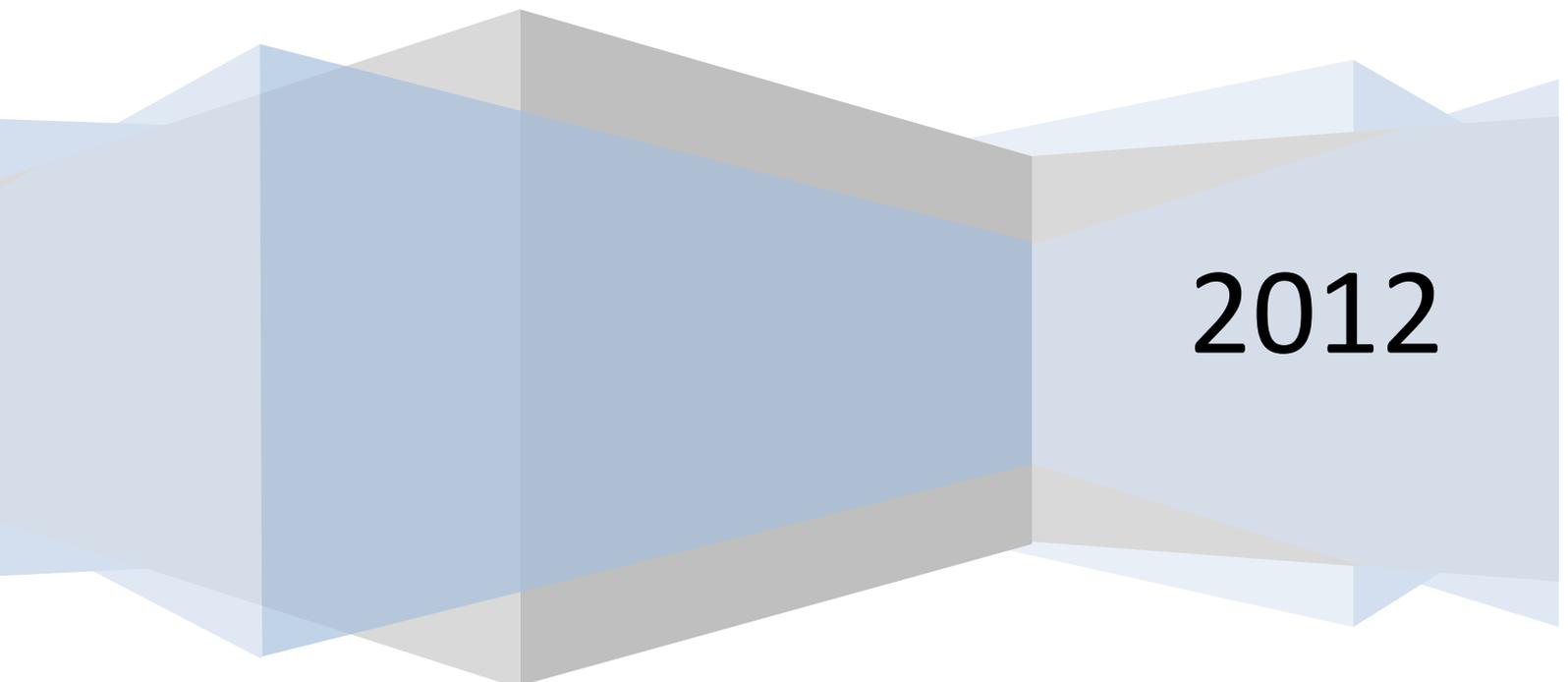


Bilan Social 2012.

Université de Toulon

Direction des Ressources Humaines



2012

AVANT PROPOS

Notre université a signé il y a un an son contrat pluriannuel d'établissement 2012-2017 et vient d'achever sa première année d'exercice des Responsabilités et Compétences Elargies (RCE). Cette transition vers plus d'autonomie pour l'université a un fort impact sur notre politique de ressources humaines, puisque la masse salariale Etat est désormais intégrée à la dotation et au budget de l'établissement.

Il est important dans ce préambule au bilan social, de rappeler quelques constats et actions que nous souhaitons mettre en œuvre dans ce nouveau cadre, législatif et contractuel.

Le premier constat concerne le sous-encadrement de l'université de Toulon, eu égard à son développement qui n'a pas été accompagné par un accroissement correspondant d'emplois de personnels titulaires. Quels que soient les biais introduits par le modèle d'allocation des moyens SYMPA, un déficit d'emplois fluctuant autour de la centaine pour un établissement de 700 titulaires est très significatif. On ne s'étonnera donc pas de l'importance du nombre de personnels contractuels dans ce bilan social.

Rappelons à cette occasion qu'en cette année 2012 a également été votée la loi du 12 mars, visant à la réduction de la précarité dans nos établissements. Trente-six personnels en CDD ont ainsi vu leur contrat transformé en CDI en 2012. A l'évidence, ces personnels ont vocation à occuper des emplois pérennes et la question de l'évolution de leur rémunération se pose. Ce chantier est programmé pour 2013 et se traduira par des mesures de reclassement et des perspectives d'évolution au début de l'année 2014. Par ailleurs une cinquantaine d'agents ont acquis le droit de postuler à l'une des voies réservées à l'accès au statut d'agent de fonctionnaire de l'Etat. 12 possibilités seront offertes par l'université de Toulon en 2013. Cette procédure n'interférera pas avec le recrutement de nouveaux collègues via la dotation supplémentaire de 13 emplois dont a bénéficié l'université pour la campagne d'emplois 2013, en reconnaissance de son sous-encadrement.

L'exercice d'auto-évaluation et le bilan qu'il a engendré ont fait apparaître une offre de formation de plus en plus foisonnante, au-delà de ce que notre capacité d'encadrement peut raisonnablement offrir dès lors que la qualité du service rendu et l'accompagnement des étudiants sont au cœur de la stratégie de l'établissement. Les Contrats d'Objectifs et de Moyens pluriannuels (2013-2015) des composantes, signés et votés en ce début 2013, actent cette prise de conscience collective et permettent de travailler dans la durée sur un format plus adapté de l'offre de formation, qui a été réduite de 12 000 H.E.T.D. à l'occasion du changement de période contractuelle.

Avant de conclure cette introduction, je voudrais rappeler les chantiers, extrêmement importants, récemment achevés ou ouverts dans le domaine des ressources humaines : cartographie des métiers, tableau de bord pour le pilotage de la masse salariale, indemnitaire des personnels enseignants et BIATSS, formation professionnelle.

Cette transformation profonde de l'établissement doit trouver son prolongement dans l'adaptation du contenu du bilan social, afin que ce dernier joue pleinement son rôle d'outil privilégié du dialogue social et de la construction d'une réelle gestion des emplois, des effectifs et des compétences.

Bonne lecture

Bien cordialement

Marc SAILLARD

Président de l'université de Toulon

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1. LES EMPLOIS. -----	5
Section 1 : Les emplois délégués au 31/12/2012 -----	7
A. / Emplois d'enseignants et d'enseignants chercheurs -----	7
B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. titulaires -----	8
Section 2 : Les emplois de l'Université au 31/12/2012 -----	9
A. / Emplois de doctorants contractuels -----	9
B. / Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. contractuels -----	9
Section 3: Répartition des emplois B.I.A.T.S.S. par profil de poste (gagés compris) -----	10
Section 4: Evolution des emplois de personnels titulaires -----	11
A. / Mouvements d'emplois -----	11
B. / Evolution des emplois B.I.A.T.S.S. : repyramidage et stock des filières -----	12
CHAPITRE 2. LES EFFECTIFS. -----	13
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S. -----	15
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie -----	15
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière -----	21
C. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P. -----	26
Section 2 : Les personnels enseignants -----	29
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie -----	29
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par « catégorie » -----	32
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations -----	36
CHAPITRE 3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL. -----	39
Section 1 : Les personnels sortants -----	41
A. / Les personnels sortants : population globale / personnels titulaires -----	41
B. / Les départs en retraite des personnels titulaires -----	43
Section 2 : Les personnels entrants -----	44
A. / Les personnels entrants : population globale -----	44
B. / Les personnels entrants : titulaires B.I.A.T.S.S. et ENSEIGNANTS -----	44
Section 3 : Les recrutements par concours -----	45
A. / Le recrutement d'enseignants chercheurs -----	45
B. / Le recrutement de personnels I.T.R.F. -----	48
Section 4: Les recrutements sans concours -----	51
Section 5: La mobilité interne -----	51
CHAPITRE 4. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA CARRIERE. -----	52
Section 1 : Les modalités de service -----	54
Section 2: Les congés thématiques -----	56
Section 3 : Le Compte Epargne Temps -----	57
CHAPITRE 5. LA CARRIERE. -----	59

Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs -----	61
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré-----	62
Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S. -----	63
A. / Tableau d'avancement et liste d'aptitude -----	63
B. / Réductions d'ancienneté-----	64
CHAPITRE 6. LES PRIMES ET INDEMNITES -----	65
Section 1 : Les primes des personnels enseignants -----	67
A. / Prime d'Excellence Scientifique -----	67
B. / Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche -----	67
C. / Prime de Charges Administratives -----	67
D. / Prime de Recherche et Enseignement Supérieur -----	68
E. / Primes pour responsabilités pédagogiques -----	69
Section 2 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S. -----	71
A. / Bilan de la consommation indemnitaire par prime et indemnité -----	71
B. / Bilan de la consommation indemnitaire par corps -----	72
Section 3 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.)-----	73
Section 4 : Remboursement des jours de congé non pris -----	74
CHAPITRE 7. LA MASSE SALARIALE -----	75
Section 1 : Evolution de la masse salariale -----	77
Section 2 : Décomposition de la masse salariale -----	77
CHAPITRE 8. LA FORMATION DES PERSONNELS -----	78
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels -----	80
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation-----	80
A. / Informations d'ordre général -----	80
B. / Focus sur les formations du domaine « hygiène et sécurité » -----	82
C. / La préparation aux concours de la fonction publique -----	83
CHAPITRE 9. SANTE, CONDITIONS DE VIE ET PREVENTION DES RISQUES -----	84
Section 1 : Médecine de prévention -----	86
Section 2 : Mission handicap-----	86
Section 3 : Accidents de travail et de service -----	87
Section 4 : Congés maladie des personnels-----	88
CHAPITRE 10. L'ACTION SOCIALE -----	89
Section 1 : Les aides sociales -----	91
Section 2 : La restauration -----	91
Section 3 : L'arbre de Noël-----	91
CHAPITRE 11. LES INSTANCES DE L'ETABLISSEMENT -----	92
Section 1 : Réunion des instances paritaires-----	94
Section 2 : Réunion des instances non paritaires -----	94
Section 2 : Election des représentants des personnels-----	94

CHAPITRE 1.

LES EMPLOIS.

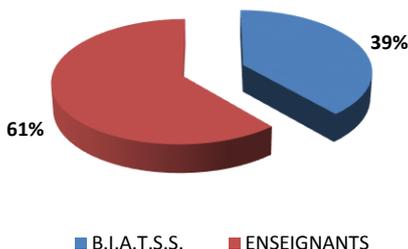
CHIFFRES CLES 2012

RECAPITULATIF DES EMPLOIS DELEGUES PAR L'ETAT

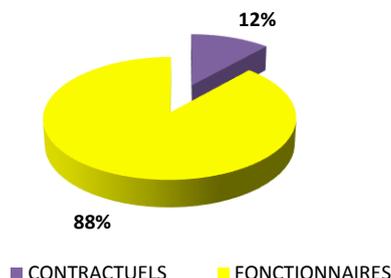
<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>	
Filière A.E.N.E.S.	66,0	Supérieur	321,0
Filière Bibliothèques	26,0	Second degré	107,0
Filière I.T.R.F.	176,0		
<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>268,0</u>	<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>428,0</u>
Compensation B.I.A.T.S.S., emplois gagés et congé formation	36,7	Supérieur	55,0
<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>36,7</u>	<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>55,0</u>
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>304,7</u>	<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>483,0</u>

<u>TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES</u>	<u>787,7</u>
-----------------------------------	--------------

Répartition des emplois délégués par l'Etat par population



Répartition des emplois délégués par l'Etat par population



PLAFOND D'EMPLOIS RESSOURCES PROPRES

<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>	
Contractuels B.I.A.T.S.S.	104,0	Contrat doctoral	27,0
Contractuels scolarité	4,0		
Contractuels conventions de recherche	13,5		
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>121,5</u>	<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>27,0</u>

<u>TOTAL DES EMPLOIS SUR RESSOURCES PROPRES</u>	<u>148,5</u>
---	--------------

Photographie au 31 décembre 2012.

Section 1 : Les emplois délégués au 31/12/2012

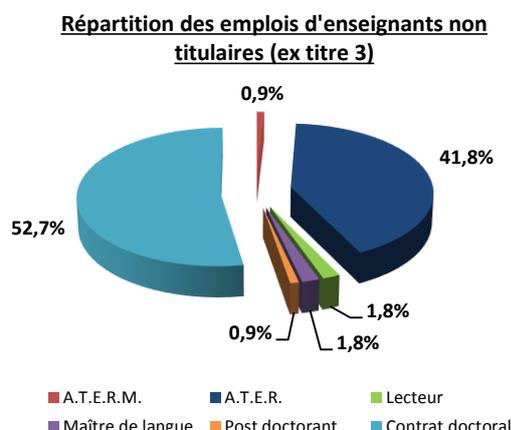
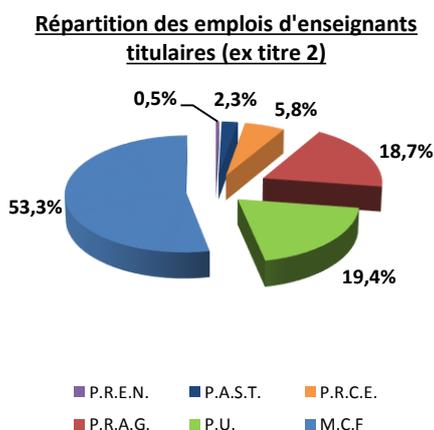
A. / Emplois d'enseignants et d'enseignants chercheurs

L'université dénombre 483 emplois d'enseignants sur le plafond d'emplois délégués par le Ministère, dont 428 emplois de titulaires et 55 emplois de non titulaires.

<u>EMPLOIS</u>		<u>TOTAL</u>
Ex-Titre 2	P.R.E.N.	2,0
	P.R.C.E.	25,0
	P.R.A.G.	80,0
	P.A.S.T.	10,0
	M.C.F	228,0
	P.U.	83,0
Sous total enseignants ex-titre 2		428,0
Ex-Titre 3	A.T.E.R.M.	0,5
	A.T.E.R.	23,0
	Lecteur	1,0
	Maître de langue	1,0
	Post doctorant	0,5
	Contrat doctoral	29,0
	Sous total enseignants ex-titre 3	
Total des emplois enseignants et enseignants chercheurs		483,0

Les emplois d'enseignants chercheurs représentent près de 73% du stock d'emplois d'enseignants titulaires.

Les contrats doctoraux représentent plus de la moitié des emplois de non titulaires.



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

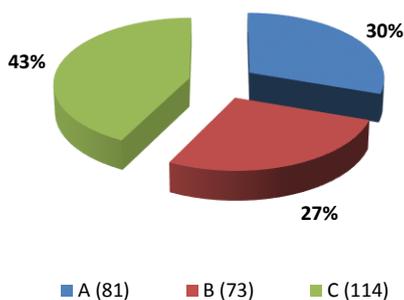
L'université dispose d'un stock de 268 emplois de B.I.A.T.S.S. titulaires, hors emplois gagés. Ces derniers sont également notifiés par le Ministère ; on dénombre 12,20 E.T.P. pour l'établissement en 2012.

<u>EMPLOIS</u>		<u>TOTAL</u>
A.E.N.E.S.	Directeur général des services	1,0
	Administrateur	2,0
	Agent comptable	1,0
	Attaché administratif	8,0
	Secrétaire d'administration	14,0
	Adjoint d'administration	38,0
	Infirmier	2,0
<u>Sous total filière A.E.N.E.S.</u>		<u>66,0</u>
BIBLIO.	Conservateur général	1,0
	Conservateur	4,0
	Bibliothécaire	4,0
	Bibliothécaire assistant spécialisé	5,0
	Magasinier	12,0
<u>Sous total filière Bibliothèques</u>		<u>26,0</u>
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	12,0
	Ingénieur d'études	32,0
	Assistant ingénieur	14,0
	Technicien recherche et formation	54,0
	Adjoint technique recherche et formation	64,0
<u>Sous total filière I.T.R.F.</u>		<u>176,0</u>
<u>Total des emplois B.I.A.T.S.S.</u>		<u>268,0</u>

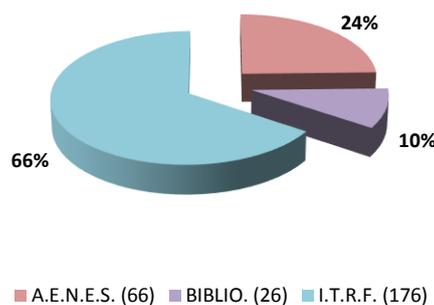
Les emplois de catégorie C sont les plus nombreux au sein du stock d'emplois B.I.A.T.S.S délégué ; ils représentent 43 % des emplois contre 30% pour les emplois de catégorie A et 27 % pour les emplois de catégorie B.

La répartition des emplois par filière fait apparaître une forte proportion d'emplois en filière I.T.R.F. : 66 % du stock, contre 24 % pour la filière A.E.N.E.S. et 10 % pour la filière bibliothèques.

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



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



Trois autres contingents d'emplois sont délégués à l'établissement : le premier a pour vocation de financer les congés formation (0,75 E.T.P., soit 9 mois), le deuxième permet la consommation de 12,20 Equivalents temps plein sur des emplois gagés et le dernier alloue 23,75 emplois dans la cadre de la compensation S.Y.M.P.A.

Les emplois gagés sont des emplois délégués par le Ministère mais financés sur les ressources propres de l'établissement.

<u>Contingent</u>	<u>E.T.P.T.</u>
Emplois gagés	12,20
Compensation S.Y.M.P.A.	23,75
Congé formation	0,75
Total	36,70

Section 2 : Les emplois de l'Université au 31/12/2012

A. / Emplois de doctorants contractuels

L'université dispose de 27 contrats doctoraux sur le plafond d'emplois « ressources propres » : il s'agit d'emplois hors dotation ministérielle.

<u>Emplois d'enseignants sur ressources propres au 31/12/2012</u>	
Contrat doctoral	27,0
TOTAL	27,0

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

L'université finance, sur ressources propres ou sur conventions, 121,5 emplois B.I.A.T.S.S.

<u>Emplois de personnels B.I.A.T.S.S. sur ressources propres au 31/12/2012</u>	
Contractuels B.I.A.T.S.S.	104,0
Contractuels scolarité	4,0
Contractuels conventions de recherche	13,5
TOTAL	121,5

Section 3: Répartition des emplois B.I.A.T.S.S. par profil de poste (gagés compris)

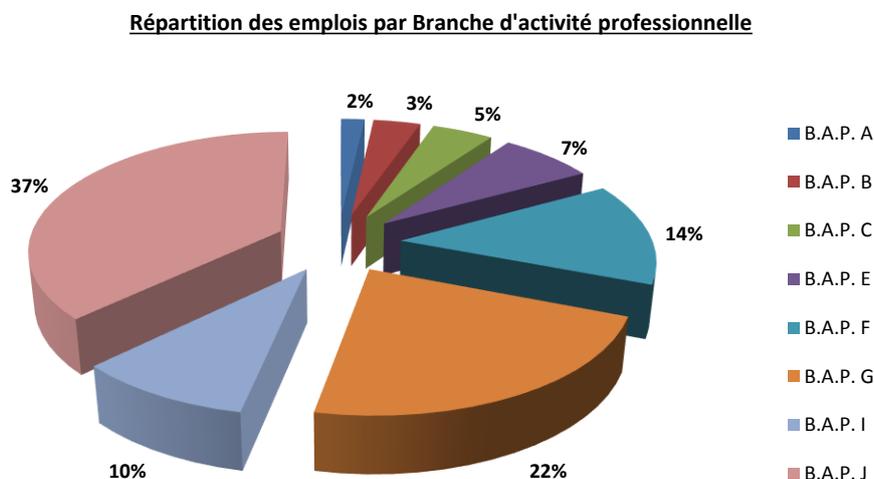
La filière I.T.R.F. couvre l'intégralité des branches d'activité professionnelle tandis que les filières A.E.N.E.S. et bibliothèques concentrent leurs métiers au sein d'une seule branche, respectivement les B.A.P. J et F.

La diversité des métiers de la filière I.T.R.F. est présente dans l'ensemble des corps, à l'exception des adjoints techniques de recherche et formation.

Filière / Corps		B.A.P. A	B.A.P. B	B.A.P. C	B.A.P. E	B.A.P. F	B.A.P. G	B.A.P. I	B.A.P. J	Total
A.E.N.E.S.	Directeur général des services	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Agent comptable	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Administrateur	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	A.D.A.E.N.E.S.	-	-	-	-	-	-	-	8	8
	S.A.E.N.E.S.	-	-	-	-	-	-	-	14	14
	A.D.J.E.N.E.S.	-	-	-	-	-	-	-	45	45
	Infirmier	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Total A.E.N.E.S.		-	-	-	-	-	-	-	73	73
BIBLIO.	Conservateur Général	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	Conservateur	-	-	-	-	4	-	-	-	4
	Bibliothécaire	-	-	-	-	4	-	-	-	4
	B.A.S.	-	-	-	-	5	-	-	-	5
	Magasinier	-	-	-	-	12	-	-	-	12
Total BIBLIO.		-	-	-	-	26	-	-	-	26
I.T.R.F.	I.G.R.	-	3	1	3	1	2	1	1	12
	I.G.E.	1	6	2	7	4	1	9	4	34
	A.S.I.	2	-	3	4	1	1	3	-	14
	Technicien	2	1	7	6	6	8	1	27	58
	A.T.R.F.	-	-	-	-	1	51	13	-	65
Total I.T.R.F.		5	10	13	20	13	63	27	32	183
Total		5	10	13	20	39	63	27	105	282

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

Les B.A.P. J et G concentrent plus de la moitié des emplois.



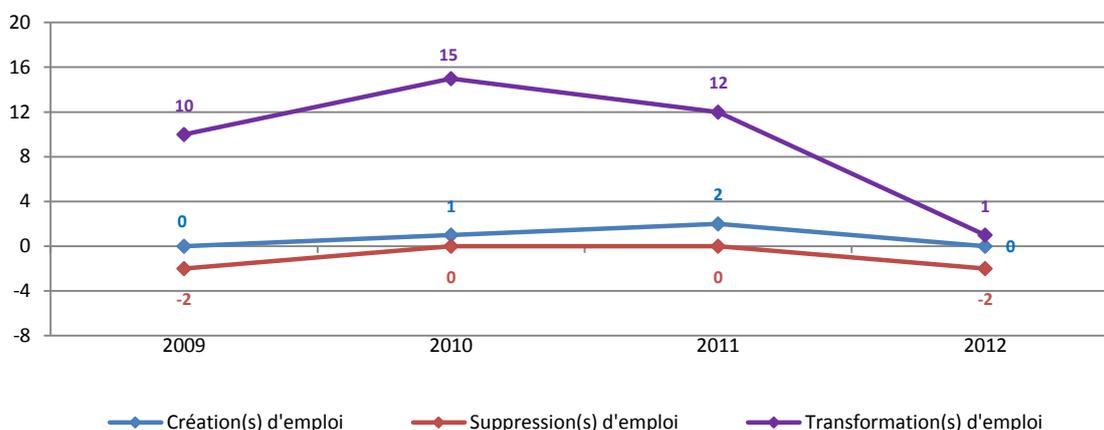
Section 4: Evolution des emplois de personnels titulaires

A. / Mouvements d'emplois

En 2010, l'Université a réalisé 13 mouvements d'emplois puis 12 en 2011, contre 1 en 2012. En 2010 et 2011, les mouvements d'emploi indiqués concernent très majoritairement les emplois B.I.A.T.S.S. et le processus de repyramidage. En 2012, année du passage aux Responsabilités et compétence élargies, la structure d'emploi de l'établissement a été conservée

Parallèlement, sur décision ministérielle, un certain nombre de créations et de suppressions d'emplois ont été mises en œuvre : par exemple, la création temporaire de deux emplois d'Ingénieur d'études dans le cadre du passage aux Responsabilités et compétences élargies, créés le 01/09/11 et supprimés le 01/09/12.

Evolution du nombre mouvements d'emplois réalisés de 2009 à 2012.



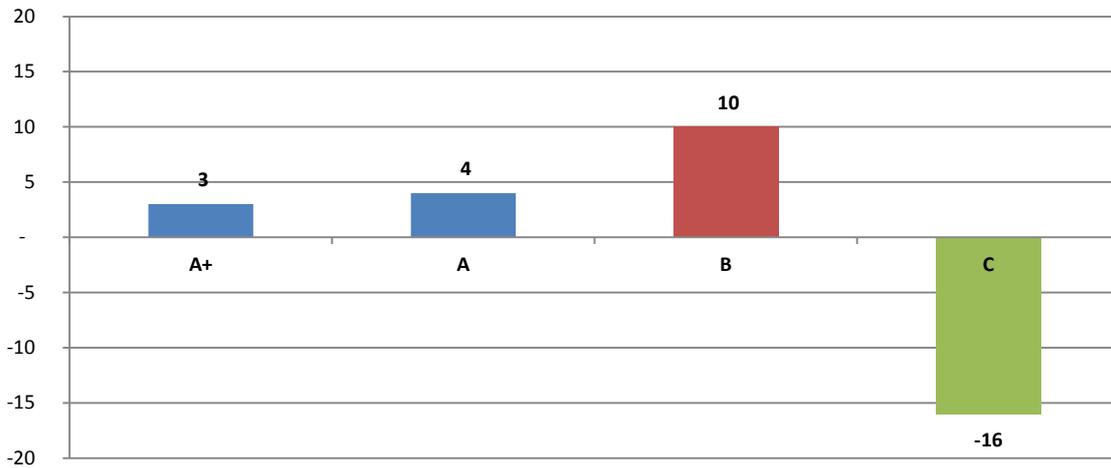
Sur l'exercice 2012, on observe deux changements de section C.N.U. concernant des emplois de Maître de conférences, une transformation d'emploi de Professeur agrégé en Ingénieur de recherche et la suppression de deux emplois d'Ingénieur d'études créés temporairement.

<u>Filière</u>	<u>Nature initiale</u>	<u>Nature finale</u>	<u>Observations</u>	<u>Résultat</u>
Enseignants	M.C.F.	M.C.F.	Changement de section C.N.U.	Redéploiement au 01/09/12
	M.C.F.	M.C.F.	Changement de section C.N.U.	Redéploiement au 01/09/12
Inter populations	P.R.A.G.	I.G.R.		Transformation au 01/09/12
B.I.A.T.S.S.		I.G.E.	Création temporaire 01/09/11	Suppression au 01/09/12
		I.G.E.	Création temporaire 01/09/11	Suppression au 01/09/12

B. / Evolution des emplois B.I.A.T.S.S. : repyramidage et stock des filières

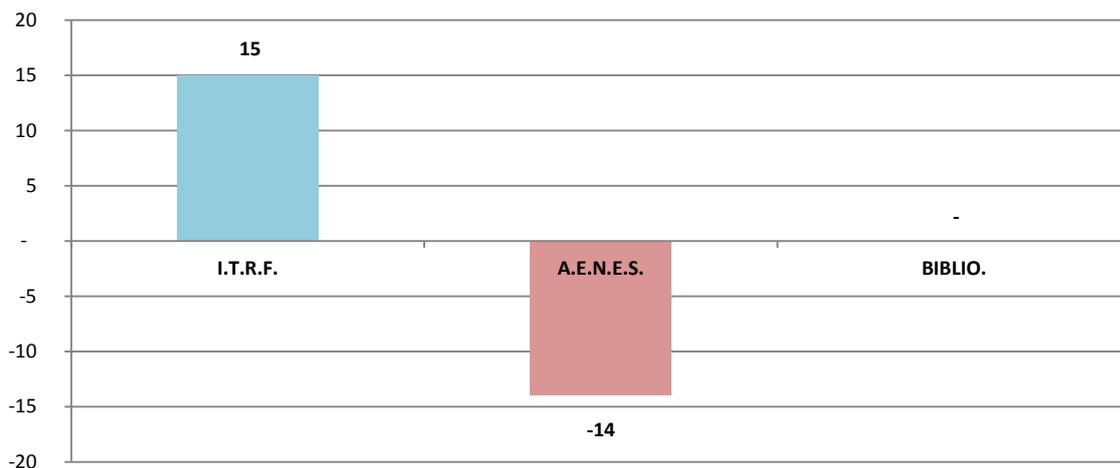
L'université poursuit son objectif de repyramidage des emplois B.I.A.T.S.S. en redéployant, entre 2009 et 2012, 15 emplois de catégorie C vers des emplois de catégorie supérieure et un emploi de catégorie B en catégorie A. Par ailleurs, un emploi de catégorie C a été supprimé au 01/09/2009.

Evolution du stock d'emplois B.I.A.T.S.S. par catégorie de 2009 à 2012



Compte tenu des campagnes d'emplois réalisées par l'établissement ainsi que des décisions ministérielles (créations / suppressions d'emplois), on observe le report quasi-intégral des emplois supprimés dans la filière A.E.N.E.S. vers la filière I.T.R.F.

Evolution du stock d'emplois B.I.A.T.S.S. par filière de 2009 à 2012



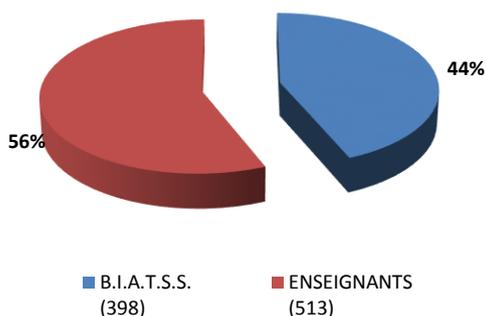
CHAPITRE 2.

LES EFFECTIFS.

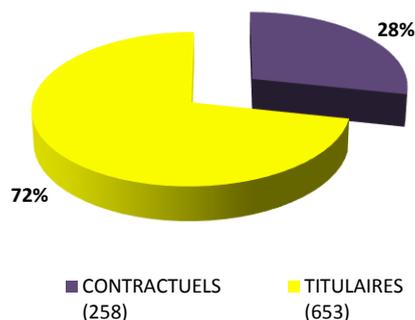
CHIFFRES CLES 2012

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.		PERSONNEL ENSEIGNANT	
Filière A.E.N.E.S.	72	Enseignants chercheurs	293
Filière Bibliothèques	23	Enseignants du second degré	98
Filière I.T.R.F.	167		
<u>Sous total fonctionnaires</u>	262	<u>Sous total fonctionnaires</u>	391
Agents contractuels	136	Enseignants contractuels	122
<u>Sous total contractuels</u>	136	<u>Sous total contractuels</u>	122
<u>Effectif total</u>	398	<u>Effectif total</u>	513
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON			911

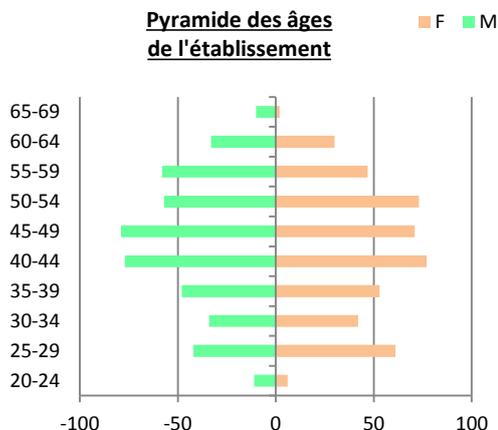
Répartition des agents par population



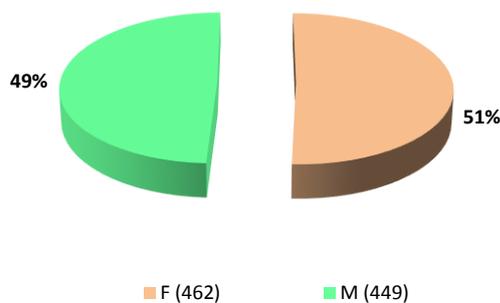
Répartition des agents par statut



Pyramide des âges de l'établissement



Répartition des agents par genre



Âge moyen : 44,3 ans. Âge médian : 44 ans.

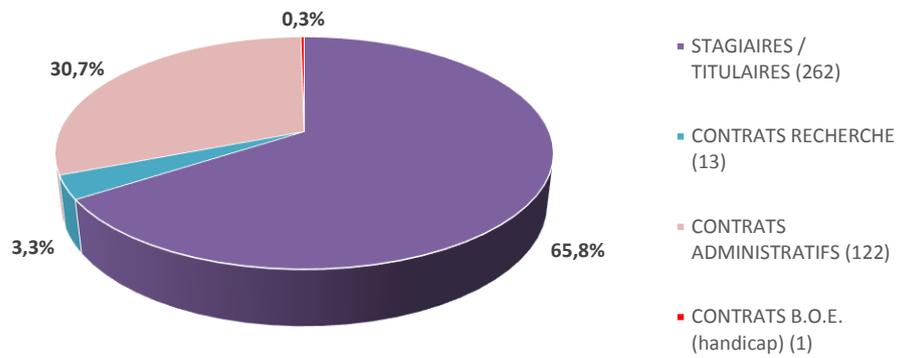
Photographie au 31 décembre 2012

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

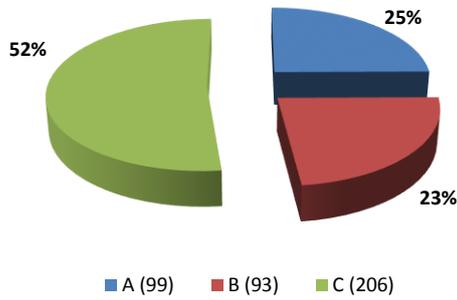
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

Les personnels B.I.A.T.S.S. sont au nombre de 398.

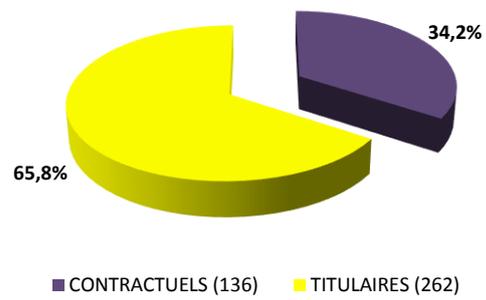
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut



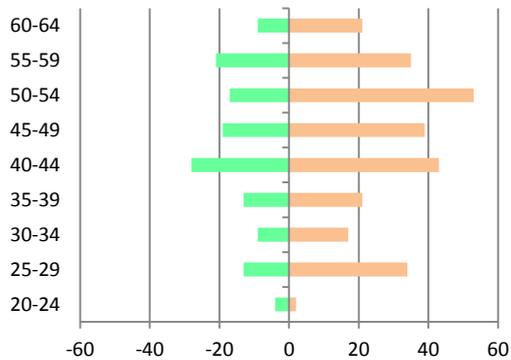
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



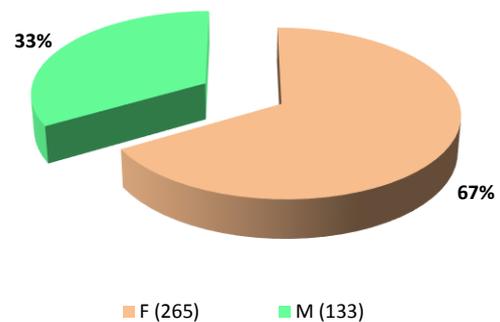
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par statut



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



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



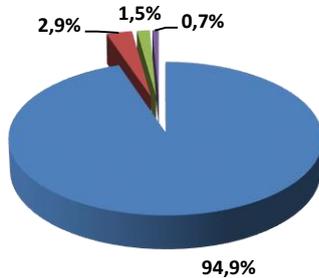
Âge moyen : 45 ans. Âge médian : 46 ans.

Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
France	395	Croatie	1
Italie	1	France	397
Liban	1	Total général	398
Maroc	1		
Total général	398		

A l'exception de 3 agents, l'ensemble des personnels B.I.A.T.S.S. est de nationalité française.

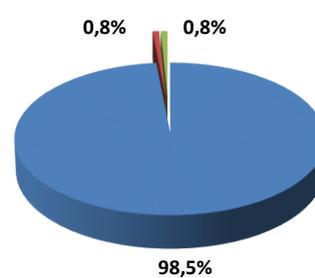
Seul un agent réside à l'étranger.

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



■ VAR ■ P.A.C.A HORS VAR
■ HORS P.A.C.A. ■ ETRANGER

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

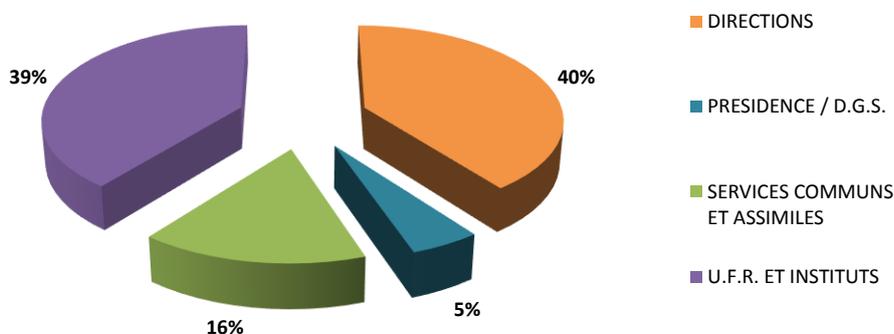


■ VAR ■ P.A.C.A HORS VAR ■ HORS P.A.C.A.

La répartition des agents par lieu de résidence témoigne d'un schéma semblable pour les contractuels et les fonctionnaires B.I.A.T.S.S. Cependant, les fonctionnaires sont presque intégralement localisés sur le Var alors que la proportion d'agents contractuels résidant hors du Var est un peu plus importante.

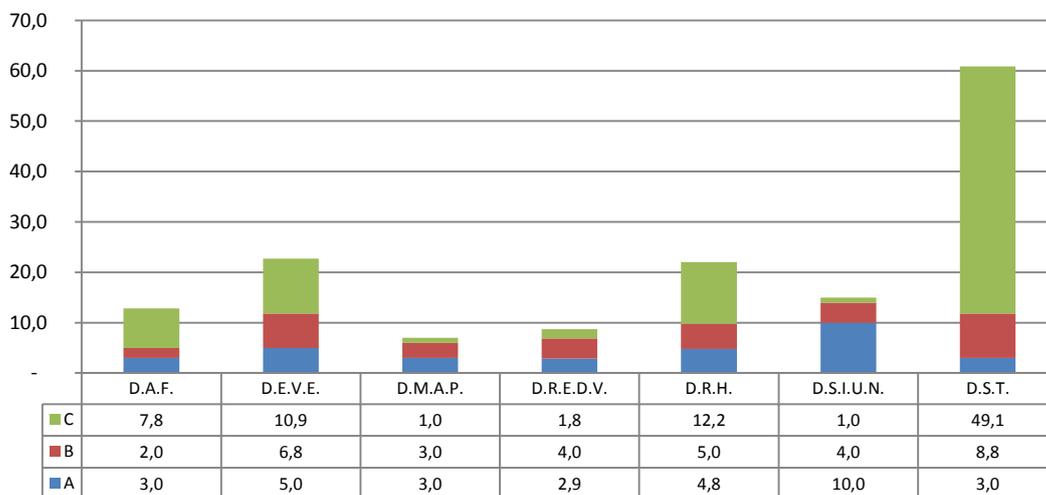
Affectations B.I.A.T.S.S. et E.T.P.

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



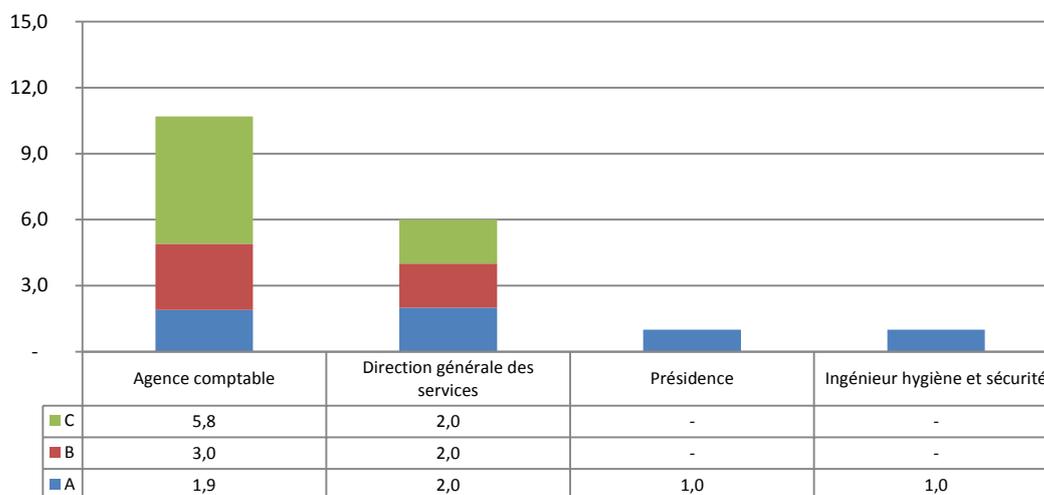
Les directions de l'établissement, les U.F.R. et instituts ainsi que les services communs et assimilés sont dans cet ordre les principales structures d'affectation des E.T.P. B.I.A.T.S.S.

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



L'ensemble des directions mobilise 149,1 E.T.P. La direction des services techniques est le principal destinataire de la répartition des E.T.P. ; cette direction est fortement représentée au niveau de la catégorie C. La Direction des études et de la vie étudiante ainsi que la Direction des ressources humaines emploient respectivement 22,7 et 22 E.T.P. La catégorie A est fortement représentée au sein de la Direction des systèmes d'informations et des usages numériques : ceci s'explique par la technicité des missions.

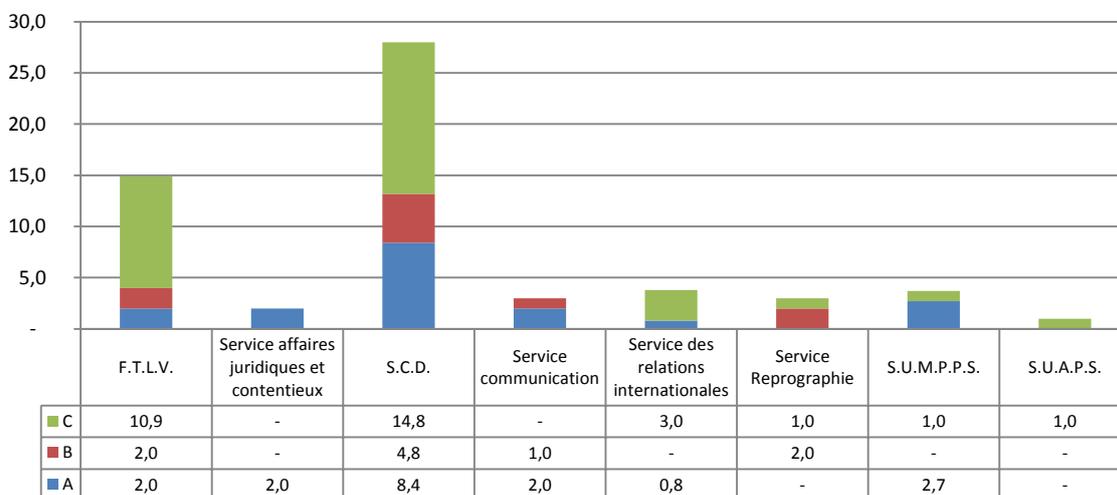
Répartition par catégorie des E.T.P. B.I.A.T.S.S. reliés directement à la Présidence



2

Ces services totalisent 18,7 E.T.P, principalement affectés à l’Agence comptable (10,7) ainsi qu’à la Direction générale des services (6).

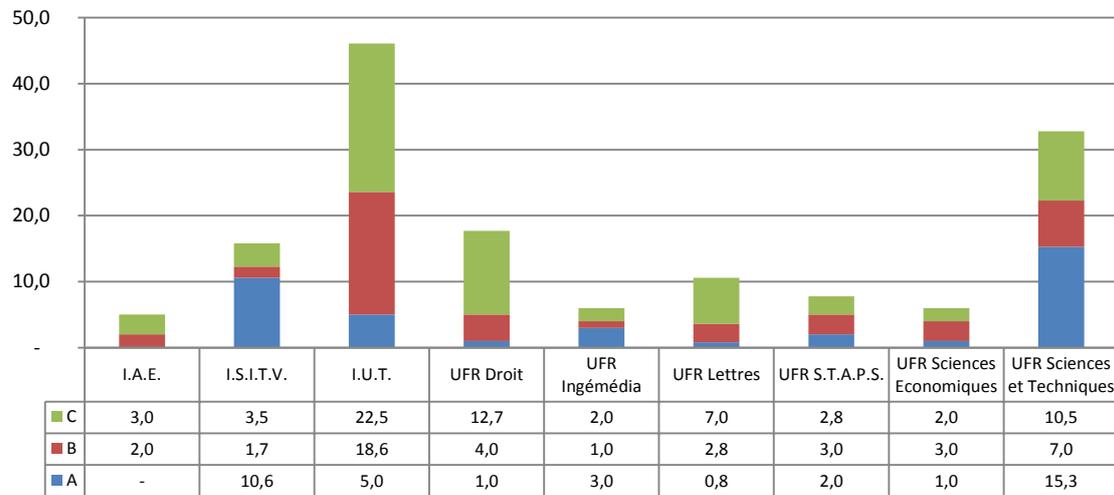
Répartition par catégorie des E.T.P. B.I.A.T.S.S. au sein des services communs et assimilés



Les services communs et assimilés représentent 59,4 E.T.P. Le Service commun de la documentation ainsi que la Formation tout au long de la vie mobilisent respectivement 28 et 14,9 E.T.P.

Le Service des affaires juridiques et contentieux, le Service communication ainsi que le Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé accueillent majoritairement des personnels de catégorie A.

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



L'ensemble des composantes de l'établissement mobilise 147,8 E.T.P. L'I.U.T. ainsi que l'U.F.R. de Sciences et techniques constituent les principales structures d'affectation des personnels B.I.A.T.S.S. ; ils mobilisent respectivement 46,6 E.T.P. et 32,8 E.T.P.

L'I.S.I.T.V. ainsi que l'U.F.R. de Sciences et techniques mobilisent un nombre important d'E.T.P. de personnels de catégorie A : ceci s'explique par les fonctions techniques spécialisées confiées aux agents et la présence de contrats recherche.

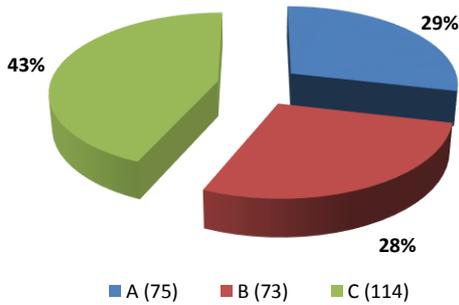
Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.

STRUCTURE	INFIRMIER	A.D.J.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S.	A.D.A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	C.A.S.U.	MAGASINIER	B.A.S.	BIBLIO.	CONS. BIB.	CONS. GEN.	A.T.R.F.	TECH.	A.S.I.	I.G.E.	I.G.R.	B.O.E.	C.D.D.	C.D.I.	Total effectif	Total E.T.P.T.
I.A.E.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	1	5	5,0
I.S.I.T.V.	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	6	2	-	4	-	17	15,8
I.U.T.	-	7	4	-	-	-	-	-	-	-	-	8	13	3	1	-	-	9	4	49	46,1
UFR Droit	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	4	6	18	17,7
UFR Ingémédia	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	1	1	6	6,0
UFR Lettres	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	1	-	-	1	1	12	10,6
UFR S.T.A.P.S.	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	-	9	7,8
UFR Sciences Eco.	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3	-	6	6,0
UFR Sciences et tech.	-	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	7	1	1	4	1	12	1	35	32,8
D.A.F.	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	2	1	1	-	-	4	1	13	12,8
D.E.V.E.	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3	3	1	1	-	-	11	2	23	22,7
D.M.A.P.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2	-	-	-	1	7	7,0
D.R.E.D.V.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	1	1	-	2	1	9	8,7
D.R.H.	-	4	2	1	2	-	-	-	-	-	-	1	3	1	1	-	-	7	1	23	22,0
D.S.I.U.N.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	8	-	-	1	1	15	15,0
D.S.T.	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	33	8	-	-	1	-	15	8	66	60,9
Présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1,0
Agence comptable	-	1	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	3	11	10,7
Ingénieur hygiène et sécurité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1,0
D.G.S.	-	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	6	6,0
F.T.L.V.	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	8	2	15	14,9
Service communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	-	3	3,0
Service Reprographie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	3	3,0
S.A.J.C.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	2	2,0
S.R.I.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	1	4	3,8
S.C.D.	-	-	-	-	-	-	9	5	3	4	1	2	-	1	-	-	-	4	1	30	28,0
S.U.A.P.S.	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0
S.U.M.P.P.S.	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	5	3,7
Non affecté	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-
Total	2	44	14	4	6	2	10	5	3	4	1	60	54	11	32	10	1	98	37	398	375

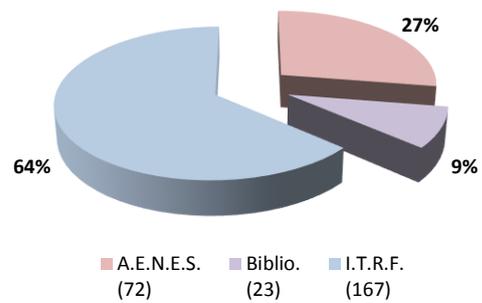
B. / Les personnels titulaires : généralités, étude par filière

262 agents.

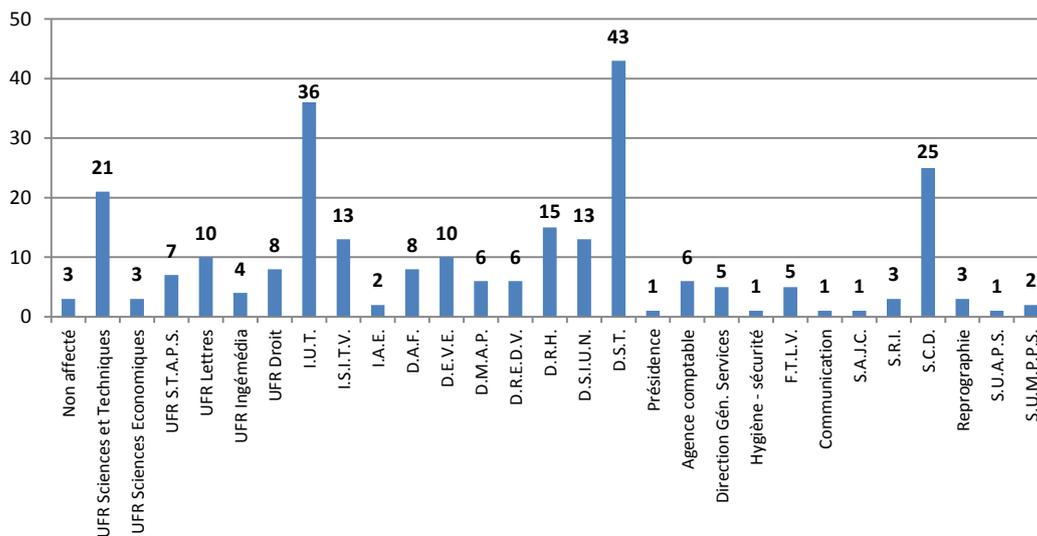
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



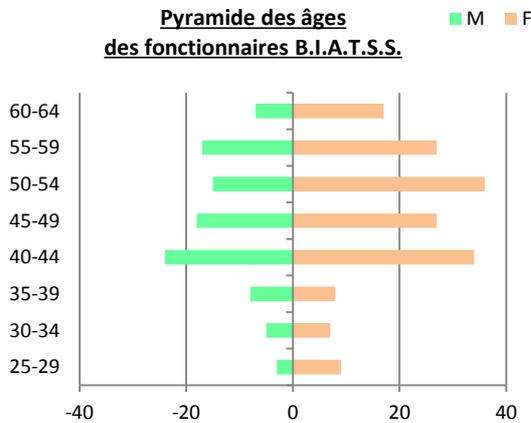
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



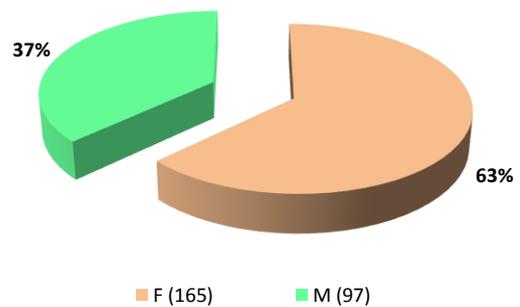
Répartition des titulaires B.I.A.T.S.S. par affectation



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



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

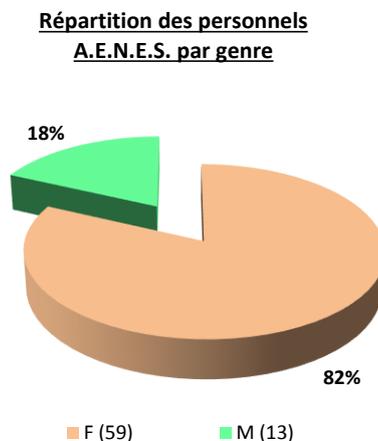
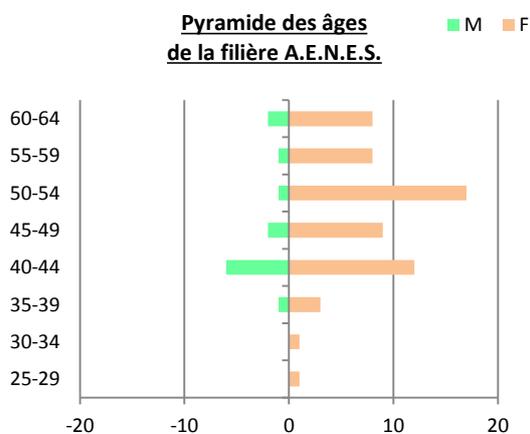
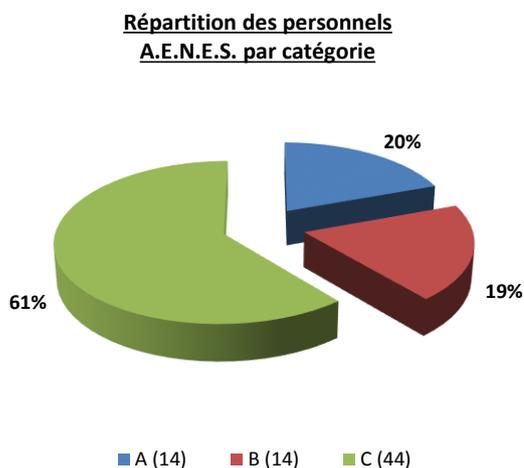
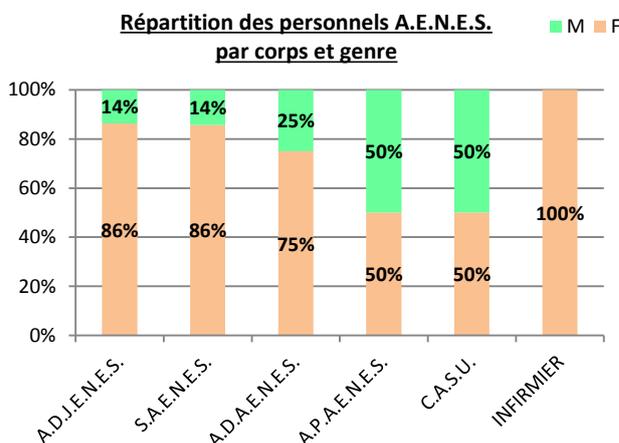


Âge moyen : 47,8 ans. Âge médian : 48 ans.

Filière A.E.N.E.S.: 72 agents

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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL E.T.P.T.
		EFFECTIF	E.T.P.T.	EFFECTIF	E.T.P.T.		
A	C.A.S.U.	1	1,0	1	1,0	2	2,0
	A.P.A.E.N.E.S.	3	2,5	3	3,0	6	5,5
	A.D.A.E.N.E.S.	3	2,9	1	1,0	4	3,9
	INFIRMIER	2	1,5	-	-	2	1,5
TOTAL A		9	7,9	5	5,0	14	12,9
B	S.A.E.N.E.S.	12	11,4	2	2,0	14	13,4
TOTAL B		12	11,4	2	2,0	14	13,4
C	A.D.J.E.N.E.S.	38	34,2	6	5,8	44	40,0
TOTAL C		38	34,2	6	5,8	44	40,0
TOTAL GENERAL		59	53,5	13	12,8	72	66,3

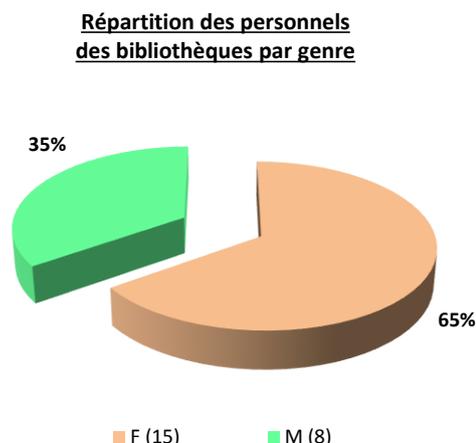
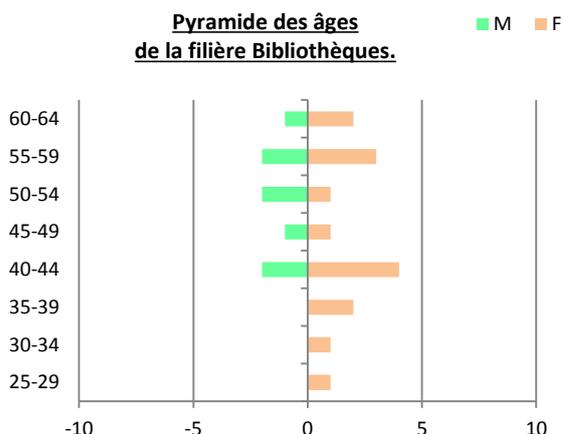
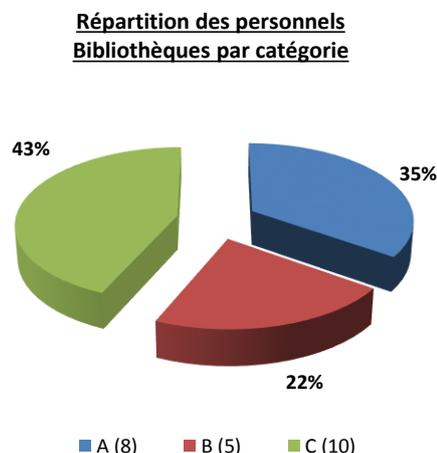
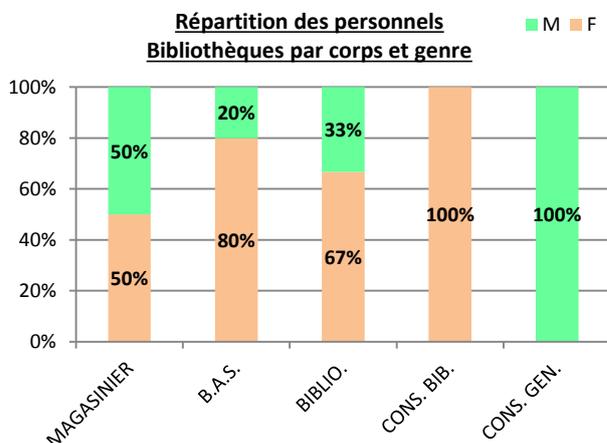


Âge moyen : 49,4 ans. Âge médian : 50 ans.

Filière Bibliothèques.: 23 agents

Distribution des personnels Bibliothèques par corps et genre

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL E.T.P.T.
		EFFECTIF	E.T.P.T.	EFFECTIF	E.T.P.T.		
A	CONS. GEN.	-	-	1	1,0	1	1,0
	CONS. BIB.	4	3,4	-	-	4	3,4
	BIBLIO.	2	2,0	1	1,0	3	3,0
TOTAL A		6	5,4	2	2,0	8	7,4
B	B.A.S.	4	3,8	1	1,0	5	4,8
TOTAL B		4	3,8	1	1,0	5	4,8
C	MAGASINIER	5	3,8	5	5,0	10	8,8
TOTAL C		5	3,8	5	5,0	10	8,8
TOTAL GENERAL		15	13,0	8	8,0	23	21,0

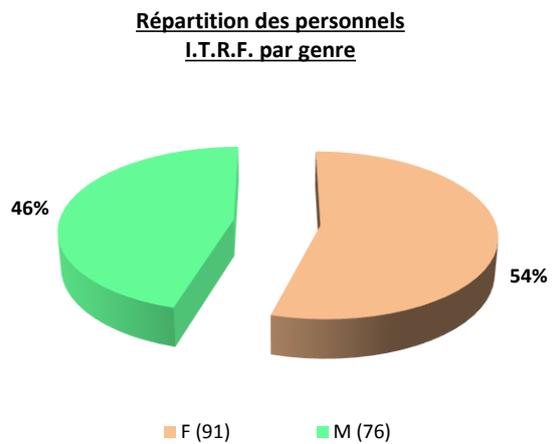
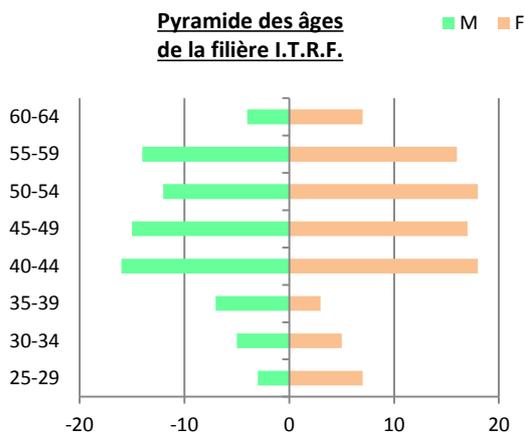
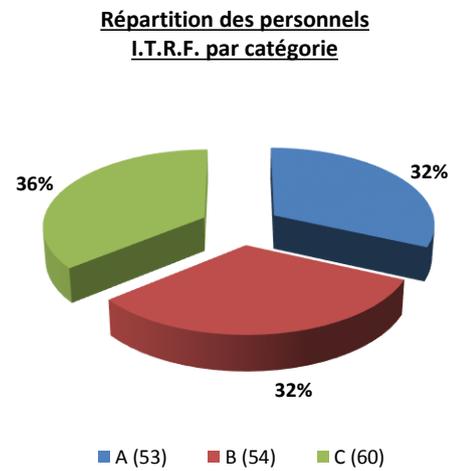
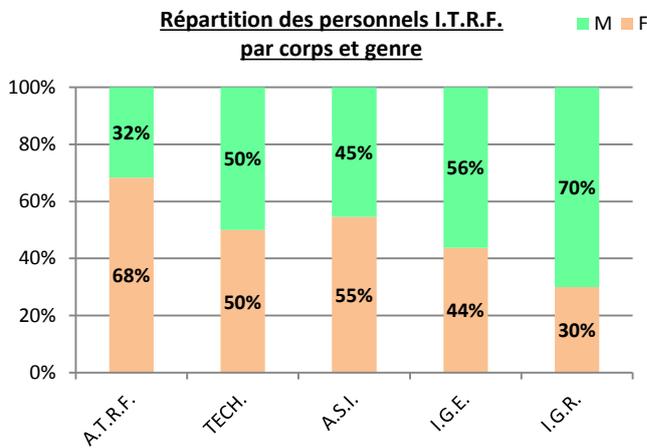


Âge moyen : 46,3 ans. Âge médian : 48 ans.

Filière I.T.R.F.: 167 agents

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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL E.T.P.T.
		EFFECTIF	E.T.P.T.	EFFECTIF	E.T.P.T.		
A	I.G.R.	3,0	2,8	7	6,9	10	9,7
	I.G.E.	14	13,3	18	17,8	32	31,1
	A.S.I.	6	5,9	5	5,0	11	10,9
TOTAL A		23	22,0	30	29,7	53	51,7
B	TECH.	27	26,5	27	26,8	54	53,3
TOTAL B		27	26,5	27	26,8	54	53,3
C	A.T.R.F.	41	37,6	19	18,5	60	56,1
TOTAL C		41	37,6	19	18,5	60	56,1
TOTAL GENERAL		91	86,1	76	75,0	167	161,1



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

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

La filière A.E.N.E.S. se compose d'un effectif de 72 agents, qui comptabilisent 66,3 E.T.P., soit une diminution de près de 8% de temps de travail.

Cette filière se caractérise par une forte féminisation : 82% de femmes pour 18% d'hommes, qui diminue à mesure que l'on observe les corps de plus en plus élevés de la hiérarchie. Elle se distingue également par une forte proportion d'agents de catégorie C : ces derniers représentent 61% de la filière, tandis que les agents de catégorie A et B représentent respectivement 20% et 19% de la population.

L'âge moyen s'établit à plus de 49 ans. La pyramide des âges fait apparaître la prééminence d'un fort vivier féminin âgé de plus de 40 ans.

La filière des bibliothèques regroupe 23 agents et mobilise 21 E.T.P., soit une baisse de près de 9%.

A l'instar de la filière A.E.N.E.S., la filière des bibliothèques témoigne d'une féminisation marquée, dans une moindre mesure cependant : on relève 65% de femmes pour 35% d'hommes.

Les agents de catégorie C sont les plus nombreux au sein de la filière ; en revanche, la répartition par catégorie est plus équilibrée que dans la filière A.E.N.E.S. : on dénombre 43% d'agents de catégorie C pour 22% de personnels de catégorie B et 35% de personnels de catégorie A.

L'âge moyen s'établit à un peu plus de 46 ans.

La filière I.T.R.F. est celle qui accueille le plus grand nombre d'agents : 167, pour un total de 161,1 E.T.P., soit une légère déperdition de 3,5% du temps de travail.

Cette filière fait apparaître une répartition par genre plus harmonisée, avec une légère prépondérance du genre masculin : on dénombre 54% d'hommes pour 46% de femmes. Cependant, à l'instar de la filière A.E.N.E.S., la proportion de femmes diminue à mesure que l'on observe les corps les plus élevés de la hiérarchie.

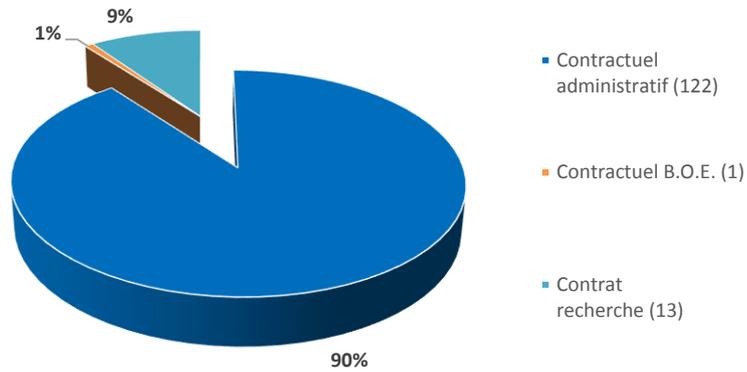
La répartition des agents par catégorie est équilibrée : chaque catégorie représente un tiers de l'effectif.

L'âge moyen s'établit à près de 47 ans. La pyramide des âges fait apparaître une présence marquée des agents de plus de 40 ans.

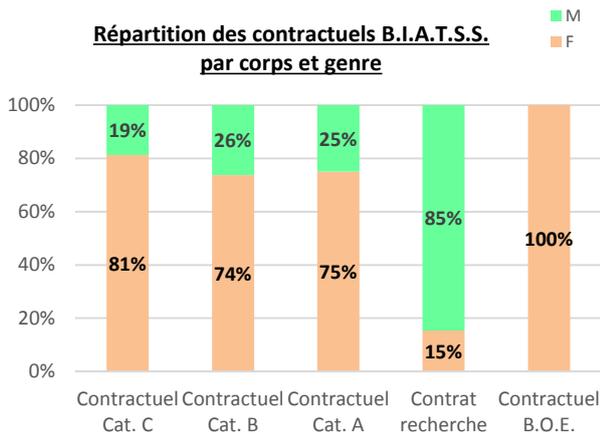
C. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P.

136 agents.

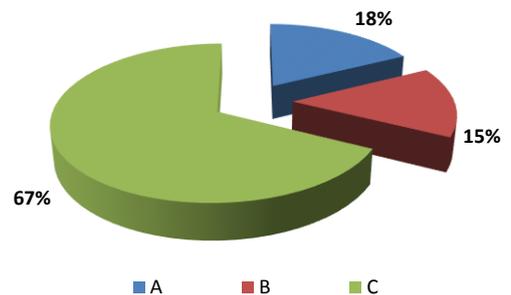
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par statut.



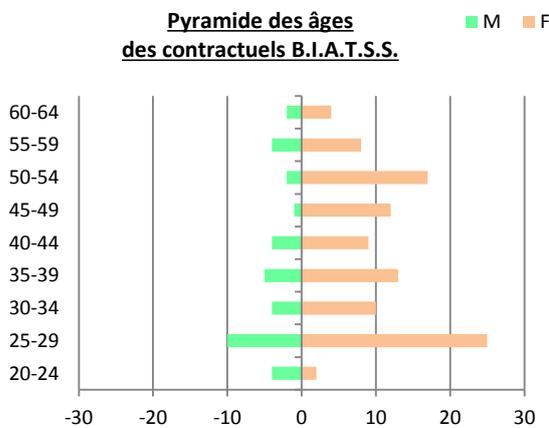
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par corps et genre



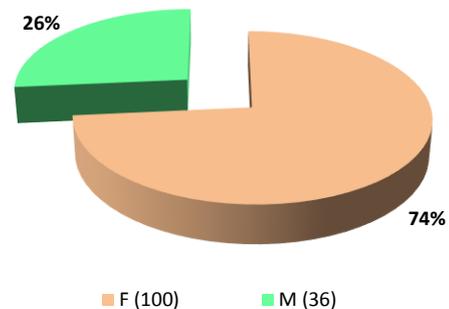
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



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

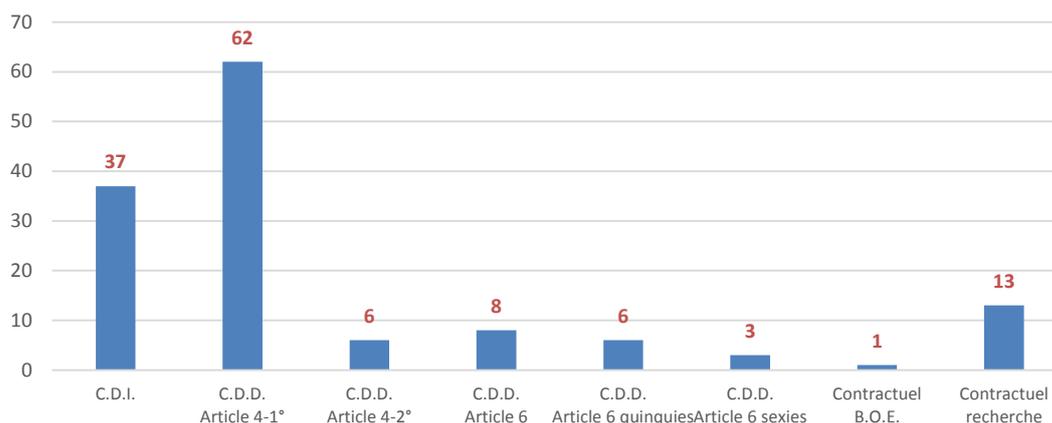


Âge moyen : 39,7 ans. Âge médian : 38 ans.

Sur les 136 agents contractuels en poste dans l'établissement au 31/12/2012, 37 sont en contrat à durée indéterminée, soit 27%.

La quasi-intégralité des agents en C.D.I. (36 / 37) est éligible au titre de la loi du 12 mars 2012, permettant la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée sous conditions d'ancienneté.

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



C.D.D. Article 4-1° : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant.

C.D.D. Article 4-2° : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour les emplois de niveau de catégorie A

C.D.D. Article 6 : recrutement pour un besoin permanent à temps incomplet

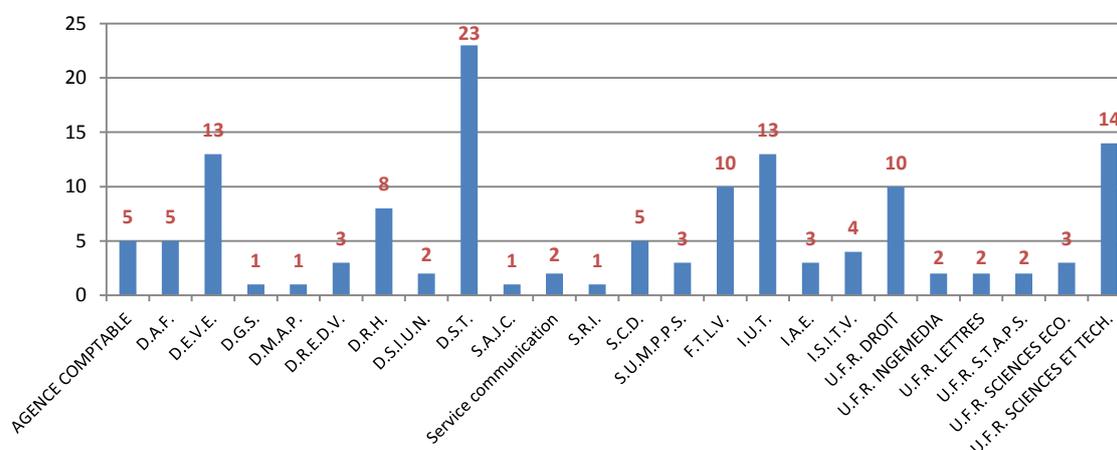
C.D.D. Article 6 quinquies : recrutement pour un besoin de continuité du service, en cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire

C.D.D. Article 6 sexies : recrutement pour un besoin saisonnier ou occasionnel.

Contractuel B.O.E. : bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

La direction des services techniques, l'U.F.R. de Sciences et Techniques, l'I.U.T. ainsi que la direction des études et de la vie étudiante sont les principales structures d'affectation des agents contractuels.

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



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

La majorité des 136 contractuels B.I.A.T.S.S. relève du statut de contractuel administratif : cette catégorie représente plus de 94% de la population. Ces derniers sont le plus souvent recrutés dans le cadre de l'article 4-1 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984, c'est-à-dire le recours à un agent contractuel pour un besoin permanent à temps complet et pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant.

L'université compte par ailleurs 37 C.D.I. au 31 décembre 2012. Ce type de contrat est apparu dans l'établissement dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012, qui prévoit la transformation de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée après six années d'ancienneté. 36 agents ont bénéficié du dispositif.

La population est essentiellement féminine : 74% de femmes contre 26% d'hommes. Le constat est plus marqué qu'au sein de la population titulaire. Les agents masculins sont plus présents dans les fonctions de catégorie A et connaissent une diminution de leur proportion au fur et à mesure que l'on observe les catégories B puis C.

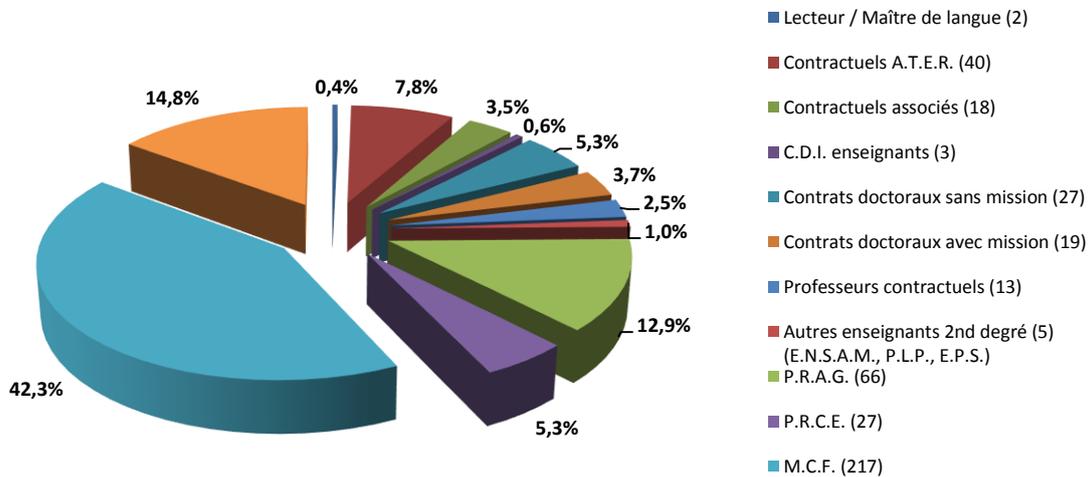
La catégorie C mobilise deux tiers des agents contractuels, tandis que les catégories A et B représentent respectivement 18% et 15% de la population.

Les agents contractuels sont présents dans l'ensemble des composantes et services de l'établissement. Cependant, certaines structures sont particulièrement représentées : ainsi la Direction des services techniques, la Direction des études et de la vie étudiante, les U.F.R. de Sciences et techniques et de Droit, l'I.U.T. ainsi que la Formation tout au long de la vie accueillent plus de 60% de la population.

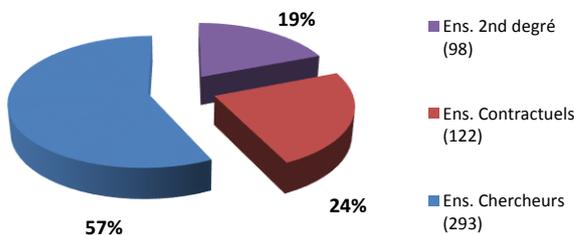
Section 2 : Les personnels enseignants

A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie

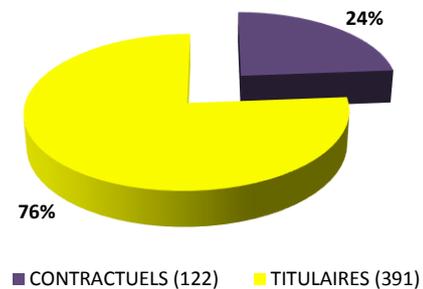
Répartition des effectifs enseignants par statut



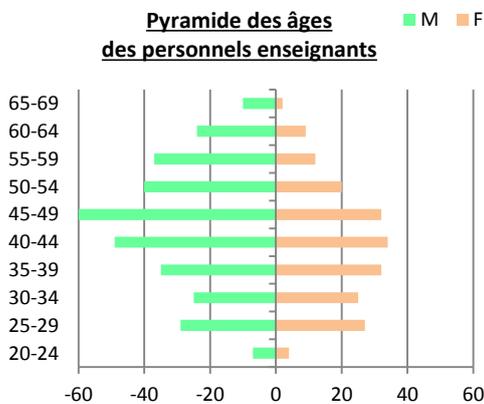
Répartition des personnels enseignants par catégorie



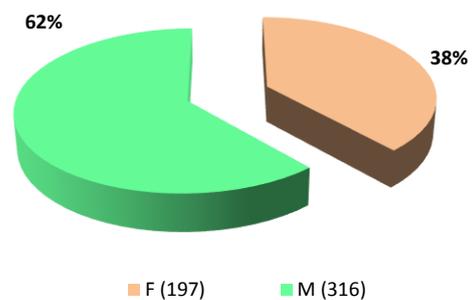
Répartition des personnels enseignants par statut



Pyramide des âges des personnels enseignants



Répartition des personnels enseignants par genre



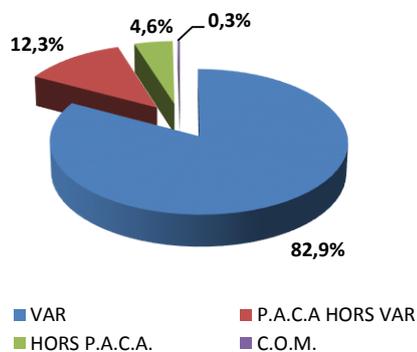
Âge moyen : 43,7 ans. Âge médian : 44 ans.

Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALBANIE	1	FRANCE	512
ALGERIE	4	ITALIE	1
BENIN	1	Total général	513
BRESIL	1		
CANADA	1		
CHINE	3		
ESPAGNE	1		
ETATS-UNIS	1		
FRANCE	469		
GRECE	1		
Irlande	1		
ITALIE	7		
LIBAN	2		
LITUANIE	1		
MAROC	3		
MOLDAVIE	1		
PEROU	2		
PORTUGAL	1		
SENEGAL	2		
SUISSE	1		
TCHEQUE	1		
THAILANDE	1		
TUNISIE	6		
VIET NAM	1		
Total général	513		

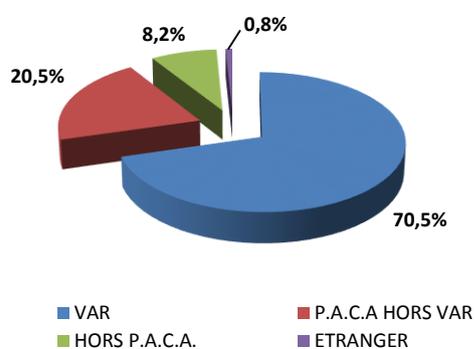
Outre la nationalité française, 23 nationalités sont représentées au sein de l'établissement.

Seul un enseignant ne réside pas en France.

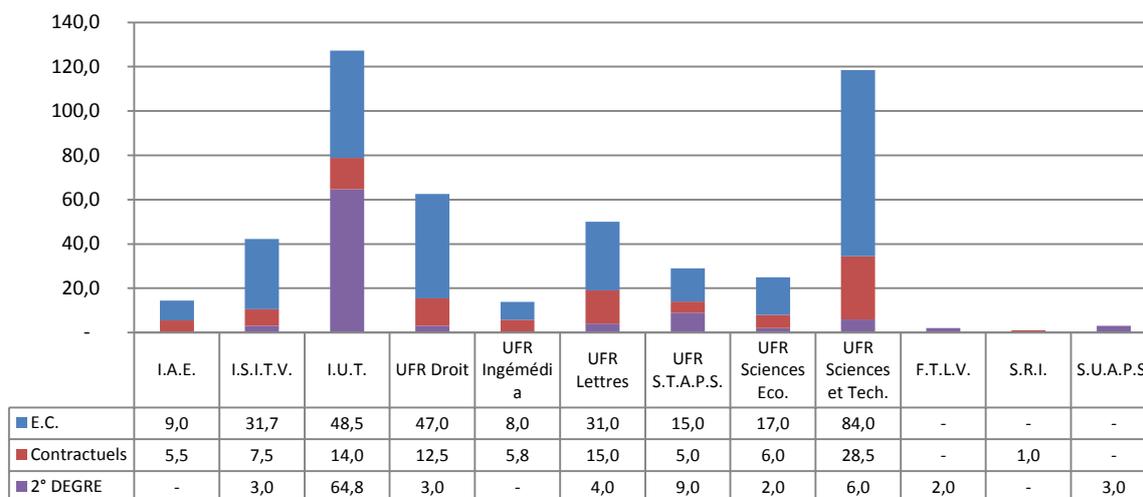
**Lieu de résidence
des fonctionnaires enseignants.**



**Lieu de résidence
des contractuels enseignants.**



A l'inverse des personnels B.I.A.T.S.S., les contractuels enseignants résident proportionnellement plus en dehors du Var ou de la région que leurs collègues fonctionnaires.

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

A l'instar des personnels B.I.A.T.S.S., l'I.U.T. ainsi que l'U.F.R. de Sciences et techniques sont les composantes qui accueillent le plus d'enseignants. Cependant, on observe une forte proportion d'enseignants du second degré au sein de l'I.U.T.

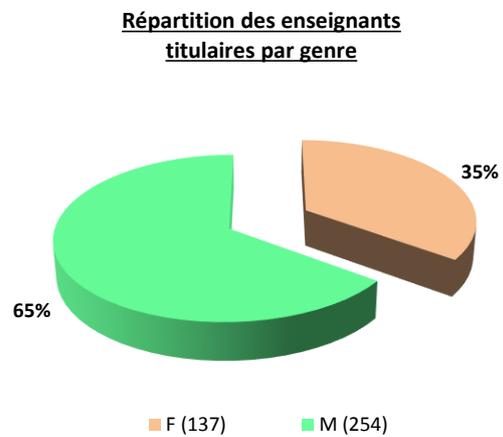
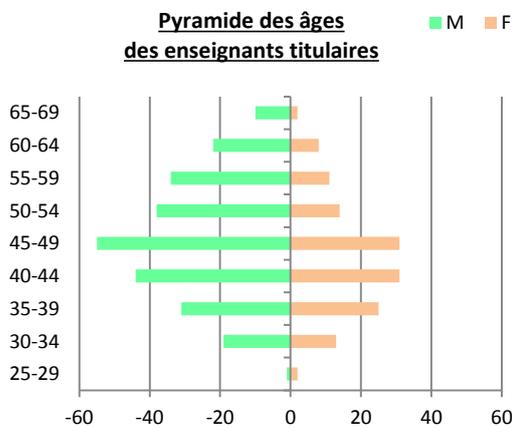
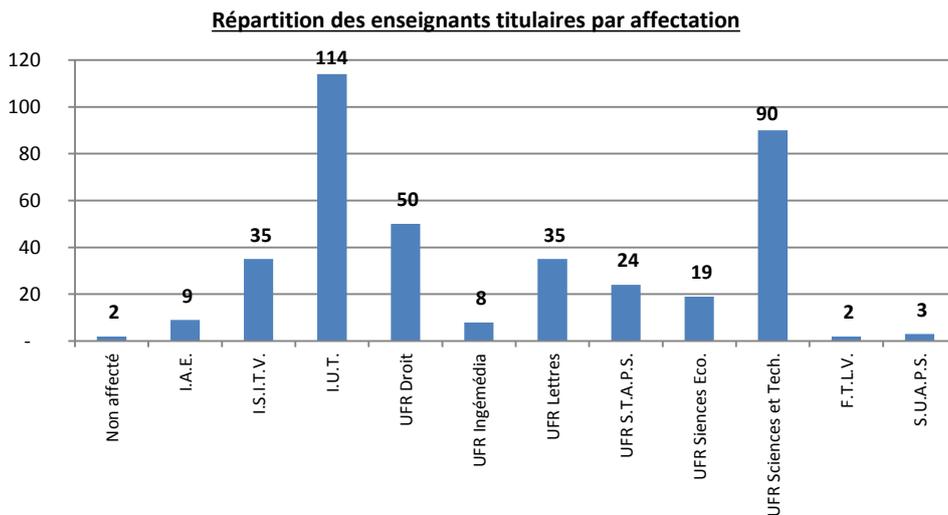
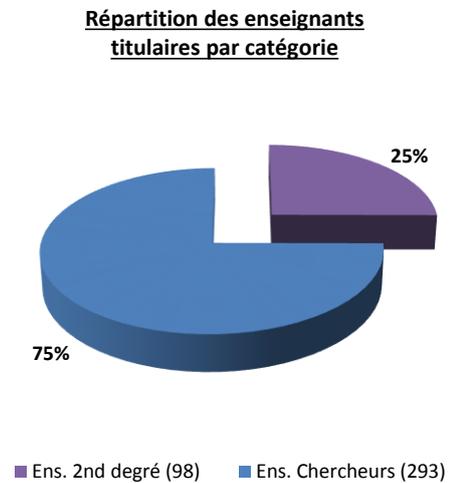
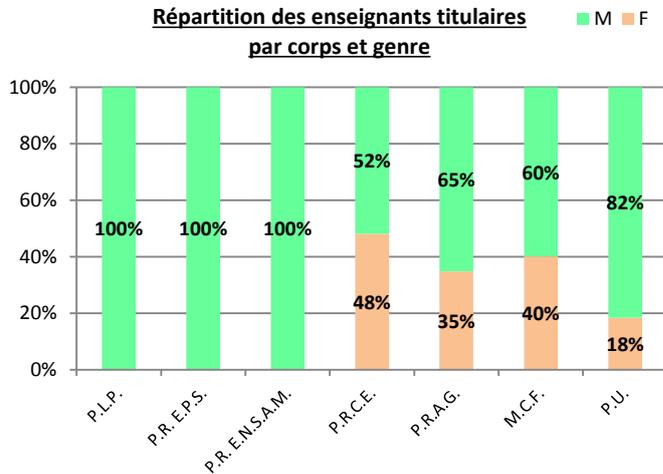
Remarque : les données présentées dans ce document sont indiquées en Equivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : il est ici question de la quotité de travail et non du potentiel d'enseignement. Ainsi, les contrats doctoraux sans mission apparaissent sur la ligne « non affecté ».

Cartographie des effectifs enseignants

STRUCTURE	CTT DOC. SANS MISSION	CTT DOC. AVEC MISSION	LECTEUR	M. LANGUE	A.T.E.R.	PROF. CTT.	C.D.I. ENS.	ASSOCIE	P.I.P.	P.R. E.N.S.A.M.	P.R. E.P.S.	P.R.C.E.	P.R.A.G.	M.C.F.	P.U.	Total effectif	Total E.T.P.T.
I.A.E.	-	-	-	-	4	-	-	2	-	-	-	-	-	8	1	15	13,5
I.S.I.T.V.	-	1	-	-	1	-	-	3	-	-	-	1	2	22	10	40	38,2
I.U.T.	-	-	-	-	3	5	2	12	1	2	-	21	41	43	6	136	127,3
UFR Droit	-	2	-	-	13	-	-	-	-	-	-	1	2	35	12	65	61,5
UFR Ingémédia	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	6	2	11	10,8
UFR Lettres	-	4	1	1	5	4	-	-	-	-	-	1	3	21	10	50	48,0
UFR S.T.A.P.S.	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	9	12	3	27	27,0
UFR Sciences Eco.	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	1	12	5	23	22,0
UFR Sciences et tech.	-	11	-	-	7	3	-	-	-	-	-	-	6	57	27	111	107,5
F.T.L.V.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	2,0
S.R.I.	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1,0
S.U.A.P.S.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	3	3,0
Non affecté	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	29	27,0
Total général	27	19	1	1	40	13	3	18	1	2	2	27	66	217	76	513	488,8

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

391 enseignants.

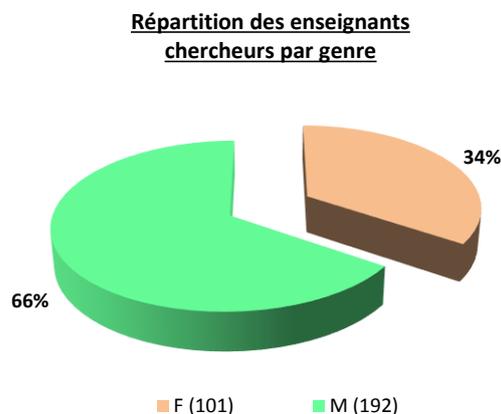
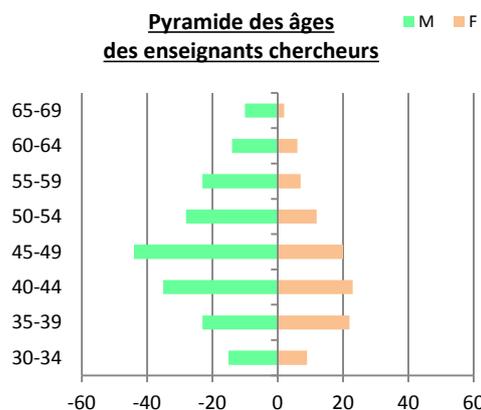
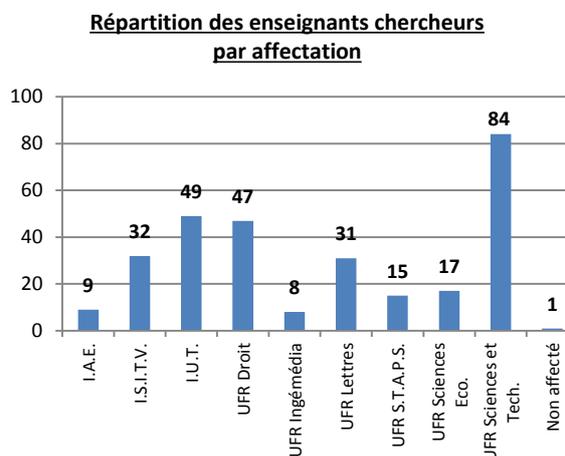
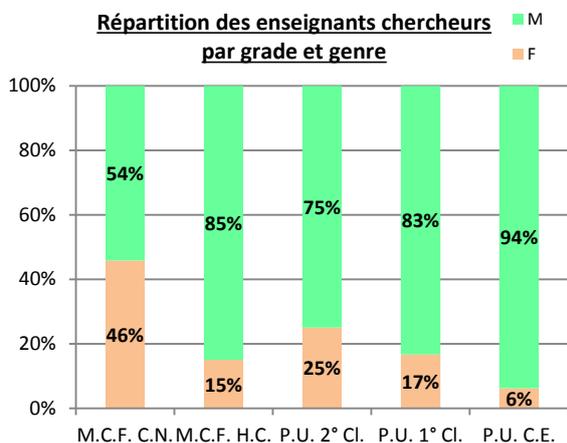


Âge moyen : 46,8 ans. Âge médian : 46 ans.

Enseignants chercheurs : 293.

Distribution des enseignants chercheurs par corps, grade et genre

CORPS	GRADE	Féminin		Masculin		Total Effectif	Total E.T.P.T.
		Effectif	E.T.P.T.	Effectif	E.T.P.T.		
M.C.F.	M.C.F. C.N.	81	79,5	96	95,7	177	175,2
	M.C.F. H.C.	6	6,0	34	34,0	40	40,0
TOTAL M.C.F.		87	85,5	130	129,7	217	215,2
P.U.	P.U. 2° Cl.	9	9,0	27	27,0	36	36,0
	P.U. 1° Cl.	4	4,0	20	20,0	24	24,0
	P.U. C.E.	1	1,0	15	15,0	16	16,0
TOTAL P.U.		14	14,0	62	62,0	76	76,0
TOTAL GENERAL		101	99,5	192	191,7	293	291,2

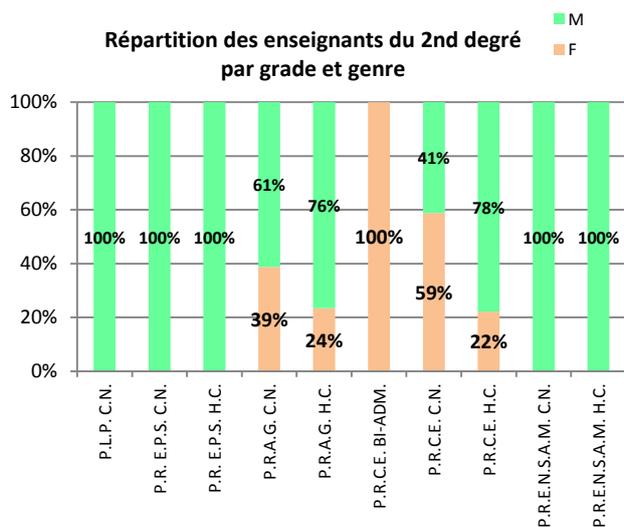


Âge moyen : 46,8 ans. Âge médian : 46 ans.

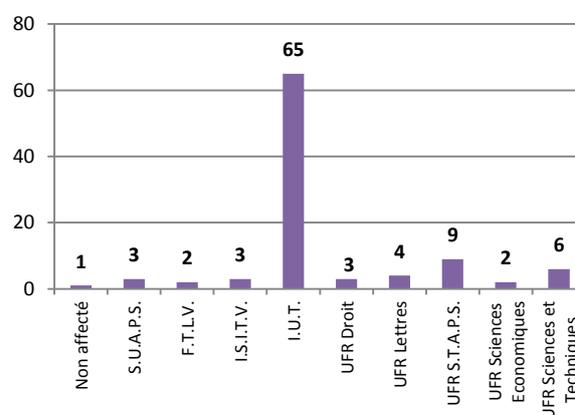
Enseignants du second degré : 98.

Distribution des enseignants du 2nd degré par corps, grade et genre

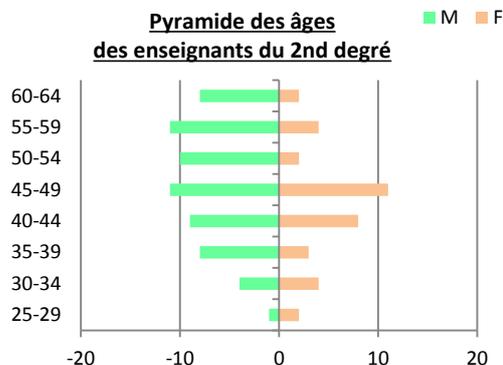
CORPS	GRADE	Féminin		Masculin		Total Effectif	Total E.T.P.T.
		Effectif	E.T.P.T.	Effectif	E.T.P.T.		
P.L.P.	P.L.P. C.N.	-	-	1	1,0	1	1,0
Total P.L.P.		-	-	1	1,0	1	1,0
P.R. E.N.S.A.M.	P.R.E.N.S.A.M. C.N.	-	-	1	1,0	1	1,0
	P.R.E.N.S.A.M. H.C.	-	-	1	1,0	1	1,0
Total P.R. E.N.S.A.M.		-	-	2	2,0	2	2,0
P.R. E.P.S.	P.R. E.P.S. C.N.	-	-	1	1,0	1	1,0
	P.R. E.P.S. H.C.	-	-	1	1,0	1	1,0
Total P.R. E.P.S.		-	-	2	2,0	2	2,0
P.R.C.E.	P.R.C.E. BI-ADM.	1	1,0	-	-	1	1,0
	P.R.C.E. C.N.	10	10,0	7	7,0	17	17,0
	P.R.C.E. H.C.	2	2,0	7	7,0	9	9,0
Total P.R.C.E.		13	13,0	14	14,0	27	27,0
P.R.A.G.	P.R.A.G. C.N.	19	18,8	30	30,0	49	48,8
	P.R.A.G. H.C.	4	3,0	13	13,0	17	16,0
Total P.R.A.G.		23	21,8	43	43,0	66	64,8
Total général		36	34,8	62	62,0	98	96,8



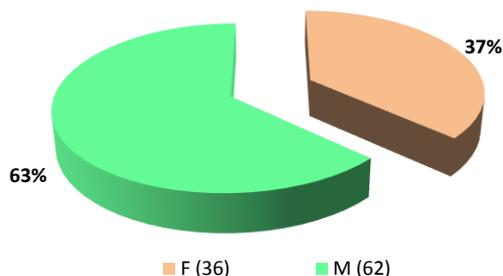
Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation



Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré



Répartition des enseignants du 2nd degré par genre



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

ENSEIGNANTS TITULAIRES

Les enseignants chercheurs représentent 75% des enseignants titulaires de l'établissement : on dénombre 76 Professeurs des universités et 217 Maîtres de conférences, soit 293 enseignants pour un total de 291 E.T.P.

La population est à dominante masculine : la répartition par genre fait apparaître les proportions suivantes : 66% d'hommes pour 34% de femmes. La prédominance masculine est d'autant plus marquée à mesure que l'on observe les grades les plus élevés.

L'U.F.R. de Sciences et techniques est la composante qui accueille le plus d'enseignants chercheurs (84), suivie de l'I.U.T. (49) et de l'U.F.R. de Droit (47).

L'âge moyen s'établit à près de 47 ans. La pyramide des âges fait apparaître une amplitude haute : de 30 à 69 ans, avec un vivier important entre 40 et 49 ans.

Les enseignants du second degré représentent 25% des enseignants titulaires de l'établissement, soit 98 personnels pour 96,8 E.T.P. Il s'agit principalement de Professeurs agrégés (66) ou certifiés (27). On relève la présence d'un Professeur de lycée professionnel, de deux Professeurs de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers ainsi que de deux Professeurs d'Education physique et sportive.

A l'instar des enseignants chercheurs, les enseignants du second degré sont majoritairement des hommes : 63 % pour 37% de femmes. Au sein de cette population, on observe le même phénomène de diminution de la proportion de femmes dans les grades les plus élevés.

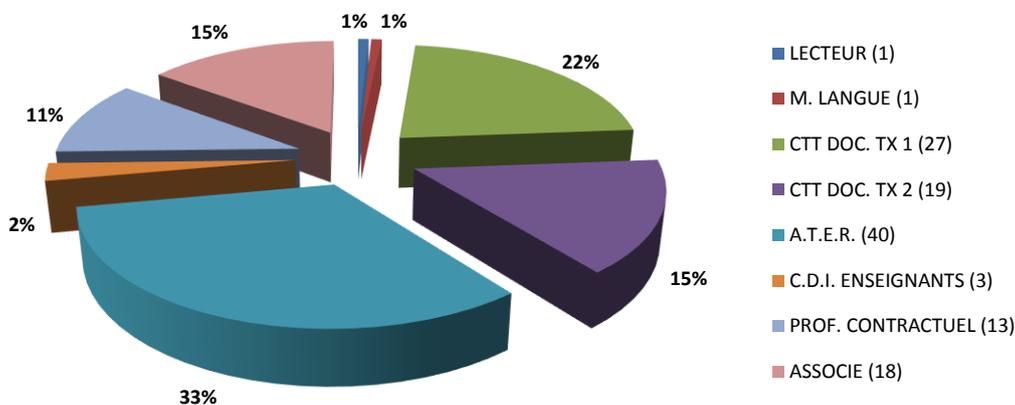
L'I.U.T. accueille 65 enseignants du second degré, soit environ 66% de la population.

L'âge moyen s'établit à près de 47 ans. La pyramide des âges fait apparaître un vivier principalement masculin, relativement homogène en termes d'âge.

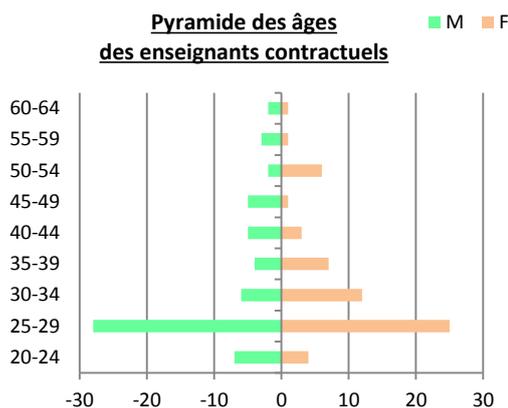
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations

122 enseignants, hors chargés d'enseignement

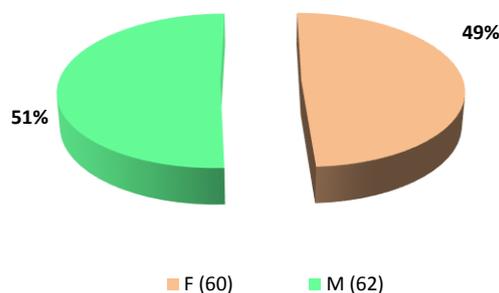
Répartition des enseignants contractuels par type de contrat



Pyramide des âges des enseignants contractuels

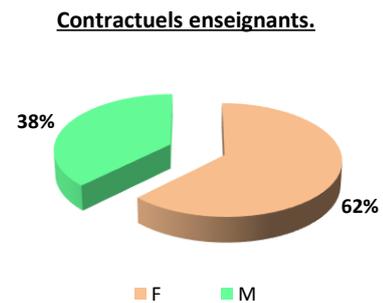
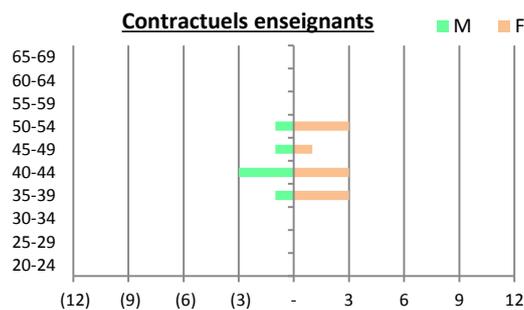
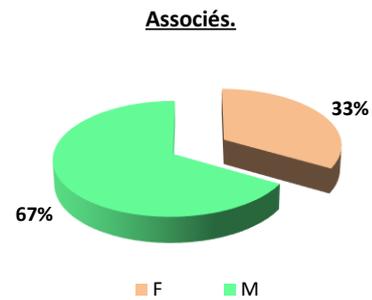
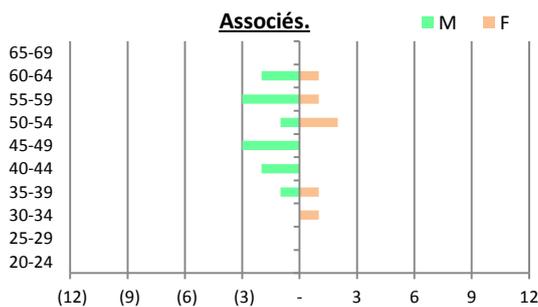
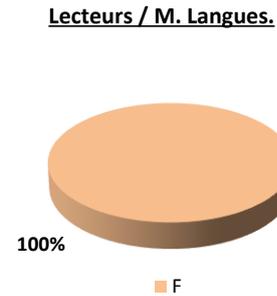
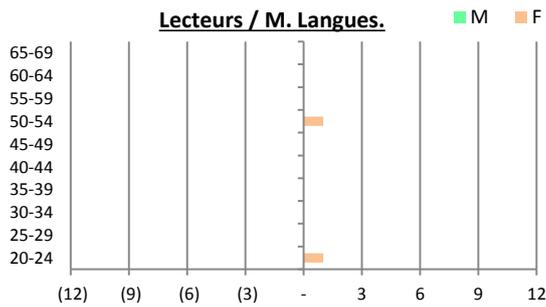
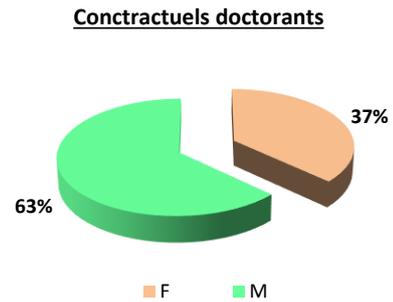
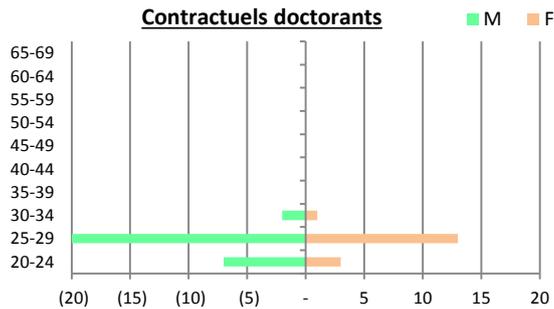
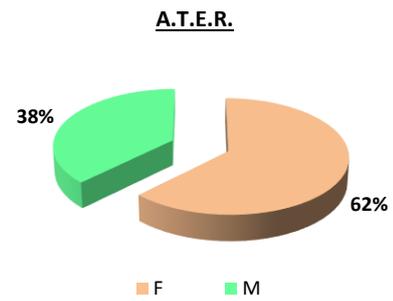
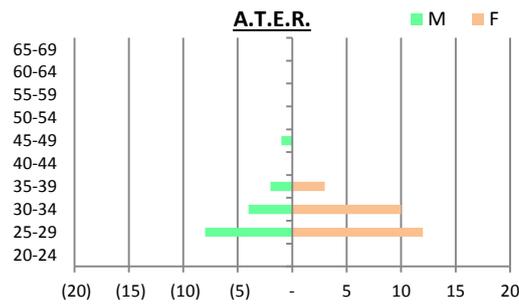


Répartition des enseignants contractuels par genre



CORPS	Féminin		Masculin		Total Effectif	Total E.T.P.T.
	Effectif	E.T.P.T.	Effectif	E.T.P.T.		
CTT DOC. TX 1	10	10,0	17	17,0	27	27,0
CTT DOC. TX 2	7	7,0	12	12,0	19	19,0
LECTEUR	1	1,0	-	-	1	1,0
M. LANGUE	1	1,0	-	-	1	1,0
A.T.E.R.	25	20,0	15	13,0	40	33,0
PROF. CTT.	9	5,5	4	3,0	13	8,5
C.D.I. ENS.	1	0,5	2	1,8	3	2,3
ASSOCIE	6	3,0	12	6,0	18	9,0
Total général	60	48,0	62	52,8	122	100,8

Âge moyen : 33,8 ans. Âge médian : 29 ans.



ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Les 122 enseignants contractuels se répartissent en différentes catégories de contrat : on dénombre notamment, 46 contrats doctoraux, dont 19 avec mission d'enseignement, 40 A.T.E.R., 18 associés et 13 professeurs contractuels. Chaque catégorie représente respectivement 37%, 33%, 15% et 11% de la population. Compte tenu des emplois à temps partiel, les 122 enseignants contractuels représentent 100,8 E.T.P.

La population connaît une répartition globale par genre équilibrée : 51% d'hommes pour 49% de femmes. La pyramide des âges fait apparaître un vivier important entre 25 et 29 ans. L'âge moyen s'établit à près de 34 ans.

Si l'on observe les différents types de contrat, le constat est différent :

- Les A.T.E.R. comptent 62% de femmes et constituent un vivier principalement âgé de 25 à 34 ans.
- Les contrats doctoraux sont majoritairement des hommes (63%) et se répartissent essentiellement entre 20 et 29 ans
- Les lecteurs et maîtres de langues sont exclusivement de genre féminin.
- Les associés, comme les contrats doctoraux, sont majoritairement de genre masculin : 67%. En revanche, l'amplitude d'âge est plus importante : de 30 à 64 ans.
- A l'instar des A.T.E.R., les contractuels enseignants dénombrent 62% de femmes. Cependant, le vivier est plus âgé : de 35 à 54 ans.

CHAPITRE 3.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

CHIFFRES CLES 2012**FLUX ENTRANTS / SORTANTS**

<u>Sortants</u>	
Enseignants	68
B.I.A.T.S.S.	34
Total	100

<u>Entrants</u>	
Enseignants	56
B.I.A.T.S.S.	29
Total	85

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

<u>Corps</u>	<u>Postes ouverts au recrutement</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux endo-recrutement</u>	<u>Objectif cible endo-recrutement</u>
M.C.F.	6	5	20%	20%
P.U.	5	3	0%	33%
Total	11	8		

RECRUTEMENT DES PERSONNELS I.T.R.F. DE CATEGORIE A

<u>Nature du recrutement</u>	
Interne	1
Externe	2
Total	3

<u>Résultat du recrutement</u>	
Fructueux	3
Infructueux	-
Total	3
Taux de concours infructueux	0%

Section 1 : Les personnels sortants

A. / Les personnels sortants : population globale / personnels titulaires

La fin de contrat constitue le motif de départ de l'université le plus fréquent : plus d'un sur deux pour l'ensemble de la population, 72% pour les personnels enseignants contre 30% des départs des personnels administratifs. Ces derniers quittent majoritairement l'établissement par le biais de la retraite.

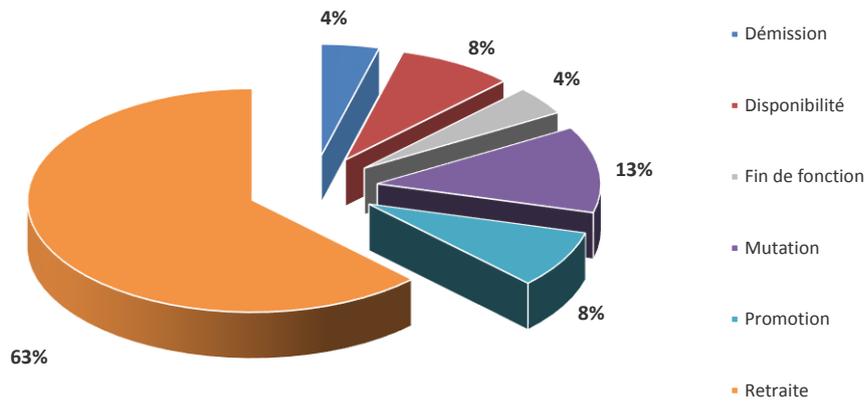
<u>TYPE DE DEPART</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Démission	1	1	2
Détachement	-	1	1
Disponibilité	2	2	4
Fin de contrat	10	49	59
Fin de fonction	1	-	1
Mutation	3	4	7
Promotion	2	1	3
Retraite	15	10	25
TOTAL	34	68	102

La répartition des départs par type de statut au sein de chaque population explique la prépondérance des fins de contrat, essentiellement au niveau des personnels enseignants.

<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
A.T.E.R.	-	23	23
A.T.E.R. mi-temps	-	10	10
Agent Contractuel	9	-	9
Apprenti	1	-	1
Doctorant avec enseignement	-	3	3
Doctorant sans enseignement	-	4	4
Lecteur	-	1	1
M.C.F. associé	-	3	3
Professeur contractuel	-	5	5
Titulaire	24	19	43
TOTAL	34	68	102

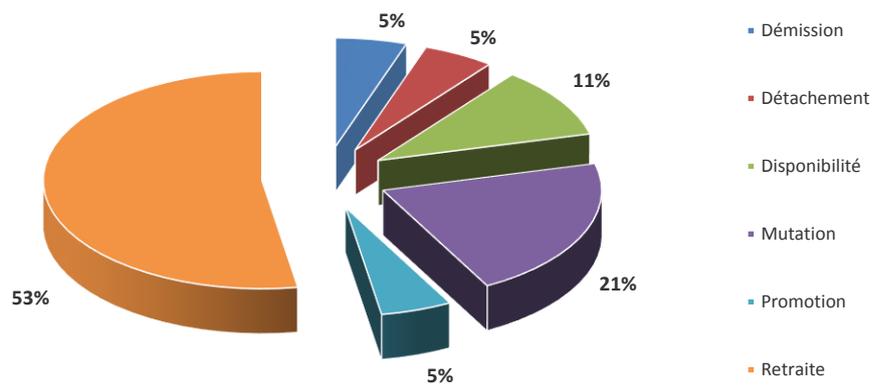
Les personnels titulaires B.I.A.T.S.S. : en 2012, le premier mode de départ des personnels titulaires administratifs réside majoritairement dans le départ à la retraite : 65% des départs. La mutation constitue le deuxième motif de départ (13%) tandis que la promotion et la disponibilité représentent chacune 9% des départs.

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



Les personnels titulaires enseignants : comme pour les B.I.A.T.S.S., la retraite constitue le premier motif de départ des enseignants (53%). En revanche, la mutation sortante représente un départ sur cinq.

Répartition des personnels enseignants titulaires par motif de départ



B. / Les départs en retraite des personnels titulaires

L'établissement dénombre 25 départs en retraite : 15 personnels B.I.A.T.S.S. et 10 enseignants.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2012</u>
A.E.N.E.S.	C.A.S.U.	1
	Attaché	1
	Secrétaire	1
	Adjoint administratif	1
Total A.E.N.E.S.		4
BIBLIO.	Magasinier	2
Total BIBLIO.		2
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	1
	Ingénieur d'études	2
	Assistant ingénieur	1
	Technicien	3
	Adjoint technique	2
Total I.T.R.F.		9
TOTAL		15

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2012</u>
ENSEIGNANTS	Maître de conférences	3
	Professeur agrégé	4
	Professeur certifié	1
	Professeur des universités	2
TOTAL		10

Section 2 : Les personnels entrants

A. / Les personnels entrants : population globale

En 2012, le flux de personnels entrants est sensiblement inférieur à celui des personnels sortants, et plus particulièrement au sein de la population enseignante. On observe un solde négatif en ce qui concerne les A.T.E.R. et à l'opposé, un recrutement plus important de doctorants contractuels.

Les flux sortants de titulaires B.I.A.T.S.S. sont renouvelés par la titularisation de personnels déjà présents dans l'établissement (7) et par le recrutement de nouveaux personnels : titulaires par le biais de la mutation et agents contractuels.

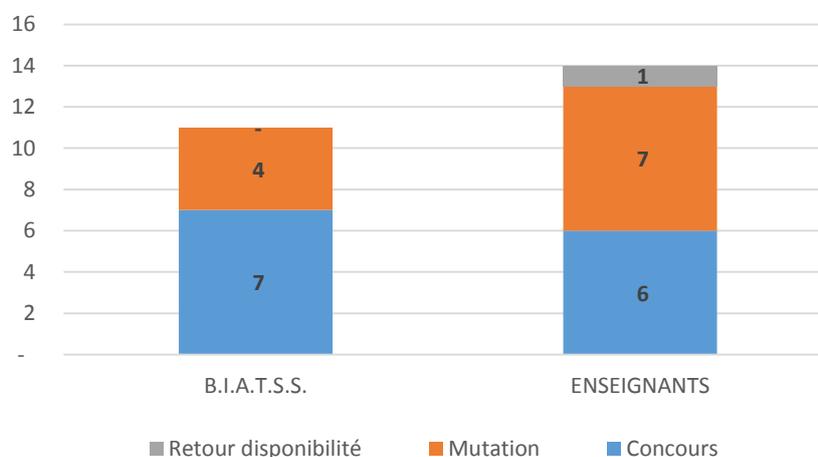
<u>STATUT</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Agent contractuel	25	-	25
ATER	-	16	16
ATER mi-temps	-	6	6
Doctorant sans enseignement	-	14	14
Lecteur	-	1	1
Prof cont.2dg non fonctionnaire	-	7	7
Titulaire	4	12	16
TOTAL	29	56	85

B. / Les personnels entrants : titulaires B.I.A.T.S.S. et ENSEIGNANTS

Les personnels B.I.A.T.S.S. sont majoritairement recrutés par la voie du concours, tandis que les personnels enseignant présentent un mode de recrutement plus équilibré entre le concours et la mutation.

Le graphique ci-dessous prend en compte les titulaires nouvellement arrivés dans l'établissement mais également les agents précédemment présents à l'université, titularisés en 2012.

Répartition des personnels titulaires entrants par mode de recrutement.

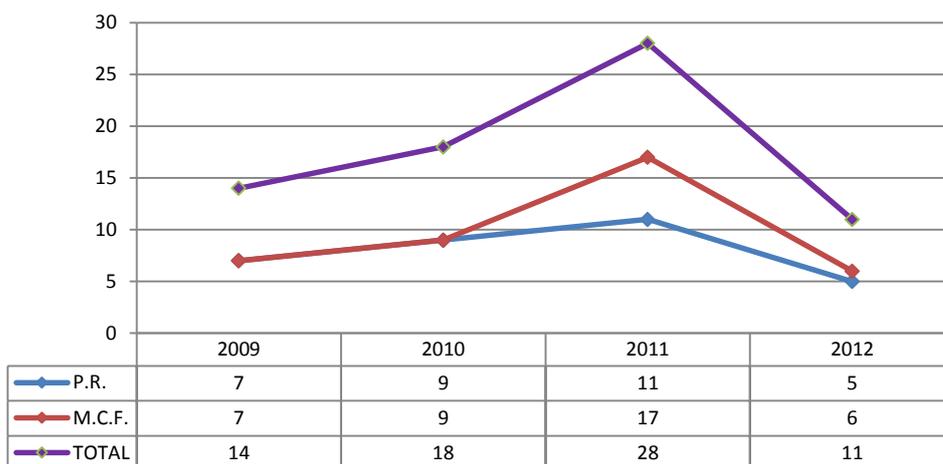


Section 3 : Les recrutements par concours

A. / Le recrutement d'enseignants chercheurs

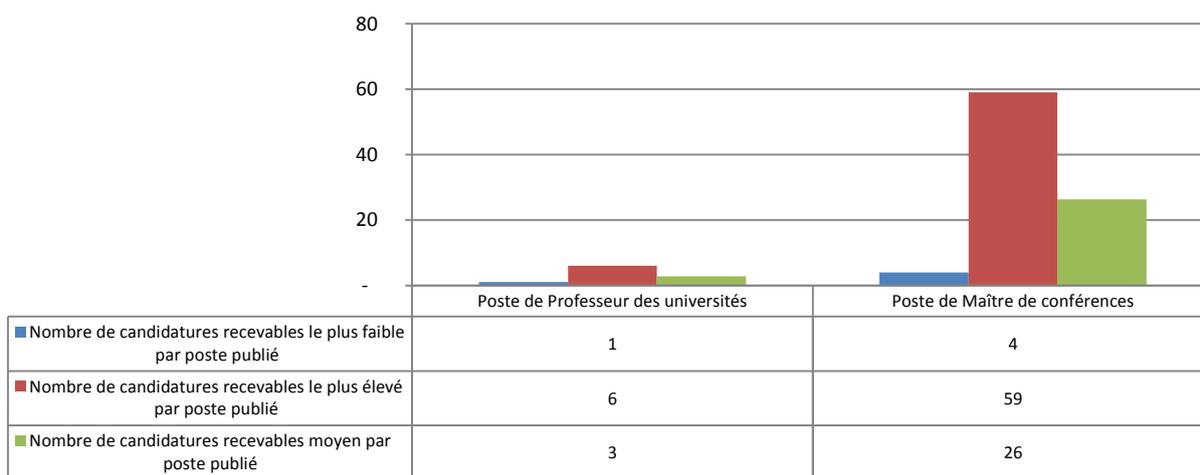
Après une augmentation légère en 2010, puis marquée en 2011, le nombre global d'emplois d'enseignants chercheurs proposés au recrutement s'établit à 11 en 2012. A l'exception de l'année 2011, la répartition des postes publiés entre Professeurs des universités et Maîtres de conférences est équilibrée.

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



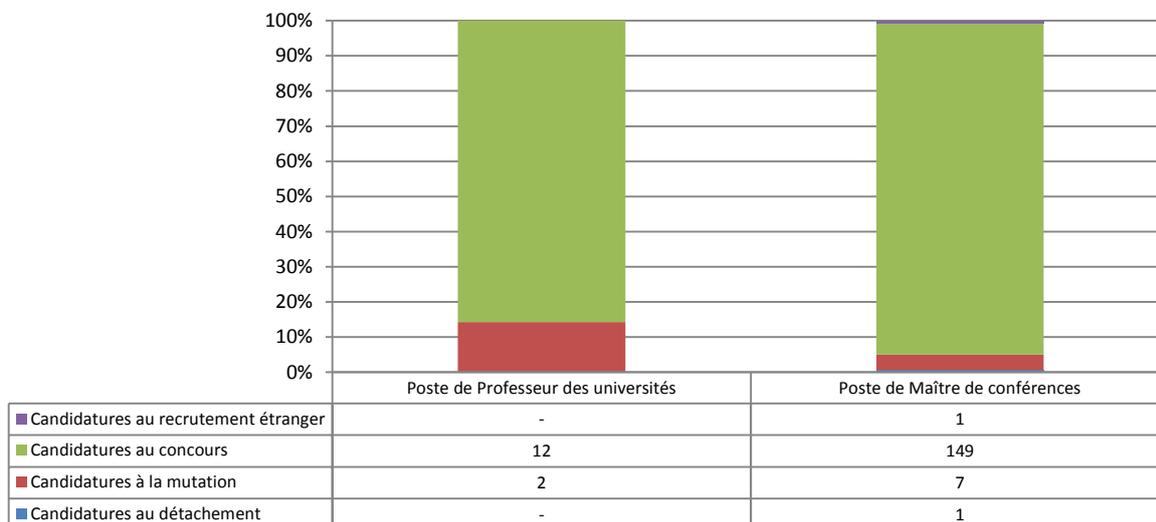
En 2012, le nombre moyen de candidatures recevables pour les postes de Professeurs des universités s'établit à 3 contre 26 pour les postes de Maîtres de conférences.

Nombre de candidatures par type de poste publié.



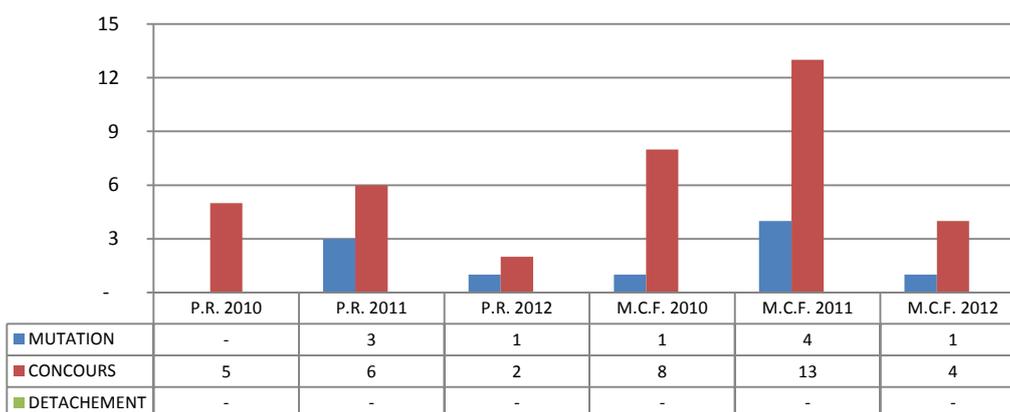
Les postes de Professeurs des universités ainsi que les postes de Maîtres de conférences recueillent très majoritairement des candidatures de type concours. Les postes de Professeurs des universités connaissent une proportion plus élevée de candidatures de type mutation que les postes de Maîtres de conférences.

Nombre de candidatures par type de poste publié.



Les enseignants chercheurs, qu'il s'agisse des Professeurs des universités ou Maîtres de conférence sont majoritairement recrutés par le biais du concours. En 2011, la mutation a permis le recrutement 3 Professeurs des universités et de 4 Maîtres de conférences.

Répartition des postes publiés pourvus par type de recrutement effectué de 2010 à 2012



En 2012, 11 postes sont ouverts au recrutement : 5 postes de Professeurs des Universités, dont 2 pour lesquels le recrutement s'est avéré infructueux, et 6 postes de Maîtres de conférences, dont l'un pour lequel le recrutement n'a pas abouti.

	2009	2010	2011	2012	Total
Concours ouverts P.R.	7	9	11	5	32
Concours ouverts M.C.F.	7	9	17	6	39
Concours infructueux P.R.	1	4	2	2	9
Concours infructueux M.C.F.	-	-	-	1	1
Taux de concours infructueux P.R.	14%	44%	18%	40%	28%
Taux de concours infructueux M.C.F.	0%	0%	0%	17%	3%

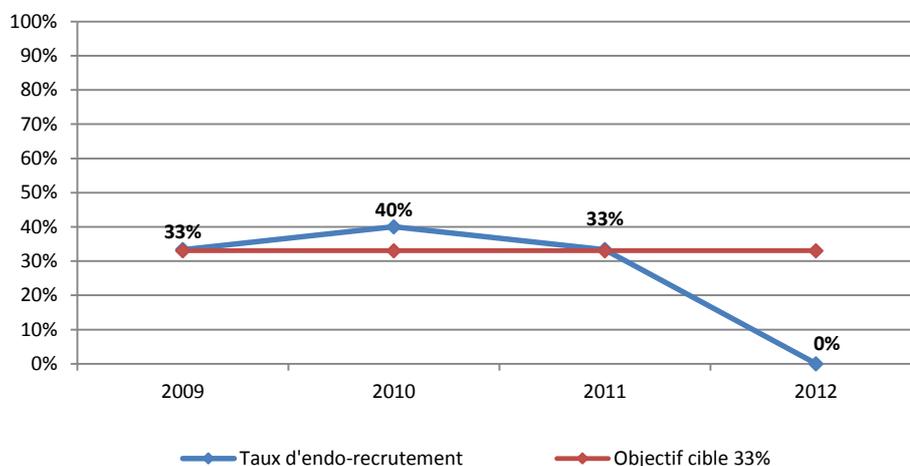
Le taux d'endo-recrutement des enseignants chercheurs est déterminé par le ratio de recrutements internes sur le recrutement global, y compris les mutations et les détachements.

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

	2009	2010	2011	2012	Total
Postes de P.R. pourvus	6	5	9	3	23
Postes fléchés en mutation	3	-	3	1	7
Postes fléchés en concours	3	5	6	2	16
Postes fléchés en détachement	-	-	-	-	-
Endo-recrutement	2	2	3	-	7
Taux d'endo-recrutement	33%	40%	33%	0%	30%

De 2009 à 2011, l'université s'approche de la cible fixée par le contrat 2012 – 2017. L'année 2012 ne dénombre aucun endo-recrutement.

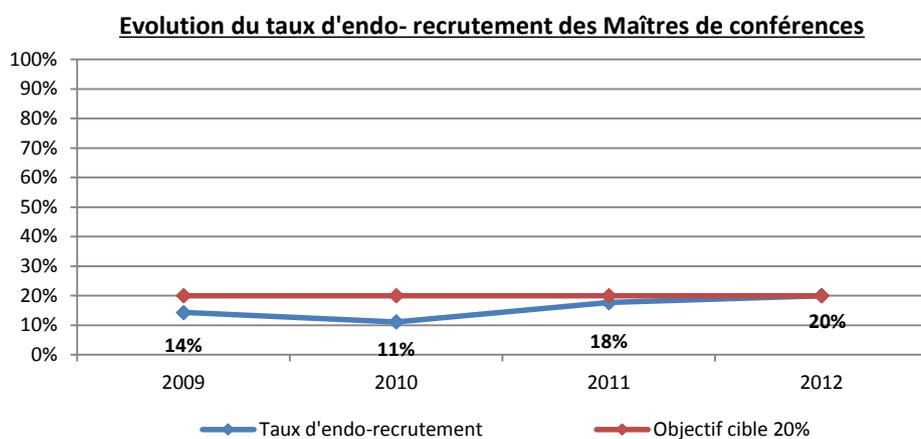
Evolution du taux d'endo-recrutement des Professeurs d'université



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

	2009	2010	2011	2012	Total
Postes de M.C.F. pourvus	7	9	17	5	38
Postes fléchés en mutation	-	1	4	1	6
Postes fléchés en concours	7	8	13	4	32
Endo-recrutement	1	1	3	1	6
Taux d'endo-recrutement	14%	11%	18%	20%	16%

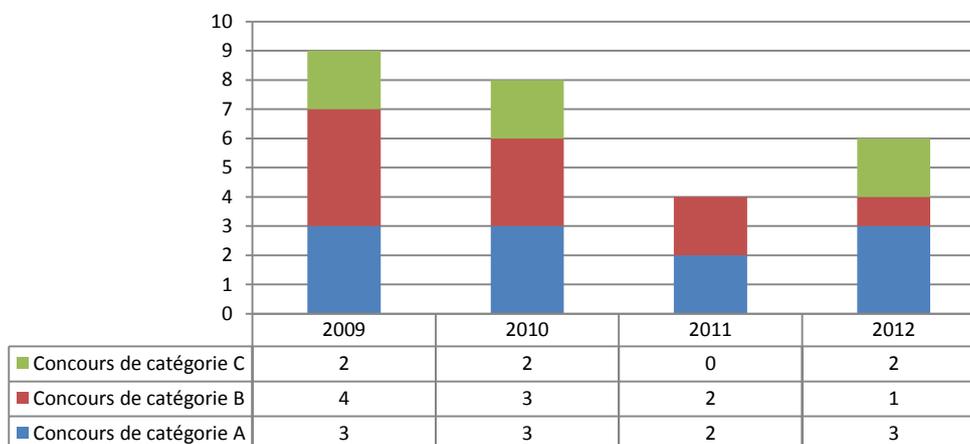
De 2009 à 2011, le taux d'endo recrutement des Maîtres de conférences est inférieur à l'objectif cible de 20%. A compter de 2012, l'indicateur coïncide parfaitement avec la cible.



B. / Le recrutement de personnels I.T.R.F.

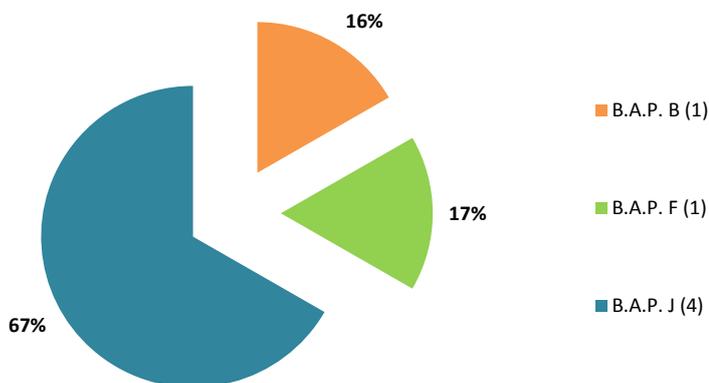
Après une diminution progressive de 2009 à 2011, le recrutement des personnels I.T.R.F. connaît une hausse en 2012 et propose 6 postes à la publication. Le recrutement se caractérise par une relative stabilité du nombre de postes ouverts en catégorie A et C.

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



La répartition des postes ouverts au concours en 2012 propose 2/3 des postes dans la Branche d'activité professionnelle J : gestion et pilotage. Cela correspond au passage de l'université aux Responsabilités et compétences élargies de l'université au 1^{er} janvier 2012.

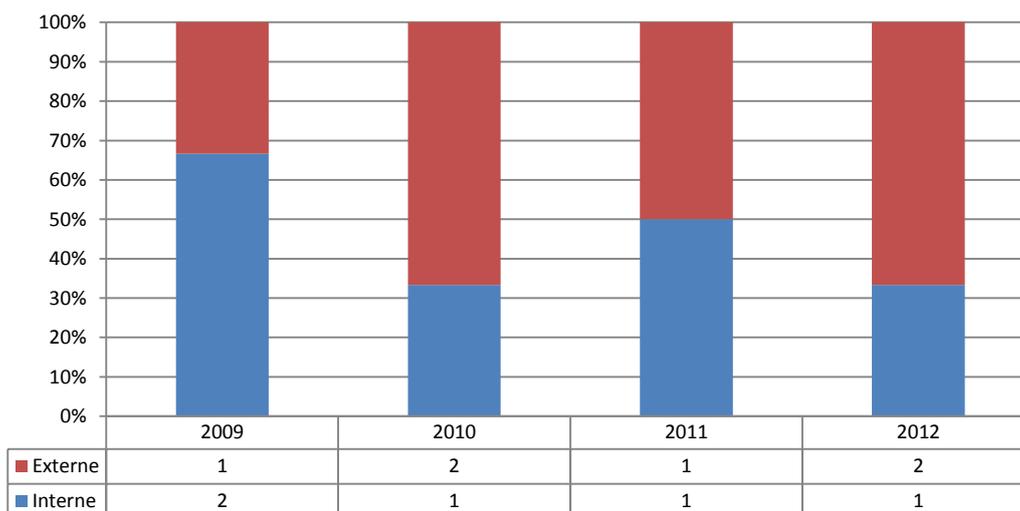
Répartition des postes ouverts au concours 2012 par B.A.P.



L'université organise le recrutement I.T.R.F. de catégorie A pour l'établissement.

De 2009 à 2012, la proportion de postes publiés au concours interne tend à diminuer. Elle s'établit au minimum, en 2012, à 1/3 des postes publiés.

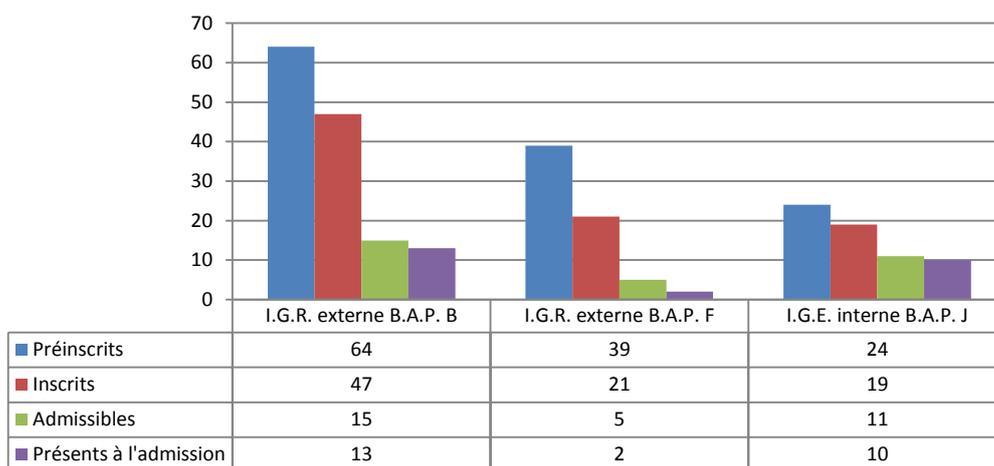
Ratio des postes de catégorie A à pourvoir en interne sur le total des postes publiés aux concours



Le poste d'ingénieur de recherche proposé en B.A.P. B est celui qui recueille le plus grand nombre de préinscriptions, suivi du poste d'ingénieur d'études externe en B.A.P.F. puis du poste d'ingénieur d'études interne en B.A.P. J.

Pour les trois postes, la quasi-totalité des candidats admissibles se sont présentés à l'admission.

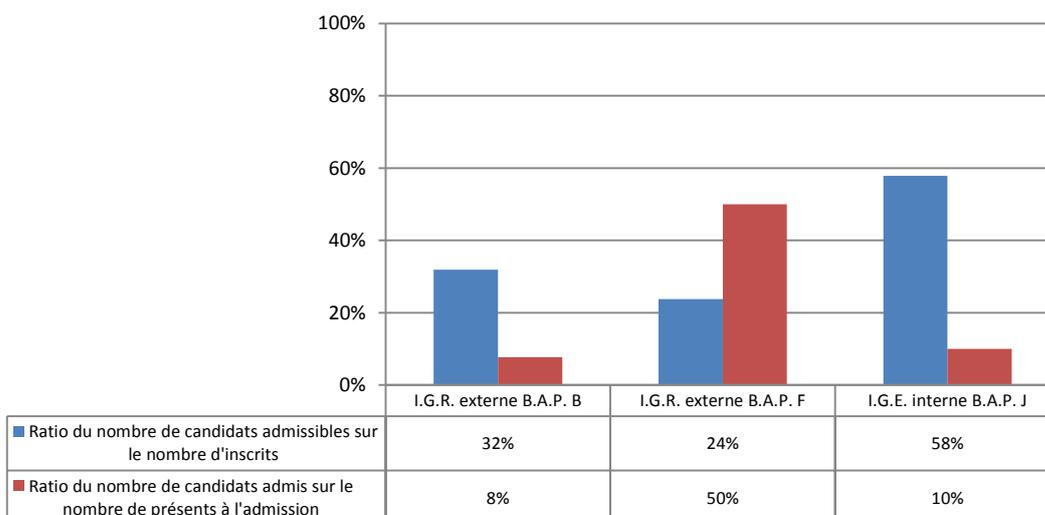
Nombre de candidats par concours I.T.R.F. organisés à l'Université de Toulon



Le ratio du nombre de candidats admissibles sur le nombre d'inscrits est disparate : de 24% pour le poste d'I.G.E. externe en B.A.P. F à 58% pour le poste d'I.G.E. interne en B.A.P. J.

Le ratio du nombre de candidats admis sur le nombre de présents à l'admission varie de 8% à 50% : un candidat admis sur deux présents à l'admission.

Taux de sélection des concours I.T.R.F. de catégorie A au titre de la session 2012



Section 4: Les recrutements sans concours

En 2012, un concours Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (B.O.E.) a été organisé par l'établissement : un agent de catégorie C a été recruté.

Section 5: La mobilité interne

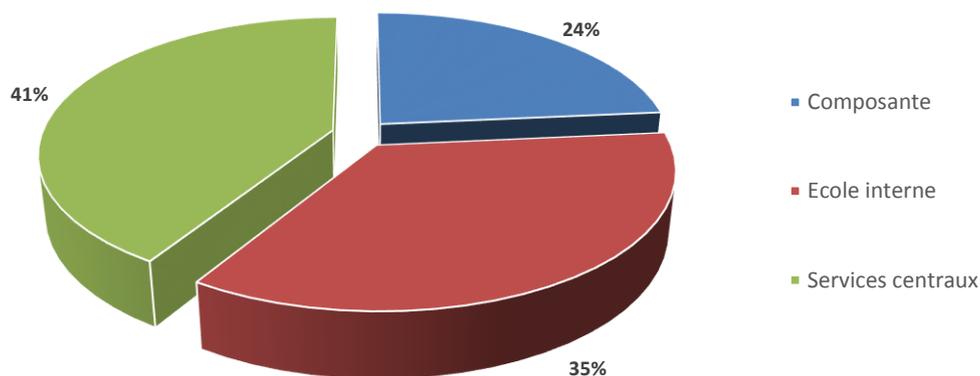
17 postes ont été pourvus en 2012 dans le cadre de la mobilité interne : majoritairement des postes de catégorie B et C.

Répartition des postes offerts à la mobilité interne par catégorie



Les postes pourvus étaient proposés au sein des services centraux (41%), en école interne (35%) ou bien composante (24%).

Répartition des postes offerts à la mobilité interne par structure



CHAPITRE 4.

LES CONDITIONS

D'EXERCICE

DE LA CARRIERE.

CHIFFRES CLES 2012**MODALITES DE SERVICE**

<u>262 personnels stagiaires / titulaires B.I.A.T.S.S.</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	92	122	214
<u>Temps partiel</u>	5	43	48

<u>391 personnels stagiaires / titulaires enseignants</u>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	253	136	389
<u>Temps partiel</u>	1	1	2

CONGES THEMATIQUES

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

COMPTE EPARGNE TEMPS

<u>Compte épargne temps</u>				
	<u>C.E.T. ancien système</u>	<u>C.E.T. Cumul systèmes</u>	<u>C.E.T. nouveau système</u>	<u>Total</u>
-				
Nombre d'agents	1	9	44	54
Solde (en jours)	2	296	680	978

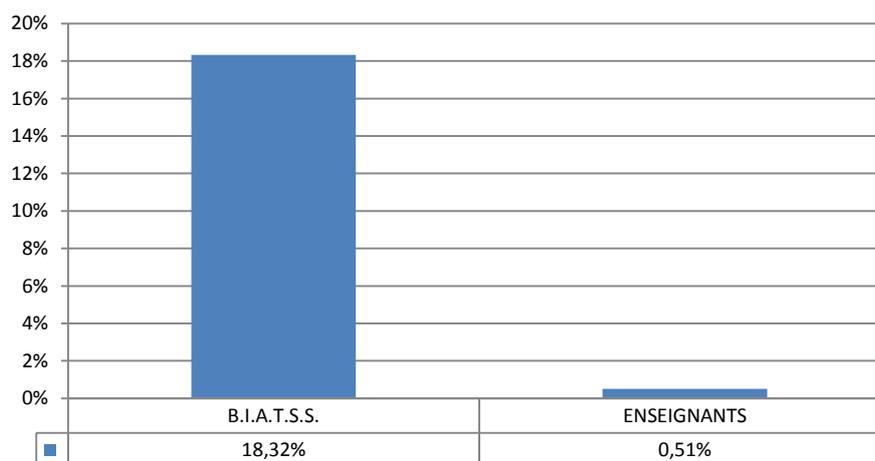
Section 1 : Les modalités de service

Toutes populations confondues, titulaires et stagiaires, 7,66% des personnels bénéficient d'un horaire à temps partiel.

<u>MODALITE DE SERVICE</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>
Temps complet	214	389
Temps partiel de droit	6	-
Temps partiel thérapeutique	1	-
Temps partiel sur autorisation	41	2
TOTAL	262	391

Les personnels B.I.A.T.S.S. sont les plus nombreux à bénéficier d'un horaire à temps partiel ; ces derniers représentent plus de 18% de la population contre moins d'1% pour les enseignants.

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



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

Parmi les enseignants, le faible nombre de bénéficiaires (2) induit un équilibre hommes – femmes de l'indicateur, qui n'a pas de réel sens statistique.

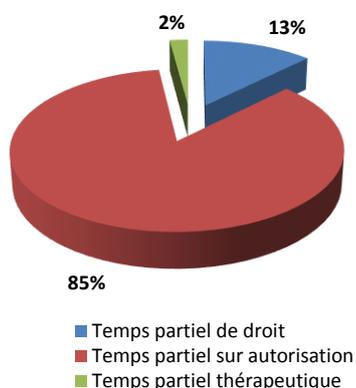
Répartition des agents travaillant à temps partiel par population et sexe.



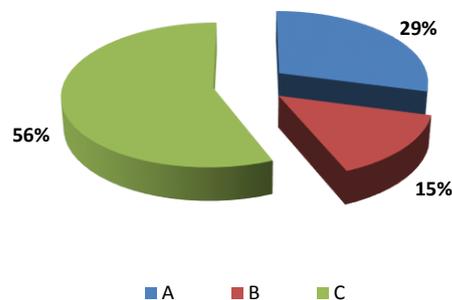
La grande majorité des modalités de temps partiel relève de la catégorie des temps partiels sur autorisation.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'une modalité de service à temps partiel (56%). Les catégories A et B représentent respectivement 29% et 15% des agents bénéficiant du dispositif.

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



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



Section 2: Les congés thématiques

On observe une légère baisse du nombre de Congés pour recherche et conversion thématique accordés au cours de deux dernières années : le nombre de C.R.C.T. passe de 8 à 5. Ces congés bénéficient essentiellement aux Maîtres de conférences.

Si en 2011/2012, deux des huit C.R.C.T. ont été accordés par le Conseil National des Universités (C.N.U.), en 2012/2013, l'intégralité des C.R.C.T. accordés relève du contingent de l'établissement, qui a fait l'objet d'un vote en conseil scientifique restreint.

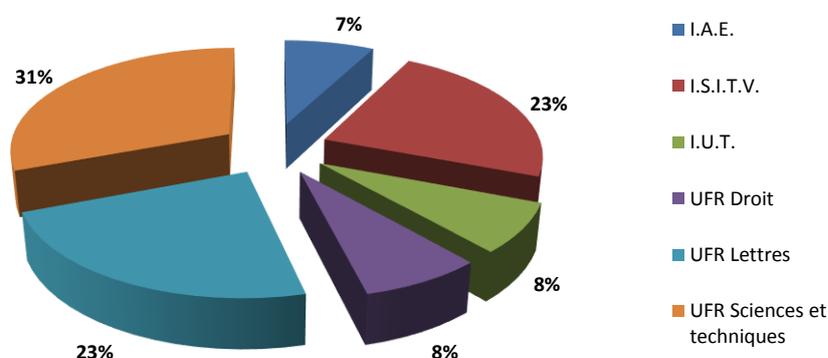
<u>Année</u>	<u>Nombre de C.R.C.T.</u>	<u>Dont Professeurs des universités</u>	<u>Dont Maîtres de conférences</u>
2011/2012	8	2	6
2012/2013	5	-	5
Total	13	2	11

L'U.F.R. de Sciences et techniques, l'U.F.R. de lettres ainsi que l'I.S.I.T.V. sont les principaux destinataires des C.R.C.T. attribués au cours des deux dernières années.

<u>Composante</u>	<u>2011/2012</u>	<u>2012/2013</u>	<u>Total général</u>
I.A.E.	1	-	1
I.S.I.T.V.	1	2	3
I.U.T.	1	-	1
UFR Droit	-	1	1
UFR Lettres	2	1	3
UFR Sciences et techniques	3	1	4
Total	8	5	13

Sur les deux dernières années, l'U.F.R. de Sciences et techniques a bénéficié de 31% des C.R.C.T. accordés à l'établissement.

Répartition par composante des C.R.C.T. accordés sur 2011/2012 et 2012/2013

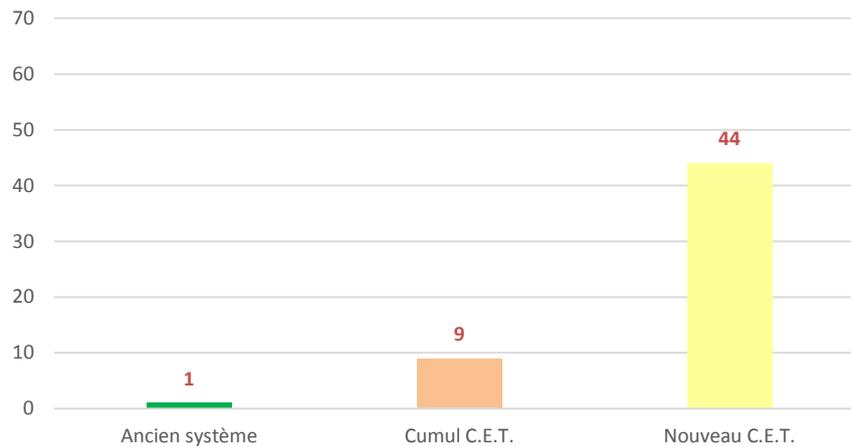


Section 3 : Le Compte Epargne Temps

L'établissement dénombre 91 Comptes épargne temps ouverts au 31/12/2012. 37 n'ont fait l'objet d'aucun mouvement depuis leur ouverture : ils sont mentionnés pour information mais écartés de l'étude pour ne pas fausser les ratios.

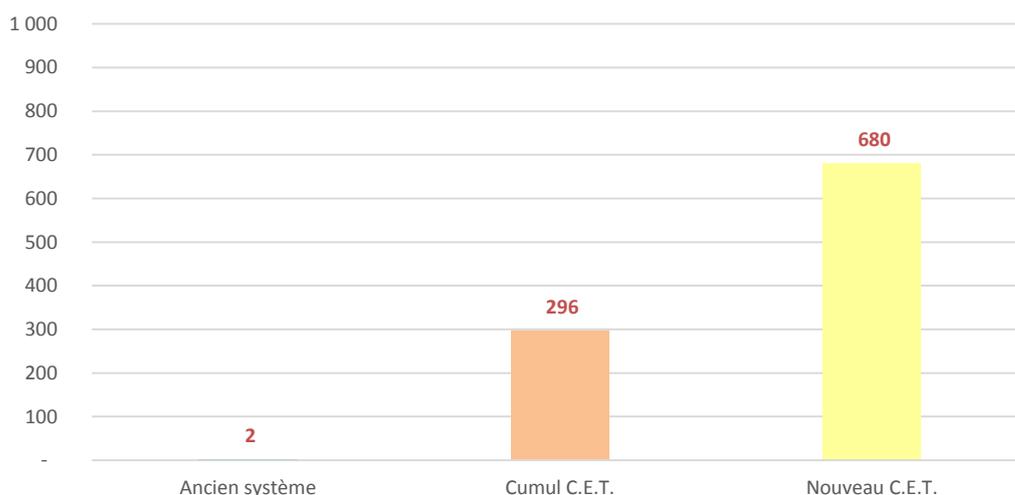
Plus de 80% des 54 C.E.T. actifs relèvent du nouveau système.

Répartition des C.E.T. actifs par type.



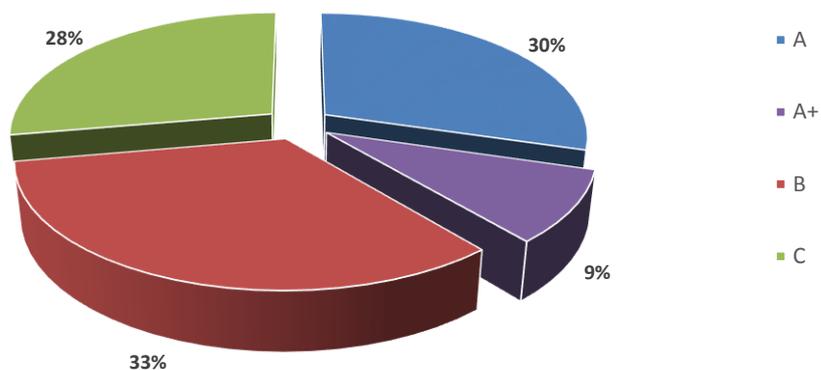
Au 31/12/2012, 978 jours de congés sont placés par les personnels B.I.A.T.S.S. sur un C.E.T. Les jours placés sur le C.E.T. nouveau système représentent près de 70% du total des jours.

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



39% des personnels ayant ouvert un Compte épargne temps appartiennent à la catégorie A, tandis que les agents de catégorie B et C représentent respectivement 33% et 28% des titulaires d'un C.E.T.

Répartition des agents ayant un C.E.T. ouvert par catégorie.



34 jours initialement placés en C.E.T. font l'objet d'une indemnisation au bénéfice de 8 agents.

<u>Catégorie</u>	<u>Valorisation par jour</u>	<u>Nombre d'agents</u>	<u>Nombre de jours indemnisés</u>	<u>Montant</u>
A	125	3	16	2 000
B	80	2	9	720
C	65	3	9	585
Total		8	34	3 305

En 2012, aucun congé initialement placé sur un C.E.T. n'a été consommé sous forme de congé.

CHAPITRE 5.

LA CARRIERE.

CHIFFRES CLES 2012

<u>Promotion des Enseignants chercheurs</u>	
<u>C.N.U.</u>	<u>Etablissement</u>
9	9
18	

<u>Promotion des Personnels B.I.A.T.S.</u>	
<u>Liste d'aptitude</u>	<u>Tableau d'avancement</u>
5	11
16	

<u>Taux de promotion des enseignants chercheurs</u>		
M.C.F. H.C.	7	15,56%
P.R. 1° C.	5	13,51%
P.R. C.E. 1° éch.	6	33,33%
P.R. C.E. 2° éch.	-	0,00%

<u>Répartition des promotions des personnels B.I.A.T.S.</u>			
Liste d'aptitude	I.T.R.F.	8	20,51%
	A.E.N.E.S.	3	10,71%
	BIBLIO.	-	0,00%
Tableau d'avancement	I.T.R.F.	2	3,23%
	A.E.N.E.S.	2	3,77%
	BIBLIO.	1	9,09%

Réductions d'ancienneté

29 agents de la filière A.E.N.E.S. ont bénéficié d'une réduction d'ancienneté, pour un total de 48 mois, soit en moyenne 1,5 mois par agent.

10 agents de la filière des bibliothèques ont bénéficié d'une réduction d'ancienneté pour un total de 12 mois, soit en moyenne 1,2 mois par agent.

En 2012, les agents de la filière I.T.R.F. n'ont pas bénéficié de mois de réduction d'ancienneté. Le quota prévu à cet effet est reporté sur 2013 et ajouté au quota 2013.

Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs

L'écart entre le taux minimum et le taux maximum de promotion est important : aucune promotion au grade de Professeur des universités de classe exceptionnelle 2^o échelon n'a été attribuée en 2012 alors que le taux de promotion au grade de Professeur des universités de classe exceptionnelle 1^{er} échelon est de 33 %.

Les taux de promotion au grade de Maître de conférences hors classe et de Professeurs des universités de 1^{ère} classe s'établissent respectivement à 15,56 % et 13,51 %.

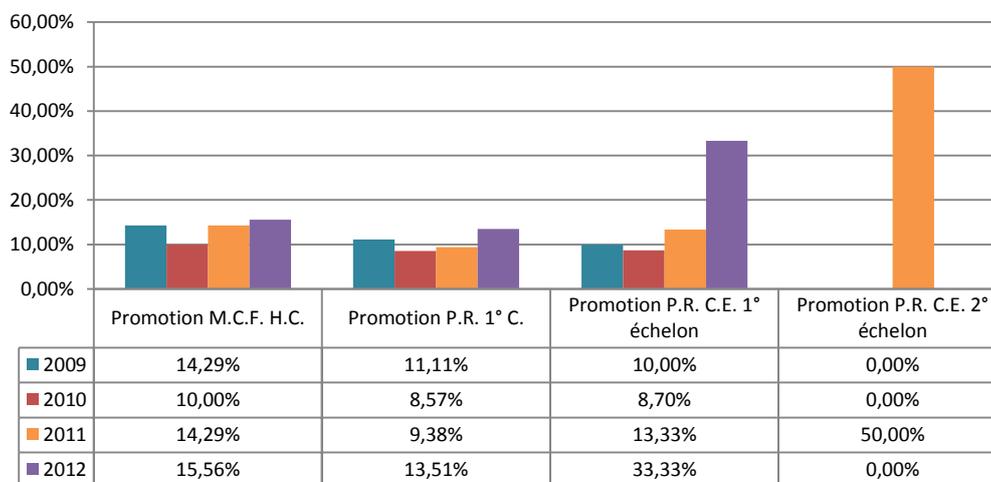
<u>2012</u>	<u>Nombre de promouvables</u>	<u>Promotions CNU</u>	<u>Promotions établissement</u>	<u>Total des promotions</u>	<u>Taux de promotion</u>
PR 1 ^{ère} classe	37	2	3	5	13,51%
PR CE 1 ^{er} éch.	18	4	2	6	33,33%
PR CE 2 ^{ème} éch.	2	-	-	-	0,00%
MCF hors classe	45	3	4	7	15,56%
TOTAL	102	9	9	18	17,65%

Le taux de promotion des enseignants au grade de Maîtres de conférences hors classe est en progression depuis le creux de 2010.

Après une période de relative stabilité entre 2009 et 2011, le taux de promotion au grade de Professeur des universités de classe exceptionnelle 1^{er} échelon connaît une hausse de 20 points en 2012.

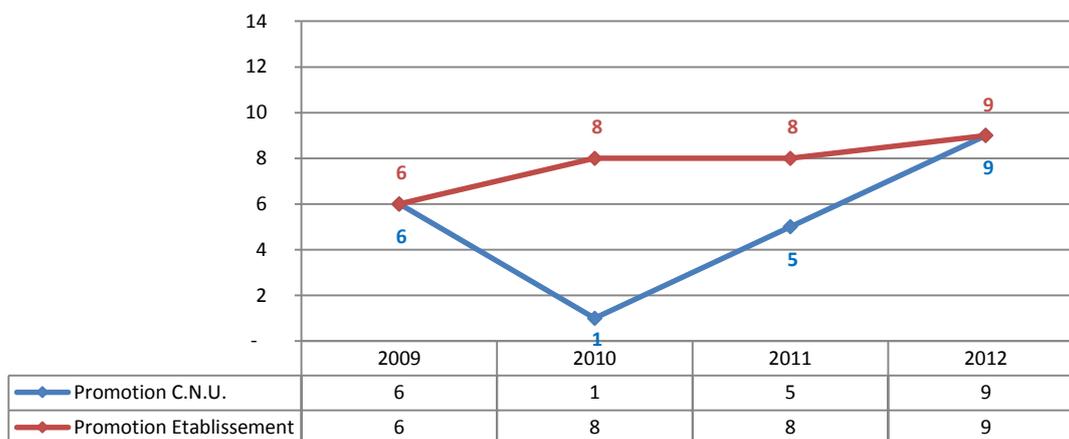
Le taux de promotion au grade de Professeur des universités 2^{ème} échelon est profondément irrégulier : si en 2009, 2010 et 2012 aucun enseignant n'a bénéficié d'une promotion, en 2011, 50 % des enseignants promouvables ont été promus, soit un sur deux.

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



Le nombre de promotions de grade obtenues au titre de l'établissement connaît une légère progression entre 2009 et 2012 : il s'établit à 9 en 2012, en parfait équilibre avec le nombre de promotions accordées au titre du Conseil National des Universités. Cependant, ce contingent a connu un creux en 2010, une seule promotion, avant de repartir à la hausse en 2011 et 2012.

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



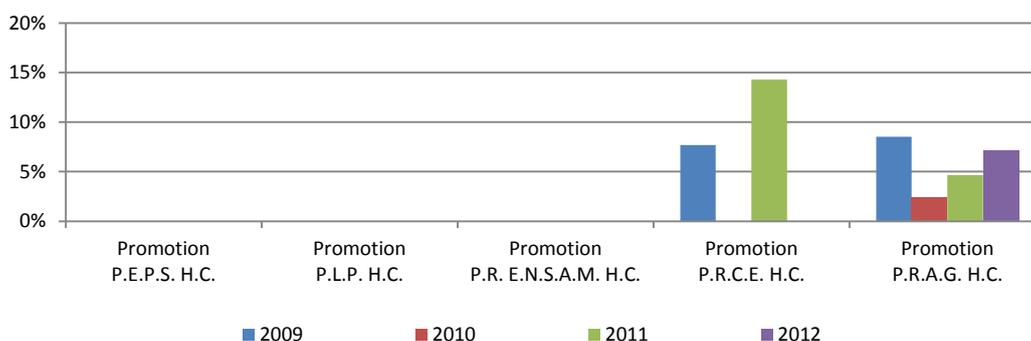
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré

En 2012, on observe 3 promotions de grade pour 60 promouvables, soit un taux de 5%. Les promotions concernent uniquement le corps des professeurs agrégés.

2012	Nombre de promouvables	Promotions	Taux de promotion
P.E.P.S. H.C.	1	-	0%
P.L.P. H.C.	1	-	0%
P.R. E.N.S.A.M. H.C.	2	-	0%
P.R.C.E. H.C.	14	-	0%
P.R.A.G. H.C.	42	3	7%
TOTAL	60	3	5%

De 2009 à 2012, seuls les professeurs certifiés ainsi que les professeurs agrégés ont bénéficié d'une promotion de grade ; les taux varient fortement d'une année à l'autre.

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



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

A. / Tableau d'avancement et liste d'aptitude

En 2012, les filières A.E.N.E.S. et I.T.R.F. bénéficient chacune de 2 promotions au titre de la liste d'aptitude. En revanche, aucune promotion n'est obtenue au sein de la filière des bibliothèques.

<u>Filière</u>	<u>Liste d'aptitude</u>	<u>Nombre de personnels éligibles</u>	<u>Nombre de candidats classés par la C.P.E.</u>	<u>Nombre de promotions obtenues</u>	<u>Taux de promotion par liste d'aptitude</u>
I.T.R.F.	I.G.E. vers I.G.R.	11	0	0	0%
	A.S.I. vers I.G.E.	4	1	1	25%
	TECH vers A.S.I.	15	0	0	0%
	ADJ. Vers TECH	32	1	1	3%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.D.A.E.N.E.S.	12	3	1	8%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	41	2	1	2%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	4	0	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	2	1	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	5	2	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	10	2	0	0%

La filière I.T.R.F. recueille les taux de promotion les plus favorables. Deux agents de la filière A.E.N.E.S. et un agent de la filière bibliothèques bénéficient d'une promotion par tableau d'avancement.

<u>Filière</u>	<u>Tableau d'avancement</u>	<u>Nombre de personnels éligibles</u>	<u>Nombre de candidats classés par la C.P.E.</u>	<u>Nombre de promotions obtenues</u>	<u>Taux de promotion par liste d'aptitude</u>
I.T.R.F.	I.G.R. 1° C.	1	0	0	0%
	I.G.E. H.C.	2	1	1	50%
	I.G.E. 1° C.	8	2	2	25%
	TECH. C. EX.	3	1	1	33%
	TECH. C. SUP.	12	1	1	8%
	ADJ. P. 1° C.	0	0	0	0%
	ADJ. P. 2° C.	1	1	1	100%
	ADJ. 1° C.	12	2	2	17%
A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	3	2	1	33%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	6	2	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1° C.	11	4	1	9%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 2° C.	5	4	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. 1° C.	4	2	0	0%
BIB.	CONSERV. CHEF	1	0	0	0%
	B.A.S. C. EX	3	2	0	0%
	B.A.S. C. SUP.	0	0	0	0%
	MAGASINIER P. 1° C.	4	2	1	25%
	MAGASINIER P. 2° C.	3	1	0	0%
	MAGASINIER 1° C.	0	0	0	0%

B. / Réductions d'ancienneté

29 agents de la filière A.E.N.E.S. bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2012, pour un total de 48 mois d'avancement, soit en moyenne 1,5 mois par agent.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur au titre de l'année 2012		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre mois obtenus
Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	2
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	7	11
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	20	34
Infirmier de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	1	1
Total	29	48

10 agents de la filière des bibliothèques bénéficient d'une réduction d'ancienneté au titre de l'année 2012, pour un total de 12 mois d'avancement, soit en moyenne 1,2 mois par agent.

Réductions d'ancienneté obtenues dans la filière bibliothèques au titre de l'année 2012		
Corps	Nombre d'agents concernés	Nombre mois obtenus
Bibliothécaire	2	3
Bibliothécaire adjoint spécialisé	2	3
Magasinier	6	6
Total	10	12

Aucun agent de la filière I.T.R.F. n'a bénéficié d'une réduction d'ancienneté en 2012. Le dispositif. Le quota prévu à cet effet est reporté sur 2013 et ajouté au quota 2013.

CHAPITRE 6.

LES PRIMES

ET INDEMNITES

CHIFFRES CLES 2012**CREDITS INDEMNITAIRES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

Montants exprimés en coût chargé.

<u>Libellé</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Prime d'excellence scientifique	50	281 494
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	12	60 059
Prime de charges administratives	33	95 361
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	409	490 373
Prime pour responsabilités pédagogiques	204	216 915
	Total	1 144 202

CREDITS INDEMNITAIRES DES PERSONNELS B.I.A.T.S.S.

<u>Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Ensemble des primes et indemnités (hors G.I.P.A. / congés non pris)	287	940 801

<u>Garantie individuelle du pouvoir d'achat</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Indemnité G.I.P.A.	93	77 184

<u>Indemnisation des jours de congés non pris (C.E.T.)</u>	<u>Bénéficiaires</u>	<u>Volume financier</u>
Indemnité jours de congés non pris	8	3 505

Section 1 : Les primes des personnels enseignants

A. / Prime d'Excellence Scientifique

Le montant versé au titre de la Prime d'Excellence Scientifique (P.E.S.) pour l'année 2011/2012 s'élève à 281.494 €. 50 enseignants chercheurs bénéficient de cette prime, soit en moyenne 5.630 €.

<u>Corps considéré</u>	<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>TOTAL</u>
<u>Effectif</u>	18	32	50
<u>Montant 2011/2012</u>	68 746	212 748	281 494

B. / Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

Le montant versé au titre de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (P.E.D.R.) pour l'année 2011/2012 s'élève à 60.059 €. Cette prime disparaît progressivement au profit de la Prime d'excellence scientifique.

<u>Corps considéré</u>	<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>TOTAL</u>
<u>Effectif</u>	5	7	12
<u>Montant 2011/2012</u>	17 779	42 279	60 059

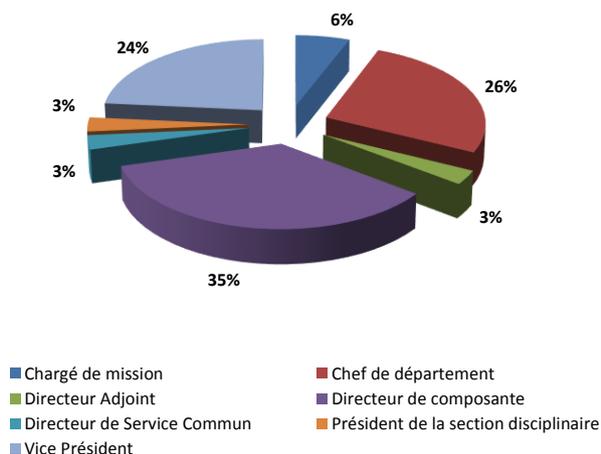
C. / Prime de Charges Administratives

Le montant versé au titre des Primes de Charges Administratives (P.C.A.) s'élève pour l'année universitaire 2011/2012 à 95.361 €. 44% des primes sont versées à des Professeurs des universités, 29 % à des maîtres de conférences, 27 % à enseignants du second degré.

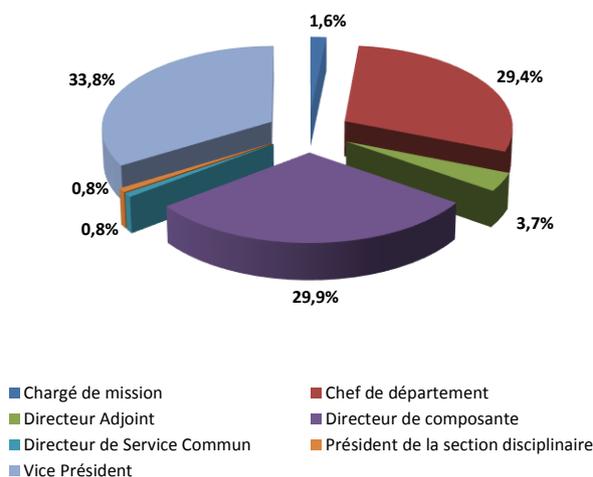
<u>FONCTION</u>	<u>P.C.A.</u>	<u>VOLUME H.E.T.D.</u>	<u>VOLUME FINANCIER</u>
Chargé de mission	1	20	818
Chef de département	9	720	29 455
Directeur Adjoint	1	90	3 682
Directeur de composante	12	732	29 885
Directeur de Service Commun	1	20	818
Président de la section disciplinaire	1	20	818
Vice-Président	8	828	29 885
Total général	33	2 430	95 361

Les directeurs de composante sont les premiers bénéficiaires de la P.C.A., suivis des chefs de département ainsi que des vice-présidents. En revanche, si l'on observe le volume d'heures, la fonction de vice-président est la plus représentée, suivie des fonctions de directeur de composante et de chef de département.

Répartition des bénéficiaires de la prime de charges administratives par activité.



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



D. / Prime de Recherche et Enseignement Supérieur

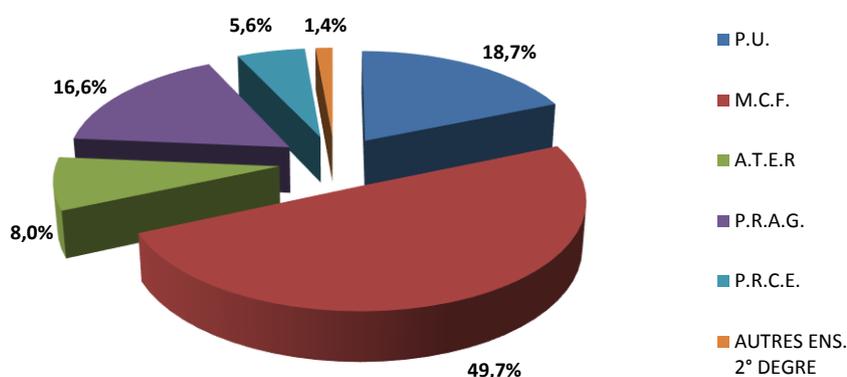
Le montant versé au titre de la Prime de Recherche et Enseignement Supérieur (P.R.E.S.) pour l'année universitaire s'élève à 490.373 €. 409 enseignants bénéficient du dispositif.

<u>CORPS</u>	<u>BENEFICIAIRES</u>	<u>MONTANT</u>
P.U.	74	91 765
M.C.F.	197	243 653
A.T.E.R	42	39 213
P.R.A.G.	67	81 401
P.R.C.E.	23	27 493
AUTRES ENS. 2° DEGRE	6	6 847
TOTAL	409	490 373

Autres enseignants du second degré : Professeur de lycée professionnel, Professeur de l'Ecole Nationale des Arts et Métiers, Professeur d'E.P.S. et Professeur bi-admissible à l'agrégation.

Les enseignants chercheurs sont les principaux bénéficiaires du dispositif : les Professeurs des universités et les Maîtres de conférences représentent respectivement 19 % et 50% du montant versé.

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



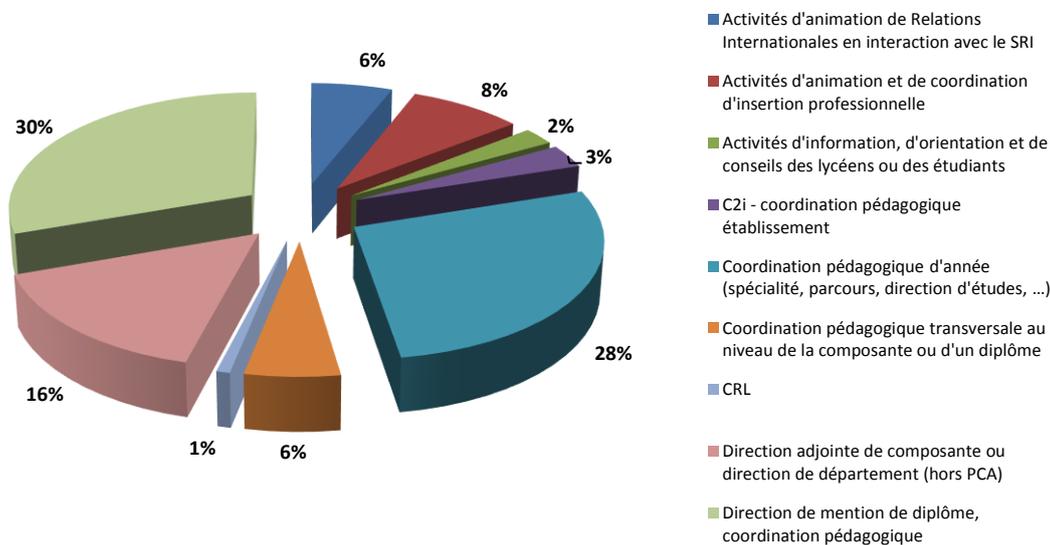
E. / Primes pour responsabilités pédagogiques

Le montant versé au titre des Primes pour Responsabilités Pédagogiques (P.R.P.) pour l'année 2011/2012 s'élève à 216.915 € pour l'année 2011/2012. 250 P.R.P. sont attribuées à 204 enseignants.

ACTIVITE	Nombre de P.R.P.	Volume H.E.T.D.	Volume financier	Montant versé
Activités d'animation de Relations Internationales en interaction avec le SRI	15	218	8 918	8 918
Activités d'animation et de coordination d'insertion professionnelle	21	439	17 959	17 428
Activités d'information, d'orientation et de conseils des lycéens ou des étudiants	6	76	3 109	3 109
C2i - coordination pédagogique établissement	8	128	5 236	5 236
Coordination pédagogique d'année (spécialité, parcours, direction d'études, ...)	69	1 501	61 406	57 285
Coordination pédagogique transversale au niveau de la composante ou d'un diplôme	14	307	12 559	12 559
C.R.L.	2	60	2 455	2 455
Direction adjointe de composante ou direction de département (hors PCA)	39	1 110	45 410	43 406
Direction de mention de diplôme, coordination pédagogique - niveau DUT/DEUST	11	358	14 646	14 646
Direction de mention de diplôme, coordination pédagogique - niveau L	9	186	7 609	7 609
Direction de mention de diplôme, coordination pédagogique - niveau LP	20	488	19 964	19 964
Direction de mention de diplôme, coordination pédagogique - niveau M	29	530	21 682	20 864
Orientation Active	7	84	3 436	3 436
Total général	250	5 485	224 391	216 915

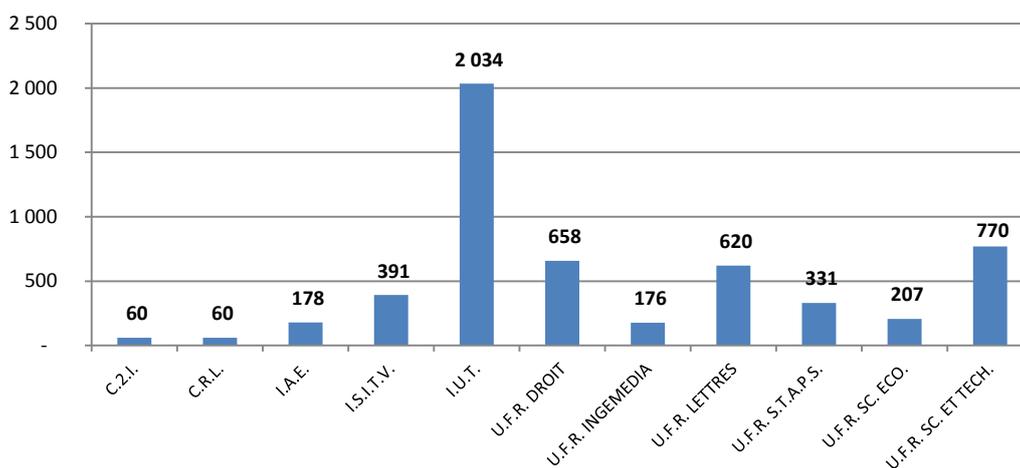
Les activités de direction de mention de diplôme et de coordination pédagogique d'année sont les plus représentées.

Répartition des bénéficiaires de la prime pour responsabilités pédagogiques par activité.



L'I.U.T. est le principal destinataire du dispositif. Par ailleurs, les U.F.R. de Sciences et Techniques, de Droit et de Lettres disposent du nombre le plus important d'heures de P.R.P.

Montant en H.E.T.D. accordé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques par composante



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

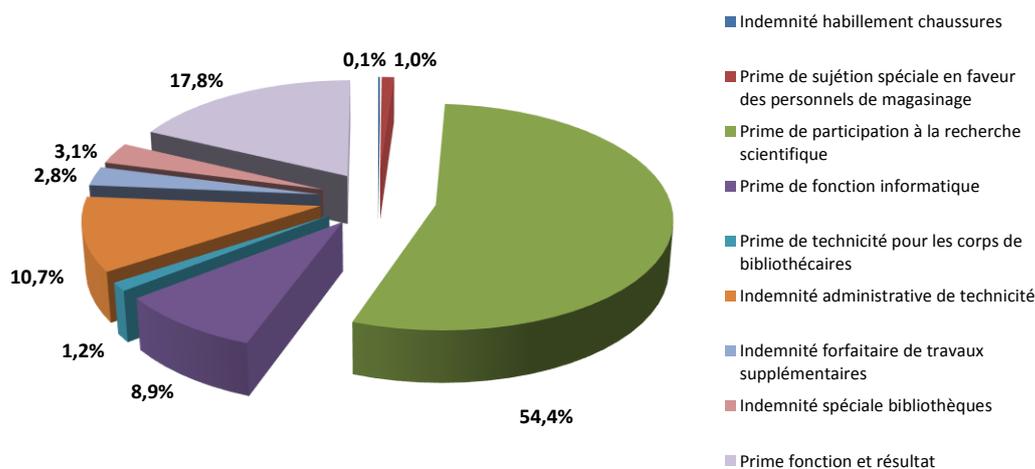
A compter du 1^{er} janvier 2012, année du passage aux Responsabilités et compétences élargies, l'établissement n'est plus destinataire d'une enveloppe de crédits indemnitaires relatifs aux personnels B.I.A.T.S.S. En 2011, cette dernière s'élevait à 817.303 €.

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

La prime de participation à la recherche scientifique représente plus de la moitié des crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S. versés par l'université. La prime fonction et résultat et l'indemnité administrative de technicité représentent respectivement 17,8 % et 10,6 % des primes versées.

<u>Libellé</u>	<u>Montant</u>
Indemnité habillement chaussures	1 299
Prime de sujétion spéciale en faveur des personnels de magasinage	9 070
Prime de participation à la recherche scientifique	512 208
Prime de fonction informatique	83 805
Prime de technicité pour les corps de bibliothécaires	11 606
Indemnité administrative de technicité	100 228
Indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires	25 941
Indemnité spéciale bibliothèques	29 009
Prime fonction et résultat	167 636
Total	940 801

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



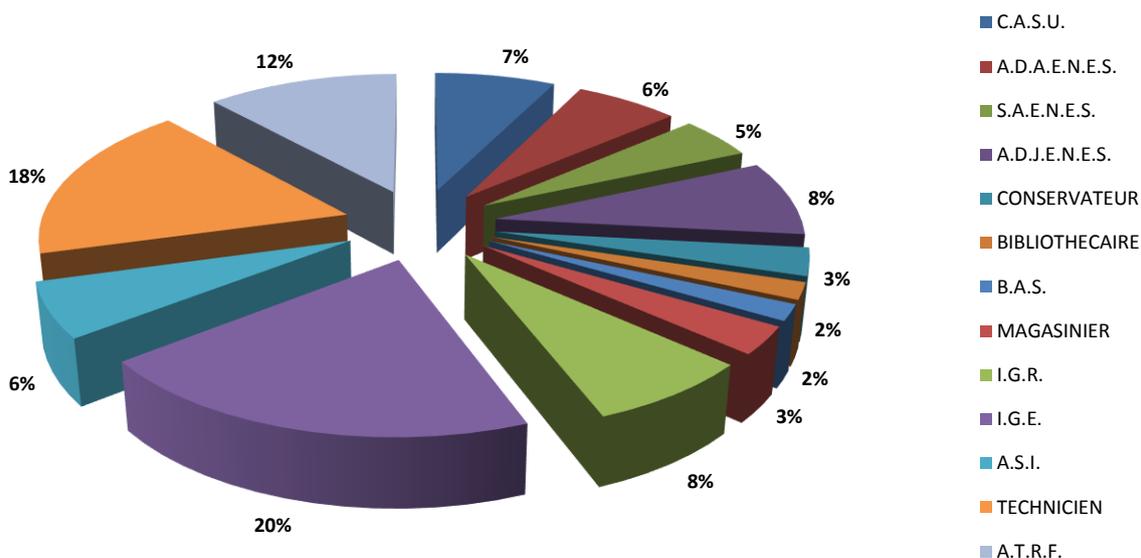
B. / Bilan de la consommation indemnitaire par corps

Les crédits versés aux agents de la filière I.T.R.F. représentent 63% du total des primes versées aux personnels B.I.A.T.S.S. contre 27% pour la filière A.E.N.E.S. et 10% pour la filière des bibliothèques.

<u>Libellé du corps</u>		<u>Montant</u>
A.E.N.E.S.	Conseiller administration scolaire et universitaire	69 389
	Attaché éducation nationale / enseignement supérieur	59 690
	Secrétaire éducation nationale / enseignement supérieur	43 960
	Adjoint éducation nationale / enseignement supérieur	78 240
	Sous total filière A.E.N.E.S.	251 279
BIBLIOTHEQUES	Conservateurs des bibliothèques	29 009
	Bibliothécaire	17 598
	Bibliothécaire assistant spécialisé	16 844
	Magasinier	29 121
	Sous total filière Bibliothèques	92 572
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	71 273
	Ingénieur d'études	192 093
	Assistant ingénieur	57 667
	Technicien recherche et formation	165 651
	Adjoint technique recherche et formation	110 266
	Sous total filière I.T.R.F.	596 951
Total Général		940 801

Reffet de la distribution de l'effectif, la répartition des primes versées aux personnels B.I.A.T.S.S. par corps fait apparaître la prépondérance des agents de la filière I.T.R.F. : les I.G.E. et les techniciens perçoivent respectivement 20% et 18% des crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.

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



Section 3 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.)

La garantie individuelle du pouvoir d'achat 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 versé à l'agent.

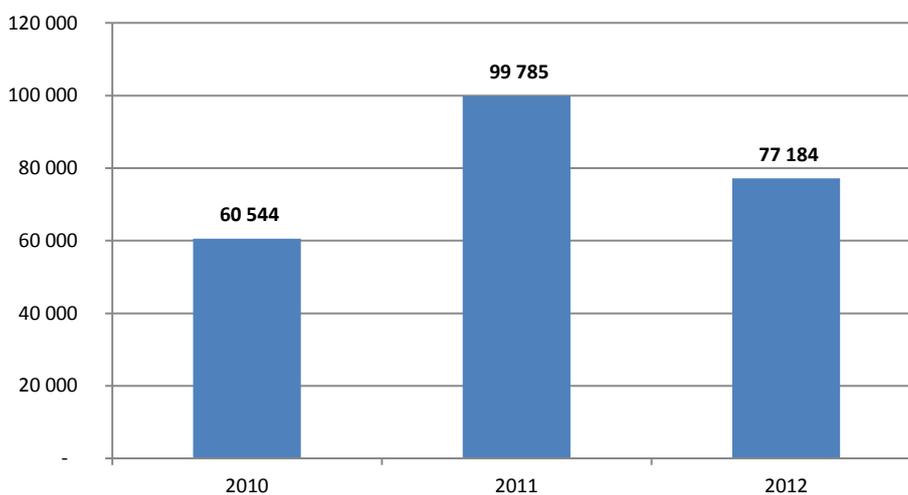
Pour l'année 2012, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011.

93 agents ont perçu l'indemnité G.I.P.A. en 2012.

<u>Catégorie</u>	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>TOTAL</u>
Accompagnement et suivi	1	-	-	1
Administratifs, techniques et service	8	5	23	36
Bibliothèques et musées	1	-	3	4
Enseignants 2nd degré	9	-	-	9
Enseignants chercheurs	41	-	-	41
Personnel d'encadrement	2	-	-	2
Total	62	5	26	93

Après une hausse de près de 30.000 € entre 2010 et 2011, on observe un recul sur l'exercice 2012 : le montant versé au titre de la G.I.P.A. s'établit à 77.184 €.

Montant total payé au titre de la G.I.P.A. de 2010 à 2012.



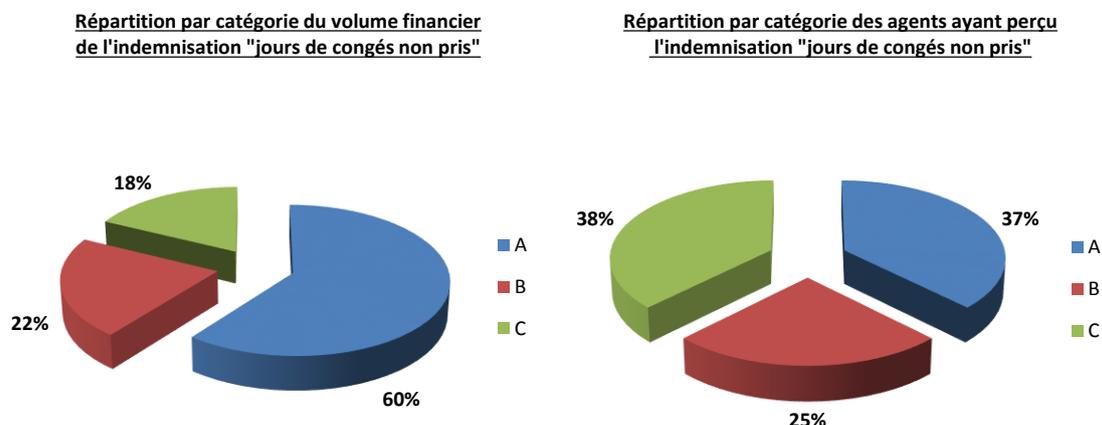
Section 4 : Remboursement des jours de congé non pris

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

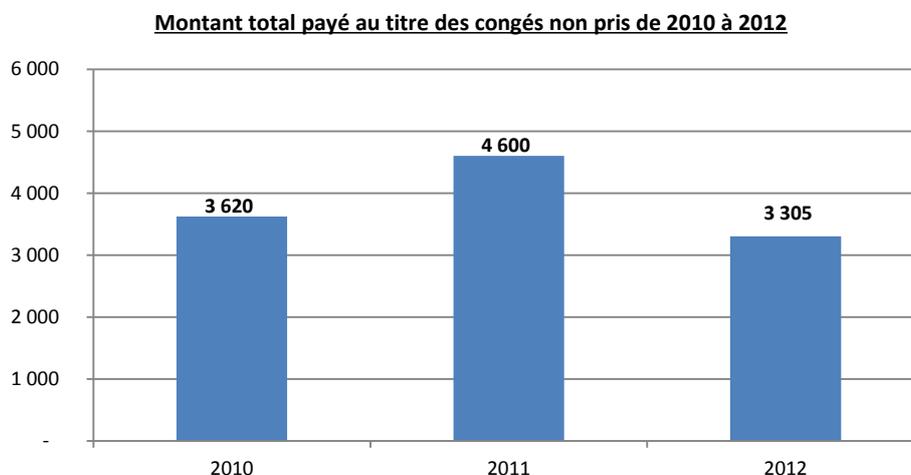
Le montant forfaitaire s'élève à 125 € pour les agents de catégorie A, 80 € pour les agents de catégorie B et 65 € pour les agents de catégorie C.

En 2012, les personnels de catégorie A représentent un peu plus d'un tiers des personnels percevant l'indemnité pour jours de congés non pris (soit 3 agents) ; parallèlement, ils perçoivent près des deux tiers du volume financier versé.

A l'inverse, la proportion des personnels de catégorie C s'établit à un peu plus d'un tiers (soit 3 agents) et représente un cinquième du total versé.



Après une légère hausse en 2011, le montant versé au titre des congés non pris s'établit en 2012 à 3.305 €, soit un niveau inférieur à celui constaté en 2010.



CHAPITRE 7.

LA MASSE **SALARIALE**

CHIFFRES CLES 2012

<u>Masse salariale</u>	
2012	58 534 299

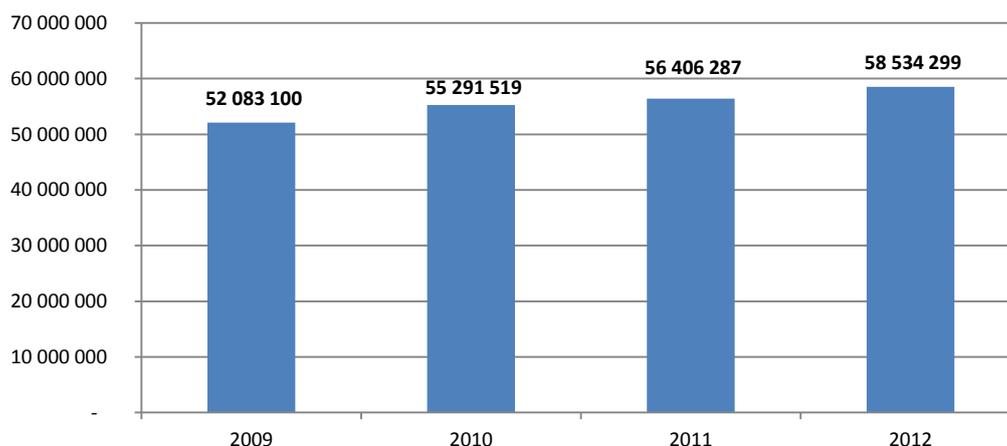
Décomposition de la masse salariale	
Rémunérations principales	29 154 068
Rémunérations accessoires	3 506 094
Rémunérations indemnitaires	2 684 133
Cotisations	22 940 160
Prestations sociales	249 844
Total	58 534 299

Section 1 : Evolution de la masse salariale

Le passage aux Responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2012 induit le regroupement de l'ensemble des dépenses de masse salariale en un budget unique.

En 2012, la masse salariale de l'établissement s'élève à 58 534 299 €, soit une augmentation de plus de 6 millions d'euros depuis 2009. Cette hausse s'explique notamment par le repyramidage des emplois, l'évolution du Glissement vieillesse technicité (G.V.T.), l'augmentation du Compte d'affectation spéciale (C.A.S.) « pensions » ou encore la cotisation A.S.S.E.D.I.C.

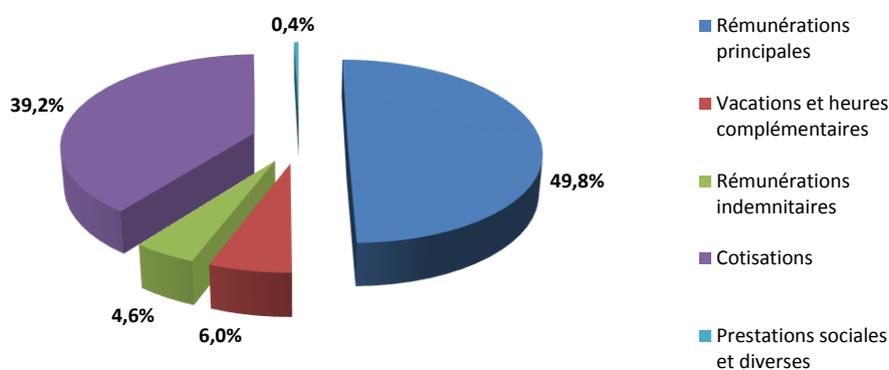
Masse salariale de l'université de 2009 à 2012



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.

Répartition de la masse salariale par nature de dépense



CHAPITRE 8.

LA FORMATION **DES PERSONNELS**

CHIFFRES CLES 2012**DEPENSES LIEES A LA FORMATION**

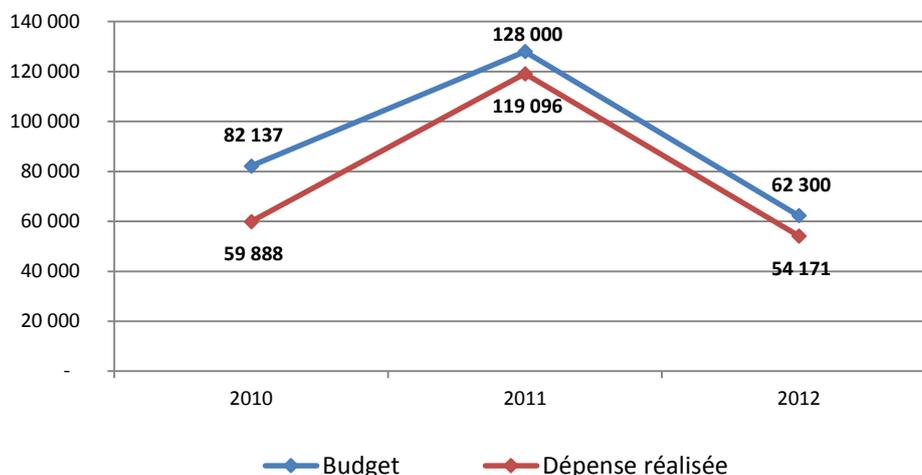
<u>Dépenses de formation</u>	
Budget	62 300
Réalisé	54 171
Solde	8 129

EFFECTIF ET NOMBRE DE JOURS DE FORMATION

<u>Formations</u>	
Effectif	294
Nombre de jours	727

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

Evolution du budget et des dépenses de formation des personnels et des concours



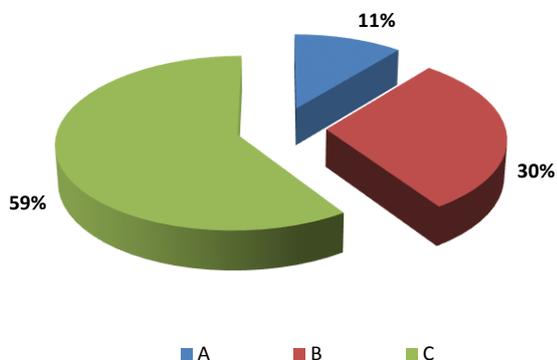
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

A. / Informations d'ordre général

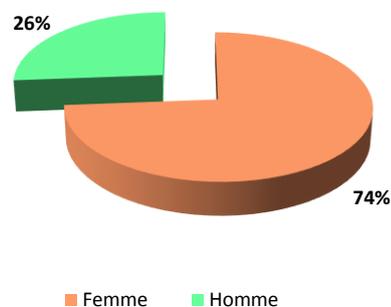
En 2011 / 2012, 294 agents ont bénéficié d'une formation pour un volume de 727 jours de formation, ce qui représente en moyenne près de 15 heures pour chaque stagiaire.

Les agents de catégorie C représentent près de la moitié des bénéficiaires du dispositif. Les femmes représentent près des $\frac{3}{4}$ des personnels formés.

Répartition par catégorie des personnels ayant bénéficié d'une formation

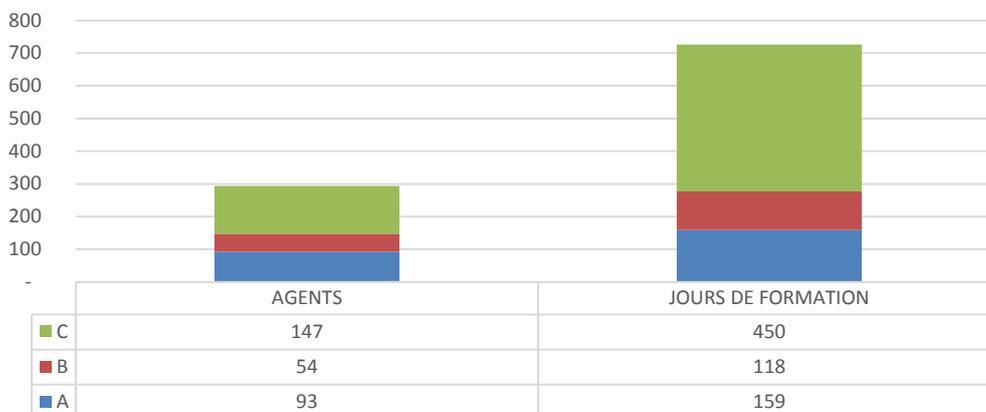


Répartition par sexe des personnels ayant bénéficié d'une formation



En 2011 / 2012, 294 agents ont été formés et ont bénéficié de 727 jours de formation. Les agents de catégorie C représentent 50% des agents formés et mobilisent 62% des jours de formation.

Nombre d'agents et de jours de formation en 2011 / 2012

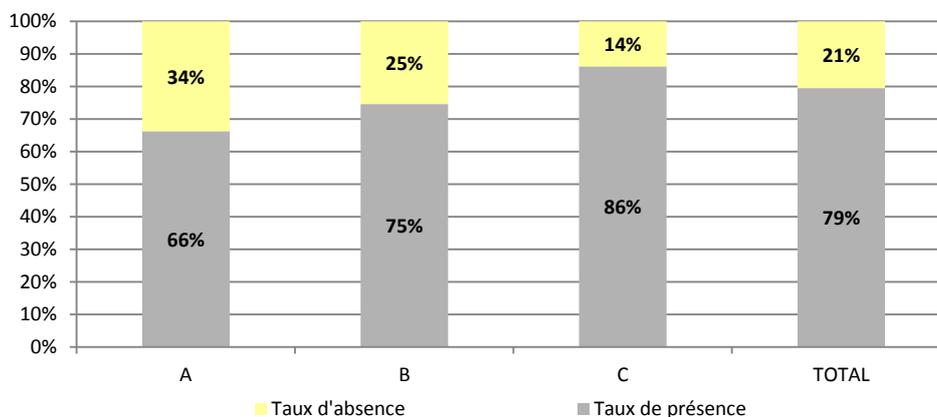


Sur les 686 inscriptions à une formation enregistrées en 2011 / 2012, 545 présences ont été décomptées, ce qui représente 727 jours de formation. Le taux de présence moyen s'établit à 79%.

Catégorie	Inscriptions	Absences	Présences	Taux de présence	Jours de formation
A	160	54	106	66%	159
B	122	31	91	75%	119
C	404	56	348	86%	450
TOTAL	686	141	545	79%	727

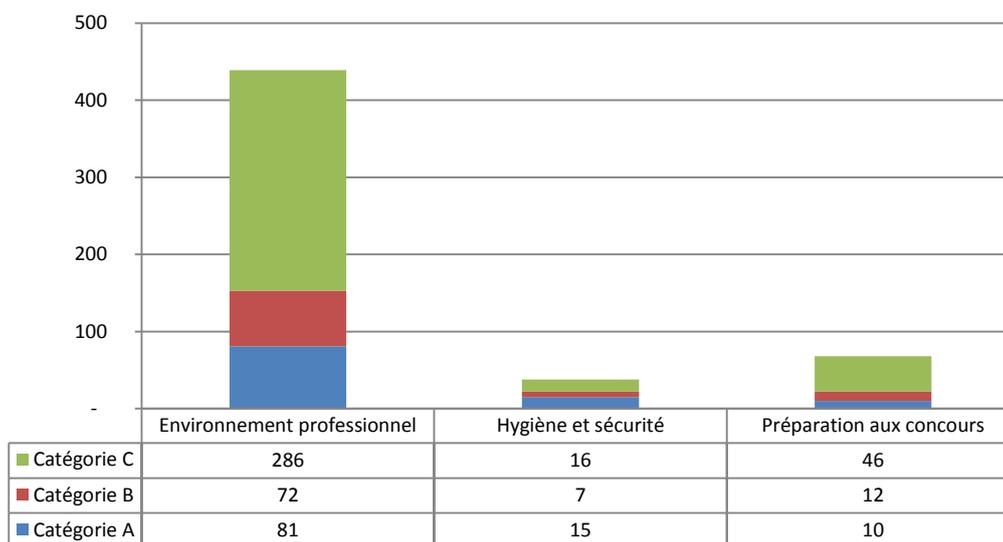
Le taux d'absence des personnels formés augmente à mesure que l'on observe les catégories les plus élevées. Sur l'ensemble des personnels, 79% des agents sont présents à la formation.

Taux de présence et d'absence par catégorie, toutes formations confondues



Les formations les plus représentées relèvent du domaine « environnement professionnel ». A l'instar des formations de ce domaine, les formations relevant de la préparation aux concours sont majoritairement suivies par des personnels de catégorie C.

Répartition des présents à une formation par catégorie et par domaine de formation



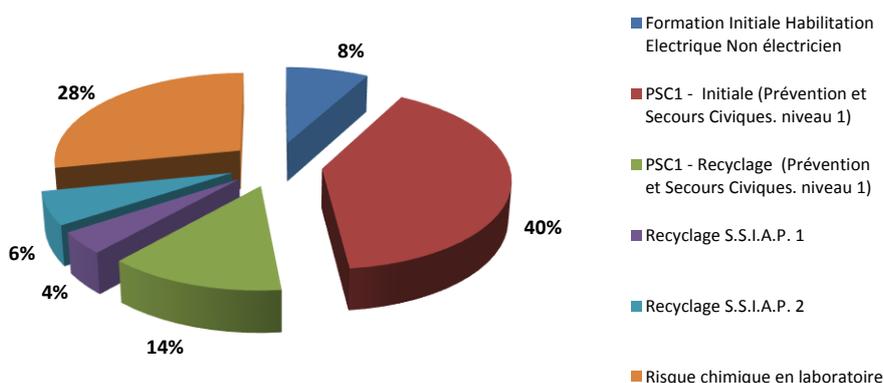
B. / Focus sur les formations du domaine « hygiène et sécurité »

Le domaine « hygiène et sécurité » se décline en 7 actions de formation sur l'année 2011 / 2012. Les taux de présence sont extrêmement variables : la formation continue des moniteurs prévention et secours ne recueille aucun présent ; en revanche, 100 % des inscrits à la Formation Initiale Habilitation Electrique Non Electricien, à la formation Prévention et Secours Civiques niveau 1 (P.S.C. 1) ainsi qu'à la formation Recyclage S.S.I.A.P. 1 se sont présentés à la formation.

<u>Action de formation</u>	<u>Inscriptions</u>	<u>Absences</u>	<u>Présences</u>	<u>Heures de formation</u>	<u>Taux de présence</u>
Formation continue des moniteurs prévention et secours	5	5	-	-	0%
Formation Initiale Habilitation Electrique Non électricien	2	-	2	4	100%
PSC1 - Initiale (Prévention et Secours Civiques. niveau 1)	10	-	10	20	100%
PSC1 - Recyclage (Prévention et Secours Civiques. niveau 1)	13	3	10	7	77%
Recyclage S.S.I.A.P. 1	1	-	1	2	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 2	2	1	1	3	50%
Risque chimique en laboratoire	16	2	14	14	88%
Total	49	11	38	50	78%

La formation P.S.C. niveau 1, formation initiale et recyclage, mobilise plus de la moitié des jours de formation dispensés à l'université en 2011/2012 en matière d'hygiène et sécurité. Le risque chimique en laboratoire et la formation initiale habilitation électrique non électricien représentent respectivement 28% et 8% des formations du domaine.

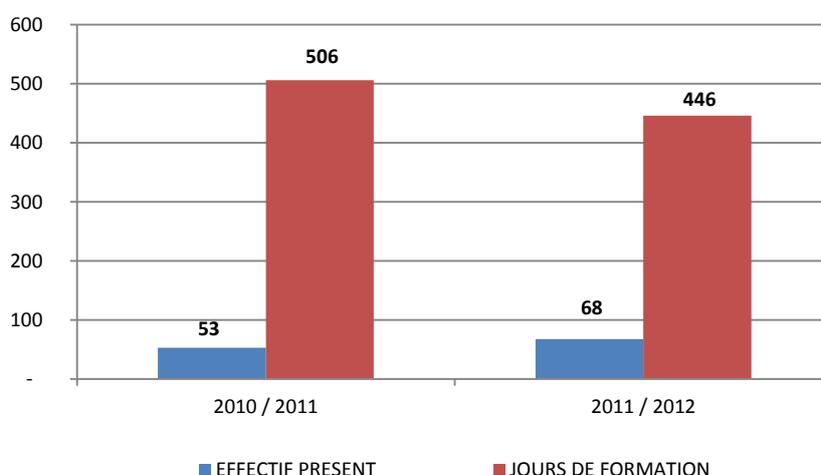
Répartition des jours de formation par action de formation



C. / La préparation aux concours de la fonction publique

En 2011 / 2012, on observe une augmentation du nombre de stagiaires ayant bénéficié de la préparation aux concours : 68 agents contre 53 en 2010 / 2011. En revanche le nombre d'heures dispensées dans le cadre de cette préparation diminue de 506 heures en 2010 / 2011 à 446 heures en 2011 / 2012.

Effectif / Heures de formation lié(e)s à la préparation aux concours



CHAPITRE 9.

SANTE,

CONDITIONS DE VIE

ET PREVENTION

DES RISQUES

CHIFFRES CLES 2012**RAPPORT DU MEDECIN DE PREVENTION**

<u>Rapport du médecin de prévention</u>	
Visites réalisées	126
Nombre de grossesses	15
Agents reconnus en maladie professionnelle	2

HANDICAP

<u>Agents en R.Q.T.H. ou avec carte d'invalidité à au moins 80%</u>		
Enseignants	2	12%
B.I.A.T.S.S.	15	88%
Total	17	

ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE TRAJET

<u>Accidents de travail et de trajet</u>		
<u>Population</u>	<u>Nombre d'arrêts</u>	<u>Nombre de jours d'arrêt</u>
Accidents de travail	9	160
Accidents de trajet	5	100
Total	14	260

CONGES ORDINAIRE DE MALADIE

<u>Congés ordinaire de maladie des personnels</u>		
<u>Nombre d'agents</u>	<u>Nombre de congés</u>	<u>Nombre de jours de congés</u>
165	392	3 882

Section 1 : Médecine de prévention

L'établissement a conclu une convention avec l'Association Interprofessionnelle Santé au Travail du Var (A.I.S.T.) le 13/04/2012. Le montant fixé par la convention prévoit la prise en charge des visites relevant de la surveillance médicale particulière, de la surveillance quinquennale ainsi que les visites réalisées à la demande des agents. Les visites médicales d'embauche sont facturées en sus.

Le rapport rédigé par le médecin de prévention au titre de l'année 2012 fait état des informations suivantes :

- 126 visites médicales réalisées, dont 70 étaient liées à l'embauche. Ces 126 visites ont concerné 117 agents ;
- 15 femmes ont eu une grossesse au cours de l'année ;
- 2 agents ont réintégré l'établissement après un congé de longue maladie, de longue durée ou 6 mois consécutifs de congé maladie ordinaire ;
- 2 agents font l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

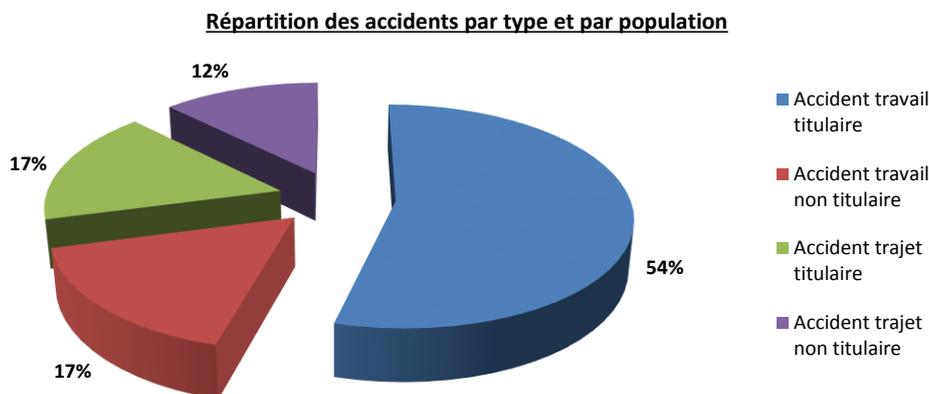
Section 2 : Mission handicap

17 agents sont reconnus handicapés après s'être fait connaître de l'employeur : il s'agit de personnels bénéficiant de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80%. Deux enseignants sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines, et 15 agents B.I.A.T.S.S. Les femmes représentent 66% de la population contre 34% pour les hommes.

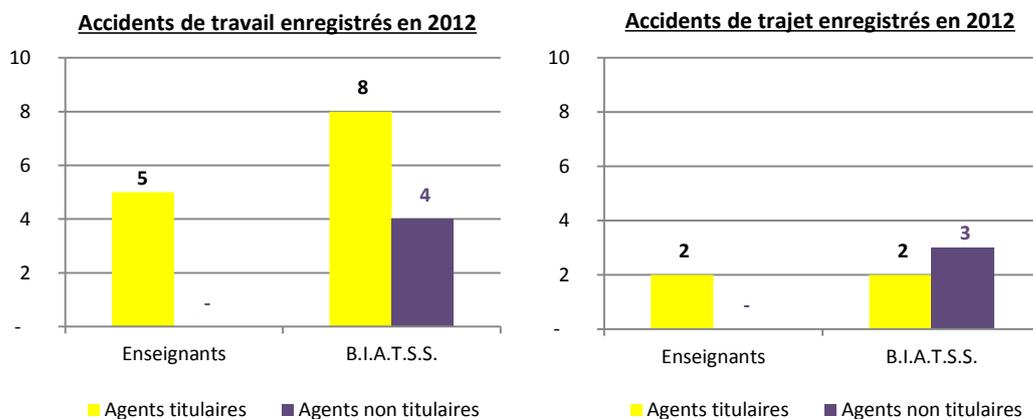
<u>Population</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Statut</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>
B.I.A.T.S.S.	A	Non titulaire		3	3
		Titulaire	3	1	4
	B	Non titulaire	3		3
		Titulaire	2		2
	C	Non titulaire	1		1
		Titulaire	1	1	2
Total BIATSS			10	5	15
ENSEIGNANTS	A	Titulaire	1	1	2
Total ENSEIGNANTS			1	1	2
TOTAL			11	6	17

Section 3 : Accidents de travail et de service

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



En 2012, on dénombre 17 accidents de travail et 7 accidents de trajet, qui représentent respectivement 160 et 100 jours d'arrêt de travail.



ACCIDENTS DE TRAVAIL	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
Agents titulaires	5	8	131	13
Agents non titulaires	3	1	29	4
Total	8	9	160	17

ACCIDENTS DE TRAJET	Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de trajet
Agents titulaires	2	2	60	4
Agents non titulaires	-	3	40	3
Total	2	5	100	7

Section 4 : Congés maladie des personnels

En 2012, 165 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie. Cela s'est traduit par un total de 392 congés pris dans l'année, représentant 3.882 jours de congé.

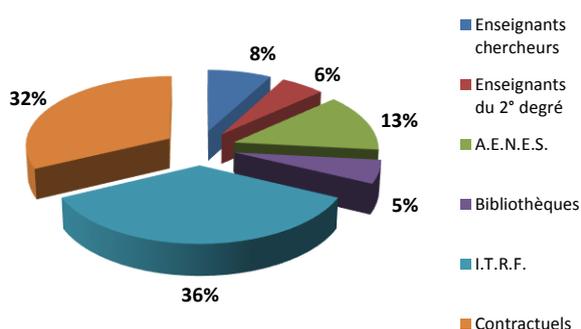
Population	Filière	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaire de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours)
Titulaires	Enseignants chercheurs	13	22	298
	Enseignants du 2° degré	9	20	394
	A.E.N.E.S.	22	59	668
	Bibliothèques	10	27	225
	I.T.R.F.	60	159	1 432
Non titulaires	Contractuels	51	105	865
Total		165	392	3 882

Les agents de la filière I.T.R.F. représentent plus du tiers des agents placés en congé de maladie ordinaire ; si l'on observe la répartition par jours de congés, la proportion de la filière reste la même.

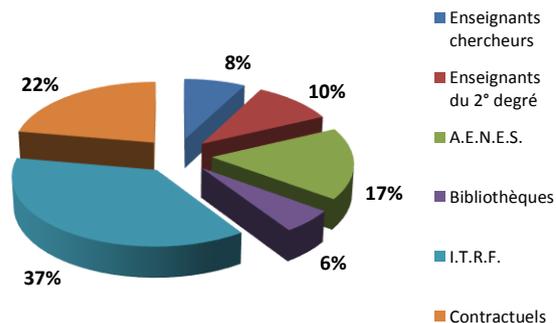
En revanche, si les contractuels B.I.A.T.S.S. représentent 32% des agents placés en congé de maladie ordinaire, la proportion du nombre de jours correspondant s'établit à 22% du total : on peut en déduire qu'il s'agit d'arrêts de courte durée.

A l'inverse, concernant les enseignants du second degré, les agents des filières A.E.N.E.S. et Bibliothèques, les graphiques font état d'une proportion de jours de congés supérieur à celle des agents placés en congés : cela signifie que les arrêts de travail sont de durée plus longue.

Répartition par filière des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2012



Répartition par filière des jours de congés ordinaire de maladie pris en 2012



5 agents, enseignants et B.I.A.T.S.S., ont été placés en congé de longue durée en 2012, pour une période globale de 1770 jours.

5 agents B.I.A.T.S.S. ont été placés en congé de longue maladie en 2012, pour une période globale de 986 jours.

CHAPITRE 10.

L'ACTION **SOCIALE**

CHIFFRES CLES 2012

<u>Données Restauration</u>	
Nombres de repas	5 432

<u>Données Action sociale</u>	
Nombres de dossiers	19
Volume financier	14 696

<u>Données Arbre de Noël</u>	
Volume financier	9 025

L'université consacre un demi-poste à la mise en œuvre de l'action sociale dans l'établissement.

Section 1 : Les aides sociales

Pour la première année de mise en œuvre de l'action sociale par l'établissement dans le cadre des R.C.E., le catalogue des aides proposées aux personnels s'appuie sur les prestations interministérielles.

<u>Type d'aide</u>	<u>Intitulé de la prestation</u>	<u>Nombre de dossiers</u>	<u>Montant</u>
Prestations Interministérielles (P.I.M.)	Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos	-	-
	Centres de vacances avec hébergement	2	161
	Subvention pour séjour d'enfants en maison de vacances	-	-
	Centres de loisirs sans hébergement	8	1 331
	Séjours éducatifs	-	-
	Séjours linguistiques	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	8	12 844
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	1	360
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-
TOTAL		19	14 696

Section 2 : La restauration

En 2012, 5.432 repas ont été servis aux agents de l'établissement.

<u>Mois</u>	janv.-12	févr.-12	mars-12	avr.-12	mai-12	juin-12	juil.-12	août-12	sept.-12	oct.-12	nov.-12	déc.-12	<u>Total</u>
<u>Nombre de repas</u>	660	584	554	481	402	514	147	-	472	605	578	435	5 432

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,17 € en 2012, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation des agents.

Section 3 : L'arbre de Noël

L'arbre de Noël est organisé par le Comité d'action sociale de l'établissement, subventionné annuellement et de manière globale à hauteur de 25.000 € par l'université.

L'arbre de Noël réside essentiellement dans la distribution de chèques-cadeau pour les enfants de moins de 12 ans, l'organisation d'un goûter et d'un spectacle, pour un montant total de 9.025 € en 2012.

CHAPITRE 11.

LES INSTANCES

DE L'ETABLISSEMENT

CHIFFRES CLES 2012

Section 1 : Réunion des instances paritaires

<u>Instances paritaires</u>	<u>2012</u>
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	3
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	6
C.P.E. restreinte Bibliothèques	5

Section 2 : Réunion des instances non paritaires

<u>Instances paritaires</u>	<u>2012</u>
C.T.E.P.	8
C.H.S.C.T.	5

Section 2 : Election des représentants des personnels

Aucune élection n'a été organisée en 2012.

INDEX

A.D.A.E.N.E.S. :	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.J.A.E.N.E.S. :	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.E.N.E.S. :	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.E.N.E.S.R. :	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.S.I. :	Assistant ingénieur
A.T.E.R. :	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
A.T.R.F. :	Adjoint technique de recherche et formation
B.A.P.	Branche d'activité professionnelle
B.A.S	Bibliothécaire adjoint spécialisé
B.I.A.T.S.S.	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé
B.O.E.	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
C.A.	Conseil d'administration
C.D.D.	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
C.H.S.	Comité hygiène et sécurité et des conditions de travail
C.L.D.	Congé longue durée
C.N.U.	Conseil national des universités
C.R.C.T.	Congé pour recherche et conversion thématique
C.S.	Conseil scientifique
C.T.	Comité technique
D.E.V.E.	Direction des études et de la vie étudiante
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.T.	Direction des services techniques
E.D.	Ecole doctorale
E.T.P.	Equivalent temps plein
F.T.L.V.	Formation tout au long de la vie
G.I.P.A.	Garantie indemnité du pouvoir d'achat
I.G.E.	Ingénieur d'études
I.G.R.	Ingénieur de recherche
I.N.M.	Indice net majoré
I.T.R.F.	Ingénieur, technicien de recherche et formation
I.U.T.	Institut universitaire de technologie
I.S.I.T.V.	Institut des sciences de l'ingénieur de Toulon et du Var
M.C.F.	Maître de conférences
P.I.M.	Prestation interministérielle
P.R.A.G.	Professeur agrégé
P.R.C.E.	Professeur certifié
P.U.	Professeur des universités
R.C.E.	Responsabilités et compétences élargies
R.Q.T.H.	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
S.A.E.N.E.S.	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
S.C.D.	Service commun de la documentation
S.R.I.	Service des relations internationales
S.C.U.I.O.I.P.	Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
S.U.A.P.S.	Service universitaire des activités physiques et sportives
S.U.M.P.P.S.	Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
T.I.B.	Traitement indiciaire brut
U.F.R.	Unité de formation et de recherche