

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL
UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

SÉANCE DU 13 JUIN 2022

DÉLIBÉRATION N° 2022-082

Objet : Bilans sociaux 2019 et 2020.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ÉTABLISSEMENT EXPÉRIMENTAL UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

- Vu** le Code de l'éducation et notamment ses articles L. 712-3 7°bis et L. 951-1-1 ;
- Vu** la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et notamment ses articles 15 et 43 bis ;
- Vu** l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial, et notamment son article 4 I ;
- Vu** l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;
- Vu** le décret n° 2014-1627 du 26 décembre 2014 relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial ;
- Vu** le décret n°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;
- Vu** l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ;
- Vu** le règlement intérieur d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** la délibération n°2020-01 du 9 janvier 2020 du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur portant élection de M. Jeanick BRISSWALTER en qualité de Président d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'arrêté n°149-2020 du 3 février 2020 portant délégation de signature du Président d'Université Côte d'Azur à M. Marc DALLOZ, Vice-président du Conseil d'Administration d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** la délibération n°2020-97 du 4 septembre 2020 du conseil d'administration d'Université Côte d'Azur portant sur les modalités d'organisation à distance des délibérations des instances collégiales d'Université Côte d'Azur ;
- Vu** l'avis du Comité Technique du 25 mai 2022 ;
- Vu** l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu les exposés de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel et de M. Sylvain DI GIORGIO, Directeur des Ressources Humaines ;

Approuve les bilans sociaux 2019 et 2020 comme annexés à la présente délibération.

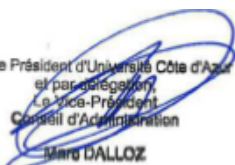
Cette délibération est adoptée à l'unanimité des voix.

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **28**

Fait à Nice, le 13 juin 2022


Pour le Président d'Université Côte d'Azur
et par délégation,
Le Vice-Président
Conseil d'Administration
Mme DALLOZ

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2022-082**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 27 JUIN 2022
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE : 28 JUIN 2022

MODALITÉS DE RECOURS CONTRE LA PRÉSENTE DÉLIBÉRATION :
En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et de sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

BILAN

SOCIAL 2019

Introduction

Partie 1 : Effectifs

1. Evolution des effectifs physiques par population entre 2016 et 2019
2. Effectifs des Enseignants-Chercheurs et enseignants Titulaires par type de population et corps
3. Effectifs des Enseignants Contractuels par type de contrat
4. Effectifs des vacataires chargés d'enseignements par composante d'affectation
5. Répartition des agents BIATSS titulaires et contractuels par catégorie FP et type de financement
6. Effectifs des agents BIATSS Titulaires par type de population et Corps
7. Effectifs des agents BIATSS Contractuels par type de budget et type de besoins
8. Répartition des agents BIATSS contractuels par type de budget, temps de travail, de contrat, de budget et de besoins
9. Effectifs des Contractuels Etudiants

Partie 2 : Carrière

1. Position administrative des personnels titulaires par type de population
2. Nombre de passage CDD en CDI
3. Répartition des titularisations par genre et par catégorie FP
4. Départs définitifs de personnels titulaires
5. Départs définitifs de personnels contractuels
6. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE): Effectifs physiques et en ETP par catégorie et par corps
7. Evolution des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Partie 3 : Démographie

1. Pyramide des âges et âges moyen
2. Répartition des effectifs par genre

Partie 4 : Quotité de travail

1. Répartition des Enseignants-Chercheurs selon le temps de travail
2. Répartition des agents BIATSS selon le temps de travail
3. Personnels passant d'un temps plein à temps partiel

Partie 5 : Promotion et concours

1. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade
2. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par corps
3. Répartition des personnels AENES promouvables et promus par grade
4. Répartition des agents AENES promouvables et promus par corps
5. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par grade
6. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par corps
7. Liste d'aptitude au changement de corps
8. Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade
9. Répartition des candidats ITRF aux concours
10. Répartition des Enseignants du 2nd degré candidats à l'avancement de grade

Partie 6 : Rémunération et CET

1. Rémunérations brutes mensuelles par statut et catégorie FP en 2019
2. Comparaison des dépenses par nature 2017 à 2019
3. Agents bénéficiant de la GIPA en 2019, par type de population et par corps

Partie 7 : Absences et congés pour raisons de santé

1. Congés et absences pour raisons de santé
2. Congés et absences des agents BIATSS
3. Congés et absences des agents Enseignants

Partie 8 : Formation

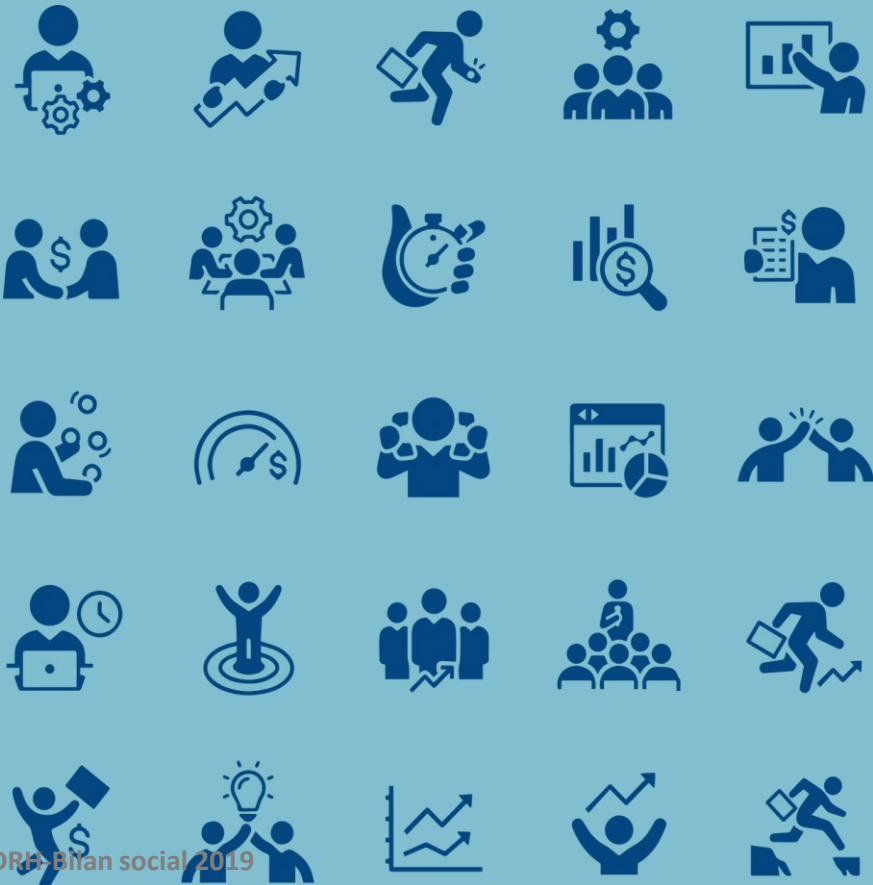
1. Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations
2. Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action

Partie 9 : Relations professionnelles

Partie 10 : Actions sociales

PARTIE 1

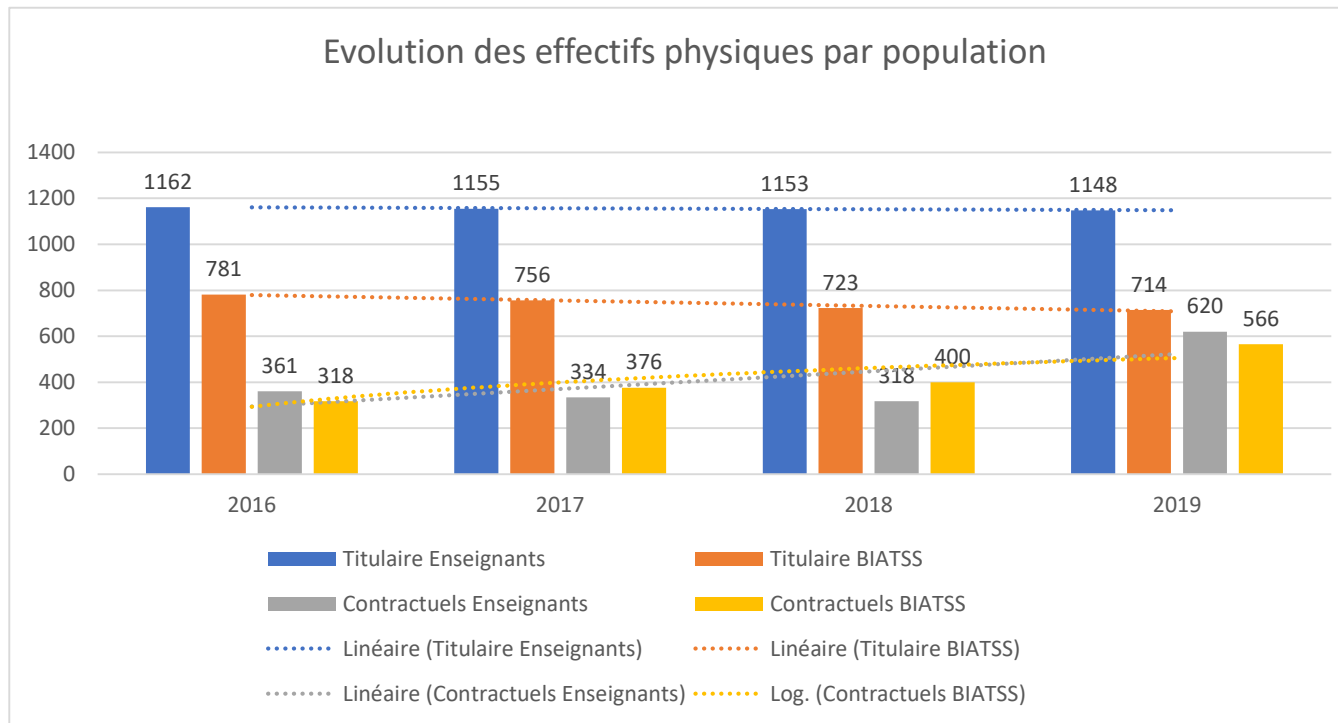
EFFECTIFS



EFFECTIFS

1. Evolution des effectifs physiques par population entre 2016 et 2019

- L'objet de cette introduction est de montrer, l'évolution des effectifs physiques de l'Université Côte d'Azur par population et statut, entre 2016 et 2019.
- Sur cette période, on constate une forte hausse de l'effectif total en 2019, de par l'intégration de la COMUE au 1/1/2020 qui a principalement impacté les contractuels soit une hausse de 71,7% pour les Enseignants-contractuels et 78% pour les BIATSS -Contractuels.
- A contrario, la population Enseignants-Titulaires baisse de 1,2% (-14 postes) sur ces 4 années, celle des BIATSS-Titulaires diminue de 67 agents (-8,6%).



	2016	2017	2018	2019
Effectifs Total	2622	2621	2594	3048
Enseignants	1523	1489	1471	1768
BIATSS	1099	1132	1123	1280

1.EFFECTIFS

2. Effectifs des Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires par type de population et corps

- Ce tableau recense l'ensemble des Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires affectés à l'Université Côte d'Azur au 1^{er} Janvier 2020.
- Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et Equivalent Temps Plein (ETP).
- Le ratio des enseignants chercheurs reste stable à 83% (71,5% pour la filière universitaire et 11,5% pour la filière hospitalo-universitaire).
- La part des Professeurs d'université est de 33 % chez les enseignants-Chercheurs soit 7 points en dessous de l'objectif à atteindre dans le cadre de la LPR pour 2027 (40 %)

Type de population	CORPS	Effectifs Physique		Effectifs en ETP		Total effectifs physiques		Total effectifs ETP	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Nombre	Part	Nombre	Part
Ens. 1er degré	PROFESSEUR ECOLES	4	2	4	2	6		6	
Total Ens. 1er degré		4	2	4	2	6	0.5%	6	0.5%
Ens. 2nd degré	PROF. AGREGE	77	66	74.2	64.4	142		138.6	
	PROFESSEUR CERTIFIE	17	14	15.6	12.5	31		28.1	
	PROFESSEUR EPS	6	11	6	10	16		16	
Total Ens. 2nd degré		100	91	95.8	86.9	189	16.5%	182.7	16.1%
Ens. Chercheurs	Maitres de conférence	252	297	247.5	294.4	549		541.9	
	Professeurs Université	75	198	74.5	197	272		271.5	
Total Ens. Chercheurs		327	495	322	491.4	821	71.5%	813.4	71.8%
Ens. Hors Univ.	Maitres de Conférence Hosp	18	22	18	22	40		40	
	Professeurs Université Hosp	21	71	20.5	71	92		91.5	
Total Ens. Hors Univ.		39	93	38.5	93	132	11.5%	131.5	11.6%
Total général		470	681	460.3	673.3	1148	100%	1133.6	100%

1.EFFECTIFS

3. Effectifs des Enseignants Contractuels par type de Contrat

➤ Ce tableau recense l'ensemble des Enseignants Contractuels affectés à l'U.C.A. au 1^{er} Janvier 2020. Les données sont renseignées par genre, par effectifs physiques et Equivalent Temps plein (ETP).

➤ Ils représentent 35% de la population enseignante à l'Université Côte d'Azur (et 18,6% hors Doctorants rémunérés).

Pour rappel, en 2016, les contractuels ne représentaient que 23%. Cette hausse s'explique à la fois par un remplacement de postes de titulaires par des contractuels mais surtout par une hausse des contrats de recherche (IDEX, Projets financés) et par conséquent des contrats doctoraux.

CORPS	Effectifs Physiques		Effectifs ETP		Total effectifs physiques		Total effectifs ETP	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Total général	Part	Total général	Part
Assistant Hopitaux	42	37	42	37	79	12,7%	79	13,7%
ATER	45	36	32,5	27	81	13,1%	60	10,4%
Chef de clinique	5	5	5	5	10	1,6%	10	1,7%
Chercheurs	5	2	5	2	7	1,1%	7	1,2%
Doctorant	120	170	120	170	290	46,8%	290	50,3%
Enseignants CDD	15	7	13,2	4,7	22	3,5%	17,9	3,1%
Lecteur	13	8	13	8	21	3,4%	21	3,6%
Maitre conférence associé	9	24	5,5	12	33	5,3%	17,5	3,0%
Maitre langue	2	0	2	0	2	0,3%	2	0,3%
Post Doctorant	35	24	35	24	59	9,5%	59	10,2%
Praticien Hosp	0	2		2	2	0,3%	2	0,3%
Prof Associé	1	4	0,5	2	5	0,8%	2,5	0,4%
CDI	8	1	8	1	9	1,5%	9	1,6%
Total général	300	320	281,7	294,7	620	100 %	576,9	100 %

1.EFFECTIFS

4. Effectifs des vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2019-2020 par composante d'affectation

- Ce tableau recense l'ensemble des vacataires intervenus à l'Université Cote d'Azur sur l'année universitaire 2019-2020.
- Les données sont renseignées par composante d'affectation.
- Un même agent peut être décompté plusieurs fois s'il dispense des heures d'enseignement dans plusieurs composantes.

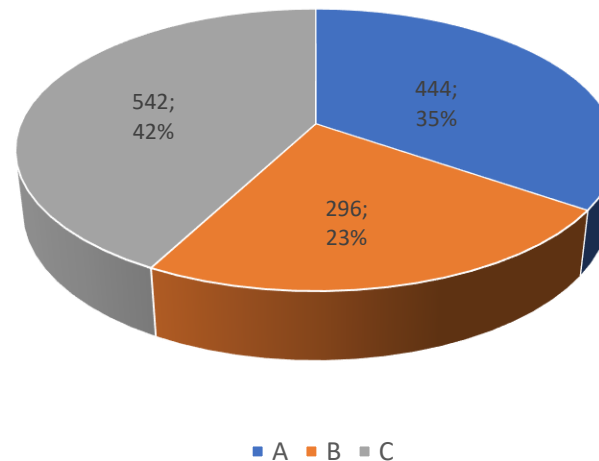
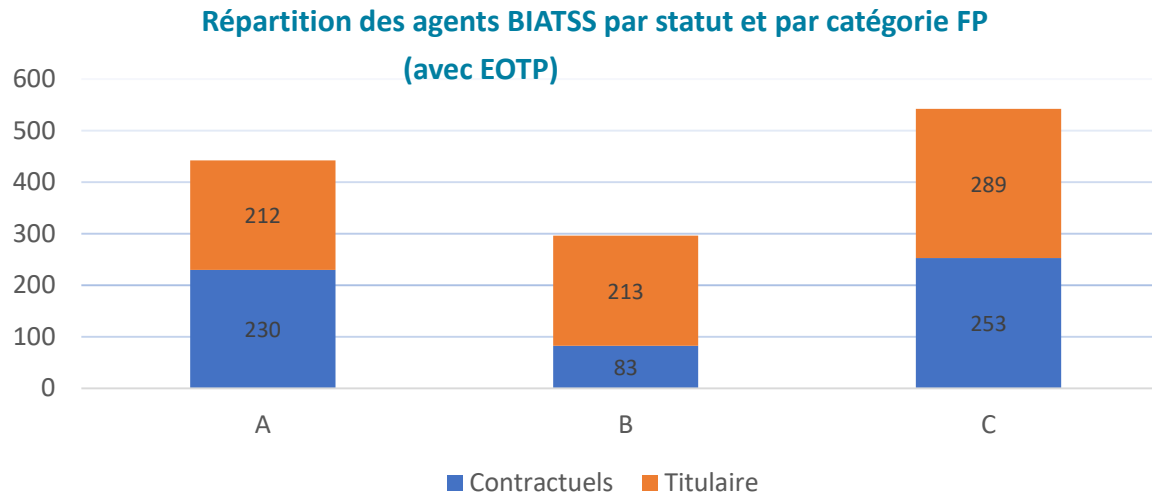
Composantes d'affectation	Nombre de vacataires intervenus sur l'année 2019-2020
DROIT SC. POLITIQUES	343
IAE	176
INSPE ACADEMIE NICE	64
ISEM	217
IUT	413
LASH	301
MEDECINE	150
ODONTOLOGIE	11
POLYTECH	282
SCIENCES	270
STAPS	61
SERVICES COMMUNS	96
NB de Vacataires	2 165

- ❖ Ces **2 165** vacataires ont dispensés **4 721** vacations sur l'année universitaire 2019/2020. Ces vacataires réalisent leurs heures d'enseignements dans 1 à 5 composantes.
- ❖ On observe aussi que sur les **2 165** vacataires, **1 975** agents réalisent t o u t e s leurs heures dans la même composante (soit 91%).
- ❖ Les **4 721** vacations représentent **97 418** heures d'enseignements.

1.EFFECTIFS

5. Répartition des agents BIATSS titulaires et contractuels par catégorie Fonction Publique et type de financement au 01/01/2020

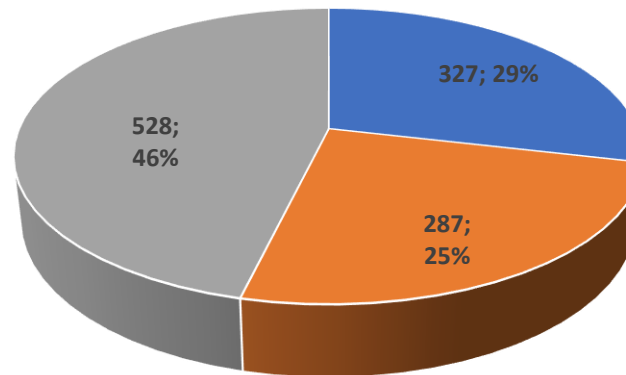
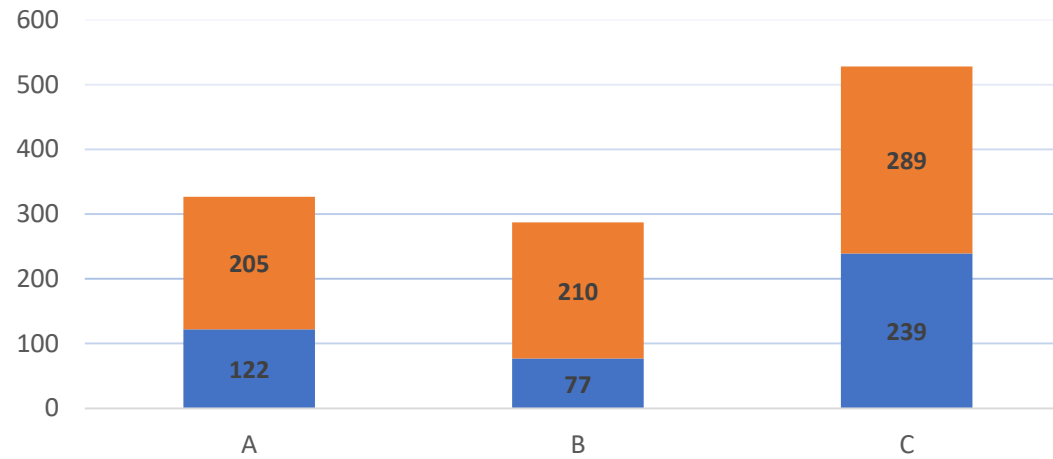
- Ces deux graphiques synthétisent la répartition des agents BIATSS de l'Université Côte d'Azur, en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel) et de leur catégorie Fonction Publique. Nous avons aussi fait la comparaison avec les personnels contractuels en excluant ceux financés sur convention (EOTP) qui figure sur la page suivante.



1.EFFECTIFS

5. Répartition des agents BIATSS titulaires et contractuels par catégorie Fonction Publique et type de financement

Répartition des agents BIATSS par statut et par catégorie Fonction Publique (Hors EOTP)



■ A ■ B ■ C

1.EFFECTIFS

6. Effectifs des agents BIATSS Titulaires par type de population et Corps

- Ce tableau recense l'ensemble des agents BIATSS titulaires affectés à l'Université Côte d'Azur au 01/01/2020. Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et Equivalents Temps Plein (ETP).
- 75% des agents BIATSS Titulaires sont des ITRF, 16% des AENES et 8% des Biblios. La répartition entre corps est stable par rapport à 2018.

Type de Population		Effectifs Physiques		Effectifs ETP		Total Effectifs Physiques		Total Effectifs ETP	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Nombre	PART	Nombre	PART
AENES	ADJENES	58	4	51.6	4	62	8.7%	55.6	8%
	Administrateur	1	1	1	1	2	0.3%	2	0%
	Agent Comptable		1		1	1	0.1%	1	0%
	Attaché	9	5	8.1	5	14	2.0%	13.1	2%
	Autres Ingénieurs	1		1		1	0.1%	1	0%
	SAENES	25	7	22.2	6	32	4.5%	28.2	4%
Total AENES		94	18	83.9	17	112	15.7%	100.9	15%
BIBLI	BIBAS	19	3	16.9	2.8	22	3.1%	19.7	3%
	BIBLIOTHECAIRE	4	2	3.8	2	6	0.8%	5.8	1%
	Conservateur	4	3	4	3	7	1.0%	7	1%
	Magasiniers	14	10	13.7	9.8	24	3.4%	23.5	4%
Total BIBLI		41	18	38.4	16.6	59	8.3%	55	8%
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR	27	19	26.2	19	46	6.4%	45.2	7%
	ATRF	135	68	124.5	64.1	203	28.4%	188.6	28%
	Ingénieur de recherche	10	26	9.9	26	36	5.0%	35.9	5%
	Ingénieur Etudes	37	57	34.9	56.1	94	13.2%	91	14%
	Technicien de recherche	94	64	88.9	58.7	158	22.1%	147.6	22%
Total ITRF		303	234	284.4	223.9	537	75.2%	508.3	76%
Medico-Sociaux	Assistant Service Social	2		2		2	0.3%	2	0%
	Conseiller Techn Social	2		1.8		2	0.3%	1.8	0%
	Infirmier	2		2		2	0.3%	2	0%
Total Medico-Sociaux		6		5.8		6	0.8%	5.8	1%
Total général		444	270	412.5	258.5	714	100%	671	100%

1.EFFECTIFS

7. Effectifs des agents BIATSS Contractuels par type de budget et type de besoins

- Ces tableaux recensent l'ensemble des agents BIATSS contractuels affectés à l'Université Côte d'Azur au 1^{er} janvier 2020. Le poids des effectifs BIATSS contractuels à l'Université Côte d'Azur s'élève à 44,2% alors qu'en 2016 il était de 29 %.
- Le nombre de Cdi est resté stable (66 en 2019 contre 65 en 2018 mais la part des CDI à l'Université Côte d'Azur a chuté s'établissant à 11,7% contre 16% en raison de la forte progression des contrats sous convention.

Budget	EFF PHYS		ETPT		Total EFF PHYS		Total ETPT	
	Femme	Homme	Femme	Homme	NB	Part	NB	Part
Budget Etat	123	60	119.9	59.8	183	32.3%	179.7	33.2%
Budget Propre	261	122	245.9	116	383	67.7%	361.9	66.8%
Total général	384	182	365.8	175.8	566	100 %	541.6	100 %

Type de besoin	Type de contrat	Effectifs Physiques		Effectifs ETP		Total Effectifs Physiques		Total Effectifs ETP	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Nombre	Part	Nombre	Part
Besoins Permanents	CDD	249	104	237.1	101.4	353	62.4%	338.5	62.5%
	CDI	43	23	40.8	22.4	66	11.7%	63.2	11.7%
Total BP		292	127	277.9	123.8	419	74.0%	401.7	74.2%
Besoins Temporaires	CDD	12	7	11.2	5.9	19	3.4%	17.1	3.2%
Total BT		12	7	11.2	5.9	19	3.4%	17.1	3.2%
Besoins Conventions		80	48	76.7	46.1	128	22.6%	122.8	22.7%
Total BC		80	48	76.7	46.1	128	22.6%	122.8	22.7%
TOTAL GENERAL		384	182	365.8	175.8	566	100 %	541.6	100 %

1.EFFECTIFS

8. Répartition des agents BIATSS contractuels par type de budget, temps de travail, type de contrat et type de contrat et type de budget au 01/01/2020

BUDGET	quotité affectation	Type de contrat	Femme	Homme	Total général	
Budget Etat	50	CDD	5		5	
	Total 50		5		5	
	70	CDD	1		1	
	Total 70		1		1	
	80	CDD	1	1	2	
	Total 80		1	1	2	
	90	CDD	1		1	
	Total 90		1		1	
	Total Budget Etat	100	CDD	102	52	154
			CDI	13	7	20
Total 100			115	59	174	
			123	60	183	
Budget Propre	20	CDD	2		2	
	Total 20		2		2	
	40	CDI		1	1	
	Total 40			1	1	
	50	CDD	13	6	19	
		CDI	1		1	
	Total 50		14	6	20	
	60	CDD	2	2	4	
	Total 60		2	2	4	
	70	CDD	7	1	8	
		CDI	2		2	
	Total 70		9	1	10	
	80	CDD	9	1	10	
		CDI	5		5	
	Total 80		14	1	15	
	90	CDD	1	1	2	
		CDI	1		1	
	Total 90		2	1	3	
	100	CDD	192	91	283	
		CDI	26	18	44	
Total 100		218	109	327		
Total Budget Propre			261	122	383	
Total			384	182	566	

❖ 95% des agents sur budget Etat ont une quotité d'affectation de 100 %

❖ 85% des agents sur budget Propre ont une quotité d'affectation de 100 %

1.EFFECTIFS

9. Effectifs des Contractuels Etudiants présents en 2019

- Ces tableaux recensent l'ensemble des contractuels étudiants présents à l'Université Côte d'Azur entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019.
- Ces 734 contrats représentent 64 883 heures soit 36 Equivalents Temps Plein sur 2019 soit une hausse de 38% par rapport à 2018.
(29 Equivalent temps plein)

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'étudiants	367	224	591
Nombre de Contrats	456	278	734
Nombre d'heures travaillées	41 215	23 669	64 883
Nombre de jours de contrat	69 265	42 370	111 635

Durée des Contrats

	moins de 1 mois	De 1 à 3 mois	De 3 à 6 mois	De 6 mois à 1 an	Total
Nombre de contrats	65	120	262	287	734
Taux	9%	16%	36%	39%	100%

PARTIE 2

CARRIERE



2. Gestion de carrière

1. Position administrative des agents titulaires par type de population au 01/01/2020

➤ Ce tableau recense l'ensemble des agents titulaires en position de détachement (entrant ou sortant) ou de disponibilité.

Détachements Sortants

Type de population	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	10	6	16
BIATSS	9	9	18
Total	19	15	34

Détachements Entrants

Type de population	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	3		3
BIATSS	8	6	14
Total	11	6	17

Disponibilités

Type de population	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	11	6	17
BIATSS	7	21	28
Total	18	27	45

2. Gestion de carrière

2. Nombre de passage CDD en CDI entre le 1/1/2019 et 31/12/2019

	Effectifs Physiques	Effectifs en ETP
Femme	6	6
Homme	4	4
Total général	10	10

Le nombre de cédésations est inférieur à celui de 2018 avec 6 bénéficiaires de moins

2. Gestion de carrière

3. Répartition des titularisations par genre et par catégorie FP entre le 01/01/2019 et 31/12/2019

- Le tableau ci-dessous recense l'ensemble des personnels contractuels de l'Université Côte d'Azur qui ont été titularisés au cours de l'année 2019, suite à une réussite au concours ou examen professionnel.
- Le nombre de personnels contractuels titularisés reste constant (16 en 2018) mais que davantage de femmes sont concernées (11 cette année contre 9 l'an passé)

Catégorie FP	Type d'accès	Femme		Homme		Total Effectifs	
		Effectifs Physiques	Effectifs en ETP	Effectifs Physiques	Effectifs en ETP	Physiques	Total Effectifs ETP
A	CONCOURS EXTERNE	2	2			2	2
	CONCOURS EXTERNE SUR TITRE ET TRAVAUX						
	CONCOURS INTERNE	2	2			2	2
Total A		4	4	0	0	4	4
B	CONCOURS EXTERNE						
	CONCOURS INTERNE	2	2	3	3	5	5
	BOE						
Total B		2	2	3	3	5	5
C	CONCOURS INTERNE						
	CONCOURS EXTERNE	2	2	1	1	3	3
	PACTE						
	BOE	3	3			3	3
	Recrutement Sans Concours						
Total C		5	5	1	1	6	6
Total général		11	11	4	4	15	15

2. Gestion de carrière

4. Départs définitifs des agents titulaires entre le 01-01-2019 et 31-12-2019

- Les chiffres sont relativement stables par rapport à 2018 (69 départs).
- Les départs à la retraite sont également stables par rapport à 2018 mais la répartition diffère. Le nombre d'enseignants-chercheurs partis en retraite est plus élevé qu'en 2018 (17 départs contre 11). A l'inverse, il y a eu moins de départs en retraite pour les personnels BIATSS (15 contre 22 l'an passé).

Type population	CORPS	Fin de Fonction	Mutation	Radiation	Retr. pr. invalidité	Retraite	Total général
AENES	ADJAENES		3		1	3	7
Total AENES			3		1	3	7
Bibliothèque - Musée	BIBAS		1				1
	MAG		1				1
Total Bibliothèque - Musée			2				2
Ens. 2nd degré	AGREGE					4	4
	CERTIFIE	1				1	2
	PROF. EPS		1				1
Total Ens. 2nd degré		1	1			5	7
Ens. Chercheurs	MAIT.CONF.	2	6			8	16
	PROF.UNIV.	1	5	1		9	16
Total Ens. Chercheurs		3	11	1		17	32
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOS P.					1	1
	PROF.UNIV.PRAT.HOS P.		1			4	5
Total Ens. Hos. Univ.			1			5	6
	ATRF	1				7	8
	IGE	1					1
ITRF	IGR RF	1	1				2
	SAENES 10					1	1
	TECH RF			1		4	5
Total ITRF		3	1	1		12	17
Total général		7	19	2	1	42	71

2. Gestion de carrière

5. Départs définitifs des agents contractuels entre le 01-01-2019 et 31-12-2019

- Le nombre de départs d'agent contractuel est en baisse de 8% par rapport à 2018 malgré une forte hausse du nombre de contractuels. Cette baisse des départs est observé chez les enseignants comme chez le personnel administratif
- Par contre, le nombre de titularisation est en forte hausse (+57%).

Fin de contrat en 2019 sans renouvellement

Contrat	Femmes	Hommes	Total général
Associés	1	2	3
ATER	18	8	26
ATER mi-temps	18	12	30
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	24	11	35
CUJ	1	1	2
Doctorants rémunérés	6	6	12
EC & Chercheur CDD		2	2
Lecteur et Maître de Langue	3	4	7
POST-DOC	2	6	8
Prof contractuel 2nd degré	4		4
Total Contractuels Enseignants	76	51	127
CDD BIATSS	121	110	231
CDI BIATSS	3	1	4
Total Contractuels BIATSS	124	111	235
Total général	200	161	361

Fin de contrat en 2019 suite à réussite concours

Contrat	Femmes	Hommes	Total général
ATER		1	1
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux		1	1
Doctorants rémunérés	1		1
EC & Chercheur CDD	2		2
POST-DOC	1		1
Prof contractuel 2nd degré		1	1
Contractuels Enseignants	4	3	7
CDD BIATSS	10	5	15
Contractuels BIATSS	10	5	15
Total général	14	8	22

2. Gestion de carrière

6. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE): Effectifs physiques et en ETP par catégorie et par corps au 1^{er} janvier 2020

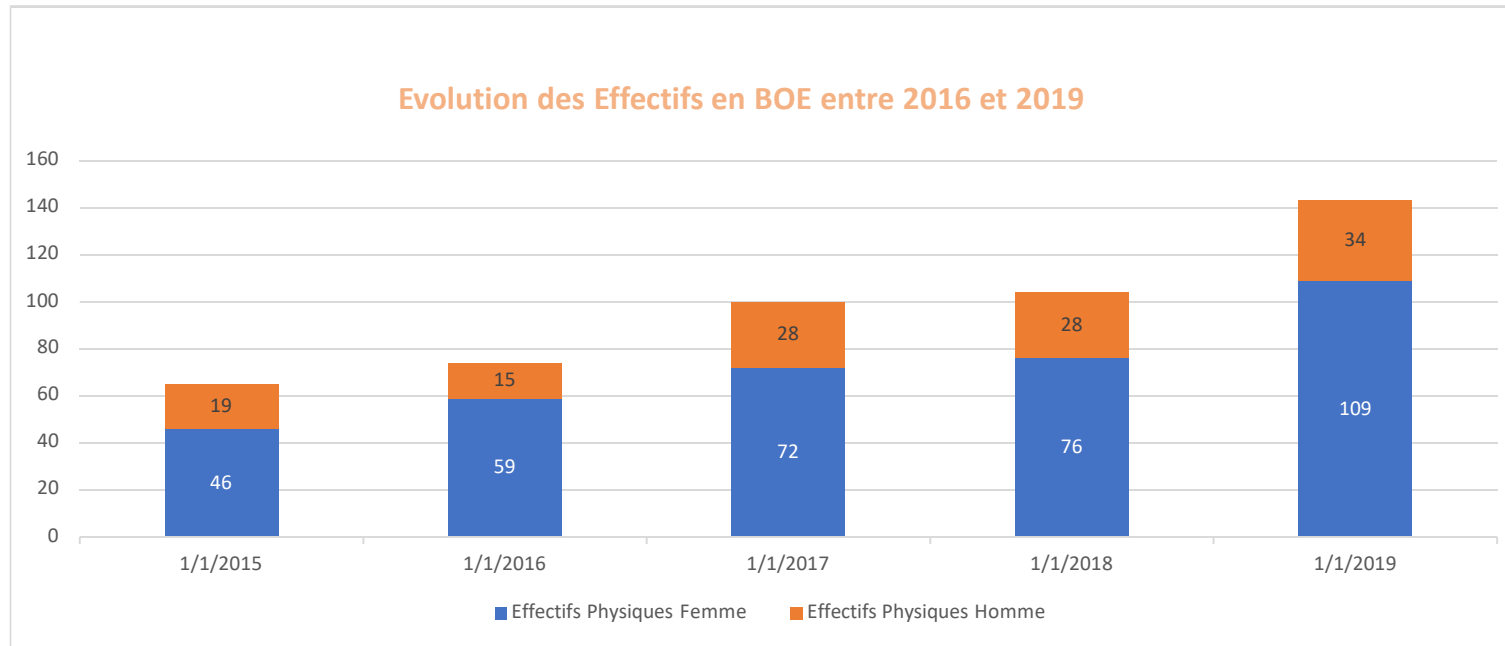
- La liste des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi est donnée par l'art. L.5212-13 du Code du travail.
- Tout organisme de plus de 20 salariés est dans l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif. Si ce taux n'est pas atteint, Université Côte d'Azur doit s'acquitter d'une contribution versée auprès du FIPHFP.

☐ Au 1er janvier 2019, le taux d'emploi légal de l'UCA s'élève à 4,28 %.

Catégorie FP	Libellé du corps	Effectifs physiques		Effectifs en ETP		Total Effectifs Physiques	Total Effectifs en ETP
		Femme	Homme	Femme	Homme		
A	Attaché	1		0.8		1	0.8
	BIBLIOTHECAIRE	1		1		1	1
	Ingénieur Etudes	3	3	2.8	3	6	5.8
	Maitres de conférence	6	4	5.5	4	10	9.5
	PROF. AGREGE	1	2	1	2	3	3
	PROFESSEUR CERTIFIE	1		0.8		1	0.8
	PROFESSEUR EPS		2		2	2	2
	Professeurs Université	3	4	3	4	7	7
	Total Titulaires A	16	15	14.9	15	31	29.9
B	BIBAS	1		0.7		1	0.7
	SAENES	5		4.4		5	4.4
	Technicien de recherche	7	4	7	3	11	10
	Total Titulaires B	13	4	12.1	3	17	15.1
C	ADJENES	8		7.3		8	7.3
	ATRF	27	6	24.5	5.8	33	30.3
	Total Titulaires C	35	6	31.8	5.8	41	37.6
A	Contractuels A	4	1	3.8	1	5	4.8
B	Contractuels B	4	1	3.9	1	5	4.9
C	Contractuels C	21	2	19.5	2	23	21.5
	Total agents contractuels	29	4	27.2	4	33	31.2
Total général		109	34	100.7	31.8	143	132.5

2. Gestion de carrière

7. Evolution des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi entre 31/12/2015 et 31/12/2019



- *Entre 2015 et 2019, le nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi a fortement progressé, passant de 65 à 143 soit une hausse de 120 %.*
- *Ce chiffre traduit les efforts et l'ambition de l'établissement dans la politique inclusive engagée par Université Côte d'Azur*

PARTIE 3

DEMOGRAPHIE

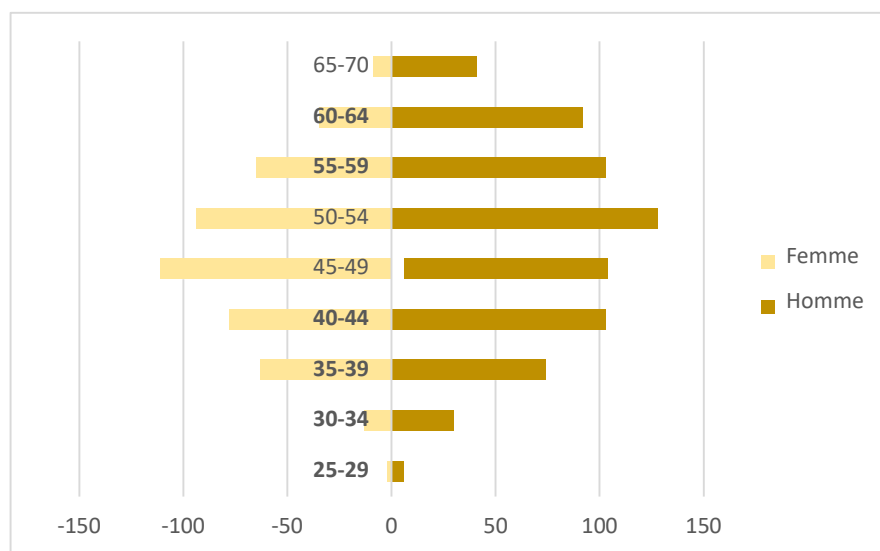


3. Démographie

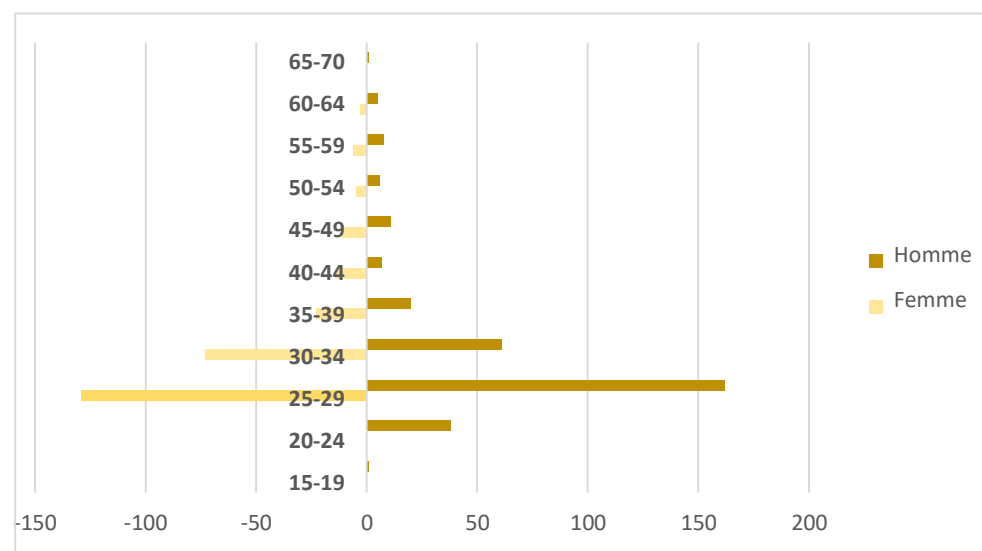
1. Pyramide des âges et âges moyen Enseignants-Chercheur et enseignants titulaires au 1^{er} janvier 2020

- L'âge moyen chez Enseignants-Chercheur et enseignants titulaires (50 ans) est proche de l'âge moyen constaté au niveau national (49 ans)
- 15 % des Enseignants-Chercheur et enseignants titulaires sont âgés de plus de 60 ans contre 12 % au niveau national.
- Il y a un an de différence entre les hommes et les femmes ce qui est peu compte-tenu de la part supérieur d'hommes chez les professeurs d'Université

Enseignants titulaires



Enseignants contractuels



	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	48	50	49
AGE MEDIAN	48	50	49

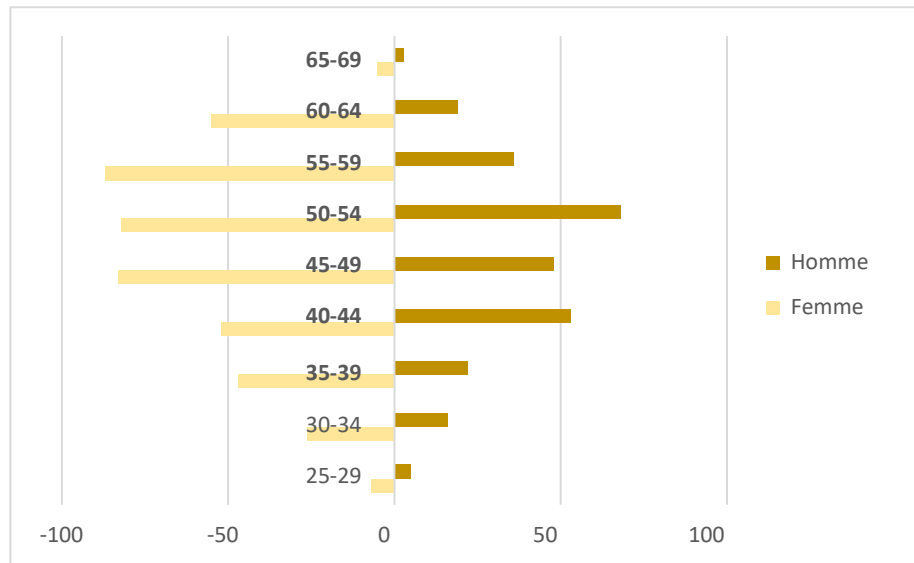
	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	31	31	31
AGE MEDIAN	29	28	28

3. Démographie

1. Pyramide des âges et âges moyen BIATSS au 1^{er} Janvier 2020

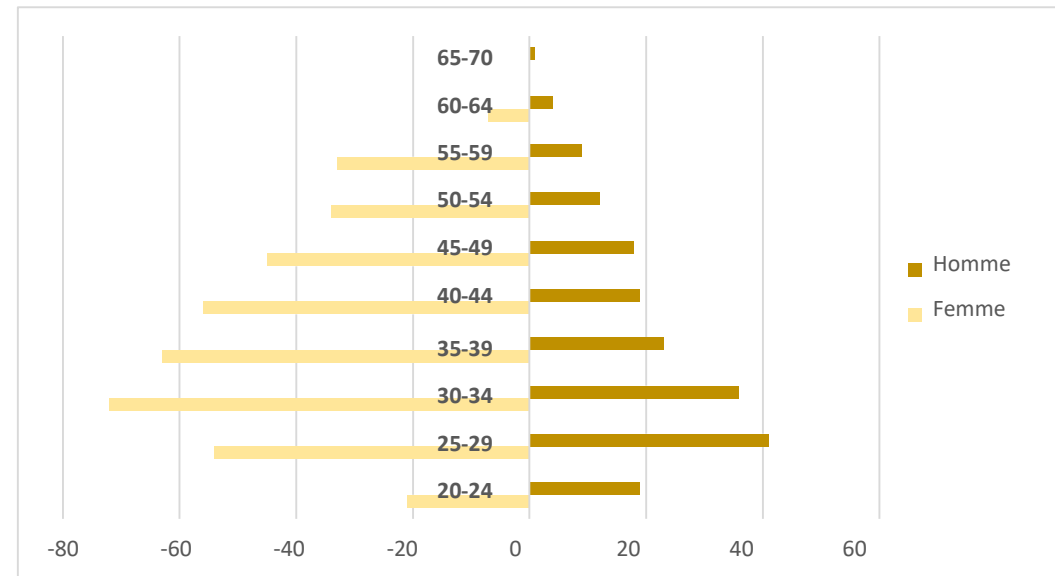
L'âge moyen chez le personnel administratif à Université Côte d'Azur est supérieur au chiffre national avec 49 ans contre 47 ans et 7 mois. La population féminine affiche un âge moyen supérieur de 2 ans supérieur à celui des hommes

BIATSS titulaires



	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	49	48	49
AGE MEDIAN	50	49	49

BIATSS contractuels



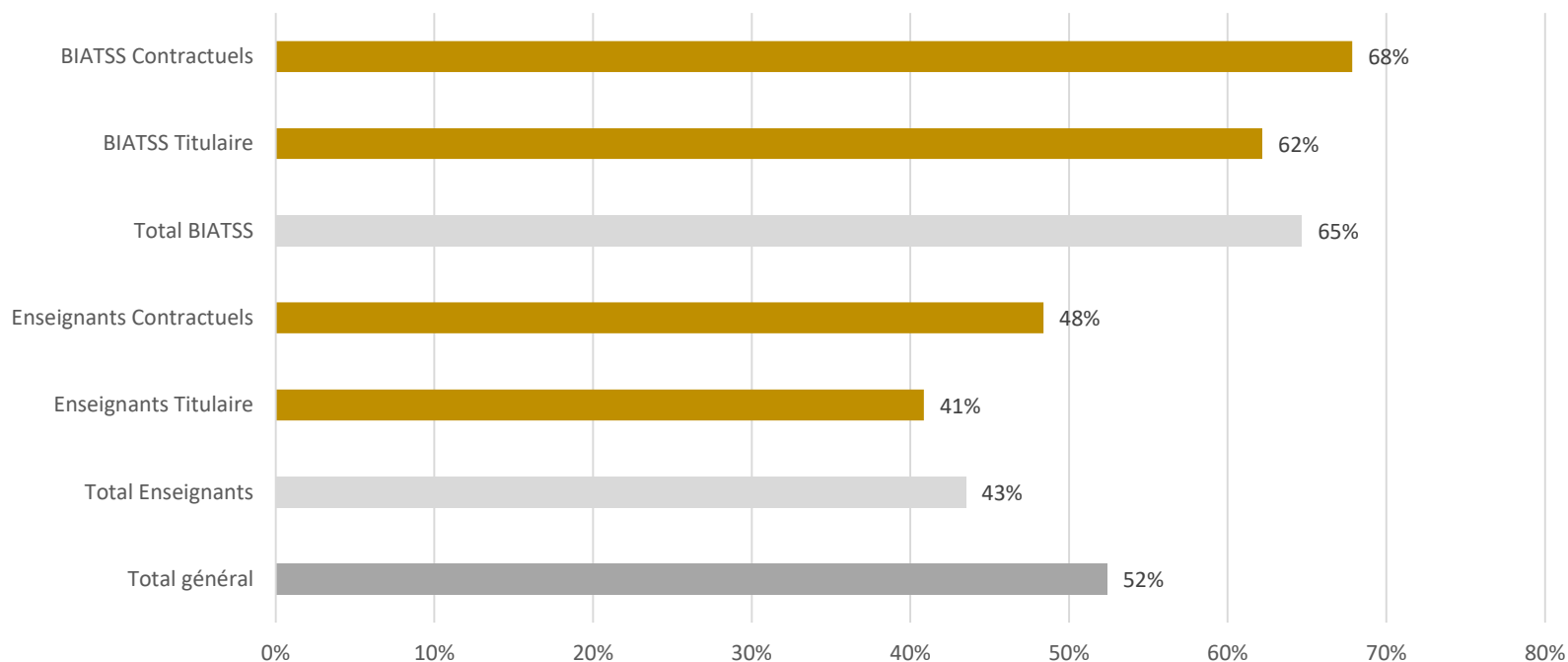
	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	39	36	38
AGE MEDIAN	38	34	37

3. Démographie

2. Répartition des effectifs par genre au 1^{er} janvier 2020

- Ce graphique représente le taux de féminisation des personnels de l'Université Côte d'Azur, en fonction de statut et de leur population d'appartenance.
- On observe, comme pour l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur, une part de femme plus importante chez les BIATSS (65%) par rapport aux Enseignants (43%).
- La part des femmes parmi les enseignants chercheurs et enseignant titulaire est supérieure au taux de féminisation national (40%)

Taux de féminisation par population & statut au 01/01/2020



PARTIE 4

QUOTITE DE TRAVAIL



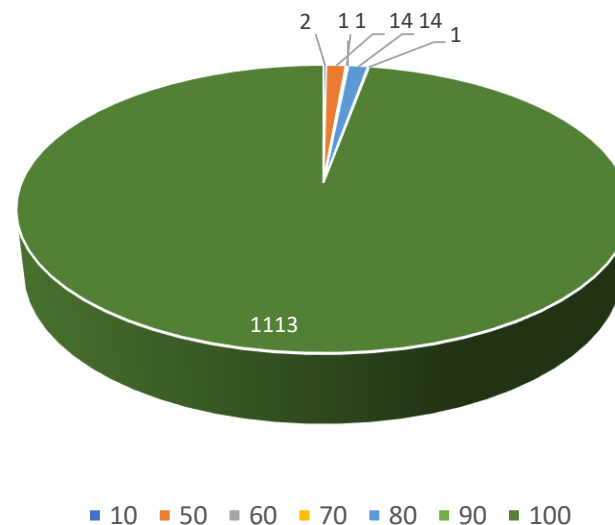
4. Quotité de travail

1. Répartition des Enseignants-Chercheurs selon le temps de travail

- L'analyse de la répartition des Enseignants et Enseignants-chercheurs selon leur temps de travail met en avant une part très faible de temps partiels chez les Titulaires.
- Seul 2,9 % des Enseignants titulaires sont à temps partiel, contre 13,7% des contractuels. Pour rappel, en 2018, ces taux étaient respectivement de 2,6% et 24,5%. L'intégration de la COMUE et d'une part importante de doctorants explique la baisse du pourcentage chez les contractuels.

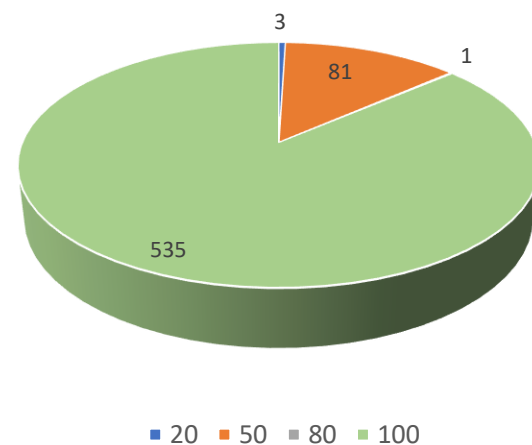
Enseignants Titulaires au 31/12/2019

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
10	1	0.2%	1	0.1%	2	0.2%
50	10	2.1%	4	0.6%	14	1.2%
60		0.0%	1	0.1%	1	0.1%
70	1	0.2%		0.0%	1	0.1%
80	12	2.6%	2	0.3%	14	1.2%
90	1	0.2%		0.0%	1	0.1%
100	444	94.7%	669	98.8%	1113	97.1%
Total général	469	100 %	677	100 %	1146	100 %



Enseignants Contractuels au 31/12/2019

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
20	1	0.3%	2	0.6%	3	0.5%
50	34	11.3%	47	14.7%	81	13.1%
80		0.0%	1	0.3%	1	0.2%
100	265	88.3%	270	84.4%	535	86.3%
Total général	300	100 %	320	100 %	620	100 %



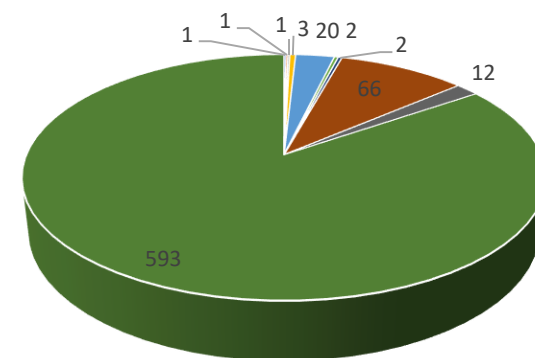
4. Quotité de travail

2. Répartition des agents BIATSS selon le temps de travail

- L'analyse de la répartition des agents BIATSS selon leur temps de travail est différente de celle des Enseignants.
- Le temps partiel est plus important chez les titulaires (15,4 %). On constate aussi une différence notable Homme/femme pour le temps partiel.
- Plus de 20% de femmes titulaires sont à temps partiel contre près de 6 % d'hommes. La tendance est la même pour les agents contractuels.

BIATSS Titulaires au 1^{er} janvier 2020

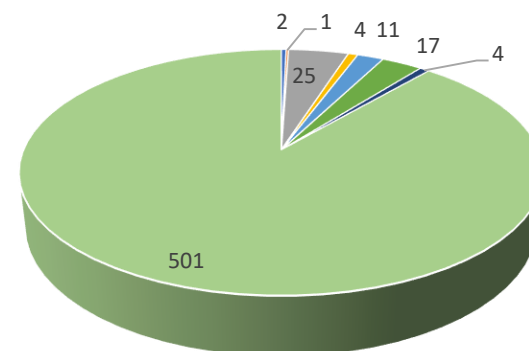
Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
10		0.0%	1	0.4%	1	0.1%
20	1	0.2%		0.0%	1	0.1%
30	1	0.2%		0.0%	1	0.1%
40	3	0.7%		0.0%	3	0.4%
50	15	3.4%	5	1.9%	20	2.9%
60	2	0.5%		0.0%	2	0.3%
70	2	0.5%		0.0%	2	0.3%
80	61	13.9%	5	1.9%	66	9.4%
90	11	2.5%	1	0.4%	12	1.7%
100	342	78.1%	251	95.4%	593	84.6%
Total général	438	100 %	263	100 %	701	100 %



■ 10 ■ 20 ■ 30 ■ 40 ■ 50 ■ 60 ■ 70 ■ 80 ■ 90 ■ 100

BIATSS Contractuels au au 1^{er} janvier 2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
20	2	0.5%		0.0%	2	0.4%
40		0.0%	1	0.6%	1	0.2%
50	19	4.9%	6	3.3%	25	4.4%
60	2	0.5%	2	1.1%	4	0.7%
70	10	2.6%	1	0.6%	11	1.9%
80	15	3.9%	2	1.1%	17	3.0%
90	3	0.8%	1	0.6%	4	0.7%
100	333	86.7%	168	92.8%	501	88.7%
Total général	384	100 %	181	100 %	565	100 %



■ 20 ■ 40 ■ 50 ■ 60 ■ 70 ■ 80 ■ 90 ■ 100

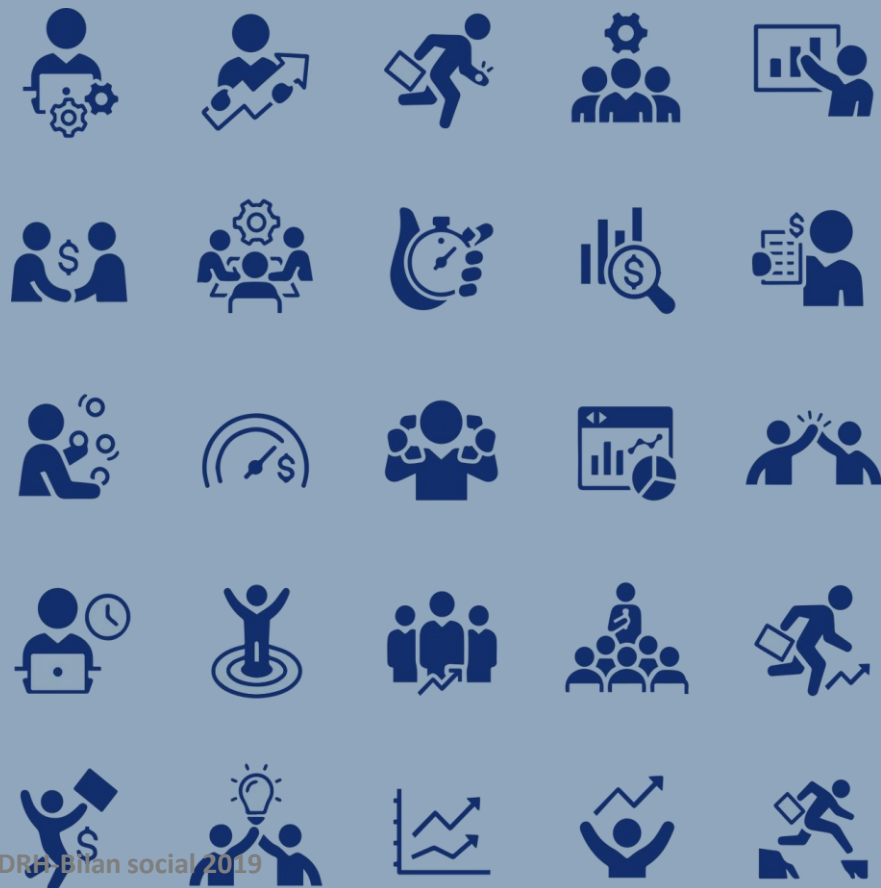
4. Quotité de travail

3. Agents ayant un changement de quotité Travail entre le 1/1/2019 et le 31/12/2019

- A l'observation de ces tableaux, on constate que le nombre de passage Temps Partiel à Temps Complet s'équilibre avec le nombre de passage Temps Complet à Temps Partiel.

Titulaires		Femmes	Hommes	Total général
Passage temps partiel à temps plein	A	6	2	8
	B	6	1	7
	C	5	1	6
Total Passage temps partiel à temps plein		17	4	21
Passage temps plein vers temps partiel	A	5		5
	B	4	3	7
	C	5	2	7
Total Passage temps plein vers temps partiel		14	5	19
Modification du temps partiel	A	1		1
	B	4		4
	C	3		3
Total Modification du temps partiel		8		8
Total général		39	9	48

Contractuels		Femmes	Hommes	Total général
Passage temps partiel à temps plein		11	3	14
Passage temps plein vers temps partiel		11	1	12
Modification du temps partiel		4	1	5
Total général		26	5	31



PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

5. Promotion et concours

1. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2019

- Le tableau ci-dessous recense le nombre de personnels ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promu au grade supérieur, le nombre de personnels qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés suite à une CPE, et le nombre d'agents promus suite à la CAP.

Grades de promotion	Possibilités nationales ou académique	promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/Classés
IGR HC (échelon Spécial)	NC	3	0	3	2	0	2	66,5%	1	0	1	50%	0	0	0	0%
IGR HC	40	4	1	5	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
IGR 1C	178	10	2	12	3	0	3	25%	1	0	1	33,5%	1	0	1	100%
IGE HC	392	15	10	25	2	3	5	20%	0	2	2	40%	0	1	1	50%
TCH CE	163	9	13	22	4	8	12	54,5%	1	3	4	33,5%	0	2	2	50%
TCH CS	313	24	21	45	6	8	14	31%	0	5	5	36%	0	3	3	60%
ATRF P1	16	40	26	66	9	22	31	47%	2	3	5	16%	2	3	5	100%
ATRF P2	5	20	31	51	4	10	14	27,5%	2	8	10	41,5%	0	2	2	20%
Total		125	104	229	30	51	81		7	21	28		3	11	14	

Source: Service Gestion BIATSS

Malgré un nombre de promouvables plus important qu'en 2018(210) , le nombre de candidatures a été plus faible (81 contre 84 l'an passé). Le nombre de promotions accordées a également et plus faible avec 14 promotions cette année contre 20 l'an passé. Sur les **229** agents UNS promouvables au tableau d'avancement, **6 %** ont été promus au grade supérieur. Et sur les **81** candidats, le taux de promotion a été de **17%**.

5. Promotion et concours

2. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2019

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promu au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés suite à une CPE, et le nombre de personnels promus suite à la CAP.

Corps	Possibilités nationales	promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/ Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/ Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/ Classés
IGR	69	46	28	74	12	8	20	27%	1	1	2	10%	0	0	0	0%
IGE	30	14	15	29	4	10	14	48%	0	3	3	21,5%	0	2	2	66,5%
ASI	178	51	70	121	18	34	52	43%	0	3	3	5%	0	2	2	66,5%
TECH	277	64	118	182	10	59	69	38%	0	4	4	5%	0	3	3	75%
Total		175	231	406	44	111	155	38%	1	11	12	7%	0	7	7	58%

Source: Service Gestion BIATSS

Sur les **406** agents promouvables à la liste d'aptitude, seuls **1,7 %** ont été promus au corps supérieur contre 2,7 l'an passé. Le nombre de candidatures a été plus important qu'en 2018 (155 contre 136). Parmi ces candidats, 4,5 % ont changé de corps (contre 6,6 % en 2018)

5. Promotion et concours

3. Répartition des personnels AENES promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2019

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promu au grade supérieur, le nombre de personnels qui se sont manifestés pour candidater, le nombre de personnels classés, et le nombre de personnels promus.

Grades de promotion	Possibilités académiques	promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/ Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/ Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/ Classés
APAENES	NC	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
SAENES CE	NC	1	10	11	1	5	6	54,5%	0	2	2	33,5%	0	1	1	50%
SAENES CS	NC	3	8	11	2	2	4	36,5%	1	1	2	50%	1	1	2	100%
ADJAENES P1	NC	1	34	35	0	28	28	80%	0	5	5	18%	0	3	3	60%
ADJAENES P2	NC	1	5	6	1	2	3	50%	1	2	3	100%	0	1	1	33,5%
Total	NC	6	57	63	4	37	41	65%	2	10	12	29%	1	6	7	58%

Source: Service Gestion BIATSS

Sur les **63** agents promouvables au tableau d'avancement, **11 %** ont été promus au grade supérieur en 2019 (**3%** en 2018).

5. Promotion et concours

4. Répartition des agents AENES promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2019

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés, et le nombre d'agents promus.

Corps	Possibilités académiques	promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/ Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/ Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/ Classés
AAE	NC	6	18	24	0	3	3	12,5%	0	1	1	33,5%	0	0	0	0%
SAENES	NC	3	59	62	0	11	11	17,5%	0	4	4	36,5%	0	0	0	0%
Total		9	77	86	0	14	14	16%	0	5	5	35,5%	0	0	0	0%

Source: Service Gestion BIATSS

Comme en 2018, aucun agent parmi les 86 promouvables n'a obtenu une promotion pour un changement de corps

5. Promotion et concours

5. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2019

- Ce tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (anc. Dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promu au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, ceux classés suite à une CPE et ceux promus suite à la CAPN.

Grades	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
	H	F	T	H	F	T	Candidats / Promouvables	H	F	T	Classés / Candidats	H	F	T	Promus / Classés
CONS. CHEF	1	1	2	1	1	2	100%	1	1	2	100%	0	0	0	0%
BIB HC	0	1	1	0	2	2	100%	0	2	2	100%	0	1	1	50%
BIBAS CE	1	12	13	1	7	8	62%	0	2	2	25%	0	1	1	50%
BIBAS CS	0	0	0	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
MAG P1C	3	3	6	1	4	5	83%	0	2	2	40%	0	0	0	0%
MAG P2C	1	6	7	0	5	5	71%	0	2	2	40%	0	2	2	100%
Total	6	24	30	3	19	22	73%	1	9	10	58%	0	4	4	40%

- ❖ Sur les 30 agents promouvables au tableau d'avancement, 4 agents ont été promus au grade supérieur (soit 13%)

5. Promotion et concours

6. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par corps Liste d'aptitude au changement de corps 2019

- Ce tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (anc. Dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promu au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, ceux classés suite à une CPE et ceux promus suite à la CAPN.

Grades	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
	H	F	T	H	F	T	Candidats / Promouvables	H	F	T	Classés / Candidats	H	F	T	Promus/ Classés
CONS. GENE	1	1	2	0	0	0	0%	0	0	0		0	0	0	
CONS.	1	4	5	0	1	1	20%	0	0	0		0	0	0	
BIB	2	18	20	1	6	7	35%	0	1	1	14%	0	0	0	0%
BIBAS	7	5	12	1	5	6	50%	0	1	1	17%	0	0	0	0%
Total	11	28	39	2	12	14	36%	0	2	2	14%	0	0	0	0%

Sur les 39 agents promouvables à la liste d'aptitude, aucun agent n'a été promu au corps supérieur

5. Promotion et concours

7. Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2019

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d' Enseignants-Chercheurs qui se sont manifestés pour candidater et le nombre de personnels promus.
- Sur les 121 candidats à l'avancement, 66 ont été promus au grade supérieur dans leur corps, soit 55% des candidats (45% pour 2018).

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UCA			Promus UCA=CNU	Promus/ candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
MCF HC	39	7	6	1	12	9	3	19	49%
MCF HC EE	22	12	6	6	8	7	1	20	91%
PR 1C	25	4	4	0	6	3	3	10	40%
PR EX1	19	8	6	2	2	1	1	10	53%
PR EX2	16	3	2	1	4	3	1	7	44%
TOTAL GENERAL	121	34	24	10	32	23	9	66	55%

Source: service gestion Enseignants-chercheurs et enseignants

5. Promotion et concours

8. Répartition des Enseignants du 2nd degré candidats à l'avancement de grade 2019

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents enseignants qui se sont manifestés pour candidater et le nombre d'agents promus.
- Sur les 32 candidats à l'avancement, **XX** ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit **XX%** des candidats).

Grade de promotion	Candidats			Promus			Promus/ candidats
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
PRAG CE	11	10	21				
PRAG HC	0	3	3				
PRCE CE	4	4	8				
PRCE HC	0	0	0				
TOTAL	15	17	32				

Source: service gestion Enseignants-chercheurs et enseignants

5. Promotion et concours

9. Répartition des candidats ITRF aux concours en 2019

	Nb de postes ouverts	Nb d'inscrits	Nb d'admissibles	Nb d'admis en liste principale	Nb d'admis en liste complémentaire	Nb de candidats affectés	Candidats affectés/postes ouverts
Catégorie A	4	65	42	3	0	3	75%
Catégorie B	12	180	51	11	1	11	91%
Dont BOE	3	13	10	2	0	2	66%
Catégorie C (PACTE)	1	14	4	0	0	0	0%
Total	17	159	97	14	1	14	82%

Source: Services des concours

5. Promotion et concours

10. Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2019

	Nbr de postes ouverts	Nbr de candidats inscrits	Nbr de dossiers recevables	Nbr de candidats auditionnés	Nbr Candidats affectés
Professeurs	10				9
dont 46.1	5				4
dont 46.3	3				3
dont 51 (mutation)	0				0
dont agregation	2				2
Maitres de conférences	23				22
dont 26.1	20				19
dont 33	3				2
TOTAL	33				31

Source service gestion ens et ec



PARTIE 6

REMUNERATION ET CET

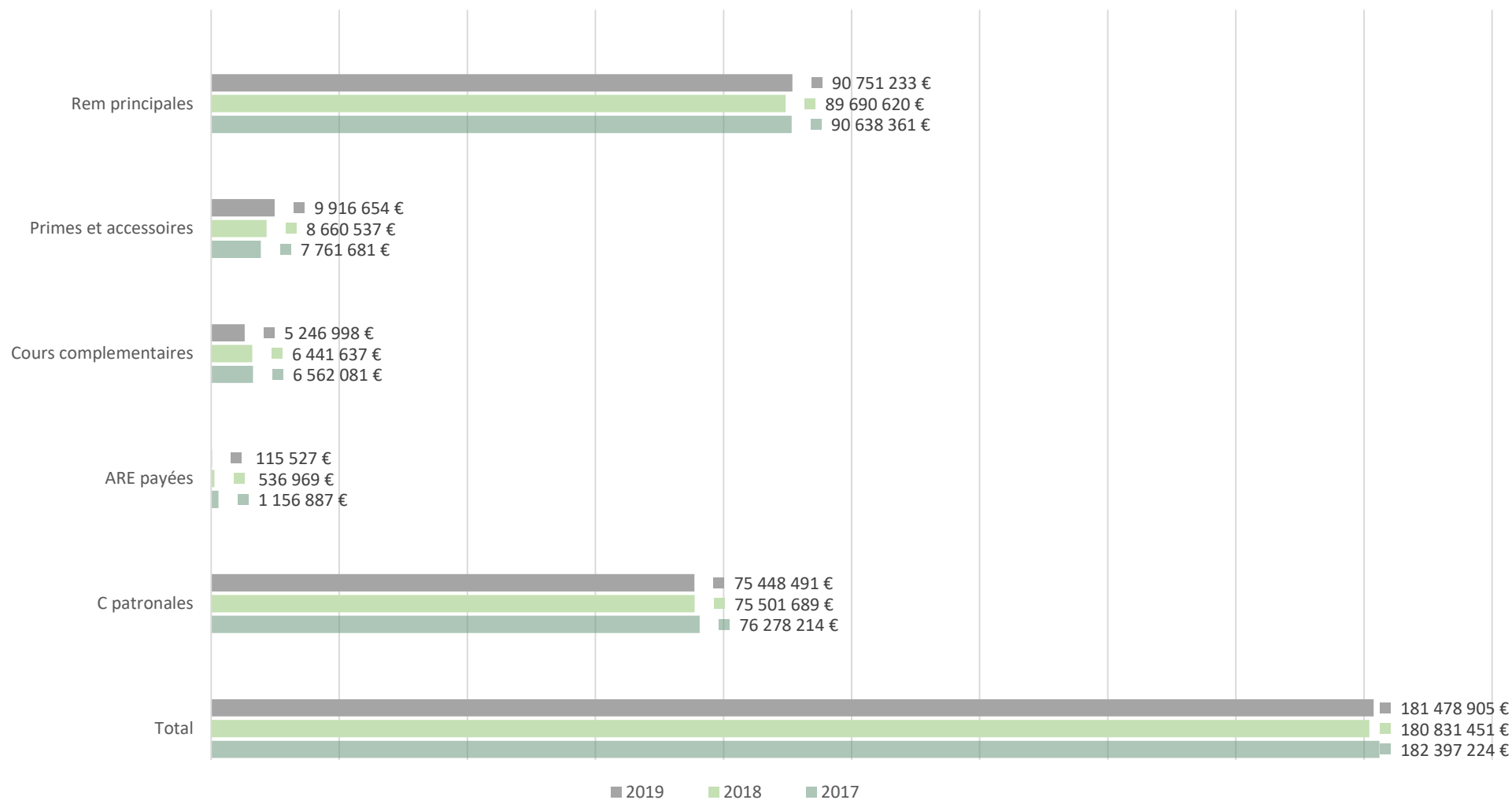
6. Rémunération et CET

1. Rémunérations brutes mensuelles par statut et catégorie FP en 2019 (hors primes ou régimes indemnitaires)

Statut	Population	Catégorie FP	Catégorie emploi	Rémunération Moyenne Femme	Rémunération Moyenne Homme	Rémunération Moyenne
Titulaires	Enseignants	A	Enseignants 1er degré	3 501 €	3 977 €	3 659 €
			Enseignants 2nd degré	3 720 €	3 748 €	3 733 €
			Enseignants chercheurs	4 081 €	4 529 €	4 357 €
	BIATSS	A	Administratifs techniques et service	2 571 €	2 658 €	2 619 €
			Bibliothèques et Musées	3 170 €	2 976 €	3 110 €
			Médicaux Sociaux	5 562 €		5 562 €
			Personnel d'encadrement	3 205 €	3 442 €	3 375 €
		B	Administratifs techniques et service	1 993 €	2 153 €	2 052 €
			Bibliothèques et Musées	2 174 €	2 155 €	2 171 €
		C	Administratifs techniques et service	1 785 €	1 806 €	1 791 €
Bibliothèques et Musées	1 695 €		1 770 €	1 728 €		
Contractuels	Enseignants	A	Administratifs techniques et service	2 220 €	1 757 €	1 911 €
			Doctorants et ATER	1 433 €	1 160 €	1 274 €
			Enseignants 2nd degré	2 365 €	2 939 €	2 477 €
			Enseignants chercheurs	2 098 €	2 339 €	2 212 €
	BIATSS	A	Administratifs techniques et service	2 542 €	2 714 €	2 606 €
		B	Administratifs techniques et service	1 801 €	1 840 €	1 809 €
		C	Administratifs techniques et service	1 621 €	1 594 €	1 613 €
Total général				2 690 €	3 385 €	3 023 €

6. Rémunération et CET

2. Comparaison des dépenses par nature 2017 à 2019



6. Rémunération et CET

3. Agents bénéficiant de la GIPA en 2019, par type de population et par corps

		Effectifs Physiques		Effectifs en ETP		Total Effectifs Physiques	Total Effectifs ETP
Population	Corps	Femme	Homme	Femme	Homme		
Enseignants	Maitres de conférence	18	21	18	21	39	39
	Maitres de Conférence Hosp	1		1		1	1
	PROF. AGREGE	2	2	1,5	2	4	3,5
	PROFESSEUR CERTIFIE		1		1	1	1
	PROFESSEUR EPS		3		3	3	3
	Professeurs Université		1		1	1	1
	Professeurs Université Hosp	3	3	3	3	6	6
Total Enseignants		24	31	23,5	31	55	54,5
BIATSS	Ingénieur de recherche		2		2	2	2
	Technicien de recherche		1		1	1	1
Total BIATSS			3		3	3	3
Total Titulaires		24	34	23,5	34	58	57,5
Contractuels	CDI	3	2	3	2	5	5
	CDD	3	4	2,4	2	7	4,4
Total Contractuels		6	6	5,4	4	12	9,4
Total général		30	40	28,9	38	70	66,9

❖ La garantie Individuelle du Pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) d'un agent et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac) sur une période de référence de quatre ans.

Nb agents et montant versé en Novembre 2019	70	36 253 €
Pour rappel 2018	45	2 660 €
Pour rappel 2017	93	45 580 €

6. Rémunération et CET

4. Bilan du cumul des jours Compte Epargne Temps et ouvertures en 2019

- Un CET est un outil mis à la disposition des agents titulaires ou non leurs permettant d'épargner les jours de congés non pris avant la date échéance du 31 Août.
- Le premier tableau nous indique le cumul de jours stockés sur le CET de 2017 à 2019, par catégorie FP.
- Le nombre de jours stockés est en hausse en 2019 soit +9% entre 2018 et 2019.

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie FP

Catégorie	2017	2018	2019
Catégorie A	2633	2406	2675
Part du total	43%	41%	42%
Catégorie B	1839	1724	1904
Part du total	30%	29%	30%
Catégorie C	1715	1749	1809
Part du total	28%	30%	28%
TOTAL	6187	5881	6388

Ouvertures de CET par catégorie FP

Catégorie	Nombre de CET 2017	Nombre de CET 2018	Nombre de CET 2019
Catégorie A	122	139	155
Taux de couverture	36%	42%	35%
Catégorie B	106	109	124
Taux de couverture	40%	41%	42%
Catégorie C	119	135	138
Taux de couverture	23%	26%	25%
Total général	347	383	417
Taux de couverture	31%	34%	33%

Le taux de couverture renseigné dans le second tableau nous informe de la part des agents ayant ouvert un CET par rapport à l'effectif concerné.

Ainsi, plus de 35 % des agents de l'UNS de cat A et B détiennent un CET contre 25% des C

Au total 33 % des agents détiennent un CET au 31/12/2019.

6. Rémunération et CET

5. Dépôt et utilisation des jours de CET 2019

Dépôt

Alimentation 2019 du CET

Catégorie FP	Nb de dépôts	Nb de jours versés
A	87	889
B	60	469
C	61	480
Total	208	1838

Utilisation en prise de congés

Catégorie FP	Nb de prises de congé	Nb de jours pris
A	0	0
B	4	90
C	3	39
Total	7	129

Utilisation en versements RAFP

Catégorie FP	Nb de vers. RAFP	Nb de jours versés
A	8	63
B	6	33
C	2	13
Total	16	109

Indemnisation

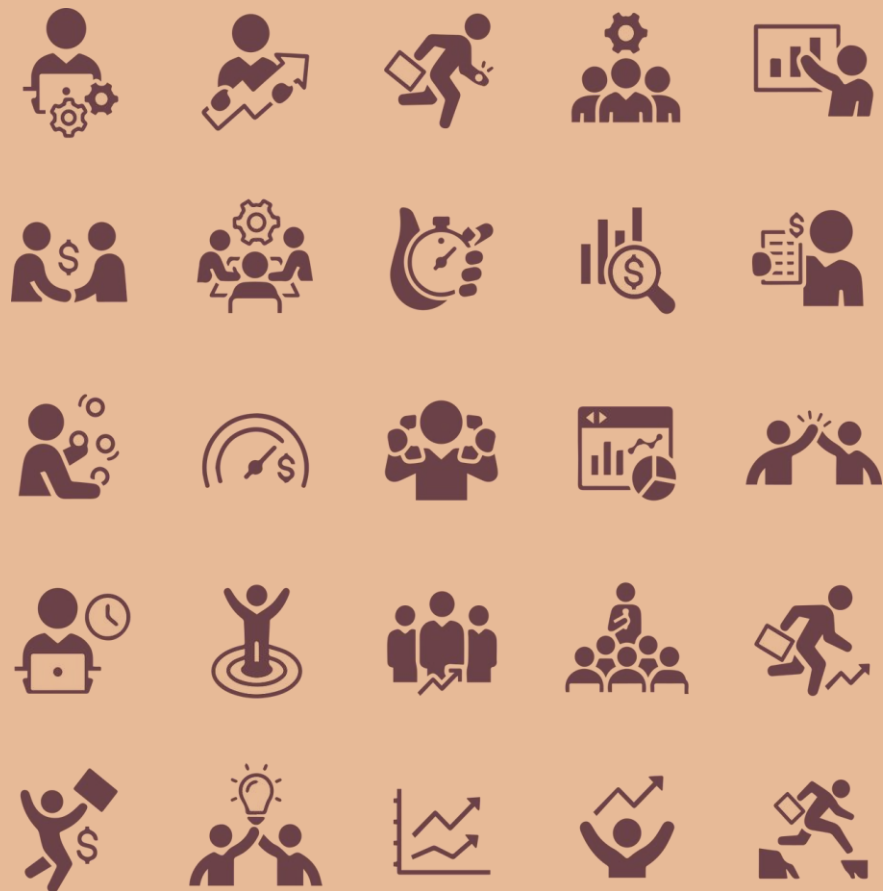
Catégorie FP	Nb d'indem.	Nb de jours indemnisés
A	55	538
B	22	156
C	25	215
Total	102	909

Utilisation

En 2019, 208 demandes relatives au CET ont été réalisées, pour un total de 1838 jours déposés. Le montant des dépôts représente une charge latente de 198 225€.
129 jours de prise de congés en 2019.
109 jours placés en RAFP.
909 jours en demande d'indemnisation (soit un coût de 102 795€ brut).
La catégorie A est la plus active que ce soit en dépôt (env 50%) ou en indemnisation (59%).

Montants Forfaitaires journaliers

Cat A : 135 € / jour
Cat B : 90 € / jour
Cat C : 75 € / jour



PARTIE 7

ABSENCES ET CONGES

7. Absence et Congés

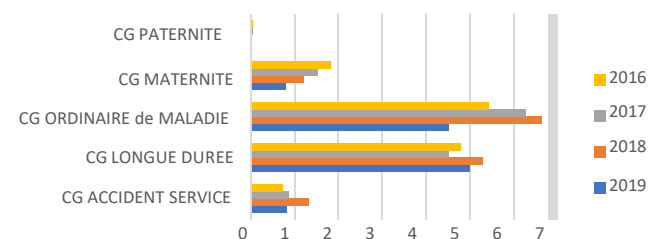
1. Congés et absences pour raisons de santé en 2019

TITULAIRES	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE	30	1530	0.82	0.32%
CG LONGUE DUREE	19	4945	2.66	1.02%
CG LONGUE MALADIE	23	4348	2.34	0.90%
CG MATERNITE	16	1491	0.80	0.31%
CG ORDINAIRE de MALADIE	338	8427	4.53	1.74%
CG PATERNITE	1	11	0.01	0.00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	4	43	0.02	0.01%
	395	20795	11.17	4.30%

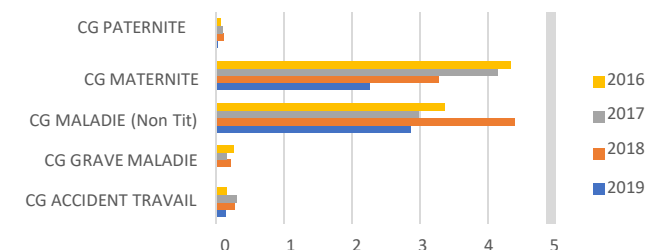
Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	8	165	0.14	0.05%
CG MALADIE (Non Tit)	168	3386	2.85	1.10%
CG MATERNITE	37	2681	2.26	0.87%
CG PATERNITE	1	11	0.01	0.00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	22	0.02	0.01%
	205	6265	5.28	2.03%

Ensemble des agents de l'UCA	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE/travail	38	1695	0.56	0.21%
CG ORDINAIRE de MALADIE	506	11813	3.88	1.49%
CG LONGUE DUREE/Longue Maladie	42	9293	3.05	1.17%
CG MATERNITE	53	4172	1.37	0.53%
CG PATERNITE	8	87	0.03	0.01%
	600	27060	8.88	3.41%

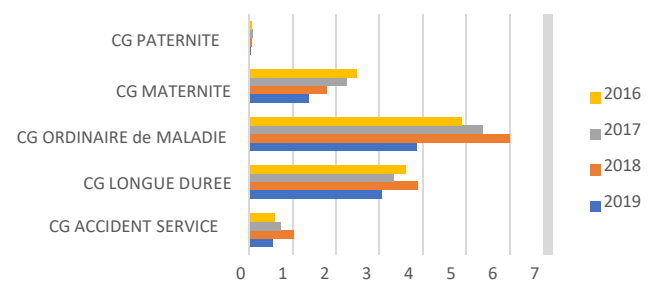
Nombre moyen de journées d'absence par agent titulaire



Nombre moyen de journées d'absence par agent contractuel



Nombre moyen de journées d'absence par agent



❖ Jour moyen : Nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique du 31/12/2019

❖ taux absentéisme = quotient du nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures théoriques

7. Absence et Congés

2. Congés et absences des agents BIATSS en 2019

BIATSS Titulaires	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absenteisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE	23	1055	1.48	0.57%
CG LONGUE DUREE	14	4029	5.64	2.17%
CG LONGUE MALADIE	15	3074	4.31	1.66%
CG MATERNITE	9	843	1.18	0.45%
CG ORDINAIRE de MALADIE	270	6544	9.17	3.53%
CG PATERNITE	1	11	0.02	0.01%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	1	10	0.01	0.01%
	307	15566	21.80	8.39%

BIATSS Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absenteisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	7	157	0.28	0.08%
CG MALADIE (Non Tit)	161	3265	5.77	1.76%
CG MATERNITE	16	994	1.76	0.54%
CG PATERNITE	1	11	0.02	0.01%
	175	4427	7.82	2.38%

Ensemble des agents BIATSS	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absenteisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE/travail	30	1212	0.95	0.36%
CG LONGUE DUREE	14	4029	3.15	1.21%
CG LONGUE MALADIE	15	3074	2.40	0.92%
CG MATERNITE	25	1837	1.44	0.55%
CG ORDINAIRE de MALADIE	431	9809	7.66	2.95%
CG PATERNITE	3	32	0.03	0.01%
	482	19993	15.62	6.01%

On constate une diminution de 17,2% du nombre de jours d'absence par rapport à 2018 (24154 jrs).

7. Absence et Congés

3. Congés et absences des agents Enseignants-chercheurs et enseignants en 2019

Enseignants Titulaires	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE	7	475	0.41	0.16%
CG LONGUE DUREE	5	916	0.80	0.31%
CG LONGUE MALADIE	8	1274	1.11	0.43%
CG MATERNITE	7	648	0.56	0.22%
CG ORDINAIRE de MALADIE	68	1883	1.64	0.63%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	3	33	0.03	0.01%
	88	5229	4.55	1.75%

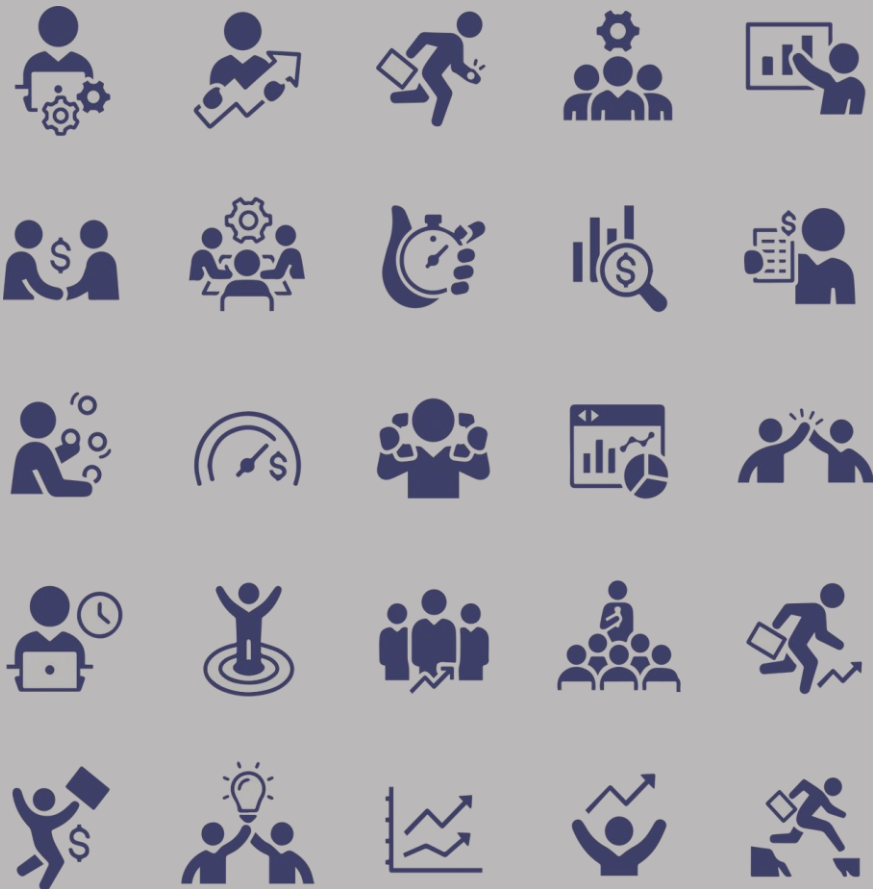
Enseignants Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	1	8	0.01	0.00%
CG MALADIE (Non Tit)	7	121	0.20	0.08%
CG MATERNITE	21	1687	2.72	1.05%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	22	0.04	0.01%
	30	1838	2.96	1.14%

Ensemble des agents Enseignants	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE/travail	8	483	0.27	0.11%
CG LONGUE DUREE	5	916	0.52	0.20%
CG LONGUE MALADIE	8	1274	0.72	0.28%
CG MATERNITE	28	2335	1.32	0.51%
CG ORDINAIRE de MALADIE	75	2004	1.13	0.44%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	5	55	0.03	0.01%
	118	7067	4.00	1.54%

On constate une diminution de 21,8% du nombre de jours d'absence par rapport à 2018 (9032 jrs).

PARTIE 8

FORMATION



8. Formation

1. Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations

- Le premier tableau ci-dessous recense les agents BIATSS ayant suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année.
- Le taux de couverture nous permet de constater que 34% des agents de la catégorie C ont bénéficié d'une ou plusieurs formations (15% et 14% pour les catégories A et B).

Ce taux de couverture chez les C est en forte baisse par rapport à 2018 67%.

	Categorie A			Categorie B			Categorie C			Total		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Formations Professionnelles Continue												
Nombre de jours de formations	191	323	513	104	451	555	209	685	893	503	1,458	1,962
Nombre d'agents bénéficiaires (2)	77	116	193	41	136	177	116	324	440	234	576	810
Taux de formation (3)	10%	14%	24%	5%	17%	22%	14%	40%	54%	29%	71%	100%
Taux de couverture (4)	6%	9%	15%	3%	11%	14%	9%	25%	34%	18%	45%	63%

(1) Un même agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formation au cours de l'année

(2) Un même agent n'est décompté qu'une seule fois

(3) C'est le nombre d'agents bénéficiant d'une ou plusieurs formations rapporté au nombre total d'agents formés.

(4) C'est le nombre d'agents bénéficiant d'une ou plusieurs formations rapporté aux effectifs présents au 31/12/A

8. Formation

2. Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2019

- Ce tableau met en avant plusieurs observations concernant la participation des agents aux différents types de formation, en fonction de leur catégorie.
- On précise que s'entend pour effectif qu'un agent sera compté autant de fois qu'il aura participé à une formation. Le nombre d'agents formés en 2019 est 1326 (521 H & 805 F).

		Enseignants et BIATSS Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
Formation Professionnelles Continue		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Formations Professionnelles T1	Effectif	803	736	1539	86	357	443	196	660	856	1085	1753	2838
	Nombre de jours	847	708	1555	118	419	537	201	629	830	1166	1756	2922
Formations Professionnelles T2	Effectif	5	17	22	2	5	7	0	1	1	7	23	30
	Nombre de jours	5	39	44	6	15	21	0	1	1	11	55	66
Formations Professionnelles T3	Effectif	36	59	95	5	22	27	3	35	38	44	116	160
	Nombre de jours	114	157	271	19	79	98	24	108	132	157	344	501
Préparation aux examens et concours	Effectif	16	17	33	4	28	32	27	77	104	47	122	169
	Nombre de jours	41	28	69	5	29	34	30	82	112	76	139	215
Validation des Acquis de l'expérience & bilan de compétences	Effectif	1	1	2	0	1	1	1	4	5	2	6	8
	Nombre de jours	2	4	6	0	3	3	2	10	12	4	17	21
TOTAL	Effectif	861	830	1691	97	413	510	227	777	1004	1185	2020	3205
	Nombre de jours	1009	936	1945	148	545	693	257	830	1087	1414	2311	3725

T1 : Actions d'adaptation immédiate au poste de travail

T2 : Actions de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers (maintenir à niveau, préparer aux changements dus à une réforme ou la mise en place de nouvelles technologies...).

T3 : Développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications (changement d'orientation ou présentation à un concours).



PARTIE 9

RELATIONS PROFESSIONNELLES

9. Relations professionnelles

Commission Hygiène Sécurité Condition de Travail (CHSCT)		Homme	Femme	Total
Instance du CHSCT	Représentants de l'administration	2	0	2
	Représentants du personnel titulaires	5	4	9
	Représentants du personnel suppléants	4	5	9
	Nombre de réunions			3
Formation du CHSCT	Membre(s) formé(s)		13	
	Coût de la formation			

Comité Technique (CT) 2019		Homme	Femme	Total
Instances du CT	Représentants du personnel titulaires	8	2	10
	Représentants du personnel suppléants	5	5	10
	Nombre de réunions			14
	Nombre de (re)convocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP		1	

Conseil d'administration restreint (CAR) 2019		Homme	Femme	Total
Instances du CAR	Représentants des professeurs d'universités	4	4	8
	Représentants des maîtres de conférences	4	4	8
	Nombre de réunions			4

Comité académique Restreint (CACR) 2019		Homme	Femme	Total
Instances du CACR	Représentants des professeurs d'universités	8	10	18
	Représentants des maîtres de conférences	9	9	18
	Nombre de réunions			12



PARTIE 10

ACTIONS SOCIALES

10. Actions sociales

Bilan 2019 du service Action Sociale

Budget	Type de Prestation	Prestation	Montant	Bénéficiaires
Fonctionnement	ASIU	Chèques cadeaux Noël	17 603 €	NC
Total Fonctionnement			17 603 €	NC
Masse Salariale	ASIU	Aide aux études	5 500 €	10
		Aides d'urgences	48 000 €	59
		Cantine	11 228 €	42
		Garderie périscolaire	4 257 €	26
	PIM	AEH	39 221 €	17
		Centres de Loisirs avec Hébergement (Type colonies de vacances)	262 €	4
		Centres de Loisirs sans Hébergement (Garderie hors périscolaire)	6 248 €	21
		Restauration	7 639 €	0
		Séjour dans le cadre éducatif	18 €	1
		Séjour linguistique	136 €	2
Total Masse Salariale			122 509 €	182
Total général			140 112 €	182

ASIU : Actions sociales interuniversitaires

PIM : Prestations Interministérielles

RAPPORT D'ACTIVITE 2019 :

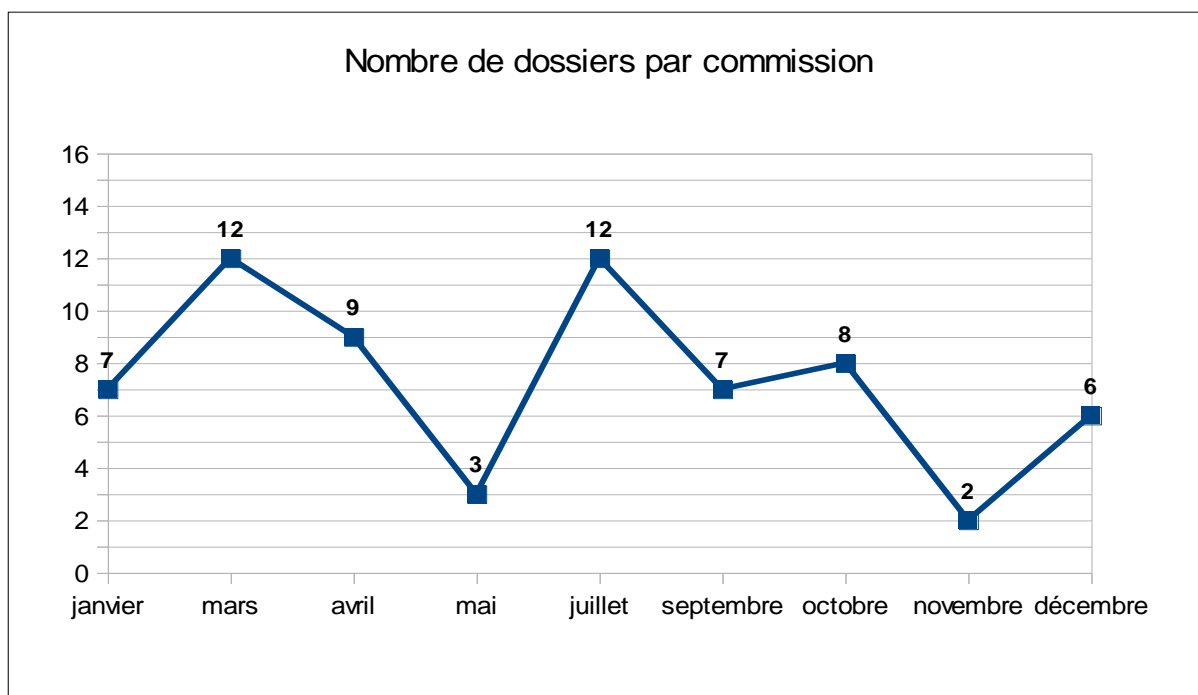
COMMISSION D'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

Durant l'année 2019, la commission d'action sociale s'est réunie à 9 reprises pour étudier les demandes d'aide d'urgence des personnels. En 2018 et 2017, elle s'était réunie à 7 reprises ; on note donc une augmentation de la fréquence, ceci dans un souci de répondre le plus rapidement possible aux demandes des personnels.

Les assistantes sociales qui interviennent sur les différents sites universitaires ont présenté chacune les dossiers des personnels qu'elles ont rencontrés.

Au total, on comptabilise 66 demandes de la part des personnels. Ces demandes ont concerné 62 personnels (4 personnels ont demandé une aide à deux reprises). Il est à noter qu'un personnel doit en principe attendre un délai de 12 mois entre chaque demande mais il est possible de déroger à cette règle dans les situations très difficiles.

Ces demandes se répartissent par commission, tout au long de l'année, de la manière suivante :

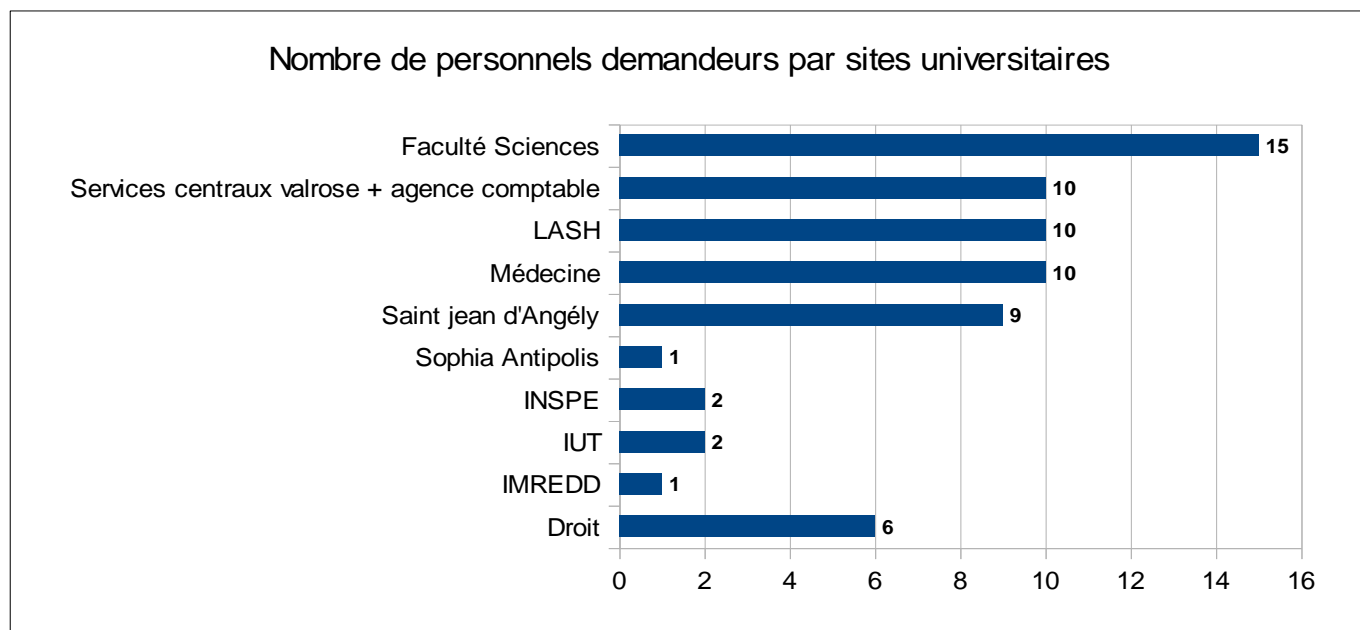


Ainsi, on peut constater un nombre assez variable de demandes lors des commissions contrairement aux années précédentes, ceci est en lien avec la volonté de répondre le plus rapidement possible aux demandes des personnels (la commission s'est réunie parfois pour 2 ou 3 dossiers).

En outre, parmi ces 66 demandes, 62 ont obtenu une réponse favorable à la suite des différentes commissions d'action sociale (1 dossier reporté et 3 refusés). On retrouve donc le même nombre de dossiers accordés qu'en 2018.

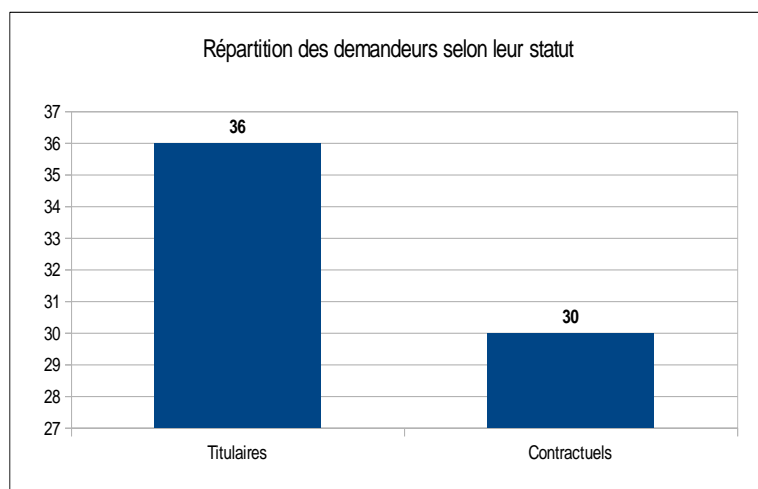
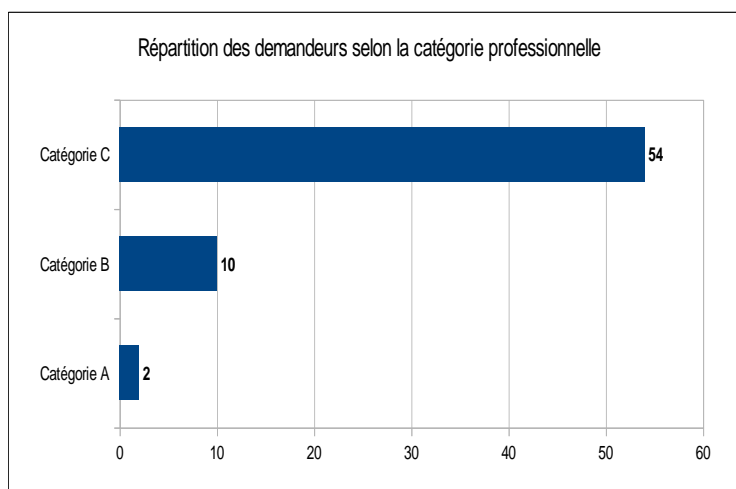
La typologie des demandeurs :

Les demandes des personnels se répartissent par sites universitaires de la manière suivante :



Le diagramme ci-dessus montre que les demandes sont majoritaires sur la Faculté de sciences de Valrose (c'était le cas en 2018 et 2017 avec la faculté de LASH). Viennent ensuite les sites de LASH, médecine, les services centraux et SJA

La répartition des demandeurs selon leur statut et leur catégorie professionnelle est la suivante :



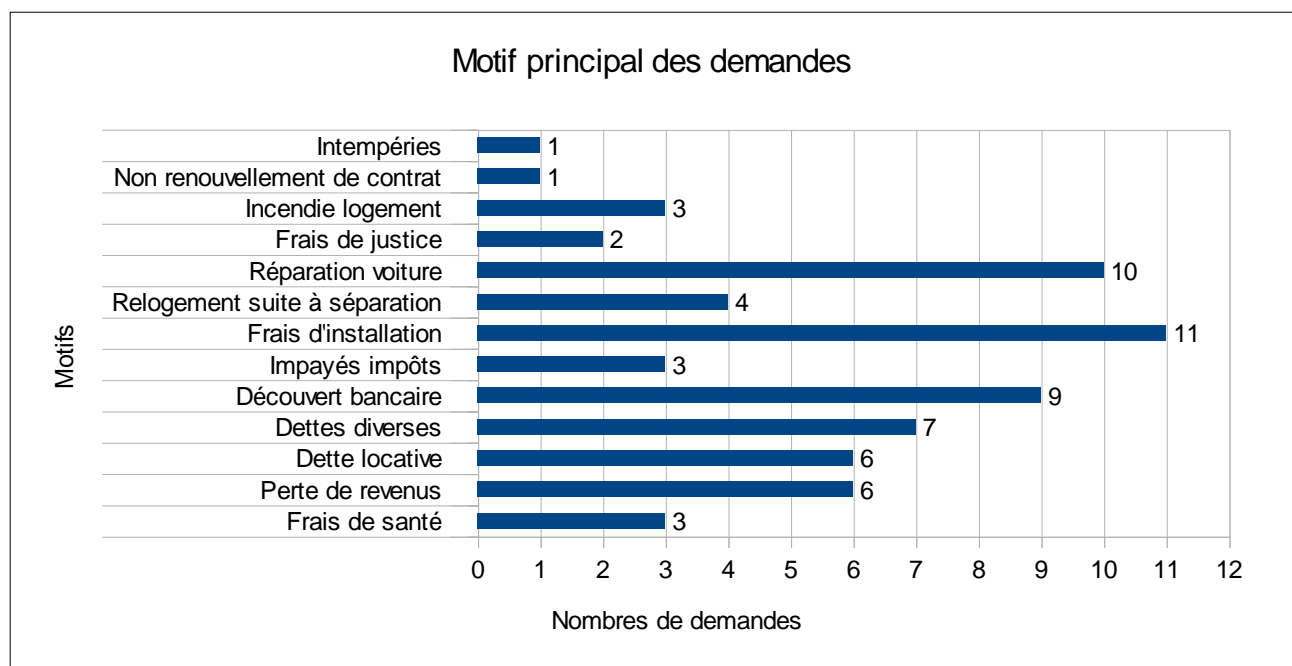
La répartition des personnels en fonction de leur catégorie professionnelle et de leur statut fait apparaître une forte importance des demandes de la part des personnels de catégories de C et des titulaires, ces éléments sont similaires à ceux de 2017 et 2018 avec néanmoins un nombre plus important de contractuels en 2019. De plus, la majorité des demandes concerne des personnels BIATSS, on comptabilise en effet une seule demande d'un enseignant.

Par ailleurs, il est à noter que parmi les 66 demandes d'aides d'urgence, 16 personnels étaient confrontés à une problématique d'ordre médical ayant motivé cette demande (motifs principal ou secondaire).

D'autre part, parmi les personnels, 25 d'entre eux avaient déjà bénéficié d'une aide financière au cours des deux dernières années (2017-2018) :

- 22 personnels ont obtenu une aide financière au cours des deux dernières années
- 3 personnels ont obtenu deux aides financières au cours des deux dernières années

Les motifs des demandes



Il est important de préciser ici que le motif principal de la demande a été retenu pour établir ce diagramme. En effet, il peut y avoir plusieurs motifs de demande lorsqu'un personnel est reçu par l'assistante sociale.

Les demandes des personnels ayant pour motif principal les frais d'installation sont majoritaires (11 demandes) : aide pour la caution, frais d'agence, déménagement, double loyer. Ces frais peuvent impacter considérablement le budget des personnels. De plus, 4 personnels ont sollicité une aide d'urgence pour faire face à des frais de relogement, suite à une séparation (dans ces cas-là, l'aide maximale de 1000€ a pu leur être attribuée).

Viennent ensuite les demandes portant sur des frais de réparation du véhicule (10 demandes) ; l'aide attribuée à ce niveau peut être primordiale pour les personnels domiciliés dans des communes éloignées de leur lieu de travail (avec parfois peu de possibilités en termes de transports en communs).

On peut constater que les demandes portant sur une aide visant à régulariser un découvert bancaire sont également importantes ainsi que sur les dettes diverses et dettes locatives. Les imprévus peuvent engendrer des situations d'endettement chez les personnels qui rencontrent alors des difficultés à rééquilibrer leur budget. Il a été évoqué à plusieurs reprises lors des commissions la nécessité de mettre en place un accompagnement budgétaire ; aussi la convention prévue avec l'UDAF est primordiale à ce niveau. Par ailleurs, la possibilité d'attribuer des bons d'alimentation en urgence permettrait d'apporter dans certaines situations une aide directe d'urgence sans attendre la tenue de la commission.

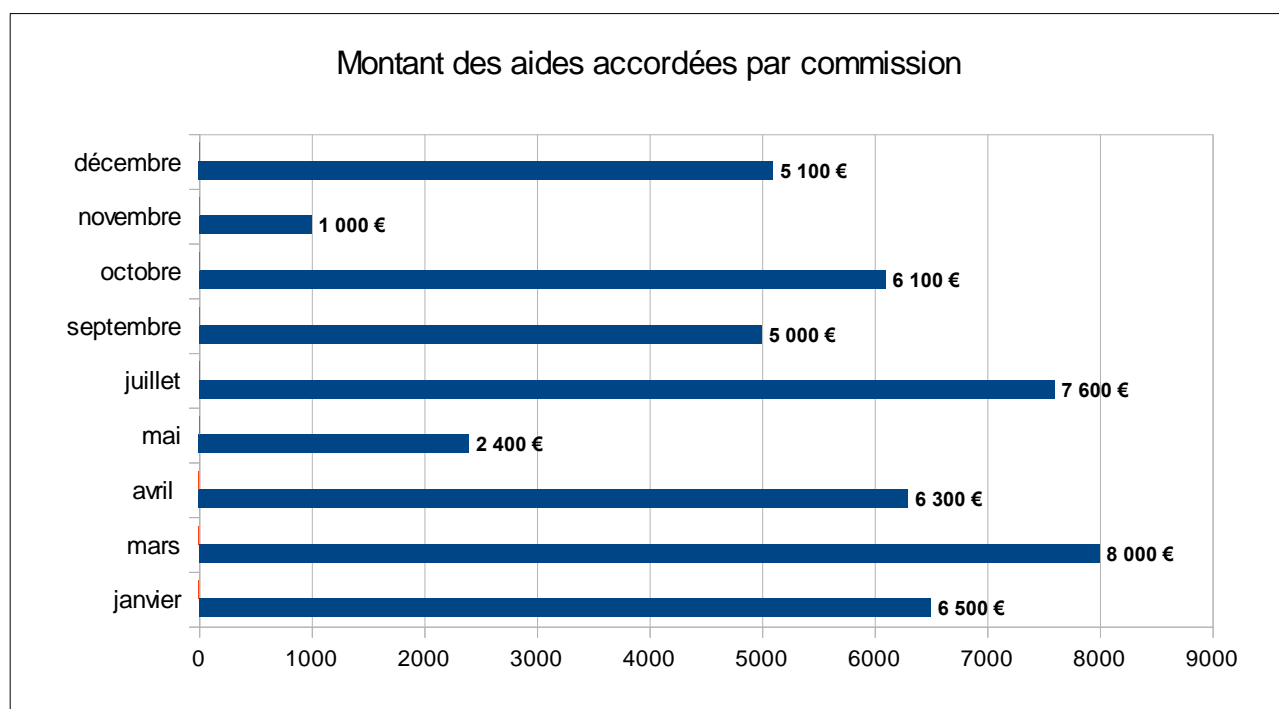
Par ailleurs, 6 personnels ont été amenés à solliciter une aide d'urgence car ils étaient confrontés à une perte de revenus liée à une problématique médicale (passage à demi-traitement, CLM, ...). Dans ces situations, l'aide maximale de 1000€ a pu être attribuée.

D'autres demandes ont pu porter sur des frais de santé (dentaire, optique, frais d'orthodontie des enfants) ; des frais de justice (dans le cas de séparation notamment ou de garde d'enfant), impayés d'impôts (cette dépense étant considérée comme prévisible, l'aide a pu être refusée selon les situations).

Enfin, certains personnels ont pu être confrontés à des situations d'urgence : un personnel dont le logement a été inondé suite aux intempéries de novembre, personnels ayant subi un incendie dans leur logement (aide maximale de 1000€ pour ces situations d'urgence).

Le montant des dépenses :

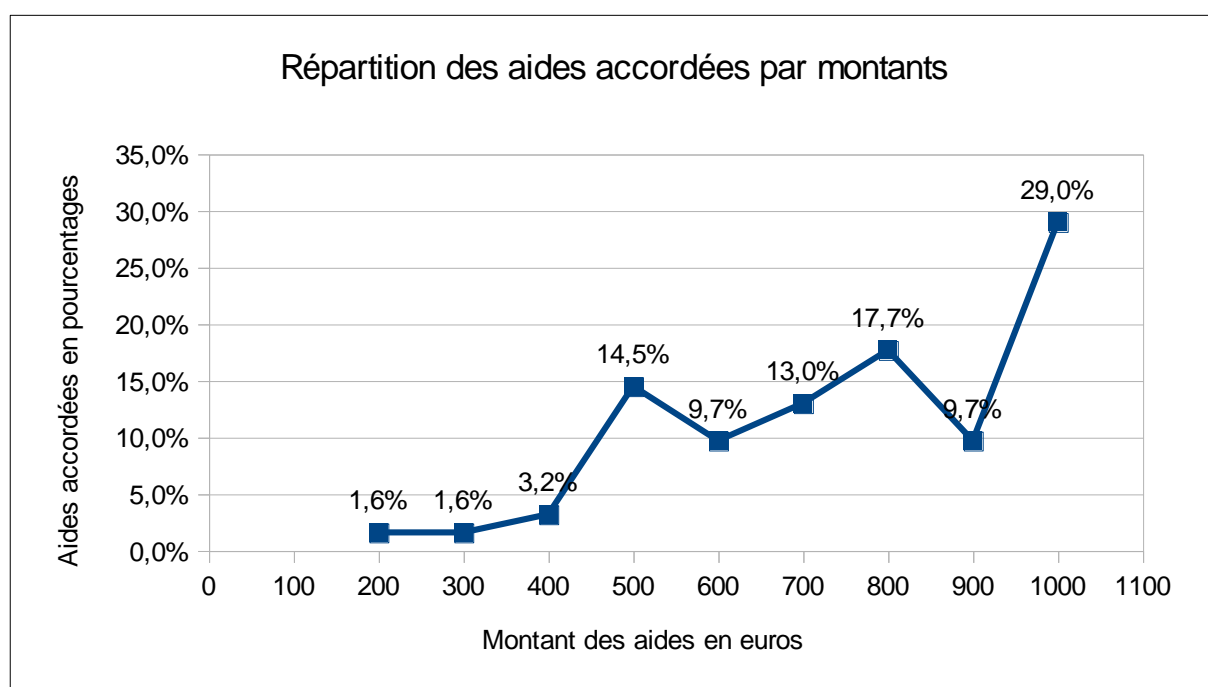
Le montant des dépenses engagées pour l'année 2019 s'élève à 48000€, il est en augmentation puisqu'il s'élevait à 47300€ en 2018 et à 40200€ en 2017; la répartition des sommes accordées par commission est la suivante :



Les dépenses les plus fortes s'élèvent à un montant de 8000€ pour la commission du mois de mars et de 7600€ pour celle de juillet. Ces commissions sont celles qui comptaient aussi le plus grand nombre de dossiers.

Il est à noter que lors des commissions des mois de juillet et septembre, il a été ajouté une condition d'attribution pour certains dossiers. En effet la commission avait statué sur le montant de l'aide attribuée mais sous condition de présentation d'un justificatif par l'agent à l'assistante sociale. Par exemple, un personnel a dû présenter un document justifiant ses démarches auprès de la banque de France pour un dossier de surendettement. Pour un autre personnel, il s'agissait de fournir un justificatif de l'agence immobilière pour ses frais d'installation dans un nouveau logement.

Les montants qui ont pu être accordés aux bénéficiaires des aides d'urgence se répartissent ainsi :



D'après ce dernier diagramme, on peut constater que le montant minimum qui a pu être accordé s'élève à 200€ tandis que le montant maximum est de 1000€.

De plus, on peut remarquer un pic de 29% pour les bénéficiaires ayant obtenu une aide d'un montant de 1000€, il s'agissait de situations d'urgence complexes. On peut constater une légère baisse à ce niveau puisqu'en 2018 il s'élevait à 32,2%. Viennent ensuite les aides d'un montant de 800€ (17,7%) puis de 500€ (14,5%).

BILAN SOCIAL 2020



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR



SOMMAIRE

EFFECTIFS	6
1. Evolution des effectifs physiques par population entre 2016 et 2020 (au 31 décembre)	6
2. Effectifs des agents Enseignants-Chercheurs et enseignants Titulaires au 31/12/2020 par type de population et Corps.....	7
3. Effectifs des agents Enseignants Contractuels au 31/12/2020.....	8
4. Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2020-2021 par composante d'affectation, par type de contrat.....	9
5. Répartition des agents BIATSS titulaires et contractuels au 31/12/2020 par catégorie FP et type de financement, par type de contrat.....	10
6. Effectifs des agents BIATSS Titulaires au 31/12/2020 par type de population et corps.....	11
7. Effectifs des agents BIATSS Contractuels au 31/12/2020 par type de budget et type de besoins.....	12
5. Répartition des agents BIATSS titulaires et contractuels au 31/12/2020.....	12
8. Répartition des agents BIATSS contractuels au 31/12/2020 par type de budget, temps de travail, et type de contrat au 01/01/2020.....	13
9. Effectifs des Contractuels Etudiants présents en 2020.....	14
GESTION DE CARRIERE.....	16
2. Nombre de passage CDD en CDI entre le 1/1/2020 et 31/12/2020	16
1. Position administrative des Agents Titulaires au 31/12/2020 par type de population.....	16
3. Répartition des titularisations par genre et par catégorie FP entre le 01/01/20 et 31/12/2020.....	17
4. Départs définitifs d'agents titulaires entre le 01-01-2020 et 31-12-2020	18
5. Départs définitifs d'agents contractuels entre le 01/01/2020 et 31/12/2020	19
6. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : Effectifs physiques et en ETP par catégorie et par corps au 31/12/2020	20
7. Evolution des bénéficiaires entre 31/12/2015 et 31/12/2020	21
DEMOGRAPHIE.....	23
1. Pyramide des âges et âges moyen au 31/12/2020	23
2. Répartition des effectifs par genre au 31/12/2019	24
QUOTITE DE TRAVAIL.....	26
1. Répartition des agents selon le temps de travail (Enseignants-Chercheurs)	26
2. Répartition des agents selon le temps de travail (BIATSS)	27
3. Agents passant d'un temps plein à temps partiel et vice versa entre le 01/01/20 et le 31/12/20	28
PROMOTION ET CONCOURS	30
1. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade : Tableau d'avancement de grade 2020 ..	30
2. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade : Liste d'aptitude au changement 2020 ...	31
4. Liste d'aptitude au changement de corps 2020.....	32

3. Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade : Tableau d'avancement de grade 2020	32
5. Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade : tableau d'avancement de grade 2020	33
6. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par corps : Liste d'aptitude au changement de Corps 2020	34
7. Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2020	35
8. Répartition des Enseignants du 2nd degré candidats à l'avancement de grade 2020	35
9. Répartition des candidats ITRF aux concours en 2020	36
10. Répartition des candidats Enseignant-Chercheurs aux concours, mutations et détachements en 2020	36
REMUNERATION ET CET.....	37
1. Rémunérations brutes mensuelles par statut et catégorie FP en 2020 (hors primes ou régimes indemnitaires)	37
2. Comparaison des dépenses par nature 2017 à 2020.....	37
3. Agents bénéficiant de la GIPA en 2020, par type de population et par corps.....	37
4. Bilan du cumul des jours Compte Epargne Temps et ouvertures en 2020.....	37
5. Dépôt et utilisation des jours de CET 2020	37
CONGES ET ABSENCES	37
1. Congés et absences pour raisons de santé entre 1/1/2020 et le 31/12/2020	37
2. Congés et absences des agents BIATSS entre 1/1/2020 et le 31/12/2020	37
3. Congés et absences des agents enseignants entre 1/1/2020 et le 31/12/2020	37
FORMATION	37
1. Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2020	37
2. Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2020	37
RELATIONS PROFESSIONNELLES.....	37
ACTIONS SOCIALES	37

PARTIE 1

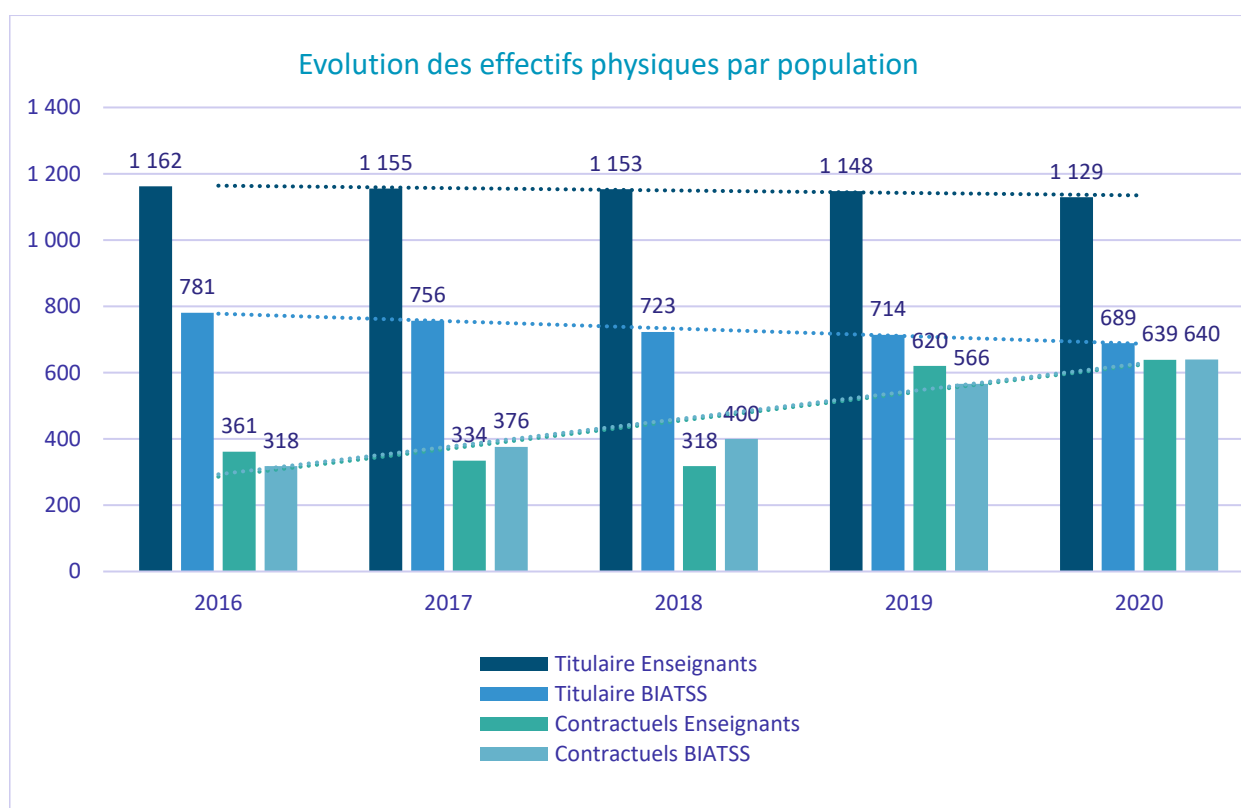
EFFECTIFS

1. Evolution des effectifs physiques par population entre 2016 et 2020 (au 31 décembre)

L'objet de cette introduction est de montrer, l'évolution des effectifs physiques de l'UCA par population et statut, entre 2016 et 2020.

Sur cette période, on constate une forte hausse de l'effectif total en 2019, de par l'intégration de la COMUE au 1/1/2020 qui a principalement impacté les contractuels.

- Soit une hausse de 77% pour les Enseignants-contractuels et le doublement de la population BIATSS Contractuels.
- La population Enseignants Titulaires subie une légère érosion sur ces 5 années (-2,8%), celle des BIATSS-Titulaires continue sa baisse (-11,8%).



	2016	2017	2018	2019	2020
Effectif Total	2622	2621	2594	3048	3097
Enseignants	1523	1489	1471	1 768	1768
BIATSS	1099	1132	1123	1 280	1329

2. Effectifs des agents Enseignants-Chercheurs et enseignants Titulaires au 31/12/2020 par type de population et Corps

- Ce tableau recense l'ensemble des Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires affectés à l'Université Côte d'Azur au 31/12/2020.
- Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs et Equivalent Temps Plein.
- Le ratio des enseignants chercheurs reste stable à 83% (71,8% pour la filière universitaire et 11,2% pour la filière hospitalo-universitaire).

Type de population	CORPS	Effectifs Physiques		Effectifs en ETP		Total effectifs physiques		Total effectifs ETP	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Nombre	Part	Nombre	Part
Ens. 1er degré	Professeur écoles	3	1	3	1	4		4	
Total Ens. 1er degré		3	1	3	1	4	0,4%	4	0,4%
Ens. 2nd degré	Prof cn ex bi-adm		2		2	2		2	
	Prof. agrégé	72	62	69,4	60,8	134		130,2	
	Professeur certifie	21	14	20,1	13,5	35		33,6	
	Professeur eps	6	10	6	10	16		16	
Total Ens. 2nd degré		99	88	95,5	86,3	187	16,6%	181,8	16,2%
Ens. Chercheurs	Maitres de conférences	248	296	245,1	294,8	544		539,9	
	Professeurs Université	78	189	78	189	267		267	
Total Ens. Chercheurs		326	485	323,1	483,8	811	71,8%	806,9	72,1%
Ens. Hors Univ.	Maitres de Conférence Hosp	16	21	16	21	37		37	
	Professeurs Université Hosp	23	67	23	67	90		90	
Total Ens. Hors Univ.		39	88	39	88	127	11,2%	127	11,3%
Total général		467	662	460,6	659,1	1129	100%	1119,7	100%

3. Effectifs des agents Enseignants Contractuels au 31/12/2020

- Ce tableau recense l'ensemble des Enseignants Contractuels affectés à l'Université Côte d'Azur au 31/12/2020. Les données sont renseignées par genre, par effectifs physique et Equivalent Temps Plein (ETP).
- Ils représentent 36,14% de la population enseignante à l'Université Côte d'Azur (et 18,04% hors Doctorants rémunérés).

CORPS	Effectifs Physiques		Effectifs ETP		Total effectifs physiques		Total effectifs ETP	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Total général	Part	Total général	Part
Assistant Hopitaux	46	39	46	39	85	13,3%	85	14,3%
ATER	39	43	30,5	30	82	12,8%	60,5	10,2%
Chef de clinique	3	2	3	2	5	0,8%	5	0,8%
Chercheurs	3		3		3	0,5%	3	0,5%
Doctorant	143	177	143	177	320	50,1%	320	53,8%
Enseignants CDD	19	17	16,2	11,1	36	5,6%	27,3	4,6%
Lecteur	14	6	14	6	20	3,1%	20	3,4%
Maitre conférence associé	7	20	4,5	10	27	4,2%	14,5	2,4%
Maitre langue	1		1		1	0,2%	1	0,2%
Post Doctorant	22	22	22	22	44	6,9%	44	7,4%
Praticien Hosp		2		2	2	0,3%	2	0,3%
Prof Associé	2	3	1,5	1,5	5	0,8%	3	0,5%
PROF. AGREGE	1		1		1	0,2%	1	0,2%
CDI	7	1	7	1	8	1,3%	8	1,3%
Total général	307	332	292,7	301,6	639	100 %	594,3	100 %

4. Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2020-2021 par composante d'affectation, par type de contrat

- Ce tableau recense l'ensemble des vacataires intervenus à l'Université Côte d'Azur sur l'année universitaire 2020-2021.
- Les données sont renseignées par composante d'affectation.
- Un même agent peut être décompté plusieurs fois s'il dispense des heures d'enseignement dans plusieurs composantes.

Composantes d'affectation	Nombre de vacataires intervenus sur l'année 2019-2020
EUR CREATES	110
EUR DS4H	67
EUR ELMI	177
EUR HEALTHY	179
EUR LEXSOCIETY	183
EUR LIFE	17
EUR ODYSSEE	68
EUR SPECTRUM	117
IAE	209
IMREDD	10
INSPE ACADEMIE NICE	60
IUT	422
MEDECINE	141
ODONTOLOGIE	5
POLYTECH	314
PORTAIL DROIT	71
PORTAIL ECO-GESTION	84
PORTAIL LLAC	119
PORTAIL SCIEN TECHN	82
PORTAIL SHS	54
PORTAIL STAPS	96
PORTAIL SV	33
SERVICES COMMUNS	193
NB de Vacataires	2376

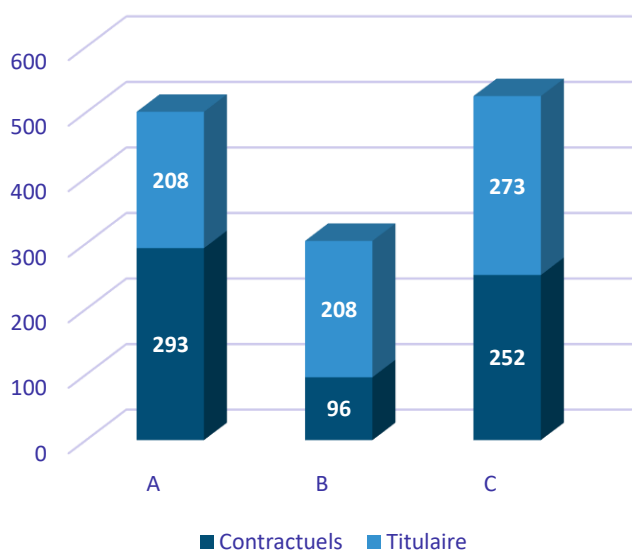
- ❖ Ces **2376** vacataires ont dispensé **5226** vacations sur l'année universitaire 2020/2021.
- ❖ Ces vacataires réalisent leurs heures d'enseignements dans 1 à 5 composantes.
- ❖ On observe aussi que sur **2376** vacataires, 2017 agents réalisent leurs heures dans la même composante (**soit 85%**).
- ❖ Les **5226** vacations représentent **108 947** heures d'enseignements.

EFFECTIFS

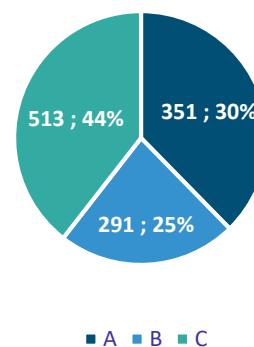
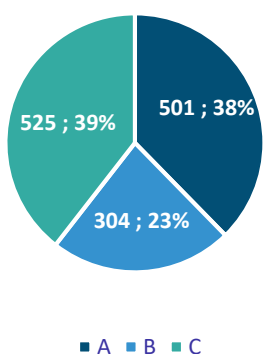
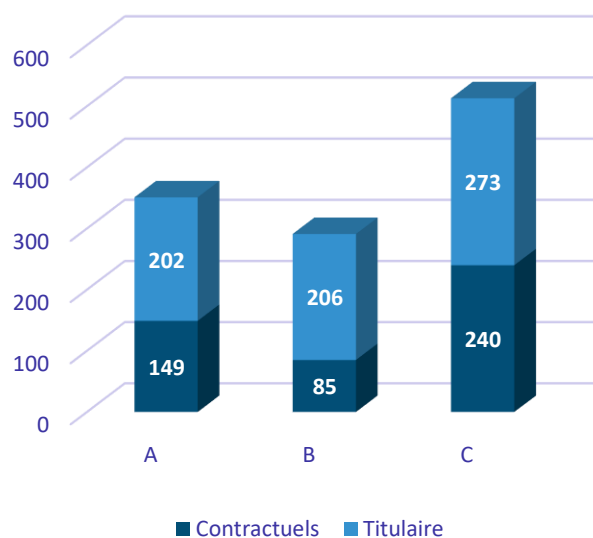
5. Répartition des agents BIATSS titulaires et contractuels au 31/12/2020 par catégorie Fonction Publique et type de financement, par type de contrat

- Ces deux graphiques synthétisent la répartition des agents BIATSS de l'UCA, en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel) et de leur catégorie FP.
- Nous avons aussi fait la comparaison avec les agents contractuels en excluant ceux financés sur convention

Répartition des agents BIATSS par statut et par catégorie FP au 31/12/2020 (avec EOTP)



Répartition des agents BIATSS par statut et par catégorie FP au 31/12/2020 (hors EOTP)



EFFECTIFS

6. Effectifs des agents BIATSS Titulaires au 31/12/2020 par type de population et corps

- Ce tableau recense l'ensemble des personnels BIATSS titulaires affectés à l'Université Côte d'Azur au 31/12/2020.
- Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et Equivalents Temps Plein (ETP).
- **76%** des agents BIATSS titulaires sont des ITRF.

Type de Population	CORPS	Effectifs Physiques		Effectifs ETP		Total Effectifs Physiques		Total Effectifs ETP	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Nombre	PART	Nombre	PART
AENES	ADJENES	52	4	49,9	4	56	8,1%	53,9	8,0%
	Administrateur	2	1	2	1	3	0,4%	3	0,4%
	Agent Comptable		1		1	1	0,1%	1	0,1%
	Attaché	8	3	7,6	3	11	1,6%	10,6	1,6%
	Autres Ingénieurs	1		1		1	0,1%	1	0,1%
	SAENES	24	6	22,4	6	30	4,4%	28,4	4,2%
Total AENES		87	15	82,9	15	102	14,8%	97,9	14,6%
BIBLI	BIBAS	17	3	16,2	2,8	20	2,9%	19	2,8%
	BIBLIOTHECAIRE	4	2	3,8	2	6	0,9%	5,8	0,9%
	Conservateur	4	3	4	3	7	1,0%	7	1,0%
	Magasiniers	15	8	14,9	7,8	23	3,3%	22,7	3,4%
Total BIBLI		40	16	38,9	15,6	56	8,1%	54,5	8,1%
ITRF	ASSISTANT INGENIEUR	25	17	24	17	42	6,1%	41	6,1%
	ATRF	128	66	122,4	65,3	194	28,2%	187,7	28,0%
	Ingénieur de recherche	9	24	8,5	24	33	4,8%	32,5	4,8%
	Ingénieur Etudes	41	58	39,8	58	99	14,4%	97,8	14,6%
	Technicien de recherche	97	61	93,5	60,4	158	22,9%	153,9	23,0%
Total ITRF		300	226	288,2	224,7	526	76,3%	512,9	76,5%
Medico	Assistant Service Social	1		1		1	0,1%	1	0,1%
	Conseiller Techn Social	2		2		2	0,3%	2	0,3%
	INFIRMIER	2		2		2	0,3%	2	0,3%
Total Medico		5		5		5	0,7%	5	1%
Total général		432	257	415	255,3	689	100 %	670,3	100 %

7. Effectifs des agents BIATSS Contractuels au 31/12/2020 par type de budget et type de besoins

Budget	EFF PHYS		ETPT		Total EFF PHYS		Total ETPT	
	Femme	Homme	Femme	Homme	NB	Part	NB	Part
Budget Etat	136	68	133,3	66,9	204	31,8%	200,2	32,4%
Budget Propre	295	142	281,7	136,9	437	68,2%	418,6	67,6%
Total général	431	210	415	203,8	641	100 %	618,8	100 %

- Ces tableaux recensent l'ensemble des personnels BIATSS contractuels affectés à l'UCA au 31/12/2020, en fonction du type de budget (Etat ou Ressources Propres) et type de besoin (Permanent ou temporaire).
- Le poids des effectifs BIATSS contractuels à l'UCA s'élève à 48,2%.
- La part des CDI à l'UCA s'établit à 13,1% contre 11,7% en 2019 (passant de 66 en 2019 et 84 en 2020).

Type de besoin	Type de contrat	Effectifs Physiques		Effectifs ETP		Total Effectifs Physiques		Total Effectifs ETP	
		Femme	Homme	Femme	Homme	Nombre	Part	Nombre	Part
Besoins Permanents	CDD	261	116	253,7	112,7	377	58,9%	366,4	59,2%
	CDI	53	31	50	31	84	13,1%	81	13,1%
Total BP		314	147	303,7	143,7	461,4	72,0%	447,4	72,3%
Besoins Temporaires	CDD	7	5	6,5	3,9	12	1,9%	10,4	1,7%
Total BT		7	5	6,5	3,9	12	1,9%	10,4	1,7%
Besoins Conventions	CDD	109	58	104,8	56,2	167	26,1%	161	26,0%
Total BC		109	58	104,8	56,2	167	26,1%	161	26,0%
TOTAL GENERAL		431	210	415	203,8	641	100 %	618,8	100 %

PARTIE 1

EFFECTIFS

8. Répartition des agents BIATSS contractuels au 31/12/2020 par type de budget, temps de travail, et type de contrat au 01/01/2020

BUDGET	Quotité affectation	Type de contrat	Femme	Homme	Total général
Budget Etat	50	CDD	1	1	2
		CDI	1		1
	Total 50		2	1	3
	60	CDD		1	1
	Total 60			1	1
	70	CDD	1		1
	Total 70		1		1
	80	CDD	1	1	2
		CDI	1		1
	Total 80		2	1	3
	100	CDD	114	56	170
		CDI	16	9	25
Total 100			130	65	195
Total Budget ETAT			135	68	203
Budget Propre	40	CDI	1		1
	Total 40		1		1
	50	CDD	6		6
		CDI	6	4	10
	Total 50		12	4	16
	60	CDD	2	1	3
		CDI	1	2	3
	Total 60		3	3	6
	70	CDD	4	3	7
		CDI	3		3
	Total 70		7	3	10
	80	CDD	5		5
		CDI	10		10
	Total 80		15		15
90	CDD	1		1	
	CDI	3		3	
Total 90		4		4	
	100	CDD	131	64	195
		CDI	122	68	190
Total 100			253	132	385
Total Budget PROPRE			295	142	437
Total			430	210	640

96% des agents sur budget Etat ont une quotité d'affectation de 100 %

88% des agents sur budget Propre ont une quotité d'affectation de 100 %

9. Effectifs des Contractuels Etudiants présents en 2020

- Ces tableaux recensent l'ensemble des contractuels étudiants présents à l'Université Côte d'Azur entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020.
- Ces 568 contrats représentent 59556 heures soit 33 Equivalents Temps Plein sur 2020.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'étudiants	308	170	478
Nombre de Contrats	364	204	568
Nombre d'Heures travaillées	38 772	20 784	59 556
Nombre de jours de contrat	58981	29580	88561

	Durée des Contrats				Total
	Moins de 1 mois	De 1 à 3 mois	De 3 à 6 mois	De 6 mois à 1 an	
Nombre de contrats	43	73	225	227	568
Taux	8%	13%	40%	40%	100%

PARTIE 2

GESTION DE

CARRIERE

PARTIE 2

GESTION DE CARRIERE

1. Position administrative des Agents Titulaires au 31/12/2020 par type de population

- Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement (sortant ou entrant) ou de disponibilité à la date du 31/12/2020

Détachements Sortants			
Type de population	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	14	5	19
BIATSS	6	6	12
	20	11	31
Détachements Entrants			
Type de population	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	2	1	3
BIATSS	6	8	14
(dt DGS, ADMENNESR..)			
	8	9	17
Disponibilités			
Type de population	Homme	Femme	Total
Enseignants-Chercheurs	13	7	20
BIATSS	7	21	28
	20	28	48

2. Nombre de passage CDD en CDI entre le 1/1/2020 et 31/12/2020

	Effectifs Physiques	Effectifs en ETP
Femme	14	13,6
Homme	8	8
Total général	22	21,6

3. Répartition des titularisations par genre et par catégorie FP entre le 01/01/20 et 31/12/2020

- Le tableau ci-dessous recense l'ensemble des agents contractuels de l'Université Côte d'Azur qui ont été titularisés au cours de l'année 2020, suite à une réussite au concours ou examen professionnel.
- Le nombre d'agents contractuels titularisés est en hausse (15 en 2019)

Catégorie FP	Type d'accès	Femme		Homme		Total Effectifs Physiques	Total Effectifs ETP
		Effectifs Physiques	Effectifs en ETP	Effectifs Physiques	Effectifs en ETP		
A	CONCOURS EXTERNE	1	1			1	1
	CONCOURS INTERNE	6	6	1	1	7	7
Total A		7	7	1	1	8	8
B	CONCOURS EXTERNE	3	3	2	2	5	5
	CONCOURS INTERNE	3	3			3	3
	BOE	2	2			2	2
Total B		8	8	2	2	10	10
C	CONCOURS INTERNE	1	1	1	1	2	2
	Recrutement Sans Concours	2	2			2	2
Total C		3	3	1	1	4	4
Total général		18	18	4	4	22	22

4. Départs définitifs d'agents titulaires entre le 01-01-2020 et 31-12-2020

Type population	CORPS	Démission	Fin de Fonction	Mutation	Retr. pr. invalidité	Retraite	Total général
AENES	ADJAENES					3	3
Total AENES						3	3
Bibliothèque - Musée	BIBAS					1	1
	BIBLIOTH.					1	1
	CONSV.BIBL(1992)			1			1
	MAG			1		2	3
Total Bibliothèque - Musée				2		4	6
Ens. 1er degré	PROF.ECOLE					2	2
Total Ens. 1er degré						2	2
Ens. 2nd degré	AGREGE			2		3	5
	CERTIFIE					1	1
	PROF. EPS					1	1
Total Ens. 2nd degré				2		5	7
Ens. Chercheurs	MAIT.CONF.			8		6	14
	PROF.UNIV.	1		3		10	14
Total Ens. Chercheurs		1		11		16	28
Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.					1	1
	PROF.PRAT.HOSP.DENT.					1	1
	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	1				3	4
Total Ens. Hos. Univ.		1				5	6
ITRF	ASIRF			1		1	2
	ATRF				1	5	6
	IGE			1		1	2
	IGR RF					2	2
	TECH RF					3	3
Total ITRF				2	1	12	15
Médico	ASSAE (2012)		1				1
Total Médico			1				1
Total général		2	1	17	1	47	68

5. Départs définitifs d'agents contractuels entre le 01/01/2020 et 31/12/2020

Contrat	Fin de contrat en 2020 sans renouvellement		
	Femmes	Hommes	Total général
Ens			
ATER	17	12	29
ATER mi-temps	21	13	34
CDD BIATSS	41	16	57
Chef clinique universitaire assistant des hôpitaux	16	16	32
CUI	1		1
Doctorants rémunérés	29	44	73
Enseignant Contractuel	2		2
Lecteur et Maître de Langue	7	3	10
POST-DOC	14	13	27
Prof contractuel 2nd degré	1	1	2
Contractuels Enseignants	149	118	267
Associés		1	1
CDD BIATSS	80	72	152
CDI BIATSS	3	1	4
Contractuels BIATSS	83	74	157
Total général	232	192	424
Contrat	Fin de contrat en 2020 suite à réussite concours		
	Femmes	Hommes	Total général
ATER		1	1
ATER mi-temps		1	1
CDD BIATSS	4	2	6
Enseignant Contractuel	1		1
POST-DOC		4	4
Contractuels Enseignants	5	8	13
CDD BIATSS	2	2	4
CDI BIATSS	3		3
EC & Chercheur CDD		1	1
Contractuels BIATSS	5	3	8
Total général	10	11	21

- Ces tableaux recensent les agents contractuels ayant une fin de contrat en cours de l'année 2020
- Soit un renouvellement, soit une réussite à un concours.

PARTIE 2

GESTION DE CARRIERE

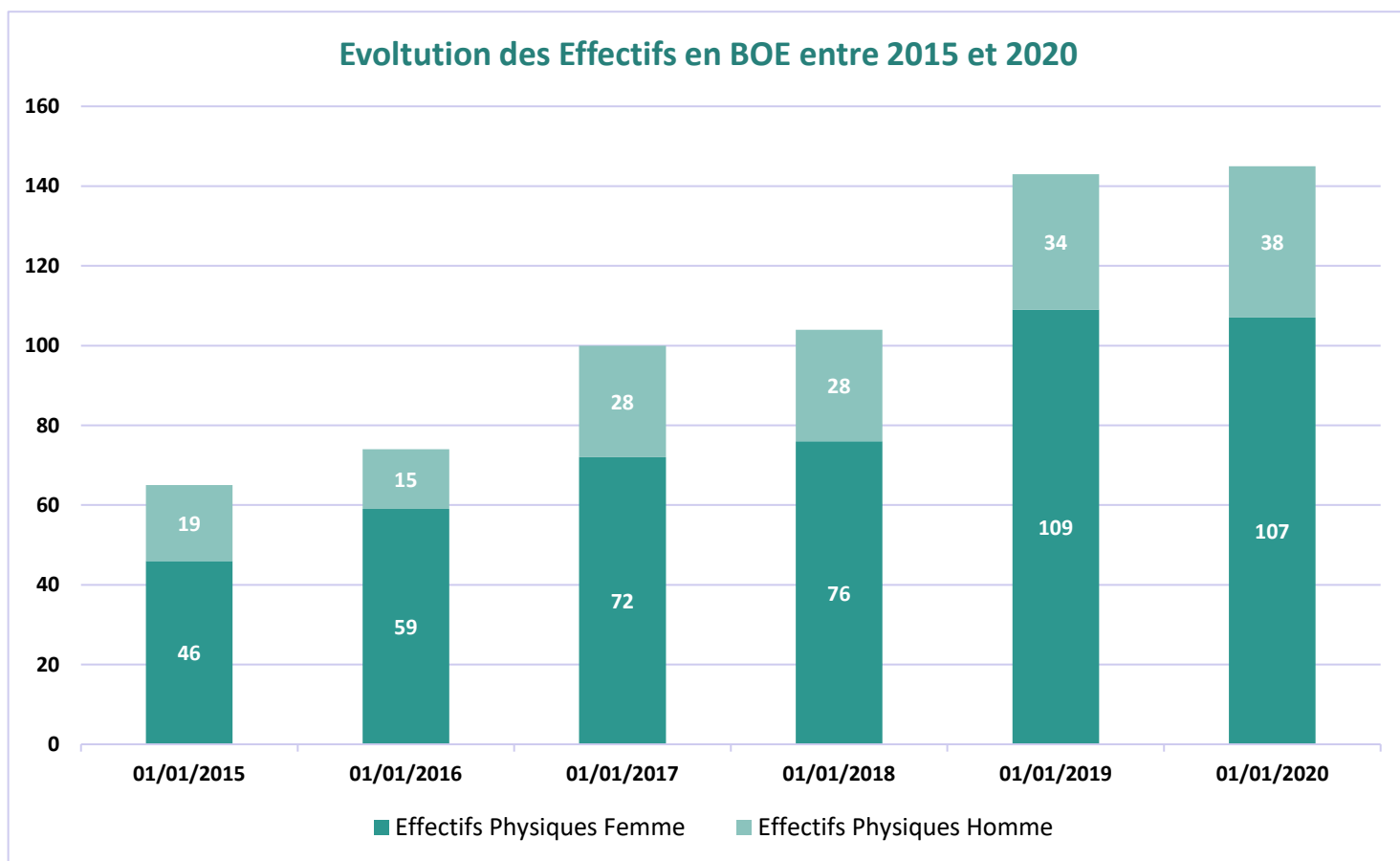
6. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : Effectifs physiques et en ETP par catégorie et par corps au 31/12/2020

- La liste des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi est donnée par l'art. L.5212-13 du Code du travail.
- Tout organisme de plus de 20 salariés est dans l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif.
- Si ce taux n'est pas atteint, l'Université Côte d'Azur doit s'acquitter d'une contribution versée auprès du FIPHP.
- **Au 1er janvier 2020, le taux d'emploi légal de l'UCA s'élève à 4,98 %.**

Catégorie FP	Libellé du corps	Effectifs Physiques		Effectifs en ETP		Effectifs Physiques	Effectifs en ETP
		Femme	Homme	Femme	Homme		
A	BIBLIOTHECAIRE	1		1		1	1
	INGÉNIEUR ETUDES	3	4	2,8	4	7	6,8
	MAITRES DE CONFÉRENCE	6	4	5,5	4	10	9,5
	PROF. AGREGE	2	2	1	2	4	3
	PROFESSEUR CERTIFIE	1		0,8		1	0,8
	PROFESSEUR EPS		2		2	2	2
	PROFESSEURS UNIVERSITÉ	4	5	4	5	9	9
Total Titulaires A		17	17	15,1	17	34	32,1
B	BIBLIOTHECAIRE	1		0,8		1	0,8
	SAENES	7		7		7	7
	TECHNICIEN DE RECHERCHE	15	7	14,4	6,5	22	20,9
Total Titulaires B		23	7	22,2	6,5	30	28,7
C	ADJENES	8	1	7,8	1	9	8,8
	ATRF	29	7	27,7	6,8	36	34,5
Total Titulaires C		37	8	35,5	7,8	45	43,3
A	CONTRACTUELS A	7	2	6,8	2	9	8,8
B	CONTRACTUELS B	2	1	2	1	3	3
C	CONTRACTUELS C	21	3	19,8	3	24	22,8
Total agents contractuels		30	6	28,6	6	36	34,6
		107	38	101,4	37,3	145	138,7

7. Evolution des bénéficiaires entre 31/12/2015 et 31/12/2020

- Entre 2015 et 2020, le nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi plus que doublé, passant de 65 à 145





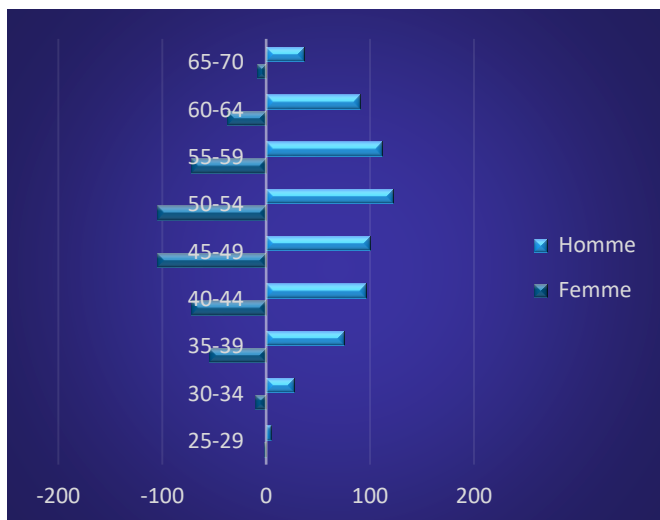
PARTIE 3

DEMOGRAPHIE

DEMOGRAPHIE

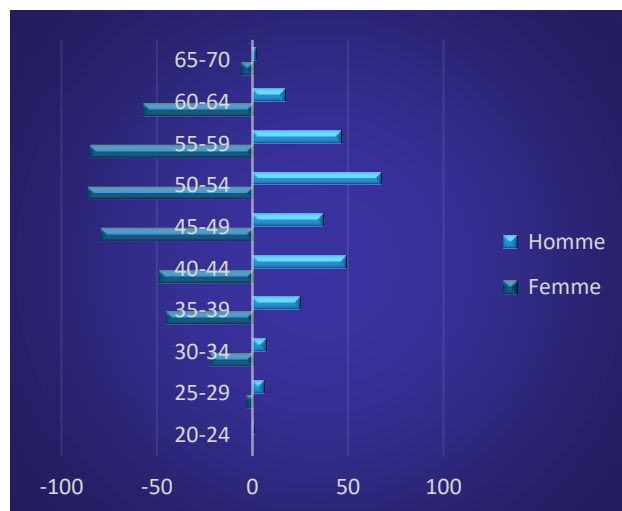
1. Pyramide des âges et âges moyen au 31/12/2020

Enseignants titulaires



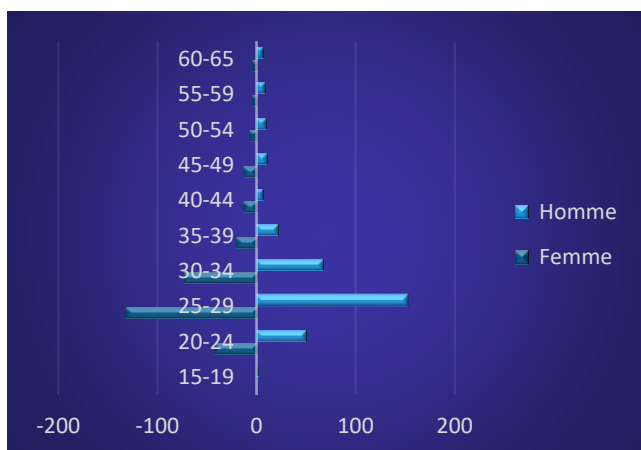
	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	49	50	50
AGE MEDIAN	49	51	50

BIATSS titulaires



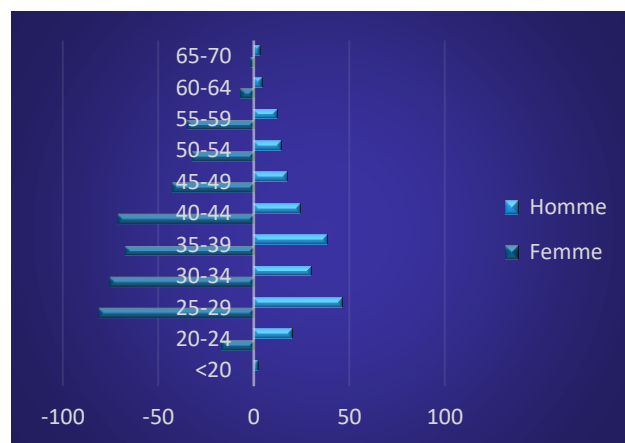
	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	50	48	49
AGE MEDIAN	50	50	50

Enseignants contractuels



	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	31	31	31
AGE MEDIAN	29	28	28

BIATSS contractuels

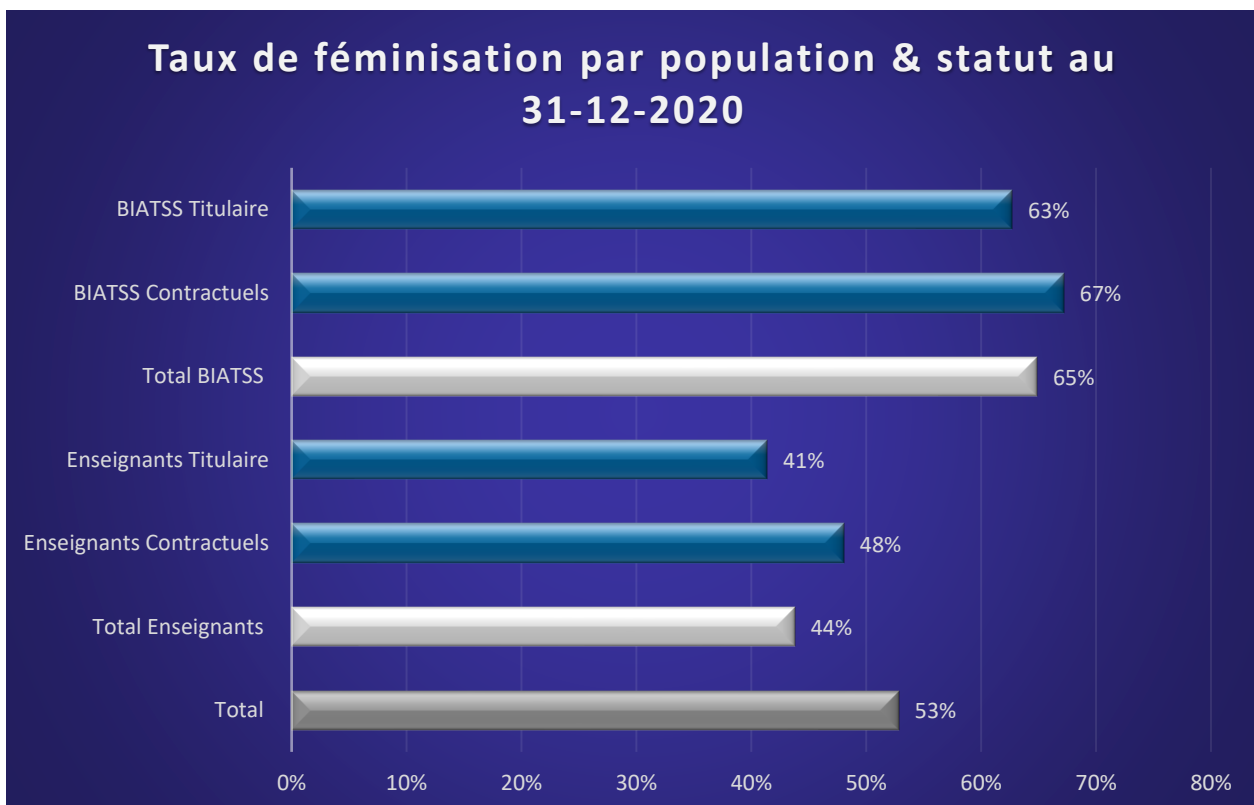


	FEMME	HOMME	Total
AGE MOYEN	39	37	38
AGE MEDIAN	38	35	37

- ❖ L'âge moyen chez les personnels enseignants titulaires (50 ans) est quasi identique à celui des BIATSS titulaires (49 ans)
- ❖ A contrario, la moyenne d'âge pour le personnel contractuel est plus faible chez les enseignants (31 ans) contre 38 ans pour les BIATSS.

2. Répartition des effectifs par genre au 31/12/2020

- Ce graphique représente le taux de féminisation des agents de l'UCA, en fonction de statut et de leur population d'appartenance.
- On observe, comme pour l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur, une part de femme chez les BIATSS (65%) par rapport aux Enseignants (44%).



PARTIE 4

QUOTITE DE

TRAVAIL

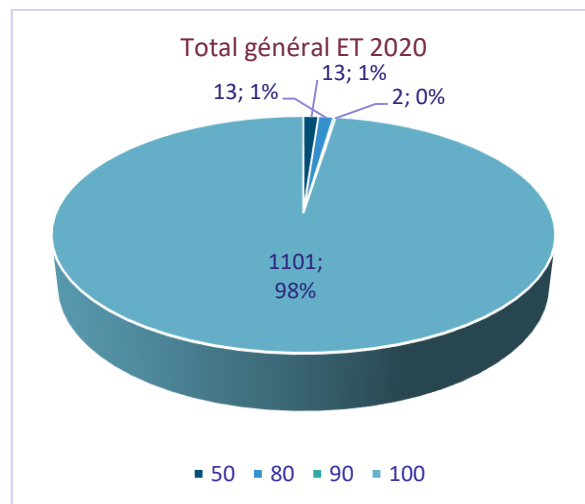
QUOTITE DE TRAVAIL

1. Répartition des agents selon le temps de travail (Enseignants-Chercheurs)

- L'analyse de la répartition des enseignants et enseignants-chercheurs selon leur temps de travail met en avant une part très faible de temps partiels chez les titulaires.
- En effet, seul 2,6 % des enseignants titulaires sont à temps partiel, contre 13,7% des contractuels.

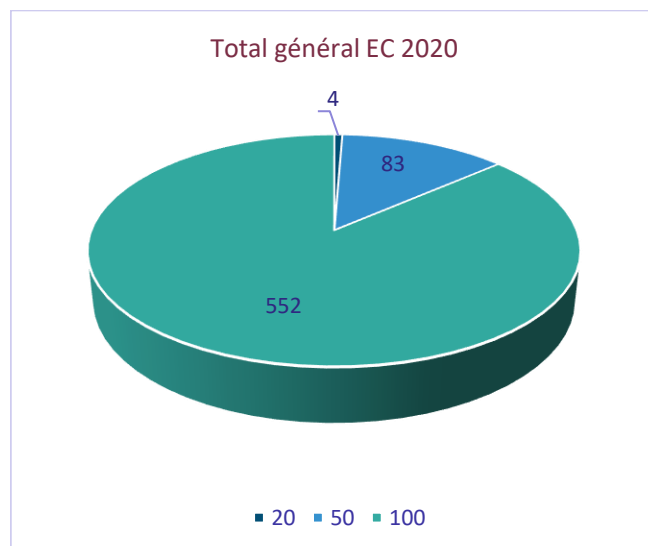
Enseignants titulaires au 31/12/2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
50	8	1,7%	5	0,8%	13	1,2%
80	11	2,4%	2	0,3%	13	1,2%
90	2	0,4%		0,0%	2	0,2%
100	446	95,5%	655	98,9%	1101	97,5%
Total général	467	100 %	662	100,0%	1129	100 %



Enseignants Contractuels au 31/12/2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
20	1	0,3%	3	0,9%	4	0,6%
50	27	8,8%	56	16,9%	83	13,0%
100	279	90,9%	273	82,2%	552	86,4%
Total général	307	100 %	332	100 %	639	100 %



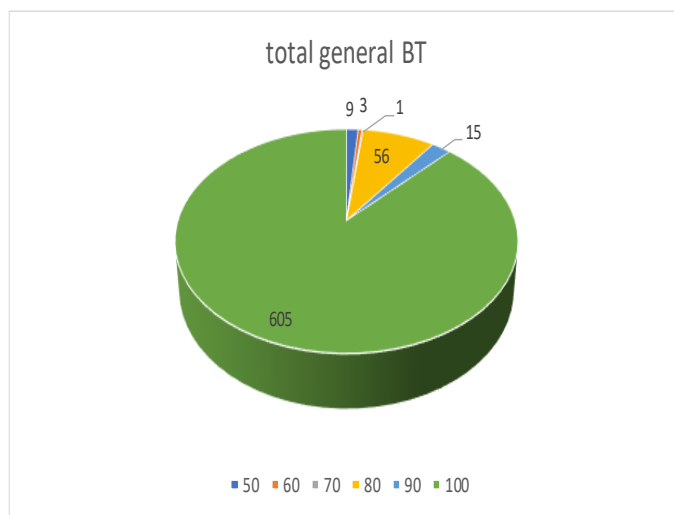
QUOTITE DE TRAVAIL

2. Répartition des agents selon le temps de travail (BIATSS)

- L'analyse de la répartition des personnels BIATSS selon leur temps de travail est différente de celle des enseignants.
- Le temps partiel est plus important chez les titulaires (12,2 %). On constate aussi une différence notable Homme/femme pour le temps partiel.
- Plus de 17% de femmes titulaires sont à temps partiel contre près de 3 % d'homme.
- La tendance est plus pondérée pour les agents contractuels.

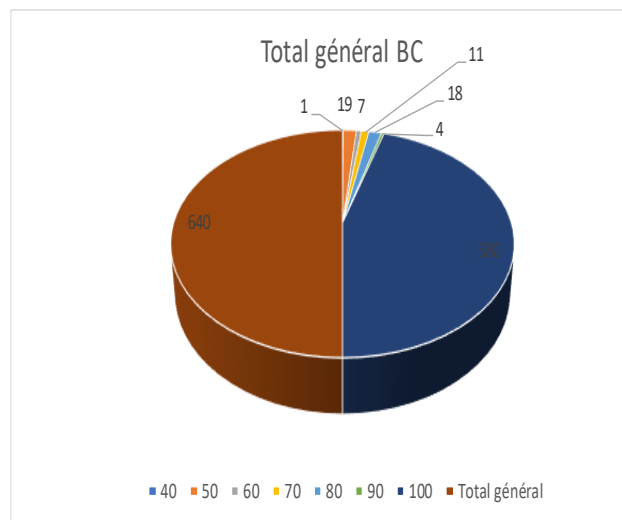
BIATSS titulaires au 31/12/2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
50	8	1,9%	1	0,4%	9	1,3%
60	3	0,7%		0,0%	3	0,4%
70	1	0,2%		0,0%	1	0,1%
80	51	11,8%	5	1,9%	56	8,1%
90	13	3,0%	2	0,8%	15	2,2%
100	356	82,4%	249	96,9%	605	87,8%
Total général	432	100 %	257	100,0%	689	100 %



BIATSS contractuels au 31/12/2020

Quotité affectation	Femme	Part	Homme	Part	Total général	Part
40	1	0,2%		0,0%	1	0,2%
50	14	3,3%	5	2,4%	19	3,0%
60	3	0,7%	4	1,9%	7	1,1%
70	8	1,9%	3	1,4%	11	1,7%
80	17	4,0%	1	0,5%	18	2,8%
90	4	0,9%		0,0%	4	0,6%
100	383	89,1%	197	93,8%	580	90,6%
Total général	430	100 %	210	100 %	640	100 %



PARTIE 4

QUOTITE DE TRAVAIL

3. Agents passant d'un temps plein à temps partiel et vice versa entre le 01/01/20 et le 31/12/20

- A l'observation de ces tableaux, on constate un équilibre entre le passage Temps plein à temps partiel et vice versa.

Titulaires		Femme	Homme	Total général
Passage temps plein vers temps partiel	A	9	1	10
	B	2		2
	C	4	3	7
Total passage temps plein vers temps partiel		15	4	19
Passage temps partiel vers temps plein	A	9	1	10
	B	5	2	7
	C	6	1	7
Total passage temps partiel vers temps plein		20	4	24
Modification du temps partiel	A	3		3
	B	4		4
Total Modification du temps partiel		7		7
Total général		42	8	50

Contractuels		Femme	Homme	Total général
Passage temps plein vers temps partiel		10	15	25
Passage temps partiel vers temps plein		11	5	16
Modification du temps partiel		5	1	6
Total général		26	21	47

PARTIE 5

**PROMOTION ET
CONCOURS**

PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

1. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade : Tableau d'avancement de grade 2020

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés suite à une CPE, et le nombre d'agents promus suite à la CAP.

Grades de promotion	Possibilités nationales Ou académique	Promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		H	F	Tot	H	F	Tot	Candidats/ Promouvables	H	F	Tot	Classés/ Candidats	H	F	Tot	Promus / Classés
IGR HC (<i>échelon Spécial</i>)	NC	6	0	6	4	0	4	66%	3	0	3	75%	0	0	0	0%
IGR HC	45	5	1	6	0	1	1	16%	0	1	1	100%	0	1	1	100%
IGR 1C	161	9	4	13	2	1	3	23%	1	1	2	66%	0	1	1	50%
IGE HC	362	18	14	32	8	3	11	34%	4	1	5	45%	3	1	4	80%
TCH CE	142	9	15	24	5	6	11	46%	3	1	4	36%	0	0	0	0%
TCH CS	320	28	23	51	6	11	17	33%	1	4	5	30%	1	3	4	80%
ATRF P1	768	25	51	76	10	22	32	42%	3	3	6	13%	2	2	4	66%
ATRF P2	324	19	28	47	3	5	8	17%	2	2	4	50%	2	2	4	100%
Total	2122	119	136	255	38	49	87	34,2%	17	13	30	34,5%	8	10	18	60%

2. Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade : Liste d'aptitude au changement 2020

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés suite à une CPE, et le nombre d'agents promus suite à la CAP.

Corps	Possibilités nationales	Promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/ Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/ Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/ Classés
IGR	32	50	34	84	11	9	20	24%	2	0	2	10%	0	0	0	0%
IGE	179	16	17	33	7	10	17	52%	2	2	4	24%	2	0	2	50%
ASI	87	45	73	118	17	29	46	39%	3	1	4	8%	0	0	0	0%
TECH	293	55	121	176	11	58	69	39%	1	5	6	9%	0	2	2	33%
Total	591	166	245	411	46	106	152	37%	8	8	16	10,6%	2	2	4	25%

PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

3. Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade : Tableau d'avancement de grade 2020

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés, et le nombre d'agents promus.

Grades de promotion	Possibilités académiques	Promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/ Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/ Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/ Classés
APAENES	NC	0	1	1	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
SAENES CE	NC	2	8	10	0	4	4	40%	0	3	3	75%	0	1	1	33%
SAENES CS	NC	2	9	11	1	6	7	63%	0	3	3	43%	0	0	0	0%
ADJAENES P1	NC	1	30	31	0	20	20	65%	0	6	6	30%	0	2	2	33%
ADJAENES P2	NC	1	4	5	0	2	2	40%	0	2	2	100%	0	1	1	50%
Total	NC	6	52	58	1	32	33	51%	0	14	14	42%	0	4	4	29%

Source : Service Gestion BIATSS

4. Liste d'aptitude au changement de corps 2020

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés, et le nombre d'agents promus.

Corps	Possibilités académiques	Promouvables UCA			Candidats				Classés				Promus			
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Candidats/ Promouvables	Homme	Femme	Total	Classés/ Candidats	Homme	Femme	Total	Promus/ Classés
AAE		4	20	24	1	2	3	13%	1	1	2	66%	0	0	0	0%
SAENES		2	48	50	0	9	9	18%	0	5	5	55%	0	0	0	0%
Total		6	68	74	1	11	12	16,3%	0	6	7	58,4%	0	0	0	0%

Source : Service Gestion BIATSS

PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

5. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par grade : tableau d'avancement de grade 2020

- Ce tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (anc. Dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, ceux classés suite à une CPE, et ceux promus suite à la CAPN.

Grades	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
	H	F	T	H	F	T	Candidats / Promouvables	H	F	T	Classés / Candidats	H	F	T	Promus/Classés
CONS. CHEF	1	1	2	1	1	2	100%	1	1	2	100%	1	0	1	50%
BIB HC	0	1	1	0	1	1	100%	0	1	1	100%	0	0	0	0%
BIBAS CE	2	7	9	1	6	7	78%	0	2	2	29%	0	0	0	0%
BIBAS CS	0	0	0	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
MAG P1C	3	4	7	2	4	6	86%	0	3	3	50%	0	0	0	0%
MAG P2C	0	3	3	0	3	3	100%	0	3	3	100%	0	1	1	33%
Total	6	16	22	4	15	19	86%	1	10	11	58%	1	1	2	18%

Sur les 22 agents promouvables au tableau d'avancement, 2 agents ont été promus

PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

6. Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par corps : Liste d'aptitude au changement de Corps 2020

- Ce tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (anc. dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à être promus au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, ceux classés suite à une CPE, et ceux promus suite à la CAPN.

Grades	Promouvables			Candidats				Classés				Promus			
	H	F	T	H	F	T	Candidats / Promouvables	H	F	T	Classés / Candidats	H	F	T	Promus/Classés
CONS. GENE	1	1	2	0	0	0	0%	0	0	0		0	0	0	
CONS.	1	4	5	0	0	0	0%	0	0	0		0	0	0	
BIB	2	16	18	2	4	6	33%	0	1	1	17%	0	1	1	100%
BIBAS	8	11	19	1	7	8	42%	0	1	1	13%	0	0	0	0%
Total	12	32	44	3	11	14	32%	0	2	2	14%	0	1	1	50%

Sur les 44 agents promouvables à la liste d'aptitude, un agent a été promu au corps supérieur

PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

7. Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2020

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents EC qui se sont manifestés pour candidater et le nombre d'agents promus.
- Sur les 133 candidats à l'avancement, 58 ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit 44% des candidats).

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UCA			Promus UCA+CNU	Promus/ candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
MCF HC	49	14	6	8	11	7	4	25	51%
MCF HC EE	13	7	4	3	1	1	0	8	62%
PR 1C	30	8	4	4	5	2	3	13	43%
PR EX1	21	3	3	0	5	2	3	8	38%
PR EX2	20	2	2	0	2	2	0	4	20%
TOTAL GENERAL	133	34	19	15	24	14	10	58	44%

8. Répartition des Enseignants du 2nd degré candidats à l'avancement de grade 2020

- Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents enseignants qui se sont manifestés pour candidater et le nombre d'agents promus.
- Sur les 34 candidats à l'avancement, **XX** ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit **XX%** des candidats).

Grade de promotion	Candidats			Promus			Promus/ candidats
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	
PRAG CE	9	7	16				
PRAG HC	5	7	12				
PRCE CE	3	2	5				
PRCE HC	1	0	1				
TOTAL	18	16	34	NC	NC	NC	

Sources : service gestion ens et EC

PARTIE 5

PROMOTION ET CONCOURS

9. Répartition des candidats ITRF aux concours en 2020

	Nb de postes ouverts	Nb d'inscrits	Nb d'admissibles	Nb d'admis en liste principale	Nb d'admis en liste complémentaire	Nb de candidats affectés	Candidats affectés/postes ouverts
Catégorie A	11	188	82	9	5	9	81%
Catégorie B	6	441		5	3	5	83%
Dont BOE	2	38	8	1	0	1	50%
Catégorie C	7	339		7	3	7	100%
Dont BOE	3	88	16	3	0	3	100%
Dont PACTE	1	54	11	0	0	0	0%
Total	24	968	117	21	11	21	88 %

Source : Services des concours

10. Répartition des candidats Enseignant-Chercheurs aux concours, mutations et détachements en 2020

	Nb de postes ouverts	Nb de candidats inscrits	Nb de dossiers recevables	Nb de candidats auditionnés	Nb Candidats affectés	Candidats affectés/postes ouverts
Professeurs des universités	17	192	174	55	15	88%
Dont 46.1	12	172	156	42	10	83%
Dont 46.3	4	19	17	12	4	100%
Dont 51 (mutation)	1	1	1	1	1	100%
Maitres de conférences	22	878	770	127	19	86%
Dont 26.1	21	877	769	127	18	86%
Dont 33 (mutation)	1			Mutation prioritaire	1	100%
TOTAL	39	1070	944	182	34	87%

PARTIE 6

REMUNERATION

ET CET

PARTIE 6

REMUNERATION ET CET

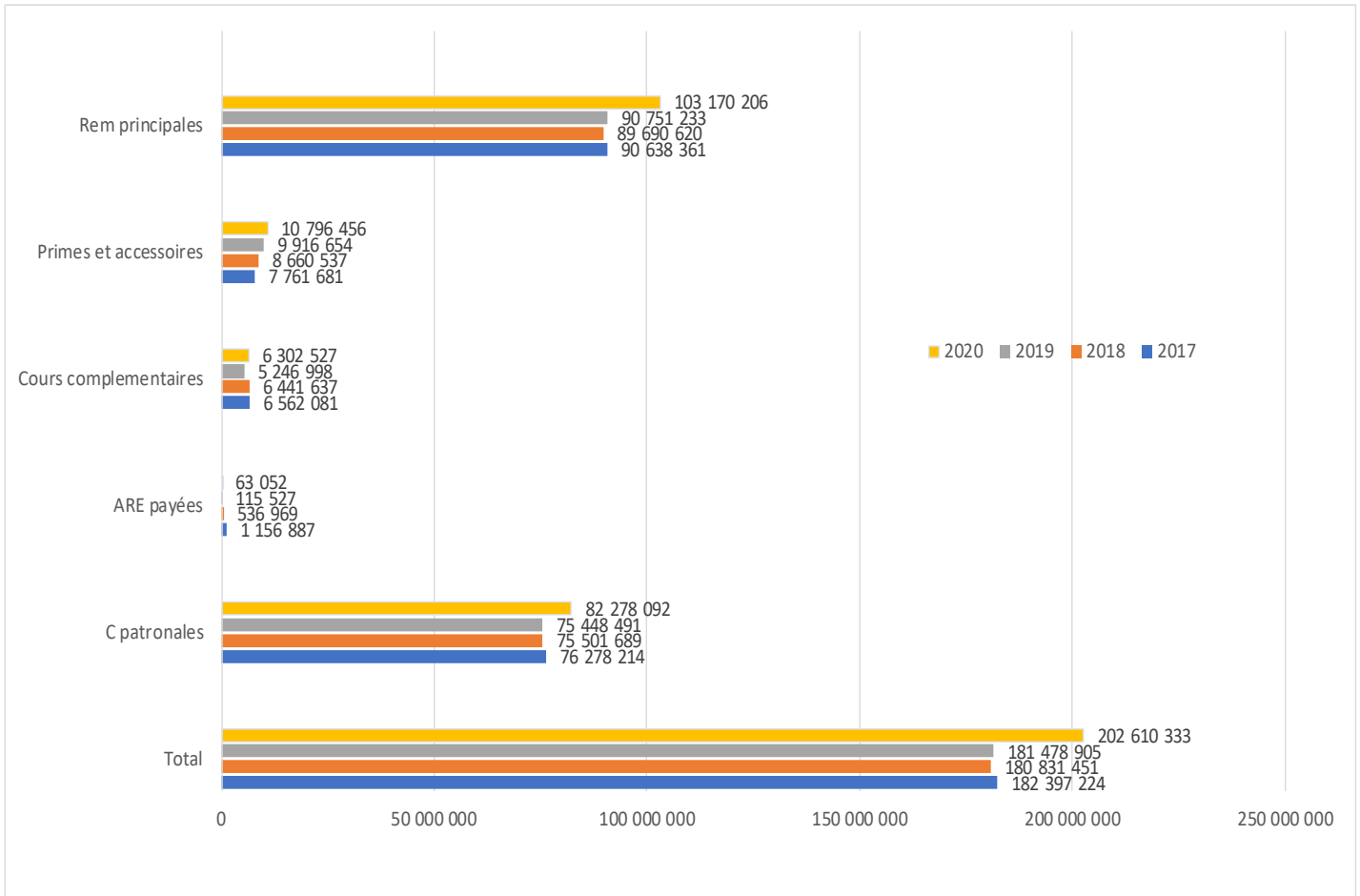
1. Rémunérations brutes mensuelles par statut et catégorie FP en 2020 (hors primes ou régimes indemnitaires)

Statut	Population	Catégorie FP	Catégorie emploi	Rémunération Moyenne Femme	Rémunération Moyenne Homme	Rémunération Moyenne
Titulaires	Enseignants	A	Enseignants 1er degré	3 560 €	4 124 €	3 736 €
			Enseignants 2nd degré	3 733 €	3 815 €	3 772 €
			Enseignants chercheurs	4 142 €	4 541 €	4 388 €
	BIATSS	A	Administratifs techniques et service	2 621 €	2 752 €	2 688 €
			Bibliothèques et Musées	3 235 €	2 917 €	3 118 €
			Personnel d'encadrement	3 419 €	3 576 €	3 529 €
		B	Administratifs techniques et service	2 024 €	2 145 €	2 068 €
			Bibliothèques et Musées	2 246 €	2 161 €	2 234 €
		C	Administratifs techniques et service	1 795 €	1 827 €	1 804 €
			Bibliothèques et Musées	1 695 €	1 764 €	1 721 €
Contractuels	Enseignants	A	Administratifs techniques et service	3 309 €	4 221 €	3 709 €
			Doctorants et ATER	1 663 €	1 471 €	1 556 €
			Enseignants 2nd degré	2 462 €	2 967 €	2 609 €
			Enseignants chercheurs	2 137 €	2 311 €	2 220 €
	BIATSS	A	Administratifs techniques et service	2 540 €	2 722 €	2 606 €
			Administratifs techniques et service	1 749 €	1 775 €	1 755 €
		B	Administratifs techniques et service	1 583 €	1 603 €	1 590 €
			Administratifs techniques et service			
Total général				2 665 €	3 318 €	2 973 €

- Les éléments de paie pris en compte pour valoriser ces rémunérations brutes moyennes sont le Traitement principal, l'indemnité de résidence, le SFT et l'indemnité CSG.
- N'entre pas en compte les régimes indemnitaires et éventuelles primes perçues par les agents.

REMUNERATION ET CET

2. Comparaison des dépenses par nature 2017 à 2020



2020 : Absorption de la Commue !!

- Les primes et autres rémunérations accessoires regroupent les différentes primes et régimes indemnitaires des agents BIATSS (PPRS, PFR...), les primes des agents enseignants (PEDR, PES...), ainsi que les éventuelles heures supplémentaires du personnels contractuels et vacances des titulaires.

PARTIE 6

REMUNERATION ET CET

3. Agents bénéficiant de la GIPA en 2020, par type de population et par corps

POPULATION	CORPS	Effectifs Physiques		Effectifs en ETP		Total Effectifs Physiques	Total effectifs en ETP
		Femme	Homme	Femme	Homme		
Enseignants	Maitres de conférences	12	14	11,8	14	26	25,8
	Maitres de Conférence Hosp	2	2	2	2	4	4
	PROF. AGREGE		1		1	1	1
	PROFESSEUR CERTIFIE	1	1	1	1	2	2
	PROFESSEUR EPS		1		1	1	1
	Professeurs Université		1		1	1	1
	Professeurs Université Hosp	1	2	1	2	3	3
Total Enseignants		16	22	15,8	22	38	37,8
BIATSS	ADJENES	4		3,5		4	3,5
	ATRF	8	6	7,6	6	14	13,6
	INFIRMIER	1		1		1	1
	Ingénieur de recherche	1	1	1	1	2	2
	Ingénieur Etudes		1		1	1	1
	Magasiniers	2		2		2	2
	Technicien de recherche		1		1	1	1
Total BIATSS		16	9	15,1	9	25	24,1
Total Titulaire		32	31	30,9	31	63	61,9
Contractuels	CDD	5	6	4,5	4	11	8,5
	CDI	3	3	3	3	6	6
Total Contractuels		8	9	7,5	7	17	14,5
Total général		40	40	38,4	38	80	76,4

- La garantie Individuelle du Pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) d'un agent et celle de l'indice des prix à la consommation (IP hors tabac) sur une période de référence de 4 ans.

Nb d'agents et Montant versé en Novembre 2020	80	40 184 €
Pour rappel 2019	70	36 253 €
Pour rappel 2018	45	2 660 €
Pour rappel 2017	93	45 580 €

REMUNERATION ET CET

4. Bilan du cumul des jours Compte Epargne Temps et ouvertures en 2020

- Un CET est un outil mis à la disposition des agents titulaires ou non leurs permettant d'épargner les jours de congés non pris avant la date d'échéance du 31 Août.
- Le premier tableau nous indique le cumul de jours stockés sur le CET de 2017 à 2020, par catégorie FP.
- Le nombre de jours stockés est en forte hausse en 2020 (impact Covid et confinement.) soit +40% entre 2018 et 2020.

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie FP

Catégorie	2017	2018	2019	2020
Catégorie A	2633	2406	2675	3451,5
Part du total	43%	41%	42%	42%
Catégorie B	1839	1724	1904	2439
Part du total	30%	29%	30%	30%
Catégorie C	1715	1749	1809	2327
Part du total	28%	30%	28%	28%
TOTAL	6187	5881	6388	8217,5

Ouvertures de CET par catégorie FP

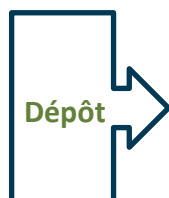
Catégorie	Nombre de CET 2017	Nombre de CET 2018	Nombre de CET 2019	Nombre de CET 2020
Catégorie A	122	139	155	206
Catégorie C	119	135	138	153
Total général	347	383	417	500
Taux de couverture	31%	34%	33%	38%

Le taux de couverture renseigné dans le second tableau nous informe de la part des agents ayant ouvert un CET par rapport à l'effectif concerné.

Ainsi, plus de 40% des agents de l'Université Côte d'Azur de cat. A et B détiennent un CET contre 29% des C. Au total 38 % des agents détiennent un CET au 31/12/2020

5. Dépôt et utilisation des jours de CET 2020

Alimentation 2020 du CET



Catégorie FP	Nb de dépôts	Nb de jours versés
A	145	1568
B	82	756
C	90	890
Total	317	3214

Utilisation en prise de congés

Catégorie FP	Nb de prises de congé	Nb de jours pris
A	2	33
B	3	10
C	1	1
Total	6	44

Utilisation en versements RAFP

Catégorie FP	Nb de vers. RAFP	Nb de jours versés
A	8	73
B	5	41
C	4	78
Total	17	192

Indemnisation

Catégorie FP	Nb d'indem.	Nb de jours indemnisés
A	72	720
B	29	306
C	23	204
Total	124	1230

Montants Forfaitaires journaliers

Cat A :	135 € / jour
Cat B :	90 € / jour
Cat C :	75 € / jour



- En 2020, 317 demandes relatives au CET ont été réalisées, pour un total de 3214 jour déposé (ce montant est doublé par rapport à 2018, impact du Covid et confinement).
- Le montant des dépôts représente une charge latente de 346 470 €.
- Peu de prise de congés en 2020 (44 jrs).
- 192 jours placés en RAFP.
- 1230 jours en demande d'indemnisation (soit un coût de 140 040 € brut).
- La catégorie A est la plus active que ce soit en dépôt (environ 50%) ou en indemnisation (58%).

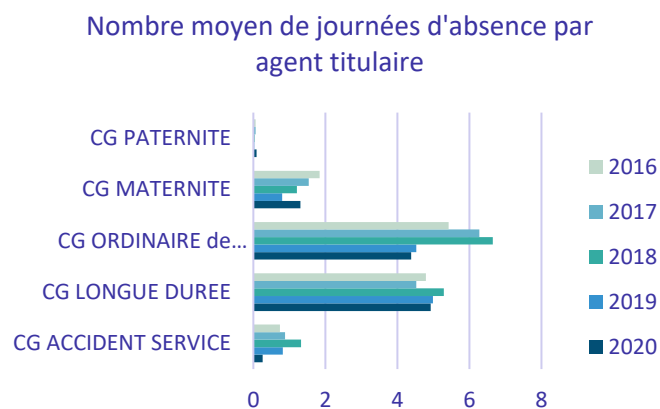
PARTIE 7

**CONGES ET
ABSENCES**

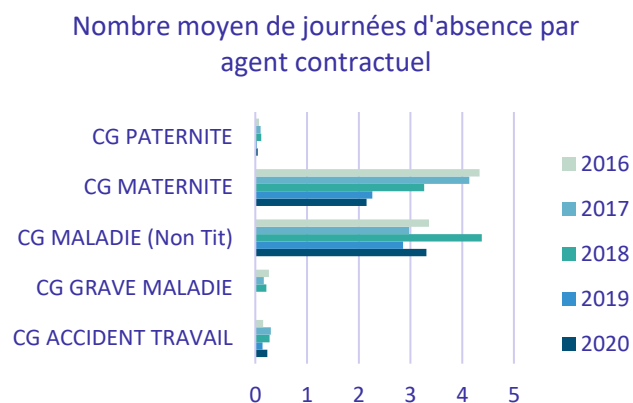
CONGES ET ABSENCES

1. Congés et absences pour raisons de santé entre 1/1/2020 et le 31/12/2020

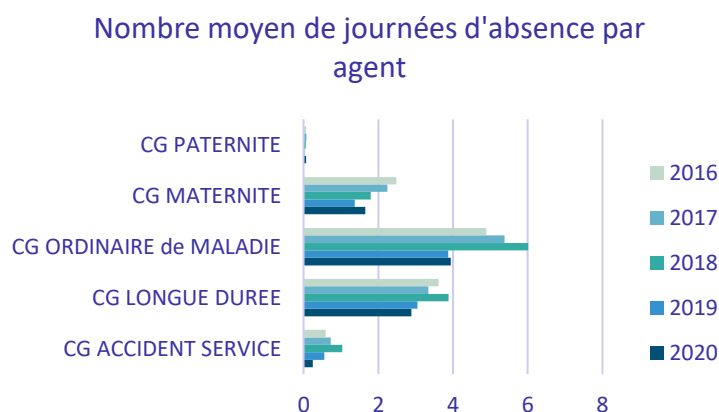
Titulaires	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE	12	472	0,26	0,10%
CG LONGUE DUREE	14	3852	2,12	0,81%
CG LONGUE MALADIE	25	5096	2,80	1,08%
CG MATERNITE	23	2379	1,31	0,50%
CG ORDINAIRE de MALADIE	305	7961	4,38	1,68%
CG PATERNITE	2	13	0,01	0,00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	13	148	0,08	0,03%
	369	19921	10,96	4,21%



Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	11	297	0,23	0,09%
CG MALADIE (Non Tit)	152	4233	3,31	1,27%
CG MATERNITE	28	2751	2,15	0,83%
CG PATERNITE	0	0	0,00	0,00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	5	58	0,05	0,02%
	191	7339	5,74	2,21%



Ensemble des agents de l'UCA	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE/travail	23	769	0,25	0,10%
CG ORDINAIRE de MALADIE	457	12194	3,94	1,51%
CG LONGUE DUREE/Longue Maladie	39	8948	2,89	1,11%
CG MATERNITE	51	5130	1,66	0,64%
CG PATERNITE	20	219	0,07	0,03%
	560	27260	8,80	3,39%



(1) Jour moyen : Nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique du 31/12/2020

(2) taux absentéisme = quotient du nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures théoriques

PARTIE 7

CONGES ET ABSENCES

2. Congés et absences des agents BIATSS entre 1/1/2020 et le 31/12/2020

Titulaires	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE	8	448	0,65	0,25%
CG LONGUE DUREE	11	3037	4,41	1,70%
CG LONGUE MALADIE	15	3177	4,61	1,77%
CG MATERNITE	10	1046	1,52	0,58%
CG ORDINAIRE de MALADIE	229	5964	8,66	3,33%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	3	40	0,06	0,02%
	259	13712	19,90	7,65%

Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	9	204	0,32	0,12%
CG MALADIE (Non Tit)	137	3838	6,00	2,31%
CG MATERNITE	14	1454	2,27	0,87%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	2	22	0,03	0,01%
	157	5518	8,62	3,32%

Ensemble des agents de l'UCA	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE/travail	17	652	0,49	0,19%
CG ORDINAIRE de MALADIE	366	9802	7,38	2,84%
CG LONGUE DUREE/Longue Maladie	26	6214	4,68	1,80%
CG MATERNITE	24	2500	1,88	0,72%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	5	62	0,05	0,02%
	416	19230	14,47	5,57%

- On constate une diminution de 3,8% du nombre de jours d'absence par rapport à 2019 (19993 jrs).
- La baisse est plus flagrante chez les titulaires (-11,9%) compensée par une hausse des contractuels (24,6%)

(1) Jour moyen : Nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique du 31/12/2020

(2) taux absentéisme = quotient du nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures théoriques

3. Congés et absences des agents enseignants entre 1/1/2020 et le 31/12/2020

Titulaires	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE	4	24	0,02	0,01%
CG LONGUE DUREE	3	815	0,72	0,28%
CG LONGUE MALADIE	10	1919	1,70	0,65%
CG MATERNITE	13	1333	1,18	0,45%
CG ORDINAIRE de MALADIE	75	1997	1,77	0,68%
CG PATERNITE	2	13	0,01	0,00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	10	108	0,10	0,04%
	110	6209	5,50	2,12%

Contractuels	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT TRAVAIL	2	93	0,15	0,06%
CG MALADIE (Non Tit)	16	395	0,62	0,24%
CG MATERNITE	14	1297	2,03	0,78%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	3	36	0,06	0,02%
	35	1821	2,85	1,10%

Ensemble des agents de l'UCA	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jour d'absence moyen par agent (1)	Taux d'absentéisme (2)
CG ACCIDENT SERVICE/travail	6	117	0,07	0,03%
CG ORDINAIRE de MALADIE	91	2392	1,35	0,52%
CG LONGUE DUREE/Longue Maladie	13	2734	1,55	0,59%
CG MATERNITE	27	2630	1,49	0,57%
CG PATERNITE	2	13	0,01	0,00%
CG PATERNITE ACCUEIL ENFANT	13	144	0,08	0,03%
	145	8030	4,54	1,75%

- On constate une augmentation de 13,6% du nombre de jours d'absence par rapport à 2019 (7067 jrs).
- La hausse est plus flagrante chez les titulaires (18,7%), les contractuels restent stables.

(1) Jour moyen : Nombre de jours d'absences rapporté à l'effectif physique du 31/12/2020

(2) taux absentéisme = quotient du nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures théoriques

PARTIE 8

FORMATION

FORMATION

1. Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2020

- Le premier tableau ci-dessous recense les agents BIATSS ayant suivi une ou plusieurs formations au cours de l'année.
- Le taux de couverture nous permet de constater que 33% des agents de la catégorie C ont bénéficié d'une ou plusieurs formations (13% et 11% pour les catégories A et B).
- Ce taux de couverture est en forte baisse par rapport à 2018.

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
Formations Professionnelles Continue	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Nombre de jours de formations	93	186	279	47	187	234	182	401	583	322	774	1 096
Nombre d'agents bénéficiaires (2)	55	113	168	33	117	150	118	317	435	206	547	753
Taux de formation (3)	7%	15%	22%	4%	16%	20%	16%	42%	58%	27%	73%	100%
Taux de couverture (4)	4%	9%	13%	2%	9%	11%	9%	24%	33%	16%	41%	57%

(2) Un même agent n'est décompté qu'une seule fois.

(3) C'est le nombre d'agents bénéficiant d'une ou plusieurs formations rapportées au nombre total d'agents formés.

(4) C'est le nombre d'agents bénéficiant d'une ou plusieurs formations rapportées aux effectifs présents au 31/12/20

PARTIE 8

FORMATION

2. Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2020

		Enseignants et BIATSS			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
		Catégorie A			Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Formations Professionnelles Continue		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Formations Professionnelles T1	Effectif	610	756	1366	81	246	327	183	478	661	874	1480	2354
	Nombre de jours	714	724	1438	69	179	248	194	400	594	977	1303	2280
Formations Professionnelles T2	Effectif	2	1	3	3	5	8	9	5	14	14	11	25
	Nombre de jours	3	1	4	1	1	2	2	6	8	6	8	14
Formations Professionnelles T3	Effectif	188	228	416	3	8	11	5	11	16	196	247	443
	Nombre de jours	233	200	433	1	10	11	17	6	23	251	216	467
Préparation aux examens et concours	Effectif	6	12	18	7	32	39	20	75	95	33	119	152
	Nombre de jours	5	8	13	4	26	30	15	56	71	24	90	114
Validation des Acquis de l'expérience & bilan de compétences	Effectif	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2
	Nombre de jours	0	0	0	0	4	4	0	2	2	0	6	6
TOTAL	Effectif	806	997	1803	94	292	386	217	570	787	1117	1859	2976
	Nombre de jours	955	933	1888	75	220	295	228	470	698	1258	1623	2881

T1 : Actions d'adaptation immédiate au poste de travail

T2 : Actions de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers (maintenir à niveau, préparer aux changements dus à une réforme ou la mise en place de nouvelles technologies...).

T3 : Développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications (Changement d'orientation ou présentation à un concours).

- Ce tableau met en avant plusieurs observations concernant la participation des agents aux différents types de formation, en fonction de leur catégorie.
- On précise que s'entend pour effectif qu'un agent sera compté autant de fois qu'il aura participé à une formation.
- Le nombre d'agents formés en 2020 est 1392 (574 H & 818 F).

PARTIE 9

RELATIONS

PROFESSIONNELLES

PARTIE 9

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Commission Hygiène Sécurité Condition de Travail (CHSCT)		Homme	Femme	Total
Instance du CHSCT	Représentants de l'administration	0	2	2
	Représentants du personnel titulaires	3	6	9
	Représentants du personnel suppléants	4	5	9
	Nombre de réunions			5
Formation du CHSCT	Membre(s) formé(s)	0		
	Coût de la formation			

Comité Technique (CT) 2020		Homme	Femme	Total
Instance du CT	Représentants du personnel titulaires	8	5	13
	Représentants du personnel suppléants	8	5	13
	Nombre de réunions			8
	Nombre de (re)convocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP	0		

Conseil d'administration restreint (CAR) 2020		Homme	Femme	Total
Instances du CAR	Représentants des professeurs d'universités	4	4	8
	Représentants des maîtres de conférences	4	4	8
	Nombre de réunions			2

Comité académique Restreint (CACR) 2020		Homme	Femme	Total
Instances du CACR	Représentants des professeurs d'universités	12	12	24
	Représentants des maîtres de conférences	8	8	16
	Nombre de réunions			17

PARTIE 10

ACTIONS SOCIALES

PARTIE 10

ACTIONS SOCIALES

Bilan 2020 du service Action Sociale

Budget	Type de Prestation	Prestation	Montant	Bénéficiaires
Fonctionnement	ASIU	Chèques cadeaux Noël	18 000 €	NC
Total Fonctionnement			18 000 €	NC
Masse Salariale	ASIU	<i>Aide à l'installation</i>	1 000 €	2
		<i>Aide aux études</i>	9 500 €	16
		<i>Aide départ à la retraite</i>	500 €	1
		Aides d'urgences	46 361 €	60
		Cantine	3 038 €	29
		Garderie périscolaire	994 €	16
	PIM	AEH	38 285 €	18
		Centres de Loisirs avec Hébergement (Type colonies de vacances)	161 €	2
		Centres de Loisirs sans Hébergement (Garderie hors périscolaire)	2 513 €	12
		Restauration	3 777 €	NC
Total Masse Salariale			106 128 €	156
Total général			124 128 €	156 €

ASIU : Actions sociales interuniversitaires

PIM : Prestations Interministérielles

RAPPORT D'ACTIVITE 2020 :

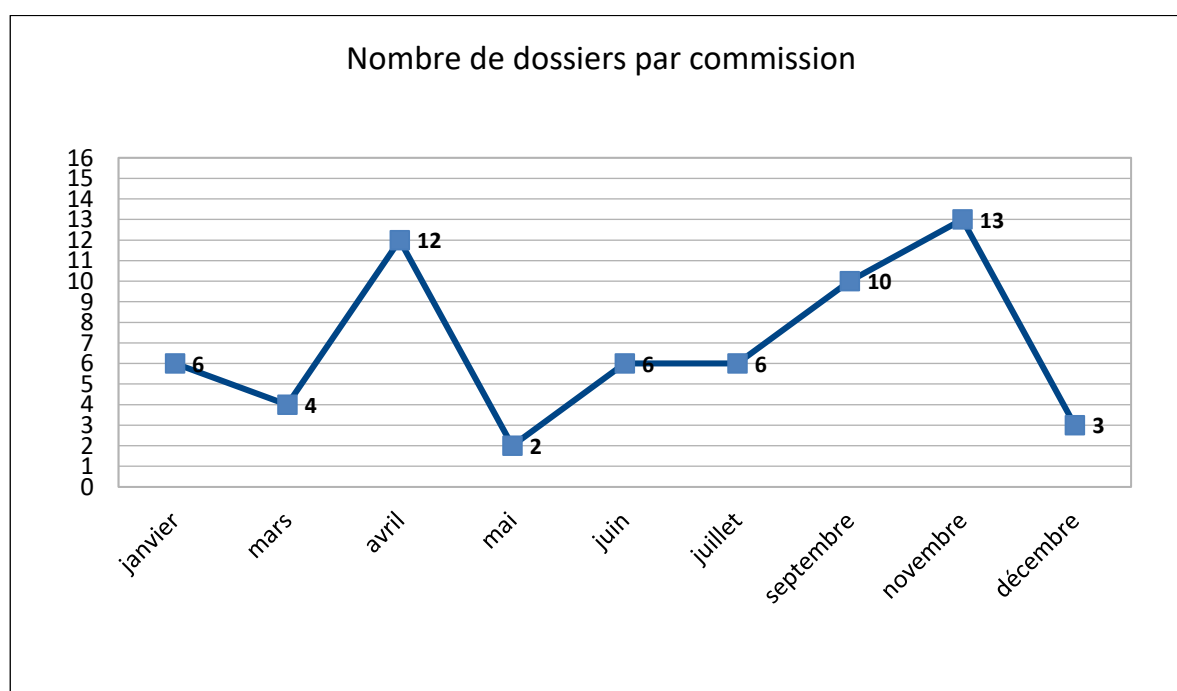
COMMISSION D'ACTION SOCIALE EN FAVEUR DES PERSONNELS

Durant l'année 2020, la commission d'action sociale s'est réunie à 9 reprises pour étudier les demandes d'aide d'urgence des personnels. Ainsi, on note depuis 2019 une augmentation du nombre de commissions, ceci dans un souci de répondre le plus rapidement possible aux demandes des personnels (en 2019, la commission s'était également réunie à 9 reprises ; par contre en 2017 et 2018, elle s'était réunie 7 fois).

Les assistantes sociales qui interviennent sur les différents sites universitaires ont présenté chacune les dossiers des personnels qu'elles ont rencontrés.

Au total, on comptabilise 62 demandes de la part des personnels (il y en avait eu 66 en 2019). Ces demandes ont concerné 59 personnels (1 personnel a demandé une aide à deux reprises et deux dossiers ont été reportés pour compléments d'informations).

Ces demandes se répartissent par commission, tout au long de l'année, de la manière suivante :



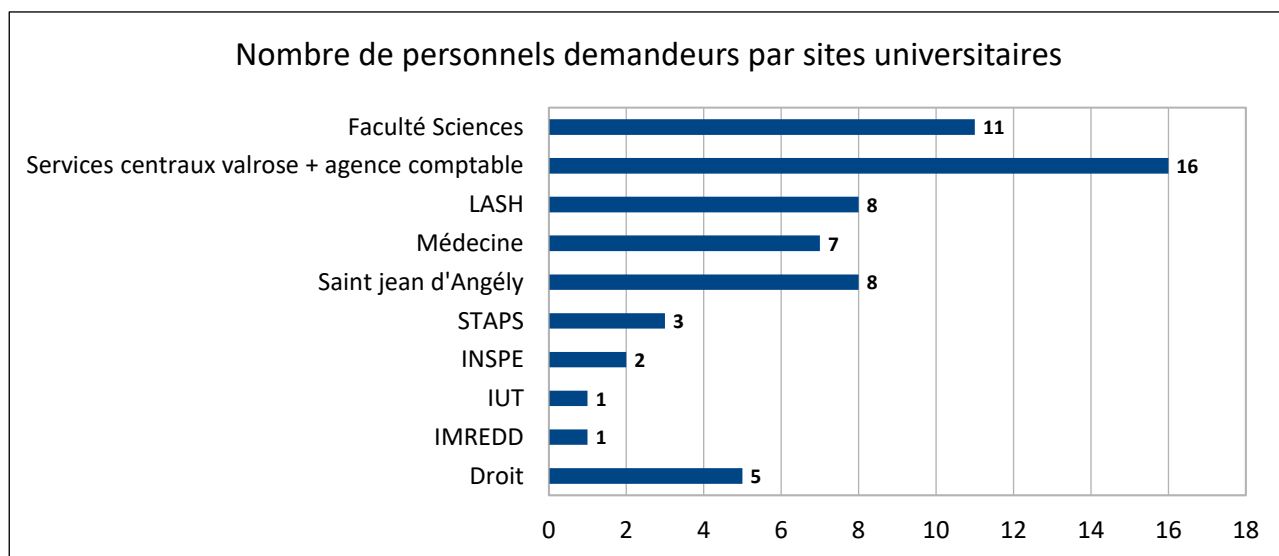
Ainsi, on peut constater un pic de demandes au mois d'avril, pendant la période de confinement liée à la crise sanitaire de la Covid-19. Durant cette période, il a été possible d'attribuer des cartes carrefour aux personnels. Ce dispositif a permis d'apporter une aide d'urgence aux personnels qui se trouvaient dans des situations très difficiles.

Un autre pic apparaît au mois de novembre avec 13 demandes ; on note pour les autres mois, un nombre assez variable de demandes lors des commissions sachant que la commission s'est parfois réunie pour 2 ou 3 dossiers afin de répondre le plus rapidement possible aux demandes des personnels.

En outre, parmi ces 62 demandes, 59 ont obtenu une réponse favorable à la suite des différentes commissions d'action sociale (2 dossiers reportés et 1 refusé). On note une légère baisse du nombre d'aides accordées par rapport à 2019 et 2018 (62 aides avaient été accordées).

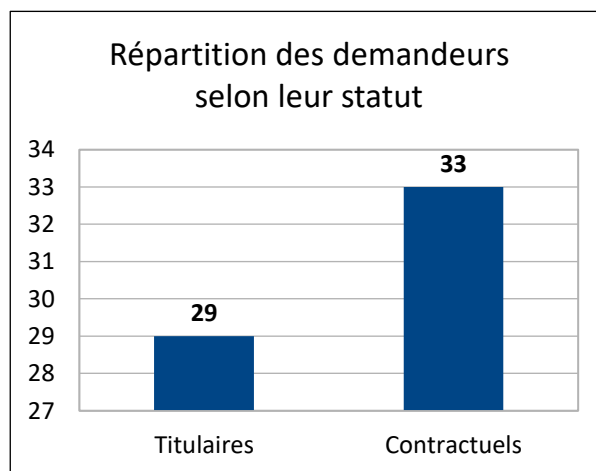
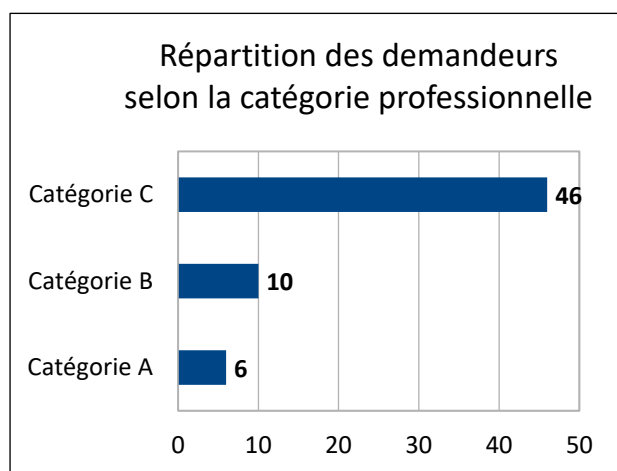
La typologie des demandeurs :

Les demandes des personnels se répartissent par sites universitaires de la manière suivante :



Le diagramme ci-dessus montre que les demandes sont majoritaires aux services centraux et à la Faculté de sciences. Viennent ensuite les sites de LASH, SJA, médecine, et Trotabas.

La répartition des demandeurs selon leur statut et leur catégorie professionnelle est la suivante :

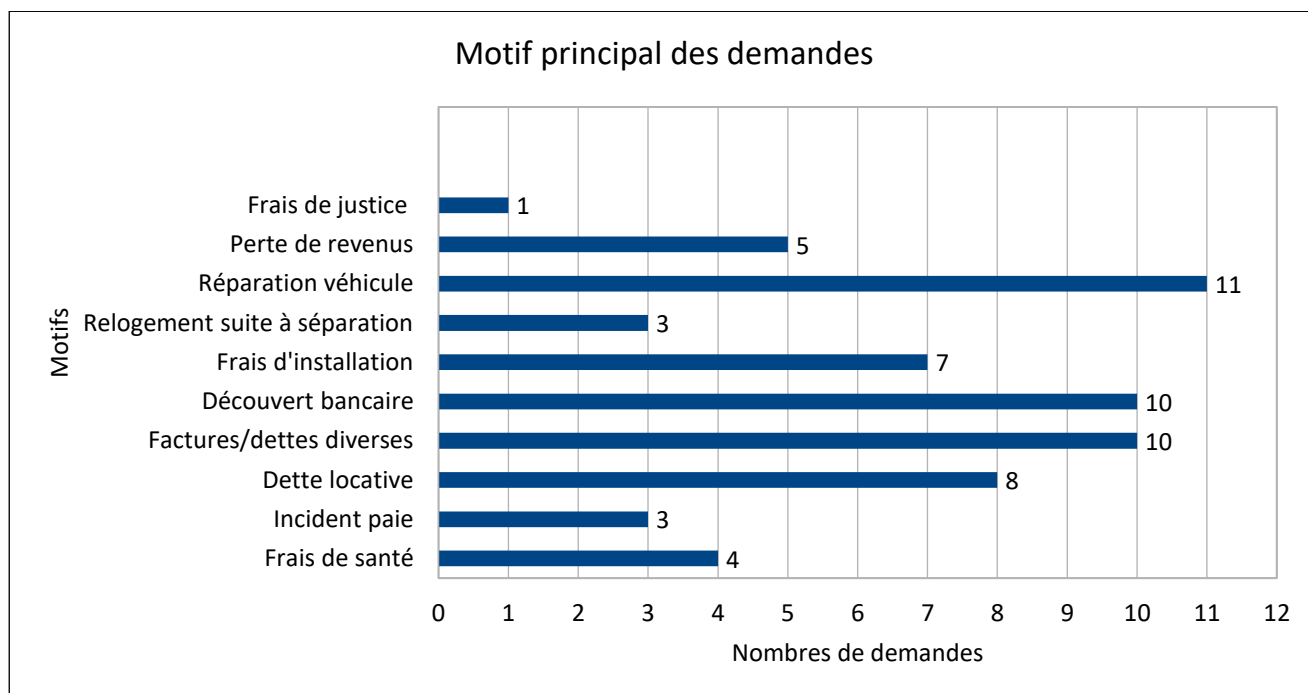


La répartition des personnels en fonction de leur catégorie professionnelle et de leur statut fait apparaître une forte importance des demandes de la part des personnels de catégorie C, ces éléments sont similaires à ceux des années précédentes. Par ailleurs, on note également un nombre légèrement plus important de personnels contractuels par rapport à 2019. De plus, la majorité des demandes concerne des personnels BIATSS, on comptabilise en effet seulement 3 demandes d'enseignants.

Par ailleurs, il est à noter que parmi les 62 demandes d'aides d'urgence, 20 personnels étaient confrontés à une problématique d'ordre médical ayant motivé cette demande (motifs principal ou secondaire).

D'autre part, parmi les personnels, 32 d'entre eux avaient déjà bénéficié d'une aide financière au cours des trois dernières années et 23 au cours des deux dernières années. De plus, 9 personnels ont obtenu deux aides financières au cours des trois dernières années et 3 personnels en ont obtenu deux au cours des deux dernières années.

Les motifs des demandes



Il est important de préciser ici que le motif principal de la demande a été retenu pour établir ce diagramme. En effet, il peut y avoir plusieurs motifs de demande lorsqu'un personnel est reçu par l'assistante sociale.

Les demandes des personnels ayant pour motif principal les frais de réparation de leur véhicule sont majoritaires (11 demandes) ; l'aide attribuée à ce niveau peut être primordiale pour les personnels domiciliés dans des communes éloignées de leur lieu de travail (avec parfois peu de possibilités en termes de transports en communs).

Viennent ensuite les demandes portant sur les frais d'installation (10 demandes) : aide pour la caution, frais d'agence, déménagement, double loyer. Ces frais peuvent impacter considérablement le budget des personnels. De plus, 3 personnels ont sollicité une aide d'urgence pour faire face à des frais de relogement, suite à une séparation (dans ces cas-là, l'aide maximale de 1000€ a pu leur être attribuée).

On peut constater que les demandes portant sur une aide visant à régulariser un découvert bancaire sont également importantes (10 demandes) ainsi que les factures et dettes diverses (10 demandes) et les dettes locatives (8 demandes). Les imprévus peuvent engendrer des situations d'endettement chez les personnels qui rencontrent alors des difficultés à rééquilibrer leur budget. Il a été évoqué à plusieurs reprises lors des commissions la nécessité de mettre en place un accompagnement budgétaire ; aussi la convention prévue avec l'UDAF est primordiale à ce niveau.

Par ailleurs, la possibilité d'attribuer des bons/chèques alimentaires en urgence permettrait d'apporter dans certaines situations une aide directe d'urgence sans attendre la tenue de la commission. Il a été possible d'attribuer ces bons pendant la période de confinement, durant la commission du mois d'avril. Ainsi, il serait pertinent voire indispensable de voir se disposer un dispositif se pérenniser dans le temps (même en dehors de la crise sanitaire de la Covid-19) afin qu'il soit mobilisable à tout moment pour pouvoir apporter une aide immédiate aux agents, dans les situations très délicates (compte bancaire bloqué par exemple avec impossibilité de retrait/paiement).

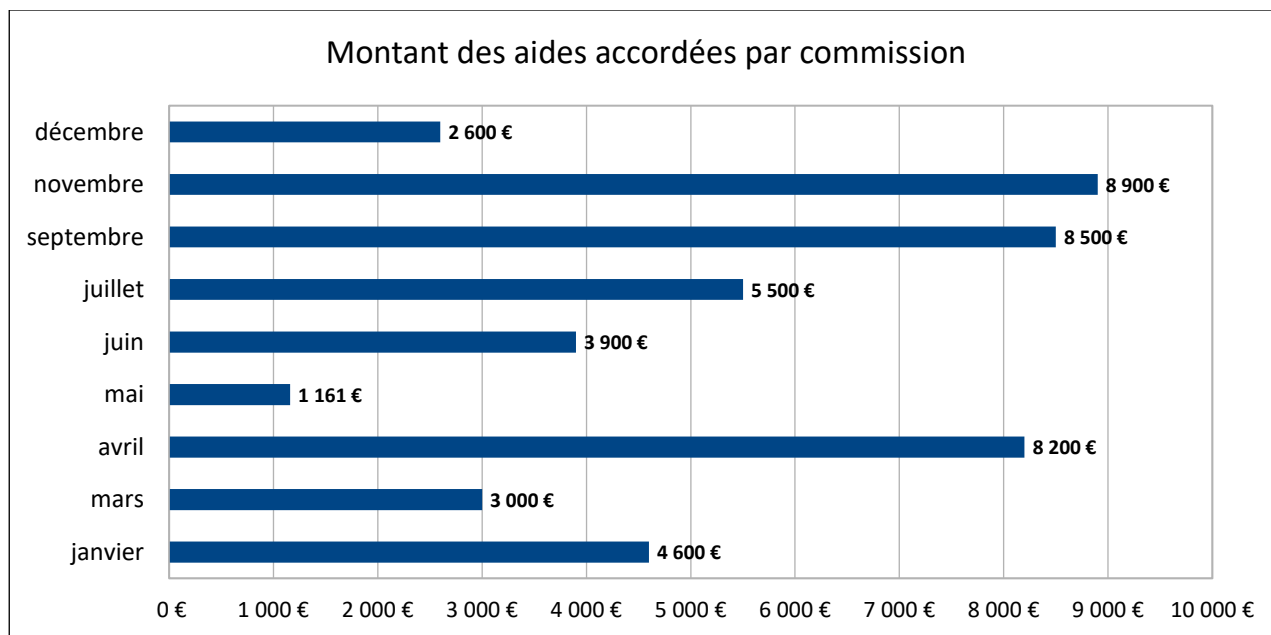
Par ailleurs, 5 personnels ont été amenés à solliciter une aide d'urgence car ils étaient confrontés à une perte de revenus liée soit à une problématique médicale (passage à demi-traitement, CLM, ...), soit à la baisse du revenu du conjoint pendant la crise sanitaire de la Covid-19. Dans ces situations, l'aide maximale de 1000€ a pu être attribuée.

D'autres demandes ont pu porter sur des frais de santé (dentaire, optique, frais d'orthodontie des enfants) et des frais de justice (avocat).

Le montant des dépenses :

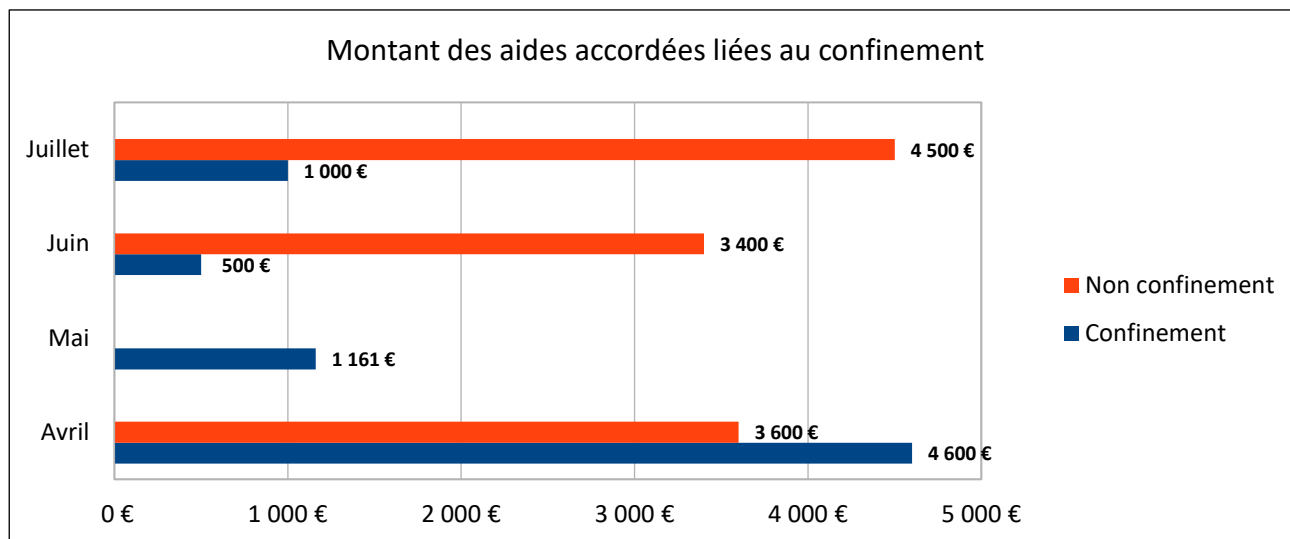
Le montant des dépenses engagées pour l'année 2020 s'élève à 46361€ ; il est en légère baisse par rapport à 2019 puisqu'il s'élevait à 48000€, et 2018 (montant 47300€) et en augmentation par rapport à 2017 (40200€).

La répartition des sommes accordées par commission est la suivante :



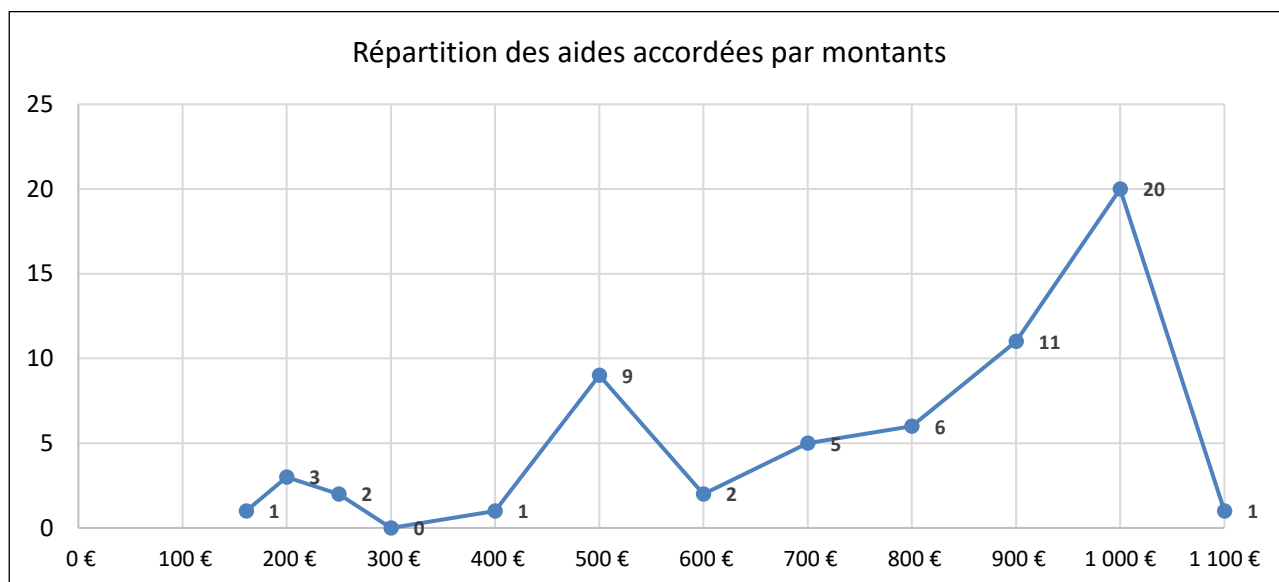
Les dépenses les plus fortes s'élèvent à un montant de 8900€ pour la commission du mois de novembre, de 8500€ pour celle de juillet et de 8200€ pour la commission d'avril. Ces commissions sont celles qui comptaient aussi le plus grand nombre de dossiers.

Par ailleurs, comme cela a été dit précédemment, certaines aides ont été attribuées en lien direct avec la période de confinement ; le montant total des dépenses lié à cela s'élève à 7261€ dont 700€ attribués en cartes carrefour au mois d'avril. Durant cette période, certains personnels ont sollicité le service social pour faire face à une situation difficile en lien direct avec la crise sanitaire ; par exemple perte d'emploi du conjoint ou chômage partiel entraînant une baisse de revenus dans le foyer.



Il est à noter que lors de la commission du mois de janvier, il a été ajouté une condition d'attribution pour un dossier (procédure mise en place en 2019). En effet la commission avait statué sur le montant de l'aide attribuée mais sous condition de présentation d'un justificatif par l'agent à l'assistante sociale (il s'agissait ici de fournir un justificatif de l'agence immobilière pour les frais d'installation dans le nouveau logement).

Les montants qui ont pu être accordés aux bénéficiaires des aides d'urgence se répartissent ainsi :



D'après ce dernier diagramme, on peut constater que le montant minimum qui a pu être accordé s'élève à 161€ (montant correspondant à l'achat d'une clef 4G) tandis que le montant maximum est de 1100€ (1000€ en virement + 1 e-carte de 100€).

De plus, on peut remarquer un pic pour les bénéficiaires ayant obtenu une aide d'un montant de 1000€, il s'agissait de situations d'urgence complexes. On peut constater une augmentation à ce niveau par rapport à 2019 (12 personnels avaient bénéficié d'une aide de 1000€). Viennent ensuite les aides d'un montant de 900€ (11 bénéficiaires) puis de 500€ (9 bénéficiaires).