



Rapport Social Unique

2021

Chiffres clés 2021

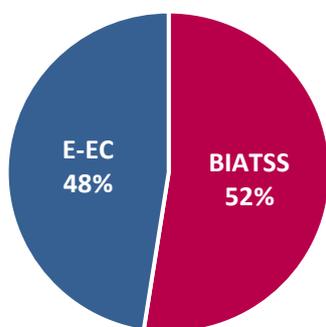
Données au 31 décembre

963 agents

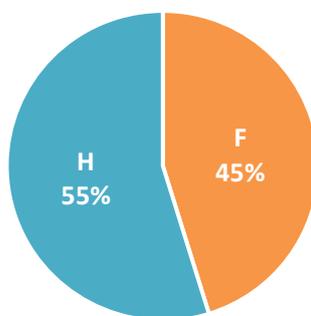


943,7 ETP

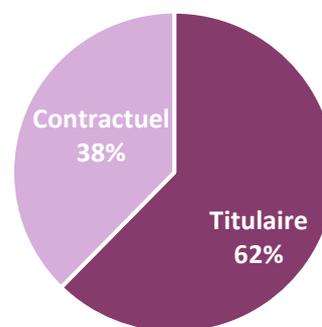
Effectifs par poste



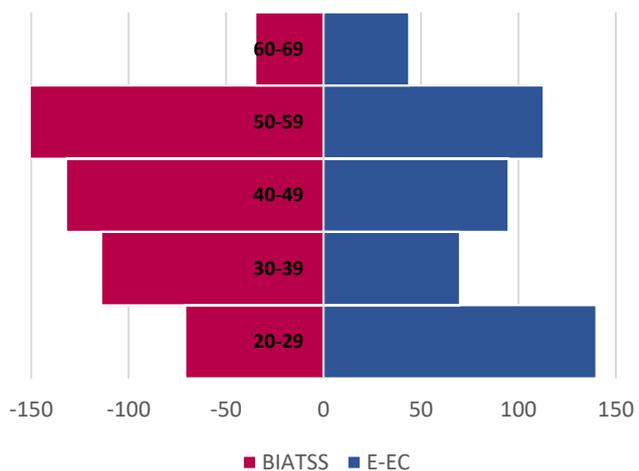
Effectifs par genre



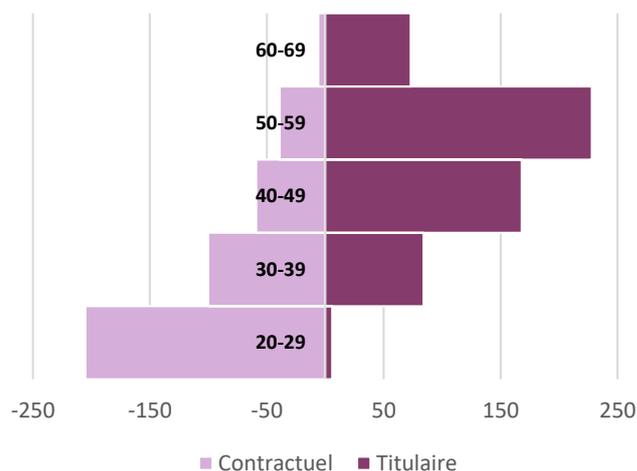
Effectifs par statut



Pyramide des âges par poste



Pyramide des âges par statut



Masse salariale = 66 812 569 €
Soit 71,2 % du budget global de Toulouse INP

Sommaire

Chiffres clés 2021	2
Chapitre 1 : Les personnels	5
1.1 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs.....	6
1.1.1 Evolution des effectifs.....	6
1.1.2 Démographie.....	7
1.2 Les personnels BIATSS	8
1.2.1 Evolution des effectifs.....	9
1.2.1 Démographie.....	10
Chapitre 2 : Le recrutement	12
2.1 Recrutements de fonctionnaires.....	13
2.2 Focus sur le recrutement d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	14
2.3 Focus sur le recrutement de BIATSS titulaires	14
Chapitre 3 : Les parcours professionnels	15
3.1 Bilan des promotions des enseignants-chercheurs.....	16
3.2 Bilan des promotions des personnels BIATSS	17
3.3 Départs de personnels.....	20
Chapitre 4 : La rémunération	21
4.1 Evolution de la masse salariale	22
4.2 Répartition des dépenses de masse salariale	22
4.3 La rémunération des personnels.....	23
4.3.1 Comparatif des indices (INM).....	23
4.3.2 Focus sur les régimes indemnitaires.....	24
Chapitre 5 : La santé et la sécurité au travail	26
5.1 Les acteurs de la prévention	27
5.2 La médecine du travail	27
5.3 Les personnels en situation de handicap	28
5.4 La typologie des accidents.....	29

Chapitre 6 : L'organisation du travail et le temps de travail.....	30
6.1 L'organisation du travail.....	31
6.1.1 <i>Le temps de travail</i>	31
6.1.2 <i>Le télétravail</i>	31
6.2 Le compte épargne-temps	32
6.3 Les congés	33
6.3.1 <i>Congés hors raisons de santé</i>	33
6.3.2 <i>Congés pour raisons de santé</i>	33
Chapitre 7 : L'action sociale et la protection sociale.....	35
7.1 Les aides sociales.....	36
Chapitre 8 : Le dialogue social.....	37
8.1 Les instances.....	38

Chapitre 1 : Les personnels



1.1 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs

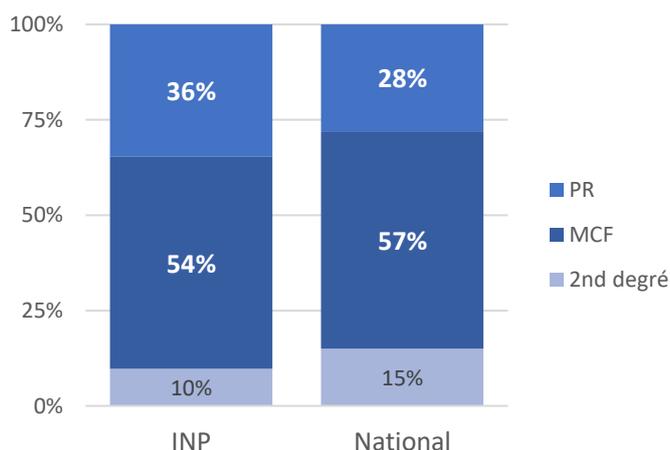
1.1.1 Evolution des effectifs

Les effectifs sont observés au 31 décembre de chaque année

	2019		2020		2021	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
PR	105	105,0	101	101,0	102	102
MCF	160	158,3	159	157,7	153	151,9
2nd degré	29	28,8	26	25,8	27	26,8
Total titulaires	294	292,1	286	284,5	282	280,7
ATER	21	21,0	21	20,5	28	28,0
Doctorants	118	118,0	128	128,0	125	125,0
PAST / MAST	6	3,0	6	3,0	5	2,5
Ens. Cont.	9	9,0	9	8,5	17	15,5
Total contractuels	154	154,0	163	160,0	175	171,0
Total général	448	446,1	449	444,5	457	451,7

Données sur les effectifs 2021 de Toulouse INP

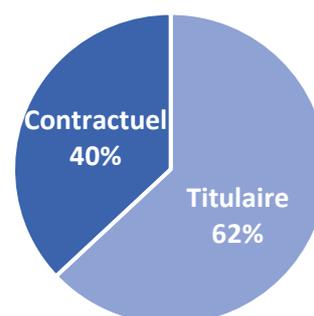
Répartition des E-EC titulaires



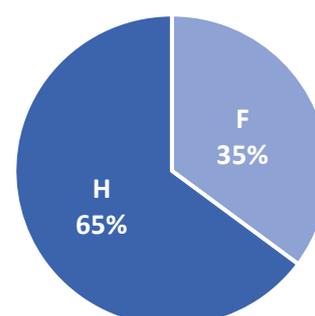
La part des PR dans les effectifs E-EC titulaires de Toulouse INP est 7 points supérieure à la moyenne nationale des disciplines scientifiques (données du RERS 2021).

Données sur les effectifs 2021 de Toulouse INP

E-EC par statut



E-EC par genre



1.1.2 Démographie

1.1.2.1 Progression comparée des carrières des femmes et des hommes

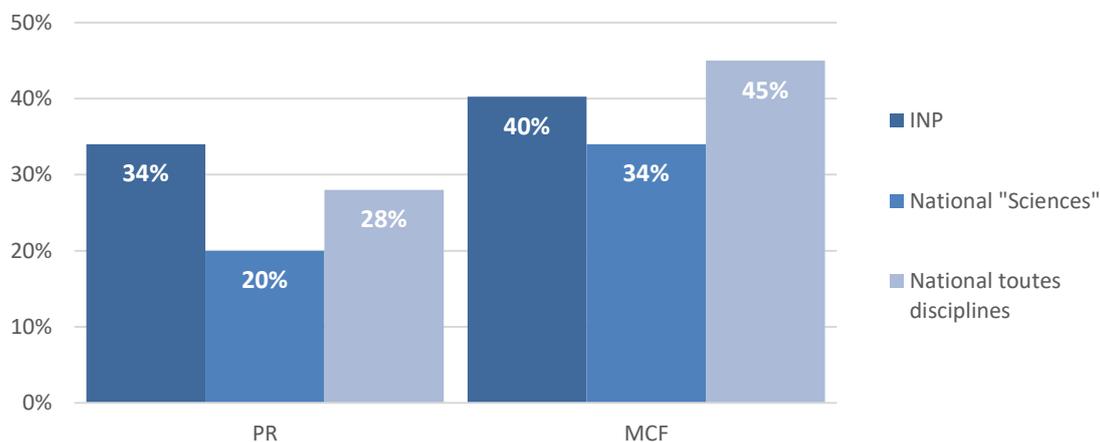
Données observées au 31 décembre 2021

	Femme		Homme	
	Agents	%	Agents	%
PR CE	11	31%	34	51%
PR 1C	17	49%	17	25%
PR 2C	7	20%	16	24%
Total PR	35	100%	67	100%
MCF HC	20	33%	30	33%
MCF CN	41	67%	62	67%
Total MCF	61	100%	92	100%
PRAG/PRCE CE	3	23%	4	29%
PRAG/PRCE HC	5	38%	2	14%
PRAG/PRCE CN	5	38%	8	57%
Total 2nd degré	13	100%	14	100%



31 % des femmes sont dans les grades terminaux, toutes catégories confondues contre 39 % des hommes.

Part des femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs



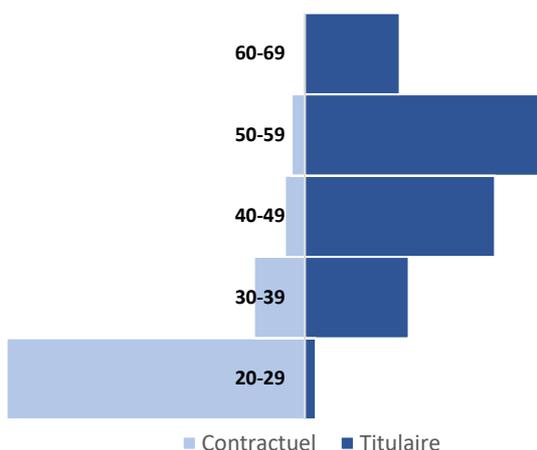
La proportion des femmes PR au sein de Toulouse INP est très largement supérieure aux moyennes nationales : 70% supérieure au domaine « Sciences » à l'échelle nationale et 21% supérieure à la moyenne nationale toutes disciplines confondues.

Dans le corps des MCF, le taux de féminisation au sein des effectifs de Toulouse INP est supérieur au domaine « Sciences » à l'échelle nationale et légèrement inférieur à la moyenne nationale toutes disciplines confondues, cela s'expliquant notamment par une plus forte présence des femmes dans le corps des PR au sein de Toulouse INP.

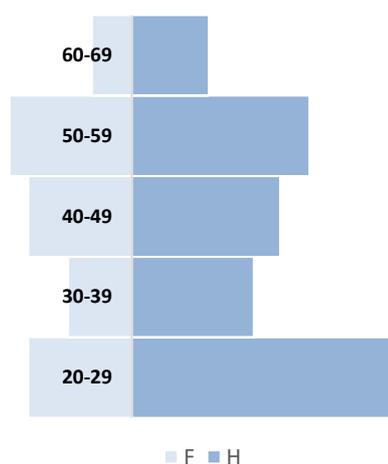
1.1.2.2 Pyramide des âges

Données observées au 31 décembre 2021

Pyramide des âges E-EC par statut



Pyramide des âges E-EC par genre

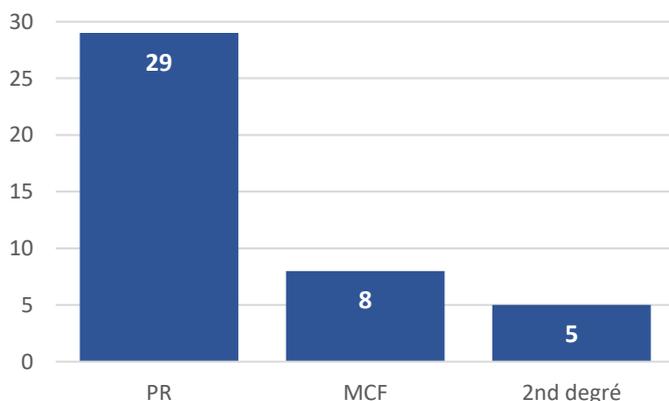


82% des E-EC titulaires ont plus de 40 ans et 52% ont plus de 50 ans. 78% des contractuels ont moins de 30 ans et sont principalement des doctorants et des ATER.

1.1.2.3 Focus sur les agents de 60 ans et plus

La situation des agents de 60 ans est directement connectée aux départs à la retraite à venir. Ces départs doivent être accompagnés et anticipés afin d'assurer la transmission des compétences au sein de l'établissement.

E-EC titulaires de plus de 60 ans par corps



69% des 60 ans et plus sont des PR.
 28% des PR ont plus de 60 ans
 19% des enseignants du 2nd degré de Toulouse INP ont 60 ans ou plus.

1.2 Les personnels BIATSS

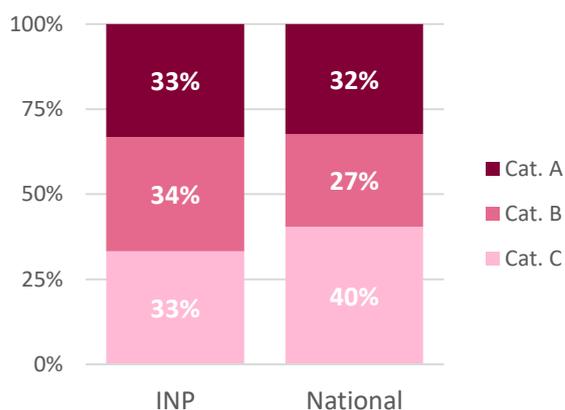
1.2.1 Evolution des effectifs

Les effectifs sont observés au 31 décembre de chaque année

	2019		2020		2021	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Cat. A	98	95,8	97	94,6	90	88,1
Cat. B	95	92,3	93	90,3	91	88,1
Cat. C	100	95,3	94	88,4	90	86,4
Total titulaires	293	283,4	284	273,3	271	262,6
CDI A	44	42,6	48	46,4	51	49,5
CDI B	12	11,1	12	11,1	12	11,4
CDI C	9	7,8	10	9,3	12	11,3
Total CDI	65	61,5	70	66,8	75	72,2
CDD A	85	83,6	103	101,3	103	101,4
CDD B	23	21,5	29	28,6	28	27,5
CDD C	33	32,3	29	27,6	27	26,3
Apprenti	2	2,0	4	4,0	2	2,0
Total CDD	143	139,4	165	162,5	160	157,2
Total contractuels	208	200,9	237	229,3	235	229,4
Total général	501	484,3	521	502,6	506	492,0

Données sur les effectifs 2021 de Toulouse INP

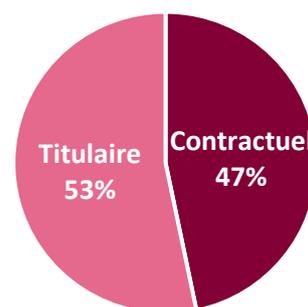
Répartition des BIATSS titulaires



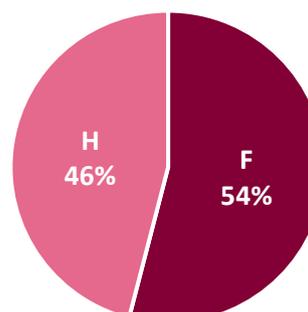
La politique RH de Toulouse INP visant à repyramider les postes permet à l'établissement de présenter une part d'agents de catégorie C 7 points au-dessous de la moyenne nationale (sources : RERS 2021).

Données sur les effectifs 2021 de Toulouse INP

BIATSS par statut



BIATSS par genre



1.2.1 Démographie

1.2.2.1 Progression comparée des carrières des femmes et des hommes

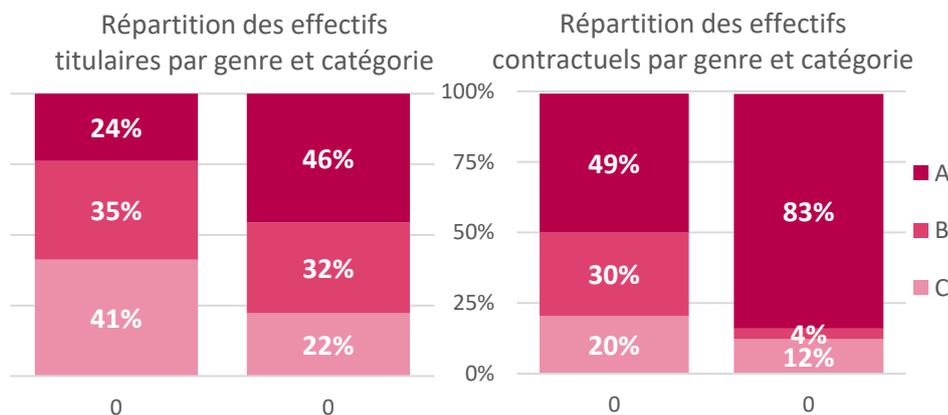
Données observées au 31 décembre 2021

Données sur les agents titulaires	Femme		Homme	
	Agents	%	Agents	%
IGR HC / AAE HC	3	50%	7	44%
IGR 1C	1	17%	7	44%
IGR 2C	2	33%	2	13%
Total IGR / AAE HC	6	100%	16	100%
IGE HC / APAE	6	33%	5	29%
IGE CN / AAE / BIB	10	67%	19	71%
Total IGE / AAE / APAE / BIB	16	100%	24	100%
TECH/SAENES/BIBAS CE	11	20%	12	32%
TECH/SAENES/BIBAS CS	18	33%	8	22%
TECH/SAENES/BIBAS CN	25	46%	17	46%
Total Cat. B	54	100%	37	100%
ATRF/ADJAENES/MAG 1C	10	16%	6	23%
ATRF/ADJAENES/MAG 2C	41	64%	16	62%
ATRF/ADJAENES/MAG	13	20%	4	15%
Total Cat. C	64	100%	26	100%



21% des femmes sont dans les grades terminaux, toutes catégories confondues contre 29% des hommes.

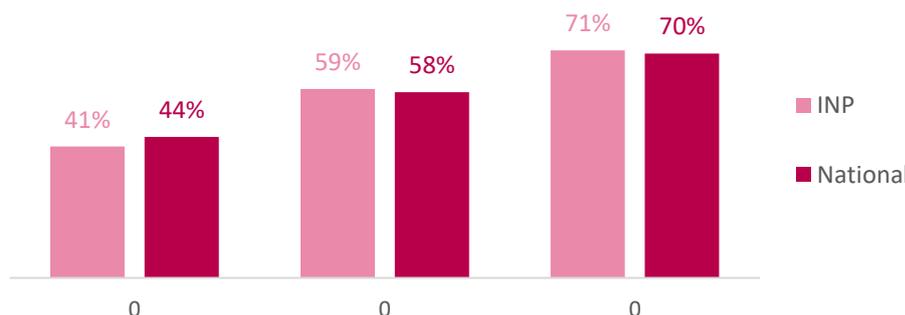
A noter la présence de seulement 27% de femmes chez les IGR.



60% des hommes titulaires et CDI sont dans les BAP A à E, majoritairement occupés par des catégories A, contre 15% des femmes.

68% des femmes titulaires et CDI occupent des fonctions en BAP J contre 15% des hommes.

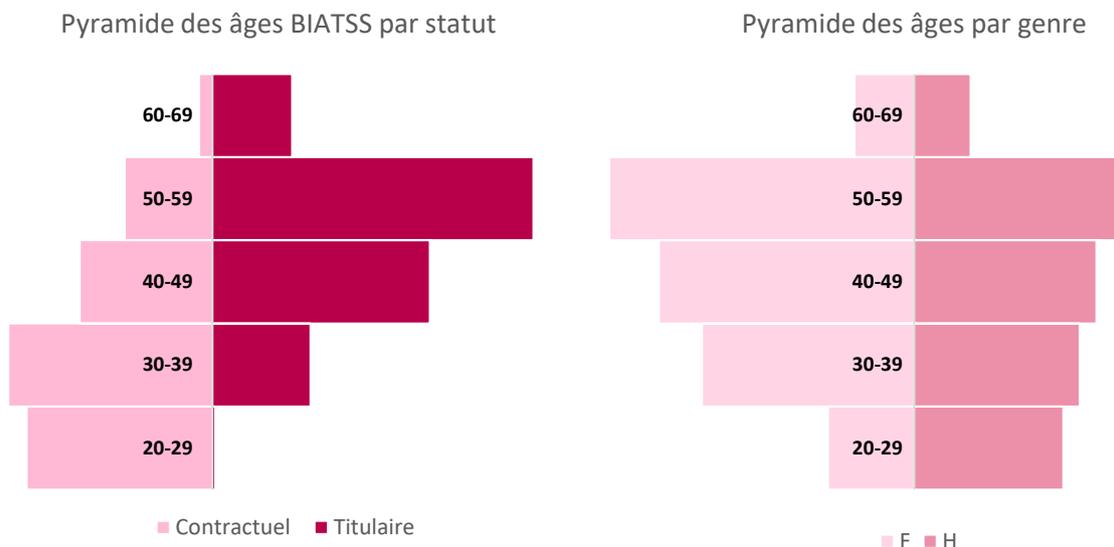
Part des femmes titulaires dans chaque catégorie



Les effectifs féminins titulaires de Toulouse INP dans les catégories A sont 3 points inférieurs à la moyenne nationale.

1.2.2.2 Pyramide des âges

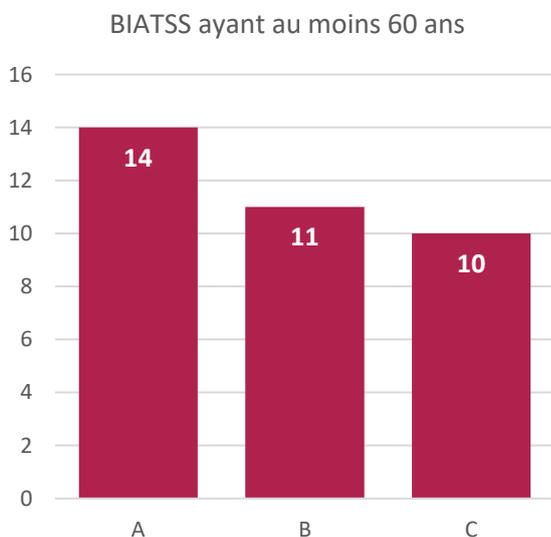
Données observées au 31 décembre 2021



63% des contractuels ont moins de 40 ans. Au contraire, 76% des titulaires ont plus de 40 ans et 56% ont plus de 50 ans.

1.2.2.3 Focus sur les agents de 60 ans et plus

La situation des agents de 60 ans est directement connecter aux de départs à la retraite à venir. Ces départs doivent être accompagnés et anticipés afin d'assurer la transmission des compétences au sein de l'établissement.



Cartographie des 35 BIATSS de 60 ans et plus :

- 49% sont en BAP J
- 40% sont de catégorie A

Poids des plus de 60 ans dans les effectifs BIATSS :

- 7% des effectifs BIATSS (titulaires + contractuels)
- 14% des catégorie A titulaires ont plus de 60 ans.

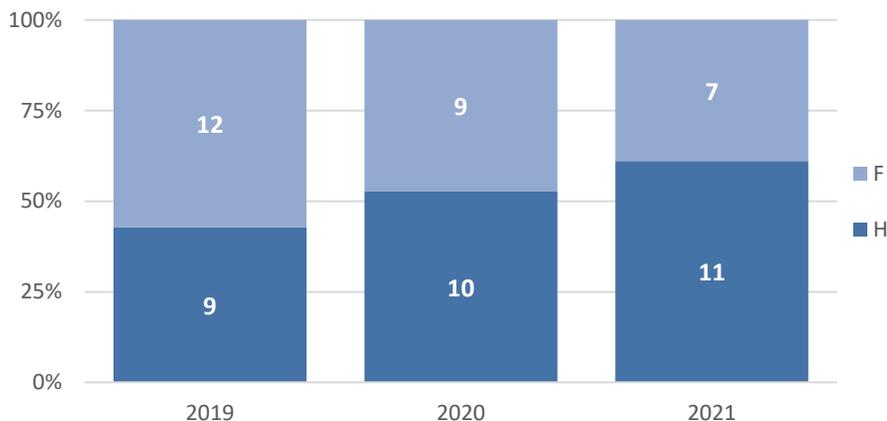
2.1 Recrutements de fonctionnaires

Répartition des recrutements d'agents titulaires par voie d'accès

	2019	2020	2021
Concours unique	8	5	10
Concours externe	2		3
Concours interne	3	2	1
Travailleur handicapé	1	1	
Recrutement direct	3		
Détachement	1	6	
Mutation	3	3	4
Réintégration		2	
Total	21	19	18

 Sur les 58 arrivées de fonctionnaires depuis 2019, Toulouse INP a recruté 2 personnels en situation de handicap, soit 3,4 %. Pour rappel, l'obligation légale est de 6 % minimum.

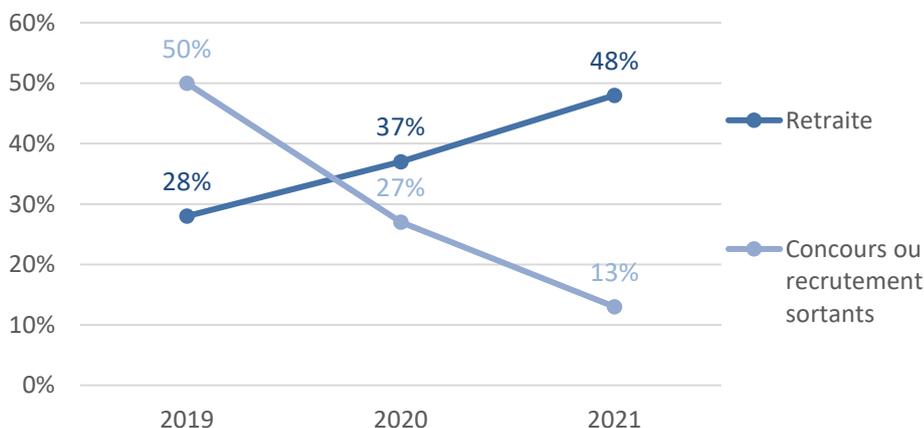
Arrivées de titulaires par genre



Entre 2019 et 2021, 48% de femmes ont été recrutées.

La tendance des recrutements est à un déséquilibre en faveur des hommes sur les 2 dernières années.

Principaux facteurs de recrutement de titulaires

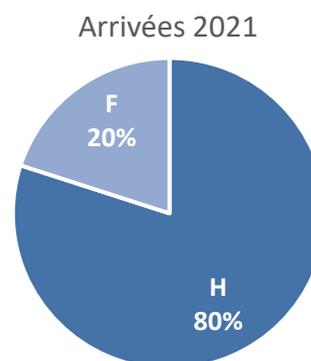


Les 2 principaux facteurs de recrutement sont les départs en retraite et les concours / recrutements sortants.

Les départs à la retraite restent le principal déclencheur de recrutement de titulaires.

2.2 Focus sur le recrutement d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

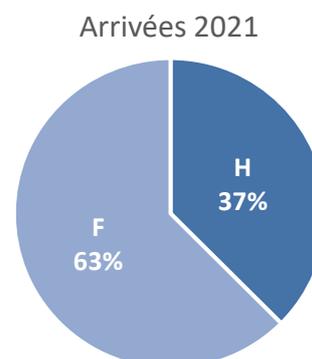
	2019	2020	2021
PR	1	2	3
MCF	6	3	5
PRAG	1		2
PRCE		1	
Total	8	6	10



L'année 2021 est marquée par un nombre de recrutements de PR aussi important que le total des 2 années précédentes.

2.3 Focus sur le recrutement de BIATSS titulaires

	2019	2020	2021
Cat. A	5	5	4
Cat. B	3	6	3
Cat. C	5	2	1
Total	13	13	8



L'année 2021 est marquée par un recrutement quasi exclusif d'agents titulaires de catégorie A et B.

50% des recrutements en 2021 sont de catégorie A.

Chapitre 3 : Les parcours professionnels



3.1 Bilan des promotions des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs peuvent obtenir une promotion via 2 dispositifs :

- **Le dispositif de droit commun** : avancement de grade au choix à l'issue d'une phase CNU et d'une phase locale
- **La promotion interne (repyramidage)** : dispositif transitoire dans le cadre de la LPR pour une période de 5 ans, issu de la LPR. Le nombre de promotions internes est fixé par arrêté ministériel, à ce titre Toulouse INP a bénéficié d'une possibilité en 2021 et 0 en 2022.

Nombre de promouvables par grade – genre - année									
Grade d'accès	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MCF HC	26	15	41	34	23	57	30	21	51
MCF HC éch. Ex	4	2	6	5	3	8	4	4	8
PR 1C	18	5	23	16	5	21	15	5	20
PR CE 1er éch.	18	18	36	17	18	35	18	17	35
PR CE 2ème éch.	17	5	22	19	5	24	18	7	25
Total	83	45	128	91	54	145	85	54	139

Les EC promouvables, doivent déposer un dossier pour se porter candidat.

En 2021 :

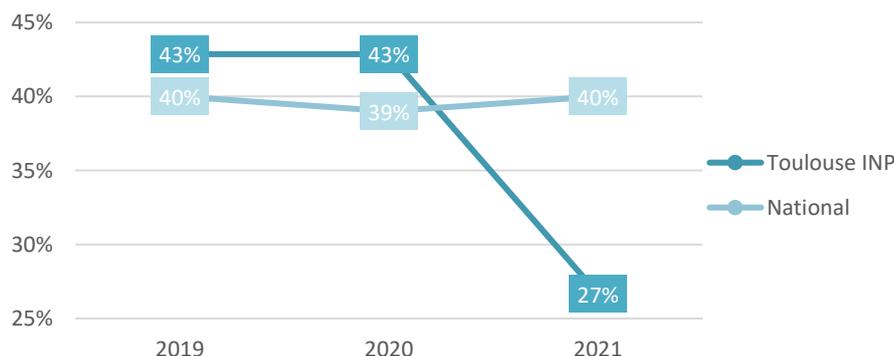
- 52% des EC étaient promouvables
- 41% des EC promouvables de Toulouse INP se sont portés candidats. La moyenne nationale est de 33%.

Nombre de promus par grade – genre - année									
Grade d'accès	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MCF HC	3	3	6	3	2	5	9	4	13
MCF HC Ech. Ex	3	1	4	1	1	2	0	2	2
PR 1C	2	1	3	1	0	1	5	0	5
PR CE 1er éch.	2	3	5	0	2	2	4	1	5
PR CE 2ème éch.	2	1	3	3	1	4	4	1	5
Total	12	9	21	8	6	14	22	8	30

En 2021, Toulouse INP a bénéficié de 20 promotions CNU (la moyenne entre 2013 et 2020 est de 8) et 10 promotions locales.

En 2021, le ratio promus/candidats de Toulouse INP est de 53% contre 46% au niveau national.

Part des femmes dans le total des EC promus



Si le nombre de femmes promues au sein de Toulouse INP en 2021 est stable par rapport aux années précédentes, celui des hommes a très fortement augmenté.

3.2 Bilan des promotions des personnels BIATSS

Les personnels BIATSS peuvent obtenir une promotion par le biais de quatre dispositifs :

- **Le tableau d'avancement (TA)** : avancement à un grade supérieur du même corps, sur dossier.
- **La Liste d'Aptitude (LA)** : avancement au corps supérieur, sur dossier.
- **L'examen professionnel** : avancement à un grade supérieur, sur dossier et audition.
- **Le repyramidage exceptionnel** : dispositif transitoire dans le cadre de la LPR pour une période de 5 ans permettant un avancement au corps supérieur soit sous forme soit d'une LA soit d'un examen professionnel.

Par ailleurs, Toulouse INP a déployé une politique RH visant à proposer aux BIATSS en CDI des dispositifs de promotion sur le même principe que les TA et LA des BIATSS titulaires.

3.2.1 BIATSS titulaires - Tableau d'Avancement (TA)

Nombre de promouvables par grade – genre - année									
Grade d'accès	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C	3	5	8	4	5	9	4	5	9
ATRF P1C	12	16	28	11	15	26	11	13	24
TECH CS	11	8	19	11	9	20	10	7	17
TECH CE	8	10	18	9	9	18	10	10	20
IGE HC	6	4	10	5	7	12	7	7	14
IGR 1C	5	1	6	4	1	5	2	2	4
IGR HC	3		3	3	0	3	3	0	3
IGR éch. spécial			0	5	1	6			0
Total ITRF	48	44	92	52	47	99	47	44	91
ADJENES P1C	2	9	11	2	8	10	1	12	13
SAENES CS		8	8		7	7		5	5
SAENES CE		1	1			0		2	2
APAE	1	2	3	1	2	3	1	2	3
AAE HC	1	2	3	1	2	3			0
Total AENES	4	22	26	4	19	23	2	21	23
Magasinier P1C			0			0		1	1
BIBAS CS			0			0			0
BIBAS CE		1	1		1	1			0
BIB HC			0			0		1	1
Cons. Général		1	1			0			0
Total BIB	0	2	2	0	1	1	0	2	2
Total général	52	68	120	56	67	123	49	67	116

43% des personnels BIATSS sont promouvables à l'avancement de grade par tableau d'avancement

Nombre de promus par grade – genre - année									
Grade d'accès	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C	1	1	2		1	1	1		1
ATRF P1C	1	2	3		2	2		2	2
TECH CS	2	1	3		2	2		2	2
TECH CE	1	1	2		2	2		1	1
IGE HC	1	1	2	1	1	2	2		2
IGR 1C	1	1	2	1		1			0
IGR HC			0			0			0
IGR éch. spécial		1	1	1		1			0
Total ITRF	7	8	15	3	8	11	3	5	8
ADJENES P2C			0			0			0
ADJENES P1C			0	1		1			0
SAENES CS		1	1		1	1		2	2
SAENES CE		1	1			0			0
APAE			0			0			0
AAE HC			0	1		1			0
Total AENES	0	2	2	2	1	3	0	2	2
Total BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	7	10	17	5	9	14	3	7	10

Bilan 2021

Filière ITRF :

9% des promouvables ont été promus.

Filière AENES :

9% des promouvables ont été promus.

3.2.2 BIATSS titulaires - Liste d'Aptitude (LA)

Nombre de promouvables par corps – genre - année									
Corps d'accès	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TECH	23	39	62	22	38	60	23	36	59
ASI	37	30	67	34	33	67	31	36	67
IGE	5	9	14	6	11	17	5	10	15
IGR	16	12	28	19	12	31	19	12	31
ITRF	81	90	171	81	94	175	78	94	172
SAENES	2	17	19	2	17	19	2	14	16
AAE		11	11		11	11	1	10	11
AENES	2	28	30	2	28	30	3	24	27
BIBAS		1	1		1	1		1	1
Bibliothécaire	2	2	4	2	2	4	2	1	3
Conservateur		1	1		1	1		1	1
BIB	2	4	6	2	4	6	2	3	5
Total général	85	122	207	85	126	211	83	121	204

75% des personnels BIATSS sont promouvables à l'avancement de corps par liste d'aptitude

Nombre de promus par corps – genre - année									
Corps d'accès	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TECH		1	1	1		1	1		1
ASI		1	1	1		1		1	1
IGE		1	1	1		1	1		1
ITRF	0	3	3	3	0	3	2	1	3
AENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	0	3	3	3	0	3	2	1	3

Bilan 2021

Filière ITRF :

2% des promouvables ont été promus.

Filière AENES :

0% des promouvables ont été promus.

3.2.3 CDI - Tableau d'Avancement (TA)

Grade d'accès	Nombre de promouvables						Nombre de promus					
	2020			2021			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C		5	5		3	3		1	1			0
ATRF P1C		1	1			0						
TECH CS		1	1		1	1						
TECH CE		1	1			0		1	1			0
IGE 1C	2	2	4			0						
IGE HC			0	2	2	4			0	1		1
IGR 1C	5	6	11	3	6	9	2		2		1	1
IGR HC			0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Total	7	16	23	6	13	19	2	2	4	1	1	2

3.2.4 CDI - Liste d'Aptitude (LA)

Corps d'accès	Nombre de promouvables						Nombre de promus					
	2020			2021			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TECH		7	7		5	5		1	1			0
ASI	1	7	8	1	8	9			0		2	2
IGE		2	2		1	1			0			0
IGR	3	5	8	4	5	9			0			0
Total	4	21	25	5	19	24	0	1	1	0	2	2

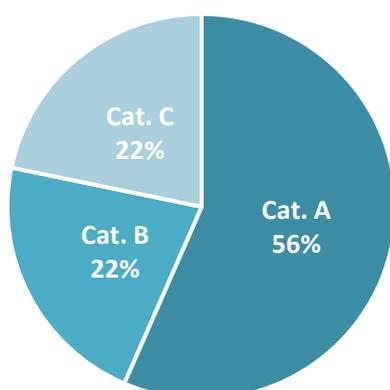
3.3 Départs de personnels

Répartition des départs d'agents titulaires

	2019	2020	2021
Retraite	5	11	11
Concours ou recrutement sortant	9	8	3
Décès	1		1
Démission	1		
Disponibilité		2	3
Détachement	2	7	3
Fin de détachement		2	
Congé Longue Durée			2
Total des départs	18	30	23

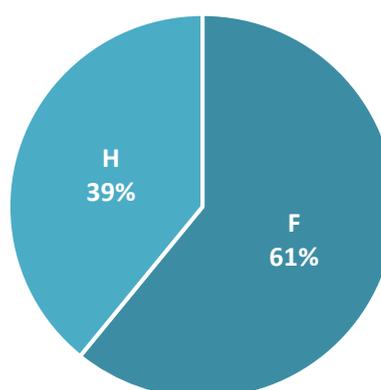
La retraite demeure le principal facteur de départs des agents titulaires. Toutefois, certaines années comme 2019 et 2020 ont été marquée soit par des départs liés à des réussites de concours (50% des départs en 2019) soit par une demande exceptionnelle de détachement sortant (23% des départs en 2020).

Départs 2021 par catégorie



Les catégories A comprennent les enseignants et enseignants-chercheurs et les BIATSS de catégorie A

Départs 2021 par genre

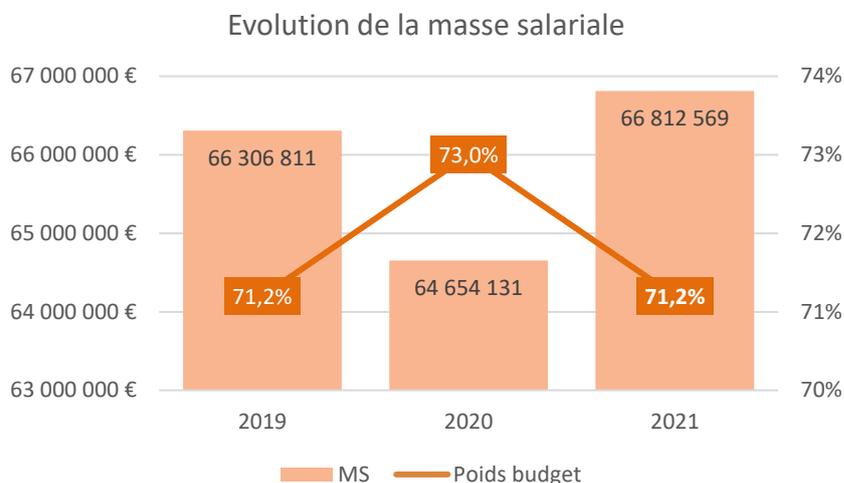


L'année 2021 est marquée par une majorité de départs de femmes qui se cumulent à un recrutement majoritairement masculin.

Chapitre 4 : La rémunération



4.1 Evolution de la masse salariale



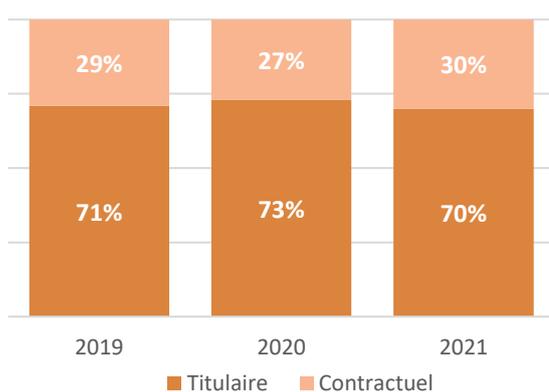
Chaque année, environ 37,7% des dépenses de masse salariale sont des cotisations patronales.

Les dépenses de masse salariale ont subi l'impact de la crise sanitaire et repartent désormais à la hausse après une baisse exceptionnelle en 2020.

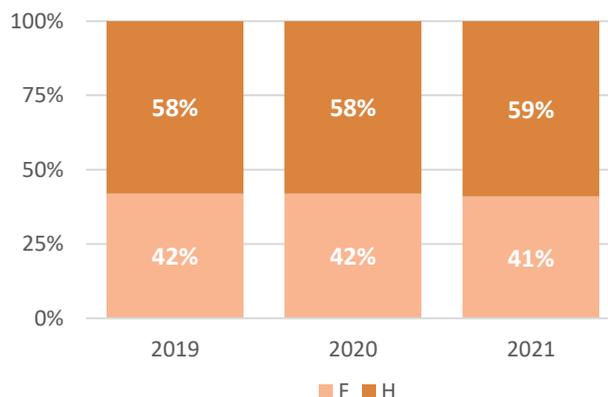
Toutefois, le poids de la masse salariale dans le budget global est lui en baisse, synonyme de rebond des dépenses de fonctionnement et des investissements.

4.2 Répartition des dépenses de masse salariale

Répartition de la masse salariale par statut



Répartition de la masse salariale par genre



Le ratio titulaire / contractuel est stable depuis 3 ans avec une variation en 2020 induite par la crise sanitaire.

Pour rappel, en 2021 les hommes représentent 55 % des effectifs de l'établissement et 65% des E-EC.

4.3 La rémunération des personnels

La rémunération des agents titulaires, BIATSS et enseignants, est principalement composée par 2 éléments :

- L'indice nouveau majoré (INM) attribué à chaque agent en fonction de corps, grade et ancienneté.
- Le régime indemnitaire, pour les BIATSS selon la cotation de leur poste et pour les E-EC selon leur corps.

4.3.1 Comparatif des indices (INM)

Données observées sur la paie de décembre 2021

	INM Moyen Titulaire Femme	INM Moyen Titulaire Homme	Moyenne globale
PR	1 151	1 180	1 170
MCF	796	791	793
2nd degré	844	763	801
Moyenne E-EC	910	934	925
A	599	649	628
B	443	451	446
C	369	378	372
Moyenne BIATSS	450	525	482

Enseignants - écart femme/homme : l'écart globale est de + 24 pts pour les hommes, soit environ 89€ net / mois de plus que les femmes.

- **PR** : les hommes et femmes ont un âge équivalent ce qui signifie que la différence (+39 pts soit environ 145€ net / mois) est liée au parcours professionnel ; une majorité de femmes est dans le grade PR 1C alors que la majorité des hommes se situent dans le grade PR CE.
- **MCF** : les femmes ont un INM légèrement supérieur (+ 5 pts, environ 19€ net/mois).
- **2nd degré** : les femmes ont un INM significativement supérieur (+81 pts, environ 301€ net / mois). Elles ont en moyenne 3 ans de plus que leurs homologues masculins et un parcours professionnel les amenant dans les grades supérieurs (25% en classe normale contre 42% des hommes).

BIATSS - écart femme/homme : l'écart global est de + 75 pts en faveur des hommes, soit environ 279€ net / mois de plus que les femmes.

Cat. A : l'écart de 50 pts, environ 186€ net / mois en faveur des hommes repose sur le parcours professionnel avec près de 30% des agents masculins de catégorie A qui sont IGR et dans les grades supérieurs.

Cat. B et C : les hommes ont un INM moyen légèrement supérieur (respectivement + 8 pts et + 9 pts soit 30 à 33 net / mois).

4.3.2 Focus sur les régimes indemnitaires

BIATSS : Evolution de l'IFSE¹ moyenne mensuelle entre 2019 et 2021

Les personnels BIATSS en CDI bénéficie d'une IFSE identique à celle des titulaires. Les montants sont impactés par la quotité de travail (temps plein – temps partiel) des agents.

Catégorie	2019	2020	2021
Catégorie A	557 €	555 €	581 €
Catégorie B	346 €	355 €	352 €
Catégorie C	243 €	249 €	250 €
Moyenne	397 €	403 €	413 €

IFSE par genre et catégorie en 2021



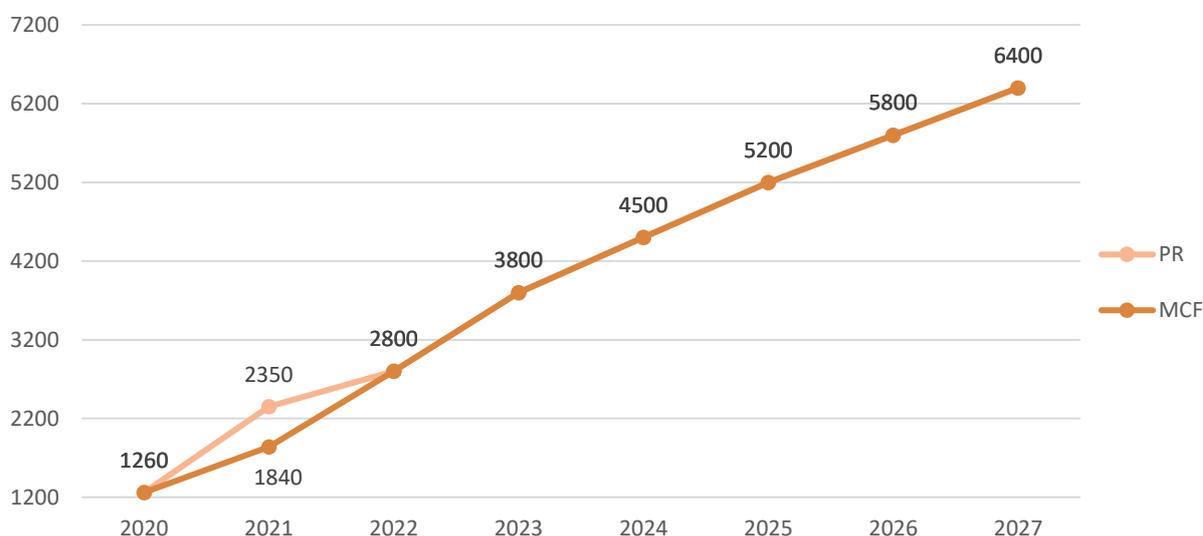
Les données concernent les personnels titulaires et les CDI.

Également, sont pris en compte les impacts des temps partiels sur les IFSE (80% des agents à temps partiel sont des femmes).

¹ Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise

Enseignants : la LPR a proposé un nouveau régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs. Anciennement regroupé sous les sigles PRES², PRP³, PCA⁴, PEDR⁵, ce nouveau régime indemnitaire (RIPEC⁶) est divisé 3 composantes (C1, C2, C3). Les modalités de la C2 et C3 sont propres aux établissements selon les lignes directrices de gestion RIPEC, et la C1, équivalent de la PRES, est versée uniformément et désormais mensuellement à tous les enseignants-chercheurs. Son montant augmentera progressivement jusqu'en 2027.

Evolution de la PRES / C1



Représentant 105 € par mois en 2020, la PRES - C1, est de 195 € par mois en 2021 pour les PR et 153 € par mois pour les MCF. Cette prime atteindra progressivement 533 € par mois en 2027, soit une hausse annuelle de 5 140 € entre la PRES de 2020 et la C1 de 2027.

A noter que 2021 est la seule année où PR et MCF ont une prime différente. Les montants seront alignés dès 2022.

² Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

³ Prime de Responsabilités Pédagogiques

⁴ Prime de Charges Administratives

⁵ Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

⁶ Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs

Chapitre 5 : La santé et la sécurité au travail



5.1 Les acteurs de la prévention



Les acteurs de prévention sont répartis sur l'ensemble de l'établissement avec un conseiller de prévention en central accompagné d'un conseiller de prévention par école.

Les assistants de prévention sont répartis dans tous les types de structures (services, laboratoires) à travers les sites de l'établissement.

5.2 La médecine du travail

Toulouse INP s'est associé au CNRS, à l'INSERM, à l'INSA et l'UFTMIP afin de créer, à compter du 1^{er} mars 2019, un service de médecine de prévention mutualisé. Ce service partagé de médecine de prévention (SPMP) a pour objectif d'assurer l'ensemble des missions relevant de la médecine de prévention : surveillance médicale des agents, prévention des risques psycho-sociaux, animation et coordination du service partagé, visites des laboratoires et services, activités d'infirmierie.

Bilan de l'année 2021 :



446 visites



359 agents vus



52
aménagement
de poste

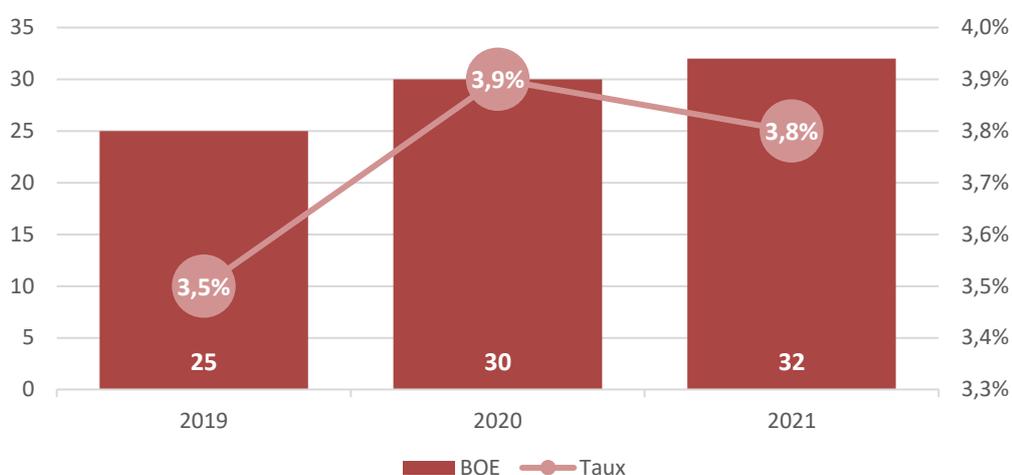


4 études de poste
2 visites de laboratoires
3 fiches collectives réalisées

5.3 Les personnels en situation de handicap

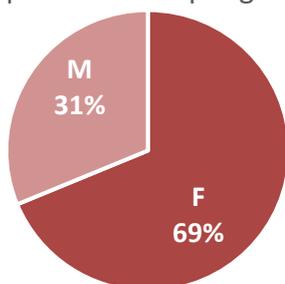
La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes en situation de handicap. Dans le domaine de l'emploi, elle a renforcé le principe de l'obligation d'emploi aux employeurs du secteur public et fixé à 6% le taux d'emploi de personnes en situation de handicap

Evolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

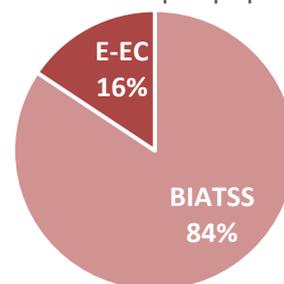


Le taux BOE étant calculé sur la totalité des effectifs, le taux est en baisse depuis 2020 car les effectifs de Toulouse INP ont progressé plus rapidement que le nombre de BOE.

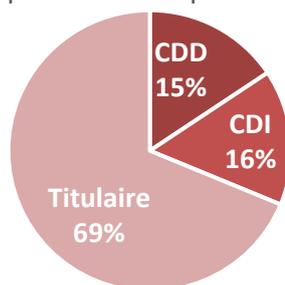
Répartition BOE par genre



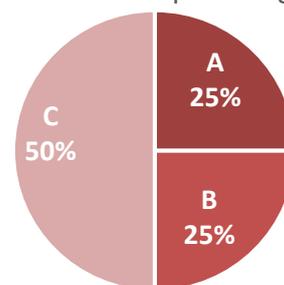
Répartition BOE par population



Répartition BOE par statut



Répartition BOE par catégorie



32 BOE
en 2021

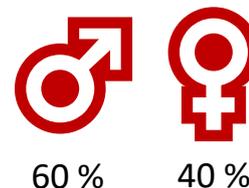
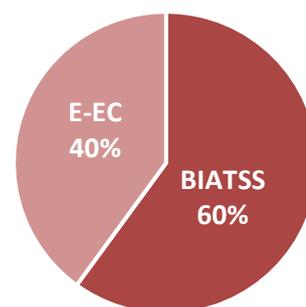
5.4 La typologie des accidents

	2019	2020	2021
Accident de travail	7	7	9
<i>Avec arrêt de travail</i>	2	6	6
<i>Sans arrêt de travail</i>	5	1	3
Accident de trajet	9	8	1
<i>Avec arrêt de travail</i>	4	2	1
<i>Sans arrêt de travail</i>	5	6	0
Total	16	15	10
<i>Avec arrêt de travail</i>	6	8	7
<i>Sans arrêt de travail</i>	10	7	3

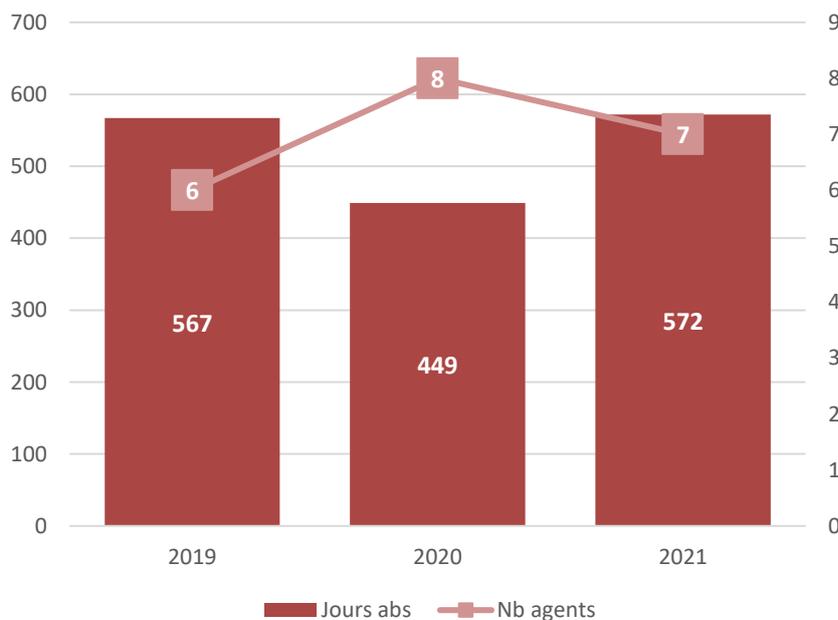
📌 L'année 2021 est marquée par une baisse du nombre d'accidents, principalement des accidents de trajet).

En 2021, 70% des accidents sont suivis d'un arrêt de travail.

Typologie des victimes en 2021



Arrêts de travail suite à accident



📌 La durée des absences d'une année prend en compte les accidents survenus potentiellement les années antérieures et dont l'arrêt se poursuit sur l'année suivante.

Chapitre 6 : L'organisation du travail et le temps de travail



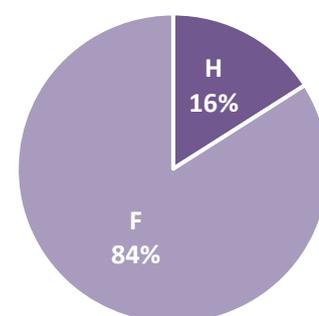
6.1 L'organisation du travail

6.1.1 Le temps de travail

Le temps de travail se matérialise soit par un temps complet (100%) soit une demande de temps partiel (de droit ou sur autorisation), soit, pour les contractuels uniquement, un temps incomplet, c'est-à-dire un poste ouvert dès le recrutement pour une quotité de travail inférieure à un 100%.

Temps de travail	H	F	Total
Emploi à temps complet	529	432	961
Temps plein	518	374	892
Temps partiel de droit	2	11	13
80%	1	10	11
70%	1	0	1
60%	0	0	0
50%	0	1	1
Temps partiel sur autorisation	9	47	56
90%	3	13	16
80%	6	31	37
70%	0	0	0
60%	0	2	2
50%	0	1	1
Emploi à temps incomplet	6	7	13
28 heures ou plus			0
17h30 à moins de 28 heures	6	7	13
Moins de 17 h 30			0

Répartition par genre des agents à temps partiel

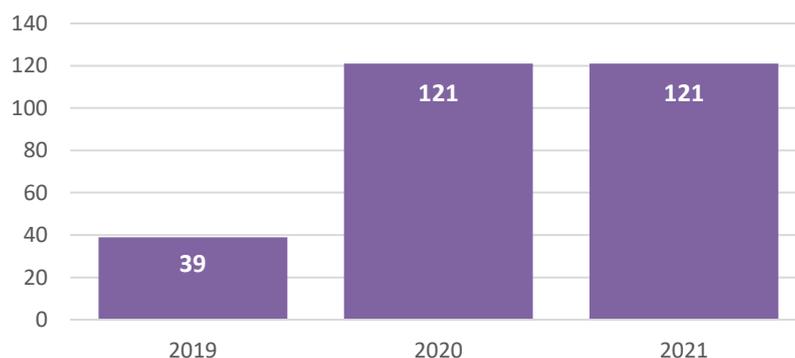


Les femmes restent très majoritaires à prendre un temps partiel. Par ailleurs, 70% des agents à temps partiel travaillent à 80%.

6.1.2 Le télétravail

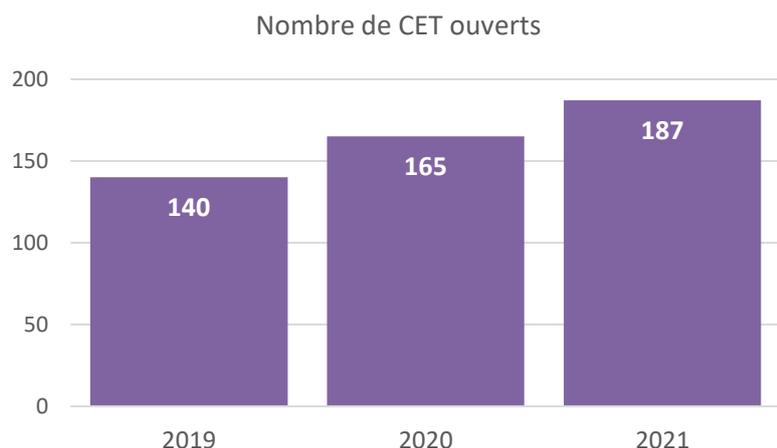
La crise sanitaire a eu un effet accélérateur sur la mise en place d'un accord cadre concernant le télétravail. Véritable levier apportant davantage de flexibilité aux agents dans leur équilibre vie privée – vie professionnelle, le télétravail fait désormais partie du quotidien de nombreux agents. Cette modalité de travail est prévue exclusivement pour les personnels BIATSS.

Evolution du nombre d'agents en télétravail

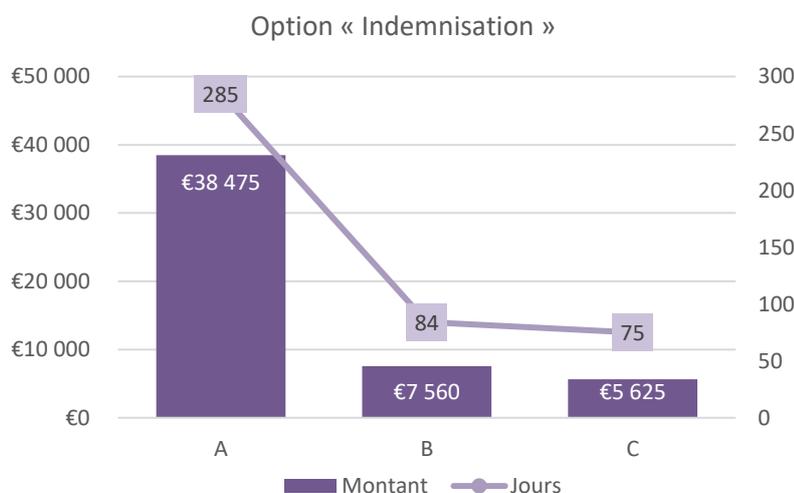


6.2 Le compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) permet d'épargner les jours de congés non pris dans certaines limites et selon certaines conditions. Ces jours épargnés peuvent ensuite être utilisés sous forme de congés, être indemnisés ou encore convertis en points de retraite complémentaire.



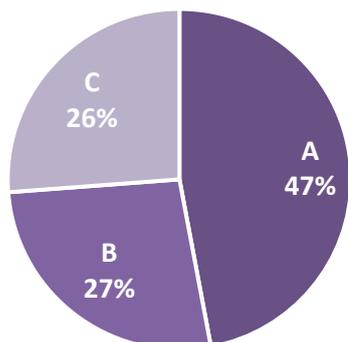
Le nombre de CET a augmenté post-COVID. Cela a notamment généré une évolution réglementaire concernant le plafond du CET (70 jours au lieu de 60).



L'indemnisation est forfaitaire :

- 135 € par jour pour les A
- 90 € par jour pour les B
- 75 € par jour pour les C.

Répartition des CET ouverts par catégorie en 2021



Etat des CET au 31 décembre 2021

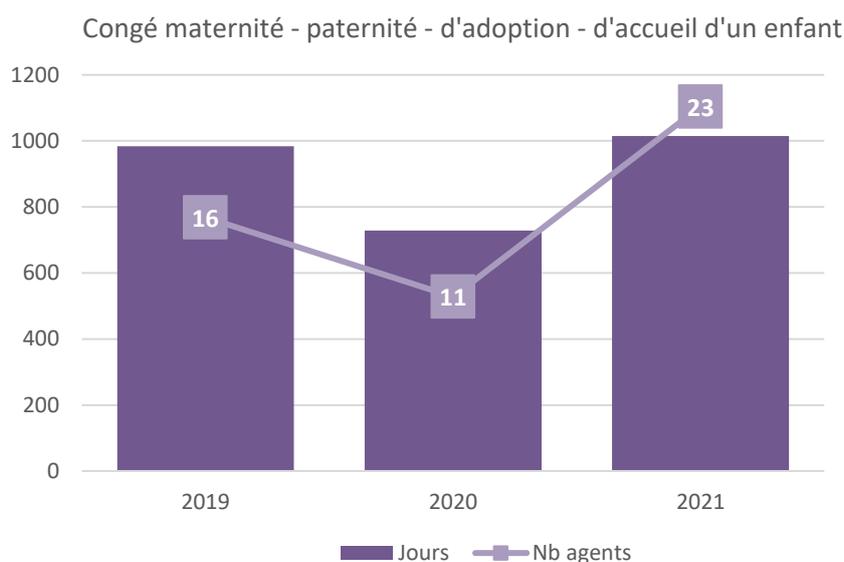
	F	H
CET ouverts	53%	47%
Jours épargnés	46%	54%

Les femmes sont plus nombreuses à avoir un CET mais les hommes possèdent davantage de jours épargnés.

6.3 Les congés

6.3.1 Congés hors raisons de santé

Les congés hors raison de santé regroupent principalement les congés de vie privée autour de l'enfant : maternité, paternité, adoption, accueil d'un enfant.



Répartition des agents en congé en 2021



70 %



30 %

En 2021, il y a eu 16 congés de paternité et 7 congés maternité

6.3.2 Congés pour raisons de santé



	2019		2020		2021	
	Jours	Nb agents	Jours	Nb agents	Jours	Nb agents
Congé ordinaire de maladie (COM)	4 168	194	3 862	152	2 243	127
Congé longue maladie (CLM)	1 139	5	977	3	1 153	6
Congé longue durée (CLD)	1 984	7	2 187	5	522	2
Accident de travail et/ou de trajet	567	6	449	8	572	7

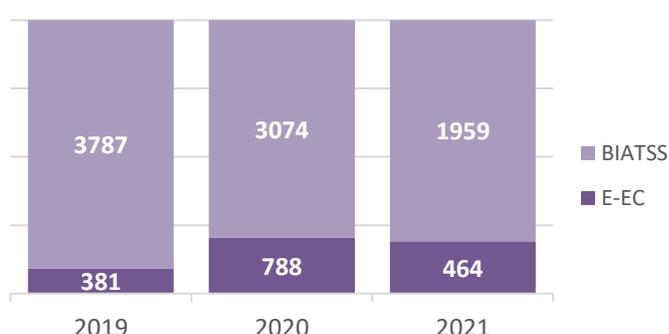
Les années 2020 et 2021 ont été particulièrement impactées par la crise sanitaire. De fortes baisses du nombre d'arrêts pour COM et du volume d'absences pour COM sont constatées (- 42 %). Également, le poids des CLD dans les absences pour raisons de santé est passé de 25% en 2019 à 12%, et ce malgré la baisse substantielle des congés ordinaires de maladie.

6.3.2.1 Focus sur les congés ordinaires de maladie (COM)

Nombre d'agents arrêtés par population



Nombre de jours d'absence par population

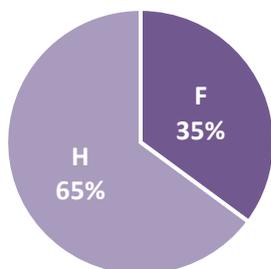


Entre 2019 et 2021, la part des enseignants absents passent de 9% à 19% (+7 enseignants), en parallèle, le nombre d'agents BIATSS arrêtés est en nette baisse (- 42 % entre 2019 et 2022)

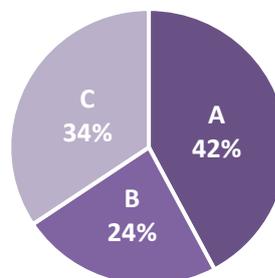
Le volume d'absences des enseignants à doubler entre 2019 et 2020 avant de redescendre en 2021. En parallèle, les absences des personnels BIATSS a continuellement diminué sur la période.

Répartition des absences 2021

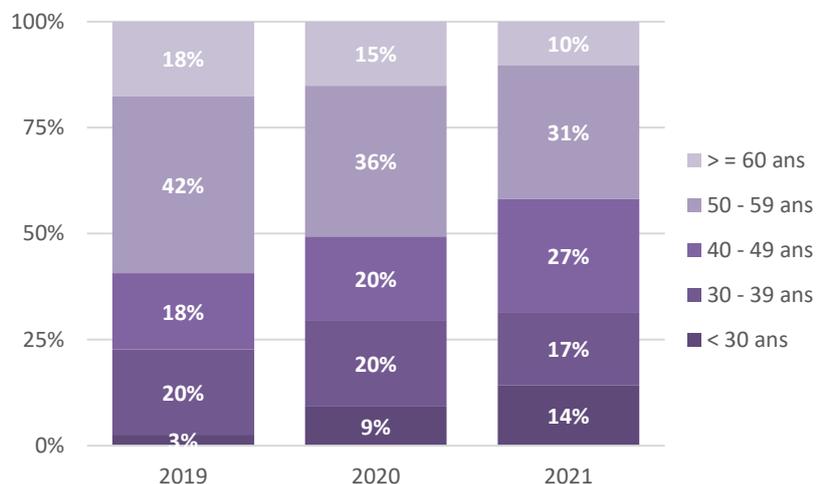
Nombre d'agents en COM par genre



Nombre d'agents en COM par catégorie



Répartition des agents arrêtés par tranche d'âge



La part des agents de moins de 30 ans a été multipliée par 5 depuis 2019. Le rapport de la médecine de prévention remonte notamment la pression de la crise sanitaire sur les doctorants.

La part des 40-49 ans en arrêt augmente de 9 points sur la période.

Au niveau national, ces 2 tranches d'âge apparaissent comme les plus touchées par la crise sanitaire.

Chapitre 7 : L'action sociale et la protection sociale



7.1 Les aides sociales

	2019	2020	2021
Restauration	20 872	13 095	11 903
Aides sociales	2 168	-	-
Enfants handicapés	9 805	16 369	12 028
Total Prestations interministérielles	32 845	29 464	23 931
Contribution au FIPHP ⁷	141 273	121 661	110 576
Prise en charge de matériel adapté	4 547	853	-
Total Handicap	145 820	122 514	110 576
Total médecine des personnels	15 795	16 231	27 070
Rentes accident du travail	8 929	8 936	8 989
Remboursement domicile-travail ⁸	54 857	43 686	40 352
Forfait mobilité durable ⁹	-	-	5 100
Total prestations sociales directes	63 786	52 622	54 441
Total général	258 246	220 831	216 018

⁷ La contribution au FIPHP est calculée selon le taux de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) de l'établissement dont la cible est 6 %. Plus l'établissement s'approche de cette cible, moins la contribution à verser est importante.

⁸ Le remboursement domicile-travail correspond à la prise en charge partielle des abonnements de transports des agents dans la limite de 50 % ou plafonnée à 86,16 € (en 2022). Chaque année, plus de 200 agents de Toulouse INP bénéficient d'une prise en charge de leur abonnement.

⁹ Le forfait mobilité durable est versé aux personnels attestant utiliser un mode transport alternatif et durable pour venir au travail (vélo, covoiturage). Le forfait, qui peut atteindre 300 € (en 2022) a été versé à 90 agents en 2022.

Chapitre 8 : Le dialogue social



8.1 Les instances

Le Comité Technique (CT) est consulté sur les questions collectives relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'égalité professionnelle et aux conditions de travail.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est consulté sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

 La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel afin de développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail.

A la suite des élections professionnelles de décembre 2022, le CT et le CHSCT seront fusionnés en une seule instance : le Comité Social d'Administration (CSA) avec en son sein une Formation Spécialisée (FS).

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) est consultée sur l'examen des décisions individuelles défavorables des agents titulaires (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel, ...)

La Commission Consultative Paritaire (CCP) est consultée sur les décisions d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels (sanctions disciplinaires, licenciements, ...).

	2018	2019	2020	2021
CT	5	4	9	10
CHSCT	3	4	5	6
CPE	4	4	6	1
CCP	1	0	1	0