

Bilan social 2015

Université de Toulon

Direction des ressources humaines

AVANT PROPOS

Le bilan social 2015 fournit une photographie, au 31 Décembre, 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 réglementaire¹ ce qui autorise la conduite d'une approche diachronique ainsi que la comparaison entre universités.

Le bilan social fournit une information fiable, objective, de manière transparente. Il nourrit le dialogue social. Il fournit des indicateurs² qui permettent de poser un diagnostic partagé 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. Qu'elle soit ici vivement remerciée.

Je vous souhaite une bonne lecture du bilan social 2015 de l'université de Toulon.

Éric Boutin
Président de l'Université de Toulon

¹ Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 43 bis ;

Vu le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, notamment son article 18-1 ;

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, notamment son article 37 ;

Vu l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

² Les données présentées dans ce bilan social proviennent de tableaux de bord ainsi que d'applications telles que : HARPEGE, WIN PAIE, LAGAF, SENORITA, GALAXIE.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1. LES EMPLOIS. -----	5
Section 1 : Les emplois délégués au 31/12/2015 -----	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 31/12/2015-----	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
CHAPITRE 2. LES EFFECTIFS. -----	12
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S. -----	15
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie-----	15
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière -----	22
C. / Répartition des B.I.A.T.S.S. titulaires par profil de poste -----	26
D. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P. -----	28
Section 2 : Les personnels enseignants-----	31
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie-----	31
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie »-----	35
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations-----	39
CHAPITRE 3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL. -----	42
Section 1 : Les personnels sortants -----	44
A. / Les personnels sortants : population globale -----	44
B. / Les départs en retraite des personnels titulaires -----	47
Section 2 : Les personnels entrants -----	49
A. / Les personnels entrants : population globale -----	49
B. / Les recrutements par concours -----	52
C. / Les recrutements sans concours -----	58
Section 3 : La mobilité interne-----	59
CHAPITRE 4. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA CARRIERE. -----	60
Section 1 : Les modalités de service -----	62
Section 2 : Les congés maternité, paternité, adoption -----	64
Section 3 : Les congés thématiques-----	64
Section 4 : Le Compte Epargne Temps -----	65
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'encadrement doctoral et de recherche (anciennement P.E.S.)-----	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 (montant brut)-----	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 -----	92
A. / Les inscriptions à une formation -----	92
B. / Les agents en formation -----	93
C. / Focus sur les formations « hygiène et sécurité » -----	95
D. / La préparation aux concours de la fonction publique -----	95
E. / L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi-----	96
CHAPITRE 9. SANTE, CONDITIONS DE VIE ET PREVENTION DES RISQUES -----	97
Section 1 : Mission handicap -----	99
Section 2 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle -----	99
Section 3 : Congés maladie des personnels -----	101
Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute-----	102
CHAPITRE 10. L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE -----	103
Section 1 : Les aides sociales-----	105
Section 2 : La restauration -----	106
Section 3 : Le Comité Associatif Culture et Loisirs (CACL)-----	106
A. / Le personnel inscrit au CACL-----	106
B. / Le budget du CACL -----	107
Section 4 : Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives-----	108
Section 5 : Les événements culturels -----	108
CHAPITRE 11. LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT -----	110
Section 1 : Instances paritaires -----	111
Section 2 : Instances non paritaires -----	111
Section 3 : Élections des représentants des personnels -----	112

CHAPITRE 1.

LES EMPLOIS.

CHIFFRES CLES 2015

PLAFOND D'EMPLOIS ETAT EN E.T.P.T.³

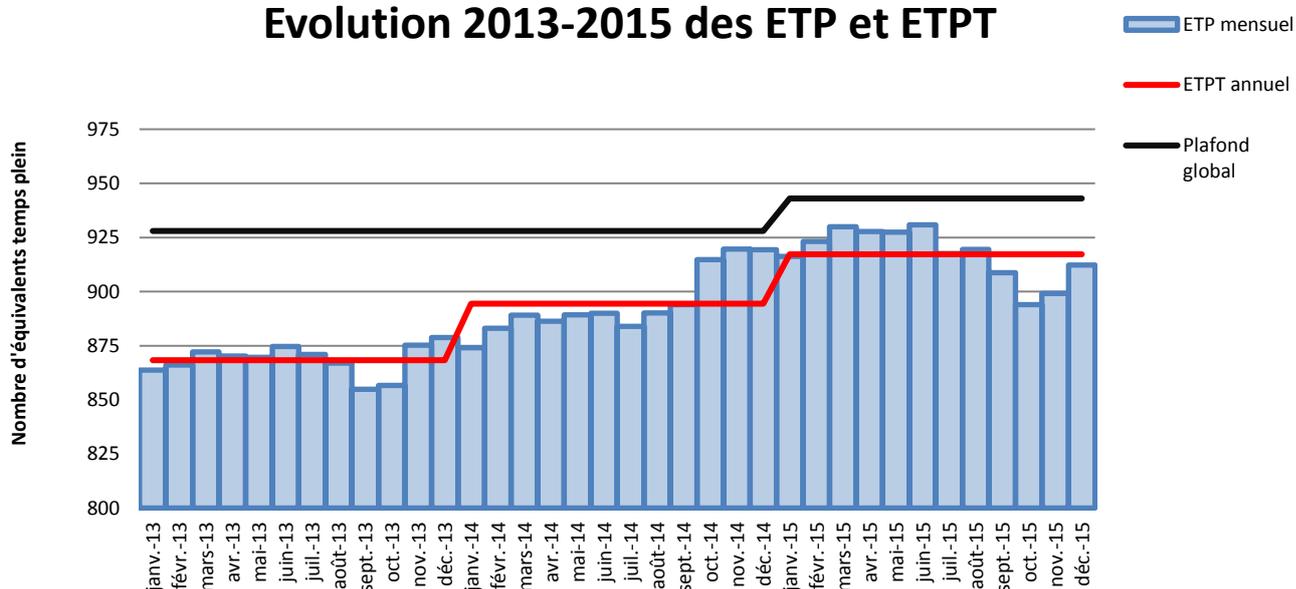
<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>	
B.I.A.T.S.S. Titulaires	313,0	Supérieur	342,0
		Second degré	113,0
<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>313,0</u>	<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>455,0</u>
Compensation B.I.A.T.S.S., emplois gagés et congé formation	13,0	Supérieur	58,5
<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>13,0</u>	<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>58,5</u>
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>326,0</u>	<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>513,5</u>

<u>TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES</u>	<u>839,5</u>
-----------------------------------	--------------

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

<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>	
Contractuels B.I.A.T.S.S.	107,60	Contrat doctoral	13,0
Contractuels Scolarité	4,00		
Contractuels conventions de recherche	14,00		
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>125,6</u>	<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>13,0</u>

<u>TOTAL DES EMPLOIS RESSOURCES PROPRES</u>	<u>138,6</u>
---	--------------

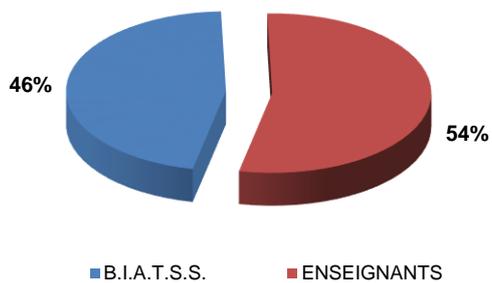
Evolution 2013-2015 des ETP et ETPT

³ Equivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : Il s'agit de l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

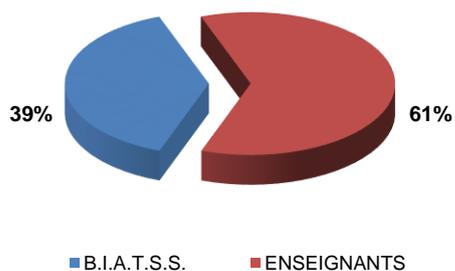
Equivalent temps plein (E.T.P.) : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

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.

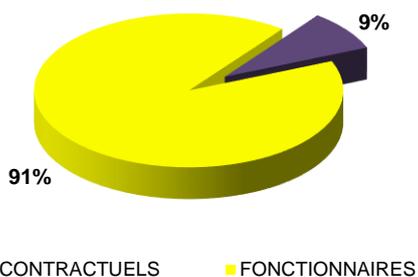
Répartition des emplois par population



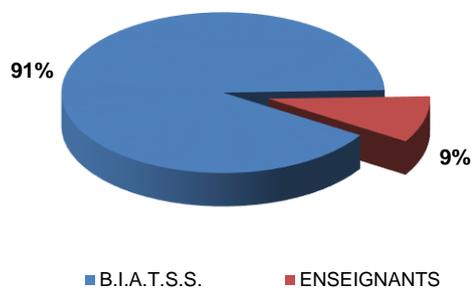
Répartition des emplois délégués par l'Etat par population



Répartition des emplois délégués par l'Etat par population



Répartition des emplois ressources propres par population



Photographie au 31 décembre 2015

Section 1 : Les emplois délégués au 31/12/2015

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

Au 31/12/2015, l'université dénombre 513,5 emplois d'enseignants sur le plafond d'emplois délégués par le Ministère, dont 455 titulaires et 58,5 emplois non titulaires.

Cela représente une augmentation de 10.7 emplois en ETPT de titulaires par rapport au 31/12/2014 :

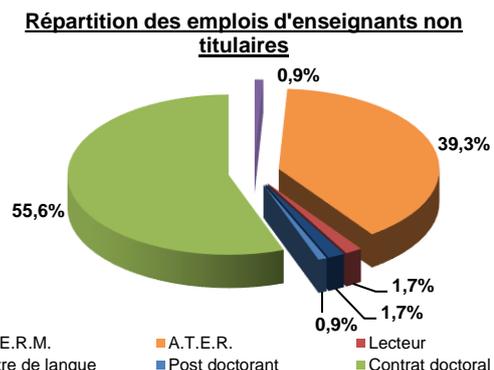
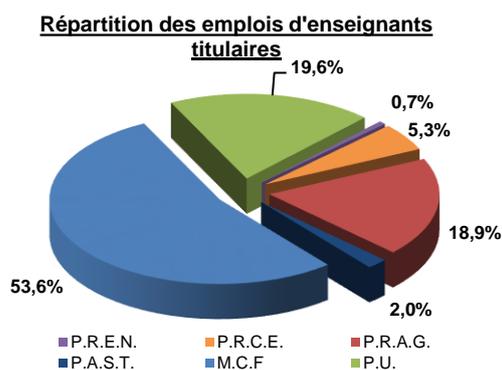
- l'établissement bénéficie au 1^{er} septembre 2015, de 2 emplois de M.C.F et de 2 emplois de P.U. proratisés, au titre de la campagne dite des « 1.000 postes »
- l'établissement bénéficie de la totalité des 10 emplois liés au rattachement au 1^{er} septembre 2014 des personnels enseignants de SUP MECA. L'établissement disposait de ces emplois pour l'année 2014 de manière proratisée.

En outre, l'établissement transforme 1 emploi de P.R.A.G. en M.C.F. et un emploi de M.C.F. en P.R.A.G.

EMPLOIS		TOTAL 2012	TOTAL 2013	TOTAL 2014	TOTAL 2015
TITULAIRES	P.R.E.N.	2,0	2,0	2,3	3,0
	P.R.C.E.	25,0	25,0	24,0	24,0
	P.R.A.G.	80,0	83,0	84,7	86,0
	P.A.S.T.	10,0	10,0	9,0	9,0
	M.C.F	228,0	233,0	238,7	244,0
	P.U.	83,0	83,0	85,7	89,0
	Sous total enseignants titulaires	428,0	436,0	444,3	455,0
NON TITULAIRES	A.T.E.R.M.	0,5	0,5	0,5	0,5
	A.T.E.R.	23,0	23,0	23,0	23,0
	Lecteur	1,0	1,0	1,0	1,0
	Maître de langue	1,0	1,0	1,0	1,0
	Post doctorant	0,5	0,5	0,5	0,5
	Contrat doctoral	29,0	31,0	31,6	32,5
	Sous total enseignants non titulaires	55,0	57,0	57,6	58,5
Total des emplois enseignants et enseignants chercheurs		483,0	493,0	501,9	513,5

On peut noter que l'évolution des emplois de titulaires influe sur la répartition des emplois : alors que les emplois de P.R.C.E. et de P.A.S.T. demeurent stables, ceux des autres corps tendent à augmenter.

La répartition des emplois de non titulaires reste stable, seuls les contrats doctoraux augmentent et comptent 1 point de plus qu'en 2014.



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

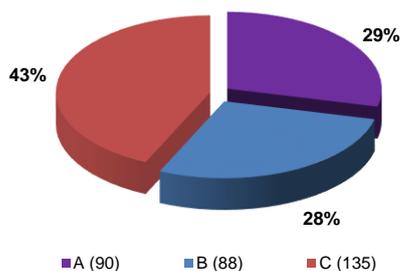
En 2015, le stock d'emplois de titulaires B.I.A.T.S.S. s'établit à 313 unités. L'établissement bénéficie au 1^{er} septembre 2015, de 2 emplois, au titre de la campagne dite des « 1.000 postes », ainsi que de la totalité des 5 emplois liés au rattachement au 1^{er} septembre 2014 des personnels BIATSS de SUP MECA. En outre, l'établissement procède à 7 transformations d'emplois pour asseoir 7 agents titularisés dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012.

<u>EMPLOIS</u>		<u>TOTAL</u> <u>2012</u>	<u>TOTAL</u> <u>2013</u>	<u>TOTAL</u> <u>2014</u>	<u>TOTAL</u> <u>2015</u>
A.E.N.E.S.	Directeur général des services	1,0	1,0	1,0	1,0
	Administrateur	2,0	2,0	2,0	2,0
	Agent comptable	1,0	1,0	1,0	1,0
	Attaché d'administration	8,0	8,0	9,0	9,0
	Secrétaire d'administration	14,0	14,0	13,3	13,0
	Adjoint d'administration	38,0	36,0	37,0	34,0
	Infirmier	2,0	2,0	2,0	2,0
	Assistante sociale	-	1,0	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>	<u>63,0</u>
BIBLIO.	Conservateur général	1,0	1,0	1,0	1,0
	Conservateur	4,0	4,0	3,0	3,0
	Bibliothécaire	4,0	4,0	4,0	4,0
	Bibliothécaire assistant spécialisé	5,0	5,0	7,0	7,0
	Magasinier	12,0	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	14,0
	Ingénieur d'études	32,0	34,0	36,0	40,0
	Assistant ingénieur	14,0	14,0	13,0	13,0
	Technicien recherche et formation	54,0	55,0	63,7	67,0
	Adjoint technique recherche et formation	64,0	75,0	79,3	89,0
	<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>	<u>313,0</u>

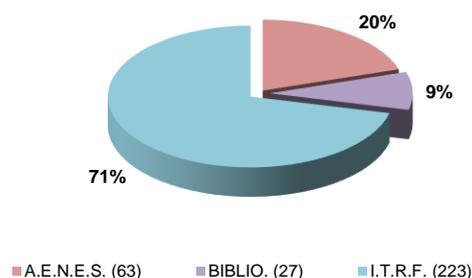
On observe une diminution de la proportion d'emplois de catégorie B et C de la filière AENES : en effet, 4 emplois d'ADJAENES ont fait l'objet d'une transformation en 2015.

Comme en 2014, on constate que la proportion d'emplois A.E.N.E.S diminue donc au profit de la filière I.T.R.F. La proportion d'emplois de la filière bibliothèques est identique à celle constatée en 2014.

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.



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 (délégués 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., a quant à lui été utilisé dans la totalité, suite à la titularisation de 9 agents dans le cadre du dispositif de la loi du 12/03/12, soit une baisse de 7 emplois.

Contingent	E.T.P.T.
Emplois gagés	12,20
Compensation S.Y.M.P.A.	-
Congé formation	0,75
Total	12,95

Section 2 : Les emplois de l'Université au 31/12/2015

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

Au 31/12/2015, l'université mobilise 13 contrats doctoraux sur le plafond d'emplois « ressources propres » de l'université.

Emplois d'enseignants sur ressources propres au 31/12/2015	
Contrat doctoral	13,00
Total	13,00

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

L'université finance, sur ressources propres ou conventions 125,60 emplois B.I.A.T.S.S.

Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. sur ressources propres au 31/12/2015				
Type de contrat	A	B	C	TOTAL
Contractuels B.I.A.T.S.S.	20,60	14,60	72,40	107,60
Contractuels scolarité	-	-	4,00	4,00
Contractuels conventions de recherche	13,00	1,00	-	14,00
Total	33,60	15,60	76,40	125,60

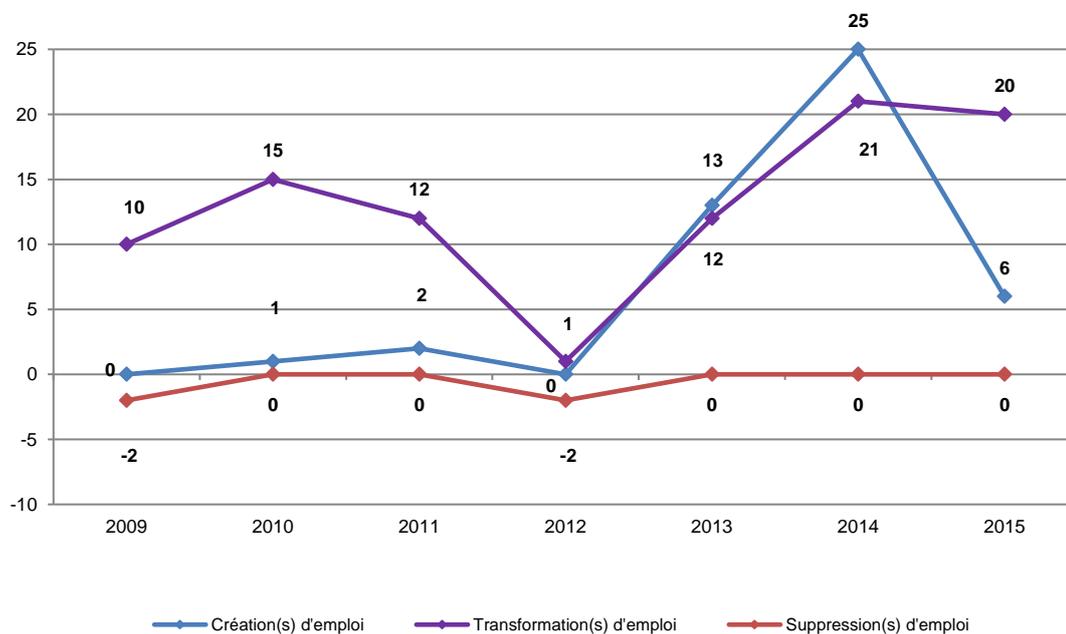
Section 3 : La politique de l'université en matière d'emploi

En 2015, l'université connaît une forte baisse du nombre de créations d'emplois passant de 25 en 2014 à 6 en 2015.

En effet pour rappel, en 2014 10 créations avaient été opérées au titre du rattachement des personnels de SUPMECA. Cette année, on constate 2 créations pour la population B.I.A.T.S.S. et 4 créations pour la population Enseignants.

L'université a transformé 2 postes d'enseignants et 18 postes de B.I.A.T.S.S., dont 7 dans le cadre du dispositif mis en place par la loi du 12 mars 2012.

Evolution du nombre de mouvements d'emplois réalisés de 2009 à 2015



CHAPITRE 2.

LES EFFECTIFS.

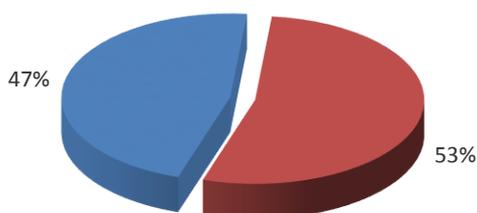
PHOTOGRAPHIE AU 31 DECEMBRE 2015

- *Entre 2014 et 2015, le nombre d'agents de l'UTLN a diminué de 21 passant de 972 à 951. Cette diminution cache une différence entre le nombre de BIATSS qui diminue de 3 et le nombre d'enseignants qui diminue de 18.*
- *En 2015, le poids des enseignants dans la communauté universitaire est de 54.3 %. Une comparaison avec les chiffres obtenus dans le bilan social 2015 de 11 universités montre que ce pourcentage est en deçà du pourcentage moyen observé qui est de 56.2%. Ceci représente un déficit de 18 enseignants pour l'UTLN.*
- *La pyramide des âges de l'établissement est toujours très défavorable. La pyramide est épaisse en son centre et étroite aux extrémités. Cette configuration entraîne un GVT élevé et un nombre limité de départs à la retraite.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

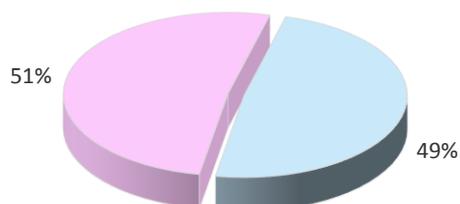
PERSONNEL B.I.A.T.S.S.		PERSONNEL ENSEIGNANT	
Filière A.E.N.E.S.	63	Enseignants chercheurs	310
Filière Bibliothèques	26	Enseignants du second degré	101
Filière I.T.R.F.	217		
<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>306</u>	<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>411</u>
Agents contractuels	137	Enseignants contractuels	97
<u>Sous total contractuels</u>	<u>137</u>	<u>Sous total contractuels</u>	<u>97</u>
<u>Effectif total</u>	<u>443</u>	<u>Effectif total</u>	<u>508</u>
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON			951

Répartition des personnels
par population

■ B.I.A.T.S.S. (443) ■ ENSEIGNANTS (508)

Répartition des personnels
par statut

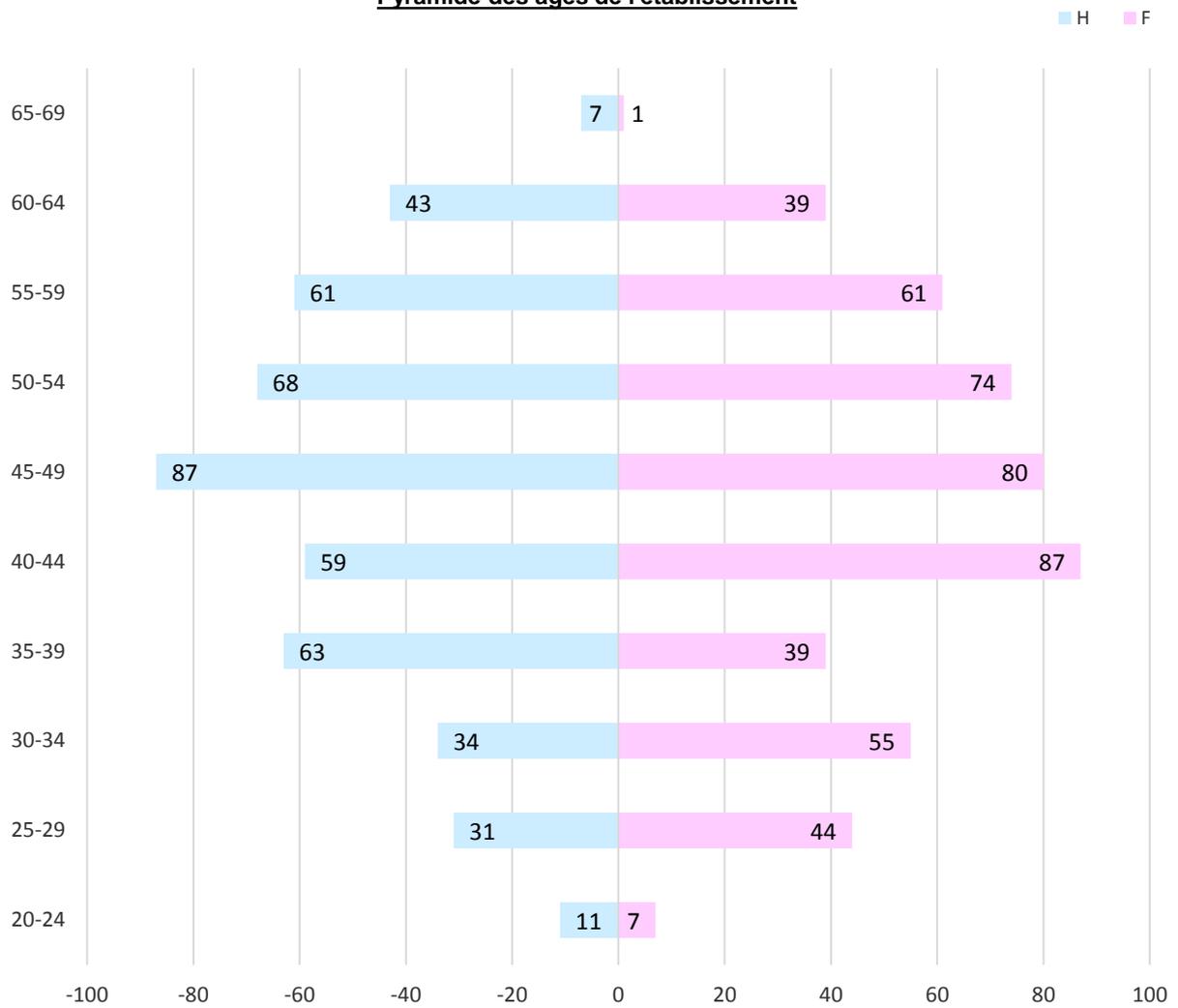
■ CONTRACTUELS (234) ■ FONCTIONNAIRES (717)

Répartition des personnels
par genre

■ F (488) ■ H (463)

	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents titulaires</u>	<u>% d'agents de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
<u>Enseignants</u>	38%	81%	8%	45
<u>Biatss</u>	66%	69%	2%	45

Pyramide des âges de l'établissement



Age moyen des personnels au 31/12/2015			
	<u>Féminin</u>	<u>Masculin</u>	<u>TOTAL</u>
<u>A</u>	43,8	45,2	44,6
<u>B</u>	43,1	46,2	44,2
<u>C</u>	46,4	49	47
<u>TOTAL</u>	44,6	45,7	45,1

Age médian des personnels au 31/12/2015 ⁴	
<u>A</u>	45
<u>B</u>	45
<u>C</u>	48

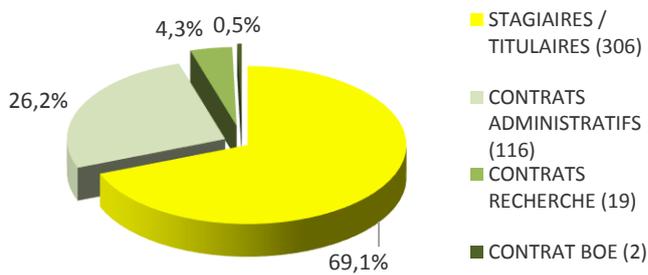
⁴ Age médian : l'âge qui divise les effectifs en 2 groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée

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

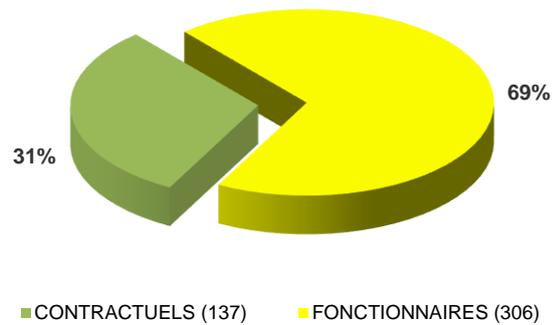
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

Les personnels B.I.A.T.S.S. sont au nombre de 443.

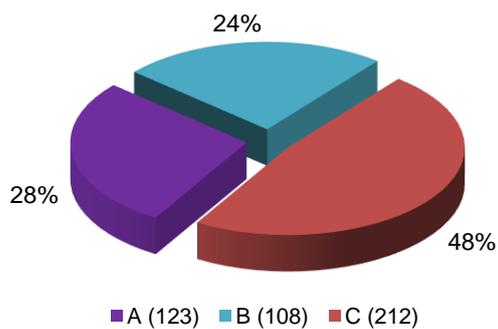
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut



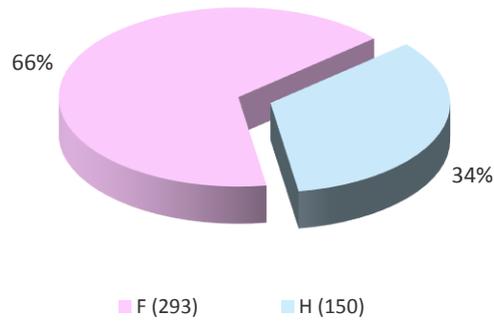
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par statut



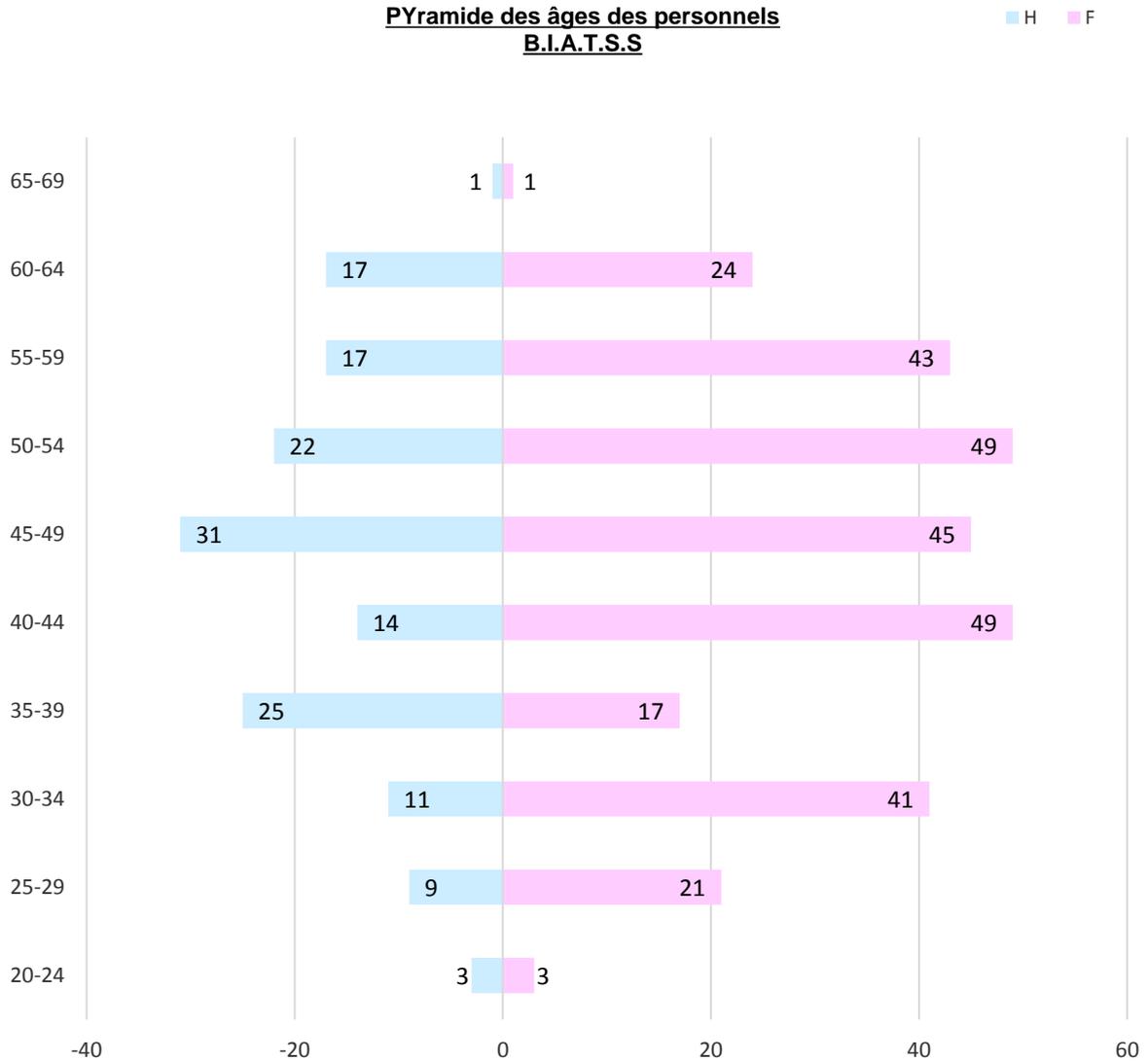
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



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

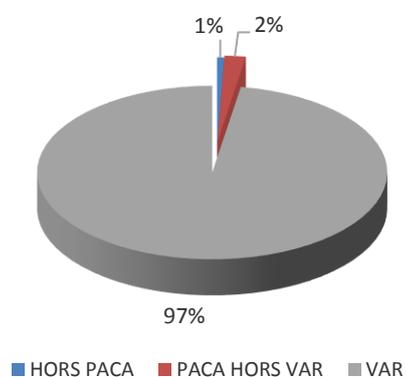


Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALGERIE	1	FRANCE	443
ARGENTINE	1	TOTAL	443
CHINE	1		
FRANCE	433		
GABON	1		
ITALIE	3		
LITUANIE	1		
POLOGNE	1		
SUEDE	1		
TOTAL	443		

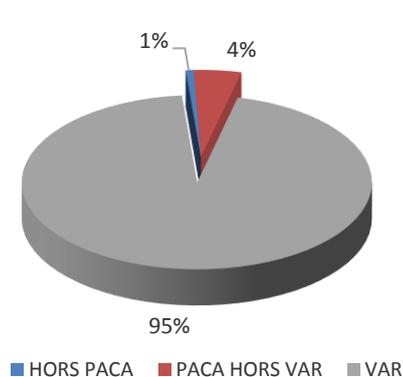
10 agents B.I.A.T.S.S. sont de nationalité étrangère sur les 443 présents dans l'étude, soit moins de 2.3% de l'effectif.

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

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

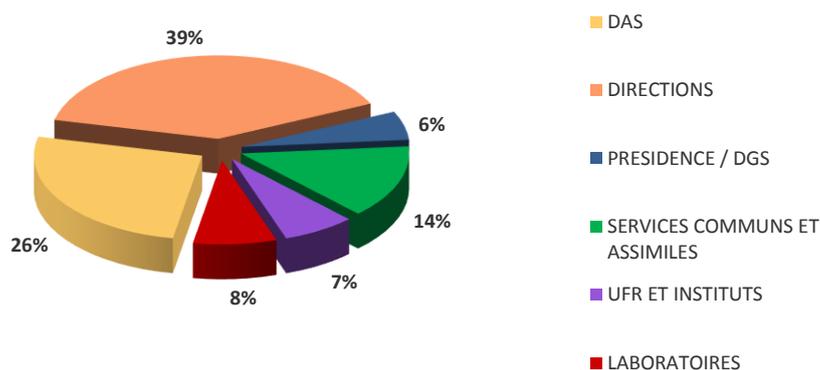


**Lieu de résidence
des agents non titulaires B.I.A.T.S.S.**



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

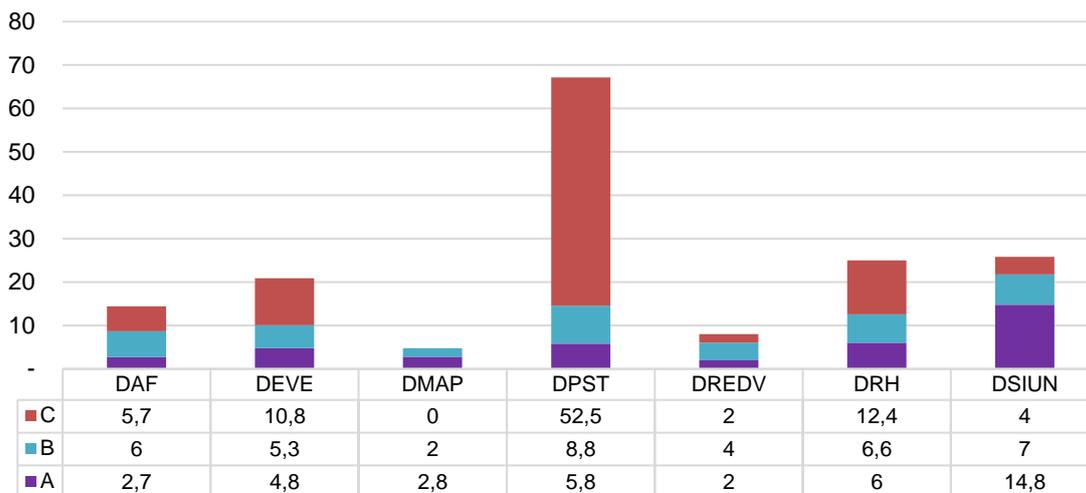
Répartition des E.T.P. des personnels B.I.A.T.S.S. par type de structure



En 2015, la répartition des E.T.P. fluctue légèrement : la proportion au sein des services communs et assimilés baisse d'un point au profit des U.F.R. et Instituts.

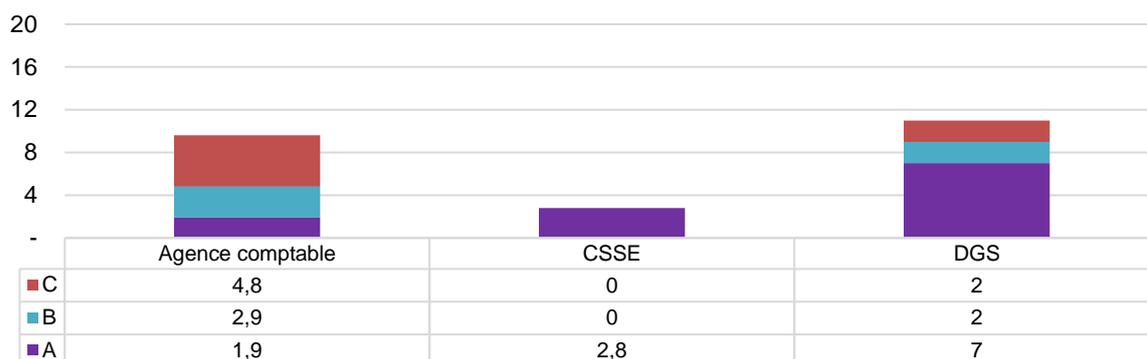
Ces derniers, avec les directions, sont ceux qui totalisent le plus d'E.T.P.

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



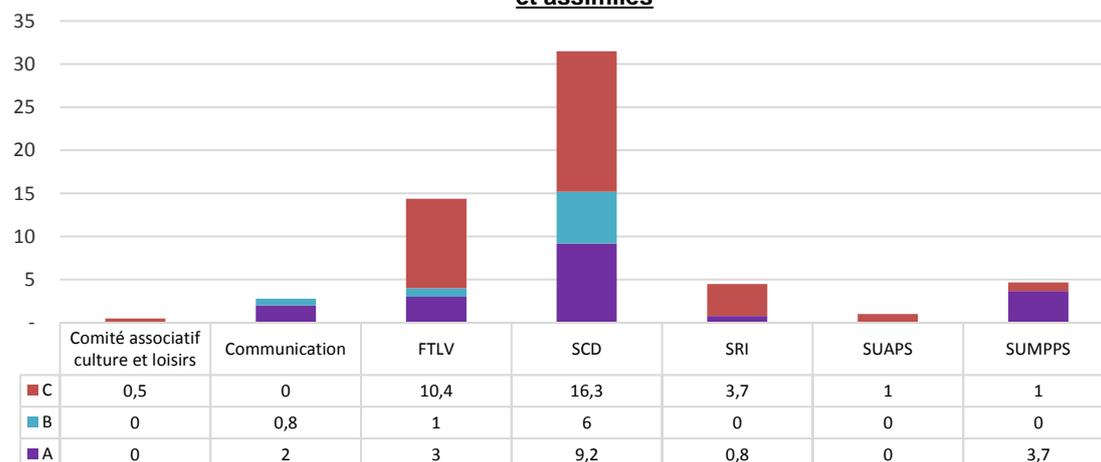
L'ensemble des directions totalise 166 E.T.P. au 31/12/2015 soit 1,4 E.T.P. de plus qu'en 2014. Cette hausse d'E.T.P. s'observe notamment au sein de la DRH passant de 20 E.T.P en 2014, à 25 E.T.P. en 2015. Mais également au sein de la DSIUN passant de 22,8 E.T.P. à 25,8 E.T.P., du fait de l'intégration du Pôle reprographie au sein de ce dernier au 1^{er} janvier 2015.

A l'inverse, on observe une tendance à la baisse des E.T.P. dans les autres directions. La plus forte baisse étant au sein de la DEVE avec - 3,2 E.T.P.

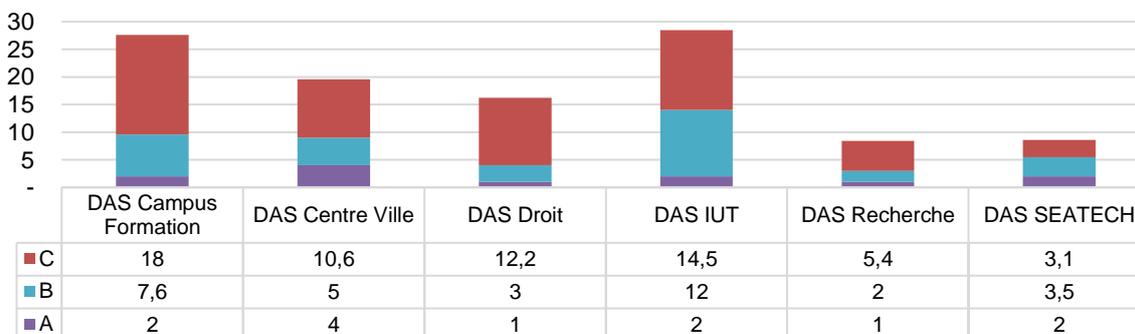
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie reliés directement à la Présidence

En 2015, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 23,4, soit 2,3 E.T.P. de moins qu'en 2014.

Cette baisse est généralisée à l'ensemble des services de la Présidence.

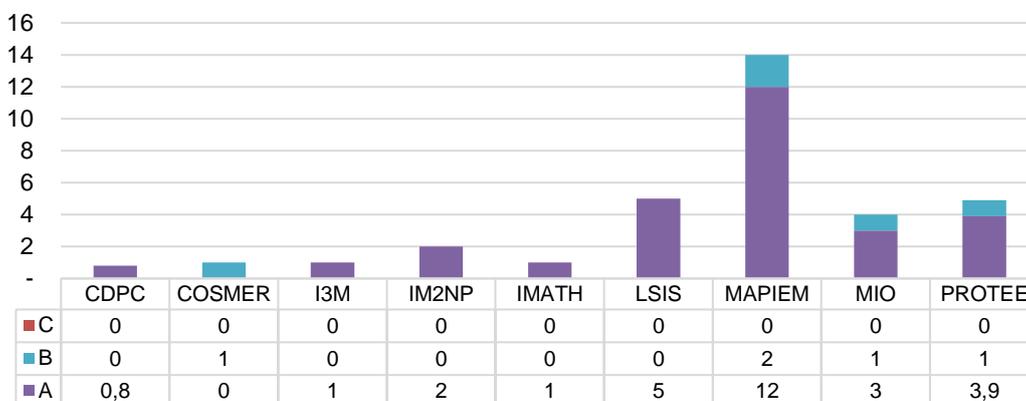
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie au sein des services communs et assimilés

Les services communs et assimilés totalisent 59,4 E.T.P. en 2015. On observe une certaine stabilité au sein des différents services.

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

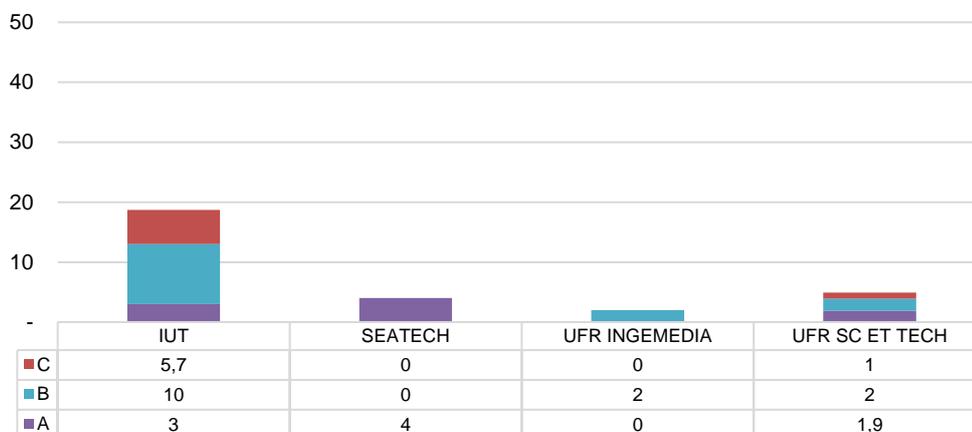
La répartition des E.T.P. au sein des différentes directions administratives de site diminue par rapport à 2014. Seule la DAS Recherche connaît une augmentation d'un E.T.P. Aussi, en 2015, le travail de réorganisation de l'université en directions administratives de site s'est poursuivi avec la DAS IUT et la DAS Seatech.

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



Suite à la création de nouveau laboratoire et à la mise à jour des affectations des agents dans le SIRH, nous pouvons mettre en évidence la répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie au sein des laboratoires de l'université.

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



Le travail de réorganisation en DAS, ainsi que la mise en évidence des affectations dans les laboratoires ont, de fait, impacté la répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. au sein des UFR et instituts. Cela concerne notamment l'IUT, Seatech et l'UFR sciences et techniques.

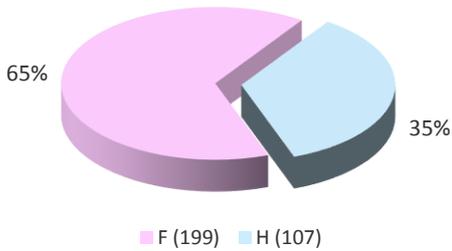
Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.

STRUCTURE	A.D.J.E.N.E.S	S.A.E.N.S	A.A.E	A.D.M.E.N.E.S.R.	AC. EPSCP	S.G.E.P.E.S	INF. ENES	A.S.S.A.E	A.T.R.F	TECH.	A.S.I	I.G.E	I.G.R	MAGASINIER	B.A.S	BIBLIOTHECAIRE	CONS. BIB	CONS. GEN. BIB	BOE	C.D.D.	C.D.I.	% de non titulaires	% de titulaires	Total effectif	Total E.T.P.T.
Agence comptable		1	1		1				1	1										2	3	50%	50%	10	9,6
CDPC																				1		100%	0%	1	0,8
CACL									1													0%	100%	1	0,5
COSMER										1												0%	100%	1	1,0
Communication												1								1	1	67%	33%	3	2,8
CSSE												2	1									0%	100%	3	2,8
DAF	2		1						1	5		2								3	1	27%	73%	15	14,4
DAS Campus Formation	12	1							6	6		1	1							1	2	10%	90%	30	27,6
DAS Centre-Ville	3	2	1						5	1	1	1	1							5		25%	75%	20	19,6
DAS Droit	4								4	3		1							1	3	1	24%	76%	17	16,2
DAS IUT	4	4							5	8		1							1	5	3	26%	74%	31	28,5
DAS Recherche		1							4	1										3		33%	67%	9	8,4
DAS SEATECH	2	1							2	2		2									1	10%	90%	10	8,6
DEVE	2		1					1	3	3	1	3								6	2	36%	64%	22	20,9
DGS	2					1				2	1	2	1							1	1	18%	82%	11	11,0
DMAP				1						2	1	1										0%	100%	5	4,8
DPST			1						32	7	1	1	1							17	10	39%	61%	70	67,1
DREDV									2	2		1								2	1	38%	63%	8	8,0
DRH	3	2	2	1					3	3			1							10	1	42%	58%	26	25,0
DSIUN	1								2	6	3	10	1							2	1	12%	88%	26	25,8
FTLV									2											11	2	87%	13%	15	14,4
I3M												1										0%	100%	1	1,0
IM2NP													1							1		50%	50%	2	2,0
IMATH													1									0%	100%	1	1,0
IUT									5	7	2	1								4		21%	79%	19	18,7
LSIS																				5		100%	0%	5	5,0
MAPIEM										1	1	1	3							7	1	57%	43%	14	14,0
MIO										1										3		75%	25%	4	4,0
PROTEE										1		1	2							1		20%	80%	5	4,9
SCD									4		1			12	6	4	3	1		3		9%	91%	34	31,5
SEATECH											1	2								1		25%	75%	4	4,0
SRI	1								2			1									1	20%	80%	5	4,5
SUAPS	1																					0%	100%	1	1,0
SUMPPS							2		1											2	1	50%	50%	6	4,7
UFR INGEMEDIA										1										1		50%	50%	2	2,0
UFR SC ET TECH									2	2		1								1		17%	83%	6	4,9
Total général	37	12	7	2	1	1	2	1	87	66	13	37	14	12	6	4	3	1	2	102	33	30%	70%	443	421,0

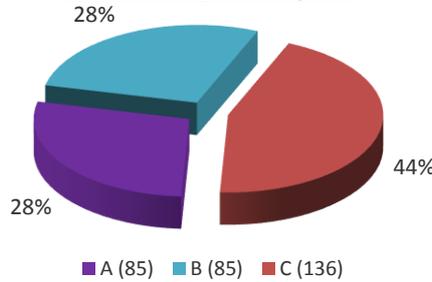
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière

306 agents.

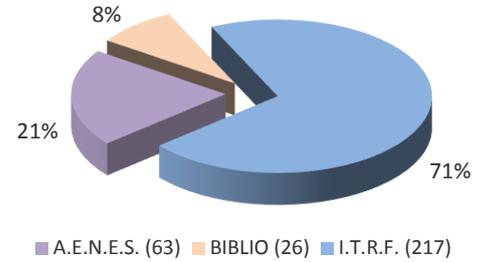
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.S par genre



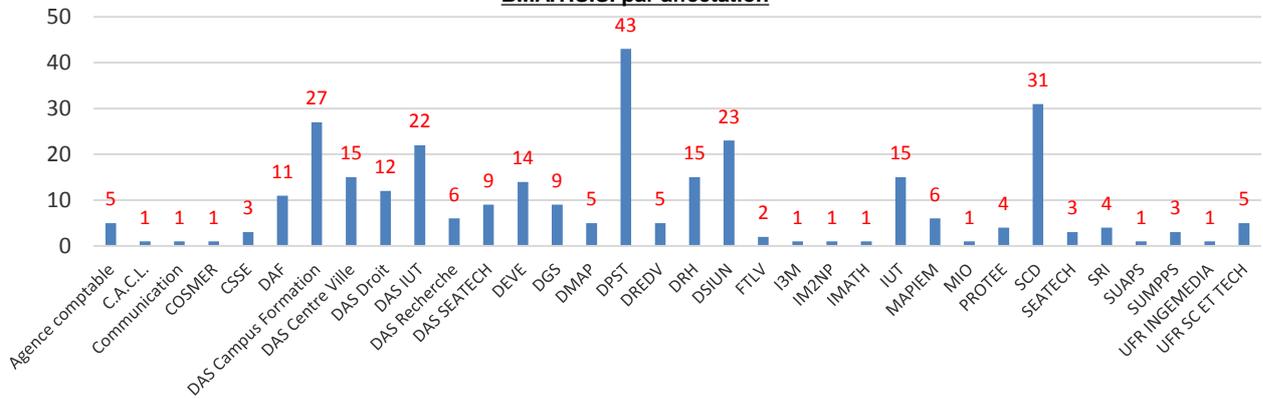
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.S. par catégorie



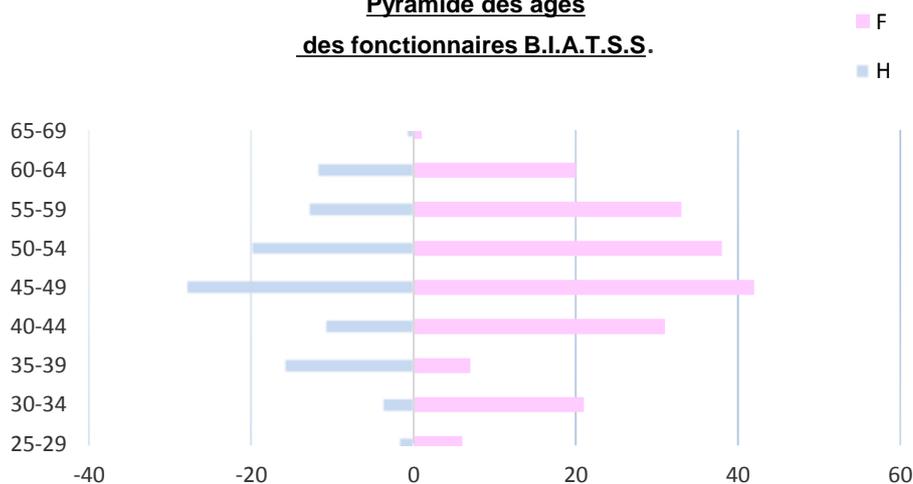
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.S. par filière



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



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

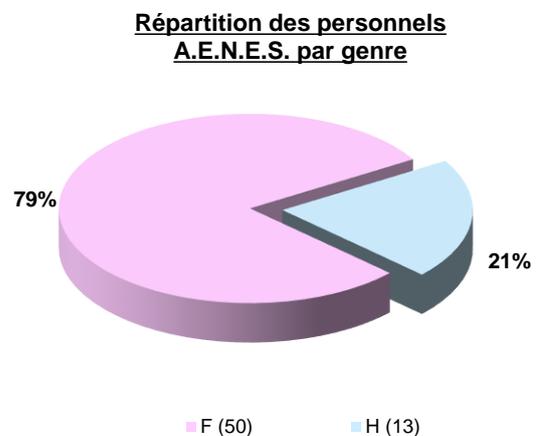
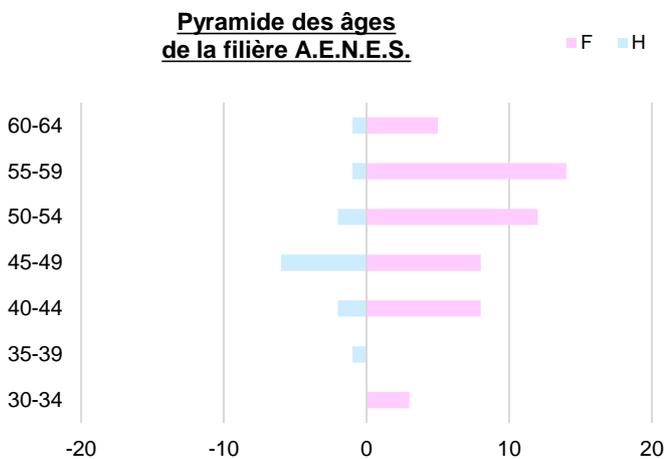
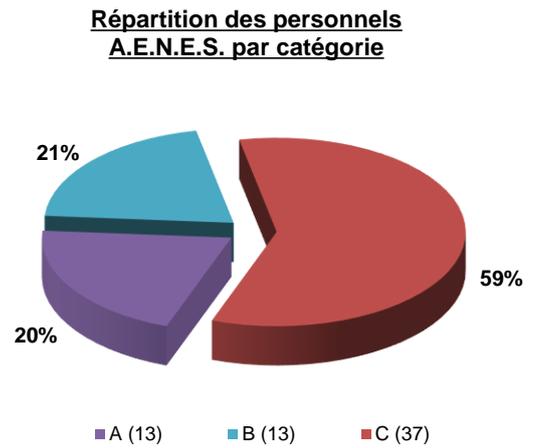
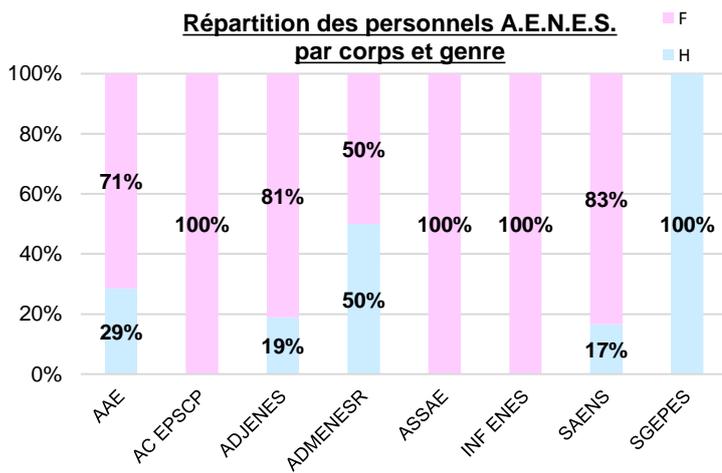


Âge moyen : 47,9 ans. Âge médian : 48 ans

Filière A.E.N.E.S. : 63 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	AAE	5	4,8	2	2	7	6,8
	AC EPSCP	1	1	0	0	1	1
	ADMENESR	1	1	1	1	2	2
	INF ENES	2	1,5	0	0	2	1,5
	SGEPES	0	0	1	1	1	1
Total A		9	8,3	4	4	13	12,3
B	ASSAE	1	0,8	0	0	1	0,8
	SAENS	10	9,6	2	2	12	11,6
Total B		11	10,4	2	2	13	12,4
C	ADJENES	30	28,1	7	6,5	37	34,6
Total C		30	28,1	7	6,5	37	34,6
TOTAL GENERAL		50	46,8	13	12,5	63	59,3

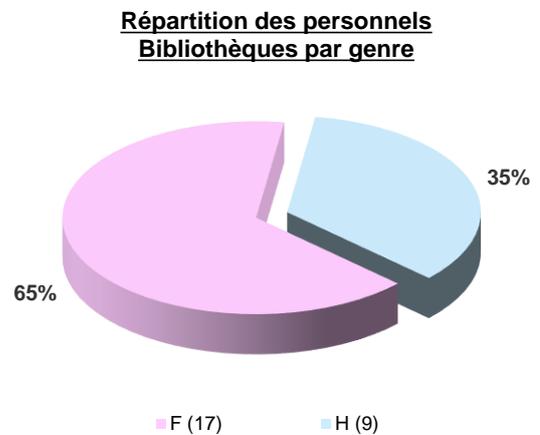
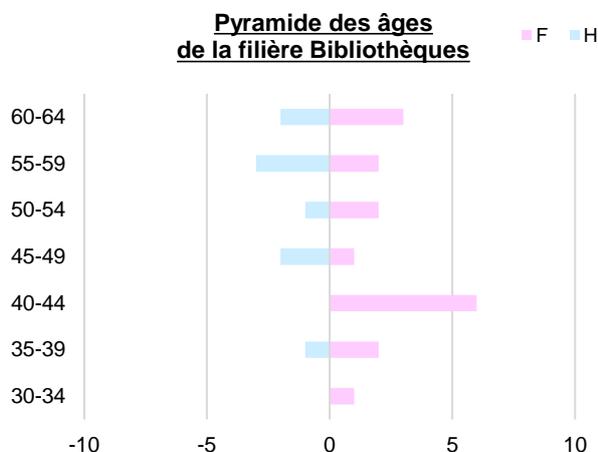
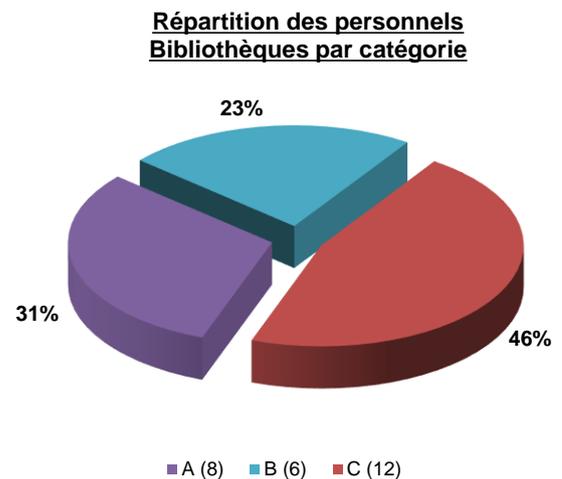
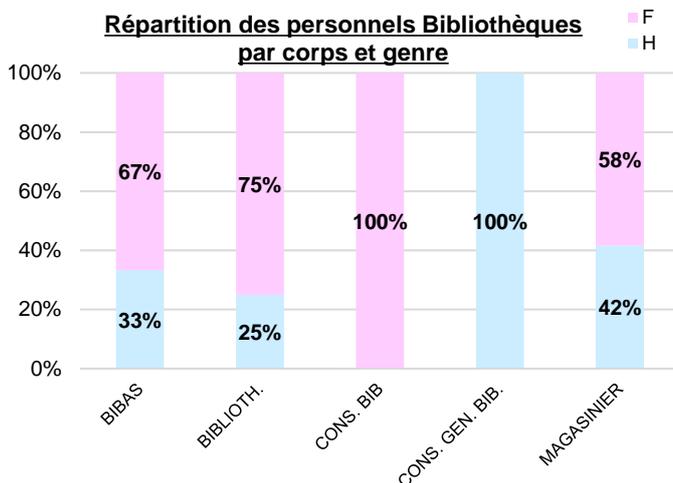


Âge moyen : 49,8 ans. Âge médian : 49,5 ans

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	BIBLIOTH.	3	2,8	1	1	4	3,8
	CONS. BIB	3	2,4	0	0	3	2,4
	CONS. GEN. BIB.	0	0	1	1	1	1
Total A		6	5,2	2	2	8	7,2
B	BIBAS	4	4	2	2	6	6
Total B		4	4	2	2	6	6
C	MAGASINIER	7	6,3	5	5	12	11,3
Total C		7	6,3	5	5	12	11,3
TOTAL GENERAL		17	15,5	9	9	26	24,5

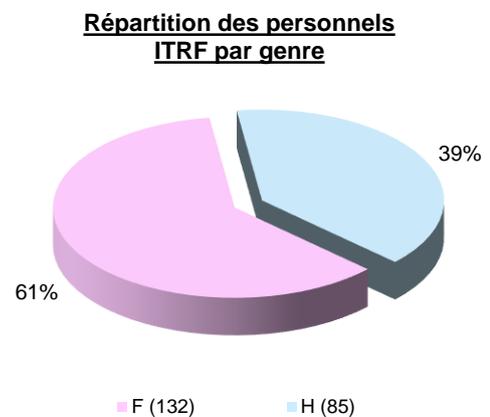
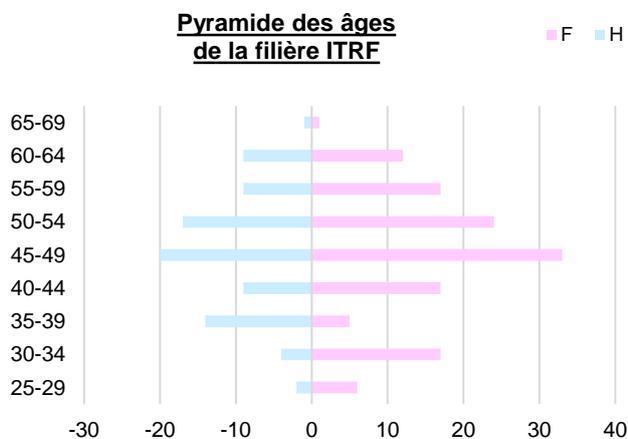
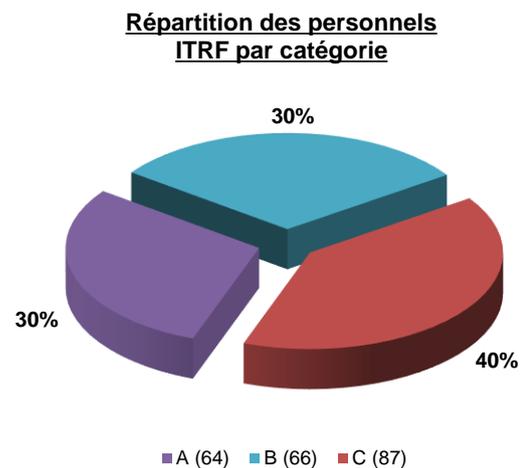
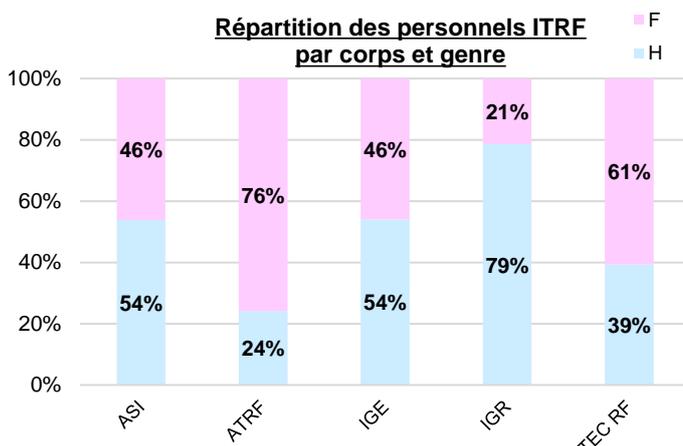


Âge moyen : 49,31 ans. Âge médian : 49 ans

Filière I.T.R.F. : 217 agents

Distribution des personnels I.T.R.F. par corps et genre

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	
A	ASI	6	5,8	7	7	13	12,8
	IGE	17	15,9	20	19,8	37	35,7
	IGR	3	3	11	10,9	14	13,9
Total A		26	24,7	38	37,7	64	62,4
B	TEC RF	40	38,2	26	25,8	66	64
Total B		40	38,2	26	25,8	66	64
C	ATRF	66	61,3	21	20,5	87	81,8
Total C		66	61,3	21	20,5	87	81,8
TOTAL GENERAL		132	124,2	85	84	217	208,2



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

C. / Répartition des B.I.A.T.S.S. titulaires par profil de poste

Selon le référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS II), on retrouve 8 branches d'activité professionnelle :

- BAP A : Science du vivant
- BAP B : Sciences chimiques Sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE
- BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- BAP J : Gestion et pilotage

En 2015, à l'université de Toulon, la filière I.T.R.F. couvre l'intégralité des branches d'activité professionnelle tandis que les filières A.E.N.E.S. et Bibliothèques concentrent leurs métiers au sein d'une seule branche, respectivement les B.A.P. J et F.

Filière / Corps		B.A.P A	B.A.P B	B.A.P C	B.A.P D	B.A.P E	B.A.P F	B.A.P G	B.A.P J	Total
A.E.N.E.S. ⁵	Directeur Général des Services	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Agent comptable	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Administrateur	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	AAE	-	-	-	-	-	-	-	7	7
	SAENS	-	-	-	-	-	-	-	12	12
	ADJENES	-	-	-	-	-	-	-	37	37
Total A.E.N.E.S		-	-	-	-	-	-	-	60	60
BIBLIO.	Conservateur Général	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	Conservateur	-	-	-	-	-	3	-	-	3
	Bibliothécaire	-	-	-	-	-	4	-	-	4
	B.A.S.	-	-	-	-	-	6	-	-	6
	Magasinier	-	-	-	-	-	12	-	-	12
Total BIBLIO.		-	-	-	-	-	26	-	-	26
I.T.R.F.	I.G.R.	1	-	3	-	4	2	1	2	13
	I.G.E.	1	-	5	-	-	2	34	45	87
	A.S.I.	1	3	1	1	12	6	2	11	37
	TECH.	-	4	1	0	3	1	2	3	14
	A.T.R.F.	2	1	6	0	7	4	10	36	66
Total I.T.R.F		5	8	16	1	26	15	49	97	217
Total		5	8	16	1	26	41	49	157	303

Par convention, les personnels de l'A.E.N.E.S. ont été intégralement affectés en B.A.P. J.

⁵ Les 2 infirmières ainsi que l'assistante sociale, comptabilisées plus haut dans la filière A.E.N.E.S., ont été retirés du tableau car ces personnels ne peuvent être rattachés à une B.A.P.

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

La population B.I.A.T.S.S. titulaire passe de 298 agents en 2014 à 306 agents en 2015 : cette hausse s'explique par la poursuite du dispositif de titularisation du « 12/03/2012 », 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 63 agents soit 5 de moins que l'an passé (-1 B et -4 C / -5 femmes). Cette filière est à dominante féminine mais on constate une légère baisse de la représentation des femmes passant de 81% en 2014 à 79% en 2015.

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 60-64 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 49,8 ans à 49,9 ans.

Les 63 agents de la filière A.E.N.E.S. mobilisent 60,3 E.T.P., soit un écart de 2,7 E.T.P. correspondant à 4,3% de l'E.T.P. total mobilisable de la filière.

La filière des bibliothèques : compte 26 agents en 2015 et reste ainsi stable par rapport à 2014.

La répartition par catégorie des personnels de cette filière est légèrement modifiée suite à la promotion d'un agent, qui passe de la catégorie B à la catégorie A. L'âge moyen a également été impacté, il passe de 47,9 ans en 2014 à 49,3 ans en 2015, de même que l'âge médian qui est désormais de 49.

L'effectif de 26 agents génère 24,5 E.T.P. soit une diminution de près de 6% du temps de travail.

La filière I.T.R.F. : reste en 2015, la filière la plus nombreuse en comptant 13 agents de plus qu'en 2014, pour un E.T.P. total de 208,2 soit une baisse de 4% du temps de travail.

Cette hausse provient à la fois du dispositif de la loi du 12 mars 2012 et de la campagne d'emplois 2015. L'évolution de l'effectif se traduit par la très forte augmentation de la part féminine, avec 15 agents féminins de plus. La part des hommes, quant à elle, diminue avec 2 agents masculins en moins.

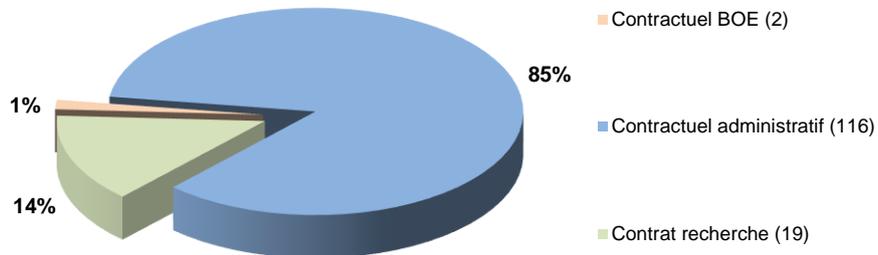
Le taux de féminisation diffère en fonction du corps. On observe une augmentation au sein des corps d'I.G.E. (+4%), de TECH. (+5%) et d'A.T.R.F. (+3%), et à l'inverse une diminution pour le corps d'I.G.R. (-2%). Seul le corps d'A.S.I. reste stable.

Les flux ainsi que le vieillissement de la population modifient légèrement la pyramide des âges ainsi que l'âge médian qui passe de 47 ans en 2014 à 48 ans en 2015.

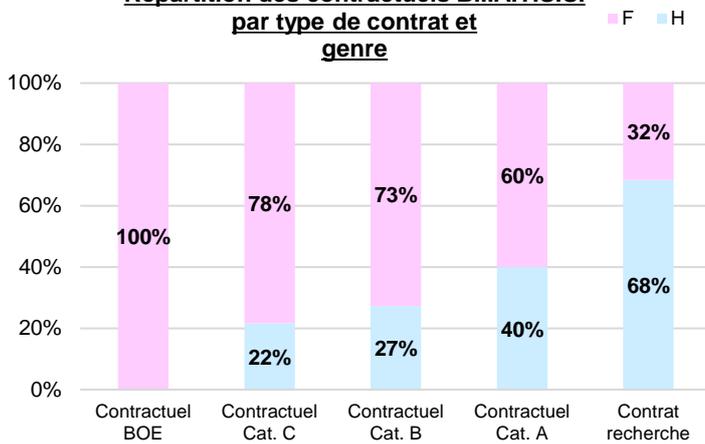
D. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P.

137 agents.

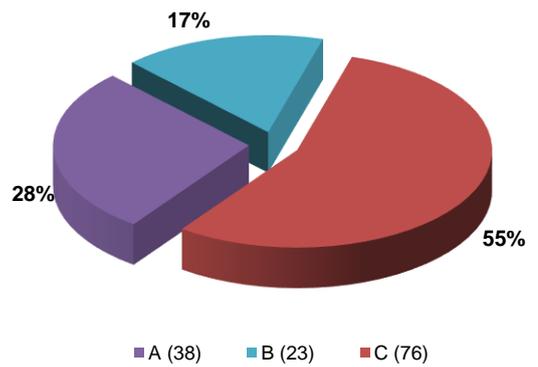
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par statut



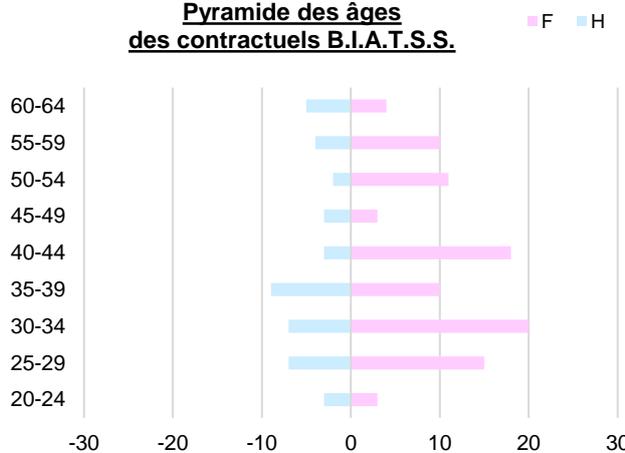
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par type de contrat et genre



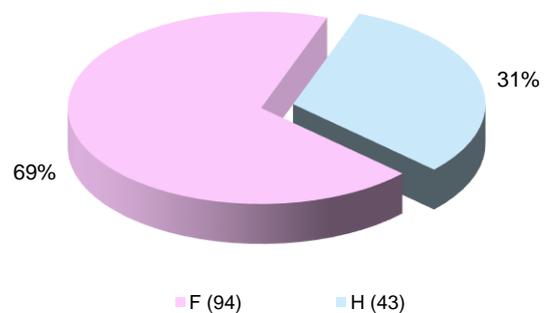
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



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

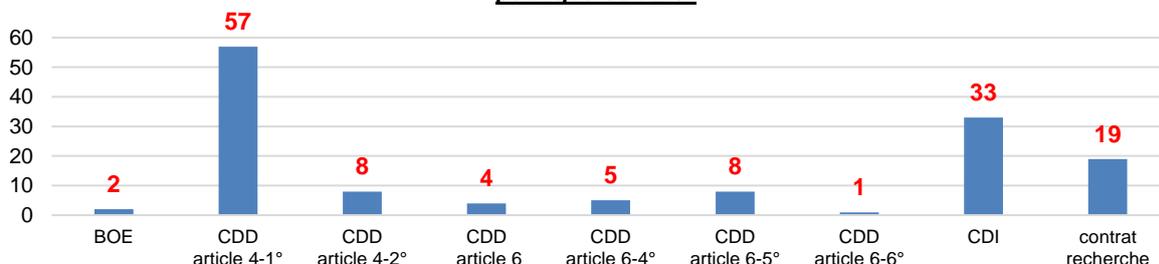


Âge moyen : 39,8 ans. Âge médian : 37 ans

En 2015, le nombre de contrats « recherche » demeure inchangé, soit 19 contrats.

Le nombre d'agents en C.D.I. est passé de 36 à 33, soit trois de moins que l'an passé. L'évolution de l'effectif s'explique par la cdisation de 9 agents, et parallèlement la titularisation, un congé de formation ou encore le départ en retraite d'agents bénéficiant d'un C.D.I.

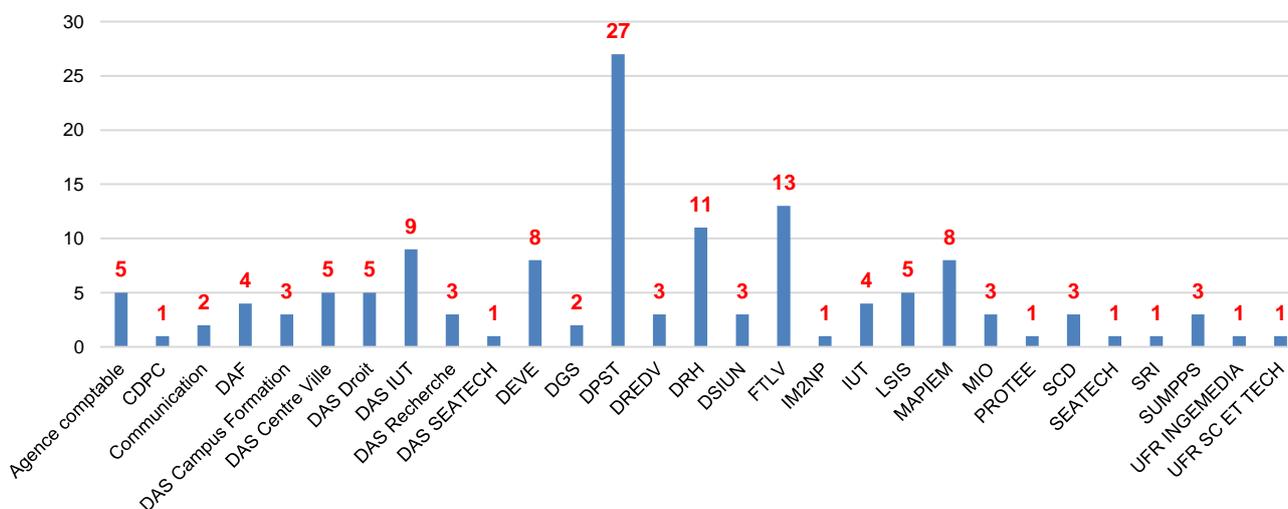
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par nature juridique du contrat selon la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'Etat



- 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 incomplet
- 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 fluctue dans tous les services/composantes. A l'instar des titulaires, du fait de la mise en évidence des affectations dans les laboratoires, ainsi que de la réorganisation en DAS, la répartition des contractuels BIATSS, au sein de l'IUT, de Seatech et de l'UFR sciences et techniques, est fortement impactée.

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



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

Nombre de B.I.A.T.S.S. contractuels par type de contrat		
	2014	2015
CDI	36	33
CDD pérenne	75	69
CDD temporaire	17	14
contrat recherche	19	19
B.O.E.	1	2
TOTAL	148	137

Motifs de fin de contrat des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2015				
	CDI	CDD pérenne	CDD temporaire	TOTAL
Titularisation loi du 12/03/2012	9	-	-	9
Démission	-	3	-	3
Retraite	1	-	-	1
Rupture période d'essai	-	1	1	2
TOTAL	10	4	1	15

L'université compte 137 agents contractuels contre 148 l'an dernier. Cette diminution peut s'expliquer par la titularisation de 9 agents contractuels dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012⁶.

En 2015, le nombre de contractuels administratifs s'élève alors à 116 soit 12 de moins qu'en 2014.

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 6°4, 6°5 et 6°6, sont au nombre de 14, soit 3 de moins que l'an passé.

Le taux de féminisation au sein de cette population a diminué par rapport à 2014 : 69% de femmes contre 31% d'hommes.

Nous pouvons constater que la répartition hommes/femmes en fonction du type de contrat reste sensiblement la même qu'en 2014. A l'instar de 2014, les contrats recherche mobilisent en 2015 de moins en moins de femmes : 32% de femmes en 2015 contre 42% en 2014.

Les différents flux ont sensiblement impacté la répartition par catégorie des agents contractuels notamment la proportion des agents de catégorie A qui représentent désormais 28% de la population contre 22% l'an passé. A l'inverse, la proportion des agents de catégorie B (17%) et C (55%) a diminué, ce qui représente respectivement 4% et 2% de moins qu'en 2014.

L'âge moyen tend à augmenter : 39,8 en 2015 contre 39,3 en 2014. La pyramide des âges a elle aussi été impactée puisque la tranche des 40-44 ans a augmenté, et à l'inverse celles des 25-29 ans et 35-39 ans ont diminué.

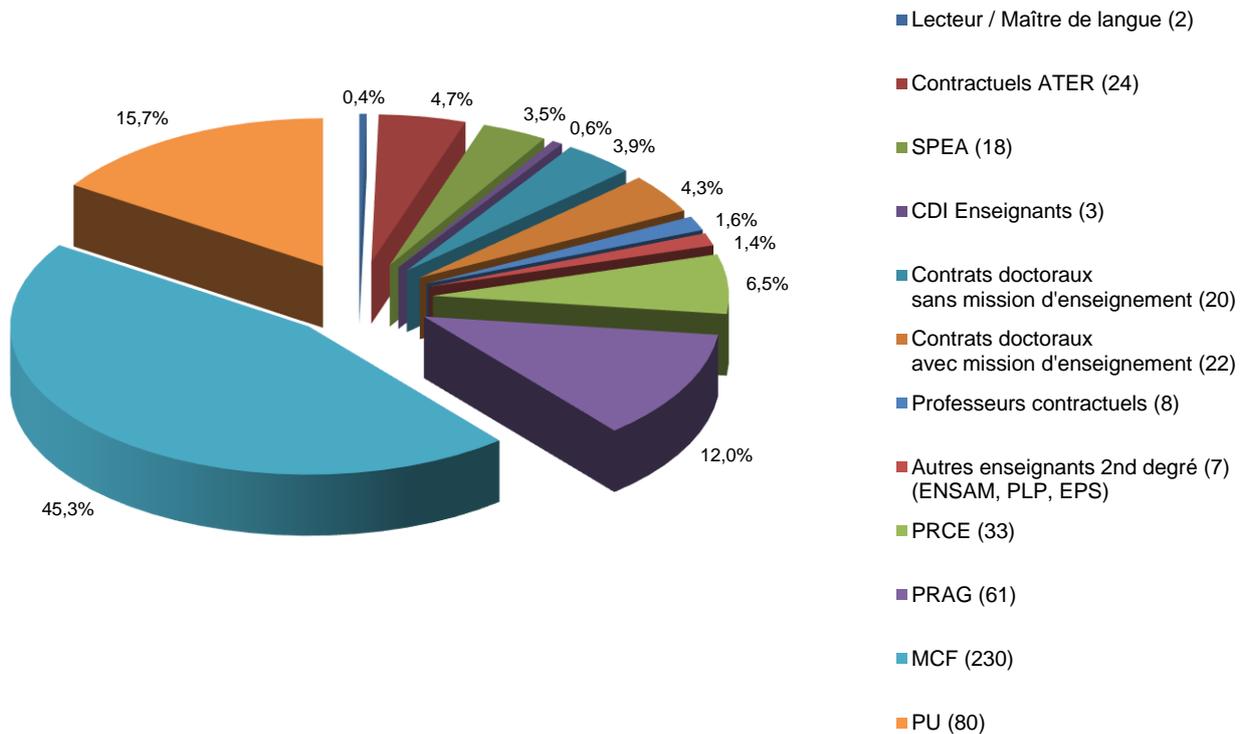
⁶ Au total, 48 agents de l'UTLN étaient éligibles à ce dispositif de titularisation. 28 agents ont été titularisés depuis sa mise en place et jusqu'au 31/12/2015, 4 agents n'étaient pas intéressés par le fait d'être titularisés, et 8 agents n'entrent plus dans ce dispositif (retraite, réussite concours BOE ou de droit commun)

Section 2 : Les personnels enseignants

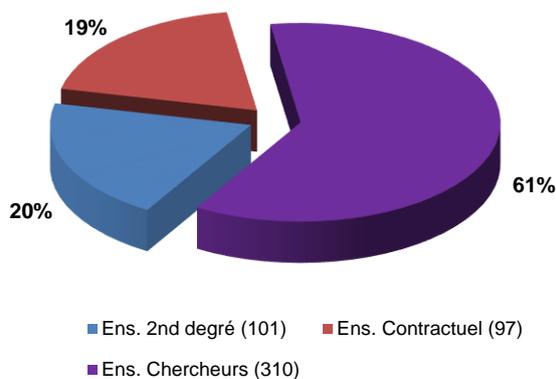
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

Les personnels enseignants sont au nombre de 508.

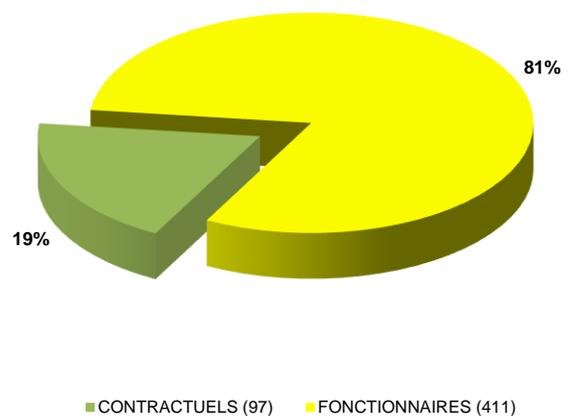
Répartition des effectifs enseignants par statut



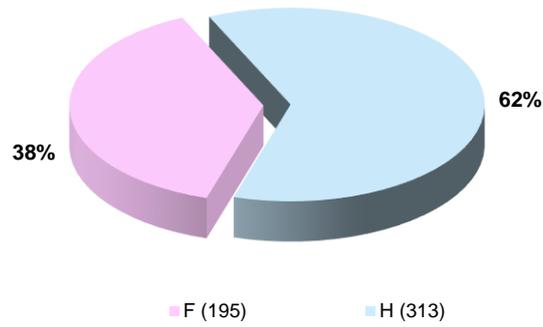
Répartition des personnels enseignants par catégorie



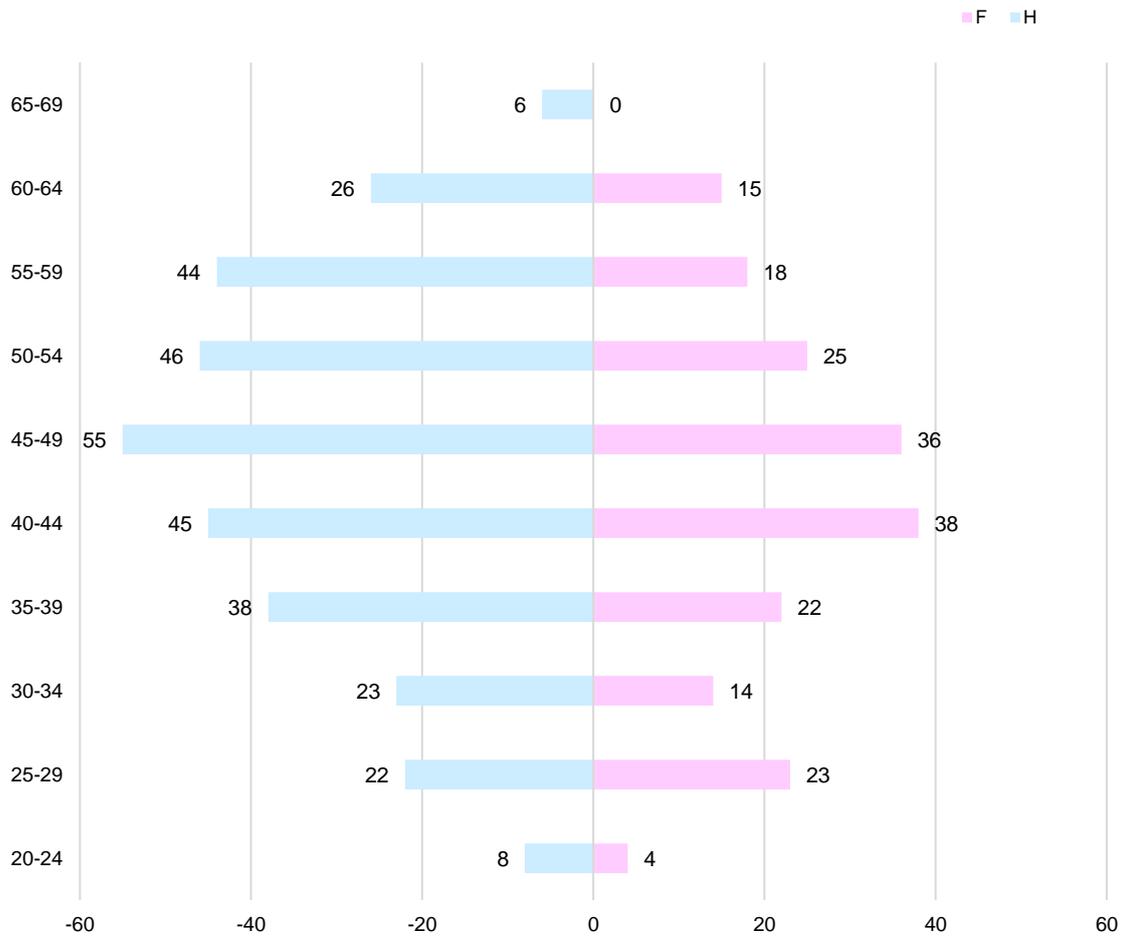
Répartition des personnels enseignants par statut



Répartition des personnels enseignants par genre



Pyramide des âges des personnels enseignants

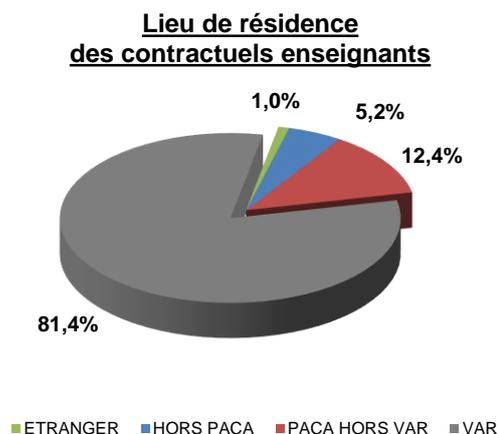
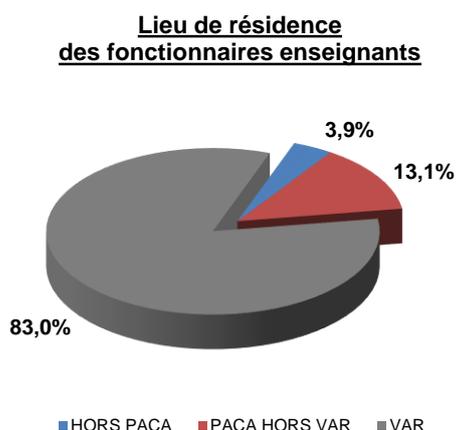


Âge moyen : 44,9 ans. Âge médian : 45 ans

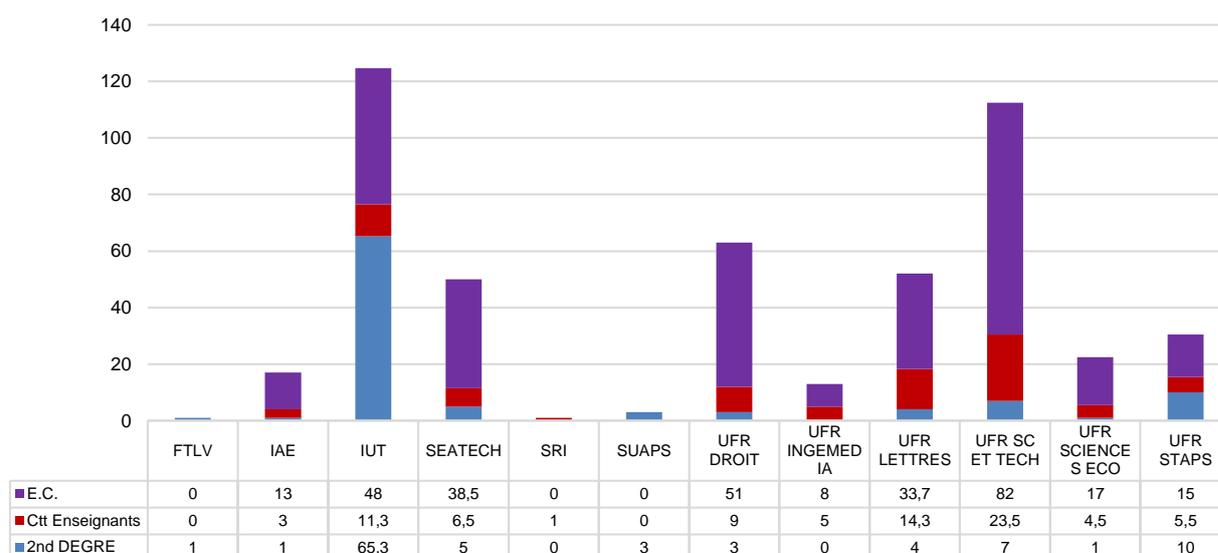
Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALGERIE	3	ETATS-UNIS	1
ALLEMAGNE	2	FRANCE	507
BENIN	1	Total général	508
CANADA	1		
COLOMBIE	1		
COMORES	2		
COTE D'IVOIRE	1		
ETATS-UNIS	1		
FRANCE	470		
GRECE	1		
ITALIE	7		
LIBAN	2		
MALI	1		
MAROC	1		
PEROU	1		
ROUMANIE	1		
ROYAUME-UNI	1		
RUSSIE	1		
SUISSE	1		
TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1		
TUNISIE	6		
VIET NAM	2		
Total général	508		

En 2015, outre la nationalité française, 21 nationalités sont représentées au sein de l'établissement.

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



En 2015, les contractuels enseignants résidant hors PACA et en PACA hors Var sont en baisse. Les contractuels enseignants résidant en PACA sont ainsi plus nombreux en 2015.

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 2014. Cependant, on observe une hausse des enseignants titulaires affectés à l'IAE et à l'U.F.R. Lettres.

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 ».

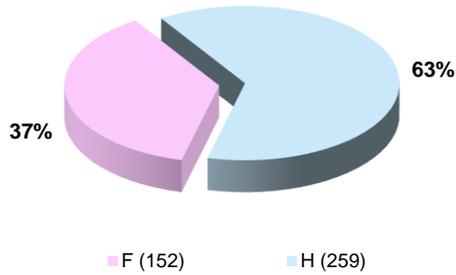
Cartographie des effectifs enseignants

STRUCTURE																Total général	Total E.T.P.T.
	ATER	CDI ENSEIGNANT	CTT DOC AVEC MISSION	CTT DOC SANS MISSION	LECTEUR	M. DE LANGUES	PROF. CTT 2°DEGRE	SPEA	PLP	P.R. ENSAM	P.R. EPS	PRCE	PRAG	MCF	PU		
FTLV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1,0
IAE	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	10	3	18	17,0
IUT	2	2	0	0	0	0	4	11	2	2	0	24	38	42	6	133	124,6
SEATECH	0	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	2	2	28	11	47	50,0
SRI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,0
SUAPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3	3,0
UFR DROIT	5	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	41	10	63	63,0
UFR INGEMEDIA	2	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	6	2	13	13,0
UFR LETTRES	5	0	4	0	1	1	2	1	0	0	0	2	2	23	11	52	52,0
UFR SC ET TECH	4	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	54	28	103	112,5
UFR SCIENCES ECO	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	11	6	21	22,5
UFR STAPS	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	9	12	3	30	30,5
Non affecté	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	23	-
Total général	24	3	22	20	1	1	8	18	2	3	2	33	61	230	80	508	490,1

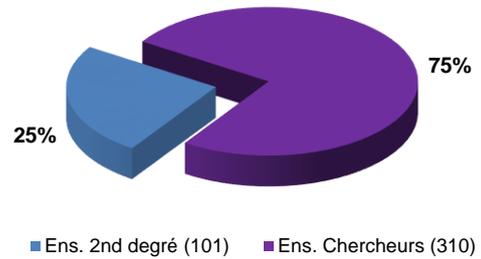
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie »

411 agents.

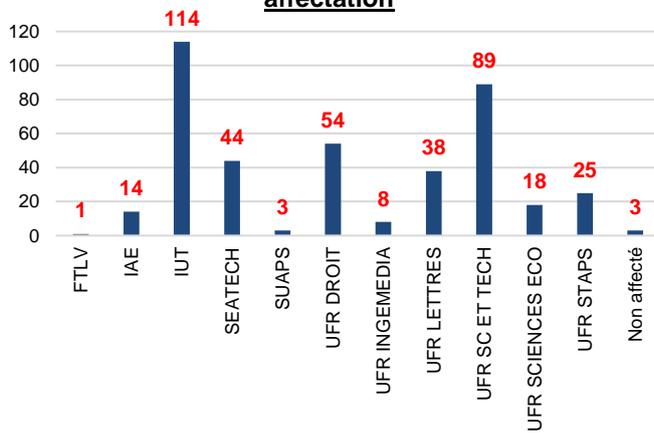
Répartition des enseignants titulaires par genre



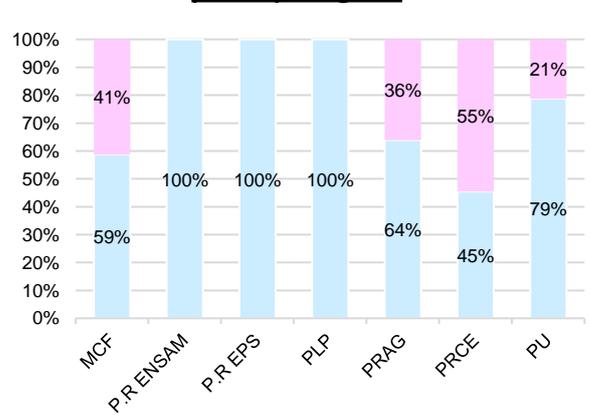
Répartition des enseignants titulaires par catégorie



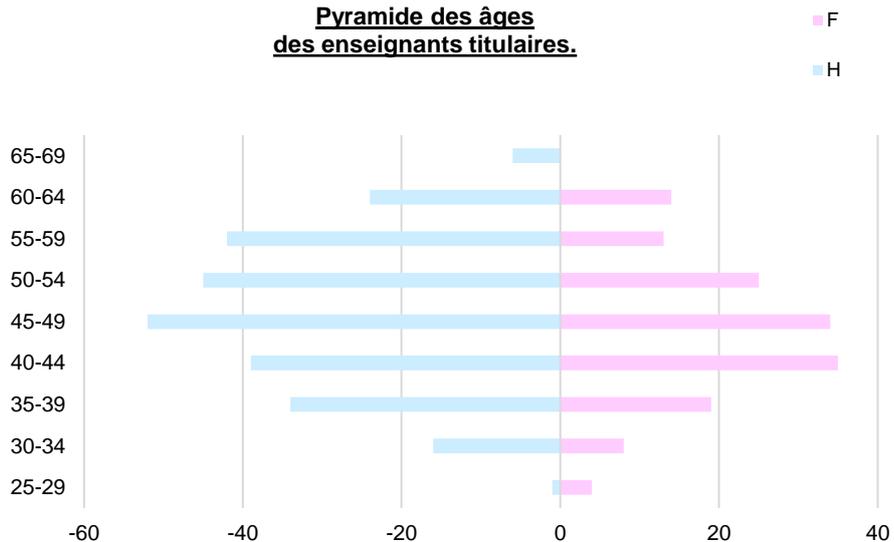
Répartition des enseignants titulaires par affectation



Répartition des enseignants titulaires par corps et genre



Pyramide des âges des enseignants titulaires.



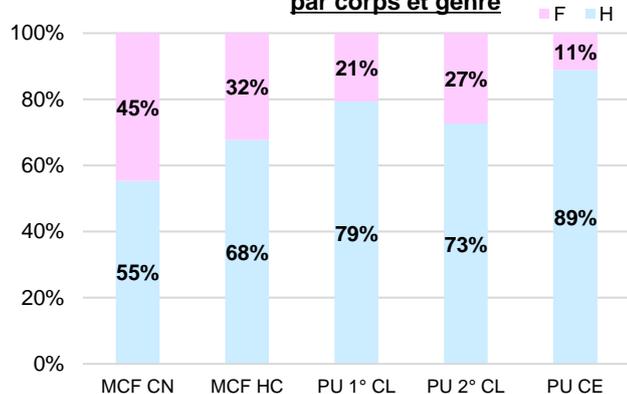
Âge moyen : 47,5 ans. Âge médian : 47 ans

Enseignants chercheurs : 310

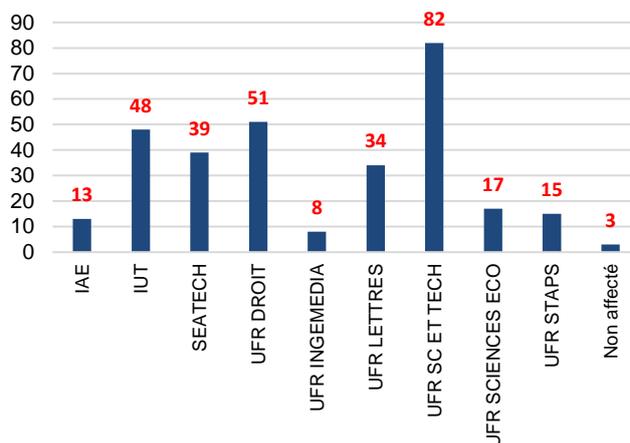
Distribution des enseignants chercheurs par corps, grade et genre.

CATEGORIE	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
MCF	MCF CN	75	73,8	93	92,7	168	166,5
	MCF HC	20	19,8	42	40	62	59,8
Total MCF		95	93,6	135	132,7	230	226,3
PU	PU 1° CL	6	6	23	22,9	29	28,9
	PU 2° CL	9	9	24	24	33	33
	PU CE	2	2	16	16	18	18
Total PU		17	17	63	62,9	80	79,9
TOTAL GENERAL		112	110,6	198	195,6	310	306,2

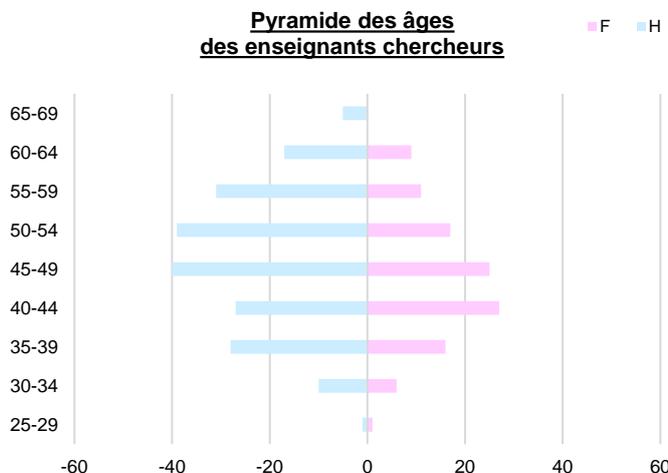
Répartition des enseignants chercheurs par corps et genre



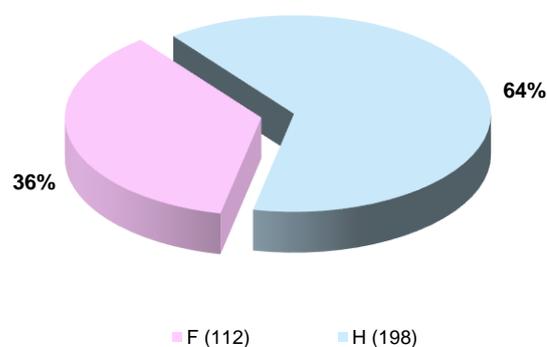
Répartition des enseignants chercheurs par affectation



Pyramide des âges des enseignants chercheurs



Répartition des enseignants chercheurs par genre



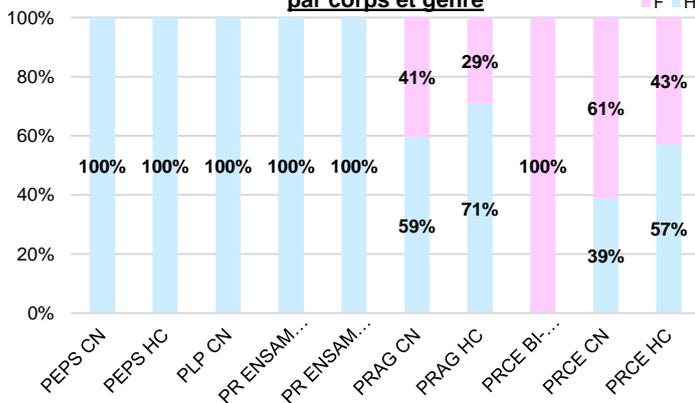
Âge moyen : 47,5 ans. Âge médian : 47 ans

Enseignants du second degré : 101

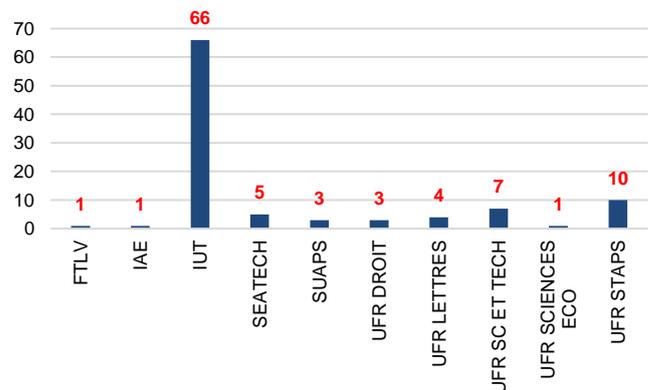
Distribution des enseignants du second degré par corps, grade et genre.

CATEGORIE	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
P.R ENSAM	PR ENSAM CN	-	-	1	1	1	1
	PR ENSAM HC	-	-	2	2	2	2
		0	0	3	3	3	3
P.R EPS	PEPS CN	0	0	1	1	1	1
	PEPS HC	0	0	1	1	1	1
		0	0	2	2	2	2
PLP	PLP CN	0	0	2	2	2	2
		0	0	2	2	2	2
PRCE	PRCE BI-ADM	1	1	0	0	1	1
	PRCE CN	11	11	7	7	18	18
	PRCE HC	6	6	8	7,5	14	13,5
		18	18	15	14,5	33	32,5
PRAG	PRAG CN	15	14,8	22	22	37	36,8
	PRAG HC	7	7	17	17	24	24
		22	21,8	39	39	61	60,8
TOTAL GENERAL		40	39,8	61	60,5	101	100,3

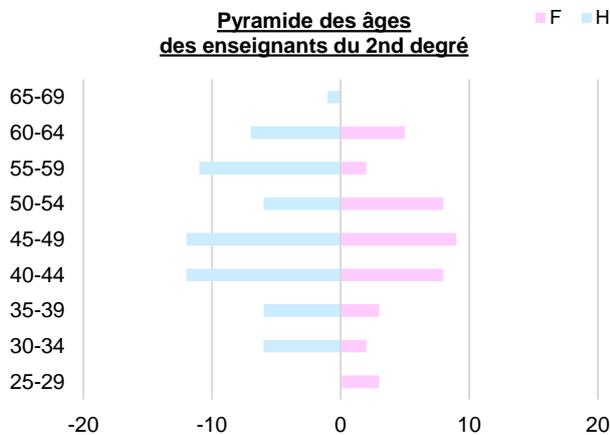
Répartition des enseignants du 2nd degré par corps et genre



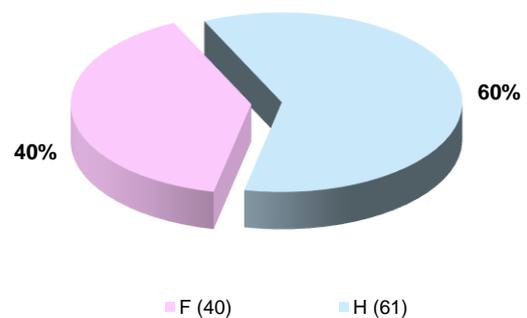
Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation



Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré



Répartition des enseignants du 2nd degré par genre



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

ENSEIGNANTS TITULAIRES

En 2015, l'université compte 4 enseignants titulaires de plus que l'an dernier : cette hausse s'explique par le déroulement de la campagne d'emplois 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 : 75% d'enseignants chercheurs (-1) pour 25% d'enseignants du second degré (+1), de même que la répartition par genre : 63% d'hommes (-1) pour 37% de femmes (+1).

On observe une augmentation du nombre d'enseignants à l'IAE (+3), à l'IUT (+1), à l'U.F.R. Lettres (+3), à Seatech (+1) ainsi qu'au SUAPS (+1) tandis qu'une baisse apparaît dans les autres composantes. Seuls l'UFR STAPS et la FTLV restent stables

Les enseignants chercheurs regroupent 310 enseignants : 230 maîtres de conférences et 80 professeurs des universités. La répartition hommes / femmes reste sensiblement identique à celle constatée en 2014. Néanmoins la part féminine connaît une hausse dans certains grades : 32% des MCF HC (+6%), 21% des P.U 1^{er} CL (+6%) et 11% des P.U CE (+6%).

Trois composantes connaissent une hausse de leur effectif d'enseignant chercheur : L'I.A.E. (+2), l'U.F.R. Lettres (+3), l'U.F.R. Sciences et Techniques (+1) ; à l'inverse l'U.F.R. Sciences Economiques et l'U.F.R. Ingémédia et l'U.R.F. Droit comptent un enseignant de moins que l'an dernier. L'IUT est la composante qui connaît la plus importante baisse (-3).

L'U.F.R Sciences et techniques reste la composante la plus dotée avec 82 enseignants chercheurs.

Les enseignants du 2nd degré sont au nombre de 101 soit deux de plus que l'an passé. Cette évolution résulte des flux entrants et sortants : +1 P.R. E.P.S, +2 P.R.C.E, -1 P.R.A.G.

La répartition hommes / femmes évolue légèrement en faveur des femmes : 60% d'hommes et 40% de femmes.

On observe que la féminisation est en hausse au sein des PRAG HC et des PRCE CN. Elle baisse cependant au sein des PRCE HC passant de 50% en 2014 à 43% en 2015.

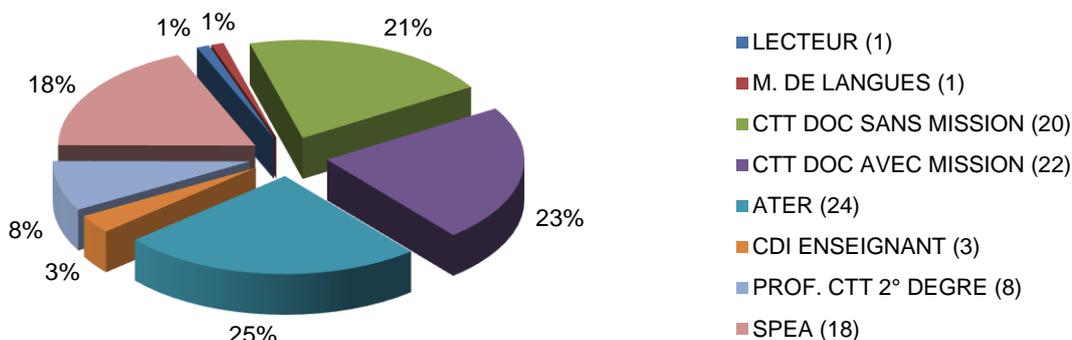
L'I.U.T. accueille 2 enseignants du second degré de plus que l'an dernier, soit 66 enseignants, ce qui correspond environ à 65% de la population. L'U.R.F Staps est la deuxième composante accueillant le plus d'enseignants du second degré, avec 10 enseignants soit environ 10% de la population.

L'âge moyen passe de 46,9 ans à 47,5 ans tandis que l'âge médian reste inchangé.

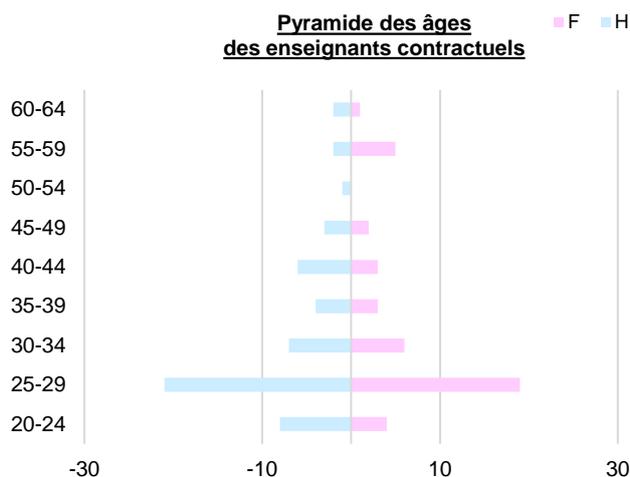
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations

97 enseignants, hors chargés d'enseignement.

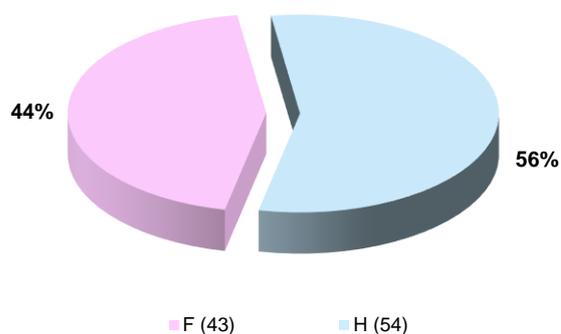
Répartition des enseignants contractuels par type de contrat



Pyramide des âges des enseignants contractuels

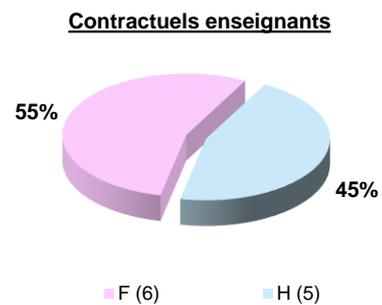
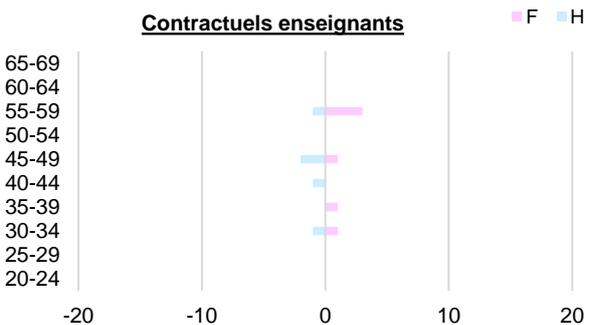
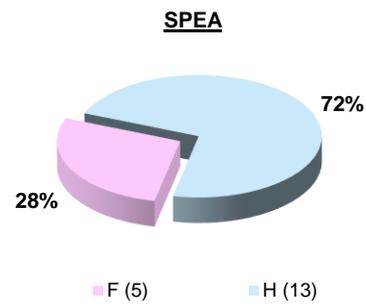
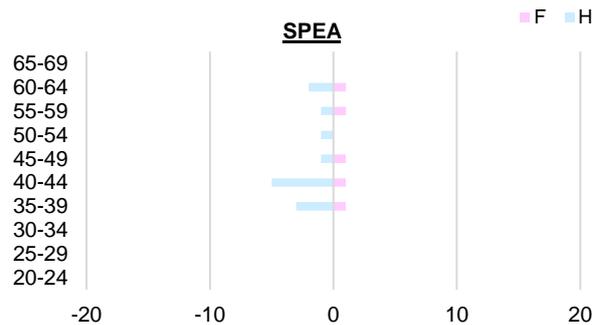
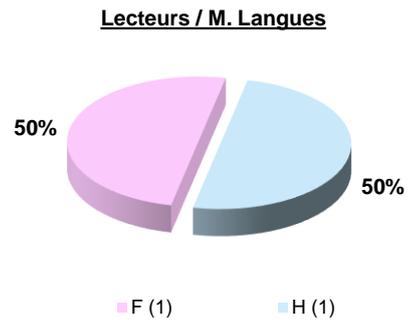
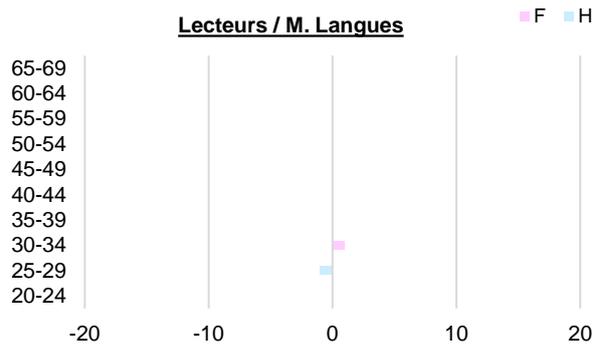
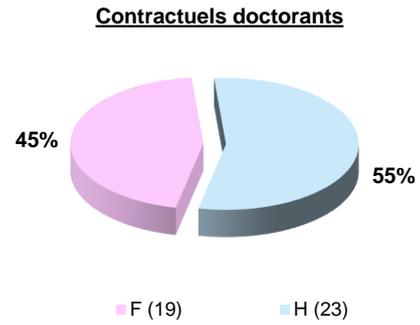
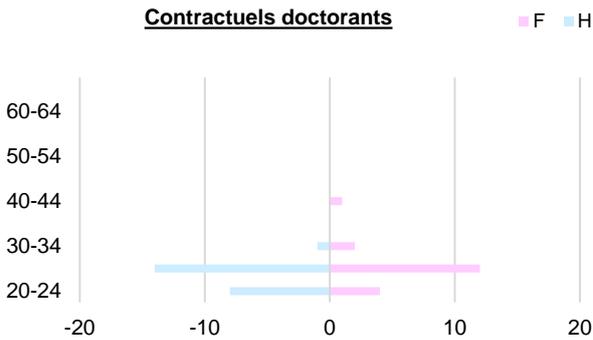
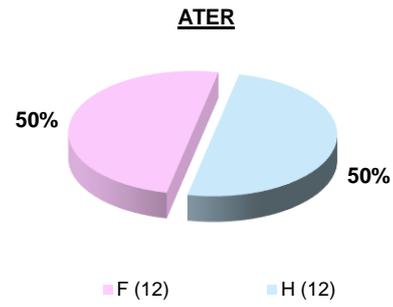
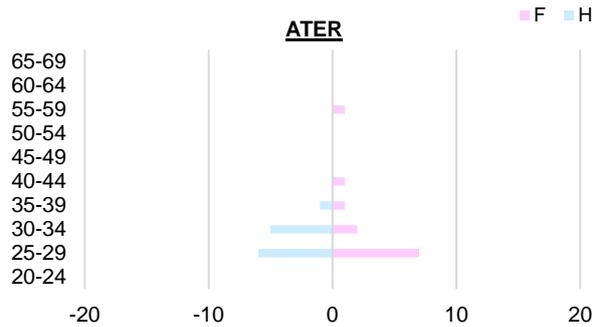


Répartition des enseignants contractuels par genre



CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
ATER	12,0	11,5	12,0	11,0	24,0	22,5
CDI ENSEIGNANTS	1,0	0,5	2,0	2,0	3,0	2,5
CTT DOC AVEC MISSION	9,0	9,0	13,0	13,0	22,0	22,0
CTT DOC SANS MISSION	10,0	10,0	10,0	10,0	20,0	20,0
LECTEUR	-	-	1,0	1,0	1,0	1,0
M. LANGUES	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
PROF. CTT 2° DEGRE	5,0	3,8	3,0	1,8	8,0	5,6
SPEA	5,0	2,5	13,0	6,5	18,0	9,0
TOTAL GENERAL	43,0	38,3	54,0	45,3	97,0	83,6

Âge moyen : 33,6 ans. Âge médian : 29 ans



ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Au 31/12/2015, l'université dénombre 97 enseignants contractuels, soit 22 de moins que l'an passé.

Cette forte baisse est le résultat d'une diminution du nombre de contrats d'ATER (-15), des contrats doctoraux sans enseignement (-6) et des professeurs contractuels 2^o degré (-3). Seuls des contrats doctoraux avec mission d'enseignement augmentent légèrement (+2).

Il est à noter que sur les 42 doctorants contractuels présents au 31/12/2015 :

- 29 sont financés par l'état (dont 2 ENS)
- 9 sont financés par la région
- 3 sont cofinancés par la région et des entreprises
- 1 est cofinancé par la région et le fonds européen de développement régional (FEDER)

Bien que la part des hommes tende à diminuer légèrement, cette population reste majoritairement masculine : la proportion s'établit à 56% d'hommes pour 44% de femmes.

L'âge moyen augmente très légèrement, passant de 32,3 à 33,6.

Le vivier reste assez jeune, avec un âge médian qui reste à 29 ans.

CHAPITRE 3.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

- *113 collègues ont quitté l'Université en 2015 ce qui représente un taux de rotation de 11%. Les causes de ces départs sont multiples. La cause principale est la fin de contrat (66%) suivi du départ à la retraite (15%). L'UTLN a ainsi compté 16 départs à la retraite en 2015, le même nombre qu'en 2014, ce qui représente 1.7% des effectifs.*
- *Les pourcentages d'endo-recrutement observés en 2015 sont inférieurs aux plafonds fixés dans le contrat quadriennal. Le pourcentage d'endo-recrutement se monte à 25 % pour les PR et à 0% pour les MCF*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

<u>Sortants</u>		<u>Entrants</u>		<u>Taux de rotation⁷</u>	
Enseignants	59	Enseignants	43	Enseignants	10%
B.I.A.T.S.S.	54	B.I.A.T.S.S.	51	B.I.A.T.S.S.	12%
Total	113	Total	94	Total	11%

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS TITULAIRES

<u>Corps</u>	<u>Postes ouverts au recrutement</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux endo-recrutement</u>	<u>Plafond endo-recrutement</u>
M.C.F.	8	8	0%	20%
P.U.	8	8	25%	33%
2nd degré	3	3		
Total	19	19		

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

<u>NATURE DU RECRUTEMENT</u>		<u>RESULTAT DU RECRUTEMENT</u>			
Interne	6	<u>Catégorie</u>	<u>Postes ouverts</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux de concours infructueux</u>
Externe	5	A	4	4	0%
Loi 12/03/12	10	B	9	7	22%
Total	21	C	8	8	0%
		Total	21	19	10%

<u>Part des femmes dans les jurys de concours B.I.A.T.S.S</u>	
% de femmes dans les jurys	50%
% de présidentes de jurys	25%

⁷ 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 2015, le flux de personnels sortants a augmenté par rapport à 2014 : 113 contre 106, dont 54 B.I.A.T.S.S et 59 enseignants.

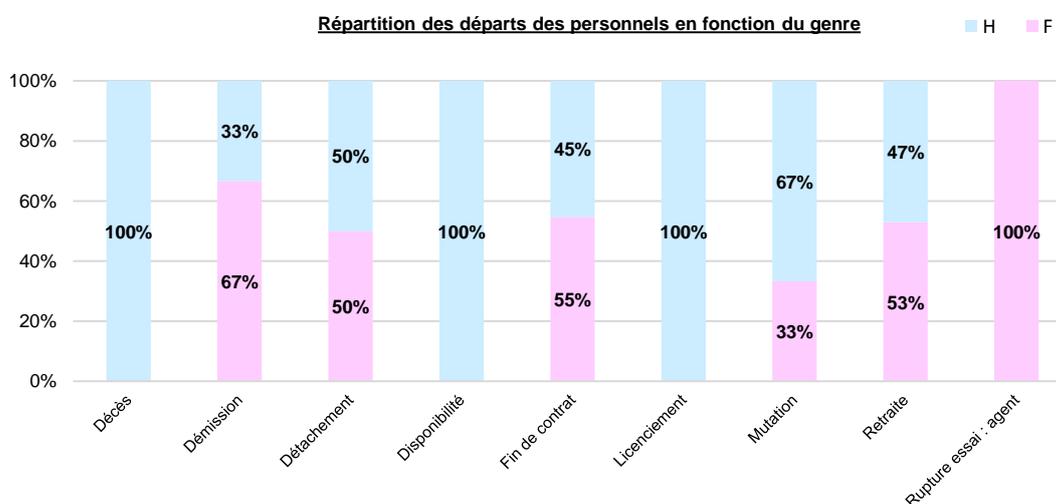
Comme en 2014, on observe qu'il y a une augmentation du nombre de départ à la retraite pour les personnels B.I.A.T.S.S. : + 1, et une diminution du nombre de départ à la retraite pour les personnels enseignants : - 3.

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

Les 6 démissions et le licenciement concernent des agents non titulaires : 3 démissions pour la population B.I.A.T.S.S. et 3 démissions et un licenciement pour la population enseignante.

Type de départ	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C		
Décès	1	0	0	0	1
Démission	0	2	1	3	6
Détachement	0	3	0	1	4
Disponibilité	0	0	0	1	1
Fin de contrat	12	9	12	42	75
Licenciement	0	0	0	1	1
Mutation	0	0	1	5	6
Retraite	2	5	4	6	17
Rupture essai : agent	0	0	2	0	2
TOTAL	15	19	20	59	113

60 femmes et 53 hommes ont quitté l'université en 2015. 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 mutation, où elles ne représentent que 33%.



Le flux sortant de contractuels enseignants, en 2015, a diminué par rapport à 2014 : 46 contre 54. Il s'agit du résultat d'une baisse généralisée du nombre de départs pour l'ensemble des statuts des contractuels enseignants.

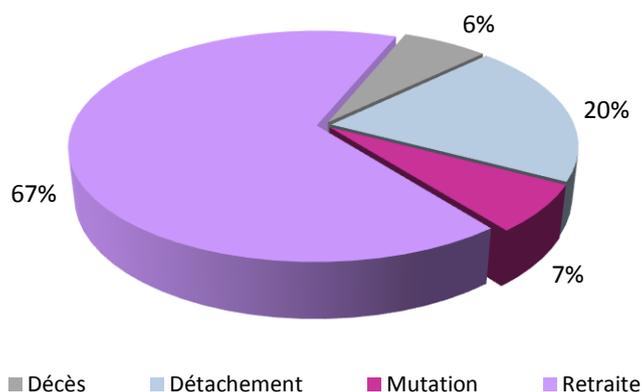
Le nombre global de titulaires sortants est en légère hausse par rapport à 2014 : + 3.

<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
A.T.E.R.	-	12	12
A.T.E.R. mi-temps	-	11	11
Agent contractuel	39	-	39
Doctorant avec mission	-	5	5
Doctorant sans mission	-	10	10
Lecteur	-	1	1
Maître de langues	-	1	1
Prof. Ctt 2° degré	-	6	6
Titulaire	15	13	28
TOTAL	54	59	113

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 59% en 2014 à 67% en 2015.

On observe une hausse de la proportion de départs en détachement et une baisse des départs pour mutation.

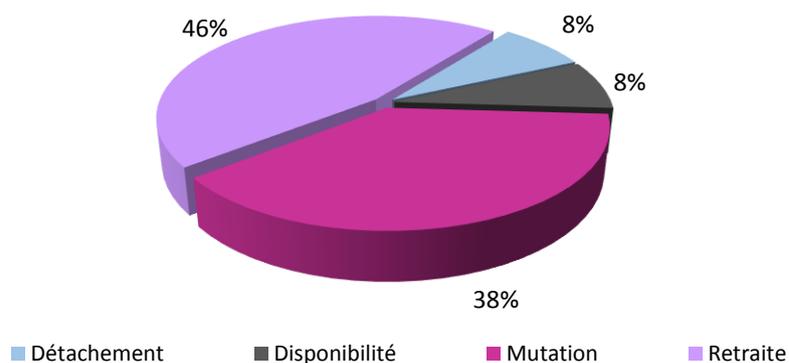
Répartition des personnels titulaires B.I.A.T.S.S. par motif de départ



Les personnels titulaires enseignants : en 2015, le premier mode de départ des personnels titulaires enseignants reste le départ en retraite. A l'inverse des personnels B.I.A.T.S.S., la proportion de départ à la retraite diminue et passe de 69% en 2014 à 46% en 2015.

A l'inverse, la proportion de départs en mutation et en disponibilité connaît une augmentation.

Répartition des personnels titulaires enseignants sortants par motif de départ



B. / Les départs en retraite des personnels titulaires

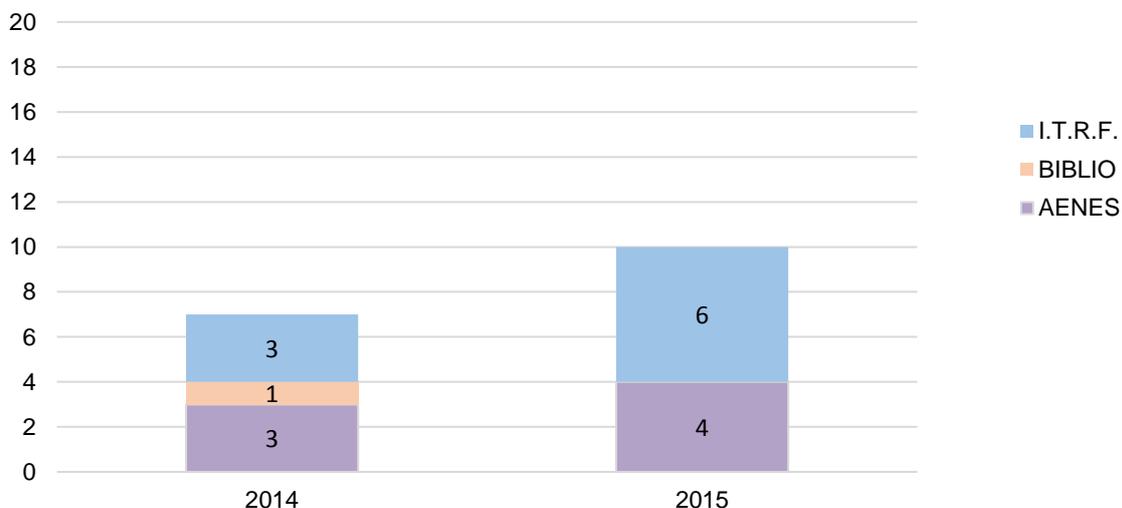
En 2015, l'université compte le même nombre de départs en retraite que l'an passé, soit 16 départs. Pour information 1 agent contractuel quitte l'établissement pour prendre sa retraite en 2015, contre 3 en 2014.

Parmi ces 16 départs, 10 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 6 de la population enseignante.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>
A.E.N.E.S.	A.D.M.E.N.E.S.R.	2	-
	Attaché	-	-
	Secrétaire	-	1
	Adjoint administratif	1	3
Total A.E.N.E.S.		3	4
BIBLIO.	Magasinier	-	-
	Conservateur de bibliothèque	1	-
Total BIBLIO.		1	-
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	-	-
	Ingénieur d'études	1	2
	Assistant ingénieur	-	-
	Technicien	2	4
	Adjoint technique	-	-
Total I.T.R.F.		3	6
TOTAL		7	10

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 7 en 2014 à 10 en 2015.

Départs en retraite des personnels titulaires B.I.A.T.S.S. en 2014 et 2015

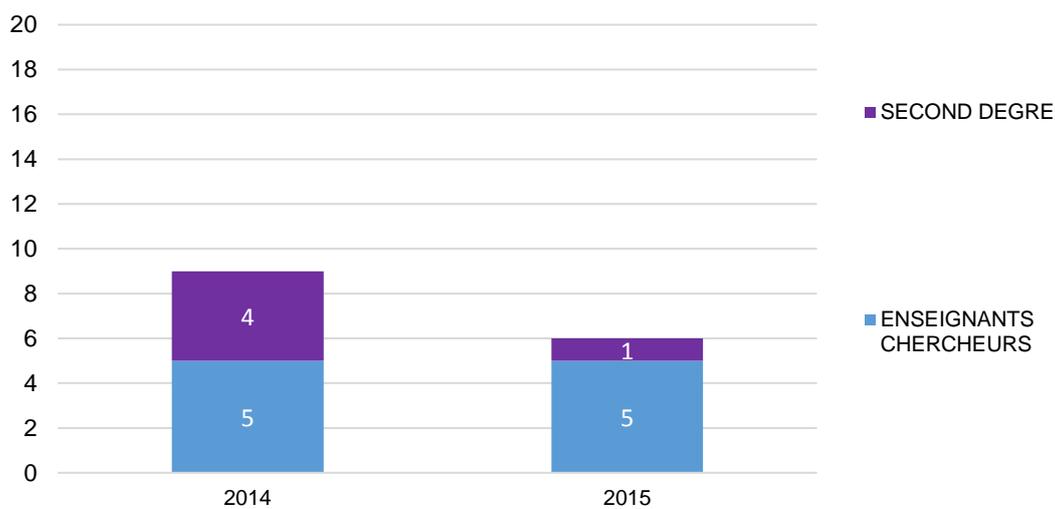


Comme en 2014, on observe en 2015, une sensible baisse du nombre de départs en retraite des personnels titulaires enseignants.

Seuls les maîtres de conférences connaissent une très légère hausse (+1).

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>
SECOND DEGRE	Professeur EPS	1	-
	Professeur certifié	1	-
	Professeur agrégé	2	1
Total Second degré		4	1
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Maître de conférences	1	2
	Professeur des universités	4	3
Total Enseignants Chercheurs		5	5
TOTAL		9	6

Départs en retraite des personnels titulaires enseignants en 2014 et 2015



Section 2 : Les personnels entrants

A. / Les personnels entrants : population globale

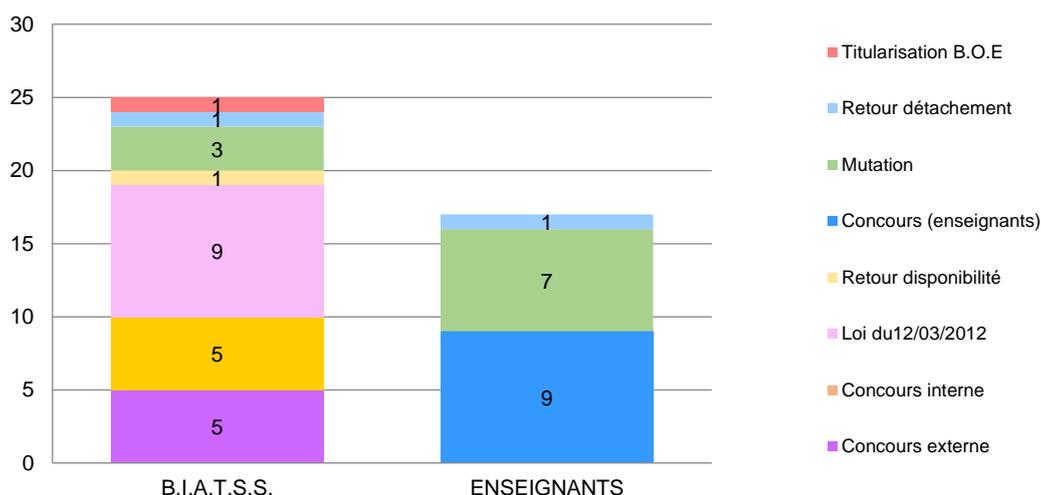
En 2015, 94 agents ont intégré l'université de Toulon dont 51 personnels B.I.A.T.S.S. et 43 personnels enseignants.

<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Agent contractuel	31	-	31
ATER	-	6	6
ATER MI-TEMPS	-	2	2
BOE	2	-	2
Contrat post-doc	1	-	1
Contrat recherche	9	-	9
Doctorant sans mission	-	13	13
Lecteur	-	1	1
Maitre de langues	-	1	1
Professeur contractuel	-	3	3
Titulaire	8	17	25
TOTAL	51	43	94

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 25 B.I.A.T.S.S. (dont 9 titularisations loi du 12/03/2012 et 1 B.O.E.) et 17 enseignants.

Répartition des personnels titulaires entrants par mode de recrutement

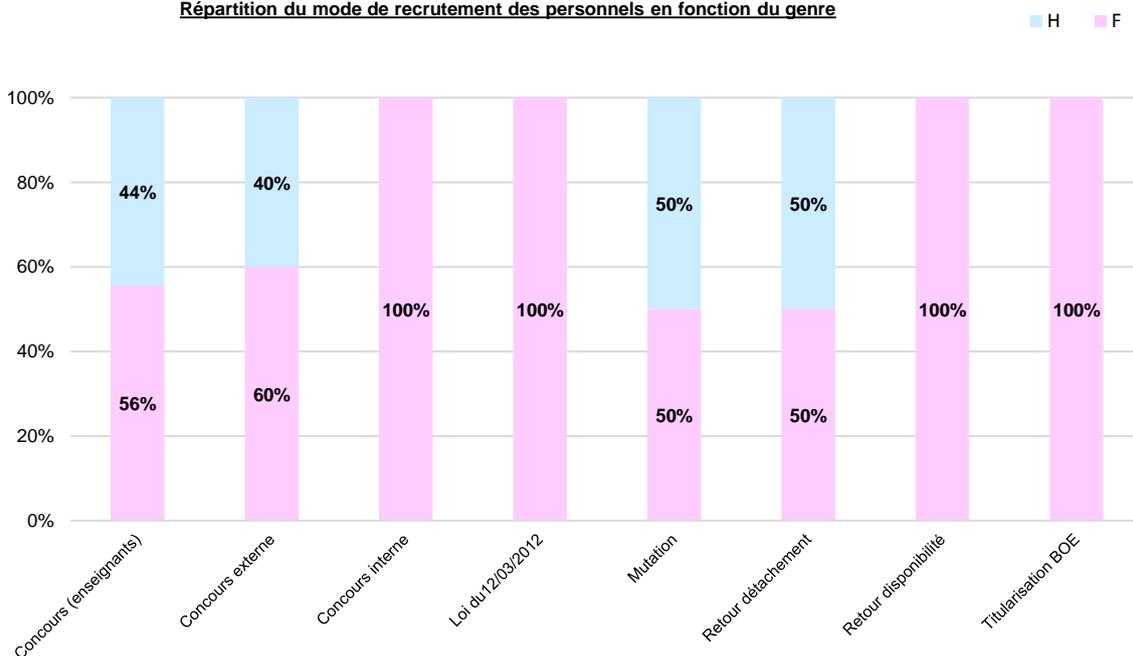


La catégorie, au sein de la population titulaire B.I.A.T.S.S., regroupant le plus de personnels entrants est la catégorie C avec 14 nouveaux arrivants, ceci du fait du dispositif de titularisation du 12 mars 2012.

Type d'arrivée	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
Concours (enseignants)	-	-	-	9	9
Concours externe	4	-	-	-	5
Concours interne	-	4	1	-	5
Loi du 12/03/2012	-	-	9	-	9
Mutation	1	-	2	7	10
Retour détachement	-	-	1	1	2
Retour disponibilité	-	1	-	-	1
Titularisation BOE	-	-	1	-	1
TOTAL	5	5	14	17	42

30 femmes et 12 hommes titulaires ont intégré l'université en 2015. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate qu'elle varie fortement en fonction du mode de recrutement. Les concours internes, les titularisations suite à la loi du 12 mars 2012, les retours après une disponibilité ainsi que les titularisations BOE concernent exclusivement les femmes. Les autres modes de recrutement, quant à eux, sont sensiblement égaux.

Répartition du mode de recrutement des personnels en fonction du genre



2) Les personnels entrants : agents non titulaires

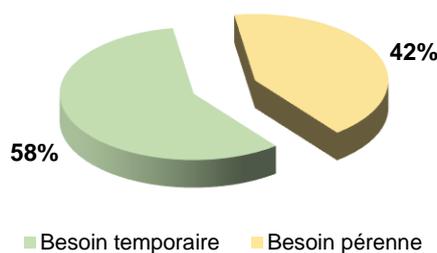
En 2015, le flux de nouveaux agents non titulaires s'établit à 43 B.I.A.T.S.S. et 26 enseignants.

On constate que pour les B.I.A.T.S.S., les catégories recueillant le plus de nouvel entrant sont les catégories A et C avec respectivement 16 et 18 nouveaux agents. Aussi, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents B.I.A.T.S.S. non titulaires est le contrat administratif non pérenne, avec 18 nouveaux personnels.

<u>Type de contrat</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>			<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>A</u>	
ATER	-	-	-	6	6
ATER MI-TEMPS	-	-	-	2	2
Doctorant sans mission	-	-	-	13	13
Lecteur	-	-	-	1	1
Maître de langue	-	-	-	1	1
Professeur contractuel	-	-	-	3	3
Contrat recherche	9	-	-	-	9
Contrat post doc	1	-	-	-	1
B.O.E.	-	-	2	-	2
Contrat adm. pérenne	3	-	10	-	13
Contrat adm. non pérenne	3	9	6	-	18
TOTAL	16	9	18	26	69

A l'inverse de 2014, on observe que 58% des nouveaux agents non titulaires administratifs sont recrutés sur un besoin temporaire contre 42% sur un besoin pérenne.

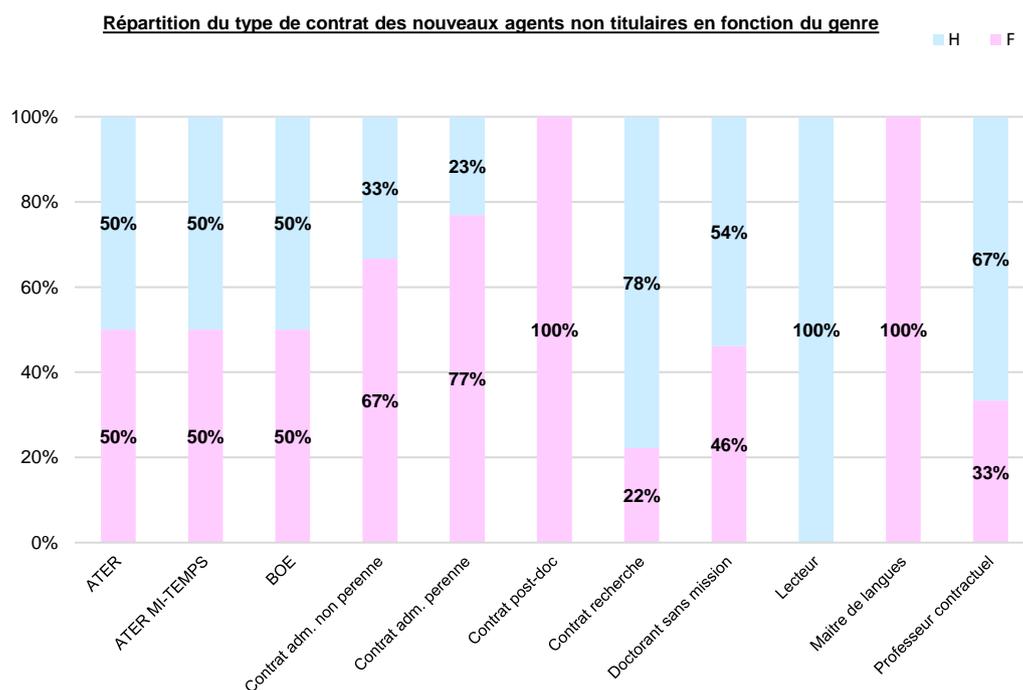
Répartition des nouveaux contrats administratifs par type de besoin



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

En effet, elle tend à s'équilibrer dans la plupart des types de contrats. La part des femmes reste tout de même majoritaire pour les contrats administratifs.

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



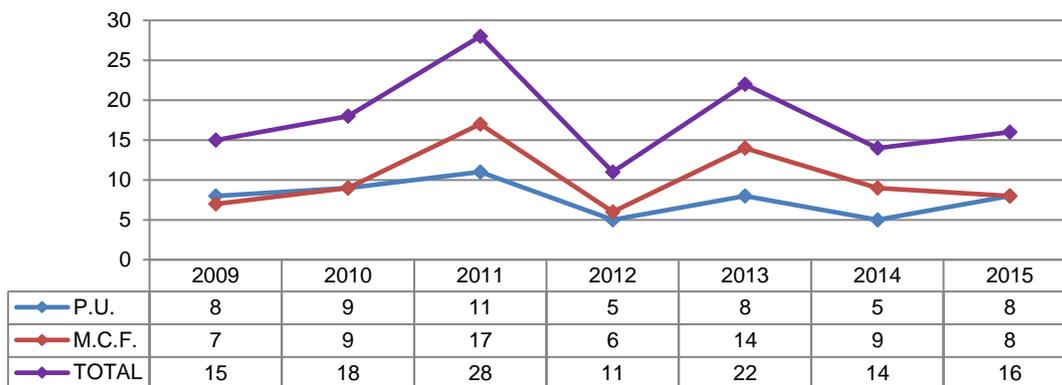
B. / Les recrutements par concours

1) Le recrutement d'enseignants chercheurs

Le nombre global d'emplois d'enseignants chercheurs proposés au recrutement a augmenté en 2015 avec 16 postes (dont 2 pourvus par la voie de l'agrégation), soit deux postes de plus qu'en 2014.

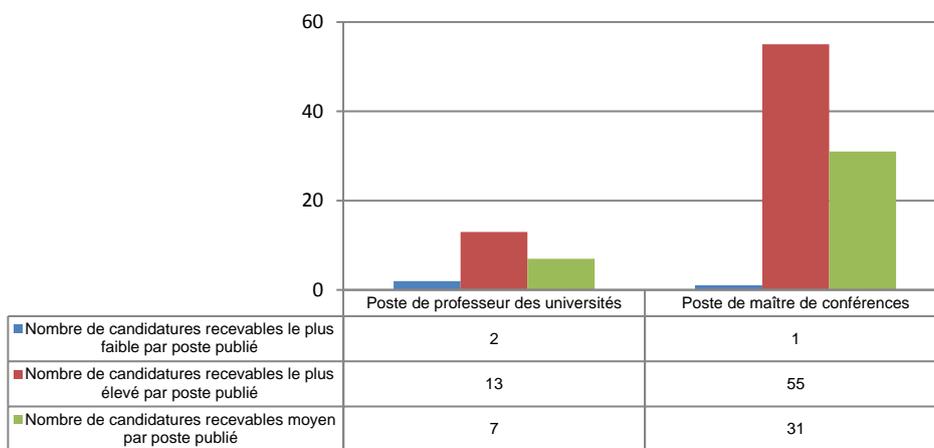
La répartition entre postes de professeurs des universités et maîtres de conférences varie légèrement avec trois postes de professeur en plus (dont deux agrégations) et un poste de maître de conférences en moins par rapport à 2014.

Evolution du nombre d'emplois d'enseignants chercheurs ouverts au recrutement



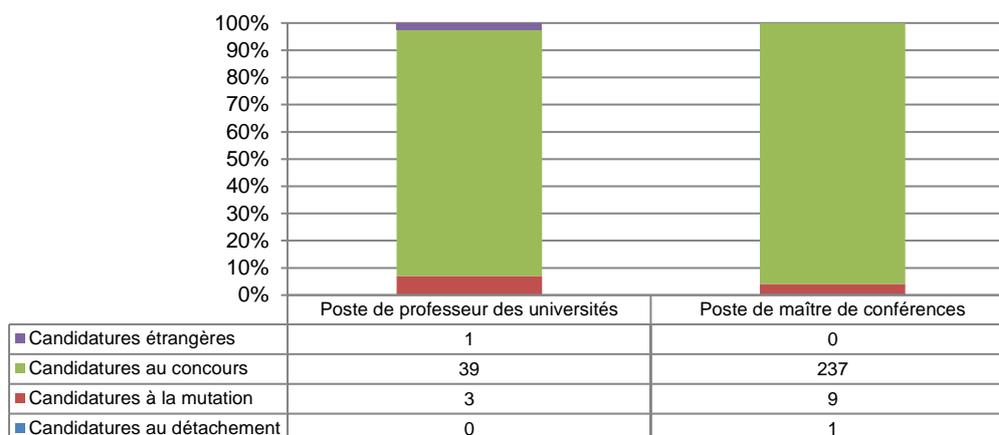
En 2015, le nombre moyen de candidatures recevables pour les postes de professeurs des universités s'établit à 7 contre 31 pour les maîtres de conférences. Ceci constitue une hausse par rapport à 2014 (la moyenne était alors de 3 pour les professeurs ; et de 29 pour les maîtres de conférences).

Nombre de candidatures par type de poste publié



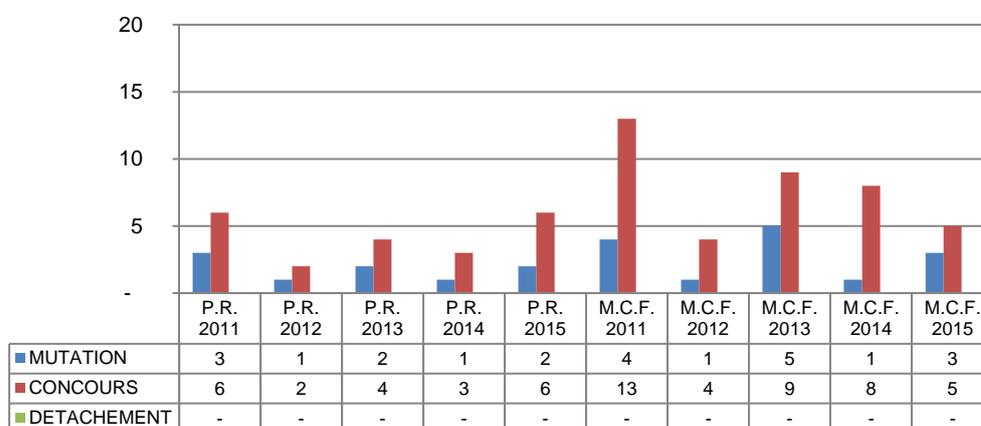
Les postes de professeurs des universités ainsi que les postes de maîtres de conférences recueillent très majoritairement des candidatures de type concours.

À l'inverse de 2014, les postes de maîtres de conférences connaissent une proportion moins élevée de candidatures à la mutation que les postes de professeurs des universités : respectivement 4% et 7% en 2015, contre 9% et 6% en 2014.

Nombre de candidatures par type de poste publié

Comme les années précédentes, les enseignants chercheurs sont majoritairement recrutés par le biais du concours, même si les mutations des maîtres de conférences représentent 38% des recrutements de cette population (contre 11% en 2014).

En 2015, le taux de recrutement des professeurs par mutation est le même qu'en 2014 (25%)

Répartition des postes publiés pourvus par type de recrutement effectué de 2011 à 2015

En 2015, l'intégralité des postes a été pourvue (dont un poste pour lequel la date de prise de poste a été reportée au 1^{er} avril 2016). En six ans, 2015 est la première année durant laquelle il n'y a eu aucun concours infructueux.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Concours ouverts P.R.	7	9	11	5	8	5	8	53
Concours ouverts M.C.F.	7	9	17	6	14	9	8	70
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%	0%	23%
Taux de concours infructueux M.C.F.	0%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	1%

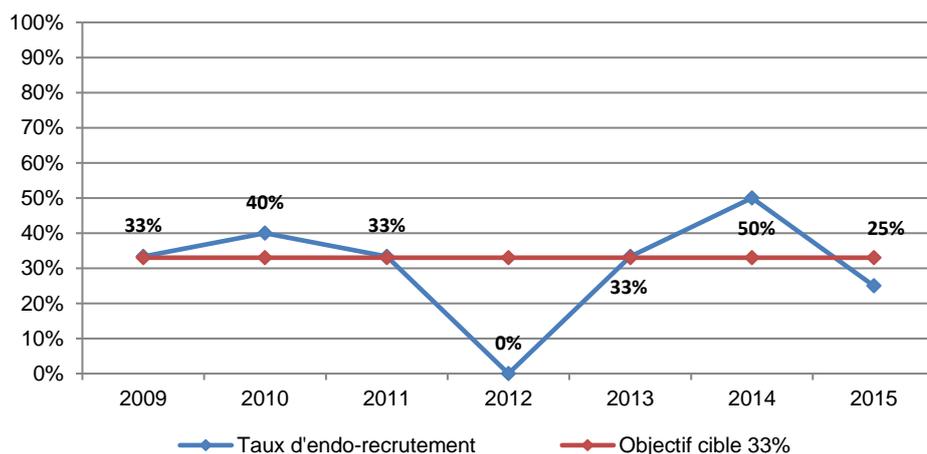
Le taux d'endo-recrutement des enseignants chercheurs est déterminé par le ratio de recrutements internes sur le recrutement global, y compris les mutations et les détachements.

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. Le plafond mentionné par le contrat quinquennal 2012/2017 est un taux d'endo-recrutement limité à 33%.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Postes de P.U. pourvus	6	5	9	3	6	4	8	41
Postes fléchés en mutation	3	-	3	1	2	1	-	10
Postes fléchés en concours	3	5	6	2	4	3	8	31
Postes fléchés en détachement	-	-	-	-	-	-	-	-
Endo-recrutement	2	2	3	-	2	2	2	13
Taux d'endo-recrutement	33%	40%	33%	0%	33%	50%	25%	32%

Après un taux d'endo-recrutement des professeurs en 2014 nettement supérieur au 33% fixé par le contrat quinquennal, l'université présente en 2015 un taux inférieur au taux plafond fixé.

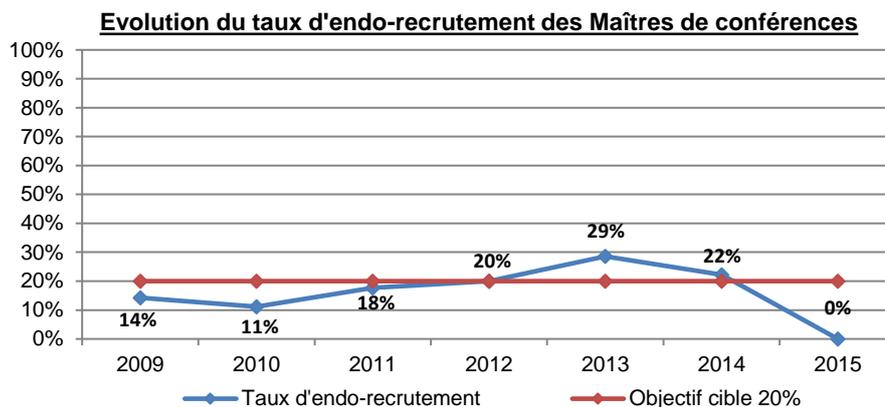
Evolution du taux d'endo-recrutement des professeurs d'université



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

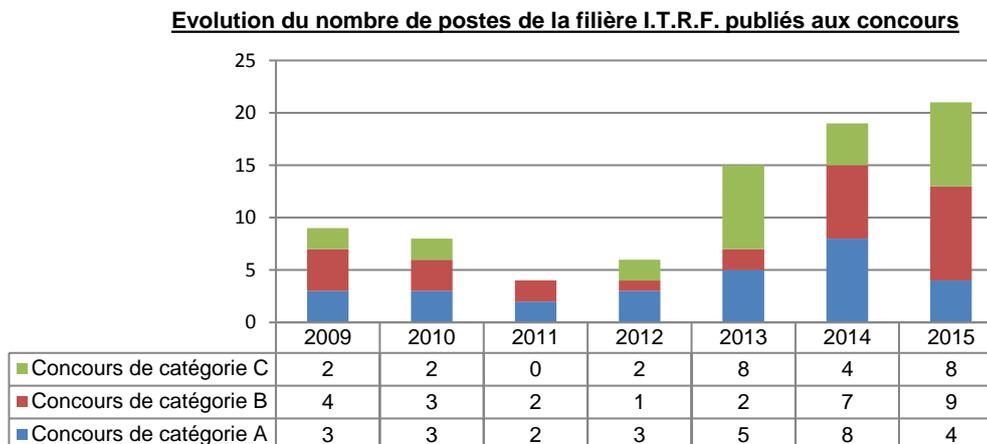
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Postes de M.C.F. pourvus	7	9	17	5	14	9	8	69
Postes fléchés en mutation	-	1	4	1	5	1	3	15
Postes fléchés en concours	7	8	13	4	9	8	5	54
Endo-recrutement	1	1	3	1	4	2	-	12
Taux d'endo-recrutement	14%	11%	18%	20%	29%	22%	0%	17%

Alors que le plafond d'endo-recrutement fixé par le contrat quinquennal est de 20%, le taux d'endo-recrutement des maîtres de conférences est nul pour l'année 2015.



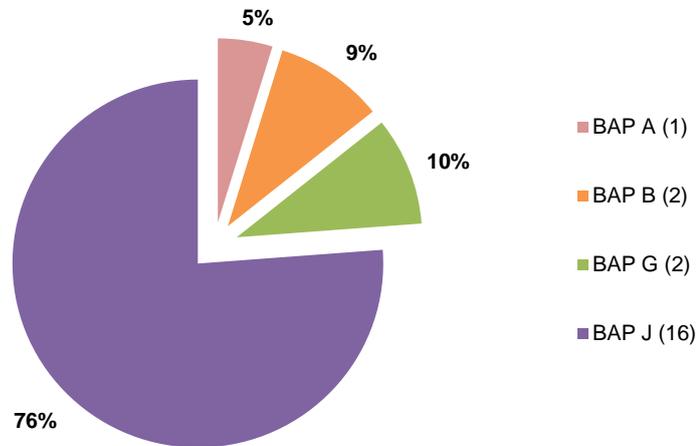
2) Le recrutement de personnels I.T.R.F.

En 2015, 21 postes I.T.R.F. ont été publiés au concours soit 2 de plus qu'en 2014. On constate que le nombre de concours de catégorie C a connu une nette augmentation entre 2014 et 2015 avec +4 concours ouverts dans cette catégorie. A l'inverse, les concours de catégorie A sont passés de 8 en 2014 à 4 en 2015.



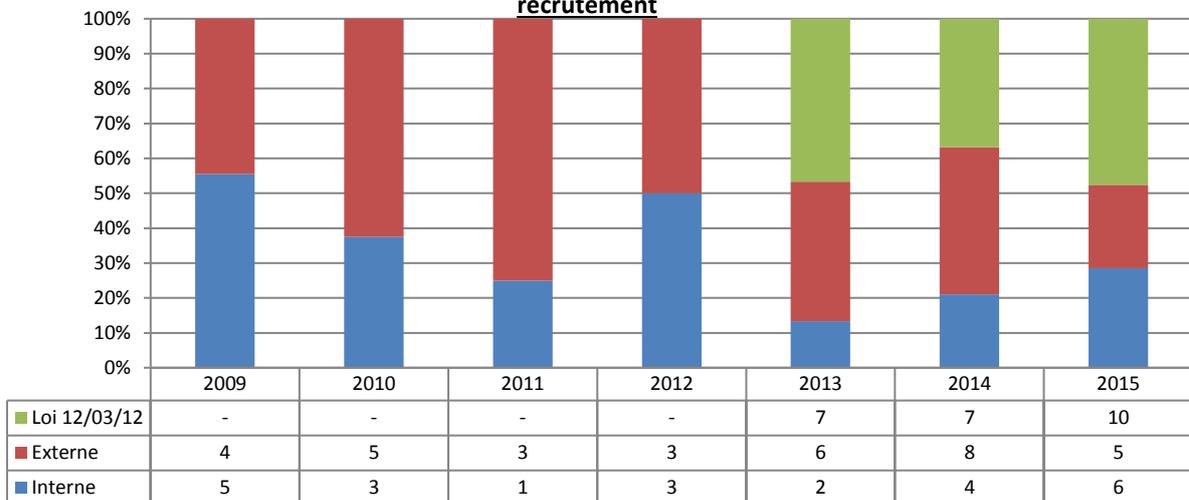
A l'instar des années précédentes, la proportion de postes publiés dans la branche d'activité professionnelle (BAP) J est la plus importante avec 76%.

Répartition des postes ouverts au concours 2015 par BAP



En 2015, 48% des postes publiés au concours l'ont été dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012, 29% dans le cadre d'un concours interne et 25% dans le cadre d'un concours externe.

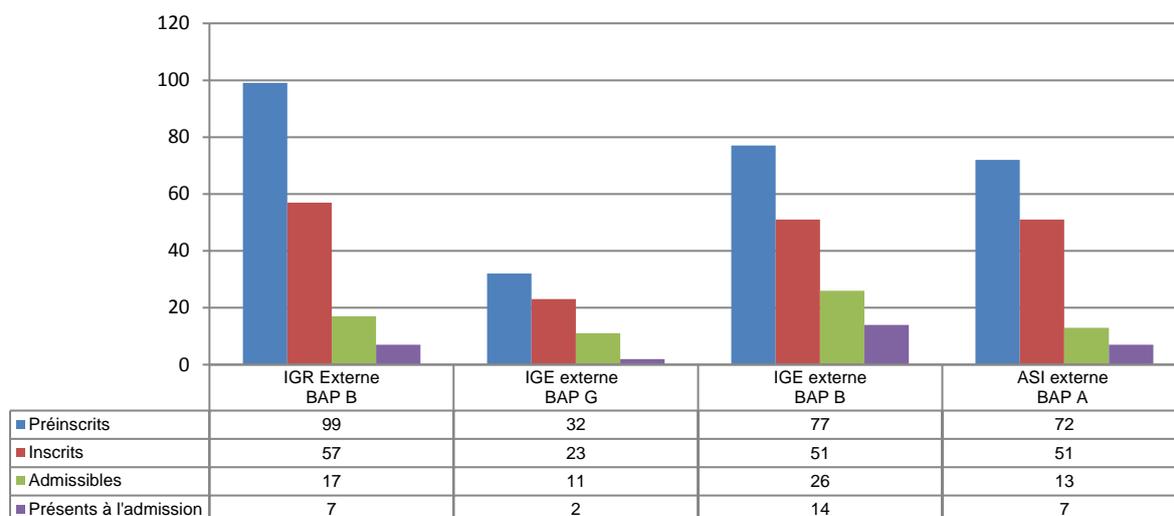
Répartition des postes publiés aux concours au 2015 en fonction de la nature du recrutement



Les postes d'ingénieur de recherche et d'ingénieur d'études en BAP B sont ceux qui recueillent le plus grand nombre de préinscriptions avec respectivement 99 et 77.

La proportion de candidats admissibles qui se présentent à l'admission est de 39% en 2015, contre 40% en 2014, soit une légère baisse.

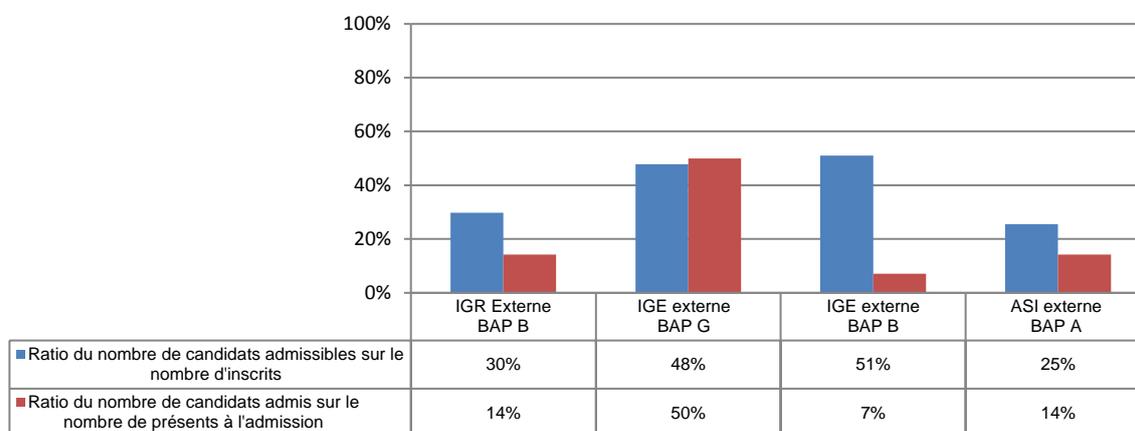
Nombre de candidats par concours I.T.R.F. catégorie A organisés à l'université de Toulon



Le ratio moyen du nombre de candidats admissibles sur le nombre d'inscrits est de 38,5% en 2015 contre 41% en 2014. Le ratio du nombre de candidats admissibles sur le nombre d'inscrits le plus faible concerne le concours d'ASI externe BAP A et le ratio le plus élevé concerne l'IGE interne BAP B avec respectivement 25% et 51%.

Les 4 postes de catégorie A publiés au concours en 2015 ont été pourvus.

Taux de sélection des concours I.T.R.F. de catégorie A au titre de la session 2015



C. / Les recrutements sans concours

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

En 2015, 3 postes sont ouverts au recrutement sans concours :

- 2 au titre de la campagne d'emploi « classique » : en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (B.O.E.)
- 1 au titre de la loi du 12/03/2012 : sur un poste d'adjoint logistique.

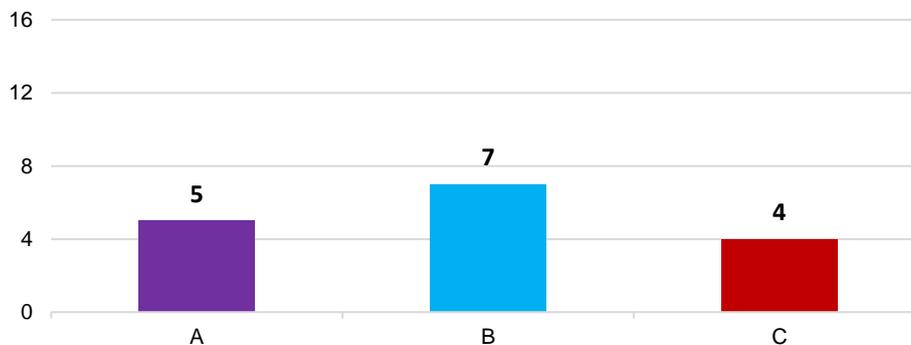
CATEGORIE	CORPS	INTITULE	BAP	NATURE
C	ADT	Adjoint en gestion administrative	J	B.O.E.
C	ADT	Adjoint en gestion administrative	J	B.O.E.
C	ADT	Adjoint logistique	G	Examen professionnel réservé

Section 3 : La mobilité interne

16 postes ont été pourvus en 2015 dans le cadre de la mobilité interne : majoritairement des postes de catégorie C.

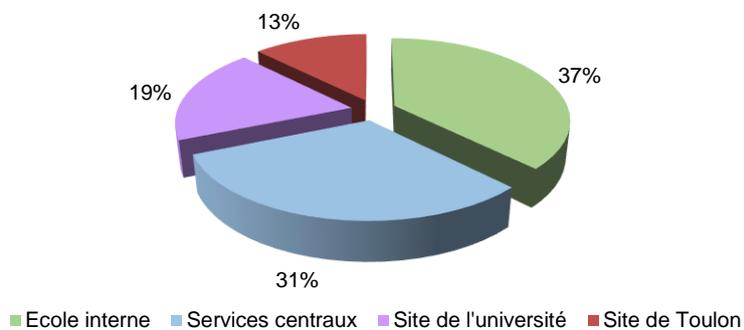
15 agents titulaires sont concernés par ce mouvement (3 hommes/ 12 femmes) contre 1 agent non titulaire (1 femme).

Répartition des postes publiés et pourvus par catégorie dans le cadre du mouvement interne 2015



Les postes ont été essentiellement pourvus au sein des écoles internes et des services centraux : respectivement 37% et 31%.

Répartition des postes offerts à la mobilité interne par structure



CHAPITRE 4.

LES CONDITIONS

D'EXERCICE

DE LA CARRIERE.

- *Le Compte Epargne Temps concerne 202 agents soit 16% des agents BIATSS pour un total de 2849 jours contre 2214 en 2014. En 2015, 302 jours ont donné lieu à indemnisation et 133 jours ont été pris en tant que congé.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

MODALITES DE SERVICE

<u>306 personnels stagiaires / titulaires B.I.A.T.S.S.</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	101	153	254
<u>Temps partiel</u>	6	46	52
<u>Télétravail</u>	0	0	0

<u>411 personnels stagiaires / titulaires enseignants</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	255	147	402
<u>Temps partiel</u>	4	5	9
<u>Télétravail</u>	0	0	0

CONGES THEMATIQUES

<u>Congés de recherche et conversion thématique</u>		
<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>Total</u>
4	1	5

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	192	202
Solde (en jours)	1	310	2538	2849

Section 1 : Les modalités de service

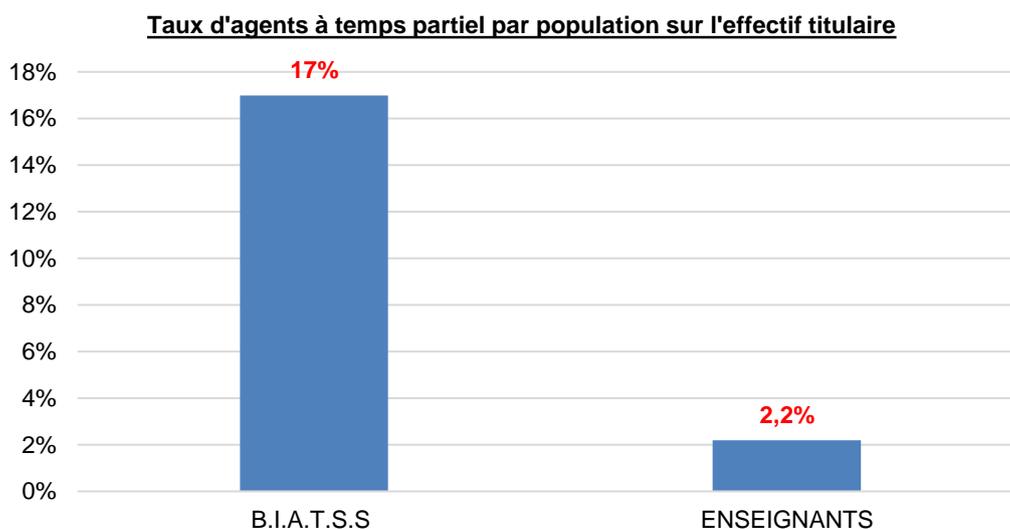
Toutes populations confondues, titulaires et stagiaires, 7,8% des personnels bénéficient d'un temps de travail à temps partiel, soit une hausse d'environ 0,1 point par rapport à 2014.

<u>MODALITES DE SERVICE</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>
Temps complet	254	402
Temps partiel de droit	7	2
Temps partiel thérapeutique	-	3
Temps partiel sur autorisation	45	4
TOTAL	306	411

A l'instar de 2014, les personnels B.I.A.T.S.S. sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel.

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 hausse : 17% en 2015 contre 16,11% en 2014.

La proportion d'agents bénéficiant d'un temps de travail à temps partiel, parmi la population enseignante quant à elle, augmente : 2,2% en 2015 contre 1,28% en 2014.



Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2015, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 90% des agents bénéficiant du dispositif.

Parmi les enseignants, la proportion hommes/femmes est équivalente avec 4 hommes pour 5 femmes.

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

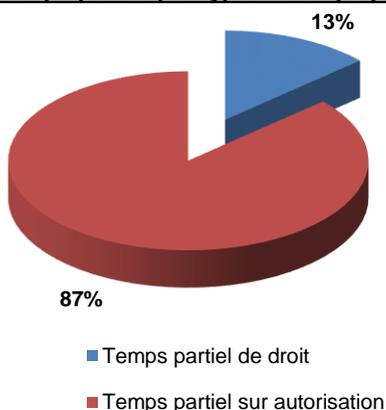


Au sein de la population B.I.A.T.S.S., les temps partiels sur autorisation, restent stable : 87% en 2015 contre 88% en 2014.

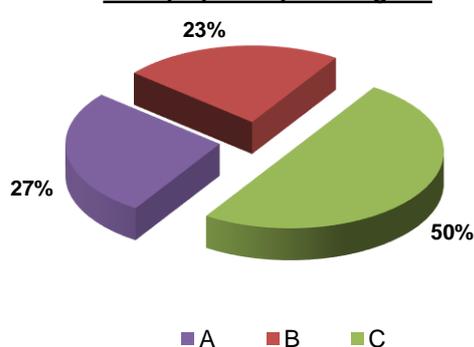
En 2015, aucune demande de temps partiel pour raison thérapeutique n'a été exprimée.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 50%. La part des personnels de catégorie B augmente, passant de 17% en 2014 à 23% en 2015.

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 maternité, paternité, adoption

En 2015, 27 agents ont bénéficié d'un congé maternité ou paternité pour un total de 1844 jours d'absence.

Congés maternité, paternité, adoption en 2015		
	<u>Nombre de jours d'arrêts</u>	<u>Nombre d'agents</u>
congé maternité	1767	20
congé paternité	77	7
congé d'adoption	0	0
<u>Total</u>	<u>1844</u>	<u>27</u>

Section 3 : Les congés thématiques

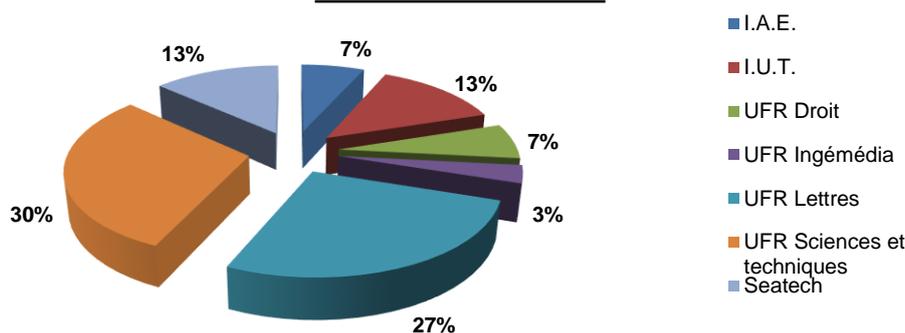
Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) qui a connu une baisse entre 2011/2012 et 2013/2014, puis une augmentation en 2014/2015, subit de nouveau une baisse passant de 7 CRCT à 5 CRCT en 2015/2016.

<u>Année</u>	<u>Nombre de C.R.C.T.</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
2015/2016	5	1	4
<u>Total</u>	<u>30</u>	<u>8</u>	<u>22</u>

Sur les 5 CRCT attribués en 2015/2016, 2 l'ont été pour des enseignants rattachés à l'UFR Sciences et Techniques. L'UFR Lettres perd ainsi son statut de principal destinataire du dispositif, qui ne compte plus de CRCT en 2015/2016. L'IAE 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>2015/2016</u>	<u>Total général</u>
I.A.E.	1	-	-	-	1	2
I.U.T.	1	-	1	1	1	4
UFR Droit	-	1	-	1	-	2
UFR Ingémédia	-	-	-	1	-	1
UFR Lettres	2	1	3	2	-	8
UFR Sciences et techniques	3	1	1	2	2	9
Seatech	1	2	-	-	1	4
<u>Total</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>30</u>

**Répartition des C.R.C.T. accordés par composante
de 2011/2012 à 2015/2016**



L'UFR Lettres et l'UFR Sciences et techniques continuent de bénéficier de la majorité des CRCT accordés sur les 5 dernières années : respectivement 27% et 30%.

Section 4 : 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.

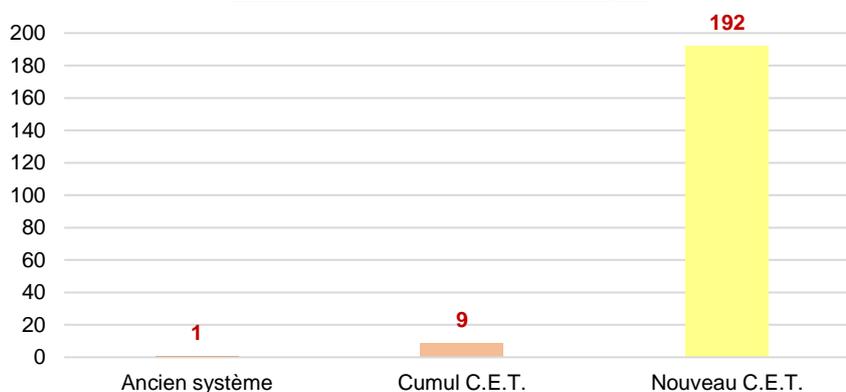
Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Ils avaient donc le choix de conserver leur C.E.T initial et/ou de recourir au nouveau système, ce qui donne lieu à trois types de C.E.T.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

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

L'établissement dénombre 232 compte épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2015, dont 202 retenus pour l'étude : 30 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 2015, 47 agents ont ouverts un C.E.T. et 11 agents ayant un C.E.T. ouvert ont quitté l'établissement.

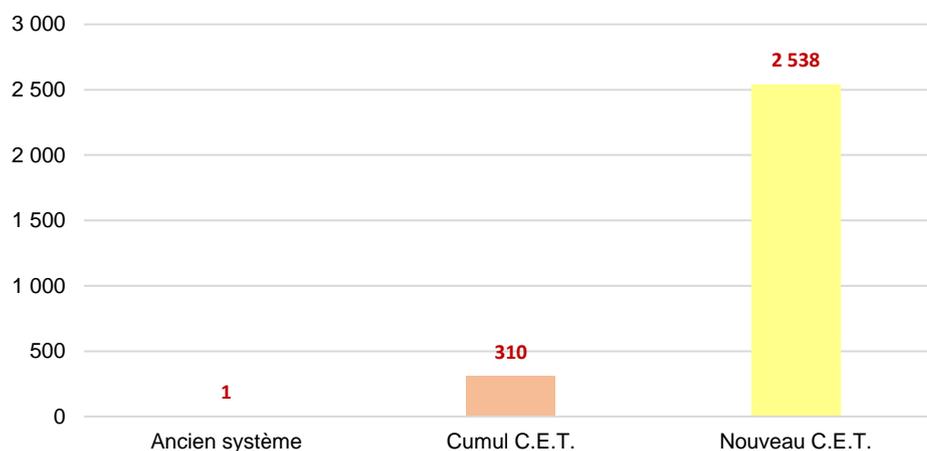
Répartition des C.E.T. actifs par type



Le nombre de jours placés sur un C.E.T. connaît en 2015 encore une forte hausse. L'établissement dénombre un total de 2849 jours placés sur un C.E.T. contre 2214 en 2014, soit 29 % de jours en plus.

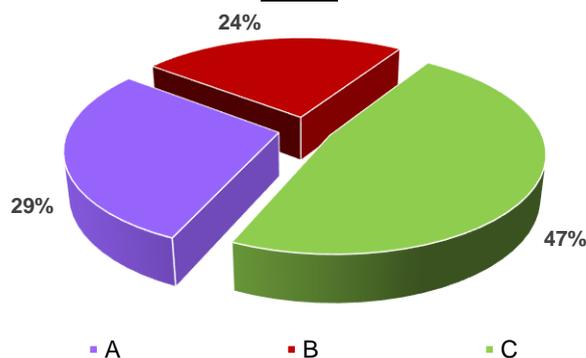
Sur les 47 C.E.T. ouverts en 2015, 20 n'ont pas fait l'objet d'alimentation. Les 27 C.E.T. ouverts et alimentés représentent un placement total de 269 jours, soit en moyenne 10 jours par agent.

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 2014. La proportion de personnels de catégorie A a augmenté de 2 points passant de 27% en 2014 à 29% en 2015 ; tandis que les catégories B et C ont respectivement augmenté et baissé de 1 point.

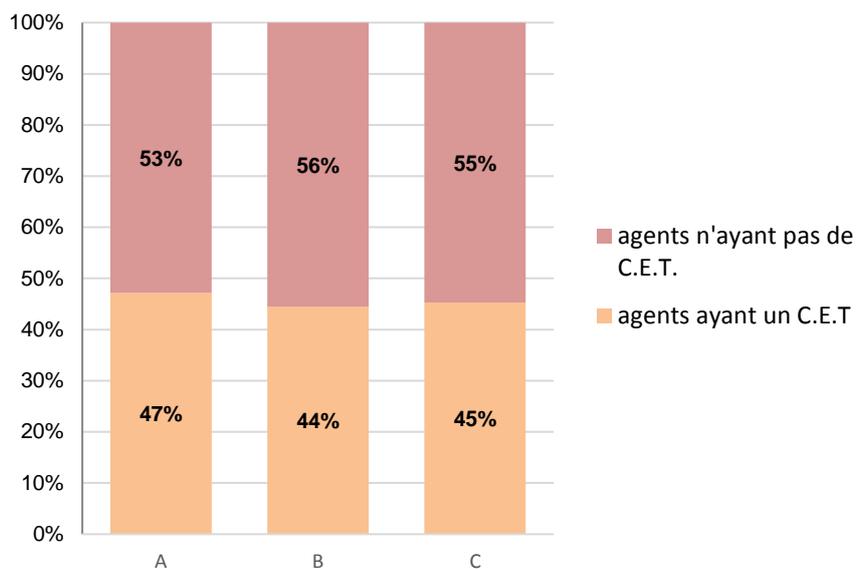
Répartition des C.E.T. ouverts en fonction de la catégorie de l'agent



Bien qu'ils ne représentent que 29% 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, 47% disposent d'un C.E.T., contre 44% pour les agents de catégorie B et 45% pour les agents de catégorie C.

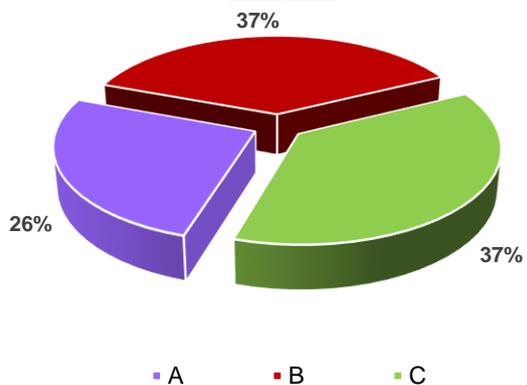
Répartition des C.E.T. ouverts par rapport à l'effectif de chaque catégorie



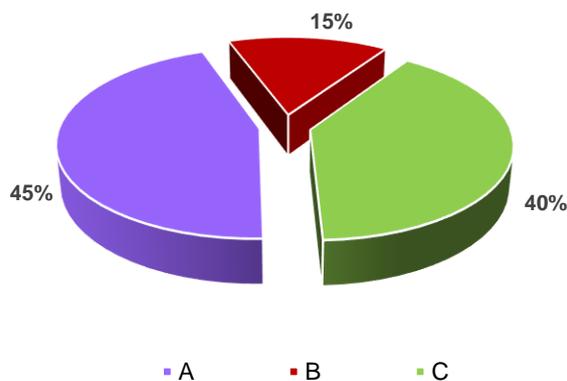
Pour l'ensemble des catégories, la proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert a nettement augmenté, de 6 à 7 points pour chaque catégorie. Près de la moitié des agents ont dorénavant un C.E.T ouvert (46%) alors qu'il y en avait 39% en 2014.

<u>Catégorie</u>	<u>Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2014</u>	<u>Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2015</u>
A	40%	47%
B	38%	44%
C	38%	45%
TOTAL	39%	46%

Répartition des agents ayant ouvert et alimenté un C.E.T. en 2015 par catégorie



Répartition des agents ayant ouvert un C.E.T. sans l'alimenter en 2015 par catégorie



En 2015, 302 jours initialement placés sur un C.E.T. font l'objet d'une indemnisation au bénéfice de 28 agents soit respectivement 120 jours et 8 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 1029€, en 2015 contre 905€ en 2014.

<u>Catégorie</u>	<u>Valorisation par jour</u>	<u>Nombre d'agents</u>	<u>Nombre de jours indemnisés</u>	<u>Montant</u>
A	125	14	127	15 875
B	80	10	107	8 530
C	65	4	68	4 420
Total		28	302	28 825

En 2015, 133 jours de C.E.T. ont été utilisés en tant que congés par 10 agents.

CHAPITRE 5.

LA CARRIERE.

- *En 2015, 58 agents ont bénéficié de promotion : 25 sont enseignants ou enseignants-chercheurs, 33 sont personnel BIATSS. 4,8% des enseignants-chercheurs de l'établissement ont bénéficié d'une promotion en 2015 contre 18% des enseignants du second degré et 10% des BIATSS.*

Éric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

Promotion des enseignants chercheurs			
	C.N.U.	Etablissement	Total
Hommes	2	4	6
Femmes	5	4	9
Total	7	8	15

Taux de promotion des enseignants chercheurs⁸	
M.C.F. H.C.	18,75%
P.R. 1° C.	11,43%
P.R. Classe exc. 1° éch.	9,52%
P.R. Classe exc. 2° éch.	-

Promotion des enseignants du second degré						
	PEPS HC	PLP HC	PR ENSAM HC	PRCE HC	PRAG HC	TOTAL
Hommes	-	-	-	2	5	7
Femmes	-	-	-	-	3	3
Total	0	0	0	2	8	10

Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S.				
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Total
Hommes	2	3	0	5
Femmes	6	21	1	28
Total	8	24	1	33

Répartition des promotions des personnels B.I.A.T.S.S.		
Liste d'aptitude	I.T.R.F.	4
	A.E.N.E.S.	1
	BIBLIO.	1
Tableau d'avancement	I.T.R.F.	9
	A.E.N.E.S.	13
	BIBLIO.	-
Examen professionnel	I.T.R.F.	-
	A.E.N.E.S.	1
	BIBLIO.	-

Réductions d'ancienneté

27 agents de la filière A.E.N.E.S bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 35 mois, soit en moyenne 1,3 mois par agent.

11 agents de la filière des bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 14 mois, soit en moyenne 1,3 mois par agent.

42 agents de la filière I.T.R.F. bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 126 mois, soit en moyenne 3 mois par agent.

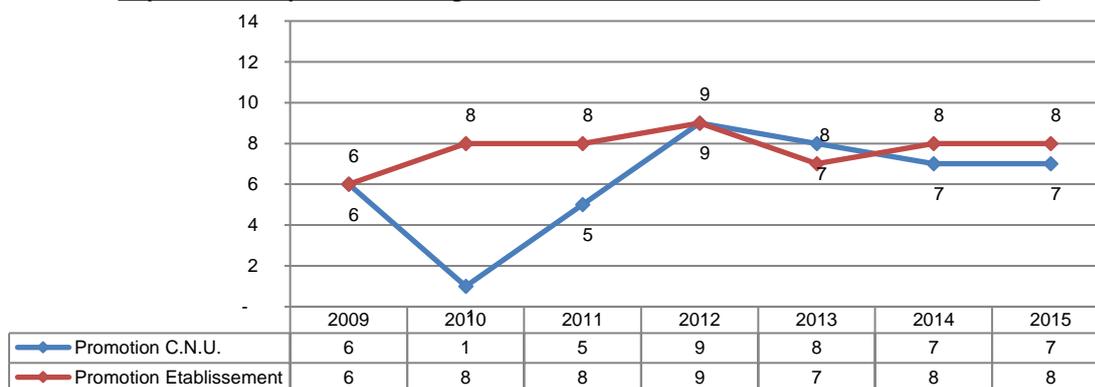
⁸ Taux de promotion : nombre de promus / nombre de candidats à la promotion

Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs

On constate, en 2015, une stabilisation du nombre de promotions de grade obtenus par les enseignants chercheurs, soit 15 promotions. La répartition par contingent reste inchangée : 7 promotions CNU et 8 promotions établissement.

Parmi, les promus figurent 9 femmes et 6 hommes.

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



Le taux maximum de promotion est constaté dans le cadre de la promotion au grade de maîtres de conférences hors classe avec 18,75%.

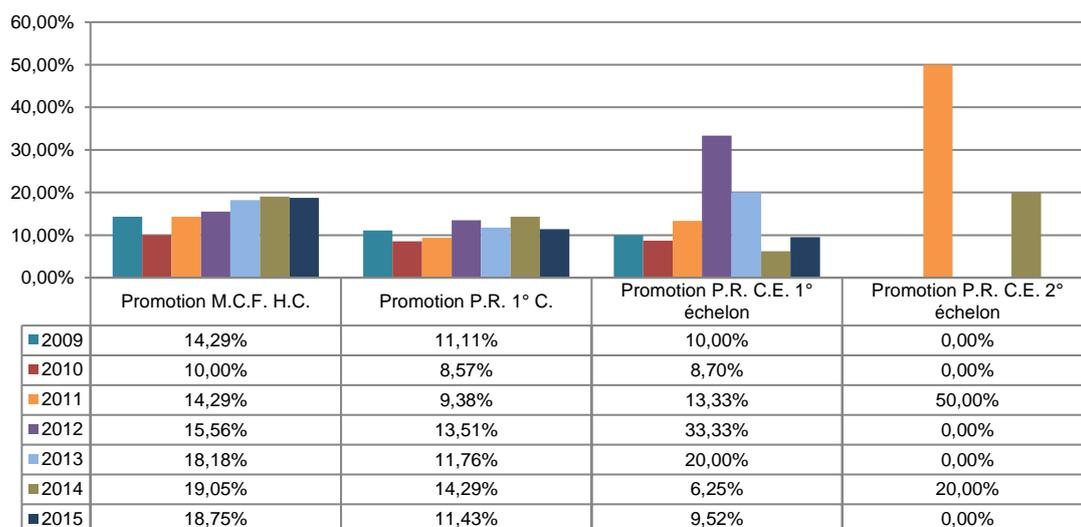
A l'inverse, le taux de promotion minimum est constaté dans le cadre de la promotion au grade de professeurs des universités classe exceptionnelle où il n'y a aucun promu.

2015	Nombre de promouvables	Promotions CNU	Promotions établissement	Total des promotions	Taux de promotion⁹
PR 1 ^{ère} classe	35	1	3	4	11,43%
PR CE 1 ^{er} éch.	21	1	1	2	9,52%
PR CE 2 ^{ème} éch.	12	-	-	-	0,00%
MCF hors classe	48	5	4	9	18,75%
TOTAL	116	7	8	15	12,93%

On peut noter que la tendance à la hausse observée l'an dernier ne se poursuit pas en 2015. En effet, pour tous les corps, à l'exception de celui de professeurs des universités de classe exceptionnelle 1^{er} échelon, le taux de promotion est en déclin en 2015.

Le taux de promotion de professeurs des universités de classe exceptionnelle 1^{er} échelon passe ainsi de 6,25% en 2014 à 9,52% en 2015.

⁹ Taux de promotion : nombre de promus / nombre de candidats à la promotion

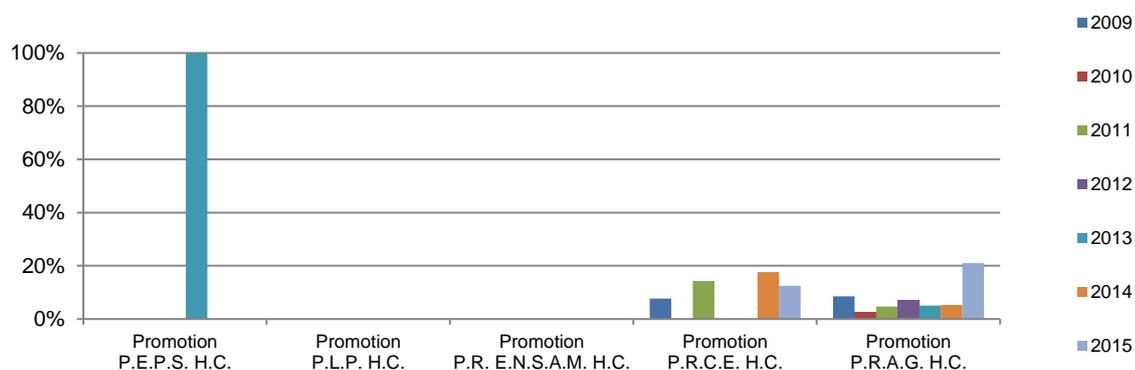
Evolution des taux de promotion par grade pour les enseignants chercheurs.**Section 2 : Carrière des enseignants du second degré**

En 2015, le nombre de promotions des enseignants du second degré a doublé, passant de 5 promotions en 2014 à 10 promotions en 2015, ce qui correspond à un taux de promotion de 18%.

On retrouve, parmi les promus, 3 femmes et 7 hommes.

2015	Nombre de promouvables	Promotions	Taux de promotion ¹⁰
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.	16	2	13%
P.R.A.G. H.C.	38	8	21%
TOTAL	56	10	18%

En 2015, on observe la promotion de grade à la hors classe de 2 professeurs certifiés et la promotion de grade à la hors classe de 8 professeurs agrégés.

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

¹⁰ Taux de promotion : nombre de promus / nombre de candidats à la promotion

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

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

En 2015, six promotions au titre de la liste d'aptitude sont obtenues : quatre pour la filière I.T.R.F. et une pour la filière bibliothèque et une pour la filière A.E.N.E.S. En 2013, cette dernière n'avait obtenue aucune promotion de corps. Parmi les 6 promus, figurent 4 femmes et 2 hommes.

Filière	Liste d'aptitude	Nombre de personnels éligibles	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Taux de promotion par liste d'aptitude
I.T.R.F.	I.G.E. vers I.G.R.	31	10	1	0	0%
	A.S.I. vers I.G.E.	10	5	3	2	20%
	TECH vers A.S.I.	42	21	3	1	2%
	ADJ. Vers TECH	56	36	5	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.	39	10	1	1	3%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	3	1	1	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	2	1	1	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	7	5	1	1	14%
	MAG. vers B.A.S.	9	4	2	0	0%

A l'instar des promotions au titre de la liste d'aptitude, les promotions aux tableaux d'avancement sont plus nombreuses qu'en 2014, soit 22 promotions contre 15 l'an passé. On retrouve, parmi les promus, 20 femmes et 2 hommes.

Filière	Tableau d'avancement	Nombre de personnels éligibles	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Taux de promotion par tableau d'avancement
I.T.R.F.	I.G.R. 1°. C.	7	5	2	1	14%
	I.G.E. H.C.	1	0	0	0	0%
	I.G.E. 1°. C.	11	6	3	2	18%
	TECH. C. EX.	7	5	3	0	0%
	TECH. C. SUP.	18	9	4	1	6%
	ADJ. P. 1°. C.	5	2	2	2	40%
	ADJ. P. 2°. C.	10	6	3	1	10%
	ADJ. 1°. C.	14	10	5	2	14%
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	3	2	2	67%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	4	4	2	1	25%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1°. C.	7	7	7	4	57%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 2°. C.	8	6	6	2	25%
	A.D.J.E.N.E.S. 1°. C.	6	6	6	4	67%
BIB.	CONSERV. CHEF	1	1	1	0	0%
	B.A.S. C. EX	2	2	2	0	0%
	B.A.S. C. SUP.	0	0	0	0	0%
	MAGASINIER P. 1°. C.	3	0	0	0	0%
	MAGASINIER P. 2°. C.	3	1	1	0	0%

A noter que deux promotions de grade ont été obtenues au sein de la filière médico-sociale, soit deux infirmières. Celles-ci ne figurent pas dans le tableau car les campagnes de promotions de ces personnels ne font pas l'objet d'un classement par la commission paritaire d'établissement.

En 2015, un personnel féminin a été promu dans le grade de SAENES de classe supérieure par le biais d'un examen professionnel.

B. / Réductions d'ancienneté

26 agents de la filière A.E.N.E.S bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2015, pour un total de 34 mois d'avancement, soit 1,3 mois par agent.

Il est à noter que, du fait de l'entrée en vigueur du CIGEM, les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ne font plus l'objet de réductions d'ancienneté.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière A.E.N.E.S au titre de l'année 2015		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre de mois obtenus
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	2	3
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	24	31
Total	26	34

11 agents de la filière bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2015, pour un total de 14 mois d'avancement soit 1,3 mois par agent.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière bibliothèques au titre de l'année 2015		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre de mois obtenus
Bibliothécaire	2	3
Bibliothécaire assistant spécialisé	4	5
Magasinier	5	6
Total	11	14

42 agents de la filière I.T.R.F. bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2015, pour un total de 126 mois d'avancement.

Le nombre d'agents concernés et le nombre de mois obtenus ont diminué proportionnellement par rapport à 2014, 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 2015		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre de mois obtenus
Ingénieur de recherche	1	3
Ingénieur d'étude	8	24
Assistant ingénieur	3	9
Technicien	16	48
Adjoint technique	14	42
Total	42	126

CHAPITRE 6.

LES PRIMES

ET INDEMNITES

- *Les agents BIATSS reçoivent un total de 1 311 968 € de prime contre 1 225 530 € pour les personnels enseignants. Les agents BIATSS qui représentent 47 % des emplois reçoivent 51.7 % des primes.*
- *Les PRP représentent 18 % des primes versées aux enseignants. 40% des PRP des composantes sont attribuées aux collègues de l'IUT*

Éric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

CREDITS INDEMNITAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Montants exprimés en montant brut

<u>Libellé</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Décharges</u>	<u>Volume financier</u>	<u>Montant payé</u>
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	72	-	376 899 €	376 899 €
Prime de charges administratives	59	228.56 h (1 total)	111 388 €	102 037 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	438	-	525 018 €	525 018 €
Primes pour responsabilités pédagogiques	189	366.15 h (6 totales)	236 556 €	221 576 €
	Total	594.71 h	1 249 860 €	1 225 530 €

<u>Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Ensemble des primes et indemnités	358	1 311 968 €

<u>Garantie individuelle du pouvoir d'achat</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Indemnité G.I.P.A.	97	81 273 €

<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	28	28 825 €

Section 1 : Les primes des personnels enseignants

A. / Prime d'encadrement doctoral et de recherche (anciennement P.E.S.)

Le montant versé au titre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (anciennement P.E.S.), pour l'année 2014/2015, s'élève à 376 899 €.

72 enseignants chercheurs, dont 15 femmes et 57 hommes, perçoivent cette prime, soit en moyenne 5.235 € par enseignant.

Le nombre de bénéficiaires a augmenté par rapport à 2013/2014 (+3) ainsi que le montant versé (+ 10 377€).

<u>Corps considéré</u>	<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>Total général</u>
<u>Effectif</u>	29	43	72
<u>Montant 2014 / 2015</u>	108 612 €	268 287 € €	376 899 €

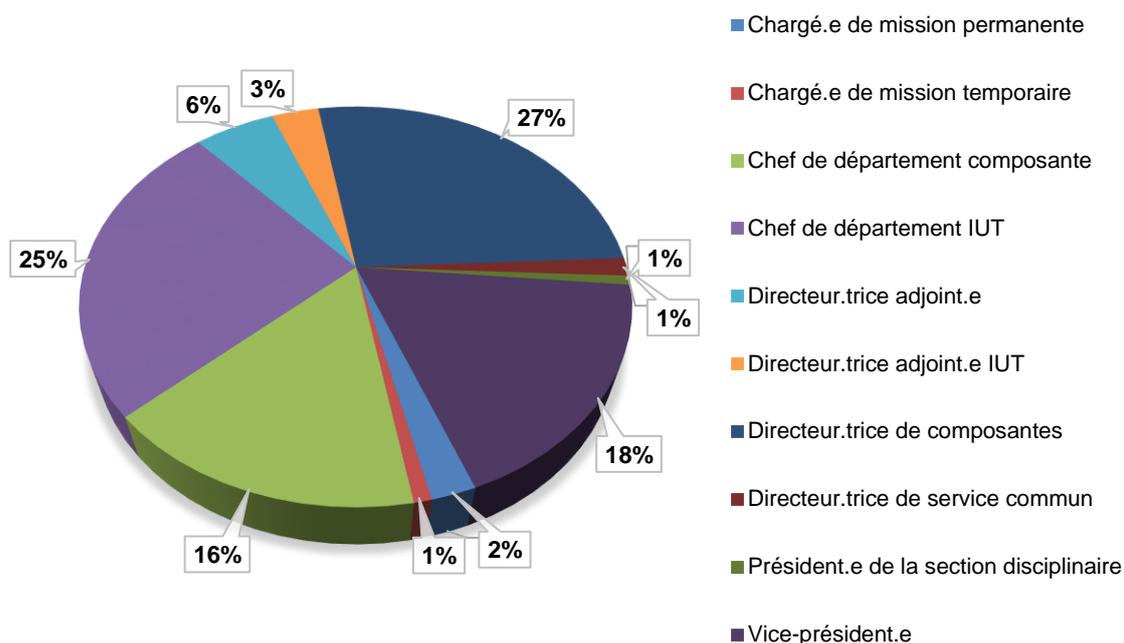
B. / Prime de charges administratives

En 2014/2015, le montant versé au titre des primes de charges administratives (P.C.A.) s'élève à 102 037 €. 39% des primes sont versées à des professeurs des universités, 39% à des maîtres de conférences et 22% à des enseignants du second degré.

<u>FONCTION</u>	<u>P.C.A.</u>	<u>Nombre bénéficiaires</u>	<u>Volume H.E.T.D.</u>	<u>Volume financier</u>	<u>Montant payé</u>
Chargé.e de mission permanent	3	3	60	2 455 €	2 455 €
Chargé.e de mission temporaire	1	1	24	982 €	982 €
Chef de département IUT	8	10	685.75	28 054 €	28 054 €
Chef de département composante	16	19	434	17 755 €	17 755 €
Directeur.trice adjoint.e IUT et composante	6	6	244	9 982 €	9 982 €
Directeur.trice de composante et Ecole doctorale	9	10	732	29 946 €	25 497 €
Directeur.trice de service commun	1	1	40	1 636 €	1 636 €
Président.e de la section disciplinaire	1	1	20	818 €	818 €
Vice-Président.e	8	8	483 (manque nouveau mandat)	19 760 €	14 858 €
TOTAL	53	57	2 722.75 h	111 388 €	102 037 €

L'étude des bénéficiaires de la P.C.A. indique que les directeurs.trices de composantes bénéficient de 17% des P.C.A., les chefs de département de 45 %, les directeurs.trices adjoints.es de 11 %, et les vice-présidents.es de 15 %. Le volume financier des PCA est incomplet car une partie des PCA VP a été payée en 2016 suite aux élections.

Répartition de la PCA par activité avant décharges



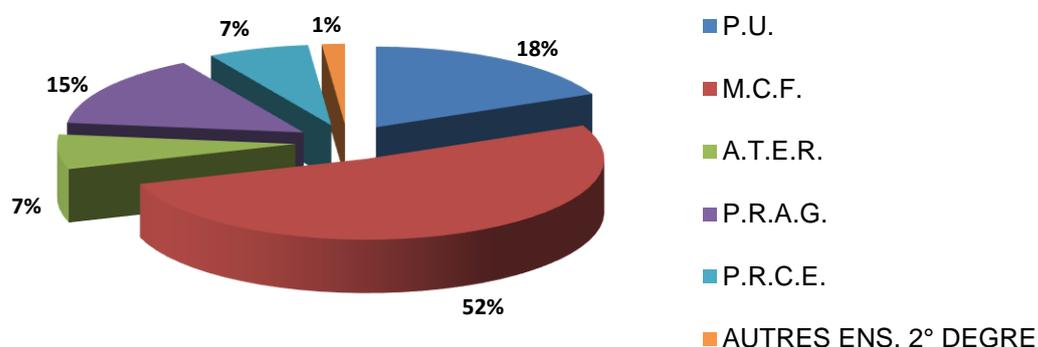
C. / Prime de recherche et enseignement supérieur

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 2014/2015, s'élève à 525 018 €. 438 enseignants bénéficient du dispositif.

<u>CORPS</u>	<u>BENEFICIAIRES</u>	<u>MONTANT</u>
P.U.	78	95 653 €
M.C.F.	221	271 642 €
A.T.E.R.	39	36 501 €
P.R.A.G.	63	76 923 €
P.R.C.E.	29	36 104 €
AUTRES ENS. 2° DEGRE	8	8 196 €
TOTAL	438	525 018 €

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 restent les principaux bénéficiaires du dispositif avec 70 % 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 221 576 €. 266 PRP sont accordées à 189 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	10	227	9 287 €	8 796 €
Directeur de l'Institut d'Etudes judiciaires	1	20	818 €	818 €
Directeur d'études en DUT	23	920	37 637 €	37 637 €
Référent C2i en composante	4	66	2 700 €	2 700 €
Référent orientation en composante	9	145	5 932 €	5 666 €
Responsable de la capacité en droit	1	12	491 €	491 €
Responsable de parcours	5	100	4 091 €	4 091 €
Responsable de recrutement en DUT	10	146	5 973 €	5 441 €
CRL	3	73.33	3 000 €	3 000 €
Responsable de stages	22	357	14 605 €	14 114 €
Suivi interne des SHN de l'UTLN (hors STAPS)	2	40	1 636 €	1 636 €
Responsable équipe de formation	40	1 090	44 592 €	41 016 €
Responsable formation continue et apprentissage en DUT et LP	10	321	13 132 €	13 132 €
Responsable pédagogique	104	1 904	77 893 €	68 637 €
Responsable de la préparation aux concours administratifs	2	27	1 105 €	1 105 €
Responsable relations internationales de composantes	19	314	12 846 €	12 478 €
Total général pour 189 bénéficiaires	266	5 782.33	236 556 €	221 576 €
Dont décharges partielles pour 13 bénéficiaires	13	129.15	5 283.52 €	-
Dont décharges totales pour 6 bénéficiaires	9	237	9 695.67 €	-

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

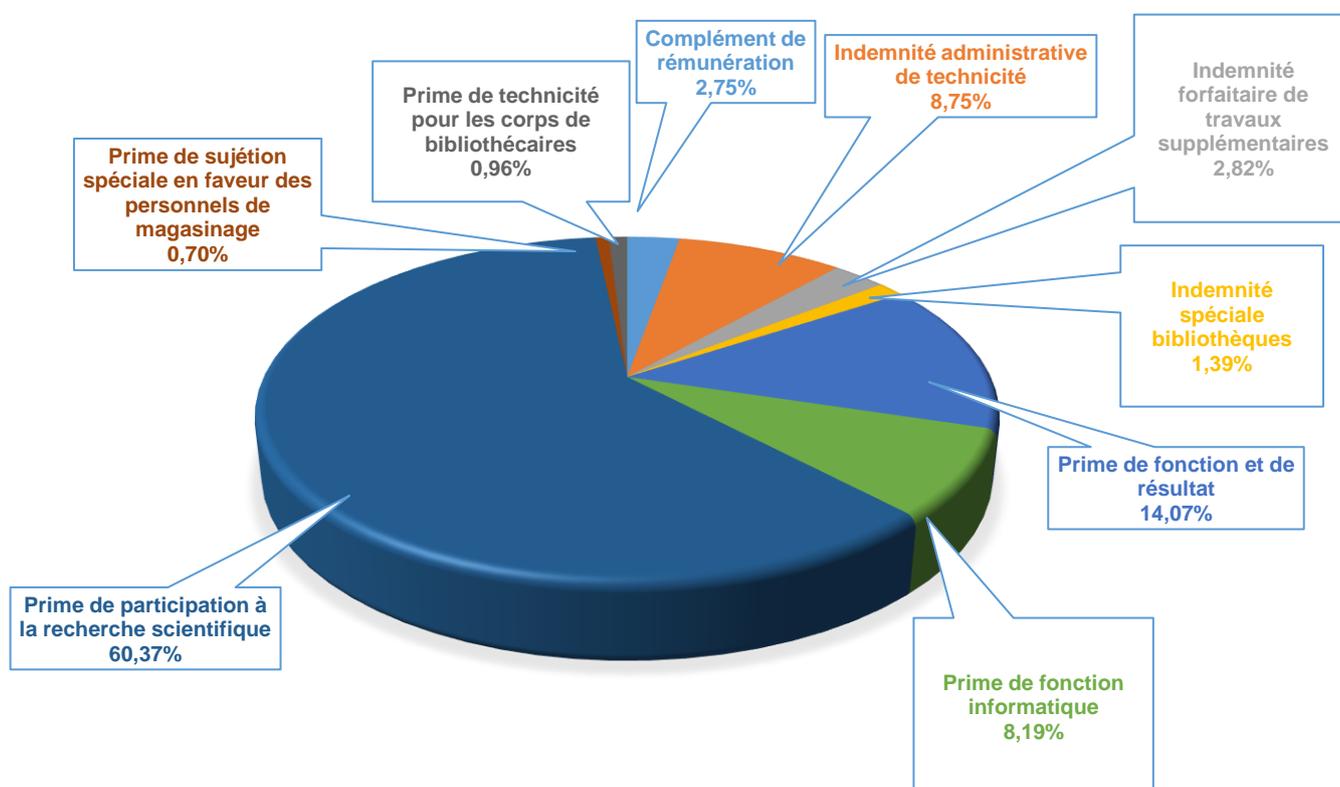
A. / Bilan de la consommation indemnitaire par prime et indemnité

En 2015, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels BIATSS s'élève à 1.311.968 €, soit une augmentation de 114.049 € par rapport à 2014.

La prime de participation à la recherche scientifique, représente plus de la moitié des crédits indemnitaires BIATSS versés par l'université, soit 60.37%

<u>Libellé</u>	<u>Montant</u>
Prime de sujétion spéciale en faveur des personnels de magasinage	9 145 €
Prime de participation à la recherche scientifique	791 990 €
Prime de fonction informatique	107 445 €
Prime de technicité pour les corps de bibliothécaires	12 651 €
Indemnité administrative de technicité	114 858 €
Indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires	37 034 €
Indemnité spéciale bibliothèques	18 254 €
Prime de fonction et de résultat	184 538 €
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E.	36 052 €
Total	1 311 968 €

Décomposition du montant versé au titre des primes BIATSS



B. / Bilan de la consommation indemnitaire par corps (montant brut)

En 2015, les crédits versés aux agents de la filière I.T.R.F., représentent 69% du total des primes versées aux personnels BIATSS contre 16% pour la filière A.E.N.E.S. et 8% pour la filière des bibliothèques.

Les primes versées aux personnels BIATSS non titulaires représentent 3% du montant total et concernant 57 agents.

	<u>Libellé du corps</u>	<u>Montant</u>	<u>Agents¹¹</u>
CORPS D'ENCADREMENT SUPERIEUR	Administrateurs	14 481 €	
	SGEPES	20 930 €	
	Agent comptable	14 680 €	
	Sous total filière corps d'encadrement supérieur	50 091 €	4
A.E.N.E.S.	Attaché éducation nationale / enseignement supérieur	64 477 €	
	Secrétaire éducation nationale / enseignement supérieur	51 159 €	
	Adjoint éducation nationale / enseignement supérieur	88 588 €	
	Sous total filière A.E.N.E.S.	204 223 €	64
SANTÉ SOCIAL	Infirmière	4 680 €	
	Assistante de service social	3 466 €	
	Sous total filière Santé social	8 146 €	2
BIBLIOTHEQUES	Conservateurs des bibliothèques	29 639 €	
	Bibliothécaire	17 755 €	
	Bibliothécaire assistant spécialisé	27 250 €	
	Magasinier	35 753 €	
	Sous total filière Bibliothèques	110 398 €	27
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	101 488 €	
	Ingénieur d'études	249 652 €	
	Assistant ingénieur	75 232 €	
	Technicien recherche et formation	289 485 €	
	Adjoint technique recherche et formation	186 683 €	
	Sous total filière I.T.R.F.	902 540 €	225
A.N.T.	Contrat à durée indéterminée cat. A	13 509 €	
	Contrat à durée indéterminée cat. B	4 576 €	
	Contrat à durée indéterminée cat. C	14 260 €	
	Contrat B.O.E cat. B	2 840 €	
	Contrat B.O.E cat. C	1 301 €	
	Contrat à durée déterminée cat. B	-237 €	
	Contrat à durée déterminée cat.C	320 €	
	Sous total A.N.T.	36 570 €	57
Total Général		1 311 968 €	379

¹¹ Il est à noter que certains agents ont changé de corps durant l'année 2015 et sont donc comptabilisés deux fois

Section 3 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

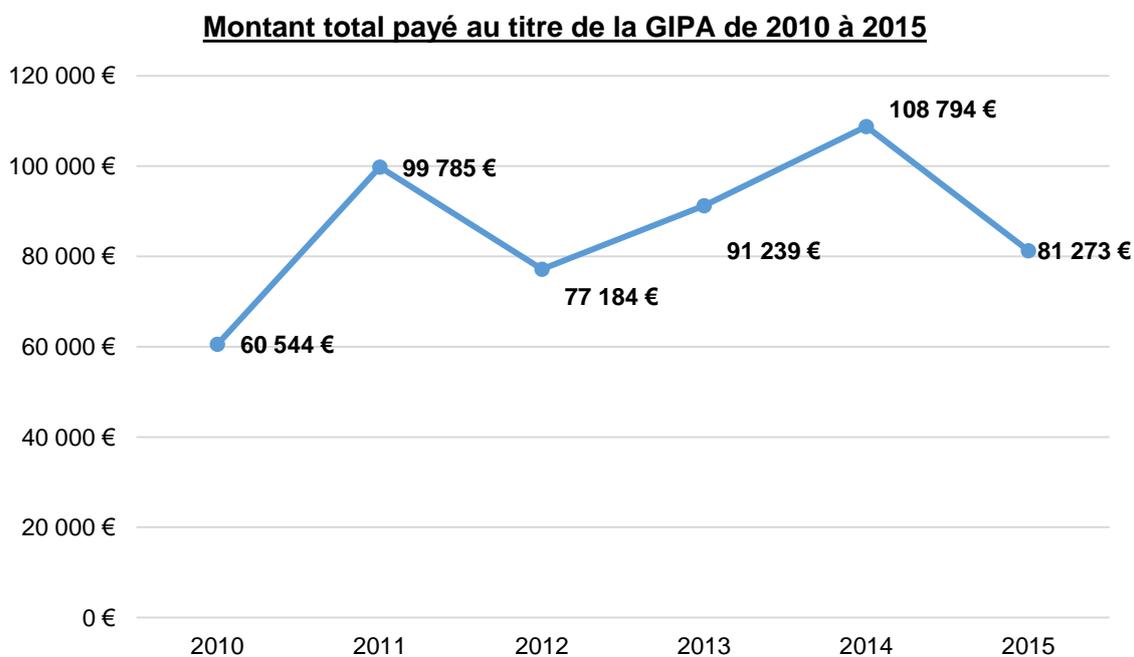
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (T.I.B.) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le T.I.B. effectivement 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 2015, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

En 2015, 52 hommes et 45 femmes ont perçu l'indemnité G.I.P.A., soit 64 agents de moins que l'an passé.

Catégorie	A	B	C	TOTAL
Administratifs, techniques et service	6	7	13	26
Bibliothèques et musées	2	1	5	5
Enseignants 2nd degré	18	0	0	18
Enseignants chercheurs	46	0	0	46
Personnel d'encadrement	2	0	0	2
Total	74	8	15	97

Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis 2010. En 2015, il s'établit à 81.273 €, soit 27.521 € de moins qu'en 2014.

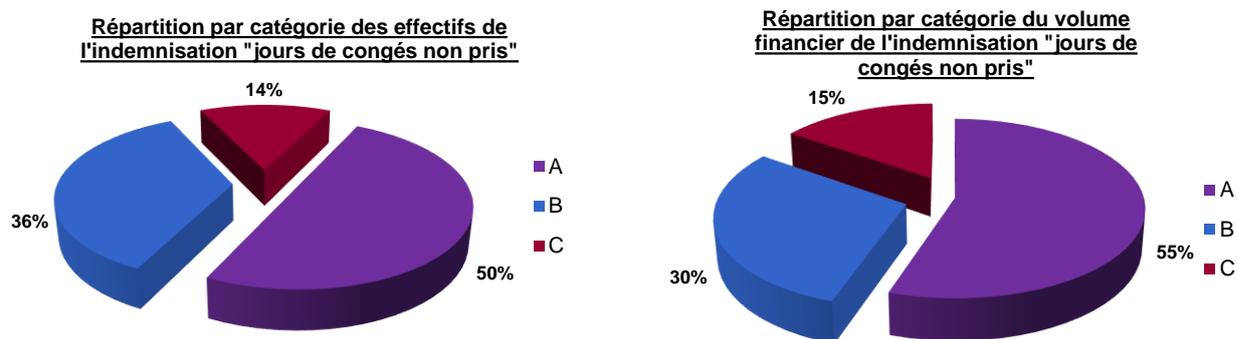


Section 4 : Remboursement des jours de congé non pris

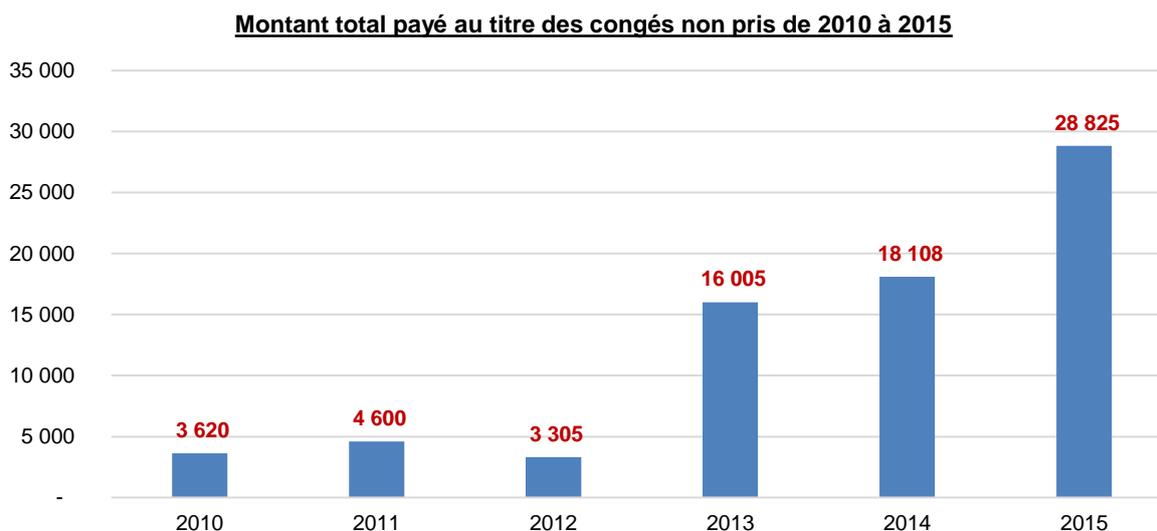
Cette indemnité permet aux agents de demander le versement d'une somme forfaitaire par jour de congé non pris, placé sur un compte épargne temps et sous réserve de remplir certaines conditions.

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

En 2015, les personnels de catégorie A représentent 50% des bénéficiaires du remboursement et 55% du volume financier, les personnels de catégorie B représentent 36% des bénéficiaires et 30% du volume financier versé et les personnels de catégorie C représentent 14% des bénéficiaires et 15% du volume financier versé.



Le montant payé au titre du remboursement continue d'augmenter depuis 2013 avec un total de 28.825 €.



CHAPITRE 7.

LA MASSE **SALARIALE**

CHIFFRES CLES 2015

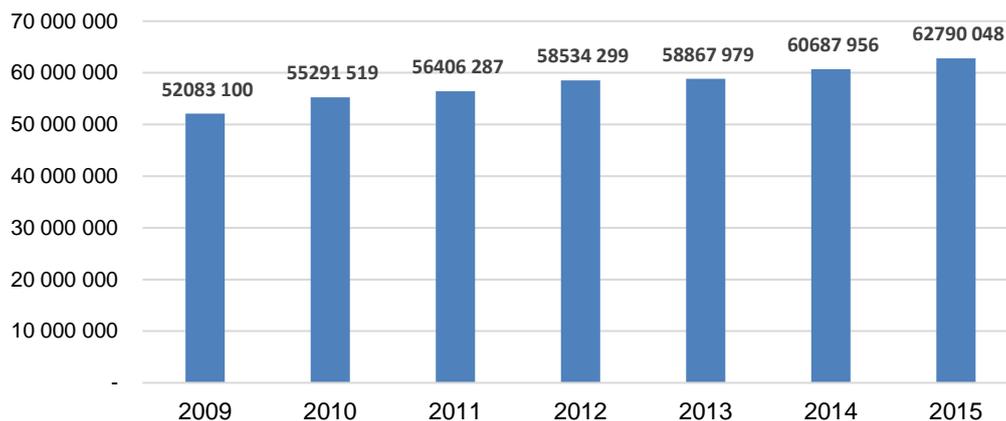
Masse salariale	
2015	62 790 048

Décomposition de la masse salariale	
Rémunérations principales	31 278 818
Rémunérations accessoires	2 812 356
Rémunérations indemnitaires	2 692 176
Cotisations	25 901 719
Prestations sociales	104 979
Total	62 790 048

Section 1 : Evolution de la masse salariale

Sur l'exercice 2015, la masse salariale de l'université s'établit à 62.790.048 €, soit une augmentation de plus de 2,1 millions d'euros par rapport à 2014. Cette hausse trouve son origine dans l'évolution du glissement vieillesse – technicité (GVT), ou encore dans l'extension en année pleine de l'intégration des personnels de SUP MECA l'année précédente.

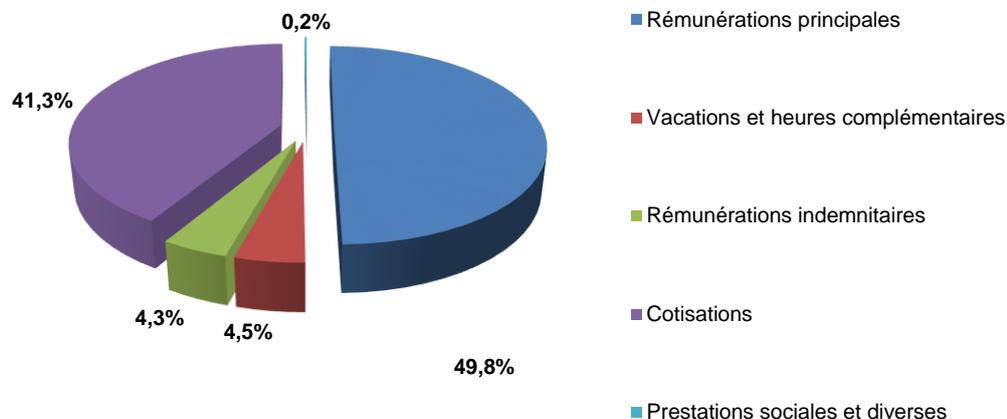
Masse salariale de l'université de 2009 à 2015



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

- *En 2015, l'établissement a consacré un budget de 69 204 € à la formation. 411 agents de l'établissement en ont bénéficié.*

Éric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

<u>Dépenses de formation</u>	
Dépenses	69 204 €

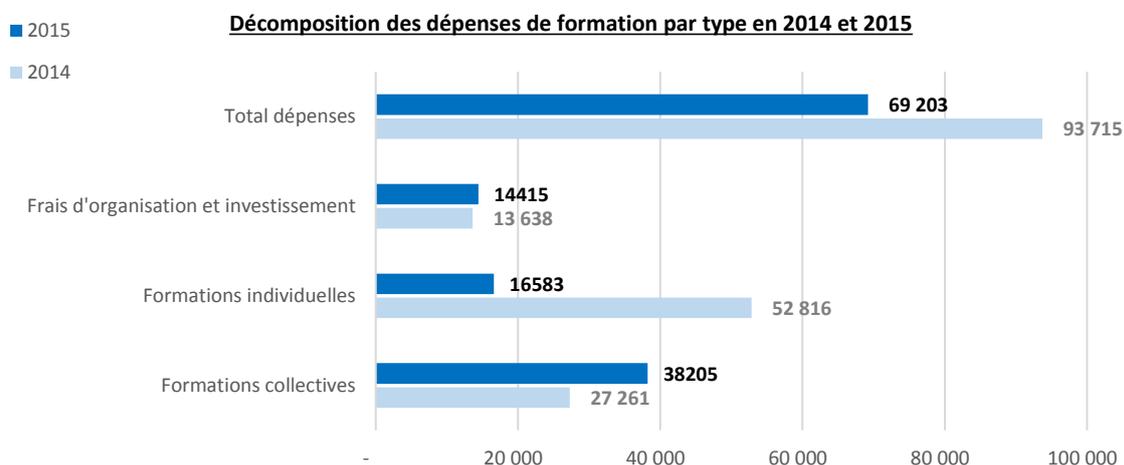
<u>Effectif</u>			
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Inscriptions	952	205	1157
Présents	746	129	875

<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	3100 €

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

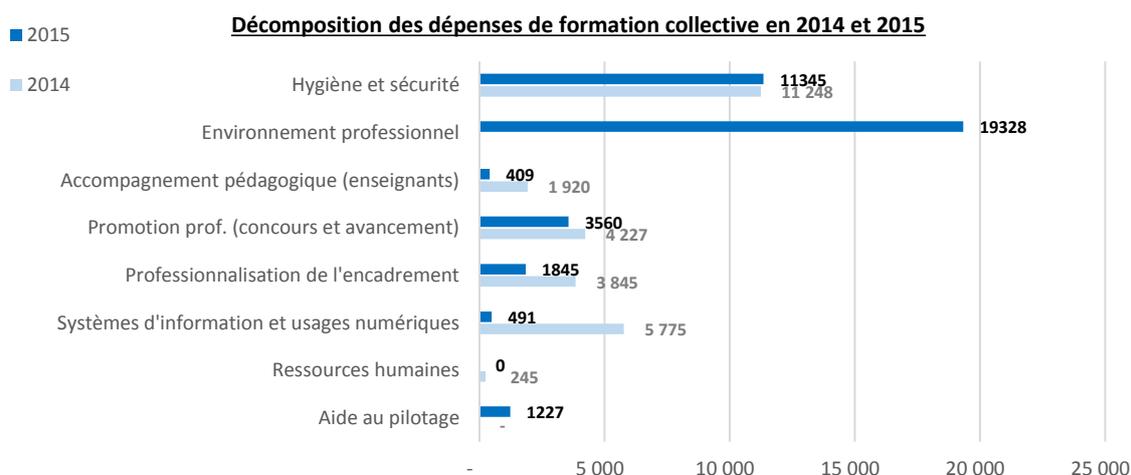
En 2015, l'établissement a consacré 69.204 € à la formation, soit 24.211 € de moins qu'en 2014. On observe une forte baisse des dépenses de formation individuelle qui s'élèvent à 16.583 € (-69%). En effet, cette année 18 formations individuelles ont été organisées, soit 35 formations individuelles de moins qu'en 2014. Le service formation, suite à l'analyse des entretiens professionnels individuels et à l'analyse des demandes de formations individuelles, a privilégié les formations collectives quand cela était possible afin de permettre à un plus grand nombre d'agents d'être formés (formations tableurs, management etc...).

À contrario, on observe une hausse des dépenses de formations collectives et des frais d'organisation correspondant respectivement à 38.205 € (+40%) et 14.415 € (+6%). L'établissement a organisé 86 formations collectives soit 36 formations collectives de plus qu'en 2014. Les nouvelles actions concernent l'accompagnement des services à la nouvelle réforme budgétaire GBCP, aux nouveautés concernant APOGEE, à l'évolution professionnelle (concours, avancement...) et aux outils managériaux.



Sur 2015, les crédits inscrits au budget n'ont pas été totalement consommés :

- La période électorale ainsi que le délai nécessaire à l'élection d'un vice-président CFVU ont temporairement freiné la mise en œuvre des actions spécifiques aux enseignants;
- Certaines formations individuelles métier coûteuses n'ont pas été mises en place par les organismes dédiés ; elles seront reportées sur 2016;
- Certains agents ayant eu un avis favorable à leur demande de formation individuelle n'étaient plus disponibles aux dates proposées et ont dû annuler leur inscription : les formations ont été reportées sur 2016;
- La cellule santé, sécurité et environnement ayant rencontré des difficultés, certaines formations en hygiène et sécurité n'ont pas été mises en place au sein de l'établissement.



On note cette année l'apparition du domaine « environnement professionnel » dans les formations collectives. Il regroupe la plupart des formations métiers qui étaient auparavant comptabilisées dans les formations individuelles (hors SIFAC, APOGEE, hyperplanning...).

La diminution des autres domaines est liée à cette modification. Par exemple, les formations concernant les applications SIFAC, hyperplanning et APOGEE, comptabilisées en 2014 au titre des « systèmes d'information et usages numériques », font désormais partie de « l'environnement professionnel ».

Les dépenses de formation au titre de « l'aide au pilotage », qui concernent Business Object, ont connu une hausse alors qu'elles étaient nulles l'année passée. En effet, en 2014 il n'y en avait eu aucune, tandis qu'en 2015 trois sessions ont eu lieu : une pour l'univers Apogée (formation mutualisée avec la DEVE de Nice, les frais pédagogiques étant à la charge de l'université de Toulon), une pour l'univers Sifac et une pour l'univers Harpège.

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

A. / Les inscriptions à une formation

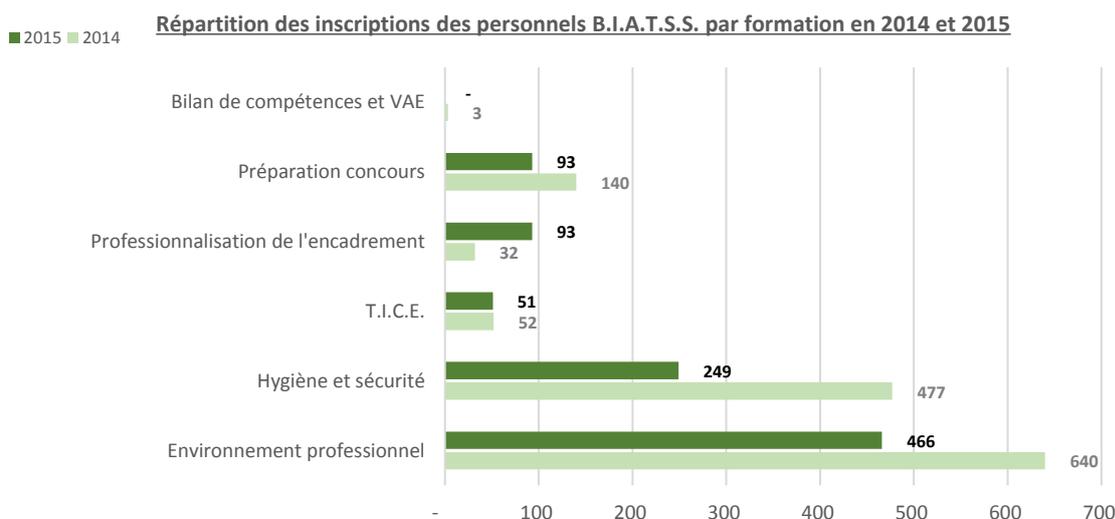
En 2015, l'établissement a recensé 952 inscriptions de personnels B.I.A.T.S.S. à une formation contre 1344 l'an passé, ce qui représente une baisse de 29%.

Cette baisse concerne la quasi-totalité des items, et elle est très marquée pour les formations en hygiène et sécurité (-228) et les formations liées à l'environnement professionnel (-174).

Un réel effort a été réalisé afin d'apporter des outils managériaux aux encadrants supérieurs et intermédiaires ce qui explique l'augmentation des inscriptions dans ce domaine. L'accompagnement des services par le biais des formations métiers (environnement professionnel) a été poursuivi même si le nombre d'inscriptions a diminué. En effet, en 2014 un accent avait été mis sur la sensibilisation à la GBCP avec une formation ouverte à tous (gestionnaires financiers, directeurs d'UFR, de DAS, les membres des instances et les agents préparant des concours) alors qu'en 2015 l'accompagnement a été plus professionnalisé et concernait uniquement les gestionnaires financiers.

En ce qui concerne l'hygiène et sécurité, les difficultés rencontrées par la cellule santé, sécurité et environnement (CSSE) n'ont pas permis de mettre en place toutes les formations collectives prévues pour l'année 2015 (risques chimiques, risques biologiques, sensibilisation à la responsabilité des chefs de service en matière hygiène et sécurité, sensibilisation des enseignants à l'évacuation et mise à l'abri des usagers...).

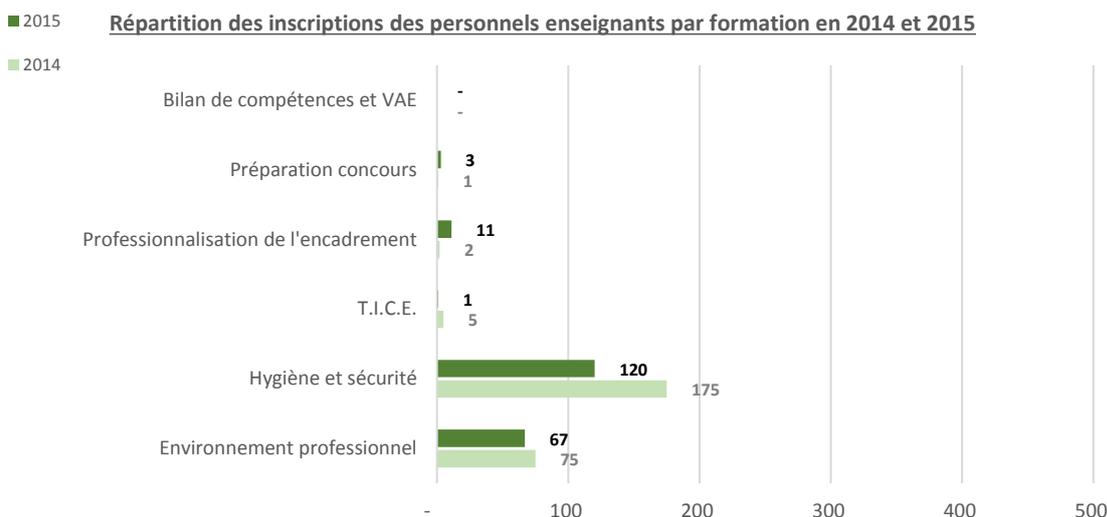
Par ailleurs le nombre d'inscriptions dans le domaine hygiène et sécurité fluctue d'une année à l'autre car certaines formations nécessitent un recyclage et tous les recyclages pour les formations avec habilitation n'ont pas les mêmes périodicités (recyclage de l'habilitation électrique tous les 3 ans, recyclage incendie tous les ans...). D'autres formations ne nécessitent pas de recyclage et ont lieu en fonction des besoins (travaux en hauteur...).



Les inscriptions des personnels enseignants à une formation connaissent également une baisse entre 2014 et 2015 (- 22%).

A l’instar des personnels BIATSS, on observe une hausse du nombre d’inscriptions des personnels enseignants aux formations dans les domaines de la professionnalisation de l’encadrement ainsi que dans le domaine de la préparation des concours.

Les inscriptions dans le domaine environnement professionnel se stabilisent. Dans la mesure du possible les formations règlementaires de type hygiène et sécurité ont lieu le jeudi après-midi (habilitation électrique...) pour s’accorder au mieux avec les disponibilités des enseignants.



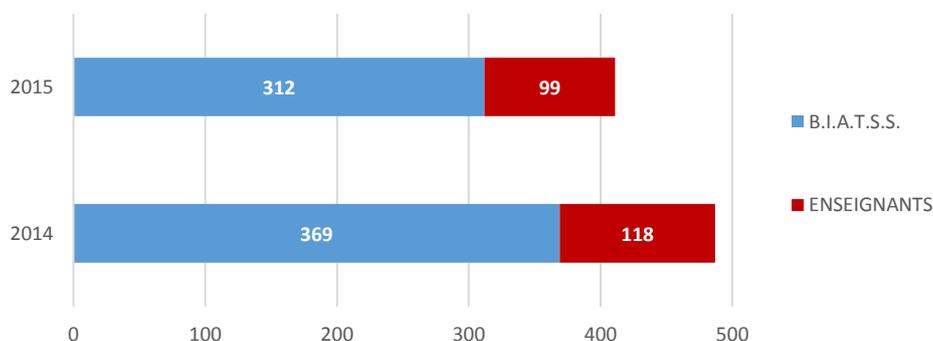
B. / Les agents en formation

En 2015, 411 agents ont été formés soit une diminution de 16% par rapport à 2014.

Concernant les personnels BIATSS, cette diminution s’explique notamment par le report de certaines formations (non planifiées, indisponibilité des agents...).

Concernant les enseignants, Cette baisse est partiellement liée au déroulement des opérations électorales sur l’année 2015 et au délai nécessaire à l’élection d’un.e vice-président.e CFVU. En effet, la formation des personnels enseignants fait appel à un portage politique plus marqué.

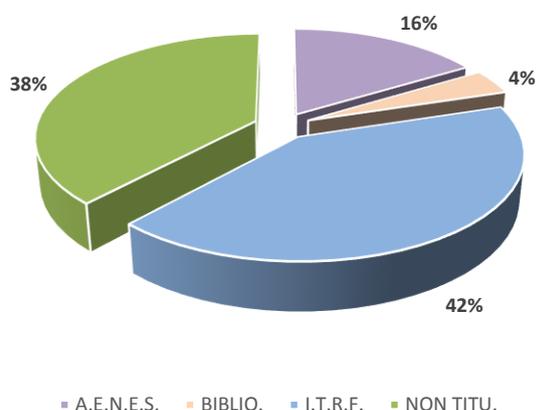
Evolution du nombre d'agents formés par population en 2014 et 2015



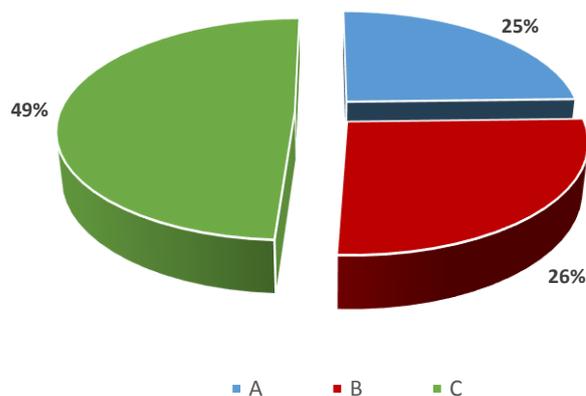
Les agents de catégorie C représentent, en 2015, 49% des agents ayant bénéficié d'une formation.

Les agents non titulaires représentent la proportion d'agents les plus formés avec 43%

Répartition par filière des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une formation en 2015

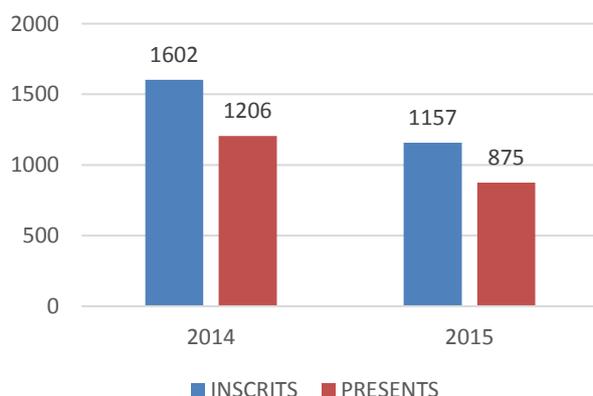


Répartition par catégorie des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une formation en 2015

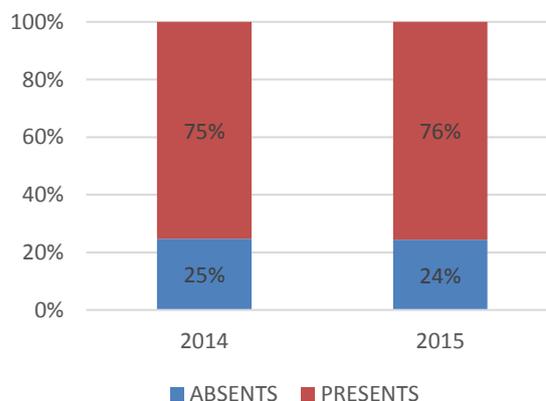


Le taux de présence augmente légèrement entre 2014 et 2015, passant de 75% à 76%.

Nombre d'agents inscrits et présents en formation en 2014 et 2015



Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2014 et 2015



Le taux d'absentéisme des personnels BIATSS (22%) est moins élevé que celui des personnels enseignants (37%).

La majorité des personnels BIATSS sont assidus aux formations proposées dans les domaines environnement professionnel et promotion professionnelle. Les absences constatées sont généralement justifiées par l'intervention d'une réunion ou d'un aléa dont ils n'avaient pas connaissance lors de l'inscription.

L'absentéisme des enseignants concerne essentiellement les formations des nouveaux arrivants (formation obligatoire en hygiène et sécurité) pour laquelle les enseignants ne sont pas toujours disponibles (impossibilité de déplacer leur cours...).

On observe un bon taux de participation pour les formations se rapportant à leur environnement professionnel : les enseignants ayant fait la démarche de s'inscrire à ce type de formation, sont plus

assidus. C'est le cas pour la formation « l'immersion dans la conversation anglaise », « les opérateurs d'autoclave », « Nvivo », « NanoSight NS 500 », « Orad ».

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

Le domaine « hygiène et sécurité » se décline en 16 actions de formation sur l'année 2015. On remarque une hausse du taux de présence qui est passé de 66% pour l'année 2014 à 84%.

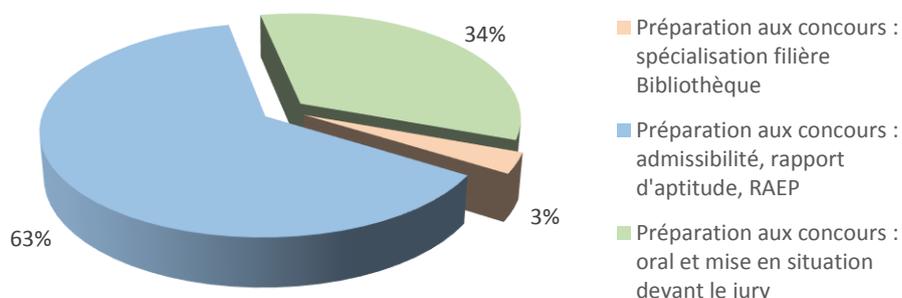
En 2015, 249 agents ont suivi une formation en hygiène et sécurité.

Action de formation	Inscriptions	Présences	Absences	Taux de présence
PSC1 - Recyclage (Prévention et Secours Civiques de niveau 1)	29	26	3	90%
Chargé d'évacuation et mise à l'abri d'autrui	8	7	1	88%
Contrôle et vérification	11	10	1	91%
Formation CACES	3	3	0	100%
Formation des membres du CHSCT	32	13	19	41%
Habilitation électrique du personnel non élec effectuant des opérations simples	15	12	3	80%
Maîtrise des risques potentiels aux nanomatériaux pour préventeur	1	1	0	100%
Montage, utilisation et démontage d'échafaudages roulants	15	14	1	93%
Opérateurs d'autoclaves	9	8	1	89%
Port et utilisation du harnais travaux en hauteur	3	3	0	100%
Prévention des risques liés à l'utilisation de bouteilles de gaz comprimés	15	14	1	93%
PSC1 - Initiale (Prévention et Secours Civiques de niveau 1)	10	7	3	70%
Recyclage Incendie	86	66	20	77%
Recyclage S.S.I.A.P. 1	3	3	0	100%
Sécurité à l'attention des personnels nouvellement nommés	113	55	58	49%
Sécurité laser	8	7	1	88%
Total	361	249	112	84%

D. / La préparation aux concours de la fonction publique

En 2015, 5 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, rapport d'aptitude professionnelle) mobilisent plus de la moitié des jours de formation dispensés à l'université en matière de préparation aux concours (63%). Suivent les formations préparant aux oraux avec 34% et les formations spécifiques aux concours du personnel de la filière bibliothèque avec 3%.

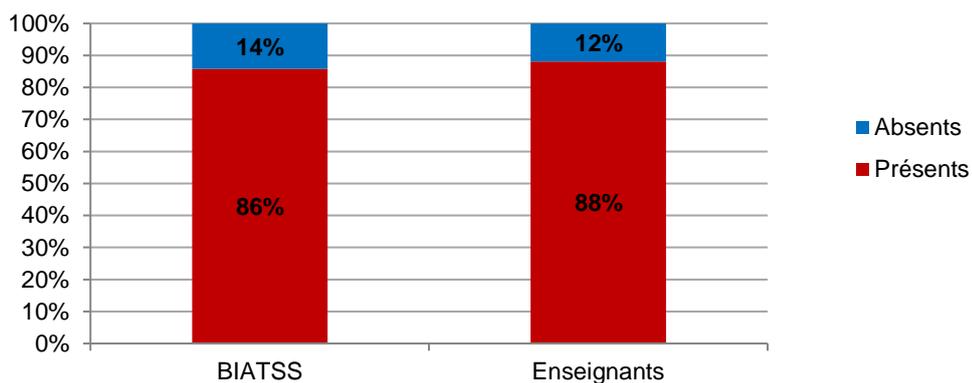
Répartition des jours de formation par action de formation



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

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 62 actions de formation, sur l'année 2015, permettant aux agents de s'adapter et/ou de se perfectionner à l'emploi. On observe un taux de présence assez élevé des personnels inscrits quel que soit leur statut. Si l'on compare avec 2014, la hausse est légère pour les personnels BIATSS (de 83% à 84%) et conséquente chez les enseignants (de 47% à 88%).

Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par statut en 2015



CHAPITRE 9.

SANTE,

CONDITIONS DE VIE

ET PREVENTION

DES RISQUES

- *En 2015, 266 agents ont été placés en congés maladie (y compris accident de travail/service/trajet) pour un total de 7543 jours d'absence soit une moyenne de 28 jours par agent absent. Le nombre de jours d'absence a augmenté en 2015 de 1150 jours soit une augmentation de 18% par rapport à 2014.*
- *25 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé soit trois de plus qu'en 2014.*
- *On dénombre en 2015, 13 accidents du travail ou de trajets soit 7 de moins qu'en 2014.*

Éric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

RAPPORT DU MEDECIN DE PREVENTION

<u>Personnels convoqués auprès du médecin de prévention</u>	
Visites réalisées	231
Visites non effectuées	3

<u>Visites spontanées chez le médecin de prévention</u>			
	2013	2014	2015
Nombre de demandes pour 100 agents	0.87	1.65	2.73

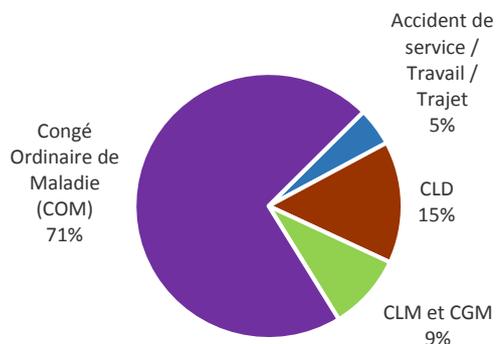
HANDICAP

<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.	15	7	22	88%
ENSEIGNANTS	2	1	3	12%
Total	17	8	25	

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 agent¹²</u>
Congé de longue durée	1,2
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,7
Congé ordinaire de maladie (COM)	5,7
congés pour accident du travail / service / trajet	0,4
Total congés de maladie	7,9

<u>Nombre de journées d'absence pour raison de santé recensées en 2015 selon la nature</u>	
<u>Nature de l'absence</u>	<u>Jours d'absence</u>
Accident de service / Travail / Trajet	349
CLD	1119
CLM et CGM	698
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	5377
Total	7543

Répartition des journées d'absences recensées en 2015 selon leur nature

¹² 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 : Mission handicap

25 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 et 22 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines (soit 3 agents BIATSS en plus par rapport à 2014, et le même nombre d'enseignants). Les femmes représentent 68% de la population contre 32 % pour les hommes.

POPULATION	Catégorie	Statut	Femmes	Hommes	Total
B.I.A.T.S.S.	A	NON TITU	1	0	1
		TITU	1	1	2
	B	NON TITU	2	0	2
		TITU	3	1	4
	C	NON TITU	2	5	7
		TITU	6	0	6
Total B.I.A.T.S.S.			15	7	22
ENSEIGNANTS	A	TITU	2	1	3
Total ENSEIGNANTS			2	1	3
TOTAL			17	8	25

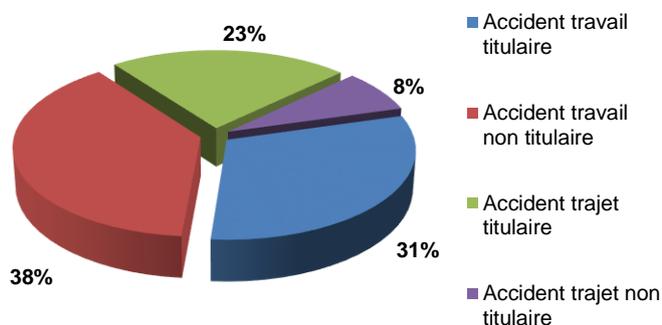
Le taux d'emploi légal, au 1^{er} janvier 2015, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP est de 2.52% contre 2.27% au 1^{er} janvier 2014.

Section 2 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle

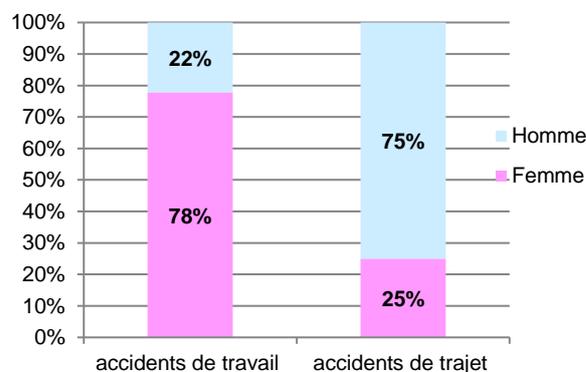
Les accidents de travail des personnels non titulaires représentent cette année la proportion la plus importante des accidents survenus dans l'établissement, contrairement à 2014 où les personnels titulaires représentaient la proportion la plus importante.

La majorité des accidents de travail/service concerne des femmes (78%) alors qu'elles représentaient 47% des agents victimes d'accident de travail en 2014. A l'inverse, les accidents de trajet survenus en 2015, concernent majoritairement des hommes (75%).

Répartition des accidents par type et par population

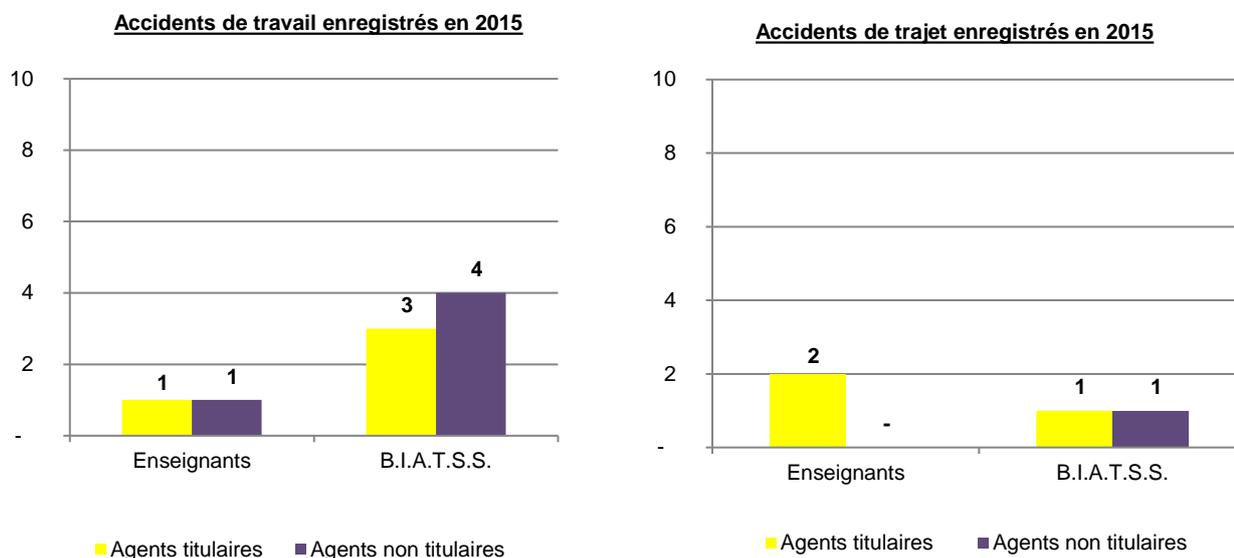


Répartition des accidents par type et par genre



En 2015, l'établissement dénombre 9 accidents de travail soit 6 de moins qu'en 2014. Cette année, 4 accidents de trajet ont été recensés, soit 1 de moins qu'en 2014. La grande majorité des

accidents de travail/service concerne des agents BIATSS ; et les accidents de trajet concernent aussi bien les BIATSS que les enseignants.



Sur les 9 accidents de service survenus en 2015, 2 ont donné lieu à un arrêt de travail cette même année. Ces 2 arrêts correspondent à 58 jours d'arrêt de travail, contre 6 arrêts pour 63 jours d'arrêt de travail l'an passé. On observe donc une légère baisse du nombre de jours d'arrêts liés à un accident de service/trajet. Il est à noter que 119 jours d'arrêts de travail supplémentaires, ont été comptabilisés en 2015, suite à deux accidents de travail ayant eu lieu les années précédentes.

Accidents de travail survenus en 2015	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
Agents titulaires	3	1	23	4
Agents non titulaires	4	1	35	5
Total	7	2	58	9

Les 4 accidents de trajet ayant donné lieu à un arrêt de travail en 2015 ont totalisé 172 jours d'arrêt de travail, contre 8 jours d'arrêts en 2014. Cela s'explique par un arrêt de travail de 99 jours pour l'une des victimes.

Accidents de trajet survenus en 2015	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de trajet
Agents titulaires	0	3	167	3
Agents non titulaires	0	1	5	1
Total	0	4	172	4

En 2015, aucun agent n'a été déclaré victime d'une maladie professionnelle (il y en avait 3 en 2014).

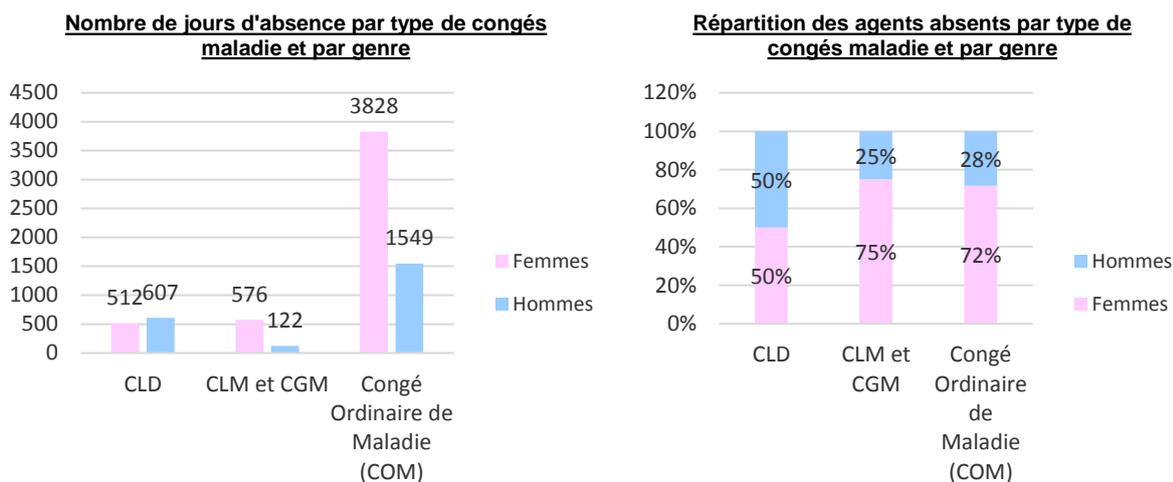
De même, aucun accident ou maladie n'ont donné lieu en 2015, à la reconnaissance d'une invalidité.

Section 3 : Congés maladie des personnels

En 2015, 260 agents ont été placés en congés maladie pour un total de 7194 jours d'absence soit 8 agents et 801 jours de plus qu'en 2014 (après déduction des congés maternité et paternité).

En 2015, la durée moyenne d'un congé maladie est de 11.5 jours soit 4 jours de moins qu'en 2014 (15.5 jours après déduction des congés maternité et paternité).

A l'instar de 2014, 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.



On observe que 38.1% des personnels féminins de l'établissement ont été placés, en 2015, en congés de maladie (+4 points par rapport à 2014), contre 16% des personnels masculins (+2.8 points).

Agents placés en congés de maladie par rapport à l'effectif total		
	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Congé de longue durée	0,4%	0,4%
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,6%	0,2%
Congé ordinaire de maladie (COM)	37,1%	15,3%
Total congés de maladie	38,1%	16%

En 2015, 252 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie contre 215 l'an dernier. Aussi, le nombre de congés augmente par rapport à 2014 (+83) ; mais la durée totale des congés ordinaires de maladie diminue, passant de 5476 jours en 2014 à 5377 jours en 2015.

Par conséquent, la durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie diminue, passant de 10 jours en 2014 à 8.7 jours en 2015.

Population	Filière	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2015
TITULAIRES	Enseignants	36	62	751
	BIATSS	157	431	3670
NON TITULAIRES	contractuels enseignants	0	0	0
	contractuels BIATSS	59	124	956
TOTAL		252	617	5377

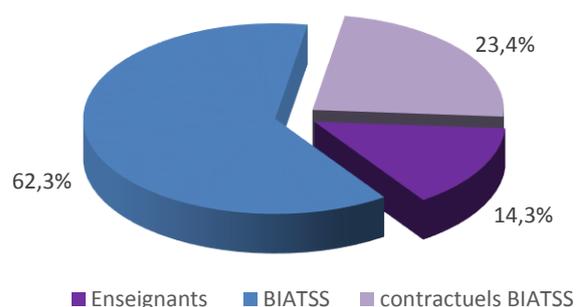
En 2015, personnels BIATSS titulaires représentent 62.3% des agents placés en congé de maladie ordinaire et 68.3% des jours de congés ordinaires de maladie.

La durée moyenne des arrêts des agents placés en congés ordinaires de maladie, relevant de cette population, est semblable à celle de 2014 (9 jours en moyenne en 2014 et 8.5 jours en moyenne en 2015).

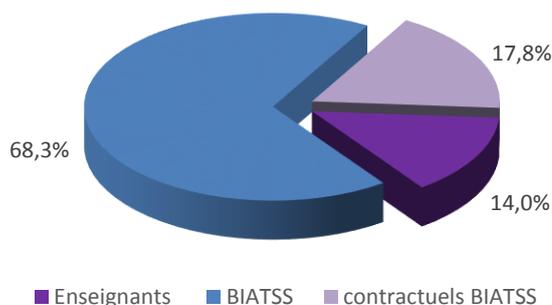
Les enseignants titulaires présentent, eux, une moyenne de 12 jours en 2015, soit 6 jours de moins qu'en 2014.

A l'instar de 2014, on ne relève pas de congés ordinaires de maladie pour les contractuels enseignants.

Répartition par population des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2015



Répartition par population des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2015



Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute

En 2015, aucun agent de l'université n'a saisi la cellule d'écoute.

CHAPITRE 10.

L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

- *4525 repas ont été servis au personnel en 2015, soit une baisse de 408 repas par rapport à 2014.*
- *29% des personnels de l'établissement sont membres du CACL.*
- *10% du personnel est inscrit au SUAPS.*

Éric Boutin
Président de l'Université de Toulon

CHIFFRES CLES 2015

<u>Données Restauration</u>	
Nombres de repas	4525

<u>Données Action sociale</u>		
	Nombres de dossiers	Volume financier
Prestations interministérielles	21	14 440 €
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	50	17 810 €

<u>Données CACL</u>	
Volume des dépenses	30356.71 €
Nombre d'adhérents	275

<u>Données SUAPS (2014/2015)</u>	
Nombre d'adhérents	96

Section 1 : Les aides sociales

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	10	1 226
	Séjours éducatifs	2	40
	Séjours linguistiques	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	8	12 862
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	1	312
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-
Total		21	14 440

Le montant total des prestations interministérielles (PIM) pour l'année 2015 s'élève à 14 440 euros soit une hausse de 2 162 euros par rapport à l'année 2014.

Par rapport à 2014, le nombre de dossiers concernant le versement de la PIM centres de loisirs sans hébergement est en baisse (de 16 à 10) pour un montant à peine inférieur : 1 226 euros en 2015 contre 1 169 euros en 2014.

L'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans a concerné jusqu'à 8 agents en 2015, ce qui représente un montant de 12 862 euros annuel, soit 2 274 euros de plus qu'en 2014.

À la fin de l'année 2015, 6 agents perçoivent l'allocation.

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de dossiers	Montant
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	Aide aux frais de restauration scolaire (cantine)	24	6 941
	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeunes enfants)	15	2 619
	Secours exceptionnels	11	8 250
Total		50	17 810

Le montant total des prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2015 s'élève à 17 810 euros soit une hausse de 9 127 euros par rapport à l'année 2014 ; le dispositif a concerné 50 agents en 2015 contre 44 en 2014.

En comparaison avec l'année 2014, on constate une augmentation significative concernant le nombre de dossiers pour les frais de restauration scolaire (de 18 à 24) ainsi que du montant total de ces aides.

Concernant les secours exceptionnels, une augmentation du montant de 56 % est observée avec 3 bénéficiaires en moins.

Section 2 : La restauration

En 2015, 4525 repas ont été servis aux agents de l'établissement, soit une baisse de 408 repas sur l'année.

Mois	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total
Nombre de repas 2015	648	518	636	503	395	382	41	-	358	352	393	299	4 525
Nombre de repas 2014	479	511	441	468	409	406	115	-	573	519	562	450	4 933
Différentiel 2015/2014	+169	+7	+195	+35	-14	-24	-74	-	-215	-167	-169	-151	- 408

Le nombre de repas est en hausse en début d'année puis la consommation 2015 diminue et devient inférieure à celle de 2014 à compter du mois de mai 2015.

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

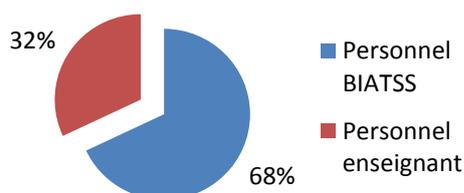
- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,22 € en 2015, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1 €, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465, versée à compter du 1er janvier 2014. L'université poursuit son choix de compenser l'augmentation des tarifs de restauration du C.R.O.U.S. Nice – Toulon.
- La participation des agents.

Section 3 : Le Comité Associatif Culture et Loisirs (CACL)

A. / Le personnel inscrit au CACL

Personnels inscrits au CACL en 2015		
<u>Population</u>	<u>Nombre d'adhérents</u>	<u>Part de la population totale</u>
BIATSS	187	42,21%
ENSEIGNANTS	88	17,32%
TOTAL	275	28,92%

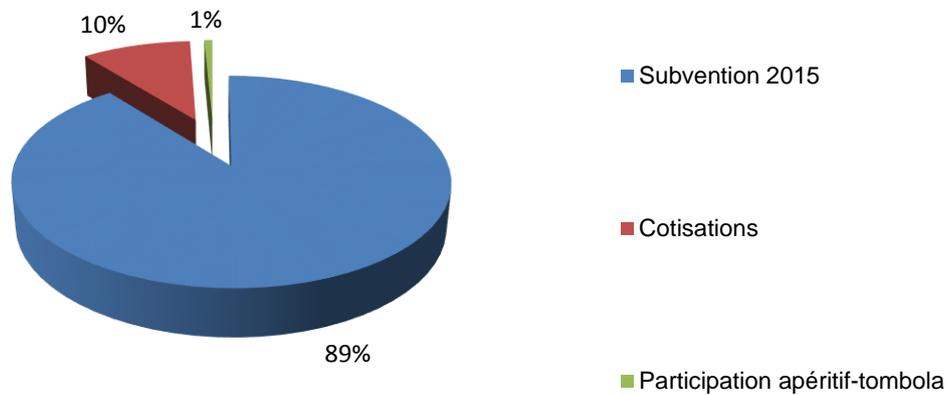
Répartition des adhérents du CACL selon la population



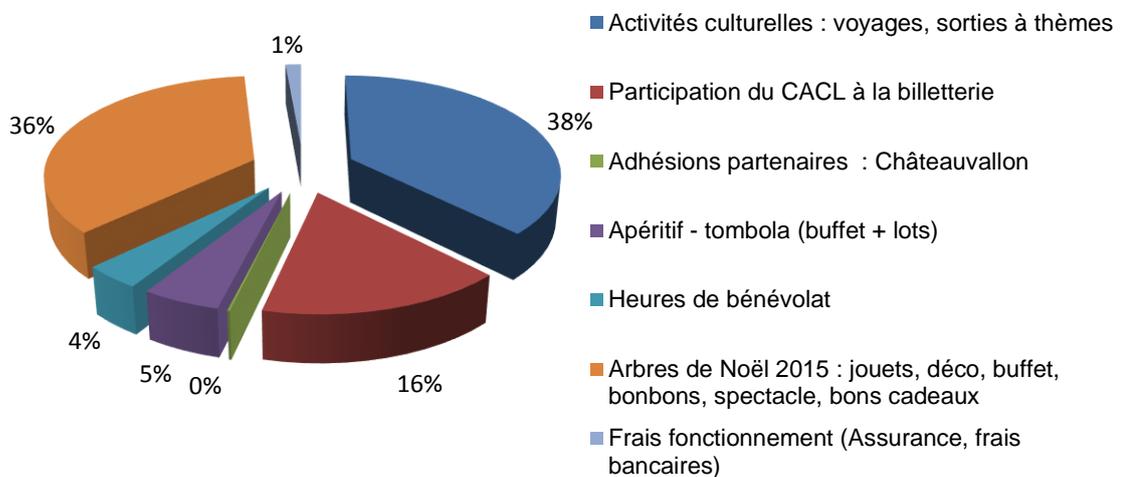
Plus des deux tiers des adhérents du CACL sont des personnels BIATSS (68%).

B. / Le budget du CACL

Répartition des recettes du CACL par type d'activité



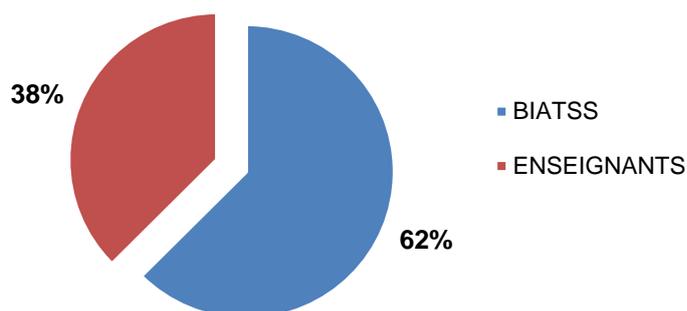
Répartition des dépenses du CACL par type d'activité



Section 4 : Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

Personnels inscrits au SUAPS en 2014/2015		
<u>Population</u>	<u>Nombre d'inscrits</u>	<u>Part de la population totale</u>
BIATSS	60	13,54%
ENSEIGNANTS	36	7,09%
Total	96	10,09%

Répartition des personnels inscrits au SUAPS selon la population



Plus de la moitié des personnels inscrits au SUAPS en 2014/2015 sont des personnels BIATSS (62%). Les enseignants représentent 38% des inscrits.

Section 5 : Les évènements culturels

Le service de la vie étudiante et la bibliothèque universitaire proposent des évènements culturels, dont certains sont ouverts aux personnels de l'université.

Durant l'année universitaire 2014/2015, deux « temps forts » ont eu lieu sur le campus :

- **Semaine « ça bouge à l'Université » :**
 - concert reggae AUBA devant le bâtiment EVE en plein air avec Tandem 83
 - one-man-show « Western solo », Amphithéâtre 400
 - EVU mini-concert de la chorale, BU La Garde
 - exposition maquette augmentée, inauguration bât PI
 - projection de deux films (Pulp Fiction et Fight club) à la bibliothèque universitaire
- **Semaine « Printemps de l'Université » :**
 - concert rock ONX, devant le bâtiment EVE en plein air avec Tandem 83
 - one-woman-show « Myriam casse la Baroukh », amphi 400
 - «La profondeur de la légèreté», création numérique, Telomedia
 - Arty show, les spectacles des ateliers artistiques

Un mardi par mois, la bibliothèque Campus La Garde a proposé un rendez-vous au café BU pour parler Science et culture, en toute décontraction et sur le temps du déjeuner 12h30-13h30

(boissons et café offerts). Ces séances étaient ouvertes à tous, le plus souvent animées par des enseignants chercheurs de l'UTLN.

La bibliothèque Campus La Garde a également organisé des expositions (TPM, quand l'artiste se livre), et des soirées « ciné Bu » (projection des films suivants : Intouchables, Casse-tête chinois, Monstre à Paris, La Famille Bélier, Le prénom).

Une « murder party » a été organisée par les étudiants de l'UFR Lettres avec leur enseignante. Ce Cluedo géant à la BU Campus La Garde était ouvert à tous.

Enfin, lors du buffet de fin d'année, la bibliothèque universitaire avait préparé des « sacs cultures » pour les personnels.

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.	4	2	4	2
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	1	3	0	4
C.P.E. restreinte Bibliothèques	1	2	2	1
C.C.P.A.N.T., collègue cat. A	0	2	0	1
C.C.P.A.N.T., collègue cat. B	0	2	0	2
C.C.P.A.N.T., collègue cat. C	2	0	1	1

Réunion des instances paritaires				
Instances paritaires	2013	2014	2015	
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	8	5	9	
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	5	5	7	
C.P.E. restreinte Bibliothèques	2	2	2	
C.C.P.A.N.T.*	0	0	3	

* Il n'y a pas eu de réunions en 2013 et 2014 puisque la CCPANT n'a été créée qu'en 2014.

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	3	5
C.H.S.C.T.	5	1	3	3

Réunion des instances non paritaires				
Instances non paritaires	2013	2014	2015	
C.T.E.P.	6	12	11*	
C.H.S.C.T.	4	4	4	

* dont 2 reconvoctions rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel

Section 3 : Élections des représentants des personnels

A. Les représentants du personnel de la Commission Paritaire d'Établissement

- Suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014, des tirages au sort ont été organisés pour désigner les représentants des personnels aux sous-collèges de la CPE :

Sous-collège A du collège du second groupe de corps de la CPE (corps de l'AENES, personnels sociaux et de santé)	deux représentants ont été tirés au sort (siège de titulaire et siège de suppléant)
Sous-collège B du collège du second groupe de corps de la CPE (corps de l'AENES, personnels sociaux et de santé)	deux représentants ont été tirés au sort (siège de titulaire et siège de suppléant)
Sous-collège A du collège du troisième groupe de corps de la CPE (corps des personnels de bibliothèque de documentation et de magasinage)	deux représentants ont été tirés au sort (siège de titulaire et siège de suppléant)
Sous-collège B du collège du troisième groupe de corps de la CPE (corps des personnels de bibliothèque de documentation et de magasinage)	deux représentants ont été tirés au sort (siège de titulaire et siège de suppléant)
Sous-collège C du collège du troisième groupe de corps de la CPE (corps des personnels de bibliothèque de documentation et de magasinage)	deux représentants ont été tirés au sort (siège de titulaire et siège de suppléant)

- Suite au renouvellement général du conseil d'administration et des commissions académiques, deux sièges de représentants du corps des personnels de bibliothèque de documentation et de magasinage à la CPE étaient à pouvoir (un titulaire et son suppléant). Aucune candidature n'ayant été enregistrée, deux agents ont été tirés au sort et ont accepté la fonction.

B. Les représentants du personnel de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)

Suite à la fin de mandat de deux représentants des personnels de catégorie B à la CCPANT, deux représentants du personnel de catégorie B (titulaire et suppléant) ont été désignés.

GLOSSAIRE

A.A.E.	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.C. E.P.S.C.P.	Agent comptable des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
A.D.J.A.E.N.E.S.	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.M.E.N.E.S.R.	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
A.E.N.E.S.	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.S.I.	Assistant ingénieur
A.S.I.U.	Aide sociale d'initiative universitaire
A.S.S.A.E.	Assistant.e de service social des administrations de l'état
A.T.E.R.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
A.T.E.R. M.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à 50%
A.T.R.F.	Adjoint technique de recherche et formation
B.A.P.	Branche d'activité professionnelle
B.I.A.T.S.S.	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé
B.I.B.A.S. / B.A.S.	Bibliothécaire assistant spécialisé
B.O.E.	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
B.U.	Bibliothèque universitaire
C.A.	Conseil d'administration
C.A.C.L.	Comité associatif culture et loisirs
C.C.P.A.N.T.	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
C.D.D.	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
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.O.M.	Congé ordinaire de maladie
C.P.E.	Commission paritaire d'établissement
C.R.C.T.	Congé pour recherche et conversion thématique
C.R.L.	Centre de ressources en langues
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.G.S.	Direction générale des services
D.M.A.P.	Direction des moyens et de l'aide au pilotage
D.P.S.T.	Direction du patrimoine et 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
E.S.P.E.	Ecole supérieure du professorat et de l'éducation
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
G.V.T.	Glissement vieillesse-technicité
H.E.T.D.	Heure équivalent travaux dirigés
I.G.E.	Ingénieur d'études
I.G.R.	Ingénieur de recherche

I.N.F. E.N.E.S.	Infirmier.e de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
I.N.M.	Indice net majoré
I.T.R.F.	Ingénieur, technicien de recherche et formation
I.U.T.	Institut universitaire de technologie
M.C.F.	Maître de conférences
P.C.A.	Prime de charges administratives
P.E.D.R. (ex P.E.S.)	Prime d'encadrement doctoral et de recherche (ex prime d'excellence scientifique)
P.E.P.S	Professeur d'éducation physique et sportive
P.I.M.	Prestation interministérielle
P.L.P.	Professeur de lycée professionnel
P.R.A.G.	Professeur agrégé
P.R.C.E.	Professeur certifié
P.R.E.N	Professeur de l'école nationale supérieure d'arts et métiers
P.R.E.S.	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
P.R.P.	Prime de responsabilité pédagogique
P.U./ P.R.	Professeur des universités
R.A.E.P.	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
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.G.E.P.E.S.	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
S.P.E.A.	Socio professionnel enseignant associé
S.R.I.	Service des relations internationales
S.U.A.P.S.	Service universitaire des activités physiques et sportives
S.U.M.P.P.S.	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
S.Y.M.P.A.	Système de répartition des moyens à l'activité et à la performance
T.I.B.	Traitement indiciaire brut
U.F.R.	Unité de formation et de recherche
U.T.L.N.	Université de Toulon