

Rapport Social Unique 2024.

Conseil d'administration du 15 décembre 2025

Délibération 2025/12/CA-060

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-1 et 712-3 ;

Vu les statuts de l'Université de Toulouse ;

Vu les articles L231-1 à L231-3 du code général de la fonction publique ;

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

Vu l'avis de Comité Social d'Administration de l'Etablissement du 4 décembre 2025 ;

Considérant qu'en application du code de l'éducation, il appartient au conseil d'administration d'approuver chaque année le bilan social ;

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ,

- **APPROUVE le rapport social unique établi pour l'année 2024, joint à la présente délibération.**

Toulouse le 15 décembre 2025,

La Présidente de l'Université de Toulouse,

Date de transmission à la Rectrice de Région
académique et publication :

le 19 décembre

Odile RAUZY



Délibération adoptée à l'unanimité des votes exprimés

Nombre de membres en exercice : 40

Nombre de membres présents ou représentés : 32

Nombre de voix favorables : 31

Nombre de voix défavorables : 0

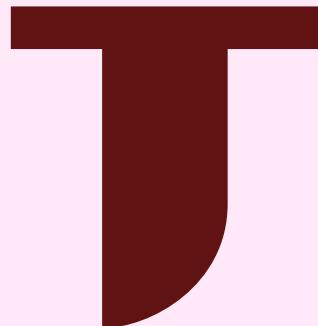
Nombre d'abstentions : 1

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Domaine ressources humaines et développement social

Direction de la stratégie et du développement des RH

Pôle appui stratégique et études RH



Université
de Toulouse

Sommaire

Sommaire	3
Éditorial	5
Préambule	6
01. PARTIE 1 EMPLOI	8
01.1 Plafond d'emplois	8
01.2 Effectifs physiques et ETP en fonction au 31/12	9
02. PARTIE 2 RECRUTEMENT	14
02.1 Recrutement de fonctionnaires	14
02.2 Recrutement de contractuels sur emploi permanent	15
02.3 Recrutement de contractuels sur emploi non permanent	16
03. PARTIE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS	18
03.1 Promotions de grade	18
03.2 Promotions de corps	19
03.3 Réussites à concours ou examen professionnel	20
03.4 Sorties définitives	21
04. PARTIE 4 FORMATION	23
05. PARTIE 5 RÉMUNÉRATIONS	24
05.1 Dépenses de masse salariale	24
05.2 Égalité professionnelle – écarts de rémunération	25
06. PARTIE 6 SANTÉ ET SÉCURITÉ	28
06.1 Accidents et maladies professionnelles	28
06.2 Signalements	29
06.3 Aménagements de poste	30
06.4 Risques psychosociaux (RPS)	30

07. PARTIE 7 ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	32
07.1 Télétravail	32
07.2 Nombre de jours donnés et reçus	32
07.3 Comptes épargne-temps (CET)	33
07.4 Absences hors raison de santé	34
07.5 Absences pour raison de santé	35
08. PARTIE 8 ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	37
08.1 Action sociale	37
08.2 Protection sociale complémentaire	38
09. PARTIE 9 DIALOGUE SOCIAL	39
09.1 Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA	39
09.2 Nombre de réunions des instances au cours de l'année	41
10. PARTIE 10 DISCIPLINE	42

Éditorial



Le Rapport social unique (RSU) constitue, chaque année, un document de référence essentiel. Il rassemble l'ensemble des données relatives à l'emploi, au recrutement, aux effectifs, à la rémunération, à la formation, ainsi qu'aux conditions et à la qualité de vie au travail. Sa publication revêt une importance particulière : au-delà du bilan qu'il dresse sur les actions menées, il offre un outil prospectif partagé, permettant d'améliorer le pilotage de l'établissement et de sécuriser les emplois comme les parcours professionnels.

Dans cette perspective, redonner du sens à la notion de service public devient un axe majeur de notre action. Cela implique de valoriser pleinement l'emploi public titulaire, en accompagnant les contractuels vers les concours tout en renforçant l'attractivité de nos postes pérennes afin d'attirer de nouveaux talents.

Cette ambition s'inscrit naturellement dans une politique globale d'amélioration des carrières. Le repyramide, que nous déployons et accompagnons pour l'ensemble des personnels, en constitue un levier déterminant. L'identification de postes répondant à un besoin collectif à l'échelle de l'établissement (groupe B) lors des deux dernières campagnes d'emploi illustre concrètement cette dynamique, au bénéfice des personnels BIATSS comme des enseignants-chercheurs.

L'attention portée aux parcours se prolonge également dans l'accueil des agents. Ainsi, une opération de parrainage destinée aux nouveaux enseignants-chercheurs a été mise en place en septembre 2025. Cette initiative, dont les premiers retours sont très encourageants, a vocation à être progressivement élargie à l'ensemble des personnels afin de renforcer la qualité de l'intégration de chacun.

Parallèlement, améliorer la qualité de l'environnement de travail demeure un enjeu fondamental. Cela suppose une politique volontariste et cohérente, intégrant pleinement les dimensions environnementales et sociales. Dans le domaine de la santé et de la sécurité, le déploiement en 2024 du dispositif AVEC (Accompagnement, Veille et ECoute) représente une avancée majeure. Le RSU met en lumière une augmentation importante des signalements cette année (+155 %). Si ces chiffres montrent que le dispositif est désormais mieux identifié par les agents, ils rappellent également l'urgence de poursuivre nos actions en matière de prévention et d'accompagnement des risques psychosociaux. C'est dans cet esprit que vous avez été nombreux à répondre au baromètre social de décembre 2024. Les enseignements tirés de cette consultation ont permis d'élaborer, à travers des ateliers participatifs, un plan d'actions structuré qui sera mis en œuvre dès l'année prochaine.

Je souhaite enfin adresser mes remerciements les plus chaleureux aux équipes des ressources humaines pour la qualité du travail accompli dans la réalisation de ce rapport. Je vous en souhaite à toutes et tous une lecture attentive et enrichissante.

Karine Groenen Serrano

Vice-Présidente déléguée des Personnels, Carrières et Qualité de vie au travail

Préambule

Cadre Légal¹

En application des articles L231, L232, R231 et R232 du code général de la fonction publique, les administrations élaborent chaque année un Rapport social unique (RSU), basé sur les informations RH contenues dans une Base de données sociales (BDS).

Le rapport social unique est un document public, fruit de la fusion des instances de dialogue social. Il regroupe, pour chaque comité social (CS), les informations qui figuraient jusqu'alors, entre autres, dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Toute information chiffrée contenue dans un RSU repose sur les données d'une BDS accessible aux membres des CS. Cette base permet aux acteurs du dialogue social de contrôler le RSU et d'élaborer leurs propres analyses à l'occasion des échanges en CS.

RSU comme BDS doivent couvrir à *minima* dix thématiques principales : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline. En conséquence, la BDS doit comprendre un nombre minimal d'ensembles de données portant sur ces thématiques, spécifiées par arrêté pour chaque versant de la fonction publique.

Pour la fonction publique de l'État, la liste des indicateurs est fixée par l'arrêté du 7 mai 2021. La DGAFF propose également un guide méthodologique et ses annexes.

Méthodologie

Le RSU 2024 s'appuie sur les indicateurs de la BDS, constituée d'après l'arrêté du 7 mai 2021. L'édition 2024 de la BDS sera la dernière produite à partir de cet arrêté, abrogé le 31/12/2025, et remplacé par l'arrêté du 13 mai 2025 à compter de la BDS 2025.

L'ensemble des indicateurs est publié sous forme de rapports sur le portail du Système d'information décisionnel (SID) de l'université de Toulouse, qui a fait le choix de rendre cette BDS accessible à tous les personnels.

Certains rapports ont pour source des tableurs excel constitués de données extraites du SIRH ou collectées hors SIRH.

D'autres rapports ont pour source le cube RH du SID et sont donc dynamiques et alimentés en temps réel ; cela peut expliquer des variations d'effectifs au gré de saisies avec effet parfois rétroactif dans le SIRH Siham (les données 2024 figurant dans le présent RSU sont le reflet des données de la BDS, telles que figées à la date du 16/09/2025).

Les visuels sur le SID sont interactifs et autorisent des multicritères de ventilation et de croisement.

¹ Source : Portail de la fonction publique

Focus : modification du périmètre de l'université, consécutive au transfert de l'IUT de Tarbes à l'Université de Technologie Tarbes Occitanie Pyrénées (UTTOP) au 01/01/2024.

Cette bascule au 01/01/2024 modifie le périmètre de la BDS de l'université et impacte ainsi les chiffres de la BDS 2024 (dont la date d'observation est généralement le 31/12/2024).

Au 31/12/2023, l'UT3 comprenait 145 personnels en fonction² (au sens de l'indicateur BDS 004), affectés à l'IUT de Tarbes.

Effectifs en fonction exprimés en effectifs physiques (cf. indicateur BDS FPE 004), au 31/12/2023, affectés à l'IUT de Tarbes

	Contractuels	Titulaires	Total général
Biatss	14	29	43
E-EC-C	28	74	102
Total général	42	103	145

Au 01/01/2024, date du transfert de l'IUT de Tarbes à l'Université de technologie Tarbes Occitanie Pyrénées (UTTOP), 9 de ces personnels, exclusivement titulaires (8 EC et 1 Biatss), ont fait le choix de demeurer personnels de notre université.

À cette même date, ce sont 136 agents qui ont quitté le périmètre des effectifs en fonction au sein de notre université : 42 Biatss (28 titulaires et 14 contractuels) et 94 E-EC-C (66 titulaires et 28 contractuels).

² Effectifs en fonction : Ce périmètre comprend les agents affectés à l'université et en position d'activité ou de détachement entrant.

01. PARTIE 1 | EMPLOI

01.1 Plafond d'emplois

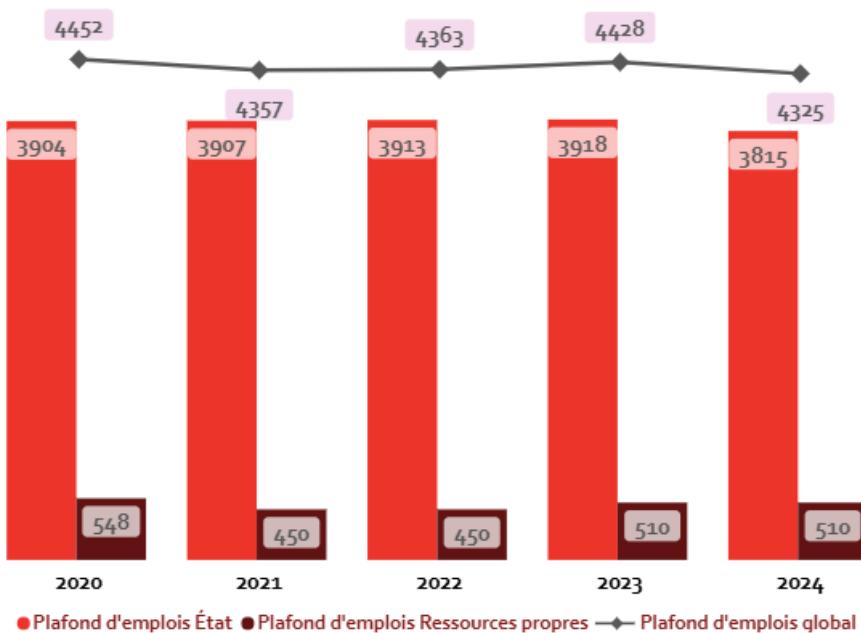
➡ Indicateur BDS 001

Le plafond d'emplois autorisés en 2024 s'élève à 4 325 équivalents temps plein annuel travaillé (ETPT)³ : 3 815 ETPT au titre du plafond État (soit 88,2 %) et 510 ETPT au titre du plafond Ressources propres (soit 11,8 %).

4 090,60 ETPT ont effectivement été consommés en 2024 soit 94,58 % du plafond autorisé : 3 608,15 ETPT au titre du plafond État et 482,45 ETPT au titre du plafond Ressources propres.

Évolution

Plafond d'emplois autorisés en ETPT

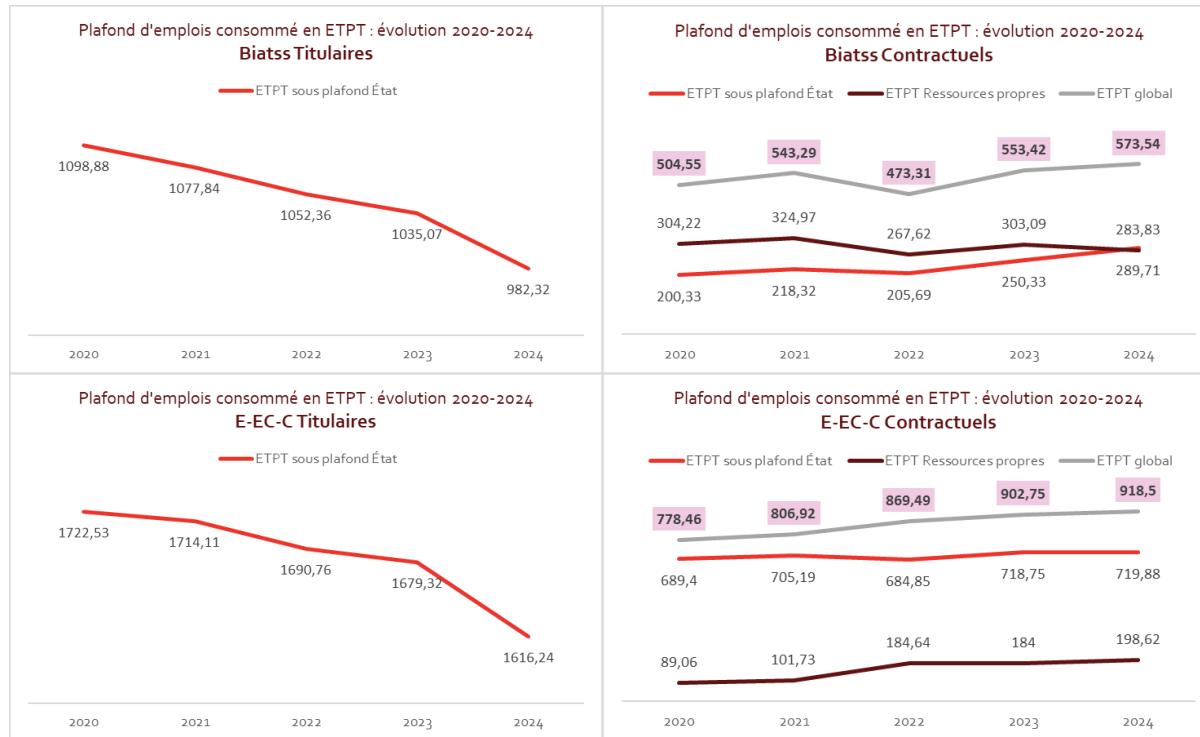


Par rapport à 2023, le plafond d'emplois global a diminué en 2024 de 103 ETPT. Cette baisse est relative à la diminution du plafond d'emplois délégué par l'État (cf. transfert de l'IUT de Tarbes à l'Université de technologie Tarbes Occitanie Pyrénées), après quatre années de hausse continue (+14 ETPT entre 2020 et 2023), tandis que le plafond d'emplois Ressources propres se maintient au même niveau.

³ ETPT : Équivalent temps plein annuel travaillé, l'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Consommation en ETPT

En lien avec la diminution du plafond d'emplois autorisés, le plafond d'emplois consommé a également diminué entre 2023 et 2024 : -79,96 ETPT au global, mais avec des disparités.



Par rapport à l'année précédente, on constate ainsi que la diminution de la consommation des ETPT est liée à la diminution des effectifs titulaires (au titre du plafond État). Cette tendance est observable depuis plusieurs années (voir les courbes entre 2020 et 2024) et elle est accentuée par le transfert en 2024 de l'IUT de Tarbes. Ainsi, par rapport à l'année 2023, on constate -52,75 ETPT pour les Biatss titulaires et -63,08 ETPT pour les E-EC-C titulaires.

La consommation d'ETPT est en hausse globalement pour les contractuels. La consommation au titre des Ressources propres diminue de 4,64 ETPT et présente également des disparités, selon la population : en baisse pour les Biatss contractuels, en hausse pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (E-EC-C) contractuels. La consommation au titre du plafond État augmente.

En détail : +20,12 ETPT pour les Biatss contractuels (+39,38 au titre du plafond État, -19,26 au titre des ressources propres) et +15,75 ETPT pour les E-EC-C contractuels (+1,13 au titre du plafond État, +14,62 au titre des ressources propres).

01.2 Effectifs physiques et ETP en fonction au 31/12

➡ Indicateurs BDS 004, 004bis, 005, 007 et 002 populations autres

Au 31/12/2024, 4 311 personnels sont en fonction à l'université, dont 60,80 % d'E-EC-C et 39,20 % de personnels Biatss.

Effectifs au 31/12/2024	Statut	Femmes	Hommes	Total
E-EC-C	Titulaires	617	1 009	1 626
	Contractuels	466	529	995
	Total E-EC-C	1 083	1 538	2 621

Biatss	Titulaires	605	401	1 006
	Contractuels	441	243	684
	Total Biatss	1 046	644	1 690
	Total contractuels	907	772	1 679
	Total titulaires	1 222	1 410	2 632
Total agents en fonction		2 129	2 182	4 311

Les titulaires représentent 61,05 % des effectifs globaux de l'établissement. Cette part est légèrement plus élevée parmi les personnels E-EC-C : 1 626 sont titulaires et 995 sont contractuels, soit 62,04 % de titulaires, contre 59,53 % de titulaires parmi les personnels Biatss (1 006 titulaires et 684 contractuels).

70,87 % des personnels occupent un emploi permanent⁴ (2 632 fonctionnaires et 423 contractuels sur emploi permanent), 29,13 % un emploi non permanent (1 256 contractuels).

La répartition catégorielle des personnels Biatss est la suivante : 42,66 % relèvent de la catégorie A, 30,53 % de la catégorie C et 26,8 % de la catégorie B.

Sur la population des contractuels, 48 personnels en CDD ont été CDIsés en 2024, essentiellement des personnels Biatss (45 Biatss et 3 contractuels enseignants du 2nd degré). La grande majorité a bénéficié d'une transformation de contrat CDD en CDI à moins de 3 années d'ancienneté (43 sur 48 CDIsés, soit seulement 5 au-delà de 3 années d'ancienneté).

La part des contractuels en CDI en 2024 correspond à 16,62 % de la globalité des contractuels (279 sur 1 679), 38,30 % des contractuels Biatss (262 CDI) et 1,71 % des contractuels E-EC-C (17 CDI).

Au 31/12/2024, les effectifs en ETP s'élèvent à 4 237,4 dont 2 581,4 ETP E-EC-C et 1 656 ETP Biatss, ou encore 2 599,7 ETP titulaires et 1 637,7 ETP contractuels.

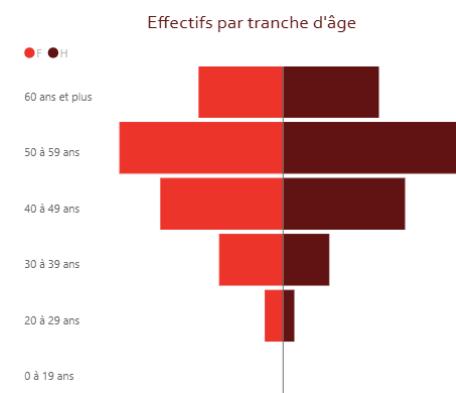
⁴ Emploi permanent : Par dérogation au principe selon lequel, sauf dispositions législatives contraires, les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires (article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires), des agents contractuels peuvent être recrutés sur des emplois permanents, c'est-à-dire sur des emplois créés en vue de satisfaire les besoins permanents des services, à temps complet ou incomplet.

Pour la fonction publique de l'État, à l'exception de dispositions législatives spécifiques, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 permet désormais le recrutement d'agents contractuels pour répondre à des besoins permanents dans les sept cas suivants :

- Sur l'ensemble des emplois permanents au sein des établissements publics de l'État à l'exception des emplois pourvus par les personnels de la recherche (article 3-2^o) ;
- Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (article 4-1^o) ;
- Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (article 4-2^o) ;
- Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires (article 4-3^o) ;
- Pour répondre à un besoin permanent dont les fonctions impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % ;
- Pour remplacer de manière momentanée un fonctionnaire ou un agent contractuel absent (article 6 quater) ;
- Pour pourvoir aux vacances d'emploi dans la limite d'une durée d'un an (article 6 quinques).

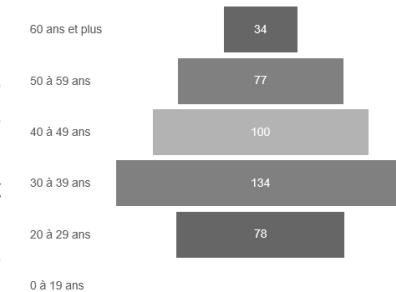
L'âge moyen des effectifs en fonction, sur emploi permanent (titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) s'élève à 50,85 ans : 51,5 ans chez les titulaires, 40,5 ans chez les contractuels sur emploi permanent.

La forme de cette pyramide des âges correspond à ce qu'on appelle communément un « champignon » (ou « bulbe ») : base étroite (peu de jeunes 20-39 ans et aucun 0-19 ans), corps large (forte concentration dans les tranches 40-59 ans, qui forment le chapeau du champignon), sommet rétréci mais présent (les 60 ans et plus sont moins nombreux que les 50-59 ans ou que les 40-49 ans, mais encore bien représentés).



Sur la population des titulaires, on retrouve la même forme de pyramide des âges. La population la plus nombreuse correspond à la tranche 50 à 59 ans (41,1 % des personnels titulaires sur emploi permanent), puis la tranche 40 à 49 ans (27,4 %).

Chez les contractuels sur emploi permanent, le profil pyramidal est très différent (en forme de « poire écrasée ») : base et milieu larges, sommet étroit) avec la moitié des effectifs se répartissant sur les deux tranches les plus basses, en-dessous de 40 ans (31,68 % des contractuels sur emplois permanent ont entre 30 et 39 ans, et 18,44 % ont entre 20 et 29 ans). Au-delà de 40 ans, les effectifs vont en diminuant à mesure que la tranche d'âge augmente. La population la plus nombreuse correspond à la tranche 30 à 39 ans, puis la tranche 40 à 49 ans.



Au 31/12/2024, 241 personnels sont travailleurs reconnus handicapés, dont 60 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 181 personnels Biatss.

Sont sur-représentés les Biatss, femmes, catégorie C.

66,39 % de ces personnels sont des femmes (160 femmes, 81 hommes), la part des femmes atteint 70,72 % si l'on n'observe que les personnels Biatss travailleurs handicapés.

Parmi les 181 personnels Biatss reconnus handicapés, 17,68 % relèvent la catégorie A (32 personnels), 25,41 % de la catégorie B (46) et 56,91 % de la catégorie C (103).

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'effectif global se compose à 50,61 % d'hommes et à 49,39 % de femmes, avec des disparités importantes selon la population.

Ainsi les femmes sont sur-représentées parmi les personnels Biatss (61,89 %) et sous-représentées parmi les personnels E-EC-C (41,32 %).

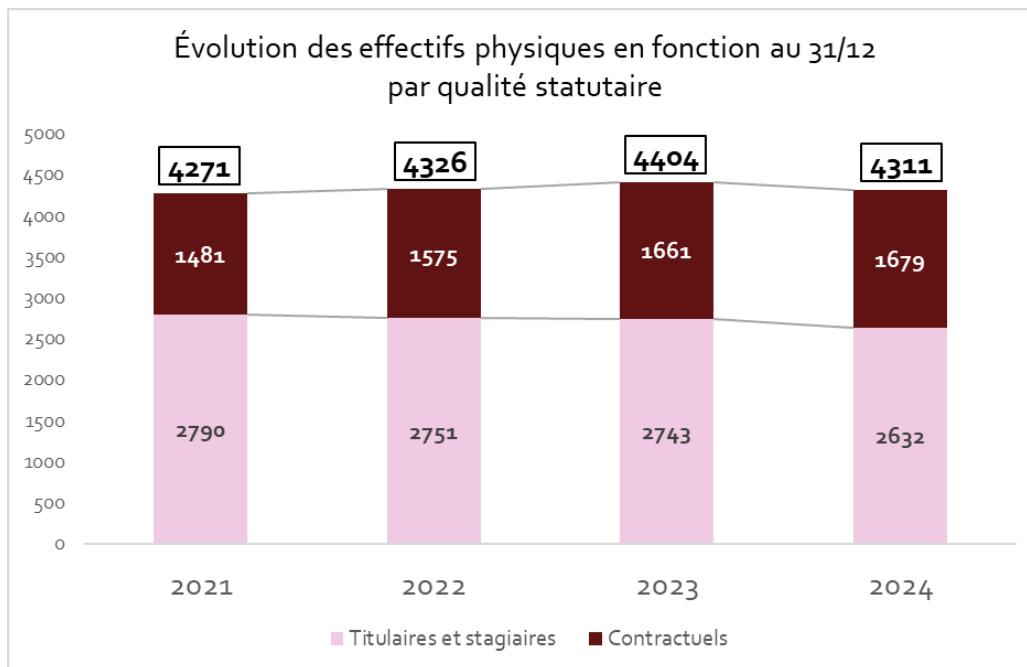
Les femmes représentent 46,43 % des titulaires contre 54,02 % des personnels contractuels.

76,16 % des personnels Biatss de catégorie C sont des femmes, et elles ne représentent que 27,94 % des enseignants-chercheurs de rang A.

Par ailleurs, l'université accueille 6 229 autres intervenants : 3 720 hébergés, 2 023 vacataires d'enseignement dont Praticiens agréés maîtres de stage des universités (PAMSU), 101 vacataires administratifs, 372 contrats étudiants et 13 volontaires service civique.

Évolution

Entre 2021 et 2024, les effectifs UT ont augmenté de 0,94 %, passant de 4271 à 4311 agents, soit 40 personnels supplémentaires. Cela correspond à une augmentation de 198 effectifs contractuels et une diminution de 158 effectifs titulaires.



Parmi les personnels contractuels, la part occupée par les CDI est en hausse continue, les effectifs passant de 160 en 2021 à 279 en 2024 (+74,38 % sur la période).

Les effectifs E-EC-C ont globalement augmenté de 0,46 % (+12 agents), avec une diminution des titulaires de 4,52 % (-77 personnels) et une augmentation des contractuels de 9,82 % (+89 personnels), en lien avec l'expansion du recours aux contrats post-doctoraux (+50 personnels), d'ATER (+30 ATER temps plein), de professeur du second degré (+10) et de CPJ⁵ (+6). La population doctorante est relativement stable sur la période (+11).

Les effectifs des personnels Biatss ont augmenté de 1,68 %, avec une diminution des titulaires de 7,45 % (-81 agents) et une augmentation des contractuels de 18,96 % (+109 personnels).

Parmi ces contractuels Biatss, la part des CDI a augmenté passant de 144 à 262 personnels, ils représentent 38,3 % des contractuels Biatss, soit une augmentation de 13,26 points depuis 2021.

Depuis 2021, la part des personnels Biatss de catégorie C est en diminution (-8,40 points), au profit des catégories B (+3,70 points) et A (+4,70 points).

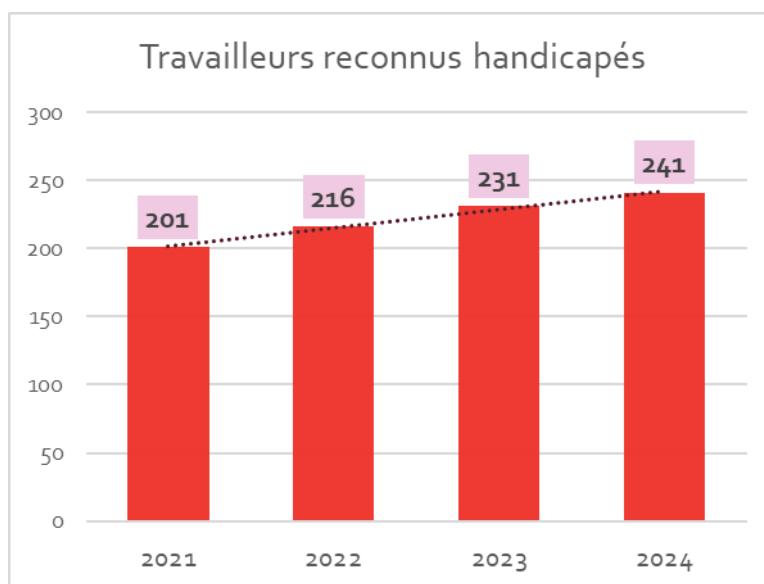
⁵ Chaire de professeur junior (CPJ) : Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Il s'agit d'un contrat de pré-titularisation

Entre 2021 et 2023, passant de 4 193,2 à 4 237,4, les ETP ont augmenté de 1,05 % soit à peine plus que les effectifs physiques (+0,94 %).

On observe une augmentation de l'âge moyen des effectifs d'agents en fonction sur emploi permanent au 31 décembre au fil des ans, passant de 49,83 ans en 2021 à 50,85 ans en 2024.

Chez les titulaires, l'âge moyen passe de 50,18 ans en 2021 à 51,33 ans en 2024. Cette augmentation de l'âge moyen accroît le GVT⁶ positif de l'établissement.

Les effectifs des travailleurs reconnus handicapés ont augmenté de 19,90 % depuis 2021, passant de 201 à 241 personnels, ce qui représente 5,59 % des effectifs globaux en 2024.



La part des femmes dans les personnels de l'université est passée de 47,67 % en 2021 à 49,39 % en 2024, soit une hausse de +1,72 point. En effectifs physiques, l'augmentation est de 4,57 % (+93 femmes).

Entre 2021 et 2024, les effectifs E-EC-C ont augmenté de 12 agents : +45 femmes, -33 hommes. La proportion de femmes dans cette population passe ainsi de 39,79 % à 41,32 %.

Parmi les E-EC-C titulaires, la part des femmes progresse légèrement, passant de 36,35 % à 37,95 % (+1,6 point). En effectifs physiques, sur cette population et cette période, on constate une baisse de 77 effectifs : 75 effectifs masculins, 2 effectifs féminins.

La part des femmes augmente également parmi les personnels Biatss, passant de 60,05 % en 2021 à 61,89 % en 2024, leur proportion reste stable parmi les Biatss titulaires, et augmente parmi les personnels contractuels.

⁶ Le Glissement vieillesse technicité (GVT) est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant. Le GVT positif entraîne une augmentation de la masse salariale.

02. PARTIE 2 | RECRUTEMENT

02.1 Recrutement de fonctionnaires

➡ Indicateur BDS 009

Le recrutement au sens de cet indicateur s'entend comme l'entrée au cours de l'année N d'un fonctionnaire (titulaire ou stagiaire), dans le périmètre des agents de l'université, alors qu'il ne l'était pas au 31/12 de l'année N-1, soit tout fonctionnaire "nouvel embauché" du point de vue de l'employeur (les contractuels devenus fonctionnaires sont comptabilisés).

Sur l'année 2024, 103 fonctionnaires ont été recrutés à l'université : 56 enseignants et enseignants-chercheurs et 47 Biatss.

Sur ces 103 nouveaux fonctionnaires, 53,4 % sont des femmes : 70,21 % parmi les nouveaux fonctionnaires Biatss et 39,29 % parmi les nouveaux fonctionnaires enseignants et E-C.

4 agents fonctionnaires recrutés au cours de l'année sont des travailleurs reconnus handicapés (soit 3,88 % des nouvelles recrues fonctionnaires), tous des personnels Biatss (ils représentent ainsi 8,51 % des nouvelles recrues Biatss fonctionnaires), dont 1 dans le cadre d'un dispositif BOE, 2 suite à concours et 1 par recrutement direct.

Parmi les 56 fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs, il y a :

- 14 enseignants du second degré (8 PRAG, 4 PRCE, 1 PLP et 1 PEPS), dont 57,14 % de femmes ;
- 39 enseignants-chercheurs de rang B (33 MCF et 6 MCUPH), dont 35,90 % de femmes ;
- 3 enseignants-chercheurs de rang A (1 PR, 2 PUPH), dont aucune femme.

La voie d'accès majoritaire est le concours (52) puis la mutation (3) et la mise à disposition entrante (1).

Cet indicateur ne vise pas à recenser les agents qui, déjà fonctionnaires au 31/12/N-1, ont été lauréats de concours durant l'année N. On peut néanmoins souligner qu'il y a eu en 2024 dix concours de recrutement nationaux qui ont permis la promotion de 10 MCF de l'université dans le corps des PR : 7 concours au titre du 46.3 et 3 concours au titre du 46.4.

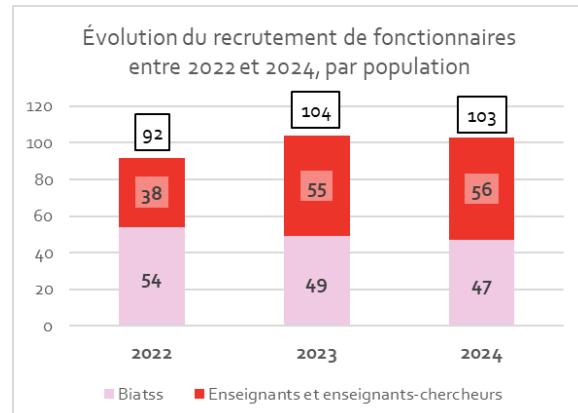
Parmi les 47 fonctionnaires Biatss qui ont rejoint l'université, 15 relèvent de la catégorie A (dont 10 femmes), 14 de la catégorie B (dont 9 femmes) et 18 de la catégorie C (dont 14 femmes).

Plus de la moitié de ces recrutements correspond à des lauréats concours (25 agents). Puis viennent les détachements entrants (10 agents). Le dernier quart relève des mutations (5 agents), recrutement direct sans concours (5 agents), titularisation après contrat BOE (1 agent) et mise à disposition entrante (1 agent).

Évolution

Le recrutement de fonctionnaires a augmenté entre 2022 et 2024, passant de 92 à 103 agents (+11 personnels), dont +18 enseignants et enseignants-chercheurs (38 en 2022, 55 en 2023, 56 en 2024) et -7 Biatss (54 en 2022, 49 en 2023, 47 en 2024).

Le recrutement en 2024 est stable par rapport à 2023 (-1), alors que le nombre global d'agents en fonction a diminué, en lien avec le transfert de l'IUT de Tarbes à l'UTTOP.



02.2 Recrutement de contractuels sur emploi permanent

⇒ Indicateur BDS 013

Le recrutement au sens de cet indicateur s'entend comme l'entrée au cours de l'année N d'un agent contractuel sur un emploi permanent alors qu'il ne l'était pas au 31/12 de l'année N-1, soit tout contractuel sur emploi permanent "nouvel embauché" du point de vue de l'employeur.

En 2024, on dénombre 109 nouveaux contractuels recrutés sur emploi permanent à l'université, par rapport à la situation au 31/12/2023 : 3 contractuels E-EC-C et 106 contractuels Biatss.

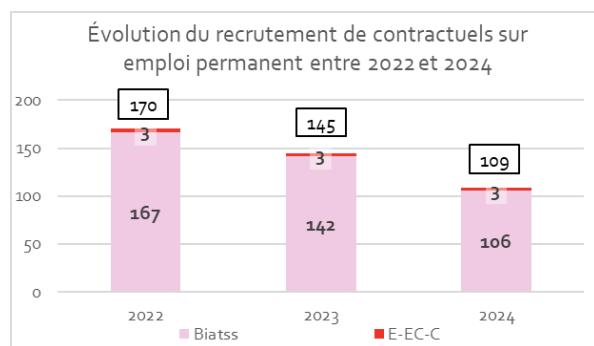
Ces nouveaux embauchés représentent 21,54 % de l'ensemble des contractuels sur emploi permanent présents sur tout ou partie de l'année 2024 (109 nouveaux embauchés sur 506).

Les 3 nouveaux embauchés contractuels E-EC-C sur emploi permanent sont des hommes, et l'un des recrutements correspond à une Chaire de professeur junior (CPJ-soit un contrat de pré-titularisation).

Parmi les 106 nouveaux embauchés Biatss, il y a :

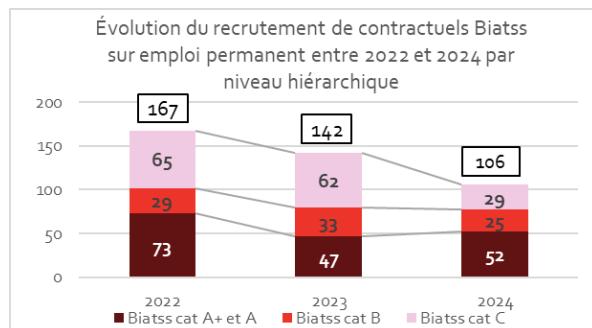
- 30 contractuels en CDI (28,3 %) ;
- 7 travailleurs reconnus handicapés (6,6 %, dont 3 recrutements BOE), dont 1 CDI. Ces nouveaux travailleurs reconnus handicapés relèvent des catégories B (3 agents) et C (4 agents), et la répartition genre est la suivante : 3 hommes et 4 femmes ;
- 64,15 % de femmes, soit une sur-représentation importante, davantage marquée sur les niveaux hiérarchiques B (72 %) et C (68,97 %) ;
- 49,06% de niveau hiérarchique A+ et A, puis C (27,36 %) et B (23,58 %).

Évolution



Le recrutement de nouveaux agents contractuels sur emploi permanent a diminué de 35,88 % par rapport à l'année 2022 (-61 agents).

Cette baisse concerne les Biatss, essentiellement ceux relevant de la catégorie C (-55,38 % sur la période, soit -36 agents), puis A+ et A (-21 agents) puis B (-4 agents).



02.3 Recrutement de contractuels sur emploi non permanent

⇒ Indicateur BDS 014

Le recrutement au sens de cet indicateur s'entend comme l'entrée au cours de l'année N d'un agent sur un emploi non permanent alors qu'il ne l'était pas au 31/12 de l'année N-1, soit tout "nouvel embauché" sur emploi non permanent, du point de vue de l'employeur.

En 2024, par rapport au 31/12/2023, on dénombre 892 nouvelles embauches de contractuels CDD sur emploi non permanent dont 353 contractuels étudiants.

Parmi les 539 recrutements hors contractuels étudiants :

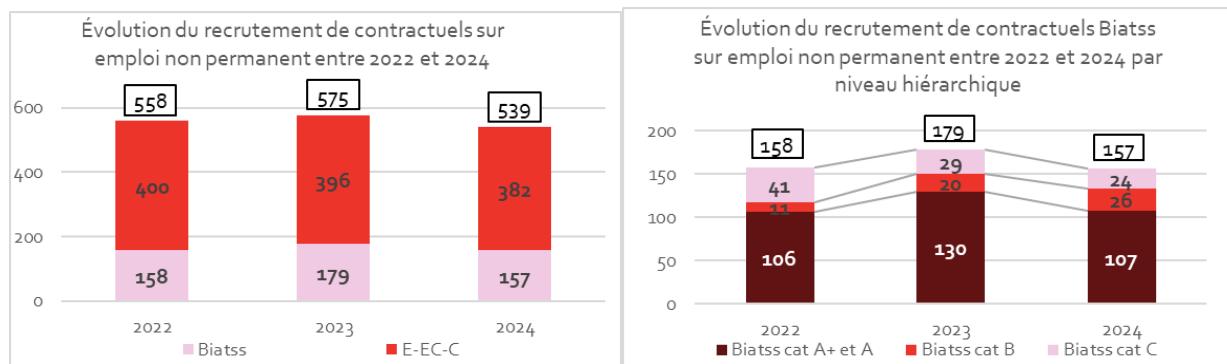
- 382 sont des E-EC-C, dont 50 % correspondent à des doctorants contractuels (192 agents) et 21,47 % sont des contractuels HU (82 agents) ;
- 157 sont des Biatss, dont 107 (soit 68,15 %) relevant des niveaux hiérarchiques A+ et A.

Parmi ces 539 nouveaux recrutements, 6 sont des travailleurs reconnus handicapés (1,11 %), la moitié en contractuels Biatss et la moitié en contractuels E-EC-C.

Sur ces 539 recrutements, 291 sont des hommes soit 53,99 %, avec une sur-représentation des hommes tant parmi les recrutements de contractuels E-EC-C (55,24 %) que Biatss (50,96 %).

Ces nouvelles embauches durant l'année représentent 31,84 % des effectifs des contractuels sur emploi non permanent présents en 2024 sur tout ou partie de l'année (539 sur 1693). En raison du fondement juridique de recrutement de ces agents contractuels (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, contrat de projet, recrutement de doctorants et de post-doctorants, ATER, professeurs invités, ...etc.), ces effectifs sont ceux qui se renouvellent le plus car les plus mouvants.

Évolution



Hors contractuels étudiants, le recrutement de nouveaux agents contractuels sur emploi non permanent a diminué entre 2022 et 2024 (-3,41 %, soit -19 agents), après avoir connu une hausse en 2023 (qui portait exclusivement sur les contractuels Biatss).

Ainsi, en 2024, le recrutement de nouveaux contractuels Biatss sur emploi non permanent retrouve le niveau de l'année 2022 (à -1 agent près) ; la répartition catégorielle se maintient pour la catégorie A mais diminue en catégorie C, au bénéfice de la catégorie B.

Le recrutement de contractuels E-EC-C poursuit sa tendance à la baisse, les effectifs allant en diminuant depuis 2022, soit une baisse de 4,50 % sur la période (-18 agents, passant de 400 en 2022 à 396 en 2023, puis à 382 en 2024).

03. PARTIE 3 | PARCOURS PROFESSIONNELS

03.1 Promotions de grade

➡ Indicateurs BDS 021 et 021bis

L'indicateur vise à mesurer le nombre d'agents, pour chaque grade, auxquels la possibilité d'une promotion est offerte et la part d'entre eux qui bénéficient effectivement de cette promotion.

Hors changements de grade recensés dans l'indicateurs BDS 025 (réussite à un concours ou un examen professionnel).

En 2024, 1 195 personnels de l'université étaient promouvables à un avancement de grade et 190 ont été promus.

Pour les E-EC-C, 756 personnels étaient promouvables à un avancement de grade. 40,7 % d'entre eux (308) se sont portés candidats et 130 ont été promus, soit 42,2 % des candidats et 17,2 % des promouvables.

Les promotions (au-delà de 10) ont ainsi bénéficié aux MCF CN avec 23 promus MCF HC (27,4 % des candidats), aux PRAG CN avec 16 promus PRAG HC, aux PR 2C avec 14 promus PR 1C et aux PR 1C avec 13 promus PR CE.

La section CNU 27 compte le plus de candidats (21) et le plus de promus (7), puis arrive la section CNU 26, avec 17 candidats et 6 promus.

Sur les 130 promus, 40 % ont entre 40 et 49 ans, et 37,69 % ont entre 50 et 59 ans.

La part des femmes est la suivante : elles représentent 37,17 % des promouvables, 37,01 % des candidats et 44,61 % des promus.

Parmi les personnels Biatss, 439 agents étaient promouvables à un avancement de grade. 36,4 % d'entre eux (160) se sont portés candidats et 60 ont été promus (soit 37,5 % des candidats et 13,7 % des promouvables).

Les ratios promus/candidats et promus/promouvables diminuent avec la catégorie.

- Les catégories C totalisent 161 promouvables, 61 candidats (37,9 % des promouvables) et 33 promus (54,1 % des candidats, 20,5 % des promouvables de la catégorie).
- Les catégories B totalisent 185 promouvables, 50 candidats (27,0 % des promouvables) et 19 promus (38,0 % des candidats, 10,3 % des promouvables de la catégorie).
- Les catégories A totalisent 93 promouvables, 49 candidats (52,7 % des promouvables) et 8 promus (16,3 % des candidats, 8,6 % des promouvables de la catégorie).

Les deux tiers des promus appartiennent à la tranche d'âge 50 à 59 ans (40 promus), 20 % appartiennent à la tranche inférieure (40 à 49 ans, 12 promus) et 11,67 % ont 60 ans et plus (7 promus). Un seul trentenaire a été promu (1,67 % des promus).

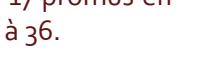
La part des femmes croît de la façon suivante : elles représentent 58,09 % des promouvables, 58,75 % des candidats et 60 % des promus.

Au niveau des spécialités, la BAP J compte le plus de promouvables, de candidats et de promus (respectivement 105, 34 et 18), suivie de la BAP G pour le nombre de promouvables et promus (86 et 16).

Évolution

Pour les Biatss, le nombre de promotions a augmenté de 5,26 % entre 2022 et 2024, après avoir connu un pic en 2023, passant de 57 à 78 puis à 60.

Le nombre de promouvables a également augmenté sur la même période mais de façon plus significative avec une hausse de 12,28 %.

Promotion de grade	2022	2023	2024	Évolution
Biatss promouvables	391	493	439	
Femmes	228	302	255	
Hommes	163	191	184	
Biatss candidats		198	160	
Femmes		124	94	
Hommes		74	66	
Biatss promus	57	78	60	
Femmes	40	53	36	
Hommes	17	25	24	

La part d'hommes parmi les promus a augmenté de 41,18 % sur la période, passant de 17 promus en 2022 à 24 promus en 2024, alors que celle des femmes a diminué de 10 %, passant de 40 à 36.

03.2 Promotions de corps

Indicator BDS 023 et 023bis

L'indicateur vise à mesurer le nombre d'agents, pour chaque corps, auxquels la possibilité d'une promotion est offerte et la part d'entre eux qui bénéficient effectivement de cette promotion.

Hors changements de corps recensés dans l'indicateurs BDS 025 (réussite à un concours ou un examen professionnel).

En 2024, 43 personnels ont eu une promotion de corps : 8 enseignants et enseignants-chercheurs, et 35 Biatss.

Pour les enseignants-chercheurs, dans le cadre du repyramide, l'université a enregistré 64 candidatures et 8 MCF ont été promus dans le corps des PR (12,5 % des candidats), à parité femmes-hommes (4 promus de chaque sexe). Il y a 4 promus quinquagénaires, 3 quadragénaires et 1 promu sur la tranche d'âge 65 ans et plus.

Les enseignants du 2nd degré PRCE n'ont pas bénéficié de promotion sur liste d'aptitude vers le corps des PRAG cette année. Il y avait 17 candidats, dont plus des 2/3 de sexe masculin.

Il y a eu en 2024, pour les personnels Biatss, 959 promouvables et 401 candidats (41,8 % des promouvables). 35 personnels Biatss ont été promus dans un corps supérieur (soit 8,7 % des candidats et 3,6 % des promouvables).

74,29 % des promus ont 50 ans et plus (12 quinquagénaires et 4 sexagénaires), 20 % ont entre 40 et 49 ans et seuls 2 trentenaires (5,71 %) ont été promus.

Concernant les voies d'accès, 18 promotions sont intervenues par listes d'aptitude de droit commun (bénéficiant pour moitié à la BAP J) et 17 par la voie des listes d'aptitude exceptionnelles/repyramidages (bénéficiant majoritairement aux BAP scientifiques, dont 41,18 % pour la BAP A).

Les femmes représentent 61 % des promouvables, 66,33 % des candidats et 62,86 % des promus.

Évolution

Pour les personnels EC, le nombre de promotions de corps a diminué d'une unité depuis l'année précédente, passant de 9 promotions en 2023 à 8 en 2024 réparties à parité entre les femmes et les hommes, contre 1/3 pour les femmes et 2/3 pour les hommes l'année précédente.

Pour les enseignants du second degré, on recense une promotion en 2023, aucune en 2024.

Pour les personnels Biatss, le nombre de promotions est en diminution constante depuis 2022 passant de 53 à 49 puis à 35, avec des disparités selon la voie d'accès : diminution du nombre de promus par la voie du repyramide (-25 promus entre 2022 et 2024) et augmentation du nombre de promus par la voie de la liste d'aptitude de droit commun (+7 promus sur la période).

Promotion de corps	2022	2023	2024	Évolution
Enseignants-chercheurs candidats		51	64	
Femmes		16	17	
Hommes		35	47	
Enseignants-chercheurs promus		9	8	
Femmes		3	4	
Hommes		6	4	
Enseignants du 2nd degré candidats		19	17	
Femmes		6	5	
Hommes		13	12	
Enseignants du 2nd degré promus		1	0	
Femmes		1	0	
Hommes		0	0	
Biatss promouvables	778	1229	959	
Femmes	440	764	585	
Hommes	338	465	374	
Biatss candidats		500	401	
Femmes		309	266	
Hommes		191	135	
Biatss promus	53	49	35	
Femmes	29	26	22	
Hommes	24	23	13	
Biatss promus LA de droit commun	11	21	18	
Femmes	8	10	13	
Hommes	3	11	5	
Biatss promus Repyramide LA except.	42	28	17	
Femmes	21	16	9	
Hommes	21	12	8	

03.3 Réussites à concours ou examen professionnel

Indicator BDS 025

L'indicateur vise à mesurer le nombre de fonctionnaires qui ont été promus dans l'année suite à une réussite à un examen ou un concours professionnel. Un examen professionnel ou un concours professionnel est une épreuve interne visant à la promotion des agents, et aboutissant à un changement de grade ou de corps.

Ces examens et concours sont distincts des voies d'accès la fonction publique décrites aux articles 325-1 à 9 du code de la fonction publique (les concours dits externes, internes et troisièmes concours). Ceux-ci sont mesurés à l'indicateur BDS 009 du chapitre recrutement.

Ces examens et concours sont également distincts des autres modes de promotion de grade ou de corps (choix, listes d'aptitudes...), notions mesurées par les indicateurs BDS 021 et 021bis, 023 et 023bis.

Sur 2024, 14 personnels Biatss ont obtenu une promotion suite à leur réussite à un examen professionnel.

7 personnels Biatss ont réussi un examen professionnel aboutissant à un changement de grade :

- 3 TECH CN vers TECH CS (dont 2/3 d'hommes) ;
- 4 TECH CS vers TECH CE (dont 3/4 de femmes).

L'ensemble de ces promus appartient à la tranche d'âge 45 à 54 ans (et sur les 7, 5 sont quinquagénaires).

7 techniciens ont réussi un examen professionnel d'accès au corps des assistants ingénieurs : 2 femmes et 5 hommes.

Évolution

Entre 2023 et 2024, on constate une diminution du nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou à un examen professionnel. On passe ainsi de 32 promotions en 2023 (20 promotions de grade, 13 promotions de corps) à 14 promotions (7 de grade et 7 de corps).

03.4 Sorties définitives

↳ Indicateurs BDS 026 et 027bis

L'indicateur BDS 026 vise à mesurer le nombre d'agents ayant cessé d'être en fonction. Les agents à considérer sont ceux en fonction au 31/12 de l'année précédente et ne l'étant plus au 31/12 de l'année de la BDS.

Les sorties définitives résultant de ruptures conventionnelles accordées sont mesurées par l'indicateur 027bis.

En 2024, 725 agents ont quitté l'université, 438 E-EC-C et 287 Biatss, majoritairement des contractuels sur emploi non permanent (425 sur les 725 agents soit 58,62 %).

Côté E-EC-C, 317 contractuels sur emploi non permanent sont sortis (doctorants, ATER, CCU-AH...), dont 82,65 % pour fin de contrat et 7,26 % pour démission, et 1 départ en retraite. Plus de la moitié (53,31 %) d'entre eux est âgée de moins de 30 ans.

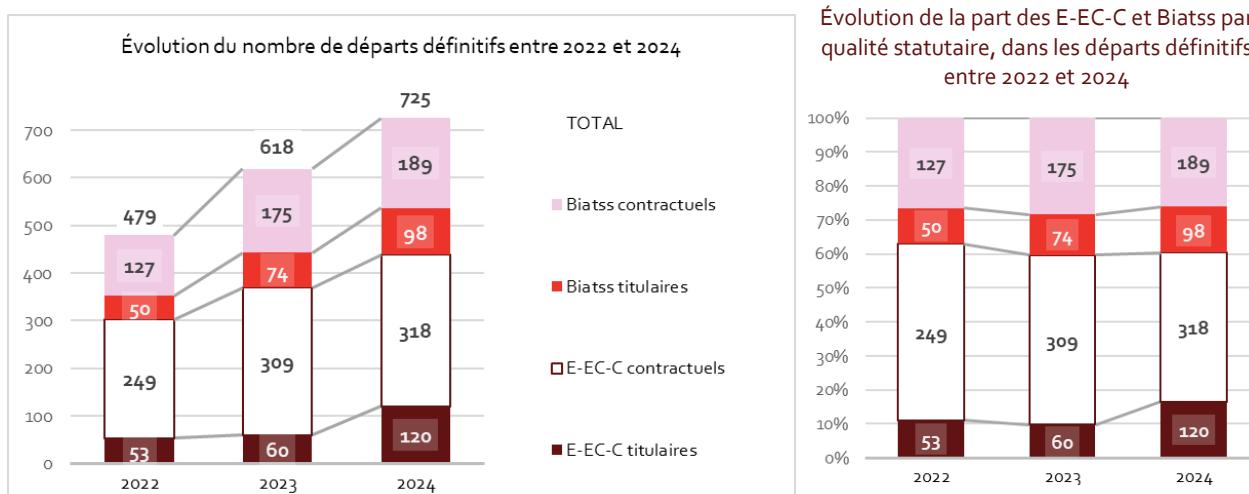
Par ailleurs, il y a eu 120 départs de fonctionnaires dont plus de la moitié (70 agents soit 58,33 %) par mutation, puis pour retraite (35). Les 12,5 % restants pour détachement (4), décès (3), disponibilité (2), démission (2), mise à disposition (2), congé parental (1) et rupture conventionnelle (1). Quasiment les deux tiers (65 %) ont plus de 50 ans.

Côté Biatss, 287 personnels ont cessé d'être en fonction à l'université en 2024, répartis comme suit :

- 65,85 % de contractuels (soit 189 agents), à 70,9 % pour fin de leur contrat (134) et à 15,34 % pour démission (29), puis mutation (12). Les autres motifs sont très minoritaires, parmi lesquels : 3 départs à la retraite, 3 ruptures de contrat, 2 ruptures conventionnelles, 2 congés non rémunérés, 1 congé parental, 1 retraite d'office, 1 licenciement et 1 mise à disposition. La catégorie A+ et A est sur-représentée (70,9 % des partants). Les moins de 40 ans représentent 83,07 % des départs.
- 34,15 % de fonctionnaires (au nombre de 98), pour l'essentiel pour cause de mutation (40 agents, soit 40,82 %), puis départ à la retraite (25 agents, soit 25,51 %), ou pour d'autres motifs de mobilité sortante (12 détachements et 9 disponibilités), 5 décès, 3 motifs autres sans radiation, 1 congé parental, 1 retraite d'office, 1 congé non rémunéré et 1 démission.

54,08 % des fonctionnaires partants ont plus de 50 ans, et près de 42 % relèvent de la catégorie C.

Évolution



En 2024, les départs définitifs ont augmenté de 51,36 % par rapport 2022 et de 17,31 % par rapport à l'année précédente (+107 départs depuis 2023, +246 depuis 2022).

Par rapport à 2022, le nombre de départ d'E-EC-C titulaires a plus que doublé (+126,42 %), et celui des Biatss titulaires a quasiment doublé (+96 %).

La hausse du nombre de départs est continue chez les contractuels comme chez les titulaires pour lesquels la part s'accentue, qu'il s'agisse des Biatss ou des E-EC-C.

Pour les fonctionnaires, alors qu'habituellement le motif de départ majoritaire est la retraite (en 2023, cela explique 43 % de départs des fonctionnaires Biatss et la moitié des départs des fonctionnaires E-EC-C), les motifs de départs en 2024 sont majoritairement la mutation, en lien avec le transfert de l'IUT de Tarbes à l'UTTOP.

04. PARTIE 4 | FORMATION

⇒ Indicateurs BDS 028, 029, 030 et 030bis

En 2024, 1 550 agents ont suivi des formations professionnelles représentant 3 190 stagiaires (un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année, il est alors comptabilisé plusieurs fois comme stagiaire).

Les femmes représentent plus des deux tiers (70,94 %) des stagiaires.

La majorité des stagiaires appartient à la catégorie A (48,43 %).

Le nombre d'heures de formation réalisées s'élève à 20 202, soit 3 367 jours sur une base moyenne de 6 heures par jour de formation.

Les dépenses de formation se montent à 1 697 528 €.

Évolution

Entre 2022 et 2024, le nombre de stagiaires a diminué de 5,45 % passant de 3 374 en 2022, à 3 246 en 2023 et à 3 190 stagiaires en 2024.

Corrélativement, le nombre d'heures de formation a baissé, passant de 28 715 en 2022 à 22 400 heures en 2023 et 20 202 heures en 2024 (-29,65 % sur la période), ainsi que les dépenses de formation qui ont diminué de 8,44 % (1 854 022 € en 2022).

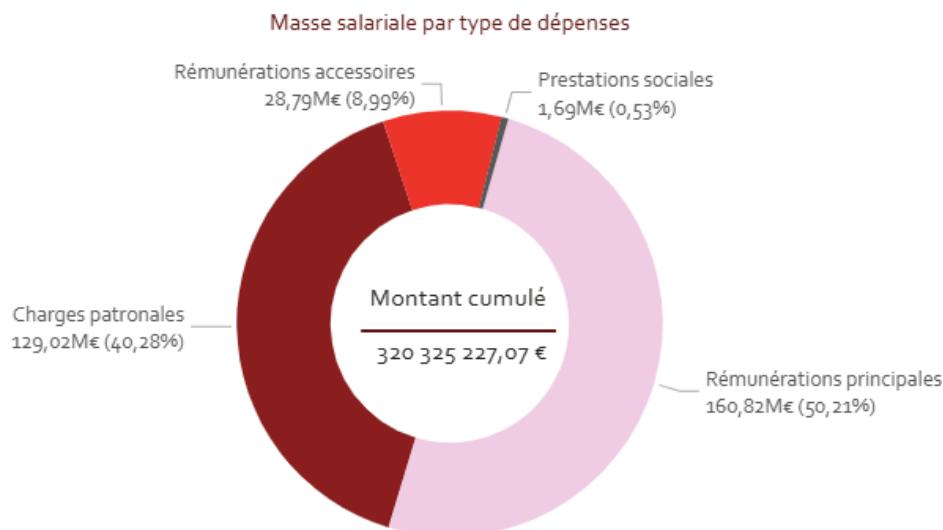
Le nouveau logiciel GEFORP remplace à partir d'avril 2025 le logiciel LAGAF qui nécessitait un re-travail de certains éléments (ex : thématiques). Geforp permettra une analyse plus fine et plus fiable les données (catégories de population, thématiques, .)

05. PARTIE 5 | RÉMUNÉRATIONS

05.1 Dépenses de masse salariale

➡ Indicateur BDS 032

La masse salariale s'élève à 320 325 227,07 € en 2024 pour les opérations de paye à façon.



La moitié des dépenses de masse salariale correspondent aux rémunérations principales, à hauteur de 160,82 millions d'euros (50,21 %).

Les charges patronales représentent le deuxième poste de dépenses avec 129 millions d'euros (40,28 % de la masse salariale), devant les rémunérations accessoires (8,99 %) et les prestations sociales (0,53 %).

8 012 personnes ont été rémunérées en 2024.

Les femmes représentent 49,21 % des personnes rémunérées mais uniquement 43,86 % des dépenses de personnels, alors que les hommes représentent 50,79 % des personnes rémunérées pour 56,14 % de la masse salariale.

90,67 % des dépenses de masse salariale correspondent à des dépenses de personnels sur des postes relevant du plafond État.

Évolution

Entre 2023 et 2024, les dépenses de masse salariale ont diminué de 1 818 848,80 €.

La diminution des dépenses de masse salariale résulte principalement d'un effet de périmètre, lié à la création de l'Université de Technologie Tarbes Occitanie Pyrénées. L'ensemble des emplois concernés, et la masse salariale correspondante, ne figurent plus dans les effectifs au 1^{er} janvier 2024 (93 agents titulaires et 26 agents non titulaires), ni dans la masse salariale de l'établissement (-10 276 423 €).

Le deuxième élément qui impacte à la baisse la masse salariale en 2024 par rapport à 2023 résulte du versement en novembre 2023 de la prime pouvoir d'achat (montant brut 1 225 416 €). Ce dispositif n'a pas été reconduit en 2024.

Les mesures salariales nationales (mesures dites « Guerini ») décidées en 2023 ont eu des effets importants en 2024 :

- rehaussement de 5 points de l'ensemble des grilles indiciaires au 1^{er} janvier 2025, pour un coût de 1 825 760 € ;

- effet en année pleine sur 2024 des mesures mises en œuvre en 2023 : augmentation du point d'indice de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023 (décret n°2023-519 du 28 juin 2023) pour un montant de 1 926 738 €.

En application de la Loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020, la rémunération des contrats doctoraux continue d'évoluer, passant de 2 044 € bruts mensuels à 2 100 € bruts au 1^{er} janvier 2024. La cible fixée par la LPR est d'augmenter la rémunération des doctorants de 30 %, afin d'arriver à 2 300 € bruts mensuels en 2026.

Le régime indemnitaire des enseignants a également augmenté de façon significative pour un coût d'environ 1 200 000 € : revalorisation de la composante C1 du RIPEC, de la PES des enseignants du second degré et de la PESR des personnels hospitalo-universitaires.

Par ailleurs, le régime indemnitaire des Biatss a augmenté pour les personnels de niveau IGR.

Enfin, le Glissement vieillesse technicité (GVT) sur 2024 s'élève à 2,1 millions d'euros.

05.2 Égalité professionnelle – écarts de rémunération

⌚ Indicateurs BDS 033, 035 et 039

L'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est basée sur les outils fournis par la DGAEP. Cet outil calcule, pour les fonctionnaires d'un côté et pour les contractuels de l'autre, les écarts de rémunérations entre femmes et hommes avec une analyse selon 4 axes :

- l'effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps ;
- l'effet temps partiel : il correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes ;
- l'effet démographique au sein des corps : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes de femmes et d'hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps ;
- l'effet primes à corps-grade-échelon identique : il correspond aux différences de rémunérations liées à des rémunérations accessoires.

FONCTIONNAIRES : Écart de rémunération mensuelle moyenne non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) entre femmes et hommes

Indicateur	Mesure	Écart en % (F-H)/H
Hommes	4 805,92 €	
Femmes	3 966,89 €	-17,46 %
Écart	-839,03 €	

Décomposition de l'écart



effet démographique
au sein des corps en
€/mois

effet primes à
corps-grade-échelon
identique en €/mois

effet ségrégation des
corps en €/mois

effet temps partiel en
€/mois

Pour les fonctionnaires en 2024, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'université est de 839,03 € en défaveur des femmes, soit une différence de 17,46 %.

Cet écart de rémunération a pour cause principale l'effet ségrégation des corps : 683,85 €, soit 81,5 % de l'écart. Il montre que les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérés et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.

L'effet démographique au sein des corps ne représente que 13,08 % de l'écart. Dans un même corps, les femmes sont sous-représentées dans les grades et échelons les plus rémunérés et/ou sur-représentées dans les grades et échelons les moins rémunérés

L'effet temps partiel contribue à ces écarts de rémunérations à hauteur de 4,16 % : il montre que les femmes ont davantage recours au temps partiel que les hommes.

Enfin, l'effet primes à corps-grade-échelon identique ne représente que 1,26 % de l'écart.

CONTRACTUELS : Écart de rémunération mensuelle moyenne non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois) entre femmes et hommes

Indicateur	Mesure	Écart en % (F-H)/H
Hommes	2 363,39 €	
Femmes	2 318,65 €	-1,89 %
Écart	-44,74 €	

Décomposition de l'écart



effet démographique au sein des corps en €/mois effet primes à corps-grade-échelon identique en €/mois effet ségrégation des corps en €/mois effet temps partiel en €/mois

Pour les contractuels en 2024, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels de l'université est moins marqué que pour les fonctionnaires, avec 44,74 € en défaveur des femmes, soit une différence de 1,89 %. L'analyse des écarts est complètement différente.

Les différences de rémunérations des contractuels s'expliquent en majeure partie par l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-48,76 € pour les femmes).

Les femmes contractuelles ont davantage recours au temps partiel que les hommes contractuels (-16,59 €).

Au sein d'un même corps, les femmes contractuelles ont en moyenne une rémunération principale inférieure à celle des hommes (-16,84 €).

À noter que l'effet ségrégation des corps est en faveur des femmes (+37,45 €) : ce sont les hommes contractuels qui sont sur-représentés dans les corps les moins rémunérés et/ou sous-représentés dans les corps les mieux rémunérés.

Par ailleurs, l'université produit depuis 2022 à partir de ces données son index égalité. Cet index se base également sur le classement génré des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Parmi les dix agents ayant les rémunérations les plus élevées en 2024, on trouve 6 hommes et 4 femmes.

Enfin, si l'on regarde la répartition des rémunérations nettes par décile de l'ensemble des personnels de l'UT, on peut voir que les femmes sont majoritaires dans les déciles 1 à 6, les moins rémunérés, et minoritaires dans les déciles 7 à 10 les mieux rémunérés.

Le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des effectifs : ce premier décile concerne à 59,33 % des effectifs féminins.

Le dernier décile (salaire au-dessus duquel se situent 10 % des effectifs), les femmes ne représentent que 27,1 % de l'effectif.

Évolution

Le suivi des données du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes de l'université permet une analyse des évolutions de ces écarts de rémunération entre 2019 et 2024.

Les écarts de rémunération en défaveur des femmes fonctionnaires de l'université persistent entre 2019 et 2024. On note une très légère réduction de cet écart sur la période, passant ainsi de 870 € à 839,03 € en défaveur des femmes, soit un écart de 21 % en 2019 contre 17,78 % en 2024. Ces écarts de rémunération ont toujours pour cause principale l'effet ségrégation des corps.

L'outil de la DGAFP ayant été fourni dans un second temps pour les contractuels, les seules données disponibles pour cette population concernent les années 2022 à 2024. On note une réduction de plus de la moitié de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels, passant de 110 € d'écart en 2022 à 45 € en 2024, en défaveur de femmes. L'effet primes à corps-grade-échelon identique reste la principale cause des écarts de rémunération côté contractuels.

L'index égalité UT est passé de 93/100 en 2022 à 86/100 en 2023 et remonte à 94/100 en 2024. Ces variations sont essentiellement liées à la répartition différente des 10 plus hautes rémunérations : 4 femmes en 2022, seulement 3 en 2023 et à nouveau 4 en 2024.

06. PARTIE 6 | SANTÉ ET SÉCURITÉ

06.1 Accidents et maladies professionnelles

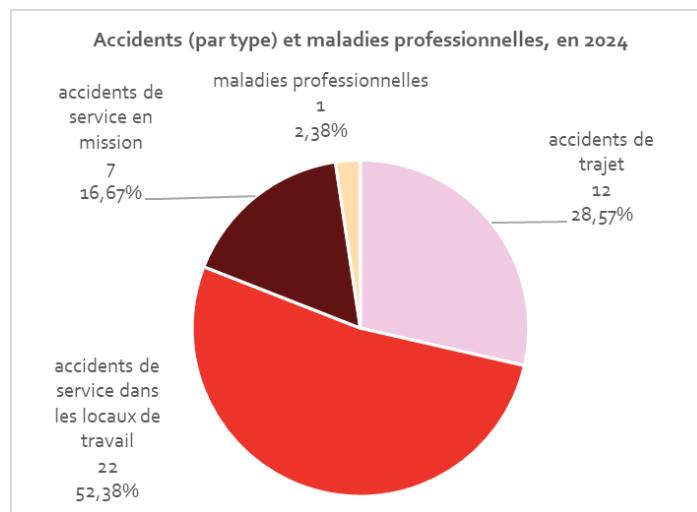
➡ Indicateur BDS 043

En 2024, 42 agents ont été victimes : 41 agents victimes d'un accident de service ou de trajet et 1 agent victime d'une maladie professionnelle.

Les accidents de service sont les plus fréquents : 29 dont 19 ayant donné lieu à un arrêt de travail, répartis comme suit :

- 22 accidents de service dans les locaux de travail (dont 14 ayant donné lieu à un arrêt de travail) ;
- 7 accidents de service en mission (dont 5 ayant donné lieu à un arrêt de travail).

Puis viennent les accidents de trajets, au nombre de 12 en 2024, dont la moitié a occasionné un arrêt de travail.



La tranche d'âge des 50-59 ans est la plus touchée par ces accidents, elle représente 29,27 % des agents victimes d'accidents.

Au global, 56,1 % des victimes d'accidents sont des femmes.

Plus de la moitié des agents victimes d'accidents appartiennent aux catégories A+ et A (soit 23 agents), 7 relèvent de la catégorie B et 11 agents relèvent de la catégorie C.

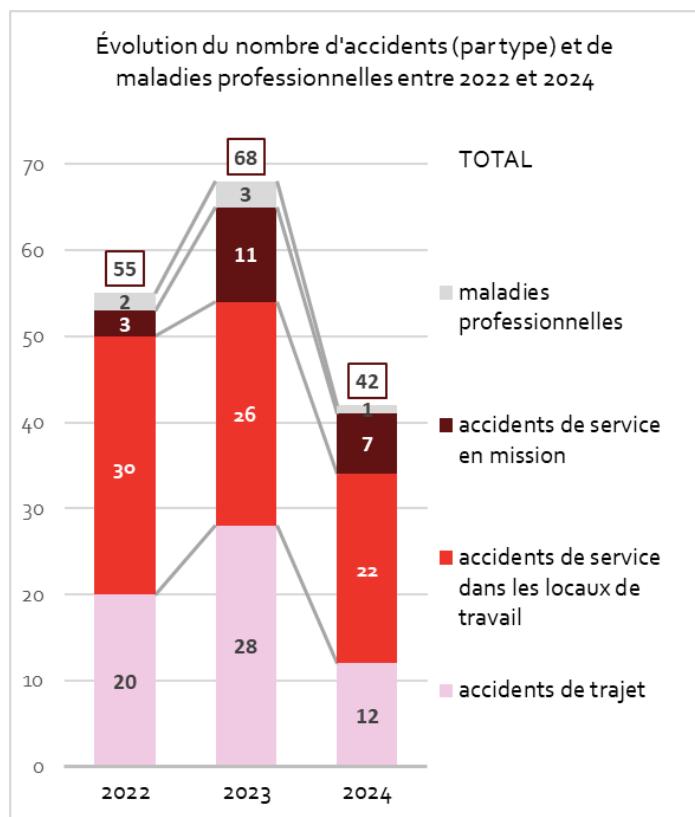
Les personnels Biatss représentent 68,29 % des victimes d'accidents, contre 31,71 % de personnels E-EC-C.

Parmi les Biatss, la catégorie C est sur-représentée (39,29 % des accidents : 11 accidents sur 28 concernent des agents relevant de la catégorie C alors qu'ils représentent 30,53 % de la population Biatss en fonction), et les victimes sont majoritairement des femmes (60,71 % des accidents intervenus chez les Biatss, soit une proportion proche de celle des femmes dans la population Biatss en fonction : 61,89 %).

Parmi les E-EC-C, on constate que les accidents de trajets touchent davantage les femmes (1 accident de trajet concernant un homme pour 4 accidents concernant des femmes) alors que les accidents de service touchent davantage les hommes (6 hommes pour 2 femmes).

En 2024, on dénombre 1 maladie professionnelle ou à caractère professionnel touchant 1 personnel Biatss féminin, de catégorie B.

Évolution



En 2022, on dénombrait 53 accidents et 2 maladies professionnelles, et en 2023, 65 accidents et 3 maladies professionnelles.

Après avoir enregistré une tendance générale à la hausse entre 2022 et 2023, on constate en 2024 que :

- par rapport à l'année précédente, le nombre d'accidents (de tout type) et de maladie a régressé (-38,24 %). En particulier, le nombre d'accidents de trajet (type d'accident le plus fréquent en 2023), est passé de 28 en 2023 à 12 en 2024, soit - 57,14 % ;
- tous les chiffres sont inférieurs à ceux de l'année 2022, sauf le nombre d'accidents de service en mission qui a augmenté (+4 accidents de ce type), ce qui correspond à une baisse globale de 23,64 % du nombre des accidents et maladies professionnelles sur la période.

06.2 Signalements

Indicator BDS 047 à 051

En 2024, 23 actes ont fait l'objet d'un signalement :

- 7 saisines du dispositif de signalement pour violences sexuelles (totalisant 10 victimes, 1 des actes ayant impacté 4 victimes) ;
- 6 pour harcèlement moral ;
- 3 pour chaque acte suivant : harcèlement sexuel, autres actes ;
- 1 pour chacun des motifs suivants : actes d'intimidation, agissements sexistes, discrimination portant sur l'orientation sexuelle ou identité de genre et 1 pour un motif non précisé.

Les 26 déclarants recensés sont féminines à hauteur de 76,92 %.

Évolution

En 2023, 9 actes ont fait l'objet d'un signalement pour 9 victimes déclarées au total : un tiers pour harcèlement moral, 2 pour violences sexuelles, et un pour chaque acte suivant : atteinte volontaire à l'intégrité de la personne, harcèlement sexuel, violences verbales et autres. Avec 23 saisines en 2024, le

recours au dispositif de signalement a donc été plus marqué que l'année précédente (+155,56 %) et le nombre de motifs recensés est également plus important. Les victimes recensées sont ainsi également en hausse (+188,89 %).

Les femmes demeurent sur-représentées parmi les victimes recensées : à hauteur de 77,78 % au minimum (manque d'éléments concernant une victime dont le sexe n'a pas été précisé) en 2023, cette part diminue d'à peine 0,86 point en 2024.

06.3 Aménagements de poste



Indicateur BDS 106

Sur proposition de la médecine du travail, 33 aménagements de poste ont été acceptés et mis en œuvre par l'administration en 2024 pour les agents BOE (achat matériel, ...etc.), permettant ainsi d'adapter le poste de travail des agents à leur état de santé. En 2023, il y a eu 35.

06.4 Risques psychosociaux (RPS)⁷



Indicateurs BDS 131 et 132

L'université renforce sa politique en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels en intégrant la dimension de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ainsi que la prise en compte de la prévention des risques psychosociaux. La prévention des risques psychosociaux est l'un des éléments constitutifs des politiques de QVCT des organisations. Elle s'intègre dans les mesures

⁷ Risques psychosociaux (RPS) : Selon l'Institut national de recherche et sécurité (INRS), les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, ...).

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail. L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxiо-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide.

Les risques psychosociaux sont souvent imbriqués. Ils ont des origines communes (surcharge de travail, manque de clarté dans le partage des tâches, modes de management, ...). Ces risques peuvent interagir entre eux : ainsi le stress au travail peut favoriser l'apparition de violences entre les salariés qui, à leur tour, augmentent le stress dans l'entreprise.

Ils ont également des spécificités (en termes de facteurs de risque, de réglementation, ...) qu'il convient de prendre en compte dans un objectif de prévention.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte au même titre que les autres risques professionnels. Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.

Pour prévenir les risques psychosociaux, une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, est à privilégier. Elle s'intéresse aux principaux facteurs de risques connus.

nécessaires et obligatoires qui permettent d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels.

Le Pôle développement RH au sein du Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS), travaille notamment sur la prévention des risques psychosociaux, leur évaluation, la retranscription dans le DUERP et l'élaboration d'un plan d'actions associé.

Focus : enquête sur la QVCT 2024

Entre le 25 novembre et le 20 décembre 2024, les personnels ont été appelés à s'exprimer lors d'une enquête sur la QVCT, lancée à l'université dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels, afin d'objectiver les ressources, les contraintes, ainsi que les leviers de bien-être au travail qui sont rencontrés par les agents dans leur vie professionnelle. Les résultats permettront de définir un plan d'actions qui puisse être au plus proche des besoins terrain identifiés. Le taux de réponse au questionnaire en ligne a été de 45 %.

En 2024, le nombre de signalements de risques psychosociaux par des personnels au cours de l'année s'élève à 17.

Évolution

Le nombre de signalements de risques psychosociaux par des personnels au cours de l'année est passé de 10 en 2023 à 17 en 2024.

07. PARTIE 7 | ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

07.1 Télétravail

➡ Indicateurs BDS 147 et 148

On comptabilise 811 télétravailleurs parmi les agents en fonction au 31/12/2024.

Le profil des télétravailleurs est à l'image de la population Biatss globale, en termes de répartition catégorielle et de tranches d'âge. En revanche, les femmes sont sur-représentées puisque la part des femmes est plus importante parmi les télétravailleurs qu'au global : 73,86 % des télétravailleurs sont des femmes alors qu'elles représentent 61,89 % des Biatss.

La majorité des télétravailleurs (459, soit 56,60 %) a effectivement télétravaillé, en moyenne, 0,5 (pour 287 agents) à 1 jour (172 agents) par semaine durant l'année. Les autres télétravailleurs se répartissent ainsi : 136 ayant télétravaillé en moyenne 1,5 jours par semaine, 161 agents 2 jours par semaine et 55 agents 2,5 jours par semaine.

Évolution

Le nombre de télétravailleurs parmi les personnels en fonction au 31/12 est passé de 710 en 2022 à 757 en 2023, puis à 811 en 2024, soit une augmentation de 14,23 % entre 2022 et 2024 et de 7,13 % en 2024 par rapport à l'année précédente, donc plus soutenue que celle des effectifs Biatss (sur la période 2022-2024, les effectifs Biatss en fonction au 31/12 croissent de 1,56 % passant de 1664 à 1690 agents, l'évolution des effectifs Biatss est à la baisse entre 2023 et 2024, passant de 1723 à 1690 soit -1,92 %).

07.2 Nombre de jours donnés et reçus

➡ Indicateurs BDS 157 et 158

Le don de jours de congés est un dispositif par lequel un agent public renonce, sur la base du volontariat, à des jours de congés non pris pour en faire profiter un collègue qui est un proche aidant ou dont l'enfant est gravement malade. Le don de jours de congés est anonyme et sans contrepartie.

Les jours qui peuvent être donnés sont les jours de RTT et une part des jours de congés annuels.

En 2024, 26 agents ont effectué un don de leurs congés pour un total de 120 jours cagnottés, soit en moyenne 4,62 jours par agent donneur. 65 % des donneurs sont des femmes : elles sont donc sur-représentées. La répartition catégorielle des donneurs est la suivante :

- 16 agents sont des personnels relevant de la catégorie A+ et A : ils sont les plus nombreux et ils sont aussi ceux qui donnent le plus de jours (70 jours au total, soit 58,33 % des dons et un don moyen de 4,42 jours). Ils représentent 61,54 % des donneurs, ils sont donc sur-représentés par rapport aux effectifs des personnels Biatss ;
- 5 donneurs relèvent de la catégorie B pour 32 jours donnés, soit la plus forte moyenne de dons avec 6,4 jours ;
- 5 donneurs appartiennent à la catégorie C pour un volume de dons de 18 jours au total.

Il y a eu, pour cette même année, deux agents bénéficiaires, appartenant à la catégorie A, ayant reçu chacun 10 jours pour accompagner leur enfant.

Évolution

Entre 2023 et 2024, le nombre de donneurs est passé de 29 à 26 sans préjudice du nombre de jours donnés : 119,5 jours donnés en 2023, 120 jours donnés en 2024.

De même, le nombre de jours reçus et celui des bénéficiaires est stable, avec un total de 20 jours reçus chacune des années, au bénéfice de deux agents.

07.3 Comptes épargne-temps (CET)

 Indicateurs BDS 159 à 162 et 155

Au 31/12/2024, on dénombre 577 Comptes épargne-temps (CET) ouverts, dont 98 ont été ouverts au cours de l'année. Bien que les femmes soient majoritaires parmi les détenteurs d'un CET (59,4 %), elles sont sous-représentées dans la mesure où cette part est inférieure à leur proportion dans la population Biatss globale (qui s'établit à 61,89 % des Biatss).

À cette même date, le nombre de jours stockés (solde) s'élève à 4 495, dont 1 889 versés au cours de l'année par 233 agents. Il s'agit des jours maintenus sur le CET.

En 2024, au niveau de la consommation : 94,59 % des jours ont été maintenus sur le CET (soit 4 495 jours), 178 (soit 3,75 %) ont été indemnisés, 69 (1,45 %) ont été pris sous forme de congés et 10 ont été convertis en points RAFP (0,21 %).

La catégorie A+ et A représente 46,10 % des effectifs ayant un CET (soit 266 agents), suivie par les catégories B et C avec respectivement 161 et 150 agents. Ainsi la catégorie C est sous-représentée (avec 26 %), la catégorie A est sur-représentée parmi les détenteurs d'un CET.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des quinquagénaires (252 agents).

À noter qu'en 2024, 2,28 % des jours de congés n'ont pas été pris ni versés au CET (ce qui représente 1 694 jours de congés).

Évolution

Le nombre de CET ouverts au 31/12 a augmenté de 22,71 % entre 2022 (339) et 2023 (416) et de 38,7 % de 2023 à 2024 pour s'établir à 577.

Le nombre d'ouvertures de CET au cours de l'année a quasiment doublé entre 2022 et 2023, passant de 43 en 2022 à 84 en 2023, pour se monter à 98 en 2024.

Le nombre de jours stockés (solde) sur les CET au 31 décembre (= jours maintenus) a augmenté de 24,2 % entre 2022 et 2023, passant de 5 599,5 à 6 952,5 jours ; ce stock est redescendu à 4 495 jours maintenus au 31/12/2024, soit -35,35 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre de jours versés au cours de l'année est en augmentation continue, passant de 1 270 en 2022, à 1 332 en 2023 et à 1 889 l'année suivante, en corrélation avec l'augmentation du nombre de CET ouverts au 31/12.

La part des femmes parmi les agents disposant d'un CET, bien qu'inférieure à celle qu'elles occupent dans la population Biatss globale, est en continue augmentation (+4,2 points entre 2022 et 2024) : 55,2 % en 2022, 56,3 % en 2023, 59,4 % en 2024.

07.4 Absences hors raison de santé

➡ Indicateurs BDS 163 et 164

Au cours de l'année 2024, 127 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé, pour un total de 10 858 jours d'absence : 46 personnels Biatss et 81 E-EC-C. Les femmes sont majoritaires (59,06 %), tant chez les Biatss (69,57 %) que chez les E-EC-C (53,09 %).

Le motif d'absence majoritaire est le congé maternité qui, par définition, ne concerne que les femmes, tout comme deux autres motifs d'absences : grossesse pathologique et couche pathologique. Ces 3 motifs d'absence concernent 62 agentes, soit presque la moitié des personnels ayant eu des absences hors raison de santé, et totalisent 5 957 journées d'absence (54,86 % de l'ensemble des journées d'absence hors raison de santé).

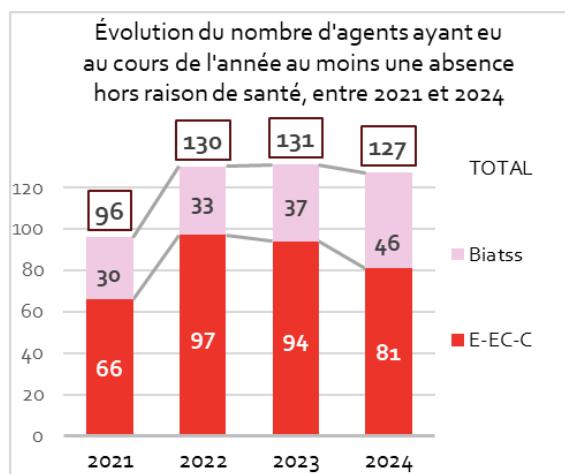
Par ailleurs, seules des femmes ont pris un congé de présence parentale (3 personnels).

Seulement 32 hommes ont été absents pour un motif lié à la parentalité : congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé paternité, congé pour naissance ou adoption d'un enfant.

Le deuxième motif d'absence hors raison de santé est le CRCT⁸, pour 28 personnels (20 CRCT au titre de l'établissement, 7 CRCT au titre d'une section CNU, 1 CRCT au titre de Président/Directeur/Recteur), avec une forte sur-représentation masculine (67,86 %) : 19 hommes pour 9 femmes.

Les absences hors raison de santé concernent majoritairement les trentenaires qui représentent 61,42 % des absents (soit 78 agents dont l'âge est compris entre 30 et 39 ans).

Évolution



Le nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé a augmenté entre 2021 et 2022 (+35,42 %) passant de 96 agents à 130 agents en 2022, tout comme le nombre de jours d'absence qui a augmenté de 58,01 % (7 040 jours en 2021 contre 11 124 en 2022).

Cette augmentation est due au nombre de congés liés à la maternité : +16 femmes concernées (47 femmes en 2021 contre 63 en 2022), mais aussi au CRCT, avec +11 personnels concernés (17 agents en 2021 contre 28 en 2022).

On constate également une augmentation du nombre de congés de paternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et de congé pour naissance ou adoption, passant de 27 hommes pour 420 jours d'absence en 2021 à 34 hommes pour 681 jours en 2022.

On constate ensuite que les données des années 2022 à 2024 sont stables.

⁸ CRCT : congé pour recherches ou conversions thématiques.

Le CRCT est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débuter, finaliser des projets de recherche. Au vu d'un projet, les enseignants-chercheurs peuvent demander un CRCT d'une durée de six mois par période de trois ans ou de douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement.

07.5 Absences pour raison de santé

➡ Indicateurs BDS 168 et 169 ; 170 et 171 pour les jours de carence

En 2024, 754 agents ont été absents pour raison de santé, pour un total de 35 638 jours d'absence : 558 personnels Biatss (74 %, soit une forte sur-représentation) et 196 E-EC-C. Les femmes sont majoritaires et sur-représentées, tant parmi les personnels Biatss que parmi les E-EC-C.

La répartition catégorielle des personnels Biatss ayant connu au moins une absence au cours de l'année est la suivante :

- 43,44 % relèvent de la catégorie ou niveau hiérarchique C soit une importante sur-représentation de cette catégorie (ils sont 30,53 % des Biatss en fonction au 31/12) ;
- 25,72 % relèvent de la catégorie ou niveau hiérarchique B (pourcentage légèrement inférieur à leur part dans les personnels Biatss : 26,8 %) ;
- 30,84 % relèvent de la catégorie ou niveau hiérarchique A+ et A soit une nette sous-représentation (42,66 % des Biatss appartiennent à la catégorie A+ et A).

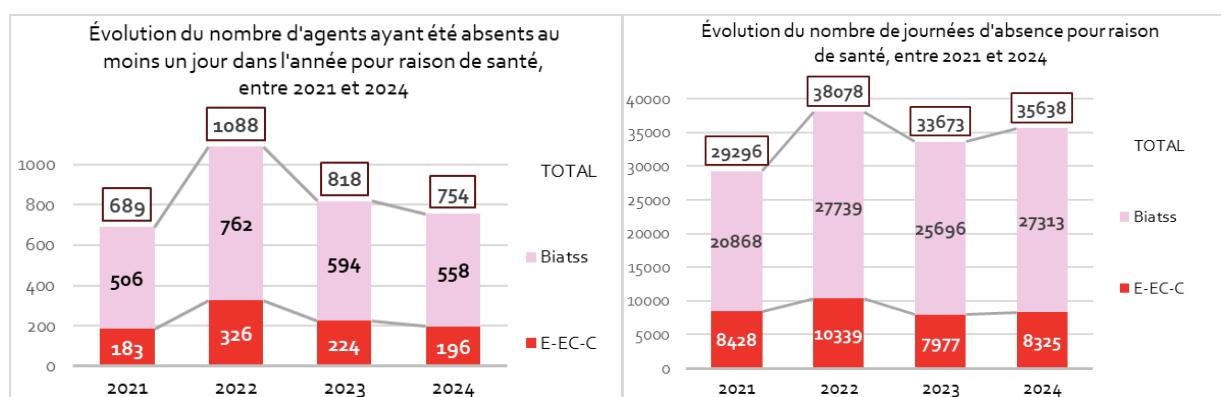
Le congé de maladie ordinaire constitue le motif d'absence largement majoritaire (87,62 % des occurrences soit 1 521 sur 1 736) : il concerne 687 agents et représente plus de la moitié des jours d'absence (54,71 % soit 19 499 jours).

Viennent ensuite les motifs : Congé invalidité temporaire imputable au service (CITIS) avec 90 occurrences pour 26 agents (totalisant 2 685 jours), congés de longue durée de types A, B et suite à requalification CLM (72 occurrences pour 28 agents, ayant occasionné 8 754 jours d'absence soit le deuxième poste en terme de durée d'absence), congé de longue maladie (32 occurrences, 23 agents concernés pour 3 337 jours), puis congé de grave maladie (11 occurrences, 5 agents pour 1 230 jours d'absence), et congé suite à accident de service ou de trajet (10 occurrences, 9 agents, 133 jours).

Quasiment la moitié des absents a 50 ans et plus (49,73 %) ; les quinquagénaires représentent à eux seuls plus d'un tiers des absents pour raison de santé (34,62 %).

Sur l'année de paye 2024, 953 jours de carence ont été imputés aux agents (675 agents concernés). Les sommes retenues à ce titre correspondent à un montant brut de 82 946,13 €.

Évolution



Le nombre d'agents absents pour raison de santé en 2024 (754) est supérieur à celui de 2021 (689), mais il est bien inférieur à celui de l'année 2022 qui avait enregistré une forte augmentation en dépassant le millier d'agents (1 088) et à celui de l'année précédente (-64 agents par rapport à 2023).

Concernant le nombre de jours d'absence : on enregistre un total de 29 296 jours en 2021, puis un pic à 38 078 jours d'absence en 2022, et une redescense à 33 673 jours en 2023, suivie d'une légère remontée en 2024 avec 35 638 jours d'absence, restant cependant en deçà du niveau de 2022.

08. PARTIE 8 | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

08.1 Action sociale

⌚ Indicateurs BDS 172 et 173, bilan d'activité 2024 du SCAS

L'université dispose d'un service général multi-accueil petite enfance appelé "crèche Upsimômes", rattaché au Domaine ressources humaines et développement social (DRHDS), qui peut accueillir jusqu'à 60 enfants parmi les enfants des personnels et des étudiants de l'université.

Un autre service général de l'université, également rattaché au DRHDS, le Service culturel et d'action sociale (SCAS) met en œuvre la politique d'action sociale, culturelle et sportive ministérielle et interministérielle. Il élabore, propose et applique celle de l'université dans le cadre défini par la réglementation et son conseil d'administration : « L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ». Ses missions s'organisent principalement dans les quatre domaines suivants : restauration, action sociale, loisir, événementiel.

Concernant les dépenses d'action sociale de l'université pour ces deux services généraux, l'exécution en autorisations d'engagement (AE) s'élève à 1 935 395,03 € et la consommation en crédits de paiement (CP) se monte à 1 964 321,94 € en 2024. Les deux postes de dépense les plus importants sont la crèche (1 069 066 €, représentant 54,42 % des dépenses totales) et la restauration (609 053 € représentant 31 % des dépenses d'action sociale)

Concernant les attributaires des prestations sociales, 80 agents ont bénéficié de prestations sociales, pour un total de 100 prestations réparties en 7 types de prestation, dont la principale est l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans qui concerne quasiment de la moitié des bénéficiaires (39 agents).

Évolution

Au global, les dépenses ont diminué par rapport à l'année 2023 : -198 882,17 € ce qui représente une baisse de 9,19 % (2 163 204,11 € en 2023), avec des disparités suivant les postes (cf. variation des dépenses en CP).

En baisse :

- Aides financières : les dépenses ont diminué de 43,96 %, passant de 236 022 € à 132 256 € ;
- Évènementiel : en baisse de 11,10 %, passant de 86 709 € à 77 082 € ;
- Crèche : en baisse de 8,17 % (-95 098,66 €) par rapport à l'année précédente ;
- Fonctionnement : -54,27 %.

En hausse :

- Restauration : en augmentation de 5,37 % (+31 017,14 €) : en 2024, pour l'ensemble des restaurants, 166 026 repas ont été servis, soit une augmentation d'un peu plus de 9 000 repas par rapport à 2023 ;
- Loisirs : en hausse de 27,61 % (+13 856,30 €).

Le nombre d'agents bénéficiaires a également diminué par rapport à l'année précédente, passant de 136 à 80 (-41,18 %), tout comme le nombre de prestations sociales, passées de 160 à 100 (-37,5 %).

08.2 Protection sociale complémentaire

➡ Indicateurs BDS 174 et 175

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leurs cotisations de Protection sociale complémentaire (PSC) destinée à couvrir les frais de santé, correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent. Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 € versé par l'employeur public. Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui entrera en vigueur au 1^{er} mai 2026 pour notre ministère.

En 2024, 2 261 agents sont adhérents à la garantie de protection sociale complémentaire.

La participation PSC est une dépense de masse salariale relevant des prestations sociales. En 2024, la PSC a fait l'objet d'un financement par l'université à hauteur de 395 915,85 € (0,12 % de la masse salariale globale).

Évolution

La part de la participation à la protection sociale complémentaire dans la masse salariale est stable (0,12 % de la masse salariale, en 2023 comme en 2024). Le nombre de bénéficiaires et le montant global sont en très légère hausse (+39 agents, pour une hausse de 5 969,96 €).

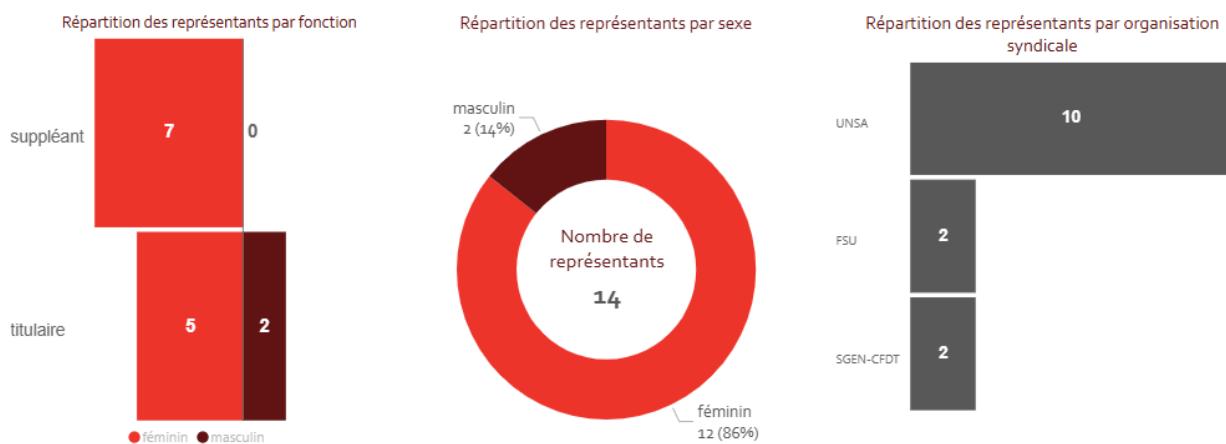
09. PARTIE 9 | DIALOGUE SOCIAL

09.1 Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA

ⓘ Indicateur BDS 176

CCPANT

La Commission consultative paritaire compétente à l'égard des personnels non titulaires (CCPANT) rend un avis sur les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents non titulaires, sur les procédures de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et sur les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

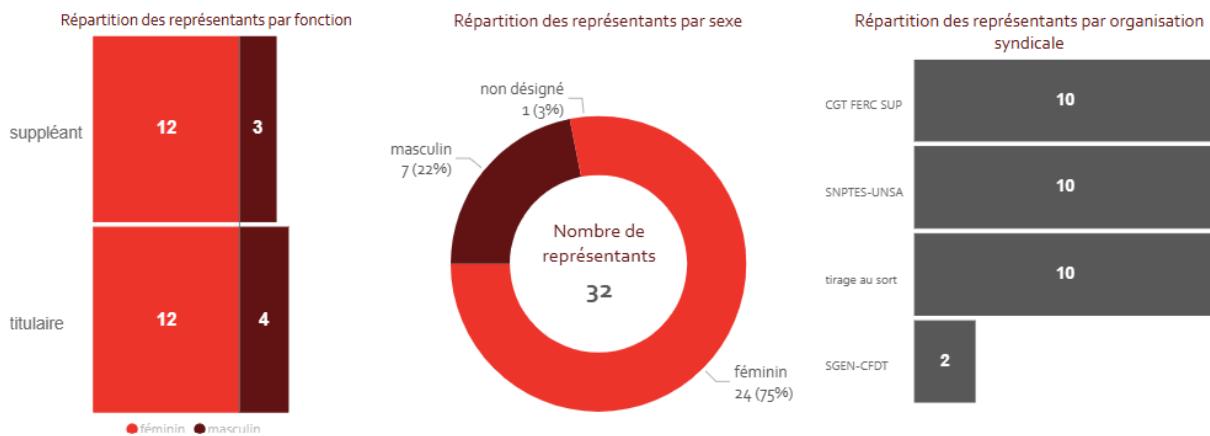


CPE

La Commission paritaire d'établissement (CPE), créée par la loi du 22 juillet 1992 et le décret n°99-272 du 6 avril 1999, est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels et des représentants de l'administration.

Elle est compétente à l'égard de l'ensemble des personnels des corps de bibliothèques, recherche et formation, administratif, sociaux et de santé, exerçant dans les établissements d'enseignement supérieur.

Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires et est consultée sur les décisions individuelles concernant le personnel BIATSS.

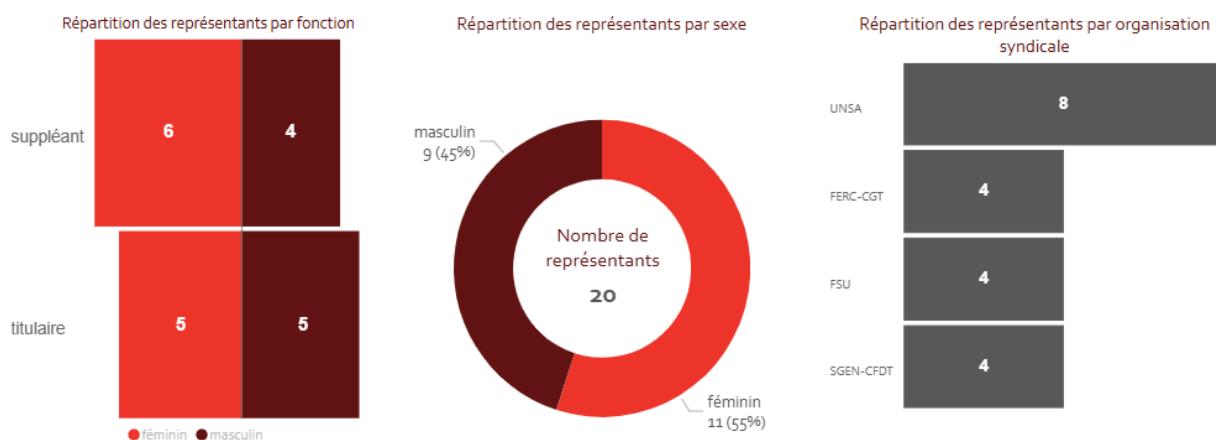


CSAE

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, le comité social d'administration.

Le décret du 20 novembre 2020 détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement des nouveaux comités sociaux et des nouvelles formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de la fonction publique d'État.

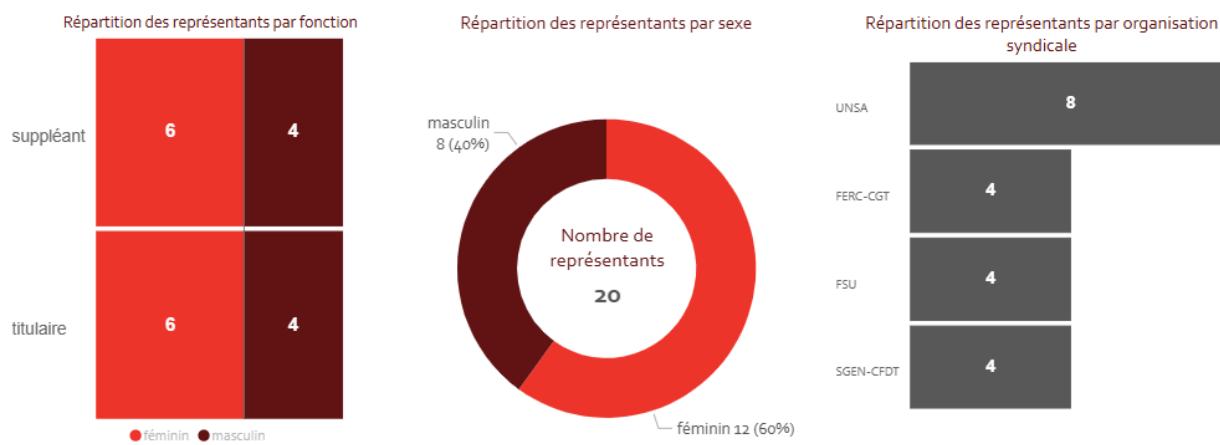
Un Comité social d'administration de l'établissement (CSAE) est créé auprès de l'université de Toulouse par délibération du Conseil d'administration en date du 19 avril 2022.



CSAE FS

La Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) du Comité social d'administration de l'établissement est consultée sur :

- la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les projets de texte, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.



09.2 Nombre de réunions des instances au cours de l'année

⌚ Indicateur BDS 177

En 2024, le nombre de réunions des instances fut le suivant :

Nombre de réunions de CCPANT	Nombre de réunions de CPE	Nombre de réunions de CSAE	Nombre de réunions de CSAE-FS
▲ 2	2	7	9

10. PARTIE 10 | DISCIPLINE

☞ Indicateur BDS 189

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2024.

