



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022/23/24

COMMUNAUTÉ D'UNIVERSITÉS
ET ÉTABLISSEMENTS
DE TOULOUSE

Février 2026

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	4
INTRODUCTION	5
LA COMMUNAUTÉ D'UNIVERSITÉS ET ÉTABLISSEMENTS DE TOULOUSE.....	6
I. EMPLOI	8
1. Plafond d'emplois autorisés en équivalent temps plein travaillé (BDS FPE 001)	8
2. Effectifs physiques gérés au 31 décembre.....	9
II. MOUVEMENTS DE PERSONNELS.....	13
1. Publication de postes	13
2. Recrutements de titulaires.....	13
3. Recrutements d'agents non titulaires.....	16
a. Agents contractuels.....	16
b. Apprentis	17
c. Stagiaires.....	18
d. Volontaires en services civiques	19
e. Mises à disposition entrantes	20
4. Départs	20
III. PARCOURS PROFESSIONNELS	21
1. Cdisation.....	21
2. Conseil en mobilité carrière	21
3. Avancement de grade et promotion interne	22
4. Concours.....	23
IV. FORMATION DES PERSONNELS.....	24
1. Formations collectives et individuelles	24
2. Compte personnel de formation (CPF)	26
3. Entretiens professionnels individuels	26
V. RÉMUNÉRATIONS.....	28
1. Masse salariale	28
2. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	28
3. Nombre de mois de personnes physiques payées.....	29
4. Rémunérations annuelles brutes versées.....	29
a. Titulaires	29
b. Contractuels	29
c. Vacataires / indemnitaires.....	30

VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	31
1. Risques professionnels	31
2. Dispositifs de signalements	31
3. Acteurs de la prévention	32
a. Les conseillers de prévention et assistants de prévention	32
b. La Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT).....	32
c. La médecine de prévention	33
4. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).....	34
5. Temps partiel thérapeutique	34
6. Actions de prévention	35
7. Usure professionnelle	36
8. Risques psycho-sociaux	36
VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL.....	37
1. Organisation et cycles de travail	37
2. Télétravail et travail à distance	38
3. Temps complet/incomplet– Temps plein et temps partiel.....	39
4. Congés (annuels, RTT...)	39
5. Compte épargne-temps	40
6. Absences au travail hors raison de santé.....	40
7. Absences au travail pour raison de santé	41
8. Jours de carence.....	42
VIII. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	43
1. Action sociale	43
2. Prestation interministérielle à réglementation commune (PIM)	43
3. Protection sociale complémentaire	43
4. Forfait mobilité durable	44
IX. DIALOGUE SOCIAL	44
1. Comité Social d'Administration.....	45
2. F3SCT	46
3. Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)	46
4. Commission paritaire d'établissements (CPE)	47
5. Jours de grève.....	47
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	48

AVANT-PROPOS

Le Rapport Social Unique 2022–2024 de la Comue de Toulouse rend compte, sur trois années, de la réalité humaine de notre établissement. Derrière ces indicateurs réglementaires qu'il rassemble, ce sont avant tout des femmes et des hommes qui font vivre, au quotidien, la stratégie et les ambitions du site universitaire toulousain.

Entre 2022 et 2024, notre établissement a connu une évolution significative de ses effectifs et de ses missions. La progression du nombre d'agents, le développement de nouvelles compétences, l'intensification des actions de formation, l'attention renforcée portée à la qualité de vie et aux conditions de travail traduisent une organisation en mouvement, engagée dans un processus de structuration et de consolidation.

Ces années ont également été marquées par une étape déterminante : l'année 2023 a constitué une nouvelle phase avec l'adoption du statut de Comue expérimentale. Ce nouveau cadre juridique a renforcé notre capacité d'action et d'intégration, tout en nous engageant dans une trajectoire institutionnelle ambitieuse. Celle-ci se prolonge aujourd'hui avec la transformation engagée au début de l'année 2025, visant à la création d'un grand établissement pour le site universitaire toulousain à l'horizon 2028.

Dans ce contexte d'évolution profonde, ce Rapport Social Unique éclaire les ressources humaines qui constituent la première richesse de notre communauté. Il témoigne de la solidité de nos fondamentaux, tout en soulignant les enjeux d'accompagnement, de structuration et de dialogue qui devront guider les prochaines étapes de notre transformation collective.

Je tiens à saluer l'engagement de l'ensemble des personnels qui contribuent, par leur professionnalisme et leur implication, à faire de notre communauté un acteur majeur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Michael TOPLIS

Président de la Comue de Toulouse

INTRODUCTION

Définition et cadre juridique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit plusieurs réformes majeures visant à moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Parmi ces réformes figure l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2021, pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer annuellement un rapport social unique (RSU), remplaçant ainsi le bilan social.

Le rapport social unique est un document que chaque administration publique en France doit élaborer annuellement, conformément à l'article L231-1 du Code général de la fonction publique. C'est un outil clé pour analyser l'évolution des politiques de ressources humaines. Il comporte 189 indicateurs, fixés par l'arrêté du 7 mai 2021, et regroupe des informations se rapportant aux emplois, recrutements, parcours professionnels, formations, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale et dialogue social.

Le rapport social unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par l'établissement, dans un délai de 60 jours à compter de la présentation de celui-ci au CSA.

Périmètre d'observation

Le RSU couvre l'ensemble des agents rémunérés à titre principal au 31 décembre de l'année mentionnée, par la Communauté d'universités et établissements de Toulouse (Comue de Toulouse). Le document regroupe les données des années 2022, 2023 et 2024.

Cela inclut les personnels titulaires, ainsi que l'ensemble des agents contractuels et apprentis. S'ajoutent également des contrats spécifiques tels que les services civiques, les stagiaires, et les personnels indemnitaires et les vacataires.

Les données ont été extraites du logiciel de paie WINPAIE et du logiciel de gestion des temps HÉLIOS.

LA COMMUNAUTÉ D'UNIVERSITÉS ET ÉTABLISSEMENTS DE TOULOUSE

La Communauté d'universités et établissements de Toulouse contribue à la stratégie collective d'enseignement supérieur et de recherche et est en charge de la coordination territoriale. Ses équipes déploient leurs activités sur tous les domaines de la vie universitaire : formation (licence, master, doctorat), vie étudiante, santé des étudiante.s, recherche, valorisation et relations entreprises, dialogue « Science avec et pour la Société », relations internationales, transition environnementale et sociale, immobilier, gestion et exploitation des campus, coopération documentaire, numérique.

ORGANISATION DE LA COMUE DE TOULOUSE



17 établissements d'enseignement supérieur et de la recherche de l'académie de Toulouse



7 organismes de recherche nationaux présents sur le site toulousain



4 départements répondant aux grandes thématiques de l'enseignement supérieur

- Formation et vie étudiante
- Recherche, doctorat et valorisation
- Relations européennes et internationales
- Réseau des campus universitaires



Des services en appui à l'ensemble des membres du site :

- Santé
- Informatique
- Observatoire
- Qualité
- Coopération documentaire
- Aménagement et immobilier
- Comptabilité
- Affaires financières
- Logistique
- Communication
- Affaires juridiques

La Comue de Toulouse constitue un établissement d'enseignement supérieur et de recherche au service de la science et de la société. Elle rassemble :

7 membres fondateurs : Université de Toulouse ; Université Toulouse Capitole ; Université Toulouse - Jean Jaurès ; Institut national polytechnique de Toulouse (Toulouse INP) ; Institut national des sciences appliquées de Toulouse (INSA Toulouse) ; Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ISAE-SUPAERO) ; Institut national universitaire Champollion (INU Champollion).

8 membres : École nationale de l'aviation civile (ENAC) ; l'université de technologie Tarbes Occitanie Pyrénées (UTTOP) ; École nationale supérieure d'architecture de Toulouse (ENSA Toulouse) ; École nationale vétérinaire de Toulouse (ENVT) ; École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole (ENSFEA) ; Institut catholique d'arts et métiers (ICAM) ; École nationale supérieure des mines d'Albi-Carmaux (IMT Mines d'Albi) ; Toulouse Business School (TBS).

2 établissements partenaires : Centre de ressources, d'expertise et de performance sportives (CREPS de Toulouse) ; Institut supérieur des arts et du design de Toulouse (isdaT) ;

7 organismes de recherche partenaires : Centre national d'études spatiales (CNES) ; Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ; Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (INRAE) ; Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) ; Institut de recherche pour le développement (IRD) ; Office national d'études et de recherche aérospatiales (Onera) ; Météo-France.

I. EMPLOI

1. Plafond d'emplois autorisés en équivalent temps plein travaillé (BDS FPE 001)

Le plafond d'emplois est défini par la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

Le plafond d'emplois correspond au nombre maximal d'emplois rémunérés par l'État, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT), autorisé par la loi de finances pour établissement. Il s'agit d'un outil de pilotage des effectifs et de la masse salariale de l'Etat.

Les services SICD, SGE et SIMPPS disposent de leurs propres centres de coûts. Tous les autres services et départements sont regroupés dans un seul centre de coûts global nommé « Établissement principal ». Les supports de poste disponibles sont occupés par des agents contractuels.

2022	OCCUPATION						
	Supports	Titulaires	CDI	Disponibilité	Détachement sortant	Total Occupation	Supports disponibles
Établissement principal	69	41	3	4	2	50	19
SICD	1	1				1	0
SGE	28	25				25	3
SIMPSS	21	15				15	6
Total	119	82	3	4	2	91	28

2023	OCCUPATION						
	Supports	Titulaires	CDI	Disponibilité	Détachement sortant	Total Occupation	Supports disponibles
Établissement principal	69	43	3	3	3	52	17
SICD	1	0	0	0	0	0	1
SGE	28	25	0	2	0	27	1
SIMPSS	22	16	0	0	0	16	6
Total	120	84	3	5	3	95	25

2024	OCCUPATION						
	Supports	Titulaires	CDI	Disponibilité	Détachement sortant	Total Occupation	Supports disponibles
Établissement principal	69	49	8	1	5	63	6
SICD	1	1	0	0	0	1	0
SGE	28	22	0	1	1	24	4
SIMPSS	22	12	0	2	0	14	8
Total	120	84	8	4	6	102	18

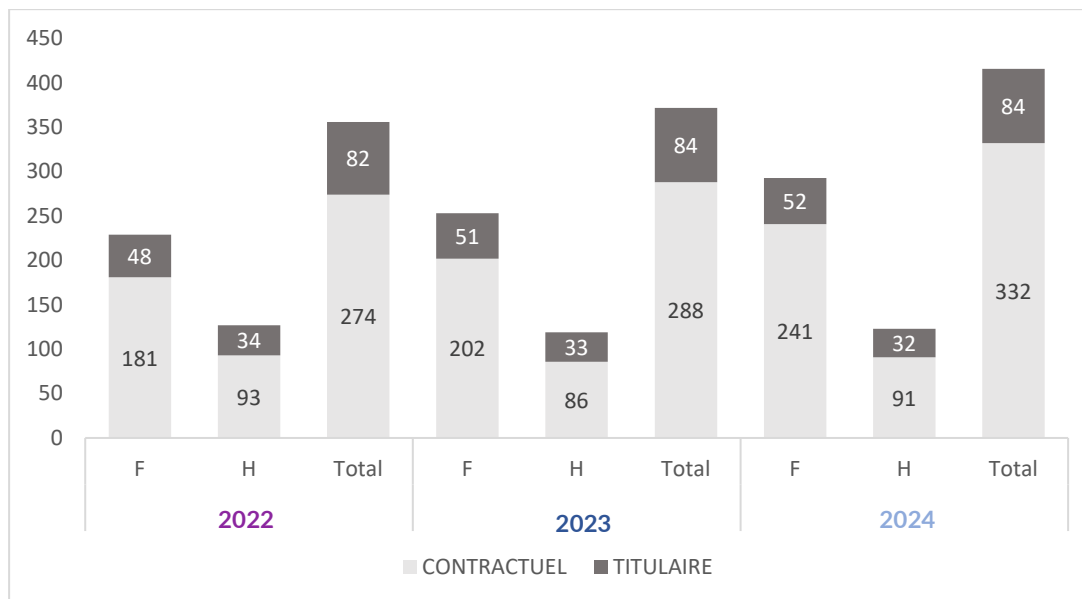
2. Effectifs physiques gérés au 31 décembre

Évolution des effectifs sur 3 ans (BDS FPE 004)

- Effectif global

2022	2023	2024
356	372	416

- Par statut d'emploi et genre



L'effectif global a augmenté de 4.5% entre 2022 et 2023, et de 11.8% entre 2023 et 2024.

On observe une forte croissance des agents contractuels (+21,5% en deux ans) par rapport aux agents fonctionnaires (+2.4% en deux ans).

La part des femmes augmente chaque année : elle passe de 64,3 % en 2022 (contre 35,7 % d'hommes) à 70,4 % en 2024 (contre 29,6 % d'hommes).

- Par catégorie, filière, corps et par genre

La filière ITRF désigne la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation. Elle regroupe les agents de catégorie A, B et C.

		FILIÈRES ITRF								
		2022			2023			2024		
Catégorie	Corps / Genre	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	ASI	29	7	36	36	9	45	39	7	46
	IGE	89	33	122	90	34	124	109	38	147
	IGR	8	15	23	8	14	22	7	16	23
B	Technicien	9	10	19	16	9	25	13	9	22
C	ATRF	34	16	50	34	17	51	42	18	60
Total général		169	81	250	184	83	267	210	88	298

La filière ATSS regroupe les agents administratifs, techniciens, de service de santé ou de service social.

		FILIÈRE ATSS								
		2022			2023			2024		
Corps / Genre		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ASSAE/CTSS		13	0	13	13	0	13	13	0	13
INFENES		14	0	14	16	1	17	16	1	17
Médecin		9	1	10	11	1	12	11	1	12
Nutritionniste		1	0	1	1	0	1	1	0	1
Psychologue		9	1	10	13	1	14	16	1	17
Total général		46	2	48	54	3	57	57	3	60

Dans la catégorie « autres personnels » sont regroupés les Attachés de l'administration et de l'État, les doctorants/post doctorants, les contractuels étudiants, les contrats d'apprentissage, et les enseignants ou les chercheurs.

		AUTRES FILIERES								
		2022			2023			2024		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AAE		3	0	3	3	0	3	5	0	5
Doctorants/Post Doctorants		6	41	47	5	26	31	4	16	20
Contractuels étudiants		NC	NC	NC	NC	NC	NC	11	6	17
Apprentis		1	3	4	3	5	8	2	5	7
Enseignants-chercheurs		4	0	4	4	2	6	4	5	9
Total général		14	44	58	15	33	48	26	32	58

• Par département / service et par genre

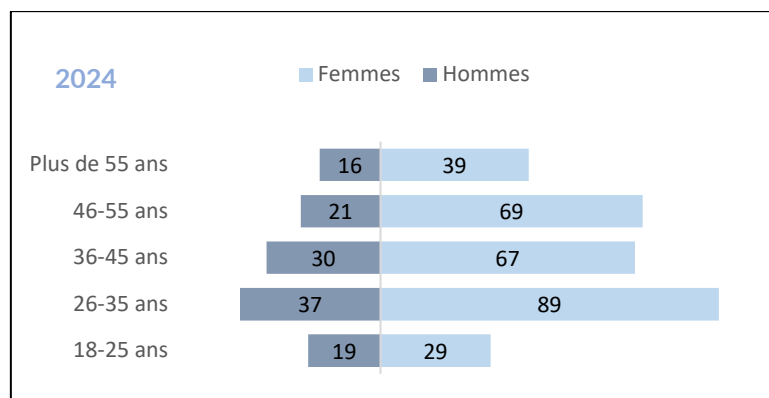
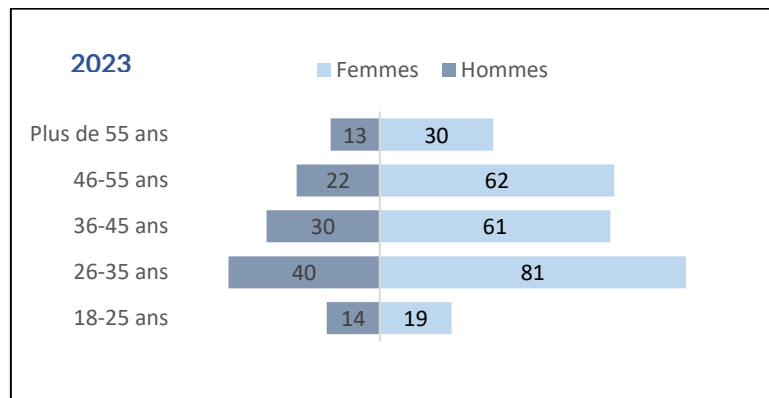
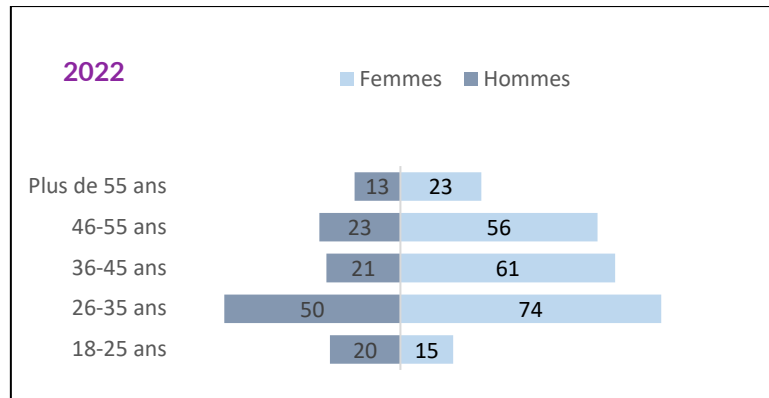
	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction	15			17			23		
Agence Comptable	5	2	7	5	1	6	10	0	10
Présidence	7	1	8	10	1	11	12	1	13
Départements	111			124			151		
DFVE	39	7	46	42	9	51	52	10	62
DRDV	22	7	29	31	8	39	33	9	42
DREI	23	3	26	18	2	20	23	3	26
RESEAU SITE / DRSU	1	0	1	2	0	2	3	1	4
Services supports	32			36			37		
Communication	8	0	8	9	1	10	8	1	9
SRH	7	0	7	7	0	7	8	0	8
SAF	7	2	9	10	1	11	9	1	10
SAJI	8	0	8	8	0	8	9	1	10
Service inter-universitaires	125			144			205		
SNUT	4	12	16	5	18	23	5	18	23
SNUT CALMIP	0	1	1	1	2	3	0	1	1
SGE	5	27	32	5	29	34	5	28	33
SICD	3	0	3	1	2	3	3	0	3
SIMPPS	54	3	57	63	4	67	76	9	85
SPMG	8	8	16	6	8	14	5	9	14
Programmes/Missions	73			51			46		
ANITI	17	46	63	14	27	41	14	17	31
MUFRAMEX	5	0	5	4	0	4	5	1	6
LABEX SMS	5	4	9	11	1	12	12	5	17
Pad'Occ	1	4	5	1	5	6	1	8	9
Total général	284	89	356	322	76	372	409	77	416

Le DFVE et le SIMPPS ont eu la plus forte augmentation entre 2022 et 2024, avec :

- +34.8% pour le DFVE
- +49,1% pour le SIMPPS.

ANITI a connu une baisse de 50,8% dans ses effectifs entre 2022 et 2024, comptant de moins doctorants et post doctorants pris en charge par la Comue, ces derniers étant pris en charge par les établissements partenaires de la Comue de Toulouse.

- Par tranche d'âge et par genre



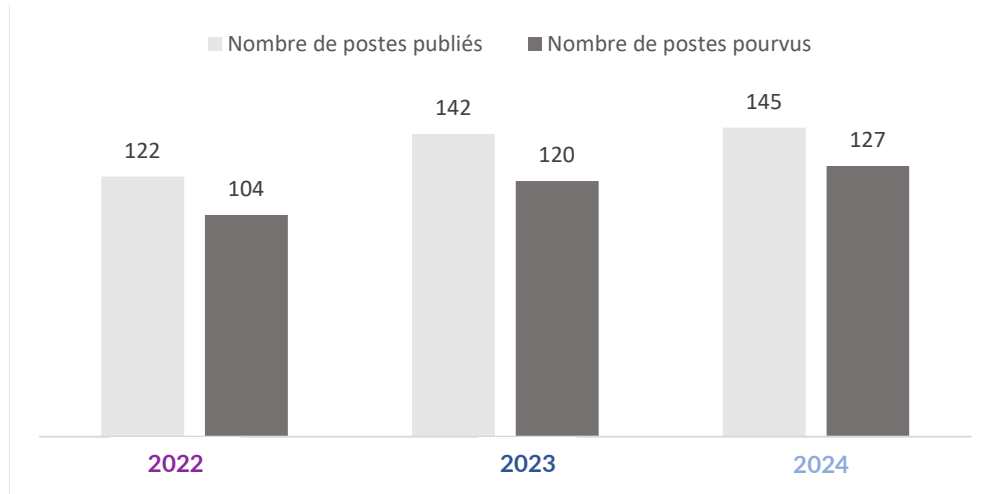
La moyenne d'âge n'évolue pas entre 2022 et 2024. Elle est de 39 ans. En 2024, 30 % des agents appartiennent à la tranche d'âge 26-35 ans, qui constitue la catégorie la plus représentée.

II. MOUVEMENTS DE PERSONNELS

1. Publication de postes

Il s'agit du nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année et nombre de postes pourvus au cours de l'année. (BDS FPE 015 et 017)

- Evolution du nombre de postes publiés et pourvus entre 2022 et 2024



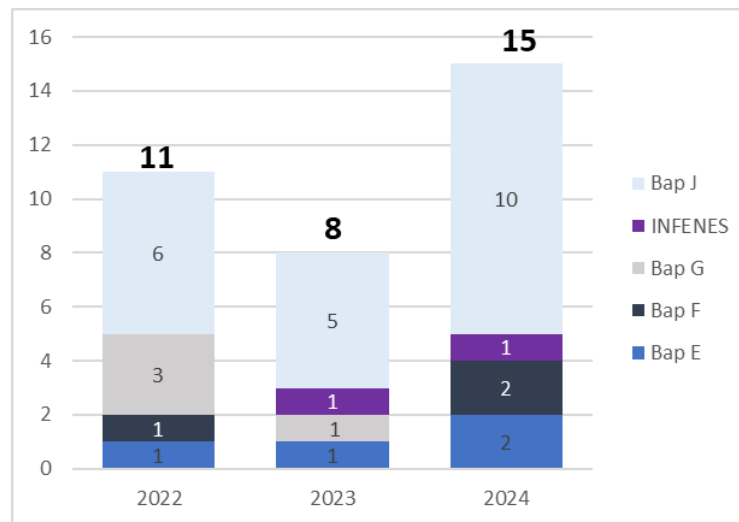
Le ratio entre les postes publiés et les postes pourvus est **stable** entre 2022 et 2023 (85% des postes publiés ont été pourvus). En 2024, 88% des postes publiés ont été pourvus.

2. Recrutements de titulaires

- Evolution du nombre d'agents fonctionnaires recrutés par corps et genre

Corps/genre	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
AAE	0	0	0	0	0	0	2	0	2
AGENT COMPTABLE	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ASI	1	0	1	0	0	0	0	1	1
ATRF	0	2	2	0	1	1	0	0	0
IGE	5	1	6	3	0	3	6	2	8
IGR	0	0	0	1	1	2	0	1	1
INFENES	0	0	0	1	0	1	1	0	1
TECHNICIEN	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Total général	8	3	11	6	2	8	11	4	15

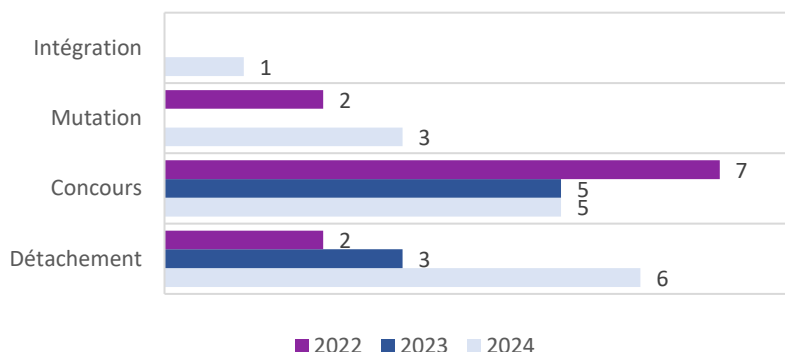
- **Nombre d'agents fonctionnaires recrutés par par branche d'activité professionnelle**



Les métiers des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) sont décrits dans le répertoire des branches d'activités professionnelles et des emplois-types, dénommé RéFérens - REFérentiel des Emplois-types de la recherche et de l'Enseignement Supérieur. Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP), ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- 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, Statistiques 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.

- **Nombre d'agents fonctionnaires recrutés par voie d'accès**



- Nombre d'agents fonctionnaires recrutés par service/département

	2022	2023	2024
Direction	2		3
Agence Comptable	2	0	2
Présidence	0	0	1
Départements	3	3	3
DFVE	0	0	1
DRDV	1	1	1
DREI	2	2	0
RESEAU SITE / DRSU	0	0	1
Services supports	2	1	3
Communication	0	0	1
SRH	0	0	0
SAF	2	0	1
SAJI	0	1	1
Service inter-universitaires	4	3	5
SNUT	1	1	2
SNUT CALMIP	0	0	0
SGE	3	1	1
SICD	0	0	1
SIMPPS	0	1	1
SPMG	0	0	0
Programmes/Missions	0	1	1
ANITI	0	0	0
MUFRAMEX	0	0	1
LABEX SMS	0	0	0
Pad'Occ	0	1	0
Total général	11	8	15

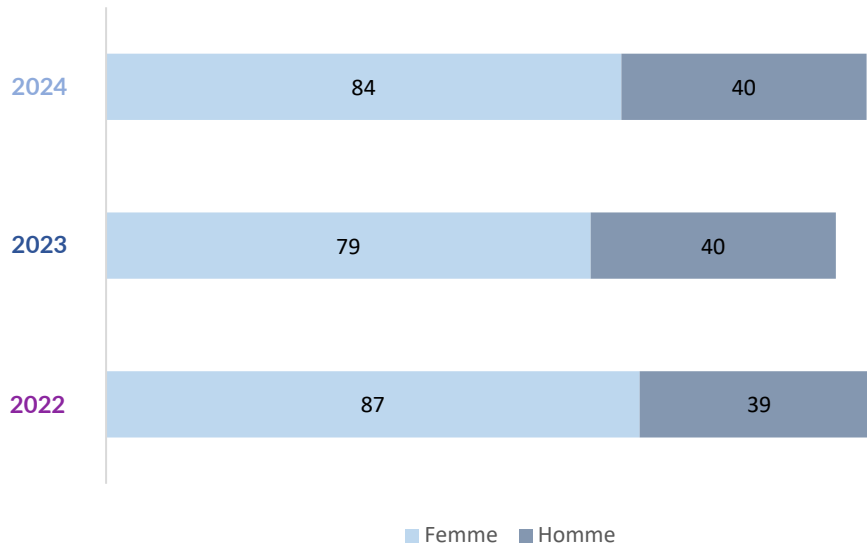
Après une baisse de 27.3% en 2023, les recrutements d'agents titulaires ont augmenté de 87.5% en 2024.

Entre **2022 et 2024**, les recrutements de titulaires BAP J (gestion et pilotage) sont passés de 54,5 % à 66,6 %, représentant toujours la majorité des recrutements.

3. Recrutements d'agents non titulaires

a. Agents contractuels

- Nombre d'agents contractuels recrutés par genre



En 2022, 126 agents contractuels ont été recrutés. En 2023, il y en a eu 119, et en 2024 le total d'agents contractuels recrutés s'élève à 124.

- Nombre d'agents contractuels recrutés par durée de contrat et par catégorie

Durée 1 ^{er} contrat	2022				2023				2024			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
12 mois et moins	65	15	12	92	60	7	5	72	66	19	5	90
13 à 24 mois	15	1	1	17	12	4	5	21	10	3	2	15
25 à 36 mois	11	2	1	14	22	1	0	23	14	3	0	17
37 à 48 mois	3	0	0	3	1	0	0	1	2	0	0	2
CDI	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0
Total général	94	18	14	126	96	13	10	119	92	25	7	124

En 2022, 73% des nouveaux contractuels recrutés ont un contrat d'une durée inférieure ou égale à un an, contre 60% en 2023, et 72,5% en 2024.

En 2024, 92 agents recrutés en CDD sont de catégorie A, ce qui représente 74.2% des recrutements.

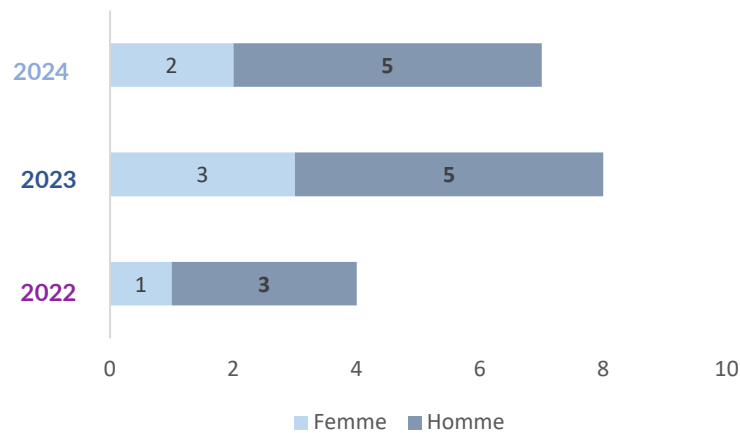
• Nombre d'agents contractuels recrutés par département/service et genre

Dpt et service / genre	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction			8			5			9
Agence Comptable	4	1	5	2	0	2	5	0	5
Présidence	2	1	3	3	0	3	4	0	4
Départements			52			52			59
DFVE	14	3	17	15	8	23	18	3	21
DRDV	7	5	12	11	4	15	10	1	11
DREI	8	3	11	2	1	3	8	1	9
RESEAU SITE / DRSU	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Services supports			14			7			8
Communication	3	1	4	3	0	3	3	0	3
SRH	4	0	4	1	0	1	2	0	2
SAF	4	0	4	2	0	2	1	0	1
SAJI	2	0	2	1	0	1	1	1	2
Service inter-universitaires			30			38			27
SNUT	3	3	6	1	9	10	1	2	3
SNUT CALMIP	1	0	1	0	0	0	0	0	0
SGE	2	3	5	1	3	4	2	2	4
SICD	0	0	0	2	2	4	5	0	5
SIMPSS	15	0	15	16	1	17	11	0	11
SPMG	2	1	3	0	3	3	1	3	4
Programmes/Missions			23			17			21
ANITI	7	9	16	6	5	11	2	12	14
MUFRAMEX	1	0	1	1	0	1	1	0	1
LABEX SMS	7	5	12	10	1	11	7	9	16
Pad'Occ	1	4	5	2	3	5	1	5	6
Total général	87	39	126	79	40	119	84	40	124

b. Apprentis

La Comue de Toulouse accueille chaque année des étudiants en contrat d'apprentissage. Ces contrats de droit privé permettent aux étudiants d'alterner entre formation et expérience professionnelle, tout en étant rémunéré, dans le but de valider un diplôme.

- Evolution du nombre d'apprentis recrutés par genre entre 2022 et 2024

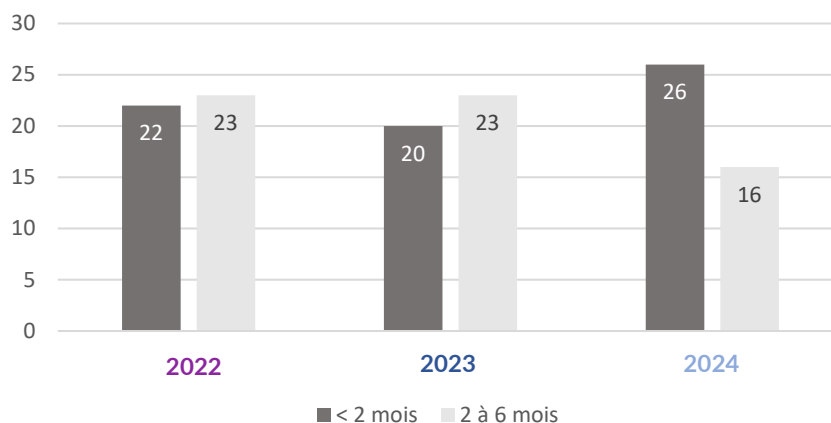


c. Stagiaires

- Nombre de stagiaires de droit privé recrutés par type de stage (BDS FPE 006)

Pour les stages de moins de deux mois, l'organisme d'accueil n'a pas obligation de verser une gratification. Ils sont qualifiés de « non gratifiés » dans le tableau suivant. Dès que le stage atteint 2 mois consécutifs, l'employeur est tenu verser une gratification minimale légale.

Le taux horaire de la gratification correspondant à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En 2024, le montant minimal s'élève à 4.35€ de l'heure, (contre 4.05€ en 2023 et 3.90€ en 2022).



- Nombre de stagiaires recrutés par département/service d'accueil

Département/service	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Direction			0			1			1
Agence Comptable	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Présidence	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Départements			16			19			21
DFVE	4	4	8	5	2	7	10	1	11
DRDV	3	1	4	3	4	7	2	4	6
DREI	3	0	3	1	4	5	1	3	4
RESEAU SITE / DRSU	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Services supports			1			3			4
Communication	1	0	1	3	0	3	1	0	1
SRH	0	0	0	0	0	0	1	0	1
SAF	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAJI	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Service inter-universitaires			7			10			11
SNUT	0	1	1	0	0	0	1	1	2
SNUT CALMIP	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SGE	1	2	3	0	2	2	0	1	1
SICD	0	0	0	2	1	3	0	1	1
SIMPSS	3	0	3	3	1	4	6	1	7
SPMG	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Programmes/Missions			21			7			5
ANITI	6	14	20	1	5	6	0	1	1
MUFRAMEX	1	0	1	1	0	1	1	0	1
LABEX SMS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pad'Occ	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total général	22	23	45	21	19	40	26	16	42

d. Volontaires en services civiques

- Nombre de volontaires en services civiques recrutés par département ou service d'accueil et par genre

La Comue de Toulouse est porteuse depuis mai 2018 d'un agrément collectif pour accueillir au sein des établissements membres et partenaires des volontaires en service civique.

Le service civique est un dispositif français permettant à des jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap) de s'engager volontairement pour une mission d'intérêt général, en France ou à l'étranger.

Dpt service / Genre	2022-2023			2023-2024		
	F	H	Total	F	H	Total
DFVE	2	0	2	2	1	3
DREI	1	0	1	0	0	0
DRDV	1	1	2	1	0	1
SPMG	1	0	1	0	0	0
TES	0	1	1	1	1	2
Total général	5	2	7	4	2	6

e. Mises à disposition entrantes

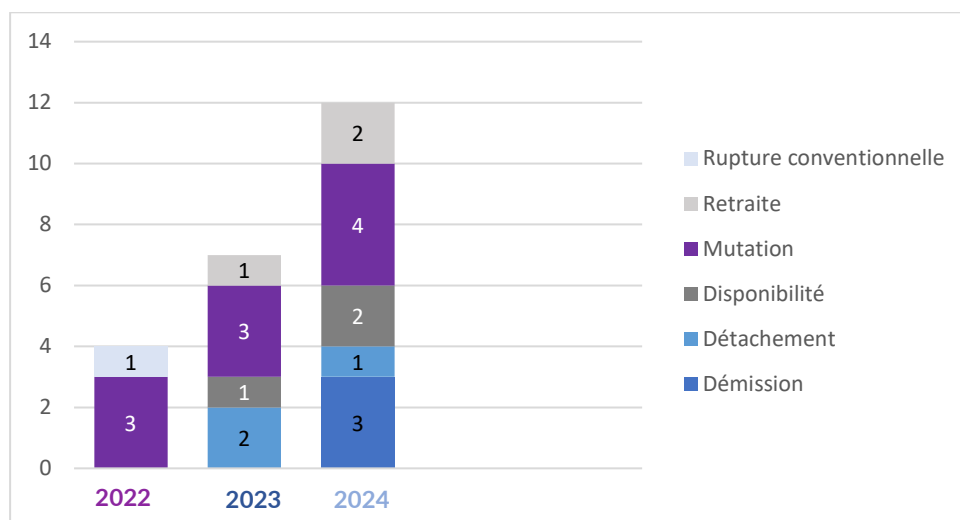
La mise à disposition est la situation dans laquelle un agent accueilli reste administrativement rattaché à son administration d'origine mais exerce ses fonctions au sein de la Comue. Un contrat de mise à disposition formalise les conditions de cet accueil (durée, missions, quotité).

- Nombre de personnels mis à disposition au sein de la Comue

	2022-2023			2023-2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agents	10	14	24	9	12	21

4. Départs

- Evolution du nombre de départs d'agents fonctionnaires, par motif de départ (BDS FPE 026)



- Evolution du nombre de départs d'agents contractuels, par motif de départ

Motif	2022	2023	2024
Décès	1	0	0
Démission	26	31	24
Fin de contrat	74	102	44
Fin essai par employeur	0	1	1
Fin essai salarié	2	2	2
Retraite	1	0	1
Rupture CDD employeur	1	1	3
Rupture CDD salarié	3	2	1
Total général	108	139	76

Chez les agents titulaires, la mutation est le principal motif de départ avec 33% du total général en 2024.

Chez les agents contractuels, la même année, 57% des départs ont pour motif la fin de contrat de l'agent (contrat non renouvelé à l'initiative de la Comue ou à l'initiative de l'agent). 31,5% des départs en 2024 ont pour motif la démission de l'agent.

III. PARCOURS PROFESSIONNELS

1. Cdisation

- Nombre de contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée en application de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (BDS FPE 005)

Tout contrat conclu ou renouvelé avec un agent comptant six années de services publics effectifs dans des fonctions de même catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'une procédure de cdisation.

Catégorie	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	2	0	2	6	0	6	1	0	1
B	0	0	0	0	1	1	1	0	1
Total général	2	0	2	6	1	7	1	0	2

2. Conseil en mobilité carrière

Il s'agit du nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière, en équivalent temps plein travaillé (BDS FPE 019) et nombre d'agents accompagnés (BDS FPE 020)

	2022	2023	2024
Nombre d'agents accompagnés	0	0	3

En 2024, 3 agents de catégorie A ont été reçus en entretien de carrière au sein du service RH. Les contextes de l'accompagnement sont les suivants : souhaits de mobilité et promotion.

Entre 2022 et 2024, 1 agent du service RH effectue la mission de conseiller mobilité carrière, représentant 0,1 ETP par année.

3. Avancement de grade et promotion interne

- Nombre d'agents promouvables et nombre d'agents promus pour chaque grade (BDS FPE 021 et 023)

a. Le tableau d'avancement

Le tableau d'avancement est une voie de promotion qui permet à l'agent d'accéder à un grade supérieur dans un même corps.

Tableau d'avancement	2022		2023		2024	
	ITRF	ATSS	ITRF	ATSS	ITRF	ATSS
Nombre promouvables	16	8	13	6	15	4
Nombre candidatures	7	8	3	6	6	4
Nombre promus	1	0	0	0	5	0

b. La liste d'aptitude

La liste d'aptitude est une voie de promotion qui permet à l'agent d'accéder au corps supérieur.

Liste d'aptitude	2022		2023		2024	
	ITRF	ATSS	ITRF	ATSS	ITRF	ATSS
Nombre promouvables	47	2	39	8	40	3
Nombre candidatures	17	2	20	8	12	2
Nombre promus	0	0	1	0	0	1

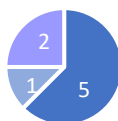
Entre 2022 et 2024, 6 agents ont été promus par tableau d'avancement et 2 agents ont été promus par liste d'aptitude.

4. Concours

- Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel (BDS FPE 025)

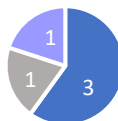


2022



- Concours cat A
- Concours cat B
- Concours cat C

2023



- Concours cat A
- Concours cat B
- Concours cat C

2024



- Concours cat A
- Concours cat B
- Conours cat C

En 2022, 8 postes ont donné lieu à des recrutements après l'ouverture des concours : 1 technicien, 5 ingénieurs d'études et 2 adjoints techniques de recherche et de formation.

En 2023, 5 postes ont été pourvus suite aux 10 concours organisés (1 ATRF, 1 technicien, 3 IGE).

Enfin en 2024, 4 postes ont été pourvus et ont donné lieu à des recrutements après ouverture concours (1 technicien et 3 IGE), et un appel à la liste complémentaire a été réalisé pour venir renforcer un service suite au départ d'un agent titulaire.

IV. FORMATION DES PERSONNELS

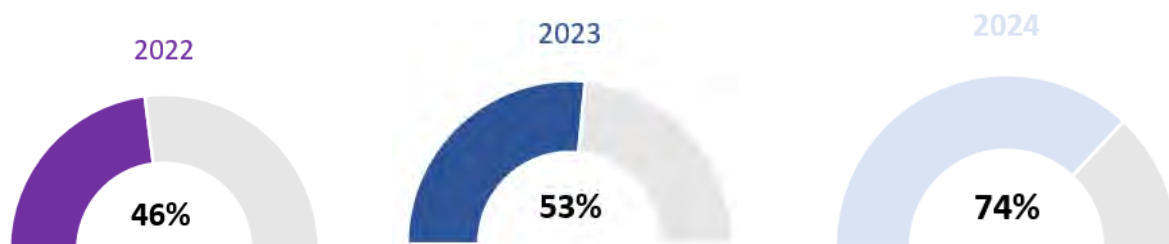
1. Formations collectives et individuelles

La formation des personnels constitue un outil majeur dans le développement des compétences des agents. La Comue de Toulouse souhaite favoriser l'accès à la formation afin que chaque agent trouve sa place et se projette dans son avenir professionnel.

L'offre de formation se diversifie et s'enrichit dans ses formes et ses contenus. Ainsi tout agent de la Comue de Toulouse a accès :

- Au plan de formation
- Au compte personnel de formation (CPF), encadré par une commission paritaire
- Aux différents dispositifs de la formation tout au long de la vie
- Aux mobilités offertes dans le cadre d'Erasmus+
- Aux ressources en ligne qui constituent des outils diversifiés de formation comme MENTOR, ou encore la plateforme FUN MOOC
- Aux formations organisées par l'URFIST ou SAFIRE
- Aux formations mutualisées inter-établissements

- **Nombre d'agents formés (BDS FPE 028)**



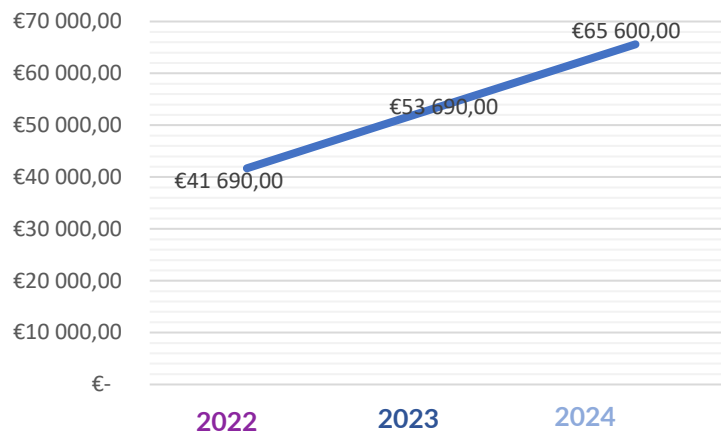
- 164 agents ont suivi au moins une formation en 2022
- 199 agents ont suivi au moins une formation en 2023
- 311 agents ont suivi au moins une formation en 2024

Entre 2022 et 2024, la part des agents formés a augmenté de 27.8%.

- **Nombre de jours de formation (BDS FPE 030)**

	2022	2023	2024
Total jours de formation	332	367	669
Total heures de formation	2145	2356,5	4355,2

- **Dépenses de formation (BDS FPE 029)**



- **Les formations collectives**

Les formations collectives sont les formations mises en place par le service RH, et inscrites dans le plan de formation de l'année.

Type de formation	Nombre d'inscriptions		
	2022	2023	2024
Management	21	0	66
Gestion et conduite de projet	10	0	11
Métiers Finances - Achats - marchés	46	88	77
Préparation concours / examens	32	50	66
Télétravail	50	91	92
Développement personnel	6	0	53
Bureautique / Numérique	18	15	54
Santé Sécurité au travail	6	69	190
Anglais	0	30	8
Juridique (Nuxéo Convention, RGPD)	0	6	105
Environnement	0	0	15
Total agents formés dans le cadre de la formation collective	189	313	609

En 2024, les formations liées à la santé sécurité au travail représentent 31,2% des inscriptions à l'ensemble des formations collectives.

- **Les formations individuelles**

Les formations individuelles peuvent être à l'initiative du responsable de l'agent, ou de l'agent lui-même. Elles peuvent être gratuites ou payantes. Si elles sont payantes, elles sont financées par le service de l'agent, ou par le service RH.

	2022	2023	2024
Nombre de formations individuelles	105	114	133
Nombre d'agents concernés	65	61	89
Moyenne par agent	1,62	1,87	1,49

2. Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) permet à l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels, d'acquérir des droits à la formation en vue de la préparation et de la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion ou reconversion). Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement.

La campagne CPF a lieu chaque année au mois d'avril. Une commission se réunit afin d'étudier les dossiers reçus.

	2022	2023	2024
Budget alloué	4 000,00 €	4 000,00 €	5 000,00 €
Nombres de demandes	3	2	4
Nombres de candidatures acceptées	3	2	3
<i>Dont motif : de projet de réorientation ou d'évolution professionnelle</i>	2	0	2
<i>Dont motif : évolution professionnelle + développement de compétences</i>	1	2	1

3. Entretiens professionnels individuels

- Taux de réalisation des entretiens professionnels individuels

	2022	2023	2024
Nombre d'agents concernés	265	247	278
Nombre de compte rendus remontés au SRH	135	194	213
Taux de réalisation	51%	79%	77%

L'entretien professionnel est un échange organisé annuellement entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct (N+1). Il est défini par le décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif à l'entretien professionnel des fonctionnaires de l'État.

L'entretien professionnel est obligatoire chaque année, et a pour but de :

- dresser un bilan de l'année écoulée (analyser les résultats, et identifier les axes d'amélioration)
- fixer des objectifs pour l'année suivante
- identifier ses besoins de formation
- évoquer ses perspectives d'évolution professionnelle et de carrière

La campagne a lieu chaque année au mois de mai

Sont concernés l'ensemble des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels justifiant d'une année d'ancienneté.

V. RÉMUNÉRATIONS

1. Masse salariale

- **Masse salariale en euros** : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (BDS FPE 032)

	2022	2023	2024
Montant chargé	16 171 493,57 €	18 526 480,19 €	19 477 678,06 €

- **Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées** des agents relevant de leur périmètre (BDS FPE 033)

Année	Total 10	H/F	total brut annuel	%
2022	669 275,56 €	4H/6F	9 892 014,78 €	6,77%
2023	741 144,00 €	4H/6F	11 264 251,23 €	6,58%
2024	709 182,56 €	4H/6F	11 404 225,57 €	6,22%

Sur les 3 années, la répartition s'effectue comme suit : 4 hommes et 6 femmes.

Le total des 10 rémunérations les plus élevées en 2024 représente 6,22% du total des salaires bruts annuels.

2. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

- **Nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (BDS FPE 034)**

La GIPA est une indemnité versée à certains agents publics lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire brut est inférieure à l'inflation sur une période de référence de 4 ans. La GIPA a été retirée en 2024.

Statut	2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
Titulaires	3	1	4	3	14	17
Contractuels	4	1	5	6	0	6
Total général	7	2	9	9	14	23

3. Nombre de mois de personnes physiques payées

- Evolution du nombre de mois de personnes physiques payées par statut et par genre (BDS FPE 038)

Statut / Genre	2022			2023			2024		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Apprenti	35	26	61	45	42	87	35	61	96
Contractuel	2069	628	2697	2462	749	3211	2750	784	3534
Contractuel étudiant	111	18	129	106	57	163	178	78	256
Doctorant/post-doctorant	89	544	633	59	451	510	42	219	261
Indemnitare	147	104	251	162	104	266	148	128	276
Titulaire	587	407	994	635	385	1020	679	405	1084
Vacataire	60	28	88	81	50	131	70	44	114
Total général	3098	1755	4853	3561	1838	5399	3908	1719	5627

4. Rémunérations annuelles brutes versées

- Total des rémunérations annuelles brutes versées (BDS FPE 036 et BDS FPE 040)

a. Titulaires

Titulaires	2022	2023	2024
Somme des primes	577 402,89 €	619 345,86 €	676 227,43 €
Somme SFT	22 738,36 €	24 410,45 €	26 340,48 €
Somme des montants bruts	2 409 890,67 €	2 675 909,76 €	2 872 497,13 €
Total	3 010 031,92 €	3 319 666,07 €	3 575 065,04 €

b. Contractuels

Contractuels	2022	2023	2024
Somme de montant brut	5 710 158,71 €	7 025 694,05 €	7 700 881,38 €
Somme de primes	82 552,46 €	217 817,06 €	475 206,25 €
Somme de SFT	47 948,40 €	47 460,87 €	63 061,96 €
Total	5 840 659,57 €	7 290 971,98 €	8 239 149,59 €

Apprentis	2022	2023	2024
Somme de Montant brut	61 127,39 €	84 451,08 €	120 214,70 €
Somme de primes			2 400,00 €
Total	61 127,39 €	84 451,08 €	122 614,70 €

Contractuels étudiants	2022	2023	2024
Somme de montant brut	17 583,21 €	32 193,52 €	43 728,42 €
Somme de indemnités CP	1 747,23 €	3 196,29 €	4 412,81 €
Somme de Primes		537,20 €	
Total	19 330,44 €	35 927,01 €	48 141,23 €

Doctorants / post-doc	2022	2023	2024
Somme de montant brut	1 603 803,99 €	1 248 250,88 €	710 213,34 €
Somme de Primes	4 500,40 €	19 212,65 €	11 190,00 €
Somme de SFT		16,03 €	
Total	1 608 304,39 €	1 267 479,56 €	721 403,34 €

c. Vacataires / indemnitaires

Indemnitaires	2022	2023	2024
Somme de montant brut	188 528,63 €	195 830,30 €	244 306,07 €
Somme de Primes	1 362,10 €		89 422,49 €
Total	189 890,73 €	195 830,30 €	333 728,56 €

Vacataires	2022	2023	2024
Somme de montant brut	68 047,29 €	120 226,04 €	94 571,35 €
Somme de indemnités CP	1 237,90 €	6 764,30 €	3 152,06 €
Total	69 285,19 €	126 990,34 €	97 723,41 €

Définitions :

- **Le SFT** (supplément familial de traitement) est un complément de rémunération versé à tout agent (titulaire ou contractuel), ayant au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge.
- **Les indemnités compensatrices de congés payés (CP)** sont versées par l'employeur à l'agent en CDD au terme de son contrat de travail.

On retrouve dans les primes l'IFSE (indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise) versée aux agents titulaires et les primes d'intéressement versées aux agents non titulaires.

VI. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Risques professionnels

- Nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles par statut et par genre (BDS FPE 043)

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels	5	1	6	5		5	10	2	12
Accident de trajet	5	1	6	0	0	0	8	0	8
dont avec arrêt	0	0	0	0	0	0	8	0	8
Accident de travail	0	0	0	5	0	5	2	2	4
dont avec arrêt	0	0	0	4	0	4	2	1	3
Titulaires	2	2	4	2	1	3	1	4	5
Accident de trajet	1	0	1	2	1	3	0	0	0
dont avec arrêt	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Accident de travail	1	2	3	0	0	0	1	4	5
dont avec arrêt	0	2	2	0	0	0	0	3	3
Total général	7	3	10	7	1	8	11	6	17

- Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire ou permanente au cours de l'année. (BDS FPE 045)

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service.

	2022	2023	2024
Nombre de CITIS	3	1	5

2. Dispositifs de signalements

- Nombre de signalements SST (BDS FPE 051)

	2022	2023	2024
Nombre de signalements	3	3	15

Depuis 2024, l'augmentation du nombre d'incidents signalés s'explique par la mise en place d'un registre SST dématérialisé et d'une campagne de sensibilisation, qui a permis aux agents de savoir qu'ils ont désormais la possibilité de déclarer les situations rencontrées qui portent atteinte à la santé ou sécurité d'une personne.

- **Nombre d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes** recensés au cours de l'année par les dispositifs de signalement (BDS FPE 049)

	2022	2023	2024
Nombre d'actes	NC	0	3

3. Acteurs de la prévention

a. Les conseillers de prévention et assistants de prévention

- Nombre d'acteurs de la prévention (BDS FPE 090) et nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues (BDS FPE 059)

	2022	2023	2024
Assistant de prévention	2	2	3
Conseiller de prévention Comue	1	1	1
Conseiller de prévention SGE	1	1	1

Les conseillers et assistants de prévention sont des agents titulaires ou contractuels en poste au sein de l'Etablissement. Une lettre de cadrage et un arrêté détaillant leurs missions, et le pourcentage d'heures dédié à la mission.

- **Répartition des assistants et conseillers de prévention selon leur quotité de travail (BDS FPE 060 et 061)**

La répartition s'effectue comme suit :

- ETP (10%) pour le conseiller de prévention de la Comue
- ETP (100% de la quotité de travail annuelle) pour le conseiller de prévention du SGE
- 0.05 ETP (5% de la quotité de travail annuelle) par assistant de prévention

Le conseiller et les assistants de prévention bénéficient d'une formation initiale obligatoire, préalable à la prise de fonction d'une durée de 6 jours. Une formation continue est proposée régulièrement (½ jour par an).

La formation est effectuée par un formateur externe au ministère.

Tous les acteurs ont reçu une lettre de cadrage précisant le contenu de leur mission.

b. La Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

Il y a une F3SCT au sein de l'établissement (BDS FPE 064 et 065). Elle comporte 7 membres titulaires et 7 membres suppléants (BDS FPE 066). 10 membres ont effectué la formation initiale de la formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail (F3SCT) d'une durée de

5 jours (BDS FPE 067). La formation a été organisée par un prestataire externe, organisme privé (BDS FPE 069).

La F3SCT couvre tous les agents et sites de l'établissement :

- Le bâtiment des allées Jules Guesde
- La Maison de la Recherche et de la Valorisation
- La Rue des Lois
- Le site du Service de Gestion et Exploitation
- Le B612 et la Maison de Formation Jacqueline Auriol

En 2024, la F3SCT s'est réunie 3 fois (BDS FPE 074). Lors de chaque réunion, le conseiller de prévention, ainsi que le médecin de prévention sont présents (BDS FPE 077)

Thématiques abordées lors des réunions (BDS FPE 094 à 097) :

- Trajectoire institutionnelle
- Plan d'accompagnement au changement
- Actualité sur l'EPE et plan d'accompagnement
- Présentation du conseiller de prévention et actions à mener à court et à moyen terme
- Lecture des registres
- Opérations de travaux à la MRV
- Réorganisation des locaux des AJG et MRV et retours d'expériences, futurs aménagements et déménagements
- Télétravail et modalités
- Plan de prévention
- Rapport annuel de la Médecine de Prévention

c. La médecine de prévention

La médecine de prévention est mutualisée avec d'autres établissements d'enseignement supérieur de Toulouse. Les données suivantes sont issues des rapports annuels de la médecine de prévention.

- **Organisation des services de prévention de la Comue (BDS FPE 133)**

en ETP	2022	2023	2024
Assistant santé travail	1,8	2	2
Infirmier(es)	2	2	2
Médecins	3	2,7	2

- **Nombre de visites médicales réalisées par type (agents de la Comue)**

Type de visite	2022	2023	2024
Première visite	64	50	76
Visite périodique	52	12	14
Visite pré reprise	0	3	2

Visite de reprise	0	3	4
Visite ALD agent	12	13	26
Visite ALD administration	0	2	4
Visite ALD médecin de prévention	10	11	15
Visite maternité	0	1	3
Total	138	95	144

- Actions en milieu de travail de la médecine de prévention

Action en milieu de travail	2022	2023	2024
CRHSCT/ F3CST	1	3	0
Formations dispensées	0	1	0
Réunion/entretien SRH	2	2	0
Réunion HSE	0	1	0
Etude de poste	3	4	9
Total	6	11	9

4. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Les employeurs publics sont tenus d'évaluer les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels leurs agents sont exposés et de les répertorier dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). La finalité de cette évaluation est la mise en œuvre d'actions de prévention des risques qui ont été évalués.

- Nombre de DUERP (BDS FPE 100)

	2022	2023	2024
Nombre de DUERP	2	2	2

L'établissement compte 2 DUERP : un concerne le service SGE/SPMG, et l'autre concerne le reste de la Comue. Le DUERP de la Comue a été mis à jour en novembre 2024.

5. Temps partiel thérapeutique

- Evolution du nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique par genre (BDS FPE 111)

	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agent en TPT	4	0	4	4	3	7	7	1	8

6. Actions de prévention

- **Evolution du nombre d'agents formés à la SST** (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.)

	2022	2023	2024
Équipier de première intervention	6	40	127
AFGSU et recyclage	8	0	3
Premiers secours en santé mentale	1	0	2
Sensibilisation aux troubles post traumatiques	1	0	0
Guide File / Serre File	0	6	25
Sauveteur secouriste travail - Recyclage	0	16	0
Sauveteur secouriste travail - FI	0	7	15
Risques psychosociaux	0	1	0
Sensibilisation troubles musculo-squelettiques	0	0	15
Assistant de prévention - Formation continue	0	0	2
Assistant de prévention - Formation initiale	0	0	1
F3CST	0	0	10
Premiers secours civique 1	0	0	2
Total général	16	70	202

Entre 2022 et 2024, la part d'agents formés dans le domaine de la santé sécurité au travail passe de 4% à 49%. Les données incluent les agents ayant participé à des formations collectives et individuelles.

- **Taux de réalisation du programme annuel de prévention** de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux. (BDS FPE 125)

	2022	2023	2024
Taux de réalisation	NC	NC	80,00%

7. Usure professionnelle

- Nombre d'agents exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés. (BDS FPE 129)

	2022	2023	2024
Conduite d'engin de chantier, tondeuses	NC	NC	8
Conduite de gerbeur			4
Conduite de nacelle			5
Manutention manuelle			21
Posture de travail			15

Les agents du service de gestion et d'exploitation sont les agents identifiés comme étant exposés à un risque d'usure professionnelle.

8. Risques psycho-sociaux

- Nombre de signalements au cours de l'année. (BDS FPE 131)

	2022	2023	2024
Nombre de signalements RPS	NC	0	2

VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

1. Organisation et cycles de travail

Le **temps plein** est la durée légale et réglementaire du travail, soit 35 heures par semaine (1607 heures annuelles)

Le **temps partiel** est la situation dans laquelle un agent titulaire ou contractuel, occupant un emploi à temps complet, demande à réduire sa durée de travail selon une quotité fixée réglementairement. Cela peut être un temps partiel sur autorisation ou un temps partiel de droit.

Le **temps incomplet** est un emploi créé dès l'origine avec une durée de service inférieure au temps plein.

- Répartition des effectifs en fonction

	2022	2023	2024
Nombre total d'agents à temps incomplet ou partiel	NC	NC	61
Nombre d'agents à temps plein			355
<i>dont la durée du travail est répartie sur 5 jours</i>	NC	NC	275
<i>dont la durée du travail est répartie sur 4,5 jours</i>			80
Nombre total d'agents au 31/12/2024	NC	NC	416

- Charte du temps et nombre d'agents couverts au 31 décembre (BDS FPE 143)

Il existe une note « Organisation du temps de travail des personnels » éditée chaque année et transmise aux agents. Le sommaire du document est le suivant :

A. ARTT ET CONGÉS ANNUELS

1. Règlementation Fonction Publique et Éducation Nationale/ESR
2. Calcul à la Comue de Toulouse
3. Les modalités de mise en œuvre du temps de travail et de gestion des congés

B. AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT

1. Travaux d'une assemblée publique électorale
2. Participation à un jury de la cour d'assise
3. Autorisations d'absence à titre syndical
4. Examens médicaux obligatoires

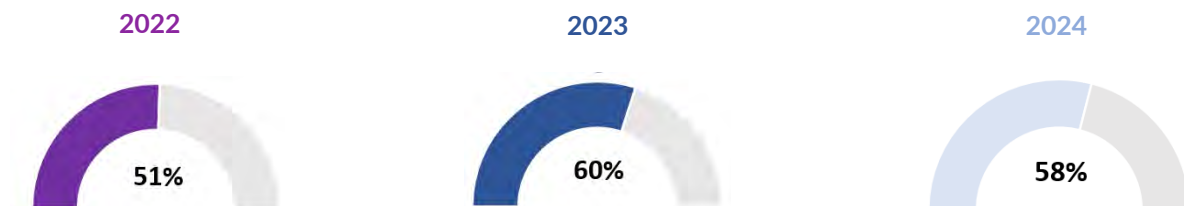
C. AUTORISATIONS D'ABSENCES FACULTATIVES

1. Fonctions publiques électorales non syndicales
2. Participation aux concours organisés par l'administration
3. Participation aux concours en tant que membre du jury ou expert métier
4. Le cumul d'activité
5. Événements familiaux
6. Dons de congés

7. Fêtes religieuses
8. Cas particulier

2. Télétravail et travail à distance

- Evolution du nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail par genre, statut, et choix de formule



Catégorie/genre	2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuels	109	27	136	142	34	176	154	39	193
Titulaires	33	13	46	37	10	47	40	8	48
Total général	142	40	182	179	44	223	194	47	241

Formule choisie	2022	2023	2024
Jours fixes	96	110	75
Jours fixes et jours flottants	72	97	150
Jours Flottants	14	16	16
Total général	182	223	241

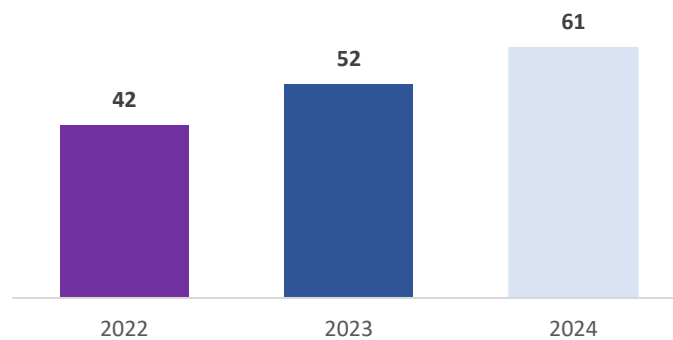
La part d'agents en télétravail sur l'effectif total a augmenté de 8,8% entre 2022 et 2023, mais a baissé de 2,2% entre 2023 et 2024. En 2024, 62,2% des agents qui effectuent du télétravail ont choisi la formule « jours fixes et jours flottants », soit 1 jour fixe et 42 jours flottants. 75 agents ont choisi 1 à 2 jours fixes, et 16 agents n'ont choisi que des jours flottants.

Afin de pouvoir effectuer ses fonctions à distance, chaque agent doit obligatoirement suivre une formation réglementaire de 3h. À l'issue, un arrêté est édité par le service RH précisant les conditions de mise en œuvre du télétravail.

Une allocation forfaitaire est versée aux agents exerçant leurs missions en télétravail. Elle est égale à 2.5€ par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220€ par an.

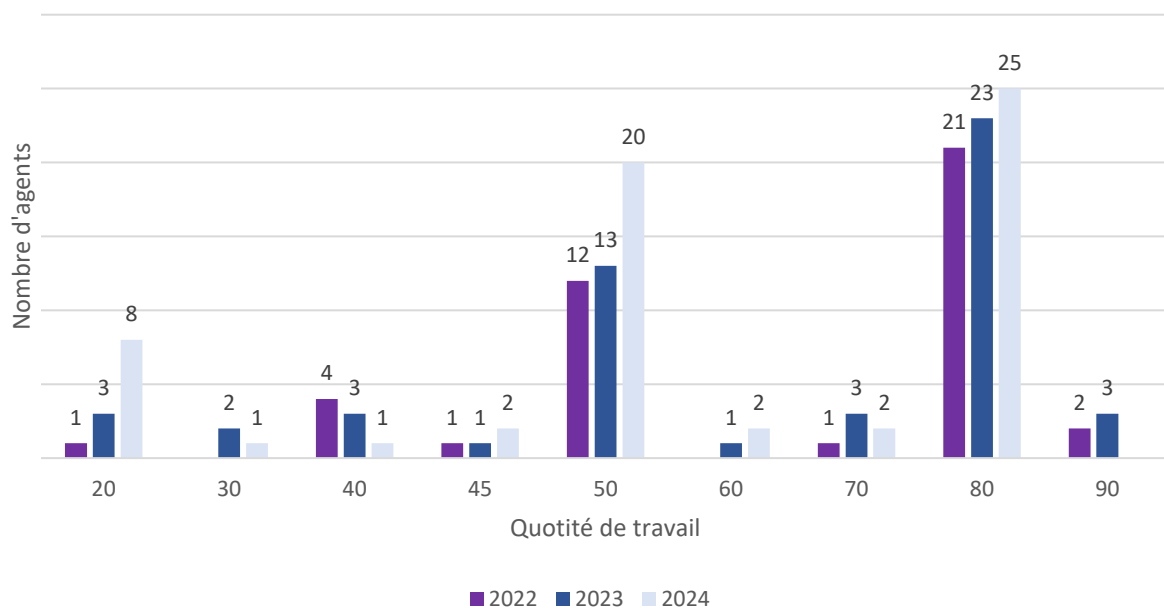
3. Temps complet/incomplet- Temps plein et temps partiel

- Evolution du nombre d'agents à temps incomplet et temps partiel



En 2022, 12% des agents sont à temps partiel ou temps incomplet (42 agents sur un effectif total de 356). En 2023, la part des agents est de 14%, et en 2024 elle s'élève à 15%.

- Répartition des agents par quotité de travail



4. Congés (annuels, RTT...)

- Nombre de jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel (BDS FPE 156)
 - Le nombre de jours de congés annuel est de 53 jours pour un agent à temps plein.
 - Le nombre de jours offerts est de 1 jour (lundi de pentecôte).

5. Compte épargne-temps

- Evolution du nombre total de comptes épargne-temps ouverts par catégorie et statut (BDS FPE 159)

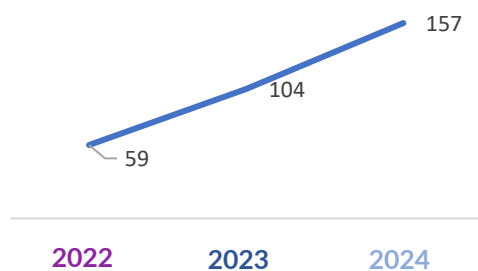
Catégorie	2022			2023			2024		
	Contractuel	Titulaire	Total 2022	Contractuel	Titulaire	Total 2023	Contractuel	Titulaire	Total 2024
A	10	16	26	10	18	28	15	22	37
B	2	6	8	3	4	7	3	6	9
C	0	2	2	0	3	3	1	2	3
Total général	12	24	36	13	25	38	19	30	49

- Evolution du nombre total de jours stockés sur les comptes épargne-temps par catégorie et statut (BDS FPE 161)

Catégorie	2022			2023			2024		
	Contractuel	Titulaire	Total 2022	Contractuel	Titulaire	Total 2023	Contractuel	Titulaire	Total 2024
A	149	312	461	195	373	568	225,5	414,5	640
B	10	162	172	30	115	145	40	98,5	138,5
C	0	60	60	0	72	72	7	59	66
Total général	159	534	693	225	560	785	272,5	572	844,5

6. Absences au travail hors raison de santé

- Evolution du nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif (BDS FPE 163)



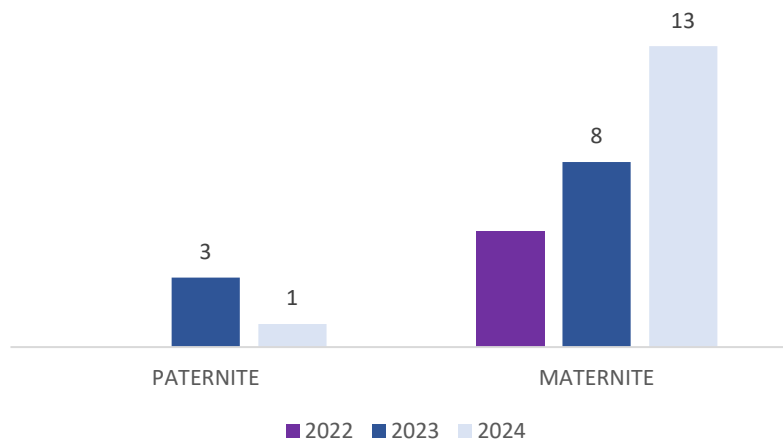
Les motifs d'absence hors raison de santé sont les suivants :

- Absences autres
- Convocation concours ou examen professionnel
- Grève
- Décharge syndicale
- Récupération

- Evolution du nombre total de journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif (BDS FPE 164)

Nombre de journées hors raison de santé	2022	2023	2024
Absences autres	46,5	58	145,5
Concours	8	17,5	32
Récupération	127	183	326,5
Décharge syndicale	6	7,5	7
Total général	187,5	266	509

- Evolution du nombre d'agents partis en congés maternité/paternité



7. Absences au travail pour raison de santé

- Nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année pour raison de santé (BDS FPE 168) et nombre total de journées d'absence pour raison de santé par statut. (BDS FPE 169)

	2022			2023			2024		
	Contractuels	Titulaires	Total	Contractuels	Titulaires	Total	Contractuels	Titulaires	Total
Nombre d'agents ayant été absents	149	45	194	95	35	130	98	44	142
Total de journées d'absences	3017	996	4013	2030	983	3013	1998	685	2683
Moyenne de journées d'absences	14,5	15,5	15	13,9	18,9	16,4	13,05	10,7	11,875

8. Jours de carence

- Nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année, par statut (BDS FPE 170)

	2022			2023			2024		
	Contractuels	Titulaires	Total	Contractuels	Titulaires	Total 2023	Contractuels	Titulaires	Total 2024
Nombre de jours de carence	110	37	147	142	48	190	134	56	190

VIII. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

1. Action sociale

En 2022 et 2023, les données sur actions menées n'ont pas pu être récupérées.

En 2024, 5 agents sont membres volontaires de l'Action sociale. Les activités suivantes ont été proposées en 2024 :

Cours de sport

- Yoga : 1 cours/bimensuel : 20 participants
- Course à pied : 1 cours par semaine - 15 participants
- Body training : 10 participants
- Pilate : 2 cours/semaine : 25 participants (Comue et UT)

Ateliers

- Troc plante 2 actions réalisées + atelier compost
- *Culturez-vous* : 1 atelier réalisé (café langues)

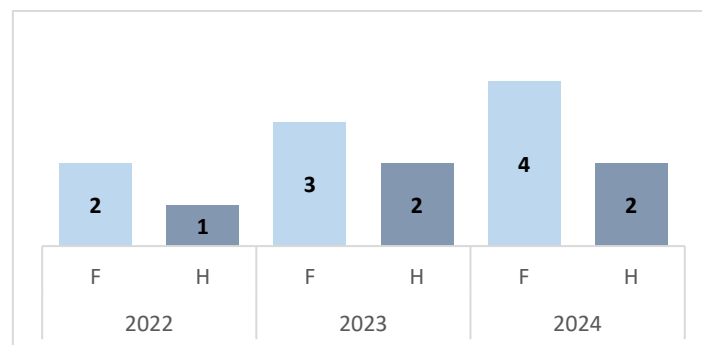
Événements

- Marché de Noël du SCAS
- Arbre de Noël du SCAS : 35 enfants inscrits
- Course octobre rose : le 6 octobre - 27 agents de la Comue ont participé aux « 5 km et 10 km course »

2. Prestation interministérielle à réglementation commune (PIM)

La prestation interministérielle est accordée uniquement aux bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH). En 2024, elle s'élève à 183,00€ par mois et par enfant.

- **Nombre d'agents bénéficiaires de l'allocation PIM AEEH**



3. Protection sociale complémentaire

- **Evolution du montant du financement de l'employeur État à la protection sociale complémentaire des agents (BDS FPE 174)**

La Comue de Toulouse propose un forfait mensuel de 15€ correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

	2022	2023	2024
Montant total versé	40 561,02 €	34 894,00 €	36 182,88 €

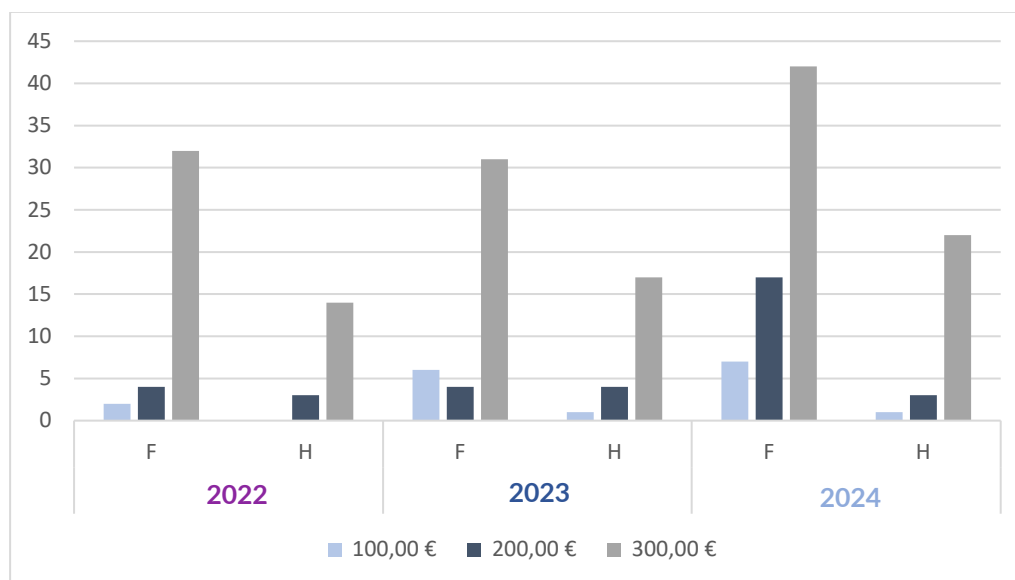
4. Forfait mobilité durable

Instauré par la Loi Orientation des mobilités du 24 décembre 2019, le forfait mobilité durable est un dispositif permettant d'indemniser forfaitairement les trajets domicile-travail effectués selon un mode de transport durable (vélo personnel, covoiturage, service de mobilité partagée en location ou libre-service.)

Le montant est versé une fois par an et dépend du nombre de jours de déplacements en transport durable. Pour un agent travaillant à temps plein, il est égal à :

- 100€ entre 30 et 59 jours
- 200€ entre 60 et 99 jours
- 300€ pour au moins 100 jours

- **Evolution du nombre d'agents ayant bénéficié du forfait mobilité durable par quotité de temps**



En 2022, 12,9% des agents (46 sur 356) ont bénéficié du forfait mobilité durable. En 2023, 16,1% des agents ont bénéficié du FMD, puis 21,6% en 2024.

IX. DIALOGUE SOCIAL

1. Comité Social d'Administration

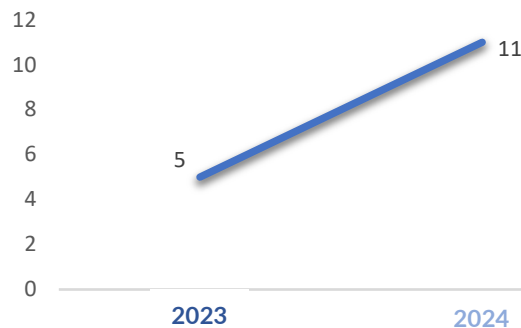
La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a eu pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives. Le Comité social d'administration est désormais l'instance unique de dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSA entre en vigueur en janvier 2023. En 2022, il existait un comité technique et un CHSCT.

- **Nombre de représentants du personnel par type d'instance et niveau pour le CSA (BDS FPE 176)**

Les représentants du personnel titulaires et suppléants des CSA sont élus au scrutin de liste. Ils sont élus pour 4 ans.

	2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total
Titulaires	4	3	7	4	3	7
Suppléants	4	3	7	3	1	4

- **Nombre de réunions des instances au cours de l'année (BDS FPE 177)**



Points abordés lors des séances du CSA :

2023	2024
<ul style="list-style-type: none"> - Approbation du règlement intérieur provisoire du CSA - Attributions du CSA - Projet de note sur la procédure de recours aux contrats de projet 	<ul style="list-style-type: none"> - Évolutions organisationnelles au sein du service de gestion et d'exploitation - SGE - Bilan transfert du SGE

<ul style="list-style-type: none"> - Prime d'administration du Directeur de Pad'occ - Autorisation d'aménagement de la pièce CR1003 à l'espace Clément Ader - Information sur l'ascenseur situé rue des Lois - Approbation du règlement intérieur de l'Université de Toulouse - Élections des représentants du personnel au conseil médical départemental - Note sur organisation du temps de travail 2023-2024 - Fermeture année universitaire 2023-2024 - Bilan télétravail - Bilan social 2021 - Retour sur l'alerte émise par le service Europe - Évolutions organisationnelles - Campagne d'emploi 2024 - Plan de formation de l'université de Toulouse pour 2024 - Mensualisation des primes pour les agents non titulaires - Programme annuel de prévention des risques de l'Université de Toulouse 	<ul style="list-style-type: none"> - Approbation des comptes-rendus des séances de 2023 - Révision des régimes indemnitaires des agents titulaires et contractuels - Analyse des départs et actions mises en place au sein de l'Université de Toulouse - Évolution organisationnelle du service communication - Évolution de la subvention accordée aux agents déjeunant au restaurant administratif de l'INSEE (information) - Mise en place d'un groupe de travail pour création d'une enquête sur le télétravail - Évolutions organisationnelles des services supports - Information sur la trajectoire institutionnelle - Cartographie des emplois CDD -
---	--

2. F3SCT

Voir page 32.

3. Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT)

La commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT) est composée de 5 représentants titulaires, dont le président de l'Établissement, et 5 représentants suppléants de l'administration ainsi que 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants du personnel.

Les catégories s'entendent au sens de l'article L. 411-2 du code général de la fonction publique. Le nombre de sièges des représentants du personnel est déterminé selon l'effectif des agents par collège et réparti comme il suit :

- Catégorie A : 2 membres titulaires et 2 membres suppléants
- Catégorie B : 2 membres titulaires et 2 membres suppléants
- Catégorie C : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant

Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents contractuels. La CCPANT s'est réunie 4 fois en 2024.

4. Commission paritaire d'établissements (CPE)

La CPE est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et santé) et des représentants de l'administration. Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires.

Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI, ...).

Il n'y a pas eu de réunions entre 2022 et 2024.

5. Jours de grève

- **Evolution du nombre de jours non travaillés pour faits de grève** correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local. (BDS FPE 188)

	2022			2022			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre d'agents	4	0	4	87	28	115	8	2	10

	2022	2023	2024
Nombre de jours de grève	2	12	2

L'augmentation du nombre de jours de grève en 2023 s'explique par une forte mobilisation sociale déclenchée par la réforme des retraites.

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

Sigle / Abréviation	Signification
RSU	Rapport Social Unique
CSA	Comité Social d'Administration
F3SCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DRDV	Direction de la Recherche, du Doctorat et de la Valorisation
DFVE	Direction de la Formation et de la Vie Étudiante
DREI	Direction des Relations Européennes et Internationales
DRSU	Direction du Réseau des Sites Universitaires
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
RPS	Risques Psycho-Sociaux
BDS FPE	Base de Données Sociales - Fonction Publique d'État
ETP	Équivalent Temps Plein (ou ETPT : équivalent temps plein travaillé)
CP	Congés Payés
SFT	Supplément Familial de Traitement
CITIS	Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
CPF	Compte Personnel de Formation
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
EPE	Établissement Public Expérimental
SGE	Service de Gestion et d'Exploitation
SICD	Service Inter-établissements de Coopération Documentaire
SIMPPS	Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SPMG	Service Patrimoine et Moyens Généraux
ANITI	Artificial and Natural Intelligence Toulouse Institute
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
FMD	Forfait Mobilité Durable

La Communauté d'universités et établissements de Toulouse rassemble 17 établissements d'enseignement supérieur de l'académie de Toulouse et s'appuie sur 7 organismes de recherche nationaux présents sur le site toulousain :

Université Toulouse Capitole
Université Toulouse - Jean Jaurès
Université de Toulouse
Toulouse INP
INSA Toulouse
ISAE-SUPAERO
INU Champollion
ENAC
UTTOP
ENSA Toulouse
ENVT
ENSFEA
Icam site de Toulouse
IMT Mines Albi
TBS Education
CREPS de Toulouse
isdaT
CNES
CNRS
INRAE
Inserm
IRD
Onera
Météo-France

univ-toulouse.fr



Communauté
d'universités
et établissements
de Toulouse

