

Le conseil d'administration de l'université de Toulon

Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L712-3 7°bis et L951-1-1 ;

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

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

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

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

Vu la délibération CA-2019-13 relative à l'élection du président de l'université de Toulon ;

Vu l'avis du comité technique d'établissement du 11 septembre 2020 sur le bilan social réalisé au titre de l'année 2019 ;

Constatant que le quorum est atteint, la majorité des membres en exercice du conseil d'administration est présente ou représentée à l'ouverture de l'examen du point ;

Entendu l'exposé de monsieur Xavier Leroux, président de l'université, et de madame Aurélie Canovas, responsable du service appui au pilotage RH ;

Considérant :

- que le bilan social est soumis à l'approbation du conseil d'administration, après avis du comité technique de l'établissement, selon les dispositions de l'article L-712-3 7°bis du code de l'éducation ; que celui-ci a rendu un avis favorable à l'unanimité le 11 septembre 2020 ;

Après en avoir délibéré par 19 voix pour, sur 19 membres présents et représentés ;

APPROUVE**Article 1 : Bilan social réalisé au titre de l'année 2019**

Le conseil d'administration approuve le bilan social de l'établissement réalisé au titre de l'année 2019 tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence
CA-2020-47
Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et
transmise au Recteur Chancelier des universités

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce, dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr

20 membres sont présents (11) ou représentés (9) à l'ouverture du point

Liste des membres élus présents (P), représentés (R) et absents (A)		Représenté par	
Collège A : professeurs et personnels assimilés	DUCHÉ Pascale	R	BORNAND Alice
	HOLLET-HAUDEBERT Sandrine	R	LEROUX Xavier
	LEROUX Xavier	P	
	MOLCARD Anne	R	LAFON Sylvie
	PARDINI Jean-Jacques	P	
	SEVERINO Caterina	R	PARDINI Jean-Jacques
	VALMALETTE Jean-Christophe	P	
Collège B : autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	BEN LARBI Sami	P	
	BRUNO Emmanuel	P	
	DELL'OLIO Aurélie	P	
	LAFON Sylvie	P	
	MARCHESINI Grégory	A	
	TORCOL Sylvie	A	
	VAN DER YEUGHT Corinne	P	
Collège C : étudiants et personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement	ESTRADE Jérémy (T)	A	
	AGOSTINO Roxanne (S)		
	GARCIA Valentin (T)	A	
	CATONAUD Florian (S)		
	KABA Hadja Diaka (T)	A	
	ISTRIA Nans (S)		
	VIGLIONE Marie-Eugénie (T) CLUZEL Sébastien (S)	A	
Collège des personnels ingénieurs administratifs techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement	BORNAND Alice	P	
	CIAMPI Cécile	R	MAISONS Thomas
	MAISONS Thomas	P	
	ROMAIN Etienne	A	
Collège des personnalités extérieures (collectivités territoriales)	Région Sud : VITEL Philippe (T) CHENEVARD Yannick (S)	P	
	Conseil départemental du Var : LAIN Dominique (T) DUMONTET Alain (S)	R	BEN LARBI Sami
	Métropole Toulon Provence Méditerranée : (T) (S)	A	
Collège des personnalités extérieures (CNRS)	GIBELLO Ghislaine (T) PASQUALINI Nathalie (S)	R	LEROUX Xavier
Collège des personnalités extérieures (à titre personnel)	Personne assurant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise DE VIA CARROZZA Maria Pilar (Pizzorno environnement)	A	
	Représentant des organisations représentatives des salariés BARNEL Myriam (UDFO Var)	R	DELL'OLIO Aurélie
	Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés NOLIBE Gilles (CeSigma)	R	PARDINI Jean-Jacques
	Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire JUVENAL Sylvie (Lycée Anne Sophie Pic)	A	
Assistent de droit Sans voix délibérative	<u>Monsieur le recteur d'académie,</u> <u>chancelier des universités</u> Représenté par GALAND Mélanie	R	
	<u>Madame la directrice générale des services</u> LOPEZ Marie Laure	P	
	<u>Madame l'agent comptable</u> BODILIS Véronique	A	



BILAN SOCIAL 2019
CA du 24 septembre 2020

Avant-propos	page 4	b. Les personnels entrants : agents contractuels	page 49
Les données clés de l'université	page 5	B. Les recrutements par concours	page 51
<u>I. les emplois</u>	<u>page 6</u>	a. Les recrutements d'enseignants chercheurs	page 51
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2019 en ETPT	page 7	b. Les recrutements des personnels I.T.R.F	page 53
Section 2 : La consommation des ETP et ETPT (Etat et ressources propres)	page 8	Section 3 : La mobilité interne	page 55
<u>II. Les effectifs</u>	<u>page 9</u>	<u>IV. Les conditions d'exercice de la carrière</u>	<u>page 57</u>
DEFINITIONS	page 10	CHIFFRES CLES 2019	page 56
CHIFFRES CLES 2019	page 11	Section 1 : Les modalités de service	page 58
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S	page 12	Section 2 : Les congés maternité, paternité, adoption, parental	page 59
A. Population globale : généralité, affectations et cartographie	page 12	Section 3 : Les autorisations d'absence	page 59
B. Les personnels fonctionnaires : Généralités étude par filière	page 19	Section 4 : Les congés pour recherche et conversion thématique	page 60
C. Répartition des B.I.A.T.S.S fonctionnaires par profil de poste	page 24	Section 5 : Les congés annuels, RTT et jours de fractionnement	page 60
D. Les personnels contractuels : Statut, catégorie, affectations et E.T.P	page 26	Section 6 : Le compte épargne temps	page 61
Section 2 : Les personnels enseignants	page 29	<u>V.La carrière</u>	<u>page 64</u>
A. Population globale : généralités, affectations et cartographie	page 29	DEFINITIONS	page 65
B. Les personnels fonctionnaires : Généralités, étude par « catégorie »	page 33	CHIFFRES CLES 2019	page 66
C. Les personnels contractuels : Généralités, étude des populations	page 37	Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs	page 67
<u>III. Les mouvements des personnels</u>	<u>page 40</u>	Section 2 : Carrière des enseignants du second degré	page 68
DEFINITIONS	page 41	Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S	page 69
CHIFFRES CLES 2019	page 42	A. Tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels	page 69
Section 1 : Les personnels sortants	page 43	<u>VI. La rémunération</u>	<u>page 71</u>
A. Les personnels sortants : population	page 43	DEFINITIONS	page 72
B. Les départs en retraite des personnels fonctionnaires	page 46	CHIFFRES CLES 2019	page 73
Section 2 : Les personnels entrants	page 47	Section 1 : Rémunération nette mensuelle	page 74
A. Les personnels entrants : population globale	page 47	A. Rémunération nette mensuelle moyenne	page 74
a. Les personnels entrants : agents fonctionnaires	page 47	B. Rémunération nette mensuelle médiane et décile	page 76

C. Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne	page 77	C. Focus sur les formations « hygiène et sécurité »	page 95
Section 2 : La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.)	page 77	D. La préparation aux concours et campagnes d'avancement de la fonction publique	Page 96
Section 3 : Les primes des personnels enseignants	Page 78	E. L'adaptation et/ou le perfectionnement de l'emploi	Page 96
A. Prime d'encadrement doctoral et de recherche	page 78	<u>IX. Santé, conditions de vie et prévention des risques</u>	<u>Page 97</u>
B. Prime de charges administratives et prime d'administration	page 78	DEFINITIONS	page 98
C. Prime pour responsabilités pédagogiques	page 79	CHIFFRES CLES 2019	page 99
D. Prime de recherche et d'enseignement supérieur	page 79	Section 1 : Mission handicap	page 100
Section 4 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S	page 80	Section 2 : Accident de travail/service, de trajet et maladies professionnelles	Page 101
Section 5 : La garantie individuelle du pouvoir d'achat	page 81	Section 3 : Congés maladie des personnels	page 103
Section 6 : L'indemnité compensatrice CSG	page 81	Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute	page 105
Section 7 : Jours de congés non pris	page 82	<u>X. L'action sociale et culturelle</u>	<u>page 106</u>
A. Indemnisation des jours de congés non pris	page 82	CHIFFRES CLES	page 107
B. Conversion au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique des jours de congés non pris	page 82	Section 1 : Les aides sociales	Page 108
Section 8 : Focus jours de carence	page 83	Section 2 : La restauration	Page 109
<u>VII. La masse salariale</u>	<u>page 84</u>	Section 3 : Le comité associatif culture et loisirs (CACL)	Page 110
DEFINITIONS	page 85	A. Le personnel inscrit au CACL	page 110
CHIFFRES CLES 2019	page 86	B. Le budget du CACL	page 110
Section 1 : Evolution de la masse salariale	page 87	Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives	page 111
Section 2 : Décomposition de la masse salariale	page 89	Section 5 : Les événements culturels et scientifiques	page 112
<u>VIII. Formation des personnels</u>	<u>page 90</u>	<u>XI. Les instances et les moyens syndicaux</u>	<u>page 113</u>
CHIFFRES CLES 2019	page 91	Section 1 : Les instances paritaires	page 114
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels	Page 92	Section 2 : Les instances non paritaires	page 114
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation	page 93	Section 3 : Les élections des représentants des personnels	page 115
A. Les agents en formation	page 93	Section 4 : Les moyens syndicaux	page 116
B. La présence des personnels aux sessions de formation	page 94	Glossaire	page 117



Le bilan social de l'année écoulée 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.

Ce bilan social est conçu comme un instrument au service d'une politique ambitieuse de gestion des ressources humaines et 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 le 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 2019 de l'Université de Toulon.

Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon



Les données clés de l'université



10 063

Étudiantes et étudiants inscrits
hors doctorantes et doctorants
(année universitaire 2018/2019)



982 Personnels
titulaires et contractuels

14 unités de recherche :

8 laboratoires labellisés en sciences et technologies dont 4 unités mixtes de recherche
6 laboratoires labellisés en sciences humaines et sociales dont 1 unité mixte de recherche

3 pôles thématiques interdisciplinaire :

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

6 unités de formations et de recherche :

Droit, Lettres, langues 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 service de formation tout au long de la vie

I. Les emplois

Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2019 en ETPT

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.

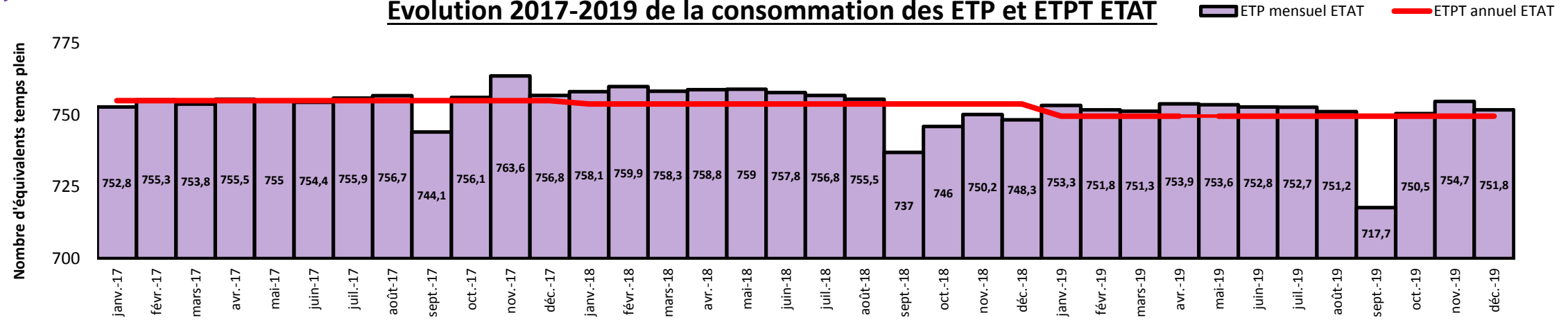
<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>Variation avec 2018</u>	<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>		<u>Variation avec 2018</u>
B.I.A.T.S.S. Fonctionnaires	330,5	=	Supérieur	349,5	=
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>330,5</u>	=	Second degré	115,0	=
			Sous total emplois fonctionnaires	464,5	=
			ATER, Lecteur, Maître de langues, contrat doctoral, Post doctorant	56	+0,33
			Sous total emplois contractuels	56	+0,33
			<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>520,5</u>	+0,33
			TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES	851	+0,33

Au 31/12/2019, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 851 ETPT. Le plafond d'emplois global est de 945 ETPT au 31/12/2019 contre 938 en 2018. Le plafond global correspond à l'addition du plafond d'emplois Etat et du plafond d'emplois ressources propres.

Section 2 : La consommation des ETP et ETPT (Etat et ressources propres)

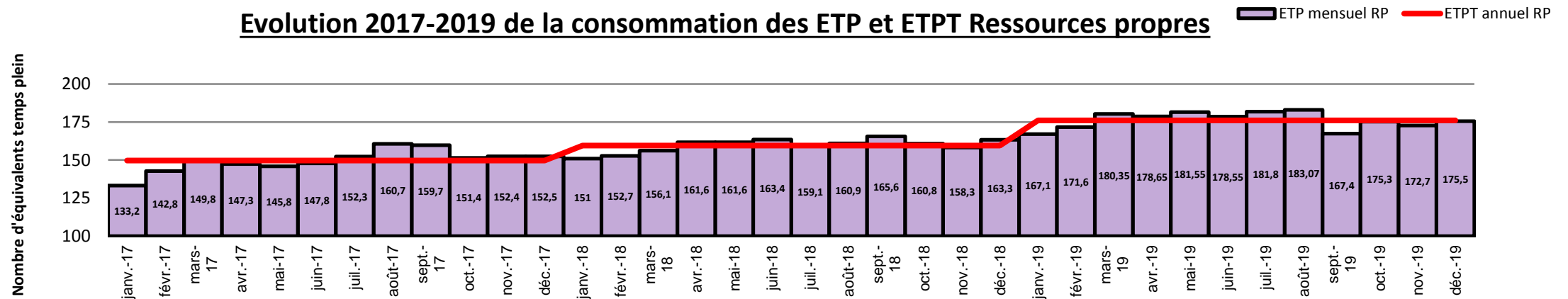
En 2019, l'ETPT annuel sur plafond Etat s'élève à 749,6 contre 753,8 en 2018. Cet écart s'explique par l'extension en année pleine des départs observés en fin d'année 2018.

Evolution 2017-2019 de la consommation des ETP et ETPT ETAT



En 2019, l'ETPT annuel sur ressources propres s'élève à 176,1 contre 159,5 en 2018. Cet écart correspond à l'augmentation du nombre de recrutement d'agents contractuels pour faire notamment face à des besoins ponctuels ou pourvoir des vacances de poste.

Evolution 2017-2019 de la consommation des ETP et ETPT Ressources propres



II. Les effectifs

Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du 31/12/2019, à partir du système d'information RH « **BO-Harpège-Winpaie** ».
Les vacataires sont exclus des effectifs.

DEFINITIONS

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

Ce sont les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (B.I.A.T.S.S.) de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

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 agent 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 contractuel 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.

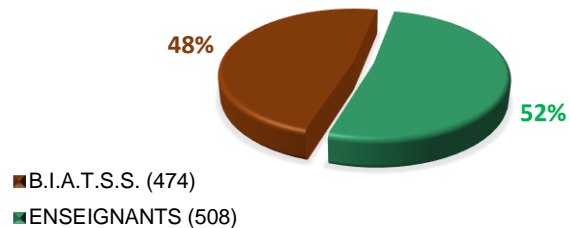
FONCTIONNAIRE

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

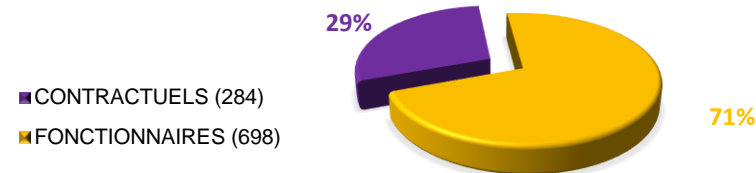
CHIFFRES CLES 2019

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.		Variation avec 2018	PERSONNEL ENSEIGNANT		Variation avec 2018
Filière A.T.S.S.	52	-4	Enseignants chercheurs	307	+6
Filière Bibliothèques	23	-2	Enseignants du second degré	96	+2
Filière I.T.R.F.	218	-2			
Filière santé social	2	=			
Sous total fonctionnaires	295	-8	Sous total fonctionnaires	403	+8
Agents contractuels	179	+12	Enseignants contractuels	105	-1
Sous total contractuels	179	+12	Sous total contractuels	105	-1
Effectif total	474	+4	Effectif total	508	+7
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON				982	+11

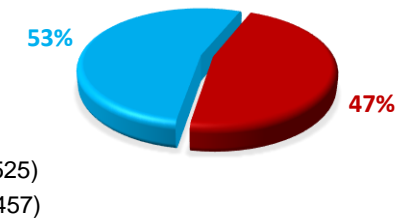
Répartition des personnels par population



Répartition des personnels par statut



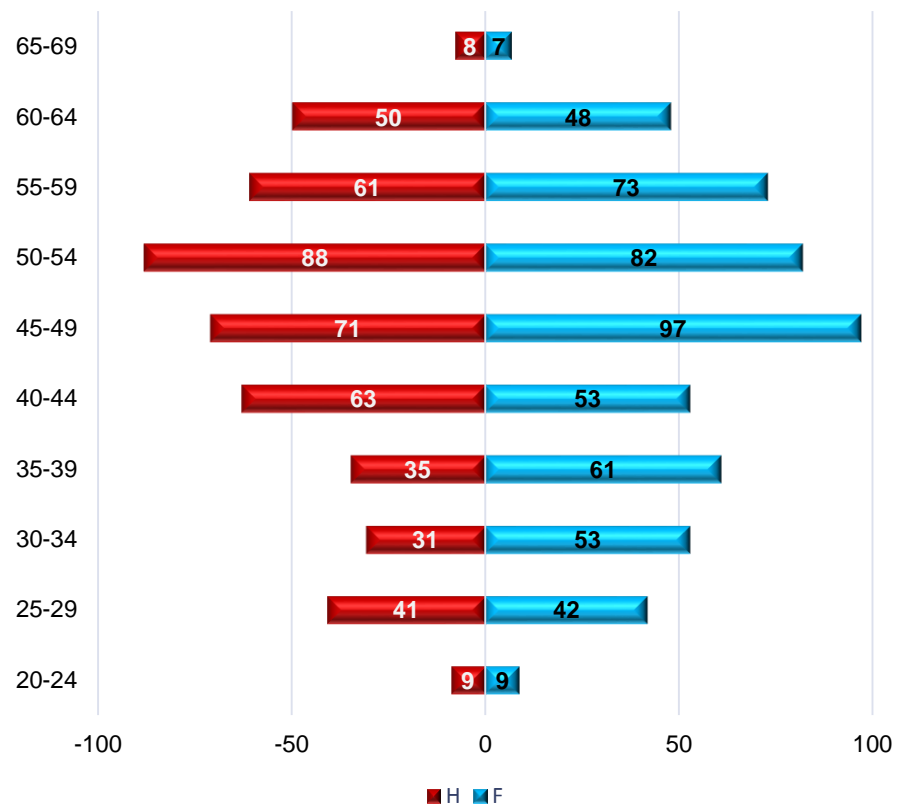
Répartition des personnels par sexe



	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents fonctionnaires</u>	<u>% d'agents de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
Enseignants	40%	79%	8,5%	46,3
B.I.A.T.S.S	68%	62%	3,6%	45,7
GLOBAL	47%	71%	6,1%	46

CHIFFRES CLES 2019

Pyramide des âges de l'établissement



Age moyen des personnels au 31/12/2019

	<u>Féminin</u>	<u>Masculin</u>	<u>TOTAL</u>
A	44,7	46,3	45,6
B	44,1	47,5	45,3
C	47,7	48,6	47,9
Total général	45,5	46,6	46,0

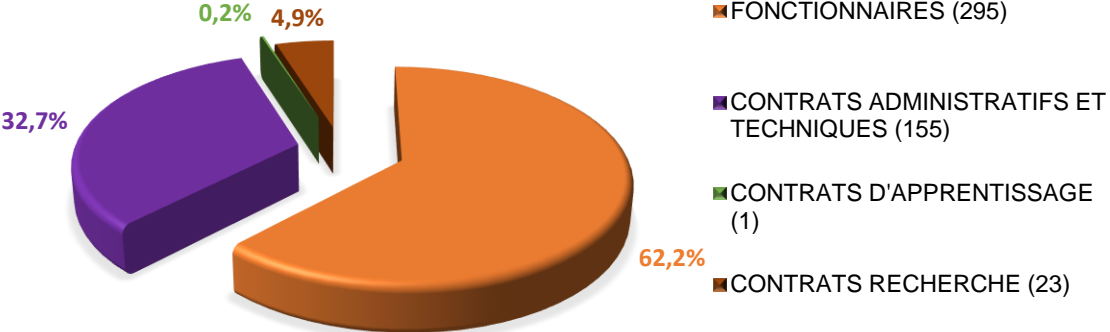
Age médian des personnels au 31/12/2019

A	47
B	46,5
C	50
Total général	48

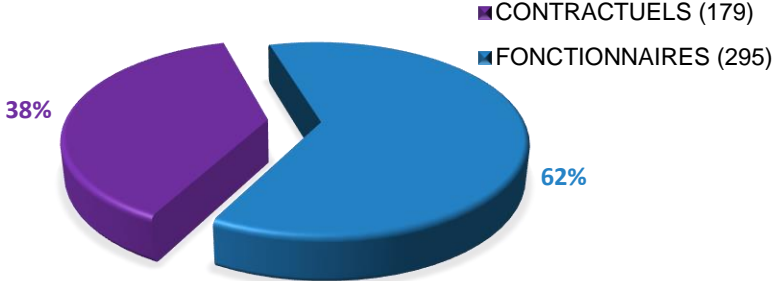
Age médian : l'âge qui divise les effectifs en 2 groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

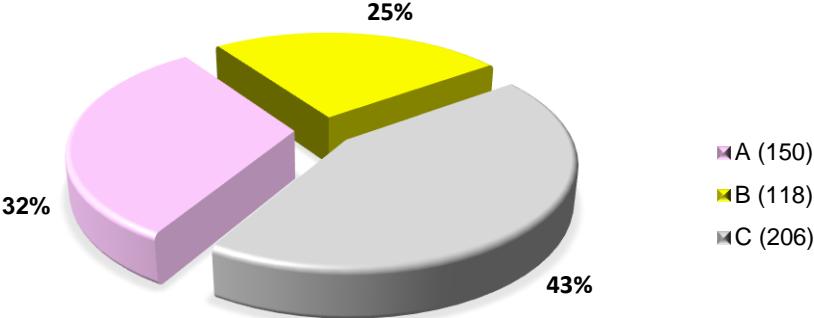
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut



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



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

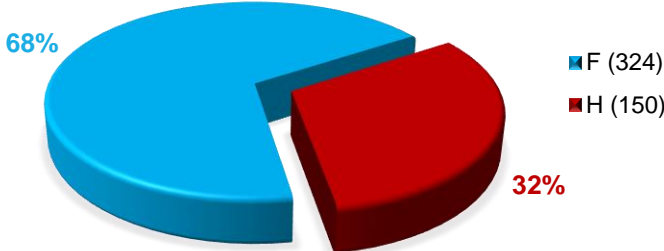


Effectif personnel B.I.A.T.S.S



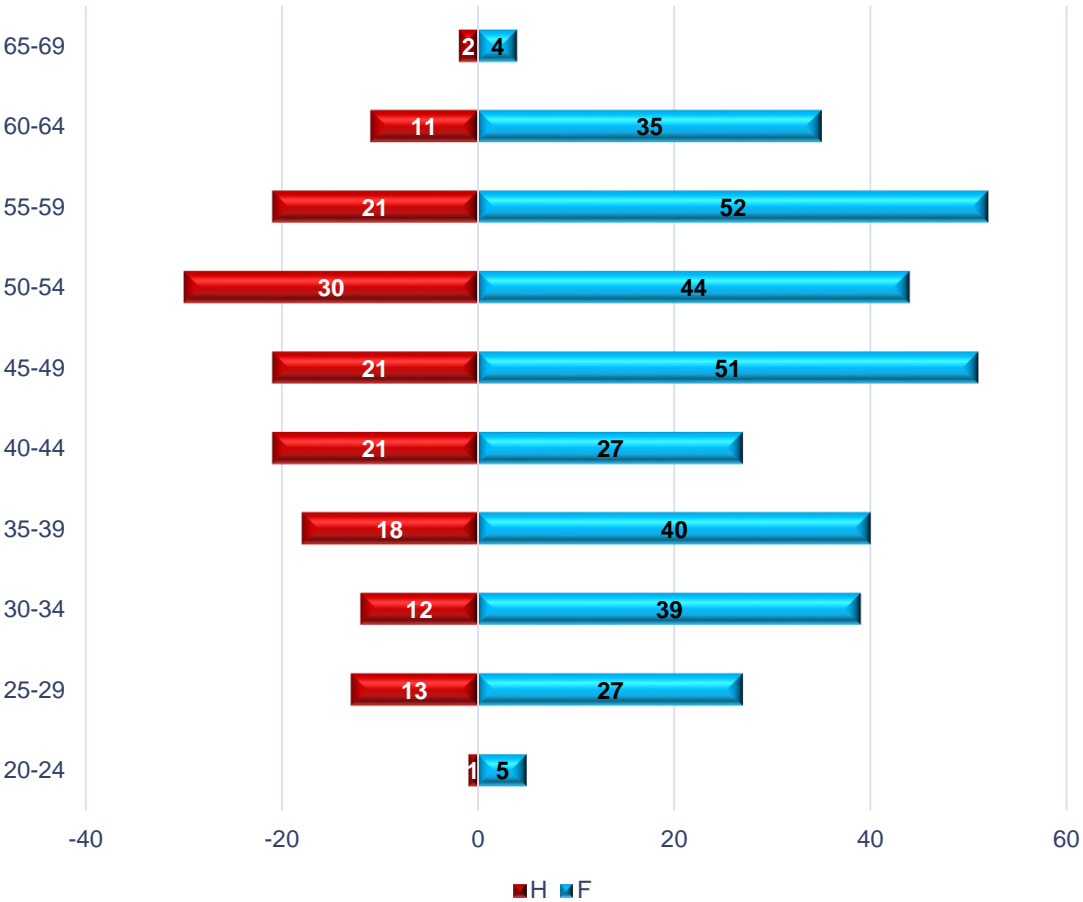
474 agents (+ 4)

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



A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

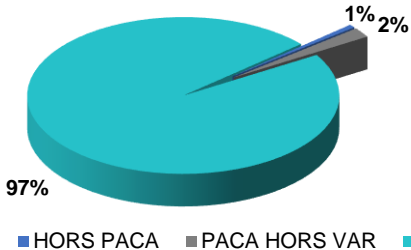
Pyramide des âges des personnels B.I.A.T.S.S



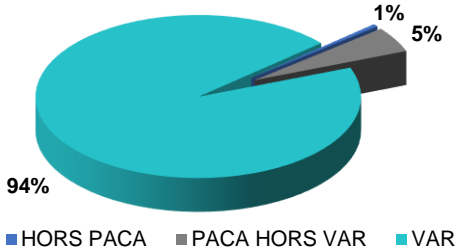
Nous constatons que l'ensemble des agents résident en France. en 2019.

L'observation du lieu de résidence des personnels B.I.A.T.S.S., fonctionnaires ou contractuels, témoigne d'une répartition similaire avec toutefois, une proportion plus importante de résidents en Paca hors Var chez les contractuels.

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



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



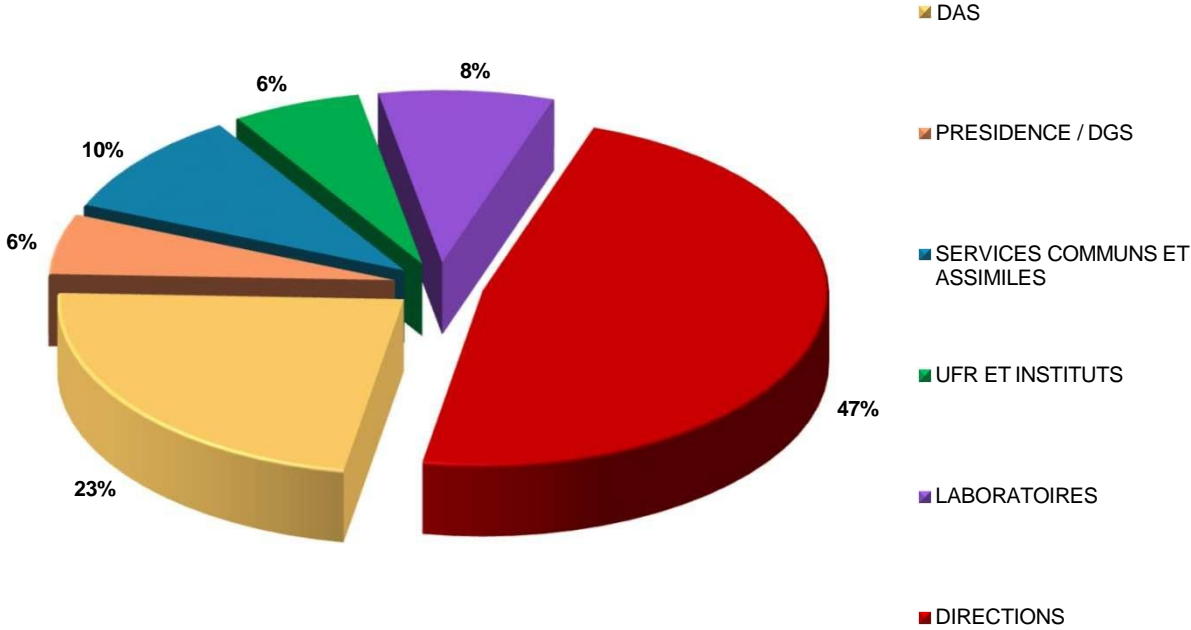
Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
FRANCE	457	France	474
ALLEMAGNE	1	TOTAL	474
COTE D'IVOIRE	1		
GRECE	1		
ITALIE	1		
SUEDE	1		
VIET NAM	3		
BRESIL	1		
BELGIQUE	1		
PORTUGAL	1		
TCHAD	1		
ESPAGNE	1		
SLOVAQUIE	1		
HONGRIE	1		
CHINE	1		
TOGO	1		
Total général	474		

Effectif B.I.A.T.S.S de nationalité étrangère

17 soit **3,6%** de l'effectif total (**474**)

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

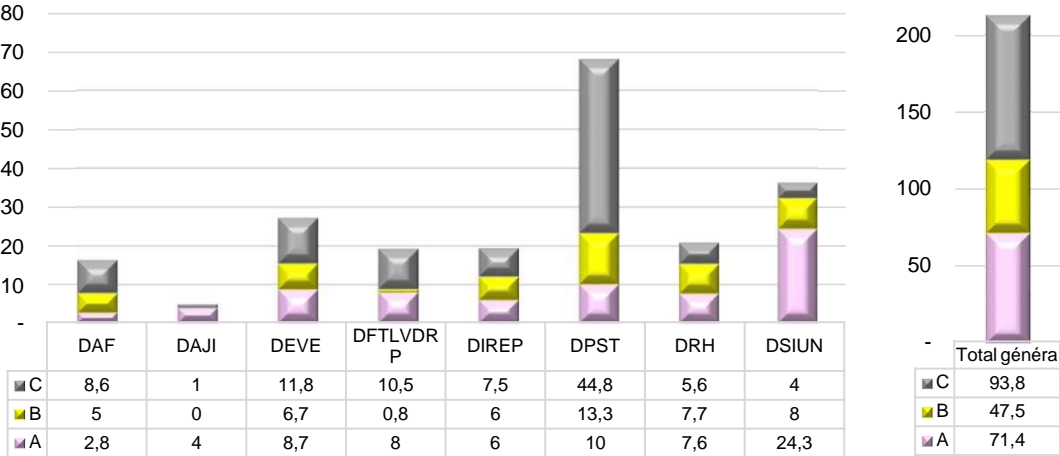
Répartition des E.T.P. des personnels B.I.A.T.S.S. par type de structure



On constate une répartition des ETP similaire à celle de 2018.

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

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

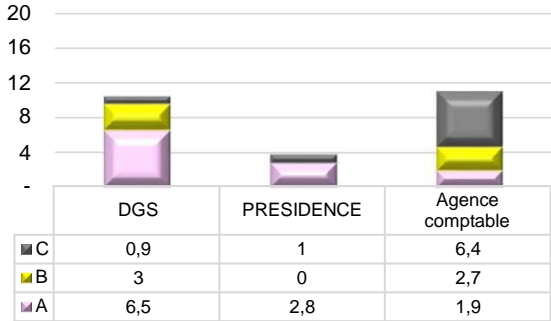


L'ensemble des directions totalise 212,7 E.T.P. au 31/12/2019 soit 1,4 E.T.P. de plus qu'en 2018. On observe une hausse de 4,5 E.T.P à la DSIUN et à l'inverse une baisse de 3,7 E.T.P. à la DPST.

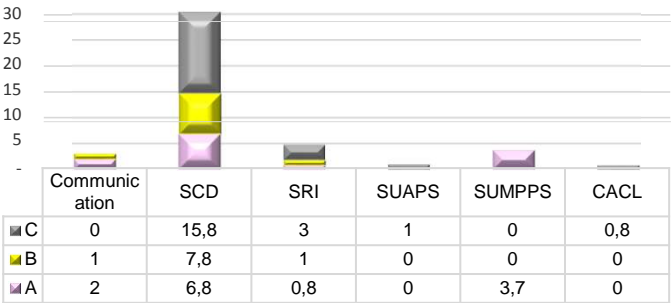
En 2019, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 25,2, soit 2,9 E.T.P. de plus qu'en 2018.

La répartition des E.T.P dans les services communs et assimilés est stable (+0,8) mais elle est en hausse dans les directions administratives de site (+2,8), notamment au sein de la DAS Porte d'Italie, fusion des DAS centre-ville et droit, qui compte 2 E.T.P. supplémentaires.

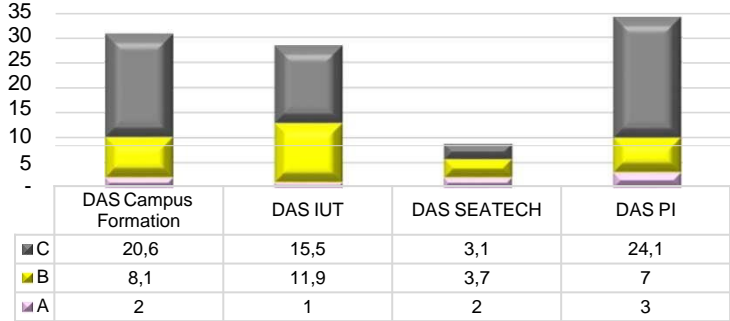
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie reliés directement à la Présidence



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

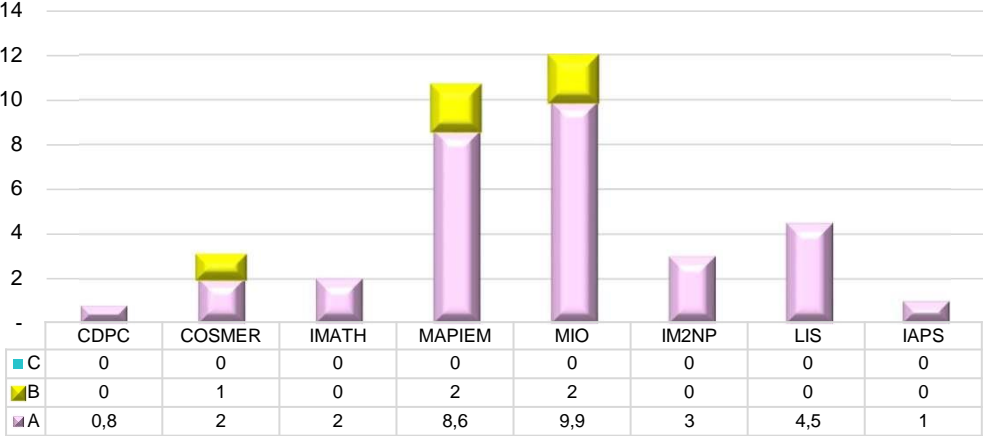


Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des directions administratives de site



A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

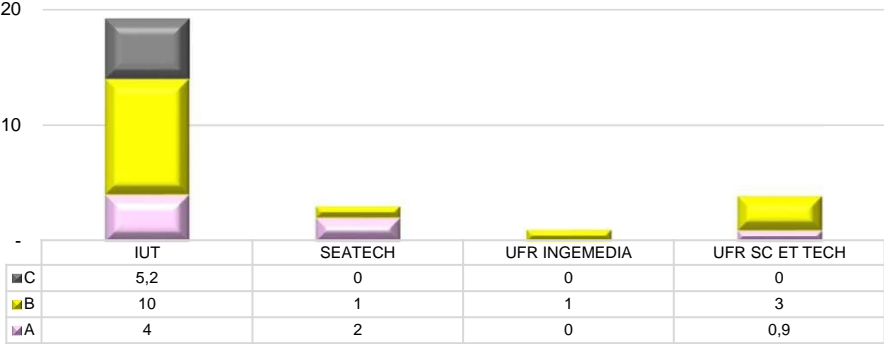
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des laboratoires



On constate une légère baisse du nombre d'E.T.P. au sein des laboratoires (-0,8) qui résulte notamment de la baisse observée au sein du laboratoire MAPIEM (-3) et de la hausse constatée au sein du laboratoire IAPS (+1).

L'ensemble des UFR et instituts totalisent 27,1 E.T.P. en 2019, contre 28,6 E.T.P. en 2018 soit une baisse de 1,5 ETP.

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

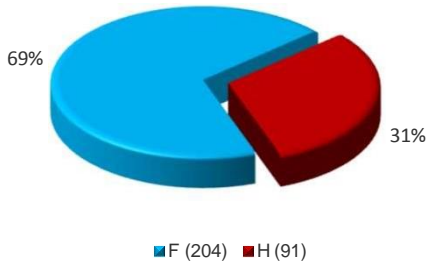


Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.

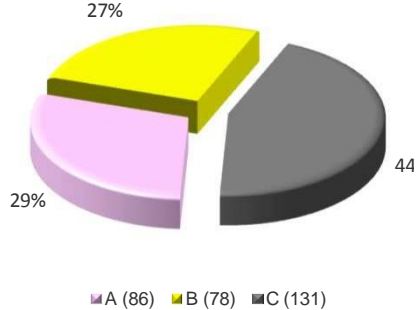
STRUCTURE	AAE	AC EPSCP	ADJAENES	ADMENES R	APPRENTI	ASI	ASSAE	ATRF	BIBAS	BIBLIO.	CDD	CDI	CONS BIB.	DGS	IGE	IGR	INF ENES	MAG.	SAENES	TECH.	% de titulaires	% de contractuels	Total effectif	Total E.T.P.T.	Ecart E.T.P.T. 2019/2018
Agence comptable	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	1	1	50%	50%	12	11,0	1,1
CACL	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	0,8	0,0
CDPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	0,8	0,0
Communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	67%	33%	3	3,0	-1,0
COSMER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	67%	3	3,0	0,0
DAF	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-	4	2	-	-	1	1	-	-	1	4	65%	35%	17	16,4	0,1
DAJI	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	-	-	-	60%	40%	5	5,0	-2,0
DAS Campus Formation	1	-	9	-	-	-	-	11	-	-	5	1	-	-	1	-	-	-	2	3	82%	18%	33	30,7	2,0
DAS IUT	-	-	6	-	-	-	-	6	-	-	3	3	-	-	1	-	-	-	4	8	81%	19%	31	28,4	-1,5
DAS PI	1	-	5	-	-	-	-	10	-	-	12	2	-	-	-	1	-	-	-	4	60%	40%	35	34,1	2,1
DAS SEATECH	-	-	2	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	2	90%	10%	10	8,8	0,2
DEVE	1	-	-	-	-	-	1	5	-	-	11	2	-	-	5	-	-	-	-	4	55%	45%	29	27,2	-0,9
DFTLVDRP	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	11	4	-	-	1	-	-	-	-	1	25%	75%	20	19,3	1,6
DGS	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	1	-	1	3	-	-	-	-	1	64%	36%	11	10,4	1,8
DIREP	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	7	2	-	-	-	1	-	-	1	3	55%	45%	20	19,5	1,1
DPST	1	-	-	-	-	3	-	30	-	-	20	12	-	-	-	1	-	-	-	5	56%	44%	72	68,1	-3,7
DRH	1	-	1	1	-	2	-	2	-	-	7	3	-	-	-	-	-	-	1	4	55%	45%	22	20,9	0,7
DSIUN	-	-	1	-	1	3	-	2	-	-	7	1	-	-	13	2	-	-	-	7	76%	24%	37	36,3	4,5
IAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	1,0	1,0
IM2NP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	-	-	33%	67%	3	3,0	0,5
IMATH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	50%	50%	2	2,0	0,0
IUT	-	-	-	-	-	1	-	4	-	-	5	2	-	-	2	-	-	-	-	6	65%	35%	20	19,2	-0,5
LIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	1	-	-	-	-	-	20%	80%	5	4,5	0,5
MAPIEM	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	5	-	-	-	2	2	-	-	-	1	55%	45%	11	10,6	1,0
MIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	2	2	-	-	-	2	50%	50%	12	11,9	-3,0
PRESIDENCE	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	100%	0%	4	3,8	0,0
SCD	-	-	1	-	-	1	-	4	7	4	4	1	2	-	-	-	-	10	-	-	79%	21%	34	30,4	-0,4
SEATECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	67%	33%	3	3,0	-1,0
SRI	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	80%	20%	5	4,8	0,2
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0	1,0
SUMPPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	1	-	-	-	20%	80%	5	3,7	0,5
UFR INGEMEDIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0	-1,0
UFR SC ET TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	50%	50%	4	3,9	1,0
Total général	8	1	30	1	1	11	1	91	7	4	133	45	2	1	43	13	1	10	11	60	62%	38%	474	447,5	5,1

B. Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par filière

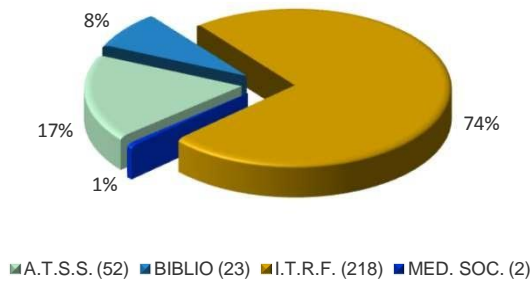
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. par sexe



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



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



Effectif personnel fonctionnaire

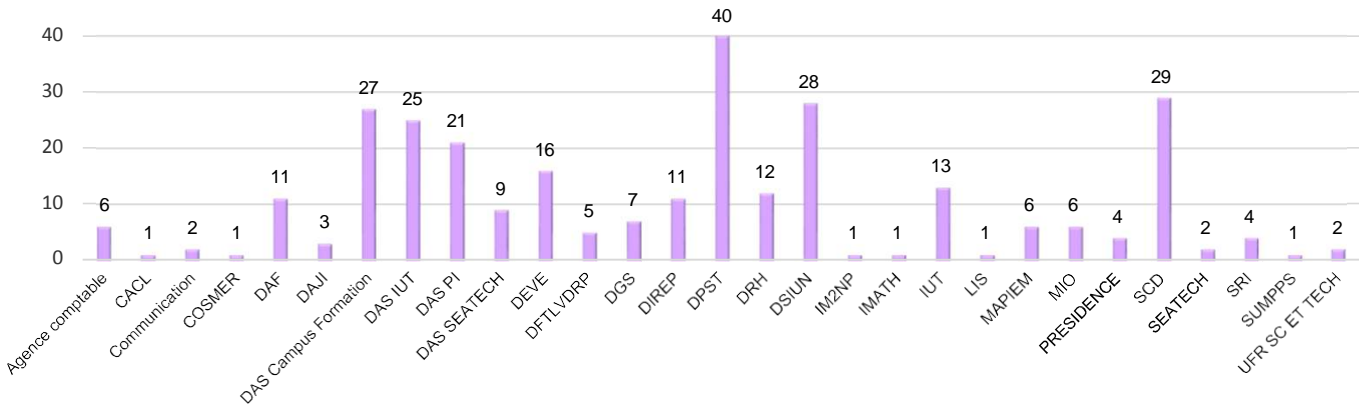


295 agents (- 8)

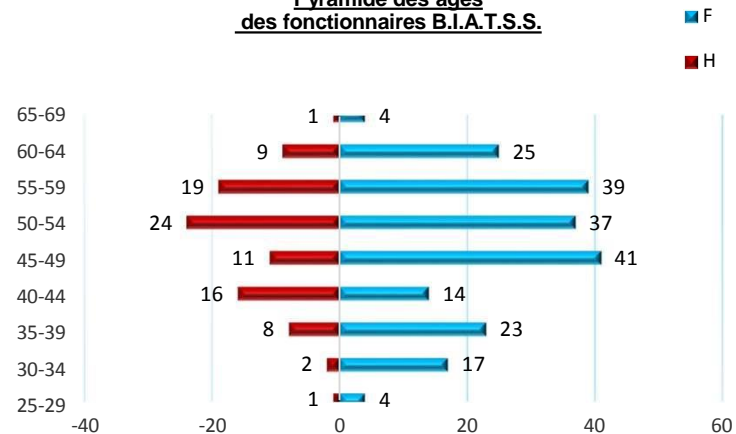
Age moyen : 49,2 ans

Age médian : 50 ans

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




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



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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	DGS	1	1	0	0	1	1,0
	AC EPSCP	1	1	0	0	1	1,0
	ADMENESR	1	1	0	0	1	1,0
	AAE	6	5,7	2	2	8	7,7
Total A		9	8,7	2	2	11	10,7
B	SAENES	10	9	1	1	11	10,0
Total B		10	9	1	1	11	10,0
C	ADJAENES	23	21,2	7	6,7	30	27,9
Total C		23	21,2	7	6,7	30	27,9
TOTAL GENERAL		42	38,9	10	9,7	52	48,6

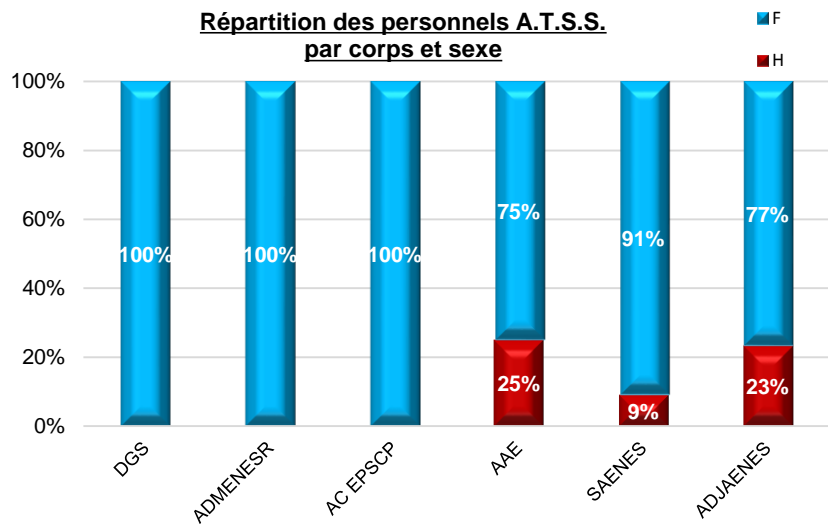
Filière A.T.S.S.



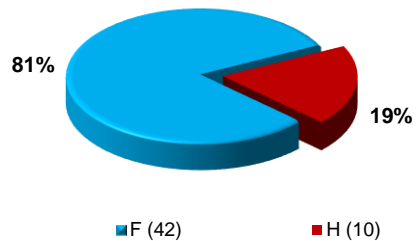
**52 agents
(- 4)**

Age moyen : 51,6 ans

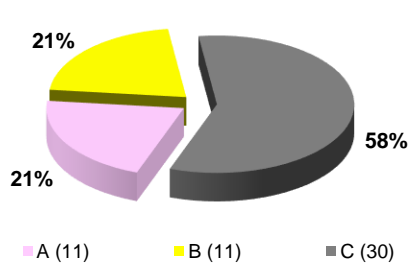
Age médian : 53 ans



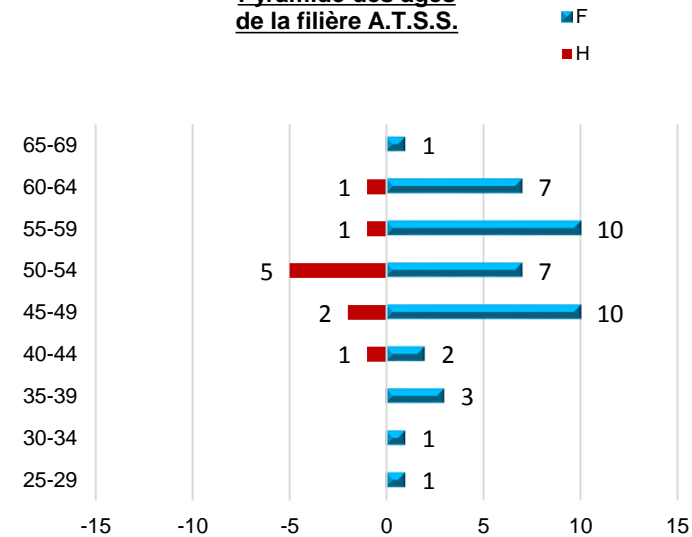
Répartition des personnels A.T.S.S. par sexe



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 BIB.	2	2	0	0	2	2
	BIBLIO.	4	3,8	0	0	4	3,8
Total A		6	5,8	0	0	6	5,8
B	BIBAS	4	3,8	3	3	7	6,8
Total B		4	3,8	3	3	7	6,8
C	MAG.	7	5,8	3	3	10	8,8
Total C		7	5,8	3	3	10	8,8
TOTAL GENERAL		17	15,4	6	6	23	21,4

Filière Bibliothèques

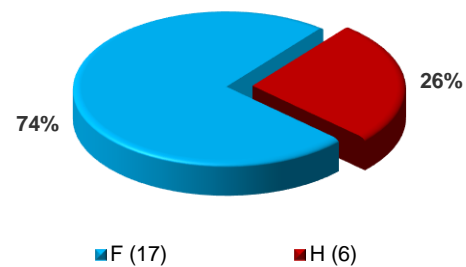


23 agents
(- 2)

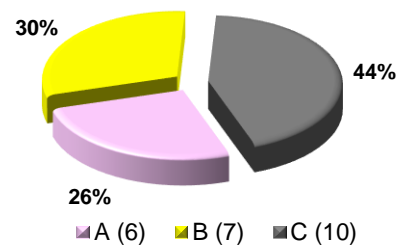
Age moyen : 50,43 ans

Age médian : 50 ans

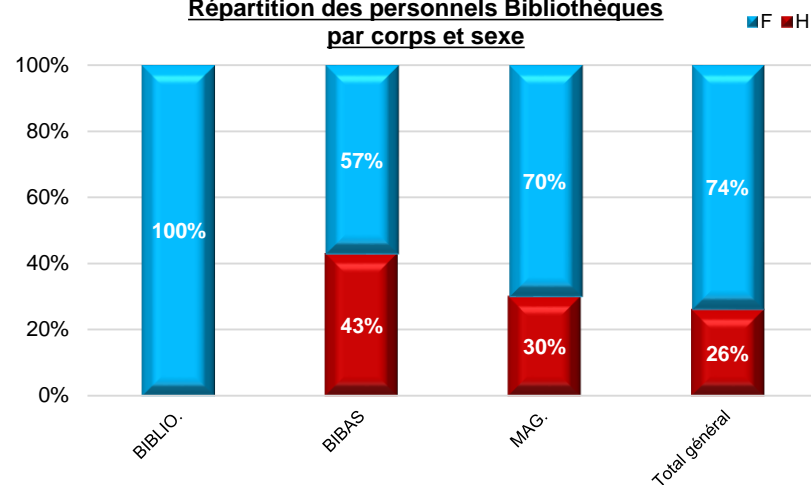
Répartition des personnels Bibliothèques par sexe



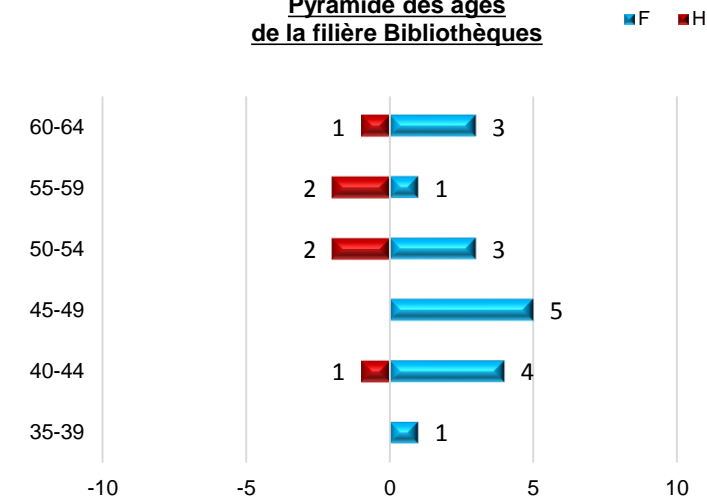
Répartition des personnels Bibliothèques par catégorie



Répartition des personnels Bibliothèques par corps et sexe



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
	ASSAE	1	0,9	0	0	1	0,9
Total A		2	1,7	0	0	2	1,7
TOTAL GENERAL		2	1,7	0	0	2	1,7

Filière santé social

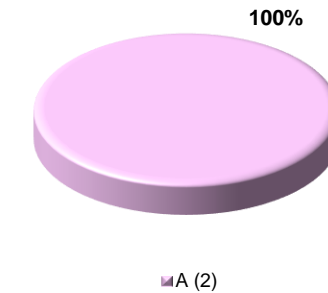


2 agents
(similaire à 2018)

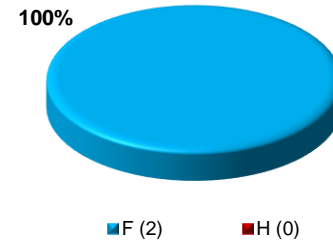
Age moyen : 55 ans

Age médian : 55 ans

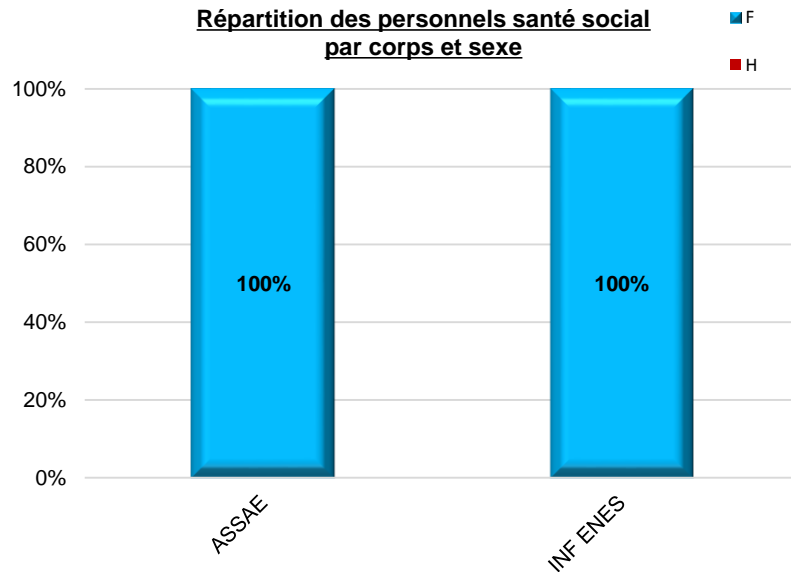
Répartition des personnels santé social par catégorie



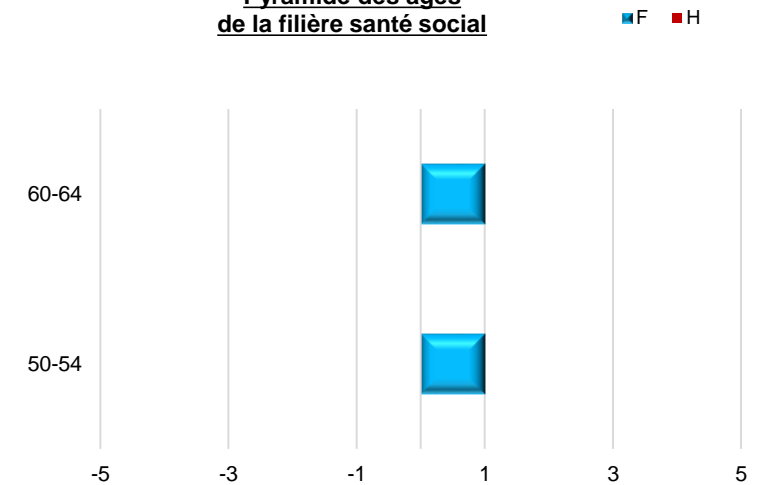
Répartition des personnels santé social par sexe



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	4	3,8	9	8,9	13	12,7
	IGE	20	17,8	23	22,3	43	40,1
	ASI	6	5,8	5	5	11	10,8
Total A		30	27,4	37	36,2	67	63,6
B	TECH.	40	38,6	20	19,5	60	58,1
Total B		40	38,6	20	19,5	60	58,1
C	ATRF	73	70	18	16,5	91	86,5
Total C		73	70	18	16,5	91	86,5
TOTAL GENERAL		143	136	75	72,2	218	208,2

Filière I.T.R.F

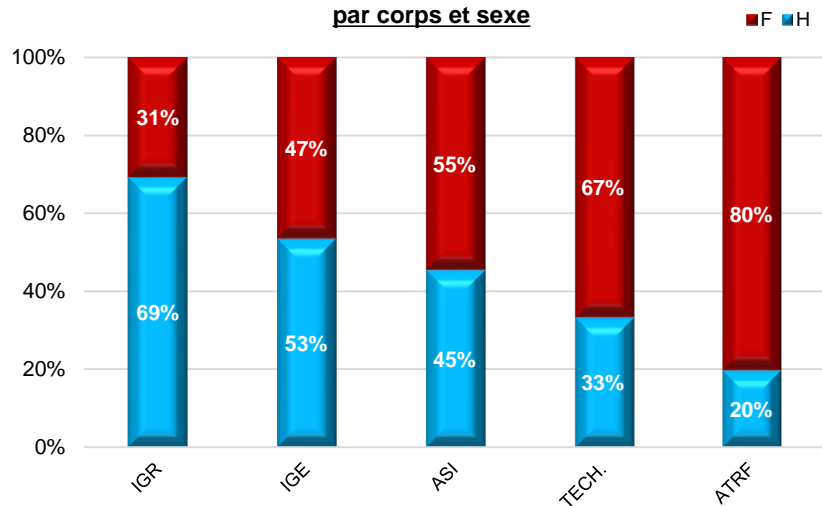


**218 agents
(- 2)**

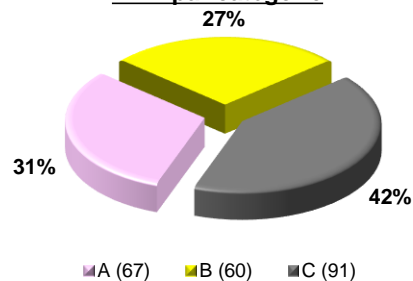
Age moyen : 48,5 ans

Age médian : 50 ans

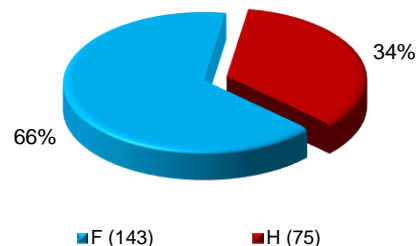
Répartition des personnels ITRF par corps et sexe



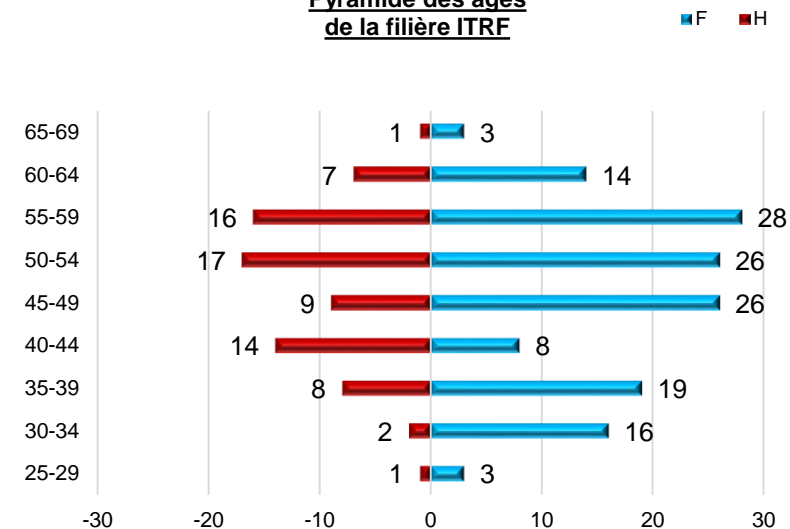
Répartition des personnels ITRF par catégorie



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.	DGS	-	-	-	-	-	-	1	1
	ADMENESR	-	-	-	-	-	-	1	1
	AC EPSCP	-	-	-	-	-	-	1	1
	AAE	-	-	-	-	-	-	8	8
	SAENES	-	-	-	-	-	-	11	11
	ADJAENES	-	-	-	-	-	-	30	30
	Total A.E.N.E.S	-	-	-	-	-	-	-	52
BIBLIO.	CONS BIB.	-	-	-	-	2	-	-	2
	BIBLIO.	-	-	-	-	4	-	-	4
	BIBAS	-	-	-	-	7	-	-	7
	MAG.	-	-	-	-	10	-	-	10
	Total BIBLIO.	-	-	-	-	23	-	-	23
I.T.R.F.	IGR	-	3	1	-	5	1	3	13
	IGE	1	4	4	1	13	6	2	43
	ASI	1	-	2	-	2	2	2	11
	TECH.	2	1	7	-	7	4	7	60
	ATRF	1	-	2	-	1	1	34	52
Total I.T.R.F	5	8	16	1	28	13	46	101	218
Total	5	8	16	1	28	36	46	153	293

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 2019, 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, comptabilisées dans la filière santé social, ont été retirées du tableau car elles ne peuvent être rattachées à une B.A.P.

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

En 2019, la population B.I.A.T.S.S. titulaire diminue de 8 agents passant de 303 à 295 agents. Cette diminution s'explique par le non remplacement des départs à la retraite ou leur remplacement par des personnels contractuels.

On constate que les 295 personnels représentent un E.T.P. global de 279,9. Cet écart correspond aux temps partiels qui représentent donc 15,1 E.T.P en 2019 (-0,3 par rapport à 2018).

La filière A.T.S.S. (ex A.E.N.E.S.) : se compose de 52 agents en 2019 soit 4 personnels de moins que l'an dernier. La part féminine au sein de cette filière reste quasiment identique à celle observée en 2018 : les femmes représentent 81% des personnels (+1 point).

La pyramide des âges reste stable. Le vivier masculin se situe entre les tranches d'âge 40-44 ans à 60-64 ans avec une légère prédominance dans la tranche 50-54 ans. Concernant la population féminine, les tranches d'âge 45-49 ans, et 55-59 ans sont toujours prédominantes. L'âge moyen passe de 50,8 ans à 51,6 ans, dû au vieillissement de la population.

La filière I.T.R.F. : reste en 2019, la filière la plus nombreuse malgré une légère diminution de son effectif : 218 agents, soit 2 de moins qu'en 2018.

La répartition par catégorie des personnels au sein de cette filière est légèrement modifiée : les agents de catégorie A représentent 2 points de plus alors que les agents de catégorie B et C représentent chacun 1 point de moins qu'en 2018.

La répartition hommes/femmes en fonction des corps de cette filière est stable par rapport à 2018 avec une proportion importante des personnels masculins au sein des corps de catégorie A et à l'inverse une faible proportion au sein des corps de catégorie B et C. Toutefois, nous observons une augmentation de 6 points de la proportion des femmes dans le corps des IGR et de 5 points dans le corps des ASI.

L'âge moyen et l'âge médian augmente avec respectivement + 0,7 et +1 an

La filière des bibliothèques : compte 23 agents en 2019 soit 2 agents de moins qu'en 2018 (départs en retraite). La répartition par catégorie des personnels de cette filière évolue légèrement avec une augmentation de la proportion de personnels de catégorie B (+2 points) et, à l'inverse, une diminution de la proportion de personnels de catégorie A (- 2 points). L'âge moyen diminue légèrement et l'âge médian reste stable par rapport à 2018.

La filière santé social : Cette population est exclusivement féminine avec 2 agentes. On constate une évolution de la répartition des personnels par catégorie dû au fait que le corps des assistants de service social a été intégré à la catégorie A.

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	28	26,5	19	17,8	47	44,3
	CDI	11	10,5	5	5	16	15,5
Total A		39	37	25	23,8	64	60,8
B	CDD	18	17,8	17	16,5	35	34,3
	CDI	4	3,5	1	1	5	4,5
Total B		22	21,3	18	17,5	40	38,8
C	CDD	40	36,8	11	10,5	51	47,3
	CDI	19	17	5	3,7	24	20,7
Total C		59	53,8	16	14,2	75	68
TOTAL GENERAL		120	112,1	59	55,5	179	167,6

Population contractuelle

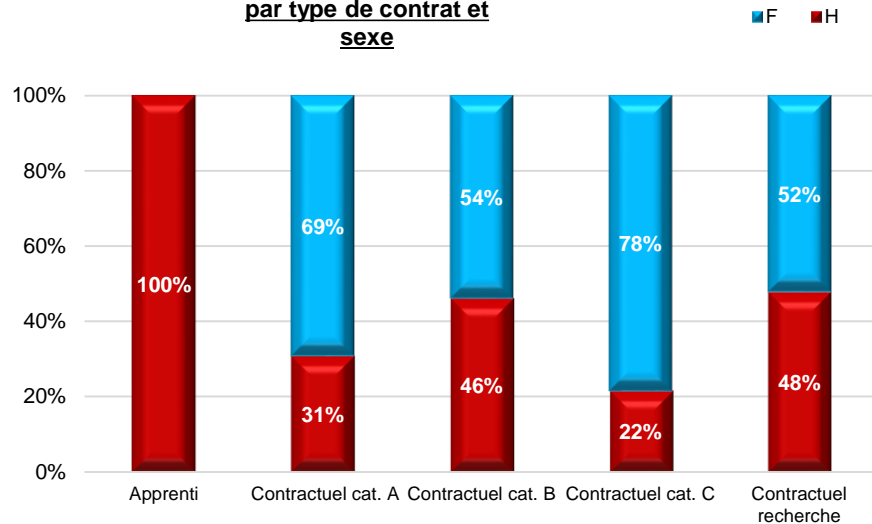


179 agents
(+ 12)

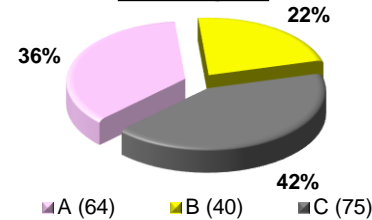
Age moyen : 39,9 ans

Age médian : 37 ans

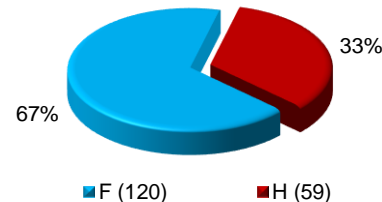
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par type de contrat et sexe



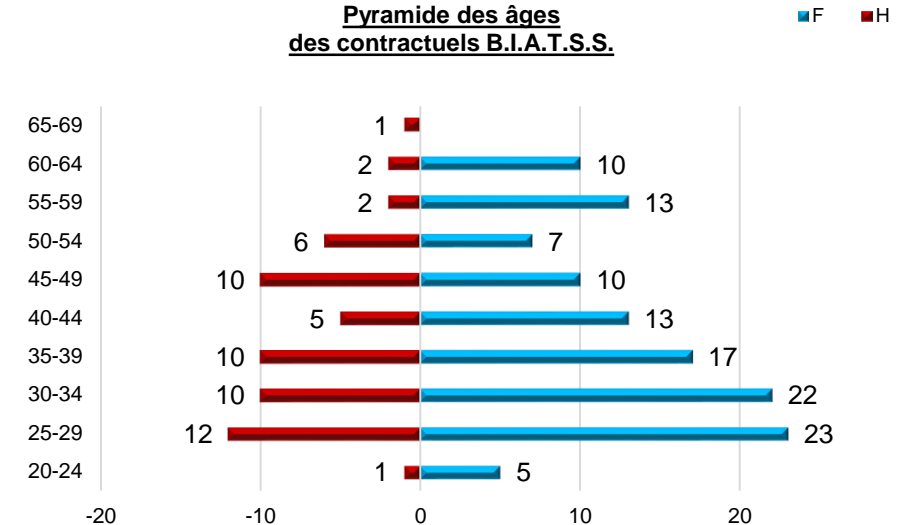
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



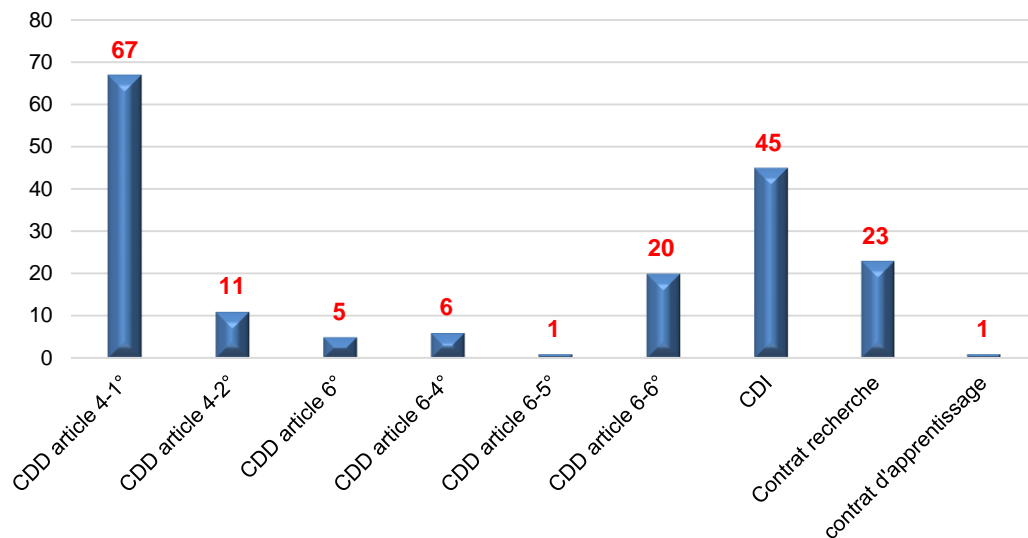
Pyramide des âges des contractuels B.I.A.T.S.S.



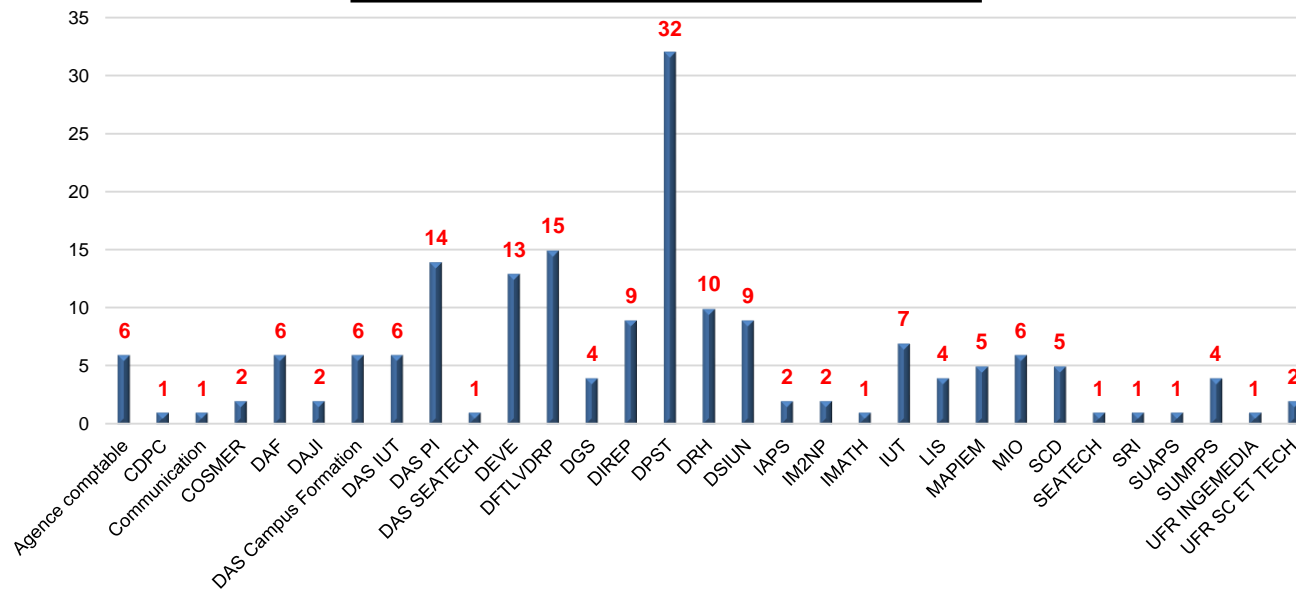
Contrat recherche 2019 : 23 (+1)

CDI : 45 (+ 4)

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



Répartition des contractuels 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 ces dernières années.

Ainsi, les directions/services où l'on retrouve le plus d'agents contractuels sont la DPST, la DFTLVDRP, la DEVE et également la DAS Porte d'Italie qui correspond à la fusion des DAS droit et centre-ville.

On observe des écarts un peu plus importants au sein des laboratoires du fait de la présence de contractuels financés sur des projets de recherche : - 4 au MIO et au LIS, + 2 au IAPS.

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

L'université compte 179 agents contractuels contre 167 l'an dernier, soit une hausse de 12 agents.

Nombre de B.I.A.T.S.S. contractuels par type de contrat			
	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
CDI	41	41	45
CDD pérenne	68	73	83
CDD temporaire	24	29	27
contrat recherche	15	22	23
B.O.E.	1	-	-
Contrat d'apprentissage	2	2	1
TOTAL	151	167	179

En 2019, le nombre de personnels contractuels administratifs et techniques (CDD et CDI) s'élève à 155 soit 12 de plus qu'en 2018 et le nombre de contractuels recherche augmente légèrement (+1). On comptabilise également un apprenti de moins qu'en 2018.

L'étude porte sur une photographie établie au 31 décembre de l'année 2019, 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 27, soit 2 de moins que l'an passé. Les contrats pérennes (CDD + CDI) sont au nombre de 128, soit 14 de plus qu'en 2018.

Au 31/12/2019, on comptabilise 45 agents en CDI soit 4 de plus qu'en 2018. Ce chiffre est le résultat de 7 passages de CDD en CDI (dont un CDI qui n'est plus présent au 31/12/19), et de 2 départs en retraite d'agents contractuels en CDI observés au cours de l'année 2019.

Le taux de féminisation au sein de cette population augmente de 3 points par rapport à 2018 : 67% de femmes contre 33% d'hommes.

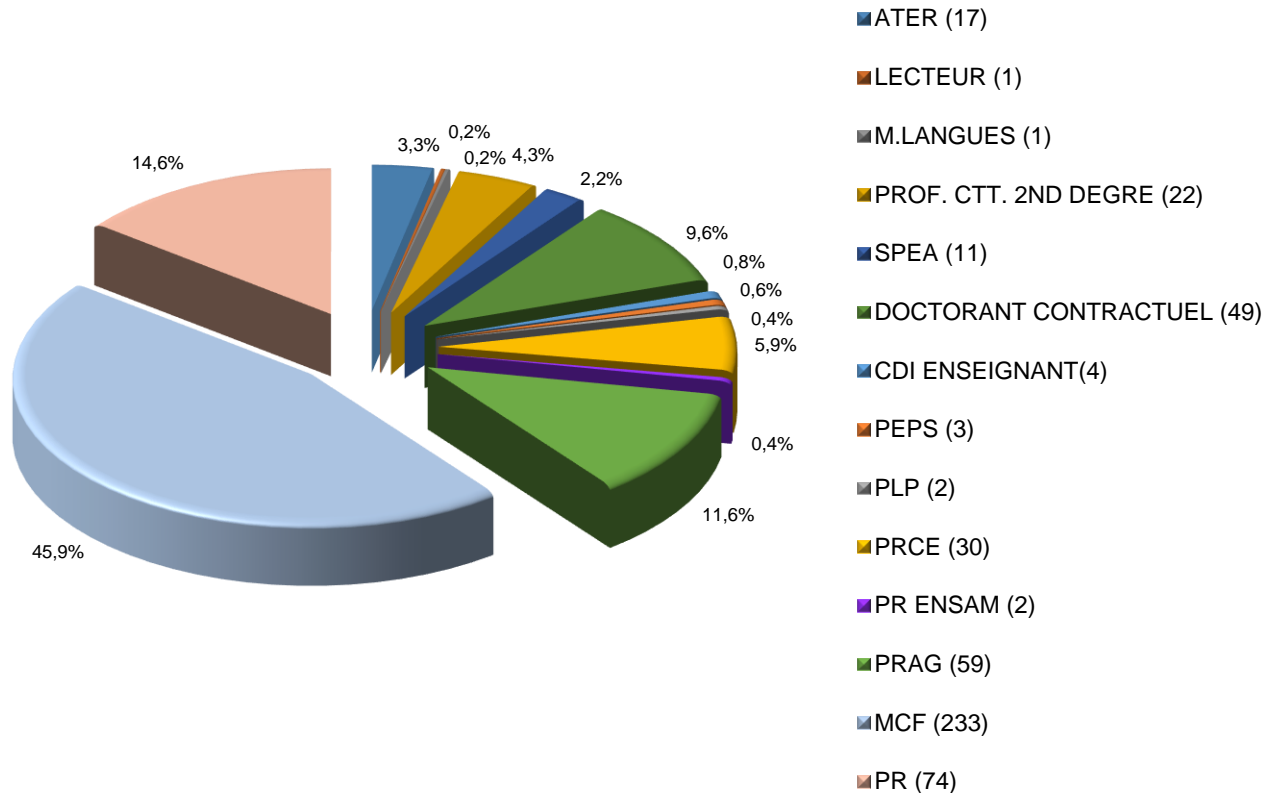
Nous pouvons constater que la répartition hommes/femmes a évolué en 2019. En effet, on observe une augmentation de la proportion de femmes au sein des contractuels B (+ 4 points), des contractuels C (+ 3 points) et des contractuels recherche (+ 2 points). La répartition par sexe pour les contractuels de catégorie A reste identique à celle observée l'an dernier avec 31% d'hommes et 69% de femmes.

La répartition par catégorie des agents contractuels a elle aussi été impactée. En effet, on observe une augmentation des contractuels A (+ 2 points) et une diminution des contractuels C (- 2 points).

L'âge moyen augmente légèrement passant de 39,5 ans à 39,9 ans. La pyramide des âges a également sensiblement évolué avec une augmentation importante des effectifs entre 35 et 44 ans (+ 14).

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

Répartition des effectifs enseignants par statut

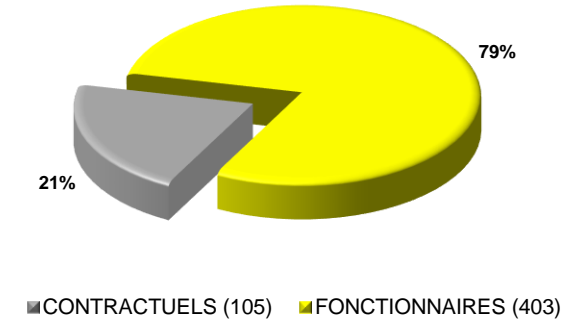


Effectif personnel enseignants

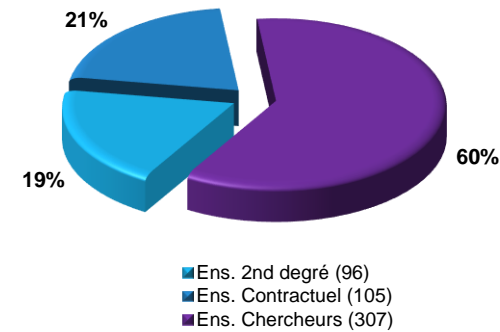


508 agents
(+ 7)

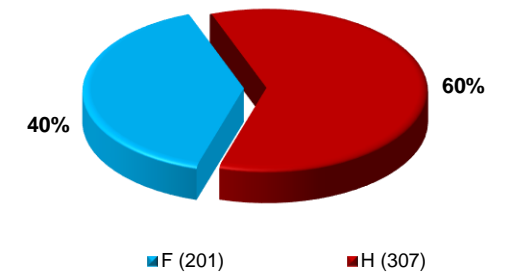
Répartition des personnels enseignants par statut



Répartition des personnels enseignants par catégorie



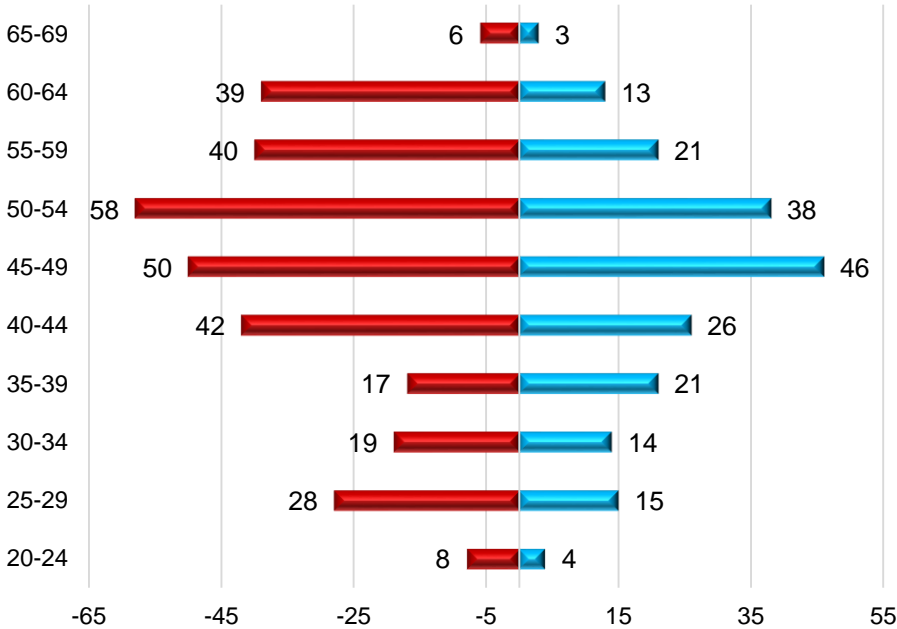
Répartition des personnels enseignants par sexe



A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

Pyramide des âges des personnels enseignants

F H

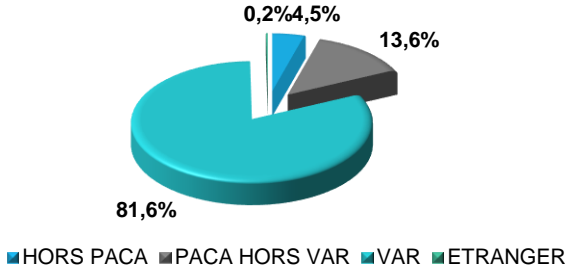


Age moyen : 46,3 ans

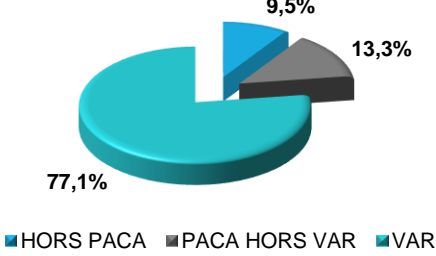
Age médian : 48 ans

L'observation du lieu de résidence des personnels enseignants, fonctionnaires ou contractuels, témoigne d'une répartition comparable à celle observée en 2018 sauf pour les fonctionnaires où un agent a transmis aux services RH, une adresse à l'étranger.

Lieu de résidence des fonctionnaires enseignants



Lieu de résidence des contractuels enseignants



Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
FRANCE	465	France	507
ALGERIE	3	Canada	1
ALLEMAGNE	1	TOTAL	508
ARGENTINE	1		
BELGIQUE	2		
BENIN	2		
CANADA	1		
CHINE	1		
COMORES	1		
COTE D'IVOIRE	2		
ESPAGNE	1		
ITALIE	10		
LIBAN	2		
MALI	1		
MAROC	2		
ROUMANIE	1		
ROYAUME-UNI	3		
SUISSE	2		
TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1		
TUNISIE	1		
VIET NAM	2		
IRLANDE, ou EIRE	1		
BURKINA	1		
EL SALVADOR	1		
Total général	508		

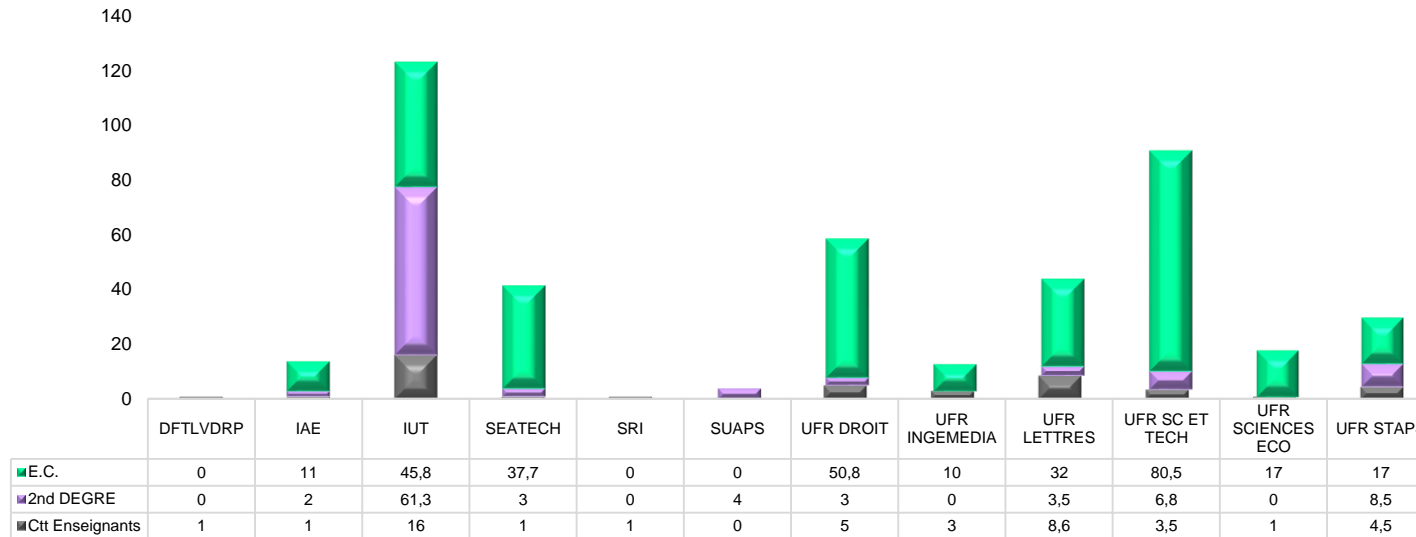
Effectif enseignant de nationalité étrangère

43 soit 8,5% de l'effectif total (508)

23 nationalités sont représentées

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

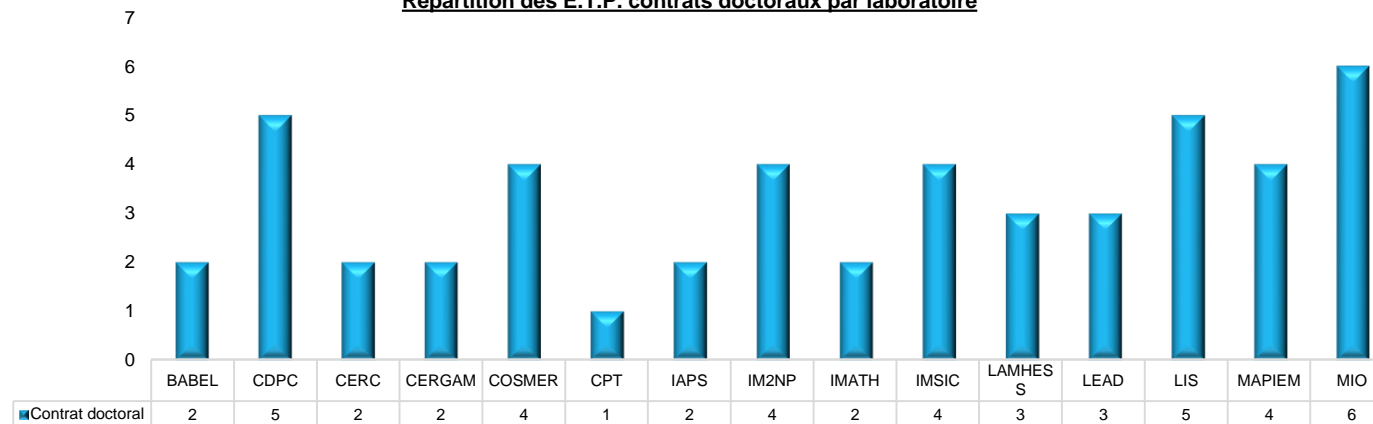
Répartition des E.T.P. personnels enseignants par composante



Depuis 2019, les doctorants contractuels ne disposent plus d'avenant d'enseignement, ainsi la répartition de ces E.T.P. est présentée par laboratoire et non plus par composante. On constate qu'ils sont présents en plus grand nombre au sein du laboratoire MIO (6), du LIS (5) et du CDPC (5).

Ainsi, si l'on ne tient pas compte des doctorants contractuels, le schéma de répartition des personnels enseignants par composante reste sensiblement identique à celui constaté en 2018. On observe cependant une hausse des E.T.P enseignants au sein de l'IUT (+ 5,1) et de l'UFR Lettres (+ 2,5), et une baisse au sein de l'IAE (- 2).

Répartition des E.T.P. contrats doctoraux par laboratoire



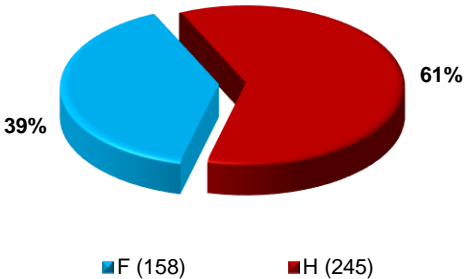
Cartographie des effectifs enseignants.

STRUCTURE	ATER	LECTEUR	PROF. CTT. 2ND DEGRE	CDI ENSEI GNANT	SPEA	M.LAN GUES	DOCTORANT CONTRACTUEL	PEPS	PLP	PR ENSAM	PRCE	PRAG	MCF	PR	% fonctionnaires	% contractuels	Total général	Total E.T.P.T.
BABEL	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0
CDPC	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	5	5,0
CERC	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0
CERGAM	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0
COSMER	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
CPT	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
DFTLVDRP	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
IAE	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	10	2	93%	7%	15	14,0
IAPS	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0
IM2NP	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
IMATH	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0
IMSIC	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
IUT	1	-	11	2	7	-	-	-	2	2	23	36	42	4	84%	16%	130	123,1
LAMHESS	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	3	3,0
LEAD	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	3	3,0
LIS	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	5	5,0
MAPIEM	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
MIO	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	6	6,0
SEATECH	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	28	11	98%	2%	43	41,7
SRI	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	100%	0%	4	4,0
UFR DROIT	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	41	10	90%	10%	60	58,8
UFR INGEMEDIA	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	8	3	73%	27%	15	13,0
UFR LETTRES	2	1	4	-	2	1	-	-	-	-	2	2	23	9	78%	22%	46	44,1
UFR SC ET TECH	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	6	56	25	96%	4%	92	90,8
UFR SCIENCES ECO	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	7	94%	6%	18	18,0
UFR STAPS	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-	1	9	15	3	82%	18%	34	30,0
Total général	17	1	22	4	11	1	49	3	2	2	30	59	233	74	79%	21%	508	488,5

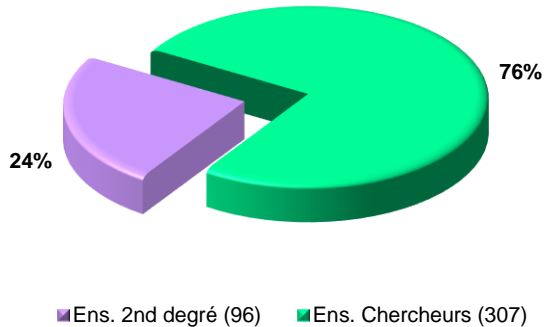
Remarque : les données présentées dans la dernière colonne du tableau ci-dessous sont indiquées en équivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : il est ici question de la quotité de travail et non du potentiel d'enseignement.

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

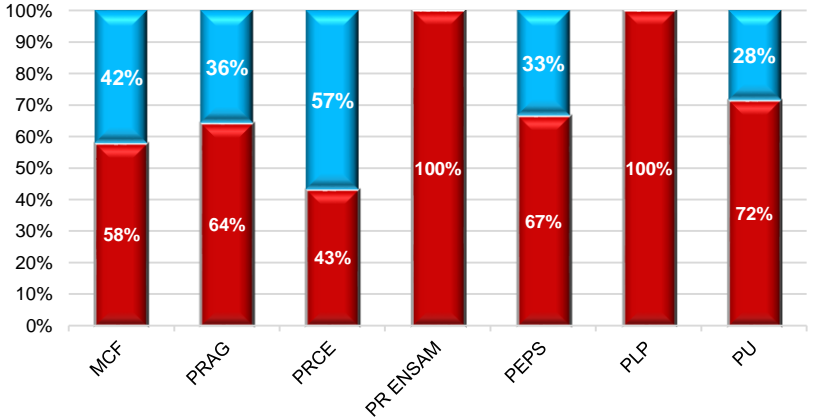
Répartition des enseignants fonctionnaires par sexe



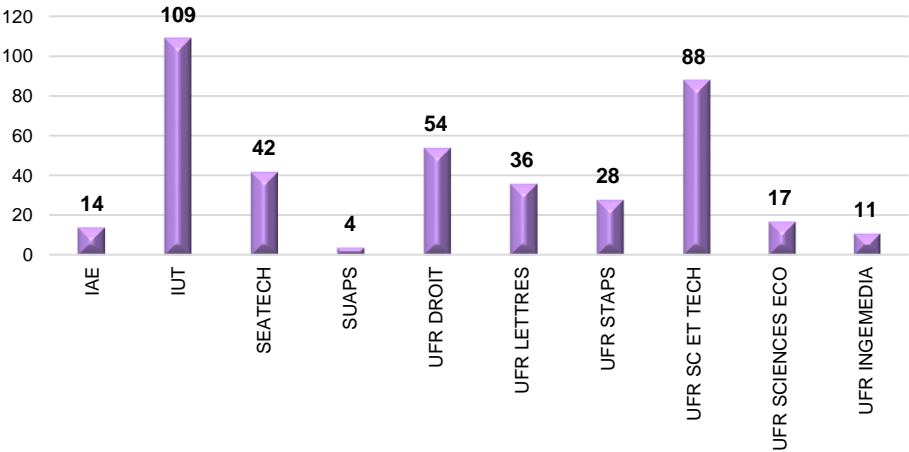
Répartition des enseignants fonctionnaires par catégorie



Répartition des enseignants fonctionnaires par corps et sexe



Répartition des enseignants fonctionnaires par affectation



Effectif personnel fonctionnaire

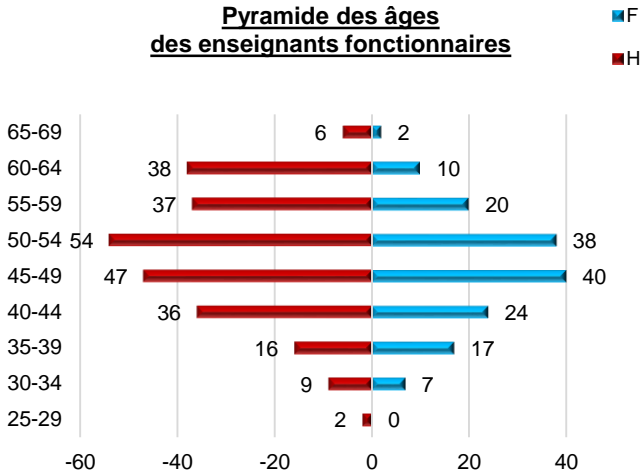


403 agents (+ 8)

Age moyen : 49,5 ans

Age médian : 50 ans


Pyramide des âges des enseignants fonctionnaires



Distribution des enseignants chercheurs par corps, par grade et sexe

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PU	PU CE	3	3	23	23	26	26
	PU 1° CL	9	9	18	18	27	27
	PU 2° CL	9	9	12	12	21	21
Total PU		21	21	53	53	74	74
MCF	MCF HC	38	38	57	53,7	95	91,7
	MCF CN	60	58,3	78	77,8	138	136,1
Total MCF		98	96,3	135	131,5	233	227,8
TOTAL GENERAL		119	117,3	188	184,5	307	301,8

Filière EC

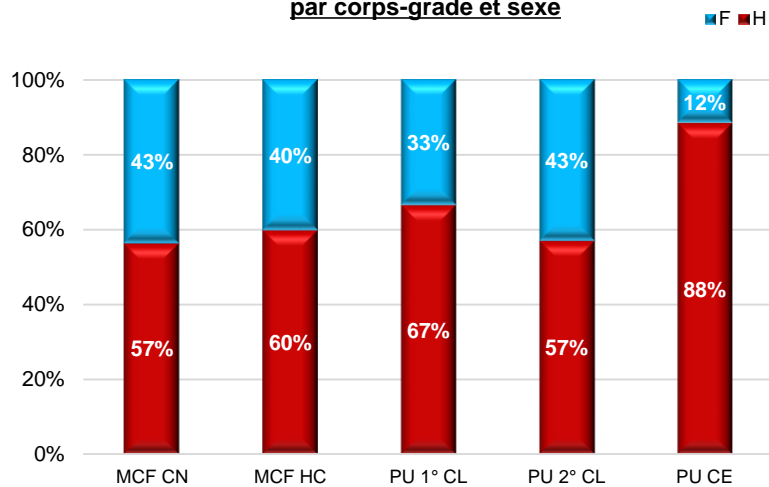


**307 agents
(+ 6)**

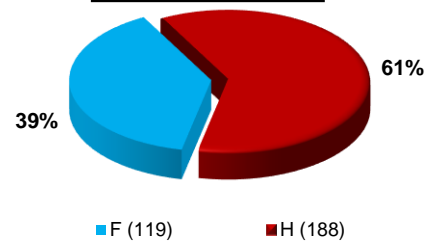
Age moyen : 49,7 ans

Age médian : 50 ans

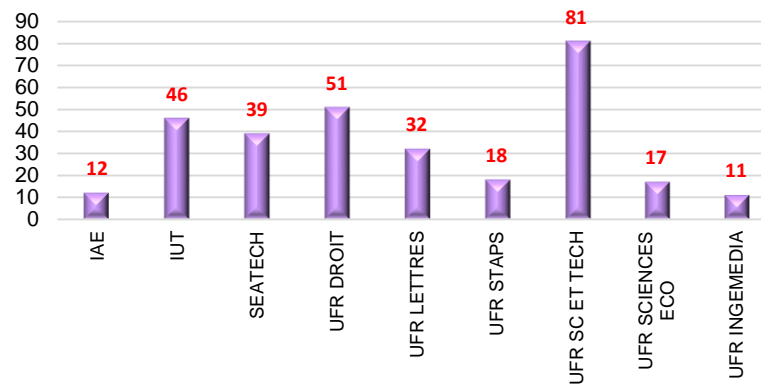
Répartition des enseignants chercheurs par corps-grade et sexe



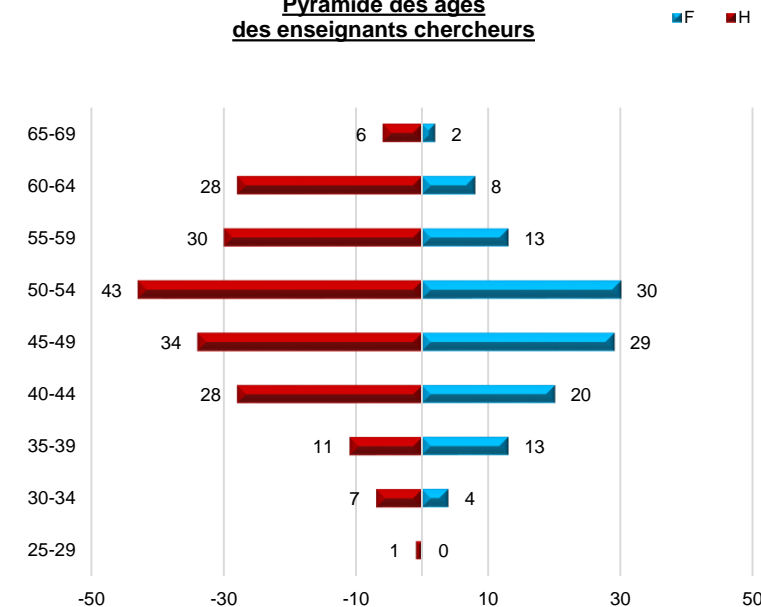
Répartition des enseignants chercheurs par sexe



Répartition des enseignants chercheurs par affectation



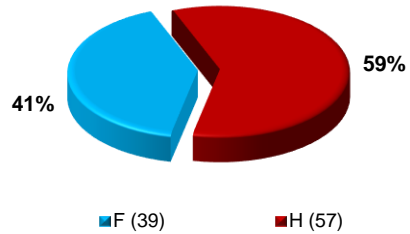
Pyramide des âges des enseignants chercheurs



Distribution des enseignants 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	2	2	2	2
Total PEPS		0	0	2	2	2	2
PEPS	PEPS CN	1	1	0	0	1	1
	PEPS CE	0	0	2	2	2	2
Total PEPS		1	1	2	2	3	3
PR ENSAM	PREN HC	0	0	2	2	2	2
Total PR ENSAM		0	0	2	2	2	2
PRCE	PRCE CN	11	11	5	5	16	16
	PRCE HC	4	3,5	1	1	5	4,5
	PRCE CE	2	2	7	6	9	8
Total PRCE		17	16,5	13	12	30	28,5
PRAG	PRAG CN	11	11	20	19,5	31	30,5
	PRAG HC	6	4,3	8	8	14	12,3
	PRAG CE	4	4	10	9,8	14	13,8
Total PRAG		21	19,3	38	37,3	59	56,6
TOTAL GENERAL		39	36,8	57	55,3	96	92,1

Répartition des enseignants du 2nd degré par sexe



Filière du second degré

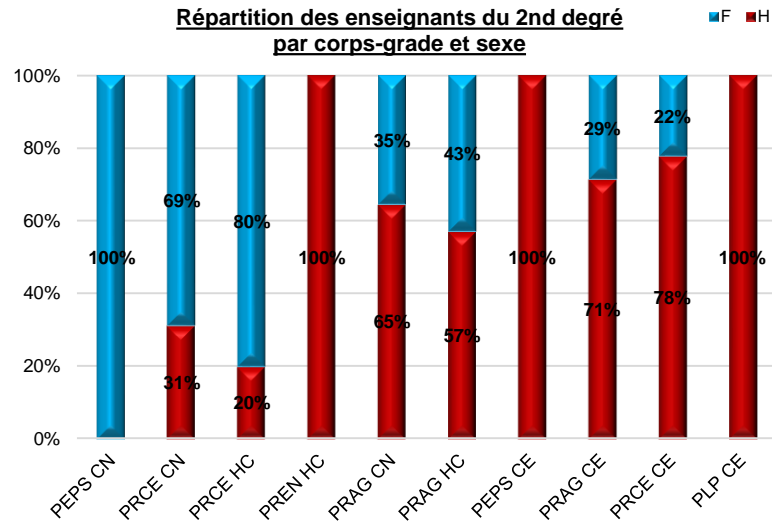


96 agents
(+ 2)

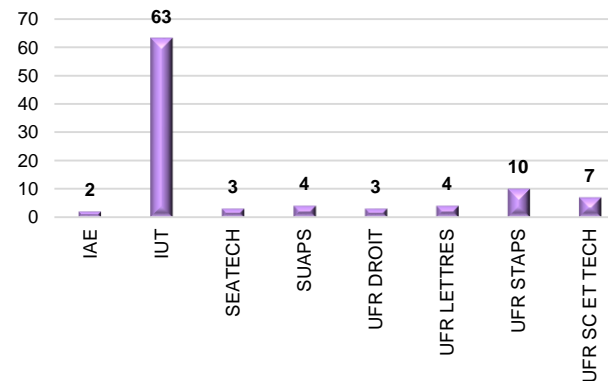
Age moyen : 48,3 ans

Age médian : 48 ans

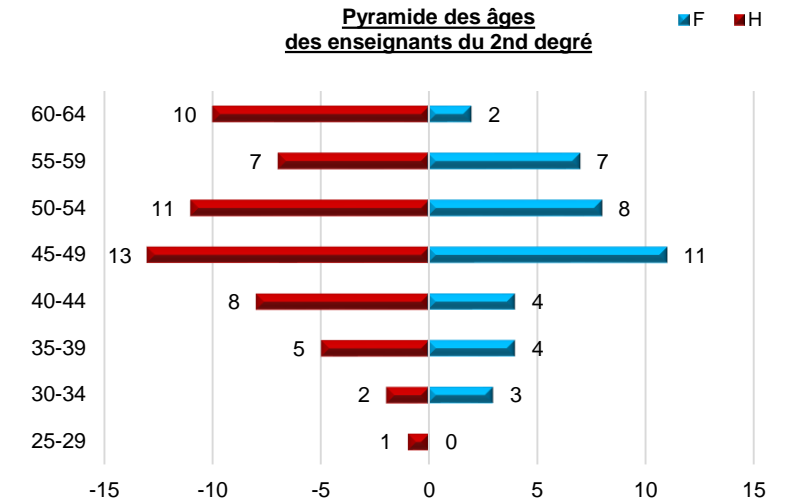
Répartition des enseignants du 2nd degré par corps-grade et sexe



Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation



Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré



En 2019, la population enseignante fonctionnaire est en augmentation par rapport à 2018 avec 8 agents supplémentaires. La répartition des effectifs reste identique à celle de 2018 : 26% d'enseignants du second degré et 74% d'enseignants chercheurs. Le nombre de femmes enseignantes fonctionnaires augmente d'un point, elles représentent désormais 39% des personnels enseignants fonctionnaires.

Concernant la répartition des enseignants par composantes elle est assez stable. On observe, cependant, des augmentations légères notamment au sein de l'IUT (+4) et de l'UFR Lettres (+2), et une seule baisse constatée au sein de SEATECH (-1).

Les enseignants chercheurs : regroupent 307 agents : 233 maîtres de conférences et 74 professeurs des universités soit 10 maîtres de conférences de plus et 2 professeurs des universités de moins qu'en 2018.

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 troisième année avec 43% (+5 points) ainsi que celle des P.U 1°CL (+2 points) et celle de PU CE (+1 point). On constate également une hausse de la proportion de femmes au sein des MCF hors classe avec 40% (+2 points).

L'effectif des enseignants chercheurs diminue cette année dans une seule composante : - 1 au sein de l'UFR Sciences et techniques. Il augmente pour l'IUT (+2), l'UFR Lettres (+2), l'UFR Droit (+1), l'UFR Ingémédia (+1) et l'UFR Sciences économiques (+1). Pour les autres composantes, l'effectif reste stable par rapport à 2018.

L'U.F.R Sciences et techniques reste la composante la plus dotée, avec 81 enseignants chercheurs.

Les enseignants du second degré : sont au nombre de 96 soit 2 de plus que l'an passé.

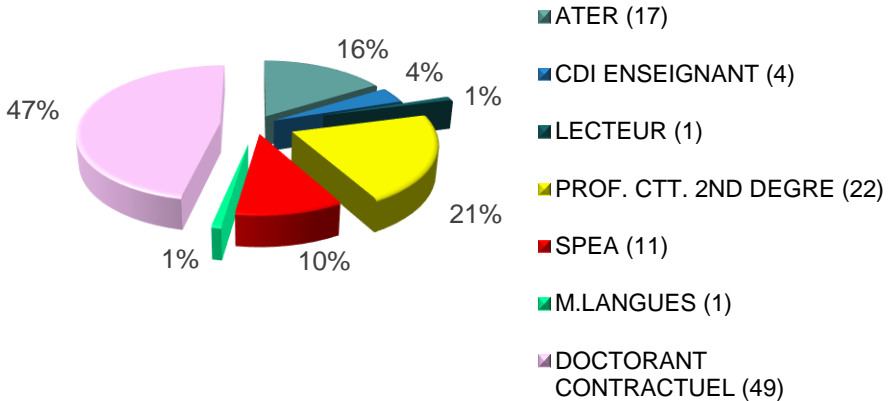
La répartition hommes / femmes reste stable par rapport à 2018 avec 41% de femmes et 59% d'hommes.

On observe une légère hausse du nombre d'enseignants du second degré au sein de l'IUT (+ 2) et de l'UFR Sciences et techniques (+1). On note une légère baisse pour Seatech (-1) alors que pour les autres composantes l'effectif reste stable.

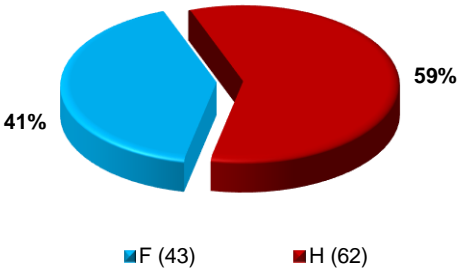
L'âge moyen augmente légèrement passant de 48,3 ans à 48,7 ans de même que l'âge médian qui augmente d'une demi-année avec 48,5 ans.

C. Les personnels contractuels : généralités, étude des populations

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat



Répartition des enseignants contractuels par sexe



CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
ATER	5	5	12	10,5	17	15,5
CDI ENSEIGNANT	2	2	2	2	4	4
LECTEUR	0	0	1	1	1	1
M.LANGUES	0	0	1	1	1	1
DOCTORANT CONTRACTUEL	20	20	29	29	49	49
PROF. CTT. 2ND DEGRE	13	10,8	9	7,8	22	18,6
SPEA	3	1,5	8	4	11	5,5
Total général	43	39,3	62	55,3	105	94,6

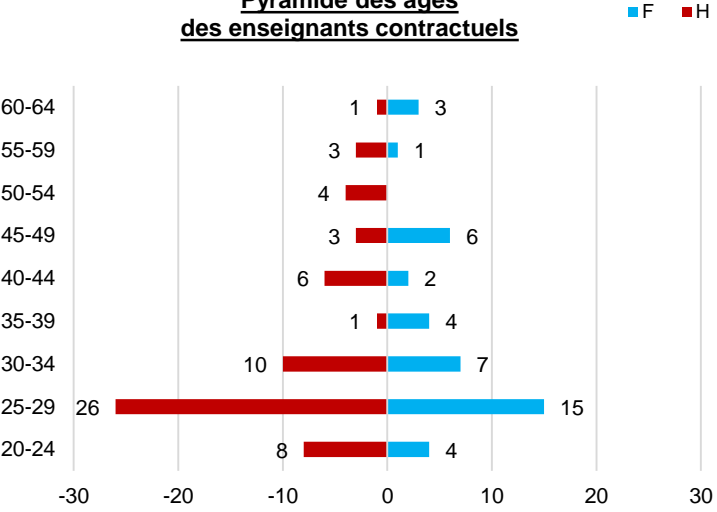
Effectif personnel contractuel

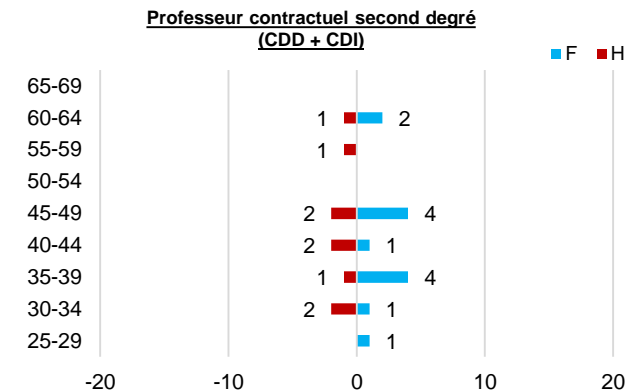
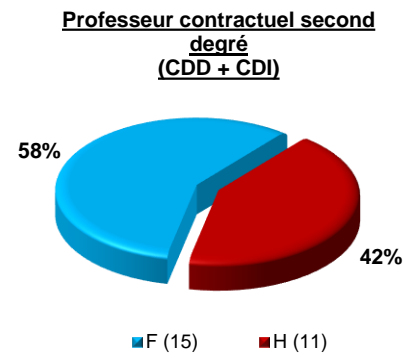
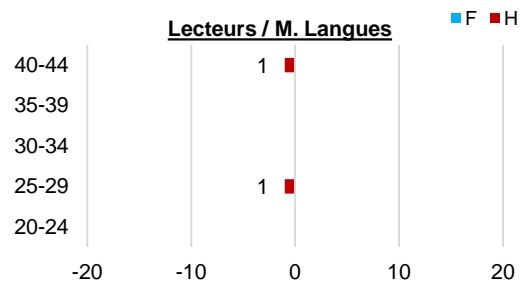
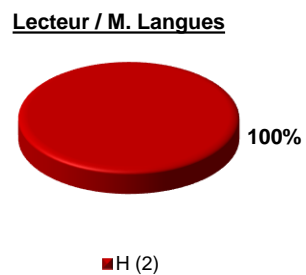
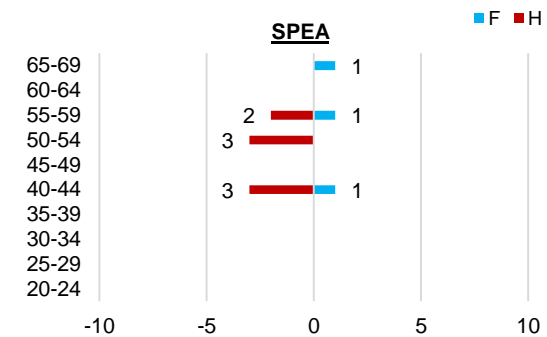
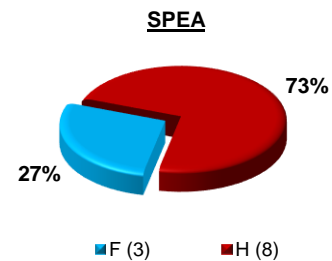
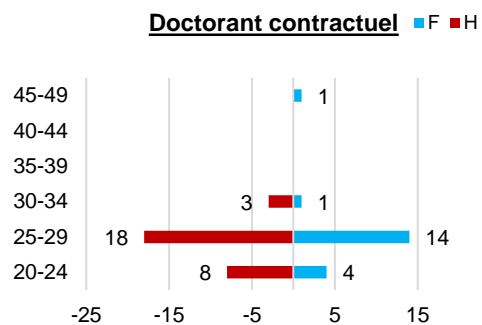
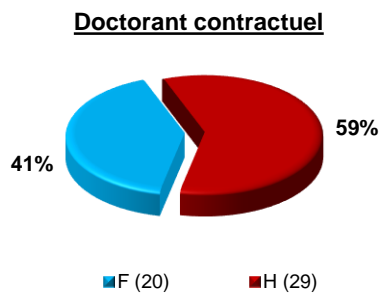
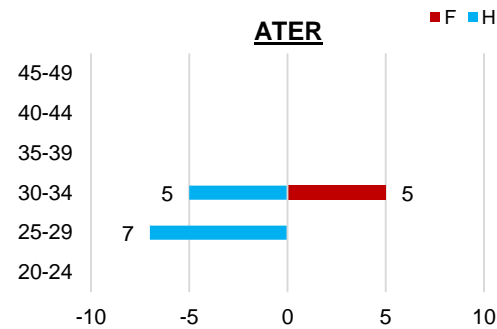
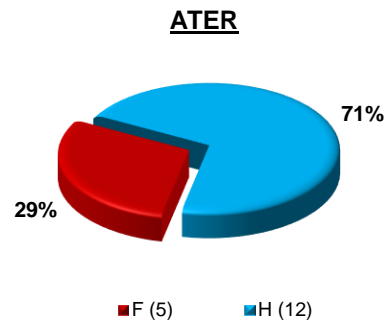
105 agents (- 1)

Age moyen : 34,3 ans

Age médian : 29 ans

Pyramide des âges des enseignants contractuels





BILAN DES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

En 2019, l'université dénombre 105 enseignants contractuels, soit 1 de moins que l'an passé.

On dénombre 2 contrats doctoraux de moins par rapport à 2018 soit 49 contre 51, répartis de la façon suivante :

- 30 sont financés par l'état (dont 2 ENS et 3 handicap)
- 1 est financé par une administration
- 3 sont financés par la région
- 3 sont cofinancés par la région et des entreprises
- 7 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
- 2 sont financés par l'université

La représentativité féminine diminue d'1 point, elle passe de 42 % à 41 %.

L'âge augmente légèrement passant de 34,1 à 34,3 ans.

L'âge médian diminue lui d'1 an et passe à 29 ans.

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).

DÉTACHEMENT

Position du fonctionnaire placé 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. Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son corps d'accueil. S'il est détaché d'office, il conserve sa rémunération si celle du nouvel emploi est moins élevée. À la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade ou il est intégré dans le corps d'accueil.

DISPONIBILITÉ

Position du fonctionnaire placé 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 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 fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son administration d'origine. À l'expiration d'une période de disponibilité d'office, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration d'origine, soit admis à la retraite, soit licencié.

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 contractuels. Les mutations sont prononcées après avis des conseils compétents.

CONCOURS

Examen où ne sont admis qu'un nombre limité et déterminé à l'avance de candidats, 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.

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.

CHIFFRES CLES 2019

FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET FONCTIONNAIRES

Sortants		Entrants		Taux de rotation*	
Enseignants	39	Enseignants	47	Enseignants	8,6 %
B.I.A.T.S.S.	45	B.I.A.T.S.S.	47	B.I.A.T.S.S.	9,7 %
Total	84	Total	94	Total	9,2 %

*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.

Le taux de rotation en 2019 est de 9,2% contre 12,5% en 2018. Les mouvements de personnels ont donc été moins importants en 2019.

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

Corps	Postes ouverts au recrutement	Postes pourvus	Taux d'endorecrutement	Plafond endorecrutement
P.U.	1	1	0%	45%
M.C.F.	10	10	20%	35%
2 nd degré	4	4	-	-
Total	15	15	-	-

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

NATURE DU RECRUTEMENT		RESULTAT DU RECRUTEMENT		
Interne	1	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de concours infructueux
Total	1	A	-	-
		B	1	0%
		C	-	-
		Total	1	0%

Part des femmes dans les jurys de concours

% de femmes dans les jurys	48%
% de présidentes de jurys	40%

AGE MOYEN DES DEPARTS A LA RETRAITE EN 2019

	B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS	Total général
Hommes	63,5	67,2	65,5
Femmes	63,3	68,0	64,5
Age moyen	63,4	67,3	65,2

MODE DE PUBLICATION DES POSTES B.I.A.T.S.S. EN 2019

Nombre de postes publiés sur la BIEP / PEP	16
Ratio des postes publiés sur la BIEP/ PEP sur le nombre total de postes publiés	19%

A. Les personnels sortants : population globale

En 2019, le flux de personnels sortants a nettement diminué par rapport à 2017 : 84 contre 105, dont 45 B.I.A.T.S.S et 39 enseignants.

Les différents motifs de départ observés en 2019 sont moins nombreux qu'en 2018. On comptabilisait 14 types de départ différents en 2018 contre seulement 8 en 2019.

A l'instar de 2018, le motif de départ le plus important est le contrat arrivé à son terme malgré une légère baisse par rapport à l'an dernier (-6).

On observe une diminution du nombre de départs à la retraite toute population confondue : 13 en 2019 contre 16 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 24 départs constatés (-4). On observe également une baisse des départs chez les personnels de catégorie B avec 8 départs constatés contre 18 l'année précédente. A l'inverse le nombre de départ de personnels de catégorie C augmente passant de 10 à 13.

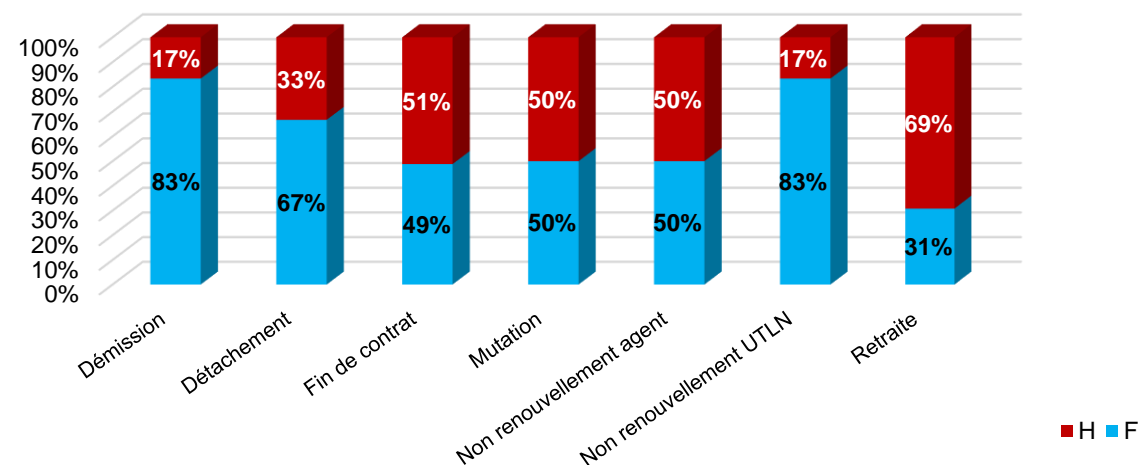
En 2019, 6 agents ont démissionné soit 1 de plus qu'en 2018 : 4 BIATSS (dont 1 CDI) et 2 doctorants contractuels dont la démission est intervenue un mois avant le terme du contrat ; 4 agents contractuels BIATSS n'ont pas souhaité renouveler leur contrat et 6 agents contractuels BIATSS ont vu leur contrat ne pas être renouvelé à l'initiative de l'université soit 2 de plus qu'en 2018.

Par ailleurs, on constate une hausse du nombre de mutation : 8 en 2019 contre 5 en 2018.

44 femmes et 40 hommes ont quitté l'université en 2019. Les démissions et les non renouvellements concernent majoritairement des femmes, et à l'inverse, les retraites concernent principalement des hommes.

Motif de départ	B.I.A.T.S.S.				ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	Total		
Décès	-	-	1	1	-	1
Démission	3	-	1	4	2	6
Détachement	-	2	-	2	1	3
Contrat arrivé à son terme	12	2	2	16	27	43
Mutation	3	1	1	5	3	8
Retraite	4	1	2	7	6	13
Non renouvellement à l'initiative de l'UTLN	1	-	5	6	-	6
Non renouvellement à l'initiative de l'agent	1	2	1	4	-	4
Total général	24	8	13	45	39	84

Répartition des départs des personnels en fonction du sexe



Le flux sortant de contractuels, toute population confondue, a nettement diminué en 2019 avec 61 agents sortants contre 74 en 2018.

On observe la même tendance chez les fonctionnaires. Ainsi, le nombre global de fonctionnaires sortants passe de 31 en 2018 à 23 en 2019.

Le nombre de contrats recherche sortants en 2019 augmente légèrement passant de 11 à 13 fins de contrat.

En 2019, **29 agents contractuels enseignants** ont quitté l'établissement soit 9 de moins qu'en 2018 : 27 dont le contrat est arrivé à son terme et 2 démissions.

En 2019, **32 agents contractuels B.I.A.T.S.S.** ont quitté l'établissement soit 2 de plus qu'en 2018.

Parmi eux, 16 agents ont leur contrat qui est arrivé à son terme : 4 CDD temporaire, 1 apprenti et 11 contractuels recherche, ce qui en fait le motif le plus important de départ.

Le non renouvellement à l'initiative de l'UTLN correspond au deuxième motif de départ le plus important constaté en 2019 pour les agents contractuels BIATSS avec 6 départs concernant des agents recrutés sur besoin pérenne.

STATUT	B.I.A.T.S.S.		Total B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS		Total Enseignants	TOTAL
	F	H		F	H		
ATER	-	-	-	3	3	6	6
Apprenti	-	1	1	-	-	-	1
Agent contractuel BIATSS	11	7	18	-	-	-	18
Contrat recherche	8	5	13	-	-	-	13
Doctorant	-	-	-	2	7	9	9
SPEA	-	-	-	2	3	5	5
Prof. Ctt 2° degré	-	-	-	5	2	7	7
Lecteur	-	-	-	1	-	1	1
Maître de langue	-	-	-	1	-	1	1
Fonctionnaire	9	4	13	2	8	10	23
Total général	28	17	45	16	23	39	84

Motifs de départ de l'établissement des enseignants contractuels en 2019

	ATER	Doctorant	Lecteur	Maître de langue	Prof. Ctt 2° degré	SPEA	TOTAL
Terme du contrat	6	7	1	1	7	5	27
Démission	-	2	-	-	-	-	2
TOTAL	6	9	1	1	7	5	29

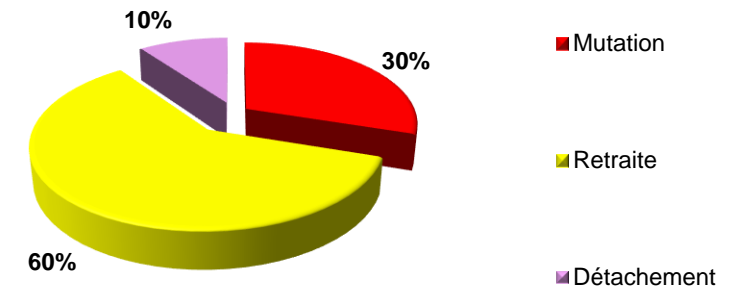
Motifs de départ de l'établissement des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2019

	CDI	CDD pérenne	CDD temporaire	Contrat recherche	Apprenti	TOTAL
Terme du contrat	-	-	4	11	1	16
Démission	1	-	1	2	-	4
Retraite	2	-	-	-	-	2
Non renouvellement à l'initiative de l'UTLN	-	6	-	-	-	6
Non renouvellement à l'initiative de l'agent	-	2	2	-	-	4
TOTAL	3	8	7	13	1	32

Les personnels fonctionnaires enseignants : en 2019, la proportion de départ à la retraite diminue légèrement passant de 64% à 60%. Cela reste cependant le premier motif de départ des personnels fonctionnaires enseignants.

À l'inverse, la proportion de départs en mutation connaît une augmentation importante passant de 9% à 30%.

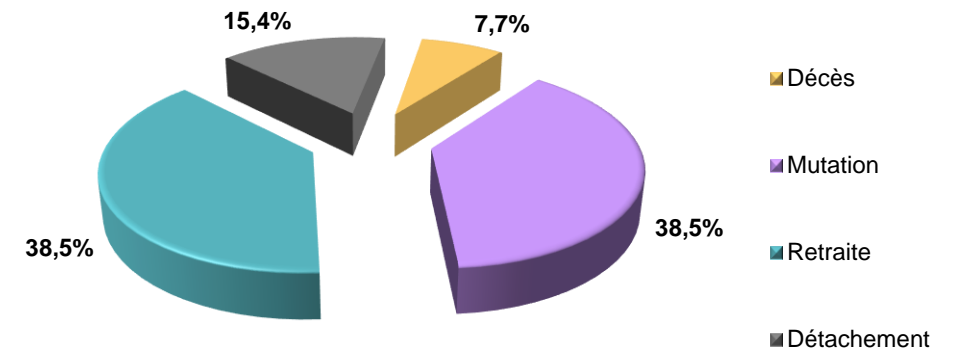
Répartition des fonctionnaires enseignants par motif de départ



Les personnels fonctionnaires B.I.A.T.S.S. : en 2019, la mutation devient le premier motif de départ des personnels fonctionnaires administratifs et techniques ex-aequo avec la retraite. Cependant, la proportion de départ pour cause de retraite a diminué passant de 42% en 2018 à 38,5% en 2019 et à l'inverse la proportion de départ pour cause de mutation a augmenté passant de 21% à 38,5%.

Aucun départ pour mise en disponibilité n'est observé en 2019.

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



B. Les départs en retraite des personnels fonctionnaires

En 2019, l'université comptabilise 11 départs en retraite soit 3 de moins qu'en 2018. Pour information, 2 agents contractuels ont quitté l'établissement en 2019 pour prendre leur retraite.

Parmi ces 11 départs, 5 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 6 de la population enseignante.

FILIERE	CORPS	2017	2018	2019
A.T.S.S.	Attaché d'administration	-	-	1
	Secrétaire	-	1	-
	Adjoint administratif	1	-	1
Total A.T.S.S.		1	1	2
BIBLIO.	Conservateur général de bibliothèque	-	-	1
	Conservateur de bibliothèque	2	-	-
	Bibliothécaire assistant spécialisé	-	-	1
Total BIBLIO.		2	-	2
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	-	1	-
	Ingénieur d'études	-	3	1
	Assistant ingénieur	-	1	-
	Technicien	1	1	-
	Adjoint technique	3	1	-
Total I.T.R.F.		4	7	1
Santé social	Infirmière	-	-	-
Total Santé social		-	-	-
TOTAL		7	8	5

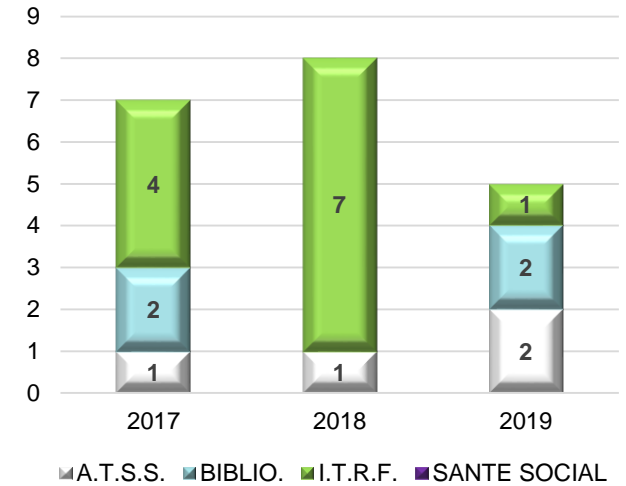
FILIERE	CORPS	2017	2018	2019
SECOND DEGRE	Professeur de l'ENSAM	-	-	1
	Professeur certifié	1	1	1
	Professeur agrégé	1	1	1
Total Second degré		2	2	3
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Maître de conférences	6	1	-
	Professeur des universités	3	4	3
Total Enseignants-Chercheurs		9	5	3
TOTAL		11	7	6

Le nombre de départs en retraite, relevés au sein de la population B.I.A.T.S.S., connaît une importante baisse passant de 8 à 5 en 2019 (-3 par rapport à 2018).

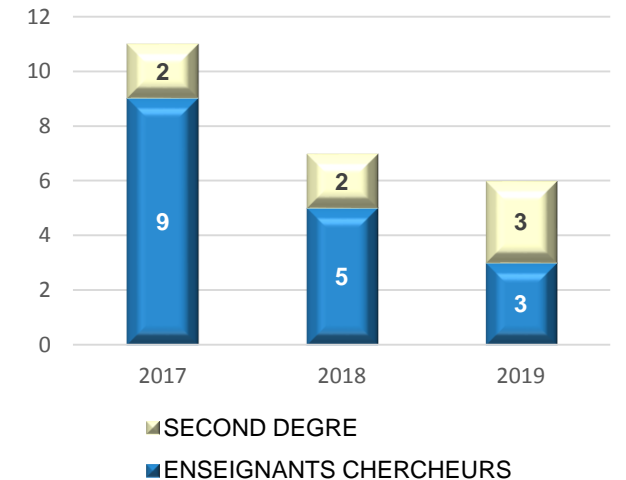
On constate, que le nombre de départs en retraite des personnels fonctionnaires enseignants, continue de diminuer passant de 7 à 6 départs.

Le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré augmente légèrement (+1) et à l'inverse, le nombre de départ à la retraite des enseignants chercheurs diminue et passe de 5 à 3.

Départ en retraite des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. entre 2017 et 2019



Départs en retraite des fonctionnaires enseignants entre 2017 et 2019



A. Les personnels entrants : population globale

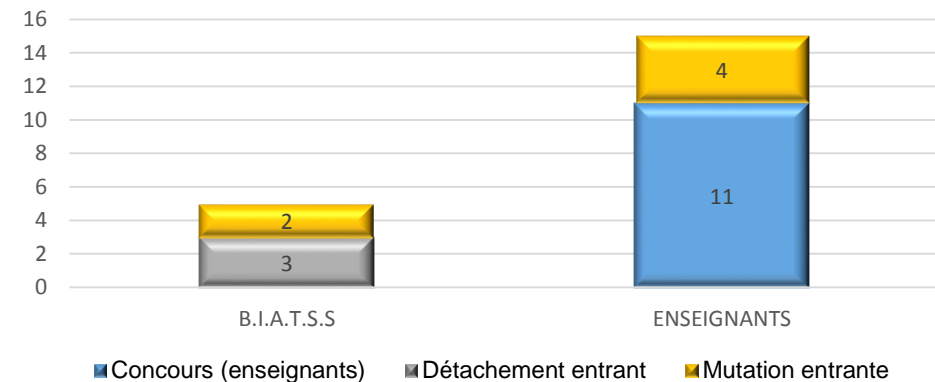
En 2019, 94 agents ont intégré l'université de Toulon dont 47 personnels B.I.A.T.S.S. et 47 personnels enseignants.

POPULATION GLOBALE	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS			Total général
	F	M	Total	F	M	Total	
Fonctionnaire	5	-	5	7	8	15	20
ATER	-	-	-	1	3	4	4
SPEA	-	-	-	1	1	2	2
Doctorant contractuel	-	-	-	6	8	14	14
Lecteur	-	-	-	-	1	1	1
Maître de langue	-	-	-	-	1	1	1
Professeur contractuel	-	-	-	8	2	10	10
Contractuel recherche	7	6	13	-	-	-	13
Contractuel BIATSS	26	3	29	-	-	-	29
Total général	38	9	47	23	24	47	94

a. Les personnels entrants : agents fonctionnaires

Compte tenu des nouveaux entrants, le flux de nouveaux fonctionnaires s'établit à 15 enseignants et 5 B.I.A.T.S.S. Le mode de recrutement qui représente la proportion la plus importante d'arrivée de fonctionnaires enseignants en 2019 est le concours. Concernant les B.I.A.T.S.S., il s'agit du détachement entrant.

Répartition des personnels fonctionnaires entrants par mode de recrutement en 2019

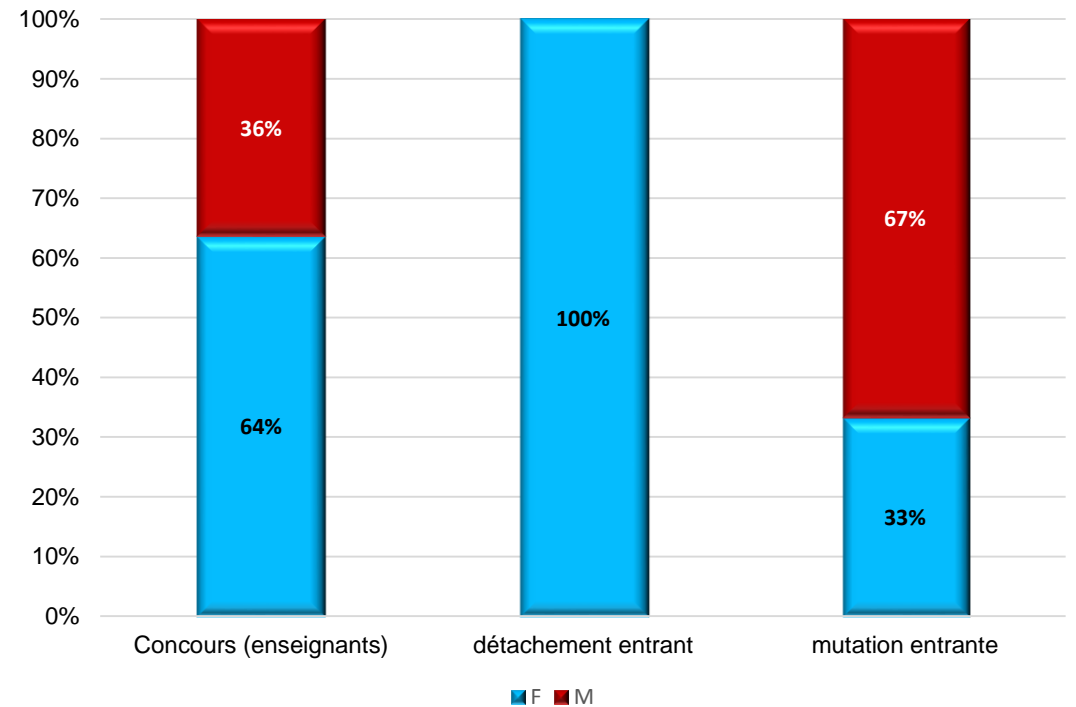


La catégorie, au sein de la population B.I.A.T.S.S., regroupant les seuls nouveaux personnels entrants est la catégorie A avec 5 nouveaux arrivants.

11 femmes et 8 hommes fonctionnaires ont intégré l'université en 2019. Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate que 64% des postes d'enseignant proposés au concours, ont été pourvus par des femmes. Les mutations entrantes concernent, quant à elles, 67% d'hommes.

Type d'arrivée	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
concours (enseignants)	0	0	0	11	11
détachement entrant	3	0	0	0	3
mutation entrante	2	0	0	4	6
Total général	5	0	0	15	20

Répartition du mode de recrutement des fonctionnaires en fonction du sexe



b. Les personnels entrants : agents contractuels

En 2019, le flux de nouveaux contractuels s'établit à 42 B.I.A.T.S.S. et 32 enseignants contre 56 B.I.A.T.S.S. et 41 enseignants en 2018. 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 13 nouveaux agents. Aussi, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents B.I.A.T.S.S. contractuels est le contrat B.I.A.T.S.S. pérenne, avec 15 nouveaux personnels. Quant aux enseignants, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents est le contrat doctoral avec 14 nouveaux agents.

Type de contrat	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
ATER	-	-	-	4	4
Contrat doctoral	-	-	-	14	14
Lecteur	-	-	-	1	1
Maître de langue	-	-	-	1	1
Professeur contractuel	-	-	-	10	10
SPEA	-	-	-	2	2
Contrat recherche	13	-	-	-	13
Contrat BIATSS pérenne	7	2	6	-	15
Contrat BIATSS non pérenne	7	-	7	-	14
Total général	27	2	13	32	74

**Répartition des nouveaux contrats BIATSS (hors recherche)
par type de besoin**

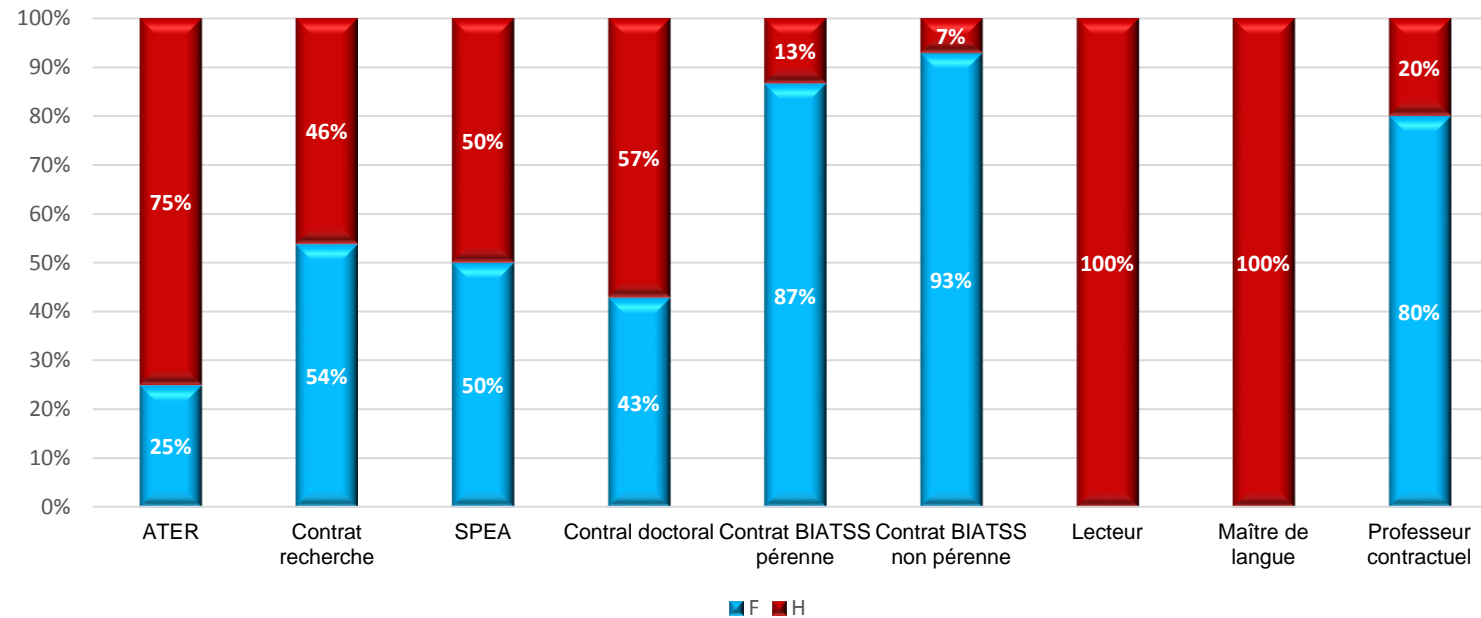


Si l'on observe la répartition des nouveaux contractuels BIATSS (hors recherche) par type de besoin, on observe que les recrutements sur besoin pérenne concernent 52% des personnels nouvellement recrutés contre 48% sur besoin temporaire, soit respectivement -7 et + 7 points qu'en 2018.

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

Les contrats où l'on retrouve le plus de femmes, nouvellement recrutées, sont les contrats BIATSS pérenne ou non, les professeurs contractuels sur support second degré vacant, les contrats recherche. À l'inverse, ceux où l'on retrouve le plus d'hommes nouvellement recrutés sont les contrats d'ATER ou encore les contrats doctoraux.

Répartition du type de contrat des nouveaux personnels contractuels en fonction du sexe



B. Les recrutements par concours :

a. Le recrutement d'enseignants chercheurs :

En 2019, 11 postes d'enseignants chercheurs ont été proposés au recrutement : 1 poste de professeur d'université et 10 postes de maître de conférences. L'ensemble des postes ouverts ont été pourvus.

	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Concours ouverts P.R.	8	-	4	4	1	17
Concours ouverts M.C.F.	8	-	3	9	10	30
Concours infructueux P.R.	-	-	1	-	-	1
Concours infructueux M.C.F.	-	-	-	-	-	-
Taux de concours infructueux P.R.	0%	-	25%	0%	0%	6%
Taux de concours infructueux M.C.F.	0%	-	0%	0%	0%	0%

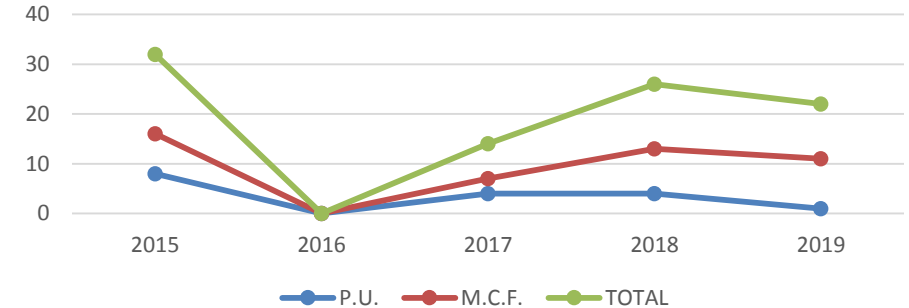
Le taux d'endo-recrutement des enseignants chercheurs est déterminé par le ratio de recrutements internes sur le recrutement global, y compris les mutations et détachements.

Le recrutement interne des professeurs d'université recense les enseignants qui occupaient précédemment, en qualité de fonctionnaire, un emploi de maître de conférences dans l'établissement. Le plafond mentionné par le contrat quadriennal 2018/2022 est un taux d'endo-recrutement limité à 45%.

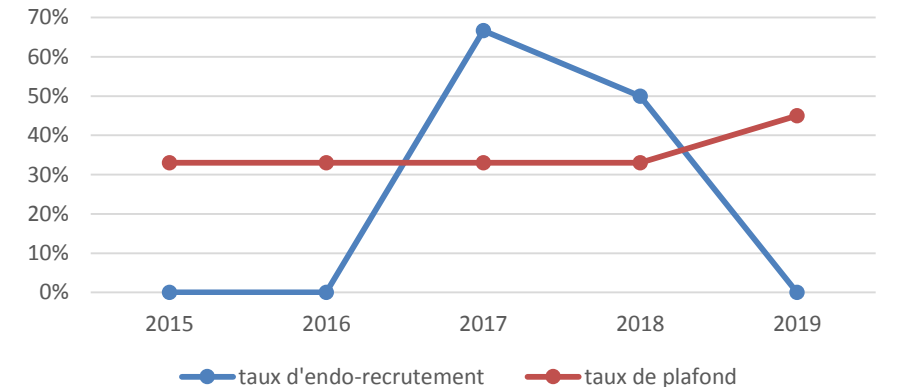
Le taux d'endo-recrutement des professeurs d'université en 2019 est de 0%. En effet, seul 1 poste de professeur d'université a été pourvu en 2019 et le lauréat n'occupait pas précédemment un emploi de maître de conférences dans l'établissement.

	2015	2016	2017	2018	2019	Total
postes de P.U pourvus	8	-	3	4	1	16
Endo-recrutement	-	-	2	2	-	4
taux d'endo-recrutement	0%	0%	67%	50%	0%	25%

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



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



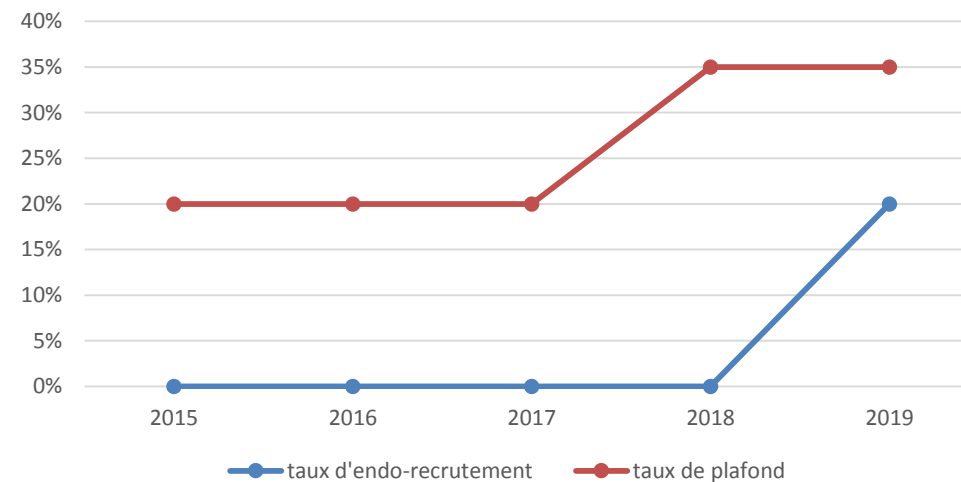
Le recrutement interne (ou endo-recrutement) des maîtres de conférences correspond aux personnes ayant soutenues leur doctorat dans l'établissement. Cela exclut les réussites de concours, les mutations et les fonctionnaires exerçant ou ayant exercés précédemment dans l'établissement.

	2015	2016	2017	2018	2019	Total
postes de M.C.F pourvus	8	-	3	9	10	30
Endo-recrutement	-	-	-	-	2	2
taux d'endo-recrutement	0%	0%	0%	0%	20%	7%

Le taux d'endo-recrutement des maîtres de conférences en 2019 est de 20%.

Bien qu'il ait augmenté par rapport à 2018, il reste tout de même inférieur au plafond, mentionné par le contrat quadriennal 2018/2022, fixé à 35%

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



B. Les recrutements par concours :

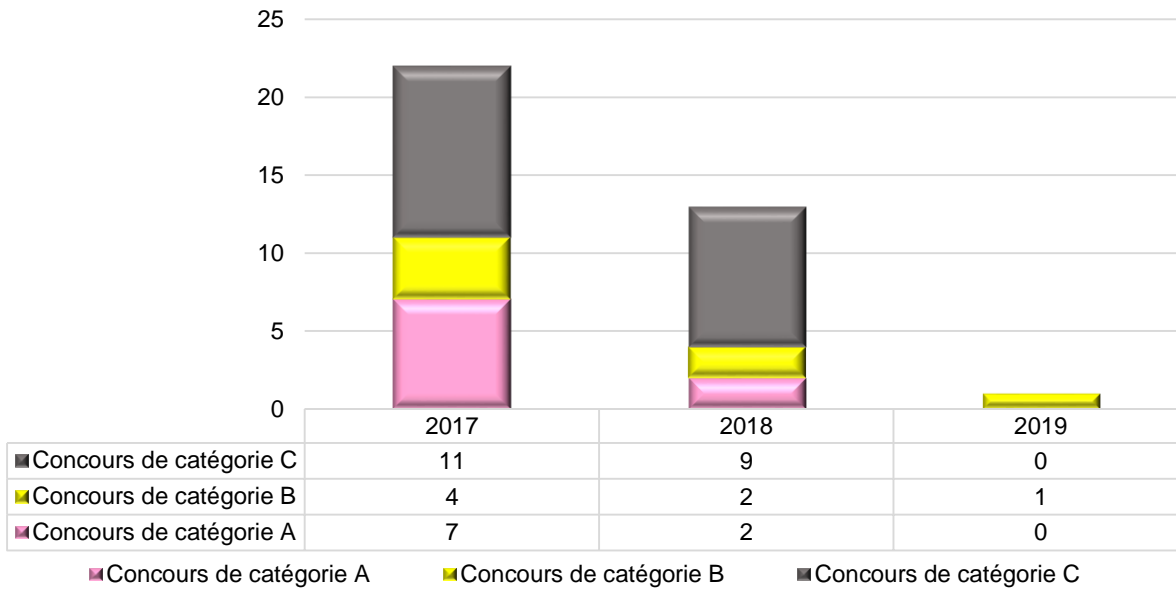
b. Le recrutement des personnels I.T.R.F. :

Dans le cadre de la campagne d'emplois 2019, 1 seul poste de B.I.A.T.S.S. a été mis au concours.

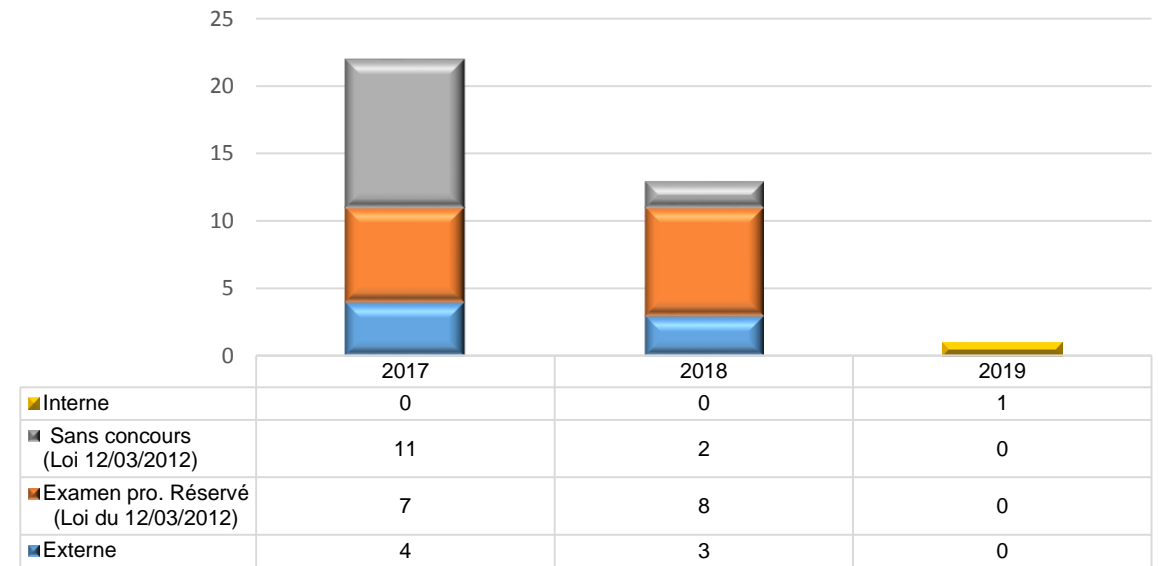
Il s'agit d'un poste de catégorie B en BAP J proposé dans le cadre d'un concours interne.

En 2019, le dispositif de la loi du 12/03/2012 n'a pas été reconduit, il n'y a donc pas eu de recrutement de ce type que ce soit par examen professionnel réservé ou recrutement sans concours.

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



Evolution de la répartition du type de publication des postes ouverts aux concours au sein de l'UTLN de 2017 à 2019



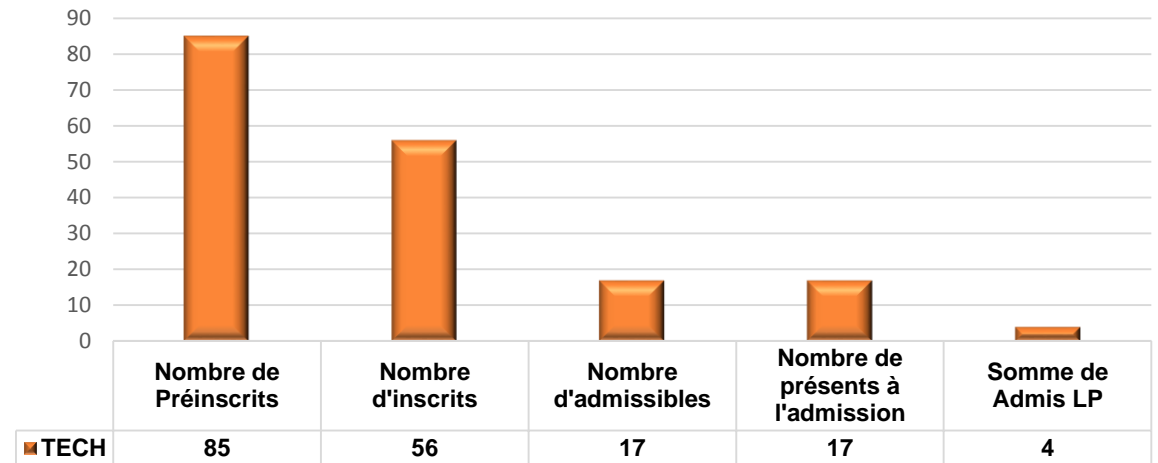
En 2019, seul un recrutement de B.I.A.T.S.S. par la voie du concours a été ouvert.

Il s'agit d'un concours interne de catégorie B de la filière I.T.R.F.

Ce concours a été organisé par Aix-Marseille Université et 4 postes étaient disponibles dans l'académie de Nice, dont un à l'UTLN.

Le ratio du nombre de candidats admissibles sur le nombre d'inscrits pour ce concours est de 30% et le ratio du nombre de candidats admis sur le nombre de présents à l'admission est de 24%

Bilan des candidatures au concours I.T.R.F ouvert en 2019 au sein de l'UTLN



Section 3 : la mobilité interne

En 2019, 17 postes ont été pourvus dans la cadre de la mobilité interne soit le même volume de postes que l'an dernier.

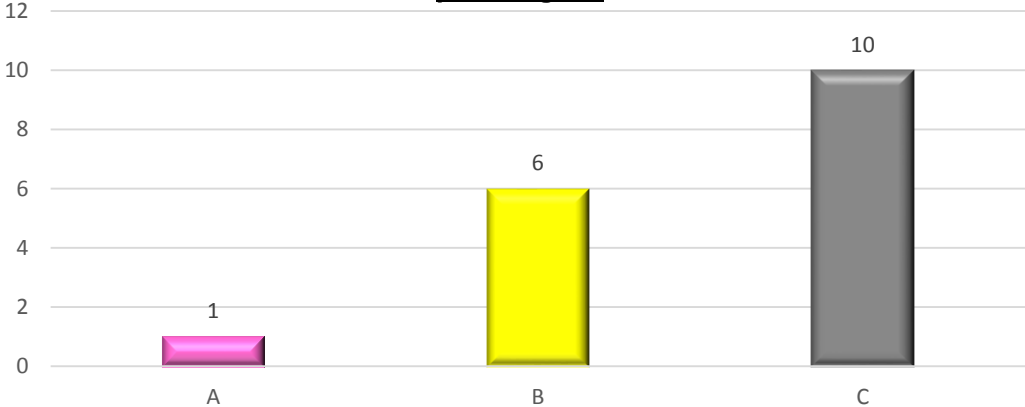
Concernant la répartition par catégorie, elle évolue sensiblement : 1 poste de catégorie A (- 3), 6 de catégorie B (- 1) et 10 de catégorie C (+ 4).

En 2019, un homme a bénéficié de la mobilité interne.

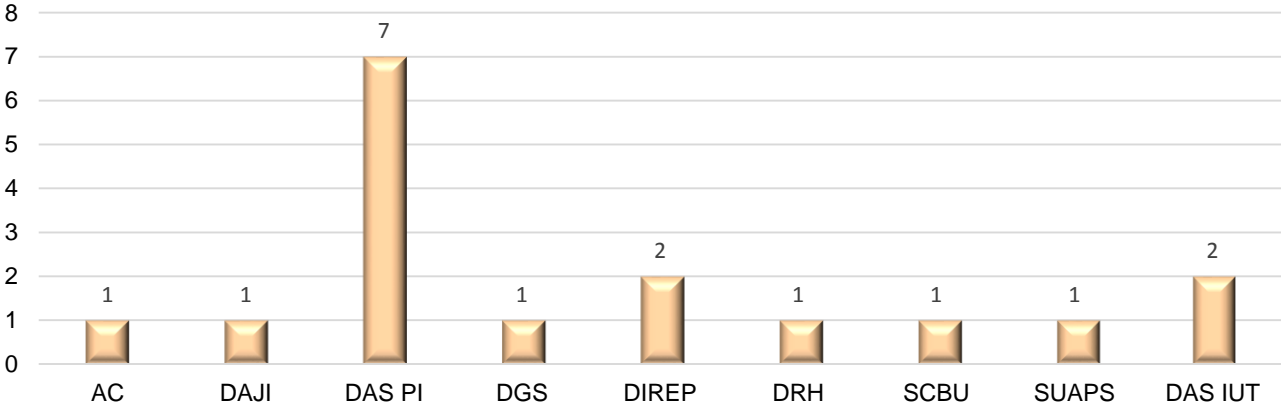
La majorité des postes restent pourvus par des femmes qui représentent 94% des agents ayant effectués une mobilité interne. La mobilité interne a concerné 63% d'agents fonctionnaires en 2019 soit 1 point de moins qu'en 2018.

Les postes ont été pourvus au sein des directions administratives et notamment au sein de la DAS Pi pour 53 %.

Répartition des postes pourvus par la mobilité interne en 2019 par catégorie



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



STATUT	CATEGORIE	Année 2019		
		F	H	TOTAL
FONCTIONNAIRE	A	1	0	1
	B	5	0	5
	C	4	0	4
	Total fonctionnaire	10	0	10
CONTRACTUEL	B	0	1	1
	C	6	0	6
	Total contractuel	6	1	7
Nombre de mobilités internes effectuées		16	1	17

IV. Les conditions d'exercice de la carrière

CHIFFRES CLES 2019

Modalités de service

MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S			ENSEIGNANTS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	231	133	364	191	289	480
Temps incomplet	21	12	33	8	14	22
Temps partiel de droit	16	0	16	0	2	2
Temps partiel sur autorisation	54	4	58	2	2	4
Temps partiel thérapeutique	2	0	2	0	0	0
Temps partiel reprise ou création d'entreprise	0	1	1	0	0	0
TOTAL	324	150	474	201	307	508

Congés thématiques

Congés de recherche et conversion thématiques				
	M.C.F	P.U.	Total	Ecart 2019/2018
Femmes	-	1	1	-2
Hommes	4	2	6	+3
Total	4	3	7	+1

Télétravail

Nombre de personnels B.I.A.T.S.S. exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	0
---	---

Compte épargne temps

	Compte épargne temps au 31/12/2019			
	H	F	TOTAL	Ecart 2019/2018
Nombre d'agents	87	199	286	+5
Solde (en jours)	1788	3079	4867	144

Section 1 : les modalités de service

Contrairement aux années précédentes, cette édition 2019 du bilan social intègre les modalités de service des personnels contractuels.

Ainsi, 86% des personnels de l'université travaillent à temps complet : 77% des personnels B.I.A.T.S.S. et 94% des personnels enseignants.

Aussi, 55 agents ont un temps de travail incomplet : 2 ont une quotité de travail inférieure à 0,5 ETP, 40 ont une quotité de travail de 0,5 à moins de 0,8 ETP et 13 ont une quotité de travail de 0,8 ETP ou plus.

Près de 75% des agents à temps partiel bénéficient d'un temps partiel à 80%.

Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2019, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 94% des agents bénéficiant du dispositif.

A l'inverse, parmi les personnels enseignants, nous retrouvons plus d'hommes en temps partiel que de femmes. En effet, ils représentent 2/3 des personnels enseignants bénéficiant d'un temps partiel.

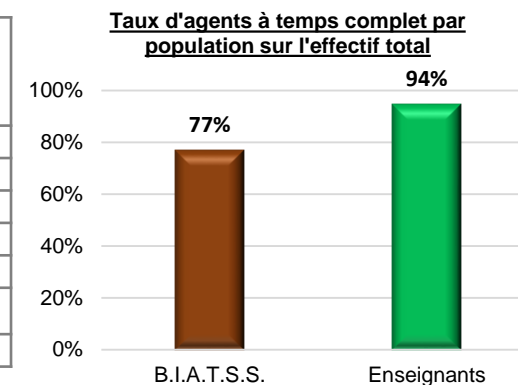
En 2019, 2% des temps partiels observés concernent des temps partiels thérapeutiques.

Le temps partiel sur autorisation concerne 75% des personnels à temps partiel, et 22% des personnels à temps partiel le sont de droit.

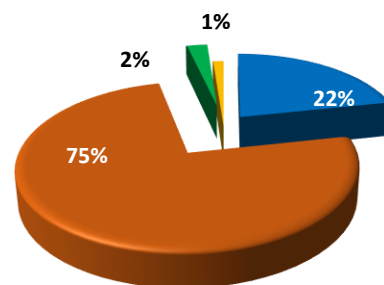
Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 51% de la population.

Les personnels enseignants sont ceux qui bénéficient le moins d'un temps de travail à temps partiel avec 7% de la population.

MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
Temps complet	115	101	148	480	844
Temps incomplet	16	1	16	22	55
Temps partiel de droit	6	4	6	2	18
Temps partiel sur autorisation	12	11	35	4	62
Temps partiel thérapeutique	0	1	1	0	2
Temps partiel reprise ou création d'entreprise	1	0	0	0	1
TOTAL	150	118	206	508	982

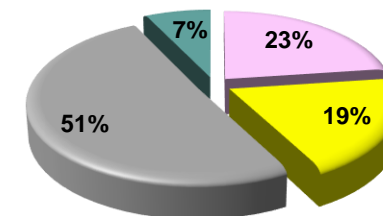


Répartition des personnels à temps partiel par type de temps partiel



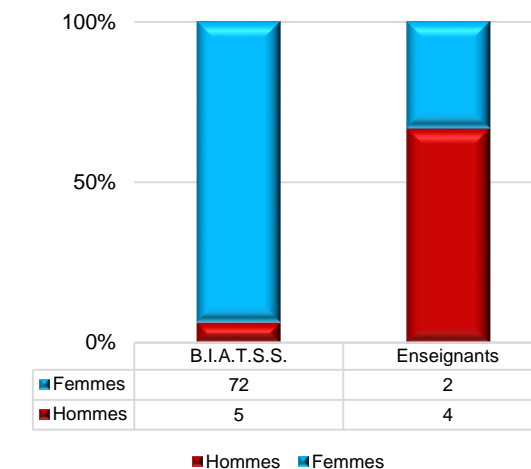
- Temps partiel de droit
- Temps partiel sur autorisation
- Temps partiel thérapeutique
- Temps partiel reprise ou création d'entreprise

Répartition des personnel à temps partiel par catégorie



- B.I.A.T.S.S. A
- B.I.A.T.S.S. B
- B.I.A.T.S.S. C
- Enseignants

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



Section 2 : les congés de maternité, paternité, adoption, parental

En 2019, 25 agents ont bénéficié d'un congé maternité ou paternité pour un total de 2065 jours d'absence, soit 4 agents et 804 jours de plus qu'en 2018.

Les personnels ayant bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ont pris l'intégralité des jours de congés théoriques soit 11 jours chacun.

La moyenne d'âge des agents ayant bénéficié d'un congé de maternité est de 33 ans, et la moyenne d'âge des agents ayant bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 40 ans.

Congés maternité, paternité, adoption, parental en 2019					
Type de congé	Agents de cat. A	Agents de cat. B	Agents de cat. C	Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêts
congé maternité	11	2	7	20	2010
congé paternité et d'accueil de l'enfant	3	2	0	5	55
congé d'adoption	0	0	0	0	0
congé parental	0	0	0	0	0
Total	14	4	7	25	2065

Section 3 : les autorisations d'absence

En application de l'arrêté du 22 décembre 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social, vous trouverez dans cette section un focus sur les autorisations d'absence accordées (hors motif syndical).

Ainsi, en 2019, 244 journées d'absence ont été accordées au titre d'autorisations d'absence exceptionnelles et ont bénéficié à 82 agents.

Les absences les plus importantes en nombre de journées concernent les absences pour enfant malade avec un total de 182,5 jours pour 59 agents soit une moyenne de 3 jours par agent.

Le motif qui a causé le moins de journées d'absence en 2019 est l'absence pour concours et examens : 9 journées d'absence pour 9 agents.

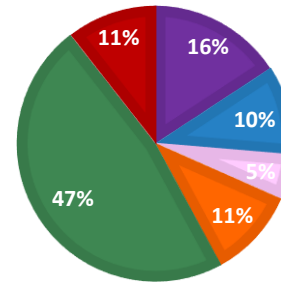
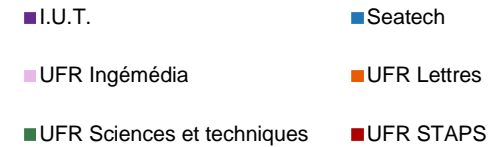
Les autorisations d'absence accordées en 2019		
Motif de l'absence	Nombre d'agents	Nombre de journées d'absence
Concours et examens	9	9
Décès ou maladie très grave du conjoint, père/mère, enfants, personne liée par PACS	7	18,5
Evènements familiaux	7	34
Enfant malade	59	182,5
Total général	82	244

Section 4 : les congés pour recherche et conversion thématique

Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) attribués en 2019/2020 est de 7 soit 1 de plus que lors de la précédente campagne. 5 ont été accordés par l'université et 2 par le conseil national des universités.

Année	Nombre de C.R.C.T.	Dont professeurs des universités	Dont maîtres de conférences
2017/2018	6	1	5
2018/2019	6	1	5
2019/2020	7	3	4
Total général	19	5	14

Répartition des C.R.C.T. accordés par composante de 2017/2018 à 2019/2020



Sur les 7 CRCT attribués en 2019/2020, 3 l'ont été pour des enseignants rattachés à l'UFR Sciences et Techniques.

Les autres CRCT attribués concernent des enseignants affectés à l'IUT, Seatech ou encore l'UFR STAPS. C'est d'ailleurs la première fois que des enseignants de l'UFR STAPS bénéficient d'un CRCT.

Composante	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Total
I.U.T.	1	1	1	3
Seatech	-	1	1	2
UFR Ingémédia	1	-	-	1
UFR Lettres	1	1	-	2
UFR Sciences et techniques	3	3	3	9
UFR STAPS	-	-	2	2
Total	6	6	7	19

Section 5 : les congés annuels, RTT et jours de fractionnement

En application de l'arrêté du 22 décembre 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social, vous trouverez dans cette section un focus sur les congés 2019 des personnels B.I.A.T.S.S.

Les données présentées sont extraites de l'application ARCADA et concernent uniquement les jours de congés accordés aux personnels hors fermetures de l'établissement.

Les jours de congés non pris et non versés au C.E.T. correspondent aux jours de reports à utiliser dans la période autorisée.

Focus sur les jours de congés (hors fermetures) 2019 des personnels B.I.A.T.S.S. (congés annuels, RTT, jours de fractionnement)

nombre de jours de congés accordés (hors fermetures)	Jours mobiles	6751,5
	RTT	4800
	Total	11551,5
nombre de jours de congés utilisés	Total	8913
nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	Total	1189,5

Section 6 : 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.

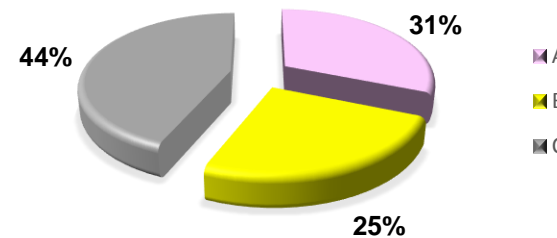
Ce dispositif concerne les personnels B.I.A.T.S.S. de l'établissement.

L'établissement dénombre 286 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2019 dont 21 C.E.T. ouverts au cours de l'année et 3 nouveaux C.E.T., dans le cadre de mobilités entrantes, précédemment ouverts dans d'autres administrations.

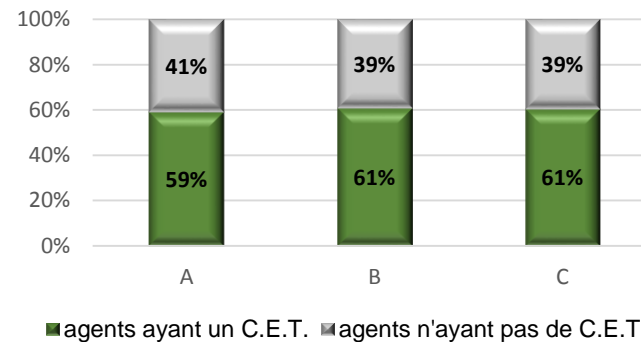
La catégorie C reste la catégorie la plus représentée dans les bénéficiaires de C.E.T.. Les personnels de catégorie C représentent 44% des personnels ayant un C.E.T. ouvert au 31/12/2019 soit 1 point de plus que l'an dernier. Les personnels de la catégorie A représentent eux 31% (+1) et ceux de la catégorie B représentent 25% (-2).

Nombre d'agents ayant un C.E.T. ouvert au 31/12/2019				
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	% par rapport à l'effectif total
A	48	41	89	59%
B	51	21	72	61%
C	100	25	125	61%
TOTAL	199	87	286	60%

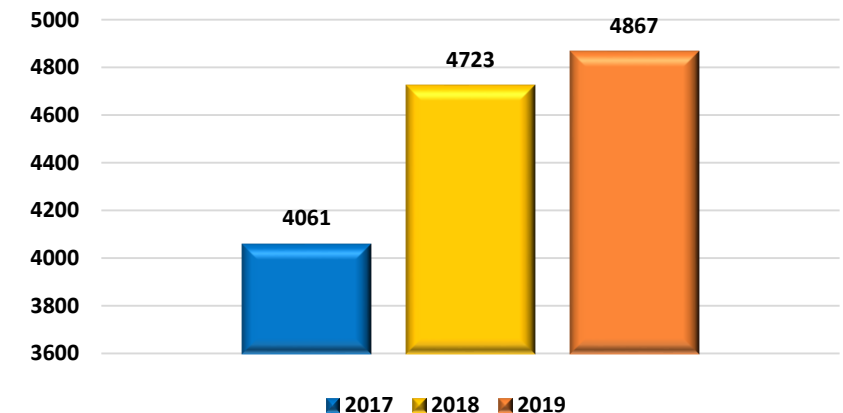
Répartition par catégorie des agents ayant un C.E.T. ouverts au 31/12/19



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



Evolution du nombre de jours stockés sur un C.E.T. au 31/12



Bien qu'ils ne représentent que 25% des agents ayant un C.E.T. ouvert, la proportion des agents de catégorie B, disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante. En effet, parmi l'effectif global de cette catégorie, 61% disposent d'un C.E.T. (-4%), contre 59% pour les agents de catégorie A (=), et 57% pour les agents de catégorie C (+4%).

À l'instar des années précédentes, le nombre de jours stockés sur un C.E.T. au 31/12 est en hausse en 2019. En effet, l'établissement dénombre un total de 4867 jours stockés sur un C.E.T. contre 4723 en 2018, soit une hausse de 3%.

Section 6 : le compte épargne temps

En 2019, 1619 jours ont été versés sur un C.E.T. par 163 agents ce qui représente une moyenne d'environ 9,9 jours par agent soit 0,9 jours de plus qu'en 2018.

37% de ces jours ont été versés par des personnels de catégorie C, 37% par des personnels de catégorie A et 26% par des personnels de catégorie B.

Les personnels de catégorie C représentent la proportion la plus importante d'agents ayant alimenté leur C.E.T. en 2019.

Il est à noter que 119 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucune alimentation en 2019. Parmi eux, on comptabilise 12 C.E.T. ouverts en 2019.

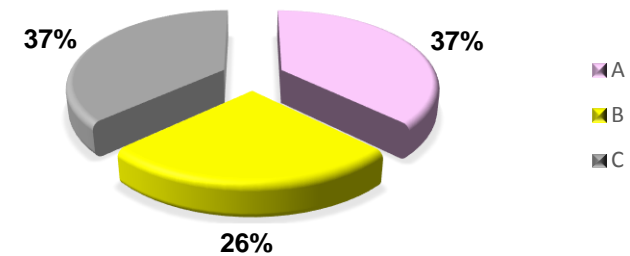
Nombre de jours versés au cours de l'année 2019 sur un compte épargne-temps en fonction de la catégorie et du sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	TOTAL
A	281	323	604
B	288	131	419
C	397	199	596
TOTAL	966	653	1619

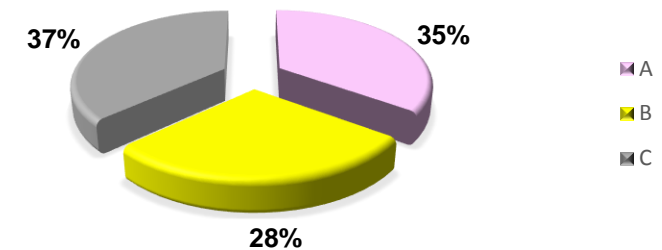
Nombre d'agents ayant alimenté leur compte épargne-temps au cours de l'année 2019

Catégorie	Femmes	Hommes	TOTAL
A	29	28	57
B	34	12	46
C	48	12	60
TOTAL	111	52	163

Répartition des jours versés sur un C.E.T. en fonction de la catégorie de l'agent



Répartition des agents ayant alimentés leur C.E.T. en 2019 par catégorie



Section 6 : le compte épargne temps

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les montants forfaitaires d'indemnisation (monétisation ou conversion au titre de la RAFF) des jours de congés non pris et déposés sur un compte épargne-temps ont été revalorisés à hauteur de 10€ brut supplémentaires. Ils s'élèvent désormais à :

- 135 € par jour pour les agents de catégorie A ;
- 90 € par jour pour les agents de catégorie B ;
- 75 € par jour pour les agents de catégorie C.

Aussi, le seuil d'exercice du droit d'option est abaissé de 20 à 15 jours.

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	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	135 €	26 055 €	27 945 €	193	207	16	18
B	90 €	21 690 €	8 820 €	241	98	17	8
C	75 €	12 300 €	14 100 €	164	188	18	11
Total		60 045 €	50 865 €	598	493	51	37
Total général		110 910 €		1091		88	

Catégorie	Nombre d'agent		Nombre de jours de congés non pris convertis au titre de la RAFF	
	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2	3	9	38
B	2	1	10	8
C	8	1	82	13
Total général	17		160	

Catégorie	Nombre d'agent		Nombre de jours de C.E.T. consommés sous forme de congés	
	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2	2	30	20
B	2	0	54	0
C	3	0	40	0
Total général	9		144	

En 2019, 1091 jours initialement placés sur un C.E.T ont fait l'objet d'une indemnisation au profit de 88 agents soit 419 jours et 16 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 1260 € en 2019 contre 1070 € en 2018.

En 2019, 160 jours de congés non pris ont été convertis au titre de la RAFF soit 65 jours de plus qu'en 2018. 17 personnels en ont bénéficié ce qui représente une moyenne de 9,4 jours par agent contre 7,3 l'an dernier.

En 2019, 144 jours de C.E.T. ont été consommés sous forme de congés au cours de l'année 2019 soit 91 de plus qu'en 2018. 9 personnels en ont bénéficié ce qui représente une moyenne de 16 jours par agent contre 5,8 l'an dernier.

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.

EXAMEN PROFESSIONNEL

Examen concernant les agents titulaires d'un grade et d'un poste dans la fonction publique d'état. Il permet à l'agent 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 promouvables ayant déposés un dossier de candidature. 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.

CHIFFRES CLES 2019

	<u>Promotion des enseignants chercheurs</u>		
	C.N.U.	Etablissement	Total
Hommes	7	10	17
Femmes	4	4	8
Total	11	14	25
Ecart 2019/2018	-1	+7	+6

<u>Taux de promotion des enseignants chercheurs</u>		
	2019	Ecart 2019/2018
M.C.F. H.C.	16,13%	+ 5,22%
M.C.F éch EX	37,50%	+ 14,42%
P.R. 1° C.	12,50%	+ 3,8%
P.R. Classe exc. 1° éch.	8,70%	- 5,59%
P.R. Classe exc. 2° éch.	7,14%	- 12,86%

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

	<u>Promotion des enseignants du second degré</u>											
	Avancement de grade										Liste d'aptitude	Total
	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	
Hommes	-	-	-	-	3	1	-	-	-	1	-	5
Femmes	-	-	-	1	2	-	-	-	-	3	-	6
Total	-	-	-	1	5	1	-	-	-	4	-	11
Ecart 2019/2018	=	=	-1	+1	+5	+1	-1	=	-4	-2	=	-1

	<u>Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S</u>			
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Total
Hommes	5	2	1	8
Femmes	3	4	4	11
Total	8	6	5	19
Ecart 2019/2018	+7	-9	+3	+1

Section 1 : carrière des enseignants chercheurs

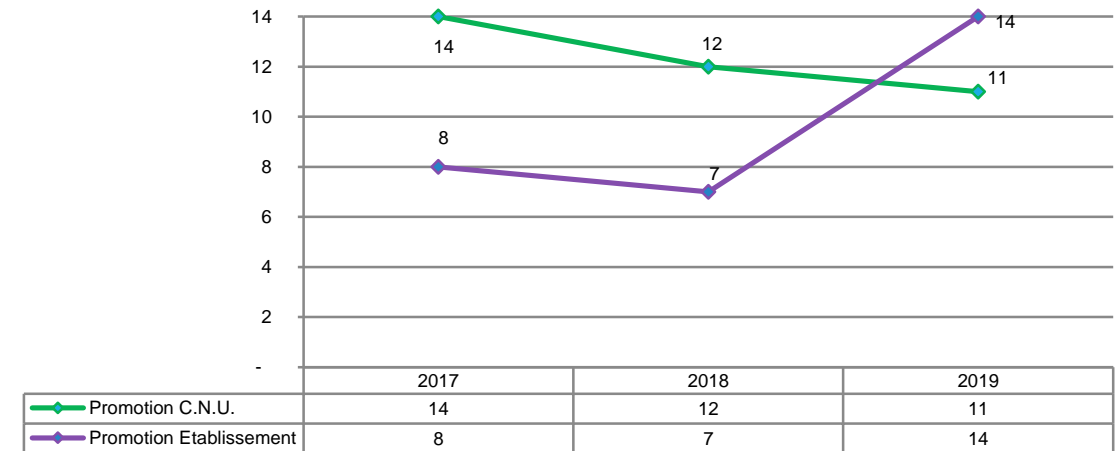
On constate, en 2019, une augmentation du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-chercheurs, soit 25 contre 19 l'année précédente. La répartition par contingent est la suivante : 11 promotions CNU et 14 promotions établissement. Parmi les promus figurent 8 femmes et 17 hommes.

Le taux maximum de promotions obtenues correspond à la promotion au grade de maître de conférences échelon exceptionnel (nouvel échelon mis en place en 2018) avec 37,50% des promus. À l'inverse, le taux de promotion minimum correspond aux promotions obtenues au grade de professeur des universités classe exceptionnelle 2^{ème} échelon avec 7,14 % de promus.

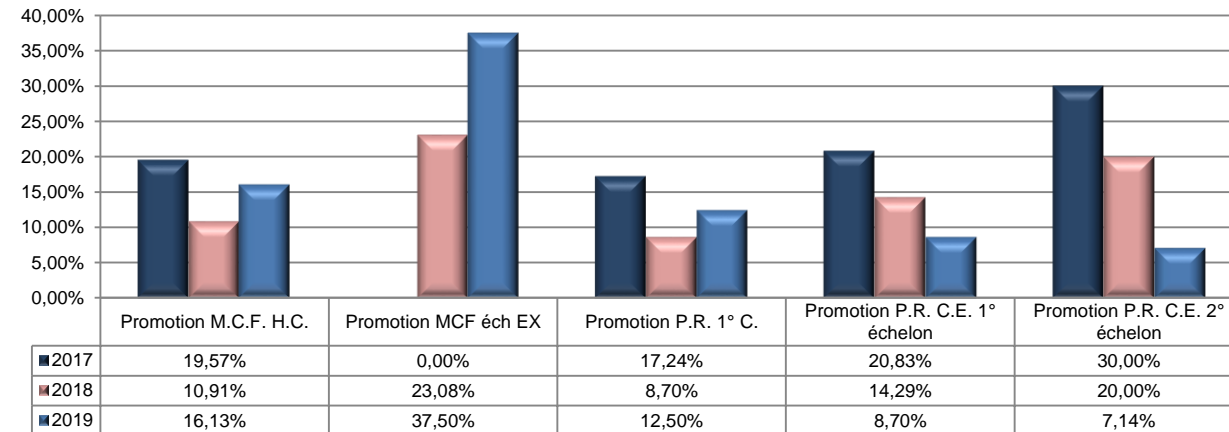
2019	Nombre de promouvables	Promotions CNU	Promotions établissement	Total des promotions	Taux de promotion
PR CE 2 ^{ème} éch.	14	-	1	1	7,14%
PR CE 1 ^{er} éch.	23	-	2	2	8,70%
PR 1 ^{ère} classe	24	1	2	3	12,50%
MCF éch EXC	24	5	4	9	37,50%
MCF hors classe	62	5	5	10	16,13%
TOTAL	147	11	14	25	17,01%

On observe en 2019, une augmentation du taux de promotion global avec 17,01%, soit 3 points de plus qu'en 2018.

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



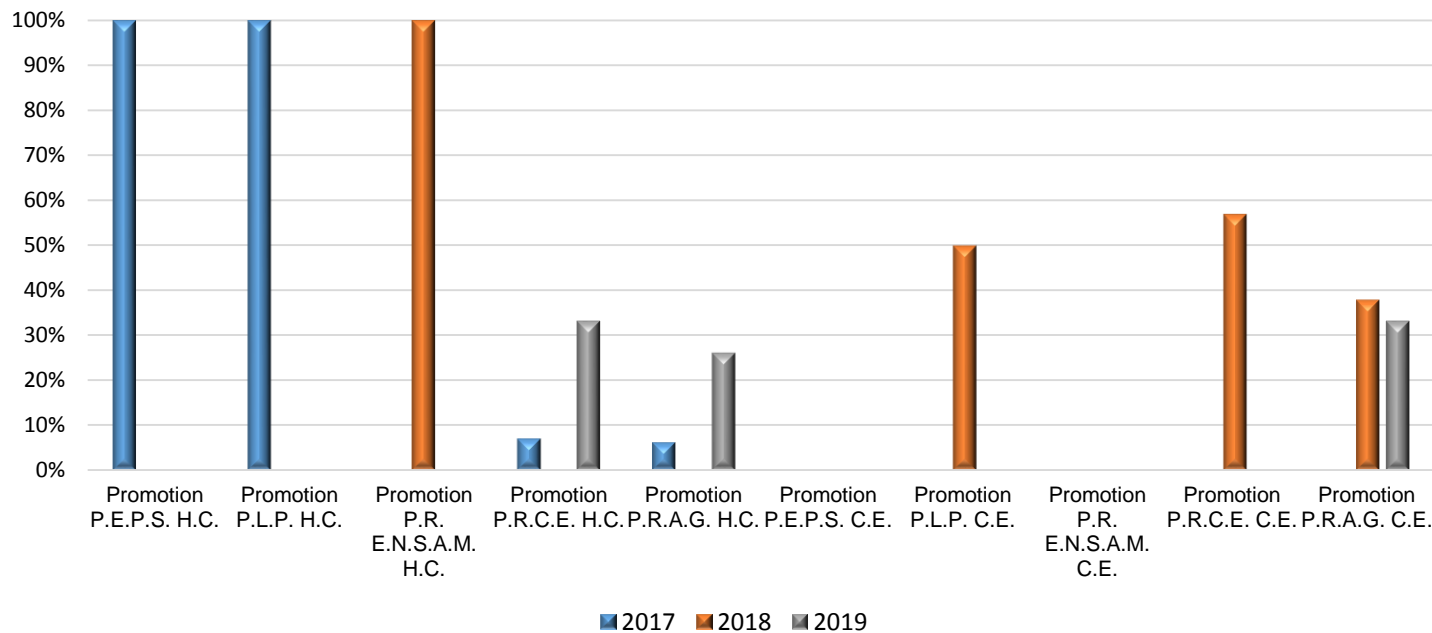
Evolution des taux de promotion par grade pour les enseignants chercheurs



Section 2 : carrière des enseignants du second degré

En 2019, le nombre de promotions des enseignants du second degré diminue légèrement avec 11 promotions contre 12 l'an dernier. Ceci peut être expliqué par la baisse du nombre de promouvables observée en 2019 : - 9 par rapport à 2018. A l'inverse, le taux de promotions augmente passant de 25 à 28% d'enseignants promus. Parmi les enseignants du second degré promus, on retrouve 55% de femmes, alors qu'elles ne représentaient que 8% des promus en 2018.

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



2019	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.	0	0	-
P.R.C.E. H.C.	3	1	33%
P.R.A.G. H.C.	19	5	26%
P.E.P.S. C.E.	1	1	0%
P.L.P. C.E.	1	0	0%
P.R. E.N.S.A.M. C.E.	0	0	-
P.R.C.E. C.E.	3	0	0%
P.R.A.G. C.E.	12	4	33%
TOTAL	39	11	28 %

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

<u>Filière</u>	<u>Tableau d'avancement</u>	<u>Nombre de personnels éligibles</u>	<u>Nombre de candidats</u>	<u>Nombre de candidats classés par la C.P.E.</u>	<u>Nombre de promotions obtenues</u>	<u>Taux de promotion par tableau d'avancement</u>
I.T.R.F.	I.G.R. H.C.	0	0	0	0	0%
	I.G.R. 1° C.	3	3	2	0	0%
	I.G.E. H.C.	9	3	2	0	0%
	TECH. C. EX.	8	5	3	0	0%
	TECH. C. SUP.	15	6	3	0	0%
	ADJ. P. 1° C.	32	21	4	2	6%
	ADJ. P. 2° C.	13	7	4	1	8%
A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	1	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	3	2	2	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	1	1	1	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1° C.	17	16	8	2	12%
BIB.	CONSERV. CHEF	1	1	1	1	100%
	BIBLIO. HC	1	1	1	0	0%
	B.A.S. C. EX	0	0	0	0	0%
	B.A.S. C. SUP.	1	1	1	0	0%
	MAGASINIER P. 1° C.	6	4	2	0	0%
	MAGASINIER P. 2° C.	0	0	0	0	0%
TOTAL		111	71	34	6	5%

Les promotions par tableaux d'avancement ont à nouveau diminué en 2019 : 6 promotions contre 15 l'an dernier avec un taux de promotion passant de 13% à 5%. Les grades qui bénéficient du plus grand taux de promotion sont le grade de conservateur en chef et le grade d'A.D.J.E.N.E.S. P. 1° C.

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

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.	32	8	2	1	3%
	A.S.I. vers I.G.E.	7	4	3	2	29%
	TECH vers A.S.I.	49	28	5	1	2%
	ADJ. Vers TECH	80	40	6	1	1%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.A.E.	6	0	0	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	32	11	5	2	6%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	1	0	0	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	4	0	0	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	6	2	2	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	8	5	2	1	13%
TOTAL		225	98	25	8	3,56%

En 2019, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a nettement augmenté par rapport à 2018 : 8 promotions en 2019 contre 1 promotion en 2018. Le taux de promotion le plus élevé concerne la promotion d'A.S.I. vers I.G.E avec 29%.

Filière	Examen professionnel obtenu	hommes	femmes	total
ITRF	TECH CN vers TECH CS	1	4	5
total		1	4	5

En 2019, 5 agents ont été promus par le biais d'un examen professionnel soit 3 de plus que l'an dernier.

VI. La rémunération

DEFINITIONS

PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS :

- 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)

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 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 des bibliothèques (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.

PRIMES DES AGENTS 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

Zoom IFSE à l'université de Toulon

Le nouveau régime indemnitaire est composé de quatre blocs :

1^{er} bloc : **Socles indemnitaires**

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

2^e bloc : **Fonctions**

Ce bloc valorise **la fonction**,

3^e bloc : **l'expérience professionnelle**

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

4^e 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 de prévention
- Ingénieur en prévention des risques
- Régisseur 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

CHIFFRES CLÉS 2019

REMUNERATION NETTE MENSUELLE EN 2019						
POPULATION	FEMMES		HOMMES		GLOBAL	
	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE
B.I.A.T.S.S	1839 €	1675 €	2074 €	1805 €	1915 €	1704 €
ENSEIGNANTE	2995 €	3231 €	3403 €	3564 €	3241 €	3415 €

PRIMES VERSEES EN 2019 AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

Montants exprimés en montant brut

Libellé	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2019/2018
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	19	53	297 068 €	- 4 649 €
Prime de charges administratives et prime d'administration	26	55	184 682 €	- 610 €
Prime pour responsabilités pédagogiques	92	122	334 944 €	+ 73 222 €
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	157	240	495 380 €	- 2 006€
TOTAL GENERAL	294	470	1 312 074€	+ 65 957 €

Au même titre que le bilan social 2018, les primes de charges administratives et d'administration sont regroupées.

PRIMES VERSEES EN 2019 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 2019/2018
Ensemble des primes et indemnités	321	152	1 664 186€	- 99 726€

L'écart constaté correspond à la non reconduction en 2019 de la prime exceptionnelle versée en 2018, ainsi qu'à la baisse du nombre de personnels fonctionnaires B.I.A.T.S.S.

C.E.T.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Ecart 2019/2018
Indemnité jours de congés non pris	51	37	110 910€	+ 44 580€
Option R.A.F.P.	12	5	15 090€	+ 8 075€

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 2019, pour la population enseignante, on constate que les fonctionnaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 3742 € contre 1693 € pour les agents contractuels. La rémunération nette mensuelle moyenne pour les femmes est de 2995 € contre 3403 € pour les hommes, soit un écart moyen de 408 €.

On observe que la rémunération mensuelle moyenne nette des agents BIATSS fonctionnaires est de 2138 € contre 1580 € pour les agents BIATSS contractuels. Aussi, on constate que les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 1839 € contre 2074 € pour les hommes soit un écart moyen mensuel de 235 €.

Rémunération nette moyenne mensuelle de la population enseignante			
	Femme	Homme	Total général
Doctorants,	1 490 €	1 521 €	1 508 €
EC contractuels autres, ATER, SPEA...	1 823 €	1 821 €	1 822 €
Moyenne enseignant contractuel	1 697 €	1 691 €	1 693 €
2nd degré	3 226 €	3 772 €	3 551 €
MCF regroupé	3 338 €	3 534 €	3 452 €
PR regroupé	4 521 €	4 962 €	4 845 €
Moyenne enseignant fonctionnaire	3 465 €	3 915 €	3 742 €
Rémunération nette mensuelle moyenne	2 995 €	3 403 €	3 241 €

Si l'on compare les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS et enseignants, on constate qu'ils perçoivent en moyenne, respectivement 1915 € et 3241 € soit un écart moyen mensuel de 1326 €.

Rémunération nette moyenne mensuelle de la population BIATSS				
	Cat.	Femme	Homme	Total général
Contractuel	A	1 972 €	1 828 €	1 915 €
Contractuel	B	1 449 €	1 389 €	1 419 €
Contractuel	C	1 324 €	1 305 €	1 320 €
Moyenne B.I.A.T.S.S contractuel		1 587 €	1 566 €	1 580 €
Fonctionnaire	A	2 907 €	3 119 €	3 005 €
Fonctionnaire	B	1 921 €	2 227 €	2 011 €
Fonctionnaire	C	1 608 €	1 660 €	1 619 €
Moyenne B.I.A.T.S.S fonctionnaire		1 995 €	2 464 €	2 138 €
Rémunération nette mensuelle moyenne		1 839 €	2 074 €	1 915 €

ZOOM PART DES PRIMES DANS LES REMUNERATIONS

Part des primes dans les rémunérations des personnels enseignants			
	Femme	Homme	Total général
Doctorants	-	-	-
EC contractuels autres, ATER, SPEA...	1,67%	1,58%	1,62%
2nd degré	3,41%	3,22%	3,29%
MCF regroupé	3,50%	3,48%	3,49%
PR regroupé	4,12%	4,53%	4,43%
Total général	3,18%	3,20%	3,21%

Part des primes dans les rémunérations des personnels BIATSS				
	Cat.	Femme	Homme	Total général
Contractuel	A	3,78%	4,26%	3,97%
Contractuel	B	3,16%	1,83%	2,51%
Contractuel	C	2,81%	3,66%	3,00%
Moyenne B.I.A.T.S.S. contractuel		3,26%	3,43%	3,32%
Fonctionnaire	A	13,37%	13,02%	13,20%
Fonctionnaire	B	10,93%	12,12%	11,33%
Fonctionnaire	C	8,16%	9,15%	8,38%
Moyenne B.I.A.T.S.S. fonctionnaire		10,57%	11,99%	11,08%
Total général		11,22%	9,45%	11,32%

On peut noter une baisse 0,4 points entre 2018 et 2019 sur la part des primes dans la catégorie « EC contractuels, ATER, SPEA ». Ceci s'explique par l'augmentation de la rémunération brute (CDD LRU depuis le 01/09/2019) et l'absence de prime excepté pour les ATER.

On remarque une augmentation de la part des primes au sein de la population BIATSS contractuelle de 1,7 points due à la prime de fin d'année 2018 qui a été payée en 2019 contrairement à la population BIATSS fonctionnaire qui a perçue cette prime en 2018.

La part des primes pour les personnels enseignants correspond en moyenne à 3,21% de leur rémunération nette et à 11,32 % pour les personnels BIATSS.

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 1563€).

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 mensuelles 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 3415 € 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 3231 € contre 3564 €, soit un écart de 333 €.

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 3 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 1704 € nette mensuelle : la moitié de cette population bénéficie d'une rémunération nette en dessous de 1704 € 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 2,23 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 1675 € contre 1805€ pour les hommes, soit un écart de 130 €.

Rémunération nette médiane mensuelle de la population enseignante par décile			
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 450 €	1 574 €	1 563 €
D2	1 776 €	1 808 €	1 799 €
D3	2 265 €	2 961 €	2 755 €
D4	2 974 €	3 267 €	3 190 €
D5	3 231 €	3 564 €	3 415 €
D6	3 402 €	3 768 €	3 622 €
D7	3 601 €	3 971 €	3 846 €
D8	3 803 €	4 419 €	4 114 €
D9	4 151 €	4 937 €	4 684 €
Rapport inter décile (D9/D1)	2,86	3,14	3,00

Rémunération nette médiane mensuelle de la population B.I.A.T.S.S par décile			
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 300 €	1 307 €	1 300 €
D2	1 367 €	1 364 €	1 366 €
D3	1 526 €	1 561 €	1 529 €
D4	1 588 €	1 658 €	1 612 €
D5	1 675 €	1 805 €	1 704 €
D6	1 778 €	2 024 €	1 816 €
D7	1 904 €	2 319 €	2 022 €
D8	2 108 €	2 726 €	2 342 €
D9	2 655 €	3 264 €	2 894 €
Rapport inter décile (D9/D1)	2,04	2,50	2,23

C. Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne :

La comparaison moyenne / médiane permet de mieux appréhender la distribution des données au sein d'une série statistique. En effet, concernant la rémunération nette mensuelle, si l'on observe que la moyenne est beaucoup plus élevée que la médiane, cela signifie que quelques agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres agents.

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

Pour l'année 2019, 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 - 236 € et - 161 €. Cela signifie donc qu'au sein de la population des femmes enseignantes et des hommes enseignants, certains agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus faible que l'ensemble des autres. Ceci peut être expliqué par la pyramide des âges défavorable observée pour cette population.

À l'inverse, on constate que pour les agents BIATSS, les rémunérations nettes mensuelles moyennes sont supérieures aux médianes observées, notamment au sein de la population masculine, avec un écart de + 269 €. Cela signifie qu'au sein de la population BIATSS, quel que soit le sexe, certains agents ont une rémunération nette mensuelle beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres.

Comparatif moyenne/médiane rémunération nette mensuelle en 2019			
Population globale	Femmes	Hommes	Total
B.I.A.T.S.S	164 €	269 €	211 €
ENSEIGNANTE	-236 €	-161 €	-174 €

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

En 2019, 28 agents ont bénéficié d'une N.B.I pour un montant total brut de 32 337 €, soit 1 personne de plus et 456 € de moins qu'en 2018. Cette baisse est due à certaines vacances de poste temporaires qui ont eu lieu en 2019 et pour lesquelles la N.B.I. n'a pu être versée.

Montant payé au titre de la NBI en 2019							
Population	Catégorie	Bénéficiaires Femmes		Bénéficiaires Hommes		Total	
		Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif
BIATSS Titulaire	A	16 315 €	12	11 429 €	11	27 745 €	23
	B	843 €	1	1 781 €	2	2 624 €	3
	C	843 €	1	1 125 €	1	1 968 €	2
Total général		18 002 €	14	14 335 €	14	32 337 €	28

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 2019, s'élève à 297 068 €.

72 enseignants chercheurs, dont 19 femmes et 53 hommes, perçoivent cette prime en 2019, soit en moyenne 4 126 € par an, par enseignant.

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	10	33 107 €	29	100 430 €	39	133 537 €
PR regroupé	9	43 798 €	24	119 733 €	33	163 531 €
Total général	19	76 905 €	53	220 163 €	72	297 068 €

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

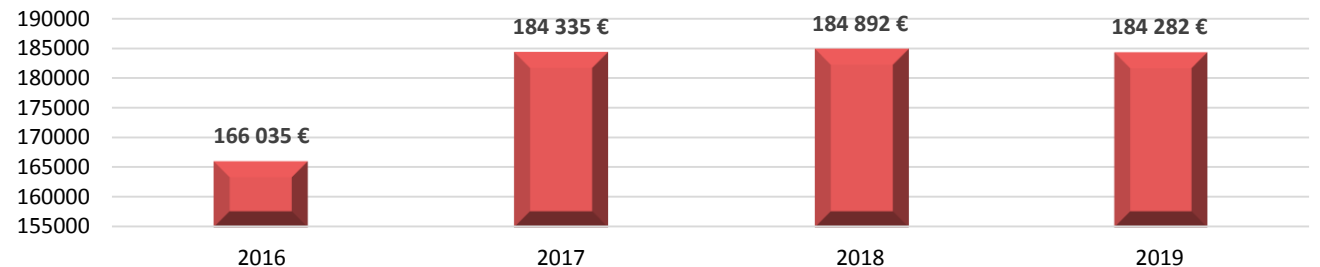
Afin d'anonymiser le bilan social, les PCA et les primes d'administration font l'objet d'une étude conjointe. En effet, les dernières ne sont attribuées qu'à un effectif faible d'agents (inférieur à 10).

En 2018-2019, le montant versé au titre des P.C.A et de la prime d'administration s'élève à 184 282 € pour 79 bénéficiaires : 26 femmes et 53 hommes. On retrouve un montant similaire à celui de 2018 (- 610 €) avec 9 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	3	11 181 €	7	26 660 €	10	37 841 €
MCF regroupé	15	30 025 €	20	39 782 €	35	69 808 €
PR regroupé	8	6 714 €	26	69 919 €	34	76 633 €
Total général	26	47 921 €	53	136 361 €	79	184 282 €

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

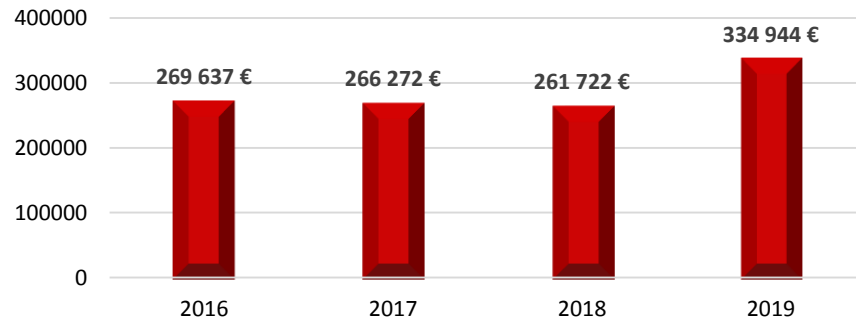


C. Prime pour responsabilités pédagogiques :

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P), pour l'année 2018-2019, s'élève à 334 944 € pour 214 bénéficiaires : 92 femmes et 122 hommes.

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

Evolution du volume financier consacré aux primes pour responsabilités pédagogiques de 2016 à 2019 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 chercheurs et les A.T.E.R. et la prime d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré, pour l'année 2018/2019, s'élève à 493 374 €. 397 enseignants bénéficient de cette prime : 157 femmes et 240 hommes.

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	24	42 186 €	38	65 883 €	62	108 070 €
MCF regroupé	54	85 636 €	59	94 631 €	113	180 267 €
PR regroupé	14	14 701 €	25	31 906 €	39	46 607 €
Total général	92	142 523 €	122	192 421 €	214	334 944 €

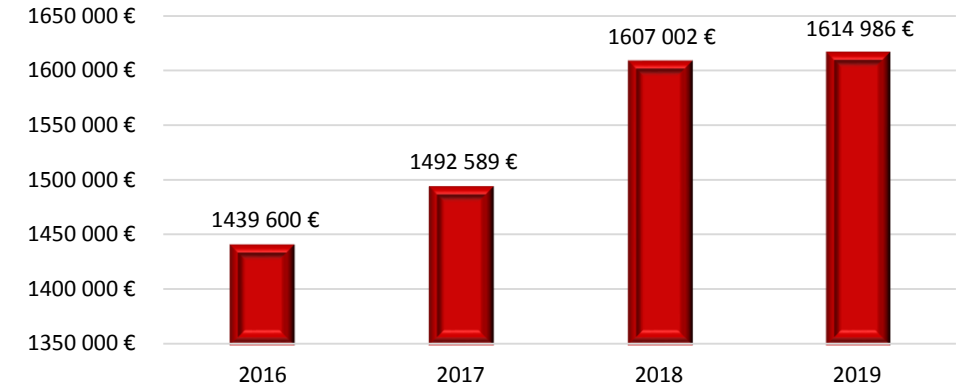
Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	40	47 756 €	52	65 305 €	92	113 061 €
EC contractuels autres	8	9 744 €	8	9 044 €	16	18 788 €
MCF regroupé	90	113 344 €	121	151 059 €	211	264 403 €
PR regroupé	19	23 937 €	59	73 185 €	78	97 122 €
Total général	157	194 781 €	240	298 593 €	397	493 374 €

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

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 les précédents bilans sociaux, tenant compte notamment de la prime des personnels de bibliothèques en 2018, est remplacé par l'intitulé indemnité de fonction et de sujétions et d'expertise (IFSE).

En 2019, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels B.I.A.T.S.S (hors prime exceptionnelle 2018) s'élève à 1 614 986 €, soit une augmentation de 7 984 € par rapport à 2018.

**Evolution du volume financier consacré à l'indemnitaire
B.I.A.T.S.S. de 2016 à 2019**



Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E	32	32 883 €	13	15 349 €	45	48 232 €
Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE)	218	949 419 €	96	600 416 €	314	1 549 835 €
Prime exceptionnelle de fin d'année (ART. L954-2 C.EDUC) dite prime Najat Valaud Belkacem	162	13 063 €	51	3 856 €	213	16 919 €
						1 614 986 €

En fin d'année 2018, une prime exceptionnelle de 300 euros brut a été versée à l'ensemble des personnels BIATSS mais cette dernière n'a pu être mise en paiement seulement qu'en janvier 2019 pour les agents contractuels. Le montant global versé aux agents contractuels s'élève à 49 200 € mais n'a pas été intégré au total général de cette partie afin de ne pas fausser le comparatif d'année en année.

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 au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versée à l'agent.

Pour l'année 2019, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2018.

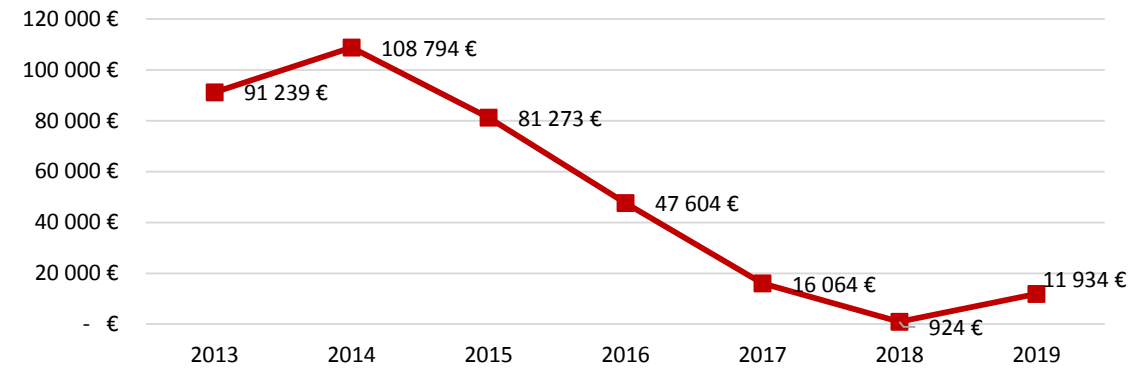
Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis sa mise en place.

En 2019, il s'établit à **11 934€**, soit **11 010 €** de plus qu'en 2018. Cette hausse est due à l'augmentation du nombre de bénéficiaires passant de 14 à 27 (+ 92%).

Pour rappel, en 2018, le nombre de bénéficiaires de la G.I.P.A. a connu une forte baisse avec la mise en place progressive du PPCR.

Population	Catégorie	Femme		Homme		Total	
		Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif
BIATSS	A	2 085 €	5	310 €	1	2 395 €	6
	B	899 €	4			899 €	4
	C			229 €	1	229 €	1
EC	A	3 683 €	7	4 728 €	9	8 411 €	16
Total général		6 667 €	16	5 267 €	11	11 934 €	27

Montant total brut payé au titre de la GIPA de 2013 à 2019



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 fonctionnaire recruté avant le 01 janvier 2018 et pour les fonctionnaires recrutés à partir de cette date. Ainsi, tous les nouveaux contractuels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 n'en bénéficie pas.

En 2019, la compensation de la CSG s'élève à 296 491 € soit 3720€ de plus qu'en 2018.

Femmes		hommes		total	
effectif	montant	effectif	montant	effectif	montant
463	143 397 €	425	153 095 €	888	296 491 €

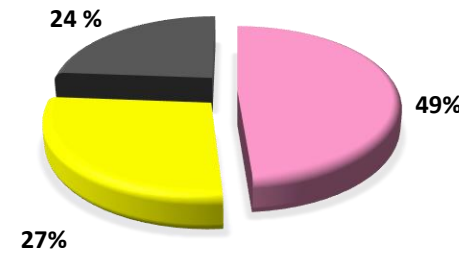
A. Indemnisation des jours de congés non pris :

Cette indemnité permet aux agents de demander le versement d'une somme forfaitaire par jour de congé non pris, placé sur un compte épargne temps et sous réserve de remplir certaines conditions. Le montant forfaitaire s'élève à 135 € pour les agents de catégorie A, 90 € pour les agents de catégorie B et 75 € pour les agents de catégorie C.

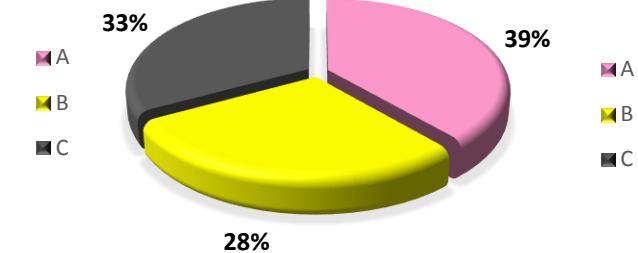
En 2019, les personnels de catégorie A représentent 39 % des bénéficiaires de l'indemnisation et 49 % du volume financier, les personnels de catégorie B représentent 28 % des bénéficiaires et 27 % du volume financier versé et les personnels de catégorie C représentent 33 % des bénéficiaires et 24 % du volume financier versé.

Le montant payé au titre de l'indemnisation des jours de congés non pris continue d'augmenter depuis 2014 avec un total de 110 910 € en 2019 et concerne 88 agents.

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 »

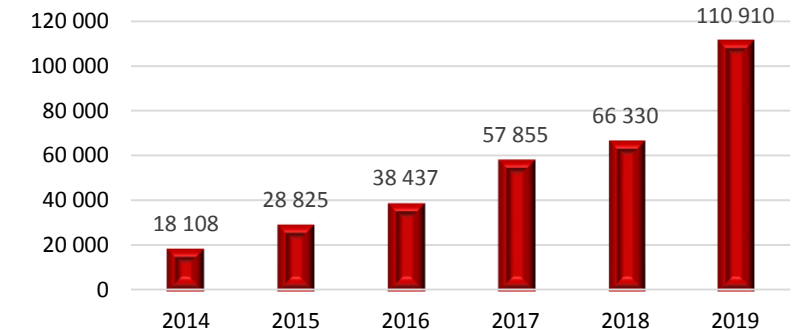


B. Conversion au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) des jours de congés non pris :

En 2019, 160 jours de congés non pris ont été convertis au titre de la RAFP.

Catégorie	Nombre d'agent	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	5	47	6 345 €
B	3	18	1 620 €
C	9	95	7 125 €
Total général	17	160	15 090 €

Montant total payé au titre des congés non pris de 2014 à 2019



Section 8 : Focus jour de carence

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

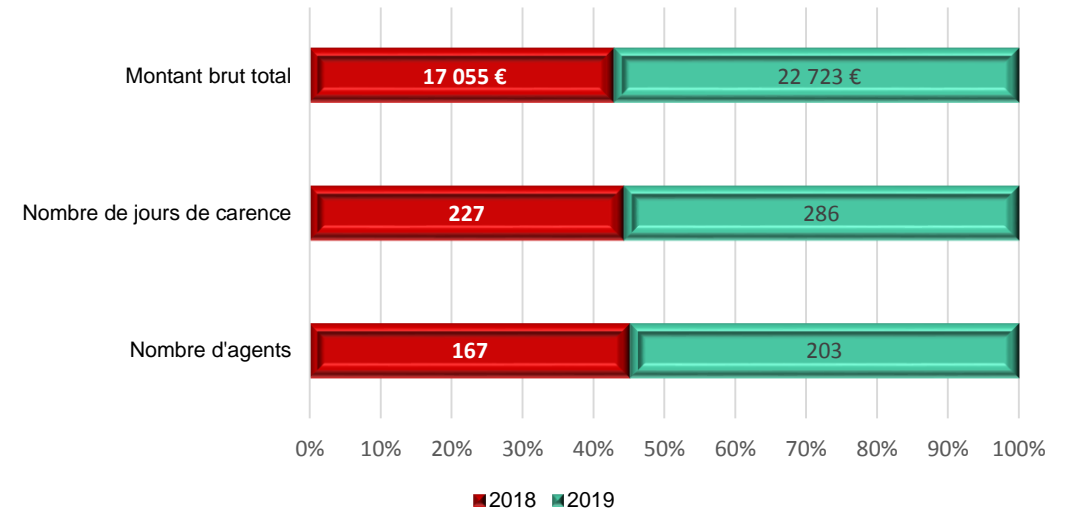
La journée de carence a été rétablie par l'article 115 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017 à compter du 1^{er} janvier 2018.

Ainsi, 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^e 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 2019, suite à l'application de cette disposition réglementaire :

- ❑ Sur l'ensemble du personnel, **203 agents** ont été concernés par l'application d'un ou plusieurs jours de carence soit 44 de plus qu'en 2018.
- ❑ **286 jours de carence** ont été appliqués sur les rémunérations des agents, soit 59 de plus qu'en 2018.
- ❑ Pour un montant total brut de **22 723 €**, soit 5 668 € de plus qu'en 2018 .

Evolution de l'application de la journée de carence entre 2018 et 2019



VII. La masse salariale

Toutes les données sont extraites du système d'information financier analytique et comptable (SIFAC) de l'université 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, du Supplément Familial de traitement (SFT) et d'indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Le montant du traitement est fixé en fonction du corps, du grade et de l'échelon détenus par l'agent.

À chaque échelon est associé un Indice Brut (indice de classement) qui détermine la position de l'agent 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 fonction publique.

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 personnels. 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 2019

Masse salariale 2019 :

67 965 710 €

<u>Décomposition de la masse salariale en 2019 (en euros)</u>	
Rémunérations principales	32 647 512
Vacations et heures complémentaires	4 040 465
Rémunérations indemnitaires	3 524 912
Cotisations	27 411 554
Prestations sociales	341 268
Total	67 965 710

<u>Evolution des écarts de masse salariale N+1 /N entre 2015 et 2019 (en euros)</u>					
	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Montant masse salariale	62 790 048	63 004 431	64 250 050	65 738 693	67 965 710
Écart masse salariale N+1/N	+ 2 102 092	+ 214 383	+ 1 245 619	+ 1 488 642	+ 2 227 017

Section 1 : Evolution de la masse salariale

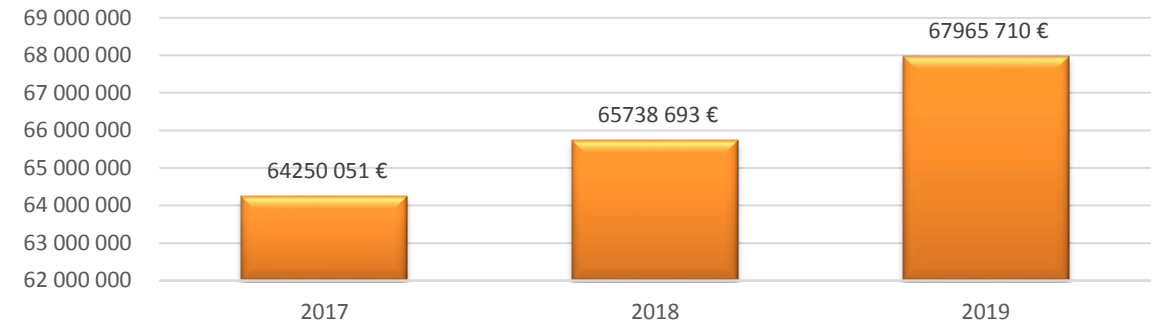
Sur l'exercice 2019, la masse salariale de l'université s'établit à **67 965 710€**, soit une augmentation de **2 227 017 €** par rapport à 2018.

Cette hausse s'explique notamment par quatre grands facteurs :

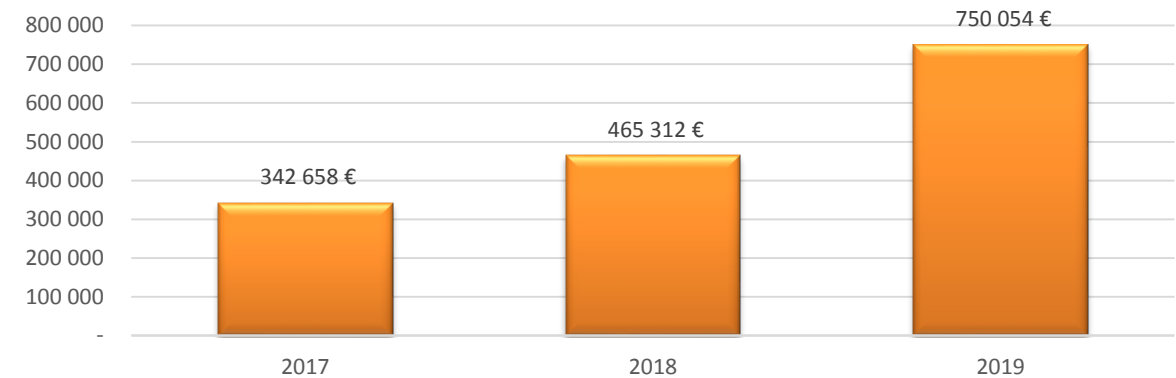
- ❑ La poursuite du PPCR qui entraine un surcoût de près de 180 000 €
- ❑ L'augmentation du nombre d'heures de cours complémentaires qui représente un coût supplémentaire de plus de 500 000€
- ❑ Le glissement vieillesse technicité qui s'élève à près de 750 000€ soit plus de 280 000€ d'augmentation
- ❑ Le schéma d'emplois (campagne d'emplois) qui représente un coût de près de 797 000€

- ❑ En 2019, le glissement vieillesse technicité a connu une forte augmentation, passant de 465 312€ à **750 054€** soit une hausse de près de **61%**.

Masse salariale de l'université de 2017 à 2019



Evolution du GVT de 2017 à 2019



Section 1 : Evolution de la masse salariale

FOCUS PLAN MARSHALL 2 : Campagne de recrutements de personnels contractuels dédiée à l'activité recherche.

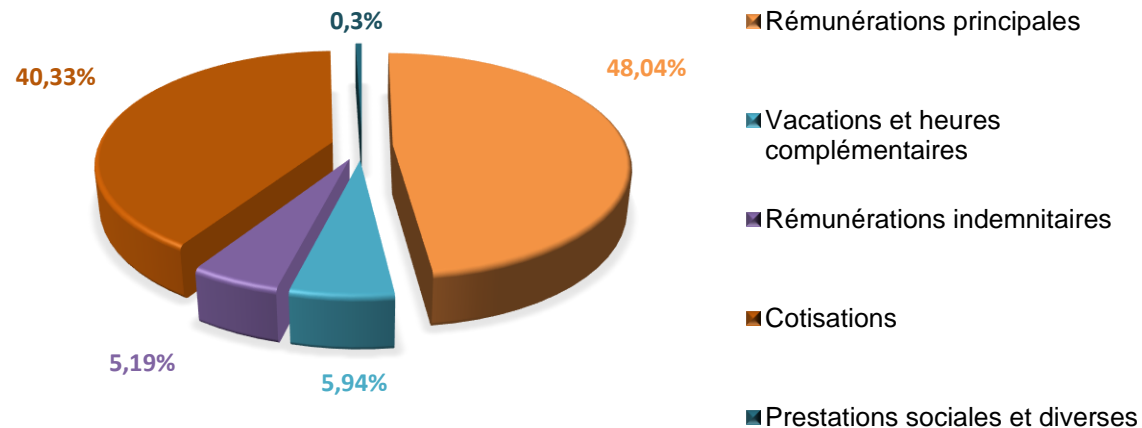
Cette campagne qui a débuté en février 2018, a été reconduite pour l'année 2019. Son coût chargé est de 184 428,40 € soit 40 431,40 € de plus qu'en 2018 et elle a concerné 8 contrats représentant 5,50 ETPT (soit 1,50 de plus). Le nombre de primo recrutement concerne 3 contrats (contre 5 l'année précédente).

Laboratoire	Équivalent grade	Nombre de contrat	ETPT	Coût chargé
IM2NP	IGE	1	0,46	14 994,39 €
		1	0,91	28 217,78 €
IM2NP	ASI			
LIS	IGR	1	0,66	25 936,17 €
MAPIEM	IGR	1	0,9	34 002,11 €
MIO	IGE	1	0,91	29 567,52 €
MIO	IGE	1	0,49	17 369,73 €
MIO	IGE	1	0,34	9 436,09 €
UFR Ingémédia	IGR	1	0,83	24 904,61 €
Total général		8	5,50	184 428,40 €

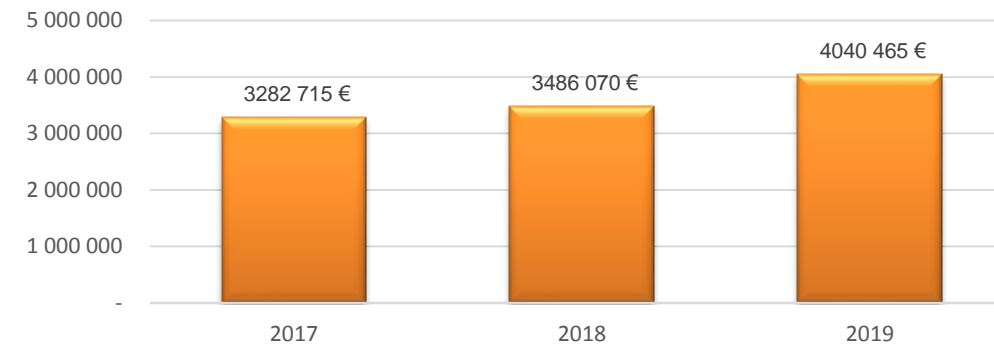
Section 2 : Décomposition de la masse salariale

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 du montant des vacances et heures complémentaires de 2017 à 2019



En 2019, le montant des vacances et heures complémentaires s'établit à **4 040 465 €** soit une augmentation de **554 395 €** par rapport à 2018. Ce montant représente 5,9% de la masse salariale en 2019 contre 5,3% en 2018 et 5,1 % en 2017.

VIII. Formation des personnels

CHIFFRES CLES 2019

Budget de formation disponible :

140 000 €

Dépenses en matière de formation des personnels :

99 939 €

	<u>Effectif</u>			<u>Ecart 2019/2018</u>
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>	
Inscriptions	1548	344	1892	+ 799
Présents	1231	239	1470	+ 491

Absentéisme aux sessions de formation

<u>2018</u>	<u>2019</u>
10%	22%

Nombre moyen de jours de formation professionnelle continue par agents formés, en fonction de la population, de la catégorie et du sexe

	<u>B.I.A.T.S.S.</u>			<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>Ecart 2019/2018</u>
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>A</u>		
Hommes	4,0	3,1	1,9	1,9	2,6	+ 0,5
Femmes	3,5	3,0	2,4	1,6	2,6	+ 0,2
Global	3,7	3,0	2,3	1,7	2,6	+ 0,4

Congé de formation professionnelle accordé en 2019

	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS-ES</u>	<u>TOTAL</u>
Hommes	-	-	-
Femmes	-	-	-
Total	-	-	-

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

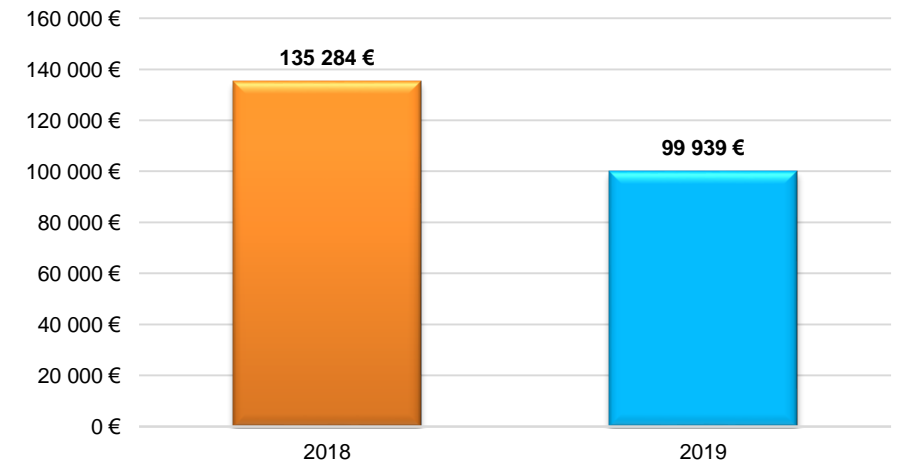
En 2019, le budget de formation disponible était de 140 000€. L'établissement a consacré 99 939€ à la formation, soit 35 345€ de moins qu'en 2018.

Cette baisse s'explique par la mise en place en 2018 d'actions massives et collectives dans le domaine « accompagnement de service et coaching », représentant un coût important, qui n'ont pas été mises en place en 2019 car les besoins ont été moindres.

Par ailleurs, les formations ont été optimisées et plus ciblées ce qui a permis d'obtenir une augmentation du nombre de stagiaires, avec un nombre supérieur d'heures de formation tout en diminuant le coût associé (formation responsabilité civile et pénale des encadrants, formation télétravail, formation à l'interview, formation SIHAM, formation approche de la comptabilité budgétaire).

Les domaines de formation regroupent à la fois les formations collectives et les formations individuelles, contrairement au bilan social 2018 qui présentait seulement les formations collectives par domaines.

Evolution de la consommation du budget formation



Domaines de formation	Coût en 2019	Nombre de stagiaires*		Nombre d'heures
		BIATSS	ENSEIGNANTS	
Formation des enseignants : développement des compétences pédagogiques et didactiques	2 474 €	4	71	449
Accompagnement et coaching	8 220 €	2	25	307
Systèmes d'information et usages numériques	1 491 €	46	2	354
Acquisition et maîtrise d'outils managériaux : tout public	5 710 €	64	3	595
Aide au pilotage	787 €	37	-	195
Environnement professionnel, formations métier	38 612 €	409	19	3192
Evolution professionnelle, consolidation des connaissances	1 504 €	62	-	378
Hygiène et sécurité au travail (formations obligatoires, QVT)	25 617 €	494	106	2943
Parcours de professionnalisation	15 524 €	113	13	964
Total général	99 939 €	1231	239	9376

En 2019, les domaines de formation qui représentent les postes de dépenses les plus importants sont :

- Environnement professionnel, formations métier avec 38 612€
- Hygiène et sécurité au travail avec 25 617€
- Parcours de professionnalisation avec 15 524€

Ces montants s'expliquent par le nombre élevé d'heures assurées pour ces types de formation mais également le nombre important de stagiaires qui les ont suivies.

Les domaines de formation qui regroupent le plus de stagiaires enseignants sont :

- Hygiène et sécurité au travail avec 106 stagiaires
- Formation des enseignants avec 76 stagiaires
- Accompagnement et coaching avec 25 stagiaires

* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

A. Les agents en formation

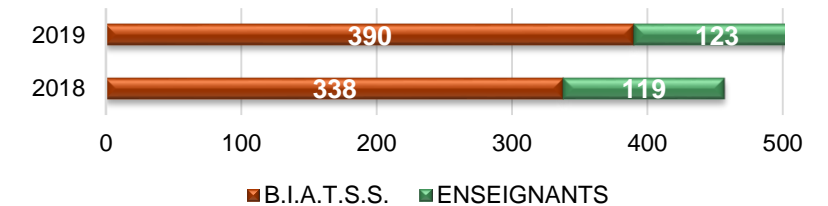
Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total
A	44	71	115
B	32	67	99
C	35	141	176
Enseignants	68	55	123
Total	179	334	513

En 2019, 513 agents ont suivi une ou plusieurs formations, soit une augmentation de 12% par rapport à 2018.

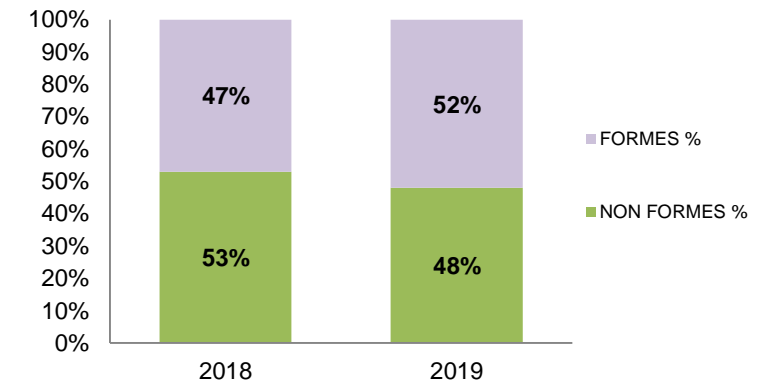
Cette augmentation concerne essentiellement des personnels B.I.A.T.S.S. (+52).

On observe également qu'en 2019, 52% des agents de l'université ont suivi un ou plusieurs stages de formation, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2018.

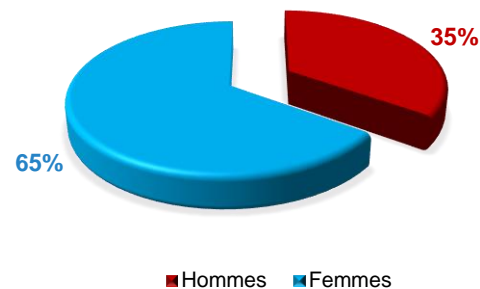
Evolution du nombre de personnels formés par population en 2018 et 2019



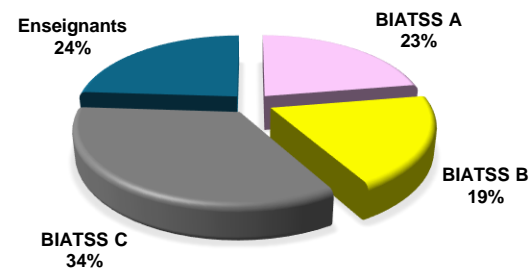
Evolution de la proportion d'agents formés rapportés à l'effectif total



Répartition des personnels formés par sexe



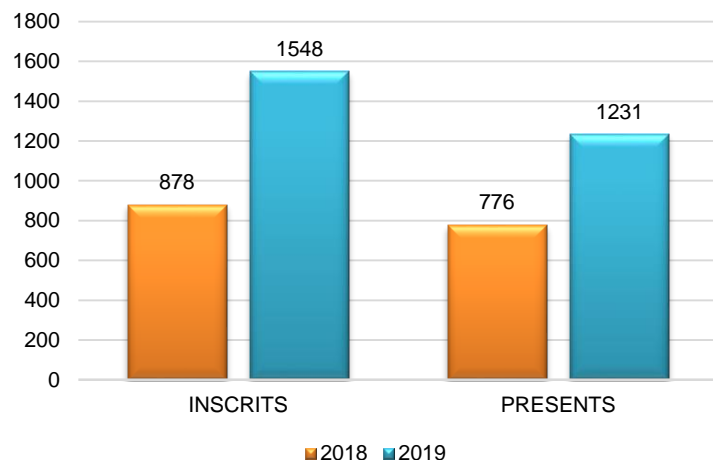
Répartition des personnels formés par population



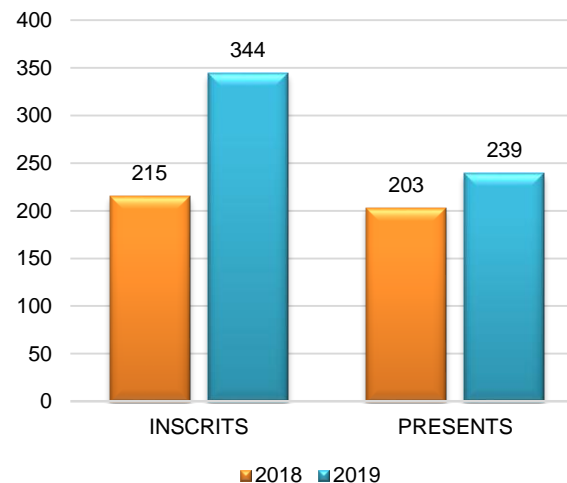
Parmi les personnels formés, on retrouve majoritairement des femmes (65%). A l'instar des années précédentes, les personnels de catégorie C représentent la proportion la plus importante d'agents formés avec 34%. On constate une légère hausse de la proportion des B.I.A.T.S.S. parmi les personnels formés. En effet, ils représentent 76% des formés, soit une hausse de 2 points qui s'explique par la mise en place d'actions collectives à l'attention de l'ensemble du personnel encadrant.

B. La présence des personnels aux sessions de formation

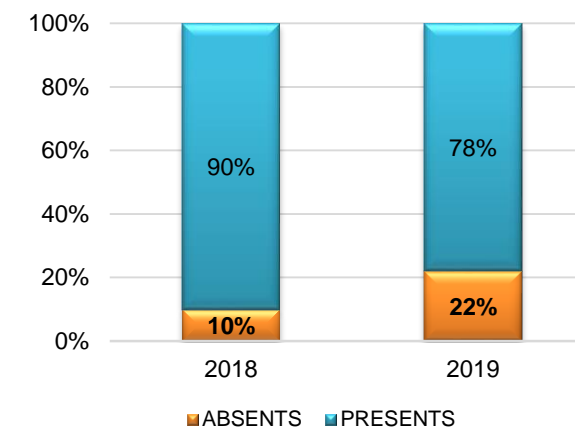
Nombre de personnels BIATSS inscrits et présents aux sessions de formation



Nombre de personnels enseignants inscrits et présents aux sessions de formation



Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2018 et 2019



On constate qu'en 2019, le nombre de personnels inscrits, qu'ils s'agissent de B.I.A.T.S.S. ou d'enseignants, augmente de manière significative.

On observe une hausse de 76% d'inscrits chez les B.I.A.T.S.S. et de 60% d'inscrits chez les enseignants.

Le nombre de présents augmente également en 2019 mais de manière plus modérée, notamment pour les personnels enseignants.

En effet, on observe une augmentation du nombre de présents à hauteur de 59% pour les B.I.A.T.S.S. et 18% pour les enseignants.

Malgré une augmentation du nombre de présents aux sessions de formation en 2019, le taux d'absentéisme continue son augmentation, passant de 10% à 22%.

Cette augmentation s'explique notamment par la mise en place d'actions collectives à l'attention de l'ensemble du personnel encadrant (formation relative à la responsabilité civile et pénal des encadrants, formation de sensibilisation au télétravail) dont les inscriptions ont été automatiques mais pour lesquels certains n'ont pas pu se rendre disponibles.

C. Focus sur les formations « hygiène et sécurité »

Le nombre d'actions de formation liées au domaine « hygiène et sécurité » a plus que doublé en 2019, passant de 21 à 49 actions de formation dans ce domaine.

Les inscriptions à ces actions de formation ont très nettement augmenté : on comptabilise 627 inscriptions en 2019 contre 228 en 2018 soit une augmentation de 175%.

Plusieurs formations liées à la qualité de vie au travail ont été déployées en 2019 en particulier la formation responsabilité civile et pénale des encadrants, et la formation télétravail à l'ensemble du personnel encadrant. Une nouvelle action de formation a également été mise en place, conformément à l'évolution de la réglementation, à savoir la formation à la sensibilisation aux gestes qui sauvent.

Le taux de présence aux actions de formation liées au domaine « hygiène et sécurité » a diminué passant de 94% à 86% soit - 8 points. Cette baisse peut s'expliquer par le fait que les inscriptions, pour les formations à destination de l'ensemble du personnel encadrant, ont été automatiques mais certains agents n'ont pas pu se rendre disponibles.

	<u>Inscriptions</u>	<u>Présences</u>	<u>Absences</u>	<u>Taux de présence</u>
49 actions de formations	627	537	90	86%

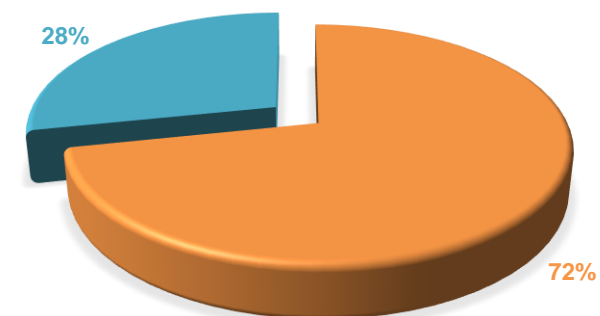
D. La préparation aux concours et campagnes d'avancement de la fonction publique

A l'instar des années précédentes, les formations préparant aux écrits des concours et aux campagnes d'avancement (dossier RAEP, rapport d'activité, rapport d'aptitude professionnelle, rédaction de note administrative) mobilisent la majorité des heures de formation dispensées à l'université en matière de préparation aux concours avec 72% soit une légère baisse de 5 points par rapport à l'an dernier.

A l'inverse, la proportion des heures de formations concernant la préparation à l'oral augmente de 7 points passant de 21% à 28%.

On constate qu'il n'y a pas eu de sessions de formation spécifiques aux personnels de la filière des Bibliothèques.

Répartition des heures de formation par action de formation



■ préparation aux concours et à l'avancement : écrits

■ préparation aux concours et à l'avancement : oraux

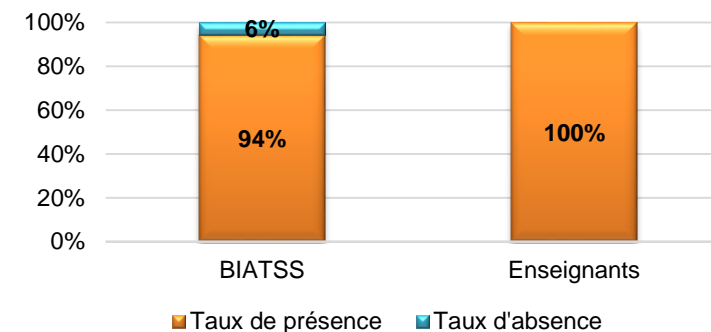
E. L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 94 actions de formation mises en place sur l'année 2019, soit 38 de plus qu'en 2018.

Ces formations permettent aux agents de s'adapter et/ou de se perfectionner à l'emploi.

Le taux de présence en 2019 est identique à celui observé en 2018 autant pour les personnels B.I.A.T.S.S. que pour les personnels enseignants.

Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par population en 2019



■ Taux de présence ■ Taux d'absence

IX. Santé, conditions de vie et prévention des risques

POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE (COM)

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

RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (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.

POUR LES AGENTS 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 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 CONTRACTUELS

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.

CHIFFRES CLES 2019

Médecine de prévention :

Personnels convoqués auprès du médecin de prévention : **183**
(données issues du suivi UTLN)



Visites spontanées chez le médecin de prévention

	2017	2018	2019
Nombre de demandes pour 100 agents	3.23	1.65	1.83

Taux de couverture des agents par un médecin de prévention

2019
31%

Suite à l'évolution de l'arrêté relatif aux indicateurs devant figurer dans les bilans sociaux, le taux de couverture des agents par un médecin de prévention a été calculé cette année.

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	8	24	67%
ENSEIGNANTS	7	4	12	33%
Total	23	13	36	

Absences des agents fonctionnaires et contractuels

Absentéisme pour raison de santé

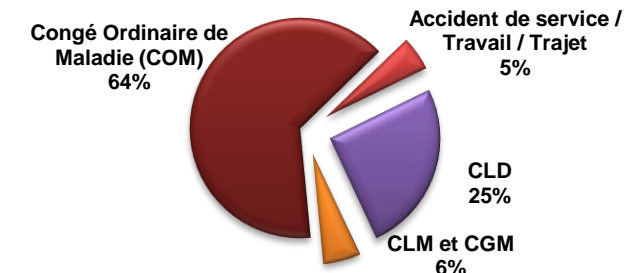
	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent	
	2018	2019
Congé de longue durée	2,6	2,6
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	1,8	0,5
Congé ordinaire de maladie	5,5	6,5
congés pour accident du travail / service / trajet	0,1	0,5
Total congés de maladie	10,0	10,1

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

Nombre de journées d'absence pour raison de santé recensées en 2019 selon la nature

Nature de l'absence	Jours d'absence
Accident de service / Travail / Trajet	493
CLD	2505
CLM et CGM	536
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	6361
Total	9895

Répartition des journées d'absences recensées en 2019 selon leur nature



Au 31/12/2019, 36 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) ou sont titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80% soit 4 de plus que l'an dernier. Ils représentent 3,67% des agents de l'université (obligation légale de 6%).

12 enseignants et 24 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines (soit 1 BIATSS et 3 enseignants de plus qu'en 2018).

Les femmes représentent 64% (-2) de la population contre 36 % (+2) pour les hommes.

En effet, nous comptabilisons 3 hommes RQTH de plus en 2019.

Cette nouvelle répartition est le résultat de :

- 4 agents fonctionnaires nouvellement déclarés RQTH (2 hommes BIATSS, 1 enseignante et 1 femme BIATSS)
- 2 agents fonctionnaires dont la RQTH arrive au terme de sa validité (1 homme et 1 femme BIATSS)
- 2 doctorants contractuels « handicap » nouvellement recrutés (1 homme et 1 femme)

Le taux d'emploi légal, au 1^{er} janvier 2019, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP est de 3,65% contre 3.84% au 1^{er} janvier 2018 et 2.85% au 1^{er} janvier 2017.

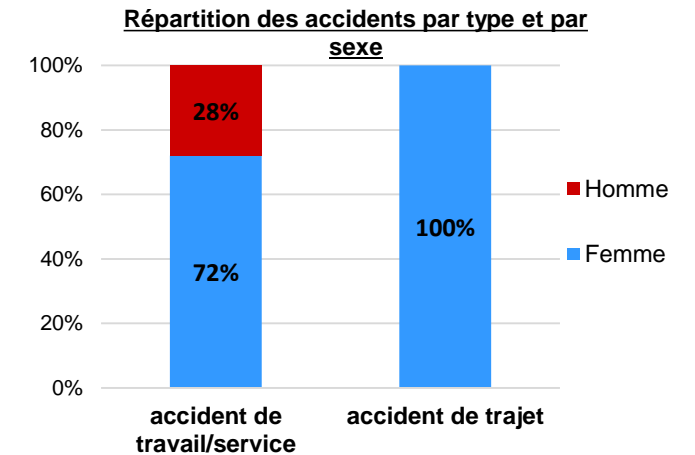
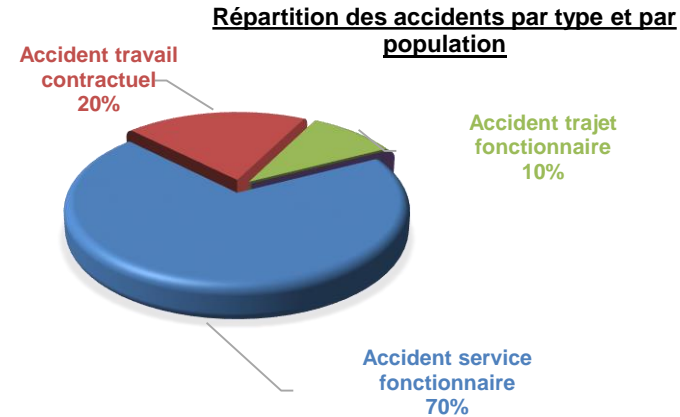
La contribution à régler pour 2020 (basée sur l'année 2019) s'élève à 84 670 €.

<u>POPULATION</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Corps</u>	<u>Statut</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>
B.I.A.T.S.S.	A	IGE	fonctionnaire	2	0	2
			contractuel	0	1	1
	B	ASI	contractuel	0	1	1
			TECH	fonctionnaire	2	2
		contractuel	1	0	1	
		BIBAS	contractuel	1	0	1
			ATRF	fonctionnaire	6	1
		C	ADJAENES	contractuel	2	3
	fonctionnaire			1	0	1
			MAG.	fonctionnaire	1	0
Total B.I.A.T.S.S.				16	8	24
ENSEIGNANTS	A	MCF	fonctionnaire	3	4	7
			PRAG	fonctionnaire	2	0
		DOCTORANT CONTRACTUEL	contractuel	2	1	3
Total ENSEIGNANTS				7	5	12
TOTAL				23	13	36

Section 2 : Accidents de travail/service, de trajet et maladies professionnelles

Les accidents de service et de travail (AT) représentent avec, respectivement, 70 % et 20 %, la plus forte proportion des accidents survenus dans l'établissement. A l'instar de 2018, l'intégralité des accidents de trajet concerne des femmes. Les accidents de service ou de travail concernent pour 72% des femmes, soit 8% de moins qu'en 2018.

Aucune maladie professionnelle (MP) n'a été ni déclarée ni reconnue en 2019.



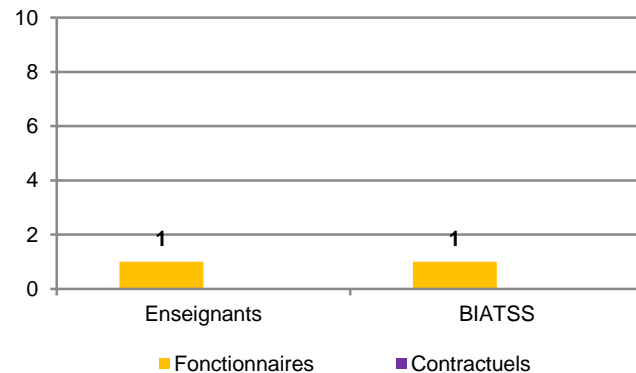
Nombre de saisine de la commission de réforme pour statuer sur l'imputabilité des AT/MP

2019

0

A la demande du CHSCT, cet indicateur a été ajouté cette année.

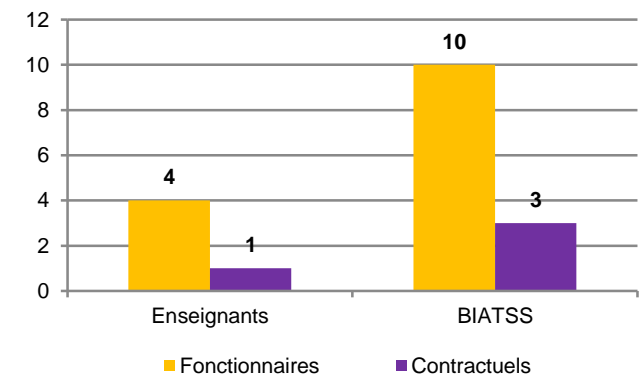
Accidents de trajet enregistrés en 2019



En 2019, 2 accidents de trajet ont été recensés soit 2 de moins qu'en 2018.

L'établissement dénombre 18 accidents de travail/service soit le double qu'en 2018. 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 2019



Section 2 : Accidents de travail/service, de trajet et maladies professionnelles (suite)

Accidents de trajet survenus en 2019		Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents
FEMMES	Fonctionnaires	1	1	90	2
	Contractuelles	-	-	-	0
HOMMES	Fonctionnaires	-	-	-	0
	Contractuels	-	-	-	0
Total		1	1	90	2

Sur les 2 accidents de trajet survenus en 2019, un seul a donné lieu à un arrêt de travail.

Accidents de travail/service survenus en 2019		Accident sans arrêt de travail	Accident avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents
FEMMES	Fonctionnaires	6	4	372	10
	Contractuelles	2	1	5	3
HOMMES	Fonctionnaires	2	2	26	4
	Contractuels	1	-	-	1
Total		11	7	403	18

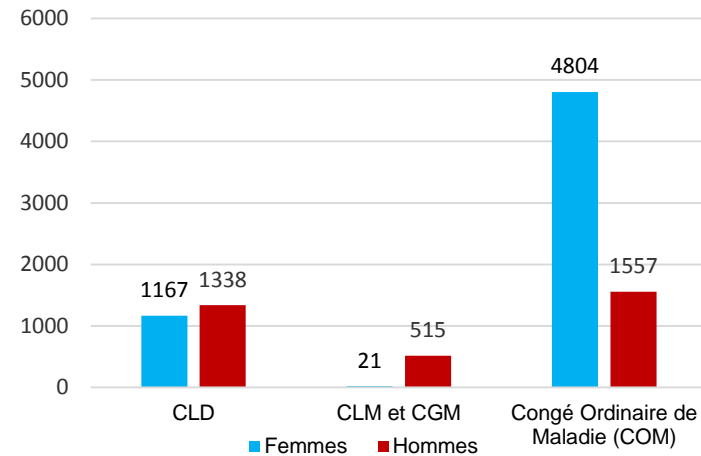
Sur les 18 accidents de service/travail survenus en 2019, 7 ont donné lieu à un arrêt de travail cette même année. Ces 7 accidents avec arrêt de travail correspondent à 403 jours d'arrêt de travail, soit 302 jours d'arrêt de travail de plus qu'en 2018 pour le même nombre d'accidents avec arrêt (7 arrêts en 2018 correspondant à 101 jours d'arrêt de travail)

En 2019, 241 agents ont été placés en congés maladie (hors accidents de travail/service, trajet) pour un total de 9402 jours d'absence soit 7 agents de plus et 205 jours de moins qu'en 2018. Ces jours d'absence représentent 26,1 équivalent temps plein soit 0,6 point de moins qu'en 2018. Par rapport à 2018, on remarque que le nombre de jours de CLM diminue (-1250 jours) mais que le nombre de jours de congé ordinaire de maladie augmente (+1056 jours). Concernant le nombre de jours de CLD, il est stable (-11 jours).

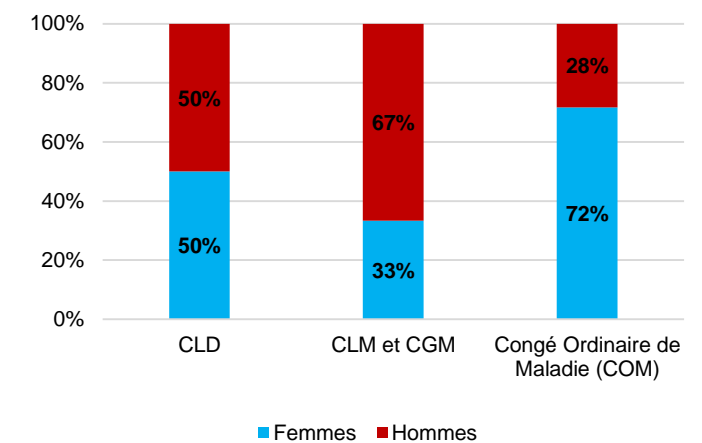
En 2019, la durée moyenne d'un congé maladie est de 17 jours (-1).

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

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



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



Agents placés en congés de maladie en 2019 par rapport à l'effectif total		
	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Congé de longue durée (CLD)	0,8%	0,9%
Congé de longue maladie (CLM) / Congé de grave maladie (CGM)	0,2%	0,4%
Congé ordinaire de maladie (COM)	31,4%	14,2%
Total congés de maladie	32,4%	15,5%

On observe que 32,4 % des personnels féminins de l'établissement ont été placés, en 2019, en congés de maladie (+1,3 points par rapport à 2018), contre 15,5% des personnels masculins (-0,8 points par rapport à 2018).

Section 3 : Congés maladie des personnels (suite)

En 2019, 230 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie (COM) contre 218 l'an dernier.

Aussi, le nombre de congés augmente par rapport à 2018 (+37) de même que la durée totale des congés ordinaires de maladie, passant de 5305 à 6361 jours, soit 1056 jours de plus qu'en 2018.

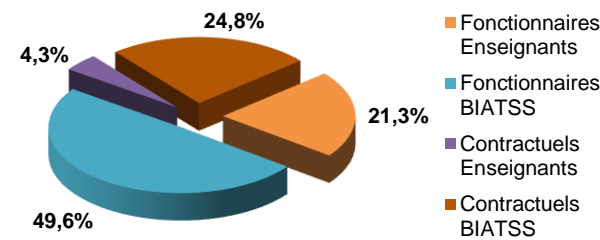
Ainsi, la durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie (COM) augmente de plus d'un point en 2019, passant de 10,6 jours à 11,9 jours.

Statut	Population	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2019
FONCTIONNAIRE	Enseignant	49	95	1141
	BIATSS	114	261	2625
CONTRACTUEL	Enseignant	10	19	540
	BIATSS	57	161	2055
TOTAL		<u>230</u>	<u>536</u>	<u>6361</u>

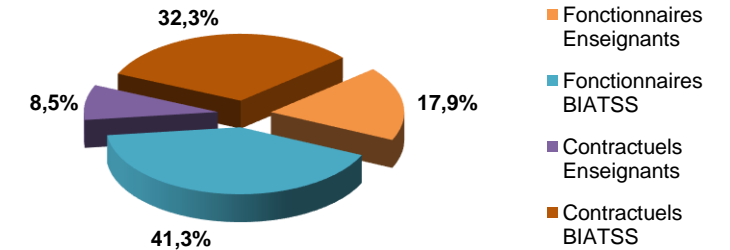
Les fonctionnaires BIATSS représentent 49,6 % des personnels placés en congé ordinaire de maladie (COM) pour 41,3 % des jours de congés ordinaires de maladie. La durée moyenne d'arrêt augmente par rapport à 2018 passant de 9 jours à 10,1 jours en moyenne.

La population enseignante fonctionnaire présente une moyenne de 12 jours d'arrêt soit 1,9 de moins qu'en 2018. Cependant, la proportion d'enseignants fonctionnaires placés en congé ordinaire de maladie, augmente, passant de 17,4% à 21,3% en 2019.

Répartition par population des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2019

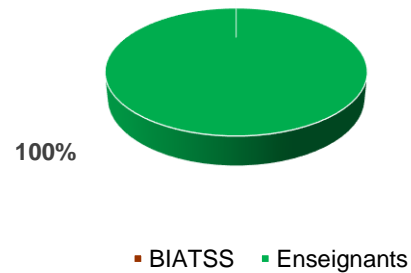


Répartition par population des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2019

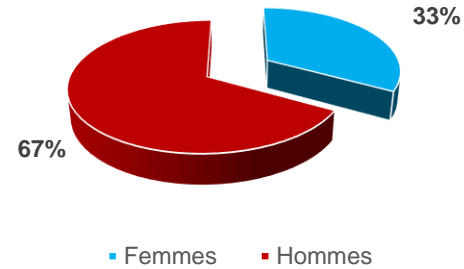


Population	Catégorie	statut	F	M	Total
ENSEIGNANT	A	Fonctionnaire	-	3	3
		Contractuel	1	-	1
Nombre de saisine de la cellule d'écoute			1	3	4

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



En 2019, 3 personnels fonctionnaires et 1 personnel contractuel ont saisi la cellule d'écoute. Les saisines concernent 67% d'hommes et ont été réalisées uniquement par des personnels du corps enseignant.

X. L'action sociale et culturelle

CHIFFRES CLES 2019

Données restauration :

3302 repas (+ 597)



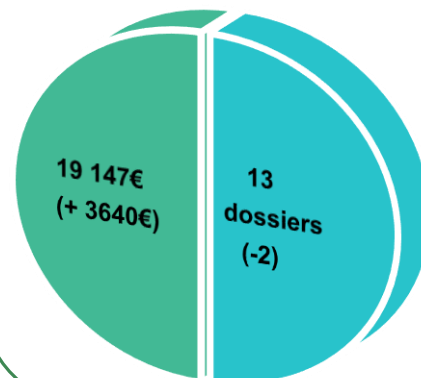
Données SUAPS (2018/2019) :

101 adhérents (-9)

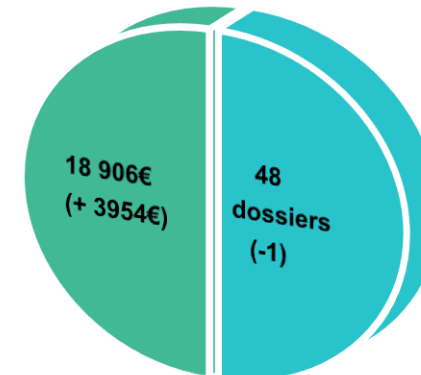


Données Action sociale :

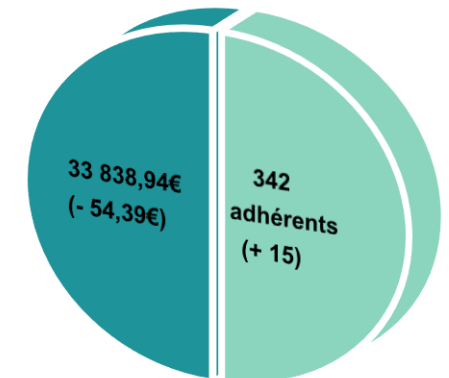
Prestations interministérielles (PIM)



Prestations d'action sociale d'initiative universitaire ASIU



Données CACL :



Le montant total des prestations interministérielles (PIM) pour l'année 2019, hors prestation repas, s'élève à 9 043€ soit une hausse de 3640 € par rapport à l'année 2018. Ceci s'explique par le fait que 2 agents supplémentaires bénéficient de la PIM « allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans ».

Le nombre de bénéficiaires diminue cette année passant de 15 à 13.

On constate qu'il n'y a pas eu de prestations de versées en 2019 pour les centres de vacances avec hébergement, les séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés ou encore les séjours éducatifs.

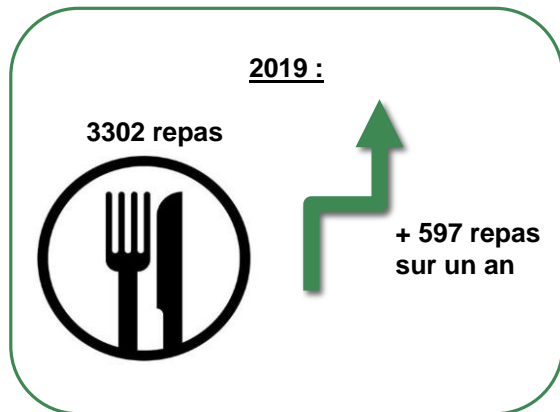
Le montant total des prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2019 s'élève à 18 906€ soit une hausse de 3 954€ par rapport à 2018 ; le dispositif a concerné 48 agents en 2019 contre 49 en 2018.

Le nombre de dossiers relatifs à l'aide aux frais de restauration scolaire reste stable par rapport à l'année 2018 (-1) et on observe une baisse des bénéficiaires de l'aide d'accueil périscolaire (-4).

A l'inverse, le nombre de bénéficiaires de secours exceptionnels a augmenté passant de 7 à 11 pour un montant total de 9 500€ contre 6 350€ en 2018.

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant
		H	F	Total	en €
Prestations Interministérielles (P.I.M.)	Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos	-	-	-	-
	Centre de vacances avec hébergement	-	-	-	-
	Subvention pour séjour d'enfants en maison de vacances	-	-	-	-
	Centre de loisirs sans hébergement	1	8	9	1 199
	Séjours éducatifs	-	-	-	-
	Séjours linguistiques	-	-	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	2	2	4	7 844
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	-	-	-	-
	Prestation repas (nombre de repas)	-	-	3302	10 104
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-	-	-
Total		3	10	13	19 147

Type d'aide 15	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant
		H	F	Total	en €
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	Aide aux frais de restauration scolaire (cantine)	6	18	24	7 576
	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeunes enfants)	3	10	13	1 830
	Secours exceptionnels (numéraire, chèque service...)	6	5	11	9 500
Total		15	33	48	18 906



Mois	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total
Nombre de repas 2019	461	303	467	341	400	161	-	-	332	291	355	191	3302
Nombre de repas 2018	290	358	292	311	180	136	-	-	252	254	352	280	2 705
Différentiel 2019/2018	+ 201	-55	+ 175	+30	+220	+25	-	-	+80	+37	+3	-89	+ 597

A l'inverse des années précédentes, on observe une augmentation significative du nombre de repas pris au C.R.O.U.S. par les personnels de l'université + 597.

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

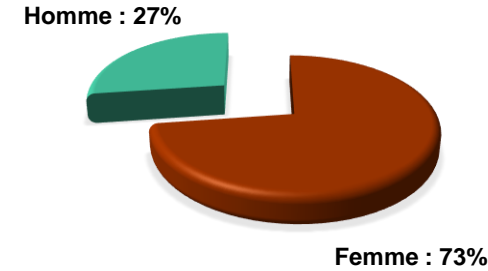
- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,26 € en 2019, pour les agents dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1,80€ pour les agents dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation des agents.

A. Le personnel inscrit au CACL

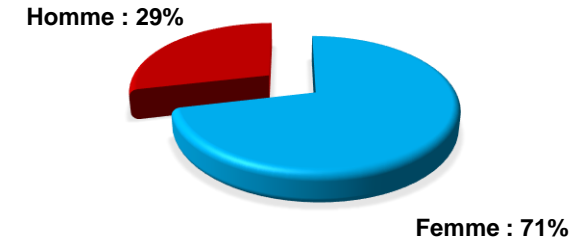
En 2019, le CACL comptabilise 342 adhérents (hors retraités) soit 15 de plus qu'en 2018. Plus des deux tiers des adhérents du CACL sont des personnels BIATSS (71%) et des femmes (73%).

Personnels inscrits au CACL en 2019 (hors retraités)				
Population	Nombre d'adhérents			Part de la population totale
	F	H	TOTAL	
B.I.A.T.S.S	205	44	249	53 %
Enseignants	39	54	93	18 %
TOTAL	244	98	342	35 %

Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2019 par population



Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2019 par sexe

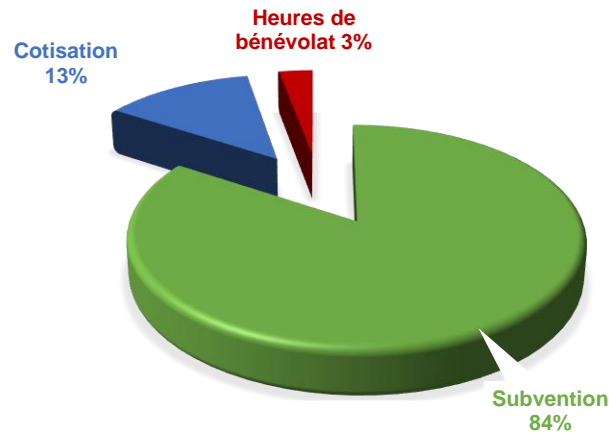


B. Le budget du CACL

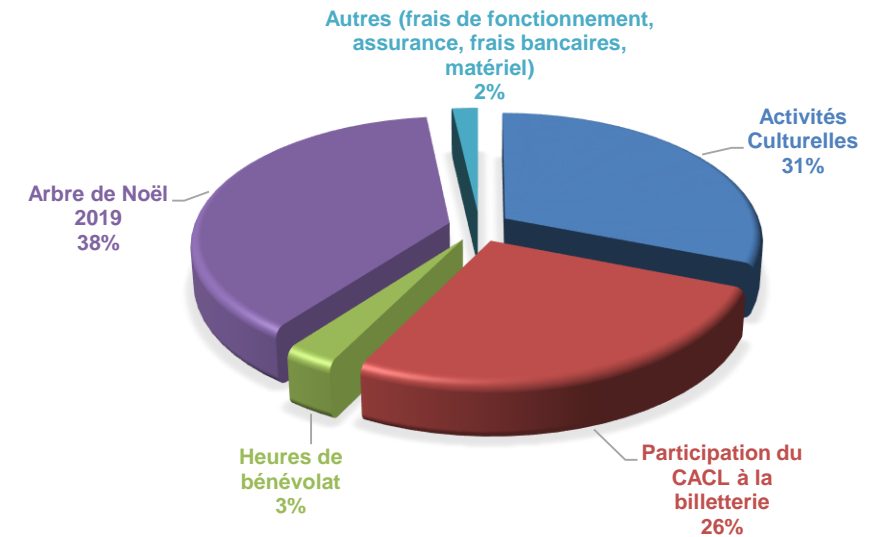
Le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) est subventionné de manière globale à hauteur de 28 500€ par l'université, soit la même somme qu'en 2018. Cette subvention représente 84 % des recettes du comité pour l'année 2019.

A l'instar de 2018, les deux postes de dépenses les plus importants pour le CACL sont l'arbre de Noël et la participation aux activités culturelles qui représentent respectivement 12 908€ et 10 554€.

Répartition des recettes du CACL 2019 par type d'activité



Répartition des dépenses du CACL 2019 par type d'activité



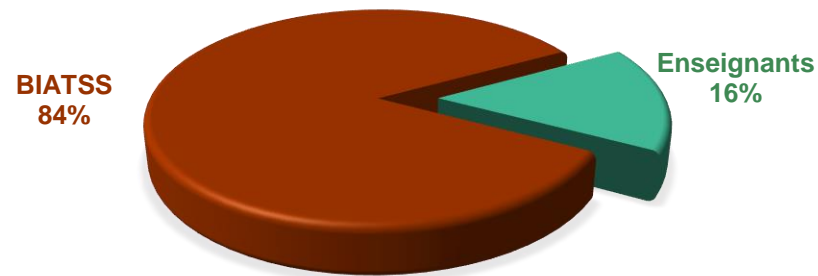
Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives

En 2018/2019, 101 agents de l'université sont inscrits au SUAPS soit 9 de moins que l'année universitaire précédente. Plus de la moitié des inscrits sont des personnels BIATSS (84%) et féminins (61%). Les enseignants et les hommes représentent respectivement 16% et 39% des inscrits.

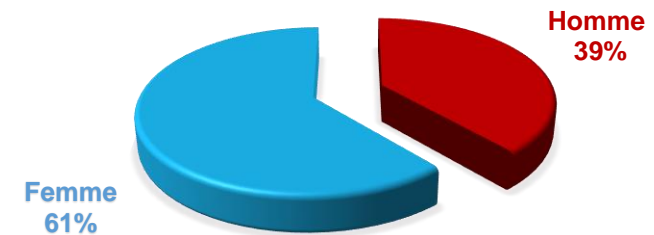
On observe une baisse significative du nombre d'enseignants inscrits (-24) et à l'inverse une hausse du nombre de BIATSS inscrits (+18).

<u>Personnels inscrits au SUAPS en 2018/2019</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>	
BIATSS	32	53	85	18%
ENSEIGNANTS	7	9	16	3%
Total	39	62	101	10%

Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2018/2019 selon la population



Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2018/2019 selon le sexe



Section 5 : Les évènements culturels et scientifiques

De nombreux évènements culturels et scientifiques sont proposés chaque année au sein de l'université dont certains sont ouverts aux personnels de l'université.

Les temps forts 2018/2019 de l'université de Toulon

**Semaine « Printemps de l'université »
du 25 au 29 mars 2019**

Projection du mapping « Nature misses you » sur la façade du bâtiment Pi

Concert No Quantize, bât EVE, plein air avec Tandem 83

Expo photos « le handicap et le monde du travail » au P'tit Béal – campus de la Garde

Concours d'éloquence « Droit à la parole! »

La 3^{ème} nuit du handball, 4^{ème} nuit du football et 5^{ème} nuit du basket

Murder party BU

La Cabine photobooth

Projection de courts métrages sur l'écologie

Autres évènements en 2019

La fête de la science : conférences, rencontres et visites à destination du grand public

Le 4^{ème} salon Livres, Justice & Droit : mise en lumière des métiers et de la pratique du droit

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

Les 13^{ème} journées scientifiques

Mois sans tabac : campagne de prévention à l'initiative de l'association avenir Santé

Soirée projection cinéma 3D : Valerian

Concert live « Sirius Void » DEVANT Bât EVE, plein air avec Tandem 83

Présentation de l'artiste en résidence Caillou Michaël Varlet pour le mapping « Nature misses you »

Vernissage de l'exposition « mélodie visuelle » BU droit

XI. Les instances et les moyens syndicaux

Section 1 : Les instances paritaires

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

Réunion des instances paritaires				
Instances paritaires	2016	2017	2018	2019
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	5	7	10	7
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	3	4	8	5
C.P.E. restreinte Bibliothèques	2	4	4	2
C.C.P.A.N.T.	2	4	2	1

Section 2 : Les instances non paritaires

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

Réunion des instances non paritaires				
Instances non paritaires	2016	2017	2018	2019
C.T.E.P.	16	12	9	9*
C.H.S.C.T.	4	5	4	5**

* Dont 3 reconvoctions suite à vote défavorable unanime

** Dont 1 exceptionnel pour la nomination des secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCT

Section 3 : Les élections des représentants des personnels

Les élections des représentants des personnels ont eu lieu en fin d'année 2018, pour plusieurs instances représentatives des personnels à savoir :

- Au sein de l'université de Toulon :
 - Le C.T.E.P.
 - La C.P.E.
 - La C.C.P.A.N.T.
 - La C.C.D.C.
- Au sein du ministère :
 - Le C.T.M.E.S.R.
 - Le C.T.U.
 - La C.A.P.A.
 - La C.A.P.N.

Il n'y a pas eu d'évolution de la composition de ces instances en 2019.
Les prochaines élections auront lieu en 2022.

Section 4 : Les moyens syndicaux

Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2019

<u>Surface locative en m²</u>	<u>Valeur locative annuelle HT</u>
73.5 m ²	6 615 €

Il s'agit là de données identiques à celles observées en 2018.

Nombre de journées d'autorisation d'absence déclarées et accordées en

2019

<u>Motif de l'absence</u>	<u>Nombre de jours</u>
Convocation syndicale	18
Congé de formation syndicale	15
<u>TOTAL</u>	<u>33</u>

En 2019, 33 journées d'autorisation d'absence pour raison syndicale ont été déclarées et accordées, soit 31,9 jours de moins qu'en 2018.

Moyens humains accordés aux syndicats en 2018/2019

<u>Type de décharge</u>	<u>Sexe</u>	<u>Effectif</u>	<u>ETP</u>
Décharge statuaire	F	5	0,01
	H	5	0,14
	sous-total	10	0,15
Décharge syndicale	F	4	0,25
	H	6	1,23
	sous-total	10	1,47
	Total général	20	1,63

Pour l'année universitaire 2018/2019, les moyens humains accordés aux syndicats représentent 1,63 ETP contre 0,91 ETP en 2017/2018;

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2019

<u>Jours recensés</u>	<u>Nombre de grévistes</u>
5 décembre 2019	38
17 décembre 2019	20
<u>TOTAL</u>	<u>58</u>

En 2019, deux journées de grève ont été recensées pour lesquelles 58 agents se sont déclarés grévistes



➤ GLOSSAIRE

❖ A	
A.A.E.	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.C. E.P.S.C.P.	Agent comptable des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
A.D.J.A.E.N.E.S.	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.D.M.E.N.E.S.R.	Administrateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
A.E.N.E.S.	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
A.S.I.	Assistant ingénieur
A.S.I.U.	Aide sociale d'initiative universitaire
A.S.S.A.E.	Assistant de service social des administrations de l'état
A.T.E.R.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
A.T.E.R. M.	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche à 50%
A.T.R.F.	Adjoint technique de recherche et formation
A.T.S.S.(ex AENES)	Personnels administratifs, techniques, santé et de service
❖ B	
B.A.P.	Branche d'activité professionnelle
B.I.A.T.S.S.	Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé
B.I.B.A.S. / B.A.S.	Bibliothécaire assistant spécialisé
B.O.E.	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
B.U.	Bibliothèque universitaire
❖ C	
C.A.	Conseil d'administration
C.A.C.L.	Comité associatif culture et loisirs
C.C.P.A.N.T.	Commission consultative paritaire des agents non titulaires

C.D.D	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
❖ D	
D.A.J.I.	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
D.A.S.	Direction administrative de site
D.A.F.	Direction des affaires financières
D.G.S.	Direction générale des services
D.I.R.E.P.	Direction de la recherche et des projets
D.P. (ex D.M.A.P)	Direction du pilotage (D.M.A.P. : direction des moyens et de l'aide au pilotage)
D.P.S.T.	Direction du patrimoine et des services techniques
D.R.H.	Direction des ressources humaines
D.S.I.U.N.	Direction du système d'information et des usages numériques
❖ E	
E.S.P.E.	École supérieure du professorat et de l'éducation
Effectifs physiques	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année
E.T.P.	Équivalent temps plein : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail
E.T.P.T.	Équivalent temps plein travaillé : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année

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

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