

Le conseil d'administration de l'université de Toulon

Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L. 712-3 7°bis et L. 951-1-1 ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État ;

Vu le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu la délibération CA-2023-15 relative à l'élection du président de l'université de Toulon ;

Vu les débats en CSA EP du 23 septembre 2025 sur le rapport social unique réalisé au titre de l'année 2024 ;

Considérant 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 madame Aline Lambertson, responsable du service GPEEC et appui au pilotage RH ;

Considérant que :

- mis en place par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport social unique (RSU) rassemble les éléments et données à partir desquels les lignes directrices de gestion sont établies par les établissements publics et permet par conséquent de faire évoluer la politique des ressources humaines ;
- le RSU est un document obligatoire, soumis à l'approbation du conseil d'administration, après qu'il a été présenté devant le comité social d'administration d'établissement public ;

Après en avoir délibéré par 22 voix pour, sur 22 membres présents et représentés ;

APPROUVE

Article 1 : Rapport social unique au titre de l'année 2024

Le rapport social unique de l'établissement réalisé au titre de l'année 2024 est approuvé, tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence
CA-2025-73

Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et
transmise au recteur de région académique,
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

22 membres sont présents (13) ou représentés (9) à l'ouverture du point

| Liste des membres élus présents (P), représentés (R) et absents (A) et excusés (E) | | | Représenté par |
|--|--|---|-------------------------------|
| ARAB Madjid | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | A | |
| BERENGER Valérie | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | R | BONFILS Philippe |
| BIGNON Mireille | Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques | R | GAILLARD DE VILLAINÉ Laurence |
| BONFILS Philippe | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | P | |
| BRUSORIO Marjorie | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | P | |
| CANO Aurélie (T) MONGAS Elise (S) | Collège C : Usagers | P | |
| CAVANNA Robert (T) MANSOUR Cheikh (S) | Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Métropole TPM | A | |
| DE DAVID-BEAUREGARD Odile | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | R | BRUSORIO Marjorie |
| GAILLARD DE VILLAINÉ Laurence | Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques | P | |
| GUILLOTIN Alain | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | P | |
| HUDELOT GUIZIEN Fabienne | Collège des personnalités extérieures (Représentant des organisations représentatives des salariés) – CFE/CGC | P | |
| JOFFRE Éric | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | R | KOCOGLU Yusuf |
| KBAIER Jean-Yves | Collège des personnalités extérieures (Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés) – ENNOVIA | R | KOCOGLU Yusuf |
| KOCOGLU Yusuf | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | P | |
| LACROUX François | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | P | |
| LEROUX Xavier | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | P | |
| MAHALI Mohamed (T) ALEMAGNA Claude (S) | Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Région Sud-PACA | R | LEROUX Xavier |
| MATTEUDI Mireille | Collège des personnalités extérieures (Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire) – Lycée général et technologique Beaussier | A | |
| MOSER Laurent | Collège des personnalités extérieures (Personne assurant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise) – Naval Group | R | LEROUX Xavier |
| PANATI Annalisa | Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés | A | |
| PASQUALINI Nathalie (T) SANCHEZ Louiza (S) | Collège des personnalités extérieures – CNRS | P | |
| PERROT Yannick | Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques | A | |
| QUILICI Lætitia (T) BERNARDINI Véronique (S) | Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Département du Var | A | |
| SEILLIER Sabine | Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques | P | |
| SORIANO Thierry | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | P | |
| TAILFER Killian (T) COHEN Matthieu (S) | Collège C : Usagers | P | |
| VALLIER Jean-Marc | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | R | SORIANO Thierry |
| VALMALETTE Jean-Christophe | Collège A : Professeurs et personnels assimilés | R | SORIANO Thierry |
| Siège vacant | Collège C : Usagers | - | |
| Siège vacant | Collège C : Usagers | - | |



Rapport social unique 2024

| | |
|---|---------|
| Avant propos | Page 4 |
| I. Les emplois et les effectifs | Page 5 |
| II. Le recrutement | Page 19 |
| III. Les parcours professionnels | Page 26 |
| IV. La formation | Page 38 |
| V. La rémunération | Page 44 |
| VI. La santé et la sécurité au travail | Page 53 |
| VII. L'organisation du travail et le temps de travail | Page 67 |
| VIII. L'action sociale | Page 80 |
| IX. Le Dialogue social | Page 84 |

| | | | |
|--|----------------|--|----------------|
| Avant-propos | page 4 | Section 2.1 Rémunération des personnels sur emploi permanent | page 49 |
| I. Les emplois et les effectifs | page 5 | Section 2.2 Rémunération des personnels sur emploi non permanent | page 50 |
| Chiffres clés emplois et effectifs 2024 | page 6 | Section 2.3 : Rémunération des personnel, écarts de rémunération | page 51 |
| Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2024 en ETPT | page 8 | Section 3 : Index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes | page 52 |
| Section 2 : Les effectifs physiques gérés | page 9 | VI. La santé et la sécurité au travail | page 53 |
| Section 3 : Les effectifs physiques en fonction | Page 10 | Chiffres clés santé et sécurité au travail 2024 | page 55 |
| Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction | page 11 | Section 1 : Les congés maladie des personnels | page 56 |
| Section 3.2 : Les effectifs enseignants en fonction | page 16 | Section 2 : La mission handicap | page 58 |
| Section 4 : Les effectifs rémunérés population enseignante et BIATSS | page 18 | Section 3 : Les risques professionnels | page 59 |
| II. Le recrutement | page 19 | Section 4 : Les dispositifs de signalement | page 61 |
| Chiffres clés recrutement 2024 | page 21 | Section 5 : Les acteurs de la prévention | page 62 |
| Section 1 : Flux entrant de personnels | page 22 | Section 6 : Les instances de prévention | page 63 |
| Section 2 : Les personnels fonctionnaires | page 23 | Section 7 : Le conseil médical | page 64 |
| Section 3 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent | Page 24 | Section 8 : Les actions de prévention | page 65 |
| Section 4 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi non permanent | page 25 | Section 9 : La médecine de prévention | page 66 |
| III. Les parcours professionnels | page 26 | VII. L'organisation du travail et temps de travail | page 67 |
| Chiffres clés parcours professionnels 2024 | page 28 | Chiffres clés organisation et temps de travail 2024 | page 68 |
| Section 1 : La mobilité | page 29 | Section 1 : Les modalités de service | page 69 |
| Section 2 : Les départs de personnels | page 32 | Section 2 : Le télétravail | page 72 |
| Section 3 : Avancement et promotion | Page 34 | Section 3 : Les heures complémentaires ENS | page 74 |
| Section 3.1 : La carrière des personnels BIATSS : promotion de grade | page 35 | Section 4 : Les astreintes | page 75 |
| Section 3.2 : La carrière des personnels BIATSS : promotion par corps | page 36 | Section 5 : Les congés des personnels BIATSS | Page 76 |
| Section 3,3 : La carrière des enseignants (enseignants chercheurs et second degré) | page 37 | Section 6 : Le compte épargne temps | page 77 |
| IV. La formation | page 38 | Section 7 : les absences hors raison de santé | page 79 |
| Chiffres clés formation 2024 | page 39 | VIII. L'action sociale | page 80 |
| Section 1 : Les dépenses de formation des personnels | page 40 | Chiffres clés action sociale 2024 | page 81 |
| Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation | page 41 | Section 1 : Bilan de l'activité de l'assistante sociale | page 82 |
| Section 3 : Les journées de formation | page 43 | Section 2: Les aides sociales | page 83 |
| V. La rémunération | page 44 | IX. Le dialogue social | page 84 |
| Chiffres clés rémunération 2024 | page 46 | Chiffres clés dialogue social 2024 | page 85 |
| Section 1 : La masse salariale | page 47 | Section 1 : Les moyens syndicaux | page 86 |
| Section 2 : La rémunération des personnels | page 48 | Glossaire | page 87 |

Indicateurs obligatoires / Indicateurs facultatifs

Depuis l'édition 2021, le rapport social unique (RSU) de l'université de Toulon fournit un état des lieux précis des effectifs, de ses politiques sociales, de ses actions en matière de développement des compétences, de parcours professionnels, de qualité de vie et de sécurité au travail et d'égalité professionnelle. Ce rapport constitue un outil essentiel pour nourrir le dialogue social, accompagner les décisions stratégiques et renforcer la dynamique collective au service de notre communauté universitaire. 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 (CSAEP), 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 présente la situation de l'université de Toulon pour l'année 2024 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 des 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 rapport 2024 met particulièrement en lumière la forte mobilité entrante et sortante à l'université avec une hausse du taux de turn-over pour les personnels 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. La politique de cédésation anticipée permet en partie de répondre à cette problématique.

Le renouvellement des générations et la maîtrise de la pyramide des âges constituent un enjeu majeur. L'université de Toulon poursuit ainsi une politique active de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), afin d'anticiper les évolutions démographiques, les départs à la retraite, et les besoins en compétences. L'enrichissement d'une part et une construction sur 3 ans d'autre part du plan de développement des compétences participe de cette politique. 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 la projection à 10 ans de la structure des personnels de l'établissement. Le travail de GPEC sur les enseignants-chercheurs et les enseignants est fondamental pour accompagner la réflexion en cours sur la définition de la nouvelle offre de recherche (NOR) de notre université.

Enfin, le RSU, en complément du travail en cours dans le cadre du schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale et environnementale (DDRSE), nous fournit des analyses utiles pour élaborer notre schéma d'emploi, ainsi que nos plans d'actions visant à améliorer la qualité de vie et conditions de travail, à accompagner et faciliter le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et à tendre à 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.

Fruit d'un travail collectif rigoureux, ce document reflète l'engagement des équipes à produire des données fiables et accessibles. Je tiens à remercier chaleureusement tous les personnels ayant contribué à son élaboration.

Je vous invite à découvrir ce RSU 2024, qui éclaire les enjeux humains de notre université et participe à construire ensemble son avenir.

Bonne lecture.

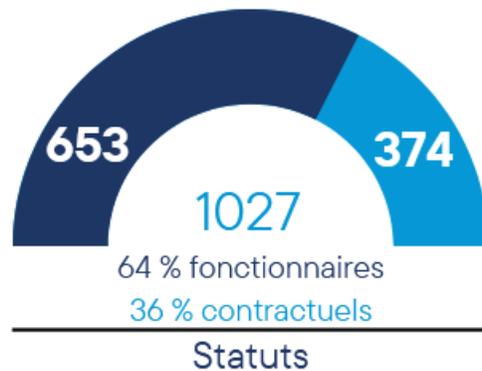
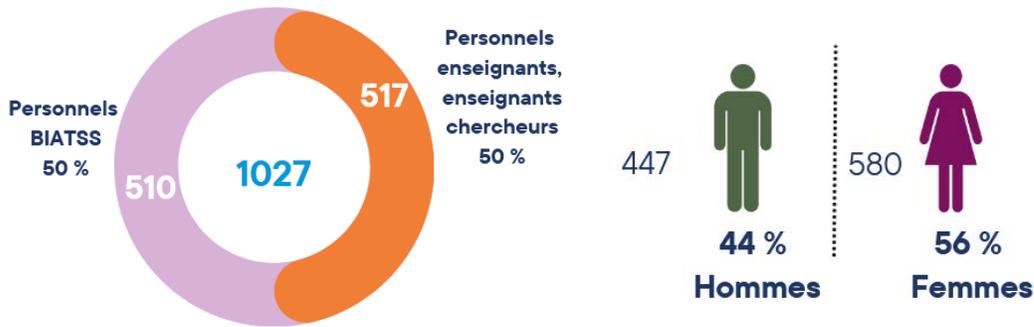
Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon

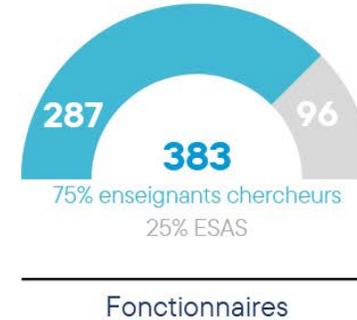
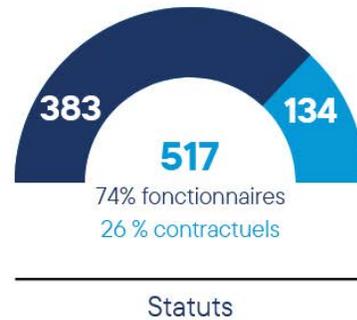


I. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

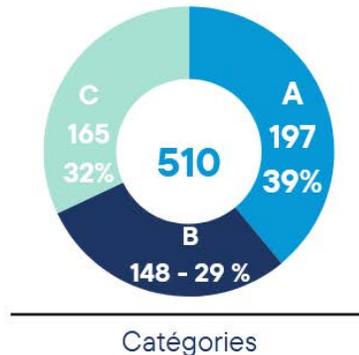
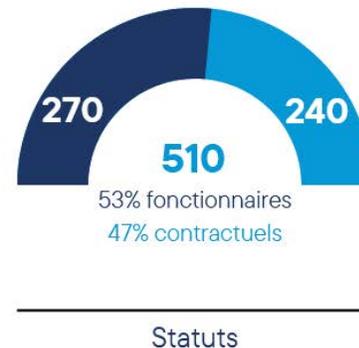
CHIFFRES CLES EMPLOIS ET EFFECTIFS 2024



Personnels enseignants



Personnels BIATSS



Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du **31/12/2024**, à partir du système d'information RH «**SIHAM** » via des requêtes HR Query.

DEFINITIONS

EFFECTIF

Personne physique comptabilisée pour une unité à une date donnée.

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.

CONTRACTUEL

Agent recruté par contrat 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 par équivalence ou recrutés sous contrat d'apprentissage.

FONCTIONNAIRE

Personnel titulaire ou stagiaire occupant un emploi permanent inscrit au budget de l'État.

CORPS

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

GRADE

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

CATÉGORIE

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

- Catégorie A + : emplois fonctionnels, fonctions d'encadrement supérieur
- 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.

EMPLOI PERMANENT :

Un emploi permanent est créé pour répondre à l'activité normale et habituelle de l'administration. Sur ce type d'emplois, la priorité est donnée aux fonctionnaires et aux lauréats de concours. Le recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents reste donc un mode de recrutement dérogatoire, néanmoins le ministère élargit les possibilités de recourir à ces personnels.

EMPLOI NON PERMANENT :

Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée et ayant une date de fin.

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.

ENSEIGNANTS :

Ce sont les personnels enseignants et enseignants chercheurs employés pour dispenser des formations de niveau supérieur.

Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2024 en ETPT

Définitions :

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, qui est 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.

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du compte financier 2024

| | | | (A) | (B) | (C) = (A) + (B) |
|---|--------------------|-----------------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | | | Emplois sous plafond Etat | Emplois financés hors SCSP | Global |
| | | | En ETPT | En ETPT | |
| Catégories d'emplois | Nature des emplois | Titulaires | 378,31 | | 378,31 |
| | | Permanents | 5,67 | | 5,67 |
| | | CDI | | 0 | |
| Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs | Non permanents | CDD | 93,92 | 25,93 | 119,85 |
| | | S/total EC | 477,9 | 25,93 | 503,83 |
| Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS | | | 0 | | 0 |
| BIATOSS | Nature des emplois | Titulaires | 259,53 | | 259,53 |
| | | Permanents | 58,37 | 16,71 | 75,08 |
| | | CDI | | 84,49 | 127,18 |
| BIATOSS | Non permanents | CDD | 42,69 | | |
| | | S/total Biatoss | 360,59 | 101,2 | 461,79 |
| Totaux | | | 838,49 | 127,13 | 965,62 |
| Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat | | | 852 | | Plafond global des emplois |

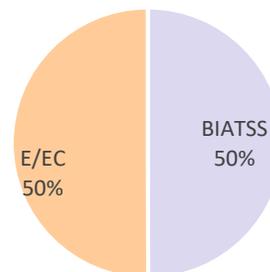
Au 31/12/2024, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 852 ETPT. Le plafond d'emplois global s'élève à 965,62 ETPT au 31/12/2024. Le plafond global correspond à l'addition du plafond d'emplois Etat et du plafond d'emplois ressources propres.

Section 2 : Les effectifs physiques gérés

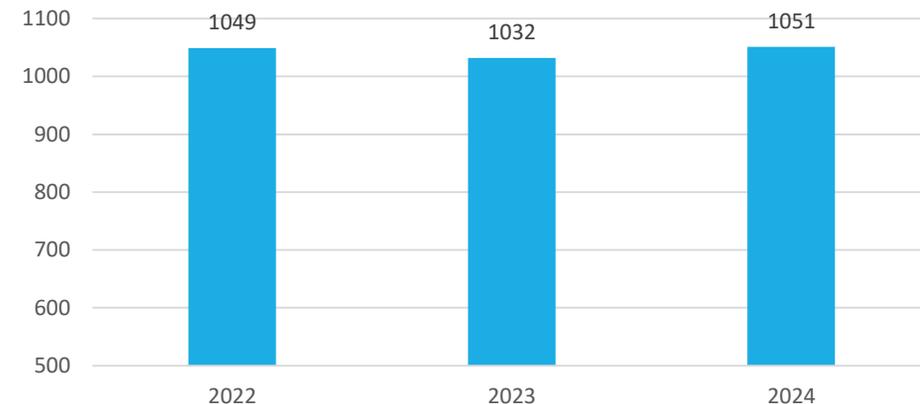
Définition : Les effectifs gérés comprennent les agents dont l'établissement assure la gestion administrative et dans certain cas la paie, mais qui peuvent être rémunérés en dehors de son plafond. Par exemple, agents détachés dans une autre administration ou en congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortante.

L'effectif géré en 2024 est de 1051 agents hors vacataires pour un ETP de 1022 et un ETPT de 1011. Entre 2023 et 2024 l'effectif total géré au 31 décembre a augmenté de 1,8 %. 57% des effectifs gérés au 31/12/2024 hors vacataires sont des personnels féminins soit 2 points de plus qu'en 2023 contre 43 % de personnels masculins.

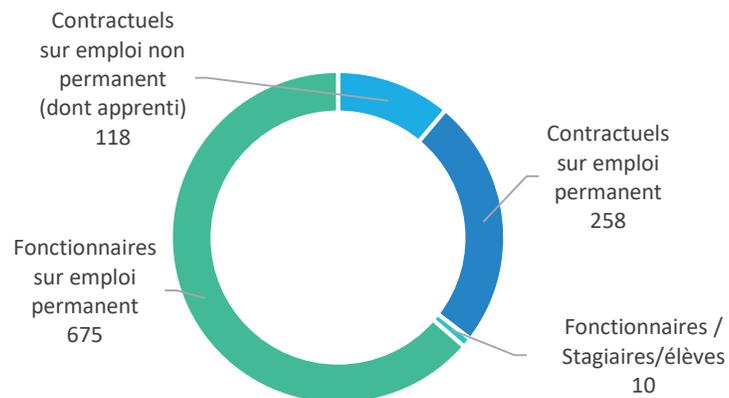
Répartition des effectifs gérés par population au 31/12/2024



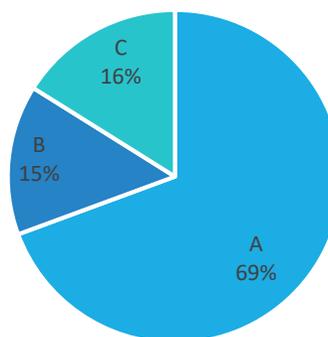
Evolution de l'effectif géré (hors vacataires)



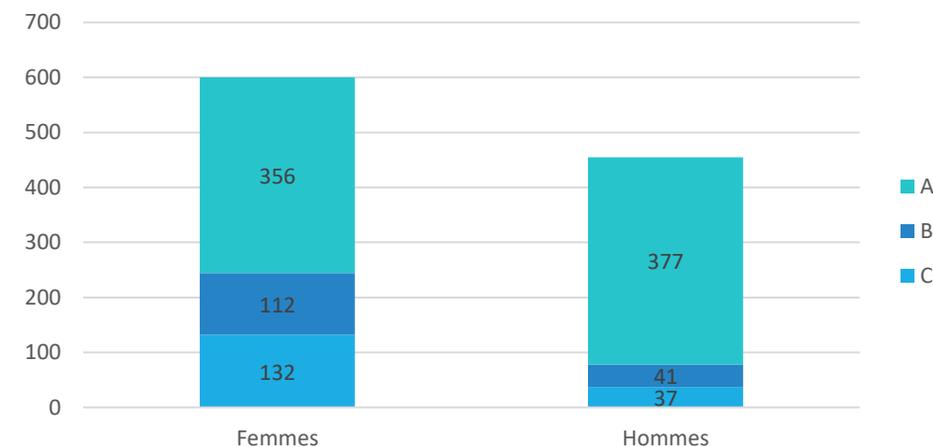
Répartition des effectifs gérés au 31/12/2024 par statut



Répartition des effectifs gérés au 31/12/2024 par catégorie



Répartition des effectifs gérés au 31/12/2024 par sexe et catégorie

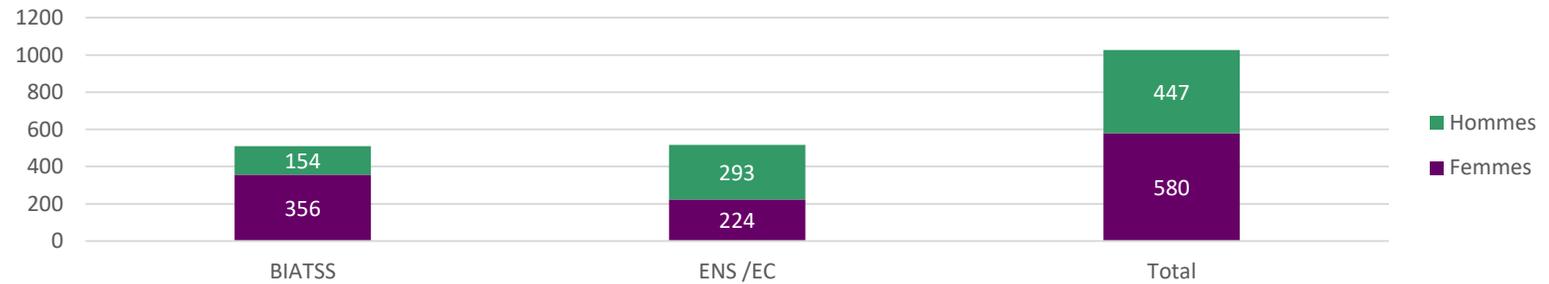


Section 3 : Les effectifs physiques en fonction

Définition : Les effectifs « en fonction » au 31 décembre comprennent :

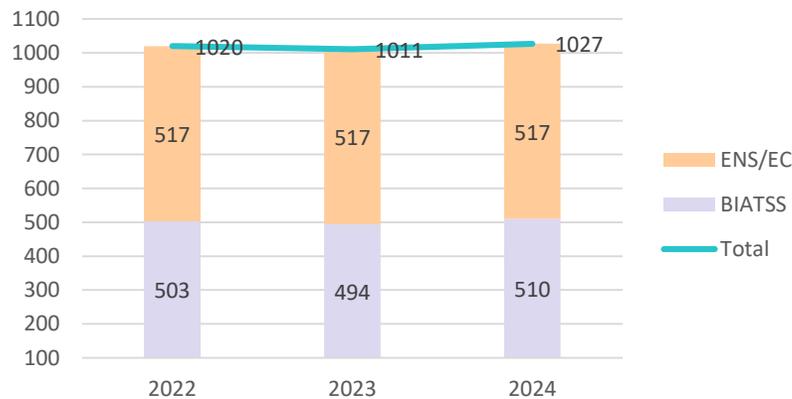
- les effectifs payés au 31 décembre sur le plafond d'emplois du ministère ;
- les effectifs en MAD (mise à disposition) ou affectés entrant dans le ministère, hors plafond (remboursement sur titre 2 hors plafond, ou titre 3, ou sans remboursement) ;
- les effectifs en MAD (mise à disposition) ou affectés sortant du ministère, imputés sur le plafond (avec ou sans refacturation)

Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2024 par population et par sexe

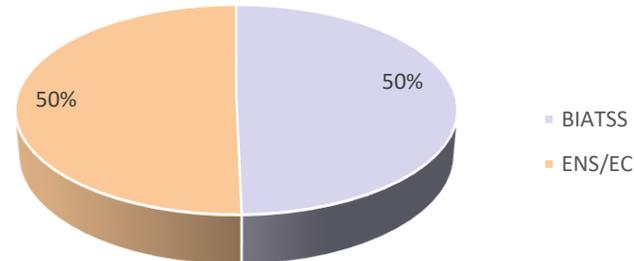


Entre 2023 et 2024, nous constatons une hausse de l'effectif physique en fonction au 31/12/2024 de 1,6 % pour atteindre 1027 agents. Cette hausse est marquée pour les BIATSS (+3%) alors que la population enseignante reste stable à 517.

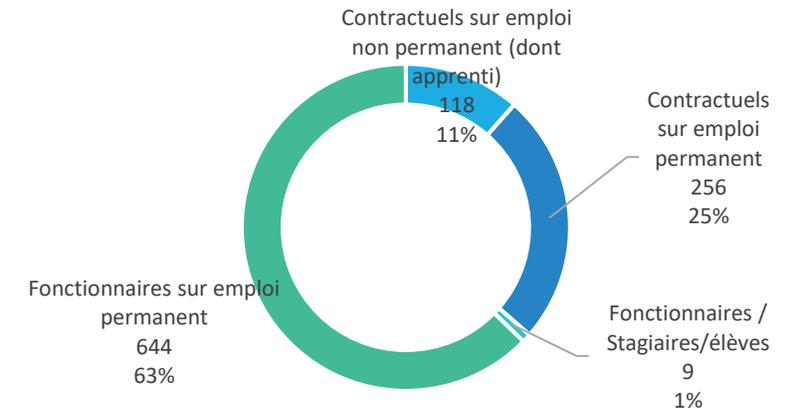
Evolution des effectifs physiques en fonction



Répartition des effectifs physiques en fonction par population



Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2024 par statut



Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction

Effectifs personnels B.I.A.T.S.S en fonction au 31/12/2024 : **510 agents** (+16 par rapport à 2023) dont :

- 270 fonctionnaires (-5 par rapport à 2023)
- 240 contractuels (+21 par rapport à 2023)

Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2024 par statut d'emploi

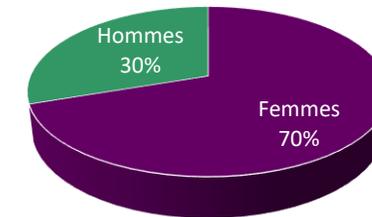
| Statut d'emploi | 2022 | 2023 | 2024 | Variation 2023 - 2024 |
|---|------------|------------|------------|-----------------------|
| Contractuels sur emploi non permanent (dont apprenti) | 46 | 39 | 54 | 15 |
| Contractuels sur emploi permanent | 180 | 180 | 186 | 6 |
| Fonctionnaires / Stagiaires/élèves | 5 | 2 | 2 | 0 |
| Fonctionnaires sur emploi permanent | 272 | 273 | 268 | -5 |
| Total | 503 | 494 | 510 | 16 |

En 2024, la population B.I.A.T.S.S augmente de 16 agents passant de 494 à 510 agents. Cette hausse est particulièrement marquée pour les agents contractuels sur emploi non permanent (+15).

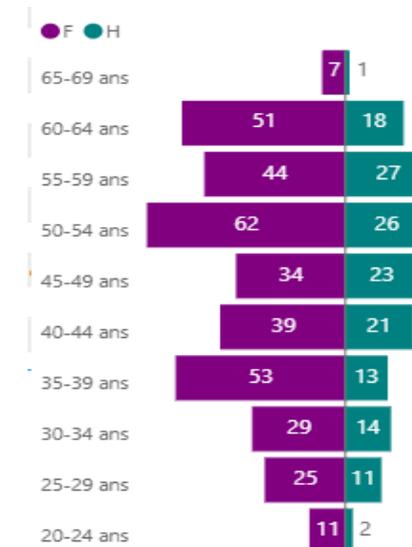
La part des femmes reste toujours largement majoritaire parmi les B.I.A.T.S.S (70%) plus 2 points par rapport à 2023.

Au sein de la population BIATSS, 15 % des personnels ont plus de 60 ans.

Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2024 par sexe

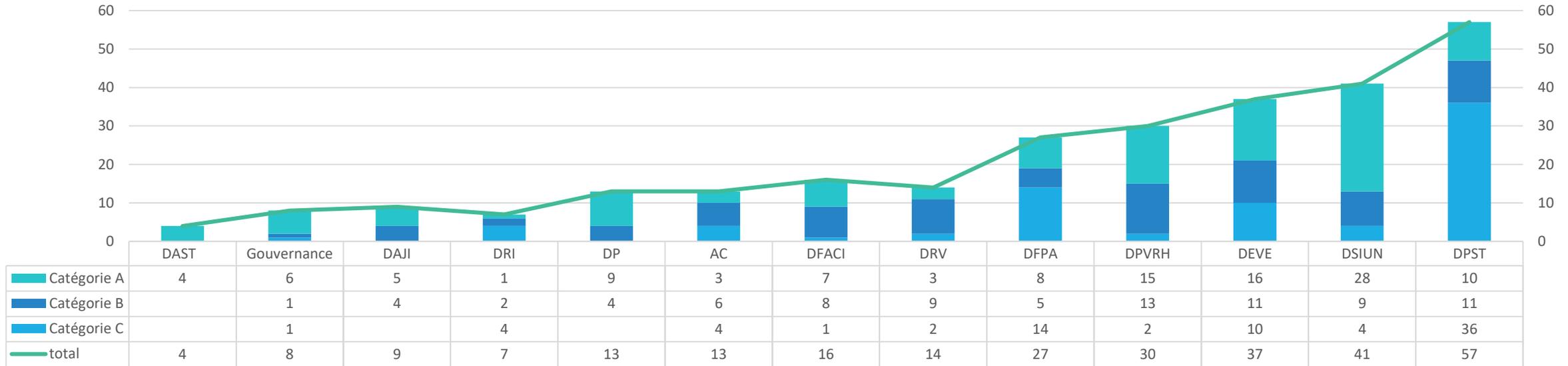


Pyramide des âges des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2024



Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

Répartition des effectifs BITASS en fonction au 31/12/2024 au sein des directions

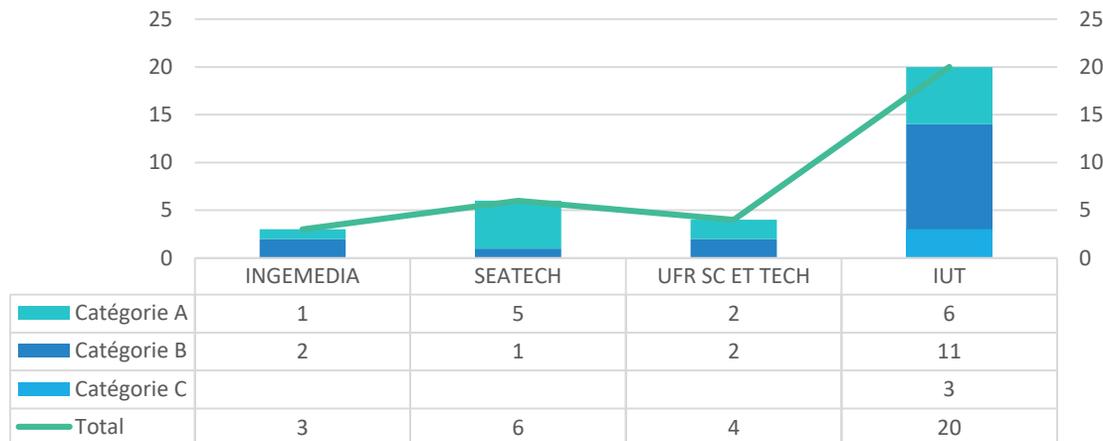


Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2024 au sein des laboratoires

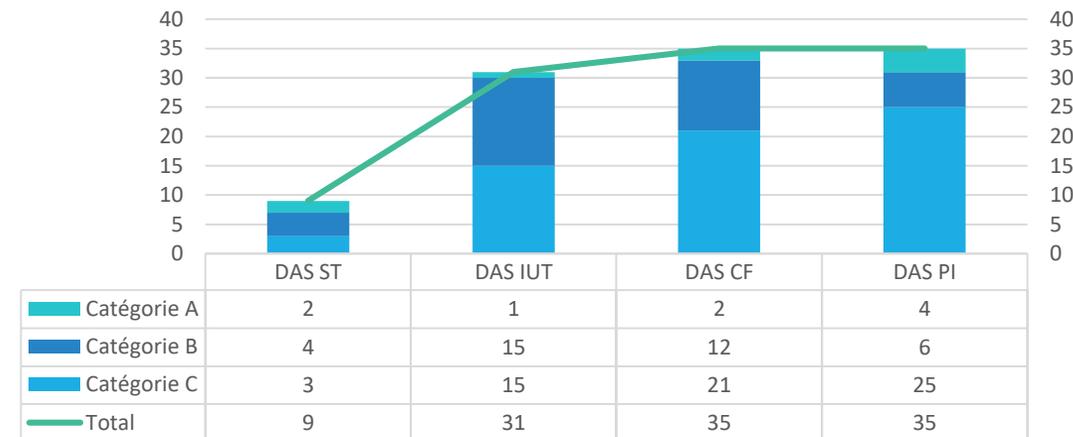


Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

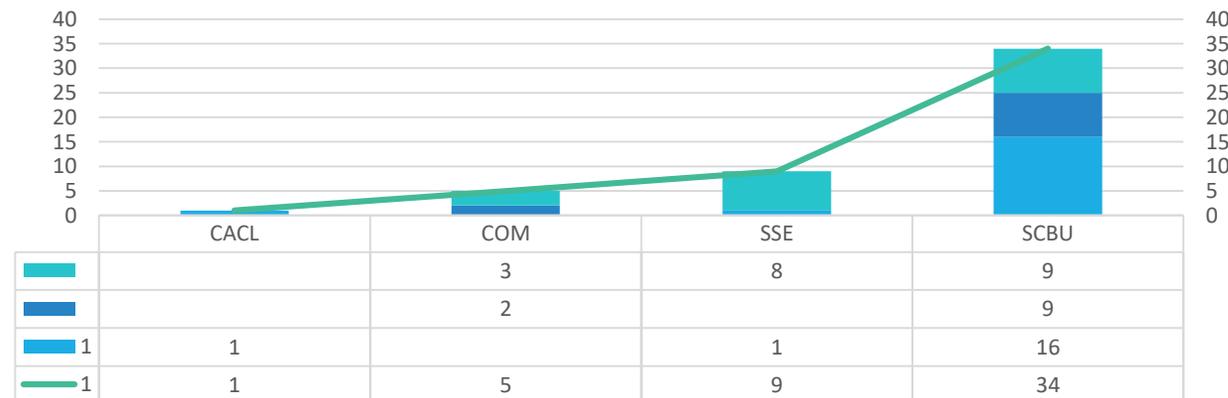
Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2024 au sein des UFR et Instituts



Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2024 au sein des directions administratives de site



Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2024 au sein des services communs et assimilés



Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

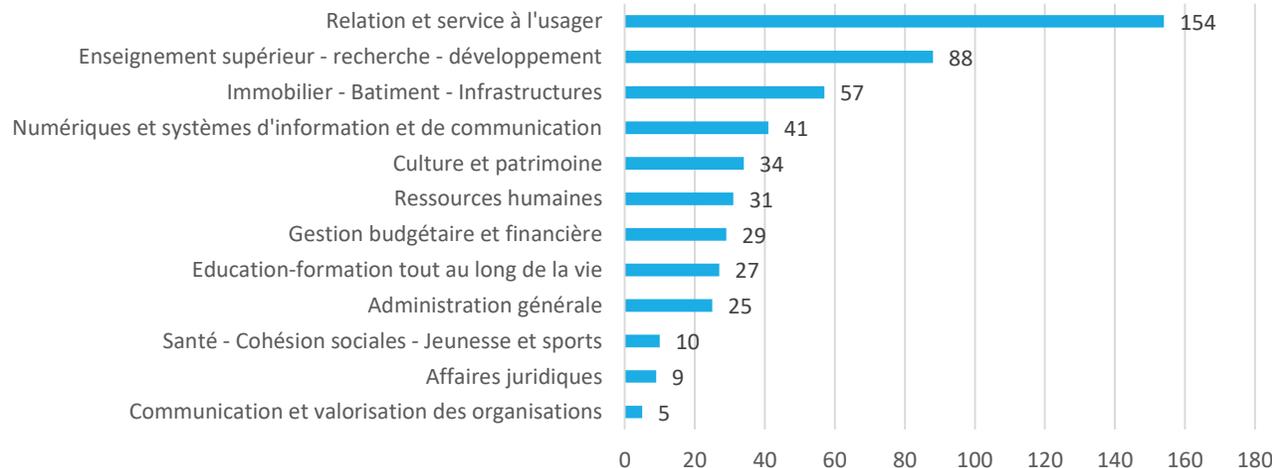
Evolution des effectifs en fonction par filière



Evolution des effectifs BIATSS en fonction par catégorie



Répartition des personnels BIATSS en fonction par métier selon le Répertoire interministériel des métiers de l'état (RIME)



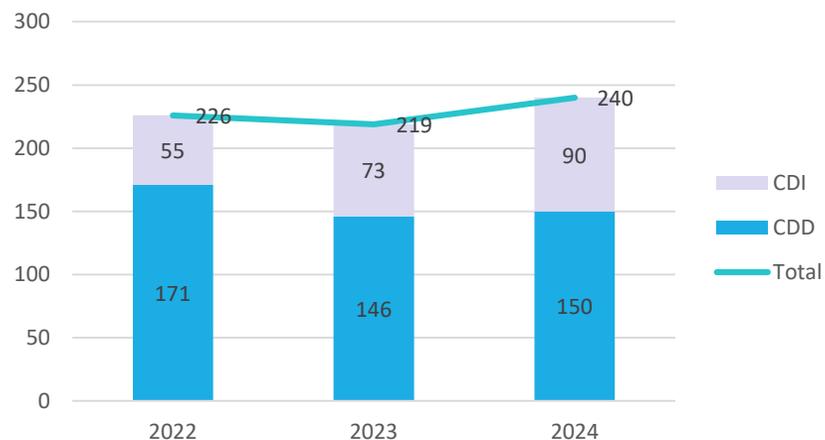
Répartition des effectifs BIATSS en fonction par corps pour les fonctionnaires

| Filière | Corps | Effectif physique au 31/12/2022 | Effectif physique au 31/12/2023 | Effectif physique au 31/12/2024 | Variation 2023-2024 |
|--|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Filière ITRF | ATRF | 71 | 63 | 57 | -6 |
| | TECH | 66 | 68 | 69 | 1 |
| | ASI | 12 | 16 | 17 | 1 |
| | IGE | 49 | 49 | 50 | 1 |
| | IGR | 11 | 13 | 13 | 0 |
| Sous total filière ITRF | | 209 | 209 | 206 | -3 |
| Filière Administrative | ADJAENES | 22 | 20 | 19 | -1 |
| | SAENES | 13 | 14 | 13 | -1 |
| | AAE | 7 | 6 | 8 | 2 |
| Sous total filière administrative | | 42 | 40 | 40 | 0 |
| Filière bibliothèques | MAG | 8 | 8 | 6 | -2 |
| | BIBAS | 6 | 6 | 5 | -1 |
| | BIB | 4 | 3 | 5 | 2 |
| | Conservateur | 3 | 3 | 2 | -1 |
| Sous total filière bibliothèque | | 21 | 20 | 18 | -2 |
| Filière santé sociale | Filière médicale et sociale | 2 | 2 | 2 | 0 |
| Sous total filière sociale | | 2 | 2 | 2 | 0 |
| Emplois fonctionnels | | 3 | 4 | 4 | 0 |
| Total | | 277 | 275 | 270 | -5 |

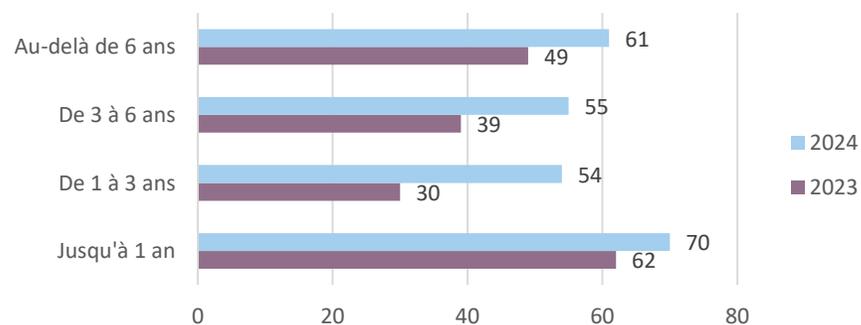
En 2024, 39 % des personnels BIATSS appartiennent à la catégorie A (+3 points par rapport à 2023). Entre 2023 et 2024, on constate une baisse de 6 agents de catégorie C alors que les effectifs dans la catégorie B sont en hausse (+3). Cette tendance s'explique notamment par l'évolution de certains agents dans le cadre de repyramidage, concours, ou LA. La proportion des effectifs par filière reste stable comparativement à 2023.

Section 3.1 : Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

Evolution de la répartition des effectifs BIATSS en fonction par type de contrat



Evolution des effectifs BIATSS contractuels en fonction sur emplois permanents par durée des contrats



Effectifs en fonction par fondement juridique de recrutement des agents contractuels

| Type de besoin selon la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique | Fondement juridique | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--|------------|------------|------------|
| Besoin permanent | Absence corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaires CGFP (Article L332-2) | 156 | 159 | 163 |
| | Contractuels sur emplois à "temps incomplet" (article 6) | 5 | 4 | 5 |
| | Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel (CGFP Article L332-6) | 14 | 12 | 11 |
| | Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (CGFP Article L332-6) | 4 | 5 | 7 |
| | Travailleurs handicapés (CGFP Articles L352-4) | 1 | | |
| Besoin temporaire | Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (article 6 sexies) | 44 | 37 | 48 |
| | Contrat de projet ou d'opération (article 7 bis) | 2 | 2 | 6 |
| Total | | 226 | 219 | 240 |

La population BIATSS contractuelle a augmenté de 21 agents pour atteindre 240 contractuels en 2024 (+9%). La hausse est caractérisée par une augmentation des contrats non permanents qui correspondent aux articles 6°6 et 7 bis, passant de 39 en 2023 à 54 en 2024 et une augmentation du nombre d'agents contractuels sur emploi permanent passant de 180 en 2023 à 186 en 2024. En 2024, l'établissement a poursuivi sa démarche annuelle de pérennisation et fidélisation des personnels contractuels, avec la mise en œuvre d'une campagne de CDIisation anticipée à destination des personnels BIATSS contractuels. Ainsi au titre de 2024, 10 agents contractuels BIATSS ont bénéficié d'un CDI dont 7 agents par anticipation ce qui a permis d'augmenter le nombre d'agents contractuels en CDI de 23%.

Section 3.2 : Les effectifs enseignants en fonction

Les effectifs enseignants et enseignants chercheurs en fonction au 31/12/2024 : **517 agents** (= à 2023) dont :

- 383 fonctionnaires (-5)
- 134 contractuels (+5)

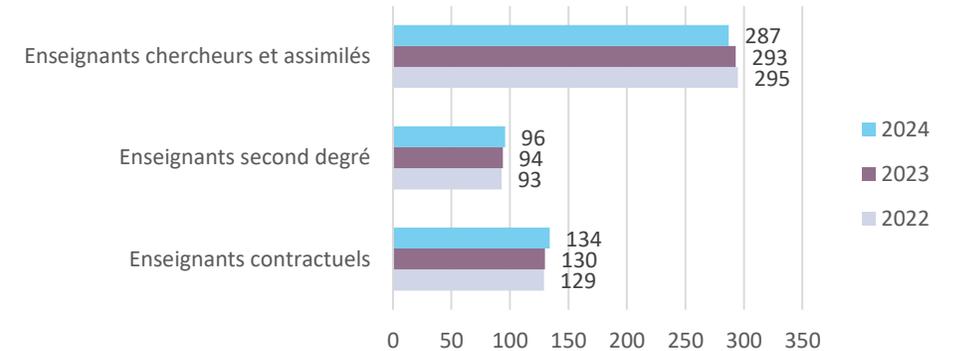
| Répartition des effectifs enseignants en fonction par statut d'emploi, catégorie, sexe et fondement juridiques pour les contractuels | | | | | | | |
|--|---|---|--------|---|--------|---|--------|
| Statut d'emploi | Fondement juridique | Effectif physique en fonction au 31/12/2022 | | Effectif physique en fonction au 31/12/2023 | | Effectif physique en fonction au 31/12/2024 | |
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Contractuels sur emploi non permanent | Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet | | | | | | |
| | Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet | 29 | 27 | 25 | 37 | 28 | 36 |
| Contractuels sur emploi permanent | Absence corps de titulaires | 29 | 42 | 31 | 36 | 40 | 30 |
| | Contractuels sur emplois à "temps incomplet" | 2 | | 1 | | | |
| Fonctionnaires / Stagiaires/élèves | | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| Fonctionnaires sur emploi permanent | | 157 | 228 | 160 | 225 | 153 | 223 |
| Sous total | | 219 | 298 | 218 | 299 | 224 | 293 |
| Total | | 517 | | 517 | | 517 | |

Entre 2023 et 2024, on constate que le nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs reste stable. En 2024, 2 enseignants ont bénéficié d'une cdisation. Les enseignants fonctionnaires représentent 75% du corps des enseignants.

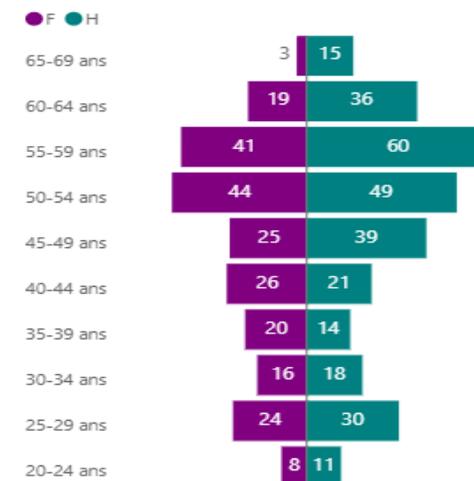
En 2024, les femmes représentent, 43 % des personnels enseignants soit 1 point de plus qu'en 2023.

Parmi la population enseignante, 14 % des agents a plus de 60 ans.

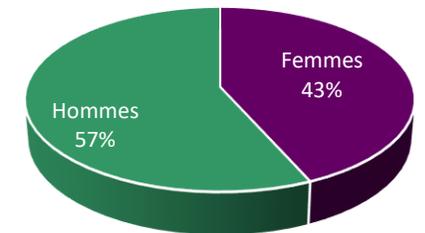
Evolution des effectifs enseignants en fonction au 31/12/2024 par catégorie



Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en fonction au 31/12/2024



Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2024 par sexe



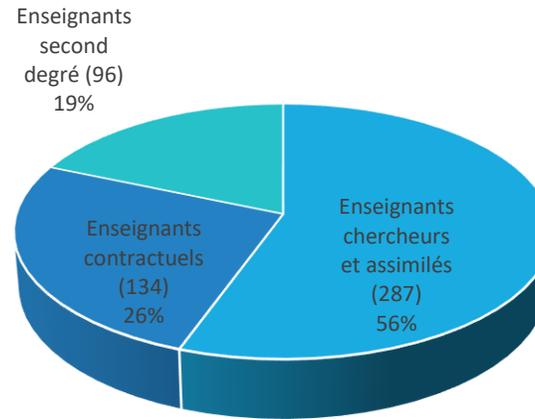
Section 3.2 : Les effectifs enseignants en fonction (suite)

| Répartition des effectifs enseignants en fonction par statut d'emploi, corps et sexe | | | | | |
|--|--------------------------------------|------------|------------|------------|---|
| Statut d'emploi | Corps | Femmes | Hommes | Total | |
| Fonctionnaires stagiaires / élèves | MCF | 2 | 4 | 6 | |
| | PRAG | 1 | | | |
| Fonctionnaires sur emploi permanent | MCF | 88 | 107 | 195 | |
| | PRAG | 22 | 36 | 58 | |
| | PRCE | 17 | 12 | 29 | |
| | PROFESSEUR DE L'ENSAM | | 2 | 2 | |
| | PROFESSEUR D'EPS | 2 | 2 | 4 | |
| | PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS | | | 2 | 2 |
| | PR | 24 | 62 | 86 | |
| Contractuels sur emploi non permanent | | 28 | 36 | 64 | |
| Contractuels sur emploi permanent | | 40 | 30 | 70 | |
| Total | | 224 | 293 | 517 | |

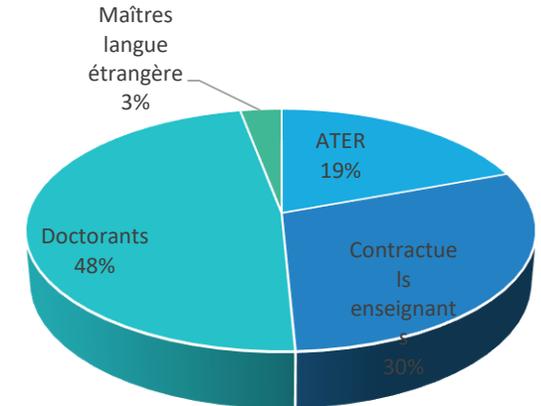
Les PR représentent 16,6 % de la population enseignante (stable par rapport à 2023) contre 38% pour les MCF (-2 points) et 19% pour les enseignants second degré (+1 point par rapport à 2023). Parmi la population d'enseignants contractuels, près de la moitié (48%) sont des doctorants et 19% des ATER soit plus de deux tiers en lien avec les jeunes chercheurs.

La part des femmes dans le personnel est stable avec 43% contre 42 % en 2023.

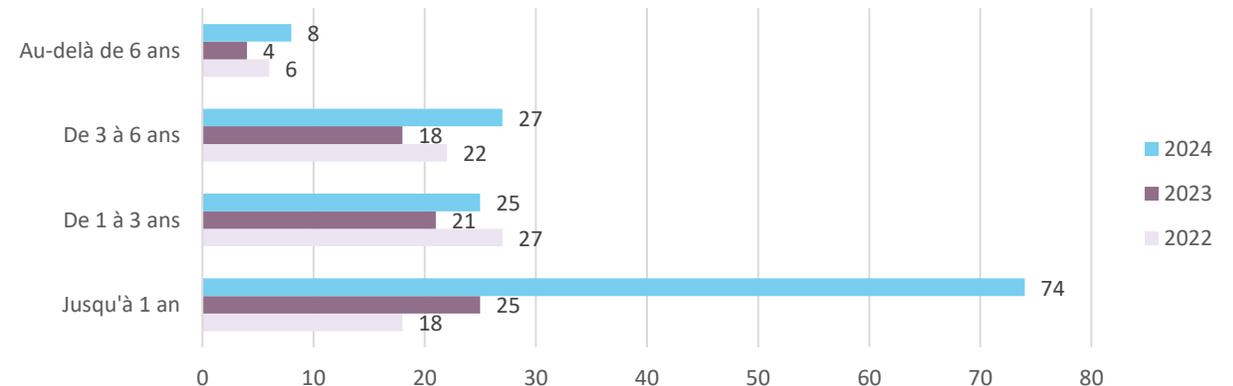
Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2024



Répartition des effectifs enseignants contractuels en fonction au 31/12/2024



Répartition des personnels enseignants contractuels sur emplois permanents par durée des contrats



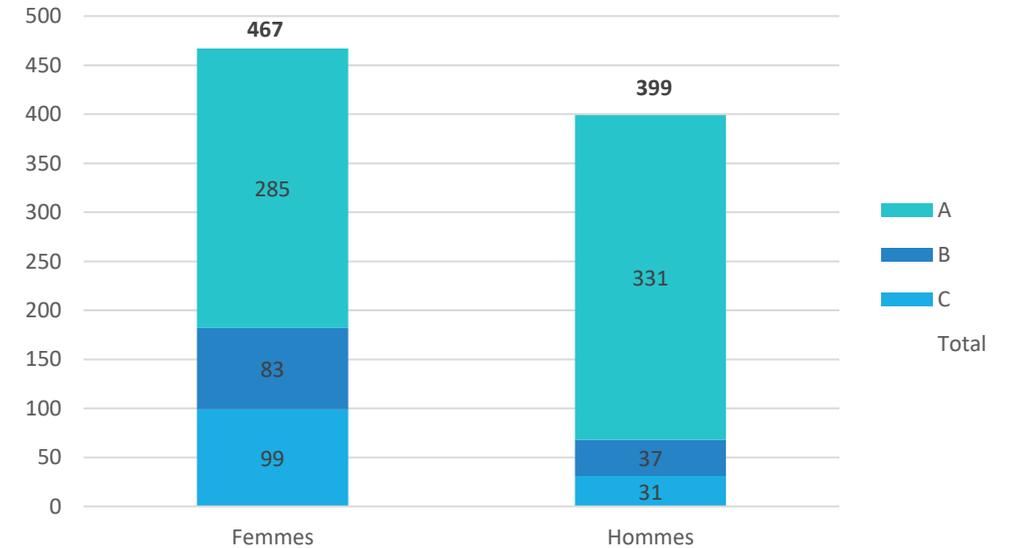
Section 4 : Les effectifs rémunérés population enseignante et BIATSS

Définition : Les effectifs physiques rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires du ministère au 31/12/2024 quelle que soit leur affectation (plafond 1).

| Répartition des effectifs rémunérés par statut | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------|
| Statut | Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022 | Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2023 | Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024 | Variation 2023 - 2024 |
| Contractuels sur emploi non permanent (dont apprenti) | 59 | 75 | 39 | -36 |
| Contractuels sur emploi permanent | 44 | 131 | 180 | 49 |
| Fonctionnaires / Stagiaires/élèves | 3 | 4 | 11 | 7 |
| Fonctionnaires sur emploi permanent | 655 | 651 | 636 | -15 |
| Total | 761 | 861 | 866 | 5 |

| Répartition des effectifs physiques rémunérés par tranche d'âge | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------|
| Tranche d'âge | Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022 | Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2023 | Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2024 | Variation 2023 - 2024 |
| 20-29 ans | 39 | 55 | 58 | 3 |
| 30-39 ans | 114 | 144 | 141 | -3 |
| 40-49 ans | 185 | 204 | 195 | -9 |
| 50-59 ans | 309 | 329 | 332 | 3 |
| 60 ans et plus | 114 | 129 | 140 | 11 |
| Total | 761 | 861 | 866 | 5 |

Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2024 par sexe et par catégorie



En 2024, l'effectif physique rémunéré au 31 décembre sur les programmes budgétaires du ministère était de 866 soit 5 de plus qu'en 2023. 16% de la population rémunérée en 2024 à 60 ans ou plus, ce taux est en augmentation d'un point par rapport à 2023.

II. LE RECRUTEMENT

DEFINITIONS :

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.

CONCOURS

Examen pour lequel un nombre limité et déterminé à l'avance de candidats peut être lauréat, et qui après classement, obtient une place. Ces lauréats, sont classés sur liste principale ou liste complémentaire dans certain cas. 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 ou de bénéficier d'une promotion de carrière.

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, le cas échéant.

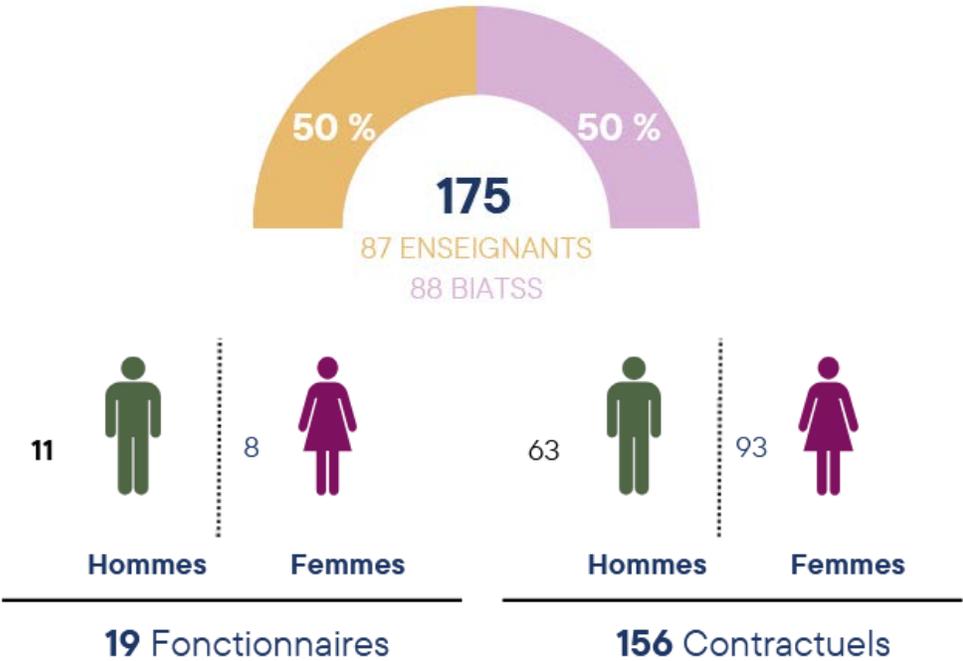
EMPLOI NON PERMANENT :

Les emplois non permanents sont ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration. Un emploi non permanent est créé de manière provisoire pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Il peut également s'agir d'un contrat de projet correspondant à la réalisation d'une mission déterminée; la date de fin correspondra à la date d'effectivité de la réalisation de la mission.

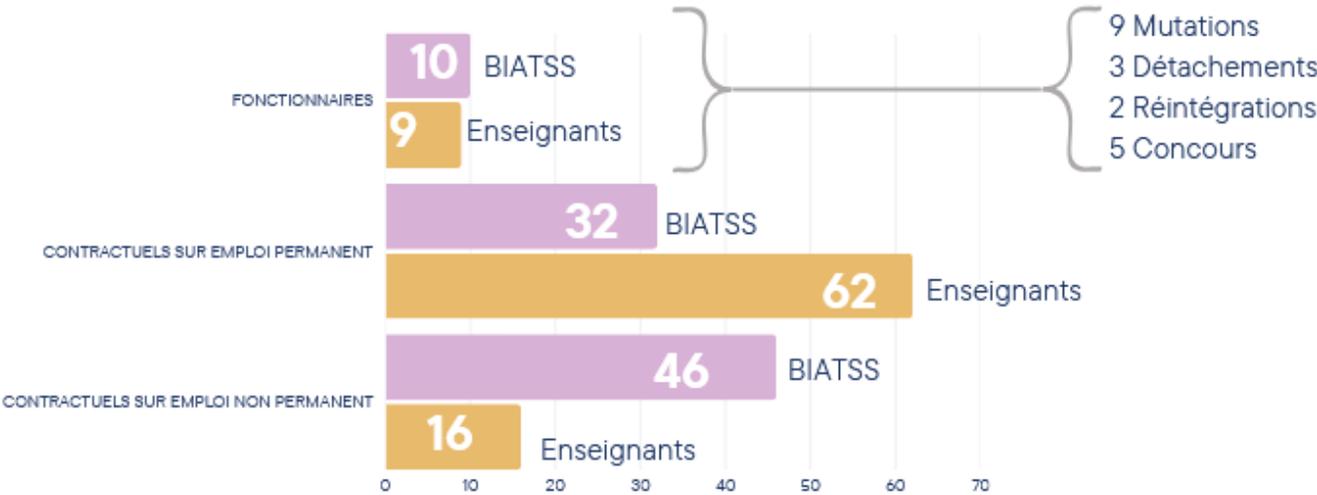
REINTEGRATION

Après une disponibilité ou un détachement sortant, à sa demande, le fonctionnaire est réintégré de droit à la première vacance d'emploi dans son grade.

CHIFFRES CLES RECRUTEMENTS 2024



REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR TYPE ET PAR POPULATION

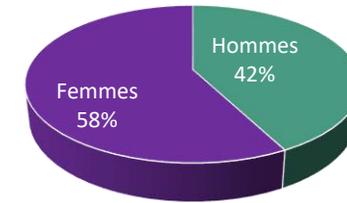


Section 1 : Flux entrant de personnels

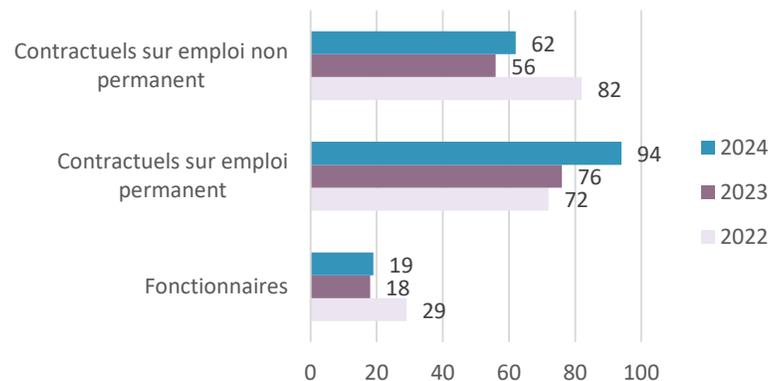
Flux entrant des personnels fonctionnaires et contractuels en 2024 selon le type de recrutement et par population

| Population | Contractuels sur emploi non permanent | Contractuels sur emploi permanent | Fonctionnaires | Total |
|--------------|---------------------------------------|-----------------------------------|----------------|------------|
| BIATSS | 46 | 32 | 10 | 88 |
| Enseignants | 16 | 62 | 9 | 87 |
| Total | 62 | 94 | 19 | 175 |

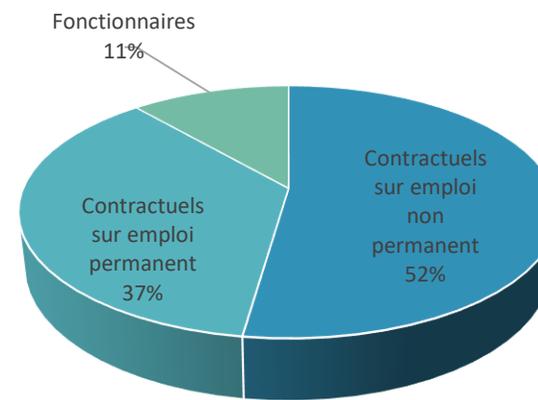
Répartition des personnels entrants fonctionnaires et contractuels en 2024 selon le sexe



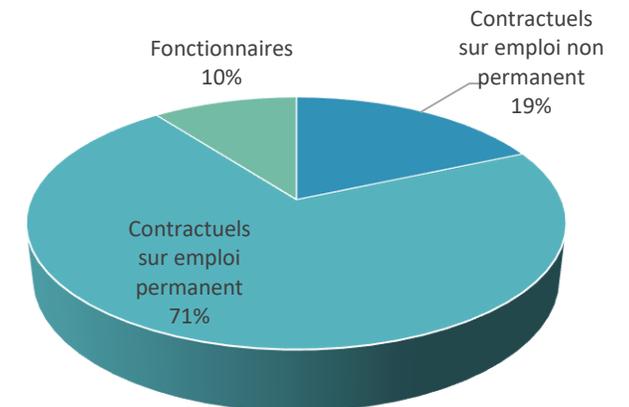
Evolution du flux entrant de personnels par statut d'emploi



Répartition des agents contractuels BIATSS recrutés par type de besoin



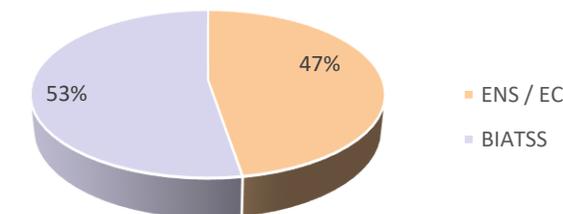
Répartition des agents contractuels enseignants recrutés par type de besoin



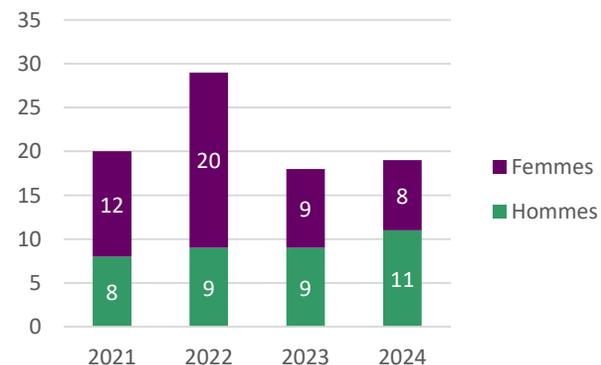
Section 2 : Les personnels fonctionnaires

| Nombre d'agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année selon la catégorie, le corps, la voie d'accès et le sexe | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|--------|----------|-------------|----------|---------------|----------|-------------|----------|---------------|-----------|
| Population | Catégorie | Corps | Femmes | | | | Hommes | | | | Total |
| | | | Concours | Détachement | Mutation | Réintégration | Concours | Détachement | Mutation | Réintégration | |
| BIATSS | Catégorie A | AAE | | | 1 | | | | 1 | | 2 |
| | | BIB | 1 | | | | | | 1 | | 2 |
| | | IGE | | | | 1 | | | 1 | | 2 |
| | Catégorie B | TECH | 1 | | | | | 1 | | | 2 |
| | | SAENES | | | | | | | | | 0 |
| | Catégorie C | ATRF | | 2 | | | | | | | 2 |
| Total BIATSS | | | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 10 |
| ENS / EC | MCF | | 1 | | | | 2 | | 1 | 1 | 5 |
| | PR | | | | | | | | | | 0 |
| | PEPS | | | | | | | | 1 | | 1 |
| | PRCE | | | | | | | | 1 | | 1 |
| | PRAG | | | | | 1 | | | 1 | | 2 |
| Total enseignants | | | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | 1 | 9 |
| Total | | | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 1 | 19 |

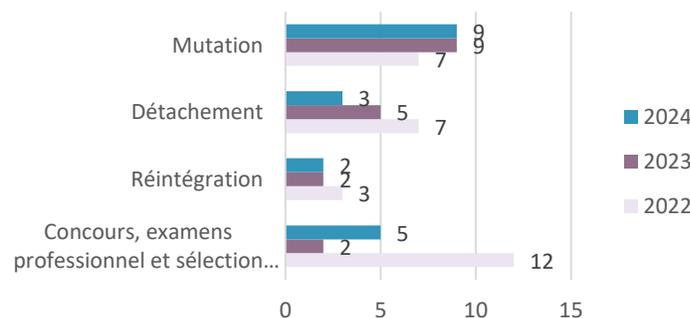
Répartition des agents fonctionnaires recrutés par population



Evolution du nombre d'agents fonctionnaires recrutés par sexe



Evolution du nombre d'agents fonctionnaires recrutés en fonction de la voie d'accès



Evolution du flux entrant d'agents fonctionnaires par catégorie



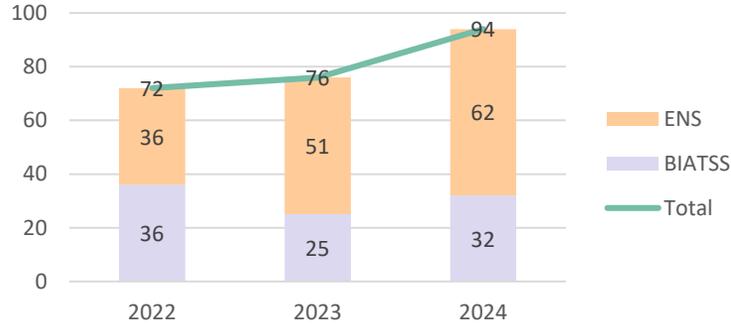
En 2024 l'établissement a intégré 19 nouveaux fonctionnaires soit une hausse de 5% par rapport à 2023. Les nouveaux fonctionnaires sont répartis comme suit : 9 enseignants et 10 BIATSS ; 8 femmes et 11 hommes.

A l'instar de 2023, le mode de recrutement qui représente la proportion la plus importante d'arrivée de fonctionnaires est la mutation (47%).

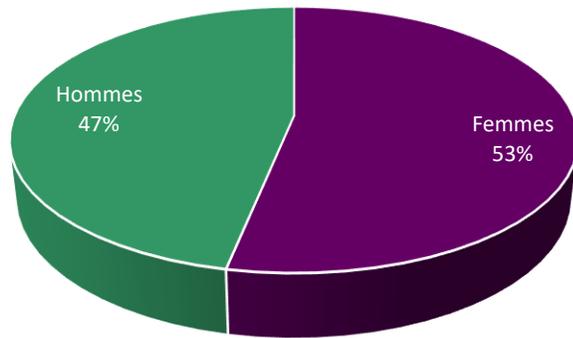
74% des recrutements de fonctionnaires en 2024 concernent des personnels de catégorie A.

Section 3 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent

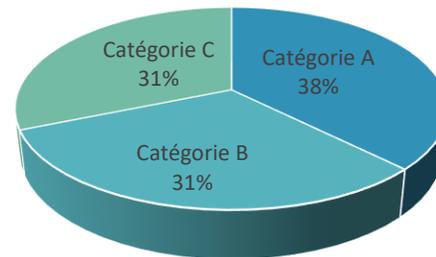
Evolution du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi permanent par population



Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par sexe



Répartition personnels BIATSS recrutés sur emploi permanent par catégorie

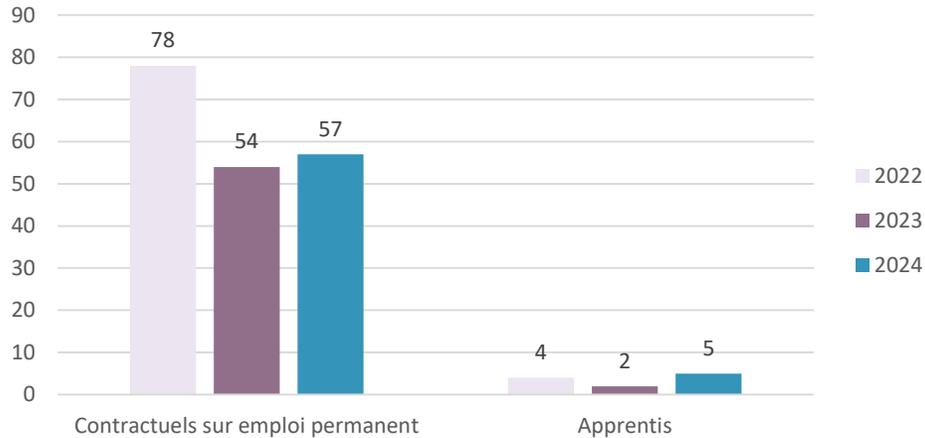


| Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année selon le fondement juridique | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Fondement juridique | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | BIATSS | ENS | Total | BIATSS | ENS | Total | BIATSS | ENS | Total |
| Absence corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à la titularisation dans un corps de fonctionnaires | 23 | 31 | 54 | 18 | 51 | 69 | 25 | 62 | 87 |
| Contractuels sur emplois à "temps incomplet" | | 2 | 2 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel | 11 | 3 | 14 | 6 | | 6 | 5 | | 5 |
| Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet | 2 | | 2 | | | 0 | 1 | | 1 |
| Total | 36 | 36 | 72 | 25 | 51 | 76 | 32 | 62 | 94 |

En 2024, 94 contractuels sur emploi permanent ont été recrutés soit une hausse de 24% par rapport à 2023. Cette hausse se caractérise par une hausse de 22% chez les enseignants et de 28% chez les BIATSS. Les 91 agents contractuels ont été recrutés en CDD. On constate que pour les BIATSS, la catégorie recueillant le plus de nouveaux entrants reste, à l'instar de l'année précédente, la catégorie A qui représente 38% des nouveaux entrants sur emploi permanent. 86% des contrats sur emploi permanent sont établis pour une durée d'un an.

Section 4 : Personnels contractuels recrutés sur un emploi non permanent

Evolution du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par statut d'emploi



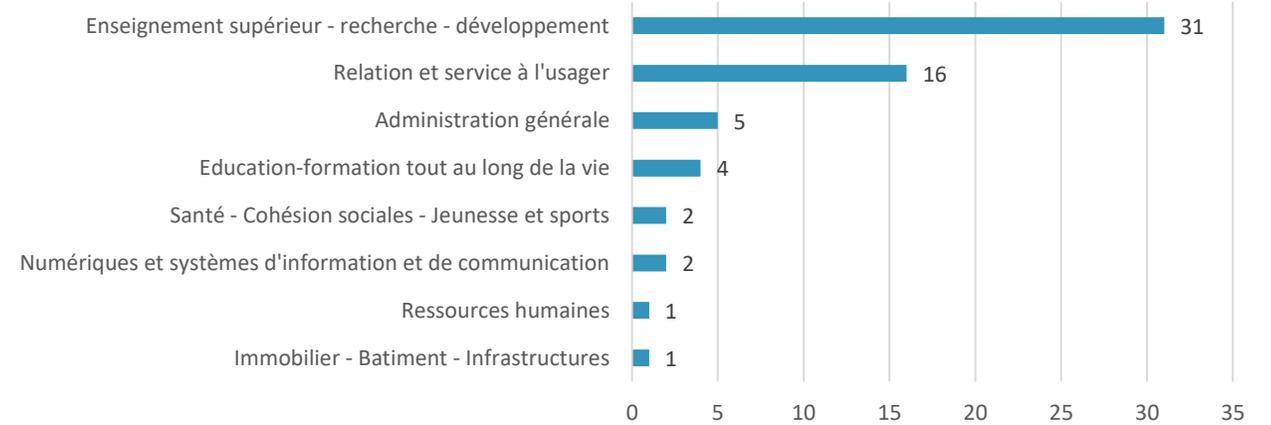
Entre 2023 et 2024, le nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent a augmenté de 11% passant de 56 à 62. Cette hausse se constate principalement parmi les BIATSS recrutés sur emploi non permanent (+29%) et plus légèrement parmi les enseignants (+6%). Les demandes de recrutement sur emploi non permanent concernent majoritairement deux grands domaines :

- 50% Enseignement supérieur, recherche et développement
- 26% Relation et service à l'utilisateur

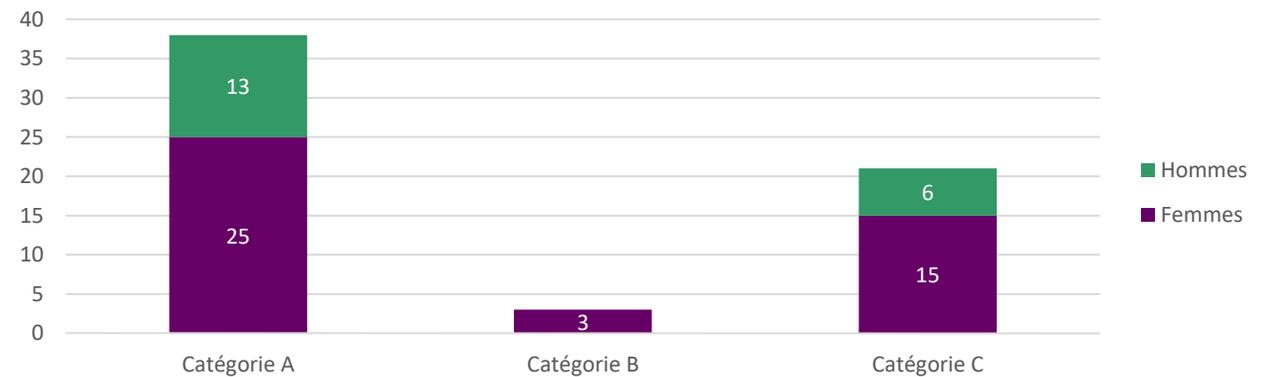
En 2024, 74% des recrutements sur emploi non permanent concernent des BIATSS (+14 points par rapport à 2023).

Le taux de féminisation des recrutements d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 69% (+17 points par rapport à 2023).

Répartition du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par métier (RIME)



Répartition du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par catégorie et sexe



III. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

DEFINITIONS :

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.

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, 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 et s'assimile à un recrutement.

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.

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.

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 corps ainsi que plusieurs modes d'avancement au même grade.

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

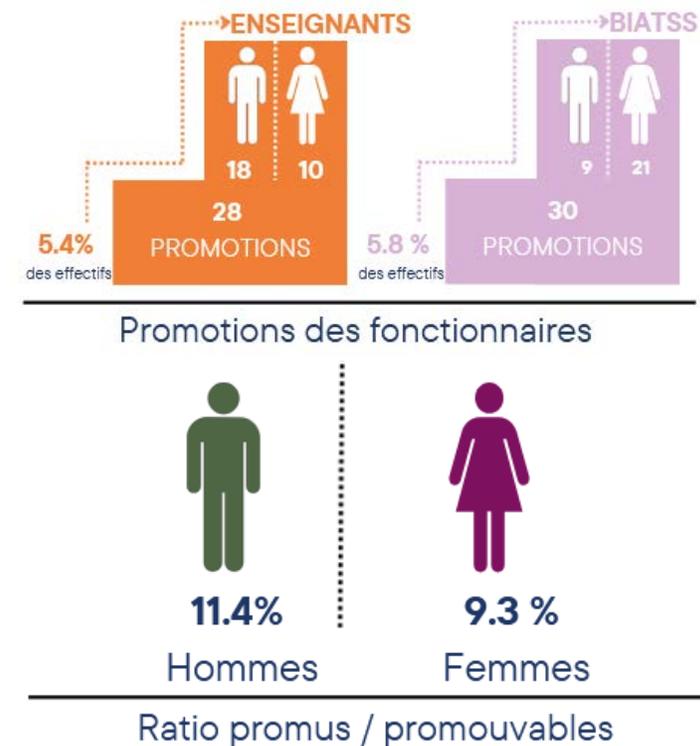
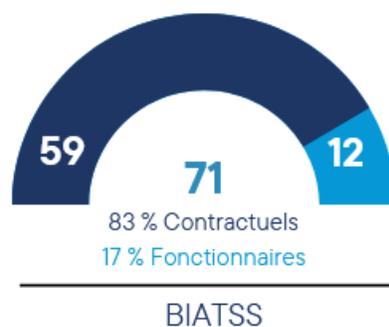
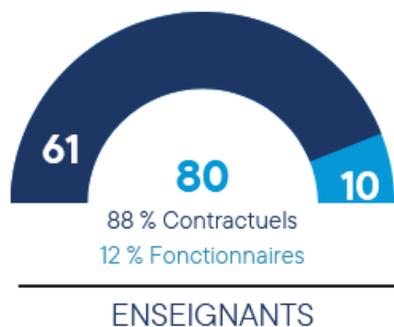
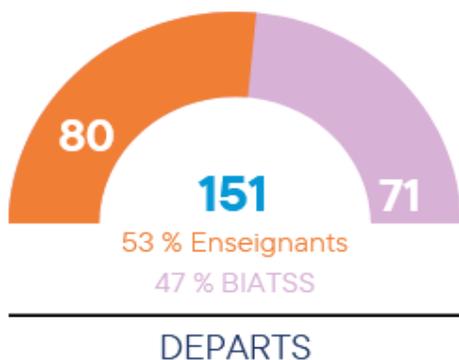
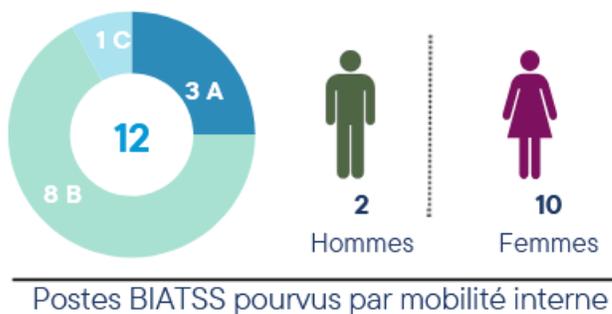
- au choix par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (tableau d'avancement)
- après une sélection par examen professionnel.
- par voie de concours professionnel.

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.

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 pour les enseignants du second degré et par le dépôt d'un dossier de candidature pour la campagne d'avancement pour les enseignants-chercheurs.

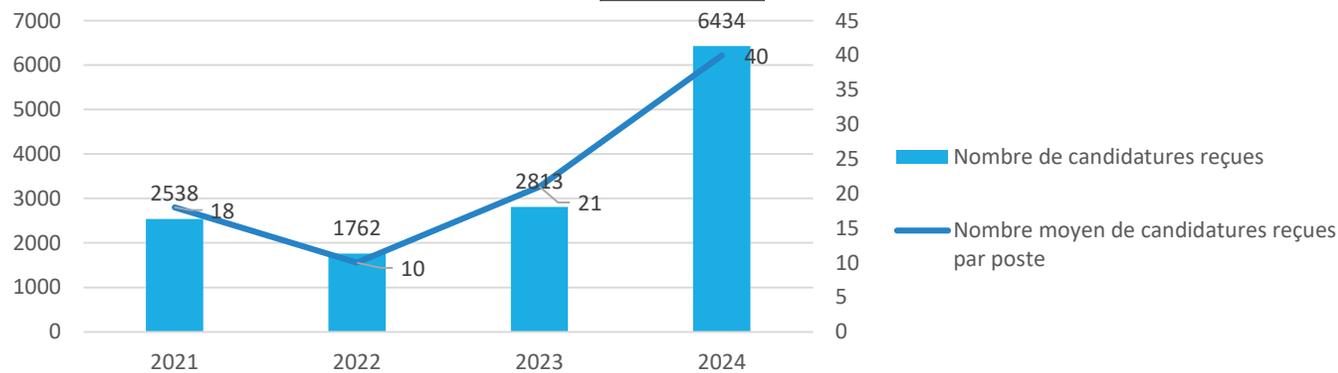
CHIFFRES CLES PARCOURS PROFESSIONNELS 2024



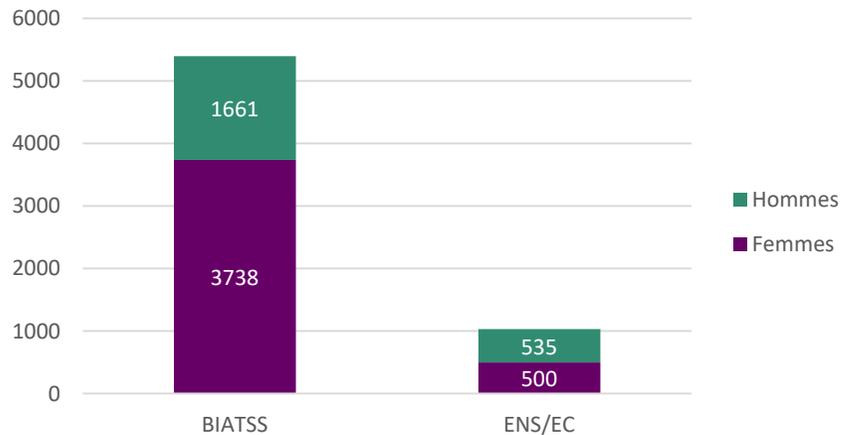
Réussite concours

6 Enseignants-chercheurs
2 BIATSS

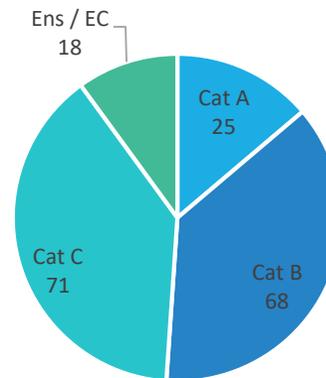
Evolution du nombre total de candidatures reçues (toutes populations confondues)



Répartition des candidatures reçues en 2024



Nombre moyen de candidatures reçues par catégorie



Nombre de candidatures reçues au cours de l'année par métier (RIME)

| Métier | Nb candidatures reçues | Nombre de postes publiés | Nombre moyen de candidatures par poste publié |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|---|
| Administration générale | 122 | 4 | 31 |
| Affaires juridiques | 222 | 3 | 74 |
| Communication et valorisation des organisations | 65 | 1 | 65 |
| Culture et patrimoine | 488 | 8 | 61 |
| Education - formation tout au long de la vie | 222 | 7 | 32 |
| Enseignement supérieur - recherche - développement | 1194 : 159 BIATSS 1035 ENS / EC | 81 : 24 BIATSS 57 ENS / EC | 15 : 7 BIATSS 18 ENS / EC |
| Gestion budgétaire et financière | 282 | 6 | 47 |
| Immobilier - Bâtiment - infrastructures | 248 | 7 | 35 |
| Numérique et systèmes d'information et de communication | 100 | 4 | 25 |
| Relation et service à l'utilisateur | 2802 | 30 | 93 |
| Ressources humaines | 444 | 5 | 89 |
| Santé - cohésion sociale - jeunesse et sport | 60 | 3 | 20 |
| Total | 6249 | 159 | 39 |

En 2024, 159 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année soit une hausse de 19 % par rapport à 2023. 64 % de ces publications concernaient des postes de BIATSS (102) et 36 % des postes d'enseignants / enseignants chercheurs (57). On constate une hausse de 129 % du nombre de candidatures reçues toutes populations confondues.

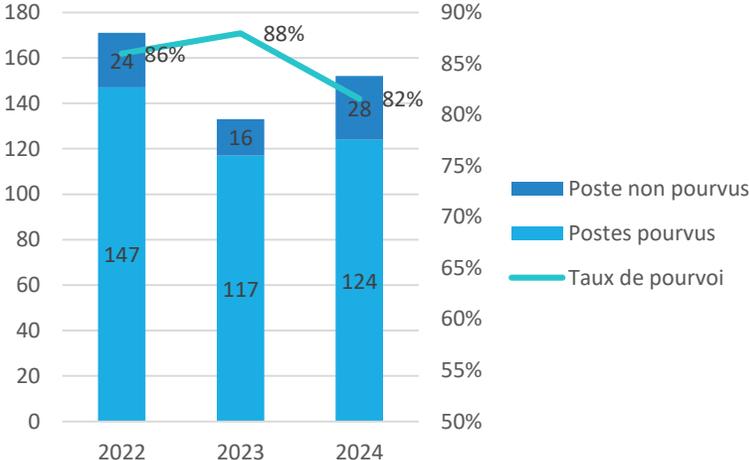
Le nombre moyen de candidatures reçues par poste a nettement augmenté passant de 21 en 2023 à 39 en 2024, signe d'une meilleure diffusion des offres (Beetween, site carrière et Forums) et d'une meilleure attractivité.

Section 1 : La mobilité (suite)

Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale par statut

| Statut d'emploi | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|
| | BIATSS | ENSEIGNANTS | Total | BIATSS | ENSEIGNANTS | Total | BIATSS | ENSEIGNANTS | Total |
| Fonctionnaire sur besoin permanent | 18 | 18 | 36 | 11 | 12 | 23 | 11 | 11 | 22 |
| Contractuel sur emploi permanent | 25 | 41 | 66 | 23 | 40 | 63 | 28 | 42 | 70 |
| Contractuel sur emploi non permanent | 45 | | 45 | 31 | | 31 | 32 | | 32 |
| Total | 88 | 59 | 147 | 65 | 52 | 117 | 71 | 53 | 124 |
| Taux de pouvoi | 86% | 86% | 86% | 83% | 95% | 88% | 75% | 93% | 82% |

Evolution du nombre de postes pourvus



Répartition des postes pourvus par métier (RIME)

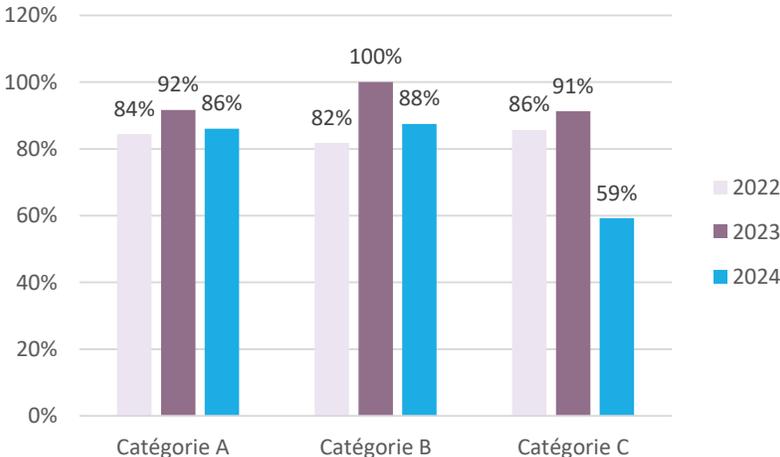


En 2024, près de 9 postes publiés comme vacants sur 10 (85%) ont été pourvus soit une légère baisse par rapport à 2023. 80% des postes BIATSS et 93% des postes d'enseignants ont été pourvus au cours de l'année. Certains postes restent non pourvus pour deux raisons principales :

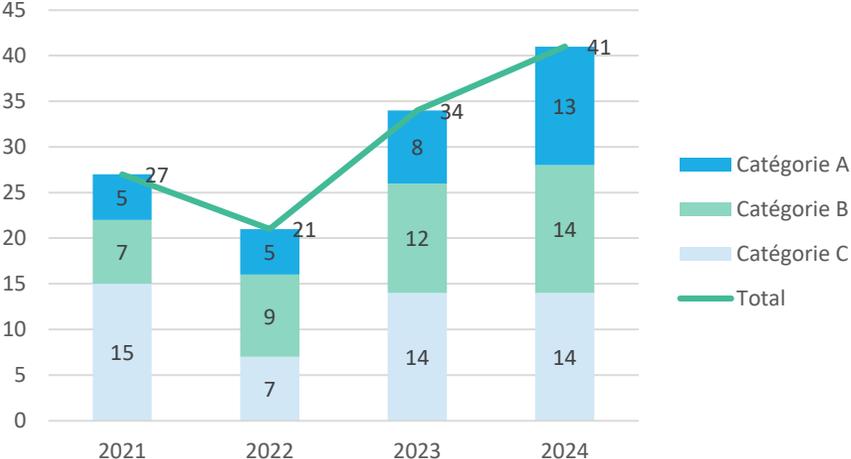
- Absence de candidatures adaptées aux besoins
- Refus des proposition d'emploi par les candidats retenus (type de contrat, rémunération proposée...)

En 2024, 12 postes ont été pourvus dans le cadre de la mobilité interne soit 6 de moins qu'en 2023.

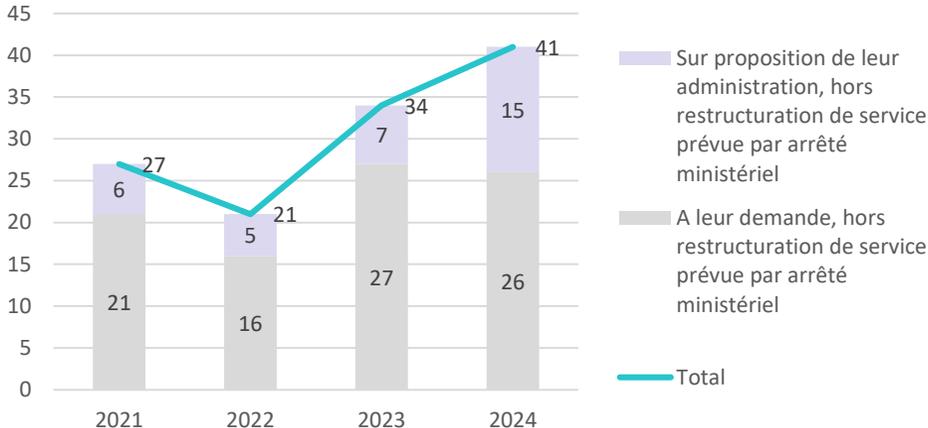
Evolution du taux de pouvoi des postes par catégorie



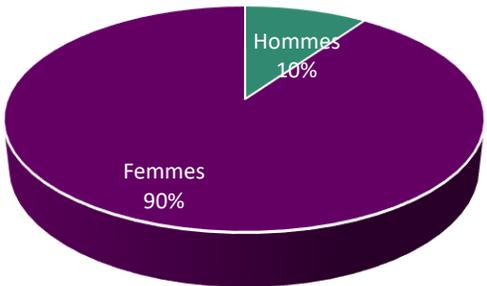
Nombre d'agents accompagnés dans leur démarche de mobilité par catégorie



Evolution du nombre d'agents accompagnés selon le contexte d'accompagnement



Répartition des agents accompagnés dans leur démarche de mobilité par sexe



Répartition des personnels accompagnés dans leur démarche de mobilité par tranche d'âge

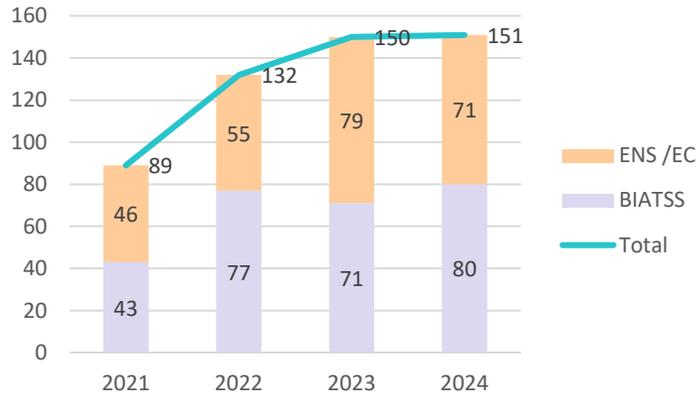


En 2024, 41 agents ont été accompagnés par le conseiller mobilité carrière. L'accompagnement concerne majoritairement une population féminine.

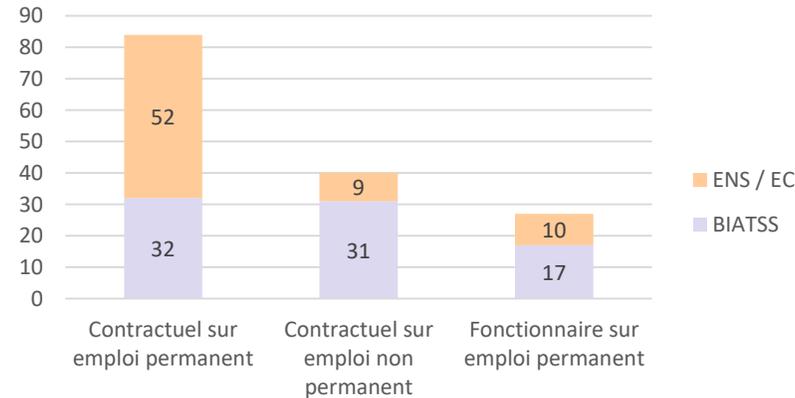
63 % des personnels accompagnés l'ont été à leur demande contre 79% en 2023. Les personnels accompagnés étudient les opportunités qui leur permettraient d'évoluer vers des postes de catégorie supérieure ou d'opérer une mobilité interne.

Section 2 : Les départs de personnels

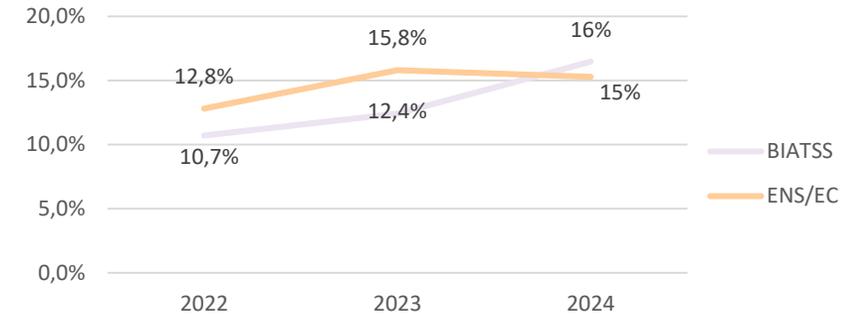
Evolution du nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions toutes populations confondues



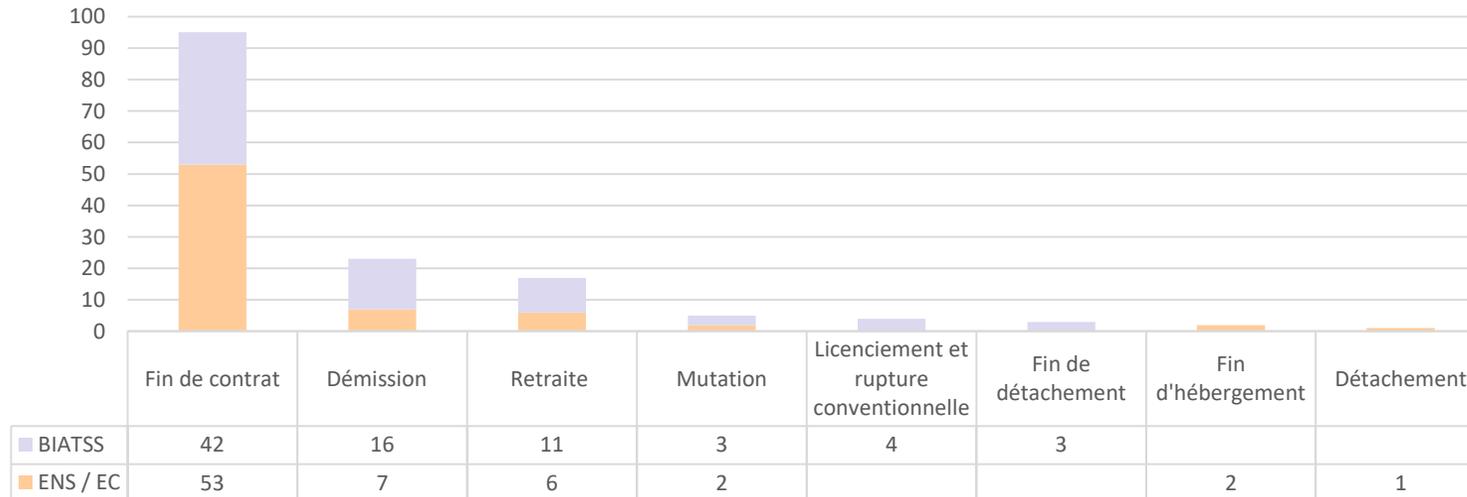
Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par population et statut d'emploi (2024)



Evolution du taux de turn-over



Répartition des départs par population et par motif



En 2024, le flux de personnels sortants est stable par rapport à 2023 : 151 contre 150, dont 80 B.I.A.T.S.S (+13%) et 71 enseignants (-10%). Le taux de turn-over est en hausse pour les BIATSS et en légère baisse pour les enseignants.

En 2024, les 2 motifs principaux de départ sont :

- Les fins de contrats 63%
- Les démissions 15%

Entre 2023 et 2024, on constate une baisse des fins de contrats -5%.

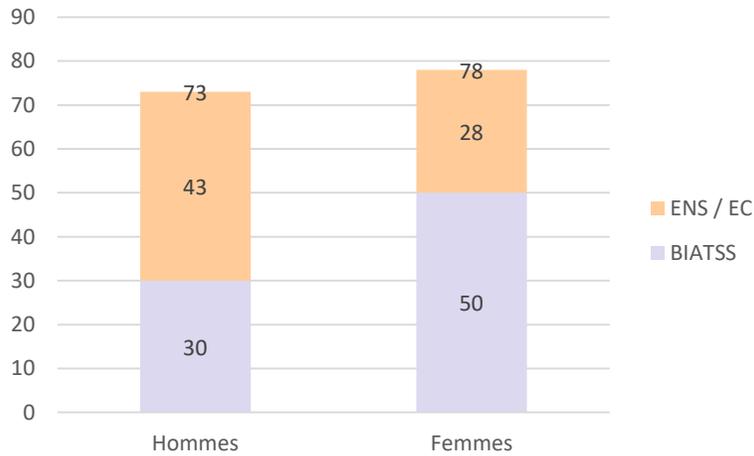
Le flux sortant de contractuels, toute population et motif confondu, est relativement stable en 2024 avec 124 agents sortants contre 125 en 2023 (-0,8%). Concernant la population fonctionnaire, on constate une hausse du flux sortant en 2024 passant de 20 départs en 2023 à 27 en 2024 (+35%).

En 2024, 61 enseignants contractuels (-10) et 10 enseignants titulaires (+2) ont quitté l'établissement dont 53 pour fin de contrat. La population enseignante compte les ATER, les doctorants et les enseignants invités ce qui explique le volume de départs important. Parmi les enseignants titulaires ayant quitté l'établissement en 2024, 60% d'entre eux l'ont fait dans le cadre d'un départ à la retraite.

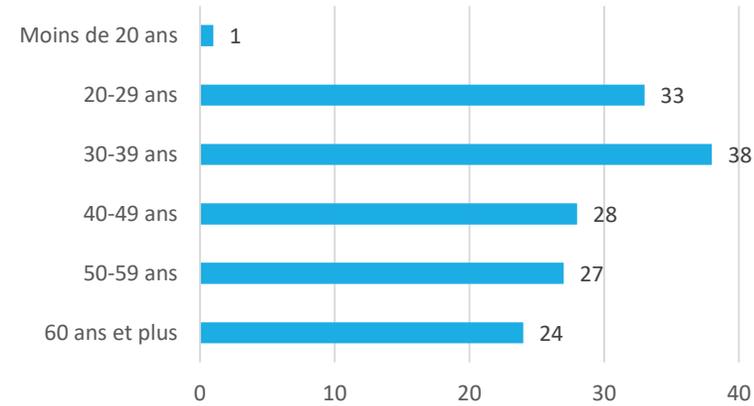
En 2024, 63 agents contractuels BIATSS ont quitté l'établissement soit 4 de plus qu'en 2023 : 39 dont le contrat est arrivé à son terme, 16 démissions, 11 départs à la retraite, 2 licenciements et 2 ruptures conventionnelles.

Section 2 : Les départs de personnel (suite)

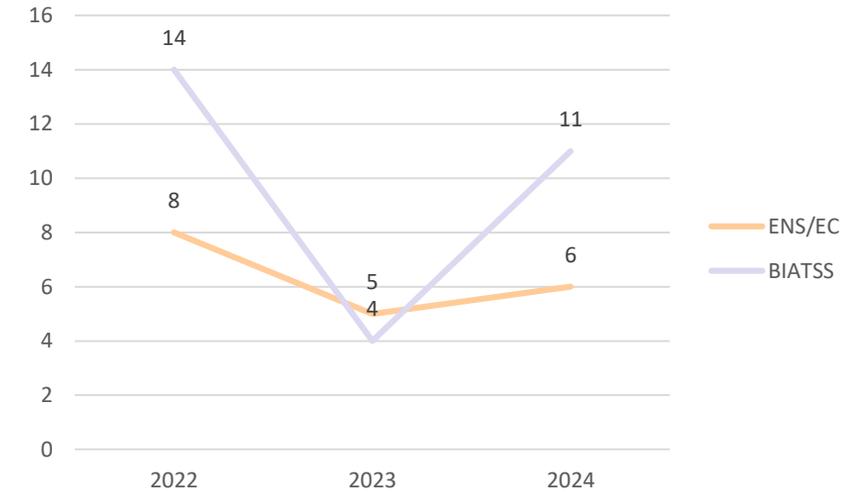
Répartition des départs par population et sexe



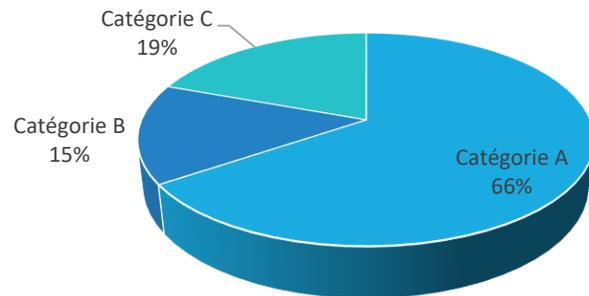
Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par tranche d'âge



Evolution du nombre de départs à la retraite



Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par catégorie



Age moyen de départ à la retraite

| | |
|--------|--------|
| Femmes | 64 ans |
| Hommes | 65 ans |

Age moyen de départ à la retraite

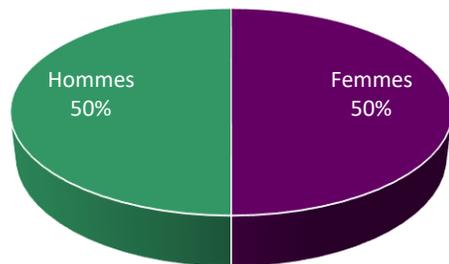
| | |
|-------------|--------|
| BIATSS | 64 ans |
| Enseignants | 65 ans |

En 2024, l'université comptabilise 17 départs en retraite dont 14 fonctionnaires; soit 8 départs de plus qu'en 2023. Parmi ces 17 départs, 65% relèvent de la population BIATSS et 35% de la population enseignante.

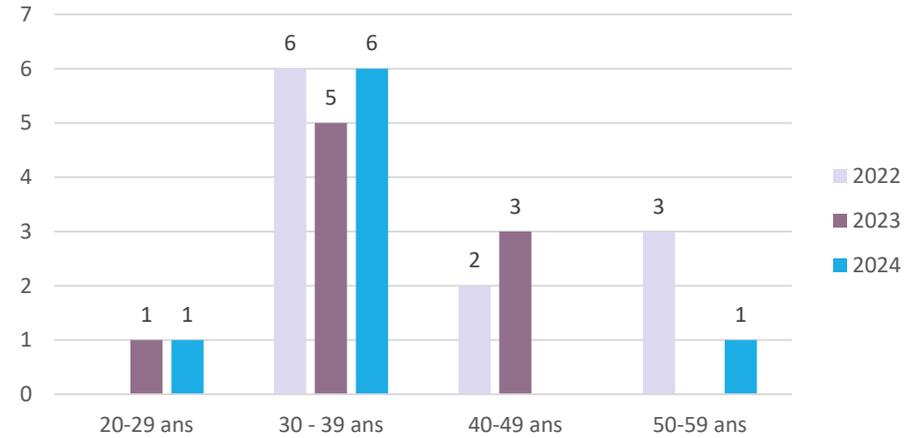
Répartition des fonctionnaires (ENS et BIATSS) ayant connu la réussite à un concours, par type de concours



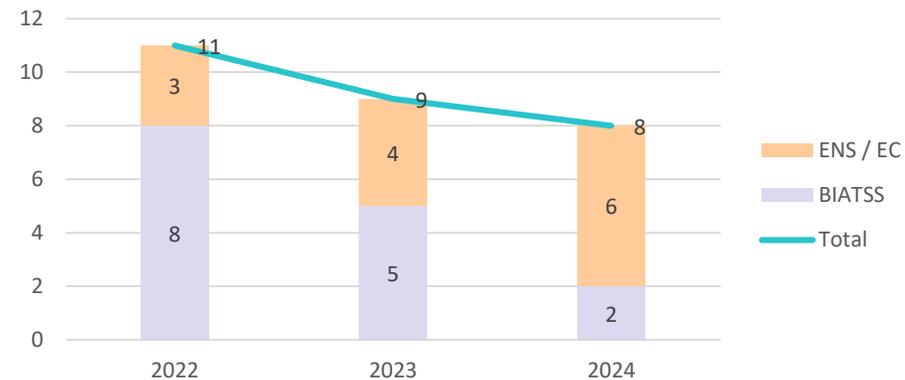
Répartition des fonctionnaires ayant connu la réussite à un concours par sexe



Répartition des fonctionnaires ayant connu la réussite à un concours par tranche d'âge



Répartition des fonctionnaires ayant connu la réussite à un concours par population



8 agents ont connu une réussite à un concours au cours de l'année 2024 soit un de moins qu'en 2023. Parmi ces 8 réussites à concours, nous comptabilisons 4 agents contractuels devenus fonctionnaires. Cette baisse s'explique notamment par la baisse du nombre de concours ouverts au sein de l'établissement en 2024 comparativement à 2022.

En 2024, 12,5 % des réussites concernent des concours internes contre 33 % en 2023.

75 % des agents ayant connu une réussite à un concours au cours de l'année 2024 ont entre 30 et 39 ans.

En 2024, 50 % de femmes avaient connu une réussite à un concours contre 56 % en 2023.

Section 3.1 : La carrière des personnels BIATSS : promotions par grade

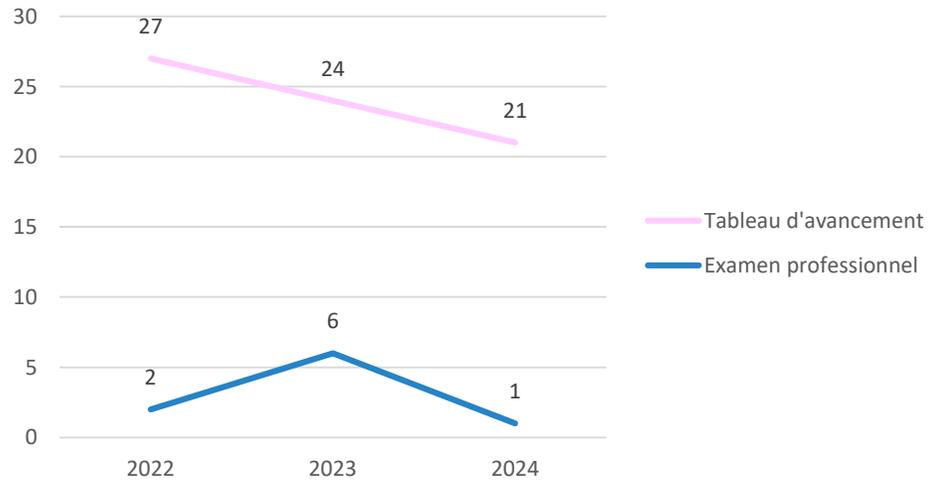
| Taux de promotion par grade (tableau d'avancement) | | | | | | | | | |
|--|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Filière | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion |
| Filière AENES | 20 | 3 | 15% | 16 | 3 | 19% | 15 | 3 | 20% |
| Filière BIB | 8 | 2 | 25% | 7 | 2 | 29% | 4 | 0 | 0% |
| Filière ITRF | 86 | 22 | 26% | 85 | 19 | 22% | 69 | 18 | 26% |
| Total | 114 | 27 | 24% | 108 | 24 | 22% | 108 | 21 | 19% |

Les promotions par tableau d'avancement ont légèrement diminué en 2024 : 21 promotions obtenues contre 24 en 2023 (-13%).

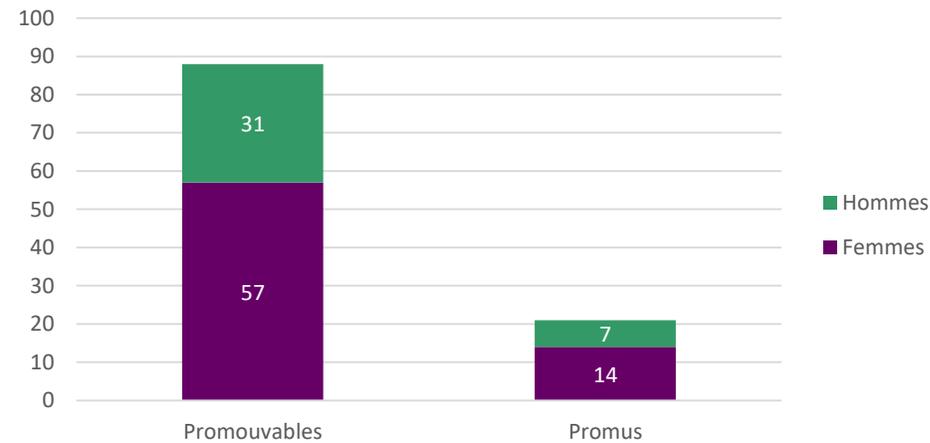
En 2024, 1 agents a été promu par le biais d'un examen professionnel soit 5 de moins qu'en 2023.

Le taux de promotion s'élève à 25 % pour les femmes et 23 % pour les hommes.

Evolution du nombre de promotions obtenues



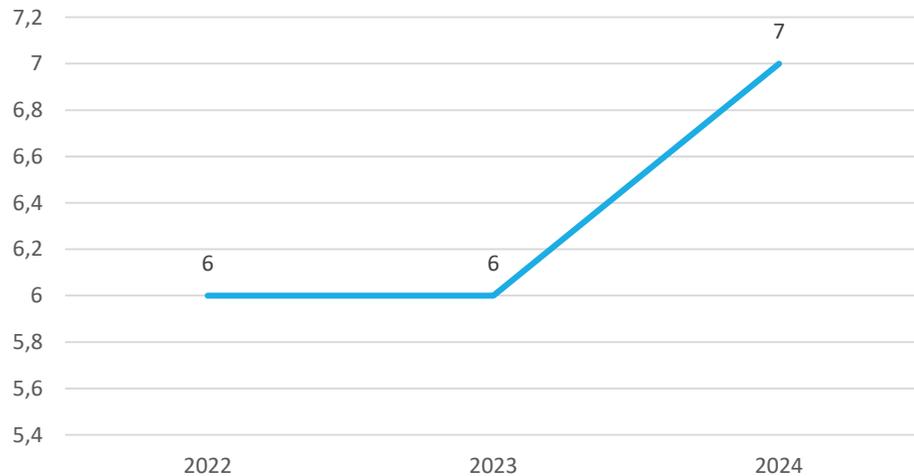
Répartition des agents promouvables et promus par sexe



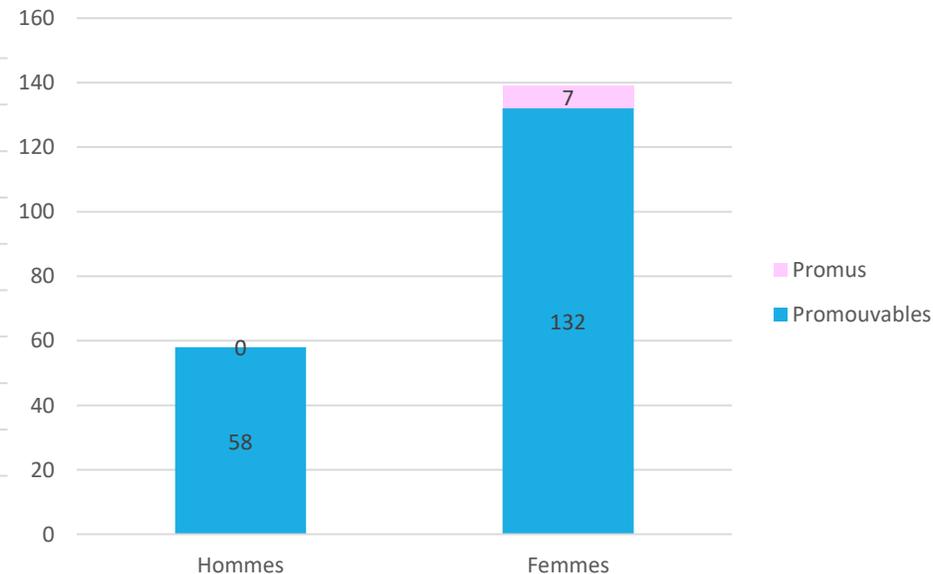
Section 3.2 : La carrière des personnels BIATSS : promotion par corps

| Taux de promotion par corps (liste d'aptitude) | | | | | | | | | |
|--|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Filière | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion |
| Filière AENES | 31 | 0 | 0% | 30 | 1 | 3% | 27 | 0 | 0% |
| Filière BIB | 18 | 1 | 6% | 17 | 0 | 0% | 13 | 0 | 0% |
| Filière ITRF | 165 | 5 | 3% | 164 | 5 | 3% | 150 | 7 | 5% |
| Total | 214 | 6 | 3% | 211 | 6 | 3% | 190 | 7 | 4% |

Evolution du nombre de promotions obtenues par liste d'aptitude



Répartition des agents promouvables et promus par sexe



En 2024, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a augmenté passant de 6 promotions en 2023 à 7 en 2024. L'établissement obtient un taux de promotion de 4 % pour la filière ITRF alors que le taux de promotion au niveau ministériel est de 2 %. En parallèle, 1 agents a bénéficié d'un avancement de corps dans le cadre d'un examen professionnel exceptionnel (LPR).

L'accompagnement des personnels s'est densifié notamment par le développement de l'offre de formation relative à la préparation des concours, tableau d'avancement et liste d'aptitude ce qui a permis d'améliorer la qualité des candidats et des dossiers présentés.

Section 3.3 La carrière des enseignants (enseignants chercheurs et second degré)

| Taux de promotion par filière | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Filière | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion | Nombre de promouvables | Nombre de promus | Taux de promotion |
| Enseignants chercheurs | 142 | 25 | 18% | 125 | 20 | 16% | 144 | 12 | 8% |
| Second degré | 47 | 9 | 19% | 26 | 8 | 31% | 24 | 11 | 46% |
| Total | 189 | 34 | 18% | 151 | 28 | 19% | 168 | 23 | 14% |

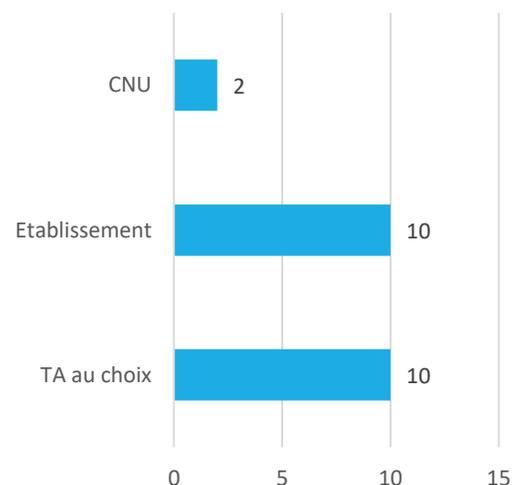
Evolution des promotions obtenues au titre du CNU et établissement pour les enseignants chercheurs



Répartition des promus (grade) par sexe



Répartition des avancements de grade selon le type de promotion



On constate, en 2024, une baisse du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-chercheurs, soit 12 promotions contre 20 l'année précédente. Parmi les promus on comptabilise 4 femmes et 8 hommes.

Le taux de promotion le plus élevé concerne les professeurs des universités classe exceptionnelle avec 25%. Le taux de promotion le plus bas est celui des professeurs des universités de 1ère classe avec 13%. Le faible taux de promotion pour la 1ère classe des PR est justifié par le fait qu'il n'y a aucune condition de promouvabilité pour candidater.

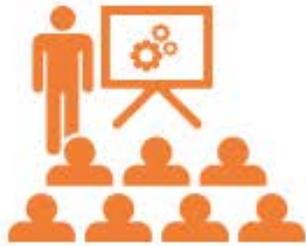
En 2024, le nombre de promotions des enseignants du second degré par tableau d'avancement est en hausse passant de 8 promotions en 2023 à 11 promotions en 2024.

En 2024 un enseignant du second degré a également bénéficié d'une promotion par le biais de la Liste d'aptitude.

A l'instar des 3 années précédentes, en 2024 un dispositif de repyramidage exceptionnel a permis à 4 maîtres de conférences d'être promus dans le corps des professeurs d'université.

IV. LA FORMATION

CHIFFRES CLES FORMATION 2024



55 %

des agents de l'établissement
ont été formés



33 %

Hommes



67 %

Femmes

Agents formés



149 873 €

De dépenses de
formation pour les agents



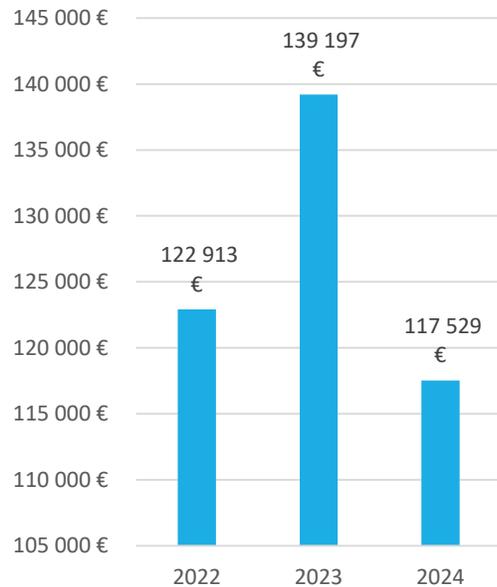
340 actions de formation
2 752 jours de formation



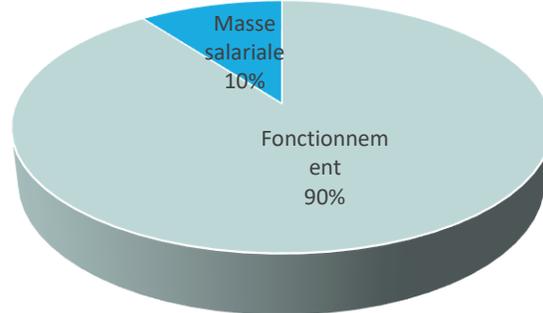
1 867 stagiaires
563 agents
21 % Enseignants
79% BIATSS

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

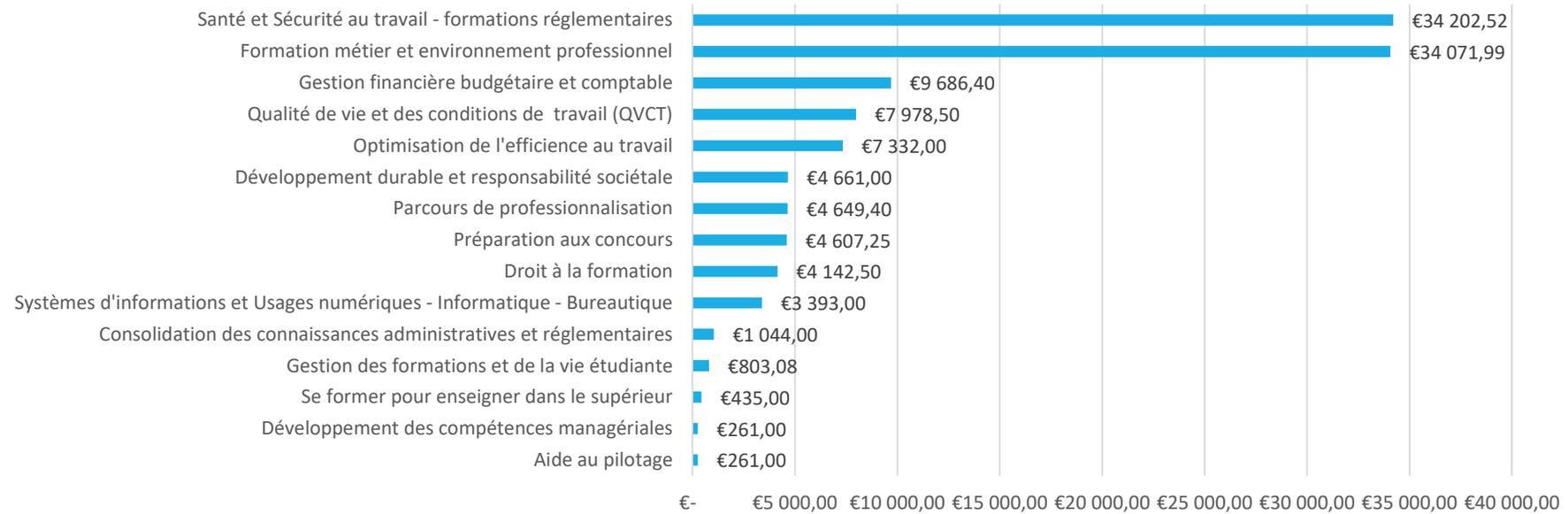
Evolution du budget formation exécuté (TTC)*



Répartition du budget formation exécuté en 2024



Répartition des dépenses de formation 2024 par type



En 2024, le budget formation exécuté a été de 117 000€ en baisse de 15% par rapport à 2023.

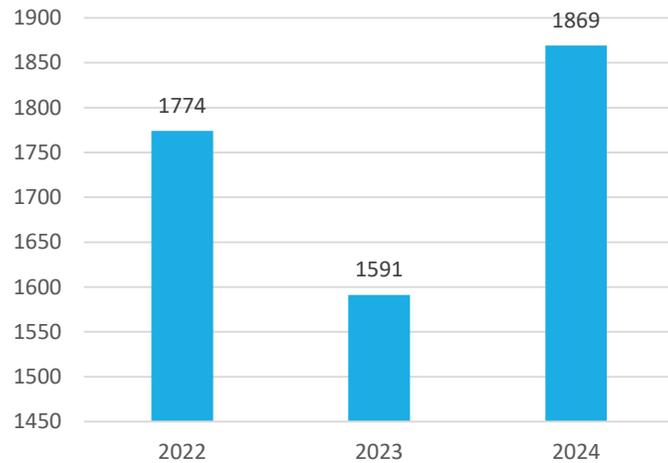
A noter que sur l'année universitaire 2023/2024, un cycle de formation au management a été mis en œuvre par l'administration au profit de l'encadrement supérieur et intermédiaire. Le financement de ce cycle de formation a été réalisé sur le budget 2023 bien que les sessions se sont étalées sur toute l'année 2024. Ce décalage entre l'année de paiement et l'année de réalisation des formations explique en grande partie l'évolution du budget exécuté entre 2023 et 2024. Le développement des compétences managériales au sein de l'université est un enjeu majeur pour l'établissement.

Depuis plusieurs années, l'université de Toulon poursuit sa démarche de développer son offre de formation afin de mieux répondre aux besoins des services et aux attentes des agents. En 2024, elle a développé l'accès à des formations gratuites par le biais de plateformes interministérielles comme MENTOR.

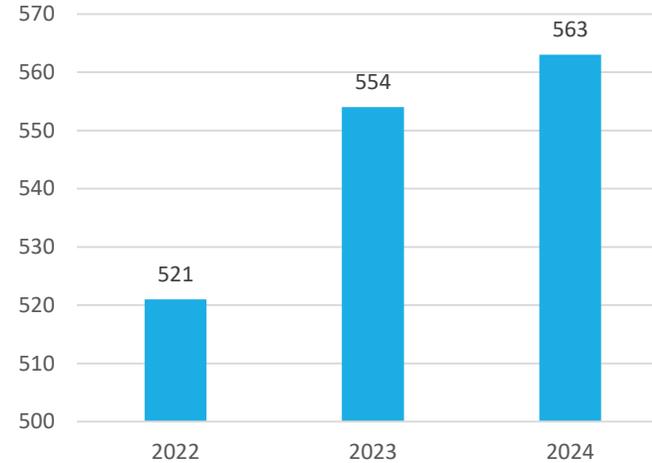
* Des frais annexes à la formation sont à prendre en considération en sus du budget consommé: **32 345 euros** ont été consacrés au financement des ordres de missions et autres frais annexes en 2024

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

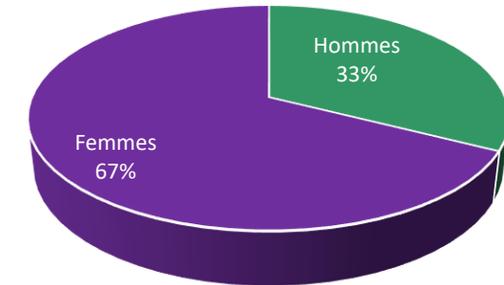
Evolution du nombre de stagiaires



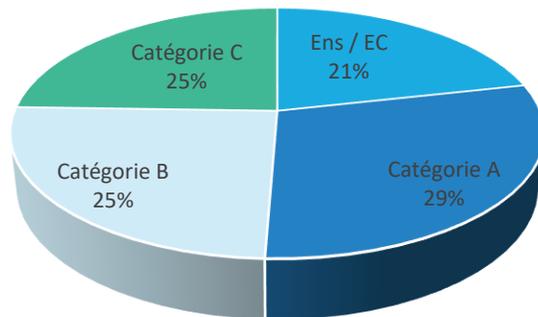
Evolution du nombre d'agents formés



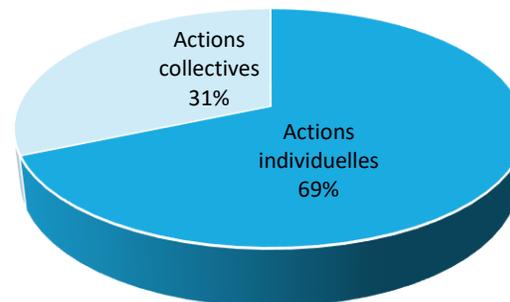
Répartition du nombre d'agents formés par sexe



Répartition du nombre d'agents formés par catégorie



Répartition des actions de formation par type en 2024



340 actions de formation ont été réalisées en 2024 soit 59 de plus qu'en 2023 (+21%) : **233 actions de formation collective et 107 actions de formation individuelle** soit respectivement + 45 et + 14 par rapport à 2023.

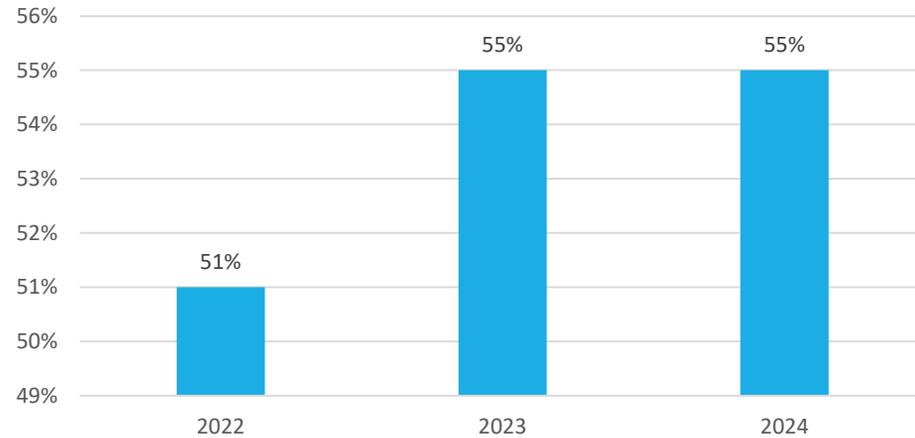
En 2024, on constate une hausse de 17 % du nombre de stagiaires. Le nombre d'agents formés est en augmentation passant de 554 agents formés en 2023 à 563 en 2024 soit **une hausse de 2 %**.
=> En moyenne les agents formés ont suivi trois formations au cours de l'année 2024.

La part des femmes formées est au hausse de 2 points par rapport à 2023.

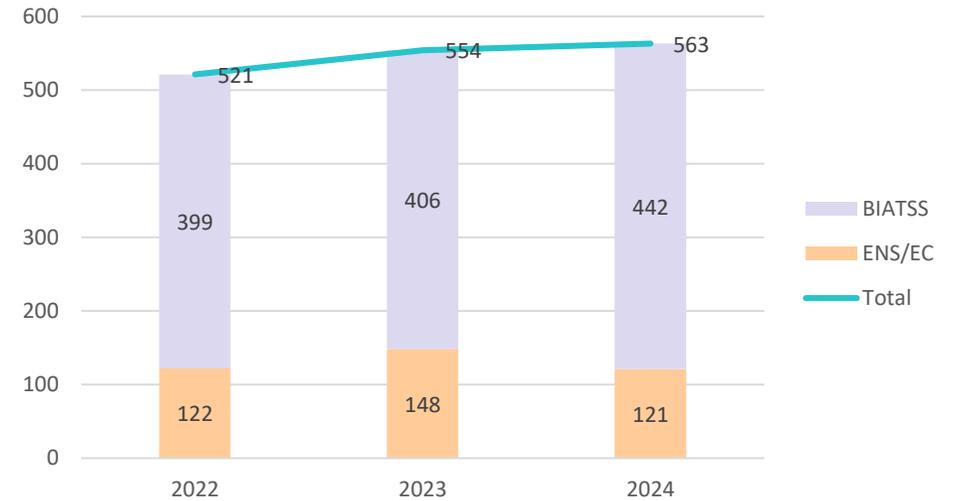
Parmi les stagiaires comptabilisés, 2 agents ont mobilisés leur droit à la formation.

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation (suite)

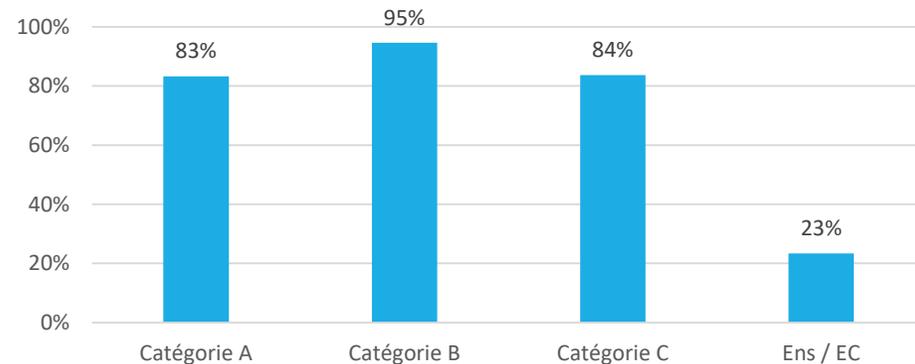
Evolution de la proportion d'agents formés par rapport à l'effectif total



Evolution du nombre d'agent formés par population



Répartition des agents formés par rapport à l'effectif total par catégorie en 2024



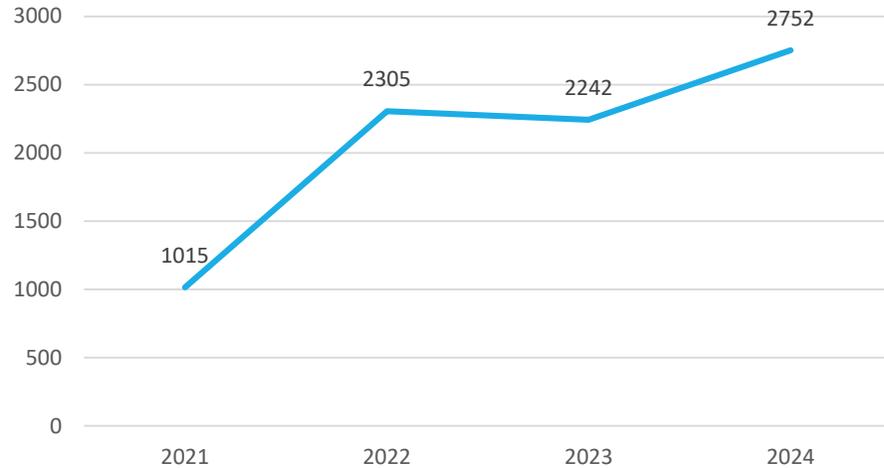
La proportion d'agents formés rapportée à l'effectif total, est identique à celle de 2023.

En 2024 :

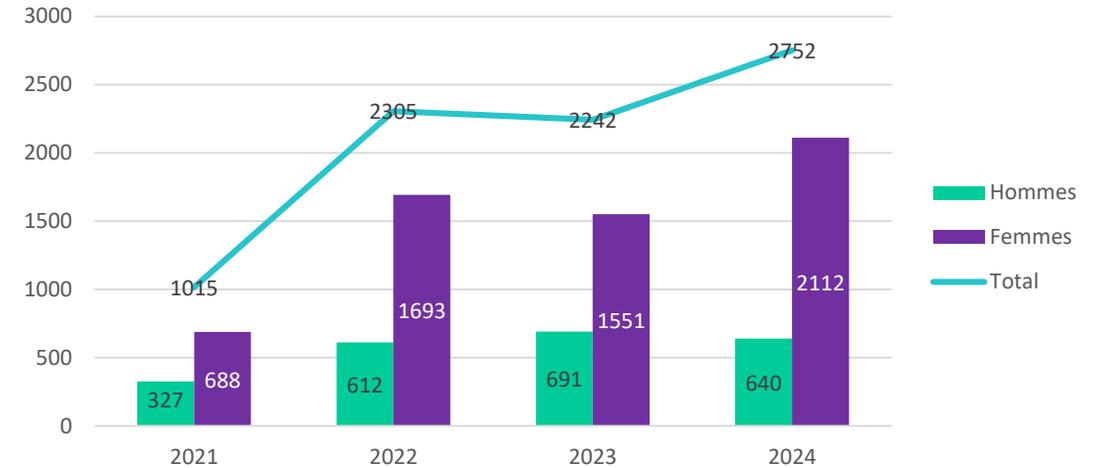
- 87 % des personnels BIATSS de l'université ont suivi un ou plusieurs stages (+7%)
- 23 % des personnels enseignants de l'université ont suivi un ou plusieurs stages (-6%)

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation (suite)

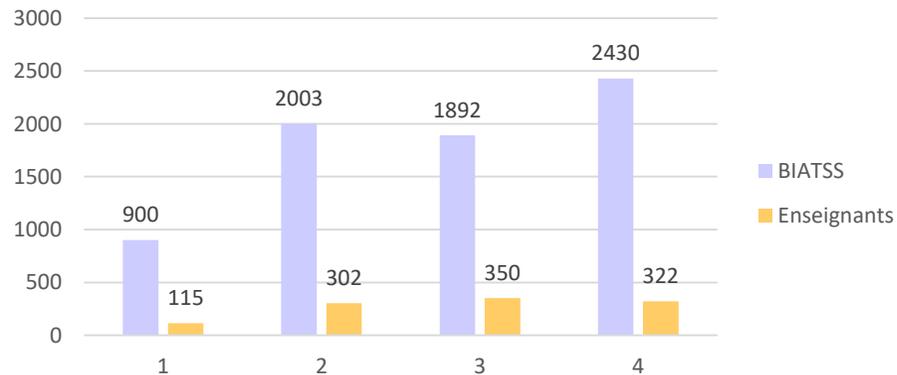
Evolution du nombre de jours de formation



Evolution du nombre de jours de formation par sexe



Evolution du nombre de jours de formation par population



En 2024, l'université de Toulon a mis en œuvre **2 752 jours*** de formation soit 10 jours de plus qu'en 2023.

* Le nombre de jour de formation correspond au volume de jours de formation mis en œuvre multiplié par le nombre de stagiaires concernés.

V. LA REMUNERATION

DEFINITIONS

Sources : Toutes les données sont extraites du système d'information des ressources humaines et des fichiers de Paye (KX) de la Direction Régionale des Finances Publiques (dépenses hors PSOP).

LA MASSE SALARIALE :

La masse salariale représente l'ensemble des dépenses relatives à la rémunération du personnel. Elle se compose de l'ensemble des rémunérations principales, des rémunérations accessoires (primes et indemnités diverses), des heures complémentaires, des prestations sociales obligatoires et facultatives, ainsi que des charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

La principale dépense concerne la paye sans ordonnancement préalable (PSOP) : il s'agit de la masse salariale traitée par la direction départementale des finances publiques (DDFiP). Les autres dépenses, hors PSOP, sont minoritaires et correspondent aux prestations facultatives, actions sociales, accidents du travail, maladies professionnelles. Les données reprises dans ce rapport ne concernent que les données PSOP. Ainsi, les traitements comptables et financiers (tels que les charges à payer) sont exclus de cet état des lieux.

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 1^{er} juillet 2023, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,92278€ soit une valeur annuelle de 5 907,34€ (contre 5 820,04€ au 1^{er} juillet 2022). 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 prestations diverses (versements d'allocation d'aide au retour à l'emploi, des remboursements de transport, du forfait mobilité durable et des traitements des congés longue durée).

REMUNERATION NETTE (de prélèvements sociaux hors prélèvement à la source) :

Il s'agit du salaire que perçoit effectivement le salarié.

Rémunération brute : est la rémunération nette + les cotisations salariales.

Coût complet : est la rémunération brute + les cotisations patronales.

CHIFFRES CLES REMUNERATION 2024

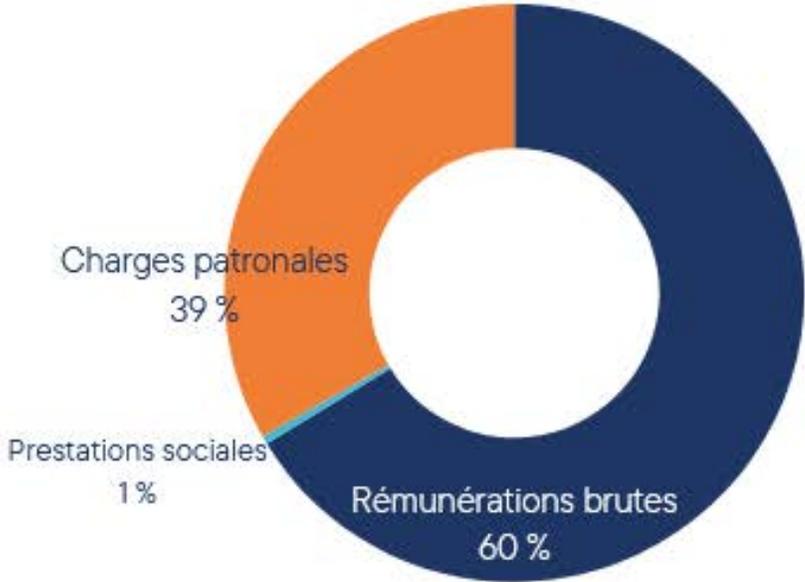


Masse salariale

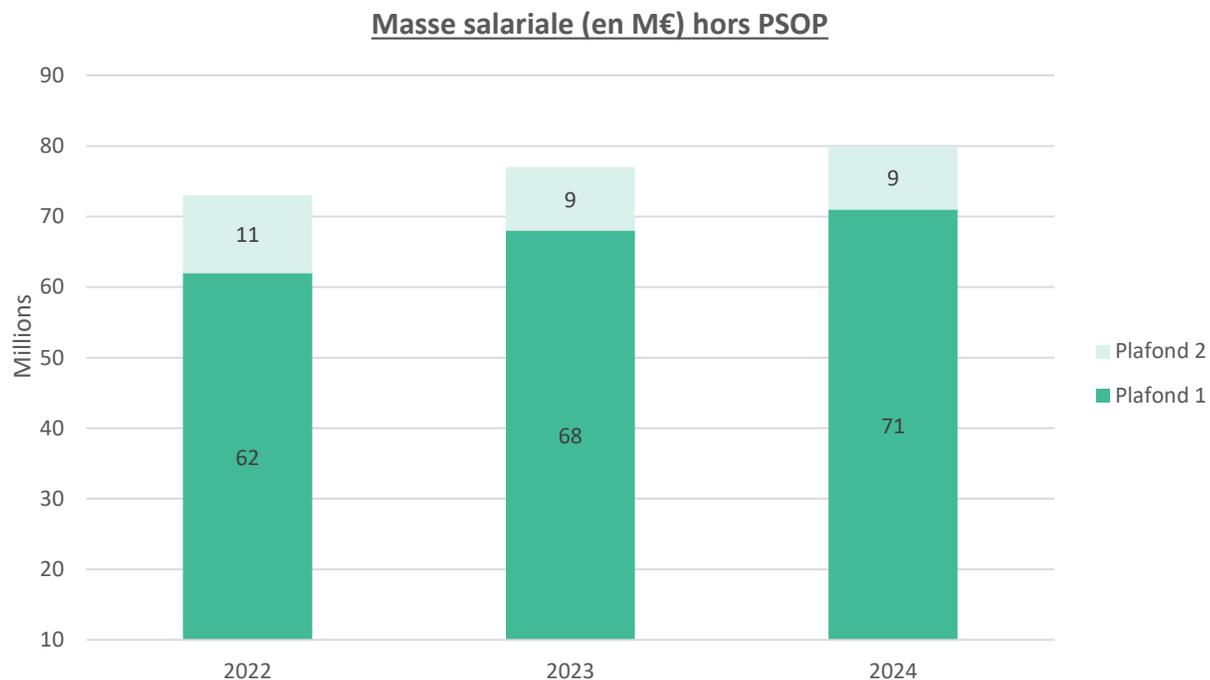


77 %
DU BUDGET UTLN

Masse salariale



Répartition masse salariale



| Evolution de la masse salariale hors PSOP * (en million d'euros) | | | |
|--|-------|-------|-------|
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| Montant de la masse salariale | 72,92 | 77,11 | 79,43 |
| Ecart masse salariale N+1/N (M€) | 4,19 | 4,19 | 2,32 |

Sur l'exercice 2024, la masse salariale de l'université s'établit à **79,4 M€** soit une augmentation de 2,3 M€ par rapport à 2023 contre une hausse de 4,2 M€ entre 2022 et 2023.

L'augmentation de la masse salariale entre 2023 et 2024 se caractérise par une hausse de 3,35 % sur le plafond 1 (ressources état) et une hausse de 0,4% sur le plafond 2 (ressources propres).

*Paye Sans Ordonnancement Préalable : la MS hors bulletin n'est pas incluse à l'instar des années antérieures.

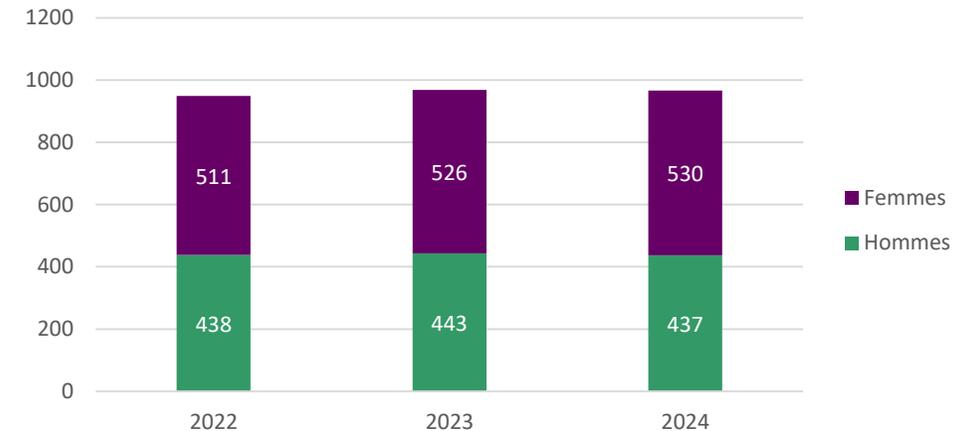
| Rémunération brute annuelle cumulée des dix rémunération les plus élevées des agents par sexe | | | | | | |
|---|-----------|------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| Sexe | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| | Effectif | Masse salariale | Effectif | Masse salariale | Effectif | Masse salariale |
| Femmes | 1 | 96 335 € | 0 | 0 € | 1 | 102 367 € |
| Hommes | 9 | 855 129 € | 10 | 1 027 737 € | 9 | 937 509 € |
| Total | 10 | 951 464 € | 10 | 1 027 737 € | 10 | 1 039 876 € |

Section 2 : Rémunération des personnels

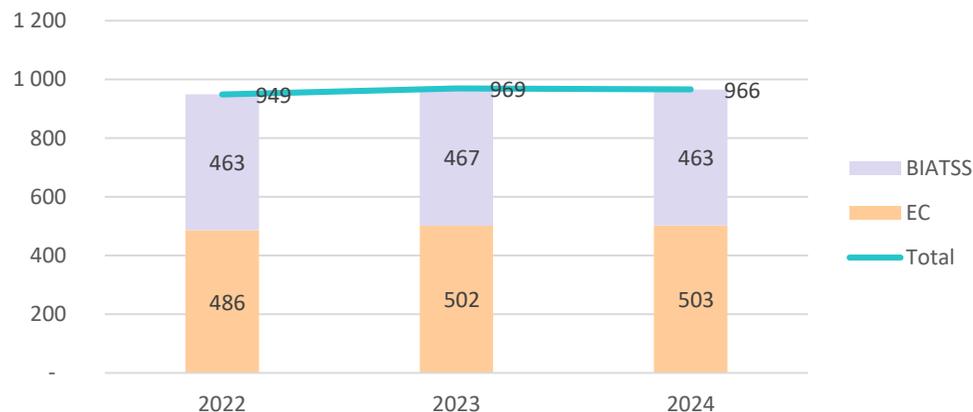
| Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés selon le statut | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|------------|------------|---------------|
| Statut | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | Plafond 1 | Plafond 2 | Total général | Plafond 1 | Plafond 2 | Total général | Plafond 1 | Plafond 2 | Total général |
| Titulaire | 643 | | 643 | 641 | | 641 | 638 | | 427 |
| Non titulaire | 92 | 215 | 306 | 190 | 138 | 328 | 201 | 127 | 495 |
| Total | 734 | 215 | 949 | 831 | 138 | 969 | 839 | 127 | 966 |

Entre 2023 et 2024, le nombre d'ETP annuels rémunérés a baissé de 0,3% pour atteindre 966. Cette baisse s'explique par une baisse de 0,9% pour les BIATSS (baisse non significative liée à la variation des apprentis) alors que nous constatons une hausse de 2% pour la population enseignante. A noter qu'à compter de 2024, les apprentis ne décomptent plus du plafond d'emplois Etablissement en application d'une circulaire ministérielle.

Nombre d'équivalent temps plein rémunérés annuels selon le sexe



Nombre d'équivalent temps plein rémunérés annuels selon la population



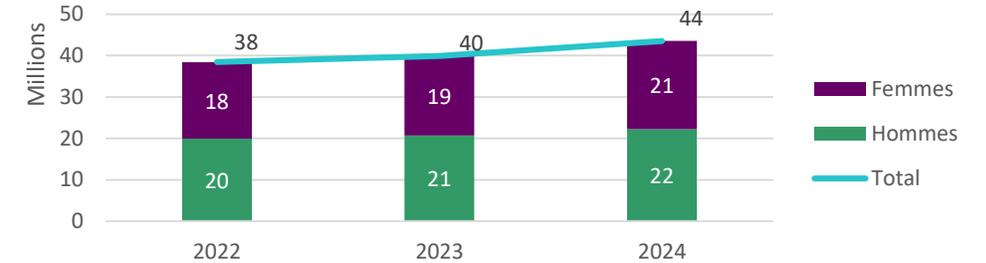
Nombre de mois de personnes physiques payées par population

| Statut | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|------------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Plafond 1 | Plafond 2 | Total général | Plafond 1 | Plafond 2 | Total général | Plafond 1 | Plafond 2 | Total général |
| EC | 5 958 | 174 | 6 132 | 5 958 | 354 | 6 312 | 5 939 | 359 | 6 298 |
| BIATSS | 3 348 | 2 674 | 6 022 | 4 533 | 550 | 6 083 | 4 528 | 1 430 | 5 958 |
| Contractuels étudiants | | 573 | 573 | | 832 | 832 | | 770 | 770 |
| Indemnitaires | | | | | | | | 1 510 | 1 510 |
| Vacataires | | 3 895 | 3 895 | | 783 | 3 783 | | 2 347 | 2 347 |
| Total | 9 306 | 7 316 | 16 622 | 10 491 | 519 | 17 010 | 10 467 | 6 416 | 16 883 |

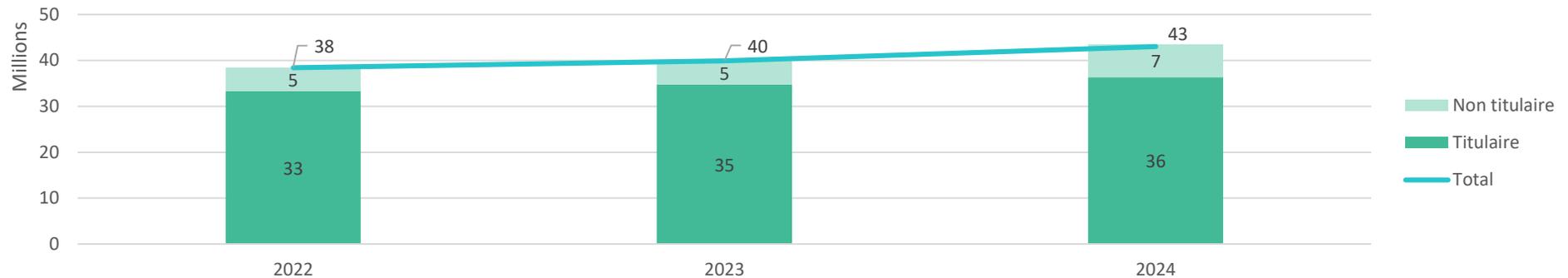
Section 2.1 : Rémunération des personnels sur emploi permanent

| Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie (M€) | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|
| Population | Catégorie | 2022 | 2023 | 2024 |
| ENS / EC | | 24,8 | 25,9 | 28,4 |
| BIATSS | A | 6,2 | 6,1 | 6,8 |
| | B | 3,3 | 3,8 | 4,2 |
| | C | 4,1 | 4,1 | 4,1 |
| Total | | 38,4 | 39,9 | 43,5 |

Rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent par sexe (en M€)



Rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent par statut (en M€)



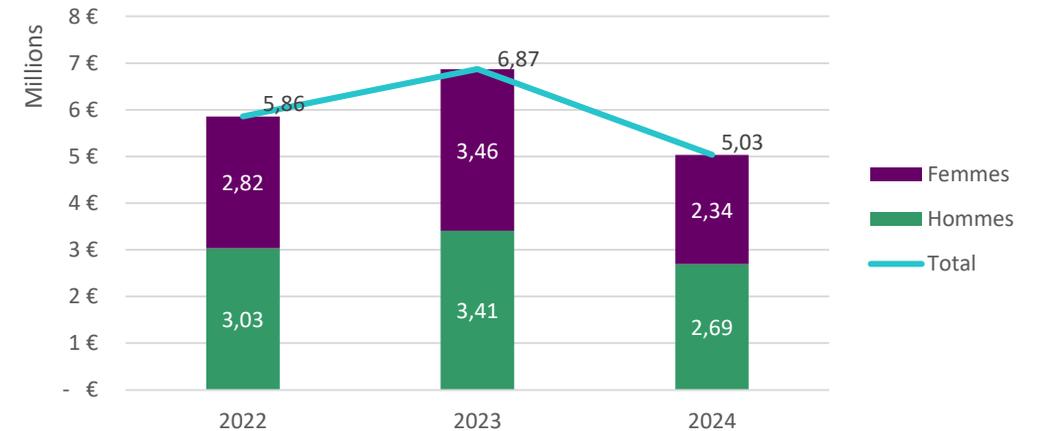
Les rémunérations annuelles brutes versées aux personnels enseignants représentent la part la plus importante des rémunérations, 65% contre 35% pour les personnels BIATSS.

Entre 2023 et 2024, on constate une hausse du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi permanent de 9%. Cette hausse est plus marquée au sein de la population non titulaire (+ 40%) qu'au sein de la population titulaire (2,9%). Pour les fonctionnaires, il s'agit principalement de l'impact conjoncturel des mesures Etat (mesures dites "Guérini") et GVT. Pour les personnels non titulaires il s'agit d'un effet volume.

Section 2.2 : Rémunération des personnels sur emploi non permanent

| Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie (en M€) | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|
| Population | Catégorie | 2022 | 2023 | 2024 |
| EC | A | 1,97 | 2,65 | 1,62 |
| | B | 0,61 | 1,04 | 0,77 |
| BIATSS | A | 0,25 | 0,32 | 0,11 |
| | B | 0,43 | 0,42 | 0,14 |
| | C | 0,43 | 0,42 | 0,14 |
| Agents payés à l'heure | | 2,59 | 2,44 | 2,39 |
| Total | | 5,86 | 6,87 | 5,03 |

Evolution du total des rémunérations versées aux agents sur emploi non permanent (en M€)



A l'instar de 2023, la population enseignante représente la part la plus importante des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi non permanent, 79% contre 21 % pour les personnels BIATSS.

Entre 2023 et 2024, on constate une baisse du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi non permanent de 27%. Cette baisse est particulièrement marquée pour les enseignants (39%) et les BIATSS (42%). En revanche pour les agents payés à l'heure la baisse n'est que de 2%.

Section 2.3 : Rémunération des personnel, écarts de rémunération

Personnels titulaires enseignants et BIATSS

Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

| Sexe | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------|--------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | |
| | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 4 794 € | -1 099 € | -22,9% | 5 036 € | -1 138 € | -22,6% | 5 243 € | -1 210 € | -23,1% |
| Femmes | 3 695 € | | | 3 898 € | | | 4 033 € | | |

Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

| Sexe | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------|--------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|--------------|----------|-----------|
| | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | |
| | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 4 816 € | -1 030 € | -21,40% | 5 056 € | -1 069 € | -21,10% | 5 263 € | -1 140 € | -21,7% |
| Femmes | 3 786 € | | | 3 987 € | | | 4 123 € | | |

En 2024, l'écart de rémunération mensuelle femmes-hommes parmi les titulaires est de 1 210 € soit un écart de 23%. Cet écart est légèrement plus faible en tenant compte de l'ETP (1140 € soit 22%). Cet écart s'explique notamment par :

- Un effet quotité de travail : une plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel.
- Un effet ségrégation : les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.
- Un effet démographique : la moyenne d'âge des femmes étant plus faible, à emploi identique, leur rémunération est plus faible.

Personnels contractuels enseignants et BIATSS

Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)

| Sexe | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------|--------------|--------|-----------|--------------|--------|-----------|--------------|--------|-----------|
| | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | |
| | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 2 121 € | -97 € | -4,6% | 2 375 € | -200 € | -8,4% | 2 383 € | -151 € | -6,3% |
| Femmes | 2 024 € | | | 2 175 € | | | 2 232 € | | |

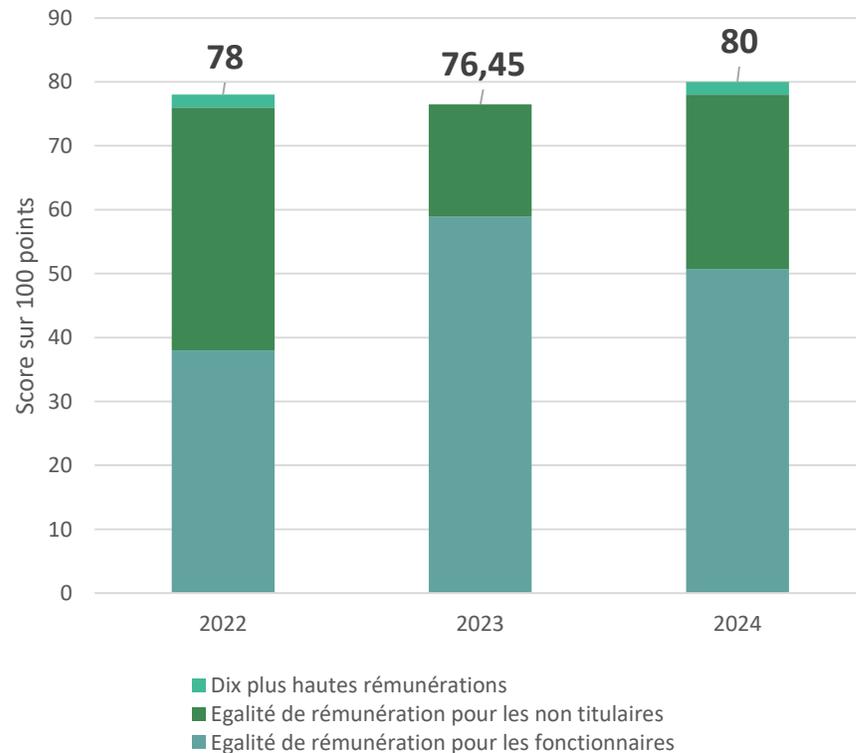
Indicateur de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes / Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein

| Sexe | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------|--------------|--------|-----------|--------------|--------|-----------|--------------|--------|-----------|
| | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | | Rémunération | Ecart | |
| | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H | €/mois | €/mois | % (F-H)/H |
| Hommes | 2 254 € | -114 € | -5,10% | 2 482 € | -157 € | -6,3% | 2 468 € | -95 € | -3,9% |
| Femmes | 2 140 € | | | 2 326 € | | | 2 373 € | | |

En 2024, l'écart de rémunération femmes-hommes parmi les personnels contractuels est légèrement en défaveur des femmes (-151€). Il est de -95 € en tenant compte des ETP.

Section 3 : Index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

EVOLUTION DE L'INDEX 2022 / 2024



Le 19 juillet 2023, une nouvelle loi visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a été promulguée. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Cet Index correspond à une note sur 100 points tenant compte de trois indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalent (noté sur 40 points).
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels. Ce calcul se fonde sur la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente (noté sur 40 points).
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. (noté sur 20 points).

Si le résultat à l'index égalité est inférieur à la note cible de 75/100 définie par décret, les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible.

Pour l'année 2024, le score global de l'index après pondération liée à l'effectif est de 80 points sur 100.

VI. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

DEFINITIONS :

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.

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.

PROTECTION FONCTIONNELLE

La protection fonctionnelle désigne les mesures de protection et d'assistance due par l'administration à son agent afin de le protéger et de l'assister s'il fait l'objet d'attaques dans le cadre de ses fonctions ou en raison de ses fonctions.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)

La santé et sécurité au travail désigne diverses disciplines visant à supprimer ou à limiter certains effets nuisibles du travail sur l'être humain (santé physique ou mentale centré sur la santé au travail).

QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

La QVCT est une démarche visant l'amélioration combinée des conditions de travail, de la qualité de service et de la performance des organisations, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

CHIFFRES CLES SANTE ET SECURITE 2024



6 accidents de service

dont 2 ont entraîné un arrêt maladie



7 accidents de trajet

dont 4 ont entraîné un arrêt maladie

Handicap



72 personnels

en situation de handicap dont 57 BIATSS et 15 enseignants



20

Hommes



52

Femmes

Personnels en situation de handicap



Taux d'emploi direct 6.87 %

6 % : objectif (obligation légale)



204 visites

médicales réalisées

4 visites de site

réalisées par le médecin du travail



17 avis

rendus par la F3SCT



484

stagiaires

formés dans le domaine de l'hygiène et sécurité



Acteurs de la prévention

1 Conseiller de prévention
2 acteurs QVCT
23 Assistants de prévention



8 257 jours

d'absence pour maladie



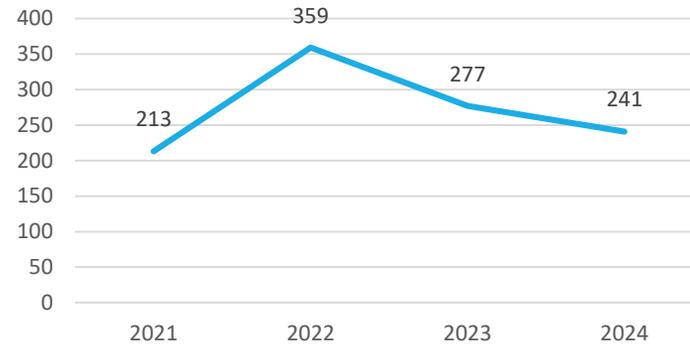
20 jours

de durée moyenne d'un congé maladie ordinaire

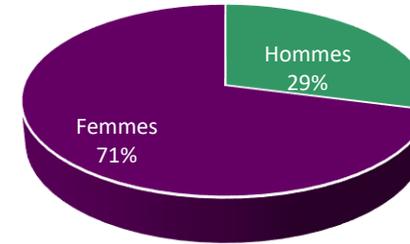
Section 1 : Les congés maladie des personnels

| Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif | | | |
|--|------------|------------|------------|
| Motif | 2022 | 2023 | 2024 |
| Congé maladie ordinaire | 331 | 235 | 204 |
| Congé longue maladie | 10 | 9 | 8 |
| Congé maladie de longue durée | 7 | 9 | 8 |
| Congé maladie grave | 2 | 1 | |
| Accident du travail | 8 | 2 | 2 |
| Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions | 1 | 7 | 6 |
| Congé sans rémunération avant acquisition de droit ou après épuisement de droit | | 14 | 13 |
| Total agents | 359 | 277 | 241 |

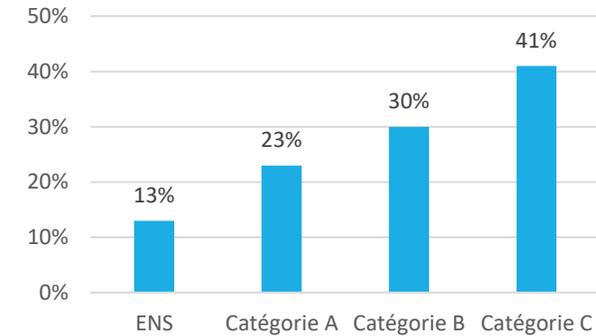
Evolution du nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé



Répartition des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé par sexe



Taux d'arrêt maladie par population et catégorie d'emploi



Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par catégorie et par sexe



En 2024, 241 agents ont été absents au moins un jour pour raison de santé, cela représente une baisse de 13 % par rapport à 2023. Cette baisse concerne majoritairement le nombre d'agents placés en congé maladie ordinaire avec 204 agents recensés en 2024 soit 31 agents de moins qu'en 2023 (-13%).

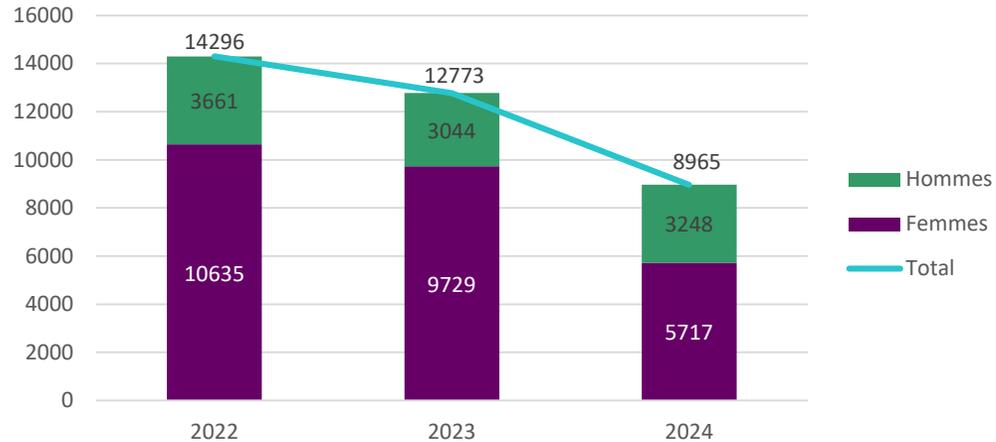
En 2024, 71% des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé étaient des femmes (171) ce qui représente 29 % de l'effectif total des femmes de l'établissement contre 16 % pour la population masculine.

13 % des enseignants (+ 1 point par rapport à 2023) et 31 % des personnels BIATSS (-12 points) ont eu au moins une jour d'absence pour raison de santé.

Le taux d'arrêt maladie le plus important par rapport à l'effectif concerne les personnels de catégorie C (41%).

Section 1 : Les congés maladie des personnels (suite)

Evolution du nombre de jours d'absence pour raison de santé par sexe



| Statut | Population | NB agents ayant eu au moins un jour d'absence pour raison de santé | Nombre de jours d'absence (en jours ouvrés) | Durée moyenne d'absence par agent |
|----------------|----------------------------------|--|---|-----------------------------------|
| Fonctionnaires | Enseignants | 58 | 2413 | 42 |
| | BIATSS | 97 | 4799 | 49 |
| | Sous-total fonctionnaires | 155 | 7212 | 47 |
| Contractuels | Enseignants | 14 | 367 | 26 |
| | BIATSS | 72 | 1386 | 19 |
| | Sous total contractuel | 86 | 1753 | 20 |
| Total | | 241 | 8965 | 37 |

| Nombre de journées d'absence pour raison de santé | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Motif | ENS/EC | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
| Congé maladie ordinaire | 1421 | 985 | 722 | 1042 | 4170 |
| Congé longue maladie | 495 | 197 | 327 | 305 | 1324 |
| Congé maladie de longue durée | 708 | 654 | 242 | 458 | 2062 |
| Congé maladie grave | | | | | 0 |
| Accident du travail | | | | 48 | 48 |
| Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions | 12 | | 307 | 334 | 653 |
| Congé sans rémunération avant acquisition de droit ou après épuisement de droit | 144 | 95 | 391 | 78 | 708 |
| Total | 2780 | 1931 | 1989 | 2265 | 8965 |

En 2024, 8 965 jours ouvrés d'absence pour raison de santé ont été enregistrés soit 3 808 jours de moins qu'en 2023 (-30%). Cette baisse est notamment marquée par une réduction de 57 % du nombre de jours d'absence dans le cadre de congé longue maladie et 45 % du nombre de jours d'absence dans le cadre de congé maladie de longue durée.

31 % des jours d'absence concernent les personnels enseignants contre 69 % pour les BIATSS.

En 2024, la durée moyenne d'un congé maladie ordinaire est de 20 jours soit 2,5 jours de plus qu'en 2023.

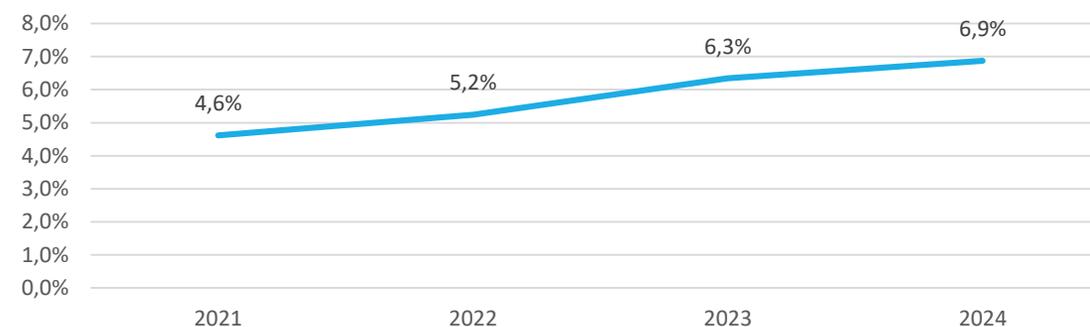
| Répartition de la population en situation de handicap par population, statut, catégorie et sexe | | | | | |
|--|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Population | Statut | Catégorie | Hommes | Femmes | Total |
| BIATSS | Contractuels sur emploi non permanent | A | | 1 | 1 |
| | | B | | 1 | 1 |
| | | C | | 1 | 1 |
| | Contractuels sur emploi permanent | A | 1 | 3 | 4 |
| | | B | 2 | 2 | 4 |
| | | C | 4 | 5 | 9 |
| | Fonctionnaires sur emploi permanent | A | 2 | 6 | 8 |
| | | B | 2 | 9 | 11 |
| | | C | 3 | 15 | 18 |
| TOTAL BIATSS | | | 14 | 43 | 57 |
| E / EC | Contractuels sur emploi non permanent | A | 1 | 1 | 2 |
| | Fonctionnaires sur emploi permanent | A | 5 | 8 | 13 |
| Total Enseignants | | | 6 | 9 | 15 |
| Total | | | 20 | 52 | 72 |

L'accompagnement des personnels a été renforcé notamment en matière de reconnaissance du statut de travailleur handicapé. L'aide apportée par l'assistance de service sociale dans la constitution du dossier a permis à plusieurs collègues de bénéficier de cette reconnaissance. Au 31/12/2024, 72 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 8 de plus qu'au 31/12/2023. 15 enseignants et 57 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines soit respectivement 8 B.I.A.T.S.S. de plus qu'en 2023. Les femmes représentent 72% de la population en situation de handicap contre 28 % pour les hommes.

Cette nouvelle répartition est le résultat de :

- 2 agents bénéficiaires de la RQTH ont été recrutés en 2024
- 11 agents sont nouvellement bénéficiaires de la RQTH
- 2 agents ne sont plus bénéficiaires de la RQTH en 2024
- 3 agents bénéficiaires d'une RQTH ont quitté l'établissement en 2024

Evolution du taux d'emploi direct

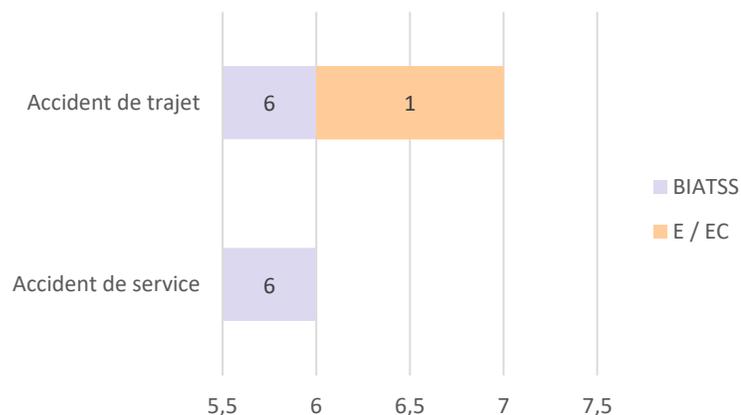


La poursuite des actions de sensibilisation menées par le pôle qualité de vie au travail ont permis d'augmenter le taux d'emploi direct (servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHFP). L'objectif de taux d'emploi directe de personnes en situation de handicap de 6 % est dépassé par l'établissement et poursuit son augmentation passant de 6,3 % en 2023 à 6,9 % en 2024.

Section 3 : Les risques professionnels : Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

| Nombre d'accidents de service, accident de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques reconnus imputable au service selon la gravité | | | | | | | | | |
|---|---------------------|--------------------|-----------|---------------------|--------------------|-----------|---------------------|--------------------|-----------|
| Année | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | Accident de service | Accident de trajet | Total | Accident de service | Accident de trajet | Total | Accident de service | Accident de trajet | Total |
| Avec arrêt de travail | 3 | 2 | 5 | 9 | 4 | 13 | 2 | 4 | 6 |
| Sans arrêt de travail | 4 | 4 | 8 | 10 | 7 | 17 | 4 | 3 | 7 |
| Total | 7 | 6 | 13 | 19 | 11 | 30 | 6 | 7 | 13 |

Répartition des accidents par type et par population



Répartition des accidents par type et par sexe



En 2024, on comptabilise 6 accidents de service et 7 accidents de trajet soit 13 accidents de service de moins qu'en 2023 et 4 accidents de trajet de moins.

En 2024, sur les 6 accidents de services survenus, 2 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Par ailleurs, sur les 7 accidents de trajet enregistrés en 2024, 4 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Sur l'ensemble des accidents survenus au cours de l'année, 33 % ont donné lieu à un arrêt de travail (10 points de moins qu'en 2023).

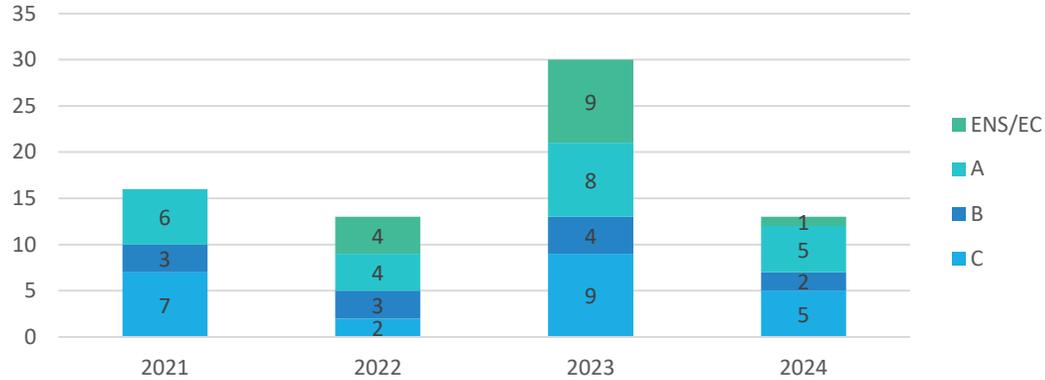
77 % des accidents du travail survenus en 2024 concernent des femmes.

Qu'il s'agisse des accidents de service ou de trajet, en 2024, les victimes étaient à 54 % des personnels titulaires dont une majorité de personnels BIATSS (92%).

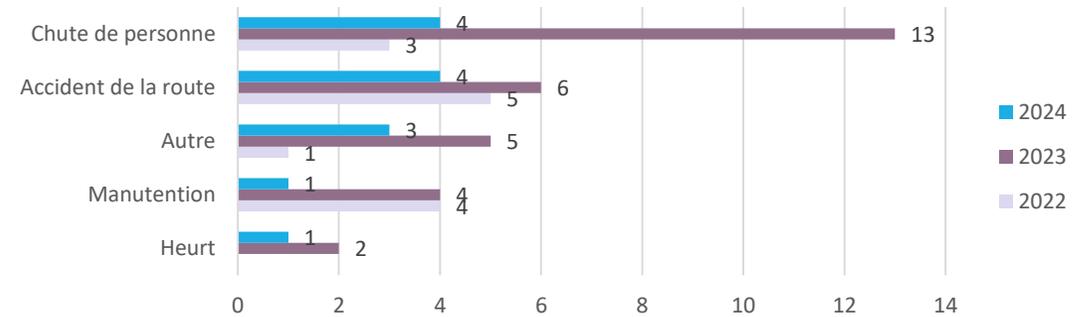
Aucune maladie professionnelle n'a été ni déclarée ni reconnue en 2024.

Section 3 : Les risques professionnels (suite) : Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

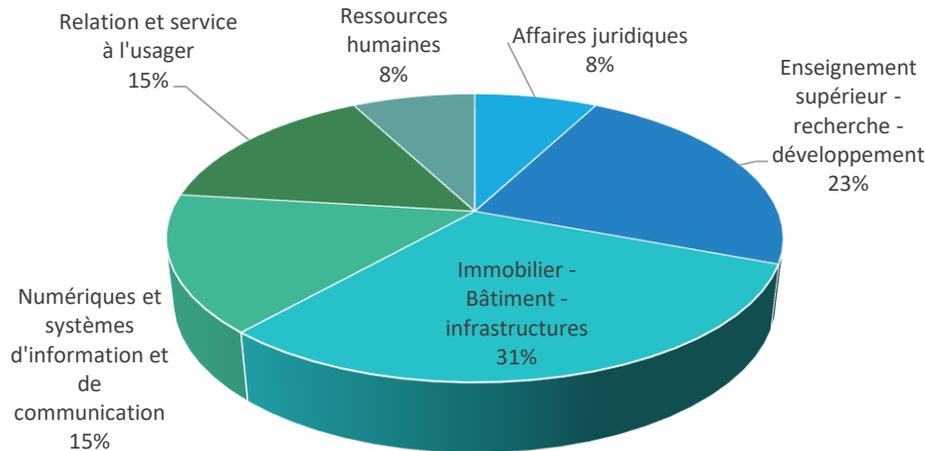
Evolution du nombre d'accidents par catégorie



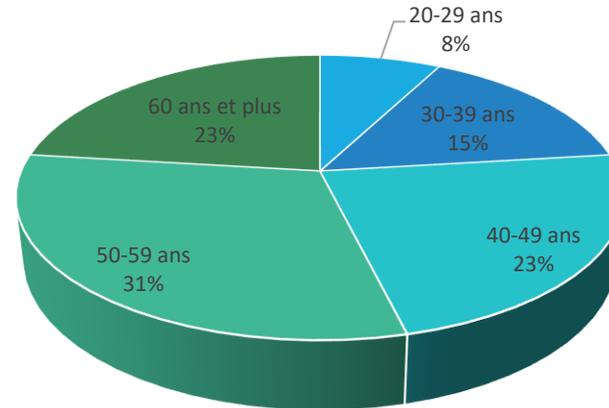
Répartition des accidents par année et par motif



Répartition des accidents par métier (RIME)



Répartition des accidents par tranche d'âge



A l'instar de 2023, une majorité de personnels de catégorie A a été victime d'accidents (38 %).

Les types d'accidents survenus les plus importants relèvent des chutes de personnes et des accidents de la route (31 % chacun).

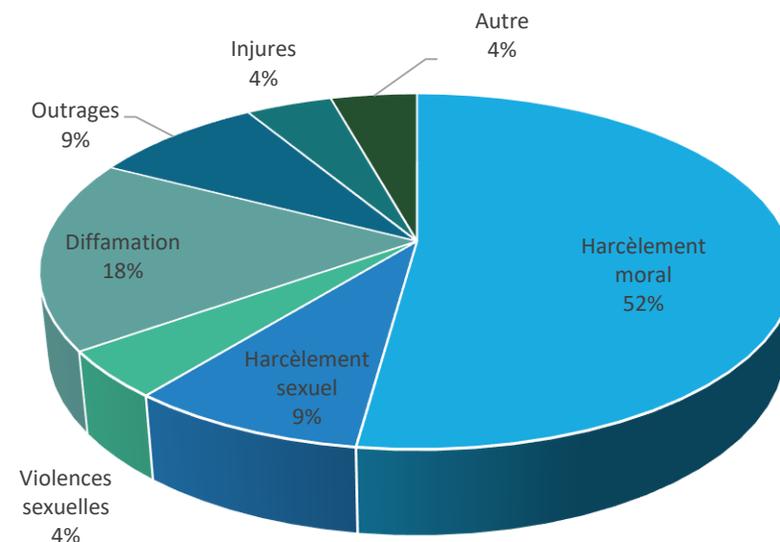
Section 4 : Les dispositifs de signalement

| Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année | | |
|--|------|------|
| 2022 | 2023 | 2024 |
| 3 | 26 | 32 |

| Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement | | |
|--|------|------|
| 2022 | 2023 | 2024 |
| 11 | 11 | 23 |

| Formations mises en œuvre dans le domaine de la QVCT | | | |
|---|------|------|------|
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| Nombre de stagiaires formés | 263 | 309 | 298 |
| Nombres d'actions de formation | 10 | 17 | 22 |

Répartition des signalements par type d'actes



En 2024, nous avons enregistré 32 saisines du dispositif de signalement soit 6 de plus qu'en 2023. La majorité des actes recensés concerne des situations de harcèlement moral (52%) et de diffamation (18%).

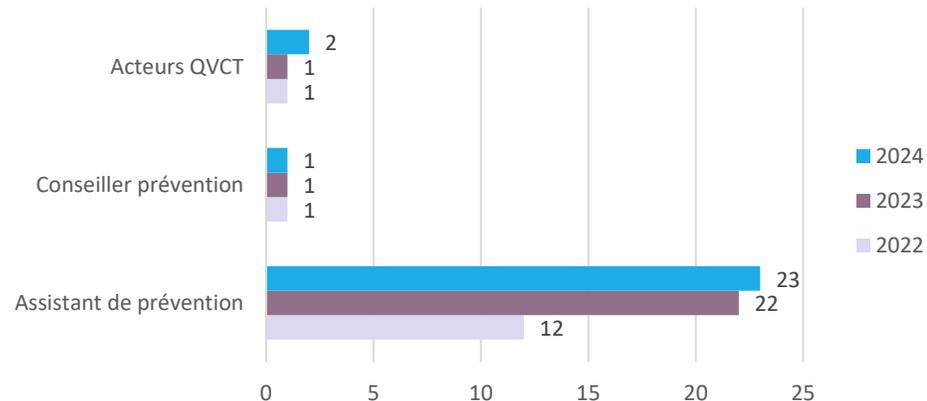
22 actions de formation relatives à la QVCT ont été proposées aux personnels de l'université dont certaines via la plateforme SAFIRE (+ 5 par rapport à 2023).

Ces formations ont totalisé 298 stagiaires : 274 BIATSS (-13) et 24 enseignants (+2).

Section 5 : Les acteurs de la prévention

| Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail | | | | | | |
|---|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| Nombre d'heures | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
| | Assitant de prévention | Conseiller prévention | Assitant de prévention | Conseiller prévention | Assitant de prévention | Conseiller prévention |
| 30h/an | | | | | | |
| 40h/an | | | | | | |
| 45h/an | | | | | | |
| 50h/an | | | | | | |
| 70 h/an | | | | | | |
| 100h/an | 3 | | 3 | | 3 | |
| 150h/an | | | | | | |
| 160h/an | 15 | | 13 | | 15 | |
| 270h/an | 6 | | 6 | | 5 | |
| 1607h/an | | 1 | | 1 | | 1 |
| Total | 25 | | 23 | | 24 | |

Nombre d'acteurs de la prévention en fonction ayant suivi une formation continue au cours de l'année



En 2024 l'université de Toulon comptait **26 acteurs de la prévention** (2 de plus qu'en 2023) :

- 1 conseiller prévention (CP) à temps plein
- 23 assistants de prévention (AP) avec des quotités de travail modulées en fonction des besoins des services
- 2 acteurs RH qui interviennent en matière de QVCT

4 assistants de prévention ont pris leurs fonctions au cours de l'année 2024 et ont reçu une lettre de mission et ont bénéficié d'une formation initiale.

62 % des assistants de prévention consacre 160h/an à la prévention.

Par ailleurs, la convention entre l'université et l'association interprofessionnelle de santé au travail (AIST 83) permet à l'université de bénéficier des personnels compétents en matière de santé (médecin, infirmier, psychologue).

La formation initiale des assistants de prévention dure 5 jours. Elle est assurée conjointement par un formateur externe au ministère et par le conseiller prévention. Actuellement cette formation n'est pas uniformisée au sein du MESRI ni pour les assistants de prévention, ni pour les conseillers de prévention.

Au cours de l'année 2024, 24 acteurs de la prévention ont suivi des formations continues.

Section 6 : Les instances de prévention

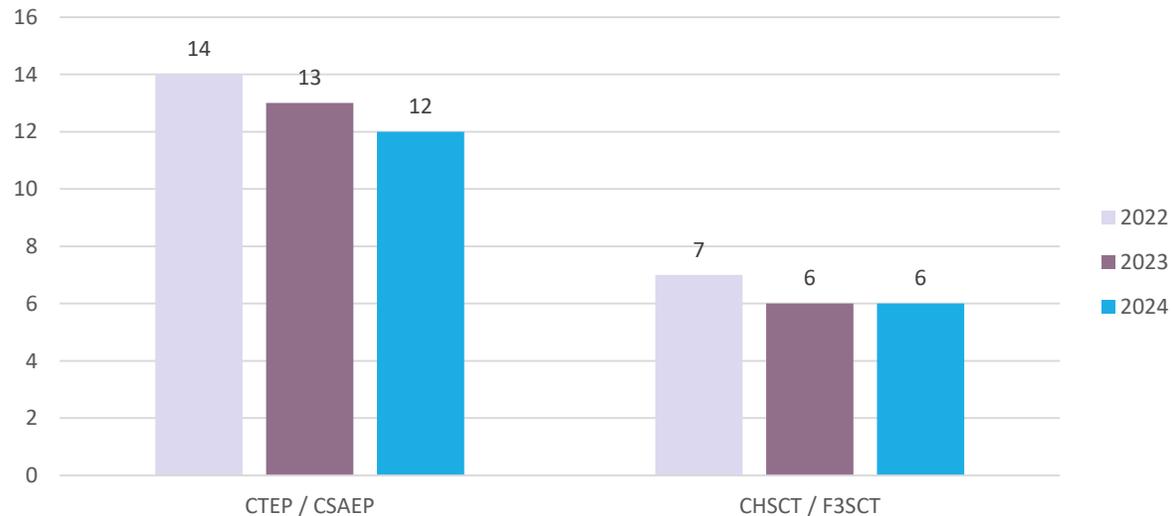
Nombre de formation spécialisée : 1 F3SCT

Membres : 9 titulaires + 9 suppléants

La F3SCT couvre :

- 3 site : Toulon, la Garde, Draguignan
- 46 services
- 1051 agents au 31/12/2024 (agents gérés par l'université hors vacataires)

Evolution du nombre de réunions des instances



En 2024, les 12 CSAEP et 6 F3SCT ont été organisés à l'initiative du président de l'université.

En 2024, 36 services étaient couverts par un registre Santé et sécurité au Travail dont 20 ont été étudiés par la F3SCT au cours de l'année.

En 2024, aucune enquête n'a été menée par la F3SCT.

La F3SCT est informée annuellement sur les accidents du travail et maladies professionnelles survenus dans les services par le biais du rapport social unique.

En 2024, la F3SCT a été consulté :

- 1 fois sur des projet d'aménagement importants (enquête accident LIC, programme annuel de prévention, Plan d'action du DUER)
- 6 fois sur des projets de règlement et consignes

17 avis rendus par la F3SCT au cours de l'année 2024 (identique à 2023)

Nombre d'agents considérés comme définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le conseil selon le sexe

| Sexe | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------|----------|----------|----------|
| Femmes | 2 | 1 | |
| Hommes | 1 | 1 | 1 |
| Total | 3 | 2 | 1 |

En 2024, 1 personnels BIATSS a été considéré comme définitivement inapte à son emploi et dont le cas a été soumis pour avis au conseil médical. Aucun reclassement n'a été acté par le conseil médical.

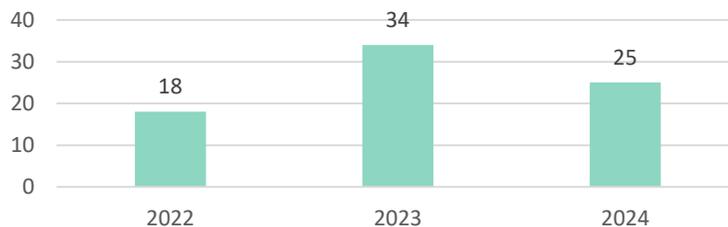
En 2024 :

- Aucun agent n'a été placé en retraite pour invalidité
- 1 agent a été placé en disponibilité d'office pour raison de santé.
- 1 licenciement a été effectué pour inaptitude physique.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année selon le sexe et la tranche d'âge

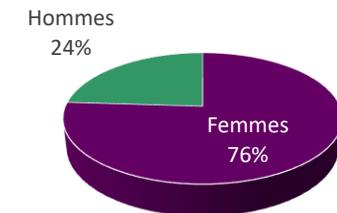
| Tranche d'âge | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|----------------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| 20-29 ans | | | 0 | | | 0 | | | 0 |
| 30-39 ans | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 2 |
| 40-49 ans | 4 | | 4 | 9 | 2 | 11 | 5 | 2 | 7 |
| 50-59 ans | 7 | 4 | 11 | 11 | 4 | 15 | 8 | 2 | 10 |
| 60 ans et plus | 1 | | 1 | 5 | 1 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| Total | 13 | 5 | 18 | 26 | 8 | 34 | 19 | 6 | 25 |

Evolution du nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique



25 agents ont bénéficié de la mise en place d'un temps partiel thérapeutique afin de faciliter leur réintégration sur leur poste de travail soit 9 de moins qu'en 2023 (2 hommes et 7 femmes).

Répartition des bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique par sexe



Section 8 : Les actions de prévention

| Document unique d'évaluation des risques professionnels | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| Nombre de DUERP dont : | 18 | 14 | 30 |
| Reçus par la FS | 18 | 14 | 2 |
| Etudié par la FS | 0 | 5 | 2 |

En 2024, aucun programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail a été étudié par la F3SCT en raison d'une absence prolongée de la conseillère de prévention. Le recrutement d'un Ingénieur en prévention des risques a été mis en œuvre début 2025 afin de renforcer les moyens humains alloués à la prévention des risques.

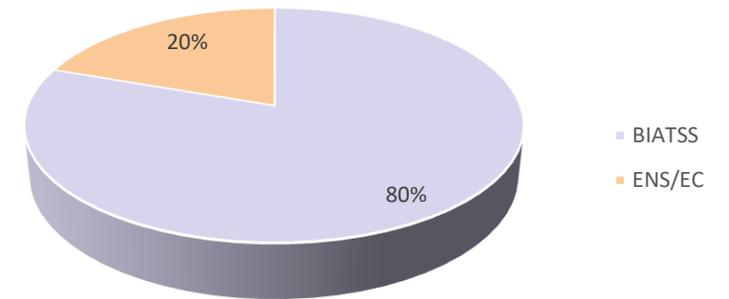
| Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 360* | 575* | 418* | 484* |

*Si un agent suit plusieurs formations, il sera dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

A l'instar de 2023, en 2024, le domaine de la Santé et Sécurité au Travail a comptabilisé le plus grand nombre d'actions de formation avec **40 formations** proposées aux personnels de l'université. Ces formations ont totalisé **484 stagiaires** : 389 BIATSS et 95 enseignants; soit 66 stagiaires de plus qu'en 2023. Le budget consommé dans ce domaine est également en hausse de 5 % en passant de 32,5K€ en 2023 à 34K€ en 2024.

Les actions de formation les plus suivies ont été : « Module recyclage sauveteur secouriste au travail », et la « Sensibilisation à la sécurité des personnels nouvellement nommés (consignes, rappels réglementaires, acteurs de la prévention) ».

Répartition des stagiaires ayant suivi des formations dans le domaine SST



Section 9 : La médecine de prévention

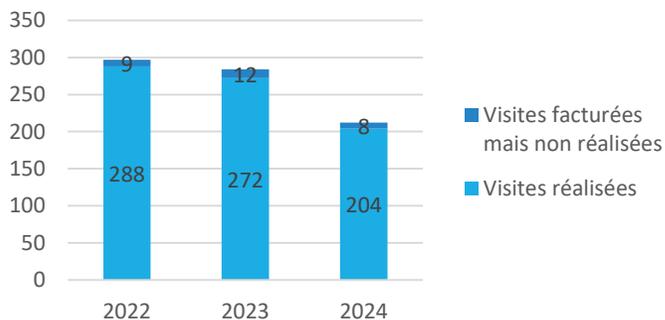
En matière de médecine de prévention, l'université de Toulon fait appel à un service de santé au travail interprofessionnel : ODALIA (anciennement AIST).

3 Médecins s'occupent respectivement des sites de La Garde, Toulon et Draguignan.

En 2024, 172 agents ont bénéficié d'une visite médicale pour un total de 204 visites médicales réalisées soit 68 de moins qu'en 2023. 24 agents ont bénéficié de plusieurs visites médicales au cours de l'année.

8 visites n'ont pas été honorées par les agents convoqués et n'ayant pas informé de leur absence; ces visites ont donc été facturées à l'établissement (-4 par rapport à 2023).

Médecine de prévention : nombre de visites médicales



| Surveillance médicale particulière en 2024 | | |
|---|-------------------------------------|---|
| <u>Effectif relevant d'une SMP</u> | <u>Nombre de visites effectuées</u> | <u>% de visites effectuées par rapport à l'effectif</u> |
| 256 | 98 | 38% |

| Suivi médical : Nombre d'agents ayant bénéficié d'une visite médicale au cours de l'année | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| Surveillance médicale particulière | 68 | 70 | 81 |
| Visite d'information et de prévention | 136 | 105 | 4 |
| Visite à la demande de l'agent | 21 | 16 | 7 |
| Visite à la demande de l'administration | 36 | 45 | 80 |
| Nombre total d'agents ayant bénéficié d'une ou plusieurs visites médicales au cours de l'année | 261 | 236 | 172 |

En 2024, 4 visites de site ont été réalisées par la médecine du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

| Suivi médical : Nombre d'agents ayant bénéficié de plusieurs visites médicales au cours de l'année | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2024 |
| Nombre d'agents ayant bénéficié de 2 visites médicales au cours de l'année | 20 | 27 | 18 |
| Nombre d'agents ayant bénéficié de 3 visites médicales au cours de l'année | 5 | 4 | 5 |
| Nombre d'agents ayant bénéficié de 4 visites médicales au cours de l'année | | 1 | |
| Nombre d'agents ayant bénéficié de 5 visites médicales au cours de l'année | | | 1 |
| Nombre d'agents ayant bénéficié de 6 visites médicales au cours de l'année | | | |
| Nombre d'agents ayant bénéficié de 7 visites médicales au cours de l'année | 1 | | |
| Nombre total de visites médicales | 62 | 70 | 56 |

| Motifs des visites médicales pour les agents ayant bénéficié de plusieurs visites au cours de l'année 2024 | |
|---|-----------|
| A la demande de l'agent | 3 |
| A la demande du médecin | 29 |
| A la demande de l'administration | 17 |
| Visite de reprise | 4 |
| Visite d'embauche | 3 |
| Nombre total de visites multiples | 56 |

VII. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL

CHIFFRES CLES ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

2024



57 agents à temps partiel

(toutes populations confondues)

5.5% des personnels toutes populations confondues

bénéficient d'un temps partiel
63% des personnels à temps partiel
sont à 80 %

89 % sont des femmes



350 BIATSS télétravailleurs

69 % Des BIATSS sont télétravailleurs

24 Télétravailleurs dans le cadre de mesures
médicales

76 % Des personnels BIATSS féminins sont
télétravailleurs

52 % Des personnels BIATSS masculins sont
télétravailleurs



342 CET

ouverts

au 31/12/2024 dont 27
ouvertures en 2024



95

Hommes



247

Femmes

CET ouverts



4

Hommes



43

Femmes

BIATSS



2

Hommes



8

Femmes

Enseignants



80

Hommes



270

Femmes

Télétravailleurs



6 950 jours

stockés



2 204

Hommes



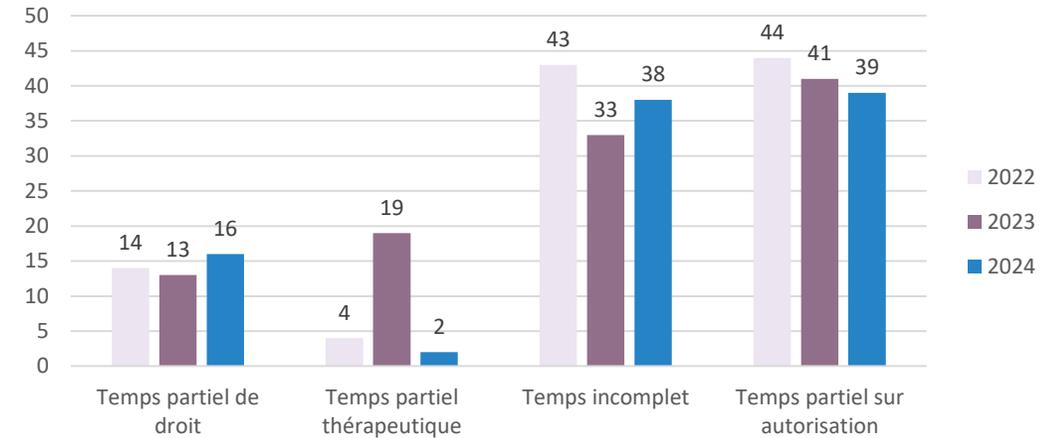
4 746

Femmes

Jours stockés

Section 1 : Les modalités de service

Evolution de la répartition des effectifs à temps partiel et incomplet



En 2024, 9 % des personnels de l'université travaillent à temps partiel ou incomplet (-1 point). Ce taux est de 13% pour les personnels B.I.A.T.S.S. et 5% pour les personnels enseignants.

Au 31 décembre 2024, 2 agents bénéficiaient d'un temps partiel thérapeutique et 25 agents ont bénéficié de ce dispositif au cours de l'année.

Répartition des effectifs au 31 décembre selon la modalité de service et le sexe

| Modalité de service | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|--------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Temps complet | 100% | 436 | 479 | 915 | 433 | 472 | 905 | 432 | 500 | 932 |
| Temps partiel ou incomplet dont : | | 24 | 81 | 105 | 24 | 82 | 106 | 15 | 80 | 95 |
| Temps incomplet | Moins de 17h30 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| | De 17h30 à moins de 28 heures | 15 | 21 | 36 | 12 | 14 | 26 | 8 | 21 | 29 |
| | 28 heures ou plus | 1 | 5 | 6 | | 6 | 6 | | 7 | 7 |
| Temps partiel sur autorisation | 50% | | | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| | 60% | | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 3 | 3 |
| | 70% | | 3 | 3 | | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| | 80% | 3 | 27 | 30 | 3 | 25 | 28 | 3 | 21 | 24 |
| | 90% | 2 | 8 | 10 | 2 | 6 | 8 | 1 | 6 | 7 |
| Temps partiel de droit | 50% | | | | | | | | 1 | 1 |
| | 60% | | | | | | | | 1 | 1 |
| | 70% | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | 80% | | 13 | 13 | | 11 | 11 | | 12 | 12 |
| Temps partiel thérapeutique | 50% | 1 | 3 | 4 | 4 | 12 | 16 | | 2 | 2 |
| | 80% | | | 0 | | 3 | 3 | | | 0 |
| Total | | | 560 | 1020 | 457 | 554 | 1011 | 447 | 580 | 1027 |

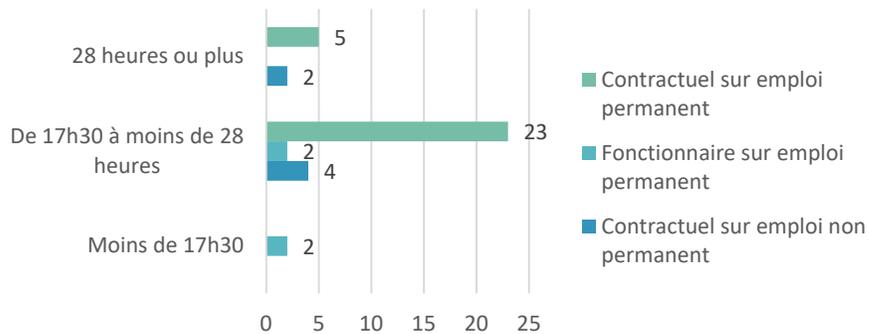
Taux de personnels à temps partiel et temps incomplet par sexe et par population



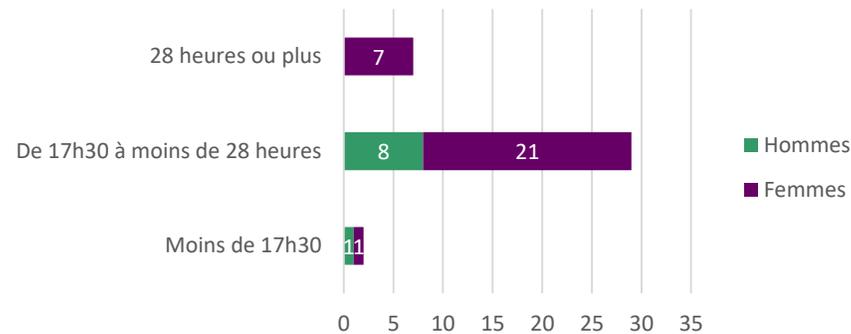
| MODALITES DE SERVICE | B.I.A.T.S.S. | | | ENSEIGNANTS / ENSEIGNANTS CHERCHEURS | TOTAL |
|--------------------------------|--------------|-------|-------|--------------------------------------|-------|
| | A | B | C | | |
| Temps complet | 95% | 87,9% | 89,9% | 80,6% | 94,8% |
| Temps incomplet | 2,5% | 4,5% | 1,4% | 6,7% | 3,3% |
| Temps partiel de droit | 0% | 3,2% | 3,4% | 1,8% | 0,6% |
| Temps partiel sur autorisation | 2,5% | 4,5% | 4,1% | 10,9% | 1,4% |
| Temps partiel thérapeutique | 0% | 0,0% | 1,4% | 0,0% | 0,2% |

Section 1 : Les modalités de service (suite)

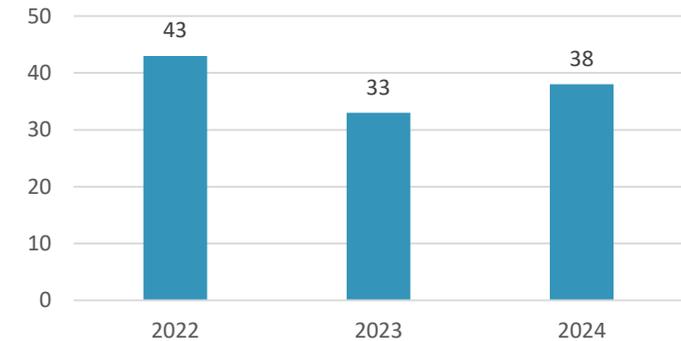
Répartition des personnels à temps incomplet en fonction du statut d'emploi



Répartition des personnels à temps incomplet par sexe



Evolution du nombre d'agents à temps incomplet



| Répartition des effectifs à temps incomplet au 31 décembre selon la catégorie | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------|
| Modalité de service | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
| Moins de 17h30 | 2 | | | 2 |
| De 17h30 à moins de 28 heures | 20 | 1 | 8 | 29 |
| 28 heures ou plus | 3 | 1 | 3 | 7 |
| Total | 25 | 2 | 11 | 38 |

En 2024, 38 agents ont un temps de travail incomplet soit 5 agents de plus qu'en 2023 : 2 agents ont une quotité de travail inférieure à 0,5 ETP, 29 ont une quotité de travail entre 0,5 et 0,8 ETP et 7 ont une quotité de travail de 0,8 ETP ou plus.

76 % des personnels à temps incomplet sont des femmes.

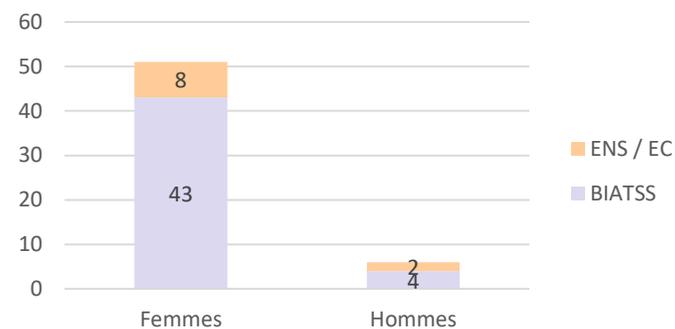
66 % des personnels à temps incomplet sont de catégorie A.

Répartition des effectifs au 31 décembre selon la modalité de service et le sexe

| Modalité de service | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
|--------------------------------|-----|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Temps partiel sur autorisation | 50% | | | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| | 60% | | 1 | 1 | | 2 | 2 | | 3 | 3 |
| | 70% | | 3 | 3 | | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| | 80% | 3 | 27 | 30 | 3 | 25 | 28 | 3 | 21 | 24 |
| | 90% | 2 | 8 | 10 | 2 | 6 | 8 | 1 | 6 | 7 |
| Temps partiel de droit | 50% | | | | | | | | 1 | 1 |
| | 60% | | | | | | | | 1 | 1 |
| | 70% | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| | 80% | | 13 | 13 | | 11 | 11 | | 12 | 12 |
| Temps partiel thérapeutique | 50% | 1 | 3 | 4 | 4 | 12 | 16 | | 2 | 2 |
| | 80% | | | 0 | | 3 | 3 | | | 0 |
| Total | | 7 | 55 | 62 | 11 | 62 | 73 | 6 | 51 | 57 |

Section 1 : Les modalités de service (suite)

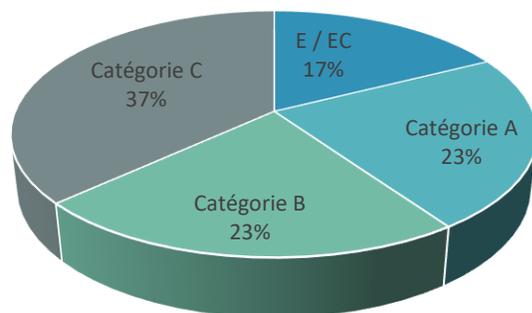
Répartition des personnels à temps partiel et temps incomplet par sexe et par population



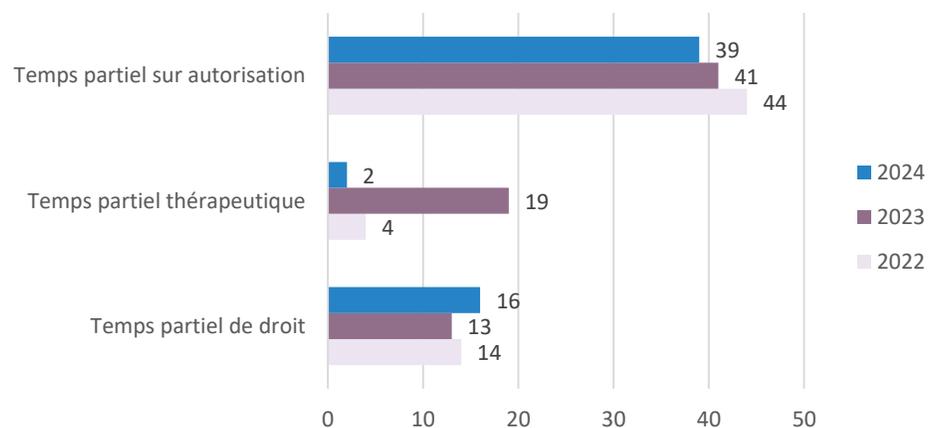
En 2024, les femmes sont les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent plus de 89 % des agents bénéficiant du dispositif soit 3 points de plus qu'en 2023.

En 2024 Le temps partiel sur autorisation concerne 68 % des personnels à temps partiel (12 points de plus qu'en 2023), et 28 % des personnels à temps partiel le sont de droit (+ 10points par rapport à 2023).

Répartition des personnels à temps partiel par catégorie



Répartition des personnels à temps partiel par type



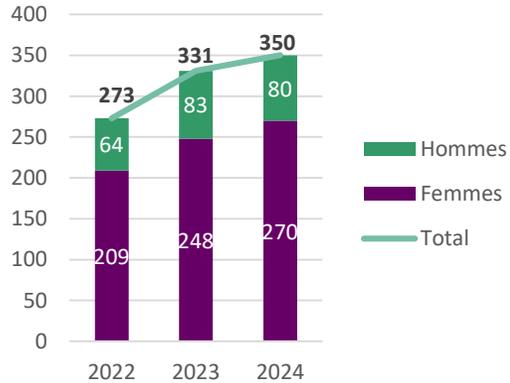
Les personnels BIATSS sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps partiel : ils représentent 82 % des agents bénéficiant du dispositif-contre 18% pour les personnels enseignants.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 37 % de la population.

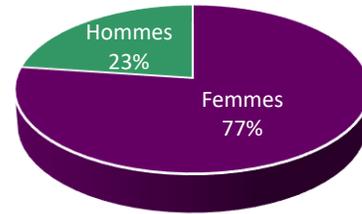
9 % de femmes travaillent à temps partiel (-2 points) contre 1,3 % pour les hommes (-1,1 point).

Section 2 : Le télétravail

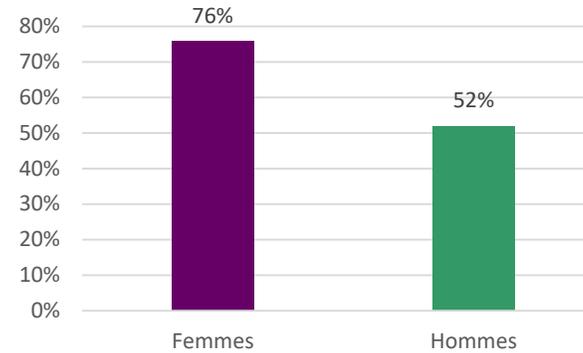
Evolution du nombre de télétravailleurs par sexe



Répartition des télétravailleurs par sexe



Taux de télétravailleurs par sexe par rapport aux effectifs en fonction BIATSS



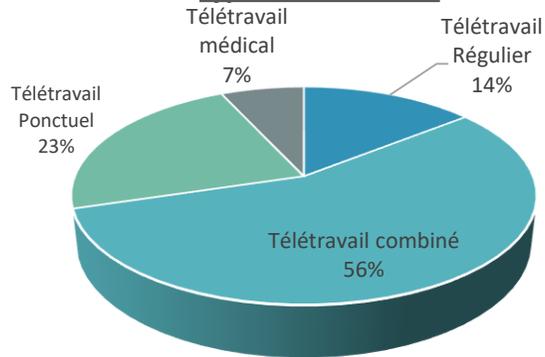
350 agents soit 69 % de la population BIATSS ont bénéficié du dispositif de télétravail en 2024 soit 19 agents de plus qu'en 2023.

24 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail médical soit 11 agents de moins qu'en 2023.

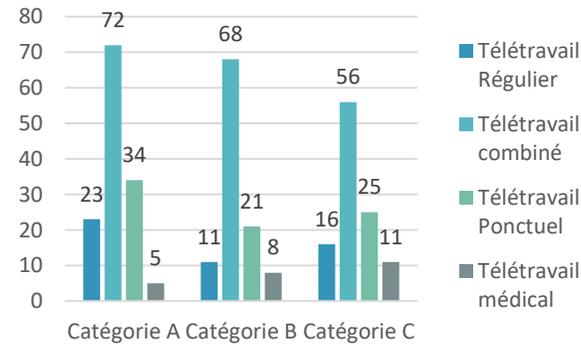
En parallèle du dispositif classique, 47 agents ont bénéficié d'au moins une journée de télétravail à titre exceptionnel au cours de l'année 2024.

76 % des personnels féminins (+2 points par rapport à 2023) et 52 % des personnels masculins (BIATSS) sont télétravailleurs.

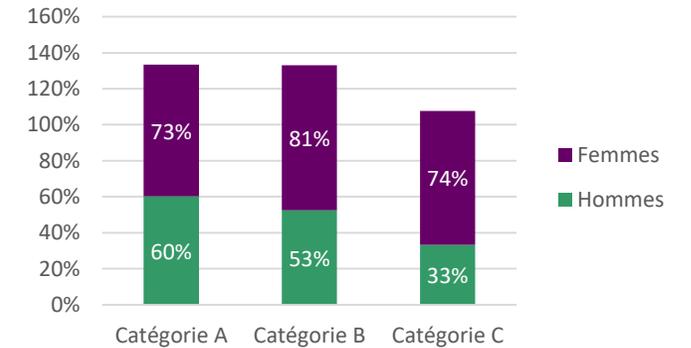
Répartition des télétravailleurs par type de télétravail



Répartition des télétravailleurs par catégorie selon le type de télétravail

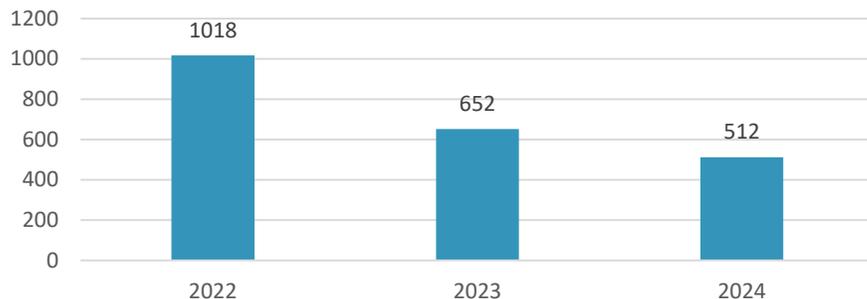


Taux de télétravailleurs par sexe et catégorie par rapport aux effectifs en fonction BIATSS



Section 2 : Le télétravail (suite)

Evolution du nombre de demande de télétravail

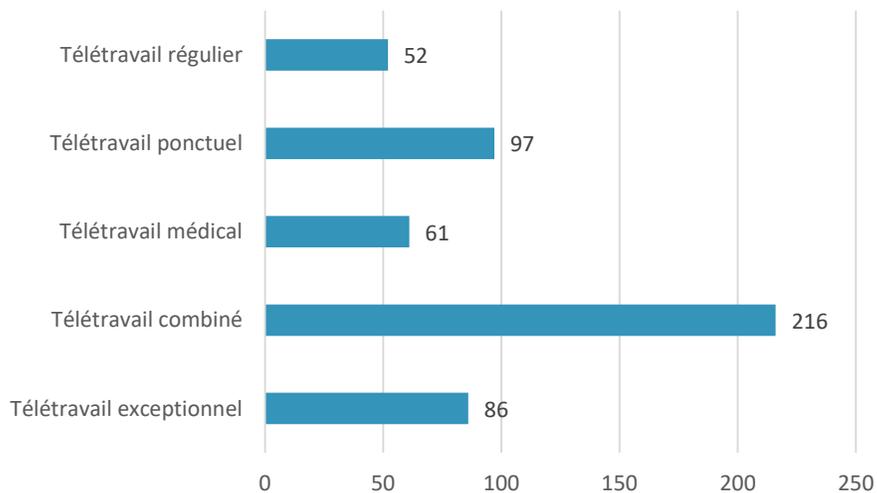


En 2024, 512 demandes de télétravail ont été formulées par les agents soit une baisse de 21 %.

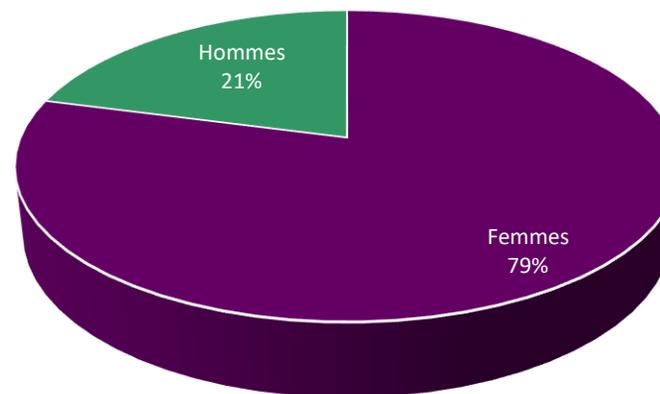
71 % de ces demandes ont été formulées dans le cadre d'une campagne annuelle contre 29 % hors campagne. 58 % des demandes hors campagnes concernent du télétravail exceptionnel (-16 points par rapport à 2023).

91 % des demandes de télétravail formulées en 2024 ont été acceptées. Les 9 % restant concernent des demandes annulées par les agents ou des demandes pour lesquelles le supérieur hiérarchique a demandé des modifications en raison des contraintes de service.

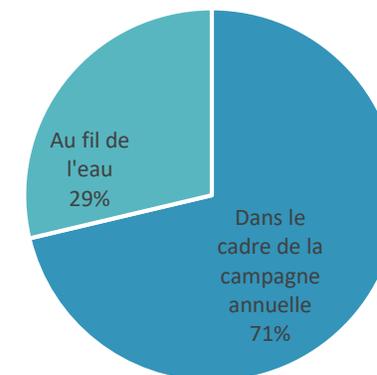
Répartition des demandes de télétravail par type



Répartition des demandes de télétravail par sexe

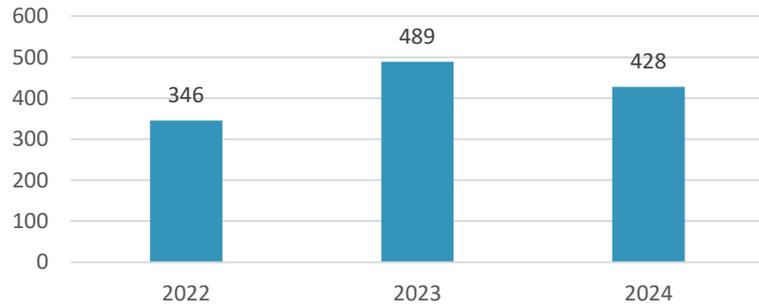


Répartition des demandes de télétravail par modalité de demande

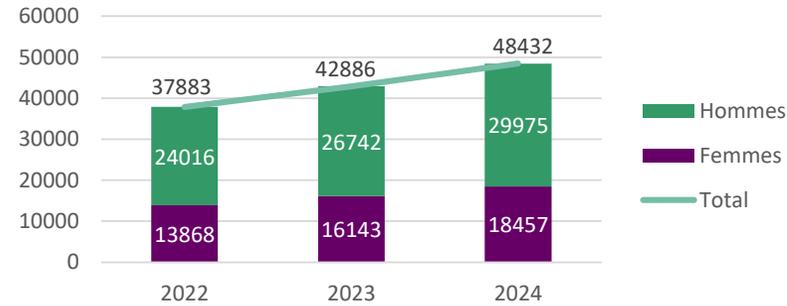


Section 3 : Les heures complémentaires ENS

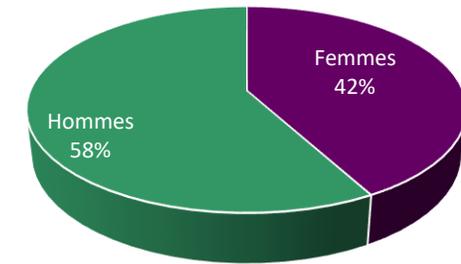
Evolution du nombre d'agents ayant effectué des heures complémentaires au cours de l'année



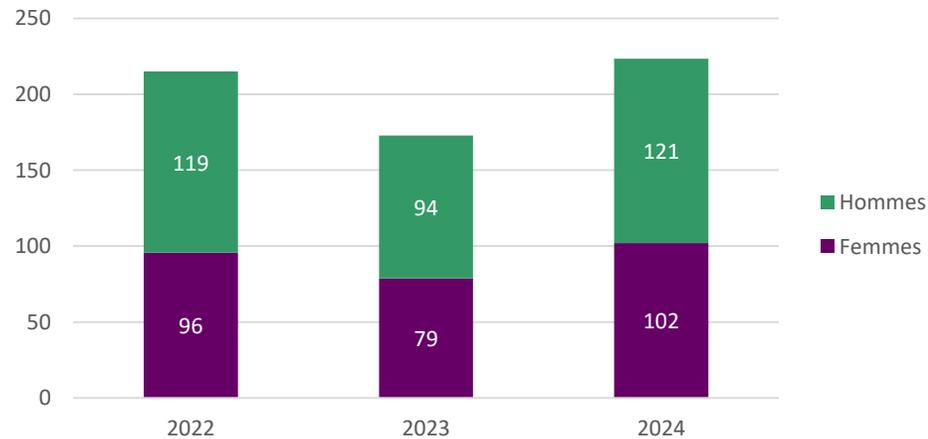
Evolution du nombre d'heures complémentaires effectuées par les personnels enseignants en fonction au cours de l'année



Répartition des personnels en fonction au 31/12/2023 ayant effectué des heures complémentaires au cours de l'année



Evolution du nombre moyen d'heure complémentaires par enseignant



En 2024, 428 enseignants ont effectués des heures complémentaires soit 61 de moins qu'en 2023.

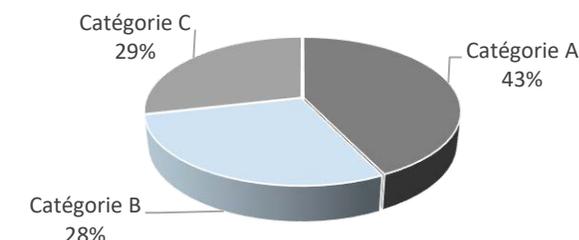
Le total des heures complémentaires effectuées par le personnel enseignant est de 48 432 heures soit une hausse de 13 % par rapport à 2023. Le nombre moyen d'heures complémentaires effectuées par enseignant est en hausse de 28 % passant de 88 heures en moyenne en 2023 à 113 heures en 2024.

Section 4 : Les astreintes

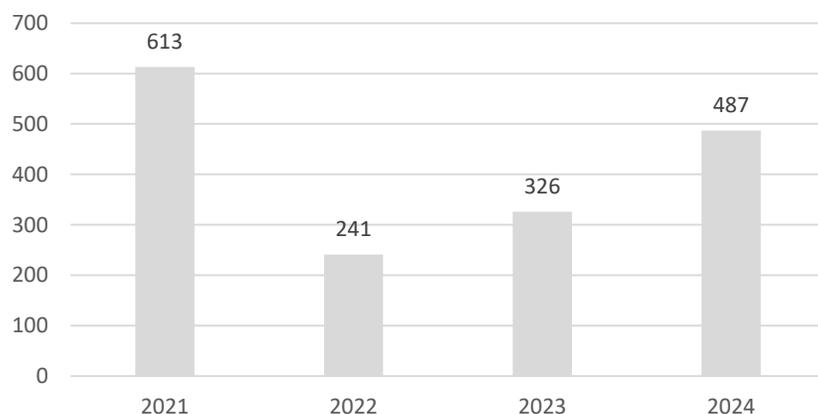
Définition : Les situations qui peuvent appeler un service d'astreinte sont prévues par l'article 8 de l'arrêté du 15 janvier 2002 précité « Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant, d'une part, d'assurer à titre exceptionnel la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et, d'autre part, d'assurer la continuité du fonctionnement des services techniques ».

| Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
| Catégorie | Métier | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | 2024 | | |
| | | Femmes | Hommes | Total |
| Catégorie A | Immobilier - Bâtiment - infrastructures | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Catégorie B | Enseignement supérieur - recherche - développement | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | Immobilier - Bâtiment - infrastructures | | | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Catégorie C | Immobilier - Bâtiment - infrastructures | | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Total | | 0 | 7 | 7 | 0 | 7 | 7 | 1 | 7 | 7 | 2 | 7 | 7 |

Répartition des agents soumis à des astreintes par catégorie



Evolution du nombre d'heures d'intervention



Evolution du nombre d'interventions et de la durée moyenne des interventions



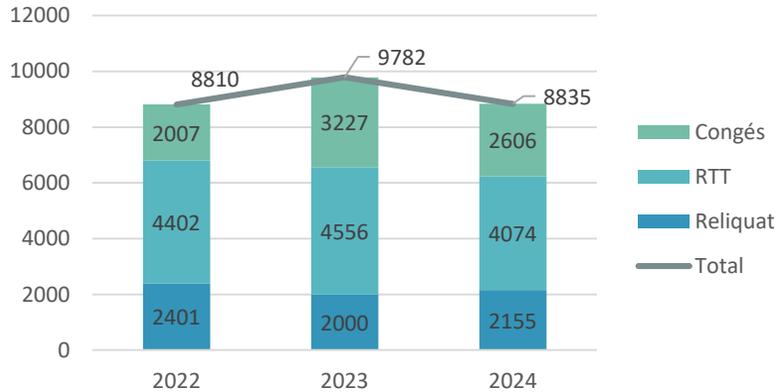
A l'instar de 2023, 7 agents ont été soumis à des astreintes au cours de l'année 2024. Il s'agissait exclusivement de personnels masculins qui ont tous bénéficié d'un repos compensateur.

86 % des agents ayant été soumis à des astreintes au cours de l'année, exercent des métiers relatifs à l'immobilier, le bâtiment et les infrastructures.

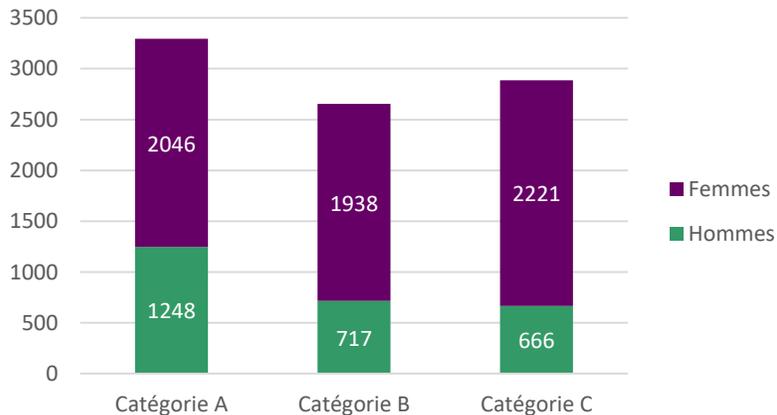
Entre 2023 et 2024, on constate une hausse de 132 % du nombre d'interventions dans le cadre des astreintes, et une hausse de 49 % du nombre d'heures d'intervention.

Section 5 : Les congés des personnels BIATSS

Evolution de la consommation de jours de congés par type



Répartition de la consommation des jours de congés par catégorie et sexe



Entre 2023 et 2024, le nombre de jours de congés consommés a diminué de 10 % passant de 9 782 jours en 2023 à 8 835 jours en 2024.

Les jours de RTT représentent la part la plus importante des jours de congés pris en 2024 (46 %).

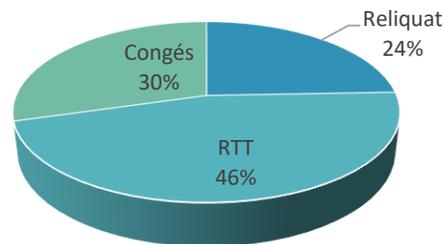
Les femmes ont consommé plus de jours de congés que les hommes : 70 % des jours de congés pris en 2024 alors que l'effectif féminin de l'établissement est de 56%.

Entre 2023 et 2024, le nombre de jours de congés non pris et non versés au CET a augmenté de 32 %, passant de 2 356 jours en 2023 à 3 111 jours en 2024.

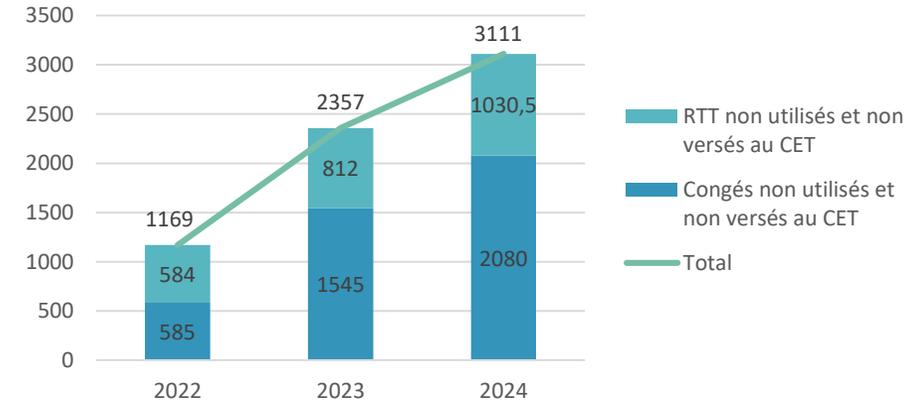
Les jours de congés non pris peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

Dans le cadre de la campagne annuelle CET, si l'agent omet d'exercer son choix d'option (indemnisation, maintien en jours sur le CET ou prise en compte pour la RAFP), alors les jours épargnés au-delà des quinze jours sont d'office versés au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires et indemnisés pour les agents contractuels.

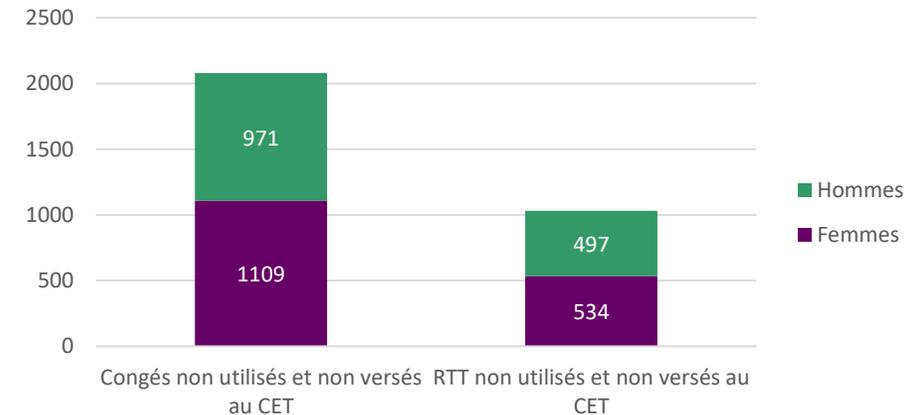
Répartition du nombre de congés pris par type de congés



Evolution du nombre de jours de congés et RTT non pris et non versés au CET

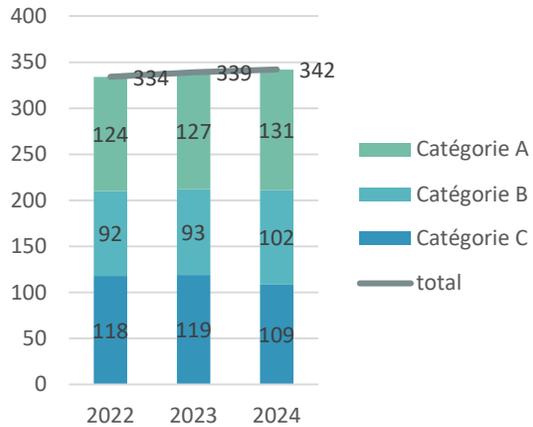


Répartition du nombre de jours de congés et RTT non pris et non versés au CET par sexe

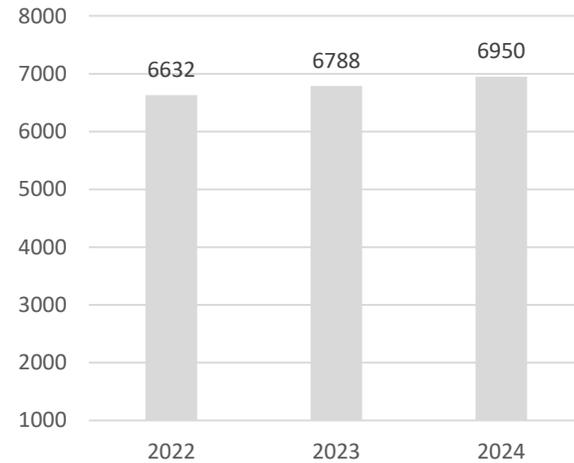


Section 6 : Le compte épargne temps

Evolution du nombre de CET ouvert au 31 décembre par catégorie



Evolution du nombre de jours stockés sur CET



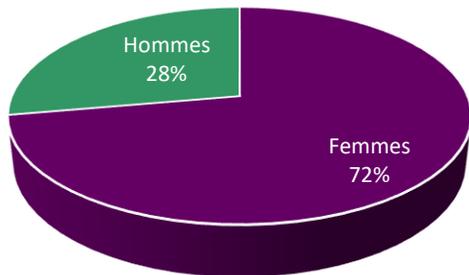
Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) leur permettant de déposer des jours de congé. Ce dispositif concerne les personnels B.I.A.T.S.S. de l'établissement. L'établissement dénombre 342 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2024 dont 27 C.E.T. ouverts au cours de l'année soit une hausse de 0,9 % par rapport à 2023.

La catégorie A est la catégorie la plus représentée dans les bénéficiaires de C.E.T. (38%). 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 avec 69 %. De plus, à l'instar des années précédente, les femmes représentent la part la plus importante d'agents ayant un CET ouvert (72%).

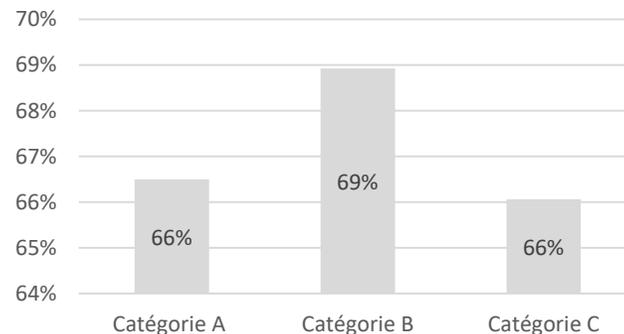
En 2024, on constate une hausse de 9,3 % du nombre de jours versés sur un C.E.T. passant de 1724 en 2023 à 1884 en 2024. 285 agents ont alimenté leur CET au cours de l'année contre 185 agents en 2023 (100 de plus) ce qui représente une moyenne d'environ 6,5 jours par agent. Il est à noter que 57 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucune alimentation en 2023.

Le nombre de jours stockés sur un C.E.T. au 31/12 est en hausse par rapport à 2023. En effet, l'établissement dénombre un total de 6950 jours stockés sur un C.E.T. contre 6788 en 2023, soit une hausse de 2%.

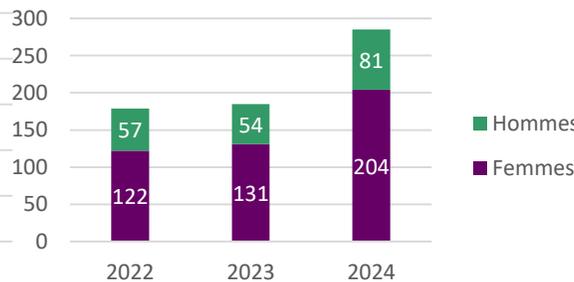
Répartition du nombre de CET ouverts au 31/12/2024 par sexe



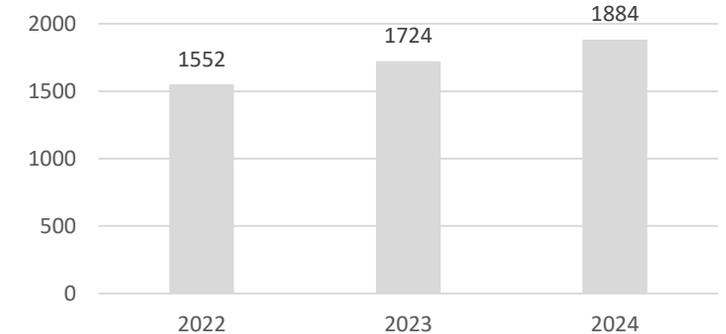
Répartition des CET par rapport à l'effectif de chaque catégorie



Evolution du nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET au cours de l'année par Sexe



Evolution du nombre de jours versés au CET



Section 6 : Le compte épargne temps (suite)

Depuis le 24 novembre 2023, 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, ils s'élèvent désormais à :

- 150 € brut par jour pour les agents de catégorie A ;
- 100 € brut par jour pour les agents de catégorie B ;
- 83 € brut par jour pour les agents de catégorie C.

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

Nombre de jours des comptes épargnes temps consommés au cours de l'année par type de consommation

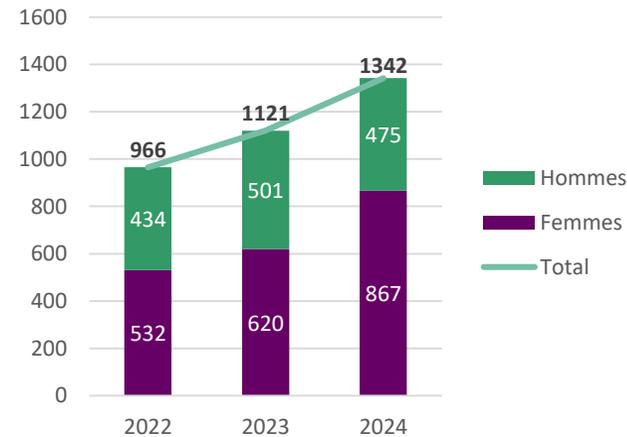
| Sexe | par sexe | | | | | | | | | | |
|--------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | 2022 | | | 2023 | | | | 2024 | | | |
| | Congés | Rémunérés | Total | Congés | Rémunérés | RAFP | Total | Congés | Rémunérés | RAFP | Total |
| Femmes | 25 | 507 | 532 | 58 | 530 | 32 | 620 | 27 | 779 | 61 | 867 |
| Hommes | 0 | 434 | 434 | | 445 | 56 | 501 | 3 | 414 | 58 | 475 |
| Total | 25 | 941 | 966 | 58 | 975 | 88 | 1121 | 30 | 1193 | 119 | 1342 |

| 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'agents | |
|----------------------------|--|---|-----------------|----------------------------|------------|-----------------|-----------|
| | | Femme | Homme | Femme | Homme | Femme | Hommes |
| A | 150 € | 44 250 € | 34 800 € | 295 | 232 | 46 | 26 |
| B | 100 € | 28 500 € | 10 800 € | 285 | 108 | 46 | 11 |
| C | 83 € | 16 517 € | 6 142 € | 199 | 74 | 33 | 9 |
| Sous total par sexe | | 89 267 € | 51 742 € | 779 | 414 | 125 | 46 |
| Total général | | 141 009 € | | 1193 | | 171 | |

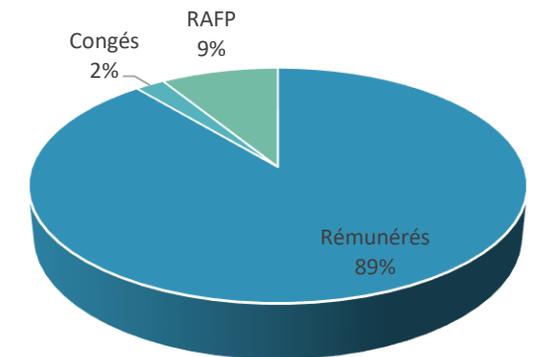
En 2024, 1 193 jours initialement placés sur un C.E.T ont fait l'objet d'une indemnisation soit une hausse de 22 % par rapport à 2023.

Ces indemnisations de jours de CET ont concerné 171 agents soit 24 agents de plus qu'en 2023. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 824 € contre 787 € en 2023 soit une hausse de 5%.

Evolution du nombre de jours de comptes épargnes temps consommés



Consommation des jours stockés sur les CET



En 2024, 30 jours de CET ont été consommés sous forme de congés au cours de l'année soit 27 de moins qu'en 2023.

6 agents en ont bénéficié, ce qui représente une moyenne de 5 jours par agent.

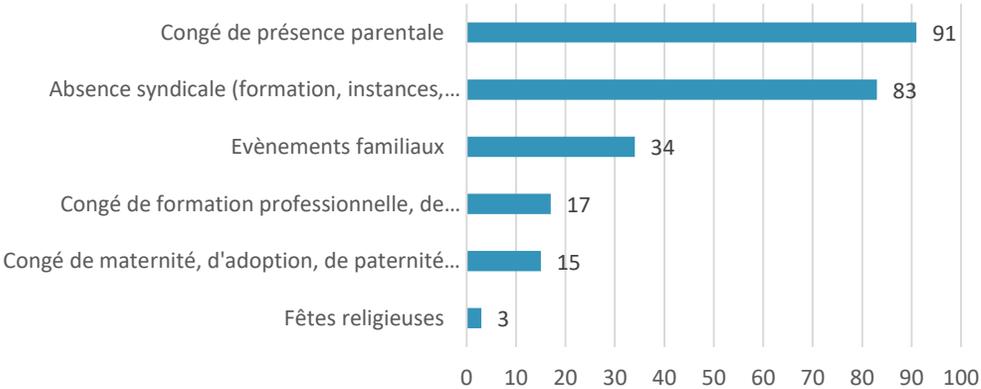
Section 7 : Absences hors raison de santé

Evolution du nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé



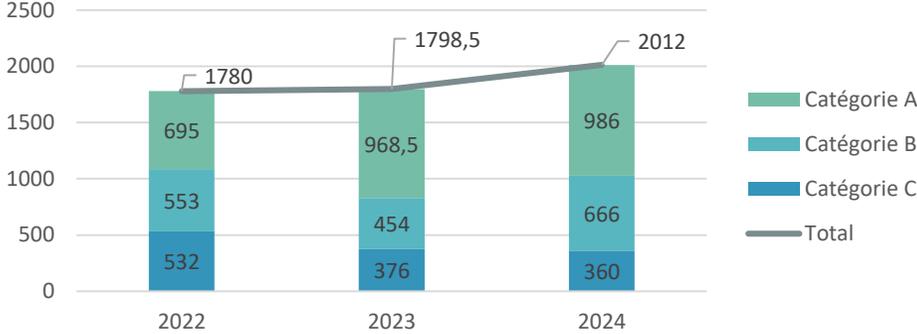
En 2024, 245 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé soit 88 agents de plus qu'en 2023 pour un total de 2012 jours. 63 % des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé sont des femmes.

Répartition des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé en 2024 par motif

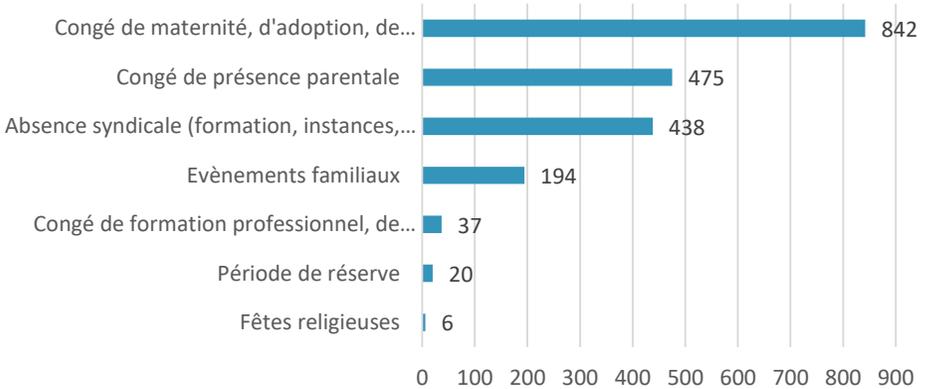


65% des jours d'absence hors raison de santé sont liés aux enfants (présence parentale, maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant). 24% des jours d'absence hors raison de santé sont liés à l'activité professionnelle (absence syndicale, formation, vae).

Evolution du nombre de journées d'absence hors raison de santé



Nombre total de journées d'absence hors raison de santé par motif



VIII. L'ACTION SOCIALE

CHIFFRES CLES 2024



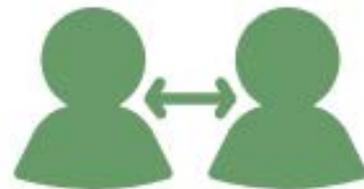
45 013 €

de dépenses liées
aux prestations
sociales



25 997 € Prestations interministérielles (PIM)

19 016 € Prestations d'actions sociales
d'initiative universitaire (ASIU)

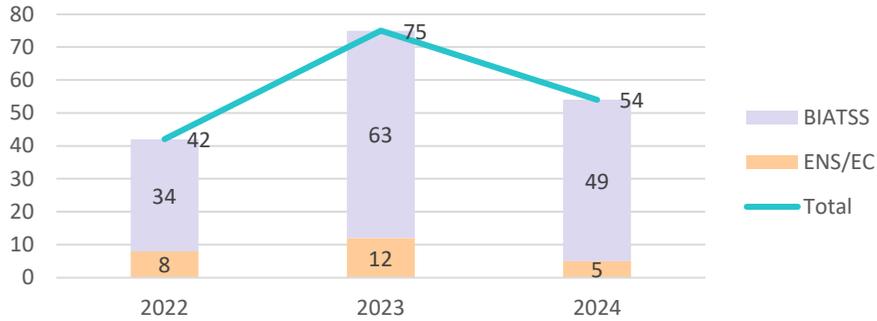


54 personnels accompagnés par
l'assistante de service social

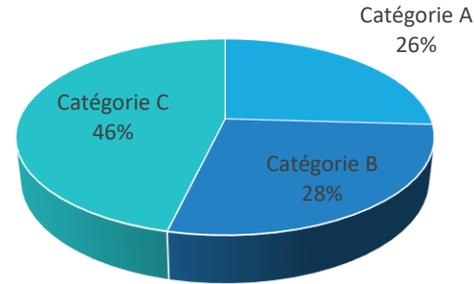
7 demandes étudiées en commission
d'action sociale

Section 1 : Bilan d'activité de l'assistante de service social des personnels

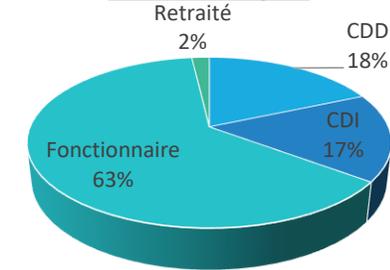
Evolution du nombre de personnels accompagnés par l'assistante sociale par population



Répartition des personnels accompagnés par l'assistante sociale par catégorie

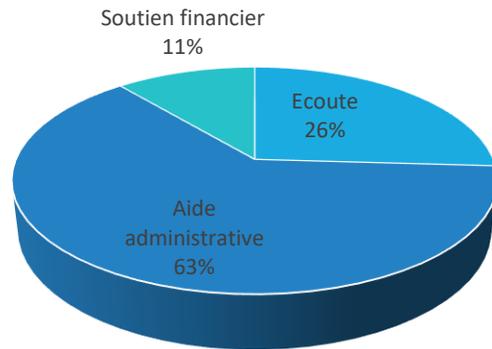


Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par statut d'emploi

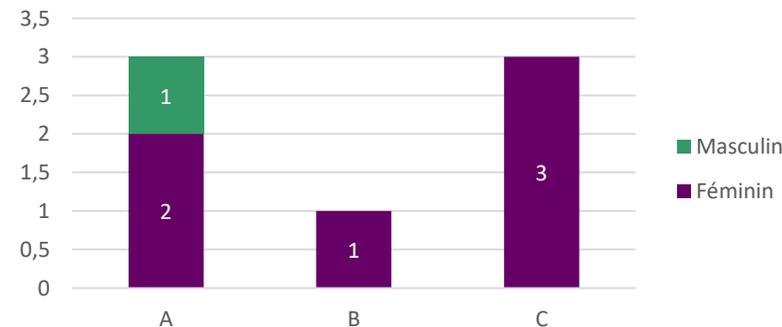


En 2024, l'assistante de service social des personnels a accompagné 54 agents soit 21 agents de moins qu'en 2023. Parmi ces agents, 25 ont débuté leur accompagnement en 2024. La majorité des personnels accompagnés sont des femmes (81%). Nous constatons que la majorité des personnels accompagnés sont des personnels BIATSS (91%), des personnels fonctionnaires (63%), et des personnels de catégorie C (46%).

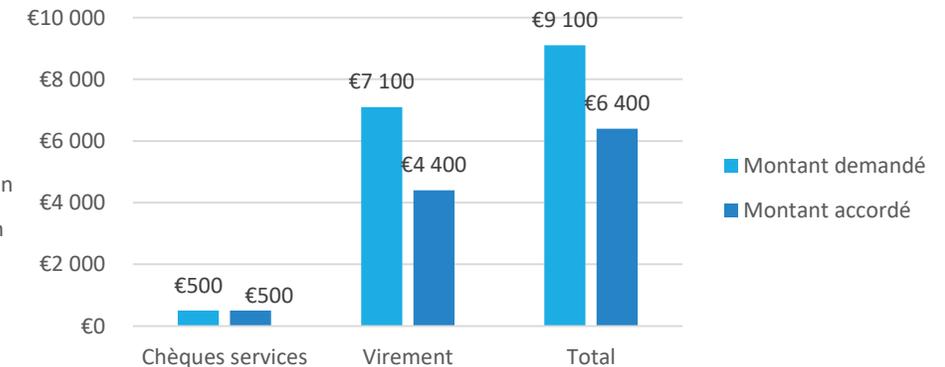
Répartition des accompagnements réalisés par l'assistante sociale par type d'intervention



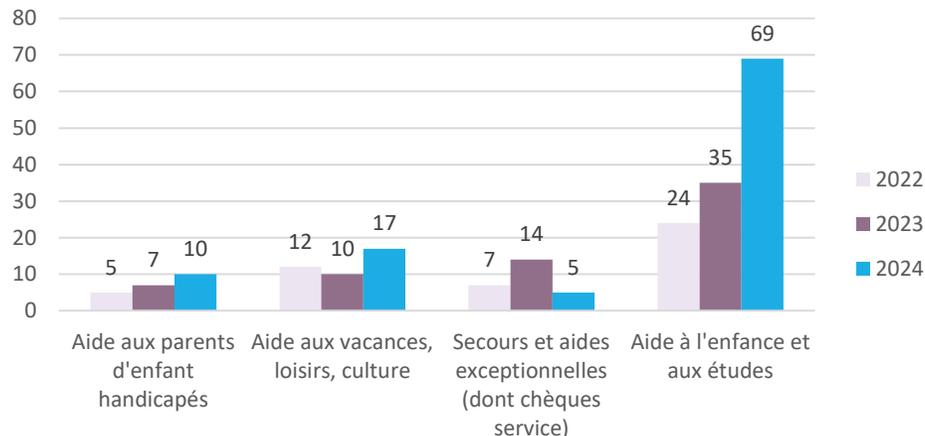
Répartition des demandes étudiées en commission d'action sociales par catégorie et sexe



Répartition des demandes étudiées en commission d'actions sociales par type de demande



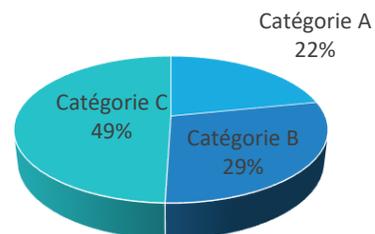
Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales par type de prestations



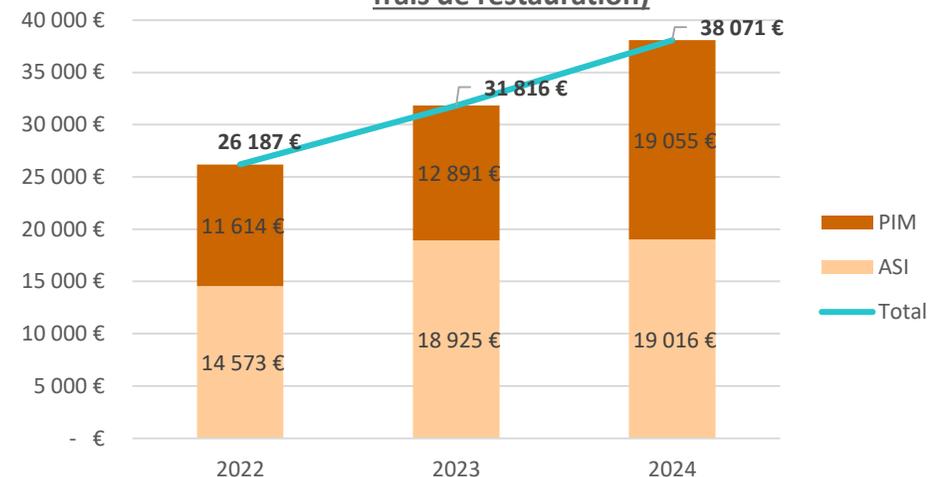
En 2024, 101 agents ont bénéficié de prestations sociales soit 35 de plus qu'en 2023. La majorité de ces prestations sont sollicitées par des personnels féminins (85%) et 46 % par des personnels entre 30 et 39 ans.

68 % des agents ayant bénéficié des prestations sociales, ont bénéficié d'une aide relative aux frais de restauration scolaire ou frais de périscolaire (aide à l'enfance et aux études) (+15 points par rapport à 2023).

Répartition des personnels bénéficiaires de prestations sociales par catégorie



Montants des prestations sociales mises en œuvre (hors frais de restauration)



On constate une hausse du montant total des prestations sociales accordées passant de 31 816 € en 2023 à 38 071 € en 2024 hors repas (+ 20%); dont 19 016€ (50%) de prestations d'aides sociales d'initiative universitaire (ASIU). En 2024, les repas représentaient 13 340 €.

En 2024, le montant des secours et aides exceptionnelles a baissé de 50%.

En 2024, le nombre de bénéficiaires des aides à l'enfance et aux études qui comprennent notamment les frais de restauration scolaire et de périscolaire a augmenté de 97 % (35 en 2023 contre 69 en 2024). Par ailleurs, on constate une augmentation pour les aides aux parents d'enfants handicapés (+3) et pour le nombre de bénéficiaires des aides aux vacances, loisirs et culture (+7).

IX. LE DIALOGUE SOCIAL

CHIFFRES CLES DIALOGUE SOCIAL 2024



104 Représentants
du personnel



30 réunions
des instances



438 journées
d'absence accordées pour
raisons syndicales



61

Hommes



43

Femmes

Représentants du personnel

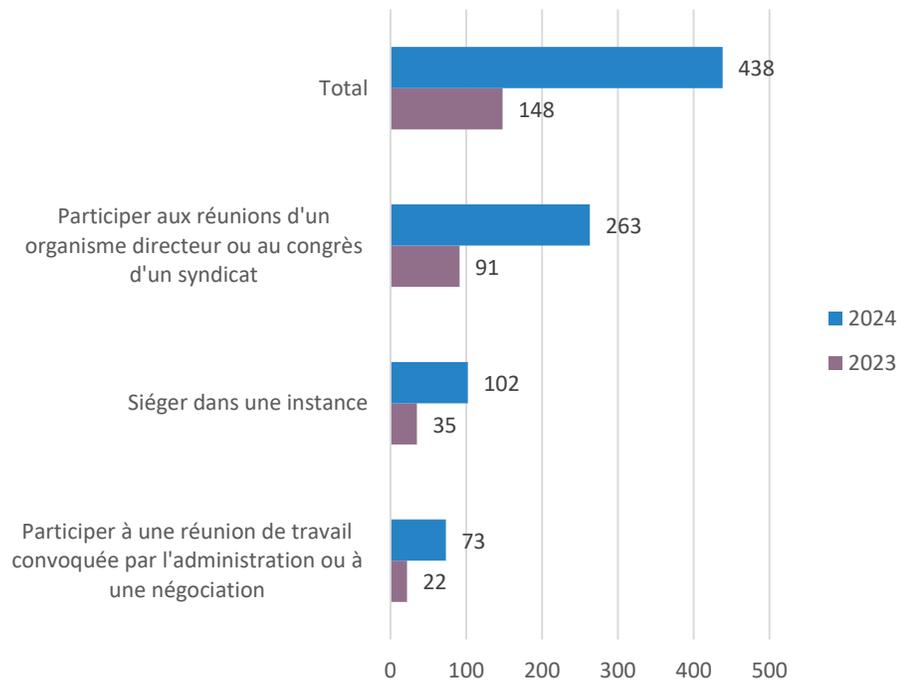


2 journées
de grève recensées

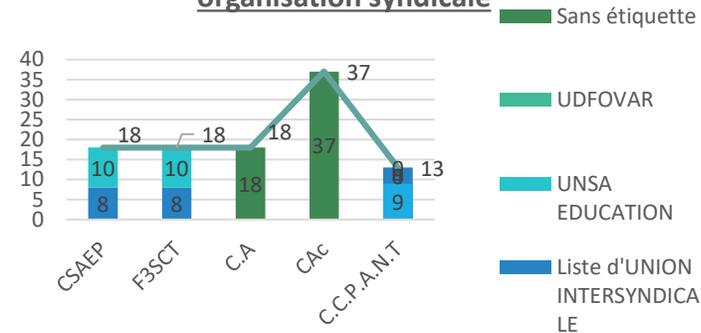
Section 1 : Les moyens syndicaux

Depuis 2023, une nouvelle forme du dialogue social est induite avec la mise en place du CSA et de sa formation spécialisée en lieu et place du CTEP et du CHSCT avec une évolution de leurs attributions respectives. Le nombre de réunion des instances en 2024 diminue légèrement par rapport à 2023 (-2).

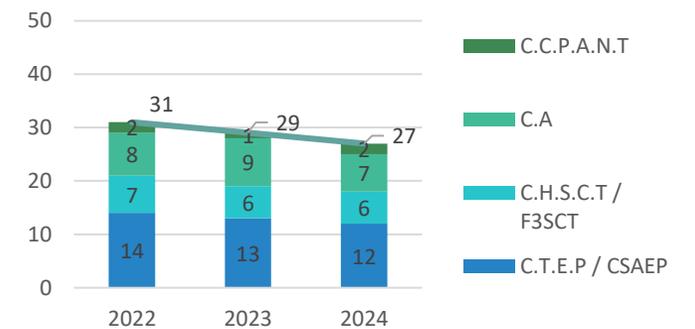
Evolution du nombre de journées d'absence accordées pour raisons syndicales par motif



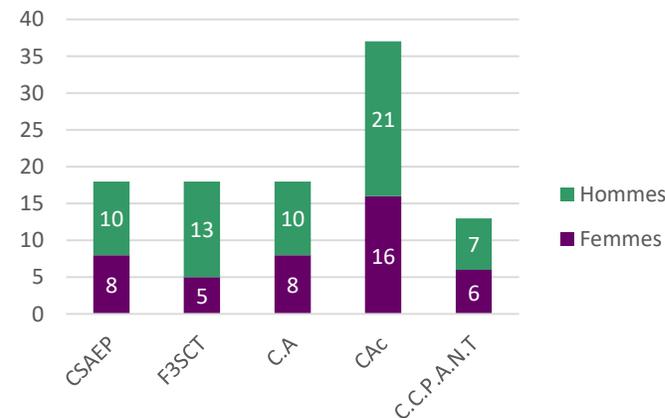
Répartition des représentants du personnels par type d'instance et par organisation syndicale



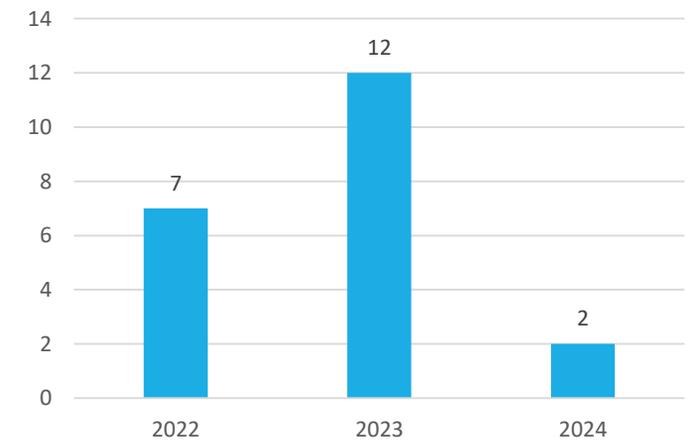
Evolution du nombre de réunion des instances



Répartition des représentants du personnel par instance et sexe



Evolution du nombre de journées de grève recensées



GLOSSAIRE

| | |
|----------------------------|---|
| 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.R.F. | Adjoint technique de recherche et formation |
| B.I.A.T.S.S. | Bibliothèques, administratifs, techniques, sociaux et de santé |
| B.I.B.A.S. / B.A.S. | Bibliothécaire assistant spécialisé |
| B.O.E. | Bénéficiaire de l'obligation d'emploi |
| B.U. | Bibliothèque universitaire |
| C.A. | Conseil d'administration |
| C.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.A.J.I. | Direction des affaires juridiques et institutionnelles |
| D.R.V | Direction de la recherche et de la valorisation |
| D.A.S. | Direction administrative de site |
| D.A.S. P.I. | Direction administrative de site Porte d'Italie |
| D.A.S.T | Direction appui à la stratégie et à la transformation |
| D.E.V.E | Direction des études et de la vie étudiante |
| D.F.A.C.I | Direction des finances, des achats et du contrôle interne |
| D.F.P.A. | Direction de la formation professionnelle et de l'alternance |
| D.G.S. | Direction générale des services |

| | |
|----------------------------|---|
| D.P.S.T. | Direction du patrimoine et des services techniques |
| D.P.V.R.H. | Direction du pilotage et de la valorisation des ressources humaines |
| DRI | Direction des relations internationales |
| D.S.I.U.N. | Direction du système d'information et des usages numériques |
| D.P | Direction des projets |
| 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 |
| I.G.E. | Ingénieur d'études |
| I.G.R. | Ingénieur de recherche |
| I.T.R.F. | Ingénieur, technicien de recherche et formation |
| I.U.T. | Institut universitaire de technologie |
| M.C.F. | Maître de conférences |
| 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. | Professeur des universités |
| RIME | Référentiel interministériel des métiers de l'état |
| R.Q.T.H. | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| S.A.E.N.E.S. | Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| S.I.H.A.M. | Système d'information des ressources humaines de l'UTLN |
| S.P.E.A. | Socio professionnel enseignant associé |
| S.U.A.P.S. | Service universitaire des activités physiques et sportives |
| S.S.E | Service de santé étudiant |