

# Bilan social 2017

# Université de Toulon

---

*Direction des ressources humaines*

## **AVANT PROPOS**

Le bilan social 2017 fournit une photographie, au 31 Décembre, des principales données de l'établissement en matière de ressources humaines : effectifs, rémunération, évolutions de carrière, conditions de travail, formation.

Ce document obéit à un cadre réglementaire<sup>1</sup> ce qui autorise la conduite d'une approche diachronique ainsi que la comparaison entre universités.

Le bilan social fournit une information fiable, objective, de manière transparente. Il nourrit le dialogue social. Il fournit des indicateurs<sup>2</sup> qui permettent de poser un diagnostic partagé et de guider nos plans d'actions.

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

Je vous souhaite une bonne lecture du bilan social 2017 de l'université de Toulon.

Éric Boutin  
Président de l'Université de Toulon

---

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

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

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

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

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

**TABLE DES MATIERES**

<b>CHAPITRE 1. LES EMPLOIS.</b> -----	<b>5</b>
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2017 en ETPT-----	6
<b>CHAPITRE 2. LES EFFECTIFS.</b> -----	<b>7</b>
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S. -----	10
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie-----	10
B. / Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par filière-----	17
C. / Répartition des B.I.A.T.S.S. fonctionnaires par profil de poste -----	22
D. / Les personnels contractuels : statut, catégorie, affectations et E.T.P. -----	24
Section 2 : Les personnels enseignants-----	27
A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie-----	27
B. / Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par « catégorie »-----	31
C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations-----	35
<b>CHAPITRE 3. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.</b> -----	<b>38</b>
Section 1 : Les personnels sortants -----	40
A. / Les personnels sortants : population globale-----	40
B. / Les départs en retraite des personnels fonctionnaires-----	42
Section 2 : Les personnels entrants -----	44
A. / Les personnels entrants : population globale -----	44
B. / Les recrutements par concours-----	47
C. / Les recrutements sans concours-----	52
Section 3 : La mobilité interne-----	52
<b>CHAPITRE 4. LES CONDITIONS D'EXERCICE DE LA CARRIERE.</b> -----	<b>54</b>
Section 1 : Les modalités de service -----	56
Section 2 : Les congés maternité, paternité, adoption -----	58
Section 3 : Les congés thématiques-----	58
Section 4 : Le Compte Épargne Temps -----	59
<b>CHAPITRE 5. LA CARRIERE.</b> -----	<b>63</b>
Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs -----	65
Section 2 : Carrière des enseignants du second degré-----	66
Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S.-----	67
A. / Tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels-----	67
B. / Réductions d'ancienneté -----	68
<b>CHAPITRE 6. REMUNERATIONS</b> -----	<b>69</b>
Section 1 : Rémunération nette mensuelle -----	71
A. / Rémunération nette mensuelle moyenne -----	71
B. / Rémunération nette mensuelle médiane -----	72
C. / Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne -----	74
Section 2 : La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.)-----	75
Section 3 : Les primes des personnels enseignants -----	75
A. / Prime d'encadrement doctoral et de recherche-----	75

B. / Prime de charges administratives -----	75
C. / Prime pour responsabilités pédagogiques -----	76
D. / Prime de recherche et d'enseignement supérieur -----	77
E. / Prime d'administration -----	77
Section 3 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S -----	77
Section 4 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat -----	78
Section 5 : Indemnisation des jours de congé non pris -----	79
<b>CHAPITRE 7. LA MASSE SALARIALE -----</b>	<b>81</b>
Section 1 : Évolution de la masse salariale -----	83
Section 2 : Décomposition de la masse salariale -----	84
<b>CHAPITRE 8. LA FORMATION DES PERSONNELS -----</b>	<b>85</b>
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels -----	87
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation -----	89
A. / Les inscriptions à une formation -----	89
B. / Les agents en formation -----	90
C. / Focus sur les formations « hygiène et sécurité » -----	92
D. / La préparation aux concours de la fonction publique -----	93
E. / L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi -----	93
<b>CHAPITRE 9. SANTE, CONDITIONS DE VIE ET PREVENTION DES RISQUES -----</b>	<b>94</b>
Section 1 : Mission handicap -----	96
Section 2 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle -----	96
Section 3 : Congés maladie des personnels -----	98
Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute -----	100
<b>CHAPITRE 10. L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE -----</b>	<b>101</b>
Section 1 : Les aides sociales -----	103
Section 2 : La restauration -----	104
Section 3 : Le Comité Associatif Culture et Loisirs (CACL) -----	104
A. / Le personnel inscrit au CACL -----	104
B. / Le budget du CACL -----	105
Section 4 : Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives -----	106
Section 5 : Les événements culturels -----	106
<b>CHAPITRE 11. LES INSTANCES ET MOYENS SYNDICAUX -----</b>	<b>108</b>
Section 1 : Instances paritaires -----	109
Section 2 : Instances non paritaires -----	109
Section 3 : Élections des représentants des personnels -----	110
Section 4 : Moyens syndicaux -----	110

# CHAPITRE 1.

# LES EMPLOIS.

### Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2017 en ETPT<sup>3</sup>

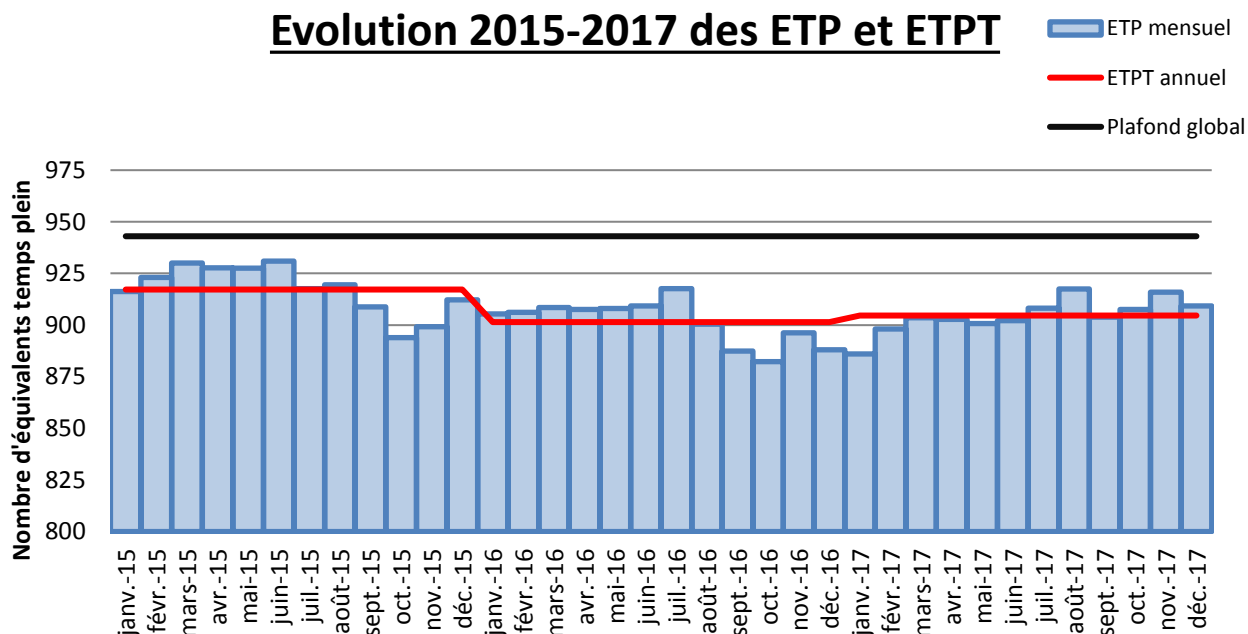
Au 31/12/2017, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 851 ETPT soit 5 de plus qu'au 31/12/2016.

Cet écart s'explique par le bénéfice sur une année pleine des 9 emplois alloués par le ministère au 1<sup>er</sup> septembre 2016.

Il est à noter que l'addition du plafond d'emplois État et du plafond d'emplois sur ressources propres correspond au plafond global.

<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>Variation avec 2016</u>	<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>		<u>Variation avec 2016</u>
B.I.A.T.S.S. Titulaires	330,5	+ 1,5	Supérieur	349,5	+ 2,5
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>330,5</u>	+ 1,5	Second degré	115,0	+ 1
			<u>Sous total emplois titulaires</u>	<u>464,5</u>	+ 3,5
			ATER, Lecteur, Maître de langue, contrat doctoral, Post doctorant	56,0	-1
			<u>Sous total emplois non titulaires</u>	<u>56,0</u>	- 1
			<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>520,5</u>	+ 2,5
<u>TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES</u>				<u>851,0</u>	+ 5

### Evolution 2015-2017 des ETP et ETPT



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

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

La notion d'emploi correspond au support existant sur lequel on peut affecter un ou plusieurs agents. La notion d'effectif correspond aux agents que l'on affecte sur ces emplois.

## CHAPITRE 2.

# LES EFFECTIFS.

**DATE D'OBSERVATION AU 31 DECEMBRE 2017**

- *Au 31/12/2017, l'UTLN compte 457 Biatss et 498 enseignants*
  - *Sur les 457 Biatss, 306 sont fonctionnaires et 151 contractuels,*
  - *Sur les 498 enseignants : 298 sont enseignants-chercheurs, 96 enseignants du second degré et 104 enseignants contractuels.*
- *L'université compte en 2017, 18 postes de plus qu'en 2016 (+ 5 enseignants, + 13 Biatss)*
- *73% du personnel de l'établissement sont fonctionnaires, 27% sont contractuels.*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon



**CHIFFRES CLES 2017**

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.		Variation avec 2016	PERSONNEL ENSEIGNANT		Variation avec 2016
Filière A.T.S.S.	57	-3	Enseignants chercheurs	298	-7
Filière Bibliothèques	25	=	Enseignants du second degré	96	+2
Filière I.T.R.F.	222	+11			
Filière santé social	2	=			
<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>306</u>	<u>+8</u>	<u>Sous total fonctionnaires</u>	<u>394</u>	<u>-5</u>
Agents contractuels	151	+5	Enseignants contractuels	104	+10
<u>Sous total contractuels</u>	<u>151</u>	<u>+5</u>	<u>Sous total contractuels</u>	<u>104</u>	<u>+10</u>
<u>Effectif total</u>	<u>457</u>	<u>+13</u>	<u>Effectif total</u>	<u>498</u>	<u>+5</u>
<b>EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON</b>				<b>955</b>	<b>+18</b>

**Répartition des personnels par population**



■ B.I.A.T.S.S. (457) ■ ENSEIGNANTS (498)

**Répartition des personnels par statut**



■ CONTRACTUELS (255) ■ FONCTIONNAIRES (700)

**Répartition des personnels par sexe**

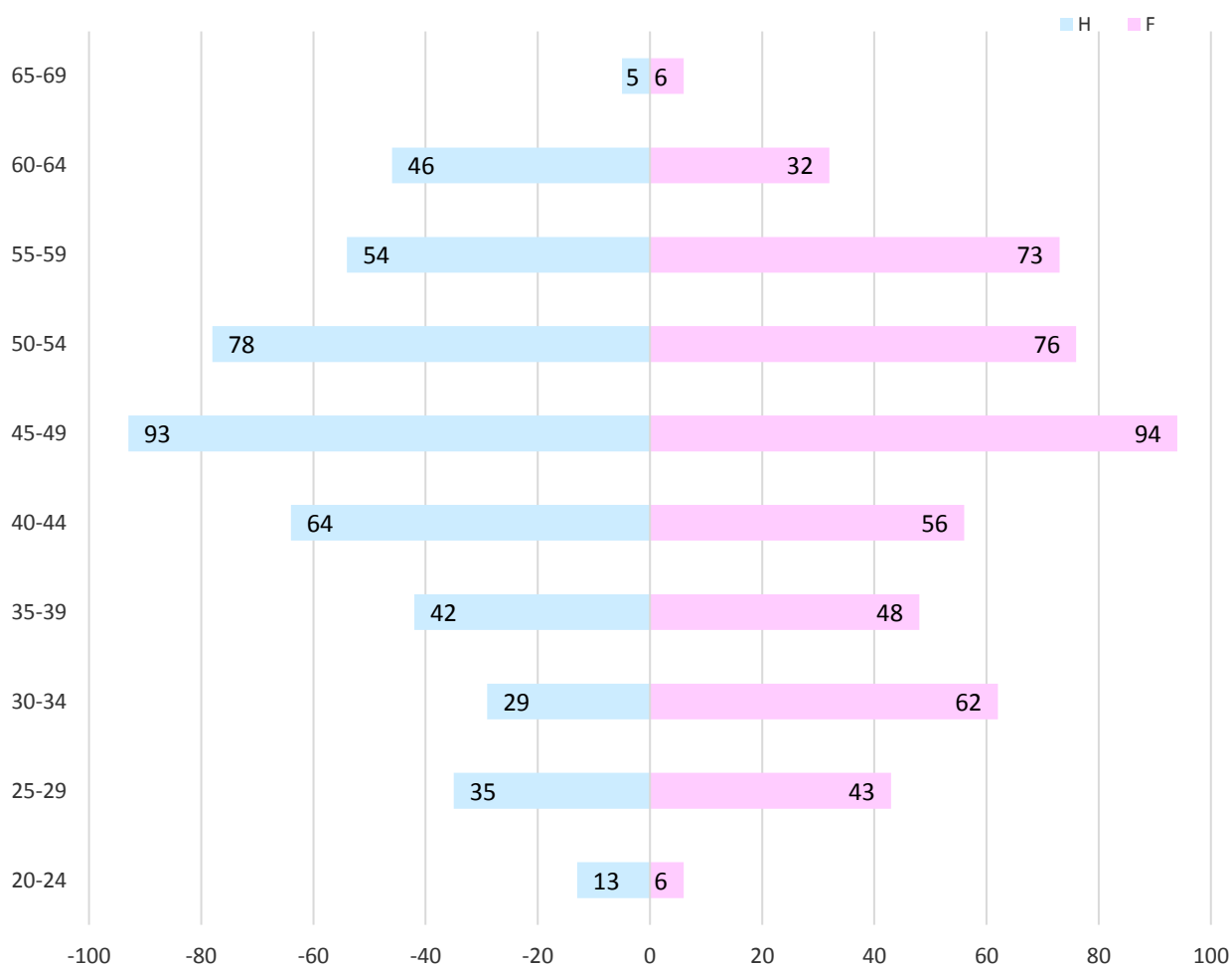


■ F (486) ■ H (450)

	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents titulaires</u>	<u>% d'agents de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
<u>Enseignants</u>	38%	79%	7.0%	45,4
<u>Biatss</u>	67%	67%	2.0%	45,5



## Pyramide des âges de l'établissement

**Age moyen des personnels au 31/12/2017**

	Féminin	Masculin	TOTAL
<u>A</u>	44,2	45,8	<b>45,2</b>
<u>B</u>	43,0	46,3	<b>44,1</b>
<u>C</u>	47,3	46,6	<b>47,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>45,0</b>	<b>46,0</b>	<b>45,5</b>

**Âge médian des personnels au 31/12/2017 <sup>4</sup>**

<u>A</u>	<b>46</b>
<u>B</u>	<b>45</b>
<u>C</u>	<b>48</b>

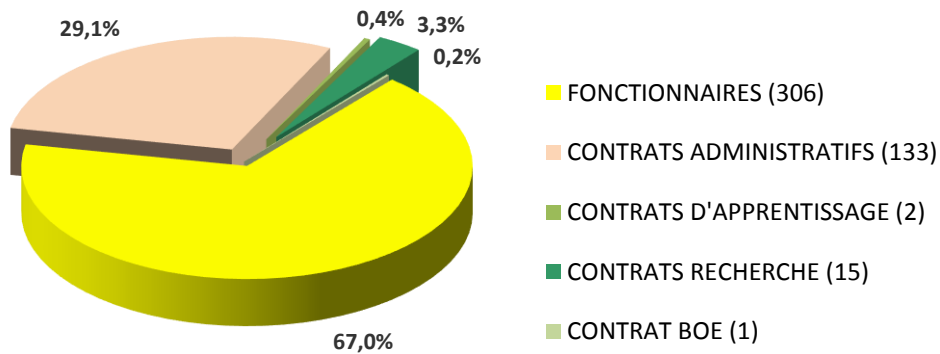
<sup>4</sup> Age médian : l'âge qui divise les effectifs en 2 groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée

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

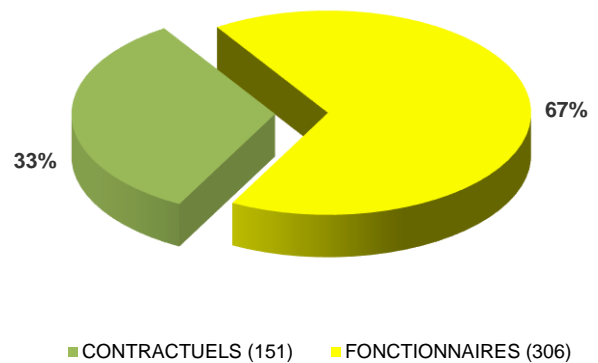
**A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie**

**Les personnels B.I.A.T.S.S. sont au nombre de 457.**

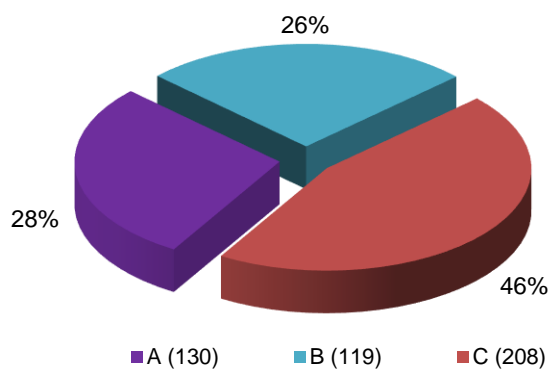
**Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut**



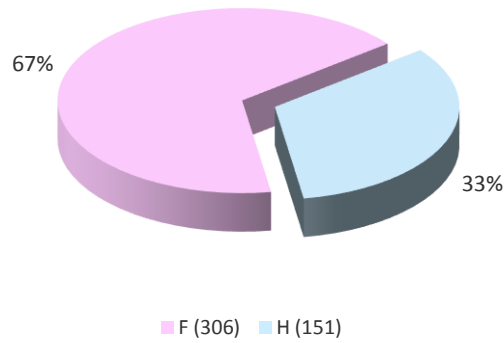
**Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par statut**



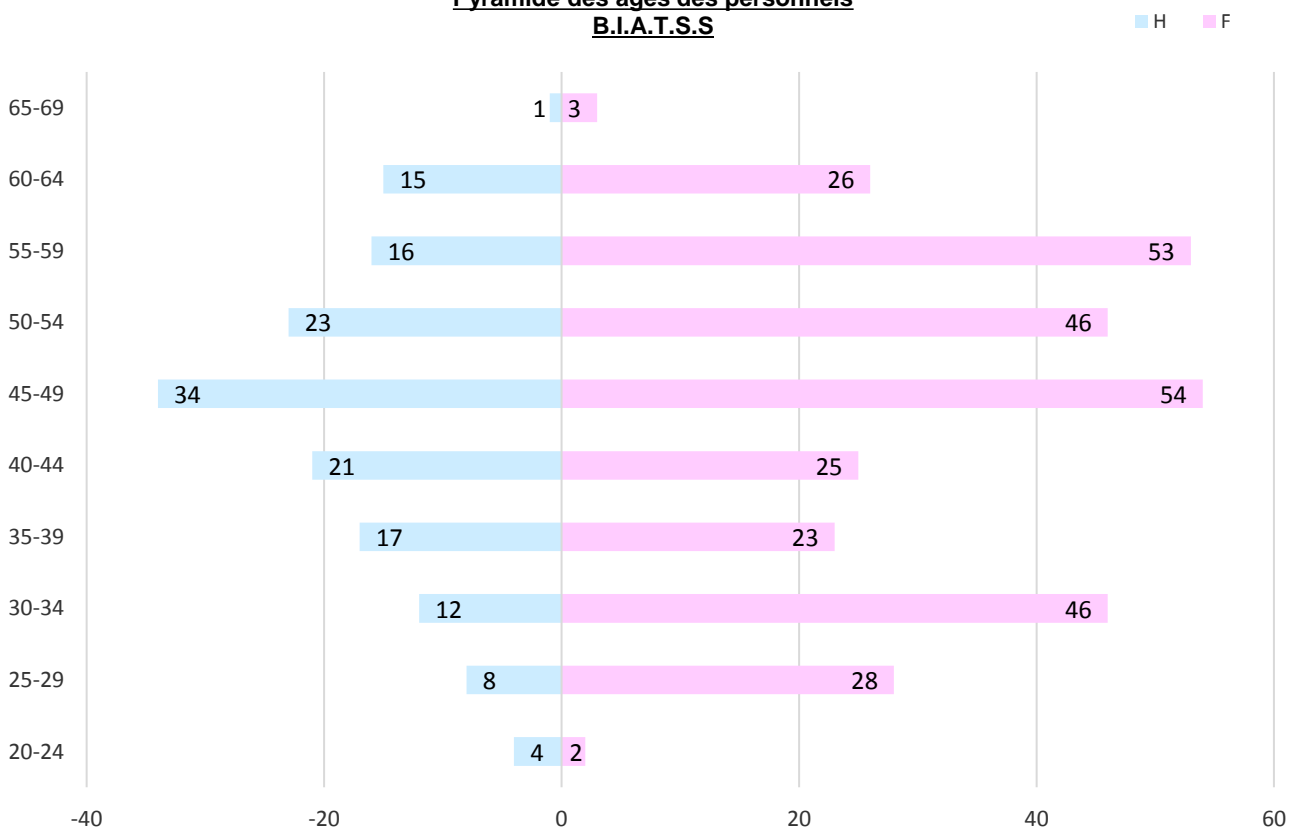
**Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie**



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



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

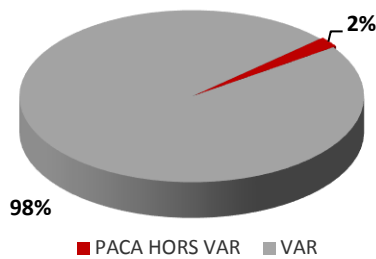


Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
FRANCE	448	France	457
ITALIE	2	<b>TOTAL</b>	<b>457</b>
MAROC	1		
SUEDE	1		
TUNISIE	1		
VIET NAM	1		
BELGIQUE	2		
TCHAD	1		
<b>TOTAL</b>	<b>457</b>		

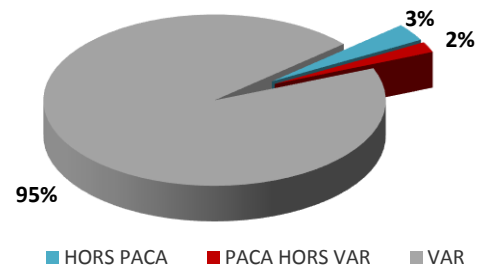
9 agents B.I.A.T.S.S. sont de nationalité étrangère sur les 457 présents dans l'étude, soit moins de 2% de l'effectif.

À l'inverse de 2016 où un agent résidait en Italie, nous constatons que l'ensemble des agents résident en France pour 2017.

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

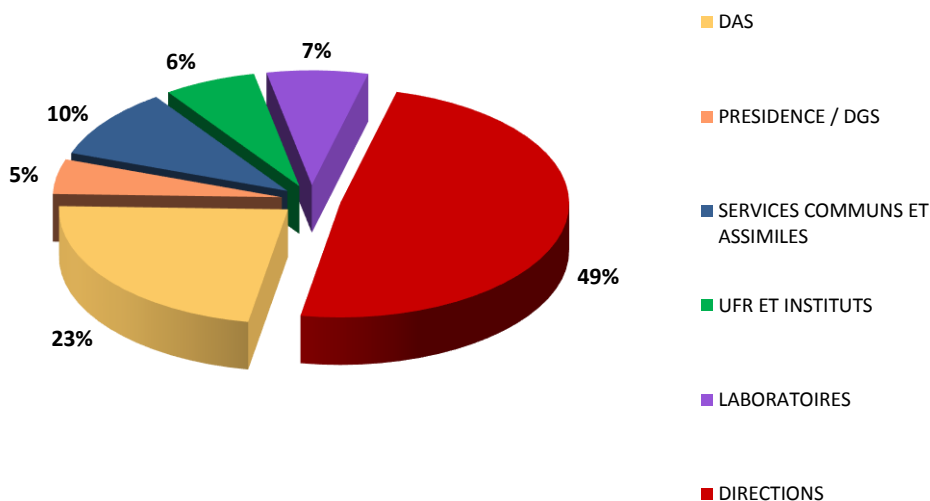


**Lieu de résidence  
des contractuels B.I.A.T.S.S.**



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

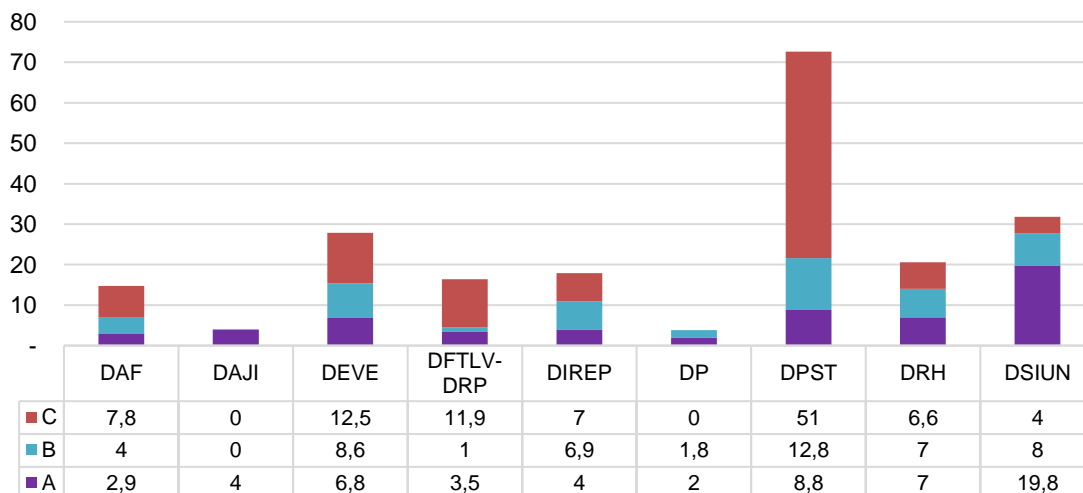
**Répartition des E.T.P. des personnels B.I.A.T.S.S. par type de structure**



En 2017, la répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. au sein des différents services et directions de l'université a sensiblement été impactée du fait de l'évolution de l'organisation de l'université.

En effet, le service formation tout au long de la vie est devenu une direction : la direction des formations tout au long de la vie et du développement des ressources propres (DFTLVDRP). Ainsi, nous pouvons constater une augmentation de la proportion des E.T.P. B.I.A.T.S.S. au sein des directions (+6%), et à l'inverse, une diminution des E.T.P. B.I.A.T.S.S au sein des services communs et assimilés (-5%).

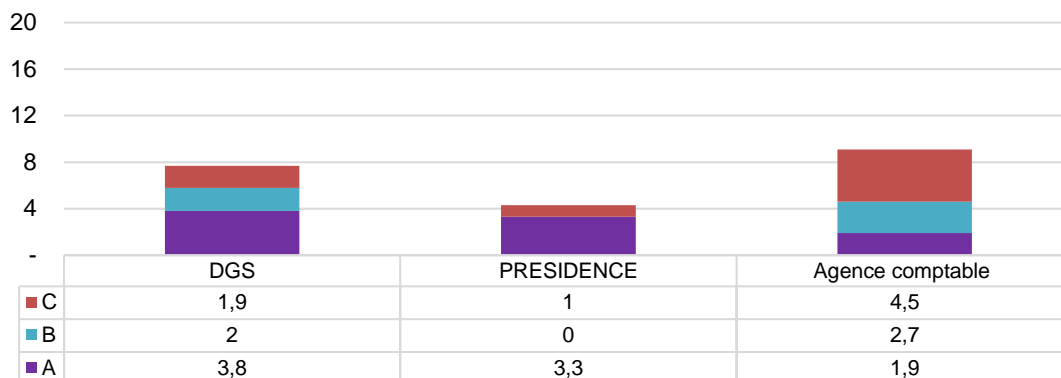
**Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des directions**



L'ensemble des directions totalise 209.7 E.T.P. au 31/12/2017 soit 28,3 E.T.P. de plus qu'en 2016. Cette hausse d'E.T.P. s'observe notamment du rattachement des 16.4 E.T.P. de l'ex-FTLV devenue une direction en 2017. On observe également une hausse des E.T.P. au sein de la DEVE, de la DIREP et de la DAF avec respectivement 2.8, 2.5 et 2.2 E.T.P. supplémentaires.

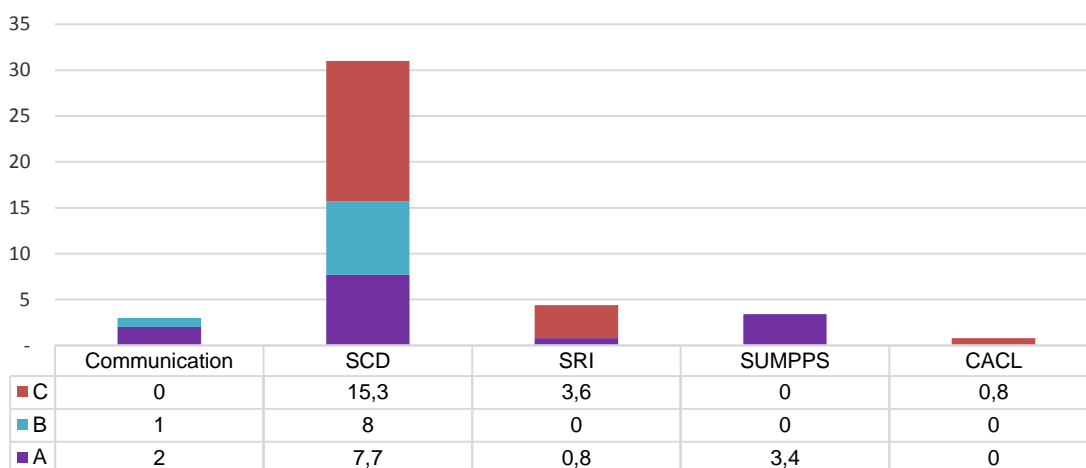
À l'inverse, on observe une tendance à la baisse des E.T.P. au sein de la D.P. passant de 5,6 à 3.8 E.T.P.

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



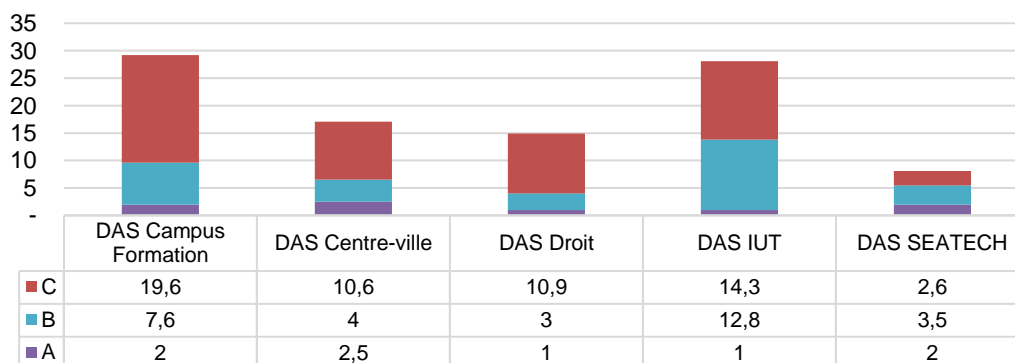
En 2017, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 21,1, soit 0.8 E.T.P. de plus qu'en 2016.

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



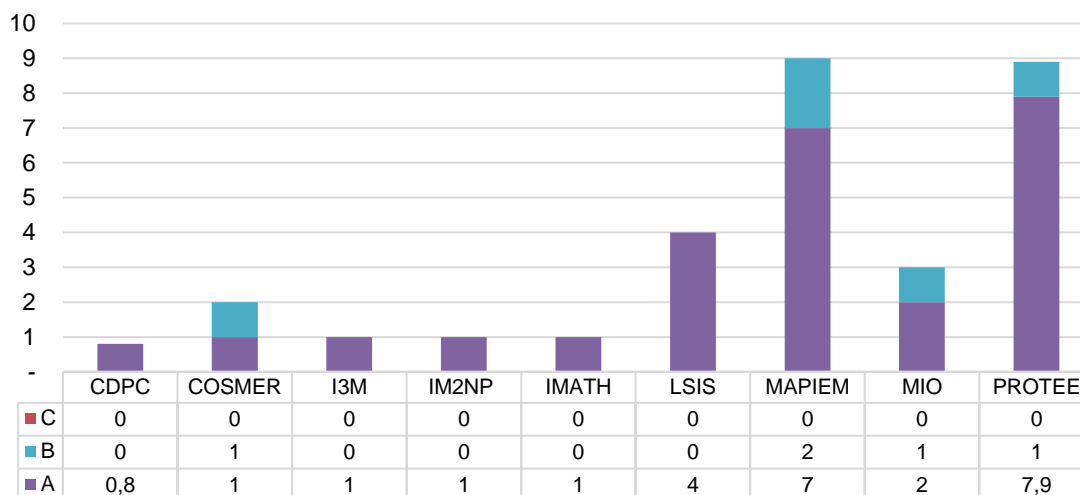
Les services communs et assimilés totalisent 42,6 E.T.P. en 2017 soit 17,5 E.T.P. de moins qu'en 2016. Cet écart s'explique par l'évolution du service FTLV en direction pour lequel les E.T.P. des agents ne sont plus comptabilisés au sein des services communs et assimilés mais dans les directions.

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



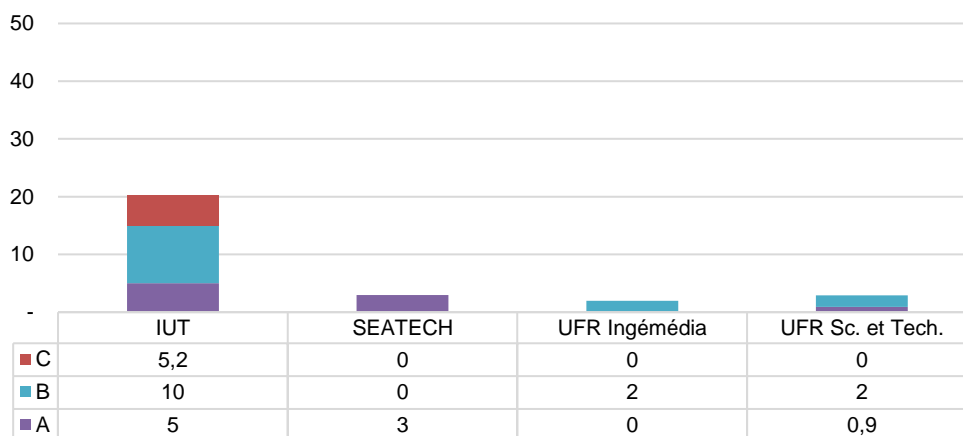
Les directions administratives de site totalisent 97.4 E.T.P. en 2017 soit 0.1 E.T.P. de moins que l'année précédente. Cet écart s'explique notamment par une hausse des E.T.P. au sein de la DAS centre-ville (+1,2) et une baisse des E.T.P. au sein de la DAS Droit (-1,5).

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



Les laboratoires totalisent 30.7 E.T.P. en 2017 soit 2 E.T.P. de moins qu'en 2016.

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



L'ensemble des UFR et instituts totalisent 28,1 E.T.P. en 2017, contre 26,6 E.T.P. en 2016 soit 1,5 E.T.P. supplémentaire. Cette augmentation concerne l'I.U.T. qui passe de 17.7 E.T.P. à 20.2 E.T.P.



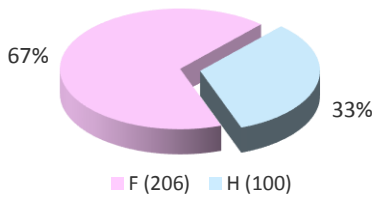
**Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.**

STRUCTURE	AAE	AC EPSCP	ADJAENES	ADMENESR	APPRENTI	ASI	ASSAE	ATRF	BIBAS	BIBLIO.	BOE	CDD	CDI	CONS BIB.	CONS GEN. BIB.	IGE	IGR	INF ENES	MAG.	SAENES	SPEPES	TECH.	% de fonctionnaires	% de contractuels	Total effectif	Total E.T.P.T.
Agence comptable	1	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	1	-	1	60%	40%	10	9,1
CACL	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	0,8
CDPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	0,8
Communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	1	67%	33%	3	3,0
COSMER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50%	50%	2	2,0
DAF	1	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	4	1	-	-	1	1	-	-	-	-	4	67%	33%	15	14,7
DAJI	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	75%	25%	4	4,0
DAS Campus Formation	-	-	12	-	-	-	-	8	-	-	-	3	1	-	-	1	1	-	-	1	-	4	87%	13%	31	29,2
DAS Centre-ville	1	-	3	-	-	-	-	5	-	-	-	6	-	-	-	-	1	-	-	2	-	1	68%	32%	19	17,1
DAS Droit	-	-	4	-	-	-	-	5	-	-	-	1	2	-	-	1	-	-	-	-	-	3	81%	19%	16	14,9
DAS IUT	-	-	5	-	-	-	-	6	-	-	-	3	3	-	-	1	-	-	-	4	-	9	81%	19%	31	28,1
DAS SEATECH	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	-	2	89%	11%	9	8,1
DEVE	1	-	2	-	-	-	1	5	-	-	-	10	2	-	-	5	-	-	-	-	-	3	59%	41%	29	27,9
DFTLV-DRP	-	-	1	-	-	-	-	3	-	-	-	11	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24%	76%	17	16,4
DGS	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	2	75%	25%	8	7,7
DIREP	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	5	2	-	-	-	1	-	-	1	-	3	63%	37%	19	17,9
DP	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	75%	25%	4	3,8
DPST	1	-	-	-	-	2	-	30	-	-	-	23	13	-	-	1	1	-	-	-	-	6	53%	47%	77	72,6
DRH	1	-	2	1	-	2	-	2	-	-	-	10	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2	50%	50%	22	20,6
DSIUN	-	-	1	-	1	4	-	2	-	-	-	4	1	-	-	11	2	-	-	-	-	7	82%	18%	33	31,8
I3M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
IM2NP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
IMATH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0
IUT	-	-	-	-	-	1	-	4	-	-	-	7	1	-	-	2	-	-	-	-	-	7	64%	36%	22	20,2
LSIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
MAPIEM	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-	-	-	2	2	-	-	-	-	1	67%	33%	9	9,0
MIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	67%	3	3,0
PRESIDENCE	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	100%	0%	5	4,3
PROTEE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	1	2	-	-	-	-	1	44%	56%	9	8,9
SCD	-	-	-	-	-	1	-	4	7	4	1	1	1	2	1	-	-	-	11	-	-	-	91%	9%	33	31,0
SEATECH	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	100%	0%	4	3,0
SRI	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	80%	20%	5	4,4
SUMPPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	1	-	-	-	-	25%	75%	4	3,4
UFR Ingémédia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50%	50%	2	2,0
UFR Sc. et Tech.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	100%	0%	3	2,9
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>90</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>107</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>39</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>457</b>	<b>429,6</b>

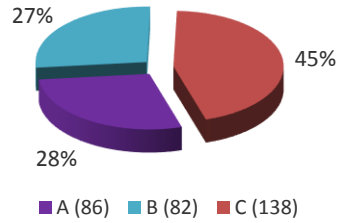
**B. / Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par filière**

**306 agents.**

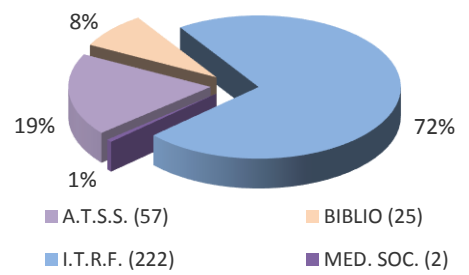
**Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S par sexe**



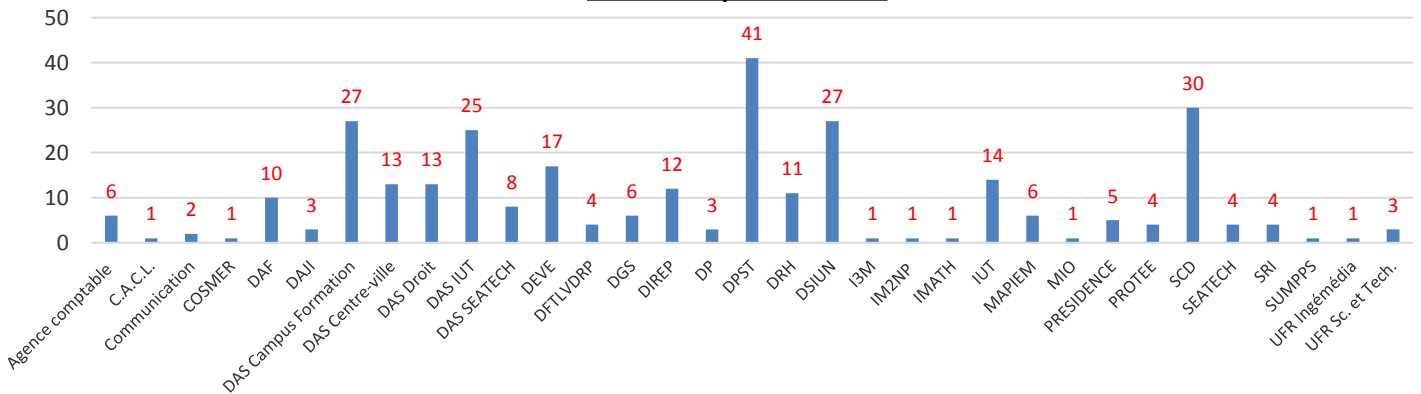
**Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par catégorie**



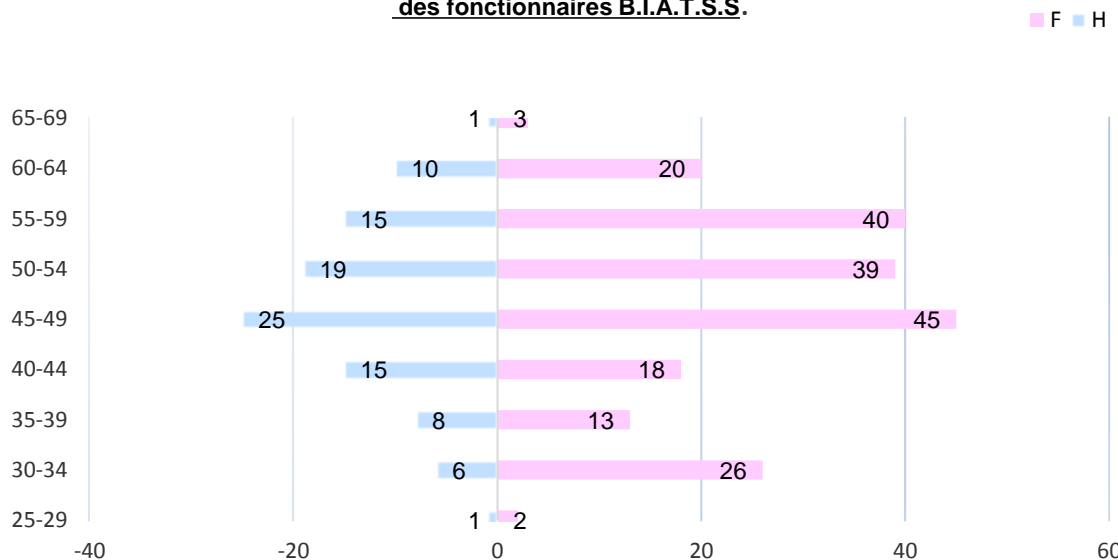
**Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par filière**



**Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par affectation**



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



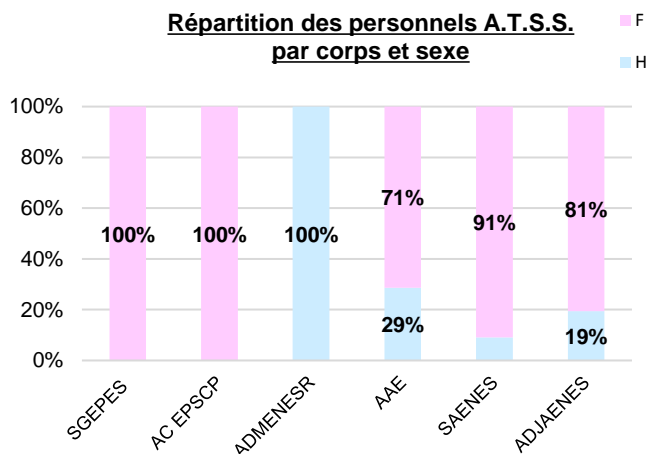
**Âge moyen : 48,4 ans. Âge médian : 49 ans.**

**Filière A.T.S.S. : 57 agents**

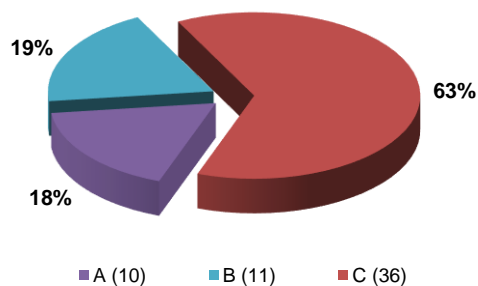
**Distribution des personnels A.T.S.S. par corps et genre**

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	SGEPES	1	1	0	0	1	1,0
	AC EPSCP	1	1	0	0	1	1,0
	ADMENESR	0	0	1	1	1	1,0
	AAE	5	4,8	2	2	7	6,8
<b>Total A</b>		<b>7</b>	<b>6,8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>9,8</b>
B	SAENES	10	9,5	1	1	11	10,5
<b>Total B</b>		<b>10</b>	<b>9,5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>10,5</b>
C	ADJAENES	29	26,8	7	6,7	36	33,5
<b>Total C</b>		<b>29</b>	<b>26,8</b>	<b>7</b>	<b>6,7</b>	<b>36</b>	<b>33,5</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>46</b>	<b>43,1</b>	<b>11</b>	<b>10,7</b>	<b>57</b>	<b>53,8</b>

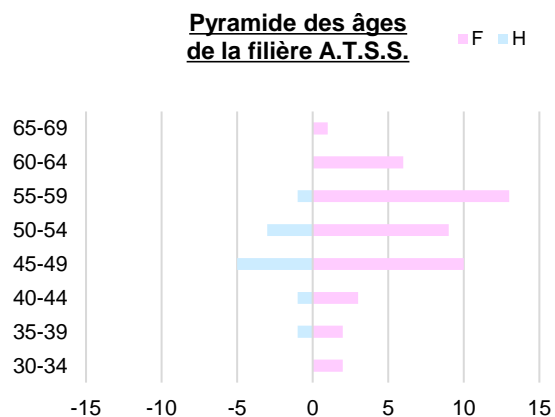
**Répartition des personnels A.T.S.S. par corps et sexe**



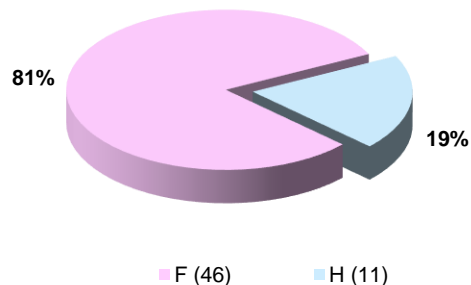
**Répartition des personnels A.T.S.S. par catégorie**



**Pyramide des âges de la filière A.T.S.S.**



**Répartition des personnels A.T.S.S. par sexe**



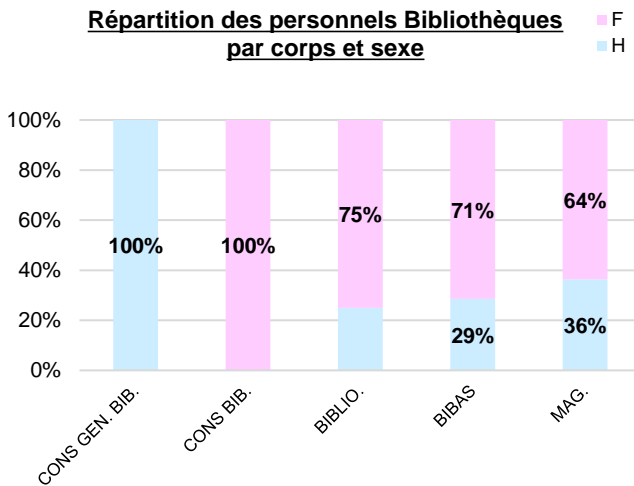
**Âge moyen : 51 ans. Âge médian : 52 ans.**

**Filière Bibliothèques : 25 agents**

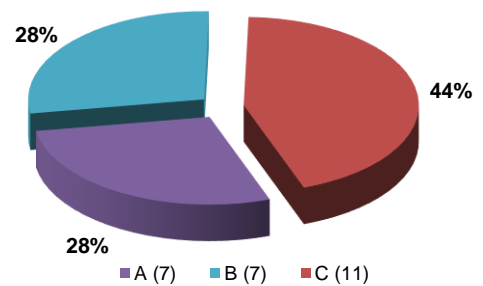
**Distribution des personnels Bibliothèques par corps et genre**

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL	TOTAL
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT
A	CONS GEN. BIB.	0	0	1	1	1	1
	CONS BIB.	2	1,9	0	0	2	1,9
	BIBLIO.	3	2,8	1	1	4	3,8
<b>Total A</b>		<b>5</b>	<b>4,7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6,7</b>
B	BIBAS	5	5	2	2	7	7
<b>Total B</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
C	MAG.	7	6,3	4	4	11	10,3
<b>Total C</b>		<b>7</b>	<b>6,3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>10,3</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>17</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>24</b>

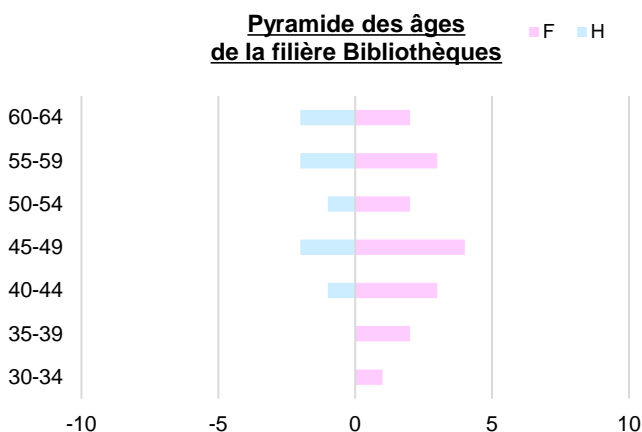
**Répartition des personnels Bibliothèques par corps et sexe**



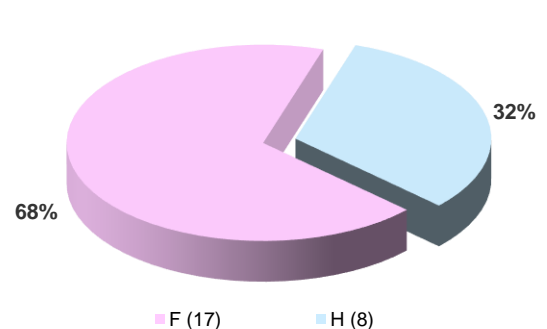
**Répartition des personnels Bibliothèques par catégorie**



**Pyramide des âges de la filière Bibliothèques**



**Répartition des personnels Bibliothèques par sexe**

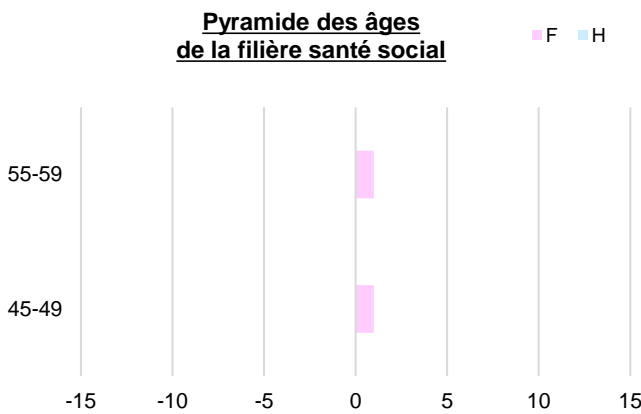
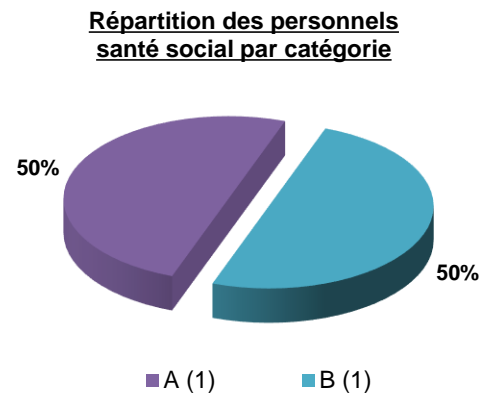
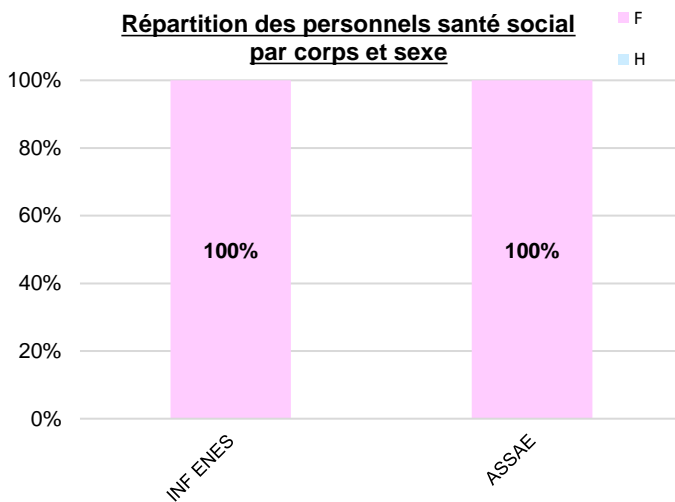


**Âge moyen : 49,8 ans. Âge médian : 49 ans.**

**Filière santé social : 2 agents**

**Distribution des personnels de la filière santé social par corps et genre**

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	INF ENES	1	1	0	0	1	1
<b>Total A</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>
B	ASSAE	1	0,9	0	0	1	0,9
<b>Total B</b>		<b>1</b>	<b>0,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,9</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>2</b>	<b>1,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1,9</b>

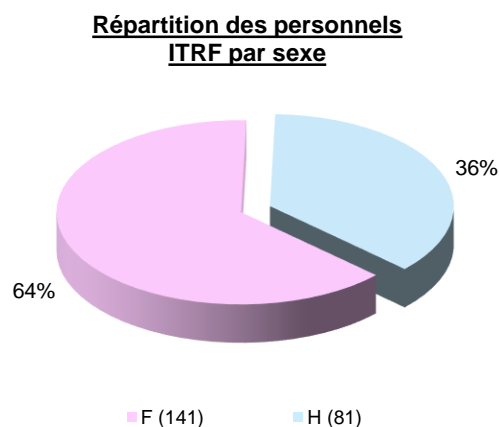
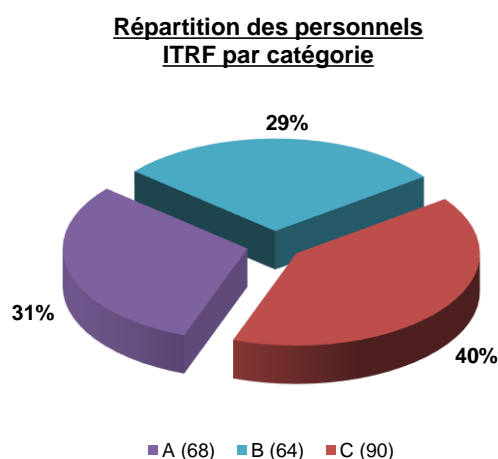
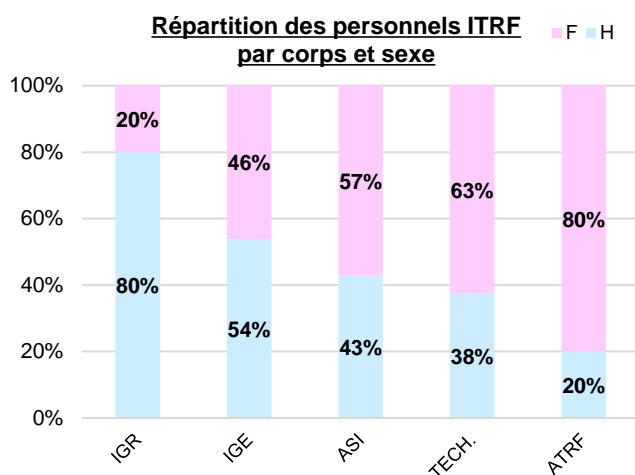


**Âge moyen : 53 ans. Âge médian : 53 ans.**

**Filière I.T.R.F. : 222 agents**

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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	IGR	3	3	12	10,9	15	13,9
	IGE	18	17,1	21	20,3	39	37,4
	ASI	8	8	6	6	14	14
<b>Total A</b>		<b>29</b>	<b>28,1</b>	<b>39</b>	<b>37,2</b>	<b>68</b>	<b>65,3</b>
B	TECH.	40	38,1	24	23,5	64	61,6
<b>Total B</b>		<b>40</b>	<b>38,1</b>	<b>24</b>	<b>23,5</b>	<b>64</b>	<b>61,6</b>
C	ATRF	72	67	18	17	90	84
<b>Total C</b>		<b>72</b>	<b>67</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>90</b>	<b>84</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>141</b>	<b>133,2</b>	<b>81</b>	<b>77,7</b>	<b>222</b>	<b>210,9</b>



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

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

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

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

En 2017, à l'université de Toulon, la filière I.T.R.F. couvre l'intégralité des branches d'activité professionnelle tandis que les filières A.E.N.E.S. et Bibliothèques concentrent leurs métiers au sein d'une seule branche, respectivement les B.A.P. J et F.

Filière / Corps		B.A.P A	B.A.P B	B.A.P C	B.A.P D	B.A.P E	B.A.P F	B.A.P G	B.A.P J	Total
A.T.S.S. <sup>5</sup>	Directeur Général des Services	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Agent comptable	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	Administrateur	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	AAE	-	-	-	-	-	-	-	7	7
	SAENES	-	-	-	-	-	-	-	11	11
	ADJAENES	-	-	-	-	-	-	-	36	36
Total A.E.N.E.S.		-	-	-	-	-	-	-	57	57
BIBLIO.	Conservateur Général	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	Conservateur	-	-	-	-	-	2	-	-	2
	Bibliothécaire	-	-	-	-	-	4	-	-	4
	B.A.S.	-	-	-	-	-	7	-	-	7
	Magasinier	-	-	-	-	-	11	-	-	11
Total BIBLIO.		-	-	-	-	-	25	-	-	25
I.T.R.F.	I.G.R.	-	3	2	-	5	1	1	3	15
	I.G.E.	1	4	2	1	12	6	3	10	39
	A.S.I.	1	-	3	-	3	2	1	4	14
	TECH.	2	1	7	-	8	4	8	34	64
	A.T.R.F.	1	-	3	-	1	1	31	53	90
Total I.T.R.F.		5	8	17	1	29	14	44	104	222
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>161</b>	<b>304</b>

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

<sup>5</sup> L'infirmière et l'assistante sociale, comptabilisés dans la filière santé social, ont été retirées du tableau car elles ne peuvent être rattachées à une B.A.P.



### **B.I.A.T.S.S. FONCTIONNAIRES**

En 2017, la population B.I.A.T.S.S. titulaire augmente de 8 agents passant de 298 agents en 2016 à 306 agents en 2017. Cette hausse s'explique par la poursuite du dispositif de titularisation du « 12/03/2012 », par le déroulement de la campagne d'emploi ainsi que par les flux entrants et sortants.

On constate que les 306 agents représentent un E.T.P. global de 290,6. Cet écart correspond aux temps partiels qui représentent donc 15,4 E.T.P en 2017 contre 16,5 E.T.P. en 2016.

**La filière A.T.S.S. (ex A.E.N.E.S.)** : se compose de 57 agents en 2017 soit 5 agents de moins que l'an dernier (Il est à noter que deux agents précédemment intégrés dans la filière A.E.N.E.S font désormais partie de la filière santé sociale). La part féminine au sein de cette filière reste identique à celle observée en 2016 : les femmes représentent 81% des personnels.

La pyramide des âges reste stable. Le vivier masculin se situe entre les tranches d'âge 35-39 ans à 50-54 ans avec une prédominance dans la tranche 45-49 ans. Concernant la population féminine, les tranches d'âge 45-49 ans, et 55-59 ans sont prédominantes. L'âge moyen passe de 50,5 ans à 51 ans.

**La filière santé social** : comporte 2 agents. Il s'agit uniquement de femmes.

**La filière des bibliothèques** : compte 25 agents en 2017. L'effectif au sein de cette filière est donc identique à celui observé en 2016. La répartition par catégorie des personnels de cette filière est légèrement modifiée suite au départ d'une conservatrice. L'âge moyen et l'âge médian restent stables par rapport à l'an dernier.

**La filière I.T.R.F.** : reste en 2017, la filière la plus nombreuse avec une augmentation de son effectif : 222 agents en 2017, soit 11 de plus que l'an dernier. La répartition par catégorie des personnels au sein de cette filière est légèrement modifiée : les agents de catégorie A représentent 1 point de plus et les agents de catégorie B représentent 1 point de moins qu'en 2016.

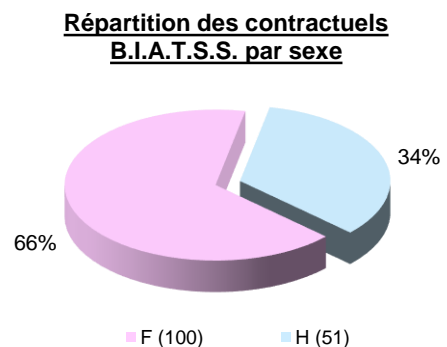
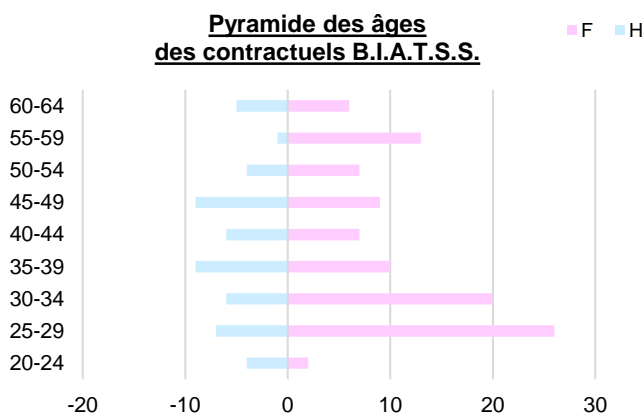
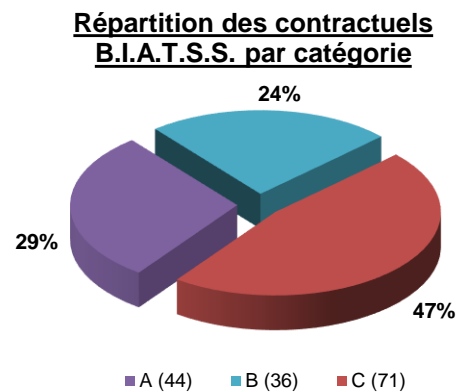
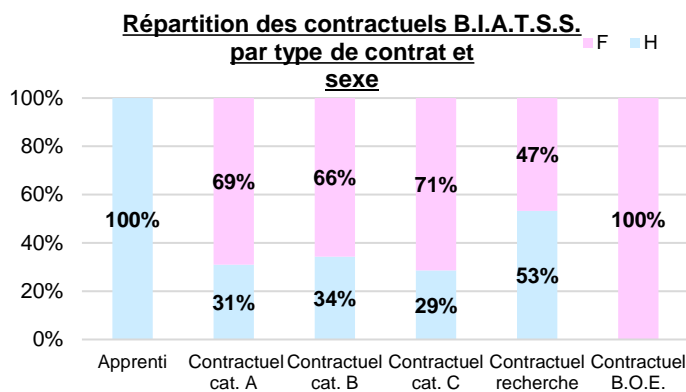
La répartition hommes/femmes en fonction des corps de cette filière est stable par rapport à 2016, à l'exception du corps des ASI et des ATRF, où l'on compte respectivement 11% et 3% de femmes de plus qu'en 2016.

La pyramide des âges reste stable ainsi que l'âge moyen et l'âge médian.

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

**151 agents.**

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	CDI	9	8,2	6	6	15	14,2
	CDD	17	16	11	10,8	28	26,8
	APPRENTI	0	0	1	1	1	1
<b>Total A</b>		<b>26</b>	<b>24,2</b>	<b>18</b>	<b>17,8</b>	<b>44</b>	<b>42</b>
B	CDI	3	2,6	1	1	4	3,6
	CDD	20	18,6	11	10,5	31	29,1
	BOE	1	1	0	0	1	1
<b>Total B</b>		<b>24</b>	<b>22,2</b>	<b>12</b>	<b>11,5</b>	<b>36</b>	<b>33,7</b>
C	CDI	16	14,1	6	4,4	22	18,5
	CDD	34	30,8	14	13	48	43,8
	APPRENTI	0	0	1	1	1	1
<b>Total C</b>		<b>50</b>	<b>44,9</b>	<b>21</b>	<b>18,4</b>	<b>71</b>	<b>63,3</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>100</b>	<b>91,3</b>	<b>51</b>	<b>47,7</b>	<b>151</b>	<b>139,0</b>

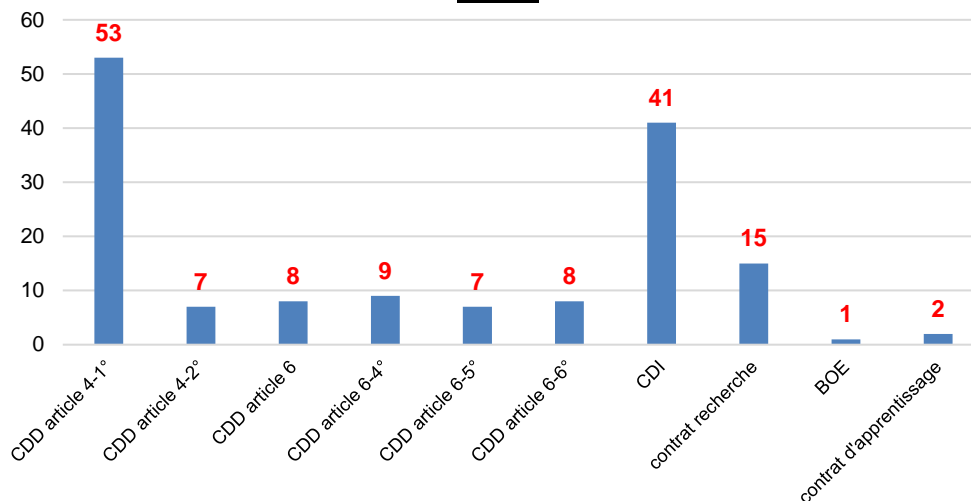


**Âge moyen : 40 ans. Âge médian : 37 ans.**

En 2017, le nombre de contrats « recherche » a légèrement diminué passant de 17 à 15.

Le nombre d'agents en C.D.I. augmente légèrement passant de 39 à 41.

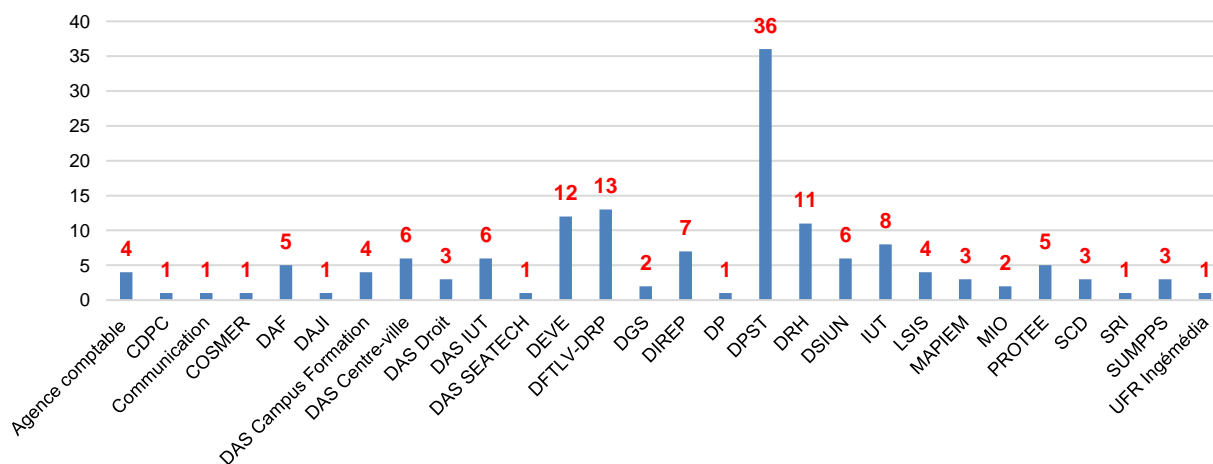
**Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par nature juridique du contrat**



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

La répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par affectation reste sensiblement identique à similaire à celle observée en 2016. Ainsi, les directions/services où l'on retrouve le plus d'agents contractuels sont la DPST, la DFTLVDRP, la DEVE et la DRH.

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



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

<b>Nombre de B.I.A.T.S.S. contractuels par type de contrat</b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
CDI	33	39	41
CDD pérenne	69	73	68
CDD temporaire	14	16	24
contrat recherche	19	17	15
B.O.E.	2	-	1
Contrat d'apprentissage	-	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>146</b>	<b>151</b>

L'université compte 151 agents contractuels contre 146 l'an dernier, soit une hausse de 5 agents.

En 2017, le nombre de contractuels administratifs s'élève à 133 soit 4 de plus qu'en 2016 et le nombre de contractuels recherche passe de 17 à 15, soit 2 de moins que l'an passé.

Il est à noter, qu'au total, 48 agents de l'université étaient éligibles au dispositif de titularisation de la loi du 12 mars 2012. Suite à la prolongation du dispositif, on compte en 2017, 15 agents supplémentaires soit un total de 63 agents. Depuis la mise en place du dispositif, 38 agents ont été titularisés, 9 agents n'entrent plus dans ce dispositif (retraite, réussite concours BOE ou de droit commun) et 16 agents sont toujours éligibles pour la session 2018.

L'étude porte sur une photographie établie au 31 décembre de l'année, incluant dans son périmètre des contrats de courte durée destinés à compenser des congés maternité mais aussi des congés de longue maladie ou bien encore des contrats destinés à prendre en charge un accroissement d'activité.

On constate alors, que les contrats à vocation « temporaire », qui correspondent aux articles 6°4, 6°5 et 6°6, sont au nombre de 24, soit 8 de plus que l'an passé. À l'inverse, les contrats pérennes (CDD + CDI) sont au nombre de 109, soit 3 de moins qu'en 2016. En 2017, le nombre de passages de CDD en CDI s'établit à 17.

Le taux de féminisation au sein de cette population diminue de 2 points par rapport à 2016 : 66% de femmes contre 34% d'hommes.

Nous pouvons constater que la répartition hommes/femmes en fonction du type de contrat reste sensiblement la même que celle observée en 2016 avec une légère augmentation de la part d'hommes contractuels administratifs, quel que soit leur catégorie et, à l'inverse, une diminution de la part des hommes au sein des contrats recherche.

La répartition par catégorie des agents contractuels a quant à elle été fortement impactée. En effet, on constate à la fois une augmentation de la part des contractuels A et B à hauteur de 5% et une diminution de la part des contractuels C correspondant à une baisse de 10%.

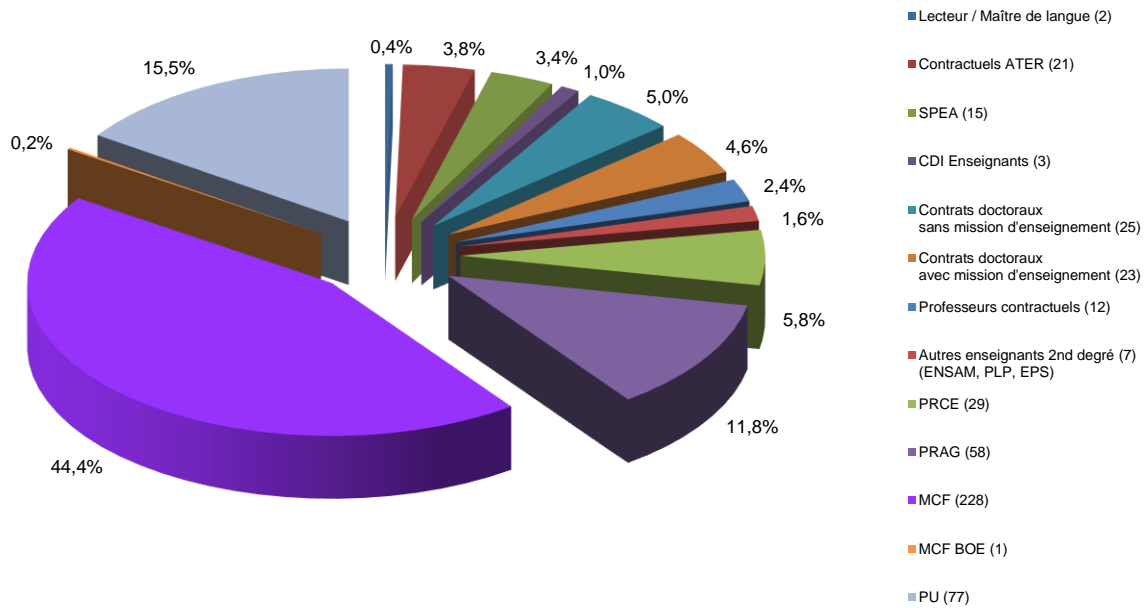
L'âge moyen diminue très légèrement avec 39,6 ans. La pyramide des âges reste sensiblement la même qu'en 2016.

**Section 2 : Les personnels enseignants**

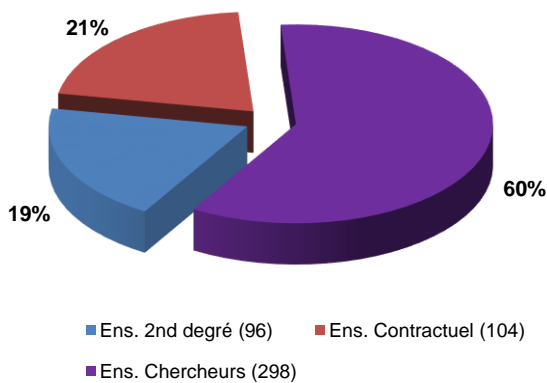
**A. / Population globale : généralités, affectations et cartographie**

**Les personnels enseignants sont au nombre de 498.**

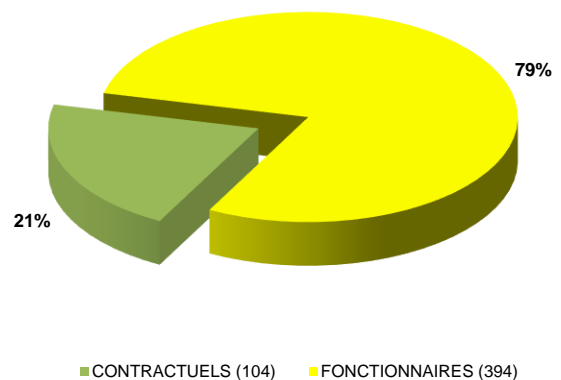
**Répartition des effectifs enseignants par statut**



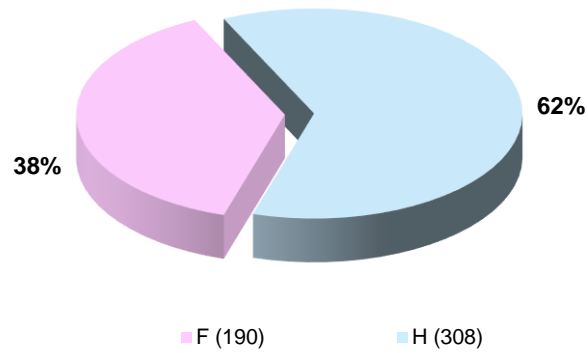
**Répartition des personnels enseignants par catégorie**



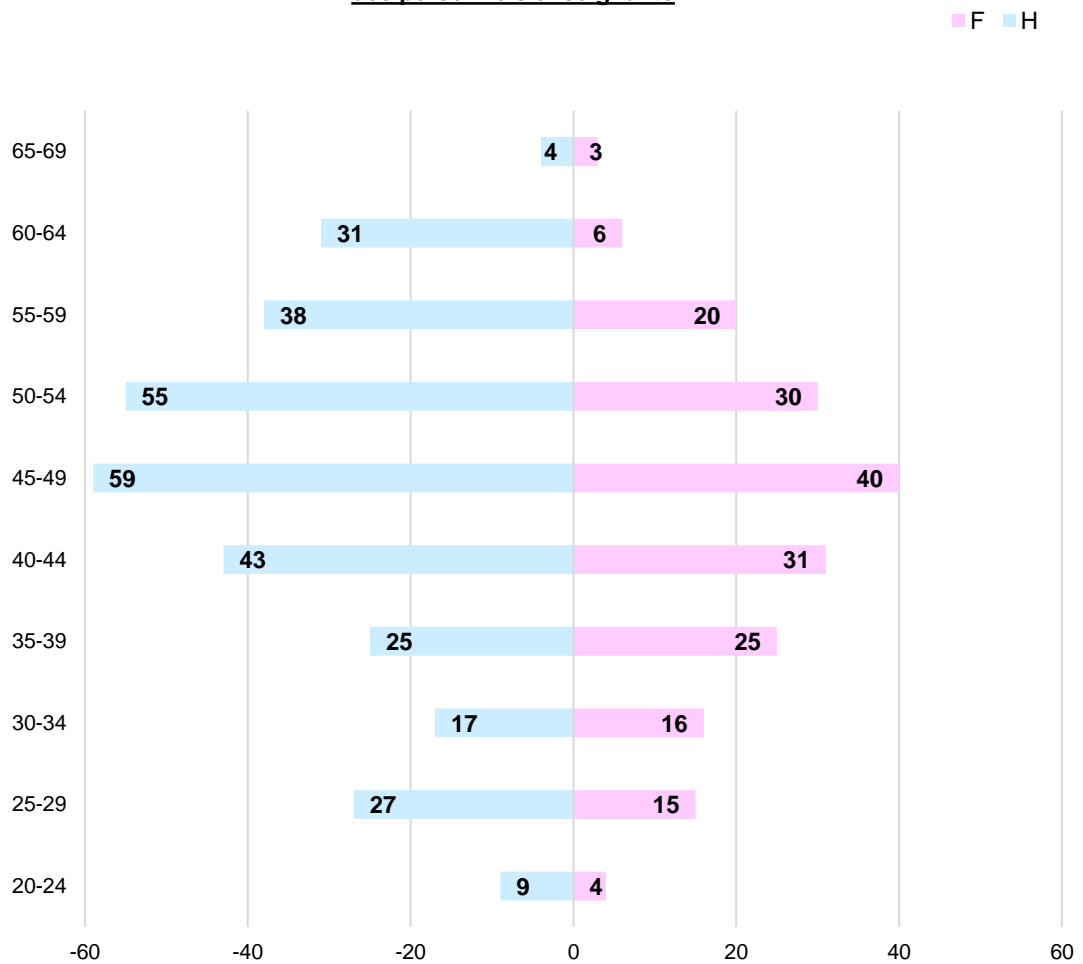
**Répartition des personnels enseignants par statut**



**Répartition des personnels enseignants par sexe**



**Pyramide des âges des personnels enseignants**



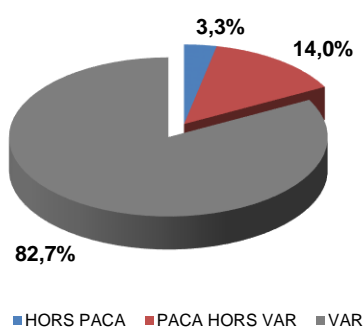
Âge moyen : 45,4 ans. Âge médian : 46 ans

Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
ALGERIE	2	FRANCE	498
ALLEMAGNE	2	<b>Total général</b>	<b>498</b>
BENIN	1		
BRESIL	2		
CAMEROUN	1		
CANADA	1		
COLOMBIE	1		
COMORES	2		
COTE D'IVOIRE	1		
ESPAGNE	1		
FRANCE	463		
GRECE	1		
ITALIE	9		
MAURITANIE	1		
PORTUGAL	1		
ROUMANIE	1		
ROYAUME-UNI	5		
SUISSE	1		
TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1		
TUNISIE	1		
<b>Total général</b>	<b>498</b>		

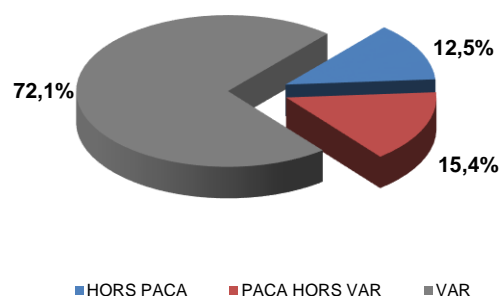
En 2016, outre la nationalité française, 19 nationalités sont représentées au sein de l'établissement.

L'ensemble des personnels enseignants réside en France.

**Lieu de résidence  
des fonctionnaires enseignants**



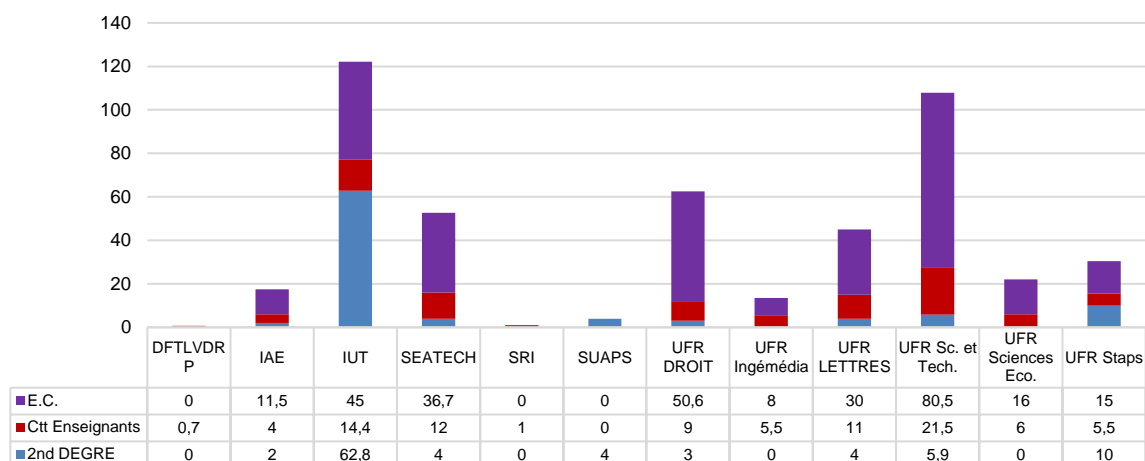
**Lieu de résidence  
des contractuels enseignants**



La répartition des lieux de résidence des fonctionnaires enseignants évolue légèrement en 2017 du fait qu'il n'y a plus de résident étranger. La répartition des lieux de résidence des contractuels enseignants reste sensiblement identique à celle observée en 2016.



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



Le schéma de répartition des personnels enseignants par composante reste globalement identique à celui constaté en 2016. On observe cependant une légère hausse des E.T.P. enseignants au sein de l'IUT, IAE, Seatech et UFR Staps. À l'inverse, une légère baisse est constatée au sein de l'UFR Sciences et techniques et de l'UFR Lettres.

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

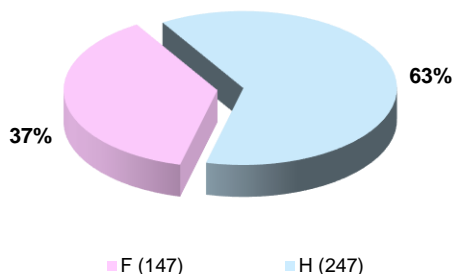
## Cartographie des effectifs enseignants

STRUCTURE	ATER		CTT DOC AVEC MISSION		CTT DOC SANS MISSION		LECTEUR	M. LANGUES	PROF. CTT. 2ND DEGRE	SPEA	CDI ENSEIGNANT	PLP	PR ENSAM	PEPS	PRCE	PRAG	MCF BOE	MCF	PU	% de fonctionnaires	% de contractuels	Total général	Total E.T.P.T.
	ATER mi-temps	ATER																					
IAE	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	1	-	10	2	74%	26%	19	16,5
IUT	-	1	1	-	-	-	7	10	3	2	2	-	22	37	1	40	5	82%	18%	131	122,2		
SEATECH	-	-	5	-	-	-	2	-	-	-	1	-	1	2	-	26	11	77%	23%	53	47,7		
SRI	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	1	-	-	-	-	100%	0%	4	4,0
UFR DROIT	1	4	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	-	41	10	84%	16%	64	60,6	
UFR LETTRES	-	4	1	-	1	1	1	2	-	-	-	-	-	2	2	-	22	8	74%	26%	46	43,0	
UFR Staps	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	9	-	12	3	81%	19%	31	27,5	
UFR Sc. et Tech.	-	3	10	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	5	-	54	28	80%	20%	110	99,9	
UFR Sciences Eco.	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	7	73%	27%	22	19,0	
UFR Ingémédia	-	1	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	5	3	57%	43%	14	12,5	
DFTLVDRP	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	0,7
NON AFFECTE	-	-	-	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	7%	93%	27	-
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>59</b>	<b>1</b>	<b>221</b>	<b>77</b>	<b>79%</b>	<b>21%</b>	<b>498</b>	<b>454,6</b>		

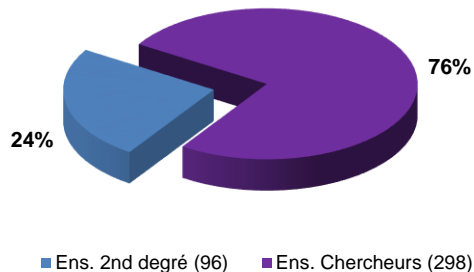
**B. / Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par « catégorie »**

**394 agents.**

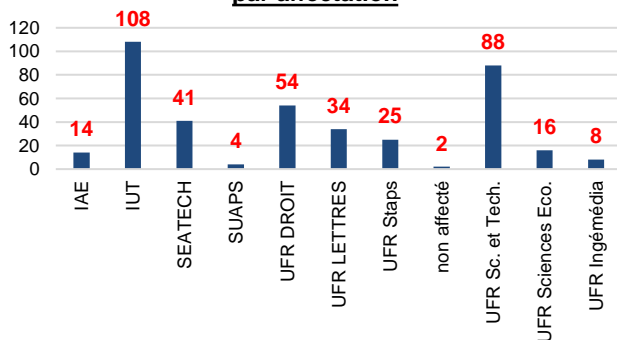
**Répartition des enseignants fonctionnaires par sexe**



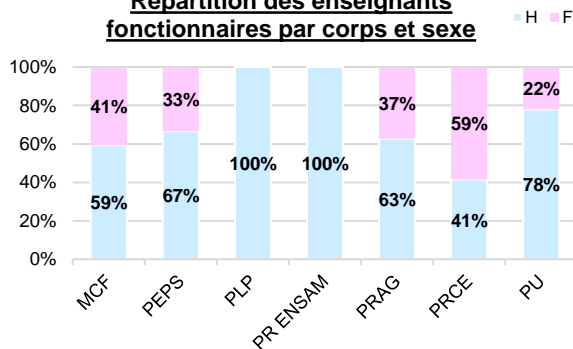
**Répartition des enseignants fonctionnaires par population**



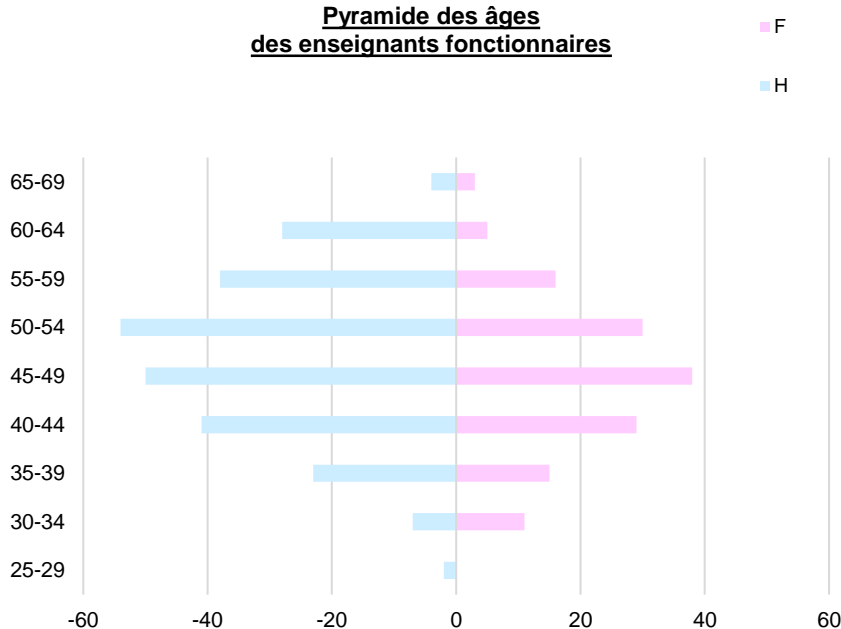
**Répartition des enseignants fonctionnaires par affectation**



**Répartition des enseignants fonctionnaires par corps et sexe**



**Pyramide des âges des enseignants fonctionnaires**

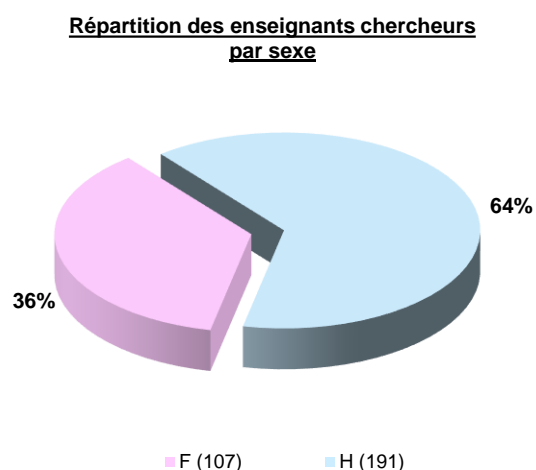
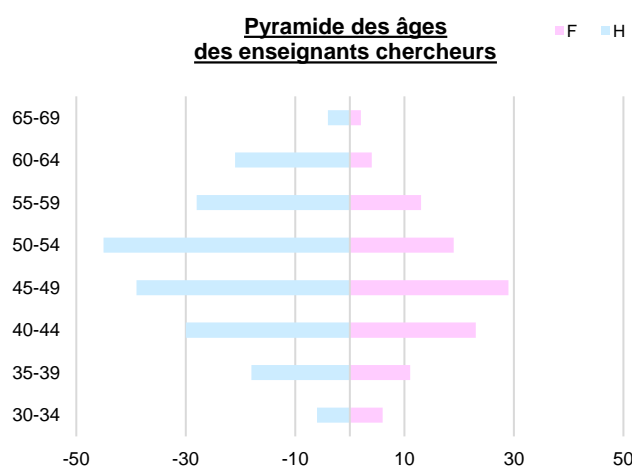
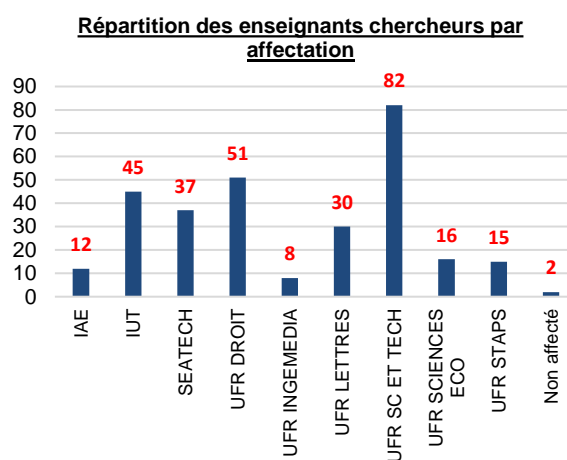
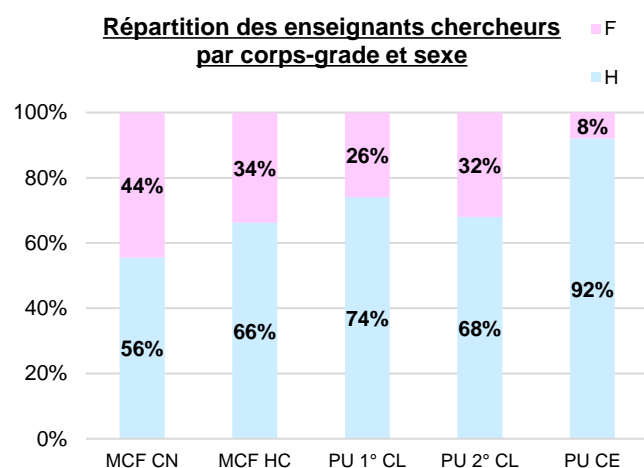


**Âge moyen : 48,5 ans. Âge médian : 48 ans**

**Enseignants chercheurs : 298**

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

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PU	PU CE	2	2	23	23	25	25
	PU 1° CL	7	7	20	20	27	27
	PU 2° CL	8	7,5	17	17	25	24,5
<b>Total PU</b>		<b>17</b>	<b>16,5</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>77</b>	<b>76,5</b>
MCF	MCF HC	26	26	51	47,7	77	73,7
	MCF CN	64	63,1	80	80	144	143,1
<b>Total MCF</b>		<b>90</b>	<b>89,1</b>	<b>131</b>	<b>127,7</b>	<b>221</b>	<b>216,8</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>107</b>	<b>105,6</b>	<b>191</b>	<b>187,7</b>	<b>298</b>	<b>293,3</b>

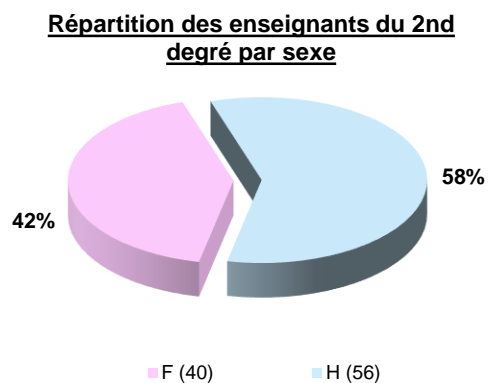
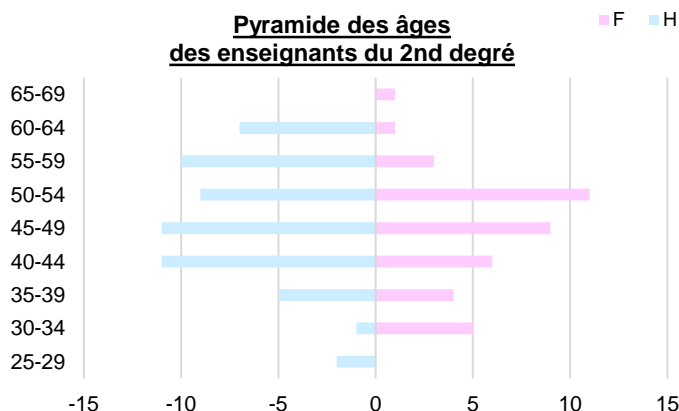
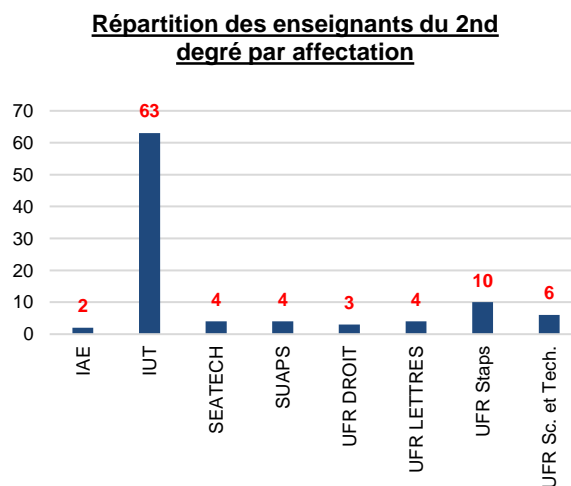
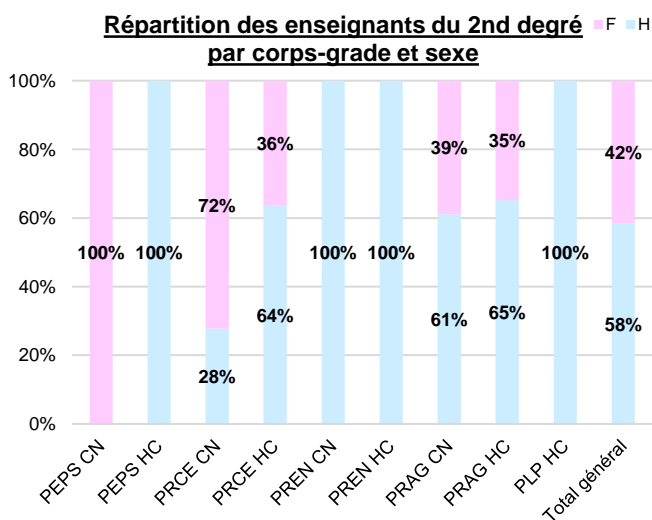


Âge moyen : 48 ans. Âge médian : 48 ans.

**Enseignants du second degré : 96**

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

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PLP	PLP HC	0	0	2	2	2	2
<b>Total PLP</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
PEPS	PEPS CN	1	1	0	0	1	1
	PEPS HC	0	0	2	2	2	2
<b>Total PEPS</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
PR ENSAM	PREN CN	0	0	1	1	1	1
	PREN HC	0	0	2	2	2	2
<b>Total PR ENSAM</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
PRCE	PRCE CN	13	13	5	5	18	18
	PRCE HC	4	4	7	7	11	11
<b>Total PRCE</b>		<b>17</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
PRAG	PRAG CN	14	14	22	22	36	36
	PRAG HC	8	7,8	15	14,9	23	22,7
<b>Total PRAG</b>		<b>22</b>	<b>21,8</b>	<b>37</b>	<b>36,9</b>	<b>59</b>	<b>58,7</b>
<b>Total général</b>		<b>40</b>	<b>39,8</b>	<b>56</b>	<b>55,9</b>	<b>96</b>	<b>95,7</b>



**Âge moyen : 47,7 ans. Âge médian : 48 ans**

## **ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES**

En 2017, l'université compte 5 enseignants fonctionnaires de moins que l'an dernier. Cette baisse s'explique notamment par le nombre important de départs en retraite observés en 2017 au sein de cette population.

Néanmoins, ces facteurs n'impactent pas la répartition de l'effectif entre enseignants chercheurs et enseignants du 2<sup>nd</sup> degré qui reste identique à celle observée en 2016 avec 24% d'enseignants du second degré contre 76% d'enseignants chercheurs. La répartition femmes/hommes reste stable.

On observe une légère augmentation du nombre d'enseignants titulaires à l'IAE (+1), à l'UFR STAPS (+1) mais aussi au SUAPS (+1) tandis qu'une baisse est constatée dans les autres composantes. Seuls l'UFR Droit, l'UFR sciences et techniques et l'UFR Ingémédia restent stables.

**Les enseignants chercheurs** regroupent 298 enseignants : 221 maîtres de conférences et 77 professeurs des universités soit 7 maîtres de conférences de moins qu'en 2016, le nombre de professeurs des universités restant stable. La répartition hommes / femmes reste identique à celle constatée l'année passée. Néanmoins, la part féminine connaît une hausse au sein des P.U 2<sup>o</sup> CL avec 32% (+8%) et des maîtres de conférences hors classe avec 34% (+2%).

L'effectif des enseignants chercheurs diminue dans certaines composantes : - 2 enseignants chercheurs à l'IUT et SEATECH, -1 à l'UFR Lettres et Sciences économiques. Pour les autres composantes, l'effectif reste stable par rapport à 2016.

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

**Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré** sont au nombre de 96 soit deux de plus que l'an passé.

La représentation féminine au sein de cette population augmente légèrement en 2017, passant de 40% à 42%.

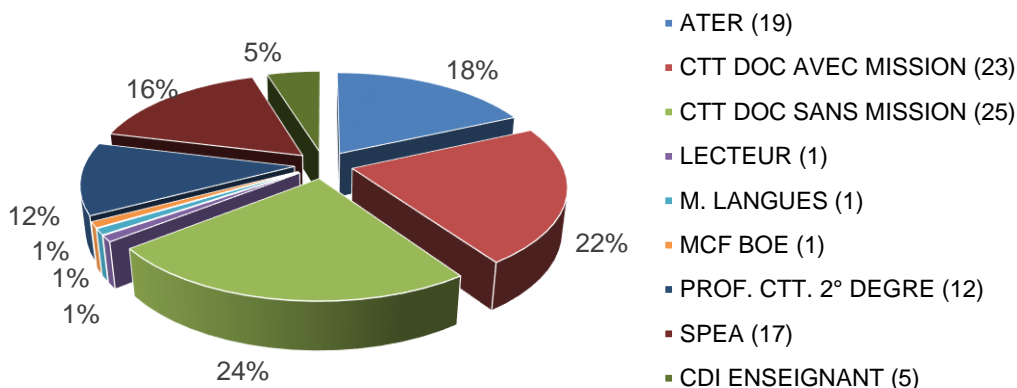
On observe une légère hausse du nombre d'enseignants du second degré au sein de l'IAE, de l'IUT, de l'UFR Staps et du SUAPS avec un enseignant du second degré supplémentaire chacun. Pour les autres composantes l'effectif reste stable, excepté l'UFR Lettres qui compte un enseignant du second degré de moins par rapport à 2016.

L'âge moyen diminue légèrement passant de 48 ans à 47,7 ans tandis que l'âge médian reste stable soit 48 ans.

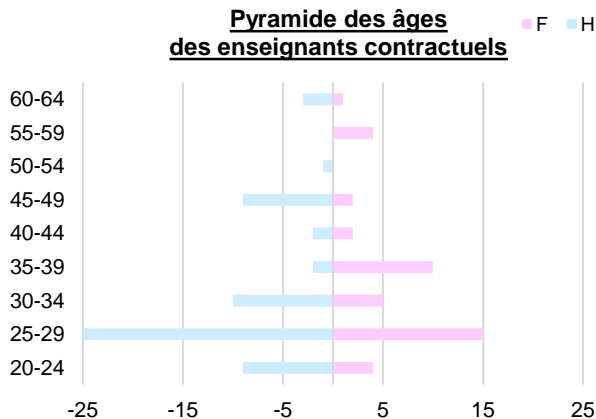
**C. / Les personnels contractuels : généralités, étude des populations**

**104 enseignants, hors chargés d'enseignement.**

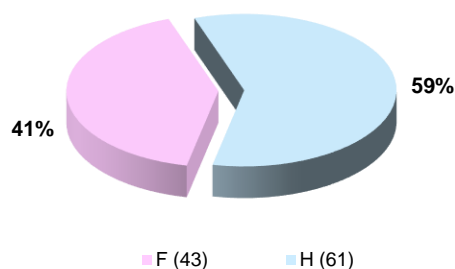
**Répartition des enseignants contractuels par type de contrat**



**Pyramide des âges des enseignants contractuels**

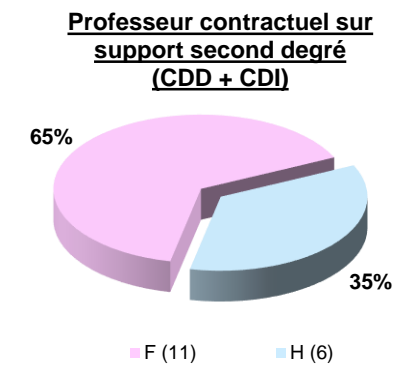
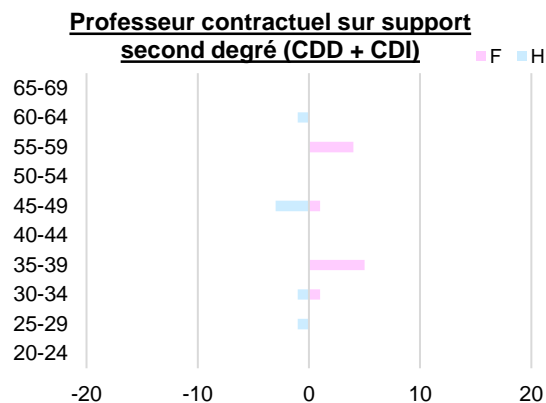
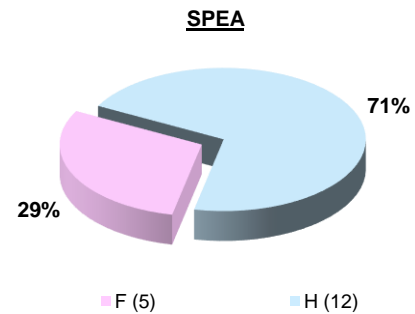
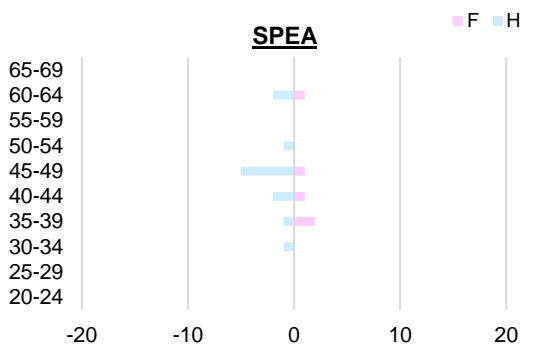
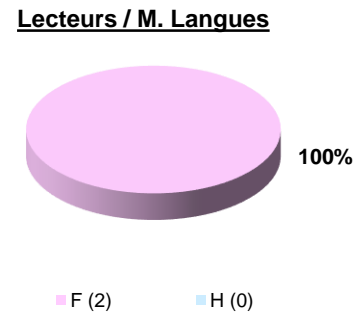
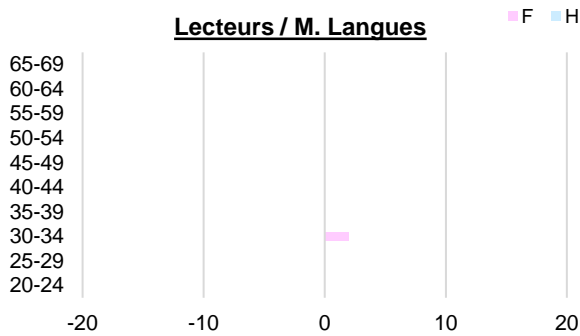
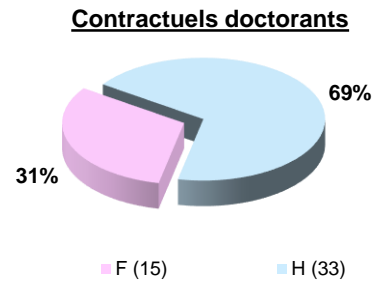
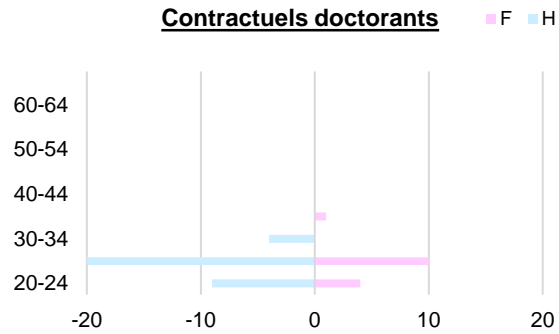
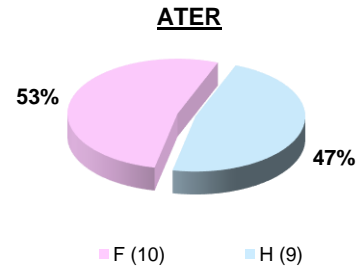
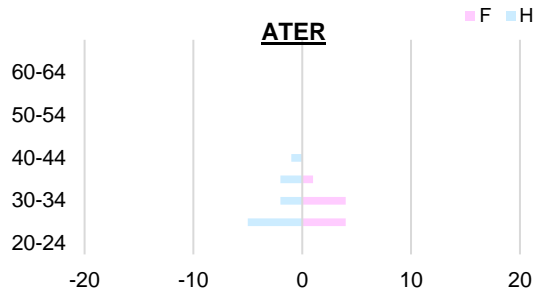


**Répartition des enseignants contractuels par sexe**



CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
ATER	10,0	10,0	9,0	8,5	19	18,5
CDI ENSEIGNANT	3,0	2,0	2,0	2,0	5	4,0
CTT DOC AVEC MISSION	5,0	5,0	18,0	18,0	23	23,0
CTT DOC SANS MISSION	10,0	10,0	15,0	15,0	25	25,0
LECTEUR	1,0	1,0	-	-	1	1,0
M. LANGUES	1,0	1,0	-	-	1	1,0
MCF BOE	-	-	1,0	1,0	1	1,0
PROF. CTT. 2ND DEGRE	8,0	5,4	4,0	3,2	12	8,6
SPEA	5,0	2,5	12,0	6,0	17	8,5
<b>Total général</b>	<b>43,0</b>	<b>36,9</b>	<b>61,0</b>	<b>53,7</b>	<b>104</b>	<b>90,6</b>

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





### ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

Au 31/12/2017, l'université dénombre 104 enseignants contractuels, soit 10 de plus que l'an passé. Cette augmentation porte essentiellement sur les doctorants contractuels qui sont au nombre de 48 en 2017 contre 41 en 2016.

Parmi eux :

- 30 sont financés par l'état (dont 1 ENS et 1 handicap)
- 7 sont financés par la région
- 4 sont cofinancés par l'université et la région
- 5 sont cofinancés par la région et des entreprises
- 2 sont financés par une administration

En 2017, le nombre de passages de CDD en CDI est au nombre de 2. Cela concerne deux enseignants contractuels recrutés sur support second degré vacant.

La représentativité féminine au sein de cette population diminue passant de 45% à 41%.

L'âge moyen diminue légèrement passant de 34 à 33,8 ans.

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

## CHAPITRE 3.

# LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

- *Pour la fonction de Biatss ou enseignants, la retraite reste le 1er motif de départ.*
- *En 2017, l'UTLN a connu 18 départs à la retraite (+ 6 par rapport à 2016) : 7 relèvent de la population Biatss, 11 de la population enseignante.*
- *En 2017, 7 postes d'enseignants-chercheurs ont été mis au concours.*
- *Le taux d'endorecrutement des professeurs est de 67% en 2017, taux supérieur au taux plafond de 33%.*
- *Le taux d'endorecrutement des Maîtres de conférences est de 0% en 2017, taux inférieur au taux plafond de 20%.*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

**FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET FONCTIONNAIRES**

<u>Sortants</u>		<u>Entrants</u>		<u>Taux de rotation<sup>6</sup></u>	
Enseignants	69	Enseignants	56	Enseignants	11.1%
B.I.A.T.S.S.	43	B.I.A.T.S.S.	66	B.I.A.T.S.S.	10.4%
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>Total</b>	<b>10,9%</b>

**RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES**

<u>Corps</u>	<u>Postes ouverts au recrutement</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux d'endorecrutement</u>	<u>Plafond endorecrutement</u>
P.U.	4	3	67%	33%
M.C.F.	3	3	0%	20%
2 <sup>nd</sup> degré	7	6		
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12</b>		

**RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES B.I.A.T.S.S FONCTIONNAIRES**

<u>NATURE DU RECRUTEMENT</u>		<u>RESULTAT DU RECRUTEMENT</u>			
Interne	7	<u>Catégorie</u>	<u>Postes ouverts</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux de concours infructueux</u>
Externe	4	A	7	5	29%
Loi 12/03/12	11	B	4	3	25%
<b>Total</b>	<b>22</b>	C	11	11	0%
		<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>14%</b>

**Part des femmes dans les jurys de concours B.I.A.T.S.S**

% de femmes dans les jurys	<b>48%</b>
% de présidentes de jurys	<b>38%</b>

**AGE MOYEN DES DEPARTS A LA RETRAITE EN 2017**

	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>AGE MOYEN</u>
Hommes	62	65	<b>64</b>
Femmes	63	64	<b>63</b>
<b>Age moyen</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>63</b>

<sup>6</sup> Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année

## Section 1 : Les personnels sortants

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

En 2017, le flux de personnels sortants a augmenté par rapport à 2016 : 112 contre 105, dont 43 B.I.A.T.S.S et 69 enseignants.

On observe qu'il y a une diminution du nombre de départs à la retraite pour les personnels B.I.A.T.S.S. : - 2 en comparaison avec 2016. Toutefois, le nombre de départs à la retraite pour les personnels enseignants augmente passant de 6 en 2016, à 11 en 2017.

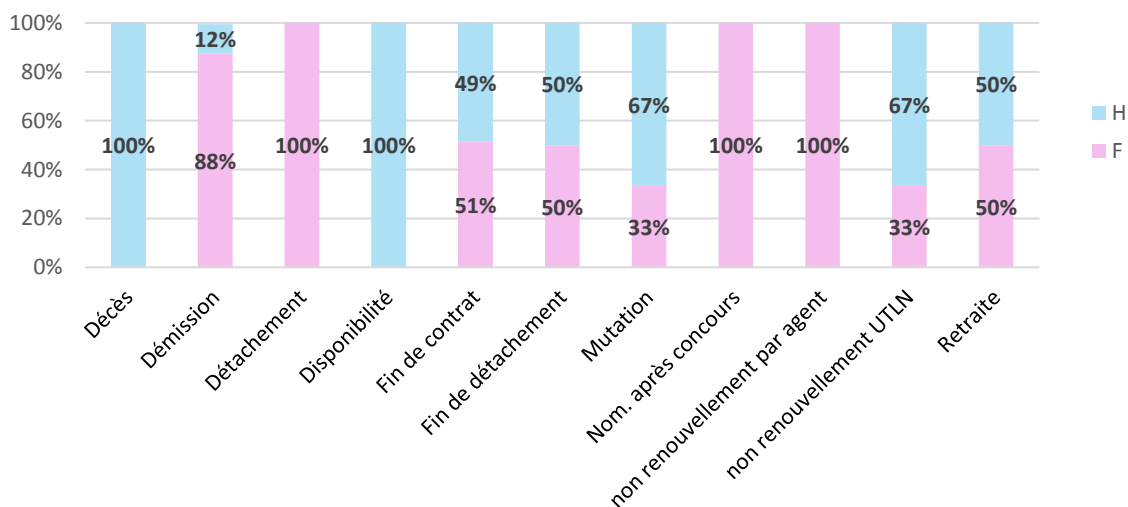
Parmi la population B.I.A.T.S.S., le nombre de départs le plus important concerne les personnels de catégorie C.

En 2017, 8 agents ont démissionné : 6 BIATSS (uniquement des contractuels), 1 doctorant contractuel et un SPEA et trois contractuels BIATSS ont vu leur contrat ne pas être renouvelé.

Type de départ	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C		
Décès	-	1	-	-	1
Démission	3	1	2	2	8
Détachement	1	-	-	-	1
Disponibilité	-	-	1	1	2
Contrat arrivé à son terme	8	3	8	53	72
Fin de détachement	1	1	-	-	2
Mutation	-	-	1	2	3
Nom. après concours	-	-	1	-	1
Non renouvellement à l'initiative de l'agent	-	1	-	-	1
Non renouvellement à l'initiative de l'UTLN	1	1	1	-	3
Retraite	2	1	4	11	18
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>69</b>	<b>112</b>

59 femmes et 53 hommes ont quitté l'université en 2017. Les démissions concernent majoritairement des femmes, et à l'inverse, les mutations et les non renouvellement à l'initiative de l'université concernent principalement des hommes.

#### Répartition des départs des personnels en fonction du sexe



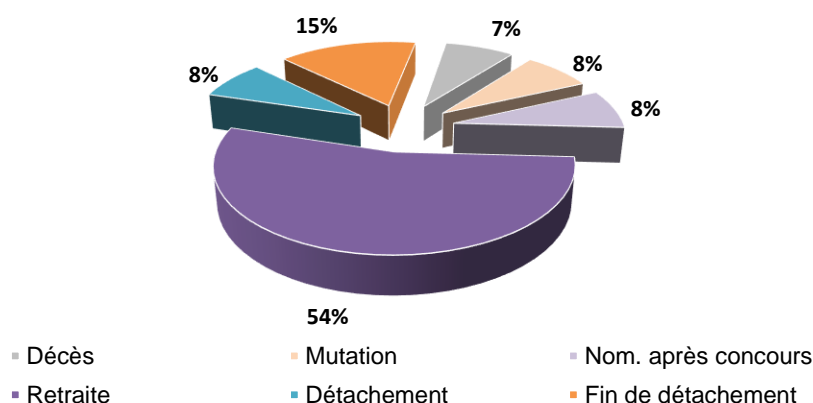
Le flux sortant de contractuels enseignants, en 2017, a augmenté par rapport à 2016 : 55 contre 43. Cet écart s'explique par la fin de contrat des SPEA ayant atteint la durée maximale autorisée. À l'inverse, le nombre de contractuels BIATSS sortants a diminué en 2017 avec 30 sortants contre 35 en 2016.

Le nombre global de fonctionnaires sortants est stable par rapport à 2016 avec 27 sortants.

STATUT	B.I.A.T.S.S.		Total B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS		Total enseignants	TOTAL
	F	H		F	H		
ATER	-	-	-	14	5	19	19
ATER mi-temps	-	-	-	-	1	1	1
Agent contractuel BIATSS	18	3	21	-	-	-	21
Contrat recherche	1	7	8	-	-	-	8
Contrat d'apprentissage	1	-	1	-	-	-	1
Doctorant avec mission	-	-	-	3	9	12	12
Doctorant sans mission	-	-	-	2	6	8	8
Lecteur	-	-	-	1	-	1	1
SPEA	-	-	-	3	8	11	11
Prof. Ctt 2° degré	-	-	-	3	-	3	3
Fonctionnaire	8	5	13	5	9	14	27
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>69</b>	<b>112</b>

Les personnels fonctionnaires B.I.A.T.S.S. : la retraite reste le premier motif de départ des personnels fonctionnaires administratifs et techniques. Cependant, sa proportion diminue passant de 75% en 2016 à 54% en 2017.

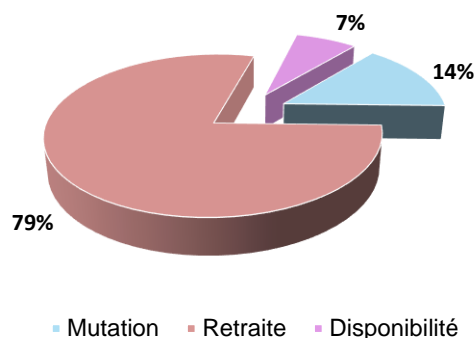
**Répartition des personnels fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par motif de départ**



Les personnels fonctionnaires enseignants : en 2017, la proportion de départ à la retraite double passant de 35% à 79%. Ainsi, il s'agit du premier motif de départ des personnels fonctionnaires enseignants.

À l'inverse, la proportion de départs en mutation connaît une nette diminution passant de 47% à 14%.

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



En 2017, on constate que le motif de départ le plus important pour les BIATSS contractuels reste le terme du contrat avec 22 départs dont 11 CDD temporaires, 15 contrats recherche et un contrat d'apprentissage.

La démission est le deuxième motif de départ le plus important constaté en 2017 pour les agents contractuels BIATSS : 6 départs (1 CDI, 2 CDD pérenne, 2 CDD temporaire et 1 contrat recherche).

**Motifs de départ des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2017**

	<u>CDI</u>	<u>CDD pérenne</u>	<u>CDD temporaire</u>	<u>Contrat recherche</u>	<u>Contrat d'apprentissage</u>	<u>TOTAL</u>
Terme du contrat	-	-	11	7	1	19
Démission	1	2	2	1	-	6
Disponibilité	1	-	-	-	-	1
Non renouvellement à l'initiative de l'université	-	3	-	-	-	3
Non renouvellement à l'initiative de l'agent	-	1	-	-	-	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>30</b>

**B. / Les départs en retraite des personnels fonctionnaires**

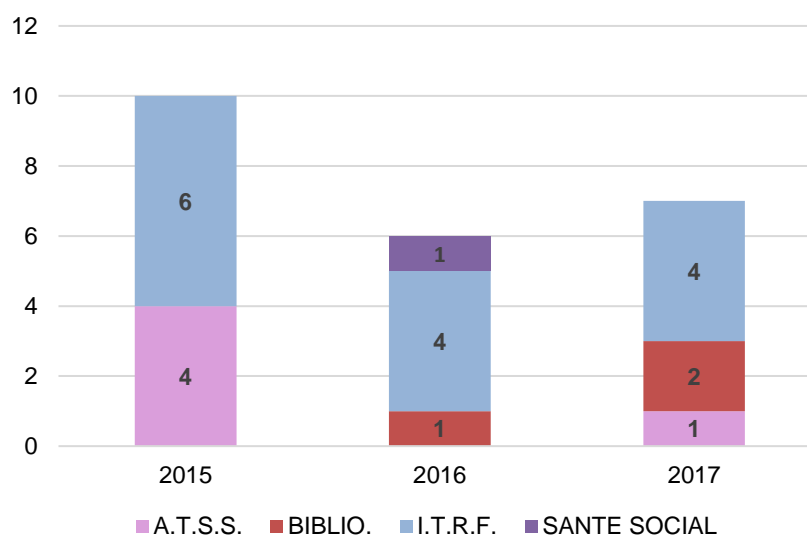
En 2017, l'université compte 6 départs en retraite de plus que l'an passé, soit 18 départs. Pour information, aucun agent contractuel n'a quitté l'établissement en 2017 pour prendre sa retraite.

Parmi ces 18 départs, 7 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 11 de la population enseignante.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
A.T.S.S.	Secrétaire	1	-	-
	Adjoint administratif	3	-	1
Total A.T.S.S.		4	-	1
BIBLIO.	Conservateur de bibliothèque	-	-	2
	Magasinier	-	1	-
Total BIBLIO.		-	1	2
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	-	-	-
	Ingénieur d'études	2	-	-
	Assistant ingénieur	-	-	-
	Technicien	4	2	1
	Adjoint technique	-	2	3
Total I.T.R.F.		6	4	4
Santé social	Infirmière	-	1	-
Total Santé social		-	1	-
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Le nombre de départs en retraite, relevés au sein de la population B.I.A.T.S.S., connaît une légère augmentation passant de 6 en 2016 à 7 en 2017.

**Départ en retraite des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.  
entre 2015 et 2017**

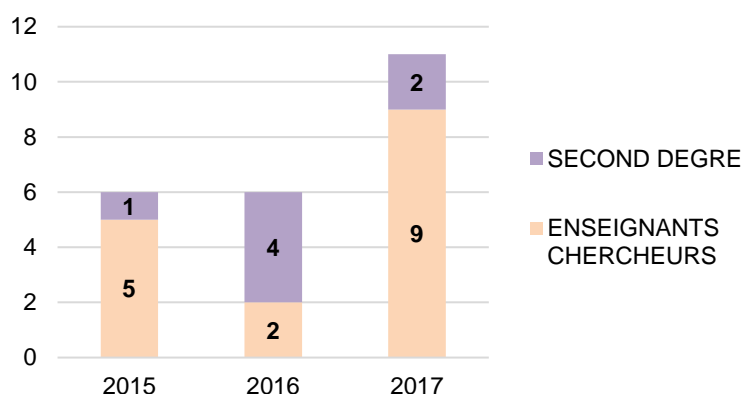


On constate, que le nombre de départs en retraite des personnels fonctionnaires enseignants augmente en 2017 en passant de 6 à 11 départs.

Le nombre de départs à la retraite des enseignants de second degré diminue passant de 4 à 2, et à l'inverse, le nombre de départ à la retraite des enseignants chercheurs augmente passant de 2 à 9.

<u>FILIERE</u>	<u>CORPS</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
SECOND DEGRE	Professeur EPS	-	-	-
	Professeur certifié	-	1	1
	Professeur agrégé	1	3	1
Total Second degré		1	4	2
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Maître de conférences	2	1	6
	Professeur des universités	3	1	3
Total Enseignants Chercheurs		5	2	9
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>

### Départs en retraite des fonctionnaires enseignants entre 2015 et 2017



## Section 2 : Les personnels entrants

### A. / Les personnels entrants : population globale

En 2017, 122 agents ont intégré l'université de Toulon dont 66 personnels B.I.A.T.S.S. et 56 personnels enseignants.

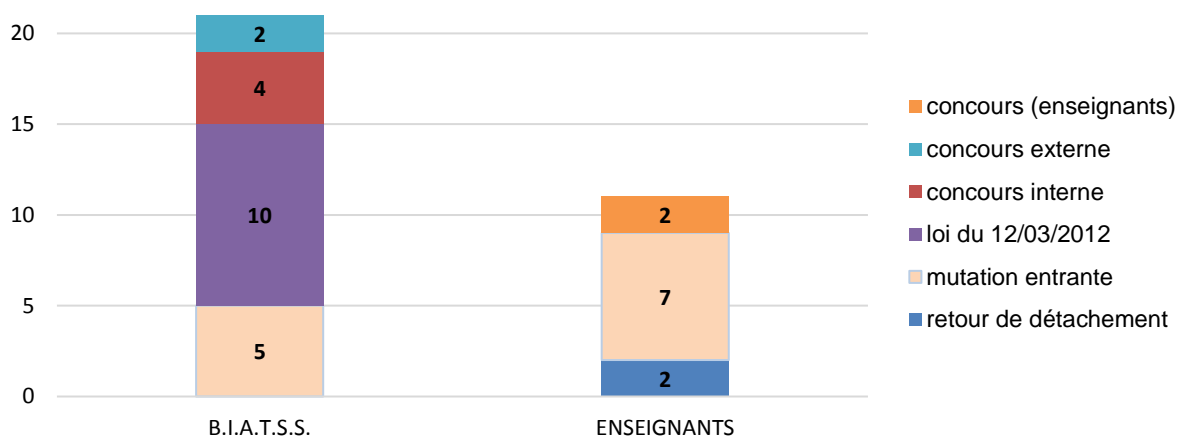
<u>Étiquettes de lignes</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>			<u>ENSEIGNANTS</u>			<u>Total général</u>
	<u>F</u>	<u>M</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>M</u>	<u>Total</u>	
Apprenti	0	2	2	0	0	0	2
ATER	0	0	0	6	6	12	12
BOE	1	0	1	0	1	1	2
Contractuel BIATSS	22	10	32	0	0	0	32
Contractuel recherche	5	5	10	0	0	0	10
Doctorant avec mission	0	0	0	3	8	11	11
Doctorant sans mission	0	0	0	4	5	9	9
Fonctionnaire	20	1	21	6	5	11	32
Lecteur.trice	0	0	0	1	0	1	1
Maître de langues	0	0	0	1	0	1	1
Professeur contractuel	0	0	0	4	1	5	5
SPEA	0	0	0	2	3	5	5
<b>Total général</b>	<b>48</b>	<b>18</b>	<b>66</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>122</b>



### 1) Les personnels entrants : agents fonctionnaires

Compte tenu des nouveaux entrants mais également des contractuels déjà présents dans l'établissement, le flux de nouveaux fonctionnaires s'établit à 11 enseignants et 21 B.I.A.T.S.S. (dont 10 titularisations loi du 12/03/2012).

#### Répartition des personnels fonctionnaires entrants par mode de recrutement en 2017

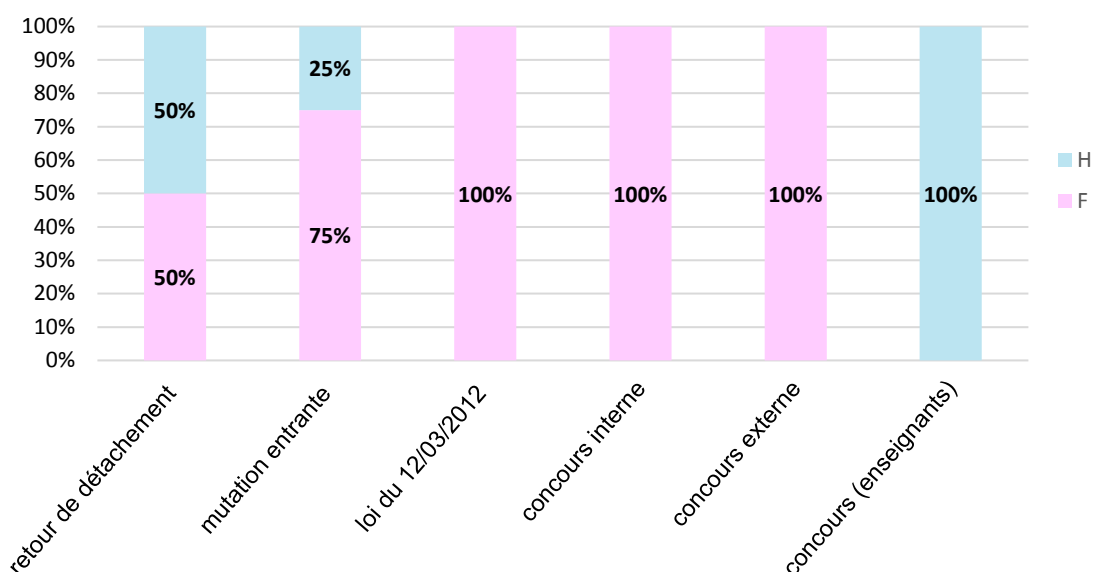


La catégorie, au sein de la population B.I.A.T.S.S., regroupant le plus de personnels entrants est la catégorie C avec 16 nouveaux arrivants, ceci notamment du fait du dispositif de titularisation du 12 mars 2012 qui concerne majoritairement des personnels de catégorie C.

Type d'arrivée	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
concours (enseignants)	0	0	0	2	2
concours externe	0	0	2	0	2
concours interne	0	0	4	0	4
loi du 12/03/2012	1	1	8	0	10
mutation entrante	1	2	2	7	12
retour de détachement	0	0	0	2	2
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>32</b>

26 femmes et 6 hommes fonctionnaires ont intégré l'université en 2017. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate qu'elle varie fortement en fonction du mode de recrutement. Les concours interne, externe et loi du 12/03/2012 concernent exclusivement des femmes, de même que les concours enseignants concernent uniquement des hommes.

### Répartition du mode de recrutement des fonctionnaires en fonction du sexe



## 2) Les personnels entrants : agents contractuels

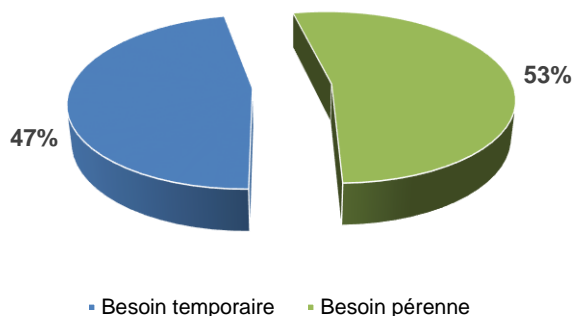
En 2017, le flux de nouveaux contractuels s'établit à 45 B.I.A.T.S.S. et 45 enseignants contre 38 B.I.A.T.S.S. et 41 enseignants en 2016.

On constate que pour les B.I.A.T.S.S., les catégories recueillant le plus de nouveaux entrants restent les catégories A et C avec respectivement 22 et 15 nouveaux agents. Aussi, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents B.I.A.T.S.S. contractuels est le contrat administratif pérenne, avec 17 nouveaux personnels mais l'écart tend à se réduire avec le contrat administratif non pérenne qui compte en 2017, 15 nouveaux personnels.

Type de contrat	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
ATER	-	-	-	12	12
BOE BIATSS	-	1	-	-	1
BOE enseignant	-	-	-	1	1
contrat adm. non pérenne	7	2	6	-	15
contrat adm. pérenne	4	5	8	-	17
contrat d'apprentissage	1	-	1	-	2
contrat recherche	10	-	-	-	10
doctorant avec mission	-	-	-	11	11
doctorant sans mission	-	-	-	9	9
lecteur.trice	-	-	-	1	1
maître de langues	-	-	-	1	1
professeur contractuel	-	-	-	5	5
SPEA	-	-	-	5	5
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>90</b>

Si l'on observe la répartition des nouveaux contrats administratifs par type de besoin, on observe que les recrutements sur besoin pérenne concernent 53% des nouveaux recrutés contre 47% sur besoin temporaire.

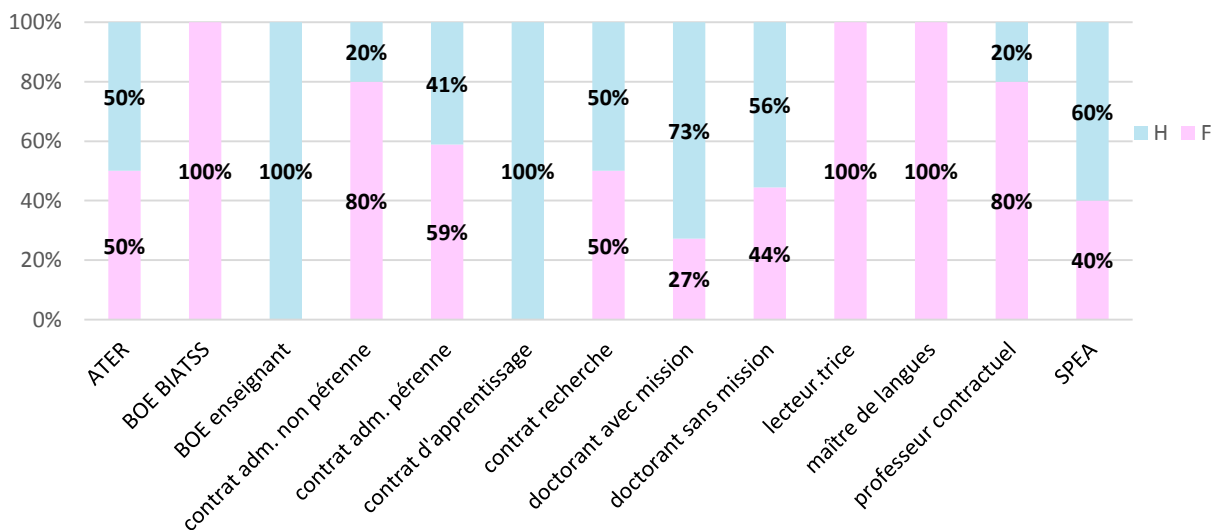
**Répartition des nouveaux contrats administratifs par type de besoin**



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

Les contrats où l'on retrouve le plus de femmes, nouvellement recrutées, sont les contrats de lecteur.trice, maître de langues, BOE B.I.A.T.S.S. ou de professeur.e contractuel.le sur support second degré vacant. À l'inverse, ceux où l'on retrouve le plus d'hommes nouvellement recrutés sont les contrats d'apprentissage, BOE enseignants, ou encore doctorant.e avec mission.

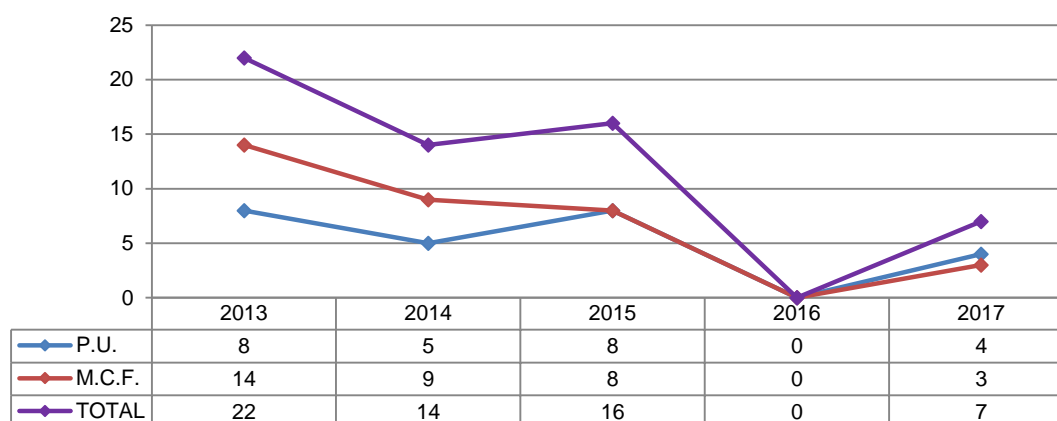
**Répartition du type de contrat des nouveaux agents contractuels en fonction du sexe**



**B. / Les recrutements par concours**

**1) Le recrutement d'enseignants chercheurs**

En 2017, 7 postes d'enseignants chercheurs ont été proposés au recrutement (dont 1 B.O.E) : 4 postes de professeur d'université et 3 postes de maître de conférences.

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

En 2017, sur les 7 postes publiés par l'université, un seul s'est avéré infructueux. Il s'agit d'un poste de professeur d'université.

	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Concours ouverts P.R.	8	5	8	-	4	25
Concours ouverts M.C.F.	14	9	8	-	3	34
Concours infructueux P.R.	2	1	-	-	1	4
Concours infructueux M.C.F.	-	-	-	-	-	-
<b>Taux de concours infructueux P.R.</b>	25%	20%	0%	-	25%	16%
<b>Taux de concours infructueux M.C.F.</b>	0%	0%	0%	-	0%	0%

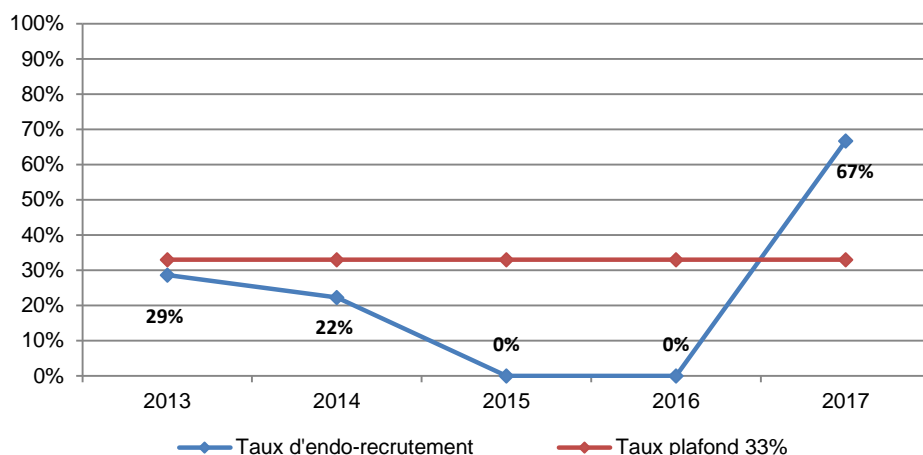
Le taux d'endo-recrutement des enseignants chercheurs est déterminé par le ratio de recrutements internes sur le recrutement global, y compris les mutations et détachements.

Le recrutement interne des professeurs d'université recense les enseignants qui occupaient précédemment, en qualité de fonctionnaire, un emploi de maître de conférences dans l'établissement. Le plafond mentionné par le contrat quinquennal 2012/2017 est un taux d'endo-recrutement limité à 33%.

	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Postes de P.U. pourvus	14	9	8	-	3	34
<b>Endo-recrutement</b>	4	2	-	-	2	8
<b>Taux d'endo-recrutement</b>	29%	22%	0%	0%	67%	24%

Le taux d'endo-recrutement des professeurs d'université en 2017 est de 67%, nettement supérieur au plafond.

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

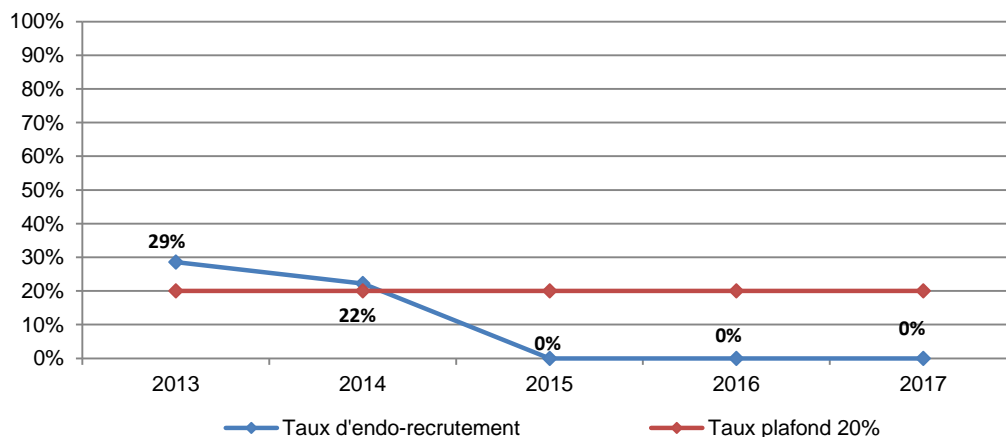


Le recrutement interne des maîtres de conférence correspond aux personnes ayant soutenu leur doctorat dans l'établissement mais ne comprend pas dans le cas d'une réussite concours ou d'une mutation, le fonctionnaire exerçant ou ayant exercé précédemment dans l'établissement.

	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Postes de M.C.F. pourvus	14	9	8	-	3	59
<b>Endo-recrutement</b>	4	2	-	-	-	6
<b>Taux d'endo-recrutement</b>	29%	22%	0%	0%	0%	22%

À l'inverse du taux d'endo-recrutement des professeurs, le taux d'endo-recrutement des maîtres de conférences est inférieur au plafond fixé à 20%.

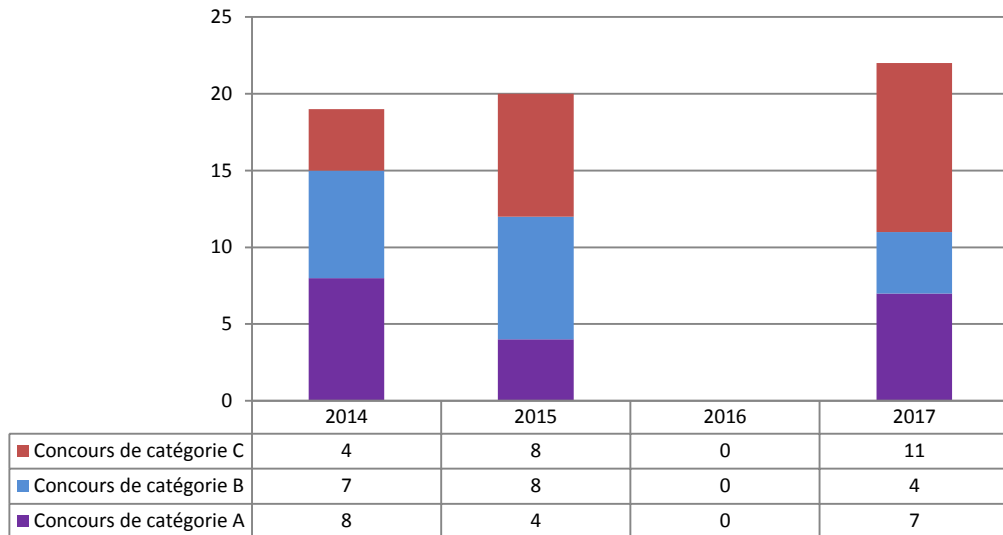
**Evolution du taux d'endo-recrutement des Maîtres de conférences**



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

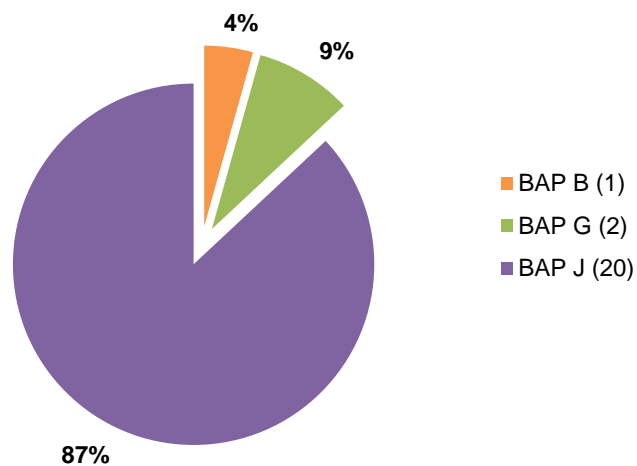
En 2017, 22 postes I.T.R.F. ont été publiés au concours : 11 C, 4 B et 7 A.

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



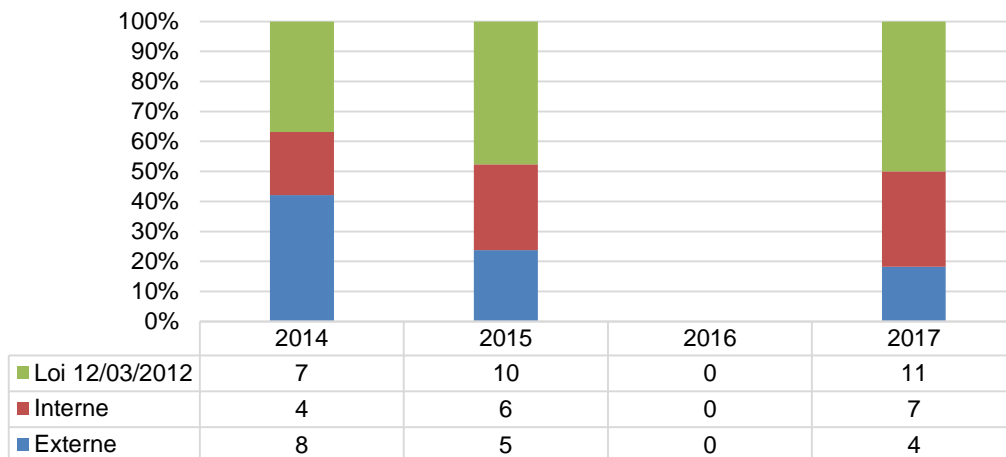
À l'instar des années précédentes, la proportion de postes publiés dans la branche d'activité professionnelle (BAP) J est la plus importante avec 87%.

### Répartition des postes ouverts aux concours en 2017 par BAP



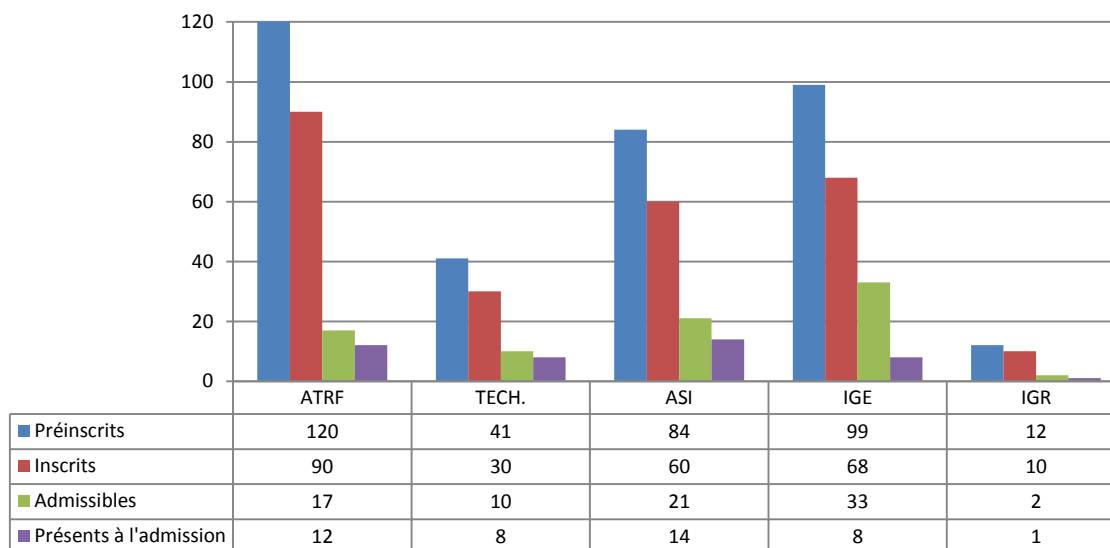
En 2017, 50% des postes publiés au concours l'ont été dans le cadre du dispositif de la loi du 12/03/2012, 32% dans le cadre d'un concours interne et 18% dans le cadre d'un concours externe.

**Evolution de la répartition du type de publication des postes ouverts aux concours au sein de l'UTLN de 2014 à 2017**



Les postes d'ATRF et d'IGE sont ceux qui recueillent le plus grand nombre de préinscriptions avec respectivement 120 et 99.

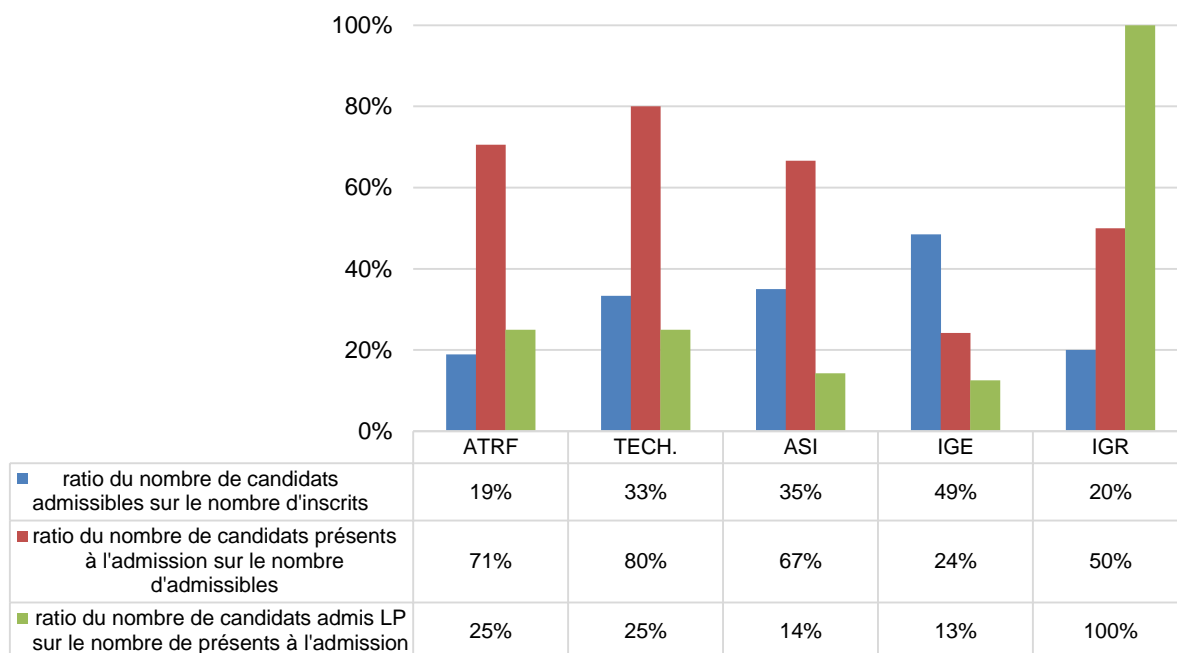
**Bilan par corps des candidats aux concours I.T.R.F. (hors loi du 12/03/2012) ouverts en 2017 au sein de l'UTLN**



Le ratio moyen du nombre de candidats admissibles sur le nombre d'inscrits est de 31% : le plus faible correspond aux postes d'ATRF et le plus élevé aux postes d'IGE avec respectivement un ratio de 19% et 49%. Inversement, le ratio du nombre de candidats présents à l'admission sur le nombre d'admissibles le plus élevé correspond aux postes d'ATRF (71%) et le moins élevé correspond aux postes d'IGE (24%).

Le ratio moyen du nombre de candidats admis en LP sur le nombre de présents à l'admission est de 35% : le plus élevé correspond aux IGR : 100% des présents à l'admission sont admis, et le moins élevé correspond aux IGE : 13% des présents à l'admission sont admis.

#### Taux de sélection des concours I.T.R.F. au titre de la session 2017



### C. / Les recrutements sans concours

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

En 2017, 2 postes ont été ouverts au recrutement sans concours :

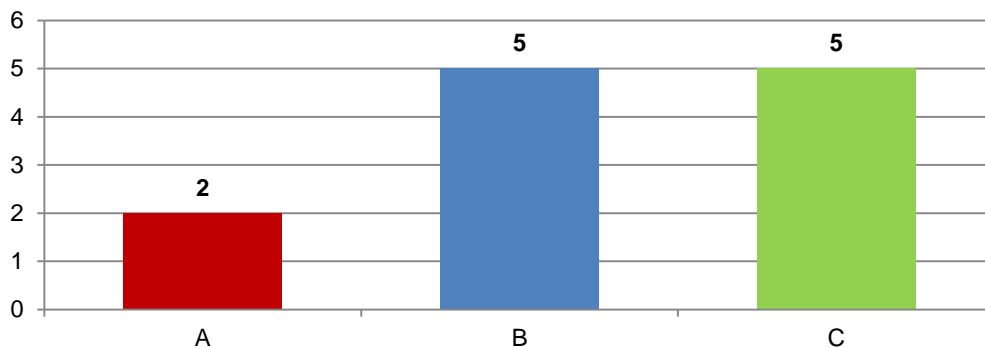
- 1 au titre de la campagne d'emploi en qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, sur un poste de technicien.ne en gestion administrative (cat.B),
- 1 au titre de la loi du 12/03/2012, sur un poste d'opérateur logistique (cat.C).

### Section 3 : La mobilité interne

12 postes ont été pourvus en 2017 dans le cadre de la mobilité interne : 2 postes de catégorie A, 5 postes de catégorie B et 5 postes de catégorie C.



**Répartition des postes pourvus par la mobilité interne en 2017 par catégorie**

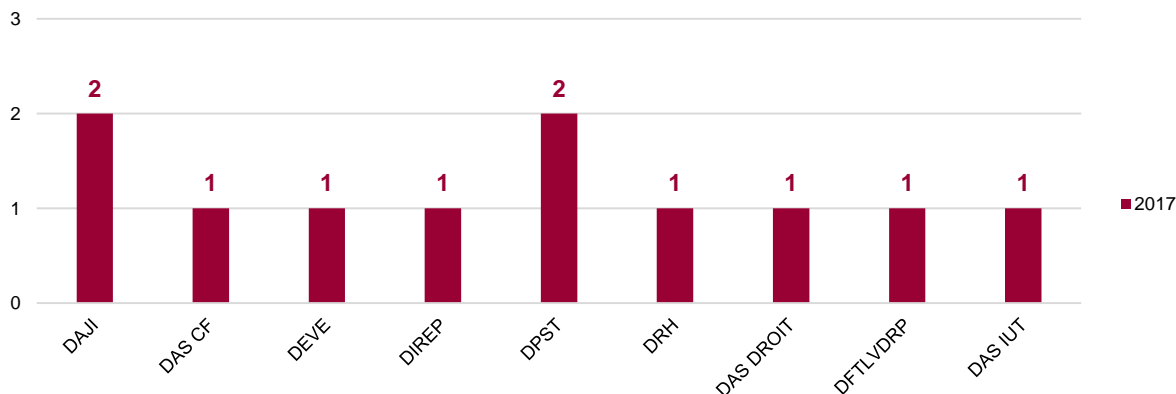


7 agents fonctionnaires sont concernés par ce mouvement contre 5 agents contractuels. En 2017, la mobilité interne n'a concerné que des femmes.

STATUT	CATEGORIE	Année 2017		
		F	H	TOTAL
FONCTIONNAIRE	A	1	-	1
	B	1	-	1
	C	5	-	5
	Total titulaire	7	0	7
CONTRACTUEL	B	1	-	1
	C	4	-	4
	Total contractuel	5	0	5
<b>Nombre de mobilités internes effectuées</b>		<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

En 2017, les postes ont été pourvus par la mobilité interne au sein des directions administratives de site (DAS) et des services centraux : respectivement 25% et 75%.

**Répartition des postes pourvus par le biais de la mobilité interne par affectation**



# CHAPITRE 4.

## LES CONDITIONS

### D'EXERCICE

## DE LA CARRIERE.

- 11% des personnels bénéficient d'un travail à temps partiel (2% des enseignants, 23% des Biatss).
- 87% des bénéficiaires du temps partiel sont des femmes.
- 44% des agents Biatss ont un CET.
- En 2017, 4061 jours sont placés sur un CET, soit une augmentation de 8% par rapport à 2016 :
  - 612 jours ont fait l'objet d'une indemnisation au profit de 57 agents
  - 119 jours ont été utilisés en congés
  - 55 jours ont été versés au régime RAFP.

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

**MODALITES DE SERVICE**

<b><u>306 personnels stagiaires / titulaires B.I.A.T.S.S.</u></b>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	92	144	236
<u>Temps partiel</u>	8	62	70
<u>Télétravail</u>	0	0	0

<b><u>394 personnels stagiaires / titulaires enseignants</u></b>			
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Total</u>
<u>Temps complet</u>	245	142	387
<u>Temps partiel</u>	2	5	7
<u>Télétravail</u>	0	0	0

**CONGES THEMATIQUES**

<b><u>Congés de recherche et conversion thématique</u></b>			
	<u>M.C.F.</u>	<u>P.U.</u>	<u>Total</u>
<u>Femmes</u>	2	-	<u>2</u>
<u>Hommes</u>	3	1	<u>4</u>
<u>Total</u>	5	1	<u>6</u>

**COMPTE EPARGNE TEMPS**

<b><u>Compte épargne temps</u></b>							
	<u>C.E.T. ancien système</u>		<u>C.E.T. cumul système</u>		<u>C.E.T. nouveau système</u>		<u>TOTAL</u>
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	
Nombre d'agents	0	1	6	2	60	131	<u>200</u>
Solde (en jours)	0	2	264	69	1406	2320	<u>4061</u>

## Section 1 : Les modalités de service

Toutes populations confondues, titulaires et stagiaires, 11% des personnels bénéficient d'un temps de travail à temps partiel, soit une hausse de 2.2 points par rapport à 2016.

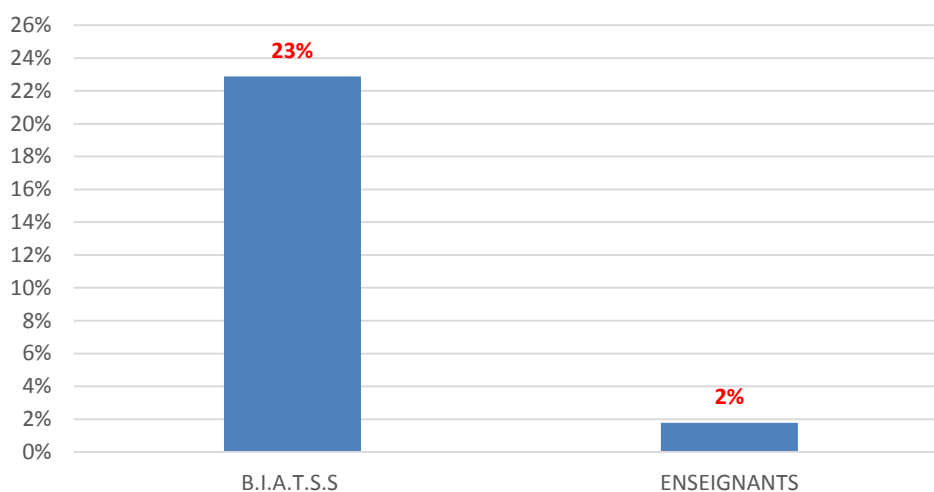
<u>MODALITES DE SERVICE</u>	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>
Temps complet	236	387
Temps partiel de droit	5	2
Temps partiel sur autorisation	61	4
Temps partiel thérapeutique	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>306</b>	<b>394</b>

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

On observe que la proportion d'agents, bénéficiant d'un temps de travail à temps partiel, parmi la population B.I.A.T.S.S continue de progresser : 23% en 2017 contre 18% en 2016.

La proportion d'agents, bénéficiant d'un temps de travail à temps partiel, parmi la population enseignante, quant à elle, reste stable et représente 2%.

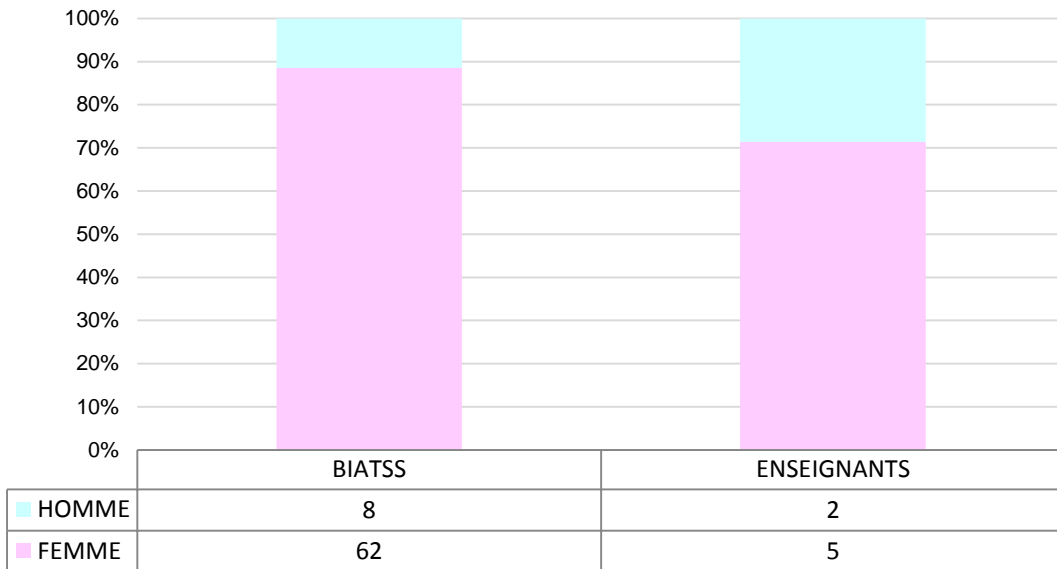
**Taux d'agents à temps partiel par population sur l'effectif titulaire**



Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2017, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 93% des agents bénéficiant du dispositif.

On retrouve ce schéma parmi la population enseignante, les femmes représentent 71% des personnels enseignants à temps partiel.

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

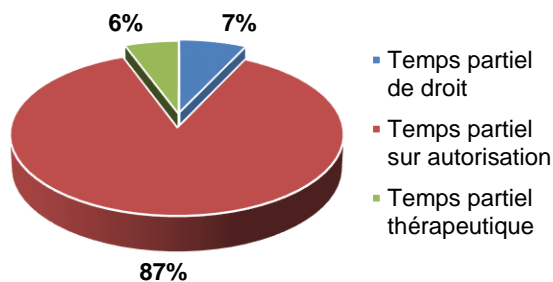


En 2017, 6% des temps partiels observés au sein de la population B.I.A.T.S.S. concernent des temps partiels thérapeutiques.

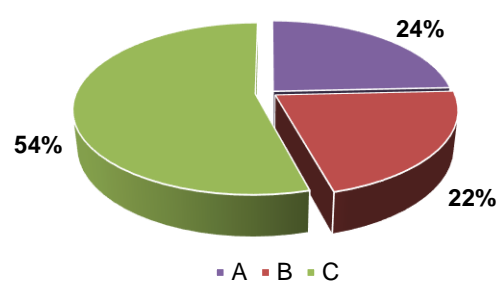
Le nombre de temps partiel de droit diminue et à l'inverse le nombre de temps partiel sur autorisation augmente.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 54% de la population. La part des personnels de catégorie A diminue passant de 29% en 2016 à 24% en 2017. La part des personnels de catégorie B à temps partiel reste, quant à elle, stable avec 22%.

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



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



## Section 2 : Les congés maternité, paternité, adoption

En 2017, 23 agents ont bénéficié d'un congé maternité ou paternité pour un total de 1974 jours d'absence.

<b>Congés maternité, paternité, adoption, parental en 2017</b>		
	<u>Nombre de jours d'arrêts</u>	<u>Nombre d'agents</u>
congé maternité	1931	19
congé paternité	43	4
congé d'adoption	70	1
congé parental	713	2
<b><u>Total</u></b>	<b><u>1974</u></b>	<b><u>23</u></b>

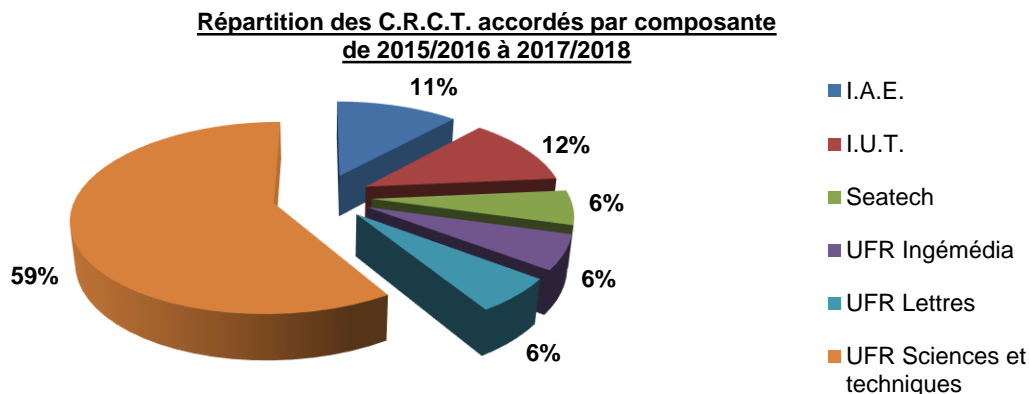
## Section 3 : Les congés thématiques

Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) attribué en 2017/2018 est de 5, dont 4 accordés par l'université et 1 accordé par le conseil national des universités.

<u>Année</u>	<u>Nombre de C.R.C.T.</u>	<u>Dont professeurs des universités</u>	<u>Dont maîtres de conférences</u>
2015/2016	5	1	4
2016/2017	6	2	4
<b>2017/2018</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b><u>Total général</u></b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

Sur les 5 CRCT attribués en 2017/2018, 3 l'ont été pour des enseignants rattachés à l'UFR Sciences et Techniques. Les autres CRCT attribués concernent des enseignants affectés à l'IUT, l'UFR Ingémédia ou encore l'UFR Lettres.

<u>Composante</u>	<u>2015/2016</u>	<u>2016/2017</u>	<u>2017/2018</u>	<u>Total</u>
I.A.E.	1	1	-	2
I.U.T.	1	-	1	2
Seatech	1	-	-	1
UFR Ingémédia	-	-	1	1
UFR Lettres	-	-	1	1
UFR Sciences et techniques	2	5	3	10
<b><u>Total</u></b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>17</b>



On constate que l'UFR Sciences et techniques bénéficie de la majorité des CRCT accordés sur les 3 dernières années soit 59%.

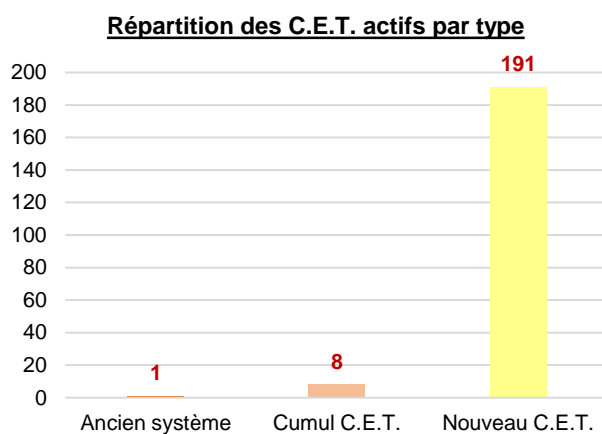
#### Section 4 : Le Compte Épargne Temps

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

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

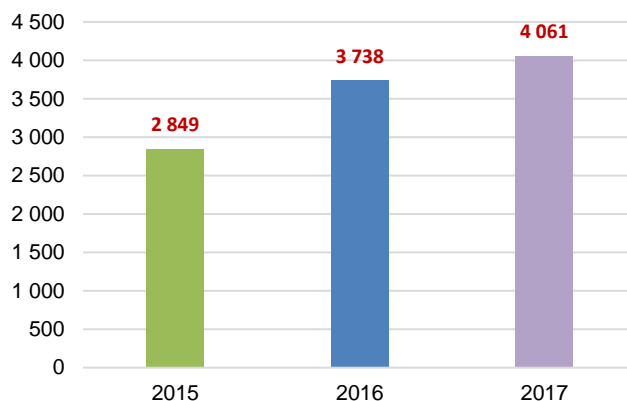
- L'ancien système C.E.T.
- Le cumul C.E.T.
- Le nouveau système C.E.T.

L'établissement dénombre 253 compte épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2017, dont 200 retenus pour l'étude : 53 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucun mouvement depuis leur ouverture : ils sont mentionnés mais écartés de l'étude pour ne pas fausser les ratios.



À l'instar des années précédentes, le nombre de jours placés sur un C.E.T. est en hausse en 2017. En effet, l'établissement dénombre un total de 4061 jours placés sur un C.E.T. contre 3738 en 2016, soit une hausse d'environ 8%.

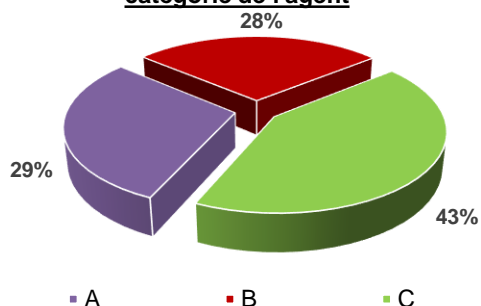
#### Evolution du nombre de jours placés sur un C.E.T



En 2017, 21 agents ont ouverts un C.E.T. et 6 agents ayant un C.E.T. ouvert ont quitté l'établissement. Sur ces 21 C.E.T., 13 n'ont pas fait l'objet d'alimentation. Les 8 C.E.T. ouverts et alimentés représentent un placement total de 87 jours, soit en moyenne 11 jours par agent.

La répartition des agents, en fonction de la catégorie, ayant un C.E.T. ouvert, a légèrement évolué depuis 2016. La proportion de personnels de catégorie B a augmenté de 3 points passant de 25 % en 2016 à 28% en 2017. À l'inverse, la proportion de personnels de catégorie A ayant un C.E.T. ouvert diminue en 2017 passant de 32 à 29% et la proportion de personnel de catégorie C reste stable avec 43%.

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

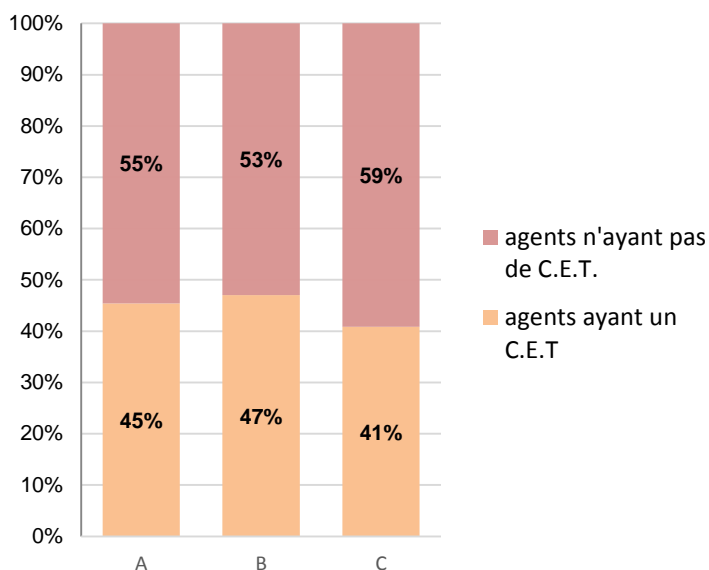


Bien qu'ils ne représentent que 28% des agents ayant un C.E.T. ouvert, la proportion des agents de catégorie B, disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante.

En effet, parmi l'effectif global des agents de catégorie B, 47% disposent d'un C.E.T., contre 45% pour les agents de catégorie A et 41% pour les agents de catégorie C.



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



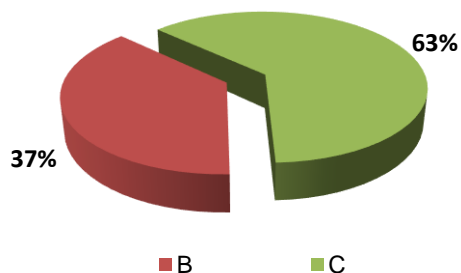
On constate, en 2017, que la proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert augmente. En effet, 44% des agents de l'université ont un C.E.T. ouvert en 2017 contre 41% en 2016 soit une augmentation de 3 points.

Si l'on regarde dans le détail, par catégorie, on constate que seule la proportion d'agent de catégorie A ayant un C.E.T. ouvert en 2017, diminue, passant de 49% à 45%. La proportion d'agent de catégorie B et C ayant un C.E.T. ouvert augmente respectivement de 6% et 4%.

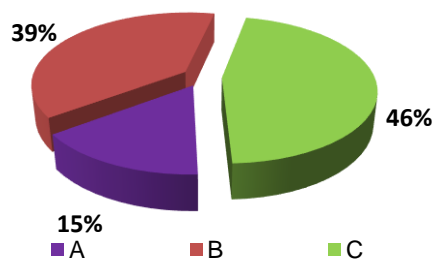
Catégorie	Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2015	Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2016	Proportion d'agents ayant un C.E.T. ouvert en 2017
A	47%	49%	45%
B	44%	41%	47%
C	45%	37%	41%
<b>TOTAL</b>	<b>46%</b>	<b>41%</b>	<b>44%</b>

De la même manière, on constate que l'ensemble des agents de catégorie A sont les seuls ayant ouvert un C.E.T. en 2017 sans l'avoir alimenté.

**Répartition des agents ayant ouvert et alimenté un C.E.T. en 2017 par catégorie**



**Répartition des agents ayant ouvert un C.E.T. sans l'alimenter en 2017 par catégorie**



En 2017, 612 jours initialement placés sur un C.E.T. font l'objet d'une indemnisation au bénéfice de 57 agents soit respectivement 222 jours et 11 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 1015€ en 2016 contre 839€ en 2016.

<u>Catégorie</u>	<u>Valorisation par jour</u>	<u>Nombre d'agents</u>		<u>Nombre de jours indemnisés</u>	<u>Montant</u>
		<u>H</u>	<u>F</u>		
A	125	13	10	263	32 875
B	80	5	11	153	12 240
C	65	9	9	196	12 740
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>30</b>	<b>612</b>	<b>57 855</b>

En 2017, 119 jours de C.E.T. ont été utilisés en tant que congés par 8 agents, soit en moyenne 14 jours par agent. 55 jours de C.E.T. ont été versés au régime RAFP par 10 agents.

<u>Catégorie</u>	<u>Nombre d'agents</u>			<u>Nombre de jours utilisés en congés</u>		
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>Total</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>Total</u>
A	-	1	1	-	50	50
B	1	2	3	10	4	14
C	4	-	4	55	-	55
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>65</b>	<b>54</b>	<b>119</b>

# CHAPITRE 5.

## LA CARRIERE.

- *En 2017, 28 enseignants (22 enseignants-chercheurs, 6 enseignants du second degré) ont bénéficié d'une promotion contre 33 Biatss.*
- *Pour ce qui concerne les enseignants-chercheurs le nombre de promus a augmenté depuis 2015 :*
  - 15 en 2015
  - 20 en 2016
  - 22 en 2017

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

	<b>Promotion des enseignants-chercheurs</b>		
	<b>C.N.U.</b>	<b>Établissement</b>	<b>Total</b>
<b>Hommes</b>	10	6	16
<b>Femmes</b>	4	2	6
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>

<b>Taux de promotion des enseignants chercheurs<sup>7</sup></b>	
M.C.F. H.C.	19,57%
P.R. 1° C.	17,24%
P.R. Classe exc. 1° éch.	20,83%
P.R. Classe exc. 2° éch.	30,00%

	<b>Promotion des enseignants du second degré</b>						
	<b>Avancement de grade</b>					<b>Liste d'aptitude</b>	
	PEPS HC	PLP HC	PR ENSAM HC	PRCE HC	PRAG HC	Accès PRAG	<b>Total</b>
<b>Hommes</b>	1	2	-	1	1	-	<b>5</b>
<b>Femmes</b>	-	-	-	-	1	-	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

	<b>Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S.</b>			
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	<b>Total</b>
Hommes	2	5	1	8
Femmes	4	17	4	25
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>33</b>

<b>Répartition des promotions des personnels B.I.A.T.S.S.</b>		
<b>Liste d'aptitude</b>	I.T.R.F.	5
	A.E.N.E.S.	0
	BIBLIO.	1
<b>Tableau d'avancement</b>	I.T.R.F.	11
	A.E.N.E.S.	10
	BIBLIO.	1
<b>Examen professionnel</b>	I.T.R.F.	3
	A.E.N.E.S.	1
	BIBLIO.	1

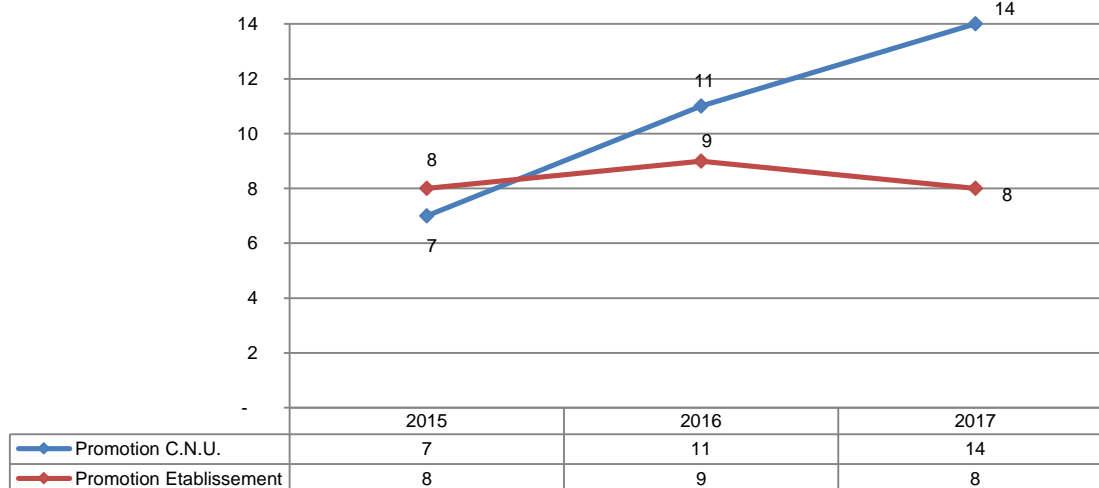
<sup>7</sup> Taux de promotion : nombre de promus / nombre de promouvables à la promotion

## Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs

On constate, en 2017, une augmentation du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants chercheurs, soit 22 promotions en 2017 contre 20 l'année précédente. On obtient la répartition par contingent suivante : 14 promotions CNU et 8 promotions établissement.

Parmi les promus figurent 6 femmes et 16 hommes.

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



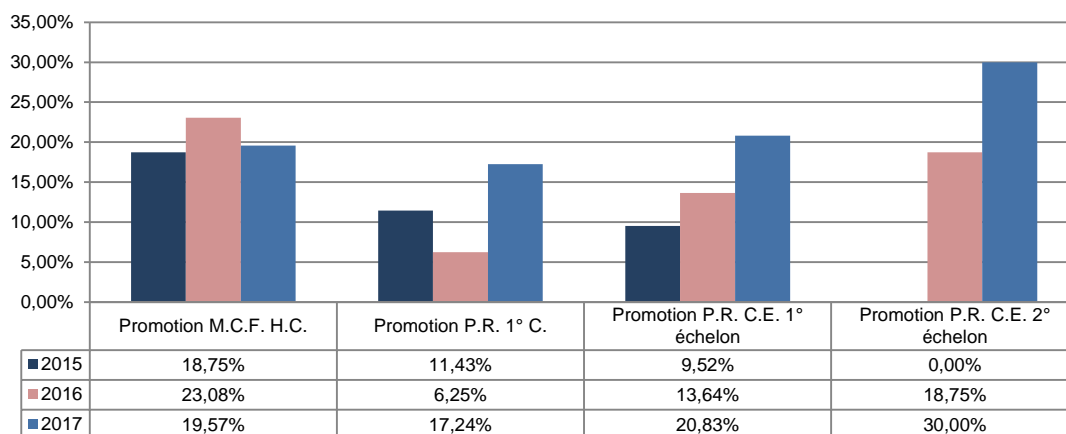
Le taux maximum de promotion est constaté dans le cadre de la promotion au grade professeur classe exceptionnel 2<sup>ème</sup> échelon avec 30% de promus.

À l'inverse, le taux de promotion minimum est constaté dans le cadre de la promotion au grade de professeur de 1<sup>ère</sup> classe avec 17,24% de promus.

<b>2017</b>	<b>Nombre de promouvables</b>	<b>Promotions CNU</b>	<b>Promotions établissement</b>	<b>Total des promotions</b>	<b>Taux de promotion</b>
PR 1 <sup>ère</sup> classe	29	3	2	5	17,24%
PR CE 1 <sup>er</sup> éch.	24	4	1	5	20,83%
PR CE 2 <sup>ème</sup> éch.	10	2	1	3	30,00%
MCF hors classe	46	5	4	9	19,57%
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>20,18%</b>

On peut noter que la tendance à la hausse observée l'an dernier se poursuit en 2017. En effet, pour tous les grades, à l'exception de celui de maîtres de conférences hors classe, le taux de promotion est en accroissement en 2017.

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

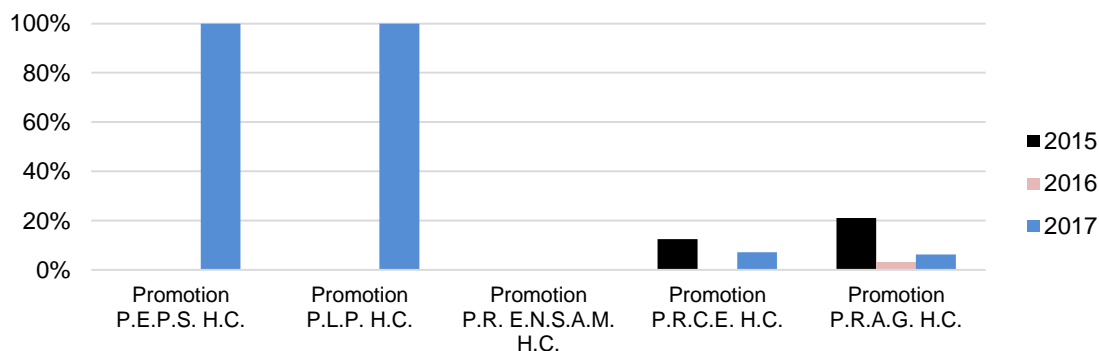


**Section 2 : Carrière des enseignants du second degré**

Contrairement à l'année 2016, durant laquelle le nombre de promotions des enseignants du second degré avait fortement diminué (2% de promus), le taux de promotions augmente nettement en 2017 avec 12% d'enseignants promus, soit 6 enseignants promus dont 1 femme.

2017	Nombre de promouvables	Promotions	Taux de promotion
P.E.P.S. H.C.	1	1	100%
P.L.P. H.C.	2	2	100%
P.R. E.N.S.A.M. H.C.	1	0	0%
P.R.C.E. H.C.	14	1	7%
P.R.A.G. H.C.	32	2	6%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>12%</b>

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



En 2017, aucun enseignant n'a été promu par liste d'aptitude au corps des PRAG.

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

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

En 2017, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a augmenté par rapport à 2016 puisque 6 promotions ont été obtenues (il y en avait 3 en 2016). Cinq de ces promotions ont été attribuées à la filière I.T.R.F. Le corps qui bénéficie du plus grand taux de promotion est IGE avec 20% de promus.

Filière	Liste d'aptitude	Nombre de personnels éligibles	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Taux de promotion par liste d'aptitude
I.T.R.F.	I.G.E. vers I.G.R.	32	9	5	1	3%
	A.S.I. vers I.G.E.	10	6	3	2	20%
	TECH vers A.S.I.	45	24	1	1	2%
	ADJ. Vers TECH	64	41	6	1	2%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.A.E.	8	2	2	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	37	15	5	0	0%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	3	0	0	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	3	1	1	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	6	4	4	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	8	2	2	1	13%
<b>TOTAL</b>		<b>216</b>	<b>104</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>2,8%</b>

Les promotions aux tableaux ont à nouveau augmenté en 2017, soit 22 promotions contre 12 l'an passé. Le taux de promotion augmente fortement entre 2016 et 2017, passant de 13% à 23,4%. On retrouve, parmi les promus, 17 femmes et 5 hommes. Les grades qui bénéficient du plus grand taux de promotion sont ADJENES 1<sup>ère</sup> classe et B.A.S classe exceptionnelle avec 100% de promus.

Dans le cadre du parcours professionnel carrière et rémunération, les agents qui ont été promus adjoint 1<sup>ère</sup> classe et adjenes 1<sup>ère</sup> classe (grades supprimés par le PPCR) ont été reclassés respectivement en adjoint principal 2<sup>ème</sup> classe et adjenes principal 2<sup>ème</sup> classe. De la même manière, les 3 agents qui ont été promus IGE 1<sup>ère</sup> classe (grade supprimé par le PPCR) ont été reclassés en tant qu'IGE hors classe.

Filière	Tableau d'avancement	Nombre de personnels éligibles	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Taux de promotion par tableau d'avancement
I.T.R.F.	I.G.R. 1°. C.	4	4	3	1	25%
	I.G.E. H.C.	0	0	0	0	0%
	I.G.E. 1°. C.	13	6	3	3	23%
	TECH. C. EX.	7	5	4	0	0%
	TECH. C. SUP.	16	10	5	1	6%
	ADJ. P. 1°. C.	4	1	1	1	25%
	ADJ. P. 2°. C.	10	7	3	3	30%
A.E.N.E.S.	ADJ. 1°. C.	11	7	3	2	18%
	A.P.A.E.N.E.S.	1	1	1	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	2	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	3	3	3	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1°. C.	4	4	4	3	75%
BIB.	A.D.J.E.N.E.S. P. 2°. C.	9	8	8	5	56%
	A.D.J.E.N.E.S. 1°. C.	2	2	2	2	100%
	CONSERV. CHEF	1	1	1	0	0%
	BIBLIO. HC	1	1	1	0	0%
	B.A.S. C. EX	1	1	1	1	100%
	B.A.S. C. SUP.	0	0	0	0	0%
	MAGASINIER P. 1°. C.	2	1	1	0	0%
MAGASINIER P. 2°. C.	3	1	1	0	0%	
<b>TOTAL</b>		<b>94</b>	<b>63</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>23,4%</b>

En 2017, 5 agents ont été promus par le biais d'un examen professionnel.

<u>Filière</u>	<u>Examen professionnel obtenu</u>	<u>hommes</u>	<u>femmes</u>	<u>total</u>
ITRF	TECH CN vers TECH CS	1	2	3
A.E.N.E.S.	ATTACHE vers ATTACHE PAL		1	1
BIB.	BIBAS CS vers BIBAS CE		1	1
	<b>total</b>	1	4	<b>5</b>

### B. / Réductions d'ancienneté

Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations a instauré une cadence unique d'avancement qui se traduit par la suppression des réductions d'ancienneté à compter de l'année 2017.



## CHAPITRE 6.

# REMUNERATIONS

- *La rémunération des fonctionnaires enseignants est de 15% plus élevée pour les hommes que pour les femmes.*
- *La rémunération des fonctionnaires Biatss est de 30% plus élevée pour les hommes que pour les femmes.*
- *Le montant total des primes versées aux enseignants s'élève à 1. 269 millions d'€ contre 1. 492 millions d'€ pour les Biatss, soit une augmentation pour les Biatss de 3,7% par rapport à 2016.*
- *Les primes représentent 2% de la rémunération nette mensuelle des enseignants et 11% de la rémunération nette mensuelle des Biatss.*
- *Le salaire net mensuel moyen d'un Biatss est de 1 902€ contre 3 144€ pour un enseignant.*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

<b>REMUNERATION NETTE MENSUELLE EN 2017</b>							
<b>POPULATION</b>	<b>STATUT</b>	<b>FEMMES</b>		<b>HOMMES</b>		<b>GLOBAL</b>	
		<b>MOYENNE</b>	<b>MEDIANE</b>	<b>MOYENNE</b>	<b>MEDIANE</b>	<b>MOYENNE</b>	<b>MEDIANE</b>
BIATSS	Fonctionnaire	1 932 €	1 712 €	2 521 €	2 407 €	2 124 €	1 798 €
	Contractuel	1 436 €	1 330 €	1 427 €	1 328 €	1 433 €	1 329 €
	<b>GLOBAL BIATSS</b>	<b>1 770 €</b>	<b>1 580 €</b>	<b>2 034 €</b>	<b>1 828 €</b>	<b>1 902 €</b>	<b>1 645 €</b>
ENSEIGNANT	Fonctionnaire	3 402 €	3 360 €	3 777 €	3 654 €	3 635 €	3 514 €
	Contractuel	1 645 €	1 671 €	1 605 €	1 522 €	1 623 €	1 606 €
	<b>GLOBAL ENSEIGNANT</b>	<b>2 916 €</b>	<b>3 102 €</b>	<b>3 293 €</b>	<b>3 368 €</b>	<b>3 144 €</b>	<b>3 283 €</b>
<b>GLOBAL</b>		<b>2 231 €</b>	<b>1 795 €</b>	<b>2 944 €</b>	<b>3 035 €</b>	<b>2 569 €</b>	<b>2 351 €</b>

**PRIMES VERSEES EN 2017 AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS**

Montants exprimés en montant brut

<b>Libellé</b>	<b>Bénéficiaires Femmes</b>	<b>Bénéficiaires Hommes</b>	<b>Montant payé</b>	<b>Écart 2017/2016</b>
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	15	60	314 086 €	- 18 529 €
Prime de charges administratives	17	45	128 567 €	+ 11 708 €
Prime pour responsabilités pédagogiques	78	118	263 303 €	+ 6 855 €
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	161	246	507 851 €	- 7 658 €
Prime d'administration	1	3	55 768 €	+ 6 592 €
			<b>1 269 575 €</b>	<b>- 1 032 €</b>

**PRIMES VERSEES EN 2017 AUX PERSONNELS B.I.A.T.S.S.**

Montants exprimés en montant brut

<b>Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.</b>	<b>Bénéficiaires Femmes</b>	<b>Bénéficiaires Hommes</b>	<b>Montant payé</b>	<b>Écart 2017/2016</b>
Ensemble des primes et indemnités	248	118	1 492 589 €	+ 52 989 €

<b>C.E.T.</b>	<b>Bénéficiaires Femmes</b>	<b>Bénéficiaires Hommes</b>	<b>Montant payé</b>	<b>Écart 2017/2016</b>
Indemnité jours de congés non pris	30	27	57 855 €	+ 19 418 €
Option R.A.F.P.	5	5	2 835 €	+ 1 141 €

## Section 1 : Rémunération nette mensuelle

### A. / Rémunération nette mensuelle moyenne

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

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

Il est à noter que contrairement à l'année précédente, la rémunération nette mensuelle moyenne est calculée sur la base d'un temps plein et sur une année pleine.

En 2017, pour la population enseignante, on constate que les fonctionnaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 3635 € contre 1623€ pour les agents contractuels. Aussi, la rémunération nette mensuelle moyenne pour les femmes est de 2916€ contre 3293€ pour les hommes, soit un écart moyen de 377€. Les primes (hors heures complémentaires et vacations) représentent 2% de la rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants : dont 1,8% pour les titulaires et 2,5% pour les ATER.

<b>Rémunération nette mensuelle moyenne et part des primes en 2017 - Enseignants</b>							
<b>STATUT</b>	<b>CORPS / CONTRAT</b>	<b>Femme</b>		<b>Homme</b>		<b>GLOBAL</b>	
		<b>rém</b>	<b>part des primes</b>	<b>rém</b>	<b>part des primes</b>	<b>rém. Totale</b>	<b>part des primes</b>
ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE	Enseignant du second degré	3 124 €	2,0%	3 545 €	1,7%	<b>3 364 €</b>	<b>1,8%</b>
	Maître de conférences	3 323 €	1,8%	3 439 €	1,9%	<b>3 391 €</b>	<b>1,8%</b>
	Professeur des universités	4 495 €	1,8%	4 685 €	1,6%	<b>4 644 €</b>	<b>1,6%</b>
	<b>Moyenne enseignant Fonctionnaire</b>	<b>3 402 €</b>	<b>1,8%</b>	<b>3 777 €</b>	<b>1,8%</b>	<b>3 635 €</b>	<b>1,8%</b>
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	Doctorants contractuels	1 354 €	0,0%	1 461 €	0,0%	<b>1 426 €</b>	<b>0,0%</b>
	ATER, prof. contractuel 2nd degré, lecteur, maître de langue, SPEA	1 791 €	2,3%	1 774 €	2,4%	<b>1 783 €</b>	<b>2,3%</b>
	<b>Moyenne enseignant Contractuel</b>	<b>1 645 €</b>	<b>2,5%</b>	<b>1 605 €</b>	<b>2,6%</b>	<b>1 623 €</b>	<b>2,5%</b>
<b>Rémunération nette mensuelle moyenne</b>		<b>2 916 €</b>	<b>2,0%</b>	<b>3 293 €</b>	<b>1,9%</b>	<b>3 144 €</b>	<b>2,0%</b>

On observe que la rémunération mensuelle moyenne nette des agents BIATSS fonctionnaires est de 2124€ contre 1433€ pour les agents BIATSS contractuels. Aussi, on constate que les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 1770 € contre 2183€ pour les hommes soit un écart moyen mensuel de 413 €.

Les primes (hors heures complémentaires et vacances) représentent 11,1% de la rémunération nette mensuelle moyenne des BIATSS dont 12,3% pour les fonctionnaires et 5,2% pour les contractuels.

<b>Rémunération nette mensuelle moyenne et part des primes en 2017 - BIATSS</b>							
<b>STATUT</b>	<b>CATEGORIE</b>	<b>Femme</b>		<b>Homme</b>		<b>GLOBAL</b>	
		<b>rém</b>	<b>part des primes</b>	<b>rém</b>	<b>part des primes</b>	<b>rém. Totale</b>	<b>part des primes</b>
BIATSS FONCTIONNAIRE	A	2 846 €	13,0%	3 324 €	12,9%	<b>3 080 €</b>	<b>13,0%</b>
	B	1 909 €	11,2%	2 172 €	11,1%	<b>1 998 €</b>	<b>11,1%</b>
	C	1 562 €	10,8%	1 683 €	10,3%	<b>1 588 €</b>	<b>10,7%</b>
	moyenne BIATSS Fonctionnaire	1 932 €	11,9%	2 521 €	12,5%	<b>2 124 €</b>	<b>12,3%</b>
BIATSS CONTRACTUEL	A	1 839 €	5,9%	1 755 €	5,3%	<b>1 812 €</b>	<b>5,6%</b>
	B	1 373 €	5,1%	1 308 €	4,2%	<b>1 354 €</b>	<b>5,0%</b>
	C	1 295 €	3,5%	1 337 €	5,2%	<b>1 308 €</b>	<b>4,0%</b>
	moyenne BIATSS Contractuel	1 436 €	4,9%	1 427 €	5,7%	<b>1 433 €</b>	<b>5,2%</b>
<b>Rémunération nette mensuelle moyenne</b>		<b>1 770 €</b>	<b>9,3%</b>	<b>2 183 €</b>	<b>14,2%</b>	<b>1 902 €</b>	<b>11,1%</b>

Si l'on compare les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS et enseignants, on constate qu'ils perçoivent en moyenne, respectivement 1903€ et 3144€ soit un écart moyen mensuel de 1242€.

### B. / Rémunération nette mensuelle médiane

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

En 2017, pour la population enseignante, on constate que la médiane des rémunérations nettes mensuelles est fixée à 3514€ pour les agents titulaires contre 1606€ pour les agents non titulaires. Aussi, la rémunération nette mensuelle médiane pour les femmes est de 3102€ contre 3368€ pour les hommes, soit un écart de 266€.

<b>Rémunération nette mensuelle médiane en 2017 - ENSEIGNANT</b>				
<b>POPULATION</b>	<b>STATUT</b>	<b>FEMME</b>	<b>HOMME</b>	<b>GLOBAL</b>
ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE	Enseignant du second degré	3 126 €	3 653 €	<b>3 396 €</b>
	Maître de conférences	3 352 €	3 378 €	<b>3 355 €</b>
	Professeur des universités	4 207 €	4 814 €	<b>4 717 €</b>
	médiane enseignant Fonctionnaire	3 360 €	3 654 €	<b>3 514 €</b>
ENSEIGNANT CONTRACTUEL	Doctorants contractuels	1 422 €	1 422 €	<b>1 422 €</b>
	ATER, prof. contractuel 2nd degré, lecteur, maître de langue, SPEA	1 794 €	1 719 €	<b>1 757 €</b>
	médiane enseignant Contractuel	1 671 €	1 522 €	<b>1 606 €</b>
<b>Rémunération nette mensuelle médiane</b>		<b>3 102 €</b>	<b>3 368 €</b>	<b>3 283 €</b>

La médiane des rémunérations mensuelles nettes des agents BIATSS titulaires est fixée à 1798€ contre 1329€ pour les agents BIATSS contractuels. Aussi, on constate que la rémunération nette mensuelle médiane pour les femmes est de 1580 € contre 1828€ pour les hommes soit un écart mensuel de 248 €.

<b>Rémunérations nette mensuelle médiane en 2017 - BIATSS</b>				
<b>POPULATION</b>	<b>STATUT</b>	<b>FEMME</b>	<b>HOMME</b>	<b>GLOBAL</b>
BIATSS FONCTIONNAIRE	A	2 859 €	3 225 €	<b>2 941 €</b>
	B	1 872 €	2 193 €	<b>1 918 €</b>
	C	1 534 €	1 604 €	<b>1 552 €</b>
	médiane BIATSS Fonctionnaire	1 712 €	2 407 €	<b>1 798 €</b>
BIATSS CONTRACTUEL	A	1 554 €	1 787 €	<b>1 607 €</b>
	B	1 332 €	1 327 €	<b>1 330 €</b>
	C	1 283 €	1 285 €	<b>1 284 €</b>
	médiane BIATSS Contractuel	1 330 €	1 328 €	<b>1 329 €</b>
<b>Rémunération nette mensuelle médiane</b>		<b>1 580 €</b>	<b>1 828 €</b>	<b>1 645 €</b>

### C. / Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne

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

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

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

<b>COMPARATIF MOYENNE / MEDIANE REMUNERATION NETTE MENSUELLE EN 2017</b>				
<b>POPULATION</b>	<b>STATUT</b>	<b>FEMMES</b>	<b>HOMMES</b>	<b>GLOBAL</b>
BIATSS	Titulaire	220 €	114 €	<b>326 €</b>
	Contractuel	106 €	99 €	<b>104 €</b>
	GLOBAL BIATSS	190 €	206 €	<b>257 €</b>
ENSEIGNANT	Titulaire	42 €	123 €	<b>121 €</b>
	Contractuel	-26 €	83 €	<b>17 €</b>
	GLOBAL ENSEIGNANT	-186 €	-75 €	<b>-139 €</b>
<b>GLOBAL</b>		<b>436 €</b>	<b>-91 €</b>	<b>218 €</b>

Pour l'année 2017, on constate que les moyennes des rémunérations nettes mensuelles pour les femmes et les hommes enseignants sont inférieures aux médianes observées avec respectivement un écart de – 186€ et – 75€. Cela signifie donc qu'au sein de la population des femmes enseignantes et des hommes enseignants, certains agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus faible que l'ensemble des autres. Ceci peut être expliqué par la pyramide des âges défavorable observée pour cette population.

À l'inverse, on constate que pour les agents BIATSS, les rémunérations nettes mensuelles moyennes sont supérieures aux médianes observées, notamment au sein de la population masculine, avec un écart de + 206€ et au sein des agents titulaires avec un écart de + 326€. Cela signifie qu'au sein de la population BIATSS, quel que soit le sexe, ou le statut, certains agents ont une rémunération nette mensuelle beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres.

## Section 2 : La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.)

En 2017, 45 agents ont bénéficié d'une N.B.I. pour un montant total brut de 39 640 €, soit 5 agents et 1309 € de plus qu'en 2016.

<b>MONTANT PAYE AU TITRE DE LA NBI EN 2017</b>							
<b>POPULATION</b>	<b>CATEGORIE</b>	<b>BENEFICIAIRES FEMMES</b>		<b>BENEFICIAIRES HOMMES</b>		<b>TOTAL</b>	
		<b>EFFECTIF</b>	<b>MONTANT BRUT PAYE</b>	<b>EFFECTIF</b>	<b>MONTANT BRUT PAYE</b>	<b>EFFECTIF</b>	<b>MONTANT BRUT PAYE</b>
BIATSS TITULAIRE	A	10	12 496 €	16	17 816 €	26	30 312 €
	B	2	1 012 €	9	4 421 €	11	5 432 €
	C	3	1 667 €	5	2 229 €	8	3 896 €
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>15</b>	<b>15 175 €</b>	<b>30</b>	<b>24 466 €</b>	<b>45</b>	<b>39 640 €</b>

## Section 3 : Les primes des personnels enseignants

### A. / Prime d'encadrement doctoral et de recherche<sup>8</sup>

Le montant versé au titre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, pour l'année 2017, s'élève à 314 086 €.

75 enseignants chercheurs, dont 15 femmes et 60 hommes, perçoivent cette prime en 2017, soit en moyenne 4187€ par an, par enseignant.

<b>Corps considéré</b>	<b>Femme</b>		<b>Homme</b>		<b>Total général</b>	
	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>
<b>M.C.F.</b>	9	29 996 €	32	111 096 €	41	141 092 €
<b>P.U.</b>	6	33 763 €	28	139 232 €	34	172 994 €
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>63 758 €</b>	<b>60</b>	<b>250 328 €</b>	<b>75</b>	<b>314 086 €</b>

### B. / Prime de charges administratives

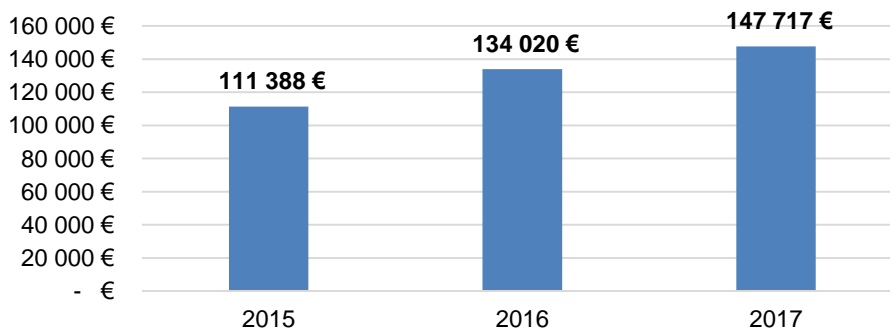
En 2016/2017, le montant versé au titre des primes de charges administratives (P.C.A.) s'élève à 128 587€ pour 62 bénéficiaires : 17 femmes et 45 hommes. Il est à noter que les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.

<b>Corps considéré</b>	<b>Femme</b>		<b>Homme</b>		<b>Total général</b>	
	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>	<b>Effectif</b>	<b>Montant</b>
<b>2ND degré</b>	1	3 727 €	7	25 094 €	8	28 821 €
<b>M.C.F.</b>	10	14 171 €	18	47 961 €	28	62 132 €
<b>P.U.</b>	6	11 160 €	20	26 454 €	26	37 614 €
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>29 058 €</b>	<b>45</b>	<b>99 509 €</b>	<b>62</b>	<b>128 567 €</b>

<sup>8</sup> Il est à noter que la P.E.D.R. est attribuée pour une période de 3 ans

Le volume financier, incluant les conversions de primes en décharge, consacré aux primes de charges administratives, continue sa progression passant de 134 020€ en 2016 à 147 717€ en 2017 soit une hausse de 13 697€.

**Evolution du volume financier consacré aux primes de charges administratives de 2015 à 2017**



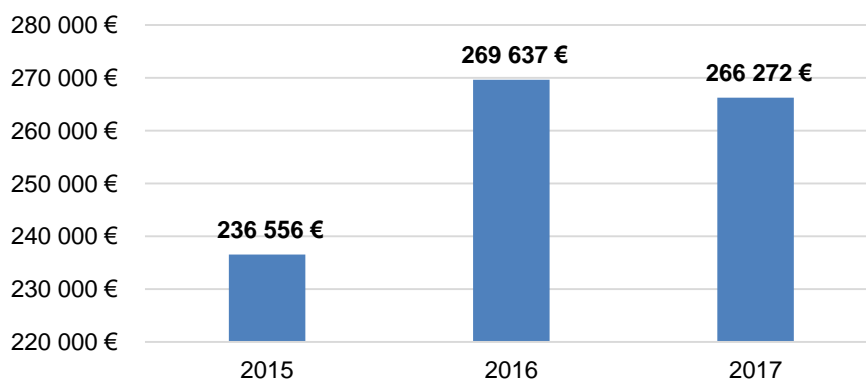
**C. / Prime pour responsabilités pédagogiques**

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P.) pour l'année 2016/2017 s'élève à 263 303€ pour 196 bénéficiaires dont 78 femmes et 118 hommes. Il est à noter que les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.

<u>Corps considéré</u>	<u>Femme</u>		<u>Homme</u>		<u>Total général</u>	
	<u>Effectif</u>	<u>Montant</u>	<u>Effectif</u>	<u>Montant</u>	<u>Effectif</u>	<u>Montant</u>
<u>2ND degré</u>	20	33 598 €	38	59 962 €	58	93 560 €
<u>M.C.F.</u>	49	66 021 €	56	68 813 €	105	134 834 €
<u>P.U.</u>	9	9 007 €	24	25 902 €	33	34 909 €
<u>Total général</u>	<u>78</u>	<u>108 626 €</u>	<u>118</u>	<u>154 677 €</u>	<u>196</u>	<u>263 303 €</u>

Le volume financier, incluant les conversions de primes en décharge, consacré aux primes pour responsabilités pédagogiques diminue légèrement passant de 269 637€ en 2016 à 266 272€ en 2017 soit une baisse de 3365€.

**Evolution du volume financier consacré aux primes pour responsabilités pédagogiques de 2015 à 2017**





### D. / Prime de recherche et d'enseignement supérieur

Le montant versé au titre de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (P.R.E.S.) pour les enseignants chercheurs et les A.T.E.R. et la prime d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré, pour l'année 2016/2017, s'élève à 507 851€. 407 enseignants bénéficient de cette prime : 161 femmes et 246 hommes.

Corps considéré	Femme		Homme		Total général	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
<u>ATER</u>	14	17 429 €	8	8 798 €	22	26 227 €
<u>2ND degré</u>	38	47 432 €	55	68 615 €	93	116 047 €
<u>M.C.F.</u>	93	116 934 €	122	152 075 €	215	269 009 €
<u>P.U.</u>	16	20 949 €	61	75 620 €	77	96 569 €
<u>Total général</u>	<u>161</u>	<u>202 743 €</u>	<u>246</u>	<u>305 108 €</u>	<u>407</u>	<u>507 851 €</u>

### E. / Prime d'administration

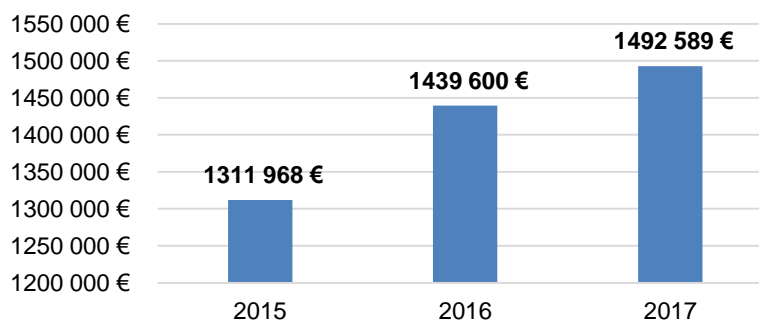
En 2017, 4 enseignants ont perçu la prime d'administration pour un montant total de 55 768€.

Corps considéré	Femme		Homme		Total général	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
<u>2ND degré</u>	-	- €	1	9 274 €	1	9 274 €
<u>M.C.F.</u>	1	9 274 €	-	- €	1	9 274 €
<u>P.U.</u>	-	- €	2	37 219 €	2	37 219 €
<u>Total général</u>	<u>1</u>	<u>9 274 €</u>	<u>3</u>	<u>46 493 €</u>	<u>4</u>	<u>55 768 €</u>

### Section 3 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S

En 2017, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels BIATSS s'élève à 1 492 589 €, soit une augmentation de 52 989 € par rapport à 2016.

#### Evolution du volume financier consacré à l'indemnitaire BIATSS de 2015 à 2017



Libellé prime	Femmes		Hommes		Global	
	Effectif	Montant	Effectif	Montant	Effectif	Montant
Prime de sujétion spéciale en faveur des personnels de magasinage	8	5 837 €	4	3 184 €	12	9 021 €
Prime de participation à la recherche scientifique	127	308 943 €	84	269 638 €	211	578 581 €
Prime de fonction informatique	3	9 851 €	25	70 653 €	28	80 504 €
Prime de technicité pour les corps de bibliothécaires	7	9 145 €	3	3 850 €	10	12 995 €
Prime de rendement	-	- €	1	12 491 €	1	12 491 €
Prime exceptionnelle de fin d'année	169	14 195 €	55	4 105 €	224	18 300 €
Indemnité administrative de technicité	8	18 494 €	4	9 920 €	12	28 414 €
Indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires	8	30 881 €	3	11 280 €	11	42 161 €
Indemnité spéciale bibliothèques	4	25 332 €	-	- €	4	25 332 €
Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise	187	394 917 €	91	233 066 €	278	627 983 €
Indemnité de caisse et responsabilité	1	5 380 €	-	- €	1	5 380 €
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E.	38	34 608 €	14	16 819 €	52	51 427 €
						<b>1 492 589 €</b>

#### Section 4 : Garantie individuelle du pouvoir d'achat

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

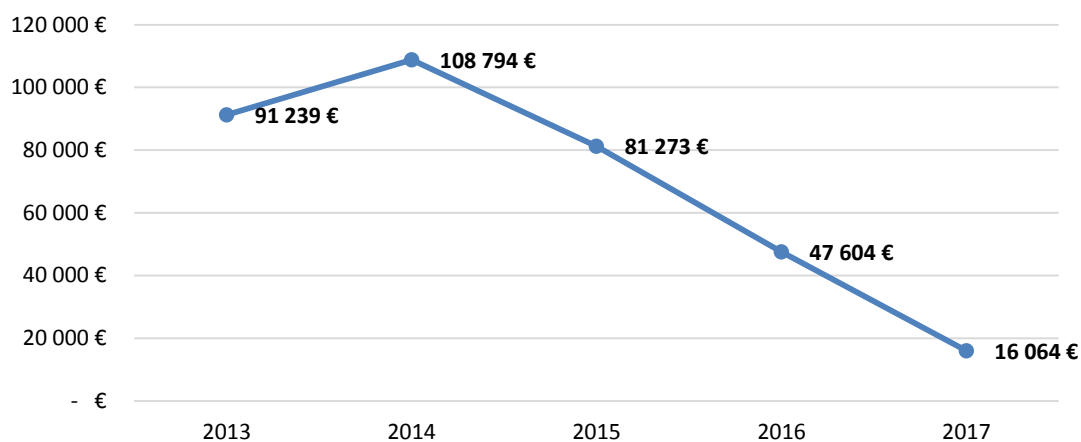
Pour l'année 2017, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

En 2017, 22 hommes et 9 femmes ont perçu l'indemnité G.I.P.A., soit 4 agents de moins que l'an passé.

Statut	Nombre d'agent	Catégorie	Nombre d'agent	Sexe	Nombre d'agent	Montant
BIATSS	4	A	4	H	1	371 €
				F	3	1 463 €
ENSEIGNANTS	27	A	27	H	21	11 103 €
				F	6	3 126 €
<b>Total général</b>					<b>31</b>	<b>16 064 €</b>

Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis 2013. En 2017, il s'établit à 16 064€, soit 31 540 € de moins qu'en 2016.

#### Montant total payé au titre de la GIPA de 2013 à 2017



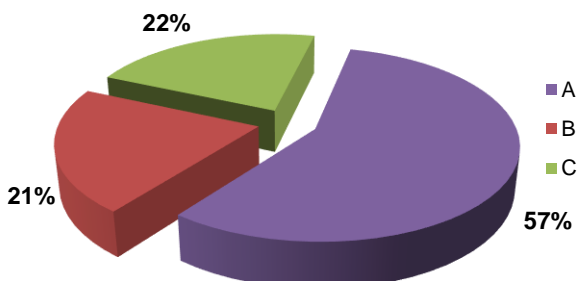
#### Section 5 : Indemnisation des jours de congé non pris

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.

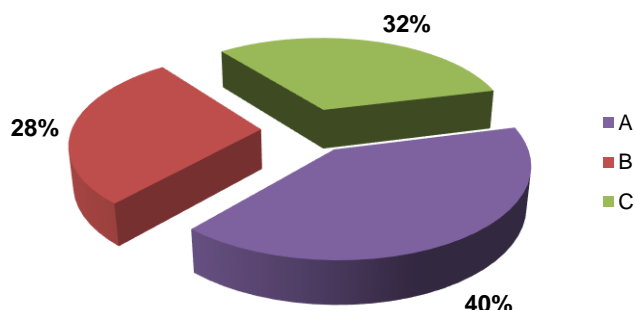
Le montant forfaitaire s'élève à 125 € pour les agents de catégorie A, 80 € pour les agents de catégorie B et 65 € pour les agents de catégorie C.

En 2017, les personnels de catégorie A représentent 40% des bénéficiaires de l'indemnisation et 57% du volume financier, les personnels de catégorie B représentent 28% des bénéficiaires et 21% du volume financier versé et les personnels de catégorie C représentent 32% des bénéficiaires et 22% du volume financier versé.

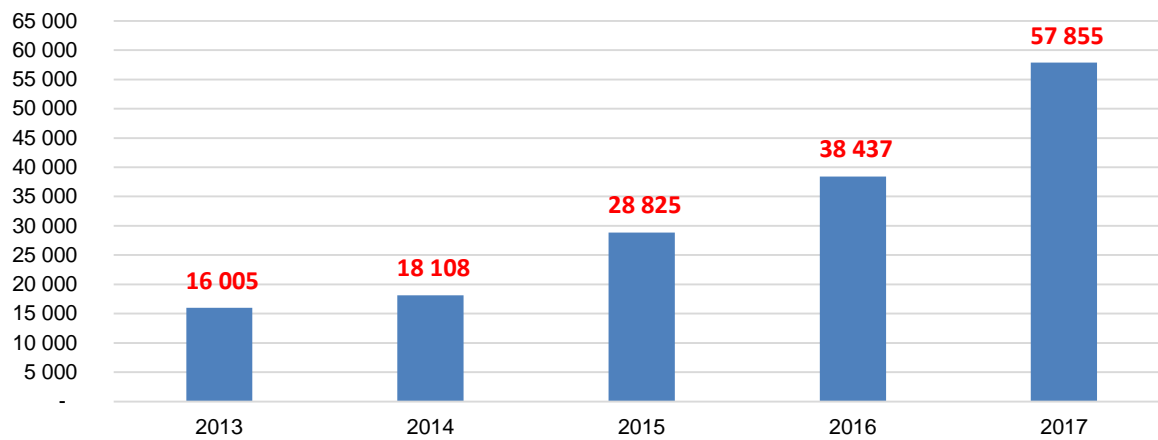
Répartition par catégorie du volume financier de l'indemnisation "jours de congés non pris"



Répartition par catégorie des effectifs de l'indemnisation "jours de congés non pris"



Le montant payé au titre de l'indemnisation des jours de congés non pris continue d'augmenter depuis 2013 avec un total de 57 855 € en 2017.

**Montant total payé au titre des congés non pris de 2013 à 2017**

# CHAPITRE 7.

## LA MASSE SALARIALE

- *La masse salariale est de 64 millions d'euros en 2017. Elle est de 1.245.619 € plus élevée qu'en 2016*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

<b>Masse salariale</b>	
2017	64 250 050 €

---

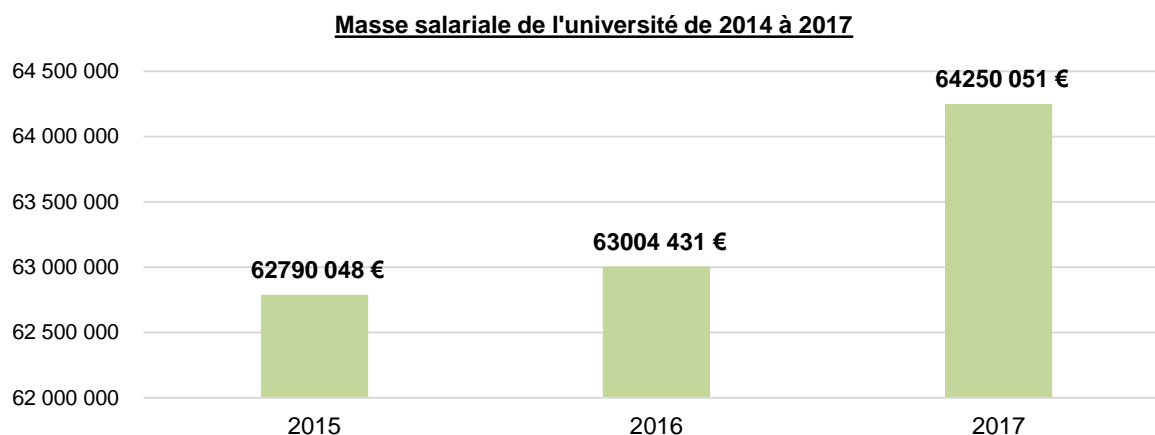
<b>Décomposition de la masse salariale en 2017</b>	
Rémunérations principales	31 681 858
Vacations et heures complémentaires	3 282 715
Rémunérations indemnitaires	2 684 443
Cotisations	26 469 013
Prestations sociales	132 022
<b>Total</b>	<b>64 250 050</b>

---

<b>Evolution des écarts de masse salariale N+1 /N entre 2013 et 2017</b>					
	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Montant masse salariale	58 867 979	60 687 956	62 790 048	63 004 431	64 250 050
<b>Écart masse salariale N+1/N</b>	/	<b>+ 1 819 977</b>	<b>+ 2 102 092</b>	<b>+ 214 383</b>	<b>+ 1 245 619</b>

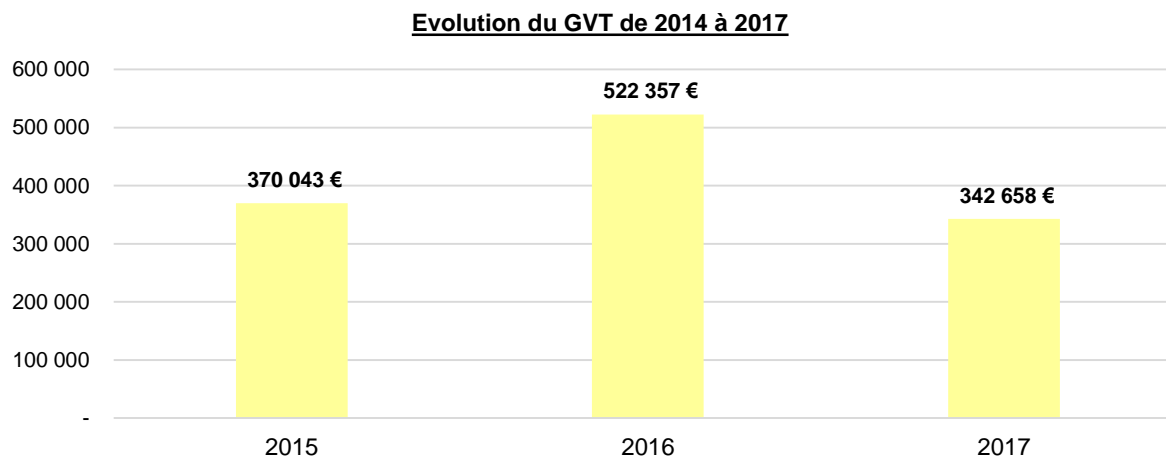
## Section 1 : Évolution de la masse salariale

Sur l'exercice 2017, la masse salariale de l'université s'établit à 64 250 050 €, soit une augmentation de 1 245 619 € par rapport à 2016.



Cette hausse s'explique par trois grands facteurs :

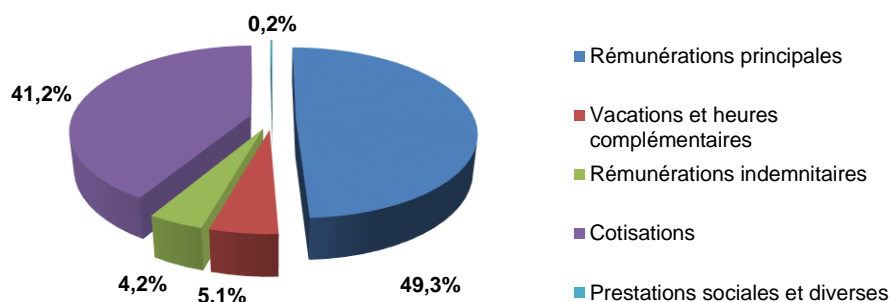
- La hausse du point d'indice qui a représenté un coût à hauteur de 500 000 €
- Le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) représentant 400 000€
- Le glissement vieillesse-technicité (GVT) qui a engendré un coût d'environ 350 000€



## Section 2 : Décomposition de la masse salariale

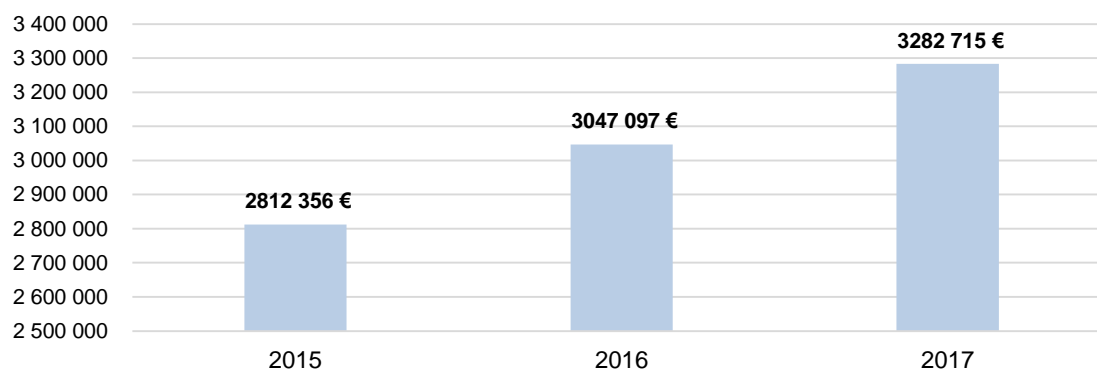
Le regroupement des dépenses de masse salariale dans le progiciel Winpaie fait apparaître la répartition par nature de dépense de la masse salariale globale de l'établissement. On observe que la décomposition de la masse salariale par nature de dépense est sensiblement identique à celle observée l'an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

### Décomposition de la masse salariale par nature de dépense



En 2017, le montant des vacances et heures complémentaires s'établit à 3 282 715€ soit une augmentation de 235 618€ par rapport à 2016. Ce montant représente 5,1% de la masse salariale en 2017 contre 4,8% en 2016 et 4,5% en 2015.

### Evolution du montant des vacances et heures complémentaires de 2014 à 2017





# CHAPITRE 8.

## LA FORMATION

## DES PERSONNELS

- *Le budget formation de l'établissement s'élève à 113 000€.*
- *La formation s'effectue en 2017 au profit de 415 agents (331 Biatss et 84 enseignants).*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

<u>Dépenses de formation</u>	
Dépenses	113 001€

---

<u>Effectif</u>			
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Inscriptions	1065	125	<b>1190</b>
Présents	987	112	<b>1099</b>

<u>Absentéisme aux sessions de formation</u>	
<u>2016</u>	<u>2017</u>
14%	8%

---

<u>Nombre moyen de jours de formation par agents formés, en fonction de la population, de la catégorie et du sexe</u>					
	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>A</u>	
Hommes	2,9	2,6	2,2	1,2	<b>2,1</b>
Femmes	2,9	2,6	2,7	1,4	<b>2,5</b>
<b>Global</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>1,3</b>	<b>2,4</b>

<u>Congé de formation professionnelle accordé en 2017</u>			
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>
Hommes	-	-	-
Femmes	1	-	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	-	<b>1</b>

## Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

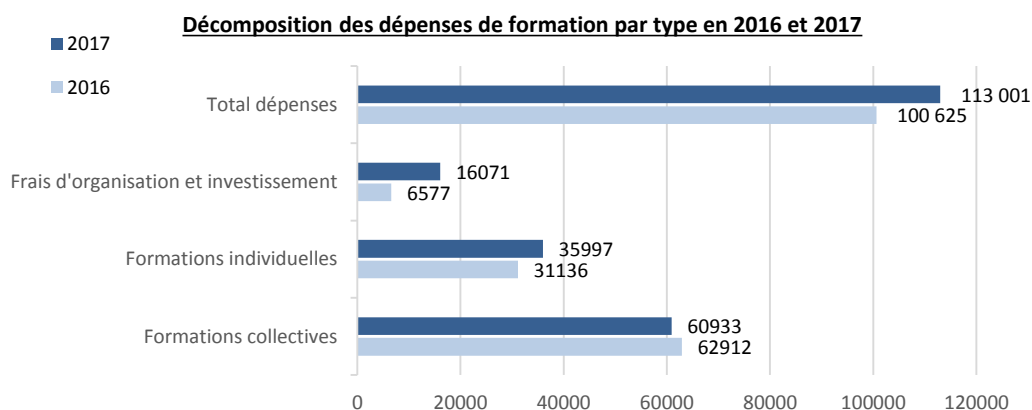
En 2017, l'établissement a consacré 113 001 € à la formation, soit 12 376 € de plus qu'en 2016.

On observe une hausse des dépenses de formation individuelle qui s'élèvent à 35 997 € (+ 16%), malgré une baisse du nombre de formations individuelles (38 formations au lieu de 40 en 2016).

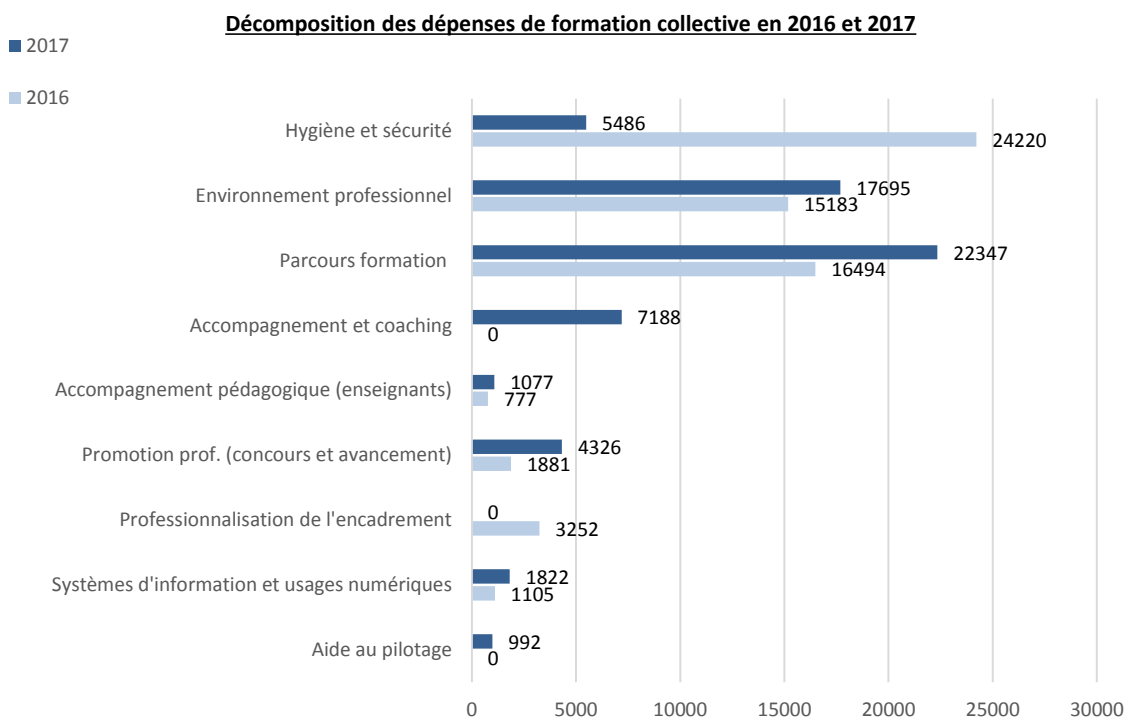
Le service formation a continué l'accompagnement et la professionnalisation des agents notamment :

- les référents dans la mise en place de la GBCP afin qu'ils forment à leur tour les agents concernés,
- en matière d'hygiène et sécurité pour les encadrants chargés du suivi immobilier
- la professionnalisation des agents de différentes directions (DAF, DRH, DEVE, DPST...)

On observe une baisse des dépenses de formations collectives qui s'élèvent à 60 933 € (- 3%) ainsi qu'une baisse du nombre de formations collectives organisées (90 formations, soit 19 formations de moins qu'en 2016). Cette baisse s'explique par la non reconduction de certaines formations en hygiène et sécurité mais aussi par le fait que les formations APOGEE sont dorénavant gérées directement par les référents APOGEE.



Sur 2017, le budget a été engagé totalement.



La baisse des dépenses liées aux formations hygiène et sécurité s'explique par le fait que de nombreuses formations n'ont pas été reconduites : SST et SSIAP1 pour tous les agents logés, les mesures d'urgences préconisées par l'IGAENR (pont roulant et palan électrique), la formation au PPMS, les différents recyclages des différentes habilitations (autoclave, habilitations électriques...).

Les dépenses au titre de la professionnalisation de l'encadrement apparaissent comme nulles puisque ces formations ont en fait été intégrées dans les parcours de formation.

Une nouvelle rubrique de formation apparaît : accompagnement et coaching. Les dépenses de formation ont contribué :

- d'une part, à la prévention des risques psychosociaux notamment par la participation à la cellule d'écoute, et au groupe de travail qualité de vie au travail,
- d'autre part, au traitement des risques psychosociaux notamment par l'accompagnement de certains services qui ont traversé des difficultés.

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

### A. / Les inscriptions à une formation

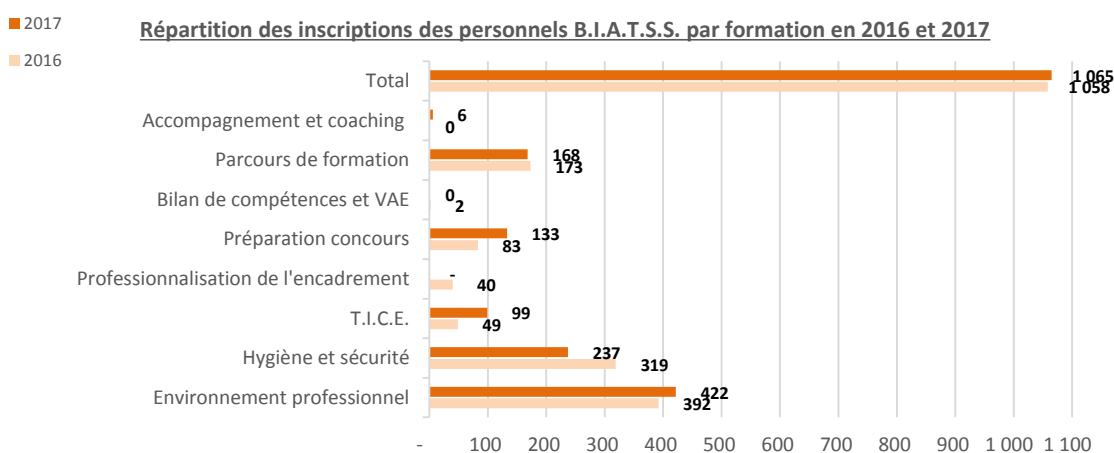
En 2017, le nombre d'inscription des personnels B.I.A.T.S.S est quasiment stable par rapport à 2016 puisque l'établissement a recensé 1 065 inscriptions (1058 en 2016).

L'effort a été poursuivi sur l'apport d'outils managériaux aux encadrants supérieurs et intermédiaires. À compter de 2017 la mise en place de parcours spécifiques sont destinés aux encadrants explique le transfert des inscriptions du domaine « professionnalisation de l'encadrement » vers « parcours de formation et développement individualisés ». En 2017, l'accompagnement pour la mise en place de la GBCP a été poursuivi afin de professionnaliser les agents impactés par cette réforme budgétaire.

Le nombre d'inscriptions pour les formations relatives à la préparation des concours a augmenté en 2017 en raison du nombre important de concours proposés aux personnels.

Un accompagnement particulier a été proposé :

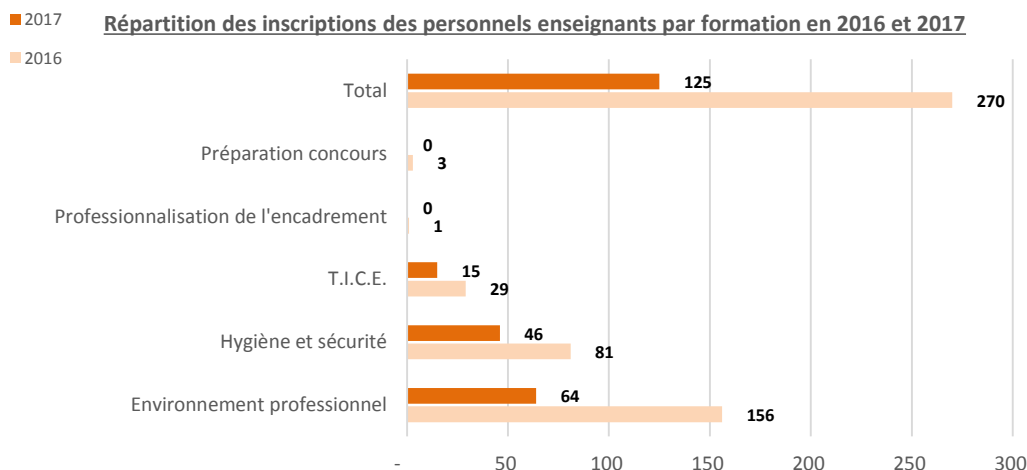
- à tous les agents éligibles aux concours SAUVADET
- à tous les agents admissibles à un concours (même pour ceux dont l'affectation était hors université de Toulon). Ces agents ont pu bénéficier d'une préparation à l'oral.



On observe une diminution globale du nombre d'inscriptions des personnels enseignants puisque ce nombre passe de 270 en 2016 à 125 en 2017.

Cette diminution s'explique par :

- L'absence, en 2017, de la semaine pédagogique universitaire qui proposait des ateliers d'accompagnement à la pédagogie universitaire.
- La non reconduction de certaines formations comme les mesures d'urgences préconisées par l'IGAENR (pont roulant et palan électrique), la formation au PPMS, les différents recyclages des différentes habilitations (risques chimiques, biologiques, autoclave...).



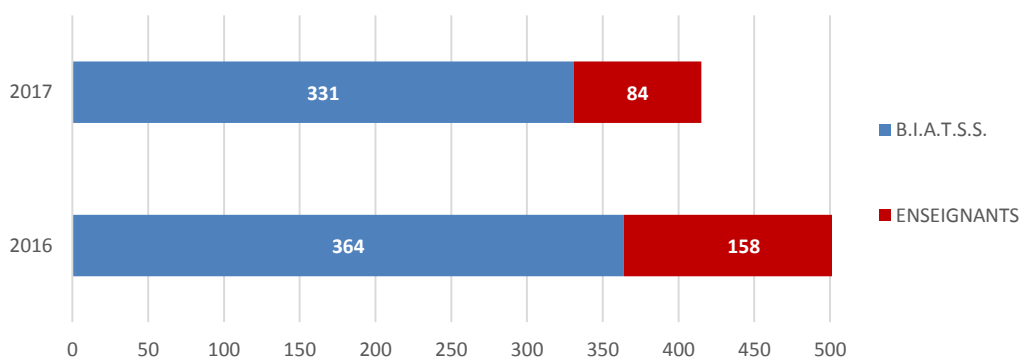
### B. / Les agents en formation

En 2017, 415 agents ont été formés soit une baisse de 20% par rapport à 2016. Le nombre d'agents formés se rapproche à nouveau de celui de 2015 (411 agents formés en 2015).

Cette diminution par rapport à 2016 s'explique par :

- L'absence de formation sur le handicap qui concerne l'ensemble des personnels. Cette formation a en effet lieu tous les deux ans.
- La non reconduction de certains recyclages en hygiène en sécurité qui ont été effectués en 2016 et qui n'ont pas vocation à être dispensés chaque année.
- L'absence de la semaine pédagogique universitaire qui propose des ateliers d'accompagnement à la pédagogie universitaire.

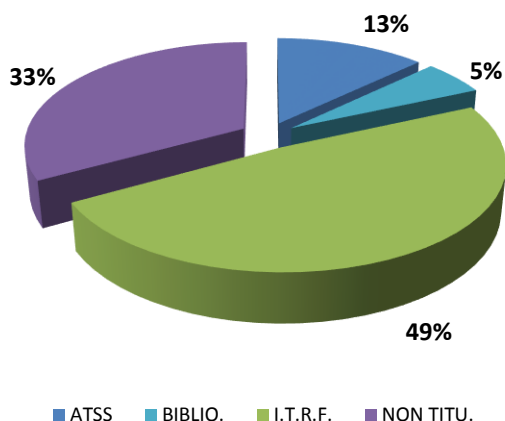
**Evolution du nombre d'agents formés par population en 2016 et 2017**



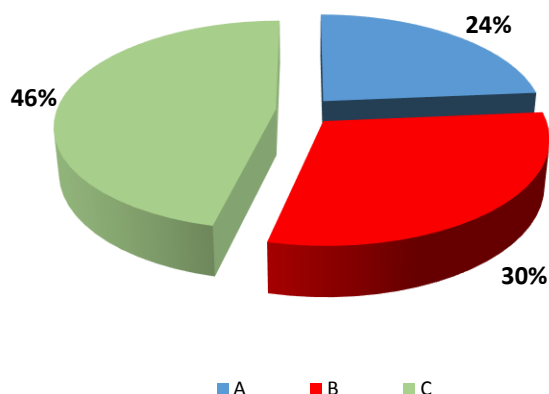
Entre 2016 et 2017, la proportion d'agents de catégorie C ayant bénéficié d'une formation diminue légèrement (-4 points) alors que la proportion d'agents de catégorie B augmente (+6 points)

Comme les années précédentes, les agents I.T.R.F représentent la proportion d'agents les plus formés (46%). La répartition par catégorie reste globalement stable par rapport à 2016.

**Répartition par filière des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une formation en 2017**

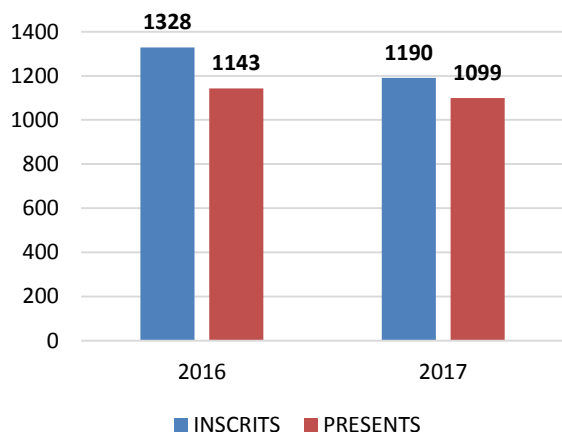


**Répartition par catégorie des personnels BIATSS ayant bénéficié d'une formation en 2017**

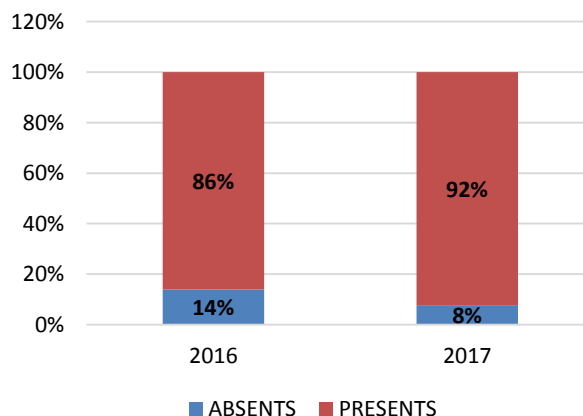


Le taux de présence continue encore d'augmenter en 2017, passant de 86% à 92%.

**Nombre d'agents inscrits et présents en formation en 2016 et 2017**



**Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2016 et 2017**



Le taux d'absentéisme continue de baisser pour les BIATSS, passant de 13% en 2016 à 7% en 2017. Ce faible taux d'absentéisme s'explique par :

- L'aspect obligatoire de certaines formations (parcours de formation par exemple). Les agents ne peuvent s'y soustraire sans en justifier valablement la raison.
- Le suivi particulier assuré par le service de développement des ressources humaines (rappel de la tenue de la formation quelques jours avant la date de celle-ci)
- L'assiduité particulière des personnels BIATSS aux formations proposées dans les domaines environnement professionnel, promotion professionnelle et de développement

personnel (PNL, accroître la concentration et la stabilité émotionnelle par le yoga ou les exercices de bien être).

Les absences constatées sont justifiées par l'intervention d'une réunion ou d'un aléa dont les agents n'avaient pas connaissance lors de l'inscription ou de la convocation.

Le taux d'absentéisme continue de baisser également pour les enseignants passant de 16% en 2016 à 10% en 2017. Cette évolution s'explique en partie par :

- Les efforts en matière de communication du plan de formation spécifique aux enseignants
- Un fort taux de participation des doctorants contractuels (à la demande des directeurs des écoles doctorales).

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

Le nombre d'actions de formation lié au domaine « hygiène et sécurité » a diminué par rapport à 2016 (21 actions de formation dans ce domaine contre 28 en 2016); par voie de conséquences le nombre d'inscriptions sur ces formations a également diminué. Ces diminutions s'expliquent par le fait que certaines formations n'ont pas été reconduites : SST et SSIAP1 pour tous les agents logés, les mesures d'urgences préconisées par l'IGAENR (pont roulant et palan électrique), la formation au PPMS, les différents recyclages des différentes habilitations (autoclave, habilitations électriques...).

Le taux de présence a lui augmenté, passant de 79% en 2016 à 94% en 2017.

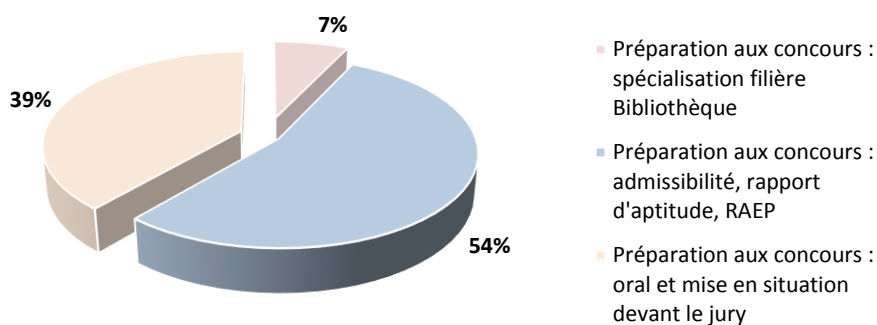
Action de formation	Inscriptions	Présences	Absences	Taux de présence
Certificat certiphyto mention opérateur en exploitation agricole	1	1	0	100%
Formation CACES	1	1	0	100%
Formation continue des assistants de prévention	17	15	2	88%
Formation moniteur habilitation électrique	2	2	0	100%
Module préparatoire à la préparation électrique : électriciens	2	2	0	100%
Module préparatoire à la préparation habilitation électrique : non électriciens	6	4	2	67%
Module préparatoire au secourisme (prévention secours civique niveau 1)	10	9	1	90%
Module préparatoire des assistants de prévention	11	11	0	100%
Module recyclage à l'attention des chargés d'évacuation (extincteurs, RIA)	81	77	4	95%
Module recyclage aux premiers secours	14	14	0	100%
Optimiser son suivi de chantier	4	4	0	100%
Permis 96	1	1	0	100%
Recyclage habilitation électrique électricien	29	28	1	97%
Recyclage habilitation électrique non électricien	28	26	2	93%
Recyclage moniteur Habilitation électrique	1	1	0	100%
Recyclage Radioprotection	2	2	0	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 1	2	2	0	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 2	1	1	0	100%
Sauveteur Secouriste du Travail	12	12	0	100%
Sensibilisation à la prévention des risques laser en milieu d'enseignement ou de recherche	9	9	0	100%
Utilisation du défibrillateur	44	38	6	86%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>260</b>	<b>18</b>	<b>94%</b>



### D. / La préparation aux concours de la fonction publique

Comme en 2016, les formations préparant aux écrits des concours (dossier RAEP, rapport d'activité, rapport d'aptitude professionnelle) mobilisent la majorité des jours de formation dispensés à l'université en matière de préparation aux concours (54%). La proportion des jours de formations concernant la préparation à l'oral augmente nettement en 2017 (39% contre 10% l'an dernier) grâce au nombre élevé de concours Biatss ouverts à l'université en 2017.

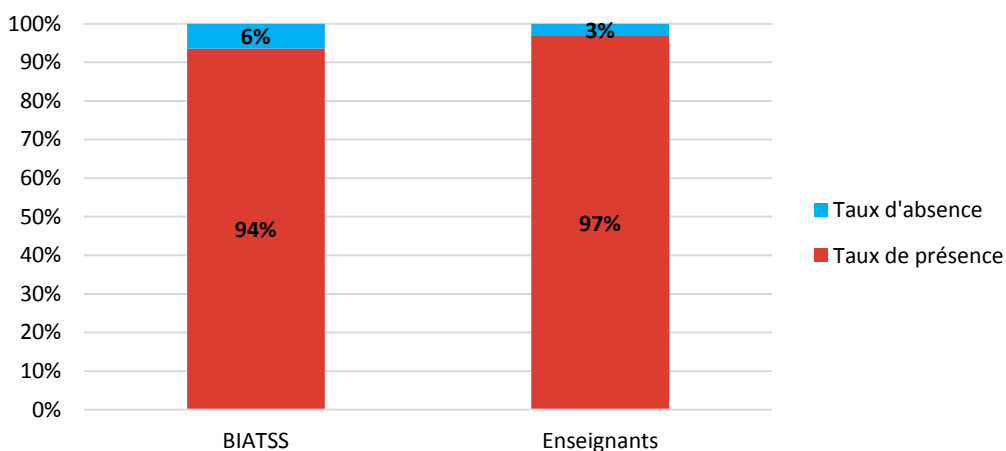
#### Répartition des jours de formation par action de formation



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

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 61 actions de formation, sur l'année 2017, permettant aux agents de s'adapter et/ou de se perfectionner à l'emploi. On observe à nouveau un taux de présence élevé et en augmentation des personnels inscrits quel que soit leur statut.

#### Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par statut en 2017



# CHAPITRE 9.

## SANTE,

### CONDITIONS DE VIE

### ET PREVENTION

### DES RISQUES

- *En 2017, 32 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé soit 9 de plus qu'en 2016.*
- *Les jours d'absence des collègues placés en congés maladie (hors accident) représentent 27,8 équivalent temps plein.*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

**RAPPORT DU MEDECIN DE PREVENTION**

<b><u>Personnels convoqués auprès du médecin de prévention</u></b>	
Visites réalisées	<b>237</b>
Visites non effectuées	<b>25</b>

<b><u>Visites spontanées chez le médecin de prévention</u></b>			
	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
Nombre de demandes pour 100 agents	<b>2.73</b>	<b>3.74</b>	<b>3.23</b>

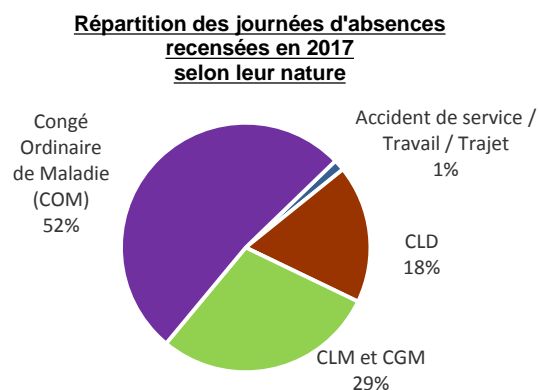
**HANDICAP**

<b><u>Agents en R.Q.T.H. ou carte d'invalidité à au moins 80%</u></b>				
<u>Population</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>	<u>%</u>
B.I.A.T.S.S.	17	7	24	75%
ENSEIGNANTS	5	3	8	25%
<b><u>Total</u></b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	

**ABSENCES DES AGENTS FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS**

<b><u>Absentéisme pour raison de santé</u></b>		
	<u>Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent<sup>9</sup></u>	
	<b><u>2016</u></b>	<b><u>2017</u></b>
Congé de longue durée	1,9	1,9
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	1,9	3,1
Congé ordinaire de maladie (COM)	5,7	5,6
congés pour accident du travail / service / trajet	0,2	0,2
<b><u>Total congés de maladie</u></b>	<b>9,8</b>	<b>10,8</b>

<b><u>Nombre de journées d'absence pour raison de santé recensées en 2017 selon la nature</u></b>	
<u>Nature de l'absence</u>	<u>Jours d'absence</u>
Accident de service / Travail / Trajet	148
CLD	1825
CLM et CGM	2942
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	5272
<b><u>Total</u></b>	<b>10187</b>



<sup>9</sup> Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent = nombre de jour d'arrêts pour maladie / nombre total d'agents

### Section 1 : Mission handicap

Au 31/12/2017, 32 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) ou sont titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80% soit 9 de plus que l'an dernier.

8 enseignants et 24 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines (soit 5 BIATSS et 4 enseignants de plus qu'en 2016). Les femmes représentent 69% de la population contre 31 % pour les hommes.

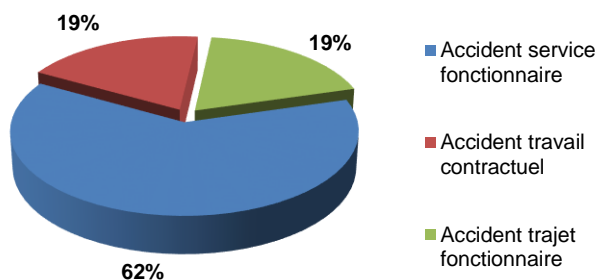
<u>POPULATION</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Corps</u>	<u>Statut</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>
B.I.A.T.S.S.	A	IGE	FONCTIONNAIRE	2	1	3
			CONTRACTUEL	0	1	1
	B	TECH	FONCTIONNAIRE	3	1	4
			CONTRACTUEL	2	0	2
			BIBAS	CONTRACTUEL	1	0
	C	ATRF	FONCTIONNAIRE	7	0	7
			CONTRACTUEL	1	4	5
			MAG.	FONCTIONNAIRE	1	0
<b>Total B.I.A.T.S.S.</b>				<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>
ENSEIGNANTS	A	MCF	FONCTIONNAIRE	1	2	3
			CONTRACTUEL	0	1	1
		PRAG	FONCTIONNAIRE	2	0	2
		CONTRAT DOCTORAL SANS ENS	CONTRACTUEL	1	0	1
		ENSEIGNANT CONTRACTUEL 2ND DEGRE	CONTRACTUEL	1	0	1
<b>Total ENSEIGNANTS</b>				<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>				<b>22</b>	<b>10</b>	<b>32</b>

Le taux d'emploi légal, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP est de 2.85% contre 2.83% au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 2.52% au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

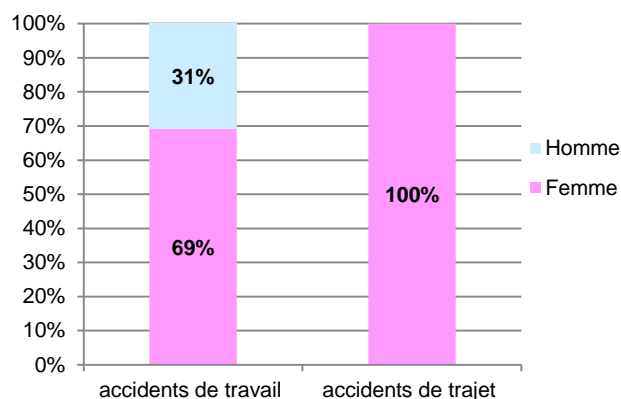
### Section 2 : Accidents de travail / service, de trajet et maladie professionnelle

Les accidents de service des fonctionnaires représentent cette année la proportion la plus importante des accidents survenus dans l'établissement, avec 62%. L'intégralité des accidents de trajet concerne des femmes alors qu'elles représentaient 60% des agents victimes d'accident de trajet en 2016.

**Répartition des accidents par type et par population**

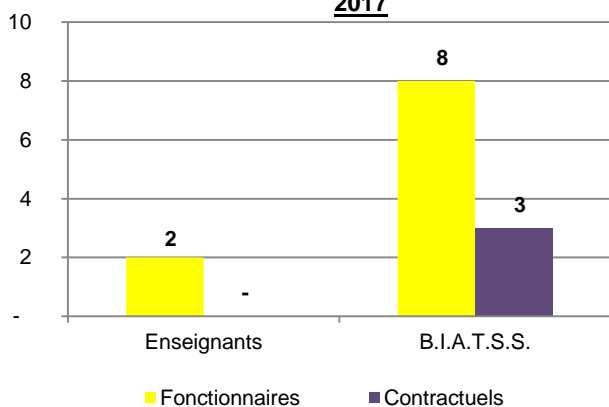


**Répartition des accidents par type et par sexe**

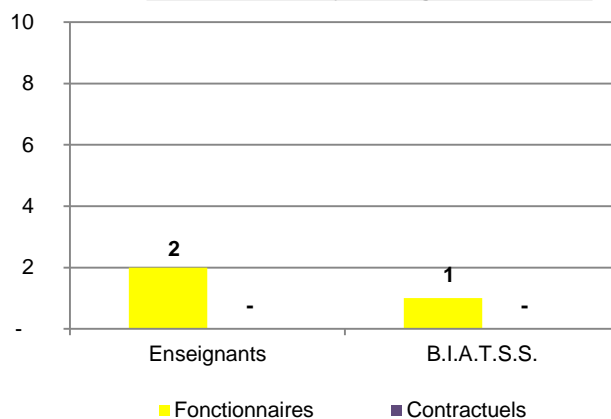


En 2017, l'établissement dénombre 13 accidents de travail/service soit 7 de plus qu'en 2016. À l'inverse, 3 accidents de trajet ont été recensés, soit 7 de moins qu'en 2016. La majorité des victimes d'accident de travail/service sont des personnels BIATSS et inversement, concernant les accidents de trajet il s'agit des enseignants.

**Accidents de travail/service enregistrés en 2017**



**Accidents de trajet enregistrés en 2017**



Sur les 13 accidents de service/travail survenus en 2017, 7 ont donné lieu à un arrêt de travail cette même année. Ces 7 arrêts correspondent à 93 jours d'arrêt de travail, contre 4 arrêts pour 109 jours d'arrêt de travail l'an passé. Il est à noter que 55 jours d'arrêts de travail supplémentaires, ont été comptabilisés en 2017, suite à deux accidents de travail ayant eu lieu en 2016.

Accidents de travail/service survenus en 2017		Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de travail
FEMMES	Fonctionnaires	3	3	30	6
	Contractuels	2	1	2	3
HOMMES	Fonctionnaires	1	3	61	4
	Contractuels	-	-	-	0
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>13</b>

Les 3 accidents de trajet survenus en 2017, n'ont donné lieu à aucun arrêt de travail.

Accidents de trajet survenus en 2017		Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents de trajet
FEMMES	Fonctionnaires	3	-	-	3
	Contractuels	-	-	-	0
HOMMES	Fonctionnaires	-	-	-	0
	Contractuels	-	-	-	0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

En 2017, un personnel masculin BIATSS a déclaré une maladie professionnelle qui a été reconnue. À l'inverse, aucun accident ou maladie n'a donné lieu en 2017, à la reconnaissance d'une invalidité.

Maladies professionnelles en 2017	Déclarée	Reconnue	Jours d'arrêt de travail
B.I.A.T.S.S.	1	1	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

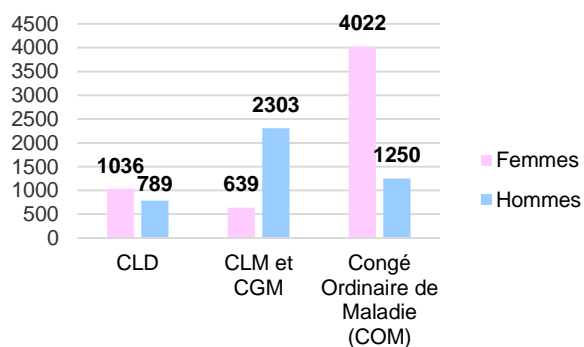
### Section 3 : Congés maladie des personnels

En 2017, 284 agents ont été placés en congés maladie (hors accidents) pour un total de 10039 jours d'absence soit 27 agents et 1103 jours de plus qu'en 2016. Ces jours d'absence représentent 27,8 équivalent temps plein.

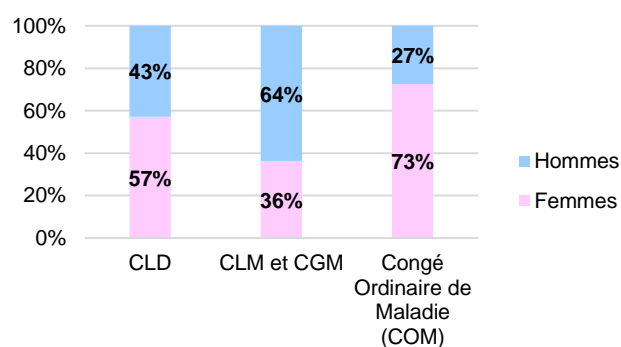
En 2017, la durée moyenne d'un congé maladie est de 15 jours soit 1 jour de plus qu'en 2016.

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

**Nombre de jours d'absence par type de congés maladie et par sexe**



**Répartition des agents absents par type de congés maladie et par sexe**



On observe que 38,5% des personnels féminins de l'établissement ont été placées, en 2017, en congés de maladie (-0,1 points par rapport à 2016), contre 15,6% des personnels masculins (+0,1 points par rapport à 2016).

<b>Agents placés en congés de maladie en 2017 par rapport à l'effectif total</b>		
	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Congé de longue durée	0,6%	0,4%
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,8%	1,6%
Congé ordinaire de maladie (COM)	37,0%	13,6%
<b>Total congés de maladie</b>	<b>38,5%</b>	<b>15,6%</b>

En 2017, 266 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie contre 241 l'an dernier. Aussi, le nombre de congés augmente par rapport à 2016 (+44) et à l'inverse la durée totale des congés ordinaires de maladie diminue, passant 5333 à 5272 jours, soit 61 jours de moins qu'en 2016.

Par conséquent, la durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie diminue légèrement en 2017, passant de 8,7 jours à 8,1 jours.

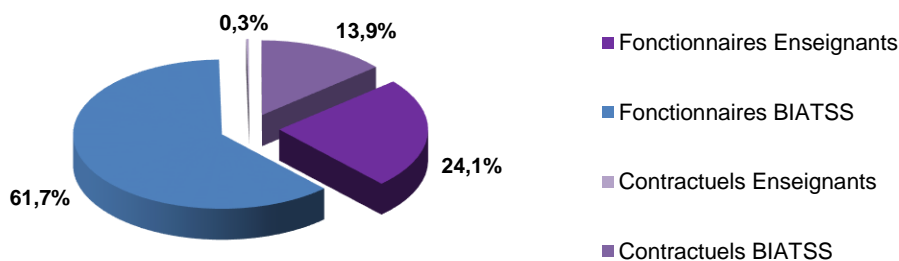
Statut	Population	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2017
FONCTIONNAIRES	Enseignants	44	94	1269
	BIATSS	162	437	3254
CONTRACTUELS	Enseignants	2	2	14
	BIATSS	58	116	735
<b>TOTAL</b>		<b>266</b>	<b>649</b>	<b>5272</b>

En 2017, les fonctionnaires BIATSS représentent 60,9% des agents placés en congé de maladie ordinaire et 61,7% des jours de congés ordinaires de maladie.

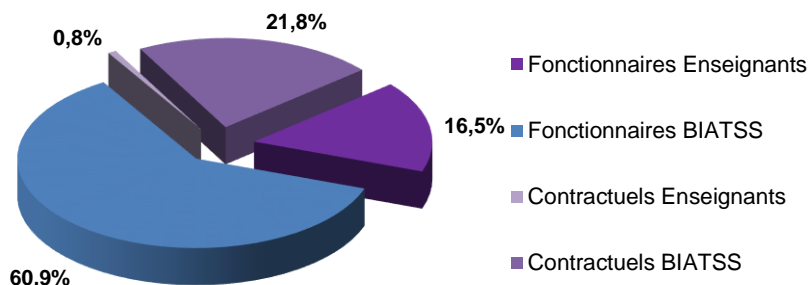
La durée moyenne des arrêts des agents placés en congés ordinaires de maladie, relevant de cette population, est en baisse par rapport à 2016 passant de 8,1 jours à 7,4 jours en moyenne.

Les enseignants fonctionnaires présentent, eux, une moyenne de 13,5 jours en 2017, soit 2 jours de plus qu'en 2016.

**Répartition par population des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2017**



**Répartition par population des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2017**



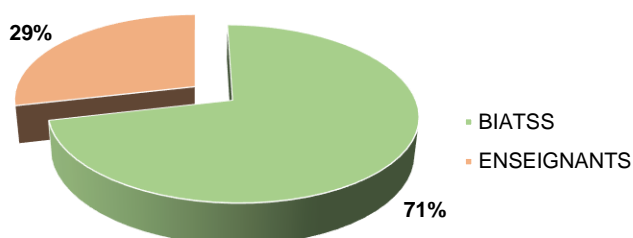
### Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute

En 2017, on constate que 7 personnels de l'établissement ont saisi la cellule d'écoute : 6 fonctionnaires et 1 agent contractuel.

<b>POPULATION</b>	<b>CATEGORIE</b>	<b>STATUT</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>TOTAL</b>
BIATSS	A	CONTRACTUEL	1	-	1
		FONCTIONNAIRE	-	3	3
	B	FONCTIONNAIRE	-	1	1
	Total BIATSS			1	4
ENSEIGNANTS	A	FONCTIONNAIRE	2	-	2
	Total enseignants			2	-
<b>Nombre de saisines de la cellule d'écoute en 2017</b>			<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

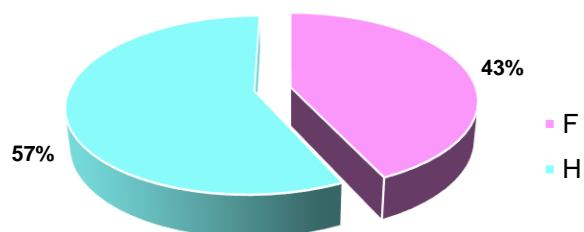
Les saisines ont été effectuées majoritairement par des personnels BIATSS : 71% des saisines concernent des personnels BIATSS, 29% des personnels enseignants.

**Répartition des personnels ayant saisi la cellule d'écoute en fonction de la population**



En 2017, 57% des agents ayant saisi la cellule d'écoute sont des hommes, contre 43% de femmes. Si l'on compare ces données à l'effectif total de l'université, on constate que 0,89% des hommes et 0,61% des femmes affectés à l'université ont saisi la cellule d'écoute.

**Répartition des personnels ayant saisi la cellule d'écoute en fonction du sexe**





# CHAPITRE 10.

## L'ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

- *Le Crous a servi 2 745 repas aux agents de l'établissement soit 126 de moins que l'an dernier.*
- *En 2017, le CACL compte 307 adhérents et 117 collègues sont inscrits aux activités sportives du SUAPS.*

Éric Boutin  
Président de l'université de Toulon

## CHIFFRES CLES 2017

<u>Données Restauration</u>	
Nombres de repas	2 745

-----

<u>Données Action sociale</u>		
	Nombres de dossiers	Volume financier
Prestations interministérielles	15	14 342 €
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	60	29 787 €

-----

<u>Données CACL</u>	
Volume des dépenses	33 589.60 €
Nombre d'adhérents	307

-----

<u>Données SUAPS (2016/2017)</u>	
Nombre d'adhérents	117

## Section 1 : Les aides sociales

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant
		H	E	Total	
Prestations Interministérielles (P.I.M.)	Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos	-	-	-	-
	Centre de vacances avec hébergement	-	-	-	-
	Subvention pour séjour d'enfants en maison de vacances	-	-	-	-
	Centre de loisirs sans hébergement	1	9	10	771
	Séjours éducatifs	-	-	-	-
	Séjours linguistiques	-	-	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	3	1	4	7 164
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	-	1	1	313
	Prestation repas (nombre de repas)	-	-	-	6094
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>14 342</b>

Le montant total des prestations interministérielles (PIM) pour l'année 2017, hors prestation repas, s'élève à 8 248 euros soit une baisse de 1665 € par rapport à l'année 2016. Ceci s'explique par le fait que 2 agents ne peuvent plus bénéficier de la PIM « allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans », car ils ne remplissent plus les conditions.

Le nombre de bénéficiaires reste stable. Néanmoins, on constate une augmentation du nombre de bénéficiaires relatifs au versement de la PIM « centre de loisirs sans hébergement » (+2) et une baisse des bénéficiaires de la PIM « allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans » (-3).

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant
		H	E	Total	
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	Aide aux frais de restauration scolaire (cantine)	5	20	25	8 145
	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeunes enfants)	3	13	16	2 252
	Secours exceptionnels (numéraire, chèque service...)	4	15	19	19 390
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>29 787</b>

Le montant total des prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2017 s'élève à 29 787 euros soit une hausse de 10 595 euros par rapport à 2016 ; le dispositif a concerné 60 agents en 2017 contre 59 en 2016.

Trois dossiers ont fait l'objet d'un refus de la part de la commission action sociale dans le cadre d'une demande de secours exceptionnel.

Le nombre de dossiers relatifs à l'aide aux frais de restauration scolaire reste stable par rapport à l'année 2016.

Pour l'année 2017, sept demandes de prêt pour un montant de 7 750 euros ont été sollicitées et attribuées. Cette somme n'est pas comptabilisée au titre des dépenses 2017 puisque le prêt constitue une dépense par définition temporaire.

## Section 2 : La restauration

En 2017, 2 745 repas ont été servis aux agents de l'établissement, soit une baisse de 126 repas sur l'année.

Mois	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total
<b>Nombre de repas 2017</b>	323	210	366	209	343	214			162	318	355	245	<b>2 745</b>
<b>Nombre de repas 2016</b>	469	328	409	241	258	96	-	-	284	261	337	188	<b>2 871</b>
<b>Différentiel 2017/2016</b>	-146	-118	-43	-32	+85	+118			-122	+57	+18	+57	<b>- 126</b>

Bien que le nombre de repas soit en légère diminution par rapport à 2017, on constate sur certains mois, une légère augmentation, notamment pour les mois de mai et juin avec une augmentation respective de 85 et 118 repas par rapport à 2017.

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,22 € en 2017, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1 €, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465, versée à compter du 1er janvier 2014. L'université poursuit son choix de compenser l'augmentation des tarifs de restauration du C.R.O.U.S. Nice – Toulon.
- La participation des agents.

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

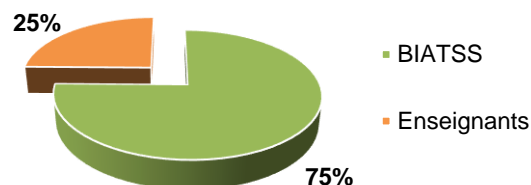
### A. / Le personnel inscrit au CACL

<b>Personnels inscrits au CACL en 2017 (hors retraités)</b>				
Population	Nombre d'adhérents			Part de la population totale
	F	H	TOTAL	
BIATSS	175	56	<b>231</b>	51%
ENSEIGNANTS	29	47	<b>76</b>	15%
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>103</b>	<b>307</b>	<b>32%</b>

**Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2017 par sexe**



**Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2017 selon la population**

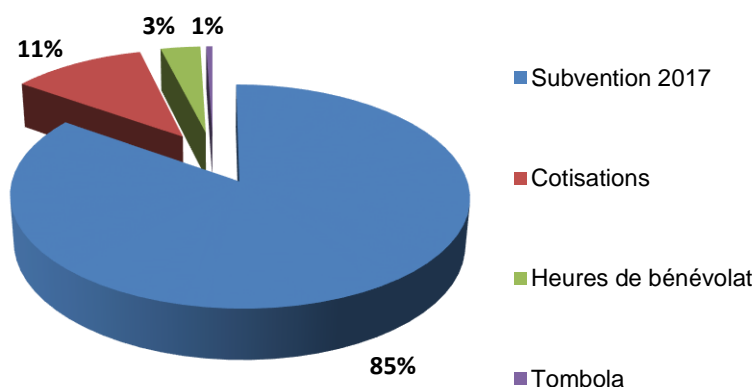


Plus des deux tiers des adhérents du CACL sont des personnels BIATSS (75%) et des femmes (66%).

**B. / Le budget du CACL**

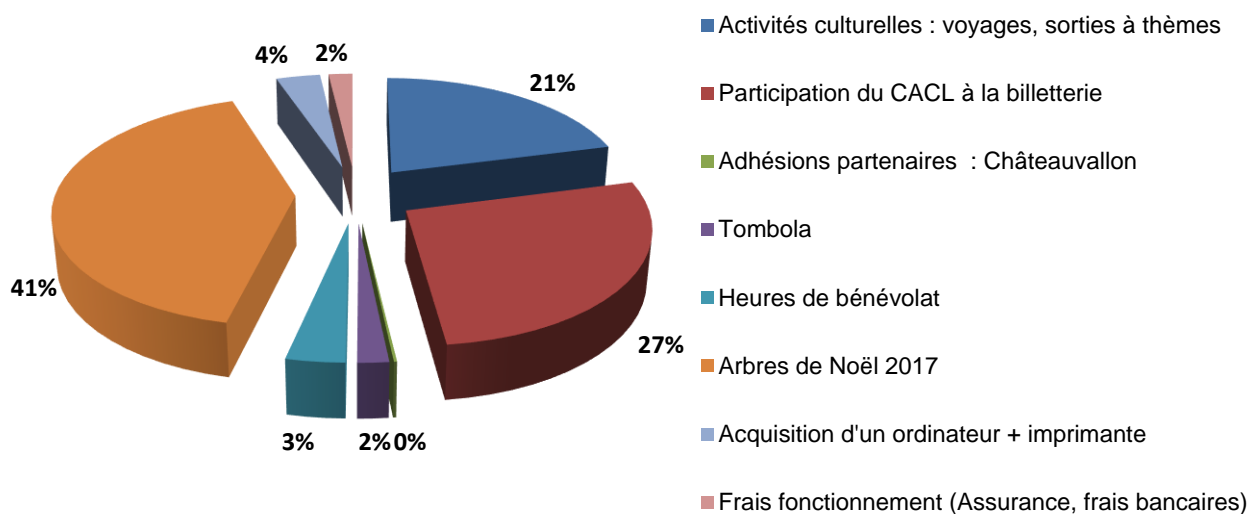
Le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) est subventionné de manière globale à hauteur de 28 500 € par l'université, soit 3 500 € de plus qu'en 2016. Cette subvention représente 85% des recettes du comité pour l'année 2017.

**Répartition des recettes du CACL 2017 par type d'activité**



En 2017, les deux postes de dépenses les plus importants pour le CACL sont l'arbre de Noël et la participation à la billetterie qui représentent respectivement 13 849€ et 9 120€.

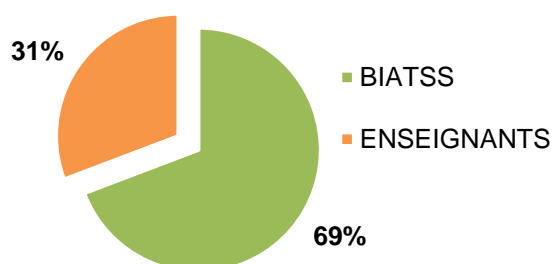
**Répartition des dépenses du CACL 2017 par type d'activité**



#### Section 4 : Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

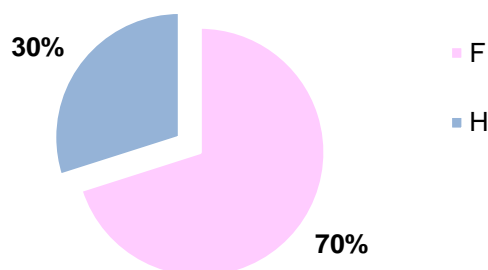
<b>Personnels inscrits au SUAPS en 2016/2017</b>				
Population	Nombre d'inscrits			Part de la population totale
	H	F	TOTAL	
BIATSS	13	68	81	18%
ENSEIGNANTS	22	14	36	7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>82</b>	<b>117</b>	<b>12,25%</b>

#### Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2016/2017 selon la population



En 2016/2017, 117 agents de l'université sont inscrits au SUAPS soit 14 de plus que l'année universitaire précédente. Plus de la moitié d'entre eux sont des personnels BIATSS (69%) et féminins (70%). Les enseignants et les hommes représentent respectivement 31% et 30% des inscrits

#### Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2016/2017 selon le sexe



#### Section 5 : Les évènements culturels

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

Durant l'année universitaire 2016/2017 deux « temps forts » ont eu lieu sur les campus :

- **Semaine « ça bouge à l'Université » du 2 au 6 octobre :**
  - concert The Kitchies, devant bât EVE, plein air avec Tandem83
  - « L'Odyssée de PI » projection cinéma 3D amphitheâtre FA 001 bât PI
  - présentation des artistes en résidence AREA DIVERSION à Toulon et La Garde
  - soirée « secret mission » projection de 1 films « Kingsman » et « Skyfall »

- **Semaine « Printemps de l'Université » du 25 au 31 mars :**
  - concert Shiiivah, devant bât EVE, plein air avec Tandem 83
  - one-man-show « Les Vice Versa », amphi 400
  - « Area Diversion Toulon » déambulation chorégraphique de 80 performers dans le centre-ville de Toulon fini par un mapping sur la façade du bât PI
  - Arty show, les spectacles des ateliers artistiques
  - Murder Party Jeu Cluedo grandeur nature
  - Artyshow, vernissage des ateliers artistiques des étudiants de l'Université de Toulon : photos/vidéos/BD/Percussions/JazzVocal

D'autres événements ont marqué l'année université 2016/2017 notamment :

- **Expositions photos proposées par TPM et par les étudiants**  
Exposition de photos prêtée par TPM d'Hortense Hébrard et Olivier Pastor à la BU Campus La Garde  
Exposition photo sur le thème de la faune du Campus La Garde  
Exposition photo Pura Vida ! Un mois au Costa Rica.
- **Atelier d'écriture Méli-Mélo**  
En partenariat avec le Laboratoire des Histoires, un atelier d'écriture, animé par Hanna Vernet, a été proposé le 15 novembre de 12h à 13h30 devant le parvis de la BU (labo mobile).
- **Quand l'artiste se livre : expositions de livres d'artistes autour de plusieurs artistes**  
Pour cette sixième édition de la manifestation « Quand l'artiste(s) se livre(nt)... », les villes de Toulon, La Garde, La Valette, Hyères, la Seyne sur Mer se sont associées à la Bibliothèque Campus La Garde pour proposer des expositions et animations autour des livres d'artistes du 20 Novembre au 16 Décembre.  
La Bibliothèque Campus La Garde a proposé d'impliquer des étudiants de Master Langues Littératures et Civilisations à ce projet en leur demandant dans réaliser la scénographie et la médiation culturelle  
La Bibliothèque Campus La Garde a également proposé une rencontre avec Gérard Serée, artiste graveur, au CaféBU pour une conférence sur le thème "La gravure, la création et le geste" le vendredi 25 Novembre 13h.
- **Jeu Énigme autour de Harry Potter**  
Le Service Civique BU a proposé une animation autour d'un quizz sur les romans et les films Harry Potter le mercredi 25 octobre de 12h à 13h30 au CaféBU à l'occasion d'Halloween.
- **Calendrier de l'Avent / Animation Noël**  
Le service civique BU a proposé une animation du 1er au 22 décembre sous forme de calendrier de l'avent avec des énigmes à résoudre sur le Facebook de la BU Campus La Garde. Des lots étaient à gagner.
- **Association UTLN Chess**  
Partenariat avec l'association UTLN Chess pour proposer des initiations aux échecs durant les mois de novembre et décembre, les jeudis de 12h à 14h (7 séances).
- **Diffusion de Courts métrages**  
Entre janvier et février, la BU a offert 4 projections de courts métrages le mardi de 12h à 13h au CaféBU.

# CHAPITRE 11.

## LES INSTANCES ET MOYENS SYNDICAUX



## Section 1 : Instances paritaires

<b>Composition des instances paritaires - Représentants du personnel</b>				
<b>Instances paritaires</b>	<b>Titulaires</b>		<b>Suppléants</b>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	4	2	4	2
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	1	3	0	3
C.P.E. restreinte Bibliothèques	2	1	1	2
C.C.P.A.N.T., collège cat. A	0	2	0	2
C.C.P.A.N.T., collège cat. B	0	2	0	2
C.C.P.A.N.T., collège cat. C	2	0	0	2

<b>Réunion des instances paritaires</b>				
<b>Instances paritaires</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	5	9	5	7
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	5	7	3	4
C.P.E. restreinte Bibliothèques	2	2	2	4
C.C.P.A.N.T.*	0	3	2	4

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

## Section 2 : Instances non paritaires

<b>Composition des instances non paritaires - Représentants du personnel</b>				
<b>Instances non paritaires</b>	<b>Titulaires</b>		<b>Suppléants</b>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.T.E.P.	4	4	2	6
C.H.S.C.T.	5	1	3	3

<b>Réunion des instances non paritaires</b>				
<b>Instances non paritaires</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
C.T.E.P.	11	11	16	12*
C.H.S.C.T.	4	4	4	5

\*dont 4 reconvoctions suite à vote défavorable unanime

### Section 3 : Élections des représentants des personnels

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

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

### Section 4 : Moyens syndicaux

<b><u>Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2017</u></b>	
<b><u>Surface locative en m<sup>2</sup></u></b>	<b><u>Valeur locative annuelle HT</u></b>
88,9	13 335 €

En 2017, 34 journées d'autorisation d'absence pour raison syndicale ont été accordées, soit 18,5 jours de plus qu'en 2016.

<b><u>Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en 2017</u></b>	
<b><u>Motif de l'absence</u></b>	<b><u>Nombre de jours</u></b>
Convocation syndicale	2
Convocation syndicale conseil national	14
Stage de formation syndicale	18
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>34</u></b>

<b><u>Moyens humains accordés aux syndicats en 2017</u></b>				
<b><u>Type de décharge</u></b>	<b><u>Sexe</u></b>	<b><u>Effectif</u></b>	<b><u>ETP</u></b>	<b><u>ETP EN %</u></b>
<b>Crédits de temps</b>	F	7	0,27	27,5%
	H	11	0,42	42,1%
<i>sous-total</i>		<b>18</b>	<b>0,70</b>	<b>69,6%</b>
<b>Décharge syndicale</b>	F	1	0,01	0,6%
	H	1	0,01	0,7%
<i>sous-total</i>		<b>2</b>	<b>0,01</b>	<b>1,3%</b>
<b>Total général</b>		<b>20</b>	<b>0,71</b>	<b>71%</b>

En 2017, il y a eu 3 jours non travaillés pour faits de grève déclarés.

## GLOSSAIRE

A.A.E.	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.C. E.P.S.C.P.	Agent comptable des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
A.D.J.A.E.N.E.S.	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.M.E.N.E.S.R.	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
A.E.N.E.S.	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.S.I.	Assistant ingénieur
A.S.I.U.	Aide sociale d'initiative universitaire
A.S.S.A.E.	Assistant.e de service social des administrations de l'état
A.T.E.R.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
A.T.E.R. M.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à 50%
A.T.R.F.	Adjoint technique de recherche et formation
A.T.S.S. (ex AENES)	Personnels administratifs, techniques, santé et de service
B.A.P.	Branche d'activité professionnelle
B.I.A.T.S.S.	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé
B.I.B.A.S. / B.A.S.	Bibliothécaire assistant spécialisé
B.O.E.	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
B.U.	Bibliothèque universitaire
C.A.	Conseil d'administration
C.A.C.L.	Comité associatif culture et loisirs
C.C.P.A.N.T.	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
C.D.D.	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
C.H.S.C.T.	Comité hygiène et sécurité et des conditions de travail
C.L.D.	Congé longue durée
C.L.M	Congé longue maladie
C.N.U.	Conseil national des universités
C.O.M.	Congé ordinaire de maladie
C.P.E.	Commission paritaire d'établissement
C.R.C.T.	Congé pour recherche et conversion thématique
C.R.L.	Centre de ressources en langues
C.S.S.E.	Cellule Santé Sécurité Environnement
C.T.E.P.	Comité technique d'établissement public
D.A.J.I.	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
D.A.S.	Direction administrative de site
D.A.F.	Direction des affaires financières
D.E.V.E.	Direction des études et de la vie étudiante
D.G.S.	Direction générale des services
D.I.R.E.P.	Direction de la recherche et des projets
D.P. (ex D.M.A.P)	Direction du pilotage (D.M.A.P. : direction des moyens et de l'aide au pilotage)
D.P.S.T.	Direction du patrimoine et des services techniques
D.R.E.D.V.	Direction de la recherche, des études doctorales et de la valorisation
D.R.H.	Direction des ressources humaines
D.S.I.U.N.	Direction du système d'information et des usages numériques
E.S.P.E.	École supérieure du professorat et de l'éducation
Effectifs physiques	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année
E.T.P.	Équivalent temps plein : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail
E.T.P.T.	Équivalent temps plein travaillé : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année
F.T.L.V.	Formation tout au long de la vie
G.I.P.A.	Garantie indemnité du pouvoir d'achat
G.V.T.	Glissement vieillesse-technicité

---

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