

CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'ETABLISSEMENT EXPERIMENTAL
UNIVERSITE COTE D'AZUR

SÉANCE DU 20 JUIN 2023

DELIBERATION N° 2023-061

Objet : Le Rapport Social Unique 2021.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ETABLISSEMENT EXPERIMENTAL UNIVERSITE CÔTE D'AZUR

Vu le Code de l'éducation ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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°2019-785 du 25 juillet 2019 portant création d'Université Côte d'Azur et approbation de ses statuts et notamment son article 44 ;

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 l'avis du Comité Social d'Administration du 7 juin 2023 ;

Vu l'ensemble des pièces transmises aux membres ;

Entendu l'exposé de Mme Sabrina LOUFRANI, Vice-Présidente Développement Ressources Humaines et Organisationnel ;

Conformément à la loi de transformation de la Fonction Publique le Rapport Social Unique se substitue au bilan social en 2021 et constitue le document de référence annuel en matière de pilotage des ressources humaines ;

Approuve le Rapport Social Unique 2021, comme annexé à la présente délibération.

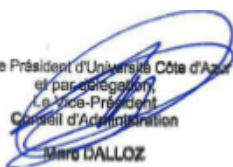
Cette délibération est adoptée à la majorité des voix, 27 voix pour et 1 abstention.

Membres en exercice : 40

Quorum : 21

Membres présents et représentés : **28**

Fait à Nice, le 20 juin 2023


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

CLASSÉE AU REGISTRE DES ACTES SOUS LA RÉFÉRENCE : **2023-061**
TRANSMISE AU RECTEUR, CHANCELIER DES UNIVERSITÉS LE : 6 juillet 2023
PUBLIÉE SUR LE SITE INTERNET D'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR LE : 6 juillet 2023

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

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021



UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

Introduit par la loi de transformation de la Fonction Publique, le Rapport Social Unique se substitue au bilan social en 2021 et constitue le document de référence annuel en matière de pilotage des ressources humaines.

Le RSU comporte de nombreuses données portant sur les effectifs, les emplois, le recrutement, les rémunérations, les carrières, la formation, les conditions et modalités d'organisation de travail, qui permettent un état des lieux exhaustif concernant les personnels de notre université.

Il intègre de nouvelles données genrées qui permettront d'analyser régulièrement nos actions engagées dans le cadre de notre politique d'égalité entre les femmes et les hommes, en termes de recrutement, de carrière et de rémunération à Université Côte d'Azur.

Le RSU répond à trois objectifs principaux :

- de production et de diffusion de l'information relative aux personnels de notre université
- d'invitation à la réflexion et au débat dans le cadre de notre dialogue social, par la présentation de données fiables en CSAE
- d'amélioration continue du pilotage de notre stratégie en Ressources Humaines

Fruit de plusieurs mois de travail, je tiens à remercier les personnels impliqués dans la réalisation de cette 1^{ère} version 2021 et vous en souhaite une bonne lecture.

INTRODUCTION

Le Rapport Social Unique est introduit par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique à partir du 1^{er} janvier 2021.

Dans l'attente de l'arrêté précisant les indicateurs à introduire dans le Rapport Social Unique, un document « hybride » est proposé cette année avec une structure qui intègre les données genrées sur 3 ans, pour une majorité des indicateurs prévus par les arrêtés des Bilans Sociaux.

Dans ce document, sont pris en compte uniquement les agents employés et rémunérés à titre principal par UCA. Ainsi sont comptabilisés les agents titulaires (en position d'activité, en position de détachement entrant) et contractuels, c'est à dire

ayant une affectation, une carrière ou un contrat en cours au sein de l'université et rémunérés.

De ce fait, ne sont pas comptabilisés les agents en détachement sortant, ceux placés en disponibilité ou en congé parental, les contractuels étudiants ou les agents pour lesquels l'établissement n'est pas l'employeur principal (exemple : charges d'enseignement vacataires), etc... sauf focus particuliers.

Le RSU présente, pour la plupart des indicateurs, les données sur trois ans permettant de réaliser une analyse de la situation respective des femmes et des hommes et de son évolution au sein de notre université en matière de recrutement,

de promotion, de rémunération, de conditions et de temps de travail, d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et en matière d'actes de violences, de harcèlements sexuels ou d'agissements sexistes.

En plus de ces changements impulsés par la réglementation, l'établissement intégrera dans le RSU de nouveaux indicateurs de parité et un grain d'analyse plus fin pour toutes les catégories de personnels, en croisant, dès que possible, pour les femmes et les hommes les informations sur les grades, corps, BAP, structures, secteurs disciplinaires ou sections CNU.

9 thèmes seront abordés :



1. EMPLOIS & EFFECTIFS

Introduction

Plafond d'emplois et ETPT
Plafond d'emplois
Consommation du plafond emploi 2021
Historique sur 3 ans

1 Effectifs – Caractéristiques générales des agents en activité

1.1 Répartition & démographie

- 1.1.1 Répartition Générale
- 1.1.2 Pyramide des âges par sexe et par population
- 1.1.3 Age moyen et médian par catégorie FP et par statut
- 1.1.4 Évolution des effectifs physiques
- 1.1.5 Effectif par catégorie FP

1.2 Statut

- 1.2.1 Répartition générale
- 1.2.2 Titulaires
 - 1.2.2.1 Enseignants-Chercheurs
 - Enseignants
 - Enseignants Hospitaliers
 - 1.2.2.2 BIATSS AENES (Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur)
 - Bibas : Personnels des Bibliothèques
 - ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation)
 - Filière Medico Sociale
- 1.2.3 Contractuels
 - 1.2.3.1 Enseignants : MCF, ATER, Doctorant...
 - 1.2.3.2 BIATSS
 - Répartition par type de budget et type de besoin
 - Répartition par type de budget, temps de travail et type de contrat
- 1.2.4 Focus CDI
 - Avec nb passage CDI
- 1.2.5 Focus CDD
- 1.2.6 Contractuels étudiants
- 1.2.7 Apprentis
- 1.2.8 Chargés d'Enseignement vacataires
- 1.2.9 Focus sur les CNU / Départements Disciplinaires
- 1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers

1.3 Cartographie & Localisation des agents

- 1.3.1 Effectifs par type de structure
 - 1.3.1.1 Services Centraux
 - 1.3.1.2 Services Communs
 - 1.3.1.3 Composantes - EUR
 - 1.3.1.4 Laboratoires
- 1.3.2 Effectifs par Département Disciplinaire
 - DD ARTS
 - DD **SCIENCES DE LAVIE**
 - DD CHIMIE
 - DD CULTURES ET LANGUES **ETRANGERES ET REGIONALES**
 - DD DROIT **SCIENCE POLITIQUE**
 - DD ÉCONOMIE
 - DD ÉLECTRO AUTO TRAITEMENT SIGNAL
 - DD **ETHNOLOGIE-ANTHROPOLOGIE**
 - DD GÉOGRAPHIE
 - DD HISTOIRE
 - DD INFORMATIQUE
 - DD INFORMATION COMMUNICATION
 - DD LETTRES MODERNES
 - DD LETTRES CLASSIQUES
 - DD **MATHEMATIQUES**
 - DD PHILOSOPHIE et ÉPISTÉMOLOGIE
 - DD PHYSIQUE ASTROPHYSIQUE
 - DD PSYCHOLOGIE
 - DD SOCIOLOGIE - **DEMOGRAPHIE**
 - DD **SCIENCES de L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION**
 - DD GESTION
 - DD **SCIENCES DE LA TERRE**
 - DD **SCIENCES DU LANGAGE**
 - DD STAPS
- 1.3.3 Effectifs par Campus
 - CARLONE · GEORGES MÉLIÈS · PASTEUR · PLAINE DU VAR (IMREDD/STAPS) · SAINT JEAN D'ANGELY · SOPHIA TECH · TROTABAS · VALROSE

1.4 Focus égalité Femmes-Hommes

- 1.4.1 Taux de féminisation

2. RECRUTEMENTS

2.1 Concours & Recrutement titulaires

- 2.1.1 Enseignants-Chercheurs & enseignants
 - 2.1.1.1 Concours Enseignants-Chercheurs
 - 2.1.1.1.1 Bilan des candidatures
 - 2.1.1.1.2 Modalités de recrutement
 - 2.1.1.1.3 Composition des jurys par genre et Présidence
 - 2.1.1.2 Recrutement Enseignants du 1^{er} & 2nd degré >> Non communiqué
- 2.1.2 BIATSS
 - 2.1.2.1 Bilan concours ITRF : répartition inscrits, présents, admissibles et admis Services Communs
 - 2.1.2.2 Recrutements réservés aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

2.2 Publications sur la « Place de l'Emploi Publique » & autres réseaux

Non communiqué

2.3 Détachements Entrants et Mutations

2.4 Recrutements des agents Contractuels

- 2.4.1 Recrutements des Contractuels Enseignants
 - 2.4.1.1 ATER, contractuels LRU et 2nd degré, enseignants-chercheurs associés et lecteurs
 - 2.4.1.2 Chefs de clinique ; Assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires
- 2.4.2 Recrutements des Contractuels BIATSS
 - 2.4.2.1 Répartition des mouvements entrants par catégorie et par genre
 - 2.4.2.2 Répartition des mouvements entrants par article de recrutement
 - 2.4.2.3 Départs définitifs d'agents contractuels & taux de rotation des effectifs

3. PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRE

3.1 Promotions Enseignants

- 3.1.1 Avancements des Enseignants-Chercheurs
- 3.1.2 Non communiqué >> Avancements des Enseignants du 2nd degré

3.2 Promotions BIATSS

- 3.2.1 Tableaux d'avancement des ITRF
- 3.2.2 Listes d'aptitude ITRF
- 3.2.3 Tableaux d'avancement des AENES
- 3.2.4 Listes d'aptitude des AENES
- 3.2.5 Tableaux d'avancement des BIBLIO
- 3.2.6 Listes d'aptitude des BIBLIO

3.5 Mobilités externes Titulaires

- 3.5.1 Détachements
- 3.5.2 Départs à la retraite
 - 3.5.2.1 Répartition par population
 - 3.5.2.2 Répartition par catégorie
 - 3.5.2.3 Répartition par genre
 - 3.5.2.4 Âge moyen de départ
- 3.5.3 Autres départs définitifs
 - 3.5.3.1 Répartition par population
 - 3.5.3.2 Répartition par catégorie
 - 3.5.3.3 Répartition par genre
 - 3.5.3.4 Répartition par circonstances

4. FORMATION

4.1 Typologie des stagiaires, taux de formation et de couverture

5. RÉMUNÉRATIONS

5. FOCUS ÉGALITÉ Femme/Homme global

5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne des agents Enseignants-Chercheurs & Enseignants

- 5.1.1 Rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants par genre, emploi & statut
- 5.1.2 Rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants par décile

5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne des agents BIATSS

- 5.2.1 Rémunération nette moyenne mensuelle des agents BIATSS par catégorie FP et par genre
- 5.2.2 Rémunération nette mensuelle moyenne des agents BIATSS par décile

5.3 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat GIPA

5.4 Indemnisation CET 2021

5.5 Primes et Indemnités versées en 2021

- 5.5.2 Primes versées aux Enseignants-Chercheurs & Enseignants
 - 5.5.2.1 Primes de Recherche et d'Enseignement Supérieur PRES
 - 5.5.2.2 Primes de Responsabilités Pédagogiques PRP
 - 5.5.2.3 Primes de Charges Administratives PCA et Primes d'Administration
 - 5.5.2.4 Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche PEDR
 - 5.5.2.5 Autres primes y compris pour les contractuels
 - 5.5.2.6 Focus égalité Femmes-Hommes
- 5.5.3 Primes versées aux agents BIATSS
 - 5.5.3.1 Répartition du montant des primes des agents BIATSS par type de prime
 - 5.5.3.2 Répartition du montant de l'IFSE par catégorie FP
 - 5.5.3.3 Répartition du montant de l'IFSE par Famille Professionnelle
 - 5.5.3.4 Autres primes y compris pour les contractuels
 - 5.5.3.5 Focus égalité Femmes-Hommes

5.6 Masse Salariale globale

- 5.6.1 Répartition de la MS en K€ par type de budget
- 5.6.2 Répartition de la MS par population et par statut
- 5.6.3 Répartition de la MS par genre

5.7 Dix rémunérations brutes les + élevées UCA en 2021

6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 Les risques professionnels

- 6.1.1 Les accidents de service et de travail
- 6.1.2 Les maladies professionnelles >> Non communiqué

6.2 La santé au travail

- 6.2.1 Les missions du centre de santé (SUMPPS)
- 6.2.2 Les visites médicales et les entretiens avec la psychologue du travail >> Non communiqué
 - 6.2.2.1 Taux de réponse aux convocations
 - 6.2.2.2 Les entretiens avec la psychologue du travail
 - 6.2.2.3 Focus par discipline (enseignants)
 - 6.2.2.4 Focus par famille professionnelle (BIATSS)
 - 6.2.2.5 Focus égalité Femmes-Hommes

6.3 L'hygiène et la sécurité

- 6.3.1 Bilan « Document unique d'évaluation des risques » (DUER)
- 6.3.2 Le réseau des assistants de prévention
 - 6.3.2.1 Répartition par campus
 - 6.3.2.2 Répartition par statut
- 6.3.3 Formation en matière d'Hygiène et Sécurité
 - 6.3.3.1 Répartition des stagiaires et des heures de stages par type de formation
 - 6.3.3.2 Répartition par genre

6.4 La Cellule Violences Sexistes et Sexuelles (CVSS)

- 6.4.1 Bilan

7. ORGANISATION DU TRAVAIL & QVT

7.1 Zoom sur le télétravail

- 7.1.1 Répartition des agents en télétravail
- 7.1.2 Modalités de télétravail choisies

7.2 Temps de travail

- 7.2.1 Répartition des Enseignants par quotité de travail
 - 7.2.1.1 Enseignants Titulaires
 - 7.2.1.2 Enseignants Contractuels
- 7.2.2 Répartition des BIATSS par quotité de travail
 - 7.2.2.1 BIATSS Titulaires
 - 7.2.2.2 BIATSS Contractuels
- 7.2.3 Répartition par catégorie, sexe & tranche d'âge
- 7.2.4 Évolution
 - 7.2.4.1 Nombre d'agents passant de temps plein à temps partiel par catégorie
 - 7.2.4.2 Nombre d'agents passant de temps partiel à temps complet par catégorie
 - 7.2.4.3 Focus Femmes-Hommes

7.3 Compte Épargne Temps CET

- 7.3.1 Bilan du cumul des jours et ouvertures
- 7.3.2 Dépôt et utilisation des jours épargnés

7.4 Absences Hors Santé

Enseignants/BIATSS par tranche d'âge/sexe

7.5 Développement durable >> Non communiqué

- 7.5.1 Auto évaluation Université Côte d'Azur
- 7.5.2 Note à l'auto évaluation
- 7.5.3 Développement Durable
 - Responsabilité Sociétale (DDRS)
 - Actions mises en place
 - 7.5.3.1 Stratégie et gouvernance
 - 7.5.3.2 Enseignement et formation

7.9 Nb de jours de carences 2021 imputés aux agents

8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 Les instances

- 8.1.1 Présentation des conseils centraux
- 8.1.3 Nombre de réunions des instances et répartition par genre des représentants du personnel (titulaires et suppléants) par type d'instance (CT,CHSCT,CAC...)

9. ACTION SOCIALE & PROTECTION SOCIALE

9.1 Prestations Sociales

- 9.1.1 Nombre de bénéficiaires par type de prestation et montants
- 9.1.2 Répartition des bénéficiaires par genre
- 9.1.3 Répartition des bénéficiaires par statut
- 9.1.4 Répartition des bénéficiaires par âge
- 9.1.5 Répartition des bénéficiaires par nombre d'enfants à charge >> Non communiqué

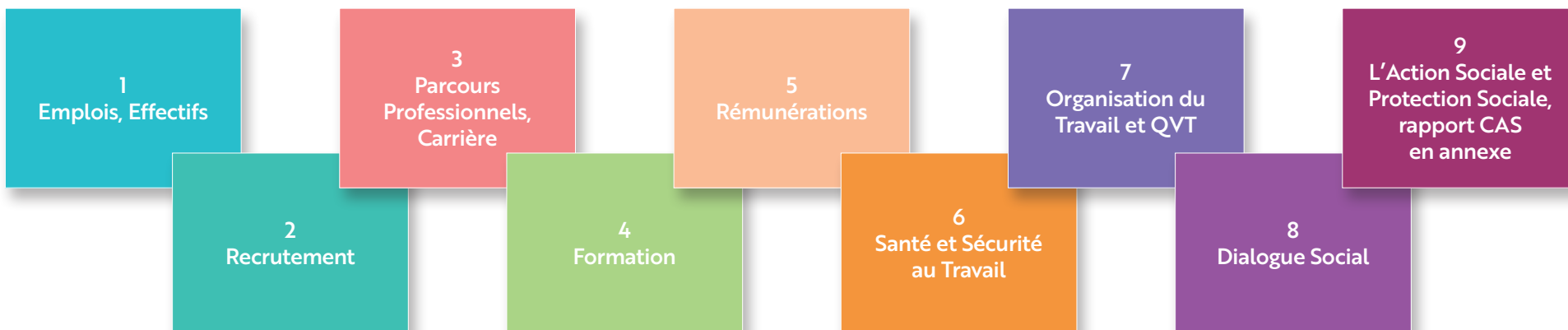
9.2 Les Actions des Assistantes Sociales >> Non communiqué

- 9.2.1 Taux de couverture
- 9.2.2 Typologie des agents ayant sollicité les assistantes sociales
- 9.2.3 Pyramides des âges des personnes reçues en 2021
- 9.2.4 Répartition par genre

LEXIQUE

GLOSSAIRE

Retour au sommaire par thème :



Navigation dans la version numérique du document :



Retour au sommaire général



Retour au sommaire du thème en cours de lecture

1. EMPLOIS & EFFECTIFS

Introduction - Historique des plafonds d'emplois UCA

Le ministère octroie un plafond d'emplois qui constitue une limite à laquelle l'établissement ne peut se soustraire. En 2021, l'établissement a été autorisé à 2 557 emplois sur son plafond « État ».

En conseil d'administration, l'établissement a voté un volume prévisionnel de 3 101 ETPT dont 2 467 sur plafond d'État (soit 96,5% de la notification du Ministère). Le taux d'exécution 2021 s'élève à 97,1% sur les plafonds d'emplois votés. Ce même taux sur le plafond d'état voté est de 97,7% contre 97,1% en 2019. Cette évolution illustre la volonté politique de l'établissement de mieux refléter son utilisation et ses besoins d'emplois financés par la dotation ministérielle

	2019	2020	2021
Notification Plafond État ETPT	2561	2559	2557
Plafond État	2418	2428	2467
Plafond Ressources Propres	557	603	634
Total voté	2975	3031	3101

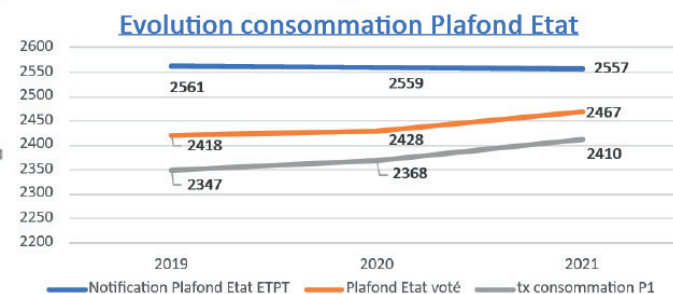
- Le « Plafond État » intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP)*.

- Le « Plafond Ressources Propres », voté au conseil d'administration, détermine le nombre maximum des emplois rémunérés par l'établissement hors ceux financés via a SCSP.

L'université se doit de respecter ce plafond d'emplois, composé d'un plafond d'emplois autorisé par le Ministère et d'un plafond d'emplois sur ressources propres, fixé en fonction de la politique d'établissement.

Consommation du Plafond emploi État UCA

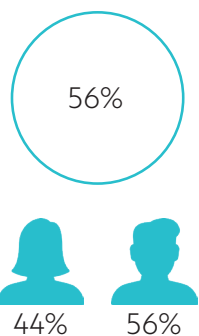
	2019	2020	2021
Taux de consommation	2875	2943	3011
dont Plafond État	2347	2368	2410
<i>taux de consommation PI/ notif</i>	91,7%	92,5%	94,3%
<i>Tx conso PI/ voté</i>	97,1%	97,5%	97,7%



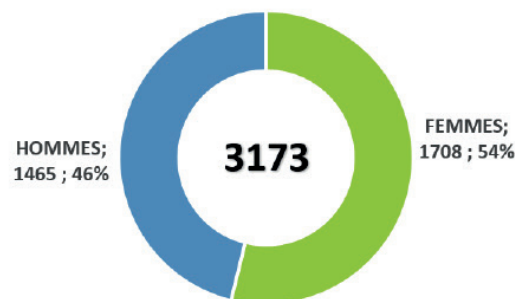
La SCSP est une subvention annuelle globalisée de fonctionnement destinée à couvrir indistinctement les dépenses de personnel et de fonctionnement.

Le graphique, ci dessous, représente la répartition genrée des agents d'UCA au 31/12/2021 en **Effectif Physique**.*

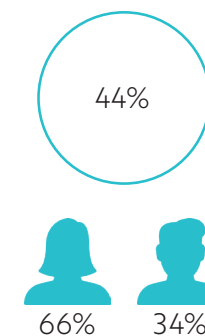
ENSEIGNANTS



Population en effectif Physique
par sexe au 31/12/2021



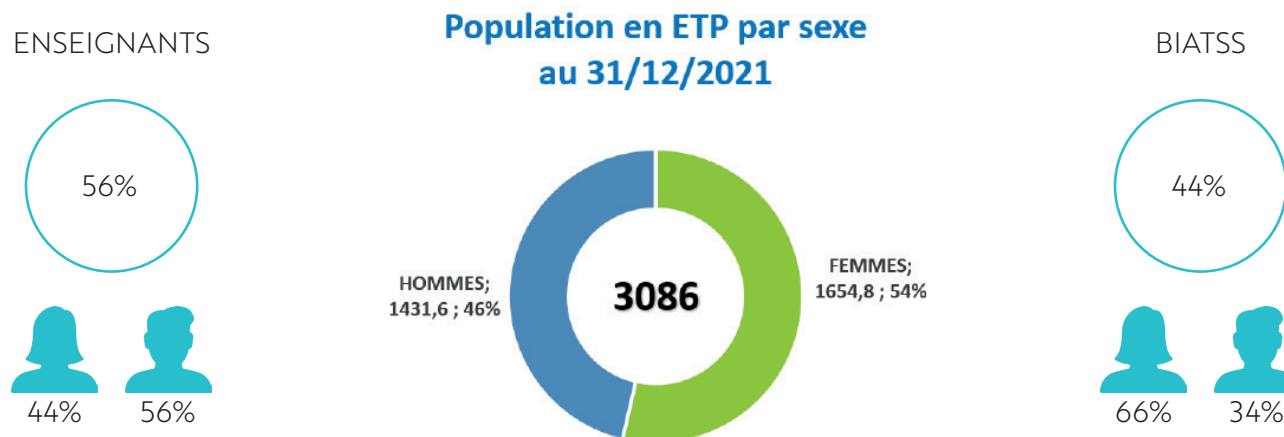
BIATSS



Les femmes sont majoritaires au sein de l'établissement ; avec une représentation plus importante dans les effectifs des personnels BIATSS (2/3 des effectifs) contrairement aux effectifs des personnels enseignants.



Ce graphique représente la répartition genrée des agents d'UCA au 31/12/2021 en **ETP**. La population est majoritairement féminine à 54%. En focalisant par catégorie, on voit que cette tendance est plus prononcée chez les BIATSS (66%) mais par contre minoritaire chez les enseignants (44%).



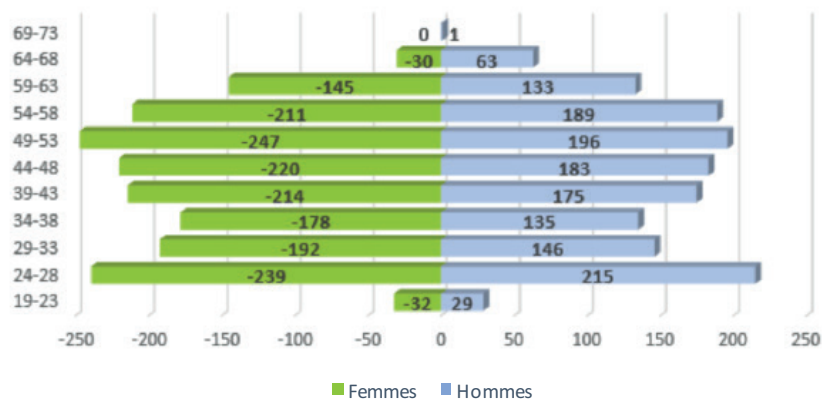
ETP ou Équivalent Temps Plein correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents à un temps t. Par exemple, un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% correspond à 0,8 ETP.

1.1 Répartition & Démographie

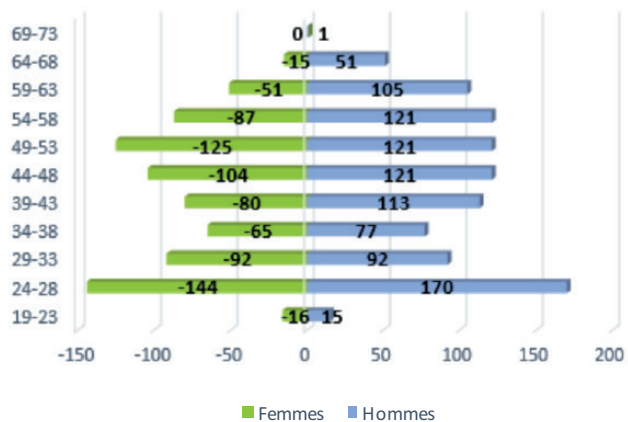
1.1.2 Pyramide des âges d'Université Côte d'Azur au 31/12/2021

La pyramide des âges globale d'UCA est équilibrée (forme de ballon de rugby). La base est plus large du fait des Doctorants. Celle des enseignants aussi, on retrouve encore plus l'impact des doctorants à sa base. On voit aussi la majorité d'homme ressortir. La pyramide des BIATSS, en forme aussi de ballon de rugby, fait ressortir la majorité de femmes. On peut lire aussi que l'on a un vivier de départ à la retraite d'une centaine d'agents (2/3 enseignants, 1/3 BIATSS) au 31/12/2021.

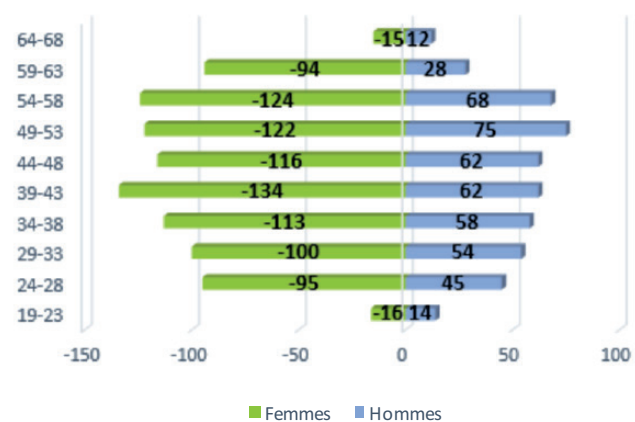
Pyramide des âges genrés



Pyramide des âges Enseignants genrés



Pyramide des âges BIATSS genrés



1.1 Répartition & Démographie

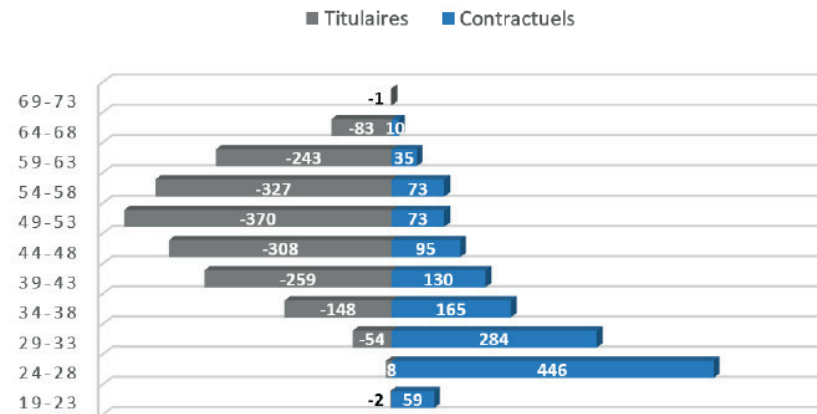
1.1.2 Pyramide des âges au 31/12/2021 par statut

Cette vision par statut met en évidence une population relativement plus jeune du côté des personnels contractuels.

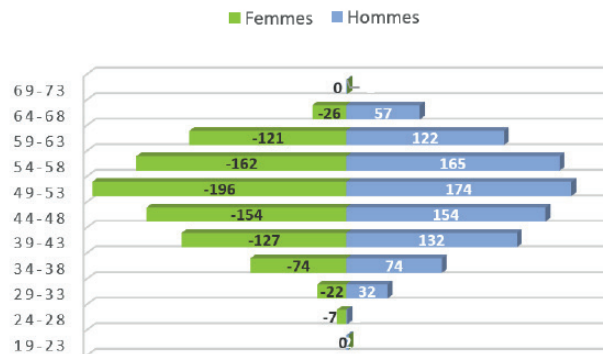
Cela est expliqué en partie, par la présence des doctorants.

La pyramide des titulaires est assez équilibrée. Par contre celle des contractuels, en forme de «poire écrasée», reflète de la jeunesse de cette catégorie d'agents.

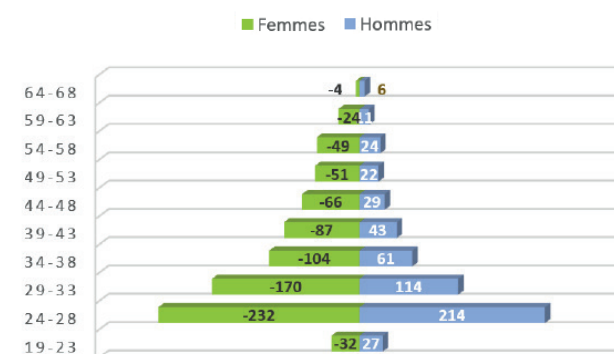
PYRAMIDE DES ÂGES PAR STATUT



PYRAMIDE DES ÂGES TITULAIRES GENRÉS



PYRAMIDE DES ÂGES CONTRACTUELS GENRÉS



1.1 Répartition & Démographie

BDS FPE 7 et 7 Bis

1.1.3 Âges moyen et médian au 31/12/2021

Les tableaux suivant présentent, par population, statut, catégorie de la Fonction Publique et par genre, les âges moyens et médians.

POPULATION	MOYEN	MÉDIAN
BIATSS	44,3	44
ENSEIGNANTS	43,2	44

POPULATION	BIATSS		ENSEIGNANTS	
SEXE	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN	44,4	44,2	42,1	44,0
MÉDIAN	44	44	43	44

La population contractuelle est par définition moins âgée que les titulaires car elle intègre des populations comme les doctorants ou les ATER qui ont des statuts le plus souvent de début de carrière. Cela explique en partie la différence de 15 points sur l'âge moyen et 19 sur l'âge médian.

S'il n'y a pas de différences sur les titulaires, les contractuelles affichent une moyenne d'âge plus élevée que leur homologues masculins.

STATUT	MOYEN	MÉDIAN
TITULAIRES	50,2	50
CONTRACTUELS	35,1	31

STATUT	TITULAIRES		CONTRACTUELS	
SEXE	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN	50,1	50,3	36,0	33,7
MÉDIAN	50	51	32	30

Catégorie	A	B	C
MOYEN	42,8	44,8	47,0
MÉDIAN	43	45	48

Catégorie	A	A	B	B	C	C
SEXE	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
MOYEN	41,6	43,8	44,5	45,7	47,9	44,8
MÉDIAN	42	44	44	46	49	46,5

Il n'apparaît pas de distinction marquée sur ce critère entre les hommes et les femmes.

Seule une différence assez significative apparaît sur l'âge moyen des enseignants avec un écart de 1,9 points. Le fait que la différence soit marquée avec l'âge médian, indique que plusieurs femmes ont commencé leur carrière plus tôt.

Les catégories cat B et C apparaissent avec des effectifs plus âgés que les catégories A

La présence en catégorie A des doctorants ou ATER introduit un biais dans l'analyse puisque leur moyenne d'âge est de 27 ans. Si on sort cette population du périmètre, la moyenne d'âge des agents de catégorie A remonte à 46 ans, limitant ainsi les écarts avec les catégories B et C

L'âge moyen est différent de l'âge médian, qui divise la population en deux groupes numériquement égaux (une moitié de la population est d'âge inférieur à l'âge médian, l'autre est d'âge supérieur).

1.1 Répartition & Démographie

1.1.4 Évolution des effectifs physiques par population entre 2019 et 2021 (au 31 décembre)

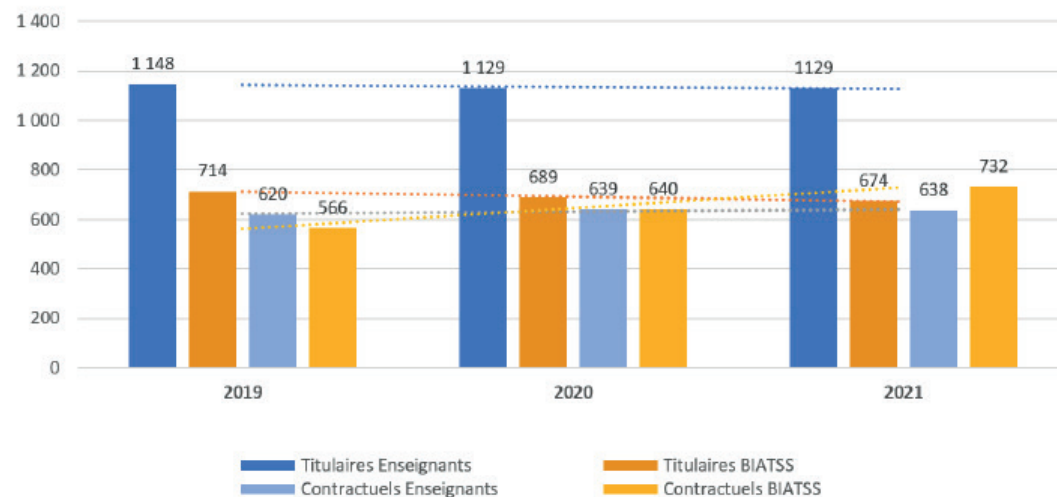
L'objet ici est de montrer, l'évolution des effectifs physiques d'Université Côte d'Azur par population et statut, entre 2019 et 2021 (+4,1%).

La part des titulaires reste au-delà des 50% (57%).

La part des enseignants titulaires subi une légère érosion sur ces 3 années (-1,7% soit -19 agents), celle des BIATSS titulaires continue sa baisse (-5,6%)

Côté contractuels, les effectifs sont en hausse, avec +2,9% pour les Enseignants et +29,3% pour la population BIATSS

Evolution des effectifs physiques par population



Pour 2019, le périmètre des effectifs est celui d'Université-Nice-Sophia Antipolis et de la COMUE UCA.

Les deux établissements ayant fusionné en 2020, cela permet une comparaison.

Entre 2020 et 2021, il est à noter une stabilité des titulaires enseignants qui étaient régulièrement en baisse les années précédentes.

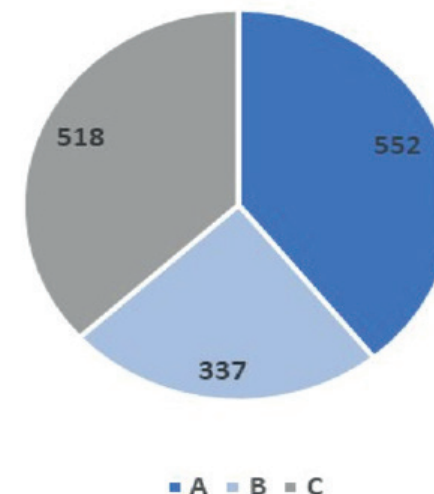
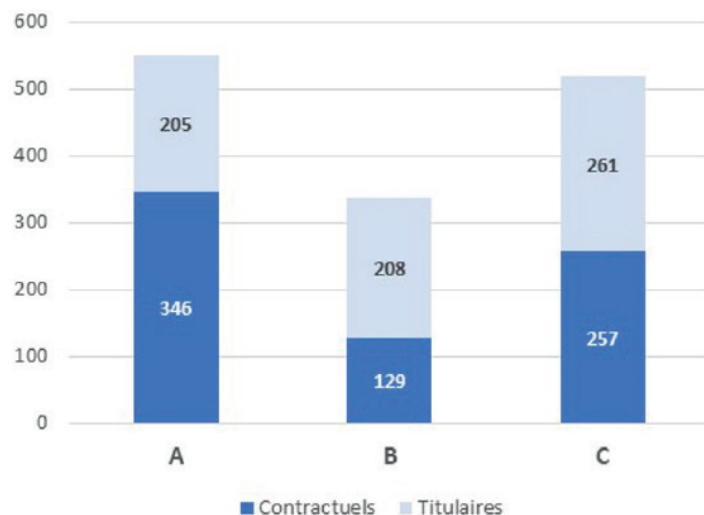
L'augmentation des populations contractuelles, tant enseignantes qu'administratives, s'inscrit dans une logique de développement de l'établissement, à la suite des importants appels à projet remportés (SFRI, Ulysseus...).

	2019	2020	2021	Évolution 2019/2021
Titulaires Enseignants	1 148	1 129	1 129	- 1,7%
Titulaires BIATSS	714	689	674	- 5,6%
Contractuels Enseignants	620	639	638	+ 2,9%
Contractuels BIATSS	566	640	732	+ 29,3%
Total	3 048	3 097	3 173	+ 4,1%

1.1 Répartition & Démographie

1.1.5 Répartition des agents BIATSS par statut et par catégorie

Ces deux graphiques synthétisent la répartition des agents BIATSS d'Université Côte d'Azur, en fonction de leur statut (titulaire ou contractuel) et de leur catégorie.



Comparatif 2020/2021

	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	Évolution			Évolution Total
	A		B		C		Total		A	B	C	
Contractuels	293	346	96	129	252	257	641	732	18,1%	34,4%	2,0%	14,2%
Titulaires	208	205	208	208	273	261	689	674	-1,4%	0%	-4,4%	-2,2%
Total	501	551	304	337	525	518	1330	1406	10%	10,9%	-1,3%	5,7%

Les effectifs contractuels progressent de 14%, alors que les titulaires baissent de 2%

Avec +34%, les contractuels de catégorie B connaissent la plus forte progression. Ces chiffres traduisent la politique de revalorisation des compétences des agents de catégorie C en catégorie B et de catégorie B en catégorie A.

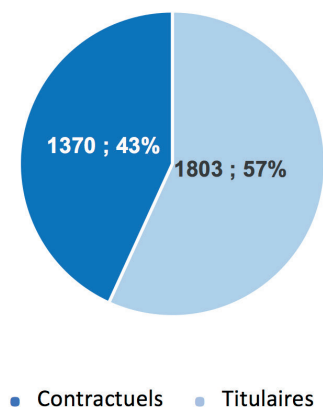
Les contractuels de catégorie A augmentent également avec une hausse de 18,1%



1.2 Statut

1.2.1 Répartition Générale des Effectifs

Répartition par Statut UCA au 31/12/2021



Si le graphique ci-contre montre une forte évolution des populations contractuelles depuis 2019, cela s'explique à la fois par un développement des effectifs via de l'emploi contractuel (développement de l'IDEX notamment) mais aussi par une diminution des effectifs titulaires.

Le nombre de contractuels a ainsi augmenté de 184 agents soit une hausse de 15%

En contrepartie, les effectifs titulaires, malgré une stabilité des emplois titulaires enseignants entre 2020 et 2021, ont diminué de 59 agents soit une baisse de 3% par rapport à 2019

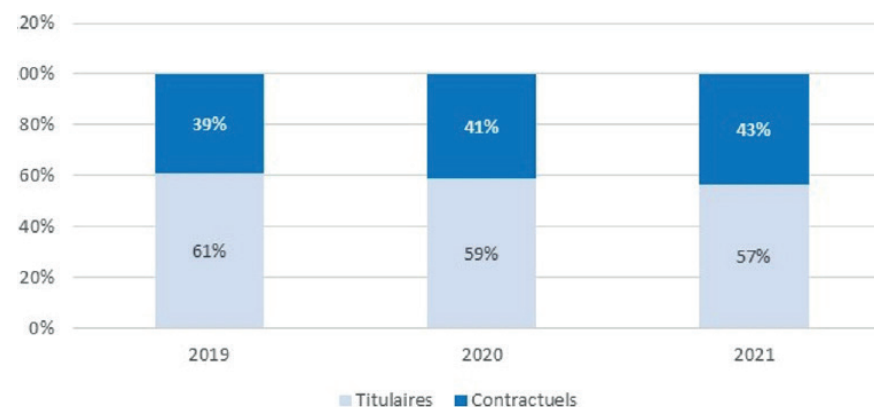
Depuis la transformation majeure qu'a été le passage aux Responsabilités Compétences Élargies (RCE), dans le cadre de la loi LRU en 2010, l'établissement a profondément évolué.

Une des profondes mutations structurelles que l'établissement a subi résulte dans la répartition des emplois entre agents titulaires et contractuels. En effet, le ratio initial de 70% de titulaires et de 30% de contractuels en 2010 s'est profondément transformé.

Bien qu'elle soit encore majoritaire, la population des titulaires s'est érodée et représente 57% des effectifs au 31 Décembre 2021.

A contrario, la population contractuelle s'est développée, passant désormais à 43% des effectifs et étant même majoritaire pour les populations administratives (détail dans les pages suivantes)

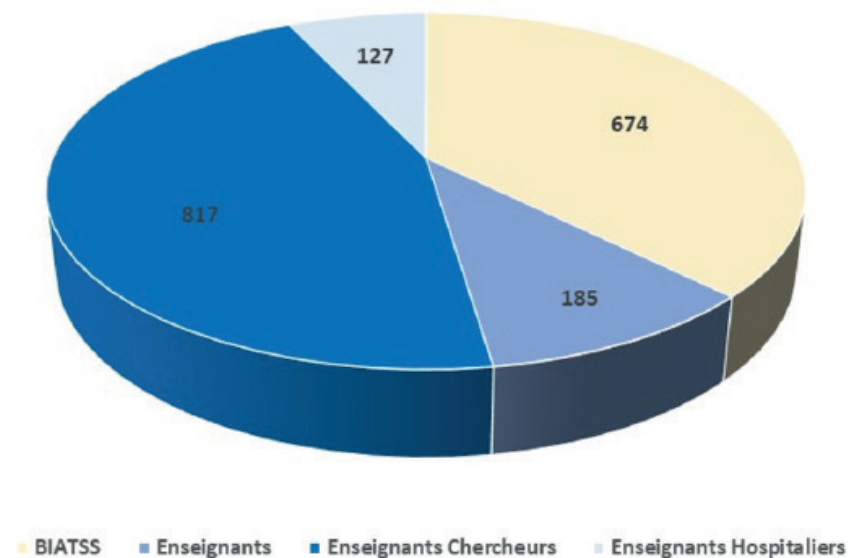
Evolution de la part du statut à UCA



1.2 Statut

1.2.2 Titulaires

Repartition des Titulaires UCA au 31/12/2021



Parmi les effectifs titulaires, les enseignants-chercheurs demeurent la population la plus représentée. Avec 817 agents, ils constituent 45% des titulaires au sein d'Université Côte d'Azur.

Si on ajoute les enseignants-chercheurs hospitaliers (127 agents soit 7% des titulaires), plus d'un titulaire sur deux à l'université est enseignant-chercheur.

Les enseignants complètent la population académique avec 185 personnels (10%) Il s'agit essentiellement de professeurs du

second degré puisque seuls 4 d'entre eux sont des enseignants du premier degré.

Le potentiel d'heures d'enseignement de cette population académique (hors décharge) est donc de l'ordre de 225 000 heures d'enseignement.

Les effectifs BIATSS titulaires sont de 674 agents (38%), il s'agit de la population de titulaires qui a le plus baissé entre 2020 et 2021.



1.2 Statut

1.2.2 Titulaires

1.2.2.1 Titulaires Enseignants

Ce tableau recense l'ensemble des Enseignants-Chercheurs et Enseignants Titulaires affectés à Université Côte d'Azur au 31/12/2021.

Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et Équivalent Temps Plein (ETP).

Le ratio des enseignants-chercheurs, sur le total enseignants, a légèrement augmenté passant de 83% fin 2020 à 83,5% au 31/12/2021, avec 6 agents de plus (72,3% pour la filière universitaire et 11,2% pour la filière hospitalo-universitaire).

Type de population	CORPS	EFFECTIFS PHYSIQUES		EFFECTIFS ETP		Total EFFECTIFS PHYSIQUES		Total EFFECTIFS ETP		Part en ETP des femmes
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	Part / total	Nombre	Part / total	
Ens. Chercheurs	Maîtres de conférence	245	296	240,9	294,8	541		535,7		45%
	Professeurs Université	83	193	82,8	193	276		275,8		30%
Total Ens. Chercheurs		328	489	323,7	487,8	817	72,3%	811,5	72,4%	39,9%
Ens. Hors Univ.	Maîtres de Conférence Hosp	15	20	15	20	35		35		43%
	Professeurs Université Hosp	26	66	26	66	92		92		28%
Total Ens. Hors Univ.		41	86	41	86	127	11,2%	127	11,3%	32,3%
Ens. 2 nd degré	PROF CN EX BI-ADM		1		1	1		1		0%
	PROF. AGRÉGÉ	73	62	72,4	60,3	135		132,7		55%
	PROFESSEUR CERTIFIE	18	13	17	13	31		30		57%
	PROFESSEUR EPS	4	11	4	11	15		15		27%
Total Ens. 2 nd degré		95	87	93,4	85,3	182	16,1%	178,7	15,9%	52,3%
Ens. 1 ^{er} degré	PROFESSEUR ECOLES	3	1	3	0,5	4		3,5		86%
Total Ens. 1 ^{er} degré		3	1	3	0,5	4	0,4%	3,5	0,3%	85,7%
Total général		467	663	461,1	659,6	1130	100%	1120,7	100%	41%



1.2 Statut

1.2.2 Titulaires

1.2.2.2 Titulaires BIATSS

Ce tableau recense l'ensemble des agents BIATSS Titulaires affectés à Université Côte d'Azur au 31/12/2021.

Les données sont renseignées par genre, ainsi qu'en effectifs physiques et Équivalents Temps Plein (ETP).

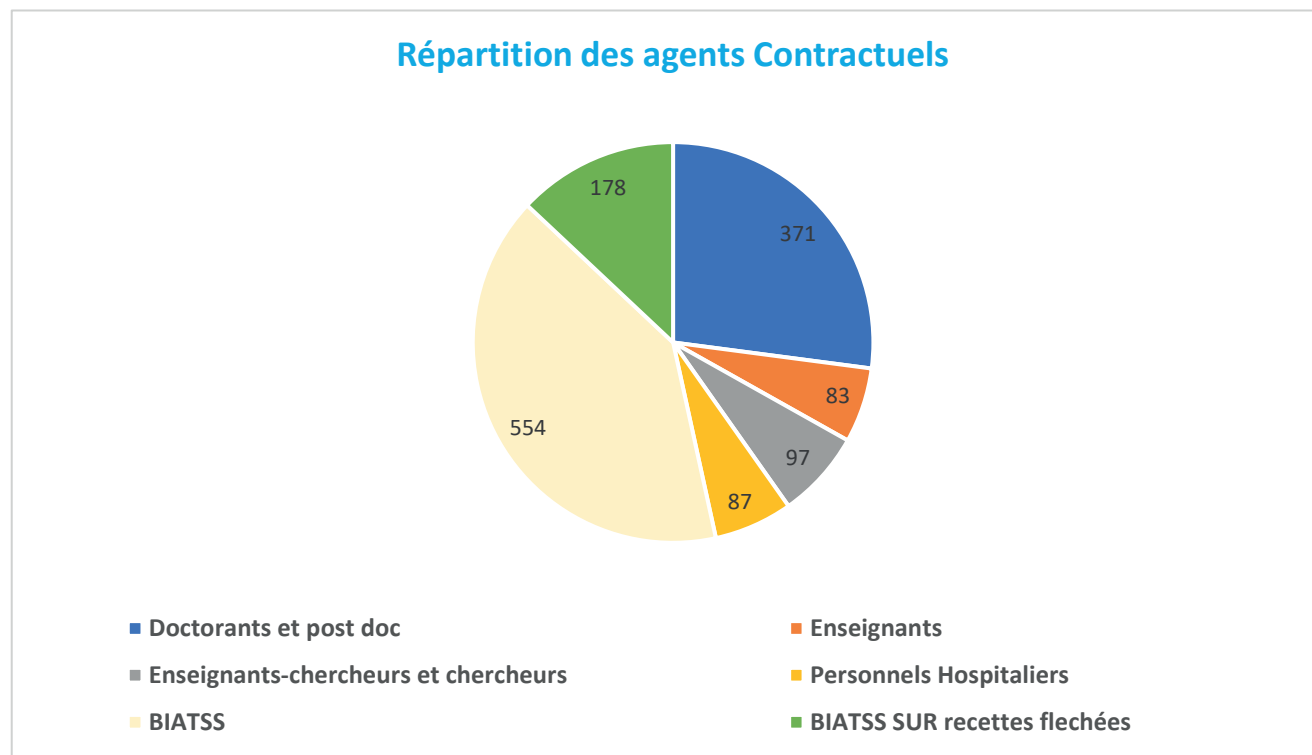
L'effectif est en baisse de 15 agents (chez les AENES). 78,8% des agents BIATSS titulaires sont des ITRF (contre 76,3% en 2020).

Type de population	CORPS	EFFECTIFS PHYSIQUES		EFFECTIFS ETP		Total EFFECTIFS PHYSIQUES		Total EFFECTIFS ETP		Part en ETP des femmes	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Nombre	Part / total	Nombre	Part / total		
AENES	ADJENES	43	3	41,5	3	46		44,5		93%	
	Administrateur	2	1	2	1	3		3		67%	
	Agent Comptable		1		1	1		1		0%	
	Attaché	7	3	7	3	10		10		70%	
	Autres Adjoints administratifs		1		1		1		1		0%
	SAENES	21	5	19,9	5	26		24,9		80%	
Total AENES		73	14	70,4	14	87	12,9%	84,4	12,9%	83,4%	
BIBLIO	BIBAS	17	2	16,5	1,8	19		18,3		90%	
	Bibliothécaire	4	1	3,8	1	5		4,8		79%	
	Conservateur	4	2	3,8	2	6		5,8		66%	
	Magasiniers	15	7	14,2	6,6	22		20,8		68%	
Total BIBLIO		40	12	38,3	11,4	52	7,7%	49,7	7,6%	77,1%	
ITRF	Assistant Ingénieur	29	16	27,6	16	45		43,6		63%	
	Adjoint de Recherche et Formation	124	68	117	65,8	192		182,8		64%	
	Ingénieur de Recherche	9	21	8,9	21	30		29,9		30%	
	Ingénieur Études	43	58	41,8	58	101		99,8		42%	
	Technicien de Recherche et Formation	101	62	97	62	163		159		61%	
Total ITRF		306	225	292,3	222,8	531	78,8%	515,1	78,9%	56,7%	
MEDICO	Assistant Service Social	2		2		2		2		100%	
	Conseiller Technique et Social	1		1		1		1		100%	
	Infirmier	1		1		1		1		100%	
Total MEDICO		4		4		4	0,6%	4	0,6%	100,0%	
Total général		423	251	405	248,2	674	100%	653,2	100%	62,0%	



1.2 Statut

1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur



Parmi les contractuels, les agents BIATSS sont majoritaires et représentent 53% des effectifs non titulaires. Ils sont 178, donc près d'un quart des BIATSS non titulaires, à bénéficier d'un contrat financé par des recettes flechées.

Les doctorants et postdoctorants sont, au 31 décembre 2021, 371 à effectuer leur recherche au sein d'Université Côte d'Azur. Leur mode de financement est réparti également entre recettes flechées (184 agents) et financement par la dotation ministérielle (187 agents).

Le recours à des enseignants contractuels se généralise et ils sont désormais 83 à effectuer un enseignement à Université Côte d'Azur.



1.2 Statut

1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur

1.2.3.1 Contractuels enseignants

Ce tableau recense l'ensemble des Enseignants Contractuels affectés à Université Côte d'Azur au 31/12/2021.

Les données sont renseignées par genre, par effectif physique et Équivalent Temps Plein (ETP).

Ils représentent 36,1% de la population enseignante et 17% hors Doctorants rémunérés.

Soit une stabilité par rapport à 2020.

CORPS	EFF PHYSIQUE		EFF ETP		EFF PHYSIQUE		EFF ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total	Part	Total	Part	
Chercheurs	3	2	3	2	5	0,8%	5	0,8%	60,0%
Maître de conférences associé	10	18	6	9	28	4,4%	15	2,5%	40,0%
ATER	30	31	26,5	25	61	9,6%	51,5	8,5%	51,5%
PROF. AGRÉGÉ	1		1		1	0,2%	1	0,2%	100,0%
Prof Associé	2	1	1,5	1	3	0,5%	2,5	0,4%	60,0%
Enseignants contractuels	31	25	26,8	17,6	56	8,8%	44,4	7,4%	60,4%
Maître de langue	2		2		2	0,3%	2	0,3%	100,0%
Lecteur	14	7	14	7	21	3,3%	21	3,5%	66,7%
Post Doctorant	17	16	17	15,7	33	5,2%	32,7	5,4%	52,0%
Doctorant	159	179	159	179	338	53,0%	338	56,0%	47,0%
Chef de clinique	1	4	1	4	5	0,8%	5	0,8%	20,0%
Praticien Hosp		2		2	2	0,3%	2	0,3%	0,0%
Assistant Hôpitaux	43	40	43	40	83	13,0%	83	13,8%	51,8%
Total général	313	325	300,8	302,3	638	100%	603,1	100%	50%



1.2 Statut

1.2.3 Contractuels à Université Côte d'Azur

1.2.3.2 Effectifs des agents BIATSS Contractuels au 31/12/2021

Ces tableaux recensent l'ensemble des personnels BIATSS contractuels affectés à l'université au 31/12/2021, en fonction du type de mission et du type de besoin (permanent ou temporaire).

BUDGET	EFF PHYS		ETP		EFF PHYS		ETP		Part en ETP des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	NB	Part	NB	Part	
Mission pérenne	304	125	296,2	124,4	429	58,6%	420,6	59,2%	70,4%
Mission non pérenne	202	101	192,7	97,1	303	41,4%	289,8	40,8%	66,5%
Total général	506	226	488,9	221,5	732	100%	710,4	100%	69%

- Le poids des effectifs BIATSS contractuels s'élève à 52,06% en 2021. Soit une hausse de 4 pts environ par rapport à 2020.
- La part des CDI BIATSS à UCA s'établit à 17,2% en 2021 contre 13,1% en 2020 (passant de 84 en 2020 à 126 en 2021).

Type de Besoin	Type de contrat	EFF PHYS		ETP		EFF PHYS		ETP		Part en ETP des femmes
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	NB	Part	NB	Part	
Besoin Permanent	CDD	297	115	289	113,6	412		402,6		71,8%
	CDI	84	42	80	41,8	126		121,8		64%
Total BP		381	157	369	155,4	538	73,5%	524,4	73,8%	70,1%
Besoin Temporaire	CDD	17	10	16,5	8,9	27		25,4		65%
Total BT		17	10	16,5	8,9	27	3,7%	25,4	3,6%	65%
Contractuels financés sur Convention		108	59	103,4	57,2	167		160,6		65,5%
Total Contractuels financés sur Convention		108	59	103,4	57,2	167	22,8%	160,6	22,6%	65,5%
Total général		506	226	488,9	221,5	732	100%	710,4	100%	69%

1.2.4 Focus CDI

Au sein de la population contractuelle, il y a eu 32 passages en CDI au cours de l'année 2021, sur une population de 812 CDD à fin 2020 (hors doctorants et postdoctorants).

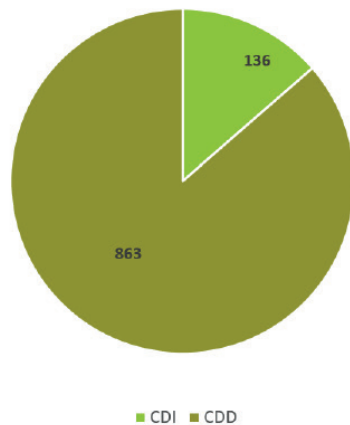
Ce qui représente 4% de cet effectif CDD. Sur ces 32 CDI, 31 sont des agents BIATSS et 1 est enseignant.

Pour rappel en 2020, il y a eu 22 CDI, soit une augmentation de plus de 45% en 2021. Cette hausse illustre la politique de fidélisation des personnels entreprise depuis 2020.

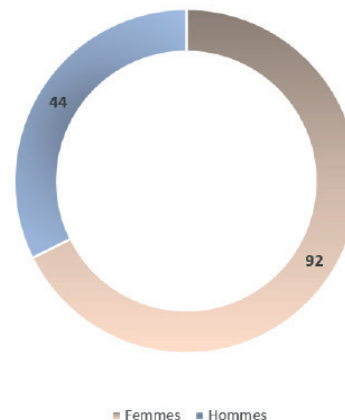
Cela se traduit aussi par l'évolution du taux de CDI entre 2019 et 2021 passant de 10% à 14% des agents contractuels (hors doctorants et postdoctorants).

Le nombre total de CDI, au 31/12/2021, s'élève à 136, soit 126 BIATSS et 10 Enseignants.

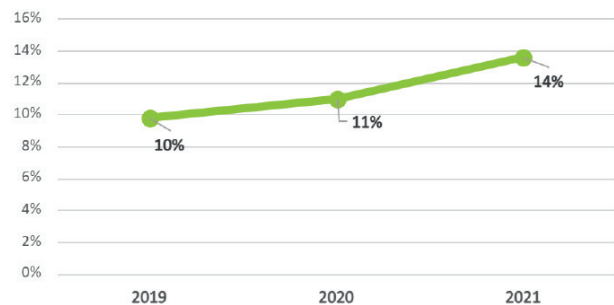
Répartition CDD/CDI au 31/12/2021
(hors Doct et Post doc)



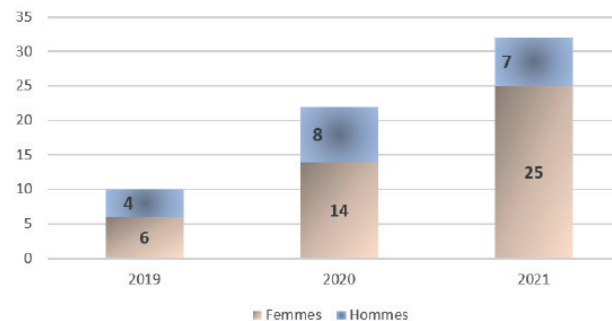
Répartition Femmes/Hommes des CDI
au 31/12/2021



% de CDI au 31/12
(hors Doct et Post doc)



Cédésations 2020/2021 Femmes Hommes



1.2 Statut

1.2.4 Focus CDI

La part de CDI par anticipation, c'est-à-dire avant les 6 ans, reste mesurée en 2021. Ils sont 6 agents à avoir bénéficié d'une cédésation avec moins de 5 ans d'ancienneté.

Fondement juridique	Ancienneté au passage CDI	NB
art 6 (loi 84-16 du 11 janvier 1984)	6 ans & +	6
	de 5 à 6 ans	15
Total art 6		21
art 4 al 2 (loi 84-16 du 11 janvier 1984)	de 5 à 6 ans	4
	de 4 à 5 ans	2
	de 3 à 4 ans	2
	< à 3 ans	3
Total art 4 al 2		11
Total général		32

mois passage cdi	Ancienneté au passage CDI	Nombre
Avril	< à 3 ans	1
	Total Avril	
Juillet	de 5 à 6 ans	1
	de 3 à 4 ans	1
	< à 3 ans	1
Total juillet		3
Septembre	6 ans & +	6
	de 5 à 6 ans	15
	de 5 à 6 ans	1
	de 4 à 5 ans	2
	de 3 à 4 ans	1
Total septembre		25
Octobre	< à 3 ans	1
Total Octobre		1
Novembre	de 5 à 6 ans	2
Total Novembre		2
Total général		32



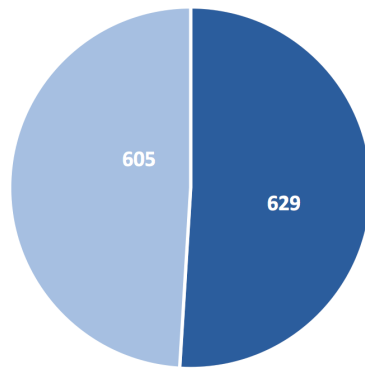
Entre 2019 et 2021, le nombre de CDD présent au 31/12, a progressé de 12%, passant de 1103 à 1234.

La hausse est plus flagrante chez les agents BIATSS (+23%) que pour les enseignants (+3%).

Les femmes restent majoritaires entre 57 et 59% de la population CDD. Elles le sont largement chez les CDD BIATSS (env 70%); leur représentation est équilibrée chez les CDD enseignants (environ 48%).

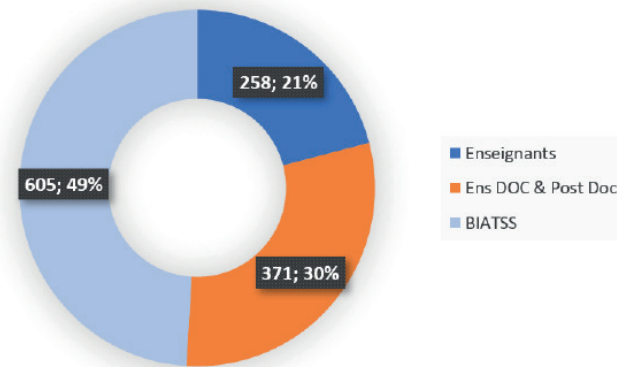
On peut souligner que chez les enseignants, la part des doctorants et postdoctorants reste stable à 30%.

CDD au 31/12/2021

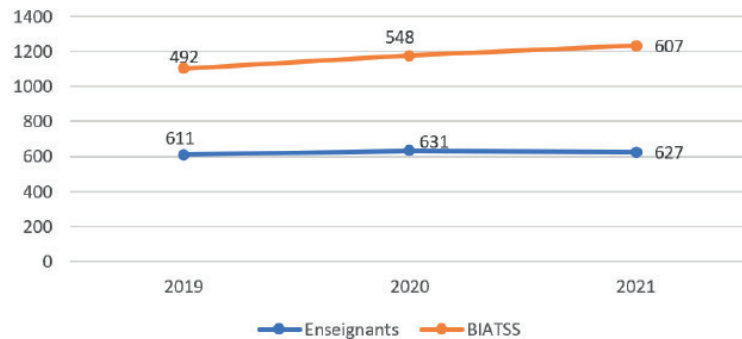


• Biatss • Enseignants

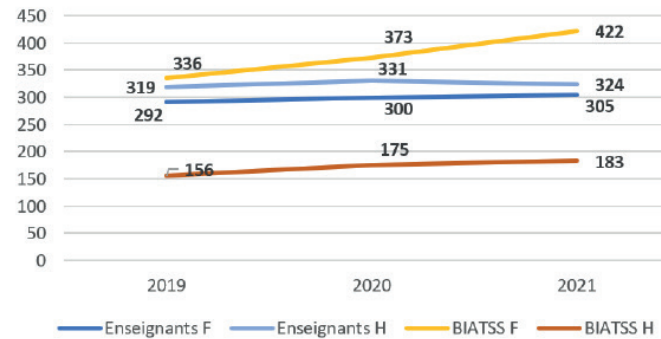
Répartition CDD avec zoom
Doc/post Doc au 31/12/2021



Evolution 2019 - 2021 du nb de CDD
par population



Evolution des CDD 2019 - 2021 par
population/Genre



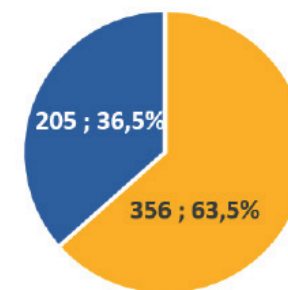
1.2 Statut

1.2.6 Contractuels Étudiants

Ces tableaux recensent l'ensemble des contractuels étudiants présents à Université Côte d'Azur entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Ces 689 contrats représentent 102 465 heures soit 56 Équivalents Temps Plein sur 2021 soit une hausse de 70% par rapport à 2020 (33 ETP). Cette hausse s'explique par la pérennisation de dispositifs comme les contrats TUT TOP ou les contrats étudiants tuteurs dans le cadre de la loi ORE mais aussi par le fait que l'année 2020 a été marquée par la COVID19 et donc par une fermeture des campus durant la fin de l'année universitaire 2019-2020.

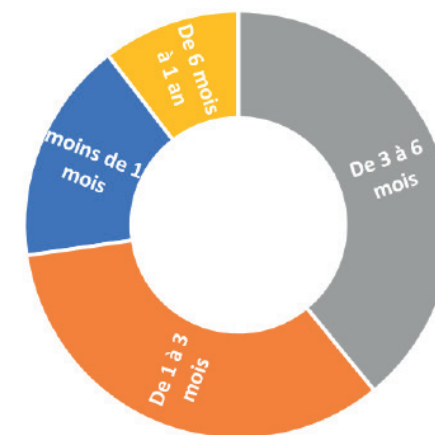
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Nombre d'étudiants	356	205	561	63,5%
Nombre de Contrats	432	257	689	62,7%
Nombre d'heures Travaillées	62 056	40 409	102 465	60,6%
Nombre de jours de contrat	69 565	38 803	108 368	64,2%

Etudiants par genre sur 2021



■ Femmes ■ Hommes

	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	116	232	269	72	689
Taux	17%	34%	39%	10%	100%



Le dispositif TUT-TOP a été mis en place par Université Côte d'Azur afin de permettre aux étudiants qui le souhaitent d'aider d'autres étudiants qui ont besoin d'aide sur un plan méthodologique, pédagogique, social, administratif ou logistique.

La loi ORE a pour but d'accompagner chaque étudiant sur la voie de la réussite. Elle vise à offrir une meilleure lisibilité des formations, ouvrir le champ de la mobilité pour chaque étudiant et donner aux universités tous les outils pour mieux s'adapter aux besoins des étudiants de premier cycle. A cet effet, des contrats étudiants de tutorat ont été mis en place.

1.2 Statut

1.2.7 Apprentis

Ce tableau recense l'ensemble des contrats en alternance (apprentis) présents à Université Côte d'Azur au 31/12/2021.

Structure	Femmes	Hommes	Total
EUR ELM I	1		1
EUR HEALTHY	1		1
EUR ODYSSEE	1		1
IAE		1	1
INSPE ACADÉMIE NICE		1	1
POLYTECH	1		1
SERVICES CENTRAUX	3		3
Total	7	2	9

Il y avait, en fin d'année 2021, 9 contrats d'apprentissage en cours.

Après une augmentation, du nombre d'apprentis entre 2019 et 2020 (5 apprentis fin 2019 et 10 fin 2020), il y a donc une légère baisse du nombre d'apprentis sur l'année 2021.

Sur la base de ce constat, Université Côte d'Azur a souhaité renforcer sa politique de recrutement et d'inclusion, en favorisant le recrutement et le développement de l'apprentissage au sein de l'établissement.



1.2 Statut

1.2.8 Effectifs des agents vacataires chargés d'enseignements présents sur l'année universitaire 2021-2022 par composante d'affectation

Ce tableau recense l'ensemble des chargés d'enseignement vacataires, intervenus à Université Côte d'Azur sur l'année universitaire 2021-2022. Les données sont renseignées par composante d'affectation ainsi qu'en fonction du nb d'heures prévues annuelles. 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 2021-2022	Nombre de vacations planifiées sur l'année 2021-2022		
		Moins de 65 H	Plus de 65 H	Total Général
EUR CREATES	122	215		215
EUR DS4H	70	114		114
EUR ELMI	182	351		351
EUR HEALTHY	178	345		345
EUR LEXSOCIETY	201	293		293
EUR LIFE	26	36		36
EUR ODYSSEE	67	102		102
EUR SPECTRUM	119	159	1	160
IAE	199	439		439
IDPD	4	4		4
IMREDD	11	13		13
INSPE ACADÉMIE NICE	53	113		113
IUT	408	958	27	985
MÉDECINE	133	280	1	281
ODONTOLOGIE	6	5	1	6
POLYTECH	348	596	8	604
PORTAIL DROIT	65	106	5	111
PORTAIL ÉCO-GESTION	70	105	7	112
PORTAIL LLAC	118	257	8	265
PORTAIL SCIEN TECHN	91	142	2	144
PORTAIL SHS	58	91	1	92
PORTAIL STAPS	95	260	2	262
PORTAIL SV	41	51		51
SCL-SER.COM.LANGUES	19	22	16	38
SFC	24	34	6	40
UCA JEDI IDEX	164	311	1	312
UCA SPORTS	11	22		22
NB de Vacataires	2413	5424	86	5510

Ces **2413** vacataires ont dispensés **5510** vacations sur l'année universitaire 2021/2022.

Ces vacataires réalisent principalement leurs heures d'enseignements dans 1 à 4 composantes et exceptionnellement jusqu'à 6 ou 7.

On observe aussi que sur les **2413** vacataires, **2023** agents réalisent leurs heures dans la même composante (soit 84%).

Les composantes les plus consommatrices en vacataires et vacations sont l'IUT et Polytech (env 30%).

Ces **5510** vacations représentent **109 991** heures d'enseignements.



1.2 Statut

1.2.9 Focus BIATSS contractuels sur Convention

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total général
Femmes	114	121	123	123	127	127	124	123	114	127	128	121	188
Hommes	59	69	72	75	71	69	72	73	61	72	73	69	123
Total général	173	190	195	198	198	196	196	196	175	199	201	190	311

Sur l'année 2021, il y a eu 311 BIATSS contractuels rémunérés sur ressources propres sur projet.

La moyenne mensuelle s'élève à environ 192 agents.

La population féminine représente 60.5% de cette population.



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (total général)

Les femmes étant majoritaires dans la population BIATSS (65% des emplois cartographiés), la plupart des familles professionnelles est à majorité composée d'agents féminins. Seules 3 familles professionnelles (numérique, patrimoine et prévention, hygiène et sécurité) sont majoritairement masculines.

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Affaires Générales	99	32	131	76%
Affaires Juridiques	11	3	14	79%
Communication	20	10	30	67%
Documentation	44	16	60	73%
Finance	73	12	85	86%
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	38	8	46	83%
Numérique	10	73	83	12%
Patrimoine	36	96	132	27%
Prévention, Hygiène, Sécurité	1	15	16	6%
Relations internationales	23	2	25	92%
Ressources Humaines	55	7	62	89%
Santé social	14	5	19	74%
Soutien à la Formation	142	23	165	86%
Soutien à la recherche	84	43	127	66%
Total général	650	345	995	65%

Le tableau ci-dessus illustre la grande variété des emplois BIATSS au sein de l'université

La cartographie des emplois mise en place en 2018 compte 195 métiers répartis en 14 familles professionnelles.



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Affaires Générales	99	32	131	76%
Assistant d'aide au pilotage	11	2	13	
Assistant de direction	14	1	15	
Assistant project manager	2		2	
Chargé de mission	9	8	17	
Chargé qualité/études/évaluation	3	3	6	
DAC	4		4	
DAC de campus	3	5	8	
DGA	2	1	3	
DGS		1	1	
Directeur Administratif de Composante, UNICEPRO, SCD, IMREDD		1	1	
Directeur de cabinet		1	1	
Directeur des affaires générales		1	1	
Directeur Opérationnel de Programme	3		3	
Project Manager	5		5	
Référent Fonctionnel SI		2	2	
Responsable administratif	8	2	10	
Responsable d'aide au pilotage	1	1	2	
Responsable opérationnel de programme	2		2	
Responsable qualité/études/évaluation	1		1	
Secrétaire	13	2	15	
Secrétaire de direction	18	1	19	

La famille Affaires générales représente 13% des effectifs BIATSS cartographiés.

La part du personnel féminin est très élevée avec plus de 3 /4 des effectifs.

Elle est particulièrement élevée sur les métiers de secrétaires ou assistant.e.s de direction mais est également majoritaire sur les métiers de catégorie A, comme Directeur.rice administratif.ve de Campus.

Dans cette famille, plus de la moitié des emplois est de catégorie A (50.3%) pour 26% de catégorie B et 24% de catégorie C.



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Affaires Juridiques	11	3	14	79%
Assistant des affaires juridiques	2		2	
Chargé d'affaires juridiques	4	1	5	
Directeur des affaires juridiques		1	1	
Gestionnaire des instances	2	1	3	
Responsable des affaires juridiques	2		2	
Responsable des marchés	1		1	
Communication	20	10	30	67%
Chargé de communication	12	4	16	
Chef de projet ingénieur web		1	1	
Concepteur - rédacteur web		1	1	
Directeur de la communication	1		1	
Gestionnaire de communication	3	2	5	
Infographiste	1	1	2	
Journaliste scientifique	1		1	
Photographe	1		1	
Responsable de médiation scientifique et culturelle	1	1	2	

Le poids de ces familles professionnelles dans la répartition globale des emplois cartographiés est respectivement de 1.4% et 3% pour les affaires juridiques et la communication.

Si les affaires juridiques présentent un taux de féminisation plus important, pour la communication le chiffre est proche de celui constaté sur l'ensemble des missions BIATSS.

Le taux d'emplois des cadres A est également important avec 71% pour les affaires juridiques et 63% pour la communication. Le reste des effectifs est de catégorie B



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Documentation	44	16	60	73%
Agent de bibliothèque	7	4	11	
Agent de bibliothèque spécialisé	3	3	6	
Chargé de projet documentaire, de gestion et/ou de valorisation de l'IST	2	1	3	
Chargé d'ingénierie documentaire	3		3	
Gestionnaire de ressources documentaires et/ou formateur	5		5	
Référent Formation-Ressources documentaires	5	3	8	
Référent Services aux publics	6		6	
Responsable de bibliothèque	7		7	
Responsable de mission documentaire transversale	2	1	3	
Responsable de Pôle ou de département	3	1	4	
Responsable de SCD	1		1	
Responsable d'ingénierie documentaire		2	2	
Responsable d'une URFIST		1	1	

La famille documentation représente 6% des effectifs cartographiés

Le taux de féminisation est de 8 points au-dessus de la représentation du personnel féminin constatée sur l'ensemble des métiers

Les effectifs sont répartis à 33% de catégorie A, 35% de catégorie B et 32% de catégorie C ; ce qui est proche de la structuration des emplois à l'échelle de l'établissement.



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Finance	73	12	85	86%
Agent comptable		1	1	
Chargé de comptabilité	9		9	
Chargé de contrôle interne ou externe	3	1	4	
Chargé du budget	1		1	
Contrôleur de gestion	1		1	
Directeur des affaires financières	1		1	
Fondé de pouvoir	1		1	
Gestionnaire d'opérations pluriannuelles	1		1	
Gestionnaire financier et comptable	38	6	44	
Référent finance	9	2	11	
Responsable de contrôle interne / externe	1		1	
Responsable de service comptable	2		2	
Responsable de service financier	4		4	
Responsable des marchés de travaux et de leur exécution	1		1	
Responsable d'opérations pluriannuelles	1		1	
Responsable du budget		1	1	
Responsable du service facturier		1	1	

La famille professionnelle des métiers liés à la finance constitue un nombre important d'emplois au sein d'Université Côte d'Azur avec 85 agents (soit 8,5% des emplois cartographiés)

La concentration est forte autour du métier de gestionnaire financier et comptable, qui comporte à lui seul plus de la moitié des agents de cette famille professionnelle.

Le taux de féminisation est très important avec 86% des postes qui sont occupés par du personnel féminin.

Par ailleurs, la famille professionnelle affiche un taux de cadre A, très en dessous de la moyenne établissement, avec 21% d'agents de catégorie A.

À l'inverse, près d'un agent sur deux (48%) est de catégorie C.

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	38	8	46	83%
Chargé de conseil en FC	4	1	5	
Chargé de relations entreprises	8	3	11	
Chargé d'information, d'orientation et d'insertion pro	5		5	
Chargé du développement des formations	1		1	
Gestionnaire FC ou insertion professionnelle	8	1	9	
Gestionnaire financier et comptable travaux	4		4	
Responsable de dispositifs d'aide à l'orientation ou à l'insertion professionnelle	1	2	3	
Responsable de dispositifs de reprise d'études	1		1	
Responsable du développement des formations	2		2	
Responsable relations entreprise et apprentissage	4	1	5	

La famille professionnelle liée à l'insertion professionnelle et la formation continue constitue, avec 46 agents, 4,5% des effectifs cartographiés.

Le taux de féminisation est bien au-delà des 65%, avec un taux de 83%.

Le taux de catégorie A est important avec 48% des effectifs de la famille professionnelle. Les agents de catégorie B représentent quant à eux 30% des effectifs et les agents de catégorie C 22% des effectifs.

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Numérique	10	73	83	12%
Administrateur de bases de données et d'applications		1	1	
Administrateur systèmes et réseaux ou d'infrastructure		11	11	
Chef de projets SI	1	2	3	
Concepteur Développeur	1	3	4	
Conducteur de machines d'impression et de finition	2	3	5	
Directeur des systèmes d'informations		1	1	
Expert systèmes et/ou réseaux	1	3	4	
Gestionnaire administratif du parc d'équipement	2		2	
Gestionnaire d'exploitation		8	8	
Gestionnaire du centre de service	1		1	
Gestionnaire environnement de travail		14	14	
Ingénieur TIC		2	2	
Concepteur de ressources multimédia et audiovisuelles	1		1	
Opérateur audiovisuel et multimédia		3	3	
Responsable audiovisuel et multimédia		3	3	
Responsable centre de service		1	1	
Responsable d'atelier impression/finition		1	1	
Responsable de la sécurité des SI		1	1	
Responsable du développement		2	2	
Responsable environnement de travail		5	5	
Responsable infrastructure systèmes et réseaux		1	1	
Responsable service informatique de proximité		3	3	
Technicien audiovisuel et multimédia		5	5	
Urbaniste SI	1		1	

Les métiers du numérique représentent 8.3% des personnels cartographiés sur un métier.

Cette famille professionnelle affiche un taux de féminisation faible avec seulement 12% de personnel féminin

La majorité des emplois de la famille sont de catégorie A (51%). Un tiers des emplois est de catégorie B tandis que les emplois de catégorie C sont de 16% (soit deux fois moins représentés qu'à l'échelle de l'établissement).

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Patrimoine	36	96	132	27%
Agent d'accueil, courrier et standard	12	6	18	
Agent de maintenance polyvalent		14	14	
Agent de surface	7	3	10	
Agent logistique polyvalent	8	32	40	
Chargé de mission exploitation maintenance		1	1	
Chauffeur		1	1	
Chef d'équipe espaces verts		2	2	
Chef d'équipe logistique	1	2	3	
Chef d'équipe technique		2	2	
Conducteur d'opérations en maintenance	1	1	2	
Conducteur d'opérations en maîtrise d'ouvrage	1	3	4	
Contrôleur de la mise en œuvre des marchés maintenance/exploitation		1	1	
Directeur du Patrimoine		1	1	
Électricien		8	8	
Gardien, veilleur de nuit		1	1	
Gestionnaire des accès et contrôleur de la mise en œuvre des marchés logistiques		1	1	
Jardinier		2	2	
Magasinier	1		1	
Peintre et revêtements		1	1	
Plombier chauffagiste		3	3	
Responsable gestion domaniale		1	1	
Responsable logistique	4	2	6	
Responsable technique		4	4	
Responsable technique et logistique et/ou sécurité incendie	1	4	5	

La famille patrimoine représente une large part des effectifs avec 132 agents au 31 décembre 2021 (soit 13.2% des emplois cartographiés).

La part des femmes au sein de cette famille est faible avec 27%

3/4 des effectifs sont des agents de catégorie C tandis que les agents A représentent 14% et les agents de catégorie B 12%

1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Prévention, Hygiène, Sécurité	1	15	16	6%
Agent sécurité incendie et/ou hygiène		7	7	
Chargé d'hygiène et de sécurité	1	2	3	
Chef d'équipe sécurité incendie		5	5	
Responsable du service hygiène sécurité		1	1	
Santé et social	14	5	19	74%
Assistant social	1		1	
Assistant social et de prévention	2		2	
Coordinateur social	1		1	
Infirmier	3		3	
Psychologue	2	1	3	
Responsable scientifique de plateforme	3	4	7	
Secrétaire médicale	2		2	
Relations Internationales	23	2	25	
Chargé de conventions et de projets internationaux	7	2	9	
Gestionnaire administratif et financier de mobilités et de subventions	1		1	
Gestionnaire mobilités internationales	8		8	
Responsable de l'ingénierie de conventions et de projets internationaux	1		1	
Responsable RI en composante	6		6	

La famille prévention, hygiène et sécurité comporte 16 agents soit 1.5% des effectifs
L'essentiel des agents est composé d'agents de catégorie C (81%) et les hommes sont fortement majoritaires (89%)

La famille des métiers de la santé et du social compte 19 agents soit 1.9% des emplois cartographiés)
3/4 des emplois sont occupés par des femmes.
Les emplois sont quasi exclusivement de catégorie A (90%) Les 10% restants sont des emplois de catégorie B

La famille relations internationales regroupe 25 agents.
La répartition en catégorie est la suivante : 28% d'agent de catégorie A, 36% de catégorie B et C



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Ressources Humaines	55	7	62	89%
Chargé de formation	1		1	
Chargé de GRH	8	1	9	
Chargé de GRH des personnels de santé	1		1	
Chargé de la gestion collective et des concours	1		1	
Chargé de la gestion des retraites	1		1	
Chargé de la paie et de l'administration du personnel	4		4	
Chargé du développement RH	1		1	
Directeur des Ressources Humaines		1	1	
Gestionnaire carrière paie	9	1	10	
Gestionnaire RH	18	1	19	
Gestionnaire services d'enseignement	5	3	8	
Responsable de la GRH	3		3	
Responsable du Développement RH	2		2	
Responsable Formation	1		1	

La famille constituant les métiers des ressources humaines regroupe 62 agents. Ainsi, 6.2% des emplois cartographiés font partie de cette famille.

Elle affiche un taux de féminisation très important avec 89% des postes qui sont occupés par des agents féminins

Le taux d'agent de catégorie A est faible avec 14,5%. Les agents de catégorie B représentent 35,5% tandis que les catégories C sont majoritaires avec 50%



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Soutien à la Formation	142	23	165	86%
Chargé d'accompagnement des étudiants en situation de handicap	2		2	
Chargé d'animation et de coordination de la vie étudiante		1	1	
Chargé de scolarité	16	3	19	
Chargé de TP		4	4	
Conseiller en pédagogie innovante	2	1	3	
Directeur de la DEVE		1	1	
Gestionnaire de scolarité	59	4	63	
Gestionnaire de scolarité spécialisé	12		12	
Maître-Nageur	1	1	2	
Préparateur de TP	2	3	5	
Réfèrent administratif des étudiants en situation de handicap	2		2	
Responsable administratif de l'animation et de coordination de la vie étudiante		1	1	
Responsable de scolarité	8	3	11	
Secrétaire de département	38	1	39	

La famille professionnelle soutien à la formation est celle qui regroupe le plus d'agents avec 165 emplois. Le métier de gestionnaire de scolarité est très important avec 38% des agents de la famille qui sont positionnés sur ce métier.

La taux de féminisation est très important avec 86% des effectifs.

60% des emplois sont de catégories C au sein de la famille, les emplois intermédiaires de catégorie B sont de 31%. Les emplois de cadre A sont peu présents au sein de la famille avec seulement 9%.



1.2 Statut

1.2.10 Focus sur la répartition des BIATSS par famille professionnelle et métiers (suite)

Famille Professionnelle/Métier	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Soutien à la recherche	84	43	127	66%
Chargé d'analyses de données et enquêtes ou de développement d'expérimentation ou de développement d'instrumentation	13	9	22	
Chargé d'appui aux projets de recherche	1		1	
Chargé de calcul scientifique et/ou de bases de données		5	5	
Chargé de la gestion administrative et financière d'un laboratoire de recherche	16	1	17	
Chargé de valorisation de la Recherche	1		1	
Chargé en technique d'expérimentation	6	4	10	
Chef de projet - expert- en calcul scientifique et/ ou en bases de données		2	2	
Chef de projet -expert- en développement d'expérimentation ou d'instrumentation	5	9	14	
Directeur Administratif de la Recherche, du Partenariat et de la valorisation	1		1	
Éditeur scientifique	1		1	
Gestionnaire administratif et financier en laboratoire	23	1	24	
Opérateur de plateforme et ou de service technique ou commun	7	9	16	
Responsable administratif d'une structure de recherche	2	1	3	
Responsable contrats et valorisation de la recherche	1		1	
Responsable d'appui aux projets de recherche	1	1	2	
Responsable technique de plateforme et/ou de service technique ou commun	2	1	3	
Secrétaire des écoles doctorales	4		4	

La famille professionnelle soutien à la recherche représente 12,7% des emplois cartographiés

2/3 des emplois sont occupés par des femmes

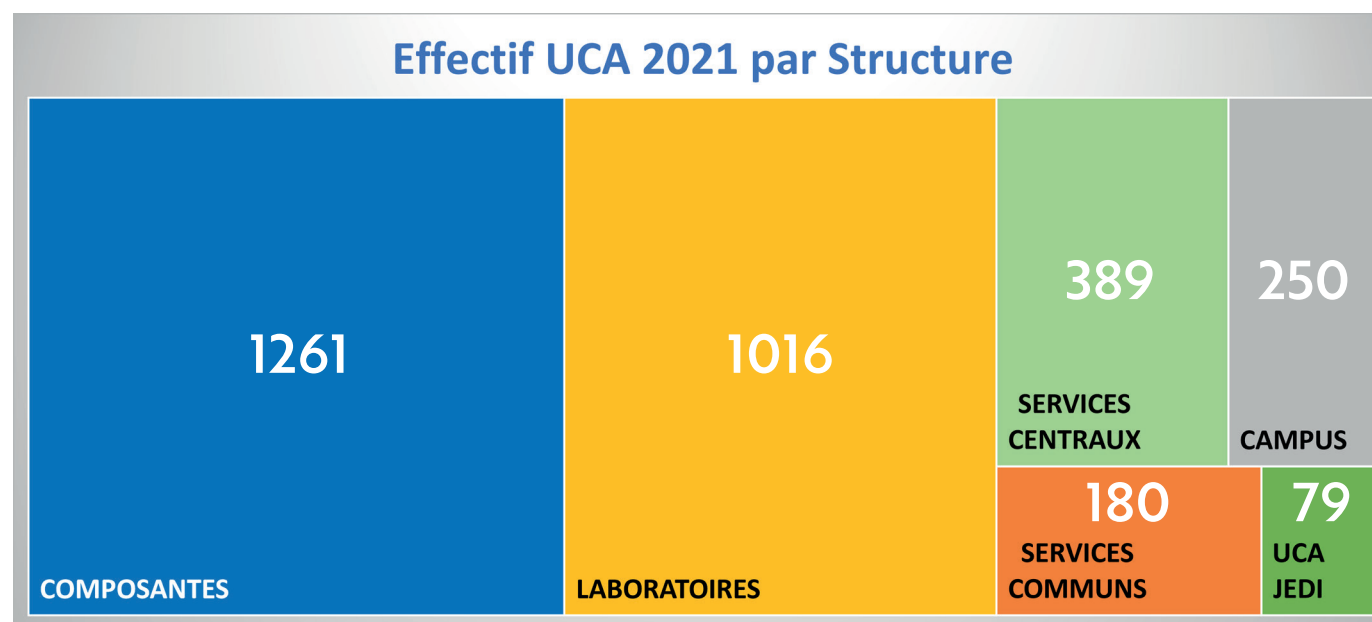
48% des emplois au sein de cette famille sont des emplois occupés par des agents de catégorie A, 34% par des agents B et 18% par des emplois de catégorie C.



1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

Structure RSU	Enseignants Titulaires		Enseignants Contractuels		BIATSS Titulaires		BIATSS Contractuels		Total général	Part des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
SERVICES CENTRAUX	1	2		1	111	67	152	55	389	68%
SERVICES COMMUNS	15	11	5	3	53	18	52	23	180	70%
COMPOSANTES	266	362	133	132	107	58	150	54	1261	52%
LABORATOIRES	184	288	170	168	64	40	62	40	1016	47%
CAMPUS					83	68	57	42	250	56%
UCA JEDI			5	21	6		34	13	79	57%
Total général	466	663	313	325	423	251	506	226	3173	54%



Note méthodologique : les enseignants-chercheurs ont été comptabilisés pour 0,5 dans leur composante d'affectation et pour 0,5 dans leur laboratoire pour prendre en compte leur double activité en enseignement et en recherche.

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

1.3.1.1 Effectifs des Services Centraux en 2021

On constate que ces services sont, pour leur grande majorité, composés environ de 2/3 d'agents féminins.

Structure RSU	Services	BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
SERVICES CENTRAUX	Présidence et Cabinet	1	1	1	1	4	50%	50%
	Agence Comptable	12	4	16	3	35	80%	54%
	Centre de Production Numérique Universitaire	1	1	2	1	5	60%	60%
	Cellule Appui Transformation et Accompagnement Changement			1		1	100%	
	Direction des Affaires Financières	19	3	16	3	41	85%	46%
	Direction de la Culture	1		1	2	4	50%	75%
	Direction Communication & Marque	3	4	5	1	13	62%	46%
	Direction Développement Durable Sites	3	3	1		7	57%	14%
	Direction des Études et de la Formation	15	4	16	5	40	77%	52%
	Direction de la Formation Continue	7	2	4	2	15	72%	41%
	Direction Générale des Services	3	5	2	1	11	45%	27%
	Direction du Patrimoine	2	6	8	5	21	48%	62%
	Direction Relations Entreprise		4	1	1	6	17%	33%
	Direction des Ressources Humaines	16	4	20	2	42	86%	52%
	Direction des Relations Internationales	3	2	3		8	75%	38%
	Direction de la Recherche Valorisation et Innovation	2	1	13	3	19	79%	84%
	DSD - Service Développement			1	1	4	25%	100%
	Direction des Systèmes d'Information	7	22	2	13	44	21%	
	Direction de la Vie Universitaire	3	1	19	5	28	79%	86%
	Direction Pilotage et Performance			2		2	100%	
Direction Affaires Juridiques, Institutionnelles et Modernisation	4		2	2	8	75%	50%	
Maison Europe et Territoire	3		13	3	18	89%	86%	
Service Médecine du Personnel	2		2		4	100%		
Autres	4		2	1	7	86%	43%	
Total général		111	67	152	55	385	68%	54%



1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

1.3.1.2 Effectifs des Services Communs 2021

On constate que ces services sont toujours composés en majorité d'agents féminins.

Structure RSU	Regroup service	Enseignants				BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
SERVICES COMMUNS	C.A.P.						1	9	3	13	72%	92%
	MSHS				1	4	2	2		9	67%	22%
	Proj Lic UCA				1	1		6	2	10	70%	90%
	S.C.L.	10	3	5	1	1		10	1	31	84%	54%
	SCDU	2	1			45	14	17	12	91	70%	31%
	UCA SPORTS	3	7			2	1	8	5	26	50%	50%
Total général		15	11	5	3	53	18	52	23	180	70%	45%



1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

1.3.1.3 Effectifs par Composantes 2021

La répartition Femmes/Hommes est assez homogène dans les différentes composantes.

Structure			Enseignants				BIATSS				Total	Part Femmes	Part Contractuels
			Titulaires		Contractuels		Titulaires		Contractuels				
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Composantes	E.U.R.	EUR CREATES	71	52	24	12			6		165	61%	25%
		EUR DS4H	11	37	3	5	1		4		61	31%	20%
		EUR ELMI	22	28	5	2	8	4	23	3	95	61%	35%
		EUR HEALTHY	28	38	2	4	1		3	1	77	44%	13%
		EUR LEXSOCIETY	41	36	4	8				0,5	89,5	50%	14%
		EUR LIFE	31	29	2	1			3		66	55%	9%
		EUR ODYSSEE	24	30	2	2	1		4		63	49%	13%
		EUR SPECTRUM	41	128	8	12	1		2	2	194	27%	12%
		Médecine	29	80	44	41	20	12	18	8	252	44%	44%
		Odontologie	14	5	12	8	4	2	1	1	47	66%	47%
		Polytech	24	63		14	12	10	14	4	141	35%	23%
	Instituts	IAE	15,5	12	2	4	5	1	12	2	53,5	64%	37%
		IDPD	2	3					1	1	7	43%	29%
		IIP Arômes, Parfums							1		1	100%	100%
		IMREDD		1	1		2	1	7	16	28	36%	86%
		INSPE	41	35	5	2	23	12	11	5	134	60%	17%
Institut NEUROMOD				1	2			3		6	67%	100%	
	IUT	55	71	18	15	25	15	36,5	8	243,5	55%	32%	
Total général			450	648	133	132	106,5	58	149,5	53,5	1730,5	48%	27%

Note méthodologique : il s'agit ici d'un décompte en personnes physiques. Par conséquent, les enseignants-chercheurs ont été comptabilisés pour 1 dans leur composante d'affectation, à partir de 2 composantes d'affectation ils ont été comptabilisé en ETP afin de ne pas fausser le total général de ces agents.

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires 2021

Structure	Enseignants			BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Hommes
	Titulaires	Contractuels		Titulaires		Contractuels				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Carlone - EA 1193 CMMC			2	1				3	33%	67%
Carlone - EA 3159 LIRCES		1	1	1				3	67%	33%
Carlone - EA 3820 SC. Information/Communication-SIC.Lab/Méd				1		1	1	3	67%	33%
Carlone - EA 4318 Centre de Recherche d'Histoire des Idées			4	1		1		6	33%	67%
Carlone - EA 6307 CTEL		4	2	1			1	8	63%	38%
Carlone - EA 7278 LAPCOS		3	1	1	1	1		7	71%	29%
Carlone - UMR 205 URMIS		3	2	1		3		9	78%	22%
Carlone - UMR 7264 CEPAM		9		1	1			11	91%	9%
Carlone - UMR 7320 Bases Corpus Langage		4		1		1		6	100%	
ELMI - UMR 7321 GREDEG		14	19	1		2	1	37	46%	54%
IAE Groupe de Recherche en Management (EA 4711)		2	1	1	1			5	60%	40%
IDPD - LADIE EA7414		1	1	1				3	67%	33%
INSPE - George V URE LINE		1	1	2		1		5	80%	20%
Médecine - EA 7276 COBTEK		1				4		5	100%	
Médecine - TIRO-MATOs UMR E4320 UNS/CEA - SNC5050 CNRS		1			2	4	2	10	40%	60%
Médecine - UMR_S1065 C3M		8	5	6	2	1		22	68%	32%
Médecine - UMR7284 / INSERM U1081 IRCAN	1	14	4	3	2	9	7	40	65%	35%
Odontologie - EA 7354 MICORALIS		2		1				3	100%	
Plaine du Var - EA 6312 LAMHESS		5	4	1		2	1	13	62%	38%
Polytech - LABORATOIRE POLYTECH'LAB	1	2	2			1	3	9	33%	67%
Trotabas - EA 1201 CERDP		5	2	1				8	75%	25%
Trotabas - EA 7267 CERDACFF		1	2	1				4	50%	50%
Trotabas - ERMES / EA1198		2		1				3	100%	

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.1 Effectifs par type de structure

1.3.1.4 Effectifs en Laboratoires UCA 2021 (suite)

Structure RSU	Structure affectation	Enseignants			BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Hommes
		Titulaires	Contractuels		Titulaires		Contractuels				
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Laboratoires	Valrose - Centre Commun de Microscopie Appliquée				1	1	1		3	67%	33%
	Valrose - UMR 7010 INPHYNI		5	11	3	4		3	26	31%	69%
	Valrose - UMR 7035 ECOSEAS		1	1	1	3	4	1	11	55%	45%
	Valrose - UMR 7248 LEAT		3	7	1	1		2	14	29%	71%
	Valrose - UMR 7271 I3S		12	25	2	3	5	1,4	48,4	39%	61%
	Valrose - UMR 7272 INSTITUT DE CHIMIE DE NICE		11	12	4	2	5	5	39	51%	49%
	Valrose - UMR 7275 IPMC		12	2	2		4	2	22	82%	18%
	Valrose - UMR 7277 IBV		14	8	7	2	10	4	45	69%	31%
	Valrose - UMR 7293 LAGRANGE		6	12	2	3			23	35%	65%
	Valrose - UMR 7300 ESPACE		1	2	2	2			7	43%	57%
	Valrose - UMR 7329 GEOAZUR		6	13	5	4	1	3	32	38%	63%
	Valrose - UMR 7351 LJAD - DIEUDONNE		8	21	2	1	2	2	36	33%	67%
	Valrose - UMR 7370 LP2M		1		1				2	100%	
	Valrose - UMR-A1355 ISA		7		1	1	2		11	91%	9%
	Valrose - UMS 3538 Laboratoire Souterrain à Bas Bruit					2			2		100%
Valrose - UPR 10 CRHEA				1			1	2		100%	
Total général		2	170	168	64	40	62	40,4	546,4	54%	46%



1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.2 Effectifs par Département Disciplinaire 2021

Structure Département Disciplinaire	Enseignants Titulaires		Enseignants Contractuels		Total général	Part Femmes	Part Contractuels=
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Arts	8	5	3	1	17	64,7%	24
Chimie	14	24	5	5	48	39,6%	21%
Cultures & Langues Etrangères et régionales	47	25	24	10	106	67,0%	32%
Droit et Science Politique	45	39	8	12	104	51,0%	19%
Économie	14	28	7	6	55	38,2%	24%
Électronique Auto Traitement Signal	12	61	2	7	82	17,1%	11%
Ethnologie-Anthropologie	3	5	1	1	10	40,0%	20%
Géographie	6	10		3	19	31,6%	16%
Histoire	12	12	5	1	30	56,7%	20%
Information-Communication	12	16	7	3	38	50,0%	26%
Informatique	26	54	12	35	127	29,9%	37%
Lettres Classiques	2	5			7	28,6%	0%
Lettres Modernes	24	9		2	35	68,6%	6%
Mathématiques	27	66	10	27	130	28,5%	28%
Philosophie & Épistémologie	4	6	1	4	15	33,3%	33%
Physique Astrophysique	11	43	4	4	62	24,2%	13%
Psychologie	17	16	4	2	39	53,8%	15%
Gestion	39	27	10	9	85	57,6%	22%
Sciences de la Terre	4	24	4	11	43	18,6%	35%
Sciences de la Vie	35	33	17	4	89	58,4%	24%
Sciences de l'Éducation et formation	35	26	7	1	69	60,9%	12%
Sciences du Langage	4	3	4	2	13	61,5%	46%
Sociologie Démographie	4	7	1		12	41,7%	8%
STAPS	20	33	14	13	80	42,5%	34%
Total Général	425	577	150	163	1315	44%	24%

> Le delta avec le total des agents enseignants sont les doctorants sans enseignement, les postdoctorants, et ceux rattachés en Médecine ou Odontologie.

1.3 Cartographie & localisation des agents

1.3.3 Effectifs par Campus 2021

Structure RSU	Regroup ss service	BIATSS				Total général	Part Femmes	Part Contractuels
		Titulaires		Contractuels				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
Campus	Carlone	24	9	14	13	60	63%	45%
	Georges Méliès	1	1	1		3	67%	33%
	Pasteur	1	6	1	7	15	13%	53%
	Plaine du Var	11	4		3	18	61%	17%
	Saint Jean d'Angely	1	10	2	5	18	17%	39%
	Sophia Tech	1	6	2	1	10	26%	26%
	Trotabas	16	11	15	3	45	69%	40%
	Valrose	28	21	22	10	81	62%	40%
Total général		83	68	57	42	250	56%	39%

Les agents BIATSS ont été affectés dans les Campus en septembre 2021

Les campus portent l'ensemble des services dédiés à la formation, à l'insertion professionnelle et à l'orientation. Ils proposent des services de santé et d'assistance sociale et offrent une vie culturelle, sportive et associative très riche et diversifiée, tout au long de l'année.

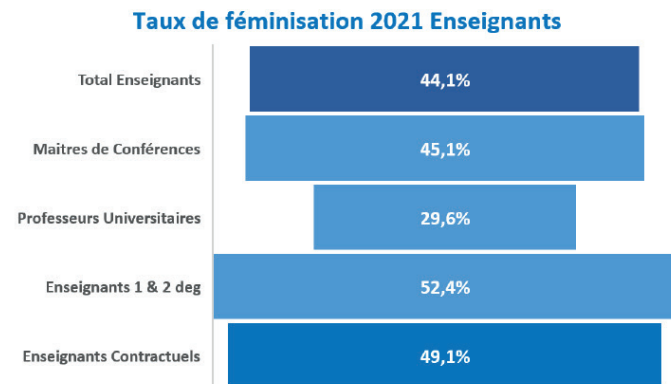
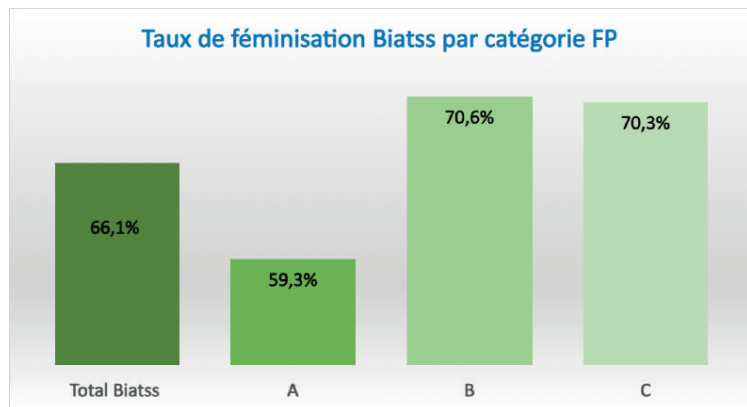
Ils regroupent différents service administratifs et constituent les relais d'Université Côte d'Azur en proximité des agents et des étudiants.



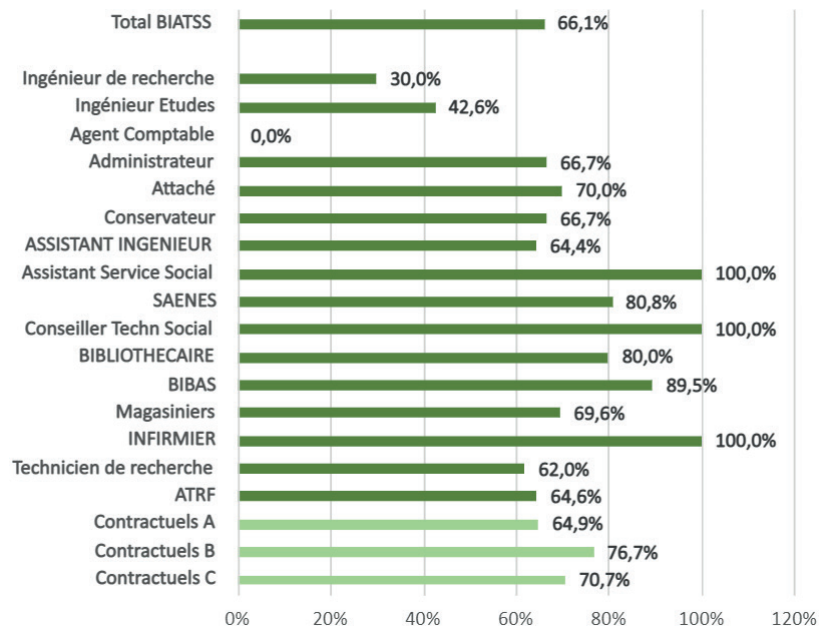
1.4 Taux de féminisation 2021

Ces graphiques représentent le taux de féminisation des agents d'Université Côte d'Azur, en fonction 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 (66%) par rapport aux Enseignants (44%).

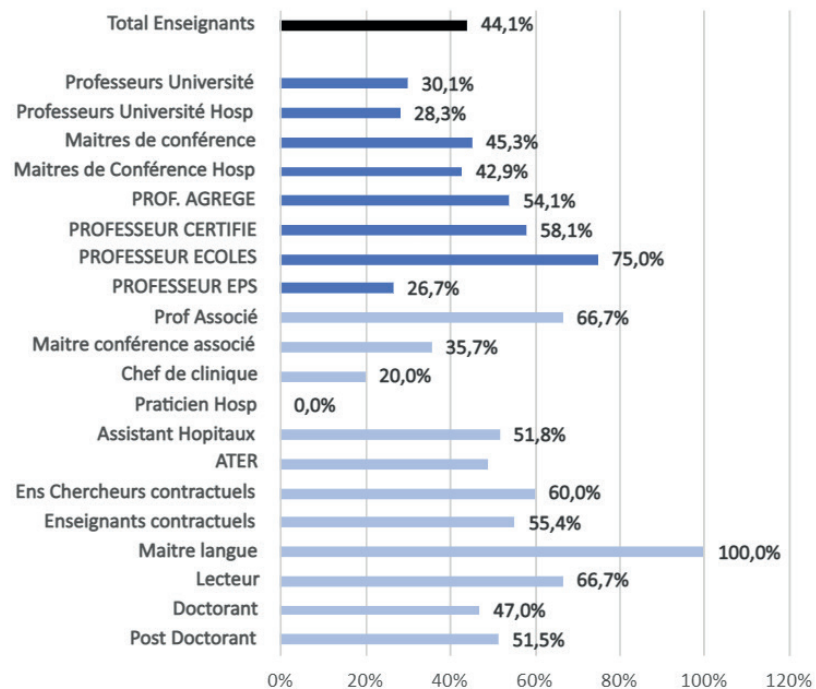
Les résultats sont quasi identiques à 2020. Seule une évolution d'un point supplémentaire pour les BIATSS est observée.



Taux de féminisation Biatsss 2021 par corps



Taux de féminisation Enseignants 2021 par corps



2. RECRUTEMENT

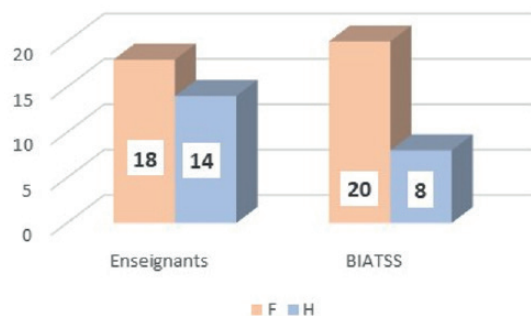
2.1 Nombre d'agents titulaires recrutés au cours de l'année avec voie d'accès

BDS FPE 009

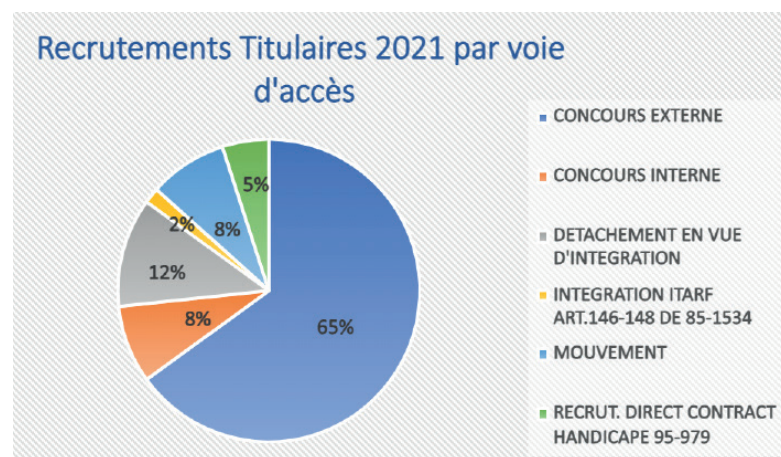
Le nombre d'agents titulaires recrutés ou titularisés en 2021 est de 60.

En 2021, la part des agents féminins représente 63% des recrutements. Chez les enseignants, cette part s'élève à 56% ; elle est pour les BIATSS de 71%. Presque les 2/3 des recrutements ont été faits par « Concours Externe » en 2021 (100% chez les enseignants).

Recrutements agents Titulaires 2021
par genre



Recrutements Titulaires 2021 par voie
d'accès



Population	Catégorie FP	Libellé court du corps	Voie Accès	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes	
Enseignants	A	MAIT.CONF.	Concours Externe	7	9	16	43,8%	
		MAIT.CONF.HOSP.DENT.		1		1	100%	
		MAIT.CONF.PRAT.HOSP.		1	3	4	25%	
		PROF.UNIV.		4	1	5	80%	
		PROF.UNIV.PRAT.HOSP.		1	1	2	50%	
		AGRÉGÉ		2		2	100%	
		CERTIFIE		2		2	100%	
Total Enseignants				18	14	32	56,3%	
BIATSS	A	AAE	Mouvement	1		1	100%	
		ADMENESR		1		1	100%	
		ASIRF	Concours externe		1	1	0%	
		ASSAE	Détachement en vue d'intégration	1		1	100%	
		CONSV.BIBL(1992)	Mouvement	1		1	100%	
		IGE	Concours externe		1	1	0%	
			Détachement en vue d'intégration	1	2	3	33,3%	
			Intégration itarf art.146-148 de 85-1534	1		1	100%	
			Mouvement	1		1	100%	
	B	BIBAS	Concours externe	1		1	100%	
		TECH RF		2	2	4	50%	
				4		4	100%	
				Détachement en vue d'intégration	3		3	100%
				Recrut. direct contract handicapé 95-979		1	1	0%
	C	ATRF	Mouvement		1	1	0%	
Recrut. direct contract handicapé 95-979			2		2	100%		
MAG		Concours interne	1		1	100%		
Total BIATSS				20	8	28	71,4%	
Total général				38	22	60	63,3%	



2.1 Concours et Recrutement Titulaires 2021

2.1.1.1 Bilan Concours des Enseignants-Chercheurs 2021

Répartition des candidats E.C. aux concours, mutations et détachements en 2021

	Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats	Nombre de dossiers recevables	Nombre de candidats auditionnés	Nombre de candidats affectés	Candidats affectés / postes offerts
Professeur des Universités	19	218	195	64	16	84%
dont 46.1	12	190	168	44	9	75%
dont 46.3	5	26	25	18	5	100%
dont 46.5	1	1	1	1	1	100%
dont 51 (mutation)	1	1	1	1	1	100%
Maître de Conférences	19	749	696	121	18	95%
dont 26.1	17	745	692	119	16	95%
dont 33 (mutation)	2	4	4	2	2	100%
TOTAL	38	967	891	185	34	89%

Répartition des 34 Enseignants Chercheurs affectés par département disciplinaire

Département Disciplinaire	PR	MCF	Total général
Département Disciplinaire Arts		1	1
Département Disciplinaire Sciences de la Vie	2		2
Département Disciplinaire Chimie	2		2
Département Disciplinaire Droit et Science Politique	2	2	4
Département Disciplinaire Électronique, Automatique et Traitement du Signal	1	2	3
Département Disciplinaire Ethnologie-Anthropologie	1		1
Département Disciplinaire Gestion		3	3
Département Disciplinaire Histoire		1	1
Département Disciplinaire Informatique	1	1	2
Département Disciplinaire Lettres Modernes	1	2	3
Département Disciplinaire Mathématiques	2	1	3
Département Disciplinaire Philosophie et Épistémologie	1		1
Département Disciplinaire Physique et Astrophysique	1	2	3
Département Disciplinaire Sciences de la Terre		2	2
Département Disciplinaire Sciences du Langage		1	1
Département Disciplinaire Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives	2		2
Total général	16	18	34

2.1 Concours et Recrutement Titulaires 2021

2.1.2.1 & 2 Bilan Concours BIATSS ITRF 2021 avec BOE

Répartition des candidats ITRF aux concours 2021

	Nb de postes ouverts	Nb d'inscrits	Nb d'admissibles	Nb d'admis en LP	Nb d'admis en LC	Nb de candidats affectés	Candidats affectés/postes ouverts
Catégorie A	10	173	39	8	3	7	70%
<i>Dont BOE</i>	1	3	1	1	0	1	100%
Catégorie B	16	247	67	13	6	13	81%
<i>Dont BOE</i>	4	76	13	2	0	2	50%
Catégorie C	1	24	8	0	0	0	0%
<i>Dont BOE</i>	0	0	0	0	0	0	
<i>Dont PACTE</i>	1	24	8	0	0	0	0%
Total	27	444	114	21	9	20	74%



2.3 Détachements entrants et mutations 2021

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement entrant à la date du 31/12/2021

Libellé position	POPULATION	Femme	Homme	Total général
Détachements entrants	Enseignants		1	1
	BIATSS	9	5	14
Total Entrants		9	6	15
Total général		9	6	15



2.4 Recrutements des agents Contractuels 2021

2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2021

2.4.1.1 Recrutement contractuels enseignants hors hospitalo

POPULATION	Catégorie	Grade	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes	
Enseignants	Enseignants chercheurs	PROF.ASSOCIE 2C.UNIV		1	1	0%	
		MAIT.CONF.ASSOC.UNIV	1		1	100%	
		MAÎTRE CONF.ASS.T.P.	1	3	4	25%	
		ENS CHERCHEURS CDD A	4	2	6	67%	
		CONTR.POST-DOCTORANT	16	9	25	64%	
		ATER. NON TITULAI TP	9	8	17	53%	
		ATER TPLEIN N TITULA	14	12	26	54%	
		LECTEUR LANGUE ETRAN	1	1	2	50%	
	Enseignants 2 nd degré	PROF.CONTRACTUEL 3.C			2	2	0%
		PROF.CONTRACTUEL 2.C	3	7	10	30%	
		PROF.CONTRACTUEL 1.C	4	2	6	67%	
		CONTR ENSEIGN. CDI A	1		1	100%	
	Allocataires de recherche	CONTRACT. DOCTORANT	55	61	116	47%	
		AGENT CONTRACTUEL	1	3	4	25%	
Total Enseignants			110	111	221	50%	

2.4 Recrutements des agents Contractuels 2021

2.4.1 Agents contractuels Enseignants 2021

2.4.1.2 Recrutements contractuels UCA Hospitalo

POPULATION	Catégorie	Grade	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Enseignants chercheurs	ASSISTANT HÔPITAUX	11	21	32	34%
		CHEF CLINIQUE ASS.TP		1	1	0%
Total Enseignants			11	22	33	33%

2.4 Recrutements des agents Contractuels 2021

2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2021

2.4.2.1 Répartition des mouvements entrants par catégorie et genre

POP	Catégorie	A			B			C			Total général
		Femmes	Hommes	Total A	Femmes	Hommes	Total B	Femmes	Hommes	Total C	
BIATSS	Administratifs techniques et service	98	84	182	41	15	56	80	30	110	348
	Total BIATSS	98	84	182	41	15	56	80	30	110	348
	Part des femmes	54%			73%			73%			63%

2.4 Recrutements des agents Contractuels UCA 2021

2.4.2 Agents contractuels BIATSS 2021

2.4.2.2 Répartition des mouvements entrants par article de recrutement

art	lib article	A			B			C			Total général
		Femmes	Hommes	Total A	Femmes	Hommes	Total B	Femmes	Hommes	Total C	
22	AUXILIAIRES DE + DE 18 ANS				1		1				1
55	APPRENTI	1	1	2		1	1	8	3	11	14
3H	CDD ARTICLE 4 ALINÉA 2	92	80	172	1		1				173
3J	CDD ART 5 CDD TC ENS CHERCH	1	1	2							2
3K	CDD ARTICLE 6				1		1	5		5	6
3L	CDD ARTICLE 6 QUATER				2	3	5	2		2	7
3M	CDD ARTICLE 6 QUINQUIES				31	6	37	46	17	63	100
3N	CDD ARTICLE 6 SEXIES	1		1	5	5	10	17	10	27	38
3W	CDI ARTICLE 4 ALINÉA 2	3	2	5							5
3Y	CDI ARTICLE 6							1		1	1
A6	POSTE NE CONDUISANT PAS A PC							1		1	1
	Total BIATSS	98	84	182	41	15	56	80	30	110	348



2.4 Recrutements des agents Contractuels 2021

BDS FPE 026 suite

2.4.2 Recrutement BIATSS 2021

2.4.2.3 Départs définitifs agents BIATSS contractuels 2021

Ces tableaux recensent les agents contractuels ayant une fin de contrat en 2021, par non renouvellement ou par réussite à un concours.

Fin de Contrat en 2021 sans renouvellement

Contrat	Femmes	Hommes	Total général
CDD BIATSS	175	133	308
CDI BIATSS	4		4
Total général	179	133	312

Fin de Contrat en 2021 suite à réussite concours

Contrat	Femmes	Hommes	Total général
BIATSS	9	3	12
Total général	9	3	12

Le taux de rotation des effectifs BIATSS Contractuels est de 51,5%.

Pour information, celui des enseignants est de 17,06%.

Le taux global contractuel est de 34,32%.

Le taux moyen en France en 2021 est de 15% (ce taux a quintuplé en 5 ans).

Pour ce qui est de la Fonction publique, en 2018, ce taux de rotation était de 26,2% pour les contractuels.



3. PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Promotions Enseignants 2021

3.1.1 Avancement des Enseignants Chercheurs

BDS FPE 21 & 21bis

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'EC qui se sont manifestés pour candidater et le nombre d'agents promus.
> Sur les 111 candidats à l'avancement, 51 ont été promus au grade supérieur dans leur corps (soit 46% des candidats).

Répartition des Enseignants-Chercheurs candidats à l'avancement de grade 2021

Grades de promotion	Candidats	Promotions CNU			Promotions UCA			Promus UCA + CNU	Promus / candidats
		TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES		
MCF HC	48	14	6	8	15	9	6	29	60%
MCF HC EE	7	0	0	0	2	0	2	2	29%
PR 1C	18	2	2	0	6	4	2	8	44%
PR EX1	21	5	4	1	4	2	2	9	43%
PR EX2	17	2	2	0	1	1	0	3	18%
TOTAL GÉNÉRAL	111	23	14	9	28	16	12	51	46%



3.2 Promotions BIATSS 2021

3.2.1 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2021

Le tableau ci dessous recense le nombre de personnels ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au grade supérieur, le nombre de personnels qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Candidats / Promouvables	Femmes	Hommes	Total	Classés / Candidats
IGR HC ES - Vivier 1	1	7	8	1	4	5	63%	1	2	3	60%
IGR HC ES - Vivier 2	0	1	1	0	0	0		0	0	0	
IGER HC	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
IGR IC	3	4	7	2	3	5	71%	0	2	2	40%
IGE HC	17	15	32	2	5	7	22%	1	3	4	57%
TECH CE	18	17	35	3	5	8	23%	1	3	4	50%
TECH CS	25	26	51	6	6	12	24%	6	0	6	50%
ATRF PIC	58	25	83	20	10	30	36%	7	1	8	27%
ATRF P2C	21	19	40	1	2	3	8%	2	1	3	100%
Total	143	114	257	35	35	70	27%	18	12	30	43%
Part des femmes	56%			50%				60%			

Grades de Promotion	Promus			
	Femmes	Hommes	Total	Promus / Classés
IGR HC ES - Vivier 1	0	0	0	0%
IGR HC ES - Vivier 2	0	0	0	
IGER HC	0	0	0	
IGR IC	0	2	2	100%
IGE HC	1	2	3	75%
TECH CE	1	1	2	50%
TECH CS	5	0	5	83%
ATRF PIC	6	1	7	88%
ATRF P2C	2	0	2	67%
Total	15	6	21	70%
Part des femmes	71%			

Malgré un nombre de promouvables (257) plus important qu'en 2019 (229), le nombre de candidatures a été plus faible (70 contre 81 en 2019). Le nombre de promotions accordées est en hausse avec 21 promotions cette année contre 14 en 2019

Sur les 257 agents promouvables au tableau d'avancement, plus de 8% ont été promus au grade supérieur.

Et sur les 70 candidats, le taux de promotion a été de 30%.



3.2 Promotions BIATSS 2021

3.2.2 Répartition des agents ITRF promouvables et promus par Corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2021

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents ITRF remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Candidats / Promouvables	Femmes	Hommes	Total	Classés / Candidats
IGR	34	50	84	8	13	21	25%	3	1	4	19%
IGE	18	17	35	8	5	13	37%	4	0	4	31%
ASI	71	51	122	23	19	42	34%	4	1	5	12%
TECH	118	64	182	40	12	52	29%	4	2	6	12%
Total	241	182	423	79	49	128	30%	15	4	19	15%
Part des femmes	57%			62%				79%			

Grades de Promotion	Promus			
	Femmes	Hommes	Total	Promus/Classés
IGR	0	0	0	0%
IGE	2	0	2	50%
ASI	0	1	1	20%
TECH	2	1	3	50%
Total	4	2	6	32%
Part des femmes	67%			



3.2 Promotions BIATSS 2021

3.2.3 Répartition des agents AENES promouvables et promus par grade

Tableau d'avancement de grade 2021

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents de la filière AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au grade supérieur, le nombre de personnels qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Grades de Promotion	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Candidats / Promouvables	Femmes	Hommes	Total	Classés / Candidats
AAE HC ES	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
AAE HC	2	2	4			0	0%			0	*
APAE	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
SAENES CE	8	2	10	5	0	5	50%	2	0	2	40%
SAENES CS	8	3	11	6	2	8	73%	3	1	4	50%
ADJAENES PIC	26	2	28	12	1	13	46%	5	0	5	38%
ADJAENES P2C	3	1	4	1	0	1	25%	1	0	1	100%
Total	47	10	57	24	3	27	47%	11	1	12	44%
Part des femmes	82%			89%				92%			

Grades de Promotion	Promus			Promus / Classés
	Femmes	Hommes	Total	
AAE HC ES	0	0	0	
AAE HC	1	0	1	*
APAE	0	0	0	
SAENES CE	1	0	1	50%
SAENES CS	0	0	0	0%
ADJAENES PIC	2	0	2	40%
ADJAENES P2C	1	0	1	100%
Total	5	0	5	42%
Part des femmes	100%			

(*) Non C communiqué par le rectorat

3.2 Promotions BIATSS 2021

3.2.4 Répartition des agents AENES promouvables et promus par Corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2021

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents de la filière AENES remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Corps	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Candidats / Promouvables	Femmes	Hommes	Total	Classés / Candidats
AAE	19	6	25	3	0	3	12%	1	0	1	33%
SAENES	46	2	48	10	0	10	21%	3	0	3	30%
Total	65	8	73	13	0	13	18%	4	0	4	31%
Part des femmes	89%			100%				100%			

Corps	Promus			
	Femmes	Hommes	Total	Promus / Classés
AAE	1	0	1	100%
SAENES	1	0	1	33%
Total	2	0	2	50%
Part des femmes	100%			



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

Tableau d'avancement de grade 2021

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au grade supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Grades	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Candidats / Promouvables	Femmes	Hommes	Total	Classés / Candidats
CONS. CHEF	1	1	2	1	0	1	50%	1	0	1	100%
BIB HC	1	0	1	1	0	1	100%	1	0	1	100%
BIBAS CE	7	1	8	4	1	5	63%	2	0	2	40%
BIBAS CS	1	0	1	1	0	1	100%	1	0	1	100%
Mag PIC	4	3	7	3	2	5	71%	1	1	2	40%
Mag P2C	2	1	3	2	0	2	67%	2	0	2	100%
Total	16	6	22	12	3	15	68%	8	1	9	60%
Part des femmes	73%			80%				89%			

Grades	Promus			
	Femmes	Hommes	Total	Promus / Classés
CONS. CHEF	0	0	0	0%
BIB HC	1	0	1	100%
BIBAS CE	0	0	0	0%
BIBAS CS	0	0	0	0%
Mag PIC	0	0	0	0%
Mag P2C	1	0	1	50%
Total	2	0	2	22%
Part des femmes	100%			

Sur les 22 agents promouvables au tableau d'avancement, 2 agents (8,70%) ont été promus au grade supérieur.



3.2.6 Répartition des agents de la filière Bibliothèque promouvables et promus par corps

Liste d'aptitude au changement de corps 2021

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents des Bibliothèques remplissant les critères (ancienneté dans le grade actuel, échelon...) pour prétendre à la promotion au corps supérieur, le nombre d'agents qui se sont manifestés pour candidater, le nombre d'agents classés ainsi que le nombre d'agents promus suite à la Commission d'Étude.

Corps	Promouvables			Candidats				Classés			
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Candidats / Promouvables	Femmes	Hommes	Total	Classés / Candidats
CONS.GEN.	1	2	3	0	0	0	0%	0	0	0	0%
CONS.	4	1	5	0	0	0	0%	0	0	0	0%
BIB	16	2	18	3	1	4	22%	1	0	1	25%
BIBAS	8	7	15	5	3	8	53%	1	1	2	25%
Total	29	12	41	8	4	12	29%	2	1	3	25%
Part des femmes	71%			67%				67%			

Corps	Promus			
	Femmes	Hommes	Total	Promus / Classés
CONS.GEN.	0	0	0	0%
CONS.	0	0	0	0%
BIB	0	0	0	0%
BIBAS	0	0	0	0%
Total	0	0	0	0%
Part des femmes	0%			

Sur les 41 agents promouvables à la liste d'aptitude, aucun agent n'a été promu au corps supérieur.



3.5 Mobilités externes Titulaires

3.5.1 Détachements Sortants 2021

Ce tableau recense l'ensemble des personnels titulaires en position de détachement sortant à la date du 31/12/2021

L. position	POP	Femmes	Hommes	Total général	Part des Femmes
Détachements sortants	Enseignants	5	12	17	29,4%
	BIATSS	7	9	16	43,8%
Total Sortants		12	21	33	36,4%
Total général		12	21	33	36,4%



POP	Type population	Libellé court du corps ec	Retraite	Retr. pr. invalidité	Radiation	Mutation	Fin de Fonction	Démission	Total général	
ENSEIGNANTS	Ens. Chercheurs	MAIT.CONF.	6			5	1		12	
		PROF.UNIV.	9		1	1			11	
	Total Ens. Chercheurs			15		1	6	1		23
	Ens. 2 nd degré	AGRÉGÉ	4				2			6
		CERTIFIE	1				1	1		3
	Total Ens. 2 nd degré			5			3	1		9
	Ens. 1 ^{er} degré	PROF.ECOLE	1							1
	Total Ens. 1 ^{er} degré			1						1
	Ens. Hors Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	1							1
		MAIT.CONF.HOSP.DENT.	1						2	3
		PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	4							4
		PROF.PRAT.HOSP.DENT.	2							2
	Total Ens. Hors Univ.			8					2	10
Total ENSEIGNANT			29		1	9	2	2	43	
BIATSS	AENES	AAE				1			1	
		ADJAENES	1			2			3	
		ADMENESR				1			1	
		SAENES IO				2			2	
	Total AENES			1			6			7
	ITRF	TECH RF	4							4
		ATRF	5				1			6
		ASIRF	2							2
		IGE	1					1		2
		IGR RF						1		1
	Total ITRF			12			1	2		15
	Bibliothèque	BIBLIOTH.						1		1
		MAG					1			1
Total Bibliothèque						1	1		2	
Médicaux-Sociales	CTSSAE			1					1	
Total Médicaux-Sociales				1					1	
Total BIATSS			13	1		8	3		25	
Total général			42	1	1	17	5	2	68	

3.5 Mobilités externes Titulaires

3.5.2 & 3

Départs définitifs d'agents titulaires (Retraites et autres) en 2021

BDS FPE 026

Zoom Départ à la retraite par genre

Motif de départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	
Retraite	01/02/2021	1		1		
	01/03/2021	2		2		
	01/04/2021		1	1		
	01/05/2021		1	1		
	01/07/2021			1		
	01/08/2021	2			2	
	01/09/2021	6	15	21		
	01/10/2021	3	3	6		
	01/11/2021	1		1		
	01/12/2021	2		2		
31/12/2021	4	1	5			
Total général		21	22	43	49%	

Zoom Autres motifs de Départ par genre

Motif de départ	D.départ	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Démission	11/11/2021		2	2	
Fin de Fonction	01/02/2021	1		1	
	02/01/2021	1		1	
	22/01/2021		1	1	
	06/04/2021			1	
	09/04/2021			1	
Mutation	01/09/2021	11	4	15	
	07/09/2021	1		1	
	31/12/2021		1	1	
Radiation	01/09/2021		1	1	
Total général		14	11	25	56%

4. FORMATION

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2021

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 46% des agents de catégorie C ont bénéficié d'une formation au moins (32% et 22% pour les catégories A et B)

Ce taux de couverture de 60% est en **hausse de 3 pts** par rapport à 2020. Il y a 91 agents de plus formés (+12%) et 481 jours de formation dispensés en plus (+44%)
Le taux de couverture sur l'effectif total (3173) du 31/12/2021 s'élève 27%.

Formation Professionnelle Continue	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Part des femmes
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Nombre de jours de formations	380	163	543	360	100	460	460	271	731	1200	534	1734	69%
Nombre d'agents bénéficiaires (1)	174	96	270	143	46	189	282	103	385	599	245	844	71%
Taux de formation (2)	21%	11%	32%	17%	5%	22%	33%	12%	46%	71%	29%	100%	
Taux de couverture (3)	12%	7%	19%	10%	3%	13%	20%	7%	27%	43%	17%	60%	

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

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

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



4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2021

4.1.1 Formation continue (Enseignants et Assimilés et BIATSS), par catégorie et type d'action 2021

Formation Professionnelles Continues		Enseignants et BIATSS											
		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Formations Professionnelles T1	Effectif	689	885	1574	262	96	358	633	324	957	1584	1305	2889
	Nombre de jours	878	1155	2033	269	112	381	622	484	1106	1769	1751	3520
Formations Professionnelles T2	Effectif	8	18	26	1	0	1	4	0	4	13	18	31
	Nombre de jours	15	42	57	0	0	0	2	0	2	17	42	59
Formations Professionnelles T3	Effectif	4	3	7	5	1	6	11	2	13	20	6	26
	Nombre de jours	19	28	47	7	1	8	13	4	17	39	33	72
Préparation aux examens et concours	Effectif	10	0	10	14	11	25	72	22	94	96	33	129
	Nombre de jours	5	0	5	35	9	44	37	12	49	77	21	98
Validation des Acquis de l'expérience & bilan de compétences	Effectif	2	0	2	1	0	1	2	0	2	5	0	5
	Nombre de jours	17	0	17	4	0	4	4	0	4	25	0	25
TOTAL	Effectif	713	906	1619	283	108	391	722	348	1070	1718	1362	3080
	Nombre de jours	934	1225	2159	315	122	437	678	500	1178	1927	1847	3774
Part des femmes	Effectif	44%			72%			67%			56%		
	Nombre de jours	43%			72%			58%			51%		

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 par effectif qu'un agent sera compté autant de fois qu'il aura participé à une formation.

Le nombre d'agents formés en 2021 est de 1428 (dt 716 Hommes & 712 Femmes) contre 1392 (574 Hommes & 818 Femmes) en 2020, soit une hausse de +2,6%

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).

4.1 Agents BIATSS ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations en 2021

4.1.2 Dépenses de Formation en 2021

	2021	2020	2019	Évolution 20/21
Dépenses Totales de Formation	612 862 €	384 812 €	384 526 €	59,3%
dont Formation continue	599 221 €	373 790 €	364 881 €	60,3%
dont Prépa examens	8 899 €	10 075 €	13 671 €	-11,7%
dont bilan compétences	1 605 €	221 €	1 550 €	626,2%
dont VAE	3 137 €	725 €	4 424 €	332,7%



5. RÉMUNÉRATIONS

Rappel de quelques définitions utilisées dans les pages suivantes:

Les dépenses de personnel : relèvent du titre 2, l'ensemble des dépenses pour lesquelles la personne morale (État) est engagée au titre des personnes physiques par un lien juridique direct entre le bénéficiaire et l'État. Ces dépenses correspondent au versement des rémunérations d'activité, des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, des prestations sociales et allocations diverses.

Les indemnités forfaitaires ou globales représentatives de frais (indemnités forfaitaires de déplacement, indemnités de logement) et les remboursements de frais de déplacement sur justificatifs et barèmes sont classées en titre 2.

La masse salariale : notion contextuelle : dans le cadre de la Loi Organique relative aux Lois de Finances, désigne l'ensemble des dépenses retracées au titre de chaque programme. Les crédits de personnels sont regroupés au sein d'une masse salariale globale. Masse salariale = dépenses de personnel = Titre 2. Au sein d'un établissement, on distingue la masse salariale État, ou titre 2, et la masse salariale établissement, ou titre 3.

La rémunération brute correspond à l'intégralité du salaire inscrit sur le contrat de travail, avant toute déduction des cotisations obligatoires.

Le salaire net imposable avant PAS (Prélèvement A la Source) correspond à la rémunération brute, déduction faite des prélèvements sociaux obligatoires. Appelé aussi **net à payer avant impôt sur le revenu** : correspond au salaire à percevoir par le salarié avant déduction de l'impôt sur le revenu, qui, depuis le 1/1/2019, est directement prélevé sur le salaire.



5.0. Rémunérations Net à Payer avant PAS ventilées par sexe (déciles) 2021

BDS FPE 035

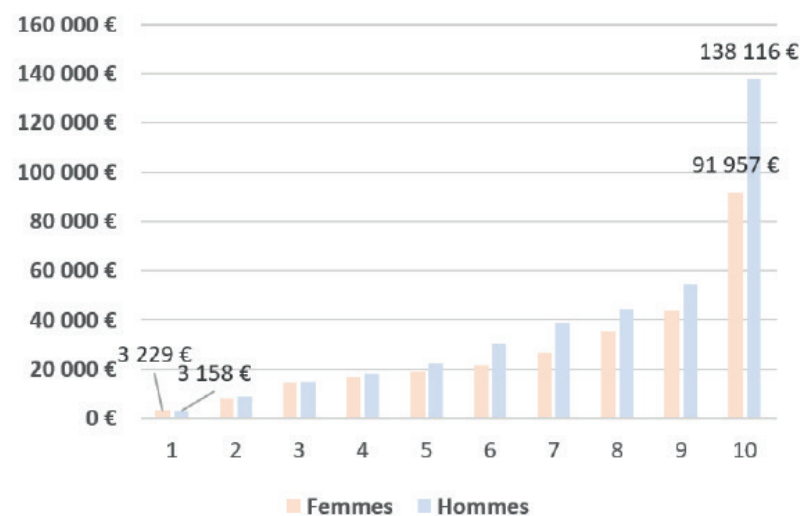
(ind 5.35 du RSU)

Le **décile** est **calculé** en tant que 10-quantile : le seuil du **1^{er} décile** sépare des 10% supérieurs, le jeu de données entre les 10% inférieurs et le reste des données. Le **9^{ème} décile** est celui au-dessus duquel se situe 10% des salaires. Cet indicateur permet de situer les agents sur l'échelle des salaires.

Montants Annuels

Population	2088	1856	
Déciles	Femmes	Hommes	ecart H/F
1	3 229 €	3 158 €	-2,2%
2	8 178 €	8 929 €	8,4%
3	14 222 €	14 703 €	3,3%
4	16 809 €	18 369 €	8,5%
5	19 050 €	22 438 €	15,1%
6	21 551 €	30 544 €	29,4%
7	26 525 €	38 733 €	31,5%
8	35 682 €	44 397 €	19,6%
9	43 964 €	54 524 €	19,4%
10	91 957 €	138 116 €	33,4%

Déciles NAP avant PAS 2021 par genre



Le périmètre retenu ici est la population hors vacataires, indemnitaires & contractuels étudiants.

Il s'agit du revenu perçu sur l'année, quelque soit la période de travail. Cela explique les montants faibles des 1ers déciles



5.0. Rémunérations Net à Payer avant PAS ventilées par sexe (déciles) 2021

5.0.0 Nombre de mois de personnes physiques payées

Le périmètre retenu est celui des agents positionnés sur le Plafond I État.

Plafond emploi État

POP	STA	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Titulaires	5589	7938	13527	41%
	Contractuels	2487	2667	5154	48%
BIATSS	Titulaires	5103	3056	8159	63%
	Contractuels	2129	1053	3182	67%
Total		15308	14714	30022	51%

C'est donc le nombre de mois de personnes physiques sur emplois permanents (PI) payées.

Par genre, il y a eu 15 308 mois de paie pour les Femmes et 14 714 pour les Hommes.

Par statut emploi, il y a eu 21 686 mois de paie pour les Titulaires et 8 336 pour les Contractuels.



5.0. Rémunérations Net à Payer avant PAS ventilées par sexe (déciles) 2021

5.0.9 Egalité Femmes - Hommes

Sources : Présentation égalité Hommes/femmes SI (fichiers INDIA-REMU)

Rémunérations des agents titulaires

	Sans régularisation EQTP			Avec régularisation EQTP		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Hommes	4 198 €	4 234 €	4 342 €	4 215 €	4 248 €	4 357 €
Femmes	3 311 €	3 391 €	3 523 €	3 397 €	3 471 €	3 598 €
Écarts (€)	-887 €	-843 €	-819 €	-818 €	-777 €	-759 €
Écarts (%)	-21,1%	-19,9%	-18,9%	-19,4%	-18,3%	-17,4%

Bien que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chez les agents titulaires, reste élevé, on constate quand même un léger aplanissement entre 2019 et 2021.

En effet, l'écart se réduit de 2 points.

Deuxième constatation, les taux d'écart sont moins élevés après régularisation en EQTP, expliqué par un plus grand nombre d'agents féminins à temps partiel.

Rémunérations des agents contractuels

	Sans régularisation EQTP			Avec régularisation EQTP		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Hommes	2 178 €	2 209 €	2 255 €	2 212 €	2 248 €	2 301 €
Femmes	2 063 €	2 094 €	2 127 €	2 111 €	2 141 €	2 173 €
Écarts (€)	-115 €	-115 €	-128 €	-101 €	-107 €	-128 €
Écarts (%)	-5,3%	-5,2%	-5,7%	-4,6%	-4,8%	-5,6%

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, chez les agents contractuels, est beaucoup moins élevé que chez les titulaires. Il tourne autour des 5%. Cet écart entre 2019 et 2021 a quand même progressé d'un point en EQTP.

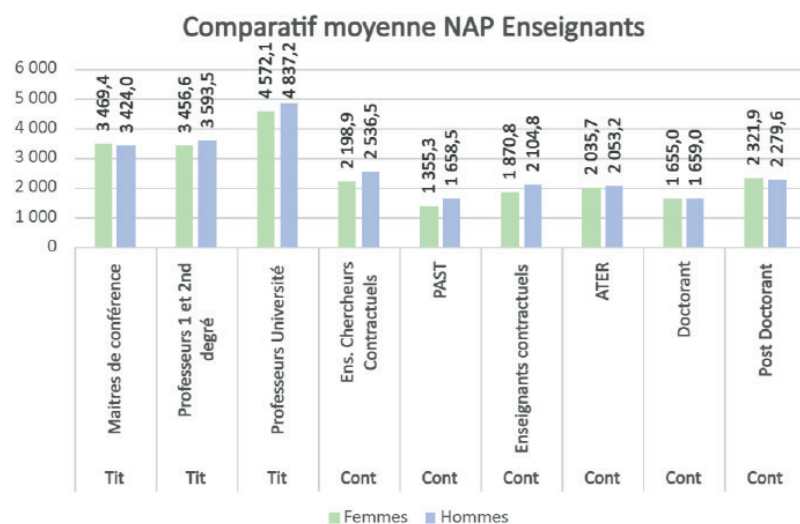


5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2021

5.1.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants par genre et corps

Moyenne avec ts nb de mois de paie

ENSEIGNANTS	Femmes	Hommes	Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif Femmes / Total
Titulaires					
Professeurs Université	4 572,13	4 837,21	4 760,44	-5,48%	-3,96%
Maîtres de conférence	3 469,41	3 424,04	3 444,46	1,33%	0,72%
Professeurs 1 et 2 nd degré	3 456,61	3 593,54	3 522,11	-3,81%	-1,86%
Total Titulaire	3 715,70	3 991,66	3 878,38	-6,91%	-4,19%
Contractuels					
Enseignants Chercheurs Contractuels	2 198,94	2 536,50	2 298,96	-13,31%	-4,35%
PAST	1 355,34	1 658,50	1 503,67	-18,28%	-9,86%
Enseignants contractuels	1 870,77	2 104,81	1 953,10	-11,12%	-4,22%
ATER	2 035,72	2 053,19	2 044,48	-0,85%	-0,43%
Doctorant	1 654,96	1 658,97	1 657,18	-0,24%	-0,13%
Post Doctorant	2 321,93	2 279,64	2 301,45	1,86%	0,89%
Total Contractuels	1 724,81	1 777,32	1 751,51	-2,95%	-1,52%
Total général	2 940,71	3 294,81	3 139,49	-10,75%	-6,33%



Analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes

Dans le cadre du plan d'action Égalité, une analyse détaillée a été faite sur les biais de rémunération

Celle-ci a identifié l'effet dit de ségrégation comme principal vecteur d'inégalité. Il quantifie l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées. Pour Université Côte d'Azur, la présence moins marquée de femmes dans le corps des Professeurs d'Université est la raison principale de l'écart entre les enseignants et enseignantes. Cet effet est encore plus important pour les personnels hospitaliers.

Le deuxième effet dit de démographie est lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps. Ainsi, les femmes sont en moyenne sur des échelons inférieurs à ceux des hommes. Si cet effet demeure actif chez les Professeurs d'Université malgré une baisse depuis 2019, il est désormais neutre chez les Maîtres de conférences.

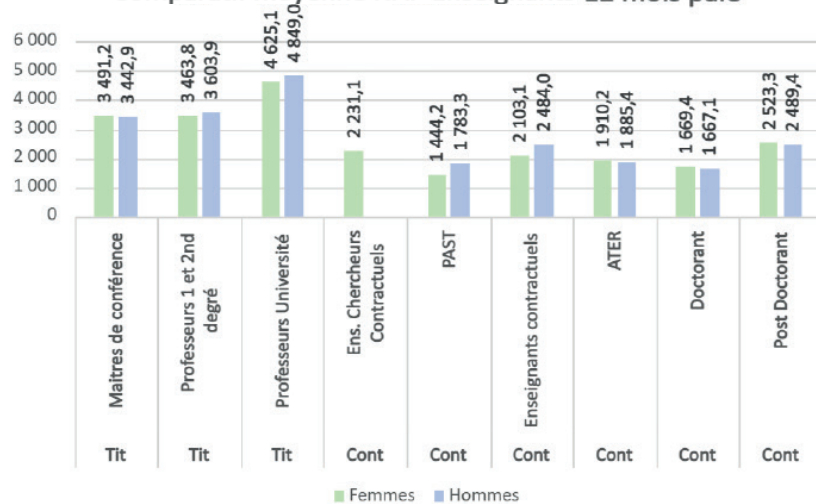
5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2021

5.1.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants par genre et corps (suite)

ENSEIGNANTS Moyenne pour 12 mois de paie

	Femmes	Hommes	Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif Femmes / Total
Titulaires					
Professeurs Université	4 625,12	4 849,04	4 784,44	-4,62%	-3,33%
Maîtres de conférence	3 491,20	3 442,94	3 464,54	1,40%	0,77%
Professeurs 1 et 2 nd degré	3 463,82	3 603,86	3 531,49	-3,89%	-1,92%
Total Titulaire	3 742,16	4 004,57	3 897,54	-6,55%	-3,99%
Contractuels					
Enseignants Chercheurs Contractuels	2 231		2 231,09		0,00%
PAST	1 444,23	1 783,25	1 591,46	-19,01%	-9,25%
Enseignants contractuels	2 103,09	2 483,96	2 234,24	-15,33%	-5,87%
ATER	1 910,18	1 885,38	1 900,83	1,32%	0,49%
Doctorant	1 669,42	1 667,08	1 668,18	0,14%	0,07%
Post Doctorant	2 523,34	2 489,41	2 502,98	1,36%	0,81%
Total Contractuels	1 718,86	1 779,52	1 748,55	-3,41%	-1,70%
Total général	3 164,30	3 539,88	3 377,36	-10,61%	-6,31%

Comparatif moyenne NAP Enseignants 12 mois paie



5.1 Rémunération nette mensuelle moyenne Enseignants 2021

5.1.2 Rémunérations moyennes NAP avant PAS ventilées Enseignants (déciles) 2021

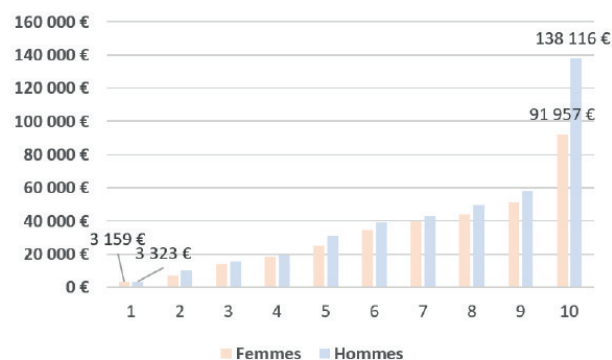
(ind 5.35 du RSU)

Le **décile** est **calculé** en tant que 10-quantile : le seuil du **1^{er} décile** sépare des 10% supérieurs, le jeu de données entre les 10% inférieurs et le reste des données. Le **9^{ème} décile** est celui au-dessus duquel se situe 10% des salaires. Cet indicateur permet de situer les agents sur l'échelle des salaires.

NAP annuel

Déciles	Femmes	Hommes	ecart H/F
1	3 159 €	3 323 €	4,9%
2	7 216 €	10 554 €	31,6%
3	14 065 €	15 787 €	10,9%
4	18 283 €	19 187 €	4,7%
5	24 946 €	31 180 €	20,0%
6	34 358 €	39 102 €	12,1%
7	39 700 €	42 813 €	7,3%
8	43 901 €	49 678 €	11,6%
9	51 062 €	58 228 €	12,3%
10	91 957 €	138 116 €	33,4%

Déciles NAP avant PAS annuel 2021
Enseignants par genre

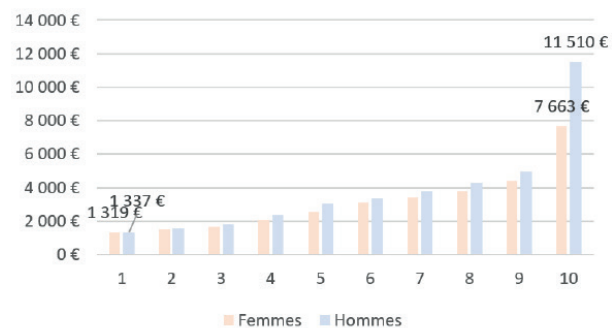


La population a été filtrée (hors vacataires, indemnitaires & étudiants)

NAP mensuel

Déciles	Femmes	Hommes	ecart H/F
1	1 319 €	1 337 €	1,3%
2	1 507 €	1 560 €	3,4%
3	1 677 €	1 787 €	6,1%
4	2 061 €	2 343 €	12,0%
5	2 557 €	3 044 €	16,0%
6	3 101 €	3 371 €	8,0%
7	3 405 €	3 803 €	10,5%
8	3 805 €	4 290 €	11,3%
9	4 375 €	4 969 €	11,9%
10	7 663 €	11 510 €	33,4%

Déciles NAP avant PAS mensuel 2021
Enseignants par genre

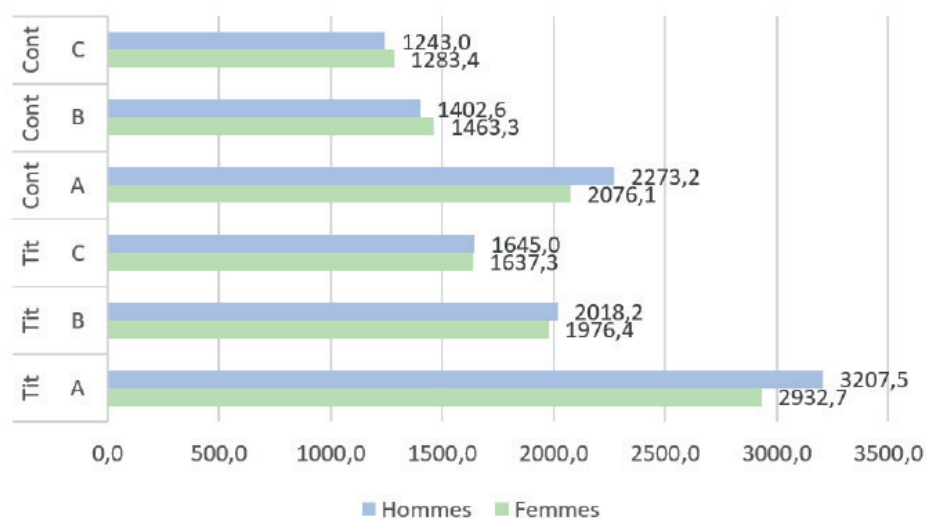


5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2021

5.2.1 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS par catégorie FP et par genre

BIATSS	Moyenne avec ts nb de mois de paie				
	Femmes	Hommes	Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif / total
Titulaires					
A	2 932,66	3 207,49	3 074,14	-8,57%	-4,60%
B	1 976,38	2 018,24	1 991,31	-2,07%	-0,75%
C	1 637,34	1 644,97	1 639,59	-0,46%	-0,14%
Total Titulaires	2 048,92	2 390,12	2 178,50	-14,28%	-5,95%
Contractuels					
A	2 076,13	2 273,15	2 147,57	-8,67%	-3,33%
B	1 463,32	1 402,64	1 448,85	4,33%	1,00%
C	1 283,35	1 243,04	1 269,98	3,24%	1,05%
Total Contractuels	1 680,92	1 806,17	1 722,18	-6,93%	-2,40%
Total général	1 859,24	2 121,25	1 952,20	-12,35%	-4,76%

Comparatif moyenne NAP Biatss



Analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes

Pour les BIATSS, les écarts sont moins significatifs que chez les enseignants à l'exception des Ingénieurs d'Études

Le principal écart observé concerne donc les IGE où l'écart entre les hommes et les femmes est de 230 € soit 6% de la rémunération moyenne

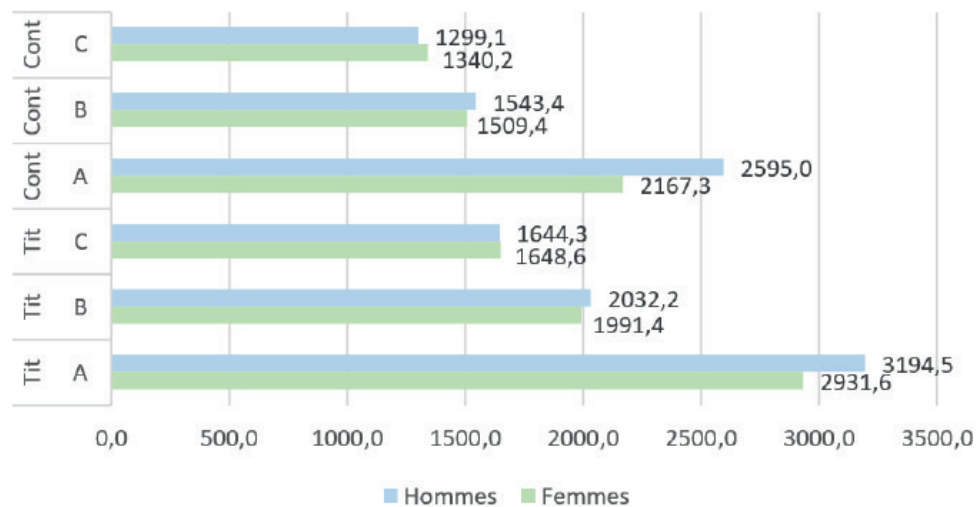
Comparativement l'écart est plus important que pour les PU (5%). Si l'effet démographique est bien présent il ne contribue qu'à hauteur de 68 € de cet écart. Ici l'effet le plus important est celui lié aux IFSE et autres primes de fonctions sujétions. La différence entre les hommes et femmes pour celles-ci se porte à 166 euros.

5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2021

5.2.1 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS par catégorie FP et par genre (suite)

BIATSS	Moyenne pour 12 mois de paie				
	Femmes	Hommes	Total	Comparatif Femmes / Hommes	Comparatif / total
Titulaires					
A	2 931,58	3 194,54	3 070,07	-8,23%	-4,51%
B	1 991,41	2 032,24	2 006,23	-2,01%	-0,74%
C	1 648,58	1 644,32	1 647,26	0,26%	0,08%
Total Titulaires	2 054,59	2 380,28	2 181,76	-13,68%	-5,83%
Contractuels					
A	2 167,30	2 595,03	2 300,62	-16,48%	-5,79%
B	1 509,37	1 543,41	1 515,30	-2,21%	-0,39%
C	1 340,24	1 299,06	1 326,33	3,17%	1,05%
Total Contractuels	1 745,65	1 948,89	1 805,75	-10,43%	-3,33%
Total général	1 919,40	2 234,59	2 030,45	-14,10%	-5,47%

Comparatif moyenne NAP Biatss 12 mois paie



5.2 Rémunération nette mensuelle moyenne BIATSS 2021

BDS FPE 035

5.2.2 Rémunérations moyennes NAP avant PAS ventilées BIATSS (déciles) 2021

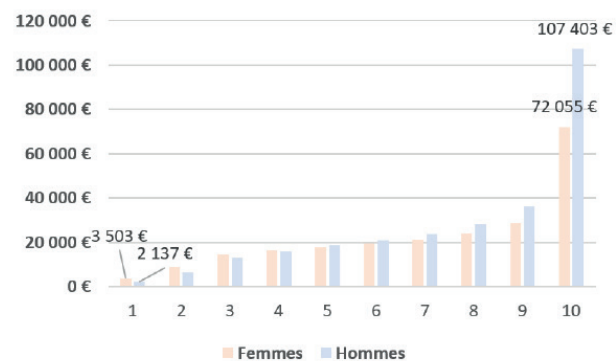
(ind 5.35 du RSU)

Le **décile** est **calculé** en tant que 10-quantile : le seuil du **1^{er} décile** sépare des 10% supérieurs, le jeu de données entre les 10% inférieurs et le reste des données. Le **9^{ème} décile** est celui au-dessus duquel se situe 10% des salaires. Cet indicateur permet de situer les agents sur l'échelle des salaires.

NAP annuel

Déciles	Femmes	Hommes	ecart H/F
1	3 503 €	2 137 €	-63,9%
2	8 772 €	6 428 €	-36,5%
3	14 434 €	13 209 €	-9,3%
4	16 190 €	16 039 €	-0,9%
5	17 911 €	18 878 €	5,1%
6	19 570 €	20 966 €	6,7%
7	21 333 €	23 741 €	10,1%
8	23 964 €	28 476 €	15,8%
9	28 890 €	36 337 €	20,5%
10	72 055 €	107 403 €	32,9%

Déciles NAP avant PAS annuel 2021
Biatss par genre

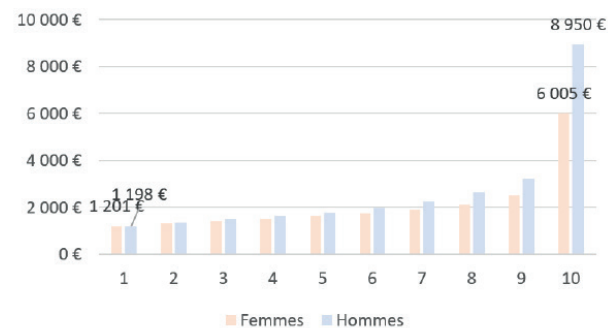


La population a été filtrée (hors vacataires, indemnitaires & étudiants)

NAP mensuel

Déciles	Femmes	Hommes	ecart H/F
1	1 201 €	1 198 €	-0,2%
2	1 319 €	1 338 €	1,4%
3	1 405 €	1 510 €	7,0%
4	1 534 €	1 667 €	8,0%
5	1 639 €	1 799 €	8,9%
6	1 761 €	1 982 €	11,1%
7	1 904 €	2 249 €	15,3%
8	2 129 €	2 643 €	19,4%
9	2 519 €	3 228 €	22,0%
10	6 005 €	8 950 €	32,9%

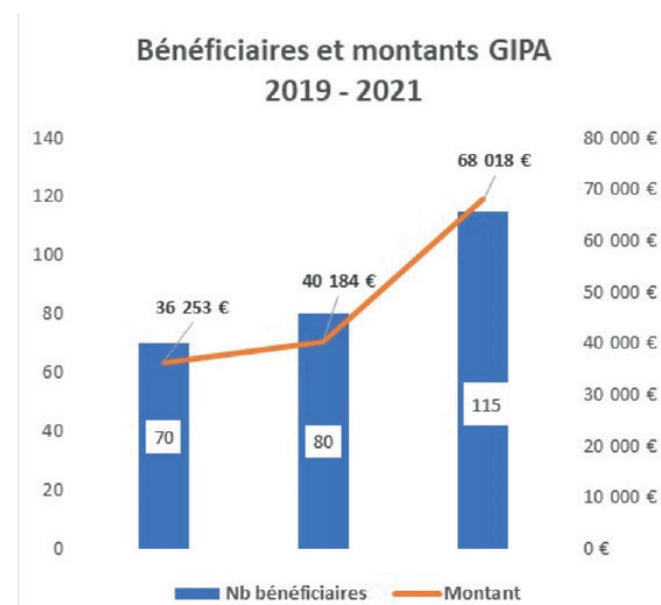
Déciles NAP avant PAS mensuel 2021
Biatss par genre



(ind 5.34 du RSU)

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a fortement augmenté en 2021, augmentant de quasiment 28 000 euros par rapport à 2020 (+69%). Le nombre de bénéficiaires a également augmenté avec 35 bénéficiaires supplémentaires. Le montant moyen brut touché par agent est de 591 euros.

POPULATION	CORPS	Femmes	Hommes	Total général	Part des femmes
Enseignants	Maîtres de conférence	21	19	40	
	Professeurs Agrégé	1	2	3	
	Professeurs Université Hospitaliers	1	2	3	
Total Enseignants		23	23	46	50%
BIATSS	ADJENES	1	1	2	
	ATRF	3	2	5	
	Ingénieur Études		1	1	
	Technicien de recherche	2	3	5	
Total BIATSS		6	7	13	46%
Total Titulaires		29	30	59	49%
Enseignants	CDI	2	4	6	
	CDD	1		1	
BIATSS	CDI	10	5	15	
	CDD	23	11	34	
Total Contractuels		36	20	56	64%
Total général		65	50	115	57%



La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser votre perte de pouvoir d'achat si votre rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

Il s'agit d'une mesure nationale calculée sur la base des traitements bruts indiciaires annuels (TBA) comparée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation

5.4 Rémunérations Compte Épargne Temps (CET)

5.4.1 Indemnisation CET 2021

Indemnisation CET 2021

FP	Nombre d'agents	Nb jrs indemnisés	Mt indemnisé
A	81	465	62 772
B	33	778	70 044
C	23	365	27 339
Total général 2021	137	1 608	160 156

Rappel 2020	124	1 230
Variations	10,5%	30,7%

Sur les 137 agents indemnisés, 82 sont des femmes et 55 des hommes.

Rappel Indemnisation	Cat A	135 €
	Cat B	90 €
	Cat C	75 €



5.5 Primes et Indemnités versées en 2021

5.5.2 Primes Versées aux Enseignants-Chercheurs et Enseignants en 2021

Ces tableaux recensent l'ensemble des primes versées aux enseignants chercheurs et enseignants en 2021.
(Il regroupe donc les points 5.5.2.1 à 5.5.2.5 du sommaire)

Primes titulaires

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	Enseignants		Total général	Part		Part sur total
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	5.5.2.3	PRIME D'ADMINISTRATION	5 413	41 104	46 517	11,6%	88,4%	
	5.5.2.4	PRIME EXCELLENCE SCIENTIFIQUE	290 283	669 435	959 718	30,2%	69,8%	
	5.5.2.1	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	609 276	892 403	1 501 680	40,6%	59,4%	
	5.5.2.2	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	93 939	94 316	188 255	49,9%	50,1%	
Total Enseignants Chercheurs			998 911	1 697 258	2 696 169	37,0%	63,0%	87,5%
Enseignants 2 nd degré	5.5.2.3	PRIME D'ADMINISTRATION		9 279	9 279	0,0%	100,0%	
	5.5.2.1	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	138 351	128 451	266 803	51,9%	48,1%	
	5.5.2.2	PRIME RESP.PEDAGOGIQUES	53 075	50 709	103 784	51,1%	48,9%	
Enseignants 1 ^{er} degré	5.5.2.1	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	4 352	860	5 212	83,5%	16,5%	
Total Enseignants			195 779	189 299	385 078	50,8%	49,2%	12,5%
Total général			1 194 689	1 886 557	3 081 246	38,8%	61,2%	3 081 246
Montant moyen des primes			2 703	3 144	2 957			

En terme d'effectif, 442 agents féminins (& 600 H) ont perçu une de ces primes soit 42,41% des effectifs totaux ayant perçu ces primes.

Autres Primes y compris contractuels

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	Enseignants		Total général	Part	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Enseignants chercheurs	5.5.2.5	PRIME D'INTÉRESSEMENT	149 317	226 599	375 916	39,7%	60,3%
Enseignants 2 nd degré			18 232	31 863	50 095	36,4%	63,6%
Allocataires de recherche			2 650	1 408	4 058	65,3%	34,7%
Total général			170 199	259 870	430 069	39,6%	60,4%
Montant moyen des primes			1 455	1 925	1 707		

5.5 Primes et Indemnités versées en 2021

5.5.3 Primes Versées aux BIATSS en 2021

Répartition du montant des primes versées aux BIATSS en 2021 par type de primes

Ces tableaux recensent l'ensemble des primes versées aux BIATSS en 2021.

Ces primes ont été perçues par 1077 agents BIATSS (dt 718 titulaires et 363 contractuels).

(Il regroupe donc les points 5531 & 5534 du sommaire)

Primes titulaires

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	BIATSS		Total général	Part	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
BIATSS	5.5.3.1	PRIME D'INTÉRESSEMENT	44 368	61 246	105 613	42,0%	58,0%
		IFSE	1 849 098	1 460 457	3 309 555	55,9%	44,1%
		PRIME EXCEPTIONNELLE	660		660	100,0%	0,0%
		PRIME DE RENDEMENT	1 147		1 147	100,0%	0,0%
		COMPLÉMENT INDEMNITAIRE	108 837	88 537	197 375	55,1%	44,9%
Total général			2 004 110	1 610 240	3 614 350	55,4%	44,6%
Montant moyen des primes			4 434	6 054	5 034		

La part des agents BIATSS féminins titulaires concernée par ces primes est de 63% et 37% pour les hommes.

Autres Primes y compris contractuels

Catégorie	Sommaire	Libellé élément	Enseignants		Total général	Part	
			Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
BIATSS	5.5.3.4	PRIME D'INTÉRESSEMENT	115 123	80 456	195 578	58,9%	41,1%
		IFSE	6 119	7 124	13 244	46,2%	53,8%
		PRIME EXCEPTIONNELLE	1 320		1 320	100,0%	0,0%
Total général			122 562	87 580	210 142	58,3%	41,7%
Montant moyen des primes			176	230	195		

La part des agents BIATSS féminins Contractuels concernée par ces primes est de 68% et 32% pour les hommes.



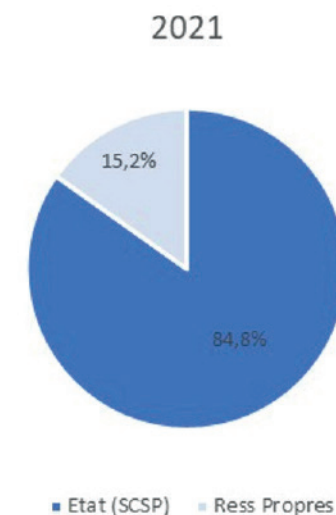
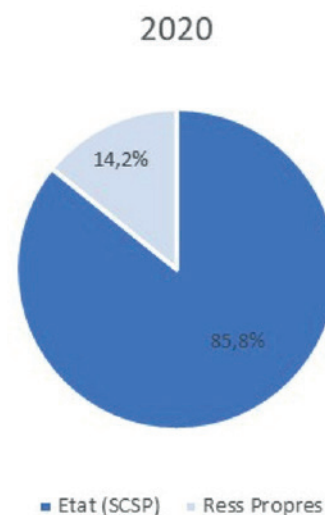
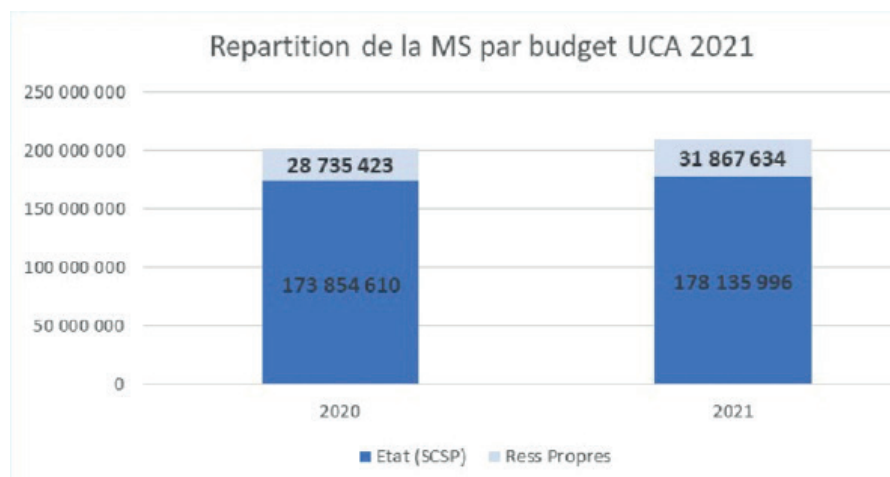
5.6 Masse Salariale Globale

5.6.1 MS par type de budget

La masse salariale a progressé de 7,4 Millions d'€ entre 2020 et 2021 pour s'établir à **210 004 K€** fin 2021 soit +3,7%.

Sur ces 7,4 millions d'augmentation, **2,9 millions** le sont sur des **emplois sous conventions**.

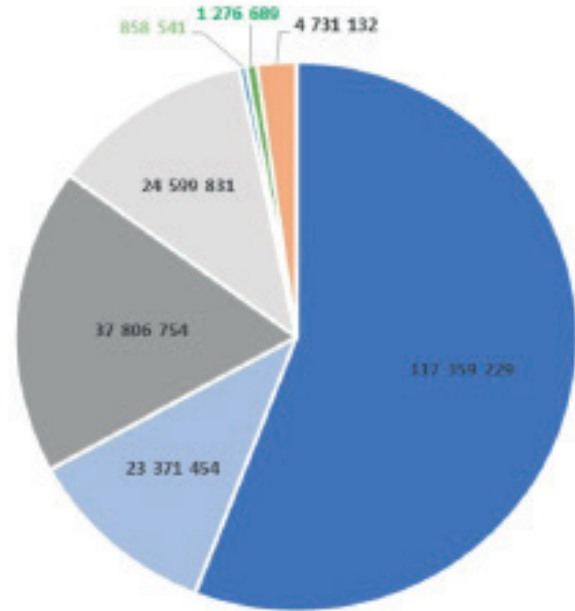
Il y a aussi comme facteurs d'augmentation, la hausse des ETPT, des primes liées à la LPR, des heures complémentaires, du CET, de la GIPA ainsi que le GVT positif.



5.6 Masse Salariale Globale

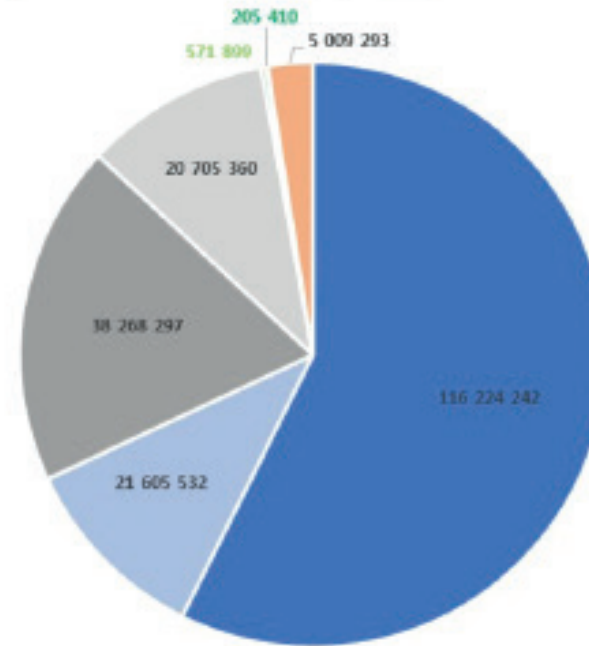
5.6.2 MS par population et statut

Répartition de la MS 2021 par population et statut



■ ET ■ EC ■ BT ■ BC ■ Etudiants ■ Indemnitaires ■ Vacataires

Répartition de la MS 2020 par population et statut



■ Ens Tit ■ Ens Cont ■ BIATSS Tit ■ BIATSS Cont ■ Etudiants ■ Indemnitaires ■ Vacataires

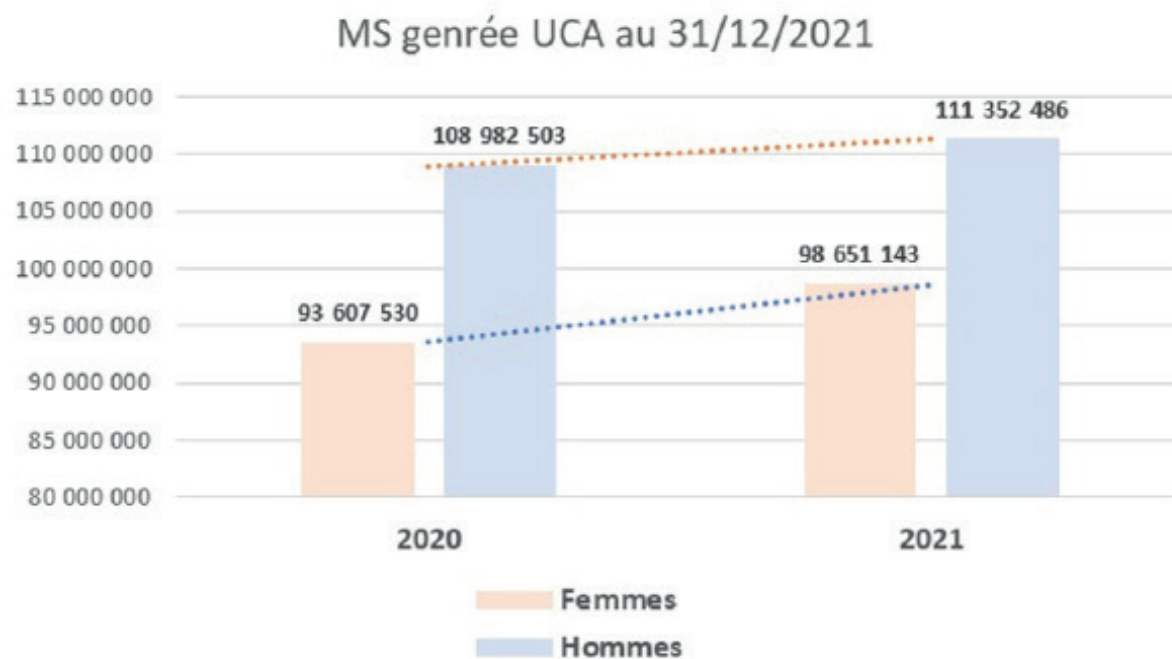
	2020		2021
Ens Tit	57,4%	↘	55,9%
Ens Cont	10,7%	↗	11,1%
BIATSS Tit	18,9%	↘	18,0%
BIATSS Cont	10,2%	↗	11,7%
Étudiants	0,3%	↗	0,4%
Indemnitaires	0,1%	↗	0,6%
Vacataires	2,5%	↘	2,3%



5.6 Masse Salariale Globale

5.6.3 MS par genre

A la lecture de ce graphique, on constate que la part de la masse salariale des femmes est inférieure à celle des hommes. Au 31/12/2021, elle représente 47% de la MS totale. Par contre, son évolution, entre 2020 et 2021, est plus rapide que celle des hommes (+5,4% contre +2,2% chez les hommes). Pour rappel, la MS totale a progressé de 3,7%.



En regardant plus en détail, par population, bien que l'évolution de la MS chez les agents BIATSS Femmes soit plus accentuée (+6,1%) que celles des Enseignants Femmes (+4%), elle est toujours plus élevée que celle des agents Hommes.



5.7 Dix rémunérations brutes les plus élevées 2021

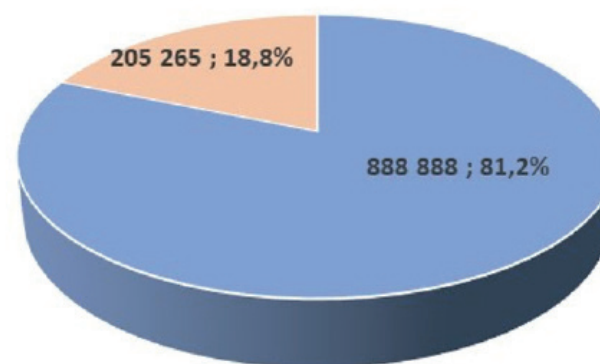
(ind 5.33 du RSU)

Les 10 rémunérations brutes les plus élevées en 2021 représentent 0,87% du total brut.
Sur les 10 rémunérations les plus élevées, la part des femmes est de 18.8%.

	10 Rémunérations les + élevés 2021	Brut Annuel en Euros
1	Homme	161 233
2	Homme	149 859
3	Femme	113 282
4	Homme	105 508
5	Homme	102 992
6	Homme	96 414
7	Homme	92 955
8	Femme	91 982
9	Homme	90 857
10	Homme	89 070

1 094 153

Répartition des 10 rémunérations brutes + élevées



■ Hommes ■ Femmes



6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.1 Les Risques Professionnels

6.1.1 Les Accidents de service et de travail sur l'année civile 2021

Les données d'accidentologie comptabilisent les accidents de travail déclarés en 2021. Le nombre de jours d'arrêt est comptabilisé au jour du bilan. Le nombre total d'accidents de travail sans arrêt reste stable par rapport à 2020. Les principales causes A.T. sont les chutes ou accidents de circulation (piétons..).

	Sans Arrêt	Avec arrêt	Nombre de jours d'arrêt tous statuts et populations confondues
Accident de travail /service	14	16	764
Accident de mission	2	1	189
Accident de trajet	4	3	591
Total	20	20	784

Analyse par cause

Type d'accident	Nombre d'AT sans arrêt de travail	Nombre d'AT avec arrêt de travail	Nombre de journées d'arrêt de travail AT
Chute de personne	4	9	569
Manutention manuelle	0	1	20
Accident zone de circulation	3	1	129
Contact-exposition	4	0	0
Heurt	0	1	5
Chute d'objet	1	1	3
Projection	0	0	0
Agression	1	1	7
Autres	1	2	31
TOTAL	14	16	764

(Source Bilan annuel santé sécurité 2021 UCA)

6.2 La santé au travail

6.2.1 Les missions du SUMPPS

Pour Université Côte d'Azur, un médecin du travail interne à l'établissement est accompagné par une équipe coordonnée et placée sous sa responsabilité, composée d'une infirmière, d'une psychologue du travail et de secrétaires médicales.

Le médecin du travail a une lettre de mission et apparaît dans l'organigramme de la D.R.H.

Le médecin du travail présente son propre bilan d'activités en fonction des données dont il dispose.

Lorsque nécessaire, le médecin du travail s'appuie sur le service hygiène et sécurité pour étudier conjointement les postes de travail dans les structures et unités, en liaison avec les assistants de prévention.

Les comptes rendus des visites et des études de poste sont adressés aux directions des unités de recherche ou des structures concernées.

Le médecin du travail participe au CHSCT, séances, visites et travaux, réunions des commissions locales, ainsi qu'aux actions de formation en prévention.

6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.0 Organisation de la prévention

L'organisation de la prévention est régie par les articles 56-59 du chapitre V du règlement intérieur d'Université Côte d'Azur qui définissent les différents niveaux de responsabilité.

Les délégations de responsabilités et de signatures sur les documents relatifs à la santé et sécurité au travail sont à identifier et communiquer.

L'identification précise chef de service/Assistant de Prévention associé est à poursuivre afin d'assurer un maillage complet des différentes unités de travail identifiées.

6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.1 Bilan du DUER 2021

Le DUER permet à un employeur de faire un inventaire de l'ensemble des risques qui existent ou peuvent subvenir dans son entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés.

L'établissement d'un DUER par l'employeur est une obligation légale prévue par l'article R.4121-1 du code du travail.

Ce document concerne tout employeur ou chef d'établissement ayant un ou plusieurs salariés.

L'employeur a l'obligation de répertorier et évaluer tous les risques professionnels susceptibles de nuire à la sécurité et à la santé des salariés de l'entreprise.

Le DUER doit contenir, en plus des risques répertoriés, les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que les mesures de prévention de ces risques.

Ces mesures comprennent notamment :

- les actions de prévention des risques professionnels ;
- les actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés



6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.1 Bilan du DUER 2021 (suite)

La réalisation du DUER incombe à l'employeur, il peut toutefois confier cette mission à un salarié ou un organisme extérieur.

Dans le cadre de la réalisation de ce document, l'employeur peut également demander de l'aide auprès de personnes ou d'organismes en mesure de le renseigner en matière d'évaluation des risques professionnels :

- les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ou le CHSCT ;
- le médecin du travail ;
- des organismes extérieurs ;
- en utilisant les outils développés par la Cnam et l'INRS, ou par l'organisation professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

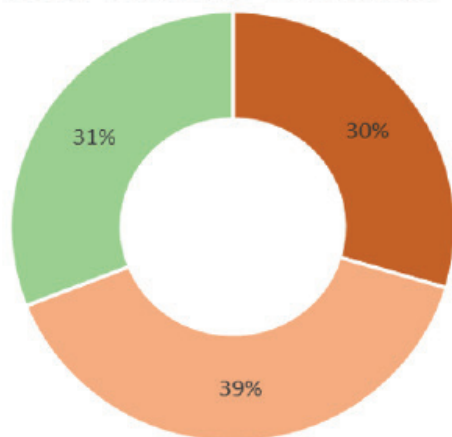
Pour Université Côte d'Azur, 71 unités de travail ont été recensées dont 41 « laboratoires ».

En 2021, le document unique d'évaluation des risques a été mis à jour dans les structures suivantes :

URMIS, ICN, ARTEMIS, IBV, ECOSEAS, I3S, LEAT, BCL, IPMC, GEOAZUR, LP2M, TYRO, MICORALIS, IMREDD, LSBB, ISA, campus SophiaTech, Campus SJA

En 2020 : INPHYNI, IRCAN, GREDEG, LAGRANGE,

DUER Université Côte d'Azur



■ Pas de réalisation du DUER ■ DUER non mis à jour > 2 ans ■ DUER fait et mis à jour

(Source : Bilan annuel santé sécurité 2021)



6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.2 Les acteurs de prévention (conseiller & assistant de prévention)

Le Conseiller de Prévention

Le Conseiller de Prévention a une lettre de cadrage signée du président.

Le conseiller de prévention anime le réseau interne des acteurs de prévention composé d'Assistants de Prévention (AP), de Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR), de Référénts Sécurité Laser (RSL). Cette animation s'inscrit aussi dans le réseau commun local créé avec les partenaires institutionnels.

2021 est une année particulière avec le départ du Conseiller de Prévention d'Université Côte d'Azur, mi-septembre, après 17 années dans l'établissement. Il a été remplacé le 1^{er} Octobre 2021.

L'Assistant(e) de Prévention (AP)

Dans chaque unité de travail référencée, le chef de service est assisté et conseillé par un ou plusieurs Assistant.e.s de Prévention. En 2021, ce maillage est en cours suite à la nouvelle organisation d'Université Côte d'Azur faite en 2020. De nouveaux assistant(e)s de prévention ont été formé.e.s en fin d'année.

Tous les AP suivent obligatoirement une formation initiale de 5 jours dispensée par les Conseillers de Prévention accompagnés par un prestataire extérieur. Pour tous les AP, une formation continue de 2 journées par an est proposée. La formation continue des AP est assurée par les Conseillers de Prévention des tutelles dans une démarche commune et coordonnée. Malheureusement, du fait de la crise sanitaire, il a été difficile en 2021 de maintenir ces deux journées de formation continue.

Une journée en distanciel a quand même pu se tenir et s'est déroulée sur plusieurs sessions en groupe restreint pour faciliter la participation de chacun.



6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.2 Les acteurs de prévention (conseiller & assistant de prévention)

6.3.2.1 Les moyens

Pour les unités de recherches, départements et instituts :

On compte 37 Assistant(e)s de Prévention + 7 nouveaux APs formés en fin d'année pas encore nommés.

Sur les campus et les sites :

- Service hygiène et sécurité de Valrose : 1 ETP IGE + 1 ETP d'Adj Adm + 3 ETP agents de sécurité
- Assistant de prévention campus Trotabas : 0,5 ETP de Tech
- Assistant de prévention du campus Saint Jean d'Angely : 1 ETP d'Adj Adm
- Assistant de prévention du campus Carlone : 1 ETP d'Adj Adm
- Service hygiène et sécurité de Médecine : 1/2 ETP d'IGE en sécurité incendie + 10 agents de sécurité incendie au poste de sécurité de la tour pasteur et 1 ETP de Tech formée en fin d'année pas encore nommée
- Assistant de prévention du campus STAPS : 0,2 ETP de Tech
- Assistant de prévention du campus Sophiatech : 0,5 ETP de Tech
- Assistant de prévention de l'INSPE : 1 assistant de prévention sur chacun des sites, soit 4 x 0,1 ETP
- Assistant de prévention de l'UFR odontologie : 0,1 ETP d'adj tech
- Assistantes de prévention de l'IUT : 0,1 ETP sur Nice, 0,1 ETP sur Sophia formées en fin d'année pas encore nommées
- Services centraux : 0,2 ETP de Tech formé en fin d'année pas encore nommée

Service prévention hygiène et sécurité central :

2 ETP dont 1 IGE (aussi Conseiller de Prévention) et 1 Tech à 100%

Pour 2021, on dénombre 47 Assistant(e)s de Prévention pour les structures et unités de l'établissement. Ce nombre devrait monter à 58 pour l'année suivante. L'augmentation vient de la remise à plat du maillage et de l'organisation de la prévention au sein d'Université Côte d'Azur.

Le réseau commun partagée avec les partenaires compte 15 Assistant(e)s de Prévention en plus présent dans d'autres structures.

Pour 2021, le réseau global des Assistant(e)s de Prévention compte 62 personnes dont une partie du temps de travail est consacrée à la prévention des risques.

6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

Ces données proviennent directement du Bilan annuel santé et sécurité 2021.

Dépenses en matière de sécurité

Dépenses en formation des personnels (source : DRH/service de la formation) :

> Ces dépenses s'élèvent à environ 27 064 euros (coût pédagogique).

6.3 Hygiène et Sécurité

6.3.3 Formation Hygiène et Sécurité

6.3.3.1 Bilan des formations en santé sécurité réalisées en 2021

Formations	Sessions	Durée session en heure	Nb de personnes	Dont nb BIATSS	Dont nb enseignants chercheurs et doctorants
Incendie					
Manipulation des extincteurs	6	1.5	20	18	2
Systèmes sécurité incendie	6	3.5	46	46	
Recyclage SSIAP 2	1	14	1	1	
Remise à niveau SSIAP1	2	21	6	6	
Secourisme					
PSCI	6	7	25	20	5
Recyclage PSCI	4	4	10	10	
Risque électrique					
Habilitation électrique non-électricien	4	14	21	21	
Recyclage Habilitation électrique non-électricien	2	10.5	20	20	
Habilitation électrique, personnel électricien	1	21	1	1	
Risques spécifiques					
FI PCR Niveau 1 secteur rayonnements (recyclage tous les 5 ans)	1	24,5	1	1	
Prévention risque gaz et cryogénique	1	2,5	7	3	4
Ergonomie-manutention					
Ergonomie sur le poste de travail informatique	2	2.5	5	4	1
Gestes et postures	1	2.5	5	4	
Travaux en hauteur – échelles et escabeaux	2	10.5	12	12	
Divers					
Sécurité des chantiers	1	14	2	2	
Formation sur les violences sexiste et sexuelle à l'université	3	3.5	44	17	27
Formation des membres du CHSCT	1	35	13	12	1
Guide et serre-file/évacuation	2	2,5	17	9	8
Conduite d'autoclave	3	7	10	10	
Registre Santé et Sécurité au travail-gestion des tickets assistances et services	3	2,5	8	8	

Il faut continuer de promouvoir des actions communes, avec les partenaires, de formation en santé et sécurité au travail ouvertes à tous les personnels, en s'assurant du suivi effectif des formations obligatoires par les personnels.

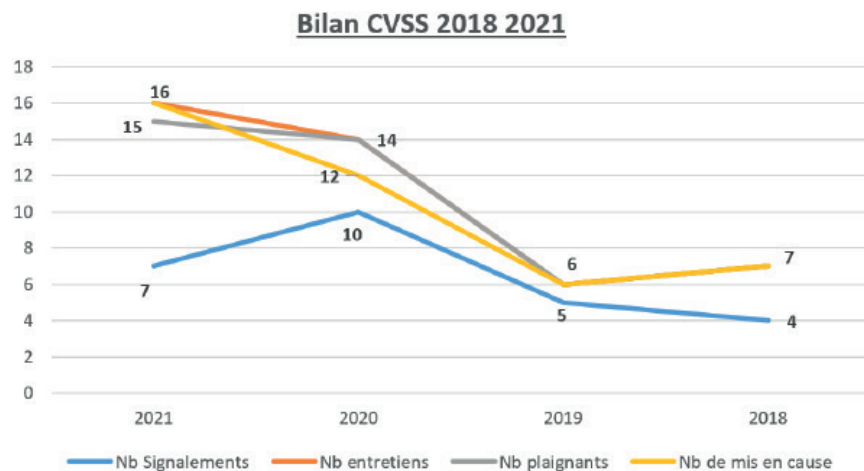
(source : DRH/service formation)



6.4 La CVSS

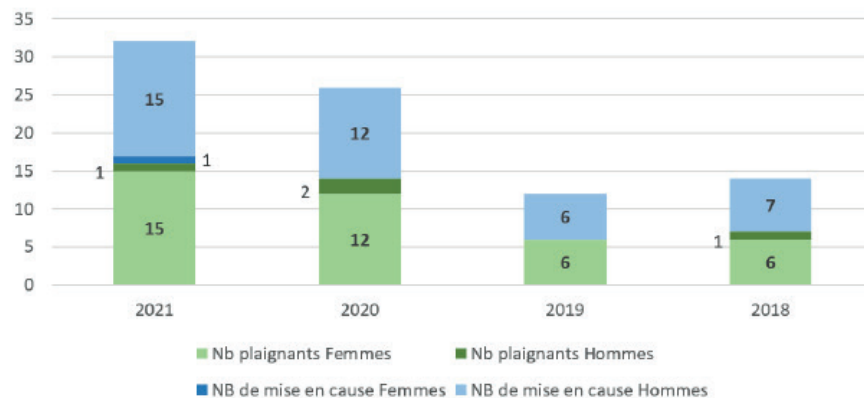
6.4.1 Le bilan 2021

Le graphique ci-dessous retrace le bilan d'activités de la Cellule des Violences Sexistes et Sexuelles (CVSS) de 2018 à 2021.



En 2021, la CVSS a reçu 7 signalements de violences. En large majorité exprimés par des femmes. Sur les 16 plaignants, il n'y a qu'un seul homme. Sur ces mêmes plaignants, il y a 14 étudiant.es et 2 MCF.

Evolution du nb de plaignants et mis en cause sexués 2018 2021

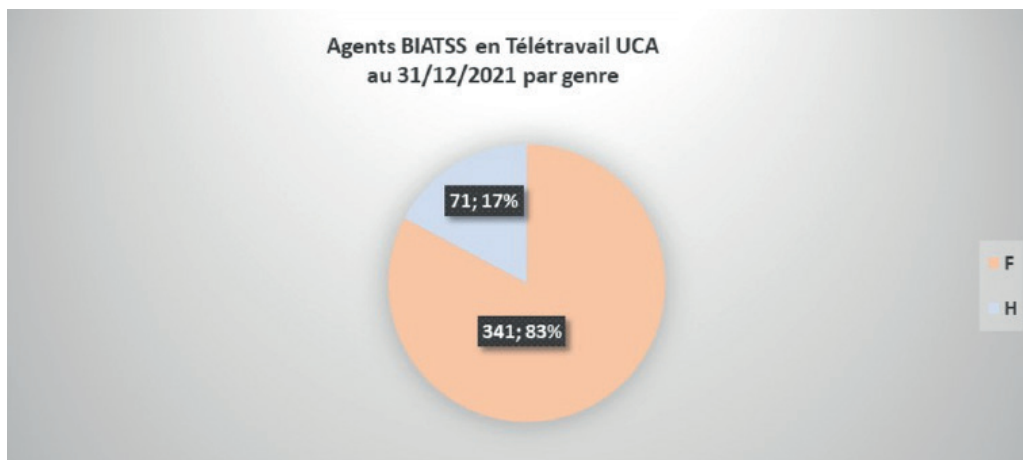


7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents en télétravail

À la lecture de ces graphiques, on comptabilise donc au 31/12/2021, 412 agents BIATSS qui ont opté pour le télétravail. 8805 Jours ont été indemnisés, ce qui nous donne une moyenne de 21,37 jours indemnisés par agents. Plus de 4 agents BIATSS sur 5 en télétravail sont des femmes.



7.1 Zoom sur le Télétravail

7.1.1 Répartition des agents en télétravail par famille professionnelle

Familles Professionnelles	Titulaires		Total Titulaires	Part des femmes titulaires	Contractuels		Total Contractuels	Part des femmes Contractuels	Total général
	Femmes	Hommes			Femmes	Hommes			
Affaires Générales	20	4	24	83,3%	16	3	19	84,2%	43
Affaires Juridiques	4		4	100,0%	5	1	6	83,3%	10
Communication	7	1	8	87,5%	5		5	100,0%	13
Documentation	24	6	30	80,0%	4	1	5	80,0%	35
Finance	25	2	27	92,6%	19	2	21	90,5%	48
Insertion, Orientation professionnelle, Formation Continue et Relations Entreprises	2		2	100,0%	13	1	14	92,9%	16
Numérique	4	20	24	16,7%	1	8	9	11,1%	33
Patrimoine	1	2	3	33,3%					3
Relations Internationales	7		7	100,0%	7	1	8	87,5%	15
Ressources Humaines	24	3	27	88,9%	21	2	23	91,3%	50
Soutien à la Formation	41	4	45	91,1%	36	4	40	90,0%	85
Soutien à la recherche	22	2	24	91,7%	12	1	13	92,3%	37
Non déterminé	6	1	7	85,7%	15	2	17	88,2%	24
Total général	187	45	232	80,6%	154	26	180	85,6%	412



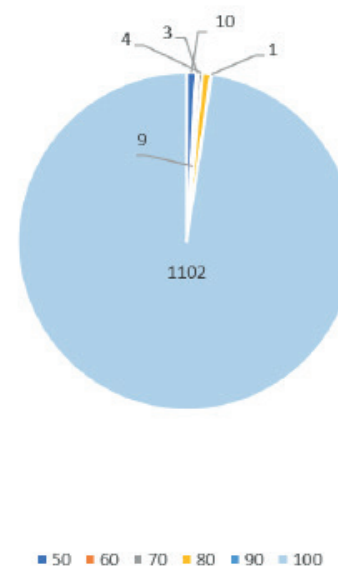
7.2 Temps de travail au 31/12/2021

7.2.1 Répartition des enseignants par quotité de travail 2021

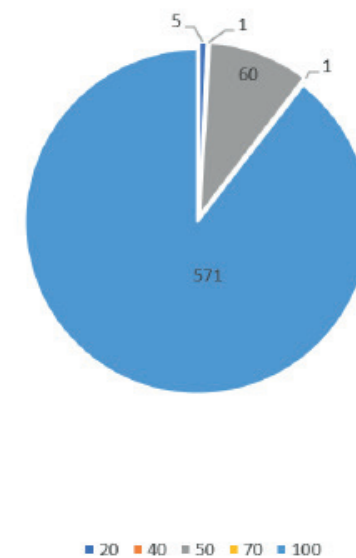
Quotité de travail	Enseignants au 31/12/2021					
Titulaires	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	5	1,1%	5	0,8%	10	0,9%
60	2	0,4%	1	0,2%	3	0,3%
70	3	0,6%	1	0,2%	4	0,4%
80	8	1,7%	1	0,2%	9	0,8%
90	1	0,2%			1	0,1%
100	447	95,9%	655	98,8%	1102	97,6%
Total titulaires	466	100%	663	100%	1129	100%
Contractuels	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
20	2	0,6%	3	0,9%	5	0,8%
40	1	0,3%			1	0,2%
50	20	6,4%	40	12,3%	60	9,4%
70		0,0%	1	0,3%	1	0,2%
100	290	92,7%	281	86,5%	571	89,5%
Total Contractuels	313	100%	325	100%	638	100%
Total Enseignants	779		988		1767	

Rappel						
Total général	1708		1465		3173	

Enseignants Titulaires Effectif par Quotité de travail



Enseignants Contractuels Effectif par Quotité de travail

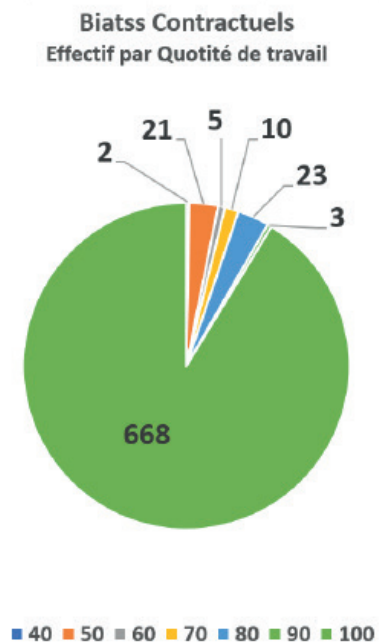
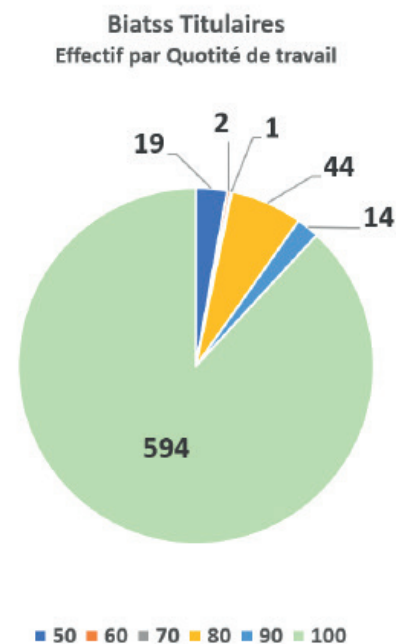


7.2 Temps de travail au 31/12/2021

7.2.2 Répartition des BIATSS par quotité de travail 2021

Quotité de travail	BIATSS au 31/12/2021					
Titulaires	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
50	16	3,8%	3	1,2%	19	2,8%
60	2	0,5%			2	0,3%
70	1	0,2%			1	0,1%
80	38	9,0%	6	2,4%	44	6,5%
90	13	3,1%	1	0,4%	14	2,1%
100	353	83,5%	241	96,0%	594	88,1%
Total titulaires	423	100%	251	100%	674	100%
Contractuels	Femmes	Part Femmes	Hommes	Part Hommes	Total général	Part
40	2	0,4%			2	0,3%
50	16	3,2%	5	2,2%	21	2,9%
60	2	0,4%	3	1,3%	5	0,7%
70	8	1,6%	2	0,9%	10	1,4%
80	22	4,3%	1	0,4%	23	3,1%
90	3	0,6%			3	0,4%
100	453	89,5%	215	95,1%	668	91,3%
Total Contractuels	506	100%	226	100%	732	100%
Total BIATSS	929		477		1406	

Rappel					
Total général	1708		1465		3173



7.2.3 Répartition par Catégorie, genre & tranche d'âge

	Quotité de travail								
Enseignants	20	40	50	60	70	80	90	100	Total général
Femmes									
>=20 & <30			6					183	189
<=30 & <40			6					135	141
>=40 & <50	1	1	3	2	3	6	1	175	192
>=50 & <60			8			1		192	201
>=60	1		2			1		52	56
Hommes									
>=20 & <30	2		11					195	208
<=30 & <40	1		10		2	1		156	170
>=40 & <50			6	1				224	231
>=50 & <60			11					230	241
>=60			7					131	138
Total Enseignants	5	1	70	3	5	9	1	1673	1767
Part	0,3%	0,1%	4,0%	0,2%	0,3%	0,5%	0,1%	94,7%	100%
BIATSS									
BIATSS	20	40	50	60	70	80	90	100	Total général
Femmes									
<20								1	1
>=20 & <30			5	1	1	4		113	124
<=30 & <40		1	5	2	1	19	4	192	224
>=40 & <50			5		2	14	11	222	254
>=50 & <60		1	11	1	4	18	1	204	240
>=60			6		1	5		74	86
Hommes									
>=20 & <30			3	1				69	73
<=30 & <40			3	1	2	2		97	105
>=40 & <50			2			3	1	120	126
>=50 & <60						1		140	141
>=60				1		1		30	32
Total BIATSS		2	40	7	11	67	17	1262	1406
Part		0,1%	2,8%	0,5%	0,8%	4,8%	1,2%	89,8%	100%
Total général	5	3	110	10	16	76	18	2935	3173

7.2 Temps de travail au 31/12/2021

7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 01/01/21 et le 31/12/21

7.2.4.1 & 2 Nb d'agents passant de TP à TC ou de TC à TP (ainsi que modif de TP)

A l'observation de ces tableaux, on constate un équilibre entre le passage Temps plein à temps partiel et vice versa que ce soit chez les titulaires ou les contractuels. Les changements sont plus nombreux chez les titulaires (63,4%). La population féminine est beaucoup plus concernée (75,2%).

Titulaires	FP	Femmes	Hommes	Total général
Pass TP à TC	A	9	1	10
	B	8	1	9
	C	6	1	7
Total Pass TP à TC		23	3	26
Pass TC à TP	A	7	3	10
	B	2		2
	C	7	4	11
Total Pass TC à TP		16	7	23
Modif TP	A	3	1	4
	B	3		3
	C	3		3
Total Modif TP		9	1	10
Total Titulaires		48	11	59

Contractuels	FP	Femmes	Hommes	Total général
Pass TP à TC	A	6	3	9
	B		1	1
	C	6	1	7
Total Pass TP à TC		12	5	17
Pass TC à TP	A	5	6	11
	C	3	1	4
Total Pass TC à TP		8	7	15
Modif TP	A	1		1
	C	1		1
Total Modif TP		2		2
Total Contractuels		22	12	34
Total général		70	23	93

Sur ces 93 changements répertoriés, 58 sont des BIATSS (dont 83% de femmes) et 35 des enseignants (dont 67% de femmes)



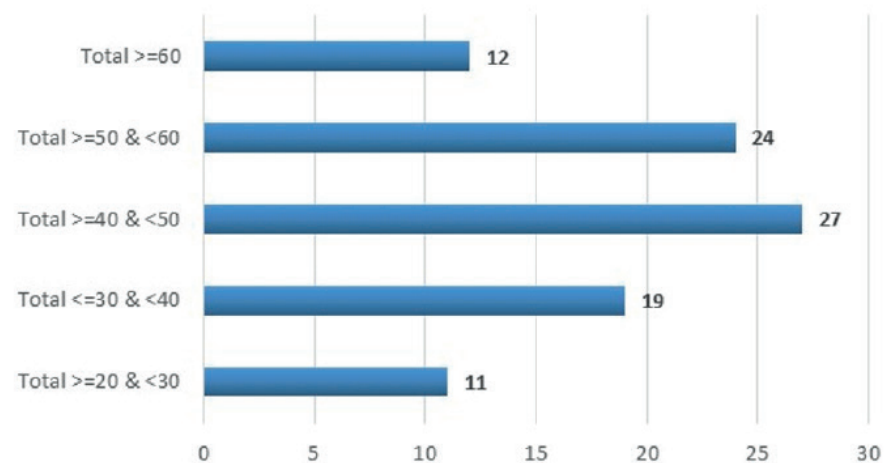
7.2 Temps de travail au 31/12/2021

7.2.4 Évolution des temps de travail entre le 01/01/21 et le 31/12/21

7.2.4.1 & 2 Nb d'agents passant de TP à TC ou de TC à TP (ainsi que modif de TP) (suite)

Tranche d'âge	Évolution	Femmes	Hommes	Total général
>=20 & <30	Pass TP à TC	2	2	4
	Pass TC à TP	2	5	7
Total >=20 & <30		4	7	11
<=30 & <40	Pass TP à TC	5	3	8
	Pass TC à TP	6	4	10
	Modif TP	1		1
Total <=30 & <40		12	7	19
>=40 & <50	Pass TP à TC	15		15
	Pass TC à TP	4	2	6
	Modif TP	5	1	6
Total >=40 & <50		24	3	27
>=50 & <60	Pass TP à TC	11	2	13
	Pass TC à TP	6	2	8
	Modif TP	3		3
Total >=50 & <60		20	4	24
>=60	Pass TP à TC	2	1	3
	Pass TC à TP	6	1	7
	Modif TP	2		2
Total >=60		10	2	12
Total général		70	23	93

Nb de chgt de quotité de w par tranche d'âge



Sur cette présentation, on constate que les changements les plus nombreux sont chez les 40 à 60 ans et en particulier chez les femmes.



7.3 Compte Épargne Temps CET

BDS FPE 159 à 161

7.3.1 Bilan du des jours et ouverture CET 2021

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 décembre. Le premier tableau nous indique le cumul de jours stockés sur le CET de 2019 à 2021, par catégorie FP. Le nombre de jours stockés est en forte hausse sur 2021 (impact Covid et confinement..) soit +40% entre 2019 et 2021.

Cumul des jours stockés sur le CET par catégorie FP

Catégorie	2019	2020	2021
Catégorie A	2406	2675	3452
Part du total	41%	42%	42%
Catégorie B	1724	1904	2439
Part du total	29%	30%	30%
Catégorie C	1749	1809	2327
Part du total	30%	28%	28%
TOTAL	5881	6388	8218

Ouvertures de CET par catégorie FP

Catégorie	Nombre de CET 2019	Nombre de CET 2020	Nombre de CET 2021
Catégorie A	139	155	206
Taux de couverture	42%	35%	41%
Catégorie B	109	138	141
Taux de couverture	41%	42%	46%
Catégorie C	135	138	153
Taux de couverture	26%	25%	29%
Total général	383	417	500
Taux de couverture	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 cat A et B détiennent un CET contre 29% des C. Au total 36% des agents détiennent un CET au 31/12/2021.


 Dépôt

Alimentation 2021 du CET		
Catégorie FP	Nb de dépôts	Nb de jours versés
A	145	1568
B	82	756
C	90	890
Total	317	3214

Utilisation

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 RAFF		
Catégorie FP	Nb de vers. RAFF	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

- En 2021, 317 demandes relatives au CET ont été réalisées, pour un total de 3214 jours déposés (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 2021 (44 jrs).
- 192 jours placés en RAFF.
- 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%).

7.4 Nombre d'agents absents hors santé 2021

(Croisement par catégorie/tranche age/genre)

BDS FPE 163
BDS FPE 164

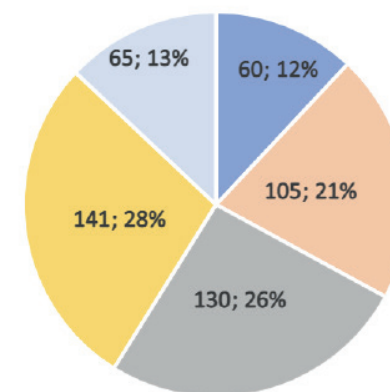
Catégorie / Tranche d'âge	ind 163	ind 164	NB agents Hommes	NB de jours Hommes	Total NB agents	Total NB de jours	Part femmes nb d'agents	Part femmes nb jours
	NB agents Femmes	NB de jours Femmes						
Enseignants								
>=30 & <40	3	852	6	1029	9	1881	33%	45%
>=40 & <50	13	2887	17	2702	30	5589	43%	52%
>=50 & < 60	11	1563	19	3998	30	5561	37%	28%
>=60	3	483	8	1638	11	2121	27%	23%
Total Enseignants	30	5785	50	9367	80	15152	38%	38%
BIATSS								
>=30 & <40	4	937	1	166	5	1103	80%	85%
>=40 & <50	3	690	1	122	4	812	75%	85%
>=50 & < 60			1	62	1	62	0%	0%
>=60	1	59			1	59	100%	100%
Total BIATSS	8	1686	3	350	11	2036	73%	83%
Total général	38	7471	53	9717	91	17188	42%	43%

Les motifs d'absences pris sont : Congés Parental, Cg convenance personnelle, Cg présence parentale, délégation, Cg bonifié, Cg conversion thématique, Mise à dispo...

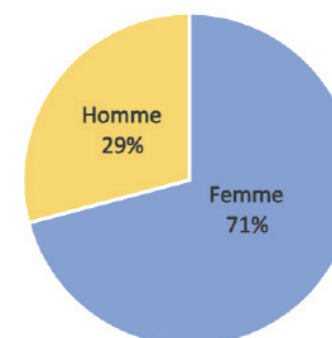
Catégorie d'emploi	Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total général
Enseignants chercheurs	>=20 & <30	1		1
	>=30 & <40	11	5	16
	>=40 & <50	14	4	18
	>=50 & <60	10	9	19
	>=60	4	8	12
Total Enseignants chercheurs		40	26	66
Enseignants 2 nd degré	>=30 & <40		1	1
	>=40 & <50	13	2	15
	>=50 & <60	1	1	2
	>=60	4	2	6
Total Enseignants 2nd degré		18	6	24
Allocataires de recherche	>=20 & <30	3	2	5
Total Allocataires de recherche		3	2	5
Personnel d'encadrement	>=40 & <50	1		1
	>=50 & <60		1	1
Total Personnel d'encadrement		1	1	2
Administratifs techniques et service	>=20 & <30	34	20	54
	>=30 & <40	56	31	87
	>=40 & <50	73	20	93
	>=50 & <60	90	25	115
	>=60	30	9	39
Total Administratifs techniques et service		283	105	388
Bibliothèques et Musées	>=30 & <40	1		1
	>=40 & <50	1	2	3
	>=50 & <60		4	4
	>=60	8		8
Total Bibliothèques et Musées		10	6	16
Total général		355	146	501

NB DE JOURS DE CARENCES 2021
PAR TRANCHE D'ÂGE

■ >=20 & <30 ■ >=30 & <40 ■ >=40 & <50 ■ >=50 & <60 ■ >=60

NB DE JOURS DE CARENCES 2021
PAR GENRE

■ Femme ■ Homme



8. DIALOGUE SOCIAL

8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux

Au sein d'Université Côte d'Azur, les conseils centraux sont au nombre de 4.

Ces instances de gouvernances sont :

- > Le Comité de Pilotage
- > Le Comité d'Orienta-tion Stratégique International
- > Le Conseil d'Administration
- > Le Conseil Académique

Le Comité de Pilotage

Le **Comité de Pilotage d'Université Côte d'Azur** est un conseil qui permet à la gouvernance de l'établissement expérimental de poser, avec ses 17 membres, l'ensemble de ses composantes internes et les acteurs du territoire, la cadre stratégique dans lequel s'inscrit la politique de l'établissement. C'est dans ce cadre que l'ensemble des autres instances d'Université Côte d'Azur au premier rang desquels le Conseil d'Administration, définissent et conduisent leurs ambitions et leurs actions.

Pour organiser cette concertation au plus près des acteurs concernés, le Comité de Pilotage se réunit selon **trois configurations différentes et complémentaires** :
Le **Comité de Pilotage d'Établissement** réunit autant que de besoin les principales composantes internes d'Université Côte d'Azur autour du Président et des 6 principaux Vice-Présidents ;

Le **Comité de Pilotage de Site** privilégie une construction stratégique par un échange entre les 17 membres de l'établissement expérimental et les acteurs du territoire au premier rang desquels les collectivités locales ;

Le **Comité de Pilotage Plénier** rassemble au moins deux fois par an les personnalités siégeant dans les deux comités spécifiques. Il peut convier des personnalités qualifiées selon l'ordre du jour.

Le Comité d'Orienta-tion Stratégique International

Le Comité d'Orienta-tion Stratégique International émet chaque année un avis sur la trajectoire et le développement de l'établissement. Il est composé de personnalités scientifiques, françaises et/ou étrangères, choisies en raison de leurs compétences nationalement ou internationalement reconnues ou de leurs activités de valorisation de la recherche et de diffusion des savoirs dans les domaines scientifiques.



8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux 2021 (suite)

Le conseil d'administration

Le conseil d'administration détermine la politique générale d'Université Côte d'Azur et fixe sa stratégie. A ce titre :

Il élit le Président de l'université.

Il est composé de 40 membres Titulaires (25F/15H) et 24 suppléants (13F/11H).

Il approuve le contrat pluriannuel d'établissement, après avis du comité de pilotage.

Il vote le budget après avis du comité de pilotage. Il vote la lettre d'orientation budgétaire.

1	Il vote la stratégie globale d'Université Côte d'Azur, après avis du comité de pilotage
2	Il adopte l'offre de formation de l'établissement dans le cadre de la demande d'accréditation mentionnée à l'article L.613-1 du code de l'éducation, les capacités d'accueil et les modalités d'admission dans les formations d'Université Côte d'Azur ainsi que les tarifs relatifs aux diplômes d'établissement et à la formation continue
3	Il adopte le règlement intérieur après avis du comité de pilotage et, le cas échéant, après avis de chaque établissement-composante ou établissement associé faisant l'objet d'une disposition particulière, dans les conditions fixées par l'article L711-7 du code de l'éducation
4	Il approuve, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières, après avis du comité de pilotage
5	Il approuve, dans les conditions fixées par l'article L.711-7 du code de l'éducation et après avis du comité de pilotage, toute modification des statuts, y compris celles relatives à l'intégration de nouveaux organismes ou établissements à Université Côte d'Azur, aux modalités de retrait d'un organisme ou établissement ou à l'exclusion d'un organisme ou d'un établissement
6	Il approuve, après avis du comité de pilotage, les conditions dans lesquelles les établissements-composantes et les établissements associés peuvent transférer des compétences ou en déléguer l'exercice à Université Côte d'Azur, ainsi que les conditions dans lesquelles Université Côte d'Azur peut déléguer à un ou plusieurs de ces établissements l'exercice d'une ou plusieurs de ses compétences
7	Il adopte, sur proposition du président à l'issue du dialogue de gestion des ressources humaines et financières en comité de pilotage, la programmation pluriannuelle des recrutements
8	Il adopte les conditions générales de recrutement et d'emploi des personnels d'Université Côte d'Azur et notamment des agents contractuels
9	Il adopte la charte de recrutement des enseignants-chercheurs, chercheurs, enseignants et ingénieurs, qui promeut l'évaluation externe et la transparence des procédures, ainsi que le recours à des personnalités extérieures à Université Côte d'Azur dans la composition des jurys de concours des membres dans le respect des procédures statutaires applicables
10	Il approuve les contrats, accords et conventions signés par le président d'Université Côte d'Azur et la signature des partenariats nationaux et internationaux
11	Il autorise le président à engager toute action en justice
12	Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président
13	Il approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique mentionné à l'article L.951-1-1 du code de l'éducation. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois de titulaires et de contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement.
14	Il délibère sur toutes les questions que lui soumet le président
15	Il adopte le schéma pluriannuel en matière de politique du handicap. Chaque année, le président présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma, assorti d'indicateurs de résultat et de suivi.
16	Le conseil d'administration peut déléguer certaines de ses attributions au président, à l'exception de celles mentionnées aux 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 et 14 à 17. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.



8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux 2021 (suite)

Conseil d'administration (2021)		Homme	Femme	Total	Part des femmes
	Représentants du personnel titulaires	25	15	40	38%
	Représentants du personnel suppléants	13	11	24	46%
Instance du CA	Nombre de réunions	9			
Nombre de (re)convocations du CA rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP					

Détail des membres	TITULAIRES		Supplt		Part des femmes
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Enseignants chercheurs	7	7			50%
BIATSS		3			0%
Étudiants	1	2	3	2	50%
Organismes de recherche	2	3	3	2	50%
Établissements composantes	1	4	1	3	22%
CHU		1		1	0%
Établissements associés	1	2		3	17%
Collectivités territoriales	1	3	2	2	38%
Personnalités qualifiées	2		2		100%
Total	15	25	11	13	41%



8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux 2021 (suite)

Le Conseil Académique

Le Conseil Académique adopte les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, il est consulté ou peut émettre des vœux sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap.

Le Conseil Académique :

I. - adopte :

1	La répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration après avis du comité de pilotage
2	La répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la recherche allouée par le conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, défini par le conseil d'administration après avis du comité de pilotage
3	Les règles de fonctionnement des laboratoires
4	Les chartes éthiques de l'établissement sur l'ensemble de ses missions
5	Le règlement des études
6	Les dispositions relatives aux inscriptions et le calendrier pédagogique de l'établissement
7	Les règles relatives aux examens
8	Les règles favorisant la réussite du plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants
9	Les règles permettant la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques
10	Les modifications affectant en cours de contrat les formations dispensées par Université Côte d'Azur, dans le respect des orientations du contrat d'établissement et de la soutenabilité de l'offre globale de formation
11	Les règles permettant l'évaluation et le suivi des formations et de la recherche d'Université Côte d'Azur
12	Les règles favorisant la diffusion de la culture scientifique, artistique, technique et industrielle



8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux 2021 (suite)

Le Conseil Académique :

II. - est consulté et peut émettre des avis sur :

13	Le contrat pluriannuel d'établissement
14	L'offre de formation de l'établissement dans le cadre de la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 du code de l'éducation
15	La stratégie d'Université Côte d'Azur en matière de formation, de recherche, de diffusion et valorisation des résultats de la recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de politique de vie étudiante et de campus, de documentation scientifique et technique
16	La création ou la suppression de composantes académiques sans personnalité morale
17	Toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants
18	La qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés
19	Les capacités d'accueil et, le cas échéant, sur les modalités d'admission dans les formations d'Université Côte d'Azur
20	Les tarifs relatifs aux diplômes d'établissements et à la reprise d'études
21	Les conventions avec les organismes de recherche
22	Les changements de direction, les changements de nom ou la création de nouvelles unités de recherche
23	Les critères de choix des bénéficiaires ainsi que les barèmes de la prime d'encadrement doctoral et de recherche
24	Les actions de nature à promouvoir et développer des interactions entre recherche et société
25	Et sur toute question dont il est saisi par le président, le conseil d'administration ou le comité de pilotage d'Université Côte d'Azur en matière de prospective scientifique ou pédagogique

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à l'approbation du conseil d'administration

III. - propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1 du code de l'éducation, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 5212-1 du code du travail

IV. - peut décider que les compétences mentionnées du 7° au 11° du I et du 18° au 24° du II du présent article seront exercées par les commissions thématiques créées au sein du conseil académique ou, par délibération prise à la majorité absolue de ses membres en exercice, seront déléguées aux instances délibérantes des écoles universitaires de recherche ou à celles d'autres composantes sans personnalité morale d'Université Côte d'Azur.



8.1 Les Instances

8.1.1 Présentation des Conseils Centraux 2021 (suite)

LE CONSEIL ACADÉMIQUE COMPREND 80 MEMBRES, RÉPARTIS DE LA FAÇON SUIVANTE :

1° D'une part, 68 conseillers élus par les personnels et étudiants, dans les conditions définies aux articles 63 et suivants des statuts d'Université Côte d'Azur;

2° D'autre part, 12 conseillers désignés dans les conditions définies aux articles 47, 60 et 61, soit :

a) Huit personnalités qualifiées, extérieures à Université Côte d'Azur, dont au moins trois anciens étudiants diplômés d'Université Côte d'Azur ou des établissements auxquels Université Côte d'Azur a succédé, nommées en raison de leurs compétences et de leur reconnaissance nationale ou internationale dans l'ensemble des domaines scientifiques, littéraires et artistiques, ou choisies pour leur implication dans le tissu socio-économique de la Côte d'Azur ;

b) Un collège complémentaire de quatre membres, permettant de tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes, ainsi que, le cas échéant, une représentation équilibrée des composantes sans personnalité morale d'Université Côte d'Azur ou de ses établissements.

Les directeurs des composantes académiques sans personnalité morale sont invités permanents aux séances du conseil académique plénier.



8.1 Les Instances

8.1.3 Nombre de réunions des instances et répartition par genre des RP 2021

Commission Hygiène Sécurité Condition de Travail (CHSCT)		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Instance du CHSCT	Représentants de l'administration	0	2	2	0%
	Représentants du personnel titulaires	4	5	9	44,4%
	Représentants du personnel suppléants	4	5	9	44,4%
	Nombre de réunions				

Comité Technique (CT) 2021		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Instance du CT	Représentants du personnel titulaires	2	8	10	20%
	Représentants du personnel suppléants	5	5	10	50%
	Nombre de réunions		5		
	Nombre de (re)convocations du CT rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP				

Comité paritaire d'établissement (CPE) 2021		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Instance de la CPE	Représentants du personnel titulaires			NC	
	Représentants du personnel suppléants				
	Représentants de l'administration titulaires				
	Représentants de l'administration suppléants				
	Nombre de réunions				

Conseil d'administration (2021)		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Instance du CA	Représentants du personnel titulaires	15	25	40	60%
	Représentants du personnel suppléants	11	13	24	45,8%
	Nombre de réunions		9		
	Nombre de (re)convocations du CA rendues nécessaires à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable unanime des RP				



9. ACTION SOCIALE & PROTECTION

9.1 Prestation sociale 2021

La politique d'action sociale vise notamment à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

En fonction des revenus et de leur situation, les agents d'Université Côte d'Azur peuvent bénéficier de prestations sociales notamment dans les domaines relatifs à la vie quotidienne (logement, restauration, budget), à l'éducation des enfants et aux modes de garde ainsi qu'aux loisirs et aux vacances.

9.1.1 Nombre de bénéficiaires par prestations et montants

Type de prestation	Prestations	Montant	Nombres d'agents bénéficiaires	Nombres d'enfants concernés	
ASIU	Bons cadeaux de Noël	18 020 €	Non connu	Non connu	ASIU : Actions sociales interuniversitaires
	Aide à l'installation	500 €	1	Sans objet	
	Aide aux études	3 500 €	6	7	
	Aide départ à la retraite	0 €	Sans objet	Sans objet	
	CAS - Aides d'urgences	33 700 €	43	Sans objet	
	Cantine	4 956 €	21	Non connu	
	Garderie périscolaire	1 771 €	16	Non connu	
PIM	Allocation Enfant Handicapé	43 595 €	11	14	PIM : Prestations Interministérielles
	Centres de Loisirs avec Hébergement (Type colonies de vacances)	184 €	3	4	
	Centres de Loisirs sans Hébergement (Garderie hors périscolaire)	3 046 €	13	Non connu	
	Restauration	8 308 €	Non connu	Sans objet	

Total : 117 579 €

La subvention CASUN pour l'année 2021 s'élève à 23 000€.

Les PIM sont en hausse de 10 K€ (soit+23%) entre 2020 et 2021 surtout sur le poste Restauration et AEH.
Les ASIU sont en baisse 17 K€ (soit-21%) surtout les "Aides d'urgence" ainsi que l'"Aide aux études".

9.1 Prestation sociale 2021

9.1.2 Nb de bénéficiaires par Genre

	Femmes	Hommes	Total général
ASIU - Aide aux études	6		6
ASIU - Aide installation	1		1
ASIU - CANTINE	18	3	21
ASIU -GARDERIE	14	2	16
ASIU -CAS aides urgences	36	7	43
PIM - AEH	11	7	18
PIM - CLSH	12	1	13
PIM - COLONIE	2	1	3
Total général	37	10	47

9.1 Prestation sociale 2021

9.1.3 Nb de bénéficiaires par Population/Statut et par cat FP

	BIATSS		Enseignants		Total général
	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires	
ASIU - Aide aux études	2	4			6
ASIU - Aide installation		1			1
ASIU - CANTINE	13	7		1	21
ASIU -GARDERIE	8	7		1	16
ASIU -CAS aides urgences	22	20	1		43
PIM - AEH	3	8	1	6	18
PIM - CLSH	8	5			13
PIM - COLONIE	2	1			3
Total général	20	20	1	6	47

Par cat FP	A	B	C	Total général
ASIU - Aide aux études		4	2	6
ASIU - Aide installation			1	1
ASIU - CANTINE	4	5	12	21
ASIU -GARDERIE	3	5	8	16
ASIU -CAS aides urgences	5	9	29	43
PIM - AEH	8	3	7	18
PIM - CLSH	2	4	7	13
PIM - COLONIE		1	2	3
Total général	11	13	23	47



9.1 Prestation sociale 2021

9.1.4 Nombre de bénéficiaires par Tranche d'age

	30 à 40 ans	40 à 50 ans	50 à 60 ans	60 & plus	Total général
ASIU - Aide aux études		4	2		6
ASIU - Aide installation			1		1
ASIU - Cantine	9	10	2		21
ASIU -Garderie	8	6	2		16
ASIU -CAS aides urgences					NC
PIM - AEH	3	6	8	1	18
PIM - CLSH	7	5	1		13
PIM - COLONIE	1	2			3
Total général	14	20	12	1	47



LEXIQUE

A

AAE : Attaché d'administration de l'État

AC : Agence comptable

ADJAENES : Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

AIP : Aide à l'Installation des personnels de l'État

ANT : Agent non titulaire = contractuel

AP : Assistant de prévention

APAE : Attaché principal d'administration de l'État

AS : Accident de service

ASI : Assistant ingénieur

AT : Accident du travail

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

B

BAP : Branche d'activité professionnelle

BIATSS : Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques

BIB : Bibliothécaire

BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

CA : Conseil d'Administration

CAS : Commission d'action sociale

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Classe exceptionnelle

CET : Compté épargne temps

CFP : Congé de Formation Professionnelle

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CLD : Congé longue durée

CLM : Congé longue maladie

CNU : Conseil national des universités

CONS : Conservateur des bibliothèques

CONS en chef : Conservateur en chef des bibliothèques

CPE : Commission Paritaire d'Établissement

CRCT : Congés pour recherches ou conversions thématiques

CROUS : Centre régional des oeuvres universitaires et scolaires

CS : Classe supérieure

CT : Comité technique

D

DAF : Direction des Affaires Financières

DAJI : Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles

DCP : Direction de la Commande Publique

DIRCOM : Direction de la Communication

DGS : Direction Générale des Services

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRI : Direction des Relations

Internationales

DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation

DUER : Document Unique d'Évaluation des Risques

E

EC : Enseignant-chercheur

ENS : Enseignant

EPSCP : Établissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel

EPST : Établissement Public à caractère scientifique et technologique

ERP : Établissement recevant du public

ETPT : Équivalent temps plein travaillé

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

H

GIPA : Garantie I

I

IAE : Institut d'Administration des Entreprises

IFSE : indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise

IGESR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

IGE : Ingénieur d'étude

IGR : Ingénieur de recherche

INSPE : Institut National Supérieur

du Professorat et de l'Éducation

ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

IUT : Institut Universitaire de Technologie

L

LA : Liste d'aptitude

M

MAG : Magasinier

MCF : Maître de conférences

MCU-PH : Maître de conférences des universités - praticien hospitalier

MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

N

NBI : Nouvelle Bonification Indemnitare

NON TIT : Non Titulaire

O

OS : Organisations Syndicales

P

PACTE : parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État

PAST : professeur associé

PCA : Prime pour charge administrative

PEDR : Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PEP : Prime d'engagement pédagogique

LEXIQUE

PES : Prime d'enseignement supérieur

PR : Professeur

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié

PRP : Prime de responsabilité pédagogique

PU-PH : Professeur des universités - praticien hospitalier

R

RCE : Responsabilités et compétences élargies

REFERENS : Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RP : Ressources propres

RPS : Risques psycho-sociaux "

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

SCD : Service Commun de Documentation

SFT : Supplément familial de traitement

SMP : Surveillance médicale particulière

SST : Sauveteur secouriste du travail

SUMPP : Service Universitaire

de Médecine de Prévention des Personnels "

T

TA : Tableau d'avancement

TECH : Technicien

TIT : Titulaire

TP : Temps partiel "

U

UFR : Unité de formation et de recherche



GLOSSAIRE

A

Accident de service : Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis parfois d'une période de temps partiel thérapeutique, à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

Accident de trajet : Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et entre le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

Accident de travail : Il s'applique aux agents contractuels ayant déclaré auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 heures, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés.

Agent contractuel : Agent non titulaire de la fonction publique recruté sous contrat de travail.

Associé : À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur. Il exerce une activité d'enseignement et de recherche dans les mêmes conditions de service

que les enseignants-chercheurs.

ATER (attaché temporaire d'enseignement et de recherche) : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont identiques à celles des enseignants-chercheurs (192 HETD d'enseignement pour un temps plein et 96 HETD pour un mi-temps, ainsi qu'une mission de recherche). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

Avancement : Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

B

BAP : Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP), ces branches regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- BAP A : Science du vivant
- BAP B : Sciences chimiques, sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences humaines et sociales

BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique

BAP F : Information, documentation, culture, communication, édition, TICE

BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration

BAP J : Gestion et pilotage

BIATSS : Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université. Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement (composantes, unités de recherche, services centraux et communs) ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

BIATSS financés sur contrats de recherche : Personnel BIATSS recruté pour une mission spécifique à durée déterminée et rémunéré grâce aux crédits générés par le contrat de recherche.

BOE : Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;



GLOSSAIRE

- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
 - titulaires de la carte d'invalidité ;
 - titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :
- veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
 - veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
 - orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
 - mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
 - femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

C

CAS Pension : Le compte d'affectation spécial a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006. Le CAS Pensions a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

Catégorie fonction publique : Les emplois des trois fonctions publiques (État, collectivités locales et hôpitaux publics) sont classés en trois grandes catégories hiérarchiques : la catégorie A, la catégorie B et la catégorie C.

- La catégorie A correspond à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement, ainsi qu'aux emplois de l'enseignement.
- La catégorie B concerne des postes d'encadrement intermédiaire et d'application.

Chevron : Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

CGM : L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

CLD : Un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint

d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

CLM : Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

CNU : Conseil National des Universités. C'est l'instance nationale qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants chercheurs (professeurs et maîtres de conférences) de l'université française. Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections, chaque section correspondant à une discipline

Commission administrative paritaire (CAP) : C'est une instance de représentation et de dialogue, composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Les CAP sont en charge de l'examen des situations individuelles des personnels de la Fonction publique. Les décisions des CAP ont un caractère consultatif.

Composante : Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, Titre I, Chapitre

GLOSSAIRE

3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel. Elle assure en règle générale des missions d'enseignement (par le biais de départements de formation) et de recherche (par le biais d'unités de recherche). Le synonyme Unité de formation et de recherche (UFR) est souvent employé.

Concours : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

Congé de formation professionnelle : Les agents peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, du congé de formation professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière. Le CFP concerne les enseignants-chercheurs, les enseignants du premier et second degré et les personnels BIATSS, titulaires et contractuels en position d'activité. En effet, l'agent perçoit durant le CFP une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut (ne peut excéder l'indice brut 650), du SFT et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice détenu au moment de la mise en congé. Toutes les indemnités autres sont exclues et son versement est limité à douze mois dans la carrière.

Congé parental : Position du fonctionnaire qui

est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

Congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) : Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

Congés bonifiés : Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,) dans un DOM qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

Contractuel : Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

Contrat de travail : Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public. Il contient un certain nombre de mentions obligatoires fixées par la réglementation (disposition législative base légale du recrutement, missions, durée, conditions de rémunération, droits et obligations s'ils ne relèvent pas d'un texte à portée générale, etc.).

Contrat de recherche : Un contrat de recherche est une collaboration financière et scientifique réalisée dans le cadre d'un contrat entre des partenaires, dans lequel une ou plusieurs parties (publiques ou privées) offrent un soutien financier à l'université pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions déterminés et spécifiques. Ils peuvent également engager d'autres institutions telles que le CNRS, l'INSERM, l'IFREMER...

Corps : Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

D

Délégation : Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalouniversitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

Détachement : Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

Disponibilité : Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement,



GLOSSAIRE

à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

Doctorant contractuel : Les doctorants contractuels sont des étudiants inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans (des prolongations sont possibles mais la durée totale du contrat doctoral ne peut excéder 6 ans). Outre une mission de recherche, ils peuvent assurer des missions d'enseignement, de diffusion de l'information scientifique et technique, valorisation des résultats de la recherche, ou des missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

E

Échelon : Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

Effectif : Nombre de personnes physiques. Emploi : Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

Équivalent temps plein (ETP) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne

travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

Équivalent temps plein travaillés (ETPT) : Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP. L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

Enseignant-chercheur : Enseignant du supérieur (Professeur des Universités : PU et Maîtres de Conférences : MCF). Il a une double mission d'enseignement et de recherche. Son temps de travail est constitué pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures équivalent TD (Travaux Dirigés) et pour moitié par une activité de recherche. Par convenance un enseignant-chercheur est dit mono-appartenant quand son service ne concerne que l'université, un enseignant-chercheur est dit bi-appartenant quand son service est partagé entre l'université et un service hospitalier : il s'agit des praticiens hospitaliers et de quelques pharmaciens.

Enseignant contractuel : Enseignant non permanent

recruté par contrat à durée déterminée (ATER, doctorant contractuel, PAST...). Enseignant du premier degré : Instituteur ou professeur des écoles. Enseignant du second degré : Enseignant professeur certifié (PRCE) ou agrégé (PRAG), en collège ou en lycée, professeur de lycée professionnel, professeur d'EPS, Inspecteur, COP, professeur de l'ENSAM. Il a une obligation de service de 384 heures équivalent TD.

Enseignant fonctionnaire : enseignant-chercheur, enseignant hospitalo-universitaire et enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré.

F

Famille professionnelle : Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

Fonction : Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

Fonctions support : Les fonctions de support sont constituées de l'ensemble des compétences qui fournissent des services aux fonctions métier de l'université – formation et recherche – mais sans être en lien direct avec le cœur de métier.



GLOSSAIRE

Peuvent être identifiées comme fonctions de support les fonctions ressources humaines, système d'information, achat, la fonction financière, patrimoniale, juridique, la fonction communication, les services généraux, le support aux fonctions électives et aux associations. (source IGESR) Les fonctions support se distinguent des fonctions de soutien.

Fonctions soutien : Peuvent être identifiées comme fonctions de soutien, la gestion de la scolarité et de la formation, l'assistance technique et administrative de la recherche, les ressources documentaires, l'informatique scientifique et pédagogique ou encore la médecine préventive. Ces fonctions dépendent directement de l'activité de production des composantes, des départements de formation et des laboratoires. Source IGEANR

Fonctionnaire : Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

G

GIPA : Instaurée en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte

de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. La GIPA ou Garantie individuelle du pouvoir d'achat du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils, des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (hors échelle B), et les agents contractuels employés de manière continue. Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique. Son mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).

Grade : Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

GVT : Glissement vieillesse technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

H

Hébergé : Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

Heure équivalent travaux dirigés (HETD) : Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

Heures complémentaires : Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

I

Indice brut : Indice de classement hiérarchique. Il correspond à un corps / grade échelon-chevron donné à une date donnée.

Indice nouveau majoré (INM) : À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

Instance : Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

L

Liste d'aptitude : Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

M

Masse salariale : Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des



GLOSSAIRE

rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

Modalité de service : Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel, la cessation progressive d'activité ;
- le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants) ;
- la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation enseignante.

Mutation/mobilité : Changement d'établissement d'affectation.

Mutation/mobilité interne : Changement de service au sein du même établissement.

M

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en oeuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de points d'indice s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon

de l'agent.

O

Obligations de service : Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivaut à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1^{er} septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

Occupation : Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

P

Personnes physiques : Les effectifs exprimés en personnes physiques (PP), correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Plafond ressources propres : Voté au Conseil d'Administration, détermine le nombre maximum

des emplois rémunérés par l'établissement.

Plafond État : Le Plafond État intègre les emplois autorisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche à être rémunérés à partir de la subvention pour charge de service public (SCSP) qu'il verse à AMU. Des moyens budgétaires, permanents ou temporaires, permettent à AMU de créer des postes, supports budgétaires nécessaires à la rémunération des agents.

Le poste correspond au support issu d'un emploi (budget État) ou de crédits sur ressources contractuelles destiné à être occupé par au moins un agent.

Physicien : Les physiciens sont des fonctionnaires assimilés à des professeurs des universités. Leur situation est définie par le décret n°86-434 du 12 mars 1986 portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints. L'université a recruté une physicienne en 2017, actuellement rattachée à l'OSU Pythéas.

Les personnels régis par le présent décret sont chargés des missions suivantes :

- Recherche fondamentale, appliquée ou technologique, valorisation de ses résultats, diffusion de la culture scientifique et information scientifique et technique en astronomie et sciences de la planète ;
- Organisation et réalisation de tâches scientifiques d'intérêt général d'observation ou d'accompagnement de la recherche en astronomie et sciences de la planète ayant un caractère national ou international et labellisées par l'Institut national de sciences de l'univers du Centre national de la recherche scientifique ;



GLOSSAIRE

• Formation et enseignement à et par la recherche. À ce titre, ils participent à des jurys d'examen et de concours.

Il est créé un corps d'astronomes et physiciens classé dans la catégorie A prévue à l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Les personnels de ce corps sont notamment chargés de la conception et de la direction des programmes et travaux découlant des missions énumérées à l'article 2.

Le corps est divisé en deux branches comprenant l'une les astronomes, l'autre les physiciens.

Ce corps comporte une deuxième classe comprenant sept échelons, une première classe comprenant trois échelons et une classe exceptionnelle comprenant deux échelons.

Les astronomes et les physiciens sont recrutés par concours nationaux, conformément aux dispositions de l'article 17 ci-dessous, parmi les candidats remplissant au moins l'une des conditions suivantes :

Être titulaires soit d'une habilitation à diriger des travaux de recherche soit d'un doctorat d'État ;

Être titulaire de titres universitaires étrangers ou de travaux de recherche jugés par la section compétente du Conseil national des astronomes et physiciens équivalents, pour l'application du présent article, à une habilitation à diriger des travaux de recherche ou à un doctorat d'État.

Position : Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des quatre positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, congé parental.

Postdoctorant : Un postdoctorant ou postdoctorante fait partie des chercheurs titulaires

d'une thèse de doctorat engagé sous contrat contrat à durée déterminée au sein d'un laboratoire de recherche.

Promotion : Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

Q

Quotité d'affectation : Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

R

RCE : Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Recrutement : Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. À l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

REFERENS : Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle. Il a pour objectif d'aider au processus de recrutement, d'accompagner les mobilités et de faciliter les parcours professionnels. Il est destiné aux candidats au recrutement, à la formation et à l'évolution de carrière, aux

personnels RH, aux équipes d'encadrement et aux partenaires sociaux.

S

Section CNU : Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu. Stagiaire (dans le cadre de la formation) : Un stagiaire est une personne qui a suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies.

Statut : Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

T

Tableau d'avancement : Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

Temps incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

Temps partiel : Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

Temps plein : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa



GLOSSAIRE

quotité de travail est de 100 %.

Titulaire : Qualité du fonctionnaire ayant accompli avec succès son stage. Le stage revêt la forme, soit d'une période probatoire destinée à vérifier l'aptitude de l'agent à exercer ses fonctions, soit d'une période de formation. Certains fonctionnaires sont nommés directement titulaires (lauréats d'un concours interne, nomination des professeurs des universités).

V

Vacataire : Il s'agit d'une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, enseignement ponctuel, etc.) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative.

Vacataire d'enseignement : Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires. Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale. Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être âgés de moins de soixante-sept ans, ou bénéficier

d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.





UNIVERSITÉ
CÔTE D'AZUR

www.univ-cotedazur.fr