



---

BILAN SOCIAL 2018

## SOMMAIRE :

Avant-propos	page 4	a. les personnels entrants : agents-es fonctionnaires	page 46
Les données clés de l'université	page 5	b. les personnels entrants : agents-es contractuels-es	page 48
<b><u>I. les emplois</u></b>	<b><u>page 6</u></b>	B. les recrutements par concours	page 50
Section 1 : le plafond d'emplois déléguées par l'état	page 7	a. les recrutements d'enseignants-es chercheurs-ses	page 50
<b><u>II. Les effectifs</u></b>	<b><u>page 8</u></b>	b. Les recrutements des personnels I.T.R.F	page 52
DEFINITIONS	page 9	C. les recrutements sans concours et les examens professionnalisés réservés	page 53
CHIFFRES CLES 2018	page 10	<b><u>IV. Les conditions d'exercice de la carrière</u></b>	<b><u>page 55</u></b>
Section 1 : les personnels B.I.A.T.S.S	page 11	CHIFFRES CLES 2018	page 56
A. population globale : généralité, affectations et cartographie	page 11	Section 1 : les modalités de service	page 57
B. les personnels fonctionnaires : Généralités étude par filière	page 18	Section 2 : les congés maternité, paternité et adoption	page 58
C. répartition des B.I.A.T.S.S fonctionnaires par profil de poste	page 23	Section 3 : les congés thématiques	Page 58
D. les personnels contractuels : Statut, catégorie, affectations et E.T.P	page 25	Section 4 : les compte épargne temps	page 59
Section 2 : les personnels enseignants	page 28	<b><u>V.la carrière</u></b>	<b><u>page 62</u></b>
A. population globale : généralités, affectations et cartographie	page 28	DEFINITIONS	page 63
B. les personnels fonctionnaires : Généralités, étude par « catégorie »	page 32	CHIFFRES CLES 2018	page 64
C. les personnels contractuels : Généralités, étude des populations	page 36	Section 1 : carrière des enseignants-es chercheurs-euses	page 65
<b><u>III. Les mouvements des personnels</u></b>	<b><u>page 39</u></b>	Section 2 : carrière des enseignants-es du second degré	page 66
DEFINITIONS	page 40	Section 3 : carrière des personnels B.I.A.T.S.S	page 67
CHIFFRES CLES 2018	page 41	A. tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels	page 67
Section 1 : les personnels sortants	page 42	<b><u>VI. La rémunération</u></b>	<b><u>page 69</u></b>
A. les personnels sortants : population	page 42	DEFINITIONS	page 70
B. les départs en retraite des personnels fonctionnaires	page 45	CHIFFRES CLES 2018	page 71
Section 2 : les personnels entrants	page 46	Section 1 : Rémunération nette mensuelle	page 72
A. les personnels entrants : population globale	page 46	A. Rémunération nette mensuelle moyenne	page 72

# SOMMAIRE :

B. Rémunération nette mensuelle médiane et décile	page 73	D. La préparation aux concours de la fonction publique	Page 95
C. comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne	page 75	E. l'adaptation et/ou le perfectionnement de l'emploi	Page 95
Section 3 : les primes des personnels enseignants	Page 76	<b><u>IX. Santé, conditions de vie et prévention des risques</u></b>	<b><u>Page 96</u></b>
A. Prime d'encadrement doctorale et de recherche	page 76	DEFINITIONS	page 97
B. prime de charges administratives et prime d'administration,	page 76	CHIFFRES CLES 2018	page 98
C. Prime pour responsabilités pédagogiques	page 77	Section 1 : mission handicap	page 89
D. Prime de recherche et d'enseignement supérieur	page 77	Section 2 : accident de travail/service, de trajet et maladie professionnelle	Page 90
Section 4 : primes des personnels B.I.A.T.S.S	page 78	Section 3 : congé maladie de personnels	page 92
Section 5 : la garantie individuelle du pouvoir d'achat	page 79	Section 4 : bilan de la cellule d'écoute	page 92
Section 6 : l'indemnité compensatrice CSG	page 79	<b><u>X. l'action sociale et culturelle</u></b>	<b><u>page 103</u></b>
A. indemnisation des jours de congés non pris	page 80	CHIFFRES CLES	page 104
B. Conversion au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique des jours de congés non pris	page 80	Section 1 : les aides sociales	Page 105
<b><u>VII. La masse salariale</u></b>	<b><u>page 82</u></b>	Section 2 : la restauration	Page 106
DEFINITIONS	page 83	Section 3 : le comité associatif culture et loisirs	Page 107
CHIFFRES CLES 2018	page 84	A. Personnel inscrit au CACL	page 107
Section 1 : évolution de la masse salariale	page 85	B. Le budget du CACL	page 107
Section 2 : décomposition de la masse salariale	page 87	Section 4 : le service universitaire des activités physiques et sportives	page 108
<b><u>VIII. Formation des personnels</u></b>	<b><u>page 88</u></b>	Section 5 : les événements culturels	page 109
CHIFFRES CLES 2018	page 89	<b><u>XI. Les instances et les moyens syndicaux</u></b>	<b><u>page 110</u></b>
Section 1 : les dépenses de formation des personnels	Page 90	Section 1 : les instances paritaires	page 111
Section 2 : les personnels ayant bénéficié d'une formation	page 92	Section 2 : les instances non paritaires	page 111
A. Inscriptions aux formations	page 92	Section 3 : les élections des représentants-es des personnels	page 112
B. Les agents-es en formation	page 93	Section 4 : les moyens syndicaux	page 113
C. Focus sur les formations « hygiène et sécurité »	page 94	Glossaire	page 114



## ➤ Avant-propos

Le bilan social 2018 fournit une vision globale de la situation de l'ensemble des personnels de l'Université de Toulon. Il s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre établissement et rend compte des principales données en matière de ressources humaines.

Conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines, le bilan social nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et nos plans d'actions notamment en matière d'égalité femmes-hommes, dans le domaine du handicap, etc. Le bilan social s'impose également comme un outil de gestion des ressources humaines, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ; il permet aussi d'analyser l'accompagnement dans la carrière et fournit des informations précieuses sur les conditions de travail des personnels.

En cela, le bilan social est devenu un exercice annuel désormais traditionnel, avec une présentation en comité technique, puis en conseil d'administration. Il est un outil de communication, de transparence et de développement de la culture de notre établissement.

Le document qui vous est proposé est le fruit d'un travail collaboratif coordonné par Sonia Bernage et Aurélie Canovas au sein du pôle pilotage, développement RH et dialogue social de la DRH. Je les remercie vivement pour la qualité du travail réalisé, ainsi que tous les personnels ayant participé à la collecte et à l'analyse des informations.

Je vous souhaite une bonne lecture du bilan social 2018 de l'Université de Toulon.

Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon



**10 063**

Étudiantes et étudiants  
inscrits-es hors doctorants  
et doctorants



**971** Personnels  
titulaires et contractuels

**16** unités de recherche :

10 laboratoires labellisés en sciences et technologies dont 5 unités mixtes de  
recherche  
6 laboratoires labellisés en sciences humaines et sociales

**3** pôles thématiques interdisciplinaire :

Mer environnement et développement durable, échanges et sociétés  
méditerranéennes et information, numérique, prévention

## ➤ Les données clés de l'université

**6** unités de formations et de recherche :

Droit, lettres et sciences humaines, sciences économiques et de gestion, sciences et  
techniques, Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS), Ingémédia  
(Sciences de l'Information et de la Communication)

**1** institut d'administration des  
entreprises

**1** institut universitaire de  
technologie et 7 départements

**1** école d'ingénieur SEATECH

**1** école supérieur de  
professorat et de l'éducation co-  
accréditée avec Nice

**1** service de formation tout au long de la vie



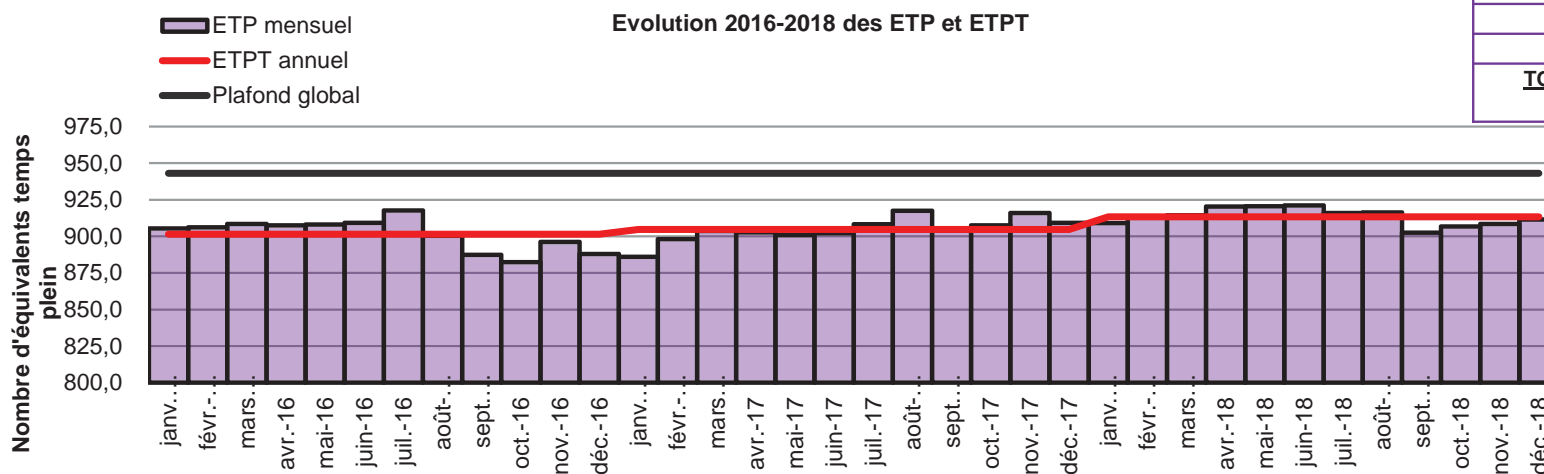
# I. Les emplois

---

## Section 1 : le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2018 en ETPT

Au 31/12/2018, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 850,67 ETPT. Il est à noter que l'addition du plafond d'emplois État et du plafond d'emplois sur ressources propres correspond au plafond global.

EMPLOIS B.I.A.T.S.S.		Variation avec 2017	EMPLOIS ENSEIGNANTS-ES		Variation avec 2017
B.I.A.T.S.S. Titulaires	330,5	=	Supérieur	349,5	=
<b>TOTAL B.I.A.T.S.S.</b>	<b>330,5</b>	=	Second degré	115,0	=
			<b>Sous total emplois titulaires</b>	<b>464,5</b>	=
			ATER, Lecteur, Maître-sse de langue, contrat doctoral, Post doctorant-e	55,67	-0,33
			<b>Sous total emplois non titulaires</b>	<b>55,67</b>	-0,33
			<b>TOTAL ENSEIGNANTS-ES</b>	<b>520,17</b>	<b>-0,33</b>
			<b>TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES</b>	<b>850,67</b>	<b>-0,33</b>



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.



## II. Les effectifs

---



Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du 31/12/2018, à partir du système d'information RH « **BO-Harpège-Winpaie** ».

Les vacataires sont exclus des effectifs.

# DEFINITIONS

## CATÉGORIE

Les personnels de la fonction publique sont classés en trois catégories hiérarchiques :

- catégorie A : fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction
- catégorie B : fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures
- catégorie C : fonctions techniques et d'exécution.

## ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) et EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

L'ETP correspond à une activité exercée sur la base d'un temps plein.

L'ETPT est mesuré par la quotité de temps de travail d'un-e agent-e et par la période d'activité sur l'année. Ex : une personne à temps plein sur l'année vaut 1 ETPT, une personne à 80% sur l'année vaut 0,8 ETPT.

## CONTRACTUEL

Agent non titulaire recruté pour assurer un remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire d'activité ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C ou recrutés sous contrat d'apprentissage.

## GRADE

Subdivision du corps, la hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par décret.

## CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut. Les corps sont classés en catégories A, B ou C.

## STATUT

Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires. On distingue un statut général des fonctionnaires de la fonction publique d'État et des statuts particuliers pour chaque corps.

## EFFECTIF

Une personne physique est comptabilisée pour une unité à une date donnée.

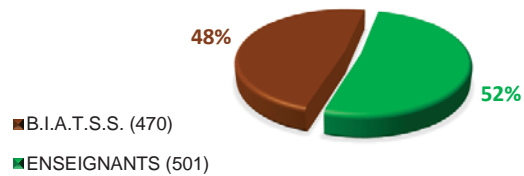
## TITULAIRE

Agent-e employé-e dans un emploi permanent inscrit au budget de l'État.

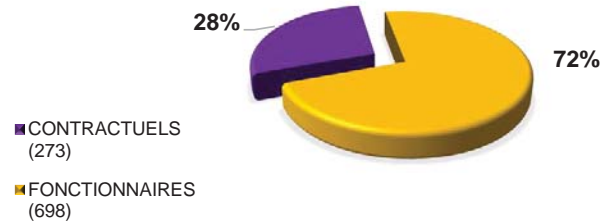
# CHIFFRES CLES 2018

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.			Variation avec 2017	PERSONNEL ENSEIGNANT		Variation avec 2017
Filière A.T.S.S.	56	-1	Enseignants chercheurs	301	+3	
Filière Bibliothèques	25	=	Enseignants du second degré	94	-2	
Filière I.T.R.F.	220	-2				
Filière santé social	2	=				
<b>Sous total fonctionnaires</b>	<b>303</b>	<b>-3</b>	<b>Sous total fonctionnaires</b>	<b>395</b>	<b>+1</b>	
Agents contractuels	167	+16	Enseignants contractuels	106	+2	
<b>Sous total contractuels</b>	<b>167</b>	<b>+16</b>	<b>Sous total contractuels</b>	<b>106</b>	<b>+2</b>	
<b>Effectif total</b>	<b>470</b>	<b>+13</b>	<b>Effectif total</b>	<b>501</b>	<b>+3</b>	
<b>EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON</b>				<b>971</b>	<b>+16</b>	

Répartition des personnels par population



Répartition des personnels par statut



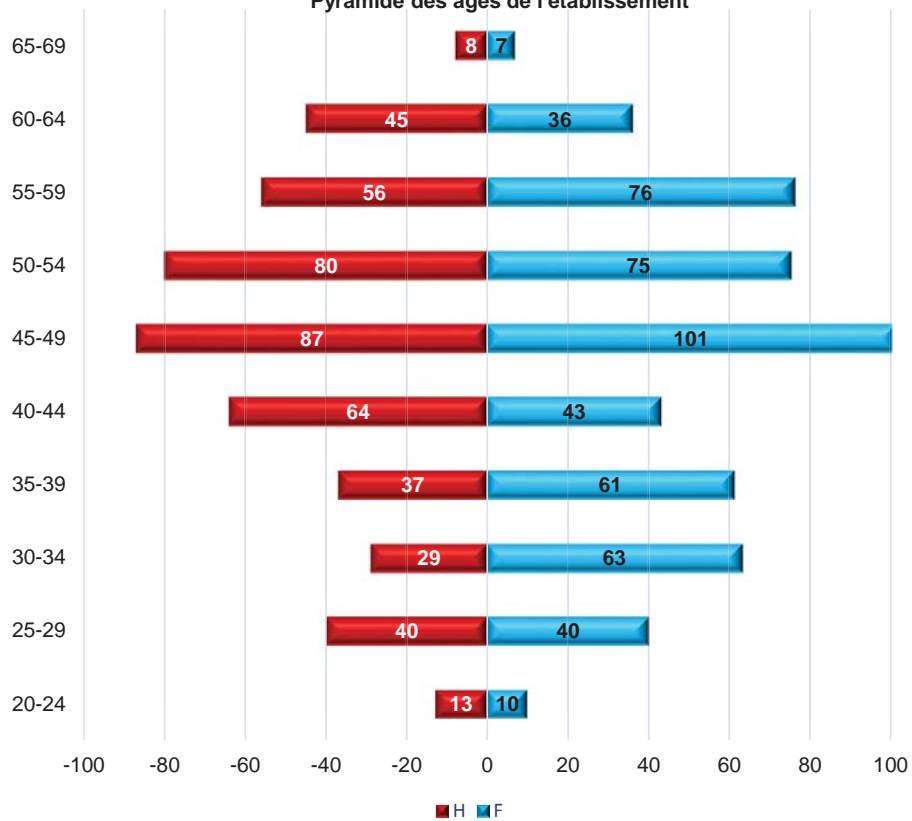
Répartition des personnels par sexe



	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents-es titulaires</u>	<u>% d'agents-es de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
<u>Enseignants-es</u>	39%	79%	7,8%	45,9
<u>B.I.A.T.S.S</u>	67%	64%	3,4%	45,4

# CHIFFRES CLES 2018

Pyramide des âges de l'établissement



Age moyen des personnels au 31/12/2018

	Féminin	Masculin	TOTAL
A	44,4	45,9	45,3
B	43,6	46,0	44,4
C	47,3	47,6	47,4
<b>Total général</b>	<b>45,2</b>	<b>46,1</b>	<b>45,6</b>

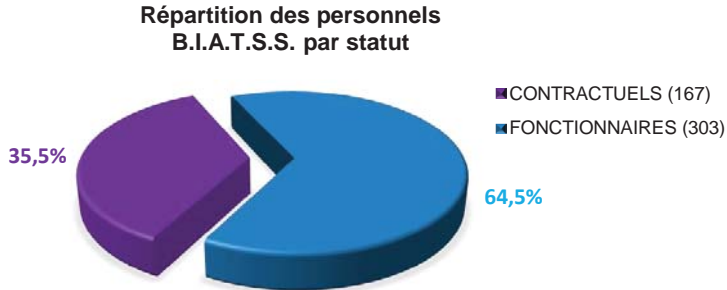
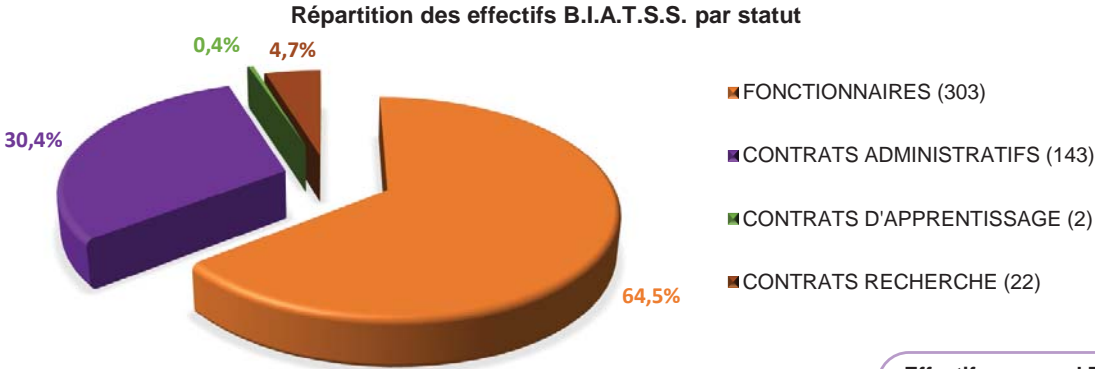
Age médian des personnels au 31/12/2018

A	47
B	46
C	49
<b>Total général</b>	<b>47</b>

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

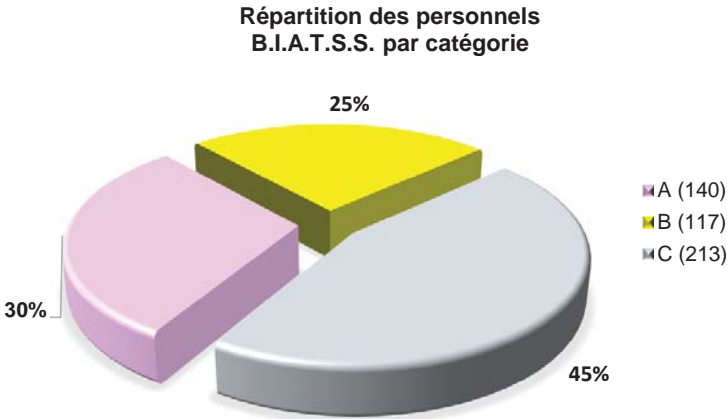
# Section 1 : les personnels B.I.A.T.S.S

## A. Population globale : généralités, affectations et cartographie



Effectif personnel B.I.A.T.S.S

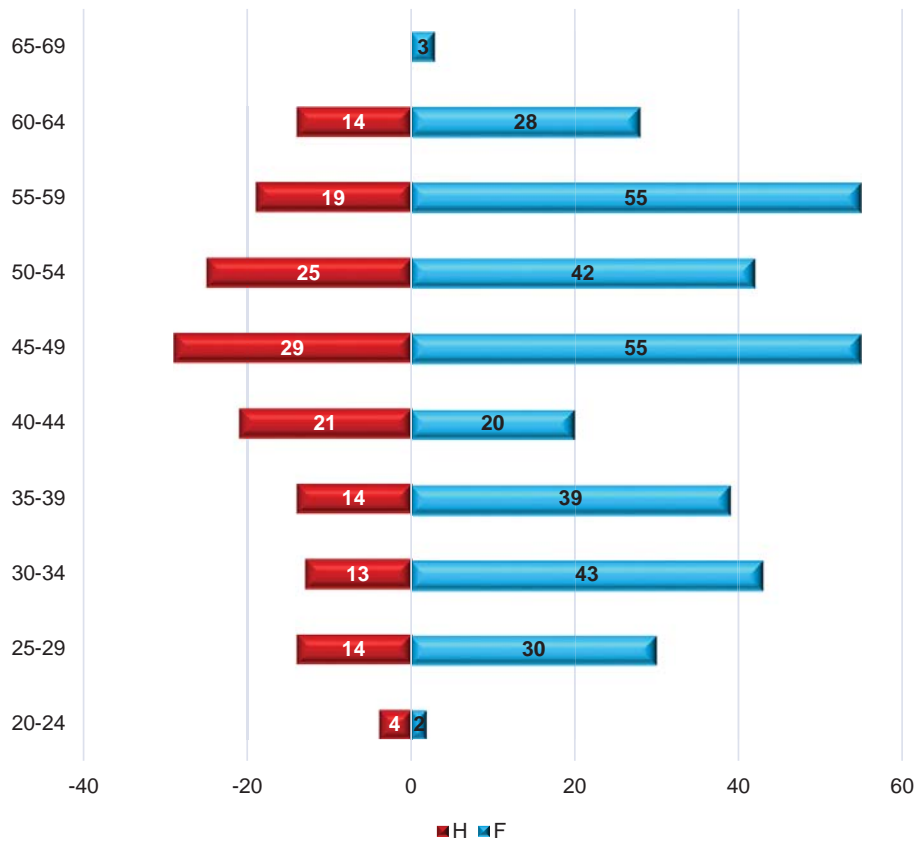
470 agents-es



# Section 1 : les personnels B.I.A.T.S.S

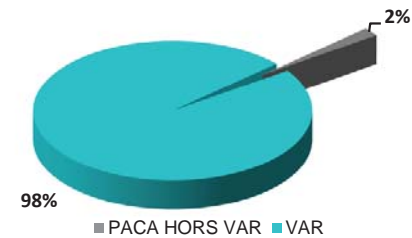
## A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

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

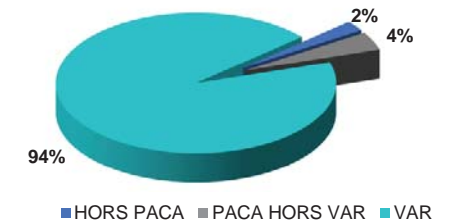


Nous constatons que l'ensemble des agents-es résident en France pour 2018. L'observation du lieu de résidence des personnels B.I.A.T.S.S., fonctionnaires ou contractuels, témoigne d'une répartition similaire.

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



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

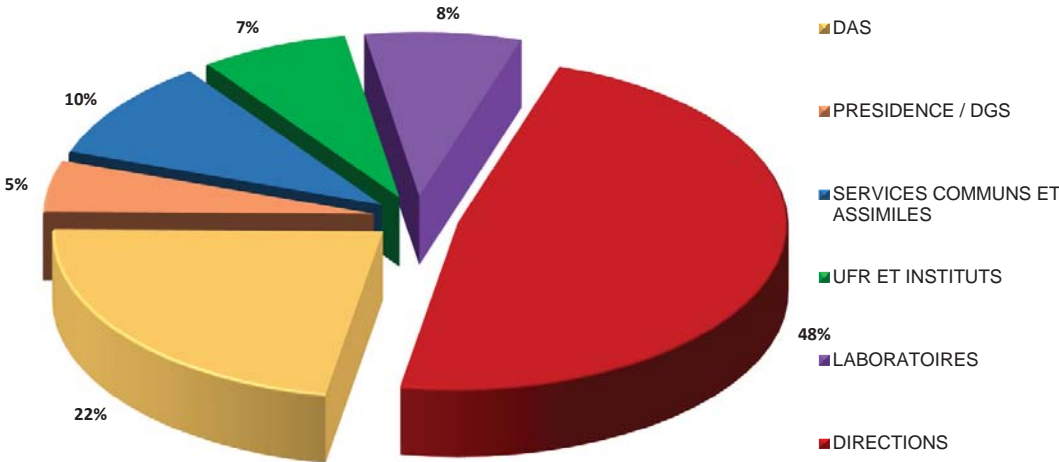


Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
FRANCE	454	France	470
ALGERIE	2	<b>TOTAL</b>	<b>470</b>
GRECE	1		
ITALIE	1		
SUEDE	1		
TUNISIE	1		
VIET NAM	1		
BRESIL	1		
BELGIQUE	2		
TCHAD	1		
ESPAGNE	1		
UKRAINE	1		
SLOVAQUIE	1		
HONGRIE	1		
DANEMARK	1		
<b>Total général</b>	<b>470</b>		

Effectif B.I.A.T.S.S de nationalité étrangère  
 16 soit 3,4% de l'effectif total (470)

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

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

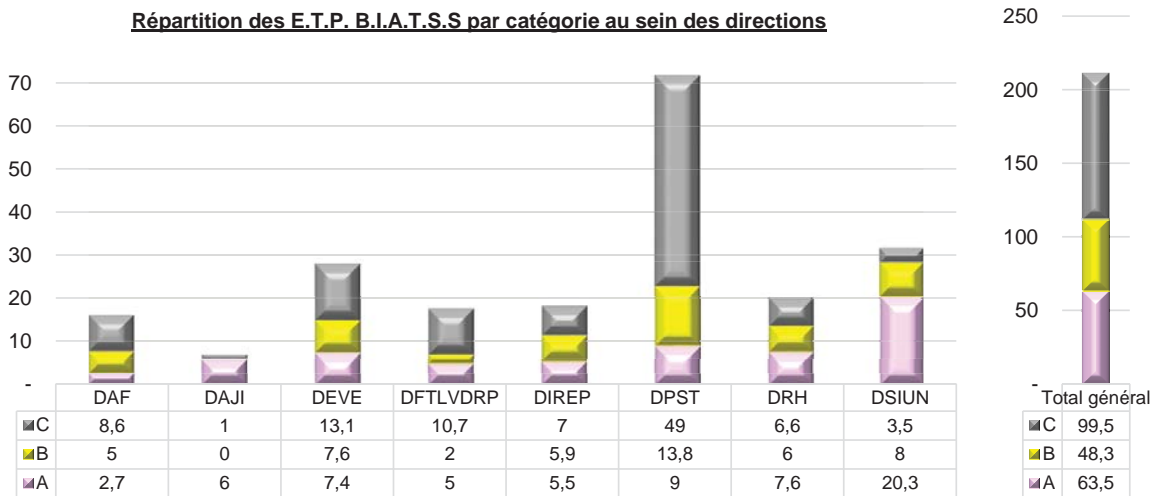


On constate une répartition des ETP similaire à celle de 2017.

# Section 1 : les personnels B.I.A.T.S.S

## A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

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



L'ensemble des directions totalise 211,3 E.T.P. au 31/12/2018 soit 1,6 E.T.P. de plus qu'en 2017. On observe une hausse de 3 E.T.P. à la DAJI dont un poste qui était auparavant rattaché à la DGS.

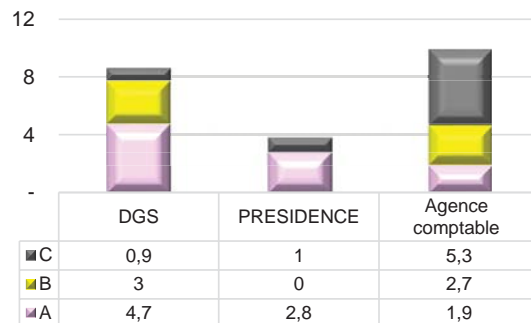
La direction du pilotage (DP) a été absorbée par la DGS pour devenir le pôle pilotage.

En 2018, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 22,3, soit 1,2 E.T.P. de plus qu'en 2017.

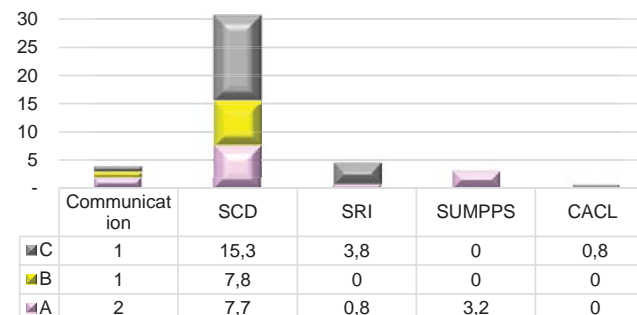
Un E.T.P. catégorie est C (contrat d'apprentissage), affecté à la DGS, a été délocalisé au service communication.

La répartition des E.T.P est stable dans les services communs et assimilés (+0,8) ainsi que dans les directions administratives de site (+1,8).

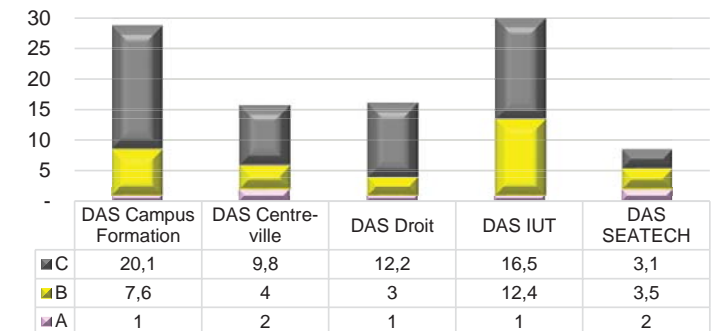
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie reliés directement à la Présidence



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

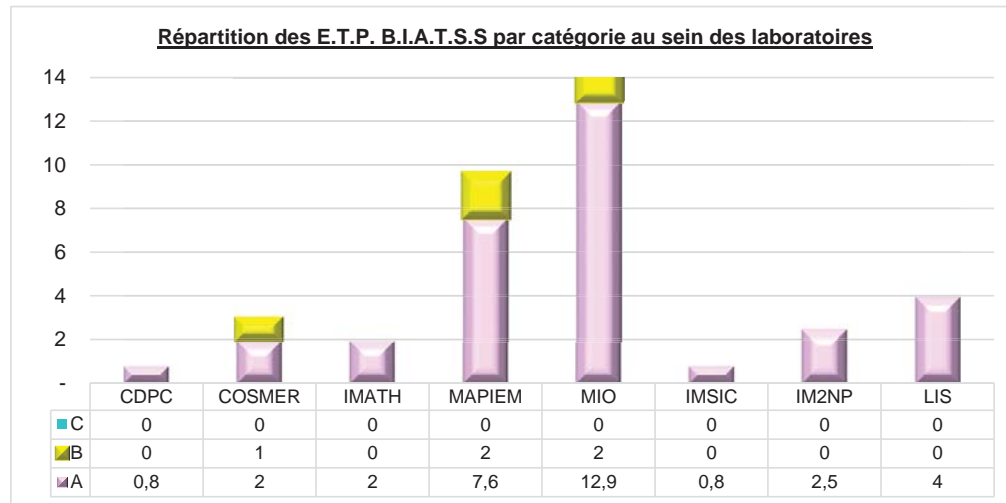


Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des directions administratives de site



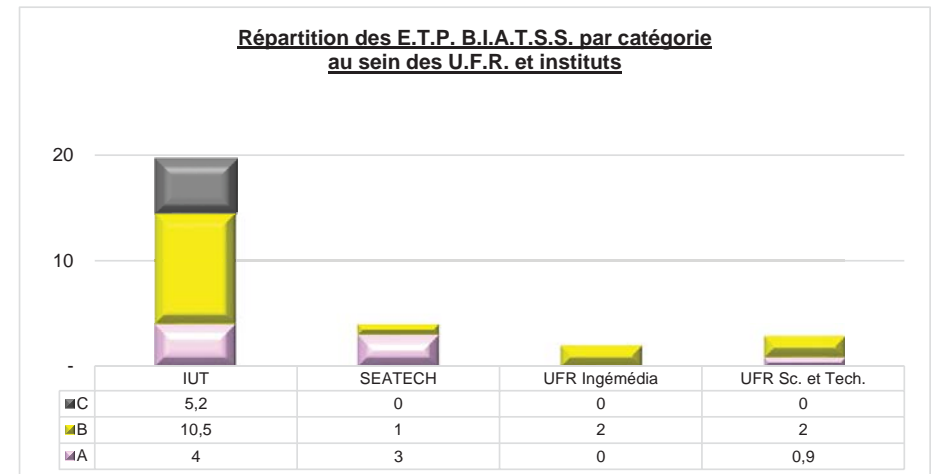
## Section 1 : les personnels B.I.A.T.S.S

### A. Population globale : généralités, affectations et cartographie



Les laboratoires connaissent une hausse de leurs effectifs (+ 6,9) due au plan Marshall I et II qui ont couvert l'année 2018. Le laboratoire PROTEE ayant disparu, ses effectifs ont été absorbés par le laboratoire M.I.O.

L'ensemble des UFR et instituts totalisent 28,6 E.T.P. en 2018, contre 28,1 E.T.P. en 2017 soit 0,5 E.T.P. supplémentaire. Cette augmentation concerne SEATECH qui passe de 3 E.T.P. à 4 E.T.P. contre 0,5 E.T.P. en moins pour l'I.U.T.



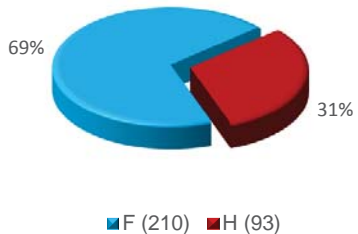


**Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.**

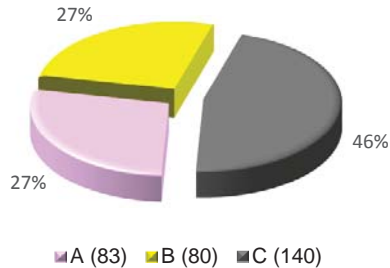
STRUCTURE	AAE	AC EPSCP	ADJAENES	ADMENESR	APPRENTI	ASI	ASSAE	ATRF	BIBAS	BIBLIO.	CDD	CDI	CONS BIB.	CONS GEN. BIB.	DGS	IGE	IGR	INF ENES	MAG.	SAENES	TECH.	% de titulaires	% de contractuels	Total effectif	Total E.T.P.T.	
Agence comptable	1	1	1	-	-	-	-	1	-	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	1	1	55%	45%	11	9,9	
CACL	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	0,8	
CDPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	0,8	
Communication	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	50%	50%	4	4,0
COSMER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	67%	3	3,0
DAF	1	-	1	-	-	-	-	3	-	-	3	2	-	-	-	1	1	-	-	1	4	71%	29%	17	16,3	
DAJI	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	57%	43%	7	7,0
DAS Campus Formation	-	-	10	-	-	-	-	11	-	-	3	1	-	-	-	1	-	-	-	2	3	87%	13%	31	28,7	
DAS Centre-ville	1	-	2	-	-	-	-	4	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	53%	47%	17	15,8	
DAS Droit	-	-	4	-	-	-	-	5	-	-	2	2	-	-	-	-	1	-	-	-	3	76%	24%	17	16,2	
DAS IUT	-	-	6	-	-	-	-	6	-	-	4	3	-	-	-	1	-	-	-	4	8	78%	22%	32	29,9	
DAS SEATECH	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	1	2	90%	10%	10	8,6	
DEVE	1	-	1	-	-	-	1	6	-	-	11	1	-	-	-	5	-	-	-	-	4	60%	40%	30	28,1	
DFTLVDRP	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	10	3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	28%	72%	18	17,7	
DGS	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	2	1	-	-	1	2	-	-	-	-	-	1	67%	33%	9	8,6
DIREP	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	6	2	-	-	-	-	1	-	-	1	3	60%	40%	20	18,4	
DPST	1	-	-	-	-	2	-	31	-	-	23	12	-	-	-	1	-	-	-	-	6	54%	46%	76	71,8	
DRH	2	-	2	1	-	2	-	2	-	-	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4	62%	38%	21	20,2	
DSIUN	-	-	1	-	1	4	-	2	-	-	4	1	-	-	-	11	2	-	-	-	7	82%	18%	33	31,8	
IM2NP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	33%	67%	3	2,5
IMATH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	50%	50%	2	2,0
IMSIC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	0,8	
IUT	-	-	-	-	-	1	-	4	-	-	7	1	-	-	-	2	-	-	-	-	6	62%	38%	21	19,7	
LIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	25%	75%	4	4,0
MAPIEM	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4	-	-	-	-	2	2	-	-	-	1	60%	40%	10	9,6	
MIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	1	2	-	-	-	2	33%	67%	15	14,9	
PRESIDENCE	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	100%	0%	4	3,8	
SCD	-	-	-	-	-	1	-	5	7	4	2	1	2	1	-	-	-	-	11	-	-	85%	15%	34	30,8	
SEATECH	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	75%	25%	4	4,0	
SRI	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	80%	20%	5	4,6	
SUMPPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	-	25%	75%	4	3,2	
UFR Ingémédia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0	
Total général	9	1	34	1	2	12	1	95	7	4	124	41	2	1	1	39	12	1	11	10	62	64%	36%	470	442,4	

## B. Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par filière

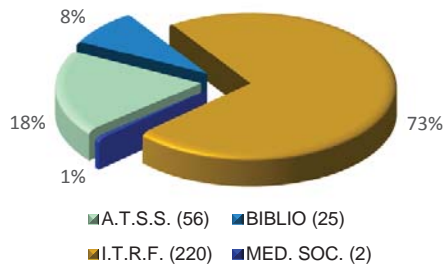
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.S par sexe



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



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



Effectif personnel fonctionnaire

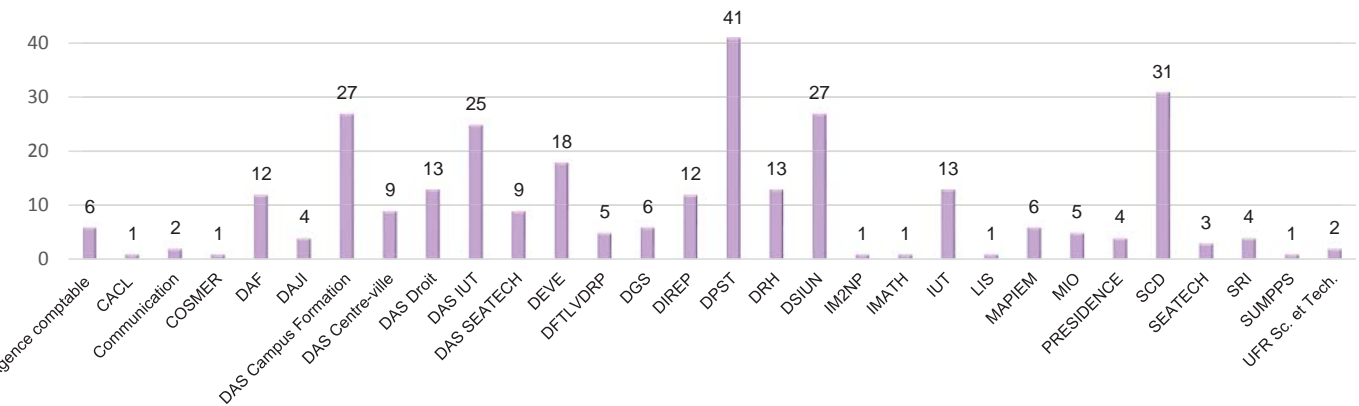


303 agents-es

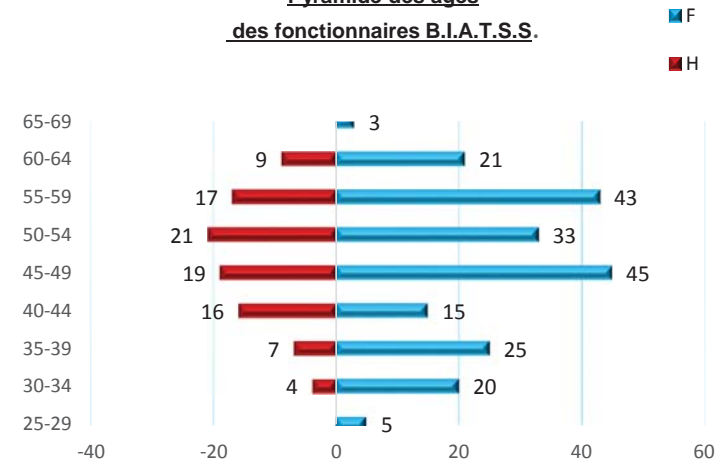
Age moyen : 48,6 ans

Age médian : 49 ans

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



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



### Distribution des personnels A.T.S.S. par corps et sexe

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL	
		EFFECTIF	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	7	6,6	2	2	9	8,6
<b>Total A</b>		9	8,6	3	3	12	11,6
B	SAENES	9	8,5	1	1	10	9,5
<b>Total B</b>		10	9,5	1	1	11	10,5
C	ADJAENES	27	24,4	7	6,7	34	31,1
<b>Total C</b>		27	24,4	7	6,7	34	31,1
<b>TOTAL GENERAL</b>		45	41,5	11	10,7	56	52,2

Filière A.T.S.S.

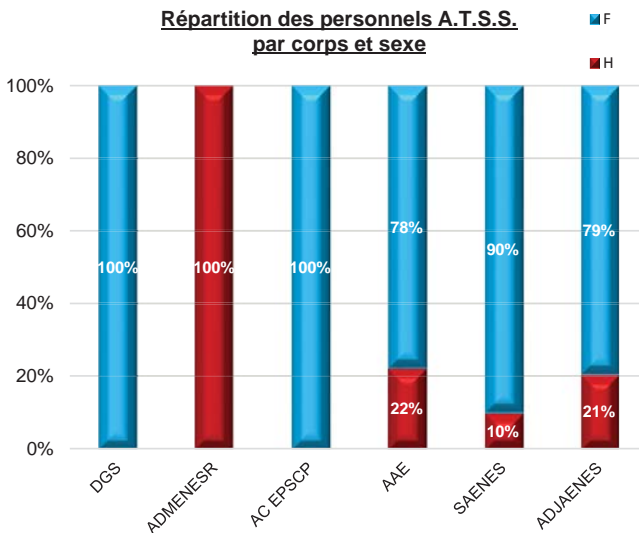


56 agents-es

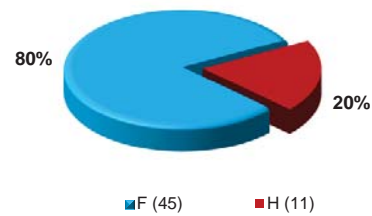
Age moyen : 50,8 ans

Age médian : 53 ans

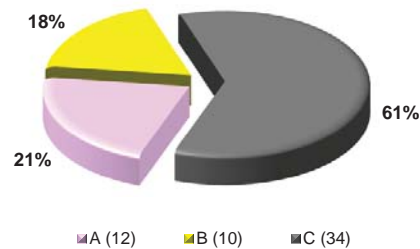
Répartition des personnels A.T.S.S. par corps et sexe



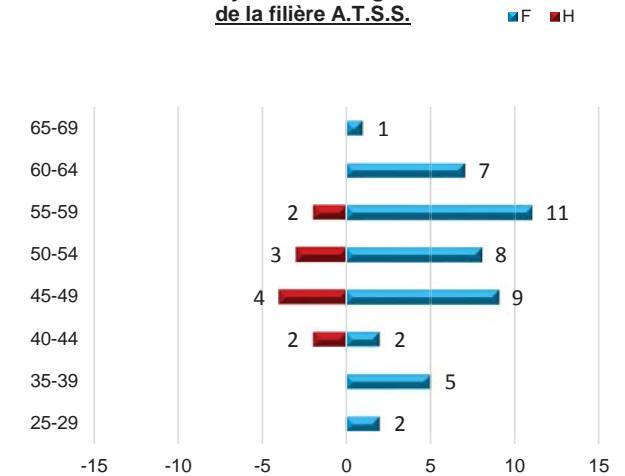
Répartition des personnels A.T.S.S. par sexe



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



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



### Distribution des personnels Bibliothèques par corps et sexe

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL 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	4,8	2	2	7	6,8
<b>Total B</b>		<b>5</b>	<b>4,8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6,8</b>
C	MAG.	7	5,8	4	4	11	9,8
<b>Total C</b>		<b>7</b>	<b>5,8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>9,8</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>17</b>	<b>15,3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>23,3</b>

Filière Bibliothèques

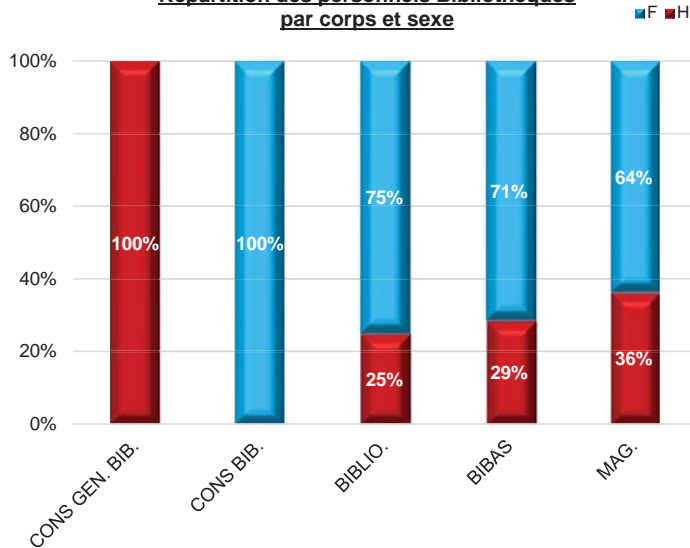


25 agents-es

Age moyen : 51,04 ans

Age médian : 50 ans

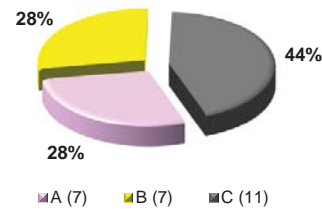
Répartition des personnels Bibliothèques par corps et sexe



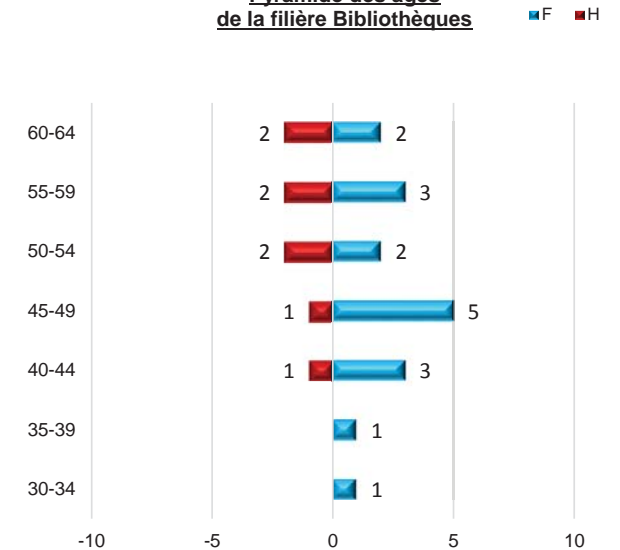
Répartition des personnels Bibliothèques par sexe



Répartition des personnels Bibliothèques par catégorie



Pyramide des âges de la filière Bibliothèques



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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	INF ENES	1	0,8	0	0	1	0,8
<b>Total A</b>		<b>1</b>	<b>0,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0,8</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>1,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1,7</b>

Filière santé social

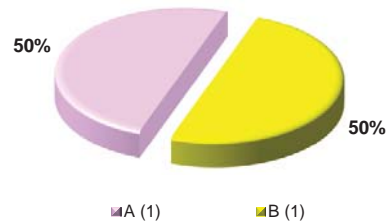


2 agents-es

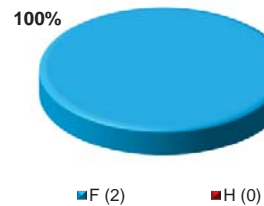
Age moyen : 54 ans

Age médian : 54 ans

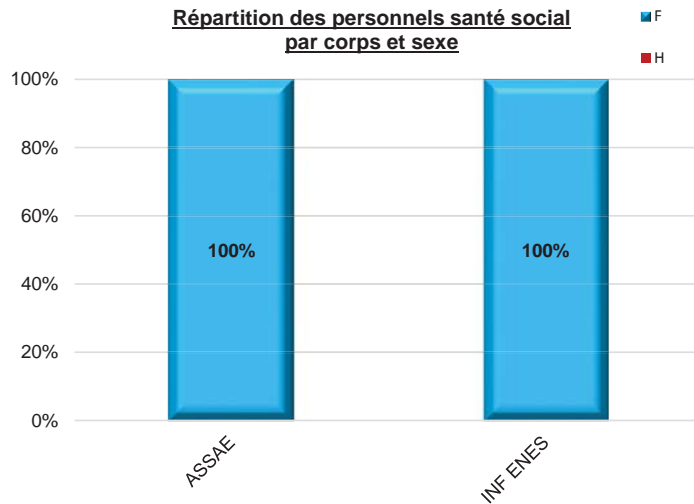
**Répartition des personnels santé social par catégorie**



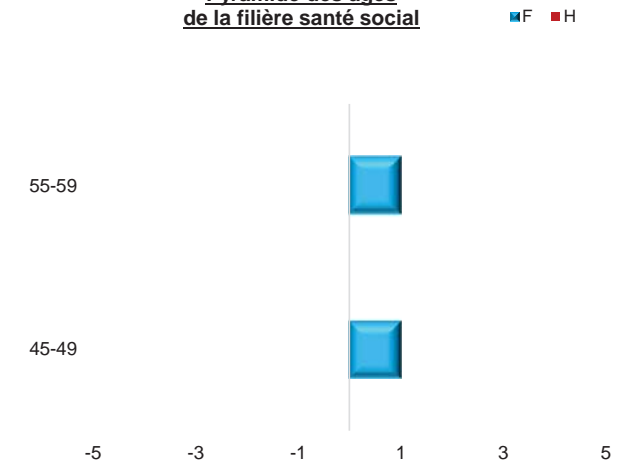
**Répartition des personnels santé social par sexe**



**Répartition des personnels santé social par corps et sexe**



**Pyramide des âges de la filière santé social**



### Distribution des personnels de la filière I.T.R.F par corps et par sexe

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	IGR	3	2,8	9	8,9	12	11,7
	IGE	19	17,4	20	19,3	39	36,7
	ASI	6	5,8	6	6	12	11,8
<b>Total A</b>		<b>28</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>34,2</b>	<b>63</b>	<b>60,2</b>
B	TECH.	42	40,8	20	20	62	60,8
<b>Total B</b>		<b>42</b>	<b>40,8</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>62</b>	<b>60,8</b>
C	ATRF	76	72,1	19	17,5	95	89,6
<b>Total C</b>		<b>76</b>	<b>72,1</b>	<b>19</b>	<b>17,5</b>	<b>95</b>	<b>89,6</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>146</b>	<b>138,9</b>	<b>74</b>	<b>71,7</b>	<b>220</b>	<b>210,6</b>

Filière I.T.R.F

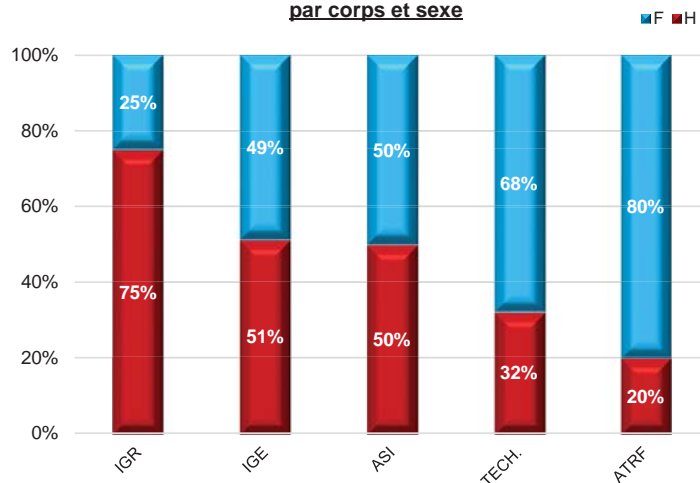


220 agents-es

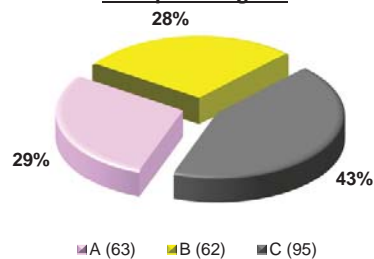
Age moyen : 47,7 ans

Age médian : 49 ans

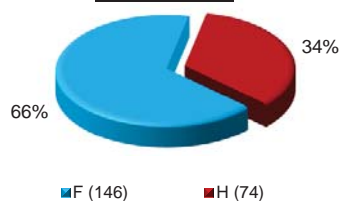
Répartition des personnels ITRF par corps et sexe



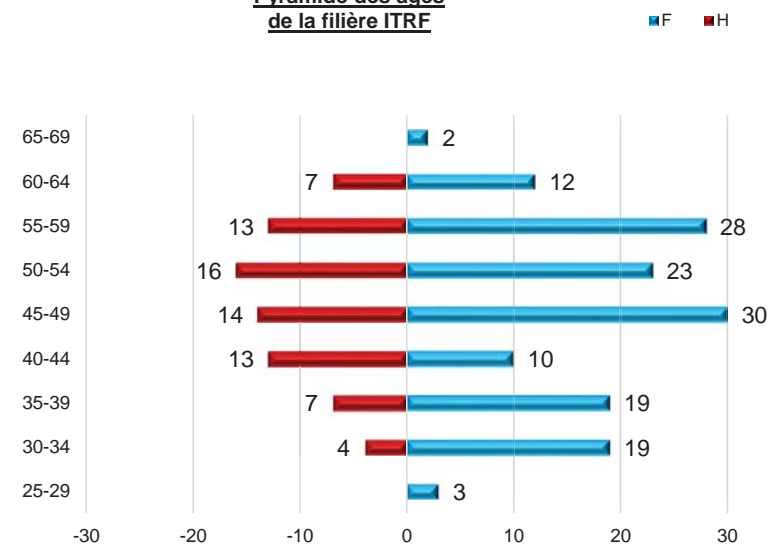
Répartition des personnels ITRF par catégorie



Répartition des personnels ITRF par sexe



Pyramide des âges de la filière ITRF



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

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.	AAE	-	-	-	-	-	-	9	9	
	Agent-e comptable	-	-	-	-	-	-	1	1	
	ADJAENES	-	-	-	-	-	-	34	34	
	Administrateur-trice	-	-	-	-	-	-	1	1	
	DGS	-	-	-	-	-	-	1	1	
	SAENES	-	-	-	-	-	-	10	10	
<b>Total A.E.N.E.S</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>56</b>	<b>56</b>	
BIBLIO.	BIBAS	-	-	-	-	7	-	-	7	
	bibliothécaire	-	-	-	-	4	-	-	4	
	Conservateur-trice	-	-	-	-	2	-	-	2	
	Conservateur-trice général-e	-	-	-	-	1	-	-	1	
	Magasinier	-	-	-	-	11	-	-	11	
<b>Total BIBLIO.</b>	-	-	-	-	-	<b>25</b>	-	-	<b>25</b>	
I.T.R.F.	ASI	1	-	3	-	3	2	1	2	12
	ATRF	1	-	3	-	1	1	34	55	95
	IGE	1	4	3	1	11	6	3	10	39
	IGR	0	3	1	-	5	0	0	3	12
	TECH.	2	1	6	-	7	4	8	34	62
<b>Total I.T.R.F</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>46</b>	<b>104</b>	<b>220</b>	
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>160</b>	<b>301</b>	

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 2018, 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.

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

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.

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

En 2018, la population B.I.A.T.S.S. titulaire diminue de 3 agents-es passant de 306 à 303 agents-es. Cette diminution s'explique par le non remplacement des départs à la retraite ou leur remplacement par des personnels contractuels. Le dispositif de titularisation du « 12/03/2012 » a permis de titulariser 3 agentes-es, auquel s'ajoute un concours interne.

On constate que les 303 agents-es représentent un E.T.P. global de 287,8. Cet écart correspond aux temps partiels qui représentent donc 15,4 E.T.P en 2018 comme en 2017.

**La filière A.T.S.S. (ex A.E.N.E.S.)** : se compose de 56 agents-es en 2018 soit 1 personnel de moins que l'an dernier. La part féminine au sein de cette filière reste quasiment identique à celle observée en 2017 : les femmes représentent 80% des personnels (-1 point).

La pyramide des âges reste stable. Le vivier masculin se situe entre les tranches d'âge 40-44 ans à 55-59 ans avec une légère prédominance dans la tranche 45-49 ans. Concernant la population féminine, les tranches d'âge 45-49 ans, et 55-59 ans sont toujours prédominantes. L'âge moyen passe de 51 ans à 50,8 ans suite une augmentation des populations féminines dans les tranches d'âges de 25-29 ans et 35-39 ans.

**La filière des bibliothèques** : compte 25 agents en 2018. L'effectif au sein de cette filière est donc identique à celui observé en 2017. La répartition par catégorie des personnels de cette filière est également similaire. L'âge moyen et l'âge médian augmente d'un an par rapport à 2017.

**La filière I.T.R.F.** : reste en 2018, la filière la plus nombreuse avec une diminution de son effectif : 220 agents-es, soit 2 de moins qu'en 2017.

La répartition par catégorie des personnels au sein de cette filière est légèrement modifiée : les agents-es de catégorie A et de catégorie B représentent respectivement 2 points et 1 point de moins alors que les agents-es de catégorie C représentent 3 points de plus qu'en 2017.

La répartition hommes/femmes en fonction des corps de cette filière est stable par rapport à 2017 pour les ATRF. Cependant on note une augmentation des populations féminines au sein des IGR (+ 5 points), au sein des IGE (+ 3 points), au sein des TECH (+ 5 points). On observe une augmentation de la population masculine ASI (+ 7 points). La population féminine des ITRF augmente de 2 points. On note une modification de la pyramide des âges avec une augmentation de la population féminine des 55-59 ans et des 35-39 ans.

L'âge moyen est stable tandis que l'âge médian augmente d'un an.

**La filière santé social** : Cette population est exclusivement féminine avec 2 agentes.



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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	APPRENTI	0	0	1	1	1	1
	CDD	25	24,1	16	15,3	41	39,4
	CDI	9	8,4	6	6	15	14,4
<b>Total A</b>		<b>34</b>	<b>32,5</b>	<b>23</b>	<b>22,3</b>	<b>57</b>	<b>54,8</b>
B	CDD	15	14,8	17	16,5	32	31,3
	CDI	4	3,5	1	1	5	4,5
<b>Total B</b>		<b>19</b>	<b>18,3</b>	<b>18</b>	<b>17,5</b>	<b>37</b>	<b>35,8</b>
C	APPRENTI	0	0	1	1	1	1
	CDD	38	34	13	11,5	51	45,5
	CDI	16	14,1	5	3,4	21	17,5
<b>Total C</b>		<b>54</b>	<b>48,1</b>	<b>19</b>	<b>15,9</b>	<b>73</b>	<b>64</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>107</b>	<b>98,9</b>	<b>60</b>	<b>55,7</b>	<b>167</b>	<b>154,6</b>

Population contractuelle

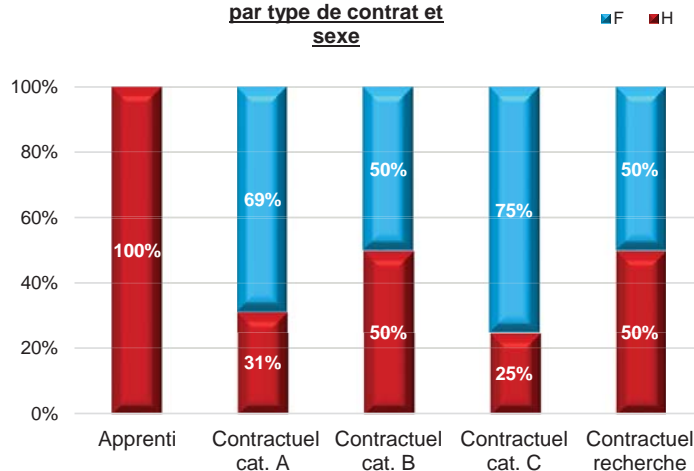


167 agents-es

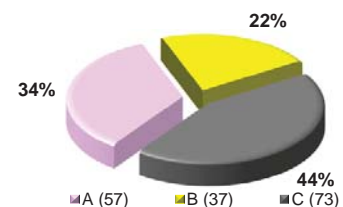
Age moyen : 39,5 ans

Age médian : 36 ans

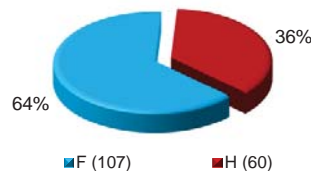
Répartition des contractuels-les B.I.A.T.S.S. par type de contrat et sexe



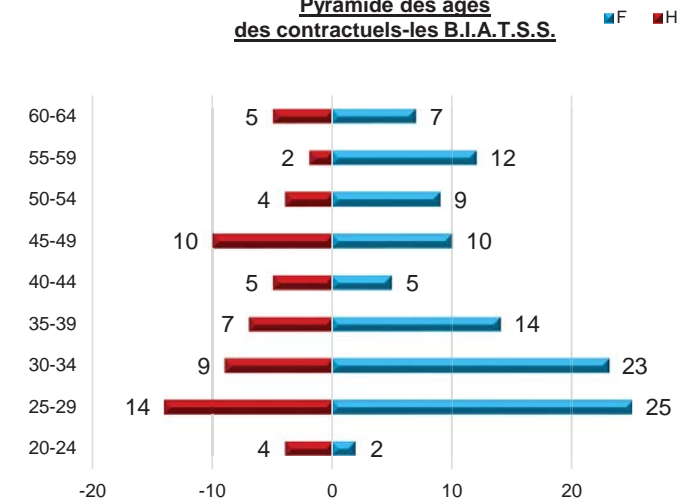
Répartition des contractuels-les B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



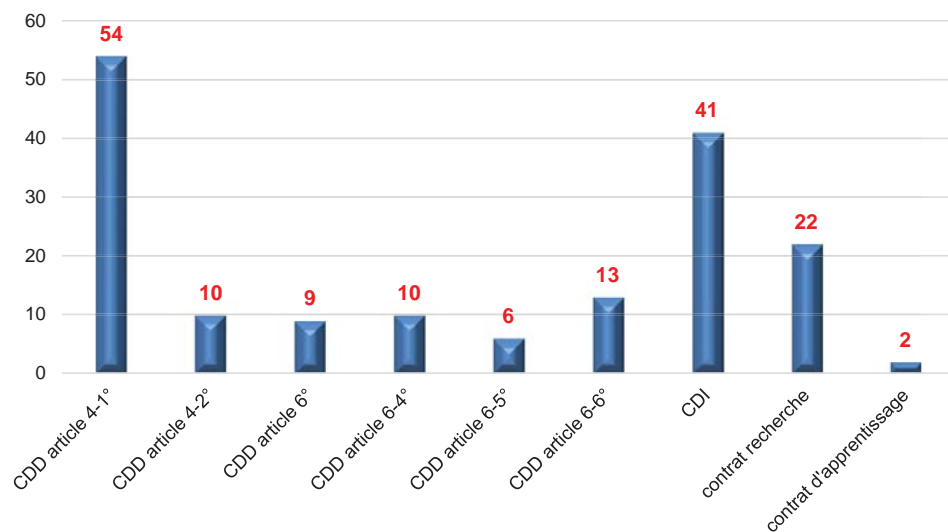
Pyramide des âges des contractuels-les B.I.A.T.S.S.



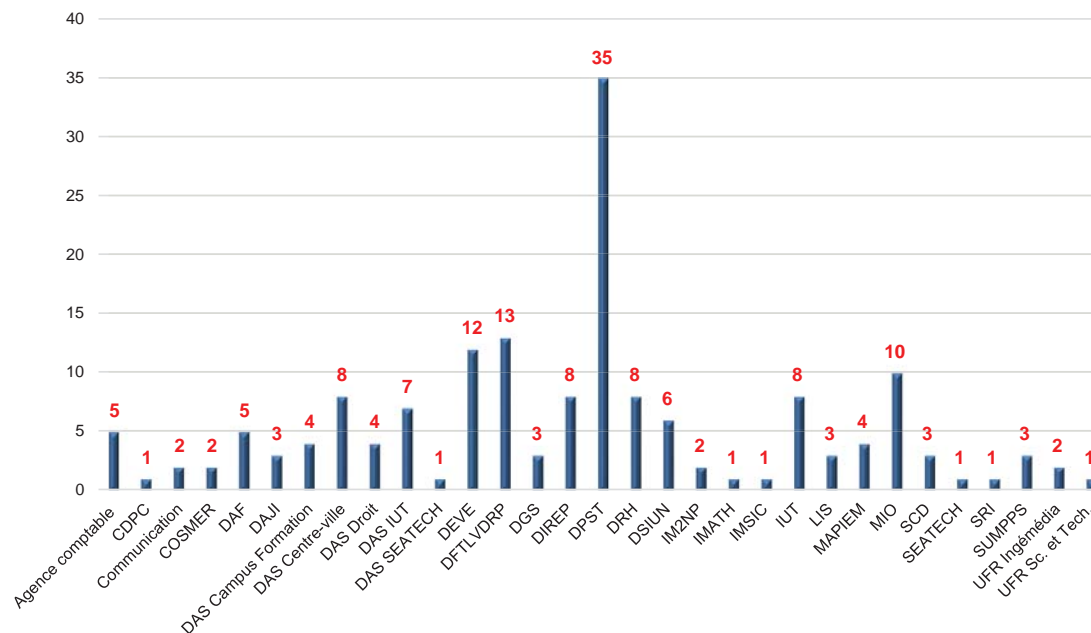
Contrat recherche 2018 : 22 (+7)

CDI : 41 (similaire à 2017)

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



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



- ❑ 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 celle observée en 2017. Ainsi, les directions/services où l'on retrouve le plus d'agents contractuels sont la DPST, la DFTLVDRP, la DEVE. L'augmentation au sein du M.I.O vient de l'absorption du laboratoire PROTEE.

## BILAN B.I.A.T.S.S CONTRACTUELS

### Nombre de B.I.A.T.S.S. contractuels par type de contrat

	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
<b>CDI</b>	39	41	41
<b>CDD pérenne</b>	73	68	73
<b>CDD temporaire</b>	16	24	29
<b>contrat recherche</b>	17	15	22
<b>B.O.E.</b>	-	1	-
<b>Contrat d'apprentissage</b>	1	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>	<b>151</b>	<b>167</b>

L'université compte 167 agents-es contractuels-les contre 151 l'an dernier, soit une hausse de 16 agents-es.

En 2018, le nombre de personnels contractuels administratifs s'élève à 142 soit 9 de plus qu'en 2017 et le nombre de contractuels recherche passe de 15 à 22, soit 7 de plus que l'an passé.

Depuis la mise en place du dispositif de titularisation de la loi du 12 mars 2012, **43** agents ont été titularisés sur un total de 63 agents-es éligibles. Parmi les 20 agents restants non titularisés, 9 n'entraient plus dans ce dispositif (retraite, réussite concours BOE ou de droit commun) et 11 n'ont pas souhaité se porter candidat.

L'étude porte sur une photographie établie au 31 décembre de l'année 2018, 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 29, soit 5 de plus que l'an passé. Les contrats pérennes (CDD + CDI) sont au nombre de 114, soit 5 de plus qu'en 2017.

En 2018, on observe 5 passages de CDD en CDI.

Le taux de féminisation au sein de cette population diminue encore de 2 points par rapport à 2017 : 64% de femmes contre 36% d'hommes.

Nous pouvons constater que la répartition hommes/femmes en fonction du type de contrat reste identique pour les contractuels-les de catégorie A. On observe, une parité concernant les CDD de catégorie B ainsi que pour les contrats recherche.

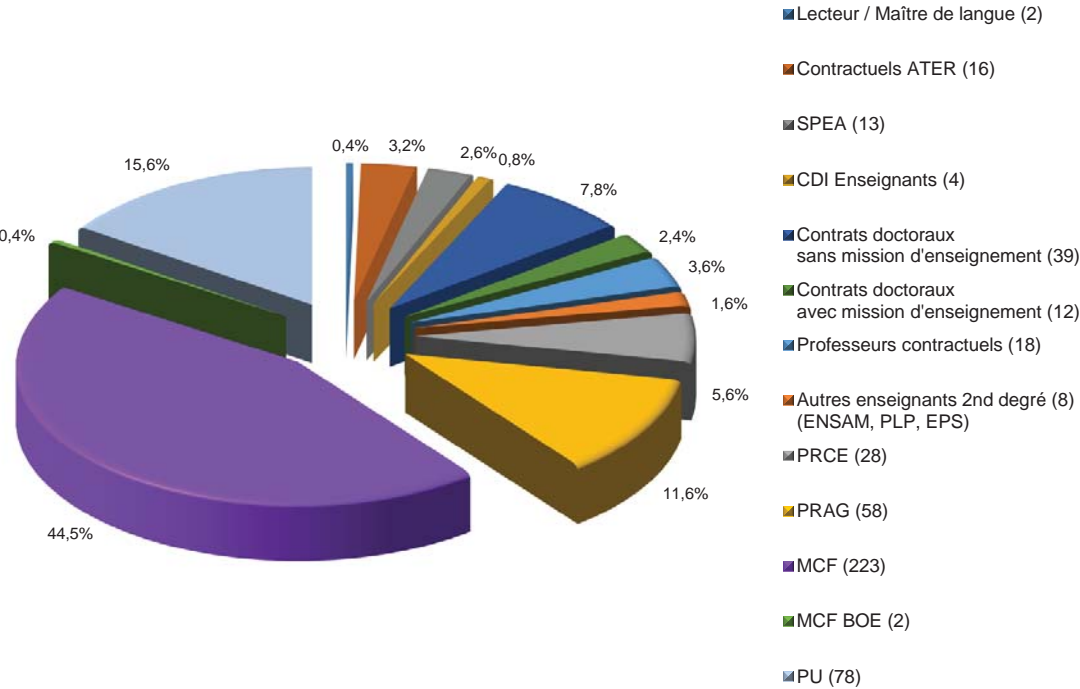
La répartition par catégorie des agents-es contractuels-les a quant à elle été impactée. En effet, on constate à la fois une augmentation des contractuels A (+ 5 points) et une diminution des contractuels B et C correspondant à une baisse respective de 2 et 3 points.

L'âge moyen diminue légèrement à 39,5 ans. La pyramide des âges reste sensiblement la même qu'en 2017 avec une diminution de la tranche des 25-29 ans chez les femmes et une augmentation chez les hommes.

# Section 2 : les personnels enseignants

## A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

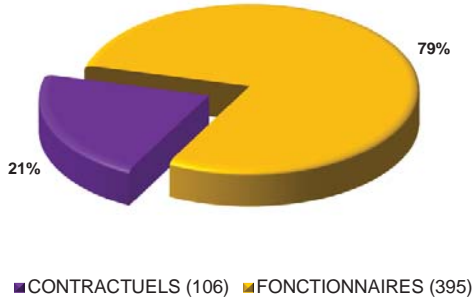
**Répartition des effectifs enseignants par statut**



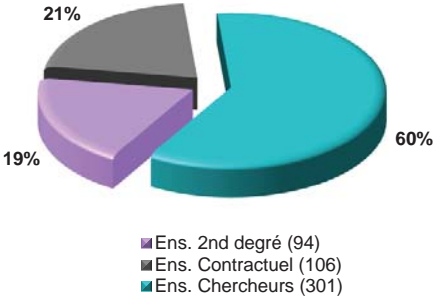
**Effectif personnel enseignants-es**

**501 agents-es**

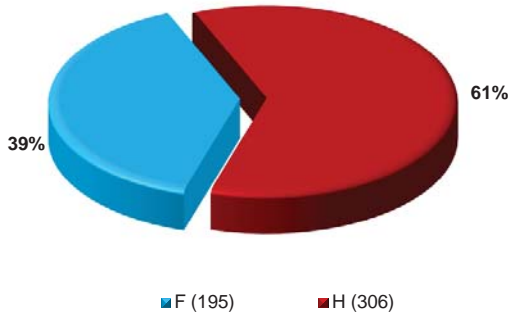
**Répartition des personnels Enseignants par statut**



**Répartition des personnels enseignants par catégorie**



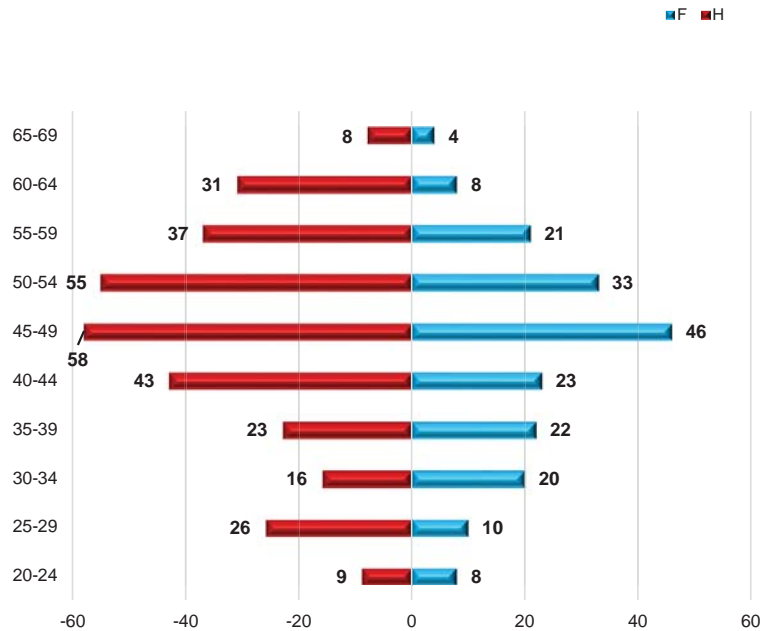
**Répartition des personnels enseignants par sexe**



## Section 2 : les personnels enseignants

### A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

Pyramide des âges  
des personnels enseignants



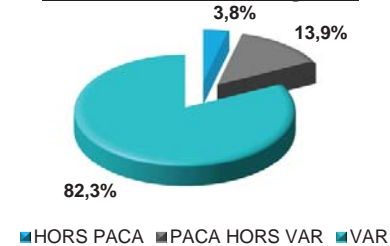
Age moyen : 45,9 ans

Age médian : 47 ans

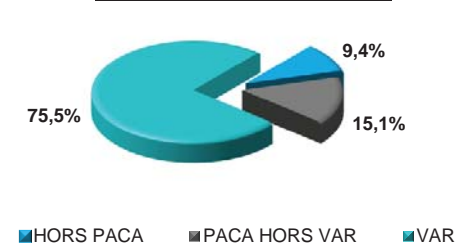
Nous constatons que l'ensemble des agents-es réside en France en 2018.

L'observation du lieu de résidence des personnels enseignants, fonctionnaires ou contractuels, témoigne d'une répartition comparable à celle observée en 2018.

Lieu de résidence  
des fonctionnaires enseignants



Lieu de résidence  
des contractuels enseignants



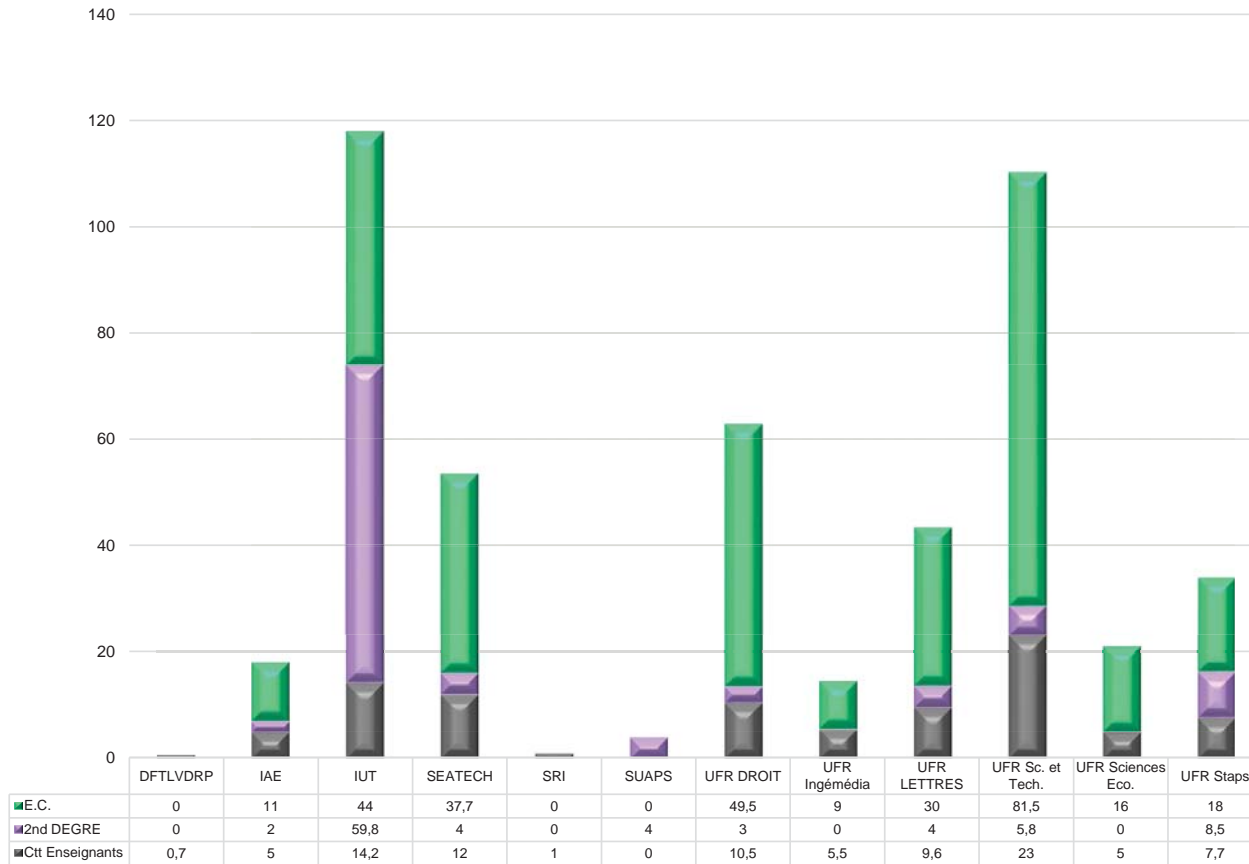
Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
FRANCE	462	France	501
ALGERIE	3	<b>TOTAL</b>	<b>501</b>
ALLEMAGNE	2		
ARGENTINE	1		
BELGIQUE	1		
BRESIL	1		
CANADA	1		
CHINE	1		
COMORES	1		
COTE D'IVOIRE	2		
ESPAGNE	1		
GRECE	1		
ITALIE	9		
LIBAN	2		
MALI	1		
MAROC	2		
PORTUGAL	1		
ROUMANIE	1		
ROYAUME-UNI	4		
SUISSE	2		
TCHÈQUE (REPUBLIQUE)	1		
VIET NAM	1		
<b>total général</b>	<b>501</b>		

**Effectif enseignant de nationalité étrangère**  
39 soit 7,8% de l'effectif total (501)  
21 nationalités sont représentées

## Section 2 : les personnels enseignants

### A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

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



Le schéma de répartition des personnels enseignants par composante reste sensiblement identique à celui constaté en 2017. Cependant, on observe une hausse des E.T.P enseignants-es au sein des UFR STAPS et sciences et techniques alors que l'on observe une baisse au sein de l'IUT.

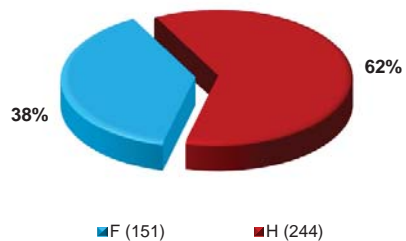
**Cartographie des effectifs enseignants.**

STRUCTURE	ATER	CTT DOC AVEC MISSION d'enseignement	CTT DOC SANS MISSION d'enseignement	LECTEUR	M. LANGUES	PROF. CTT. 2ND DEGRE	CDI ENSEIGNANT	SPEA	PEPS	PLP	PR ENSAM	PRCE	PRAG	MCF BOE	MCF	PU	% de titulaires	% de contractuels	Total général	Total E.T.P.T.
DFTLVDRP	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1,0	0,7
IAE	2	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	10	2	68%	32%	20,0	18,0
IUT	1	-	-	-	-	10	2	6	-	2	2	21	36	1	40	4	85%	15%	125,0	118,0
SEATECH	-	2	9	-	-	1	-	-	-	-	1	1	2	-	28	11	78%	22%	55,0	53,7
SRI	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1,0	1,0
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	100%	0%	4,0	4,0
UFR DROIT	4	1	5	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	-	38	12	83%	17%	64,0	63,0
UFR Ingémédia	1	2	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	7	3	60%	40%	16,0	14,5
UFR LETTRES	2	-	2	1	1	2	-	2	-	-	-	2	2	1	22	8	78%	22%	45,0	43,6
UFR Sc. et Tech.	3	5	14	-	-	2	-	-	-	-	-	1	5	-	55	27	79%	21%	112,0	110,3
UFR Sciences Eco.	1	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	7	76%	24%	21,0	21,0
UFR Staps	2	-	4	-	-	2	-	1	-	-	-	1	9	-	14	4	75%	25%	37,0	34,2
<b>Total général</b>	16	12	39	1	1	18	4	13	3	2	3	28	58	2	223	78	79%	21%	<b>501</b>	<b>482,0</b>

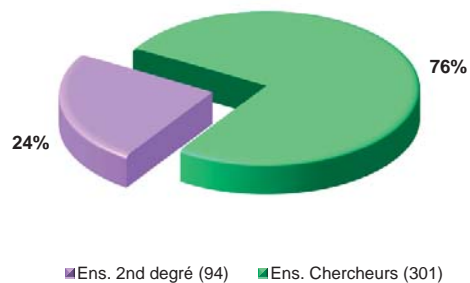
**Remarque** : les données présentées dans la dernière colonne du tableau ci-dessous sont indiquées en équivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : il est ici question de la quotité de travail et non du potentiel d'enseignement.

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

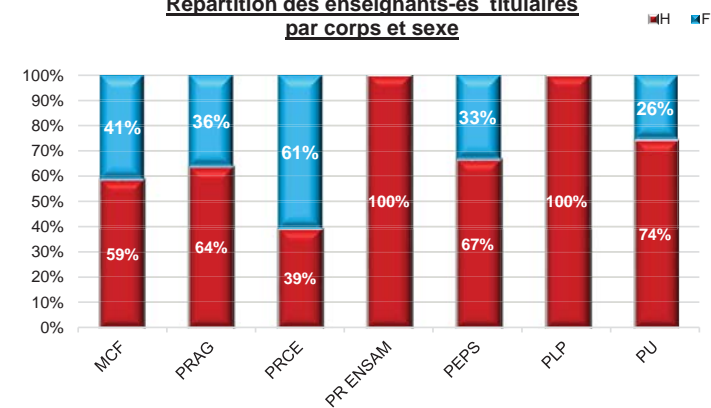
Répartition des enseignants-es titulaires par sexe



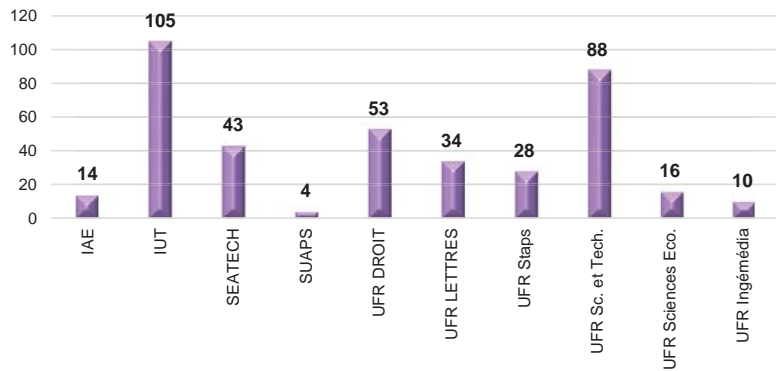
Répartition des enseignants-es titulaires par catégorie



Répartition des enseignants-es titulaires par corps et sexe



Répartition des enseignants-es titulaires par affectation



Effectif personnel fonctionnaire

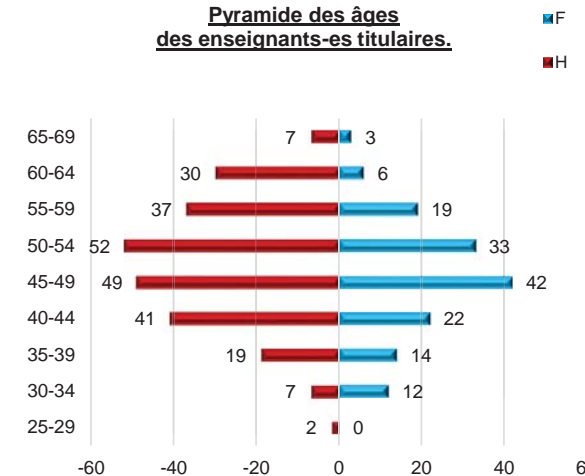


395 agents-es

Age moyen : 49,1 ans

Age médian : 49 ans

Pyramide des âges des enseignants-es titulaires.






### Distribution des enseignants-es chercheurs-euses par corps, par grade et sexe

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PU	PU CE	3	3	25	25	28	28
	PU 1° CL	8	8	18	18	26	26
	PU 2° CL	9	9	15	15	24	24
<b>Total PU</b>		20	20	58	58	78	78
MCF	MCF HC	32	32	52	49,2	84	81,2
	MCF CN	60	58,5	79	79	139	137,5
<b>Total MCF</b>		92	90,5	131	128,2	223	218,7
<b>TOTAL GENERAL</b>		112	110,5	189	186,2	301	296,7

**Filière EC**



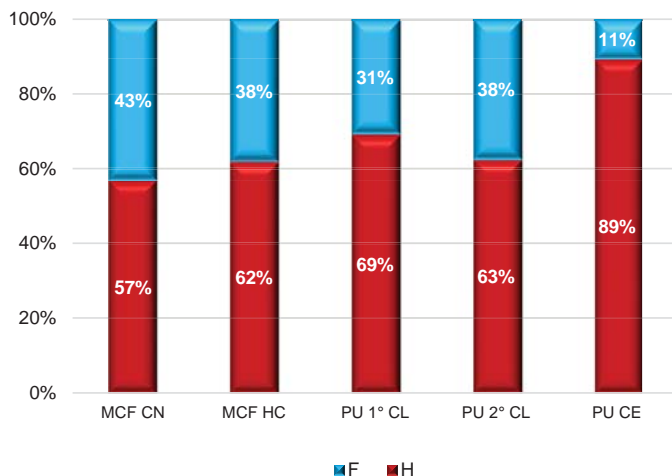
**301 agents-es**

---

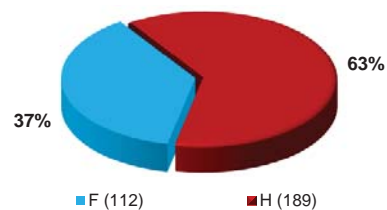
**Age moyen : 49,3 ans**

**Age médian : 49 ans**

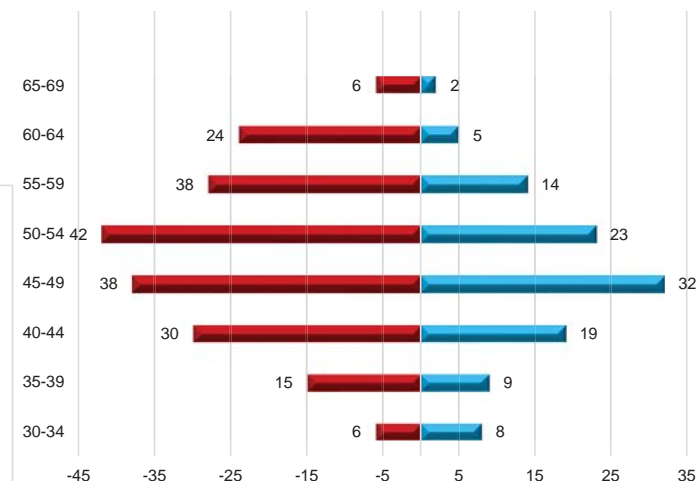
Répartition des enseignants-es chercheurs-euses par corps-grade et sexe



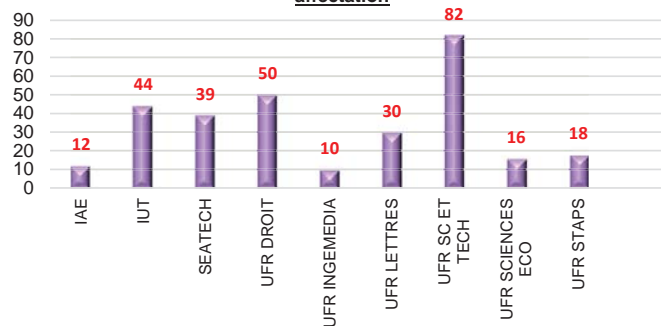
Répartition des enseignants-es chercheurs-euses par sexe



Pyramide des âges des enseignants-es chercheurs-euses



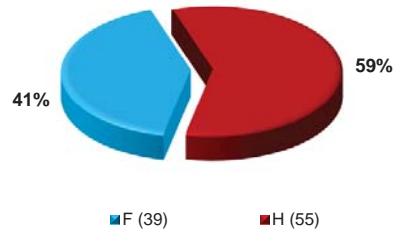
Répartition des enseignants-es chercheurs-euses par affectation



**Distribution des enseignants-es du second degré par corps, par grade et sexe**

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PLP	PLP CE	0	0	1	1	1	1
	PLP HC	0	0	1	1	1	1
<b>Total PEPS</b>		0	0	2	2	2	2
PEPS	PEPS CN	1	1	0	0	1	1
	PEPS HC	0	0	1	1	1	1
	PEPS CE	0	0	1	1	1	1
<b>Total PEPS</b>		1	1	2	2	3	3
PR ENSAM	PREN CN	0	0	1	1	1	1
	PREN HC	0	0	2	2	2	2
<b>Total PR ENSAM</b>		0	0	3	3	3	3
PRCE	PRCE CN	13	13	5	5	18	18
	PRCE HC	3	3	0	0	3	3
	PRCE CE	1	1	6	5	7	6
<b>Total PRCE</b>		17	17	11	10	28	27
PRAG	PRAG CN	13	12	22	22	35	34
	PRAG HC	6	5,3	6	6	12	11,3
	PRAG CE	2	2	9	8,8	11	10,8
<b>Total PRAG</b>		21	19,3	37	36,8	58	56,1
<b>TOTAL GENERAL</b>		39	37,3	55	53,8	94	91,1

**Répartition des enseignants-es du 2nd degré par sexe**



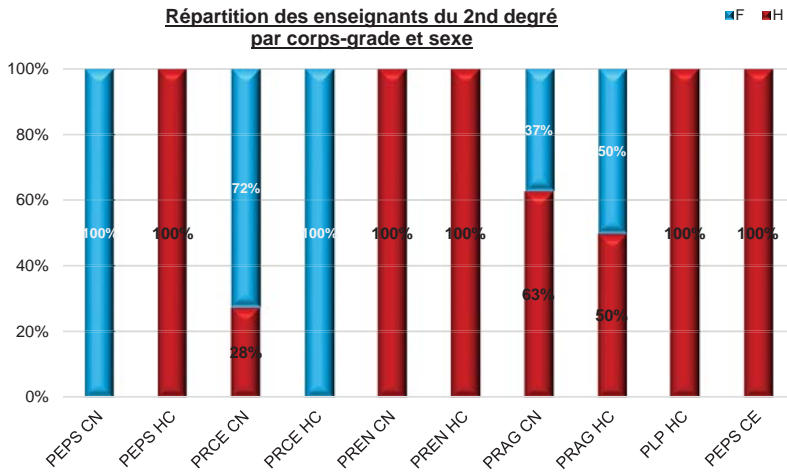
**Filière du second degré**

94 agents-es

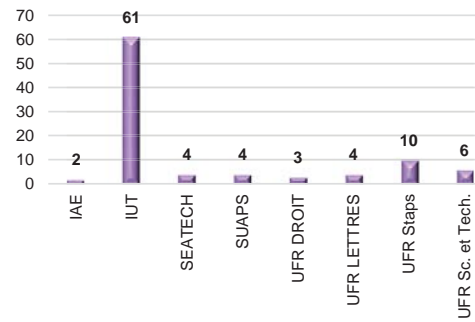
Age moyen : 48,3 ans

Age médian : 48 ans

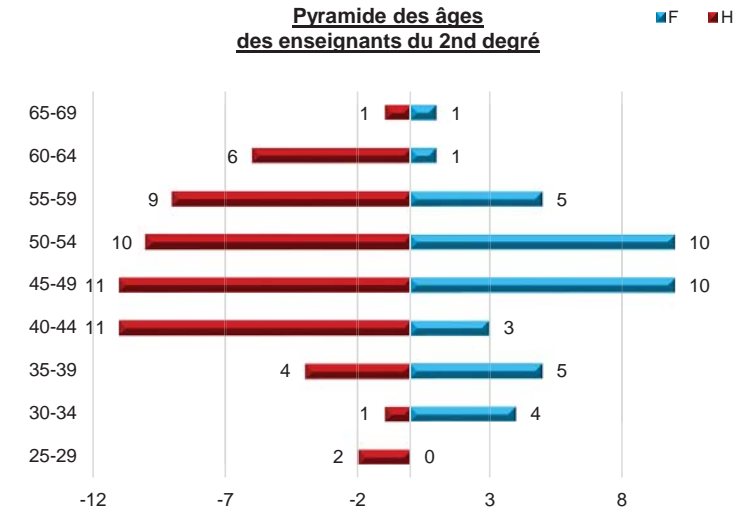
**Répartition des enseignants du 2nd degré par corps-grade et sexe**



**Répartition des enseignants-es du 2nd degré par affectation**



**Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré**



## BILAN ENSEIGNANTS-ES FONCTIONNAIRES

En 2018, la population enseignante titulaire reste stable par rapport à 2017 (+1). La répartition des effectifs reste identique à celle de 2017 : 26% d'enseignants-es du second degré et 74% d'enseignants-es chercheurs-euses. Le nombre de femmes enseignantes titulaires augmente d'un point.

On observe des augmentations légères au sein des UFR STAPS (+2), SEATECH (+1), INGEMEDIA (+1). On note une baisse significative au sein de l'IUT (-4) et deux plus ténues à l'IAE et en droit (-1). L'effectif observé au sein des autres composantes est stable.

**Les enseignants-es chercheurs-euses** : regroupent 301 enseignants-es : 223 maîtres-ses de conférences et 78 professeurs-es des universités soit 2 maîtres-esses de conférences de plus qu'en 2017, le nombre de professeurs-es des universités restant stable (+1). La répartition hommes / femmes reste quasiment identique à celle constatée l'année passée (+1 point de femmes). Néanmoins, la part féminine des P.U 2° CL continue d'augmenter significativement pour la deuxième année avec 38% (+6 points) ainsi que celle des P.U 1°CL (+5 points) et celle de PU CE (+3 %). On constate également une hausse des maîtresses de conférences hors classe avec 38% (+4 points).

L'effectif des enseignants-es chercheurs-euses diminue dans certaines composantes : - 1 au sein de l'IUT, l'IAE, l'UFR droit et - 3 pour l'UFR STAPS. Il augmente pour SEATECH (+1) et INGEMEDIA (+1). Pour les autres composantes, l'effectif reste stable par rapport à 2017.

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

**Les enseignants-es du second degré** : sont au nombre de 94 soit deux de moins que l'an passé.

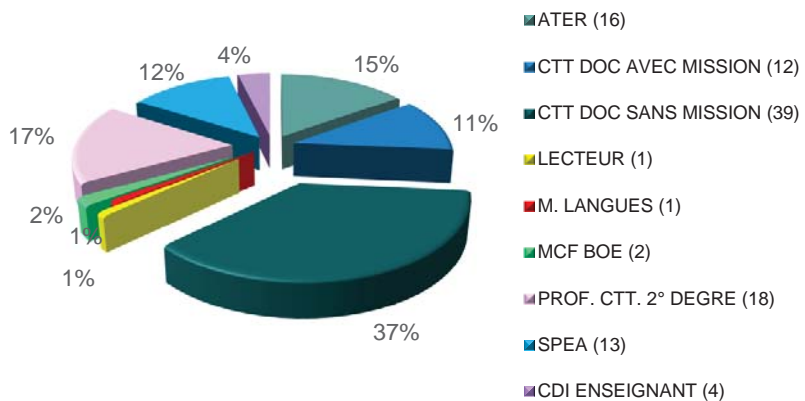
La représentation féminine au sein de cette population diminue légèrement en 2018, passant de 42% à 41%.

On observe une légère hausse du nombre d'enseignants-es du second degré au sein de l'UFR STAPS (+ 1). On note une baisse pour l'IUT (-3) que pour les autres composantes l'effectif reste stable.

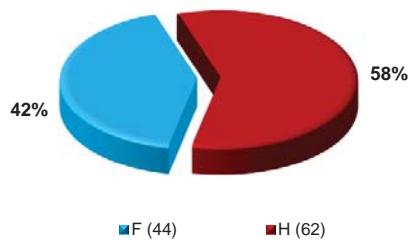
L'âge moyen diminue légèrement passant de 47,7 ans à 48,3 ans tandis que l'âge médian reste stable soit 48 ans.

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

Répartition des enseignants-es contractuels-les par type de contrat

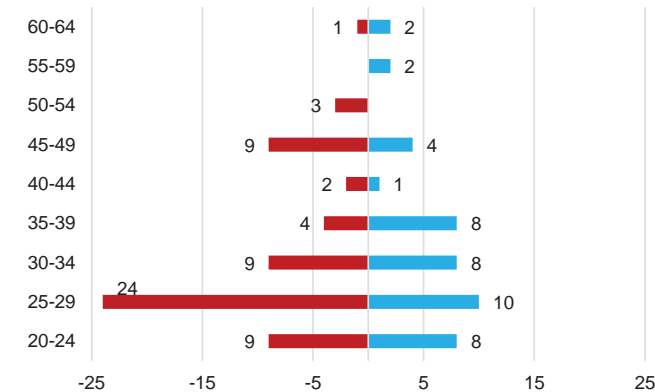


Répartition des enseignants-es contractuels-les par sexe



CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
ATER	8	7,5	8	8	16	15,5
CDI ENSEIGNANT	2	1,5	2	2	4	3,5
CTT DOC AVEC MISSION	3	3	9	9	12	12
CTT DOC SANS MISSION	13	13	26	26	39	39
LECTEUR	1	1	0	0	1	1
M. LANGUES	1	1	0	0	1	1
MCF BOE	1	1	1	1	2	2
PROF. CTT. 2ND DEGRE	11	8,1	7	5,6	18	13,7
SPEA	4	2	9	4,5	13	6,5
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>44</b>	<b>38,1</b>	<b>62</b>	<b>56,1</b>	<b>106</b>	<b>94,2</b>

Pyramide des âges des enseignants-es contractuels-les



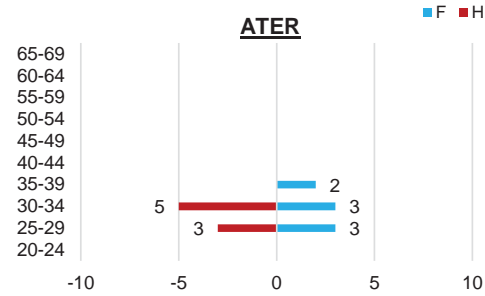
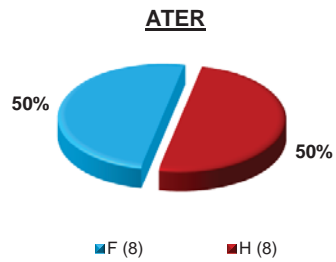
Effectif personnel contractuel



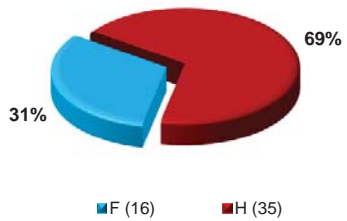
106 agents-es

Age moyen : 34,1 ans

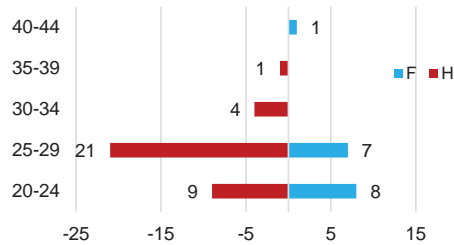
Age médian : 30 ans



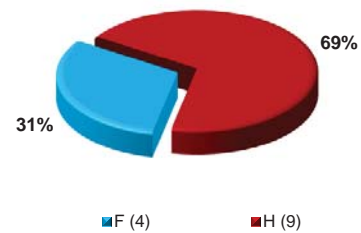
Contractuels-les doctorants-es



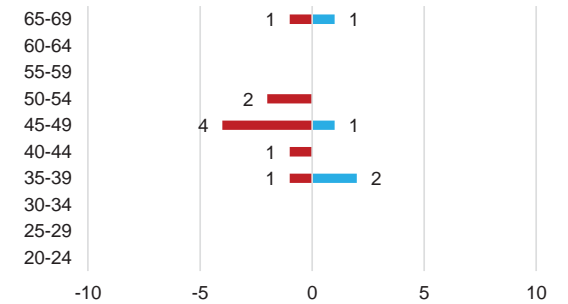
Contractuels-les doctorants-es



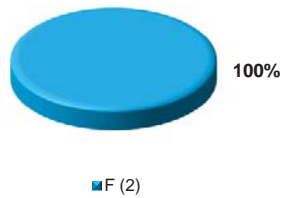
SPEA



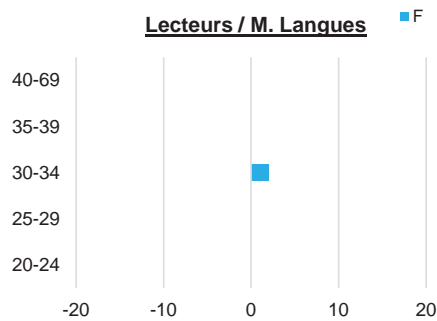
SPEA



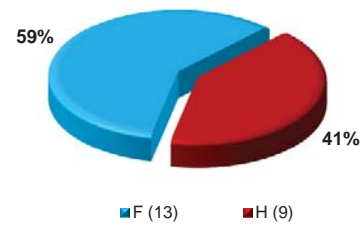
Lectrices / M. Langues



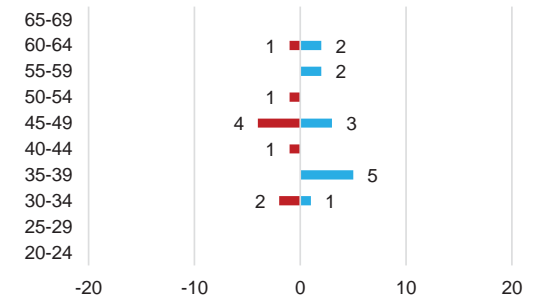
Lecteurs / M. Langues



Professeur-e contractuel-le sur support second degré (CDD + CDI)



Professeur-e contractue-lel sur support second degré (CDD + CDI)



## BILAN ENSEIGNANTS-ES CONTRACTUELS-LES

En 2018, l'université dénombre 106 enseignants-es contractuels-les, soit 2 de plus que l'an passé.

On dénombre deux contrats doctoraux supplémentaires par rapport à 2017 soit 51 contre 48, répartis de la façon suivante :

- 30 sont financés par l'état (dont 2 ENS et 1 handicap)
- 3 sont financés par une administration
- 3 sont financés par la région
- 6 sont cofinancés par la région et des entreprises
- 5 sont cofinancés par l'université et la région
- 2 sont cofinancés par l'université et des entreprises
- 1 est cofinancé par l'université et une autre administration
- 1 est financé par l'université

La représentative féminine augmente d'un point, elle passe de 41 % à 42 %.

L'âge augmente légèrement passant de 33,8 à 34,1 ans.

L'âge médian augmente d'un an et il passe à 30 ans. La population reste tout de même assez jeune.



## III. Les mouvements de personnel

---

# DEFINITIONS :

## **BOE**

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi. 6% de l'ensemble des postes ouverts au recrutement leur sont normalement réservés. Bénéficiaire d'un recrutement propre par la voie contractuelle (sous réserve de validation dans le cadre de la campagne d'emploi).

## **Recrutements réservés au titre de la loi du 12 mars 2012 dite LOI SAUVADET**

Il s'agit de recrutements réservés visant à résorber l'emploi précaire dans la fonction publique. Ils s'adressent aux agents-es non titulaires répondant aux critères d'ancienneté et de nature de contrats définis dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

## **DÉTACHEMENT**

Position du ou de la fonctionnaire placé-e hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est prononcé sur demande de l'agent-e. Le-la fonctionnaire détaché-e perçoit la rémunération de son corps d'accueil. S'il-elle est détaché-e d'office, il-elle conserve sa rémunération si celle du nouvel emploi est moins élevée. À la fin du détachement, le-la fonctionnaire est réintégré-e dans son corps d'origine et affecté-e dans un emploi correspondant à son grade ou il-elle est intégré-e dans le corps d'accueil.

## **MUTATION**

La mutation permet au fonctionnaire de changer d'emploi relevant du même grade et du même cadre d'emploi auprès d'un nouvel employeur. La mutation ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires ni les agents-es contractuels-les. Les mutations sont prononcées après avis des conseils compétents.

## **DISPONIBILITÉ**

Position du ou de la fonctionnaire placé-e temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui pendant cette période cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement et à retraite.

Il existe 3 types de disponibilités : la disponibilité sous réserve des nécessités de service, la disponibilité de droit, la disponibilité d'office. À l'expiration d'une période de disponibilité sous réserve des nécessités de service, le ou la fonctionnaire a droit à réintégration sur l'un des trois premiers postes vacants dans son grade. À l'expiration d'une période de disponibilité de droit, le ou la fonctionnaire est obligatoirement réintégré-e dans son administration d'origine. À l'expiration d'une période de disponibilité d'office, le ou la fonctionnaire est soit réintégré-e dans son administration d'origine, soit admis-e à la retraite, soit licencié-e.

## **CONCOURS**

Examen où ne sont admis-es qu'un nombre limité et déterminé à l'avance de candidats-es, qui après classement, obtiennent une place. Seules sont lauréates, les personnes classées sur liste principale. Dans la fonction publique, il y a généralement deux épreuves : une d'admissibilité et une d'admission. Le concours permet à la personne lauréate de démarrer une carrière dans la fonction publique.



# CHIFFRES CLES 2018

## FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET FONCTIONNAIRES

<u>Sortants</u>		<u>Entrants</u>		<u>Taux de rotation</u>	
Enseignants	49	Enseignants	52	Enseignants	10,6%
B.I.A.T.S.S.	56	B.I.A.T.S.S.	71	B.I.A.T.S.S.	14,6%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>Total</b>	<b>12,5%</b>

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

## RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-ES 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	4	50%	45%
M.C.F.	9	9	7%	35%
2 <sup>nd</sup> degré	1	1	-	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>		

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

<u>NATURE DU RECRUTEMENT</u>		<u>RESULTAT DU RECRUTEMENT</u>			
		<u>Catégorie</u>	<u>Postes ouverts</u>	<u>Postes pourvus</u>	<u>Taux de concours infructueux</u>
Interne	0	A	2	2	0%
Externe	3	B	2	2	0%
Loi 12/03/12	10	C	9	4	55,5%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>38 %</b>

## AGE MOYEN DES DEPARTS A LA RETRAITE EN 2018

	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>Total général</u>
Hommes	64	65	65
Femmes	63	66	64
<b>Age moyen</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>64</b>

## Part des femmes dans les jurys de concours

<u>B.I.A.T.S.S</u>	
% de femmes dans les jurys	51%
% de présidentes de jurys	57%

## Section 1 : les personnels sortants

### A. Les personnels sortants : population globale

En 2018, le flux de personnels sortants a diminué par rapport à 2017 : 105 contre 112, dont 56 B.I.A.T.S.S et 49 enseignants-es.

On observe qu'il y a une diminution du nombre de départs à la retraite pour les personnels enseignants : - 4 en comparaison avec 2017. Toutefois, le nombre de départs à la retraite pour les personnels B.I.A.T.S.S. augmente passant de 7 en 2017, à 9 en 2018.

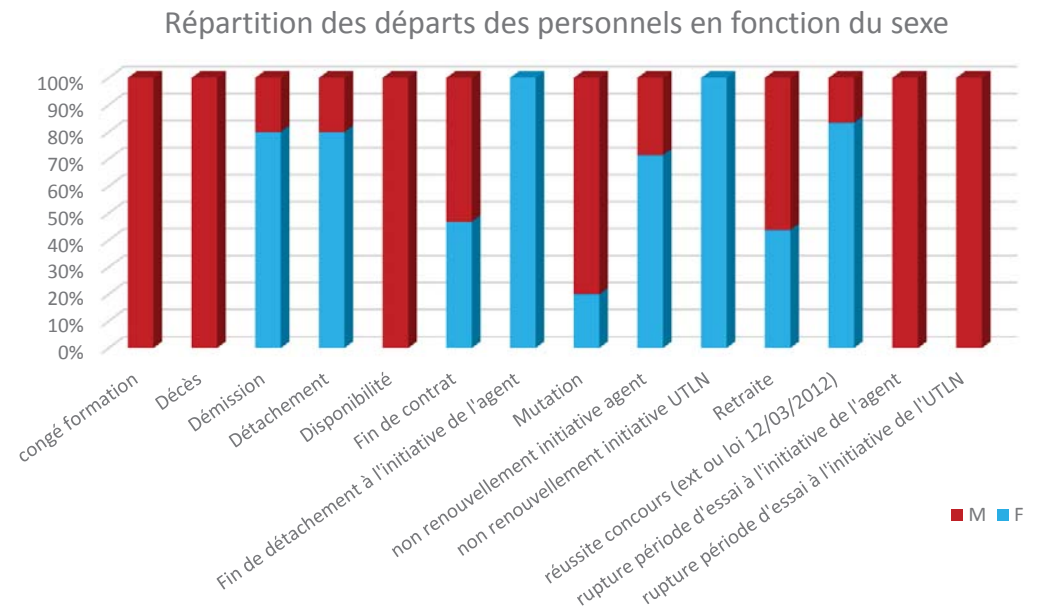
Parmi la population B.I.A.T.S.S., le nombre de départs le plus important concerne les personnels de catégorie A avec 28 départs constatés.

En 2018, 5 agents-es ont démissionné : 4 BIATSS (uniquement des contractuels) et 1 enseignant-e en CDI ; 4 agents-es contractuels-les BIATSS ont vu leur contrat ne pas être renouvelé à l'initiative de l'université ; 1 agent contractuel BIATSS a vu sa période d'essai rompue à l'initiative de l'université.

Par ailleurs, on constate une baisse significative du nombre de contrats arrivés à leur terme : 49 en 2018 contre 72 en 2017. A l'inverse, le nombre de détachement et de mutation augmente avec respectivement +4 et +3 en 2018.

55 femmes et 50 hommes ont quitté l'université en 2018. Les démissions et les détachements concernent majoritairement des femmes, et à l'inverse, les ruptures de période d'essai et les mutations concernent principalement des hommes.

Type de départ	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS-ES	TOTAL
	A	B	C		
Congé de formation	-	-	1		1
Décès	-	-	-	1	1
Démission	1	2	1	1	5
Détachement	1	1	1	2	5
Disponibilité	2	1	-	-	3
Fin de détachement à l'initiative de l'agent-e	1	-	-	-	1
Contrat arrivé à son terme	11	-	1	37	49
Mutation	1	3	-	1	5
Retraite	6	2	1	7	16
non renouvellement initiative agent-e	3	4	-	-	7
non renouvellement initiative UTLN	2	-	2	-	4
rupture période d'essai à l'initiative de l'agent-e	-	1	-	-	1
rupture période d'essai à l'initiative de l'UTLN	-	1	-	-	1
Réussite concours (ext ou loi 12/03/2012)	-	2	4	-	6
<b>Total général</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>49</b>	<b>105</b>



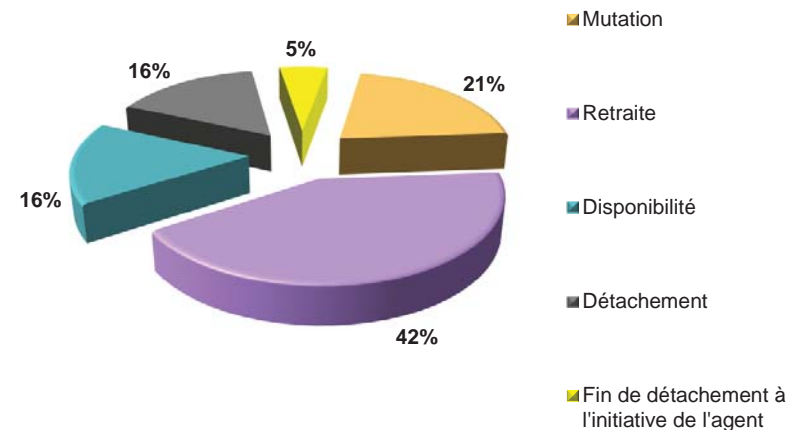
Le flux sortant de contractuels enseignants, en 2018, a diminué par rapport à 2017 : 38 contre 55. A l'inverse, le flux de contractuels BIATSS sortants a augmenté avec 36 en 2018 contre 30 en 2017. Parmi les 36 sortants, on comptabilise 6 agents contractuels ayant réussi un concours (externe ou loi du 12/03/2012) au sein de l'université.

Le nombre global de fonctionnaires sortants augmente également par rapport à 2017 avec 30 sortants, soit 6 sortants fonctionnaires BIATSS de plus et 3 sortants enseignants-es de moins.

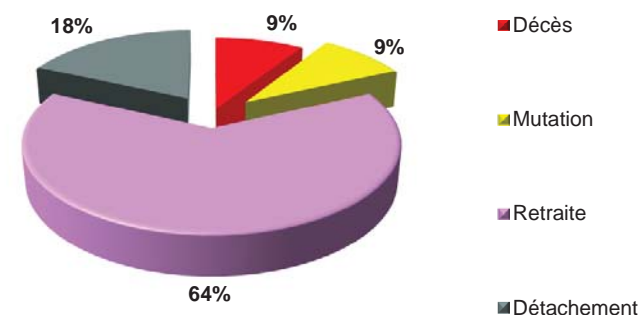
STATUT	B.I.A.T.S.S.		Total	ENSEIGNANTS		Total	TOTAL
	E	H	B.I.A.T.S.S.	E	H	Enseignants	
ATER	-	-	-	8	6	14	14
ATER mi-temps	-	-	-	-	1	1	1
Agent contractuel BIATSS	19	6	25	-	-	-	25
Contrat recherche	5	6	11	-	-	-	11
Doctorant avec mission	-	-	-	2	5	7	7
Doctorant sans mission	-	-	-	4	2	6	6
SPEA	-	-	-	1	5	6	6
Prof. Ctt 2° degré	-	-	-	2	1	3	3
Enseignant CDI	-	-	-	1	-	1	1
Fonctionnaire	10	10	20	3	8	11	31
<b>Total général</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>105</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 54% en 2017 à 42% en 2018. On constate une augmentation importante de la proportion de mutation (+6 points), de détachement (+8 points) et de disponibilité (+16 points).

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



### Répartition des fonctionnaires enseignants-es par motif de départ



**Les personnels fonctionnaires enseignants :** en 2018, la proportion de départ à la retraite diminue légèrement passant de 79% à 64%. Ainsi, il s'agit du premier motif de départ des personnels fonctionnaires enseignants.

À l'inverse, la proportion de départs en détachement connaît une augmentation passant de 0% à 18%.

En 2018, **parmi le flux d'agent-es contractuels-les sortants-es**, 30 d'entre eux/elles ont réellement quitté l'établissement et les 6 agents-es contractuels-les restants-es sont devenus-es fonctionnaires, soit par la voie du concours externe pour 1 d'entre eux/elles, soit par le biais du dispositif « Sauvadet » pour 5 d'entre eux/elles.

On constate que le motif de départ le plus important pour les BIATSS contractuels reste le terme du contrat avec 12 départs dont 1 CDD temporaire et 11 contrats recherche.

Le non renouvellement à l'initiative de l'agent est le deuxième motif de départ le plus important constaté en 2018 pour les agents contractuels BIATSS : 7 départs d'agent contractuel BIATSS sur besoin pérenne.

<b>Motifs de départ de l'établissement des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2018</b>					
	<u>CDI</u>	<u>CDD pérenne</u>	<u>CDD temporaire</u>	<u>Contrat recherche</u>	<u>TOTAL</u>
<b>Terme du contrat</b>	-	-	1	11	12
<b>Démission</b>	-	3	1	-	4
<b>Retraite</b>	1	-	-	-	1
<b>Rupture période d'essai à l'initiative de l'université</b>	-	1	-	-	1
<b>Rupture période d'essai à l'initiative de l'agent-e</b>	-	1	-	-	1
<b>Non renouvellement à l'initiative de l'université</b>	-	3	1	-	4
<b>Non renouvellement à l'initiative de l'agent-e</b>	-	7	-	-	7
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

## B. Les départs en retraite des personnels fonctionnaires

FILIERE	CORPS	2016	2017	2018
A.T.S.S.	Secrétaire	-	-	1
	Adjoint-e administratif	-	1	-
<b>Total A.T.S.S.</b>		-	1	1
BIBLIO.	Conservateur-trice de bibliothèque	-	2	-
	Magasinier-e	1	-	-
<b>Total BIBLIO.</b>		1	2	-
I.T.R.F.	Ingénieur-e de recherche	-	-	1
	Ingénieur-e d'études	-	-	3
	Assistant-e ingénieur-e	-	-	1
	Technicien-ne	2	1	1
	Adjoint-e technique	2	3	1
<b>Total I.T.R.F.</b>		4	4	7
Santé social	Infirmière	1	-	-
<b>Total Santé social</b>		1	-	-
<b>TOTAL</b>		6	7	8

En 2018, l'université compte 15 départs en retraite soit 3 de moins qu'en 2017. Pour information, un ou une agente contractuelle a quitté l'établissement en 2018 pour prendre sa retraite.

Parmi ces 15 départs, 8 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 7 de la population enseignante.

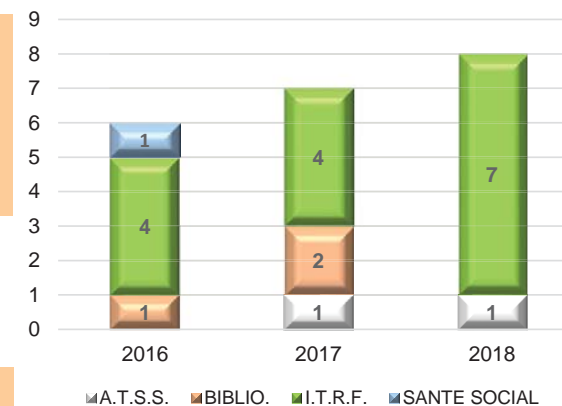
Le nombre de départs en retraite, relevés au sein de la population B.I.A.T.S.S., connaît une légère augmentation passant de 7 à 8 en 2018 (+2 par rapport à 2016).

On constate, que le nombre de départs en retraite des personnels fonctionnaires enseignants, après une augmentation en 2017, diminue à 7 (-4).

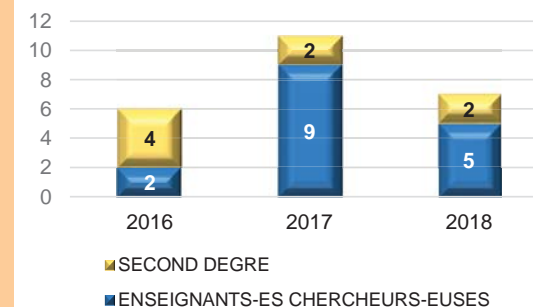
Le nombre de départs à la retraite des enseignants de second degré est stable et à l'inverse, le nombre de départ à la retraite des enseignants-es chercheurs-euses diminue et passe de 9 à 5.

FILIERE	CORPS	2016	2017	2018
SECOND DEGRE	Professeur-e EPS	-	-	-
	Professeur-e certifié-e	1	1	1
	Professeur-e agrégé-e	3	1	1
<b>Total Second degré</b>		4	2	2
ENSEIGNANTS-ES CHERCHEURS-EUSES	Maître-sse de conférences	1	6	1
	Professeur-e des universités	1	3	4
<b>Total Enseignants Chercheurs</b>		2	9	5
<b>TOTAL</b>		6	11	7

**Départ en retraite des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. entre 2016 et 2018**



**Départs en retraite des fonctionnaires enseignants-es entre 2016 et 2018**



## Section 2 : les personnels entrants

### A. Les personnels entrants : population globale

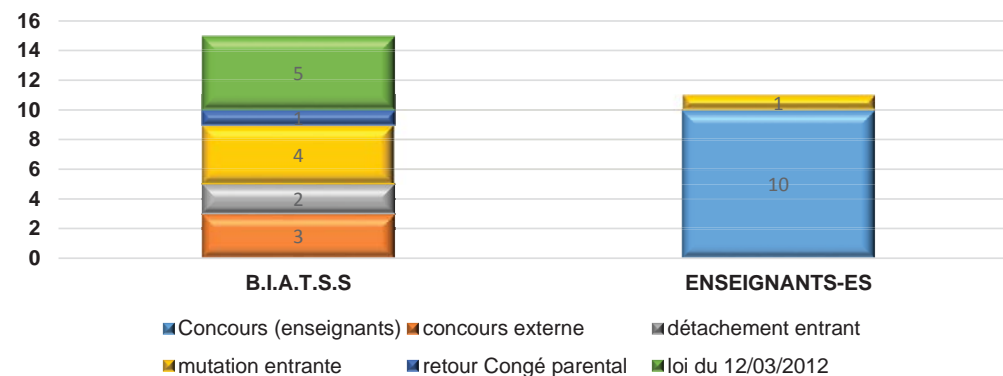
En 2018, 123 agents-es ont intégré l'université de Toulon dont 71 personnels B.I.A.T.S.S. et 52 personnels enseignants.

POPULATION GLOBALE	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS-ES			Total général
	F	M	Total	F	M	Total	
Apprenti	0	0	0	0	0	0	0
ATER	0	0	0	6	8	14	14
BOE	0	0	0	1	0	1	1
Contractuel-le BIATSS	27	14	41	0	0	0	41
Contractuel-le recherche	9	6	15	0	0	0	15
Doctorant-e avec mission	0	0	0	0	0	0	0
Doctorant-e sans mission	0	0	0	7	10	17	17
Fonctionnaire	11	4	15	7	4	11	26
Lecteur-trice	0	0	0	0	0	0	0
Maître-sse de langues	0	0	0	0	0	0	0
Professeur-e contractuel	0	0	0	4	3	7	7
SPEA	0	0	0	0	2	2	2
<b>Total général</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>123</b>

### a. Les personnels entrants : agents-es fonctionnaires

Compte tenu des nouveaux et nouvelles entrants-es mais également des contractuels-les déjà présents-es dans l'établissement, le flux de nouveaux et nouvelles fonctionnaires s'établit à 11 enseignants-es et 15 B.I.A.T.S.S. (dont 5 titularisations loi du 12/03/2012).

Répartition des personnels fonctionnaires entrants par mode d'intégration en 2018

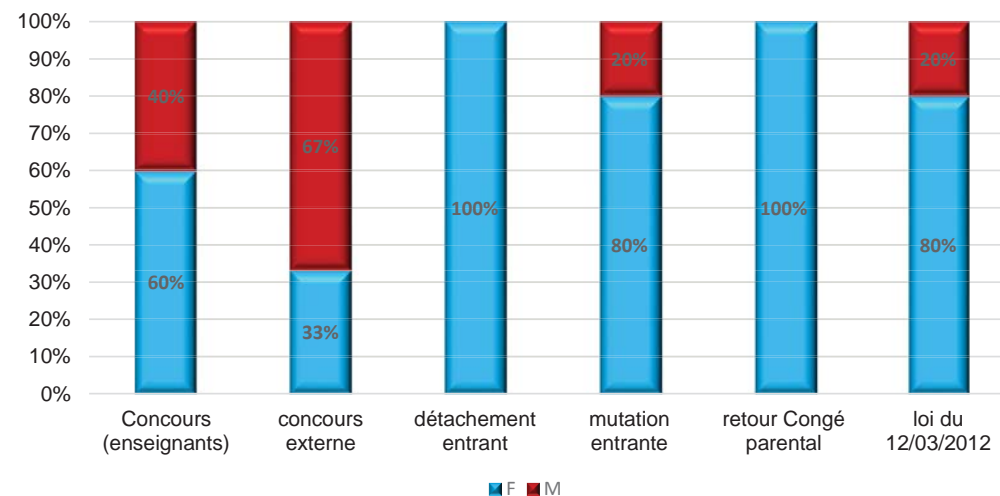


La catégorie, au sein de la population B.I.A.T.S.S., regroupant le plus de personnels entrants est la catégorie A avec 6 nouveaux/nouvelles arrivants-es.

18 femmes et 8 hommes fonctionnaires ont intégré l'université en 2018. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate que 6 postes d'enseignant-es sur 10 ont été pourvus par des femmes. Les lauréats concours externes catégorie A sont exclusivement des hommes.

Type d'arrivée	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS-ES	TOTAL
	A	B	C	A	
concours (enseignants)	0	0	0	10	10
concours externe	2	0	1	0	3
concours interne	0	0	0	0	0
détachement entrant	2	0	0	0	2
loi du 12/03/2012	0	2	3	0	5
mutation entrante	2	2	0	1	5
retour de congé parental	0	0	1	0	1
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>26</b>

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



## b. Les personnels entrants : agents-es contractuels-les

En 2018, le flux de nouveaux contractuels s'établit à 56 B.I.A.T.S.S. et 41 enseignants-es contre 45 B.I.A.T.S.S. et 45 enseignants-es en 2017. 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 27 et 16 nouveaux agents-es. 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 24 nouveaux personnels alors que le contrat administratif non pérenne compte en 2018, 17 nouveaux personnels.

Type de contrat	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
ATER	-	-	-	14	14
BOE BIATSS	-	-	-	-	0
BOE enseignant	-	-	-	1	1
contrat adm. non pérenne	4	3	10	-	17
contrat adm. pérenne	8	10	6	-	24
contrat d'apprentissage	-	-	-	-	0
contrat recherche	15	-	-	-	15
doctorant avec mission	-	-	-	-	0
doctorant sans mission	-	-	-	17	17
lecteur-trice	-	-	-	-	0
maître-sse de langues	-	-	-	-	0
professeur contractuel	-	-	-	7	7
SPEA	-	-	-	2	2
<b>Total général</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>97</b>

Si l'on observe la répartition des nouveaux contrats administratifs par type de besoin, on observe que les recrutements sur besoin pérenne concernent 59% des personnels nouvellement recrutés contre 41% sur besoin temporaire.

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

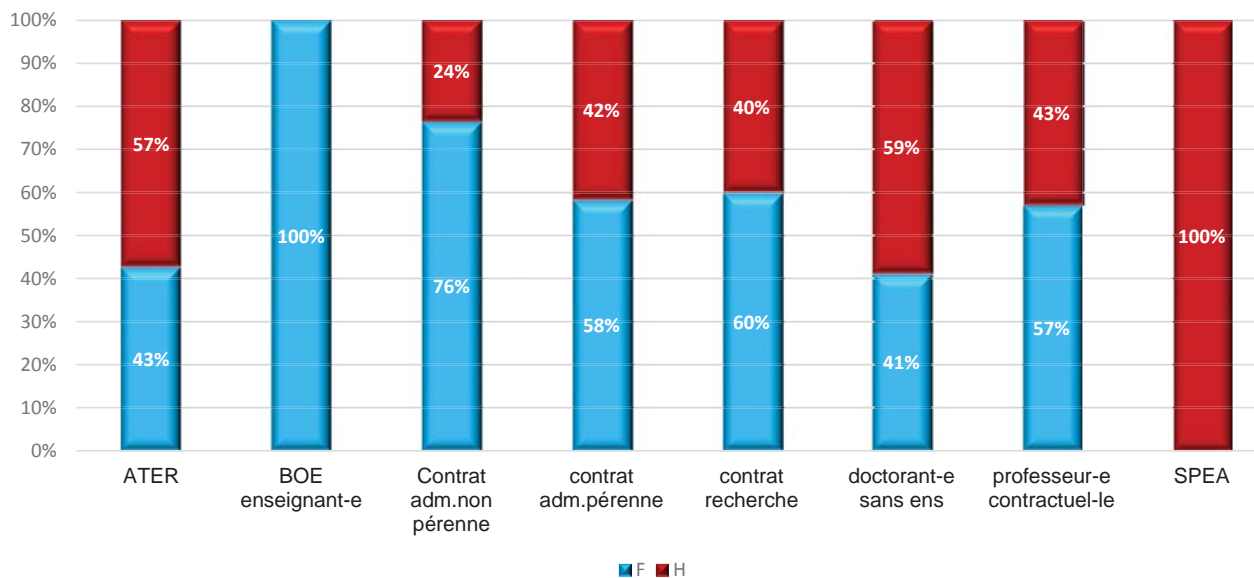




La répartition hommes / femmes, des nouveaux et nouvelles agents-es contractuels-les, fluctue en fonction du type de contrat mais aussi de la population.

Les contrats où l'on retrouve le plus de femmes, nouvellement recrutées, sont les contrats de professeur-e contractuel-le sur support second degré vacant, de BOE enseignant-e, les contrats administratifs pérennes ou non. À l'inverse, ceux où l'on retrouve le plus d'hommes nouvellement recrutés sont les contrats de doctorant-e sans enseignement, les SPEA et les ATER.

**Répartition du type de contrat des nouveaux et nouvelles agents-es contractuels-les en fonction du sexe**



## B. Les recrutements par concours :

### a. Le recrutement d'enseignants-es chercheurs-ses :

En 2018, 13 postes d'enseignants-es chercheurs-ses ont été proposés au recrutement : 4 postes de professeur-e d'université et 9 postes de maître-sse de conférences. Aucun des postes ouverts ne s'est avéré infructueux.

	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Concours ouverts P.R.	5	8	-	4	4	21
Concours ouverts M.C.F.	9	8	-	3	9	29
Concours infructueux P.R.	1	-	-	1	-	2
Concours infructueux M.C.F.	-	-	-	-	-	-
<b>Taux de concours infructueux P.R.</b>	20%	0%	-	25%	0%	10%
<b>Taux de concours infructueux M.C.F.</b>	0%	0%	-	0%	0%	0%

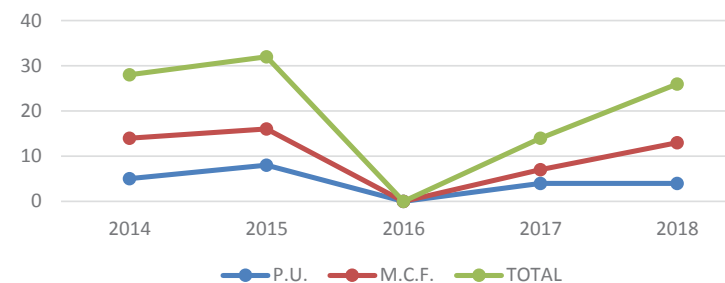
Le taux d'endo-recrutement des enseignants-es chercheurs-euses est déterminé par le ratio de recrutements internes sur le recrutement global, y compris les mutations et détachements.

Le recrutement interne des professeurs-es d'université recense les enseignants-es qui occupaient précédemment, en qualité de fonctionnaire, un emploi de maître ou maitresse de conférences dans l'établissement. Le plafond mentionné par le contrat quadriennal 2018/2022 est un taux d'endo-recrutement limité à 45%. Ce taux n'était que de 33 % sur le contrat quinquennal 2012/2017.

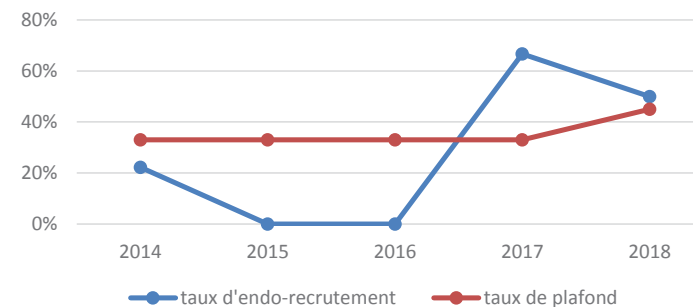
Le taux d'endo-recrutement des professeurs-es d'université en 2017 est de 50%, légèrement supérieur au plafond.

	2014	2015	2016	2017	2018	Total
postes de P.U pourvus	9	8	-	3	4	24
Endo-recrutement	2	-	-	2	2	6
<b>taux d'endo-recrutement</b>	<b>22%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>67%</b>	<b>50%</b>	<b>25%</b>

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



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



## B. Les recrutements par concours :

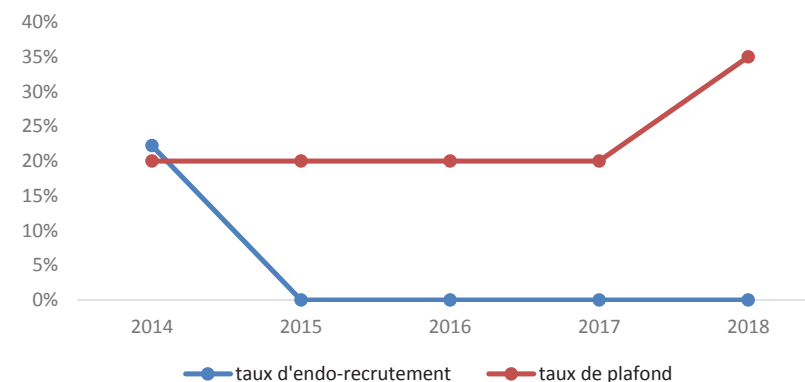
### a. Le recrutement d'enseignants-es chercheurs-ses :

Le recrutement interne (ou endo-recrutement) des maîtres et maitresses de conférence correspond aux personnes ayant soutenu leur doctorat dans l'établissement. Cela exclut les réussites de concours, les mutations et les fonctionnaires exerçant ou ayant exercé précédemment dans l'établissement.

	2014	2015	2016	2017	2018	Total
postes de M.C.F pourvus	9	8	-	3	9	29
Endo-recrutement	2	-	-	-	-	2
<b>taux d'endo-recrutement</b>	<b>22%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>7%</b>

Le plafond mentionné par le contrat quadriennal 2018/2022 est un taux d'endo-recrutement limité à 35%. Ce taux n'était que de 20 % sur le contrat quinquennal 2012/2017. À l'inverse du taux d'endo-recrutement des professeurs-es, celui des maîtres et maitresses de conférences est inférieur au plafond fixé à 35 %.

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



## B. Les recrutements par concours :

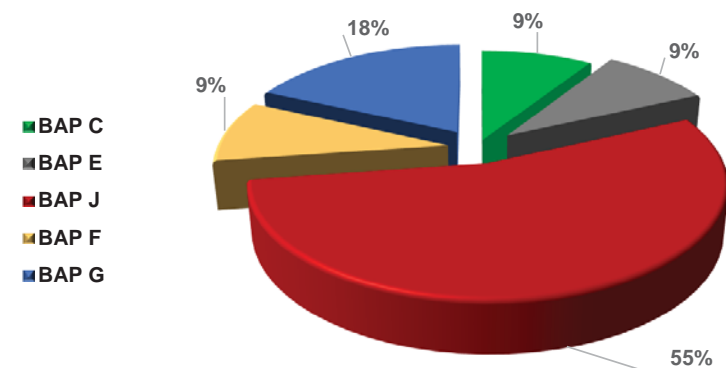
### b. Le recrutement des personnels I.T.R.F. :

Dans le cadre de la campagne d'emplois 2018, parmi les 13 postes ouverts au recrutement de personnels I.T.R.F, 11 ont été proposés par la voie du concours : 7 C, 2 B, 2 A et 2 ont été proposés au recrutement sans concours dans le cadre du dispositif de la loi du 12/03/2012 : 2C.

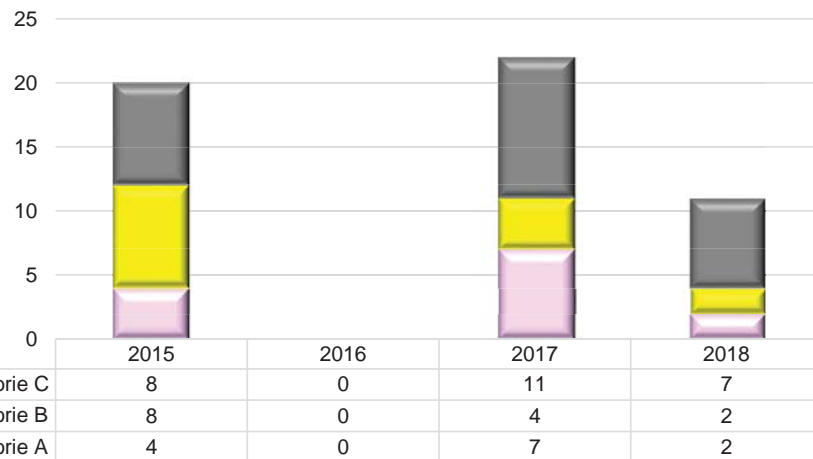
A l'instar des années précédentes, la proportion de postes publiés dans la branche d'activité professionnelle (BAP) J est la plus importantes avec 55%.

En 2018, 77% des postes publiés au concours l'ont été dans le cadre du dispositif de la loi du 12/03/2012 et 23 % dans le cadre d'un concours externe.

**Répartition des postes ouverts aux concours en 2018 par BAP**

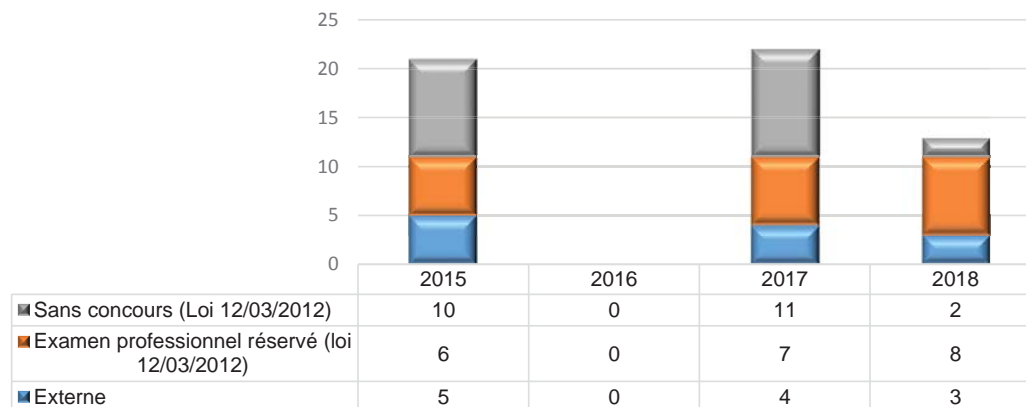


**Evolution du nombre de postes de la filière I.T.R.F publiés au concours**



■ Concours de catégorie A ■ Concours de catégorie B ■ Concours de catégorie C

**Evolution de la répartition du type de publication des postes ouverts aux concours au sein de l'UTLN de 2015 à 2018**



## B. Les recrutements par concours :

### b. Le recrutement des personnels I.T.R.F. :

Hors recrutement de la loi du 12/03/2012, Les postes d'ATRF et d'IGE recueillent respectivement 47 et 78 préinscriptions.

Le ratio moyen du nombre de candidats-es admissibles sur le nombre d'inscrits-es est de 30 % : le plus faible correspond aux postes d'ATRF et le plus élevé aux postes d'IGE avec respectivement un ratio de 10% et 56 %. Inversement, le ratio du nombre de candidats-es présents-es à l'admission sur le nombre d'admissibles le plus élevé correspond aux postes d'ATRF (100 %) et le moins élevé correspond aux postes d'IGE (41 %).

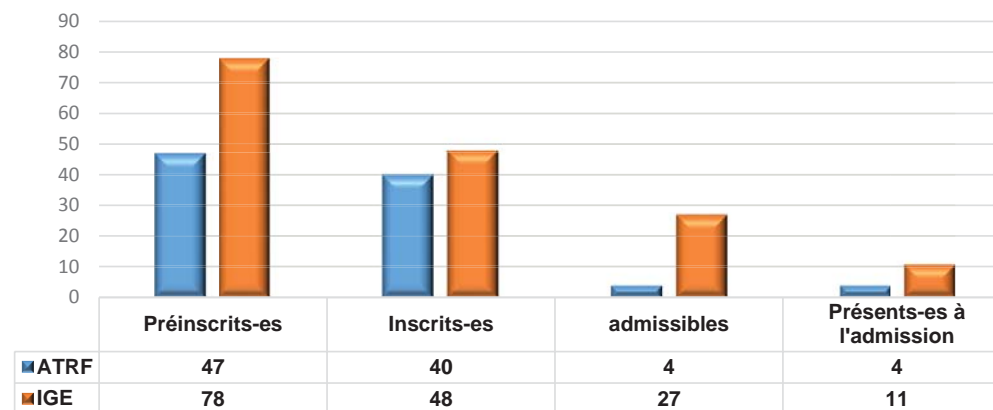
Le ratio moyen du nombre de candidats-es admis-es en LP sur le nombre de présents-es à l'admission est de 34 % : le plus élevé correspond aux ATRF : 25 % des présents-es à l'admission sont admis-es, et le moins élevé correspond aux IGE : 18% des présents-es à l'admission sont admis-es.

## C. Les recrutements sans concours et les examens professionnalisés réservés:

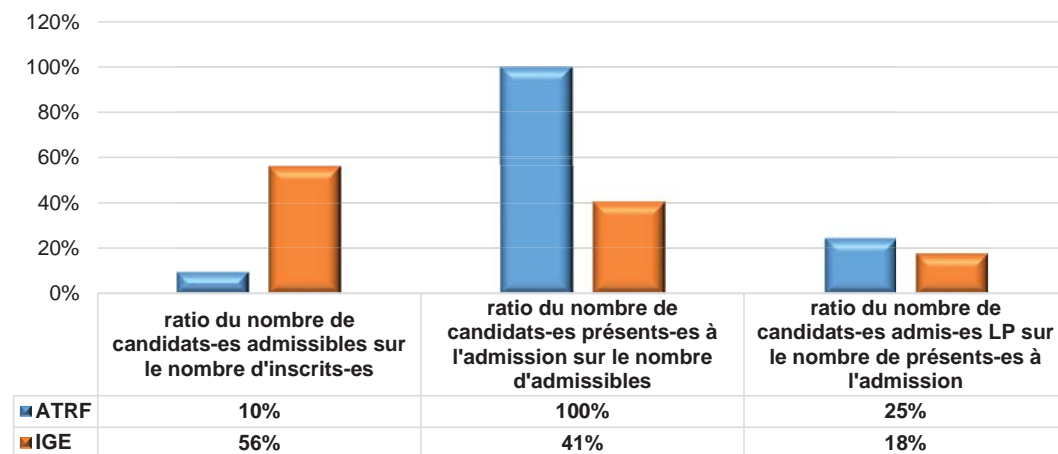
En 2018, 10 postes ont été ouverts : 8 examens professionnalisés réservés et 2 recrutements sans concours au titre de la loi du 12/03/2012. 50 % des postes proposés ont été pourvus.

- 2 postes d'adjoints-es technique, opérateur-trice logistique (cat.C), (sans concours)
- 2 postes de technicien-ne, (cat B)
- 6 postes d'adjoints-es en gestion administrative, ( cat C)

Bilan par corps des candidats aux concours I.T.R.F (hors loi du 12/03/2012) ouverts en 2018 au sein de l'UTLN



Taux de sélection des concours I.T.R.F au titre de la session 2018



En 2018, 17 postes ont été pourvus dans la cadre de la mobilité interne : 4 de catégories A, 7 de catégorie B et 6 en catégorie C.

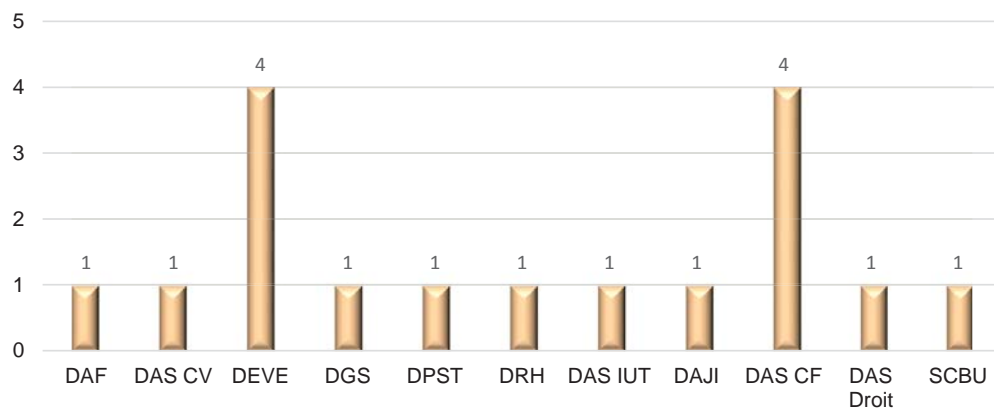
La mobilité interne n'a concerné, encore cette année, que des femmes : 11 agentes fonctionnaires et 6 contractuelles.

Les postes ont été pourvus au sein des directions administratives pour 41 % et des services centraux pour 59 %.

Répartition des postes pourvus par la mobilité interne en 2018 par catégorie



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



STATUT	CATEGORIE	Année 2018		
		E	H	TOTAL
FONCTIONNAIRE	A	3	0	3
	B	5	0	5
	C	3	0	3
	Total fonctionnaire	11	0	11
CONTRACTUEL	A	1	0	1
	B	2	0	2
	C	3	0	3
	Total contractuel	6	0	6
<b>Nombre de mobilités internes effectuées</b>		<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>



## IV. Les conditions d'exercice de la carrière

---

# CHIFFRES CLES 2018

## Modalités de service

303 personnels fonctionnaires B.I.AT.S.S			
	Hommes	Femmes	Total
Temps complet	88	155	243
Temps partiel	5	55	60
Télétravail	0	0	0

395 personnels fonctionnaires enseignants-es			
	Hommes	Femmes	Total
Temps complet	243	149	391
Temps partiel	2	2	4
Télétravail	0	0	0

## Congés thématiques

Congés de recherche et conversion thématiques			
	<u>M.C.F</u>	<u>P.U</u>	<u>Total</u>
<u>Femmes</u>	3	0	3
<u>Hommes</u>	2	1	3
<u>Total</u>	5	1	6

## Compte épargne temps

	<u>Compte épargne temps</u>						<u>TOTAL</u>
	<u>C.E.T. ancien système</u>		<u>C.E.T. cumul système</u>		<u>C.E.T. nouveau système</u>		
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>	
Nombre d'agents	0	1	5	2	83	190	281
Solde (en jours)	0	2	183	62	1688	2789	4723



## Section 1 : les modalités de service

Toutes populations confondues (hors contractuels-les), 9 % des personnels fonctionnaires bénéficient d'un temps de travail à temps partiel, soit une baisse de 2 points par rapport à 2017.

A 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 avec un taux de 20% contre 1% pour la population enseignante.

On note une baisse des agents-es à temps partiel pour les deux populations : - 1 point pour la population enseignante, -3 point pour celle des B.I.A.T.S.S.

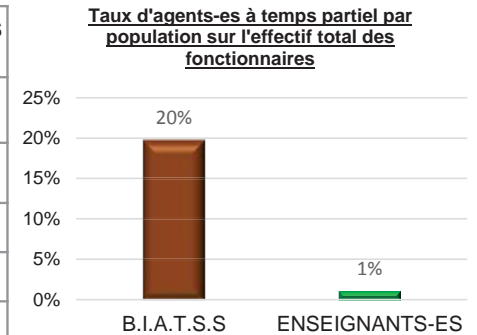
Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2018, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 92% des agents-es bénéficiant du dispositif.

Parmi la population enseignante, autant d'hommes que de femmes travaillent à temps partiel.

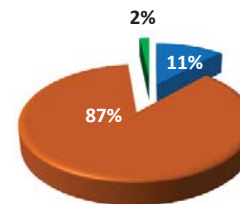
En 2018, 2% des temps partiels observés au sein de la population B.I.A.T.S.S. concernent des temps partiels thérapeutiques, soit une baisse de 4 points. Le nombre de temps partiel de droit augmente (+4 points) et le nombre de temps partiel sur autorisation est stable.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 55% de la population. La part des personnels de catégorie A augmente passant de 24% en 2017 à 28% en 2018. Dans le même temps, la part des personnels de catégorie B à temps partiel perd 5 points et elle se situe désormais à 17%.

MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S fonctionnaires	ENSEIGNANTS-ES fonctionnaires
Temps complet	243	391
Temps partiel de droit	7	1
Temps partiel sur autorisation	52	3
Temps partiel thérapeutique	1	
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>395</b>

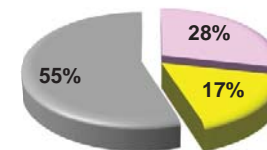


**Répartition des personnels B.I.A.T.S.S fonctionnaires à temps partiel par type de temps partiel**



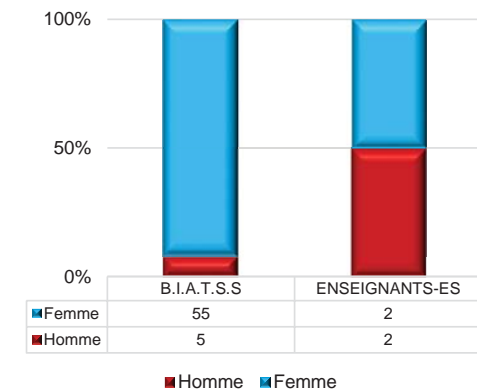
- Temps partiel de droit
- Temps partiel sur autorisation
- temps partiel thérapeutique

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



- A
- B
- C

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



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

En 2018, 21 agents-es ont bénéficié d'un congé maternité ou paternité pour un total de 1261 jours d'absence.

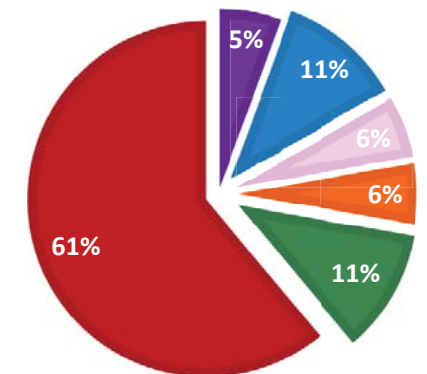
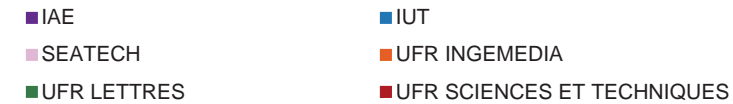
Congés maternité, paternité, adoption, parental en 2018		
	<u>Nombre de jours d'arrêts</u>	<u>Nombre d'agents-es</u>
congé maternité	1184	14
congé paternité	77	7
congé d'adoption	0	0
congé parental	0	0
<b>Total</b>	1261	21

## Section 3 : les congés thématiques

Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) attribué en 2018/2019 est de 6, dont 5 accordés par l'université et 2 accordés par le conseil national des universités dont un refusé par l'agent.

Sur les 6 CRCT attribués en 2018/2019, 3 l'ont été pour des enseignants-es rattachés-es à l'UFR Sciences et Techniques. Les autres CRCT attribués concernent des enseignants-es affectés-es à l'IUT, Seatech ou encore l'UFR Lettres.

### répartition des crct accordés par composante de 2016/2017 à 2018/2019



<u>Année</u>	<u>Nombre de C.R.C.T.</u>	<u>Dont professeurs des universités</u>	<u>Dont maîtres de conférences</u>
2016/2017	6	2	4
2017/2018	6	1	5
2018/2019	6	1	5
<b>Total général</b>	18	4	14

<u>Composante</u>	<u>2016/2017</u>	<u>2017/2018</u>	<u>2018/2019</u>	<u>Total</u>
I.A.E.	1	-	-	1
I.U.T.	-	1	1	2
Seatech	-	-	1	1
UFR Ingémédia	-	1	-	1
UFR Lettres	-	1	1	2
UFR Sciences et techniques	5	3	3	11
<b>Total</b>	6	6	6	18

## 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.

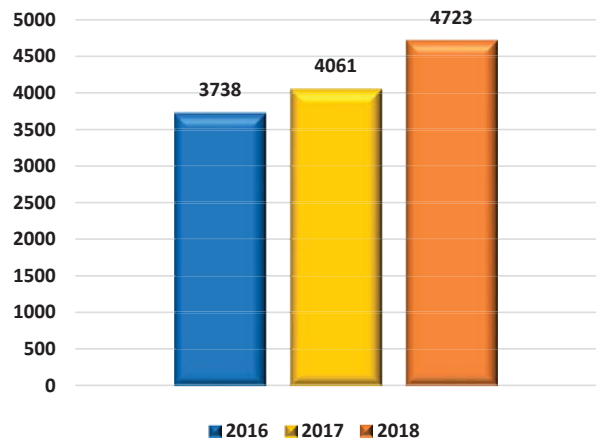
Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Ils avaient donc le choix de conserver leur C.E.T initial et/ou de recourir au nouveau système, ce qui donne lieu à trois types de C.E.T.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

- L'ancien système C.E.T et Le cumul C.E.T. (ancien système plus nouveau système)
- Le nouveau système C.E.T.

L'établissement dénombre 281 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2018 dont 139 C.E.T sans mouvement (en 2018 ou depuis leur ouverture). On compte 206 C.E.T avec un solde supérieur à 0 (mouvement en 2018 ou une autre année).

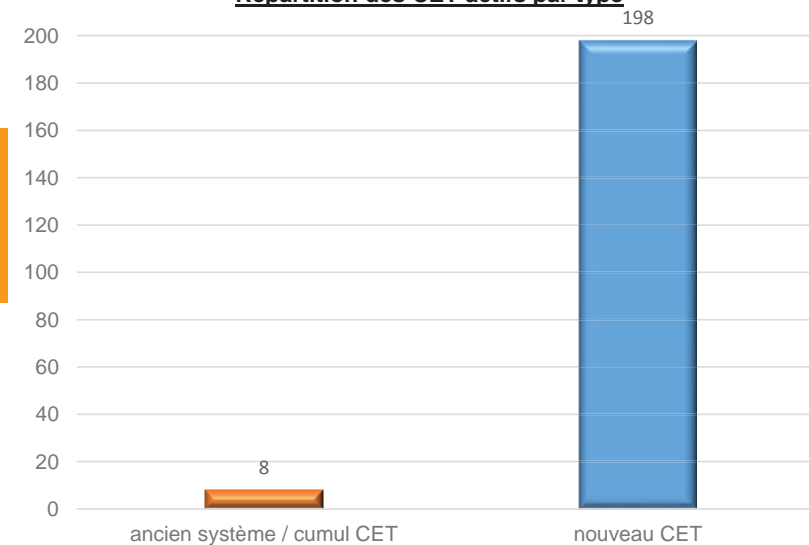
93 C.E.T. ouverts avant 2018 ne font l'objet d'aucune alimentation cette année. 65 agents-es ont ouverts un C.E.T. (dont 5 agents-es arrivant avec un C.E.T ouvert d'autres une autre administrations) et 10 agents-es ayant un C.E.T. ouvert ont quitté l'établissement. Sur ces 65 C.E.T., 46 n'ont pas fait l'objet d'alimentation. Les 19 C.E.T. ouverts et alimentés représentent un placement total de 171 jours, soit en moyenne 9 jours par agent-e.

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



À l'instar des années précédentes, le nombre de jours placés sur un C.E.T. est en hausse en 2018. En effet, l'établissement dénombre un total de 4723 jours placés sur un C.E.T. contre 4061 en 2017, soit une hausse de 16%.

**Répartition des CET actifs par type**



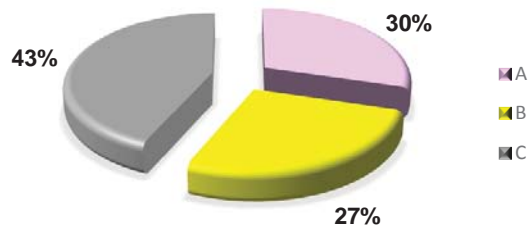
## Section 4 : le compte épargne temps

La répartition des agents-es, en fonction de la catégorie, ayant un C.E.T. ouvert, est identique à celle de 2017 pour la catégorie C. La proportion de personnels de catégorie B a diminué d'1 point passant de 28 % en 2017 à 27% en 2018. À l'inverse, la proportion de personnels de catégorie A ayant un C.E.T. ouvert augmente passant de 29 à 30%.

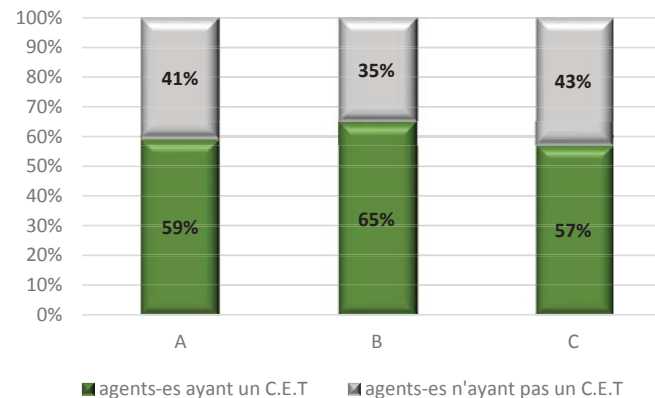
Bien qu'ils/elles ne représentent que 27% des agents-es ayant un C.E.T. ouvert, la proportion des agents-es de catégorie B, disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante. En effet, parmi l'effectif global de cette catégorie, 65% disposent d'un C.E.T., contre 59% pour les agents de catégorie A et 57% pour les agents de catégorie C.

On note cependant une augmentation moyenne de 17 points concernant le nombre de C.E.T. ouvert toute catégorie confondue. (44 % en 2017 contre 61% en 2018). La proportion d'agent-e par catégorie augmente respectivement de 14% pour les A, de 18% pour les B, de 16 % pour les C.

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



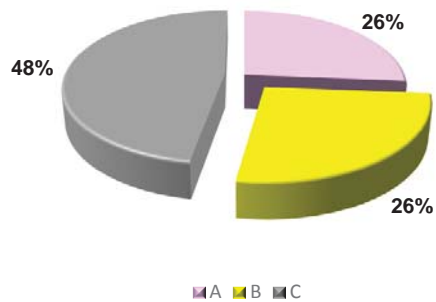
**Répartition des C.E.T ouverts par rapport à l'effectif de chaque catégorie**



Catégorie	Proportion d'agents-es ayant un C.E.T. ouvert en 2016	Proportion d'agents-es ayant un C.E.T. ouvert en 2017	Proportion d'agents-es ayant un C.E.T. ouvert en 2018
A	49%	45%	59%
B	41%	47%	65%
C	37%	41%	57%
<b>TOTAL</b>	<b>41%</b>	<b>44%</b>	<b>61%</b>

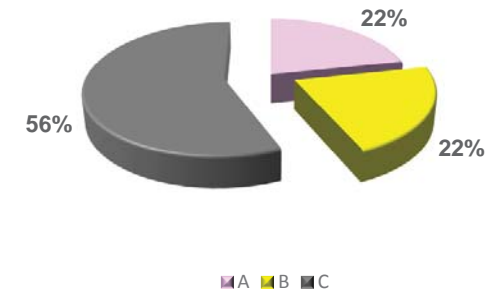
## Section 4 : le compte épargne temps

**Répartition des agents-es ayant ouvert et alimenté un C.E.T en 2018 par catégorie**



En 2018, l'ensemble des catégories ayant ouvert un C.E.T l'ont alimenté.

**Répartition des agents-es ayant ouverts un C.E.T. sans l'alimenter en 2018 par catégorie**



En 2018, 672 jours initialement placés sur un C.E.T font l'objet d'une indemnisation au profit de 62 agents-es soit 60 jours et 5 agents-es de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent-e, est de 1070 € en 2018 contre 1015€ en 2017.

En 2018, 95 jours de congés non pris ont été convertis au titre de la RAFF.

Catégorie	Nombre d'agent-e	Nombre de jours de congés non pris convertis au titre de la RAFF
A	3	6
B	4	32
C	6	57
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>95</b>

Catégorie	Valeur journalière brute du jour de congé non pris	Montant brut – Indemnisation des jours de congés non pris		Nombre de jours indemnisés		Nombre d'agent-e	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	125 €	14250 €	28375 €	114	227	13	15
B	80 €	9520 €	2160 €	119	27	14	3
C	65 €	4030 €	7995 €	62	123	10	7
<b>Total</b>		<b>27800 €</b>	<b>38530 €</b>	<b>295</b>	<b>377</b>	<b>37</b>	<b>25</b>
<b>Total général</b>		<b>66 330 €</b>		<b>672</b>		<b>62</b>	



## V. La carrière

---

# DEFINITIONS

## TABLEAU D'AVANCEMENT / AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps. C'est une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même corps. Chaque statut prévoit des modalités d'avancement au sein d'un même grade ainsi que plusieurs modes d'avancement au même grade.

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

- au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (tableau d'avancement) soumis à avis de la CAP compétente.
- après une sélection par examen professionnel.
- par voie de concours professionnel.

Chaque statut particulier fixe les conditions pour prétendre à un avancement de grade. Ces conditions peuvent se cumuler et portent notamment sur la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle ou le niveau élevé de responsabilité (fonctionnaires de catégorie A). Ces promotions sont contingentées.

## CONCOURS DIRECT

Pour les emplois de catégorie C du 1er grade, il existe une procédure de recrutement direct dite "sans concours". Ces recrutements sans concours sont ouverts à toute personne remplissant les conditions générales d'accès à la fonction publique.

## CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidats et candidates titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement. Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les pères et mères de 3 enfants ainsi que pour les sportifs et sportives de haut niveau.

## CONCOURS INTERNE

Concours ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

## EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen concernant les agents-es titulaires d'un grade et d'un poste dans la fonction publique d'état. Il permet à l'agent-e d'obtenir un avancement au grade immédiatement supérieur voire même de changer de catégorie.

## LISTE D'APTITUDE

Modalité de promotion interne qui permet aux agents d'accéder au corps supérieur. Le changement de corps par le biais de la liste d'aptitude ne peut se faire qu'au sein de la même filière. Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration, après avis de la CAP, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés et intéressées. Cet accès est contingenté.

## PROMOTION DE LA POPULATION ENSEIGNANTE

L'avancement de grade, passage à la HORS classe ou classe exceptionnelle, se fait par voie d'inscription au tableau d'avancement. IL s'agit d'un examen approfondi et d'une appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience de chaque agent-e.

# CHIFFRES CLES 2018

<b>Promotion des enseignants-es chercheurs-euses</b>			
	C.N.U.	Etablissement	Total
<b>Hommes</b>	7	4	11
<b>Femmes</b>	5	3	8
<b>Total</b>	12	7	19

<b>Taux de promotion des enseignants chercheurs</b>	
M.C.F. H.C.	10,91%
M.C.F éch EX	23,08%
P.R. 1° C.	8,70%
P.R. Classe exc. 1° éch.	14,29%
P.R. Classe exc. 2° éch.	20,00%

taux de promotion : nombre de promus-es / nombre de promouvables à la promotion.

<b>Promotion des enseignants-es du second degré</b>												
	Avancement de grade										Liste d'aptitude	
	P.E.P.S. H.C.	P.L.P. H.C.	P.R. E.N.S.A. M. H.C.	P.R.C.E. H.C.	P.R.A.G. H.C.	P.E.P.S. C.E.	P.L.P. C.E.	P.R. E.N.S.A. M. C.E.	P.R.C.E. C.E.	P.R.A.G. C.E.	Accès PRAG	Total
<b>Hommes</b>	-	-	1	-	-	-	1	-	4	5	-	11
<b>Femmes</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	-	-	1	-	-	-	1	-	4	6	-	12

<b>Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S</b>				
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Total
<b>Hommes</b>	0	3	1	4
<b>Femmes</b>	1	12	1	14
<b>Total</b>	1	15	2	18



## Section 1 : carrière des enseignants-es chercheurs-euses

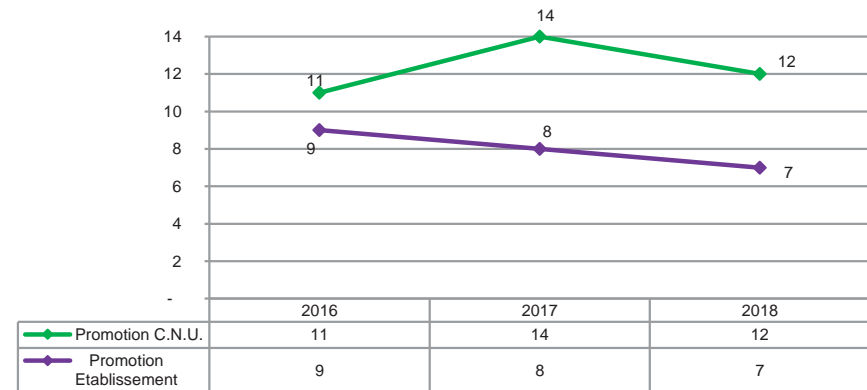
On constate, en 2018, une diminution du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-es chercheurs-euses, soit 19 contre 22 l'année précédente. On obtient la répartition par contingent suivante : 12 promotions CNU et 7 promotions établissement. Parmi les promus-es figurent 8 femmes et 11 hommes.

Le taux maximum de promotion est constaté dans le cadre de la promotion au grade de maître/maitresse de conférence échelon exceptionnel (nouvel échelon mis en place en 2018) avec 23,08% des promus-es. 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 8,7% de promus-es.

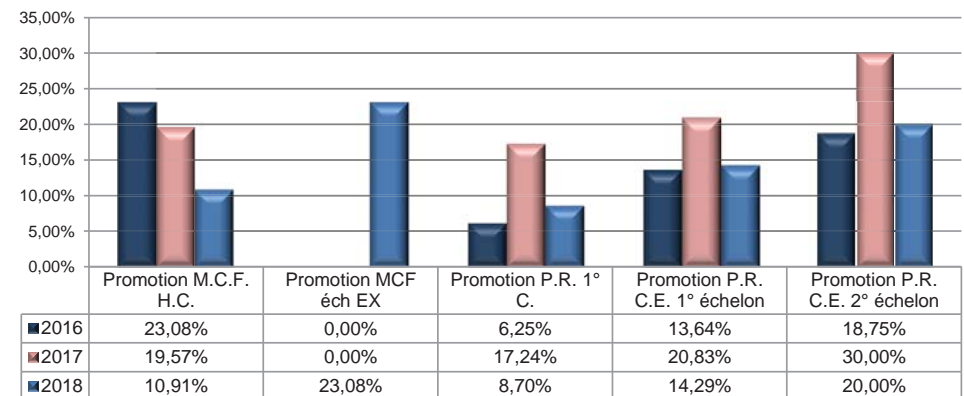
2018	Nombre de promouvables	Promotions CNU	Promotions établissement	Total des promotions	Taux de promotion
PR 1 <sup>ère</sup> classe	23	-	2	2	8,70%
PR CE 1 <sup>er</sup> éch.	21	2	1	3	14,29%
PR CE 2 <sup>ème</sup> éch.	10	1	1	2	20,00%
MCF éch EXC	26	6		6	23,08%
MCF hors classe	55	3	3	6	10,91%
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>14,07%</b>

On note contrairement aux années précédentes, une baisse du taux de promotion.

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



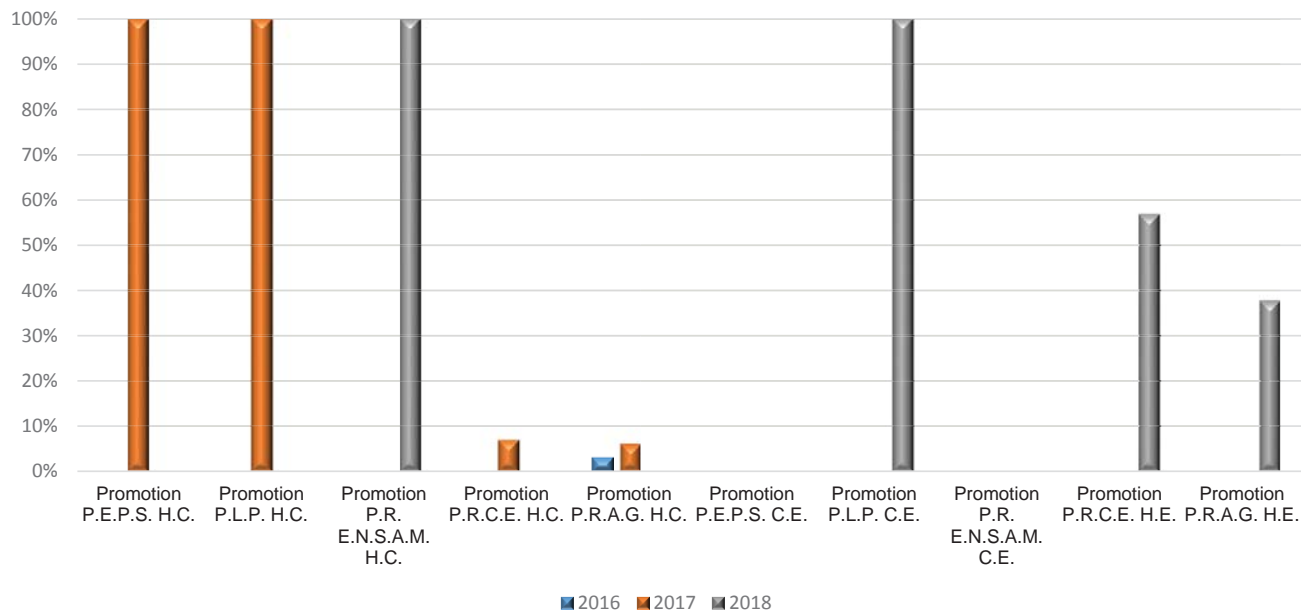
Evolution des taux de promotion par grade pour les enseignants-es chercheurs-euses.



## Section 2 : carrière des enseignants-es du second degré

A l'instar de l'année 2017, le nombre de promotions des enseignants-es du second degré continue d'augmenter. Le taux de promotions passe de 12% à 25% d'enseignants-es promus-es, soit 12 enseignants-es promus-es dont 1 femme.

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



2018	Nombre de promouvables	Promotions	Taux de promotions
P.E.P.S. H.C.	0	0	-
P.L.P. H.C.	0	0	-
P.R. E.N.S.A.M. H.C.	1	1	100%
P.R.C.E. H.C.	3	0	0%
P.R.A.G. H.C.	19	0	0%
P.E.P.S. C.E.	1	0	0%
P.L.P. C.E.	1	1	100%
P.R. E.N.S.A.M. C.E.	0	0	-
P.R.C.E. C.E.	7	4	57%
P.R.A.G. C.E.	16	6	38%
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>12</b>	<b>25 %</b>

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

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

En 2018, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a diminué par rapport à 2017 : il n'y a eu qu'une seule promotion contre 6 promotions en 2017. Seule la filière I.T.R.F bénéficie d'une promotion.

Filière	Liste d'aptitude	Nombre de personnels éligibles	Nombre de candidats-es	Nombre de candidats-es 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.	34	8	3	0	0%
	A.S.I. vers I.G.E.	8	3	3	1	13%
	TECH vers A.S.I.	45	21	3	0	0%
	ADJ. Vers TECH	72	37	4	0	0%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.A.E.	9	1	1	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	34	13	8	0	0%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	1	0	0	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	3	0	0	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	7	3	3	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	8	2	2	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>221</b>	<b>88</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>0,45%</b>

Les promotions aux tableaux ont à nouveau diminué en 2018, soit 15 promotions contre 22 l'an passé soit un taux de promotion passant de 23,4% à 13%. Les grades qui bénéficient du plus grand taux de promotion sont les I.G.R 1°C, les S.A.E.N.E.S C.SUP et les magasiniers P.2°C.

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. H.C.	1	0	0	0	0%
	I.G.R. 1° C.	3	3	3	1	33%
	I.G.E. H.C.	12	5	3	3	25%
	TECH. C. EX.	7	4	1	0	0%
	TECH. C. SUP.	15	7	4	2	13%
	ADJ. P. 1° C.	28	19	5	4	14%
	ADJ. P. 2° C.	13	7	5	3	23%
A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	2	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	2	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	3	2	2	1	33%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1° C.	19	18	10	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 2° C.	0	0	0	0	0%
BIB.	CONSERV. CHEF	1	1	1	0	0%
	BIBLIO. HC	0	0	0	0	0%
	B.A.S. C. EX	0	0	0	0	0%
	B.A.S. C. SUP.	0	0	0	0	0%
	MAGASINIER P. 1° C.	7	3	3	0	0%
	MAGASINIER P. 2° C.	1	1	1	1	100%
<b>TOTAL</b>		<b>114</b>	<b>70</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>13%</b>

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

En 2018, 2 agents-es ont été promus-es 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	1
A.E.N.E.S.	ATTACHE vers ATTACHE PAL	1		1
	<b>total</b>	1	1	2



## VI. La rémunération

---

# DEFINITIONS

## PRIMES DES ENSEIGNANTS-ES ET ENSEIGNANTS-ES CHERUCHEURS-EUSES :

- Prime de responsabilité pédagogique (PRP)
- Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) – Prime d'enseignement supérieur (PES)
- Prime de Charges Administratives (PCA) – Prime d'Administrations
- Indemnité des membres CNU
- Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

## PRIMES DES AGENTS-ES B.I.A.T.S.S. :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- le complément de rémunération alloué aux personnels en CDI

### La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Ce nouveau dispositif a vocation à se substituer à toutes les primes fonctionnelles de l'ensemble des agents.es jusque-là applicables dans la fonction publique.

Le RIFSEEP s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) de l'UTLN appartenant aux corps et/ou filières suivantes :

- Filière recherche et formation (adhésion au 01/09/2017) :
- Filière administrative (adhésion au 01/01/2016) :
- Filière sociale (adhésion au 01/01/2016) :
- Emplois fonctionnels (adhésion au 01/01/2016) :
- Corps des infirmiers (adhésion au 01/09/2016)
- Corps bibliothèque (adhésion rétroactive au 01/01/2018)

A noter qu'à compter de la paie du mois de juillet 2018, l'université de Toulon a mis en place le nouveau dispositif indemnitaire relatif au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la fonction publique de l'État (RIFSEEP) pour les personnels des bibliothèques.

### Zoom IFSE à l'université de Toulon

Le nouveau régime indemnitaire est composé de quatre blocs :

#### 1<sup>er</sup> bloc : **Socles indemnitaires**

Ce bloc prévoit des montants liés au **corps/grade de l'agent**,

#### 2<sup>e</sup> bloc : **Fonctions**

Ce bloc valorise **la fonction**,

#### 3<sup>e</sup> bloc : **l'expérience professionnelle**

Ce bloc valorise **l'expérience professionnelle de l'agent**,

#### 4<sup>e</sup> bloc : **Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste**

Ce bloc valorise **les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste de travail**.

**A noter que le bloc 4 permet d'indemniser les fonctions suivantes :**

- Assistant-e de prévention
- Ingénieur.-e en prévention des risques
- Régisseur-euse d'Avance et de Recettes
- L'ouverture des bibliothèques les samedis (extension horaire)
- Activité de service, de sécurité d'incendie et d'assistance aux personnes
- Le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

# CHIFFRE CLES 2018

REMUNERATION NETTE MENSUELLE EN 2018						
POPULATION	FEMMES		HOMMES		GLOBAL	
	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE
B.I.A.T.S.S	1816 €	1 654 €	2 160 €	1 854 €	1 926 €	1 712 €
ENSEIGNANTE	3 019 €	3 169 €	3 426 €	3 467 €	3 267 €	3 336 €
<b>GLOBAL</b>						

## PRIMES VERSEES EN 2018 AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

Montants exprimés en montant brut

Libellé	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2018/2017
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	17	58	301 717 €	- 12 369 €
Prime de charges administratives et prime d'administration	20	50	184 892 €	+ 557 €
Prime pour responsabilités pédagogiques	78	113	261 722 €	- 1 581 €
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	157	244	495 380 €	- 12 471 €
			<b>1 243 711 €</b>	<b>- 25 864 €</b>

## PRIMES VERSEES EN 2018 AUX PERSONNELS B.I.A.T.S.S.

Montants exprimés en montant brut

Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2018/2017
Ensemble des primes et indemnités	253	115	1763912€	+ 271 323

C.E.T.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2018/2017
Indemnité jours de congés non pris	37	25	66 330€	8 475 €
Option R.A.F.P.	7	6	7 015 €	4 180 €

Contrairement au bilan social 2017, les primes de charges administratives et d'administration sont regroupées.

## Section 1 : Rémunération nette mensuelle

### A. Rémunération nette mensuelle moyenne :

Les rémunérations correspondent à des montants nets. Les rémunérations des personnels à temps partiel sont ramenées à équivalence d'un temps complet (base 100%) afin de rendre les données comparables. Les rémunérations principales se composent du traitement principal ou « traitement de base », des primes et indemnités et des éventuelles rémunérations accessoires.

Source : fichiers de paie (KX) de la Direction Générale des Finances Publiques.

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

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

La rémunération nette mensuelle moyenne est calculée sur la base d'un temps plein et sur une année pleine.

En 2018, pour la population enseignante, on constate que les fonctionnaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 3687€ contre 1694 € pour les agents-es contractuels-les. Aussi, la rémunération nette mensuelle moyenne pour les femmes est de 3019 € contre 3426 € pour les hommes, soit un écart moyen de 407 €.

On observe que la rémunération mensuelle moyenne nette des agents-es BIATSS fonctionnaires est de 2141€ contre 1502 € pour les agents-es BIATSS contractuels-les. Aussi, on constate que les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 1816 € contre 2160 € pour les hommes soit un écart moyen mensuel de 344 €.

Rémunération nette moyenne mensuelle de la population enseignante			
	Femme	Homme	Total général
Doctorants-es,	1 478 €	1 521 €	1 507 €
EC contractuels autres,ATER, SPEA...	1 841 €	1 784 €	1 813 €
<b>Moyenne enseignant-e contractuel-le</b>	<b>1 735 €</b>	<b>1 661 €</b>	<b>1 694 €</b>
<b>2nd degré</b>	<b>3 139 €</b>	<b>3 685 €</b>	<b>3 461 €</b>
<b>MCF regroupé-e</b>	<b>3 311 €</b>	<b>3 461 €</b>	<b>3 399 €</b>
<b>PR regroupé-e</b>	<b>4 575 €</b>	<b>4 802 €</b>	<b>4 750 €</b>
<b>Moyenne enseignant-e titulaire</b>	<b>3 425 €</b>	<b>3 844 €</b>	<b>3 687 €</b>
<b>Rémunération nette mensuelle moyenne</b>	<b>3 019 €</b>	<b>3 426 €</b>	<b>3 267 €</b>

Si l'on compare les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS et enseignants, on constate qu'ils perçoivent en moyenne, respectivement 1926 € et 3267 € soit un écart moyen mensuel de 1341 €.

Rémunération nette moyenne mensuelle de la population BIATSS				
	Cat.	Femme	Homme	Total général
<b>Contractuel-le</b>	A	1 931 €	1 890 €	1 917 €
<b>Contractuel-le</b>	B	1 387 €	1 310 €	1 352 €
<b>Contractuel-le</b>	C	1 298 €	1 358 €	1 313 €
<b>Moyenne B.I.A.T.S.S contractuel-le</b>		<b>1 498 €</b>	<b>1 509 €</b>	<b>1 502 €</b>
<b>Titulaire</b>	A	2 849 €	3 286 €	3 061 €
<b>Titulaire</b>	B	1 937 €	2 140 €	2 000 €
<b>Titulaire</b>	C	1 626 €	1 660 €	1 633 €
<b>Moyenne B.I.A.T.S.S titulaire</b>		<b>1 975 €</b>	<b>2 505 €</b>	<b>2 141 €</b>
<b>Rémunération nette mensuelle moyenne</b>		<b>1 816 €</b>	<b>2 160 €</b>	<b>1 926 €</b>



## Section 1 : Rémunération nette mensuelle

### A. Rémunération nette mensuelle moyenne :

#### ZOOM PART DES PRIMES DANS LES REMUNERATIONS

Part des primes dans les rémunérations des personnels enseignants			
	Femme	Homme	Total général
Doctorants-es	-	-	-
EC contractuels autres, ATER, SPEA...	2,11%	1,93%	2,02%
2nd degré	3,12%	3,11%	3,12%
MCF regroupé-e	3,23%	3,43%	3,35%
PR regroupé-e	4,13%	4,52%	4,43%
<b>Total général</b>	<b>3,15%</b>	<b>3,25%</b>	<b>3,23%</b>

La part des primes pour les personnels enseignants correspond en moyenne à 3,23% de leur rémunération nette et à 10,65% pour les personnels BIATSS.

Part des primes dans les rémunérations des personnels enseignants				
	Cat.	Femme	Homme	Total général
Contractuel-le	A	2,76%	2,91%	2,83%
Contractuel-le	B	1,25%	0,14%	0,83%
Contractuel-le	C	1,17%	0,88%	1,09%
<b>Moyenne B.I.A.T.S.S contractuel-le</b>		<b>1,73%</b>	<b>1,31%</b>	<b>1,58%</b>
Titulaire	A	13,09%	13,46%	13,29%
Titulaire	B	11,10%	11,92%	11,38%
Titulaire	C	8,58%	9,20%	8,72%
<b>Moyenne B.I.A.T.S.S titulaire</b>		<b>10,92%</b>	<b>11,53%</b>	<b>11,13%</b>
<b>Total général</b>		<b>10,60%</b>	<b>9,22%</b>	<b>10,65%</b>

## Section 1 : Rémunération nette mensuelle

### B. Rémunération nette mensuelle médiane et décile :

La répartition par décile permet de classer la population étudiée en fonction des rémunérations. Le premier décile (D1) fixe la part des rémunérations inférieures à 10% des rémunérations globales (10% des rémunérations nettes moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont inférieures à 1599€).

La médiane (correspondant à la cinquième décile ou « D5 ») 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 nettes. C'est de manière équivalente, la rémunération nette moyenne mensuelle au-dessus de laquelle se situent 50% des rémunérations nettes moyennes mensuelles. C'est ainsi que la moitié de la population enseignante toute confondue bénéficie d'une rémunération nette moyenne en-dessous de 3336 € et l'autre moitié au-dessus de ce même montant.

Par opposition, sous le neuvième décile (D9), se situent 90% des rémunérations nettes moyennes mensuelles pour cette population. La rémunération nette mensuelle pour les femmes enseignante est de 3169 € contre 3467 €, soit un écart de 298 €.

Le rapport inter décile correspond au ratio entre les valeurs de deux déciles. Ici le ratio est calculé selon la formule  $D9 / D1$  (rapport entre premier et dernier décile). Le rapport inter décile indique que le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires les plus élevés correspond à 2,89 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires les moins élevés.

La rémunération médiane (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1712 € nette mensuelle : la moitié de cette population bénéficie d'une rémunération nette en dessous de 1712 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport inter décile indique que la rémunération au-dessus duquel se situent 10 % des rémunérations les plus élevées correspond à 2,29 fois la rémunération au-dessous de laquelle se situe 10 % des rémunérations les moins élevées.

La rémunération médiane nette mensuelle pour les femmes B.I.A.T.S.S est de 1654 € contre 1854 € pour les hommes, soit un écart de 200 €.

Contrairement au bilan social 2017, il est intégré une répartition des rémunérations mensuelles par décile. Conformément au décret, la présentation des déciles sera réalisé par population globale et par sexe.

Rémunération nette médiane mensuelle de la population enseignante par décile			
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 609 €	1 599 €	1 599 €
D2	1 837 €	1 932 €	1 838 €
D3	2 551 €	3 033 €	2 888 €
D4	2 995 €	3 312 €	3 144 €
D5	3 169 €	3 467 €	3 336 €
D6	3 304 €	3 729 €	3 509 €
D7	3 429 €	3 999 €	3 764 €
D8	3 670 €	4 297 €	4 084 €
D9	4 073 €	4 869 €	4 628 €
<b>Rapport inter décile (D9/D1)</b>	2,53	3,04	2,89

Rémunération nette médiane mensuelle de la population B.I.A.T.S.S par décile			
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 277 €	1 314 €	1 278 €
D2	1 349 €	1 406 €	1 351 €
D3	1 527 €	1 595 €	1 539 €
D4	1 580 €	1 716 €	1 607 €
D5	1 654 €	1 854 €	1 712 €
D6	1 751 €	2 148 €	1 828 €
D7	1 882 €	2 524 €	2 002 €
D8	2 110 €	2 831 €	2 331 €
D9	2 637 €	3 443 €	2 928 €
<b>Rapport inter décile (D9/D1)</b>	2,06	2,62	2,29

## Section 1 : Rémunération nette mensuelle

### 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-es ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres agents-es.

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

Pour l'année 2018, 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 - 150€ et - 41€. 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-es BIATSS, les rémunérations nettes mensuelles moyennes sont supérieures aux médianes observées, notamment au sein de la population masculine, avec un écart de + 306€. Cela signifie qu'au sein de la population BIATSS, quel que soit le sexe, certains-es agents-es ont une rémunération nette mensuelle beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres.

#### Comparatif moyenne/médiane rémunération nette mensuelle en 2018

Population globale	Femmes	Hommes	Total
<b>B.I.A.T.S.S</b>	162 €	306 €	214 €
<b>ENSEIGNANTE</b>	-150 €	-41 €	- 69 €
<b>GLOBAL</b>			

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

En 2018, 27 agents-es ont bénéficié d'une N.B.I pour un montant total brut de 32 793 €, soit 18 agents-es et 6847 € de moins qu'en 2017. Cela concerne les personnels étant assistants de prévention et SIAP. En effet, les primes de ces fonctions sont intégrées dans le RIFSEEP.

#### Montant payé au titre de la NBI en 2018

Population	Catégorie	Bénéficiaires Femmes		Bénéficiaires Hommes		Total	
		Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif
BIATSS Titulaire	A	13 167 €	10	15 972 €	13	29 138 €	23
	B	843 €	1	843 €	1	1 687 €	2
	C	843 €	1	1 125 €	1	1 968 €	2
<b>Total général</b>		<b>14 854 €</b>	<b>12</b>	<b>17 940 €</b>	<b>15</b>	<b>32 793 €</b>	<b>27</b>

## Section 3 : Les primes des personnels enseignants

### A. Prime d'encadrement doctoral et de recherche :

Le montant versé au titre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, pour l'année 2018, s'élève à 301 717 €.

75 enseignants-es chercheurs-euses, dont 17 femmes et 58 hommes, perçoivent cette prime en 2018, soit en moyenne 4022,9 € par an, par enseignante.

La P.E.D.R est attribuée pour une période de 4 ans.

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
MCF regroupé-e	10	31 329 €	33	107 413 €	43	138 741 €
PR regroupé-e	7	36 501 €	25	126 474 €	32	162 975 €
<b>Total général</b>	<b>17</b>	<b>67 830 €</b>	<b>58</b>	<b>233 887 €</b>	<b>75</b>	<b>301 717 €</b>

### B. Prime de charges administratives et prime d'administration :

Afin d'anonymiser le bilan social, les PCA et les primes d'administration font l'objet d'une étude conjointe. En effet, les dernières ne sont attribuées qu'à un effectif faible d'agent-e (inférieur à 10).

En 2017-2018, le montant versé au titre des P.C.A et de la prime d'administration s'élève à 184 892 € pour 70 bénéficiaires : 20 femmes et 50 hommes. On retrouve un montant similaire à celui de 2017 (+ 557 euros) avec 2 bénéficiaires de plus.

N.B : les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	2	7 454 €	7	28 576 €	9	36 030 €
MCF regroupé-e	11	24 482 €	17	43 899 €	28	68 380 €
PR regroupé-e	7	9 874 €	26	70 608 €	33	80 482 €
<b>Total général</b>	<b>20</b>	<b>41 810 €</b>	<b>50</b>	<b>143 083 €</b>	<b>70</b>	<b>184 892 €</b>

évolution du volume financier consacré aux primes de charges administratives et d'administration



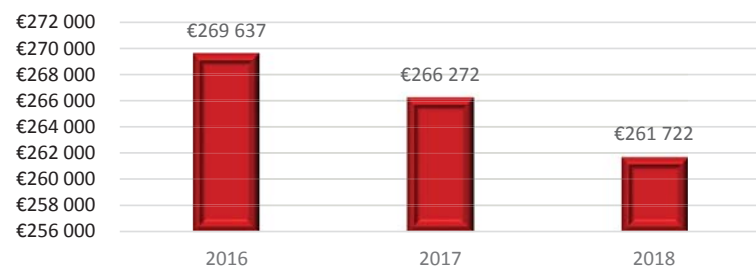
## Section 3 : Les primes des personnels enseignants

### C. Prime pour responsabilités pédagogiques :

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P), pour l'année 2017-2018, s'élève à 261 722€ pour 191 bénéficiaires : 78 femmes et 113 hommes.

N.B : les conversions de primes en décharge sont exclues de ce calcul.

évolution du volume financier consacré aux primes pour responsabilités pédagogiques de 2016 à 2018 en euros



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

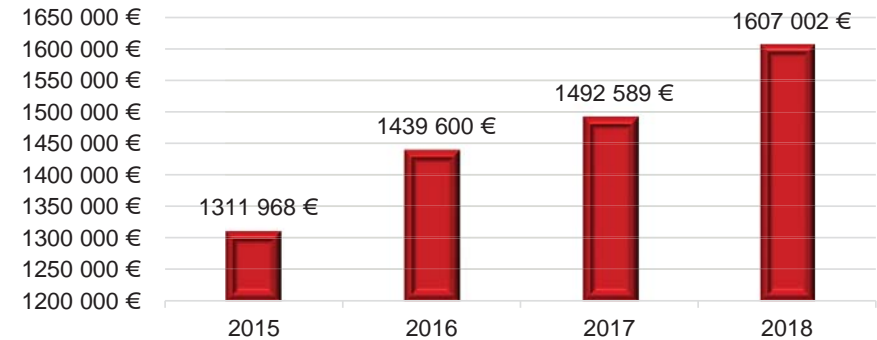
Le montant versé au titre de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (P.R.E.S.) pour les enseignants-es chercheurs-euses et les A.T.E.R. et la prime d'enseignement supérieur pour les enseignants-es du second degré, pour l'année 2017/2018, s'élève à 495 380 €. 401 enseignants-es bénéficient de cette prime : 157 femmes et 244 hommes.

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	22	35 530 €	37	53 957 €	59	89 487 €
MCF regroupé-e	47	63 698 €	51	72 333 €	97	133 547 €
PR regroupé-e	9	8 945 €	25	27 258 €	34	36 203 €
<b>Total général</b>	<b>78</b>	<b>108 173 €</b>	<b>113</b>	<b>153 548 €</b>	<b>191</b>	<b>261 722 €</b>

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	41	48 300 €	54	67 932 €	95	116 232 €
EC contractuels-les autres	10	12 488 €	9	10 605 €	19	23 093 €
MCF regroupé-e	90	111 510 €	119	148 519 €	209	260 029 €
PR regroupé-e	16	19 530 €	62	76 496 €	78	96 026 €
<b>Total général</b>	<b>157</b>	<b>191 828 €</b>	<b>244</b>	<b>303 552 €</b>	<b>401</b>	<b>495 380 €</b>

## Section 4 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S

Evolution du volume financier consacré à l'indemnitaire B.I.A.T.S.S de 2015 à 2018



Le RIFSEEP, nouvel outil indemnitaire, mis en place en 2018 dans l'établissement remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'état. Ainsi le détail des primes, comme il avait été réalisé dans le bilan social 2017, est remplacé par l'intitulé indemnité de fonction et de sujétions et d'expertise (IFSE)

En 2018, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels B.I.A.T.S.S s'élève à 1 607 002€, soit une augmentation de 114 413 € par rapport à 2017.

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E	32	31 476 €	13	15 749 €	45	47 225 €
Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE)	217	927 892 €	99	637 866 €	316	1 477 558 €
Prime exceptionnelle de fin d'année (ART. L954-2 C.EDUC) dite prime Najat Valaud Belkacem	172	13 794 €	55	4 069 €	227	17 863 €
Primes des personnels de bibliothèques	17	42 442 €	8	21 914 €	25	64 356 €
						<b>1 607 002 €</b>

Le montant de l'I.F.S.E ne tient pas compte de la prime exceptionnelle de fin d'année allouée à l'ensemble des personnels B.I.A.T.S.S.

En fin d'année 2018, une prime exceptionnelle a été versée à l'ensemble des personnels BIATSS. 458 personnels titulaires et contractuels\* ont perçu une prime d'un montant de 300€ brut. Pour les titulaires cette prime a été versé au titre de l'IFSE est représenté un montant global de 88 210 €.

\*12 personnels, incluses dans l'effectif, ne le sont pas dans le dispositif pour cause de présence effective inférieure à 6 mois (CLM, CLD...)

## Section 5 : La garantie individuelle du pouvoir d'achat

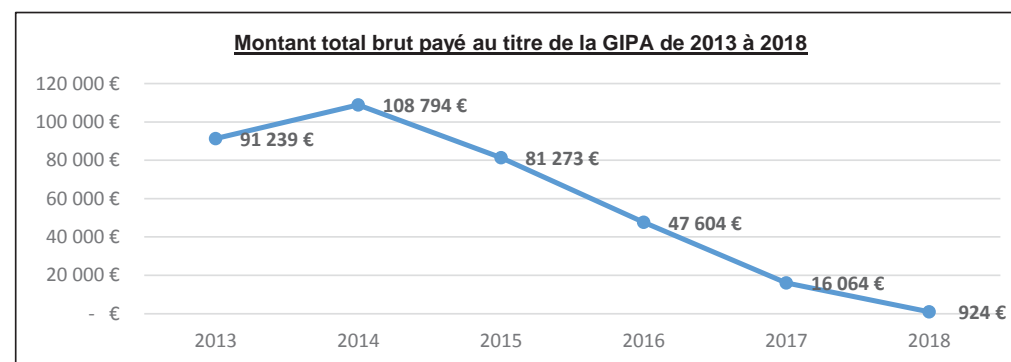
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (T.I.B.) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le T.I.B. effectivement perçu par l'agent-e 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-e.

Pour l'année 2018, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017.

En 2018, 11 hommes et 3 femmes ont perçu l'indemnité G.I.P.A., soit 17 agents-es de moins que l'an passé. Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis sa mise en place. En 2018, il s'établit à **924 €** soit **15 140 €** de moins qu'en 2017.

Cette baisse significative sur montant peut s'expliquer en partie par la hausse du point d'indice en 2016 et 2017 ainsi que par la mise en place progressive du protocole parcours carrières et rémunération dans la fonction publique (PPCR). Ce protocole a entraîné une augmentation de certaines grilles indiciaires en 2016 et 2017.

Statut	Nombre d'agent-e	Catégorie	Nombre d'agent-e	sexe	Nombre d'agent-e	Montant brut
BIATSS	3	A	1	F	1	185 €
		B	2	F	2	169 €
EC	11	A	11	H	11	570 €
<b>Total général</b>					<b>14</b>	<b>924 €</b>



## Section 6 : L'indemnité compensatrice CSG

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2018 a prévu à compter du 01 janvier 2018 une hausse de la CSG de 1,7% applicable à l'ensemble des revenus d'activité et de remplacement. Une indemnité compensatrice a été mise en place à partir de la même date pour tout le personnel contractuel et titulaire recruté avant le 01 janvier 2018 et pour les titulaires recrutés-es à partir de cette date.

En 2018, la compensation de la CSG s'élève à 292 771 €.

Femmes		hommes		total	
effectif	montant	effectif	montant	effectif	montant
509	139 607 €	462	153 164 €	971	292 771 €

## Section 7 : jours de congé non pris

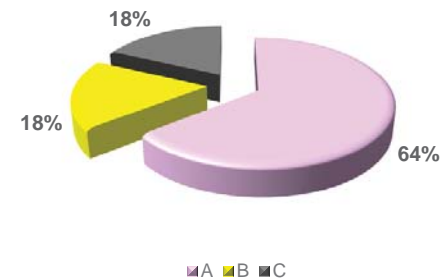
### A. Indemnisation des jours de congés non pris :

Cette indemnité permet aux agents-es 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-es de catégorie A, 80 € pour les agents-es de catégorie B et 65 € pour les agents-es de catégorie C.

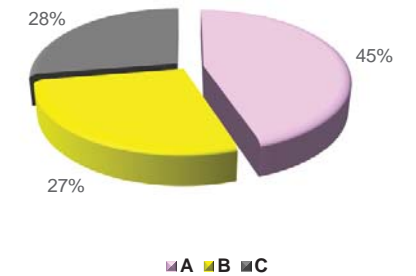
En 2018, les personnels de catégorie A représentent 45 % des bénéficiaires de l'indemnisation et 64 % du volume financier, les personnels de catégorie B représentent 27 % des bénéficiaires et 18 % du volume financier versé et les personnels de catégorie C représentent 28 % des bénéficiaires et 18 % du volume financier versé.

Le montant payé au titre de l'indemnisation des jours de congés non pris continue d'augmenter depuis 2013 avec un total de 66 330 € en 2018 et concerne 62 agents-es.

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"

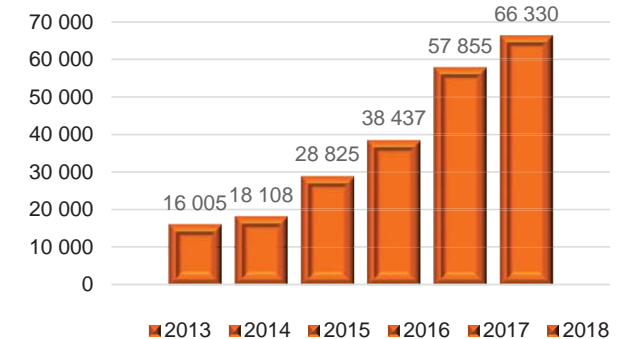


### B. Conversion au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des jours de congés non pris :

En 2018, 95 jours de congés non pris ont été convertis au titre de la RAFP.

Catégorie	Nombre d'agent-e	Nombre de jours de congés non pris convertis au titre de la RAFP	Montant brut des jours de congés non pris convertis au titre de la RAFP
A	3	6	750 €
B	4	32	2560 €
C	6	57	3705 €
<b>Total général</b>	<b>13</b>	<b>95</b>	<b>7015 €</b>

Montant total payé au titre des congés non pris de 2013 à 2018





## Section 7 : Focus jour de carence

L'année 2018 marque la réintroduction de la journée de carence à compter du 1er janvier 2018.

L'article 115 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018 rétablit un jour de carence dans la fonction publique.

Désormais, le premier jour d'un congé de maladie (uniquement congé de maladie ordinaire) constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur. La retenue appliquée au titre du jour de carence est égale à 1/30<sup>è</sup> du traitement brut, auquel s'ajoute : l'indemnité de résidence, les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement ainsi que la NBI.

Sur l'exercice 2018, suite à l'application de cette disposition réglementaire :

- Sur l'ensemble du personnel, **167 agents-es** ont été concernés-es par l'application d'un ou plusieurs jours de carence.
- 227 jours de carence** ont été appliqués sur les rémunérations des agents-es.
- Pour un montant total brut de **17 055 €**



## VII. La masse salariale

---

Toutes les données sont extraites de SIFAC, de BO par le pôle pilotage de la DGS.

# DEFINITIONS

## LA MASSE SALARIALE :

La masse salariale correspond au volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités, les heures complémentaires, les primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

L'Université de Toulon a accédé en 2012 aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) prévues par la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités.

Ce changement a introduit de nouvelles responsabilités notamment en matière de gestion des dépenses de personnel :

- Transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement.
- Introduction de la notion de plafond de masse salariale et de plafond d'emplois qui sont tous les deux votés en Conseil d'administration.
- Le plafond de masse salariale** : les crédits affectés à l'enveloppe « personnel » au sein du budget sont déclarés limitatifs et soumis au vote du Conseil d'administration.
- Le plafond d'emplois** : le plafond d'emplois voté par le Conseil d'administration comprend le plafond des autorisations d'emplois de l'État ainsi qu'un plafond d'emplois financés sur ressources propres.

## LE TRAITEMENT :

### La rémunération des agents:

La rémunération des agents publics comprend le traitement principal augmenté, selon la situation de l'agent-e, du Supplément Familial de traitement (SFT) et d'indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction de l'échelon détenu par l'agent-e.

À chaque échelon est associé un Indice Brut (indice de classement) qui détermine la position de l'agent-e sur une échelle indiciaire. À chaque IB correspond un Indice Nouveau Majoré (indice de traitement) permettant le calcul de la rémunération. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'INM par la valeur du point d'indice de la FP.

Depuis le 1er février 2017, la valeur du point d'indice est fixée à 56,232 €. Certains grades d'encadrement supérieur comportent des échelons qui ne dépendent pas d'un indice, mais d'un classement dans un groupe allant de A à G dits *hors échelle*.

### Les cotisations patronales

Les cotisations patronales sont celles payées par l'employeur. Ces dernières sont calculées selon les rémunérations brutes et certaines primes versées aux agents et agentes. La plus importante est celle de la pension civile des titulaires.

### Les autres versements

Il s'agit des versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport et des traitements des congés longue durée.

# CHIFFRES CLES 2018

Masse salariale 2018 :

65 738 693 €

<u>Décomposition de la masse salariale en 2018 (en euros)</u>	
Rémunérations principales	32 082 547
Vacations et heures complémentaires	3 486 070
Rémunérations indemnitaires	3 196 859
Cotisations	26 761 619
Prestations sociales	211 598
<b>Total</b>	<b>65 738 693</b>

<u>Evolution des écarts de masse salariale N+1 /N entre 2014 et 2018 ( en euros)</u>					
	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
Montant masse salariale	60 687 956	62 790 048	63 004 431	64 250 050	65 738 693
Écart masse salariale N+1/N	/	+ 2 102 092	+ 214 383	+ 1 245 619	+ 1 488 642

## Section 1 : évolution de la masse salariale

Sur l'exercice 2018, la masse salariale de l'université s'établit à **65 738 693 €** soit une augmentation de **1 488 642 €** par rapport à 2017.

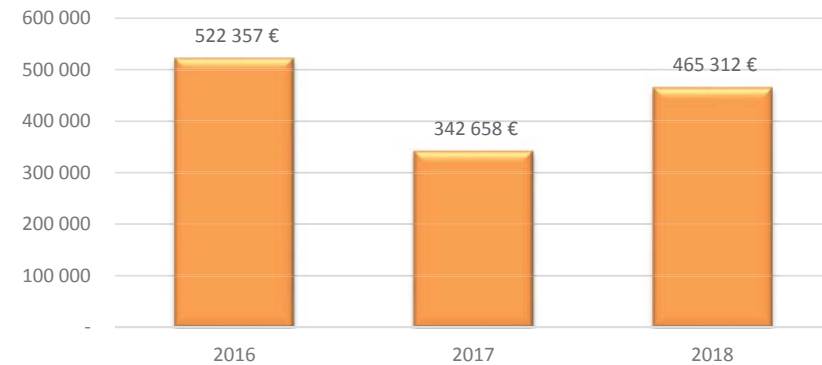
Cette hausse s'explique par cinq grands facteurs :

- ❑ La hausse des heures complémentaires pour 203 355 €
- ❑ La compensation CSG pour 292 771 €
- ❑ La hausse des primes, celles de fin d'année pour 100 000 € et celles du RIFSEEP pour 150 000 €
- ❑ Le glissement vieillesse technicité représente une augmentation de 465 312 € (+36%)
- ❑ L'ensemble des recrutements (plan Marshall et campagne d'emploi) a coûté 277 204 € de plus qu'en 2017.

Masse salariale de l'université de 2016 à 2018



Evolution du GVT de 2016 à 2018



## Section 1 : Evolution de la masse salariale

**FOCUS PLAN MARSHALL 1 :** Campagne de recrutements de personnels contractuels dédiée à l'activité recherche.

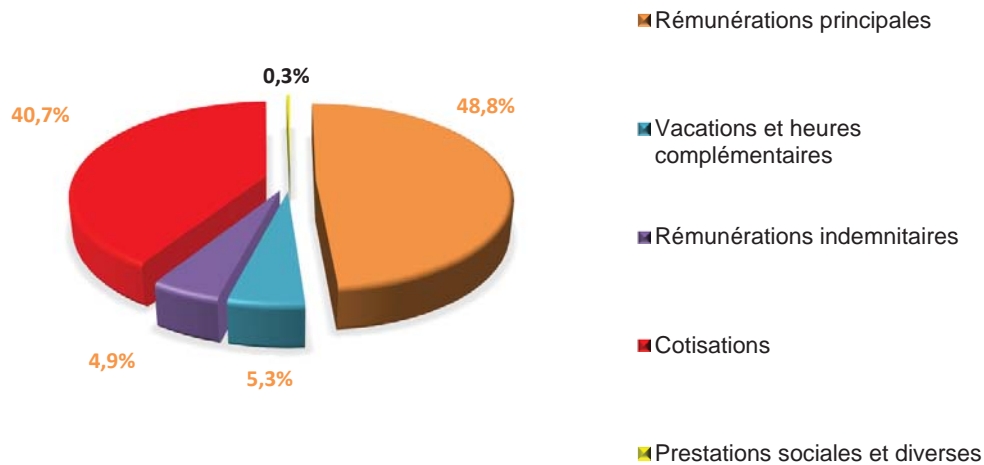
Cette campagne débutée en février 2018, a eu un coût chargé de 143 997 euros et elle a concerné 9 contrats représentant 4 ETPT. Le nombre de primo recrutement concerne 5 contrats.

Laboratoire	Équivalent grade	Nombre de contrat	ETPT	Coût chargé
BABEL	post-doctorant	1	0,25	10 276 €
COSMER	IGR	1	0,50	10 207 €
IM2NP	IGE	1	0,47	14 098 €
IMATH	IGR	1	0,50	20 552 €
LIS UMR 7020	post-doctorant	1	0,71	29 331 €
MAPIEM	IGE	1	0,58	25 205 €
MIO	ASI	1	0,17	4 793 €
MIO	IGE	2	1,16	29 535 €
<b>Total général</b>		<b>9</b>	<b>4,34</b>	<b>143 997 €</b>

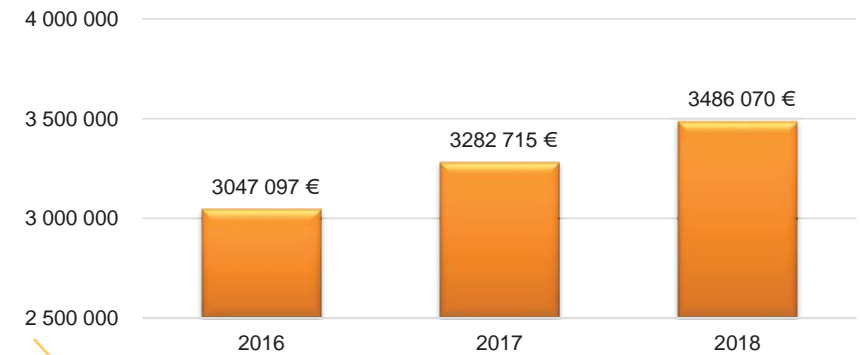
## Section 2 : décomposition de la masse salariale

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



### Evolution des vacances et heures complémentaires de 2016 à 2018



En 2018, le montant des vacances et heures complémentaires s'établit à **3 486 070 €** soit une augmentation de **203 355 €** par rapport à 2017. Ce montant représente 5,3 % de la masse salariale en 2018 contre 5,1 % en 2017 et 4,8 % en 2016.



## VIII. Formation des personnels

---



# CHIFFRES CLES 2018

## Dépenses de formation :

135 284 €

Effectif			
	B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS-ES	TOTAL
Inscriptions	878	215	1093
Présents-es	776	203	979

Absentéisme aux sessions de formation	
2017	2018
8%	10%

Nombre moyen de jours de formation par agents-es formés-es, en fonction de la population, de la catégorie et du sexe					
	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS-ES	TOTAL
	A	B	C	A	
Hommes	2,6	2,2	2,6	1,5	2,1
Femmes	3,8	2,3	2,1	1,9	2,4
Global	2,8	2,3	2,2	1,7	2,2

Congé de formation professionnelle accordé en 2018			
	B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS-ES	TOTAL
Hommes	1	-	1
Femmes	-	-	-
Total	1	-	1

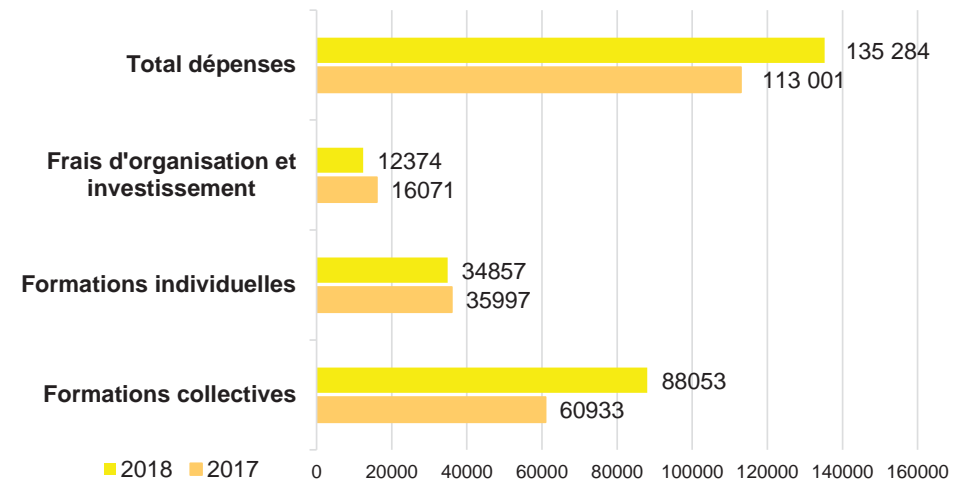
## Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

En 2018, le budget de formation disponible était de 142 951 €. L'établissement a consacré 135 284 € à la formation, soit 22 283 € de plus qu'en 2017. Le budget a donc été engagé à hauteur de 95 %.

On observe une légère baisse des dépenses de formation individuelle qui s'élèvent à 34 857€ (-3.2 %) malgré une hausse de près de 21% du nombre de formations individuelles (48 formations au lieu de 38 en 2017).

On observe une forte augmentation des dépenses de formations collectives qui s'élèvent à 88053€ (+ 44,5 %). Ce différentiel important s'explique par des dépenses liées aux coûts des formations « accompagnement et coaching ». On note une légère hausse du nombre de formations collectives organisées (94 formations, soit 4 formations de plus qu'en 2017).

Décomposition des dépenses de formation par type en 2017 et 2018



## Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

Les formations au pilotage ont augmenté de 71% pendant que celle liées au système d'information et usages numériques ont diminué de 61 %. On observe des écarts importants car les montants sont relativement faibles.

Les dépenses liées aux formations environnement professionnel ont chuté drastiquement passant de 17 695 € en 2017 à 10 528 € en 2018. Cette baisse de 60 % s'explique par une demande plus faible des services notamment concernant les formations GBCP qui ont été assurées en 2017.

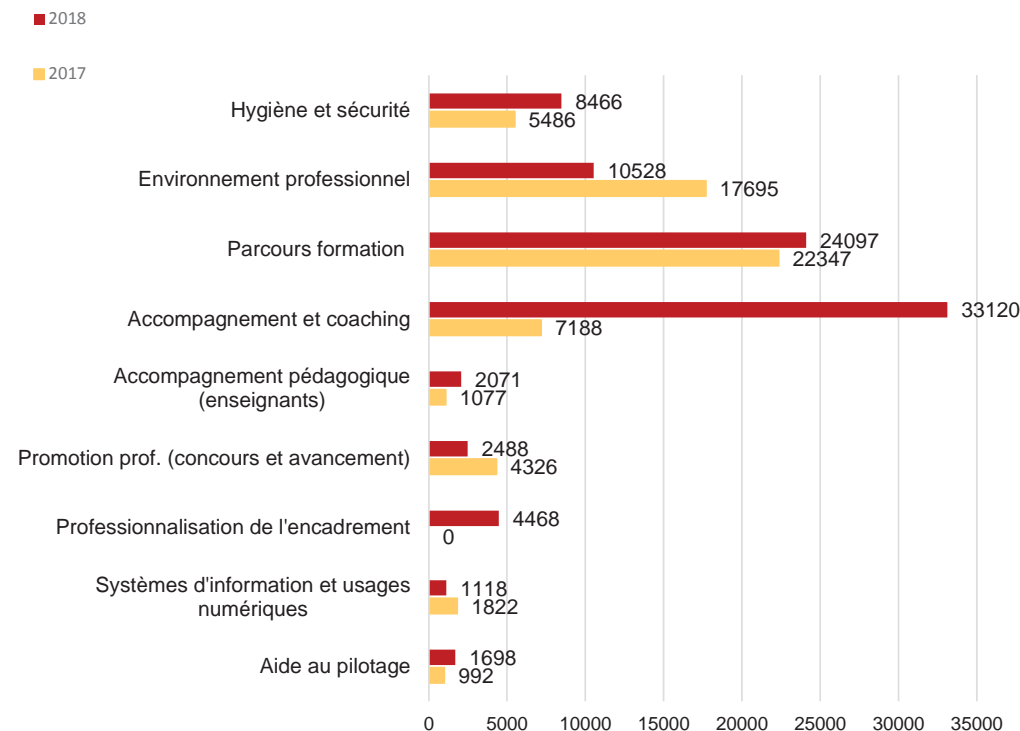
Le domaine « professionnalisation de l'encadrement » avec des formations liées à la gestion du stress, à la prise de parole en public etc... est depuis 2018 inclus dans les parcours de formation. Ainsi le budget alloué passe de 0 € en 2017 à 4468 € en 2018.

Les formations destinées aux enseignants-es présentées en 2018, ont eu un large succès et les dépenses ont ainsi augmenté de 92 % (montant initial en 2017 : 1077 €).

L'augmentation des dépenses liées aux formations hygiène et sécurité (+ 2980 €) s'explique par les recyclages des différentes habilitations (autoclave, habilitations électriques...) et ceux concernant le PSE1, le PSE2 et le CAEP-MNS et par les formations réglementaires (EPI, port du harnais...). La hausse s'explique par la mise en place de la formation obligatoire et réglementaire des nouveaux membres du CHSCT en fin d'année 2018. La suite aura lieu au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 pour les nouveaux membres élus-es.

Le domaine « accompagnement et coaching » a un budget qui a augmenté de 460% passant de 7188 € à 33120 €. Cela résulte des nombreux accompagnements des services, des agents-es et des laboratoires ainsi que de la création d'un groupe de travail relatif à la qualité de vie au travail.

**Décomposition des dépenses de formation collective en 2017 et 2018**



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

### A. Inscriptions aux formations

En 2018, le nombre d'inscription des personnels B.I.A.T.S.S a diminué de 18 % : l'établissement a recensé 878 inscriptions contre 1065 en 2017.

Cette baisse s'explique par l'absence d'ouverture de sessions de formation métiers (GBCP, SIFAC) correspondant au domaine « environnement professionnel » qui ont déjà eu lieu les années précédentes du fait d'évolution réglementaire notamment, et pour lesquelles il n'y a pas eu de demandes formulées en 2018. Par ailleurs, la formation « les grands principes de la gestion des personnels » suivie en 2017 par une trentaine d'agents, n'a pas pu être mise en place en 2018.

A l'inverse, on constate une hausse significative du nombre d'inscriptions au sein du domaine « parcours de formation » passant de 168 à 259 inscriptions.

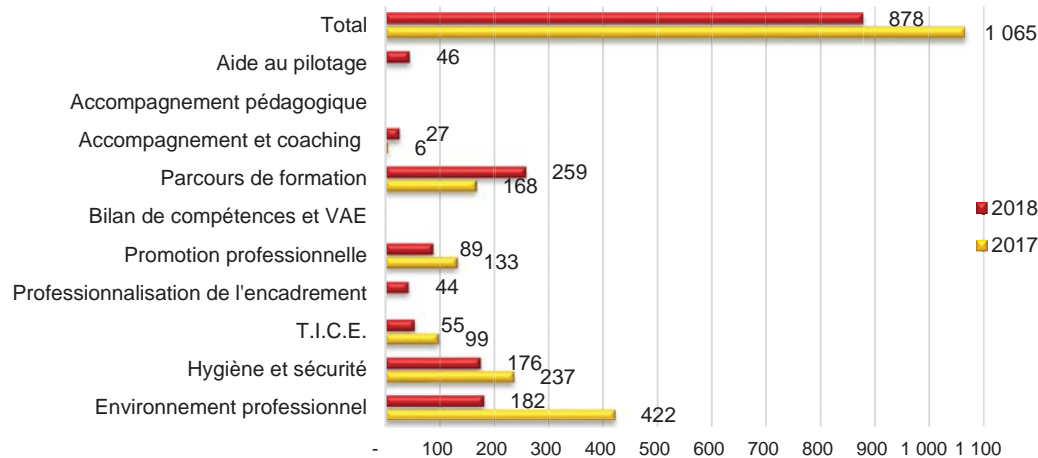
On note également l'ouverture de nouvelles formations dans le domaine « professionnalisation de l'encadrement » (gestion du stress, de projet et prise de parole en public) avec 44 inscriptions.

On observe une forte augmentation du nombre d'inscriptions des personnels enseignants (+72%), passant de 125 en 2017 à 215 en 2018 (sans revenir pour autant au seuil de 2016 : 270).

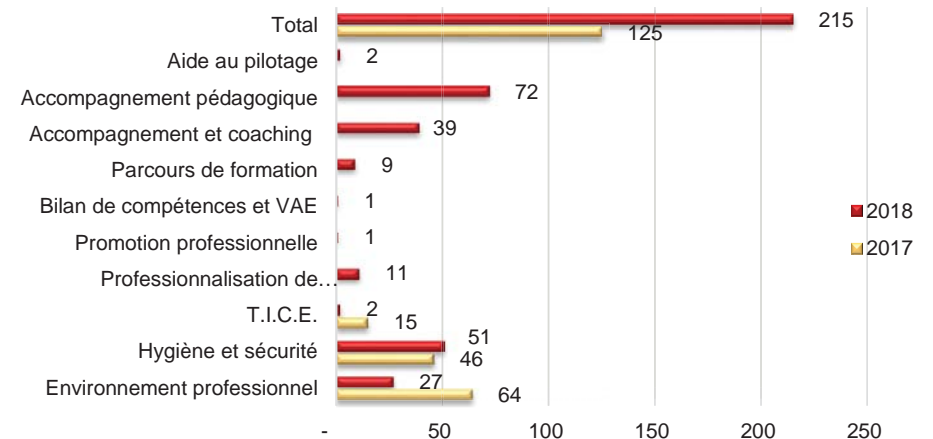
Cette augmentation s'explique par :

- Le succès des formations mises en place dans le cadre de l'accompagnement pédagogique (la communication non violente, les techniques de l'orateur-trice par le biais du théâtre...).
- La mise en place d'un parcours de formation spécifique obligatoire pour les maîtres et maîtresses de conférences pendant la première année de stage.

Répartition des inscriptions des personnels B.I.A.T.S.S. par formation en 2017 et 2018



Répartition des inscriptions des personnels enseignants par formation en 2017 et 2018



## B. Les agents-es en formation

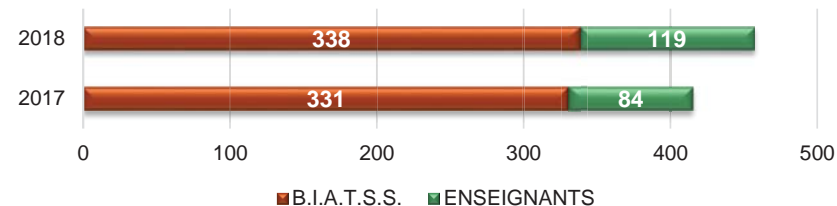
En 2018, 457 agents-es ont été formés-es soit une augmentation de 10% par rapport à 2017. Cette augmentation ne rattrape pas le niveau 2016 avec ses 522 agents-es formés-es.

Cette augmentation concerne essentiellement des enseignants-es (+35) ayant suivi des formations dans le domaine « accompagnement pédagogique ». Ceci peut être expliqué par le travail important en matière d'information et de communication effectué depuis 3 ans auprès de ces personnels.

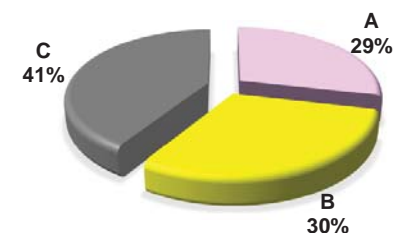
Entre 2017 et 2018, la proportion d'agents-es de catégorie C ayant bénéficié d'une formation diminue encore (- 5 points) pour la seconde année consécutive soit une chute de 9 points par rapport à 2016, alors que l'on observe une proportion de A en légère augmentation (+ 5 points). La proportion d'agents-es de catégorie B reste stable.

**Comme les années précédentes, les agents-es I.T.R.F représentent la proportion d'agents-es les plus formés-es (49%). La répartition par catégorie reste globalement stable par rapport à 2016**

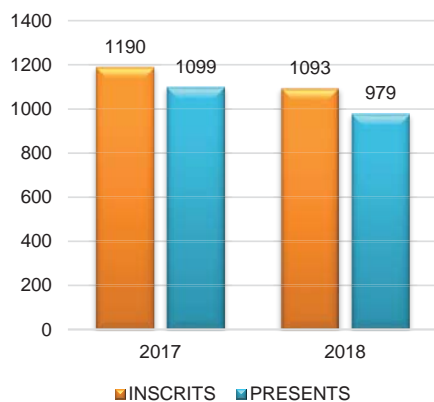
Evolution du nombre d'agents-es formés-es par population en 2017 et 2018



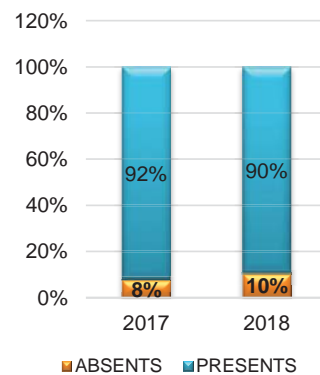
Répartition par catégorie des personnels biatss ayant bénéficié d'une formation en 2018



Nombre d'agents-es inscrits-es et présents-es en formation en 2017 et 2018



Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2017 et 2018



Le taux de présence a légèrement diminué en 2018, passant de 92 % à 90 %. Après deux années consécutives de baisse (de 22 % en 2015 à 7% en 2017), le taux d'absentéisme repart à la hausse (+5 points) et il atteint cette année 12%. Cette augmentation est justifiée par l'impossibilité qu'ont, parfois les personnels BIATSS, de prioriser les formations pour lesquelles ils s'étaient inscrits, en raison des nécessités de service. Cela concerne principalement les formations des parcours de formation.

Le taux d'absentéisme continue de baisser pour les enseignants-es passant de 10% en 2017 à 6% en 2018. Les efforts en matière de communication du plan de formation spécifique aux enseignants-es continuent d'être porteurs, ce qui leur permet de s'organiser en changeant leur emploi du temps.

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

Le nombre d'actions de formation lié au domaine « hygiène et sécurité » est identique par rapport à 2017 (21 actions de formation dans ce domaine). Cependant le nombre d'inscriptions ont diminué de 18%.

Le module recyclage à l'attention des chargés d'évacuation n'a pas été réalisé cette année (81 inscrits-es en 2017).

Le recyclage des habilitations électriques a mobilisé moins de personnel puisque la plupart ayant suivi la formation en 2017. On note toutefois une augmentation de 82% des inscrits-es à la formation continue des assistants-es de prévention. (17 en 2017 à 48 en 2018).

Le taux de présence se stabilise à 94%.

Action de formation	Inscriptions	Présences	Absences	Taux de présence
Autorisation d'Intervention à Proximité de Réseaux aériens et souterrains encadrants	2	2	0	100%
CAEP - MNS	3	3	0	100%
Formation continue des assistants de prévention	48	44	4	92%
Formation continue des formateurs PSC1	3	3	0	100%
Formation des membres du CHSCT	5	5	0	100%
Formation moniteur habilitation électrique	1	1	0	100%
Habilitation électrique du personnel effectuant des opérations simples et des manœuvres BS-BE et HE manœuvres	1	1	0	100%
Habilitations électriques B1 B2 BC BR-recyclage et module haute tension HC HE manœuvre	6	6	0	100%
Initiale SSIAP 1	1	1	0	100%
Module préparatoire à la préparation habilitation électrique : non électriciens	18	16	2	89%
Module préparatoire à l'attention des chargés d'évacuation	38	36	2	95%
Module préparatoire au secourisme (prévention secours civique niveau 1)	10	10	0	100%
Module préparatoire des assistants de prévention	1	1	0	100%
Module recyclage aux premiers secours	9	6	3	67%
Permis B96	5	5	0	100%
Permis mer côtier théorie et pratique	3	3	0	100%
Préparation aux habilitations électriques travaux d'ordre électrique Hov B1 B2v BR BC	1	1	0	100%
Recyclage habilitation électrique électricien	1	1	0	100%
Recyclage habilitation électrique non électricien	15	15	0	100%
Recyclage PSE1	5	5	0	100%
Recyclage PSE2	1	1	0	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 1	3	3	0	100%
Recyclage S.S.I.A.P. 2	2	2	0	100%
Sauveteur Secouriste du Travail	4	4	0	100%
Sauveteur secouriste du travail recyclage	3	3	0	100%
Sensibilisation à la prévention des risques en soudage	3	3	0	100%
Sensibilisation à la prévention des risques laser en milieu d'enseignement ou de recherche	8	7	1	88%
Sensibilisation à la prévention du risque chimique	11	10	1	91%
Sensibilisation au montage et démontage d'un échafaudage roulant	5	5	0	100%
Travail en hauteur, port du harnais et EPI	10	10	0	100%
Utilisation du défibrillateur	2	2	0	100%
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>215</b>	<b>13</b>	<b>94%</b>

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

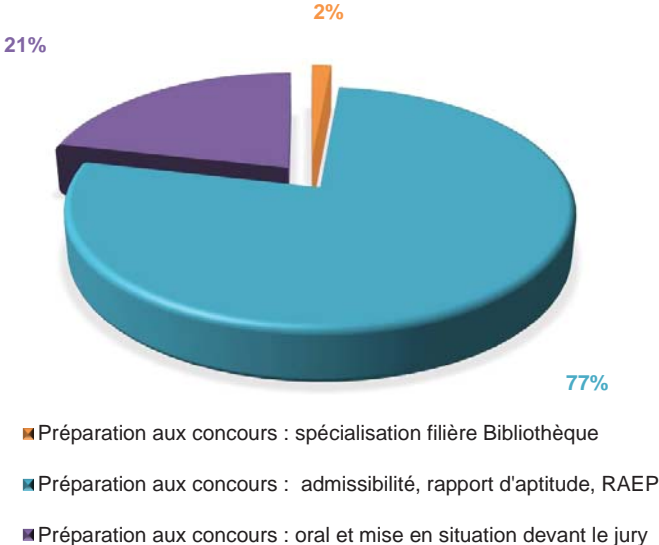
Comme en 2017, les formations préparant aux écrits des concours (dossier RAEP, rapport d'activité, rapport d'aptitude professionnelle) mobilisent la majorité des jours de formation dispensés à l'université en matière de préparation aux concours avec 77% soit une augmentation 23 points. La proportion des jours de formations concernant la préparation à l'oral a diminué 18 points (de 39% à 21%).

En 2018, il y a trois ouvertures de concours BIATSS :

- Un concours externe IGE bap E
- Un concours externe IGE bap A
- Un concours interne ATRF catégorie C

Il y a eu également un recrutement BOE enseignant.

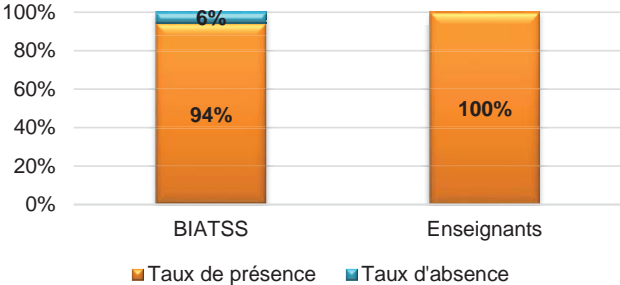
Répartition des jours de formation par action de formation



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

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 56 actions de formation, sur l'année 2018, permettant aux agents-es de s'adapter et/ou de se perfectionner à l'emploi. On observe à nouveau un taux de présence élevé mais une diminution des personnels inscrits quel que soit leur statut.

Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par statut en 2018





## IX. Santé, conditions de vie et prévention des risques

---



# DEFINITIONS :

## CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Congé maladie qui permet à l'agent de conserver tout ou partie de sa rémunération.

## BILAN DE COMPÉTENCES

Congé de 24h maximum permettant à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles, personnelles ainsi que ses aptitudes. Permet de définir un projet professionnel ou de formation.

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Les agents-es de la fonction publique de l'État (FPE) bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé *compte personnel de formation (CPF)*. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

## VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Elle permet de valoriser les compétences et l'expérience acquises. L'agent-e peut bénéficier d'une absence de 18 à 24 heures. Il doit justifier d'au moins trois ans d'expérience sur un poste en lien direct avec la certification visée pour en bénéficier.

## CONGÉ D'ADOPTION

Il débute lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer. Sa durée varie en fonction du nombre d'enfant.

## CONGÉ DE MATERNITÉ

Pour bénéficier du congé de maternité, la fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) doit être en position d'activité ou de détachement. La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant. Il varie de 6 à 8 semaines pour le congé prénatal à 10 à 18 semaines pour le congé postnatal.

## CONGÉ PATERNITÉ

Congé de 3 jours ouvrables consécutifs ou non, mais obligatoirement pris dans les 15 jours suivant la naissance et 11 jours consécutifs (18 jours dans le cas de naissances multiples) qui doivent être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. L'agent-e est rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé. L'agent-e bénéficiant d'un temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

## CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est la position de l'agent qui est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant. Il est accordé de droit au père ou à la mère à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption par période de 6 mois renouvelable. Il prend fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant.

## POUR LES AGENTS-ES FONCTIONNAIRES

### CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement, des soins prolongés et mettant l'intéressé-e dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Sa durée est de trois ans maximum. La rémunération pendant ce congé est de un an à plein traitement puis de deux ans à demi-traitement. La demande de CLM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

### CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Cinq ans maximum pour une même affection par période de 3 à 6 mois accordée par le comité médical. Ce congé peut être fractionné. Le CLD commence par un an de congé de longue maladie (CLM) à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. À l'issue de la première année, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou un CLD. L'option retenue est définitive : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement. Un seul CLD peut être accordé pour la même affection durant toute la carrière.

## POUR LES AGENTS-ES CONTRACTUELS-LES

### CONGÉ GRAVE MALADIE (CGM)

Congé accordé, à l'agent contractuel qui justifie d'au moins 3 ans de services continus, après avis du comité médical pour une durée maximale de 3 ans. La demande de CGM est présentée pendant un Congé de Maladie Ordinaire.

## POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTES-CHERCHEUSES

### CONGÉ POUR RECHERCHE OU DE CONVERSIONS THÉMATIQUES (CRCT)

Il n'est accordé qu'aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses et s'étend sur une période de 6 à 12 mois. L'agent doit attendre 6 ans avant de pouvoir en bénéficier à nouveau.

### RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR-EUSE HANDICAPÉ-E (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

# CHIFFRES CLES 2018

## Rapport de la médecine de prévention :

Personnels convoqués auprès du médecin de prévention : **283**



■ visites réalisées ■ visites non effectuées

## Visites spontanées chez le médecin de prévention

	2016	2017	2018
Nombre de demandes pour 100 agents-es	3.74	3.23	1.65

## Handicap :

### Agents en R.Q.T.H. ou carte d'invalidité à au moins 80%

Population	Femmes	Hommes	Total	%
B.I.A.T.S.S.	16	7	23	72%
ENSEIGNANTS	5	4	9	28%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>	

## Absences des agents-es fonctionnaires et contractuels-les

### Absentéisme pour raison de santé

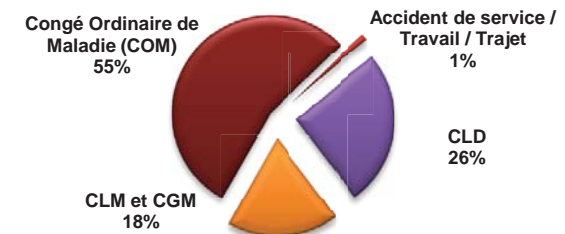
	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent-e	
	2017	2018
Congé de longue durée	1,9	2,6
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	3,1	1,8
Congé ordinaire de maladie	5,6	5,5
congés pour accident du travail / service / trajet	0,2	0,1
<b>Total congés de maladie</b>	<b>10,8</b>	<b>10,0</b>

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

### Nombre de journées d'absence pour raison de santé recensées en 2018 selon la nature

Nature de l'absence	Jours d'absence
Accident de service / Travail / Trajet	110
CLD	2516
CLM et CGM	1786
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	5305
<b>Total</b>	<b>9717</b>

### Répartition des journées d'absences recensées en 2018 selon leur nature



## Section 1 : Mission handicap

Au 31/12/2018, 32 agents-es bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e (R.Q.T.H.) ou sont titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80% soit 9 de plus que l'an dernier.

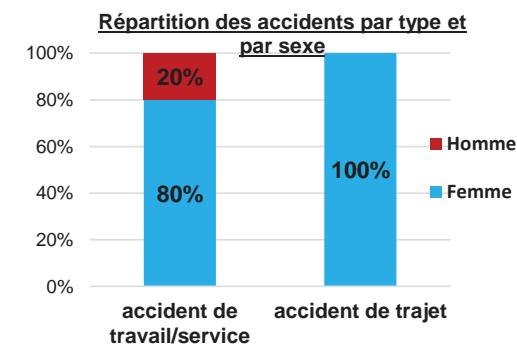
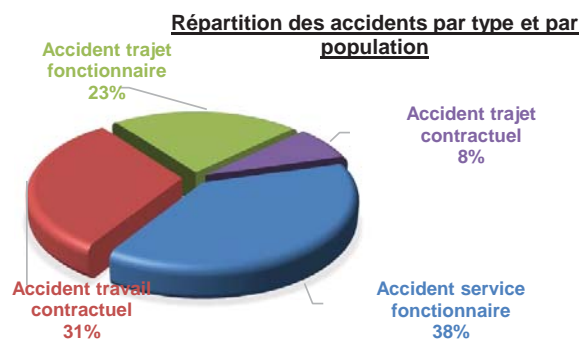
9 enseignants-es et 23 agents-es B.I.A.T.S.S sont inscrits-es à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines (soit 1 BIATSS de moins et 1 enseignant de plus qu'en 2017). Les femmes représentent 66% de la population contre 34 % pour les hommes.

**Le taux d'emploi légal, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP est de 3.84% contre 2.85% au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 2.83% au 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

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

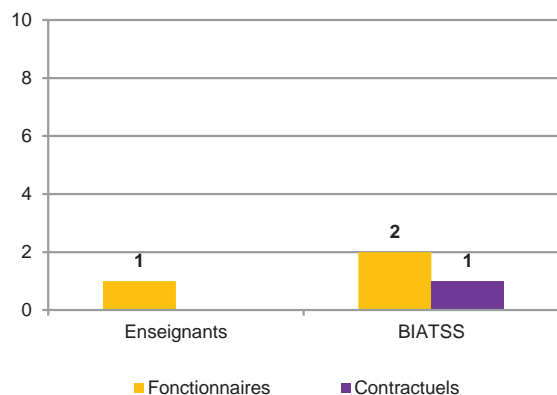
Les accidents de service et de travail représentent avec, respectivement, 38 % et 31 %, la plus forte proportion des accidents survenus dans l'établissement. Comme en 2017, l'intégralité des accidents de trajet concerne des femmes. Les accidents de service ou de travail concernent pour 80% des femmes, soit 11% de plus qu'en 2017.

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



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

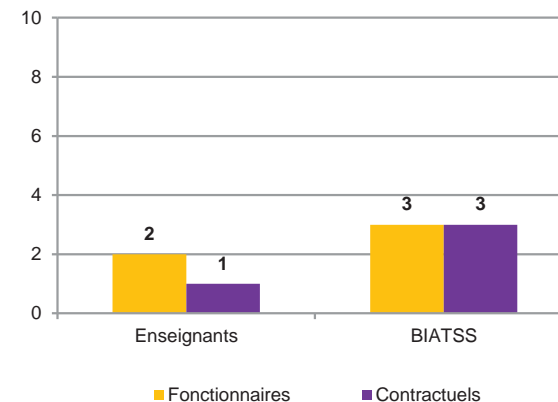
**Accidents de trajet enregistrés en 2018**



En 2018, l'établissement dénombre 9 accidents de travail/service soit 4 de moins qu'en 2017. 4 accidents de trajet ont été recensés (+1).

La majorité des victimes d'accident de travail/service et de trajet sont des personnels BIATSS et des femmes.

**Accidents de travail/service enregistrés en 2018**



Accidents de trajet survenus en 2018		Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents
FEMMES	Fonctionnaires	2	1	9	3
	Contractuelles	1	-	-	1
HOMMES	Fonctionnaires	-	-	-	0
	Contractuels	-	-	-	0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

Sur les 4 accidents de trajet survenus en 2018, un seul a donné lieu à un arrêt de travail.

Accidents de travail/service survenus en 2018		Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents
FEMMES	Fonctionnaires	1	2	69	3
	Contractuelles	-	1	6	1
HOMMES	Fonctionnaires	1	1	7	2
	Contractuels	-	3	19	3
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>7</b>	<b>101</b>	<b>9</b>

Sur les 9 accidents de service/travail survenus en 2018, 7 ont donné lieu à un arrêt de travail cette même année. Ces 7 accidents avec arrêt de travail correspondent à 101 jours d'arrêt de travail, soit 8 jours d'arrêt de travail de plus qu'en 2017 pour le même nombre d'accident avec arrêt (7 arrêts en 2017 correspondant à 93 jours d'arrêt de travail)

## Section 3 : Congés maladie des personnels

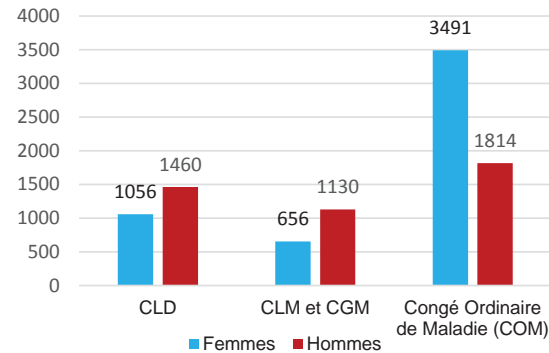
En 2018, 234 agents-es ont été placés-es en congés maladie (hors accidents) pour un total de 9607 jours d'absence soit 50 agents-es et 432 jours de moins qu'en 2017. Ces jours d'absence représentent 26,7 équivalent temps plein soit un point de moins qu'en 2017. Par rapport à 2017, on remarque que le nombre de jours de CLD augmente (+691 jours) mais que le celui des CLM et CGM diminue (-1156 jours). Concernant, le congé ordinaire de maladie, il est stable (+33 jours).

En 2018, la durée moyenne d'un congé maladie est de 18 jours (+3).

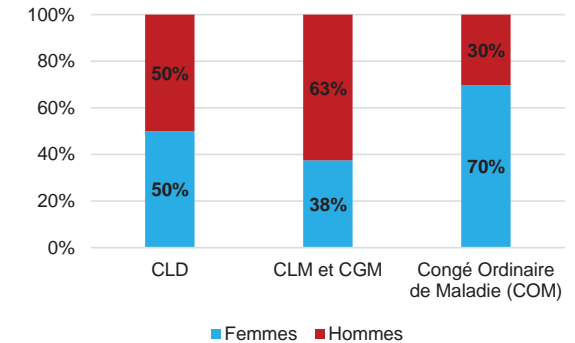
À l'instar des années précédentes, le congé ordinaire de maladie est le type de congé maladie qui cause le plus grand nombre d'agents-es absents-es ainsi que le plus grand nombre de journées d'absence.

On observe que 31,1 % des personnels féminins de l'établissement ont été placées, en 2018, en congés de maladie (-7,4 points par rapport à 2017), contre 15,6% des personnels masculins (+0,7 points par rapport à 2017).

**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**



En 2018, 218 agents-es ont été placés-es en congé ordinaire de maladie contre 266 l'an dernier.

Aussi, le nombre de congés diminue par rapport à 2017 (-150) et à l'inverse la durée totale des congés ordinaires de maladie augmente, passant de 5272 à 5305 jours, soit 33 jours de plus qu'en 2017.

Ainsi, la durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie augmente de plus de 2 points en 2018, passant de 8,1 jours à 10,6 jours.

**Agents-es placés-es en congés de maladie en 2018 par rapport à l'effectif total**

	Femmes	Hommes
Congé de longue durée	0,8%	0,9%
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,6%	1,1%
Congé ordinaire de maladie (COM)	29,7%	14,4%
<b>Total congés de maladie</b>	<b>31.1%</b>	<b>16.3%</b>

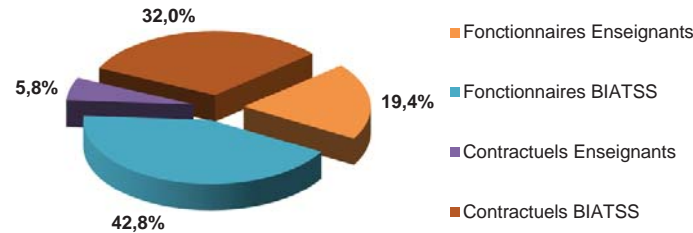
Statut	Population	Nombre d'agents-es	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2018
FONCTIONNAIRES	Enseignants-es	38	74	1030
	BIATSS	115	251	2269
CONTRACTUELS-LES	Enseignants-es	5	14	308
	BIATSS	60	160	1698
<b>TOTAL</b>		<b>218</b>	<b>499</b>	<b>5305</b>

## Section 3 : Congés maladie des personnels

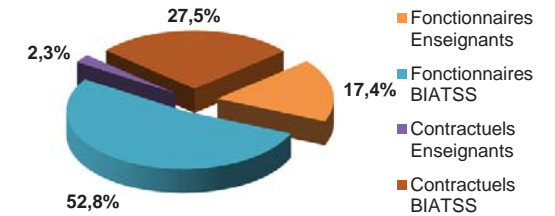
Les fonctionnaires BIATSS représentent 52,8 % des personnels placés en CMO avec 42,8 % des jours de congés ordinaires de maladie pour une durée moyenne d'arrêt en augmentation par rapport à 2017 passant de 7,4 jours à 9 jours en moyenne.

La population enseignante fonctionnaire présente une moyenne de 13,9 jours en durée quasi stable par rapport à 2017 (+0.4).

Répartition par population des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2018



Répartition par population des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2018

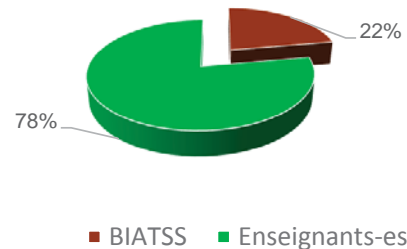


## Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute

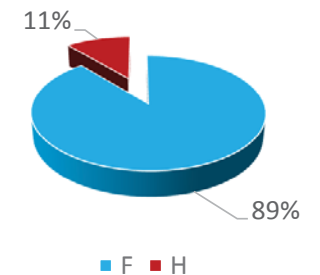
En 2018, 9 personnels fonctionnaires ont saisi la cellule d'écoute. Les saisines ont été réalisées majoritairement par des personnels du corps enseignant : 78 % contre 22% de personnes BIATSS.

Population	Catégorie	statut	F	M	Total
BIATSS	A	Fonctionnaire	-	1	1
	B	Fonctionnaire	1	-	1
	<b>Total BIATSS</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
ENSEIGNANTS-ES	A	Fonctionnaire	7	-	7
	<b>Total enseignants-es</b>		<b>7</b>	<b>-</b>	<b>7</b>
<b>Nombre de saisine total de la cellule d'écoute</b>			<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

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



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





## X. L'action sociale et culturelle

---

# CHIFFRES CLES 2018

## Données restauration :

2705 repas



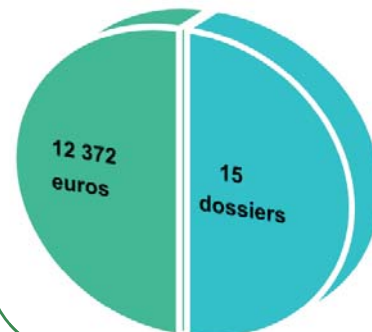
## Données SUAPS (2017/2018) :

107 adhérents-es

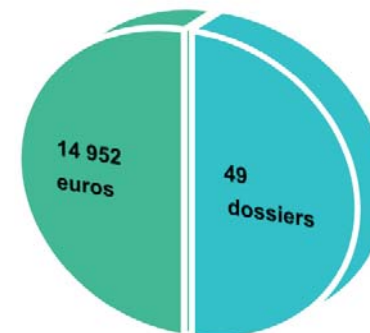


## Données Action sociale :

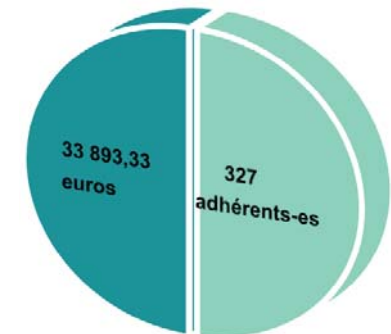
### Prestations interministérielles (PIM)



### Prestations d'action sociale d'initiative universitaire ASIU



## Données CACL :





## Section 1 : Les aides sociales

Le montant total des prestations interministérielles (PIM) pour l'année 2018, hors prestation repas, s'élève à 5 403 € soit une baisse de 2 845 € par rapport à l'année 2017. 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 » (+1) et une baisse des bénéficiaires de la PIM « allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans » (-2).

Le montant total des prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2018 s'élève à 14 952 euros soit une baisse de 14 835 euros par rapport à 2017 ; le dispositif a concerné 49 agents-es en 2018 contre 60 en 2017.

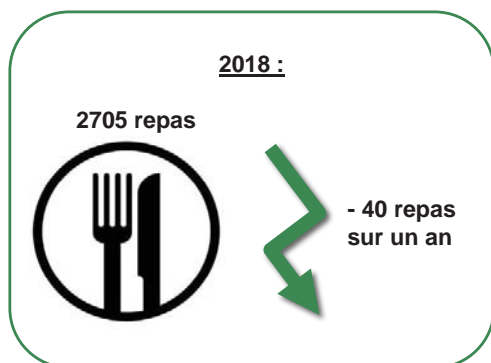
Le nombre de dossiers relatifs à l'aide aux frais de restauration scolaire reste stable par rapport à l'année 2017.

Pour l'année 2018, une demande de prêt pour un montant de 1 000 euros a été sollicitée et attribuée. Cette somme n'est pas comptabilisée au titre des dépenses 2018 puisque le prêt constitue une dépense par définition temporaire.

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant
		H	F	Total	
<b>Prestations Interministérielles (P.I.M.)</b>	Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos	-	-	-	-
	Centre de vacances avec hébergement	-	1	1	55
	Subvention pour séjour d'enfants en maison de vacances	-	-	-	-
	Centre de loisirs sans hébergement	1	8	9	952
	Séjours éducatifs	-	2	2	37
	Séjours linguistiques	-	-	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	2	-	2	3 873
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	-	1	1	486
	Prestation repas (nombre de repas)	-	-	2 706	6 969
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>12 372</b>

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant
		H	F	Total	
<b>Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)</b>	Aide aux frais de restauration scolaire (cantine)	4	21	25	6 598
	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeunes enfants)	4	13	17	2 004
	Secours exceptionnels (numéraire, chèque service...)	2	5	7	6 350
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>39</b>	<b>49</b>	<b>14 952</b>

## Section 2 : La restauration



Mois	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total
<b>Nombre de repas 2018</b>	290	358	292	311	180	136			252	254	352	280	2 705
<b>Nombre de repas 2017</b>	323	210	366	209	343	214			162	318	355	245	2 745
<b>Différentiel 2018/2017</b>	-33	148	-74	102	-163	-78	0	0	90	-64	-3	35	- 40

Bien que le nombre de repas soit en légère diminution par rapport à 2017, on constate pour les mois de février, de mars, de septembre et de décembre, une augmentation substantielle.

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,24 € en 2018, par agent dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1 €, par agent-e dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465, versée à compter du 1er janvier 2014. Une augmentation à partir de septembre 2018, a été réalisée ainsi la participation passe de 1 € à 1 € 80. 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-es.

## Section 3 : Le comité associatif culture et loisirs (CACL)

### A. Le personnel inscrit au CACL

Plus des deux tiers des adhérents-es du CACL sont des personnels BIATSS (77%) et des femmes (70%).

Personnels inscrits au CACL en 2018 (hors retraités-es)				
Population	Nombre d'adhérents-es			Part de la population totale
	F	H	TOTAL	
B.I.A.T.S.S	193	42	235	50 %
Enseignants-es	35	57	92	18 %
<b>TOTAL</b>	<b>228</b>	<b>99</b>	<b>327</b>	<b>34 %</b>

Répartition des adhérents-es au CACL pour l'année 2018 selon la population

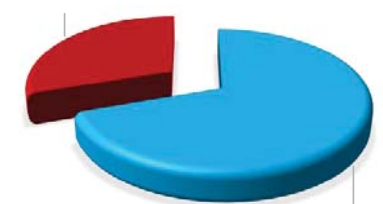
ENSEIGNANTS-ES : 28%



BIATSS : 77%

Répartition des adhérents-es au CACL pour l'année 2018 par sexe

Homme : 30 %

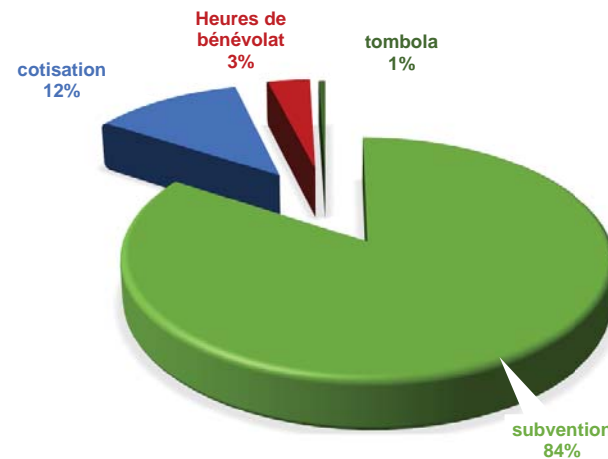


Femme : 70 %

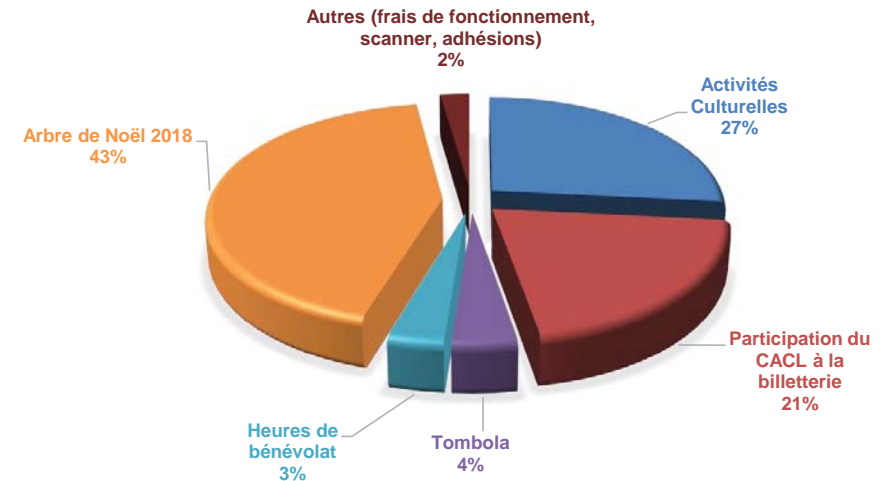
### B. Le budget du CACL

Le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) est subventionné de manière globale à hauteur de 28 500 € par l'université, soit la même somme qu'en 2017. Cette subvention représente 84 % des recettes du comité pour l'année 2018.

Répartition des recettes du CACL 2018 par type d'activité



Répartition des dépenses du CACL 2018 par type d'activité



En 2018, les deux postes de dépenses les plus importants pour le CACL sont l'arbre de Noël et la participation aux activités culturels qui représentent respectivement 14 610,08€ et 9 000€.

## Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives

En 2017/2018, 107 agents-es de l'université sont inscrits au SUAPS soit 10 de moins que l'année universitaire précédente. Plus de la moitié d'entre eux sont des personnels BIATSS (63%) et féminins (64%). Les enseignants-es et les hommes représentent respectivement 37% des inscrits

<u>Personnels inscrits au SUAPS en 2017/2018</u>				
<u>Population</u>	<u>Nombre d'inscrits</u>			<u>Part de la population totale</u>
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>TOTAL</u>	
<b>BIATSS</b>	15	52	67	14%
<b>ENSEIGNANTS</b>	24	16	40	8%
<b>Total</b>	39	68	107	11%

Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2017/2018 selon la population



Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2017/2018 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.

**Semaine « ça bouge à l'université »  
du 02 au 06 octobre 2017**

Soirée « secret mission » projection 2 films : skyfall et kingsman

Concert live « YUNA PROJECT » DEVANT Bât EVE, plein air

Présentation des artistes en résidence AREA DIVERSION – site Toulon-la garde

Vernissage de l'exposition « mélodie visuelle » BU droit

### Les temps forts 2017/2018 de l'université de Toulon

**Semaine « Printemps de l'université »  
du 26 au 30 mars 2018**

Danz-2-drones : présentation publique des travaux de réalisations collectives, LP techniques du son et de l'image de l'UFR, campus Toulon

concert Wilko et NDY, devant bât EVE, plein air

Vernissage de l'exposition « voyage en Afrique du Sud » AREA DIVERSION –site Toulon-la garde

Folie café-théâtre-TOPICK : one man show « Topick-bureau des solutions » et les talents de l'université, amphi 400, campus de la Garde

Concert guitare-Poupa Claudio, resto U.Coudon, campus de la Garde et resto U L'escarpe campus de Toulon

Murder party BU, campus de la Garde

La grande dictée de l'UTLN, campus de La Garde

ALTRO CANTO – installation danse interactive, Télomédia, Campus Toulon

**Autres évènements en 2018**

Exposition photos étudiants.es, « le temps qui passe », mars, La Garde

Tournage à l'UTLN, collectif le nomade village, rencontre, Toulon

Evénement Osons Toulon : scène ouverte, jeunes talents, ateliers participatifs, concerts, juillet place d'armes à Toulon

Diffusion d'un projet artistique « les oubliés-forgotten », web série épisode pilote, La Garde-Toulon

Atelier MAO, découverte de la musique assistée par ordinateur avec Tandem83, avril, La Garde



## XI. Les instances et les moyens syndicaux

---

## Section 1 : Les instances paritaires

<b>Composition des instances paritaires - Représentants du personnel</b>				
<b>Instances paritaires</b>	<b>Titulaires</b>		<b>Suppléants-es</b>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	5	1	2	3
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	1	3	0	2
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	1	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>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	9	5	7	10
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	7	3	4	8
C.P.E. restreinte Bibliothèques	2	2	4	4
C.C.P.A.N.T.	3	2	4	2

## Section 2 : Les instances non paritaires

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

<b>Réunion des instances non paritaires</b>				
<b>Instances non paritaires</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
C.T.E.P.	11	16	12	9*
C.H.S.C.T.	4	4	5	4

\* Dont 2 reconvoctions suite à vote défavorable unanime

## Section 3 : Les élections des représentants-es des personnels

En 2018, l'établissement a organisé des élections des représentants-es des personnels pour 5 instances représentatives des personnels décomposées, pour certaines, par filière et/ou collège.

L'élection ayant reçue le plus de suffrages est l'élection des représentants des personnels à la C.P.E. groupe 1, sous collège des catégories A : 87% de votants-es. A l'inverse, l'élection des représentants-es des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège des catégories A, détient le taux d'abstention le plus élevé avec 85%.

Suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018, des tirages au sort ont été organisés pour désigner les représentants des personnels aux sous-collèges de la CPE :

<u>Election des représentants-es des personnels 2018</u>	<u>Nombre d'électeurs -trices inscrits-es</u>	<u>Nombre de votants-es</u>	<u>Pourcentage de votants-es</u>	<u>Suffrages blancs ou nuls</u>	<u>Suffrages exprimés</u>
Représentants des personnels au C.T.E.P.	1020	441	43%	13	428
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 1, sous collège cat. A	60	52	87%	4	48
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 1, sous collège cat. B	60	47	78%	1	46
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 1, sous collège cat. C	94	75	80%	1	74
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 2, sous collège cat. A	13	9	69%	2	7
Représentants des personnels à la C.P.E. Groupe 2, sous collège cat. C	35	28	80%	0	28
Représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège cat. A	218	33	15%	3	30
Représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège cat. B	35	24	69%	0	24
Représentants des personnels à la C.C.P.A.N.T., collège cat. C	69	48	70%	0	48
Représentants des personnels au C.T.M.E.S.R.	1020	437	43%	19	418

**Sous-collège B du collège du second groupe de corps de la CPE corps de l'AENES, personnels sociaux et de santé)**

deux représentants-es ont été tirés-es au sort (siège de titulaire et siège de suppléant-e)

**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-es ont été tirés-es au sort (siège de titulaire et siège de suppléant-e)

**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-es ont été tirés-es au sort (siège de titulaire et siège de suppléant-e)

**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-es ont été tirés-es au sort (siège de titulaire et siège de suppléant-e)



## Section 4 : les moyens syndicaux

### Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2018

<u>Surface locative en m<sup>2</sup></u>	<u>Valeur locative annuelle HT</u>
73.5 m <sup>2</sup>	6 615 €

### Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées en 2018

<u>Motif de l'absence</u>	<u>Nombre de jours</u>
Convocation syndicale	27
Convocation syndicale conseil national	19
Congé de formation syndicale	18,9
<b>TOTAL</b>	<b>64,9</b>

En 2018, 64,9 journées d'autorisation d'absence pour raison syndicale ont été accordées, soit 30,9 jours de plus qu'en 2017.

Dans le bilan social 2017, les décharges des BIATSS étaient dénommées crédit de temps.

### Moyens humains accordés aux syndicats en 2018

<u>Type de décharge</u>	<u>sexe</u>	<u>Effectif</u>	<u>ETP</u>	<u>ETP EN %</u>
Décharge statutaire	F	5	0,3	30%
	H	11	0,57	57%
<b>sous-total</b>		16	0,86	86%
Décharge syndicale	F	2	0,02	2%
	H	1	0,03	3%
<b>sous-total</b>		3	0,05	5%
<b>Total général</b>		19	0,91	91%

En 2018, il n'y a pas eu de jours non travaillés pour faits de grève déclarés.



➤ GLOSSAIRE

---

❖ A		<b>C.D.D</b>	<b>Contrat à durée déterminée</b>
<b>A.A.E.</b>	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>C.D.I.</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>A.C.E.P.S.C.P.</b>	Agent comptable des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel	<b>C.E.T.</b>	Compte épargne temps
<b>A.D.J.A.E.N.E.S.</b>	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	❖ D	
<b>A.D.M.E.N.E.S.R.</b>	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche	<b>D.A.J.I.</b>	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
<b>A.E.N.E.S.</b>	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	<b>D.A.S.</b>	Direction administrative de site
<b>A.S.I.</b>	Assistant ingénieur	<b>D.A.F.</b>	Direction des affaires financières
<b>A.S.I.U.</b>	Aide sociale d'initiative universitaire	<b>D.G.S.</b>	Direction générale des services
<b>A.S.S.A.E.</b>	Assistant.e de service social des administrations de l'état	<b>D.I.R.E.P.</b>	Direction de la recherche et des projets
<b>A.T.E.R.</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	<b>D.P. (ex D.M.A.P)</b>	Direction du pilotage (D.M.A.P. : direction des moyens et de l'aide au pilotage)
<b>A.T.E.R. M.</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à 50%	<b>D.P.S.T.</b>	Direction du patrimoine et des services techniques
<b>A.T.R.F.</b>	Adjoint technique de recherche et formation	<b>D.R.H.</b>	Direction des ressources humaines
<b>A.T.S.S.(ex AENES)</b>	Personnels administratifs, techniques, santé et de service	<b>D.S.I.U.N.</b>	Direction du système d'information et des usages numériques
❖ B		❖ E	
<b>B.A.P.</b>	Branche d'activité professionnelle	<b>E.S.P.E.</b>	École supérieure du professorat et de l'éducation
<b>B.I.A.T.S.S.</b>	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé	<b>Effectifs physiques</b>	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année
<b>B.I.B.A.S. / B.A.S.</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé	<b>E.T.P.</b>	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
<b>B.O.E.</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi	<b>E.T.P.T.</b>	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
<b>B.U.</b>	Bibliothèque universitaire		
❖ C			
<b>C.A.</b>	Conseil d'administration		
<b>C.A.C.L.</b>	Comité associatif culture et loisirs		
<b>C.C.P.A.N.T.</b>	Commission consultative paritaire des agents non titulaires		

❖	<b>F</b>	
<b>F.T.L.V.</b>		Formation tout au long de la vie
❖	<b>G</b>	
<b>G.I.P.A.</b>		Garantie indemnité du pouvoir d'achat
<b>G.V.T.</b>		Glissement vieillesse-technicité
❖	<b>H</b>	
<b>H.E.T.D.</b>		Heure équivalent travaux dirigés
❖	<b>I</b>	
<b>I.G.E.</b>		Ingénieur d'études
<b>I.G.R.</b>		Ingénieur de recherche
<b>I.N.F. E.N.E.S.</b>		Infirmier.e de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>I.N.M.</b>		Indice net majoré
<b>I.T.R.F.</b>		Ingénieur, technicien de recherche et formation
<b>I.U.T.</b>		Institut universitaire de technologie
❖	<b>M</b>	
<b>M.C.F.</b>		Maître de conférences
❖	<b>N</b>	
<b>N.B.I.</b>		Nouvelle bonification indiciaire
❖	<b>P</b>	
<b>P.C.A</b>		Prime de charges administratives
<b>P.E.D.R. (ex P.E.S.)</b>		Prime d'encadrement doctoral et de recherche (ex prime d'excellence scientifique)
<b>P.E.P.S.</b>		Professeur d'éducation physique et sportive
<b>P.I.M.</b>		Prestation interministérielle
<b>P.L.P.</b>		Professeur de lycée professionnel
<b>P.R.A.G.</b>		Professeur agrégé
<b>P.R.C.E</b>		Professeur certifié
<b>P.R.E.N</b>		Professeur de l'école nationale supérieure d'arts et métiers

<b>P.R.E.S.</b>		Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>P.R.P.</b>		Prime de responsabilité pédagogique
<b>P.U./ P.R.</b>		Professeur des universités
❖	<b>R</b>	
<b>R.A.E.P.</b>		Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
<b>R.C.E.</b>		Responsabilités et compétences élargies
<b>R.Q.T.H</b>		Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
❖	<b>S</b>	
<b>S.A.E.N.E.S.</b>		Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>S.C.D.</b>		Service commun de la documentation
<b>S.G.E.P.E.S.</b>		Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
<b>S.P.E.A.</b>		Socio professionnel enseignant associé
<b>S.R.I.</b>		Service des relations internationales
<b>S.U.A.P.S.</b>		Service universitaire des activités physiques et sportives
<b>S.U.M.P.P.S</b>		Service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé
<b>S.Y.M.P.A.</b>		Système de répartition des moyens à l'activité et à la performance
❖	<b>T</b>	
<b>T.I.B.</b>		Traitement indiciaire brut
❖	<b>U</b>	
<b>U.F.R.</b>		Unité de formation et de recherche
<b>U.T.L.N.</b>		Université de Toulon