

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



UNIVERSITÉ TOULOUSE
Jean Jaurès



Table des matières

Avant-propos	5
Partie 1 : Emplois et effectifs	7
1.1 Plafond d'autorisations d'emplois État.....	8
1.2 Effectifs	9
1.3 Âge médian sur emploi permanent	26
1.4 Effectifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	28
Partie 2 : Recrutements	37
2.1 Vue d'ensemble des recrutements.....	38
2.2 Recrutement des enseignants	39
2.3 Recrutement des personnels BIATSS	40
Partie 3 : Parcours professionnels	43
3.1 Vue d'ensemble	44
3.2 Mobilité.....	44
3.3 Avancements et promotions.....	45
3.4 Réussite aux concours.....	51
3.5 Départs.....	52
Partie 4 : Formation	63
4.1 Vue d'ensemble de la formation	65
4.2 Agents formés	65
4.3 Dépenses et volume de formation	66
4.4 Congés de formation.....	67
Partie 5 : Rémunérations	69
5.1 Évolution de la masse salariale globale	70
5.2 Les effectifs rémunérés : ETPT et ETP	74
5.3 La masse salariale brute.....	76
5.4 La masse salariale nette.....	92
Partie 6 : Santé, sécurité au travail	97
6.1 Vue d'ensemble	98
6.2 Risques professionnels.....	98
6.3 Signalements et protection fonctionnelle	101
6.4 Acteurs et instances de la prévention	102
6.5 Commissions médicales	103
6.6 Actions de prévention.....	104
Partie 7 : Organisation du travail et temps de travail.....	107
7.1 Vue d'ensemble de l'organisation du travail	108

7.2 Télétravail et travail à distance	109
7.3 Les quotités de travail	112
7.4 Les absences au travail.....	117
Partie 8 : Action sociale.....	125
8.1 Vue d'ensemble	126
8.2 Les aides financières	127
8.3 La restauration	128
8.4 L'accueil de la petite enfance.....	128
8.5 Les activités sportives, culturelles et de loisirs	128
Partie 9 : Dialogue social.....	129
9.1 Moyens accordés aux organisations syndicales.....	130
9.2 Grève et mobilisations collectives	130
Partie 10 : Discipline.....	133
Glossaire des indicateurs et sigles	135
Liste des principaux sigles utilisés.....	136
Glossaire des termes.....	137

Avant-propos

Les modalités de la formalisation des bilans sociaux ont fortement évolué depuis sa mise en œuvre dans la loi de 2011. Le rapport social unique dans son modèle 2024 constitue une étape intermédiaire avec le déploiement d'un outil dynamique (Base de données sociales). Ce dernier permettra, à partir de 2025, de mettre à disposition les données primaires et offrira des outils d'analyse implémentés. Cette évolution devra conduire à un élargissement des usages de ces données sociales.

En 2024, le rapport conserve la forme classique d'un document PDF. L'objectif premier de ce travail est de proposer une photographie précise et fiable de la situation sociale de l'établissement. Il intègre désormais deux aspects jusqu'alors très peu présents dans nos bilans : la prise en compte des données pluriannuelles, et la rédaction de points d'éclairages destinés à aider la lecture des données brutes par ailleurs toujours proposées dans le volume.

- › Intégrer la pluri-annualité des données permet d'envisager des dynamiques et donc des trajectoires dans les différentes thématiques abordées. La lecture du rapport fait cependant ressortir que cette approche n'est pas systématique, généralement en raison de l'évolution dans le temps des critères retenus. La future base de données sociales permettra de normaliser définitivement ces données. Cet enjeu est essentiel car il permet de mesurer d'une part les effets des politiques engagées, d'autre part d'identifier les points faibles et d'orienter les actions à mettre en œuvre. Il s'agit donc clairement d'un outil de pilotage des Ressources Humaines.
- › Proposer des pistes d'analyse ne fait sens que si les données brutes continuent à être fournies. Les commentaires ne peuvent évidemment couvrir l'ensemble des domaines. Ils permettent cependant ponctuellement d'éclairer le lecteur, en expliquant des tableaux parfois difficiles à décrypter. Ils permettent également de nuancer des données dont la signification statistique peut être très variable, par exemple en précisant que telle donnée ne repose que sur un effectif trop faible et peu significatif. Ces commentaires n'ont évidemment aucune vocation à l'exhaustivité.

Ce bilan est présenté dans les instances universitaires (CSA et CA). Par son évolution, il devient un outil de pilotage pour l'administration (services centraux et composantes), mais également pour les équipes de gouvernance politique.

Je tiens pour cela à remercier l'intense travail fourni par les équipes du Pôle Pilotage des Ressources Humaines (PPRH) qui ont permis cette évolution. La formalisation de ces documents est un travail long et fastidieux qui a été mené avec une grande rigueur.

Je tiens également à souligner que ce glissement vers la base de données sociales est rendu possible par l'évolution de nos systèmes d'informations, pilotée par la DSI et par le PPRH.

La genèse du RSU 2024 marque donc également un glissement vers une intégration de ces données dans le système d'information global de l'établissement.

Florent Hautefeuille
Vice-Président du Conseil d'Administration

PARTIE 1

EMPLOIS ET

EFFECTIFS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 1 : Emplois et effectifs

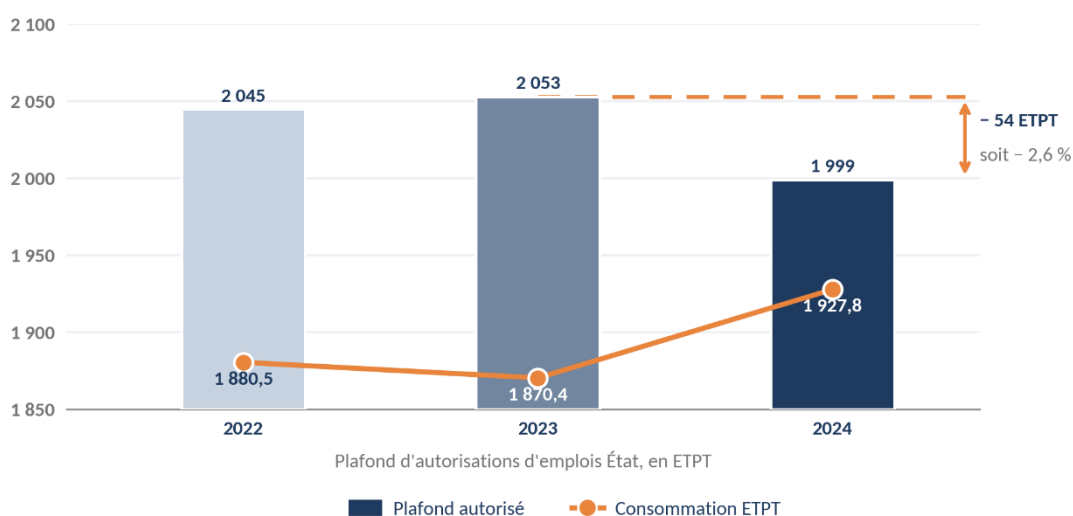
Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie présente les emplois (postes ouverts au titre du plafond d'emplois) et les effectifs (agents physiques rémunérés au 31 décembre) de l'établissement, par statut, par corps, par genre, par catégorie et par âge.

1.1 Plafond d'autorisations d'emplois État

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), l'université rémunère ses personnels sur un budget Etat et Etablissement. Ce budget Etat est plafonné en ETPT (*Equivalent Temps Plein Travaillé*), c'est-à-dire en volume de travail annualisé, et non en nombre d'agents : un poste occupé à mi-temps pendant six mois consomme un quart d'ETPT.

Le plafond d'emplois est le volume maximal d'emplois qu'un établissement est autorisé à rémunérer sur une année civile. Il est exprimé en ETPT (équivalent temps plein travaillé) et non en nombre de personnes. Il se vérifie en moyenne sur l'année civile.



Source : indicateur BDS FPE 001 (plafond définitif)

Sur l'ensemble de la période (2022-2024), le plafond perd 46 ETPT. Le recul enregistré en 2024 procède de l'article 12 de la loi de programmation des finances publiques du 18 décembre 2023, qui aligne le plafond d'emploi sur les ETPT effectivement consommés sur la dernière année connue.

Les effectifs présentés dans les sections suivantes relèvent d'une autre logique de décompte : ils dénombrent des personnes présentes au 31 décembre 2024, quelle que soit la source de financement de leur rémunération (Etat et Etablissement). Un effectif physique supérieur au plafond exprimé en ETPT n'a donc rien d'anormal.

1.2 Effectifs

Les effectifs présentés ici sont les effectifs rémunérés au 31 décembre 2024 : toute personne payée par l'établissement à cette date, quels que soient son statut et le financement de sa rémunération.

Au 31 décembre 2024, l'Université Toulouse Jean Jaurès rémunère 2 213 agents. Les enseignants en représentent la majorité, avec 1 271 agents (57,4 %), devant les BIATSS (936 agents, 42,3 %) ; 6 apprentis complètent l'effectif.

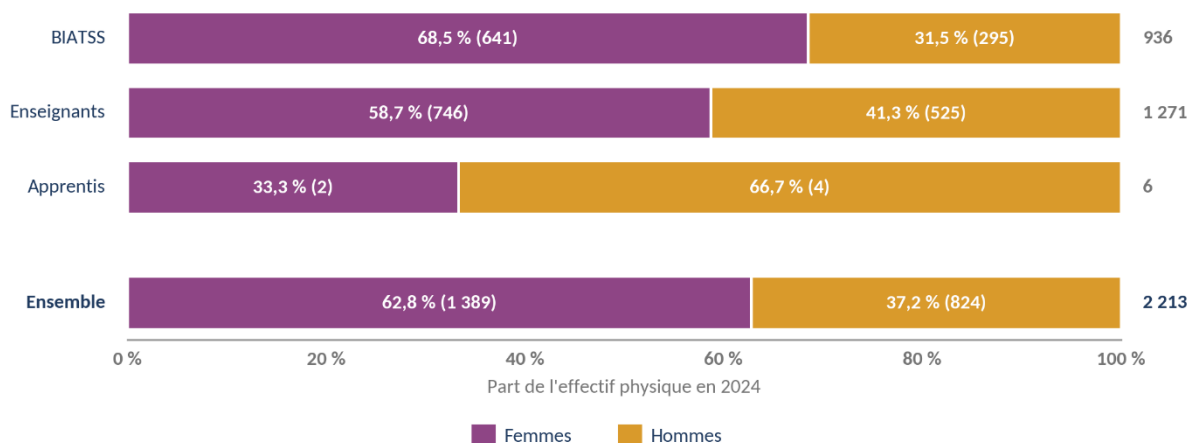
Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022-2024
Effectif physique (agents)	2 163	2 139	2 213	+50
<i>Dont enseignants</i>	1 245	1 223	1 271	+26
<i>Dont BIATSS</i>	911	911	936	+25
<i>Dont apprentis</i>	7	5	6	-1
ETP	2 048,6	2 034,0	2 098,8	+50,2
Quotité de travail moyenne	94,7 %	95,1 %	94,8 %	+0,1 pt
Taux de féminisation	62,8 %	62,7 %	62,8 %	0,0 pt
Part de l'emploi permanent	81,7 %	83,5 %	82,4 %	+0,7 pt
Part de titulaires	74,1 %	75,2 %	72,7 %	-1,4 pt
Part de contractuels	25,9 %	24,8 %	27,3 %	+1,4 pt

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

En 2024, l'effectif progresse de 74 agents par rapport à l'année précédente. Cette croissance repose sur l'emploi contractuel : la part des BIATSS titulaires recule quand celle des contractuels progresse.

Le recul de 2023 tient aux contrats ATER et doctoraux, dont les volumes suivent les campagnes de recrutement annuelles.

La féminisation de l'établissement dépasse nettement les moyennes nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche, où les femmes représentaient 45,3 % des enseignants titulaires et 63,7 % des personnels BIATSS en 2022. Elle est stable sur les trois exercices.



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

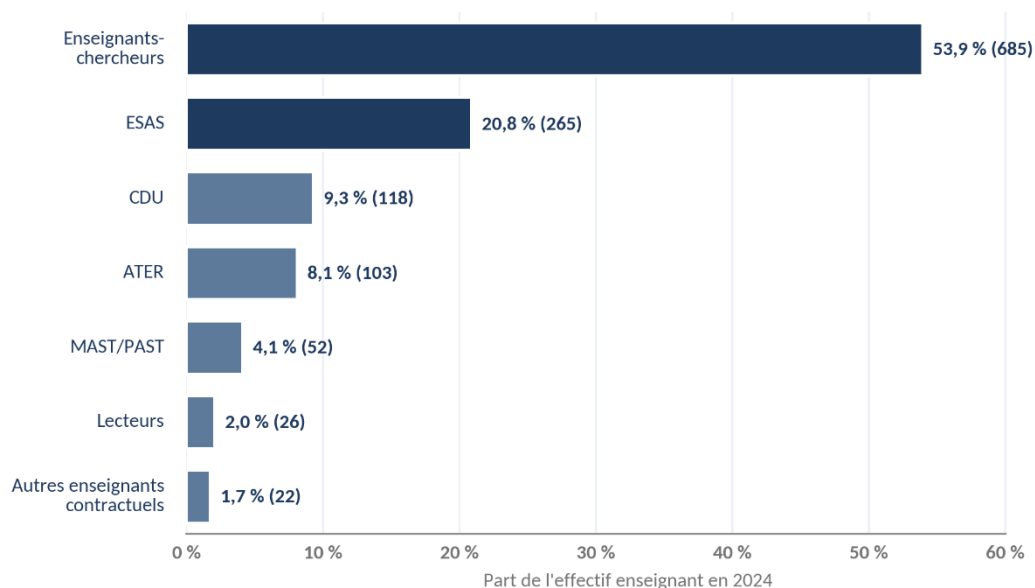
Les sections suivantes reprennent cette analyse population par population, en distinguant à chaque fois les titulaires des contractuels.

1.2.1 Personnels enseignants

Au 31 décembre 2024, l'université compte 1 271 enseignants, soit 1 185,1 ETP. Ils forment 57,4 % des effectifs de l'établissement.

Le taux de féminisation varie peu sur les trois exercices, quand la part de titulaires connaît un pic en 2023. Ce pic tient au repli des contrats ATER et doctoraux, dont les volumes suivent les campagnes de recrutement annuelles, et ne traduit pas un changement de tendance.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	1 245	1 223	1 271	+26	+2,1 %
<i>dont emploi permanent</i>	925	946	950	+25	+2,7 %
<i>dont emploi non permanent</i>	320	277	321	+1	+0,3 %
ETP	1 167,9	1 150,9	1 185,1	+17,2	+1,5 %
Quotité moyenne	93,8 %	94,1 %	93,2 %	–0,6 pt	–
Taux de féminisation	57,9 %	57,8 %	58,7 %	+0,8 pt	–
Part de l'emploi permanent	74,3 %	77,4 %	74,7 %	+0,4 pt	–
Âge moyen (années)	46,3 ans	46,8 ans	46,6 ans	+0,3 an	+0,6 %



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (statut d'emploi)

Les enseignants-chercheurs et les ESAS (*Enseignant du second degré - ou premier degré - Affecté dans le Supérieur*) occupent des emplois permanents. Les autres corps relèvent de positions temporaires, liées au parcours doctoral, ou à l'appui à l'enseignement ou à l'intervention de professionnels extérieurs.

1.2.1.1 Enseignants titulaires

Au 31 décembre 2024, l'université compte 950 enseignants titulaires, soit 907,1 ETP. Tous relèvent de la catégorie A. La quotité de travail moyenne s'établit à 95,5 % et le taux de féminisation à 56,9 %.

L'effectif titulaire progresse régulièrement sur les trois exercices. Cette croissance est portée par les campagnes de recrutement d'enseignants-chercheurs, le corps des enseignants du second degré affectés dans le supérieur restant au même niveau qu'en 2022.

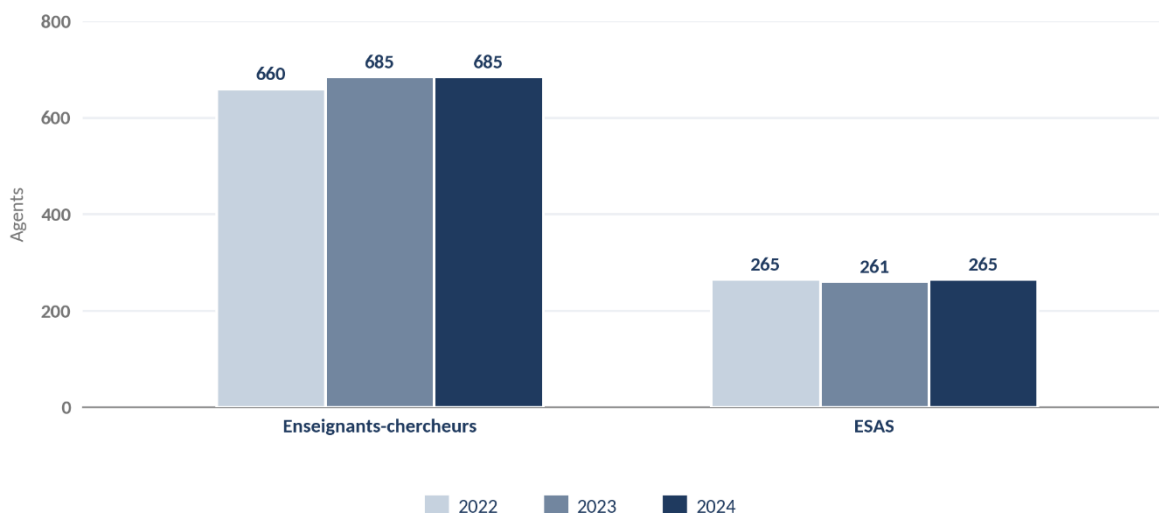
Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	925	946	950	+25	+2,7 %
ETP	892,9	915,42	907,1	+14,2	+1,6 %
Quotité moyenne	96,5 %	96,8 %	95,5 %	–1,0 pt	–
Taux de féminisation	56,1 %	56,8 %	56,9 %	+0,8 pt	–

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

Répartition par corps des enseignants titulaires

Ces deux corps (enseignants-chercheurs et ESAS) ne remplissent pas les mêmes missions. Les enseignants-chercheurs partagent leur activité entre enseignement (192 heures de service annuel) et recherche (192 heures), quand les enseignants du second degré assurent 384 heures d'enseignement sans obligation de recherche.

Leur part est ici sensiblement supérieure au niveau national, où les corps du second degré représentent environ un enseignant titulaire du supérieur sur cinq¹, contre près de trois sur dix dans l'établissement.



Source : indicateur BDS FPE 003

31/12/2024	ETP			Effectif physique		
Corps	F	H	Total	F	H	Total
Personnels enseignants-chercheurs	399,5	279,9	679,4	404	281	685
Maîtres de conférences	274,7	175,5	450,2	278	176	454
Professeurs des universités	124,8	104,4	229,2	126	105	231
ESAS	114,8	113,0	227,7	137	128	265
Total	514,3	392,9	907,1	541	409	950

Source : indicateur BDS FPE 003 (corps × genre)

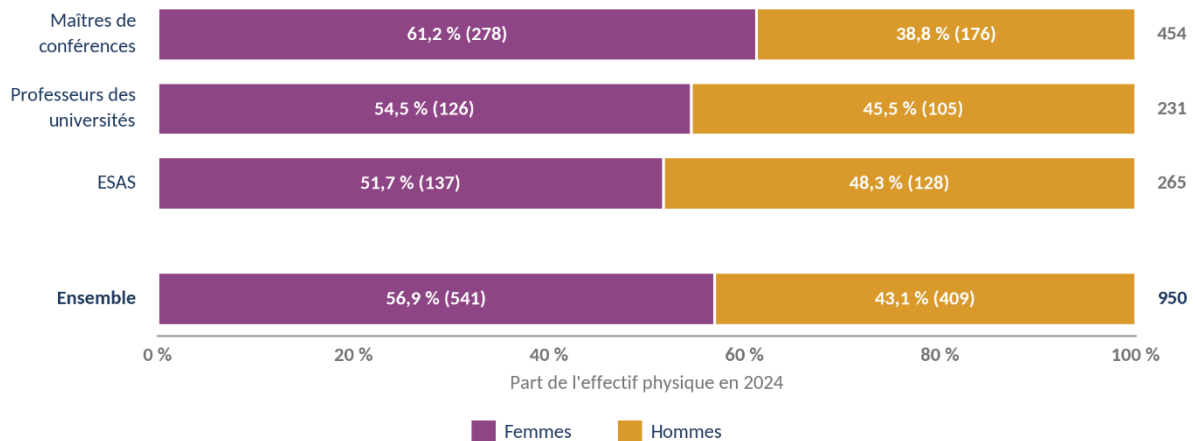
¹ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 10-4, effectifs physiques des personnels enseignants titulaires par filière au 31/12/2022. La filière enseignante des corps du second degré représente 18,6 % de l'ensemble, 20,5 % hors filière hospitalo-universitaire, absente de l'établissement.

Répartition par genre des enseignants titulaires

Au 31 décembre 2024, les femmes représentent 56,9 % des enseignants titulaires (541 agents sur 950).

Les femmes sont majoritaires chez les enseignants et les enseignants-chercheurs titulaires.

Dans le corps des professeurs des universités, leur part s'établit à 55 %, au-delà du niveau dans l'enseignement supérieur qui est de 31 %². La féminisation de l'ensemble du corps titulaire augmente légèrement sur la période 2022-2024 : +1,5 %.



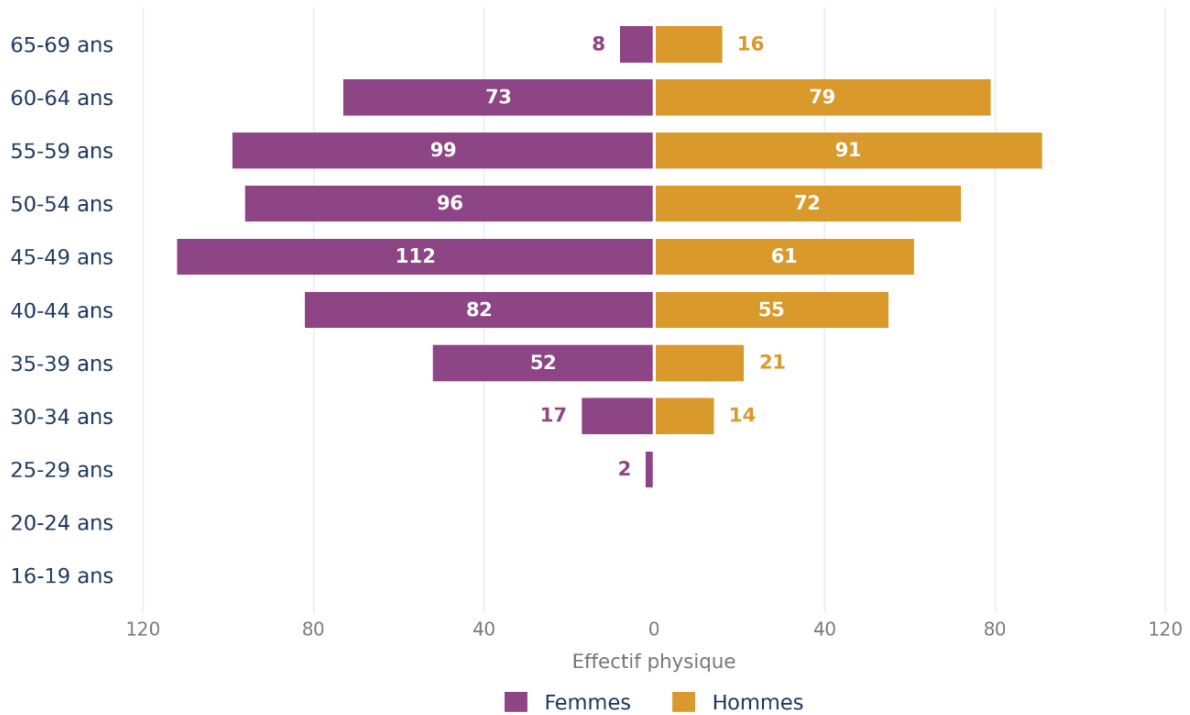
Source : indicateur BDS FPE 003 (corps × genre)

Pyramide des âges des enseignants titulaires

176 agents âgés de 60 ans et plus quitteront l'établissement au cours des cinq à sept prochaines années, soit un enseignant titulaire sur cinq à remplacer. La question n'est pas seulement quantitative : elle porte sur la transmission des savoirs disciplinaires et sur la continuité de l'encadrement doctoral.

Ces départs auront un second effet. La féminisation décroît fortement avec l'âge, de 67 % chez les moins de 40 ans à 46 % au-delà de 60 ans : les classes d'âge qui partent sont les plus masculines, celles qui les remplacent les plus féminines. La progression du taux de féminisation, encore modeste sur les trois derniers exercices, devrait donc s'accélérer.

² MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 10-2, effectifs des personnels enseignants titulaires en fonction au 31/12/2022. Champ : professeurs des universités et corps assimilés de la filière universitaire, hors filière hospitalo-universitaire.



Source : indicateur BDS FPE 003 (âge × genre)

1.2.1.2 Enseignants contractuels sur emploi non permanent

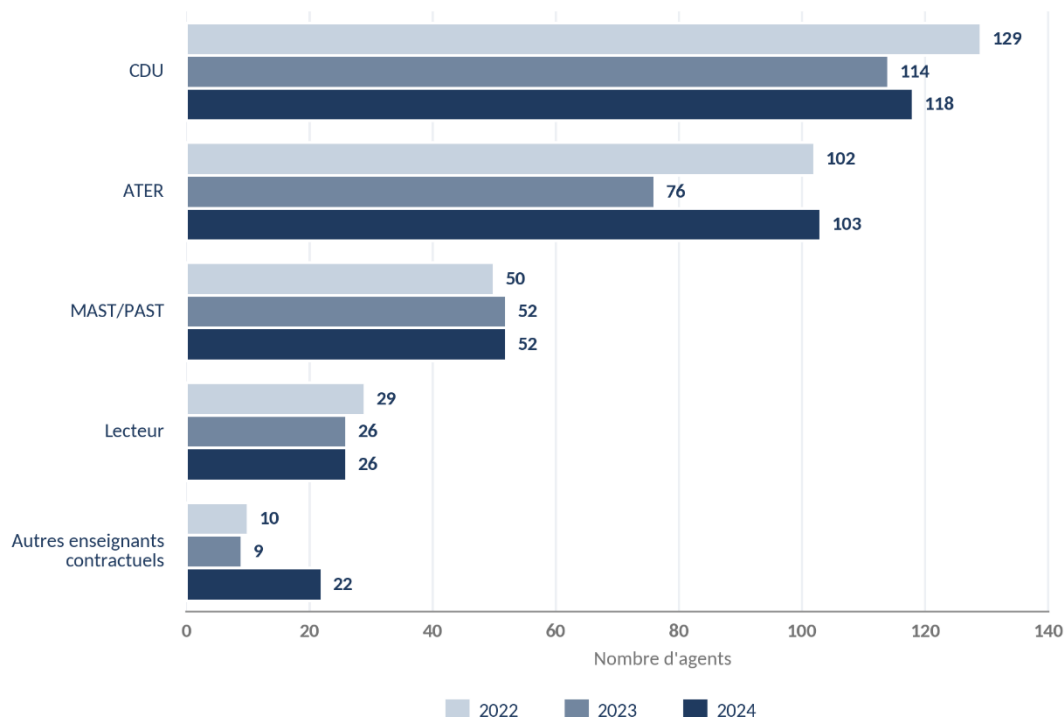
L'emploi contractuel enseignant présente un profil différent, tant par l'âge que par la nature des fonctions exercées.

Au 31 décembre 2024, l'université compte 321 enseignants contractuels, soit 278,0 ETP. Tous relèvent d'emplois non permanents.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	320	277	321	+1	+0,3 %
ETP	275,0	235,5	278,0	+3,0	+1,1 %
Quotité moyenne	85,9 %	85,0 %	86,6 %	-	+0,8 %
Taux de féminisation	63,1 %	61,4 %	63,9 %	-	+1,1 %
Âge moyen (années)	33,7 ans	34,0 ans	34,4 ans	+0,7 an	+2,1 %

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

Répartition par corps des enseignants contractuels



Source : indicateur BDS FPE 003 (corps × genre)

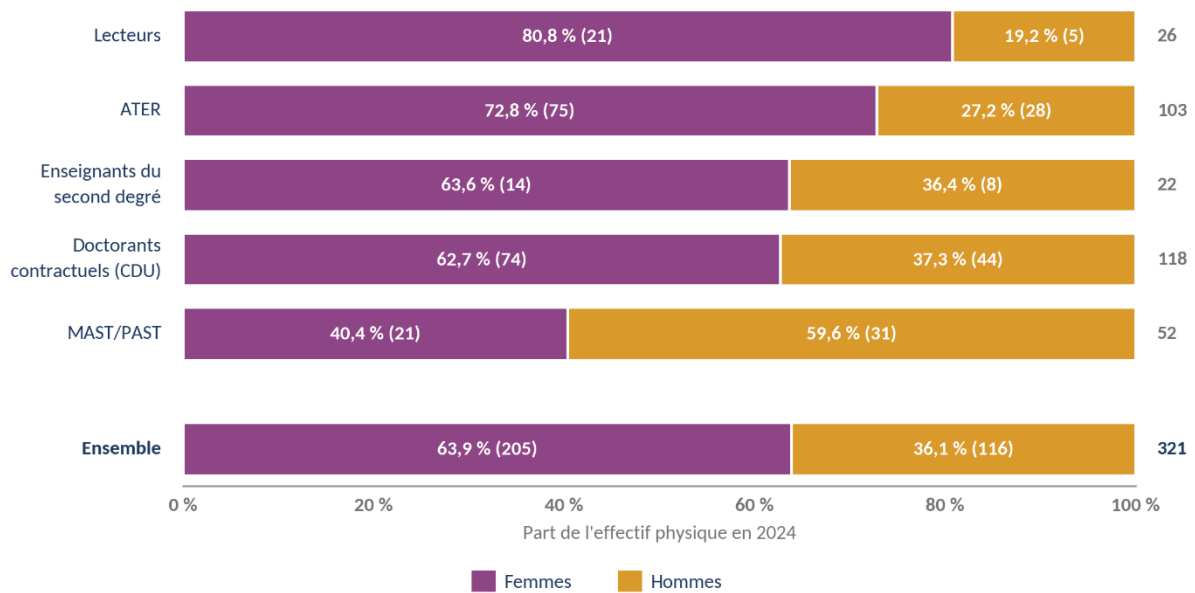
En 2022, le nombre élevé (129) de CDU (Contrat Doctoral Unique) s'explique par la prolongation de plusieurs contrats du fait des confinements COVID.

31/12/2024 Corps	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
Autres enseignants contractuels	14,0	8,0	22,0	14	8	22
ATER	62,0	24,0	86,0	75	28	103
MAST/PAST	10,5	15,5	26,0	21	31	52
Lecteur	21,0	5,0	26,0	21	5	26
CDU	74,0	44,0	118,0	74	44	118
Total	181,5	96,5	278,0	205	116	321

Source : indicateur BDS FPE 003 (corps × genre)

Répartition par genre des enseignants contractuels

Plus féminisé que la population titulaire de sept points, l'emploi contractuel enseignant reflète la composition des populations doctorales en lettres et sciences humaines. Seuls les MAST et PAST y échappent : recrutés parmi des professionnels en exercice, ils constituent le seul corps enseignant à majorité masculine de l'établissement.

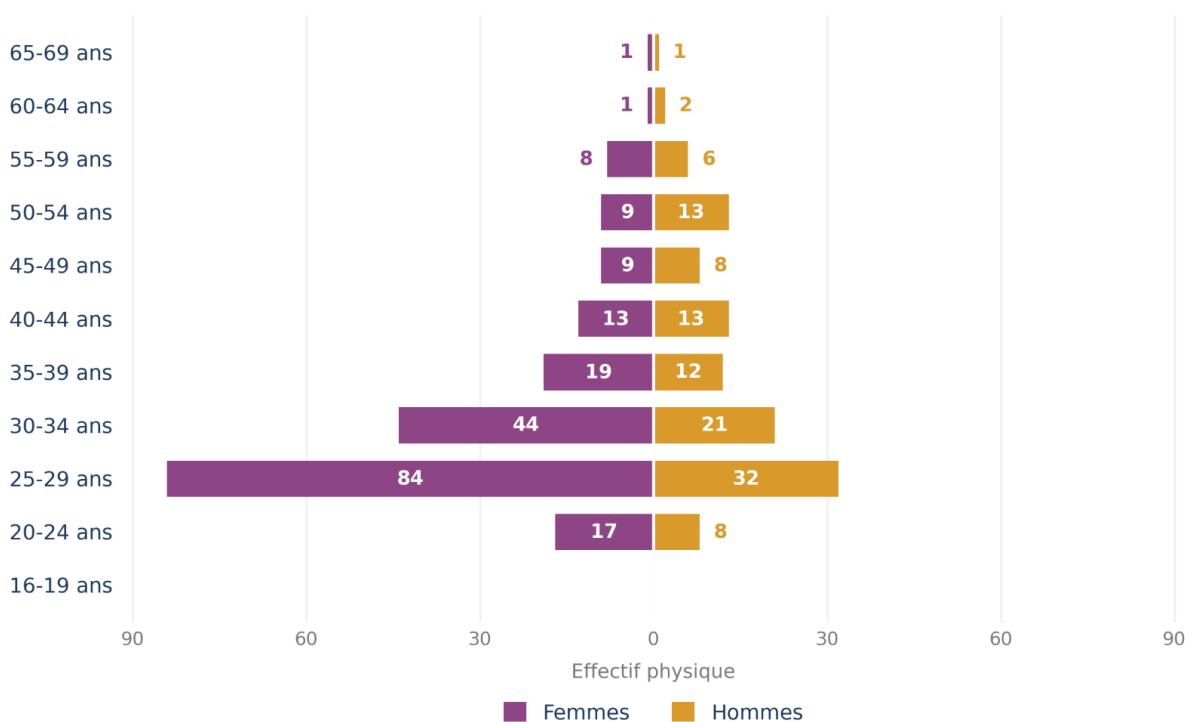


Source : indicateur BDS FPE 003 (corps × genre)

Pyramide des âges des enseignants contractuels

La pyramide adopte une forme en poire écrasée, inverse du champignon des titulaires. Les deux populations ne se comparent pas : l'une occupe des emplois permanents, l'autre des positions temporaires dont la structure d'âge découle mécaniquement de la nature des contrats.

Cette jeunesse n'appelle donc pas les mêmes conclusions que celle d'une population titulaire. Le renouvellement y est permanent par construction, aucun de ces contrats n'ayant vocation à durer.



Source : indicateur BDS FPE 003 (âge × genre)

1.2.2 Personnels BIATSS

Les personnels BIATSS présentent une répartition statutaire comparable, mais elle recouvre une réalité différente : l'emploi contractuel peut recourir à des fonctions pérennes.

Au 31 décembre 2024, l'université compte 936 personnels BIATSS, soit 907,7 ETP.

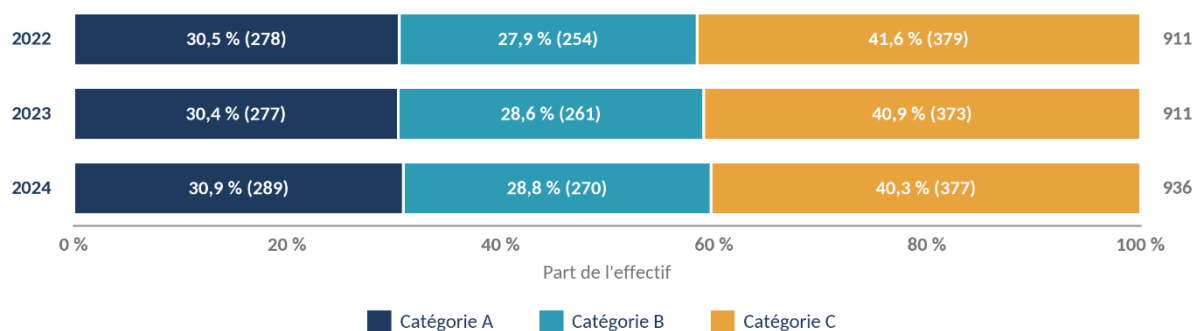
La croissance des effectifs repose entièrement sur l'emploi contractuel : les effectifs titulaires perdent dix-huit agents sur la période, quand ceux des contractuels progressent de quarante-trois. La part de titulaires recule de près de quatre points en trois exercices et se rapproche progressivement du niveau national, où les titulaires ne représentaient plus que 66,3 % des personnels BIATSS en 2022³.

Le taux de féminisation recule légèrement, seul mouvement de ce type parmi les populations de l'établissement.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	911	911	936	+25	+2,7 %
dont emploi permanent	843	841	874	+31	+3,7 %
dont emploi non permanent	68	70	62	–6	–8,8 %
ETP	880,7	883,1	907,7	+27,0	+3,1 %
Quotité moyenne	96,7 %	96,9 %	97,0 %	-	+0,3 pt
Taux de féminisation	69,7 %	69,6 %	68,5 %	-	–1,2 pt
Part de titulaires	74,3 %	72,7 %	70,4 %	-	–3,9 pt
Âge moyen (années)	47,6 ans	47,6 ans	47,5 ans	–0,1 an	–0,2 %

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

La structure hiérarchique se déplace très lentement vers le haut. Ce mouvement est tiré par le statut titulaire, plus important.



Source : indicateur BDS FPE 003 (catégorie)

1.2.2.1 BIATSS titulaires

Au 31 décembre 2024, l'université compte 659 BIATSS titulaires, soit 639,1 ETP. Les effectifs titulaires reculent alors que l'effectif BIATSS total progresse.

La quotité de travail moyenne s'établit à 97,0 % et le taux de féminisation à 67,2 %.

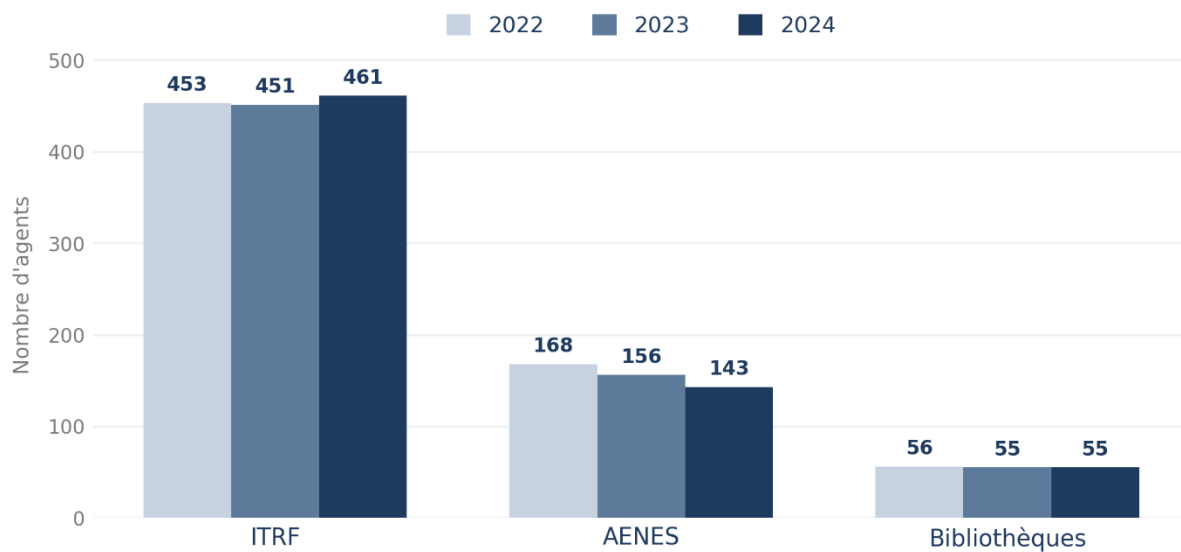
³ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 1-5, p. 12-13, données au 31 décembre 2022. Champ : France entière, personnels BIATPSS rémunérés sur les programmes 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et 231 « Vie étudiante ».

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	677	662	659	–18	–2,7 %
ETP	659,7	643,0	639,1	–20,6	–3,1 %
Quotité moyenne (ETP / agent)	97,4 %	97,1 %	97,0 %	–0,5 pt	–
Taux de féminisation	67,4 %	68,0 %	67,2 %	–0,1 pt	–
Part de catégorie A	27,5 %	29,2 %	30,0 %	+2,6 pt	–
Part de catégorie B	30,6 %	30,5 %	29,3 %	–1,3 pt	–
Part de catégorie C	41,9 %	40,3 %	40,7 %	–1,3 pt	–
Âge moyen (années)	50,3 ans	50,4 ans	50,7 ans	+0,4 an	+0,8 %

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

Répartition par corps des BIATSS titulaires

La filière administrative (AENES) recule dans l'enseignement supérieur : elle ne représente plus que 13,3 % des personnels BIATSS au niveau national, en repli de près de cinq points depuis 2017⁴. L'établissement suit la même évolution, et le recul des effectifs titulaires est concentré sur cette seule filière. Elle y occupe toutefois une place plus importante, à un titulaire sur cinq (22%).



Source : indicateur BDS FPE 003

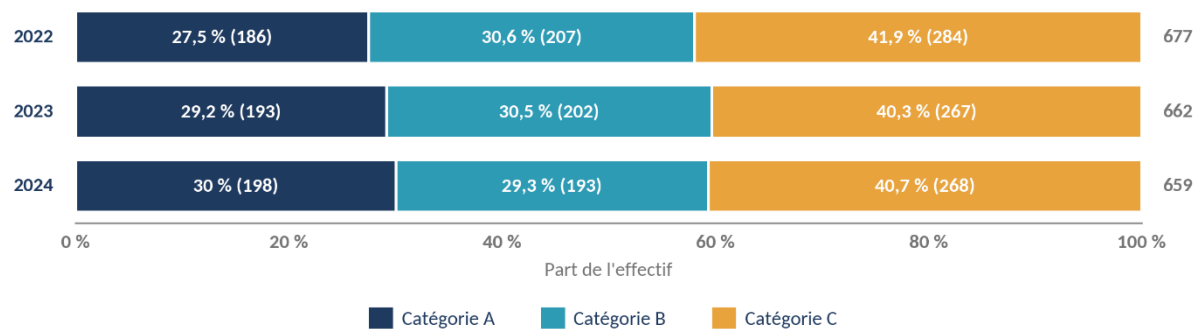
Répartition par catégorie des BIATSS titulaires

La baisse des effectifs BIATSS titulaires ne concerne pas la catégorie A, dont les agents sont plus nombreux qu'en 2022, contrairement aux agents de catégorie B et C. Comme l'illustre le mouvement des promotions de corps de l'exercice, détaillées au chapitre 3, qui font accéder des agents de la catégorie C vers la B et de la B vers la A. L'établissement conserve toutefois une part de catégorie A inférieure à la moyenne de

⁴ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, figure 1-4, répartition des personnels BIATSS par filière en 2022. Champ : France entière, personnels titulaires et contractuels sur missions permanentes.

l'enseignement supérieur : 30,0 % contre 33,7 %, et une part de catégorie C supérieure : 40,7 % contre 37,0 %⁵.

Titulaires Catégorie	Nb d'agents 2022			Nb d'agents 2023			Nb d'agents 2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	109	77	186	115	78	193	117	81	198
B	150	57	207	147	55	202	141	52	193
C	197	87	284	188	79	267	185	83	268
Total	456	221	677	450	212	662	443	216	659



Source : indicateur BDS FPE 003 (catégorie × genre)

Répartition par filière des BIATSS titulaires

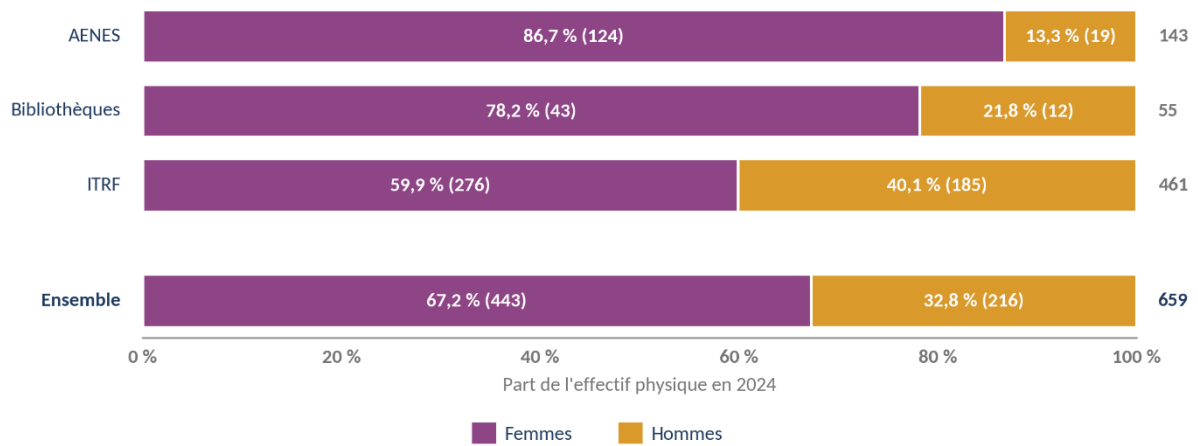
La féminisation de l'établissement dépasse la moyenne nationale dans chacune des trois filières⁶ :

- › deux points en filière technique et recherche (ITRF)
- › huit points en bibliothèques
- › elle atteint son maximum en filière administrative (AENES), où près de neuf titulaires sur dix sont des femmes.

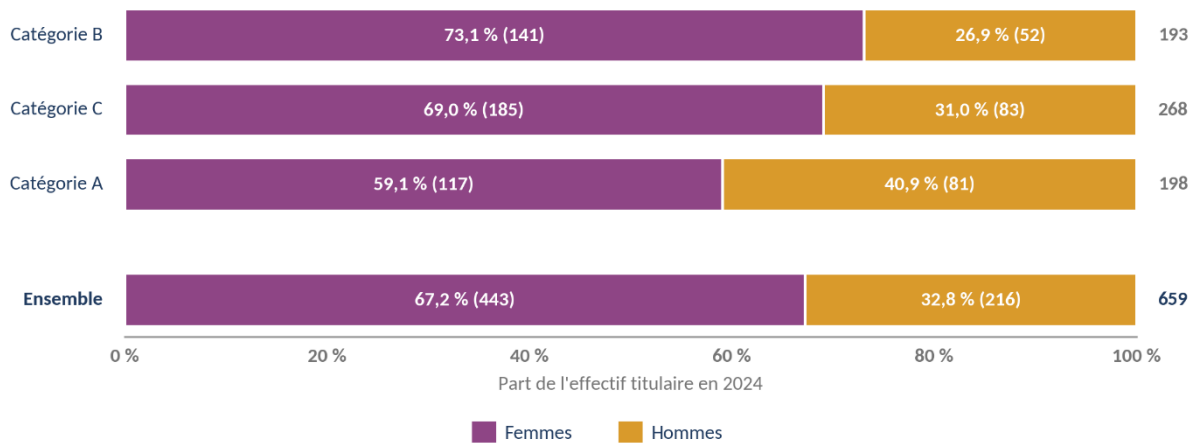
31/12/2024 Filière	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
Filière administrative (AENES)	118,5	18,8	137,3	124	19	143
Filière bibliothèques	41,3	11,5	52,8	43	12	55
Filière technique et recherche (ITRF)	267,2	181,8	449,0	276	185	461
Total	427,0	212,1	639,1	443	216	659

⁵ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, figure 1-5, répartition des personnels BIATSS par filière, statut et catégorie en 2022. Champ : France entière.

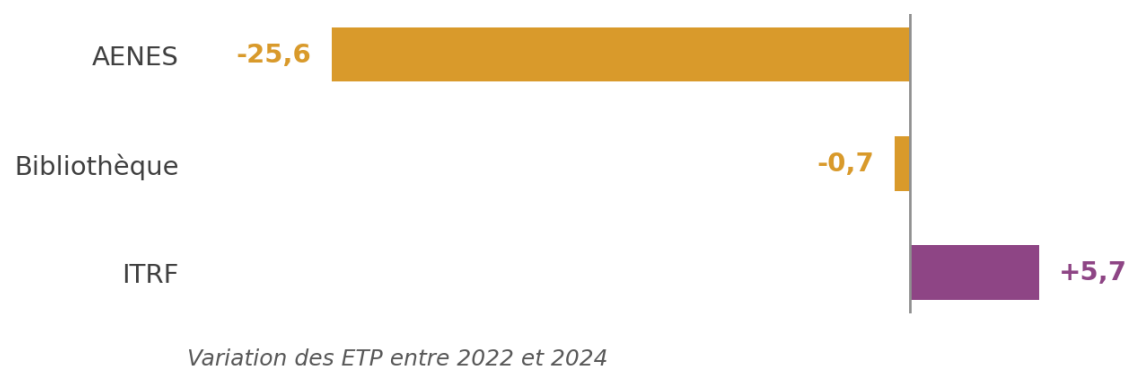
⁶ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 1-5, p. 12-13, données au 31 décembre 2022. Champ : France entière, personnels BIATPSS rémunérés sur les programmes 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et 231 « Vie étudiante ».



Source : indicateur BDS FPE 003 (filière × genre)



Source : indicateur BDS FPE 003 (catégorie × genre)



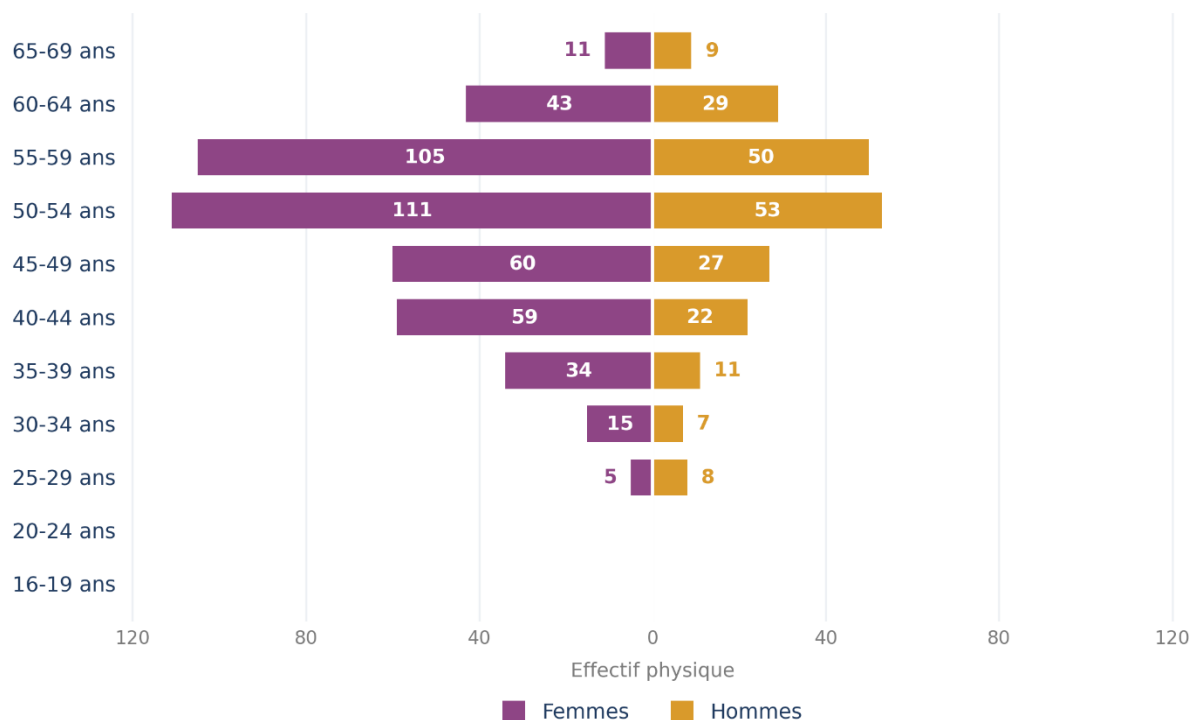
Source : indicateur BDS FPE 003 (filière × genre)

Pyramide des âges des BIATSS titulaires

Le statut titulaire BIATSS présente la même forme en champignon que les enseignants, mais plus prononcée : 62 % des agents ont 50 ans ou plus, contre 56 % chez les enseignants. Son âge moyen atteint 50,7 ans, contre 49,4 ans au niveau national⁷, et il progresse alors même que l'effectif recule.

L'effectif se concentre sur les 50-59 ans, et non sur les classes de départ immédiat : les départs seront étalés sur la décennie.

C'est cette population contractuelle qu'examine la section suivante, en distinguant les emplois permanents des emplois non permanents.



Source : indicateur BDS FPE 003 (âge × genre)

1.2.2.2 BIATSS contractuels sur emploi permanent

Focus :

Besoin permanent :

Le recours à un agent contractuel pour répondre à un emploi permanent en l'absence de corps de fonctionnaires de l'Etat susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles.

Besoin non permanent :

Le recours à un agent contractuel pour répondre à des besoins temporaires (ex: le remplacement momentané d'un agent public ou la vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

⁷ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 1-5, p. 12-13, données au 31 décembre 2022. Champ : France entière, personnels BIATPSS rémunérés sur les programmes 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et 231 « Vie étudiante ».

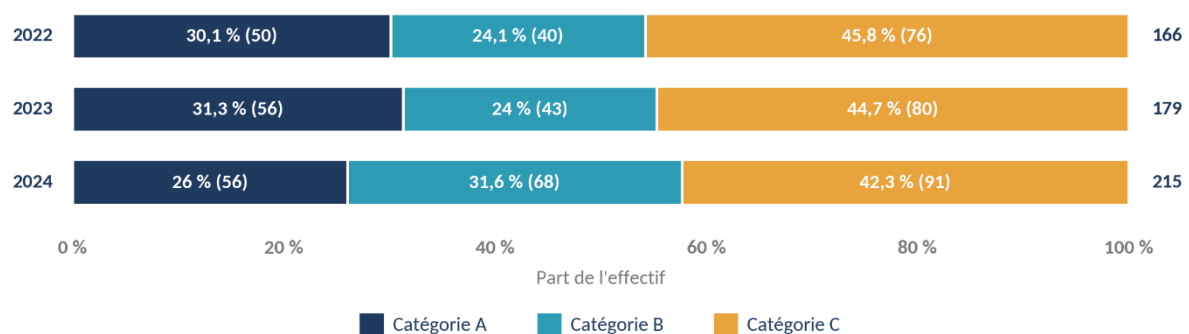
Au 31 décembre 2024, l'université compte 215 personnels BIATSS contractuels sur emploi permanent, soit 208,7 ETP. La quotité de travail moyenne s'établit à 97,1 % et le taux de féminisation à 72,1 %

Cette population progresse de quarante-neuf agents en deux ans, quand celle des titulaires diminue de dix-huit agents. La contractualisation ne se fait donc pas à effectif constant : elle porte la croissance de l'ensemble des personnels BIATSS.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	166	179	215	+49	+29,5 %
ETP	157,9	173,1	208,7	+50,8	+32,2 %
Quotité moyenne (ETP / agent)	95,1 %	96,7 %	97,1 %	+1,9 pt	–
Taux de féminisation	77,7 %	77,1 %	72,1 %	–5,6 pt	–
Âge moyen (années)	40,9 ans	41,5 ans	41,6 ans	+0,7 an	+1,7 %

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis

Répartition par catégorie des BIATSS contractuels sur emploi permanent



Source : indicateur BDS FPE 003 (catégorie × genre)

Répartition par filière des BIATSS contractuels sur emploi permanent

Le recours au contrat ne suit pas ici la logique observée au niveau national où les agents contractuels sur missions permanentes relèvent majoritairement de la catégorie A, à hauteur de 52,5 %, contre 20,9 % en catégorie B et 26,6 % en catégorie C⁸. La répartition est inverse à l'UT2J, où les catégories B et C réunissent près des trois quarts de l'effectif, et où la progression de 2024 est concentrée sur la catégorie B.

Le contrat vient donc en appui des catégories où les effectifs titulaires reculent. Les catégories B et C perdent trente titulaires sur la période, quand elles gagnent quarante-trois contractuels : le mouvement dépasse la simple compensation. La catégorie A suit le chemin inverse, progresse côté titulaires sous l'effet des promotions et se stabilise côté contractuels.

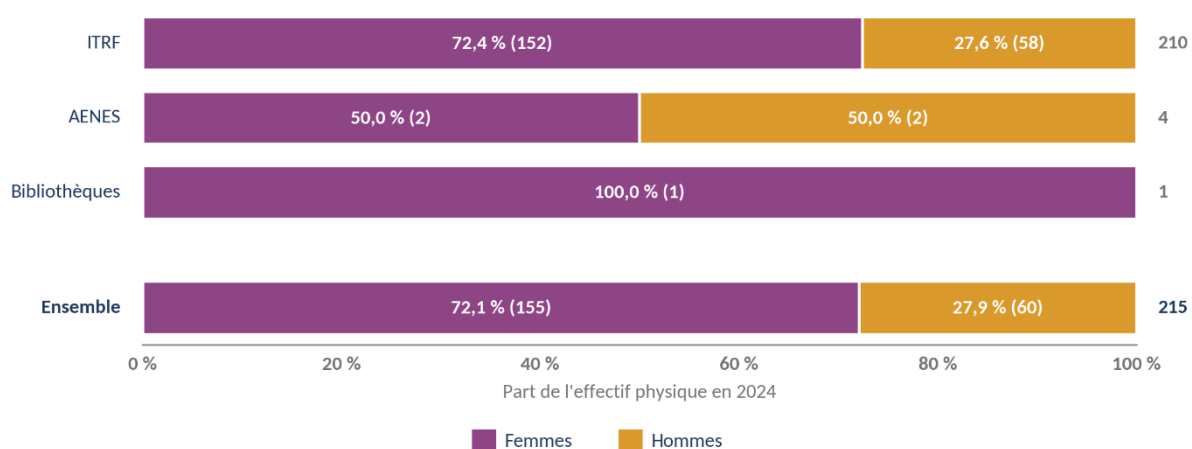
⁸ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, figure 1-5, p. 14, données au 31 décembre 2022. Champ : France entière, personnels BIATPSS contractuels sur missions permanentes.

31/12/2024	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
Filière administrative (AENES)	2,0	2,0	4,0	2	2	4
Filière bibliothèques	1,0	-	1,0	1	-	1
Filière technique et recherche (ITRF)	147,0	56,7	203,7	152	58	210
Total	150,0	58,7	208,7	155	60	215

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (filière × genre)

La contractualisation est quasi exclusivement ITRF, ici comme au niveau national⁹. La part des femmes chez les ITRF contractuels (72,4 %) est supérieure à celle des ITRF titulaires (59,9 %), soit douze points d'écart, là où l'enseignement supérieur en compte cinq¹⁰.

Cette féminisation recule toutefois de plus de cinq points sur la période, le solde des mouvements ne comptant qu'une femme sur deux.



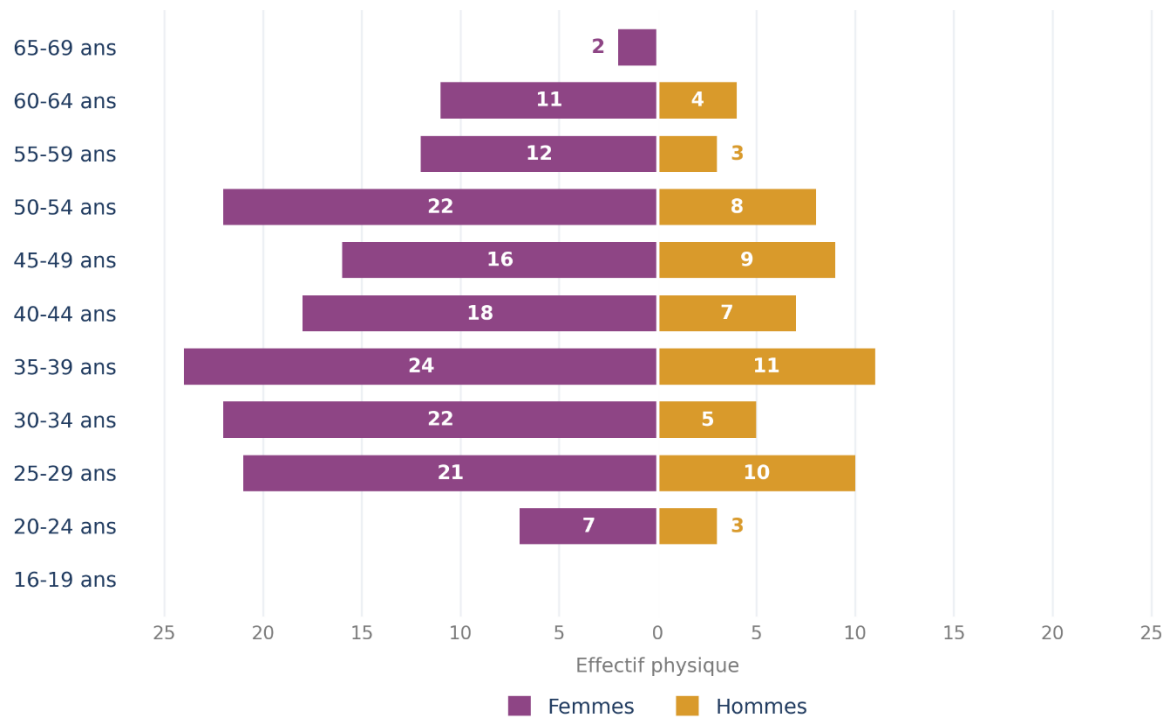
Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (filière × genre)

Pyramide des âges des BIATSS contractuels sur emploi permanent

Avec 41,6 ans de moyenne, cette population est plus jeune de neuf ans que celle des titulaires, mais ses classes d'âge se répartissent de manière régulière, sans concentration marquée sur les tranches jeunes. Cette régularité la distingue de l'emploi contractuel enseignant. Il ne s'agit pas d'un flux de début de parcours : trente-deux agents ont 55 ans ou plus, et plus de la moitié de l'effectif a dépassé quarante ans. Le contrat peut être un mode d'emploi durable, dont le passage en contrat à durée indéterminée ou la titularisation constitue l'aboutissement.

⁹ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 1-5, p. 12-13, données au 31 décembre 2022. Champ : France entière, personnels BIATPSS rémunérés sur les programmes 150 « Formations supérieures et recherche universitaire » et 231 « Vie étudiante ».

¹⁰ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023, tableaux 10-5 et 10-8, effectifs physiques des personnels BIATSS titulaires et contractuels par filière, catégorie et genre, données 2022. Champ : France métropolitaine et outre-mer, personnels gérés par le ministère.



Source : indicateur BDS FPE 003 (âge × genre)

À côté de ces emplois durables, l'établissement recourt également à des contrats liés à des besoins ponctuels, examinés ci-après.

1.2.2.3 BIATSS contractuels sur emploi non permanent et apprentis

Au 31 décembre 2024, l'université compte 68 agents sur emploi non permanent, dont 6 apprentis, soit 65,9 ETP.

Le recours au contrat ne diminue pas, il se déplace : sept agents de moins sur emploi non permanent, quarante-neuf de plus sur emploi permanent.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024	Var. %
Effectif physique (agents)	75	75	68	-7	-9,3 %
dont contractuels BIATSS	68	70	62	-6	-8,8 %
dont apprentis	7	5	6	-1	-14,3 %
ETP rémunérés	70,1	72	65,9	-4,2	-6 %
dont contractuels BIATSS	63,1	67	59,9	-3,2	-5,1 %
dont apprentis	7	5	6	-1	-14,3 %
Quotité moyenne	93,5 %	96 %	96,9 %	+3,4 pt	+3,7 %
Taux de féminisation	69,3 %	61,3 %	66,2 %	-3,2 pt	-4,6 %
Âge moyen	34,5 ans	35,9 ans	33,4 ans	-1,1 an	-3,2 %
dont contractuels BIATSS	35,8 ans	36,8 ans	34,4 ans	-1,4 an	-3,9 %
dont apprentis	22,1 ans	23,1 ans	23,2 ans	+1,0 an	+4,5 %

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (statut d'emploi non permanent)

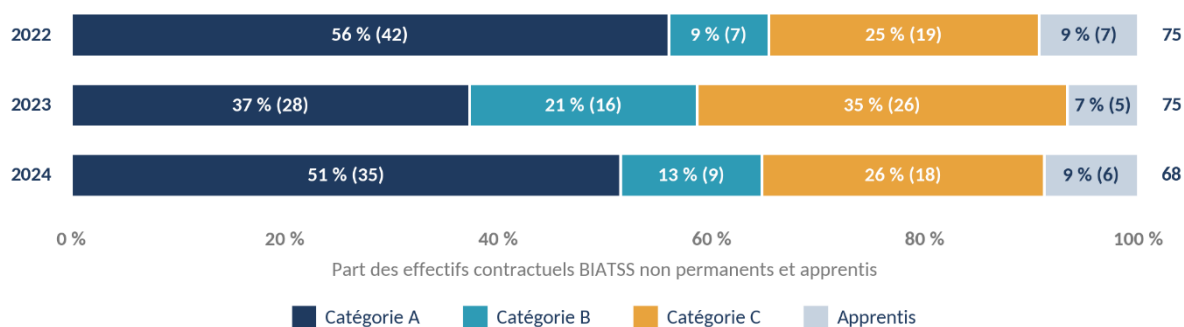
Répartition par catégorie des BIATSS contractuels sur emploi non permanent et apprentis

La catégorie A rassemble plus de la moitié de l'effectif, contre le quart chez les contractuels sur emploi permanent et moins d'un tiers chez les titulaires.

Les deux populations contractuelles ne remplissent donc pas la même fonction. L'emploi temporaire accueille des profils qualifiés, en appui aux projets financés sur ressources externes ; l'emploi permanent occupe les catégories B et C, là où les titulaires reculent. Au niveau national, plus d'un contractuel sur emploi permanent sur deux relève de la catégorie A¹¹ : c'est donc l'emploi temporaire de l'établissement qui correspond à ce profil, et non son emploi permanent.

31/12/2024 Catégorie	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
A	22,4	10,5	32,9	24	11	35
B	6,0	3,0	9,0	6	3	9
C	13,0	5,0	18,0	13	5	18
Apprentis (sans catégorie)	2,0	4,0	6,0	2	4	6
Total	43,4	22,5	65,9	45	23	68

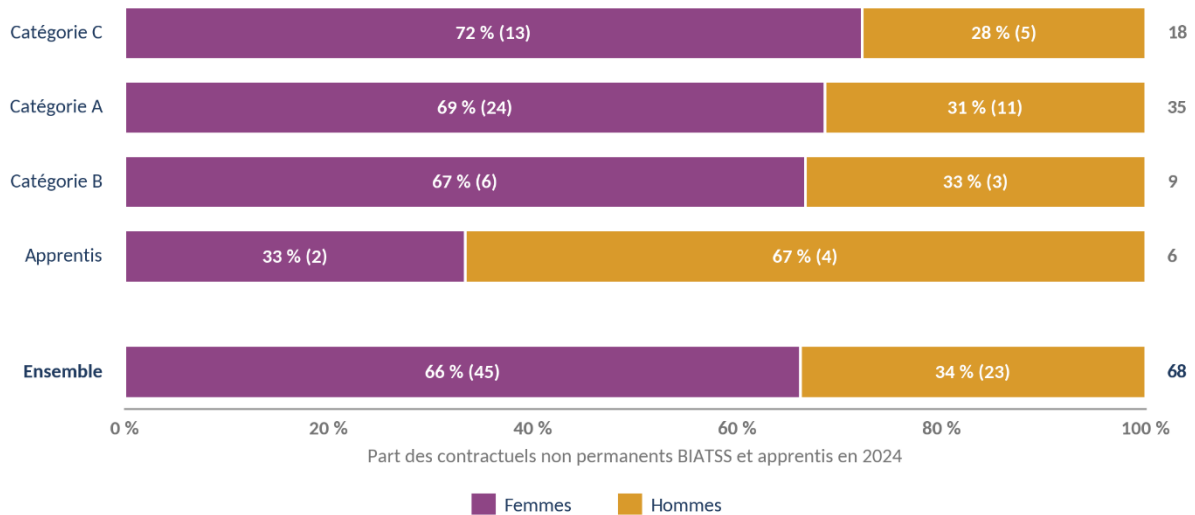
Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (catégorie × genre ; apprentis sans catégorie)



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (statut d'emploi non permanent)

Cette population est féminisée à hauteur de deux agents sur trois, soit un niveau proche de celui des titulaires.

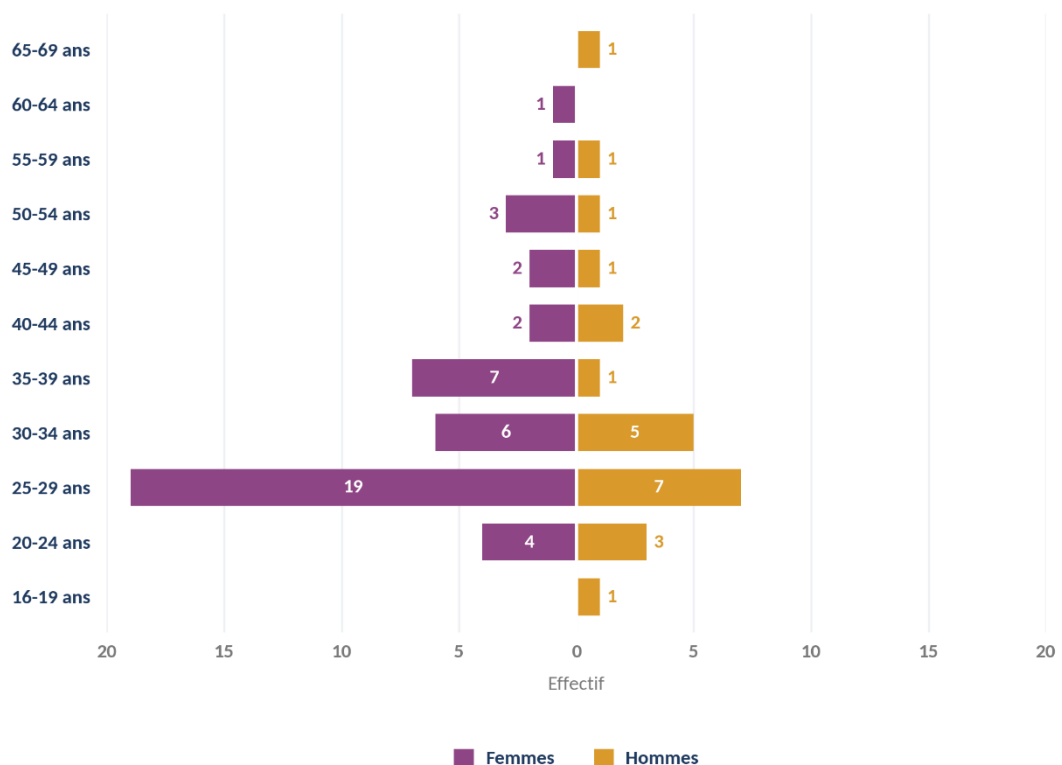
¹¹ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, figure 1-5, p. 14, données au 31 décembre 2022. Champ : France entière, personnels BIATPSS contractuels sur missions permanentes.



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (catégorie × genre ; apprentis sans catégorie)

Pyramide des âges des BIATSS contractuels sur emploi non permanent et apprentis

Avec 33,4 ans de moyenne, cette population, apprentis compris, est la plus jeune de l'établissement : dix-sept ans de moins que les titulaires, huit de moins que les contractuels sur emploi permanent. Un agent sur deux n'a pas trente ans, et les effectifs deviennent résiduels au-delà de quarante ans.

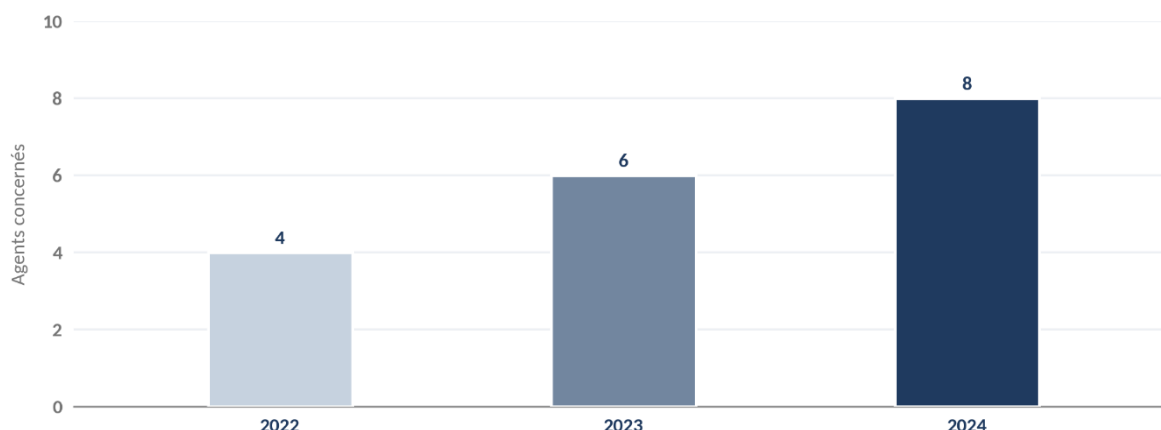


Source : indicateurs BDS FPE 003 et 003 bis (statut d'emploi non permanent)

1.2.2.4 Passage en CDI des agents contractuels

En application de l'article L. 332-4 du Code général de la fonction publique, les agents en contrat à durée déterminée occupant un emploi pérenne et justifiant de six ans de services voient leur contrat transformé en contrat à durée indéterminée.

Dix-huit contrats ont été transformés en trois exercices, pour deux cent quinze contractuels sur emploi permanent. La condition de six années de services explique l'écart, la croissance de cette population étant récente : le nombre de transformations progressera mécaniquement dans les prochains exercices.



Source : indicateur BDS FPE 005 (contrats à durée déterminée transformés en CDI, par genre)

Les pyramides examinées jusqu'ici dessinent des situations très contrastées, des titulaires vieillissants aux agents contractuels plus jeunes. La section suivante en donne la mesure synthétique, à l'âge médian des agents sur emploi permanent.

1.3 Âge médian sur emploi permanent

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Âge médian (ans), ensemble	51	51	51	0
<i>dont titulaires</i>	<i>51</i>	<i>51,5</i>	<i>52</i>	<i>+1</i>
<i>dont contractuels</i>	<i>40</i>	<i>41</i>	<i>40</i>	<i>0</i>

Source : indicateur BDS FPE 007 bis

L'âge médian de l'ensemble ne varie pas sur les trois exercices, mais cette stabilité recouvre deux évolutions de sens contraire. Les titulaires vieillissent d'un an quand les contractuels restent au niveau de 2022. La part croissante des contractuels, plus jeunes de douze ans, compense le vieillissement des titulaires.

L'âge médian d'ensemble masque des situations contrastées selon la catégorie et le genre, examinées ci-après pour chacune des deux populations.

1.3.1 Âge médian sur emploi permanent des titulaires

L'âge médian des femmes progresse d'un à deux ans en catégories A et B, celui des hommes en catégories B et C. L'écart entre genres se resserre ainsi d'un an en catégorie A et reste nul en catégorie B. Il atteint trois ans en catégorie C, où seul l'âge médian des hommes progresse sur la période.

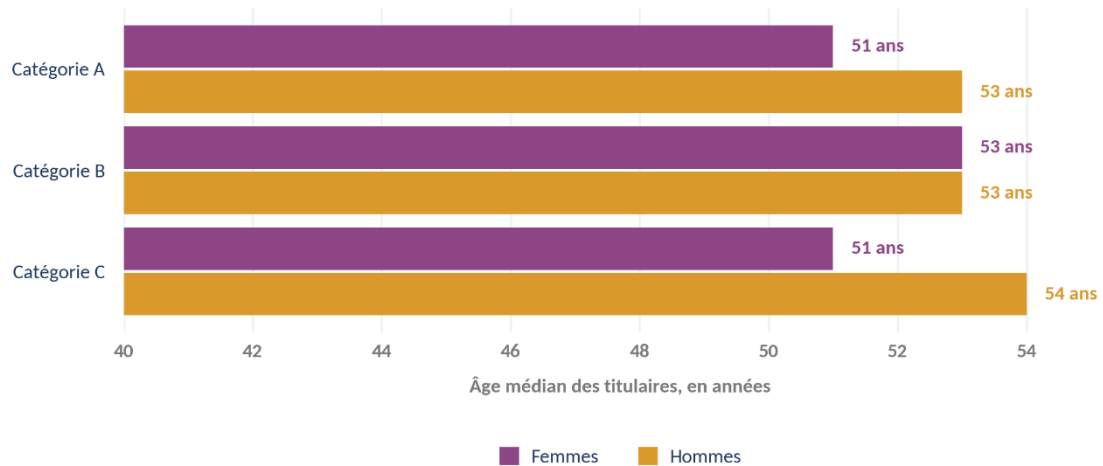
Comparé au niveau national, l'âge médian de l'établissement est nettement plus élevé en catégorie B, 53 ans contre 49,9 ans¹². En catégorie C, seuls les hommes dépassent la médiane nationale, à 54 ans contre

¹² MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 10-18, p. 121, âge médian des personnels BIATPSS titulaires par catégorie statutaire et

51,5 ans, les femmes se situant à son niveau. Au niveau national, les médianes des femmes et des hommes des catégories A, B et C ne s'écartent pas de plus de six mois : l'écart de trois ans observé ici en catégorie C ne s'y retrouve pas.

Catégorie	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
A	50	53	50	53	51	53
B	51	51	52	51	53	53
C	51	53	51	53	51	54

Source : indicateur BDS FPE 007 bis (catégorie × genre)



Source : indicateur BDS FPE 007 bis (catégorie × genre)

1.3.2 Âge médian sur emploi permanent des contractuels sur emploi permanent

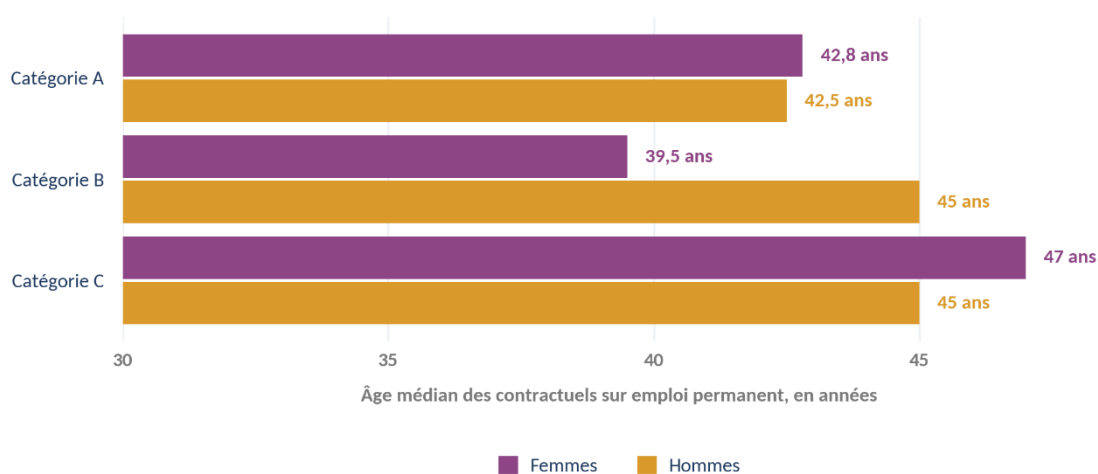
Quelle que soit la catégorie, les contractuels sur emploi permanent sont plus jeunes que les titulaires. L'écart va de quatre ans, pour les femmes de catégorie C, à treize ans et demi, pour celles de catégorie B.

Les différences entre genres, en revanche, ne dessinent aucune tendance : les femmes sont plus jeunes de cinq ans et demi en catégorie B, plus âgées de deux ans en catégorie C, et au même niveau en catégorie A. Ces médianes reposent sur des effectifs de quelques dizaines d'agents : l'arrivée ou le départ de deux ou trois agents suffirait à les inverser.

genre au 31/12/2022. Champ : France métropolitaine et outre-mer, agents rémunérés sur les programmes du ministère. Les données relatives aux contractuels ne sont pas disponibles.

Type de contrat et catégorie	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
CDI						
A	52	47	39,5	37	49,5	48,5
B	46	32	40	*	42	49
C	41	42	40	42	54	44
CDD						
A	36	36	40,5	41	36	36,5
B	37	36	40	40	37	41
C	42	45	41	41	40	46

Source : indicateur BDS FPE 007 bis (type de contrat × catégorie × genre) * : effectif inférieur au seuil de diffusion (secret statistique)



Source : indicateur BDS FPE 007 bis (type de contrat × catégorie × genre)

Au-delà des équilibres statutaires et démographiques, l'établissement est soumis à une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, dont la section suivante rend compte.

1.4 Effectifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

L'Université Toulouse - Jean Jaurès s'est engagée dans une politique volontariste en matière d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Le schéma directeur du handicap (SDH) fixe les grandes orientations de la politique de l'établissement sur les années à venir. En 2022, l'université a adopté son second schéma directeur du handicap.

La politique handicap vise à soutenir l'accueil et l'accompagnement des personnes dont le handicap survient au cours de leur carrière (accident, maladie...) en proposant des solutions adaptées à leurs besoins pour qu'elles puissent continuer à exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles ; des personnes nouvellement recrutées : mise en place de mesures particulières leur permettant d'exercer normalement les fonctions pour lesquelles elles ont été recrutées.

Le pôle environnement professionnel, dont la responsable est la correspondante handicap des personnels de l'université, est l'interlocuteur principal pour les personnels en situation de handicap.

Au 31 décembre 2024, l'université compte 148 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 137,7 ETP. Ce décompte est indépendant des statuts et des catégories examinés jusqu'ici : il répond à une obligation légale fixant à 6 % la part minimale de bénéficiaires dans l'effectif rémunéré¹³.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Effectif physique (agents)	133	143	148	+15
ETP	125,2	135,1	137,7	+12,5
Quotité moyenne	94,1 %	94,5 %	93,0 %	-1,1 pt
Taux de féminisation	77,4 %	75,5 %	71,6 %	-5,8 pt
Part de catégorie A	37,6 %	40,6 %	37,8 %	+0,2 pt
Part de catégorie B	16,5 %	15,4 %	13,5 %	-3,0 pt
Part de catégorie C	45,9 %	44,1 %	47,3 %	+1,4 pt
Taux d'emploi BOE (effectifs physiques)	6,1 %	6,7 %	6,7 %	+0,5 pt

Note : en 2024, les parts de catégorie portent sur 146 agents, les 2 apprentis n'étant rattachés à aucune catégorie.

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (situation au regard du handicap), exercices 2022 à 2024

L'effectif bénéficiaire progresse de quinze agents sur la période, cinq fois plus vite que l'effectif global de l'établissement. Le taux d'emploi passe ainsi de 6,1 % à 6,7 %, l'essentiel de la progression étant acquis dès 2023.

Ce taux se situe au-dessus de la moyenne constatée au niveau national, qui s'établit à 4,20 % en 2022¹⁴.



Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (situation au regard du handicap)

Les bénéficiaires se concentrent du côté des personnels BIATSS, qui en rassemblent près des trois quarts alors qu'ils ne forment que quatre agents sur dix de l'effectif total. Rapporté à chaque population, l'écart est de un à quatre : 11,3 % des personnels BIATSS sont bénéficiaires, contre 3,1 % des enseignants.

Les bénéficiaires sont par ailleurs plus féminisés que la population dont ils sont issus, et dans les deux cas : les femmes en forment 75,5 % côté BIATSS, contre 68,5 % de la population BIATSS, et 65,0 % côté enseignants, contre 58,7 % des enseignants. Il ne s'agit donc pas d'un trait propre à l'une des deux populations.

Cette féminisation recule toutefois de près de six points sur la période, tout en demeurant supérieure de neuf points à celle de l'établissement.

¹³ Obligation d'emploi : art. L. 351-1 et s. du code général de la fonction publique ; taux de 6 % fixé par l'art. L. 5212-2 du code du travail ; déclaration annuelle auprès du FIPHP (DOETH).

¹⁴ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, tableau 9-2, p. 78, taux d'emploi direct des établissements passés aux responsabilités et compétences élargies, déclaration 2023 portant sur les effectifs au 31/12/2022.

L'écart entre les deux populations justifie de les examiner séparément, ce que font les sous-sections suivantes.

1.4.1 Enseignants bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

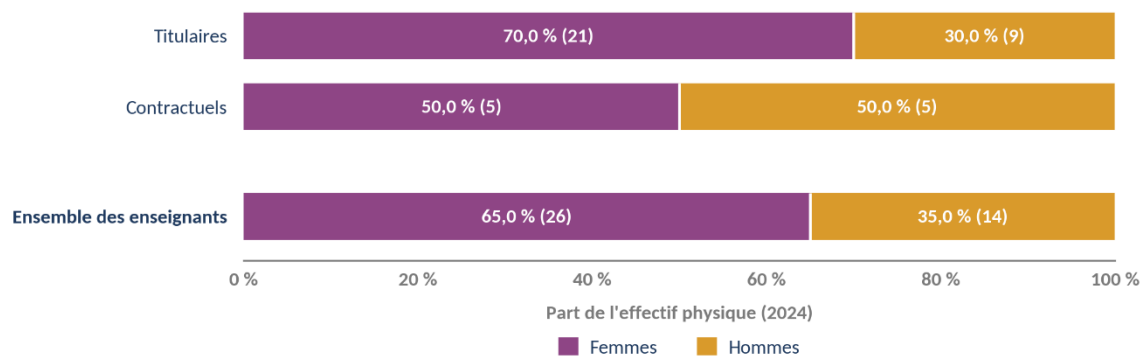
Au 31 décembre 2024, quarante enseignants sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 36,6 ETP.

La progression de six agents sur la période provient presque entièrement de l'emploi contractuel, dont l'effectif bénéficiaire passe de cinq à dix agents quand celui des titulaires n'augmente que d'une unité.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Effectif physique (agents)	34	41	40	+6
ETP	32,5	39,0	36,6	+4,1
Quotité moyenne	95,6 %	95,1 %	91,5 %	-4,1 pt
Part de titulaires	85,3 %	87,8 %	75,0 %	-10,3 pt
Part de contractuels	14,7 %	12,2 %	25,0 %	+10,3 pt

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (statut d'emploi × situation au regard du handicap), exercices 2022 à 2024

La féminisation est nettement plus élevée chez les titulaires, où les femmes représentent sept bénéficiaires sur dix, que chez les contractuels, où elles en représentent une sur deux.



Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (statut d'emploi × situation au regard du handicap)

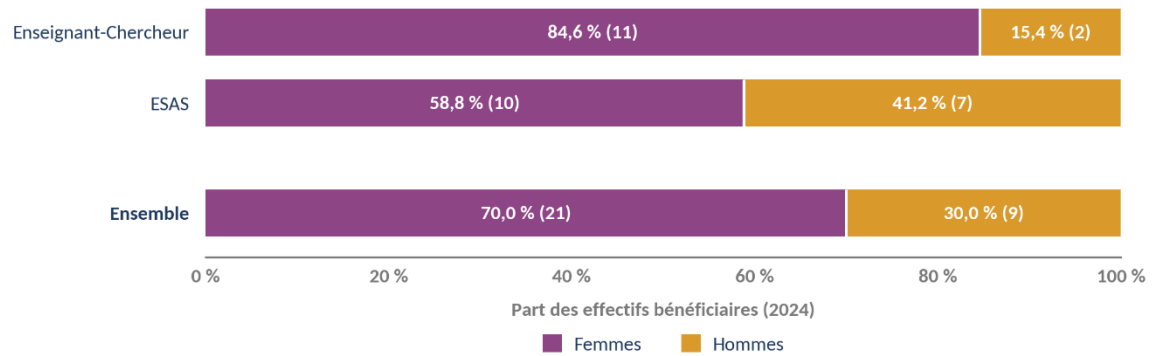
1.4.1.1 Enseignants titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Au 31 décembre 2024, trente enseignants titulaires sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 27,1 ETP.

Répartition par corps et par genre des enseignants titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Les enseignants du second degré sont deux fois plus représentés parmi les bénéficiaires que dans la population titulaire, six sur dix contre trois sur dix. Les enseignants-chercheurs suivent le mouvement inverse, et aucun professeur des universités ne figure parmi les bénéficiaires.

La féminisation suit la même ligne de partage : les femmes forment plus de huit bénéficiaires sur dix chez les enseignants-chercheurs, contre six sur dix chez les enseignants du second degré.



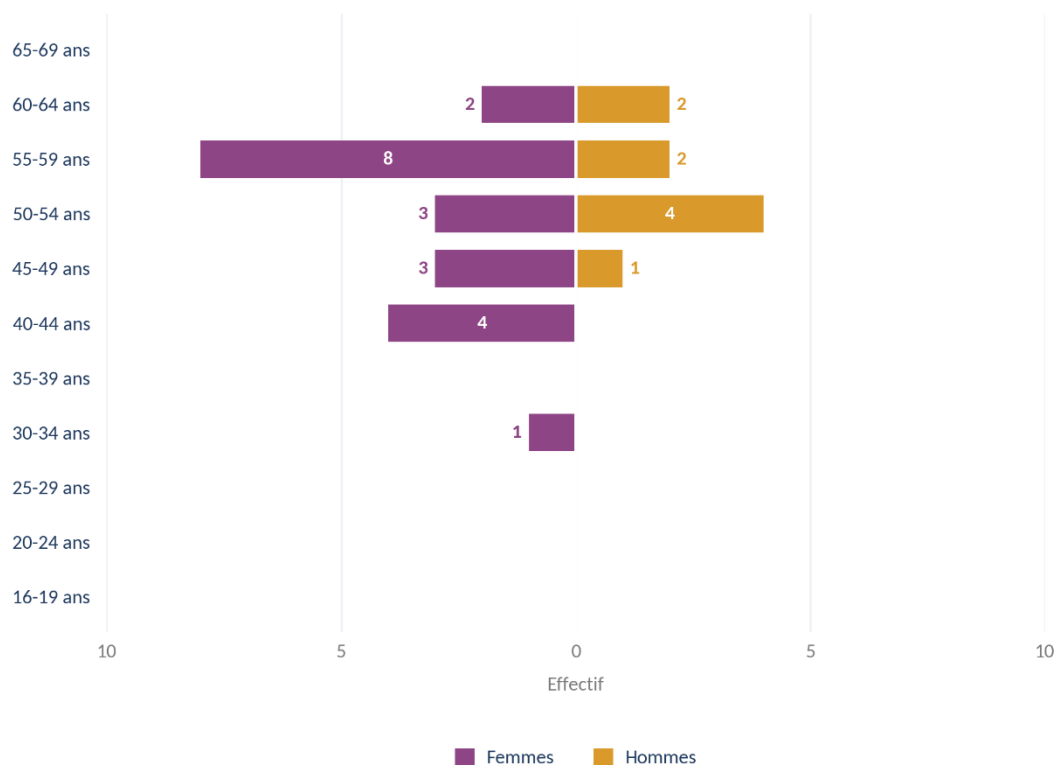
Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (corps × genre ; situation au regard du handicap)

Corps	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
Personnels enseignants-chercheurs	9,8	2,0	11,8	11	2	13
Maîtres de conférences (MCF)	9,8	2,0	11,8	11	2	13
ESAS	9,8	5,5	15,3	10	7	17
Professeurs agrégés (PRAG)	3,0	–	3,0	3	–	3
Professeurs certifiés (PRCE)	1,0	1,0	2,0	1	1	2
Enseignants du second degré (2ND)	4,8	4,5	9,3	5	6	11
Enseignants du premier degré (1ER D)	1,0	–	1,0	1	–	1
Total	19,6	7,5	27,1	21	9	30

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (corps × genre ; situation au regard du handicap)

Pyramide des âges des enseignants titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Cette population est nettement plus âgée que le corps titulaire dont elle est issue : sept bénéficiaires sur dix ont 50 ans ou plus, contre 56 % des enseignants titulaires, et un seul agent a moins de quarante ans.



Source : indicateur BDS FPE 004 (âge × genre ; situation au regard du handicap)

Les dix bénéficiaires relevant de l'emploi contractuel présentent un profil sensiblement différent, examiné ci-après.

1.4.1.2 Enseignants contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Au 31 décembre 2024, dix enseignants contractuels sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 9,5 ETP.

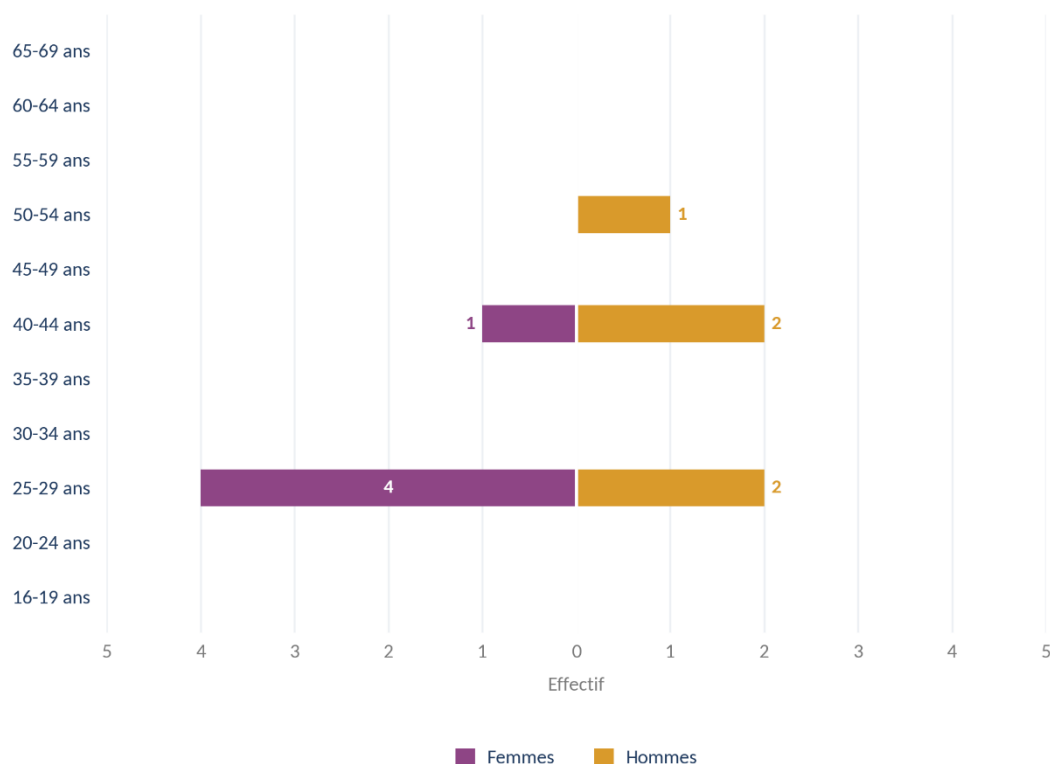
Répartition par corps et par genre des enseignants contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Corps	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
Autres enseignants contractuels	4,5	4,0	8,5	5	4	9
ATER	–	1,0	1,0	–	1	1
Total	4,5	5,0	9,5	5	5	10

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (corps × genre ; situation au regard du handicap)

Pyramide des âges des enseignants contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Au 31 décembre 2024, six de ces dix bénéficiaires ont moins de trente ans.



Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (corps × genre ; situation au regard du handicap)

1.4.2 BIATSS bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Avec cent huit agents, les personnels BIATSS constituent l'essentiel de la population bénéficiaire.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Effectif physique (agents)	99	102	108	+9
ETP	92,7	96,1	101,1	+8,4
Quotité moyenne	93,6 %	94,2 %	93,6 %	0 pt

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (statut d'emploi × situation au regard du handicap), exercices 2022 à 2024

1.4.2.1 BIATSS titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Au 31 décembre 2024, quatre-vingt-dix personnels BIATSS titulaires sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 84,5 ETP.

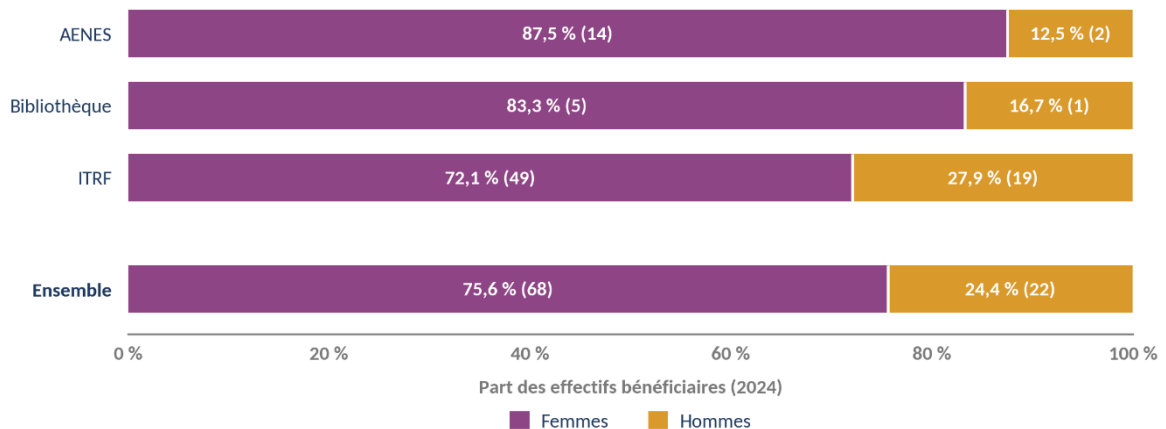
Répartition par filière des BIATSS titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Contrairement aux enseignants, où près de six bénéficiaires sur dix relèvent du second degré, la répartition par filière suit ici celle de la population titulaire. La filière ITRF fait seule exception, avec près de six points de plus que sa part parmi les titulaires.

Filière	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
AENES	11,9	2,0	13,9	14	2	16
Bibliothèque	4,4	1,0	5,4	5	1	6
ITRF	46,3	18,9	65,2	49	19	68
Total	62,6	21,9	84,5	68	22	90

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (filière × genre ; situation au regard du handicap)

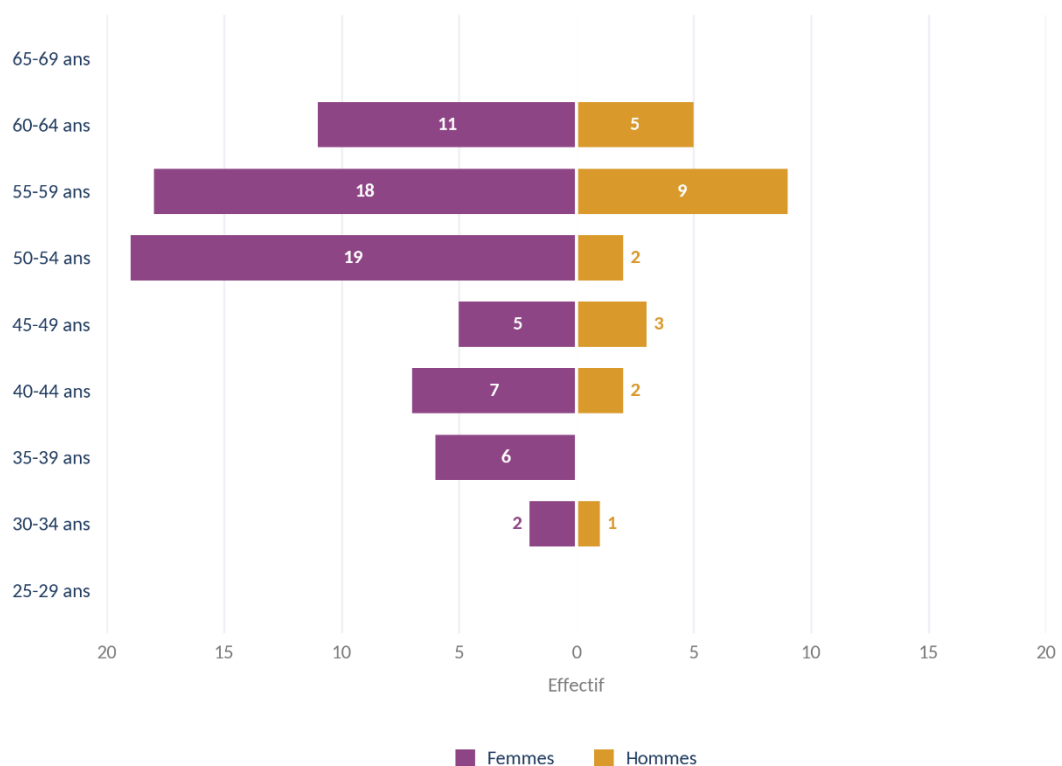
La féminisation, en revanche, dépasse celle de la population d'origine dans chacune des trois filières. L'écart est le plus marqué en ITRF, où les femmes forment sept bénéficiaires sur dix contre six titulaires sur dix.



Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (filière × genre ; situation au regard du handicap)

Pyramide des âges des BIATSS titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Cette population est plus âgée que les titulaires dont elle est issue : sept bénéficiaires sur dix ont cinquante ans ou plus, contre six titulaires BIATSS sur dix, et un sur dix seulement a moins de quarante ans.



Source : indicateur BDS FPE 004 (âge × genre ; situation au regard du handicap)

Les bénéficiaires relevant de l'emploi contractuel sont au nombre de dix-huit, examinés ci-après.

1.4.2.2 BIATSS contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Au 31 décembre 2024, dix-huit personnels BIATSS contractuels sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit 16,6 ETP.

Comme chez les titulaires, la filière technique et recherche rassemble l'essentiel de ces agents.

Hors apprentis, les trois quarts sont des femmes, proportion voisine de celle observée chez les titulaires bénéficiaires.

Ils sont nettement plus jeunes que les titulaires bénéficiaires : la moitié d'entre eux a moins de quarante-cinq ans, quand neuf titulaires bénéficiaires sur dix ont dépassé cet âge. Aucun n'atteint soixante ans.

Filière	ETP			Effectif physique		
	F	H	Total	F	H	Total
AENES	2,0	–	2,0	2	–	2
Bibliothèque	–	1,0	1,0	–	1	1
ITRF	8,6	3,0	11,6	10	3	13
Apprentis	–	2,0	2,0	–	2	2
Total	10,6	6,0	16,6	12	6	18

Source : indicateurs BDS FPE 004 et 004 bis (filière × genre ; situation au regard du handicap)

PARTIE 2

RECRUTEMENTS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 2 : Recrutements

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie présente les recrutements réalisés par l'établissement au cours de l'exercice 2024. Les recrutements sont décrits par population, par statut (titulaire ou contractuel) et, lorsque la donnée est disponible, par voie d'accès et par catégorie hiérarchique.

2.1 Vue d'ensemble des recrutements

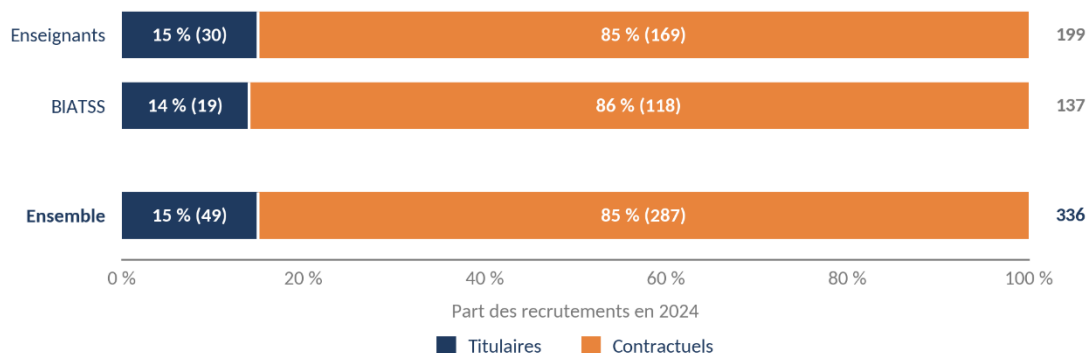
En 2024, 336 agents ont été recrutés.

Le recrutement titulaire compte quarante-neuf entrées, dont trente enseignants et dix-neuf BIATSS. Il représente 15 % des recrutements (contre 36 % en 2023).

Le recrutement passe très majoritairement par le contrat : 287 des 336 agents recrutés (85%).

Recrutements	Titulaires	Contractuels	Total
Enseignants	30	169	199
BIATSS	19	118	137
Total	49	287	336

Source : indicateurs BDS FPE 009 et 014



Source : indicateurs BDS FPE 009 et 014

Une partie des recrutements vise à compenser les départs de l'année plutôt qu'à développer les effectifs. Rapprochés des données de départs présentées en partie 3.5, les 336 recrutements de 2024 font face à 231 départs, contre 277 recrutements en 2023 et 168 départs, soit une hausse des départs (+38 %) presque aussi marquée que celle des recrutements (+21 %).

Le solde net (recrutements moins départs) reste quasi stable : +109 agents en 2023, +105 en 2024.

Note d'attention : les recrutements et départs sont des flux annuels bruts, alors que l'effectif total est une photographie au 31 décembre. Certains contrats peuvent être comptés en recrutement et en départ la même année sans effet sur l'effectif de fin d'année. Le solde net présenté ici est un ordre de grandeur, et ne représente pas une reconstitution exacte de la variation d'effectif.

2.2 Recrutement des enseignants

En 2024, 199 enseignants ont été recrutés.

Statut de recrutement	Effectif	Part
Titulaires	30	15 %
Contractuels	169	85 %
Total	199	100 %

Source : indicateurs BDS FPE 009 et 014



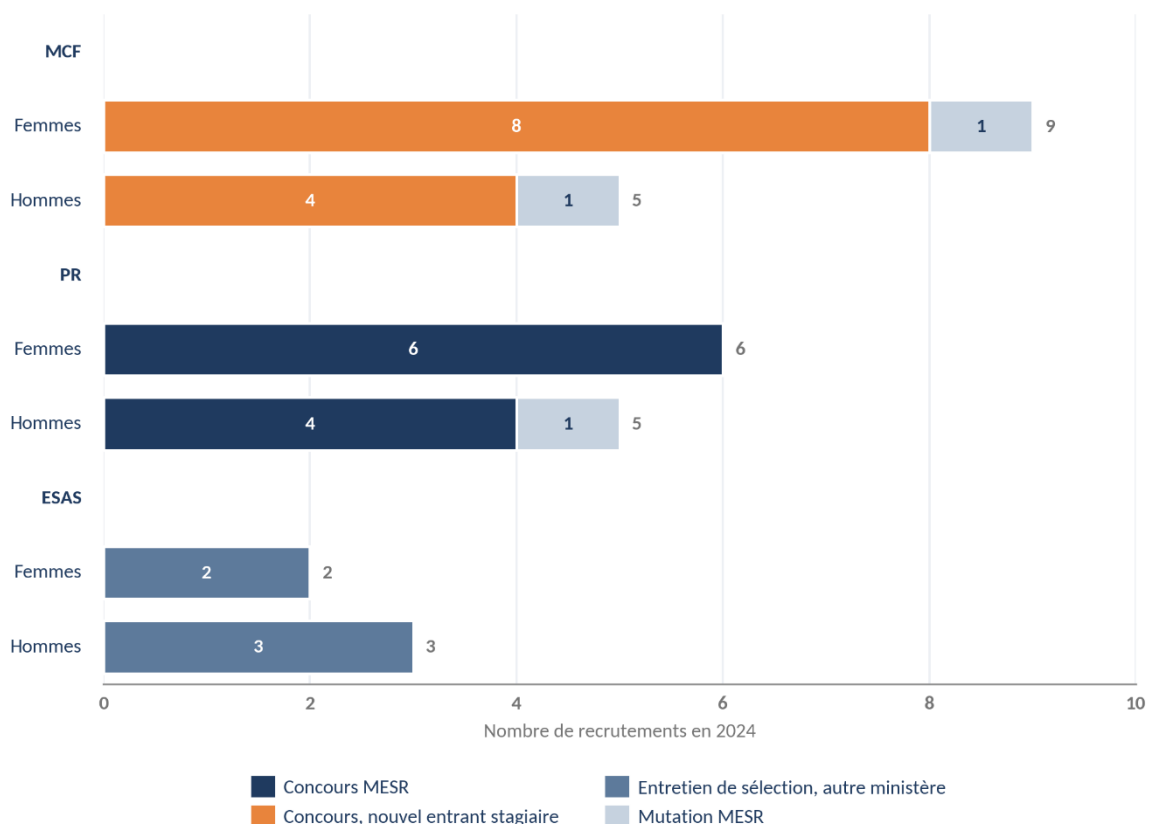
Source : indicateurs BDS FPE 009 et 014

2.2.1 Recrutement des enseignants titulaires

En 2024, 30 enseignants titulaires ont été recrutés.

- › 73 % ont intégré l'établissement sur concours, dont 54 % de nouveaux entrants stagiaires.
- › 17 % ont été recrutés par entretien de sélection (enseignants du second degré)
- › 10% ont intégré UT2J par voie de mutation.

Voie d'accès, corps et genre des recrutements des enseignants titulaires

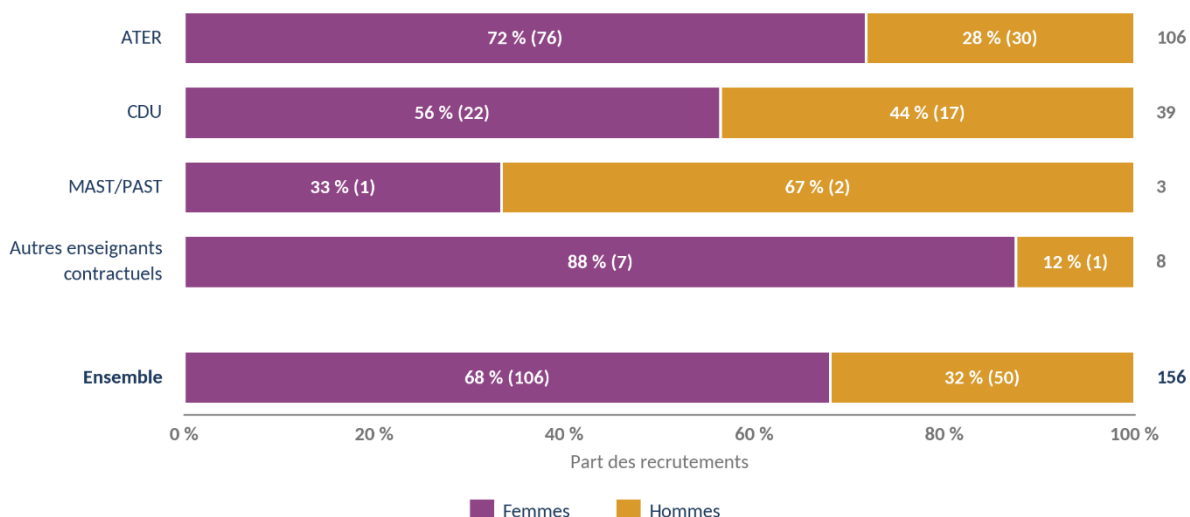


Source : indicateur BDS FPE 009 (catégorie × corps × voie d'accès × genre)

2.2.2 Recrutement des enseignants contractuels

- 169 enseignants contractuels ont intégré l'établissement, dont 92 % sur des emplois non permanents.
- Les ATER concentrent 62% des recrutements ; ces emplois sont fortement féminisés (71%)
- Les ATER, enseignants contractuels, lecteurs et MAST sont recrutés sur le fondement juridique de l'« *accroissement temporaire d'activité* » ; les doctorants contractuels (CDU) sur celui du « *recrutement de doctorants pour une durée de trois ans renouvelable* ».

Corps et genre des recrutements des enseignants contractuels



Source : indicateur BDS FPE 014 (catégorie × genre)

2.3 Recrutement des personnels BIATSS

En 2024, 143 offres d'emploi ont été publiées et 137 personnels recrutés.

- 19 titulaires ont été recrutés
- 118 agents contractuels ont été recrutés, dont 3 contrats d'alternance, classés en catégorie A, B ou C selon le niveau de diplôme.
- Les recrutements BIATSS sont fortement féminisés (70 %), aussi bien chez les titulaires (79 %), que chez les contractuels (69 %).

Catégorie	Titulaires		Contractuels *		Total	
	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	7	2	33	20	40	22
Catégorie B	1	1	18	7	19	8
Catégorie C	7	1	30	10	37	11
Total	15	4	81	37	96	41
Ensemble	19		118		137	

* Les 3 contrats d'alternance sont compris dans les effectifs contractuels et classés selon le diplôme préparé : un apprenti en menuiserie préparant un CAP a ainsi été intégré en catégorie C.

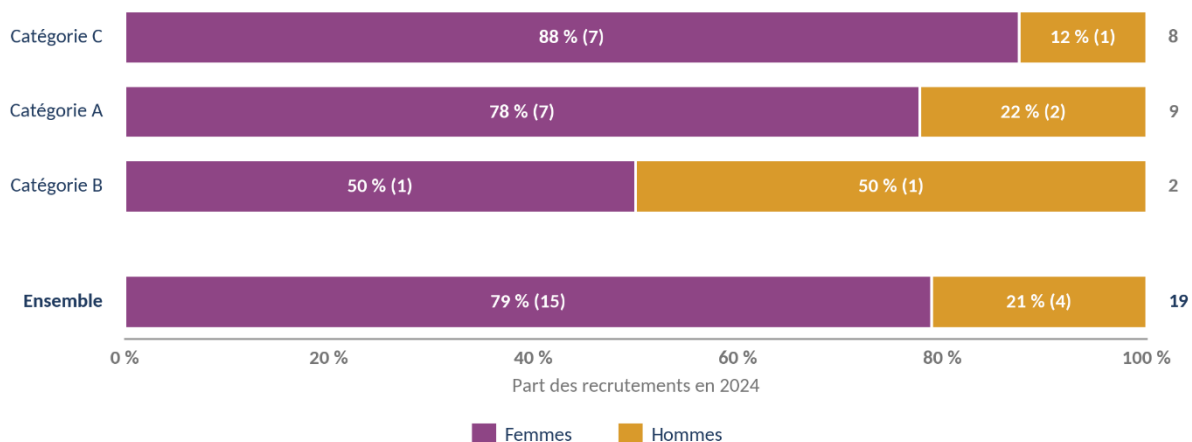
Source : indicateur BDS FPE 009

2.3.1 Recrutement des BIATSS titulaires

19 titulaires ont été recrutés en 2024.

- › Le recrutement se concentre sur les catégories A avec 9 agents et C avec 8 agents ; la catégorie B ne compte que deux recrutements.
- › Le recrutement est majoritairement féminisé : 15 femmes, soit 79 % des recrutements.

Catégorie et genre des recrutements des BIATSS titulaires



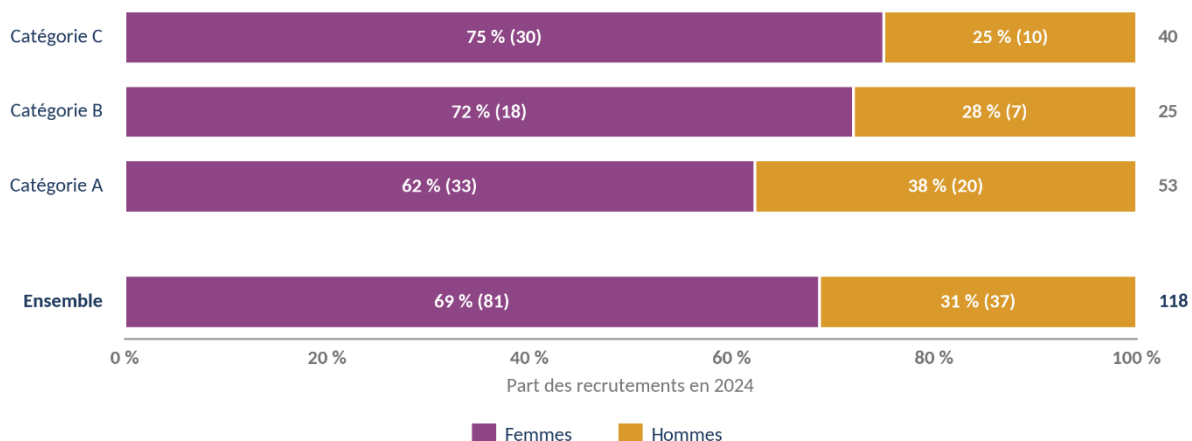
Source : indicateur BDS FPE 009 (catégorie × genre)

2.3.2 Recrutement des BIATSS contractuels

118 agents contractuels ont été recrutés, dont 3 contrats d'alternance.

- › La catégorie A concentre 53 recrutements, devant la catégorie C (40) et la catégorie B (25).
- › Le recrutement est majoritairement féminisé : 81 femmes, soit 69 % des recrutements.
- › 70 recrutements (59 %) ont été effectués en vue de remplacer un agent absent temporairement ou qui a quitté les effectifs (maladie, disponibilité, détachement, mutation, retraite...)
- › 38 recrutements sont rendus possibles par des financements spécifiques : contrat de projet, de recherche, dialogue de performance, CVEC, COMP...

Catégorie et genre des recrutements des BIATSS contractuels



Source : indicateur BDS FPE 014 (catégorie × genre)

PARTIE 3

PARCOURS

PROFESSIONNELS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 3 : Parcours professionnels

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie retrace les mobilités, les avancements et promotions, les réussites aux concours et les départs intervenus au cours de l'année 2024.

3.1 Vue d'ensemble

- › 343 postes ont été publiés et 9 167 candidatures ont été réceptionnées (donnée partielle).¹⁵
- › 336 ont été pourvus, dont 59 % dans le corps des enseignants.
- › 83 enseignants et 51 agents BIATSS ont été promus au cours de l'année (tableau d'avancement et liste d'aptitude)
- › 28 agents ont réussi un concours ou un examen professionnel (22 enseignants, 6 BIATSS).
- › 231 agents ont quitté leurs fonctions, dont 60 % d'enseignants.
- › 38 agents ont été accompagnés dans le cadre du conseil en mobilité, dont 71 % de personnels BIATSS.

3.2 Mobilité

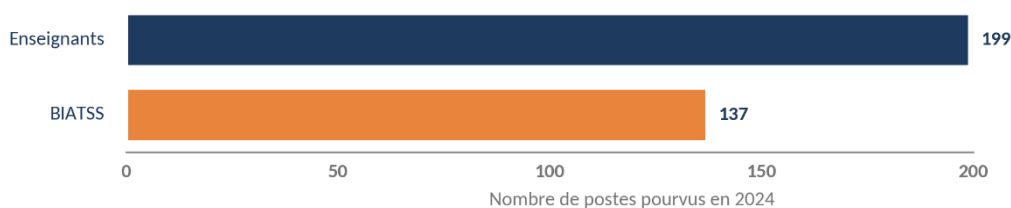
343 postes ont été publiés au cours de l'année et 336 ont été pourvus.

Population	Postes publiés	Candidatures	Postes pourvus	Sans candidature
Enseignants	200	> 3 170*	199	1
BIATSS	143	5 997	137	0
Total	343	> 9 167*	336	1

Source : indicateurs BDS FPE 015 à 018 (catégorie × métier × département ; genre pour les candidatures reçues et les postes pourvus)

* Les candidatures déposées sur la plateforme GALAXIE pour les postes du second degré, ainsi que celles des CDU gérées par les écoles doctorales, ne sont pas comptabilisées.

Postes pourvus par type de population (2024)



Source : indicateur BDS FPE 017 (catégorie × métier × genre)

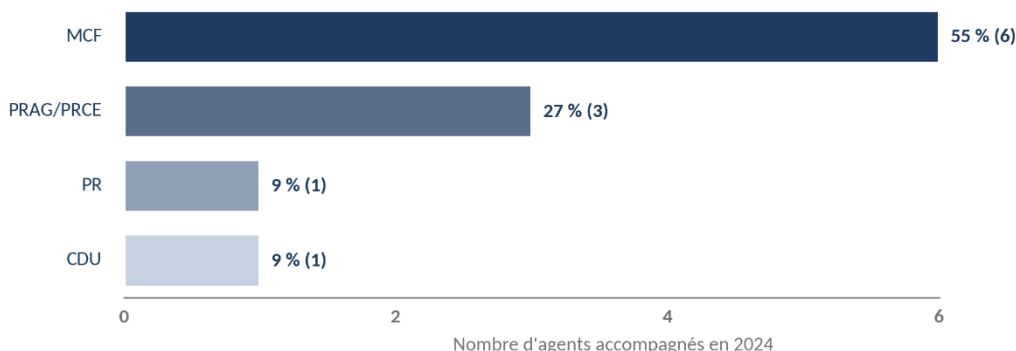
¹⁵ Les candidatures pour les postes du second degré sont déposées sur la plateforme GALAXIE, puis épurées : cette donnée est manquante, tout comme le nombre de candidatures pour les CDU, gérées directement par les écoles doctorales.

3.2.1 Conseil en mobilité carrière

Un agent à mi-temps (0,5 ETP) assure la fonction de conseil en mobilité.

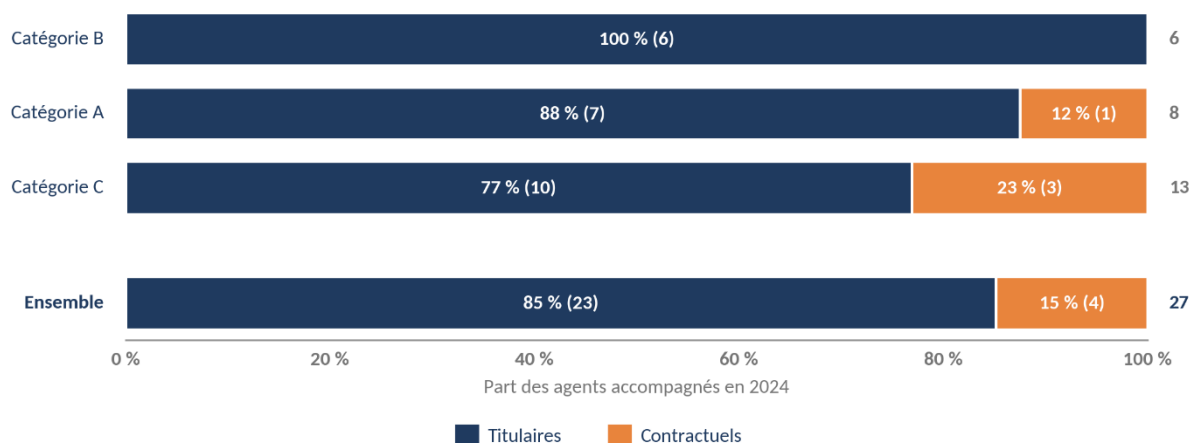
- › 38 agents ont été accompagnés en 2024, dont 71 % de personnels BIATSS.
- › 89 % des accompagnements ont été sollicités par l'agent, 11 % proposés par l'administration (hors restructuration de service).

Enseignants ayant eu recours au conseil en mobilité carrière



Source : indicateur BDS FPE 017 (catégorie × métier × genre)

BIATSS ayant eu recours au conseil en mobilité carrière



Source : indicateur BDS FPE 017 (catégorie × métier × genre)

3.3 Avancements et promotions

Le nombre total d'agents promus (avancement de grade et promotion de corps confondus) progresse nettement : quatre-vingt promotions en 2023 contre cent trente-quatre en 2024 (+52 %). Cette hausse est plus marquée côté enseignants (+63 %) que côté BIATSS (+38 %).

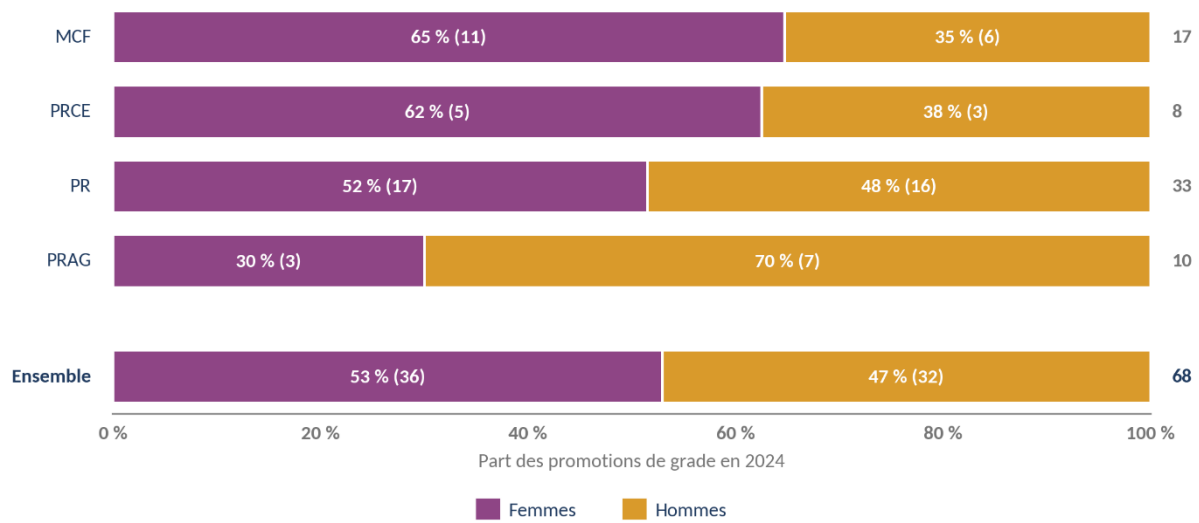
3.3.1 Avancements et promotions des enseignants

L'ensemble des enseignants promouvables ont été promus, soit 83 agents.

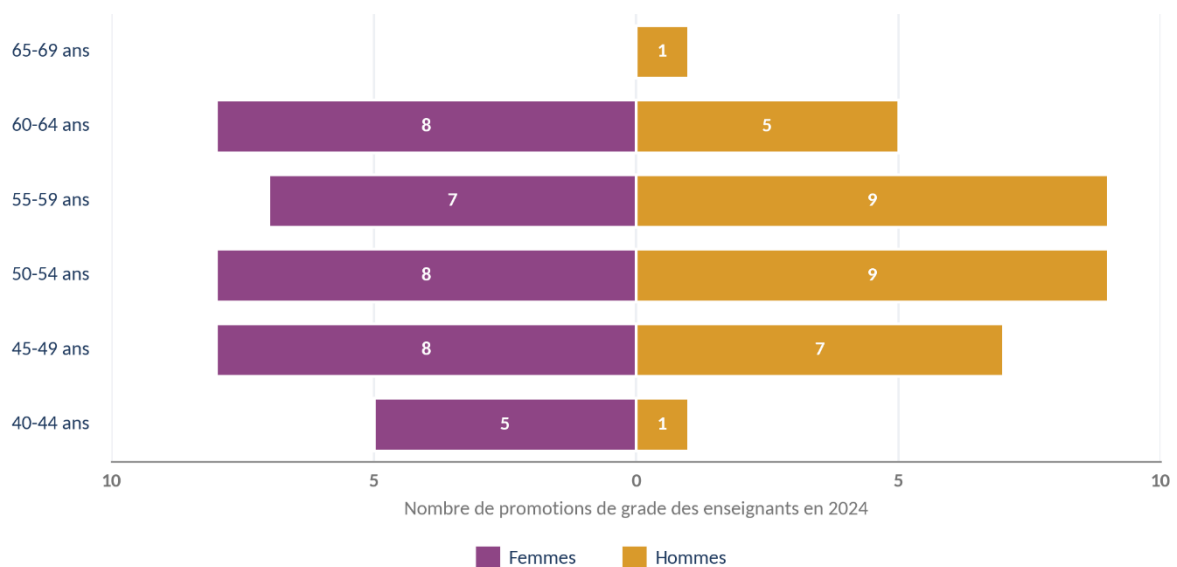
- › 68 avancements de grade.
- › 15 promotions de corps.

Avancement de grade des enseignants

17 MCF, 10 PRAG, 8 PRCE et 33 professeurs des universités ont obtenu un avancement de grade.



Source : indicateur BDS FPE 021 bis (corps × genre)



Source : indicateur BDS FPE 021 bis (corps × genre)

Corps et genre	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Total
MCF	3	4	6	3	1	–	17
Femmes	2	2	3	3	1	–	11
Hommes	1	2	3	–	–	–	6
PR	1	5	6	8	12	1	33
Femmes	1	4	2	3	7	–	17
Hommes	–	1	4	5	5	1	16
PRAG	–	5	2	3	–	–	10
Femmes	–	2	–	1	–	–	3
Hommes	–	3	2	2	–	–	7
PRCE	2	1	3	2	–	–	8
Femmes	2	–	3	–	–	–	5
Hommes	–	1	–	2	–	–	3
Total	6	15	17	16	13	1	68

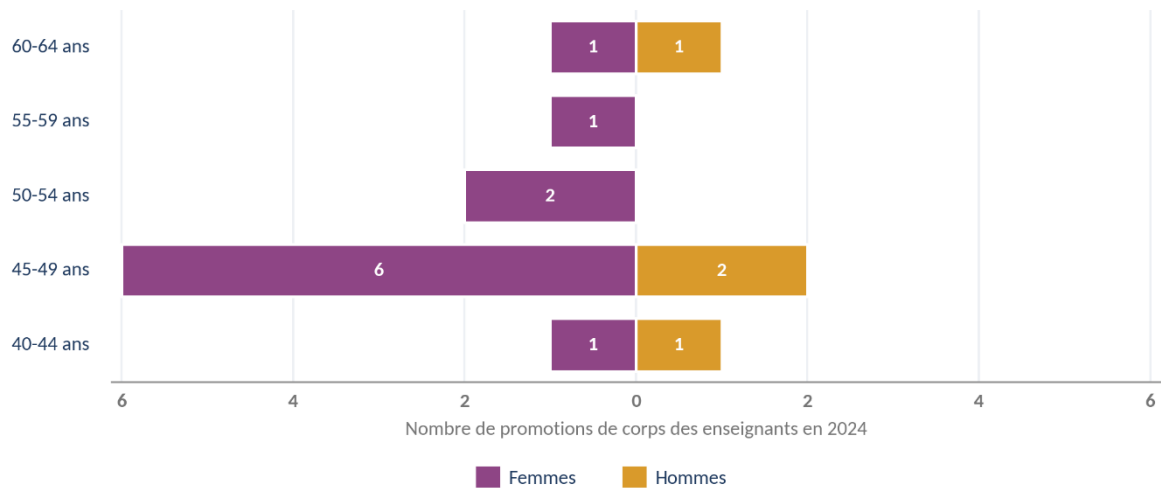
Source : indicateur BDS FPE 021 bis (corps × genre)

Promotion au corps des enseignants

15 enseignants ont obtenu une promotion de corps : il s'agit de MCF promus professeurs des universités.

- › 8 ont été promus à la suite du repyramidage LPR, dont 6 femmes.
- › 7 ont été promus par concours, dont 5 femmes.

Notons que 2 enseignants MCF promus au corps des professeurs des universités ont également obtenu un avancement de grade dans leur corps d'origine.



Source : indicateur BDS FPE 023 bis (corps d'origine → nouveau corps × tranche d'âge × genre)

3.3.2 Avancements et promotions des BIATSS

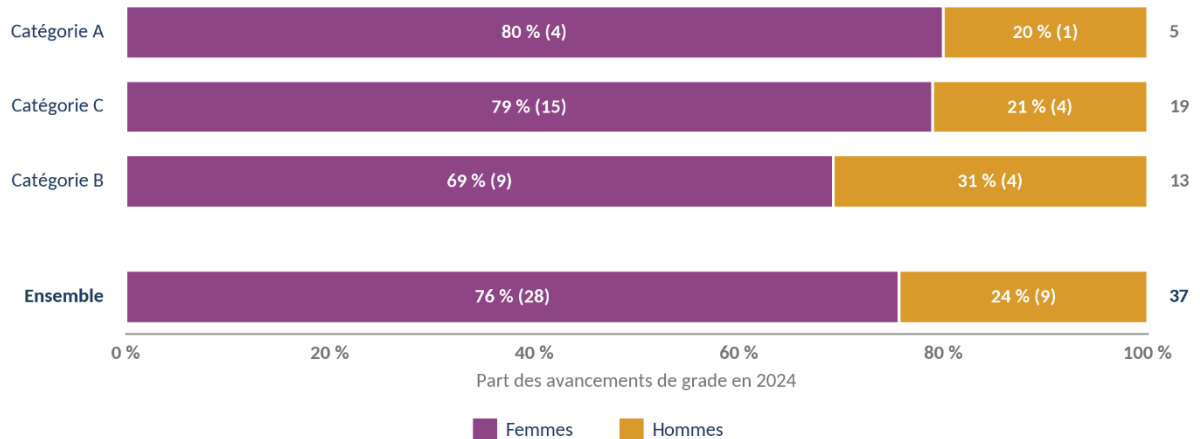
51 agents BIATSS ont été promus.

- › 37 promus à l'avancement de grade.
- › 14 agents ont accédé au corps supérieur.

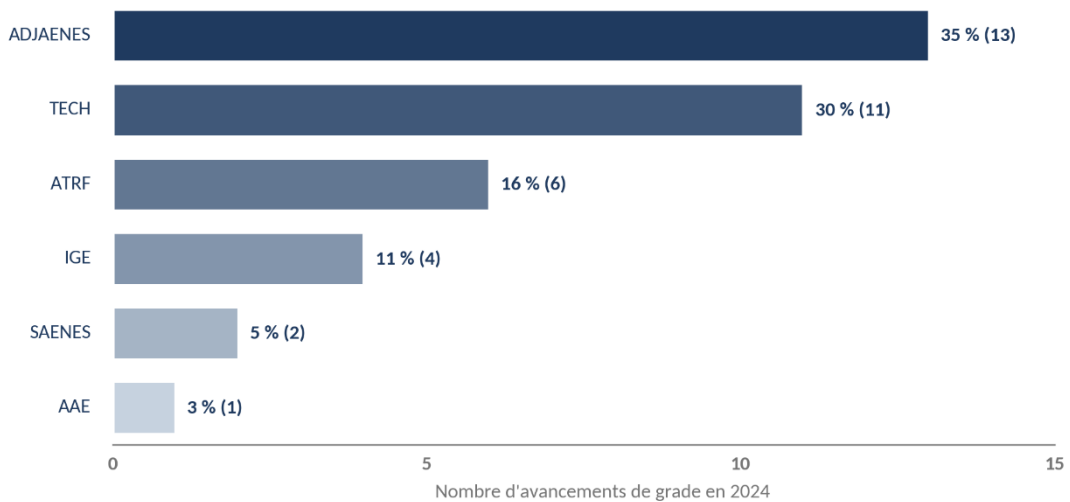
Avancement de grade des BIATSS

37 agents ont obtenu un avancement de grade

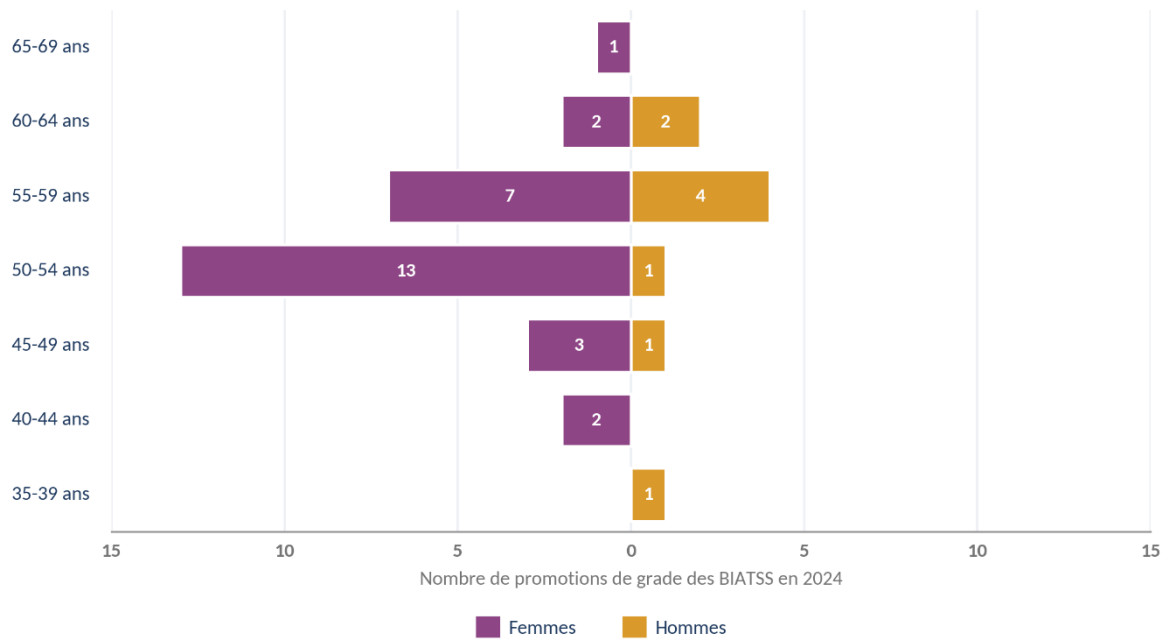
- › 51 % des agents ayant obtenu un avancement de grade sont des agents de catégorie C ;
- › 35 % ayant obtenu un avancement de grade sont des agents de catégorie B ;
- › 14 % ayant obtenu un avancement de grade sont des agents de catégorie A



Source : indicateur BDS FPE 021 bis (catégorie × corps × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 021 bis (catégorie × corps × tranche d'âge × genre)



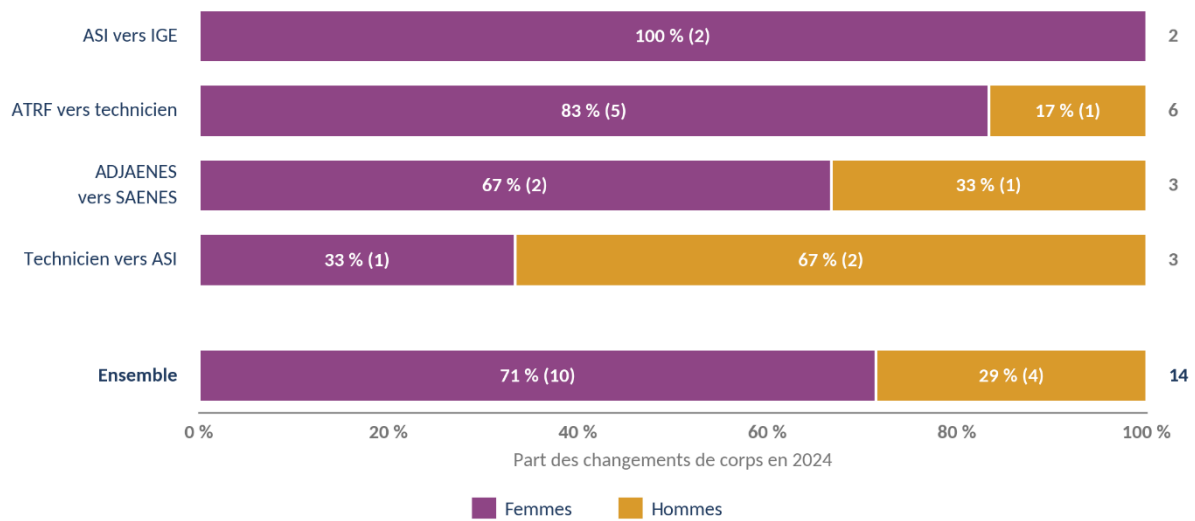
Source : indicateur BDS FPE 021 bis (catégorie × corps × tranche d'âge × genre)

Corps	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Catégorie C	–	1	2	7	6	3	–	19
ADJAENES	–	1	1	6	4	1	–	13
Femmes	–	1	1	6	3	1	–	12
Hommes	–	–	–	–	1	–	–	1
ATRF	–	–	1	1	2	2	–	6
Femmes	–	–	–	1	2	–	–	3
Hommes	–	–	1	–	–	2	–	3
Catégorie B	–	1	1	4	5	1	1	13
SAENES	–	–	1	–	–	1	–	2
Femmes	–	–	1	–	–	1	–	2
TECH	–	1	–	4	5	–	1	11
Femmes	–	1	–	3	2	–	1	7
Hommes	–	–	–	1	3	–	–	4
Catégorie A	1	–	1	3	–	–	–	5
AAE	–	–	–	1	–	–	–	1
Femmes	–	–	–	1	–	–	–	1
IGE	1	–	1	2	–	–	–	4
Femmes	–	–	1	2	–	–	–	3
Hommes	1	–	–	–	–	–	–	1
Total	1	2	4	14	11	4	1	37

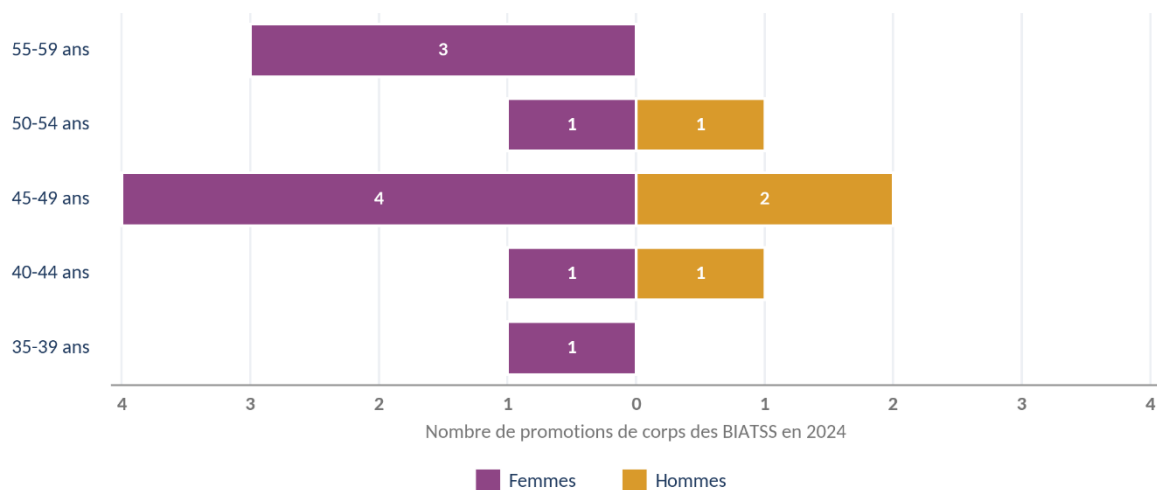
Source : indicateur BDS FPE 021 bis (catégorie × corps × tranche d'âge × genre)

Promotion au corps des BIATSS

14 agents BIATSS ont obtenu une promotion au corps.



Source : indicateur BDS FPE 023 bis (corps d'origine → nouveau corps × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 023 bis

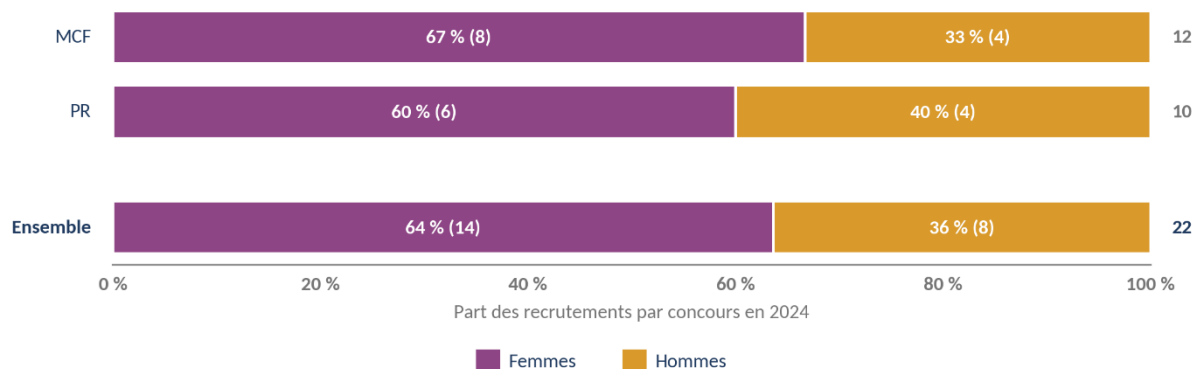
Corps d'origine et corps d'accueil	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	Total
ATRF vers technicien	1	–	3	2	–	6
Femmes	1	–	3	1	–	5
Hommes	–	–	–	1	–	1
ADJAENES vers SAENES	–	–	1	–	2	3
Femmes	–	–	–	–	2	2
Hommes	–	–	1	–	–	1
Technicien vers ASI	–	1	2	–	–	3
Femmes	–	–	1	–	–	1
Hommes	–	1	1	–	–	2
ASI vers IGE	–	1	–	–	1	2
Femmes	–	1	–	–	1	2
Hommes	–	–	–	–	–	–
Total	1	2	6	2	3	14

Source : indicateur BDS FPE 023 bis (corps d'origine → nouveau corps × genre)

3.4 Réussite aux concours

3.4.1 Réussite aux concours des enseignants

22 enseignants ont réussi un concours en 2024 : 12 ont accédé au corps des maîtres de conférences et 10 à celui des professeurs des universités.



Source : indicateur BDS FPE 025 (corps d'origine → nouveau corps × tranche d'âge)

3.4.2 Réussite aux concours des BIATSS

6 agents titulaires ont obtenu une réussite à un concours ou examen professionnel :

- › 5 obtentions à la suite de concours
- › 1 obtention suite à l'examen professionnel
- › 2 des lauréats avaient également obtenu un avancement au grade dans leur corps d'origine.

Corps d'origine et corps d'accueil	25-29	45-49	50-54	Total
ATRF vers technicien	—	1	1	2
Technicien vers ASI*	—	2	—	2
ASI vers IGE	1	—	—	1
IGE vers IGR	—	1	—	1
Total	1	4	1	6

Source : indicateurs BDS FPE 021 bis et 023 bis (catégorie × corps × tranche d'âge × genre)

*un concours et un examen professionnel

3.5 Départs

Un départ peut être permanent (fin de contrat, retraite, décès, changement d'employeur pour diverses raisons, etc.) ou non permanent (départ dans des positions impliquant un retour futur : détachement, congé parental, disponibilité...).

231 agents, soit 10 % des effectifs, ont quitté leurs fonctions de manière définitive ou temporaire au cours de l'année, dont 60 % d'enseignants.

Les départs définitifs en représentent 78 %.

Indicateur	Enseignants	BIATSS	Ensemble
Départs	139	92	231
dont définitifs	123	57	180
dont temporaires	16	35	51
Part des départs définitifs	88 %	62 %	78 %

Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

3.5.1 Départs des enseignants

Cent trente-neuf enseignants (11 % des effectifs enseignants) ont quitté leur fonction dont cent vingt-trois de manière définitive et seize de manière temporaire.

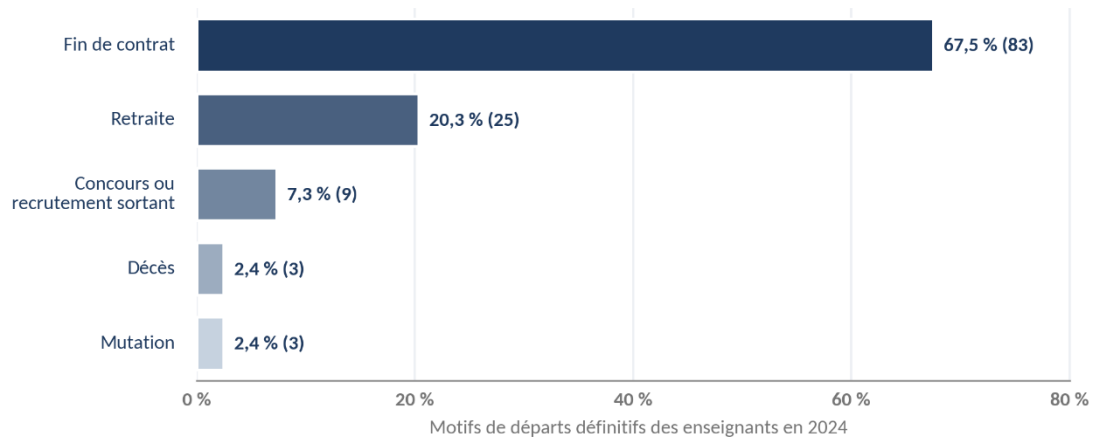
Les départs définitifs constituent donc l'essentiel des flux sortants des enseignants. Les départs temporaires, comme le détachement ou la disponibilité, ne sont en effet ouverts qu'aux personnels titulaires. Pour un enseignant contractuel, seule la fin de contrat permet le départ.

Indicateur	Effectif	Part
Départs	139	100 %
dont départs définitifs	123	88 %
dont départs temporaires	16	12 %

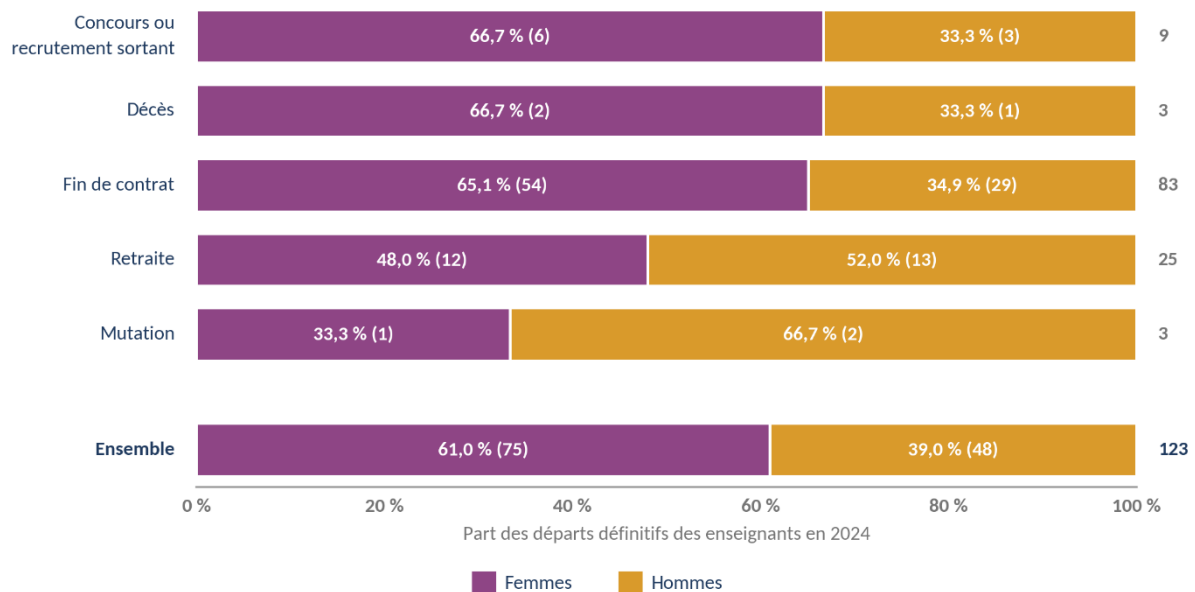
Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

3.5.1.1 Départs définitifs des enseignants

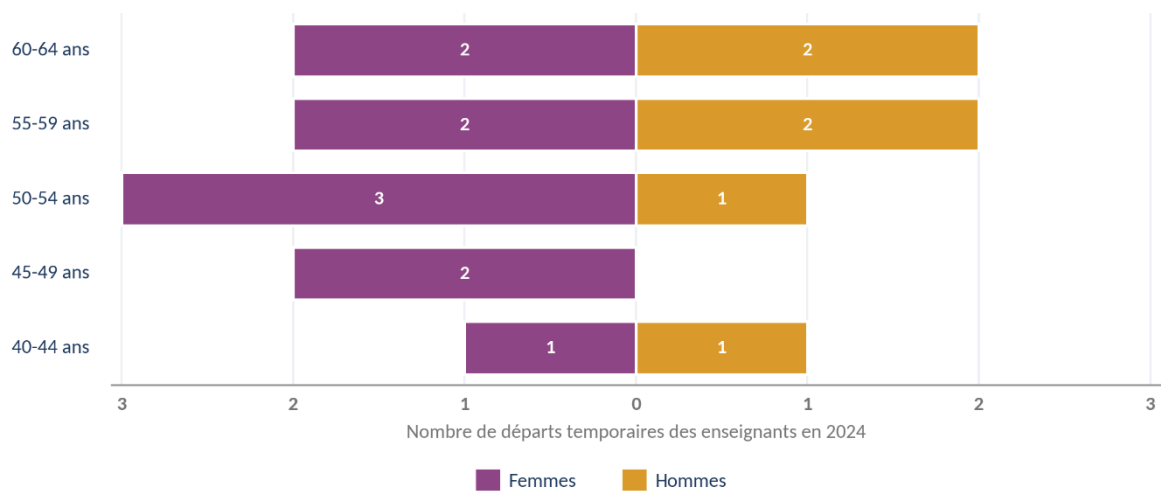
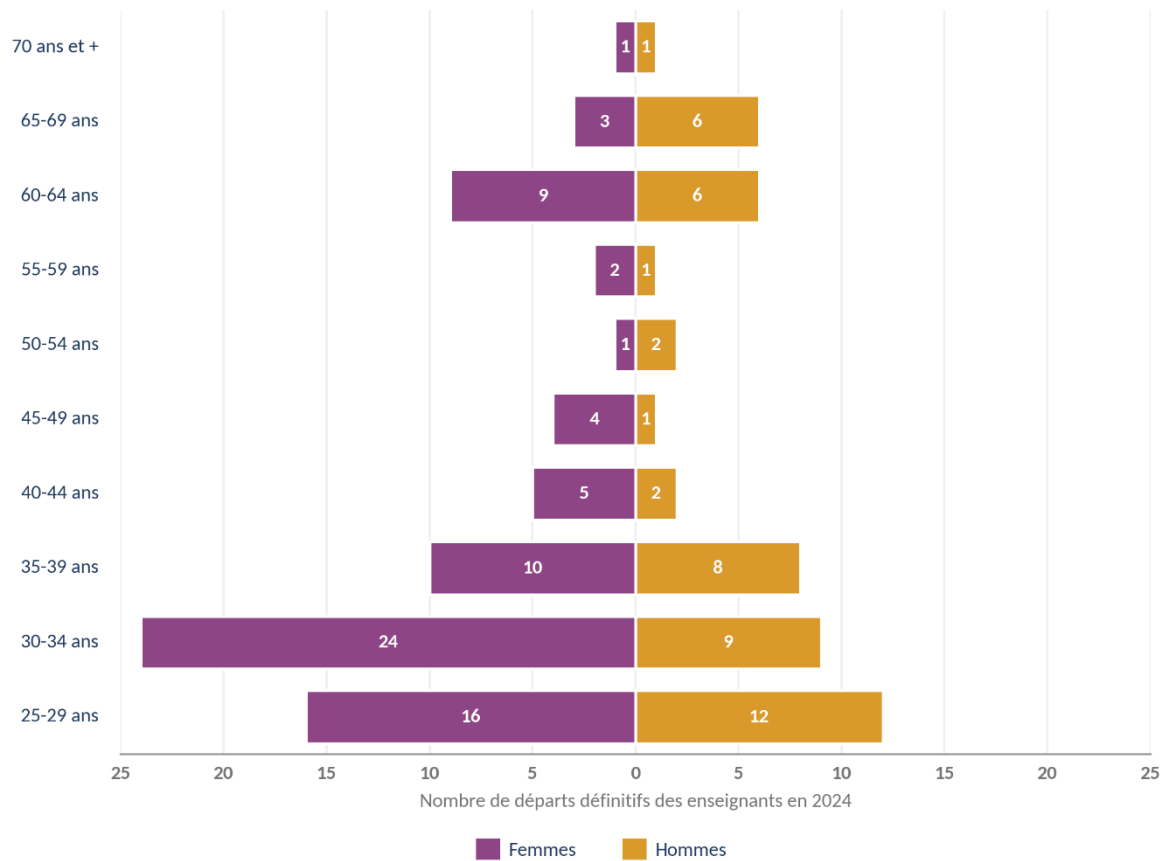
- Les 2/3 des départs définitifs sont des fins de contrats. Pour 2024, ce sont les catégories des ATER, CDU et lecteurs qui sont concernées. En effet les contrats de ces 3 corps sont encadrés par des durées limitées. Il s'agit ainsi que de fins de contrats réglementaires. On retrouve cette surreprésentation dans la pyramide des âges des sorties.
- 9 départs définitifs correspondent à un changement de fonction :
 - 5 ATER devenus MCF à l'UT2J
 - 4 MCF reçus à un concours hors UT2J.



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif × genre)



Source : indicateur BDS FPE 026 (tranche d'âge × genre)

Motif, position et genre	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70+	Total
Concours ou recrutement sortant	–	2	–	2	2	1	1	1	–	–	9
ATER	–	2	–	2	1	–	–	–	–	–	5
<i>Femmes</i>	–	1	–	1	1	–	–	–	–	–	3
<i>Hommes</i>	–	1	–	1	–	–	–	–	–	–	2
MCF	–	–	–	–	1	1	1	1	–	–	4
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	1	–	1	1	–	–	3
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	1
Décès	–	–	–	1	–	1	1	–	–	–	3
MCF	–	–	–	1	–	1	–	–	–	–	2
<i>Femmes</i>	–	–	–	1	–	1	–	–	–	–	2
PR	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Fin de contrat	28	31	18	2	3	–	1	–	–	–	83
ATER	10	25	15	1	2	–	1	–	–	–	54
<i>Femmes</i>	6	18	8	1	1	–	1	–	–	–	35
<i>Hommes</i>	4	7	7	–	1	–	–	–	–	–	19
CDU	13	4	3	–	–	–	–	–	–	–	20
<i>Femmes</i>	6	3	2	–	–	–	–	–	–	–	11
<i>Hommes</i>	7	1	1	–	–	–	–	–	–	–	9
Lecteurs	5	2	–	1	1	–	–	–	–	–	9
<i>Femmes</i>	4	2	–	1	1	–	–	–	–	–	8
<i>Hommes</i>	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Mutation	–	–	–	2	–	1	–	–	–	–	3
MCF	–	–	–	2	–	1	–	–	–	–	3
<i>Femmes</i>	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	1
<i>Hommes</i>	–	–	–	1	–	1	–	–	–	–	2
Retraite	–	–	–	–	–	–	–	14	9	2	25
MCF	–	–	–	–	–	–	–	3	3	2	8
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	–	2	1	1	4
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	1	2	1	4
PLP	–	–	–	–	–	–	–	2	–	–	2
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1
PR	–	–	–	–	–	–	–	5	3	–	8
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	–	5	2	–	7
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
PRAG	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	2
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	1	1	–	2
PRCE	–	–	–	–	–	–	–	3	1	–	4
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	3	1	–	4
Professeurs EPS	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Total	28	33	18	7	5	3	3	15	9	2	123

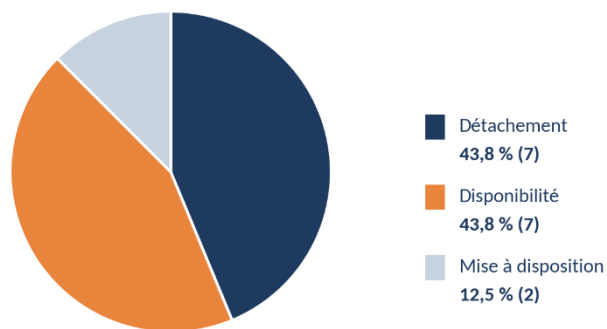
Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

3.5.1.2 Départs temporaires des enseignants

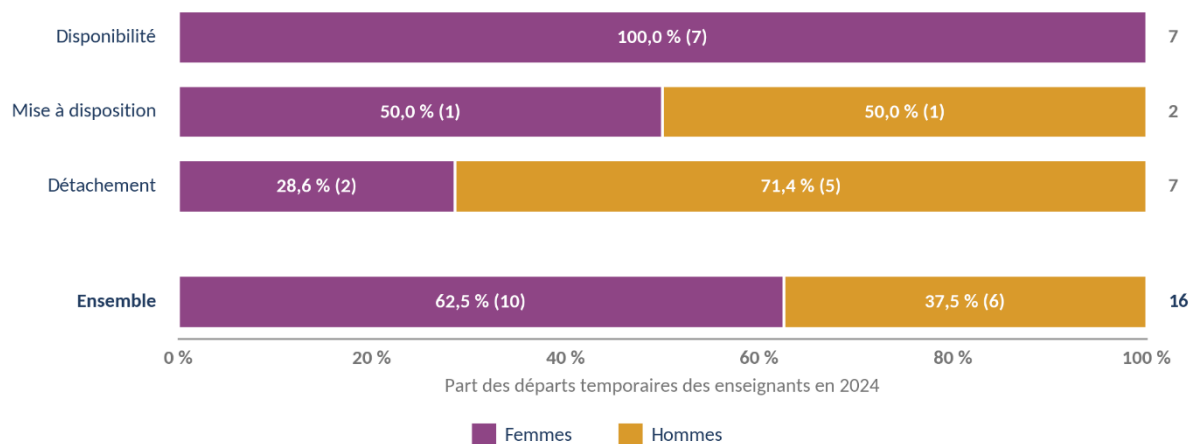
Seize enseignants, tous maîtres de conférences, ont quitté leur fonction de manière temporaire. 62,5 % sont des femmes.

- › Les sept disponibilités concernent exclusivement des femmes, tandis que le détachement concerne cinq hommes pour deux femmes.
- › Les deux positions ne se placent pas au même moment de la carrière : les disponibilités interviennent entre 40 et 59 ans, quand les détachements se concentrent en fin de carrière.

Le détachement conserve les droits à avancement et à retraite dans le corps d'origine ; la disponibilité les suspend. Les deux positions n'emportent donc pas les mêmes conséquences de carrière.



Départs temporaires des enseignants en 2024



Source : indicateur BDS FPE 026

Motif et genre	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
Détachement	1	–	1	2	3	7
Femmes	–	–	–	1	1	2
Hommes	1	–	1	1	2	5
Disponibilité	1	2	3	1	–	7
Femmes	1	2	3	1	–	7
Mise à disposition	–	–	–	1	1	2
Femmes	–	–	–	–	1	1
Hommes	–	–	–	1	–	1
Total	2	2	4	4	4	16

Source : indicateur BDS FPE 026 (motif × âge × genre)

3.5.2 Départs des BIATSS

Quatre-vingt-douze agents BIATSS (10 % de la population BIATSS) ont quitté leurs fonctions en 2024, soit quasiment le double par rapport à 2023 (quarante-neuf départs en 2023).

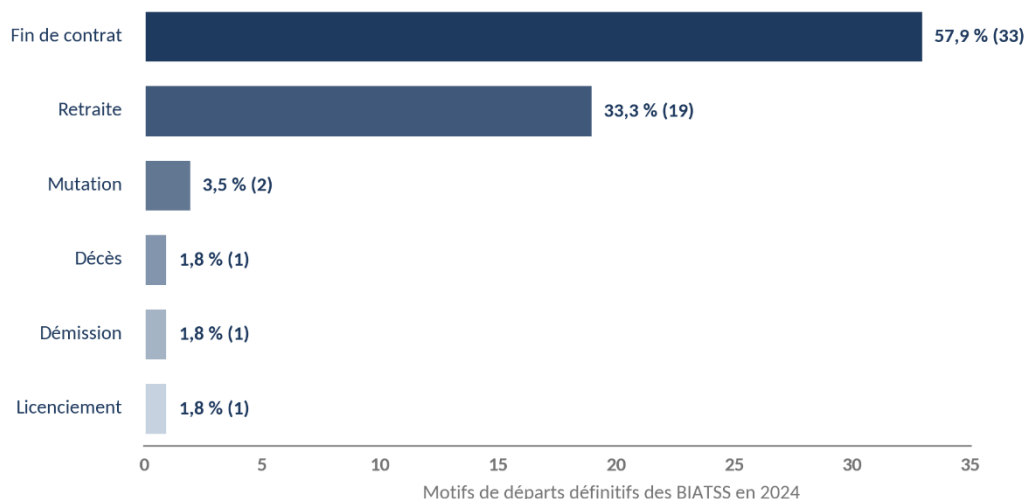
Cette évolution touche à la fois les départs définitifs (vingt-sept en 2023 contre cinquante-sept en 2024) et les départs temporaires (vingt-deux en 2023 contre trente-cinq en 2024).

Indicateur	Effectif	Part
Départs	92	100 %
dont départs définitifs	57	62 %
dont départs temporaires	35	38 %

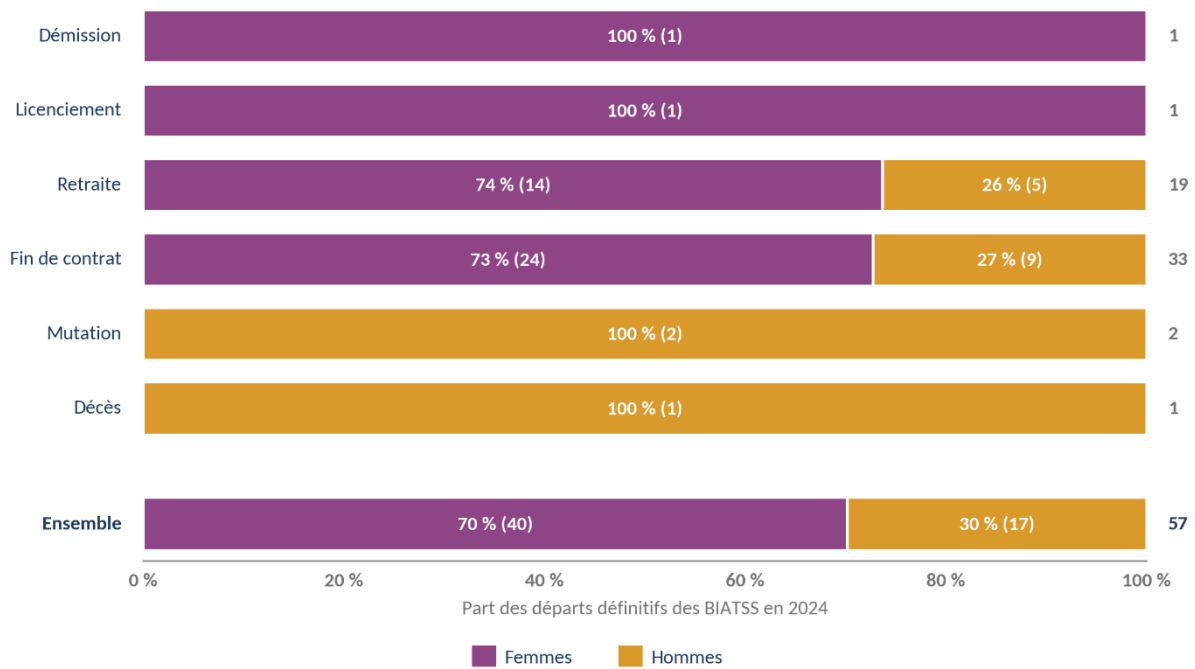
Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

3.5.2.1 Départs définitifs des BIATSS

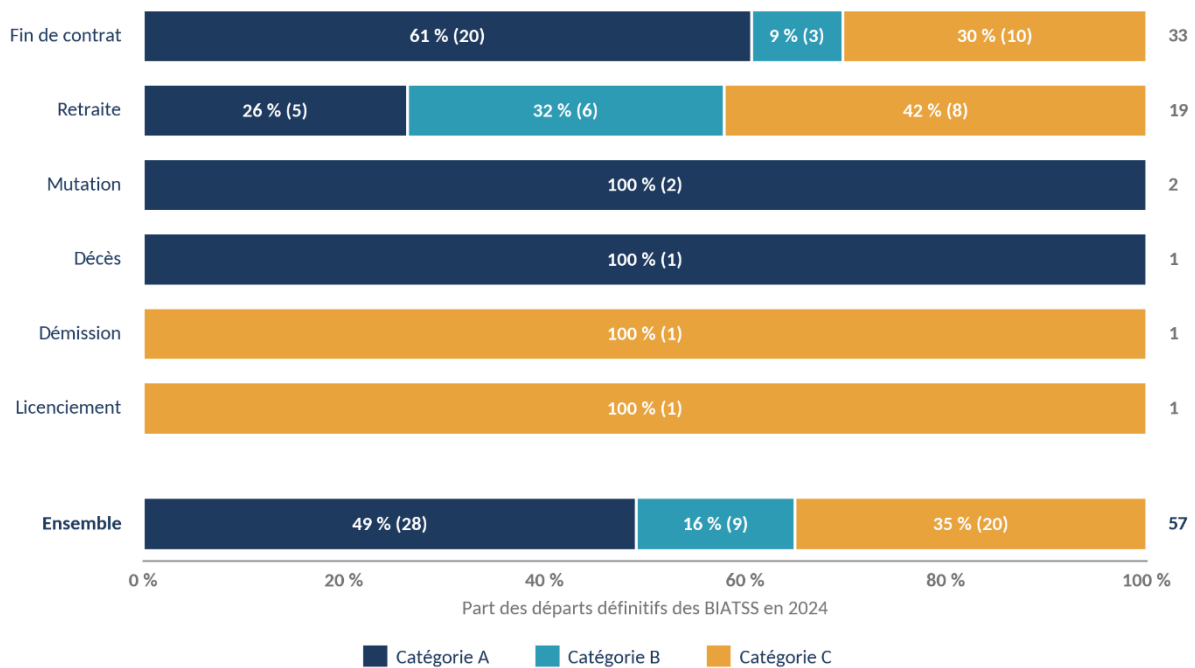
- › Cinquante-sept agents BIATSS ont quitté définitivement leurs fonctions, dont 61 % d'agents contractuels et 39 % d'agents titulaires.
- › 94 % des départs définitifs des agents contractuels correspondent à une fin de contrat réglementaire (fin de CDD) : 60 % d'entre eux sont des agents de catégorie A.
- › 86 % des agents titulaires partis définitivement en 2024 ont pris leur retraite.
- › Les femmes sont représentées à 70 % dans les départs définitifs enregistrés en 2024.



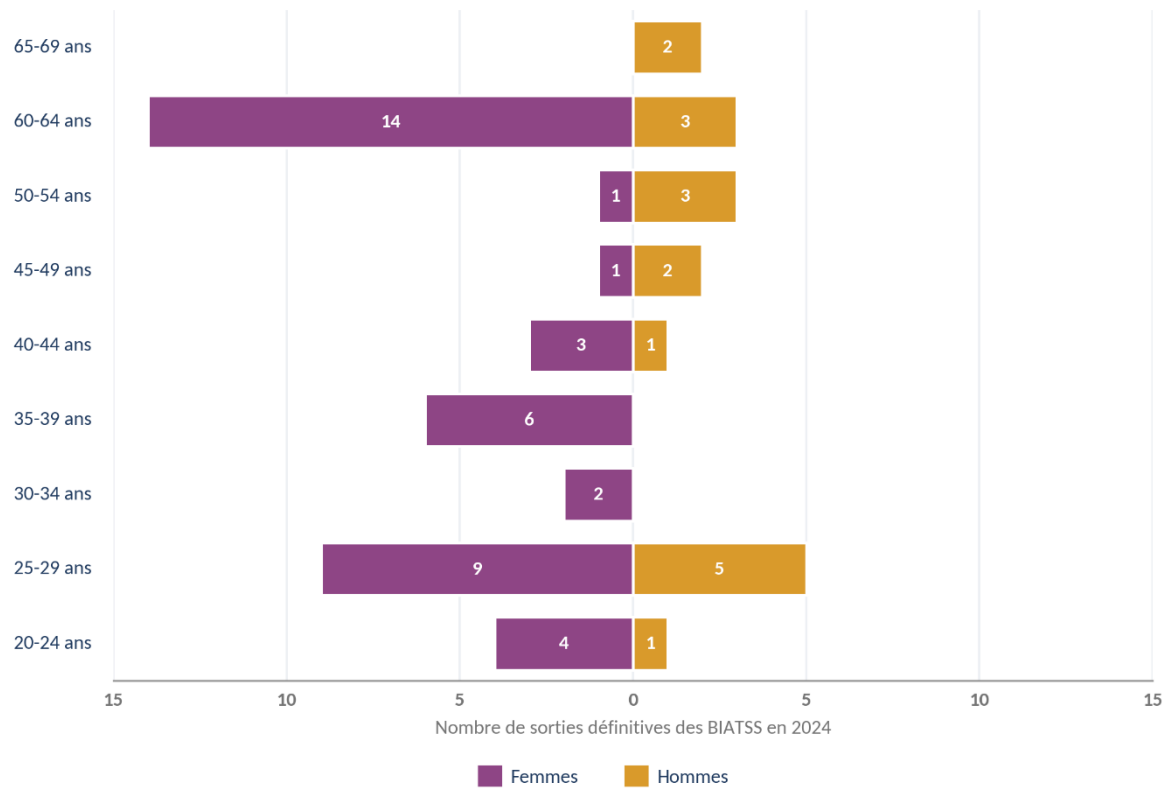
Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)



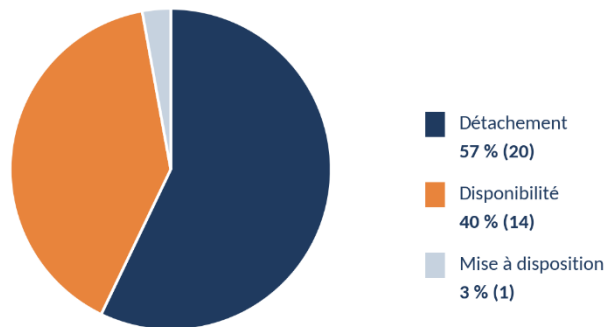
Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

Motif, catégorie, genre	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total
Décès	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Catégorie A	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Démission	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1
Catégorie C	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1
Fin de contrat	5	14	2	6	3	2	1	–	–	–	33
Catégorie A	2	9	1	5	1	2	–	–	–	–	20
<i>Femmes</i>	1	5	1	5	–	1	–	–	–	–	13
<i>Hommes</i>	1	4	–	–	1	1	–	–	–	–	7
Catégorie B	–	2	–	1	–	–	–	–	–	–	3
<i>Femmes</i>	–	2	–	1	–	–	–	–	–	–	3
Catégorie C	3	3	1	–	2	–	1	–	–	–	10
<i>Femmes</i>	3	2	1	–	2	–	–	–	–	–	8
<i>Hommes</i>	–	1	–	–	–	–	1	–	–	–	2
Licenciement	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Catégorie C	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	1
Mutation	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	2
Catégorie A	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	2
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	1	1	–	–	–	2
Retraite	–	–	–	–	–	–	–	–	17	2	19
Catégorie A	–	–	–	–	–	–	–	–	3	2	5
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	1	2	3
Catégorie B	–	–	–	–	–	–	–	–	6	–	6
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	6	–	6
Catégorie C	–	–	–	–	–	–	–	–	8	–	8
<i>Femmes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	6	–	6
<i>Hommes</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
Total	5	14	2	6	4	3	4	–	17	2	57

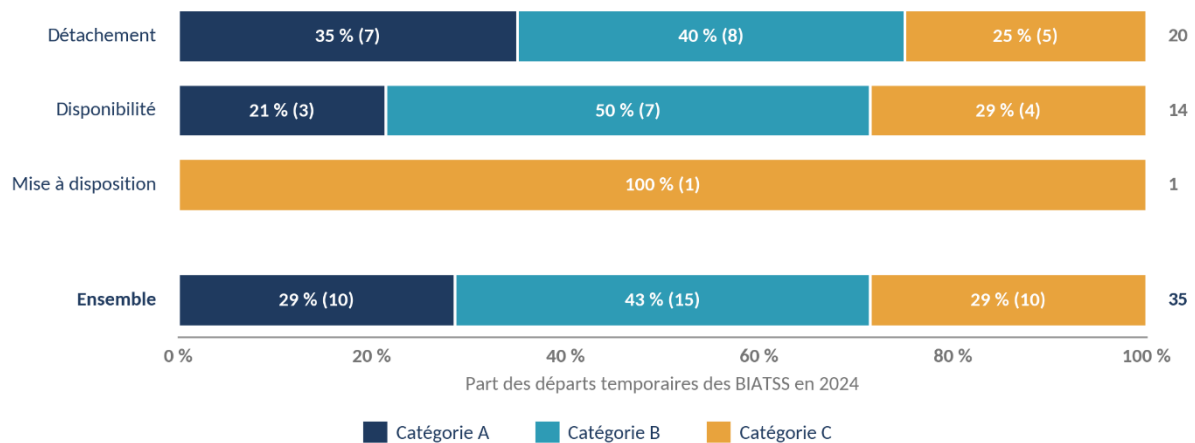
Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

3.5.2.2 Départs temporaires des BIATSS

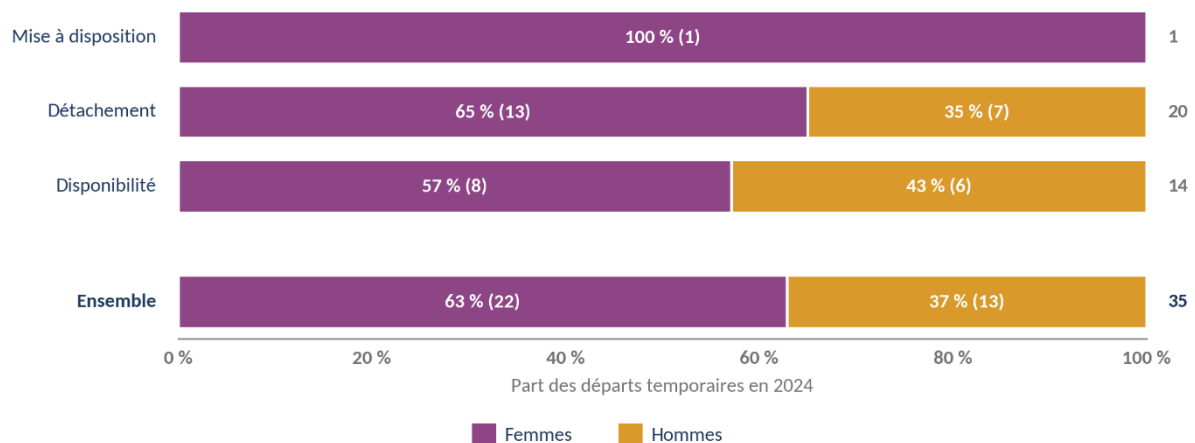
Les départs temporaires concernent trente-cinq agents en 2024, tous personnels titulaires, dont 63 % de femmes.



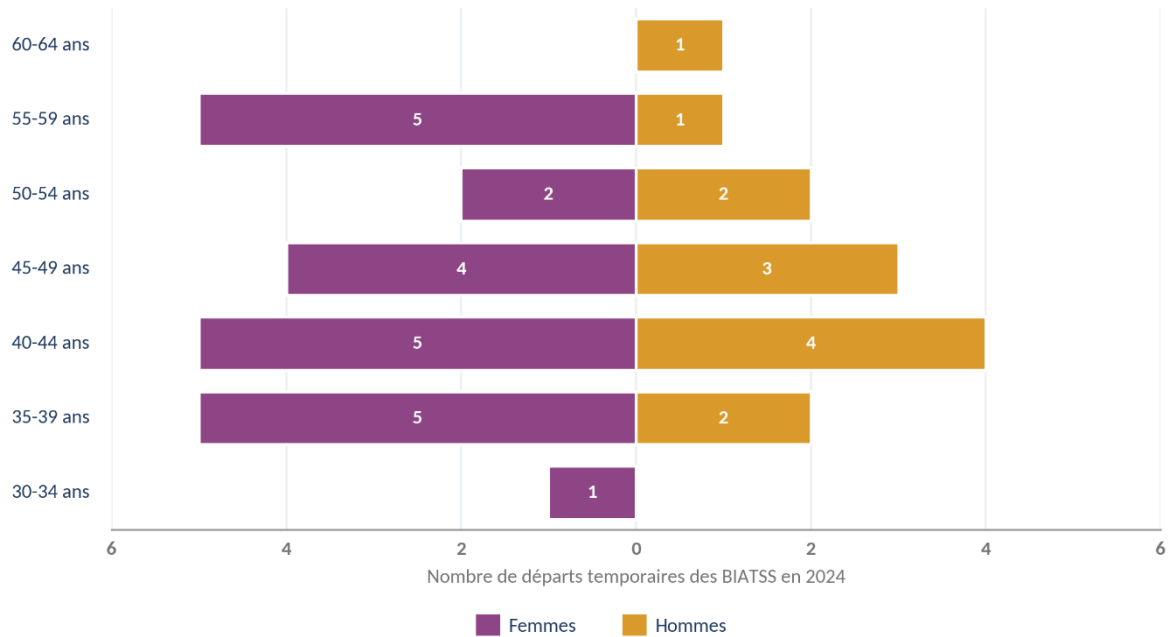
Départs temporaires des BIATSS en 2024



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)



Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

Motif, catégorie, genre	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total
Détachement	–	4	3	5	4	3	1	20
Catégorie A	–	1	1	2	2	1	–	7
Femmes	–	–	–	2	2	–	–	4
Hommes	–	1	1	–	–	1	–	3
Catégorie B	–	2	1	1	2	2	–	8
Femmes	–	2	1	–	–	2	–	5
Hommes	–	–	–	1	2	–	–	3
Catégorie C	–	1	1	2	–	–	1	5
Femmes	–	1	1	2	–	–	–	4
Hommes	–	–	–	–	–	–	1	1
Disponibilité	1	3	6	2	–	2	–	14
Catégorie A	–	–	2	–	–	1	–	3
Femmes	–	–	1	–	–	1	–	2
Hommes	–	–	1	–	–	–	–	1
Catégorie B	–	1	3	2	–	1	–	7
Femmes	–	1	2	–	–	1	–	4
Hommes	–	–	1	2	–	–	–	3
Catégorie C	1	2	1	–	–	–	–	4
Femmes	1	1	–	–	–	–	–	2
Hommes	–	1	1	–	–	–	–	2
Mise à disposition	–	–	–	–	–	1	–	1
Catégorie C	–	–	–	–	–	1	–	1
Femmes	–	–	–	–	–	1	–	1
Total	1	7	9	7	4	6	1	35

Source : indicateur BDS FPE 026 (motif de départ × statut d'emploi × catégorie × tranche d'âge × genre)

PARTIE 4

FORMATION

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 4 : Formation

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie présente l'activité de formation des personnels au cours de l'année 2024. L'offre de formation est ouverte à l'ensemble des agents, enseignants comme BIATSS.

La formation professionnelle s'adresse à tous les agents de l'Université Toulouse Jean Jaurès (titulaires, contractuels, BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs), dans le but de développer leurs compétences et d'accompagner leur parcours professionnel. Les dispositifs proposés doivent permettre aux agents d'acquérir les savoirs et les connaissances pour tenir leur poste de travail, faire face à l'évolution de leur métier ou pour évoluer dans le cadre d'un projet professionnel.

Afin d'accompagner au mieux le projet d'établissement 2021-2025, un plan de formation pluriannuel a été mis en œuvre sur la même temporalité. Il fixe un cadre d'action sur les quatre années et des déclinaisons annuelles offrent les nécessaires ajustements liés à la conjoncture ou à l'actualité.

Il se décline en 7 axes et selon des parcours métier.

- › Axe 1 : Transformer l'action publique, renforcer une culture commune et internationale
- › Axe 2 : Accompagner la transition numérique
- › Axe 3 : Soutenir les enseignants-chercheurs dans leurs missions
- › Axe 4 : Professionnaliser et développer les compétences métiers
- › Axe 5 : Renforcer la fonction managériale
- › Axe 6 : Accompagner les transitions professionnelles
- › Axe 7 : Renforcer la prévention des risques et agir en faveur de la sécurité, l'hygiène, la diversité et le développement durable

En complément de l'offre de formation proposée par l'université Toulouse Jean Jaurès, les agents peuvent avoir accès aux formations de différents partenaires : plan de formation académique (PAF), SAFIRE, Amue, URFIST, SiUP, ESENER, IGPDE, CSIESR, Mediad'Oc, formations mutualisées au niveau interuniversitaire, etc.

Les demandes d'inscription à une formation non prévue dans les axes de formation 2021, ni dans l'offre de formation, sont étudiées par le Pôle Développement des Compétences puis éventuellement en Commission de Formation des Personnels (COFOP).

Méthodologie

En septembre 2024, le pôle développement RH a opéré le transfert de la gestion des formations vers le SIRH de gestion intégrée SIHAM, en remplacement de l'application LAGAF. Cette dernière présentait des défaillances qui ont empêché le transfert des données entre les deux applications, entraînant une perte partielle. Les chiffres 2024 doivent donc être lus avec prudence.

Périmètre

Les chiffres présentés dans cette note ne recensent que les demandes de formation traitées par le service RH (catalogue, hors catalogue, congés de formation). Ils n'incluent pas l'ensemble de l'activité réelle de formation des agents, en particulier les modules d'autoformation à distance mobilisés en autonomie par les agents, via des plateformes mutualisées telles que MENTOR, FUN MOOC, UVED, dont l'usage n'est pas systématiquement déclaré ni comptabilisé par le service RH.

Pour les enseignants, la formation continue passe aussi par une multitude de dispositifs mutualisés notamment via leurs laboratoires, leurs réseaux disciplinaires ou des organismes extérieurs à l'université qui ne transitent pas nécessairement par le service formation.

En conséquence, le taux d'accès à la formation, en particulier celui des enseignants (10,2 %), doit être lu comme non exhaustif.

4.1 Vue d'ensemble de la formation

En 2024, six-cent quatre-vingt-dix-huit agents ont suivi une formation, soit 31,5 % de l'effectif.

- › Le nombre de participations s'élève à 1 521.
- › La formation bénéficie majoritairement aux femmes (72 %) et aux personnels BIATSS (81 %).
- › Les dépenses de formation atteignent 178 068 €, en hausse de 9,37 % par rapport à 2023.
- › 10 325 heures de formation ont été dispensées.

Le volume horaire doit être interprété avec prudence : les deux logiciels utilisés en 2024 ne comptabilisent pas sur la même base (en jours pour l'un, en heures pour l'autre).

Indicateur	2024
Agents formés	698
Part de l'effectif formé	31,5 %
Participations	1 521
Part de femmes parmi les agents formés	72 %
Part de BIATSS parmi les agents formés	81 %
Dépenses de formation	178 068 €
Heures dispensées	10 325

Source : indicateurs BDS FPE 028, 029 et 030 (statut d'emploi × catégorie × genre, hors dépenses) ; part des effectifs formés calculée par l'établissement

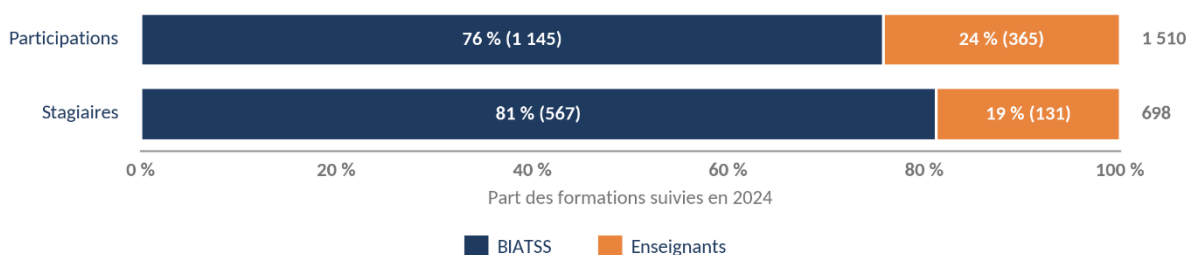
- › *Participation à une action de formation : Un même agent ayant suivi plusieurs formations dans l'année génère autant de participations que de sessions suivies.*

4.2 Agents formés

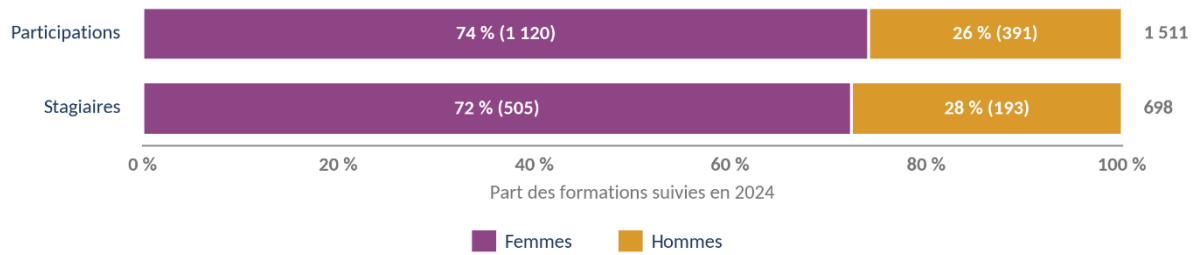
Les agents formés sont appelés « stagiaires ».

L'accès à la formation est très inégal selon la population :

- › Les BIATSS représentent 81 % des agents formés.
- › Les femmes représentent 72 % des agents formés, et 74 % des participations. Cette surreprésentation, reflète la structure de l'effectif.
- › 60,6 % des personnels BIATSS ont suivi une formation, contre 10,2 % des enseignants.



Source : indicateur BDS FPE 028 (statut d'emploi × catégorie × genre) ; typologie de formation propre au plan de formation de l'établissement

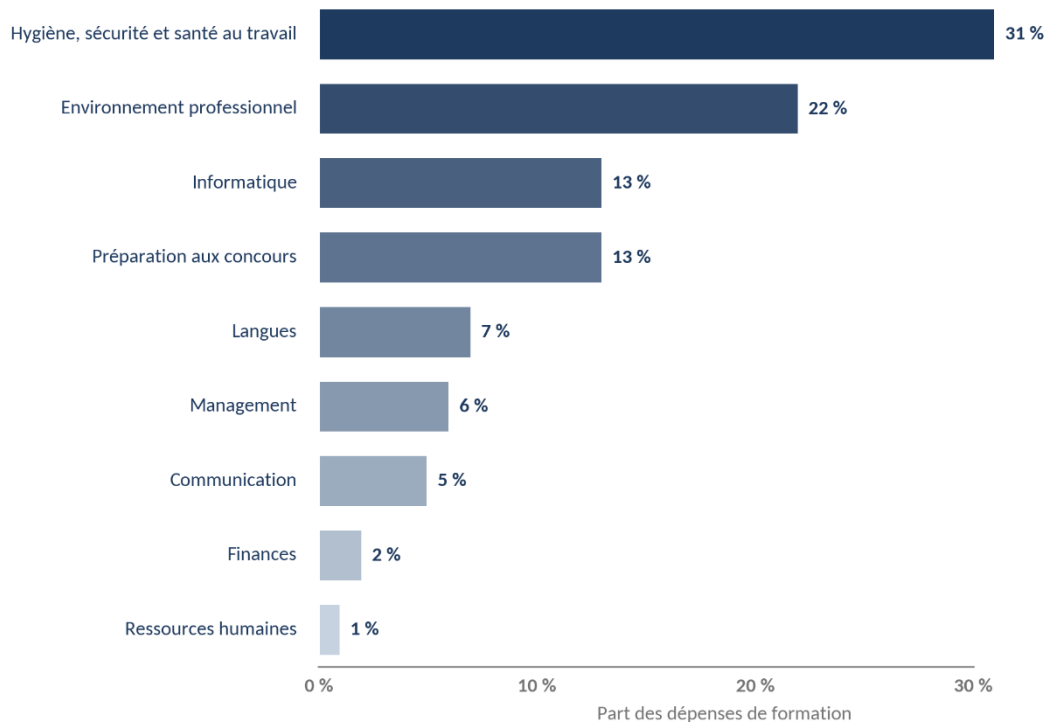


Source : indicateur BDS FPE 028 (statut d'emploi × catégorie × genre)

4.3 Dépenses et volume de formation

Les dépenses de formation s'élèvent à 178 068 € en 2024, en hausse de 9,37 % par rapport à 2023, tout en restant dans l'enveloppe budgétaire annuelle.

Le domaine de l'hygiène, sécurité et santé au travail concentre 1/3 de l'enveloppe financière, au même niveau que l'année précédente. Cela s'explique par le fait que ce domaine regroupe entre autres les formations et recyclages obligatoires tels que les habilitations électriques, le travail en hauteur, le Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne : SSIAP, sauveteur secouriste au travail ... Les formations relatives aux gestes qui sauvent, la sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes, la formation des assistants de prévention font également partie de ce domaine.



Source : indicateurs BDS FPE 029 (dépenses de formation) et 030 (nombre de jours de formation)

* HSST : Hygiène, Sécurité et Santé au Travail

4.4 Congés de formation

Cinq demandes de congé de formation ont été déposées en 2024 auprès de la Direction des Ressources Humaines, toutes par des femmes, dont 2 par des personnels enseignants et 3 par des agents BIATSS.

- › La reconversion et la transition professionnelle sont à l'origine des demandes.
- › Toutes ont été validées par la COMmission de FORMation Professionnelle (COFOP), réunie en mai et en décembre 2024.
- › Trois ont donné lieu à une mise en œuvre (une en 2024, deux en 2025).

La validation par la COFOP ne vaut pas admission en formation.

Population	Contractuels	Titulaires	Total
BIATSS	1	2	3
<i>dont catégorie A</i>	–	1	1
<i>dont catégorie B</i>	1	–	1
<i>dont catégorie C</i>	–	1	1
Enseignants	–	2	2
Total	1	4	5

Source : indicateur BDS FPE 031 (nature de la formation × décision prise × statut d'emploi × catégorie × genre)

PARTIE 5

RÉMUNÉRATIONS

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 5 : Rémunérations

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie présente les dépenses de rémunération de l'établissement, par statut, par catégorie, par genre et par tranche d'âge, ainsi que le régime indemnitaire et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

5.1 Évolution de la masse salariale globale

La masse salariale globale regroupe l'ensemble des dépenses de rémunération. Elle comprend les charges sociales (patronales et salariales).

La masse salariale couvre les personnels rémunérés sur budget de l'État comme sur budget de l'établissement. Les rémunérations brutes, qui excluent les charges patronales, sont examinées en section 5.3.

Depuis 2022, la masse salariale globale évolue à la hausse. Nous notons cependant une baisse de cette augmentation : +4,1 % entre 2022 et 2023 ; +2,6 % entre 2023 et 2024.

Les 167,9 millions d'euros se répartissent entre deux statuts, titulaires et contractuels, et trois groupes : les personnels enseignants, les personnels BIATSS et les autres statuts, qui regroupent les vacataires d'enseignement, les contractuels étudiants, les allocataires de retour à l'emploi et les apprentis.

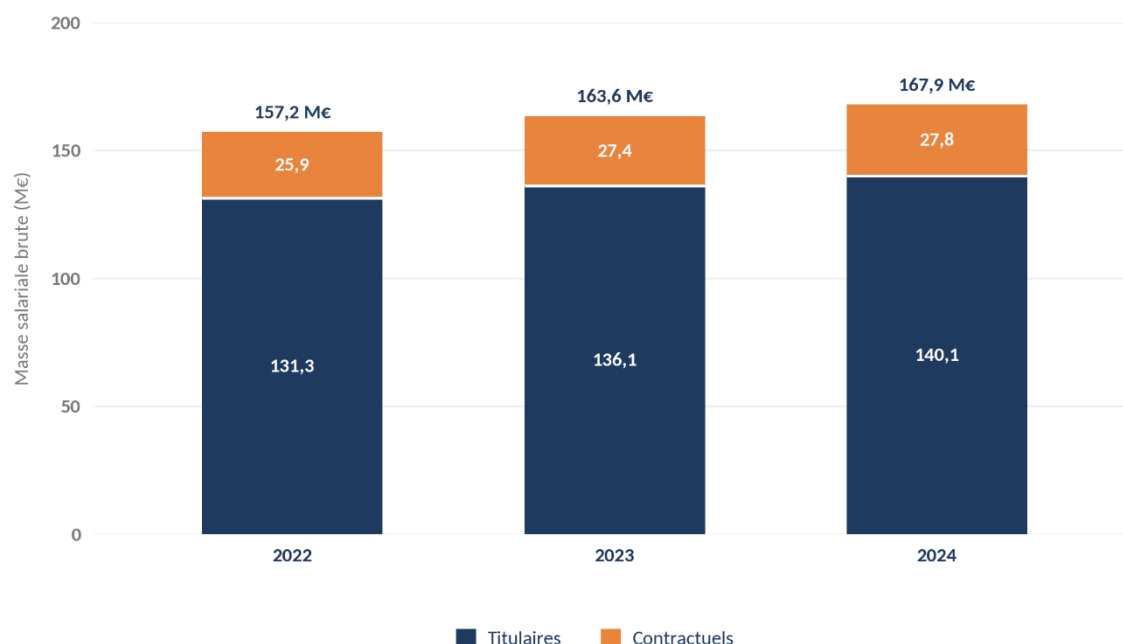
Les deux statuts (titulaires et contractuels) progressent à un rythme proche sur la période, 6,7 % pour les titulaires et 7,3 % pour les contractuels. La part de chacun dans la masse salariale est donc quasi identique en 2024 et en 2022.

Au-delà d'une légère progression des effectifs, quatre facteurs portent l'évolution de 2024 :

- › L'extension en année pleine de la revalorisation du point d'indice de juillet 2023 (+1,5 %) ;
- › L'attribution de 5 points d'indice majoré au 1er janvier 2024 ;
- › La poursuite de la loi de programmation de la recherche (LPR)¹⁶ ;
- › Le glissement vieillesse-technicité (GVT)¹⁷.

¹⁶ LPR : loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche. Elle finance notamment la montée en charge du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et le repyramidage des corps. À l'UTJ, son effet sur la masse salariale se concentre sur les enseignants titulaires, les personnels BIATSS n'étant pas éligibles au dispositif.

¹⁷ GVT (glissement vieillesse-technicité) : part de l'évolution de la masse salariale liée aux mesures individuelles des agents, c'est-à-dire les avancements d'échelon et de grade (vieillesse), les changements de fonction ou de corps par concours (technicité) et les hausses individuelles sans changement de qualification (glissement).



Source : indicateur BDS FPE 032

Les enseignants titulaires enregistrent la hausse la plus marquée, portée par la revalorisation du RIPEC ouverte par la LPR. Les personnels BIATSS, non éligibles à ce dispositif, progressent plus modérément : l'écart d'évolution entre les deux populations est ainsi principalement réglementaire.

Aucun effet de taux ne s'ajoute à ces facteurs. À l'exception de la cotisation « accident du travail », dont le taux est fixé nationalement chaque année et suit une trajectoire dégressive (1,70 % en 2022, 1,02 % en 2023, 0,88 % en 2024), aucun taux de cotisation salariale ou patronale n'a évolué entre 2022 et 2024¹⁸ : la progression de la masse salariale n'est imputable qu'aux rémunérations versées.

L'écart de rythme entre titulaires et contractuels BIATSS est le fait marquant de la période, 3,3 % pour les titulaires contre 24,4 % pour les contractuels. Il traduit en euros ce que la partie 1 décrit en effectifs : les titulaires perdent dix-huit agents quand les contractuels sur emploi permanent en gagnent quarante-neuf.

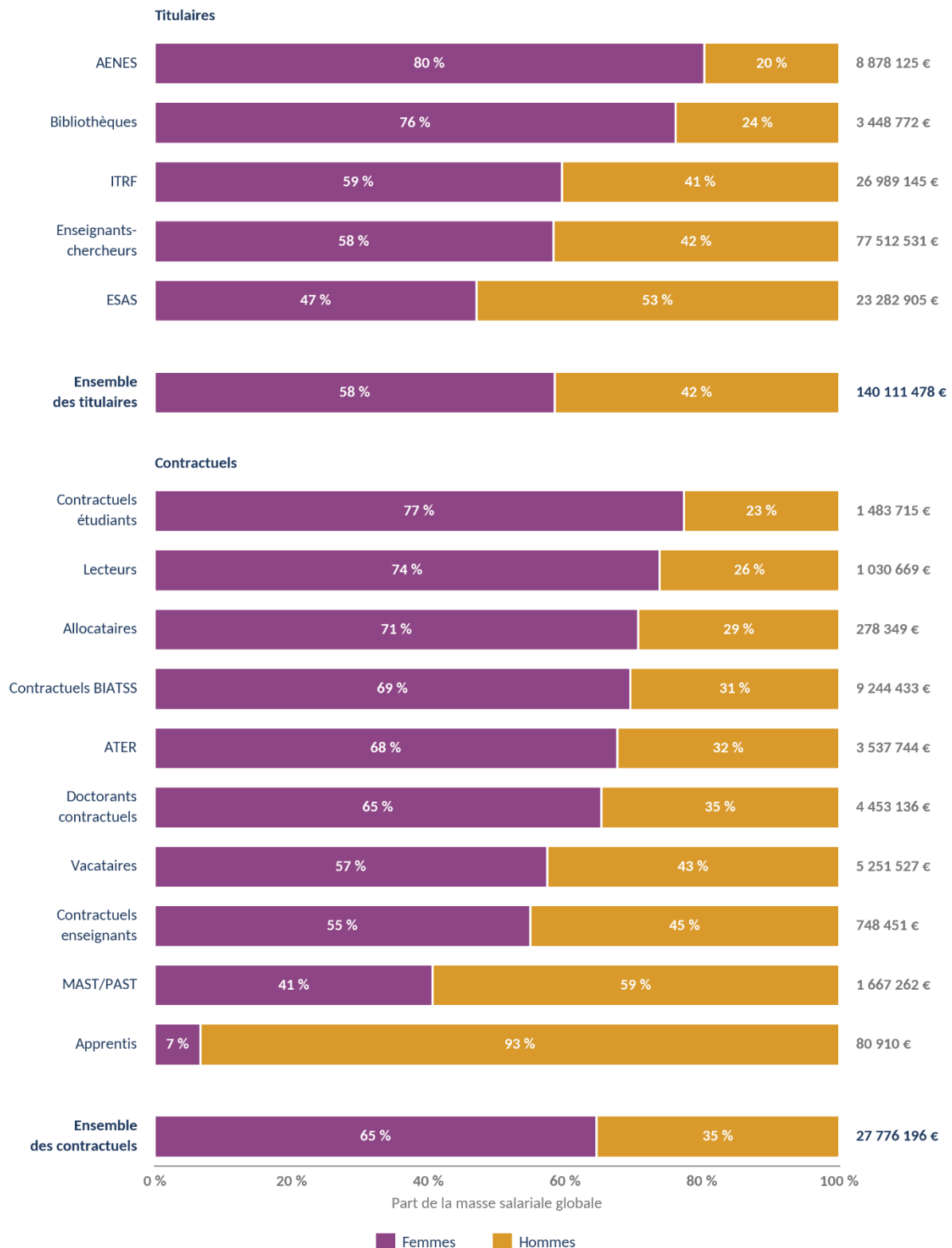
Les autres statuts des contractuels (enseignants et BIATSS) reculent de 5,4 %, sous l'effet des seules allocations de retour à l'emploi, dont la masse passe de 1 148 000 à 278 000 euros. Le contrat d'adhésion conclu avec l'Urssaf transfère la gestion de ces allocations à France Travail, en contrepartie d'une cotisation patronale d'assurance chômage assise sur l'ensemble des agents contractuels de l'établissement.

¹⁸ Taux de cotisation patronale et salariale applicables aux titulaires et aux agents contractuels, relevés au 31 décembre de chaque exercice. Ces taux ne relèvent d'aucun indicateur BDS.

Population	2022	2023	2024	Évol. 2022– 2024
Titulaires	131,3	136,1	140,1	+6,7 %
<i>dont enseignants</i>	93,2	97,6	100,8	+8,1 %
<i>dont BIATSS</i>	38,1	38,5	39,3	+3,3 %
Contractuels	25,9	27,4	27,8	+7,3 %
<i>dont enseignants</i>	10,9	11,4	11,4	+4,5 %
<i>dont BIATSS</i>	7,4	8,8	9,2	+24,4 %
<i>dont autres statuts*</i>	7,5	7,2	7,1	-5,4 %
Masse salariale totale	157,2	163,6	167,9	+6,8 %
<i>Évolution annuelle</i>	–	+4,1 %	+2,6 %	–
<i>Part des titulaires</i>	83,5 %	83,2 %	83,5 %	-0,1 pt
<i>Part des enseignants</i>	66,3 %	66,7 %	66,8 %	+0,6 pt
<i>Part des BIATSS</i>	29,0 %	28,9 %	28,9 %	0,0 pt
<i>Part des autres statuts</i>	4,8 %	4,4 %	4,2 %	-0,5 pt

**vacataires d'enseignement, contractuels étudiants, allocataires, apprentis*
Les écarts de parts sont calculés sur les valeurs non arrondies.

Source : indicateur BDS FPE 032



Source : indicateur BDS FPE 032

Au-delà de cette répartition d'ensemble, chaque population présente une composition qui lui est propre. Les personnels enseignants sont examinés ci-après, avant les personnels BIATSS et les autres statuts.

5.2 Les effectifs rémunérés : ETPT et ETP

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) annuel rémunéré mesure le temps de travail réalisé sur l'année (moyenne). Il combine la quotité de travail de chaque agent et sa durée de présence effective. A titre d'exemple, un agent à mi-temps présent six mois compte pour 0,25 ETPT.

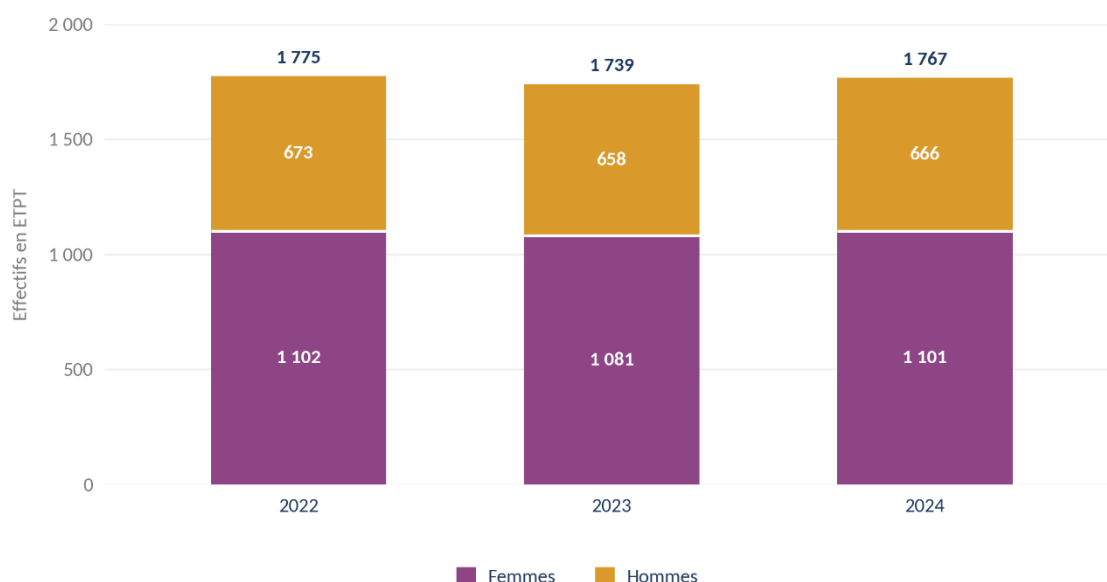
Il se distingue de l'équivalent temps plein (ETP), qui mesure la quotité de travail à une date d'observation (pour le RSU le 31 décembre 2024).

Les deux populations examinées ci-après ne se comptent pas de la même façon. Les emplois permanents sont mesurés en moyenne annuelle, les emplois non permanents à la date d'observation du 31 décembre. Leurs volumes ne s'additionnent pas.

5.2.1 ETPT rémunérés sur emploi permanent, par genre

Le volume d'ETPT reste stable entre 2022 et 2024, alors que les effectifs correspondants progressent de cinquante-six agents sur la même période (rubriques 1.2.1.1, 1.2.2.1 et 1.2.2.2).

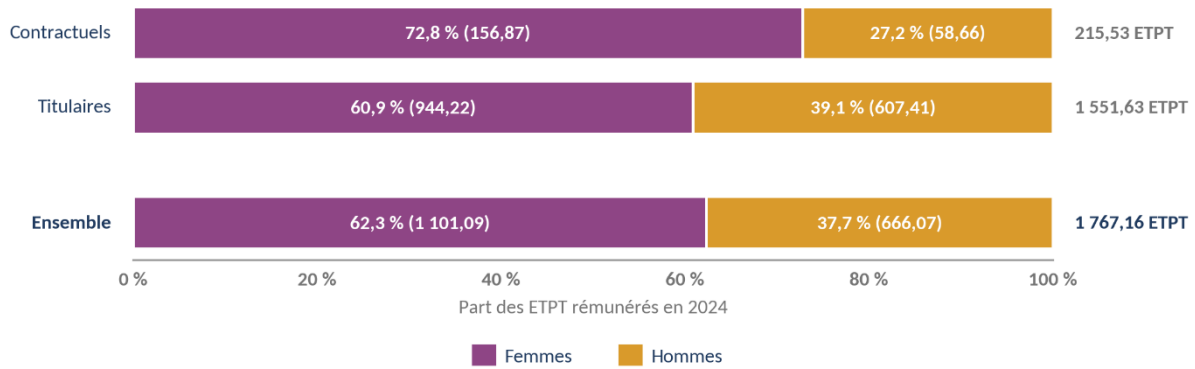
Le taux de féminisation ne varie pas davantage et reste stable (62 %) de la même manière que la féminisation des effectifs sur la même période.



Source : indicateur BDS FPE 037

Les emplois permanents occupés par des agents contractuels relèvent exclusivement des personnels BIATSS : les enseignants contractuels occupent tous des emplois non permanents, comptés à la sous-section suivante.

La féminisation dépasse de douze points celle des emplois titulaires. Elle s'établit au même niveau que dans les effectifs physiques de cette population, où la partie 1 relève 72,1 % de femmes.



Source : indicateur BDS FPE 037

Ces effectifs rémunérés ne couvrent que les emplois permanents. S'y ajoutent les agents recrutés sur des besoins temporaires, remplacements et vacances d'emploi, comptés au 31 décembre.

5.2.2 ETP rémunérés sur emploi non permanent, par genre

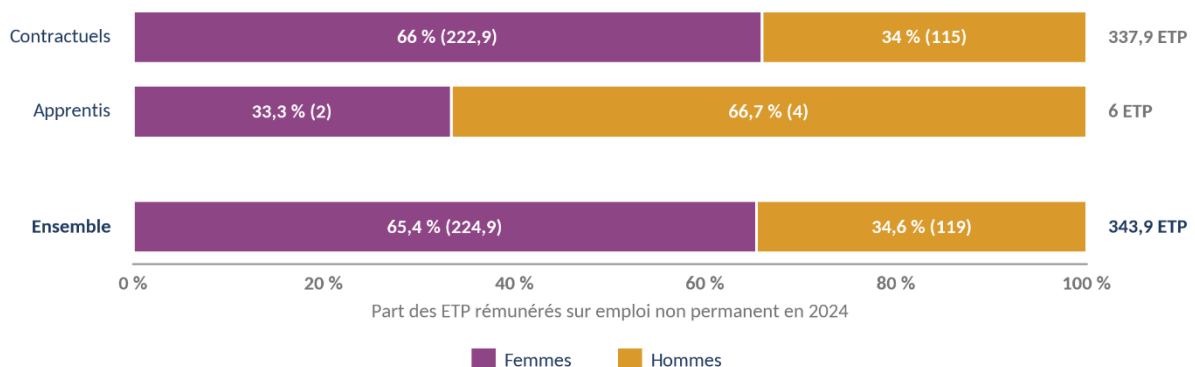
Le volume rémunéré sur emploi non permanent retrouve en 2024 son niveau de 2022, après un creux marqué en 2023. Il suit celui des enseignants contractuels qui représentent plus des quatre cinquièmes de cette population.

Ces emplois relèvent pour l'essentiel de l'enseignement : la partie 1.2.1.2 dénombre 321 enseignants contractuels au 31 décembre, soit 278,0 ETP. Les 65,9 ETP restants couvrent des fonctions BIATSS, remplacements et vacances temporaires d'emploi, ainsi que six apprentis.

Statut d'emploi	2022	2023	2024
Contractuels	333	281	337,9
Apprentis	7	5	6
Total	340	286	343,9

Source : indicateur BDS FPE 041 ; RSU 2022 et 2023

La féminisation dépasse de trois points celle des emplois permanents. Les apprentis font exception, avec quatre hommes pour deux femmes, effectif trop faible pour en tirer une tendance.



Source : indicateur BDS FPE 041

Au-delà du décompte des effectifs rémunérés, ces volumes se traduisent en euros. Les rémunérations brutes, versées aux agents avant retenues, sont examinées ci-après.

5.3 La masse salariale brute

La masse salariale brute (ou rémunération brute) comprend l'ensemble de la rémunération de l'agent : le traitement indiciaire, les primes et indemnités, les heures complémentaires...

5.3.1 Les rémunérations brutes par statut d'emploi

La rémunération brute de l'université est répartie en deux types d'emploi : permanent et non permanent. Dans la section ci-dessous, est ainsi détaillée la répartition de cette masse salariale brute des titulaires et contractuels, enseignants et BIATSS.

Les titulaires sur emploi permanent portent plus des quatre cinquièmes des rémunérations brutes versées. Les contractuels s'y répartissent presque également entre emplois permanents et non permanents. Les femmes portent 59,4 % de ces rémunérations, soit 3,4 points de moins que leur part dans les effectifs (rubrique 1.2).

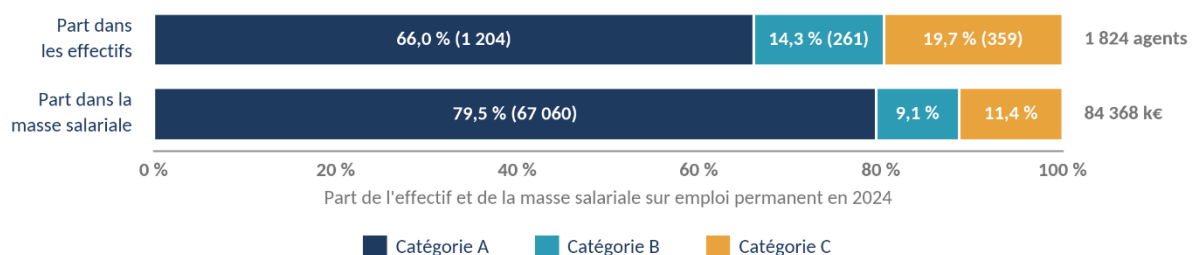
Statut d'emploi	Genre		Total
	Femmes	Hommes	
Emploi permanent	49 899 496	34 468 974	84 368 471
Titulaires	46 083 057	32 939 009	79 022 067
Contractuels	3 816 439	1 529 965	5 346 404
Emploi non permanent	5 767 652	3 580 277	9 347 929
Contractuels	5 762 399	3 506 315	9 268 714
Apprentis	5 253	73 962	79 215
Total	55 667 147	38 049 251	93 716 399

Source : indicateurs BDS FPE 036 et 040. Les totaux peuvent différer de la somme des composantes en raison des arrondis.

5.3.1.1 Emploi permanent

La catégorie A rassemble deux tiers des agents sur emploi permanent mais près de huit dixièmes des rémunérations, soit treize points d'écart. Les catégories B et C suivent le décalage inverse, de cinq et huit points.

Cette concentration tient à la population enseignante, dont tous les membres relèvent de la catégorie A. Les enseignants titulaires sont à eux seuls plus nombreux que l'ensemble des personnels BIATSS sur emploi permanent.



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 036

Les tranches d'âge de cinquante à soixante-quatre ans rassemblent 58,8 % des rémunérations brutes, et les agents de quarante-cinq ans et plus en portent plus des trois quarts. Les moins de quarante ans n'en portent qu'un dixième.

La tranche d'âge de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans porte à elle seule 18,3 millions d'euros, soit plus d'un cinquième du total. Cette concentration sur les tranches hautes se retrouve dans les trois catégories, de 54 % en catégorie B à 60 % en catégorie A.

Répartition par catégorie hiérarchique

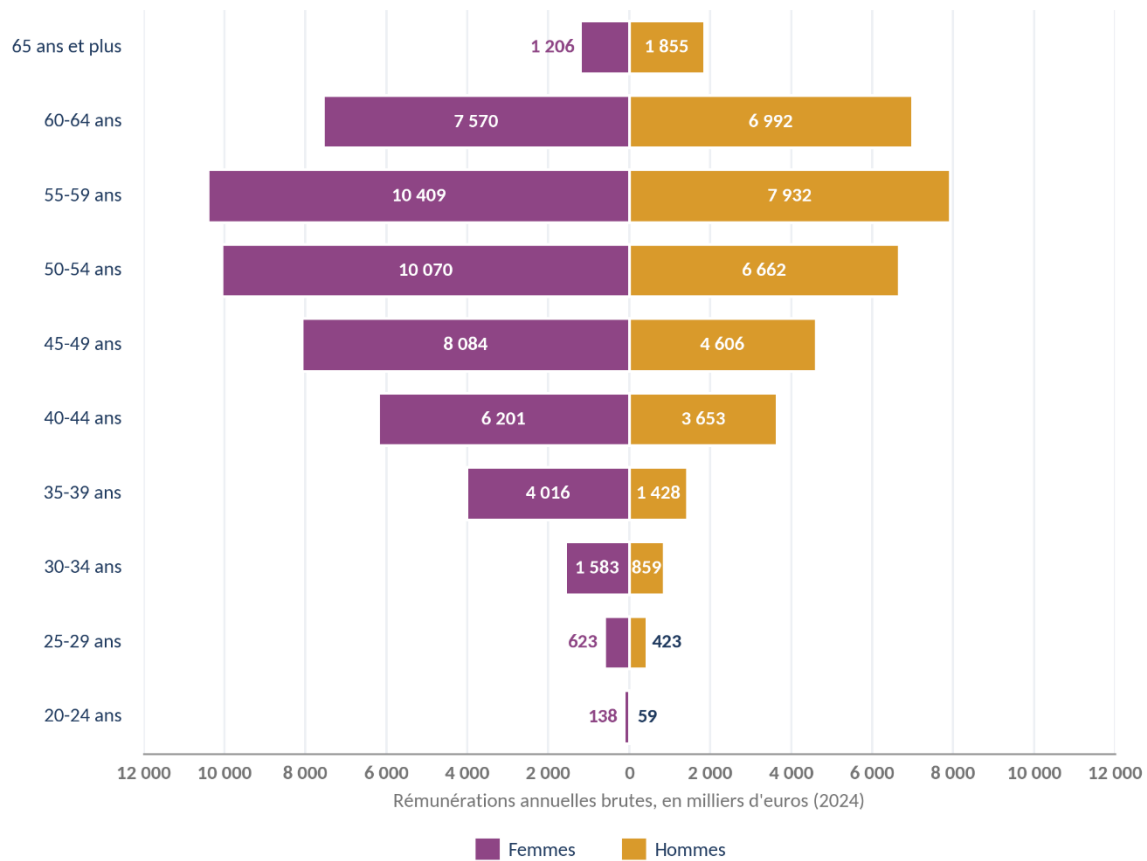
2024 · en k€	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
65 ans et plus	2 452	415	194	3 061
60-64 ans	12 625	810	1 127	14 562
55-59 ans	14 775	1 370	2 197	18 341
50-54 ans	12 553	2 002	2 177	16 732
45-49 ans	10 394	1 087	1 209	12 690
40-44 ans	7 945	825	1 085	9 854
35-39 ans	4 121	612	711	5 444
30-34 ans	1 733	315	394	2 441
25-29 ans	425	229	392	1 046
20-24 ans	39	46	113	197
Total	67 060	7 709	9 599	84 368

Source : indicateur BDS FPE 036

Pyramide des âges

La pyramide fait apparaître des profils d'âge différents selon le genre. Les agents de soixante ans et plus portent 25,7 % des rémunérations des hommes, contre 17,6 % de celles des femmes. À l'inverse, les moins de quarante-cinq ans portent 25,2 % des rémunérations des femmes, contre 18,6 % de celles des hommes.

Ce décalage se retrouve dans la part des femmes : elles perçoivent 73,8 % des rémunérations entre trente-cinq et trente-neuf ans, mais seulement 39,4 % à partir de soixante-cinq ans.



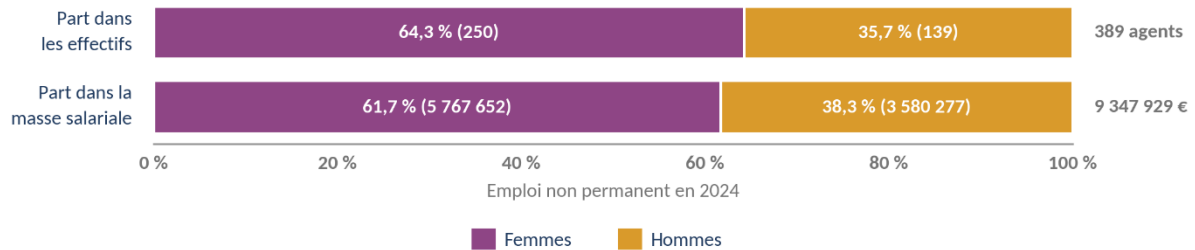
Source : indicateurs BDS FPE 003 et 036

Indicateur BDS 036 - 2024			
Total des rémunérations annuelles brutes versées par statut d'emploi, catégorie, genre et tranche d'âge, pour les agents sur emplois permanents			
	Genre		Total général (€)
	F	H	
CONTRACTUEL SUR EMPLOI PERMANENT	3 816 437	1 529 963	5 346 400
A	1 134 961	643 951	1 778 912
20 - 24 ans	6 940	31 625	38 565
25 - 30 ans	88 949	116 762	205 711
30 - 35 ans	318 933	134 226	453 159
35 - 40 ans	218 734	107 350	326 084
40 - 45 ans	228 465	64 694	293 159
45 - 50 ans	36 346	56 166	92 512
50 - 55 ans	168 790	103 743	272 533
55 - 60 ans	44 173		44 173
60 - 65 ans	23 631	29 385	53 016
B	1 123 943	299 595	1 423 538
20 - 24 ans	45 613		45 613
25 - 30 ans	151 138	61 192	212 330
30 - 35 ans	116 074	30 599	146 673
35 - 40 ans	241 793	17 388	259 181
40 - 45 ans	96 590	49 023	145 613
45 - 50 ans	159 768	72 121	231 889
50 - 55 ans	158 786	46 210	204 996
55 - 60 ans	32 739		32 739
60 - 65 ans	95 314	23 062	118 376
65 - 70 ans	26 128		26 128
C	1 557 533	586 417	2 143 950
20 - 24 ans	85 010	27 719	112 729
25 - 30 ans	235 626	73 063	308 689
30 - 35 ans	168 505		168 505
35 - 40 ans	125 661	113 453	239 114
40 - 45 ans	149 407	78 628	228 035
45 - 50 ans	198 926	74 989	273 915
50 - 55 ans	231 303	105 687	336 990
55 - 60 ans	151 224	62 160	213 384
60 - 65 ans	188 700	50 718	239 418
65 - 70 ans	23 171		23 171
TITULAIRE SUR EMPLOI PERMANENT	46 083 059	32 939 008	79 022 067
A	36 418 870	28 862 588	65 281 458
25 - 30 ans	114 641	104 447	219 088
30 - 35 ans	698 019	581 673	1 279 692
35 - 40 ans	2 745 063	1 050 124	3 795 187
40 - 45 ans	4 541 224	3 110 372	7 651 596
45 - 50 ans	6 475 786	3 825 255	10 301 041
50 - 55 ans	6 853 639	5 426 342	12 279 981
55 - 60 ans	7 987 493	6 742 979	14 730 472
60 - 65 ans	6 123 852	6 448 106	12 571 958
65 - 70 ans	827 723	1 535 613	2 363 336
+ 70 ans	51 430	37 677	89 107
B	4 402 975	1 882 849	6 285 824
25 - 30 ans	16 459		16 459
30 - 35 ans	138 490	29 526	168 016
35 - 40 ans	293 664	59 083	352 747
40 - 45 ans	555 699	123 417	679 116
45 - 50 ans	526 612	328 223	854 835
50 - 55 ans	1 281 371	516 036	1 797 407
55 - 60 ans	878 120	458 920	1 337 040
60 - 65 ans	548 139	143 592	691 731
65 - 70 ans	164 421	224 052	388 473
C	5 261 214	2 193 571	7 454 785
25 - 30 ans	16 583	67 193	83 776
30 - 35 ans	142 588	82 615	225 203
35 - 40 ans	391 331	80 388	471 719
40 - 45 ans	629 793	226 953	856 746
45 - 50 ans	686 606	248 854	935 460
50 - 55 ans	1 376 073	464 429	1 840 502
55 - 60 ans	1 314 828	668 321	1 983 149
60 - 65 ans	590 411	296 688	887 099
65 - 70 ans	113 001	58 130	171 131
Total général (€)	49 899 496	34 468 971	84 368 467

Source : indicateurs BDS FPE 003 et 036

5.3.1.2 Emploi non permanent

Les femmes représentent 64,3 % des agents sur emploi non permanent et portent 61,7 % des rémunérations brutes. L'écart de deux points et demi est du même ordre que sur emploi permanent. Ces rémunérations brutes relèvent pour l'essentiel de l'enseignement : la partie 1 dénombre 321 enseignants contractuels au 31 décembre, contre 68 personnels BIATSS et apprentis.

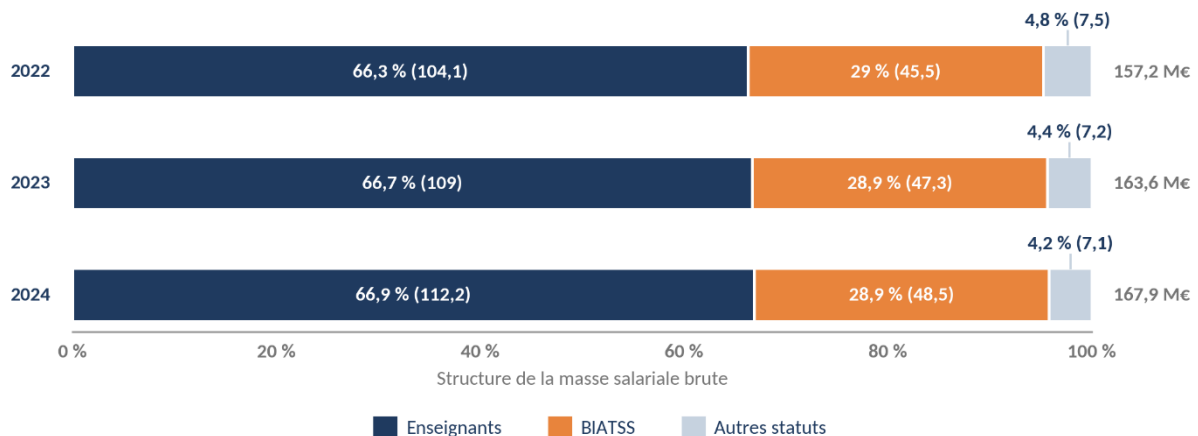


Source : indicateurs BDS FPE 003 et 040

À côté de cette répartition par type d'emploi, les rémunérations brutes se décomposent entre les populations enseignant et BIATSS, examinées ci-après.

5.3.2 Les rémunérations brutes versées

Les personnels enseignants portent les deux tiers (66,9 %) de la masse salariale, les personnels BIATSS un peu moins de 30 % et les autres statuts le reste. Cette répartition reste stable sur la période.



Source : indicateur BDS FPE 032

Au-delà de cette répartition d'ensemble, chaque population présente une composition qui lui est propre. Les personnels enseignants sont examinés ci-après, avant les personnels BIATSS et les autres statuts.

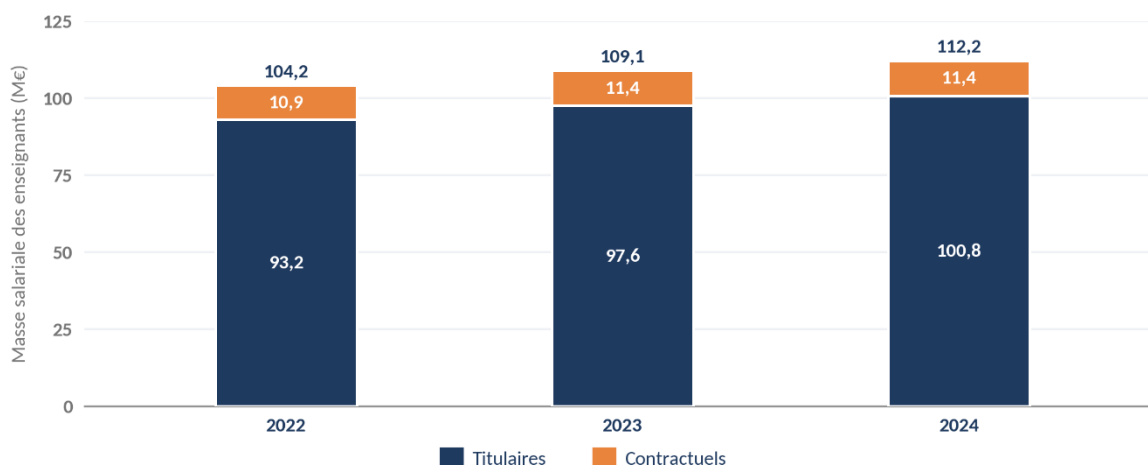
5.3.2.1 Rémunérations brutes versées aux enseignants

Les rémunérations brutes des personnels enseignants se répartissent entre :

- Deux corps titulaires : les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré
- Cinq populations de contractuels : contractuels doctorants, ATER, MAST/PAST, Lecteurs, Autres enseignants contractuels

La masse salariale brute enseignante progresse de 7,8 % en deux ans, plus vite que celle de l'établissement, qui augmente de 6,8 %.

La croissance repose principalement sur les titulaires, qui gagnent 8,1 % quand les contractuels progressent de 4,5 %.



Source : indicateur BDS FPE 032

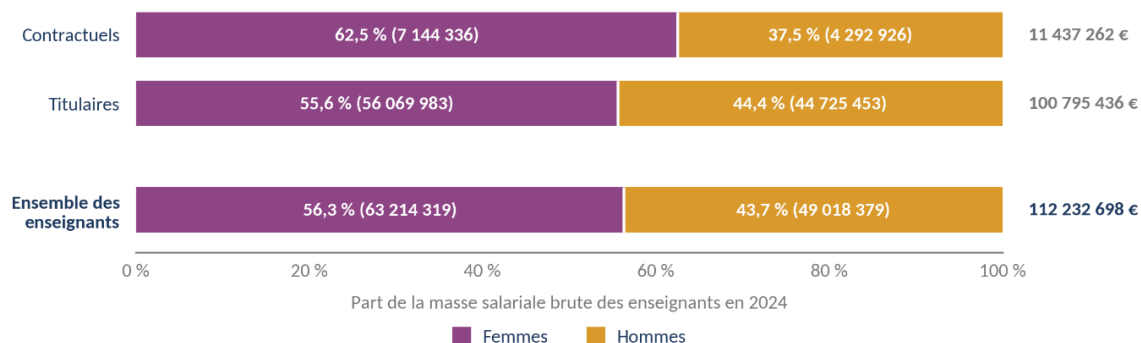
Chez les titulaires, la masse salariale des enseignants-chercheurs progresse deux fois plus vite que celle des ESAS, sous l'effet de la LPR. L'écart s'est creusé en 2024 : la masse salariale des enseignants-chercheurs progresse de trois millions d'euros entre 2023 et 2024, quand celle des ESAS progresse d'un peu moins de cent cinquante mille.

La masse salariale des enseignants contractuels progresse de 4,5 % en deux ans, deux fois moins vite que celle des titulaires. Cette progression recouvre un transfert interne de masse : la masse salariale brute des ATER recule de 8,8 % entre 2022 et 2024, quand celle des enseignants du second degré progresse de 84,5 % du fait de la mise en place du bachelor universitaire de technologie (BUT).

Statut et corps	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Enseignants titulaires				
Enseignants-chercheurs	70 941 412	74 494 236	77 512 531	+9,3 %
ESAS	22 269 553	23 135 240	23 282 905	+4,6 %
Total titulaires	93 210 965	97 629 476	100 795 436	+8,1 %
Enseignants contractuels				
Doctorants contractuels (CDU)	4 135 618	4 586 183	4 453 136	+7,7 %
ATER	3 880 114	3 770 140	3 537 744	-8,8 %
MAST/PAST	1 573 729	1 614 105	1 667 262	+5,9 %
Lecteurs	951 885	1 026 409	1 030 669	+8,3 %
Autres enseignants contractuels	405 707	443 489	748 451	+84,5 %
Total contractuels	10 947 053	11 440 326	11 437 262	+4,5 %
Total	104 158 018	109 069 802	112 232 698	+7,8 %

Source : indicateur BDS FPE 032

La masse salariale des enseignants se répartit à 56,3 % pour les femmes et 43,7 % pour les hommes. Cette répartition diffère selon le statut : la part des femmes atteint 62,5 % chez les contractuels, contre 55,6 % chez les titulaires, soit près de sept points d'écart. Cet écart suit celui des effectifs : les femmes représentent 56,9 % des enseignants titulaires et 63,9 % des enseignants contractuels (rubriques 1.2.1.1 et 1.2.1.2).

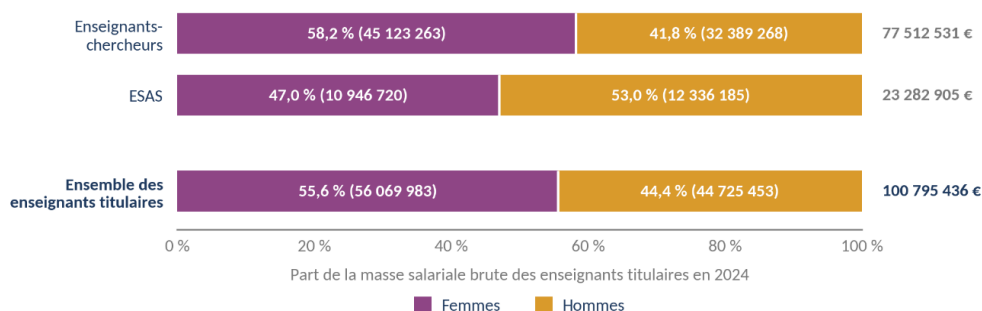


Source : indicateur BDS FPE 032

Les titulaires enseignants

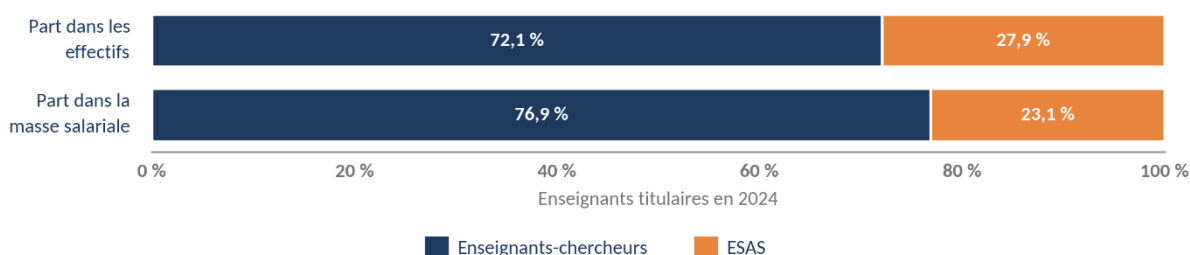
Les femmes portent 55,6 % de la masse salariale des enseignants titulaires alors qu'elles représentent 56,9 % des effectifs. Leur rémunération brute moyenne s'établit à 103 600 euros, contre 109 400 euros pour les hommes, soit un écart de 5,2 %.

La part féminine varie de onze points entre les deux corps : les femmes portent la majorité de la masse salariale des enseignants-chercheurs, la minorité de celle des ESAS.



Source : indicateur BDS FPE 032

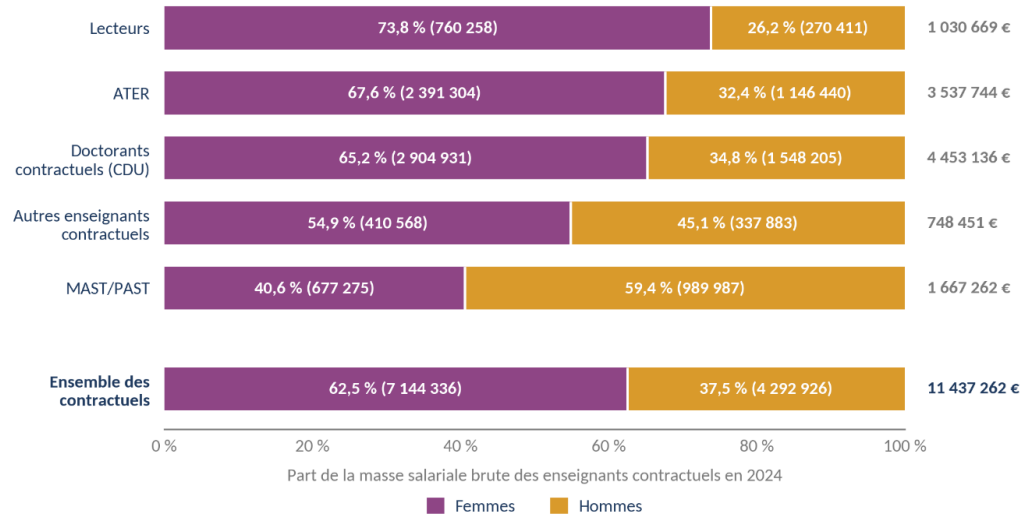
Les ESAS représentent 27,9 % des enseignants titulaires en effectif et 23,1 % de leur masse salariale brute. Ces cinq points d'écart tiennent au niveau des rémunérations : 87 900 euros en moyenne pour les 265 ESAS, contre 113 200 euros pour les 685 enseignants-chercheurs.



Source : indicateur BDS FPE 032

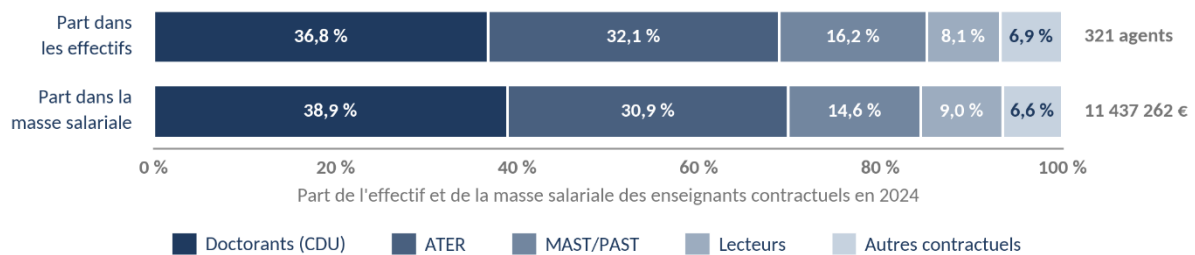
Les contractuels enseignants

Pour les contractuels enseignants, la part des femmes dans la masse salariale varie de trente-trois points selon la population, des MAST/PAST aux lecteurs. Les doctorants contractuels et les ATER, qui portent plus des deux tiers de cette masse, sont majoritairement féminins : ils portent le taux d'ensemble au-dessus de celui des titulaires, de près de sept points.



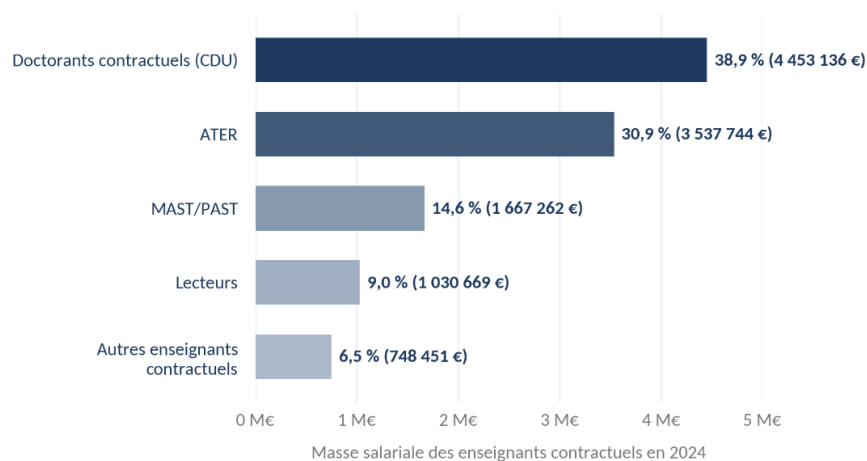
Source : indicateur BDS FPE 032

Pour les contractuels enseignants, les écarts entre part d'effectif et part de masse salariale brute restent inférieurs à deux points et demi. Les rémunérations moyennes brutes sont proches d'une position à l'autre : 32 100 euros pour les MAST et PAST, 39 600 pour les lecteurs.



Source : indicateur BDS FPE 032

Les doctorants contractuels et les ATER portent plus des deux tiers de la masse salariale contractuelle enseignante brute. Les trois autres positions se partagent le reste.



Source : indicateur BDS FPE 032

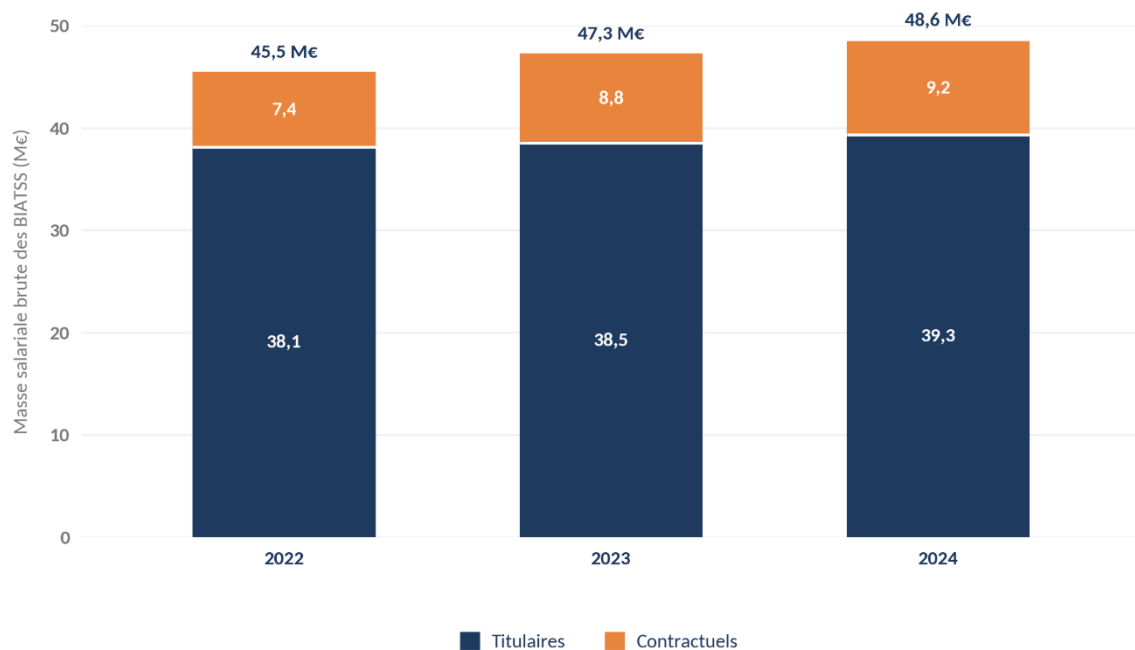
À côté des personnels enseignants, les personnels BIATSS se répartissent en filières et en catégories, examinées ci-après.

5.3.2.2 Rémunérations brutes versées aux BIATSS

Les personnels BIATSS titulaires relèvent de trois filières : la filière technique et de recherche, la filière administrative et la filière des bibliothèques.

Dans l'établissement, les contractuels relèvent quasi exclusivement de la filière technique et recherche (ITRF). Pour faciliter la lecture dans cette partie, tous les contractuels BIATSS ont été intégrés dans la filière ITRF et sont répartis uniquement par catégorie hiérarchique (A, B, C).

La masse salariale brute des personnels BIATSS progresse de 6,7 % en deux ans, contre 7,8 % pour les enseignants. La croissance repose sur les contractuels, qui gagnent près de 25 % quand les titulaires progressent de 3,3 %.



Source : indicateur BDS FPE 032

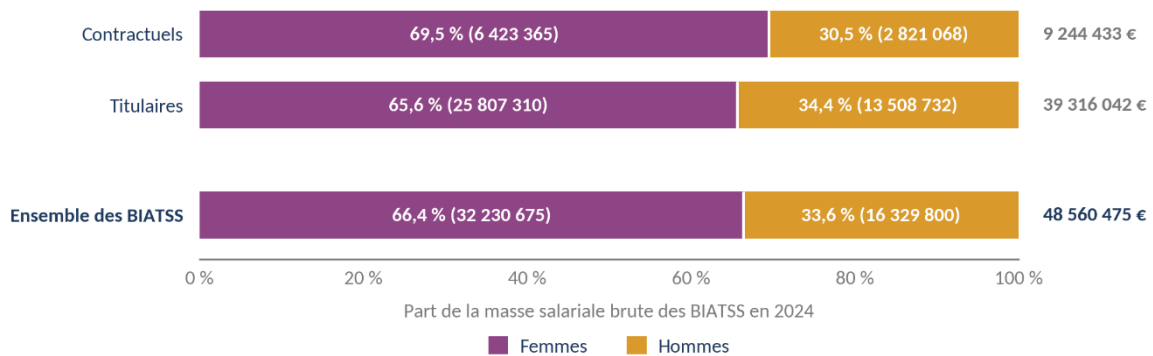
La filière technique et de recherche porte l'intégralité de la hausse titulaire. Elle gagne 1,8 million d'euros quand les deux autres filières en perdent 500 000 ensemble.

Chez les contractuels, la catégorie B progresse de deux tiers, très au-delà des catégories A et C. C'est la variation la plus forte de la section.

Statut et filière ou catégorie	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
BIATSS titulaires				
Filière ITRF	25 216 791	25 642 227	26 989 146	+7,0 %
Filière AENES	9 480 957	9 484 738	8 878 125	–6,4 %
Filière bibliothèques	3 370 376	3 374 507	3 448 772	+2,3 %
Total titulaires	38 068 124	38 501 472	39 316 043	+3,3 %
BIATSS contractuels				
Catégorie A	3 453 864	3 815 394	3 843 449	+11,3 %
Catégorie B	1 320 008	1 727 081	2 178 779	+65,1 %
Catégorie C	2 658 276	3 263 868	3 222 205	+21,2 %
Total contractuels	7 432 149	8 806 343	9 244 434	+24,4 %
Total	45 500 273	47 307 815	48 560 477	+6,7 %

Source : indicateur BDS FPE 032

Les femmes portent les deux tiers de la masse salariale brute des personnels BIATSS, soit dix points de plus que chez les enseignants. La part féminine est plus élevée chez les contractuels que chez les titulaires, comme dans la population enseignante.

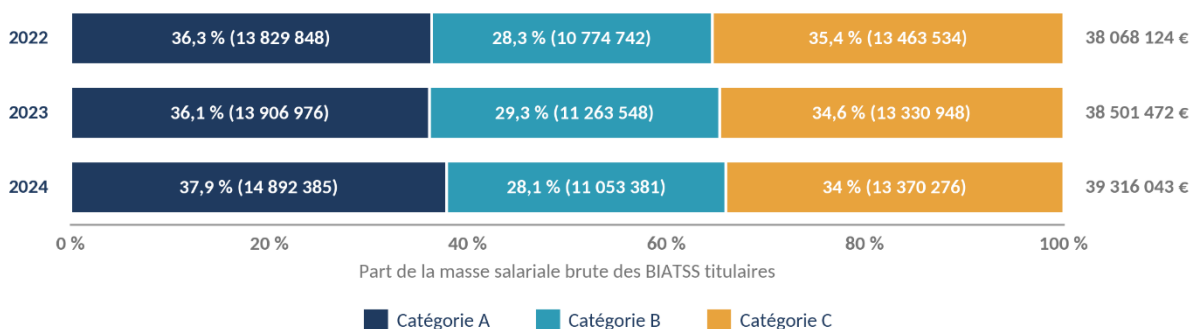


Source : indicateur BDS FPE 032

Les titulaires BIATSS

La rémunération brute des titulaires BIATSS de la filière administrative est la seule à reculer, et la totalité de sa baisse intervient en 2024. Elle diminue alors même que la rémunération moyenne brute progresse : la filière perd vingt-cinq agents sur la période, soit 15 % de son effectif.

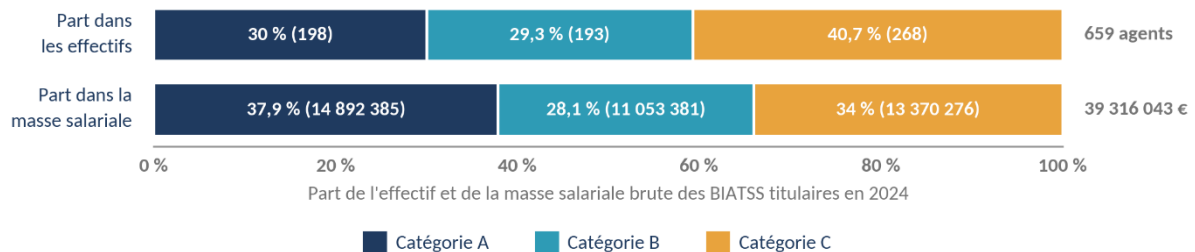
La catégorie A progresse de 1,6 point sur la période. Sa masse salariale brute progresse d'un million d'euros quand celle de la catégorie C recule de cent mille, les effectifs évoluant dans le même sens comme le décrit la rubrique 1.2.2.1



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 032

La catégorie A représente 30,0 % des effectifs titulaires mais 37,9 % de la masse salariale brute, soit près de huit points d'écart. La catégorie C connaît le décalage inverse, 40,7 % des effectifs pour 34,0 % de la masse, tandis que la catégorie B se situe à l'équilibre.

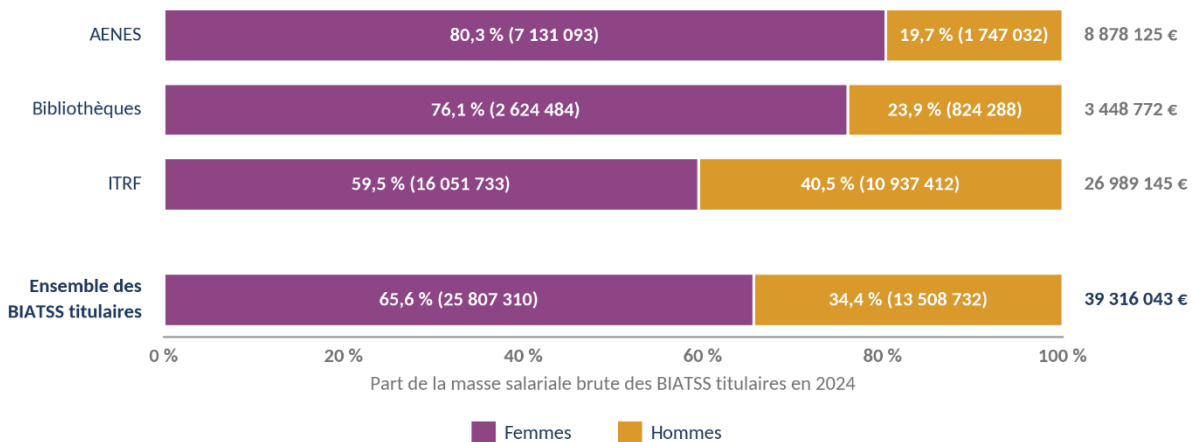
Ces décalages traduisent la hiérarchie des rémunérations brutes : 75 200 euros en moyenne en catégorie A, 57 300 en catégorie B et 49 900 en catégorie C. La rémunération moyenne brute de la catégorie A dépasse ainsi de moitié celle de la catégorie C, quand la catégorie B ne la dépasse que de 15 %.



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 032

La féminisation varie de vingt et un points selon la filière. La filière technique et de recherche, la moins féminisée des trois, porte plus des deux tiers de la masse salariale brute titulaire, ce qui pèse fortement sur le taux de féminisation de l'ensemble.

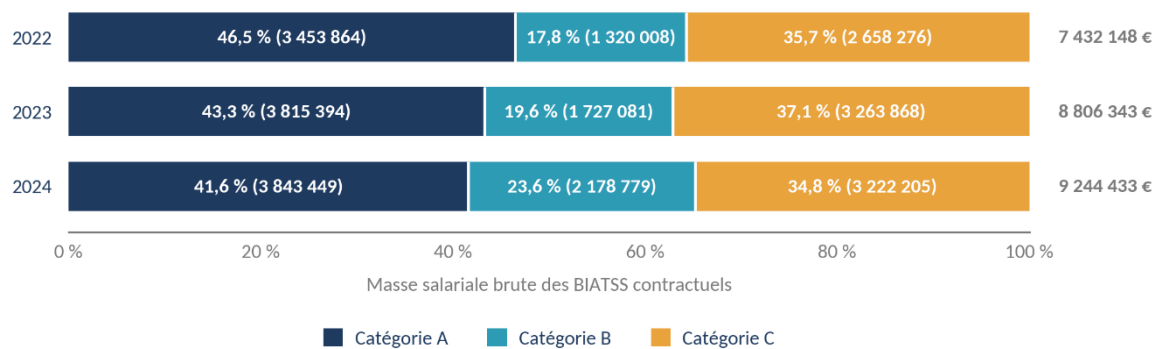
Les femmes portent 65,6 % de la masse salariale brute des personnels BIATSS titulaires alors qu'elles représentent 67,2 % des effectifs. Leur rémunération moyenne brute s'établit à 58 300 euros, contre 62 500 euros pour les hommes.



Source : indicateur BDS FPE 032

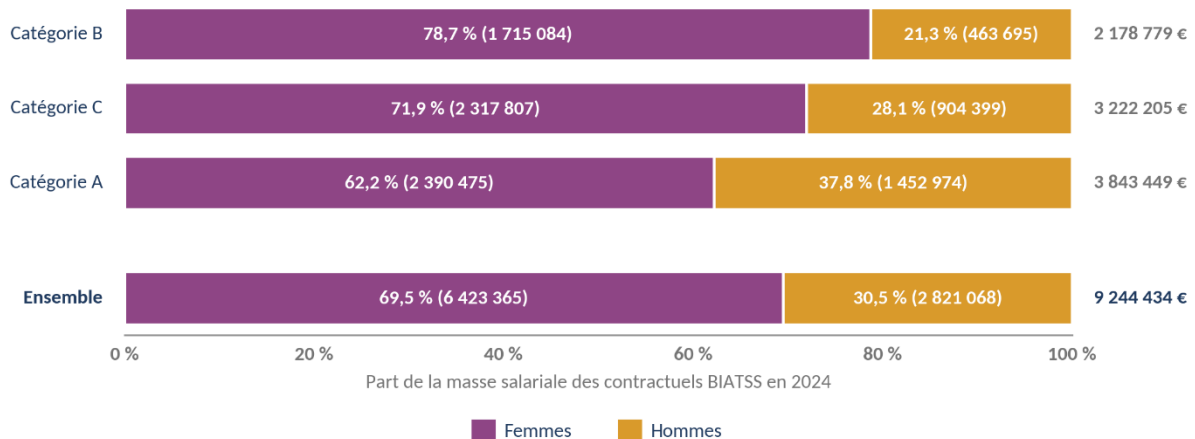
Les contractuels BIATSS

La part de la masse salariale brute des catégories B des BIATSS contractuels gagne près de six points deux ans, sa masse salariale brute progressant de près de deux tiers. C'est la variation la plus forte de la section. La part des catégories A recule de près de cinq points, tout en restant la plus importante des trois.



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 032

Les femmes portent près de sept dixièmes de la masse salariale brute des contractuels, contre deux tiers chez les titulaires. Leur part varie de seize points selon la catégorie : elle est la plus élevée en catégorie B, la plus faible en catégorie A



Source : indicateurs BDS FPE 003 et 032

Aux personnels enseignants et BIATSS s'ajoutent quatre autres statuts, examinés ci-après.

5.3.2.3 Rémunérations brutes versées aux autres statuts

Quatre populations complètent les effectifs enseignants et BIATSS : les vacataires d'enseignement, les contractuels étudiants employés pour des missions ponctuelles de vacations, les anciens agents percevant l'allocation de retour à l'emploi, et les apprentis. Ces populations ne décomptent pas d'ETPT.

Les rémunérations brutes versées à ces autres statuts sont en recul de 5,4 % sur la période 2022-2024. Ce recul tient entièrement aux allocataires de retour à l'emploi, dont les rémunérations diminuent de près de 870 000 euros sur la période. Ceci s'explique par le contrat d'adhésion conclu avec l'Urssaf qui transfère la gestion de ces allocations à France Travail, en contrepartie d'une cotisation patronale d'assurance chômage assise sur l'ensemble des agents contractuels de l'établissement.

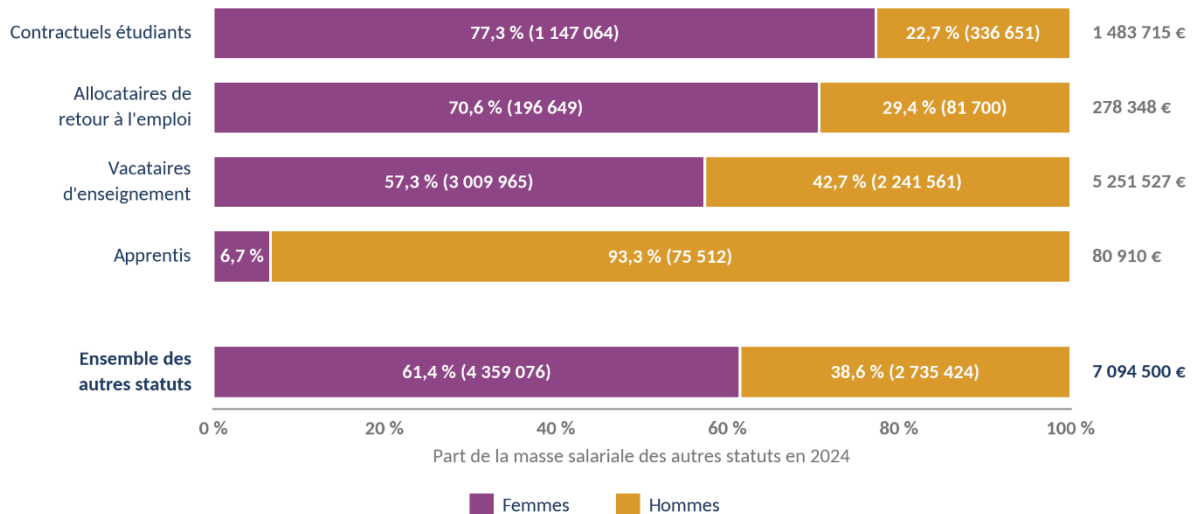
Les rémunérations brutes versées aux trois autres statuts progressent ou se maintiennent.

Les vacataires d'enseignement portent près des trois quarts de cette masse et progressent de 10,1 % en deux ans.

Statut	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Vacataires d'enseignement	4 767 669	4 877 526	5 251 527	+10,1 %
Contractuels étudiants	1 556 388	1 453 587	1 483 715	–4,7 %
Allocataires de retour à l'emploi	1 147 873	793 419	278 348	–75,8 %
Apprentis	26 045	77 340	80 910	+210,7 %
Total	7 497 975	7 201 872	7 094 500	–5,4 %
dont femmes	60,6 %	61,1 %	61,4 %	+0,9 pt
dont hommes	39,4 %	38,9 %	38,6 %	–0,9 pt

Source : indicateur BDS FPE 032

Les femmes portent 61,4 % de la masse salariale brute de ces quatre populations, soit cinq points de moins que chez les personnels BIATSS. L'écart tient aux vacataires d'enseignement, où leur part descend à 57,3 % alors qu'elle dépasse 70 % chez les contractuels étudiants et les allocataires.



Source : indicateur BDS FPE 032

À côté de cette lecture par population, les rémunérations se ventilent aussi par type de rémunérations, examinées ci-après.

5.3.3 Primes et indemnités

Les rémunérations brutes réunissent le traitement indiciaire, déterminé par le grade et l'échelon, et le régime indemnitaire. Ce dernier rassemble des dispositifs de nature différente : les primes attachées au corps et au grade, et celles qui rémunèrent l'exercice de fonctions ou de responsabilités particulières puis celle liée à la garantie individuelle du pouvoir d'achat

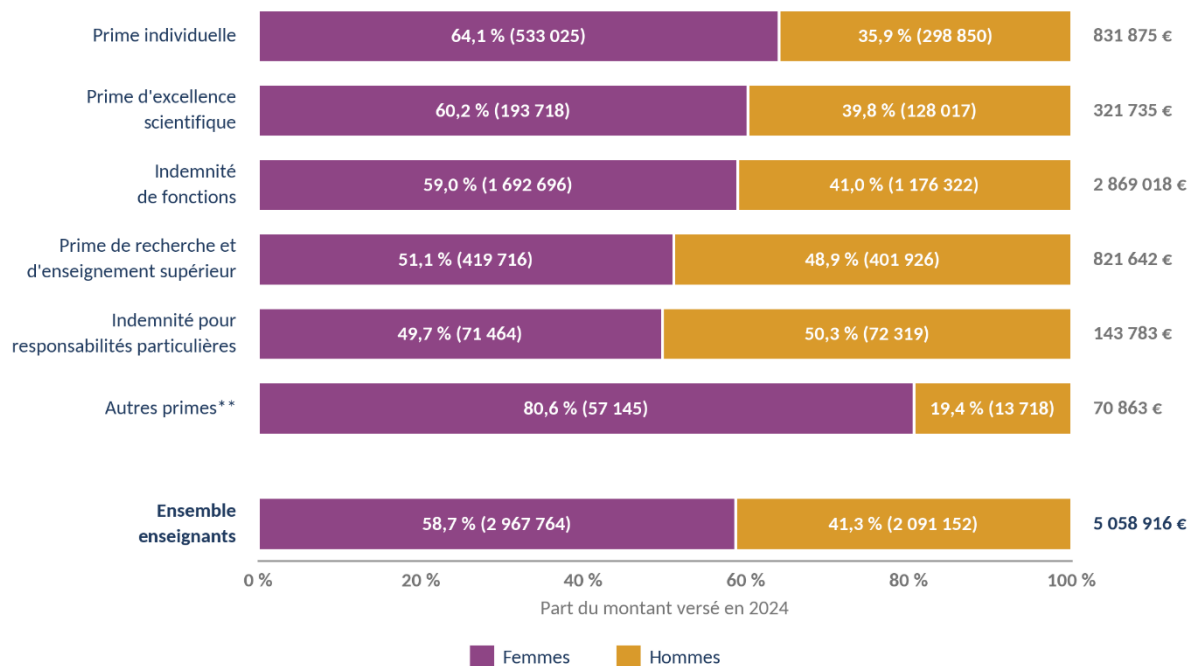
5.3.3.1 Primes liées à l'exercice de fonctions ou de responsabilités particulières

Ces primes ne sont pas les mêmes selon la population. Celles des enseignants se répartissent entre six dispositifs, dont l'indemnité de fonctions représente plus de la moitié du montant. Celles des personnels BIATSS reposent presque entièrement sur l'IFSE, qui en représente 95 %.

La part des femmes varie de quatorze points selon la prime, de la prime individuelle à l'indemnité pour responsabilités particulières. Pour la prime de recherche et d'enseignement supérieur, les femmes représentent 57,2 % des bénéficiaires mais perçoivent 51,1 % du montant : leur prime moyenne s'établit à

1 625 euros, contre 2 083 euros pour les hommes. Pour les autres primes, les montants moyens sont proches.

Primes des enseignants

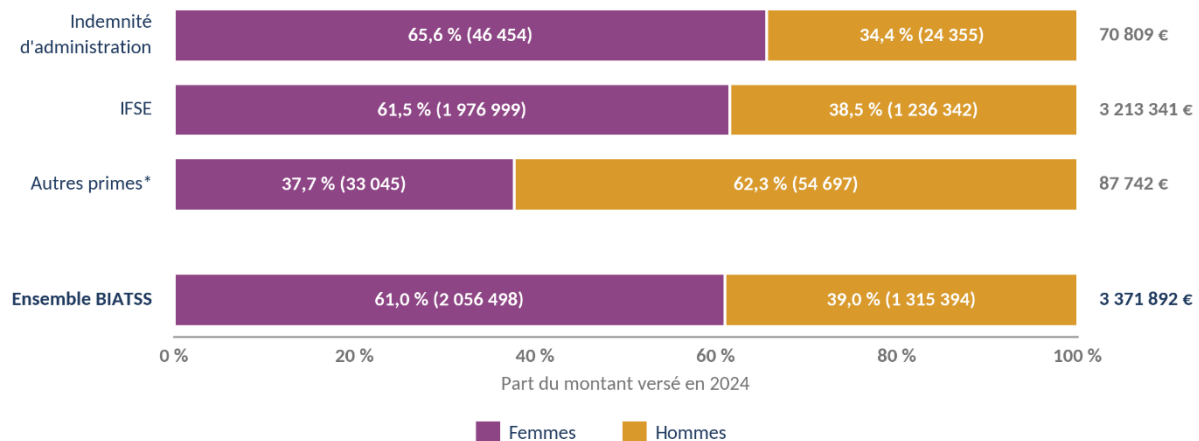


Source : indicateur BDS FPE 032

** Autres primes enseignants : prime d'administration, indemnité de direction part fonctionnelle, indemnité de direction part variable.

Primes des BIATSS

L'IFSE présente un décalage du même ordre : 67,7 % de ses bénéficiaires sont des femmes, qui perçoivent 61,5 % du montant. Les montants moyens sont détaillés avec le RIFSEEP.



Source : indicateur BDS FPE 032

* Autres primes : garantie indemnitaire, indemnité pour sujétions spéciales et charges, complément indemnitaire, prime de l'article L954-2 du code de l'éducation, indemnité de caisse et de responsabilité, allocation forfaitaire d'apprentissage, indemnité de responsabilité de régisseur.

Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel¹⁹, se compose de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, déterminée par le groupe de fonctions occupé, et d'un complément indemnitaire annuel.

¹⁹ Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le RIFSEEP est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique d'État. Il permet de valoriser l'exercice

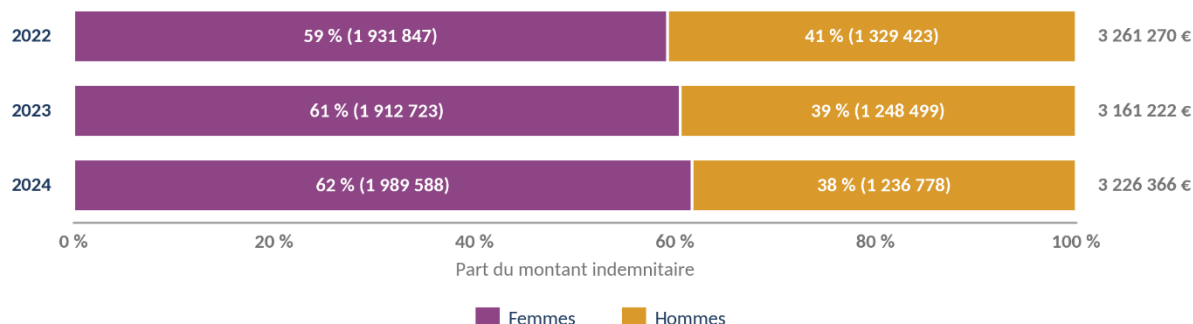
Il a concerné 703 agents en 2024.

L'enveloppe du RIFSEEP est stable sur la période, autour de 3,2 M€, comme le nombre de bénéficiaires.

Année	Prime	Montant (€)		Bénéficiaires		Moyenne (€)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2022	IFSE / garantie indemnitaire	1 931 847	1 329 423	483	239	4 000	5 562
2023	IFSE / garantie indemnitaire	1 912 723	1 248 499	523	244	3 657	5 117
2024	IFSE / garantie indemnitaire	1 989 588	1 236 778	478	225	4 162	5 497

Source : indicateur BDS FPE 032

La prime moyenne reste supérieure pour les hommes, 5 497 € contre 4 162 € en 2024. L'écart se réduit régulièrement sur les trois exercices, de plus de 1 500 € à 1 335 €.



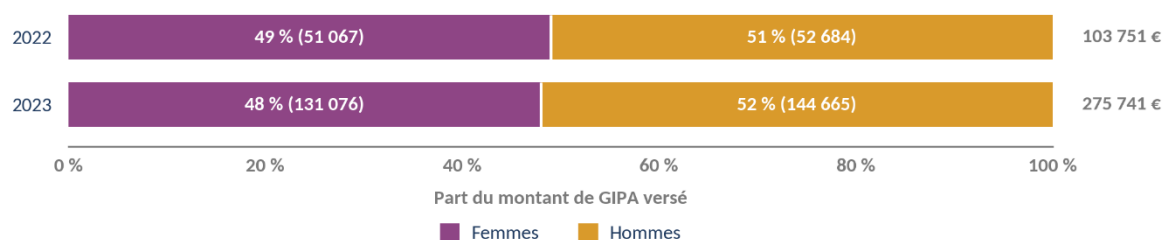
Source : indicateur BDS FPE 032

5.3.3.2 Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Aucun versement au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat n'est intervenu en 2024, le dispositif n'ayant pas été reconduit pour cet exercice²⁰.

Les deux exercices précédents servent de point de repère. Le nombre de bénéficiaires est passé de 141 à 310 agents entre 2022 et 2023, portant le montant moyen annuel de 736 € à 889 €.

En 2023, le taux d'inflation sur la période de référence (2019-2022) était de +8,19 %. Pour 2024, Le taux aurait été de +12,2 % (source INSEE). Toute chose égale par ailleurs, l'établissement aurait ainsi déboursé une GIPA supérieure à celle de 2023.



Source : indicateur BDS FPE 034

des fonctions, de reconnaître la variété des parcours professionnels et des acquis de l'expérience. Ce régime s'applique aux fonctionnaires BIATSS exclusivement (toutes filières confondues)

²⁰ Garantie individuelle du pouvoir d'achat : dispositif compensant la perte de pouvoir d'achat d'un agent lorsque l'évolution de son traitement indiciaire brut, sur une période de référence de quatre ans, a été inférieure à celle de l'inflation. Communication du ministre de la Fonction publique du 23 octobre 2024.

5.3.4 Répartition genrée de la masse salariale

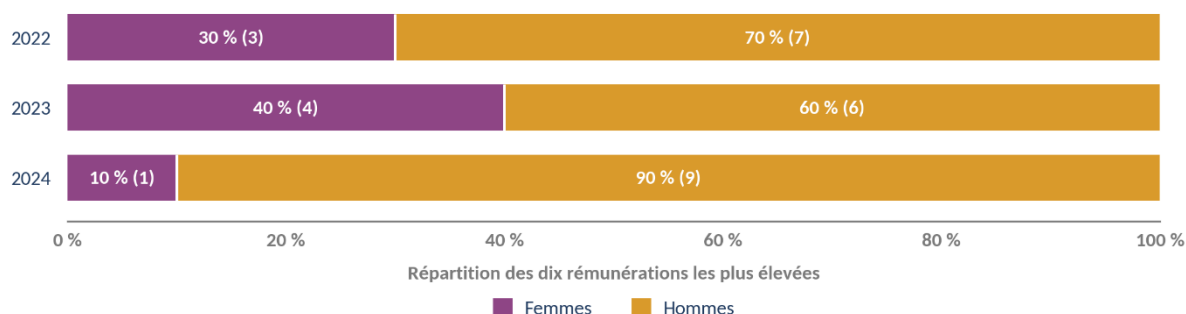
Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se mesurent de deux façons complémentaires. La première examine le sommet de la distribution, en observant qui perçoit les rémunérations les plus élevées.

La seconde applique la méthode nationale de l'index de l'égalité professionnelle, qui compare les rémunérations à situation comparable. Les résultats de cet index font l'objet d'une publication annuelle sur le site internet de l'université.

5.3.4.1 Les dix rémunérations les plus élevées

Les dix rémunérations les plus élevées de l'établissement cumulent 983 859 € bruts en 2024.

Une seule femme figure parmi ces dix agents, contre trois en 2022 et quatre en 2023. L'écart avec la composition de l'établissement, féminisé à 62,8 %, atteint en 2024 son niveau le plus élevé de la période.



Source : indicateur BDS FPE 033

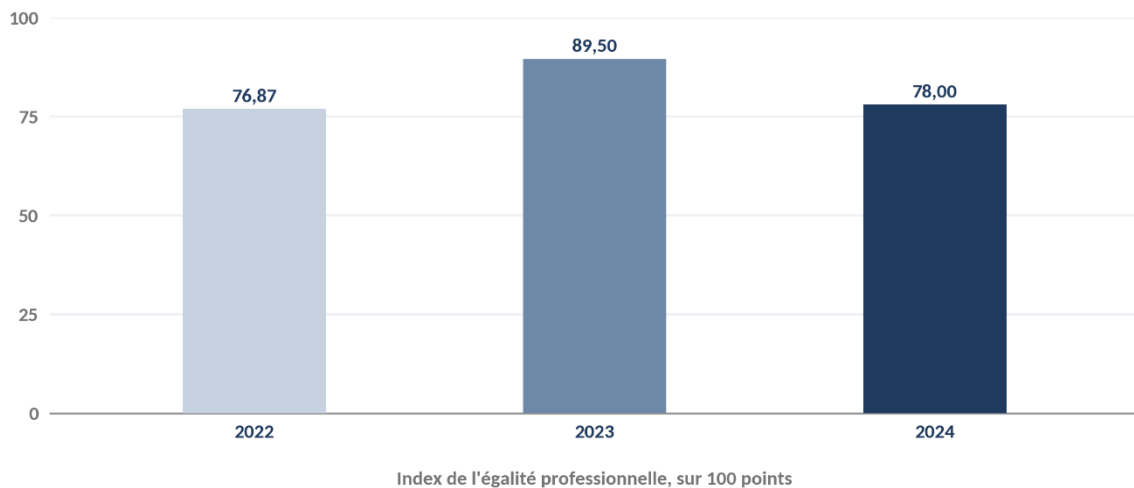
5.3.4.2 Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'index de l'égalité professionnelle, calculé selon la méthode de la DGAFP, s'établit à 78 sur 100 en 2024, après 89,5 en 2023 et 76,9 en 2022.

Le recul ne vient pas de la rémunération elle-même : la note des titulaires reste stable à 57 points sur 60 et celle des contractuels progresse à 17 points sur 20. Il tient à la troisième composante, la place des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations, qui perd douze points sur vingt.

Ce recul repose sur trois situations individuelles. Une femme est partie à la retraite ; deux autres, dont la rémunération est restée comparable, se situent désormais entre la onzième et la vingtième place. Entre ces rangs, l'équilibre est atteint, avec cinq femmes et cinq hommes.

La surreprésentation masculine au sommet du classement tient aux heures complémentaires et aux primes.



Source : indicateur BDS FPE 039

Composante de l'index	Note max.	2022	2023	2024
Égalité de rémunération, titulaires	60	57,95	57	57
Égalité de rémunération, contractuels	20	10,92	16,5	17
Dix plus hautes rémunérations	20	8	16	4
Total	100	76,87	89,5	78

Source : indicateur BDS FPE 039

Les rémunérations examinées jusqu'ici sont exprimées en brut. Les montants effectivement perçus par les agents, après retenues, sont examinés ci-après.

5.4 La masse salariale nette

Les rémunérations nettes correspondent aux sommes versées aux agents après déduction des cotisations sociales salariales, avant prélèvement à la source (PAS)

5.4.1 La masse salariale nette des titulaires

Les personnels titulaires relèvent du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État. Leur taux de cotisation salariale diffère de celui des agents contractuels, ce qui explique une part de l'écart entre rémunération brute et rémunération nette.

Le montant des primes est presque identique dans les deux populations, autour de 427 euros mensuels. Il représente pourtant 9 % de la rémunération brute des enseignants et 15 % de celle des personnels BIATSS : c'est le niveau du traitement qui diffère.

Le rapport entre net et brut s'établit à 86 % chez les enseignants et à 80 % chez les personnels BIATSS.

Population	Cat.	Corps ou type de contrat	Salaire brut	Dont primes	Part des primes	Salaire net**
Enseignants	A	Enseignants-chercheurs	5 022,74	511,58	10 %	4 282,75
	A	Enseignants du second degré	4 287,02	277,48	6 %	3 764,16
	A	Enseignants du premier degré	4 253,50	261,71	6 %	3 838,74
	A	ATER***	2 773,51	111,62	4 %	2 195,22
	A	CDU***	2 433,26	2,39	< 1 %	1 873,31
	A	MAST/PAST***	3 666,40	—	—	3 651,23
	A	Lecteurs***	2 793,16	—	—	1 727,65
Moyenne enseignants*			4 726,71	428,58	9 %	4 057,35
BIATSS	A	AENES	4 900,28	1 173,70	24 %	4 006,81
	A	Bibliothèques	4 422,34	692,87	16 %	3 592,25
	A	ITRF	3 569,84	564,79	16 %	2 871,87
	A	Contractuels BIATSS***	2 141,41	—	—	1 665,76
	B	AENES	2 756,94	422,74	15 %	2 221,09
	B	Bibliothèques	2 619,58	388,23	15 %	2 119,63
	B	ITRF	2 714,24	443,90	16 %	2 174,98
	C	AENES	2 314,42	252,54	11 %	1 883,04
	C	Bibliothèques	2 370,84	265,32	11 %	1 937,60
Moyenne BIATSS*			2 869,62	425,31	15 %	2 296,40

Source : SIHAM. Ces montants ne relèvent d'aucun indicateur BDS.

*Les moyennes indiquées sont pondérées par rapport aux ETPT.

** Avant prélèvement à la source.

*** Agents contractuels.

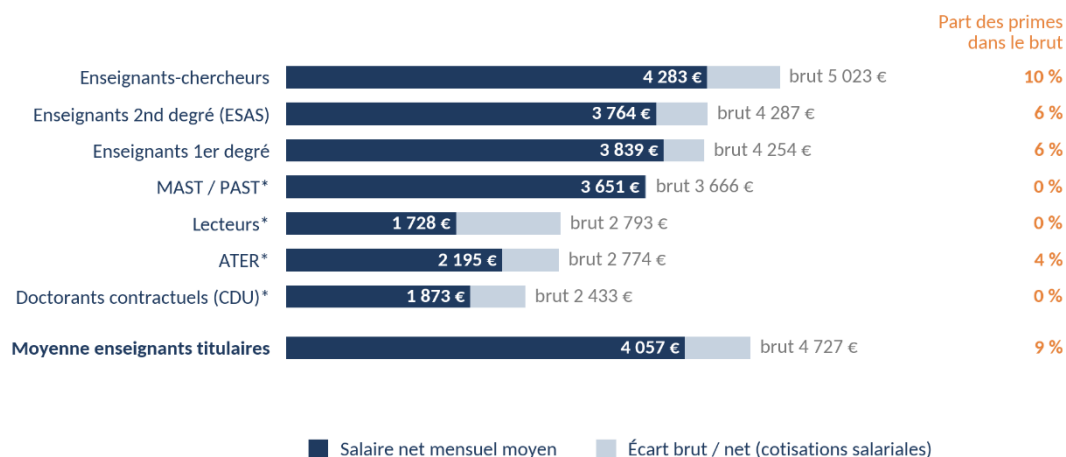
** Avant prélèvement à la source.

*** Certains titulaires peuvent être en détachement sur contrat au sein de UT2J et continuent à cotiser au régime retraite titulaire, c'est la raison pour laquelle ils apparaissent dans ce tableau.. Ces personnels sont ici représentés dans les grades ATER, CDU, LECTEUR, MAST/PAST, CONTRACTUEL BIATSS.

5.4.1.1 La masse salariale nette des enseignants titulaires

Les enseignants-chercheurs perçoivent en moyenne 519 euros nets de plus par mois que les enseignants du second degré. Près de la moitié de cet écart tient aux primes, dont le montant est presque le double.

La part des primes atteint 10 % chez les enseignants-chercheurs et 6 % dans les corps du premier et du second degré. Elle demeure inférieure à celle des personnels BIATSS dans tous les corps.



Source : SIHAM. Ces montants ne relèvent d'aucun indicateur BDS. Moyennes pondérées par les équivalents temps plein travaillés.

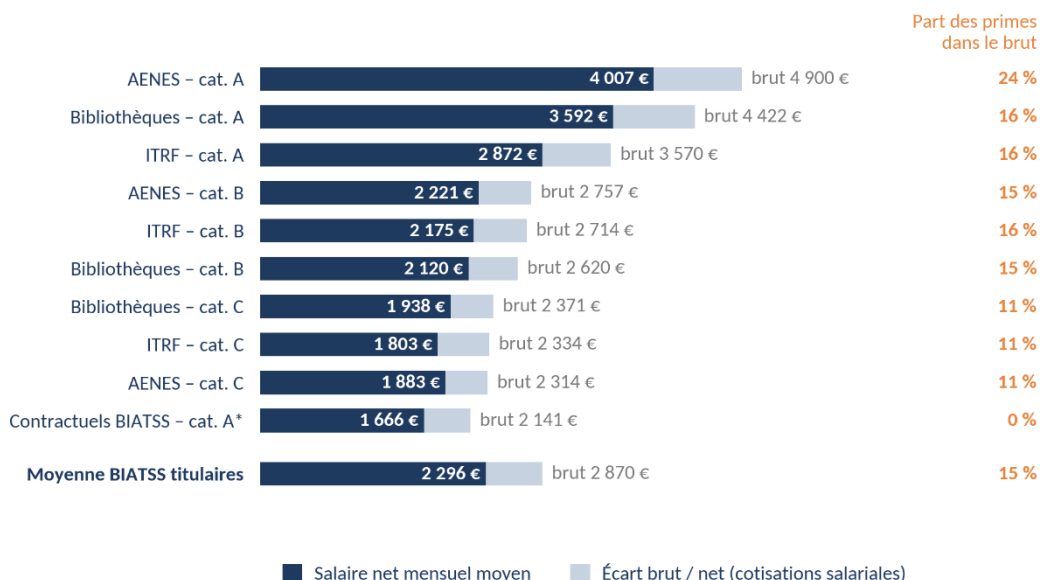
* Certains titulaires peuvent être en détachement sur contrat au sein de UT2J et continuent à cotiser au régime retraite titulaire, c'est la raison pour laquelle ils apparaissent dans ce tableau. Ces personnels sont ici représentés dans les grades ATER, CDU, LECTEUR, MAST/PAST, CONTRACTUEL BIATSS.

5.4.1.2 La masse salariale nette des BIATSS titulaires

La part des primes décroît avec la catégorie : de 16 à 24 % en catégorie A, 15 à 16 % en catégorie B, et 11 % dans les trois filières en catégorie C.

La filière administrative se détache en catégorie A, avec 1 135 euros nets mensuels de plus que la filière technique et de recherche. Aux catégories B et C, l'écart entre filières tombe sous cent euros.

Le rapport entre net et brut varie peu, de 80 à 82 % selon la filière et la catégorie, à l'exception de la filière technique de catégorie C, à 77 %.



Source : SIHAM. Ces montants ne relèvent d'aucun indicateur BDS.

* Certains titulaires peuvent être en détachement sur contrat au sein de UT2J et continuent à cotiser au régime retraite titulaire, c'est la raison pour laquelle ils apparaissent dans ce tableau. Ces personnels sont ici représentés dans les grades ATER, CDU, LECTEUR, MAST/PAST, CONTRACTUEL BIATSS.

À côté des personnels titulaires, les agents contractuels relèvent d'un autre régime de cotisation, examiné ci-après.

5.4.2 La masse salariale nette des contractuels

À la différence des titulaires, affiliés au régime de retraite de la fonction publique, les agents contractuels relèvent du régime général de sécurité sociale et de la retraite complémentaire (Ircantec), au même titre que les salariés du secteur privé.

La part des primes est pratiquement nulle, à 1 % de la rémunération brute, contre 9 % chez les enseignants titulaires et 15 % chez les personnels BIATSS titulaires. Le régime indemnitaire ne s'applique pas aux agents contractuels dans les mêmes conditions qu'aux titulaires.

Population	Cat.	Type de contrat	Salaire brut	Dont primes	Part des primes	Salaire net**
Enseignants	A	ATER	2 824,05	110,51	4 %	2 282,34
	A	CDU	2 218,99	–	–	1 797,91
	A	Enseignants du second degré	2 781,98	–	–	2 142,26
	A	Lecteurs	1 896,52	–	–	1 818,02
	A	MAST/PAST	3 608,23	–	–	3 221,39
Moyenne enseignants*			2 636,77	29,70	1 %	2 212,96
BIATSS	A	Contractuels	2 669,98	28,72***	1 %	2 138,83
	B	Contractuels	1 940,82	25,89***	1 %	1 598,18
	C	Contractuels	1 851,42	17,92***	1 %	1 492,15
	–	Apprentis	1 395,84	–	–	1 318,87
Moyenne BIATSS*			2 137,20	23,18	1 %	1 730,00

Source : SIHAM. Ces montants ne relèvent d'aucun indicateur BDS.

* Moyennes pondérées par les équivalents temps plein annuels rémunérés.

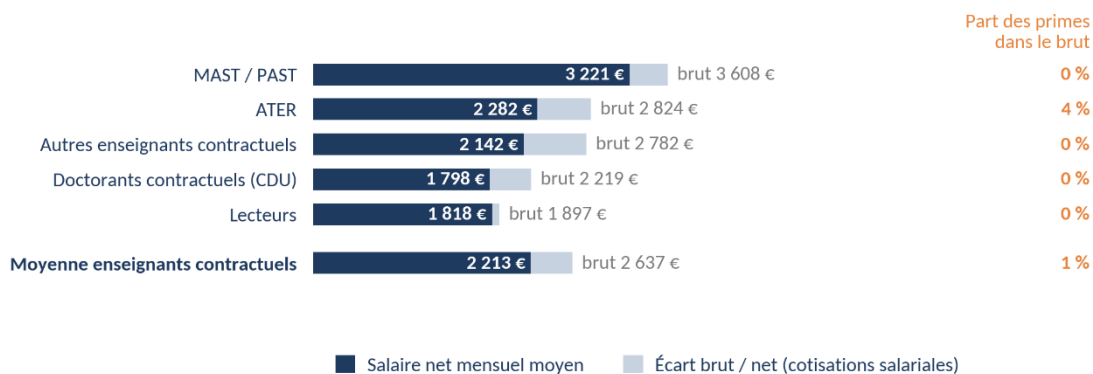
** Avant prélèvement à la source.

*** Prime annuelle et mesure d'accompagnement (MAC) pour les contractuels BIATSS

5.4.2.1 La masse salariale nette des enseignants contractuels

Les enseignants contractuels perçoivent 2 213 euros nets par mois, contre 4 057 euros pour les titulaires, soit 45 % de moins.

Aucune position ne bénéficie de primes, à l'exception des ATER, où elles représentent 4 % de la rémunération brute.



Source : SIHAM. Ces montants ne relèvent d'aucun indicateur BDS.

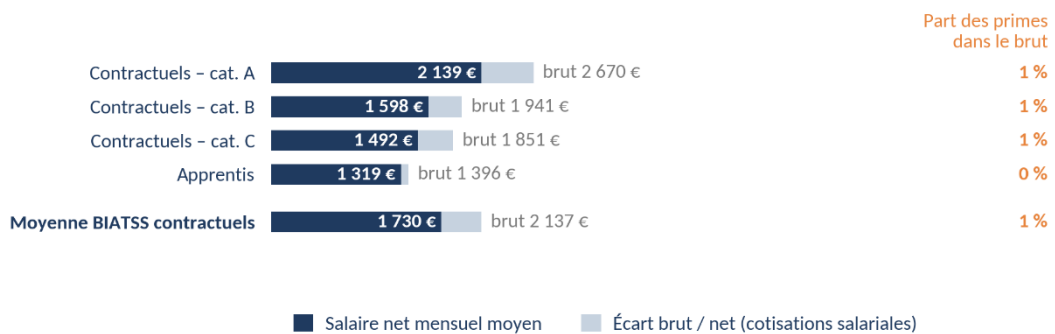
Les personnels BIATSS contractuels se répartissent par catégorie hiérarchique. Ils sont examinés ci-après.

5.4.2.2 La masse salariale nette des BIATSS contractuels

Les personnels BIATSS contractuels sont recrutés par catégorie, sans rattachement à une filière.

Les personnels BIATSS contractuels perçoivent 1 730 euros nets par mois, contre 2 296 euros pour les titulaires, soit 566 euros et 25 % de moins.

La rémunération croît avec la catégorie, de 1 492 euros nets en catégorie C à 2 139 euros en catégorie A, soit 647 euros d'écart. Le rapport entre net et brut se situe autour de 81 % dans les trois catégories, au même niveau que chez les titulaires de la même population.



Source : SIHAM. Ces montants ne relèvent d'aucun indicateur BDS.

PARTIE 6

SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 6 : Santé, sécurité au travail

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie présente les données relatives à la santé et la sécurité au travail sur l'exercice 2024 : accidents de service, dispositifs de signalement, protection fonctionnelle, acteurs et instances de prévention, médecine de prévention et actions de prévention.

6.1 Vue d'ensemble

- Les accidents reviennent au niveau de 2022, après la hausse de 2023. La part de ceux suivis d'un arrêt de travail recule : un peu plus de la moitié, contre près des deux tiers un an plus tôt.
- Les signalements progressent en revanche de plus d'un quart.
- Le nombre d'agents identifiés à risque d'usure professionnelle augmente également, de même que celui des entretiens de carrière menés à ce titre.
- Les accidents et les maladies professionnelles reconnus au cours de l'année sont examinés ci-après.

Indicateur	2022	2023	2024
Accidents de service ou de trajet reconnus	28	33	28
Accidents ayant entraîné un arrêt	20	21	15
Signalements recensés	nc	54	68
Part de femmes parmi les signalants	nc	66,7 %	73,5 %
Agents identifiés à risque d'usure	nc	9	12
Entretiens de carrière menés au titre de l'usure	nc	21	30

Source : indicateur BDS FPE 043

6.2 Risques professionnels

Cette section présente les accidents reconnus imputables au service au cours de l'année, leurs circonstances, leurs suites en arrêt de travail et les agents concernés, puis les maladies professionnelles reconnues.

6.2.1 Accidents reconnus imputables au service

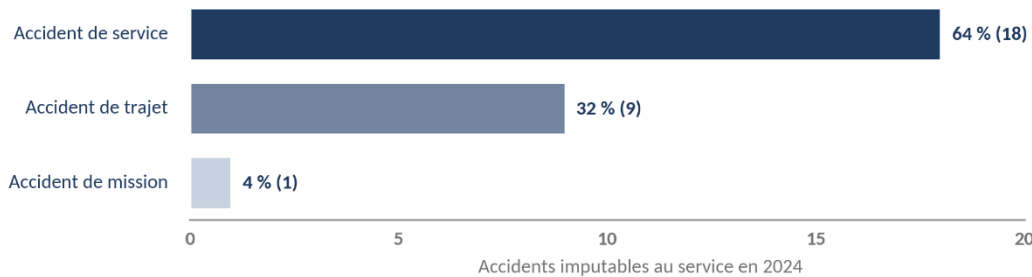
- 28 accidents imputables au service en 2024, en diminution de 27 % par rapport à 2023.
- Parmi les accidents reconnus, 35,7 % concernent des enseignants et 64,3 % des BIATSS. Ces derniers représentent pourtant 42,3 % des effectifs : rapporté à l'effectif, leur taux d'accident est près de deux fois et demie celui des enseignants.²¹
- Les femmes représentent 60,7 % des accidents, pour 62,8 % des effectifs. Leur taux d'accident est ainsi légèrement inférieur à celui des hommes.

²¹ Taux d'accident rapportés à l'effectif physique de chaque population au 31 décembre 2024 : dix-huit accidents pour les personnels BIATSS, qui représentent 42,3 % de l'effectif, et dix pour les enseignants, qui en représentent 57,7 %. Source : services RH, conseillère de prévention ; indicateur BDS 003 pour les effectifs.

Population	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	9	9	18
Enseignants	2	8	10
Total	11	17	28

Source : indicateur BDS FPE 043

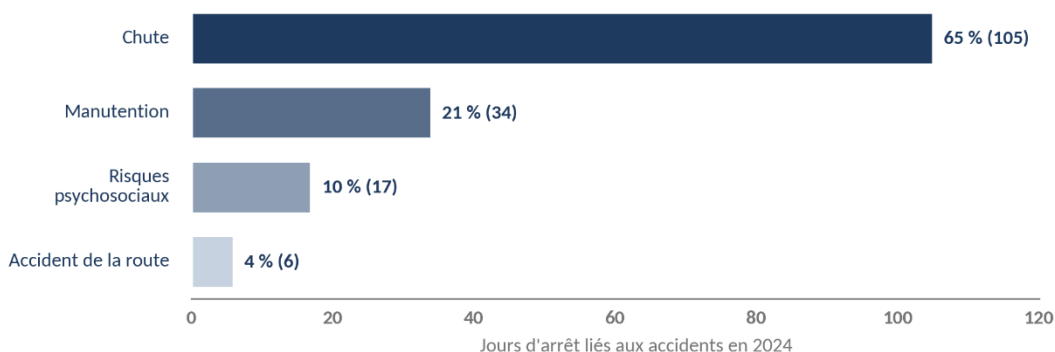
Dix-huit accidents sont imputés dans le cadre du service, neuf dans le cadre du trajet et un en mission. Par rapport à 2023, qui comptait vingt-quatre accidents de service et neuf de trajet, seuls les accidents de service sont en diminution.



Source : indicateur BDS FPE 043

Parmi les accidents de service et de mission, 57,9 % sont dus à des chutes.

Les accidents de trajet ont été référencés sous « accident de la route ».



Source : indicateur BDS FPE 043

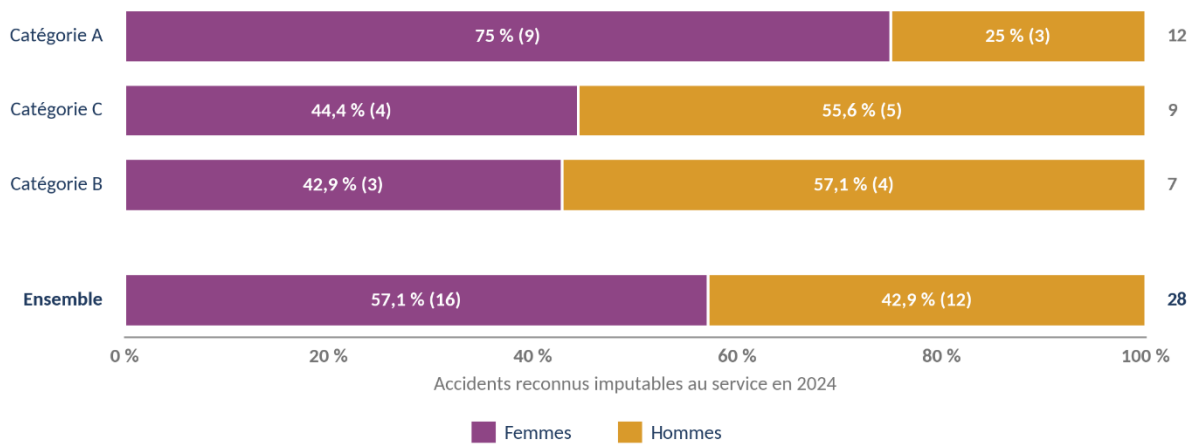
Quinze accidents ont entraîné un arrêt de travail, avec 162 jours d'arrêt.

Aucun accident mortel imputable au service, aucun accident ou maladie ayant donné lieu à la reconnaissance d'invalidité, ni aucune nouvelle incapacité permanente par suite d'un accident de service ou de trajet n'ont été recensés au cours de l'année 2024.²²

Répartition par catégorie des accidents reconnus imputables au service

Les catégories B et C, qui ne comptent que des personnels BIATSS, rassemblent la majorité des accidents. La catégorie A, qui regroupe des BIATSS et l'ensemble des enseignants, est la seule où les femmes sont majoritaires parmi les agents accidentés.

²² Accidents mortels imputables au service, reconnaissances d'invalidité et incapacités permanentes consécutives à un accident de service ou de trajet : aucune occurrence déclarée au cours de l'exercice 2024. Source : services RH, conseillère de prévention.



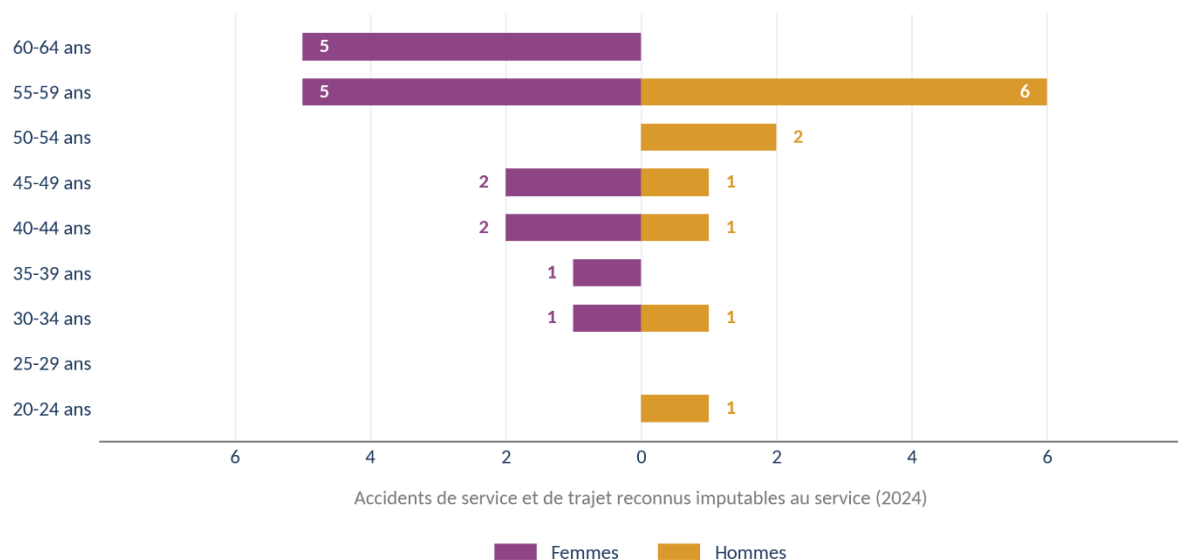
Source : indicateur BDS FPE 043

Répartition par âge des accidents reconnus imputables au service

Les accidents se concentrent sur les tranches d'âge élevées : dix-huit des vingt-huit concernent des agents de 50 ans et plus, dont seize de 55 ans et plus. Les agents de 55 ans et plus représentent pourtant moins d'un tiers des effectifs.²³

Ce nombre est le plus élevé des trois derniers exercices : seize accidents d'agents de 55 ans et plus en 2024, contre onze en 2022 et neuf en 2023.

Au niveau national, la part des agents de 50 ans et plus dans les accidents du travail est en augmentation.²⁴



Source : indicateur BDS FPE 043

²³ Structure par âge de l'effectif physique au 31 décembre 2024, voir partie 1 « Emploi et effectifs ». Source : indicateur BDS 003 (âge × sexe).

²⁴ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : personnels des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, figure 6-3, répartition des accidents en fonction de l'âge, données 2022. Champ : 133 établissements d'enseignement supérieur et de recherche répondants, 185 464 agents.

6.2.2 Maladies professionnelles reconnues

Trois dossiers de reconnaissance de pathologie professionnelle ont été reconnus imputables au service en 2024, dont deux maladies professionnelles de type TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et une maladie en rapport avec l'exposition antérieure passive aux poussières d'amiante.

Au niveau national, les affections liées aux gestes et postures constituent également la première cause de maladie professionnelle ou à caractère professionnel reconnue²⁵.

À côté des risques reconnus imputables au service, les situations signalées par les agents et la protection qui leur est accordée sont examinées ci-après.

6.3 Signalements et protection fonctionnelle

Pour faire face aux situations vécues au travail, l'agent peut s'appuyer sur deux dispositifs complémentaires :

- le signalement qui porte ces situations à la connaissance de l'établissement,
- la protection fonctionnelle qui engage l'établissement à protéger l'agent lorsqu'il est victime d'atteintes ou mis en cause en raison de ses fonctions.

6.3.1 Dispositif de signalement

En 2019, l'université a installé un dispositif d'information et d'écoute des victimes. La Cliphas, Cellule de Lutte, d'Information et de Prévention contre le Harcèlement Sexuel, a été intégrée au plan Égalité professionnelle femmes-hommes et accompagnée d'une campagne de sensibilisation visant à favoriser la libération et l'écoute de la parole.

En 2024, l'établissement a engagé une réflexion pour construire un dispositif de traitement de l'ensemble des signalements. Ce dispositif complètera les moyens existants, parmi lesquels les fiches santé et sécurité au travail, la formation spécialisée du comité social d'administration, la cellule dédiée aux risques psychosociaux et le référent déontologue.

Le conseil d'administration a adopté ce dispositif en avril 2024 avec une entrée en vigueur prévue en janvier 2025.

- Soixante-huit signalements ont été recensés en 2024, contre cinquante-quatre en 2023.
- Les signalements relatifs à la souffrance au travail, la violence et le harcèlement réunissent près de trois signalements sur quatre, contre près de six sur dix en 2023.
- Les signalements relatifs à la santé et à la sécurité au travail reculent à l'inverse de plus de 40 %.
- Les femmes émettent 73,5 % des signalements, soit près de onze points de plus que leur part dans les effectifs.

Motif de signalement	2023	2024
Souffrance au travail	19	31
Violence et harcèlement	13	19
Santé et sécurité au travail	18	10
Problèmes liés au management ou à l'organisation du travail	3	5
Discrimination	0	3
Autres atteintes aux droits des agents	1	0
Nombre total de signalement	54	68

Source : indicateur BDS FPE 047

²⁵ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023 : personnels des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, éléments d'analyse des maladies professionnelles, données 2022 : 108 maladies reconnues, dont 86 affections périarticulaires provoquées par les gestes et postures.

6.3.2 Protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est l'obligation faite à l'employeur public de protéger l'agent victime de menaces, d'attaques ou de poursuites dans l'exercice de ses fonctions, et de prendre en charge les frais de procédure engagés à ce titre.

Trois demandes ont été déposées en 2024, et toutes ont été accordées. Le montant total des sommes brutes versées s'établit à 25 933 €.

Au-delà du recueil des signalements et de la protection des agents, la prévention des risques professionnels mobilise un réseau d'acteurs et une instance dédiée, présentés ci-après.

6.4 Acteurs et instances de la prévention

Les acteurs de la prévention accompagnent, au plus près des services, l'application des règles de santé et de sécurité.

La formation spécialisée du comité social d'administration veille à leur respect et rend des avis.

6.4.1 Acteurs de la prévention

Les acteurs de la prévention assistent et conseillent l'établissement dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail.

- › Le réseau compte huit acteurs de plus qu'en 2023. L'augmentation est portée par les assistants de prévention.
- › Les assistants de prévention exercent cette mission en complément de leur activité principale. La part de leur temps de service qui y est consacrée est estimée à moins de 20 %.
- › Plus d'un quart d'entre eux ont pris leurs fonctions dans l'année. Tous ont suivi la formation d'adaptation, et près de huit sur dix ont bénéficié d'une action de formation continue.
- › La conseillère de prévention et les assistants de prévention disposent d'une lettre de cadrage définissant leur mission.

Type d'acteur	2023	2024
Assistant de prévention (AP)	54	61
Conseiller de prévention (CP)	1	1
Inspecteur de la santé et de la sécurité au travail	—	1
Médecin du travail	1	1
Secrétaire médicale	1	1
Psychologue	2	2
Autres personnels affectés à la prévention	1	1
Total	60	68

Source : indicateur BDS FPE 059

6.4.2 Formation spécialisée

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de conditions de travail (F3S) est instituée au sein du comité social d'administration. Elle veille à l'application des règles de prévention, analyse les risques auxquels les personnels sont exposés et peut visiter les services ou diligenter des enquêtes.

6.4.2.1 Composition et formation des membres

Au 29 mai 2024, la formation spécialisée compte dix membres titulaires et dix suppléants.

Le médecin du travail, la conseillère de prévention, l'ingénieur hygiène et sécurité et l'inspecteur santé et sécurité au travail y sont invités permanents.

Des représentants des usagers siégeant au conseil d'administration participent lorsque les sujets les concernent, à raison de deux titulaires et deux suppléants en 2024.

Au cours de l'année 2024, deux membres ont bénéficié d'une formation à raison de 5 jours de formation chacun, conformément au décret N°2016-1403 relatif à la formation des membres représentants du personnel des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

6.4.2.2 Réunions et avis

Six réunions se sont tenues en 2024, trois ordinaires et trois extraordinaires, couvrant l'ensemble des sites :

- › trois ont été convoquées à l'initiative de la présidente
- › trois à la demande de la moitié au moins des représentants du personnel.
- › aucune n'a été organisée à la suite d'un événement grave.

Chaque séance est précédée d'une réunion de bureau, tenue au moins deux semaines à l'avance pour arrêter l'ordre du jour, puis d'un groupe de travail réunissant les acteurs de la prévention et la direction.

Le médecin du travail a participé à l'ensemble des réunions, la conseillère de prévention à quatre d'entre elles. L'inspecteur santé et sécurité au travail n'y a pas participé.

Huit avis ont été rendus par la Formation Spécialisée au cours de l'année 2024. Ils ont fait l'objet d'un vote en séance de Formation Spécialisée.

6.4.2.3 Visites, enquêtes et signalements

- › Une visite de site a été réalisée au titre de l'article 63 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, et son rapport étudié en séance.
- › Aucune enquête n'a été diligentée par la formation spécialisée.
- › Un signalement de danger grave et imminent a été recensé au cours de l'année et a fait l'objet d'une inscription au registre.
- › Aucune invocation du droit de retrait n'a été recensée.
- › Le rapport annuel du médecin du travail a été reçu, et aucun refus d'aménagement de poste par l'administration n'a été signalé.

6.5 Commissions médicales

L'université a proposé à trois agents une période de préparation au reclassement. Les trois agents concernés sont des femmes âgées entre 55 et 59 ans.

- › une des propositions a été orientée vers le rectorat en raison du corps d'appartenance de l'agent.
- › pour les deux autres propositions, une des deux autres agentes a refusé, l'autre a accepté la proposition.

A la suite de ces démarches, aucune demande de reclassement n'a été déposée ni aucun reclassement effectué.

6.6 Actions de prévention

L'établissement conduit des actions de prévention sur diverses typologies de risques.

Conformément au guide relatif à la Base de Données Sociales (BDS) pour la Fonction Publique de l'Etat, ne sont traités dans cette partie uniquement les indicateurs relatifs aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) et à l'usure professionnelle.

6.6.1 Prévention des troubles musculosquelettiques

Le Pôle Environnement Professionnel conduit une étude ergonomique du poste de travail lors de l'arrivée d'un agent sur un nouveau poste.

- › Quatre-vingt-dix-sept études ont été réalisées en 2024, pour le compte de vingt-deux services.

Ce dispositif prend une portée particulière au regard des constats de la section 6.2 : les Troubles Musculo-Squelettiques constituent deux des trois maladies professionnelles reconnues au cours de l'année, et la manutention est la deuxième cause d'accident de service.

6.6.2 Usure professionnelle

Douze agents ont été identifiés au 31 décembre 2024 comme présentant un risque d'usure professionnelle, dont la moitié en arrêt de travail.

Trente entretiens de carrière ont été menés au cours de l'année, contre vingt et un en 2023. Ils ont permis d'engager :

- › un projet de reconversion pour trois agents,
- › une rupture conventionnelle pour trois agents,
- › un accès aux soins pour trois agents,
- › un bilan de compétences pour un agent,
- › deux repositionnements sur un autre poste ou une nouvelle motivation pour le poste pour deux agents.

6.6.3 Prévention des risques psycho-sociaux

- › En 2024, douze situations de Risques Psycho-Sociaux (RPS) ont été signalées.
- › La cellule de veille pour RPS a été saisie à vingt-trois reprises.
- › Sept situations ont fait l'objet d'une remontée à la direction pour intervention.

Les principaux risques psycho-sociaux identifiés concernent des situations de souffrance au travail et des problématiques liées aux relations ou à l'organisation du travail.

Par ailleurs, sept services ont mis en place une démarche de prévention des RPS pour le compte de 73 agents.

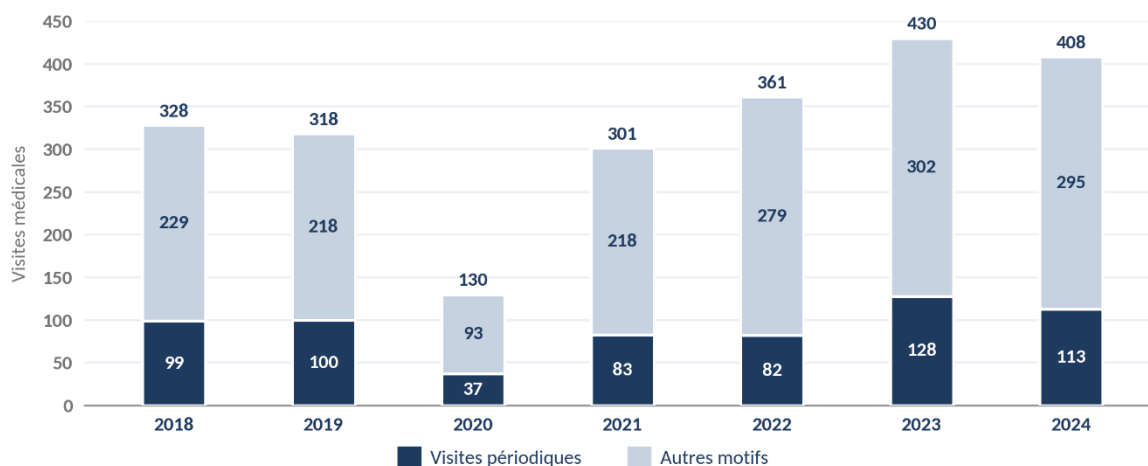
6.6.4 Médecine de prévention

Le suivi individuel des agents relève de la médecine de prévention, qui conduit les visites médicales et propose les aménagements de poste nécessaires.

6.6.4.1 Visites et typologie des visites

Le service de médecine de prévention réunit un médecin du travail à temps plein, une psychologue à 0,4 ETP, une assistante sociale à 0,5 ETP et une secrétaire médicale à 0,5 ETP.

Dès 2022, l'activité a retrouvé son niveau d'avant la crise sanitaire et le dépasse depuis. La progression porte entièrement sur les visites autres que périodiques, passées de 229 à 294, quand les visites périodiques restent au niveau de 2018.



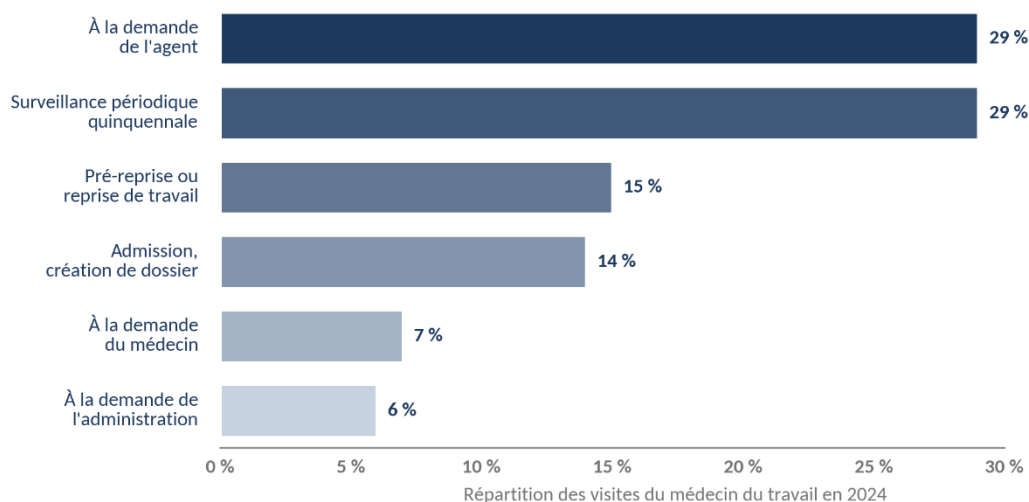
Source : indicateur BDS FPE 134

Sur les 450 rendez-vous programmés en 2024, 408 ont été honorés, soit un taux de réponse aux convocations de 91 %.

Le suivi s'est fait pour l'essentiel en consultation sur site :

- › trois cent soixante-huit visites sur le campus du Mirail,
- › seize sur les autres sites
- › vingt-quatre par entretien téléphonique ou téléconsultation

Les visites demandées par l'agent représentent autant que la surveillance périodique. Ajoutées à celles demandées par le médecin ou l'administration, les visites déclenchées par une sollicitation ponctuelle représentent plus de quatre visites sur dix.



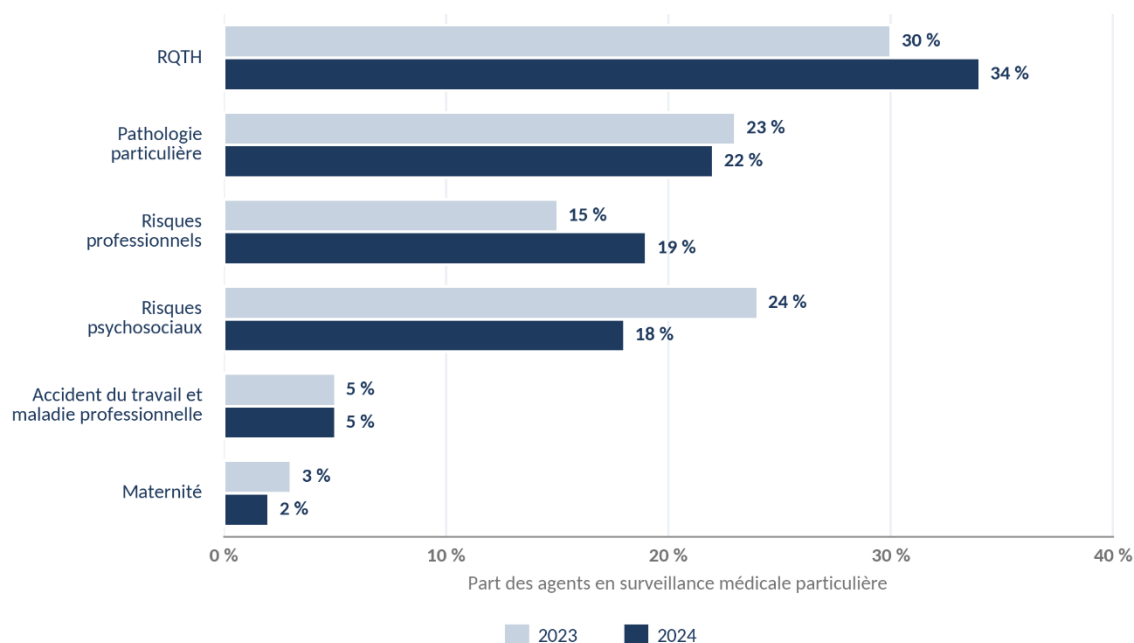
Source : indicateur BDS FPE 134

6.6.4.2 Surveillance médicale particulière et aménagements de poste

Trois cent trente-cinq visites relèvent d'une surveillance médicale particulière, sur environ cinq cents agents concernés, soit une couverture de deux tiers.

Le premier motif de suivi concerne les agents ayant une reconnaissance travailleurs handicapés. Il est en progression par rapport à 2023.

La part des visites liées aux risques psychosociaux recule de six points sur la période.



Source : indicateur BDS FPE 134

Le médecin du travail a formulé 103 préconisations d'aménagement de poste :

- › trente-six au titre du télétravail dérogatoire pour raison de santé,
- › trente-trois portant sur les horaires ou l'ergonomie du poste,
- › vingt-deux sur un aménagement de temps partiel
- › douze sur la prescription de matériel lié à une pathologie ou à une reconnaissance de travailleur handicapé. Aucun refus d'aménagement n'a été signalé par l'administration.

Il a par ailleurs transmis six rapports aux comités médicaux.

Au 31 décembre, cinq agents bénéficient du suivi médical post-professionnel, sans nouvelle entrée dans le dispositif au cours de l'année.

Au-delà du suivi individuel, l'établissement conduit des actions collectives de prévention, dont la section suivante rend compte.

PARTIE 7

ORGANISATION

DU TRAVAIL ET

TEMPS

DE TRAVAIL

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 7 : Organisation du travail et temps de travail

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Cette partie présente l'organisation du travail sur l'exercice 2024 : recours au télétravail²⁶, quotités de travail (temps complet, partiel et incomplet) et absences, pour et hors raison de santé.

7.1 Vue d'ensemble de l'organisation du travail

Deux unités de mesure coexistent dans cette partie et ne se confondent pas :

- › le télétravail et les quotités de travail sont comptabilisés au regard des agents présents au 31 décembre 2024
- › les absences sont comptabilisées en journées cumulées sur l'ensemble de l'année, le nombre d'agents concernés désignant toute personne ayant connu au moins une interruption, quelle qu'en ait été la durée.
- › **Le télétravail** n'est ouvert qu'aux personnels BIATSS, les fonctions d'enseignement répondant à d'autres règles : un taux calculé sur l'ensemble des agents ne rendrait pas compte de la diffusion réelle du dispositif.
Rapporté aux 936 personnels BIATSS, le recours au télétravail atteint 52,8 %, contre près de 40 % au niveau national²⁷. Après une progression concentrée sur l'exercice 2023, l'effectif concerné s'est stabilisé.
- › **Le temps complet** couvre neuf agents sur dix (90,7%), proportion stable sur les trois exercices.
- › **Les absences hors raison de santé** représentent 12,1 % des journées d'absence. Elles progressent pour la deuxième année consécutive, portées par le congé de maternité.
- › **Les absences pour raison de santé** se concentrent sur un nombre d'agents en recul pour la deuxième année consécutive, alors que le volume de journées varie peu. La durée moyenne par agent concerné passe de 33,7 jours en 2022 à 45,2 jours en 2024 : l'établissement connaît moins d'absences, mais plus longues.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Agents en télétravail	402	501	496	+23,4 %
Agents à temps complet	1 950	1 953	1 983	+1,7 %
Agents à temps partiel ou incomplet	197	185	203	+3,0 %
Journées d'absence hors santé	2 756	2 869	3 219	+16,8 %
Agents absents pour raison de santé	728	571	520	–28,6 %
Journées d'absence pour raison de santé	24 549	23 835	23 492,5	–4,3 %

Source : indicateurs BDS FPE 147, 153, 163, 164, 168 et 169

²⁶ Données issues du SIRH GECO, hors Service Commun de la Documentation.

²⁷ MESR-DGRH, Rapport social unique 2022-2023, Personnels sur les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche, chapitre 7 « Organisation du travail et temps de travail », section B « Télétravail », p. 70, données au 31 décembre 2022. Champ : personnels BIATPSS titulaires et contractuels en activité dans les établissements de l'enseignement supérieur.

Les sections suivantes reprennent ces indicateurs un à un : d'abord le lieu depuis lequel le travail s'exerce, puis la quotité sur laquelle chaque agent est employé, enfin les interruptions survenues au cours de l'année.

7.2 Télétravail et travail à distance

Le télétravail désigne l'exercice de fonctions hors des locaux de l'employeur, à la demande de l'agent et au moyen des technologies de l'information et de la communication. Il est accordé par autorisation individuelle, pour un recours régulier ou ponctuel, dans les conditions fixées par le décret du 11 février 2016 modifié et, à l'université, par la charte du télétravail adoptée en 2021²⁸.

Le dispositif, tel que défini, est mobilisé uniquement par les personnels BIATSS.

7.2.1 Les effectifs ayant recours au télétravail

La hausse des effectifs ayant recours au télétravail s'est concentrée sur le seul exercice 2023 : l'effectif atteint alors son maximum, puis se stabilise. Le taux d'évolution de la période 2022-2024 ne décrit donc pas une tendance actuelle.

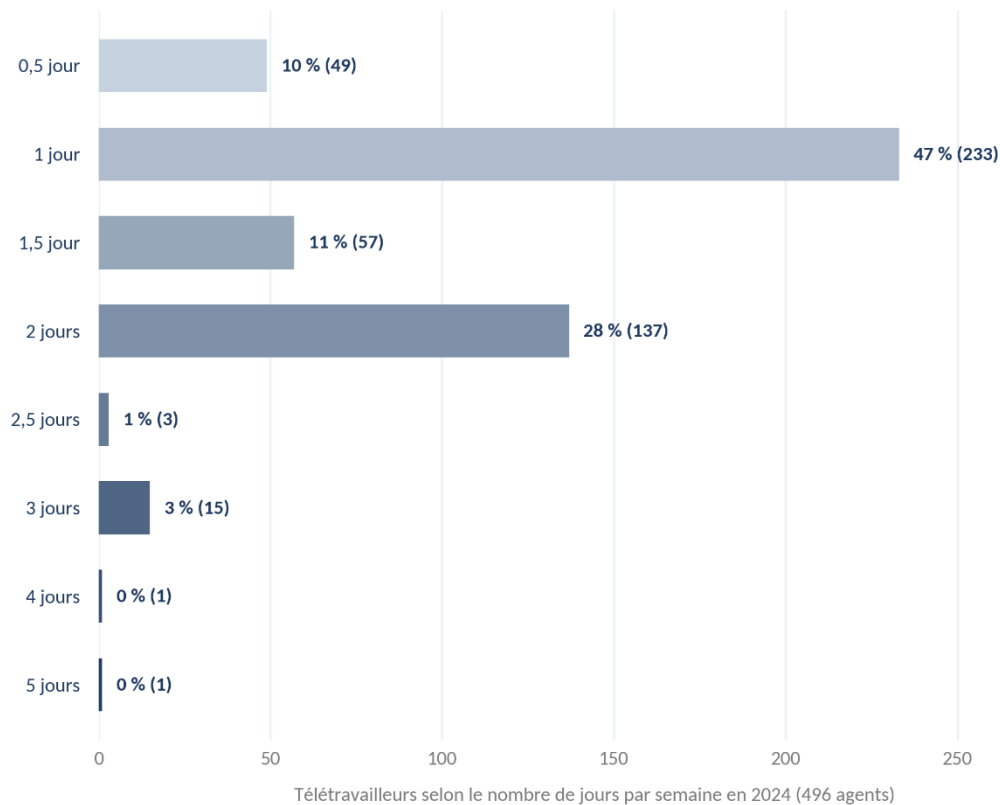
Catégorie	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
A	127	163	161	+26,8 %
B	122	142	153	+25,4 %
C	153	196	180	+17,6 %
Apprentis	–	–	2	–
Total	402	501	496	+23,4 %

Source : indicateur BDS FPE 147

7.2.2 Le rythme hebdomadaire des personnels ayant recours au télétravail

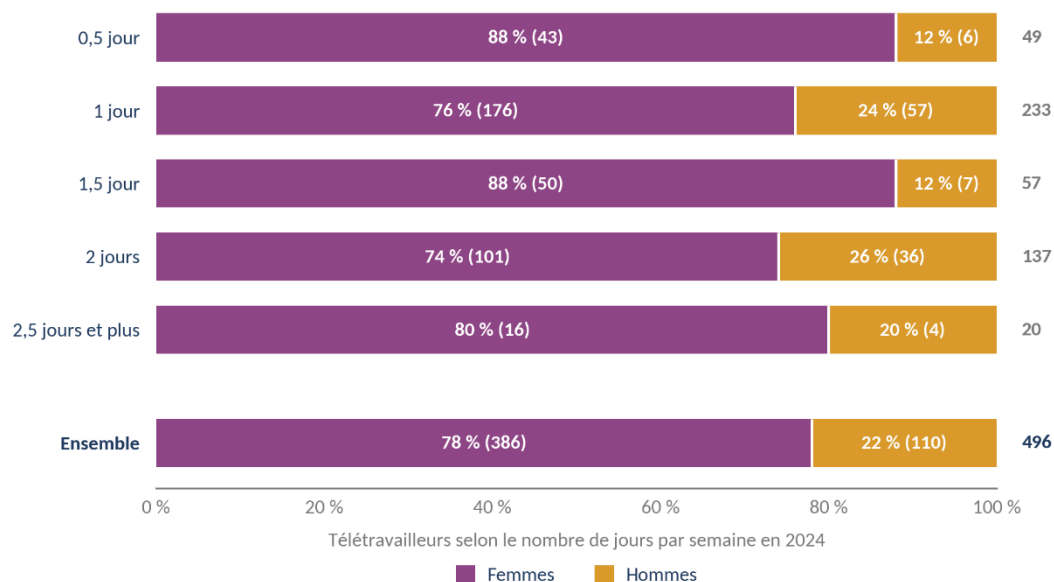
Le nombre moyen de jours télétravaillés s'établit à 1,37 par semaine, et les rythmes d'un ou deux jours rassemblent trois agents sur quatre.

²⁸ Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ; accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, publié au Journal officiel du 3 avril 2022.



Source : indicateur BDS FPE 147

Les femmes recourent plus souvent aux rythmes fractionnés : 88 % des agents concernés par une demi-journée sont des femmes, contre 75 % sur les journées entières.

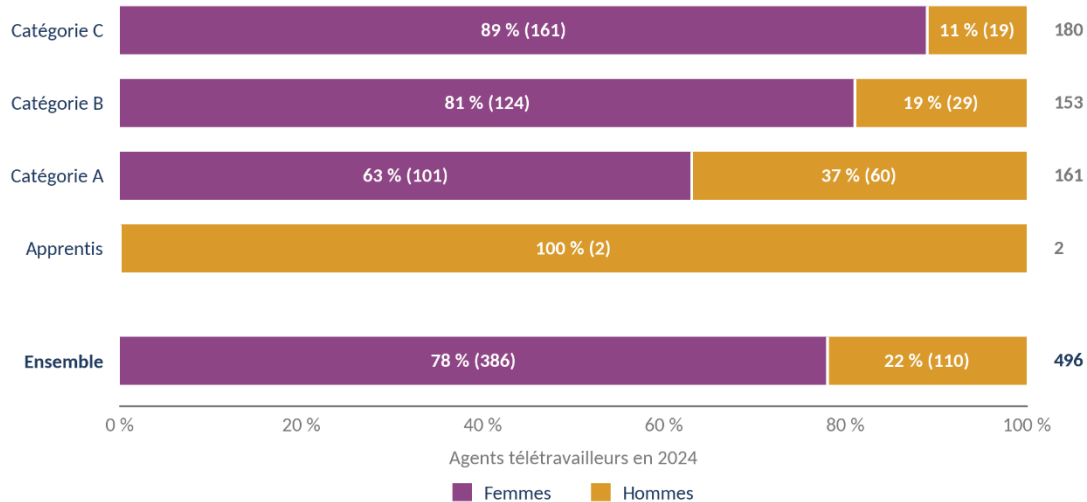


Source : indicateur BDS FPE 147

Les demi-journées télétravaillées sont dues à des modalités d'aménagement de temps de travail (certains agents effectuant leur temps complet sur 4,5 jours hebdomadaires, la demi-journée est dans ce cas télétravaillée)

7.2.3 Le profil des télétravailleurs

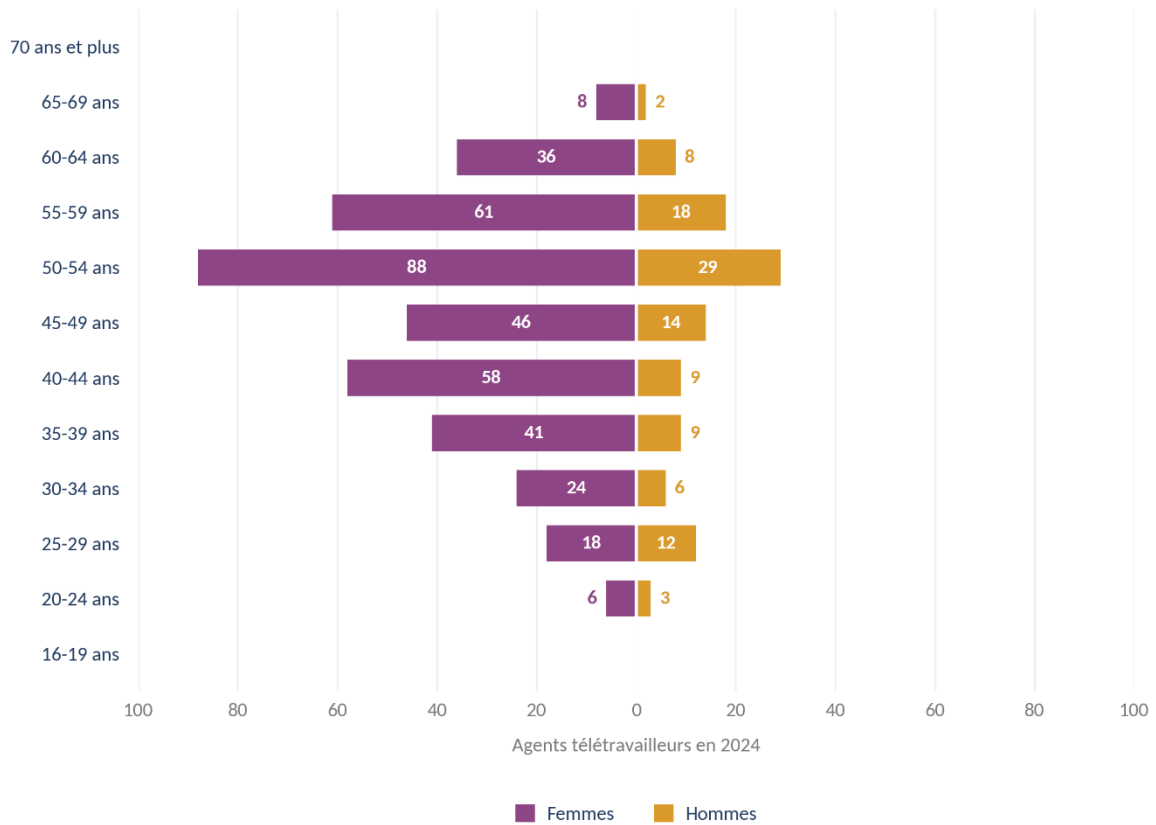
La part des femmes parmi les télétravailleurs augmente nettement selon le niveau hiérarchique, passant de 63 % en catégorie A à 89 % en catégorie C, soit un écart de près de 27 points. La catégorie A est d'ailleurs la seule où le taux de féminisation des télétravailleurs est inférieur au taux de féminisation des effectifs BIATSS (68,5 %, voir 1.2.2).



Source : indicateur BDS FPE 147

La moitié des télétravailleurs ont cinquante ans ou plus, la tranche des 50-54 ans étant la plus nombreuse. L'âge moyen s'établit néanmoins à 47,3 ans, très proche des 47,5 ans de la population BIATSS : le recours au télétravail ne se concentre pas sur une génération particulière.

La part féminine, en revanche, varie selon l'âge : elle avoisine 80 % à partir de trente ans, contre 60 % chez les 25-29 ans.



Source : indicateur BDS FPE 147

7.3 Les quotités de travail

Les quotités de travail présentées dans cette partie, concernent l'ensemble des personnels en fonction à la date du 31 décembre 2024.

La quotité de travail désigne la fraction d'un temps plein sur laquelle un agent est employé.

Trois situations la déterminent :

- › **Le temps complet** correspond à l'obligation de service entière.
- › **Le temps partiel** est accordé à la demande de l'agent occupant un emploi à temps complet. Il est de droit dans les cas prévus par la réglementation (*naissance, adoption, santé, situation de handicap*), sur autorisation dans les autres (*situation personnelle, formation professionnelle*).
- › **Le temps incomplet** tient à l'emploi lui-même. Il a une durée de service inférieure à un temps plein.

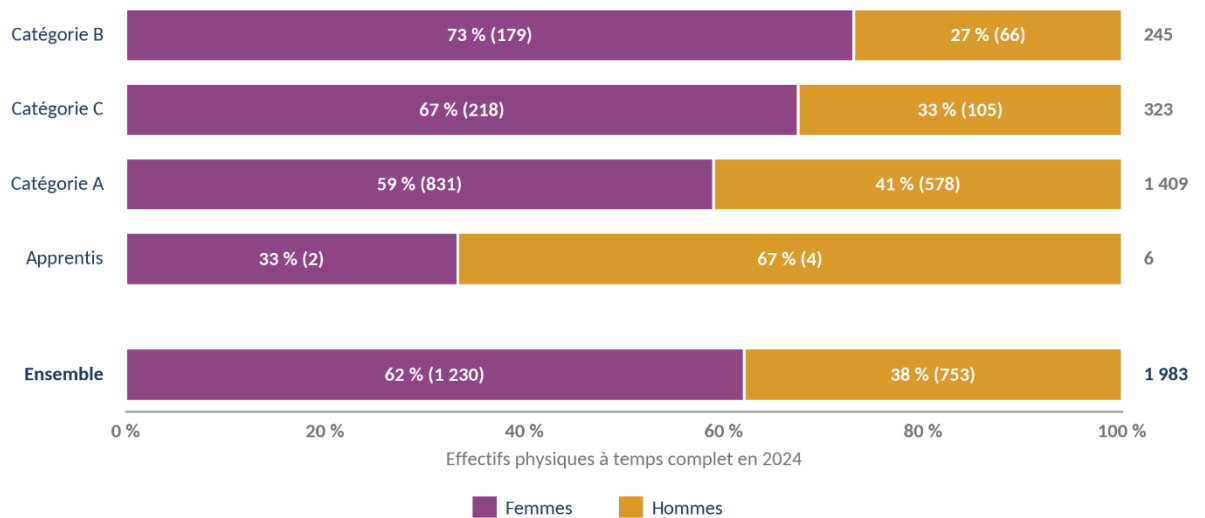
Quotité de travail	2022*	2023*	2024	Part 2024	Évol. 2022–2024
Temps complet	1 950	1 953	1 983	90,7 %	+1,7 %
Temps partiel de droit	4	2	4	—	—
Temps partiel sur autorisation	47	43	50	2,3 %	+6,4 %
Autres formes de temps partiel	35	39	50	2,3 %	+42,9 %
Temps incomplet	111	101	99	4,5 %	–10,8 %
Total	2 147	2 138	2 186	100,0 %	+1,8 %

Source : indicateur BDS FPE 153

*Les données 2022 et 2023 corrigent celles des RSU publiés, qui n'intégraient ni les ATER à temps incomplet ni les autres formes de temps partiel.

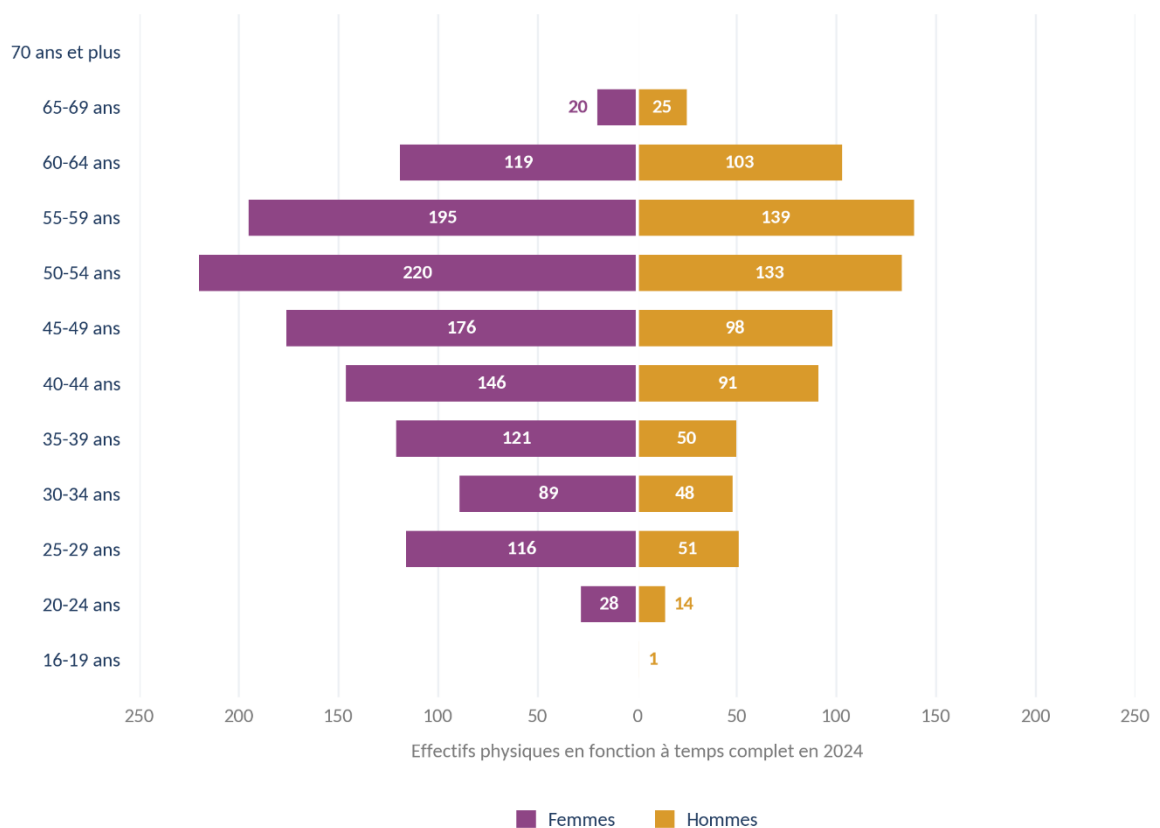
7.3.1 Le temps complet

91% des effectifs exercent à temps complet.
La féminisation du temps complet s'établit à 62 %.



Source : indicateur BDS FPE 153

Près de la moitié des agents à temps complet ont cinquante ans ou plus, la part féminine passant de 68 % chez les moins de 40 ans à 54 % entre 60 et 64 ans.



Source : indicateur BDS FPE 153

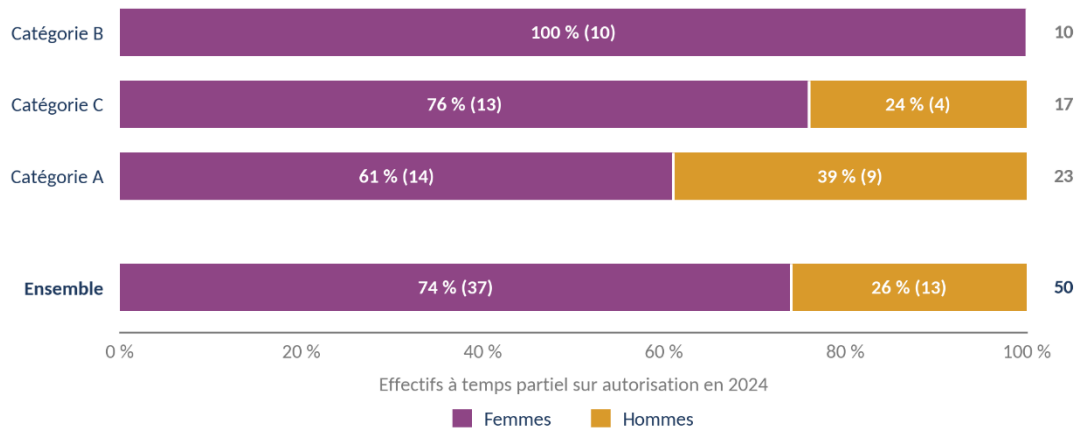
7.3.2 Le temps partiel et le temps incomplet

Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit est accordé à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, pour donner des soins à un proche ou en cas de handicap²⁹. Il reste marginal : moins de cinq agents en relèvent chaque année. Le temps partiel sur autorisation concerne plus de dix fois plus d'agents.

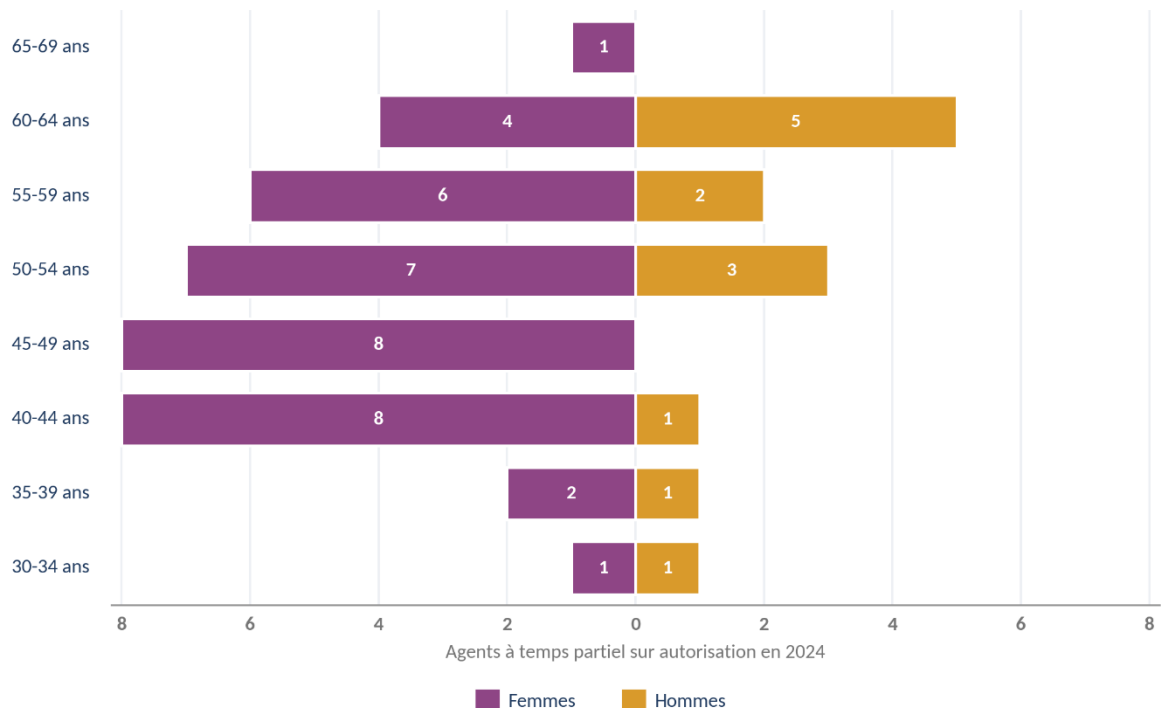
Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation concerne 50 agents, dont 74,0 % de femmes, soit douze points de plus qu'au temps complet.



Source : indicateur BDS FPE 153

Le recours au temps partiel sur autorisation se concentre sur les tranches de 40 à 64 ans, qui réunissent près de neuf agents sur dix.

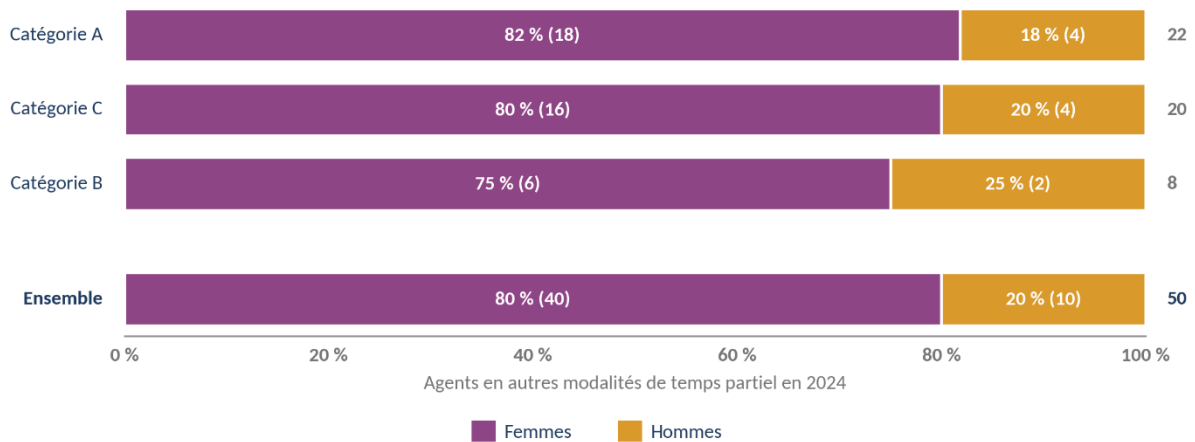


Source : indicateur BDS FPE 153

²⁹ Code général de la fonction publique, article L. 612-3.

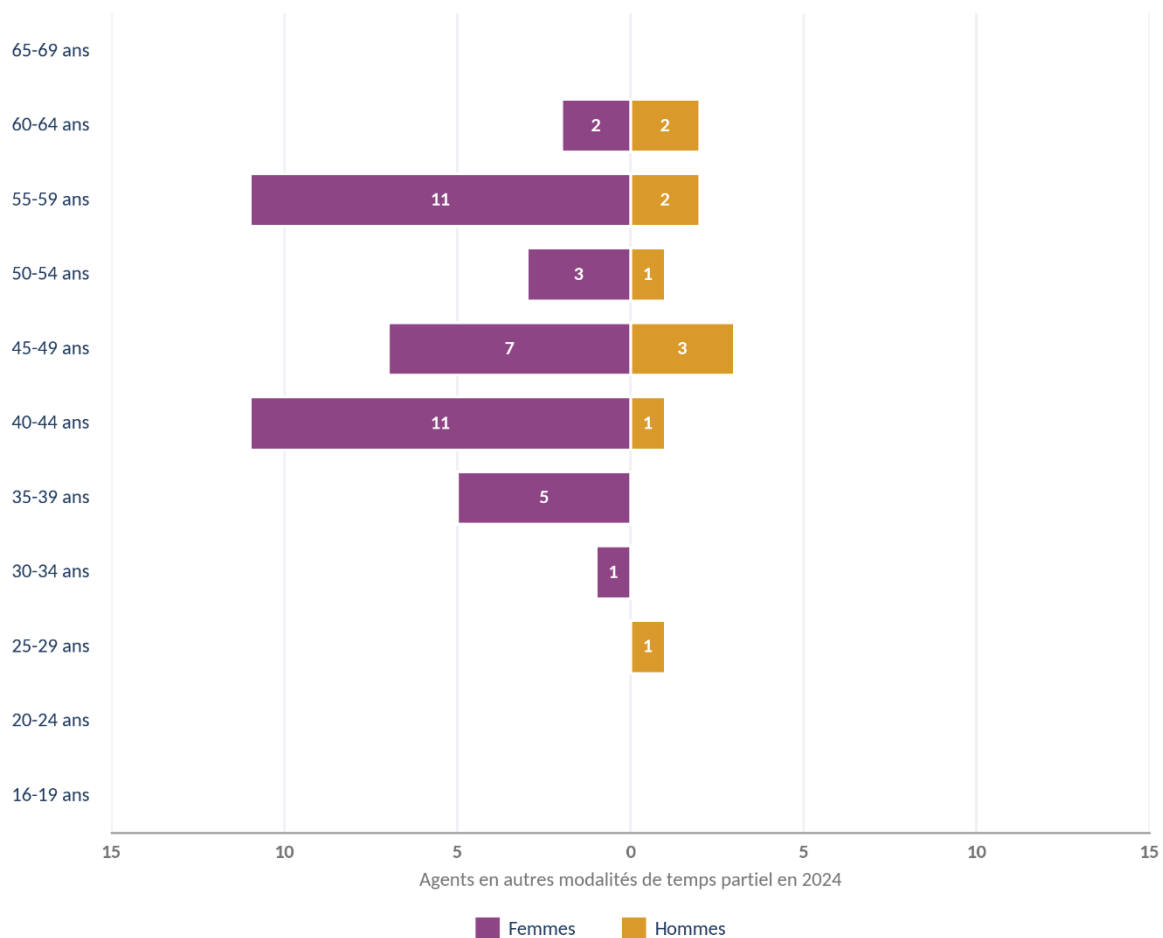
Autres modalités de temps partiel

Les autres formes de temps partiel regroupent notamment le temps partiel thérapeutique et la retraite progressive. Parmi ces agents, la part des femmes dépasse de dix-huit points celle du temps complet. Les catégories A et C en réunissent plus de huit sur dix.



Source : indicateur BDS FPE 153

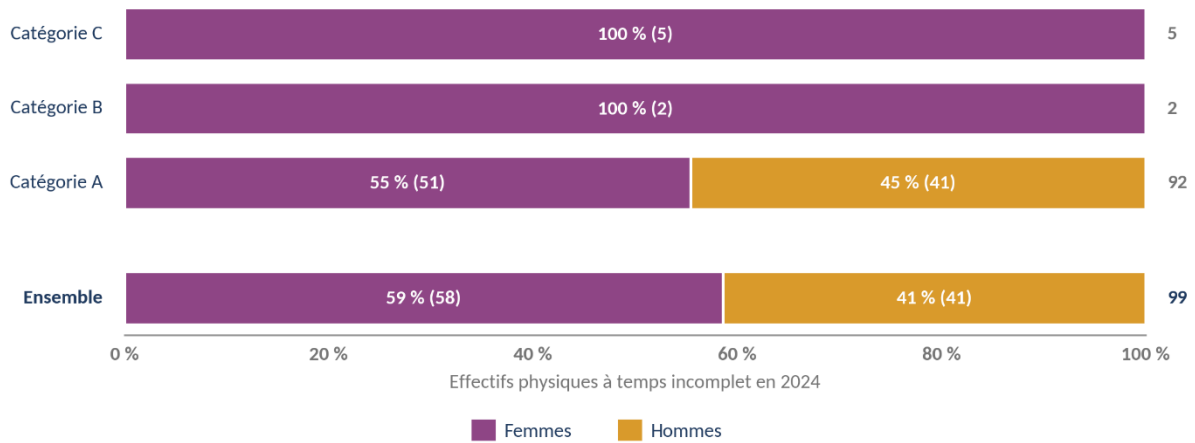
Les agents de 40 à 59 ans en représentent près de quatre sur cinq.



Source : indicateur BDS FPE 153

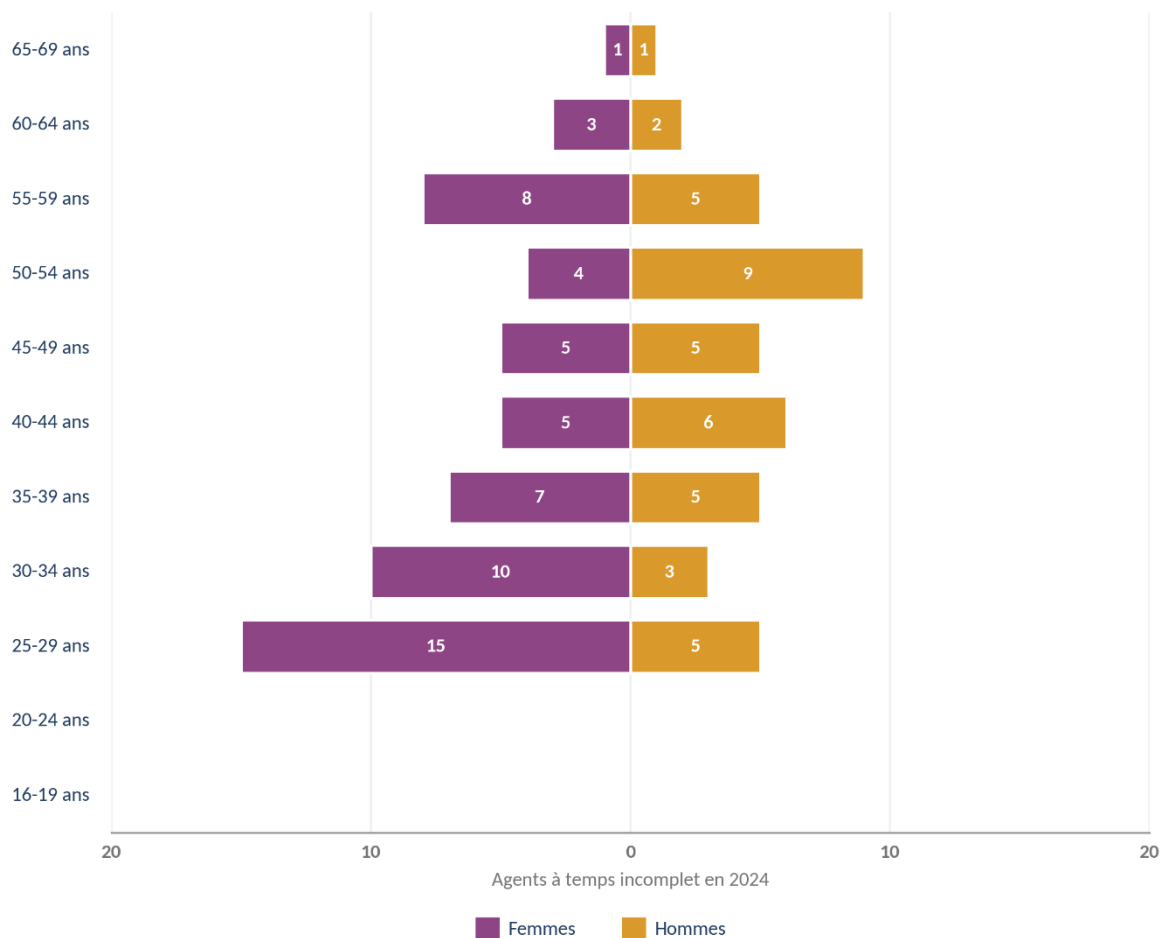
Le temps incomplet

Le temps incomplet relève pour l'essentiel de contrats d'enseignement : sur les 99 agents concernés, 86 (86,9 %) sont des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) ou des enseignants associés (MAST/PAST), recrutés à mi-temps.



Source : indicateur BDS FPE 153

Le recours au temps incomplet se répartit sur toutes les tranches d'âge, avec une concentration sur les moins de 35 ans, qui réunissent un tiers des agents.



Source : indicateur BDS FPE 153

7.4 Les absences au travail

Cette section rend compte des absences au travail survenues au cours de l'année, quelle qu'en ait été la durée.

Deux ensembles s'y distinguent :

- › **les absences hors raison de santé** relèvent de la parentalité, principalement les congés de maternité, de paternité et d'adoption.
- › **les absences pour raison de santé** recouvrent les congés de maladie, de longue maladie et de longue durée, ainsi que les accidents et maladies imputables au service.

Le volume global d'absences recule légèrement sur la période (-2,2 %), alors que le nombre d'agents concernés diminue de plus d'un quart.

Les absences se concentrent donc sur moins d'agents et s'allongent : la durée moyenne gagne douze jours en deux ans.

L'allongement touche les deux motifs, plus nettement les absences pour raison de santé.

Indicateur	2022	2023	2024	Part 2024	Évol. 2022–2024
Journées d'absence					
<i>Hors raisons de santé</i>	2 756	2 869	3 219	12,1 %	+16,8 %
<i>Pour raisons de santé</i>	24 549	23 835	23 492,5	87,9 %	-4,3 %
Total général	27 305	26 704	26 711,5	100,0 %	-2,2 %
Agents concernés					
<i>Hors raisons de santé</i>	42	35	44	8,1 %	+4,8 %
<i>Pour raisons de santé</i>	728	571	520	95,2 %	-28,6 %
Total agents distincts *	750	596	546	100,0 %	-27,2 %
Durée moyenne par agent concerné					
<i>Hors raisons de santé</i>	65,6 j	82,0 j	73,2 j	–	+11,5 %
<i>Pour raisons de santé</i>	33,7 j	41,7 j	45,2 j	–	+34,0 %
Total	36,4 j	44,8 j	48,9 j	–	+34,4 %

Source : indicateurs BDS 163, 164, 168 et 169.

* Un agent absent pour les deux motifs est compté dans chacune des deux lignes, mais une seule fois dans le total (18 agents en 2024) : les parts des agents ne s'additionnent pas.

7.4.1 Absences hors raisons de santé

7.4.1.1 Nombre d'agents avec au moins une absence hors raisons de santé

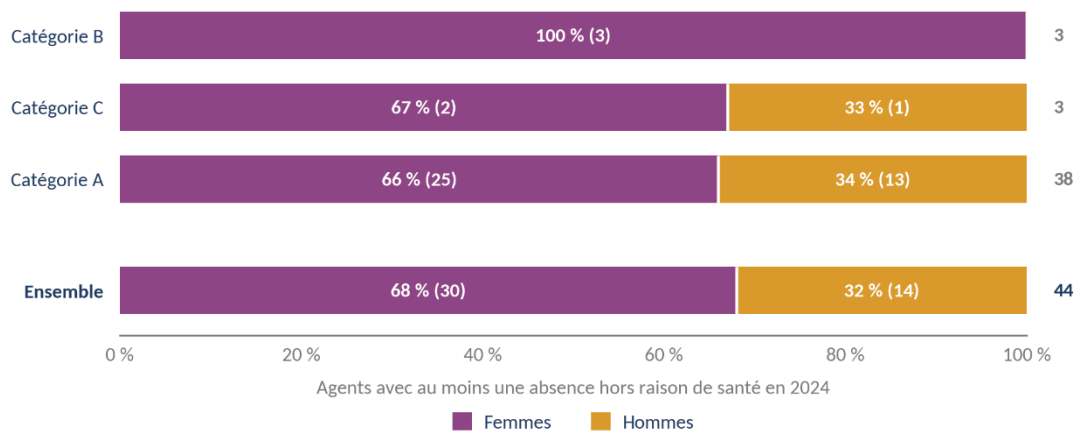
Le nombre d'agents concernés progresse de deux sur la période, soit 4,8 %, mais la composition change : le congé de paternité passe de huit à quatorze bénéficiaires quand le congé de maternité en perd trois.

Les congés liés à une adoption n'ont pas été mobilisés en 2024.

Motif d'absence	2022	2023	2024	Part 2024	Évol. 2022–2024
Congé maternité	33	26	30	68,2 %	–9,1 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	8	8	14	31,8 %	+75,0 %
Congé pour adoption	1	1	0	–	–100,0 %
Congé pour naissance, adoption d'un enfant	1	1	0	–	–100,0 %
Total	42	35	44	100,0 %	+4,8 %

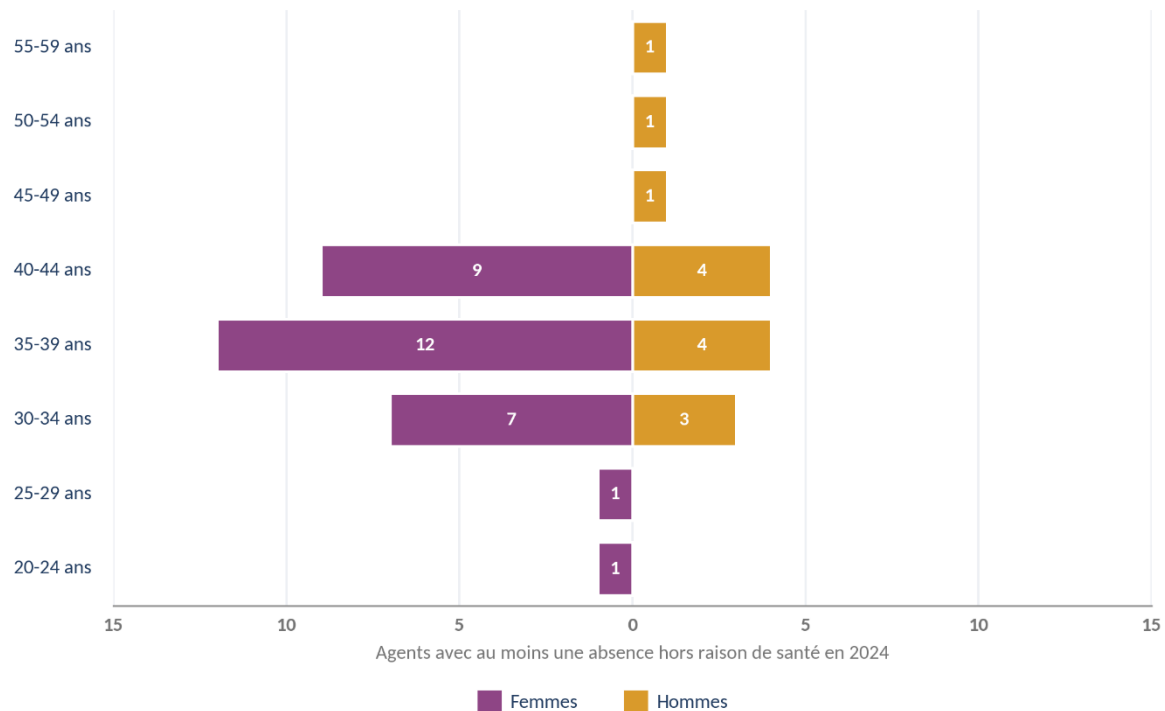
Source : indicateur BDS FPE 163

Les absences hors raison de santé concernent presque exclusivement la catégorie A, qui regroupe 38 des 44 agents.



Source : indicateur BDS FPE 163

Le recours aux absences hors raison de santé se concentre sur les 30-44 ans, qui réunissent 39 agents sur 44.



Source : indicateur BDS FPE 163

7.4.1.2 Nombre total de journées d'absence hors raisons de santé

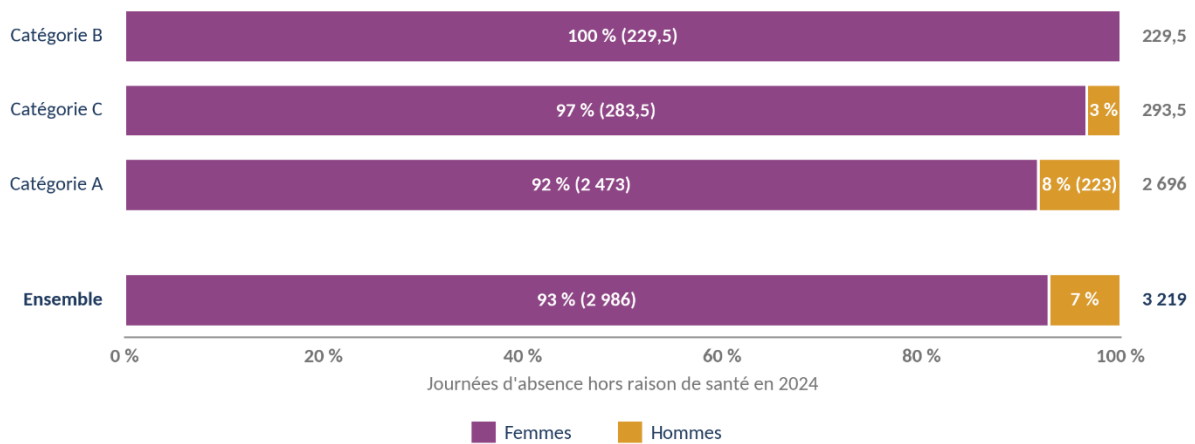
La hausse des journées tient pour l'essentiel au congé de maternité. Elle ne vient pas du nombre de bénéficiaires, qui recule, mais de la durée moyenne, passée de près de quatre-vingts à près de cent jours par bénéficiaire entre 2022 et 2024.

Les journées de congé de paternité progressent avec le nombre de bénéficiaires. La durée moyenne reste proche de dix-sept jours depuis 2023.

Motif d'absence	2022	2023	2024	Part 2024	Évol. 2022–2024
Congé maternité	2 597	2 684	2 986	92,8 %	+15,0 %
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	152	135	233	7,2 %	+53,3 %
Congé pour adoption	4	47	0	–	–100,0 %
Congé pour naissance, adoption d'un enfant	3	3	0	–	–100,0 %
Total	2 756	2 869	3 219	100,0 %	+16,8 %

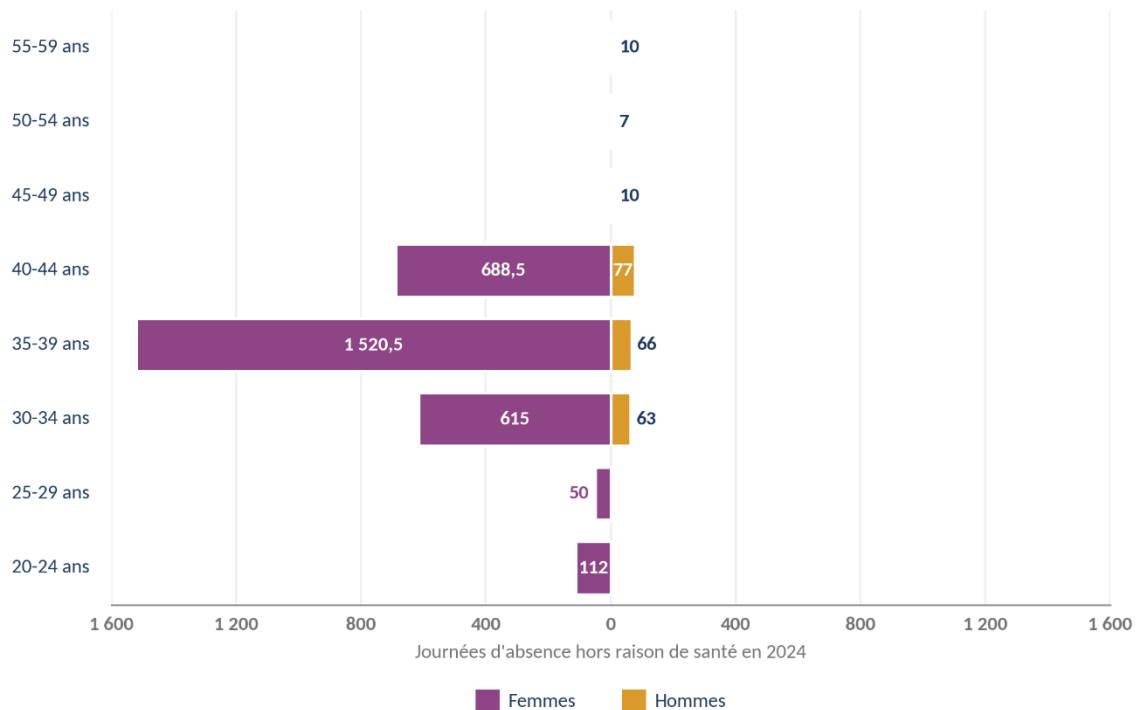
Source : indicateur BDS FPE 164

Les journées d'absence hors raisons de santé se concentrent sur la catégorie A, qui en réunit 84 %.



Source : indicateur BDS FPE 164

- › Les tranches de 30 à 44 ans réunissent 94 % des journées d'absence. A l'intérieur, celle de des 35-39 ans représente à elle seule près de la moitié.
- › Au-delà de 45 ans, les journées se comptent en dizaines et relèvent exclusivement d'hommes.



Source : indicateur BDS FPE 164

7.4.2 Absences pour raisons de santé

7.4.2.1 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé

Le nombre d'agents ayant été absents au moins un jour pour raison de santé en 2024 recule de 28,6 % depuis 2022. Ce recul porte sur le congé de maladie ordinaire, en baisse de 218 agents.

Les congés longs varient peu en nombre, de sorte qu'ils représentent désormais 7,5 % des agents concernés, contre 5,1 % en 2022.

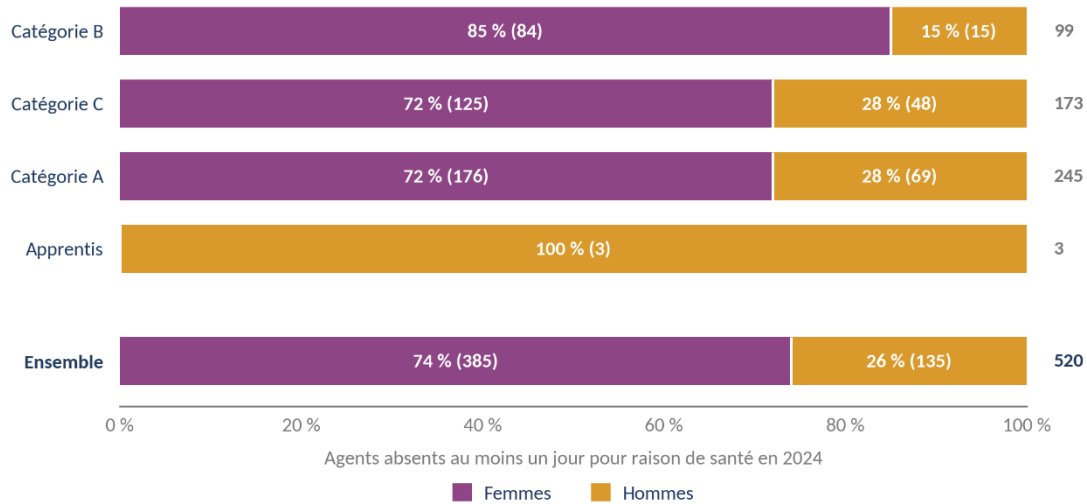
Motif d'absence	2022	2023	2024	Part 2024	Évol. 2022–2024
Congé de maladie ordinaire	693	525	475	91,3 %	–31,5 %
Congé longue durée	19	19	21	4,0 %	+10,5 %
Congé invalidité temporaire imputable au service	17	22	20	3,8 %	+17,6 %
Congé longue maladie	17	18	18	3,5 %	+5,9 %
Couche pathologique, grossesse pathologique	5	7	6	–	–
Congé suite accident de service ou de trajet	6	4	4	–	–
Congé grave maladie ³⁰	1	0	0	–	–
Total*	728	571	520	100,0 %	–28,6 %

Source : indicateur BDS 168.

*Un agent absent pour plusieurs motifs dans l'année est compté dans chaque ligne concernée, mais une seule fois dans le total : les parts ne s'additionnent donc pas.

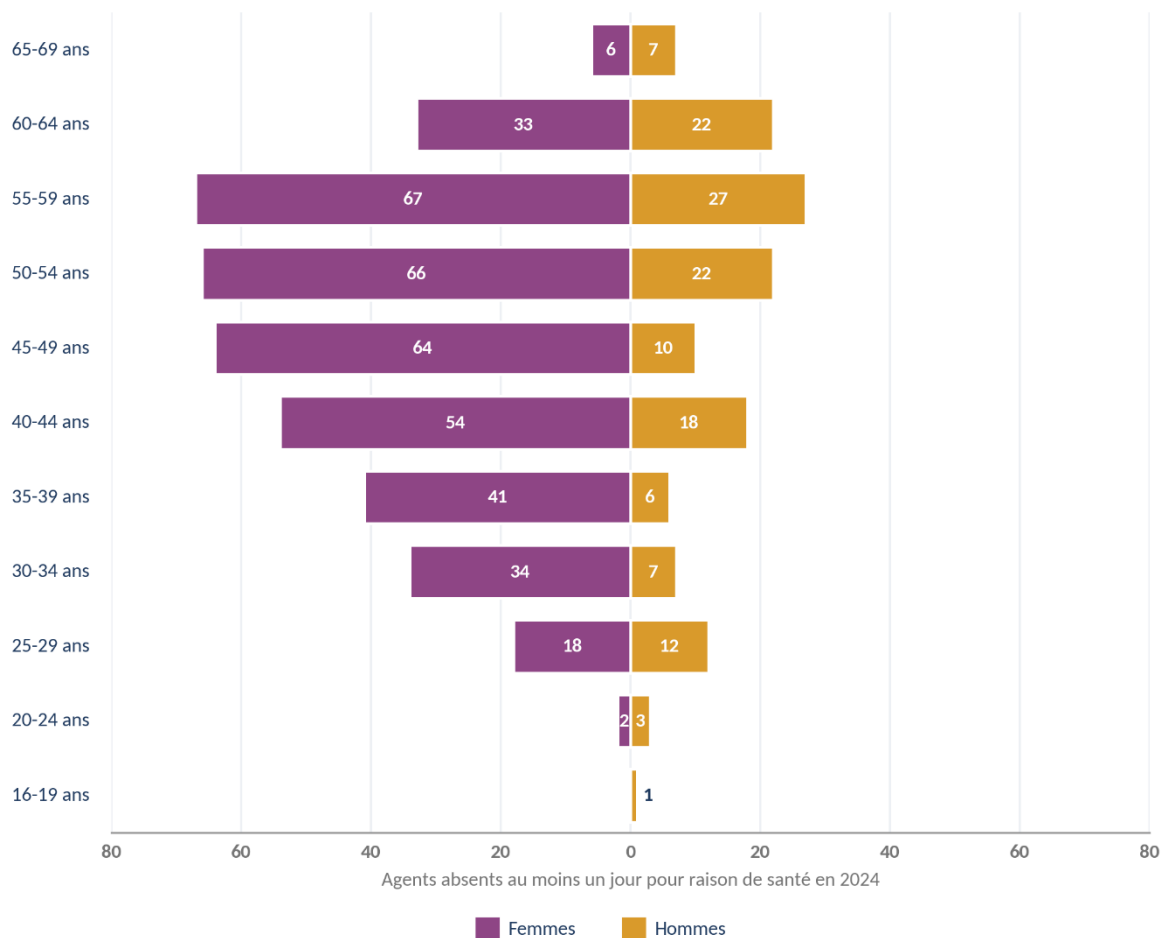
- › Les femmes forment 74 % des agents concernés, soit douze points de plus que leur part dans l'effectif en fonction .
- › La catégorie B est la plus féminisée, à 85 %. Les catégories A et C se situant l'une et l'autre à 72 %.

³⁰ Le congé grave maladie concerne les agents contractuels, tandis que le congé longue maladie et le congé longue durée sont réservés aux titulaires.



Source : indicateur BDS FPE 168

Les absences pour raison de santé touchent toutes les tranches d'âge, avec une concentration entre 45 et 59 ans, qui réunit 256 agents (49 %). La part féminine dans ces tranches d'âge (45-59 ans) dépasse 70 % avant de revenir à 57 % au-delà de soixante ans.



Source : indicateur BDS FPE 168

7.4.2.2 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année

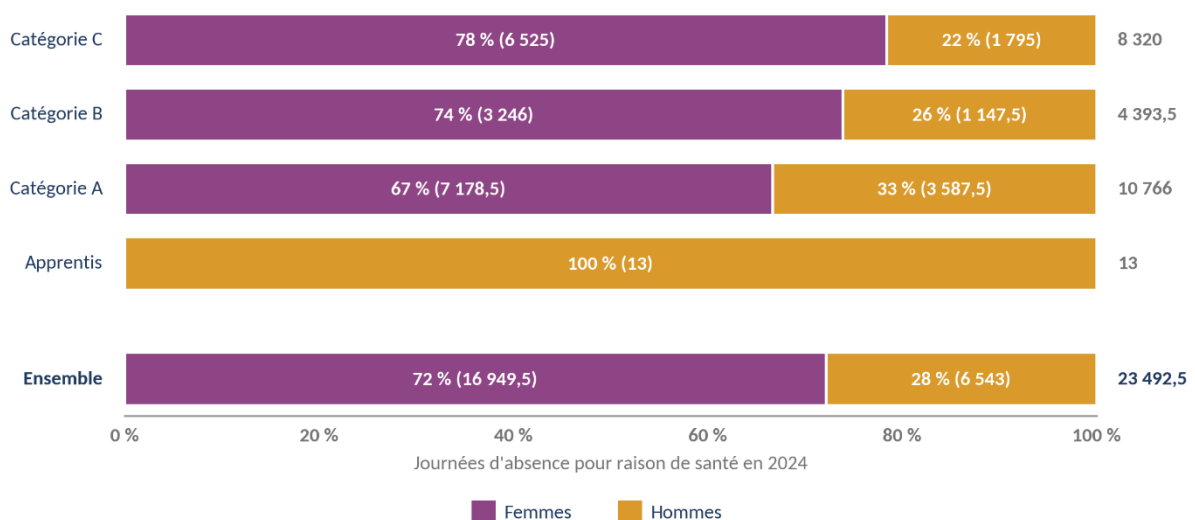
Les journées d'absence pour raison de santé reculent de 4,3 %. Cette baisse porte d'abord sur le congé de maladie ordinaire, qui perd 2 374 journées, tandis que le congé de longue durée en gagne 1 344.

Les congés de longue durée et de longue maladie représentent désormais 39,0 % des journées, contre 32,3 % en 2022.

Motif d'absence	2022	2023	2024	Part 2024	Évol. 2022–2024
Congé de maladie ordinaire	14 458	12 633	12 084,5	51,4 %	–16,4 %
Congé longue durée	4 613	4 385	5 956,5	25,4 %	+29,1 %
Congé longue maladie	3 313	4 298	3 202	13,6 %	–3,4 %
Congé invalidité temporaire imputable au service	1 658	2 205	1 809	7,7 %	+9,1 %
Congé suite accident de service ou de trajet	175	203	392	1,7 %	+124,0 %
Couche pathologique, grossesse pathologique	67	111	48,5	0,2 %	–27,6 %
Congé grave maladie	265	0	0	–	–100,0 %
Total	24 549	23 835	23 492,5	100,0 %	–4,3 %

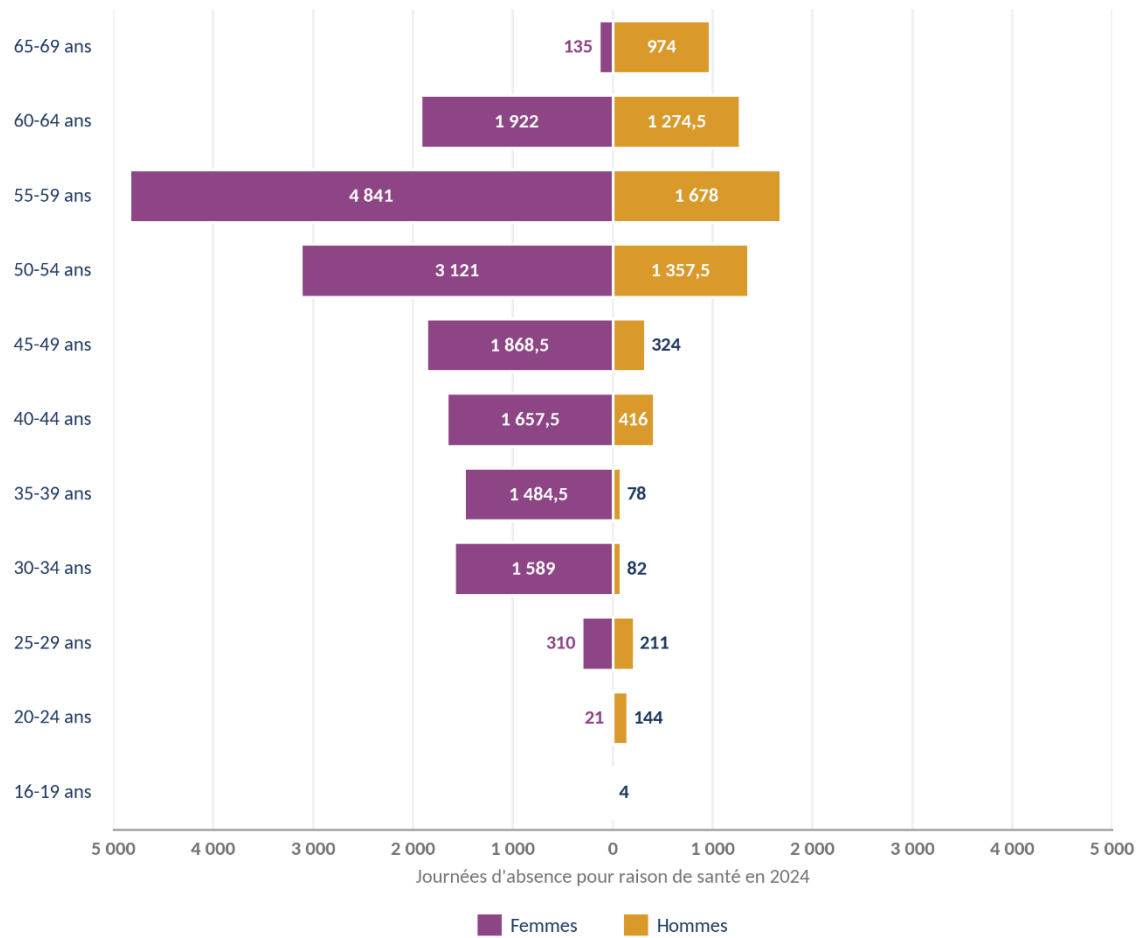
Source : indicateur BDS FPE 169

Les femmes concentrent 72,1 % des journées d'absence, quand elles représentent 62,6 % de l'effectif en fonction. Leur durée moyenne d'absence, à 44,0 jours, reste inférieure à celle des hommes, à 48,5 jours, sauf en catégorie C, où elle atteint 52 jours contre 37.



Source : indicateur BDS FPE 169

Les tranches de 50 à 64 ans réunissent 60 % des journées d'absence pour 41 % des agents concernés. Rapportée au nombre d'agents de cette tranche d'âge, on note une durée moyenne d'absence plus longue par agent : 67 jours en moyenne, contre 30 jours en deçà de cinquante ans.



Source : indicateur BDS FPE 169

Au-delà des conditions dans lesquelles le travail s'exerce, l'établissement conduit une politique d'action sociale en faveur de ses agents, dont la partie suivante rend compte.

PARTIE 8

ACTION

SOCIALE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 8 : Action sociale

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

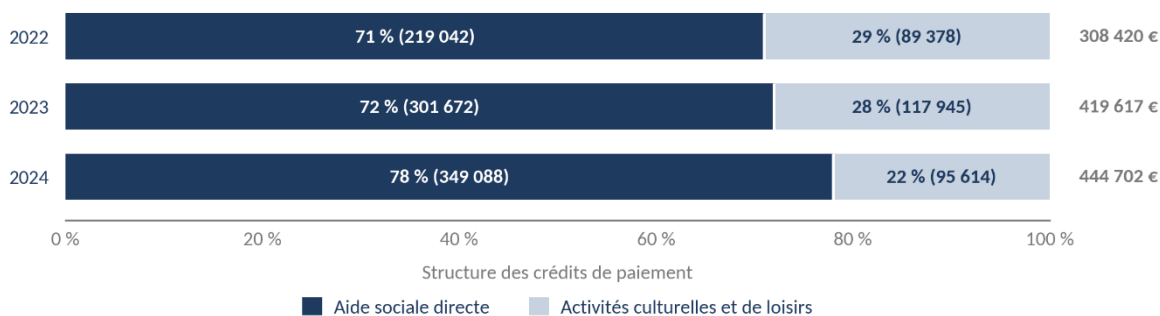
L'action sociale de l'établissement est portée par le Service commun d'action sociale et culturelle, le SCASC. Elle bénéficie à l'ensemble des personnels en activité, aux retraités ayant exercé dans l'établissement et à leurs ayants droit.

8.1 Vue d'ensemble

Le SCASC pilote l'action sociale et les activités culturelles, éducatives, sportives et de loisirs. Il gère à ce titre les dispositifs ministériels, locaux et universitaires d'aide aux personnels, organise les événements contribuant au lien social et développe les partenariats avec les acteurs des territoires où l'université est implantée.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Autorisations d'engagement	325 669 €	440 933 €	467 669 €	+43,6 %
Dont activités culturelles et de loisirs	96 242 €	119 187 €	111 630 €	+16,0 %
Dont PIM, aide enfant handicap, aide crèche, subvention repas	229 427 €	321 746 €	356 039 €	+55,2 %
Crédits de paiement	308 420 €	419 617 €	444 702 €	+44,2 %
Dont activités culturelles et de loisirs	89 378 €	117 945 €	95 614 €	+7,0 %
Dont PIM, aide enfant handicap, aide crèche, subvention repas	219 042 €	301 672 €	349 088 €	+59,4 %
Taux d'exécution	94,7 %	95,2 %	95,1 %	+0,4 pt

Source : indicateur BDS FPE 172



Source : indicateur BDS FPE 172

La progression des moyens s'est faite en deux temps : une hausse marquée en 2023, puis un mouvement plus mesuré en 2024. Sur l'ensemble de la période, les crédits de paiement augmentent de 44 %. Le taux d'exécution ne varie pas pour autant, restant proche de 95 % sur les trois exercices.

La croissance entre 2022 et 2024 ne se répartit pas également entre les deux postes. Les prestations, aides et subventions de restauration progressent de près de 60 % en crédits de paiement, quand les activités culturelles et de loisirs n'augmentent que de 7 % et reculent même en 2024. Le premier poste concentre désormais 78 % des crédits de paiement, contre 71 % en 2022.

Rapportés aux 2 213 agents de l'établissement, les crédits de paiement représentent 201 euros par agent. Cet ordre de grandeur reste indicatif, les prestations bénéficiant également aux retraités et à leurs ayants droit.

Derrière ces montants globaux, quatre postes se distinguent par leur nature et par le nombre d'agents qu'ils touchent.

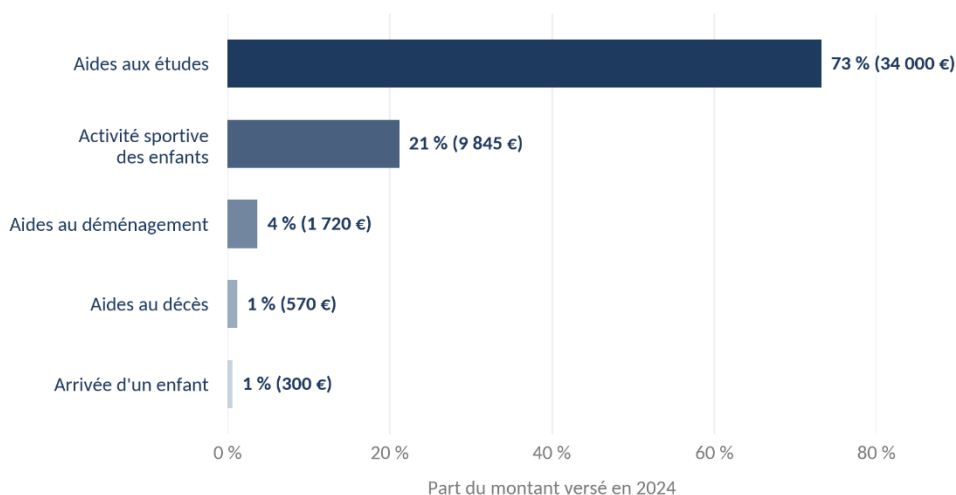
8.2 Les aides financières

Le dispositif des aides financières s'est élargi en 2024 avec la création de deux aides, au décès et à l'arrivée d'un enfant, qui totalisent cinq dossiers pour 870 euros. Ces deux nouvelles aides, comme celles au déménagement, sont désormais réglées directement à l'agent.

Les aides aux études concentrent près des trois quarts des montants versés par l'ASIU (Aides Sociales d'Initiative Universitaire) pour un peu plus de la moitié des dossiers. Leur montant moyen, de 179 euros, est deux fois et demie supérieure à celui de l'aide à l'activité sportive des enfants.

Dispositif	Dossiers	Montant versé	Montant moyen
Aides ASIU, ensemble	350	46 435 €	133 €
Aides aux études	190	34 000 €	179 €
Activité sportive des enfants	135	9 845 €	73 €
Aides au déménagement	20	1 720 €	86 €
Aides au décès	3	570 €	190 €
Arrivée d'un enfant	2	300 €	150 €

Source : indicateur BDS FPE 173



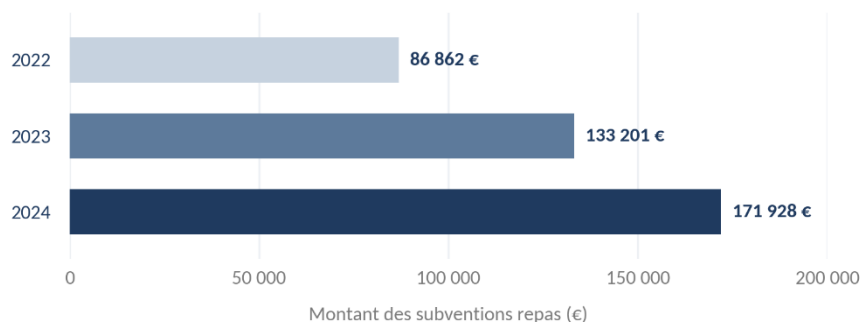
Source : indicateur BDS FPE 173

Là où les aides financières supposent une démarche de l'agent et l'examen d'un dossier, la restauration bénéficie à tous ceux qui la fréquentent, par une subvention appliquée à chaque repas.

8.3 La restauration

L'établissement subventionne les repas pris par ses personnels dans les structures conventionnées. La subvention s'applique à chaque repas servi, indépendamment de la situation de l'agent.

Indicateur	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Repas subventionnés	31 071	35 533	44 203	+42,3 %
Montant des subventions	86 862 €	133 201 €	171 928 €	+97,9 %
Subvention moyenne par repas	2,80 €	3,75 €	3,89 €	+1,09 €



Source : indicateur BDS FPE 173

La fréquentation dans les structures conventionnées de restauration progresse pour la troisième année consécutive et dépasse de 9 % son niveau de 2019, dernier exercice avant la pandémie.

Les subventions augmentent deux fois plus vite que le nombre de repas. La subvention moyenne par repas passe de 2,80 € à 3,89 € sur la période, l'essentiel de cette hausse étant intervenue en 2023. L'effort porte donc à la fois sur le volume servi et sur le niveau de prise en charge de chaque repas.

8.4 L'accueil de la petite enfance

L'Université Toulouse - Jean Jaurès est réservataire de 10 berceaux sur les 40 que compte la crèche « Un, deux, trois... couleurs ». La répartition est de 5 berceaux pour les étudiants et 5 berceaux pour les personnels. Un même berceau peut accueillir plusieurs enfants s'ils ne sont pas accueillis à la crèche à temps plein.

- › La dépense totale des 10 berceaux (enfants des personnels et des étudiants) est de 36 000 € et une aide de la CAF vient abonder à hauteur de 28 000 €.
- › 8 enfants d'agents ont été accueillis en 2024.
- › La dépense du SCASC pour les berceaux octroyés aux enfants du personnel représente 4000 € (une fois les aides de la CAF déduites)

8.5 Les activités sportives, culturelles et de loisirs

Dispositif	Budget total	Part SCASC	Bénéficiaires
Sport	33 510 €	16 067 €	535 inscrits
dont ateliers de découverte	6 790 €	6 790 €	21 ateliers
Culture	51 652 €	25 260 €	–
dont chèques Lire	45 650 €	–	4 565 chèques
dont billetterie subventionnée	3 410 €	–	140 bénéficiaires
dont Pack Culture	2 592 €	–	128 places

Source : indicateurs BDS FPE 172 et 173

PARTIE 9

DIALOGUE

SOCIAL

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 9 : Dialogue social

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

9.1 Moyens accordés aux organisations syndicales

Sept locaux sont mis à disposition des organisations syndicales au rez-de-chaussée de la Maison des Solidarités (bâtiment n° 19). Ils sont attribués à AI-UNSA, FERC-SUP CGT, FSU-SNESUP et SNASUB, SGEN-CFDT, SNPRES-FO, SNPTES et SUD-Education.

	2022	2023	2024	Évol. 2022–2024
Nombre de locaux	7	7	7	–
Surface (m² SU)	154,1	154,1	154,1	–
Valeur locative estimée	7 911 €	8 995 €	9 384 €	+18,6 %

Source : indicateurs BDS FPE 181 et 182

La valeur locative progresse de 13,7 % en 2023, puis de 4,3 % en 2024.

Local	Surface (m² SU)	Valeur locative estimée	Affectation	Nombre d'élus aux instances (déc. 2018)
MS001	22,6	1 319 €	FSU-SNESUP & SNASUB	29 ¹
MS002	22,2	1 296 €	SNPTES	4
MS003	21,2	1 237 €	SGEN-CFDT	43 ²
MS005	22,4	1 307 €	FERC-SUP CGT	5
MS006	22,6	1 319 €	AI-UNSA	5
MS007	22,3	1 302 €	SUD-Education	17
MS015	20,8	1 214 €	SNPRES-FO	0
MS004	[32,3]		CHSCT	
Total	154,1	8 994 €		103

Source : indicateur BDS FPE 183

¹ Dont 17 sièges par le soutien apporté à la liste Réinventons l'UT2J.² Dont 33 sièges par le soutien apporté à la liste Ensemble pour l'Université.

Le local MS004 (CHSCT, 32,3 m²) n'est pas comptabilisé dans le total des surfaces.

9.2 Grève et mobilisations collectives

L'indicateur recense les journées non travaillées pour faits de grève, sur mot d'ordre national ou local. Il ne dénombre pas les agents grévistes : un même volume peut recouvrir quelques agents mobilisés plusieurs jours ou de nombreux agents mobilisés une seule journée.

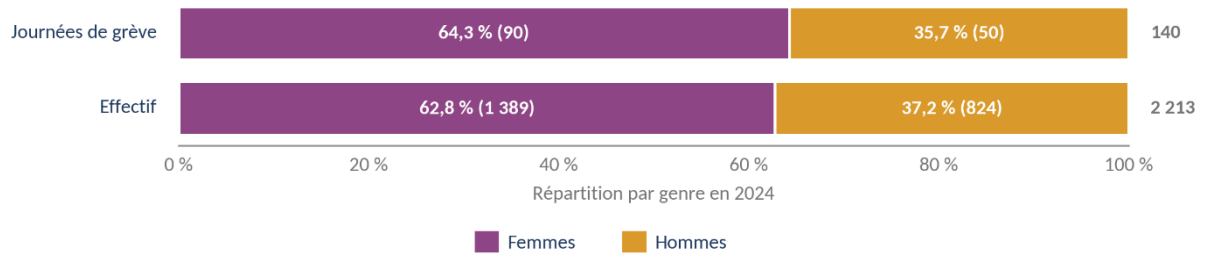
	2022	2023	2024	Évol. 2023–2024
Journées de grève	63	395	140	–64,6 %

Source : indicateur BDS FPE 188

Le taux de grève en 2024 à l'université (0,063 jour de grève par agent et par an) est inférieur à celui de la fonction publique au niveau national (0,29 jour de grève par agent et par an) ³¹.

³¹ Source Le portail de la Fonction publique « La représentation professionnelle et les grèves – Edition 2025 »

Le niveau de 2023 tient à deux mots d'ordre nationaux portant sur le projet de réforme des retraites (janvier). Ils totalisent 376 journées non travaillées, soit 95,2 % du volume de l'année.



Source : indicateur BDS FPE 188

Les femmes représentent 64,3 % des journées de grève et 62,8 % de l'effectif, soit 1,5 point d'écart.

PARTIE 10

DISCIPLINE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Partie 10 : Discipline

Université Toulouse Jean Jaurès · Exercice 2024

Aucune sanction n'a été prononcée en 2024.

GLOSSAIRE DES INDICATEURS ET SIGLES

Glossaire des indicateurs et sigles

Cette annexe reprend, sans modification de fond, le glossaire et la liste des sigles des annexes du rapport social unique 2023 : liste des principaux sigles utilisés, définitions des termes des indicateurs, puis origine des données par chapitre. Le terme « titulaire » y remplace systématiquement l'ancienne dénomination employée dans la version 2023.

Liste des principaux sigles utilisés

Sigle	Signification
AE	Autorisation d'engagement
AENES	Administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AP	Assistant de prévention
ASI	Assistant ingénieur
ASIU	Aides Sociales d'Initiative Universitaire
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et formation
BDS	Base de données sociales
BIATSS	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé, Sociaux
BIB	Bibliothèque / Bibliothécaires
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CDU	Contrats doctoraux uniques
CP	Conseiller de prévention ; crédit de paiement (Indicateur BDS 172)
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSA	Comité social d'administration
CSG	Contribution sociale généralisée
EC	Enseignant chercheur
ESAS	Enseignants du secondaire affectés dans le supérieur
ETP	Equivalent temps plein
ETPR	Equivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
FNAL	Fonds national d'aide au logement
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
INSPE	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
ISST	Inspecteur de santé et sécurité au travail
ITRF	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation
MAC	Mesure d'accompagnement
MAG	Magasinier
MAST	Maître de conférences associé à temps partiel
MCF	Maître de conférences
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
PAST	Professeur associé à temps partiel
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PREC	Professeur des écoles
PROF UNIV	Professeur des universités
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RSU	Rapport social unique
TECH	Technicien
UT2J	Université de Toulouse Jean Jaurès

Glossaire des termes

Terme	Définition
ACCIDENT DE SERVICE	Il s'applique aux titulaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés maladies, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.
ACCIDENT DE TRAVAIL	Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés maladies.
AGENT	Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré dans l'établissement. Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail. Agent titulaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.
ASSOCIÉ	À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.
ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche)	Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit titulaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).
AUTORISATION D'ENGAGEMENT	Les autorisations d'engagements (AE) constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées
BASE DE DONNÉES SOCIALES (BDS)	Données issues du système d'information des ressources humaines (SIRH).
BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)	Les bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) inscrits à l'article L5212-13 du Code du travail sont : les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH); les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain; les détenteurs de la Carte mobilité inclusion (CMI) mention « Invalidité »; les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH).
CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE	Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.
CONCOURS	Mode de recrutement de droit commun des titulaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3ème concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains titulaires de catégorie C sont recrutés sans concours.
CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE	Il permet aux titulaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

CONGÉ PARENTAL	Position du titulaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.
CONTRACTUEL	Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.
CORPS	Ensemble de titulaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.
DÉTACHEMENT	Position d'un titulaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.
DISPONIBILITÉ	Position du titulaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).
ÉCHELON	Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.
EFFECTIF	Nombre de personnes physiques.
ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)	La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.
ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉS (ETPR)	Effectifs physiques pondérés par la rémunération reçue par ces agents en fonction de leur quotité de travail (sur-rémunération du temps partiel). Ainsi, un agent dont la quotité de travail est de 80 % perçoit un traitement indiciaire égal à 6/7ème de celui d'un agent à temps complet. Il correspond donc à 6/7ème d'un effectif physique. Les ETPR ne tiennent pas compte de la durée d'emploi (un agent dont la quotité de travail est de 80 % correspond à 0,85714 ETPR, qu'il ait travaillé 8 ou 12 mois). L'ETPR permet une vision globale à un moment T.
ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉS (ETPT)	Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. À titre d'exemple : - un agent à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT, - un agent, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé - un agent à temps partiel à 80 % recruté le 1er mai consomme 0,53 ETPT annuels.
GRADE	Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.
INDICE BRUT	Indice unique correspondant à un corps-grade-échelon-chevron donné à une date donnée.
INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)	À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.
MUTATION/MOBILITÉ EXTERNE	Changement d'établissement d'affectation.
MUTATION/MOBILITÉ INTERNE	Changement de service au sein du même établissement.
NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)	Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la

	soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement.
PROMOTION	Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.
RAPPORT SOCIAL UNIQUE	Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.
RECRUTEMENT	Le mode de recrutement de droit commun des titulaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.
STATUT D'EMPLOI	3 Statuts sont définis par le guide RSU : Titulaire sur emploi permanent, contractuel sur emploi permanent et contractuel sur emploi non permanent.
TEMPS INCOMPLET	Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.
TEMPS PARTIEL	Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % (implicite pour les titulaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.
TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE	Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les titulaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.
TEMPS PLEIN	Un titulaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.
TITULAIRE	Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Qualité du titulaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).
VACATAIRE	Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

Table des matières détaillée

Avant-propos	5
Partie 1 : Emplois et effectifs	7
1.1 Plafond d'autorisations d'emplois État.....	8
1.2 Effectifs	9
1.2.1 Personnels enseignants	10
1.2.1.1 Enseignants titulaires	10
1.2.1.2 Enseignants contractuels sur emploi non permanent	13
1.2.2 Personnels BIATSS.....	16
1.2.2.1 BIATSS titulaires	16
1.2.2.2 BIATSS contractuels sur emploi permanent.....	20
1.2.2.3 BIATSS contractuels sur emploi non permanent et apprentis	23
1.2.2.4 Passage en CDI des agents contractuels	25
1.3 Âge médian sur emploi permanent	26
1.3.1 Âge médian sur emploi permanent des titulaires	26
1.3.2 Âge médian sur emploi permanent des contractuels sur emploi permanent.....	27
1.4 Effectifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	28
1.4.1 Enseignants bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	30
1.4.1.1 Enseignants titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	30
1.4.1.2 Enseignants contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	32
1.4.2 BIATSS bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).....	33
1.4.2.1 BIATSS titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	33
1.4.2.2 BIATSS contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	35
Partie 2 : Recrutements	37
2.1 Vue d'ensemble des recrutements.....	38
2.2 Recrutement des enseignants	39
2.2.1 Recrutement des enseignants titulaires	39
2.2.2 Recrutement des enseignants contractuels	40
2.3 Recrutement des personnels BIATSS	40
2.3.1 Recrutement des BIATSS titulaires	40
2.3.2 Recrutement des BIATSS contractuels.....	41
Partie 3 : Parcours professionnels	43
3.1 Vue d'ensemble	44
3.2 Mobilité	44

3.2.1 Conseil en mobilité carrière	45
3.3 Avancements et promotions.....	45
3.3.1 Avancements et promotions des enseignants.....	45
3.3.2 Avancements et promotions des BIATSS	48
3.4 Réussite aux concours.....	51
3.4.1 Réussite aux concours des enseignants.....	51
3.4.2 Réussite aux concours des BIATSS	51
3.5 Départs.....	52
3.5.1 Départs des enseignants	52
3.5.1.1 Départs définitifs des enseignants.....	52
3.5.1.2 Départs temporaires des enseignants	56
3.5.2 Départs des BIATSS	57
3.5.2.1 Départs définitifs des BIATSS	57
3.5.2.2 Départs temporaires des BIATSS.....	61
Partie 4 : Formation	63
4.1 Vue d'ensemble de la formation	65
4.2 Agents formés	65
4.3 Dépenses et volume de formation	66
4.4 Congés de formation.....	67
Partie 5 : Rémunérations	69
5.1 Évolution de la masse salariale globale	70
5.2 Les effectifs rémunérés : ETPT et ETP	74
5.2.1 ETPT rémunérés sur emploi permanent, par genre.....	74
5.2.2 ETP rémunérés sur emploi non permanent, par genre	75
5.3 La masse salariale brute.....	76
5.3.1 Les rémunérations brutes par statut d'emploi	76
5.3.1.1 Emploi permanent	76
5.3.1.2 Emploi non permanent	80
5.3.2 Les rémunérations brutes versées.....	80
5.3.2.1 Rémunérations brutes versées aux enseignants	80
5.3.2.2 Rémunérations brutes versées aux BIATSS	84
5.3.2.3 Rémunérations brutes versées aux autres statuts.....	87
5.3.3 Primes et indemnités	88
5.3.3.1 Primes liées à l'exercice de fonctions ou de responsabilités particulières	88
5.3.3.2 Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).....	90

5.3.4 Répartition genrée de la masse salariale	91
5.3.4.1 Les dix rémunérations les plus élevées.....	91
5.3.4.2 Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	91
5.4 La masse salariale nette	92
5.4.1 La masse salariale nette des titulaires	92
5.4.1.1 La masse salariale nette des enseignants titulaires	93
5.4.1.2 La masse salariale nette des BIATSS titulaires	94
5.4.2 La masse salariale nette des contractuels	95
5.4.2.1 La masse salariale nette des enseignants contractuels	95
5.4.2.2 La masse salariale nette des BIATSS contractuels.....	96
Partie 6 : Santé, sécurité au travail	97
6.1 Vue d'ensemble	98
6.2 Risques professionnels.....	98
6.2.1 Accidents reconnus imputables au service.....	98
6.2.2 Maladies professionnelles reconnues.....	101
6.3 Signalements et protection fonctionnelle	101
6.3.1 Dispositif de signalement.....	101
6.3.2 Protection fonctionnelle	102
6.4 Acteurs et instances de la prévention	102
6.4.1 Acteurs de la prévention.....	102
6.4.2 Formation spécialisée	102
6.4.2.1 Composition et formation des membres.....	103
6.4.2.2 Réunions et avis	103
6.4.2.3 Visites, enquêtes et signalements	103
6.5 Commissions médicales	103
6.6 Actions de prévention.....	104
6.6.1 Prévention des troubles musculosquelettiques	104
6.6.2 Usure professionnelle	104
6.6.3 Prévention des risques psycho-sociaux	104
6.6.4 Médecine de prévention.....	104
6.6.4.1 Visites et typologie des visites	104
6.6.4.2 Surveillance médicale particulière et aménagements de poste.....	105
Partie 7 : Organisation du travail et temps de travail.....	107
7.1 Vue d'ensemble de l'organisation du travail	108
7.2 Télétravail et travail à distance	109

7.2.1 Les effectifs ayant recours au télétravail	109
7.2.2 Le rythme hebdomadaire des personnels ayant recours au télétravail	109
7.2.3 Le profil des télétravailleurs.....	111
7.3 Les quotités de travail	112
7.3.1 Le temps complet.....	113
7.3.2 Le temps partiel et le temps incomplet	114
7.4 Les absences au travail.....	117
7.4.1 Absences hors raisons de santé	117
7.4.1.1 Nombre d'agents avec au moins une absence hors raisons de santé	117
7.4.1.2 Nombre total de journées d'absence hors raisons de santé	119
7.4.2 Absences pour raisons de santé	121
7.4.2.1 Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé.....	121
7.4.2.2 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année	123
Partie 8 : Action sociale.....	125
8.1 Vue d'ensemble	126
8.2 Les aides financières	127
8.3 La restauration	128
8.4 L'accueil de la petite enfance.....	128
8.5 Les activités sportives, culturelles et de loisirs	128
Partie 9 : Dialogue social.....	129
9.1 Moyens accordés aux organisations syndicales.....	130
9.2 Grève et mobilisations collectives	130
Partie 10 : Discipline.....	133
Glossaire des indicateurs et sigles	135
Liste des principaux sigles utilisés.....	136
Glossaire des termes.....	137

Ce rapport a été rédigé avec l'appui d'un outil d'intelligence artificielle générative pour la mise en forme et la synthèse de certaines parties rédactionnelles.
Les données chiffrées et indicateurs sociaux présentés proviennent exclusivement des services centraux et du système d'information RH et n'ont fait l'objet d'aucune génération ou modification par l'IA.

