



Rapport Social Unique 2022

Chères et chers collègues,

Le rapport social unique constitue chaque année un rendez-vous majeur pour Toulouse INP. Accompagné de la base de données sociales, ce document présente les données clés permettant de rendre compte de la situation de l'établissement en matière de ressources humaines et de son évolution sur plusieurs années grâce à un large éventail de thématiques : typologie des effectifs, parcours professionnels, rémunération, santé et prévention, organisation du travail ou encore action sociale.

Cette nouvelle version du rapport social unique vient compléter la base de données sociales qui regroupe l'ensemble des données chiffrées. Ce nouveau format est plus synthétique que les années antérieures et il s'accompagne d'observations qualitatives afin d'en faciliter la lecture et la compréhension. Aux indicateurs de bases s'ajoutent des informations complémentaires qui participent des grands enjeux de la gestion des ressources humaines tels que : un focus sur les départs à la retraite, les actions consacrées à la politique handicap, des éléments liés la qualité de vie au travail et à l'accompagnement des personnels. L'année 2022 a été ainsi marquée par la signature d'une convention partenariale avec une assistante sociale dont l'activité des premiers mois est présentée dans ce rapport.

Afin de situer notre établissement dans le paysage national sur des thématiques comme la typologie de nos effectifs, la carrière ou les politiques publiques consacrées à l'égalité femme – homme ce document vous présente des indicateurs comparatifs.

Le rapport social unique est donc un véritable outil de pilotage. Il constitue le socle de nos ambitions pour construire ensemble notre future GPEEC ainsi que les priorités de la politique des ressources humaines de l'établissement en cohérence avec les grandes orientations nationales dans ce domaine.

En raison de la cyberattaque intervenue à la fin de l'année 2022 la version 2021 vous est communiqué en même temps que celle de 2022.

Enfin, j'adresse mes remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce document.

La Présidente de Toulouse INP




Catherine XUEREB

Chiffres clés 2022

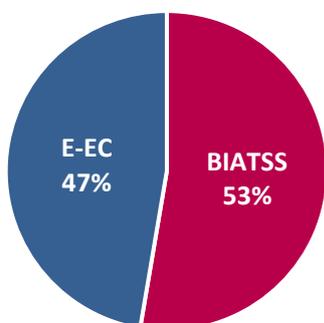
Données au 31 décembre 2022

992 agents

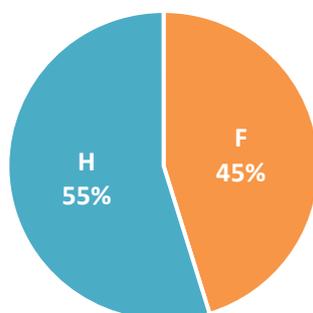


974 ETP

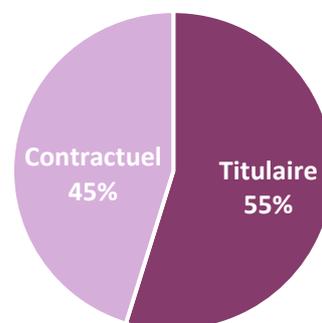
Effectifs par population



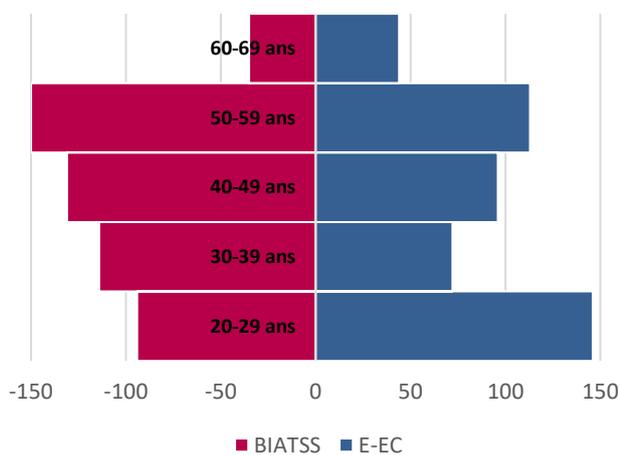
Effectifs par genre



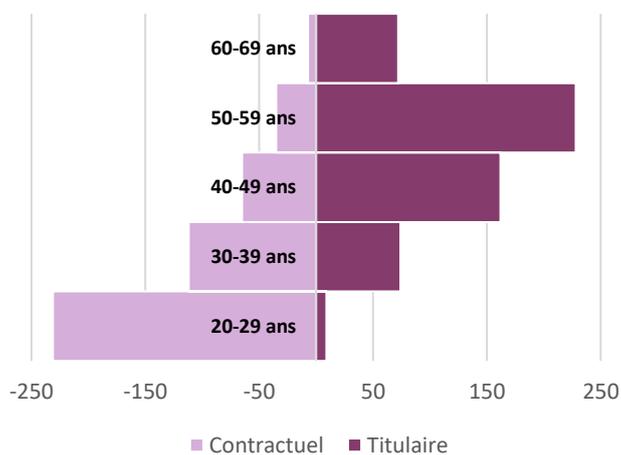
Effectifs par statut



Pyramide des âges par population



Pyramide des âges par statut



Masse salariale = 70 808 035 €
Soit 70,3 % du budget global de Toulouse INP

Sommaire

Chiffres clés 2022	3
Chapitre 1 : Les personnels	6
1.1 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs.....	7
1.1.1 Evolution des effectifs.....	7
1.1.2 Spécialité des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	8
1.1.3 Démographie.....	9
1.2 Les personnels BIATSS	10
1.2.1 Evolution des effectifs.....	11
1.2.2 Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP).....	12
1.2.3 Démographie.....	13
Chapitre 2 : Le recrutement	15
2.1 Recrutements de fonctionnaires.....	16
2.2 Focus sur le recrutement d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	17
2.3 Focus sur le recrutement de BIATSS titulaires	17
Chapitre 3 : Les parcours professionnels	18
3.1 Bilan des promotions des enseignants-chercheurs.....	19
3.2 Bilan des promotions des personnels BIATSS	20
3.3 Départs de personnels.....	24
Chapitre 4 : La rémunération	25
4.1 Evolution de la masse salariale	26
4.2 Répartition des dépenses de masse salariale	26
4.3 La rémunération des personnels.....	27
4.3.1 Comparatif des indices (INM).....	27
4.3.2 Focus sur les régimes indemnitaires.....	28
Chapitre 5 : La santé et la sécurité au travail	30
5.1 Les acteurs de la prévention	31
5.2 La médecine du travail	31
5.3 Les personnels en situation de handicap	32
5.4 La typologie des accidents.....	33

Chapitre 6 : L'organisation du travail et le temps de travail.....	34
6.1 L'organisation du travail.....	35
6.1.1 <i>Le temps de travail</i>	35
6.1.2 <i>Le télétravail</i>	35
6.2 Le compte épargne-temps	36
6.3 Les congés	37
6.3.1 <i>Congés hors raisons de santé</i>	37
6.3.2 <i>Congés pour raisons de santé</i>	37
Chapitre 7 : L'action sociale et la protection sociale.....	39
7.1 Les aides sociales.....	40
7.2 L'assistante sociale	41
Chapitre 8 : Le dialogue social.....	42
8.1 Les instances.....	43

Chapitre 1 : Les personnels



1.1 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs

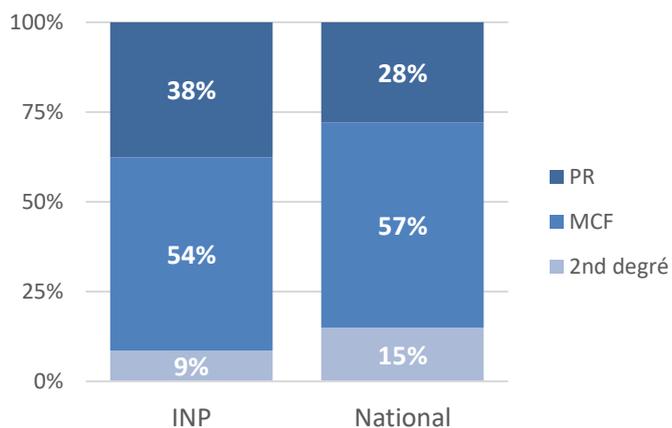
1.1.1 Evolution des effectifs

Les effectifs sont observés au 31 décembre de chaque année (source « WinPaie »)

	2020		2021		2022	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
PR	101	101,0	102	102	105	104,9
MCF	159	157,7	153	151,9	150	148,3
2nd degré	26	25,8	27	26,8	24	23,8
Total titulaires	286	284,5	282	280,7	279	277,0
ATER	21	20,5	28	28,0	28	27,5
Doctorants	128	128,0	125	125,0	140	140,0
PAST / MAST	6	3,0	5	2,5	5	2,5
Ens. Cont.	9	8,5	17	15,5	25	22,5
Total contractuels	163	160,0	175	171,0	198	192,5
Total général	449	444,5	457	451,7	473	469,5

Données sur les effectifs 2022 de Toulouse INP

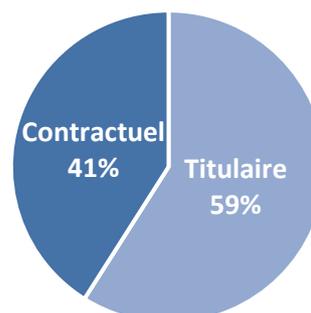
Répartition des E-EC titulaires



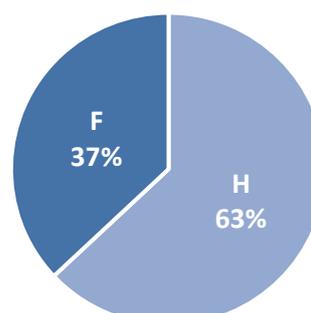
La part des PR dans les effectifs E-EC titulaires de Toulouse INP est 10 points supérieure à la moyenne nationale des disciplines scientifiques (données du RERS 2022).

Données sur les effectifs 2022 de Toulouse INP

E-EC par statut



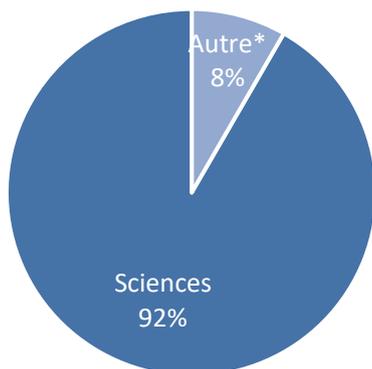
E-EC par genre



1.1.2 Spécialité des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Données observées au 31 décembre 2022

Spécialité des E-EC titulaires



***Autre** : ensemble des disciplines hors domaine « Sciences » enseignées à Toulouse INP : droit, économie, gestion, langues, éducation physique et sportive.

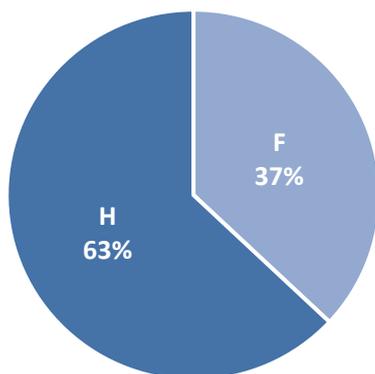
Sur les 8 sections CNU du domaine « Sciences » avec au moins 10 enseignants-chercheurs, 6 sections présentent au moins 40% de PR.

Les 2 sections avec un ratio inférieur (section 60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil et section 68 - Biologie des organismes) sont respectivement à 38% et 39%.

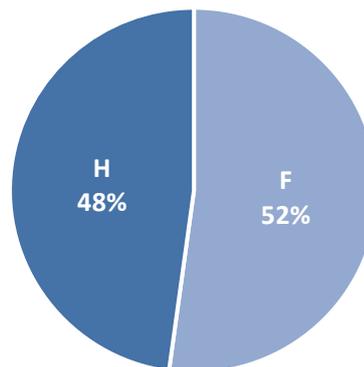
Au niveau national, en 2021, dans le domaine « Sciences », le ratio était de 33% de PR et 67% de MCF.

Source : panorama des enseignants de l'enseignement supérieur 2021

Répartition des E-EC titulaires par genre : spécialité "Sciences"



Répartition des E-EC titulaires par genre : spécialité "Autre"



Sur les 11 sections CNU scientifiques présentes au sein de Toulouse INP :

- Les enseignantes-chercheuses représentent au moins 50% des effectifs dans 4 sections :
 - Section 32 : Chimie organique, minérale, industrielle
 - Section 33 : Chimie des matériaux
 - Section 62 : Energétique, génie des procédés
 - Section 68 : Biologie des organismes

1.1.3 Démographie

1.1.3.1 Progression comparée des carrières des femmes et des hommes

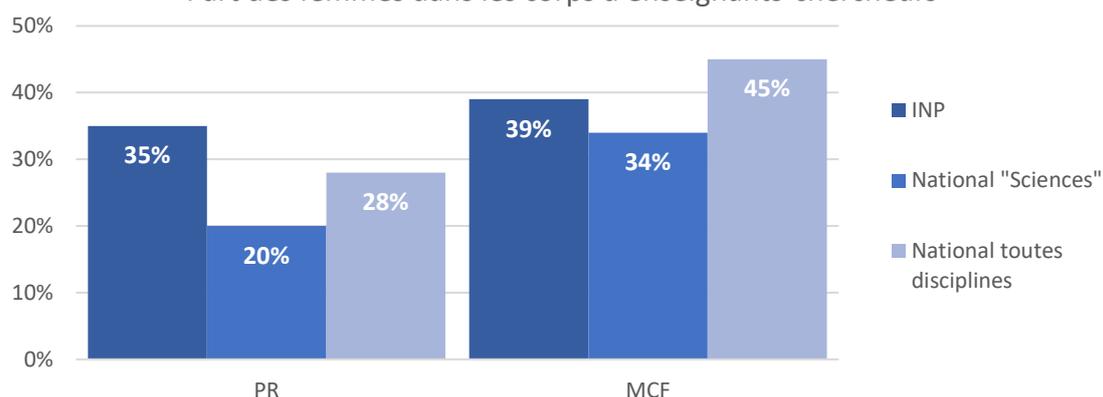
Données observées au 31 décembre 2022

	Femme		Homme	
	Agents	%	Agents	%
PR CE	12	33%	36	53%
PR 1C	16	43%	19	28%
PR 2C	9	24%	13	19%
Total PR	37	100%	68	100%
MCF HC	20	34%	35	38%
MCF CN	39	66%	56	62%
Total MCF	59	100%	91	100%
PRAG/PRCE CE	3	25%	3	25%
PRAG/PRCE HC	6	50%	4	33%
PRAG/PRCE CN	3	25%	5	42%
Total 2nd degré	12	100%	12	100%



32 % des femmes sont dans les grades terminaux, toutes catégories confondues contre 43 % des hommes.

Part des femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs



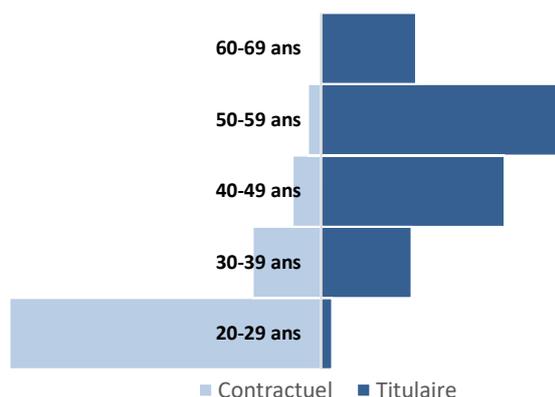
La proportion des femmes PR au sein de Toulouse INP est très largement supérieure aux moyennes nationales : 75% supérieure au domaine « Sciences » à l'échelle nationale et 25% supérieure à la moyenne nationale toutes disciplines confondues.

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 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.

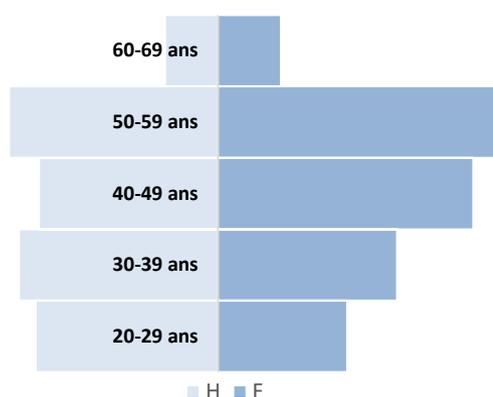
1.1.3.2 Pyramide des âges

Données observées au 31 décembre 2022

Pyramide des âges E-EC par statut



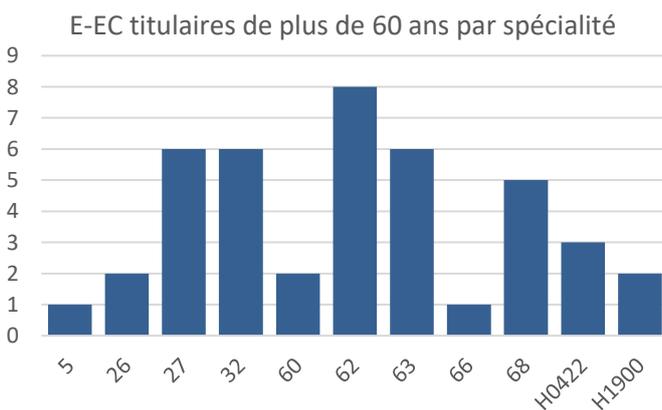
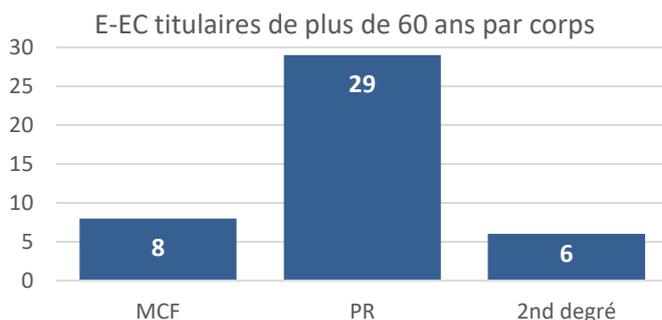
Pyramide des âges E-EC par genre



84% des E-EC titulaires ont plus de 40 ans et 54% ont plus de 50 ans. 74% des contractuels ont moins de 30 ans et sont principalement des doctorants et des ATER.

1.1.3.3 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.



67% des 60 ans et plus sont des PR.

28% des PR de Toulouse INP ont 60 ans ou plus. Analyse des PR :

- Au sein de la section CNU 32, 72% des PR ont 60 ans et plus.
- Au sein de la section CNU 63, 38% des PR ont 60 ans et plus.
- Au sein de la section CNU 62, 28% des PR ont 60 ans et plus.

25% des enseignants du 2nd degré de Toulouse INP ont 60 ans ou plus. Analyse des 2nd degrés :

- 43% des enseignants d'anglais (PRAG/PRCE) ont 60 ans et plus.
- 40% des enseignants d'EPS ont 60 ans et plus.

1.2 Les personnels BIATSS

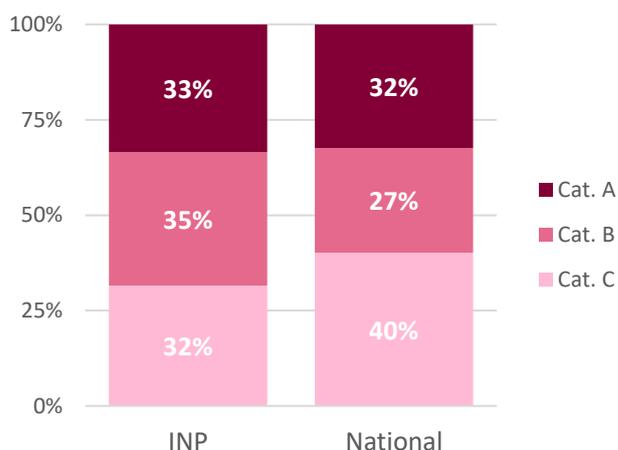
1.2.1 Evolution des effectifs

Les effectifs sont observés au 31 décembre de chaque année (Source « WinPaie »)

	2020		2021		2022	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Cat. A	97	94,6	90	88,1	89	87,0
Cat. B	93	90,3	91	88,1	93	90,0
Cat. C	94	88,4	90	86,4	84	82,0
Total titulaires	284	273,3	271	262,6	266	259,0
CDI A	48	46,4	51	49,5	52	50,9
CDI B	12	11,1	12	11,4	15	14,6
CDI C	10	9,3	12	11,3	14	13,2
Total CDI	70	66,8	75	72,2	80	78,7
CDD A	103	101,3	103	101,4	118	113,8
CDD B	29	28,6	28	27,5	29	28,3
CDD C	29	27,6	27	26,3	24	23,7
Apprenti	4	4,0	2	2,0	1	1,0
Total CDD	165	162,5	160	157,2	177	166,8
Total contractuels	237	229,3	235	229,4	253	245,5
Total général	521	502,6	506	492,0	519	504,5

Données sur les effectifs 2022 de Toulouse INP

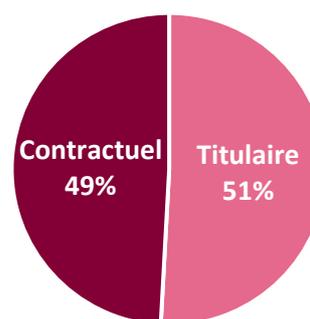
Répartition des BIATSS titulaires



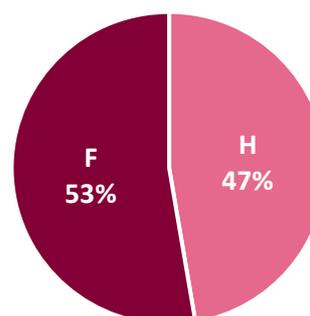
La politique RH de Toulouse INP visant à repyramider les postes permet à l'établissement de présenter une part d'agents de catégorie C 8 points au-dessous de la moyenne nationale (sources : RERS 2022).

Données sur les effectifs 2022 de Toulouse INP

BIATSS par statut



BIATSS par genre



1.2.2 Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)

La BAP (Branche d'Activité Professionnelle) regroupe un ensemble de métiers sous une thématique commune. Si la terminologie « BAP » ne concerne initialement que les personnels ITRF, la présentation de ce rapport classe les personnels des autres filières (AENES et BIB) dans cette même typologie afin de présenter une cartographie homogène et complète de l'ensemble des BIATSS titulaires et CDI. Il existe 8 branches d'activités professionnelles :

- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : sciences humaines et sociales
- BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique
- BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs
- BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
- BAP J : gestion et pilotage

Données observées au 31 décembre 2022

	BIATSS – Titulaires et CDI			Total
	A	B	C	
BAP A	2	4	3	9
BAP B	19	2	8	29
BAP C	17	15	3	35
BAP E	32	9	2	43
BAP F	12	8	3	23
BAP G	10	8	29	47
BAP J	47	63	50	160

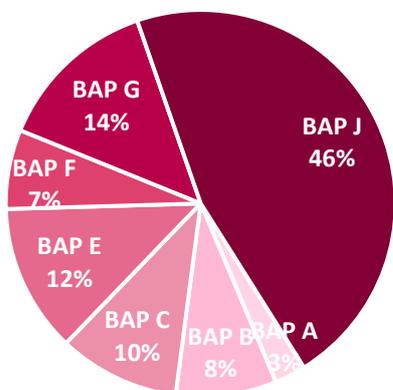
60 % des BIATSS - titulaires et CDI confondus - des BAP A à E sont de catégorie A.

La BAP J est la plus homogène avec 30% de cat. A, 39% de cat. B et 31% de cat. C

81 % des catégories C sont dans les BAP G et J

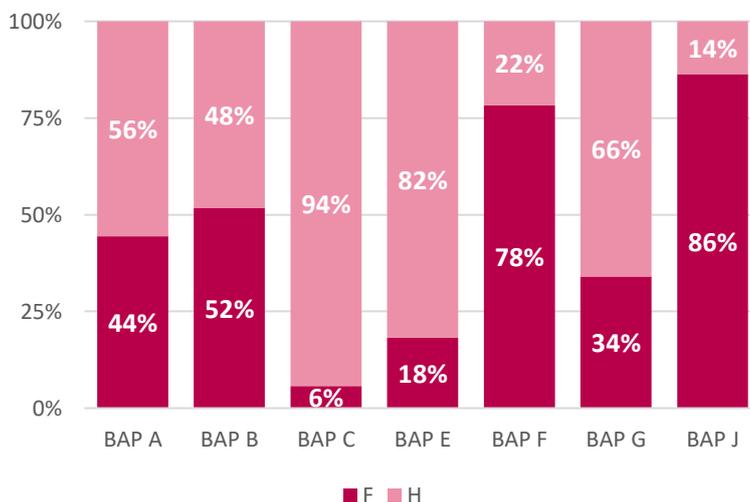
58 % des catégories B sont en BAP J

Répartition des BIATSS titulaires et CDI



Les BAP A à E regroupent 33 % des BIATSS titulaires et CDI

Répartition des BIATSS titulaires et CDI par genre



1.2.3 Démographie

1.2.3.1 Progression comparée des carrières des femmes et des hommes

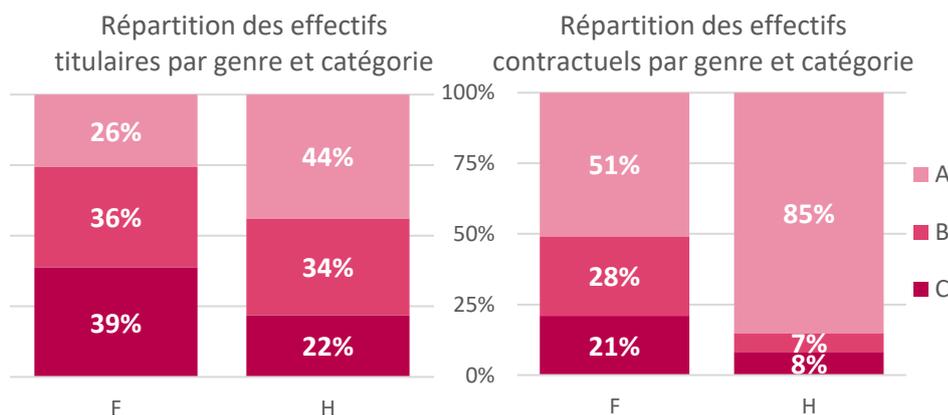
Données observées au 31 décembre 2022

Données sur les agents titulaires	Femme		Homme	
	Agents	%	Agents	%
IGR HC / AAE HC	3	60%	7	50%
IGR 1C	1	20%	6	43%
IGR 2C	1	20%	1	7%
Total IGR / AAE HC	5	100%	14	100%
IGE HC / APAE	6	33%	7	29%
IGE CN / AAE / BIB	12	67%	17	71%
Total IGE / AAE / APAE / BIB	18	100%	24	100%
TECH/SAENES/BIBAS CE	14	26%	12	31%
TECH/SAENES/BIBAS CS	17	31%	8	21%
TECH/SAENES/BIBAS CN	23	43%	19	49%
Total Cat. B	54	100%	39	100%
ATRF/ADJAENES/MAG 1C	11	19%	5	20%
ATRF/ADJAENES/MAG 2C	36	62%	16	64%
ATRF/ADJAENES/MAG	11	19%	4	16%
Total Cat. C	58	100%	25	100%



25% des femmes sont dans les grades terminaux, toutes catégories confondues contre 30% des hommes.

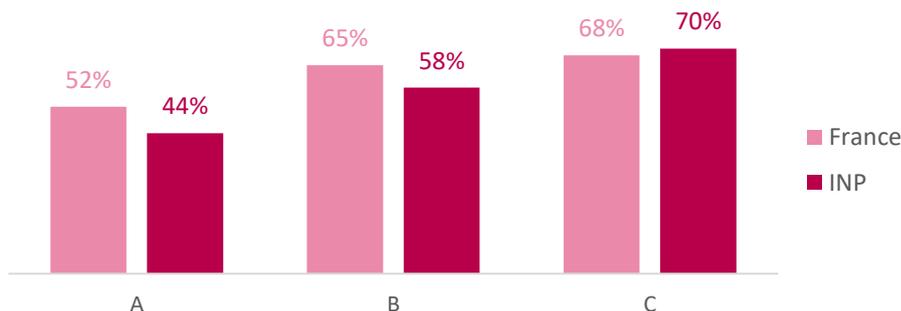
A noter la présence de seulement 26% de femmes chez les IGR.



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

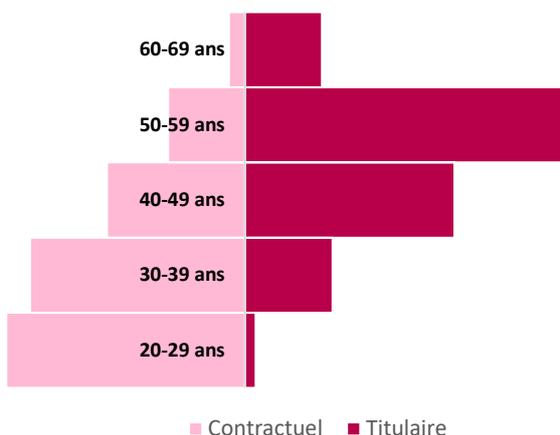


Les effectifs féminins de Toulouse INP dans les catégories A et B sont respectivement 8 points et 7 points inférieurs aux moyennes nationales mais 2 points au-dessus pour la catégorie C.

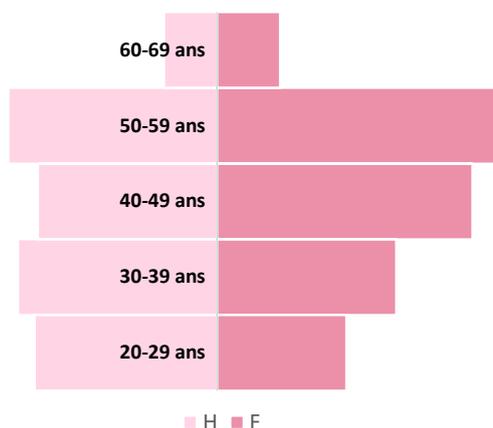
1.2.3.2 Pyramide des âges

Données observées au 31 décembre 2022

Pyramide des âges BIATSS par statut



Pyramide des âges par genre



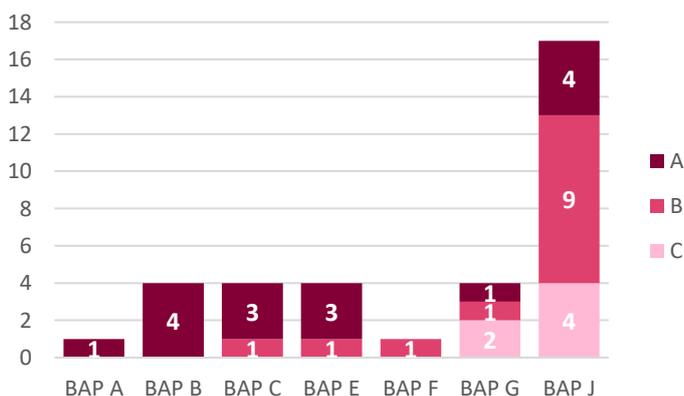
66% des contractuels ont moins de 40 ans. Au contraire, 86% des titulaires ont plus de 40 ans et 56% ont plus de 50 ans.

1.2.3.3 Focus sur les agents de 60 ans et plus

La situation des séniors de 60 ans et plus mérite une attention particulière dans la mesure où elle est synonyme 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.

	A	B	C	Total
Contractuel	2	3	1	6
Titulaire	14	10	5	29
Total	16	13	6	35

BIATSS de plus de 60 ans par BAP et catégorie



Les contractuels de 60 ans et plus sont tous en CDI.

Cartographie des 35 BIATSS de 60 ans et plus :

- 49% sont en BAP J
- 46% sont de catégorie A
- 69% des catégories A de plus de 60 ans sont dans les BAP scientifiques (BAP A à E)

Poids des plus de 60 ans dans les effectifs BIATSS :

- 7% des effectifs BIATSS (titulaires + contractuels)
- 16% des catégorie A titulaires ont plus de 60 ans.
- 33% des catégories A de la BAP B ont plus de 60 ans.

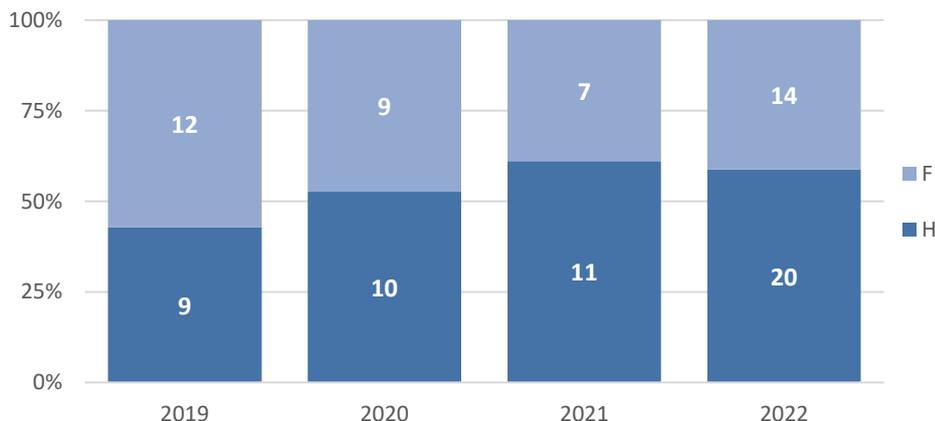
2.1 Recrutements de fonctionnaires

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

	2019	2020	2021	2022
Concours unique	8	5	10	9
Concours externe	2		3	3
Concours interne	3	2	1	6
Travailleur handicapé	1	1		2
Recrutement direct	3			1
Détachement	1	6		3
Mutation	3	3	4	8
Réintégration		2		2
Total	21	19	18	34

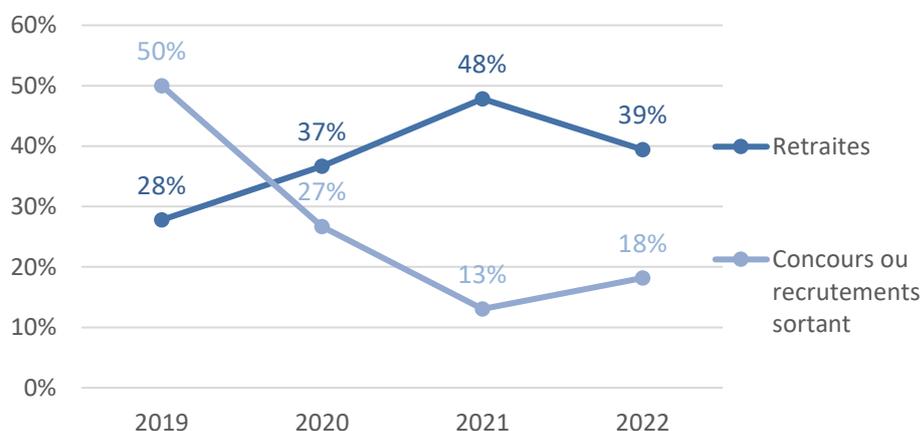
 Sur les 92 arrivées de fonctionnaires depuis 2019, Toulouse INP a recruté 4 personnels en situation de handicap, soit 4,3 %. Pour rappel, l'obligation légale est de 6 % minimum.

Arrivées de titulaires par genre



Depuis 2020, le nombre de nouveaux arrivants est constitué majoritairement d'hommes.

Principaux facteurs de recrutement de titulaires

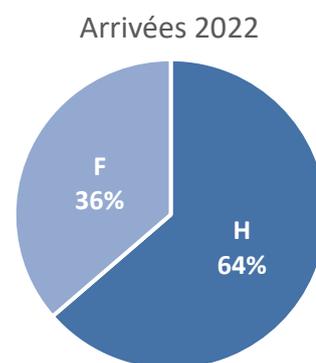


Les 2 principaux facteurs de recrutement sont les départs en retraite et les concours / recrutements sortants.

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	2022
PR	1	2	3	6
MCF	6	3	5	5
PRAG	1		2	
PRCE		1		
Total	8	6	10	11

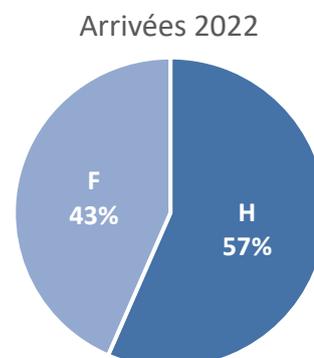


L'année 2022 est marquée par un nombre de recrutements de PR aussi important que le total des 3 années précédentes.

50% des PR recrutés en 2022 sont des femmes.

2.3 Focus sur le recrutement de BIATSS titulaires

	2019	2020	2021	2022
Cat. A	5	5	4	10
Cat. B	3	6	3	9
Cat. C	5	2	1	4
Total	13	13	8	23



L'année 2022 est marquée le nombre important de recrutement de fonctionnaires BIATSS, près du double de la moyenne des 3 années précédentes.

43% des postes proposés au recrutement en 2022 sont de catégorie A.

En 2022, 50% des agents de catégorie A recrutés sont des femmes.

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			2022		
	H	F	Total									
MCF HC	26	15	41	34	23	57	30	21	51	26	21	47
MCF HC éch. Ex	4	2	6	5	3	8	4	4	8	8	2	10
PR 1C	18	5	23	16	5	21	15	5	20	11	6	17
PR CE 1er éch.	18	18	36	17	18	35	18	17	35	15	16	31
PR CE 2ème éch.	17	5	22	19	5	24	18	7	25	13	8	21
Total	83	45	128	91	54	145	85	54	139	73	53	126

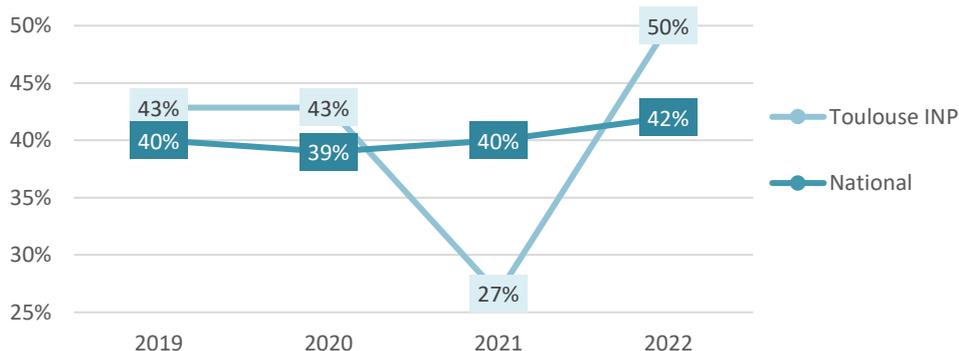
Les EC promouvables, doivent déposer un dossier pour se porter candidat. En 2022, 36% des EC promouvables de Toulouse INP se sont portés candidats. La moyenne nationale est de 35%.

Nombre de promus par grade – genre - année												
Grade d'accès	2019			2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
MCF HC	3	3	6	3	2	5	9	4	13	6	4	10
MCF HC Ech. Ex	3	1	4	1	1	2	0	2	2	1	2	3
PR 1C	2	1	3	1	0	1	5	0	5	0	3	3
PR CE 1er éch.	2	3	5	0	2	2	4	1	5	2	3	5
PR CE 2ème éch.	2	1	3	3	1	4	4	1	5	4	1	5
Total	12	9	21	8	6	14	22	8	30	13	13	26

En 2022, Toulouse INP a bénéficié de 15 promotions CNU et 11 promotions locales.

En 2022, le ratio promus/candidats de Toulouse INP est de 58% contre 49% au niveau national.

Part des femmes dans le total des EC promus



En moyenne, entre 2019 et 2022, les femmes ont représentées 41% des promus de Toulouse INP.

A l'échelle nationale, la moyenne est de 40%.

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. Ces dispositifs sont reconduits chaque année.

3.2.1 BIATSS titulaires - Tableau d'Avancement (TA)

Nombre de promouvables par grade – genre - année												
Grade d'accès	2019			2020			2021			2022		
	H	F	Total									
ATRF P2C	3	5	8	4	5	9	4	5	9	3	7	10
ATRF P1C	12	16	28	11	15	26	11	13	24	10	15	25
TECH CS	11	8	19	11	9	20	10	7	17	7	11	18
TECH CE	8	10	18	9	9	18	10	10	20	10	14	24
IGE HC	6	4	10	5	7	12	7	7	14	6	7	13
IGR 1C	5	1	6	4	1	5	2	2	4	1	2	3
IGR HC	3		3	3	0	3	3	0	3	4		4
IGR éch. spécial			0	5	1	6			0	5	1	6
Total ITRF	48	44	92	52	47	99	47	44	91	46	57	103
ADJENES P1C	2	9	11	2	8	10	1	12	13	1	10	11
SAENES CS		8	8		7	7		5	5		5	5
SAENES CE		1	1			0		2	2		2	2
APAE	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
AAE HC	1	2	3	1	2	3			0			0
Total AENES	4	22	26	4	19	23	2	21	23	2	19	21
Magasinier P1C			0			0		1	1		1	1
BIBAS CS			0			0			0		1	1
BIBAS CE		1	1		1	1			0			0
BIB HC			0			0		1	1		1	1
Cons. Général		1	1			0			0			0
Total BIB	0	2	2	0	1	1	0	2	2	0	3	3
Total général	52	68	120	56	67	123	49	65	116	48	76	127

38 personnels ITRF se sont portés candidats au TA 2022, soit 37% des promouvables

48% 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			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C	1	1	2		1	1	1		1			0
ATRF P1C	1	2	3		2	2		2	2	5	6	11
TECH CS	2	1	3		2	2		2	2	1		1
TECH CE	1	1	2		2	2		1	1	2		2
IGE HC	1	1	2	1	1	2	2		2			0
IGR 1C	1	1	2	1		1			0			0
IGR HC			0			0			0	1		1
IGR éch. spécial		1	1	1		1			0			0
Total ITRF	7	8	15	3	8	11	3	5	8	9	6	15
ADJENES P2C			0			0			0		3	3
ADJENES P1C			0	1		1			0		2	2
SAENES CS		1	1		1	1		2	2			0
SAENES CE		1	1			0			0			0
APAE			0			0			0		1	1
AAE HC			0	1		1			0			0
Total AENES	0	2	2	2	1	3	0	2	2	0	6	6
Total BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	7	10	17	5	9	14	3	7	10	9	6	15

Bilan 2022

Filière ITRF :

16% des promouvables ont été promus.

42% des candidats ont été promus.

Filière AENES :

29% 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			2022		
	H	F	Total									
TECH	23	39	62	22	38	60	23	36	59	23	44	67
ASI	37	30	67	34	33	67	31	36	67	27	38	65
IGE	5	9	14	6	11	17	5	10	15	10	13	23
IGR	16	12	28	19	12	31	19	12	31	22	13	35
ITRF	81	90	171	81	94	175	78	94	172	82	108	190
SAENES	2	17	19	2	17	19	2	14	16	2	14	16
AAE		11	11		11	11	1	10	11	1	10	11
AENES	2	28	30	2	28	30	3	24	27	3	24	27
BIBAS		1	1		1	1		1	1		1	1
Bibliothécaire	2	2	4	2	2	4	2	1	3	2	1	3
Conservateur		1	1		1	1		1	1		1	1
BIB	2	4	6	2	4	6	2	3	5	2	3	5
Total général	85	122	207	85	126	211	83	121	204	87	135	222

61 personnels ITRF se sont portés candidats à la LA 2022, soit 32% des promouvables

83% 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			2022		
	H	F	Total									
TECH		1	1	1		1	1		1	0	1	1
ASI		1	1	1		1		1	1	1	0	1
IGE		1	1	1		1	1		1		1	1
ITRF	0	3	3	3	0	3	2	1	3	1	2	3
AAE			0			0			0		1	1
AENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	0	3	3	3	0	3	2	1	3	2	3	4

Bilan 2022

Filière ITRF :

2% des promouvables ont été promus.

5% des candidats ont été promus.

Filière AENES :

4% des promouvables ont été promus.

LPR - Repyramidage exceptionnel en 2022 : 8 promotions obtenues

- 6 ATRF vers TECH par liste d'aptitude exceptionnelle
- 1 TECH vers ASI par examen professionnel
- 1 ASI vers IGE par liste d'aptitude exceptionnelle

Bilan 2022 des promotions des BIATSS titulaires par LA et TA :

	LA	TA	Total
Ratio candidats/promouvables	35%	38%	33%
Ratio promus/candidats	5%	42%	20%
Ratio promus/promouvables	2%	16%	7%

	H	F	Total
Ratio candidats/promouvables	35%	32%	33%
Ratio promus/candidats	21%	18%	20%
Ratio promus/promouvables	7%	6%	7%

3.2.3 CDI - Tableau d'Avancement (TA)

Grade d'accès	Nombre de promouvables									Nombre de promus								
	2020			2021			2022			2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C		5	5		3	3		5	5		1	1			0			0
ATRF P1C		1	1			0			0									
TECH CS		1	1		1	1		1	1									
TECH CE		1	1			0			0		1	1			0			0
IGE 1C	2	2	4			0			0									
IGE HC			0	2	2	4	3	7	10			0	1	1	1	1		1
IGR 1C	5	6	11	3	6	9	3	5	8	2		2		1	1		1	1
IGR HC			0	1	1	2	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	7	16	23	6	13	19	7	20	27	2	2	4	1	1	2	2	1	3

3.2.4 CDI - Liste d'Aptitude (LA)

Corps d'accès	Nombre de promouvables									Nombre de promus								
	2020			2021			2022			2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TECH		7	7		5	5		5	5		1	1			0		1	1
ASI	1	7	8	1	8	9	1	6	7			0		2	2	1	1	2
IGE		2	2		1	1	1	1	2			0			0			0
IGR	3	5	8	4	5	9	4	5	9			0			0			0
Total	4	21	25	5	19	24	6	17	23	0	1	1	0	2	2	1	2	3

Bilan 2022 des promotions des BIATSS CDI par LA et TA :

	LA	TA	Total
Ratio candidats/promouvables	48%	52%	50%
Ratio promus/candidats	22%	21%	21%
Ratio promus/promouvables	10%	11%	11%

	H	F
% effectifs promouvables	25%	75%
% candidats	21%	79%
% promus	40%	60%

3.3 Départs de personnels

Répartition des départs d'agents titulaires

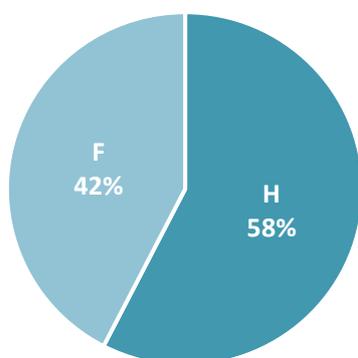
	2019	2020	2021	2022
Retraite	5	11	11	13
Concours ou recrutement sortant	9	8	3	6
Décès	1		1	1
Démission	1			1
Rupture conventionnelle				2
Disponibilité		2	3	3
Détachement	2	7	3	6
Fin de détachement		2		
Congé Longue Durée			2	1
Total des départs	18	30	23	33

La rupture conventionnelle est un dispositif expérimental (fin au 31/12/2025) instaurée par la loi de transformation publique de 2019.

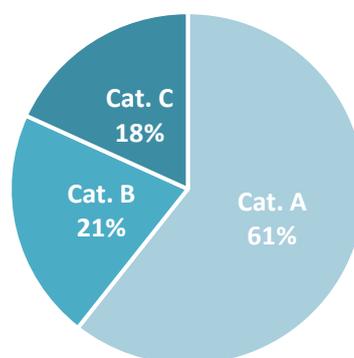
Bilan de Toulouse INP en 2022 :

- 3 ruptures conventionnelles signées
- 2 titulaires et 1 contractuel
- Les 3 agents partis ont plus de 49 ans.

Départs 2022 par genre



Départs 2022 par catégorie

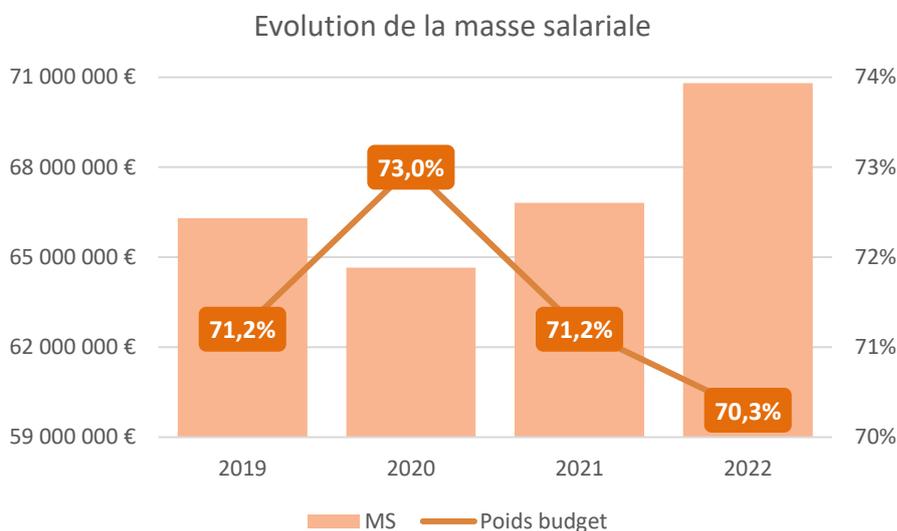


Les catégories A comprennent les enseignants et enseignants-chercheurs et les BIATSS de catégorie A

Chapitre 4 : La rémunération



4.1 Evolution de la masse salariale

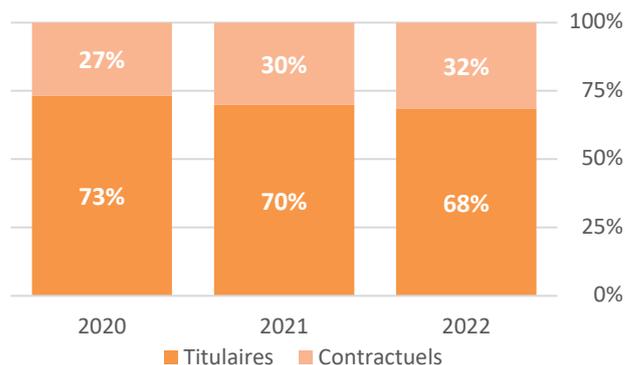


Chaque année, environ 37,7% des dépenses de masse salariale sont des cotisations patronales.

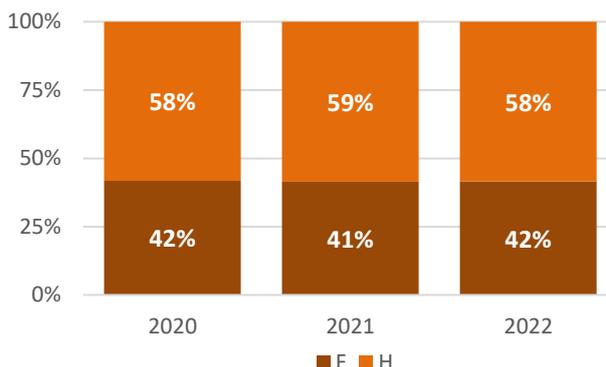
Après deux années 2020 et 2021 impactées par la crise sanitaire, les dépenses de masse salariale ont fortement augmenté en 2022, notamment par des mesures réglementaires importantes touchant l'ensemble des agents : augmentation du point d'indice, évolution du SMIC et refonte des grilles indiciaires en conséquence.

Toutefois, le poids de la masse salariale dans le budget global est lui en baisse, synonyme de rebond des dépenses de fonctionnement (notamment la hausse de l'énergie) et des investissements.

Répartition de la masse salariale par statut



Répartition de la masse salariale par genre



En 3 ans, le poids des contractuels dans la masse salariale a augmenté de 5 points. Cette évolution est en lien avec la hausse des effectifs sur cette période : +52 contractuels BIATSS et E-EC et -28 agents titulaires

En 3 ans, la répartition de la masse salariale entre les hommes et les femmes est restée identique. Pour rappel, en 2022 les hommes représentent 55 % des effectifs de l'établissement et 63% 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 son 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 2022

	INM Moyen Titulaire Femme	INM Moyen Titulaire Homme	Moyenne globale
PR	1 134	1 183	1 166
MCF	810	801	805
2nd degré	843	759	801
Moyenne E-EC	925	950	940
A	604	660	636
B	441	444	442
C	379	383	380
Moyenne BIATSS	459	528	489

Enseignants - écart femme/homme : l'écart globale est de + 25 pts pour les hommes, soit environ 96€ net / mois de plus que les femmes.

- **PR** : les hommes et femmes ont un âge équivalent ce qui signifie que la différence (+49 pts soit environ 189€ 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 (+ 9 pts, environ 34€ net/mois).
- **2nd degré** : les femmes ont un INM significativement supérieur (+84 pts, environ 323€ 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 + 69 pts en faveur des hommes, soit environ 265€ net / mois de plus que les femmes.

Cat. A : l'écart de 56 pts, environ 215€ 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 + 3 pts et + 4 pts soit 11 à 15 net / mois).

4.3.2 Focus sur les régimes indemnitaires

BIATSS : Toulouse INP a mis en place une politique de rémunération visant à réviser les grilles des IFSE¹ avec une nouvelle grille effective sur la paie de Mai 2022 et un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Les personnels BIATSS en CDI bénéficient d'une IFSE identique à celle des titulaires.

Evolution de l'IFSE moyenne mensuelle des BIATSS par statut et catégorie entre 2020 et 2022				
Catégorie	2020	2021	2022	Evolution 2020-2022
Catégorie A	555 €	581 €	736 €	155 €
Catégorie B	355 €	352 €	440 €	88 €
Catégorie C	249 €	250 €	337 €	87 €
Moyenne	403 €	413 €	529 €	116 €

En moyenne, les personnels BIATSS ont obtenu une revalorisation mensuelle moyenne d'environ 116 € brut après la revalorisation de mai 2022.

IFSE par genre et catégorie en 2022



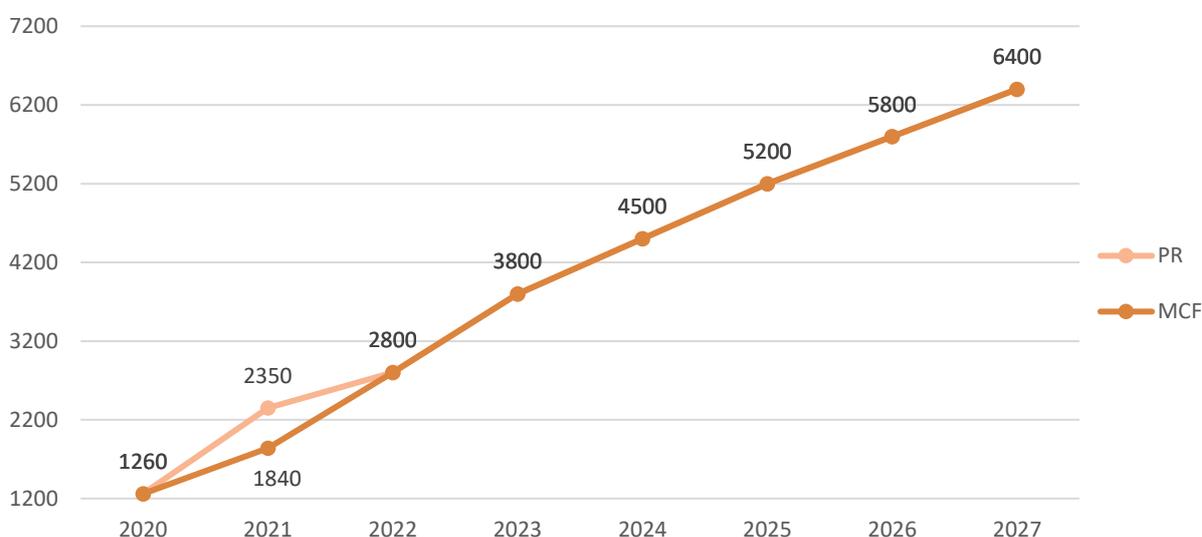
Les données concernent les titulaires et les CDI après la revalorisation de Mai 2022.

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 233 € par mois en 2022 et atteindra progressivement 533 € par mois en 2027, soit une hausse annuelle de 5 140 € entre la PRES de 2020 et la C1 de 2027.

Le montant est unique pour les PR et MCF.

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



En 2022, Toulouse INP a constitué un espace d'écoute, d'accompagnement et de suivi en matière de risques psycho-sociaux (RPS), violences et harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) destiné à l'ensemble de ses personnels :

- 1 groupe d'écotants composé de 8 personnels formés
- 1 groupe d'amélioration et de suivi

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 2022 :



379 visites



284 agents vus



50
aménagement
de poste



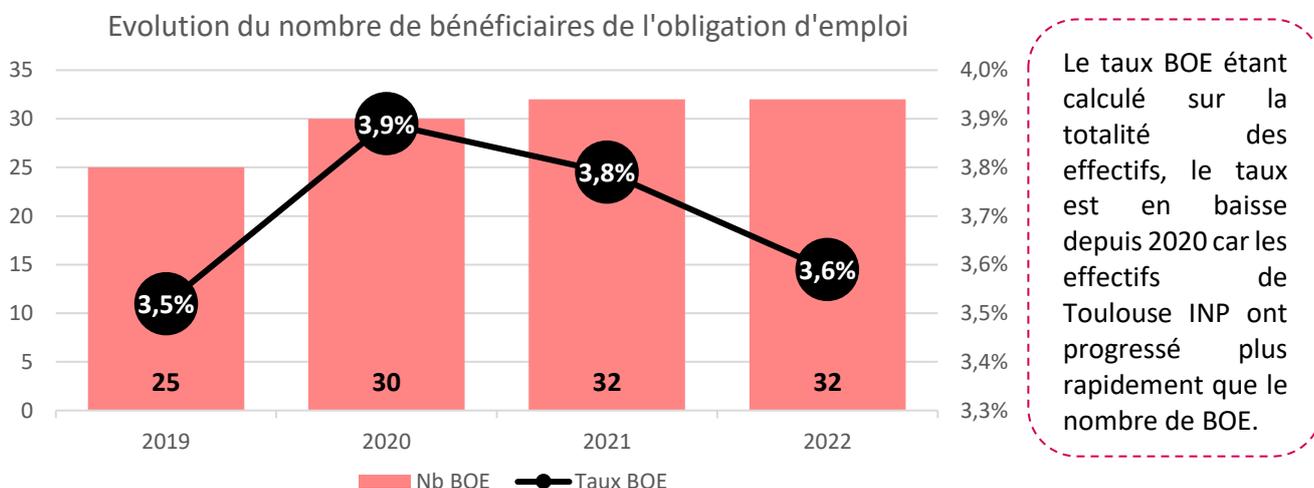
8 études
de poste

5 visites de
laboratoires

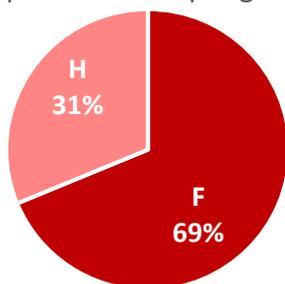
5.3 Les personnels en situation de handicap

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

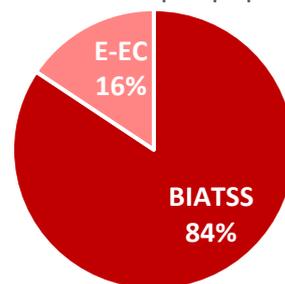
Depuis décembre 2022, la Direction des Ressources Humaines a recruté une gestionnaire qualité de vie au travail afin d'accompagner individuellement les agents bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



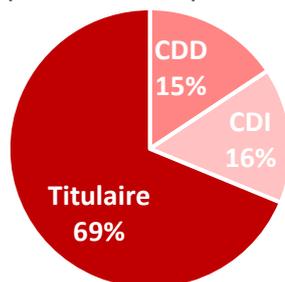
Répartition BOE par genre



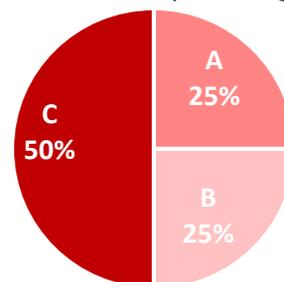
Répartition BOE par population



Répartition BOE par statut



Répartition BOE par catégorie



32 BOE en 2022

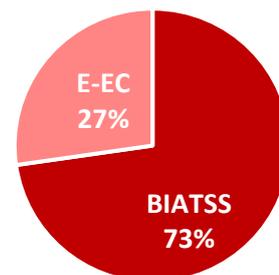
5.4 La typologie des accidents

	2019	2020	2021	2022
Accident de travail	7	7	9	6
<i>Avec arrêt de travail</i>	2	6	6	4
<i>Sans arrêt de travail</i>	5	1	3	2
Accident de trajet	9	8	1	5
<i>Avec arrêt de travail</i>	4	2	1	3
<i>Sans arrêt de travail</i>	5	6	0	2
Total	16	15	10	11
<i>Avec arrêt de travail</i>	6	8	7	7
<i>Sans arrêt de travail</i>	10	7	3	4



8 accidents sur 11 sont consécutifs à une chute de la victime.

Typologie des victimes en 2022

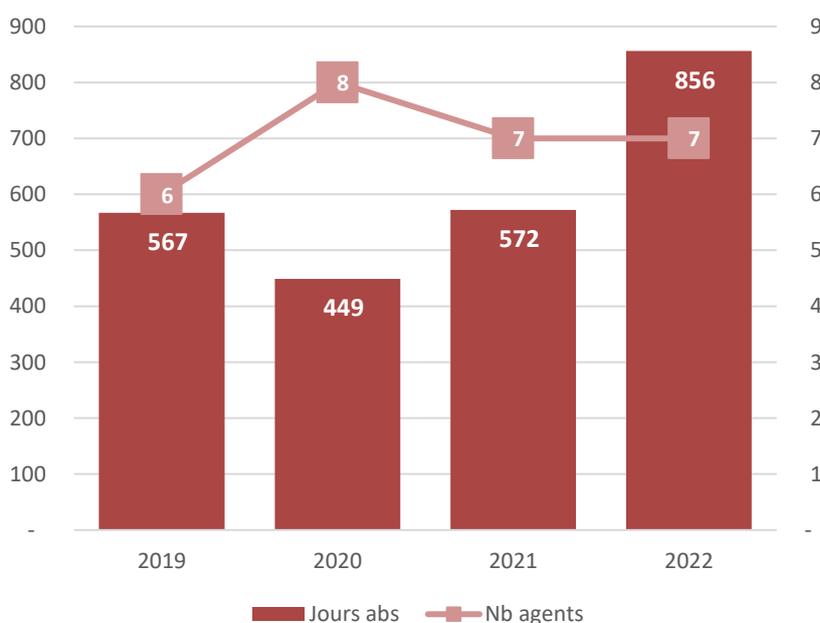


36 %



64 %

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



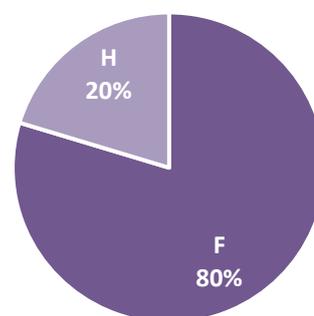
6.1 L'organisation du travail

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	525	438	963
Temps plein	512	387	899
Temps partiel de droit	3	8	11
80%	1	7	8
70%	0	0	0
60%	1	0	1
50%	1	1	2
Temps partiel sur autorisation	10	43	53
90%	2	15	17
80%	6	25	31
70%	2	1	3
60%	0	1	1
50%	0	1	1
Emploi à temps incomplet	9	7	16
28 heures ou plus			0
17h30 à moins de 28 heures	9	7	16
Moins de 17 h 30			0

Répartition par genre des agents à temps partiel

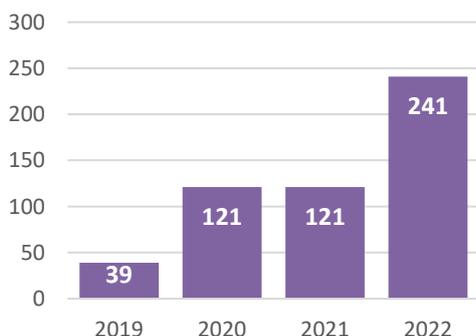


Les femmes restent très majoritaires à prendre un temps partiel. 60% des agents à temps partiel travaillent à 80%.

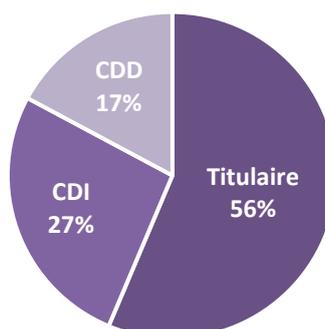
6.1.2 Le télétravail

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.

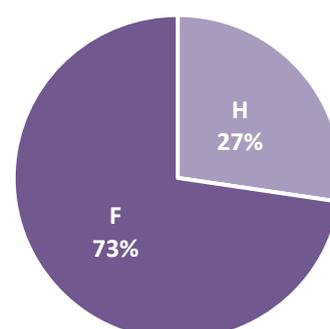
Evolution du nombre d'agents en télétravail



Agents en télétravail par statut

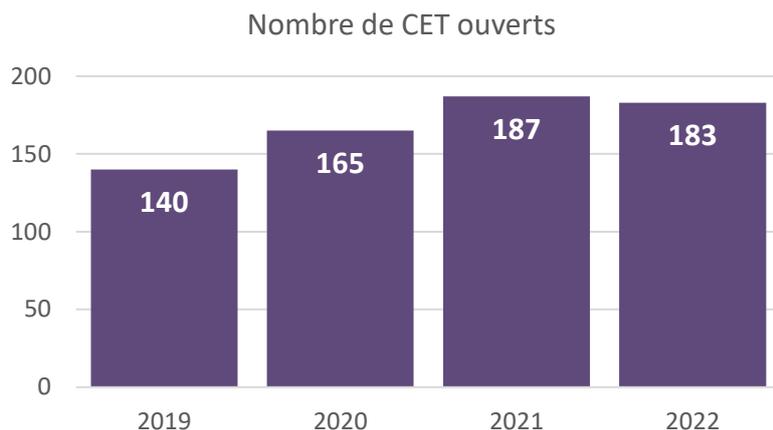


Agents en télétravail par genre



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.



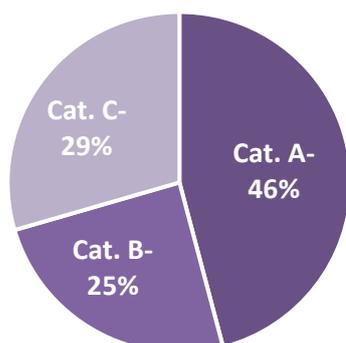
Le nombre de CET a augmenté post-COVID. Cela a notamment généré une évolution réglementaire concernant le plafond du CET (70 jours au lieu de 60).

	Option « Indemnisation »			
	2021		2022	
	Jours	Montant	Jours	Montant
A	285	38 475 €	210	28 350 €
B	84	7 560 €	59	5 310 €
C	75	5 625 €	24	1 800 €
	444	51 660 €	293	35 460 €

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 2022



Etat des CET au 31 décembre 2022

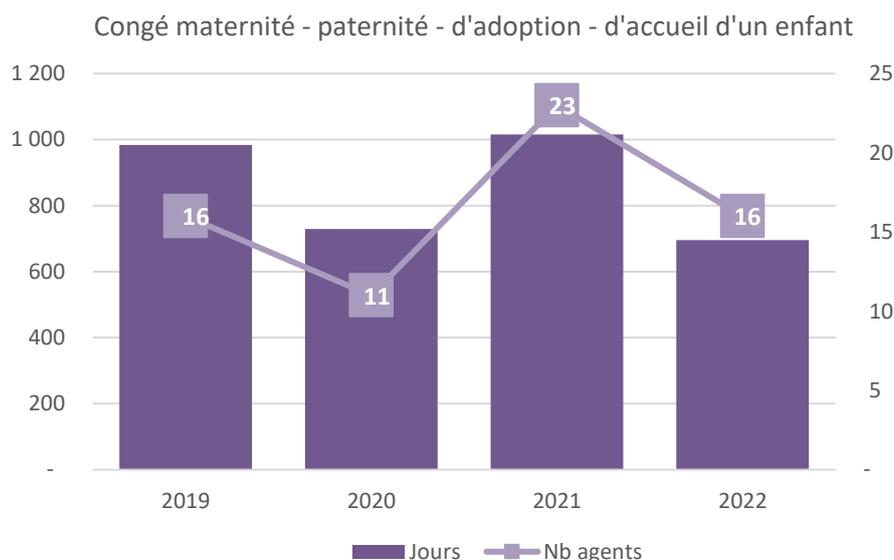
	Femmes	Hommes
CET ouverts	54%	46%
Jours épargnés	47%	53%

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 2022



67 %



33 %

En 2022, il y a eu 12 congés de paternité et 4 congés maternité

6.3.2 Congés pour raisons de santé



	2019		2020		2021		2022	
	Jours	Nb agents						
Congé ordinaire de maladie (COM)	4 168	194	3 862	152	2 243	127	4 092	256
Congé longue maladie (CLM)	1 139	5	977	3	1 153	6	638	2
Congé longue durée (CLD)	1 984	7	2 187	5	522	2	1 004	4
Accident de travail et/ou de trajet	567	6	449	8	572	7	856	7

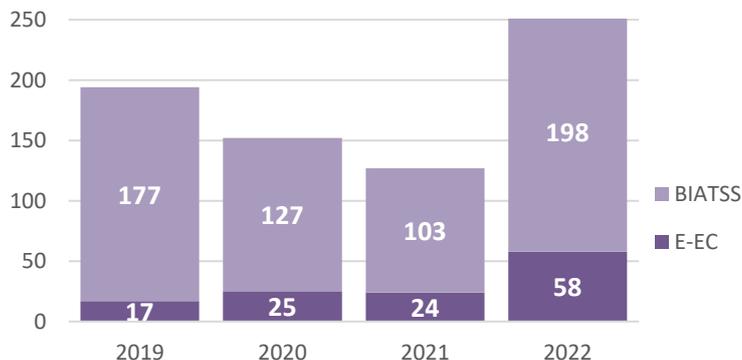
Les années 2020 et 2021 ont été particulièrement impactées par la crise sanitaire. De fortes baisses du nombre d'arrêts pour COM et du volume d'absences pour COM sont constatées.

L'année 2022 marque un retour à un volume d'absences pré-COVID mais avec davantage d'agents arrêtés synonyme d'arrêts plus courts mais plus fréquents.

Entre 2019 et 2022, le nombre de CLM et CLD est en baisse (-50 % d'agents arrêtés et d'absences).

6.3.2.1 Focus sur les congés ordinaires de maladie (COM)

Nombre d'agents arrêtés par population



En 2022, 38 % des BIATSS et 12 % des E-EC ont eu au moins un arrêt de travail (titulaires et contractuels confondus).

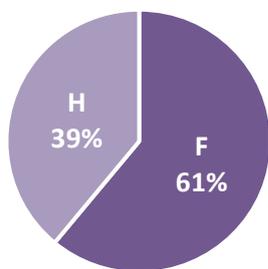
Nombre de jours d'absence par population



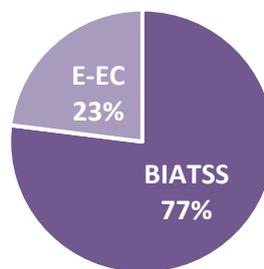
En 2022, 66 % des arrêts ont une durée inférieure à 7 jours contre 58 % en 2019.

Répartition des absences 2022

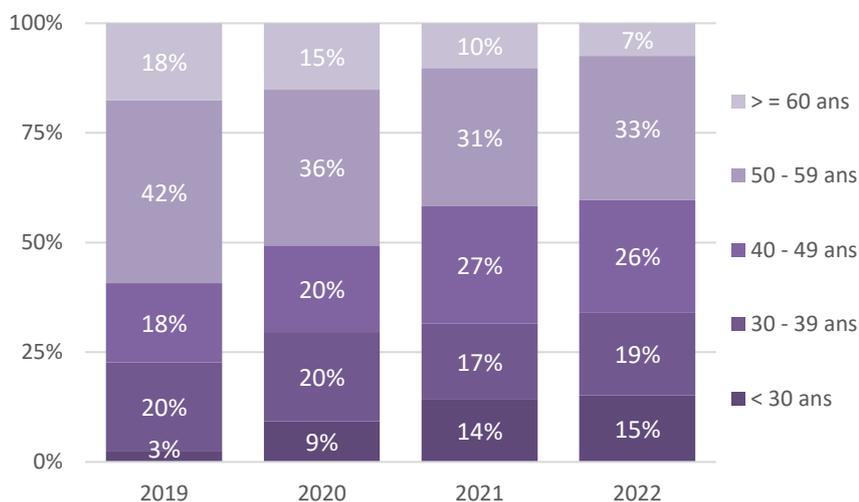
Nombre d'agents en COM par genre



Nombre d'agents en COM par population



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 8 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	2022
Restauration	20 872	13 095	11 903	15 523
Aides sociales	2 168	-	-	-
Enfants handicapés	9 805	16 369	12 028	12 063
Total Prestations interministérielles	32 845	29 464	23 931	27 586
Contribution au FIPHP ⁷	141 273	121 661	110 576	124 459
Prise en charge de matériel adapté	4 547	853	-	4 307
Total Handicap	145 820	122 514	110 576	128 766
Total médecine des personnels	15 795	16 231	27 070	28 814
Rentes accident du travail	8 929	8 936	8 989	9 092
Remboursement domicile-travail ⁸	54 857	43 686	40 352	41 660
Forfait mobilité durable ⁹	-	-	5 100	17 426
Forfait télétravail ¹⁰	-	-	-	54 038
Aide exceptionnelle inflation ¹¹				49 000
Allocation Retour à l'Emploi ¹²	-	-	-	17 399
Total prestations sociales directes	63 786	52 622	54 441	188 615
Total général	258 246	220 831	216 018	373 781

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.

¹⁰ Le forfait télétravail est versé aux agents en télétravail à raison de 2,50 € / jour de télétravail dans la limite de 220 € / an (en 2022). A Toulouse INP, 357 agents ont bénéficié de ce dispositif.

¹¹ L'aide exceptionnelle inflation est un dispositif national réservé aux agents dont le revenu n'excède pas 26 000 € entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 octobre 2021 afin de faire face à la hausse des prix. 491 agents de Toulouse INP en ont été bénéficiaires.

¹² L'Allocation Retour à l'Emploi (ARE) concerne les agents titulaires partis dans le cadre d'une rupture conventionnelle et inscrits à Pôle Emploi. En 2022, 2 agents étaient concernés.

7.2 L'assistante sociale

Toulouse INP a conventionné avec une assistante sociale en Juillet 2022 afin de proposer un accompagnement complémentaire et personnalisé aux agents rencontrant des difficultés d'ordre personnel et/ou professionnel.

Bilan 2022 / 2023 (1^{ère} année d'exercice) :



47 agents rencontrés

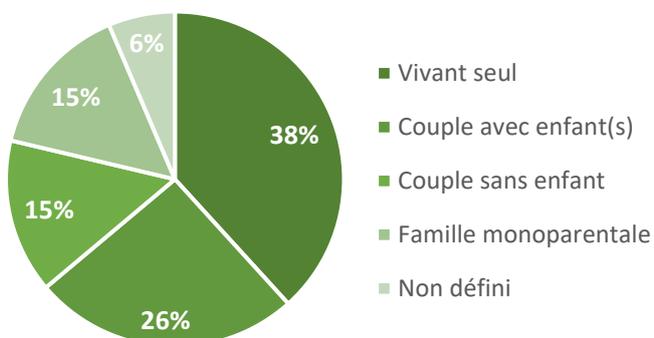


92 demandes

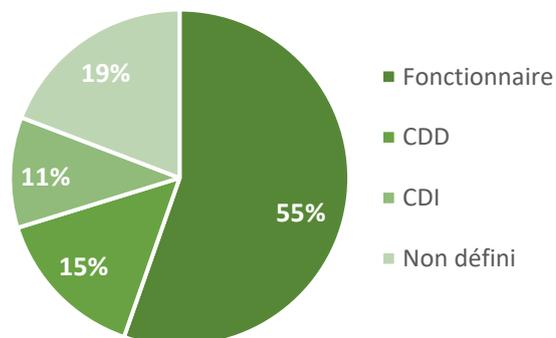


244 entretiens

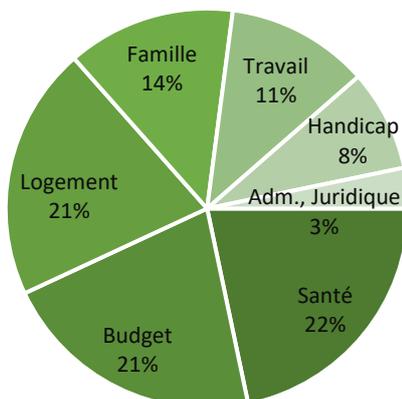
Situation personnelle



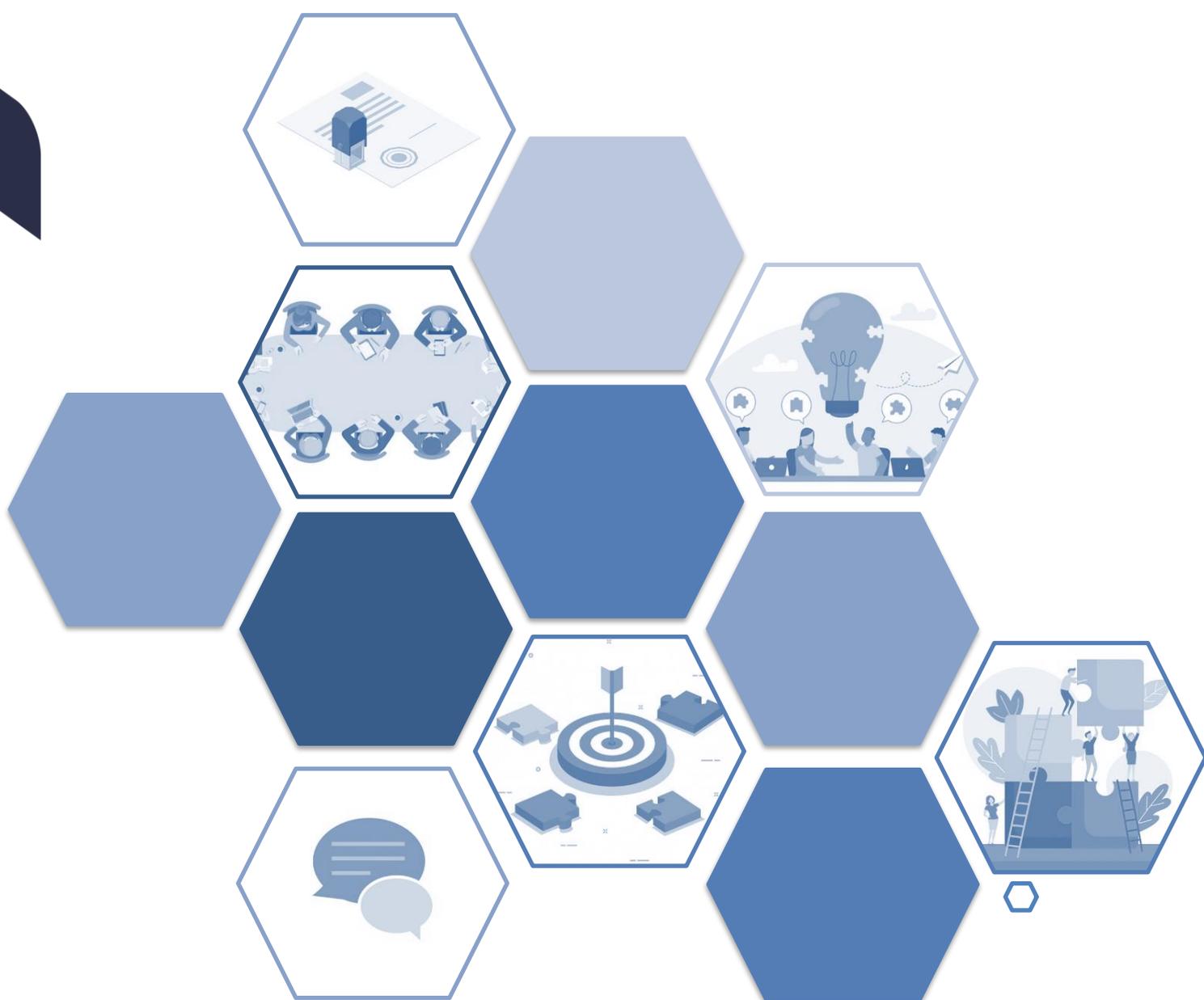
Situation professionnelle



Répartition des 244 entretiens réalisés



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	2022
CT	5	4	9	10	15
CHSCT	3	4	5	6	6
CPE	4	4	6	1	1
CCP	1	0	1	0	0