

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

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

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

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

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

Vu la délibération CA-2020-44 relative aux modalités de mise en œuvre des délibérations à distance des conseils, des comités et des commissions ;

Vu l'avis du CTEP du 18 juin 2021 sur le bilan social réalisé au titre de l'année 2020 ;

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

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

Considérant que le bilan social est soumis à l'approbation du conseil d'administration, après avis du comité technique de l'établissement, selon les dispositions de l'article L. 712-3 7°bis du code de l'éducation ; que celui-ci a rendu un avis favorable le 18 juin 2021.

Après en avoir délibéré par 23 voix pour, sur 23 membres présents et représentés ;

APPROUVE**Article 1 : Bilan social réalisé au titre de l'année 2020**

Le conseil d'administration approuve le bilan social de l'établissement réalisé au titre de l'année 2020, tel qu'annexé à la présente délibération.

Fait à La Garde,

Classée au registre des actes sous la référence
CA-2021-42
Publiée sur le site Intranet de l'UTLN et
transmise au Recteur Chancelier des universités

Modalités de recours contre la présente délibération :

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

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

23 membres sont présents (12) ou représentés (11) à l'ouverture de la séance

Liste des membres élus présents (P), représentés (R) et absents (A)		Représenté par	
Collège A : professeurs et personnels assimilés	DUCHÉ Pascale	P	
	HOLLET-HAUDEBERT Sandrine	R	Sami BEN LARBI
	LEROUX Xavier	P	
	MOLCARD Anne	R	Grégory MARCHESINI
	PARDINI Jean-Jacques	P	
	SEVERINO Caterina	R	Jean-Christophe VALMALETTE
	VALMALETTE Jean-Christophe	P	
Collège B : autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés	BEN LARBI Sami	P	
	BRUNO Emmanuel	P	
	DELL'OLIO Aurélie	R	Xavier LEROUX
	LAFON Sylvie	P	
	MARCHESINI Grégory	P	
	TORCOL Sylvie	R	Grégory MARCHESINI
	VAN DER YEUGHT Corinne	P	
Collège C : étudiants et personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement	BEZIAT Shonna (T) SFAR Alia (S)	P	
	DUHAMEL Morgan (T) MOUANNISSI Mohamed (S)	P	
	KABA Hadja Diaka (T) SARR Hamath (S)	A	
	RAMU Hugo (T) SOULARD Thomas (S)	R	Alia SFAR
Collège des personnels ingénieurs administratifs techniques et des bibliothèques en exercice dans l'établissement	BORNAND Alice	R	Emmanuel BRUNO
	CIAMPI Cécile	P	
	MAISONS Thomas	R	Cécile CIAMPI
	ROMAIN Etienne	A	
Collège des personnalités extérieures (collectivités territoriales)	<i>Région Sud :</i> - (T) - (S)	-	
	<i>Conseil départemental du Var :</i> - (T) - (S)	-	
	<i>Métropole Toulon Provence Méditerranée :</i> CAVANNA Robert (T) COLIN Jean-Pierre (S)	A	
Collège des personnalités extérieures (CNRS)	GIBELLO Ghislaine (T) PASQUALINI Nathalie (S)	R	Xavier LEROUX
Collège des personnalités extérieures (à titre personnel)	<i>Personne assurant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise</i> DE VIA CARROZZA Maria Pilar (Pizzorno environnement)	R	Sami BEN LARBI
	<i>Représentant des organisations représentatives des salariés</i> BARNEL Myriam (UDFO Var)	A	
	<i>Représentant d'une entreprise employant moins de cinq cents salariés</i> NOLIBE Gilles (CeSigma)	A	
	<i>Représentant d'un établissement d'enseignement secondaire</i> JUVENAL Sylvie (Lycée Anne Sophie Pic)	R	Jean-Jacques PARDINI



BILAN SOCIAL 2020
CA du 8 juillet 2021

Avant-propos	page 4	b. Les personnels entrants : agents contractuels	page 49
Les données clés de l'université	page 5	Section 3 : La mobilité interne	page 51
<u>I. les emplois</u>	<u>page 6</u>	<u>IV. Les conditions d'exercice de la carrière</u>	<u>page 52</u>
Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2020 en ETPT	page 7	CHIFFRES CLES 2020	page 53
Section 2 : La consommation des ETP et ETPT (Etat et ressources propres)	page 8	Section 1 : Les modalités de service	page 54
<u>II. Les effectifs</u>	<u>page 9</u>	Section 2 : Les congés maternité, paternité, adoption, parental	page 55
DEFINITIONS	page 10	Section 3 : Les autorisations d'absence	page 55
CHIFFRES CLES 2020	page 11	Section 4 : Les congés pour recherche et conversion thématique	page 56
Section 1 : Les personnels B.I.A.T.S.S	page 12	Section 5 : Les congés annuels, RTT et jours de fractionnement	page 56
A. Population globale : généralité, affectations et cartographie	page 12	Section 6 : Le compte épargne temps	page 57
B. Les personnels fonctionnaires : Généralités étude par filière	page 19	<u>V. La carrière</u>	<u>page 60</u>
C. Répartition des B.I.A.T.S.S fonctionnaires par profil de poste	page 24	DEFINITIONS	page 65
D. Les personnels contractuels : Statut, catégorie, affectations et E.T.P	page 26	CHIFFRES CLES 2020	page 62
Section 2 : Les personnels enseignants	page 29	Section 1 : Carrière des enseignants chercheurs	page 63
A. Population globale : généralités, affectations et cartographie	page 29	Section 2 : Carrière des enseignants du second degré	page 64
B. Les personnels fonctionnaires : Généralités, étude par « catégorie »	page 33	Section 3 : Carrière des personnels B.I.A.T.S.S	page 65
C. Les personnels contractuels : Généralités, étude des populations	page 37	A. Tableau d'avancement, liste d'aptitude et examens professionnels	page 65
<u>III. Les mouvements des personnels</u>	<u>page 40</u>	<u>VI. La rémunération</u>	<u>page 67</u>
DEFINITIONS	page 41	DEFINITIONS	page 68
CHIFFRES CLES 2020	page 42	CHIFFRES CLES 2020	page 69
Section 1 : Les personnels sortants	page 43	Section 1 : Rémunération nette mensuelle	page 70
A. Les personnels sortants : population	page 43	A. Rémunération nette mensuelle moyenne	page 70
B. Les départs en retraite des personnels fonctionnaires	page 46	B. Rémunération nette mensuelle médiane et décile	page 72
Section 2 : Les personnels entrants	page 47		
A. Les personnels entrants : population globale	page 47		
a. Les personnels entrants : agents fonctionnaires	page 47		

C. Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne	page 73	D. La préparation aux concours et campagnes d'avancement de la fonction publique	Page 91
Section 2 : La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.)	page 73	E. L'adaptation et/ou le perfectionnement de l'emploi	Page 91
Section 3 : Les primes des personnels enseignants	Page 74	<u>IX. Santé, conditions de vie et prévention des risques</u>	<u>Page 92</u>
A. Prime d'encadrement doctoral et de recherche	page 74	DEFINITIONS	page 93
B. Prime de charges administratives et prime d'administration	page 74	CHIFFRES CLES 2020	page 94
C. Prime pour responsabilités pédagogiques	page 75	Section 1 : Mission handicap	page 95
D. Prime de recherche et d'enseignement supérieur	page 75	Section 2 : Accident de travail/service, de trajet et maladies professionnelles	Page 96
Section 4 : Les primes des personnels B.I.A.T.S.S	page 76	Section 3 : Congés maladie des personnels	page 98
Section 5 : La garantie individuelle du pouvoir d'achat	page 77	Section 4 : Bilan de la cellule d'écoute	page 100
Section 6 : L'indemnité compensatrice CSG	page 77	<u>X. L'action sociale et culturelle</u>	<u>page 101</u>
Section 7 : Jours de congés non pris	page 78	CHIFFRES CLES	page 102
A. Indemnisation des jours de congés non pris	page 78	Section 1 : Les aides sociales	Page 103
B. Conversion au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique des jours de congés non pris	page 78	Section 2 : La restauration	Page 104
<u>VII. La masse salariale</u>	<u>page 79</u>	Section 3 : Le comité associatif culture et loisirs (CACL)	Page 105
DEFINITIONS	page 80	A. Le personnel inscrit au CACL	page 105
CHIFFRES CLES 2020	page 81	B. Le budget du CACL	page 105
Section 1 : Evolution de la masse salariale	page 82	Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives	page 106
Section 2 : Décomposition de la masse salariale	page 84	Section 5 : Les événements culturels et scientifiques	page 107
<u>VIII. Formation des personnels</u>	<u>page 85</u>	<u>XI. Les instances et les moyens syndicaux</u>	<u>page 108</u>
CHIFFRES CLES 2020	page 86	Section 1 : Les instances paritaires	page 109
Section 1 : Les dépenses de formation des personnels	Page 87	Section 2 : Les instances non paritaires	page 109
Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation	page 88	Section 3 : Les élections des représentants des personnels	page 110
A. Les agents en formation	page 88	Section 4 : Les moyens syndicaux	page 111
B. La présence des personnels aux sessions de formation	page 89	Glossaire	page 112
C. Focus sur les formations « hygiène et sécurité »	page 90		



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

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

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

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

Je vous souhaite une bonne lecture du bilan social 2020 de l'Université de Toulon.

Xavier Leroux

Président de l'Université de Toulon



Les données clés de l'université



11 270

Étudiantes et étudiants
(année universitaire 2020/2021)



979 Personnels

titulaires et contractuels
(au 31/12/2020)

14 unités de recherche :

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

3 pôles thématiques interdisciplinaire :

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

6 unités de formations et de recherche :

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

1 institut d'administration des entreprises

1 institut universitaire de technologie et 7 départements

1 école d'ingénieur SEATECH

1 service de formation tout au long de la vie

I. Les emplois

Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2020 en ETPT

Equivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : Il s'agit de l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Il est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Equivalent temps plein (E.T.P.) : il prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

La notion d'emploi correspond au support existant sur lequel on peut affecter un ou plusieurs agents.

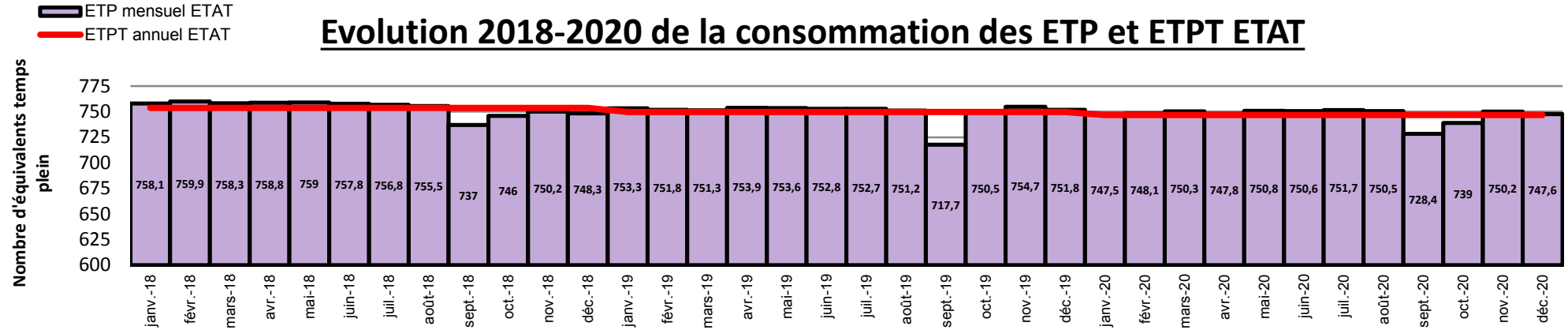
La notion d'effectif correspond aux agents que l'on affecte sur ces emplois.

<u>EMPLOIS B.I.A.T.S.S.</u>		<u>Variation avec 2019</u>	<u>EMPLOIS ENSEIGNANTS</u>		<u>Variation avec 2019</u>
B.I.A.T.S.S. Fonctionnaires	330,5	=	Supérieur	349,5	=
<u>TOTAL B.I.A.T.S.S.</u>	<u>330,5</u>	=	Second degré	115,0	=
			Sous total emplois fonctionnaires	464,5	=
			ATER, Lecteur, Maître de langues, contrat doctoral, Post doctorant	56	=
			Sous total emplois contractuels	56	=
			<u>TOTAL ENSEIGNANTS</u>	<u>520,5</u>	=
			TOTAL DES EMPLOIS DELEGUES	851	=

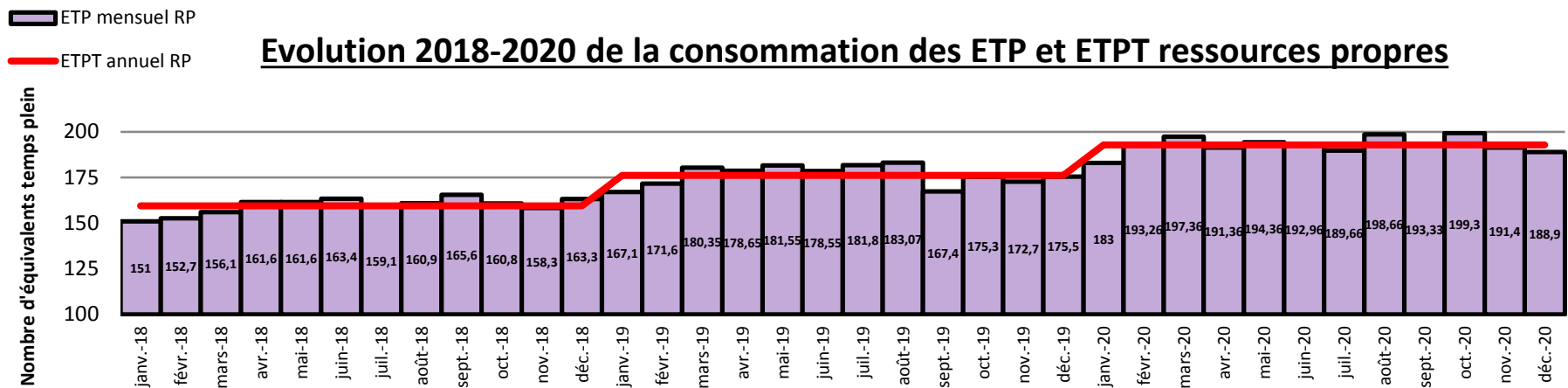
Au 31/12/2020, le plafond d'autorisation d'emplois délégués par l'état est de 851 ETPT. A l'instar de l'année précédente, le plafond d'emplois global s'élève à 945 ETPT au 31/12/2020. Le plafond global correspond à l'addition du plafond d'emplois Etat et du plafond d'emplois ressources propres.

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

En 2020, l'ETPT annuel sur plafond Etat s'élève à 746,3 contre 749,6 en 2019. Cet écart s'explique notamment par une hausse des départs en retraite observés sur 2020.



En 2020, l'ETPT annuel sur ressources propres s'élève à 192,8 contre 176,1 en 2019. Cet écart correspond notamment à une hausse des recrutements d'enseignants contractuels.



II. Les effectifs

Toutes les données sur les effectifs sont extraites en date du 31/12/2020, à partir du système d'information RH «**SIHAM** » via des requêtes HR Query.

Les vacataires sont exclus des effectifs.

DEFINITIONS

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

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

CATÉGORIE

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

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

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

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

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

CONTRACTUEL

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

GRADE

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

CORPS

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

STATUT

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

EFFECTIF

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

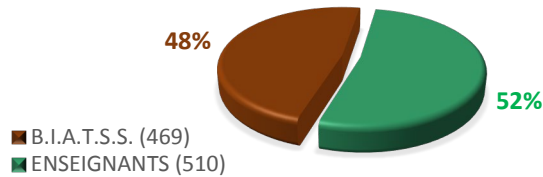
FONCTIONNAIRE

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

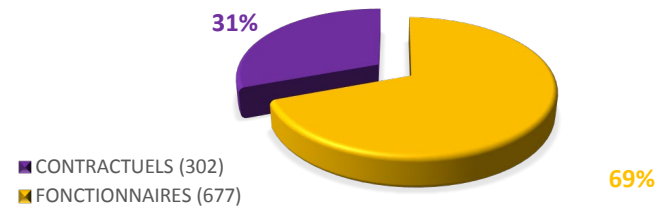
CHIFFRES CLES 2020

PERSONNEL B.I.A.T.S.S.			Variation avec 2019	ETPT 2020	PERSONNEL ENSEIGNANT		Variation avec 2019	ETPT 2020
Filière A.T.S.S.	51	-1	47,15	Enseignants chercheurs	295	-12	298,66	
Filière Bibliothèques	24	+1	22,68	Enseignants du second degré	95	-1	90,68	
Filière I.T.R.F.	210	-8	203,86					
Filière santé social	2	=	1,88					
Sous total fonctionnaires	287	-8	275,57	Sous total fonctionnaires	390	-13	389,34	
Agents contractuels	182	+3	172,63	Enseignants contractuels	120	+15	102,13	
Sous total contractuels	182	+3	172,63	Sous total contractuels	120	+15	102,13	
Total	469	-5	448,2	Total	510	+2	491,47	
EFFECTIF GLOBAL UNIVERSITE DE TOULON AU 31/12/2020					979	-3	939,67	

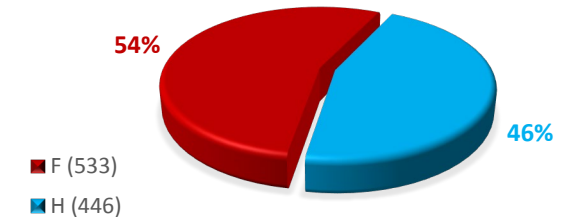
Répartition des personnels par population



Répartition des personnels par statut



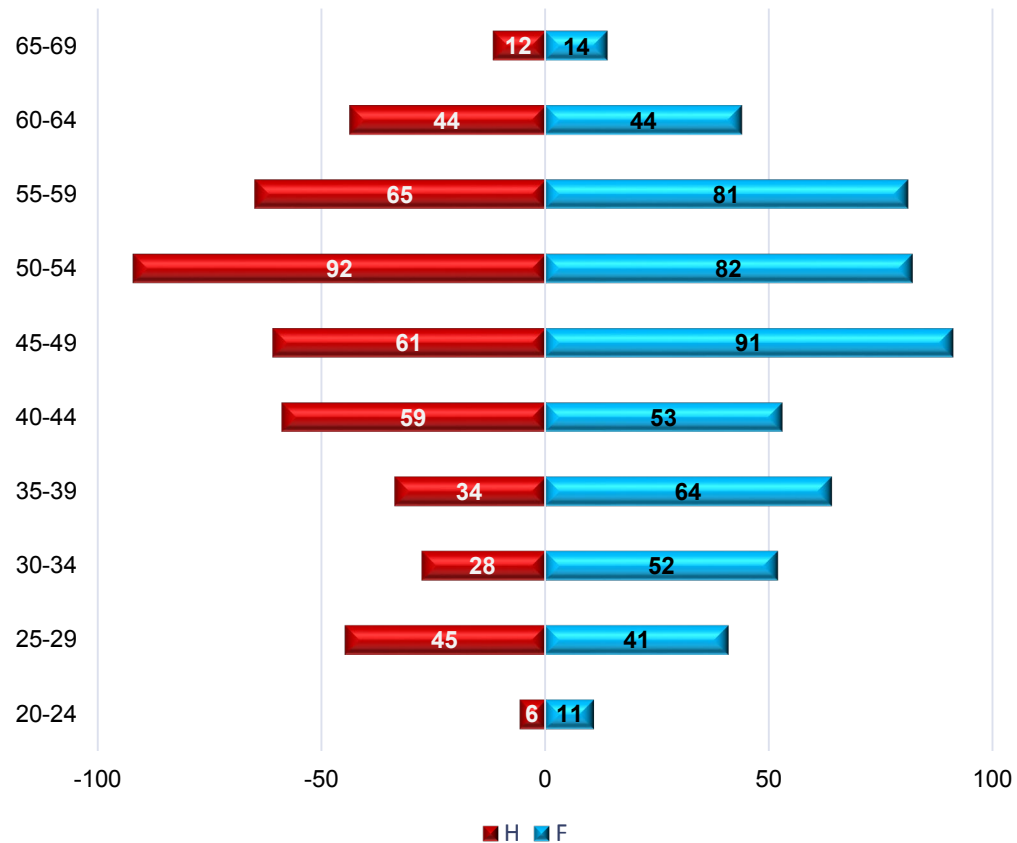
Répartition des personnels par sexe



	<u>% de femmes</u>	<u>% d'agents fonctionnaires</u>	<u>% d'agents de nationalités étrangères</u>	<u>Age Moyen</u>
Enseignants	41%	76%	9,8%	46,2
B.I.A.T.S.S	70%	61%	3%	46,2
GLOBAL	54%	69%	6,5%	46,2

CHIFFRES CLES 2020

Pyramide des âges de l'établissement



Age moyen des personnels au 31/12/2020

	Féminin	Masculin	TOTAL
A	44,6	46,4	45,6
B	44,1	47,4	45,2
C	48,8	48,5	48,8
Total général	45,7	46,7	46,2

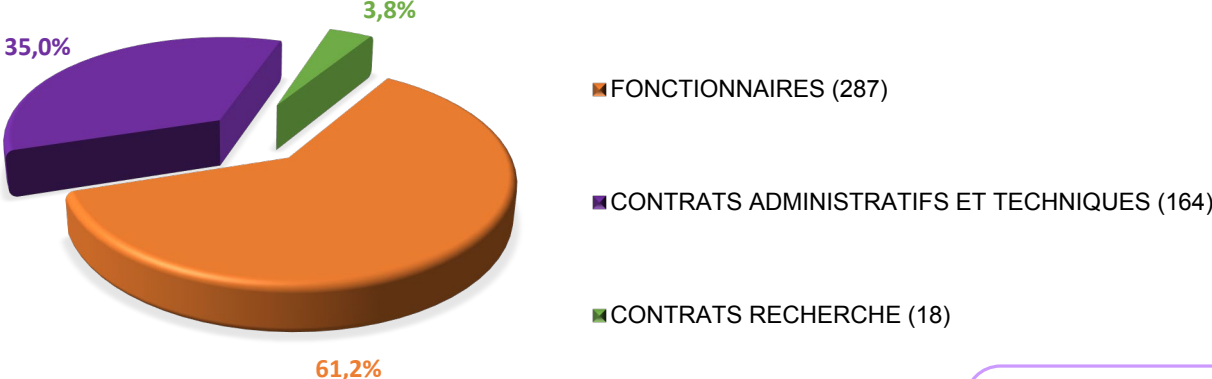
Age médian des personnels au 31/12/2020

A	47
B	45,5
C	51
Total général	48

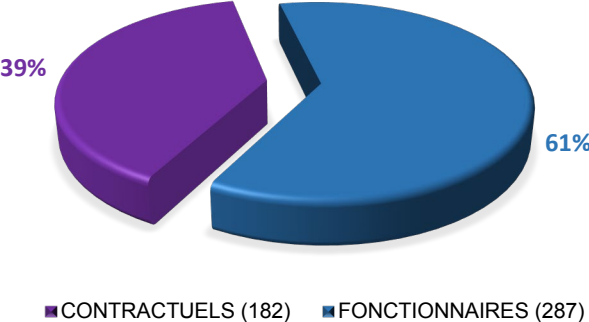
Age médian : l'âge qui divise les effectifs en 2 groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune, l'autre moitié plus âgée

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

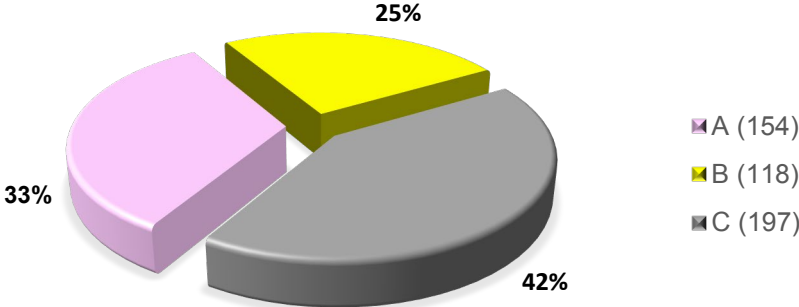
Répartition des effectifs B.I.A.T.S.S. par statut



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



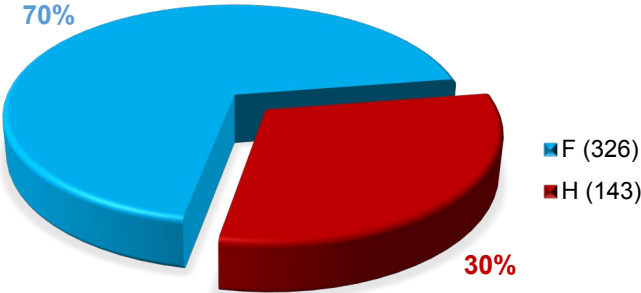
Répartition des personnels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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

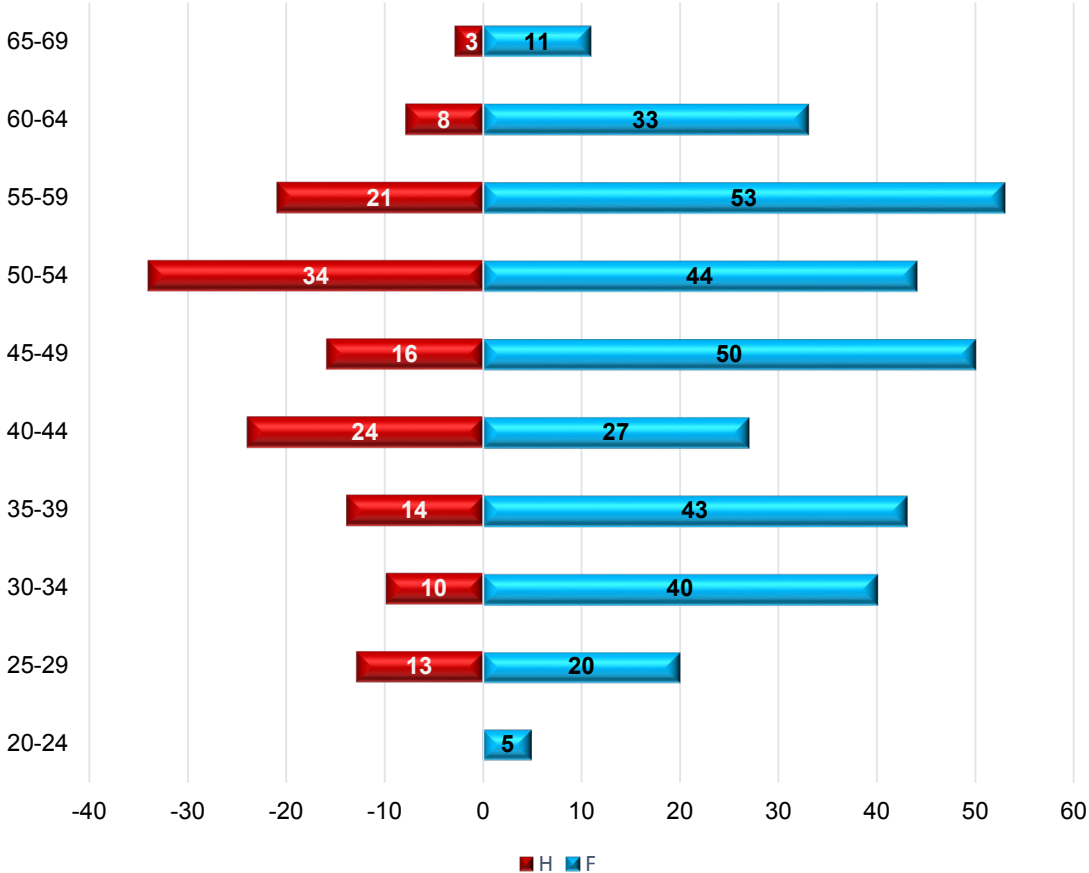
469 agents (- 5)

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



A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

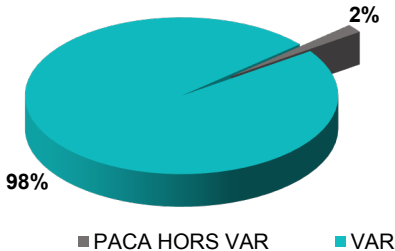
Pyramide des âges des personnels B.I.A.T.S.S



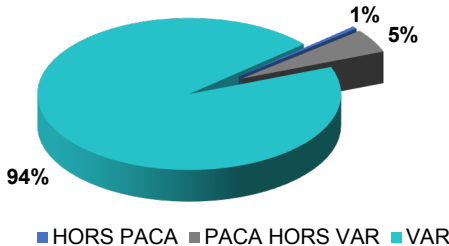
Nous constatons que l'ensemble des agents résident en France en 2020.

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

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



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



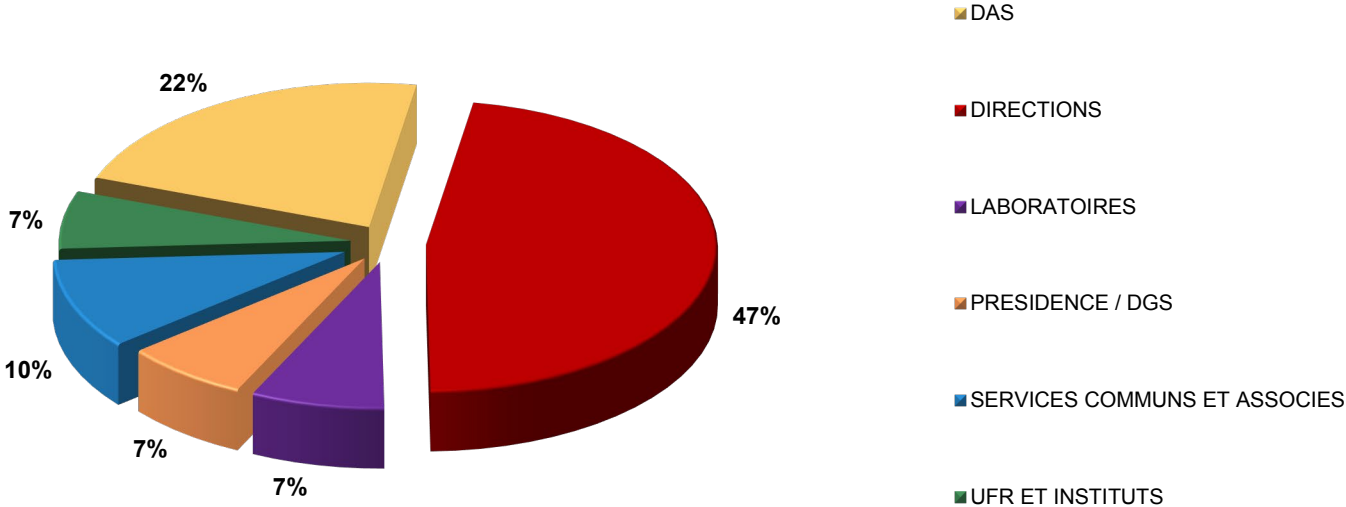
Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
France	455	France	469
Allemagne	1	TOTAL	469
Italie	1		
Belgique	1		
Tchad	1		
Liban	1		
Hongrie	1		
Togo	1		
VietNam	2		
Suède	1		
Algérie	1		
Bénin	1		
Grèce	1		
Gabon	1		
Total général	469		

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

14 soit 3% de l'effectif total (469)

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

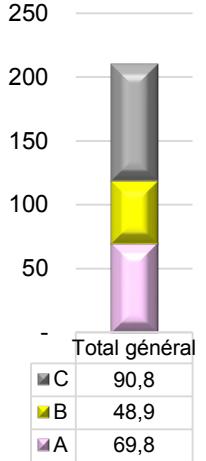
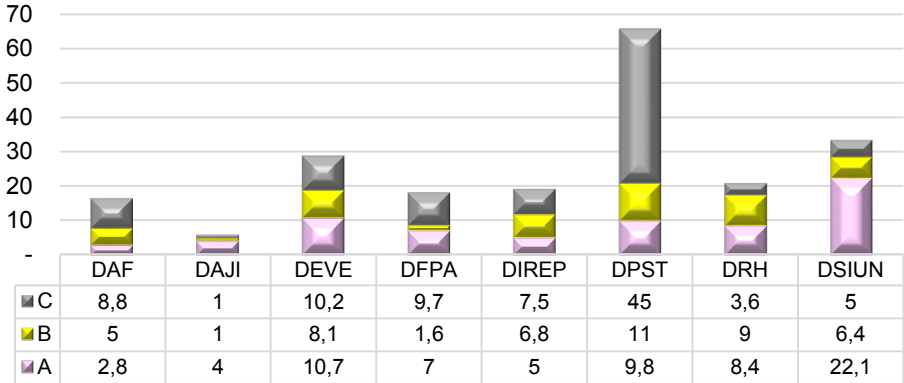
Répartition des E.T.P. des personnels B.I.A.T.S.S. par type de structure



On constate une répartition des ETP similaire à celle de 2019.

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

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

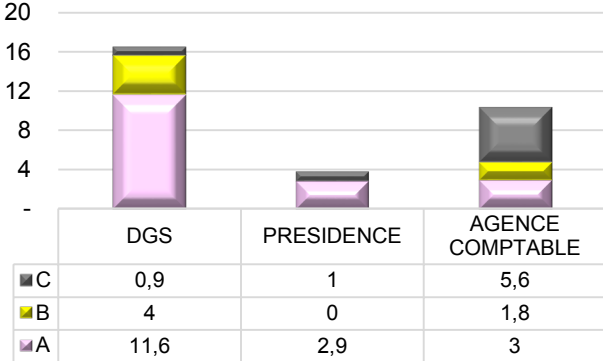


L'ensemble des directions totalise 209,5 E.T.P. au 31/12/2020 soit 3,2 E.T.P. de moins qu'en 2019. On observe une hausse de 1,8 E.T.P à la DEVE et à l'inverse une baisse de 2,8 E.T.P. à la DSIUN et de 2,3 ETP à la DPST.

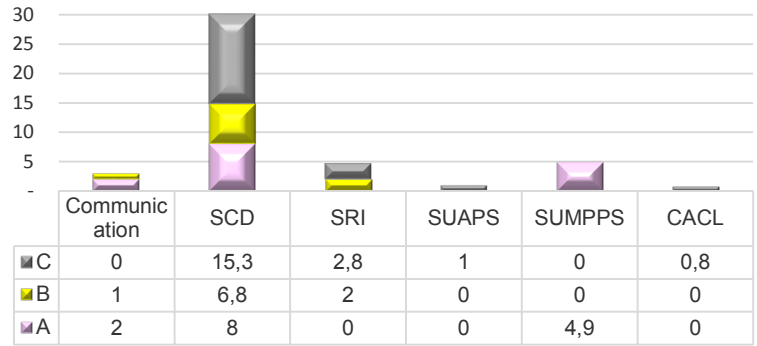
En 2020, les E.T.P. reliés directement à la présidence sont au nombre de 30,8, soit 5,6 E.T.P. de plus qu'en 2019. Cette hausse est observée au sein de la DGS avec la création de la cellule projets.

La répartition des E.T.P dans les services communs et assimilés est stable (+0,9) et résulte d'une hausse au sein du SUMPPS (+1,2), et d'une légère baisse au sein du SCD (-0,3 ETP).

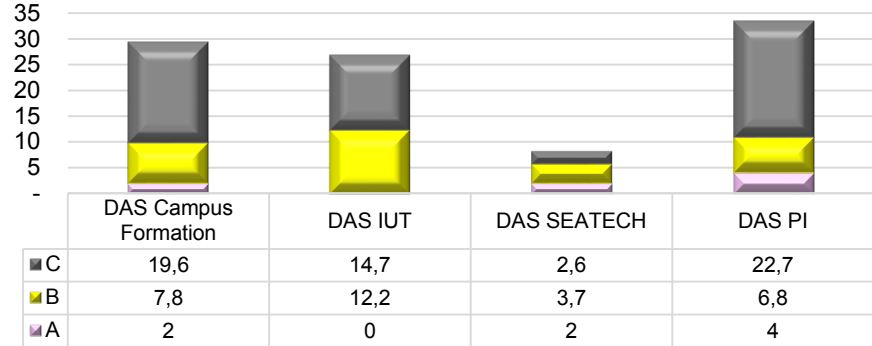
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S. par catégorie reliés directement à la Présidence



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

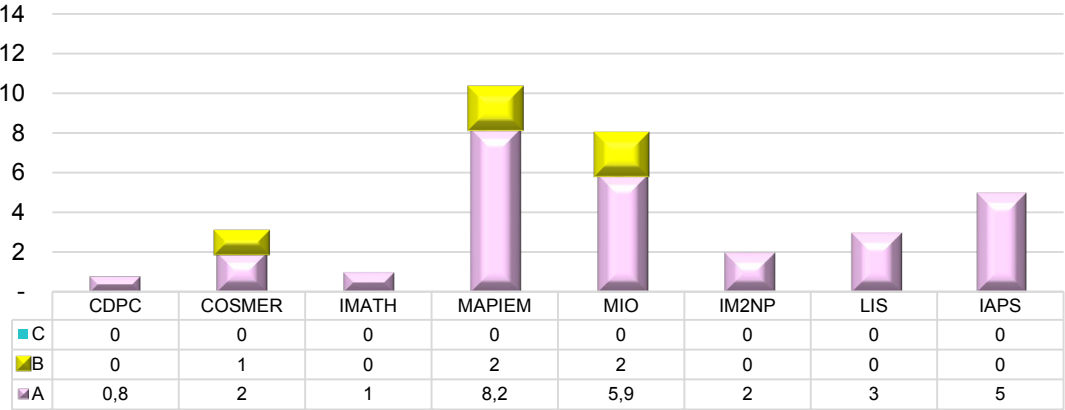


Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des directions administratives de site



A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

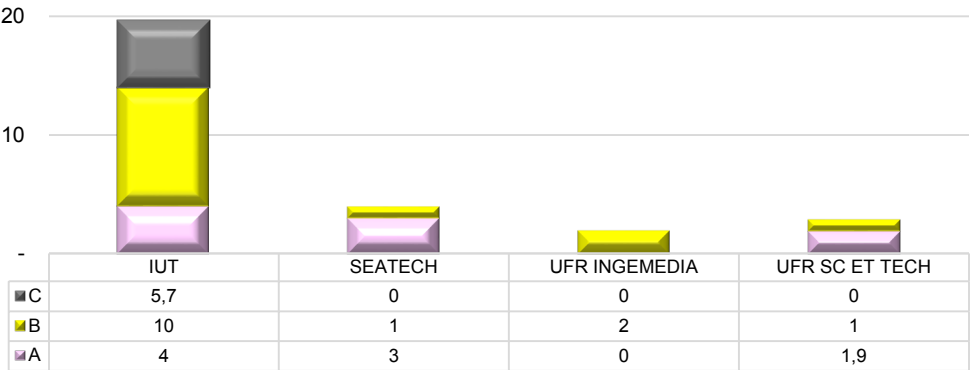
Répartition des E.T.P. B.I.A.T.S.S par catégorie au sein des laboratoires



On constate baisse du nombre d'E.T.P. au sein des laboratoires (-4,7) qui résulte notamment d'une baisse observée au sein du laboratoire MIO (-4) et d'une hausse au sein du laboratoire IAPS (+4).

L'ensemble des UFR et instituts totalisent 28,6 E.T.P. en 2020, contre 27,1 E.T.P. en 2019 soit une hausse de 1,5 ETP.

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

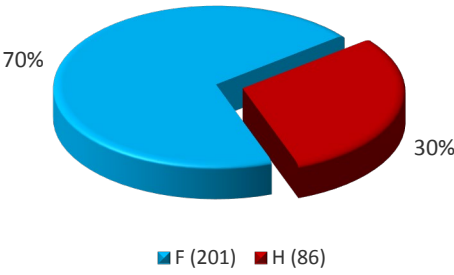


Cartographie des effectifs B.I.A.T.S.S.

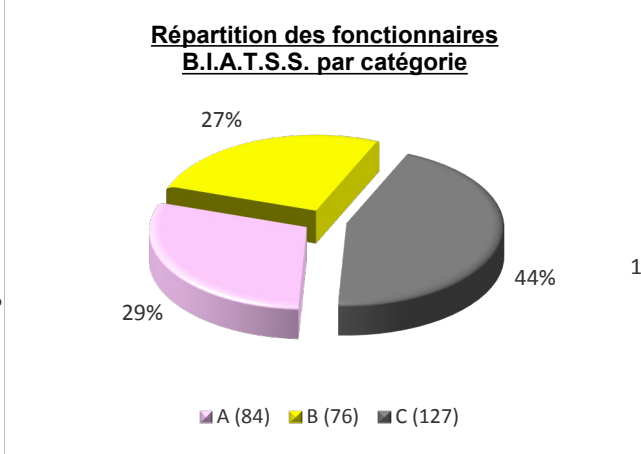
STRUCTURE	AAE	AC EPSCP	ADJAENES	ADMENESR	ASI	ASSAE	ATRF	BIBAS	BIBLIO.	CDD	CDI	CONS BIB.	DGS	IGE	IGR	INF ENES	MAG.	SAENES	TECH	% de titulaires	% de non titulaires	Total effectif	Total E.T.P.	Écart E.T.P. 2020/2019
AGENCE COMPTABLE	1	1	1	-	-	-	3	-	-	2	1	-	-	1	-	-	-	-	1	73%	27%	11	10,4	-0,6
CACL	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	0,8	0,0
CDPC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	0,8	0,0
Communication	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	67%	33%	3	3,0	0,0
COSMER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	67%	3	3,0	0,0
DAF	1	-	-	-	-	-	3	-	-	6	-	-	-	1	1	-	-	1	4	65%	35%	17	16,6	0,2
DAJI	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	-	-	-	1	67%	33%	6	6,0	1,0
DAS Campus Formation	1	-	9	-	-	-	11	-	-	4	1	-	-	1	-	-	-	1	3	84%	16%	31	29,4	-1,3
DAS IUT	-	-	6	-	-	-	7	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	4	8	86%	14%	29	26,9	-1,5
DAS PI	1	-	5	-	1	-	12	-	-	11	-	-	-	-	1	-	-	1	3	69%	31%	35	33,5	-0,6
DAS SEATECH	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	1	2	89%	11%	9	8,3	-0,5
DEVE	1	-	-	-	-	1	7	-	-	13	-	-	-	5	-	-	-	1	5	61%	39%	33	29,0	1,8
DFPA	-	-	1	-	-	-	5	-	-	10	1	-	-	1	-	-	-	-	1	42%	58%	19	18,3	-1,0
DGS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	9	1	-	1	4	-	-	-	-	1	41%	59%	17	16,5	6,1
DIREP	-	-	-	-	-	-	6	-	-	7	2	-	-	-	1	-	-	1	3	55%	45%	20	19,3	-0,2
DPST	1	-	-	-	2	-	38	-	-	15	6	-	-	1	1	-	-	-	5	70%	30%	69	65,8	-2,3
DRH	1	-	1	1	2	-	3	-	-	6	4	-	-	-	-	-	-	2	2	55%	45%	22	21,0	0,1
DSIUN	-	-	1	-	3	-	3	-	-	6	2	-	-	12	2	-	-	-	6	77%	23%	35	33,5	-2,8
IAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	6	5,0	4,0
IM2NP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	50%	50%	2	2,0	-1,0
IMATH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0	-1,0
IUT	-	-	-	-	1	-	5	-	-	5	1	-	-	2	-	-	-	-	6	70%	30%	20	19,7	0,5
LIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	3	3,0	-1,5
MAPIEM	-	-	-	-	1	-	-	-	-	6	-	-	-	1	2	-	-	-	1	45%	55%	11	10,2	-0,4
MIO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	2	-	-	-	2	75%	25%	8	7,9	-4,0
PRESIDENCE	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	100%	0%	4	3,9	0,1
SCD	-	-	1	-	1	-	4	7	4	1	1	3	-	-	-	-	10	-	-	94%	6%	32	30,1	-0,3
SEATECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	-	-	-	-	-	50%	50%	4	4,0	1,0
SRI	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	60%	40%	5	4,8	0,0
SUAPS	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	0%	1	1,0	0,0
SUMPPS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	-	-	-	-	1	-	-	-	17%	83%	6	4,9	1,2
UFR INGEMEDIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0	1,0
UFR SC ET TECH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	33%	67%	3	2,9	-1,0
Total général	7	1	29	1	11	1	113	7	4	131	26	3	1	41	13	1	10	12	57	67%	33%	469	444,5	-3,0

B. Les personnels fonctionnaires : généralités, étude par filière

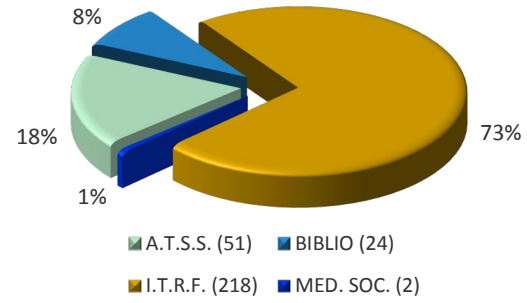
Répartition des fonctionnaires B.I.A.T.S.S.S par sexe



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



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



Effectif personnel fonctionnaire

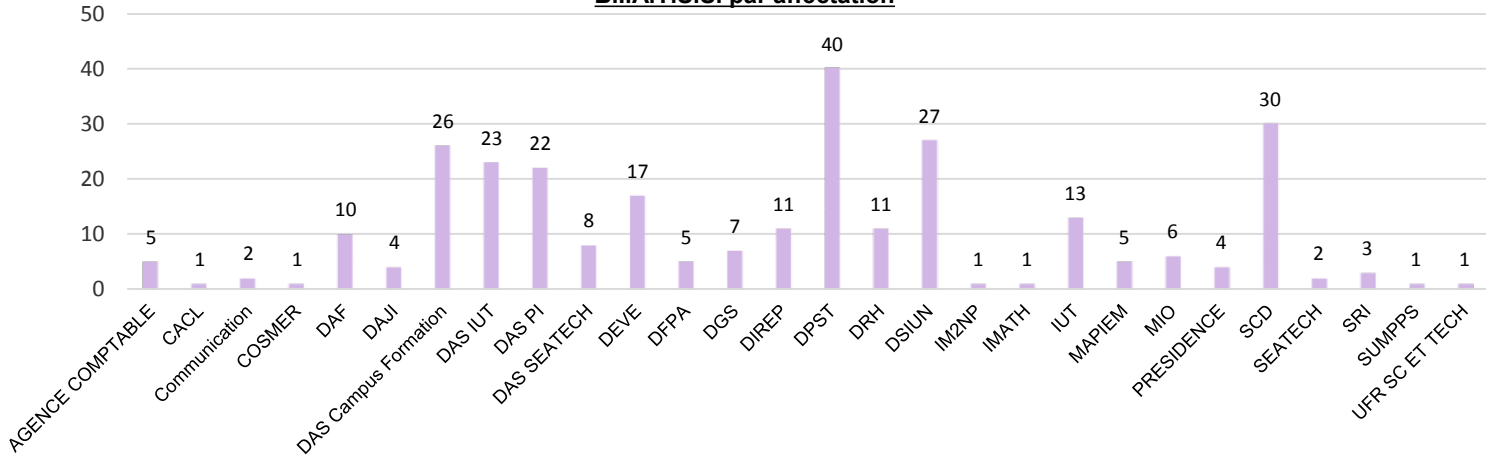


287 agents (- 8)

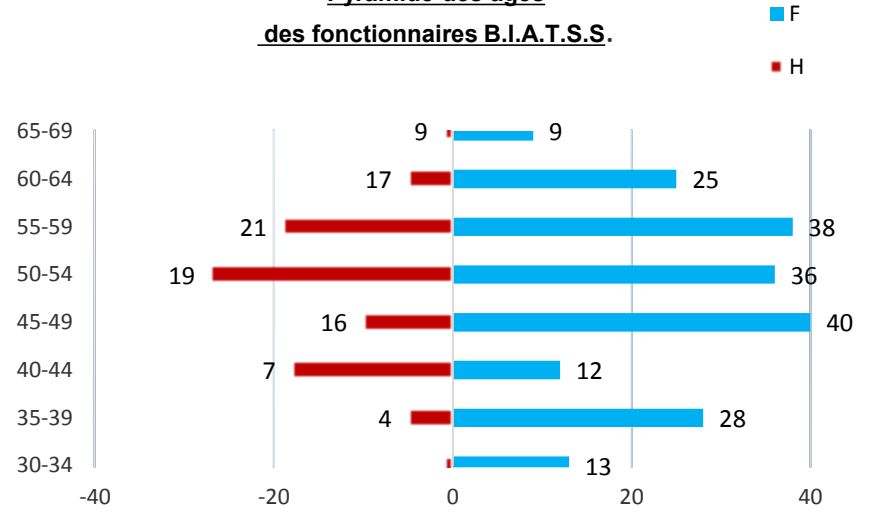
Age moyen : 49,8 ans

Age médian : 51 ans

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




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



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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL	
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT
A	DGS	1	1	0	0	1	1,0
	AC EPSCP	1	1	0	0	1	1,0
	ADMENESR	1	1	0	0	1	1,0
	AAE	5	5	2	2	7	7,0
Total A		8	8	2	2	10	10
B	SAENES	11	9,9	1	1	12	10,9
Total B		11	9,9	1	1	12	10,9
C	ADJAENES	23	21,4	6	5,7	29	27,1
Total C		23	21,4	6	5,7	29	27,1
TOTAL GENERAL		42	39,3	9	8,7	51	48

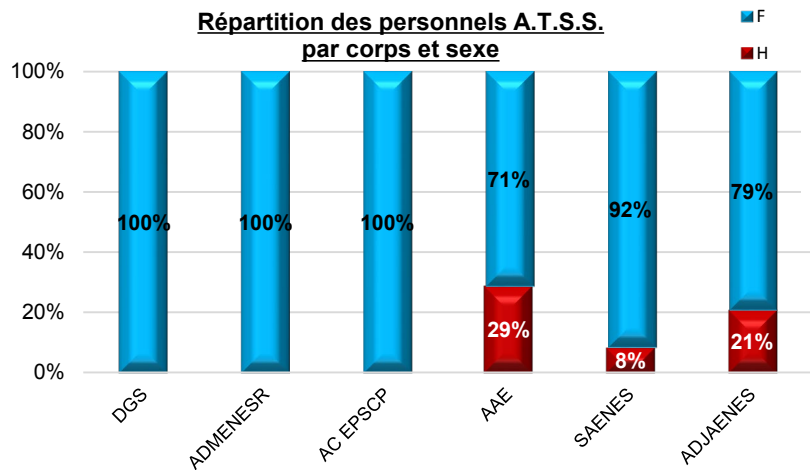
Filière A.T.S.S.



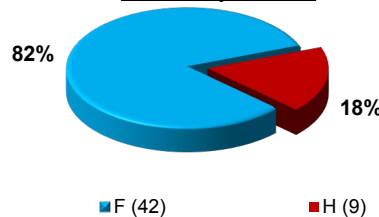
**51 agents
(- 1)**

Age moyen : 52,4 ans

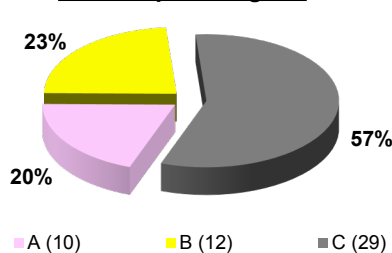
Age médian : 53 ans



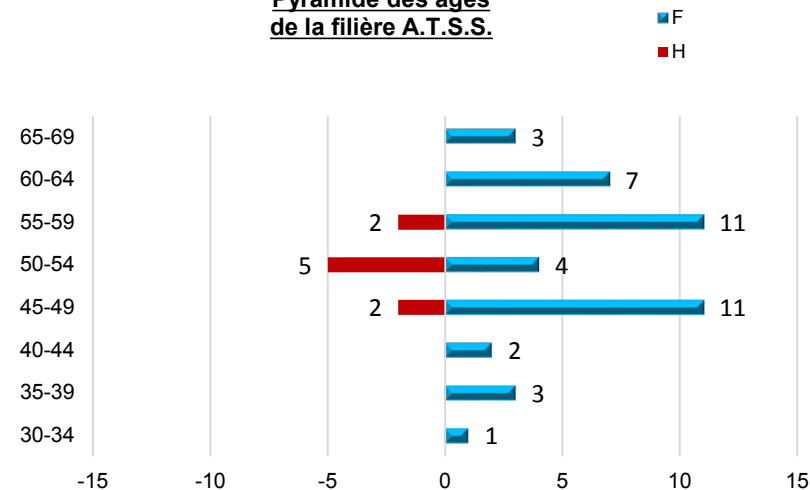
Répartition des personnels A.T.S.S. par sexe



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



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



Distribution des personnels Bibliothèques par corps et sexe

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	CONS BIB.	3	3	0	0	3	3
	BIBLIO.	4	4	0	0	4	4
Total A		7	7	0	0	7	7
B	BIBAS	4	3,8	3	3	7	6,8
Total B		4	3,8	3	3	7	6,8
C	MAG.	7	6,8	3	3	10	9,8
Total C		7	6,8	3	3	10	9,8
TOTAL GENERAL		18	17,6	6	6	24	23,6

Filière Bibliothèques

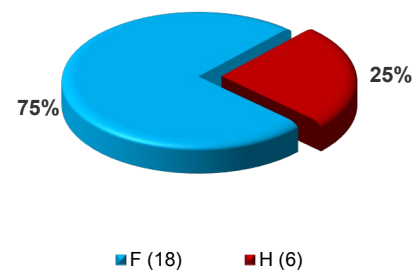


24 agents
(+1)

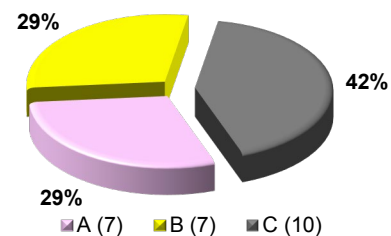
Age moyen : 48,46 ans

Age médian : 48 ans

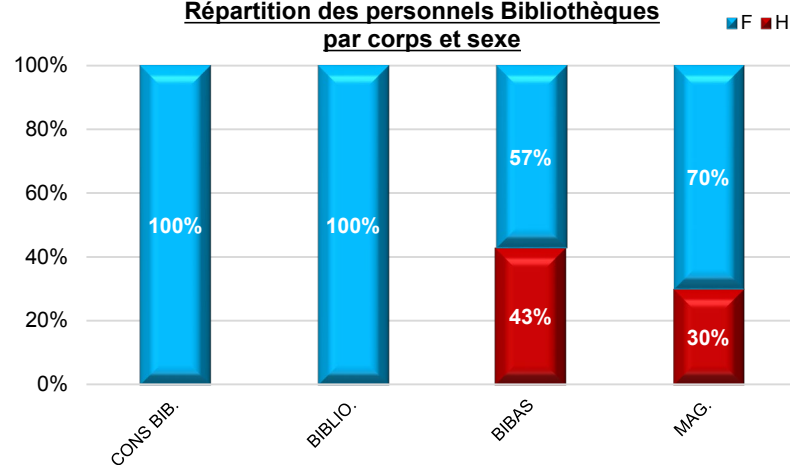
Répartition des personnels Bibliothèques par sexe



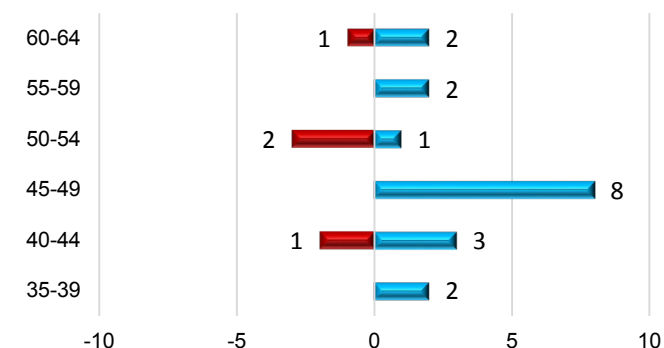
Répartition des personnels Bibliothèques par catégorie



Répartition des personnels Bibliothèques par corps et sexe



Pyramide des âges de la filière Bibliothèques



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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	INF ENES	1	1	0	0	1	1
	ASSAE	1	0,9	0	0	1	0,9
Total A		2	1,9	0	0	2	1,9
TOTAL GENERAL		2	1,9	0	0	2	1,9

Filière santé social

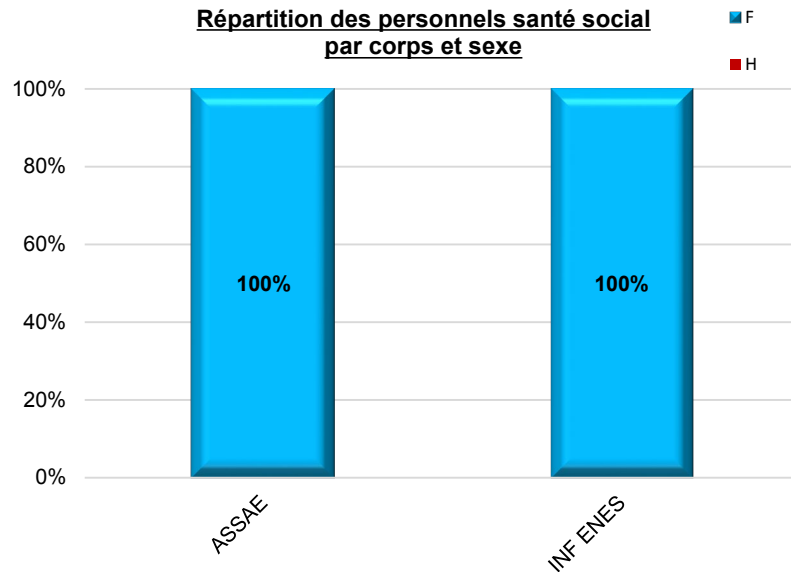


2 agents
(similaire à 2019)

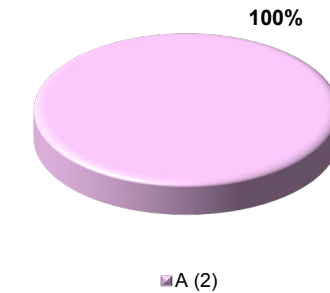
Age moyen : 56 ans

Age médian : 56 ans

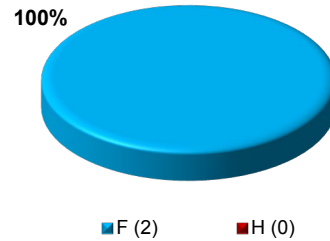
Répartition des personnels santé social par corps et sexe



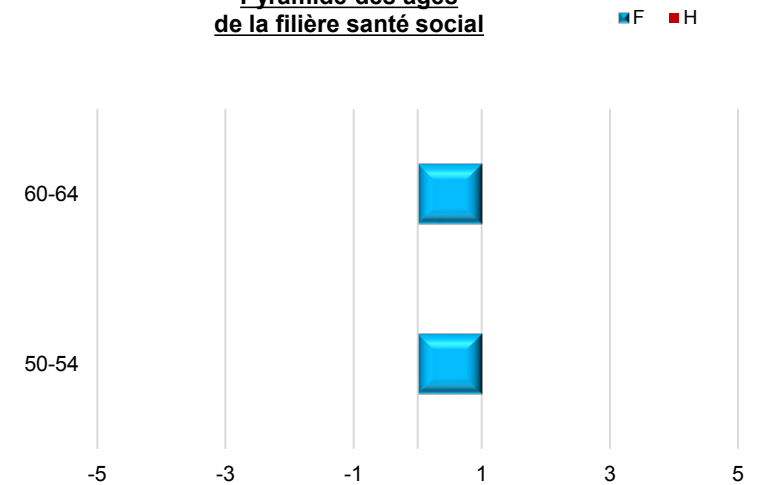
Répartition des personnels santé social par catégorie



Répartition des personnels santé social par sexe




Pyramide des âges de la filière santé social



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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	IGR	4	3,8	9	8,9	13	12,7
	IGE	20	18,1	21	20,3	41	38,4
	ASI	7	6,4	4	4	11	10,4
Total A		31	28,3	34	33,2	65	61,5
B	TECH.	39	37,8	18	18	57	55,8
Total B		39	37,8	18	18	57	55,8
C	ATRF	69	65,3	19	18	88	83,3
Total C		69	65,3	19	18	88	83,3
TOTAL GENERAL		139	131,4	71	69,2	210	200,6

Filière I.T.R.F

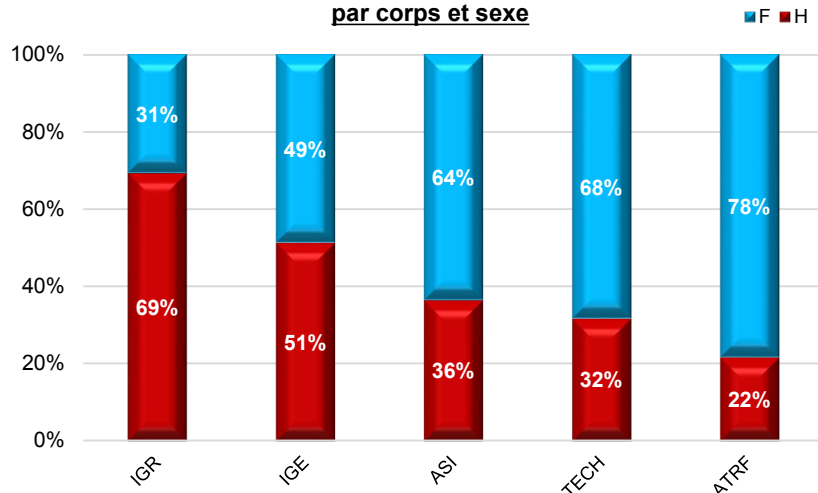


**210 agents
(- 8)**

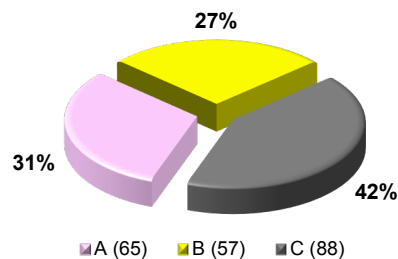
Age moyen : 49,3 ans

Age médian : 51 ans

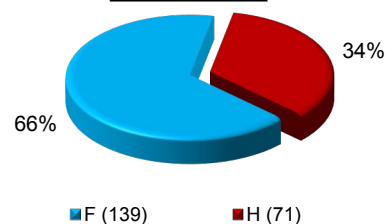
Répartition des personnels ITRF par corps et sexe



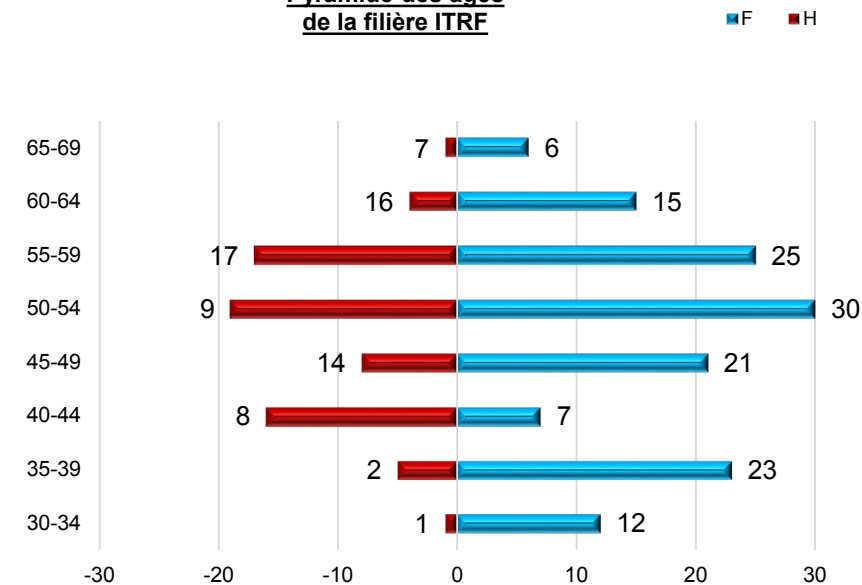
Répartition des personnels ITRF par catégorie



Répartition des personnels ITRF par sexe



Pyramide des âges de la filière ITRF



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

Filière / Corps	B.A.P A	B.A.P B	B.A.P C	B.A.P D	B.A.P E	B.A.P F	B.A.P G	B.A.P J	Total
A.T.S.S.	DGS							1	1
	ADMENESR							1	1
	AC EPSCP							1	1
	AAE							7	7
	SAENES							12	12
	ADJAENES							29	29
	Total A.E.N.E.S								51
BIBLIO.	CONS BIB.					3			3
	BIBLIO.					4			4
	BIBAS					7			7
	MAG.					10			10
	Total BIBLIO.					24			24
I.T.R.F.	IGR		3	1		4		1	4
	IGE	1	3	3	1	12	6	2	13
	ASI	1		1		2	2	2	3
	TECH.	1	1	6		6	4	6	33
	ATRF	1		2		2	1	33	49
	Total I.T.R.F	4	7	13	1	26	13	44	102
Total	4	7	13	1	26	37	44	153	285

Selon le référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS III), on retrouve 8 branches d'activités professionnelles :

- BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul Scientifique
- BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
- BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention
- BAP J : Gestion et Pilotage

En 2020, à l'université de Toulon, la filière I.T.R.F. couvre l'intégralité des branches d'activité professionnelle tandis que les filières A.E.N.E.S. et Bibliothèques concentrent leurs métiers au sein d'une seule branche, respectivement les B.A.P. J et F.

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

L'infirmière et l'assistante sociale, comptabilisées dans la filière santé social, ont été retirées du tableau car elles ne peuvent être rattachées à une B.A.P.

En 2020, la population B.I.A.T.S.S. titulaire diminue de 8 agents passant de 295 à 287 agents. Cette diminution s'explique par le non remplacement de certains départs à la retraite ou leur remplacement par des personnels contractuels.

On constate que les 287 personnels représentent un E.T.P. global de 274,1. Cet écart correspond aux temps partiels ou temps incomplets qui représentent donc 12,9 E.T.P en 2020 (-2,2 par rapport à 2019).

La filière A.T.S.S. (ex A.E.N.E.S.) : se compose de 51 agents en 2020 soit 1 personnel de moins que l'an dernier. La part féminine au sein de cette filière reste quasiment identique à celle observée en 2019 : les femmes représentent 82% des personnels (+1 point).

La pyramide des âges reste stable. Le vivier masculin se situe entre les tranches d'âge 45-49 ans à 55-59 ans avec une légère prédominance dans la tranche 50-54 ans. Concernant la population féminine, les tranches d'âge 45-49 ans, et 55-59 ans sont toujours prédominantes. L'âge moyen passe de 51,6 ans à 52,4 ans, dû au vieillissement de la population.

La filière I.T.R.F. : reste en 2020, la filière la plus nombreuse malgré une légère diminution de son effectif : 210 agents, soit 8 de moins qu'en 2019.

La répartition par catégorie des personnels au sein de cette filière est identique à celle observée en 2019 : les agents de catégorie A représentent 31% des agents de cette filière, les agents de catégorie B 27%, et les agents de catégorie C 42%.

La répartition hommes/femmes en fonction des corps de cette filière évolue par rapport à 2019 avec une augmentation de la proportion de femmes au sein des corps de catégorie A et de catégorie B et à l'inverse une augmentation de la proportion des hommes au sein de la catégorie C.

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

La filière des bibliothèques : compte 24 agents en 2020 soit 1 agent de plus qu'en 2019. La répartition par catégorie des personnels de cette filière évolue légèrement avec une augmentation de la proportion de personnels de catégorie A (+3 points) et, à l'inverse, une diminution de la proportion de personnels de catégorie B et C (- 1 et - 2 points). L'âge moyen et l'âge médian diminuent par rapport à 2019 du fait de départs en retraite conjugués à des recrutements de nouveaux personnels.

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

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

CATEGORIE	CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
A	CDD	35	32,5	16	15,8	51	48,3
	CDI	11	10,3	8	8	19	18,3
Total A		46	42,8	24	23,8	70	66,6
B	CDD	22	21,6	14	13,4	36	35
	CDI	4	3,5	2	2	6	5,5
Total B		26	25,1	16	15,4	42	40,5
C	CDD	32	29	12	11,5	44	40,5
	CDI	21	19,1	5	3,7	26	22,8
Total C		53	48,1	17	15,2	70	63,3
TOTAL GENERAL		125	116	57	54,4	182	170,4

Population contractuelle

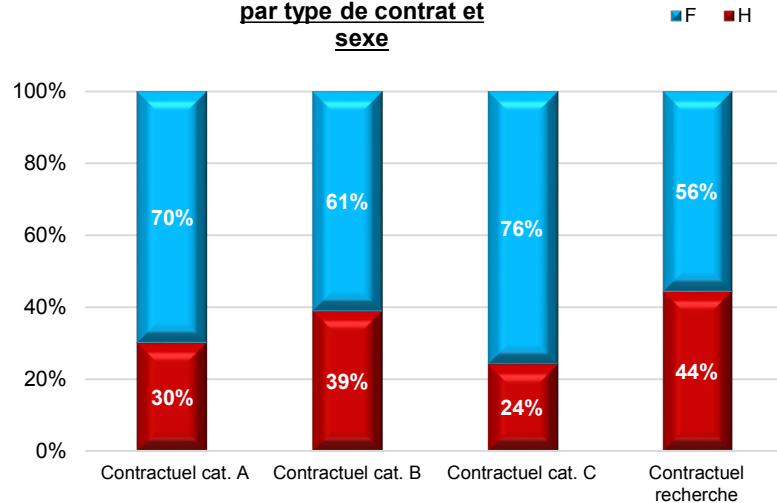


182 agents
(+ 3)

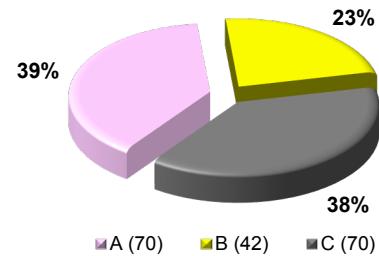
Age moyen : 40,4 ans

Age médian : 38 ans

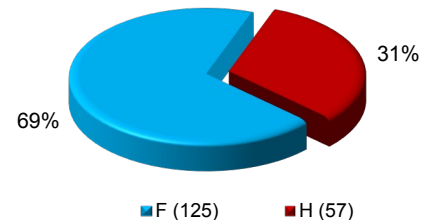
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par type de contrat et sexe



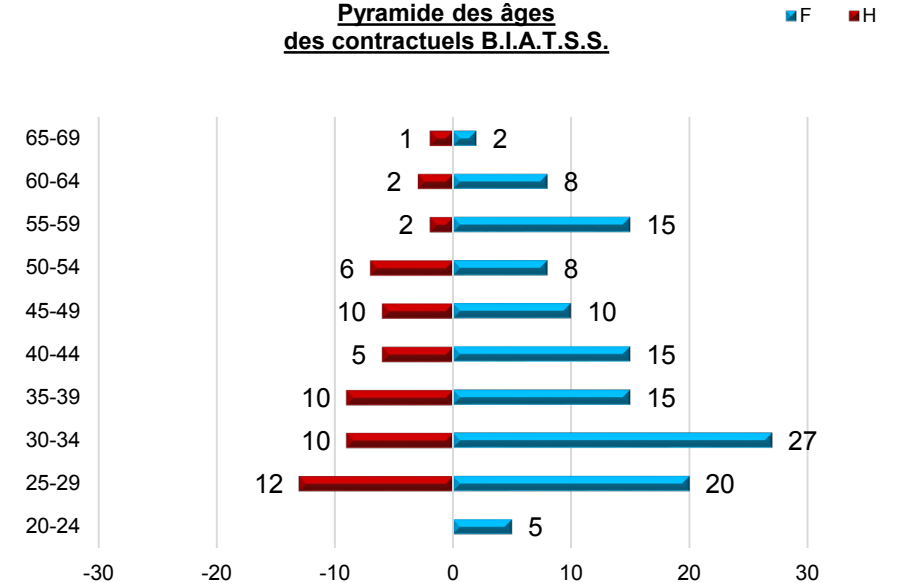
Répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par catégorie



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



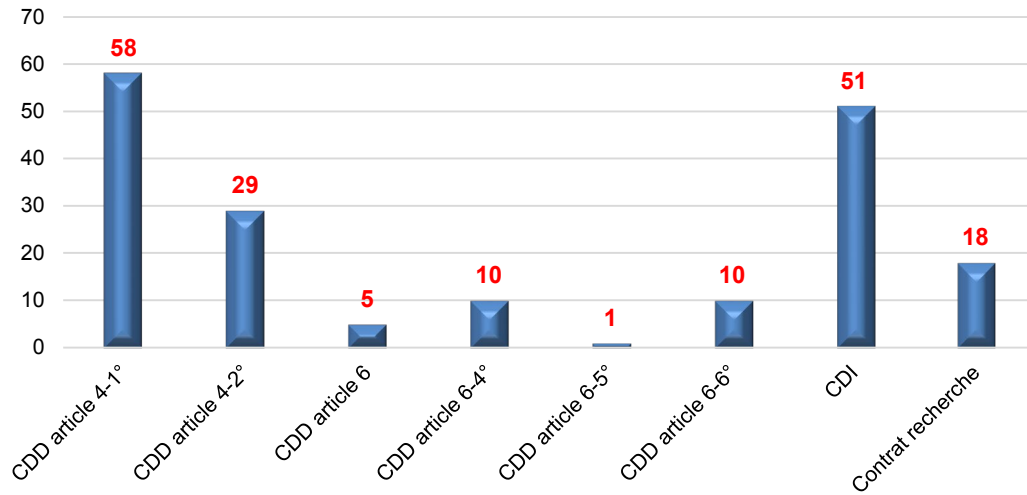
Pyramide des âges des contractuels B.I.A.T.S.S.



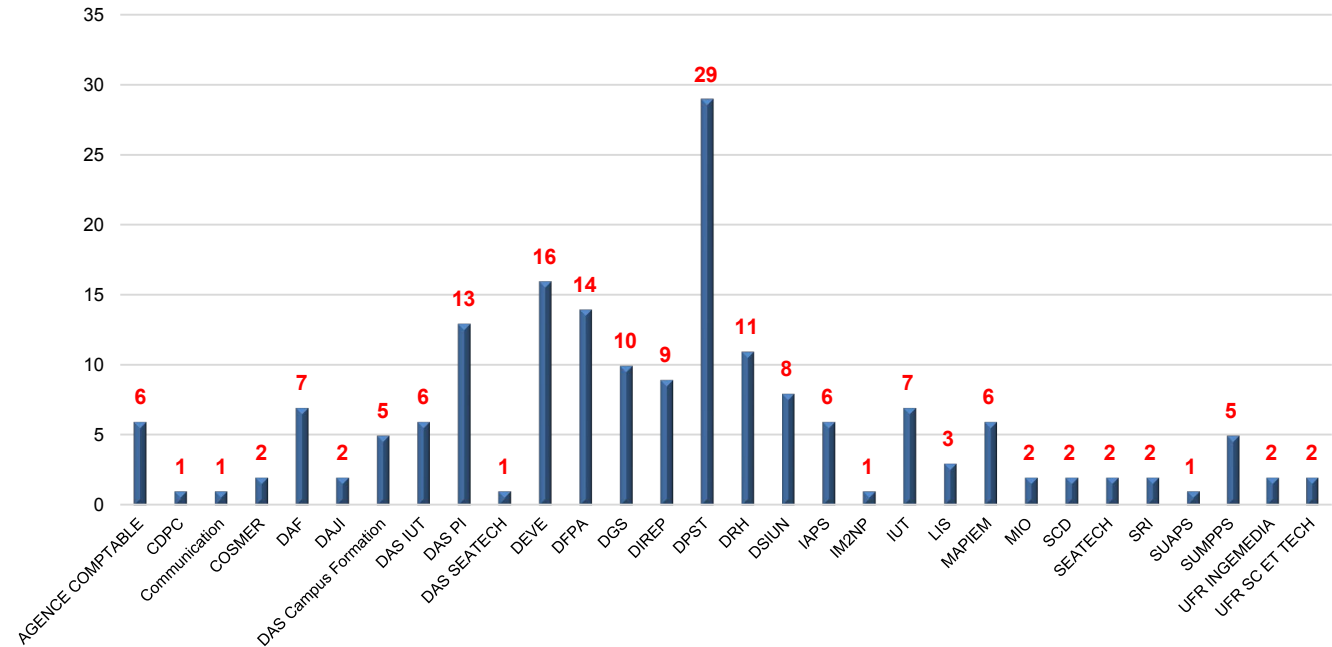
Contrat recherche 2019 : 18 (-5)

CDI : 51 (+ 6)

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



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



- ❑ C.D.D. Art. 4°1 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour lequel il n'existe pas de corps de fonctionnaire correspondant.
- ❑ C.D.D. Art. 4°2 : recrutement pour un besoin permanent à temps complet pour les emplois de niveau de catégorie A.
- ❑ C.D.D. Art. 6 : recrutement pour un besoin permanent à temps incomplet
- ❑ C.D.D. Art. 6°4 : recrutement pour remplacement momentané : C.L.D., C.L.M., congé maternité ou parental...
- ❑ C.D.D. Art. 6°5 : recrutement pour un besoin de continuité du service, en cas de vacance temporaire d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire
- ❑ C.D.D. Art. 6°6 : recrutement pour un besoin saisonnier ou occasionnel

La répartition des contractuels B.I.A.T.S.S. par affectation reste sensiblement identique à celle observée ces dernières années.

Ainsi, les directions/services où l'on retrouve le plus d'agents contractuels sont la DPST, la DEVE, la DFPA (ex FTLV) et également la DAS Porte d'Italie.

On observe des écarts un peu plus importants au sein de la DGS suite à la création de la cellule projets (+6), au sein du laboratoire IAPS (+4) et du laboratoire MIO (-4).

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

L'université compte 182 agents contractuels contre 179 l'an dernier, soit une hausse de 3 agents.

Nombre de B.I.A.T.S.S. contractuels par type de contrat			
	2018	2019	2020
CDI	41	45	51
CDD pérenne	73	83	92
CDD temporaire	29	27	21
contrat recherche	22	23	18
B.O.E.	-	-	-
Contrat d'apprentissage	2	1	-
TOTAL	167	179	182

En 2020, le nombre de personnels contractuels administratifs et techniques (CDD et CDI) s'élève à 164 soit 9 de plus qu'en 2019 et le nombre de contractuels recherche diminue (-5). En 2020, l'établissement ne comptabilise plus d'apprenti.

L'étude porte sur une photographie établie au 31 décembre de l'année 2020, incluant dans son périmètre des contrats de courte durée destinés à compenser des congés maternité mais aussi des congés de longue maladie ou bien encore des contrats destinés à prendre en charge un accroissement d'activité.

On constate alors, que les contrats à vocation « temporaire », qui correspondent aux articles 6°4, 6°5 et 6°6, sont au nombre de 21, soit 6 de moins que l'an passé. Les contrats pérennes (CDD + CDI) sont au nombre de 143, soit 15 de plus qu'en 2019.

Au 31/12/2020, on comptabilise 51 agents en CDI soit 6 de plus qu'en 2019. Ce chiffre est le résultat de 9 cdisations dont 8 CDD arrivés au terme des 6 ans, d'1 départ en retraite d'agent contractuel en CDI et de 2 démissions observés au cours de l'année 2020.

Le taux de féminisation au sein de cette population augmente de 2 points par rapport à 2019 : 69% de femmes contre 31% d'hommes.

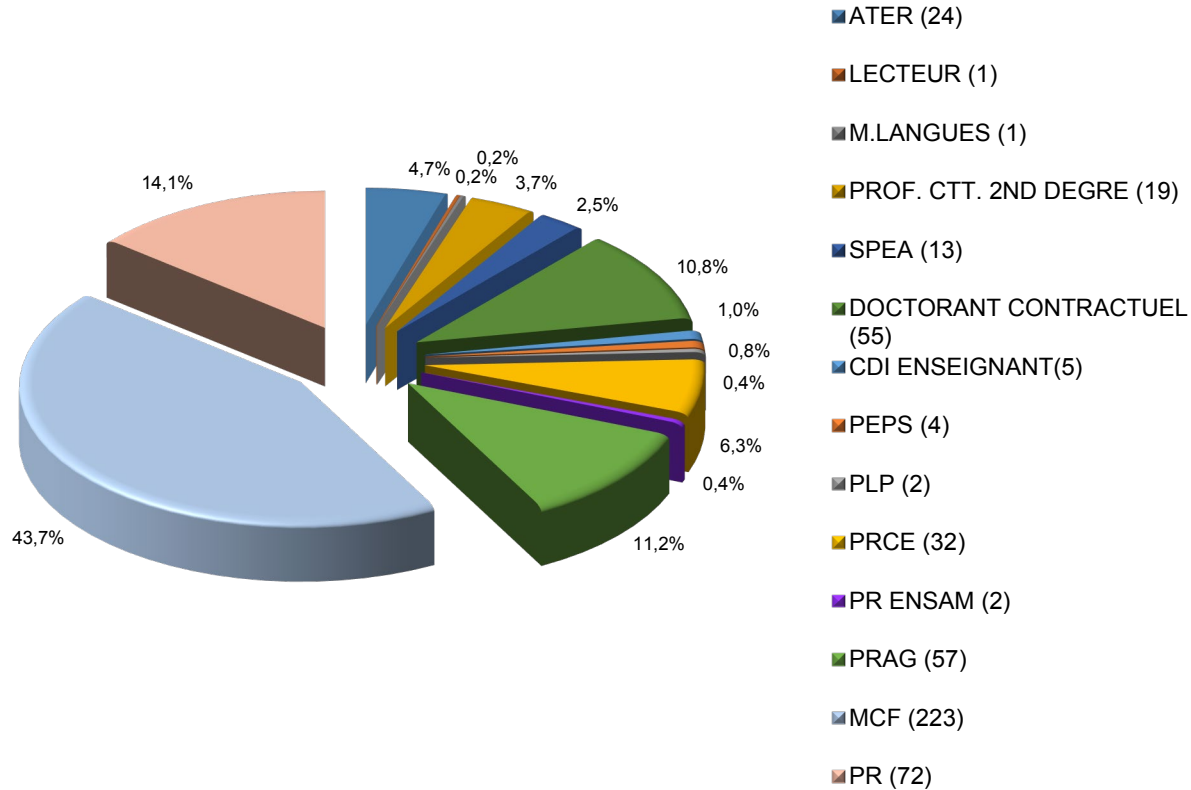
Nous pouvons constater que la répartition hommes/femmes a évolué en 2020. En effet, on observe une féminisation répartie uniformément au sein des différents types de contrats décomposée comme suite : contractuels A (+1 point), contractuels B (+ 7 points) contractuels C (+4) et contractuels recherche (+ 4 points).

La répartition par catégorie des agents contractuels a elle aussi été impactée. En effet, on observe une augmentation des contractuels A (+ 3 points) et une diminution des contractuels C (- 4 points).

L'âge moyen augmente légèrement passant de 39,9 ans à 40,4 ans. La pyramide des âges a également sensiblement évolué avec une augmentation des effectifs entre 30 et 34 ans (+ 4).

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

Répartition des effectifs enseignants par statut

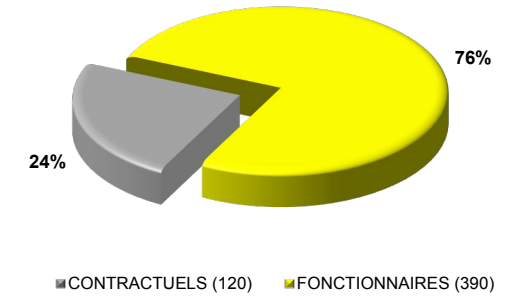


Effectif personnel enseignants

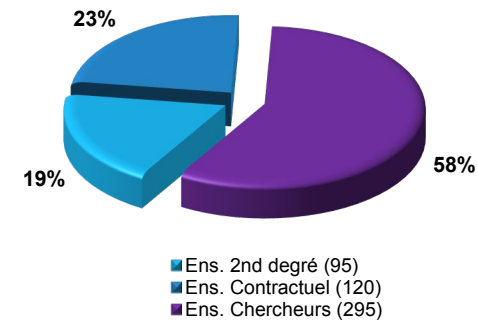


**510 agents
(+ 2)**

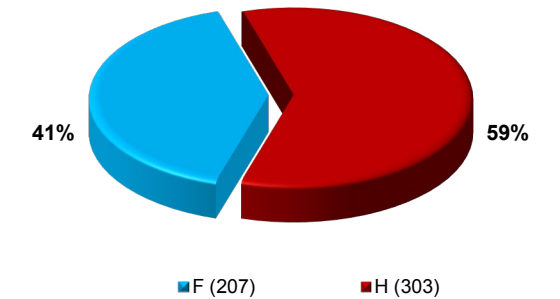
Répartition des personnels enseignants par statut



Répartition des personnels enseignants par catégorie

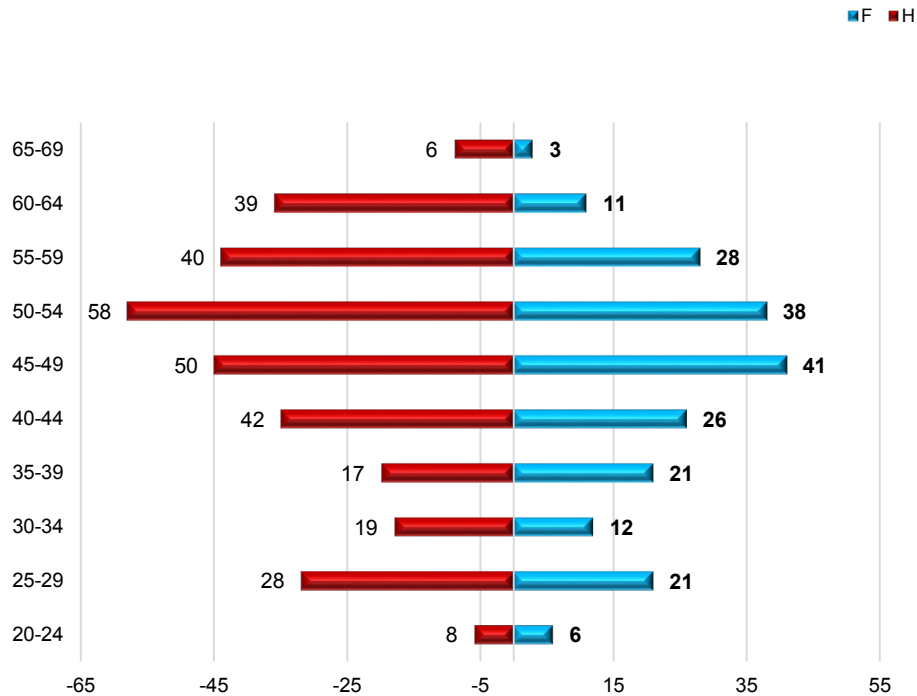


Répartition des personnels enseignants par sexe



A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

Pyramide des âges des personnels enseignants

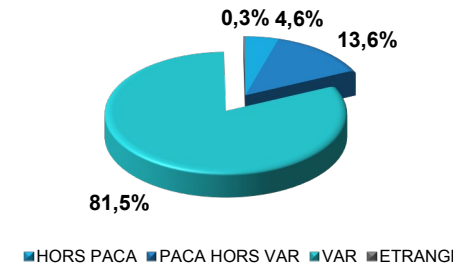


Age moyen : 46,2 ans

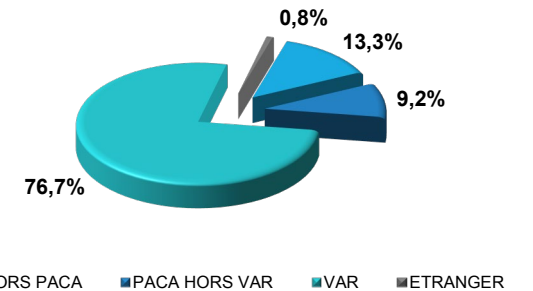
Age médian : 48 ans

L'observation du lieu de résidence des personnels enseignants, fonctionnaires ou contractuels, témoigne d'une répartition comparable à celle observée en 2019 sauf pour les contractuels où un agent a transmis aux services RH, une adresse à l'étranger.

Lieu de résidence des fonctionnaires enseignants



Lieu de résidence des contractuels enseignants



Nationalité	Effectif	Résidence	Effectif
France	460	France	509
Allemagne	1	Canada	1
Argentine	1	TOTAL	510
Belgique	1		
Canada	1		
Chine	1		
Espagne	1		
Italie	10		
Liban	2		
Maroc	7		
Royaume-Uni	3		
Suisse	2		
Tunisie	3		
Ukraine	1		
VietNam	2		
République tchèque	1		
Côte d'Ivoire	2		
Algérie	4		
Bénin	2		
Gabon	1		
Burkina Faso	1		
Irlande	1		
Niger	1		
Etats-Unis	1		
Total général	510		

Effectif enseignant de nationalité étrangère

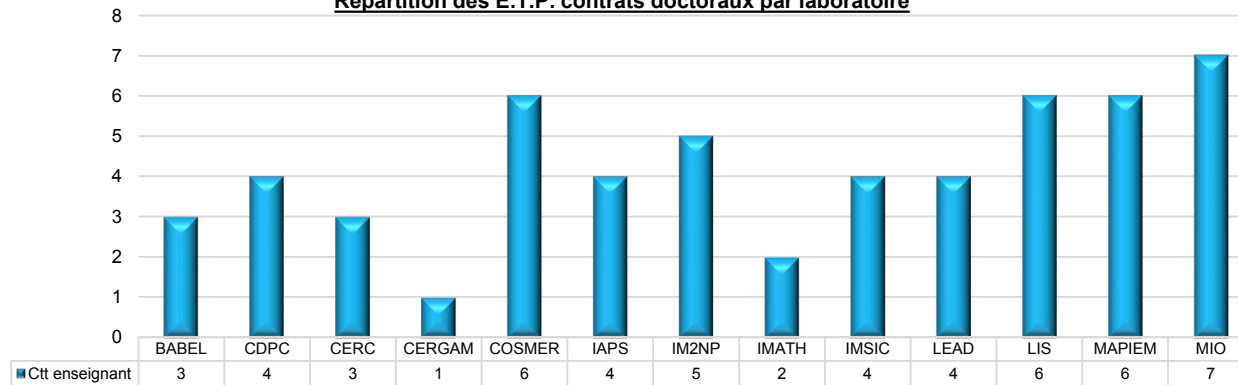


50 soit 9,8% de l'effectif total (510)

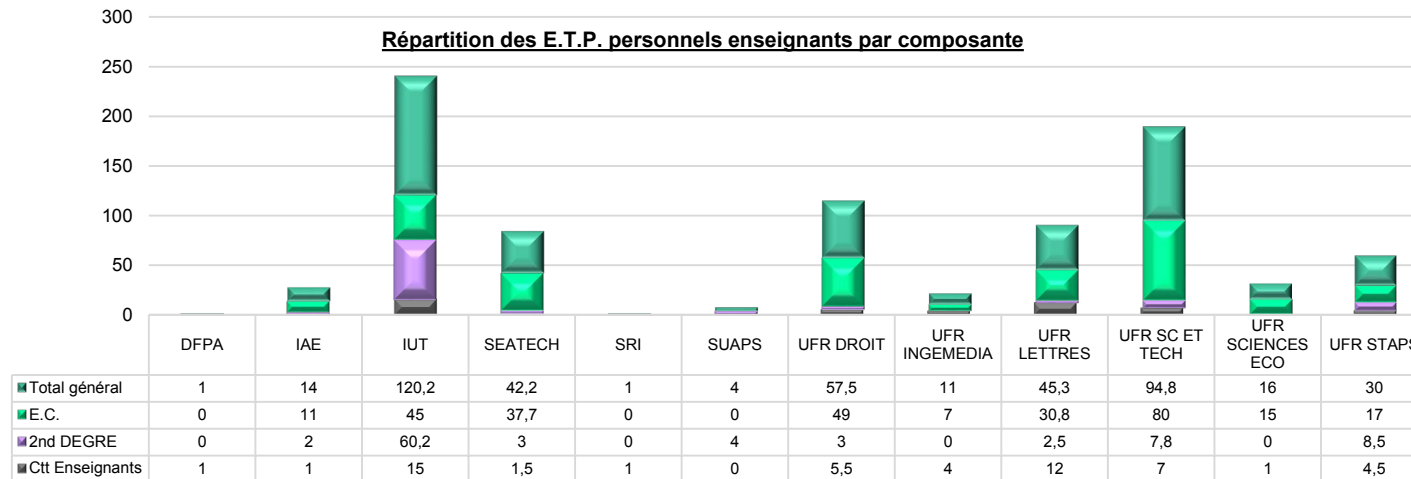
23 nationalités sont représentées

A. Population globale : généralités, affectations et cartographie

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



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



Depuis 2019, les doctorants contractuels ne disposent plus d'avenant d'enseignement, ainsi la répartition de ces E.T.P. est présentée par laboratoire et non plus par composante. On constate qu'ils sont présents en plus grand nombre au sein du laboratoire MIO avec 7 doctorants contractuels, puis au sein des laboratoires MAPIEM, LIS et COSMER avec chacun 6 doctorants contractuels.

Ainsi, si l'on ne tient pas compte des doctorants contractuels, le schéma de répartition des personnels enseignants par composante reste sensiblement identique à celui constaté en 2019. On observe cependant une hausse des E.T.P enseignants au sein de l'UFR Lettres et de l'UFR sciences et techniques (+ 3,5), et une baisse au sein de l'IAE (- 2) et de l'UFR Sciences économiques (-1).

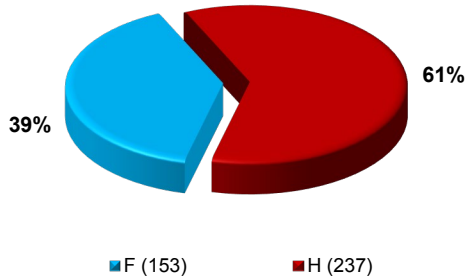
Cartographie des effectifs enseignants.

STRUCTURE	ATER	ATER mi-temps	Lecteur	M. LANGUES	PROF. CTT. 2ND DEGRE	CDI ENSEIGNANT	SPEA	DOCTORANT CONTRACTUEL	PEPS	PLP	PR ENSAM	PRCE	PRAG	MCF	PR	% fonctionnaires	% de contractuels	Total général	Total E.T.P.T.
BABEL	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	3	3,0
CDPC	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
CERC	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	3	3,0
CERGAM	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
COSMER	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	6	6,0
DFPA	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
IAE	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	1	9	2	87%	13%	15	14,0
IAPS	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
IM2NP	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	5	5,0
IMATH	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	2	2,0
IMSIC	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
IUT	1	-	-	-	8	3	8	-	-	2	2	24	35	41	5	84%	16%	129	120,2
LEAD	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	4	4,0
LIS	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	6	6,0
MAPIEM	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	6	6,0
MIO	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	7	7,0
SEATECH	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	2	28	11	95%	5%	44	42,2
SRI	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0%	100%	1	1,0
SUAPS	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	100%	0%	4	4,0
UFR DROIT	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	40	9	88%	12%	59	57,5
UFR INGEMEDIA	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	5	2	58%	42%	12	11,0
UFR LETTRES	5	-	1	1	4	-	2	-	-	-	-	2	1	23	8	72%	28%	47	45,3
UFR SC ET TECH	6	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	7	55	25	93%	7%	95	94,8
UFR SCIENCES ECO	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	7	94%	6%	16	16,0
UFR STAPS	2	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	2	8	14	3	88%	13%	32	30,0
Total général	20	4	1	1	19	5	13	55	4	2	2	32	57	223	72	77%	23%	510	492,0

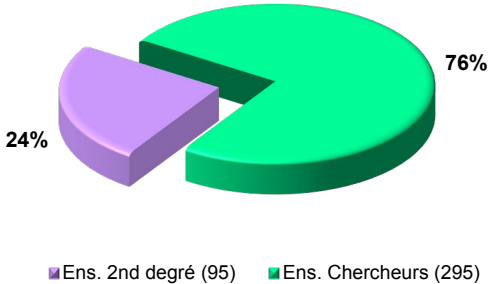
Remarque : les données présentées dans la dernière colonne du tableau ci-dessous sont indiquées en équivalent temps plein travaillé (E.T.P.T.) : il est ici question de la quotité de travail et non du potentiel d'enseignement.

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

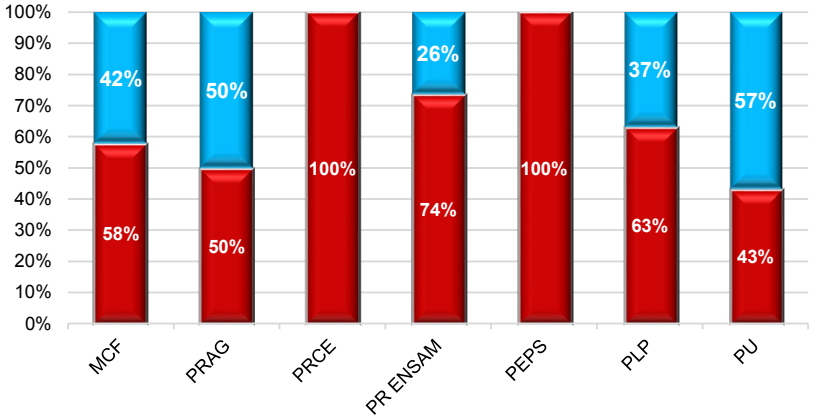
Répartition des enseignants fonctionnaires par sexe



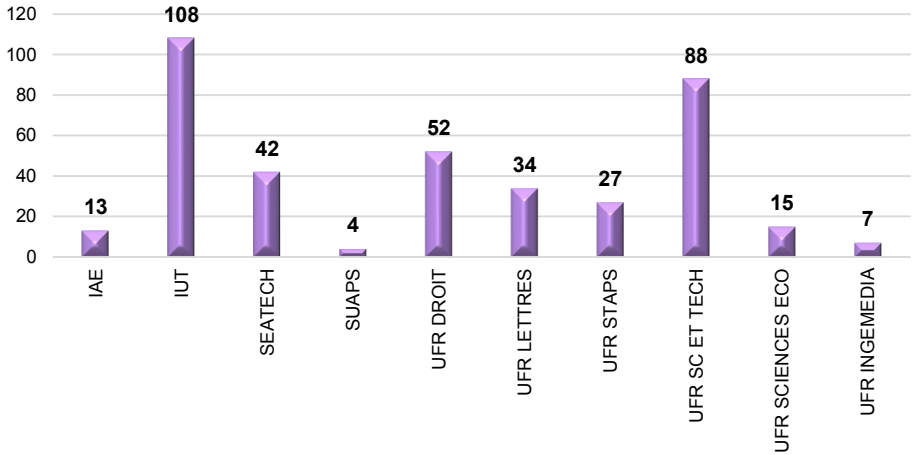
Répartition des enseignants fonctionnaires par catégorie



Répartition des enseignants fonctionnaires par corps et sexe



Répartition des enseignants fonctionnaires par affectation



Effectif personnel fonctionnaire

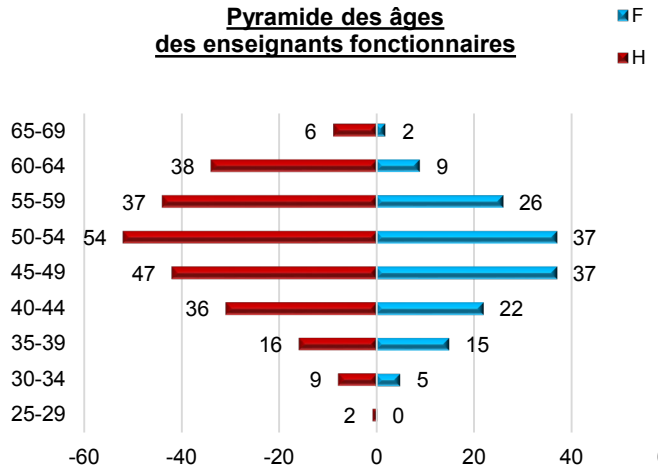


390 agents (-13)

Age moyen : 50 ans

Age médian : 50 ans


Pyramide des âges des enseignants fonctionnaires



Distribution des enseignants chercheurs par corps, par grade et sexe

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PU	PU CE	5	5	24	24	29	29
	PU 1° CL	5	5	19	19	24	24
	PU 2° CL	9	9	10	10	19	19
Total PU		19	19	53	53	72	72
MCF	MCF HC	38	38	58	56,7	96	94,7
	MCF CN	56	54,8	71	71	127	125,8
Total MCF		94	92,8	129	127,7	223	220,5
TOTAL GENERAL		113	111,8	182	180,7	295	292,5

Filière EC

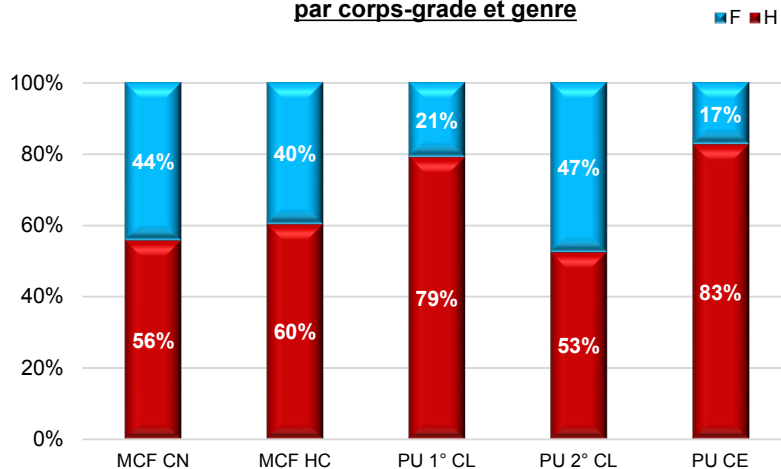


295 agents (-12)

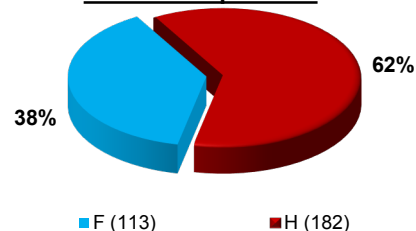
Age moyen : 50,3 ans

Age médian : 51 ans

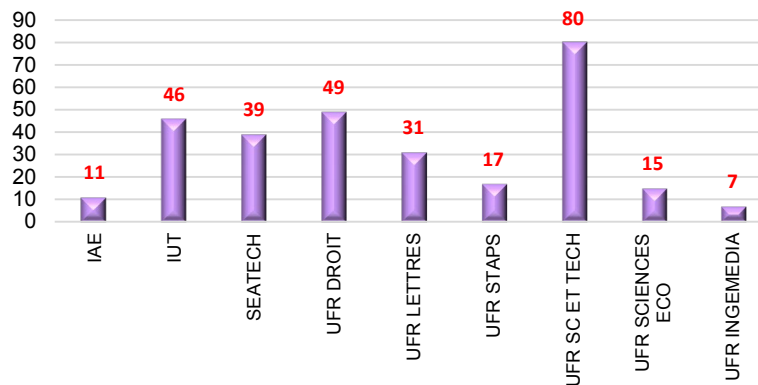
Répartition des enseignants chercheurs par corps-grade et genre



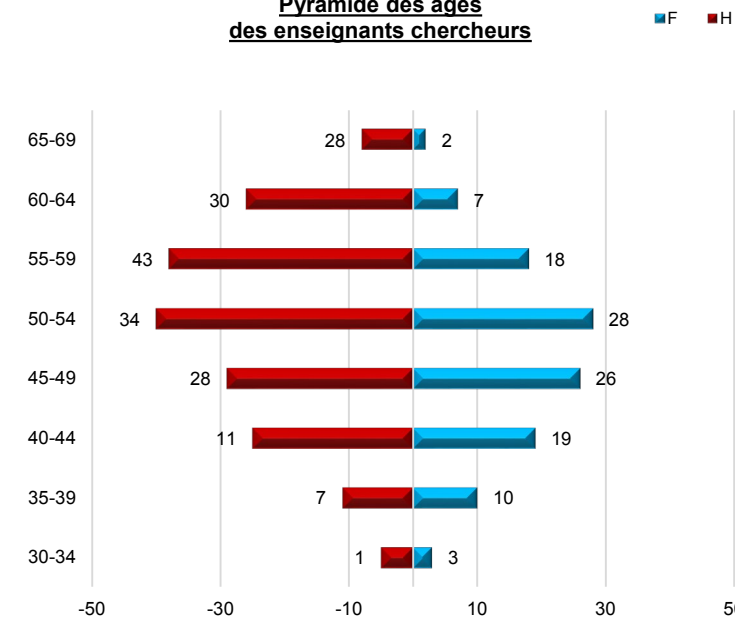
Répartition des enseignants chercheurs par sexe



Répartition des enseignants chercheurs par affectation



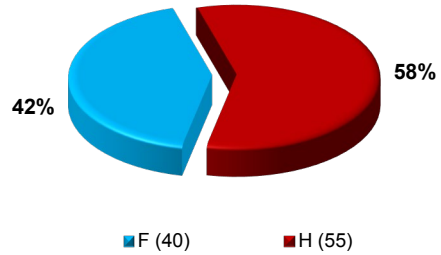
Pyramide des âges des enseignants chercheurs



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

CORPS	GRADE	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
		EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
PLP	PLP CE	0	0	2	2	<u>2</u>	<u>2</u>
Total PEPS		0	0	2	2	<u>2</u>	<u>2</u>
PEPS	PEPS CN	1	1	0	0	<u>1</u>	<u>1</u>
	PEPS HC	1	1	0	0	<u>1</u>	<u>1</u>
	PEPS CE	0	0	2	2	<u>2</u>	<u>2</u>
Total PEPS		2	2	2	2	<u>4</u>	<u>4</u>
PR ENSAM	PREN HC	0	0	2	2	<u>2</u>	<u>2</u>
Total PR ENSAM		0	0	2	2	<u>2</u>	<u>2</u>
PRCE	PRCE CN	10	10	4	3,8	<u>14</u>	<u>13,8</u>
	PRCE HC	5	4,5	2	2	<u>7</u>	<u>6,5</u>
	PRCE CE	2	2	7	6,5	<u>9</u>	<u>8,5</u>
Total PRCE		17	16,5	13	12,3	<u>30</u>	<u>28,8</u>
PRAG	PRAG CN	10	9,8	20	20	<u>30</u>	<u>29,8</u>
	PRAG HC	6	4,3	7	6,8	<u>13</u>	<u>11,1</u>
	PRAG CE	5	4,5	9	8,8	<u>14</u>	<u>13,3</u>
Total PRAG		21	18,6	36	35,6	<u>57</u>	<u>54,2</u>
TOTAL GENERAL		40	37,1	55	53,9	<u>95</u>	<u>91</u>

Répartition des enseignants du 2nd degré par sexe



Filière du second degré

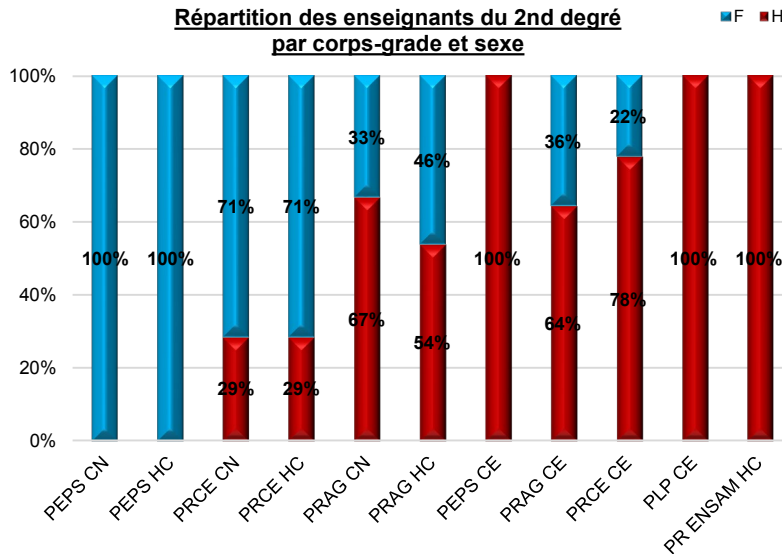


95 agents (-1)

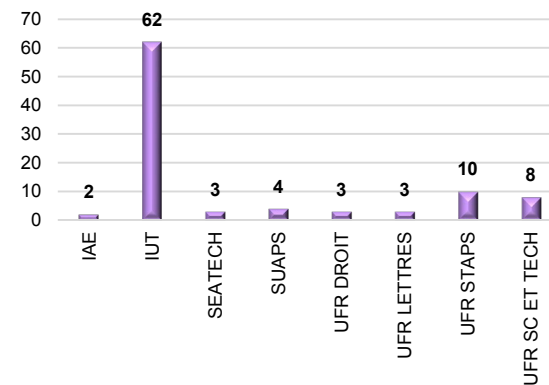
Age moyen : 49,1 ans

Age médian : 49 ans

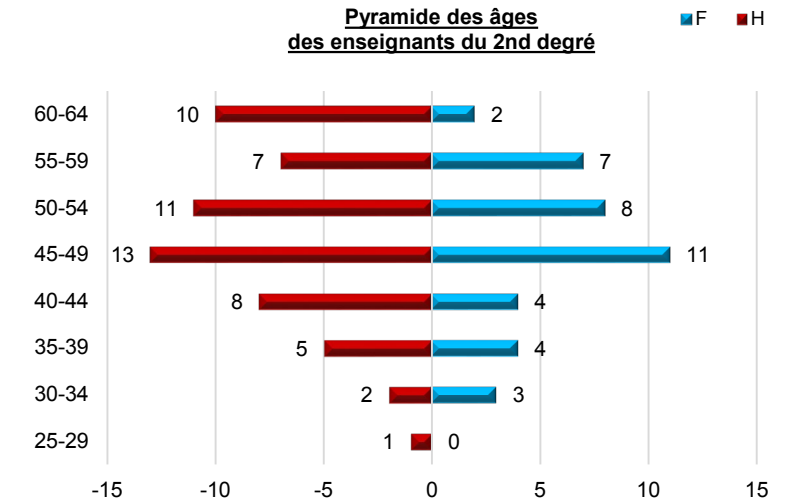
Répartition des enseignants du 2nd degré par corps-grade et sexe



Répartition des enseignants du 2nd degré par affectation



Pyramide des âges des enseignants du 2nd degré



En 2020, la population enseignante fonctionnaire est en baisse par rapport à 2019 avec 13 agents de moins. La répartition des effectifs évolue légèrement par rapport à 2019 : 24% d'enseignants du second degré (-2) et 76% d'enseignants chercheurs (+2). Le nombre de femmes enseignantes fonctionnaires reste stable avec 39%

Concernant la répartition des enseignants par composantes, elle est assez stable. On observe, cependant, des baisses légères notamment au sein de l'UFR Ingémédia (-4) et des UFR Sciences économiques (-2), DROIT (-2) et Lettres (-2).

Les enseignants chercheurs : regroupent 295 agents : 222 maîtres de conférences et 72 professeurs des universités soit 10 maîtres de conférences de moins et 2 professeurs des universités de moins qu'en 2019.

La répartition hommes / femmes reste quasiment identique à celle constatée l'année passée (+1 point de femmes). Néanmoins, la part féminine des P.U 2° CL continue d'augmenter significativement pour la quatrième année avec 47% (+4 points) ainsi que celle des P.U CE (+5 points) mais elle baisse au sein des PU 1°CL avec 21% (-12 points). On constate une hausse de la proportion de femmes au sein des MCF classe normal avec 44% (+1 point).

L'effectif des enseignants chercheurs diminue cette année de manière généralisée au sein des composantes et en particulier au sein de l'UFR Ingémédia (-4 points), de l'UFR Sciences économiques (-2 points) et de l'UFR Droit (-2).

L'U.F.R Sciences et techniques reste la composante la plus dotée, avec 80 enseignants -chercheurs.

Les enseignants du second degré : sont au nombre de 95 soit 1 de moins que l'an passé.

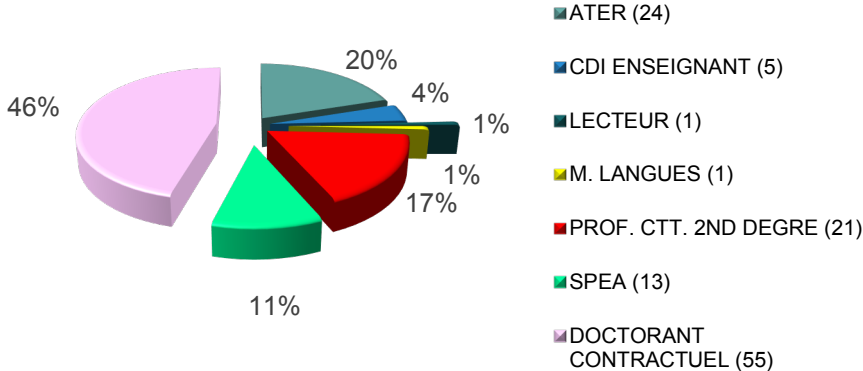
La répartition hommes / femmes évolue légèrement par rapport à 2019 avec 42% de femmes et 58% d'hommes, soit un point de plus pour les femmes.

On observe une légère hausse du nombre d'enseignants du second degré au sein de l'UFR Sciences et techniques (+1). On note une légère baisse pour l'IUT (-1) et l'UFR Lettres.

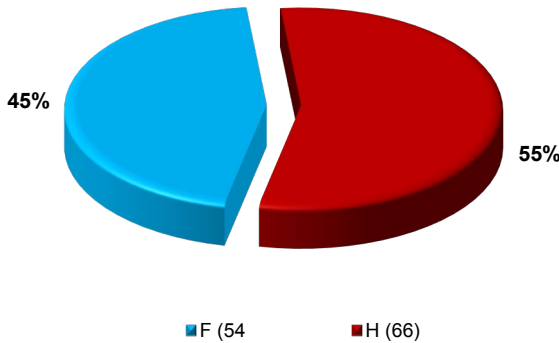
L'âge moyen augmente légèrement passant de 48,7 ans à 49,1 ans de même que l'âge médian qui augmente d'une demi-année avec 49 ans.

C. Les personnels contractuels : généralités, étude des populations

Répartition des enseignants contractuels par type de contrat



Répartition des enseignants contractuels par sexe



CORPS	FEMININ		MASCULIN		TOTAL EFFECTIF	TOTAL ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT		
ATER	8	8	16	14	24	22
CDI ENSEIGNANT	3	2,5	2	2	5	4,5
LECTEUR	0	0	1	1	1	1
M.LANGUES	0	0	1	1	1	1
DOCTORANT CONTRACTUEL	26	26	29	29	55	55
PROF. CTT. 2ND DEGRE	13	11	8	7,5	21	18,5
SPEA	4	2	9	4,5	13	6,5
Total général	54	49,5	66	59	120	108,5

Effectif personnel contractuel

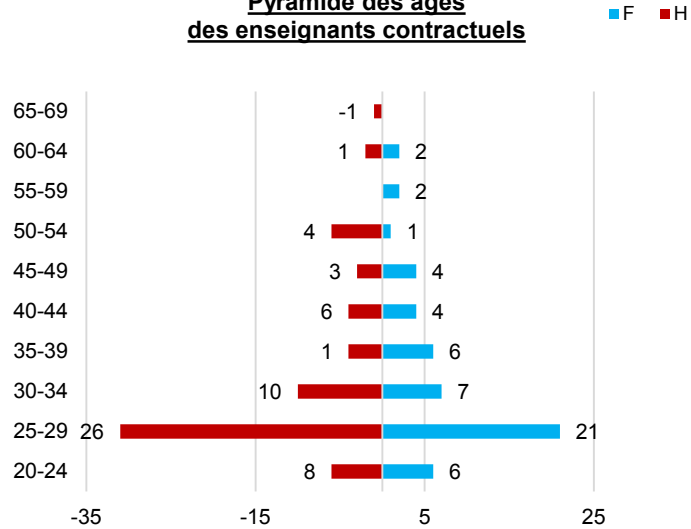


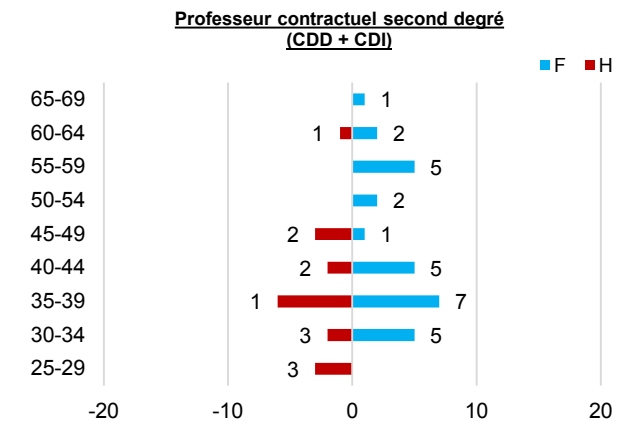
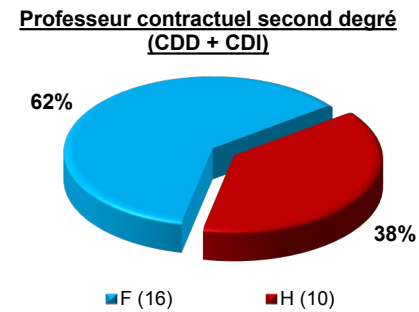
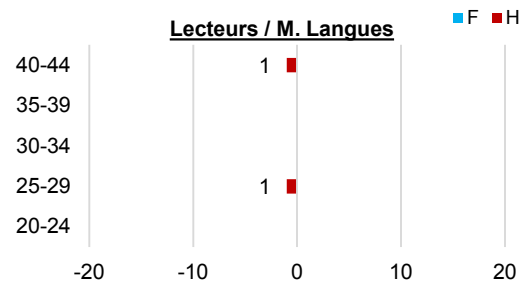
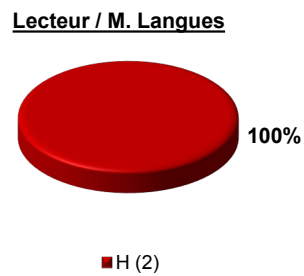
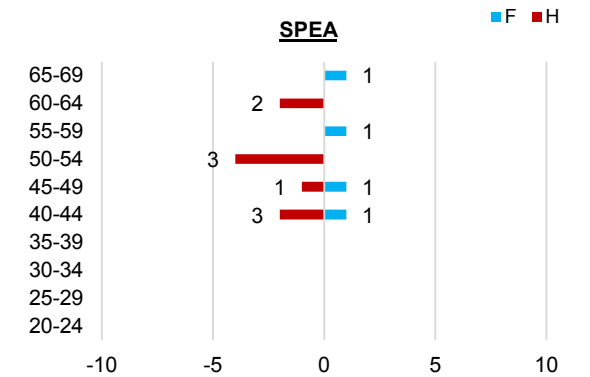
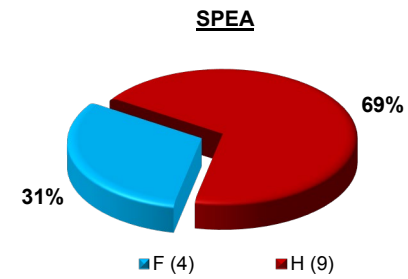
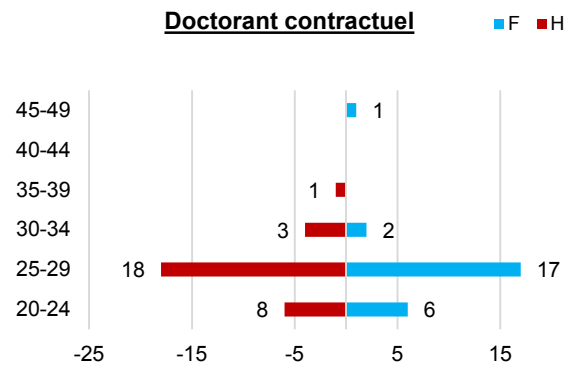
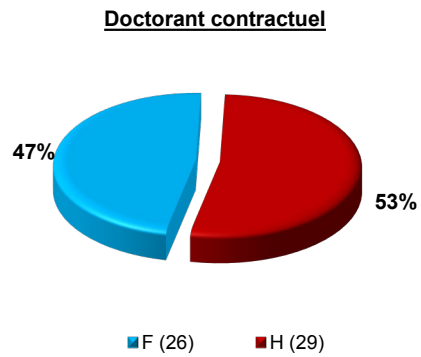
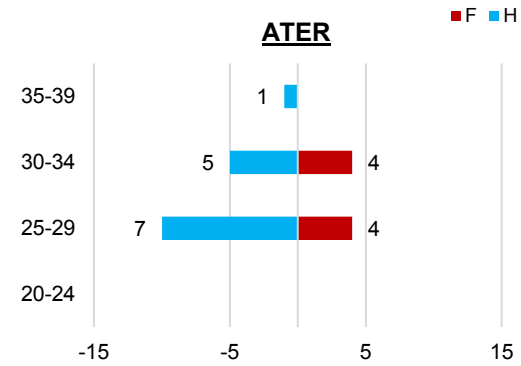
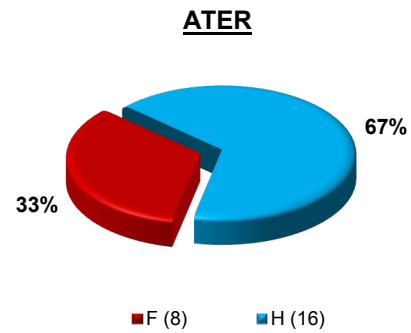
120 agents (+15)

Age moyen : 33,4 ans

Age médian : 29 ans

Pyramide des âges des enseignants contractuels





En 2020, l'université dénombre 120 enseignants contractuels, soit 15 de plus que l'an passé.

On dénombre 6 contrats doctoraux de plus par rapport à 2019 soit 55 contre 49, répartis de la façon suivante :

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

Par ailleurs, un passage de CDD en CDI a été opéré en 2020 et concerne un enseignants contractuel sur support second degré vacant.

La représentativité féminine augmente de 4 points, elle passe de 41 % à 45%.

L'âge diminue légèrement passant de 34,3 ans à 33,4 ans.

L'âge médian reste stable et s'élève à 29 ans.

III. Les mouvements de personnel

DEFINITIONS :

BOE

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

DÉTACHEMENT

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

DISPONIBILITÉ

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

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

MUTATION

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

CONCOURS

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

CONCOURS DIRECT

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

CONCOURS EXTERNE

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

CONCOURS INTERNE

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

CHIFFRES CLES 2020

FLUX ENTRANTS / SORTANTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS ET FONCTIONNAIRES

Sortants		Entrants		Taux de rotation*	
Enseignants	34	Enseignants	45	Enseignants	7,8 %
B.I.A.T.S.S.	43	B.I.A.T.S.S.	55	B.I.A.T.S.S.	10,3 %
Total	77	Total	100	Total	9 %

*Taux de rotation : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

Le taux de rotation en 2020 est de 9% contre 9,2% en 2019. Les mouvements de personnels ont donc été légèrement moins importants en 2020.

RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

Corps	Postes ouverts au recrutement	Postes pourvus	Taux d'endorecrutement	Plafond endorecrutement
P.U.	-	-	-	-
M.C.F.	-	-	-	-
2 nd degré	2	2	-	-
Total	2	2	-	-

RECRUTEMENT PAR CONCOURS DES B.I.A.T.S.S. FONCTIONNAIRES (Absence de concours en 2020)

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

Part des femmes dans les jurys de concours (Absence de concours en 2020)

% de femmes dans les jurys	-
% de présidentes de jurys	-

AGE MOYEN DES DEPARTS A LA RETRAITE EN 2020

	B.I.A.T.S.S.	ENSEIGNANTS	Total général
Hommes	64,0	62,3	63,4
Femmes	61,5	64,0	62,6
Age moyen	62,6	63,4	62,9

MODE DE PUBLICATION DES POSTES B.I.A.T.S.S. EN 2020

Nombre de postes permanents publiés sur la PEP	36
Ratio des postes permanents publiés sur la PEP sur le nombre total de postes permanents publiés	100%

A. Les personnels sortants : population globale

En 2020, le flux de personnels sortants a diminué par rapport à 2019 : 77 contre 84, dont 43 B.I.A.T.S.S et 34 enseignants.

Les différents motifs de départ observés en 2020 sont identiques à ceux observés en 2019.

A l'instar de 2019, le motif de départ le plus important est le contrat arrivé à son terme malgré une baisse par rapport à l'an dernier (-9).

On observe une augmentation du nombre de départs à la retraite toute population confondue : 19 en 2020 contre 13 en 2019.

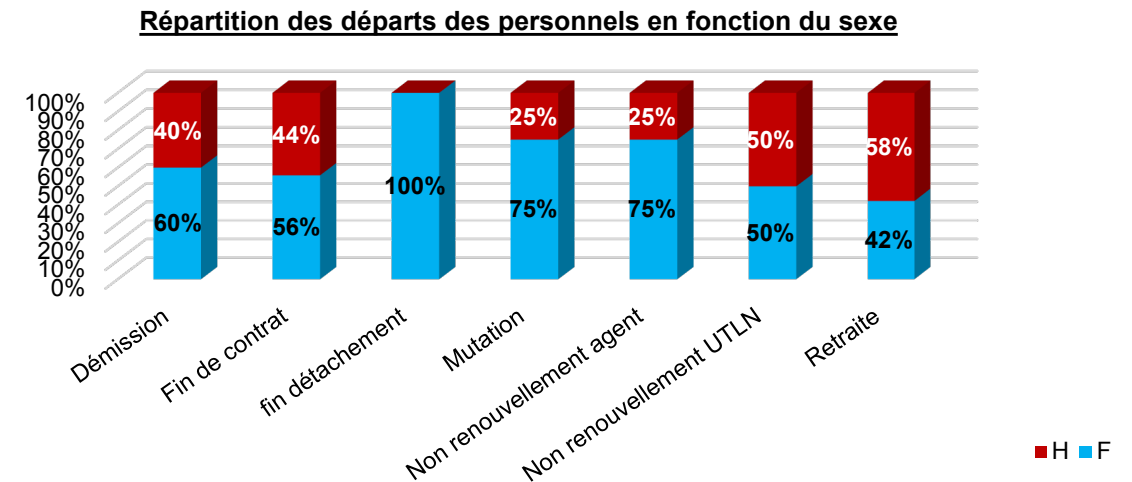
Parmi la population B.I.A.T.S.S., le nombre de départs le plus important concerne les personnels de catégorie A, malgré une baisse, avec 15 départs constatés (-9). On observe à l'inverse une hausse des départs chez les personnels de catégorie B avec 13 départs constatés contre 8 l'année précédente. Le nombre de départ de personnels de catégorie C reste plutôt stable avec 15 départs (+2).

En 2020, 10 agents contractuels ont démissionné soit 4 de plus qu'en 2019 : 7 BIATSS (dont 2 CDI), 2 doctorants contractuels dont la démission est intervenue un mois avant le terme du contrat et 1 enseignant contractuel sur support second degré vacant ; 4 agents contractuels BIATSS n'ont pas souhaité renouveler leur contrat et 4 agents contractuels BIATSS ont vu leur contrat ne pas être renouvelé à l'initiative de l'université soit 2 de moins qu'en 2019.

Par ailleurs, on constate une baisse du nombre de mutation : 4 en 2020 contre 8 en 2019.

43 femmes et 34 hommes ont quitté l'université en 2020. Les démissions et les non renouvellements concernent majoritairement des femmes, et à l'inverse, les retraites concernent principalement des hommes.

Motif de départ	B.I.A.T.S.S.			Total	ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C			
Décès	-	-	-		1	1
Démission	2	3	2	7	3	10
Contrat arrivé à son terme	8	1	5	14	20	34
Mutation	-	2	-	2	2	4
non renouvellement à l'initiative de l'UTLN	-	3	1	4	-	4
non renouvellement à l'initiative de l'agent	2	1	1	4	-	4
Retraite	2	3	6	11	8	19
Fin détachement	1	-	-	1	-	1
Total général	15	13	15	43	34	77



Le flux sortant de contractuels, toute population confondue, a diminué en 2020 avec 54 agents sortants contre 61 en 2019. On constate une baisse du nombre de départs de contrat recherche, de doctorants contractuels et à l'inverse une hausse du nombre de départs d'ATER et d'agents contractuels BIATSS.

Concernant les fonctionnaires le flux est stable avec 23 départs.

A l'inverse, le nombre de contrats recherche sortants en 2020 diminue passant de 13 à 6 fins de contrat.

En 2020, **24 agents contractuels enseignants** ont quitté l'établissement soit 5 de moins qu'en 2019 : 20 dont le contrat est arrivé à son terme, 3 démissions et 1 retraite.

En 2020, **30 agents contractuels B.I.A.T.S.S.** ont quitté l'établissement soit 2 de moins qu'en 2019.

Parmi eux, 14 agents ont leur contrat qui est arrivé à son terme : 8 CDD temporaire, 1 apprenti et 5 contractuels recherche, ce qui en fait le motif le plus important de départ.

La démission correspond au deuxième motif de départ le plus important constaté en 2019 pour les agents contractuels BIATSS avec 7 départs concernant 2 CDI, 4 CDD pérennes et 1 CDD temporaire.

STATUT	ENSEIGNANTS		Total Enseignants	BIATSS		Total BIATSS	TOTAL
	E	H		F	H		
ATER	3	8	11	-	-	-	11
Apprenti	-	-	-	-	1	1	1
Agent contractuel BIATSS	-	-	-	17	6	23	23
Contrat recherche	-	-	-	6	-	6	6
Prof. Ctt 2° degré	5	3	8	-	-	-	8
Doctorant contractuel	1	4	5	-	-	-	5
Fonctionnaire	4	6	10	7	6	13	23
Total général	13	21	34	30	13	43	77

Motifs de départ de l'établissement des enseignants contractuels en 2020

	ATER	Doctorant	Prof. Ctt 2° degré	TOTAL
Terme du contrat	11	3	6	20
Démission	-	2	1	3
Retraite	-	-	1	1
TOTAL	11	5	8	24

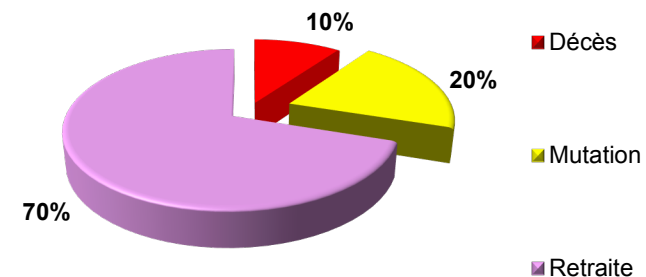
Motifs de départ de l'établissement des B.I.A.T.S.S. contractuels en 2020

	CDI	CDD pérenne	CDD temporaire	Contrat recherche	Apprenti	TOTAL
Terme du contrat	-	-	8	5	1	14
Démission	2	4	1	-	-	7
Retraite	-	1	-	-	-	1
Non renouvellement à l'initiative de l'UTLN	-	4	-	-	-	4
Non renouvellement à l'initiative de l'agent	-	3	1	-	-	4
TOTAL	2	12	10	5	1	30

Les personnels fonctionnaires enseignants : en 2020, la proportion de départ à la retraite augmente passant de 60% à 70%. A l'instar des années précédentes, il s'agit du premier motif de départ des personnels fonctionnaires enseignants.

À l'inverse, la proportion de départs en mutation connaît une baisse passant de 30% à 20%.

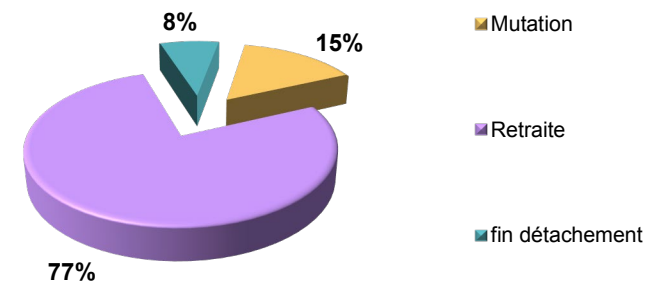
Répartition des fonctionnaires enseignants par motif de départ



Les personnels fonctionnaires B.I.A.T.S.S. : en 2020, la retraite est le premier motif de départ des personnels fonctionnaires administratifs et techniques. En effet, la proportion de départ pour cause de retraite a nettement augmenté passant de 38,5% en 2019 à 77% en 2020. A l'inverse la proportion de départ pour cause de mutation a diminué passant de 38,5% à 15%.

Aucun départ pour mise en disponibilité n'est observé en 2020.

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



B. Les départs en retraite des personnels fonctionnaires

En 2020, l'université comptabilise 17 départs en retraite de fonctionnaires soit 6 de plus qu'en 2019.

Parmi ces 17 départs, 10 relèvent de la population B.I.A.T.S.S. et 7 de la population enseignante.

FILIERE	CORPS	2018	2019	2020
A.T.S.S.	Attaché d'administration	-	1	-
	Secrétaire	1	-	-
	Adjoint administratif	-	1	2
Total A.T.S.S.		1	2	2
BIBLIO.	Conservateur général de bibliothèque	-	1	-
	Bibliothécaire	-	-	-
	Bibliothécaire assistant spécialisé	-	1	1
	Magasinier	-	-	2
Total BIBLIO.		-	2	3
I.T.R.F.	Ingénieur de recherche	1	-	-
	Ingénieur d'études	3	1	1
	Assistant ingénieur	1	-	-
	Technicien	1	-	3
	Adjoint technique	1	-	1
Total I.T.R.F.		7	1	5
TOTAL		8	5	10

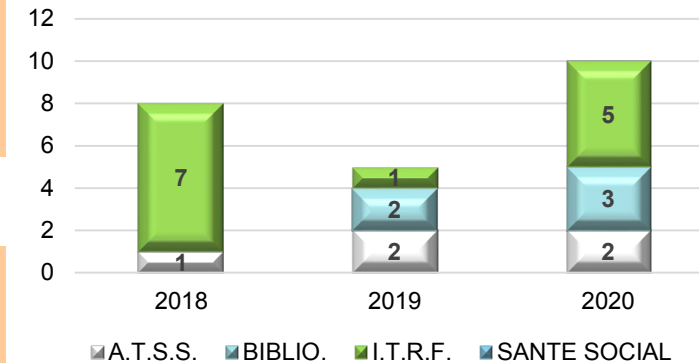
FILIERE	CORPS	2018	2019	2020
SECOND DEGRE	Professeur de l'ENSAM	-	1	-
	Professeur certifié	1	1	-
	Professeur agrégé	1	1	3
Total Second degré		2	3	3
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS	Maître de conférences	1	-	3
	Professeur des universités	4	3	1
Total Enseignants-Chercheurs		5	3	4
TOTAL		7	6	7

Le nombre de départs en retraite, relevés au sein de la population B.I.A.T.S.S., connaît une augmentation importante passant de 5 à 10 en 2020 (+5 par rapport à 2019).

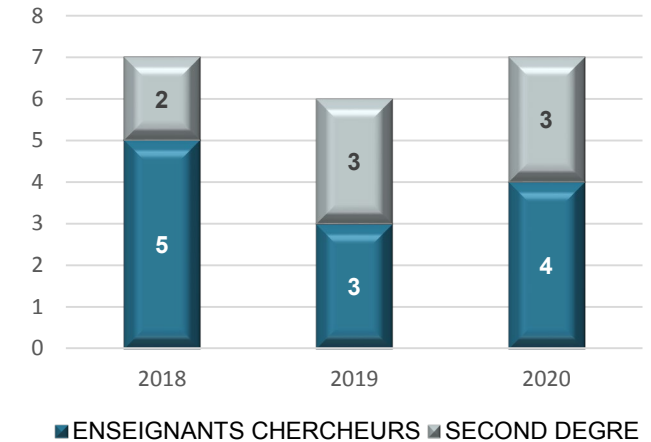
On constate, que le nombre de départs en retraite des personnels fonctionnaires enseignants, augmente légèrement passant de 6 à 7 départs.

Le nombre de départs à la retraite des enseignants-chercheurs augmente légèrement (+1) et à l'inverse, le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré reste stable et s'élève à 3.

Départ en retraite des fonctionnaires B.I.A.T.S.S. entre 2018 et 2020



Départs en retraite des fonctionnaires enseignants entre 2018 et 2020



A. Les personnels entrants : population globale

En 2020, 100 agents ont intégré l'université de Toulon dont 55 personnels B.I.A.T.S.S. et 45 personnels enseignants.

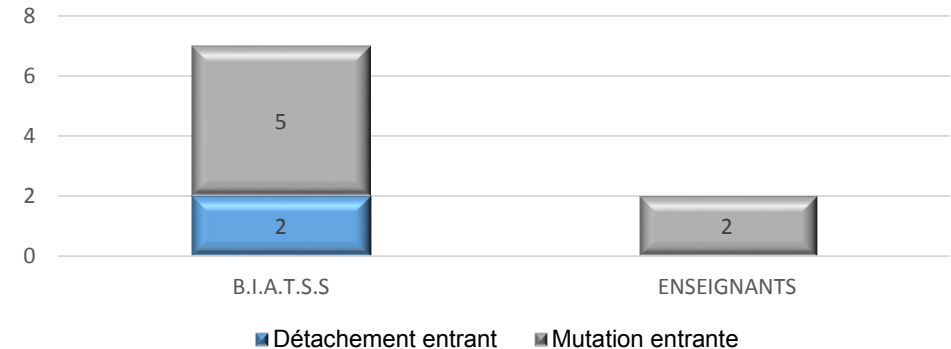
POPULATION GLOBALE	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS			Total général
	F	M	Total	F	M	Total	
Fonctionnaire	6	1	7	1	1	2	9
ATER	-	-	-	7	10	17	17
SPEA	-	-	-	1	1	2	2
Doctorant contractuel	-	-	-	7	8	15	15
Professeur contractuel	-	-	-	7	2	9	9
Contractuel recherche	6	4	10	-	-	-	10
Contractuel BIATSS	29	9	38	-	-	-	38
Total général	41	14	55	23	22	45	100

a. Les personnels entrants : agents fonctionnaires

Compte tenu des nouveaux entrants, le flux de nouveaux fonctionnaires s'établit à 2 enseignants et 7 B.I.A.T.S.S. Le mode de recrutement qui représente la proportion la plus importante d'arrivée de fonctionnaires toutes populations confondues en 2020 est la mutation.

Il est à noter qu'en 2020, il n'y pas eu de recrutements par concours.

Répartition des personnels fonctionnaires entrants par mode de recrutement en 2020

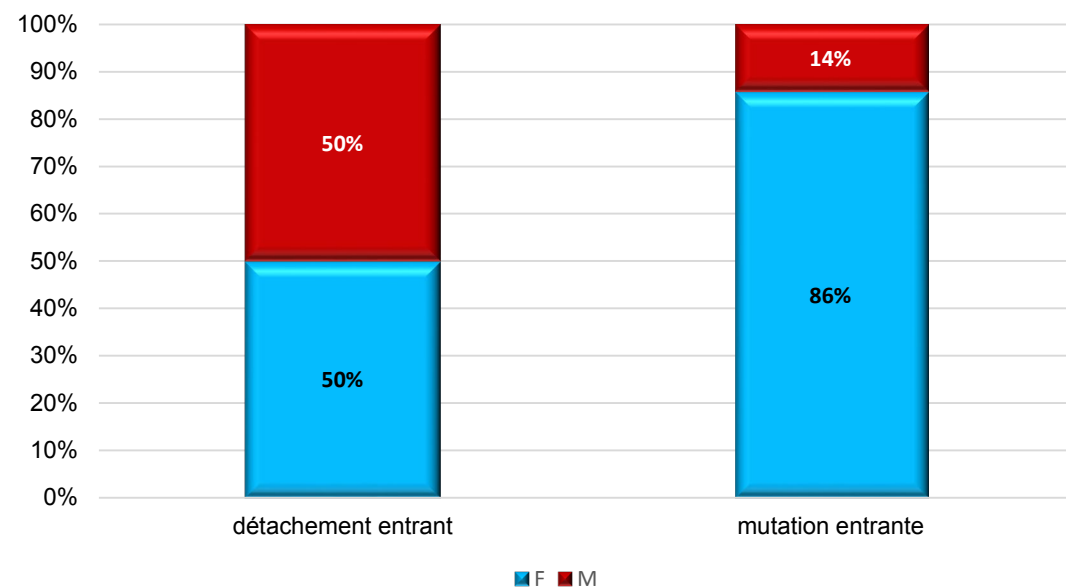


En 2020, 9 fonctionnaires ont intégré l'université de Toulon répartis comme suite : 7 BIATSS et 2 enseignants ; 7 femmes et 2 hommes.

Si l'on observe la répartition hommes / femmes, on constate que 86% des postes pourvus par la mutation l'ont été par des femmes. Les détachements entrants concernent quant à eux 50% de femmes.

Type d'arrivée	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
détachement entrant	1	-	1	-	2
mutation entrante	2	2	1	2	7
Total général	3	2	2	2	9

Répartition du mode de recrutement des fonctionnaires en fonction du sexe



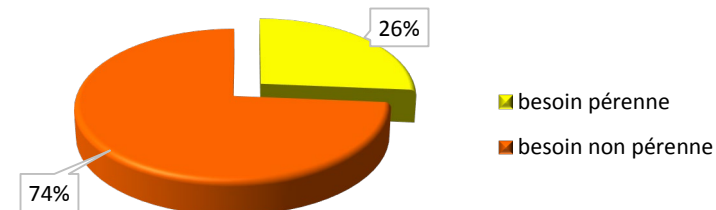
b. Les personnels entrants : agents contractuels

En 2020, le flux de nouveaux contractuels s'établit à 48 B.I.A.T.S.S. et 43 enseignants contre 42 B.I.A.T.S.S. et 32 enseignants en 2019. On constate que pour les B.I.A.T.S.S., les catégories recueillant le plus de nouveaux entrants restent les catégories A et C avec respectivement 29 et 11 nouveaux agents. A l'inverse des années précédentes, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents B.I.A.T.S.S. contractuels est le contrat B.I.A.T.S.S. non pérenne, avec 28 nouveaux personnels. Quant aux enseignants, le type de contrat où l'on observe le plus de nouveaux agents est le contrat d'ATER avec 17 nouveaux agents.

Type de contrat	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
ATER	0	0	0	17	17
Contrat doctoral	0	0	0	15	15
professeur contractuel	0	0	0	9	9
SPEA	0	0	0	2	2
CDI	1	0	0	0	1
contrat BIATSS non pérenne	11	6	11	0	28
Contrat BIATSS pérenne	8	1	0	0	9
contrat recherche	9	1	0	0	10
Total général	29	8	11	43	91

Si l'on observe la répartition des nouveaux contractuels BIATSS (hors recherche) par type de besoin, on observe que les recrutements sur besoin pérenne concernent 26% des personnels nouvellement recrutés contre 74% sur besoin temporaire, soit respectivement -26 et + 26 points qu'en 2019.

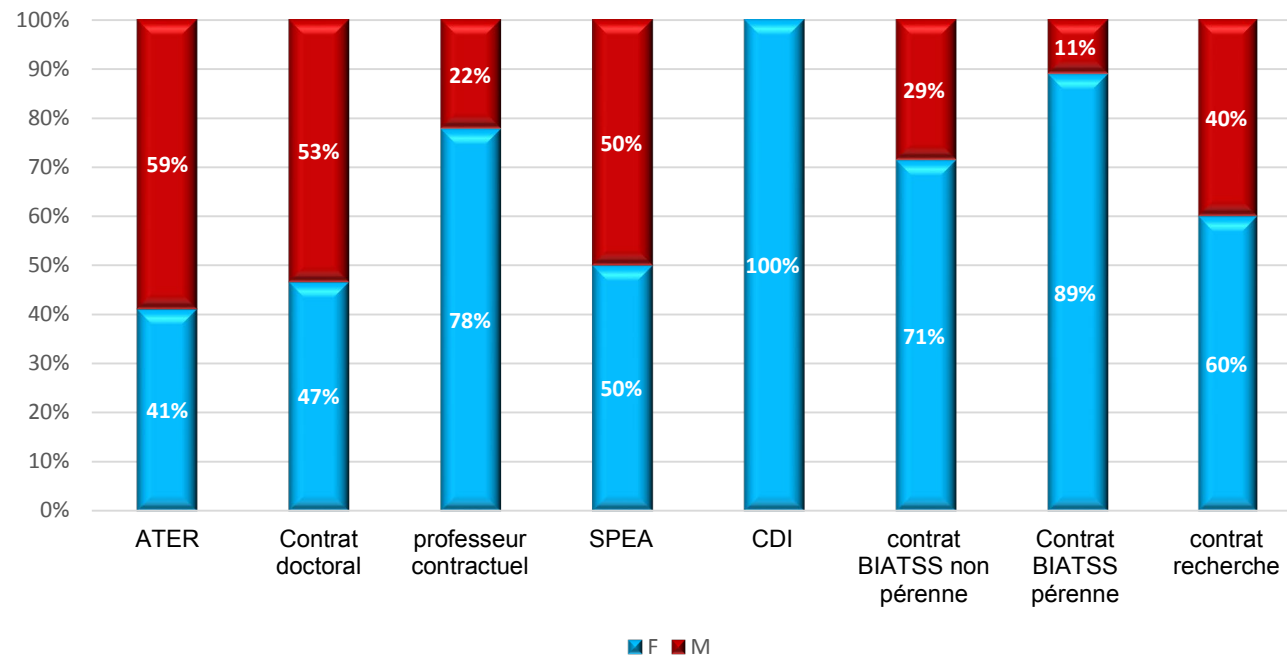
Répartition des nouveaux contrats BIATSS (hors recherche) par type de besoin



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

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

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



Section 3 : la mobilité interne

En 2020, 12 postes ont été pourvus dans la cadre de la mobilité interne soit 5 postes de moins que l'an dernier.

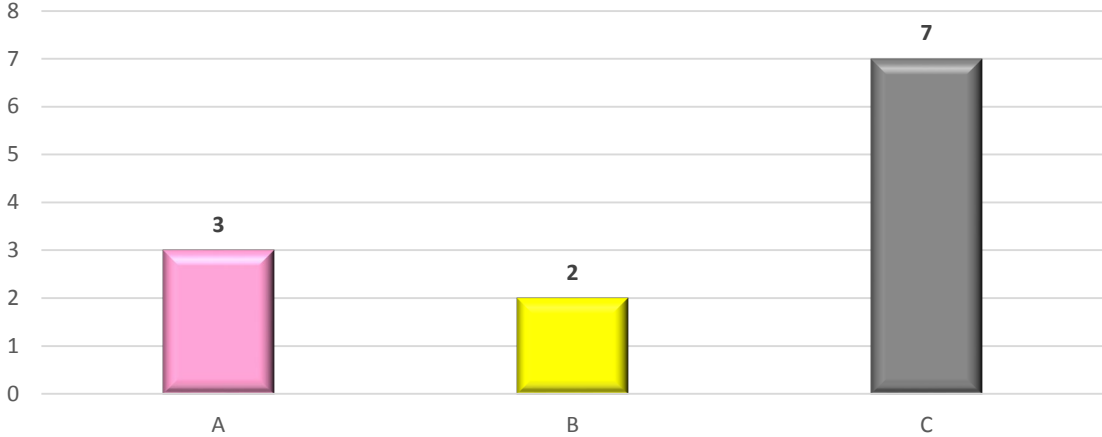
Concernant la répartition par catégorie, elle évolue sensiblement : 3 poste de catégorie A (+2), 2 de catégorie B (- 4) et 7 de catégorie C (- 3).

En 2019, 2 hommes ont bénéficié d'une mobilité interne.

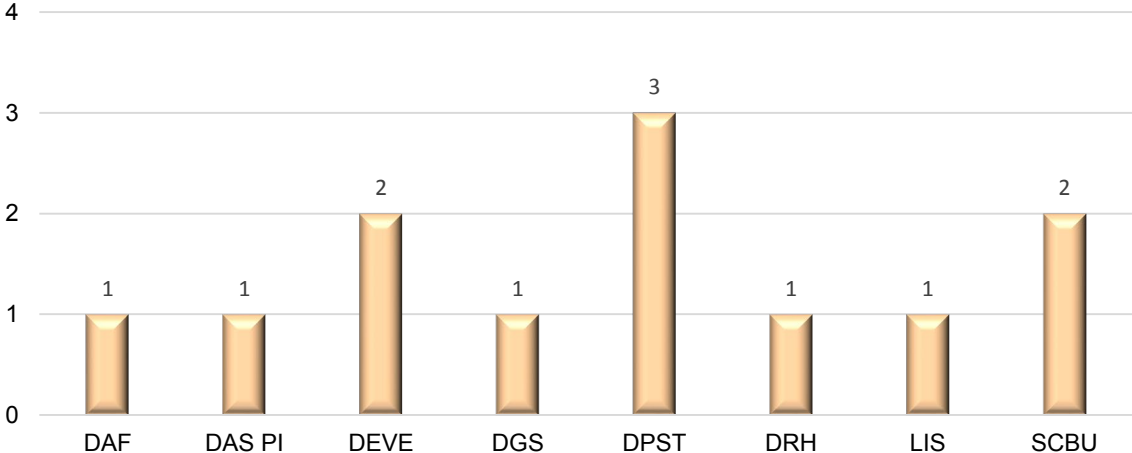
La majorité des postes restent pourvus par des femmes qui représentent 83% des agents ayant effectués une mobilité interne. La mobilité interne a concerné 83% d'agents fonctionnaires en 2020 soit 20 points de plus qu'en 2019.

Les postes ont été pourvus au sein des services centraux pour 66% d'entre eux.

Répartition des postes pourvus par la mobilité interne en 2020 par catégorie



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



STATUT	CATEGORIE	Année 2020		
		F	H	TOTAL
FONCTIONNAIRE	A	1	1	2
	B	2	0	2
	C	5	1	6
	Total fonctionnaire	8	2	10
CONTRACTUEL	A	1	0	1
	B	0	0	0
	C	1	0	1
	Total contractuel	2	0	2
Nombre de mobilités internes effectuées		10	2	12

IV. Les conditions d'exercice de la carrière

CHIFFRES CLES 2020

Modalités de service

MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S			ENSEIGNANTS		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	252	132	384	192	284	476
Temps incomplet	13	6	19	12	14	26
Temps partiel de droit	13	0	13	1	1	2
Temps partiel sur autorisation	0	1	1	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	45	4	49	2	3	5
Temps partiel reprise ou création d'entreprise	1	0	1	2	1	3
TOTAL	324	143	467	209	303	512

Congés thématiques

Congés de recherche et conversion thématiques				
	M.C.F	P.U.	Total	Ecart 2020/2019
Femmes	2	0	2	+1
Hommes	6	0	6	=
Total	8	0	8	+1

Télétravail

	F	H	Total
Nombre de personnels B.I.A.T.S.S. exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (régulier ou pour motif médical)	25	3	28

Compte épargne temps

Compte épargne temps au 31/12/2020				
	H	F	TOTAL	Ecart 2020/2019
Nombre d'agents	91	218	309	+ 23
Solde (en jours)	2112	3921	6033	+ 1106

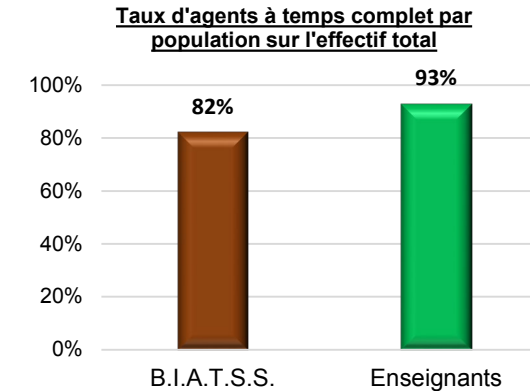
Section 1 : les modalités de service

En 2020, 88% des personnels de l'université travaillent à temps complet : 82% des personnels B.I.A.T.S.S. et 93% des personnels enseignants.

Aussi, 45 agents ont un temps de travail incomplet : 1 a une quotité de travail inférieure à 0,5 ETP, 38 ont une quotité de travail de 0,5 à moins de 0,8 ETP et 6 ont une quotité de travail de 0,8 ETP ou plus.

Près de 73% des agents à temps partiel bénéficient d'un temps partiel à 80%.

MODALITES DE SERVICE	B.I.A.T.S.S.			ENSEIGNANTS	TOTAL
	A	B	C	A	
temps complet	129	103	152	476	860
Temps incomplet	8	2	9	26	45
Temps partiel de droit	3	4	6	2	15
Temps partiel reprise ou création d'entreprise	1	0	0	0	1
Temps partiel sur autorisation	11	8	30	5	54
Temps partiel thérapeutique	0	1	0	3	4
TOTAL	152	118	197	512	979



Parmi les personnels B.I.A.T.S.S., les femmes restent, en 2020, les plus nombreuses à bénéficier d'un temps partiel : elles représentent près de 92% des agents bénéficiant du dispositif soit 2 points de moins qu'en 2019.

Parmi les personnels enseignants, nous retrouvons autant d'hommes à temps partiel que de femmes.

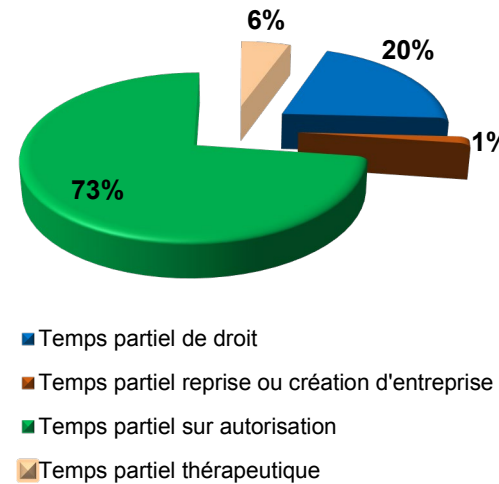
En 2020, 6% des temps partiels observés concernent des temps partiels thérapeutiques soit 4 points de plus qu'en 2019.

Le temps partiel sur autorisation concerne 73% des personnels à temps partiel, et 20% des personnels à temps partiel le sont de droit.

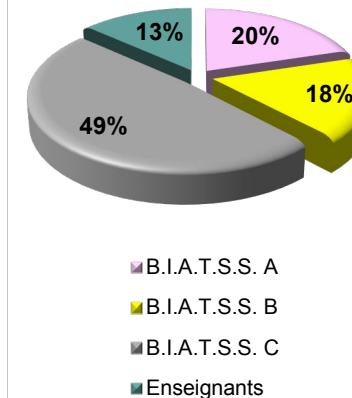
Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux à bénéficier d'un temps de travail à temps partiel : ils représentent 49% de la population.

Les personnels enseignants sont ceux qui bénéficient le moins d'un temps de travail à temps partiel avec 13%.

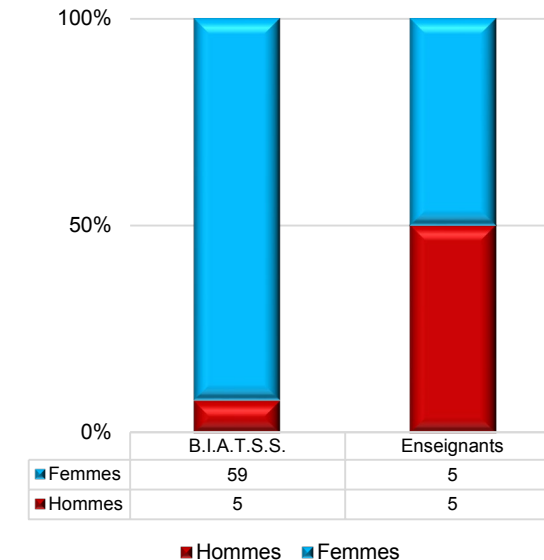
Répartition des personnels à temps partiel par type de temps partiel



Répartition des personnel à temps partiel par catégorie



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



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

En 2020, 20 agents ont bénéficié d'un congé maternité, paternité ou parental pour un total de 2494 jours d'absence, soit 5 agents de moins pour 429 jours de plus qu'en 2019.

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

La moyenne d'âge des agents ayant bénéficié d'un congé de maternité est de 33 ans, la moyenne d'âge des agents ayant bénéficié d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 39 ans.

Congés maternité, paternité, adoption, parental en 2020					
Type de congé	Agents de cat. A	Agents de cat. B	Agents de cat. C	Nombre total d'agents	Nombre de jours d'arrêts
congé maternité	6	5	5	16	2098
congé paternité et d'accueil de l'enfant	1	0	1	2	22
congé paternité	1	0	0	1	9
congé parental	1	0	0	1	365
Total	9	5	6	20	2494

Section 3 : les autorisations d'absence

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

Ainsi, en 2020, 161,5 journées d'absence (hors ASA Covid-19) ont été accordées au titre d'autorisations d'absence exceptionnelles et ont bénéficié à 67 agents.

Les absences les plus importantes en nombre de journées concernent les absences pour enfant malade avec un total de 107,5 jours pour 47 agents soit une moyenne de 2,3 jours par agent.

Le motif qui a causé le moins de journées d'absence en 2020 est l'absence pour cas particuliers avec 1 seul jour d'absence correspondant à une convocation à la réserve de gendarmerie.

Les autorisations d'absence accordées en 2019		
Motif de l'absence	Nombre d'agents	Nombre de journées d'absence
Concours et examens	4	4
Décès ou maladie très grave du conjoint, père/mère, enfants, personne liée par PACS	4	14
Evènements familiaux	7	33
Enfant malade	47	107,5
Evènements médicaux obligatoires	4	2
Cas particuliers : réserve gendarmerie	1	1
Total général	67	161,5

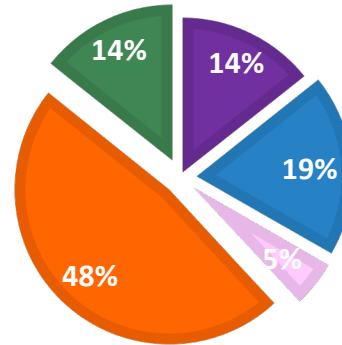
Section 4 : les congés pour recherche et conversion thématique

Le nombre de congés pour recherche et conversion thématique (CRCT) attribués en 2020/2021 est de 8 soit 1 de plus que lors de la précédente campagne. 5 ont été accordés par l'université et 3 par le conseil national des universités.

Année	Nombre de C.R.C.T.	Dont professeurs des universités	Dont maîtres de conférences
2018/2019	6	1	5
2019/2020	7	3	4
2020/2021	8	-	8
Total général	21	4	17

Répartition des C.R.C.T. accordés par composante de 2018/2019 à 2020/2021

- I.U.T.
- Seatech
- UFR Lettres
- UFR Sciences et techniques
- UFR STAPS



Sur les 8 CRCT attribués en 2020/2021, 4 l'ont été pour des enseignants rattachés à l'UFR Sciences et Techniques.

Les autres CRCT attribués concernent des enseignants affectés à l'IUT, Seatech ou encore l'UFR STAPS.

Composante	2018/2019	2019/2020	2020/2021	Total
I.U.T.	1	1	1	3
Seatech	1	1	2	4
UFR Lettres	1	-	-	1
UFR Sciences et techniques	3	3	4	10
UFR STAPS	-	2	1	3
Total	6	7	8	21

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

En application de l'arrêté du 22 décembre 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social, vous trouverez dans cette section un focus sur les congés 2020 des personnels B.I.A.T.S.S.

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

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

Focus sur les jours de congés (hors fermetures) 2020 des personnels B.I.A.T.S.S. (congés annuels, RTT, jours de fractionnement)

nombre de jours de congés accordés (hors fermetures)	Jours mobiles	7250
	RTT	4923
	Total	12173
nombre de jours de congés utilisés	Total	9132
nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	Total	1375,5

Section 6 : le compte épargne temps

Depuis 2002, les agents de l'État peuvent ouvrir un compte épargne-temps (C.E.T.) leur permettant de déposer des jours de congé ou de RTT.

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

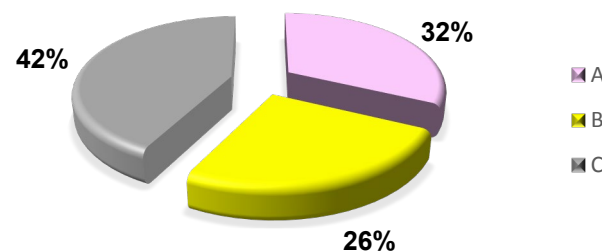
L'établissement dénombre 309 comptes épargne temps (C.E.T.) ouverts au 31/12/2020 dont 31 C.E.T. ouverts au cours de l'année et 2 nouveaux C.E.T., dans le cadre de mobilités entrantes, précédemment ouverts dans d'autres administrations.

La catégorie C reste la catégorie la plus représentée dans les bénéficiaires de C.E.T.. Les personnels de catégorie C représentent 42% des personnels ayant un C.E.T. ouvert au 31/12/2020 soit 2 points de moins que l'an dernier. Les personnels de la catégorie A représentent eux 32% (+1) et ceux de la catégorie B représentent 26% (+1).

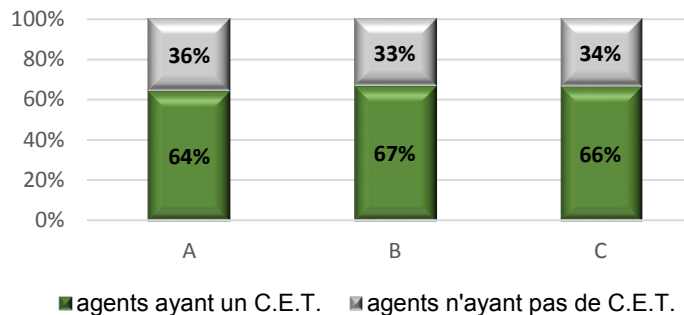
Nombre d'agents ayant un C.E.T. ouvert au 31/12/2020

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	% par rapport à l'effectif total
A	56	43	99	64,3%
B	58	21	79	66,9%
C	104	27	131	66,5%
TOTAL	218	91	309	65,9%

Répartition par catégorie des agents ayant un C.E.T. ouverts au 31/12/2020

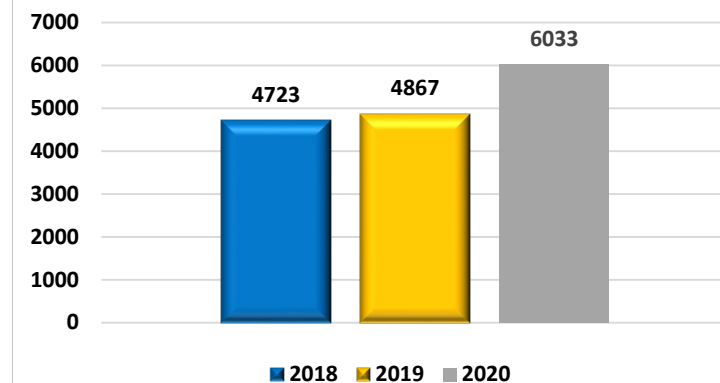


Répartition des C.E.T. ouverts par rapport à l'effectif de chaque catégorie



Bien qu'ils ne représentent que 26% des agents ayant un C.E.T. ouvert, la proportion des agents de catégorie B, disposant d'un C.E.T., par rapport à l'effectif global de cette même catégorie, est la plus importante. En effet, parmi l'effectif global de cette catégorie, 67% disposent d'un C.E.T. (+6%), contre 64% pour les agents de catégorie A (+5%), et 66% pour les agents de catégorie C (+9%).

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



À l'instar des années précédentes, le nombre de jours stockés sur un C.E.T. au 31/12 est en hausse en 2020. En effet, l'établissement dénombre un total de 6033 jours stockés sur un C.E.T. contre 4867 en 2019, soit une hausse de 24%. Ceci peut s'expliquer par la crise sanitaire, durant laquelle les agents ont peu utilisé leurs congés et les ont donc déposés sur leur C.E.T.

Section 6 : le compte épargne temps

En 2020, 2283 jours ont été versés sur un C.E.T. par 201 agents ce qui représente une moyenne d'environ 11,4 jours par agent soit 1,5 jours de plus qu'en 2019.

36% de ces jours ont été versés par des personnels de catégorie A, 35% par des personnels de catégorie C et 29% par des personnels de catégorie B.

Les personnels de catégorie C représentent la proportion la plus importante d'agents ayant alimenté leur C.E.T. en 2020.

Il est à noter que 108 C.E.T. n'ont fait l'objet d'aucune alimentation en 2020. Parmi eux, on comptabilise 13 C.E.T. ouverts en 2020.

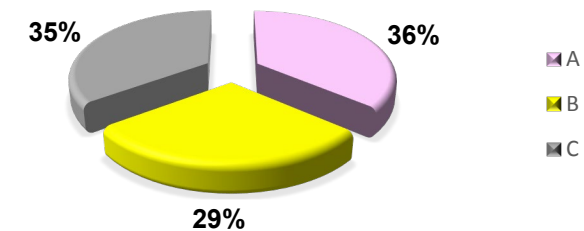
Nombre de jours versés au cours de l'année 2020 sur un compte épargne-temps en fonction de la catégorie et du sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	TOTAL
A	429	397	826
B	439	218	657
C	582	218	800
TOTAL	1450	833	2283

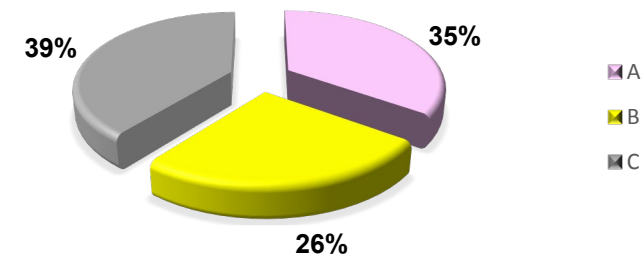
Nombre d'agents ayant alimenté leur compte épargne-temps au cours de l'année 2020

Catégorie	Femmes	Hommes	TOTAL
A	39	31	70
B	38	14	52
C	63	16	79
TOTAL	140	61	201

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



Répartition des agents ayant alimentés leur C.E.T. en 2020



Section 6 : le compte épargne temps

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

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

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

Catégorie	Valeur journalière brute du jour de congé non pris	Montant brut – Indemnisation des jours de congés non pris		Nombre de jours indemnisés		Nombre d'agent	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
A	135 €	25 110 €	38 340 €	186	284	20	23
B	90 €	17 730 €	11 160 €	197	124	20	7
C	75 €	18 375 €	12 525 €	245	167	22	12
Total		61 215 €	62 025 €	628	575	62	42
Total général		123 240 €		1203		104	

Catégorie	Nombre d'agent		Nombre de jours de congés non pris convertis au titre de la RAFF	
	Femme	Homme	Femme	Homme
A	3	5	24	17
B	2	3	20	18
C	5	4	47	16
Total général	22		142	

Catégorie	Nombre d'agent		Nombre de jours de C.E.T. consommés sous forme de congés	
	Femme	Homme	Femme	Homme
A	2	2	47	10
B	3	0	31	0
C	3	0	26	0
Total général	10		114	

En 2020, 1203 jours initialement placés sur un C.E.T ont fait l'objet d'une indemnisation au profit de 104 agents soit 112 jours et 16 agents de plus que l'an passé. L'indemnisation moyenne, par agent, est de 1185 € en 2020 contre 1260€ en 2019.

En 2020, 142 jours de congés non pris ont été convertis au titre de la RAFF soit 18 jours de moins qu'en 2019. 22 personnels en ont bénéficié ce qui représente une moyenne de 6,5 jours par agent contre 9,4 l'an dernier.

En 2020, 114 jours de C.E.T. ont été consommés sous forme de congés au cours de l'année 2020 soit 30 de moins qu'en 2019. 10 personnes en ont bénéficié ce qui représente une moyenne de 11,4 jours par agent contre 16 l'an dernier. Cette baisse peut s'expliquer par la situation sanitaire.

V. La carrière

DEFINITIONS

TABLEAU D'AVANCEMENT / AVANCEMENT DE GRADE

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

Trois modalités d'avancement de grade sont possibles :

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

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

EXAMEN PROFESSIONNEL

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

LISTE D'APTITUDE

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

PROMOTION DE LA POPULATION ENSEIGNANTE

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

CHIFFRES CLES 2020

	Promotion des enseignants chercheurs		
	C.N.U.	Etablissement	Total
Hommes	7	10	17
Femmes	5	1	6
Total	12	11	23
Ecart 2020/2019	+1	-3	-2

Taux de promotion des enseignants chercheurs		
	2020	Ecart 2020/2019
M.C.F. H.C.	15,15%	- 0,98
M.C.F éch EX	27,78%	- 9,72
P.R. 1° C.	9,09%	- 3,41
P.R. Classe exc. 1° éch.	12,50%	+ 3,80
P.R. Classe exc. 2° éch.	23,08%	+ 15,93

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

	Promotion des enseignants du second degré											
	Avancement de grade										Liste d'aptitude	Total
	P.E.P.S. H.C.	P.L.P. H.C.	P.R. E.N.S.A. M. H.C.	P.R.C.E. H.C.	P.R.A.G. H.C.	P.E.P.S. C.E.	P.L.P. C.E.	P.R. E.N.S.A. M. C.E.	P.R.C.E. C.E.	P.R.A. G. C.E.	Accès PRAG	
Hommes	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	3
Femmes	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	2
Total	-	-	-	2	2	-	-	-	-	1	-	5
Ecart 2019/2018	=	=	=	+ 1	- 3	- 1	=	=	=	- 3	=	- 6

	Promotion des Personnels B.I.A.T.S.S			
	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Total
Hommes	1	5	0	6
Femmes	2	9	2	13
Total	3	14	2	19
Ecart 2020/2019	-5	+8	- 3	=

Section 1 : carrière des enseignants chercheurs

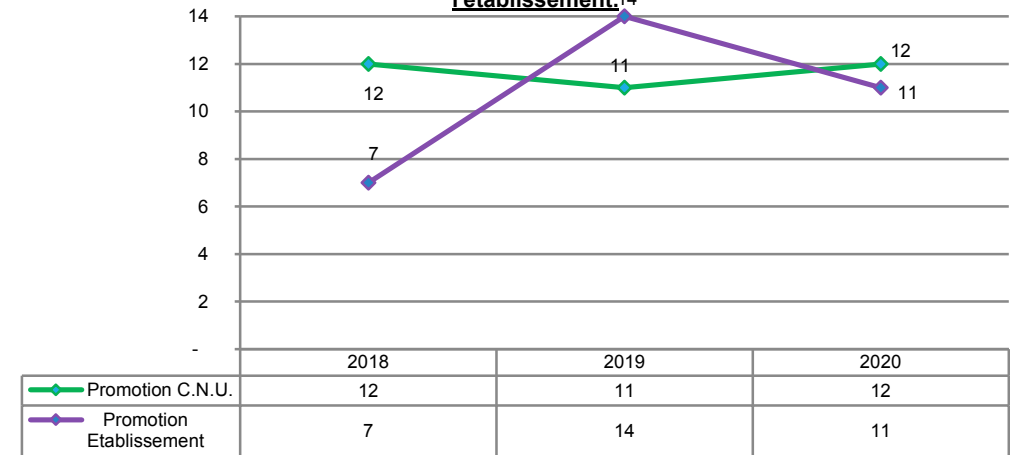
On constate, en 2020 une baisse du nombre de promotions de grade obtenues par les enseignants-chercheurs, soit 23 contre 25 l'année précédente. La répartition par contingent est la suivante : 12 promotions CNU et 11 promotions établissement. Parmi les promus figurent 6 femmes et 17 hommes.

Comme l'an dernier, le taux maximum de promotions obtenues correspond à la promotion au grade de maître de conférences échelon exceptionnel (nouvel échelon mis en place en 2018) avec un taux de promotion de 27,78%. Le taux de promotion minimum correspond aux promotions obtenues au grade de professeur des universités 1^{ère} classe avec un taux de promotion de 9,09%.

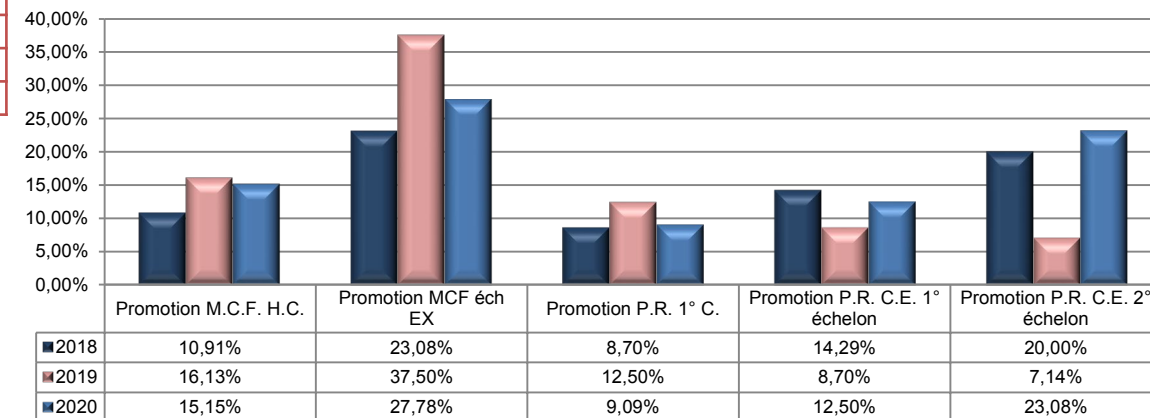
2020	Nombre de promouvables	H		F		Promotions CNU			Promotions établissement			Total des promotions		Taux de promotion
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
PR CE 2 ^{ème} éch.	13	12	1	2	2	0	1	1	0	3	3	0	23,08%	
PR CE 1 ^{er} éch.	24	17	7	2	0	2	1	1	0	3	1	2	12,50%	
PR 1 ^{ère} classe	22	13	9	0	0	0	2	2	0	2	2	0	9,09%	
MCF éch EXC	18	13	5	3	2	1	2	2	0	5	4	1	27,78%	
MCF hors classe	66	39	27	5	3	2	5	4	1	10	7	3	15,15%	
TOTAL	143	94	49	12	7	5	11	10	1	23	17	6	16,08%	

On observe en 2020, une légère baisse du taux de promotion global avec 16,08%, soit 0,92 points de moins qu'en 2019.

Répartition des promotions de grade obtenues au titre du C.N.U. et de l'établissement.¹⁴



Evolution des taux de promotion par grade pour les enseignants chercheurs

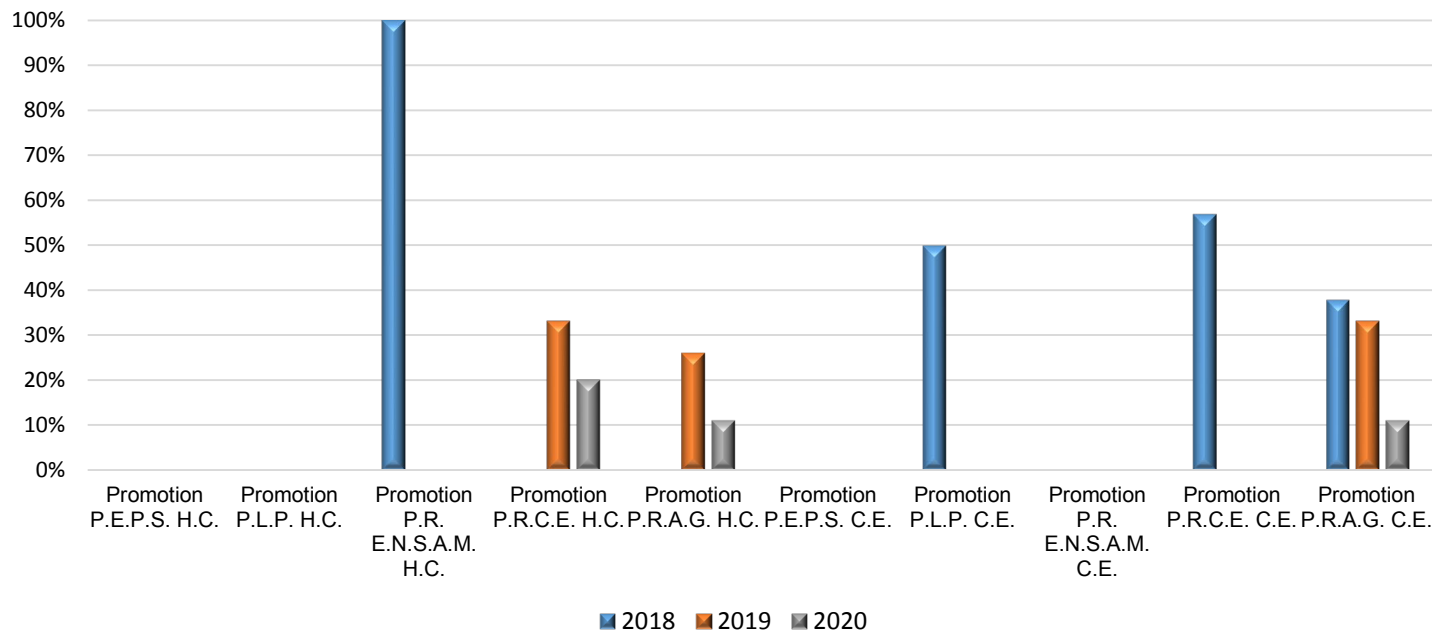


Section 2 : carrière des enseignants du second degré

En 2020, le nombre de promotions des enseignants du second degré diminue significativement avec 5 promotions contre 11 l'an dernier, malgré une hausse du nombre de promouvables. Le taux de promotion diminue donc, passant de 28% à 12%.

Le taux maximum de promotions obtenues correspond à la promotion au grade de Professeur certifié hors classe avec un taux de promotion de 20%.

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



2020	Nombre de promouvables	Dont H	Dont F	Promotions	Dont H	Dont F	Taux de promotions
P.E.P.S. H.C.	0	0	0	0	0	0	-
P.L.P. H.C.	0	0	0	0	0	0	-
P.R. E.N.S.A.M. H.C.	0	0	0	0	0	0	-
P.R.C.E. H.C.	10	3	7	2	1	1	20%
P.R.A.G. H.C.	19	12	7	2	1	1	11%
P.E.P.S. C.E.	0	0	0	0	0	0	-
P.L.P. C.E.	0	0	0	0	0	0	-
P.R. E.N.S.A.M. C.E.	0	0	0	0	0	0	-
P.R.C.E. C.E.	3	2	1	0	0	0	-
P.R.A.G. C.E.	9	5	4	1	1	0	11%
TOTAL	41	22	19	5	3	2	12%

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

Filière	Tableau d'avancement	Total personnels éligibles	Dont H	Dont F	Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Dont H	Dont F	Taux de promotion par tableau d'avancement
I.T.R.F.	I.G.R. H.C.	1	1	0	0	0	0	0	0	0%
	I.G.R. 1°. C.	3	1	2	3	2	0	0	0	0%
	I.G.E. H.C.	12	7	5	4	3	1	0	1	8%
	TECH. C. EX.	8	7	1	4	3	1	0	1	13%
	TECH. C. SUP.	15	7	8	6	3	2	1	1	13%
	ADJ. P. 1°. C.	36	9	27	22	6	3	1	2	8%
	ADJ. P. 2°. C.	13	10	3	7	5	3	1	2	23%
A.E.N.E.S.	A.P.A.E.N.E.S.	1	0	1	0	0	0	0	0	0%
	S.A.E.N.E.S. C. EX.	3	1	2	1	1	1	0	1	33%
	S.A.E.N.E.S. C. SUP.	2	0	2	2	2	0	0	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. P. 1°. C.	17	6	11	16	6	1	1	0	6%
BIB.	CONSERV. CHEF	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
	BIBLIO. HC	1	0	1	1	1	0	0	0	0%
	B.A.S. C. EX	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
	B.A.S. C. SUP.	1	1	0	1	1	1	1	0	0%
	MAGASINIER P. 1°. C.	8	2	6	4	1	1	0	1	13%
	MAGASINIER P. 2°. C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
TOTAL		121	52	69	71	34	14	5	9	12%

Les promotions par tableaux d'avancement ont augmenté en 2020 : 14 promotions contre 6 l'an dernier avec un taux de promotion passant de 5% à 12%.

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

Filière	Liste d'aptitude	Nombre de personnels éligibles	Dont		Nombre de candidats	Nombre de candidats classés par la C.P.E.	Nombre de promotions obtenues	Dont		Taux de promotion par liste d'aptitude
			H	F				H	F	
I.T.R.F.	I.G.E. vers I.G.R.	36	19	17	6	2	0	0	0	0%
	A.S.I. vers I.G.E.	7	4	3	4	2	1	1	0	14%
	TECH vers A.S.I.	53	19	34	26	7	1	0	1	2%
	ADJ. Vers TECH	79	17	62	46	6	1	0	1	1%
A.E.N.E.S.	S.A.E.N.E.S. vers A.A.E.	6	1	5	0	0	0	0	0	0%
	A.D.J.E.N.E.S. vers S.A.E.N.E.S.	26	6	20	9	3	0	0	0	0%
BIB.	CONS. vers CONS. GEN.	2	0	2	0	0	0	0	0	0%
	BIBLIO. vers CONS.	4	0	4	0	0	0	0	0	0%
	B.A.S. vers BIBLIO.	6	3	3	2	2	0	0	0	0%
	MAG. vers B.A.S.	8	3	5	4	1	0	0	0	0%
TOTAL		227	72	155	97	23	3	1	2	1%

En 2020, le nombre de promotions au titre de la liste d'aptitude a diminué par rapport à 2018 : 3 promotions contre 8 en 2019. Comme l'an dernier, le taux de promotion le plus élevé concerne la promotion d'A.S.I. vers I.G.E avec 14%.

Filière	Examen professionnel obtenu	hommes	femmes	total
ITRF	TECH CN vers TECH CS	-	1	1
	TECH CS vers TECH CE	-	1	1
total		0	2	2

En 2020, 2 agents ont été promus par le biais d'un examen professionnel soit 3 de moins que l'an dernier.

VI. La rémunération

DEFINITIONS

PRIMES DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS CHERCHEURS :

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

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

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

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

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

PRIMES DES AGENTS B.I.A.T.S.S :

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

Zoom IFSE à l'université de Toulon

Le nouveau régime indemnitaire est composé de quatre blocs :

1^{er} bloc : Socles indemnitaires

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

2^e bloc : Fonctions

Ce bloc valorise **la fonction**,

3^e bloc : l'expérience professionnelle

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

4^e bloc : Les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste

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

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

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

CHIFFRES CLÉS 2020

REMUNERATION NETTE MENSUELLE EN 2020						
POPULATION	FEMMES		HOMMES		GLOBAL	
	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE	MOYENNE	MEDIANE
B.I.A.T.S.S	1884 €	1734€	2138 €	1839€	1962 €	1765€
ENSEIGNANTE	3069 €	3323€	3428 €	3593€	3282 €	3477€

PRIMES VERSEES EN 2020 AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

Montants exprimés en montant brut

Libellé	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2020/2019
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	16	49	270 055€	- 27 013€
Prime de charges administratives et prime d'administration	27	51	237 650€	+ 52 968€
Prime pour responsabilités pédagogiques	85	126	323 941€	- 11 003€
Primes de recherche et d'enseignement supérieur	158	244	494 033€	- 1 347€
TOTAL GENERAL	286	470	1 325 679€	+ 13 605€

PRIMES VERSEES EN 2020 AUX PERSONNELS B.I.A.T.S.S.

Montants exprimés en montant brut

Crédits indemnitaires B.I.A.T.S.S.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Écart 2020/2019
Ensemble des primes et indemnités	331	143	1 582 212 €	32 774 €

L'écart constaté correspond au versement en 2019 d'une prime exceptionnelle qui n'a pas été reconduite telle quelle en 2020 mais sous forme de prime exceptionnelle COVID (cf. encart ci-dessous)

C.E.T.	Bénéficiaires Femmes	Bénéficiaires Hommes	Montant payé	Ecart 2020/2019
Indemnité jours de congés non pris	55	36	100 140€	- 10 770€
Option R.A.F.P.	5	6	8 160€	- 6 930 €

Au même titre que le bilan social 2019, les primes de charges administratives et d'administration sont regroupées.

PRIME EXCEPTIONNELLE COVID-19 VERSEE EN 2020

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
BIATSS	293	114 510€	135	52 800€	428	167 310€
ENSEIGNANTS	170	56 430€	269	90 090€	439	146 520€
Total général	463	170 940 €	404	142 980€	867	313 830€

A. Rémunération nette mensuelle moyenne :

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

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

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

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

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

En 2020, pour la population enseignante, on constate que les fonctionnaires perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 3850 € contre 1713 € pour les agents contractuels. La rémunération nette mensuelle moyenne pour les femmes est de 3069 € contre 3428 € pour les hommes, soit un écart moyen de 359 € en 2020 contre 408€ en 2019.

On observe que la rémunération mensuelle moyenne nette des agents BIATSS fonctionnaires est de 2201 € contre 1609 € pour les agents BIATSS contractuels. Aussi, on constate que les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 1884 € contre 2138 € pour les hommes soit un écart moyen mensuel de 254 € en 2020 contre 235 € en 2019.

Rémunération nette moyenne mensuelle de la population enseignante			
	Femme	Homme	Total général
Doctorants,	1 458 €	1 525 €	1 494 €
EC contractuels autres, ATER, SPEA...	1 917 €	1 820 €	1 862 €
Moyenne enseignant contractuel	1 726 €	1 703 €	1 713 €
2nd degré	3 408 €	3 806 €	3 642 €
MCF regroupé	3 478 €	3 641 €	3 573 €
PR regroupé	4 695 €	5 085 €	4 976 €
Moyenne enseignant fonctionnaire	3 622 €	3 998 €	3 850 €
Rémunération nette mensuelle moyenne	3 069 €	3 428 €	3 282 €

Si l'on compare les rémunérations nettes mensuelles moyennes des personnels BIATSS et enseignants, on constate qu'ils perçoivent en moyenne, respectivement 1962 € et 3282 € soit un écart moyen mensuel de 1320 € en 2020 contre 1326 € en 2019.

Rémunération nette moyenne mensuelle de la population BIATSS				
	Cat.	Femme	Homme	Total général
Contractuel	A	1 952 €	1 980 €	1 961 €
Contractuel	B	1 474 €	1 466 €	1 470 €
Contractuel	C	1 315 €	1 348 €	1 323 €
Moyenne B.I.A.T.S.S contractuel		1 589 €	1 654 €	1 609 €
Fonctionnaire	A	2 993 €	3 229 €	3 095 €
Fonctionnaire	B	2 004 €	2 257 €	2 081 €
Fonctionnaire	C	1 682 €	1 678 €	1 681 €
Moyenne B.I.A.T.S.S fonctionnaire		2 082 €	2 470 €	2 201 €
Rémunération nette mensuelle moyenne		1 884 €	2 138 €	1 962 €

ZOOM PART DES PRIMES DANS LES REMUNERATIONS

Part des primes dans les rémunérations des personnels enseignants			
	Femme	Homme	Total général
Doctorants	-	-	-
EC contractuels autres, ATER, SPEA...	1,30%	1,81%	1,59%
2nd degré	3,69%	3,50%	3,58%
MCF regroupé	3,91%	3,96%	3,94%
PR regroupé	4,94%	4,75%	4,80%
Total général	3,46%	3,51%	3,48%

Part des primes dans les rémunérations des personnels BIATSS				
	Cat.	Femme	Homme	Total général
Contractuel	A	3,39%	3,66%	3,49%
Contractuel	B	3,35%	2,28%	2,88%
Contractuel	C	3,21%	3,23%	3,21%
Moyenne B.I.A.T.S.S. contractuel		3,31%	3,19%	3,27%
Fonctionnaire	A	13,82%	13,62%	13,73%
Fonctionnaire	B	11,18%	12,03%	11,46%
Fonctionnaire	C	8,92%	9,70%	9,09%
Moyenne B.I.A.T.S.S. fonctionnaire		11,16%	12,41%	11,59%
Total général		10,68%	13,79%	11,74%

La part des primes pour les personnels enseignants correspond en moyenne à 3,48% de leur rémunération nette et à 11,74 % pour les personnels BIATSS soit respectivement 0,27 et 0,42 points de plus qu'en 2019.

Au sein de la population enseignants, cette augmentation de la part des primes dans les rémunérations des personnels est généralisée sur l'ensemble des statuts.

Au sein de la population BIATSS, on observe des disparités avec une légère baisse de la part des primes dans les rémunérations des contractuels liée à l'augmentations des INM planchers pour les contractuels de catégorie A et une hausse chez les fonctionnaires.

B. Rémunération nette mensuelle médiane et décile :

La répartition par décile permet de classer la population étudiée en fonction des rémunérations. Le premier décile (D1) fixe la part des rémunérations inférieures à 10% des rémunérations globales (10% des rémunérations nettes moyennes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont inférieures à 1533€).

La médiane (correspondant à la cinquième décile ou « D5 ») est la valeur qui partage une distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de rémunération nette mensuelle, la médiane est la rémunération nette mensuelle au-dessous de laquelle se situent 50% des rémunérations mensuelles nettes. C'est de manière équivalente, la rémunération nette moyenne mensuelle au-dessus de laquelle se situent 50% des rémunérations nettes moyennes mensuelles. C'est ainsi que la moitié de la population enseignante toute confondue bénéficie d'une rémunération nette moyenne en-dessous de 3477 € et l'autre moitié au-dessus de ce même montant.

Par opposition, sous le neuvième décile (D9), se situent 90% des rémunérations nettes moyennes mensuelles pour cette population. La rémunération nette mensuelle pour les femmes enseignante est de 3323 € contre 3593 € pour les hommes enseignants, soit un écart de 270 € en 2020 contre 333 € en 2019.

Le rapport inter décile correspond au ratio entre les valeurs de deux déciles. Ici le ratio est calculé selon la formule $D9 / D1$ (rapport entre premier et dernier décile). Le rapport inter décile indique que le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires les plus élevés correspond à 3 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires les moins élevés.

La rémunération médiane (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1765 € nette mensuelle : la moitié de cette population bénéficie d'une rémunération nette en dessous de 1765 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

Le rapport inter décile indique que la rémunération au-dessus duquel se situent 10 % des rémunérations les plus élevées correspond à 2,22 fois la rémunération au-dessous de laquelle se situe 10 % des rémunérations les moins élevées.

La rémunération médiane nette mensuelle pour les femmes B.I.A.T.S.S est de 1734 € contre 1839€ pour les hommes, soit un écart de 105 € en 2020 contre 130 € en 2019.

Rémunération nette médiane mensuelle de la population enseignante par décile			
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 495 €	1 533 €	1 533 €
D2	1 812 €	1 830 €	1 830 €
D3	2 499 €	2 703 €	2 703 €
D4	2 981 €	3 201 €	3 201 €
D5	3 323 €	3 593 €	3 477 €
D6	3 513 €	3 686 €	3 686 €
D7	3 639 €	3 909 €	3 909 €
D8	3 909 €	4 187 €	4 187 €
D9	4 303 €	4 684 €	4 684 €
Rapport inter décile (D9/D1)	2,88	3,06	3,06

Rémunération nette médiane mensuelle de la population BIATSS par décile			
Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 337 €	1 331 €	1 334 €
D2	1 400 €	1 452 €	1 409 €
D3	1 547 €	1 611 €	1 572 €
D4	1 632 €	1 727 €	1 644 €
D5	1 734 €	1 839 €	1 765 €
D6	1 820 €	2 101 €	1 864 €
D7	1 951 €	2 366 €	2 049 €
D8	2 163 €	2 822 €	2 373 €
D9	2 630 €	3 307 €	2 955 €
Rapport inter décile (D9/D1)	1,97	2,49	2,22

C. Comparatif rémunération nette mensuelle médiane et moyenne :

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

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

Pour l'année 2020, on constate que les moyennes des rémunérations nettes mensuelles pour les femmes et les hommes enseignants sont inférieures aux médianes observées avec respectivement un écart de - 254 € et - 165 €. Cela signifie donc qu'au sein de la population des femmes enseignantes et des hommes enseignants, certains agents ont une rémunération mensuelle nette beaucoup plus faible que l'ensemble des autres. Ceci peut être expliqué par la pyramide des âges défavorable observée pour cette population.

À l'inverse, on constate que pour les agents BIATSS, les rémunérations nettes mensuelles moyennes sont supérieures aux médianes observées, notamment au sein de la population masculine, avec un écart de + 300 €. Cela signifie qu'au sein de la population BIATSS, quel que soit le sexe, certains agents ont une rémunération nette mensuelle beaucoup plus élevée que l'ensemble des autres.

Comparatif moyenne/médiane rémunération nette mensuelle en 2020			
Population globale	Femmes	Hommes	Total
B.I.A.T.S.S	149 €	300 €	198 €
ENSEIGNANTE	-254 €	-165 €	-195 €

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

En 2020, 26 agents ont bénéficié d'une N.B.I pour un montant total brut de 33 218€, soit 2 personnes de moins et 881 € de plus qu'en 2019. Cet écart est le résultat de mobilités sur les postes ouvrant droit à NBI, avec l'extension en année pleine des recrutements effectués en fin d'année 2019, ainsi qu'une évolution de la répartition des points de NBI, à compter du 01/09/2020.

Montant payé au titre de la NBI en 2020							
Population	Catégorie	Bénéficiaires Femmes		Bénéficiaires Hommes		Total	
		Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif	Montant brut payé	Effectif
BIATSS Fonctionnaire	A	18 454 €	11	9 988 €	10	38 441€	21
	B	843 €	1	1 968 €	2	2 812 €	3
	C	843 €	1	1 122 €	1	1 965 €	2
Total général		20 140 €	13	13 077€	13	33 218 €	26

Section 3 : Les primes des personnels enseignants

A. Prime d'encadrement doctoral et de recherche :

Le montant versé au titre de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, pour l'année 2020, s'élève à 270 055€.

65 enseignants chercheurs, dont 16 femmes et 49 hommes, perçoivent cette prime en 2020, soit en moyenne 4 155 € par an, par enseignant.

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

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
MCF regroupé	9	32 218 €	30	96 875 €	39	129 093 €
PR regroupé	7	37 600 €	19	103 362 €	26	140 962 €
Total général	16	69 818 €	49	200 237 €	65	270 055 €

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

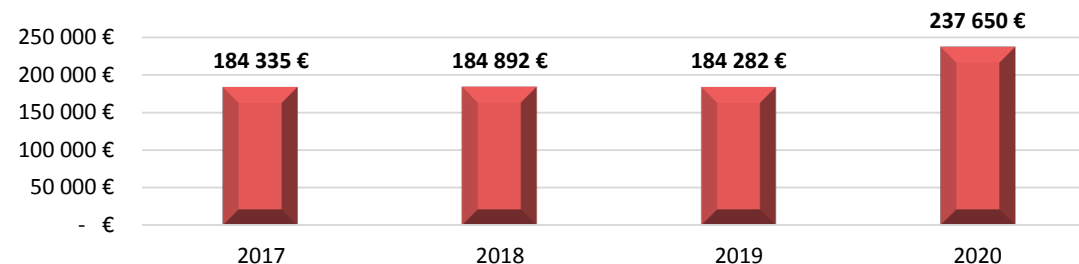
Afin d'anonymiser le bilan social, les PCA et les primes d'administration font l'objet d'une étude conjointe. En effet, les dernières ne sont attribuées qu'à un effectif faible d'agents (inférieur à 10).

En 2019-2020, le montant versé au titre des P.C.A et de la prime d'administration s'élève à 237 650€ pour 78 bénéficiaires : 26 femmes et 51 hommes. On retrouve un montant nettement supérieur à celui de 2019 (+ 50 968€) pour 1 bénéficiaire de moins.

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

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	4	13 951 €	9	29 428 €	13	43 379 €
MCF regroupé	12	35 792 €	15	45 192 €	27	80 984 €
PR regroupé	11	28 225 €	27	85 061 €	38	113 286 €
Total général	26	77 968 €	51	159 682 €	78	237 650 €

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

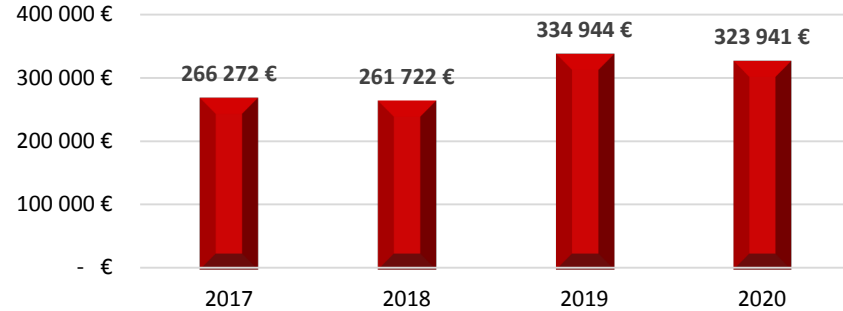


C. Prime pour responsabilités pédagogiques :

Le montant versé au titre des primes pour responsabilités pédagogiques (P.R.P), pour l'année 2019/2020, s'élève à 323 941€ pour 211 bénéficiaires : 85 femmes et 126 hommes.

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

Evolution du volume financier consacré aux primes pour responsabilités pédagogiques de 2017 à 2020 en euros



D. Prime de recherche et d'enseignement supérieur :

Le montant versé au titre de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (P.R.E.S.) pour les enseignants chercheurs et les A.T.E.R. et la prime d'enseignement supérieur pour les enseignants du second degré, pour l'année 2019/2020, s'élève à 493 033 €. 402 enseignants bénéficient de cette prime : 158 femmes et 244 hommes.

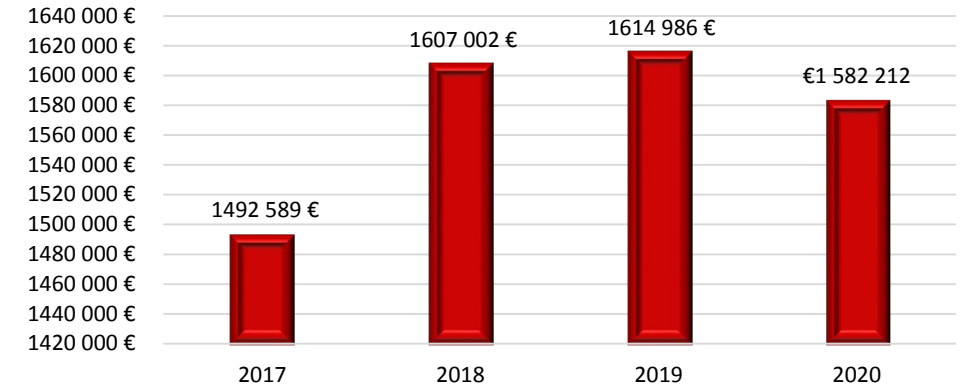
Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	22	45 230 €	40	56 318 €	62	101 548 €
MCF regroupé	51	83 400 €	63	96 610 €	114	180 010 €
PR regroupé	12	15 923 €	23	26 461 €	35	42 384 €
Total général	85	144 553 €	126	179 389 €	211	323 941 €

Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
2nd degré	45 075 €	39	66 570 €	55	111 645 €	94
EC contractuels autres	6 248 €	5	13 283 €	12	19 530 €	17
MCF regroupé	117 094 €	94	154 573 €	124	271 667 €	218
PR regroupé	24 414 €	20	66 777 €	53	91 191 €	73
Total général	192 831 €	158	301 202 €	244	494 033 €	402

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

En 2020, le montant global des primes et indemnités versées aux personnels B.I.A.T.S.S (hors prime exceptionnelle covid) s'élève à 1 582 212€, soit une baisse de 32 774€ par rapport à 2019. Cette baisse est le résultat de départs de fonctionnaires au cours de l'année 2020 (retraites et mutation notamment), des aléas de gestion (CLD, ½ traitement maladie) mais aussi de la baisse des indemnités de sujétions particulières pour l'ouverture des BU les samedis, liée à la situation sanitaire.

**Evolution du volume financier consacré à l'indemnitaire
B.I.A.T.S.S. de 2017 à 2020**



Répartition	Femme		Homme		Total général	
	effectif	Montant	effectif	Montant	effectif	Montant
Complément de rémunération C.D.I. et B.O.E	36	36 437€	15	16 637€	51	53 074€
Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise (IFSE)	208	942 383€	93	570 616€	301	1 512 999€
Prime exceptionnelle de fin d'année (ART. L954-2 C.EDUC) dite prime Najat Valaud Belkacem	156	12 430€	52	3 709€	208	16 139€
						1 582 212€

En fin d'année 2020, une prime exceptionnelle COVID a été versée aux personnels BIATSS remplissant les conditions requises. Deux versements ont été opérés en 2020 pour un montant total de 167 310 €. Ce montant n'est pas compris dans le total ci-dessus afin de ne pas fausser le comparatif par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, une troisième vague de paiement a été effectuée en janvier 2021 et ne figure donc pas dans le bilan social 2020.

Section 5 : La garantie individuelle du pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (T.I.B.) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le T.I.B. effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée est versée à l'agent.

Pour l'année 2020, le dispositif prend en compte la période de référence allant du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2019.

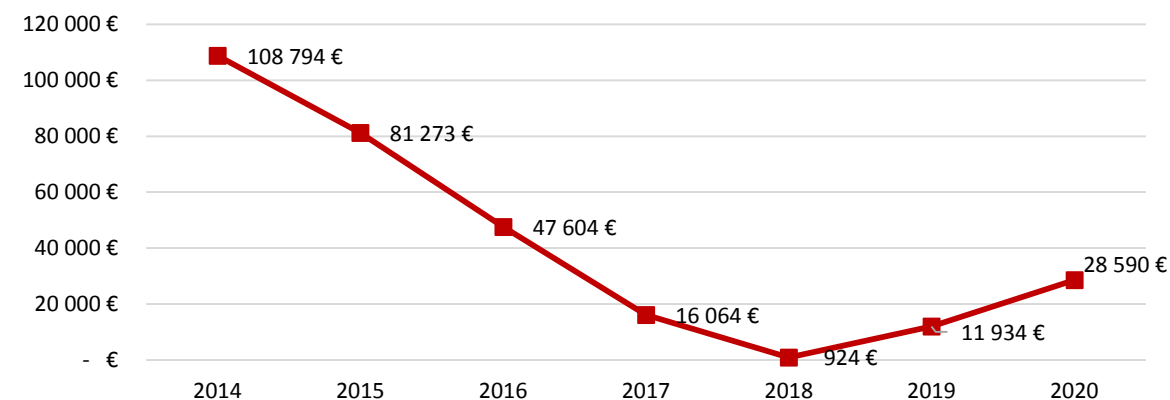
Le montant payé au titre de la G.I.P.A. varie depuis sa mise en place.

En 2020, il s'établit à **28 590€**, soit **16 656€** de plus qu'en 2019. Cette hausse est due à l'augmentation du nombre de bénéficiaires passant de 27 à 44 (+ 63%).

Le montant global tient compte d'une régularisation de la GIPA 2019 qui concerne 7 agents.

Population	Catégorie	Femme		Homme		Total	
		Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif
BIATSS	A	3432	5	483	1	3916	6
	B	1152	3			1152	3
	C	49	4	24	3	73	7
EC	A	7124	9	16326	19	23450	28
Total général		11756	21	16834	23	28590	44

Montant total brut payé au titre de la GIPA de 2014 à 2020



Section 6 : L'indemnité compensatrice CSG

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2018 a prévu à compter du 01 janvier 2018 une hausse de la CSG de 1,7% applicable à l'ensemble des revenus d'activité et de remplacement. Une indemnité compensatrice a été mise en place à partir de la même date pour tout le personnel contractuel et fonctionnaire recruté avant le 01 janvier 2018 et pour les fonctionnaires recrutés à partir de cette date. Ainsi, tous les nouveaux contractuels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 n'en bénéficie pas.

En 2020, la compensation de la CSG s'élève à 297 565 € soit 1165€ de plus qu'en 2019.

Femmes		hommes		total	
effectif	montant	effectif	montant	effectif	montant
449	145 677€	393	152 279€	842	297 656€

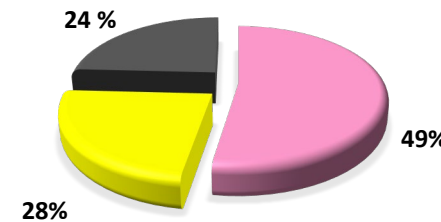
A. Indemnisation des jours de congés non pris :

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

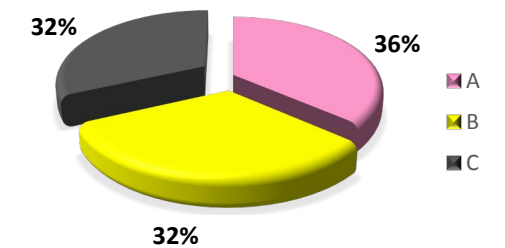
En 2020, les personnels de catégorie A représentent 49 % des bénéficiaires de l'indemnisation et 36 % du volume financier, les personnels de catégorie B représentent 28 % des bénéficiaires et 32 % du volume financier versé et les personnels de catégorie C représentent 24 % des bénéficiaires et 32 % du volume financier versé.

Le montant payé au titre de l'indemnisation des jours de congés non pris continue a fait l'objet d'une diminution en 2020 avec un total de 100 140 € en 2020 et concerne 91 agents soit 10 770€ de moins et 3 agents de plus qu'en 2019.

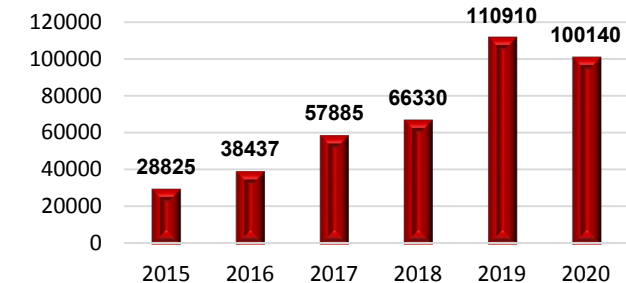
Répartition par catégorie du volume financier de l'indemnisation « jours de congés non pris »



Répartition par catégorie des effectifs de l'indemnisation « jours de congés non pris »



Montant total payé au titre des congés non pris de 2015 à 2020



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

En 2020, 88 jours de congés non pris ont été convertis au titre de la RAFP.

Catégorie	Nombre d'agent	Nombre de jours de congés non pris convertis au titre de la RAFP	Montant brut des jours de congés non pris convertis au titre de la RAFP
A	3	19	2 565€
B	3	28	2 520€
C	5	41	3 075€
Total général	11	88	8 160€

VII. La masse salariale

Toutes les données sont extraites du système d'information financier analytique et comptable (SIFAC) de l'université par le pôle pilotage de la DGS.

DEFINITIONS

LA MASSE SALARIALE :

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

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

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

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

LE TRAITEMENT :

La rémunération des agents:

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

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

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

Les cotisations patronales

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

Les autres versements

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

CHIFFRES CLES 2020

Masse salariale 2020 :

68 713 847 €

<u>Décomposition de la masse salariale en 2020 (en euros)</u>	
Rémunérations principales	33 373 635
Vacations et heures complémentaires	3 737 325
Rémunérations indemnitaires	3 766 617
Cotisations	27 637 571
Prestations sociales	198 699
Total	68 713 847

<u>Evolution des écarts de masse salariale N+1 /N entre 2016 et 2020 (en euros)</u>					
	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>
Montant masse salariale	63 004 431	64 250 050	65 738 693	67 965 710	68 713 847
Écart masse salariale N+1/N	+ 214 383	+ 1 245 619	+ 1 488 642	+ 2 227 017	+ 748 137

Section 1 : Evolution de la masse salariale

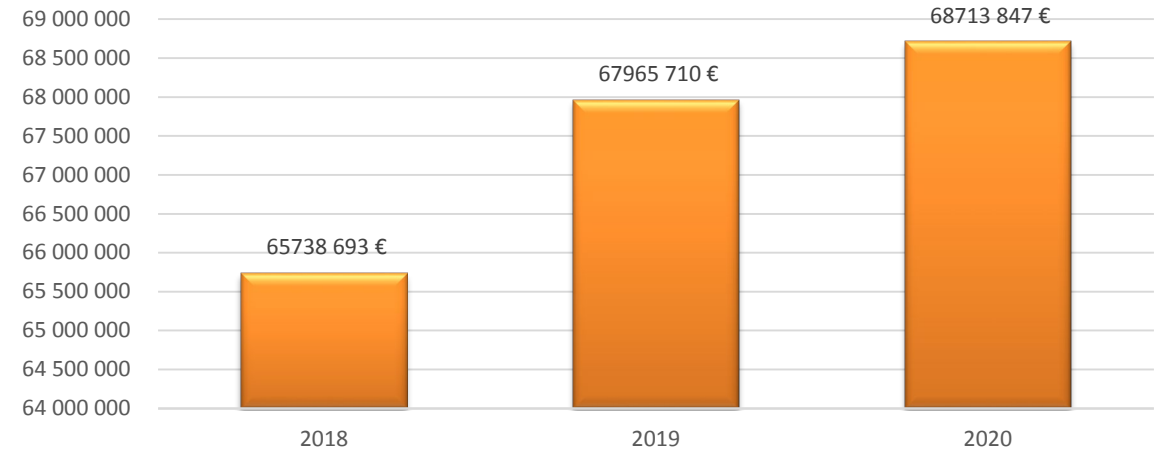
Sur l'exercice 2020, la masse salariale de l'université s'établit à **68 713 847€**, soit une augmentation de **748 137€** par rapport à 2019.

Cette hausse s'explique notamment par :

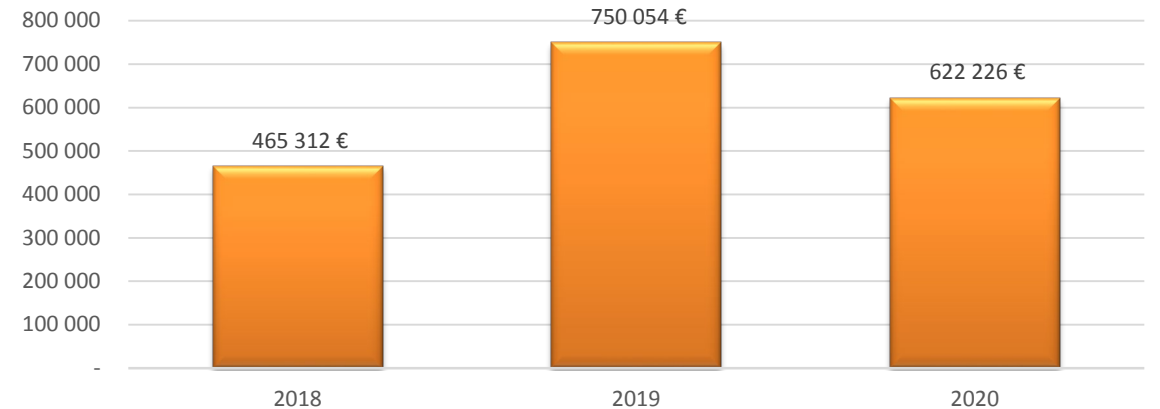
- ❑ La prime COVID d'un montant de 300 000€
- ❑ Le schéma d'emplois avec une baisse des ETPT fonctionnaires couplée à une hausse des ETPT contractuels

- ❑ En 2020, le glissement vieillesse technicité a connu une légère baisse mais reste tout de même élevé, passant de 750 054€ à **622 226€** soit une diminution de près de **17%**.

Masse salariale de l'université de 2018 à 2020



Evolution du GVT de 2018 à 2020



Section 1 : Evolution de la masse salariale

FOCUS PRIME EXCEPTIONNELLE COVID : Le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale prévoyait qu'une prime puisse être versée aux agents ayant eu des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics, avec un montant déterminé par l'employeur dans la limite de 1000 euros .

Une dotation ministérielle spécifique a ainsi été versée à l'établissement pour un montant de 25 830€.

La gouvernance de l'université de Toulon a souhaité pouvoir étendre ce dispositif en versant une prime exceptionnelle à l'ensemble des agents remplissant certaines conditions.

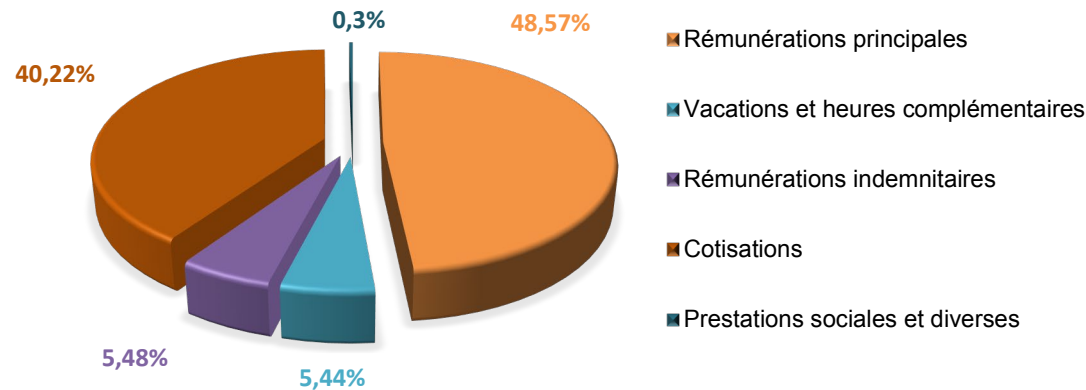
Ainsi, 987 personnels ont pu bénéficier de cette prime exceptionnelle pour un coût total employeur de 339 535 €.

	Vague 1 paie de novembre 2020	Vague 2 paie de décembre 2020	Vague 3 paie de janvier 2021	Total
Nombre de bénéficiaires	84	783	54	921
Nombre d'agents qui ne perçoivent pas la prime pour critères non remplis		89	29	118
Nombre d'agents exclus d'emblée <i>(congés pour raisons de santé, CRCT, MAD MED)</i>		31		31
Coût total employeur	27 720,00 €	258 390,00 €	25 748,36 €	987
Coût total employeur de l'opération (a)	339 535,49 €			
Dotation ministère (b)	25 830,00 €			
Coût sur ressources propres UTLN (a) - (b)	313 705,49 €			

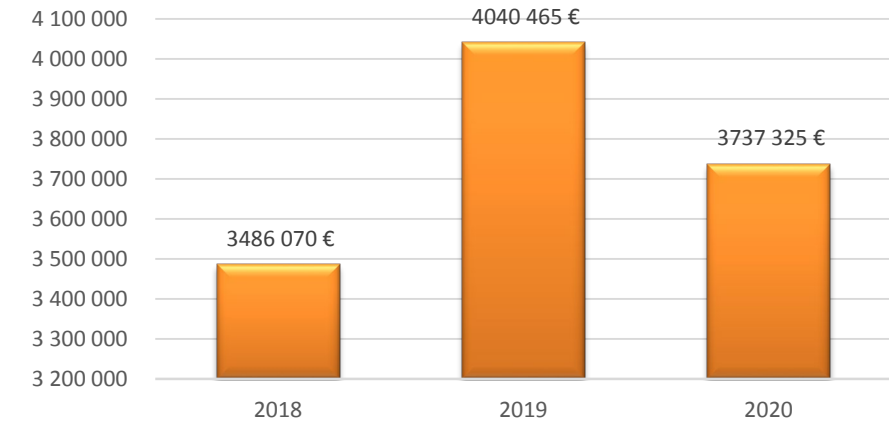
Section 2 : Décomposition de la masse salariale

Le regroupement des dépenses de masse salariale dans le progiciel Winpaie fait apparaître la répartition par nature de dépense de la masse salariale globale de l'établissement. On observe que la décomposition de la masse salariale par nature de dépense est sensiblement identique à celle observée l'an dernier.

Décomposition de la masse salariale par nature de dépense



Evolution du montant des vacances et heures complémentaires de 2018 à 2020



En 2020, le montant des vacances et heures complémentaires s'établit à **3 737 325€** soit une baisse de près de **300 000€** par rapport à 2019. Ce montant représente 5,4% de la masse salariale en 2020 contre 5,9% en 2019 et 5,3 % en 2018.

VII. Formation des personnels

CHIFFRES CLES 2020

Budget de formation disponible :

112 000 €

Dépenses en matière de formation des personnels :

72 073 €

	<u>Effectif</u>			<u>Ecart 2020/2019</u>
	<u>B.I.A.T.S.S.</u>	<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>	
Inscriptions	1280	202	1482	- 410
Présents	889	110	990	+ 471

Absentéisme aux sessions de formation

<u>2019</u>	<u>2020</u>
22%	33%

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

	<u>B.I.A.T.S.S.</u>			<u>ENSEIGNANTS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>Ecart 2020/2019</u>
	<u>A</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>A</u>		
Hommes	2,5	2,0	1,3	1,4	1,8	-0,8
Femmes	2,3	2,5	1,9	1,1	2,0	-0,6
Global	2,4	2,4	1,8	1,3	1,9	-0,7

Congé de formation professionnelle accordé en 2020

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

Section 1 : Les dépenses de formation des personnels

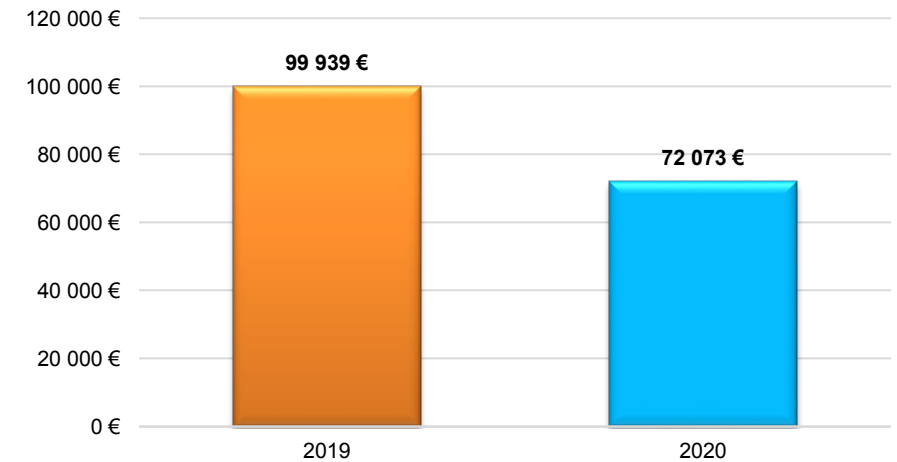
En 2020, le budget de formation disponible était de 112 000€. L'établissement a consacré 72 073€ à la formation, soit 27 232€ de moins qu'en 2019.

Cette baisse s'explique par le contexte de confinement lié à la crise sanitaire auquel nous avons été confronté qui a impacté de manière significative la programmation et la réalisation des actions de formation.

Durant cette période, l'établissement a tout mis en œuvre pour répondre aux besoins identifiés en proposant de nombreuses actions de formation relatives aux nouveaux outils pédagogiques, via la DSIUN, facilitant la transformation pédagogique des enseignements, mais également dans le domaine de la qualité de vie au travail (via la plateforme SAFIRE). Il est à noter qu'en raison du contexte sanitaire, la DSIUN a géré l'ensemble de l'organisation et de la mise en œuvre des formations aux nouveaux outils pédagogiques (Teams, BBB...) et les données relatives à ces formations n'ont pu être renseignées dans le SI et ne sont donc pas retranscrites dans cette partie.

Par ailleurs, il est important de préciser que l'ensemble des formations réglementaires et obligatoires du domaine hygiène et sécurité ont pu être réalisées.

Evolution de la consommation du budget formation



Domaines de formation	Coût en € 2020	Nombre de stagiaires*		Nombre d'heures
		BIATSS	ENSEIGNANTS	
Formation des enseignants : développement des compétences pédagogiques et didactiques	1278	0	22	112
Systèmes d'information et usages numériques	1118	17	0	153
Acquisition et développement de compétences (tout public)	8060	37	1	447
Aide au pilotage	414	16	0	76
Environnement professionnel, formations métier	28117	250	16	1927
Qualité de vie au travail	2803	255	14	772,5
Acquisition et maîtrise d'outils managériaux (public assurant des missions d'encadrement)	1948	23	1	123
Evolution professionnelle, consolidation des connaissances	3098	22	0	162
Hygiène et sécurité au travail (formations obligatoires)	19596	239	56	1425,5
Parcours de professionnalisation	5640	30	0	345
Total général	72073	889	110	5543

En 2020, les domaines de formation qui représentent les postes de dépenses les plus importants sont :

- Environnement professionnel, formations métier avec 28 117€
- Hygiène et sécurité au travail avec 19 596€
- Acquisition et développement de compétences avec 8 060 €

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

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

- Hygiène et sécurité au travail avec 56 stagiaires
- Formation des enseignants avec 22 stagiaires
- Environnement professionnel, formations métier avec 16 stagiaires

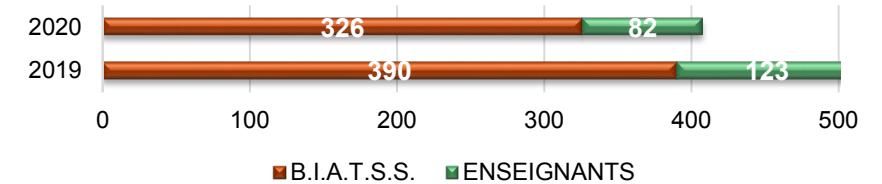
* Un agent qui suit un ou plusieurs stages est dénombré en tant que stagiaire pour chacune des formations suivies.

Section 2 : Les personnels ayant bénéficié d'une formation

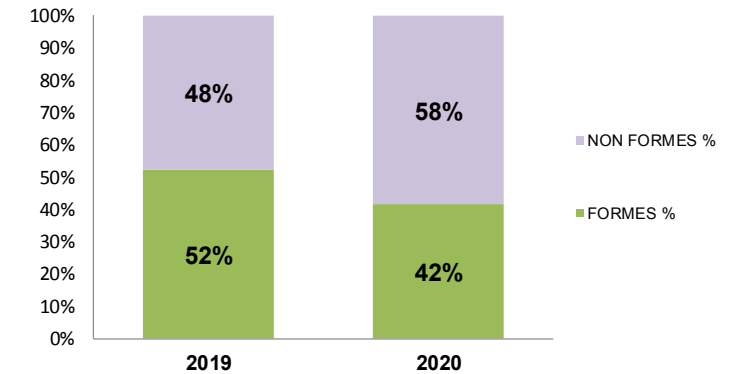
A. Les agents en formation

Catégorie FP	Hommes	Femmes	Total
A	37	64	101
B	23	60	83
C	27	115	142
Enseignants	48	34	82
Total	135	273	408

Evolution du nombre d'agents formés par population en 2019 et 2020



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

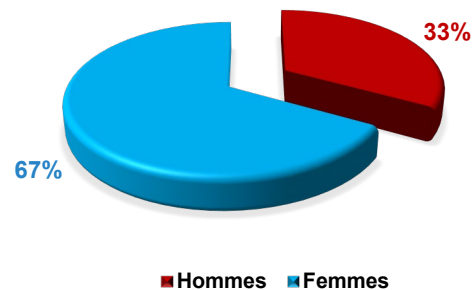


En 2020, 408 agents ont suivi une ou plusieurs formations, soit une baisse de 20% par rapport à 2019.

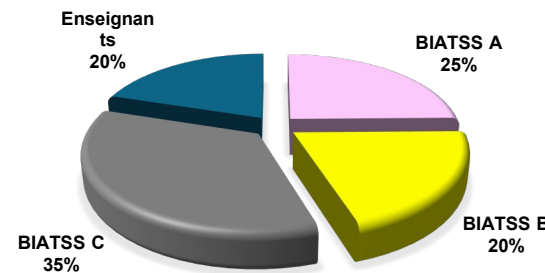
Cette augmentation concerne essentiellement des personnels B.I.A.T.S.S. (+52).

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

Repartition des personnels formés par sexe



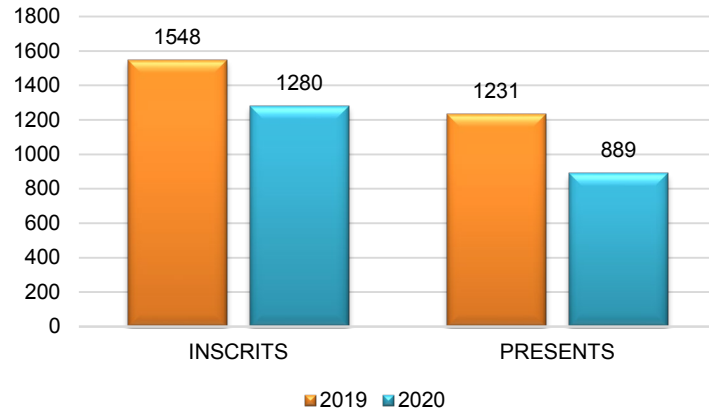
Répartition des formés par catégorie



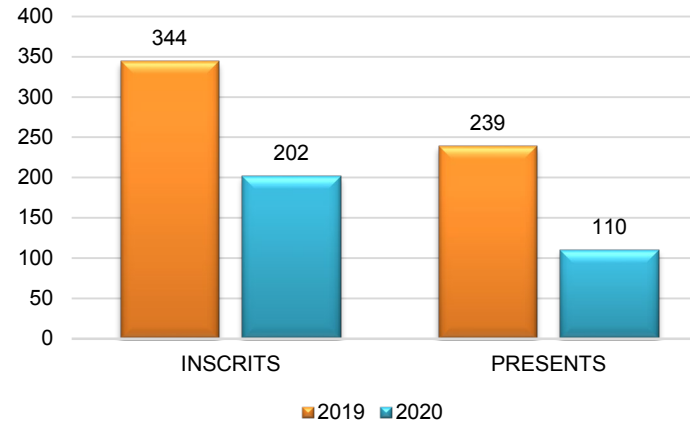
Parmi les personnels formés, on retrouve majoritairement des femmes (67%). A l'instar des années précédentes, les personnels de catégorie C représentent la proportion la plus importante d'agents formés avec 35%. On constate une légère hausse de la proportion des B.I.A.T.S.S. parmi les personnels formés. En effet, ils représentent 80% des formés, soit une hausse de 4 points.

B. La présence des personnels aux sessions de formation

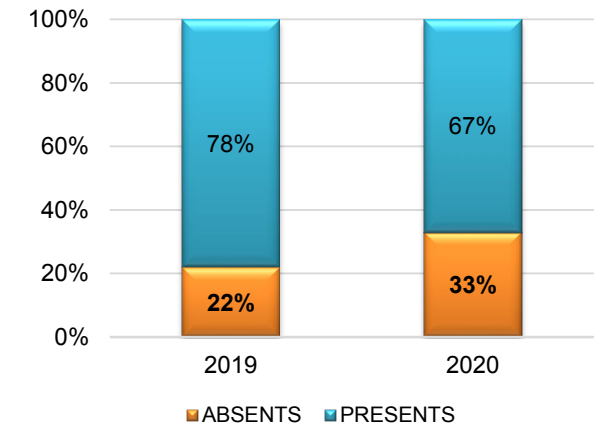
Nombre de personnels BIATSS inscrits et présents aux sessions de formation



Nombre de personnels enseignants inscrits et présents aux sessions de formation



Taux de présence des personnels inscrits à une formation en 2019 et 2020



On constate qu'en 2020, le nombre de personnels inscrits, qu'ils s'agissent de B.I.A.T.S.S. ou d'enseignants, diminue de manière significative. On observe une baisse de 17% d'inscrits chez les B.I.A.T.S.S. et de 41% d'inscrits chez les enseignants. Le nombre de présents diminue également en 2020 mais de manière plus importante, notamment pour les personnels enseignants. En effet, on observe une diminution du nombre de présents à hauteur d'environ 28% pour les B.I.A.T.S.S. et 53% pour les enseignants.

Ces fortes diminutions sont directement liées à la situation sanitaire qui a fortement impacté la formation des personnels.

A l'instar de 2019, le taux d'absentéisme continue son augmentation, passant de 22% à 33%.

Cette augmentation de l'absentéisme s'explique là aussi par le contexte sanitaire.

C. Focus sur les formations « hygiène et sécurité »

Le nombre d'actions de formation liées au domaine « hygiène et sécurité » qui ont été mises en œuvre en 2020 ont diminué, passant de 49 à 21 actions de formation dans ce domaine.

Cette baisse s'explique par le contexte sanitaire qui a entraîné l'annulation et/ou le report de certaines formations non obligatoires dans ce domaine.

Les inscriptions à ces actions de formation ont également diminué : on comptabilise 356 inscriptions en 2020 contre 627 en 2019.

Le taux de présence aux actions de formation reste lui plutôt stable avec 84% contre 86% en 2019.

En 2020, il n'y a pas eu de formation à destination des membres du CHSCT, ces derniers ont pu être formés en 2019.

	<u>Inscriptions</u>	<u>Présences</u>	<u>Absences</u>	<u>Taux de présence</u>
21 actions de formation	356	300	56	84%

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

Suite à la situation sanitaire, seules des formations de « préparation aux concours et à l'avancement : écrits » ont été suivies par les personnels de l'université à savoir :

- Rédaction du rapport d'activité
- Les fondamentaux de la rédaction administrative

Répartition des heures de formation par action de formation



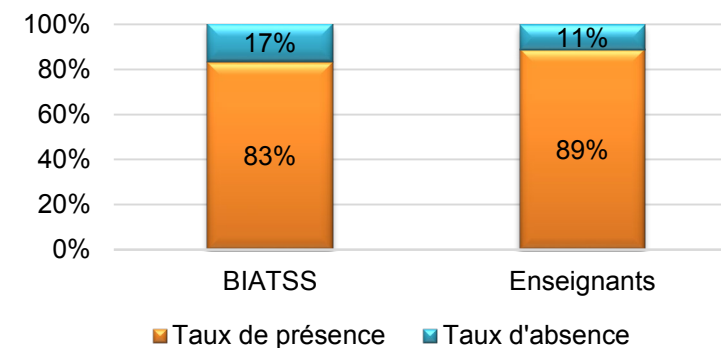
E. L'adaptation et/ou le perfectionnement à l'emploi

Le domaine « environnement professionnel » se décline en 61 actions de formation mises en place sur l'année 2020, soit 33 de moins qu'en 2019.

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

A l'instar des autres domaines, le taux de présence en 2020 diminue par rapport aux années précédentes suite au contexte de confinement : 11 points de moins chez les BIATSS et chez les enseignants.

Taux de présence des personnels inscrits aux formations du domaine environnement professionnel par population en 2020



IX. Santé, conditions de vie et prévention des risques

POUR L'ENSEMBLE DES AGENTS

CONGÉ ORDINAIRE DE MALADIE (COM)

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

RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH)

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

POUR LES AGENTS FONCTIONNAIRES

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

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

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

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

POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

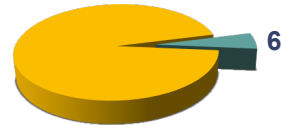
CONGÉ GRAVE MALADIE (CGM)

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

CHIFFRES CLES 2020

Médecine de prévention :

Personnels convoqués auprès du médecin de prévention : 111



105

- visites réalisées
- visites non effectuées

Visites spontanées chez le médecin de prévention

	2018	2019	2020
Nombre de demandes pour 100 agents	1.65	1.83	1.73

Surveillance médicale particulière en 2020

Effectif relevant d'une SMP	Nombre de visites effectuées	% de visites effectuées par rapport à l'effectif
135	34	25%

Handicap :

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

Population	Femmes	Hommes	Total	%
B.I.A.T.S.S.	19	7	26	73%
ENSEIGNANTS	8	5	13	27%
Total	27	12	39	
	69%	31%		

Absences des agents fonctionnaires et contractuels

Absentéisme pour raison de santé

	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent	
	2019	2020
Congé de longue durée	2,6	2,1
Congé de longue maladie / Congé de grave maladie	0,5	2,5
Congé ordinaire de maladie	6,5	4,3
congés pour accident du travail / service / trajet	0,5	0,7
Total congés de maladie	10,1	9,5

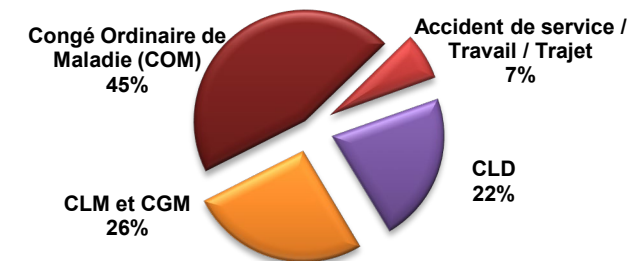
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent = nombre de jour d'arrêts pour maladie / nombre total d'agents

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

Nature de l'absence	Jours d'absence	
	2019	2020
Accident de service / Travail / Trajet	493	681*
CLD	2505	2030
CLM et CGM	536	2429
Congé Ordinaire de Maladie (COM)	6361	4199
Total	9895	9339

* Il est à noter que sur les 681 jours d'arrêts, seuls 37 jours sont liés à des accidents survenus en 2020

Répartition des journées d'absences recensées en 2020 selon leur nature



Au 31/12/2020, 39 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 3 de plus qu'au 31/12/2019.

13 enseignants et 26 agents B.I.A.T.S.S sont inscrits à ce titre dans le système d'informations des ressources humaines soit respectivement 1 enseignant et 2 B.I.A.T.S.S. de plus.

Les femmes représentent 69% (+5) de la population contre 31 % (-5) pour les hommes.

En effet, nous comptabilisons 4 femmes RQTH de plus en 2019 et 1 homme de moins.

Cette nouvelle répartition est le résultat de :

- 5 agents bénéficiaires d'une RQTH qui ont quitté l'établissement en 2020
- 2 agents dont la RQTH est arrivée à son terme en 2020
- 9 agents nouvellement bénéficiaires d'une RQTH ou dont la RQTH a pu être renouvelée en 2020.

Le taux d'emploi direct, fixé désormais au 31 décembre, servant de base pour le calcul de la contribution au FIPHP est de 4,06% en 2020 contre 3,59% au 1^{er} janvier 2019 et 3,61% au 1^{er} janvier 2018.

Pour information, le taux moyen d'emploi direct des établissements RCE en 2020 est de 3,82%.

Pour les établissements de moins de 2000 agents, le taux moyen s'élève à 3,94%.

<u>POPULATION</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Corps</u>	<u>Statut</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>	
B.I.A.T.S.S.	A	IGE	fonctionnaire	2	0	2	
	B	TECH	fonctionnaire	2	2	4	
		BIBAS	fonctionnaire	1	0	1	
	C	ATRF	fonctionnaire	8	1	9	
			contractuel	3	4	7	
		ADJAENES	fonctionnaire	2	0	2	
			MAG.	fonctionnaire	1	0	1
	Total B.I.A.T.S.S.				19	7	26
ENSEIGNANTS	A	MCF	fonctionnaire	3	4	7	
		PRAG	fonctionnaire	3	0	3	
			DOCTORANT CONTRACTUEL	contractuel	2	1	3
Total ENSEIGNANTS				8	5	13	
TOTAL				27	12	39	

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

En 2020, on comptabilise un nouveau type d'accident, l'accident de mission. A l'inverse, aucun accident de travail n'a été recensé cette année.

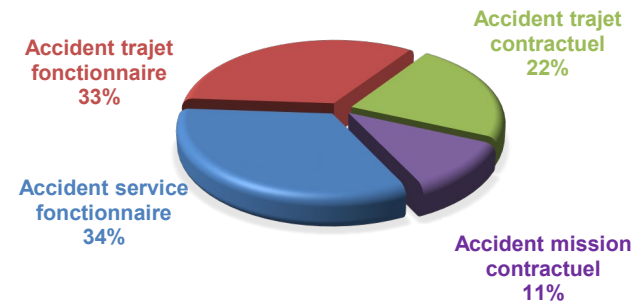
Les accidents de trajet représentent la majorité des accidents recensés en 2020, qu'il s'agisse de fonctionnaire (33%) ou de contractuel (22%).

Les accidents de service représentent, quant à eux, 34% des accidents survenus en 2020.

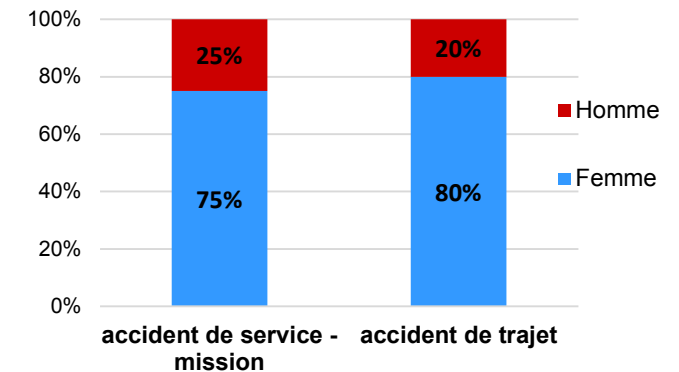
Les accidents concernent majoritairement des femmes, qu'il s'agisse d'accident de trajet ou d'accident de service/mission. Toutefois, la part des femmes parmi les accidents de trajets tend à diminuer (-20%) et à l'inverse, elle augmente légèrement parmi les accidents de service ou mission (+3%).

Aucune maladie professionnelle n'a été ni déclarée ni reconnue en 2020.

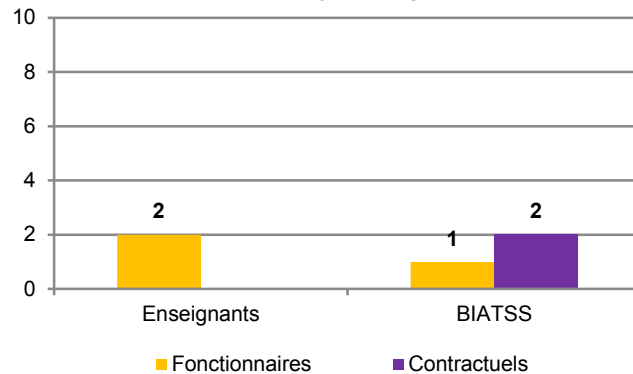
Répartition des accidents par type et par population



Répartition des accidents par type et par sexe



Accidents de trajet enregistrés en 2020

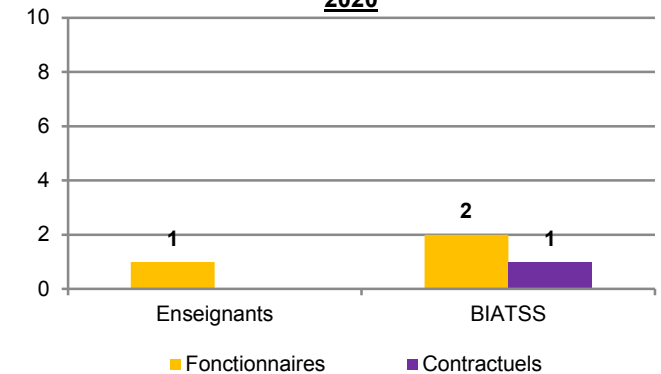


En 2020, 5 accidents de trajet ont été recensés soit 3 de plus qu'en 2019.

L'établissement dénombre 4 accidents de service/mission soit 14 de moins qu'en 2019. Cette baisse peut être expliquée par le contexte de confinement et de travail à domicile survenus en 2020.

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

Accidents de service/mission enregistrés en 2020



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

Accidents de trajet survenus en 2020		Accidents sans arrêt de travail	Accidents avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents
FEMMES	Fonctionnaires	1	1	7	2
	Contractuelles	2	-	-	2
HOMMES	Fonctionnaires	-	1	4	1
	Contractuels	-	-	-	0
Total		3	2	11	5

Sur les 5 accidents de trajet survenus en 2020, 2 ont donné lieu à un arrêt de travail. Par ailleurs, un accident de trajet survenu en 2019 a donné lieu à 247 jours d'arrêt en 2020.

Accidents de service/mission survenus en 2020		Accidents sans arrêt de travail	Accidents avec arrêt de travail	Jours d'arrêt de travail	Total accidents
FEMMES	Fonctionnaires	1	1	26	2
	Contractuelles	1	-	-	1
HOMMES	Fonctionnaires	1	-	-	1
	Contractuels	-	-	-	0
Total		3	1	26	4

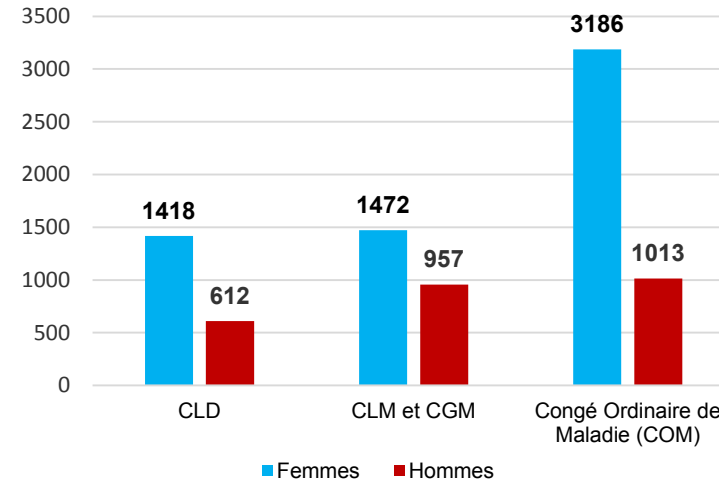
Sur les 4 accidents de service/travail survenus en 2020, 1 seul a donné lieu à un arrêt de travail cette même année. Cet accident représente 26 jours d'arrêt de travail, soit 377 jours de moins qu'en 2019. Par ailleurs, un accident de service survenu en 2019 a donné lieu à 397 jours d'arrêt en 2020.

En 2020, 171 agents ont été placés en congés maladie (hors accidents de travail/service, trajet) pour un total de 8658 jours d'absence soit 70 agents et 744 jours de moins qu'en 2019. Ces jours d'absence représentent 24,05 équivalent temps plein (ETP) soit 2,05 points de moins qu'en 2019. Par rapport à 2019, on remarque que le nombre de jours de CLM augmente (+1893 jours) mais que le nombre de jours de congé ordinaire de maladie (-2162 jours) et de CLD diminue (-475 jours).

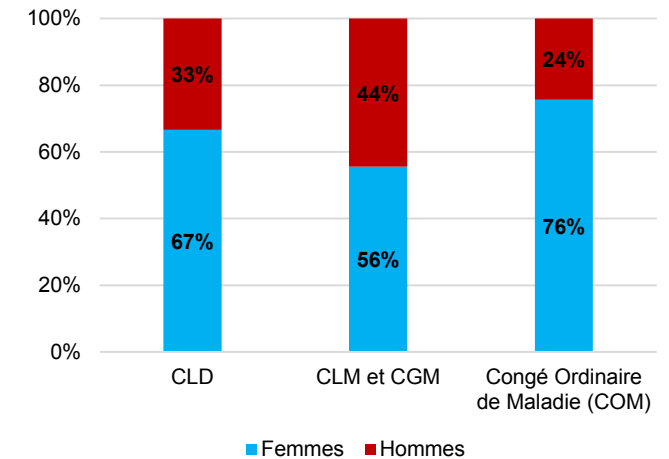
En 2020, la durée moyenne d'un congé maladie est de 25 jours (+7).

À l'instar des années précédentes, le congé ordinaire de maladie (COM) représente la proportion la plus importante d'agents absents pour raison de santé, ainsi que le nombre de journées d'absence le plus élevé.

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



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



Agents placés en congés de maladie en 2020 par rapport à l'effectif total		
	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>
Congé de longue durée (CLD)	0,8%	0,4%
Congé de longue maladie (CLM) / Congé de grave maladie (CGM)	0,9%	0,9%
Congé ordinaire de maladie (COM)	22,1%	8,5%
Total congés de maladie	23,8%	9,8%

On observe que 23,8% des personnels féminins de l'établissement ont été placées, en 2020, en congés de maladie (-8,6 points par rapport à 2019), contre 9,8% des personnels masculins (-5,7 points par rapport à 2019).

Section 3 : Congés maladie des personnels (suite)

En 2020, 156 agents ont été placés en congé ordinaire de maladie (COM) contre 230 l'an dernier.

Aussi, le nombre de congés diminue par rapport à 2019 (-225) de même que la durée totale des congés ordinaires de maladie, passant de 6361 à 4199 jours, soit 2262 jours de moins qu'en 2019.

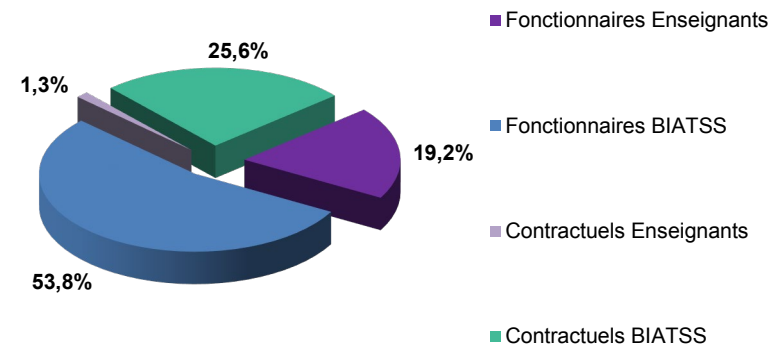
A l'inverse, la durée moyenne d'un congé ordinaire de maladie (COM) augmente de plus d'un point en 2020, passant de 11,9 jours à 13,5 jours.

Statut	Population	Nombre d'agents	Nombre de congés ordinaires de maladie (C.O.M.)	Durée totale des congés (en jours) 2019
FONCTIONNAIRE	Enseignant	30	58	979
	BIATSS	84	164	2134
CONTRACTUEL	Enseignant	2	2	38
	BIATSS	40	87	1048
TOTAL		<u>156</u>	<u>311</u>	<u>4199</u>

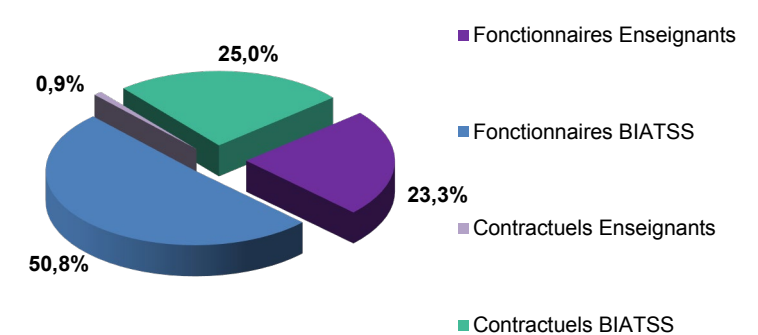
Les fonctionnaires BIATSS représentent 53,8 % des personnels placés en congé ordinaire de maladie (COM) pour 50,8 % des jours de congés ordinaires de maladie. La durée moyenne d'arrêt augmente par rapport à 2019 passant de 10,1 jours à 13 jours en moyenne.

La population enseignante fonctionnaire présente une moyenne de 16,9 jours d'arrêt soit 4,9 de plus qu'en 2019. Cependant, la proportion d'enseignants fonctionnaires placés en congé ordinaire de maladie, diminue, passant de 21,3% à 19,2% en 2020.

Répartition par population des agents placés en congé ordinaire de maladie en 2020



Répartition par population des jours de congé ordinaire de maladie pris en 2020



En 2020, il n'y a pas eu de saisine de la cellule d'écoute.
Certains agents ont tout de même fait l'objet d'un suivi spécifique, par le pôle qualité de vie au travail de la direction des ressources humaines, suite à des signalements auprès de la responsable du pôle.

X. L'action sociale et culturelle

CHIFFRES CLES 2020

Données restauration :

1308 repas (- 1994)



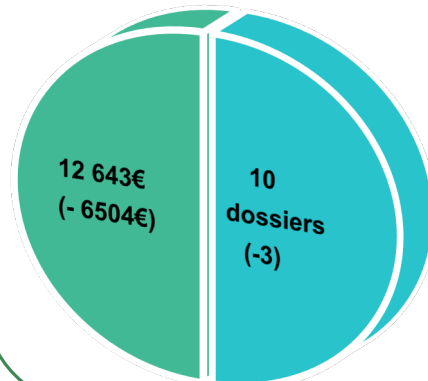
Données SUAPS (2019/2020) :

95 adhérents (-6)

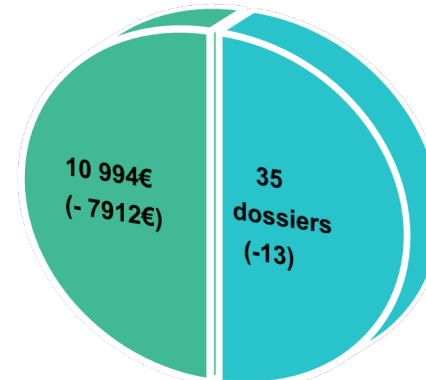


Données Action sociale :

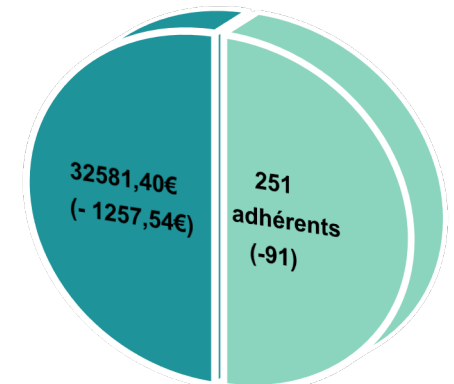
Prestations interministérielles (PIM)



Prestations d'action sociale d'initiative universitaire ASIU



Données CACL :



Le montant total des prestations interministérielles (PIM) pour l'année 2020, hors prestation repas, s'élève à 8627€ soit une baisse de 416 € par rapport à l'année 2019. Cela s'explique par le fait que 3 agents en moins bénéficient de la PIM « allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans » : le nombre de bénéficiaires passe en effet de 13 à 10.

Comme en 2019, il n'y a pas eu en 2020 de prestations de versées pour les centres de vacances avec hébergement, les séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés ou encore les séjours éducatifs ou linguistiques.

Le montant total des prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU) pour l'année 2020 s'élève à 10994€ soit une baisse de 7912 € par rapport à 2019 ; le dispositif a concerné 35 agents en 2020 contre 48 en 2019.

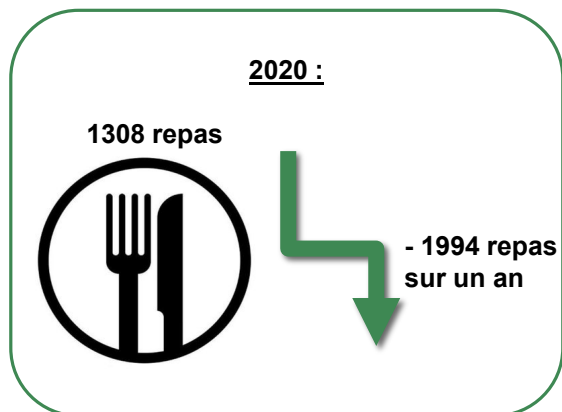
Le nombre de bénéficiaire diminue pour les 3 différentes aides :

- moins 5 dossiers pour les aides aux frais de restauration scolaire
- moins 4 dossiers pour les aides à l'accueil périscolaire
- moins 4 dossiers pour les secours exceptionnels

Ces baisses sont probablement liées à la crise sanitaire.

Type d'aide	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant en €
		H	F	Total	
Prestations Interministérielles (P.I.M.)	Aide aux parents effectuant un séjour en maison de repos	-	-	-	-
	Centre de vacances avec hébergement	-	-	-	-
	Subvention pour séjour d'enfants en maison de vacances	-	-	-	-
	Centre de loisirs sans hébergement	1	5	6	706
	Séjours éducatifs	-	-	-	-
	Séjours linguistiques	-	-	-	-
	Allocation parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	2	2	4	7921
	Séjours en centres de vacances spécialisés pour enfants handicapés	-	-	-	-
	Prestation repas (nombre de repas)	-	-	1308	4016
	Allocation spéciale pour jeunes adultes (maladie chronique ou handicap)	-	-	-	-
Total		3	7	10	12643

Type d'aide 15	Intitulé de la prestation	Nombre de bénéficiaires			Montant en €
		H	F	Total	
Prestations d'aide sociale d'initiative universitaire (ASIU)	Aide aux frais de restauration scolaire (cantine)	4	15	19	3946
	Aide à l'accueil périscolaire (garde de jeunes enfants)	2	7	9	698
	Secours exceptionnels (numéraire, chèque service...)	1	6	7	6350
Total		7	28	35	10994



Mois	janv.	févr.	mars	avr.	mai	juin	juil.	août	sept.	oct.	nov.	déc.	Total
Nombre de repas 2019	461	303	467	341	400	161	-	-	332	291	355	191	3302
Nombre de repas 2020	333	237	155	0	0	0	-	-	262	227	0	94	1308
Différentiel 2019/2020	- 128	-66	- 312	- 341	- 400	- 161	-	-	- 70	- 64	- 355	-97	- 1994

On observe une baisse significative du nombre de repas pris au C.R.O.U.S. par les personnels de l'université (- 1994). Cette diminution s'explique par les deux périodes de confinement en 2020 (aucun repas servis pour les mois de avril, mai, juin, et novembre).

Les dépenses de restauration sont couvertes par :

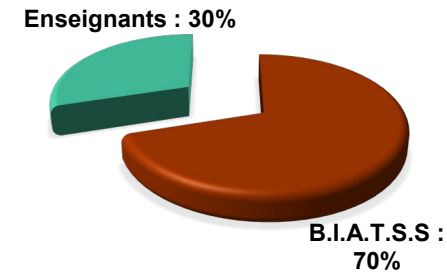
- La prestation interministérielle calée sur une valeur de 1,26 € en 2020, pour les agents dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation de l'établissement à hauteur de 1,80€ pour les agents dont l'I.N.M. est inférieur ou égal à 465.
- La participation des agents.

A. Le personnel inscrit au CACL

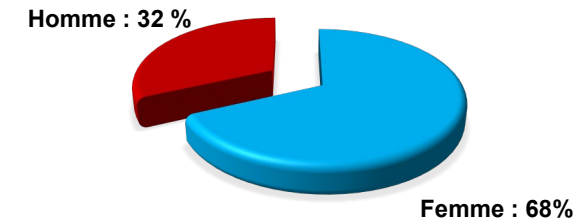
En 2020, le CACL comptabilise 251 adhérents (hors retraités) soit 91 de moins qu'en 2019. Près des deux tiers des adhérents du CACL sont des personnels BIATSS (70%) et des femmes (68%).

Personnels inscrits au CACL en 2020 (hors retraités)				
Population	Nombre d'adhérents			Part de la population totale
	E	H	TOTAL	
B.I.A.T.S.S	142	34	176	37%
Enseignants	29	46	75	15%
TOTAL	171	80	251	26%

Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2020 par population



Répartition des adhérents au CACL pour l'année 2020 par sexe



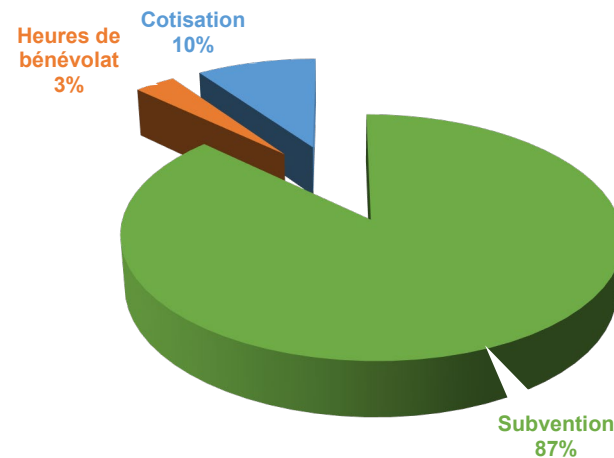
B. Le budget du CACL

Le comité associatif culture et loisirs (C.A.C.L.) est subventionné de manière globale à hauteur de 28 500€ par l'université, soit la même somme qu'en 2019. Cette subvention représente 87 % des recettes du comité pour l'année 2020.

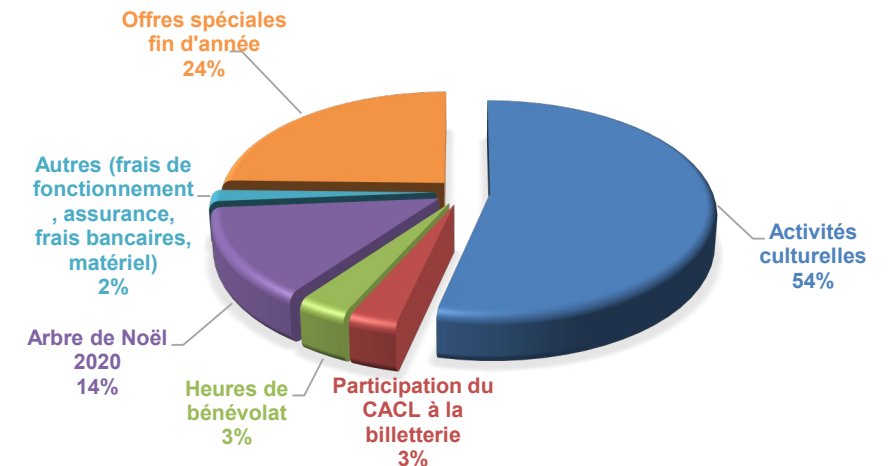
En 2020, les postes de dépenses les plus importants pour le CACL sont les offres spéciales de fin d'année (cartes cadeaux, espace game, etc...) et la participation aux activités culturelles, qui représentent respectivement 8014,65€ et 17 464,93€.

En raison de la crise sanitaire, l'évènement sur site de l'arbre de Noël n'a pas pu être organisé, ce qui explique la baisse des dépenses sur ce poste (-8460,17€). Cette diminution de dépenses pour l'arbre de Noël ainsi que celle liée à l'annulation des voyages ont permis de proposer des offres spéciales sur la billetterie (cartes cadeaux, participation sur des prestations...)

Répartition des recettes du CACL 2020 par type d'activité



Répartition des dépenses du CACL 2020 par type d'activité



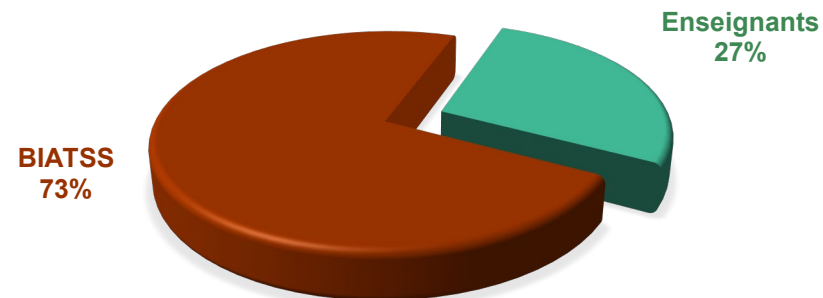
Section 4 : Le service universitaire des activités physiques et sportives

En 2019/2020, 95 agents de l'université (hors retraités) sont inscrits au SUAPS soit 6 agents de moins que l'année précédente. La majorité des inscrits sont des personnels BIATSS (73%) et féminins (61%). Les enseignants et les hommes représentent respectivement 27% et 39% des inscrits.

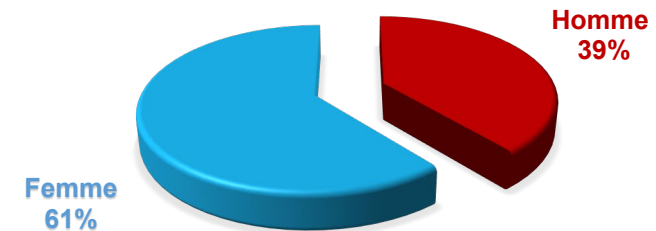
On observe une hausse du nombre d'enseignants inscrits (+10) et à l'inverse une baisse du nombre de BIATSS inscrits (-16).

<u>Personnels inscrits au SUAPS en 2019/2020</u>				
<u>Population</u>	<u>Nombre d'inscrits</u>			<u>Part de la population totale</u>
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>TOTAL</u>	
BIATSS	19	50	69	15%
ENSEIGNANTS	18	8	26	5%
Total	37	58	95	10%

Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2019/2020 selon la population



Répartition des personnels inscrits au SUAPS en 2019/2020 selon le sexe



Les temps forts 2019/2020 de l'université de Toulon

Semaine « ça bouge à l'université »
du 30 septembre au 4 octobre 2019.
Quelques exemples :

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

Cette année, en raison de la crise sanitaire, la semaine « Printemps de l'université » a été annulée.

Concert Tandem OWN

Nuit du rugby sans contact, nuit du badminton

Ciné BU avec le BDA soirée Oscar : 12 years of slave, le Discours d'un roi, La forme de l'eau

Escape game orientation / métiers dans toute la BU

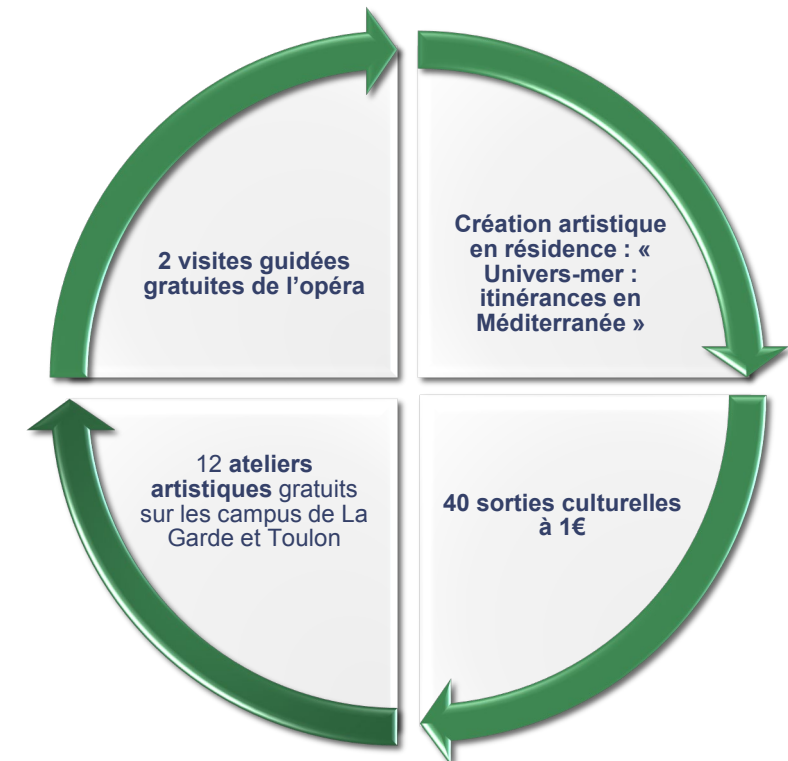
Déjeuner international

Concours Instagram « Photo des campus »

Open sport show, open art show toute la semaine

Conférence climatologues GIEC

Autres évènements en 2019/2020



XI. Les instances et les moyens syndicaux

Section 1 : Les instances paritaires

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

Réunion des instances paritaires				
Instances paritaires	2017	2018	2019	2020
C.P.E. restreinte I.T.R.F.	7	10	7	3
C.P.E. restreinte A.E.N.E.S.	4	8	5	1
C.P.E. restreinte Bibliothèques	4	4	2	3
C.C.P.A.N.T.	4	2	1	2

Section 2 : Les instances non paritaires

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

Réunion des instances non paritaires				
Instances non paritaires	2017	2018	2019	2020
C.T.E.P.	12	9	9	11*
C.H.S.C.T.	5	4	5	14**

* Dont 3 reconvoctions suite à vote défavorable unanime

** Dont 8 extraordinaires

Section 3 : Les élections des représentants des personnels

Les élections des représentants des personnels ont eu lieu en fin d'année 2018, les prochaines élections auront lieu en 2022.

Section 4 : Les moyens syndicaux

Locaux mis à disposition des organisations syndicales en 2020

<u>Surface locative en m²</u>	<u>Valeur locative annuelle HT</u>
97 m ²	8 730€

Deux nouveaux locaux ont été mis à disposition des organisations syndicales en 2020 portant la surface locative à 97m² (+23,5m²) et la valeur locative annuelle HT à 8730€ (+2115€)

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

2020

<u>Motif de l'absence</u>	<u>Nombre de jours</u>
Convocation syndicale	26
Congé de formation syndicale	13
<u>TOTAL</u>	<u>39</u>

En 2020, 39 journées d'autorisation d'absence pour raison syndicale ont été déclarées et accordées, soit 6 jours de plus qu'en 2019.

Moyens humains accordés aux syndicats en 2019/2020

<u>Type de décharge</u>	<u>Sexe</u>	<u>Effectif</u>	<u>ETP</u>
Décharge statuaire	F	5	0,34
	H	9	1,42
	sous-total	14	1,79
Décharge syndicale	F	2	0,02
	H	1	0,02
	sous-total	3	0,04
	Total général	17	1,83

Pour l'année universitaire 2019/2020, les moyens accordés aux syndicats représentent 1,83 ETP contre 1,63 ETP en 2018/2019.

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève en 2020

<u>Jours recensés</u>	<u>Nombre de grévistes</u>
17 septembre 2020	3
<u>TOTAL</u>	<u>3</u>

En 2020, une journée de grève a été recensée pour laquelle 3 agents se sont déclarés grévistes.



➤ GLOSSAIRE

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

C.D.D	Contrat à durée déterminée
C.D.I.	Contrat à durée indéterminée
C.E.T.	Compte épargne temps
❖ D	
D.A.J.I.	Direction des affaires juridiques et institutionnelles
D.A.S.	Direction administrative de site
D.A.S. P.I.	Direction administrative de site Porte d'Italie
D.A.F.	Direction des affaires financières
D.F.P.A.	Direction de la formation professionnelle et de l'alternance
D.G.S.	Direction générale des services
D.I.R.E.P.	Direction de la recherche et des projets
D.P.S.T.	Direction du patrimoine et des services techniques
D.R.H.	Direction des ressources humaines
D.S.I.U.N.	Direction du système d'information et des usages numériques
❖ E	
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

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

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