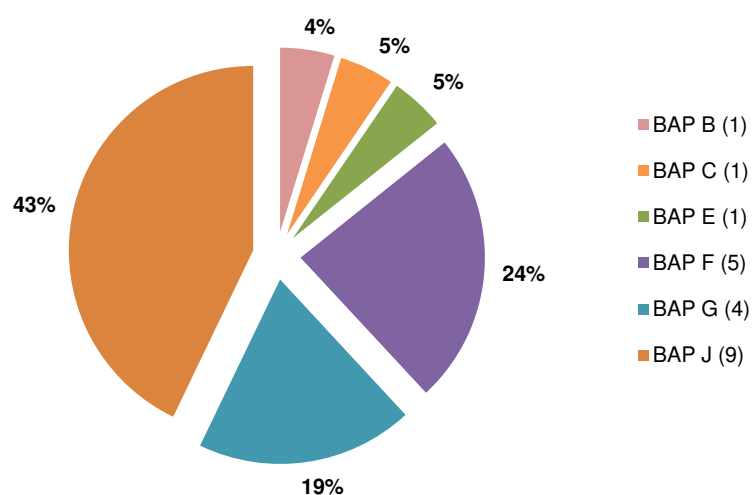
Evolution du nombre de postes de la filière I.T.R.F. publiés aux concours



A l'instar de 2013, la proportion de postes publiés dans la branche d'activité professionnelle (BAP) J est la plus importante mais, dans une moindre mesure : 43% en 2014 contre 73% en 2013.

En 2014, le nombre de différentes BAP représentées est à la hausse avec pas moins de 6 BAP contre 4 l'an passé.

Répartition des postes ouverts au concours 2014 par BAP



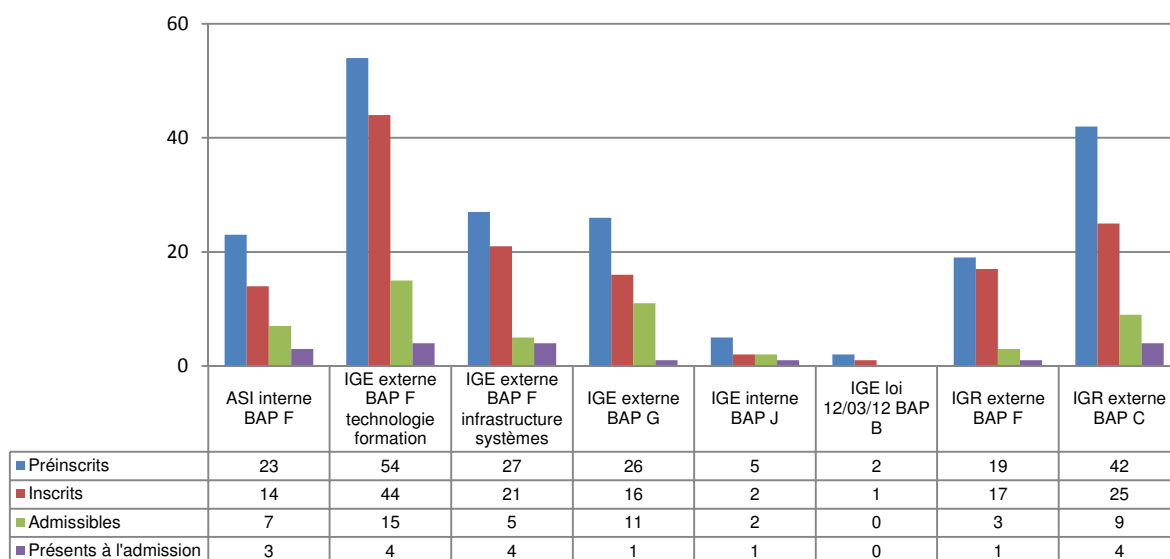
En 2014, l'établissement propose au recrutement un poste de catégorie A dans le cadre du dispositif de la loi du 12/03/2012, et également 2 publications internes et 5 publications externes.

Ratio des postes à pourvoir en interne sur le total des postes publiés aux concours



Le poste d'ingénieur d'études proposé en BAP F technologie de la formation ainsi que celui d'ingénieur de recherche en BAP C sont ceux qui recueillent le plus grand nombre de préinscriptions. A l'inverse de 2013, la proportion de candidats admissibles qui se présentent à l'audition augmente, avec environ 40% de présents en 2014 contre 38% l'an passé.

Nombre de candidats par concours I.T.R.F. catégorie A organisés à l'université de Toulon

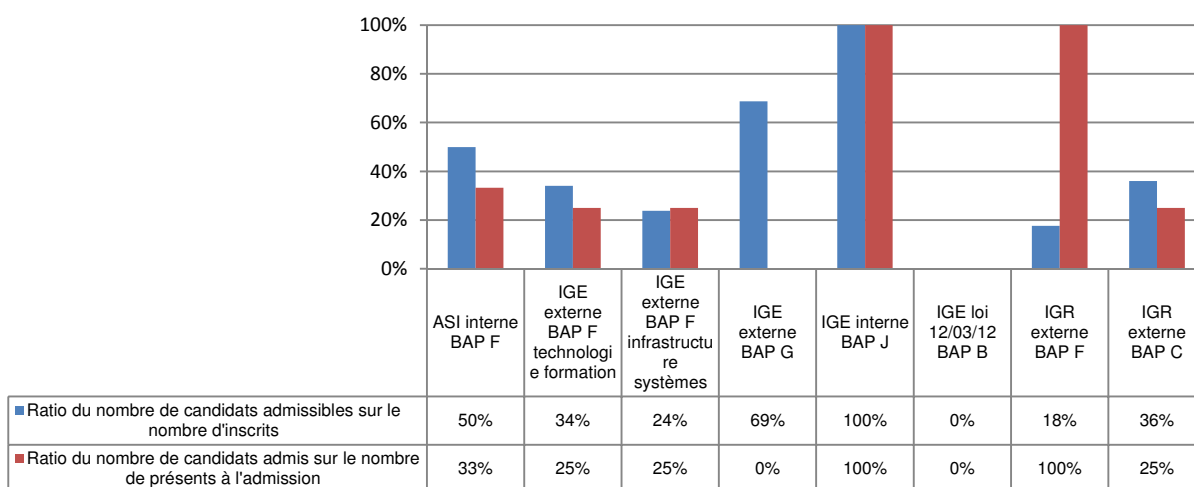


Le ratio moyen du nombre de candidats admissibles sur le nombre d'inscrits est de 41% en 2014 contre 35.4% en 2013. L'amplitude est assez grande avec un ratio allant de 0% pour le poste d'IGE BAP B « loi du 12/03/12 » à 100% pour le poste d'IGE interne BAP J.

Sur les 8 postes de catégorie A mis au concours en 2014, deux se sont avérés infructueux. Il s'agit de l'IGE externe en BAP G et de l'IGE BAP B « loi du 12/03/12 ». Le ratio, du nombre de

candidats admis sur le nombre de présents à l'admission, le plus élevé correspond aux postes d'IGE interne BAP J et d'IGR externe BAP F.

Taux de sélection des concours I.T.R.F. de catégorie A au titre de la session 2014



C. / Les recrutements sans concours

Dans certains cas, l'université procède d'elle-même au recrutement de personnel dans la filière ITRF.

En 2014, 6 postes sont ouverts au recrutement :

- 3 au titre de la campagne d'emploi « classique » : 2 en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et un magasinier en concours direct,
- 3 au titre de la loi du 12/03/2012 : sur des postes d'adjoint technique en recherche et formation.

Deux recrutements se sont avérés infructueux : l'un des deux postes B.O.E. et l'un des 3 postes proposés dans le cadre de la titularisation au titre de la loi du 12/03/2012.

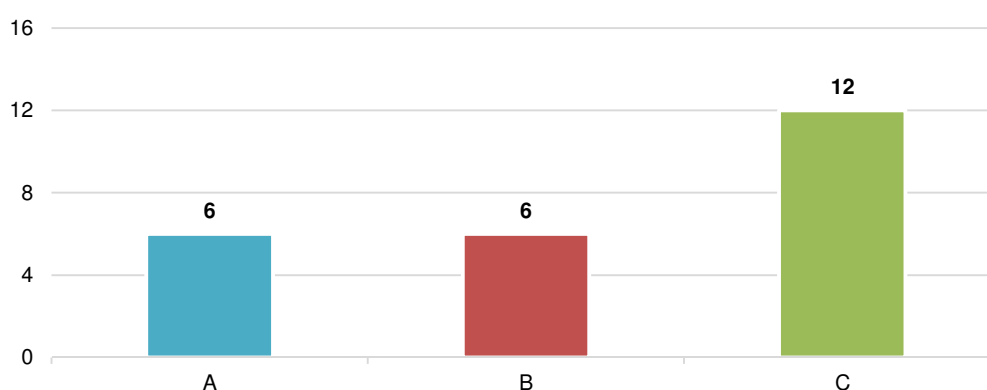
CAT	CORPS	INTITULE	BAP	NATURE
B	TECH	Technicien en gestion administrative	J	B.O.E.
B	TECH	Technicien en gestion administrative	J	B.O.E.
C	MAG	Magasinier des bibliothèques	F	Concours direct
C	ADT	Adjoint en gestion administrative	J	Examen professionnel réservé
C	ADT	Opérateur logistique	G	Examen professionnel réservé
C	ADT	Opérateur de maintenance	G	Examen professionnel réservé

Section 3 : La mobilité interne

24 postes ont été pourvus en 2014 dans le cadre de la mobilité interne : majoritairement des postes de catégorie C.

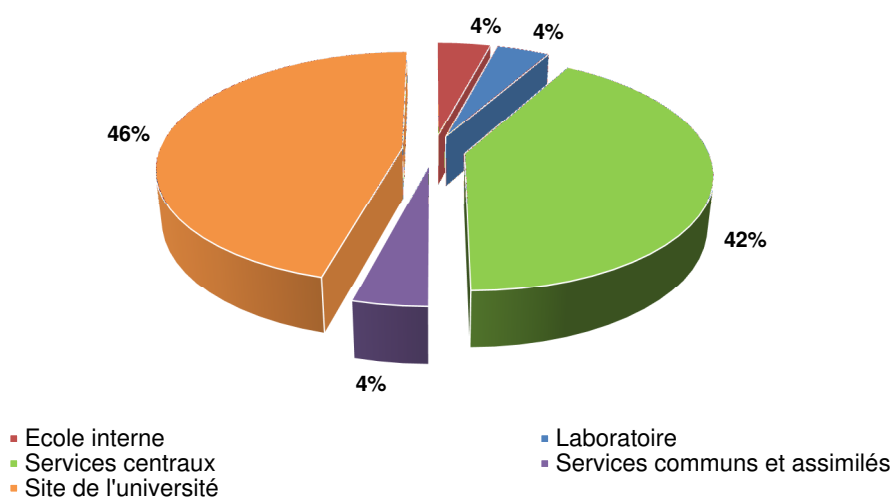
21 agents titulaires sont concernés par ce mouvement (3 hommes/ 18 femmes) contre 3 agents non titulaires (3 femmes).

Répartition des postes publiés et pourvus par catégorie dans le cadre du mouvement interne 2014



Les postes ont été essentiellement pourvus au sein des sites de l'université et des services centraux : respectivement 46% et 42%.

Répartition des postes offerts à la mobilité interne par structure



CHAPITRE 4.

LES CONDITIONS

D'EXERCICE

DE LA CARRIERE.

- *2214 journées sont déposées sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.) ce qui concerne 172 agents. Le nombre de jours déposés sur le CET a connu une augmentation de 78% entre 2013 et 2014. 39% des agents de l'Université ont un compte épargne temps ouvert contre 23% en 2013.*
- *60% des CRCT sont attribués à des enseignants de la faculté des Lettres ou de la faculté de Sciences et Techniques.*
- *Moins de 8% des personnels bénéficient d'un service à temps partiel. Les femmes représentent près de 90% des agents bénéficiant de ce dispositif.*

Eric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

MODALITES DE SERVICE

<u>298 personnels stagiaires / titulaires B.I.A.T.S.S.</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	104	146	250
<u>Temps partiel</u>	5	43	48

<u>407 personnels stagiaires / titulaires enseignants</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	259	143	402
<u>Temps partiel</u>	3	2	5

CONGES THEMATIQUES

<u>Congés de recherche et conversion thématique</u>		
<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>Total</u>
3	4	7

COMPTE EPARGNE TEMPS

<u>Compte épargne temps</u>				
	<u>C.E.T. ancien système</u>	<u>C.E.T. Cumul systèmes</u>	<u>C.E.T. nouveau système</u>	<u>Total</u>
Nombre d'agents	1	9	162	172
Solde (en jours)	2	363	1 849	2 214

Section 1 : Les modalités de service

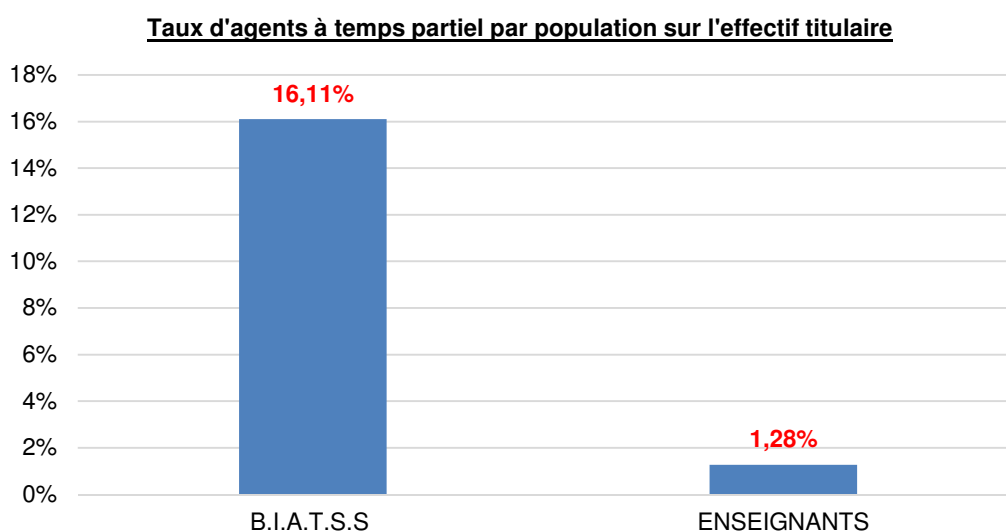
Toutes populations confondues, titulaires et stagiaires, 7,68% des personnels bénéficient d'un temps de travail à temps partiel, soit une baisse d'environ 0,4 point par rapport à 2013.

<u>MODALITES DE SERVICE</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>
Temps complet	250	402
Temps partiel de droit	5	-
Temps partiel thérapeutique	1	-
Temps partiel sur autorisation	42	5
TOTAL	298	392

A l'instar de 2013, les personnels B.I.A.T.S.S. sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel.

Cependant, on observe que la proportion d'agents, bénéficiant d'un temps de travail à temps partiel, parmi la population B.I.A.T.S.S, est en baisse : 16,11% en 2014 contre 18,28% en 2013.

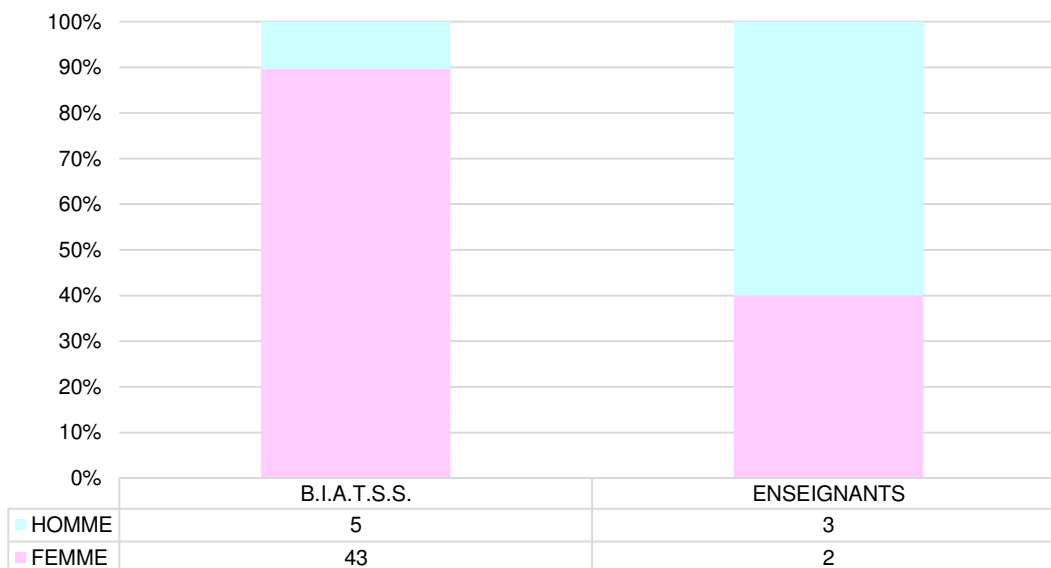
A l'inverse, la proportion d'agents, bénéficiant d'un temps de travail à temps partiel, parmi la population enseignante, augmente : 1,28% en 2014 contre 0,77% en 2013.



Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2014, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 90% des agents bénéficiant du dispositif.

Parmi les enseignants, le faible nombre de bénéficiaires ne permet pas de dégager de réelle tendance. Cependant, nous pouvons tout de même constater que sur 5 bénéficiaires, 3 sont des hommes.

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

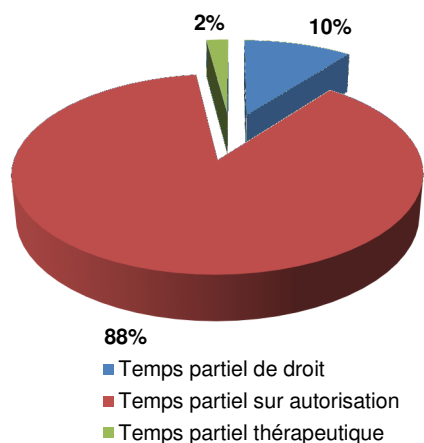


Après avoir connu un léger recul en 2013, les temps partiels sur autorisation, au sein de la population B.I.A.T.S.S., augmentent en 2014 : 88% contre 82% en 2013.

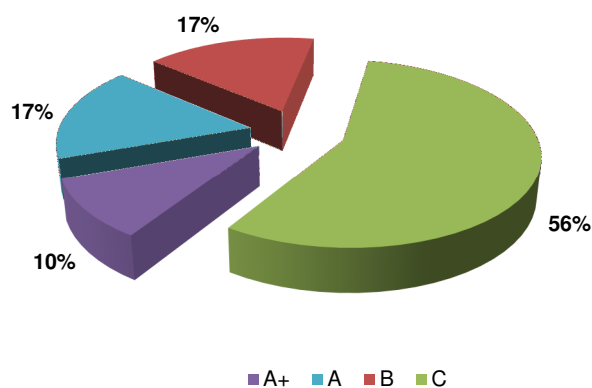
A l'inverse, la proportion d'agents bénéficiant d'un temps partiel de droit et la proportion d'agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique diminuent : respectivement 10% et 2% en 2014 contre 12% et 6% en 2013.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 56%. La part des personnels de catégorie A+ et la part des personnels de catégorie B, bénéficiant du dispositif, restent stables entre 2013 et 2014.

Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. à temps partiel par type de temps partiel



Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. à temps partiel par catégorie



Section 2 : Les congés thématiques

Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) qui a connu une baisse en 2011/2012 puis une phase de stabilisation de 2012/2013 à 2013/2014, augmente en 2014/2015, avec l'attribution de 7 CRCT, soit 3 de plus que l'an passé.

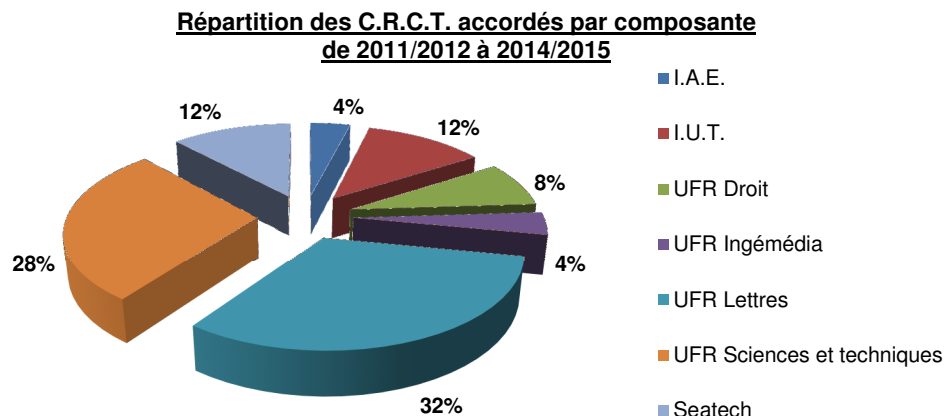
A l'inverse des années précédentes, où les CRCT attribués relevaient uniquement du contingent de l'établissement, 2 CRCT ont été accordés par le conseil national des universités en 2014/2015.

<u>Année</u>	<u>Nombre de CRCT</u>	<u>Dont professeurs des universités</u>	<u>Dont maîtres de conférences</u>
2011/2012	8	2	6
2012/2013	5	-	5
2013/2014	5	1	4
2014/2015	7	4	3
Total	18	3	15

Sur les 7 CRCT attribués en 2014/2015, 2 l'ont été pour des enseignants rattachés à l'UFR Lettres. Cette composante conserve son statut de principal destinataire du dispositif en dénombrant 8 congés sur les 4 dernières années. L'UFR Ingémédia a bénéficié, pour la première fois depuis 2011/2012, d'un CRCT.

<u>Composante</u>	<u>2011/2012</u>	<u>2012/2013</u>	<u>2013/2014</u>	<u>2014/2015</u>	<u>Total général</u>
I.A.E.	1	-	-	-	1
I.U.T.	1	-	1	1	3
UFR Droit	-	1	-	1	2
UFR Ingémédia	-	-	-	1	1
UFR Lettres	2	1	3	2	8
UFR Sciences et techniques	3	1	1	2	7
Seatech	1	2	-	-	3
Total	8	5	5	7	25

L'UFR Lettres et l'UFR Sciences et techniques ont bénéficié de la majorité des CRCT accordés sur les 4 dernières années : respectivement 32% et 28%.



Section 3 : Le Compte Epargne Temps

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

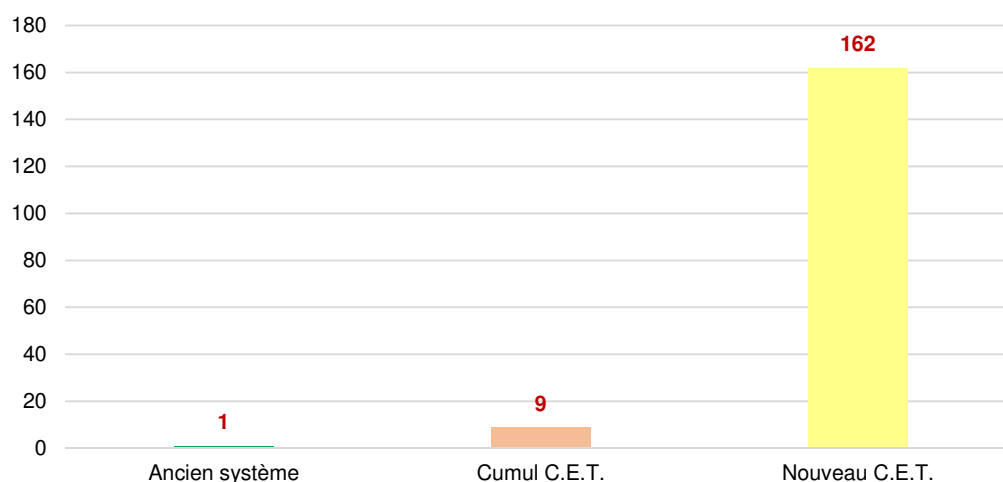
Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Ils avaient donc le choix de conserver leur C.E.T initial et/ou de recourir au nouveau système, ce qui donne lieu à trois types de C.E.T. :

- L'ancien système C.E.T.
- Le cumul C.E.T.
- Le nouveau système C.E.T.

L'établissement dénombre 198 compte épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2014, dont 172 retenus pour l'étude : 26 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucun mouvement depuis leur ouverture : ils sont mentionnés mais écartés de l'étude pour ne pas fausser les ratios.

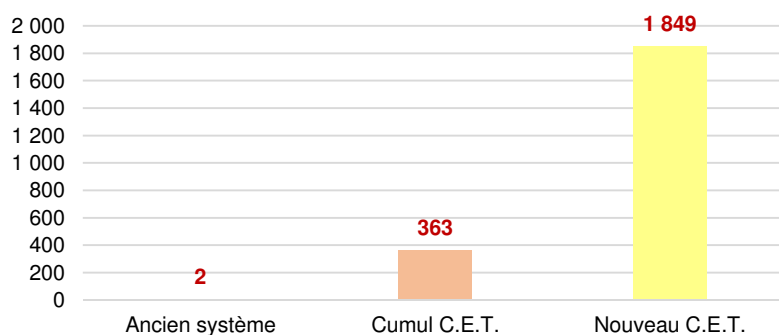
En 2014, l'université compte 55% de C.E.T. ouverts de plus que l'an passé : 74 agents ont ouverts un C.E.T. en 2014 et 3 agents ayant un C.E.T. ouvert ont quitté l'établissement.

Répartition des C.E.T. actifs par type

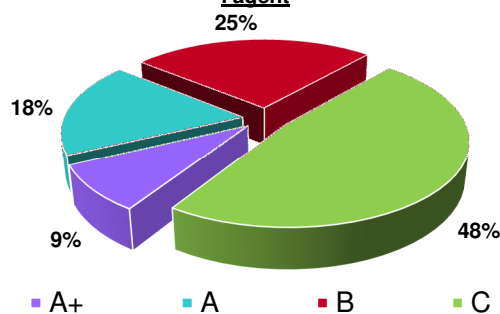


Le nombre de jours placés sur un C.E.T. connaît également une forte hausse. L'établissement dénombre un total de 2214 jours placés sur un C.E.T. contre 1242 en 2013, soit 78 % de jours en plus.

Sur les 172 C.E.T. retenus pour cette étude, 29 n'ont pas été alimentés en 2014. Les 45 C.E.T. ouverts et alimentés représentent un placement total de 449 jours, soit en moyenne 10 jours par agent. On observe que, le nombre moyen, de jours placés sur un C.E.T., par agent, diminue légèrement par rapport à 2013 où il était de 11,5 jours.

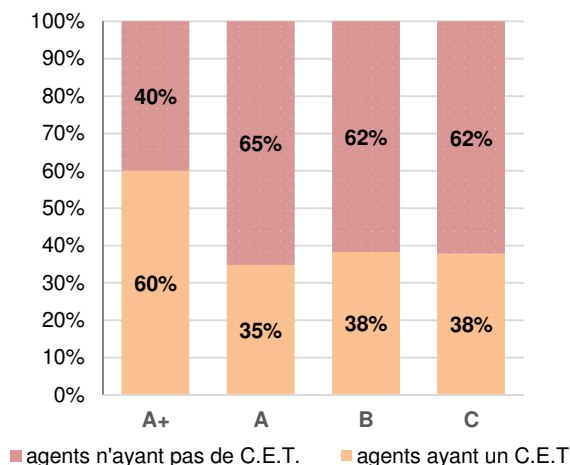
Nombre de jours par type de C.E.T.

La répartition des agents, en fonction de la catégorie, ayant un C.E.T. ouvert, reste stable par rapport à 2013. On observe, cependant, que la proportion de personnels de catégorie C a augmenté de 8 points passant de 40% en 2013 à 48% en 2014.

Répartition des C.E.T. ouverts en fonction de la catégorie de l'agent

Bien qu'ils ne représentent que 9% des agents ayant un C.E.T. ouvert, 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.

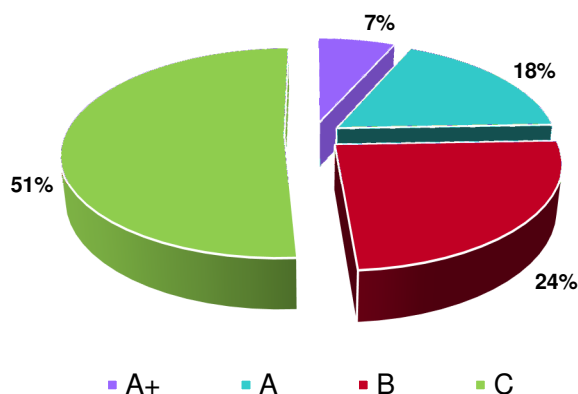
En effet, parmi l'effectif global des agents de catégorie A+, 60% disposent d'un C.E.T., contre 35% pour les agents de catégorie A et 38% pour les agents de catégorie B et C.

Répartition des C.E.T. ouverts par rapport à l'effectif de chaque catégorie

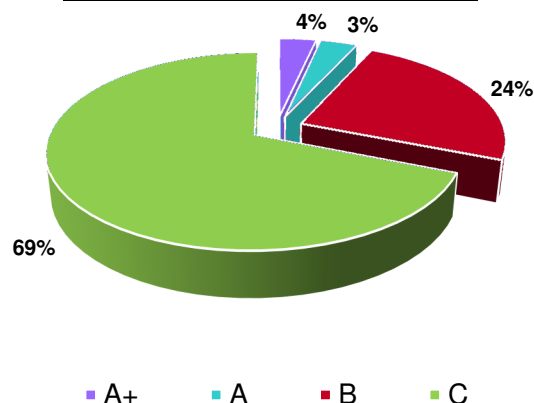
Pour l'ensemble des catégories, la proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert a nettement augmenté, et ce constat est d'autant plus marqué pour les catégories C et A+ avec respectivement +20 et +18 points.

<u>Catégorie</u>	<u>Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2013</u>	<u>Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2014</u>
A+	42%	60%
A	26%	35%
B	27%	38%
C	18%	38%
TOTAL	23%	39%

Répartition des agents ayant ouvert et alimenté un C.E.T. en 2014 par catégorie



Répartition des agents ayant ouvert un C.E.T. sans l'alimenter en 2014 par catégorie



En 2014, 182 jours initialement placés sur un C.E.T. font l'objet d'une indemnisation au bénéfice de 20 agents soit respectivement 11 jours et 8 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 905€, en 2014 contre 1334€, en 2013.

<u>Catégorie</u>	<u>Valorisation par jour</u>	<u>Nombre d'agents</u>	<u>Nombre de jours indemnisés</u>	<u>Montant</u>
A+	125	4	33	4 125
A	125	8	66	8 220
B	80	2	22	1 760
C	65	6	62	4 003
Total		20	182	18 108

En 2014, 10 jours de C.E.T. ont été utilisés en tant que congés par un agent.

CHAPITRE 5.

LA CARRIERE.

- *Parmi les enseignants du second degré détachés dans le supérieur, 9% de ceux qui étaient promouvables ont obtenu une promotion en 2014.*
- *Parmi les enseignants chercheurs, 15,41% de ceux qui ont déposé un dossier ont obtenu une promotion.*
- *Parmi les Biatss, 3,4% des candidats ayant déposé un dossier ont obtenu une promotion au titre de la liste d'aptitude.*
- *Parmi les Biatss, 15,5% des candidats ayant déposé un dossier ont obtenu une promotion au titre du tableau d'avancement.*

Eric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

Promotion des Enseignants chercheurs			
	C.N.U.	Etablissement	Total
Hommes	4	6	10
Femmes	3	2	5
Total	7	8	<u>15</u>

Taux de promotion des enseignants chercheurs⁶	
M.C.F. H.C.	19,05%
P.R. 1° C.	14,29%
P.R. Classe exc. 1° éch.	6,25%
P.R. Classe exc. 2° éch.	20,00%

Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S.			
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Total
Hommes	2	1	3
Femmes	1	14	15
Total	3	15	<u>18</u>

Répartition des promotions des personnels B.I.A.T.S.S.		
Liste d'aptitude	I.T.R.F.	2
	A.E.N.E.S.	-
	BIBLIO.	1
Tableau d'avancement	I.T.R.F.	10
	A.E.N.E.S.	4
	BIBLIO.	1

Réductions d'ancienneté

52 agents de la filière A.E.N.E.S bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 76 mois, soit en moyenne 1,5 mois par agent.

9 agents de la filière des bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 14 mois, soit en moyenne 1,6 mois par agent.

55 agents de la filière I.T.R.F. bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 165 mois, soit en moyenne 3 mois par agent.

⁶ Taux de promotion : nombre de promus / nombre de candidats à la promotion

Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs

En 2014, le taux maximum de promotion est constaté dans le cadre de la promotion au grade de professeurs des universités de classe exceptionnelle – 2^{ème} échelon avec 20% ce qui constitue une augmentation de 20 points par rapport à 2013 mais aussi par rapport à 2012, où la proportion était de 0%.

A l'inverse, le taux de promotion au grade de professeurs des universités de 1^{ère} classe connaît une baisse passant de 20% en 2013 à 6,25% en 2014.

<u>2014</u>	<u>Nombre de promouvables</u>	<u>Promotions CNU</u>	<u>Promotions établissement</u>	<u>Total des promotions</u>	<u>Taux de promotion</u>
MCF hors classe	42	5	3	8	19,05%
PR 1 ^{ère} classe	35	2	3	5	14,29%
PR CE 1 ^{er} éch.	16	-	1	1	6,25%
PR CE 2 ^{ème} éch.	5	-	1	1	20,00%
TOTAL	98	7	8	15	15,31%

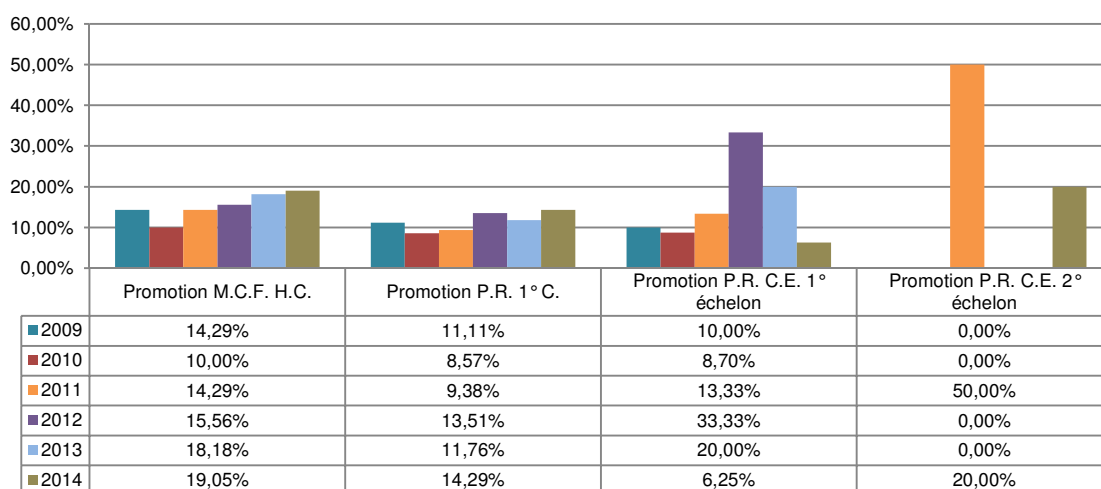
Entre 2010 et 2013, on constate que le taux de promotion des enseignants au grade de maîtres de conférences hors classe connaît une progression régulière, qui se poursuit en 2014.

Le taux de promotion au grade de professeurs des universités de 1^{ère} classe ne cesse de fluctuer sur les 6 dernières années et atteint son pic en 2014.

Depuis 2013, le taux de promotion au grade de professeurs des universités de classe exceptionnelle – 1^{er} échelon diminue pour atteindre les 6,25% en 2014, contre 20% en 2013.

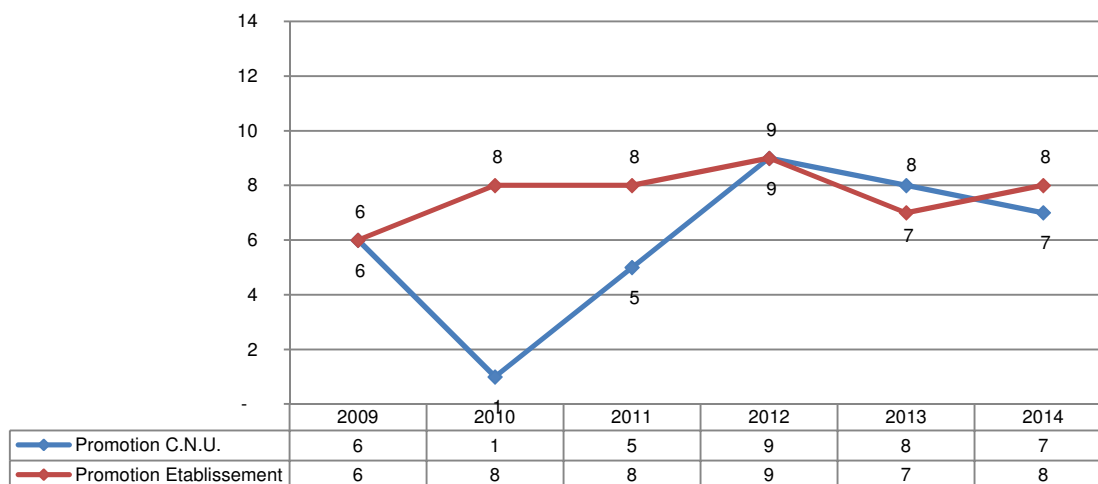
Le taux de promotion au grade de professeurs des universités de classe exceptionnelle – 2^{ème} échelon atteint les 20% en 2014 ce qui n'était pas arrivé depuis 2011 qui était jusqu'à présent, la seule année où cette promotion de grade était représentée.

Evolution des taux de promotion par grade pour les enseignants chercheurs.



Après un recul en 2013 du nombre des promotions de grade obtenues par les enseignants chercheurs, on constate en 2014 une certaine stabilisation : 15 promotions soit le même nombre que l'an passé. La répartition par contingent fluctue légèrement et est inversée par rapport à l'an dernier.

Répartition des promotions de grade obtenues au titre du C.N.U. et de l'établissement.



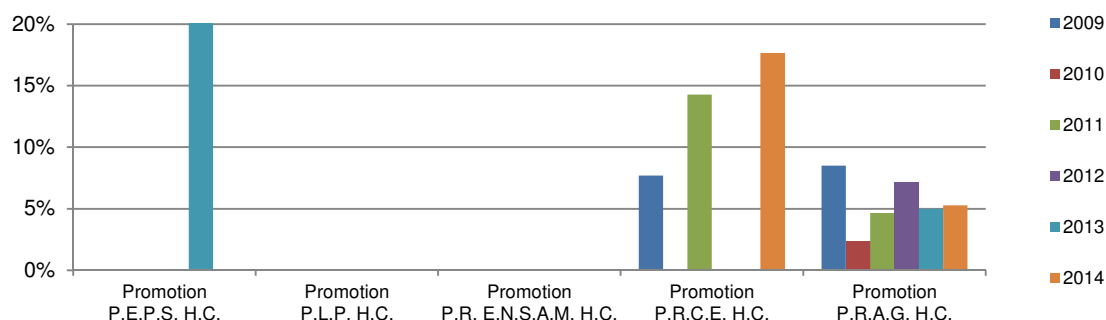
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré

En 2014, 5 enseignants du second degré bénéficient d'une promotion de grade, ce qui correspond à un taux de promotion de 9% soit 4 points de plus que l'an passé.

2014	Nombre de promouvables	Promotions	Taux de promotion
P.E.P.S. H.C.	-	-	0%
P.L.P. H.C.	2	-	0%
P.R. E.N.S.A.M. H.C.	-	-	0%
P.R.C.E. H.C.	17	3	18%
P.R.A.G. H.C.	38	2	5%
TOTAL	57	5	9%

En 2014, on observe la promotion de grade à la hors classe de 3 professeurs certifiés et la promotion de grade à la hors classe de 2 professeurs agrégés. Depuis 2011, il n'y avait pas eu de promotion de grade pour les professeurs certifiés.

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



Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S.

A. / Tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels

En 2014, Trois promotions au titre de la liste d'aptitude sont obtenues : deux pour la filière I.T.R.F. et une pour la filière bibliothèque. En 2013, seule la filière I.T.R.F. bénéficiait d'une promotion.

<u>Filière</u>	<u>Liste d'aptitude</u>	<u>Nombre de personnels éligibles</u>	<u>Nombre de candidats</u>	<u>Nombre de candidats classés par la C.P.E.</u>	<u>Nombre de promotions obtenues</u>	<u>Taux de promotion par liste d'aptitude</u>
I.T.R.F.	I.G.E. vers I.G.R.	30	8	2	0	0%
	A.S.I. vers I.G.E.	9	6	2	1	11%
	TECH vers A.S.I.	42	23	3	0	0%
	ADJ. Vers TECH	47	29	3	1	2%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.D.A.E.N.E.S.	9	2	2	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	38	8	1	0	0%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	4	1	1	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	2	1	1	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	5	3	3	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	10	5	2	1	10%

A l'instar des promotions au titre de la liste d'aptitude, les promotions aux tableaux d'avancement sont plus nombreuses qu'en 2013, soit 15 promotions contre 14 l'an passé.

<u>Filière</u>	<u>Tableau d'avancement</u>	<u>Nombre de personnels éligibles</u>	<u>Nombre de candidats</u>	<u>Nombre de candidats classés par la C.P.E.</u>	<u>Nombre de promotions obtenues</u>	<u>Taux de promotion par liste d'aptitude</u>
I.T.R.F.	I.G.R. 1°. C.	5	3	3	0	0%
	I.G.E. H.C.	1	0	0	0	0%
	I.G.E. 1°. C.	11	5	3	0	0%
	TECH. C. EX.	5	4	4	0	0%
	TECH. C. SUP.	20	14	3	1	5%
	ADJ. P. 1°. C.	7	4	3	3	43%
	ADJ. P. 2°. C.	11	7	3	1	9%
	ADJ. 1°. C.	15	10	5	2	13%
A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	1	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	3	1	1	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	4	4	2	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1°. C.	8	1	1	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 2°. C.	6	2	1	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. 1°. C.	10	10	4	3	30%
BIB.	CONSERV. CHEF	1	1	1	0	0%
	B.A.S. C. EX	3	3	1	0	0%
	B.A.S. C. SUP.	0	0	0	0	0%
	MAGASINIER P. 1°. C.	4	1	1	1	25%
	MAGASINIER P. 2°. C.	3	1	1	0	0%
	MAGASINIER 1°. C.	0	0	0	0	0%

En 2014, deux personnels féminins ont été promus dans le grade de technicien de classe supérieure par le biais d'un examen professionnel.

B. / Réductions d'ancienneté

52 agents de la filière A.E.N.E.S bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2014, pour un total de 76 mois d'avancement, soit 1,5 mois par agent.

Cela représente une augmentation du nombre d'agents et de mois obtenus : respectivement + 13 et + 25, soit une augmentation du nombre moyen de mois accordés.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière A.E.N.E.S. au titre de l'année 2014		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre de mois obtenus
Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	8	8
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	14	23
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	30	45
Total	52	76

9 agents de la filière bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2014, pour un total de 14 mois d'avancement soit 1,6 mois par agent.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière bibliothèques au titre de l'année 2014		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre de mois obtenus
Bibliothécaire	2	3
Bibliothécaire assistant spécialisé	2	3
Magasinier	5	8
Total	9	14

55 agents de la filière I.T.R.F. bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2014, pour un total de 165 mois d'avancement.

Le nombre d'agents concernés et le nombre de mois obtenus ont diminué proportionnellement par rapport à 2013, de sorte à ne pas impacter la moyenne du nombre de mois accordés par agents qui reste à 3 mois.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière I.T.R.F. au titre de l'année 2014		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre de mois obtenus
Ingénieur de recherche	3	9
Ingénieur d'étude	11	33
Assistant ingénieur	3	9
Technicien	19	57
Adjoint technique	19	57
Total	55	165

CHAPITRE 6.

LES PRIMES

ET INDEMNITES

- *Les primes attribuées aux enseignants sont de même montant que les primes versées aux B.I.A.T.S.S.*
- *Entre 2013 et 2014, on observe une augmentation de 22% des primes attribuées aux B.I.A.T.S.S.*
- *69 enseignants-chercheurs sont attributaires de la Prime d'Excellence Scientifique (27 MCF, 42 PR).*
- *36,7% des Primes de Responsabilité Pédagogique sont attribuées à des enseignants affectés à l'IUT.*

Eric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

CREDITS INDEMNITAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Montants exprimés en coût chargé

<u>Libellé</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Prime d'excellence scientifique	69	366 522
Prime de charges administratives	34	93 420
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	429	511 463
Primes pour responsabilités pédagogiques	196	226 428
Total		1 197 833

<u>Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Ensemble des primes et indemnités	350	1 197 919

<u>Garantie individuelle du pouvoir d'achat</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Indemnité G.I.P.A.	161	108 794

<u>Indemnisation des jours de congés non pris (C.E.T.)</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Indemnité jours de congés non pris	20	18 108

Section 1 : Les primes des personnels enseignants

A. / Prime d'excellence scientifique

Le montant versé au titre de la prime d'excellence scientifique (P.E.S.) pour l'année 2013/2014 s'élève à 366.522 €. 69 enseignants chercheurs, dont 15 femmes et 54 hommes, perçoivent cette prime, soit en moyenne 5.311 € par enseignant.

Le nombre de bénéficiaires a augmenté par rapport à 2012/2013 (+3) mais le montant versé de la P.E.S. a diminué (- 1.825€).

<u>Corps considéré</u>	<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>Total général</u>
<u>Effectif</u>	27	42	69
<u>Montant 2013 / 2014</u>	97 392	269 130	366 522

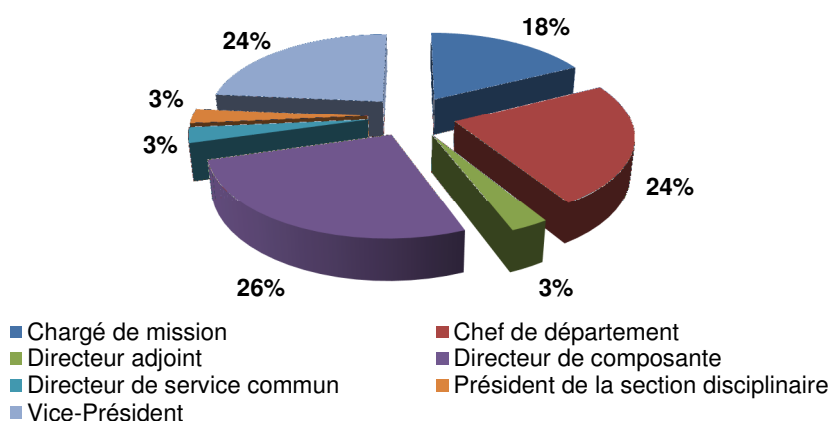
B. / Prime de charges administratives

En 2013/2014, le montant versé au titre des primes de charges administratives (P.C.A.) s'élève à 93.420 €. 33% des primes sont versées à des professeurs des universités, 42% à des maîtres de conférences et 25% à des enseignants du second degré.

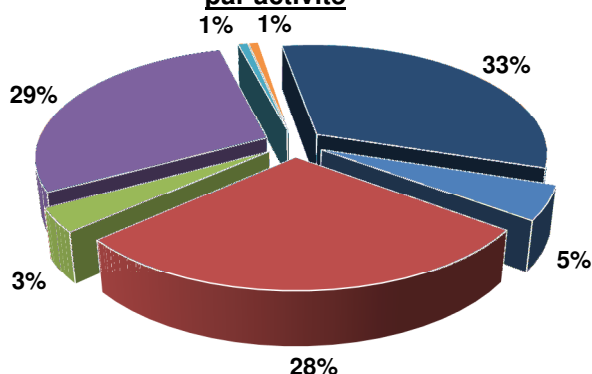
<u>FONCTION</u>	<u>P.C.A.</u>	<u>VOLUME H.E.T.D.</u>	<u>VOLUME FINANCIER</u>
Chargé de mission	6	130	5 318
Chef de département	8	720	29 455
Directeur adjoint	1	90	3 682
Directeur de composante	9	732	26 622
Directeur de service commun	1	20	818
Président de la section disciplinaire	1	20	818
Vice-Président	8	828	26 706
TOTAL	34	2 540	93 420

L'étude des bénéficiaires de la P.C.A. indique que les directeurs de composantes bénéficient de 26% des P.C.A. et les vice-présidents et les chefs de département de 24% de ces primes. En revanche, si l'on observe le volume d'heures, la fonction de vice-président est la plus représentée, suivie des fonctions de directeur de composante et de chef de département.

Répartition des bénéficiaires de la prime de charges administratives par activité



**Répartition du volume d'heures de la prime de charges administratives
par activité**



- Chargé de mission
- Directeur adjoint
- Directeur de service commun
- Vice-Président
- Chef de département
- Directeur de composante
- Président de la section disciplinaire

C. / Prime de recherche et enseignement supérieur

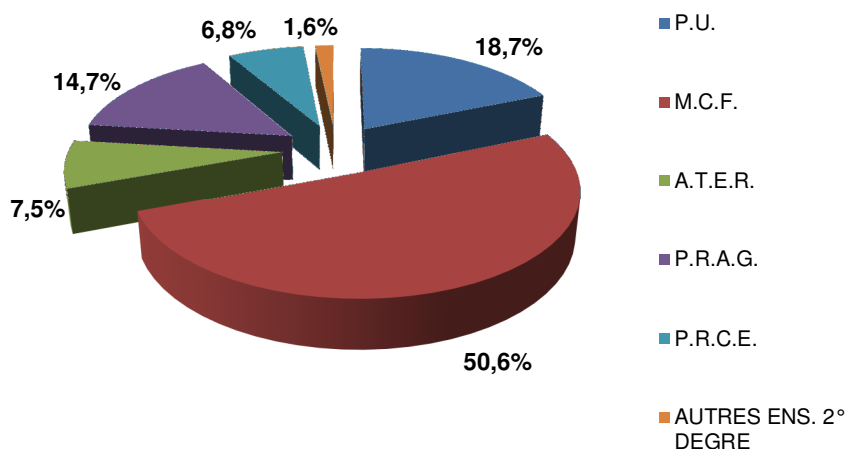
Le montant versé au titre de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (P.R.E.S.) pour les enseignants chercheurs et les A.T.E.R. et la prime d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré, pour l'année 2013/2014, s'élève à 511.463 €. 429 enseignants bénéficient du dispositif.

<u>CORPS</u>	<u>BENEFICIAIRES</u>	<u>MONTANT</u>
P.U.	77	95 760
M.C.F.	215	258 981
A.T.E.R.	39	38 433
P.R.A.G.	62	75 247
P.R.C.E.	29	34 688
AUTRES ENS. 2° DEGRE	7	8 353
TOTAL	429	511 463

Autres enseignants second degré : professeur de lycée professionnel, professeur de l'école nationale des arts et métiers, professeur d'E.P.S. et professeur bi-admissible à l'agrégation.

Les enseignants chercheurs sont les principaux bénéficiaires du dispositif : les professeurs des universités et les maîtres de conférences représentent respectivement 18,7% et 50,6 % du montant versé.

Répartition par corps du montant versé au titre de la P.R.E.S



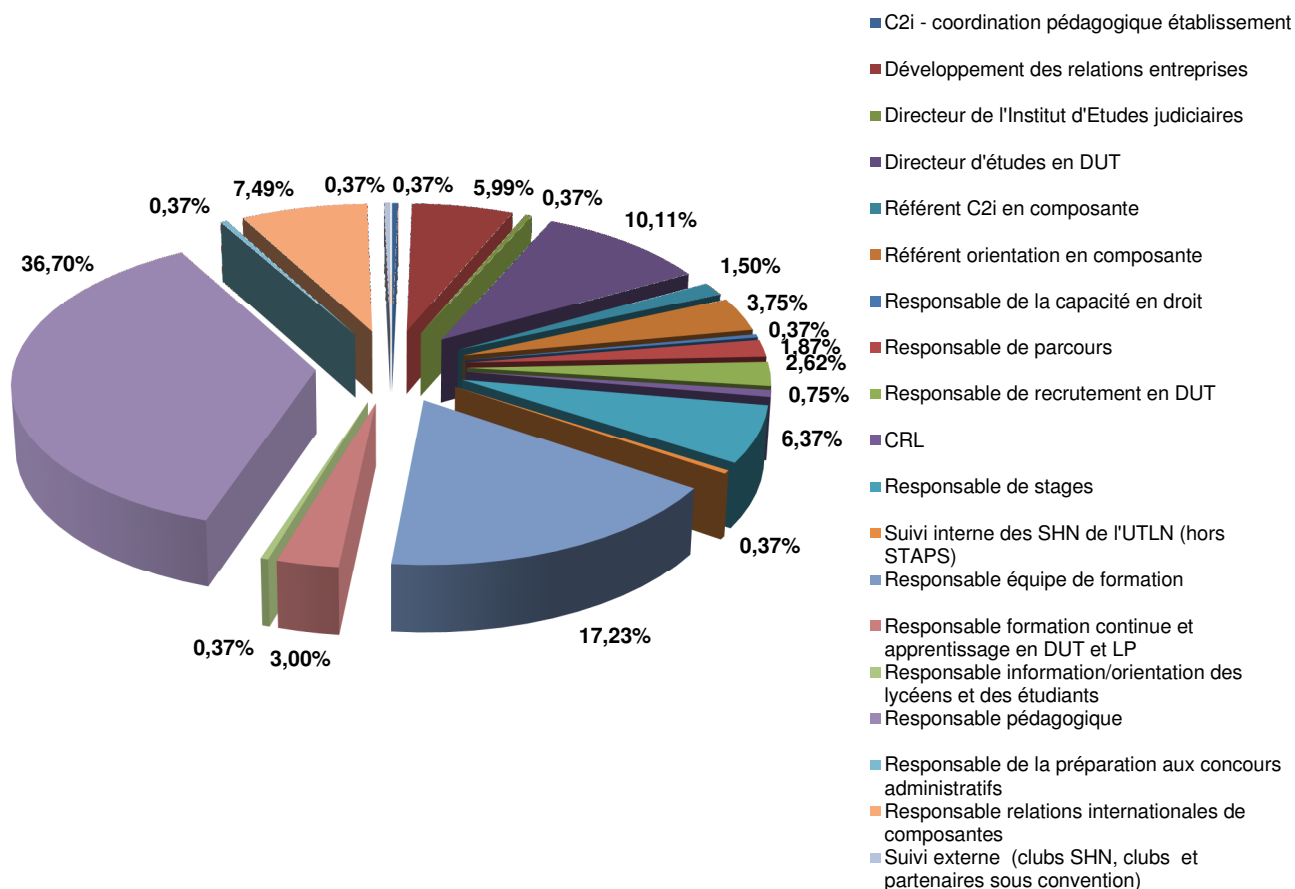
D. / Primes pour responsabilités pédagogiques

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P.) pour l'année universitaire 2014/2015 s'élève à 226.428 €. 267 P.R.P. sont accordées à 196 enseignants.

Responsabilités	Primes accordées	Volume H.E.T.D.	Volume financier	Montant payé
C2i - coordination pédagogique établissement	1	20	818	818
Développement des relations entreprises	16	347	14 196	14 196
Directeur de l'Institut d'Etudes judiciaires	1	20	818	818
Directeur d'études en DUT	27	977	39 969	39 969
Référent C2i en composante	4	62	2 536	2 536
Référent orientation en composante	10	157	6 423	5 850
Responsable de la capacité en droit	1	12	491	491
Responsable de parcours	5	100	4 091	4 091
Responsable de recrutement en DUT	7	115	4 705	4 705
CRL	2	60	2 455	2 455
Responsable de stages	17	242	9 900	9 900
Suivi interne des SHN de l'UTLN (hors STAPS)	1	20	818	818
Responsable équipe de formation	46	1 247	51 015	47 078
Responsable formation continue et apprentissage en DUT et LP	8	255	10 432	10 432
Responsable information/orientation des lycéens et des étudiants	1	16	655	655
Responsable pédagogique	98	1 815	74 252	69 343
Responsable de la préparation aux concours administratifs	1	15	614	614
Responsable relations internationales de composantes	20	277	11 332	10 841
Suivi externe (clubs SHN, clubs et partenaires sous convention)	1	20	818	818
Total général	267	5 777	236 337	226 428

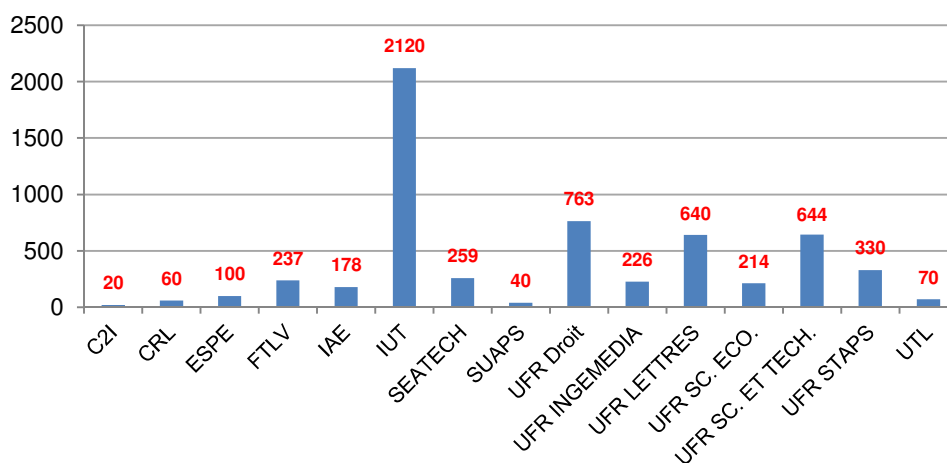
La responsabilité pédagogique et la responsabilité d'équipe de formation sont les deux responsabilités les plus sollicitées ; elles représentent respectivement 36,70% et 17,23% du volume d'heures de P.R.P.

Répartition des primes pour responsabilités pédagogiques par fonction



En 2014, l'IUT reste le principal destinataire du dispositif. Par ordre décroissant apparaissent ensuite l'UFR Droit, l'UFR Sciences et techniques et l'UFR Lettres.

Volume de H.E.T.D. accordé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques par composante



Section 2 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S.

A. / Bilan de la consommation indemnitaire par prime et indemnité

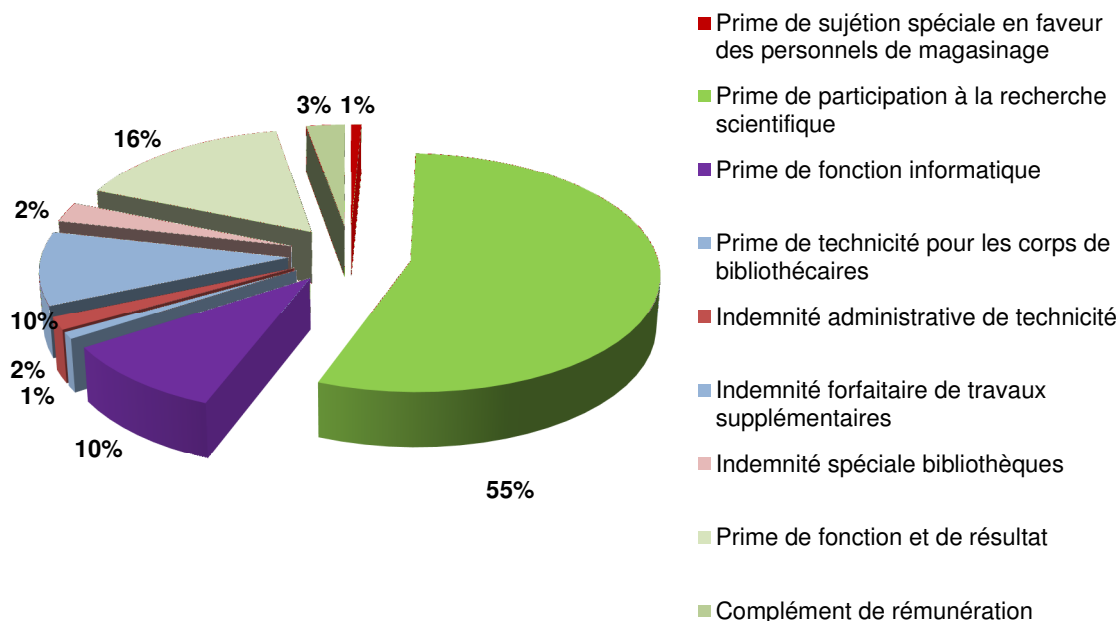
Le montant global des primes et indemnités versées aux personnels B.I.A.T.S.S. s'élève à 1.197.919 €, soit une augmentation d'environ 22%.

En 2014, un complément de rémunération a été mis en place pour les personnels en C.D.I, qui représente 3% du montant global versé.

A l'instar de 2013, La prime de participation à la recherche scientifique, représente plus de la moitié des crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S. versés par l'université, soit 55%.

<u>Libellé</u>	<u>Montant</u>
Prime de sujétion spéciale en faveur des personnels de magasinage	9 004
Prime de participation à la recherche scientifique	657 484
Prime de fonction informatique	118 990
Prime de technicité pour les corps de bibliothécaires	10 978
Indemnité administrative de technicité	20 930
Indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires	118 627
Indemnité spéciale bibliothèques	32 089
Prime de fonction et de résultat	190 195
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E.	39 621
Total	1 197 919

Décomposition du montant versé au titre des primes B.I.A.T.S.S.

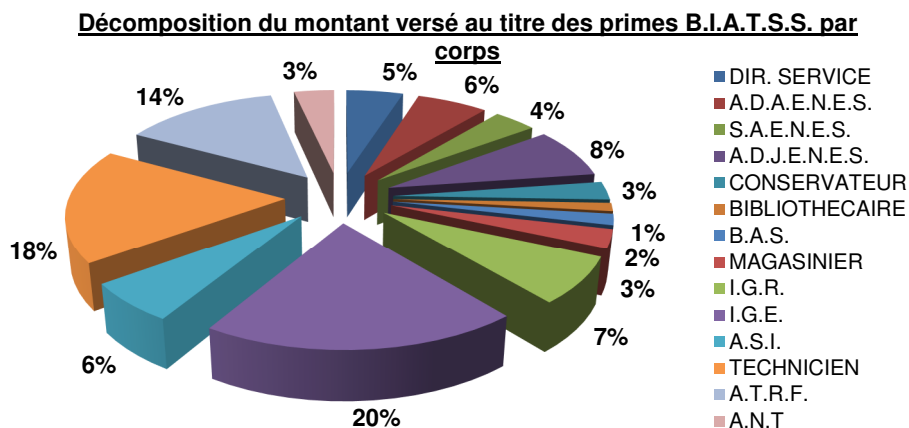


B. / Bilan de la consommation indemnitaire par corps et par grade

En 2014, les crédits versés aux agents de la filière I.T.R.F. représentent 65% du total des primes versées aux personnels B.I.A.T.S.S. contre 22,7% pour la filière A.E.N.E.S et 8,8% pour la filière des bibliothèques.

Aussi, en 2014, l'université a mis en place un complément de rémunération pour les agents non titulaires en C.D.I., en plus de l'indemnité de responsabilité de régisseurs auquel certains agents non titulaires peuvent prétendre en fonction du poste qu'ils occupent. Les primes versées aux agents non titulaires représentent 3% du montant total et concernent 52 agents.

	<u>Libellé du corps</u>	<u>Montant</u>	<u>Agents</u>
CORPS D'ENCADREMENT SUPERIEUR	Administrateurs	23 920	
	SGEPES	20 930	
	Agent comptable	14 680	
	Sous total filière corps d'encadrement supérieur	59 530	4
A.E.N.E.S.	Attaché éducation nationale / enseignement supérieur	67 181	
	Secrétaire éducation nationale / enseignement supérieur	45 251	
	Adjoint éducation nationale / enseignement supérieur	93 231	
	Sous total filière A.E.N.E.S.	205 663	66
SANTÉ SOCIAL	Infirmière	-	
	Assistante de service social	-	
	Sous total filière Santé social	7 019	2
BIBLIOTHEQUES	Conservateurs des bibliothèques	34 068	
	Bibliothécaire	15 492	
	Bibliothécaire assistant spécialisé	21 031	
	Magasinier	34 898	
	Sous total filière Bibliothèques	105 489	26
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	87 442	
	Ingénieur d'études	239 393	
	Assistant ingénieur	74 092	
	Technicien recherche et formation	215 019	
	Adjoint technique recherche et formation	162 353	
	Sous total filière I.T.R.F.	778 299	200
A.N.T.	Contrat à durée indéterminée cat. A	14 551	
	Contrat à durée indéterminée cat. B	5 361	
	Contrat à durée indéterminée cat. C	14 529	
	Contrat B.O.E cat. B	4 000	
	Contrat B.O.E cat. C	2 548	
	Contrat à durée déterminée cat. B	770	
	Contrat à durée déterminée cat.C	160	
	Sous total A.N.T.	41 919	52
Total Général		1 197 919	350



Section 3 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

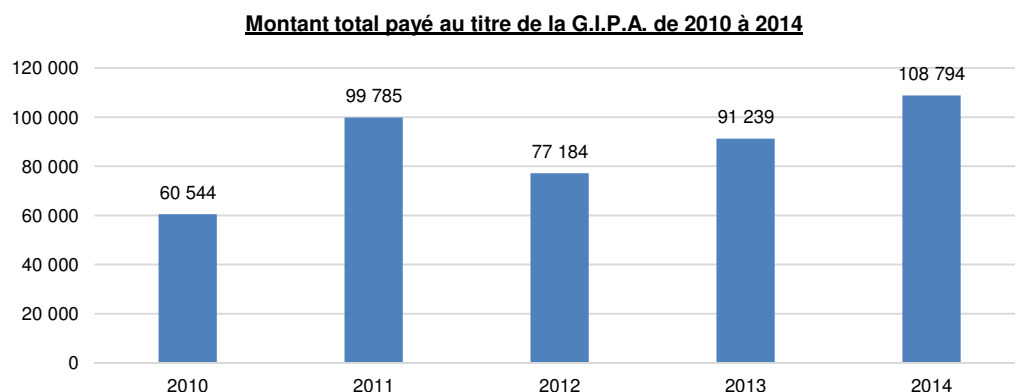
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (T.I.B.) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le T.I.B. effectivement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

Pour l'année 2014, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013.

En 2014, 92 femmes et 69 hommes ont perçu l'indemnité G.I.P.A., soit 80 agents de plus que l'an passé.

<u>Catégorie</u>	<u>A+</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>TOTAL</u>
Administratifs, techniques et service	-	8	11	71	90
Bibliothèques et musées	1	-	1	6	8
Enseignants 2nd degré	-	19	-	-	19
Enseignants chercheurs	-	40	-	-	40
Personnel d'encadrement	3	1	-	-	4
Total	4	68	12	77	161

Le montant payé au titre de la G.I.P.A varie d'année en année depuis 2010. En 2014, il s'établit à 108.794€, ce qui correspond au montant le plus important, depuis ces 5 dernières années.



Section 4 : Remboursement des jours de congé non pris

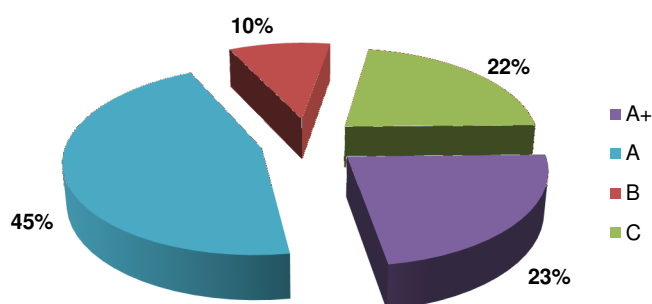
Cette indemnité permet aux agents de demander le versement d'une somme forfaitaire par jour de congé non pris, placé sur un compte épargne temps et sous réserve de remplir certaines conditions.

Le montant forfaitaire s'élève à 125 € pour les agents de catégorie A/A+, 80 € pour les agents de catégorie B et 65 € pour les agents de catégorie C.

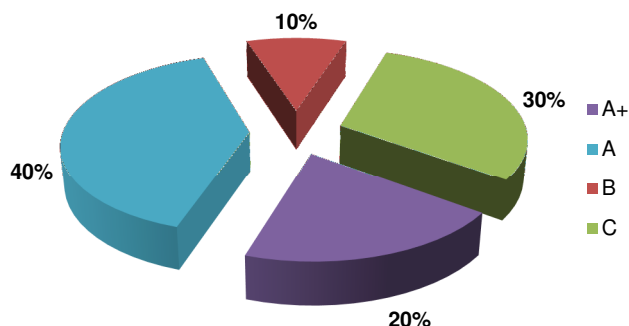
En 2014, les personnels de catégorie A représentent 40% des bénéficiaires du remboursement et 45% du volume financier. Les personnels de catégorie B représentent 10% des bénéficiaires et 10% du volume financier versé.

Contrairement à la tendance observée ces dernières années, la répartition par catégorie du volume financier versé et la répartition par catégorie des agents ayant perçus l'indemnisation tendent à coïncider.

Répartition par catégorie du volume financier de l'indemnisation "jours de congés non pris"

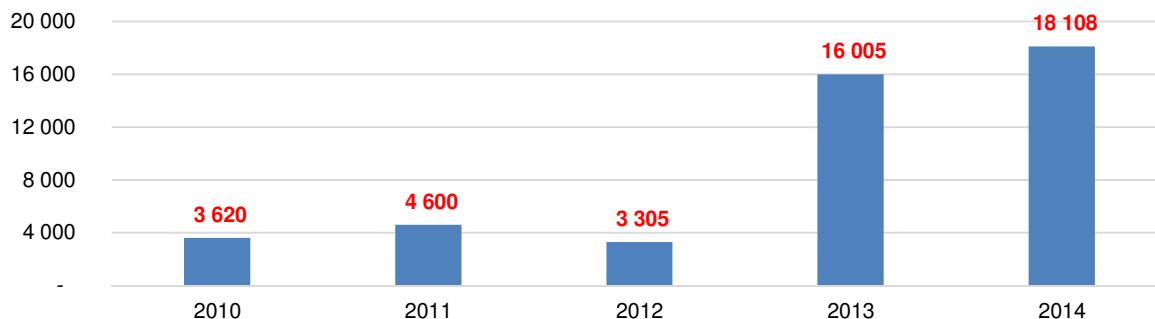


Répartition par catégorie des agents ayant perçus l'indemnisation "jours de congés non pris"



Après de légères fluctuations entre 2010 et 2012, le montant payé au titre du remboursement des congés non pris a connu un essor en 2013, confirmé en 2014 avec un total de 18.108€.

Montant total payé au titre des congés non pris de 2010 à 2014



CHAPITRE 7.

LA MASSE **SALARIALE**

- *Entre 2013 et 2014 la masse salariale a augmenté de 3%, sous l'effet conjugué de l'arrivée de collègues de Supmeca, de la compensation du GVT, de la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire.*

Eric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

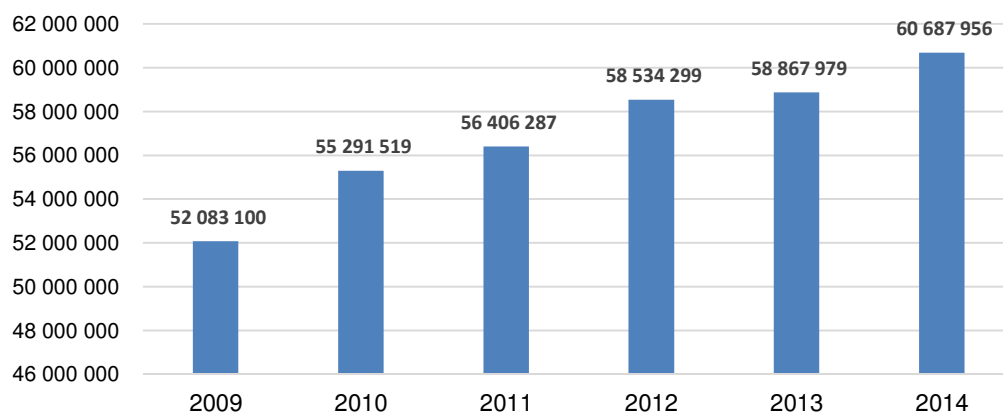
<u>Masse salariale</u>	
2014	60 687 956

<u>Décomposition de la masse salariale</u>	
Rémunérations principales	30 148 521
Rémunérations accessoires	2 911 434
Rémunérations indemnitaires	2 619 132
Cotisations	24 873 282
Prestations sociales	135 587
Total	60 687 956

Section 1 : Evolution de la masse salariale

Sur l'exercice 2014, la masse salariale de l'université s'établit à 60.687.956 €, soit une augmentation de plus de 1.8 millions d'euros par rapport à 2013. Cette hausse trouve son origine dans l'évolution du glissement vieillesse – technicité (GVT), la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire ou encore l'intégration des personnels de SUP MECA.

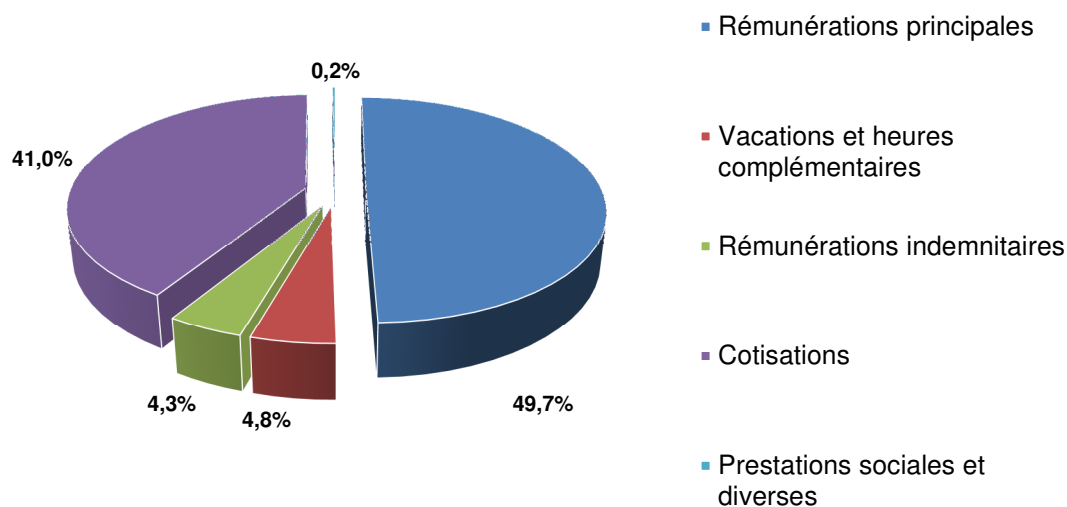
Masse salariale de l'université de 2009 à 2014



Section 2 : Décomposition de la masse salariale

Le regroupement des dépenses de masse salariale dans le progiciel Winpaie fait apparaître la répartition par nature de dépense de la masse salariale globale de l'établissement. On observe que la décomposition de la masse salariale par nature de dépense est sensiblement identique à celle de l'an passé.

Décomposition de la masse salariale par nature de dépense



CHAPITRE 8.

LA FORMATION

DES PERSONNELS

- *Entre 2013 et 2014, le budget de formation a augmenté de 15% et le nombre d'agents bénéficiant de formation a augmenté de 41%.*
- *30% du budget formation est consacré à des formations collectives, 70% à des formations individuelles.*
- *Entre 2013 et 2014, les dépenses de formations individuelles ont augmenté de 126% et les dépenses de formations collectives ont diminué de 15%.*
- *Les $\frac{3}{4}$ des personnels formés sont des B.I.A.T.S.S., $\frac{1}{4}$ des enseignants.*
- *Le taux de présence aux formations passe de 69% en 2013 à 80% en 2014.*

Eric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

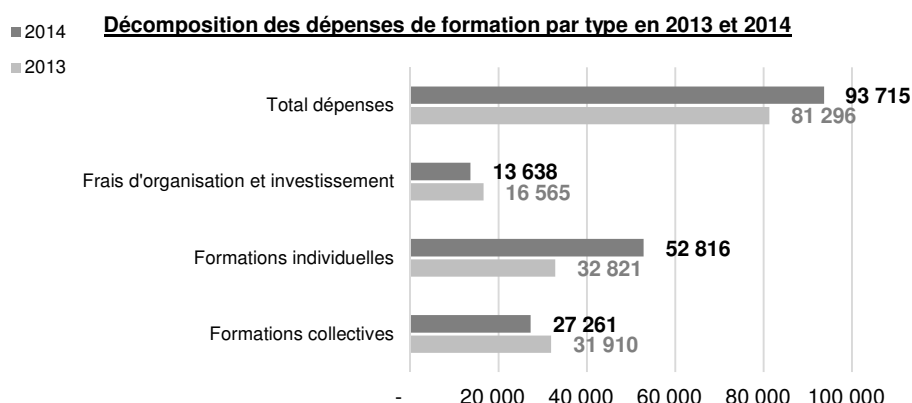
<u>Dépenses de formation</u>	
Dépenses	93 715 €

<u>Effectif</u>			
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Inscrits	1 344	258	1 602
Présents	1 070	136	1 206

<u>Formation des membres du C.H.S.C.T</u>		
<u>pourcentage de membres formés</u>	<u>durée de la formation</u>	<u>coût de la formation</u>
100%	30 heures	3 000 €

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

En 2014, l'établissement a consacré 93.715 € à la formation, soit 12.419 € de plus qu'en 2013. On observe une hausse des dépenses de formation individuelle qui s'élèvent à 52.816 € (+ 126%) et une légère baisse des frais d'organisation et des dépenses de formation collective, respectivement 13.638 € (- 18%) et 27.261 € (-15%).

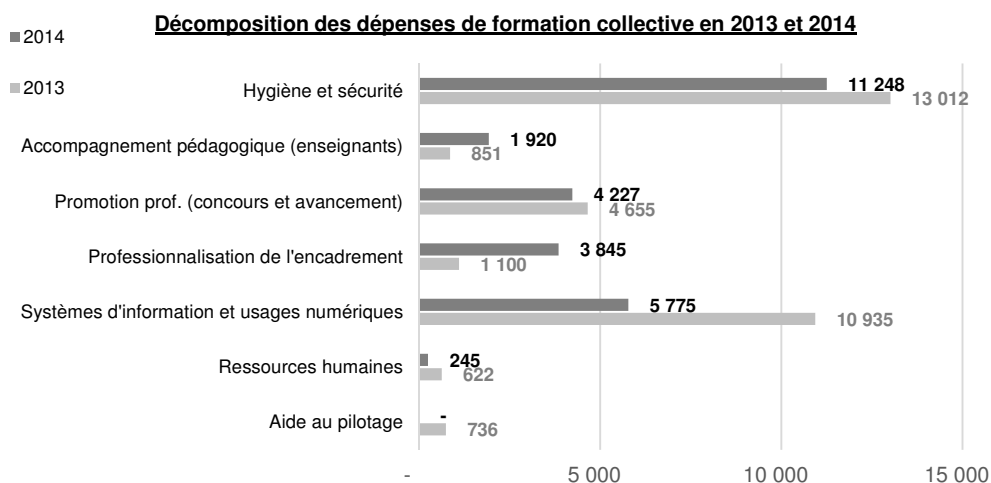


Les formations collectives se traduisent par une dépense d'un montant de 27.261 € en 2014 contre 31.910 € en 2013. Cette baisse de la consommation du budget de 4.649 € est le résultat de la mise en place d'un partenariat avec le CNRS de Nice et l'IRA de Bastia, l'activation du réseau formation grand sud-est ainsi que l'activation de la cellule santé sécurité et environnement qui ont permis de former les agents à moindre coût.

Les dépenses de formation au titre de « l'accompagnement pédagogique (enseignants) » et de la « professionnalisation de l'encadrement » ont connu une forte hausse.

A l'inverse, les dépenses des formations dans le domaine des « systèmes d'information et usages numériques » et des « ressources humaines » diminuent.

Aucune formation en « aide au pilotage » n'est recensée en 2014.

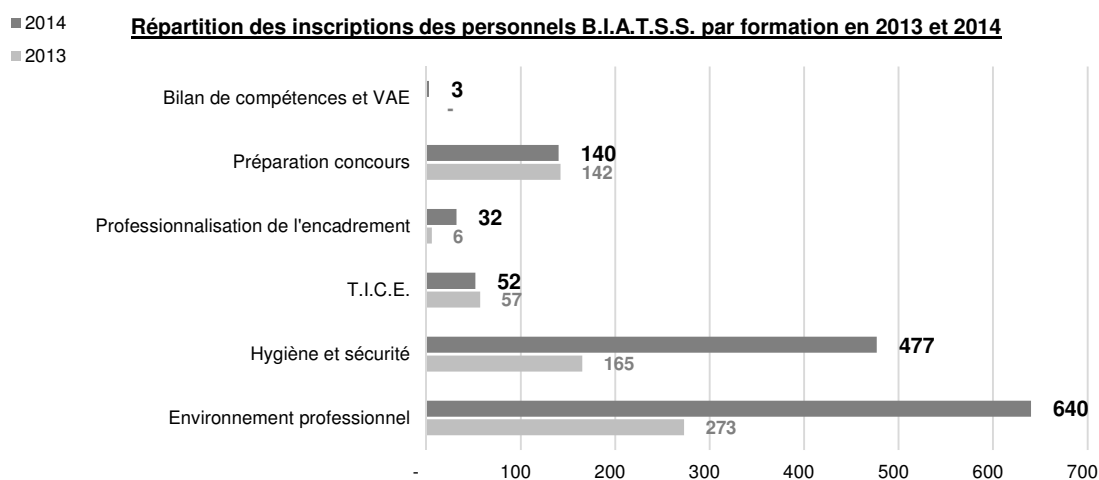


Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

A. / Les inscriptions à une formation

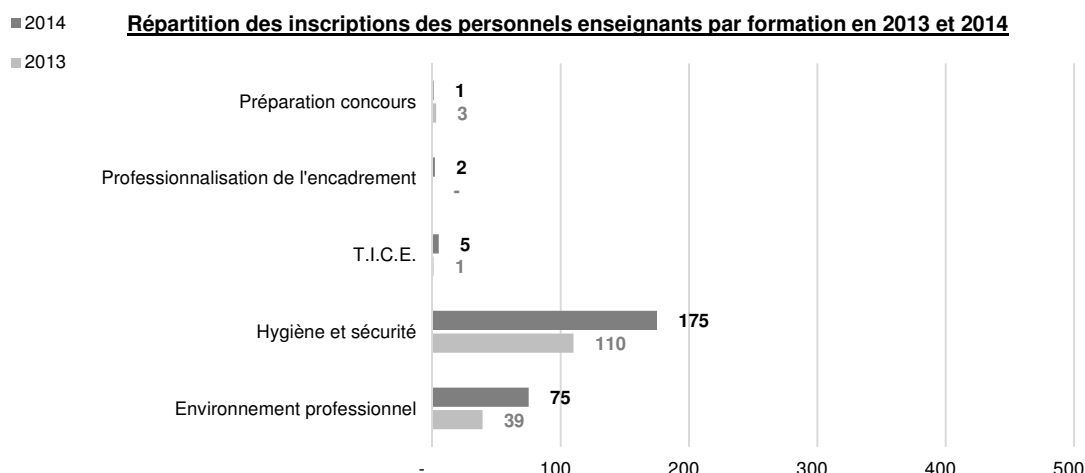
En 2014, l'établissement a recensé 1344 inscriptions de personnels B.I.A.T.S.S. à une formation contre 643 l'an passé, ce qui représente une augmentation de + 109%.

Cette augmentation concerne la quasi-totalité des items, et elle est très marquée pour les formations en hygiène et sécurité (+312) et dans le domaine de l'environnement professionnel (+367).



Les inscriptions des personnels enseignants à une formation connaissent un essor entre 2013 et 2014, avec une augmentation de + 69%.

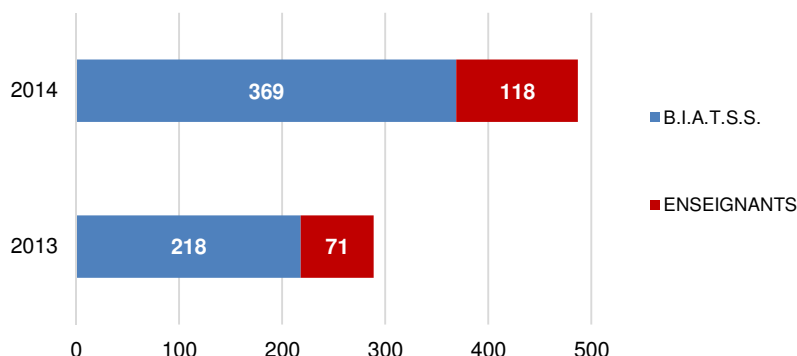
Les domaines de l'hygiène et sécurité et de l'environnement professionnel restent les items recueillant le plus d'inscriptions avec respectivement 65 et 36 inscriptions de plus que l'an passé.



B. / Les agents en formation

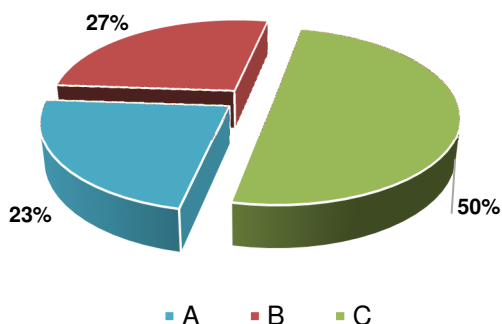
En 2014, 487 agents ont été formés soit une augmentation de + 41% par rapport à 2013.

Evolution du nombre d'agents formés par population en 2013 et 2014

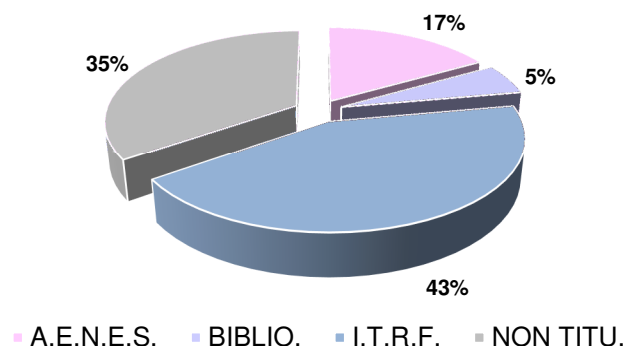


Les agents de catégorie C représentent, en 2014, 50% des agents ayant bénéficiés d'une formation. Les personnels de la filière I.T.R.F. représentent la proportion d'agents les plus formés avec 43%.

Répartition par catégorie des personnels B.I.A.T.S.S. formés en 2014

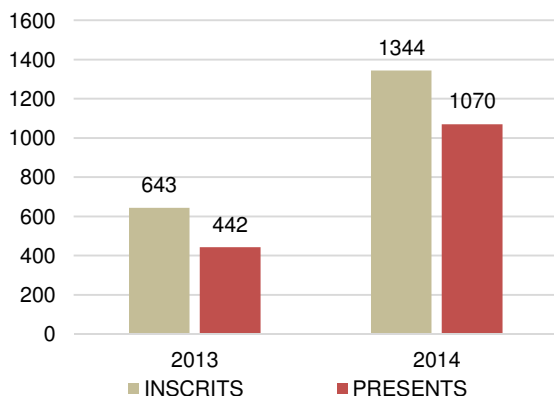


Répartition par filière des personnels B.I.A.T.S.S. formés en 2014

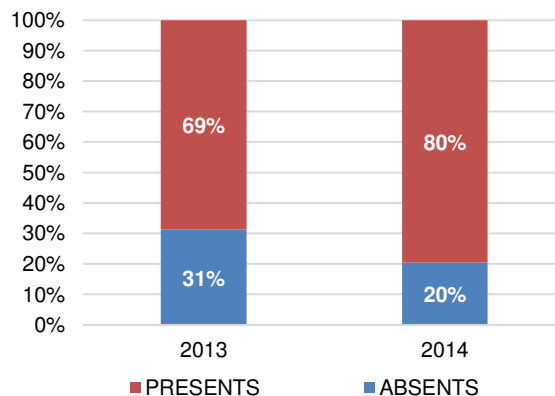


Le nombre de présents par rapport au nombre d'inscrits augmente, ce qui implique une baisse du taux d'absentéisme qui passe de 31% en 2013 à 20% en 2014.

Nombre d'agents inscrits et présents en formation en 2013 et 2014



Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2013 et 2014.



C. / Focus sur les formations « hygiène et sécurité »

Le domaine « hygiène et sécurité » se décline en 28 actions de formation sur l'année 2014. Les taux de présence sont extrêmement variables avec une moyenne de 66%.

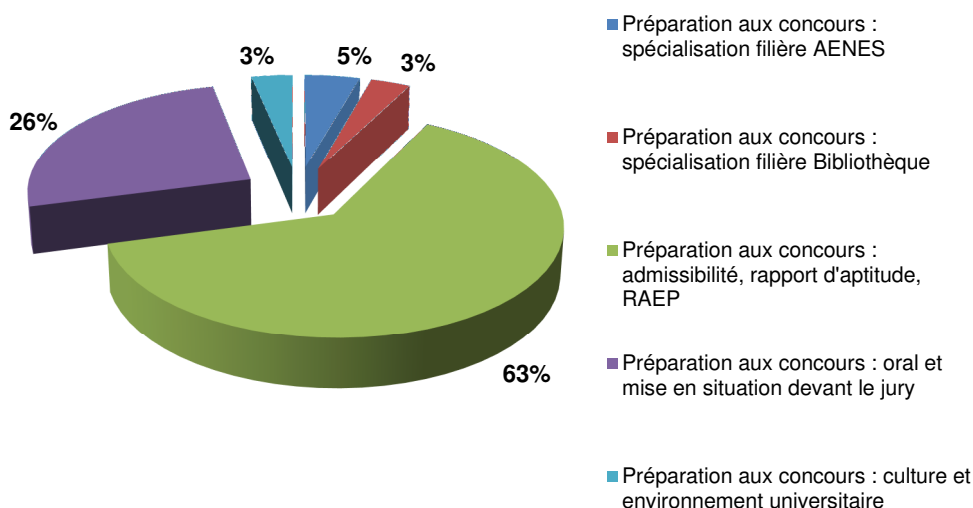
En 2014, 429 agents ont suivi une formation en hygiène et sécurité.

Action de formation	Inscriptions	Présences	Absences	Taux de présence
Bases en prévention du risque amiante	4	4	-	100%
Formation des assistants de prévention	26	24	2	92%
Formation Initiale Habilitation Electrique Electricien	20	11	9	55%
Formation Initiale Habilitation Electrique Non électricien	1	1	-	100%
Formation initiale théorique Sécurité incendie	49	31	18	63%
Formation pratique Sécurité Incendie	102	50	52	49%
Formation Recyclage Habilitation Electrique électricien	1	1	-	100%
Habilitation électrique du personnel non élec effectuant des opérations simples	1	0	1	0%
Habilitation électrique Recycla personnel B1(V)B2(V)essais, BR,BC,H1(V)H2(V)ess	25	18	7	72%
Habilitation électrique recyclage du personnel non électricien H0B0H0V exécutant	20	15	5	75%
Habilitation électrique recyclage personnel non électricien : opérations simples	27	20	7	74%
Initiale SSIAP 1	2	2	-	100%
Opérateurs d'autoclaves	12	9	3	75%
PSC1 - Initiale (Prévention et Secours Civiques de niveau 1)	1	1	-	100%
PSC1 - Recyclage (Prévention et Secours Civiques de niveau 1)	9	9	-	100%
Recyclage habilitation électrique électricien	1	1	-	200%
Recyclage Incendie	77	36	41	47%
Recyclage S.S.I.A.P. 1	1	1	-	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 2	1	1	-	100%
Remise à niveau SSIAP2	1	1	-	100%
Risque chimique en laboratoire	17	17	-	100%
Risques psychosociaux : Diagnostic et prévention	17	15	2	88%
Rôles et responsabilités en matière d'hygiène et sécurité	58	40	18	69%
Sauveteur Secouriste du Travail	1	1	-	100%
Sécurité à l'attention des personnels nouvellement nommés	109	77	33	70%
Sécurité incendie	57	32	25	56%
Sensibilisation du risque amiante	9	8	1	89%
Sensibilisation qualité de vie au travail	3	3	-	100%
Total	652	429	223	66%

D. / La préparation aux concours de la fonction publique

En 2014, 25 actions de formation dans le domaine de la préparation aux concours de la fonction publique sont proposées aux agents. On observe que les formations préparant aux écrits des concours (dossier RAEP, rapport d'activité, CV et lettre de motivation, rapport d'aptitude professionnelle) mobilisent plus de la moitié des jours de formation dispensés à l'université en matière de préparation aux concours. Les préparations spécifiques aux concours de la filière AENES et de la filière bibliothèque représentent respectivement 5% et 3% des formations du domaine.

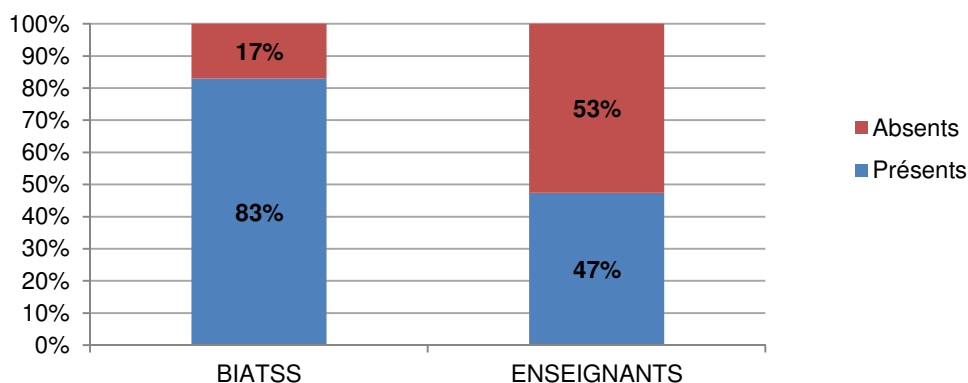
Répartition des jours de formation par action de formation



E. / L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 74 actions de formation, sur l'année 2014, permettant aux agents de s'adapter et/ou de se perfectionner à l'emploi. On observe que le taux de présence des personnels inscrits diffère selon leur statut : 83% des personnels BIATSS inscrits sont présents contre 47% des enseignants inscrits.

Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par statut en 2014



CHAPITRE 9.

SANTE,

CONDITIONS DE VIE

ET PREVENTION

DES RISQUES

- *Chaque agent de l'Université est absent 9,3 jours par an pour raison de santé. En 2012, et 2013 ce chiffre était respectivement de 4,26 jours et 7,73 jours par an. A l'Université de La Rochelle, ce chiffre était de 4,2 jours par an en 2013.*
- *22 agents de l'Université bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.*
- *En 2014, 20 accidents sont recensés : 15 accidents du travail, 5 accidents de trajet. 85% concernent des personnels BIATSS.*

Eric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2014

RAPPORT DU MEDECIN DE PREVENTION

<u>Personnels convoqués auprès du médecin de prévention</u>	
Visites réalisées	209
Visites non effectuées	3

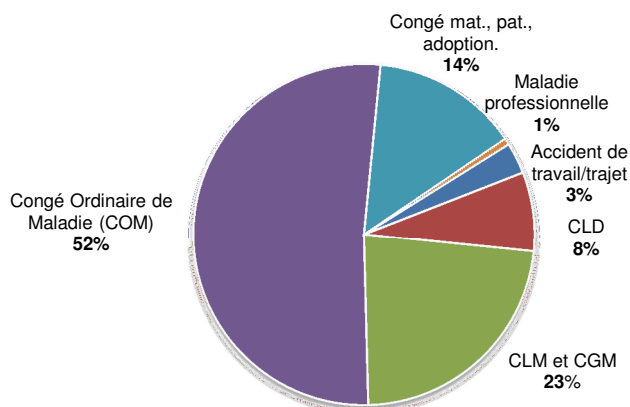
<u>Visites spontanées chez le médecin de prévention</u>			
	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
Nombre de demandes pour 100 agents	1,43	0,87	1,65

HANDICAP

<u>Agents en R.Q.T.H. ou carte d'invalidité à au moins 80%</u>				
<u>Population</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
B.I.A.T.S.S.	12	7	19	86%
ENSEIGNANTS	2	1	3	14%
Total	14	8	22	

ABSENCES DES AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

<u>Absentéisme pour raison de santé</u>	
	<u>Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent⁷</u>
Congé de longue durée	0,8
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	2,5
Congé ordinaire de maladie (COM)	5,6
congés pour accident du travail / service / trajet	0,3
congés pour maladie professionnelle	0,1
<u>Total congés de maladie</u>	<u>9,3</u>

Répartition des journées d'absence recensées en 2014 selon leur nature

⁷ Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent = nombre de jour d'arrêts pour maladie / nombre total d'agents

Section 1 : Médecine de prévention

En attente du rapport du médecin de prévention...

Section 2 : Mission handicap

22 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%.

Trois enseignants sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines et 19 agents B.I.A.T.S.S soit respectivement + 1 et + 4 par rapport à 2013. Les femmes représentent 64% de la population contre 36 % pour les hommes.

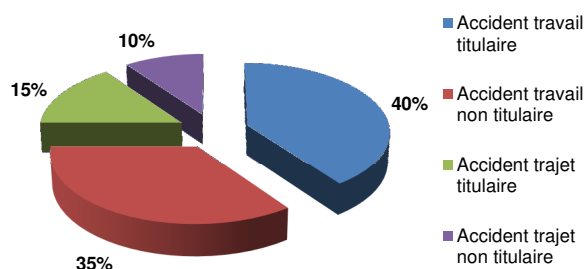
<u>POPULATION</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Statut</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>
B.I.A.T.S.S.	A	NON TITU	1	0	1
		TITU	1	1	2
	B	NON TITU	3	1	4
		TITU	1	1	2
	C	NON TITU	0	4	4
		TITU	6	0	6
<u>Total B.I.A.T.S.S.</u>			12	7	19
ENSEIGNANTS	A	TITU	2	1	3
<u>Total ENSEIGNANTS</u>			2	1	3
TOTAL			14	8	22

Section 3 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle

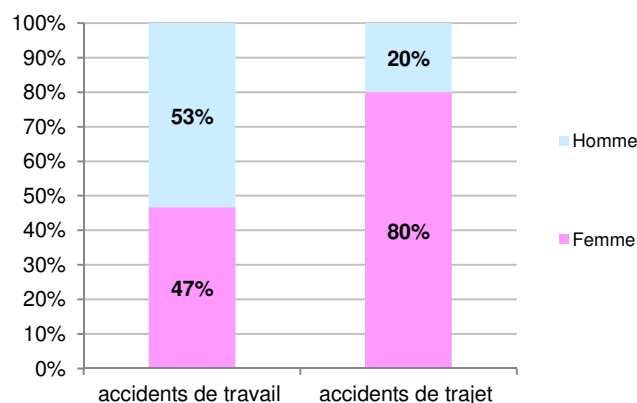
Les accidents de travail des personnels titulaires représentent la proportion la plus importante des accidents survenus dans l'établissement. Les accidents de trajet, titulaires et non titulaires compris, représentent moins d'un tiers des accidents relevés.

La majorité des accidents de travail concernent des hommes (53%) et, inversement, la majorité des accidents de trajet concernent des femmes (80%).

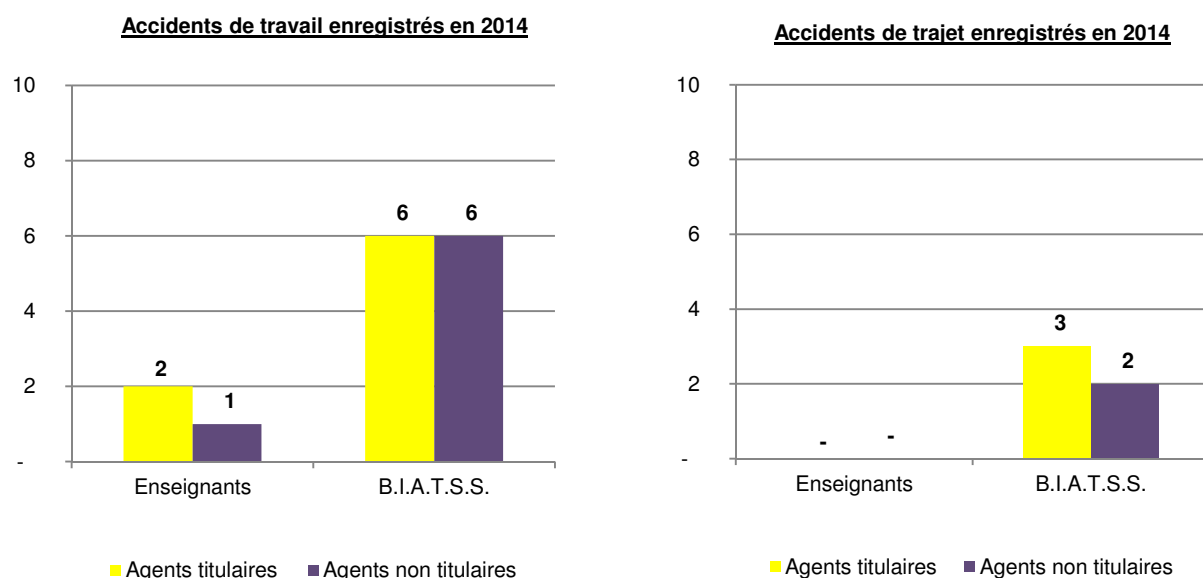
Répartition des accidents par type et par population



Répartition des accidents par type et par genre



En 2014, l'établissement dénombre 15 accidents de travail soit un de plus qu'en 2013. Cette année, et contrairement à l'an passé, 5 accidents de trajet ont été recensés. La grande majorité des accidents, qu'ils soient de travail ou de trajet, concernent des personnels B.I. A.T.S.S.



Les 5 accidents de travail survenus en 2014, ayant donné lieu à arrêt de travail cette même année, ont totalisé 63 jours d'arrêt de travail, contre 6 arrêts pour 463 jours d'arrêt de travail l'an passé. On observe une baisse très importante du nombre de jours d'arrêt (- 400). Il est à noter que 249 jours d'arrêt de travail supplémentaires, ont été comptabilisés en 2014, suite à deux accidents de travail ayant eu lieu en 2013.

Accidents de travail survenus en 2014	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
Agents titulaires	4	4	56	8
Agents non titulaires	5	2	7	7
Total	9	6	63	15

Les 3 accidents de trajet, ayant donné lieu à arrêt de travail en 2014, ont totalisé 8 jours d'arrêt de travail, soit en moyenne plus de 2,5 jours par arrêt.

Accidents de trajet survenus en 2014	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
Agents titulaires	1	2	6	3
Agents non titulaires	1	1	2	2
Total	2	3	8	5

En 2014, 3 agents ont déclaré être victimes d'une maladie professionnelle. Parmi ces 3 déclarations, 2 agents (1 homme / 1 femme) ont été reconnus comme étant atteints d'une maladie professionnelle et la dernière est en attente de traitement. On comptabilise 64 jours d'arrêt à ce titre, en 2014.

Maladies professionnelles en 2014	Maladies professionnelles déclarées	Maladies professionnelles reconnues	Jours d'arrêt de travail
B.I.A.T.S.S.	2	1	18
Enseignants	1	1	46
Total	3	2	64

Section 4 : Congés maternité, paternité, adoption

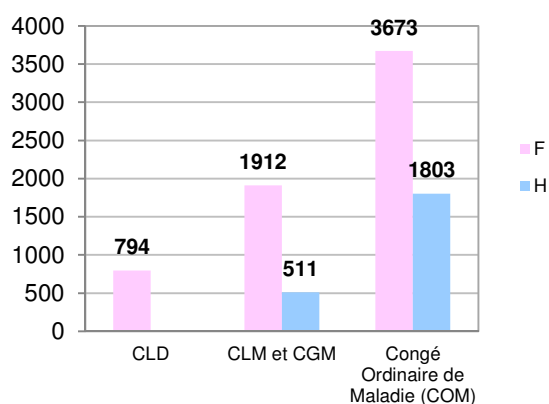
En 2014, 22 agents ont bénéficié d'un congé maternité ou paternité pour un total de 1470 jours d'absence.

Congés maternité, paternité, adoption en 2014		
	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'agents
congé maternité	1426	18
congé paternité	44	4
congé d'adoption	0	0
Total	1470	22

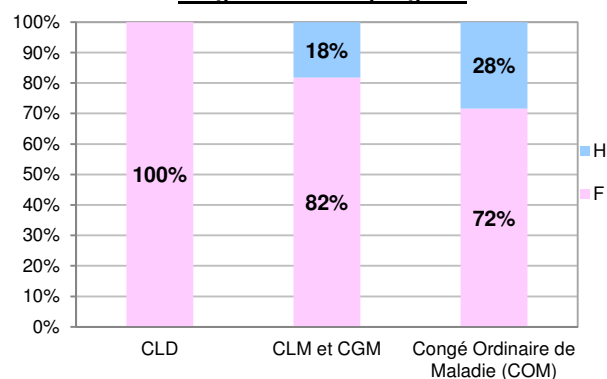
Section 5 : Congés maladie des personnels

En 2014, 252 agents ont été placés en congés maladie pour un total de 8693 jours d'absence contre 7929 jours d'absence en 2013. La durée moyenne d'un congé maladie s'établit à 15,5 jours. Le congé ordinaire de maladie est le type de congé maladie qui cause le plus grand nombre d'agents absents ainsi que le plus grand nombre de journées d'absence.

Nombre de jours d'absence par type de congés maladie et par genre



Répartition des agents absents par type de congés maladie et par genre



On observe que 33,9% des personnels féminins de l'établissement ont été placés, en 2014, en congés de maladie, contre 13,2% des personnels masculins.

Agents placés en congés de maladie par rapport à l'effectif total		
	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Congé de longue durée	0,8%	0,0%
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	1,8%	0,4%
Congé ordinaire de maladie (COM)	31,2%	12,7%
<u>Total congés de maladie</u>	<u>33,9%</u>	<u>13,2%</u>

En 2014, 215 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie contre 169 l'an dernier. Le nombre de congés pris dans l'année ainsi que la durée totale des congés ont également augmenté par rapport à 2013 : respectivement +140 congés ordinaire de maladie et + 1477 jours de congés.

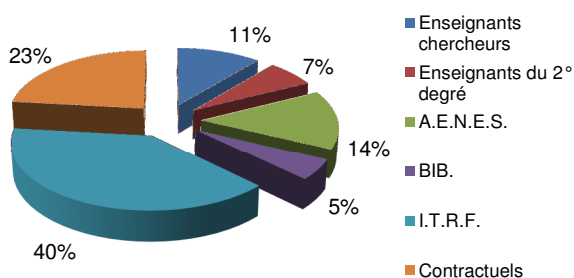
La durée moyenne, d'un congé ordinaire de maladie, en 2014, reste semblable à celle constatée en 2013, soit environ 10 jours.

Population	Filière	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2014
TITULAIRES	Enseignants chercheurs	24	45	799
	Enseignants du 2° degré	14	26	505
	A.E.N.E.S.	31	65	580
	BIB.	11	49	298
	I.T.R.F.	85	229	2 317
NON TITULAIRES	Contractuels	50	120	977
TOTAL		215	534	5 476

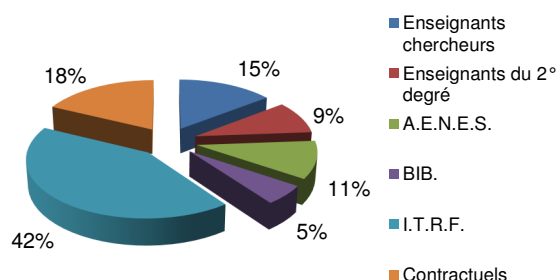
En 2014, les agents de la filière I.T.R.F. représentent 40% des agents placés en congé de maladie ordinaire ; si l'on observe la répartition par jours de congé, la proportion de la filière est légèrement supérieure. A l'inverse de 2013, les arrêts sont de longue durée : en moyenne 9 jours en 2014 contre 6 jours en 2013. Les enseignants chercheurs et les enseignants du second degré font l'objet du même constat mais de manière plus prononcée : respectivement, les arrêts ont une durée moyenne de 18 jours et 19 jours.

A l'inverse, la proportion des agents contractuels et des agents de la filière A.E.N.E.S., placés en congés ordinaire de maladie, est supérieure à la proportion du nombre de jours d'arrêt de congé maladie. Les arrêts de travail sont donc de durée plus courte.

Répartition par filière des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2014



Répartition par filière des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2014



CHAPITRE 10.

L'ACTION **SOCIALE**

CHIFFRES CLES 2014

<u>Données Restauration</u>	
Nombres de repas	4 933

<u>Données Action sociale</u>	
Nombres de dossiers	24
Volume financier	12 278

<u>Données Arbre de Noël</u>	
Volume financier	9 524

Section 1 : Les aides sociales

L'établissement s'appuie sur le catalogue des prestations ministérielles dans le cadre de la mise en œuvre de l'action sociale 2014.

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de dossiers	Montant
Prestations interministérielles (P.I.M.)	Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos	-	-
	Centre de vacances avec hébergement	-	-
	Subvention pour séjour d'enfants en maison de vacances	-	-
	Centre de loisirs sans hébergement	16	1 169
	Séjours éducatifs	1	66
	Séjours linguistiques	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	6	10 588
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	1	455
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-
Total		24	12 278

Section 2 : La restauration

En 2014, 4933 repas ont été servis aux agents de l'établissement, soit 935 de plus qu'en 2013.

Mois	janv.-14	févr.-14	mars-14	avr.-14	mai-14	juin-14	juil.-14	août-14	sept.-14	oct.-14	nov.-14	déc.-14	Total
Nombre de repas	479	511	441	468	409	406	115	-	573	519	562	450	4 933

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,20 € en 2014, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement hauteur de 0,65 €, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465, versée à compter du 1er octobre 2013. L'université poursuit son choix de compenser l'augmentation des tarifs de restauration du C.R.O.U.S. Nice – Toulon.
- La participation des agents.

Section 3 : L'arbre de Noël

L'arbre de Noël est organisé par le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) de l'établissement, subventionné annuellement et de manière globale à hauteur de 25.000 € par l'université.

L'arbre de Noël réside essentiellement dans la distribution de chèques-cadeau pour les enfants de moins de 12 ans, l'organisation d'un goûter et d'un spectacle, pour un montant total de 9.524 € en 2014.

CHAPITRE 11.

LES INSTANCES

DE L'ETABLISSEMENT

Section 1 : Instances paritaires

Composition des instances paritaires - Représentants du personnel				
Instances paritaires	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	5	1	2	3
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	2	2	0	4
C.P.E. restreinte Bibliothèques	0	3	0	3

Réunion des instances paritaires				
Instances paritaires	2012	2013	2014	
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	3	8	5	
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	6	5	5	
C.P.E. restreinte Bibliothèques	5	2	2	

Section 2 : Instances non paritaires

Composition des instances non paritaires - Représentants du personnel				
Instances non paritaires	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.T.E.P.	4	4	4	4
C.H.S.C.T.	6	0	2	4

Réunion des instances non paritaires				
Instances non paritaires	2012	2013	2014	
C.T.E.P.	8	6	11*	
C.H.S.C.T.	5	4	4	

* dont 4 reconvoques rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

Section 3 : Elections des représentants des personnels

En 2014, l'établissement a organisé des élections des représentants des personnels pour 5 instances représentatives des personnels décomposées, pour certaines, par filière et/ou collège.

L'élection ayant reçue le plus de suffrages est l'élection des représentants des personnels à la C.P.E. groupe 1, sous collège des catégories A : 83% de votants. A l'inverse, l'élection des représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège des catégories A, détient le taux d'abstention le plus élevé avec 82%.

<u>Election des représentants des personnels 2014</u>	<u>Nombre d'électeurs inscrits</u>	<u>Nombre de votants</u>	<u>Pourcentage de votants</u>	<u>Suffrages blancs ou nuls</u>	<u>Suffrages exprimés</u>
Représentants des personnels au C.T.E.P.	1035	415	40%	11	404
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 1, sous collège cat. A	58	48	83%	3	45
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 1, sous collège cat. B	61	42	69%	1	41
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 1, sous collège cat. C	77	56	73%	1	55
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 2, sous collège cat. C	41	30	73%	2	28
Représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège cat. A	218	17	8%	3	14
Représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège cat. B	29	14	48%	0	14
Représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège cat. C	83	56	67%	1	55
Représentants des personnels à la C.C.D.C.	44	9	20%	3	6
Représentants des personnels au C.T.M.E.S.R.	1031	409	40%	22	387

GLOSSAIRE

A.D.A.E.N.E.S. :	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.J.A.E.N.E.S. :	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.M.E.N.E.S.R. :	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
A.E.N.E.S. :	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.S.I. :	Assistant ingénieur
A.T.E.R. :	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
A.T.R.F. :	Adjoint technique de recherche et formation
B.A.P.	Branche d'activité professionnelle
B.A.S	Bibliothécaire adjoint spécialisé
B.I.A.T.S.S.	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé
B.O.E.	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
C.A.	Conseil d'administration
C.C.P.A.N.T.	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
C.D.D.	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
C.H.S.C.T.	Comité hygiène et sécurité et des conditions de travail
C.L.D.	Congé longue durée
C.L.M	Congé longue maladie
C.N.U.	Conseil national des universités
C.P.E.	Commission paritaire d'établissement
C.R.C.T.	Congé pour recherche et conversion thématique
C.S.S.E.	Cellule Santé Sécurité Environnement
C.T.E.P.	Comité technique d'établissement public
D.A.S.	Direction administrative de site
D.A.F.	Direction des affaires financières
D.E.V.E.	Direction des études et de la vie étudiante
D.M.A.P.	Direction des moyens et de l'aide au pilotage
D.P.S.T.	Direction des services techniques
D.R.E.D.V.	Direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation
D.R.H.	Direction des ressources humaines
D.S.I.U.N.	Direction du système d'information et des usages numériques
Effectifs physiques	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année
E.T.P.	Equivalent temps plein : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail
E.T.P.T.	Equivalent 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
F.T.L.V.	Formation tout au long de la vie
G.I.P.A.	Garantie indemnité du pouvoir d'achat
I.G.E.	Ingénieur d'études
I.G.R.	Ingénieur de recherche
I.N.M.	Indice net majoré
I.T.R.F.	Ingénieur, technicien de recherche et formation
I.U.T.	Institut universitaire de technologie
M.C.F.	Maître de conférences
P.C.A.	Prime de charges administratives
P.E.S.	Prime d'excellence scientifique
P.E.P.S	Professeur d'éducation physique et sportive
P.I.M.	Prestation interministérielle
P.L.P.	Professeur de lycée professionnel
P.R.A.G.	Professeur agrégé
P.R.C.E.	Professeur certifié
P.R.E.N	Professeur de l'école nationale supérieure d'arts et métiers
P.R.E.S.	Prime de recherche et d'enseignement supérieur

P.R.P.	Prime de responsabilité pédagogique
P.U./ P.R.	Professeur des universités
R.C.E.	Responsabilités et compétences élargies
R.Q.T.H.	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
S.A.E.N.E.S.	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
S.C.D.	Service commun de la documentation
S.R.I.	Service des relations internationales
S.U.A.P.S.	Service universitaire des activités physiques et sportives
S.U.M.P.P.S.	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
T.I.B.	Traitement indiciaire brut
U.F.R.	Unité de formation et de recherche