

Bilan social 2016

Université de Toulon

Direction des ressources humaines

AVANT PROPOS

Le bilan social 2016 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 2016 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 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2016 en ETPT-----	6
CHAPITRE 2. LES EFFECTIFS. -----	7
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S. -----	10
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie-----	10
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière -----	18
C. / Répartition des B.I.A.T.S.S. titulaires par profil de poste-----	22
D. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P. -----	24
Section 2 : Les personnels enseignants-----	27
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie-----	27
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie » -----	31
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations-----	35
CHAPITRE 3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL. -----	38
Section 1 : Les personnels sortants -----	40
A. / Les personnels sortants : population globale-----	40
B. / Les départs en retraite des personnels titulaires -----	42
Section 2 : Les personnels entrants -----	44
A. / Les personnels entrants : population globale -----	44
B. / Les recrutements par concours-----	47
Section 3 : La mobilité interne-----	47
CHAPITRE 4. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA CARRIERE. -----	49
Section 1 : Les modalités de service -----	51
Section 2 : Les congés maternité, paternité, adoption -----	53
Section 3 : Les congés thématiques-----	53
Section 4 : Le Compte Epargne Temps -----	54
CHAPITRE 5. LA CARRIERE. -----	58
Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs -----	60
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré-----	61
Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S. -----	62
A. / Tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels-----	62
B. / Réductions d'ancienneté -----	63
CHAPITRE 6. REMUNERATIONS -----	64
Section 1 : Rémunération nette mensuelle -----	66
A. / Rémunération nette mensuelle moyenne -----	66
B. / Rémunération nette mensuelle médiane -----	67
C. / Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne -----	69
Section 2 : Les primes des personnels enseignants -----	70
A. / Prime d'encadrement doctoral et de recherche (anciennement P.E.S.)-----	70
B. / Prime de charges administratives -----	70
C. / Prime pour responsabilités pédagogiques -----	70

D. / Prime de recherche et d'enseignement supérieur -----	71
Section 3 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S et la N.B.I. -----	71
A. / Bilan de la consommation indemnitaire par prime et indemnité -----	71
B. / Nouvelle bonification indemnitaire-----	72
Section 4 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat-----	72
Section 5 : Remboursement des jours de congé non pris -----	73
CHAPITRE 7. LA MASSE SALARIALE -----	74
Section 1 : Evolution de la masse salariale -----	76
Section 2 : Décomposition de la masse salariale -----	76
CHAPITRE 8. LA FORMATION DES PERSONNELS -----	77
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels -----	79
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation -----	81
A. / Les inscriptions à une formation -----	81
B. / Les agents en formation -----	82
C. / Focus sur les formations « hygiène et sécurité » -----	84
D. / La préparation aux concours de la fonction publique -----	85
E. / L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi-----	85
CHAPITRE 9. SANTE, CONDITIONS DE VIE ET PREVENTION DES RISQUES -----	86
Section 1 : Mission handicap -----	88
Section 2 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle -----	88
Section 3 : Congés maladie des personnels -----	90
Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute-----	91
CHAPITRE 10. L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE -----	92
Section 1 : Les aides sociales-----	94
Section 2 : La restauration -----	95
Section 3 : Le Comité Associatif Culture et Loisirs (CACL)-----	95
A. / Le personnel inscrit au CACL -----	95
B. / Le budget du CACL-----	96
Section 4 : Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives-----	97
Section 5 : Les évènements culturels -----	97
CHAPITRE 11. LES INSTANCES ET MOYENS SYNDICAUX -----	99
Section 1 : Instances paritaires -----	100
Section 2 : Instances non paritaires -----	100
Section 3 : Élections des représentants des personnels -----	101
Section 4 : Moyens syndicaux-----	101

CHAPITRE 1.

LES EMPLOIS.

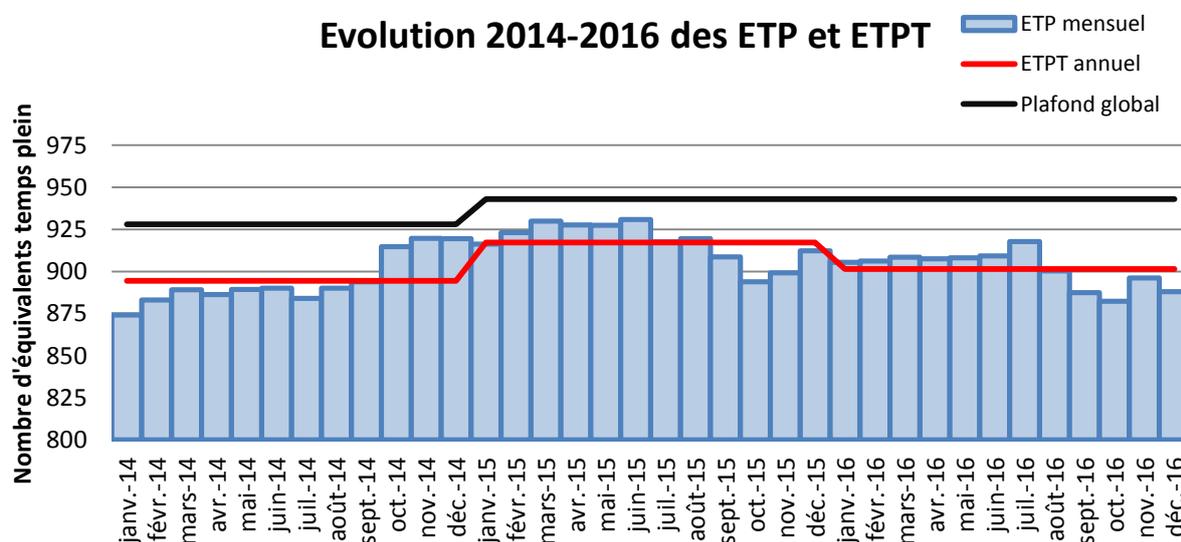
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2016 en ETPT³

Au 31/12/2016, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 846 ETPT (847 avec les arrondis) soit 6.5 de plus qu'au 31/12/2015.

Cet écart s'explique par :

- le bénéfice sur une année pleine des 6 emplois alloués par le ministère au 1^{er} septembre 2015,
- l'attribution par le ministère au 1^{er} septembre 2016 de 9 nouveaux emplois : 3 emplois BIATSS et 6 emplois enseignants, proratisés,
- la suppression, également par le ministère de 2 emplois de contrats doctoraux sur appels d'offre.

<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>Variation avec 2015</u>	<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>		<u>Variation avec 2015</u>	
B.I.A.T.S.S. Titulaires	329	+ 3	Supérieur	347	+ 5	
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>329</u>	<u>+ 3</u>	Second degré	114	+ 1	
			<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>461</u>	<u>+ 6</u>	
			ATER, Lecteur, Maître de langue, contrat doctoral, Post doctorant	57	- 1,5	
			<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>57</u>	<u>- 1,5</u>	
			<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>518</u>	<u>+ 4,5</u>	
<u>TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES</u>					<u>847</u>	<u>+ 6,5</u>



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.

CHAPITRE 2.

LES EFFECTIFS.

DATE D'OBSERVATION AU 31 DECEMBRE 2016

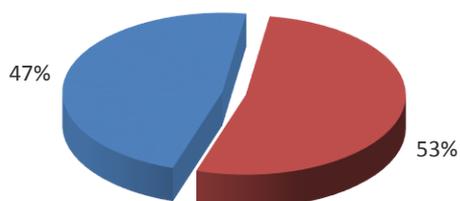
- *Sous l'effet de l'absence de campagne d'emplois, l'effectif total de l'université de Toulon diminue de 14 collègues entre le 01 Janvier et le 31 décembre 2016.*
- *L'Université compte au 31 décembre 2016 : 444 agents BIATSS et 493 personnels enseignants.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.			PERSONNEL ENSEIGNANT		
		Variation avec 2015		Variation avec 2015	
Filière A.E.N.E.S.	62	-1	Enseignants chercheurs	305	-5
Filière Bibliothèques	25	-1	Enseignants du second degré	94	-7
Filière I.T.R.F.	211	-6			
<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>298</u>	<u>-8</u>	<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>399</u>	<u>-12</u>
Agents contractuels	146	+9	Enseignants contractuels	94	-3
<u>Sous total contractuels</u>	<u>146</u>	<u>+9</u>	<u>Sous total contractuels</u>	<u>94</u>	<u>-3</u>
<u>Effectif total</u>	<u>444</u>	<u>+1</u>	<u>Effectif total</u>	<u>493</u>	<u>-15</u>
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON				937	-14

Répartition des personnels par population



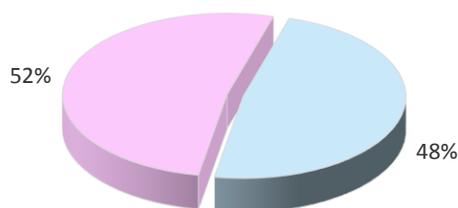
■ B.I.A.T.S.S. (444) ■ ENSEIGNANTS (493)

Répartition des personnels par statut



■ CONTRACTUELS (240) ■ FONCTIONNAIRES (697)

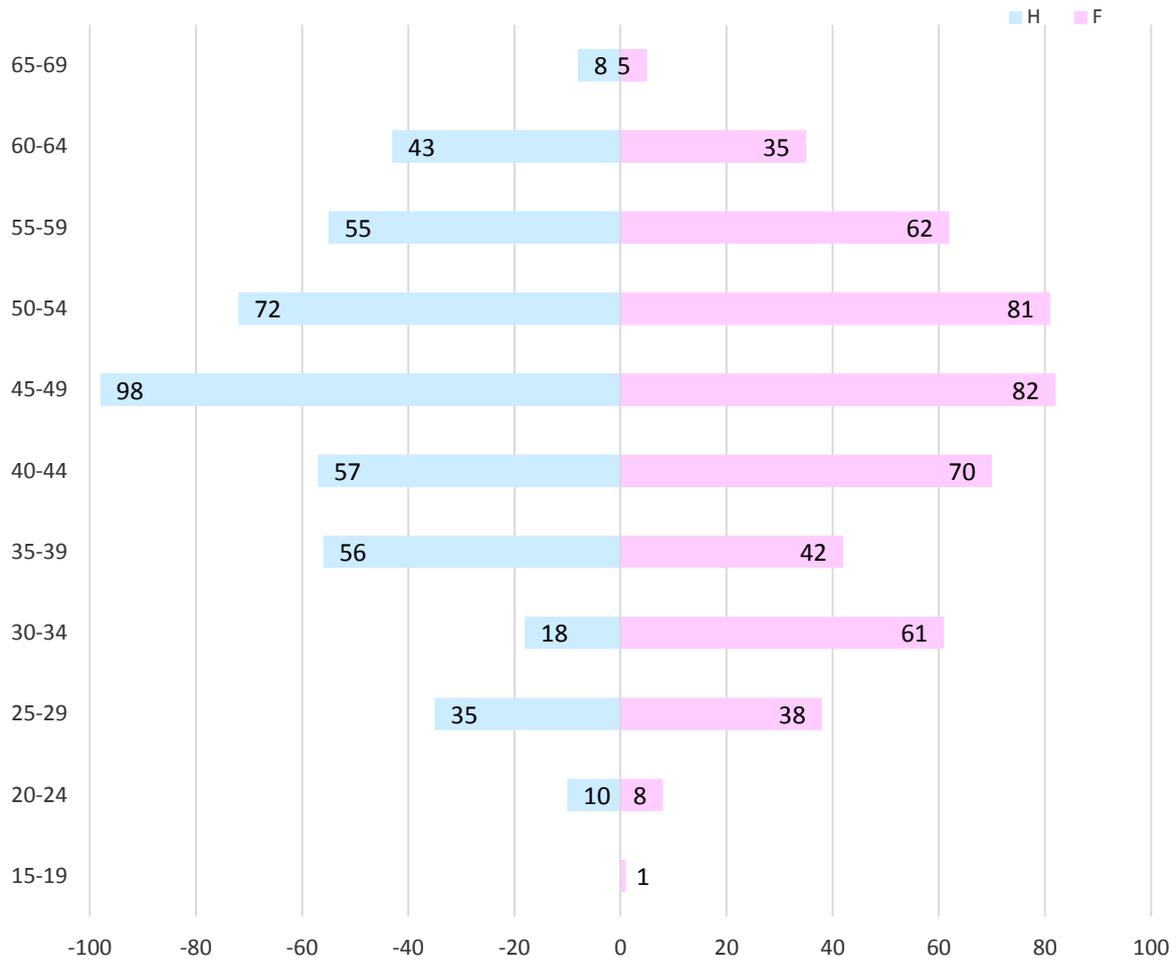
Répartition des personnels par genre



■ F (485) ■ H (452)

	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents titulaires</u>	<u>% d'agents de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
<u>Enseignants</u>	39%	81%	7.7%	45
<u>Biatss</u>	66%	67%	1.1%	46

Pyramide des âges de l'établissement



<u>Âge moyen des personnels au 31/12/2016</u>			
	<u>Féminin</u>	<u>Masculin</u>	<u>TOTAL</u>
<u>A</u>	44,5	45,7	45,2
<u>B</u>	43,0	47,1	44,3
<u>C</u>	46,3	48,2	46,7
<u>TOTAL</u>	44,9	46,1	45,5

<u>Âge médian des personnels au 31/12/2016 ⁴</u>	
<u>A</u>	46
<u>B</u>	45
<u>C</u>	48

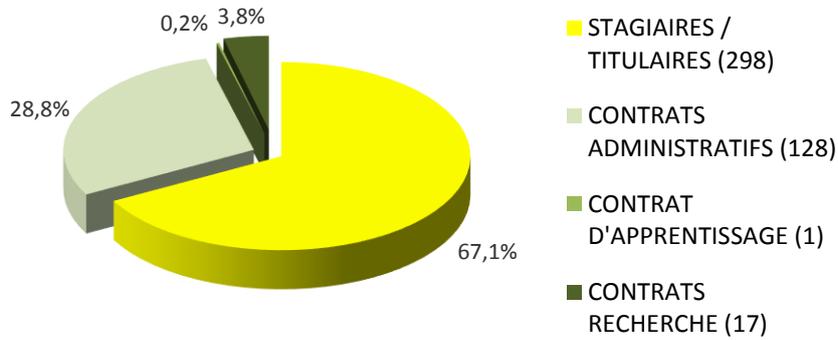
⁴ Age médian : l'âge qui divise les effectifs en 2 groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée

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

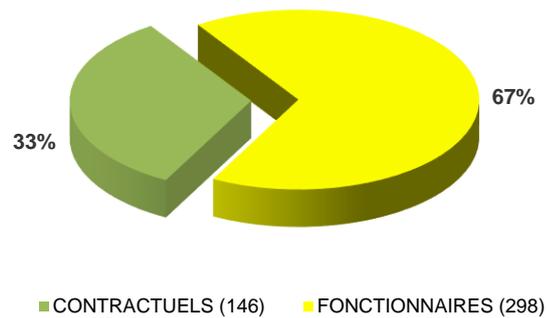
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

Les personnels B.I.A.T.S.S. sont au nombre de 444.

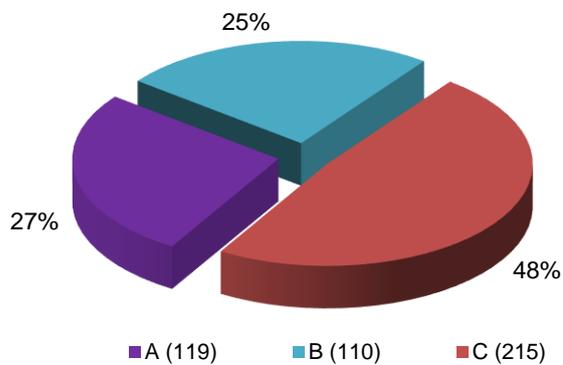
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut



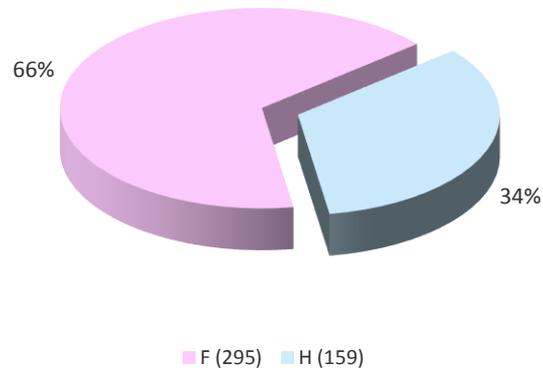
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par statut



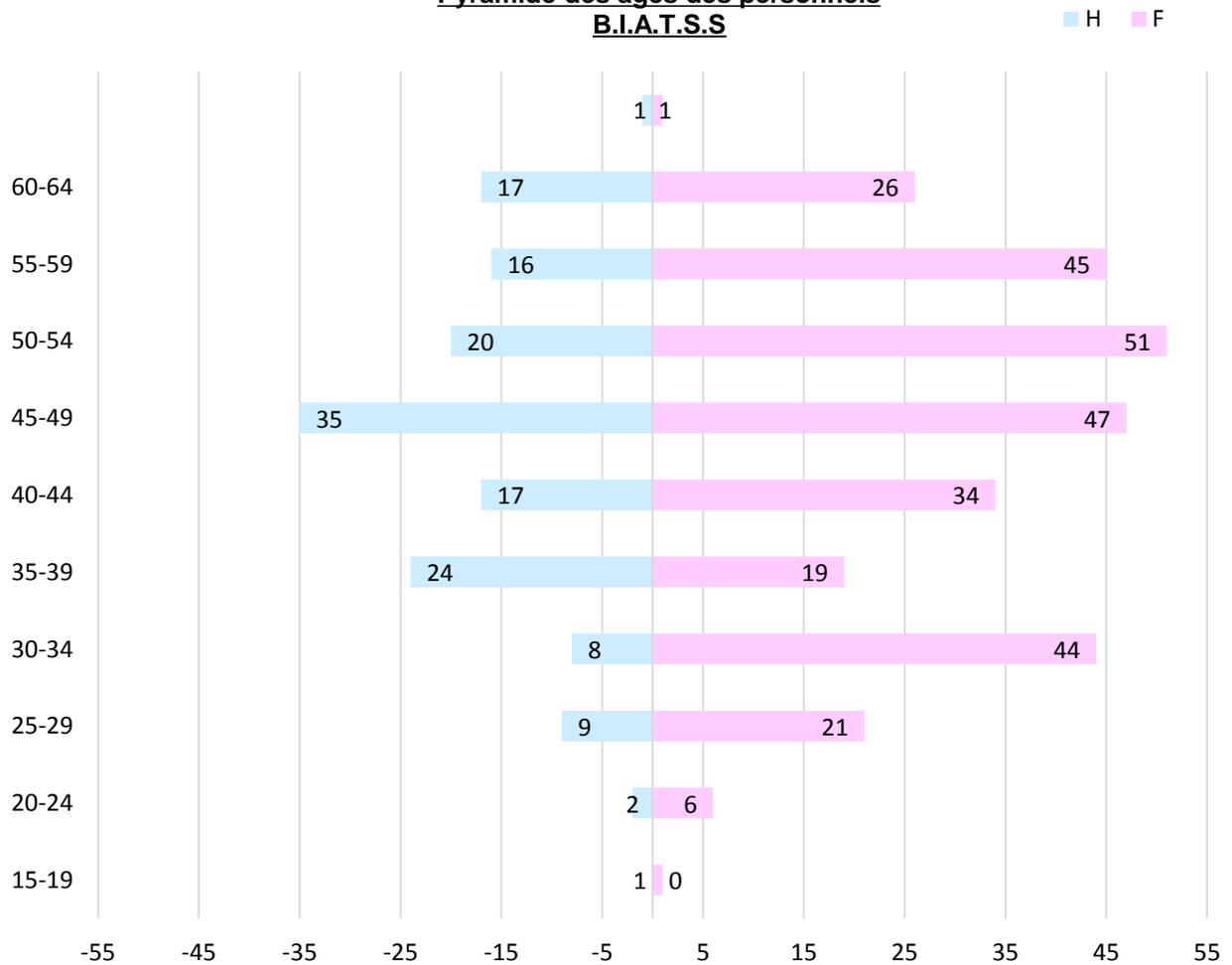
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



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

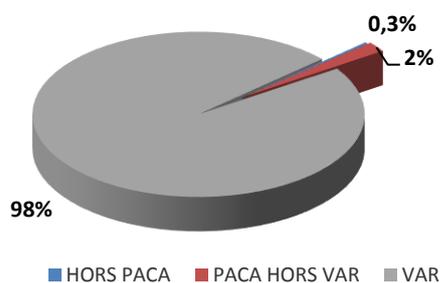


Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
FRANCE	439	FRANCE	443
GABON	1	ITALIE	1
ITALIE	2	TOTAL	444
SUEDE	1		
BELGIQUE	1		
TOTAL	444		

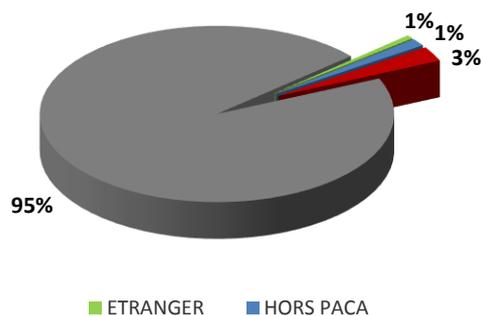
5 agents B.I.A.T.S.S. sont de nationalité étrangère sur les 444 présents dans l'étude, soit moins de 1,1% de l'effectif.

A l'inverse de 2015 où l'ensemble des agents B.I.A.T.S.S. résidaient en France, nous constatons qu'un des agents réside en Italie pour 2016.

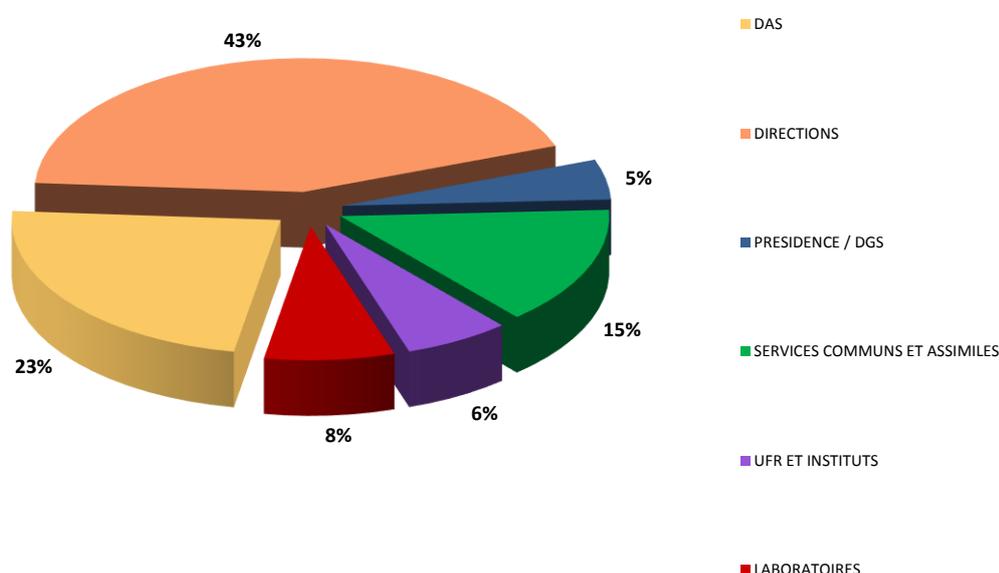
**Lieu de résidence
des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.**



**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

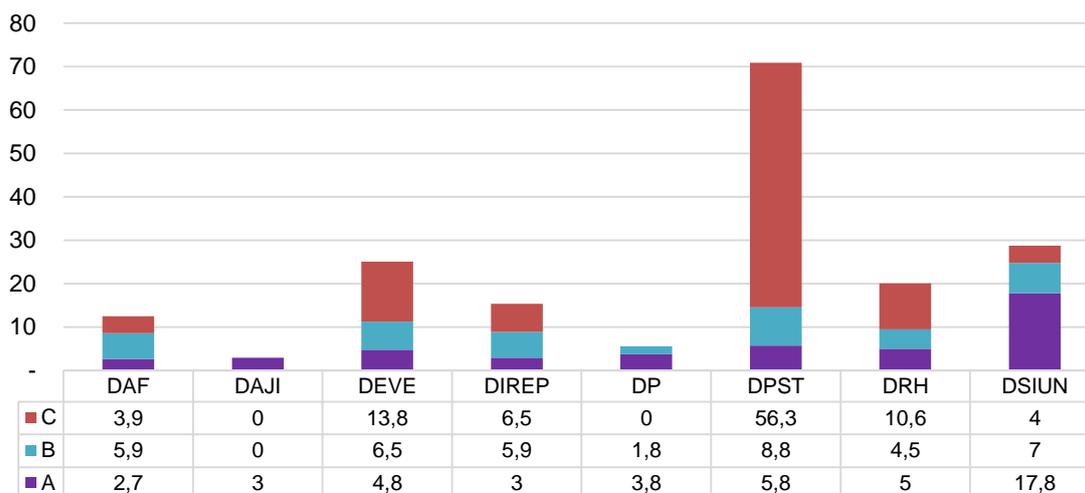
En 2016, la répartition des E.T.P. au sein des différents services et directions de l'université a sensiblement été impactée du fait de l'évolution de l'organisation de l'université.

En effet, deux directions et un service ont été créés :

- la direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) reprenant certaines missions assurées précédemment par la direction générale des services (DGS) et la direction des études et de la vie étudiante (DEVE)
- la direction de la recherche et des projets (DIREP) reprenant les missions assurées précédemment par la direction administrative de site recherche (DAS recherche), la direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation (DREDV) et le pôle projets de la DGS.
- le service présidence reprenant certaines missions assurées précédemment par la DGS, et la cellule CSSE.

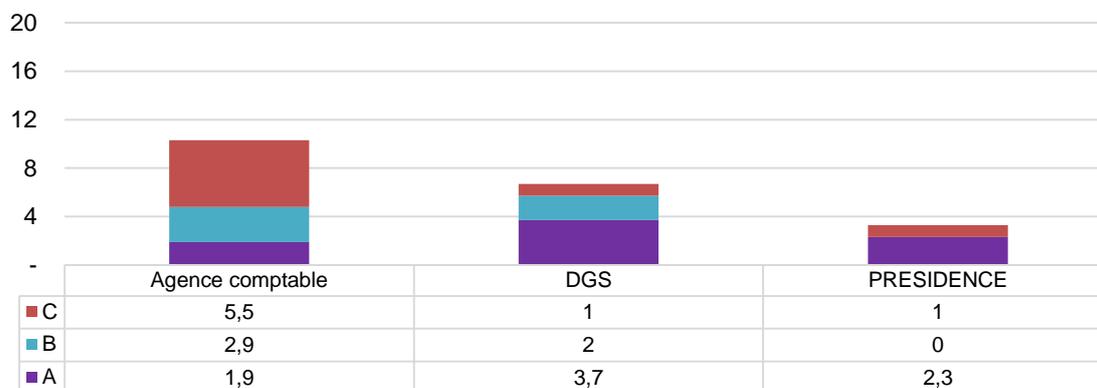
Des services et directions ont été transformés ou intégrés dans d'autres directions :

- la DREDV
- la DAS recherche
- la cellule CSSE
- la DMAP qui est devenue la direction du pilotage (DP), reprenant une des missions assurées précédemment par la direction des ressources humaines (DRH).

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

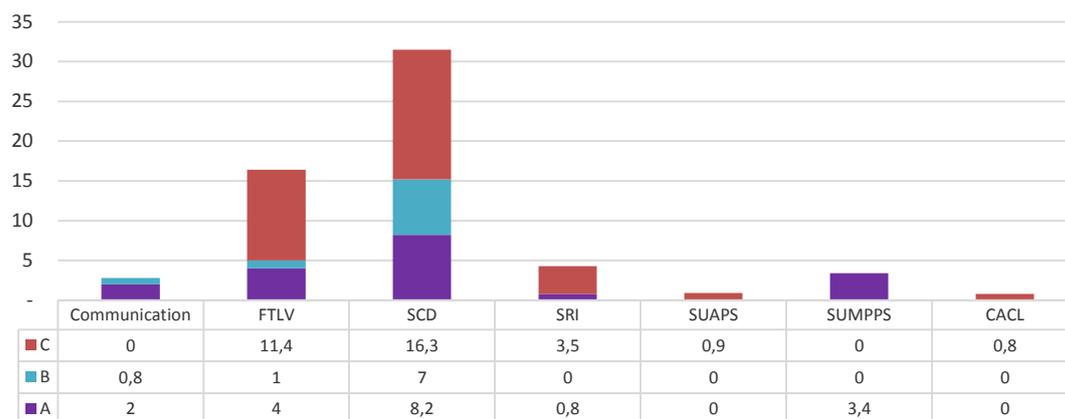
L'ensemble des directions totalise 181.4 E.T.P. au 31/12/2016 soit 15,4 E.T.P. de plus qu'en 2015. Cette hausse d'E.T.P. s'observe notamment au sein de la DPST passant de 58,6 E.T.P. en 2015, à 70.6 E.T.P. en 2016 mais également au sein de la DSIUN passant de 25,8 E.T.P. à 28,8 E.T.P., du fait de l'intégration des missions de la plateforme Télomédia au sein de la direction.

A l'inverse, on observe une tendance à la baisse des E.T.P. au sein de la DAF avec - 2 E.T.P. et de la DRH avec -4,9 E.T.P.

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

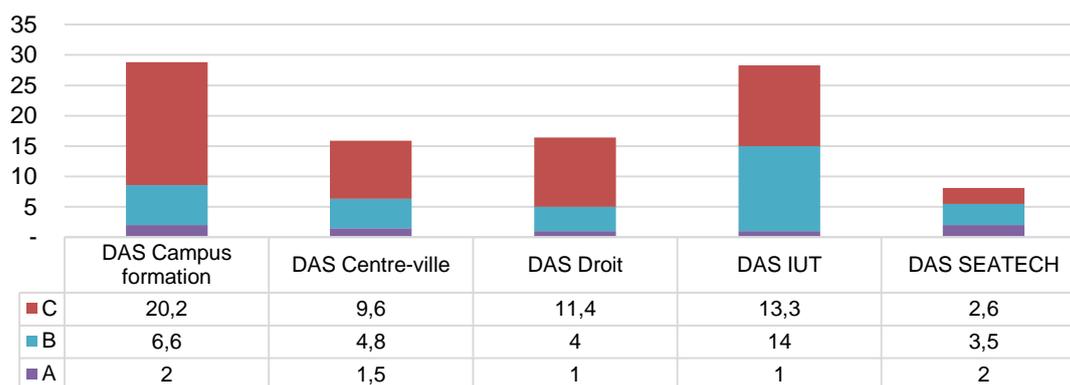
En 2016, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 20.3, soit 3 ,1 E.T.P. de moins qu'en 2015.

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

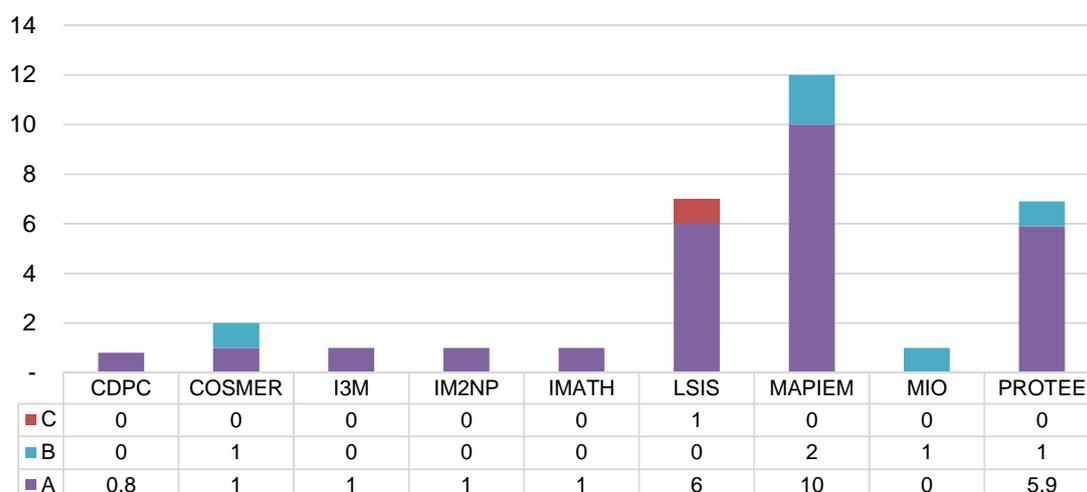


Les services communs et assimilés totalisent 60.1 E.T.P. en 2016. On observe une certaine stabilité au sein des différents services.

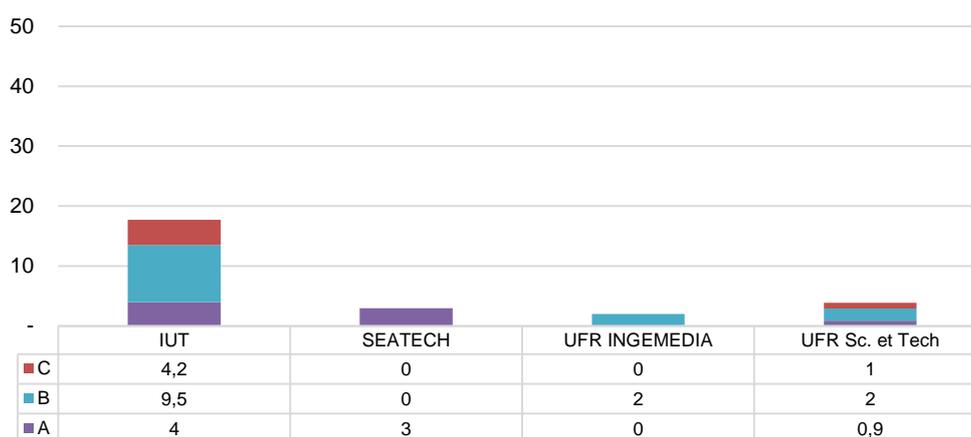
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des directions administratives de site



La répartition des E.T.P. au sein des différentes directions administratives de site est sensiblement identique à celle observée en 2015, excepté pour la DAS centre-ville qui totalise 15,9 E.T.P. en 2016 soit 3,7 E.T.P. de moins qu'en 2015.

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

Les laboratoires totalisent 32,7 E.T.P. en 2016 soit un E.T.P. de moins qu'en 2015.

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

L'ensemble des UFR et instituts totalise 26,6 E.T.P. en 2016, contre 29,6 en 2015 soit 3 E.T.P. de moins.

Cette baisse est généralisée à l'ensemble des composantes.

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

STRUCTURE	ADJAENES	SAENES	ASSAE	INF ENES	AAE	ADMENESR	AC EPSCP	SPEPES	ATRF	TECH	ASI	IGE	IGR	MAGASINIER	BIBAS	BIBLIOTH.	CONS. BIB	CONS. GEN. BIB	Contrat d'apprentissage	CDD	CDI	% de titulaires	% de non titulaires	Total effectif	Total E.T.P.T.
Agence comptable	1	1	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	55%	45%	11	10,3
CACL	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	0,8
CDPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0%	100%	1	0,8
Communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	33%	67%	3	2,8
COSMER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	50%	50%	2	2,0
DAF	1	-	-	-	1	-	-	-	1	4	-	2	-	-	-	-	-	-	-	4	1	64%	36%	14	12,5
DAJI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	3	3,0
DAS Campus formation	12	1	-	-	-	-	-	-	7	4	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	3	84%	16%	31	28,8
DAS Centre-ville	3	2	-	-	1	-	-	-	5	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4	-	76%	24%	17	15,9
DAS Droit	4	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	1	76%	24%	17	16,4
DAS IUT	5	4	-	-	-	-	-	-	5	9	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4	3	77%	23%	31	28,3
DAS SEATECH	2	1	-	-	-	-	-	-	1	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	89%	11%	9	8,1
DEVE	2	-	1	-	1	-	-	-	4	3	1	3	-	-	-	-	-	-	-	8	3	58%	42%	26	25,1
DGS	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	71%	29%	7	6,7
DIREP	-	1	-	-	-	-	-	-	5	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	2	69%	31%	16	15,4
DP	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	83%	17%	6	5,6
DPST	-	-	-	-	1	-	-	-	30	6	1	1	1	-	-	-	-	-	-	23	11	54%	46%	74	70,9
DRH	3	1	-	-	2	1	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	1	52%	48%	21	20,1
DSIUN	1	-	-	-	-	-	-	-	2	6	4	12	1	-	-	-	-	-	-	1	2	90%	10%	29	28,8
FTLV	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	3	18%	82%	17	16,4
I3M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
IM2NP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
IMATH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
IUT	-	-	-	-	-	-	-	-	4	7	2	1	-	-	-	-	-	-	-	5	-	74%	26%	19	17,7
LSIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1	0%	100%	7	7,0
MAPIEM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-	6	1	42%	58%	12	12,0
MIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
PRESIDENCE	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	4	3,3
PROTEE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	3	-	57%	43%	7	6,9
SCD	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	1	-	-	11	6	4	3	1	-	4	-	88%	12%	34	31,5
SEATECH	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	4	3,0
SRI	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	80%	20%	5	4,3
SUAPS	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	0,9
SUMPPS	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	25%	75%	4	3,4
UFR INGEMEDIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	50%	50%	2	2,0
UFR Sc. et Tech	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	5	3,9
Total général	38	11	1	1	7	2	1	1	83	64	13	37	14	11	6	4	3	1	1	105	40	33%	67%	444	418,6

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

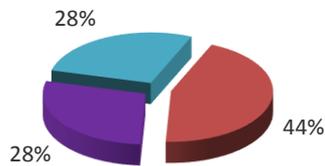
298 agents.

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



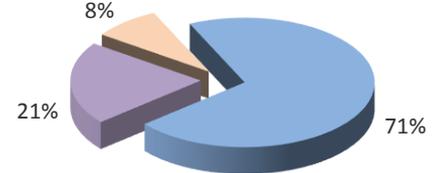
F (195) H (103)

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



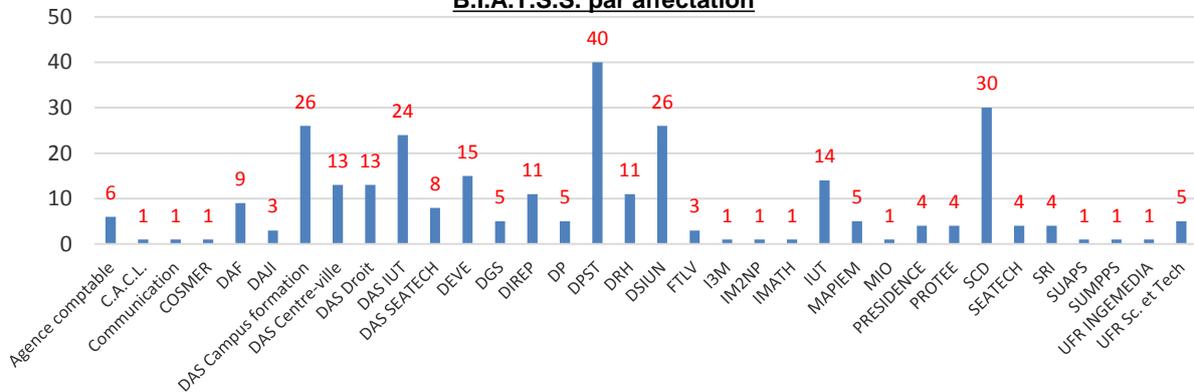
A (84) B (82) C (132)

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

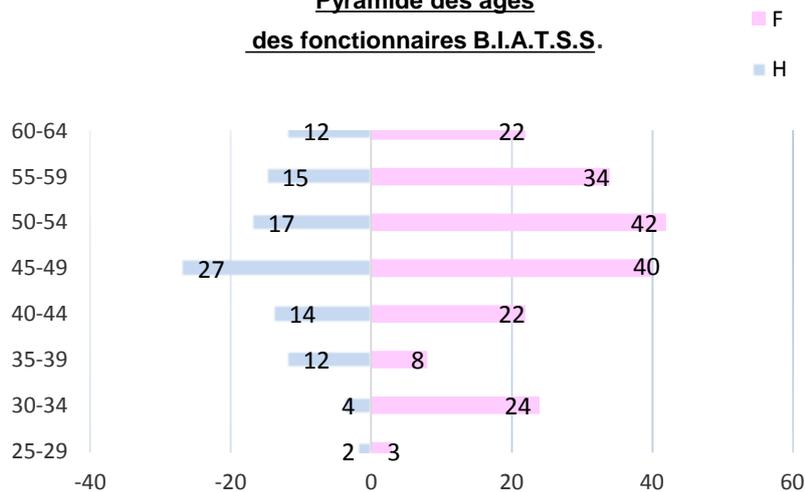


A.E.N.E.S. (62) BIBLIO (25) I.T.R.F. (211)

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



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

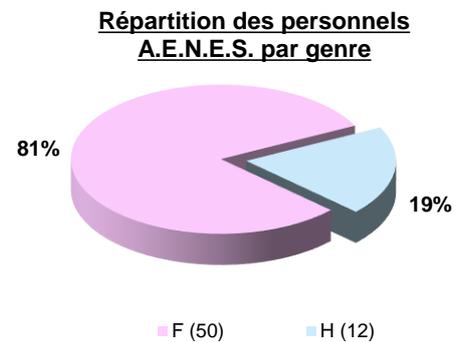
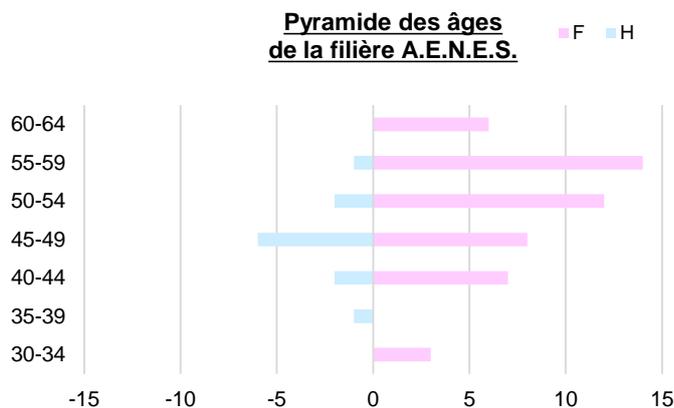
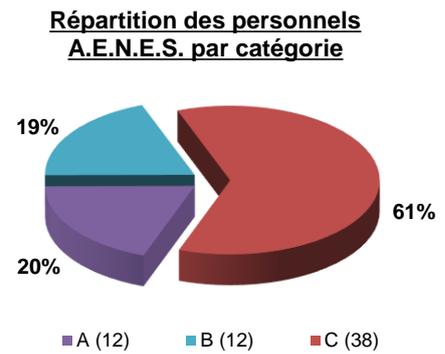
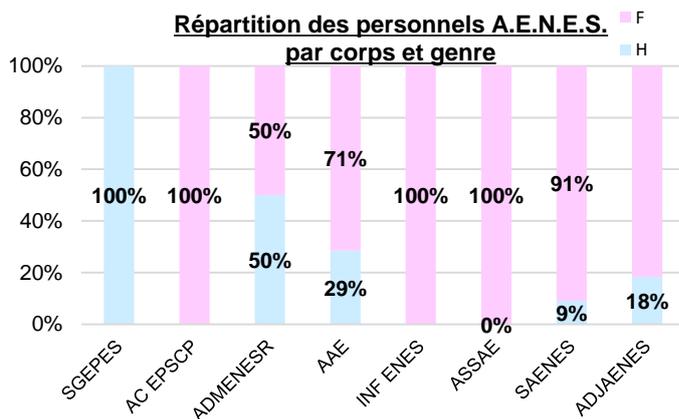


Âge moyen : 48 ans. Âge médian : 49 ans.

Filière A.E.N.E.S. : 62 agents

Distribution des personnels A.E.N.E.S. par corps et genre

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	SGEPES	0	0	1	1	1	1,0
	AC EPSCP	1	1	0	0	1	1,0
	ADMENESR	1	1	1	1	2	2,0
	AAE	5	4,8	2	2	7	6,8
	INF ENES	1	1	0	0	1	1,0
Total A		8	7,8	4	4	12	11,8
B	SAENES	10	9,6	1	1	11	10,6
	ASSAE	1	0,9	0	0	1	0,9
Total B		11	10,5	1	1	12	11,5
C	ADJAENES	31	29,1	7	6,5	38	35,6
Total C		31	29,1	7	6,5	38	35,6
TOTAL GENERAL		50	47,4	12	11,5	62	58,9

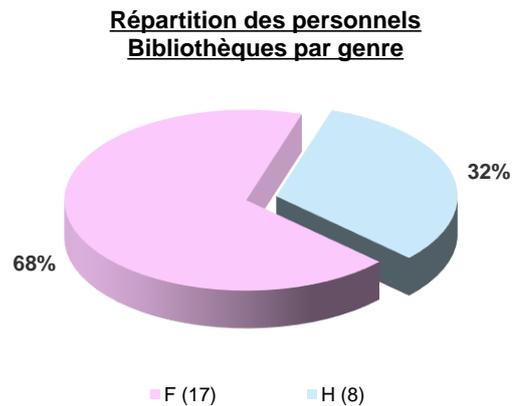
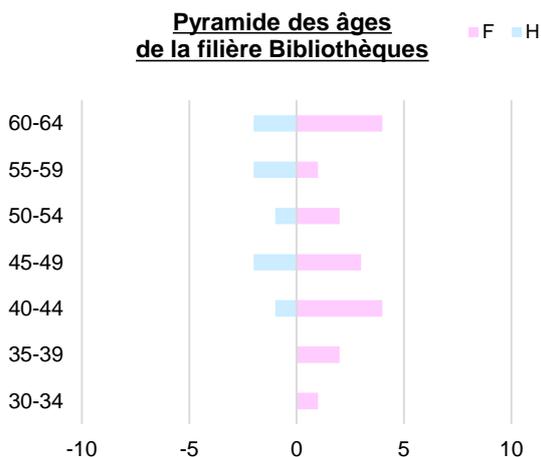
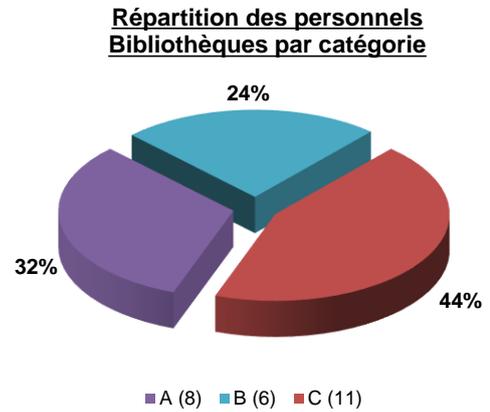
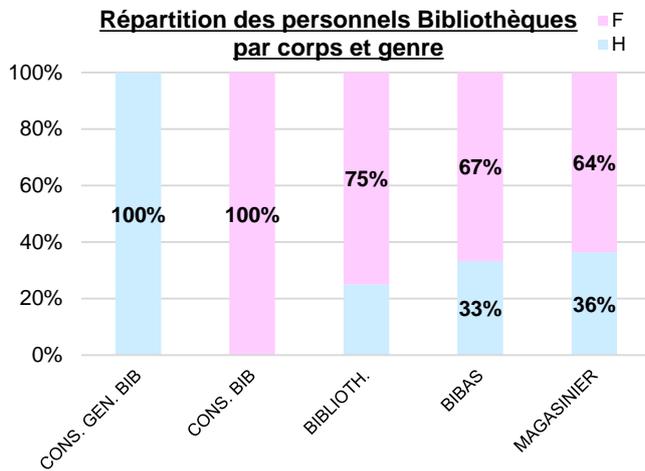


Âge moyen : 50,5 ans. Âge médian : 51 ans.

Filière Bibliothèques : 25 agents

Distribution des personnels Bibliothèques par corps et genre

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	CONS. GEN. BIB	0	0	1	1	1	1
	CONS. BIB	3	2,4	0	0	3	2,4
	BIBLIOTH.	3	2,8	1	1	4	3,8
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	4	4	11	10,3
Total C		7	6,3	4	4	11	10,3
TOTAL GENERAL		17	15,5	8	8	25	23,5

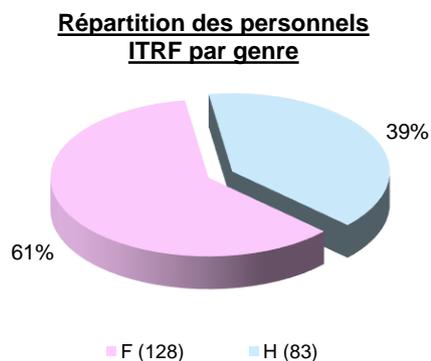
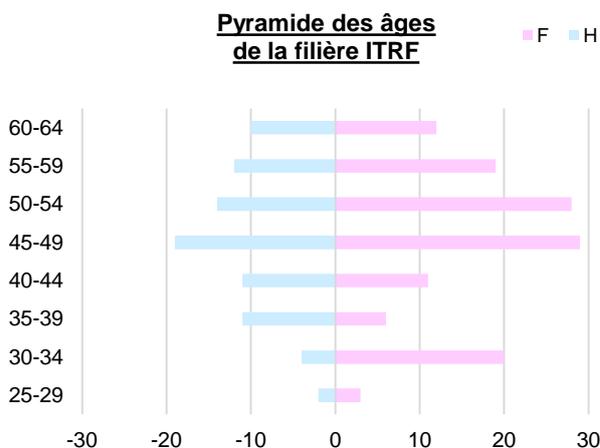
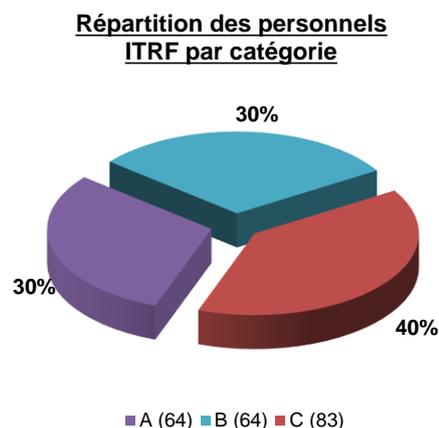
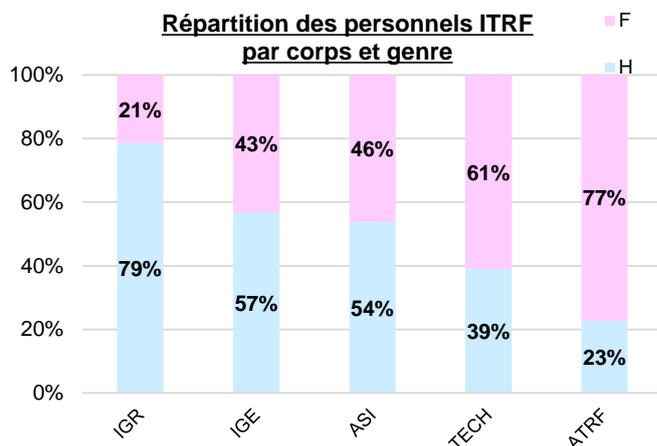


Âge moyen : 50 ans. Âge médian : 48 ans

Filière I.T.R.F. : 211 agents

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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	IGR	3	3	11	9,9	14	12,9
	IGE	16	14,8	21	20,8	37	35,6
	ASI	6	5,8	7	7	13	12,8
Total A		25	23,6	39	37,7	64	61,3
B	TECH	39	37,3	25	24,3	64	61,6
Total B		39	37,3	25	24,3	64	61,6
C	ATRF	64	58,2	19	18	83	76,2
Total C		64	58,2	19	18	83	76,2
TOTAL GENERAL		128	119,1	83	80	211	199,1



Âge moyen : 47,5 ans. Âge médian : 48 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 III), on retrouve 8 branches d'activités professionnelles :

- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
- BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
- BAP J : Gestion et Pilotage

En 2016, 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	-	-	-	-	-	-	-	11	11
	ADJENES	-	-	-	-	-	-	-	38	38
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	-	-	-	-	-	11	-	-	11
Total BIBLIO.		-	-	-	-	-	25	-	-	25
I.T.R.F.	I.G.R.	-	3	1	0	4	1	2	3	14
	I.G.E.	1	3	1	1	12	6	2	11	37
	A.S.I.	1	0	3	0	4	2	1	12	13
	TECH.	2	1	8	0	7	4	8	34	64
	A.T.R.F.	1	0	3	0	1	2	32	44	83
Total I.T.R.F		5	7	16	1	28	15	45	94	211
Total		5	7	16	1	28	40	45	154	296

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

En 2016, la population B.I.A.T.S.S. titulaire diminue de 8 agents passant de 306 agents en 2015 à 298 agents. Cette baisse s'explique par les flux sortants de l'université et l'absence de campagne d'emplois en 2016.

On constate que les 298 agents représentent un E.T.P. global de 281.5. Cet écart correspond aux temps partiels qui représentent donc 16,5 E.T.P.

La filière A.E.N.E.S. : se compose de 62 agents en 2016 soit un agent de moins par rapport à 2015. Cette filière a une forte dominante féminine qui augmente de 2% par rapport à 2015 passant de 79% à 81% en 2016.

La pyramide des âges reste stable. 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 50,5 ans.

La filière des bibliothèques : compte 25 agents en 2016 soit un agent de moins par rapport à 2015.

La répartition par catégorie des personnels de cette filière est légèrement modifiée suite au départ d'un magasinier. L'âge moyen a également été impacté, il passe de 49,3 ans en 2015 à 47,9 ans en 2016, de même que l'âge médian qui est désormais de 48.

La filière I.T.R.F. : reste en 2016, la filière la plus nombreuse malgré une diminution du nombre d'agents passant de 217 en 2015 à 211 en 2016. On observe que le nombre d'agents de catégorie reste stable en 2016, contrairement aux agents de catégorie B et C, qui comptent respectivement 2 et 4 agents de moins.

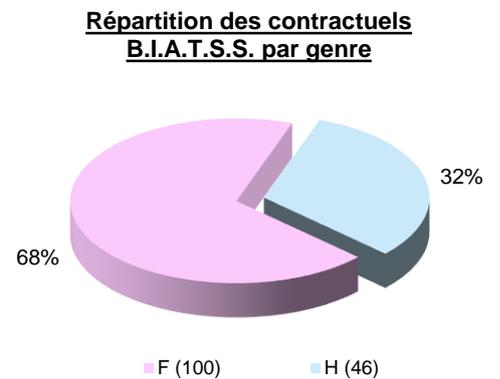
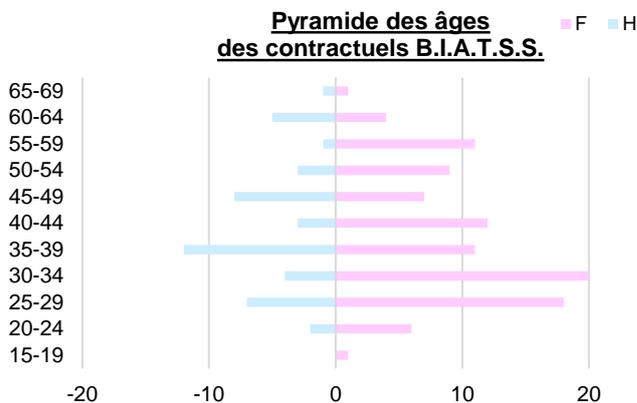
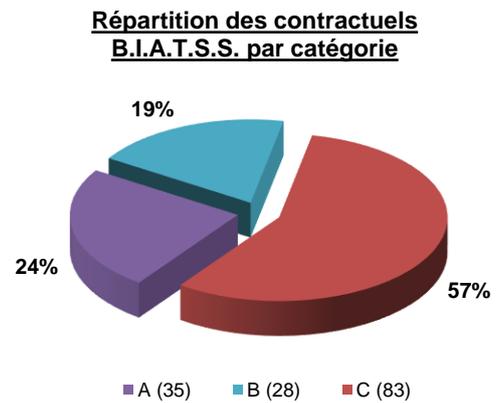
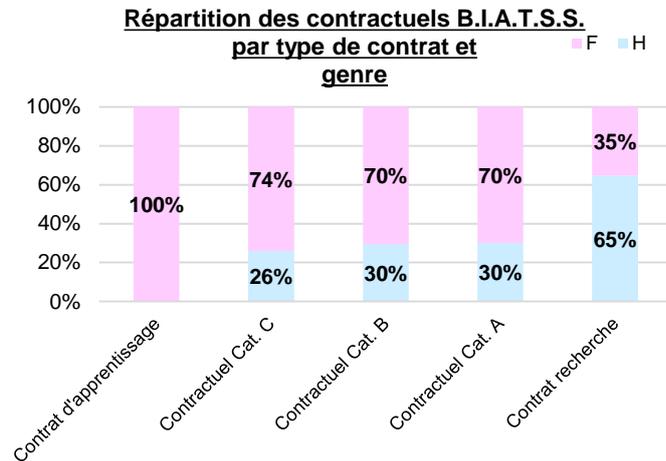
La répartition hommes/femmes en fonction des corps de cette filière est stable par rapport à 2015, à l'exception du corps des ATRF, où l'on compte 77% de femmes en 2016 contre 76% et du corps des IGE où l'on compte 43% de femmes en 2016 contre 46% en 2015.

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 2015 à 48 ans en 2016.

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

146 agents.

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	CDD	11	10,6	16	15,8	27	26,4
	CDI	7	6,6	1	1	8	7,6
Total A		18	17,2	17	16,8	35	34
B	CDD	16	15,1	7	7	23	22,1
	CDI	4	3,3	1	1	5	4,3
Total B		20	18,4	8	8	28	26,4
C	APPRENTI	1	1	0	0	1	1
	CDD	39	37	16	15,7	55	52,7
	CDI	22	19,6	5	3,4	27	23
Total C		62	57,6	21	19,1	83	76,7
TOTAL GENERAL		100	93,2	46	43,9	146	137,1

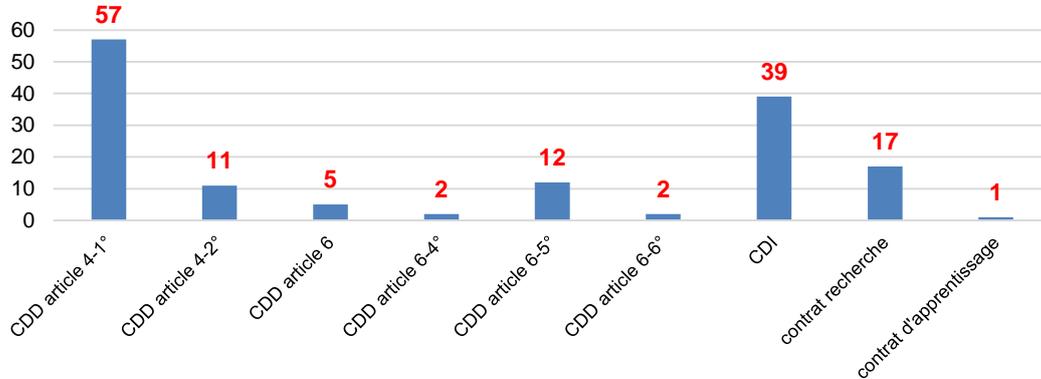


Âge moyen : 40 ans. Âge médian : 37 ans.

En 2016, le nombre de contrats « recherche » a légèrement diminué passant de 19 à 17.

Le nombre d'agents en C.D.I. est passé de 33 à 39, soit six de plus que l'an passé. Aussi un nouveau type de contrat fait son apparition en 2016, à savoir le contrat d'apprentissage.

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

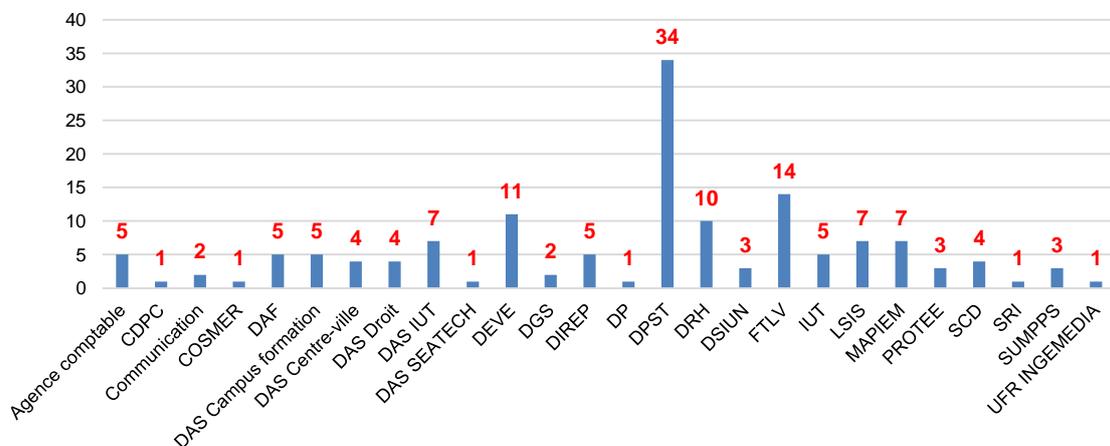


- C.D.D. Art. 4°1 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant.
- C.D.D. Art. 4°2 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour les emplois de niveau de catégorie A.
- C.D.D. Art. 6 : recrutement pour un besoin permanent à temps 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

A l'instar des personnels B.I.A.T.S.S. titulaires, la répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par affectation fluctue, notamment dû aux évolutions de l'organisation des directions et services de l'université.

De même qu'en 2015, les directions/services dans lesquels on retrouve le plus d'agents contractuels sont la DPST, la FTLV, la DEVE et la DRH

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	2016
CDI	36	33	39
CDD pérenne	75	69	73
CDD temporaire	17	14	16
contrat recherche	19	19	17
B.O.E.	1	2	-
Contrat d'apprentissage	-	-	1
TOTAL	148	137	146

L'université compte 146 agents contractuels contre 137 l'an dernier. Cette hausse s'explique par le fait qu'en 2016, en l'absence de campagne d'emplois, il n'y a pas eu de titularisation dans le cadre du dispositif de la loi du 12 mars 2012 et l'université a dû recourir au recrutement d'agents contractuels pour compenser dans la mesure du possible, certains départs de personnels titulaires.

En 2016, le nombre de contractuels administratifs s'élève alors à 129 soit 13 de plus qu'en 2015.

Il est à noter, qu'au total, 48 agents de l'université étaient éligibles au dispositif de titularisation de la loi du 12 mars 2012. 28 agents ont été titularisés depuis sa mise en place et jusqu'au 31/12/2016, 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).

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 16, soit 2 de plus que l'an passé. Les CDD pérennes, eux, sont au nombre de 73 soit 4 de plus qu'en 2015.

Le taux de féminisation au sein de cette population a diminué d'un point par rapport à 2015 : 68% de femmes contre 32% d'hommes.

Nous pouvons constater que la répartition hommes/femmes en fonction du type de contrat a sensiblement évolué en 2016. En effet, les contractuels de catégorie C et B comptent plus d'hommes qu'en 2015. A l'inverse, les contrats de catégorie A et les contrats recherche mobilisent de plus en plus de femmes avec respectivement + 10 et + 3 points par rapport à 2015.

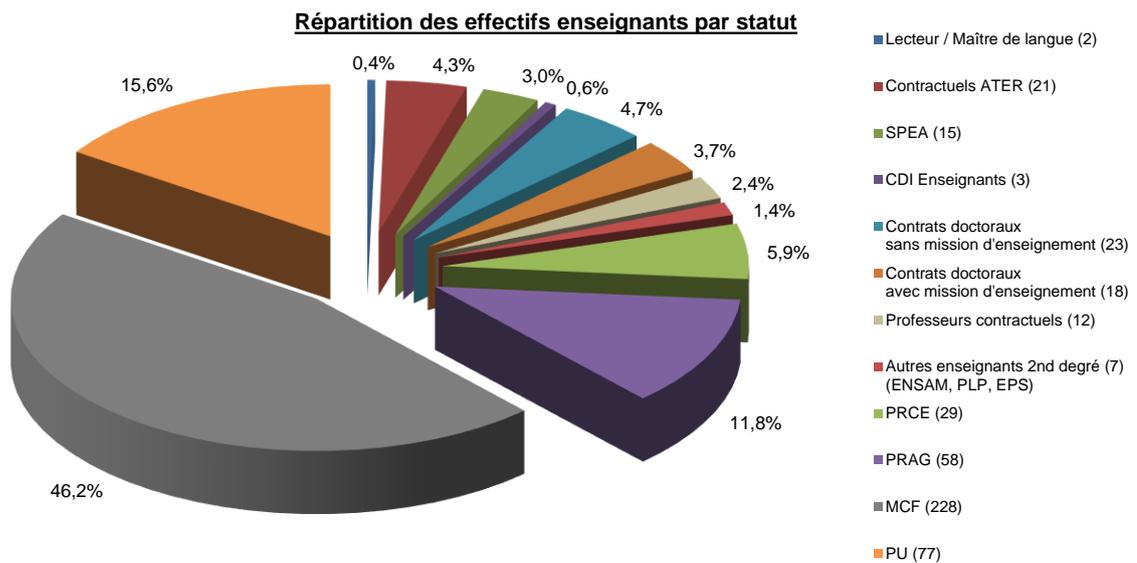
Les différents flux ont sensiblement impacté la répartition par catégorie des agents contractuels notamment la proportion des agents de catégorie A qui représentent 24% de la population contre 28% l'an passé. A l'inverse, la proportion des agents de catégorie B (19%) et C (57%) a augmenté, ce qui représente respectivement 2% de plus qu'en 2015.

L'âge moyen reste stable avec 39,8 ans, de même que la pyramide des âges.

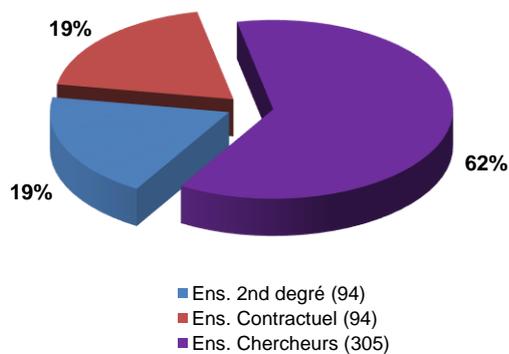
Section 2 : Les personnels enseignants

A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

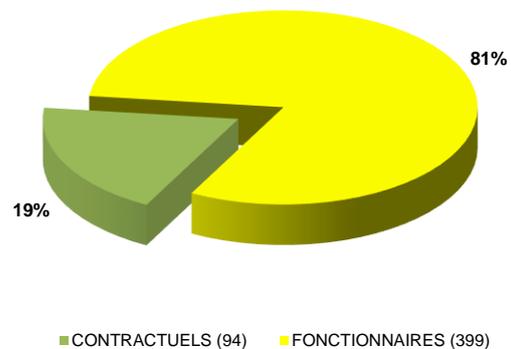
Les personnels enseignants sont au nombre de 493.



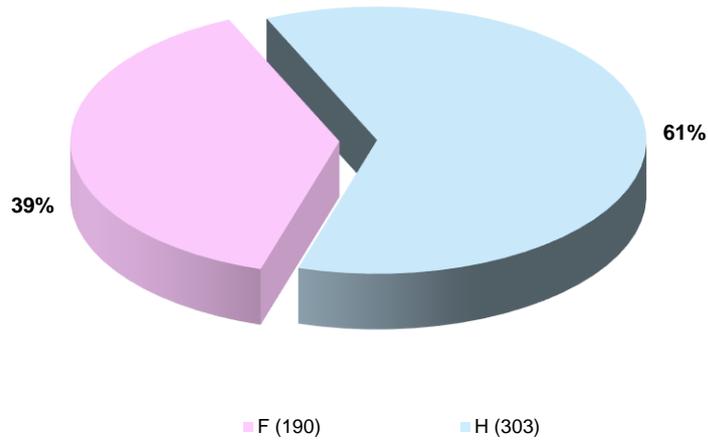
Répartition des personnels enseignants par catégorie



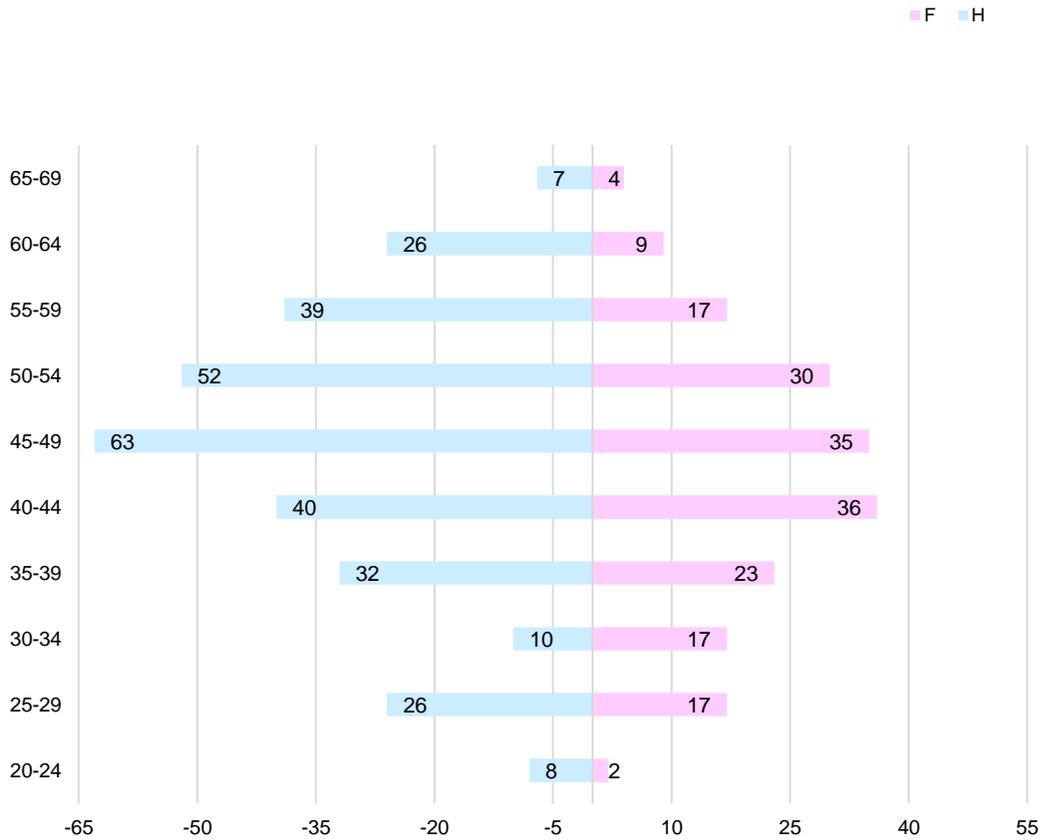
Répartition des personnels enseignants par statut



**Répartition des personnels
enseignants par genre**



**Pyramide des âges
des personnels enseignants**



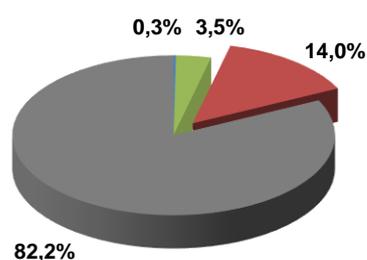
Âge moyen : 45 ans. Âge médian : 46 ans

Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALBANIE	1	ITALIE	1
ALGERIE	5	FRANCE	492
ALLEMAGNE	2	Total général	493
BRESIL	2		
CANADA	1		
COLOMBIE	1		
COMORES	2		
COTE D'IVOIRE	1		
FRANCE	455		
GHANA	1		
GRECE	1		
ITALIE	8		
MAROC	1		
ROYAUME-UNI	3		
RUSSIE	1		
SUISSE	1		
TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1		
TUNISIE	5		
VIET-NAM	1		
Total général	493		

En 2016, outre la nationalité française, 18 nationalités sont représentées au sein de l'établissement.

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

**Lieu de résidence
des fonctionnaires enseignants**



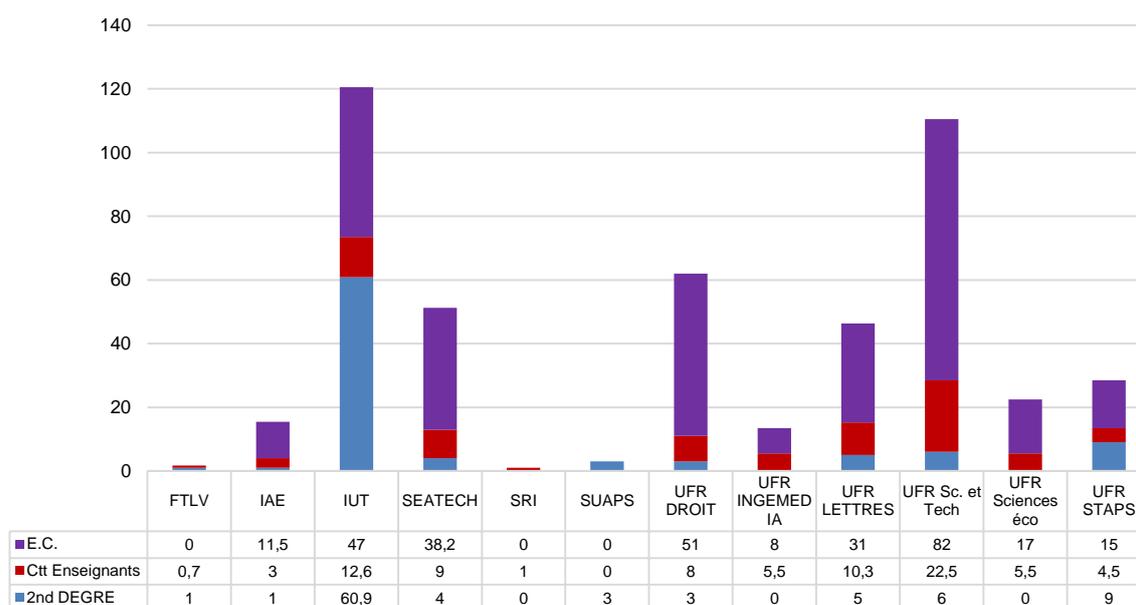
■ ETRANGER ■ HORS PACA ■ PACA HORS VAR ■ VAR

**Lieu de résidence
des contractuels enseignants**



■ HORS PACA ■ PACA HORS VAR ■ VAR

La répartition des lieux de résidence des contractuels enseignants évolue légèrement en 2016 dû fait qu'il n'y a plus de résident étranger. On constate le même phénomène pour les lieux de résidence des fonctionnaires enseignants, mais à l'inverse, c'est dû au fait qu'il y a cette année, un résident étranger représentant 0.3% de l'effectif.

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 2015.

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 ».

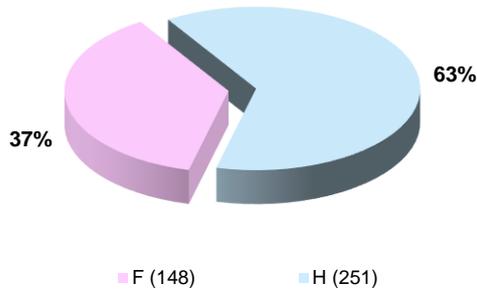
Cartographie des effectifs enseignants

STRUCTURE	ATER mi-temps	ATER	CTT DOC AVEC MISSION	CTT DOC SANS MISSION	LECTEUR	M.LANGUES	PROF CTT. 2° DEGRE	SPEA	CDI ENSEIGNANT	PLP	PR ENSAM	PEPS	PRCE	PRAG	MCF	PU	Total general	Total E.T.P.T.
FTLV	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	1,7
IAE	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	10	2	17	15,5
IUT	-	2	-	-	-	-	7	8	2	2	2	-	21	37	41	6	128	120,5
SEATECH	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	2	28	11	47	46,2
SRI	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	3	3,0
UFR DROIT	1	4	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	41	10	62	61,0
UFR INGEMEDIA	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	6	2	12	11,5
UFR LETTRES	-	4	2	-	1	1	1	1	-	-	-	-	2	3	22	9	46	45,3
UFR STAPS	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	8	12	3	27	26,5
UFR SC ET TECH	-	4	9	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	5	54	28	102	101,5
UFR SCIENCES ECO	-	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	11	6	20	19,5
NON AFFECTE	-	-	-	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	26	-
Total général	1	20	18	23	1	1	12	15	3	2	3	2	29	58	228	77	493	453,2

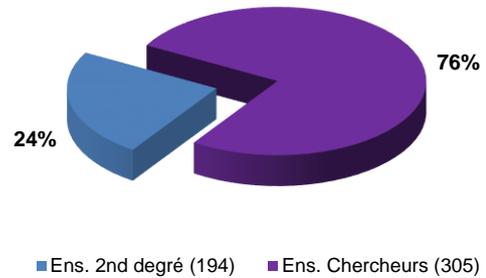
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie »

399 agents.

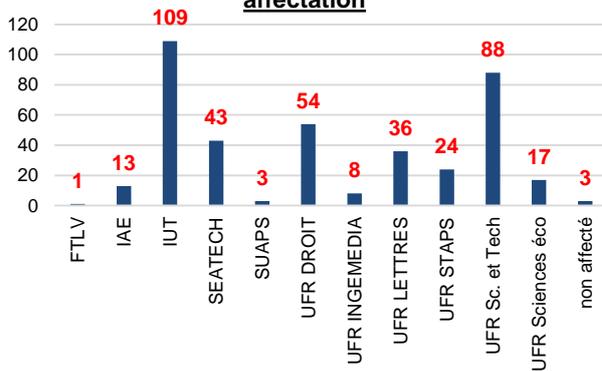
Répartition des enseignants titulaires par genre



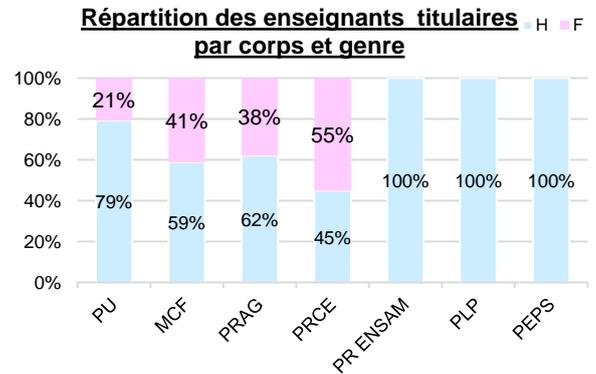
Répartition des enseignants titulaires par catégorie



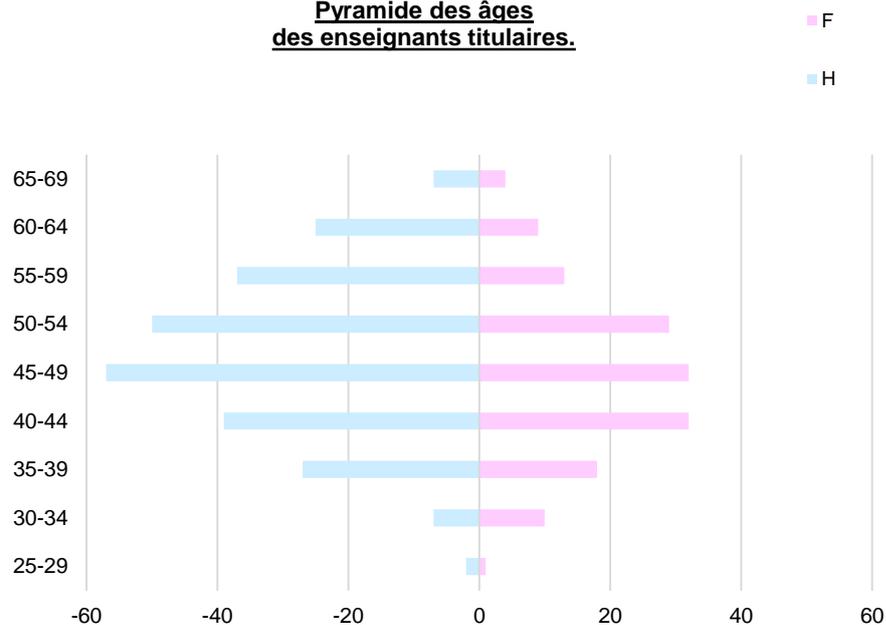
Répartition des enseignants titulaires par affectation



Répartition des enseignants titulaires par corps et genre



Pyramide des âges des enseignants titulaires.

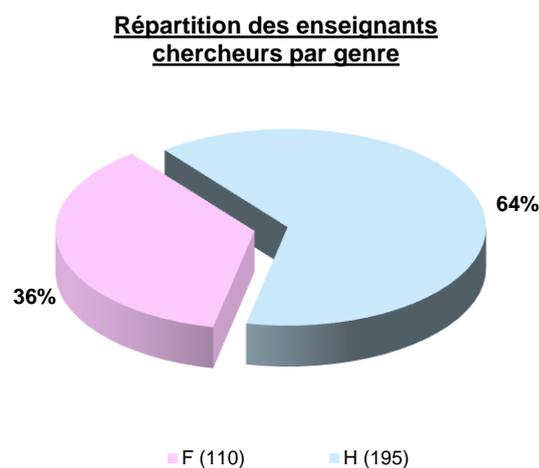
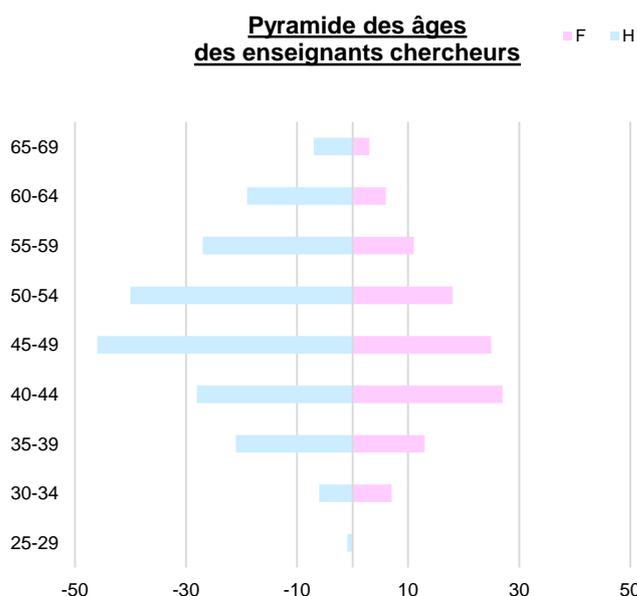
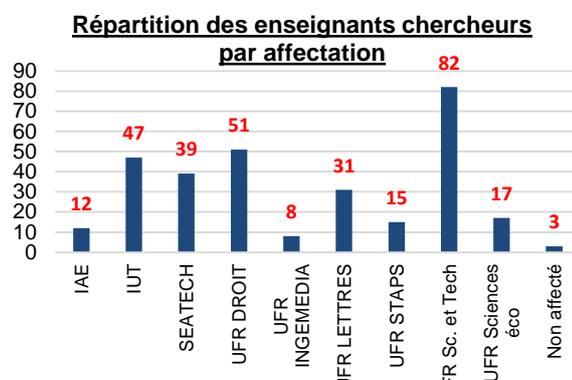
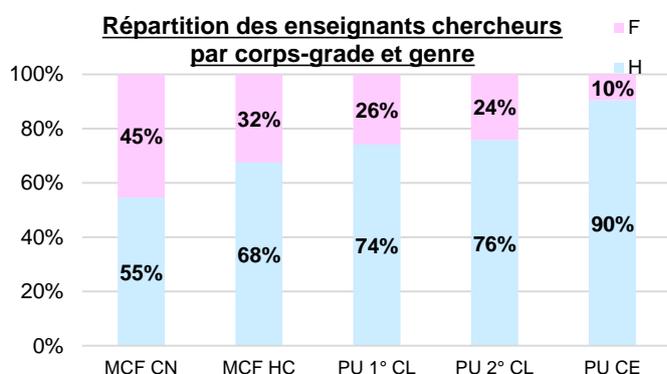


Âge moyen : 48 ans. Âge médian : 48 ans

Enseignants chercheurs : 305

Distribution des enseignants chercheurs par corps, grade et genre.

CATEGORIE	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
MCF	MCF CN	70	69	84	84	154	153
	MCF HC	24	23,5	50	47,2	74	70,7
Total MCF		94	92,5	134	131,2	228	223,7
PU	PU 1° CL	7	7	20	20	27	27
	PU 2° CL	7	7	22	22	29	29
	PU CE	2	2	19	19	21	21
Total PU		16	16	61	61	77	77
TOTAL GENERAL		110	108,5	195	192,2	305	300,7

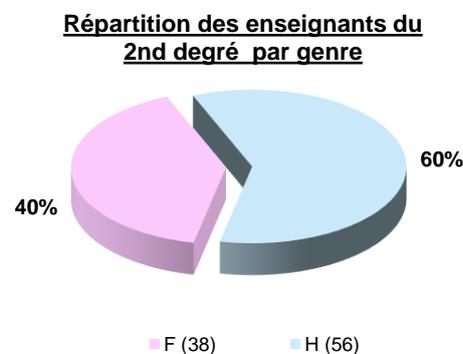
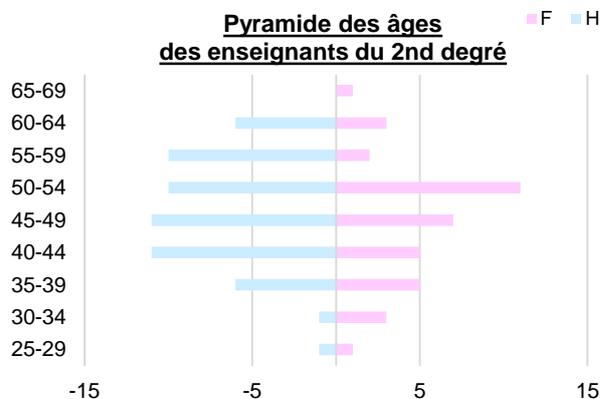
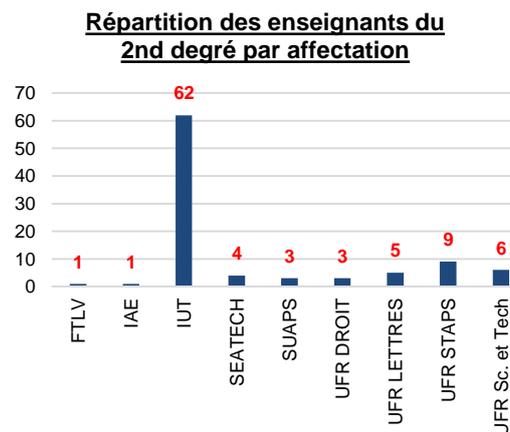
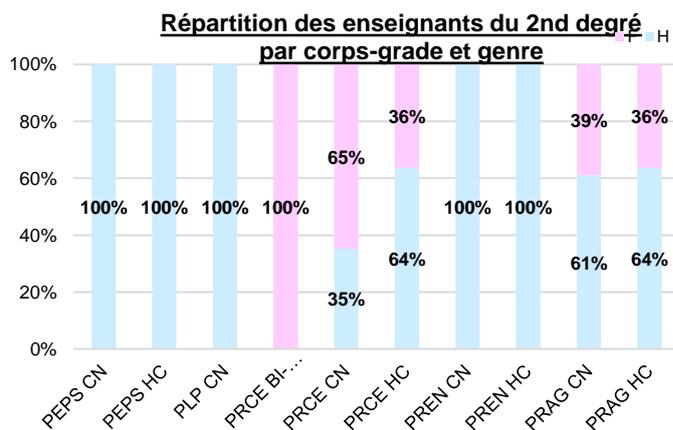


Âge moyen : 48 ans. Âge médian : 48 ans.

Enseignants du second degré : 94

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

CATEGORIE	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PREN	PREN CN	0	0	1	1	1	1
	PREN HC	0	0	2	2	2	2
		0	0	3	3	3	3
PEPS	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	6	6	17	17
	PRCE HC	4	3,6	7	6,5	11	10,1
		16	15,6	13	12,5	29	28,1
PRAG	PRAG CN	14	14	22	22	36	36
	PRAG HC	8	7,8	14	14	22	21,8
		22	21,8	36	36	58	67,8
TOTAL GENERAL		38	37,4	56	55,5	94	92,9



Âge moyen : 48 ans. Âge médian : 48 ans

ENSEIGNANTS TITULAIRES

En 2016, l'université compte 12 enseignants titulaires de moins que l'an dernier. A l'instar des BIATSS titulaires, cette baisse s'explique par les flux sortants de l'université et l'absence de campagne d'emplois pour les enseignants chercheurs.

Ces facteurs impactent légèrement la répartition de l'effectif entre enseignants chercheurs et enseignants du 2nd degré : 76% d'enseignants chercheurs (+1) pour 24% d'enseignants du second degré (-1). La répartition hommes / femmes reste inchangée.

On observe une diminution généralisée du nombre d'enseignants titulaires dans les différentes composantes notamment à l'IUT (-5), à l'UFR Lettres (-2) mais aussi à l'IAE, Seatech, UFR Sciences et techniques, UFR Sciences économiques, UFR STAPS (-1). Seuls l'UFR Droit, le SUAPS, et la FTLV conservent le même effectif.

Les enseignants chercheurs regroupent 305 enseignants : 228 maîtres de conférences et 77 professeurs des universités. La répartition hommes / femmes reste identique à celle constatée en 2015. Néanmoins la part féminine connaît une hausse au sein des P.U 1^o CL avec 26% (+5%).

L'effectif des enseignants chercheurs reste stable dans la plupart des composantes sauf à l'IAE, l'IUT et l'UFR Lettres qui comptent respectivement -1, -1 et -3 enseignants chercheurs.

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 94 soit sept de moins que l'an passé.

La répartition hommes / femmes reste stable par rapport à 2015 avec 60% d'hommes et 40% de femmes.

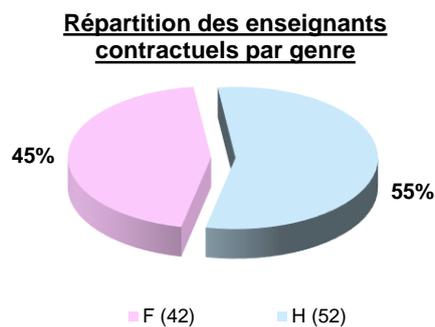
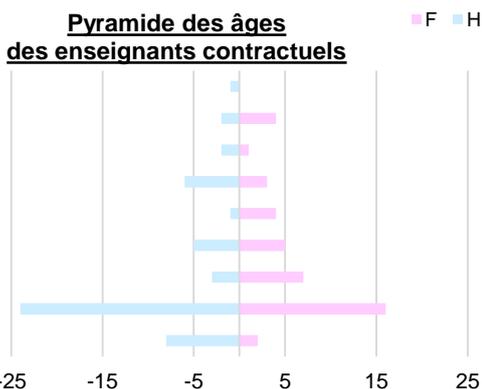
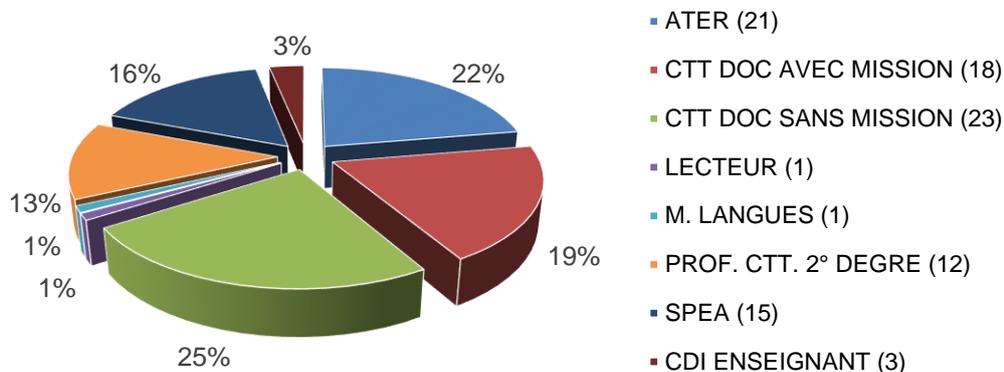
On observe un maintien ou une légère baisse du nombre d'enseignants du second degré au sein de la plupart des composantes,

L'âge moyen passe de 47,5 ans à 48 ans tandis que l'âge médian reste inchangé.

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

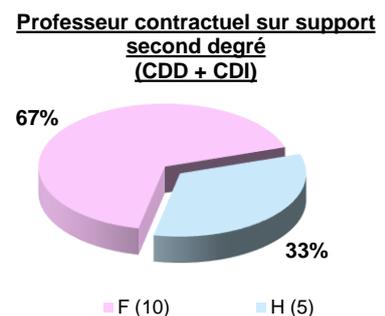
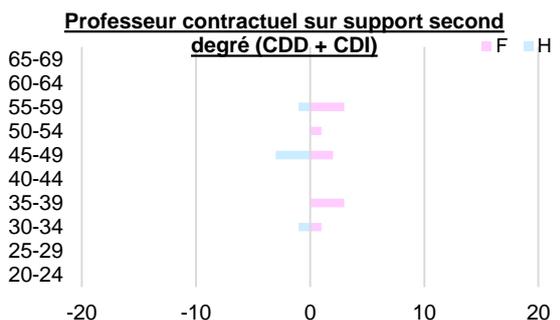
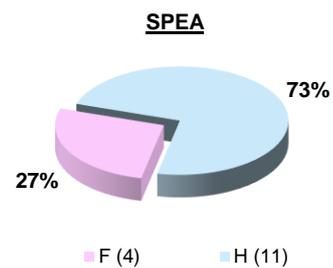
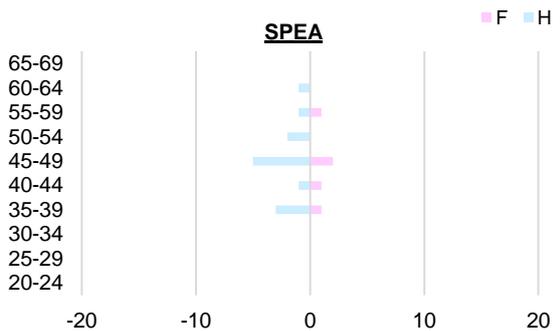
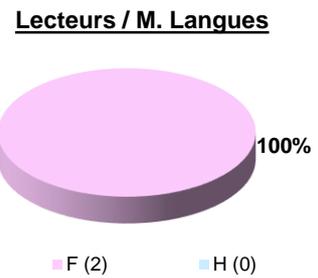
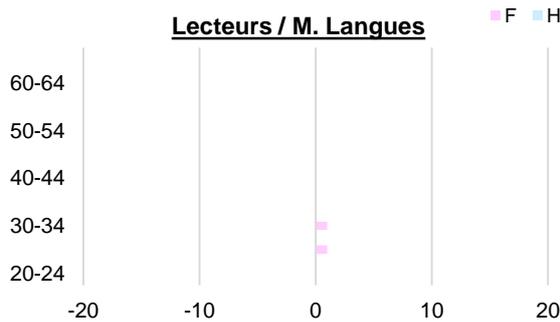
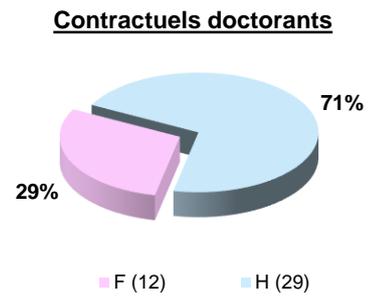
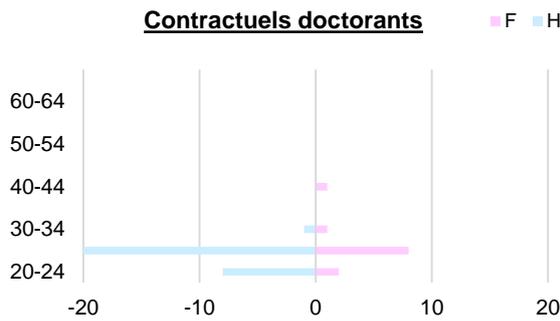
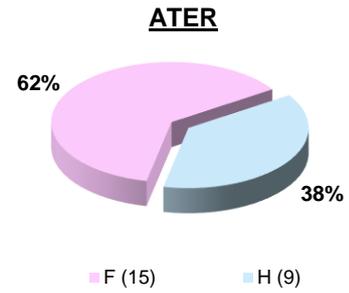
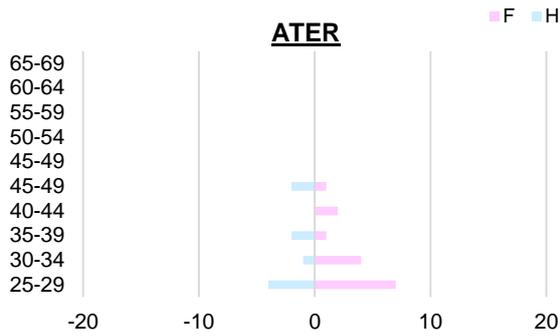
94 enseignants, hors chargés d'enseignement.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat



CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETP
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
ATER	14,0	14,0	7,0	6,5	21,0	20,5
CDI ENSEIGNANTS	1,0	0,5	2,0	2,0	3,0	2,5
CTT DOC AVEC MISSION	6,0	6,0	12,0	12,0	18,0	18,0
CTT DOC SANS MISSION	6,0	6,0	17,0	17,0	23,0	23,0
LECTEUR	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
M. LANGUES	1,0	1,0	-	-	1,0	1,0
PROF. CTT 2° DEGRE	9,0	6,4	3,0	2,7	12,0	9,1
SPEA	4,0	2,0	11,0	5,5	15,0	7,5
TOTAL GENERAL	42,0	38,3	52,0	45,7	94,0	83,6

Âge moyen : 34 ans. Âge médian : 29 ans



ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Au 31/12/2016, l'université dénombre 94 enseignants contractuels, soit 3 de moins que l'an passé.

Il est à noter que sur les 41 doctorants contractuels présents au 31/12/2016 :

- 28 sont financés par l'état (dont 2 ENS)
- 11 sont financés par la région
- 2 sont cofinancés par la région et des entreprises

Bien que la part des hommes tende à diminuer légèrement, cette population reste majoritairement masculine : la proportion s'établit à 55% d'hommes pour 45% de femmes.

L'âge moyen reste stable.

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

CHAPITRE 3.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

- *L'université de Toulon a une pyramide des âges défavorable. L'université a connu en 2016 seulement 12 départs en retraite de titulaires (6 enseignants, 6 BIATSS) contre 16 en 2015.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

<u>Sortants</u>	
Enseignants	60
B.I.A.T.S.S.	45
Total	105

<u>Entrants</u>	
Enseignants	39
B.I.A.T.S.S.	47
Total	86

<u>Taux de rotation⁶</u>	
Enseignants	10.2%
B.I.A.T.S.S.	11%
Total	10,6%

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS TITULAIRES

<u>Corps</u>	<u>Postes ouverts au recrutement</u>	<u>Postes pourvus</u>
2nd degré	3	3
Total	3	3

AGE MOYEN DES DEPARTS A LA RETRAITE EN 2016

	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>AGE MOYEN</u>
Hommes	64	64	64
Femmes	64	63	63
Age moyen	64	64	64

⁶ 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 2016, le flux de personnels sortants a diminué par rapport à 2015 : 105 contre 113, dont 45 B.I.A.T.S.S et 60 enseignants.

On observe qu'il y a une diminution du nombre de départs à la retraite pour les personnels B.I.A.T.S.S. : - 2 en comparaison avec 2015. Toutefois, le nombre de départs à la retraite pour les personnels enseignants reste stable avec 6 départs à la retraite.

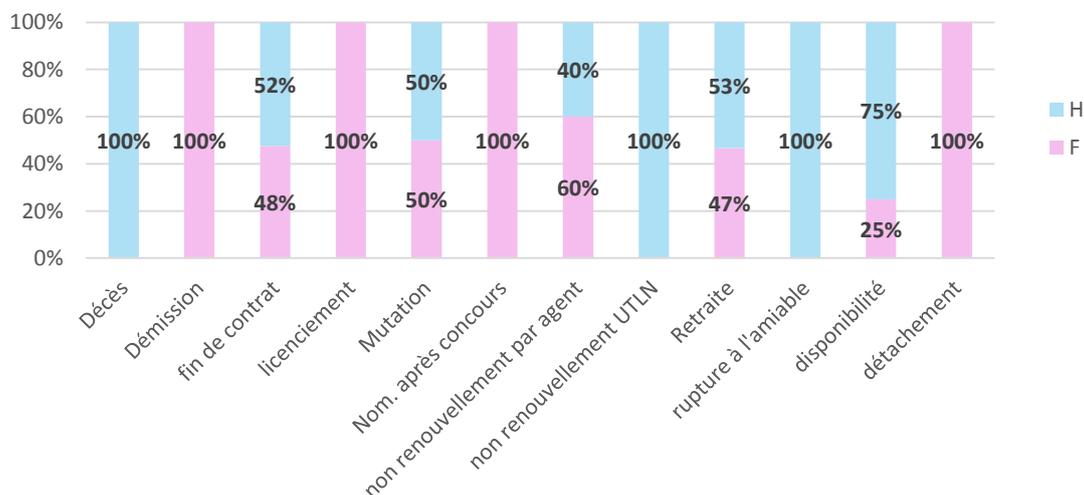
Parmi la population B.I.A.T.S.S., le nombre de départs le plus important concerne les personnels de catégorie C.

En 2016, 4 agents ont démissionné : 3 BIATSS (dont 1 titulaire) et 1 ATER. Le licenciement concerne un agent non titulaire BIATSS.

Type de départ	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C		
Décès	-	1	-	-	1
Démission	-	2	1	1	4
Détachement	-	1	-	-	1
Disponibilité, congé parental	-	1	1	2	4
fin de contrat	15	-	7	41	63
licenciement	-	-	1	-	1
Mutation	-	-	-	8	8
Nom. après concours	-	-	-	1	1
non renouvellement à l'initiative de l'agent	1	-	3	1	5
non renouvellement de l'université	-	-	1	-	1
Retraite	1	2	6	6	15
rupture à l'amiable	-	1	-	-	1
TOTAL	17	8	20	60	105

52 femmes et 53 hommes ont quitté l'université en 2016. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate qu'elle tend à s'équilibrer dans la plupart des types de départ (excepté pour ceux où l'on ne retrouve qu'un ou 2 agents).

Répartition des départs des personnels en fonction du genre



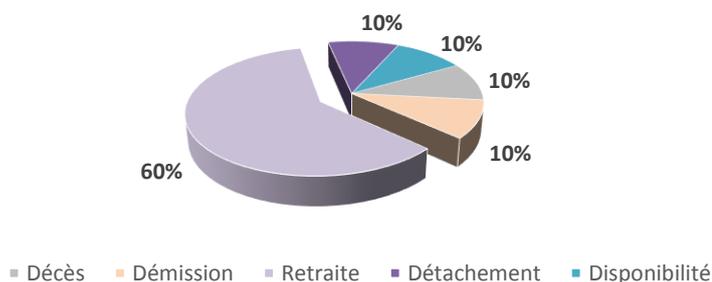
Le flux sortant de contractuels enseignants, en 2016, a légèrement diminué par rapport à 2015 : 43 contre 46. On retrouve le même schéma pour les contractuels BIATSS avec 35 sortants en 2016 contre 39 en 2015.

Le nombre global de titulaires sortants est en légère baisse par rapport à 2015 : - 1.

STATUT	B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS	TOTAL
A.T.E.R.	-	21	21
A.T.E.R. mi-temps	-	3	3
Agent contractuel BIATSS	35	-	35
Doctorant avec mission	-	10	10
Doctorant sans mission	-	4	4
Lecteur	-	1	1
SPEA	-	2	2
Prof. Ctt 2° degré	-	2	2
Titulaire	10	17	27
TOTAL	45	60	105

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 67% en 2015 à 75% en 2016.

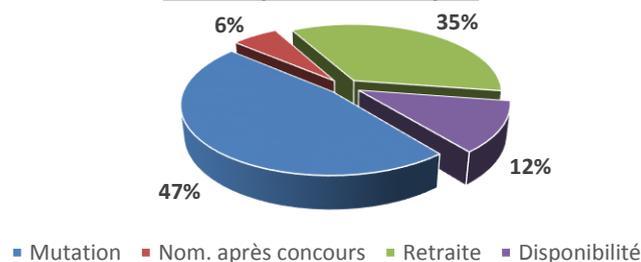
Répartition des personnels titulaires B.I.A.T.S.S. par motif de départ



Les personnels titulaires enseignants : en 2016, le premier mode de départ des personnels titulaires enseignants est la mutation. La proportion de départ à la retraite diminue et passe de 46% en 2015 à 35% en 2016.

A l'inverse, la proportion de départs en mutation connaît une nette augmentation passant de 38% à 47%.

Répartition des personnels titulaires enseignants sortants par motif de départ



En 2016, on constate que le motif de départ le plus important pour les BIATSS contractuels est le terme du contrat avec 22 départs dont 7 CDD temporaires et 15 contrats recherche.

Le non renouvellement à l'initiative de l'agent est le deuxième motif de départ le plus important constaté en 2016, pour les agents contractuels BIATSS : 4 départs (3 CDD pérenne, 1 CDD temporaire).

Motifs de départ des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2016					
	CDI	CDD pérenne	CDD temporaire	Contrat recherche	TOTAL
Terme du contrat	-	-	7	15	22
Congé parental	1	-	-	-	1
Démission	-	-	2	-	2
Retraite	2	1	-	-	3
Licenciement	-	1	-	-	1
Non renouvellement à l'initiative de l'université	-	1	-	-	1
Non renouvellement à l'initiative de l'agent	-	3	1	-	4
Rupture à l'amiable	-	-	-	1	1
TOTAL	3	6	3	1	35

B. / Les départs en retraite des personnels titulaires

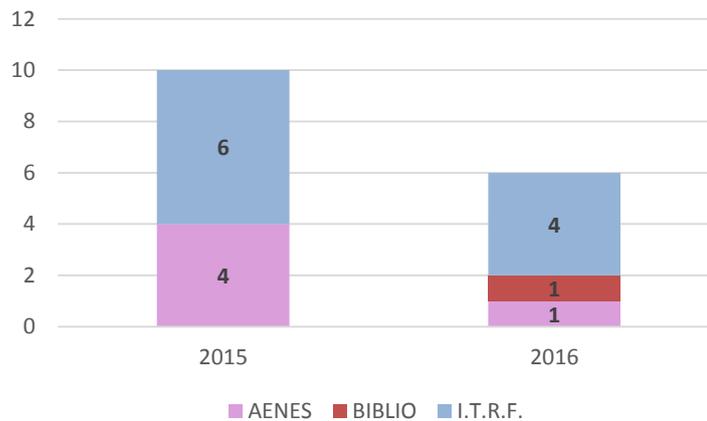
En 2016, l'université compte 4 départs en retraite de moins que l'an passé, soit 12 départs. Pour information, 2 agents contractuels quittent l'établissement pour prendre leur retraite en 2016, contre 1 en 2015.

Parmi ces 12 départs, 6 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 6 de la population enseignante.

FILIERE	CORPS	2015	2016
A.E.N.E.S.	A.D.M.E.N.E.S.R.	-	-
	Attaché	-	-
	Secrétaire	1	-
	Infirmière	-	1
	Adjoint administratif	3	-
Total A.E.N.E.S.		4	1
BIBLIO.	Magasinier	-	1
	Conservateur de bibliothèque	-	-
Total BIBLIO.		-	1
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	-	-
	Ingénieur d'études	2	-
	Assistant ingénieur	-	-
	Technicien	4	2
	Adjoint technique	-	2
Total I.T.R.F.		6	4
TOTAL		10	6

Le nombre de départs en retraite, relevés au sein de la population B.I.A.T.S.S., connaît une baisse et passe de 10 en 2015 à 6 en 2016.

**Départ en retraite des personnels titulaires
B.I.A.T.S.S. en 2015 et 2016**



On constate, que le nombre de départs en retraite des personnels titulaires enseignants reste stable depuis 2015 (6 départs en retraite).

Le nombre de départs à la retraite des enseignants de second degré augmente passant de 1 à 4, à l'inverse, le nombre de départ à la retraite des enseignants chercheurs diminue passant de 5 à 2.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>
SECOND DEGRE	Professeur EPS	-	-
	Professeur certifié	-	1
	Professeur agrégé	1	3
Total Second degré		1	4
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Maître de conférences	2	1
	Professeur des universités	3	1
Total Enseignants Chercheurs		5	2
TOTAL		6	6

**Départs en retraite des personnels titulaires
enseignants en 2015 et 2016**



Section 2 : Les personnels entrants

A. / Les personnels entrants : population globale

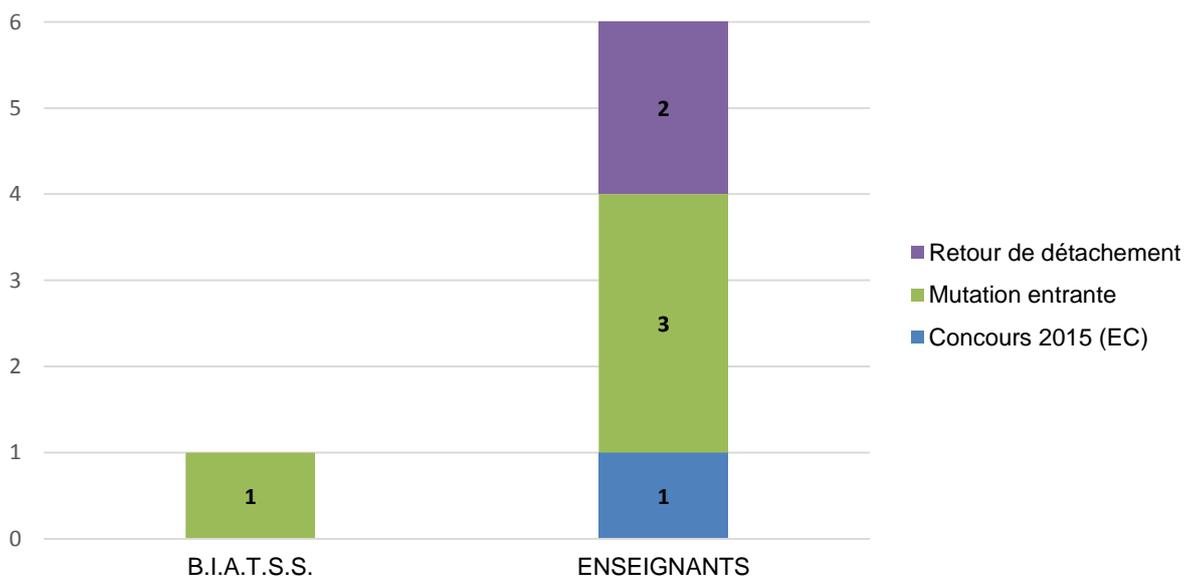
En 2016, 86 agents ont intégré l'université de Toulon dont 39 personnels B.I.A.T.S.S. et 47 personnels enseignants.

<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Agent contractuel	27	-	27
ATER	-	16	16
ATER MI-TEMPS	-	1	1
Apprenti	1	-	1
Contrat recherche	10	-	10
Doctorant avec mission	-	1	1
Doctorant sans mission	-	16	16
Lecteur	-	1	1
Professeur contractuel	-	6	6
Titulaire	1	6	7
TOTAL	39	47	86

1) Les personnels entrants : agents titulaires.

En 2016, le flux de nouveaux titulaires s'établit à 6 enseignants et 1 B.I.A.T.S.S. l'an dernier. Cet écart important s'explique par l'absence de recrutement d'agent titulaire par concours, en 2016, conformément à la délibération du conseil d'administration de l'établissement.

Répartition des personnels titulaires entrants par mode de recrutement en 2016

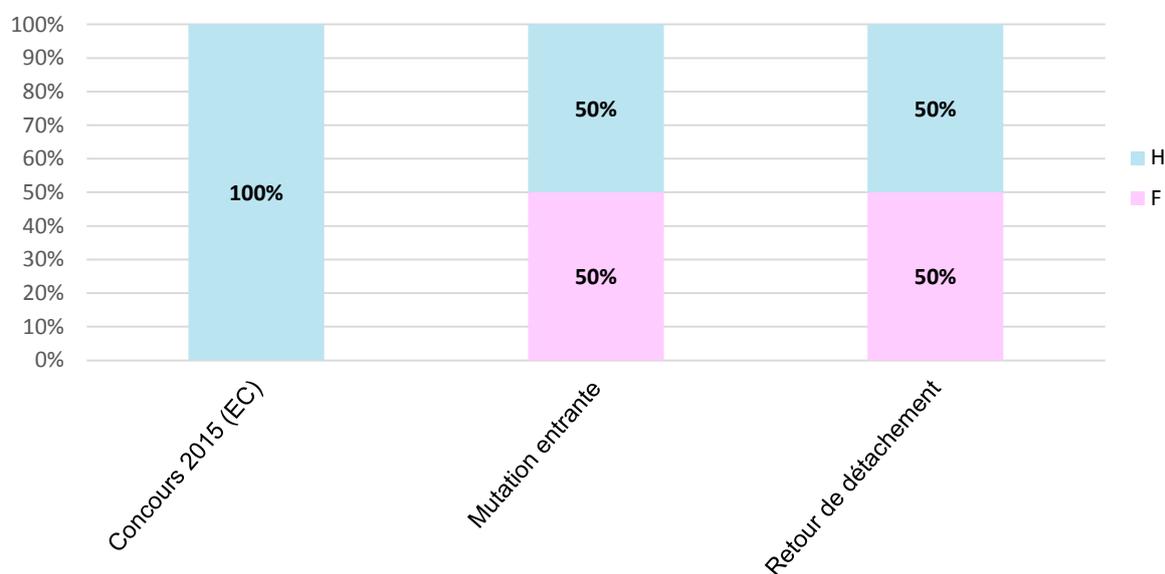


Concernant les types d'arrivée, on trouve 4 mutations entrantes, 2 retours de détachement et une réussite concours issue de la campagne 2015.

Type d'arrivée	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
Concours campagne 2015 (enseignants)	-	-	-	1	1
Mutation entrante	1	-	-	3	4
Retour de détachement	-	-	-	2	2
TOTAL	1	0	0	6	7

3 femmes et 4 hommes titulaires ont intégré l'université en 2016. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate qu'elle varie en fonction du mode de recrutement.

Répartition du mode de recrutement des personnels en fonction du genre



2) Les personnels entrants : agents contractuels

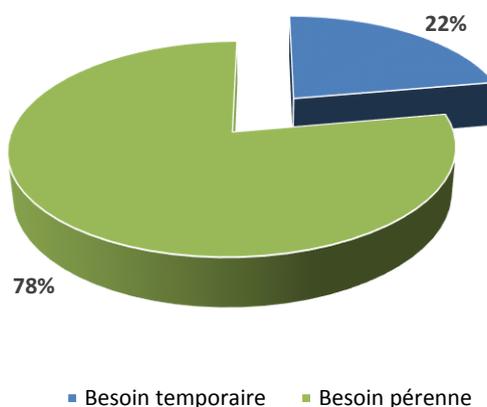
En 2016, le flux de nouveaux agents non titulaires s'établit à 38 B.I.A.T.S.S. et 41 enseignants contre 43 B.I.A.T.S.S. et 26 enseignants en 2015.

On constate que pour les B.I.A.T.S.S., les catégories recueillant le plus de nouveaux entrants sont les catégories A et C avec respectivement 12 et 19 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 pérenne, avec 21 nouveaux personnels.

Type de contrat	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
ATER	-	-	-	16	16
ATER MI-TEMPS	-	-	-	1	1
doctorant avec mission	-	-	-	1	1
doctorant sans mission	-	-	-	16	16
lecteur.trice	-	-	-	1	1
Ens. Ctt 2° degré	-	-	-	6	6
contrat adm. non pérenne	1	2	3	-	6
contrat adm. pérenne	3	4	14	-	21
contrat d'apprentissage	-	-	1	-	1
contrat recherche	8	1	1	-	10
TOTAL	12	7	19	41	79

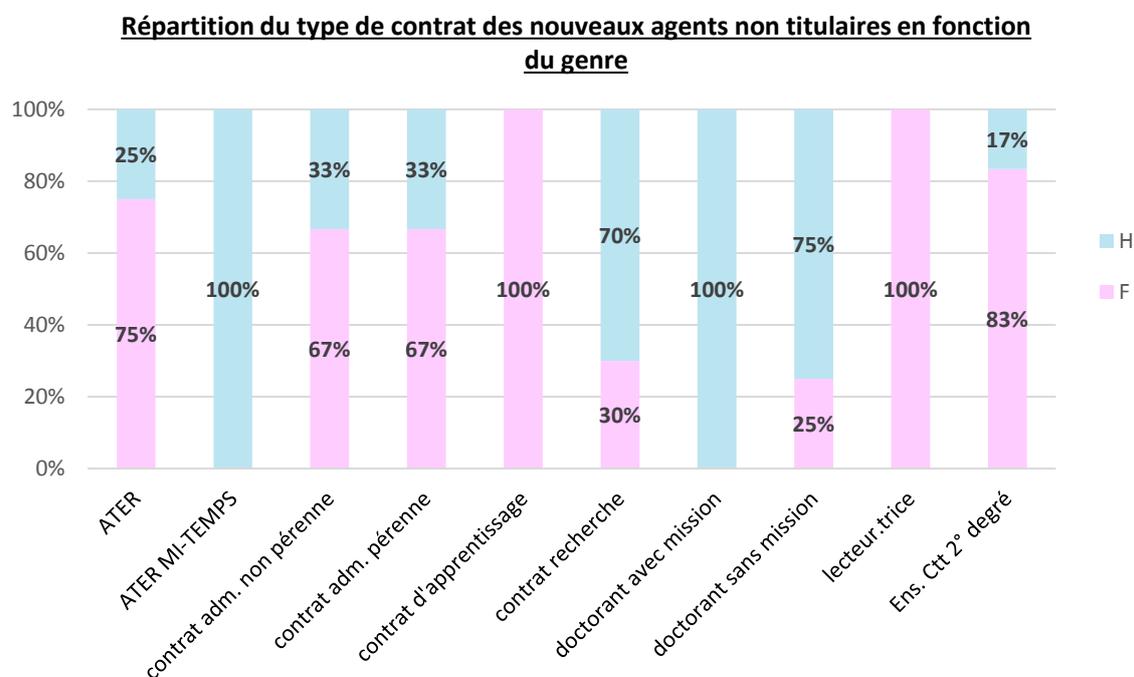
En 2016, en l'absence de campagne d'emplois, et à titre exceptionnel, le nombre d'agents contractuels administratifs recrutés sur besoin pérenne a augmenté : ils représentent 78 % des agents contractuels recrutés en 2016 contre 42% en 2015. Les agents contractuels administratifs recrutés sur besoin temporaire représentent, quant à eux, 22% des nouveaux contractuels administratifs.

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.

Les contrats où l'on retrouve le plus de femmes, nouvellement recrutées, sont les contrats d'enseignant.e contractuel.le sur support second degré vacant, d'ATER, de lecteur.trice ou encore d'apprentissage. A l'inverse, ceux où l'on retrouve le plus d'hommes nouvellement recrutés sont les contrats d'ATER à mi-temps, les doctorants contractuels et les contrats « recherche ».



B. / Les recrutements par concours

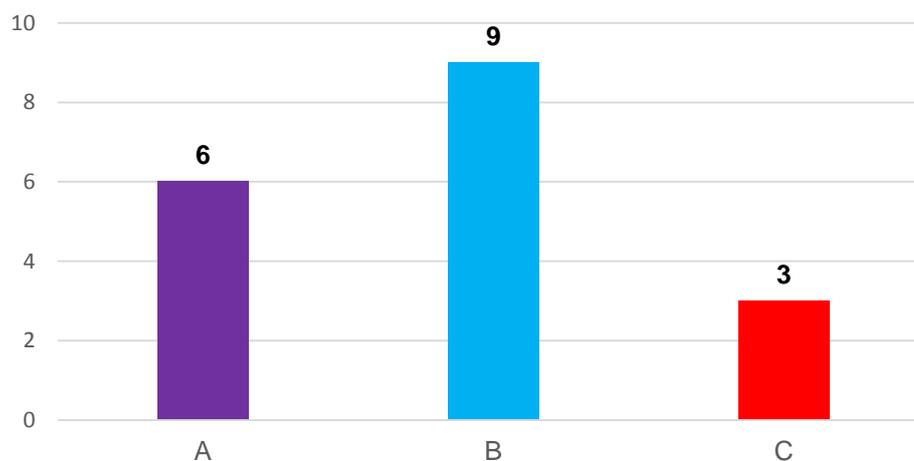
Conformément à la délibération CA-2015-65 du Conseil d'Administration de l'université daté du 6 novembre 2015, il n'y a pas eu de recrutement d'agents titulaires par concours en 2016.

Section 3 : La mobilité interne

18 postes ont été pourvus en 2016 dans le cadre de la mobilité interne : majoritairement des postes de catégorie B.

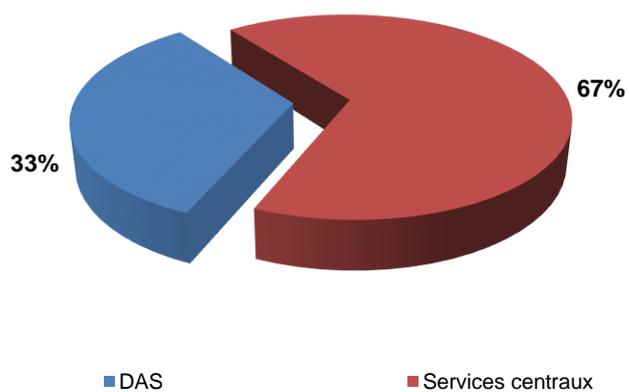
14 agents titulaires sont concernés par ce mouvement (8 hommes / 10 femmes) contre 4 agents non titulaires (4 femmes).

Répartition des postes publiés et pourvus par catégorie dans le cadre du mouvement interne 2016



Les postes ont été uniquement pourvus au sein des directions administratives de site (DAS) et des services centraux : respectivement 33% et 67%.

Répartition des postes offerts à la mobilité interne par structure



CHAPITRE 4.

LES CONDITIONS

D'EXERCICE

DE LA CARRIERE.

- *18% de BIATSS occupent un poste à temps partiel contre 1.5% d'enseignants.*
- *En moyenne, sur les cinq dernières années, l'UFR de Sciences et Techniques et l'UFR de Lettres ont bénéficié de 61% des CRCT de l'établissement.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

MODALITES DE SERVICE

<u>298 personnels stagiaires / titulaires B.I.A.T.S.S.</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	96	147	243
<u>Temps partiel</u>	7	48	55
<u>Télétravail</u>	0	0	0

<u>399 personnels stagiaires / titulaires enseignants</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	248	145	393
<u>Temps partiel</u>	3	3	6
<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	2	6

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	8	173	182
Solde (en jours)	2	375	3361	3738

Section 1 : Les modalités de service

Toutes populations confondues, titulaires et stagiaires, 8.8% des personnels bénéficient d'un temps de travail à temps partiel, soit une hausse d'un point par rapport à 2015.

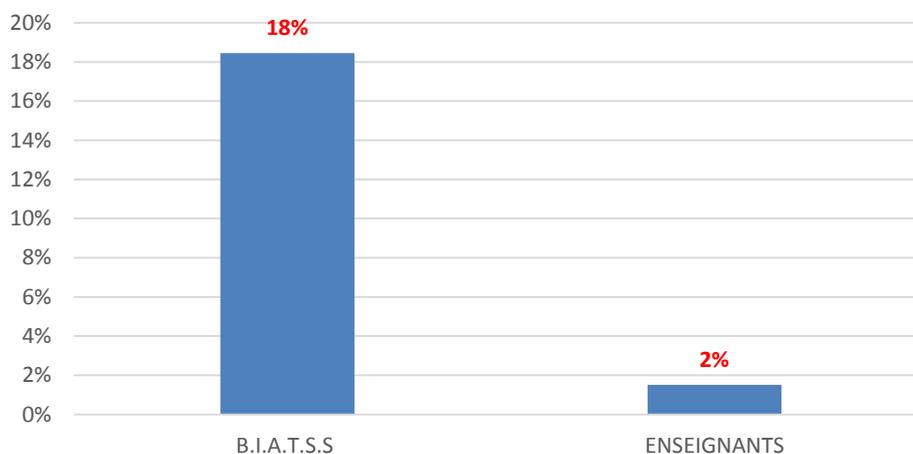
<u>MODALITES DE SERVICE</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>
Temps complet	243	393
Temps partiel de droit	5	1
Temps partiel thérapeutique	-	2
Temps partiel sur autorisation	50	3
TOTAL	298	399

A l'instar de 2015, 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 : 18% en 2016 contre 17% en 2015.

La proportion d'agents, bénéficiant d'un temps de travail à temps partiel, parmi la population enseignante, quant à elle, reste stable.

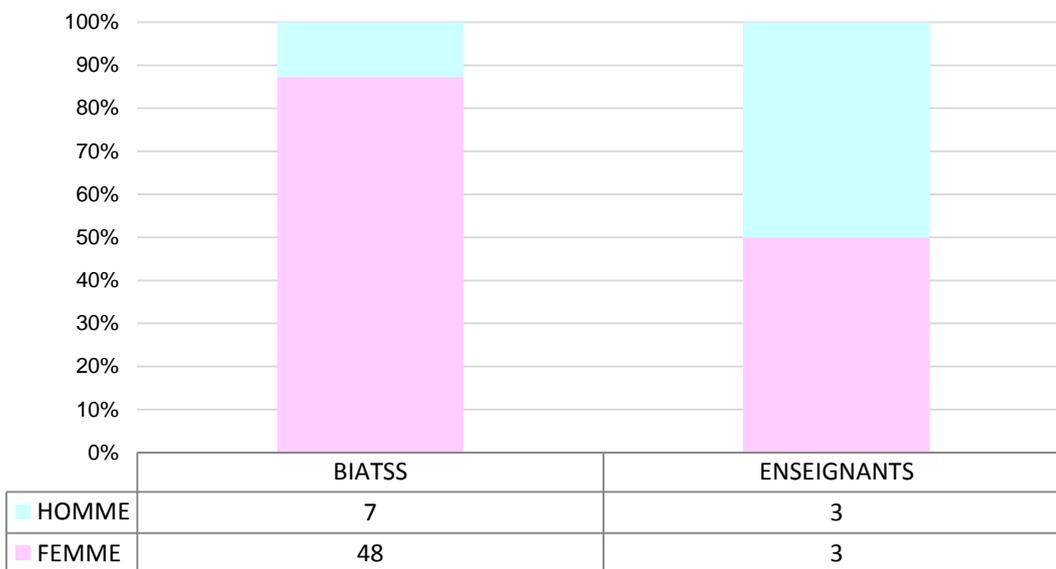
Taux d'agents à temps partiel par population sur l'effectif titulaire



Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2016, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 87% des agents bénéficiant du dispositif.

Parmi les enseignants, la proportion hommes/femmes est identique avec 3 hommes pour 3 femmes.

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

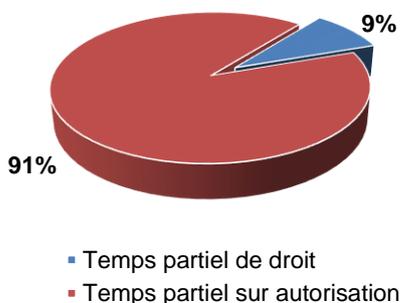


Au sein de la population B.I.A.T.S.S., les temps partiels sur autorisation augmentent : 91% en 2016 contre 87% en 2015.

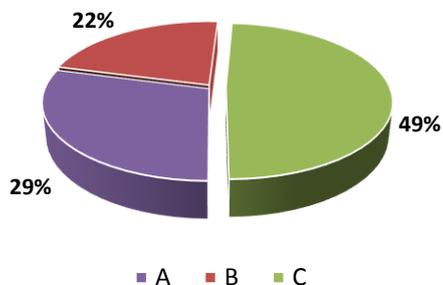
En 2016, aucune demande de temps partiel pour raison thérapeutique au sein de la population BIATSS n'a été exprimée.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 49% de la population. La part des personnels de catégorie A augmente légèrement, passant de 27% en 2015 à 29% en 2016.

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 2016, 20 agents ont bénéficié d'un congé maternité ou paternité pour un total de 1672 jours d'absence.

Congés maternité, paternité, adoption en 2016		
	<u>Nombre de jours d'arrêts</u>	<u>Nombre d'agents</u>
congé maternité	1661	19
congé paternité	11	1
congé d'adoption	0	0
<u>Total</u>	<u>1672</u>	<u>20</u>

Section 3 : Les congés thématiques

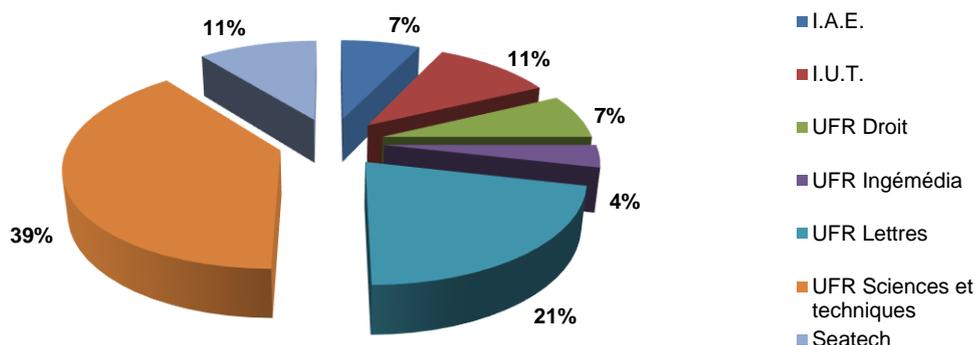
Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) attribué en 2016/2017 est de 6, dont 5 accordés par l'université et 1 accordé par le conseil national des universités.

<u>Année</u>	<u>Nombre de C.R.C.T.</u>	<u>Dont professeurs des universités</u>	<u>Dont maîtres de conférences</u>
2012/2013	5	-	5
2013/2014	5	1	4
2014/2015	7	4	3
2015/2016	5	1	4
2016/2017	6	2	4
<u>Total</u>	<u>28</u>	<u>8</u>	<u>20</u>

Sur les 6 CRCT attribués en 2016/2017, 5 l'ont été pour des enseignants rattachés à l'UFR Sciences et Techniques. L'IAE a bénéficié, comme l'année précédente, d'un CRCT.

<u>Composante</u>	<u>2012/2013</u>	<u>2013/2014</u>	<u>2014/2015</u>	<u>2015/2016</u>	<u>2016/2017</u>	<u>Total général</u>
I.A.E.	-	-	-	1	1	2
I.U.T.	-	1	1	1	-	3
UFR Droit	1	-	1	-	-	2
UFR Ingémédia	-	-	1	-	-	1
UFR Lettres	1	3	2	-	-	6
UFR Sciences et techniques	1	1	2	2	5	11
Seatech	2	-	-	1	-	3
<u>Total</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>28</u>

**Répartition des C.R.C.T. accordés par composante
de 2012/2013 à 2016/2017**



L'UFR Sciences et techniques et l'UFR Lettres continuent de bénéficier de la majorité des CRCT accordés sur les 5 dernières années : respectivement 39% et 21%.

Section 4 : Le Compte Épargne Temps

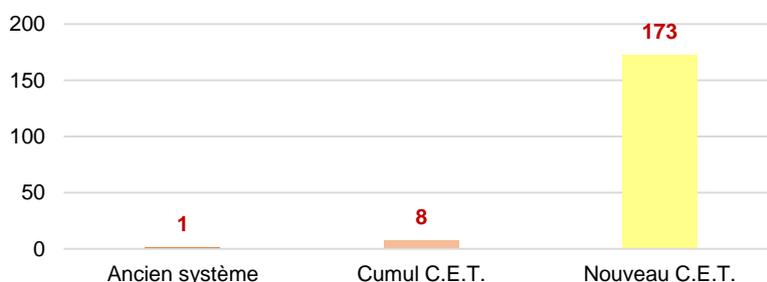
Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT.

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. :

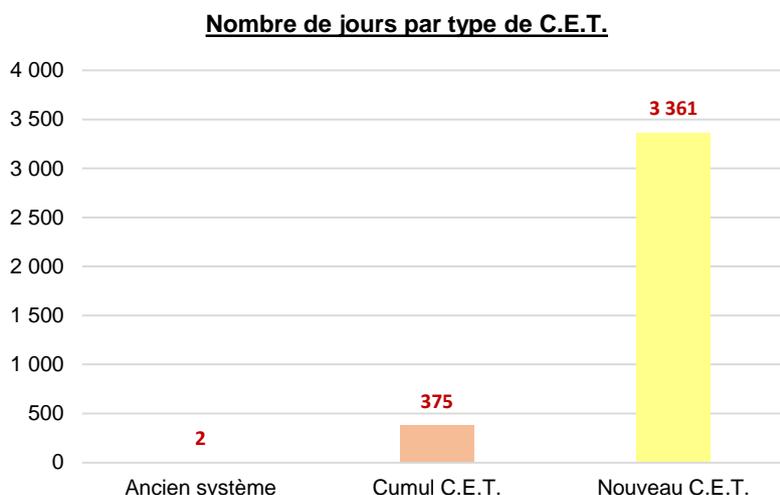
- L'ancien système C.E.T.
- Le cumul C.E.T.
- Le nouveau système C.E.T.

L'établissement dénombre 248 compte épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2016, dont 182 retenus pour l'étude : 66 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.

Répartition des C.E.T. actifs par type



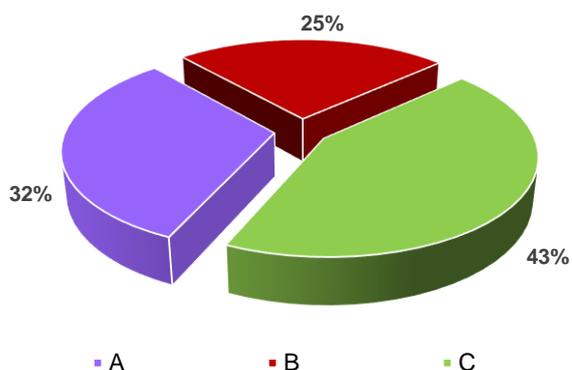
Le nombre de jours placés sur un C.E.T. connaît en 2016 encore une forte hausse. L'établissement dénombre un total de 3361 jours placés sur un C.E.T. contre 2849 en 2015, soit 18 % de jours en plus.



En 2016, 16 agents ont ouverts un C.E.T. et 3 agents ayant un C.E.T. ouvert ont quitté l'établissement. Sur ces 16 C.E.T., 4 n'ont pas fait l'objet d'alimentation. Les 12 C.E.T. ouverts et alimentés représentent un placement total de 110 jours, soit en moyenne 9 jours par agent

La répartition des agents, en fonction de la catégorie, ayant un C.E.T. ouvert, a légèrement évolué depuis 2015. La proportion de personnels de catégorie A a augmenté de 3 points passant de 29 % en 2015 à 32% en 2016 ; tandis que les catégories B et C ont respectivement augmenté et baissé de +1 et de -4 points en 2016.

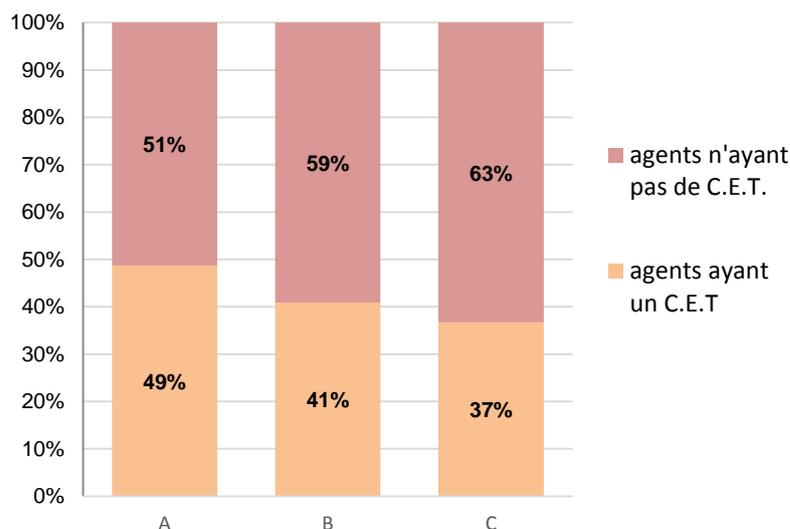
Répartition des C.E.T. ouverts en fonction de la catégorie de l'agent



Bien qu'ils ne représentent que 32% 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, 49% disposent d'un C.E.T., contre 41% pour les agents de catégorie B et 37% pour les agents de catégorie C.

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

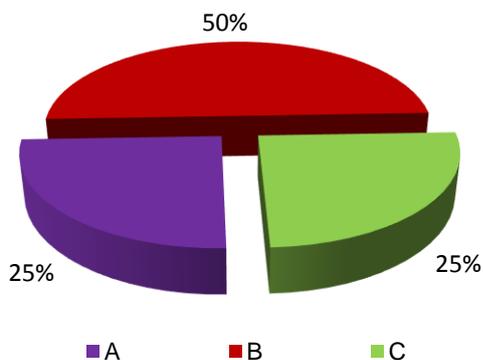


Contrairement à la tendance observée les années précédentes, on constate qu'en 2016, la proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert a diminué. En effet, 41% des agents de l'université ont un C.E.T. ouvert en 2016 contre 46% en 2015 soit une baisse de 5 points.

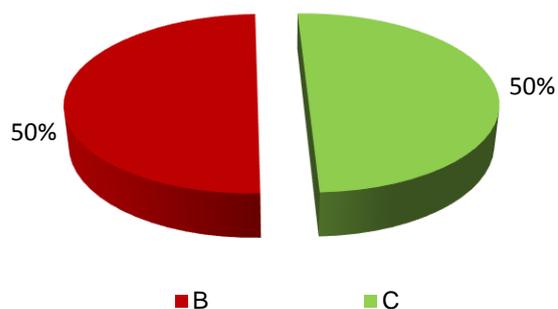
Si l'on regarde dans le détail, par catégorie, on constate que seule la proportion d'agent de catégorie A ayant un C.E.T. ouvert en 2016, augmente, passant de 47% à 49%.

Catégorie	Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2016	Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2015	Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2016
A	49%	47%	49%
B	41%	44%	41%
C	37%	45%	37%
TOTAL	41%	46%	41%

Répartition des agents ayant ouvert et alimenté un C.E.T. en 2016 par catégorie



Répartition des agents ayant ouvert un C.E.T. sans l'alimenter en 2016 par catégorie



En 2016, 390 jours initialement placés sur un C.E.T. font l'objet d'une indemnisation au bénéfice de 46 agents soit respectivement 88 jours et 18 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 836€ en 2016 contre 1029€ en 2015.

<u>Catégorie</u>	<u>Valorisation par jour</u>	<u>Nombre d'agents</u>		<u>Nombre de jours indemnisés</u>	<u>Montant</u>
		<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>		
A	125	12	9	202	25 250
B	80	4	6	63	5 040
C	65	9	6	125	8 147
Total		25	21	390	38 437

En 2016, 16 jours de C.E.T. ont été utilisés en tant que congés par un agent et 30 jours de C.E.T. ont été versés au RAFP par 5 agents.

CHAPITRE 5.

LA CARRIERE.

- *En 2016, on note 20 promotions d'enseignants chercheurs soit une augmentation de 33% par rapport à 2015.*
- *Sur cette même période, on note 2 promotions parmi les enseignants du second degré.*
- *En 2016, 17 agents BIATSS ont bénéficié d'une promotion.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

Promotion des enseignants chercheurs			
	C.N.U.	Établissement	Total
Hommes	10	5	15
Femmes	1	4	5
Total	11	9	<u>20</u>

Taux de promotion des enseignants chercheurs⁷	
M.C.F. H.C.	23,08%
P.R. 1° C.	6,25%
P.R. Classe exc. 1° éch.	13,64%
P.R. Classe exc. 2° éch.	18,75%

Promotion des enseignants du second degré							
	Avancement de grade					Liste d'aptitude	
	PEPS HC	PLP HC	PR ENSAM HC	PRCE HC	PRAG HC	Accès PRAG	TOTAL
Hommes	-	-	-	-	-	-	-
Femmes	-	-	-	-	1	1	2
Total	0	0	0	0	1	1	<u>2</u>

Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S.				
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Total
Hommes	1	5	0	6
Femmes	2	7	2	11
Total	3	12	2	<u>17</u>

Répartition des promotions des personnels B.I.A.T.S.S.		
Liste d'aptitude	I.T.R.F.	3
	A.E.N.E.S.	0
	BIBLIO.	0
Tableau d'avancement	I.T.R.F.	12
	A.E.N.E.S.	0
	BIBLIO.	0
Examen professionnel	I.T.R.F.	-
	A.E.N.E.S.	1
	BIBLIO.	1

Réductions d'ancienneté

17 agents de la filière A.E.N.E.S bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 29 mois, soit en moyenne 1,7 mois par agent.

5 agents de la filière des bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 8 mois, soit en moyenne 1,6 mois par agent.

47 agents de la filière I.T.R.F. bénéficient d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 141 mois, soit en moyenne 3 mois par agent.

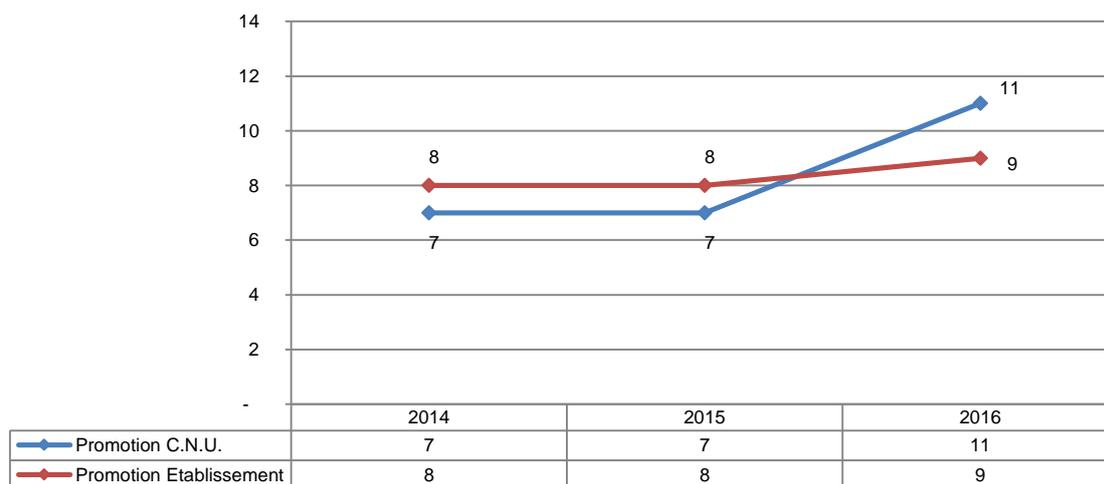
⁷ Taux de promotion : nombre de promus / nombre de candidats à la promotion

Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs

On constate, en 2016, une augmentation du nombre de promotions de grade obtenus par les enseignants chercheurs, soit 20 promotions en 2016 contre 15 l'année précédente. On obtient donc la répartition par contingent suivante : 11 promotions CNU et 9 promotions établissement.

Parmi, les promus figurent 5 femmes et 15 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 23,08%.

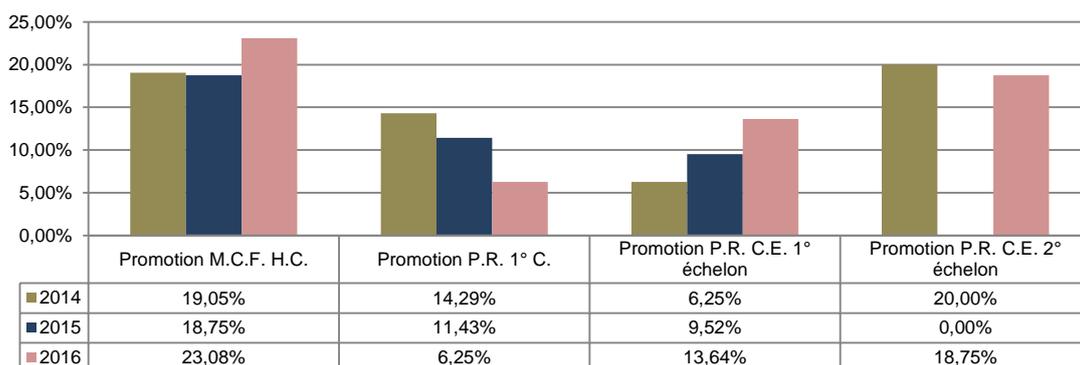
A l'inverse, le taux de promotion minimum est constaté dans le cadre de la promotion au grade de professeurs des universités classe exceptionnelle 1 avec 13,64%.

<u>2016</u>	<u>Nombre de promouvables</u>	<u>Promotions CNU</u>	<u>Promotions établissement</u>	<u>Total des promotions</u>	<u>Taux de promotion</u>
PR 1 ^{ère} classe	32	-	2	2	6,25%
PR CE 1 ^{er} éch.	22	1	2	3	13,64%
PR CE 2 ^{ème} éch.	16	2	1	3	18,75%
MCF hors classe	52	8	4	12	23,08%
TOTAL	122	11	9	20	16,39%

On constate que pour tous les grades, à l'exception de celui de professeurs des universités de 1^{ère} classe, le taux de promotion est en hausse en 2016.

Le taux de promotion des professeurs des universités 1^{ère} classe passe ainsi de 11,43% en 2015 à 6,25% en 2016.

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



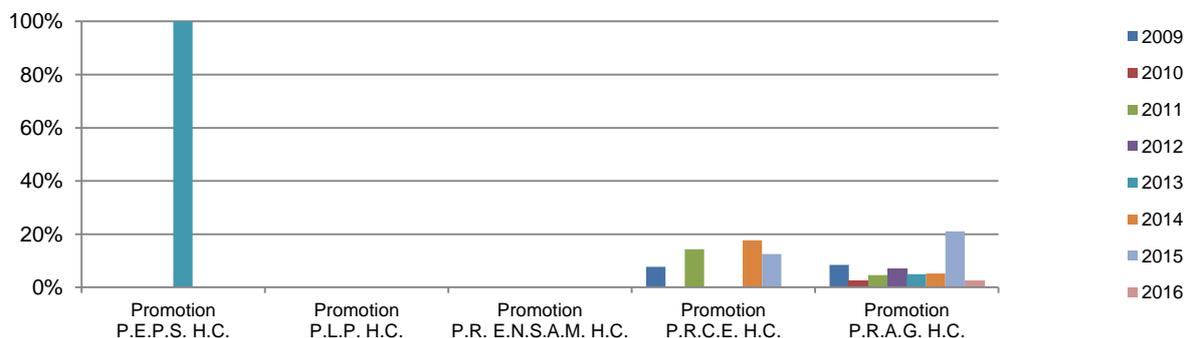
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré

En 2016, le nombre de promotions des enseignants du second degré a diminué nettement, passant de 10 promotions en 2015 à 1 promotion en 2016, ce qui correspond à un taux de promotion de 2%.

L'enseignante promue est une femme.

2016	Nombre de promouvables	Promotions	Taux de promotion
P.E.P.S. H.C.	-	-	0%
P.L.P. H.C.	2	-	0%
P.R. E.N.S.A.M. H.C.	-	-	0%
P.R.C.E. H.C.	16	-	0%
P.R.A.G. H.C.	38	1	3%
TOTAL	56	1	2%

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



En 2016, une enseignante du second degré a été promue au corps des PRAG par une liste d'aptitude.

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

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

En 2016, trois promotions au titre de la liste d'aptitude sont obtenues. L'intégralité de ces promotions ont été attribuées à la filière I.T.R.F. Parmi les trois promus, figurent 2 femmes et 1 homme.

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.	32	10	3	1	3%
	A.S.I. vers I.G.E.	4	4	3	0	0%
	TECH vers A.S.I.	42	24	3	0	0%
	ADJ. Vers TECH	66	38	4	2	3%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.D.A.E.N.E.S.	9	1	1	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	36	11	3	0	0%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	3	1	1	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	3	1	1	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	6	4	4	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	9	2	2	0	0%
TOTAL		210	96	25	3	1.4%

A l'instar des promotions au titre de la liste d'aptitude, les promotions aux tableaux d'avancement sont moins nombreuses qu'en 2015, soit 12 promotions contre 22 l'an passé.

On retrouve, parmi les promus, 7 femmes et 5 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.	5	4	3	2	40%
	I.G.E. H.C.	-	-	-	-	0%
	I.G.E. 1° C.	10	3	2	2	20%
	TECH. C. EX.	7	5	4	2	29%
	TECH. C. SUP.	17	14	5	2	12%
	ADJ. P. 1° C.	4	1	1	1	25%
	ADJ. P. 2° C.	11	8	6	1	9%
	ADJ. 1° C.	11	8	4	2	18%
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.	4	1	1	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	2	2	2	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1° C.	4	4	4	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 2° C.	7	7	6	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. 1° C.	0	0	0	0	0%
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	1	1	0	0%
	MAGASINIER P. 2° C.	3	1	1	0	0%
TOTAL		92	62	43	12	13%

En 2016, deux personnels féminins ont été promus par le biais d'un examen professionnel :

- 1 dans le grade de SAENES classe exceptionnelle
- 1 dans le grade de BIBAS classe exceptionnelle

B. / Réductions d'ancienneté

17 agents de la filière A.E.N.E.S bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2016, pour un total de 29 mois d'avancement, soit 1,7 mois par agent.

Il est à noter que, du fait de l'entrée en vigueur du CIGEM, les attachés d'administration ainsi que les secrétaires d'administration ne font plus l'objet de réductions d'ancienneté, l'échelonnement indiciaire ayant été modifié.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière A.E.N.E.S au titre de l'année 2016		
<u>Corps</u>	<u>Nombre d'agents concernés</u>	<u>Nombre de mois obtenus</u>
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	17	29
Total	17	29

5 agents de la filière bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2016, pour un total de 8 mois d'avancement soit 1,6 mois par agent, soit une augmentation de 0.3% en comparaison avec l'année précédente.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière bibliothèques au titre de l'année 2016		
<u>Corps</u>	<u>Nombre d'agents concernés</u>	<u>Nombre de mois obtenus</u>
Magasinier	5	8
Total	5	8

47 agents de la filière I.T.R.F. bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2016, pour un total de 141 mois d'avancement.

Le nombre d'agents concernés et le nombre de mois obtenus ont augmenté proportionnellement par rapport à 2015, 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 2016		
<u>Corps</u>	<u>Nombre d'agents concernés</u>	<u>Nombre de mois obtenus</u>
Ingénieur de recherche	4	12
Ingénieur d'étude	8	24
Assistant ingénieur	5	15
Technicien	0	0
Adjoint technique	30	90
Total	47	141

CHAPITRE 6.

REMUNERATIONS

- *Le tableau des chiffres clés page 65 fait ressortir une différence substantielle entre le salaire moyen des hommes et des femmes. Il convient de nuancer ce résultat. En effet, les femmes sont plus que les hommes concernées par le travail à temps partiel, chez les agents BIATSS notamment. La moyenne des salaires des femmes BIATSS intègre donc des salaires plus faibles, ceteris paribus, en raison des temps partiels. Il en va autrement du côté des enseignants où les temps partiels sont marginaux. On peut y voir sans doute l'effet de la carrière, plus fort chez les hommes, que chez les femmes parmi la population des enseignants et/ou chercheurs titulaires.*
- *Le total des primes versées aux enseignants (hors heures complémentaires) s'élève à 1 270 000€. Le total des primes versées aux BIATSS s'élève à 1 439 000€. Les primes représentent 11% de la rémunération des BIATSS contre 2% de la rémunération des enseignants.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

REMUNERATION NETTE MENSUELLE							
POPULATION	STATUT	FEMMES		HOMMES		GLOBAL	
		MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE
BIATSS	Titulaire	1 735 €	1 586 €	2 307 €	2 121 €	1 923 €	1 714 €
	Contractuel	1 294 €	1 246 €	1 458 €	1 293 €	1 347 €	1 254 €
	GLOBAL BIATSS	1 590 €	1 490 €	2 034 €	1 766 €	1 735 €	1 533 €
ENSEIGNANT	Titulaire	2 885 €	2 910 €	3 235 €	3 216 €	3 102 €	3 106 €
	Contractuel	1 292 €	1 289 €	1 232 €	1 283 €	1 261 €	1 288 €
	GLOBAL ENSEIGNANT	2 465 €	2 673 €	2 851 €	2 973 €	2 695 €	2 808 €
GLOBAL		1 949 €	1 613 €	2 595 €	2 621 €	2 254 €	1 979 €

PRIMES VERSEES EN 2016 AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

Montants exprimés en montant brut

Libellé	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2016/2015
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	17	63	332 615 €	- 47 284 €
Prime de charges administratives	8	28	116 859 €	+ 14 822 €
Prime pour responsabilités pédagogiques	84	112	256 448 €	+ 34 872 €
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	162	263	515 509 €	- 9 509 €
Prime d'administration	1	3	49 176 €	+ 3 008 €
Total	272	469	1 270 607€	- 1 091 €

PRIMES VERSEES EN 2016 AUX PERSONNELS B.I.A.T.S.S.

Montants exprimés en montant brut

Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2016/2015
Ensemble des primes et indemnités	253	116	1 439 600 €	+ 127 632 €

C.E.T.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2016/2015
Indemnité jours de congés non pris	21	25	38 437 €	+ 9 612 €
Option R.A.F.P.	2	3	1 694 €	+ 1 694 €

Section 1 : Rémunération nette mensuelle

A. / Rémunération nette mensuelle moyenne

La rémunération nette mensuelle moyenne prend en compte les éléments suivants :

- traitement brut, indemnité de résidence, NBI, SFT
- primes statutaires, autres primes et indemnités
- heures complémentaires et vacances

Il est à noter qu'elle est calculée sans pondération relative à la quotité de travail (temps partiel ou temps incomplet) ou à la période d'activité sur l'année.

En 2016, pour la population enseignante, on constate que les agents titulaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 3102 € contre 1261€ pour les agents non titulaires. Aussi, la rémunération nette mensuelle moyenne pour les femmes est de 2465€ contre 2851€ pour les hommes, soit un écart moyen de 386€. Les primes (hors heures complémentaires et vacances) représentent 2% de la rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants : dont 1,7% pour les titulaires et 1,5% pour les ATER.

Rémunération nette mensuelle moyenne et part des primes en 2016 - Enseignants							
STATUT	CORPS / CONTRAT	Femme		Homme		GLOBAL	
		rém	part des primes	rém	part des primes	rém.	part des primes
ENSEIGNANT TITULAIRE	Enseignant du second degré	2 843 €	1,6%	3 165 €	1,6%	3 031 €	1,6%
	Maître de conférences	2 768 €	1,6%	2 945 €	1,8%	2 867 €	1,7%
	Professeur des universités	3 615 €	1,9%	3 820 €	1,8%	3 778 €	1,8%
	Moyenne enseignant Titulaire	2 885 €	1,7%	3 235 €	1,8%	3 102 €	1,7%
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	Doctorants contractuels	1 220 €	0,0%	1 213 €	0,0%	1 216 €	0%
	ATER, prof. contractuel 2nd degré, lecteur, maître de langue, SPEA	1 331 €	1,4%	1 247 €	1,5%	1 291 €	1,4%⁸
	Moyenne enseignant Contractuel	1 292 €	1,4%	1 232 €	1,5%	1 261 €	1,5%
Rémunération nette mensuelle moyenne		2 465 €	1,9%	2 851 €	2,0%	2 695 €	2,0%

Aussi, on observe que la rémunération mensuelle moyenne nette des agents BIATSS titulaires est de 1923€ contre 1347€ pour les agents BIATSS contractuels. Aussi, on constate que les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 1590 € contre 2034€ pour les hommes soit un écart moyen mensuel de 444 €.

⁸ La part des primes ne s'appliquent que pour les ATER, les autres enseignants contractuels n'ayant pas de primes

Les primes (hors heures complémentaires et vacances) représentent 11,2% de la rémunération nette mensuelle moyenne des BIATSS dont 11,3% pour les titulaires et 2,9% pour les contractuels.

Rémunération nette mensuelle moyenne et part des primes en 2016 - BIATSS							
STATUT	CATEGORIE	Femme		Homme		GLOBAL	
		rém	part des primes	rém	part des primes	rém. Totale	part des primes
BIATSS TITULAIRE	A	2 627 €	11,9%	3 134 €	11,8%	2 888 €	11,9%
	B	1 714 €	9,6%	1 893 €	10,4%	1 772 €	9,9%
	C	1 418 €	10,0%	1 527 €	9,5%	1 442 €	9,9%
	Moyenne BIATSS Titulaire	1 735 €	10,9%	2 307 €	11,4%	1 923 €	11,3%
BIATSS CONTRACTUEL	A	1 905 €	3,5%	1 831 €	2,5%	1 866 €	3,4%
	B	1 193 €	2,7%	1 258 €	0%	1 211 €	2,7%
	C	1 159 €	2,7%	1 168 €	1,4%	1 161 €	2,4%
	Moyenne BIATSS Contractuel	1 294 €	3,2%	1 458 €	1,6%	1 347 €	2,9%
Rémunération nette mensuelle moyenne		1 590 €	10,5%	2 034 €	11,9%	1 735 €	11,2%

Si l'on compare les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS et enseignants, on constate qu'ils perçoivent en moyenne, respectivement 1735€ et 2695€ soit un écart moyen mensuel de 960€.

B. / Rémunération nette mensuelle médiane

La médiane est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de rémunération nette mensuelle, la médiane est la rémunération nette mensuelle au-dessous de laquelle se situent 50% des rémunérations mensuelles nettes. C'est de manière équivalente, la rémunération nette mensuelle au-dessus de laquelle se situent 50% des rémunérations nettes mensuelles.

En 2016, pour la population enseignante, on constate que la médiane des rémunérations nettes mensuelles est fixée à 3106€ pour les agents titulaires contre 1288€ pour les agents non titulaires. Aussi, la rémunération nette mensuelle médiane pour les femmes est de 2673€ contre 2973€ pour les hommes, soit un écart de 300€.

Rémunération nette mensuelle médianes en 2016 - ENSEIGNANT				
POPULATION	STATUT	FEMME	HOMME	GLOBAL
ENSEIGNANT TITULAIRE	Enseignant du second degré	2 827 €	3 257 €	3 058 €
	Maître de conférences	2 826 €	2 993 €	2 931 €
	Professeur des universités	3 638 €	4 098 €	3 936 €
	médiane enseignant Titulaire	2 910 €	3 216 €	3 106 €
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	Doctorants contractuels	1 344 €	1 316 €	1 328 €
	ATER, prof. contractuel 2nd degré, lecteur, maître de langue, SPEA	1 278 €	1 265 €	1 278 €
	médiane enseignant Contractuel	1 289 €	1 283 €	1 288 €
Rémunération nette mensuelle médiane		2 673 €	2 973 €	2 808 €

La médiane des rémunérations mensuelles nettes des agents BIATSS titulaires est fixée à 1714€ contre 1254€ pour les agents BIATSS contractuels. Aussi, on constate que la rémunération nette mensuelle médiane pour les femmes est de 1490 € contre 1766€ pour les hommes soit un écart mensuel de 276 €.

Rémunération nette mensuelle médiane en 2016 - BIATSS				
POPULATION	STATUT	FEMME	HOMME	GLOBAL
BIATSS TITULAIRE	A	2 551 €	2 892 €	2 656 €
	B	1 810 €	2 024 €	1 858 €
	C	1 494 €	1 542 €	1 495 €
	médiane BIATSS Titulaire	1 586 €	2 121 €	1 714 €
BIATSS CONTRACTUEL	A	1 674 €	1 812 €	1 777 €
	B	1 260 €	1 254 €	1 254 €
	C	1 240 €	1 240 €	1 240 €
	médiane BIATSS Contractuel	1 246 €	1 293 €	1 254 €
Rémunération nette mensuelle médiane		1 490 €	1 766 €	1 533 €

C. / Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne

La comparaison moyenne / médiane permet de mieux appréhender la distribution des données au sein d'une série statistique.

En effet, concernant la rémunération nette mensuelle, si l'on observe que la moyenne est beaucoup plus élevée que la médiane, cela signifie que quelques agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres agents.

A l'inverse, si la rémunération nette mensuelle moyenne est beaucoup plus basse que la médiane cela signifie que quelques agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus faible que l'ensemble des autres agents

ECART MOYENNE / MEDIANE REMUNERATION NETTE MENSUELLE EN 2016				
POPULATION	STATUT	FEMMES	HOMMES	GLOBAL
BIATSS	Titulaire	149 €	186 €	209 €
	Contractuel	48 €	165 €	93 €
	GLOBAL BIATSS	100 €	268 €	202 €
ENSEIGNANT	Titulaire	-25 €	19 €	-4 €
	Contractuel	3 €	-51 €	-27 €
	GLOBAL ENSEIGNANT	-208 €	-122 €	-113 €
GLOBAL		336 €	-26 €	275 €

Pour l'année 2016, on constate que les moyennes des rémunérations nettes mensuelles pour les femmes et les hommes enseignants sont inférieures aux médianes observées avec respectivement un écart de - 208€ et - 122€. Cela signifie donc qu'au sein de la population des femmes enseignantes et des hommes enseignants, certains agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus faible que l'ensemble des autres. Ceci peut être expliqué par le nombre important de congés pour raison de maladie à demi-traitement, observé au sein de cette population.

A l'inverse, on constate que pour les agents BIATSS, les rémunérations nettes mensuelles moyennes sont supérieures aux médianes observées, notamment au sein de la population masculine, avec un écart de + 268€ et au sein des agents titulaires avec un écart de + 209€. Cela signifie qu'au sein de la population BIATSS, quel que soit le sexe, ou le statut, certains agents ont une rémunération nette mensuelle beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres.

Section 2 : Les primes des personnels enseignants

A. / Prime d'encadrement doctoral et de recherche⁹ (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 2016, s'élève à 332 615 €.

80 enseignants chercheurs, dont 17 femmes et 63 hommes, perçoivent cette prime en 2016, soit en moyenne 4157€ par an, par enseignant.

Corps considéré	Femme		Homme		Total général	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
<u>M.C.F.</u>	8	26 886 €	32	104 877 €	40	131 763 €
<u>P.U.</u>	9	37 016 €	31	163 835 €	40	200 852 €
Total général	17	63 902 €	63	268 713 €	80	332 615 €

B. / Prime de charges administratives

En 2015/2016, le montant versé au titre des primes de charges administratives (P.C.A.) s'élève à 116 859€ pour 36 bénéficiaires : 8 femmes et 28 hommes. Il est à noter que les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.

Corps considéré	Femme		Homme		Total général	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
<u>2ND degré</u>	0	- €	8	28 473 €	8	28 473 €
<u>M.C.F.</u>	6	9 469 €	13	50 915 €	19	60 383 €
<u>P.U.</u>	2	10 146 €	7	17 857 €	9	28 003 €
Total général	8	19 614 €	28	97 245 €	36	116 859 €

C. / Prime pour responsabilités pédagogiques

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P.) pour l'année 2015/2016 s'élève à 256 448€ pour 196 bénéficiaires dont 84 femmes et 112 hommes. Il est à noter que les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul

Corps considéré	Femme		Homme		Total général	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
<u>2ND degré</u>	23	37 003 €	33	48 928 €	56	85 931 €
<u>M.C.F.</u>	53	65 988 €	53	70 392 €	106	136 380 €
<u>P.U.</u>	8	8 691 €	26	25 446 €	34	34 137 €
Total général	84	111 681 €	112	144 766 €	196	256 448 €

⁹ Il est à noter que la P.E.D.R. est attribuée pour une période de 3 ans

D. / Prime de recherche et d'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 2015/2016, s'élève à 515 509€. 425 enseignants bénéficient de cette prime : 162 femmes et 263 hommes.

<u>Corps considéré</u>	<u>Femme</u>		<u>Homme</u>		<u>Total général</u>	
	<u>Effectif</u>	<u>Montant</u>	<u>Effectif</u>	<u>Montant</u>	<u>Effectif</u>	<u>Montant</u>
<u>ATER</u>	12	13 352 €	12	13 154 €	24	121 846 €
<u>2ND degré</u>	40	48 424 €	60	73 422 €	100	268 117 €
<u>M.C.F.</u>	93	114 602 €	126	153 515 €	219	99 040 €
<u>P.U.</u>	17	20 358 €	65	78 682 €	82	1 246 €
<u>Total général</u>	<u>162</u>	<u>196 736 €</u>	<u>263</u>	<u>318 773 €</u>	<u>425</u>	<u>515 509 €</u>

Section 3 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S et la N.B.I.

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

En 2016, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels BIATSS s'élève à 1.439.600 €, soit une augmentation de 127.632 € par rapport à 2014.

On observe que les personnes BIATSS féminines perçoivent 56% de l'ensemble des primes BIATSS, contre 44% pour les hommes

<u>Libellé prime</u>	<u>Montant</u>		
	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>
Prime de sujétion spéciale en faveur des personnels de magasinage	5 296 €	3 339 €	8 634 €
Prime de participation à la recherche scientifique	459 849 €	395 648 €	855 498 €
Prime de fonction informatique	14 655 €	92 457 €	107 112 €
Prime de technicité pour les corps de bibliothécaires	8 938 €	3 850 €	12 789 €
Prime de rendement	- €	10 751 €	10 751 €
Prime exceptionnelle de fin d'année	24 962 €	9 383 €	34 346 €
Indemnité administrative de technicité	16 517 €	9 841 €	26 359 €
Indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires	29 023 €	10 200 €	39 223 €
Indemnité spéciale bibliothèques	20 892 €	- €	20 892 €
Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise	188 582 €	95 323 €	283 906 €
Indemnité de caisse et responsabilité	5 380 €	- €	5 380 €
Indemnité dégressive	256 €	- €	256 €
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E.	30 787 €	3 669 €	34 456 €
<u>Total</u>	<u>805 137 €</u>	<u>634 462 €</u>	<u>1 439 600 €</u>

B. / Nouvelle bonification indemnitaire

En 2016, 40 agents ont bénéficié d'une N.B.I. pour un montant total brut de 38 331 €.

MONTANT PAYE AU TITRE DE LA NBI EN 2016							
POPULATION	CATEGORIE	BENEFICIAIRES FEMMES		BENEFICIAIRES HOMMES		TOTAL	
		EFFECTIF	MONTANT BRUT PAYE	EFFECTIF	MONTANT BRUT PAYE	EFFECTIF	MONTANT BRUT PAYE
BIATSS TITULAIRE	A	10	12 538 €	11	15 229 €	21	12 538 €
	B	2	1 224 €	9	4 301 €	11	1 224 €
	C	3	1 966 €	5	3 343 €	8	1 495 €
TOTAL GENERAL		15	15 728 €	25	22 603 €	40	38 331 €

Section 4 : 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.

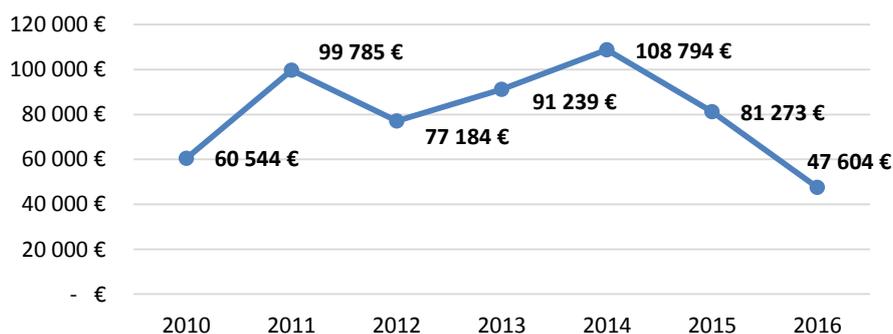
Pour l'année 2016, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015.

En 2016, 24 hommes et 11 femmes ont perçu l'indemnité G.I.P.A., soit 62 agents de moins que l'an passé.

Statut	Nombre d'agent	Catégorie	Nombre d'agent	Sexe	Nombre d'agent	Montants
BIATSS	7	A	6	H	3	3524
				F	3	2067
		B	1	H	1	831
				F	-	-
		C	-	H	-	-
				F	-	-
ENSEIGNANTS	28	A	28	H	20	30021
				F	8	11161
Total général					35	47604 €

Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis 2010. En 2016, il s'établit à 47.604€, soit 33.669 € de moins qu'en 2015.

Montant total payé au titre de la GIPA de 2010 à 2016

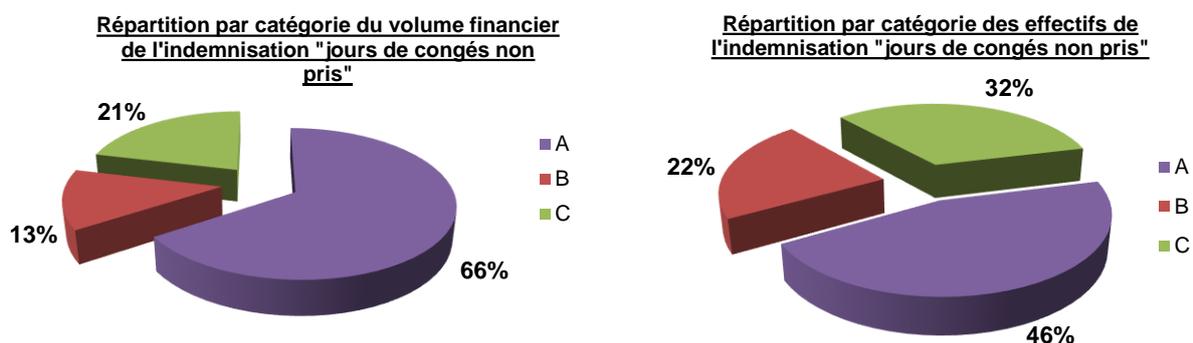


Section 5 : Remboursement des jours de congé non pris

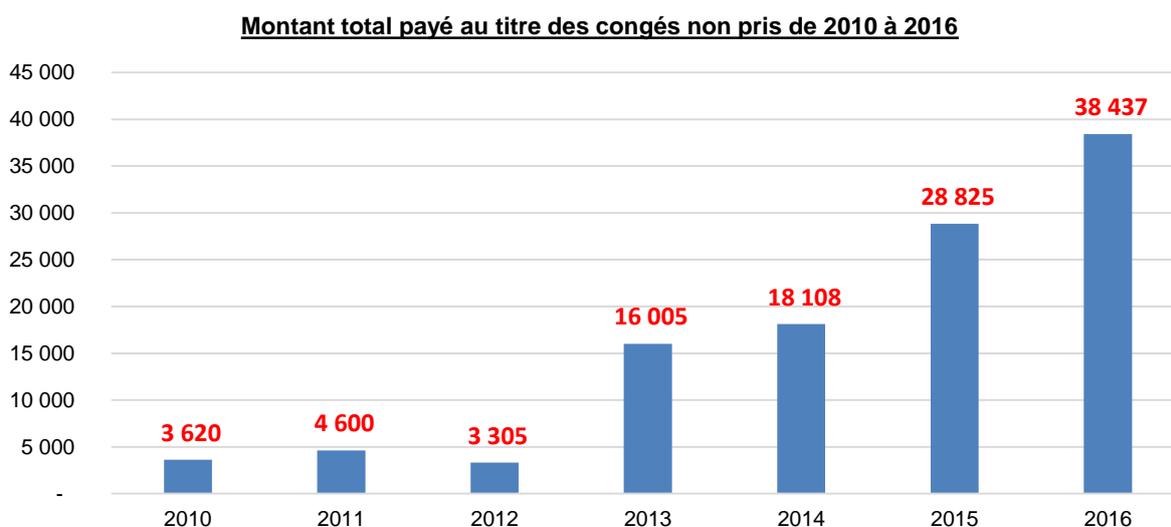
Cette indemnité permet aux agents de demander le versement d'une somme forfaitaire par jour de congé non pris, placé sur un compte épargne temps et sous réserve de remplir certaines conditions.

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 2016, les personnels de catégorie A représentent 46% des bénéficiaires du remboursement et 66% du volume financier, les personnels de catégorie B représentent 22% des bénéficiaires et 13% du volume financier versé et les personnels de catégorie C représentent 32% des bénéficiaires et 21% du volume financier versé.



Le montant payé au titre du remboursement continue d'augmenter depuis 2013 avec un total de 38 437 €.



CHAPITRE 7.

LA MASSE **SALARIALE**

CHIFFRES CLES 2016

Masse salariale	
2016	63 004 431 €

Décomposition de la masse salariale en 2016	
Rémunérations principales	31 053 353
Vacations et heures complémentaires	3 047 097
Rémunérations indemnitaires	2 760 981
Cotisations	26 009 138
Prestations sociales	133 862
Total	63 004 431

Evolution des écarts de masse salariale N+1 /N entre 2013 et 2016				
	2013	2014	2015	2016
Montant masse salariale	58 867 979	60 687 956	62 790 048	63 004 431
Écart masse salariale N+1/N	/	+ 1 819 977	+ 2 102 092	+ 214 383

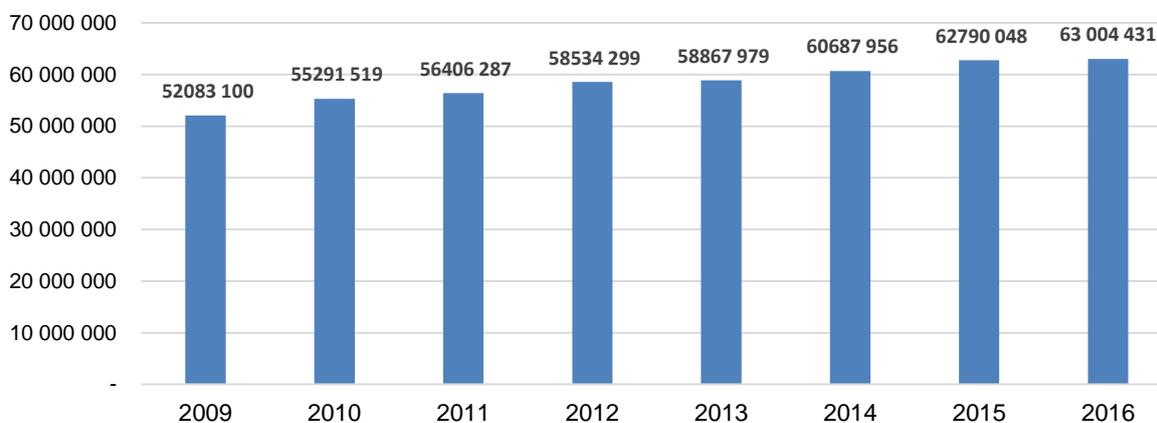
Section 1 : Évolution de la masse salariale

Sur l'exercice 2016, la masse salariale de l'université s'établit à 63 004 431 €, soit une augmentation de 214 383 euros par rapport à 2015. On peut constater que cette augmentation est nettement inférieure aux deux années précédentes.

En effet, en 2014, la masse salariale de l'université a nettement augmenté du fait de l'intégration des agents de SUPMECA. Aussi, depuis 2014, l'université est dotée de 9 emplois par an au titre de la politique de site soit l'équivalent de 27 emplois à 60 000€.

La masse salariale associée à ces 9 emplois en 2016 a été utilisée de manière globalisée pour assurer le financement notamment de la compensation du glissement vieillesse technicité, de la contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnels handicapés dans la fonction publique (FIPHFP) et du réajustement des primes aux personnels.

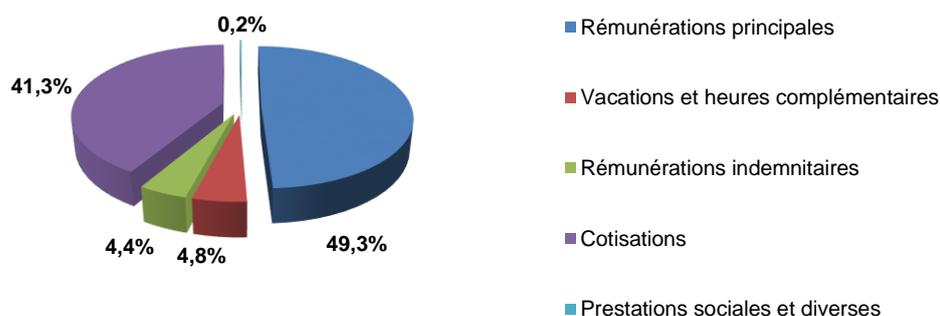
Masse salariale de l'université de 2009 à 2016



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 2016, les dépenses consacrées à la formation augmentent de 50% par rapport à 2015. En 2016, l'offre de formation à destination des personnels comporte 23 formations nouvelles soit une augmentation de près du quart.*
- *Par ailleurs, 2016 traduit l'avènement des parcours professionnels qui constituent un levier important dans la perspective de la montée en puissance de la GPEEC au sein de notre Université.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

<u>Dépenses de formation</u>	
Dépenses	100 625 €

<u>Effectif</u>			
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Inscriptions	1 058	270	1 328
Présents	915	228	1 143

<u>Absentéisme aux sessions de formation</u>	
<u>2015</u>	<u>2016</u>
24%	16%

<u>Nombre moyen de jours de formation par agents formés, en fonction de la population, de la catégorie et du genre</u>					
	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
Hommes	2,2	2,5	2	0,7	1,6
Femmes	2,2	2,3	2	1,2	2,0
Global	2,2	2,3	2,0	0,9	1,8

<u>Congés de formation professionnelle en 2016</u>			
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Hommes	1	-	1
Femmes	-	-	-
Total	1	-	1

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

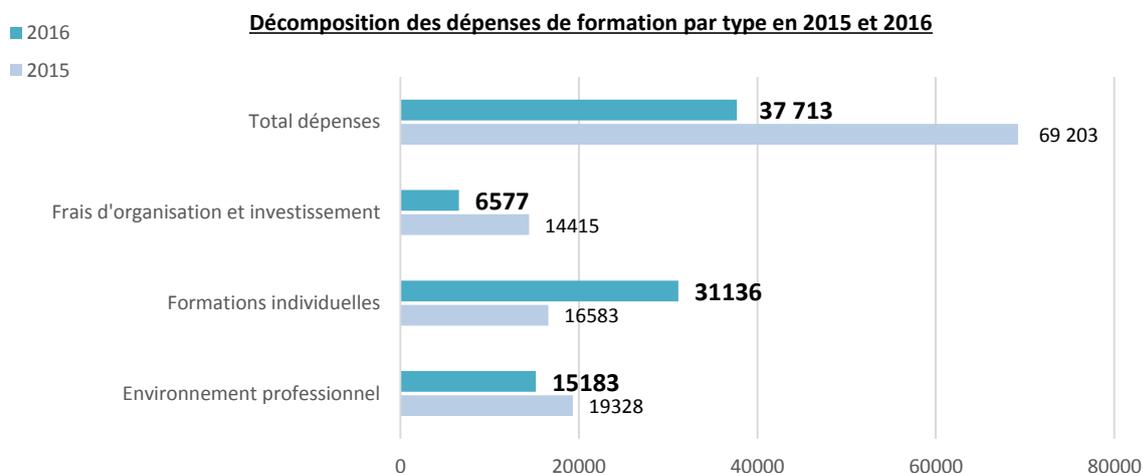
En 2016, l'établissement a consacré 100 625 € à la formation, soit 31 421 € de plus qu'en 2015.

On observe une hausse des dépenses de formation individuelle qui s'élèvent à 31 136 € (+ 46.74 %). En effet, cette année, l'établissement a géré 40 formations individuelles soit 22 formations individuelles de plus qu'en 2015.

Le service formation a continué l'accompagnement et la professionnalisation des agents notamment :

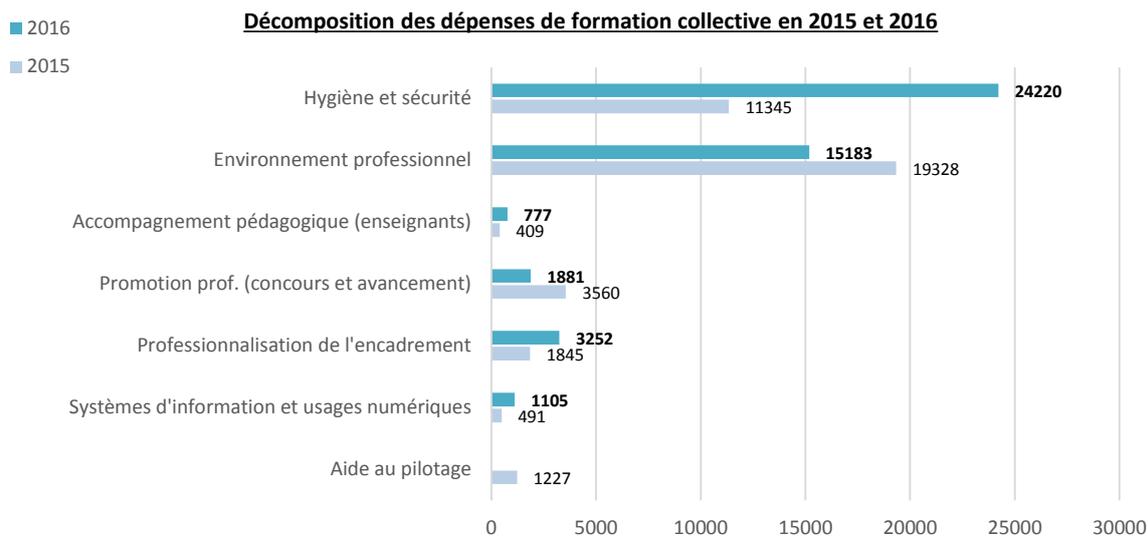
- les référents dans la mise en place de la GBCP, SINAPS afin qu'ils forment à leur tour les agents concernés,
- en matière d'hygiène et sécurité pour les encadrants chargés du suivi immobilier et pour les agents logés.

On observe également une hausse des dépenses de formations collectives qui s'élèvent à 62 912 € (+ 39.27 %). L'établissement a organisé 109 formations collectives, soit 23 formations collectives de plus qu'en 2015. Cette augmentation s'explique par la mise en œuvre des parcours professionnels, dès 2016, à l'attention des personnels assurant des missions d'accueil du public interne et ou externe (parcours 1), en situation de management opérationnel (parcours 2) et en situation d'encadrement intermédiaire et supérieur (parcours 3).



Sur 2016, les crédits inscrits au budget n'ont pas été totalement consommés :

Le budget 2016 comprenait 112 366 € de crédits ouverts dont 6 577 € de frais annexe et d'organisation (frais de mission des formateurs) soit 94 048 € réellement destinés à la formation dont 16 494 € à destination des parcours de formation et de développements individualisés. Cette année n'ayant pas eu de campagne d'emploi, il n'y a pas eu de frais d'organisation pour les concours ce qui a permis de mettre l'accent, dès 2016, sur les parcours de formation et de développements individualisés.



En 2016, l'établissement a consacré la somme de 24 220 € aux domaines de l'hygiène et de la sécurité, soit 12 875 € de plus qu'en 2015. Cette augmentation correspond aux recyclages des différentes habilitations (électrique, autoclave, laser...), à la mesure d'urgence préconisée par l'inspecteur de l'IGAENR sur l'utilisation d'un palan électrique et d'un pont roulant, la mise en application de la procédure des risques majeurs et la formation de tous les agents logés au SSIAP (sécurité incendie et secours à personne) conformément à une délibération du conseil d'administration.

Les dépenses de formation au titre de « l'aide au pilotage » ont été nulles en 2016. En effet, il n'y a pas eu de formation dans ce domaine.

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

A. / Les inscriptions à une formation

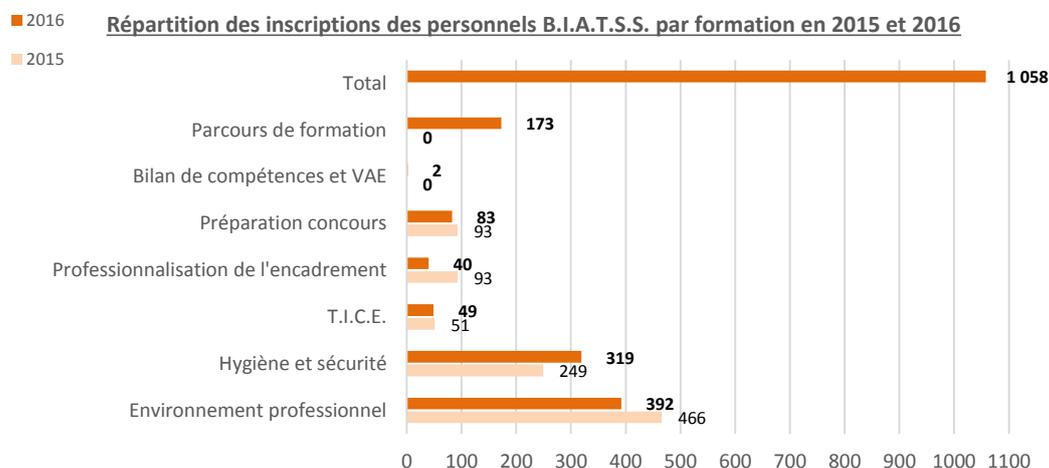
En 2016, l'établissement a recensé 1 058 inscriptions de personnels B.I.A.T.S.S. à une formation contre 952 l'an passé, représentant une hausse de 10%.

L'effort a été poursuivi sur l'apport d'outils managériaux aux encadrants supérieurs et intermédiaires. A compter de 2016, la mise en place de parcours spécifiques, qui leur sont destinés, explique le transfert des inscriptions dans ce domaine pour ces agents. Elles sont désormais comptabilisées dans le domaine parcours de formation.

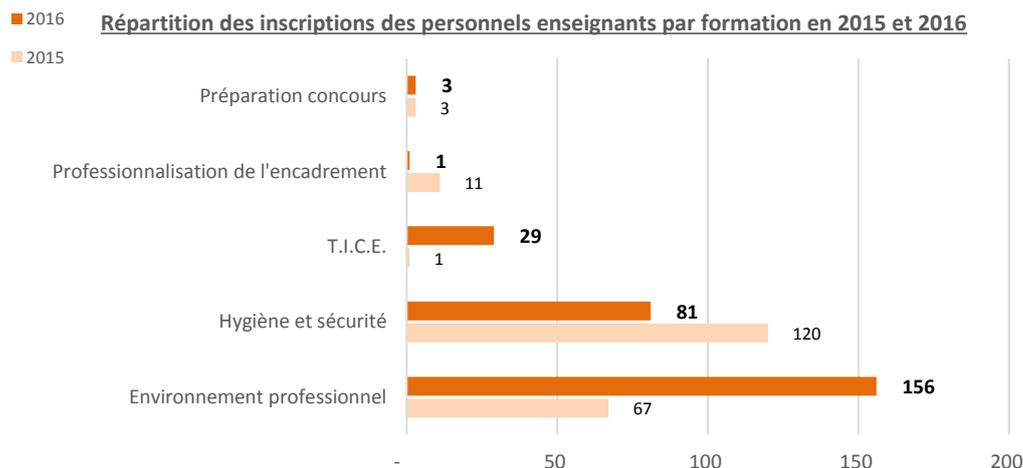
Pour sa première année de mise en place, le domaine parcours de formation comptabilise 173 inscriptions.

En 2016, l'accompagnement pour la mise en place de la GBCP a été toujours professionnalisé et concernait uniquement les référents.

En ce qui concerne l'hygiène et sécurité, un accompagnement particulier a été fait envers les agents logés qui ont tous été formés à la formation diplômante SSIAP, ce qui leur a permis d'avoir des bases solides en matière de prévention et de sécurité, conformément à une délibération du conseil d'administration. Par ailleurs, la formation mise en application de la procédure des risques majeurs, qui a été mise en œuvre, s'adressait aux membres de la cellule de crise, aux référents de terrain (agents désignés pour être responsable de bâtiment), aux chargés d'évacuation et aux assistants de prévention.



Les inscriptions des personnels enseignants à une formation connaissent une hausse de 68 inscriptions entre 2015 et 2016. Cette augmentation s'explique notamment par les inscriptions des doctorants contractuels qui sont très sensibilisés au plan de formation spécifique aux enseignants.



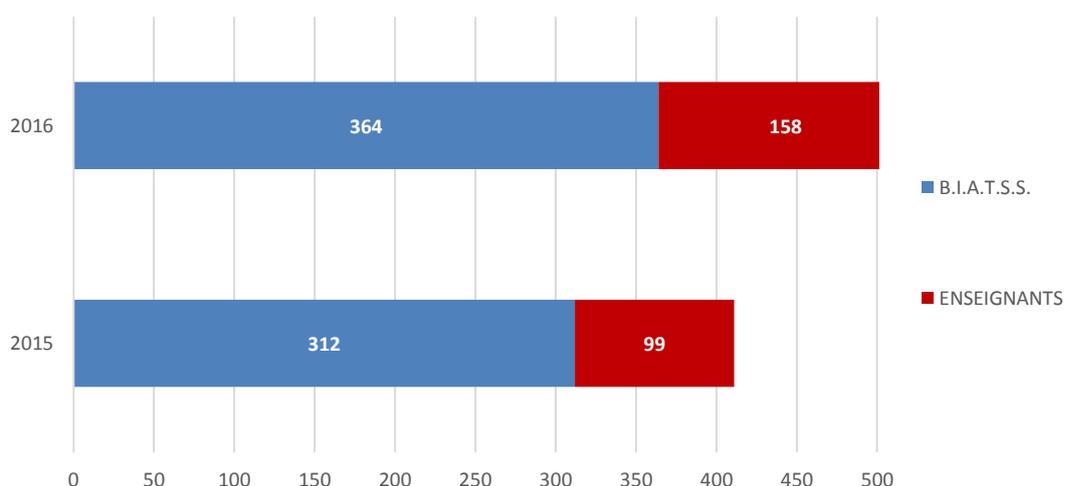
B. / Les agents en formation

En 2016, 522 agents ont été formés soit une augmentation de 21% par rapport à 2015.

Concernant les personnels B.I.A.T.S.S, cette augmentation s'explique notamment par la mise en place des parcours de formation et par les recyclages des différentes formations hygiène et sécurité

Concernant les enseignants, cette augmentation est due à l'implication des doctorants contractuels dans le plan de formation des enseignants. Ils sont au nombre de 50 pour l'année 2016.

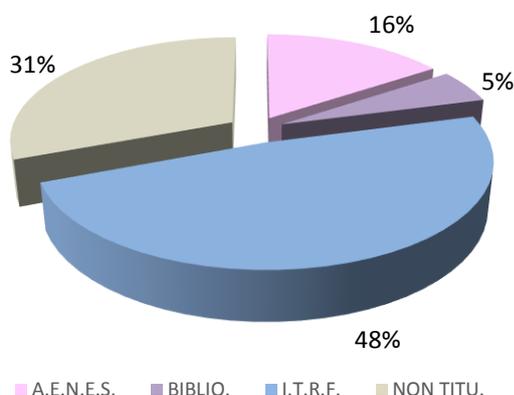
Evolution du nombre d'agents formés par population en 2015 et 2016



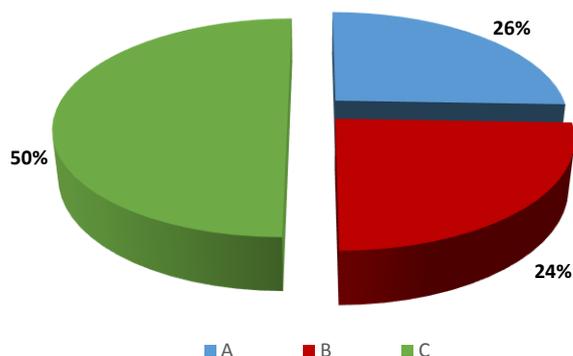
Les agents de catégorie C représentent, en 2016, 50% des agents ayant bénéficié d'une formation.

Les agents I.T.R.F représentent la proportion d'agents les plus formés avec 48%

Répartition par filière des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une formation en 2016

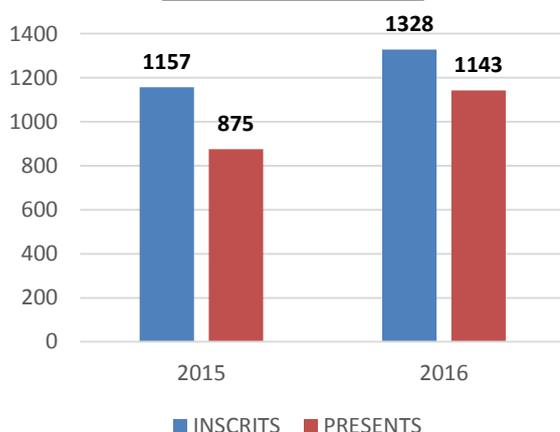


Répartition par catégorie des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une formation en 2016

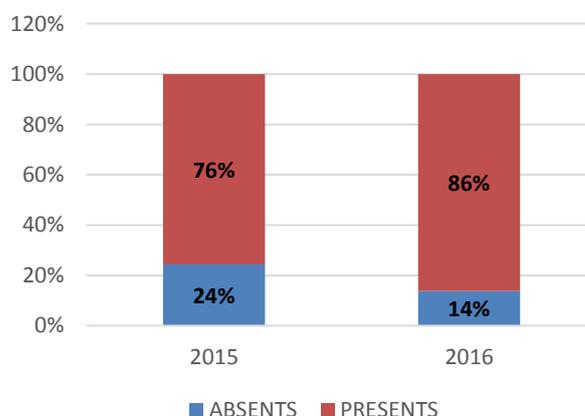


Le taux de présence a augmenté entre 2015 et 2016, passant de 76% à 86%.

Nombre d'agents inscrits et présents en formation en 2015 et 2016



Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2015 et 2016



On constate que le taux d'absentéisme a sensiblement diminué en 2016. Cette baisse est d'autant plus marquée pour les enseignants dont le taux d'absentéisme passe, de 37% en 2015, à 16% en 2016. Le taux d'absentéisme des personnels BIATSS suit également cette dynamique, passant de 22% en 2015 à 13% en 2016.

Le taux d'absentéisme chez les enseignants est en nette baisse sur les trois dernières années. Les efforts en matière de communication du plan de formation spécifique aux enseignants commencent à être porteurs. Cette baisse s'explique essentiellement par l'absence de formation en 2016 pour les nouveaux arrivants qui habituellement enregistre un fort taux d'absentéisme du fait de la diversité du public (impossibilité de déplacer leur cours...). L'absence de cette formation en 2016 impacte l'évolution du taux d'absentéisme entre 2015 et 2016.

On observe un bon taux de participation des doctorants contractuels cette année. Cela correspond à une demande des directeurs des écoles doctorales pour qu'ils suivent notamment l'immersion en langue anglaise et toutes les formations qui concernent la pédagogie

La majorité des personnels B.I.A.T.S.S 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.

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

Le domaine « hygiène et sécurité » se décline en 28 actions de formation sur l'année 2016 contre 16 actions de formation en 2015 ce qui démontre un effort de formation concernant l'hygiène et la sécurité.

On remarque une baisse du taux de présence qui est passé de 84% pour l'année 2015 à 79% en 2016.

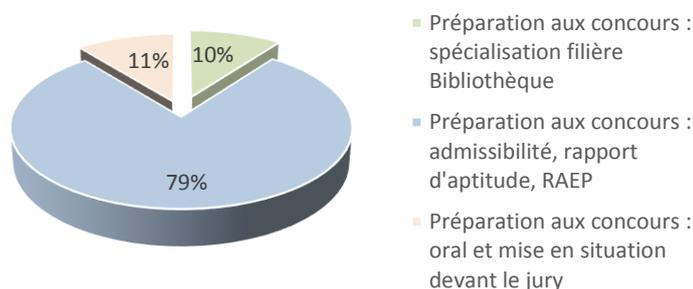
En 2016, 316 agents ont suivi une formation en hygiène et sécurité, soit une augmentation de 67 inscriptions en comparaison avec 2015.

Action de formation	Inscriptions	Présences	Absences	Taux de présence
Formation à l'utilisation des palans	9	7	2	78%
Formation continue des assistants de prévention	20	17	3	85%
Formation sécurité laser "responsable sécurité laser" niveau 3	1	1	-	100%
Formation sensibilisation aux risques liés aux équipements de travail dans les laboratoires	16	13	3	81%
Formation sensibilisation aux risques liés dans les ateliers	9	8	1	89%
Gestes et postures	18	15	3	83%
Habilitation électrique du personnel effectuant des opérations simples et des manœuvres BS-BE et HE manœuvres	2	2	-	100%
Initiale SSIAP 1	6	5	1	83%
Module préparatoire à la préparation électrique : électriciens	4	0	4	0%
Module préparatoire à la préparation habilitation électrique : non électriciens	14	0	14	0%
Module préparatoire au secourisme (prévention secours civique niveau 1)	12	10	2	83%
Module recyclage à l'attention des chargés d'évacuation (extincteurs, RIA)	22	21	1	95%
Module recyclage au secourisme gr1 (prévention secours civique niveau 1)	9	7	2	78%
Module recyclage au secourisme gr2 (prévention secours civique niveau 1)	9	7	2	78%
Opérateurs d'autoclaves	8	8	-	100%
Procédures des risques majeurs (PPMS)	122	103	19	84%
Recyclage habilitation électrique électricien	8	7	1	88%
Recyclage habilitation électrique non électricien	25	23	2	92%
Recyclage S.S.I.A.P 3	1	1	-	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 1	2	2	-	100%
Sauveteur Secouriste du Travail	5	5	-	100%
Secouriste PSE1	1	1	-	100%
Sensibilisation à la prévention du risque Biologique	17	17	-	100%
Sensibilisation à la sécurité : rôles et responsabilités des directeur.e.s administratifs, composantes, laboratoires	41	17	24	41%
Sensibilisation aux RPS	16	16	-	100%
Utilisateurs d'échelles et d'escabeaux	3	3	-	100%
Total	400	316	84	79%

D. / La préparation aux concours de la fonction publique

On observe que les formations préparant aux écrits des concours (dossier RAEP, rapport d'activité, rapport d'aptitude professionnelle) mobilisent une grosse majorité des jours de formation dispensés à l'université en matière de préparation aux concours (79%). Suivent les formations préparant aux oraux avec 11% contre 34% en 2015, qui s'explique par l'absence de concours ouverts au sein de l'établissement en 2016 et les formations spécifiques aux concours du personnel de la filière bibliothèque avec 10%.

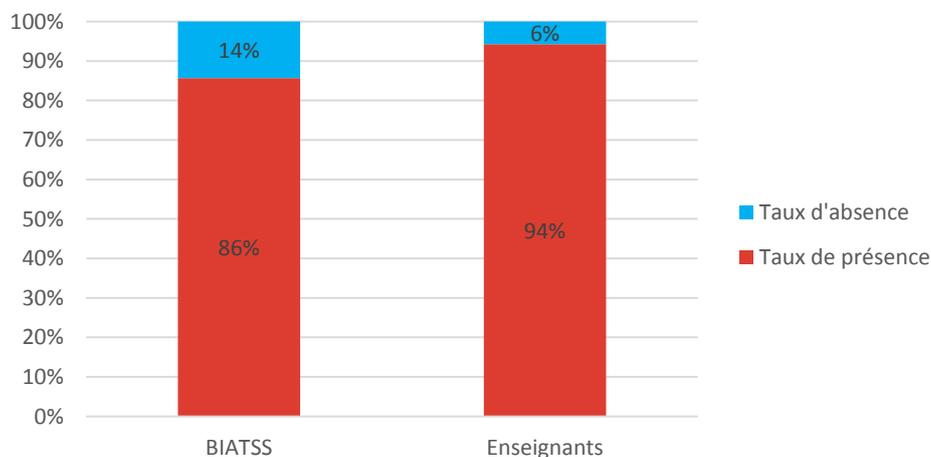
Répartition des jours de formation par action de formation



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

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 87 actions de formation, sur l'année 2016, 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 2015, le taux de présence reste constant pour les personnels BIATSS (86% depuis 2015) et en progression chez les enseignants (de 88% à 94%).

Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par statut en 2016



CHAPITRE 9.

SANTE,

CONDITIONS DE VIE

ET PREVENTION

DES RISQUES

- *Cette année, le nombre de congés maladie a connu une érosion (44 jours de congés maladie de moins). Cette diminution résume un bilan contrasté :*
 - *des congés maladie significativement moins nombreux pour les BIATSS (423 jours de congés en moins)*
 - *mais plus nombreux pour les enseignants (+399 jours). Ce dernier chiffre doit être relativisé du fait de l'impact fort des congés de longue durée.*
- *Le fait qu'un seul personnel ait saisi la cellule d'écoute peut appeler plusieurs analyses : on peut considérer de façon positive que peu de personnels sont concernés. On peut à l'inverse penser que le dispositif est mal connu ou mal évalué par les agents, qui choisissent de ne pas y recourir.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

RAPPORT DU MEDECIN DE PREVENTION

<u>Personnels convoqués auprès du médecin de prévention</u>	
Visites réalisées	223
Visites non effectuées	10

<u>Visites spontanées chez le médecin de prévention</u>			
	2014	2015	2016
Nombre de demandes pour 100 agents	1.65	2.73	3.74

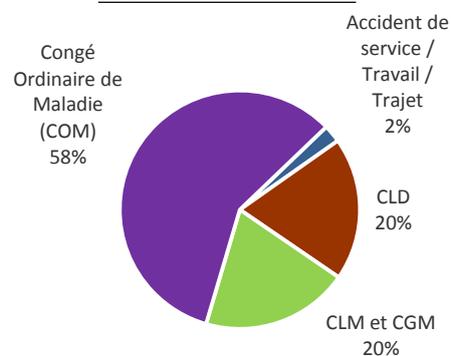
HANDICAP

<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.	13	6	19	83%
ENSEIGNANTS	2	2	4	17%
Total	15	8	23	

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 agent¹⁰</u>
Congé de longue durée	1,9
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	1,9
Congé ordinaire de maladie (COM)	5,7
congés pour accident du travail / service / trajet	0,2
Total congés de maladie	9,8

<u>Nombre de journées d'absence pour raison de santé recensées en 2016 selon la nature</u>	
<u>Nature de l'absence</u>	<u>Jours d'absence</u>
Accident de service / Travail / Trajet	220
CLD	1779
CLM et CGM	1826
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	5333
Total	9158

Répartition des journées d'absences recensées en 2016 selon leur nature

¹⁰ 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

23 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%.

Quatre enseignants et 19 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines (soit 3 agents BIATSS de moins et un enseignant de plus qu'en 2015). Les femmes représentent 65% de la population contre 35 % pour les hommes.

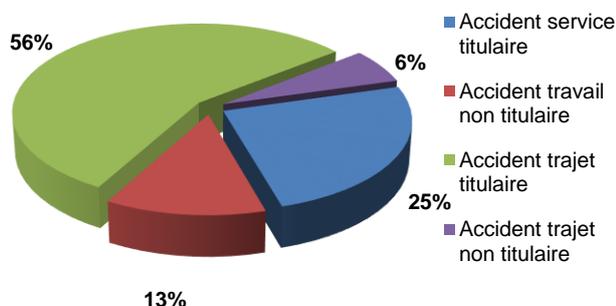
<u>POPULATION</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Corps</u>	<u>Statut</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>
B.I.A.T.S.S.	A	IGE	TITU	0	1	1
			NON TITU	0	1	1
	B	TECH	TITU	2	0	2
			NON TITU	3	0	3
	C	ATRF	TITU	7	0	7
			NON TITU	1	4	5
Total B.I.A.T.S.S.				13	6	19
ENSEIGNANTS	A	MCF	TITU	1	1	2
		ATER	NON TITU	0	1	1
		ENSEIGNANT CONTRACTUEL 2ND DEGRE	NON TITU	1	0	1
Total ENSEIGNANTS				2	2	4
TOTAL				15	8	23

Le taux d'emploi légal, au 1^{er} janvier 2016, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP est de 2.83% contre 2.52% au 1^{er} janvier 2015 et 2.27% au 1^{er} janvier 2014.

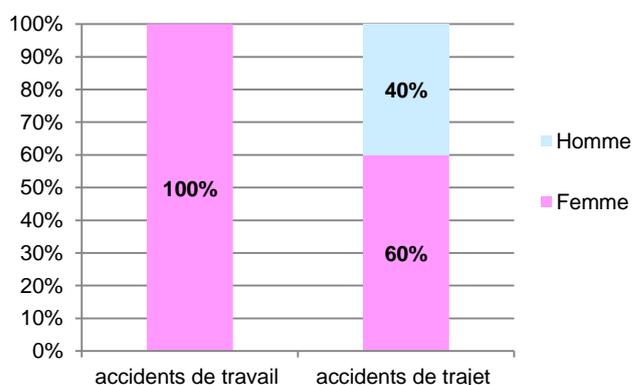
Section 2 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle

Les accidents de trajet des personnels titulaires représentent cette année la proportion la plus importante des accidents survenus dans l'établissement, avec 57%. L'intégralité des accidents de travail/service concerne des femmes alors qu'elles représentaient 78% des agents victimes d'accident de travail/service en 2015. A l'inverse de 2015, les accidents de trajet survenus en 2016, concernent majoritairement des femmes (60%).

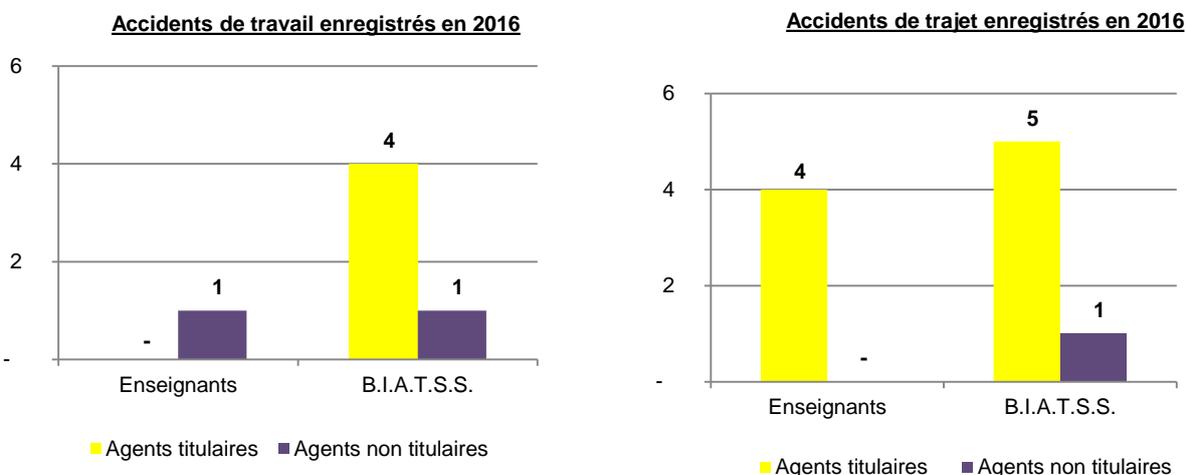
Répartition des accidents par type et par population



Répartition des accidents par type et par genre



En 2016, l'établissement dénombre 6 accidents de travail soit 3 de moins qu'en 2015. A l'inverse, 10 accidents de trajet ont été recensés, soit 6 de plus qu'en 2015. La majorité des victimes d'accident de travail/service et de trajet enregistrés en 2016, sont des personnels BIATSS.



Sur les 6 accidents de service/travail survenus en 2016, 4 ont donné lieu à un arrêt de travail cette même année. Ces 4 arrêts correspondent à 109 jours d'arrêt de travail, contre 2 arrêts pour 58 jours d'arrêt de travail l'an passé. Il est à noter que 24 jours d'arrêts de travail supplémentaires, ont été comptabilisés en 2016, suite à deux accidents de travail ayant eu lieu en 2015.

Accidents de travail survenus en 2016	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
Agents titulaires	1	3	100	4
Agents non titulaires	1	1	9	2
Total	2	4	109	6

Les 10 accidents de trajet ayant donné lieu à un arrêt de travail en 2016 ont totalisé 87 jours d'arrêt, contre 4 accidents pour 172 jours d'arrêts en 2015.

Accidents de trajet survenus en 2016	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
Agents titulaires	3	6	67	9
Agents non titulaires	0	1	20	1
Total	3	7	87	10

En 2016, 1 agent (F) a été reconnu comme étant victime d'une maladie professionnelle, la déclaration avait été effectuée en 2014. On comptabilise 35 jours d'arrêt à ce titre en 2016. Il est à noter que 11 jours d'arrêt de travail supplémentaires, liés à une maladie professionnelle reconnue en 2010, ont également été comptabilisés.

Maladies professionnelles en 2016	Maladies professionnelles déclarées	Maladies professionnelles reconnues	Jours d'arrêt de travail
B.I.A.T.S.S.	0	1	35
Total	0	1	35

Aucun accident ou maladie n'ont donné lieu en 2016, à la reconnaissance d'une invalidité.

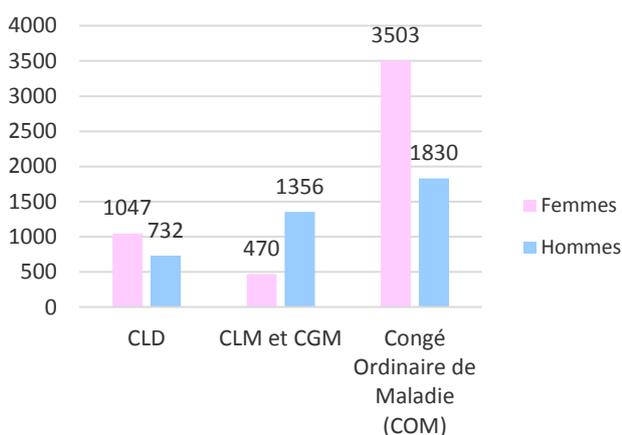
Section 3 : Congés maladie des personnels

En 2016, 257 agents ont été placés en congés maladie pour un total de 8938 jours d'absence soit 3 agents de moins et, à l'inverse, 1754 jours de plus qu'en 2015.

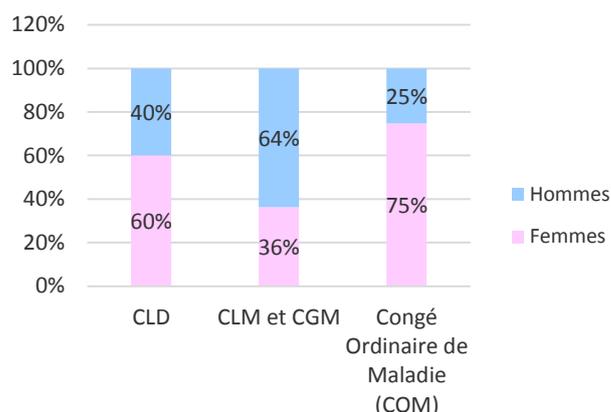
En 2016, la durée moyenne d'un congé maladie est de 14 jours soit 3.5 jours de plus qu'en 2015.

A l'instar de 2015, le congé ordinaire de maladie est le type de congé maladie qui cause le plus grand nombre d'agents absents ainsi que le plus grand nombre de journées d'absence.

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



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



On observe que 38.6% des personnels féminins de l'établissement ont été placés, en 2016, en congés de maladie (+0.5 points par rapport à 2015), contre 15% des personnels masculins (-0.5 points).

Agents placés en congés de maladie par rapport à l'effectif total		
	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Congé de longue durée	0,6%	0,4%
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,8%	1,5%
Congé ordinaire de maladie (COM)	37,1%	13,5%
<u>Total congés de maladie</u>	<u>38,6%</u>	<u>15,5%</u>

En 2016, 241 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie contre 252 l'an dernier. Aussi, le nombre de congés diminue légèrement par rapport à 2015 (-12) ; de même que la durée totale des congés ordinaires de maladie, passant 5377 à 5333 jours, soit 44 jours de moins qu'en 2015.

On constate que la durée totale des congés ordinaires de maladie pour les agents BIATSS diminue sensiblement en 2016, passant de 3670 à 3247 jours.

A l'inverse, la durée totale des congés ordinaires de maladie pour les personnels enseignants titulaires augmente de 399 jours en 2016 passant de 751 à 1150.

La durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie reste, quant à elle, stable en 2016, avec 8.7 jours.

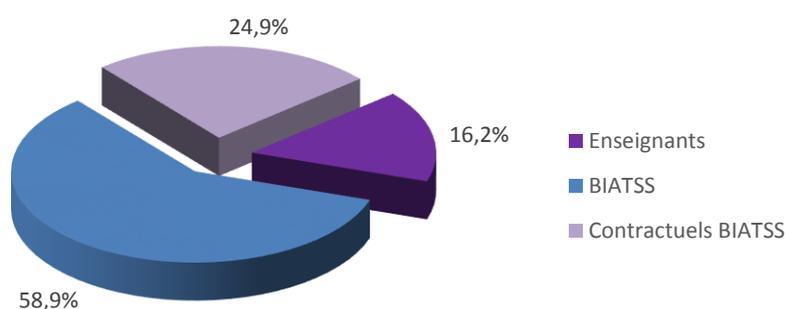
Statut	Population	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2016
TITULAIRES	Enseignants	39	74	1150
	BIATSS	142	397	3247
NON TITULAIRES	Contractuels BIATSS	60	134	936
TOTAL		241	605	5333

En 2016, les personnels BIATSS titulaires représentent 58.9% des agents placés en congé de maladie ordinaire et 60.9% des jours de congés ordinaires de maladie.

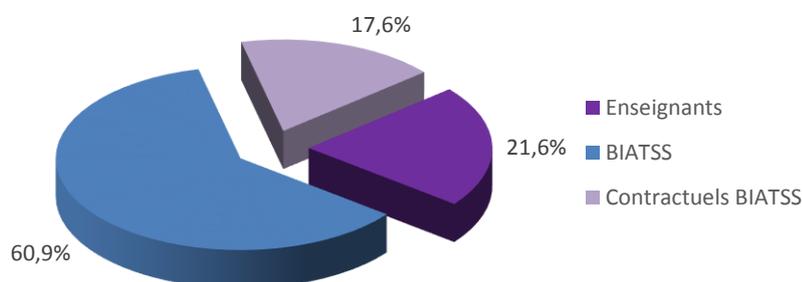
La durée moyenne des arrêts des agents placés en congés ordinaires de maladie, relevant de cette population, est semblable à celle de 2015 (8.5 jours en moyenne en 2015 et 8.1 jours en moyenne en 2016).

Les enseignants titulaires présentent, eux, une moyenne de 15.5 jours en 2015, soit 3.5 jours de plus qu'en 2015.

Répartition par population des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2016



Répartition par population des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2016



Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute

En 2016, un agent de l'université a saisi la cellule d'écoute.

CHAPITRE 10.

L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

- *La nette diminution des repas servis par le Crous aux agents de l'établissement est un sujet de préoccupation. Cette diminution a sans doute un effet sur la convivialité et les échanges que permettaient le moment du repas.*
- *On peut néanmoins se réjouir du dynamisme du CACL, et du SUAPS. Ces deux services, par l'implication de leurs animateurs et la richesse des prestations qu'ils proposent, n'ont aucune peine à trouver leur public. On note plus de 100 personnels inscrits au SUAPS, par exemple. C'est un résultat significatif qui montre que la convivialité et le partage sont loin de disparaître dans notre Université.*

Éric Boutin
Président de l'université de Toulon

CHIFFRES CLES 2016

<u>Données Restauration</u>	
Nombres de repas	2 871

<u>Données Action sociale</u>		
	Nombres de dossiers	Volume financier
Prestations interministérielles	15	16 287 €
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	59	19 192 €

<u>Données CACL</u>	
Volume des dépenses	29 767.76 €
Nombre d'adhérents	314

<u>Données SUAPS (2015/2016)</u>	
Nombre d'adhérents	103

Section 1 : Les aides sociales

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de dossiers	Bénéficiaires H	Bénéficiaires E	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	8	-	8	557
	Séjours éducatifs	-	-	-	-
	Séjours linguistiques	-	-	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	6	4	2	8 898
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	1	-	1	458
	Prestation repas	-	-	-	6374
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-	-	-
Total		15	4	11	16 287

Le montant total des prestations interministérielles (PIM) pour l'année 2016, hors prestation repas, s'élève à 9 913 euros soit une baisse de 4 527 euros par rapport à l'année 2015.

Si l'on se réfère au bilan social 2015, on constate que le nombre de dossiers concernant le versement de la PIM centres de loisirs sans hébergement est en légère baisse (de 10 à 8) pour un montant de 557 euros contre 1 226 euros en 2015.

L'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans a concerné 6 agents en 2016, ce qui représente un montant de 8 898 euros annuels.

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)	28	7 014
	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeunes enfants)	17	2 016
	Secours exceptionnels (numéraire, chèque service...)	14	10 162
Total		59	19 192

Le montant total des prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2016 s'élève à 19 192 euros soit une légère hausse par rapport à l'année 2015 (18 910 euros) ; le dispositif a concerné 59 agents en 2016 contre 72 en 2015 (22 agents de l'université pour un montant de 1 100 euros avaient bénéficié d'une mesure exceptionnelle d'attribution de chèque services).

De 2015 à 2016, le nombre de dossiers relatifs à une aide aux frais de restauration scolaire est en augmentation (de 24 à 28) de même que le montant dépensé à ce titre.

Remarque : aucune demande de prestations ASIU n'a été refusée. En effet, l'ensemble des dossiers présentait les conditions requises par la réglementation en vigueur.

Pour l'année 2016, une seule demande de prêt pour un montant de 1 500 euros a été sollicitée et attribuée. Cette somme n'est pas comptabilisée au titre des dépenses 2016 puisque le prêt constitue une dépense par définition temporaire.

Section 2 : La restauration

En 2016, 2 871 repas ont été servis aux agents de l'établissement, soit une baisse de repas sur l'année.

Mois	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total
Nombre de repas 2016	469	328	409	241	258	96	-	-	284	261	337	188	2 871
Nombre de repas 2015	648	518	636	503	395	382	41	-	358	352	393	299	4 525
Différentiel 2016/2015	-179	-190	-227	-262	-137	-286	-41	-	-74	-91	-56	-111	- 1 654

Le nombre de repas est en nette diminution par rapport à 2015.

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

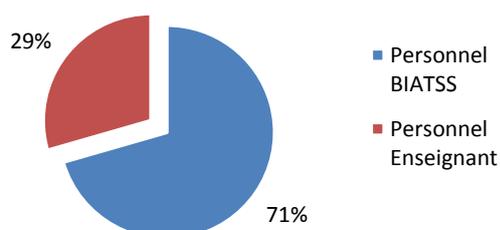
- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,22 € en 2016, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1 €, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465, versée à compter du 1er janvier 2014. L'université poursuit son 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)

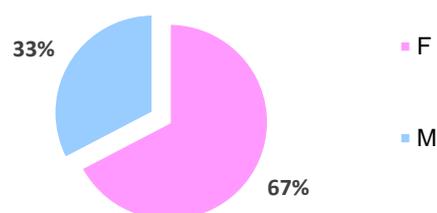
A. / Le personnel inscrit au CACL

Personnels inscrits au CACL en 2015		
Population	Nombre d'adhérents	Part de la population totale
BIATSS	220	50 %
ENSEIGNANTS	92	19 %
TOTAL	312	33 %

Répartition des adhérents 2016 au CACL selon la population



Répartition des adhérents 2016 au CACL par genre

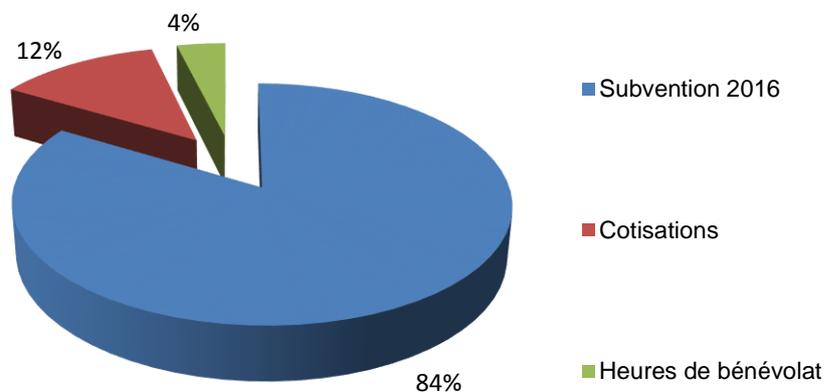


Plus des deux tiers des adhérents du CACL sont des personnels BIATSS (71%) et des femmes (67%).

B. / Le budget du CACL

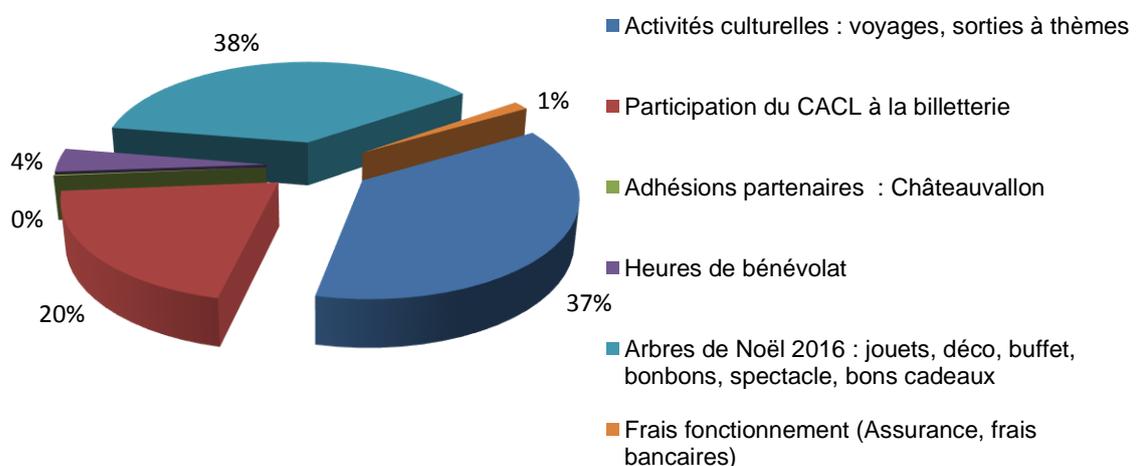
Le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) est subventionné annuellement et de manière globale à hauteur de 25.000 € par l'université. Cette subvention représente 84% des recettes du comité pour l'année 2016.

Répartition des recettes du CACL par type d'activité



Les deux postes de dépenses les plus importants pour le CACL en 2016 sont l'arbre de Noël et les activités culturelles qui représentent respectivement 11 197€ et 10 959€.

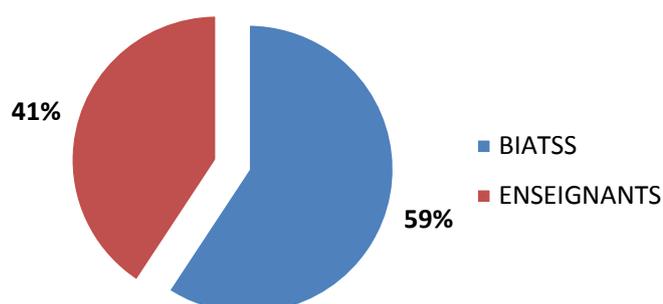
Répartition des dépenses du CACL par type d'activité



Section 4 : Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

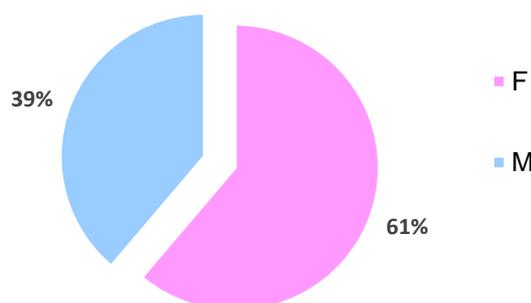
Personnels inscrits au SUAPS en 2015/2016		
Population	Nombre d'inscrits	Part de la population totale
BIATSS	61	14%
ENSEIGNANTS	42	9%
Total	103	10,09%

Répartition des personnels inscrits au SUAPS selon la population



Plus de la moitié des personnels inscrits au SUAPS en 2015/2016 sont des personnels BIATSS (59%) et féminins (61%). Les enseignants et les hommes représentent respectivement 41% et 39% des inscrits.

Répartition des adhérents au SUAPS en 2016 en fonction du genre



Section 5 : Les événements culturels

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

Durant l'année universitaire 2015/2016, deux « temps forts » ont eu lieu sur le campus :

- **Semaine « ça bouge à l'Université » :**
 - concert Kathleen's, devant bât EVE, plein air avec Tandem83
 - performance dansée Artmacadam, jardins bât PI

- « Gravity » projection cinéma 3D amphi FA 001 bât PI
- concert Les Voix Animées, amphi FA 001 bât PI

- **Semaine « Printemps de l'Université » :**

- concert raggaee Higher, devant bât EVE, plein air avec Tandem83
- one-woman-show « Franck Truong, *Le drôle de mentaliste* », amphi 400
- « Si seulement on voyait ce que l'on fait... » performance Artmacadam bât PI sur les 5 étages du Baou
- « In motu » cinéma chorégraphique et interactif amphi FA 001 bât PI
- 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 ouvertes à tous, le plus souvent animées par des enseignants chercheurs de l'UTLN, sont autant d'occasions de croiser les parcours, de susciter des rencontres et de sortir des sentiers battus.

- **Ciné-BU avec les étudiants Internationaux et le Service Relations Internationales**

En partenariat avec la personne du Service Civique SRI (relations internationales) et la personne du Service Civique BU, deux projections de films français ont été proposées aux étudiants Internationaux :

- *Intouchables* (avec l'association GEA « Ciné-club »)
- *L'auberge Espagnole*.

Exceptionnellement, la Bibliothèque Campus La Garde est restée ouverte jusqu'à 20h30.

- **La fête du Court métrage**

Dans le cadre de la Fête du Court métrage (manifestation nationale), la Bibliothèque a diffusé une sélection de court métrage le jeudi 15 décembre 2016 en présence de la réalisatrice d'un des courts métrages. Cet événement a été proposé en partenariat avec Canopé.

- **Lecture Théâtre**

Dans le cadre d'un projet tuteuré de la Licence Professionnelle Gestion de projets et structures artistiques et culturels, les étudiants ont proposé une lecture théâtre « Les amours de la muse et de l'homme plume » d'après la correspondance de Louise Colet et Gustave Flaubert le mardi 15 mars 2016 au Bul'Actu de la BU (en collaboration avec la Compagnie Le Bruit des Hommes).

- **Calendrier de l'Avent / Animation Noël**

Le service civique BU a proposé une animation du 1^{er} au 16 décembre sous forme de calendrier de l'avent avec des énigmes à résoudre sur le Facebook de la BU Campus La Garde. Des lots étaient à gagner.

- **Moi(s) sans tabac !**

Un stand a été proposé par le service du SUMMPS le 30 novembre 2016 au CaféBU pour sensibiliser les étudiants à la lutte contre le tabac.

- **Sharing Moments**

Un rendez-vous est organisé une fois par mois le mercredi de 12h à 14h au Centre de Recherche en Langues afin de partager un moment convivial entre étudiants tout en découvrant les traditions, fêtes et coutumes de différents pays.

CHAPITRE 11.

LES INSTANCES ET MOYENS SYNDICAUX

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., collège cat. A	0	2	0	2
C.C.P.A.N.T., collège cat. B	0	2	0	2
C.C.P.A.N.T., collège cat. C	2	0	2	0

Réunion des instances paritaires				
Instances paritaires	2013	2014	2015	2016
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	8	5	9	5
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	5	5	7	3
C.P.E. restreinte Bibliothèques	2	2	2	2
C.C.P.A.N.T.*	0	0	3	2

* 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	2	6
C.H.S.C.T.	5	1	3	3

Réunion des instances non paritaires				
Instances non paritaires	2013	2014	2015	2016
C.T.E.P.	6	11	11	16*
C.H.S.C.T.	4	4	4	4

*dont 5 reconvoctions suite à un vote défavorable unanime, 1 suite à un défaut de quorum, 2 report d'ordre du jour

Section 3 : Élections des représentants des personnels

- 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)

Section 4 : Moyens syndicaux

<u>Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2016</u>	
<u>Surface locative en m²</u>	<u>Valeur locative annuelle HT</u>
88,9	13 335 €

<u>Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en 2016</u>	
<u>Motif de l'absence</u>	<u>Nombre de jours</u>
Convocation syndicale	10,5
Convocation syndicale conseil national	4
Stage de formation syndicale	1
<u>TOTAL</u>	<u>15,5</u>

<u>Moyens humains accordés aux syndicats en 2016</u>				
<u>Type de décharge</u>	<u>Sexe</u>	<u>Effectif</u>	<u>ETP</u>	<u>ETP EN %</u>
Crédits de temps	F	1	0,01	0,6%
	H	1	0,01	0,7%
<i>sous-total</i>		2	0,01	1,3%
Décharges syndicales	F	1	0,07	7,5%
	H	5	0,20	19,5%
<i>sous-total</i>		6	0,27	27,0%
Total général		8	0,28	28%

En 2016, il n'y a eu aucun jour non travaillé pour faits de grève de déclaré ni d'accord négocié.

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.J.I.	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
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.I.R.E.P.	Direction de la recherche et des projets
D.P. (ex D.M.A.P)	Direction du pilotage (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.	École 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.	Équivalent temps plein : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail
E.T.P.T.	Équivalent temps plein travaillé : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année
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
N.B.I.	Nouvelle bonification indiciaire
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