

# Rapport social unique RSU

## Chiffres clés 2023



## Sommaire :

- Le mot du Président de l'Université 3
- Les caractéristiques des personnels 4
- La carrière des personnels 8
- La vie des personnels 15
- Le dialogue social 19

Retrouver le RSU complet sur le site de l'Université

<https://www.univ-tln.fr/Rapport-social-unique-de-l-Universite-de-Toulon.htm>



# LE MOT DU PRÉSIDENT

## DE L'UNIVERSITÉ

Depuis l'édition 2021, le rapport social unique (RSU) fournit une vision globale de la situation de l'ensemble des personnels de l'Université de Toulon sur des thématiques telles que les emplois, les recrutements, les rémunérations, les parcours professionnels, la formation, la santé et la sécurité au travail. Sont également présentés les éléments concernant l'organisation du travail, l'action sociale et le dialogue social. Il nous permet de partager des indicateurs fiables et transparents pour fonder nos diagnostics et faire évoluer nos plans d'actions.

Le RSU est présenté au comité social, puis au conseil d'administration. Il est rendu public et constitue, à ce titre, un outil d'information, de transparence et de développement de la connaissance partagée de notre établissement.

Le RSU 2023 présente la situation de l'université de Toulon pour l'année avec, le cas échéant, une mise en perspective au regard des deux années précédentes. Il est ainsi un support utile pour les dialogues dans les instances et un outil précieux pour l'élaboration et le suivi de la stratégie de l'établissement en matière de gestion de ressources humaines en lien avec les lignes directrices de gestion. Ce rapport permet en outre de situer l'université de Toulon au niveau national sur des indicateurs communs aux établissements de l'ESR.

Le RSU illustre les résultats des choix opérés en matière de politique de ressources humaines, que ce soit par exemple en matière de cédés anticipés, d'enrichissement du plan de développement des compétences, d'élargissement de possibilités de recours au télétravail ou, encore, d'efforts réalisés auprès des personnels en situation de handicap afin de les accompagner et de faciliter leur maintien dans l'emploi.

Le RSU permet également de souligner des enjeux majeurs pour notre établissement. Ainsi, nous pouvons collectivement mesurer le défi que représente dès à présent la pyramide des âges pour l'université de Toulon, notamment pour les personnels enseignants dont près de 20% des titulaires devraient partir à la retraite d'ici 2030. Ces données complétées par celles relatives aux équilibres entre les différentes catégories des personnels (titulaires – contractuels ; catégories A-B-C ; enseignants – enseignants-chercheurs ; etc.) sont précieuses pour le travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) que nous souhaitons développer.

Le rapport met particulièrement en lumière la forte mobilité entrante et sortante à l'université avec une hausse des taux de turn-over pour les personnels enseignants comme pour les Biatss. L'attractivité de nos métiers et notre capacité à attirer et garder des compétences sur un marché du travail très concurrentiel sont des défis que nous devons relever.

Enfin, avec le RSU nous pouvons obtenir des analyses utiles pour élaborer nos plans d'actions visant à améliorer la qualité de vie et conditions de travail et l'égalité entre les femmes et les hommes. Si, selon l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère basé sur les rémunérations, notre établissement est au-dessus du seuil réglementaire, nous avons à mener des actions pour, par exemple, améliorer l'équilibre dans l'accès aux postes à responsabilités.

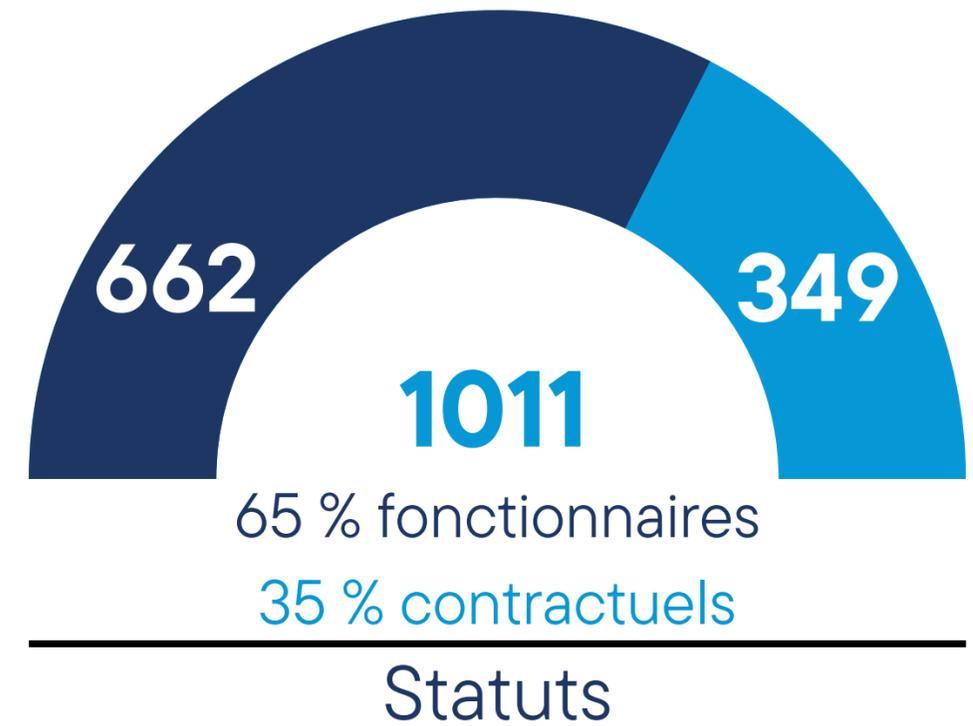
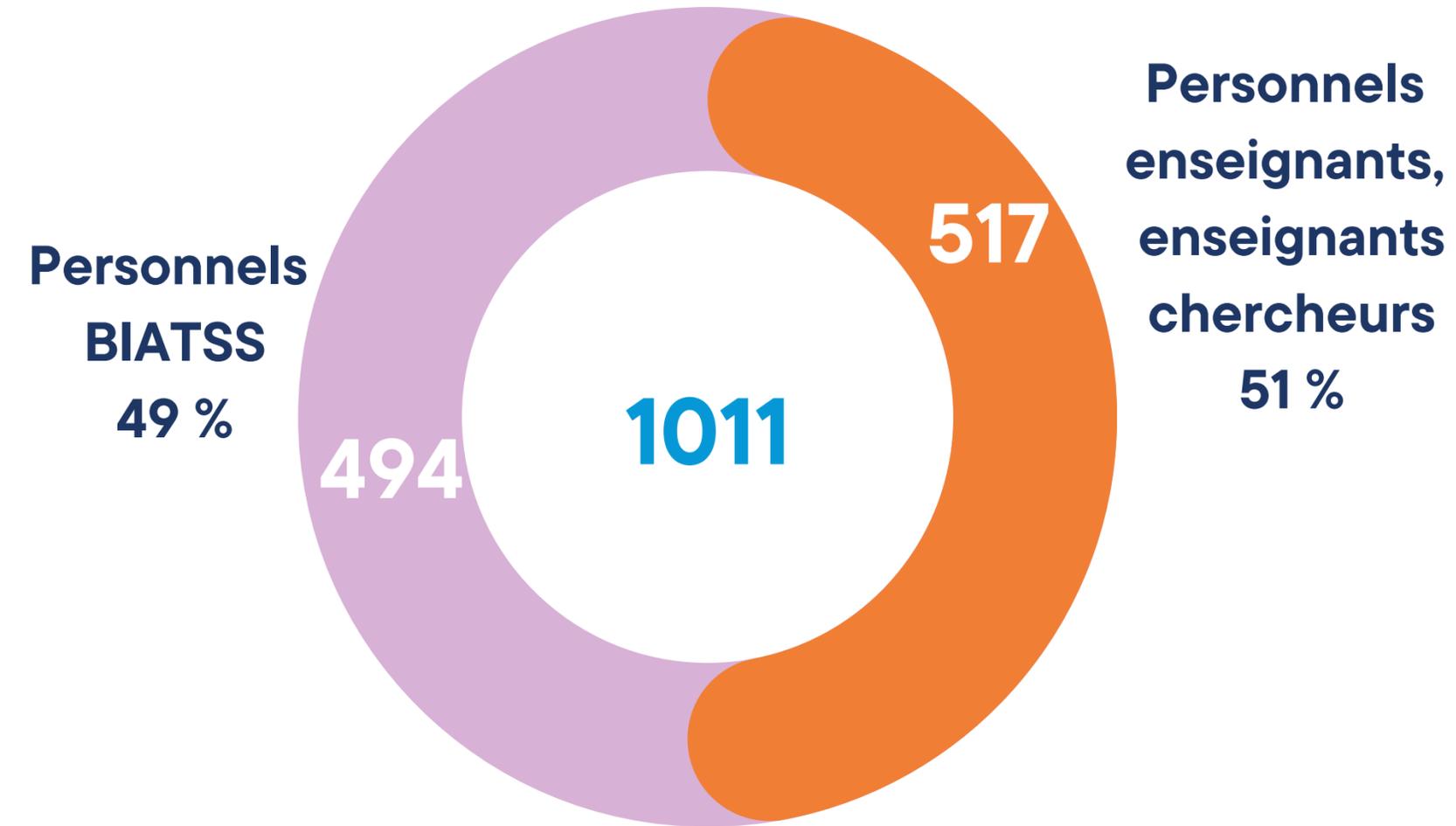
Le document qui vous est proposé est le fruit d'un important travail collaboratif qui a contribué à produire ces indicateurs fiables et à en communiquer le contenu de façon la plus claire possible. Je souhaite remercier les personnels qui ont contribué à la réalisation de ce document qui permettra à chacun de mieux connaître notre université.

Je vous souhaite une bonne lecture du RSU 2023 de l'Université de Toulon.

**Xavier LEROUX**  
Président de l'Université

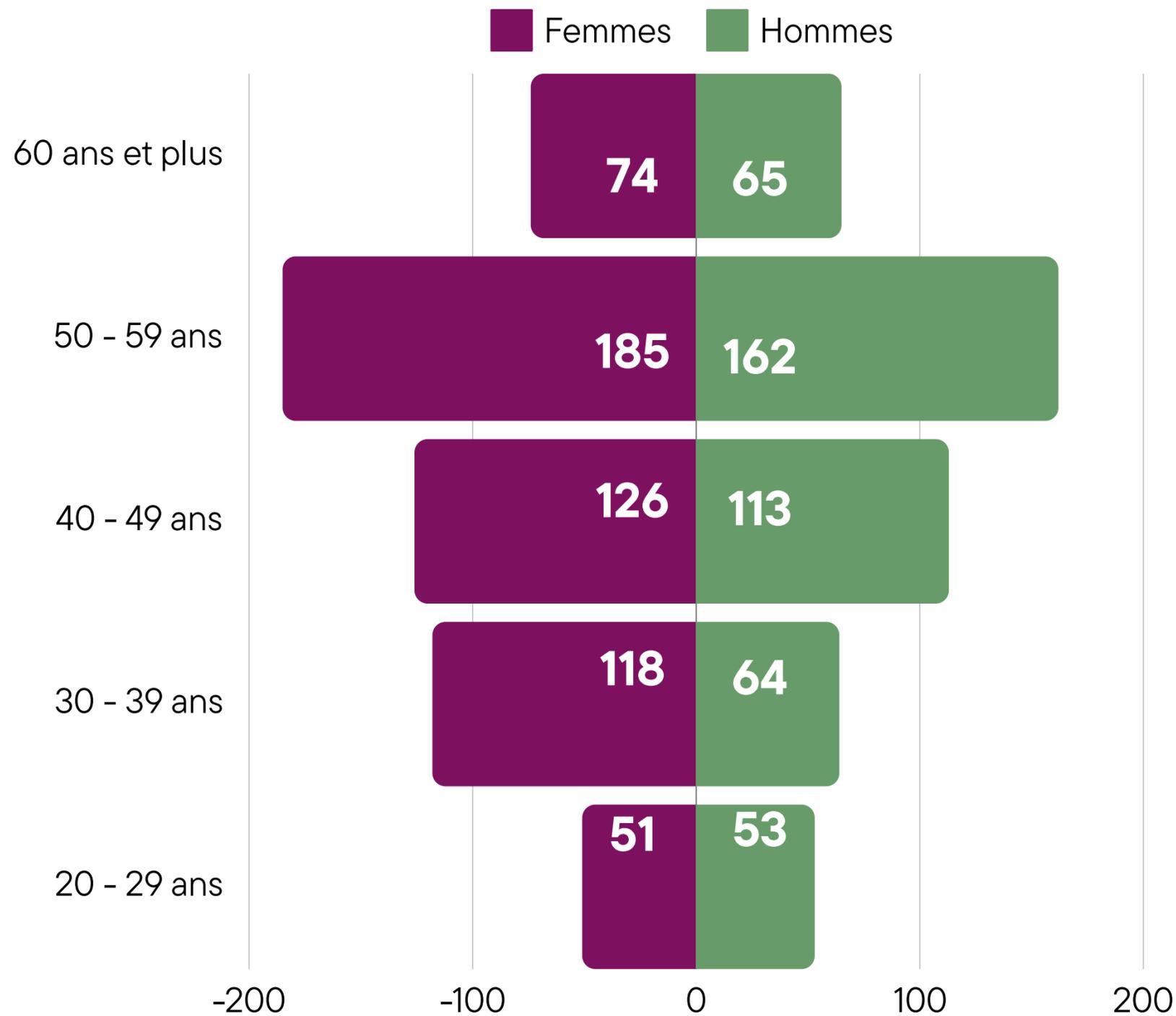


# LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS

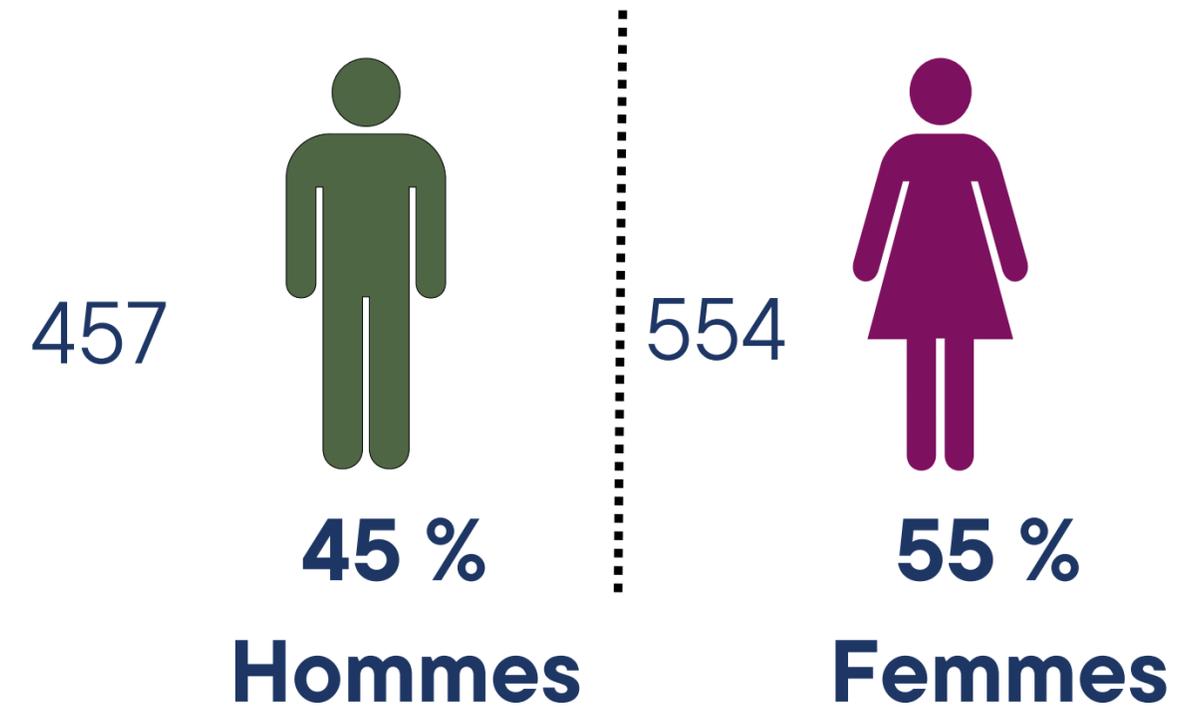




# LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS



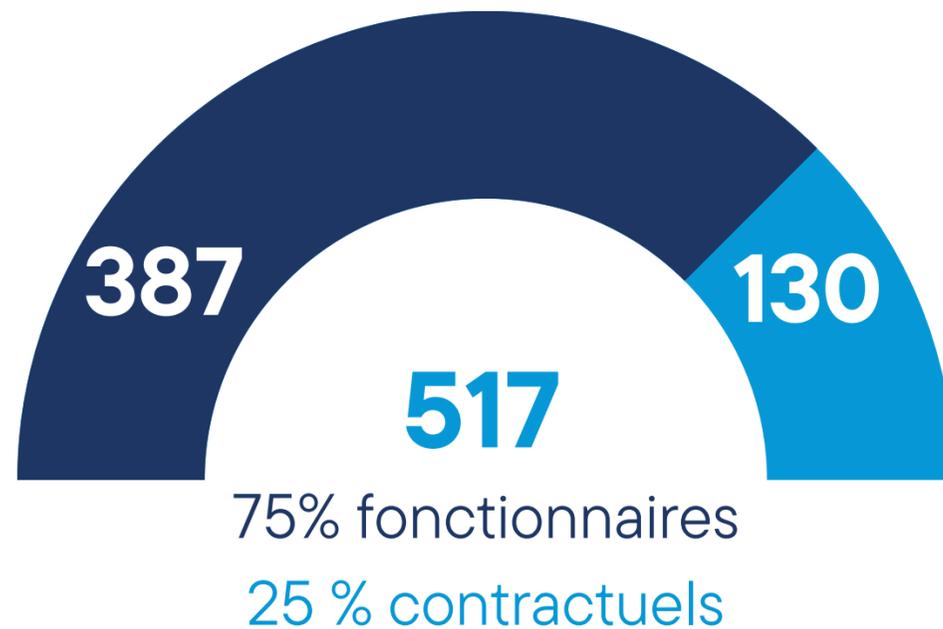
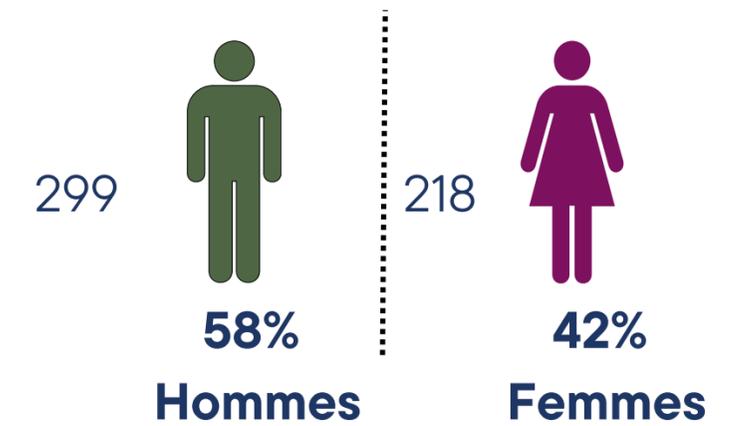
Les agents de l'université  
ont en moyenne 48 ans



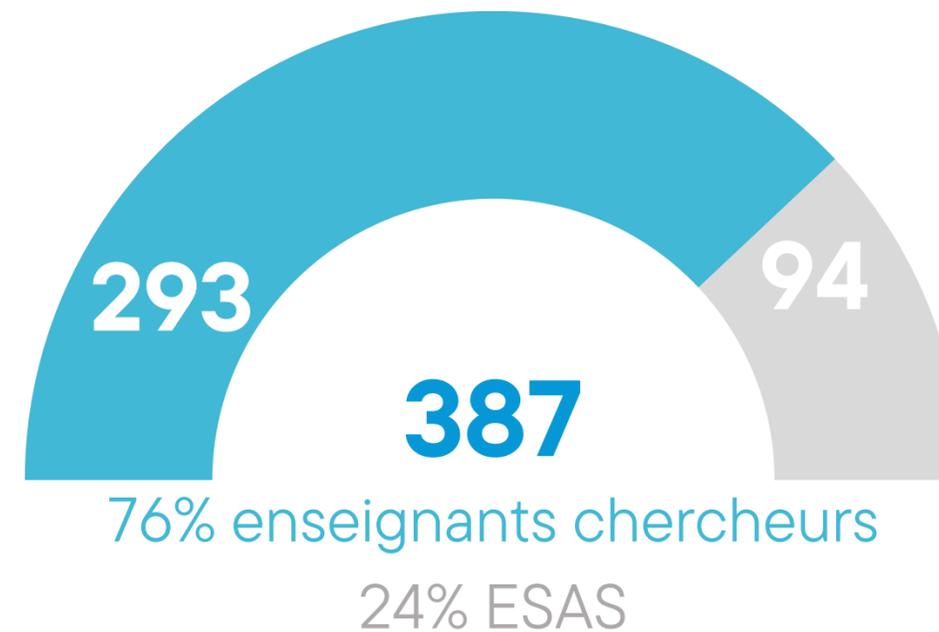


# LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS

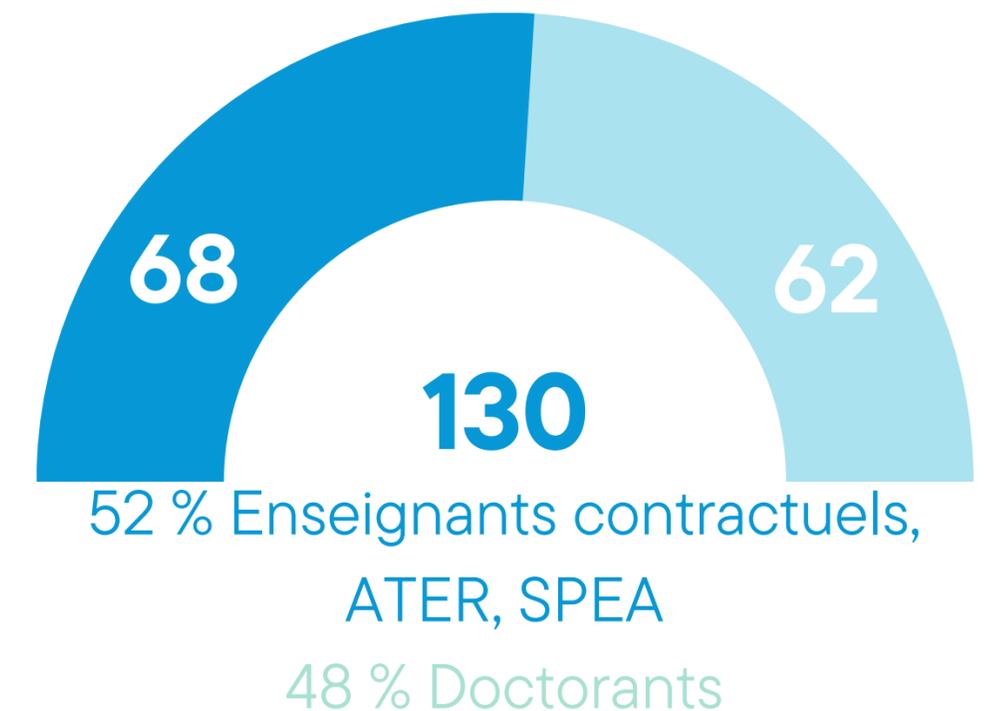
Zoom sur les 517 personnels enseignants



Statuts



Fonctionnaires

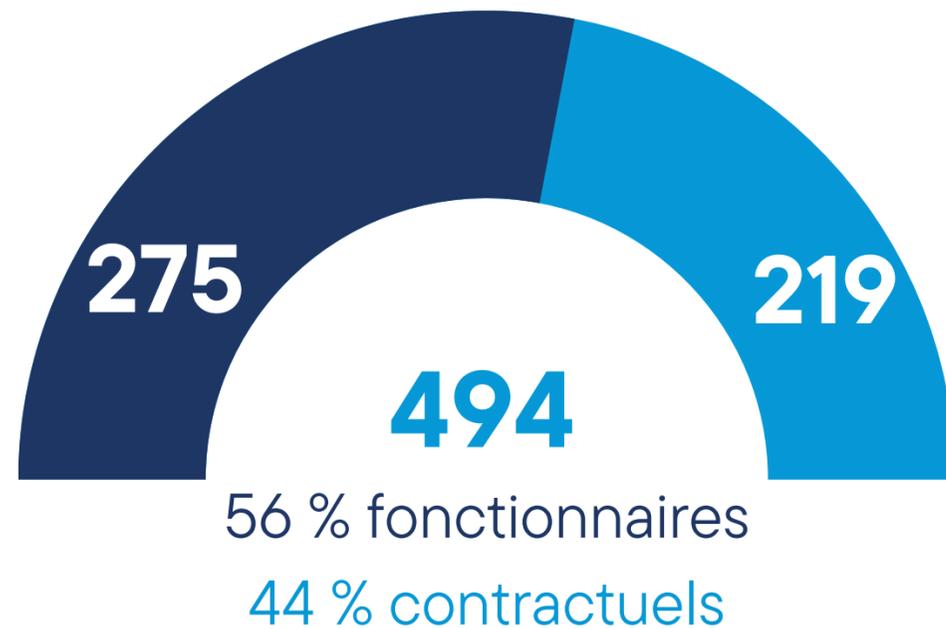
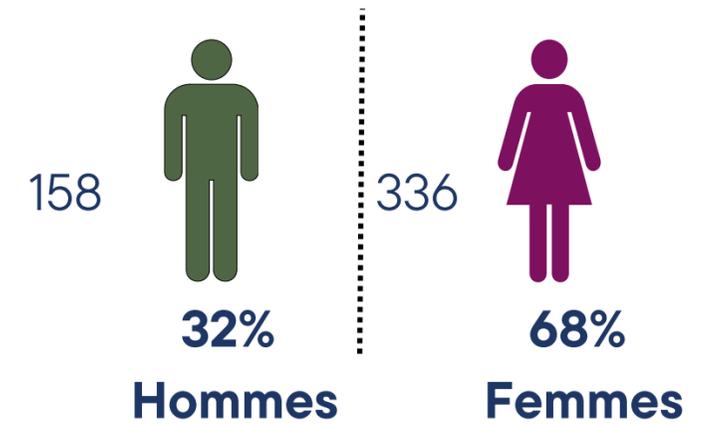


Contractuels



# LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNELS

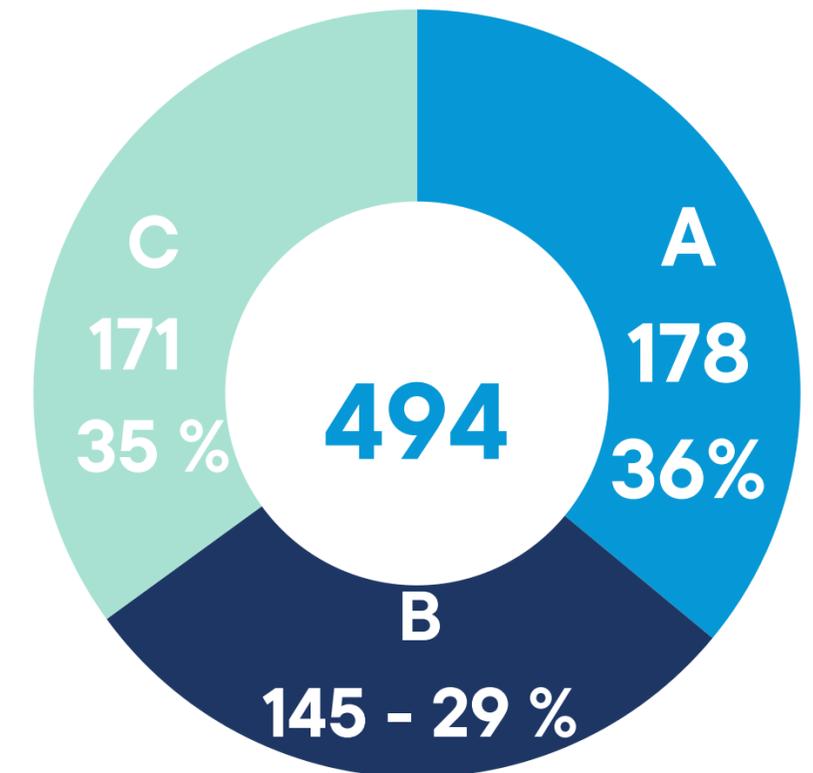
Zoom sur les 494 personnels BIATSS



Statuts



Contractuels



Catégories



# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

## Masse salariale et rémunération

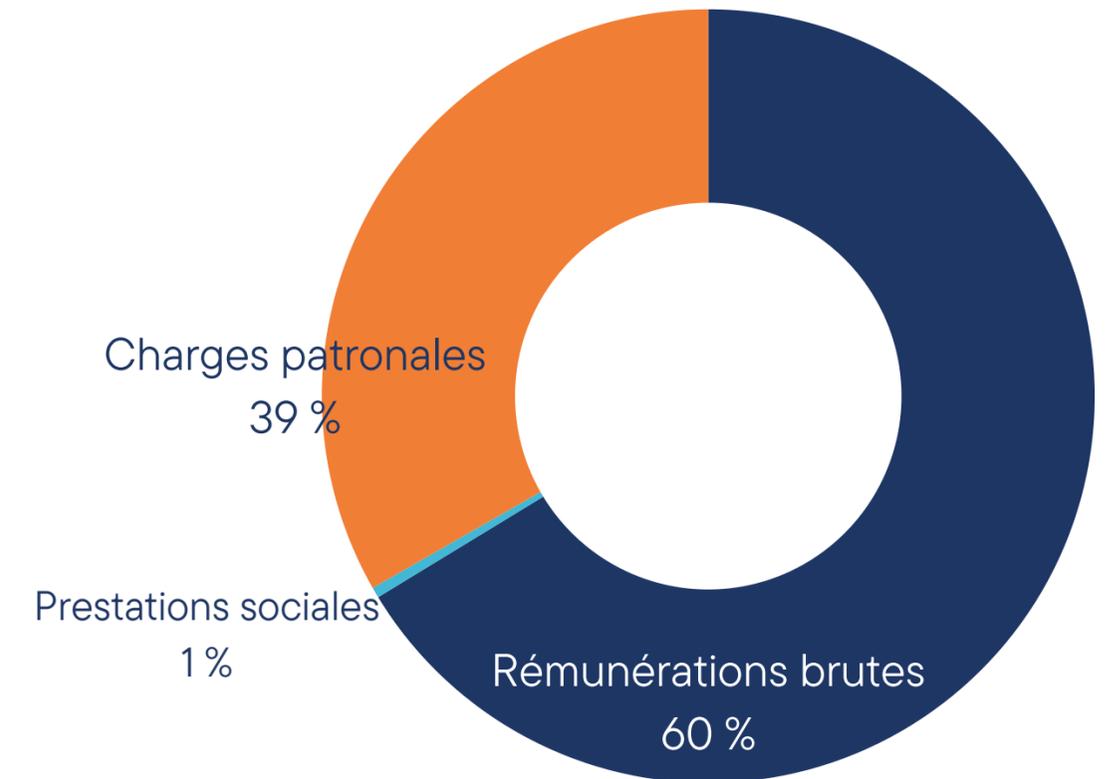


Masse salariale



DU BUDGET UTLN

Masse salariale

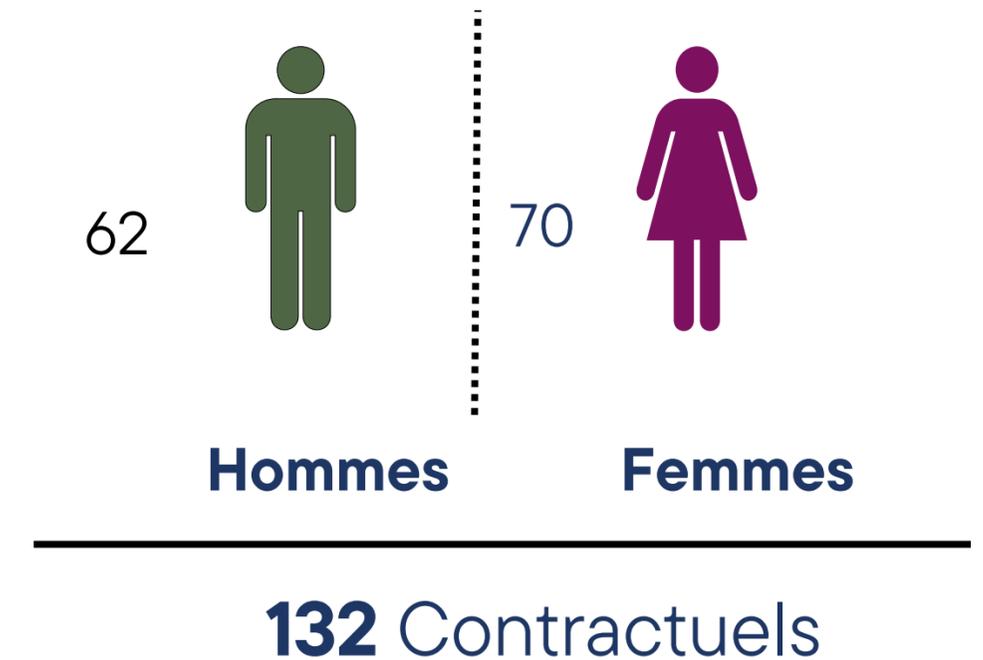
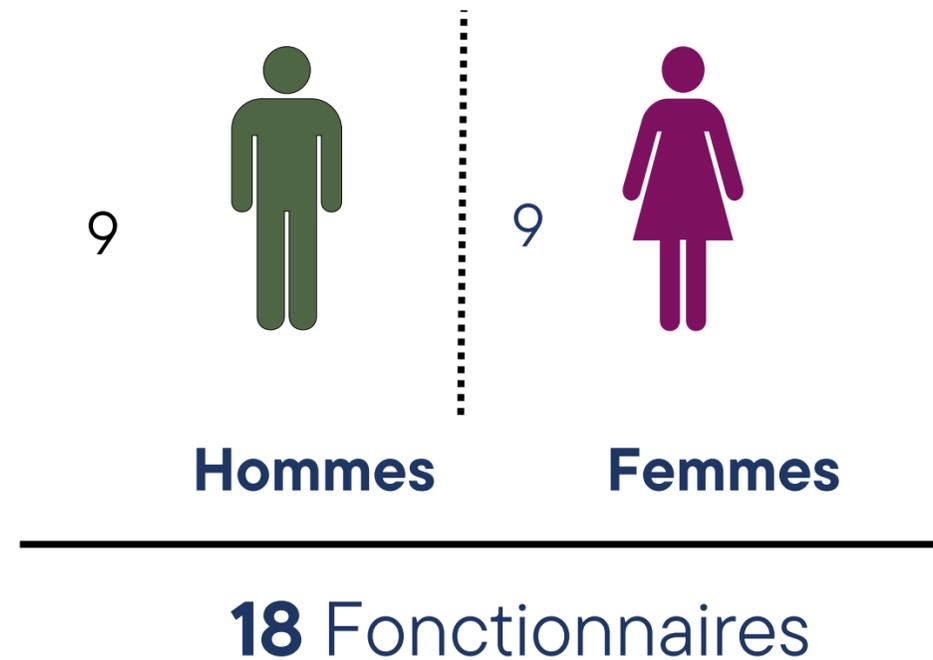
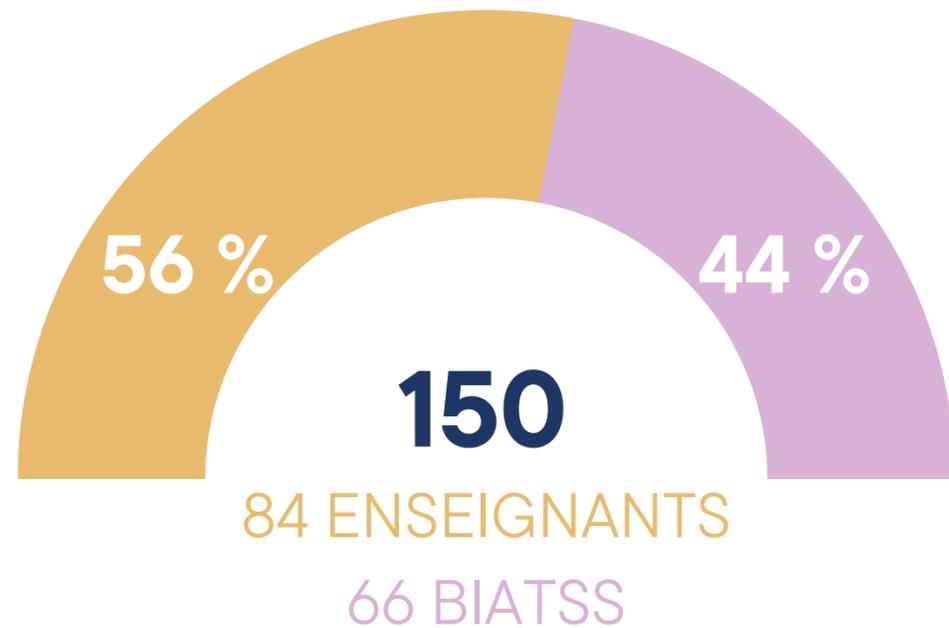


Répartition masse salariale



# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

## Flux entrants des personnels

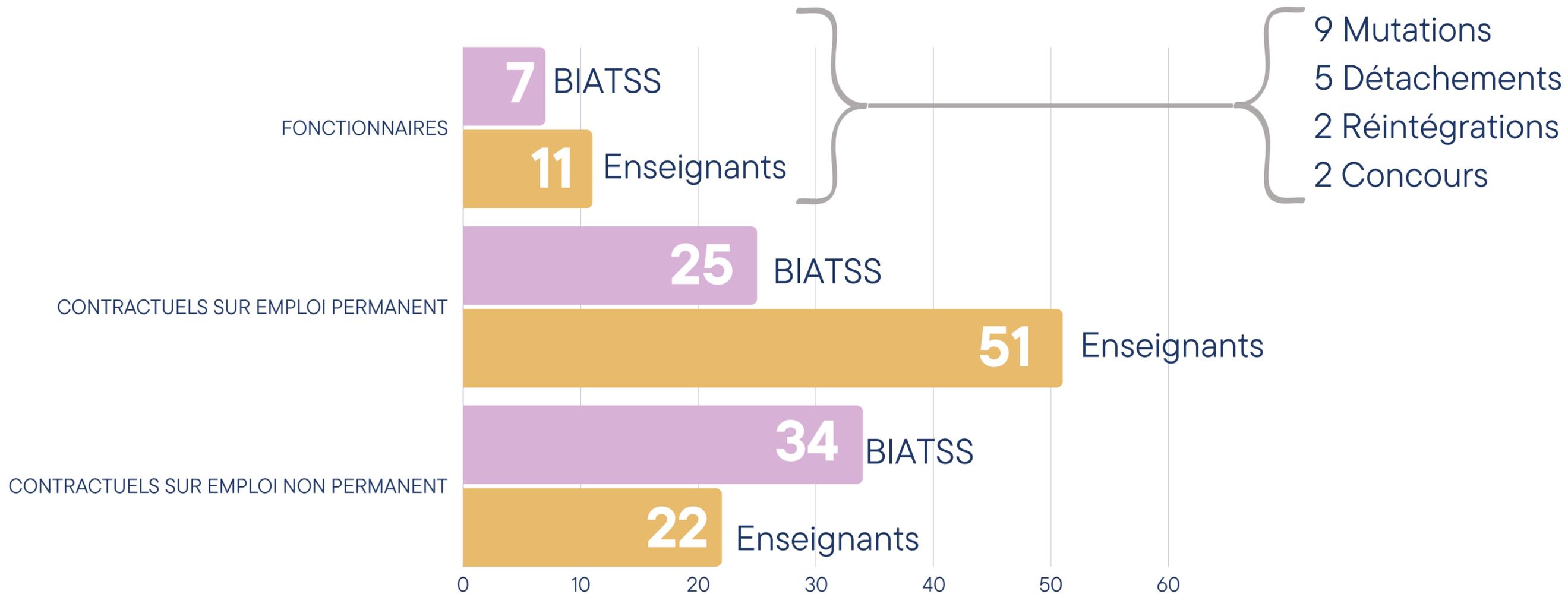




# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

## Flux entrants des personnels

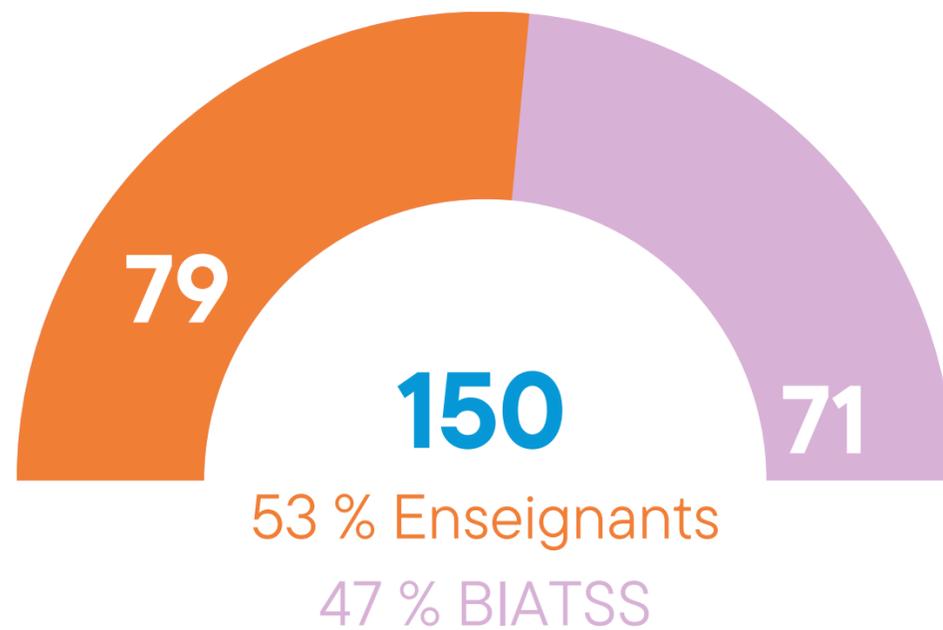
### REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR TYPE ET PAR POPULATION





# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

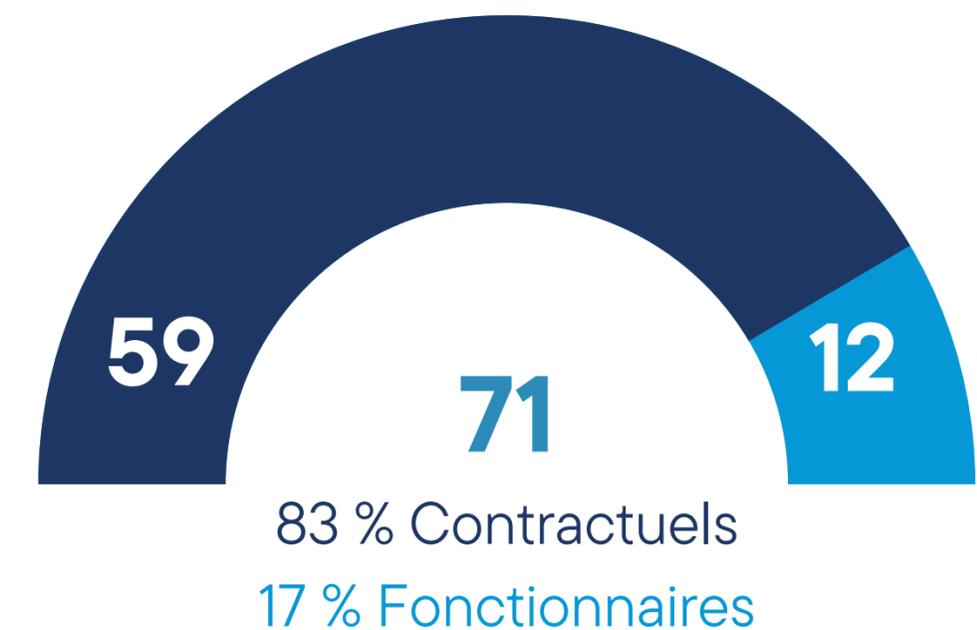
## Flux sortants des personnels



DEPARTS



ENSEIGNANTS

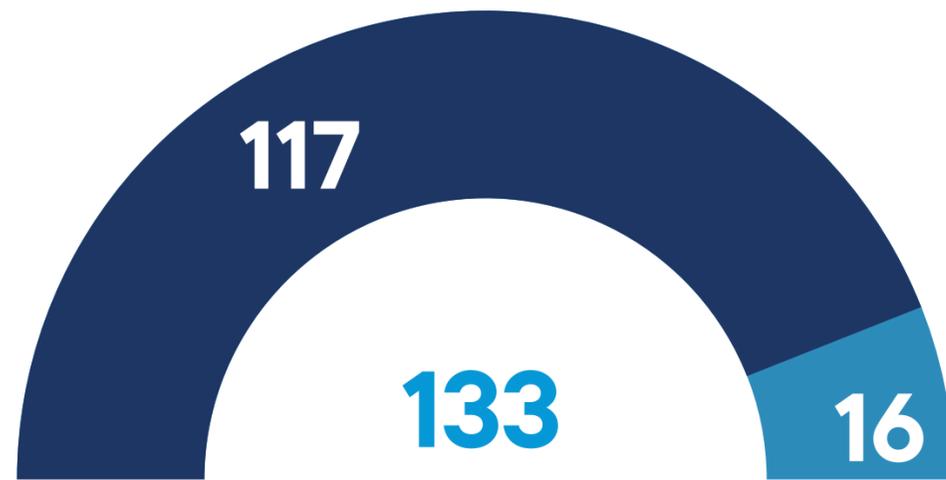


BIATSS



# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

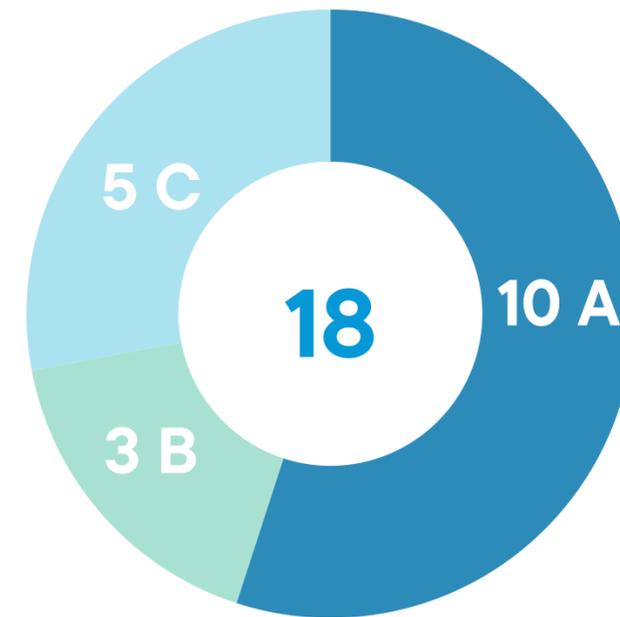
## Mobilité



88% postes pourvus

12 % de poste non pourvus

Postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants



Hommes

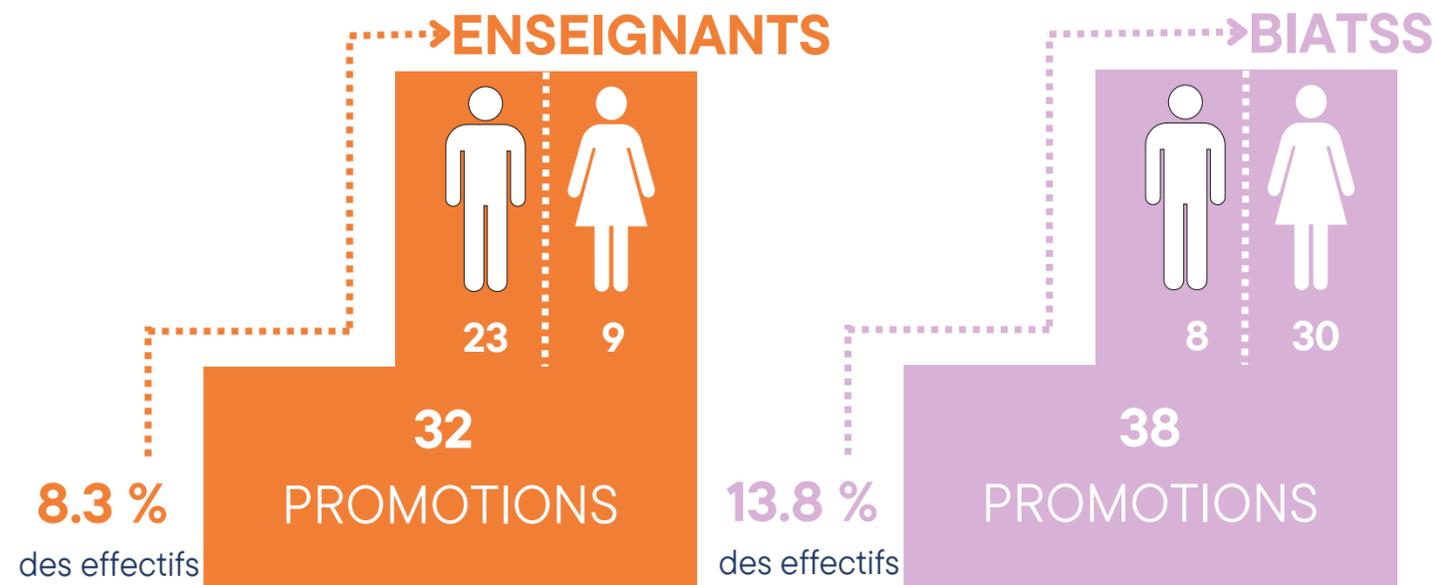
Femmes

Postes BIATSS pourvus par mobilité interne



# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

## Promotion



Promotions des fonctionnaires



11.5 %

Hommes



11.5 %

Femmes

Ratio promus / promouvables



## Réussite concours

4 Enseignants-chercheurs

5 BIATSS



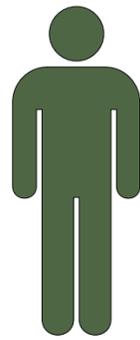
# LA CARRIÈRE DES PERSONNELS

## Formation



**55 %**

des agents de l'établissement  
ont été formés



**34 %**

Hommes



**66 %**

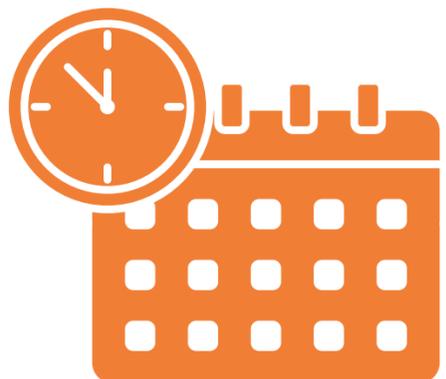
Femmes

Agents formés



**139 197 €**

De dépenses de  
formation pour les agents



**27 %** Enseignants

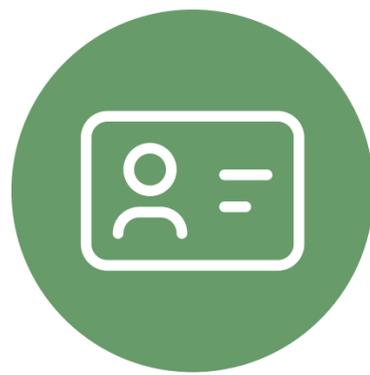
**63 %** BIATSS

**2 242 jours** de formation

**7 557 heures** de formation



**1 591** stagiaires



# LA VIE DES PERSONNELS

## Santé / Sécurité



**19 accidents**  
de service dont **9** ont  
entraîné un arrêt maladie

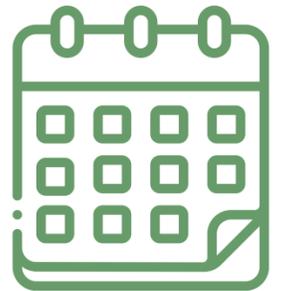


**11 accidents**  
de trajet dont **4** ont  
entraîné un arrêt maladie



**272 visites**  
médicales réalisées à  
l'initiative de l'université

**5 visites de site**  
réalisées par le médecin  
du travail



**12 773 jours**  
d'absence pour maladie



**64 personnels**  
en situation de handicap  
dont **49** BIATSS et **15**  
enseignants



**15**

Hommes



**49**

Femmes

Personnels en situation de  
handicap



**17 avis**  
rendus par la  
F3SCT



**418 stagiaires**  
formés dans le  
domaine de  
l'hygiène et  
sécurité



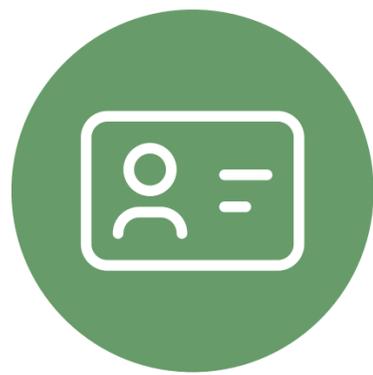
**17.5 jours**  
de durée moyenne d'un  
congé maladie ordinaire



**6.34 %**  
des personnels  
6 % : objectif (obligation légale)



**Acteurs de la  
prévention**  
1 Conseiller de prévention  
1 Responsable QVCT  
22 Assistants de prévention



# LA VIE DES PERSONNELS

## Organisation du travail



**73 agents à temps partiel**

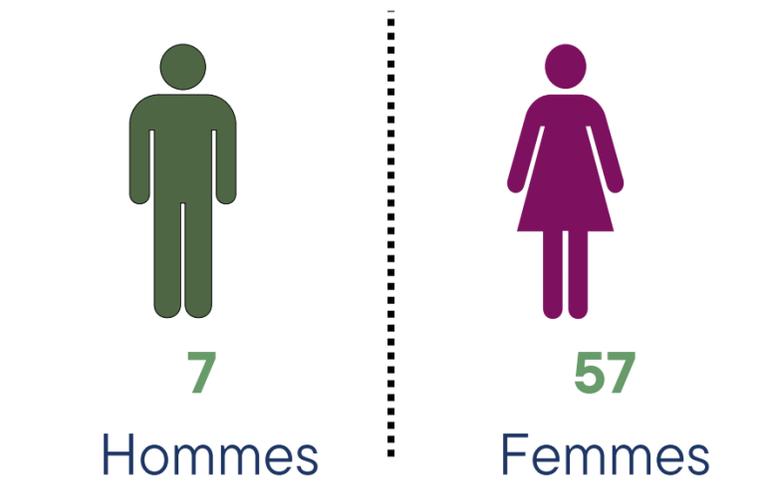
(toutes populations confondues)



**331** BIATSS télétravailleurs

**67 %** Des BIATSS sont télétravailleurs

**35** Télétravailleurs dans le cadre de mesures médicales

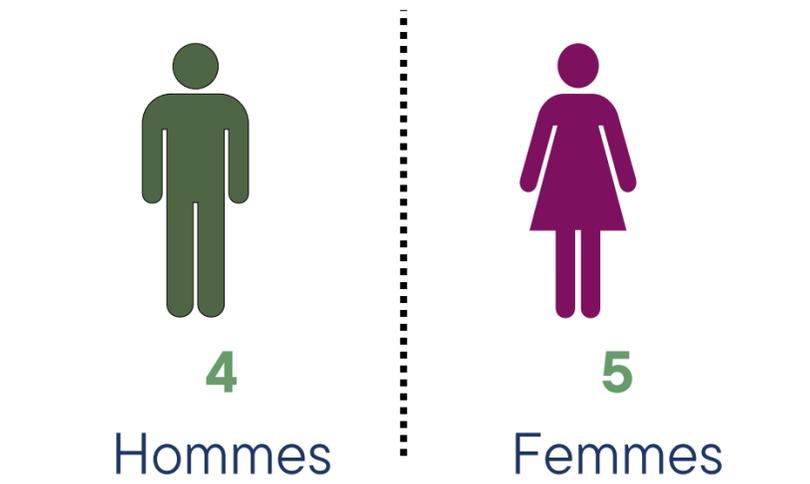


### BIATSS

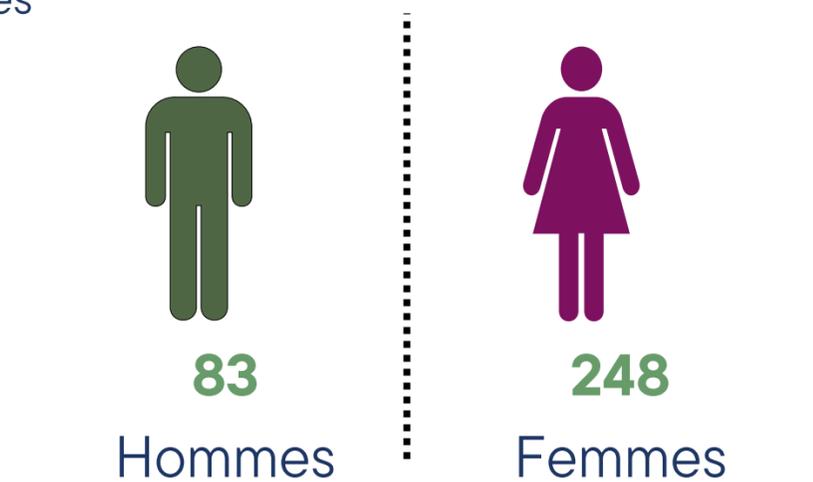
**1,3 %** des personnels toutes populations confondues bénéficient d'un temps partiel

**57 %** des personnels à temps partiel sont à 80 %

**85 %** sont des femmes



### Enseignants



### Télétravailleurs



# LA VIE DES PERSONNELS

## Compte épargne temps (CET)



**339 CET**

**ouverts**

au 31/12/2023 dont **32**  
ouvertures en 2023



**94**

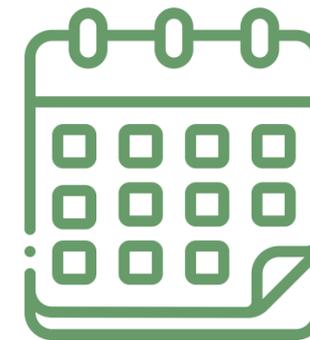
Hommes



**245**

Femmes

**CET ouverts**



**6 788 jours**

**stockés**



**2 034**

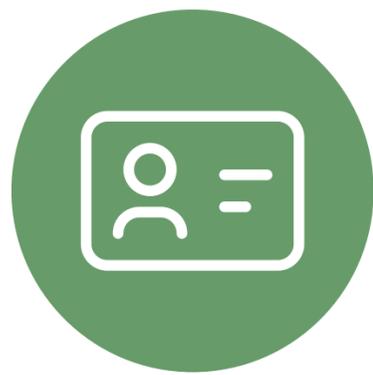
Hommes



**4 754**

Femmes

**Jours stockés**



# LA VIE DES PERSONNELS

## Action sociale et culturelle



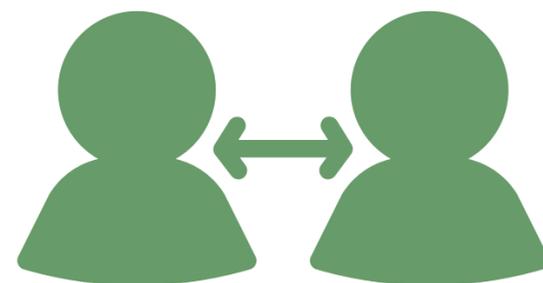
**45 156 €**

de dépenses liées  
aux prestations  
sociales



**26 232 €** Prestations interministérielles (PIM)

**18 925 €** Prestations d'actions sociales  
d'initiative universitaire (ASIU)



**75** personnels accompagnés par  
l'assistante de service social

**7** demandes étudiées en commission  
d'action sociale



# LE DIALOGUE SOCIAL

## Dialogue social



**53 Représentants**  
du personnel



**34**

Hommes



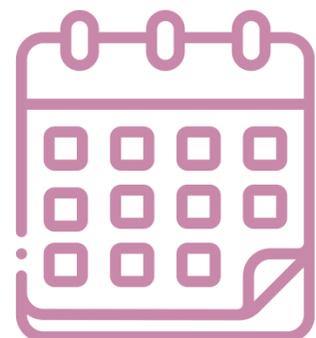
**19**

Femmes

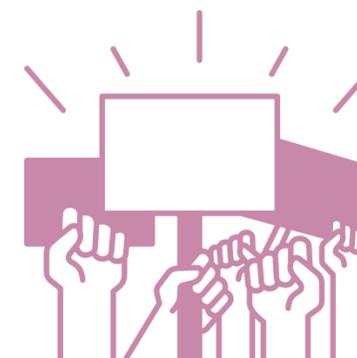
Représentants du personnel



**29 réunions**  
des instances



**148 journées**  
d'absence accordées pour  
raisons syndicales



**12 journées**  
de grève recensées