



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER

Rapport social unique 2023.

Conseil d'administration du 9 décembre 2024

Délibération 2024/12/CA-038

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

*Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.712-1 et L.712-3 ;
Vu les statuts de l'Université Toulouse III – Paul Sabatier et notamment son article 31 ;
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 ;
Considérant que le rapport social unique s'est substitué au bilan social ;
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 2023, joint à la présente délibération.

Toulouse le 9 décembre 2024,

La Présidente de l'université Toulouse III - Paul Sabatier,

Odile RAUZY



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

18 décembre 2024

Délibération adoptée à l'unanimité des votes exprimés

Nombre de membres en exercice : 36
Nombre de membres présents ou représentés : 27

Nombre de voix favorables : 27
Nombre de voix défavorables : 0
Nombre d'abstentions : 0
Ne prennent pas part au vote : 0

RAPPORT DE PRESENTATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA du 9 décembre 2024

Rapport social unique 2023

EXPOSE DES MOTIFS

Selon l'article L231-1 du code général de la fonction publique :

« Les administrations (...) élaborent chaque année un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (...) déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.

L'Article L712-3 du code de l'éducation prévoyait que le conseil d'administration « approuve le bilan social présenté chaque année par le président ».

Le rapport social unique (RSU) se substituant au bilan social, il est proposé aux administrateurs d'approuver le RSU.

DESCRIPTIF DE LA MESURE

Le rapport social unique est un document unique et chiffré, produit annuellement, qui apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail. Il intègre le rapport de situation comparée.

Ce document est réalisé à partir des données de la Base de données sociales (BDS) accessible sur le SID RH de l'université.

Il s'agit d'un outil de concertation qui contribue au dialogue social interne sur la base de données objectives, chiffrées et comparables dans le temps.

A ce titre il donne lieu à un débat en CSAE.

Sa publication permet une information large à destination des agents de l'université, des représentants syndicaux et des personnes extérieures.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



**Domaine Ressources Humaines et Développement Social
Direction Stratégie et Développement RH
Pôle Appui Stratégique et Études RH**

Edito



Le rapport social unique (RSU), document de référence, rassemble chaque année des données chiffrées relatives à l'emploi, au recrutement, aux effectifs, à la rémunération, à la formation mais aussi aux conditions et à la qualité de vie au travail.

Ces données sociales servent d'indicateurs, d'outils de prévision et de prospection partagés pour améliorer le pilotage et sécuriser les emplois et carrières. 2024 a été l'occasion de mettre en place des groupes de travail sur les carrières des enseignants, enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS. Les réflexions engagées à l'occasion de ce travail ont permis de dégager des priorités sur la campagne d'emploi 2025 et sur les moyens à mettre en œuvre pour l'accompagnement des carrières.

Reposant sur la confiance et la transparence avec les directeurs des composantes, les directoires, les élus et les représentants du personnel, le dialogue social et institutionnel est au cœur de la co-construction du projet.

Redonner du sens à la notion de service public c'est mettre en avant l'emploi public titulaire en accompagnant les contractuels vers les concours mais également attirer des nouveaux talents sur des emplois pérennes. Construire une politique en faveur de l'amélioration des carrières c'est aussi déployer et accompagner le repyramidage pour tous les agents.

Améliorer la qualité de l'environnement de travail est essentiel. Cela passe par la mise en place d'une politique volontariste et de pratiques en faveur de la durabilité environnementale et sociale: la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre toutes les formes de discrimination, la conciliation des temps de vie, la prise en compte des besoins spécifiques des personnels en situation de handicap et des agents en difficulté.

Dans le registre Santé et Sécurité, l'établissement a renforcé cette année la prévention de la santé avec la conception d'un projet pilote autour de l'activité physique et la lutte contre les Risques Psycho-sociaux avec la mise en place du dispositif AVEC (Accompagnement Veille et ECoute) et le lancement d'une enquête autour de la qualité de vie au travail

Enfin, 2024 a été une année de réflexion pour la transformation de notre université en établissement public expérimental. C'est l'occasion, plus que jamais, de mettre en œuvre une politique sociale pour placer au cœur de notre projet celles et ceux qui travaillent dans notre établissement

Un très grand merci aux agents des ressources humaines pour ce beau travail de rédaction et je souhaite à tous une bonne lecture.

Karine Groenen Serrano

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'KGS', written in a cursive style.

- SOMMAIRE -

1	PARTIE 1 EMPLOI	5
1.1	Plafond d'emplois	6
1.2	Effectifs physiques et ETP en fonction au 31/12	6
2	PARTIE 2 RECRUTEMENT	11
2.1	Recrutement de fonctionnaires	12
2.2	Recrutement de contractuels sur emploi permanent	13
2.3	Recrutement de contractuels sur emploi non permanent	14
3	PARTIE 3 PARCOURS PROFESSIONNELS	16
3.1	Promotions de grade	16
3.2	Promotions de corps	17
3.3	Réussites à examen professionnel	18
3.4	Sorties définitives	19
4	PARTIE 4 FORMATION	22
5	PARTIE 5 RÉMUNÉRATIONS	26
5.1	Dépenses de masse salariale	26
5.2	Égalité professionnelle – écarts de rémunération	27
6	PARTIE 6 SANTÉ ET SÉCURITÉ	30
6.1	Accidents et maladies professionnelles	30
6.2	Signalements	31
6.3	Aménagements de poste	31
6.4	Risques psychosociaux (RPS)	31
7	PARTIE 7 ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL	34
7.1	Télétravail	34
7.2	Nombre de jours donnés et reçus	34
7.3	Comptes épargne-temps (CET)	35
7.4	Absences hors raison de santé	35
7.5	Absences pour raison de santé	36
8	PARTIE 8 ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	40
8.1	Action sociale	40
8.2	Protection sociale complémentaire	41



PARTIE 1 | EMPLOI

1.1 Plafond d'emplois

1.2 Effectifs physiques et ETP en fonction au 31/12

PARTIE 1 | EMPLOI

1.1 Plafond d'emplois

↳ Indicateur BDS 001

Le plafond d'emplois autorisés en 2023 s'élève à 4428 équivalents temps plein travaillé (ETPT)¹ : 3918 ETPT au titre du plafond État (soit 88,5%) et 510 ETPT au titre du plafond Ressources propres (soit 11,5%).

4170,56 ETPT ont effectivement été consommés en 2023 soit 94,19% du plafond autorisé : 3683,47 ETPT au titre du plafond État et 487,09 ETPT au titre du plafond Ressources propres.

✚ Évolution

Entre 2021 et 2023, le plafond d'emplois global autorisé en ETPT a augmenté de 1,63% (+71 ETPT) : la hausse est respectivement de +11 ETPT autorisés au titre du plafond État et +60 ETPT au titre du plafond Ressources propres.

Sur la même période, le plafond d'emplois global consommé en ETPT a augmenté de 0,69% (+28,4 ETPT), avec des disparités selon les plafonds : les ETPT consommés au titre du plafond État ont diminué de 31,99 ETPT ; et les ETPT consommés sur plafond Ressources propres ont augmenté de 60,39 ETPT.

L'évolution sur la période 2021-2023 diffère aussi selon les populations, avec une augmentation des ETPT consommés pour la population des enseignants et enseignants-chercheurs (+61,04 ETPT au global, avec une diminution de 21,23 ETPT sur plafond État et une augmentation de 82,27 ETPT sur plafond Ressources propres) et une diminution pour les personnels Biatss (-32,64 ETPT au global dont -10,76 ETPT sur plafond État et -21,88 ETPT sur plafond Ressources propres).

1.2 Effectifs physiques et ETP en fonction au 31/12

↳ Indicateurs BDS 002bis, 004, 004bis, 005 et 007

Population	Statut	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et EC	Titulaires	636	1054	1690
	Contractuels	454	537	991
	Sous total E-EC	1090	1591	2681
BIATSS	Titulaires	626	427	1053
	Contractuels	425	245	670
	Sous Total BIATSS	1051	672	1723
Sous-total contractuels		879	782	1661
Sous-total titulaires		1262	1481	2743
Total agents en fonction		2141	2263	4404

¹ ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé, moyenne mensuelle sur une année des effectifs tenant compte de la quotité de travail et de la période d'activité sur l'année.

Au 31/12/2023, 4404 personnels sont en fonction² à l'UT3, dont 60,88% d'enseignants et enseignants-chercheurs et 39,12 % de personnels Biatss.

Les titulaires représentent 62,28% des effectifs globaux de l'établissement. Cette part est légèrement plus élevée parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs : 1690 sont titulaires et 991 sont contractuels, soit 63,04% de titulaires ; contre 61,11% de titulaires parmi les personnels Biatss (1053 titulaires et 670 contractuels).

71,53% des personnels occupent un emploi permanent (2743 fonctionnaires et 407 contractuels sur emploi permanent), 28,47% un emploi non permanent (1254 contractuels en CDD).

La répartition catégorielle des personnels Biatss est la suivante : 41,38% relèvent de la catégorie A, 33,95% de la catégorie C et 24,67% de la catégorie B.

Sur la population des contractuels, 74 personnels en CDD ont été CDIés en 2023, essentiellement des personnels Biatss (71 Biatss et 3 contractuels enseignants du 2nd degré). La majorité a bénéficié d'une transformation de contrat CDD en CDI à moins de 3 années d'ancienneté.

La part des contractuels en CDI en 2023 correspond à 14,63% de la globalité des contractuels, 33,88% des contractuels Biatss et 1,61% des contractuels enseignants et enseignants-chercheurs.

Au 31/12/2023, les effectifs en ETP³ s'élèvent à 4321,65, dont 2632,6 ETP enseignants et enseignants-chercheurs et 1689,05 ETP Biatss, ou encore 2711 ETP titulaires et 1610,65 ETP contractuels.

L'âge moyen des effectifs en fonction, sur emploi permanent (titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) s'élève à 50,5 ans : 51 ans chez les titulaires, 39 ans chez les contractuels sur emploi permanent.

Sur la population des titulaires, la population la plus nombreuse correspond à la tranche 50 à 59 ans (41,85 % des personnels titulaires sur emploi permanent), puis la tranche 40 à 49 ans (29,2%).

Chez les contractuels sur emploi permanent, le profil pyramidal est très différent (en forme de poire écrasée) avec la plupart des effectifs se répartissant sur les deux tranches les plus basses, en-dessous de 40 ans (33,17% des contractuels sur emplois permanent ont entre 30 et 39 ans, et 21,38% ont entre 20 et 29 ans) et des effectifs allant en diminuant à mesure que la tranche d'âge augmente.

Au 31/12/2023, 231 personnels sont travailleurs reconnus handicapés, dont 55 personnels enseignants et enseignants-chercheurs et 176 personnels Biatss. 64,50% de ces personnels sont des femmes (149 femmes, 82 hommes). Parmi les 176 personnels Biatss reconnus handicapés, 18,75% relèvent la catégorie A (33 personnels), 25,57% de la catégorie B (45) et 55,68% de la catégorie C (98).

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'effectif global se compose à 51,39% d'hommes et à 48,61% de femmes, avec des disparités importantes selon la population.

² En fonction : hors position de disponibilité, de congé parental, de détachement sortant et mise à disposition sortante, hors CLD (congé de longue durée) ; et hors personnels hébergés, vacataires, contrats étudiants et volontaires service civique.

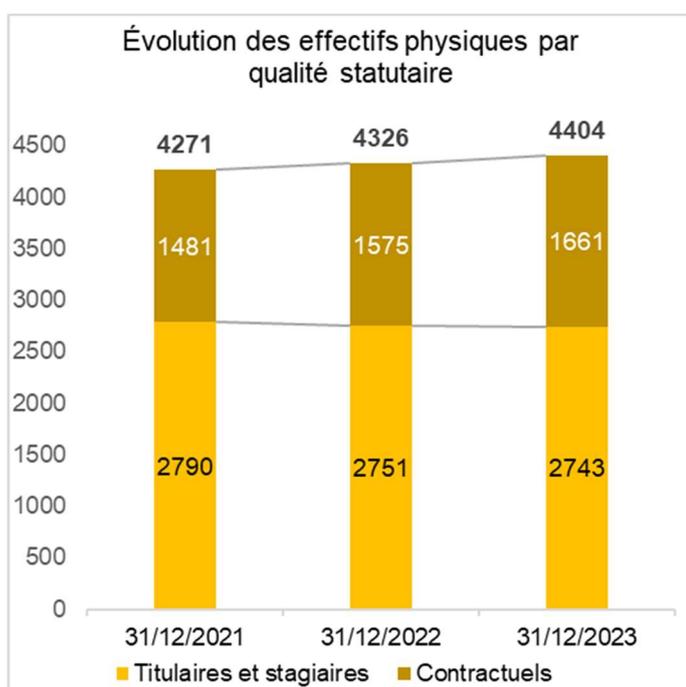
³ ETP : Equivalent Temps plein, prend en compte la quotité de travail de l'agent.

Ainsi les femmes sont sur-représentées parmi les personnels Biatss (61,00%) et sous-représentées parmi les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (40,66%). Les femmes représentent 46,00% des titulaires contre 52,92% des personnels contractuels. 73,33% des personnels Biatss de catégorie C sont des femmes, et elles ne représentent que 27,11% des enseignants-chercheurs de rang A.

Par ailleurs, l'UT3 accueille 5864 autres intervenants : 3105 hébergés, 2060 vacataires d'enseignement, 392 vacataires administratifs et PAMSU, 292 contrats étudiants et 15 volontaires service civique.

Évolution

Entre 2021 et 2023, les effectifs UT3 ont augmenté de 3,11%, passant de 4271 à 4404 agents, soit 133 personnels supplémentaires.



Cela correspond à une augmentation de 180 effectifs contractuels et une diminution de 47 effectifs titulaires.

Parmi les personnels contractuels, la part occupée par les CDI est en hausse continue, les effectifs passant de 160 en 2021 à 243 en 2023.

Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs ont globalement augmenté de 2,76% (+72 agents), avec une diminution des titulaires de 0,76% (-13 personnels) et une augmentation des contractuels de 9,38% (+85 personnels), en lien avec l'expansion du recours aux contrats post-doctoraux (+36 personnels), d'ATER (+36 ATER temps plein), de professeur du second degré (+20) et CPJ (+5). La population doctorante est stable sur la période (-6).

Les effectifs des personnels Biatss ont augmenté de 3,67%, avec une diminution des titulaires de 3,13% (-34 agents) et une augmentation des contractuels de 16,52% (+95 personnels).

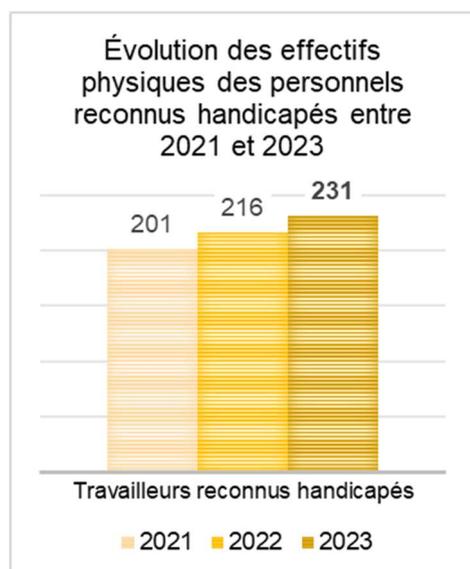
Parmi ces contractuels Biatss, la part des CDI a augmenté passant de 144 à 227 personnels, ils représentent 33,88% des contractuels Biatss, soit une augmentation de 8,84 points depuis 2021.

Depuis 2021, la part des personnels Biatss de catégorie C est en diminution (-4,98 points), au profit des catégories B (+1,56 points) et A (+3,42 points). Cette tendance est encore plus marquée parmi les personnels Biatss titulaires, avec une diminution de 7,3 points pour les titulaires de catégorie C, et une progression de 2,2 points pour les catégories B et de 5,1 points pour les catégories A.

Entre 2021 et 2023, les ETP ont augmenté de 3,06%, soit à peine moins que les effectifs physiques (3,11%).

ETP	2021	2022	2023	Évolution
Hommes	2203,20	2198,21	2228,35	
Femmes	1990,00	2045,70	2093,30	
Ens/EC	2564,80	2611,11	2632,60	
dont Ens/EC femmes	1020,00	1057,90	1068,50	
dont Ens/EC titulaires	1693,30	1672,70	1681,10	
dont Ens/EC femmes titulaires	613,00	617,10	629,50	
dont Contractuels Ens/EC	871,50	938,71	951,50	
Biatss	1628,40	1632,80	1689,05	
dont Biatss femmes	970,00	987,80	1024,80	
dont Biatss titulaires	1064,40	1047,00	1029,90	
dont Contractuels Biatss	564,00	585,80	659,15	
dont Contractuels Biatss CDI	139,10	154,10	221,40	
dont Biatss Catégorie A	619,60	632,80	700,85	
dont Biatss Catégorie B	377,60	390,20	417,30	
dont Biatss Catégorie C	631,20	609,80	570,90	
Titulaires et stagiaires	2757,70	2719,40	2711,00	
Contractuels	1435,50	1524,51	1610,65	
dont Contractuels CDI	152,10	166,10	233,90	
dont Contractuels CDD	1283,40	1358,41	1376,75	
Total	4193,20	4243,91	4321,65	

Par ailleurs, on observe une augmentation de l'âge moyen au fil des ans, passant de 49,83 ans en 2021 à 50,58 ans en 2023. La tendance à la hausse est un peu plus importante chez les titulaires qui passent d'un âge moyen de 50,18 ans en 2021 à 51,09 ans en 2023. Cette augmentation de l'âge moyen accroît le GVT⁴ positif de l'établissement.



Les effectifs des travailleurs reconnus handicapés ont augmenté de 14,93% depuis 2021, passant de 201 à 231 personnels, ce qui représente en 2023 5,25% des effectifs globaux.

⁴ GVT : Glissement Vieillesse Technicité : mesure de l'impact du vieillissement, de l'avancement de carrières des agents publics et du remplacement des agents, à effectifs constants, sur la masse salariale.

La part des femmes dans les personnels UT3 est passée de 47,67% en 2021 à 48,61% en 2023, soit une augmentation de 5,16% (+0,94 point).

Entre 2021 et 2023, les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs ont augmenté de 72 agents dont 52 femmes. La proportion de femmes dans cette population passe ainsi de 39,79% à 40,66%. Parmi les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires, la part des femmes progresse légèrement, passant de 36,35% à 37,63%.

La part des femmes augmente également parmi les personnels Biatss, passant de 60,05% en 2021 à 61,00% en 2023, leur proportion reste stable parmi les Biatss titulaires, et augmente parmi les personnels contractuels.



PARTIE 2 | RECRUTEMENT

2.1 Recrutement de fonctionnaires

2.2 Recrutement de contractuels sur emploi permanent

2.3 Recrutement de contractuels sur emploi non permanent

PARTIE 2 | RECRUTEMENT

2.1 Recrutement de fonctionnaires

↳ Indicateur BDS 009

Sur l'année 2023, 104 fonctionnaires ont été recrutés à l'université : 55 enseignants et enseignants-chercheurs et 49 Biatss.

Sur ces 104 nouveaux fonctionnaires, 60,58% sont des femmes : 69,39% parmi les nouveaux fonctionnaires Biatss et 52,73% parmi les nouveaux fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs

Parmi les 55 fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs, il y a :

- 14 enseignants du second degré (7 PRAG, 4 PRCE et 3 PEPS), dont 50% de femmes ;
- 34 enseignants-chercheurs de rang B (23 MCF, 9 MCUPH, 1 MCF médecine générale et 1 physicien adjoint), dont 62% de femmes ;
- 7 enseignants-chercheurs de rang A (5 PR, 2 PUPH), dont 1 seule femme.

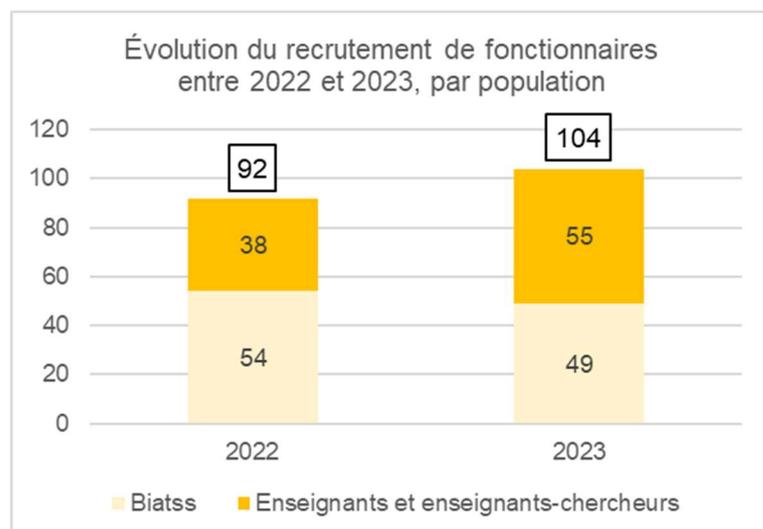
La voie d'accès majoritaire est le concours (38 agents) puis la mutation (16 agents) et la mise à disposition entrante (1 agent).

Parmi les 49 fonctionnaires Biatss qui ont rejoint l'UT3, 25 relèvent de la catégorie A (dont 14 femmes), 10 de la catégorie B (dont 7 femmes) et 14 de la catégorie C (dont 13 femmes).

La moitié de ces recrutements correspond à des lauréats concours (25 agents), un quart à des détachements entrant (12 agents), et le dernier quart à des mutations (8 agents), titularisations après contrat BOE (3 agents) et recrutement sans concours (1 agent).

7 d'entre eux sont des travailleurs reconnus handicapés (soit 14,3% des nouvelles recrues), tous des personnels Biatss, dont 3 dans le cadre d'un dispositif BOE, et les 4 autres suite à concours, recrutement direct, mise à disposition entrante et mutation.

📊 Évolution



Le recrutement de fonctionnaires a augmenté entre 2022 et 2023, passant de 92 à 104 agents (+12 personnels, soit une augmentation de 13%), dont +17 enseignants et enseignants-chercheurs (38 en 2022, 55 en 2023) et -5 Biatss (54 en 2022, 49 en 2023).

Parmi ces 12 fonctionnaires supplémentaires, 9 sont des femmes (+11 enseignants et enseignants-chercheurs et -2 Biatss).

2.2 Recrutement de contractuels sur emploi permanent

↳ Indicateur BDS 013

Au 31/12/2023, on dénombre 145 contractuels supplémentaires sur emploi permanent à l'université, par rapport à la situation au 31/12/2022 : 3 contractuels enseignants et enseignants-chercheurs et 142 contractuels Biatss.

Les 3 nouvelles embauches de contractuels enseignants et enseignants-chercheurs sur emploi permanent correspondent à des chaires de professeur junior (CPJ) de professeur des universités, dont 1 femme.

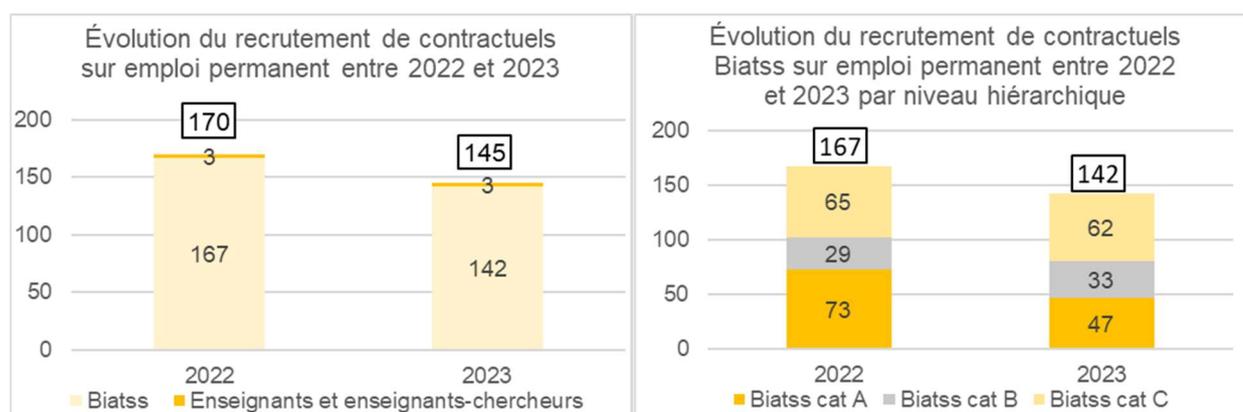
Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Il s'agit d'un contrat de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

Parmi les 142 nouvelles embauches de contractuels Biatss sur emploi permanent, il y a :

- 32 contractuels en CDI (22,7%) ;
- 5 travailleurs reconnus handicapés, de catégorie C (4 hommes et 1 femme) ;
- 71,83% de femmes, soit une sur-représentation importante, davantage marquée sur les niveaux hiérarchiques B (84,85%) et C (77,42%) ;
- 43,66% de niveau hiérarchique C, puis A+ et A (33,10%) et B (23,24%).

Ces nouveaux embauchés représentent plus d'un tiers de la population des contractuels sur emploi permanent (142 sur 402, soit 35,32%).

📊 Évolution



Le recrutement de nouveaux agents contractuels sur emploi permanent a diminué de 14,71% par rapport à l'année précédente (-25 agents), cette baisse porte essentiellement sur les Biatss de catégorie A+ et A, qui sont également les fonctionnaires Biatss les plus recrutés sur la même période (pour rappel + 25 agents).

2.3 Recrutement de contractuels sur emploi non permanent

↳ Indicateur BDS 014

En 2023, par rapport au 31/12/2022, on dénombre 856 nouvelles embauches de contractuels CDD sur emploi non permanent dont 281 contractuels étudiants.

Parmi les 575 recrutements hors étudiants :

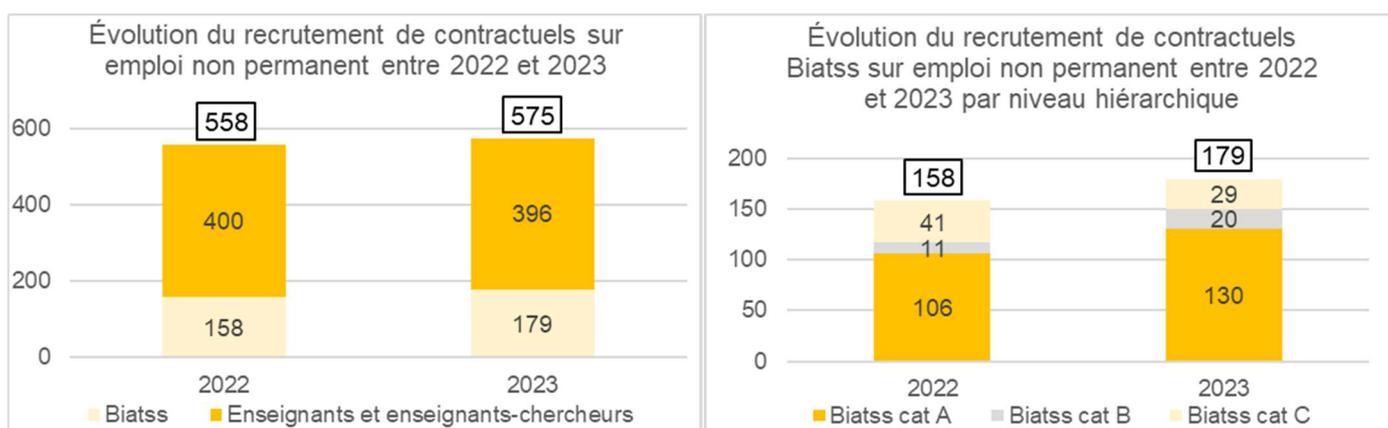
- 396 sont des enseignants et enseignants-chercheurs, dont 50% correspondent à des doctorants (198 agents) et 18,4 % sont des contractuels HU (73 agents) ;
- 179 sont des Biatss, dont 130 (soit 72,63%) relevant des niveaux hiérarchiques A+ et A.

Parmi ces 575 recrutements, 8 sont des travailleurs reconnus handicapés (1,4%), la moitié en contractuels Biatss et la moitié en contractuels enseignants et enseignants-chercheurs.

Sur ces 575 recrutements, 330 sont des hommes soit 57,39%, avec une sur-représentation des hommes tant parmi les recrutements de contractuels enseignants et enseignants-chercheurs (58,59%) que parmi les Biatss (54,75%).

Ces nouvelles embauches durant l'année représentent 45,85% des effectifs des contractuels sur emploi non permanent en fonction au 31/12 (575 sur 1254). 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 légèrement augmenté (+ 3%) par rapport à l'année précédente (+17 agents). Cette hausse porte essentiellement sur les contractuels Biatss (+21 agents) et notamment de catégorie A+ et A (+24 agents) et B (+9 agents), avec une diminution des recrutements de catégorie C (-12 agents).

Parmi les 21 contractuels Biatss supplémentaires, il y a +28 hommes -7 femmes.



PARTIE 3 | PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Promotions de grade

3.2 Promotions de corps

3.3 Réussites à examen professionnel

3.4 Sorties définitives

PARTIE 3 | PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Promotions de grade

↳ Indicateurs BDS 021 et 021bis

En 2023, 1052 personnels de l'université étaient promouvables à un avancement de grade et 136 ont été promus.

Pour les enseignants-chercheurs, 559 personnels étaient promouvables à un avancement de grade. Un tiers d'entre eux (188) se sont portés candidats et 58 ont été promus, soit 30,9% des candidats et 10,4% des promouvables.

Il n'y a pas eu de candidats parmi les astronomes et astronomes adjoints ni parmi les physiciens et physiciens adjoints.

Les promotions ont ainsi bénéficié aux MCF CN avec 45 promus MCF HC (40,54% des candidats), aux PR 2C avec 8 promus PR 1C (24,24% des candidats) et aux PR 1C avec 5 promus PR CE (11,36% des candidats).

La section CNU 27 compte le plus de candidats (18) et le plus de promus (8), puis arrive la section CNU 60, avec 9 candidats pour 4 promus.

Sur les 58 promus, 48,28% ont entre 40 et 49 ans, et 41,38% ont entre 50 et 59 ans.

La part des femmes décroît de la façon suivante : elles représentent 34% des promouvables, 32% des candidats et 29% des promus.

Parmi les personnels Biatss, 493 agents étaient promouvables à un avancement de grade. 40,2% d'entre eux (198) se sont portés candidats et 78 ont été promus (soit 39,4% des candidats et 15,8% des promouvables).

Le ratio candidats/promouvables augmente avec la catégorie alors que les ratios promus/candidats et promus/promouvables diminuent.

- Les catégories C totalisent 246 promouvables, 84 candidats (à peine 34,1% des promouvables) et 52 promus (61,9% des candidats, 21,1% des promouvables de la catégorie).
- Les catégories B totalisent 140 promouvables, 62 candidats (44,3% des promouvables) et 17 promus (27,4% des candidats, 12,1% des promouvables de la catégorie).
- Les catégories A totalisent 107 promouvables, 52 candidats (48,6% des promouvables) et 9 promus (17,3% des candidats, 8,4% des promouvables de la catégorie).

Près de la moitié des promus appartiennent à la tranche d'âge 50 à 59 ans (37 promus), 24% appartiennent à la tranche inférieure (40 à 49 ans, 19 promus) et 20% ont 60 ans et plus (16 promus). Les trentenaires représentent moins de 8% des promus avec seulement 6 promus mais ils ont le meilleur taux de promotion : 18,75% des promouvables de cette tranche d'âge sont promus, et les deux tiers des candidats.

La part des femmes croît de la façon suivante : elles représentent 61,3% des promouvables, 62,6% des candidats et 67,9% des promus.

Au niveau des spécialités, la BAP J compte le plus de promouvables, de candidats et de promus (respectivement 132, 55 et 27), suivie de la BAP G et de la branche administration (filière AENES).

Évolution

Il y a eu 9 promotions de grade en plus entre 2022 et 2023, passant ainsi de 127 promus à 136 soit une augmentation de 7%.

Parmi ces promus, les promotions des enseignants-chercheurs baissent de 12, alors que celles des Biatss augmentent de 21.

Promotion de grade	2022	2023	Évolution
Enseignants-chercheurs promouvables	414	559	
Femmes	139	189	
Hommes	275	370	
Enseignants-chercheurs candidats		188	
Femmes		60	
Hommes		128	
Enseignants-chercheurs promus	70	58	
Femmes	26	17	
Hommes	44	41	

Pour les enseignants-chercheurs, le nombre de promotions accuse une baisse de 8% par rapport à l'année 2022 où il y avait eu 70 promotions de grade, baisse impactant particulièrement les femmes (-9 promues).

Promotion de grade	2022	2023	Évolution
Biatss promouvables	391	493	
Femmes	228	302	
Hommes	163	191	
Biatss candidats		198	
Femmes		124	
Hommes		74	
Biatss promus	57	78	
Femmes	40	53	
Hommes	17	25	

Pour les Biatss, le nombre de promotions a augmenté de 36,84% par rapport à l'année précédente passant de 57 à 78. Le nombre de promouvables a également augmenté sur la même période mais de façon moins importante avec une hausse de 26%.

3.2 Promotions de corps

↳ Indicateurs BDS 023 et 023bis

En 2023, 59 personnels ont eu une promotion de corps : 10 enseignants et enseignants-chercheurs, et 49 Biatss.

Pour les enseignants-chercheurs, dans le cadre du repyramidage, l'université a enregistré 51 candidatures et 9 MCF ont été promus dans le corps des PR (17,65% des candidats). Les 2/3 sont des hommes (35 candidats, 6 promus). Il y a 5 promus quadragénaires et 4 promus quinquagénaires.

Les enseignants du 2nd degré ont bénéficié d'1 promotion sur liste d'aptitude vers le corps des PRAG. Il y avait 19 candidats, dont 2/3 de sexe masculin, et c'est une femme qui a été lauréate.

Pour les personnels Biatss, il y a eu en 2023 1229 promouvables et 500 candidats (40,7% des promouvables). 49 personnels Biatss ont été promus dans un corps supérieur en 2023 (soit 9,8% des candidats et 4,8% des promouvables).

Plus de la moitié des promus ont 50 ans et plus, 30% ont entre 40 et 49 ans et seuls 7 trentenaires (14,3%) ont été promus, mais ils ont le meilleur taux de promotion (15,9% des candidats, 7,4% des promouvables).

21 promotions sont intervenues par listes d'aptitude de droit commun (bénéficiant majoritairement à la BAP J) et 28 par la voie des listes d'aptitude exceptionnelles/repyramidages (bénéficiant majoritairement aux BAP scientifiques, dont 53,6% pour la BAP A).

La part des femmes va en diminuant : elles représentent 62,2% des promouvables, 61,8% des candidats mais seulement 53% des promus.

Évolution

Pour les personnels Biatss, le nombre de promotions a diminué de 8% par rapport à l'année précédente passant de 53 à 49, avec des disparités selon la voie d'accès : diminution du nombre de promus par la voie du repyramidage (-14 promus) et augmentation du nombre de promus par la voie de la liste d'aptitude de droit commun (+10 promus).

Promotion de corps	2022	2023	Évolution
Biatss promus	53	49	
Femmes	29	26	
Hommes	24	23	
Biatss promus LA de droit commun	11	21	
Femmes	8	10	
Hommes	3	11	
Biatss promus Repyramidage	42	28	
Femmes	21	16	
Hommes	21	12	

3.3 Réussites à examen professionnel

Indicateur BDS 025

Sur 2023, 32 personnels Biatss ont obtenu une promotion suite à leur réussite à un examen professionnel : 20 par examen professionnel de droit commun et 13 suite à un examen professionnel exceptionnel (1 personnel a en effet été lauréat d'un examen professionnel TECH CE mais aussi d'un examen professionnel exceptionnel ASI).

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

- 4 ATRF vers ATRF P2 (à parité hommes-femmes) ;
- 12 TECH CN vers TECH CS (à 75% des femmes) ;
- 4 TECH CS vers TECH CE (à parité hommes-femmes).

La moitié appartient à la tranche d'âge 40 à 49 ans, l'autre moitié à la tranche d'âge 50 à 59 ans.

13 techniciens ont réussi un examen professionnel exceptionnel d'accès au corps des assistants ingénieurs : 7 femmes et 6 hommes.

3.4 Sorties définitives

↳ Indicateurs BDS 026 et 027bis

En 2023, 618 agents ont quitté l'université, 369 enseignants et enseignants-chercheurs et 249 Biatss, majoritairement des contractuels sur emploi non permanent (66%).

Côté enseignants et enseignants-chercheurs, 309 contractuels sur emploi non permanent sont sortis (doctorants, ATER, CCU-AH...), dont 88% pour fin de contrat et 10% pour démission, et 1 départ en retraite. Quasiment les deux tiers ont moins de 30 ans.

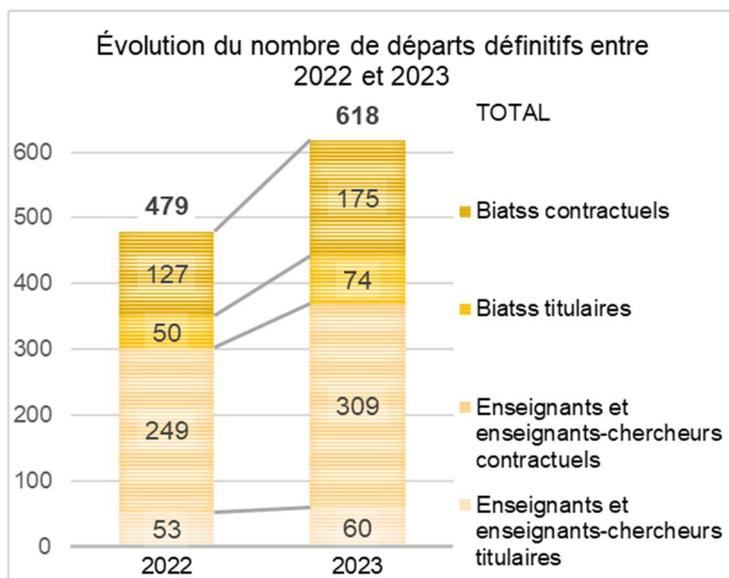
Par ailleurs, il y a eu 60 départs de fonctionnaires dont la moitié pour retraite (30), un quart par mutation (16), et le quart restant pour disponibilité (9), détachement (4) et rupture conventionnelle (1). Les deux tiers ont plus de 50 ans.

Côté Biatss, 249 personnels ont cessé d'être en fonction à l'université en 2023, répartis comme suit :

- 70% de contractuels, à 71,4% pour fin de leur contrat (125) ou et à 19,4% pour démission (34). Les autres motifs sont très minoritaires, parmi lesquels : 3 départs à la retraite, 3 ruptures de contrat, 2 ruptures conventionnelles, 2 congés parentaux, 2 licenciements. La catégorie A+ et A est sur-représentée (72% des partants). Les moins de 40 ans représentent 85% des départs.
- 30% de fonctionnaires, pour l'essentiel partis à la retraite (43%), ou en mobilité sortante (42%) (18 mutations, 7 détachements et 6 disponibilités), et 1 rupture conventionnelle, et 1 décès.

2/3 des fonctionnaires partants ont plus de 50 ans, et près de la moitié relèvent de la catégorie C.

📊 Évolution



Les départs définitifs ont augmenté de 29% par rapport à l'année précédente (+139 départs).

La part des départs de fonctionnaires et de contractuels reste stable (environ 78% de départs de contractuels).

Cette hausse porte davantage sur les Biatss (+41%) notamment ceux relevant des catégories A+, A et C, que chez les enseignants et enseignants-chercheurs (+22%, essentiellement des contractuels sur emploi non permanent).



PARTIE 4 | FORMATION



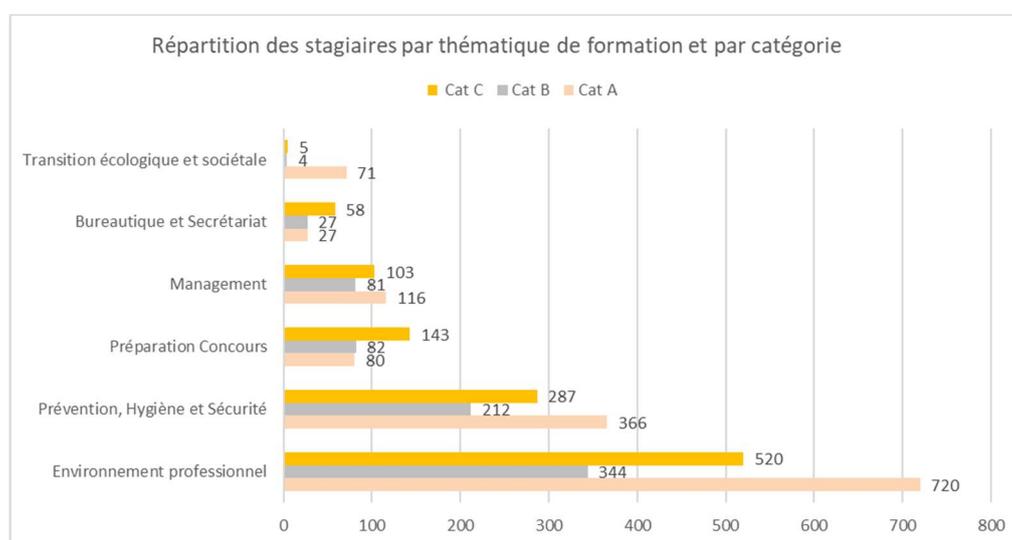
PARTIE 4 | FORMATION

↳ Indicateurs BDS 028, 029, 030 et 030bis

En 2023, 1331 agents ont suivi des formations professionnelles représentant 3246 stagiaires⁵. Les femmes représentent plus des deux tiers (67,62%) des agents formés. La majorité des stagiaires appartient à la catégorie A (42,5%). Les personnels Biatss représentent 87,1 % des stagiaires.

Le nombre d'heures de formation réalisées s'élève à 22 400, soit 3733 jours sur une base moyenne de 6 heures par jour de formation. Ces formations sont réparties en 6 grandes thématiques :

- Environnement professionnel (formations métiers : Achat public, juridique, scolarité, finance, communication, informatique, langues, pédagogie, recherche, patrimoine, RH...): 1584 stagiaires, soit 48,8% du total des stagiaires
- Prévention-hygiène-sécurité : 865 stagiaires (26,6%)
- Préparation concours : 305 stagiaires (9,4%)
- Management : 300 stagiaires (9,2%)
- Bureautique et secrétariat : 112 stagiaires (3,5%)
- Transition écologique et sociétale : 80 stagiaires (2,5%)



Près de la moitié des stagiaires de la thématique « préparation concours » sont des personnels Biatss de catégorie C (46,9%).

Pour les formations sur la transition écologique et sociétale, 88,8% de stagiaires sont des personnels de catégorie A.

Les dépenses de formation se montent à 1 803 613 €.

Par ailleurs, l'offre de formation sur la plateforme de formation des personnels (auto-formation) se développe, avec 11 modules existants en 2023.

⁵ *Stagiaire* : un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année, il est alors comptabilisé plusieurs fois comme stagiaire

De plus, 75 agents ont bénéficié d'un accompagnement de carrière : 12 enseignants et enseignants-chercheurs, et 63 personnels Biatss.

Evolution

Entre 2022 et 2023, le nombre de stagiaires a diminué de 3,8% passant de 3374 à 3246 stagiaires.

Corrélativement, le nombre d'heures de formation a baissé, passant de 28 715 en 2022 à 22 400 heures en 2023 (-22%), ainsi que les dépenses de formation qui ont diminué de 2,72% (1 854 022 € en 2022)

Cette diminution du volume des formations s'explique notamment par une diminution du nombre de formations télétravail, le nombre de nouveaux télétravailleurs ayant fortement diminué à partir de 2023 par rapport aux années précédentes (2021 et 2022).



PARTIE 5 | RÉMUNÉRATIONS

5.1 Dépenses de masse salariale

5.2 Égalité professionnelle – écarts de rémunération

PARTIE 5 | RÉMUNÉRATIONS

5.1 Dépenses de masse salariale

 *Indicateur BDS 032*

La masse salariale s'élève à 322 144 075,87€ en 2023.

La moitié des dépenses de masse salariale correspond aux rémunérations principales, à hauteur de 160,84 millions d'euros (49,93%).

Les charges patronales représentent le deuxième poste de dépenses avec 130 millions d'euros (40,42% de la masse salariale), devant les rémunérations accessoires (9,18%) et les prestations sociales (0,47%).

8 444 personnes ont été rémunérées en 2023.

Les femmes représentent 47,68% des personnes rémunérées mais uniquement 43,15% des dépenses de personnels, alors que les hommes représentent 52,32% des personnes rémunérées pour 56,85% de la masse salariale.

90,8% des dépenses de masse salariale correspondent à des dépenses de personnels sur des postes relevant du plafond État.

Évolution

Entre 2022 et 2023, les dépenses de masse salariale ont augmenté de 19 598 283€.

Les principaux facteurs d'évolution sont liés à des mesures nationales, mais aussi à des choix de l'établissement.

Ainsi, la valeur du point d'indice de la fonction publique a augmenté de 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022 (décret n°2022-994 du 7 juillet 2022) et de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023 (décret n°2023-519 du 28 juin 2023). Cela a généré des dépenses supplémentaires sur 2023 de l'ordre de 7,8 millions d'euros.

Le SMIC a été revalorisé deux fois en 2023 : 1^{er} janvier et au 1^{er} mai. Cela a généré 355 000€ de dépenses supplémentaires.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023, visant à soutenir les agents publics face à l'inflation a été versée en novembre 2023. Les personnels ayant une rémunération brute entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 inférieure ou égale à 39 000€, ont ainsi perçu une prime ponctuelle allant de 300 à 800€. La mise en place de cette mesure représente une dépense à hauteur de 1,6 millions d'euros pour l'université.

En application de la Loi de Programmation de la Recherche du 24 décembre 2020, la rémunération des nouveaux contrats doctoraux continue d'évoluer, passant de 1975€ bruts mensuels en 2022, à 2044€ bruts mensuels au 1^{er} janvier 2023. La cible fixée par la LPR est d'augmenter la rémunération des doctorants de 30%, afin d'arriver à 2300€ bruts mensuels en 2026.

La prise en charge des frais de transport est passée de 50% à 75% à compter du 1^{er} septembre 2023 (décret n°2023-812 du 21 août 2023), générant une dépense supplémentaire de 37 936€.

Par ailleurs, l'université a continué à soutenir les montants des rémunérations accessoires de ses personnels titulaires et contractuels, avec une augmentation de 1 228 536€ des primes et indemnités des Biatss entre 2022 et 2023 et une augmentation de 2 475 056€ pour les enseignants et les enseignants-chercheurs sur la même période (données issues de la lecture des chiffres de la BDS indicateur 032).

L'évolution des dépenses de personnels s'explique également par une augmentation en volume des effectifs : +93,46 ETPT entre 2022 et 2023.

Enfin, le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) sur 2023 s'élève à 1,86 millions d'euros.

5.2 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 DGAFP. 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 : qui 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 : qui correspond aux différences de rémunérations liées à des rémunérations accessoires.

Pour les fonctionnaires en 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de l'université est de 823,94€ en défaveur des femmes, soit une différence de 17,78%.

Cet écart de rémunération a pour cause principale l'effet ségrégation des corps : 687,70€, soit 83,46% 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 8,17% 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 5,13% : 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 3,24% de l'écart.

Pour les contractuels en 2023, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels de l'université est moins marqué que pour les fonctionnaires, avec 52,05€ en défaveur des femmes, soit une différence de 2,21%. 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 (-37,85€ pour les femmes).

Les femmes contractuelles ont davantage recours au temps partiel que les hommes contractuels (-16,85€).

Au sein d'un même corps, les femmes contractuelles ont en moyenne une rémunération principale inférieure à celle des hommes (-11,86€).

À noter que l'effet ségrégation des corps est en faveur des femmes (+14,51€) : 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 genré des 10 plus hautes rémunérations de l'établissement. Parmi les dix agents ayant les rémunérations les plus élevées en 2023, on trouve 7 hommes et 3 femmes.

Enfin, si l'on regarde la répartition des rémunérations nettes par décile⁶ de l'ensemble des personnels UT3, on peut voir que les femmes sont majoritaires dans les déciles 1 à 5, les moins rémunérés, et minoritaires dans les déciles 6 à 10 les mieux rémunérés.

Le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des effectifs : ce premier décile concerne à 60,16% des effectifs féminins.

Le dernier décile (salaire au-dessus duquel se situent 10% des effectifs), les femmes ne représentent que 25% 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 rémunérations entre 2019 et 2023.

Les écarts de rémunération en défaveur des femmes fonctionnaires de l'université persistent entre 2019 et 2023. On note une très légère diminution de cet écart sur la période, passant ainsi de -870€ -823,94€ en défaveur des femmes, soit un écart de 21% en 2019 contre 17,78% en 2023. 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 et 2023. 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 52€ en 2023, en défaveur de femmes. L'effet primes à corps-grade-échelon identique reste la principale cause des écarts de rémunérations côté contractuels.

L'index égalité UT3 est passé de 93/100 à 86/100, cette diminution étant essentiellement liée à la répartition différente des 10 plus hautes rémunérations : 4 femmes en 2022 et seulement 3 en 2023.

⁶ Décile : valeur qui partage la distribution des rémunérations en dix parties égales en nombre d'agents.



PARTIE 6 | SANTE ET SÉCURITÉ

6.1 Accidents et maladies professionnelles

6.2 Signalements

6.3 Aménagements de poste

6.4 Risques psychosociaux (RPS)

PARTIE 6 | SANTÉ ET SÉCURITÉ

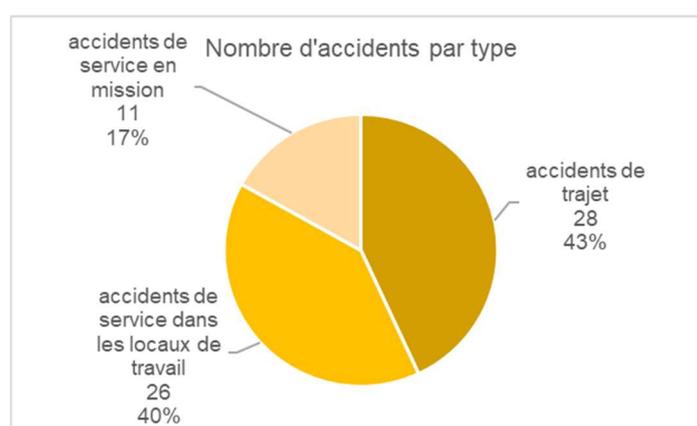
6.1 Accidents et maladies professionnelles

↳ Indicateur BDS 043

En 2023, 67 agents ont été victimes d'un accident de service ou de trajet (64 agents) ou d'une maladie professionnelle (3 agents).

64 agents ont été victimes d'accidents pour un total de 65 accidents (un agent ayant été victime de deux accidents de service dans les locaux de travail).

Les accidents de trajets sont les plus fréquents (28 dont 16 ayant donné lieu à un arrêt de travail). Puis viennent les accidents de service dans les locaux de travail (26 dont la moitié ayant donné lieu à un arrêt de travail), et enfin les accidents de service en mission (11 dont 7 ayant donné lieu à un arrêt de travail).



La tranche d'âge des 50-59 ans est la plus touchée par ces accidents, avec 37,5% des agents victimes d'accidents.

Au global, 61,2% des victimes d'accidents sont des femmes.

La moitié des agents victimes d'accidents appartiennent aux catégories A+ et A (soit 31 agents), et 22 agents relèvent de la catégorie C.

Les personnels Biatss représentent 65,6% des victimes d'accidents, contre 34,4% de personnels enseignants et enseignants-chercheurs.

Parmi les Biatss, la catégorie C est sur-représentée (53,5% des accidents soit 23 sur 43 concernent des agents relevant de la catégorie C), et les victimes sont majoritairement des femmes (72% des accidents intervenus chez les Biatss).

Parmi les enseignants et enseignants-chercheurs, on constate que les accidents de trajets touchent davantage les hommes (1 accident de trajet concernant une femme pour 8 accidents concernant un homme) alors que les accidents de service touchent davantage les femmes (9 femmes pour 4 hommes).

En 2023, on dénombre 3 maladies professionnelles ou à caractère professionnel : 3 personnels Biatss féminins (1 en catégorie B et 2 en catégorie C).

Évolution

En 2022, on dénombrait 53 accidents et 2 maladies professionnelles.

Il y a donc eu une augmentation de 22,64% des accidents entre 2022 et 2023 :

- les accidents de service ont augmenté de 12,12% : si les accidents de service dans les locaux de travail ont diminué sur la période (baisse de 13,33%), les accidents de service en mission ont fortement progressé (passant de 3 à 11) ;
- les accidents de trajet sont en nette augmentation : +40%.

On dénombre 1 maladie professionnelle supplémentaire en 2023 par rapport à 2022.

6.2 Signalements

Indicateurs BDS 047 à 051

En 2023, 9 actes ont fait l'objet d'un signalement : 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.

Les victimes recensées sont féminines à hauteur de 77,78% au minimum (manque d'éléments concernant une victime dont le sexe n'a pas été précisé).

6.3 Aménagements de poste

Indicateur BDS 106

La médecine du travail a proposé 293 aménagements de poste en 2023, qui ont tous été acceptés et mis en œuvre par l'administration, permettant ainsi d'adapter le poste de travail des agents à leur état de santé.

6.4 Risques psychosociaux (RPS)

Indicateurs BDS 131 et 132

En 2023, le nombre de signalements de risques psychosociaux par des personnels au cours de l'année s'élève à 10. La cellule de veille pour des risques psychosociaux n'a pas été activée.



PARTIE 7 | ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

7.1 Télétravail

7.2 Nombre de jours donnés et reçus

7.3 Comptes épargne-temps (CET)

7.4 Absences hors raison de santé

7.5 Absences pour raison de santé

PARTIE 7 | ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

7.1 Télétravail

↩ Indicateurs BDS 147 et 148

On comptabilise 757 télétravailleurs parmi les agents en fonction au 31/12/2023. Concernant le profil des télétravailleurs, il 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 : 74,5% des télétravailleurs sont des femmes alors qu'elles représentent 61% des Biatss.

La majorité des télétravailleurs (449, soit 59,31%) dispose d'une autorisation de deux jours. 32 télétravailleurs bénéficient d'une autorisation de 3 jours pour raison médicale, octroyée pour 6 mois.

Enfin, 276 personnels peuvent télétravailler à raison de 1,5 jours par semaine (110 agents), 1 jour (103 agents) et 0,5 jour (63 agents).

📊 Évolution

Le nombre de télétravailleurs (parmi les personnels en fonction au 31/12) est passé de 710 en 2022 à 757 en 2023, soit une augmentation de 6,62%, donc plus soutenue que celle des effectifs Biatss (sur cette même période, les effectifs Biatss en fonction au 31/12 croissent de 3,55% passant de 1664 à 1723 agents).

7.2 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 2023, 29 agents ont effectué un don de leurs congés pour un total de 119,5 jours cagnottés, soit en moyenne 4,12 jours par agent donneur. 72% des donneurs sont des femmes : elles sont donc sur-représentées. La répartition catégorielle des donneurs est la suivante :

- 19 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 en moyenne (84 jours au total, soit 70,29% des dons et un don moyen de 4,42 jours). Ils représentent 65,52% des donneurs, ils sont donc sur-représentés par rapport aux effectifs des personnels Biatss ;
- 7 donneurs relèvent de la catégorie B pour 25,5 jours donnés ;
- 3 donneurs appartiennent à la catégorie C pour un don de 10 jours au total.

Il y a eu, pour cette même année, deux agents bénéficiaires ayant reçu chacun 10 jours pour s'occuper d'un enfant gravement malade ou handicapé.

7.3 Comptes épargne-temps (CET)

↩ Indicateurs BDS 159 à 162 et 155

Au 31/12/2023, on dénombre 416 Comptes épargne-temps (CET) ouverts, dont 84 ont été ouverts au cours de l'année. Bien que les femmes soient majoritaires parmi les détenteurs d'un CET (56,3%), 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%).

À cette même date, le nombre de jours stockés (solde) s'élève à 6 952,5 jours, dont 1 332 jours versés au cours de l'année par 169 agents. Il s'agit des jours maintenus sur le CET.

En 2023, au niveau de la consommation : 86,5% des jours ont été maintenus sur le CET (soit 6 952,5), 623 ont été indemnisés, 440 pris sous forme de congés et 22 ont été convertis en points RAFP.

La catégorie A+ et A compose 50% des effectifs ayant un CET (soit 208 agents), suivie par les catégories B et C à proportion quasi-équivalente (respectivement 107 et 101 agents). Ainsi la catégorie C est sous-représentée, la catégorie A est sur-représentée parmi les détenteurs d'un CET.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des quinquagénaires (171 agents).

À noter qu'en 2023, 2,45 % des jours de congés n'ont pas été pris ni versés au CET (1 867 jours de congés).

✚ Évolution

Le nombre de CET ouverts au 31/12 a augmenté de 22,71% entre 2022 (339) et 2023 (416).

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

Le nombre de jours stockés sur le CET au 31 décembre a augmenté de 24,2%, passant de 5 599,5 jours en 2022 à 6 952,5 jours en 2023.

Les répartitions par genre, catégorie et tranche d'âge sont stables.

7.4 Absences hors raison de santé

↩ Indicateurs BDS 163 et 164

Au cours de l'année 2023, 131 agents ont eu au moins une absence hors raison de santé, pour un total de 10 154 jours d'absence : 37 personnels Biatss et 94 enseignants et enseignants-chercheurs. Les femmes sont majoritaires (61,83%), tant chez les Biatss (64,86%) que chez les enseignants et enseignants-chercheurs (60,64%).

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 63 agentes, soit la moitié des personnels ayant eu des absences hors raison de santé.

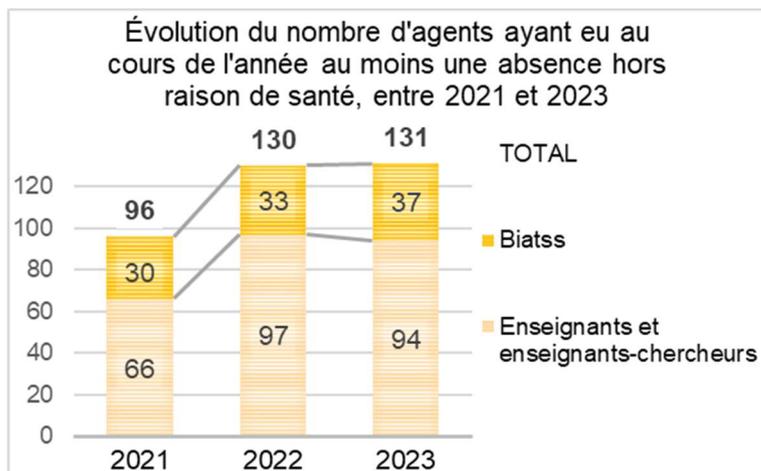
Par ailleurs, seules des femmes ont pris un congé de présence parentale (3 personnels).

Seulement 35 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 CRCT⁷, pour 26 personnels (19 CRCT au titre de l'établissement et 7 CRCT au titre d'une section CNU), à parité femmes-hommes.

Les absences hors raison de santé concernent majoritairement des agents entre 30 et 39 ans (54,96%).

Évolution



Le nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé a augmenté de 36,46% entre 2021 (96 agents) et 2023, tout comme le nombre de jours d'absence qui a augmenté de 44,23% (7 040 jours en 2021). Les données des années 2022 et 2023 sont stables.

Cette augmentation est due au nombre de congés liés à la maternité : +16 femmes concernées (47 femmes en 2021 contre 63 en 2023), mais aussi au CRCT, avec +9 personnels concernés (17 agents en 2021 contre 26 en 2023).

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 35 hommes pour 722 jours en 2023.

7.5 Absences pour raison de santé

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

En 2023, 818 agents ont été absents pour raison de santé, pour un total de 33 673 jours d'absence : 594 personnels Biatss (72,62%, soit une forte sur-représentation) et 224 enseignants et enseignants-chercheurs. Les femmes sont majoritaires et sur-représentées, tant parmi les personnels Biatss que parmi les enseignants et enseignants-chercheurs.

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

- 50,51% relèvent de la catégorie ou niveau hiérarchique C soit une importante sur-représentation de cette catégorie (ils sont 33,95% des Biatss en fonction au 31/12) ;
- 25,42% relèvent de la catégorie ou niveau hiérarchique B (pourcentage légèrement supérieur à leur part dans les personnels Biatss : 24,67%) ;

⁷ CRCT : congé pour recherches ou conversions thématiques : dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche.

- 24,07% relèvent de la catégorie ou niveau hiérarchique A soit une nette sous-représentation (41,38% des Biatss appartiennent à la catégorie A).

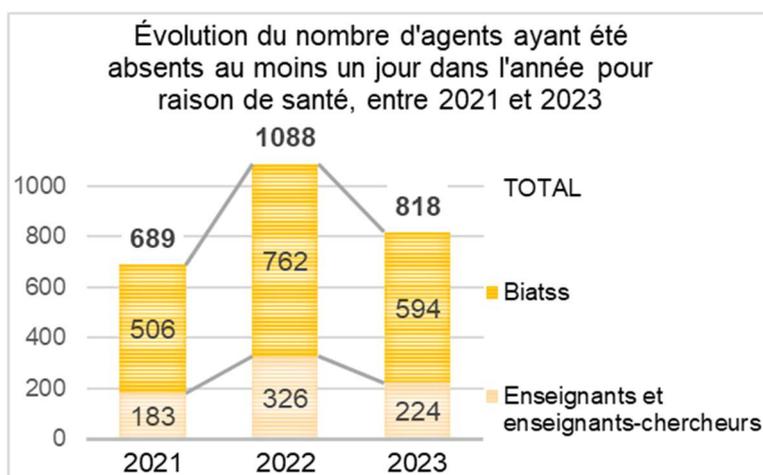
Le congé de maladie ordinaire constitue le motif d'absence largement majoritaire (86,72% des occurrences soit 1619) : il concerne 742 agents et représente plus de la moitié des jours d'absence (54,37% soit 18 308 jours).

Viennent ensuite les motifs : congé invalidité temporaire imputable au service (CITIS) avec 112 occurrences pour 33 agents (2 139 jours), congés de longue durée (62 occurrences pour 27 agents, ayant occasionné 7 010 jours d'absence soit le deuxième poste en terme de durée d'absence), congé de longue maladie (47 occurrences, 21 agents concernés pour 5 294 jours), puis congé suite à accident de service ou de trajet (18 occurrences, 12 agents, 162 jours), congé de grave maladie (3 agents pour 758 jours d'absence) et un congé de maladie hospitalo-universitaire.

La majorité des absents a 50 ans et plus (50,49%) ; les quinquagénaires représentent à eux seuls plus d'un tiers des absents pour raison de santé (33,86%).

Sur l'année de paye 2023, 997 jours de carence ont été imputés aux agents. Les sommes retenues à ce titre correspondent à un montant brut de 154 614,67€.

Évolution



Le nombre d'agents absents pour raison de santé en 2023 (818) 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).

Ces tendances s'appliquent également au nombre de jours d'absence : un total de 29 296 jours en 2021, suivi d'un pic à 38 078 jours d'absence en 2022, et une redescente à 33 673 jours en 2023.



PARTIE 8 | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

8.1 Action sociale

8.2 Protection sociale complémentaire

PARTIE 8 | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

8.1 Action sociale

 Indicateurs BDS 172 et 173
 Bilan d'activités 2023 du Service culturel et d'action sociale (SCAS)

L'UT3 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'UT3 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.

Le bilan d'activités 2023 du SCAS souligne les points suivants :

- Action sociale : deux initiatives ont été mises en place : les chèques cadeaux de Noël à destination des personnels et les cadeaux de Noël pour les enfants des personnels ;
- Restauration : la subvention de restauration a été revalorisée afin d'atténuer la hausse des tarifs et des coûts de matières premières. En outre, deux projets d'ampleur ont été initiés en 2023 : la rénovation des cuisines et le renouvellement du marché de restauration pour la fin de l'été 2024 ;
- Événementiel : une dynamique a été portée avec *a minima* un événement par mois et la mise en place de nouveaux rendez-vous comme la soirée des personnels ;
- Billetterie : la mise en place d'une plateforme en ligne a permis un important élargissement de l'offre, mais également un accès 24h sur 24h dans une volonté d'inclusion, en permettant à tous les personnels, et notamment à ceux qui sont géographiquement éloignés du SCAS, de bénéficier d'une billetterie.

Concernant les dépenses d'action sociale de l'université pour ces deux services généraux, l'exécution en autorisations d'engagement (AE) s'élève à 1 985 884,87€ et la consommation en crédits de paiement (CP) se monte à 2 163 204,11€ en 2023. Les deux postes de dépense les plus importants sont la crèche (1 164 166 €, représentant 53,5% des dépenses totales) et la restauration (578 037 € représentant 26,7% des dépenses d'action sociale)

Concernant les attributaires, 136 agents ont bénéficié de prestations sociales, pour un total de 160 prestations réparties en 8 types de prestation, dont la principale est l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans qui concerne plus de la moitié des bénéficiaires (75 agents).

Évolution

Tous les postes de dépenses ont augmenté par rapport à l'année 2022, ce qui représente une hausse de 35,57% des dépenses par rapport à l'année précédente (1 595 622 ,65€ en CP en 2022) et notamment (variation des dépenses en CP):

- les aides financières : les dépenses ont été multipliées par 2,4, passant de 98 284 € à 236 022 €
- l'évènementiel : augmentation de 49,7 %, passant de 57 905 € à 86 709 €
- Crèche : en augmentation de 23,62% par rapport à l'année précédente
- Restauration : en augmentation de 34%

8.2 Protection sociale complémentaire

Indicateurs BDS 174 et 175

Les fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique de l'État peuvent bénéficier d'une participation financière de leur employeur à leur Protection sociale complémentaire (PSC) en santé.

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 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 sera mis en place effective entre le 1^{er} juillet 2025 et le 1^{er} janvier 2026.

En 2023, 2222 agents UT3 sont adhérents à la garantie de protection sociale complémentaire.

La participation PSC est une dépense de masse salariale relevant des prestations sociales. En 2023, la PSC a fait l'objet d'un financement par l'UT3 à hauteur de 389 945,89€ (0,12% de la masse salariale globale).

Évolution

La participation à la protection sociale complémentaire augmente en valeur absolue et relative : elle a cru de 12,31% en un an (participation UT3 à la PSC en 2022 : 347 214,57€) alors que dans le même temps la masse salariale a quant à elle augmenté de 6,48%.