

### Délibération CA-2024-82

relative à l'approbation du rapport social unique réalisé au titre de l'année 2023

Séance plénière du 14 novembre 2024

### 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 22 octobre 2024 sur le rapport social unique réalisé au titre de l'année 2023 ;

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 Lamberton, 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 20 voix pour, sur 20 membres présents et représentés ;

### **APPROUVE**

### Article 1 : Rapport social unique réalisé au titre de l'année 2023

Le conseil d'administration approuve le rapport social unique de l'établissement réalisé au titre de l'année 2023, tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence CA-2024-82

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

20 membre	es sont présents (13) ou représentés (7) à l'ouverture	du poi	int
Liste des membres	élus présents (P), représentés (R) et absents (A)		Représenté par
ARAB Madjid	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	А	
BERENGER Valérie	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	Р	
BIGNON Mireille	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	Р	
BONFILS Philippe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	Р	
BRUSORIO Marjorie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	Р	
CAVANNA Robert (T) MANSOUR Cheikh (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Métropole TPM	R	KOCOGLU Yusuf
CHIAPELLO Bruno (T) DE SAINT JACOB Alice (S)	Collège C : Usagers	R	GAILLARD DE VILLAINE Laurence
DE DAVID-BEAUREGARD Odile	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	R	KOCOGLU Yusuf
DURSAP Julie (T) BELLANTE Chloé (S)	Collège C : Usagers	А	
GAILLARD DE VILLAINE Laurence	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	Р	
GOMEZ-BASSAC Valérie	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	А	
HUDELOT GUIZIEN Fabienne	Collège des personnalités extérieures (Représentant des organisations représentatives des salariés) – CFE/CGC	Р	
JOLIVET Kilian (T) MALABREDA Carla (S)	Collège C : Usagers	Α	
KBAIER Jean-Yves	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés) – ENNOVIA	А	
KOCOGLU Yusuf	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	Р	
LACROUX François	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	Р	
LEMOINE Dorian (T) RUBY Clément (S)	Collège C : Usagers	А	
LEROUX Xavier	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	Р	
MAHALI Mohamed (T) ALEMAGNA Claude (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Région Sud-PACA	А	
MATTEUDI Mireille	Collège des personnalités extérieures (Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire) – Lycée général et technologique Beaussier	R	VALLIER Jean-Marc
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	R	VALLIER Jean-Marc
PERROT Yannick	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	Р	
PHILIPPE Aurélie (T) PASQUALINI Nathalie (S)	Collège des personnalités extérieures – CNRS	R	LEROUX Xavier
QUILICI Lætitia (T) BERNARDINI Véronique (S)	Collège des personnalités extérieures (Collectivités territoriales) – Département du Var	А	
SEILLIER Sabine	Collège des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques	Р	
SORIANO Thierry	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	А	
VALLIER Jean-Marc	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	Р	
VALMALETTE Jean-Christophe	Collège A : Professeurs et personnels assimilés	А	
VERCRUYSSEN Fabrice	Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	Р	



Rapport social unique 2023

# SOMMAIRE:

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 69
VIII. L'action sociale	Page 82
IX. Le Dialogue social	Page 86

# SOMMAIRE:

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 2023	page 6	Section 2.3 : Rémunération des personnel, écarts de rémunération	page 51
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2023 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 2023	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 2023	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 66
Section 3 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent	Page 24	Section 8 : Les actions de prévention	page 67
Section 4 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi non permanent	page 25	Section 9 : La médecine de prévention	page 68
III. Les parcours professionnels	page 26	VII. L'organisation du travail et temps de travail	page 69
Chiffres clés parcours professionnels 2023	page 28	Chiffres clés organisation et temps de travail 2023	page 70
Section 1 : La mobilité	page 29	Section 1 : Les modalités de service	page 71
Section 2 : Les départs de personnels	page 32	Section 2 : Le télétravail	page 74
Section 3 : Avancement et promotion	Page 34	Section 3 : Les heures complémentaires ENS	page 76
Section 3.1 : La carrière des personnels BIATSS : promotion de grade	page 35	Section 4 : Les astreintes	page 77
Section 3.2 : La carrière des personnels BIATSS : promotion par corps	page 36	Section 5 : Les congés des personnels BIATSS	Page 78
Section 3,3 : La carrière des enseignants (enseignants chercheurs et second degré)	page 37	Section 6 : Le compte épargne temps	page 79
IV. La formation	page 38	Section 7 : les absences hors raison de santé	page 81
Chiffres clés formation 2023	page 39	VIII. L'action sociale	page 82
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels	page 40	Chiffres clés action sociale 2023	page 83
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation	page 41	Section 1 : Bilan de l'activité de l'assistante sociale	page 84
Section 3 : Les journées de formation	page 43	Section 2: Les aides sociales	page 85
V. La rémunération	page 44	IX. Le dialogue social	page 86
Chiffres clés rémunération 2023	page 45	Chiffres clés dialogue social 2023	page 87
Section 1 : La masse salariale	page 47	Section 1 : Les moyens syndicaux	page 88
Section 2 : La rémunération des personnels	page 48	Glossaire	page 89

Indicateurs obligatoires / Indicateurs facultatifs

**Avant-propos** 

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

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

partagée de notre établissement.

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

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

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

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

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

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

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

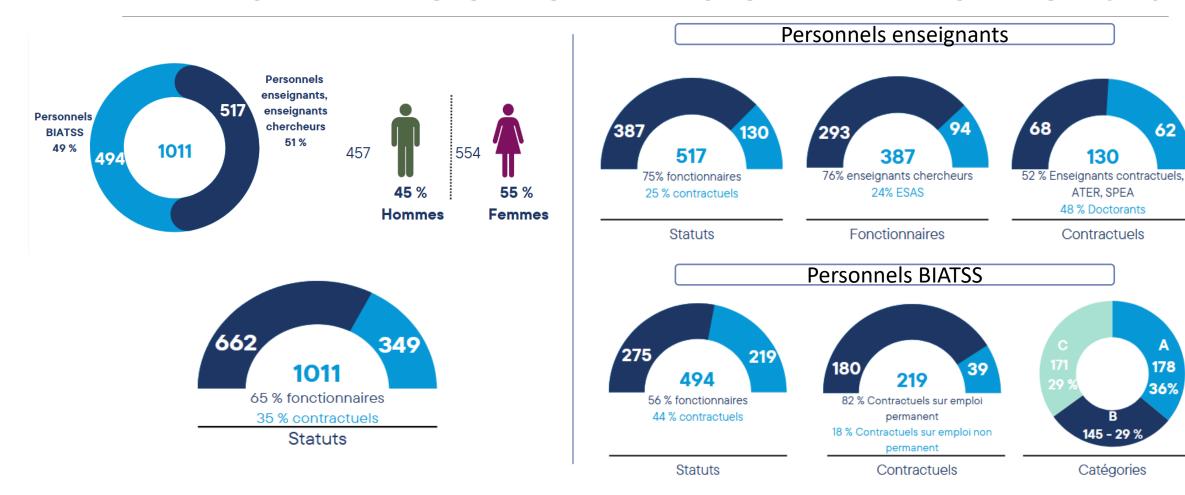
Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon



# I. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

# CHIFFRES CLES EMPLOIS ET EFFECTIFS 2023



178

36%

62

Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du 31/12/2023, 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.

### **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.

### CORPS

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

### chaque corps. **FONCTIONNAIRE**

**STATUT** 

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

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

### 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 31/12/2023 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 2023

			(A)	<u>(B)</u>	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond	Emplois financés hors SCS	
Catégories d'emplois	Nature des er	mplois	En ETPT	En ETPT	Global
	Permanents	Titulaires	378,87		378,87
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Fermanents	CDI	5,46		5,46
Siloronouro	Non permanents	CDD	91,45	26,25	117,7
S/total	EC		475,78	26,25	502,03
Elèves fonctionnaires	stagiaires des ENS				
	Permanents	Titulaires	261,61		261,61
BIATSS	T Cimanents	CDI	54,76	14,42	69,18
	Non permanents	CDD	38,21	97,76	135,97
S/total Bi	atoss		354,58	112,18	466,76
Totau	x		830,36	138,43	968,79
					Plafond global des emplois voté par le CA
Rappel du plafond des e	mplois fixé par l'Eta	t	852		

Au 31/12/2023, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 852 ETPT. Le plafond d'emplois global s'élève à 968,79 ETPT au 31/12/2023. 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

<u>Définition</u>: 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.

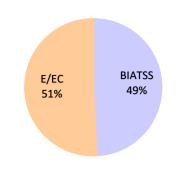
Par exemple, agents détachés dans une autre administration ou en congé de formation non rémunéré, congé de longue durée, congé parental ou de présence parentale, congé sans rémunération ou sans traitement, détachement sortant, disponibilité, position hors cadre, mise à disposition sortante.

L'effectif géré en 2023 est de 1032 agents hors vacataires pour un ETP de 996,5 et un ETPT de 999,12.

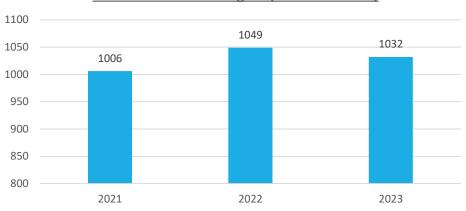
Entre 2022 et 2023 l'effectif total géré au 31 décembre a baissé de 1,6 %.

A l'instar de 2022, 55 % des effectifs gérés au 31/12/2022 hors vacataires sont des personnels féminins contre 45 % de personnels masculins.

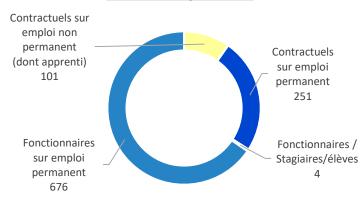
# Répartition des effectifs gérés au 31/12/2023 par population



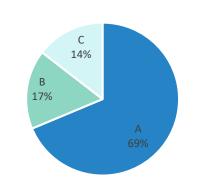
**Evolution de l'effectif géré (hors vacataires)** 



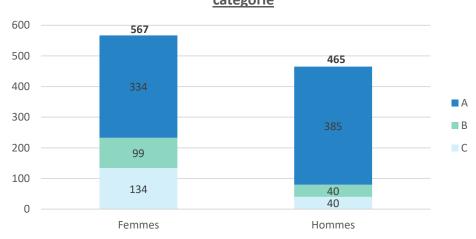
# Répartition des effectifs gérés au 31/12/2023 par statut



Répartition des effectifs gérés au 31/12/2023 par catégorie

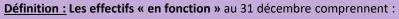


# Répartition des effectifs gérés au 31/12/2023 par sexe et catégorie

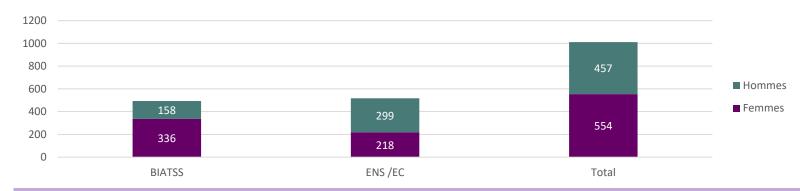


# Section 3: Les effectifs physiques en fonction

### Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2023 par population et par sexe



- 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)

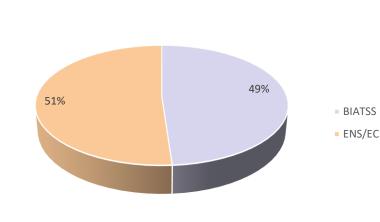


Entre 2022 et 2023, nous constatons une baisse de l'effectif physique en fonction au 31/12/2023 de 0,9 % pour atteindre 1011. Cette baisse est marquée pour les BIATSS (-1,7%) alors que la population enseignante reste stable à 517. En 2022, l'établissement a connu une forte hausse d'activité liée à l'augmentation du nombre d'étudiants (période post Covid), l'année 2023 marque une correction à la baisse.

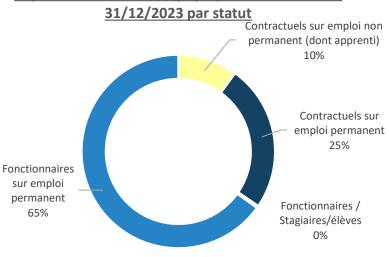
### Evolution des effectifs physiques en fonction



# Répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12/2023 par population



### Répartition des effectifs physiques en fonction au



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

Effectifs personnels B.I.A.T.S.S en fonction au 31/12/2023 494 agents (-9 par rapport à 2022) dont :

- 275 fonctionnaires (-2 par rapport à 2022)
- 219 contractuels (-7 par rapport à 2021)

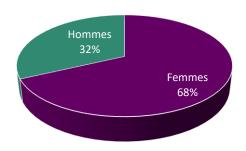
Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2023 par statut d'emploi							
Statut d'emploi	2021	2022	2023	Variation 2022 - 2023			
Contractuels sur emploi non permanent (dont apprenti)	25	46	39	-7			
Contractuels sur emploi permanent	175	180	180	0			
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	2	5	2	-3			
Fonctionnaires sur emploi permanent	278	272	273	+ 1			
Total	480	503	494	-9			

En 2023, la population B.I.A.T.S.S diminue de 9 agents passant de 503 à 494 agents. Cette baisse est particulièrement marquée pour les agents contractuels sur emploi non permanent (-7).

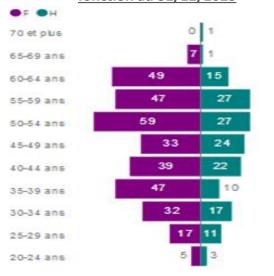
La part des femmes reste toujours largement majoritaire parmi les B.I.A.T.S.S (68%) à l'identique de 2022.

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

# Répartition des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2023 par sexe

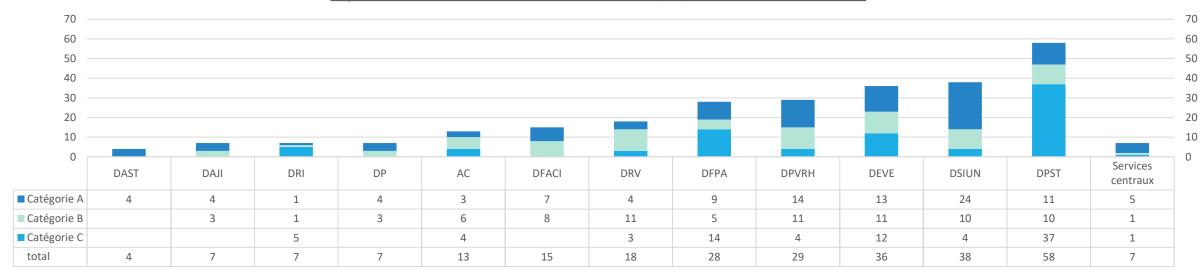


# Pyramide des âges des personnels BIATSS en fonction au 31/12/2023



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

### Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des directions

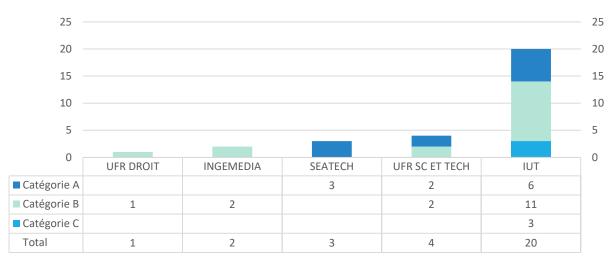


### Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des laboratoires

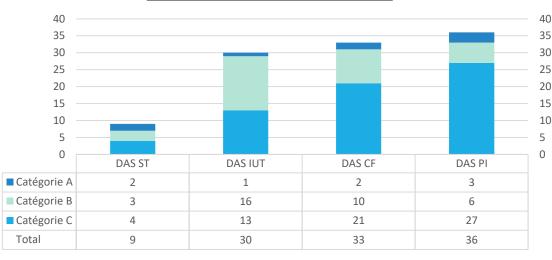


# Section 3.1: Les effectifs B.I.A.T.S.S en fonction (suite)

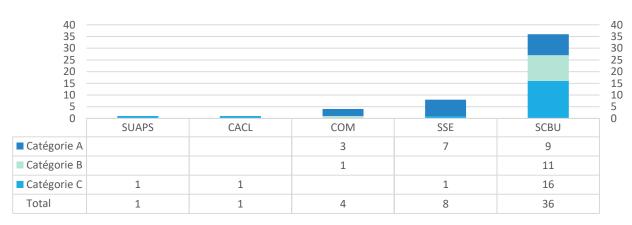
### Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des UFR et Instituts



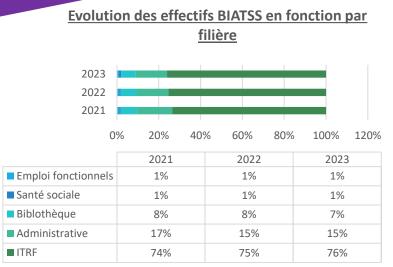
# Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des directions administratives de site

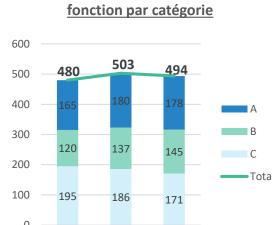


# Répartition des effectifs BIATSS en fonction au 31/12/2023 au sein des services communs et assimilés



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





2022

2023

2021

**Evolution des effectifs BIATSS en** 

# 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						
·		Effectifs	Effectif	Effectif		
		physiques	physique	physique	Variation	
Filière	Corps	au	au	au	2022-	
		31/12/20	31/12/20	31/12/20	2023	
		21	22	23		
	ATRF	81	71	63	-8	
Filière ITRF	TECH	57	66	68	2	
Fillere HKF	ASI	11	12	16	4	
	IGE	46	49	49	0	
	IGR	11	11	13	2	
Sous total filière ITRF	206	209	209	0		
Filiàna Administrativa	ADJAENES	27	22	20	-2	
Filière Administrative	SAENES	13	13	14	1	
	AAE	7	7	6	-1	
Sous total filière administrative		47	42	40	-2	
	MAG	9	8	8	0	
Filière bibliothèques	BIBAS	6	6	6	0	
Tillere bibliotrieques	BIB	4	4	3	-1	
	Conservateur	3	3	3	0	
Sous total filière bibliothèque		22	21	20	-1	
Filière santé social	Filière médicale et					
rillere Safile Social	sociale	2	2	2	0	
Sous total filière sociale		2	2	2	0	
Emplois fonctionnels		3	3	4	1	
Total		280	277	275	-2	

En 2023, 36 % des personnels BIATSS appartiennent à la catégorie A. Entre 2022 et 2023, on constate une baisse de 15 agents de catégorie C alors que les effectifs dans la catégorie B sont en hausse (+8). Cette tendance s'explique notamment par l'évolution de certains agents dans le cadre de repyramidage, concours, ou LA. On note qu'en 2023, la hausse du nombre d'agents dans le corps des ASI est la plus importante avec +33 % notamment grâce à la mise en œuvre du repyramidage par le biais de la liste d'aptitude exceptionnelle (2 postes), la liste d'aptitude (1 poste) mais aussi dans le cadre de la campagne d'emploi (1 poste). Par ailleurs, la baisse du nombre de personnels titulaires de catégorie C s'explique également par des départs à la retraite et des demandes de mutation qui sont parfois remplacées par des agents contractuels. Toutefois, la proportion des effectifs par filière reste stable comparativement à 2022.

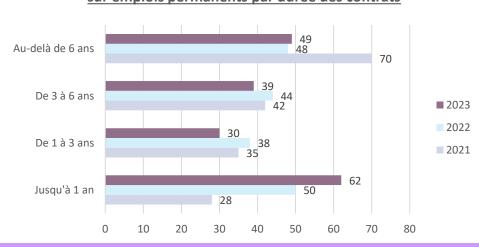
200

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

### <u>Evolution de la répartition des effectifs BIATSS en</u> fonction par type de contrat



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



Effectifs en for	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	2021	2022	2023				
	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)	158	156	159				
	Contractuels sur emplois à "temps incomplet » (article 6)	4	5	4				
Besoin permanent	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)	10	14	12				
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet (CGFP Article L332-6)		4	5				
	Travailleurs handicapés (CGFP Articles L352-4)		1					
Besoin temporaire	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet (article 6 sexies)	25	44	37				
	Contrat de projet ou d'opération (article 7 bis)		2	2				
	Total	200	226	219				

La population BIATSS contractuelle a diminué de 7 pour se situer à 219 contractuels en 2023 (-3%). La baisse est caractérisée par une diminution des contrats non permanents qui correspondent aux articles 6°6 et 7 bis, passant de 46 en 2022 à 39 en 2023 et une stabilisation du nombre d'agents contractuels sur emploi permanent (180).

En 2023, l'établissement s'est inscrit dans une démarche annuelle de pérennisation et fidélisation des personnels contractuels, avec la mise en œuvre d'une campagne de CDIsation anticipée à destination des personnels BIATSS contractuels. Ainsi au titre de 2023, 31 agents contractuels BIATSS ont bénéficié d'un CDI dont 17 agents par anticipation ce qui a permis d'augmenter le nombre d'agents contractuels en CDI de 33%.

Les effectifs enseignants et enseignants chercheurs en fonction au 31/12/2023 : **517 agents** (= à 2022) dont :

- 388 fonctionnaires (=)
- 129 contractuels (=)

Répartition des e	ffectifs enseignants en fonction par statu pour les conti	•	oi, catégo	rie, sexe	et fonde	ment jur	idiques
Statut d'emploi	Fondement juridique	Effectif physique en fonction au 31/12/2021		Effectif physique en fonction au 31/12/2022		Effectif physique en fonction au 31/12/2023	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Contractuels sur	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet						
emploi non permanent	Recrutement de doctorants pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	19	25	29	27	25	37
	Absence corps de titulaires	26	41	29	42	31	36
Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emplois à "temps incomplet"		3	2		1	
Fonctionnaires / Stag	iaires/élèves	2	6	2	1	1	1
Fonctionnaires sur en	nploi permanent	153	224	157	228	160 225	
Sous total		200	299	219	298	218	299
Total		4	.99	5	17	5	17

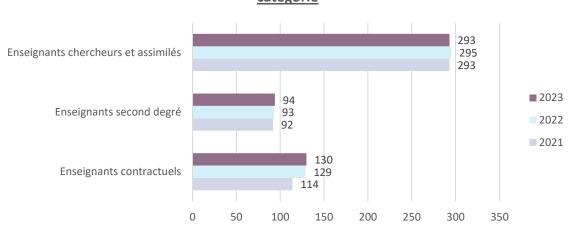
Entre 2022 et 2023, on constate que le nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs reste stable. En 2023, un enseignant a bénéficié d'une cdisation. Les enseignants fonctionnaires représentent 75% du corps des enseignants.

En 2023, les femmes représentent, comme en 2022, 42 % des personnels enseignants.

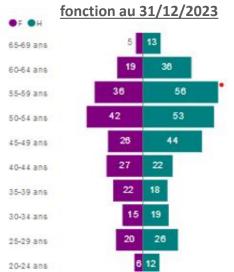
Parmi la population enseignante, la moitié (49,8%) des agents a plus de 50 ans.

# Section 3.2: Les effectifs enseignants en fonction

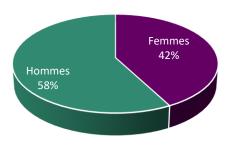
Evolution des effectifs enseignants en fonction au 31/12/2023 par catégorie



Pyramide des âges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en



Répartition des personnels enseignants en fonction au 31/12/2023 par sexe

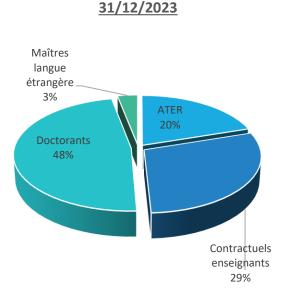


# Section 3.2: Les effectifs enseignants en fonction (suite)

Répartition des effectifs e	nseignants en fon	ction par s	tatut d'emi	oloi, corps et
	<u>sexe</u>			
Statut d'emploi	Corps	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaires stagiaires /				
élèves	MCF	1	1	2
	MCF	112	93	205
	PRAG	36	23	59
	PRCE	11	17	28
	PROFESSEUR DE L'ENSAM	2		2
Fonctionnaires sur emploi permanent	PROFESSEUR D'EPS	1	2	3
	PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	2		2
	PR des Universités (PU)	61	25	86
Contractuels sur emploi	non permanent	37	25	62
Contractuels sur emplo	oi permanent	36	32	68
Total		299	218	517

# Enseignants second degré (94) 18% Enseignants chercheurs et assimilés (293) (130) 57%

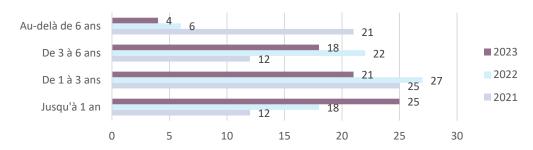
Répartition des personnels enseignants en



Répartition des effectifs enseignants

contractuels en fonction au

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



Les PU représentent 16,6 % de la population enseignante (+1 point par rapport à 2022) contre 40% pour les MCF (-1 point) et 18% pour les enseignants second degré. En 2023 le dispositif de repyramidage exceptionnel du MESR a permis à 4 maitres de conférences d'être promus dans le corps des professeurs d'université. Parmi la population d'enseignants contractuels, près de la moitié (48%) sont des doctorants et 20% des ATER soit plus de deux tiers en lien avec les jeunes chercheurs.

La part des femmes dans le personnel enseignants contractuels est en baisse avec 43,8% soit 2,7 points de moins qu'en 2022.

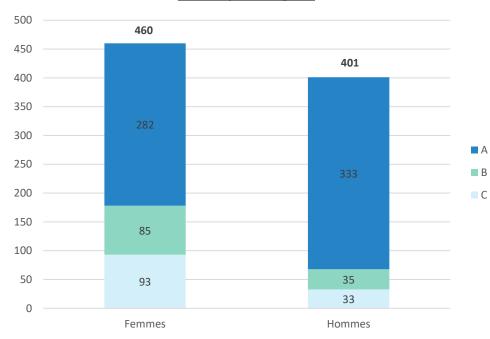
# Section 4 : Les effectifs rémunérés population enseignante et BIATSS

<u>Définition</u>: Les effectifs physiques rémunérés correspondent aux agents payés sur les programmes budgétaires du ministère au 31/12/2023 quelle que soit leur affectation (plafond 1).

	Répartition des effectifs rémunérés par statut								
Statut	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2023	Variation 2022 - 2023					
Contractuels sur emploi non									
permanent (dont apprenti)	23	59	75	16					
Contractuels sur emploi permanent	70	44	131	87					
Fonctionnaires / Stagiaires/élèves	10	3	4	1					
Fonctionnaires sur emploi									
permanent	670	655	651	-4					
Total	773	761	861	100					

R	épartition des effectifs physiques	rémunérés par trancl	he d'âge		
30-39 ans	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022	Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2023	Variation 2022 - 2023	
20-29 ans	38	39	55	16	
30-39 ans	113	114	144	30	
40-49 ans	212	185	204	19	
50-59 ans	304	309	329	20	
60 ans et plus	106	114	129	15	
Total	773	761	861	100	

# Répartition des effectifs rémunérés au 31/12/2023 par sexe et par catégorie



En 2023, l'effectif physique rémunéré au 31 décembre sur les programmes budgétaires du ministère était de 861 soit 100 de plus qu'en 2022.

Cette augmentation est le résultat d'une opération technique d'actualisation du plafond d'emploi Etat des personnels contractuels BIATSS pour se mettre en conformité avec le guide de décompte des plafonds d'emploi. Par conséquent, il n'est pas possible de tirer de conclusion sur les évolutions par rapport aux années précédentes.

15% de la population rémunérée en 2023 à 60 ans ou plus, ce taux est stable par rapport à 2022.

# 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.

### **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.

### 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.

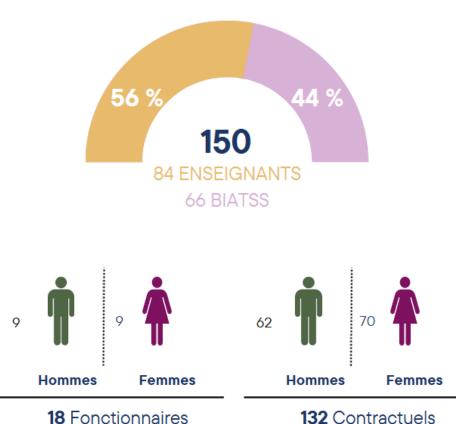
### **CONCOURS**

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.

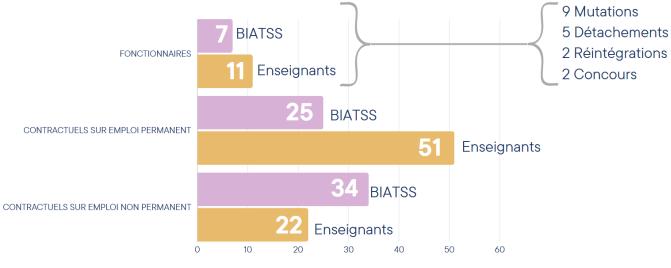
### **EMPLOI NON PERMANENT:**

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.

# CHIFFRES CLES RECRUTEMENTS 2023



# REPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR TYPE ET PAR POPULATION



# Flux entrant des personnels fonctionnaires et contractuels en 2023 selon le type de recrutement et par population Contractuels sur emploi non permanent permanent Contractuels sur emploi permanent

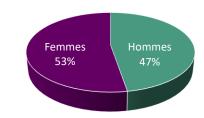
25

51

76

# Section 1 : Flux entrant de personnels

# Répartition des personnels entrants fonctionnaires et contractuels en 2023 selon le sexe





34

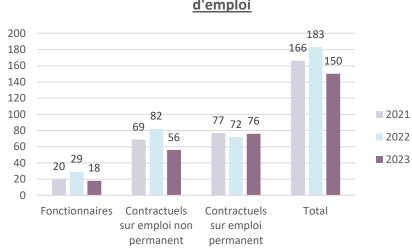
22

56

BIATSS

Enseignants

Total



# Répartition des agents contractuels BIATSS recrutés par type de besoin

66

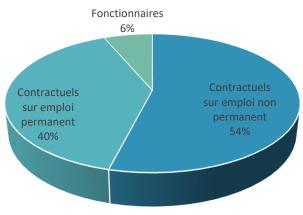
84

150

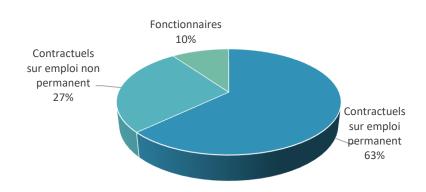
7

11

18



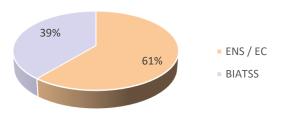
# Répartition des agents contractuels enseignants recrutés par type de besoin

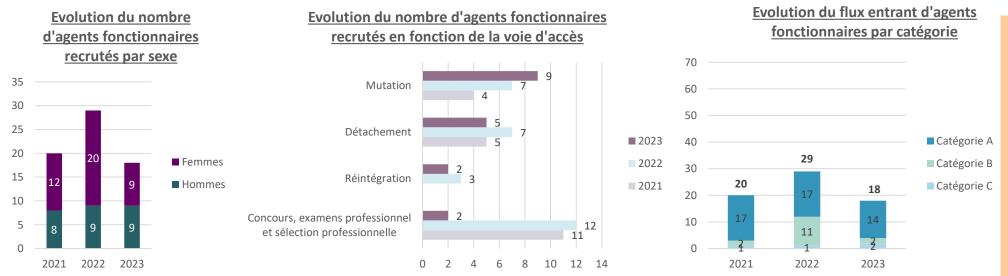


# Section 2: Les personnels fonctionnaires

Nombre	d'agents fonc	tionnaires recr	utés au cours de	e l'année selon la d	catégorie, le corp	os, la voie d'accès e	et le sexe
Population	Catégorie	Corps	Concours	Détachement	Mutation	Réintégration	Total
		Emplois					1
_	Catágorio	fonctionnels		1			1
	Catégorie A	IGR				1	1
<b>BIATSS</b>		IGE			1		1
Cat	Catánavia D	TECH		1			1
	Catégorie B	SAENES		1			1
	Catégorie C	ATRF		2			2
	<b>Total BIATSS</b>		0	5	1	1	7
		MCF	2		1	1	4
ENC	/ 50	PR			1		1
ENS	/ EC	PRCE			2		2
		PRAG			4		4
To	otal enseignar	nts	2	0	8	1	11
	Total		2	5	9	2	18







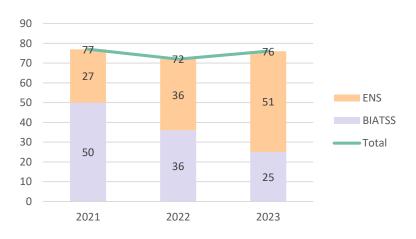
En 2023 l'établissement a intégré 18 nouveaux fonctionnaires soit une baisse de 38 % par rapport à 2022. Les nouveaux fonctionnaires sont répartis comme suit : 11 enseignants et 7 BIATSS; 9 femmes et 9 hommes.

Si en 2022, le mode de recrutement qui représentait la proportion la plus importante d'arrivée de fonctionnaires (toute population confondue) était la réussite à des concours, en 2023 c'est la mutation (50%).

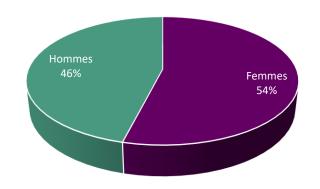
78 % des recrutements de fonctionnaires en 2023 concernent des personnels de catégorie A.

# Section 3 : Les personnels contractuels recrutés sur un emploi permanent

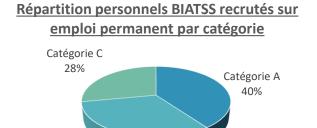
# Evolution du nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi permanent par population



Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par sexe



For doment invidions	2024	2022			2023		
Fondement juridique	2021	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	61	23	31	54	18	51	69
Contractuels sur emplois à "temps incomplet"	2		2	2	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	10	11	3	14	6		6
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un							
fonctionnaire, temps complet	4	2		2			0
Total	77	36	36	72	25	51	76



Catégorie B

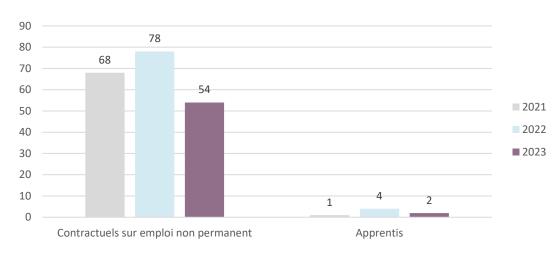
32%

En 2023, 76 contractuels sur emploi permanent ont été recrutés soit une hausse de 5,5 % par rapport à 2022. Cette hausse se concentre exclusivement sur les enseignants (+42%) alors que nous constatons une baisse de 30 % chez les BIATSS. Les 76 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 40 % des nouveaux entrants sur emploi permanent.

92 % 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



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



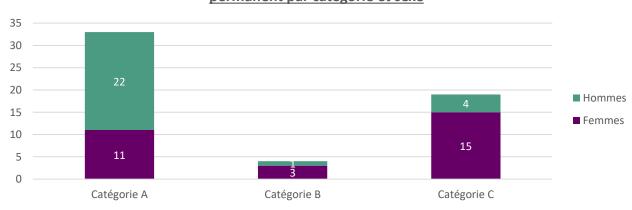
Entre 2022 et 2023, le nombre d'agents contractuels recrutés sur emploi non permanent a baissé de 32 % passant de 82 à 56. Cette baisse se constate principalement parmi les BIATSS recrutés sur emploi non permanent (-41%) et plus légèrement parmi les enseignants (-8%). Les demandes de recrutement sur emploi non permanent concernent majoritairement deux grands domaines :

- 57 % Enseignement supérieur, recherche et développement
- 28 % Relation et service à l'usager

En 2023, 60 % des recrutements sur emploi non permanent concernent des BIATSS (-10 points par rapport à 2022).

Le taux de féminisation des recrutements d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 52 % (-15 points par rapport à 2022).

# 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.

### **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.

### 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.

### 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.

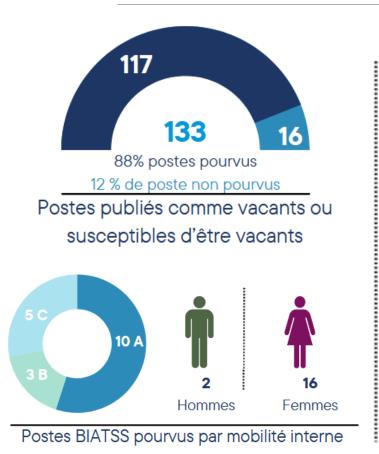
### **EXAMEN PROFESSIONNEL**

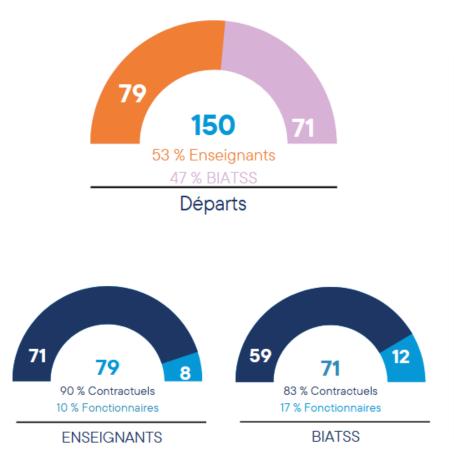
Examen concernant les agents titulaires d'un grade et d'un poste dans la fonction publique d'état. Il permet à l'agent d'obtenir un avancement au grade immédiatement supérieur voire même de changer de catégorie.

### 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 2023









11.5 %

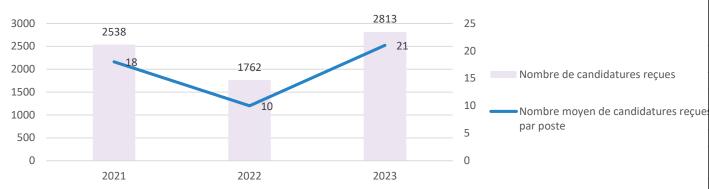
Hommes

Ratio promus / promouvables

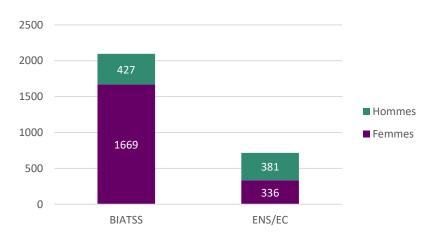
11.5 %

Femmes



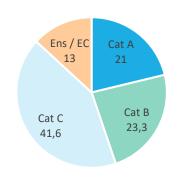






meilleure attractivité.

# Nombre moyen de candidatures reçues par catégorie



Nombre de candidatures reçues au cours de l'année par métier (RIME)						
Métier	Nb candidatures reçues					
Administration générale	1	1	1			
Affaires juridiques						
Communication et valorisation						
des organisations	52	1	52			
Culture et patrimoine	18	3	6			
Education - formation tout au						
long de la vie	62	3	21			
	1147 :	71 :	16 :			
Enseignement supérieur -	430 BIATSS	16 BIATSS	27			
recherche - développement	717 ENS/EC	55 ENS/EC	13			
Gestion budgétaire et financière	192	10	19			
Immobilier - Bâtiment - infrastructures	36	4	9			
Numérique et systèmes d'information et de communication	27	4	7			
Relation et service à l'usager	890	25	36			
Ressources humaines	286	8	36			
Sante - cohésion sociale -		-				
jeunesse et sport	102	3	34			
Total	2813	133	21			

En 2023, 133 postes ont été publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année soit une baisse de 22 % par rapport à 2022. 59 % de ces publications concernaient des postes de BIATSS (78) et 41 % des postes d'enseignants / enseignants chercheurs (55). On constate une hausse de 60% du nombre de candidatures reçues toutes populations confondues.

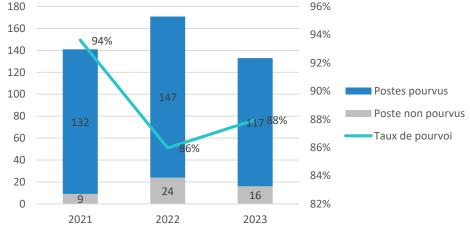
Le nombre moyen de candidatures reçues par poste a nettement augmenté passant de 10 en 2022 à 21 en 2023, signe d'une meilleure diffusion des offres (Beetween, site carrière et Forums) et d'une

# Section 1 : La mobilité (suite)

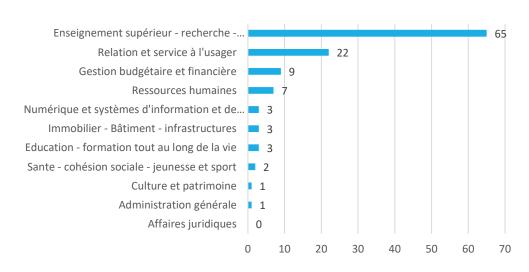
### Nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible d'être vacant, en excluant les postes proposés aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale par statut

vacant, en excludiff les postes proposes aux fonctionnaires stagiaires à l'issue de leur formation initiale par statut									
	2021			2022			2023		
Statut d'emploi	BIATSS	ENSEIGNA NTS	Total	BIATSS	ENSEIGNA NTS	Total	BIATSS	ENSEIGNA NTS	Total
Fonctionnaire sur besoin	40	10		40	40			40	00
permanent	19	13	32	18	18	36	11	12	23
Contractuel sur emploi permanent	23	30	53	25	41	66	23	40	63
Contractuel sur emploi non permanent	35	12	47	45	71	45	31	70	31
Total	77	55	132	88	59	147	65	52	117
Taux de pouvoi	92%	96%	94%	86%	86%	86%	83%	95%	88%





### Répartition des postes pourvus par métier (RIME)



En 2023, près de 9 postes publiés comme vacants sur 10 (88 %) ont été pourvus soit une hausse de 4 points par rapport à 2022.

83 % des postes BIATSS et 94 % 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 au besoins
- Refus des proposition d'emploi par les candidats retenus (type de contrat, rémunération proposée...)

En 2023, 18 postes ont été pourvus dans le cadre de la mobilité interne soit 2 postes de moins que l'an dernier.

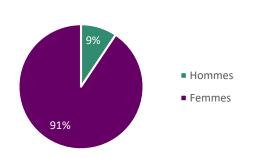
### Evolution du taux de pourvoi des postes publiés par catégorie 120% 100% 100% 100% 86% 82% 80% 2021 60% 2022 **2023** 40% 20% Catégorie B Catégorie A Catégorie C

# Section 1 : La mobilité (suite)

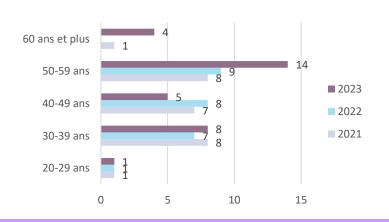
# Evolution du nombre d'agents accompagnés dans leur démarche de mobilité selon le contexte d'accompagnement



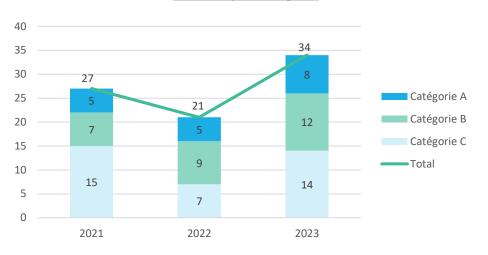
### Répartition des agents accompagnés dans leur démarche de mobilité par sexe



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



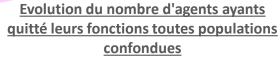
# Nombre d'agents accompagnés dans leur démarche de mobilité par catégorie



En 2023, 34 agents ont été accompagnés par le conseiller mobilité carrière ou des cadres de la DPVRH. L'accompagnement concerne majoritairement une population féminine.

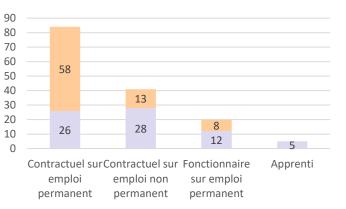
79 % des personnels accompagnés l'ont été à leur demande contre 76 % en 2022. Les personnels de catégorie C majoritairement accompagnés (41%), étudient les opportunités qui leur permettraient d'évoluer vers des postes de catégorie supérieure.

# Section 2 : Les départs de personnels

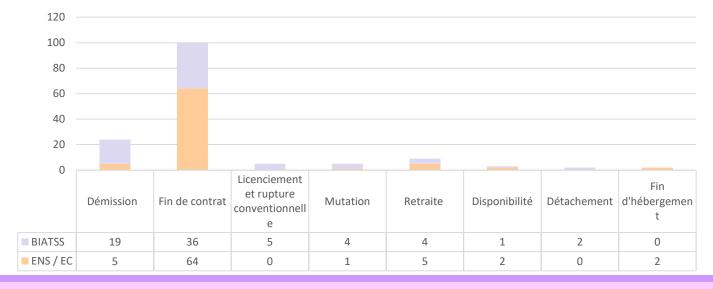




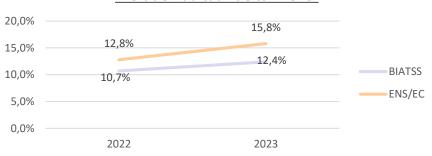
# Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par population et statut d'emploi (2023)



### Répartition des départs par population et par motif



### Evolution du taux de turn-over



En 2023, le flux de personnels sortants a augmenté par rapport à 2022 : 150 contre 132, dont 71 B.I.A.T.S.S (-8%) et 79 enseignants (+43%). Les taux de turn over sont en hausse aussi bien pour les BIATSS que pour les enseignants.

En 2023, les 2 motifs principaux de départ sont :

- Les fins de contrats 67 %
- Les démissions 16 %

ENS / EC

BIATSS

BIATSS

ENS / EC

Entre 2022 et 2023, on constate une hausse des fins de contrats +45% notamment en raison des recrutements temporaires sur besoins non permanents.

Le flux sortant de contractuels, toute population et motif confondu, a augmenté en 2023 avec 125 agents sortants contre 99 en 2022 (+26 %).

Concernant la population fonctionnaire, on constate une baisse du flux sortant en 2023 passant de 33 départs en 2022 à 20 en 2023 (-39%).

En 2023, 71 enseignants contractuels (+30) et 8 enseignants titulaires (-6) ont quitté l'établissement dont 64 pour fin de contrat. La population enseignante compte les ATER et les doctorants ce qui explique le volume de départs important. Parmi les enseignants titulaires ayant quitté l'établissement en 2023, 67% d'entre eux l'ont fait dans le cadre d'un départ à la retraite.

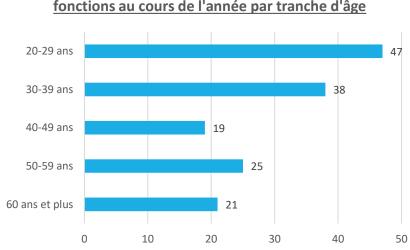
En 2023, 59 agents contractuels BIATSS ont quitté l'établissement soit 1 de plus qu'en 2022 : 36 dont le contrat est arrivé à son terme, 19 démissions, 1 départ à la retraite, 2 licenciements et 3 ruptures conventionnelles.

# Section 2 : Les départs de personnel (suite)

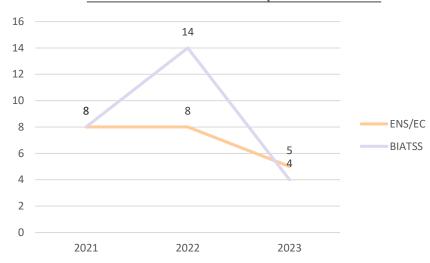




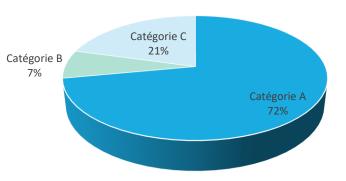
Répartition des agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année par tranche d'âge



Evolution du nombre de départs à la retraite



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



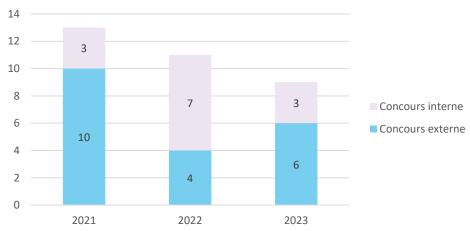
Age moyen de départ à la retraite					
Femmes	64 ans				
Hommes	65 ans				

Age moyen de départ à la retraite					
BIATSS	64 ans				
Enseignants	64,2 ans				

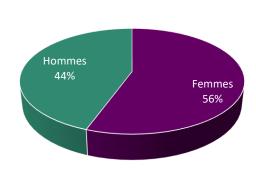
En 2023, l'université comptabilise 9 départs en retraite dont 7 fonctionnaires; soit 13 départs de moins qu'en 2022. Parmi ces 9 départs, 45 % relèvent de la population BIATSS et 55 % de la population enseignante.

# Section 3: Avancement et promotion

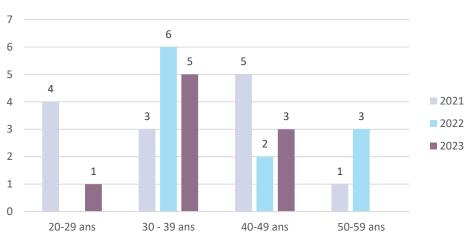
# Répartition des fonctionnaires (ENS et BIATSS) ayant connu la réussite à un concours, par type de concours



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



9 agents ont connu une réussite à un concours au cours de l'année 2023 soit deux de moins qu'en 2022. Parmi ces 9 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 2023 comparativement à 2022.

En 2023, 33 % des réussites concernent des concours internes contre 64 % en 2022.

47 % des agents ayant connu une réussite à un concours au cours de l'année 2023 ont entre 30 et 39 ans.

En 2023, 56 % de femmes avaient connu une réussite à une concours contre 64 % en 2022.

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

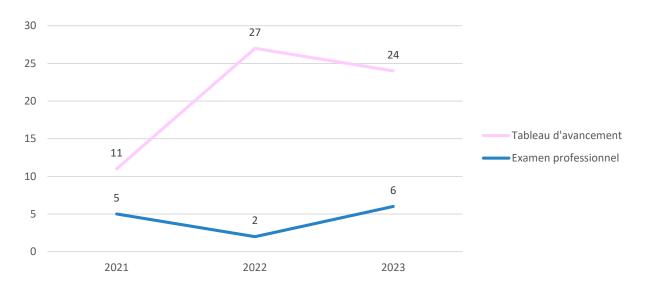
			Taux de pro	omotion par gra	de (tableau d	l'avancement	1		
		2021			2022			2023	
Filière	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion
Filière AENES	24	5	21%	20	3	15%	16	3	19%
Filière BIB	10	1	10%	8	2	25%	7	2	29%
Filière ITRF	86	8	9%	86	22	26%	85	19	22%
Total	120	14	12%	114	27	24%	108	24	22%

Les promotions par tableau d'avancement ont légèrement diminué en 2023 : 24 promotions obtenues contre 27 en 2022 (-11%). Toutefois, on constate une augmentation pour les filières BIB et AENES.

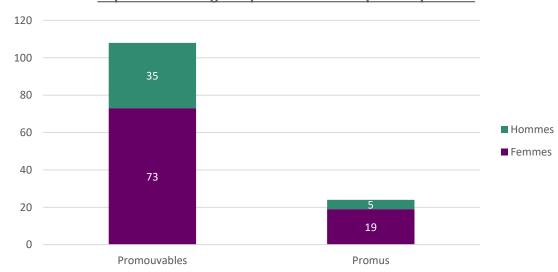
En 2023, 6 agents ont été promus par le biais d'un examen professionnel soit 4 de plus qu'en 2022.

Le taux de promotion s'élève à 26 % pour les femmes et 14 % pour les hommes.

#### Evolution du nombre de promotions obtenues par tableau d'avancement



### Répartition des agents promouvables et promus par sexe



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

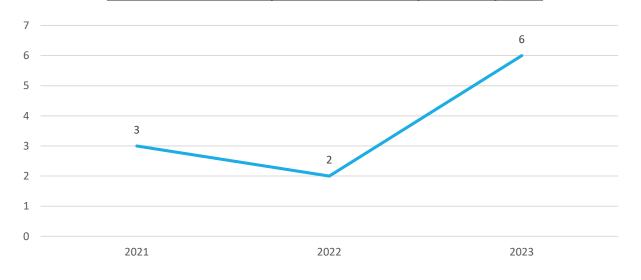
			<u>Ta</u>	aux de promo	tion par co	rps			
		2021			2022			2023	
Filière	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion
Filière	47		<b>C</b> 0/	0.4	•	00/	00	4	20/
AENES	17	1	6%	31	0	0%	30	1	3%
Filière BIB	20	1	5%	18	1	6%	17	0	0%
Filière ITRF	173	1	1%	165	1	1%	164	5	3%
Total	210	3	1%	214	2	1%	211	6	3%

En 2023, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a augmenté passant de 2 promotions en 2022 à 6 en 2023. L'établissement obtient un taux de promotion de 3 % pour la filière ITRF alors que le taux de promotion au niveau ministériel est de 2 %.

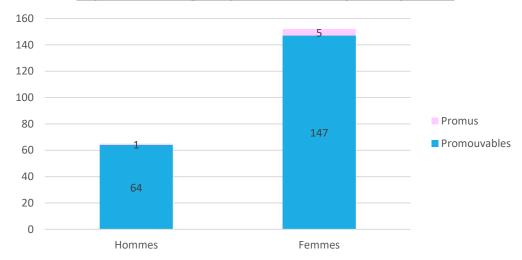
En parallèle, 2 agents ont bénéficié d'un avancement de corps dans le cadre d'un examen professionnel exceptionnel (LPR).

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.

#### Evolution du nombre de promotions obtenues par liste d'aptitude

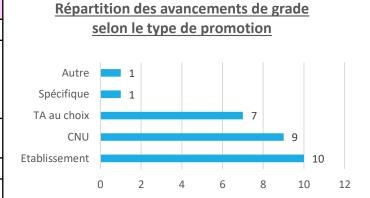


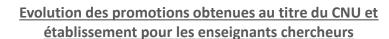
### Répartition des agents promouvables et promus par sexe

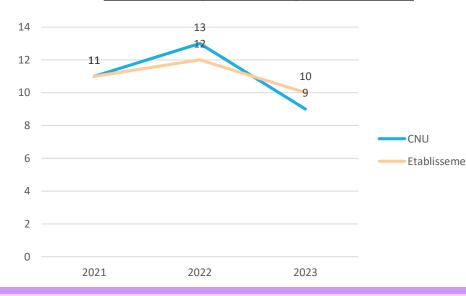


# Section 3.3 La carrière des enseignants (enseignants chercheurs et second degré)

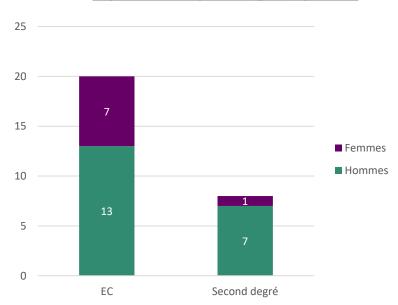
	Taux de promotion par filière											
		2021			2022			2023				
Filière	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Taux de promotion			
Enseignants chercheurs	146	20	14%	142	25	18%	125	20	16%			
Second degré	47	13	28%	47	9	19%	26	8	31%			
Total	193	33	17%	189	34	18%	151	28	19%			







#### Répartition des promus (grade) par sexe



On constate, en 2023, une baisse du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-chercheurs, soit 28 promotions contre 34 l'année précédente. Parmi les promus on comptabilise 8 femmes et 20 hommes.

Le taux de promotion le plus élevé concerne les maitres de conférences hors classe avec 33 %. Le taux de promotion le plus bas est celui des professeurs des universités de 1ère classe avec 5 %.

En 2023, le nombre de promotions des enseignants du second degré est en baisse passant de 9 promotions en 2022 à 8 promotions en 2023. En revanche, le taux de promotion est en hausse passant 19% en 2022 à 31 % en 2023.

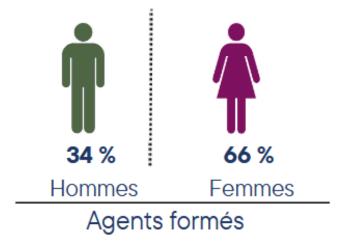
A l'instar de 2021 et 2022, en 2023 un dispositif de repyramidage exceptionnel a permis à 4 maitres de conférence d'être promus dans le corps des professeurs d'université.

# IV. LA FORMATION

# **CHIFFRES CLES FORMATION 2023**



55 % des agents de l'établissement ont été formés







27 % Enseignants 63 % BIATSS

2 242 jours de formation7 557 heures de formation



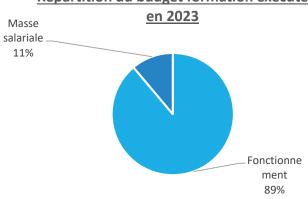
1591 stagiaires

# Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

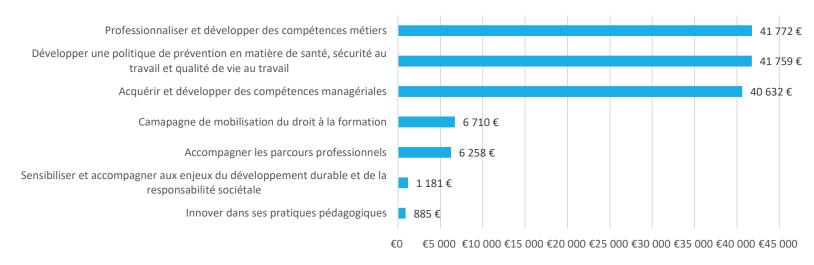
# Evolution du budget formation exécuté (TTC)



### Répartition du budget formation exécuté



### Répartition des dépenses de formation 2023 par type



En 2023, le budget formation exécuté a augmenté de 13 % par rapport à 2022.

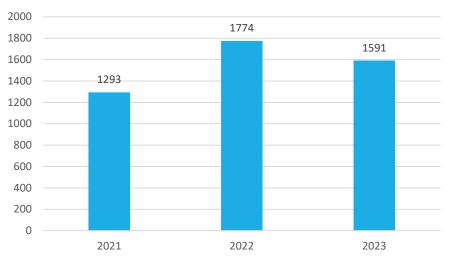
Sur l'année universitaire 2023/2024, un cycle de formation au management est mis en œuvre par l'administration au profit de l'encadrement supérieur et intermédiaire. Le financement de ce cycle de formation représente le poste de dépense le plus important avec 29 % du budget 2023, bien que les sessions s'étaleront sur toute l'année universitaire. 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 investissement dans son offre de formation afin de mieux répondre aux besoins des services et aux attentes des agents.

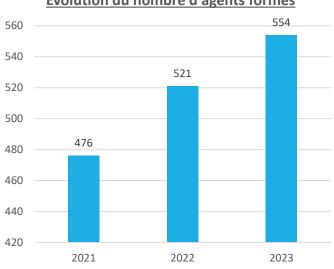
\* Des frais annexes à la formation sont à prendre en considération en sus du budget consommé: **18 960 euros** ont été consacrés au financement des ordres de missions et autres frais annexes en 2023

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

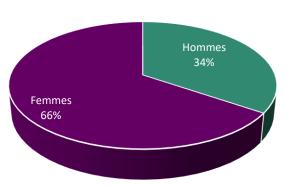




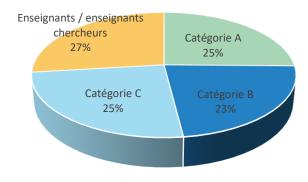
Evolution du nombre d'agents formés



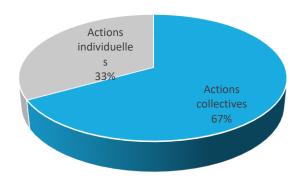
Répartition du nombre d'agents formés par sexe



Répartition du nombre d'agents formés par catégorie



Répartition des actions de formation par type en 2023



281 actions de formation ont été réalisées en 2023 soit 10 de moins qu'en 2022 (-3%) : 188 actions de formation collective et 93 actions de formation individuelle soit respectivement - 7 et - 3 par rapport à 2022.

En 2023, on constate une baisse de 10 % du nombre de stagiaires induites par la baisse des actions de formation.

Toutefois, le nombre d'agents formés est en augmentation passant de 521 agents formés en 2022 à 554 en 2023 soit une hausse de 4 %. Nous pouvons donc en conclure que les agents suivent un nombre moins important de formation en 2023 comparativement à l'année précédente.

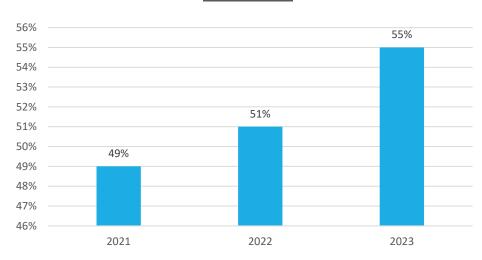
⇒ En moyenne les agents formés ont suivi trois formations au cours de l'année 2023.

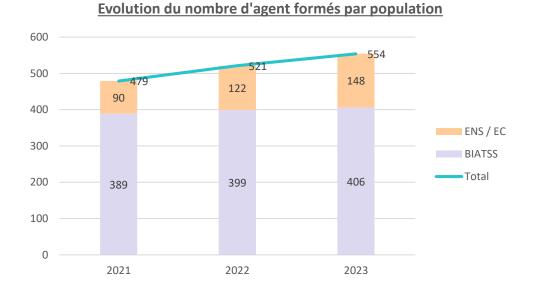
La part des femmes formées est identique à l'année 2022.

Parmi les stagiaires comptabilisés, 4 agents ont mobilisés leur droit à la formation.

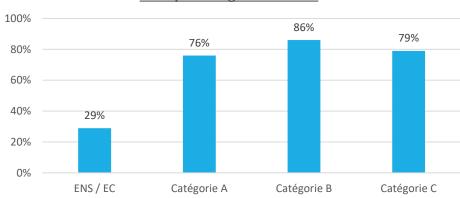
### Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation (suite)

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





# Répartition des agents formés par rapport à l'effectif total par catégorie en 2023



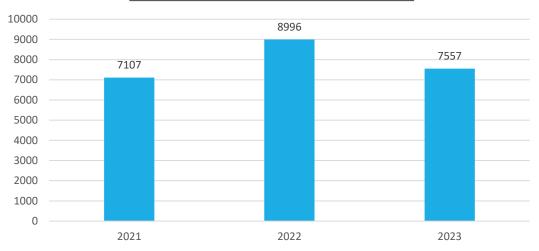
La proportion d'agents formés rapportée à l'effectif total, est à la hausse, avec 4 points de plus en 2023 par rapport à 2022 : plus d'un agent sur deux a été formé en 2023.

#### En 2023:

- 80 % des personnels BIATSS de l'université ont suivi un ou plusieurs stages (+1%)
- 29 % des personnels enseignants de l'université ont suivi un ou plusieurs stages (+5%)

# Section 3 : Les journées de formation

#### Evolution du nombre d'heure de formation

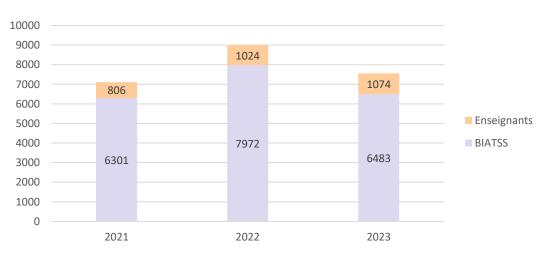


En 2023, l'université de Toulon a mis en œuvre **7 557 heures de formation** pour une durée de 2 242 jours. Le volume moyen d'heures de formation consommées par les agents ayant suivi une formation est de 14 heures.

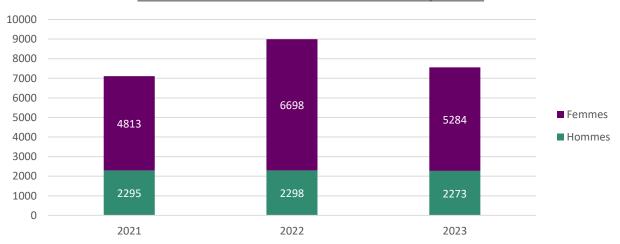
En 2023, on constate une baisse de 16% du volume d'heures de formation.

Cette baisse peut notamment s'expliquer par des formations de longue durée (4 ou 5 jours) organisées en 2022 et réduites ou non reconduites en 2023 : actions de formation de préparation aux concours, sensibilisations relatives au harcèlement et au handicap, accompagnement des coordonnateurs budgétaires, formation initiale des assistants de prévention...

### Evolution du volume d'heures de formation par population



#### Evolution du volume d'heures de formation par sexe



# V. LA REMUNERATION

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).

# **DEFINITIONS**

#### 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<sup>er</sup> 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 1er 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).

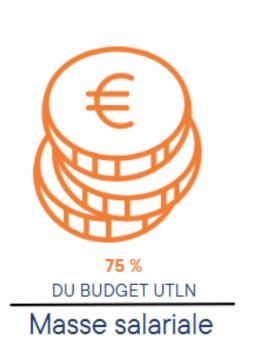
**REMUNERATION NETTE** (de prélèvements sociaux hors prélèvement à la source) :

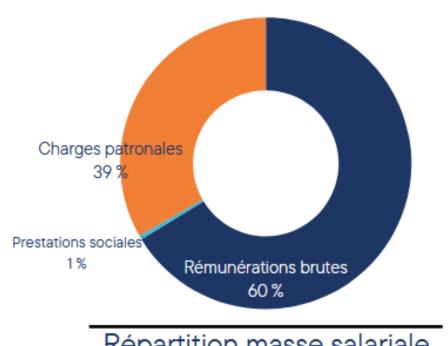
Il s'agit du salaire que perçoit effectivement le salarié.

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

# CHIFFRES CLES REMUNERATION 2023







Répartition masse salariale



Evolution de la masse salariale hors PSOP * (en million d'euros)										
2021 2022 2023										
Montant de la masse salariale	68,73	72,92	77,11							
Ecart masse salariale N+1/N (M€)	0,02	4,19	4,19							

Sur l'exercice 2023, la masse salariale de l'université s'établit à **77,11 M€** soit une augmentation de 4,2 M€ par rapport à 2022. Cette hausse entre deux années est identique à l'année précédente.

L'augmentation de la masse salariale entre 2022 et 2023 se caractérise par une hausse de 9,6 % sur le plafond 1 (ressources état) et une baisse de 18% sur le plafond 2 (ressources propres).

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

	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunération les plus élevées des agents par sexe											
		2021		2022	2023							
Sexe	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale	Effectif	Masse salariale						
Femmes	4	362 740 €	1	96 335 €	0	0 €						
Hommes	6	545 446 €	9	855 129 €	10	1 027 737 €						
Total	10	908 186 €	10	951 464 €	10	1 027 737 €						

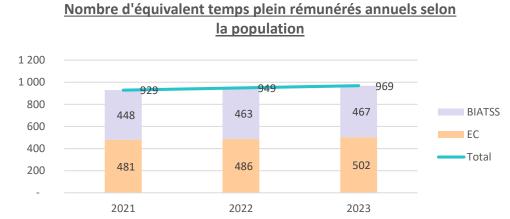
# Section 2 : Rémunération des personnels

	Nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés selon le statut												
	2021				2022			2023					
Statut	Plafond 1	Plafond 2	Total général	Plafond 1	Plafond 2	Total général	Plafond 1	Plafond 2	Total général				
Titulaire	653	-	653	643		643	641		641				
Non titulaire	82	194	276	92	215	306	190	138	328				
Total	735	194	929	734	215	949	831	138	969				

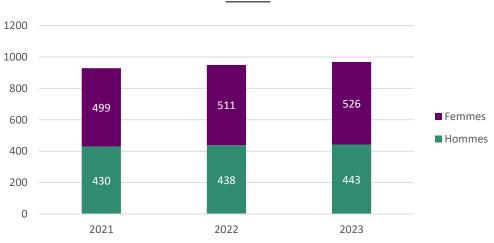
	Nombre de mois de personnes physiques payées par population												
		2021			2022			2023					
Statut	Plafond 1	Plafond 2	Total général	Plafond 1	Plafond 2	Total général	Plafond 1	Plafond 2	Total général				
EC	5 787	203	5 990	5 958	174	6 132	5 958	354	6 312				
BIATSS	3 424	2 299	5 723	3 348	2 674	6 022	4 533	1 550	6 083				
CONTRACTUEL													
ETUDIANT		460	460		573	573		832	832				
VACATAIRES		3 727	3 727		3 895	3 895		3 783	3 783				
Total	9 211	6 689	15 900	9 306	7 316	16 622	10 491	6 519	17 010				

Entre 2022 et 2023, le nombre d'équivalent temps plein annuels rémunérés a augmenté de 2 % pour atteindre 969. Cette hausse est caractérisée par une hausse de 3% pour les enseignants / enseignants chercheurs et de 0,9 % pour les BIATSS.

Le nombre de mois de personnes physiques payées a augmenté entre 2022 et 2023 de 2,3%.

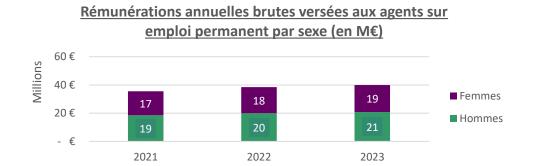




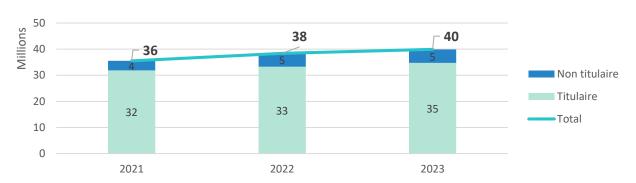


### Section 2.1 : Rémunération des personnels sur emploi permanent

	Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie (M€)											
Population	Catégorie	2021	2022	2023								
ENS / EC		22,8	24,8	25,9								
	A	5,5	6,2	6,1								
BIATSS	В	3	3,3	3,8								
	С	4,2	4,1	4,1								
То	tal	35,5	38,4	39,9								



# Rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi permanent par statut (enM€)



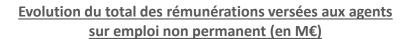
Les rémunérations annuelles brutes versées aux personnels enseignants représentent la part la plus importante des rémunérations, 65 % contre 35 % pour les personnels BIATSS.

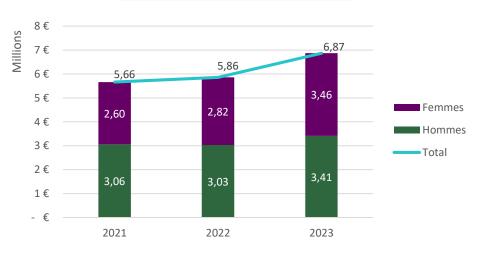
Entre 2022 et 2023, on constate une hausse du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi permanent de 4%. Cette hausse est marquée au sein de la population titulaire + 6 % alors que le montant reste stable pour la population contractuelle.

Cette hausse du total des rémunérations brutes annuelles versées est liée à plusieurs facteurs comme notamment l'augmentation de la valeur du point d'indice, la hausse des heures complémentaires, la hausse des prestations (indemnité télétravail, forfait mobilité durable...), la hausse de l'indemnité de résidence, ou encore l'évolution du traitement indiciaire brut. Certains facteurs sont également applicables aux contractuels.

### Section 2.2 : Rémunération des personnels sur emploi non permanent

Total des rémunérations annuelles brutes versées par catégorie (en M€)											
Population	Catégorie	2021	2022	2023							
EC	А	2,39	1,97	2,65							
	Α	0,54	0,61	1,04							
BIATSS	В	0,10	0,25	0,32							
	С	0,22	0,43	0,42							
Agents payés à l'heure	2,59	2,44									
Total		5,66	5,86	6,87							





A l'instar de 2022, la population enseignante représente la part la plus importante des rémunérations annuelles brutes versées aux agents sur emploi non permanent, 71 % contre 26 % pour les personnels BIATSS.

Entre 2022 et 2023, on constate une hausse du total des rémunérations brutes annuelles versées aux agents sur emploi non permanent de 17 %. Cette hausse se caractérise par une hausse de 40 % côté enseignant, une hausse de 48 % pour les personnels BIATSS.

### 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)

	2021				2022			2023		
Sexe	Rémunération	nération Ecart		Rémunération	Ecart		Rémunération	Ecart		
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	4 551 €	-1 092 €	-24.0%	4 794 €	-1 099 €	-22,9%	5 036 €	-1 138€	-22.6%	
Femmes	3 460 €		-24,0%	3 695 €		-22,9%	3 898 €		-22,0%	

# 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

	2021				2022			2023		
Sexe	Rémunération	Ecart		Rémunération	Ecart		Rémunération Eca		Ecart	
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	4 578 €	-1 026	-22.4%	4 816 €	-1 030 €		5 056€	-1 069	21 100/	
Femmes	3 553 €	€	-22,4%	3 786 €		-21,40%	3 987 €	€	-21,10%	

En 2023, l'écart de rémunération femmes-hommes est en défaveur des femmes et légèrement plus faible en équivalent temps plein (- 10369 € vs 1 138€).

- Effet TP : la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel.
- Effet ségrégation : il y a un fort effet ségrégation des corps en négatif. Cela signifie que les femmes sont sousreprésentées dans les corps les mieux rémunérés et sur-représentées dans les corps les moins rémunérées.
- -Effet démographique traitement et prime au sein des corps : en négatif

### 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)

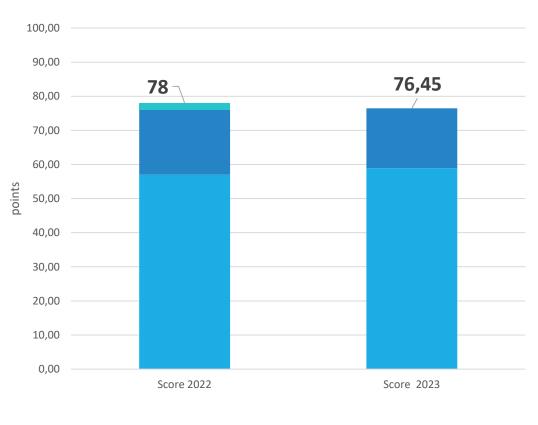
		2022		2023			
Sexe	Rémunération	Ecart		Rémunération	Ecart		
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	2 121 €	-97 €	-4,6%	2 375 €	200.6	0.40/	
Femmes	2 024 €			2 175 €	-200€	-8,4%	

### 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

		2022			2023	
Sexe	Rémunération	ation Ecart		Rémunération	Ecar	t
	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	2 254 €	-114€	-5,10%	2 482 €	457.6	C 20/
Femmes	2 140 €			2 326 €	-157€	-6,3%

En 2023, l'écart de rémunération femmes-hommes pour les enseignants contractuels est légèrement en défaveur des femmes -200€.

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



- Egalité de rémunération pour les fonctionnaires
- Egalité de rémunération pour les contractuels
- Dix plus hautes rémunérations TOTAL OBTENU

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 2023, le score global de l'index après pondération liée à l'effectif est de 76,45 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 2023



### 19 accidents

de service dont 9 ont entraîné un arrêt maladie



### 11 accidents

de traiet dont 4 ont entraîné un arrêt maladie



### 64 personnels

en situation de handicap dont 49 BIATSS et 15 enseignants



Hommes

Femmes

Personnels en situation de handicap



6.34 %

des personnels 6 % : objectif (obligation légale)



### 272 visites

médicales réalisées à l'initiative de l'université

### 5 visites de site

réalisées par le médecin du travail



17 avis

rendus par la F3SCT



418

### stagiaires

formés dans le domaine de l'hygiène et sécurité



### Acteurs de la prévention

1 Conseiller de prévention 1 Responsable QVCT 22 Assistants de prévention



**12 773 jours** 

d'absence pour maladie



**17.5 jours** 

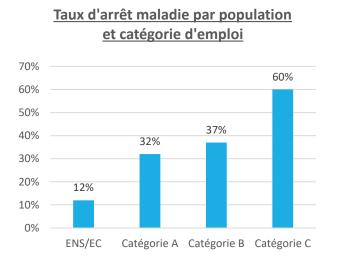
de durée moyenne d'un congé maladie ordinaire

### Section 1 : Les congés maladie des personnels

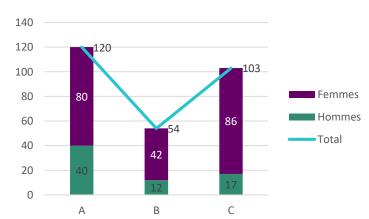
#### Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé par motif Motif 2021 2022 2023 Congé maladie ordinaire 331 186 235 Congé longue maladie 9 10 9 Congé maladie de longue 6 7 9 durée Congé maladie grave 3 2 1 Accident du travail 9 8 2 Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la repris du travail ou pour 0 1 7 inaptitude physique à l'exercice des fonctions Congé sans rémunération avant acquisition de droit ou 14 après épuisement de droit **Total agents** 213 359 277







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



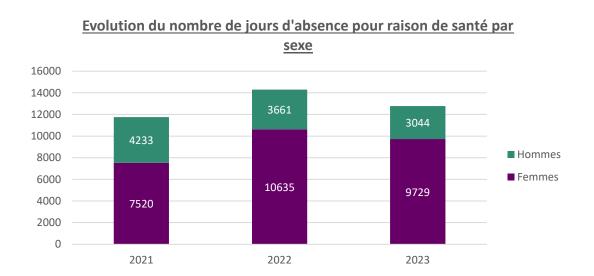
En 2023, 277 agents ont été absents au moins un jour pour raison de santé, cela représente une baisse de 23 % par rapport à 2022. Cette baisse concerne majoritairement le nombre d'agents placés en congé maladie ordinaire avec 235 agents recensés en 2023 soit 96 agents de moins qu'en 2022 (-29%).

En 2023, 75% des agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé étaient des femmes (208) ce qui représente 37 % de l'effectif total des femmes de l'établissement contre 15 % pour la population masculine.

12 % des enseignants (- 7 points par rapport à 2022) et 43 % des personnels BIATSS (-8 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 (60%).

### Section 1 : Les congés maladie des personnels (suite)



Nombre de journées d'absence pour raison de santé								
Motif	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total				
Congé maladie ordinaire	1563	952	1589	4104				
Congé longue maladie	1438	520	1106	3064				
Congé maladie de longue durée	2087	719	981	3787				
Congé maladie grave	195		261	456				
Accident du travail	62		8	70				
Disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions	22	419	224	665				
Congé sans rémunération avant acquisition de		1.23						
droit ou après épuisement de droit	110	238	279	627				
Total	5477	2848	4448	12773				

Statut	Population	NB agents ayant eu au moins un jour d'absence pour raison de santé	Nombre de jours d'absence	Durée moyenne d'absence par agent
	Enseignants	52	3174	61,0
Fonctionnaires	BIATSS	120	6896	57,5
Sous-total fond	ctionnaires	172	10070	58,5
	Enseignants	11	249	22,6
Contractuels	BIATSS	94	2454	26,1
Sous total co	ntractuel	105	2703	25,7
Tota	l	277	12773	46,1

En 2023, 12 773 jours ouvrés d'absence pour raison de santé ont été enregistrés soit 1 523 jours de moins qu'en 2022. Cette baisse est notamment marquée par une réduction de 37 % du nombre de jours d'absence dans le cadre de congé maladie ordinaire. En revanche, on constate une hausse du nombre de jours d'absence dans le cadre des congés de longue maladie (+51%) et de la disponibilité d'office (+155%).

 $27\,\%$  des jours d'absence concernent les personnels enseignants contre 73 % pour les BIATSS.

En 2023, la durée moyenne d'un congé maladie ordinaire est de 17,5 jours soit 2 jours de moins qu'en 2022.

### Section 2: La mission handicap

Répartition de la population en situation de handicap par population, statut,							
catégorie et sexe							

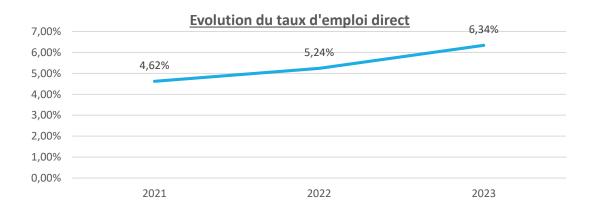
	categorie	<u>Ct 3CAC</u>	I		
Population	Statut	Catégorie	Hommes	Femmes	Total
	Contractuels sur emploi non permanent	В		1	1
BIATSS	Contractuels	А		2	2
	sur emploi	В	1	3	4
	permanent	С	4	5	9
	Fonctionnaires	А	2	5	7
	sur emploi permanent	В		10	10
		С	2	14	16
TOTAL BIA	TSS		9	40	49
E / EC	Contractuels sur emploi non permanent	А	1	1	2
	Fonctionnaires sur emploi permanent	А	5	8	13
Total Enseignants				9	15
Total	15	49	64		

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 31/12/2023, 64 agents bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H.) ou sont titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80% soit 9 de plus qu'au 31/12/2022. 15 enseignants et 49 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines soit respectivement 4 enseignant et 5 B.I.A.T.S.S. de plus qu'en 2022.

Les femmes représentent 77% de la population en situation de handicap contre 23 % pour les hommes.

Cette nouvelle répartition est le résultat de :

- 2 agents bénéficiaires de la RQTH ont été recrutés en 2023
- 12 agents nouvellement bénéficiaires de la RQTH
- 1 agent a une demande de renouvellement en cours
- 4 agents bénéficiaires d'une RQTH ont quitté l'établissement en 2023



Les nombreuses 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) de 21 par rapport à 2022. Le taux d'emploi directe de personnes en situation de handicap est ainsi passé de 4,6% en 2021 à 6,3% en 2023, dépassant l'objectif de 6%.

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

Nombre d'accidents de	Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles (ventilées par tableau), maladies hors tableau, affections psychiques									
	reconnus imputable au service selon la gravité									
Année	2021 2022 2023				2023					
Gravité de l'accident	Accidents de service	Accidents de trajet	Total	Accidents de service	Accidents de trajet	Total	Accidents de service	Accidents de trajet	Total	
Avec arrêt de travail	8	1	9	3	2	5	9	4	13	
Sans arrêt de travail	3	4	7	4	4	8	10	7	17	
Total	11	5	16	7	6	13	19	11	30	

### Répartition des accidents par type et par sexe Répartition des accidents par type et par population Accident de trajet Accident de trajet Femmes BIATSS Hommes E / EC Accident de service 12 Accident de service 14 20 10 15 20

En 2023, on comptabilise 19 accidents de service et 11 accidents de trajet soit 12 accidents de service de plus qu'en 2022 et 5 accidents de trajet en plus.

En 2023, sur les 19 accidents de services survenus, 9 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Par ailleurs, sur les 11 accidents de trajet enregistrés en 2023, 4 accidents ont donné lieu à des arrêts de travail.

Sur l'ensemble des accidents survenus au cours de l'année, 42 % ont donné lieu a un arrêt de travail (4 points de plus qu'en 2022).

61 % des accidents du travail survenus en 2023 concernent des femmes.

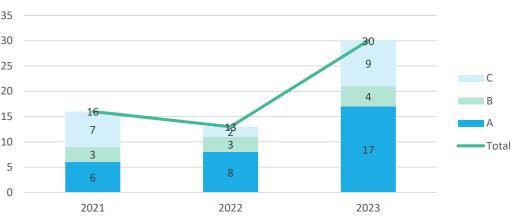
Qu'il s'agisse des accidents de service ou de trajet, en 2023, les victimes étaient à 68 % des personnels titulaires dont une majorité de personnels BIATSS (70%).

Aucune maladie professionnelle n'a été ni déclarée ni reconnue en 2023.

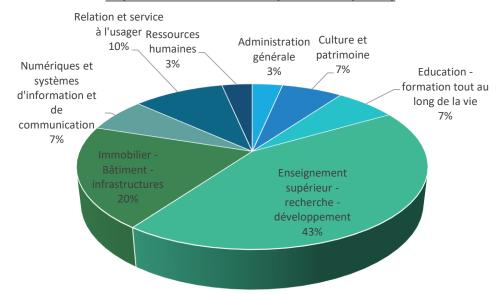
# Section 3 : Les risques professionnels (suite) :

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences sur agents

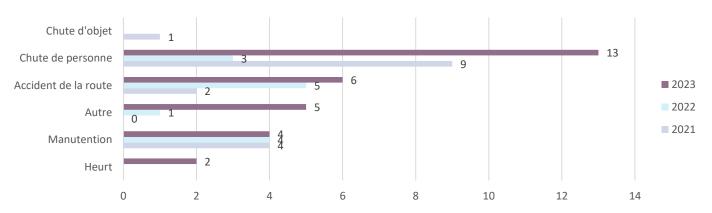
### Evolution du nombre d'accidents par catégorie



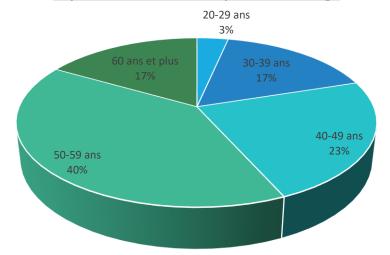
#### Répartition des accidents par métier (RIME)



### Répartition des accidents par année et par motif



#### Répartition des accidents par tranche d'âge



A l'instar de 2022, une majorité de personnels de catégorie A a été victime d'accidents (53 %).

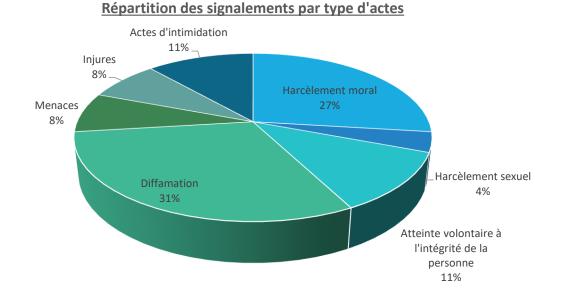
Les type d'accidents survenus les plus importants relèvent des chutes de personnes (43%)

# Section 4 : Les dispositifs de signalement

Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année							
2021	2022	2023					
0	3	26					

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					
2021	2022	2023			
0	11	11			

Formations mises en œuvre dans le domaine de la QVCT						
	2021	2022	2023			
Nombre de stagaires formés	357	263	309			
Nombres d'actions de formation	11	10	17			

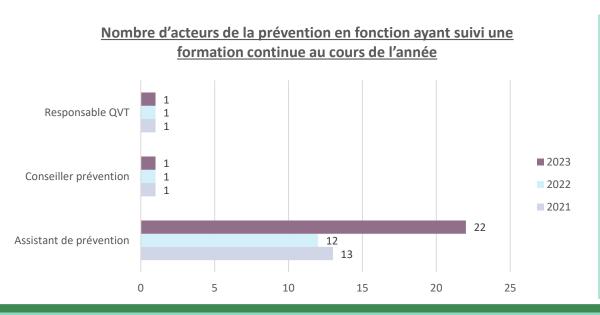


En 2023, nous avons enregistré 26 saisines du dispositif de signalement. La majorité des actes recensés concerne des situations de diffamation (31 %) et de harcèlement moral (27%).

17 actions de formation relatives à la QVCT ont été proposées aux personnels de l'université dont certaines via la plateforme SAFIRE (+ 7 par rapport à 2022). Ces formations ont totalisé 309 stagiaires : 287 BIATSS (+40) et 22 enseignants (+6).

# Section 5 : Les acteurs de la prévention

Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail									
	2021		202	2	2023				
Nombre d'heures	Assistant de prévention	Conseiller prévention	Assistant de prévention	Conseiller prévention	Assistant de prévention	Conseiller prévention			
30h/an	2								
40h/an	1								
45h/an	1								
50h/an	6								
70 h/an	5								
100h/an	1		3		3				
150h/an	1								
160h/an	1		15		13				
270h/an	1		6		6				
1607h/an		1		1		1			
Total	20		25		23				



En 2023 l'université de Toulon comptait 24 acteurs de la prévention (2 de moins qu'en 2022) :

- 1 conseiller prévention (CP) à temps plein
- 22 assistants de prévention (AP) avec des quotités de travail modulées en fonction des besoins des services
- 1 responsable qualité de vie et conditions de travail (QVCT) à temps plein

1 assistant de prévention a pris ses fonctions au cours de l'année 2023 et a reçu une lettre de mission et a bénéficié d'une formation initiale.

56 % 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 2023, 24 acteurs de la prévention ont suivi des formations (10 de plus qu'en 2022) continues.

# Section 6 : Les instances de prévention

a) Les Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail



### b) Membres des instances

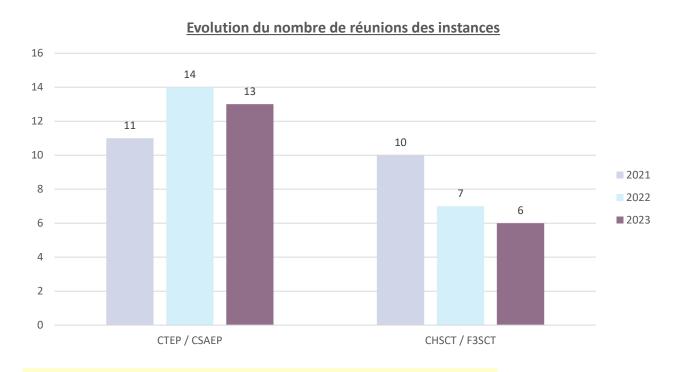
Nombre de membres des FS par catégorie de FS : Nombre de membre du CHSCT et CTEP en attente de la mise en place des FS									
Membres	2021			2022			2023		
	CHSCT	СТЕР	Total	CHSCT	СТЕР	Total	CSAEP	F3SCT	Total
Titulaires	6	8	14	6	8	14	9	9	18
Suppléants	6	8	14	6	8	14	9	9	18
Total	12	16	28	12	16	28	18	18	36

### c) Agents et services couverts par la F3SCT



# Section 6 : Les instances de prévention(suite)

### d) Réunions des instances



En 2023, les 13 CSAEP et 6 F3SCT ont été organisés à l'initiative du président de l'université.

Le conseiller de prévention a participé à l'intégralité des réunions de la F3SCT qui se sont tenues.

En 2023, 35 services étaient couverts par un registre Santé et sécurité au Travail dont 33 ont été étudiés par la F3SCT au cours de l'année.

### e) Visites et enquêtes du F3SCT

En 2023, aucune enquête n'a été réalisée.

### f) Dangers

En 2023, l'établissement n'a recensé aucun signalement de danger grave et imminent.

Par ailleurs, aucun agent n'a invoqué le droit de retrait en 2023.

# Section 6 : Les instances de prévention (suite)

### g) Documents reçus, consultations, études, avis

<u>Documents reçus</u>									
Type de documents	2021	2022	2023						
Rapports ISST	1	0	0						
Lettres de mission d'AP	2	21	1						
Rapports annuels des médecins	3	3	0						

Document unique d'évaluation des risques professionnels							
2021 2022 2023							
Nombre de DUERP dont :	16	18	14				
Reçus par la FS	0	18	14				
Etudié par la FS	0	0	5				

Consultation de la F3SCT				
Motif de consultation	2021	2022	2023	
Sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies.	0	3	0	
Sur des projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	1	2	3	
Sur des projets de règlement et de consignes.	1	12	3	
Sur mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	1	1	0	

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 2023, a F3SCT a été consulté :

- 3 fois sur des projet d'aménagement importants (enquête accident LIC, programme annuel de prévention, Plan d'action du DUER)
- 3 fois sur des projets de règlement et consignes (protocole de visite F3SCT, protocole d'enquête F3SCT, fiche pratique des registre SST)

En 2023, 1 programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail a été étudié par la F3SCT et a fait l'objet d'un avis. Le plan de prévention annuel 2023 a été réalisé à 88 %.

17 avis rendus par la F3SCT au cours de l'année 2023 (4 de moins qu'en 2022)

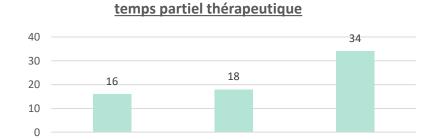
Nombre d'agents considérés comme définitivement inaptes à leur emploi au cours de				
<u>l'année par le conseil selon le sexe</u>				
Sexe	2021	2022	2023	
Femmes	0	2	1	
Hommes	2	1	1	
Total	2	3	2	

En 2023, 2 personnels BIATSS ont été considérés comme définitivement inaptes à leur emploi et dont le cas a été soumis pour avis au conseil médical. Aucun reclassement n'a été acté par le conseil médical.

#### En 2023:

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

N	ombre de bénéficiaire	s d'un temps partie	el thérapeutique re	censés sur l'	année selon l	e sexe et la t	ranche d'âge		
2021				2022			2023		
Tranche d'âge	Fammas	Hommes	Total	Fammas	Hammaa	Total	Fammas	Hommes	Total
	Femmes	nommes	Total	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	Total
20-29 ans			0			0			0
30-39 ans	1		1	1	1	2	1	1	2
40-49 ans			0	4		4	9	2	11
50-59 ans	9	2	11	7	4	11	11	4	15
60 ans et plus	3	1	4	1		1	5	1	6
Total	13	3	16	13	5	18	26	8	34



2022

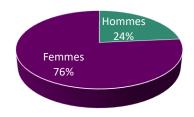
2023

2021

Evolution du nombre de bénéficiaires d'un

34 agents ont bénéficié de la mise en place d'un temps partiel thérapeutique afin de faciliter leur réintégration sur leur poste de travail soit 3 hommes et 13 femmes de plus qu'en 2022.

# Répartition des bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique par sexe



# Section 8 : Les actions de prévention

### a) Inspection

<u>Inspection</u>				
	2021	2022	2023	
Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	0	0	0	
Nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST au cours de l'année	1	0	0	
Nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST au cours de l'année	1	0	0	
Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés" reçues par l'ensemble des ISST dans l'année	0	0	0	

### b) Formation SST

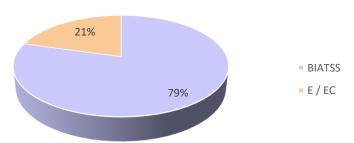
Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre

2021 2022 2023
360\* 575\* 418\*

A l'instar de 2022, en 2023, le domaine de la Santé et Sécurité au Travail a comptabilisé le plus grand nombre d'actions de formation avec **62 formations** proposées aux personnels de l'université. Ces formations ont totalisé **418 stagiaires** : 332 BIATSS et 86 enseignants; soit 157 stagiaires de moins qu'en 2022. Le budget consommé dans ce domaine est également en baisse de 21 % en passant de 41 261 € en 2022 à 32 543€ en 2023. Ces baisses s'expliquent notamment par une forte concentration de formations et recyclages en 2022 dont la reconduction n'était pas requise en 2023.

Les actions de formation les plus suivies ont été : « Module à l'attention des chargés d'évacuation (extincteurs, RIA) », « Sensibilisation à la sécurité des personnels nouvellement nommés » et « Module recyclage à la préparation habilitation électrique pour les électriciens ».

# Répartition des stagiaires ayant suivi des formations dans le domaine SST



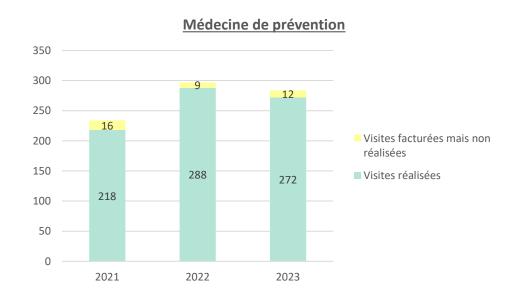
<sup>\*</sup>Si un agent suit plusieurs formations, il sera dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

# 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 2023, 272 visites médicales on pu être réalisées soit 16 de moins qu'en 2022. 12 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 (+3 par rapport à 2022).



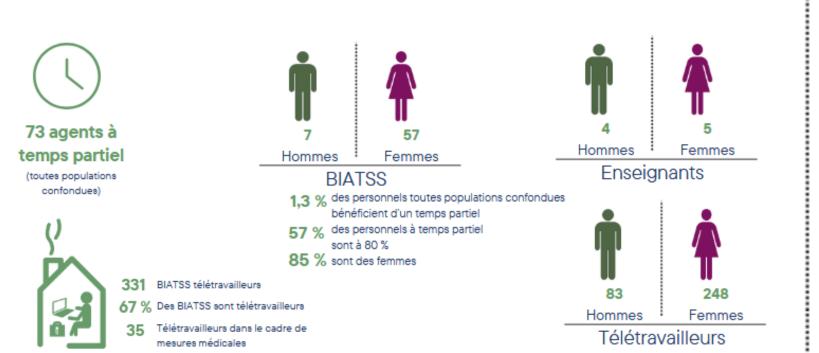
<u>Suivi médical</u>					
	2021	2022	2023		
Surveillance médicale particulière	94	101	106		
Visite d'information et de prévention	47	143	19		
Visite à la demande de l'agent		20	20		
Visite à la demande de l'administration	77	24	127		
Nombre total de visites réalisées	218	288	272		

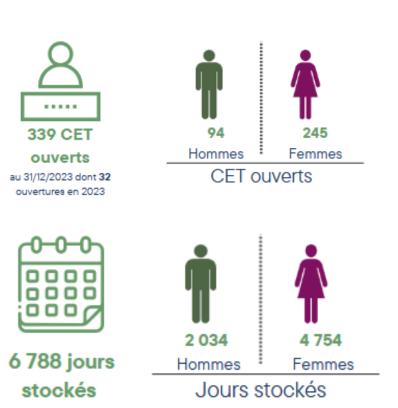
En 2023, 5 visites de site ont été réalisées par la médecine du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Surveillance médicale particulière en 2023				
Effectif relevant d'une SMP	Nombre de visites effectuées	% de visites effectuées par rapport à l'effectif		
217	106	49%		

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

# CHIFFRES CLES ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL 2023

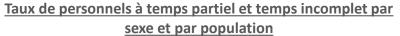


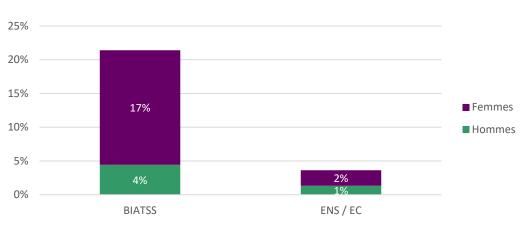


Répartition des effectifs au 31 décembre selon la modalité de service et le sexe										
		2021			2022			2023		
Modalité de service		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Temps complet	100%	419	446	865	436	479	915	433	472	905
Temps partiel ou	incomplet dont :	29	85	114	24	81	105	24	82	106
	Moins de 17h30	1	1	2	1		1	1		1
Temps incomplet	De 17h30 à moins de 28 heures	20	19	39	15	21	36	12	14	26
	28 heures ou plus		8	8	1	5	6		6	6
	50%		1	1			0	1	1	2
Tamana mantial ann	60%		1	1		1	1		2	2
Temps partiel sur autorisation	70%		1	1		3	3		1	1
autorisation	80%	5	29	34	3	27	30	3	25	28
	90%	1	6	7	2	8	10	2	6	8
Temps partiel de	70%	1		1	1		1	1	1	2
droit	80%		14	14		13	13		11	11
Temps partiel	50%	1	4	5	1	3	4	4	12	16
thérapeutique	80%		1	1			0		3	3
Total		448	531	979	460	560	1020	457	554	1011

		B.I.A.	ENSEIGNANTS /	TOTAL		
MODALITES DE SERVICE	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>c</u>	Total BIATSS	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	
Temps complet	88%	90%	74%	84%	95%	90%
Temps incomplet	3%	1%	5%	3%	3%	3%
Temps partiel de droit	2%	1%	4%	2%	0%	1%
Temps partiel sur autorisation	5%	5%	12%	7%	1%	4%
Temps partiel thérapeutique	2%	2%	5%	3%	1%	2%

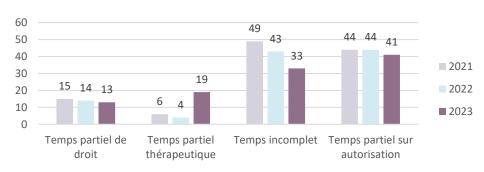
#### Section 1 : Les modalités de service



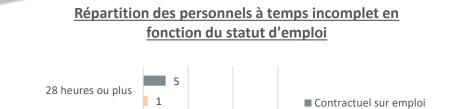


A l'instar de l'année précédente, en 2023, 10 % des personnels de l'université travaillent à temps partiel ou incomplet. Ce taux est de 15% pour les personnels B.I.A.T.S.S. et 5% pour les personnels enseignants.

#### Evolution de la répartition des effectifs à temps partiel et incomplet



### Section 1 : Les modalités de service (suite)



20

30

De 17h30 à moins de 28

heures

Moins de 17h30

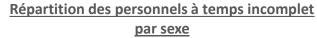
permanent

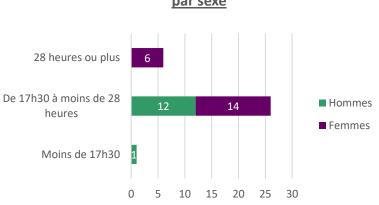
permanent

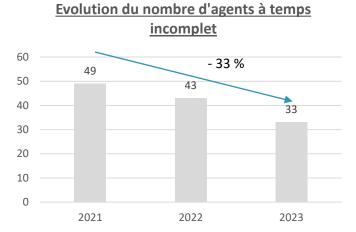
■ Fonctionnaire sur emploi

■ Contractuel sur emploi

non permanent







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		1		1			
De 17h30 à moins de 28 heures	18		8	26			
28 heures ou plus	4	1	1	6			
Total	22	2	9	33			

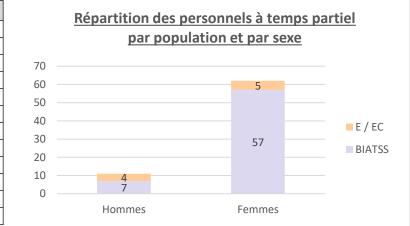
En 2023, 33 agents ont un temps de travail incomplet soit 10 agents de moins qu'en 2022 : 1 agent a une quotité de travail inférieure à 0,5 ETP, 26 ont une quotité de travail entre 0,5 et 0,8 ETP et 6 ont une quotité de travail de 0,8 ETP ou plus.

61 % des personnels à temps incomplet sont des femmes.

67 % des personnels à temps incomplet sont de catégorie A.

### Section 1 : Les modalités de service (suite)

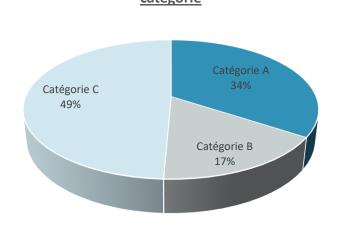
Répart	Répartition des effectifs au 31 décembre selon la modalité de service et le sexe									<u> </u>
	·•		2021			2022		2023		
Modalité de s	ervice	Hommes Femmes Total H		Hommes	nes Femmes Total		Hommes	Femmes	Total	
	50%		1	1			0	1	1	2
Temps partiel	60%		1	1		1	1		2	2
sur	70%		1	1		3	3		1	1
autorisation	80%	5	29	34	3	27	30	3	25	28
	90%	1	6	7	2	8	10	2	6	8
Temps partiel	70%	1		1	1		1	1	1	2
de droit	80%		14	14		13	13		11	11
Temps partiel	50%	1	4	5	1	3	4	4	12	16
thérapeutique	80%		1	1			0		3	3
Total		8	57	65	7	55	62	11	62	73



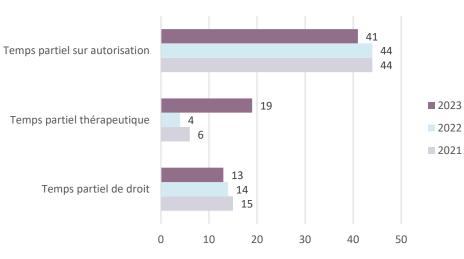
En 2023, les femmes sont les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent plus de 86 % des agents bénéficiant du dispositif soit 3 point de moins qu'en 2022.

En 2023, 26% des temps partiels observés concernent des temps partiels thérapeutiques soit 20 points de plus qu'en 2022. Le temps partiel sur autorisation concerne 56 % des personnels à temps partiel (15 points de moins qu'en 2022), et 18 % des personnels à temps partiel le sont de droit (moins 5 points par rapport à 2022).

## Répartition des personnels à temps partiel par catégorie



#### Répartition des personnels à temps partiel par type



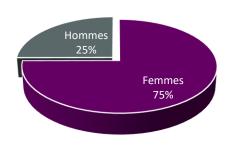
Les personnels BIATSS sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps partiel : ils représentent 88 % des agents bénéficiant du dispositif-contre 12% pour les personnels enseignants.

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 49 % de la population.

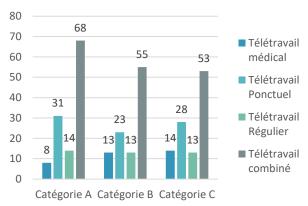
11 % de femmes travaillent à temps partiel (+1 point) contre 2,4 % pour les hommes (+0,9 points).

#### Section 2 : Le télétravail

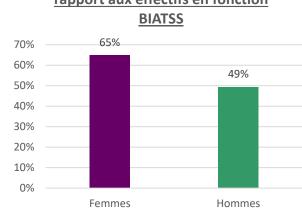
## Répartition des télétravailleurs par sexe



### Répartition des télétravailleurs par catégorie selon le type de télétravail



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



331 agents soit 67 % de la population BIATSS ont bénéficié du dispositif de télétravail en 2023 soit 58 agents de plus qu'en 2022.

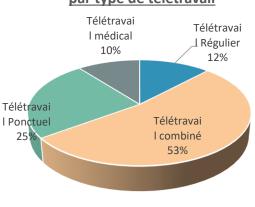
35 agents ont bénéficié du dispositif de télétravail médical soit 13 agents de plus qu'en 2022.

En parallèle du dispositif classique, 87 agents ont bénéficié d'au moins une journée de télétravail à titre exceptionnel au cours de l'année 2023.

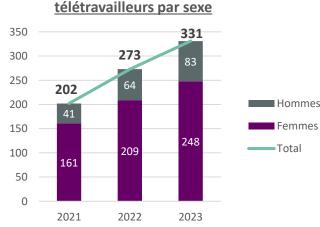
74 % des personnels féminins et 52 % des personnels masculins (BIATSS) sont télétravailleurs (+27 points pour chaque population).

59 % des télétravailleurs recensés sur les dispositifs de télétravail régulier ou combiné bénéficient d'un jour de télétravail par semaine et 41 % bénéficient de 2 jours hebdomadaires.

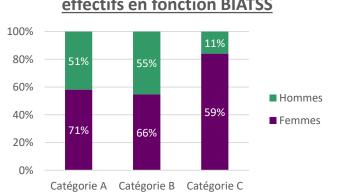
### Répartition des télétravailleurs par type de télétravail



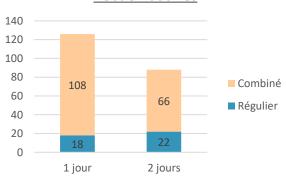
Evolution du nombre de télétravailleurs par sexe



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

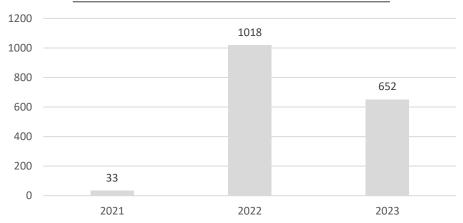


Répartition des télétravailleurs réguliers et combinés selon le nombre de jours de télétravail hebdomadaires



### Section 2 : Le télétravail (suite)

#### Evolution du nombre de demande de télétravail

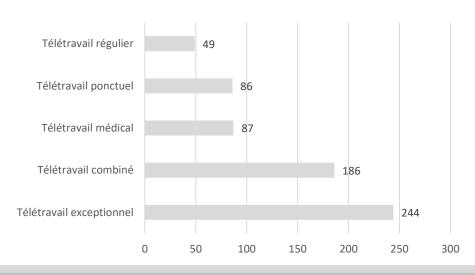


En 2023, 652 demandes de télétravail ont été formulées par les agents soit une baisse de 36 %.

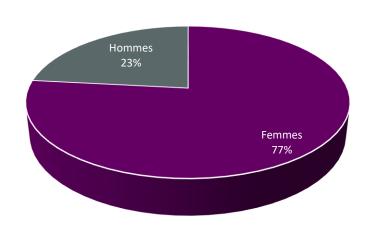
49 % de ces demandes ont été formulées dans le cadre d'une campagne annuelle contre 51 % hors campagne. 74 % des demandes hors campagnes concernent du télétravail exceptionnel (-10 points par rapport à 2022).

93 % des demandes de télétravail formulées en 2023 ont été acceptées. Les 7 % 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.

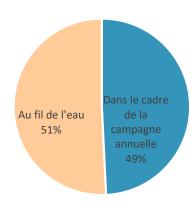
#### Répartition des demandes de télétravail par type



#### Répartition des demandes de télétravail par sexe

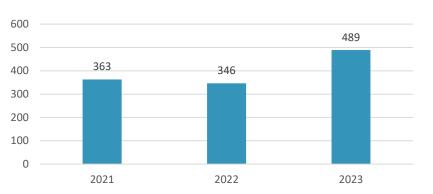


## Répartition des demandes de télétravail par modalité de demande

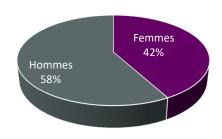


### Section 3 : Les heures complémentaires ENS

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



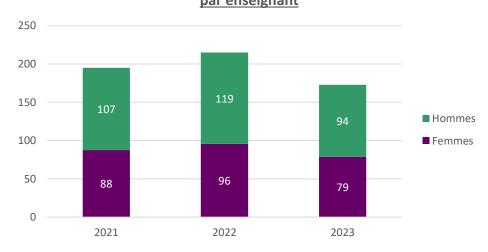
Répartition des personnels en fonction au 31/12/2023 ayant effectué des heures complémentaires / supplémentaires au cours de l'année



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



## Evolution du nombre moyen d'heure complémentaires par enseignant



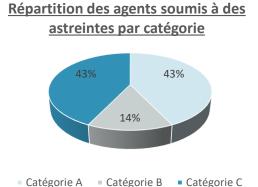
En 2023, 489 enseignants ont effectués des heures complémentaires soit 143 de plus qu'en 2022.

Le total des heures complémentaires effectuées par le personnel enseignant est de 42885,5 heures soit une hausse de 13 % par rapport à 2022. A contrario le nombre moyen d'heures complémentaires effectuées par enseignant est en baisse de 20 % passant de 109 heures en moyenne en 2022 à 88 heures en 2023.

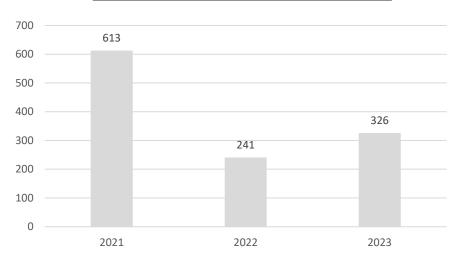
#### Section 4: Les astreintes

<u>Définition</u>: 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 ».

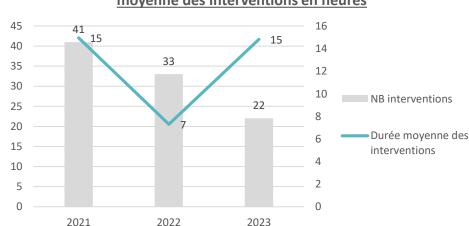
Nombre d'agents	Nombre d'agents en fonction au 31 décembre soumis à des astreintes (ou à défaut ayant bénéficié de paiements d'indemnités d'astreintes)									
	selon la catégorie, le métier et le sexe									
Catágoria	Métier		2022			2023				
Catégorie	Wetter	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Immobilier - Bâtiment -									
Catégorie A	infrastructures		3	3		3	3		3	3
	Enseignement supérieur -									
Catégorie B	recherche - développement		1	1		1	1		1	1
	Immobilier - Bâtiment -									
Catégorie C	infrastructures		3	3		3	3		3	3
Total		0	7	7	0	7	7	1	7	7



#### **Evolution du nombre d'heures d'intervention**



#### <u>Evolution du nombre d'interventions et de la durée</u> <u>moyenne des interventions en heures</u>



A l'instar de 2022, 7 agents ont été soumis à des astreintes au cours de l'année 2023. 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.

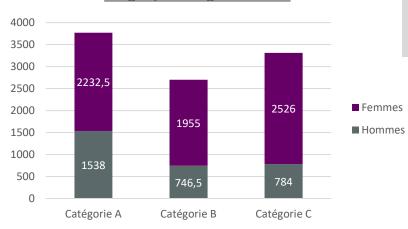
Entre 2022 et 2023, on constate une baisse de 33 % du nombre d'interventions dans le cadre des astreintes, une hausse de 35 % du nombre d'heures d'intervention.

### 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 2022 et 2023, le nombre de jours de congés consommés a augmenté de 11 % passant de 8 809,5 jours en 2022 à 9 782 jours en 2023.

Les jours de RTT représentent la part la plus importante des jours de congés pris en 2023 (47 %).

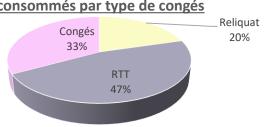
Les femmes ont consommé plus de jours de congés que les hommes : 69 % des jours de congés pris en 2023 alors que l'effectif féminin de l'établissement est de 55%.

Entre 2022 et 2023, le nombre de jours de congés non pris et non versés au CET a augmenté de 101 %, passant de 1 169 jours en 2022 à 2 356,5 jours en 2023.

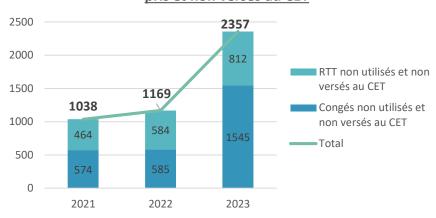
Les jours de congés non pris peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

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.

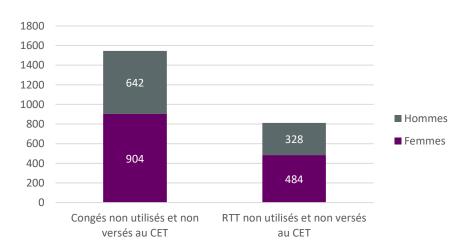
Répartition du nombre de congés consommés par type de congés



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

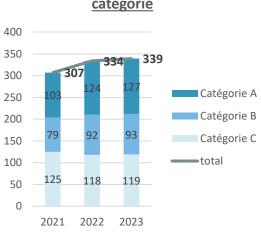


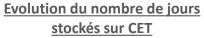
### Répartition du nombre de jours de congés et RTT non pris et non versés au CET par sexe

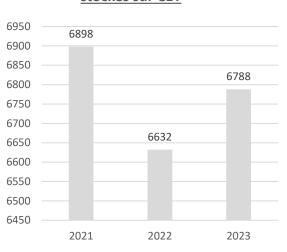


### Section 6 : Le compte épargne temps

Evolution du nombre de CET ouverts au 31 décembre par catégorie







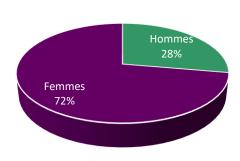
Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) leur permettant de déposer des jours de congé. Ce dispositif concerne les personnels B.I.A.T.S.S. de l'établissement. L'établissement dénombre 339 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2023 dont 32 C.E.T. ouverts au cours de l'année soit une hausse de 1,4 % par rapport à 2022.

La catégorie A est la catégorie la plus représentée dans les bénéficiaires de C.E.T. (37%). La proportion des agents de catégorie A disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante avec 81 %. De plus, à l'instar des années précédente, les femmes représentent la part la plus importante d'agents ayant un CET ouvert (72%).

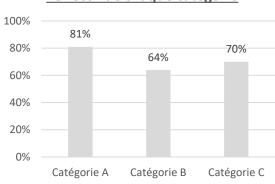
En 2023, on constate une hausse de 11 % du nombre de jours versés sur un C.E.T. passant de 1551,5 en 2022 à 1724 en 2023. 185 agents ont alimenté leur CET au cours de l'année contre 179 agents en 2022 (6 de plus) ce qui représente une moyenne d'environ 9 jours par agent. Il est à noter que 101 C.E.T. 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 2022. En effet, l'établissement dénombre un total de 6788 jours stockés sur un C.E.T. contre 6632 en 2022, soit une hausse de 2%.

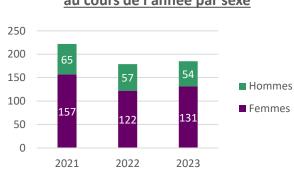
Répartition du nombre de CET ouverts au 31/12/2023 par sexe



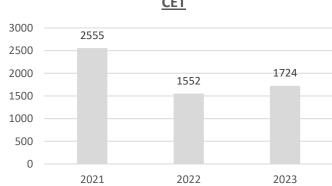
Répartition des CET par rapport à l'effectif de chaque catégorie



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 RAFP) des jours de congés non pris et déposés sur un compte épargne-temps ont été revalorisés, ils s'élèvent désormais à :

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

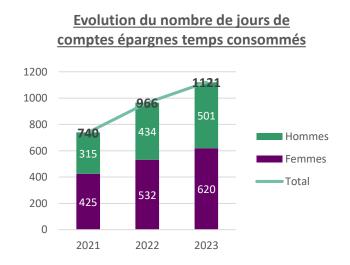
Aussi, le seuil d'exercice du droit d'option est à 15 jours.

Nombre de jours des comptes épargnes temps consommés au cours de l'année par type de										
	consommation par sexe									
	2021 2022			2023						
Sexe	Sexe	Rémunér	Total	Commén	Rémunér Tatal		Congés	Rémunér		Total
	Congés	és és	Total	Congés	és	Total	Conges	és	RAFP	TOLAI
Femmes	25	400	425	25	507	532	58	530	32	620
Hommes		315	315	0	434	434		445	56	501
Total	25	715	740	25	941	966	58	975	88	1121

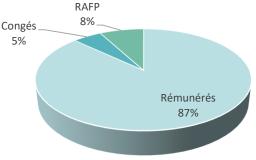
Catégorie	Valeur journalière brute du jour de congé non	l congestion bits I		Nombre inden	de jours nnisés	Nombre d'agents		
	pris	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Hommes	
Α	150€	30 000 €	38 400 €	200	256	44	24	
В	100€	16 600 €	8 500 €	166	85	28	11	
С	83%	13 612 €	8 632 €	164	104	31	9	
Sous tota	Sous total par sexe		60 212 € 55 532 €		445	103	44	
Total g	Total général		115 744 €		75	147		

En 2023, 975 jours initialement placés sur un C.E.T ont fait l'objet d'une indemnisation soit une hausse de 4 % par rapport à 2022.

Ces indemnisations de jours de CET ont concerné 147 agents soit 54 agents de plus qu'en 2022. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 787 € contre 1078,55 € en 2022 soit une baisse de 27%.



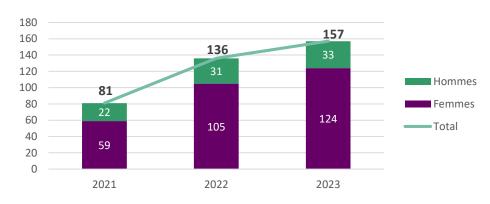
Répartition des jours des comptes épargnes temps consommés au cours de l'année par type de consommation



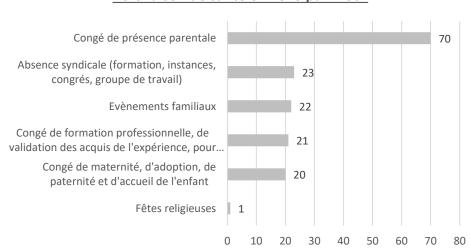
En 2023, 57,5 jours de CET ont été consommés sous forme de congés au cours de l'année soit 135 % de plus qu'en 2022.

5 agents en ont bénéficié, ce qui représente une moyenne de 11,5 jours par agent.

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



## Répartition des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé en 2023 par motif



En 2023, 157 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé soit 21 agents de plus qu'en 2022 pour un total de 1798,5 jours. 80 % des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé sont des femmes.

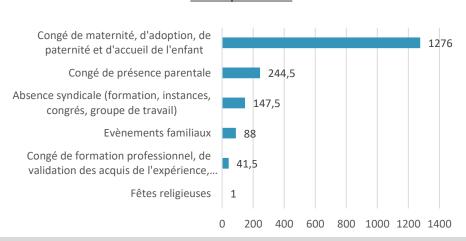
84% des jours d'absence hors raison de santé sont enfants liés aux parentale, (présence maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant). 16% des iours d'absence hors raison de santé sont liés à l'activité professionnelle (absence syndicale, formation, vae).

### Section 7 : Absences hors raison de santé

### 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 2023



45 156 €

de dépenses liées aux prestations sociales



26 232 € Prestations interministérielles (PIM)

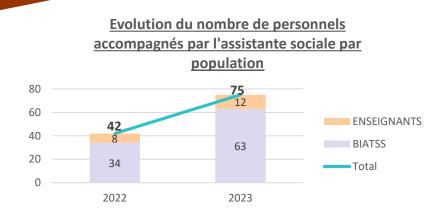
18 925 € Prestations d'actions sociales d'initiative universitaire (ASIU)

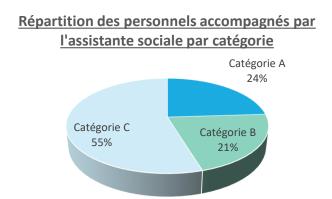


75 personnels accompagnés par l'assistante de service social

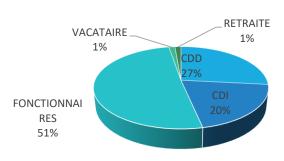
7 demandes étudiées en commission d'action sociale

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



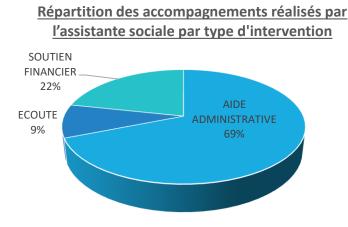


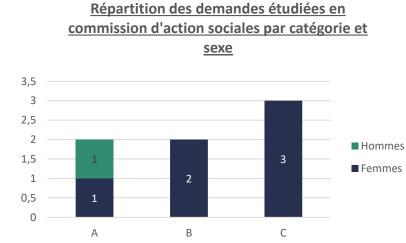
#### Répartition des personnels accompagnés par l'assistante de service social des personnels par statut d'emploi

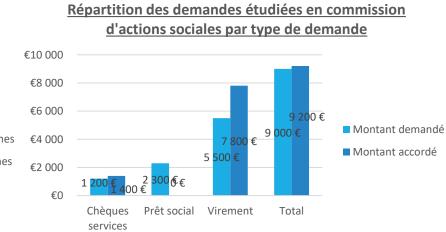


En 2023, l'assistante de service social des personnels a accompagné 75 agents soit 33 agents de plus qu'en 2022. Parmi ces agents, 27 ont débuté leur accompagnement en 2020, 19 en 2021, 13 en 2022 et 16 en 2023. La majorité des personnels accompagnés sont des femmes (70%).

Nous constatons que la majorité des personnels accompagnés sont des personnels BIATSS (84%), des personnels fonctionnaires (51%), et des personnels de catégorie C (55%).

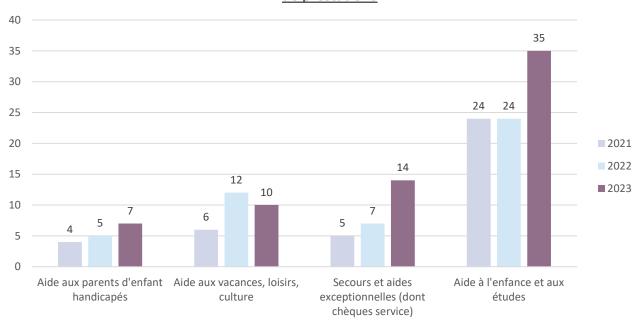






#### Section 2: Les aides sociales

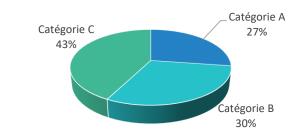
### Evolution du nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales par type de prestations



En 2023, 66 agents ont bénéficié de prestations sociales soit 18 de plus qu'en 2022. La majorité de ces prestations sont sollicitées par des personnels féminins (81%) et 65 % par des personnels entre 30 et 39 ans.

53 % 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) (+3 points par rapport à 2022).

## Répartition des personnels bénéficiaires de prestations sociales par catégorie



#### Montants des prestations sociales mises en œuvre



On constate une hausse du montant total des prestations sociales accordées passant de 26 186 € en 2022 à 31 817 € en 2023 hors repas (+ 21%); dont 18 925 € (59%) de prestations d'aides sociales d'initiative universitaire (ASIU).

En 2023, le montant des secours et aides exceptionnelles a augmenté de 39 %.

En 2023, 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 46 %. Par ailleurs, on constate un augmentation pour les secours et aides exceptionnelles (+7) et les aides aux parents d'enfants handicapés (+2) alors que le nombre de bénéficiaires des aides aux vacances, loisirs et culture est en baisse (-2).

## IX. LE DIALOGUE SOCIAL

## CHIFFRES CLES DIALOGUE SOCIAL 2023



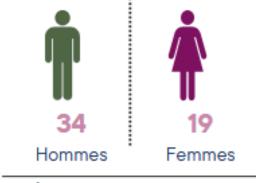
53 Représentants du personnel



29 réunions des instances



148 journées d'absence accordées pour raisons syndicales



Représentants du personnel

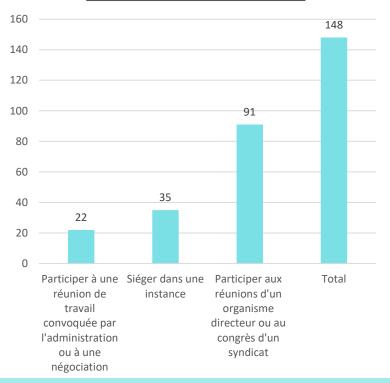


**12 journées** de grève recensées

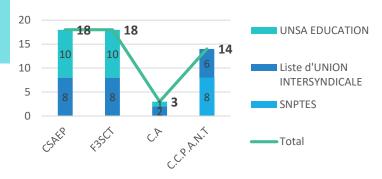
### Section 1 : Les moyens syndicaux

L'année 2023 a vu l'instauration de nouvelles instances de dialogue social : le Comité Social d'Administration et sa formation spécialisée, en lieu et place du Comité Technique d'Etablissement Publique (CTEP) et du Comité Hygiène et Sécurité (CHS), ce qui induit une nouvelle forme du dialogue social au regard des attributions de ces instances.

### Nombre de journées d'absence accordées pour raisons syndicales par motif



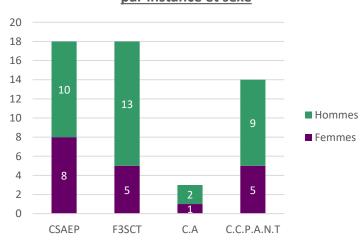
# Répartition des représentants du personnel par type d'instance et par organisation syndicale



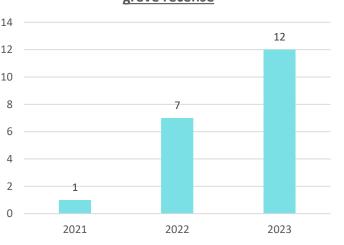
### Evolution du nombre de réunion des instances



### Répartition des représentants du personnel par instance et sexe



#### <u>Evolution du nombre de journées de</u> grève recensé



## **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
S.S.E	Service de santé étudiant