



# Rapport Social Unique 2023

Chères et chers collègues,

Le rapport social unique (RSU), au-delà de répondre à une obligation réglementaire<sup>1</sup>, permet une rétrospective de notre établissement en rassemblant des données mises à la disposition de notre communauté. Véritable complément de la base de données sociales, le RSU regroupe les caractéristiques démographiques des personnels qui composent notre université et rend compte des principales données en matière de ressources humaines.

Année après année, la présentation s'enrichit afin de donner à ce document une dimension stratégique en matière de politique des Ressources Humaines de notre établissement. Ainsi, les données historisées permettent de mesurer les effets de nos actions, d'identifier les axes à développer et d'être un outil objectif dans le cadre du dialogue social. L'apport d'indicateurs comparatifs apporte une perspective enrichissante du positionnement de notre établissement dans le paysage national sur des thématiques spécifiques tels que la répartition de nos effectifs ou encore l'égalité femme-homme.

Nos métiers sont variés afin de satisfaire l'ensemble des missions de service public de notre établissement : la formation initiale et continue y compris l'insertion professionnelle, la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats, la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique mais aussi la participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche et la coopération internationale. Ce RSU reflète la diversité des emplois pour y répondre. Il représente un travail conséquent du service des ressources humaines que nous tenons à remercier.

Pour conclure, ce RSU 2023 montre de réelles avancées sociales et sociétales au sein de notre établissement. Nous pouvons souligner l'amélioration de l'égalité femme-homme dans les perspectives de carrière au sein de notre établissement, l'évolution de notre politique d'inclusion ou encore la dynamique très positive de la formation des personnels et de leur accompagnement. La gouvernance actuelle a affiché sa volonté de poursuivre ces améliorations dans une démarche de co-construction avec les instances de l'établissement.

La Présidente de Toulouse INP

Dominique POQUILLON

---

<sup>1</sup> - Article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique  
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique  
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

## Liste des acronymes

**AAE** : Attaché d'Administration de l'Etat

**ADJENES** : ADjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**APAE** : Attaché principal d'Administration de l'Etat

**ASI** : Assistant Ingénieur

**ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

**ATRF** : Adjoint Technique de Recherche et de Formation

**BAP** : Branche d'Activité Professionnelle.

**BIATSS** : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé

**BIB** : Bibliothécaire

**BIBAS** : Bibliothécaire Assistant Spécialisé

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CNU** : Conseil National des Universités. Les PR et MCF sont répartis par section CNU selon leur discipline

**E-EC** : Enseignants et Enseignants-Chercheurs

**ETP** : Equivalent Temps Plein (ex : 1 agent travaillant à 80 % = 0,8 ETP)

**IGE** : Ingénieur d'Etudes

**IGR** : Ingénieur de Recherche

**ITRF** : Ingénieurs, et personnels Techniques de Recherche et Formation

**MCF** : Maîtres de Conférences

**PAST / MAST** : Professeur Associé / Maître de conférences Associé

**PR** : Professeur des Universités

**PRAG** : Professeur Agrégé

**PRCE** : Professeur Certifié

**RERS** : Repère Et Références Statistiques. Données publiques élaborées et diffusées par le Ministère

**SAENES** : Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**SC** : Services Communs

**S CCP** : Services Communs des Concours Polytechniques

**TECH** : Technicien de Recherche et de Formation

## Chiffres clés

Données au 31 décembre (agents en activité, gérés et payés par Toulouse INP)

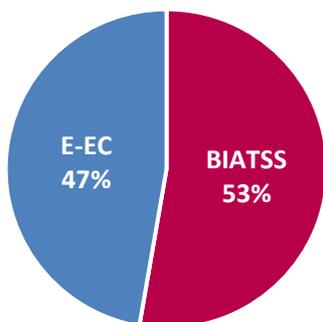
### Focus année 2023

985 agents

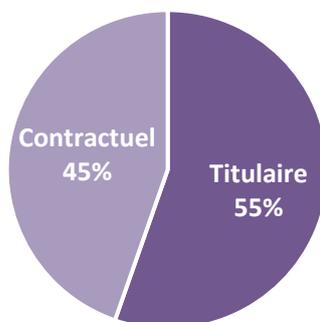


963,70 ETP

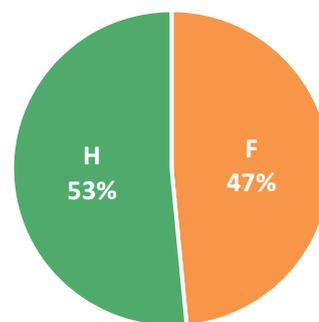
Effectifs par poste



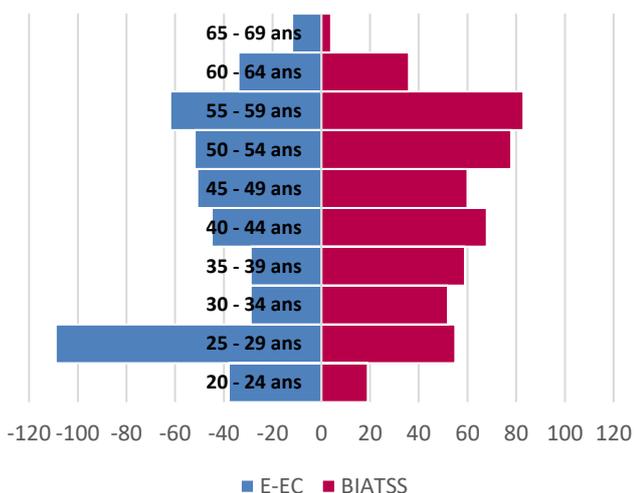
Effectifs par statut



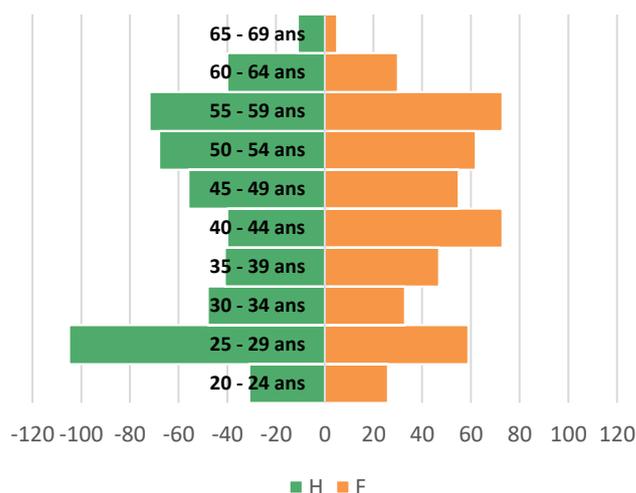
Effectifs par genre



Pyramide des âges par poste



Pyramide des âges par genre



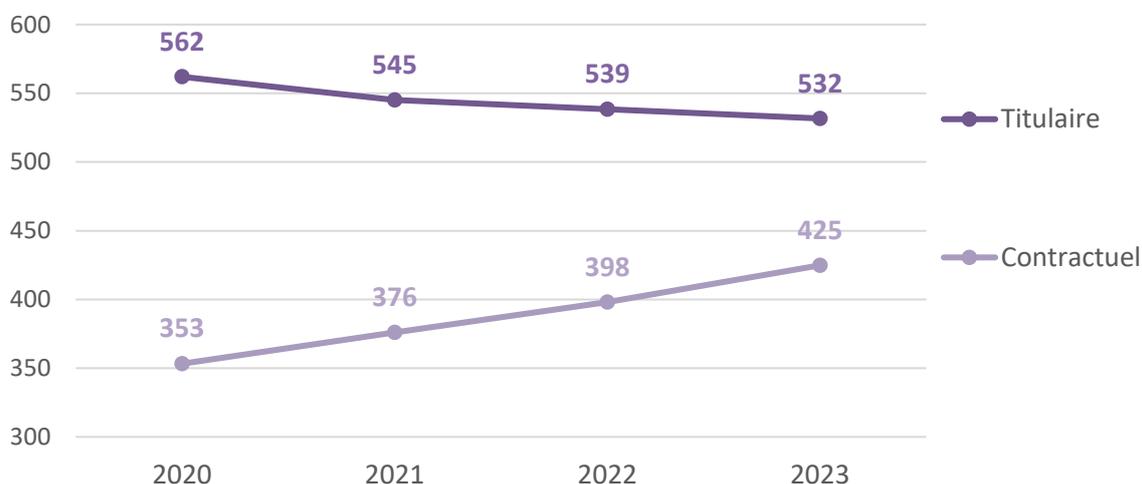
Masse salariale = 74 778 966 €  
Soit 71 % du budget global de Toulouse INP

## Evolution moyenne des ETP annuels entre 2020 et 2023

Données issues de la plateforme ministérielle OREMS

Plafond d'emploi	Statut	Type de population	Moyenne 2020	Moyenne 2021	Moyenne 2022	Moyenne 2023
Plafond Etat	Titulaire	BIATSS	273,9	264,2	259,4	258,3
		Enseignant	288,1	280,8	279,1	273,4
	<b>Titulaire</b>		<b>562,0</b>	<b>545,1</b>	<b>538,5</b>	<b>531,7</b>
	Non Titulaire	BIATSS	49,1	55,1	61,8	70,2
		Enseignant	81,4	83,9	82,9	90,9
	<b>Non Titulaire</b>		<b>130,5</b>	<b>139,0</b>	<b>144,7</b>	<b>161,1</b>
<b>Plafond Etat</b>			<b>692,4</b>	<b>684,1</b>	<b>683,2</b>	<b>692,7</b>
Plafond propre	Non Titulaire	BIATSS	167,5	176,1	183,9	179,1
		Enseignant	55,3	61,0	69,4	84,7
<b>Plafond propre</b>			<b>222,8</b>	<b>237,1</b>	<b>253,3</b>	<b>263,8</b>
<b>Total</b>			<b>915,2</b>	<b>921,1</b>	<b>936,5</b>	<b>956,5</b>

Evolution des ETP par statut



Entre 2020 et 2023, les effectifs titulaires ont diminué de 30 ETP soit -5,3 %.

Sur la même période, les effectifs contractuels ont augmenté de 72 ETP soit +20 %.

40% des contractuels BIATSS sur Plafond Etat sont CDI.

71% des contractuels Enseignants sur Plafond Etat sont doctorants et 20% sont ATER.

Chaque année, les doctorants contractuels représentent environ 34% des effectifs contractuels globaux.

## Sommaire

<b>Liste des acronymes .....</b>	<b>3</b>
<b>Chiffres clés.....</b>	<b>4</b>
Focus année 2023.....	4
Evolution moyenne des ETP annuels entre 2020 et 2023.....	5
<b>Chapitre 1 : Les personnels .....</b>	<b>8</b>
1.1 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs.....	9
1.1.1 Evolution des effectifs en activité.....	9
1.1.2 Spécialité des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires .....	10
1.1.3 Démographie.....	11
1.2 Les personnels BIATSS .....	12
1.2.1 Evolution des effectifs en activité.....	13
1.2.2 Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP) .....	14
1.2.3 Démographie.....	15
<b>Chapitre 2 : Le recrutement .....</b>	<b>17</b>
2.1 Recrutements de fonctionnaires.....	18
2.2 Focus sur le recrutement d'enseignants et enseignants-chercheurs titulaires .....	18
2.3 Focus sur le recrutement de BIATSS titulaires .....	18
3.1 Les agents formés.....	20
3.2 Budget de la formation des personnels .....	21
4.1 Bilan des promotions des enseignants-chercheurs.....	23
4.2 Bilan des promotions des personnels BIATSS .....	25
4.3 Départs de personnels.....	30
<b>Chapitre 5 : La rémunération .....</b>	<b>31</b>
5.1 Evolution de la masse salariale .....	32
5.2 Répartition des dépenses de masse salariale .....	32
5.2 La rémunération des personnels.....	33
5.3.1 Comparatif des indices (INM).....	33
5.2.2 Focus sur les régimes indemnitaires.....	34

<b>Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail .....</b>	<b>36</b>
6.1 Les acteurs de la prévention .....	37
6.2 La médecine du travail .....	37
6.3 Les personnels en situation de handicap .....	38
6.4 La typologie des accidents.....	39
<b>Chapitre 7 : L'organisation du travail et le temps de travail.....</b>	<b>40</b>
7.1 L'organisation du travail.....	41
7.1.1 <i>Le temps de travail</i> .....	41
7.1.2 <i>Le télétravail</i> .....	41
7.2 Le compte épargne-temps .....	42
7.3 Les congés .....	43
7.3.1 <i>Congés hors raisons de santé</i> .....	43
7.3.2 <i>Congés pour raisons de santé</i> .....	43
<b>Chapitre 8 : L'action sociale et la protection sociale.....</b>	<b>45</b>
8.1 Les aides sociales.....	46
8.2 L'assistante sociale .....	47
<b>Chapitre 9 : Le dialogue social.....</b>	<b>48</b>
9.1 Les instances.....	49

# Chapitre 1 : Les personnels



## 1.1 Les personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs

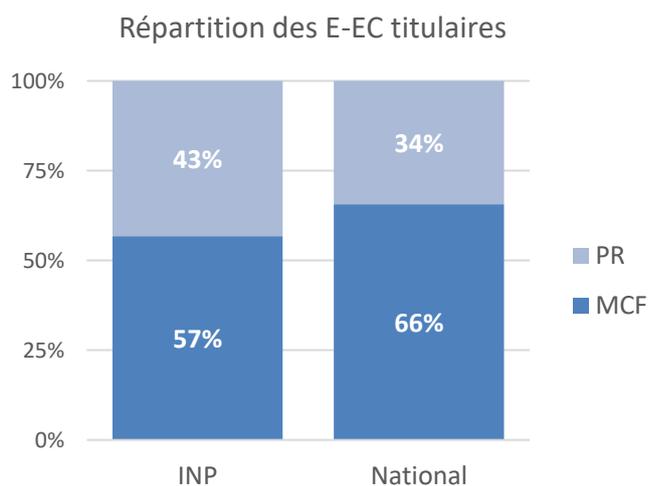
### 1.1.1 Evolution des effectifs en activité

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

	2021		2022		2023	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
PR	102	102	105	104,9	108	107,7
MCF	153	151,9	150	148,3	143	140,3
2nd degré	27	26,8	24	23,8	24	24,0
Total titulaires	282	280,7	279	277,0	275	272,0
ATER	28	28,0	28	27,5	28	28,0
Doctorants	125	125,0	140	140,0	139	139,0
PAST / MAST	5	2,5	5	2,5	4	2,0
Ens. Cont.	17	15,5	18	16,5	15	12,5
Total contractuels	175	171,0	191	186,5	186	181,5
Total général	457	451,7	470	463,5	461	453,5

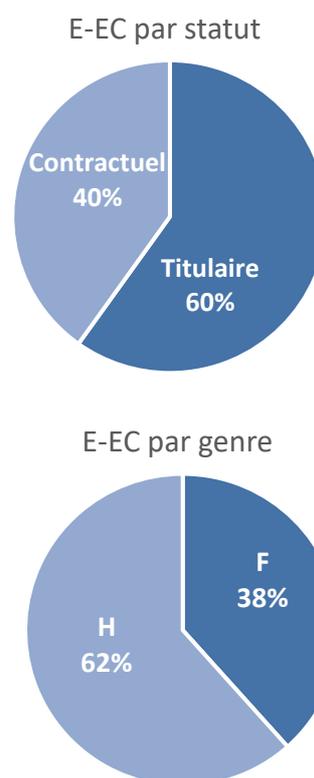
23 E-EC  
titulaires sont  
en disponibilités  
ou  
détachement  
sortant au  
31/12/2023 soit  
8% des effectifs

Données sur les effectifs 2023 de Toulouse INP



La part des PR dans les effectifs E-EC titulaires de Toulouse INP est 9 points supérieure à la moyenne nationale des disciplines scientifiques (données du RERS 2024).

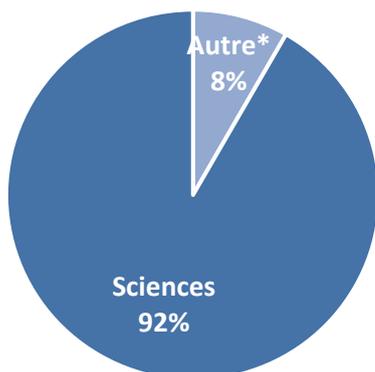
Données sur les effectifs 2023 de Toulouse INP



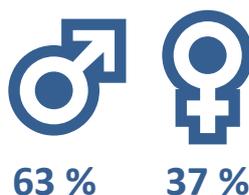
## 1.1.2 Spécialité des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

Données observées au 31 décembre 2023

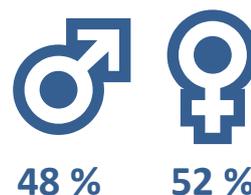
Spécialité des E-EC titulaires



Répartition par genre  
« Sciences »

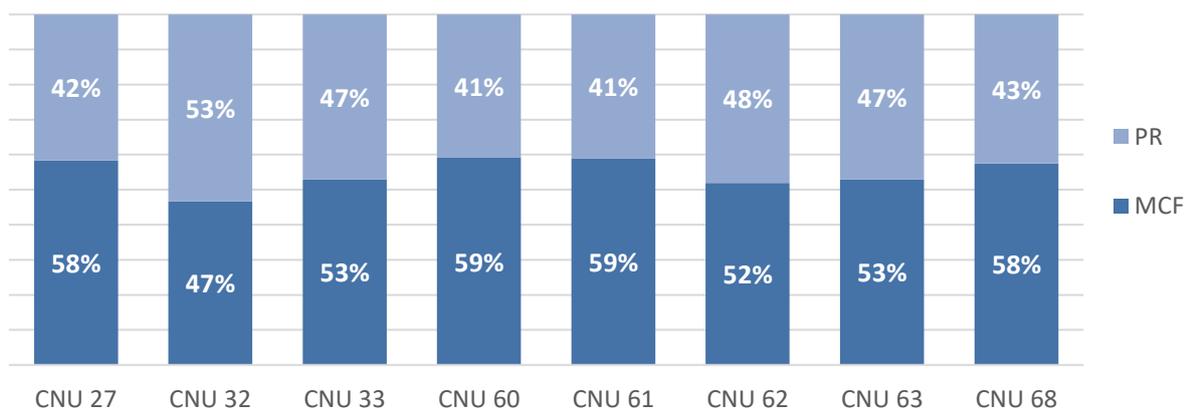


Répartition par genre  
« Autre\* »



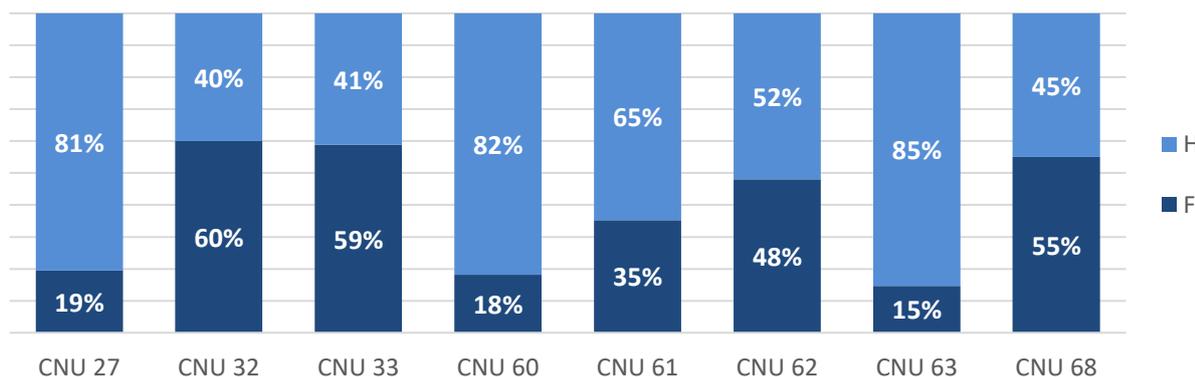
\***Autre** : ensemble des disciplines hors domaine « Sciences » enseignées à Toulouse INP : droit, économie, gestion, langues, éducation physique et sportive, sciences de l'éducation.

Rapport MCF / PR par section CNU (effectifs > 10 EC)



Toutes les sections CNU du domaine « Sciences » avec au moins 10 enseignants-chercheurs, possèdent au moins 40% de PR dans leurs effectifs.

Répartition par genre par section CNU (effectifs > 10 EC)



### 1.1.3 Démographie

#### 1.1.3.1 Progression comparée des carrières des femmes et des hommes

Données observées au 31 décembre 2023

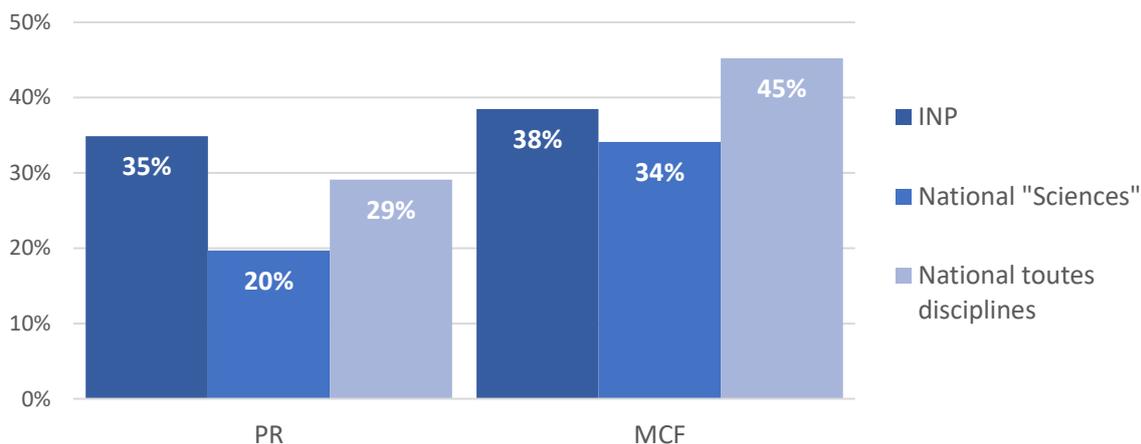
	Femme		Homme	
	Agents	%	Agents	%
PR CE	17	45%	37	53%
PR 1C	13	34%	17	24%
PR 2C	8	21%	16	23%
<b>Total PR</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
MCF HC	26	47%	39	44%
MCF CN	29	53%	50	56%
<b>Total MCF</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>100%</b>
PRAG/PRCE CE	5	42%	1	11%
PRAG/PRCE HC	3	25%	3	33%
PRAG/PRCE CN	4	33%	5	56%
<b>Total 2nd degré</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



46 % des femmes sont dans les grades terminaux (PR CE, MCF HC et PRAG/PRCE CE) contre 32 % en 2022.

La proportion est exactement la même chez les hommes (46 %) contre 43 % en 2022.

Part des femmes dans les corps d'enseignants-chercheurs



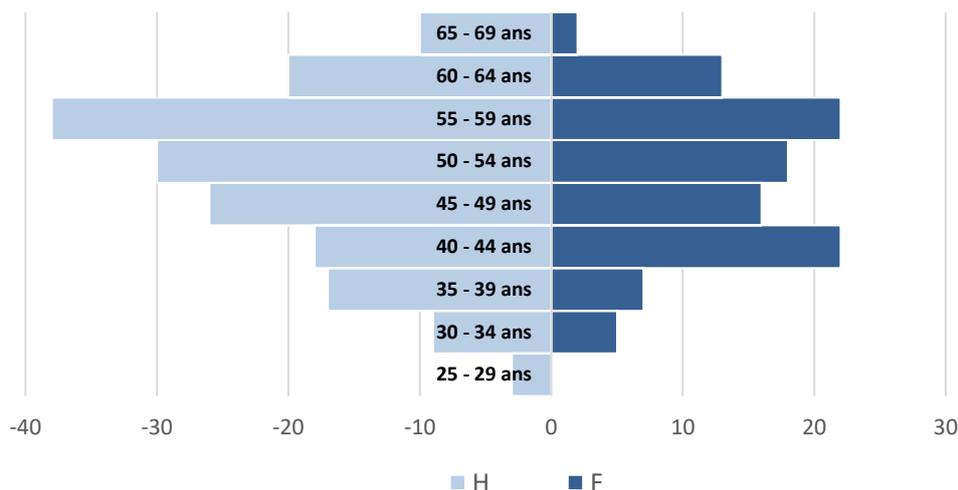
La proportion des femmes PR au sein de Toulouse INP est très largement supérieure aux moyennes nationales : 75% supérieure au domaine « Sciences » à l'échelle nationale et 21% supérieure à la moyenne nationale toutes disciplines confondues.

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 inférieur à la moyenne nationale toutes disciplines confondues.

### 1.1.3.2 Pyramide des âges

Données observées au 31 décembre 2023

Pyramide des âges E-EC titulaires par genre

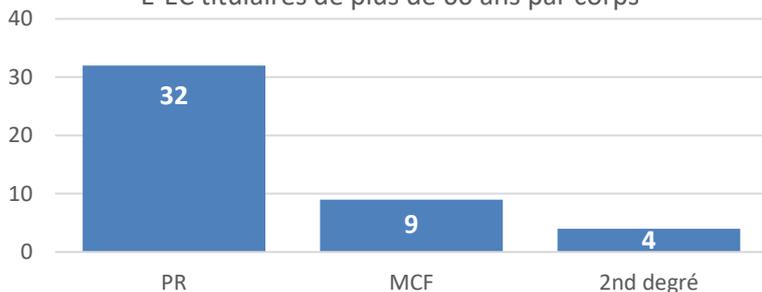


38% des E-EC titulaires ont plus de 55 ans et 16% ont plus de 60 ans.

### 1.1.3.3 Focus sur les agents de 60 ans et plus

L'identification des agents de plus de 60 ans permet d'inscrire l'établissement dans une gestion prévisionnelle des compétences.

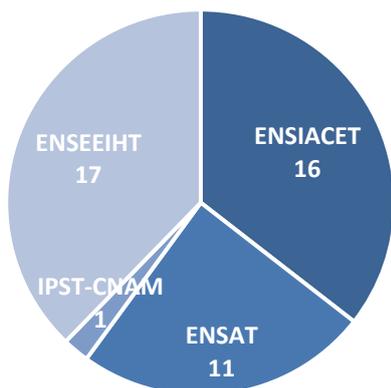
E-EC titulaires de plus de 60 ans par corps



29% des PR ont 60 ans ou plus.

La section 62 concentre 22% des E-EC de 60 ans et plus

E-EC titulaires de plus de 60 ans par structure



Les E-EC titulaires de 60 ans et plus représentent :

20% des E-EC titulaires de l'ENSAT

15% des E-EC titulaires de l'ENSEEIH

18% des E-EC titulaires de l'ENSIACET

11% des E-EC titulaires de l'IPST-CNAM

## 1.2 Les personnels BIATSS

### 1.2.1 Evolution des effectifs en activité

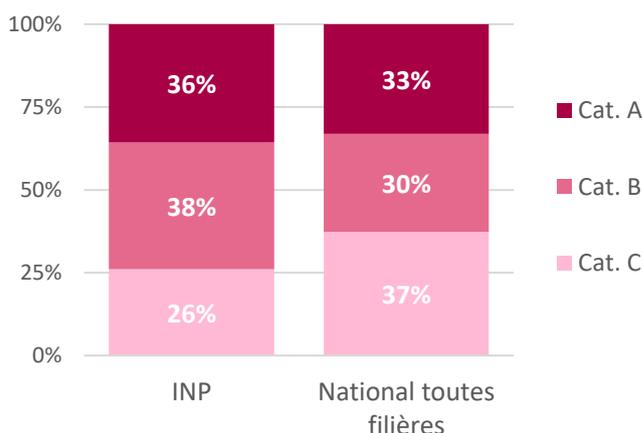
Les effectifs sont observés au 31 décembre de chaque année (Source « WinPaie »)

	2021		2022		2023	
	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP	Nb agents	ETP
Cat. A	90	88,1	89	87,0	97	94,0
Cat. B	91	88,1	93	90,0	103	99,8
Cat. C	90	86,4	84	82,0	70	66,4
<b>Total titulaires</b>	<b>271</b>	<b>262,6</b>	<b>266</b>	<b>259,0</b>	<b>270</b>	<b>260,2</b>
CDI A	51	49,5	52	50,9	54	52,9
CDI B	12	11,4	15	14,6	13	12,4
CDI C	12	11,3	14	13,2	13	12,4
Total CDI	75	72,2	81	78,7	80	77,7
CDD A	103	101,4	118	113,8	117	114,8
CDD B	28	27,5	29	28,3	30	29,5
CDD C	27	26,3	24	23,7	18	17,0
Apprenti	2	2,0	1	1,0	8	8,0
Total CDD	160	157,2	172	166,8	162	158,3
<b>Total contractuels</b>	<b>235</b>	<b>229,4</b>	<b>253</b>	<b>245,5</b>	<b>253</b>	<b>247,0</b>
<b>Total général</b>	<b>506</b>	<b>492,0</b>	<b>516</b>	<b>504,5</b>	<b>523</b>	<b>507,2</b>

15 BIATSS  
titulaires sont en  
disponibilités ou  
détachement  
sortant au  
31/12/2023 soit  
6% des effectifs

Données sur les effectifs 2023 de Toulouse INP

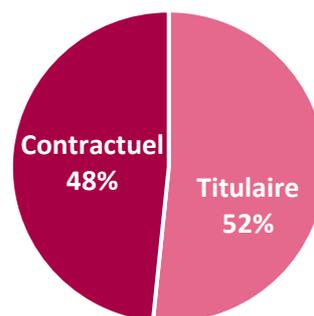
#### Répartition des BIATSS titulaires



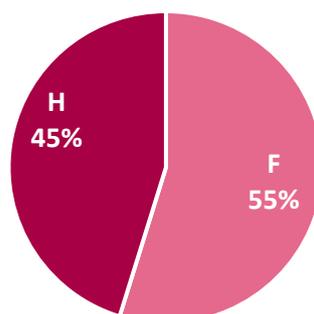
La politique RH de repyramidage de Toulouse INP permet à l'établissement de présenter une part d'agents de catégorie C 11 points au-dessous de la moyenne nationale (sources : RERS 2023) et en conséquence une proportion d'agents de catégorie B et A au-dessus des moyennes nationales.

Données sur les effectifs 2023 de Toulouse INP

#### BIATSS par statut



#### BIATSS par genre



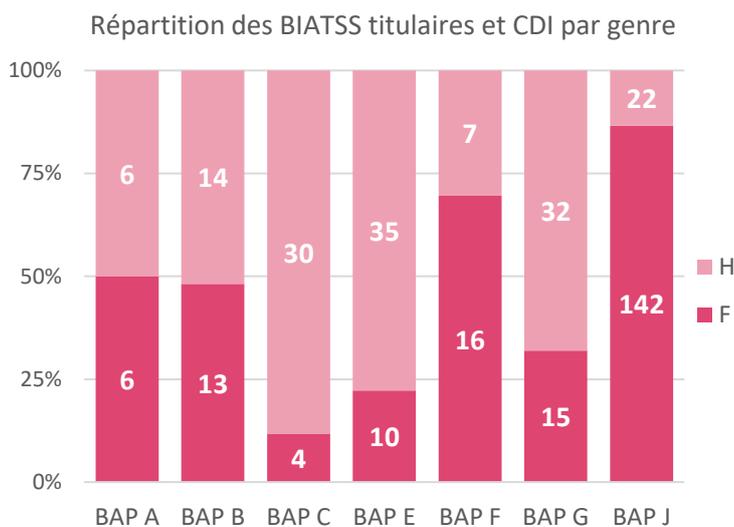
### 1.2.2 Répartition par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)

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 agents BIATSS titulaires et CDI. Il existe 8 branches d'activités professionnelles :

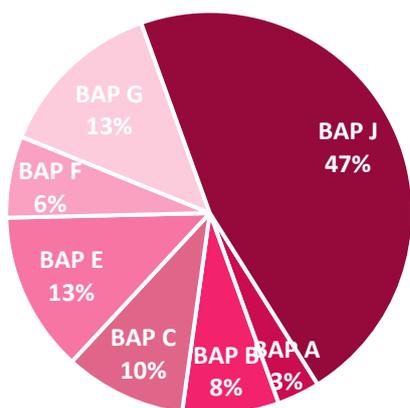
- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : sciences humaines et sociales
- BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique
- BAP F : culture,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

Données observées au 31 décembre 2023 des BIATSS titulaires et CDI

	BIATSS – Titulaires et CDI			
	A	B	C	Total
BAP A	3	6	3	12
BAP B	17	9	1	27
BAP C	18	14	2	34
BAP E	34	11	0	45
BAP F	11	11	1	23
BAP G	13	8	26	47
BAP J	54	57	51	162



Répartition des BIATSS titulaires et CDI



61 % des BIATSS - titulaires et CDI confondus - des BAP A à E sont de catégorie A

50 % des catégories B sont en BAP J

92 % des catégories C sont dans les BAP G et J

La BAP J représente 47 % des effectifs

Les BAP A à E regroupent 34 % des effectifs

69 % des femmes sont en BAP J contre 15 % des hommes

Les femmes représentent 34 % des effectifs des BAP A à G

## 1.2.3 Démographie

### 1.2.3.1 Progression comparée des carrières des femmes et des hommes

Données observées au 31 décembre 2023

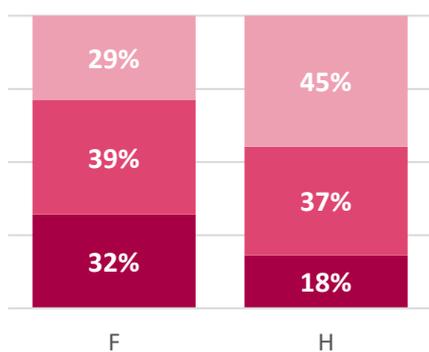
Données sur les agents titulaires (hors ASI car unigrade)	Femme		Homme	
	Agents	%	Agents	%
IGR HC / AAE HC	3	60%	6	40%
IGR	2	40%	9	60%
<b>Total IGR / AAE HC</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>
IGE HC / APAE	9	43%	8	31%
IGE CN / AAE / BIB	12	57%	18	69%
<b>Total IGE / AAE / APAE / BIB</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>
TECH/SAENES/BIBAS CE	14	23%	12	28%
TECH/SAENES/BIBAS CS	18	30%	8	19%
TECH/SAENES/BIBAS CN	28	47%	23	53%
<b>Total Cat. B</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>
ATRF/ADJAENES/MAG 1C	17	35%	8	38%
ATRF/ADJAENES/MAG 2C	23	47%	6	29%
ATRF/ADJAENES/MAG	9	18%	7	33%
<b>Total Cat. C</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



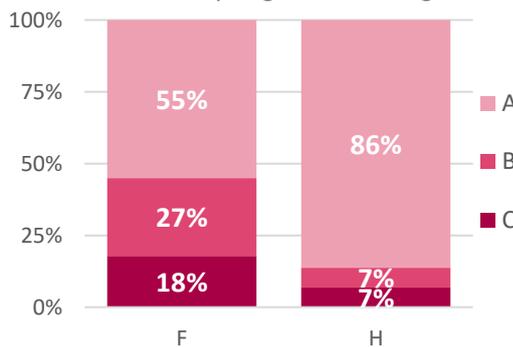
Toutes catégories confondues, les femmes et les hommes présentent la même proportion d'agents dans les grades terminaux, soit **32%**.

En 2022, cette proportion était de **25 %** pour les femmes et **30 %** pour les hommes.

Répartition des effectifs titulaires par genre et catégorie



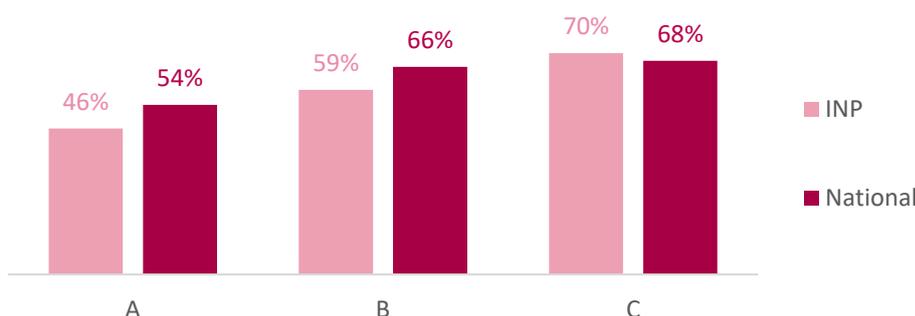
Répartition des effectifs contractuels par genre et catégorie



Les postes des BAP A à E, majoritairement de cat. A, sont occupés à **72 %** par des hommes.

**69 %** des femmes titulaires et CDI occupent des fonctions en BAP J contre **15 %** des hommes.

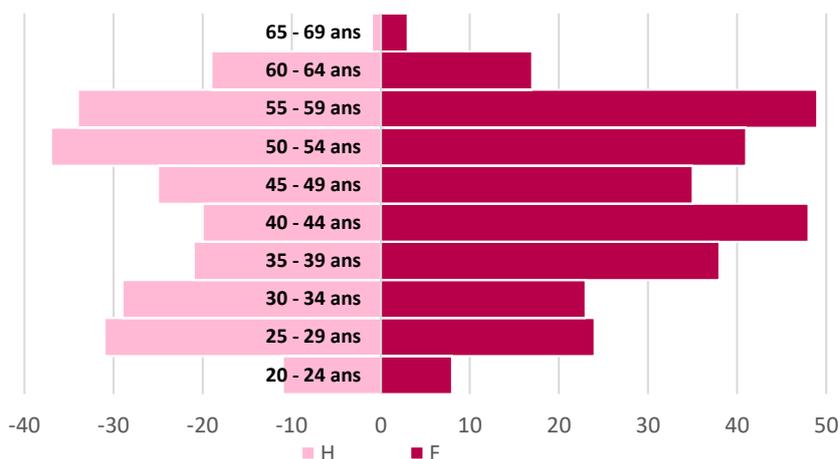
Part des femmes titulaires dans chaque catégorie



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

Pyramide des âges des BIATSS titulaires et contractuels par genre



8% des BIATSS ont 60 ans et plus.

61% des contractuels ont moins de 40 ans.

Au contraire, 86% des titulaires ont plus de 40 ans et 37% ont plus de 55 ans.

### 1.2.3.3 Focus sur les agents de 60 ans et plus

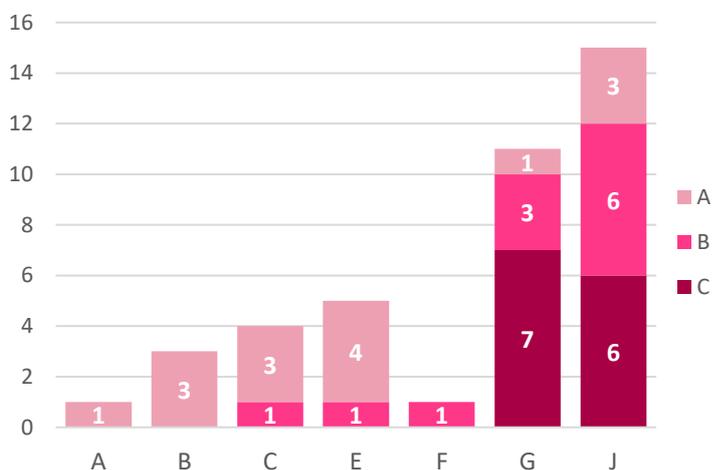
L'identification des agents de plus de 60 ans permet d'inscrire l'établissement dans une gestion prévisionnelles des compétences.

	A	B	C	Total
Contractuel	2	1	3	6
Titulaire	13	11	10	34
Total	15	12	13	40

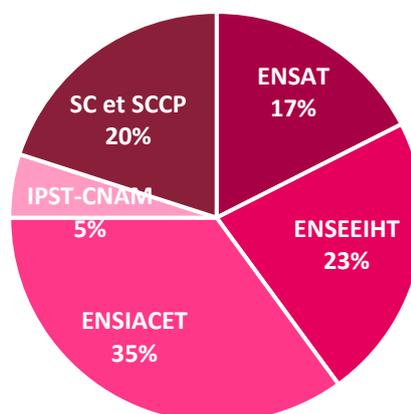
Cartographie des BIATSS de 60 ans et plus :

- 38% sont de catégorie A et 73% des cat. A de plus de 60 ans sont dans les BAP A à E
- 65% sont en BAP G et J

BIATSS de plus de 60 ans par BAP et catégorie



BIATSS de plus de 60 ans par structure





## 2.1 Recrutements de fonctionnaires

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

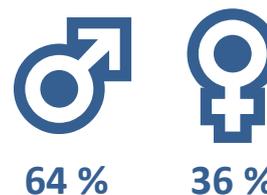
	2020	2021	2022	2023
Concours unique	5	10	9	14
Concours externe		3	3	3
Concours interne	2	1	6	2
Travailleur handicapé	1		2	1
Recrutement direct			1	3
Détachement	6		3	3
Mutation	3	4	8	16
Réintégration	2		2	
Intégration directe				2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>44</b>

Sur les 44 recrutements, 18 concernent des agents INP déjà titulaires (concours de PR pourvus par des MCF, concours internes de BIATSS, mutations internes).

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

	2020	2021	2022	2023
PR	2	3	6	7
MCF	3	5	5	4
PRAG		2		2
PRCE	1			1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>14</b>

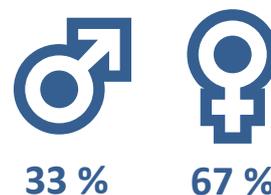
Répartition par genre des recrutements 2023



## 2.3 Focus sur le recrutement de BIATSS titulaires

	2020	2021	2022	2023
Cat. A	5	4	10	13
Cat. B	6	3	9	10
Cat. C	2	1	4	7
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>30</b>

Répartition par genre des recrutements 2023





### 3.1 Les agents formés

Depuis 2023, l'activité liée à la formation de l'ensemble des personnels de Toulouse INP est centralisée au sein du service de Développement des Ressources Humaines et de l'Accompagnement des Carrières (SDRHAC) de la DRH.

L'objectif de l'établissement est de développer une offre de formation commune pour l'ensemble des personnels en fonction des orientations stratégiques de l'établissement en matière de développement des compétences et d'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel, et en tenant compte de l'évolution des métiers.

A titre d'exemple, 29 agents ont suivi le nouveau parcours « préparation aux concours » en 2023.

Typologie des agents formés <sup>2</sup> en 2023								
Statut	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaire	60	71	27	38	8	23	95	132
Contractuel	40	40	5	24	5	9	50	73
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>111</b>	<b>32</b>	<b>62</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>145</b>	<b>205</b>
	211		94		45		350	

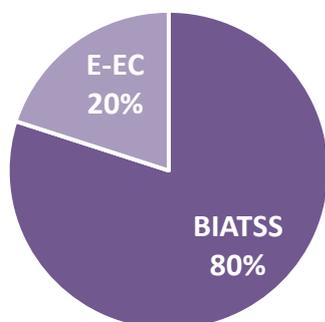
Typologie des stagiaires <sup>3</sup> formés en 2023								
Statut	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Titulaire	117	143	53	110	17	67	187	320
Contractuel	58	93	32	82	16	30	106	205
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>236</b>	<b>85</b>	<b>192</b>	<b>33</b>	<b>97</b>	<b>293</b>	<b>525</b>
	411		277		130		818	

Chaque agent formé a suivi, en moyenne, au moins 2 formations pour un total de 4 661 jours de formations.

<sup>2</sup> Un agent formé peut suivre plusieurs formations.

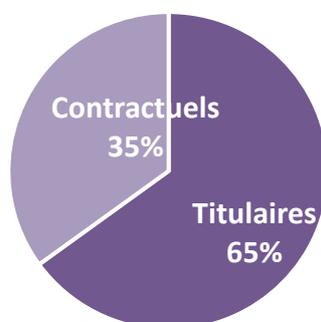
<sup>3</sup> Les stagiaires représentent tous les participants aux formations. Un agent peut compter comme plusieurs stagiaires

Typologie des agents formés



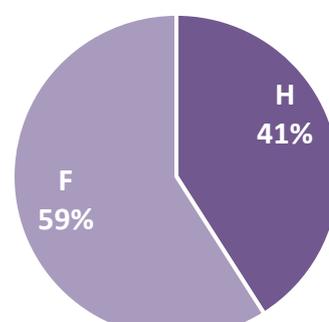
54% des BIATSS ont suivi au moins une formation.  
23% des E-EC ont suivi au moins une formation.

Typologie des agents formés par statut



36% des agents de Toulouse INP ont suivi une formation en 2023.

Typologie des agents formés par genre



44% des femmes ont suivi au moins une formation.  
28% des hommes ont suivi au moins une formation.

Le personnel de Toulouse INP bénéficie d'une offre de formation enrichie grâce à la mutualisation de certaines actions de formation avec les établissements d'enseignement supérieur du site toulousain et à l'offre de formation d'organismes partenaires tels que l'AMUE<sup>4</sup>, Médiad'Oc, la PFRH<sup>5</sup>, l'ABES<sup>6</sup>, l'ENSSIB<sup>7</sup>, le SiUP<sup>8</sup> ...)

### 3.2 Budget de la formation des personnels

Depuis 2023, le budget alloué à la formation des personnels est centralisé par la DRH.

En 2023, le budget prévisionnel était de 100 000 €. Les dépenses se sont élevées à 104 448 €.

Répartition des dépenses 2023



<sup>4</sup> Agence de Mutualisation des Universités et Établissements de l'ESR

<sup>5</sup> Plate-forme régionale d'appui interministériel à la GRH

<sup>6</sup> Agence Bibliographique de l'Enseignement Supérieur

<sup>7</sup> École Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques

<sup>8</sup> Service Inter-Universitaire de Pédagogie de l'Université de Toulouse

## Chapitre 4 : Les parcours professionnels



## 4.1 Bilan des promotions des enseignants-chercheurs

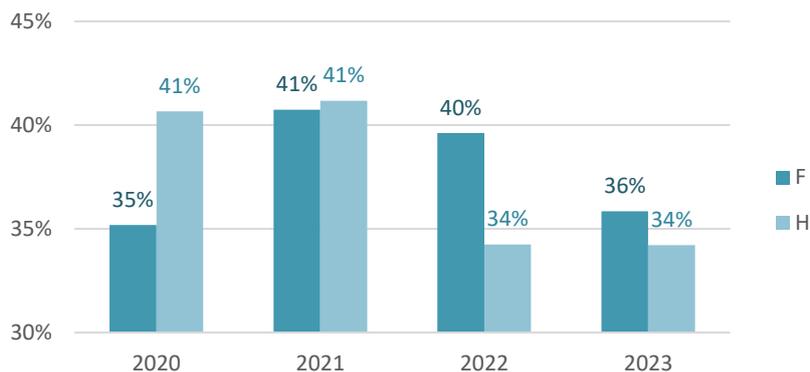
Les enseignants-chercheurs peuvent obtenir une promotion via 2 dispositifs :

- **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 et 2023.

Nombre de promovables par grade – genre - année												
Grade d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
PR CE 2ème éch.	19	5	24	18	7	25	13	8	21	13	8	21
PR CE 1er éch.	17	18	35	18	17	35	15	16	31	18	13	31
PR 1C	16	5	21	15	5	20	11	6	17	14	6	20
MCF HC éch. Ex	5	3	8	4	4	8	8	2	10	7	3	10
MCF HC	34	23	57	30	21	51	26	21	47	24	23	47
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>54</b>	<b>145</b>	<b>85</b>	<b>54</b>	<b>139</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>126</b>	<b>76</b>	<b>53</b>	<b>129</b>

Nombre de candidats par grade – genre - année												
Grade d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
PR CE 2ème éch.	9	2	11	5	1	6	4	1	5	6	2	8
PR CE 1er éch.	1	6	7	5	6	11	6	7	13	5	5	10
PR 1C	6	0	6	9	2	11	5	3	8	7	1	8
MCF HC éch. Ex	2	2	4	1	3	4	3	2	5	2	1	3
MCF HC	19	9	28	15	10	25	7	8	15	6	10	16
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>57</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>45</b>

Taux de candidature par genre à Toulouse INP



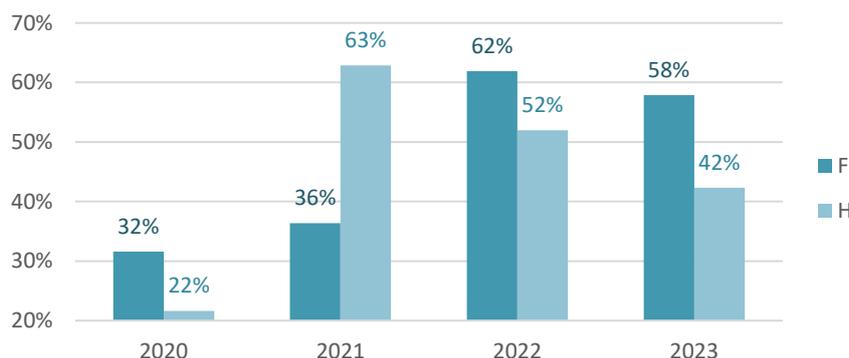
En 2023, Le taux moyen de candidature est de 34,9 % au sein de Toulouse INP vs 34,6 % en France\*.

\*Note DGRH février 2024  
L'avancement de grade des enseignants-chercheurs : bilan de la campagne 2023

Nombre de promus par grade – genre - année												
Grade d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
PR CE 2ème échelon	3	1	4	4	1	5	4	1	5	3	1	4
PR CE 1er échelon	0	2	2	4	1	5	2	3	5	1	3	4
PR 1C	1	0	1	5	0	5	0	3	3	3	0	3
MCF HC Ech. Ex	1	1	2	0	2	2	1	2	3	1	1	2
MCF HC	3	2	5	9	4	13	6	4	10	3	6	9
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>30</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

Toulouse INP a connu son plus faible total de promotions CNU en 2020 (9) et son plus haut total en 2021 (20), créant ainsi une forte évolution du nombre total de promotions entre ces deux années.

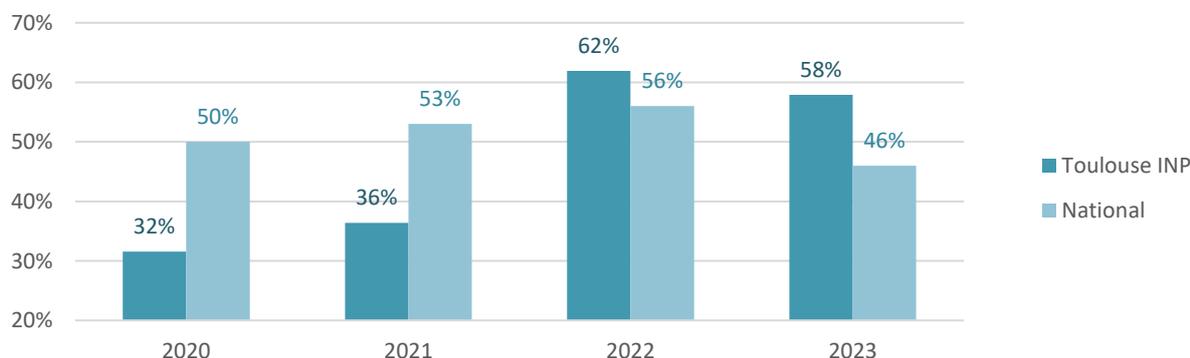
#### Taux de promus parmi les candidats à Toulouse INP



En 2023, Le taux de promus parmi les candidats est de 48,9 % au sein de Toulouse INP vs 41,7 % en France\*.

\*Note DGRH février 2024  
L'avancement de grade des enseignants-chercheurs : bilan de la campagne 2023

#### Taux de promotion des femmes (promues / candidates)



#### Bilan campagne 2023 :

- A Toulouse INP comme à l'échelle nationale, les femmes sont davantage promues que les hommes pour tous les grades.
- Pour la 2<sup>e</sup> année consécutive, Toulouse INP présente un ratio équilibré en termes de promotions par genre vs 41% au National.

## 4.2 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.

### 4.2.1 BIATSS titulaires - Tableau d'Avancement (TA)

Nombre de promouvables par grade – genre - année												
Grade d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
ATRF P2C	4	5	9	4	5	9	3	7	10	5	3	8
ATRF P1C	11	15	26	11	13	24	10	15	25	4	9	13
TECH CS	11	9	20	10	7	17	7	11	18	9	7	16
TECH CE	9	9	18	10	10	20	10	14	24	8	10	18
IGE HC	5	7	12	7	7	14	6	7	13	9	8	17
IGR 1C	4	1	5	2	2	4	1	2	3			0
IGR HC	3		3	3		3	4		4	7	0	7
IGR éch. spécial	5	1	6			0	5	1	6	4	1	5
<b>Total ITRF</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>91</b>	<b>46</b>	<b>57</b>	<b>103</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>84</b>
ADJENES P1C	2	8	10	1	12	13	1	10	11		8	8
SAENES CS		7	7		5	5		5	5		3	3
SAENES CE			0		2	2		2	2		3	3
APAE	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	2
AAE HC	1	2	3			0			0			0
<b>Total AENES</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>16</b>
Magasinier P1C			0		1	1		1	1		1	1
BIBAS CS			0			0		1	1		1	1
BIBAS CE		1	1			0			0			0
BIB HC			0		1	1		1	1		1	1
Cons. Général			0			0			0			0
<b>Total BIB</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total général</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	<b>123</b>	<b>49</b>	<b>65</b>	<b>116</b>	<b>48</b>	<b>76</b>	<b>127</b>	<b>47</b>	<b>56</b>	<b>103</b>

38% des personnels BIATSS sont promouvables à l'avancement de grade par tableau d'avancement

Filière ITRF : nombre de candidats par grade – genre - année												
Grade d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
ATRF P2C	2	4	6	1		1			0		1	1
ATRF P1C	4	6	10	5	7	12	5	9	14	2	3	5
TECH CS	1	4	5	1	3	4	1		1		2	2
TECH CE	5	6	11	5	4	9	4	8	12	1	6	7
IGE HC	4	3	7	6	1	7	5	1	6	2	2	4
IGR 1C	1		1									
IGR HC			0			0	1		1	3		3
IGR éch. spécial			0			0			0	4	1	5
<b>Total ITRF</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

32% des promouvables ITRF se sont portés candidats en 2023

Nombre de promus par grade – genre - année												
Grade d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C		1	1	1		1			0		1	1
ATRF P1C		2	2		2	2	5	6	11		5	5
TECH CS		2	2		2	2	1		1		1	1
TECH CE		2	2		1	1	2		2		3	3
IGE HC	1	1	2	2		2			0	1	2	3
IGR 1C	1		1			0			0			
IGR HC			0			0	1		1	2		2
IGR éch. spécial	1		1			0			0	2		2
<b>Total ITRF</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
ADJENES P2C			0			0		3	3			0
ADJENES P1C	1		1			0		2	2			0
SAENES CS		1	1		2	2			0			0
SAENES CE			0			0			0			0
APAE			0			0		1	1			0
AAE HC	1		1			0			0			0
<b>Total AENES</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

**Bilan 2023**  
**Filière ITRF :**  
 20% des promouvables ont été promus.  
 63% des candidats ont été promus.

#### 4.2.2 BIATSS titulaires - Liste d'Aptitude (LA)

Nombre de promovables par corps – genre – année												
Corps d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
TECH	22	38	60	23	36	59	21	36	57	19	32	51
ASI	34	33	67	31	36	67	27	38	65	27	37	64
IGE	6	11	17	5	10	15	5	12	17	5	11	16
IGR	19	12	31	19	12	31	22	13	35	22	12	34
<b>ITRF</b>	<b>81</b>	<b>94</b>	<b>175</b>	<b>78</b>	<b>94</b>	<b>172</b>	<b>75</b>	<b>99</b>	<b>174</b>	<b>73</b>	<b>92</b>	<b>165</b>
SAENES	2	17	19	2	14	16	2	14	16	1	5	6
AAE		11	11	1	10	11	1	10	11		9	9
AENES	2	28	30	3	24	27	3	24	27	1	14	15
BIBAS		1	1		1	1		1	1		1	1
Bibliothécaire	2	2	4	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Conservateur		1	1		1	1		1	1		1	1
BIB	2	4	6	2	3	5	2	3	5	2	3	5
<b>Total général</b>	<b>85</b>	<b>126</b>	<b>211</b>	<b>83</b>	<b>121</b>	<b>204</b>	<b>80</b>	<b>126</b>	<b>206</b>	<b>76</b>	<b>107</b>	<b>183</b>

68% des personnels BIATSS sont promovables à l'avancement de corps par liste d'aptitude

Filière ITRF : nombre de candidats par corps – genre – année												
Corps d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
TECH	12	13	25	11	18	29	9	18	27	9	16	25
ASI	10	12	22	8	10	18	9	13	22	7	15	22
IGE	5	3	8	3	4	7	3	5	8	3	5	8
IGR	1	2	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>60</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>59</b>

36% des promovables ITRF se sont portés candidats

Nombre de promus par corps – genre - année												
Corps d'accès	2020			2021			2022			2023		
	H	F	Total									
TECH	1		1	1		1		1	1	1	1	2
ASI	1		1		1	1		1	1		3	3
IGE	1		1	1		1		1	1		2	2
IGR			0			0			0	1		1
<b>ITRF</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
SAENES			0			0			0		1	1
AAE			0			0		1	1			0
AENES	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

**Bilan 2023**  
Filière ITRF :  
14% des candidats ont été promus.

#### 4.2.3 Bilan 2023 des promotions des BIATSS ITRF\* titulaires par LA et TA

\*NB : absence de données complètes sur les promotions (promouvables et candidats) des filières AENES et BIB

	LA	TA
Ratio candidats/promouvables	36%	32%
Ratio promus/candidats	14%	63%
Ratio promus/promouvables	5%	20%

#### 4.2.4 BIATSS ITRF Titulaires : LPR - Repyramidage exceptionnel

##### Bilan 2022 : 9 promotions obtenues

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

##### Bilan 2023 : 10 promotions obtenues

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

#### 4.2.5 CDI - Tableau d'Avancement (TA)

Grade d'accès	Nombre de promouvables									Nombre de promus								
	2021			2022			2023			2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
ATRF P2C		3	3		5	5		5	5			0			0		1	1
ATRF P1C			0			0			0									0
TECH CS		1	1		1	1		1	1									0
TECH CE			0			0			0			0			0			0
IGE HC	2	2	4	3	7	10	2	7	9	1		1	1		1		2	2
IGR 1C	3	6	9	3	5	8			0		1	1		1				0
IGR HC	1	1	2	1	2	3	7	7	14			0	1		1	1		1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

#### 4.2.6 CDI - Liste d'Aptitude (LA)

Corps d'accès	Nombre de promouvables									Nombre de promus								
	2021			2022			2023			2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
TECH		5	5		5	5		4	4			0		1	1		1	1
ASI	1	8	9	1	6	7		5	5		2	2	1	1	2		1	1
IGE		1	1	1	1	2	1	1	2			0			0			0
IGR	4	5	9	4	5	9	4	4	8			0			0			0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

#### Bilan 2023 des promotions des BIATSS CDI par LA et TA :

	LA	TA
Ratio candidats/promouvables	47%	48%
Ratio promus/candidats	22%	29%
Ratio promus/promouvables	11%	14%

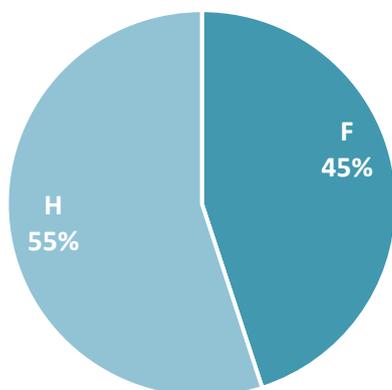
Les ratios de promotion sur la liste d'aptitude des CDI, politique RH propre à Toulouse INP, sont plus importants que ceux des titulaires, dont les promotions sont contingentées à l'échelle nationale.

### 4.3 Départs de personnels

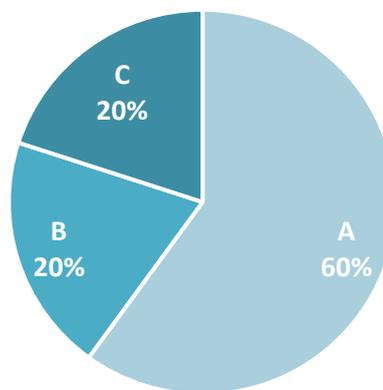
Répartition des départs d'agents titulaires

	2020	2021	2022	2023
Retraite	11	11	13	10
Concours / Mutation	8	3	6	8
Décès		1	1	
Démission			1	
Rupture conventionnelle			2	1
Disponibilité	2	3	3	
Détachement	7	3	6	1
Fin de détachement	2			
<b>Total des départs</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>20</b>

Départs 2023 par genre



Départs 2023 par catégorie

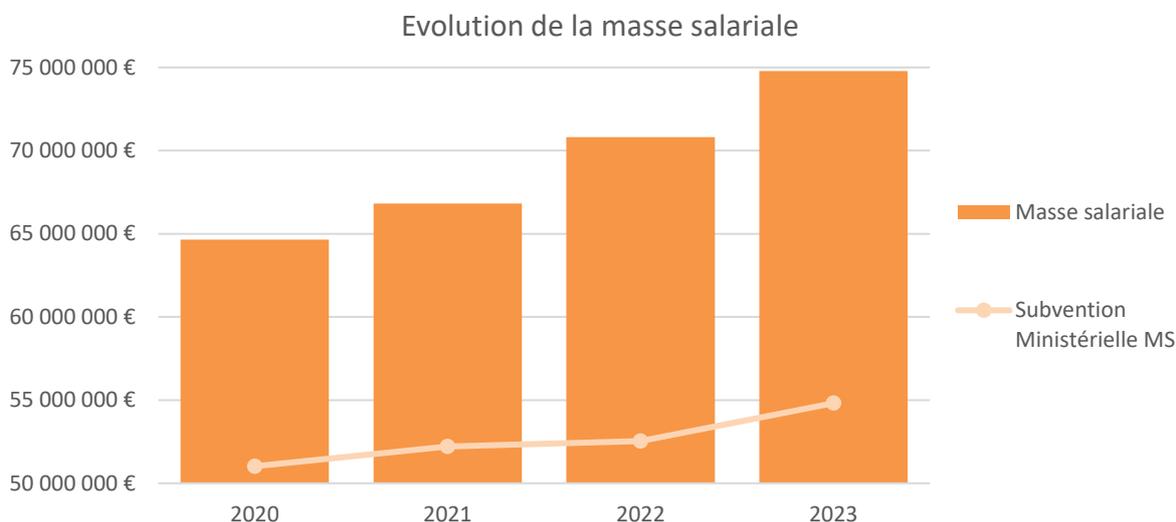


Les catégories A comprennent les enseignants et enseignants-chercheurs et les BIATSS de catégorie A

## Chapitre 5 : La rémunération



## 5.1 Evolution de la masse salariale

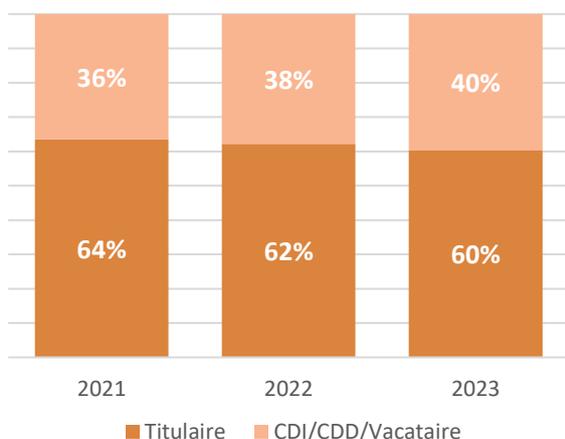


Après deux années 2020 et 2021 impactées par la crise sanitaire, la masse salariale a fortement augmenté depuis 2022, aussi bien par des mesures nationales importantes (augmentation du point d'indice, évolution du SMIC, refonte des grilles indiciaires, augmentation du régime indemnitaire des personnels enseignants) que locales (régime indemnitaire des personnels BIATSS).

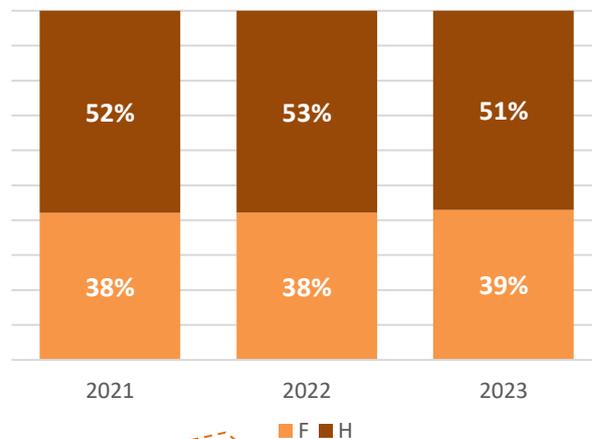
Alors que la subvention ministérielle couvrait **78,9 %** de la masse salariale en 2020, elle n'en couvre désormais que **73,3%** en 2023.

## 5.2 Répartition des dépenses de masse salariale

Masse salariale brute par statut



Masse salariale brute par genre



L'information est à corréliser avec la proportion des effectifs au sein de l'établissement (47% de femmes, 53% d'hommes) et la répartition par population (38 % des E-EC sont des femmes, 56% des BIATSS sont des femmes)

## 5.2 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.

### 5.3.1 Comparatif des indices (INM)

Données observées sur la paie de décembre 2023

	INM Moyen Femme	INM Moyen Homme	Moyenne globale
PR	1 151	1 170	1 163
MCF	820	808	812
2nd degré	844	735	789
Moyenne E-EC	942	953	949
Cat. A (titulaires et CDI)	586	656	623
Cat. B (titulaires et CDI)	435	447	439
Cat. C (titulaires et CDI)	385	385	385
Moyenne BIATSS	473	550	505

**Enseignants - écart femme/homme** : l'écart global est de + 11 pts pour les hommes (+25 pts en 2022), soit environ 43€ net / mois de plus pour les hommes.

- **PR** : les hommes et femmes ont un âge équivalent ce qui signifie que la différence (+19 pts soit environ 74€ net / mois) est liée au parcours professionnel ; plus de la moitié des PR hommes sont dans en classe exceptionnelle contre un tiers des femmes.
- **MCF** : les femmes ont un INM supérieur de + 12 pts (environ 47€ net/mois) du fait d'une proportion plus grande des effectifs en hors classe.
- **2<sup>nd</sup> degré** : les femmes ont un INM significativement supérieur (+109 pts, environ 425€ net / mois). Elles ont en moyenne 4 ans de plus que leurs homologues masculins et un parcours professionnel les amenant dans les grades supérieurs.

**BIATSS - écart femme/homme** : l'écart global est de + 77 pts en faveur des hommes, soit environ 300€ net / mois de plus que les femmes.

**Cat. A** : l'écart de 70 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.

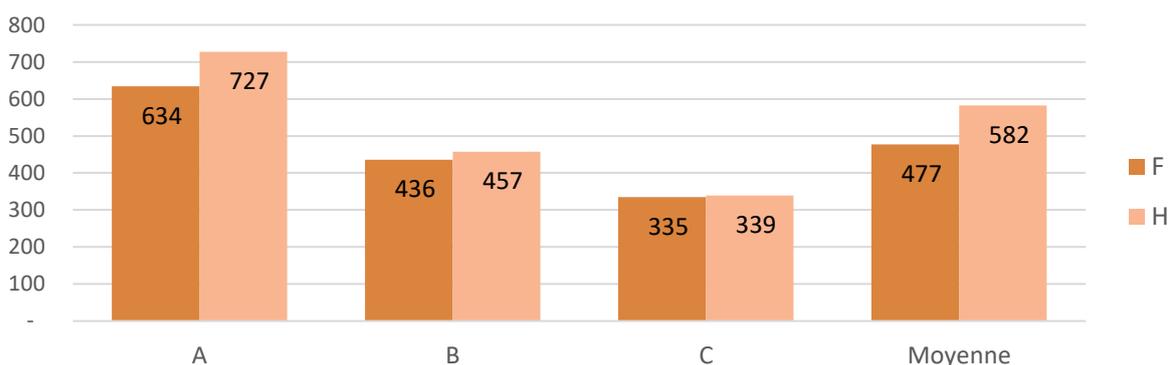
**Cat. B** : les hommes ont un INM moyen supérieur de + 12 pts (environ 47 € net / mois). L'écart sur les titulaires est plus faible (6 pts).

## 5.2.2 Focus sur les régimes indemnitaires

### 5.2.2.1 IFSE des personnels BIATSS titulaires et CDI

Les personnels BIATSS en CDI bénéficie d'une Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) identique à celle des titulaires.

IFSE brute par genre et catégorie en 2023



Les données concernent les titulaires et les CDI.

Si l'impact du temps de travail explique les écarts sur les catégories B et C, pour les agents de catégorie A, celui-ci se cumule avec les différences de corps (peu de femmes IGR) et de métiers (la BAP E, dont l'IFSE est majorée, est principalement composée d'hommes).

### 5.2.2.1 CIA des personnels BIATSS

	Nb bénéficiaires	CIA brut (€)
CIA 2022	410	202 645 €
CIA 2023	510	358 906 €

Après un dispositif expérimental en 2022 visant à attribuer un Complément Individuel Annuel (CIA) unique à tous les agents éligibles, Toulouse INP a décidé, pour 2023, de développer son dispositif rétribution annuel.

Le versement du CIA 2023 est fait selon 4 montants identifiés :

Répartition des agents, par catégorie, dans chaque taux					
Cat. Agents	Taux 1 (375€)	Taux 2 (750€)	Taux 3 (1 125€)	Taux 4 (1 500€)	Total
Cat. A	50%	22%	19%	9%	100%
Cat. B	45%	39%	15%	1%	100%
Cat. C	42%	43%	13%	2%	100%
Moyenne	48%	31%	16%	5%	100%

Chaque taux a une cible d'agents éligibles :

- Taux 1 : 50 % des agents
- Taux 2 : 30 % des agents
- Taux 3 : 15 % des agents
- Taux 4 : 5 % des agents

Pour 2023, la cible a été dépassée permettant à 52% des agents de percevoir un CIA supérieur au taux 1.

### 5.2.2.1 Régime indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

		2021		2022		2023	
		Nb agents	Montant €	Nb agents	Montant €	Nb agents	Montant €
PEDR <sup>9</sup> et PIR <sup>10</sup>	PR	41	210 768 €	48	232 603 €	39	172 663 €
PEDR et PIR	MCF	56	246 848 €	60	256 551 €	47	179 769 €
RIPEC C3	PR					11	55 159 €
RIPEC C3	MCF					14	72 383 €
PRES <sup>11</sup> / RIPEC C1	PR	100	193 641 €	108	257 272 €	113	369 798 €
PRES / RIPEC C1	MCF	162	391 013 €	159	364 510 €	155	506 736 €
PES <sup>12</sup>	2nd degré	28	41 237 €	27	45 409 €	25	60 152 €

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) a mis en place un nouveau régime indemnitaire pour les enseignants-chercheurs, appelé RIPEC<sup>13</sup>, divisé en 3 composantes : C1, C2, C3.

- La C1 (composante statutaire) remplace la PRES et est versée mensuellement à tous les enseignants-chercheurs. Le montant de la PRES était de 1260 € par an. En 2023, la C1 était de 3500 € / an et il est prévu qu'elle augmentera progressivement jusqu'à atteindre 6400 € par an en 2027.
- Les modalités de la C2 (composante fonctionnelle) et C3 (composante individuelle) sont propres aux établissements selon les lignes directrices de gestion RIPEC.
  - Le montant de la C3 est de 5 735 € par an pour tous les bénéficiaires
  - Le montant de la PEDR était de 3 500 € par an pour tous les bénéficiaires

Le montant de la PES est fixé réglementairement. Comme la PRES, il était de 1260 € par an en 2020. En 2023, son montant a été revalorisé à 2750 € / an.

<sup>9</sup> Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche : dispositif national remplacé progressivement par la C3

<sup>10</sup> Prime d'Incitation à la Recherche : propre à Toulouse INP

<sup>11</sup> Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur : remplacée par la C1 du RIPEC

<sup>12</sup> Prime d'Enseignement Supérieur : prime spécifique aux enseignants du 2<sup>nd</sup> degré affectés dans le Supérieur

<sup>13</sup> Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs

## Chapitre 6 : La santé et la sécurité au travail



## 6.1 Les acteurs de la prévention



Depuis 2022, Toulouse INP dispose d'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

## 6.2 La médecine du travail

Depuis 2019, Toulouse INP est associé au CNRS, à l'INSERM, à l'INSA et l'UT afin de créer 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 2023 :



500 visites



410 agents vus



45  
aménagement  
de poste



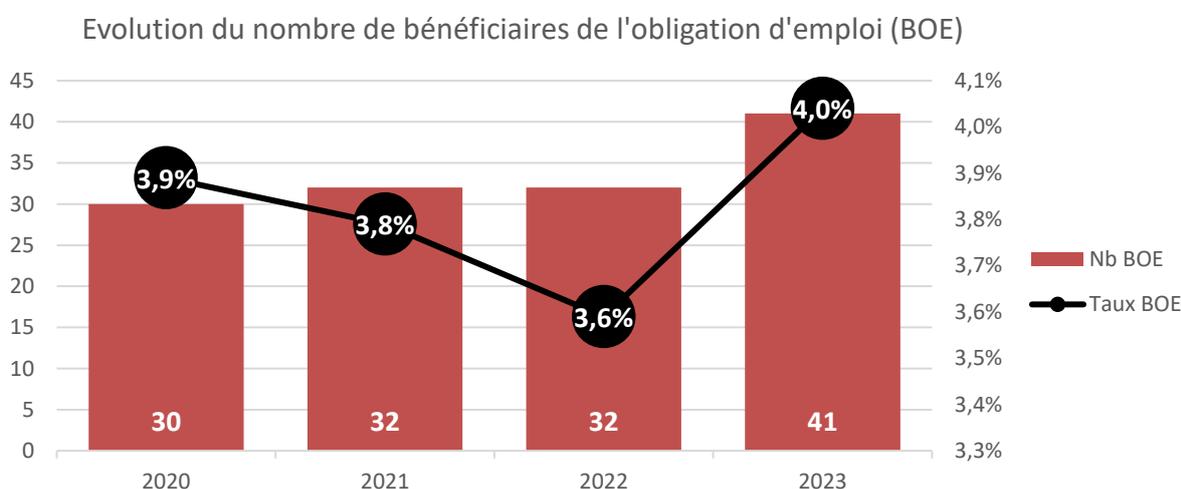
3 études  
de poste

2 visites de  
laboratoires

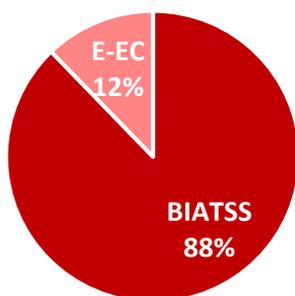
### 6.3 Les personnels en situation de handicap

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

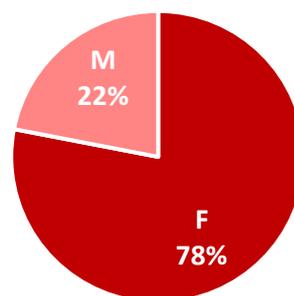
Depuis décembre 2022, la Direction des Ressources Humaines a recruté une gestionnaire qualité de vie au travail afin d'accompagner individuellement les agents bénéficiaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)



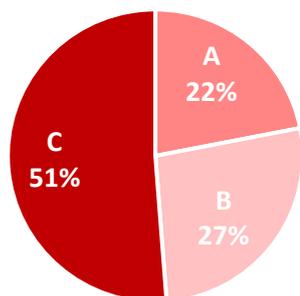
Répartition BOE par population



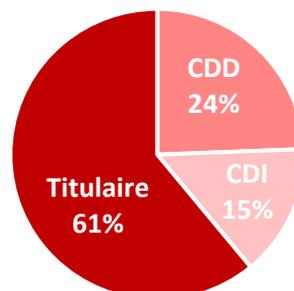
Répartition BOE par genre



Répartition BOE par catégorie



Répartition BOE par statut



41 BOE en 2023

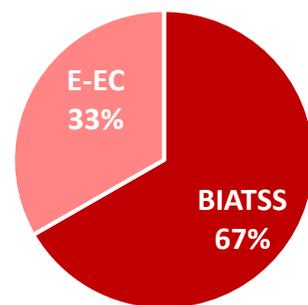
## 6.4 La typologie des accidents

	2020	2021	2022	2023
Accident de travail	7	9	6	4
<i>Avec arrêt de travail</i>	6	6	4	2
<i>Sans arrêt de travail</i>	1	3	2	2
Accident de trajet	8	1	5	11
<i>Avec arrêt de travail</i>	2	1	3	2
<i>Sans arrêt de travail</i>	6	0	2	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
<i>Avec arrêt de travail</i>	8	7	7	5
<i>Sans arrêt de travail</i>	7	3	4	10



7 accidents sur 15 sont consécutifs à une chute en vélo

### Typologie des victimes en 2023

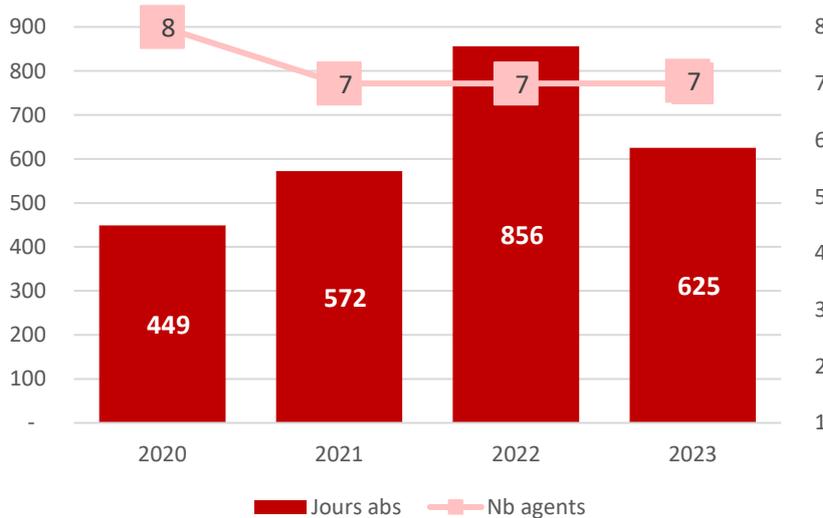


67 %



33 %

### 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 7 : L'organisation du travail et le temps de travail



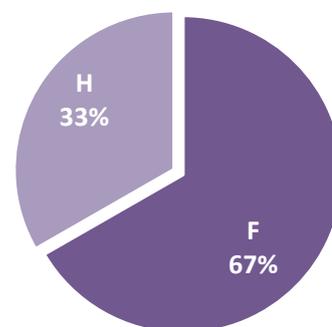
## 7.1 L'organisation du travail

### 7.1.1 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	F	H	Total
Emploi à temps complet	464	521	985
Temps plein	408	497	905
Temps partiel de droit	10	5	15
80%	7	3	10
60%	0	1	1
50%	3	1	4
Temps partiel sur autorisation	30	15	45
90%	11	3	14
80%	16	9	25
70%	1	1	2
60%	1	1	2
50%	1	1	2
Emploi à temps incomplet	16	4	20
90%	2	0	2
80%	4	0	4
70%	2	0	2
50%	8	4	12

Répartition par genre des agents à temps partiel



2/3 des agents à temps partiel sont des femmes.

58% des agents à temps partiel travaillent à 80%.

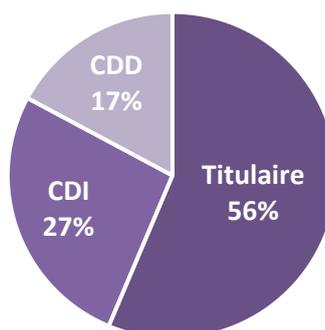
### 7.1.2 Le télétravail

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.

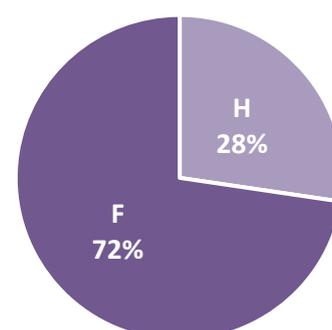
Evolution du nombre d'agents en télétravail



Agents en télétravail par statut



Agents en télétravail par genre



## 7.2 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.



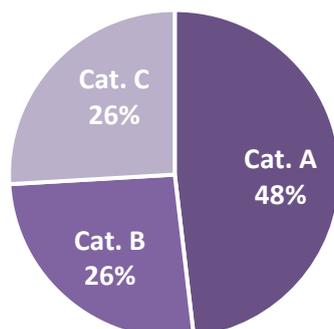
Le stock de jours épargnés sur les CET est de 4 122 soit une moyenne de 23 jours par CET. Pour rappel, le droit d'option (indemnisation, RAFF) est possible à compter de 16 jours.

Option « Indemnisation »						
	2021		2022		2023	
	Jours	Montant	Jours	Montant	Jours	Montant
A	285	38 475 €	210	28 350 €	267	36 045 €
B	84	7 560 €	59	5 310 €	106	9 540 €
C	75	5 625 €	24	1 800 €	3	225 €
	444	51 660 €	293	35 460 €	376	45 810 €

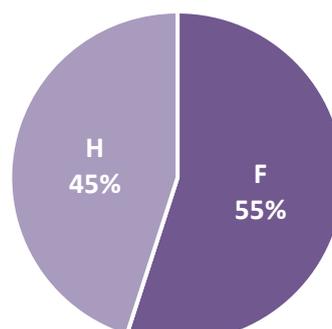
L'indemnisation est forfaitaire :

- 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 2023



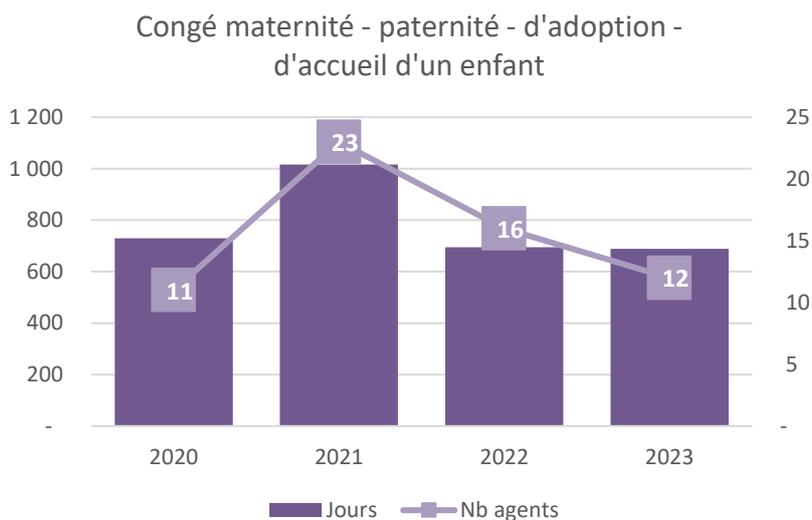
Répartition des CET ouverts par genre en 2023



## 7.3 Les congés

### 7.3.1 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 2023



67 %



33 %

### 7.3.2 Congés pour raisons de santé



	2020		2021		2022		2023	
	Jours	Nb agents						
Congé ordinaire de maladie (COM)	3 862	155	2 437	128	4 106	256	4 543	201
Congé longue maladie (CLM)	977	3	1 153	6	638	2	855	3
Congé longue durée (CLD)	2 187	5	522	2	1 004	4	654	3
Congé Grave Maladie (CGM)	-	-	-	-	-	-	174	1
Accident de travail et/ou de trajet	449	8	572	5	847	7	441	5
<b>Total</b>	<b>7 475</b>	<b>169</b>	<b>4 684</b>	<b>141</b>	<b>6 595</b>	<b>269</b>	<b>6 667</b>	<b>213</b>

Les années 2020 et 2021 ont été particulièrement impactées par la crise sanitaire avec de fortes baisses du volume d'absences pour COM.

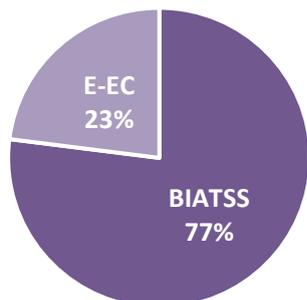
Entre 2020 et 2023, le total des absences pour raisons de santé est en baisse de 2% (- 808 jours) et le nombre d'agents arrêtés est en hausse de 26% (+44 agents).

Sur cette période, les longues absences (CGM, CLM, CLD) sont en baisse de 47% (- 1 481 jours) alors que les COM sont en hausse de 17% (+ 681 jours).

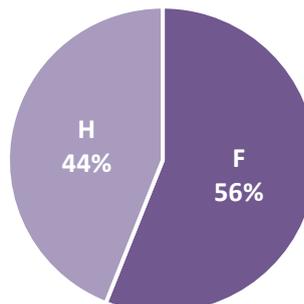
### 7.3.2.1 Focus sur les congés ordinaires de maladie (COM)

#### Répartition des absences 2023

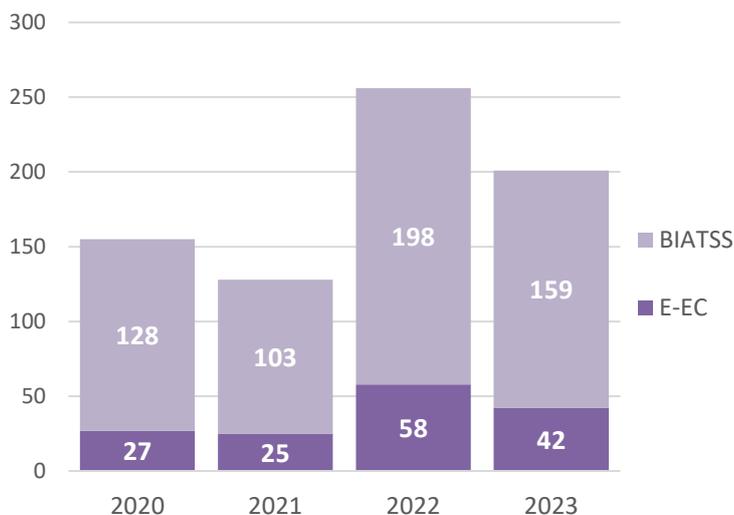
Nb agents en COM par population



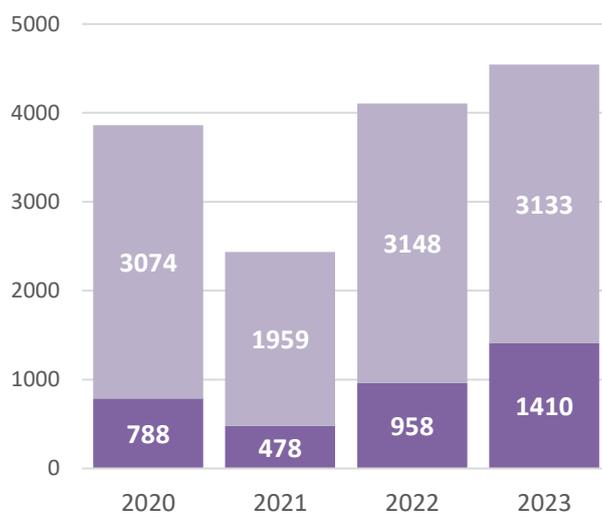
Nb agents en COM par genre



Nb d'agents arrêtés par population



Nb de jours d'absence par population



En 2023, 27% des BIATSS et 8% des E-EC ont eu au moins un arrêt de travail (titulaires et contractuels confondus).

En 2023, 66 % des arrêts ont une durée inférieure à 7 jours contre 58 % en 2019.

## Chapitre 8 : L'action sociale et la protection sociale



## 8.1 Les aides sociales

	2020	2021	2022	2023
Restauration	13 095	11 903	15 523	30 105
Aides sociales <sup>14</sup>	-	-	-	4 900
Enfants handicapés	16 369	12 028	12 063	19 136
Total Prestations interministérielles	29 464	23 931	27 586	54 141
Contribution au FIPHP <sup>15</sup>	121 661	110 576	124 459	110 771
Prise en charge de matériel adapté	853	-	4 307	13 548
Total Handicap	122 514	110 576	128 766	124 319
Total médecine des personnels	16 231	27 070	28 814	15 945
Participation « PSC » <sup>16</sup>	-	-	85 054	96 183
Forfait télétravail <sup>17</sup>	-	-	54 038	57 926
Remboursement domicile-travail <sup>18</sup>	43 686	40 352	41 660	59 985
Forfait mobilité durable <sup>19</sup>	-	5 100	17 426	45 300
Allocation Retour à l'Emploi <sup>20</sup>	-	-	17 399	47 610
Rentes accident du travail	8 936	8 989	9 092	9 516
Aide exceptionnelle inflation <sup>21</sup>	-	-	49 100	-
Total prestations sociales directes	52 622	54 441	273 769	316 520
<b>Total général</b>	<b>220 831</b>	<b>216 018</b>	<b>458 935</b>	<b>510 905</b>

<sup>14</sup> Les aides sociales sont versées dans le cadre de la commission d'action sociale de Toulouse INP créée en 2023.

<sup>15</sup> La contribution au FIPHP est calculée selon le taux de personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) de l'établissement dont la cible réglementaire est 6 %. Plus l'établissement s'approche de cette cible, moins la contribution à verser est importante.

<sup>16</sup> La participation « PSC » désigne le financement forfaitaire de 15€ de la Protection Sociale Complémentaire (mutuelle) pour tout agent en faisant la demande et sous-conditions d'éligibilité.

<sup>17</sup> Le forfait télétravail est versé aux agents en télétravail à raison de 2,88 € / jour de télétravail dans la limite de 253,44 € / an (en 2023). A Toulouse INP, 300 agents ont bénéficié de ce dispositif.

<sup>18</sup> Le remboursement domicile-travail correspond à la prise en charge partielle des abonnements de transports des agents dans la limite de 75 % ou plafonnée à 99 € (en 2023). Chaque année, plus de 200 agents de Toulouse INP bénéficient d'une prise en charge de leur abonnement.

<sup>19</sup> Le forfait mobilité durable est versé aux personnels attestant utiliser un mode de transport alternatif et durable pour venir au travail (vélo, covoiturage, ...). Le forfait, qui peut atteindre 300 €, a été versé à 177 agents en 2023.

<sup>20</sup> 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 2023, 3 agents étaient concernés.

<sup>21</sup> L'aide exceptionnelle inflation a été un dispositif national visant à améliorer le pouvoir d'achat de certains agents selon leur niveau de revenus.

## 8.2 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 année civile 2023 :



49 agents rencontrés

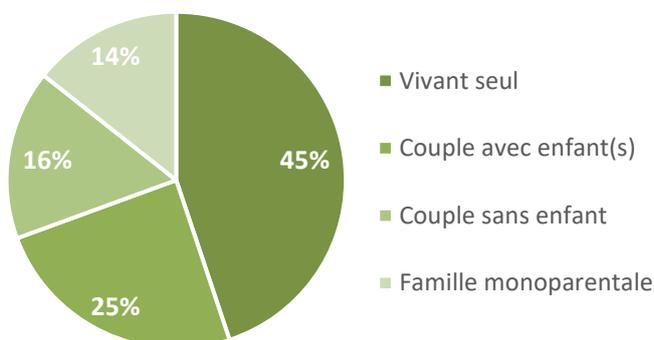


96 demandes

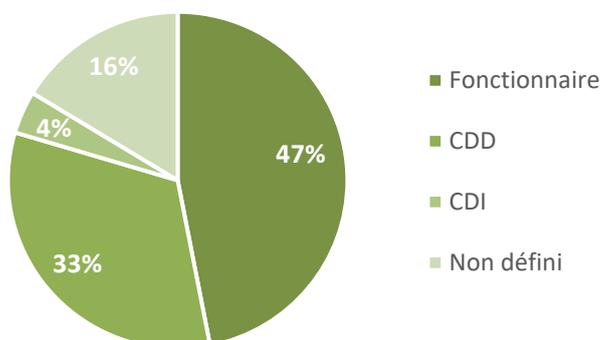


257 entretiens

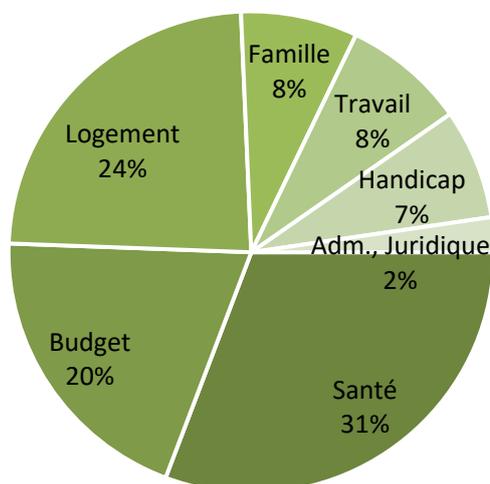
Situation personnelle



Situation professionnelle



Répartition des 257 entretiens réalisés



## Chapitre 9 : Le dialogue social



## 9.1 Les instances

**Le Comité Social d'Administration (CSA)** 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.

**La Formation Spécialisée (FS)** est consultée sur les questions des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale.

 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 Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont 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, ...).

	2020	2021	2022	2023
CSA (ex CT)	9	10	15	8
FS (ex CHSCT)	5	6	6	3
CPE	6	1	1	1
CCP	1	0	0	1